

léto 2025 | ročník 24

# Jihočeský podnikatel

Jhk.cz

čtvrtletní zpravodaj  
Jihočeské hospodářské  
komory



JIHOČESKÁ  
HOSPODÁŘSKÁ  
KOMORA

**Téma: Spolupráce firem a škol**

**Rozhovor: Eva Marešová: NEMA křísí učební obor tesař**

# V NEMA vdechli tesařině nový život – díky praxi ve firmě škola vychovává hotové řemeslníky

Firma NEMA, jihočeský výrobce dřevostaveb s více než osmdesáti kmenovými zaměstnanci, si vybuodovala pevnou pozici nejen na trhu, ale i v oblasti propojení firemní praxe se vzděláváním. V čele s personální ředitelkou Evou Marešovou firma systematicky buduje spolupráci se středními i vysokými školami, aby zajistila kvalitní odborníky pro náročné stavební projekty.

V rozhovoru přibližuje Eva Marešová nejen důvody, proč se rozhodli jít touto cestou, ale i konkrétní přístupy k náboru, motivaci mladých lidí, a to, proč podle ní není nedostatek pracovníků problémem, ale výzvou správného cílení a komunikace.

## Vaše firma se v posledních letech rozrostla. Jak dnes vypadá vaše personální struktura?

V současnosti máme 87 kmenových zaměstnanců a spolupracujeme zhruba s 25 OSVČ. Máme tři výrobní areály – v Olešnici, v Jílovicích a v Byňově - Jakuli. Struktura firmy se dost proměnila – původně to byla spíš komunitní firma, kde se všichni znali a kde každý mohl oslovit napřímo generálního ředitele s jakýmkoli problémem. Ale s růstem přišla potřeba nastavit organizační strukturu, jasně vymezit kompetence, zavést hierarchii – to se týkalo hlavně vedení výroby a středního managementu.

## Jaké je složení vašeho týmu – převládají muži?

Ano, jsme stále v podstatě ryze mužský obor. Ale máme osm žen, z toho dvě přímo ve vedení, tři v administrativě a tři ve výrobě a to dokonce přímo na pilnici u katrů. Ale pozor, to je opravdu nádherná dáma – vždy upravená, s dokonalou manikúrou. Nicméně i když se můžeme pochlubit nejmodernějšími výrobními linkami, stále je na většinu provozech za potřebí i fyzická síla a tak pro ženy ve výrobě nemáme prozatím moc pracovních příležitostí.

## Vaše firma se rozvíjí nejen výrobně, ale i obchodně. Jaké projekty aktuálně realizujete?

Za poslední dva, tři roky jsme výrazně šlápli do marketingu v oblasti veřejných staveb. Rozšířili jsme naši orientaci na bytové domy, školy, tělocvičny, výrobní areály. Máme zkušenost, že starostové slyší zejména na jednu z hlavních výhod dřevostaveb a to je rychlost samotné výstavby, kdy nejvíce času zabere projektová příprava, ale samotná realizace je pak velmi svižná. Jsme ve fázi, kdy už naše projekty začínají naplno dostávat do výroby a další roky očekáváme plné vyřízení.

## Mnoho firem si stěžuje na nedostatek lidí. Jak to vnímáte vy?

To je povzdech, který úplně nesdílím. Já si myslím, že lidé jsou – jen je třeba vědět, koho hledám, kam je posadím, a co jim mohu

nabídnout. Obecně nemáme problém najít produktivní lidi do výroby, díky automatizaci nejsme úplně svázáni odborností, přijali jsme třeba kuchaře nebo strojního mechanika – když je člověk šikovný, práci se naučí. Tam, kde opravdu narážíme, je ale vlastní montáž našich staveb. Potřebujeme profíky, kteří jsou vyučení tesaři nebo mají montážní praxi. To je dnes opravdu nedostatková profese a přitom zlatem placená!

## Proto jste se rozhodli budovat spolupráci se školami?

Ano. Už před třemi lety jsme začali plánovat spolupráci se Střední školou Trhové Sviny. Dva roky jsme s nimi řešili možnost znovuotevření učebního oboru tesař, který se na škole kdysi vyučoval. Nakonec nám Ministerstvo školství dalo zelenou a tento školní rok 2024/25 se nám podařilo otevřít první ročník s tím, že pro obor tesař zajišťujeme přímo v našich areálech kompletní praktickou výuku. Učni k nám chodí každý druhý týden, kdy jsou pod dohledem jednoho z nejlepších mistrů tesařů v kraji zasvěcováni do tesařského oboru.

## Jaký je rozdíl mezi tím, co říká teorie a co potřebujete v praxi?

Musíme samozřejmě naplňovat rámcové vzdělávací programy. Ale když náš mistr viděl osnovy, řekl: „To zvládneme za půl roku.“ A zbytek času se můžeme věnovat tomu, co opravdu potřebujeme – praktickým dovednostem. Žáci jsou už od prvního ročníku v provozu, účastní se reálných zakázek. A když je porovnáme s tím, co jsme zažili po covidu, je to velký rozdíl. Kluci, kteří nastupovali k nám do práce sice s výučním listem tesaře, ale po dvou letech online výuky, nerozeznali ani základní typy dřeva nebo nástrojů.

## Jak to vypadá prakticky – co studenti během praxe dělají?

Letos nastoupili a po dvou měsících už montovali terasu. Mistr je náročný – ale to je v pořádku. Jeho úkolem je nejen naučit, ale i motivovat a hlavně nadchnout pro obor. My chceme, aby ti kluci byli hrdí na to, co umí. Aby věděli, co je výsledkem jejich práce a ten za sebou v požadované kvalitě viděli.

## Jak těžké bylo učně začlenit do provozu?

Musíme říct, že nás na první dojem příjemně překvapili. Na začátku jim věnoval

čas i generální ředitel Tomáš Nemrava, který jim představil obor dřevostaveb – novodobé pojetí tesařského řemesla. Dvě hodiny poslouchali, nekoukali do mobilů! Jsou to vesměs sportovci, bylo na nich vidět, že mají dravý. Ano, máme i situace, kdy po pár týdnech už řešíme, jak se vypořádat s mobilem na pracovišti. Ale to je již evidentně součástí dnešního učení. Důležité je, že náš mistr s nimi pracuje – a že má jejich respekt.

## Vaše spolupráce se školami je ale mnohem širší, že?

Rozhodně. Spolupracujeme se školami napříč stupni – od základních až po vysoké. Děláme exkurze pro středoškoláky technických škol, učňovské obory, ale i děti z druhého stupně ZŠ, často ve spolupráci s Jihočeskou hospodářskou komorou. Zaměřujeme se ale i na rodiče – protože oni často ovlivňují rozhodnutí dětí. Chceme ukázat, že řemeslo má zlaté dno a že se ho není třeba bát. Plánujeme zavedení systému stipendií od druhého ročníku našich tesařů. Nabízíme také placené brigády.

## A jak to vypadá u vysokoškoláků?

Tam cílíme hlavně na projektanty, statiky. Ideálně studenty posledních ročníků, kteří u nás začínají praxí ve výrobě. Učí se pochopit celý proces odspodu. Naši odborníci zejména GR Tomáš Nemrava, obchodní ředitel Jirka Skřípský nebo technický konzultant Martin Termer často na vysokých školách technického zaměření přímo přednášejí, nebo vedou odborné semináře. Máme tu i studenta ze Zvolena v rámci Erasmu – Chorvata, kterému jsme byli doporučeni na praxi přímo vysokou školou. Bydlí u nás v regionu a jezdí po našich halách. V projekci by ale pochopitelně práci našich projektantů zdržoval, takže je přímo v provozu, což pro jeho kariéru projektanta bude jistě nejlepší zkušenost.

## Jaké dovednosti jsou podle vás u mladých lidí klíčové?

U všech pozic je nejdůležitější chuť pracovat, být produktivní, chtít za sebou vidět výsledek práce! U některých dělnických pozic je důležité, aby měli základní znalosti oboru, znali materiály, ale hlavně – aby je dřevo bavilo. Postupy je naučíme. U THP pozic, jako jsou projektanti, rozpočtáři, připraváři, nebo obchodníci, je pro nás klíčové, aby věřili našemu produktu a naší vizi. Chceme lidi, kteří s námi chtějí stavět ze dřeva – ne jen ty, kteří hledají „nějakou práci“.

### Jaký je váš pohled na mladou generaci obecně?

Je to jiné. Dnešní mladí lidé mají jinou motivaci, přístup k životu, žebříčky hodnot, často nemají potřebu vlastnit – dům, auto, věci. Jsou zvyklí cestovat, chtějí work-life balance. Hodně z našich mladých uchazečů jsou solitéři, neumí příliš komunikovat – někdy je těžké, že ani nepodají ruku nebo nepozdraví, neumí udržet oční kontakt. Ale nejsou špatní. Naopak – jsem přesvědčena, že mají obrovský potenciál. Jsou evolučně napřed, když přijde apokalypsa, zvládnou to jistě líp než my. Jen je potřeba s nimi pracovat, vést je k zodpovědnosti, neřešit vše za ně, naučit je, že neúspěch není konec, ale cenná zkušenost, dát jim více samostatnosti, méně kontroly ... to vydá na celou přednášku 😊

### Jak probíhá nábor nových lidí?

Využíváme know-how konzultační společnosti Performia – posuzujeme produktivitu, motivaci, osobnostní potenciál, znalosti a zkušenosti. Nejvíce nás zajímají jejich ověřitelné dosavadní pracovní výsledky, ptáme se, co dělali, jaký byl výsledek jejich práce. Pokud to neumí pojmenovat, nemá smysl v pohovorech pokračovat. Další oblast, která nás zajímá je motivace k práci a osobnostní potenciál. Vždy zjišťujeme, jaké karty má od života uchazeč rozdané, např. jestli je rutině nebo potřebuje ke štěstí každodenní výzvy, jak to má s komunikací, tahem na bránu, schopností organizovat a plánovat atp. Když to víme, umíme ho dobře zařadit. Vedoucí a kolegové s ním pak mohou snadněji spolupracovat, aby byl produktivní a využil naplno svůj potenciál.

### A jaké jsou vaše další plány do budoucna?

Chtěli bychom stabilizovat počet učňů – zatím se nám osvědčilo mít pět na ročník. To je optimální – vejdou se mistři do auta na exkurze a výstavy, případně na místa realizací staveb. V příštích dnech je například čeká účast na světovém veletrhu dřevopracujícího průmyslu Ligna 2025 v Hannoveru. Chceme dál rozvíjet například i velmi dobrou spolupráci s vysokými školami, zejména s VOŠ ve Volyni. A hlavně – chceme vychovávat nejenom pro nás, ale pro obor obecně, loajální, zodpovědné produktivní lidi, kteří s námi budou chtít „stavět budoucnost“.

