

Pavel Heinrich: Bez modernizace stavebních postupů si lze jen stěží představit úspěšnou budoucnost

“Bez automatizace nelze v dnešním konkurenčním prostředí uspět, cihlářský průmysl se ale bez lidí ještě řadu let neobejde. Někdo se musí o chod linek starat, seřizovat je a opravovat,“ říká v rozhovoru produkt manažer HELUZ cihlářský průmysl a.s. Pavel Heinrich.



Pavel Heinrich, produkt manažer
HELUZ cihlářský průmysl a.s.

Firmy nejen na jihu Čech se dlouhodobě potýkají s nedostatkem zaměstnanců. Jaká je situace ve vaší firmě?

Situace je poměrně stabilizovaná i díky velmi malé fluktuaci. Složitější je to se zaměstnanci do výroby, jakou jsou operátoři výrobní linky, seřizovači či mistři. V oblasti výroby se snažíme dlouhodobě usilovat o zlepšování pracovního prostředí investicemi do modernizace výroby a lidem nabídnout další benefity nad rámec jejich mzdy.

Dlouhodobě se snažíte motivovat žáky ke studiu řemeslných profesí. Jakým způsobem s mladými talenty pracujete a vychováte si případné budoucí pracovníky nebo zákazníky?

Snažíme se studentům ukázat, že řemeslné profese nejsou věcí minulosti a ukázat jim, jak vypadá moderní stavebnictví. Proto aktivně spolupracujeme s průmyslovými a odbornými školami a snažíme se motivovat studenty i pedagogy, aby se dostali k aktuálním informacím, které ocení ve své praxi či při studiu.

Jak vidíte budoucnost profesí v cihlářském průmyslu? Budou pracovníky, především ty ve výrobě, nahrazovat moderní technologie?

Bez modernizace a automatizace výroby v dnešním konkurenčním prostředí nelze dlouhodobě uspět. Určitě pracovníky budeme stále potřebovat, protože někdo se o chod výrobních linek musí starat, seřizovat je, opravovat, je třeba dohlížet na kvalitu výrobků a pochopitelně umět vyrábět co neefektivněji. To bez lidí zatím nejde a v cihlařině ještě řadu let nepůjde.

A jak je to u vás v Heluzu? Přebývá stále potřeba lidské práce nebo ji spíše už nahrazují stroje?

Co se týče výroby cihel, tak jsme na vysokém stupni automatizace. Takže veškerou práci ve výrobě odvádí stroje, které jsou ovládnuty lidmi. Protože nevyrobíme jen cihly, ale i prvky pro vodorovné konstrukce jako jsou překlady, stopní nosníky, stropní panely či speciální nosné překlady pro integraci vnějšího stínění oken, tak v těchto provozech je třeba stále i dělnické práce. I když postupnou modernizací jsme nahradili těžkou dřinu, tak některé výrobní procesy dostat do plné automatizace zatím nelze. Ale i díky vyšší přidané hodnotě našich výrobků na tom postupně pracujeme.

Jak moc se za poslední roky změnila technologie výroby vašich výrobků a obecně stavebního materiálu? Je nutné, aby se vaši pracovníci proškolovali a vzdělávali, nebo se základ jejich profesí tak výrazně nezměnil?

Stavebnictví je obecně velmi konzervativní obor, což je podmíněno samou podstatou staveb a všech jejich procesů během životního cyklu. Pokud vyvineme nový produkt, tak patrně výsledky vidíme nejdříve po třech letech od jeho zavedení na trh. A tomuto trendu odpovídají i změny v technologii výroby, které se spíše týkají zkvalitňování a zefektivňování výroby. Základ profesí se výrazně nezměnil, ale pochopitelně je nutné v případě instalace nových výrobních zařízení řádné zaškolení, tak aby vše fungovalo podle naplánovaných předpokladů.



Firma HELUZ má propracovanou podporu a spolupráci se školami všech úrovní. Příkladem jedné z mnoha spoluprací je soutěž Mistr zedník. Foto je z vyvrcholení celé akce na soutěži Remeslo / Skill ve Vysokém Mýtě.

Jaké inovace a technologické trendy vnímáte ve vašem odvětví, které by mohly do budoucna ovlivnit profese v cihlářském průmyslu?

Zděné stavby tvoří zhruba 80 % výstavby rodinných domů a tento trend je setrvalý. Konkurence výrobců prvků pro konstrukční systémy staveb je velká. Je potřeba pracovat na zjednodušování výstavby domů, ale bez omezování výrazné svobody návrhu. Dále je třeba přinášet výrobky s vyšší přidanou hodnotou tzn. například do výroby sloučovat více funkcí. Zdá se, že určitým směrem bude i nějaká forma automatizace výstavby buď ve formě prefabrikace či strojního zdění. Vzhledem ke konzervativnosti stavebního oboru a potřeby značně velkých investic nejen na straně výrobců stavebních hmot ale i na straně zhotovitelů staveb bude však tento náběh pozvolný. Otázkou je, jak bude vypadat digitalizace stavebnictví a jak bude probíhat komunikace mezi účastníky stavebního procesu. Za nás jsme v tomto odvětví aktivní, kdy jsme spustili službu zpracování výkazu výměr na základě 3D modelu stavby. Pokud se podíváme např. na zemědělství, kde došlo a dochází k výraznému zvyšování produktivity díky inovacím a používání moderního vybavení, tak naproti tomu stavebnictví tomuto trendu slušně odolává, což je třeba s ohledem na všeobecné zehrnání na kvalitu provádění staveb dost zvláštní. Nicméně bez modernizace stavebních postupů si lze jen stěží představit úspěšnou budoucnost. A to bude znamenat i změnu ve skladbě potřebné kvalifikace pracovníků doufejme podpořenou i vzdělávacími institucemi.

Zeptali jsme se...

Během šesti let bude přes 90 procent pracovních pozic vyžadovat alespoň základní digitální dovednosti. Některé profese úplně zaniknou, jiné se naopak objeví. Jak připravují firmy potenciální pracovníky na budoucí profesi? Spolupracují například se školami? Odpověď najdete v anketě Jhk.

Jak se mění profese? Má to vliv na vzdělávání vašich zaměstnanců?



Martin Toman
Personální ředitel
Schwan Cosmetics CR,
s.r.o.

Schwan Cosmetics CR je výrobní firma, která působí v oboru s neustále se proměňujícími trendy. Dlouhodobě proto investujeme do technologického rozvoje a současně do rozvoje kvalifikací našich pracovníků. Investice do vzdělávání formou odborných kurzů, interního vzdělávání, podpory jazykového rozvoje nebo možnosti vzdělávat se samostudiem na vzdělávacích platformách jsou zásadní pro dlouhodobou udržitelnost podnikání. Abychom byli schopni včas reagovat na potřeby mladé generace, která aktuálně vstupuje do pracovního prostředí, snažíme se mít otevřené dveře pro studentské projekty, praxe a exkurze středních a vysokých škol. Je to skvělá příležitost zjistit, jaké požadavky a představy má nová generace o svém budoucím působení a ukázat studentům v praxi, co jejich zvolená profese obnáší. Nároky na mnohé profese se samozřejmě proměňují v závislosti na rychlém rozvoji digitalizace, automatizace a aktuálně AI. Nicméně, stále nás zajímá i obyčejná praktičnost a zdravý selský rozum.



Markéta Soukupová
Personální ředitelka
Jednota, sportovní
družstvo České
Budějovice

U nás v Jednotě, sportovní družstvo České Budějovice se profese mění hlavně z důvodu digitalizace. U pozic je kladen důraz na umění ovládnání moderních technologií, například řízení skladu u skladníků, kteří řídí činnosti přes IT. Také prodejní personál je motivován k neustálému zdokonalování se při práci s technologiemi. Například samoobslužné pokladny, selfscanning nebo prodejny otevřené v režimu 24/7, kde už vlastně žádní zaměstnanci nejsou a je možné si jít nakoupit celou noc nebo i kdykoliv mimo otevírací pracovní dobu. Obecně tedy za nás se dá říci, že změna je hlavně ve větších nárocích na znalost technologií. Na vzdělávání našich zaměstnanců to má velký vliv, musíme je připravit na práci s technologiemi. S profesí prodavač, kterou nejvíce potřebujeme, je to celkem komplikované, protože moc studentů tento obor nestuduje. Není ani nijak zásadně podporován, snažíme se ale v rámci spolupráce se středními školami tento obor zatraktivnit, nabídnout studentům možnosti praxi, stáží nebo případně stínování manažerských i nemanagerských pozic. Mladí lidé všeobecně mají k technologiím blíže a řekla bych, že tyto novinky je zajímají, a i svým způsobem baví.



Eva Marešová
Personální ředitelka
NEMA spol. s r.o.

Už třicet let se zabýváme zpracováním dřeva a výrobou vazníků, krovů a dřevěných stavebních panelů. Hledáme proto šikovné tesaře, truhláře a montážníky. Dlouhodobě však vnímáme výrazný pokles vhodných uchazečů na pracovním trhu. A se stejným problémem se potýkají i naše spolupracující firmy, které trápí především nedostatek montážníků. Dlouhodobě však vnímáme výrazný pokles vhodných uchazečů na pracovním trhu. A se stejným problémem se potýkají i naše spolupracující firmy, které trápí především nedostatek montážníků. Party stárnou a není komu řemeslo předat. Už před rokem jsme oslovili ředitele SŠ Trhové Sviny s nabídkou podpory pro znovuotevření oboru Tesař. Domluvili jsme se a nyní společně pracujeme na „náboru“ učňů pro příští školní rok. Velkou výhodou pro mladé tesaře bude především odborná výuka přímo v našich halách v Olešnici, Jílovicích a v Byňově u Nových Hradů. Získají totiž zkušenosti z reálné výroby, která je založena na praktické ruční práci i využití nejmodernějších strojů. Jsme přesvědčeni, že je to nejlepší způsob, jak vychovat novou generaci kvalitních řemeslníků a otevřít jí cestu k lukrativní kariéře. Dřevo je totiž stavebním materiálem budoucnosti.



Hynek Walner
Vedoucí úseku
perspektiv a marketingu
Jihostroj a.s.

Pro zachování know-how v jakémkoliv náročném oboru jsou klíčoví zaměstnanci. Firma má propracovaný program spolupráce se školami všech stupňů, od mateřské školy až po univerzity, včetně stipendijních programů pro středoškolačky i vysokoškolačky. Jsme hlavním partnerem Střední odborné školy strojní a elektrotechnické ve Velešíně, kde podporujeme jak školu, tak studenty velmi zajímavými stipendii, včetně praxí ve firmě. Je to pro ně vynikající příležitost, jak si osahat budoucí zaměstnání, a pro nás možnost je poznat již před nástupem do práce. Pokud jde o změnu profesí, je evidentní vliv elektronizace a robotizace, což klade na studenty nároky na znalosti v oboru IT, mechatroniky, diagnostiky strojů apod. Tomu se školství také adaptuje. Již dlouho platí, že vzdělávání musí být celoživotní záležitost, doba se dynamicky mění a pokrok nelze zastavit. Přizpůsobujeme tomu i naše vzdělávací programy. Rádi přijímáme mladé absolventy bez praxe, protože si je můžeme utvářet podle našich potřeb, a jsou-li pod vedením zkušeného mentora, pak se výsledek dostaví.



Jiří Toušek
Ředitel společnosti
Pekařství Cais s.r.o.

Postavení pekařského řemesla prošlo od devadesátých let velkými změnami. Z oboru, kde byl patrný velký rozvoj malých pekárna a spolu s ním souviselel poměrně velký zájem o studium pekařských oborů, se v posledních letech stala „pekařina“ oborem opomíjeným a zájem mladých lidí o studium v tříletém oboru Pekař je minimální. Podle aktuálních čísel studuje v tomto oboru napříč republikou necelých 700 učňů. Školu ale úspěšně dokončí pouze stovka a do firem nastoupí pouze 30 pekařů, a to jsou především ti, kteří mají pekárnu v rodině. Aktuálně jediným řešením je oslovit žáky základních škol a jejich rodiče v místě provozovny pekárny. Seznámit je s možnostmi budoucího zaměstnání a vychovat si své pekaře sami. S oslovením mladých lidí nám letos velmi pomohla Oblastní kancelář JHK v Prachaticích, která spolu s naší pekárnou připravila praktické workshopy pro žáky osmých a devátých tříd základních škol. Velice se nám také osvědčují letní brigády, které nám každoročně pomohou získat alespoň jednoho stálého zaměstnance.