

Příloha 1: Dotazníkové šetření

Vážení respondenti,

prosím Vás o vyplnění otázek v dotazníkovém šetření, které provádím pro účely své bakalářské práce na téma „Možnosti zvyšování kvalifikace zaměstnanců ve vybraném oboru“, kterou zpracovávám v rámci svého studia na Institutu vzdělávání a poradenství České zemědělské univerzity v Praze.

Dotazník je anonymní a Vaše odpovědi poslouží pouze pro účely této bakalářské práce. Děkuji za Váš čas věnovaný odpovědím na otázky. Pokud není uvedeno jinak, zaškrtněte jednu z odpovědí.

Susan Apltová

studentka oboru Poradenství v odborném vzdělávání

Identifikační část

1. Jakého jste pohlaví?
 - a) Žena
 - b) Muž

2. V jakém rozmezí je Váš věk?
 - a) Do 20 let
 - b) 21-31 let
 - c) 31-40 let
 - d) 41-50 let
 - e) 51-60 let
 - f) 61 let a více

3. Jaké v pořadí ve Vašich zaměstnání zaujímá Vaše stávající zaměstnání?
 - a) První
 - b) Druhé-třetí
 - c) Čtvrté-páté
 - d) Šesté-a další

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a) Střední odborné učiliště
 - b) SŠ s maturitou
 - c) VOŠ
 - d) VŠ

5. Jak dlouho pracujete v oboru pohřebních služeb?
 - a) Méně než 1 rok
 - b) 1-3 roky
 - c) 3-5 let
 - d) 6-8 let
 - e) 9 a více let

6. Jakým způsobem jste získali práci v pohřebnictví?
 - a) Nabídka úřadu práce
 - b) Doporučení od přátel, rodiny
 - c) Na základě inzerátu
 - d) Jiným způsobem
 - e) Vlastní cílený výběr

Výzkumná část

1. Jste spokojen (a) se stávající pracovní pozicí?
 - a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím, důležité je, že mám práci

2. Považujete práci v pohřebních službách za služby v pomáhajících profesích?
 - a) Rozhodně ano
 - b) Spíše ano
 - c) Nevím
 - d) Spíše ne
 - e) Rozhodně ne

3. Myslíte si, že být zaměstnán (a) v pohřebních službách je psychicky náročná práce?
- a) Rozhodně ano
 - b) Spíše ano
 - c) Nevím
 - d) Spíše ne
 - e) Rozhodně ne
4. Nabízí Vám zaměstnavatel vnitropodnikové školení, kurzy s tematikou, která se týká Vaší profese?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím o tom
5. Pokud ano, myslíte si, že školení a kurzy, které poskytuje zaměstnavatel, přispívají k Vaším lepším pracovním výkonům?
- a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Nevím
 - d) Spíše ne
 - e) Určitě ne
6. Jaké druhy kurzů nebo školení byste ve svém stávajícím zaměstnání v souvislosti s prací s pozůstalými preferoval(a)?
- a) Zákon o pohřbnictví a novely vyhlášek
 - b) Obecné informace o sociální a právní pomoci pozůstalým
 - c) Kurz krizové intervence
 - d) Kurz poradce pro pozůstalé
 - e) Školení o sociálních pohřbech
 - f) Kurz komunikačních dovedností
 - g) Bezpečnost práce

- h) Kurz relaxačních technik
- i) Počítačový kurz

7. Věnujete se z vlastní iniciativy sebevzdělávání v rámci oboru o pohřebnictví?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Okrajově
- d) Ne, nezajímá mě to

8. Pokud jste odpověděl(a) v předchozí otázce ano, nebo okrajově, specifikujte způsob Vašeho sebevzdělávání. (Můžete zvolit více možností odpovědí.)

- a) Čtení odborných publikací a knih
- b) Účast na přednáškách a konferencích
- c) Návštěva vzdělávacích kurzů
- d) Zvyšování profesní kvalifikace dle Národní soustavy kvalifikací
- e) Učí nás praxe

9. Myslíte si, že je pro práci v pohřebnictví důležité odborné vzdělání?

- a) Určitě ano
- b) Možná jen vedoucí pracovníci
- c) Nevím
- d) Určitě ne
- e) Myslím, že je to zbytečné

10. Máte přehled o možnostech svého profesního růstu, zvyšování kvalifikace?

- a) Ano, využívám nabídek
- b) Ano, ale nevyžívám nabídek
- c) Ne, nezajímá mě to
- d) Ne, ale rád bych
- e) Ne, nevím, že je to možné

11. Pokud by Vaše stávající pracovní pozice vyžadovala zvýšení kvalifikace, přijal(a) byste tuto povinnost, protože jinak by hrozilo snížení pracovního zařazení?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
12. Bylo by pro Vás rozhodující, zda náklady na zvýšení profesní kvalifikace ponese zaměstnavatel, nebo vy sám (sama)?
- a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Nevím
 - d) Spíše ne
 - e) Určitě ne
13. Víte, že při studiu v zaměstnání máte nárok dle Zákoníku práce na určité úlevy a výhody?
- a) Ano
 - b) Ne
14. Co by pro Vás byl motivační faktor ke zvýšení profesní kvalifikace na Vaší stávající pracovní pozici? (Můžete zvolit více možností odpovědi.)
- a) Profesní povýšení
 - b) Zvýšení platu
 - c) Uznání od nadřízeného, kolegů
 - d) Uznání od rodiny
 - e) Uspokojení ze seberealizace
 - f) Získání lepší pracovní pozice
15. Práce s pozůstalými je náročná, jakým způsobem se vyrovnáváte s vlastní psychickou zátěží? (Můžete zvolit více možností odpovědi.)
- a) Odděluji osobní život a práci

- b) Aktivně trávím volný čas
- c) Dostatečný odpočinek
- d) Pomáhá mi rodina a děti
- e) Jsem profesionál, poradím si
- f) Pracuji v dobrém kolektivu, podpoříme se
- g) Chodím se poradit k psychologovi
- h) Je to náročné, někdy to nezvládám

Příloha 2: Individuální hloubkový rozhovor se zaměstnavateli

1. Jak dlouho působíte v oblasti pohřebnictví?
2. Zajímáte se o to, zda jsou Vaši zaměstnanci spokojeni se stávající pracovní pozicí ve firmě? Domníváte, že jsou spokojeni? Poskytujete jim prostor pro vyjádření jejich přání, připomínek, stížností, námětů k fungování firmy?
3. Považujete práci v pohřebních službách za psychicky náročnou? Zvažujete požadavky na psychickou odolnost při výběru zaměstnanců, či podle jakých kritérií vybíráte své zaměstnance?
4. Nabízíte svým zaměstnancům vnitropodnikové školení a kurzy se tematikou, která se týká oblasti pohřebnictví?
5. Pokud tyto kurzy nabízíte, či umožňujete svým zaměstnancům absolvovat, domníváte se, že absolvování kurzů a školení z oboru pohřebnictví přispívá k jejich lepším pracovním výkonům?
6. Které z těchto kurzů nabízíte Vaším podřízeným? A jak často?
 - a) zákon o pohřebnictví a novely vyhlášek
 - b) obecné informace o sociální a právní pomoci pozůstalým
 - c) kurz krizové intervence
 - d) kurz poradce pro pozůstalé
 - e) školení o sociálních pohřbech
 - f) kurz komunikačních dovedností
 - g) bezpečnost práce
 - h) kurz relaxačních technik
 - i) počítačový kurz
7. Zajímáte se o to, zda se Vaši podřízení věnují z vlastní iniciativy sebevzdělávání v oboru pohřebnictví? Dokážete ocenit jejich vlastní zájem? Pokud ano, jak?
8. Dáváte přednost při náboru nových zaměstnanců do Vaší firmy těm, kteří mají odborné vzdělání v oboru pohřebnictví?

9. Poskytujete svým zaměstnancům možnosti profesního růstu, zvyšování či rozšiřování kvalifikace?
10. Vyžadujete od svých zaměstnanců zvyšování kvalifikace jako povinnost pro jejich setrvání na určité pracovní pozici?
11. Poskytujete svým zaměstnancům financování nákladů na zvýšení profesní kvalifikace, pokud je zájem o rozšíření vzdělání z jejich strany?
12. Seznamujete zaměstnance s výhodami, na které mají v rámci studia při zaměstnání nárok dle Zákoníku práce?
13. Jaké motivační nástroje používáte ve firmě ke zvyšování profesní kvalifikace a profesnímu růstu Vašich zaměstnanců?
14. Zajímáte se o své zaměstnance z toho pohledu, jakým způsobem se vyrovnávají s náročnou prací?

Příloha 3: Autentický přepis dopovědí v rámci hloubkových individuálních rozhovorů se zaměstnavateli

Respondent 1

1. Jak dlouho působíte v oblasti pohřebnictví?

V oboru pohřebnictví jsem začal pracovat před více jak 30 lety. V dobách, kdy služby pohřební a hřbitovní byly sloučeny do jednoho oboru a patřily pod správu hlavního města Prahy jako státní podnik. Nejprve jsem vykonával činnost na právním oddělení, později na vedoucích pozicích. Na počátku devadesátých let jsem založil se společníky soukromou pohřební službu.

2. Zajímáte se o to, zda jsou Vaši zaměstnanci spokojeni se stávající pracovní pozicí ve firmě? Domníváte, že jsou spokojeni? Poskytujete jim prostor pro vyjádření jejich přání, připomínek, stížností, námětů k fungování firmy?

Pracovní pozice v menší firmě jako ta naše jsou, řekl bych, složeny z více pracovních úkonů. Pokud jde například o řidiče, nejen, že zesnulého přiveze z místa úmrtí, ale ukládá zesnulého do chladicího zařízení a vede evidenci. Zároveň když je potřeba, zesnulého obléká, upravuje a připravuje ke smutečnímu rozloučení. Vždy jsem se snažil se zaměstnanci mluvit jako kolega, přítel, ne jako nadřízený nějakými příkazy. Máme po Praze i mimo ni několik středisek, kanceláří, snažím se je všechny objíždět, ne jen kvůli kontrole jestli dobře pracují, nezanedbávají své povinnosti, jestli dodržují pracovní dobu, ale také proto, abych věděl, jak se jim daří. Vědí, že za mnou mohou přijít, když se jim něco nelíbí, nejsou s něčím nebo s jednáním někoho nespokojeni. Doufám, že mi nezamlčují svou nespokojenost, to by mě mrzelo, pak by se to projevilo v jejich práci. Nejednou taková situace nastala a nikdy jsem je neodbyl, vždy jsme se snažili společně nalézt odpovídající řešení. Jsem otevřen nápadům a jsem rád, že sami mají zájem o prosperitu firmy. Jsou v provozu každý den, oni vnímají skutečnou situaci teď a tady, reakce pozůstalých, zaměstnanců jiných pohřebních služeb, či zdravotníků, se kterými přicházejí při práci do kontaktu. Připomínky a podněty i stížnosti jsou předvojem k úpravám a změnám k lepšímu.

3. Považujete práci v pohřebních službách za psychicky náročnou? Zvažujete požadavky na psychickou odolnost při výběru zaměstnanců, či podle jakých kritérií vybíráte své zaměstnance?

To jistě ano, ale zároveň ta míra náročnosti je pro každého jiná. Sám pracuji, jak jsem zmínil, v oboru pohřebnictví více jak 30 let a tak se časem naučíte přistupovat ke smrti s menší bolestí. Pro začátečníky je to náročnější než pro ty, kteří zde pracují déle. Noví zájemci o práci, kteří obor neznají a zajímají se o novou práci, mnohdy ani netuší, jak sami budou při setkání se smrtí, pláčem a bolestí reagovat. Ti, kteří to nezvládnou, odcházejí a ti kteří zůstanou, se naučí pracovat s tímto druhem služeb a jejich přístup k pozůstalým se stává profesionálním. Tím myslím odborný, stále vstřícný, emocionální a podporující přístup a k zemřelým důstojný, neboť i zemřelý člověk je stále lidskou bytostí a tak k němu moji zaměstnanci přistupují. Výběr kvalifikovaných zaměstnanců do pohřební služby je možná těžší vzhledem k oboru spojenému se smrtí a bolestí. Většina zaměstnanců pracujících donedávné doby v mé firmě, nastoupila společně se mnou, v den jejího založení v roce 1992. Všichni jsme pracovali v oboru pohřebnictví několik let před tím. Zde je velmi důležitá dlouholetá praxe, vychází z ní právě ta přirozená profesionalita, přístup k pozůstalým, přístup k zemřelému. Zmiňuji donedávné doby, neboť několik mých zaměstnanců profesionálů odešlo do důchodu a velmi těžko jsem za ně hledal odpovídající náhradu. Při hledání nových zaměstnanců se přikláním k doporučení od stávajících zaměstnanců, kolegů z oboru, nebo přicházejí zájemci o práci z jiných společností, které se také zabývají službami v pomáhajících profesích.

4. Nabízíte svým zaměstnancům vnitropodnikové školení a kurzy se tematikou, která se týká oblasti pohřebnictví?

Naše firma je členem Sdružení pohřebnictví, které poskytuje informace o vzdělávacích kurzech, konferencích, nebo různých veletrzích s pohřební tematikou u nás i v zahraničí. Moji zaměstnanci, kteří pracují na vedoucích pozicích, jsou s těmito nabídkami seznámeni a pokud se chtějí účastnit, mohou se z vlastního zájmu přihlásit. Pracovnice, které projednávají pohřby a přicházejí do kontaktu s pozůstalými, se většinou nezajímají o žádné kurzy. Pokud je něco

zajímá, sami si je vyhledají a přihlásí se. Něco jiného jsou školení, která se týkají úprav vyhlášek, novelizací zákona, právních úprav služeb, odborná školení např. hygienické zaopatření zesnulého. Pro zaměstnance, kteří mají takovou náplň práce, která proškolení tohoto druhu vyžaduje, považují za důležité a zaměstnancům je nabízím. Ze zákona je pro všechny ve firmě nutné pravidelné školení BOZP. I zde jsou pasáže, specifické pro práci se zesnulými.

5. Pokud tyto kurzy nabízíte, či umožňujete svým zaměstnancům absolvovat, domníváte se, že absolvování kurzů a školení z oboru pohřebnictví přispívá k jejich lepším pracovním výkonům?

V roce 2017 probíhala bouřlivá a hodně medializovaná novelizace zákona o pohřebnictví. Proškolení zaměstnanců bylo nutné, neboť se úpravy a změny v zákoně dotýkají jejich práce. Novelizace zákona se výrazně promítla do poskytování pohřebních, kremačních a hřbitovních služeb v celé šíři a zároveň i do vzdělávání a odborných kvalifikací v tomto oboru. Domnívám se, že seznámení zaměstnanců s novelizací zákona, dle kterého poskytují kvalifikované služby a ještě další, které se přímo dotýkají služeb souvisejících s oborem pohřebnictví, jistě přispívají k lepším pracovním výkonům.

6. Které z těchto kurzů nabízíte Vaším podřízeným? A jak často?

- a) zákon o pohřebnictví a novely vyhlášek
- b) obecné informace o sociální a právní pomoci pozůstalým
- c) kurz krizové intervence
- d) kurz poradce pro pozůstalé
- e) školení o sociálních pohřbech
- f) kurz komunikačních dovedností
- g) kurz relaxačních technik
- h) bezpečnost práce
- i) počítačový kurz

Jsem regionálním zmocněncem Sdružení pohřebnictví, kterému jako advokát poskytuji právní služby, tak své zaměstnance mohu se změnami v zákoně o pohřebnictví a úpravami vyhlášek seznámit já sám. Vždy v době, pokud k nějaké změně či úpravě dojde a tyto změny zohledňujeme při poskytování našich služeb. Zároveň v případě potřeby poskytuji svým zaměstnancům obecné

informace o sociální a právní pomoci pozůstalým. Na odborná školení většího rozsahu posílám pracovníky, kteří jsou na vedoucích pozicích. Školení bezpečnosti práce jsou dle zákona pro zaměstnavatele i zaměstnance firem ze zákona povinné. Máme externí firmu, která proškolení zaměstnanců provádí dle potřeby vymezené zákonem. Ostatní uvedené kurzy podřízeným nenabízím

7. Zajímáte se o to, zda se Vaši podřízení věnují z vlastní iniciativy sebevzdělávání v oboru pohřebnictví? Dokážete ocenit jejich vlastní zájem? Pokud ano, jak?

Sám se o to nezajímám. Pokud mají zájem o nějaký kurz či jiný druh sebevzdělávání z oblasti pohřebnictví, je to jejich volba. Zaměstnance, který si z vlastní iniciativy rozšíří kvalifikaci a tu uplatní v rámci pracovního poměru v mojí firmě, rád finančně ohodnotím. Mám ale spíše zkušenost, že zaměstnanci, kromě těch ve vedoucích pozicích, se nesnaží žádným způsobem sebevzdělávat.

8. Dáváte přednost při náboru nových zaměstnanců do Vaší firmy těm, kteří mají odborné vzdělání v oboru pohřebnictví?

To bych velmi rád, ale s takovým zájemcem při hledání nového zaměstnance jsem se bohužel ještě nesetkal. Odborné vzdělání v oboru pohřebnictví pro řadové pracovníky není zákonem stanoveno. Je vymezeno zákonem jen pro ty, kteří chtějí sami založit novou pohřební službu, či provozovat krematorium, nebo služby balzamací. Tyto služby jsou koncesované. Jakou kvalifikaci mají zaměstnanci, které majitel firmy přijímá, je jen na jeho rozhodnutí. Jak jsem zmínil, byl bych rád, ale na rozdíl od poptávky, není nabídka.

9. Poskytujete svým zaměstnancům možnosti profesního růstu, zvyšování či rozšiřování kvalifikace?

Naše pohřební služba je menší, pracovní pozice jsou jasně rozdělené, a pokud přijmu zaměstnance na určitou pozici, který kvalitně zvládá svou pracovní náplň i bez odpovídající kvalifikace, nechci ho nutit, aby si kvalifikaci rozšířil. V ničem jim nebráním, zvyšovat, nebo rozšiřovat si kvalifikaci samozřejmě mohou, to přivítám a jistě i finančně ohodnotím.

10. Vyžadujete od svých zaměstnanců zvyšování kvalifikace jako povinnost pro jejich setrvání na určité pracovní pozici?

Nevyžaduji, odpověděl jsem vlastně v minulé otázce. Rád bych přijímal nové zaměstnance s odbornou kvalifikací, ale pokud přijmu člověka bez ní, je pro mě důležitější, aby dobře pracoval.

11. Poskytujete svým zaměstnancům financování nákladů na zvýšení profesní kvalifikace, pokud je zájem o rozšíření vzdělání z jejich strany?

Ne, zvýšení kvalifikace po zaměstnancích nepožaduji, případné náklady na další rozšiřování vzdělání si zaměstnanci hradí sami.

12. Seznamujete zaměstnance s výhodami, na které mají v rámci studia při zaměstnání nárok dle Zákoníku práce?

Kromě jedné zaměstnankyně, která studuje vysokou školu, se nikdo o další studium nezajímal. Její studium je soukromá záležitost, jako zaměstnavatel jsem ho po ní nepožadoval, tak jí nejsou poskytovány žádné výhody v rámci studia při zaměstnání dle Zákoníku práce. Pokud by taková situace nastala a požadoval bych po zaměstnanci zvýšení kvalifikace já jako zaměstnavatel, byl by zaměstnanec samozřejmě o výhodách informován a po dohodě mu byly poskytnuty.

13. Jaké motivační nástroje používáte ve firmě ke zvyšování profesní kvalifikace a profesnímu růstu Vašich zaměstnanců?

Motivační nástroje používám, ale spíše k tomu, aby zaměstnanci měli důvod lépe pracovat. Ocením je za dobře odvedenou práci, nemusí jít vždy o finanční odměnu, i když ta potěší nejvíce. Kolikrát stačí i pochvala, posezení v kolektivu u dobrého jídla. Několikrát v roce zorganizujeme setkání v pěkné restauraci, zveme i zaměstnance, kteří naše řady už opustili, ale rádi se s námi setkají.

14. Zajímáte se o své zaměstnance z toho pohledu, jakým způsobem se vyrovnávají s náročnou prací?

Převážná část mých zaměstnanců pracuje v oboru více jak deset let, někteří více než dvacet a těch když se zeptáte, jak se vzdělávají v oboru, jistě odpoví, že je učí praxe. A tak je to i s tím, jakým způsobem se vyrovnávají s náročnou prací.

Jak jsem zmiňoval v dřívější odpovědi, u práce v pohřebních službách není jednoduché zakotvit. Práce se smutkem a bolestí je opravdu náročná, stejně jako u pracovníků ve zdravotnictví, kde také neléčí jen obyčejnou horečku čajem s medem a s úsměvem na tváři. Pro takovýto druh služby, kterou poskytujeme, se hodí lidé, kteří mají až prosociální chování. Jsou velmi vnímaví k emocím druhých, a přesto dokáží při bolesti a pláči pozůstalých zcela profesionálně pracovat. Hodně spolu o práci vzájemně hovoříme, sdělujeme si zkušenosti, popisujeme vzniklé situace. To zaměstnancům pomáhá, dá se to brát jako jakási supervize. I oni jsou z masa a kostí, mají své rodiny, děti, zájmy, stejně jako pozůstalí, kterým někdo zemřel a s pomocí lidí z pohřebních služeb se s ním chtějí rozloučit. Dělají práci, ve které nachází smysl. Doprovází pozůstalé při rozloučení s jejich zemřelým, stávají se v tu chvíli součástí jejich soukromého života a poděkování od nich za tento akt, je pro ně velkou odměnou a zároveň má také nemalý podíl na způsobu, jak se zaměstnanci v pohřebních službách vyrovnávají s náročnou prací.

Respondent 2

1. Jak dlouho působíte v oblasti pohřebnictví?

V oboru pohřebnictví jsem začal pracovat před 26 lety na ekonomickém oddělení. Počátkem devadesátých let jsem nastoupil do vedoucí funkce, ve které působím do dnes.

2. Zajímáte se o to, zda jsou Vaši zaměstnanci spokojeni se stávající pracovní pozicí ve firmě? Domníváte, že jsou spokojeni? Poskytujete jim prostor pro vyjádření jejich přání, připomínek, stížností, námětů k fungování firmy?

Neoslovuji své zaměstnance s otázkou na spokojenost sám. Beru je jako své kolegy a každý zaměstnanec může za mnou přijít nebo mi zatelefonovat a říci své přání nebo připomínky. Naopak to vítám, když se neostýchají za mnou přijít i když jejich návštěva se například týká něčeho nepříjemného. Jsem rád, když jsou moji zaměstnanci v práci spokojeni.

3. Považujete práci v pohřebních službách za psychicky náročnou? Zvažujete požadavky na psychickou odolnost při výběru zaměstnanců, či podle jakých kritérií vybíráte své zaměstnance?

Ano považuji. Především na těch pozicích, kde přicházejí do kontaktu s pozůstalými, tedy s lidmi ve velkém stresu a s hlubokým zármutkem. Máme celkem stabilizovaný kolektiv a rozhodující je pohovor jeho budoucího vedoucího s uchazečem. Častý přímý kontakt s bolestí a emocemi pozůstalých bývají pro zaměstnance v těchto službách opravdu náročné a tak sám uchazeč musí posoudit, zda tento druh práce zvládne vykonávat. Podle Zákoníku práce každému náleží tříměsíční zkušební doba po sepsání pracovní smlouvy, která jemu i mě jako zaměstnavateli poskytuje prostor pro rozhodnutí, zda do profese nastoupí. Také musí projít vstupní lékařskou kontrolou, zda je pro takovou práci vhodný.

4. Nabízíte svým zaměstnancům vnitropodnikové školení a kurzy se tematikou, která se týká oblasti pohřebnictví?

Odborných kurzů, které by poskytly zaměstnancům zvýšení odbornosti, je v tomto oboru bohužel pomálu. Naši pracovníci absolvovali kurzy na úpravu zemřelých.

5. Pokud tyto kurzy nabízíte, či umožňujete svým zaměstnancům absolvovat, domníváte se, že absolvování kurzů a školení z oboru pohřebnictví přispívá k jejich lepším pracovním výkonům?

Určitě ano, tyto odborné kurzy vytváří a realizují skuteční odborníci, a tím přinášejí relevantní znalosti a dovednosti pracovníkům a oni tyto znalosti a dovednosti uplatňují ve své praxi.

6. Které z těchto kurzů nabízíte Vaším podřízeným? A jak často?

- a) zákon o pohřebnictví a novely vyhlášek
- b) obecné informace o sociální a právní pomoci pozůstalým
- c) kurz krizové intervence
- d) kurz poradce pro pozůstalé
- e) školení o sociálních pohřbech

f) kurz komunikačních dovedností

g) kurz relaxačních technik

h) bezpečnost práce

i) počítačové kurzy

Z uvedených jsou to hlavně kurzy či školení týkající se zákona o pohřebnictví a novel vyhlášek. V roce 2017 probíhala rozsáhlá novelizace tohoto zákona, na které jsem se podílel. Seznámení pracovníků v pohřebnictví s tímto zákonem je podstatné, protože se přímo dotýká jejich práce. Každý nový zaměstnanec je s tímto zákonem seznámen a další školení probíhají v případě potřeby. Poskytujeme zaměstnancům také školení o sociálních pohřbech a školení bezpečnosti práce, které je dáno ze zákona a v průběhu zaměstnaneckého poměru se periodicky opakuje. Pro zájemce nabízíme také počítačové kurzy

7. Zajímáte se o to, zda se Vaši podřízení věnují z vlastní iniciativy sebevzdělávání v oboru pohřebnictví? Dokážete ocenit jejich vlastní zájem? Pokud ano, jak?

Musím přiznat, že samo vzdělávání uplatňují spíše pracovníci v oblasti ekonomické a personální. Pomáháme jim proplacením pracovní doby, pokud je to třeba, když využívají čas ke vzdělávání právě v jejich obvyklé pracovní době.

8. Dáváte přednost při náboru nových zaměstnanců do Vaší firmy těm, kteří mají odborné vzdělání v oboru pohřebnictví?

Pokud takový uchazeč přijde, tak určitě bude mít přednost. Tento obor si zaslouží kvalifikované pracovníky, ale bohužel je to stále vzhledem bolesti a smutku, kterých se dotýká neatraktivní a nevyhledávaný druh profese.

9. Poskytujete svým zaměstnancům možnosti profesního růstu, zvyšování či rozšiřování kvalifikace?

Obdobná odpověď jako výše. V pohřebnictví je takových možností minimálně. A bohužel je naše konzumní současná společnost nastavena v této konečné etapě života člověka jinak, než v udržování tradic, respektu a pokoře. Ten, kdo chce v těchto službách pracovat na profesionální úrovni, by měl mít také určité předpoklady založené na osobnostních rysech. Jako by měl v sobě něco přirozeného pomáhat a doprovázet druhé v jejich bolesti při ztrátě blízkého.

Určité prosociální chování, které je v těchto v těchto službách zaměřeno na schopnost empatického dialogu, respektu, doprovázení a lidské důstojnosti.

10. Vyžadujete od svých zaměstnanců zvyšování kvalifikace jako povinnost pro jejich setrvání na určité pracovní pozici?

Pokud je to na danou pracovní pozici předepsané, tak ano.

11. Poskytujete svým zaměstnancům financování nákladů na zvýšení profesní kvalifikace, pokud je zájem o rozšíření vzdělání z jejich strany?

Těmto zaměstnancům hradíme náklady na školení a výukové materiály, které se dotýkají jejich profesního zařazení.

12. Seznamujete zaměstnance s výhodami, na které mají v rámci studia při zaměstnání nárok dle Zákoníku práce?

Pokud jde o studium při zaměstnání, které je pro zvýšení jeho kvalifikace potřebné, tak ano.

13. Jaké motivační nástroje používáte ve firmě ke zvyšování profesní kvalifikace a profesnímu růstu Vašich zaměstnanců?

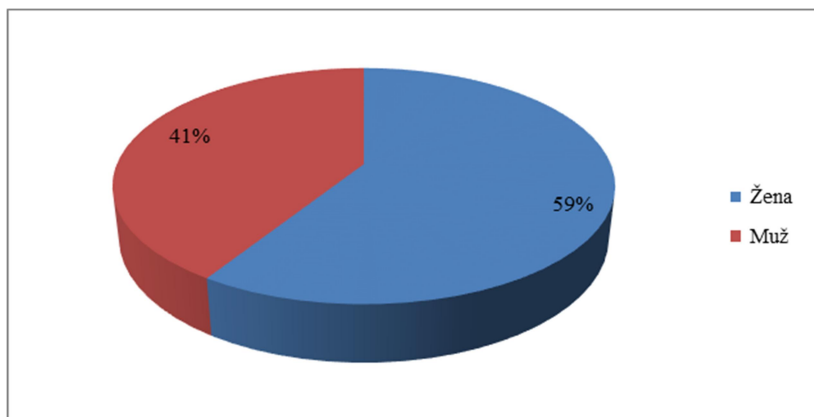
Bohužel, možnosti na motivace nemáme. Snad je pro ně motivace sama práce, která je baví, obor jim připadá zajímavý a považují za důležité se při ní odborně vzdělávat.

14. Zajímáte se o své zaměstnance z toho pohledu, jakým způsobem se vyrovnávají s náročnou prací?

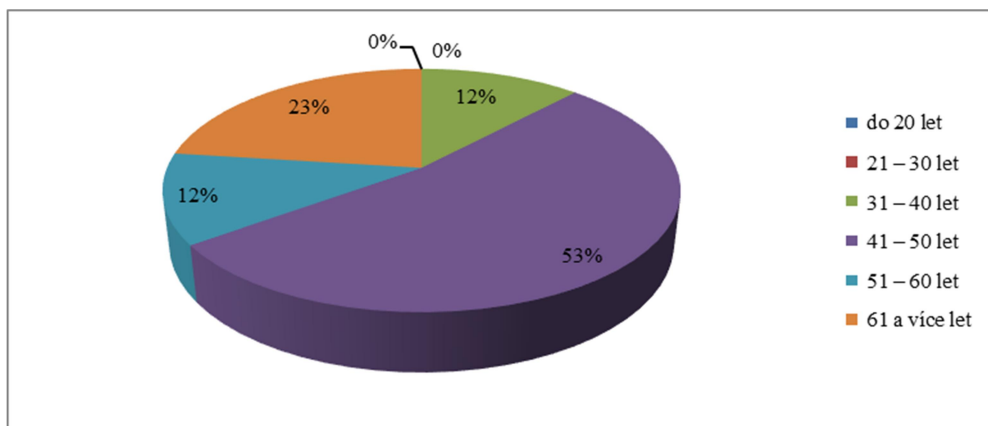
To je problém. Setkávat se s 90 zaměstnanci a vyptávat se jich na jejich osobní problémy je skoro nemožné. Domnívám se, že jsme celkově dobrý kolektiv, který se vzájemně podporuje. Pracovníci spolu sdílí různé situace, se kterými se při náročné práci setkávají a tím eliminují rizika z nich vyplývající. A pokud by některý zaměstnanec nezvládal svou práci buď z důvodu náročnosti, nebo kteréhokoli jiného důvodu, jistě bych se to dozvěděl a poskytl pomoc.

Příloha 4: Grafické znázornění výsledků dotazníkového šetření

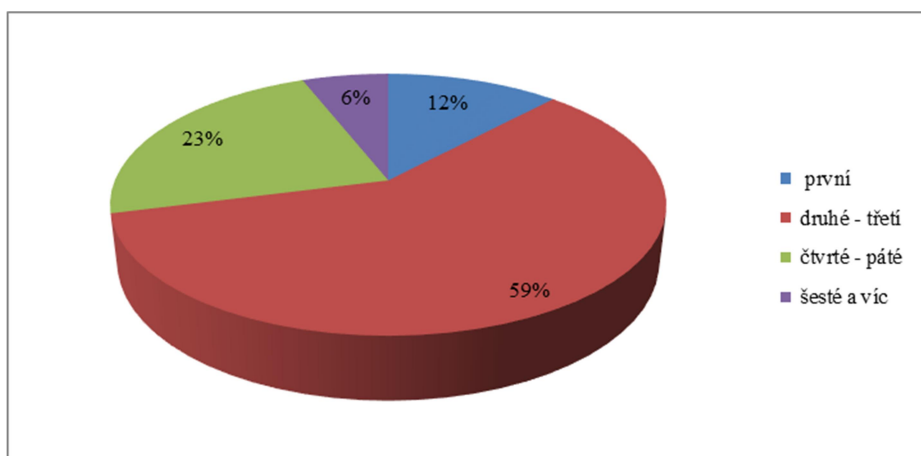
Graf 1: Pohlaví (v %)



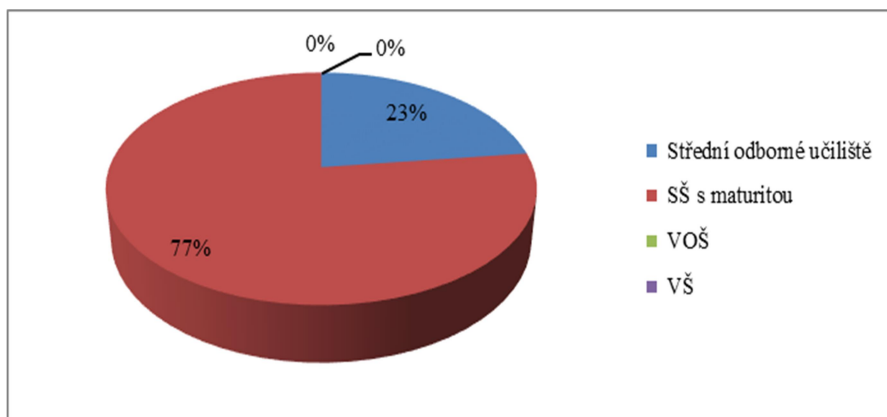
Graf 2: Věk (v %)



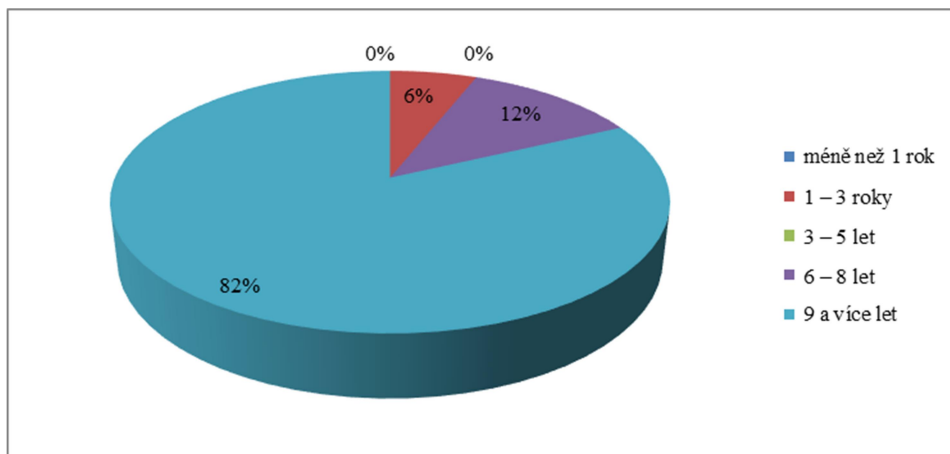
Graf 3: Pořadí zaměstnání (v %)



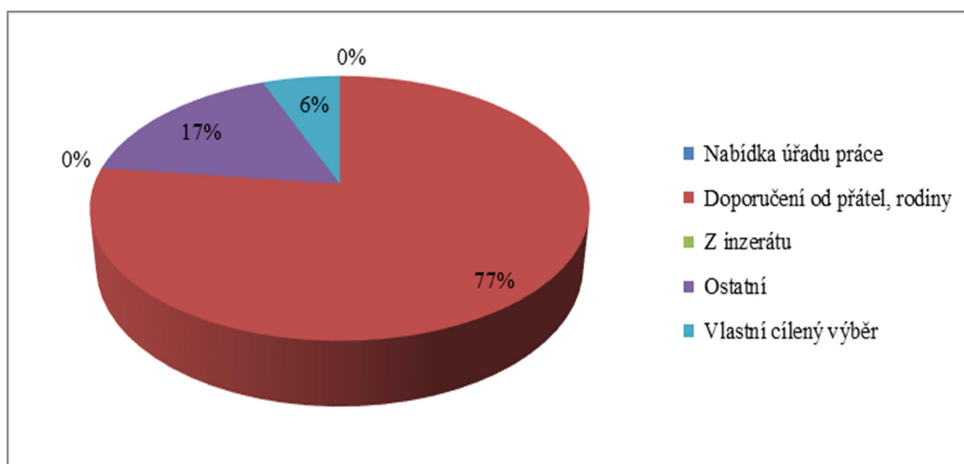
Graf 4: Dosažené vzdělání (v %)



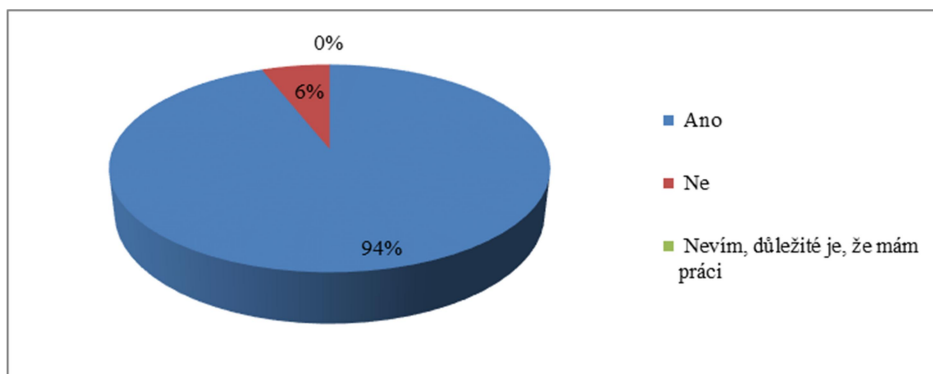
Graf 5: Délka práce v pohřebnictví (v %)



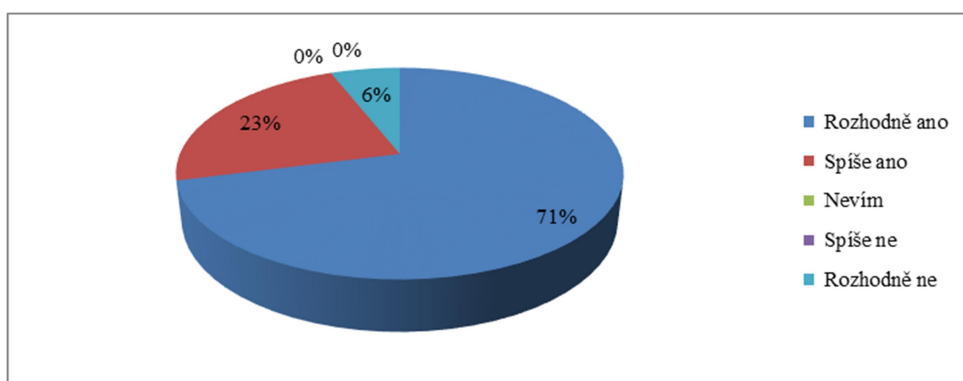
Graf 6: Získání práce v pohřebnictví (v %)



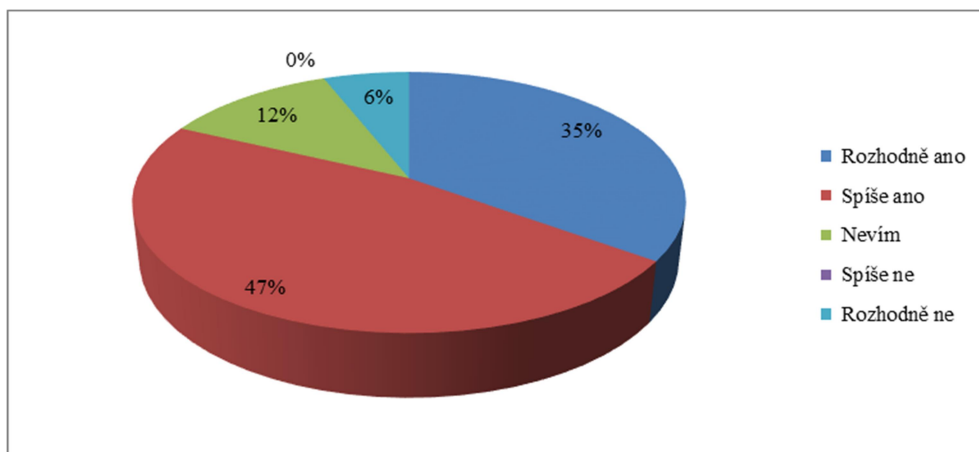
Graf 7: Spokojenost s pracovní pozicí (v %)



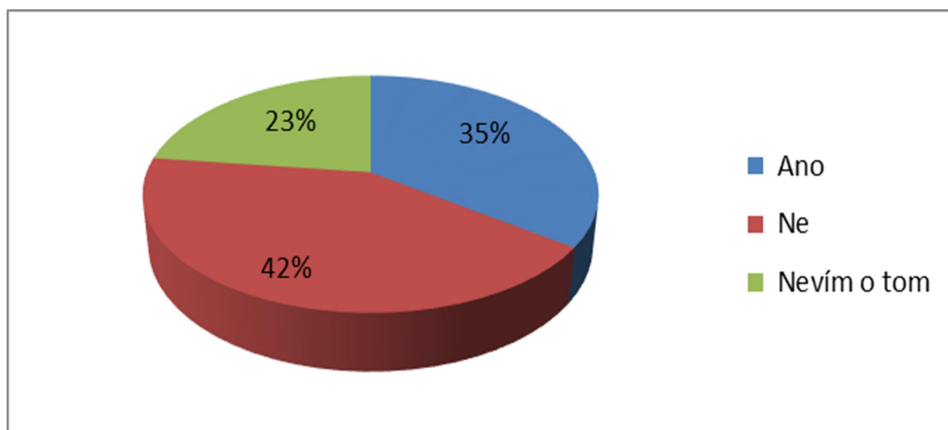
Graf 8: Služby v pomáhajících profesích (v %)



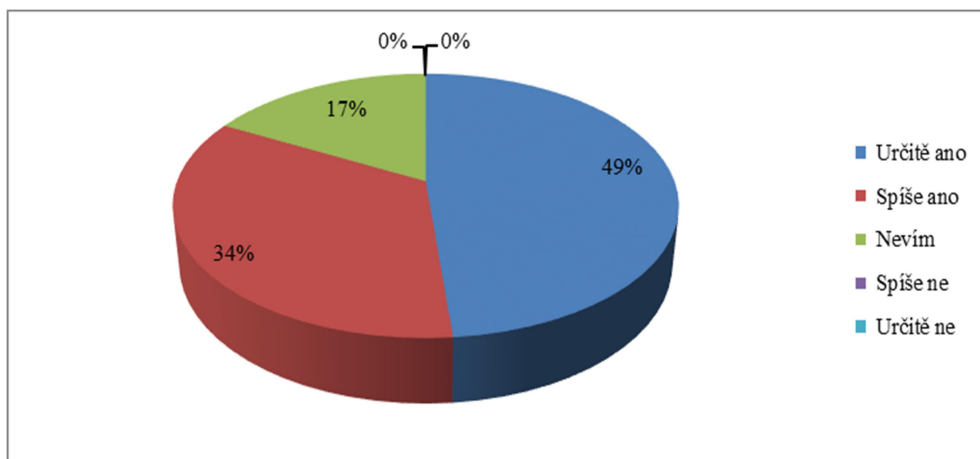
Graf 9: Psychicky náročná práce (v %)



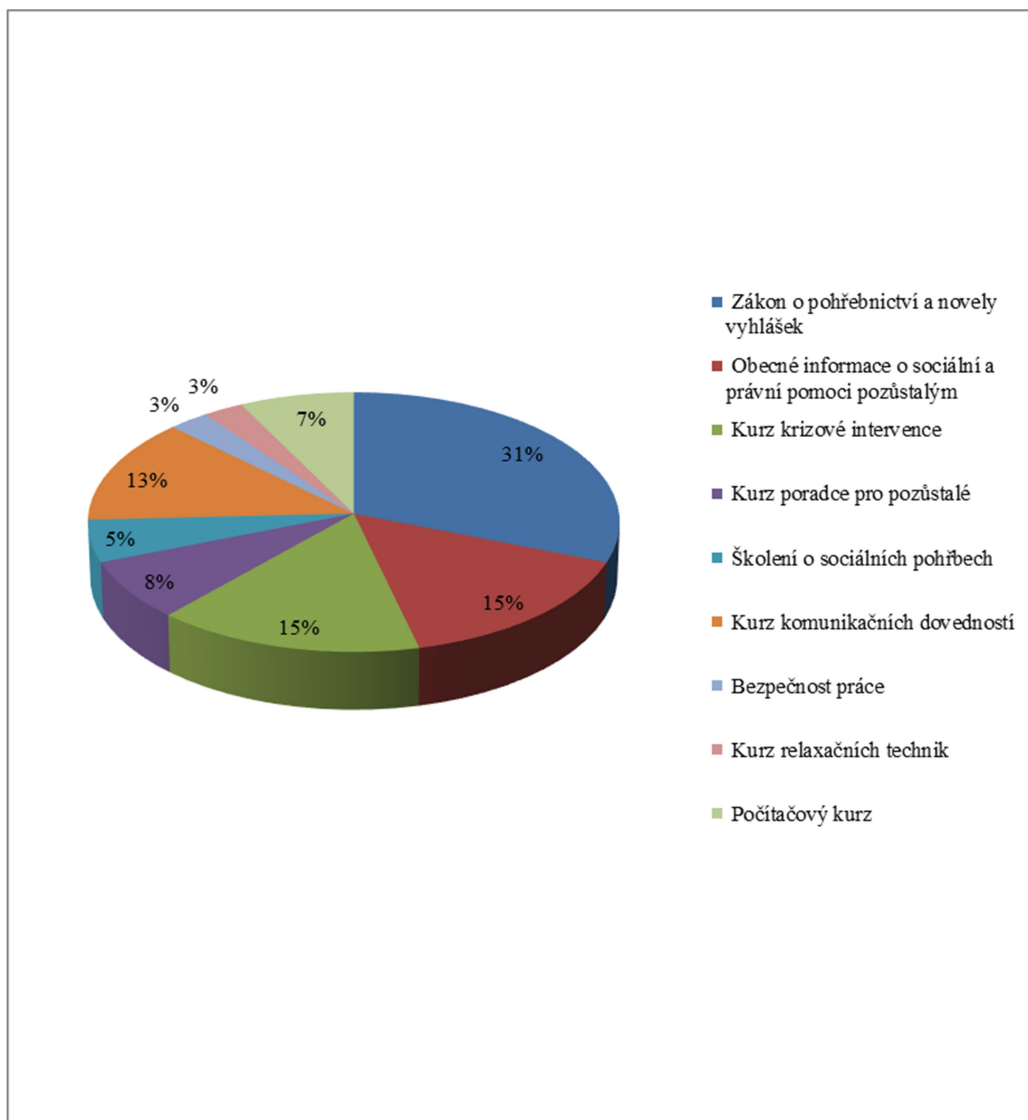
Graf 10: Vnitropodnikové školení, kurzy (v %)



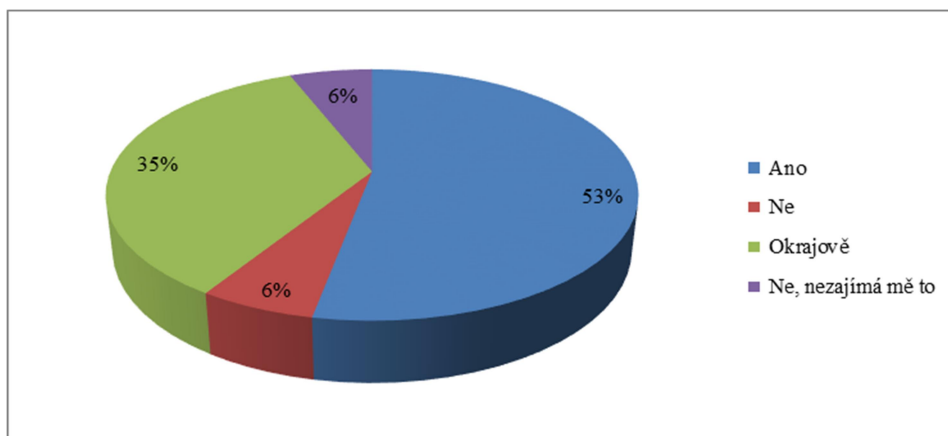
Graf 11: Lepší pracovní výkony (v %)



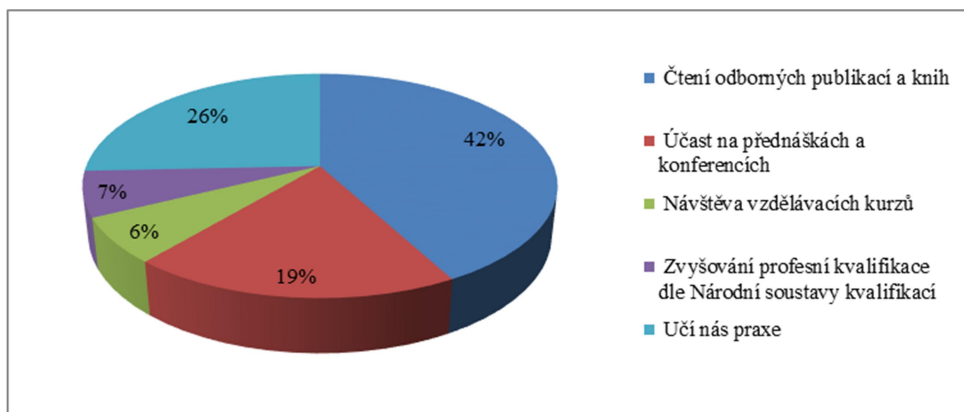
Graf 12: Druhy kurzů nebo školení (v %)



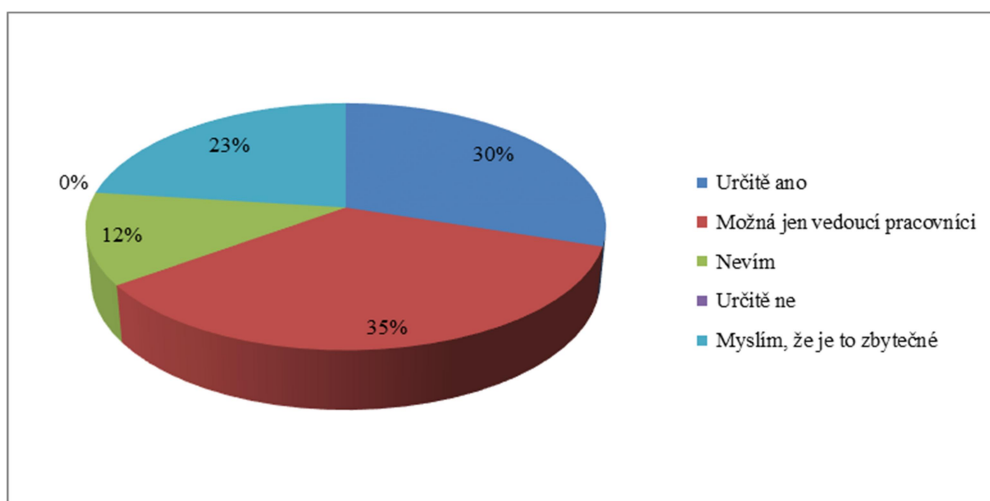
Graf 13: Samo vzdělávání (v %)



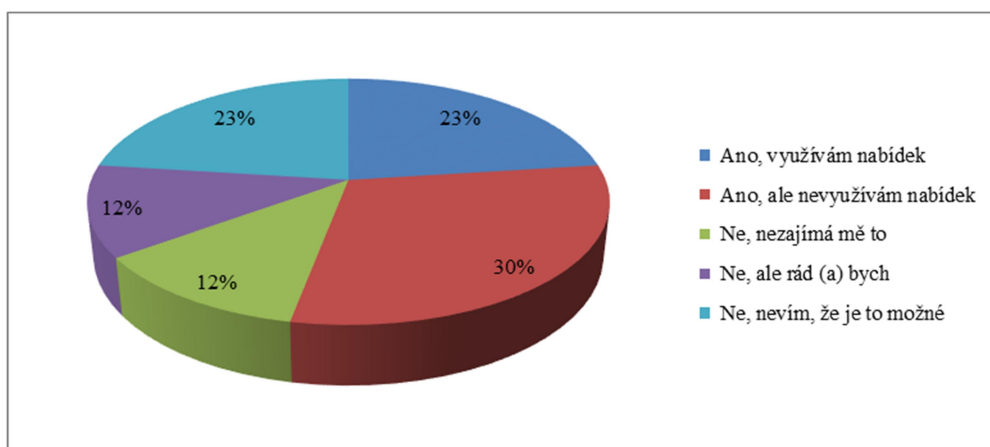
Graf 14: Druhy samo vzdělávání (v %)



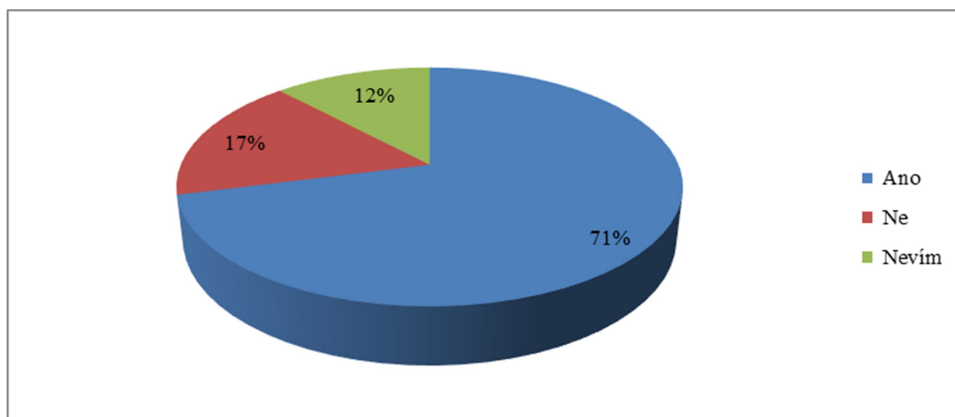
Graf 15: Důležitost odborného vzdělání (v %)



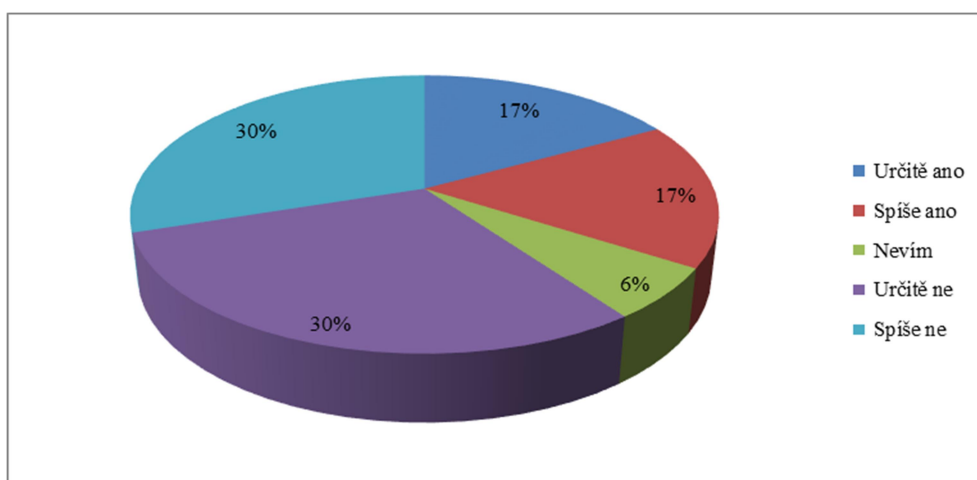
Graf 16: Přehled o zvyšování kvalifikace (v %)



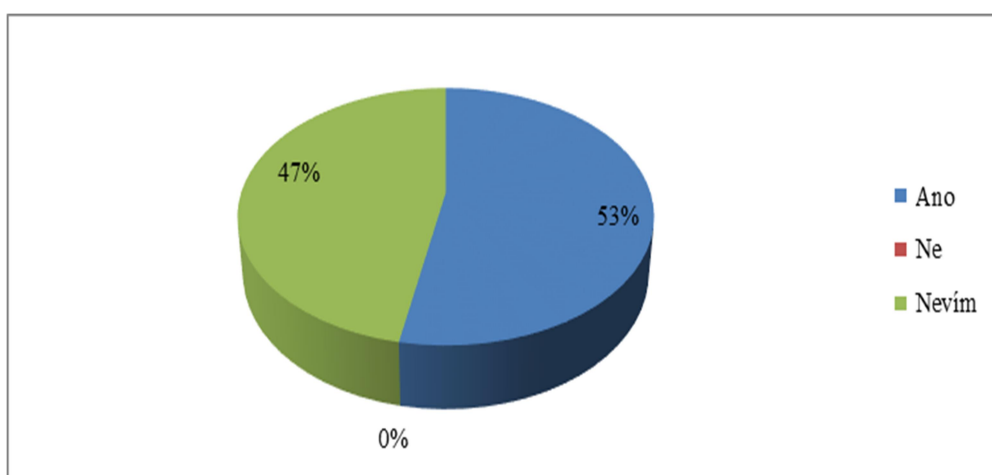
Graf 17: Využití zvýšení kvalifikace (v %)



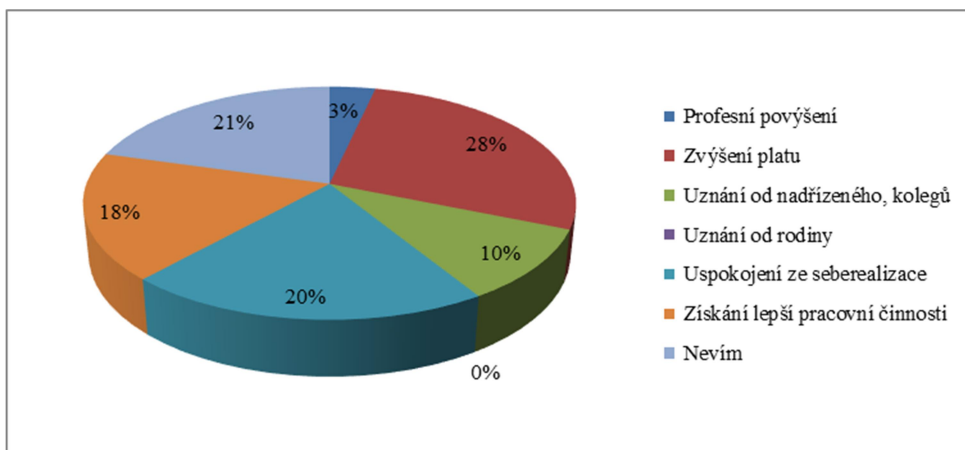
Graf 18: Náklady na zvýšení kvalifikace (v %)



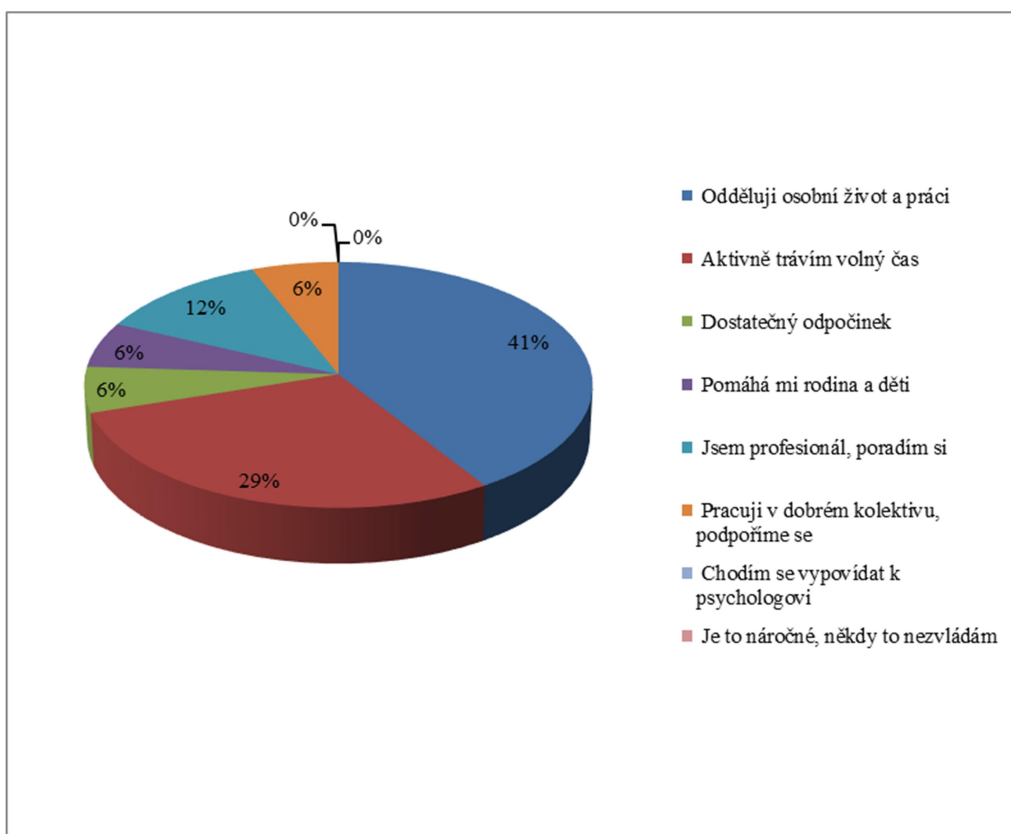
Graf 19: Úlevy při studiu (v %)



Graf 20: Motivace pro zvýšení kvalifikace (v %)



Graf 21: Vyrovnávání se se zátěží (v %)



Všechny grafy byly zpracovány na základě vlastního šetření.