

PŘÍLOHA 1

Autentický přepis rozhovoru s HR

1. Na jaké pracovní pozici pracujete? Jaká je Vaše délka praxe ve společnosti?

Manažer personálního útvaru – délka praxe je ve společnosti na této pozici 16 let

2. Jak, popřípadě kdo zajišťujete ve Vaší firmě vzdělávání?

Manažer personálního útvaru

3. Je určitá strategie ve vzdělávání pracovníků? O jakou strategii se jedná? Můžete ji detailněji popsat?

Ve společnosti máme dva okruhy vzdělávání – povinná školení odborná – např. Bezpečnost práce, požární ochrana, elektrikář, obsluha tlakových nádob, obsluha chlorovacího zařízení, obsluha křovinořezů, motorových pil, rozbrušovacích pil, nakládání s chemickými látkami, práce ve výšce, hloubce, práce se zdvihacím zařízením, trénink první pomoci, svařování plastů, svařování elektrickou, školení řidičů referentských vozidel a nákladních vozidel – zde jsou dány ze zákona lhůty pro absolvování – tedy řešíme dle plánu školení. Všichni zaměstnanci mají v našem personálním a mzdovém programu zadán plán školení dle délky periody pro absolvování – v programu vždy na začátku roku vygeneruji plán školení na daný rok a dle toho plánujeme povinná školení.

Školení ke zvyšování kvalifikace jsou navržena řediteli a manažery útvarů dle ročních hodnotících rozhovorů a dále dle požadavků v případě změn v zákonech např. Zákoníku práce, Stavebním zákoně, Zákoně o odpadech apod. Další školení probíhají u zaměstnanců, kteří v daném roce nastoupili a je povinnost je proškolit dle zákona a požadavků nadřízených. Velkou pozornost věnujeme také školením soft skills, např. Time management, týmová práce, psychohygienu apod.

Skupina Veolia má svůj Institut environmentálních služeb, který pro nás připravuje školení při aktuálních změnách a dále všichni zaměstnanci mohou vstoupit do e-learningových školení, která jsou také ze zákona nebo nepovinná. V současné době téměř probíhají školení převážně on-line.

Manažer personálního útvaru zpracuje plán školení na každý rok dle plánu povinných školení, dle požadavků nadřazených a dle aktuálních změn zákonů. Samozřejmě v průběhu roku dochází i k aktualizaci plánu školení např. při nástupu nových zaměstnanců.

Máte pocit, že strategie vzdělávání zaměstnancům vyhovuje?

Ano.

5. Jaké shledáváte nejdůležitější směry ve vzdělávání pro Vaši firmu?

Jsou to povinná školení, školení zaměřená na rozvoj osobních schopností, školení v oblasti protikorupční, etické, ekologické.

6. Jaké vzdělávací akce či školení pro své zaměstnance nabízíte? Je účast na školeních dobrovolná, či povinná?

Jak jsem uvedla výše, některá školení jsou povinná, jiná dobrovolná...

7. Je k dispozici statistika, která by vykazovala počet absolvovaných školení za rok? Pokud ano, můžete uvést počet zaměstnanců a počet školení?

Tuto statistiku nemáme, pro nás není důležitý počet školení na zaměstnance, ale proškolení zaměstnanců v termínech povinných odborných školení dle plánu, prohlubování znalostí potřebných při výkonu odborné práce a rychlé doplnění znalostí při změnách zákona. V rozpočtu společnosti máme daný finanční plán na každý rok, který by měl být dodržen.

8. Které školení (vzdělávací aktivitu) shledáváte ze své pozice za nejefektivnější pro zlepšení kvality práce?

Dle pracovní pozice – školení odborná, technická, dále ekonomická, ekologická, protikorupční jednání.

9. V případě příjmu nového zaměstnance, jaká školení či vzdělávací aktivity musí povinně absolvovat a jaké jsou mu nabídnuty do budoucna?

Nástupní školení – info o společnosti, školení BOZP při nástupu, případně PO a pak dále dle specifik pracovní pozice během zkušební doby nadřazený nahlásí požadavky na odborná školení.

10. Jak probíhá evaluace (hodnocení) po skončení školicích akcí? Pokud probíhá, tak jak a jak jste spokojeni s mírou odezvy od zaměstnanců?

Evaluace probíhá při některých druzích školení – převážně na našem IES

11. Mají zaměstnanci možnost přijít s návrhem vzdělávacího programu, o který by měli zájem a který by jim pomohl v jejich náplni práce?

Samozřejmě, pokud se týká náplně práce zaměstnance a je důležité pro jeho rozvoj tak se souhlasem jeho nadřízeného toto školení umožníme.

12. Jaké jsou cíle na příští rok, co se týče vzdělávací aktivit?

Každý rok musíme dodržet plán povinných školení, snažíme se co nejvíce umožnit zaměstnancům proškolení při změnách zákonů a samozřejmě i v případě jejich zájmu o proškolení nad rámec plánu školení – dle našich finančních možností.

Pro malý počet zaměstnanců, kteří potřebují při své práci nutně znalost angličtiny jsme zařídili výuku AJ s povinností každoročně provést na konci školního roku test znalostí.

Veolia klade důraz také na protikorupční jednání, takže manažeři a vedoucí středisek mají povinnost provést ještě další školení např. Compliance, Protikorupční jednání, Etický kodex a využití ohlašovacího práva, Ekologický kodex apod.

13. Je i pro Vaší pozici možnost absolvovat školení? Pokud ano máte pocit, že jich je dostatek?

Ano i já mám možnost absolvovat školení, samozřejmě absolvuji školení povinná, odborná při změnách zákoníku práce, změnách v BOZP apod, IT školení, GDPR a také mohu požádat o školení ke zlepšení svých schopností /např. Trénink paměti, Time management, psychohygienu apod./

14. Uveďte jakékoliv vlastní připomínky, náměty, návrhy ke vzdělávání:

Nemám.

PŘÍLOHA 2

Autentický přepis rozhovoru s generálním ředitelem

1. část – generální ředitel

1. Jaká je Vaše délka praxe ve společnosti?

Nástup do pracovního poměru březen 1993.

2. Probíhá ve Vaší firmě vzdělávání přímo pro Vás? (Školení, kurzy či jiné vzdělávací aktivity) a jste s jejich nabídkou spokojeni?

Ano, školení, kurzy či jiné vzdělávací aktivity probíhají jak prezenční formou tak distanční formou, kde většina probíhá prostřednictvím koncernového vzdělávacího institutu, Nabídka, výběr i úroveň je velmi dobrá a cílená na individuální potřeby školené osoby.

3. Jaké je množství kurzů, kterých se během kalendářního roku zúčastníte. Je to podle Vás dostatečné množství?

V průběhu kalendářního roku absolvuji zhruba deset až patnáct kurzů, což považuji jako dostatečné množství.

4. Máte zájem rozvíjet své znalosti a dovednosti a zúčastňovat se vzdělávacích aktivit? Považujete další vzdělávání ve své profesi za důležité?

Rozvoj dovedností a znalostí prostřednictvím celoživotního vzdělávání považuji důležitý a zejména u pozic vrcholového managementu za nezbytný.

5. Kterou oblast vzdělávání nejvíce preferujete? (Počítačové, odborná školení, jazykové vzdělávání, komunikačních dovedností, jiné) a proč?

Z oblastí vzdělávání nejvíce preferuji na prvním místě odborná školení a na druhém místě jazykové vzdělávání ve vazbě na svou technickou pracovní pozici v nadnárodním korporátním koncernu.

6. Jaké školení, pokud se jedná o umístění, preferujete? (Online, přímo na pracovišti, mimo pracoviště, ve školící místnosti) a proč?

Preferovanou formou školení je pro mne osobní lektorské školení a to ve vzdělávací místnosti z důvodu vytvoření privátní atmosféry, soustředění a možnosti přímých konzultací.

7. Využíváte poznatky ze školení, kterých jste zúčastnil při své práci?

Ano, využívám.

8. Prošel jste kurzem, který byl podle Vašeho názoru zbytečný a nepřínosný? Pokud ano, o jaký kurz se jednalo a proč tak shledáváte?

Ne, neprošel.

9. Který kurz byl podle Vašeho názoru naopak přínosný a zajímavý? Proč tak shledáváte?

Velmi zajímavý a přínosný je pro mne kurs první pomoci a ochrany zdraví, protože ho shledávám využitelným pro jakoukoliv situaci v životě člověka bez ohledu na výkon povolání.

10. Vzděláváte se sám/sama ze své vlastní osobní iniciativy? Pokud ano, v jakých oblastech a jakou formou?

Z vlastní iniciativy se vzdělávám de facto celý život, nyní jsem dokončil studia Master of Laws (LLM), což představuje vzdělávací program, který se zaměřuje na prohloubení znalostí a dovedností v právní oblasti. Návazně budu pokračovat studiem Doctor of Business Administration (DBA), což je postgraduálním vzdělávacím studiem, které představuje nejvyšší stupeň manažerského vzdělání.

2. část (vzdělávání zaměstnanců)

1. Je nějaká určitá strategie ve vzdělávání pracovníků ve Vaší firmě? Můžete strategii detailněji popsat?

Strategie vzdělávání vychází právě z centralizovaného vzdělávání prostřednictvím sesterského koncernového vzdělávacího institutu, který sleduje za celou skupinu vývoj trendů, změny v legislativě a z průzkumu zaměstnanců vyhodnocuje jak optimalizovat vzdělávání.

2. Co osobně považujete za největší nedostatek a co naopak za největší benefit v oblasti vzdělávání a rozvoje zaměstnanců ve firmě?

Nedostatek neshledávám a největším benefitem z mého pohledu je dostatek, dostupnost a možnost výběru z nabízených zaměstnavatelem plně hrazených kurzů.

3. Podporuje firma dle Vašeho názoru vzdělávání? Vyhovuje Vám nabídka vzdělávacích aktivit, které firma zaměstnancům nabízí?

Z hlediska péče o zaměstnance a jejich vzdělávání a rozšiřování kvalifikace vyvíjí firma maximální úsilí o zajištění dostatečné a kvalitního vzdělávání pracovníků. Nabízené vzdělávací aktivity mi vyhovují jak z pohledu vedení společnosti, tak z pohledu vzdělávané osoby.

4. Je určitá oblast, ve které máte pocit, že by se zaměstnanci měli lépe vzdělat? Pokud ano, jaká?

Nejsem si vědom nedostatečnosti v pokrytí oblastí vzdělávání pro naše zaměstnance.

5. Jste, z Vaší pozice, iniciátorem vzdělávacích kurzů i aktivit?

Z pozice generálního ředitele jsem jak iniciátorem, tak celkovým zaštit'ovatel procesu vzdělávání, který je v kompetenci mě přímo podřízené manažerce personálního útvaru.

6. Ověřují se získané znalosti/dovednosti? Pokud ano, uveďte jakým způsobem?

V rámci vyhodnocování spojenosti zaměstnanců je celkově hodnocena velmi vysoko.

7. Jak vnímáte zpětnou vazbu od zaměstnanců po proběhnuté vzdělávací aktivitě/kurzu?

V rámci 96% účasti zaměstnanců v průzkumu spojenosti zaměstnanců, který řeší i spokojenost se vzděláváním, považuji zpětnou vazbu za velmi dobrou.

8. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Vysokoškolské.

9. Uveďte jakékoliv vlastní připomínky, náměty, návrhy na zlepšení vzdělávacích aktivit, v případě, že shledáváte nedostatky:

Žádné.

PŘÍLOHA 3

Dotazník pro zaměstnance

Uveďte své jméno a příjmení v případě, že souhlasíte, aby bylo uvedeno v praktické části bakalářské práce, pokud nesouhlasíte, otázku vynechejte.

1. Na jaké pracovní pozici pracujete? Jaká je Vaše délka praxe ve společnosti?
2. Probíhá ve Vaší firmě vzdělávání? (Školení, kurzy či jiné vzdělávací aktivity) a jste s jejich nabídkou spokojeni?
3. Jaké je množství kurzů a školení, kterých se během kalendářního roku zúčastníte. Je podle Vás dostatečné?
4. Co osobně považujete za největší nedostatek a co naopak za největší přínos v oblasti vzdělávání, které firma nabízí?
5. Máte zájem rozvíjet své znalosti a dovednosti a zúčastňovat se vzdělávacích aktivit? Považujete další vzdělávání ve své profesi za důležité?
6. Máte dostatek informací o možnostech dalšího vzdělávání ve Vaší firmě? Spolupracuje s vámi váš nadřízený při volbě vzdělávacích aktivit?
7. Kterou oblast vzdělávání nejvíce preferujete? (Počítačové, odborná školení, jazykové vzdělávání, komunikačních dovedností) a proč?
8. Jaké školení, pokud se jedná o umístění, preferujete? (Online, přímo na pracovišti, mimo pracoviště, ve školící místnosti) a proč?
9. Využíváte získané poznatky ze školení při své práci?
10. Je určitý vzdělávací program, školení, které byste uvítali?
11. Ověřuje si Váš nadřízený znalosti a dovednosti, které jste získali během školení?
12. Prošel/a jste kurzem, který byl podle Vašeho názoru zbytečný a nepřínosný? Pokud ano, o jaký kurz se jednalo?
13. Vzděláváte se sám/sama ze své vlastní osobní iniciativy? Pokud ano, v jakých oblastech a jakou formou?
14. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

15. Uved'te jakékoliv vlastní připomínky, náměty, návrhy.