

## ČESKOTĚŠÍNSKÉ GYMNÁZIUM MÁ NOVÝ SPORTOVNÍ AREÁL



Nový venkovní sportovní areál za 16 milionů korun mohou využívat studenti Gymnázia Josefa Božka v Českém Těšíně na Karvinsku. Sportoviště ale bude v odpoledních hodinách sloužit také veřejnosti.

Areál bude sloužit pro výuku tělocviku, pro činnost školního sportovního klubu a odpoledne jej může využívat také veřejnost. Úprava venkovního areálu včetně zpevněných ploch vyšla na 16 milionů korun, které s milionovým příspěvkem gymnázia uhradil Moravskoslezský kraj.

Úpravy venkovního areálu byly rozděleny do dvou etap. „První etapa prací, která spočívala ve vybudování sportov-

ních ploch, přišla na 7,1 milionu korun. V další etapě byly v areálu za 8,5 milionu upraveny zpevněné plochy. Mimo rozsah předpokládaných prací byla opravena dešťová kanalizace včetně čističe dešťové vody pod upravovanými plochami,“ řekl náměstek hejtmána pro finance, investice a majetek Jaroslav Kania.

Už před dvěma lety byla na gymnáziu zprovozněna nová tělocvična propojená

spojovacím krčkem s budovou školy. Novostavba tehdy přišla na 60 milionů korun a na tento projekt pak navázaly právě úpravy okolí tělocvičny. „Nově tu tak vznikla venkovní sportoviště, workoutové hřiště s cvičebními prvky, součástí projektu byly i nové chodníky, pojezdové plochy i parkovací místa. Gymnázium tak má perfektní zázemí pro sportovní aktivity svých studentů nejen během hodin tělocviku, ale i pro školní sportovní klub,“ doplnil náměstek hejtmána pro školství a sport Stanislav Folwarczny.

čtk

## NAJÍT NOVÉ ZAMĚSTNANCE JE TĚŽKÉ, NAJÍT SPOLEHLIVÉ A S DOBROU REFERENCÍ JEŠTĚ TĚŽŠÍ



Aktuální průzkum agentury IPSOS pro Asociaci malých a středních podniků a živnostníků ČR (AMSP ČR) v rámci *Roku nových příležitostí 2021* představuje aktuální přístup firem k řízení týmu a práci se zaměstnanci. Největším problémem podnikatelů je nedostatek zaměstnanců a problémy s jejich nasazením. Z důvodu motivace změnila řada zaměstnavatelů i skladbu nabízených benefitů. Mezi ně patří nově i home-office, který naopak představuje kybernetické riziko pro řadu firem.

Není nic nového, že firmám již několik let chybí kvalitní zaměstnanci. „Stále u nás panuje rekordní zaměstnanost, která však svou mírou již nepředstavuje zdravé tržní prostředí na trhu práce. Logicky z toho vyplývá, že práci mají často i lidé, kteří o ni reálně nestojí – a pak je velmi obtížné je motivovat k vyššímu nasazení,“ uvádí místopředsedkyně představenstva AMSP ČR Pavla Břečková. Se sníženou motivací se však potýká i řada zaměstnanců navrátilých se z pandemického režimu nebo i z home-office. Často fungovali v jiném rytmu, v jiném tempu a také byl někdy odlišný objem a charakter požadované a odváděné práce.

Jen menší část z firem, 14 % podniků, řešila během pandemie otázky kybernetické bezpečnosti při práci svých zaměstnanců na home-office. Buď totiž fungují v prostředí, v němž byly nuceny tuto otázku řešit bez ohledu na pandemii, nebo z jakéhokoliv důvodu necítí potřebu kybernetickou bezpečnost řešit. Z průzkumu vyplývá, že výjimkou jsou průmyslové a výrobní firmy, z nichž téměř čtvrtina v pandemii vyšší zabezpečení řešila. Důvodem může být fakt, že tento sektor před pandemií využíval vzdálený přístup typicky v menší míře než například maloobchod a e-shopy. Naopak poměrně málo se toto téma dotklo služeb – velká řada z nich ani nebyla on-line možná. Téměř polovina firem řešila kybernetickou bezpečnost vlastními silami, zhruba třetina s externím dodavatelem a průměrné náklady činily 45 000 Kč.

Tolik zmiňovaný home-office měl i pozitivní dopady. Nejčastěji podnikatelé z pohle-

du na zaměstnance zmiňovali úsporu času souvisejícího s cestou do práce a zpět. Velmi oceňovaným dopadem byla flexibilita – tj. lepší plánování času a sladění rodinného života s prací. Významný faktor zmiňovaný respondenty byla rovněž finanční úspora jak pro firmy (vytápění, úklid prostor, energie, občerstvení, obsluha recepce apod.), tak pro zaměstnance (jízdné, ale i například úspora za oblečení, obuv apod.).

Nesmíme ale zapomínat na to, že pro určitou skupinu lidí a určité osobnostní typy není home-office vhodnou formou práce (ztráta motivace, snížený výkon, malá disciplína, postrádání sociálního kontaktu, neschopnost plánovat čas mimo pracoviště, mixování pracovního a soukromého života apod.).

Finanční odměna je vzdor rostoucím mzdám a platům stále považována za největší motivaci k práci. Velmi vysoko jsou však také ceněny vztahy a celková atmosféra ve firmě. Pozitivita, humor a dobré vztahy jsou psychologicky nejlepší prevencí fluktuace i osobního vyhoření. Lidé v práci tráví více než polovinu aktivní části dne, proto je tento faktor velmi významný. I v této otázce vystupuje specificky výroba a průmysl – zdá se, že v nich zaměstnanci více než v jiných oblastech ekonomiky pahnou po zajímavé náplni práce. Je to často ve vazbě na vzdělání, do něhož museli investovat, a následně touze posunout svou kvalifikaci a zkušenost dál.

Benefity ovlivňují motivaci zaměstnanců jen z 20 %. V rámci nich je však již nyní

patrný trend spojený s „work-life balance“. Na první oceňované příčce se umístila pružná pracovní doba, která právě sladění se soukromím umožňuje nejlépe. Velmi často jsou zaměstnavateli poskytovány pracovní nástroje i pro soukromé využití (notebook, telefon, tablet) – zde je však poměrně velký rozdíl mezi firmami a živnostníky. Časté je i poskytování občerstvení na pracovišti (třetina firem), a rovněž příspěvek na stravování, např. ve formě stravenek, je stále jedním z nejčastějších benefitů. Nově zavedeným benefitem v posledních 12 měsících byla právě možnost práce z domova a pružná pracovní doba.

Téměř čtvrtina zaměstnavatelů však v posledních 12 měsících řešila stres zaměstnanců, dalších 15 % emoční a závažné zdravotní problémy. Negativní jevy jako stres, emoční a zdravotní problémy spojené s výkonem práce se nejvíce objevovaly v obchodě, kde se silně projevuje tlak na výkon, jenž je relativně snadno monitorovatelný. Také dopad pandemie byl právě v případě obchodu drtivý – tedy je dost pravděpodobné, že se ze zaměstnavatele na zaměstnance částečně mohly přenést nejistota, úzkost a strach o budoucnost.

Firemní akce jsou stále nejpoblábnější způsob stmelování kolektivu. Důležité jsou i kamarádské vztahy a celková atmosféra. Ty jsou sice zmíněny jen v 9 % patrně kvůli obtížné uchopitelnosti či definici, ale její význam dokládají poté individuální odpovědi respondentů jako humor či společné vymýšlení výrobků.

Malé a střední podniky uvádějí, že jim v průměru chybí tři zaměstnanci. V průzkumu byly zastoupeny většinou menší firmy, ale v zásadě výsledky kopírují všeobecnou statistiku, že v ekonomice akutně chybí cca 10 % pracovníků.

amsp