

Příloha č. 1 výzvy č. OPST 31/32/33/2023 - vzdělávání ve firmách

Přehled změn

Popis změny	Zdůvodnění změny	Datum platnosti změny
Úprava tabulky č. 1 – Plán vzdělávacích potřeb formou upskillingu a tabulky č. 2 – Plán vzdělávacích potřeb formou reskillingu. U Obou tabulek došlo k odstranění prvního sloupce „Megatrendy/trendy“.	Úprava byla provedena na základě několika praktických zkušeností Moravskoslezského paktu zaměstnanosti, který žadatelům poskytuje poradenství. MS Pakt identifikoval, že vyplnění megatrendů/trendů představuje pro žadatele značný problém. Zároveň sloupec megatrendy/trendy není relevantní pro žadatele z Ústeckého ani Karlovarského kraje, tzn. nyní jsou požadavky pro všechny tři kraje jednotné.	24. 4. 2024

PLÁN TRANSFORMACE PODNIKU

Plán transformace podniku v oblasti zaměstnanosti má za úkol odlišit podniky, které budou procházet procesem intenzivní restrukturalizace za účelem splnění klimatických cílů, od ostatních podniků, které procesem transformace (odklonem od původní ekonomické činnosti) zasaženy nebudou. Prostřednictvím *plánu transformace podniku* bude možné vymezit firmy, které by měly obdržet podporu z OP ST v rámci oblasti podpory Lidé a dovednosti. Ostatní podniky, kterých se transformace týkat nebude, budou moci žádat o podporu na rekvalifikaci a vzdělávání z OPZ+ příp. jiných programů.

Podpora z OP ST je vhodná zejména pro podniky, které budou muset projít transformací a v rámci svého projektu budou žádat o podporu jak na „měkké“ aktivity typu rekvalifikace a vzdělávání, tak na drobnější investiční záměry (pořízení strojů, přístrojů, materiálu a vybavení). V jednom komplexním projektu tak bude mít podnik možnost soustředit více rozdílných aktivit, což pro žadatele představuje časovou, finanční i administrativní výhodu oproti podávání více žádostí do více dotačních programů.

Plán je možné vyplnit na čtyřech úrovních:

1. **za jednu firmu** – nejjednodušší varianta
2. **za skupinu propojených firem** – vhodné např. pro podniky, kde bude docházet k přesunům zaměstnanců mezi jednotlivými firmami v koncernu

3. **za skupinu nepropojených firem** – vhodné např. pro **hlavní podnik a jeho dodavatelský/odběratelský řetězec**, kde dodavatelské/odběratelské firmy budou v roli partnerů. Zodpovědnost za všechny partnery zapojené do projektu nese hlavní podnik (žadatel).
4. **za skupinu nepropojených firem** – vhodné pro **profesní a podnikatelská sdružení**, která seskupí podobné společnosti (např. odvětvově). Sdružené firmy budou v projektu figurovat v roli partnerů.

Ve všech čtyřech případech ale platí, že struktura plánu i požadované informace jsou stejné.

V případě, že žadatel podává **žádost za skupinu firem**, uvádí požadované **číselné údaje souhrnně za všechny firmy**, pokud v plánu transformace podniku není specifikováno jinak. Žadatel uvádí údaje buď v **součtu** za všechny firmy (např. počty zaměstnanců, cílové hodnoty indikátorů apod.) nebo je uvádí v **průměru** (např. procentuální údaje). Ostatní textové části plánu vyplňuje žadatel také společně pro celou skupinu firem.

Při vyplňování všech částí plánu v maximální možné míře využívejte pro doložení jednotlivých informací číselné údaje, které vyplývají z výročních zpráv a dalších dokumentů podniku.

IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název projektu	
Název žadatele	
IČ žadatele	
Sídlo žadatele	
Provozovna (pokud není shodná se sídlem)	

V případě, že jsou do projektu zapojeni partneři, uveďte identifikační údaje všech partnerů.

Název projektu	
Název partnera	
IČ partnera	
Sídlo partnera	
Provozovna (pokud není shodná se sídlem)	

1. POPIS PODNIKATELSKÉHO SUBJEKTU (SOUČASNÝ STAV)

Lze podnikatelský subjekt považovat za podnik v transformaci?

V jaké míře je podnik transformací zasažen?

Uveďte základní charakteristiku podnikatelského subjektu (viz příklad):

- sektor podnikání dle CZ-NACE
- stručný popis aktivit a ekonomických činností ohrožených transformací
- celkový počet zaměstnanců a počet zaměstnanců v dotčených odvětvích včetně jejich profesního zaměření (součet zaměstnanců všech podniků/provozoven zahrnutých do projektu)

Příklad (zjednodušený popis): Hlavní podnikatelskou činností firmy F je výroba nožářských výrobků, nástrojů a železářských výrobků (C25.7 dle CZ-NACE). Firma F zaměstnává celkem 60 zaměstnanců,

z toho 52 na pozicích ve výrobě (technické profese) a 8 na ostatních pozicích (administrativa, logistika, pomocné práce). Firma F je ve své výrobě závislá na nákupu železa od regionálního výrobce (C24 Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárenství). Firma F je ve své výrobě téměř ze 100 % závislá na nákupu železa od regionálního výrobce železa. Dodávky od regionálního výrobce není možné nijak nahradit. Regionální výrobce železa utlumí výhledově svou výrobu v souvislosti s transformací na 60 % současné produkce železa. Výpadek produkce firmy F tudíž bude činit 40 %, tj. produkce firmy F bude výhledově pokračovat jen ze 60 % současné výroby.

Rozsah: max. 600 slov

Společnost xxx je podnik s dlouholetou tradicí sahající až do roku xxx. Společnosti je dceřinou společností firmy xxx a specializuje se na zakázkovou strojírenskou výrobu, provádění opravářských, údržbářských prací, stavební činnost a projektování strojů a technologií pro hutní průmysl.

Společnost tvoří 6 hlavních provozů a 1 odbor, kterými jsou Mechanické dílny, Stavební dílny, Elektrotechnické dílny, Zámečnické díly, Žárotechnické dílny, Soustružna válců a samostatný odbor Konstrukce.

Naše společnost má xxx zaměstnanců, kdy zaměstnává celkem xxx pracovníků v dělnických profesích, kteří jsou systematicky rozděleni podle jednotlivých provozů a pracovních úseků, s cílem zajistit efektivní a plynulý chod všech provozních činností. Vedle této skupiny máme dalších xxx zaměstnanců v technicko-hospodářských profesích (THP), jejichž činnost má průřezový charakter a pokrývá veškeré oblasti fungování společnosti, což zahrnuje administrativní, organizační, plánovací, kontrolní a další podpůrné činnosti napříč všemi provozy.

Tato organizační struktura je navržena tak, aby umožňovala efektivní spolupráci mezi provozními a administrativními složkami, čímž je zajištěna optimální výkonnost a koordinace celé společnosti.

Společnost je značně provázaná s mateřskou společností, za kterou jde cca 60 % obratu. Velká část obratu směřuje do zahraničních zakázek, které jsou pro firmu velice důležité, přičemž neustále rozvíjíme a modernizujeme portfolio vlastních produktů (brusky, finalizační linky, jeřáby a manipulátory). Abychom uspěli na vysoce konkurenčním zahraničním trhu, tak se musíme iniciativně zapojovat do

projektů týkajících se udržitelnosti, automatizovat a zefektivňovat firemní procesy a zvyšovat bezpečnost práce.

Díky široké škále výrobních možností jsme schopni poskytovat špičkové služby a produkty, které splňují nejnovější standardy v celém spektru činností včetně poradenství, návrhu, výroby, instalace a servisu.

Společnost xxx se nachází v dynamickém a měnícím se průmyslovém prostředí. Hlavní výzvy zahrnují:

- 1) **Zastaralé technologie:** Mnoho strojů a procesů není konkurenceschopných s moderními standardy.
- 2) **Nízká kvalifikace zaměstnanců:** Rychlý technologický pokrok vyžaduje nové dovednosti a znalosti.
- 3) **Omezená inovace:** Nedostatek investic do oblasti digitalizace zpomaluje růst.

V rámci personální politiky společnosti se zaměřujeme na rozvoj potenciálu našich zaměstnanců s cílem dosažení vysoce kvalifikovaného týmu, dostatečně adaptibilního na strukturální změny a inovace. Pro společnost je klíčové mít dostatečně kvalifikované pracovníky napříč podnikem, ať už se jedná o pracovníky ve výrobě, tak i technickohospodářské pozice.

Transformace se naší společností týká v oblasti implementace moderních technologií. Vzhledem k tomu, že společnost působí primárně v oblasti těžkého průmyslu, tak jsme nuceni neustále inovovat vzhledem k měnícím se trendům, potřebám robotizace či automatizace výroby a udržení konkurenceschopnosti.

V případě nerealizace těchto činností se můžeme v budoucnu potýkat se ztrátou zakázek na externích, zejména zahraničních, trzích, což může představovat výpadek zakázek v objemu cca 25-35 % obratu. Tento propad obratu, potažmo marže, by měl významný dopad na celkové hospodaření společnosti, potažmo úhradu fixních nákladů. Významnou částí fixních nákladů jsou náklady osobní, které tvoří zhruba 33 % celkových nákladů společnosti. Společnost by tak musela přistoupit ke snižování stavů zaměstnanců, což by mělo nepříznivý dopad na region, jelikož je společnost xxx významným zaměstnavatelem s nepřímým dopadem na další dodavatelské společnosti.

Činnosti dle CZ-NACE	
-----------------------------	--

Počet zaměstnanců podniku. V případě, že se projekt týká pouze konkrétní provozovny/provozoven, uveďte počty zaměstnanců této provozovny/provozoven.	xxx
Očekávaná změna dodávek zboží/materiálu od dodavatelů nebo potenciální výpadek vlastní produkce. Vyjádřete procentuálně nebo v absolutních hodnotách.	25-35 %

2. VLIV KLIMATICKÝCH CÍLŮ NA PODNIKATELSKÝ SUBJEKT/ZAMĚSTNANCE PODNIKU

Dosažení klimatické neutrality do roku 2050 je jedním z hlavních cílů Zelené dohody pro Evropu. Naplnění klimatických cílů budou jednotlivé státy dosahovat prostřednictvím snižování emisí skleníkových plynů a vytváření energetických úspor. Proces splnění těchto cílů bude vyžadovat rozsáhlé strukturální změny v české ekonomice a zasáhne řadu podnikatelských subjektů zejména v uhelných regionech, kde postupně dochází k útlumu těžby uhlí. Podnikatelské subjekty v oblasti těžby a navazující průmyslová odvětví budou transformací nejvíce zasaženy.

Jaká opatření musel/bude muset podnik zavést, aby se vypořádal s transformací ekonomiky? Jakým způsobem a v jakém časovém horizontu se přijatá opatření dotkla/dotknou zaměstnanců podniku?

Uveďte (viz příklad níže):

- počet zaměstnanců podniku/provozovny (z celkového počtu zaměstnanců), kterých se transformace dotkne, tj. kterým hrozí propuštění.
- počet a strukturu zaměstnanců (zejména z pohledu odborné kvalifikace), které je potřeba requalifikovat
- časový horizont změn (kdy budou zaměstnanci transformací zasaženi)

Příklad (zjednodušený popis): Hlavní činností podniku je těžba uhlí. S ohledem na plnění klimatických cílů bude těžební činnost ukončena v roce 2025, čímž dojde k propuštění 500 zaměstnanců (z toho 480 horníků a 20 zaměstnanců v administrativě) z celkového počtu 600 zaměstnanců. Pro další činnosti si podnik ponechá 100 původních zaměstnanců (50 zaměstnanců v administrativě a 50 horníků), kteří budou provádět rekultivaci dolu a následně se zapojí do nových činností podniku. Z toho 50 zaměstnanců (původních horníků) bude muset projít v průběhu let 2024 až 2025 potřebnou rekvalifikací, protože jejich kvalifikace v současné době neodpovídá novým činnostem.

Rozsah: max. 600 slov

Společnost xxx je primárně zaměřena na zakázkovou strojírenskou výrobu a provádění údržbářských a stavebních prací, kde koncovými zákazníky bývají společnosti z oblastí těžkého průmyslu. Nejen tyto společnosti, ve vazbě na plnění emisních cílů daných Evropskou unií, vyvíjejí tlak na své dodavatele ve snaze snižovat celkovou environmentální zátěž a negativní vlivy na životní prostředí. Cílem naší společnosti je jednak požadavkům zákazníků maximálně vyjít vstříc, ale z druhé strany chceme, aby fungování společnosti bylo udržitelné a je naším cílem snižovat uhlíkovou stopu a dopady na životní prostředí. Nedílnou součástí plnění cílů je informovanost mezi zaměstnanci, vysvětlení možných dopadů na společnost, aby i oni sami byli schopni se chopit iniciativy při naplňování firemní strategie.

Predikce vývoje ekonomiky v následujících letech není jednoduchý úkol, avšak trend nastolený Evropskou unií, zejména v rámci Green Deal, bude mít zásadní vliv na všechny oblasti průmyslu a energetiky. Tento trend se stává klíčovým faktorem, který formuje budoucnost nejen jednotlivých odvětví, ale také fungování celé společnosti.

Na základě našich zkušeností z pracovních cest v zahraničí pozorujeme, že udržitelnost se stává jedním z hlavních kritérií při rozhodování evropských zákazníků. Zatímco cena a termíny dodávek zůstávají důležité, stále více se klade důraz na aspekty, jako jsou ekologická odpovědnost, efektivní využívání zdrojů a bezpečnost práce. Zákazníci hledají partnery, kteří sdílejí jejich hodnoty a jsou schopni prokázat závazek k udržitelnosti.

V rámci tohoto kontextu je nutné, aby společnosti nejen implementovaly zelené technologie a procesy, ale také komunikovaly své úsilí o udržitelnost transparentně a efektivně. Investice do udržitelného rozvoje se ukazují jako strategický krok, který může výrazně posílit reputaci firmy a přispět k jejímu dlouhodobému úspěchu na trhu.

V případě, že nebudeme naše zaměstnance podporovat v rozvoji a odborném vzdělávání, tak nebudeme schopni pružně a efektivně reagovat na změny v podnikatelském prostředí a budeme nuceni shánět požadované odborníky na trhu práce. Vyšší odbornost zaměstnanců nám v budoucnu pomůže v rozvoji technologické základny a zefektivnění procesů, přičemž jedním z výstupů může být i optimalizace (snížení) nákladovosti společnosti.

Pořízení laserového pálicího stroje je klíčovým krokem v technologickém rozvoji mechanických dílen, jehož cílem je zefektivnit výrobu, snížit náklady a zvýšit flexibilitu. Laserová technologie umožňuje precizní a čisté řezy, což snižuje potřebu dalšího opracování a minimalizuje tepelné deformace, čímž šetří čas a náklady. Stroje efektivně řezají širokou škálu materiálů, včetně oceli a plastů, a díky pokročilým CNC systémům zajišťují automatizaci a vyšší produktivitu.

Laserové pálicí stroje jsou energeticky efektivnější než tradiční technologie, což vede k úsporám v oblasti energie a technických plynů. Dále snižují ztráty materiálu a eliminují potřebu externích kooperací, čímž se zjednodušuje výroba a zkracují termíny. To přináší lepší kontrolu kvality a termínů dodání, což zvyšuje konkurenceschopnost firmy.

Investice do laserového pálicího stroje podporuje i ekologické standardy díky nižší spotřebě energie a produkci odpadu. Tato technologie přispívá k udržitelnosti a splnění moderních ekologických požadavků, což posiluje firemní odpovědnost a schopnost reagovat na výzvy trhu. Tato investice nejen zefektivní výrobu a sníží náklady, ale i výrazně zlepší kvalitu výrobků a konkurenceschopnost na trhu.

Celkově tato investice přinese nejen úspory v oblasti energií a materiálů, ale i výrazné zvýšení efektivity výroby a zlepšení kvality výrobků. Optimalizace provozních nákladů, zjednodušení výrobních procesů a eliminace potřeby externích kooperací významně posílí konkurenceschopnost firmy. Tento investiční záměr je zásadním krokem k dlouhodobé modernizaci a udržitelnosti výrobního procesu, což bude mít pozitivní dopad na celkovou výkonnost a růst firmy.

Při realizaci investiční akce takového charakteru se bez kvalifikovaných a odborně zdatných zaměstnanců neobejdeme.

Klimatické cíle představují pro společnost jak výzvy, tak příležitosti. Transformace firmy v souladu s těmito cíli a investice do zvyšování odbornosti zaměstnanců jsou klíčové pro zajištění konkurenceschopnosti na trhu. Vzdělávání zaměstnanců v oblastech udržitelnosti a inovací zajistí, že společnost bude schopna efektivně reagovat na měnící se podmínky a plnit požadavky moderního průmyslu.

Transformace, která se dotkne xxx zaměstnanců z celkových zahrnuje především profesní skupiny, jako jsou programátoři, účetní, konstruktéři, strojní zámečníci, referenti kvality, normovači, plánovači výroby, projektoví manažeři, referenti kalkulace cen a technologové. Celkem 171 zaměstnanců je ohroženo propuštěním, což odpovídá 15,98 % z celkového počtu pracovníků. Část těchto zaměstnanců projde upskillingovým nebo reskillingovým vzděláváním, aby lépe vyhověla novým požadavkům a technologiím.

Nejvíce ohroženi budou zaměstnanci v profesích citlivých na automatizaci a optimalizaci procesů, jako jsou programátoři, účetní, normovači a plánovači výroby. Transformace může zahrnovat redukci pracovních míst, změny pracovních rolí nebo přesuny pracovníků na jiné pozice, především v oblastech nahrazovaných technologiemi.

Zaměstnanci budou muset přizpůsobit své dovednosti novým požadavkům, zejména v oblasti technologií a programování. Plánované přeškolení by mělo zmírnit negativní dopady transformace. Nové technologie zároveň přinesou změny v pracovním prostředí a organizaci práce, což může ovlivnit každodenní rutinu.

Psychosociální a finanční dopady transformace zahrnují stres z nejistoty, možnou ztrátu pracovních míst nebo přesun na pozice s nižšími platy. Na druhé straně transformace nabízí příležitosti pro růst a rozvoj v modernějších oblastech.

Počet účastníků vzdělávacích aktivit (183 + 5) zahrnuje jednotlivé účasti na více kurzech, nikoliv počet zapojených osob. Detailní přehled je uveden v příložené tabulce.

Potřeba upskillingu a reskillingu zaměstnanců, kteří se budou muset přizpůsobit novým trendům a technologiím, se vztahuje na široké spektrum profesí. Každá z těchto skupin bude potřebovat specifický typ školení zaměřený na udržitelnost a efektivitu v rámci jejich odborných oblastí:

1. Programátoři IS: Zaměření na vývoj softwarových řešení pro udržitelnost a efektivní řízení zdrojů.
(aktuální počet zaměstnanců na dané pozici 10)

2. Účetní: Školení v oblasti ekologického účetnictví a analýzy nákladů spojených s udržitelností. (aktuální počet zaměstnanců na dané pozici 15)
3. Konstrukteři strojní: Vzdělávání o ekologických materiálech a udržitelném designu výrobků. (aktuální počet zaměstnanců na dané pozici 26)
4. Strojní zámečníci: Školení v oblasti modernizace strojů a udržitelné údržby. (aktuální počet zaměstnanců na dané pozici 151)
5. Referenti kvality a normovači: Vzdělání v oblasti standardů kvality souvisejících s udržitelností. (aktuální počet zaměstnanců na dané pozici 29)
6. Plánovači výroby a projektoví manažeři: Školení v oblasti udržitelného plánování a řízení projektů. (aktuální počet zaměstnanců na dané pozici 33)
7. Referenti kalkulace cen a technologové: Vzdělávání o kalkulaci nákladů na ekologické výrobní procesy. (aktuální počet zaměstnanců na dané pozici aktuální stav 19)

Celkový počet zaměstnanců, kteří budou potřebovat upskilling nebo reskilling, je 171.

Časový horizont

Celkový proces transformace a rekvalifikace bude probíhat od poloviny roku 2025 do konce roku 2027, tedy během dvou a půl roku.

- Během prvních 6 měsíců až 1,5 roku proběhne realizace školení a programů zaměřených na udržitelnost a inovace. První zaměstnanci již v této fázi začnou aplikovat nové dovednosti v praxi.
- Následuje pokračování odborného vzdělávání a vyhodnocování efektivity nových procesů. Do konce roku 2027 by měli být zaměstnanci plně připraveni na nové požadavky trhu a schopni implementovat udržitelné praktiky v každodenní práci.

Tento systematický přístup k transformaci zajistí, že společnost nejen dosáhne svých klimatických cílů, ale zároveň posílí svou konkurenceschopnost a připravenost na výzvy moderního průmyslu.

3. PODNIK V TRANSFORMACI (CÍLOVÝ STAV)

3.1. Projekt

Popis jednotlivých částí projektu a jejich vzájemný vztah

- Popište projektový záměr transformace podniku/provozovny/skupiny podniků (stručná anotace obsahu projektu).
- Popište hlavní dopad a změnu, kterou projekt přinese.

Rozsah: max. 600 slov

Projekt transformace společnosti xxx vychází z dlouhodobých podnikatelských plánů společnosti, jejichž cílem je podniknout a zabezpečit veškeré kroky zajišťující trvalý a udržitelný rozvoj společnosti, udržení se na trhu a postupně zvyšovat objem externích dodávek na zahraničních trzích. Tyto cíle nebudeme schopni naplnit bez kvalifikované pracovní síly a optimalizaci firemních procesů a příslušných investic.

Cíle transformace:

- 1) **Zvýšení konkurenceschopnosti:** Implementace moderních technologií a procesů.
- 2) **Rozvoj lidských zdrojů:** Vzdělávání zaměstnanců pro zajištění potřebných dovedností.
- 3) **Podpora inovací:** digitalizace procesů.

Klíčovým bodem transformačního plánu jsou zaměstnanci. Společnost je z velké části zaměřena na poskytování služeb. Bez kvalifikovaných, odborně zdatných zaměstnanců, kteří budou schopni reagovat na změny podnikatelského prostředí a přizpůsobovat se trendům v oblasti moderních technologií a udržitelnosti, se společnosti neobejde.

Kvalifikované zaměstnance potřebujeme napříč celou společností. V rámci zefektivňování procesů ve výrobě plánujeme v příštích letech modernizovat strojový park společnosti s prioritou na laserový pálicí stroj.

Následně se zaměříme na CNC soustruhy, moderní obráběcí centra a pokračovat budeme rovněž v projektu automatizace linky pro výrobu zkušebních vzorků.

Pro tyto činnosti je klíčové mít kvalifikované odborníky, kteří budou tyto stroje nejen obsluhovat, ale také servisovat a nastavovat/programovat podle potřeb výrobního programu. Sekundárním cílem je snížit objem nakupovaných kooperací, které budeme schopni nahradit prací vlastních kvalifikovaných zaměstnanců.

Investice jako např. pořízení laserového pálicího stroje jsou v souladu se záměrem společnosti na udržitelný rozvoj s cílem postupného snižování uhlíkové stopy. Laserový pálicí stroj by tak nahradil zastaralou plasmovou techniku, která je v dnešní době neefektivní s vysokou zátěží na životní prostředí.

Nejde ale jen o zaměstnance v oblasti výroby, neméně důležití jsou pro společnost zaměstnanci v technickohospodářských pozicích, kteří jsou z velké části motorem společnosti v oblasti zefektivňování pracovních postupů, digitalizace činností a naplňování cílů dlouhodobého podnikatelského programu.

Transformační plán společnosti se zaměřuje na klíčové oblasti pro zajištění konkurenceschopnosti a udržitelného růstu. Vzdělávání zaměstnanců hraje zásadní roli v této transformaci a přispěje k celkovému zlepšení výkonnosti, inovativnosti společnosti a udržení konkurenceschopnosti.

3.2. Dopady projektu na zaměstnance podniku

Jaké dopady bude mít projekt na zaměstnance?

Posouzení alternativních scénářů: 1) realizace projektu, 2) nerealizace projektu.

- Popište oba dva uvedené scénáře. Uvedte odhady, jaký podíl (v % i absolutních hodnotách) ze všech pracovních míst v podniku/provozovně/skupině podniků bude v ohrožení, pokud projekt bude nebo nebude realizován?

Rozsah: max. 900 slov

Scénář 1: realizace projektu

V případě realizace projektu se zaměříme na zvyšování kvalifikace našich zaměstnanců, což přispěje k dosažení udržitelnosti a snížení uhlíkové stopy. Díky specialistům na obnovitelné zdroje a nové technologie budeme schopni lépe směřovat k uhlíkové neutralitě.

Technologický rozvoj nám umožní transformovat zaměstnance vykonávající manuální práce na odborníky obsluhující složité stroje. Tím nejen zlepšíme kvalitu lidského kapitálu v naší firmě, ale také posílíme kompetence v celém Moravskoslezském kraji. Zvýšíme tak úroveň digitalizace a automatizace výroby, což nám usnadní upskilling stávajících zaměstnanců v podmínkách nízké nezaměstnanosti.

Dalším klíčovým tématem je polyvalence zaměstnanců. Projekt nám pomůže zajistit komplexní vzdělání, které povede k vyšší zastupitelnosti na jednotlivých pozicích. Tím snížíme výpadky ve výrobě a lépe naplníme naše cíle, což přispěje k efektivnějšímu plnění plánovaných odběrů.

I když usilujeme o to, aby zaměstnanci zůstali v naší firmě, projekt rovněž podpoří jejich uplatnitelnost na trhu práce v případě odchodu. Získané dovednosti budou odpovídat standardům, které vyžaduje moderní technologický vývoj konkurence.

V rámci projektu plánujeme proškolit xxx zaměstnanců z celkového počtu, což představuje přibližně 15,98 % našeho týmu. Tímto způsobem zajistíme, že naši zaměstnanci budou mít silnou pozici na pracovním trhu a přispějí k rozvoji celé společnosti, čímž výrazně snížíme riziko ohrožení pracovních míst v dynamicky se měnícím pracovním prostředí.

Scénář 2: nerealizace projektu

V oblasti udržitelnosti čelíme riziku nedostatečných finančních zdrojů, což by mohlo zpomalit naše úsilí o dosažení uhlíkové neutrality. Pokud nebudeme schopni splnit požadavky našich zákazníků, mohli bychom ztratit část našeho portfolia, což by vedlo k poklesu objemu výroby a potenciální nadbytečnosti zaměstnanců.

Nedostatečné proškolení pracovníků by mělo za následek stagnaci, což by vedlo k poklesu konkurenceschopnosti, ztrátě zákazníků a následně i možného propouštění zaměstnanců.

Transformace má přímý dopad na xxx zaměstnanců z celkového počtu, což představuje přibližně 15,98 % našeho týmu. V případě, že projekt nebude realizován a tito zaměstnanci nebudou adaptováni na nové technologické trendy, hrozí reálné riziko jejich propuštění. To by znamenalo nejen ztrátu kvalifikované pracovní síly, ale také ohrožení stability celé společnosti.

Pokud bychom se rozhodli adaptovat na nové technologické trendy, pravděpodobně bychom museli nahradit méně kvalifikované zaměstnance zkušenějšími pracovníky. To by však vedlo k vysokým nákladům na nábor a školení a opět by to znamenalo propouštění stávajících zaměstnanců, kteří by se na trhu práce ocitli v nevýhodě. Tento scénář by mohl negativně ovlivnit kvalifikační potenciál v Moravskoslezském kraji.

Ztráta kvalifikovaných pracovníků by měla dalekosáhlé důsledky nejen pro jednotlivce, ale i pro regionální ekonomiku. Mohlo by dojít k migraci talentů do jiných regionů či zemí, což by snížilo konkurenceschopnost Moravskoslezského kraje a jeho atraktivitu pro investory. Vzdělávací instituce by také mohly čelit poklesu poptávky po relevantních vzdělávacích programech.

Je klíčové zvažovat alternativní strategie, které umožní přeškolení a restrukturalizaci pracovníků v souladu s novými průmyslovými potřebami. Tím bychom mohli předejít ztrátě kvalifikované pracovní síly a udržet konkurenceschopnost regionu. V případě, že by došlo k propouštění, nezaměstnatelnost méně kvalifikovaných zaměstnanců by byla reálným rizikem, zejména pokud konkurence zvyšuje standardy vzdělání a kvalifikace.

Předpokládaný počet zaměstnanců a jejich podíl na celkovém počtu zaměstnanců podniku/provozovny/skupiny podniků, kteří budou zapojeni do projektu (současní i potenciálně nově přijatí)	171 cca 15,98
Časový horizont, kdy budou zaměstnanci do projektu zapojeni (ne více než 3 roky následující po roku podání žádosti)	2025–2027

Plán vzdělávacích potřeb

V tabulkách uveďte plánované vzdělávací aktivity, ať už formou zvyšování a prohlubování kvalifikace zaměstnanců (upskilling) - tabulka č. 1 nebo formou rekvalifikací na jinou pracovní pozici (reskilling) - tabulka č. 2.

Tabulka č. 1 - Plán vzdělávacích potřeb formou upskillingu

Plán vzdělávacích potřeb podniku ve vazbě na transformaci formou upskillingu

Kategorie vzdělávání	Pracovní název vzdělávací aktivity	Profese zaměstnance (dle klasifikace CZ ISCO)	Název kompetence	Úroveň kompetence před zahájením vzdělávání ¹	Úroveň kompetence po ukončení vzdělávání	Počet zaměstnanců zapojených do vzdělávání v rámci projektu	Vzdělávání je ukončeno formální zkouškou nebo certifikátem (ANO/NE)
Specializované IT	Windows 11/10 - efektivní správa do hloubky	25140	programátor IS	2	3	5	Ano
Specializované IT	Windows 11/10 - mastering deployment technologies	25140	programátor IS	2	3	5	Ano
Specializované IT	Windows Internals	25140	programátor IS	2	3	5	Ano
Specializované IT	Windows Server – správa účtů a prostředků	25140	programátor IS	2	3	5	Ano
Specializované IT	Windows Server – nasazení a správa Hyper-V do detailu	25140	programátor IS	2	3	2	Ano
Specializované IT	PowerShell a PowerShell Core základy	25140	programátor IS	2	3	2	Ano

¹ Pro určení úrovně dané kompetence použijte škálu 0-4, kdy 0 = žádná znalost, 1 = povědomí (pochopení základních znalostí, schopností/dovedností a jejich praktické využití, 2 = praktik (dobré znalosti, zkušenosti s danou kompetencí/dovedností, 3 = odborník (odborná znalost nebo schopnost, schopnost vyvíjet a používat postupy a dovednosti jako jednotlivce nebo poskytovat kvalifikované stanovisko týmu, 4 = lektor (schopnost učit danou kompetenci)

Specializované IT	Windows Server – správa síťových služeb	25140	programátor IS	2	3	3	Ano
Specializované IT	Windows Server – správa počítačů pomocí Group Policy a LAPS	25140	programátor IS	2	3	3	Ano
Specializované IT	Install, Configure, Manage	25140	programátor IS	2	3	2	Ano
Specializované IT	Operate, Scale and Secure	25140	programátor IS	2	3	1	Ano
Specializované IT	Kompletní administrace	25140	programátor IS	2	3	2	Ano
Specializované IT	Optimalizace, ladění a monitorování T-SQL dotazů	25140	programátor IS	2	3	2	Ano
Specializované IT	Monitorování, optimalizace a ladění výkonu Microsoft SQL Serveru	25140	programátor IS	2	3	4	Ano
Účetní, ekonomické a právní kurzy	Reporting a controlling pro inteligentní firmu	33133	účetní finanční	2	3	3	Ano
Účetní, ekonomické a právní kurzy	Specialista účtování DPH	33133	účetní finanční	2	3	1	Ano
Účetní, ekonomické a právní kurzy	Nový zákon o účetnictví	33133	účetní finanční	2	3	6	Ano
Účetní, ekonomické a právní kurzy	Daňová optimalizace prakticky – tipy a doporučení	33133	účetní finanční	2	3	1	Ano
Účetní, ekonomické a právní kurzy	Cestovní náhrady v otázkách a odpovědích pro pokročilé	33133	účetní finanční	2	3	2	Ano

Účetní, ekonomické a právní kurzy	SAP R3/S4 HANA:Kmenová data a kalkulace výrobku	33133	účetní finanční	2	3	10	Ano
Účetní, ekonomické a právní kurzy	SAP FICO specialista (3 moduly)	33133	účetní finanční	2	3	2	Ano
Účetní, ekonomické a právní kurzy	MS Excel pro analytiky a controllery I i II	33133	účetní finanční	2	3	1	Ano
Účetní, ekonomické a právní kurzy	IFRS v praxi	33133	účetní finanční	2	3	2	Ano
Účetní, ekonomické a právní kurzy	Daňové a účetní novinky 2025	33133	účetní finanční	2	3	2	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Školení autorizace	21442	konstruktér strojní	2	3	5	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Školení Inventor středně pokročilý -	21442	konstruktér strojní	2	3	2	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Školení Nastran středně pokročilý -	21442	konstruktér strojní	2	3	2	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Školení iLogic Pokročilý -	21442	konstruktér strojní	2	3	3	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Příprava na autorizaci	21442	konstruktér strojní	2	3	2	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Tepelného zpracování pro kalíče a technology	31178	referent kvality	2	3	4	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Geodetická měření	31178	referent kvality	1	3	2	Ano

Technické a jiné odborné vzdělávání	Závity a měření závitů (UNIMETRA)	31178	referent kvality	1	3	3	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Praktická měření ve strojírenství dílenskými měřidly (UNIMETRA)	31178	referent kvality	1	3	3	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Kontrola kvality v protikorozi ochraně	31178	referent kvality	1	3	10	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Nedestruktivní kontrola ultrazvuková – UT2 (MS)	31178	referent kvality	1	3	1	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Nedestruktivní kontrola ultrazvuková – UT2 (MS)	31178	referent kvality	3	4	1	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Nedestruktivní kontrola penetrační – PT2 (MS)	31178	referent kvality	1	3	1	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Nedestruktivní kontrola magnetická – MT2 (MS)	31178	referent kvality	1	3	1	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Nedestruktivní kontrola vizuální – VT2 (MS)	31178	referent kvality	3	4	2	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Nedestruktivní kontrola vizuální	31178	referent kvality	1	3	5	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Svařování – materiály, technologie, zařízení	31178	referent kvality	1	3	1	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	PED 2025 – směrnice o tlakových zařízeních 2014/68/EU (MEDIM)	31178	referent kvality	1	3	1	Ano

Technické a jiné odborné vzdělávání	MACHINERY 2025 – legislativní požadavky na bezpečnost strojních zařízení	31178	referent kvality	1	3	1	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	VTZ 2025 – vyhrazená technická zařízení	31178	referent kvality	1	3	1	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	TLAK 2025 – odborné fórum tlakových zařízení v průmyslu, energetice a teplárenství (MEDIM)	31178	referent kvality	1	3	1	Ano
Jazykové vzdělávání	Angličtina	31178	referent kvality	2	3	10	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Školení normování	33138	normovač	2	3	8	Ano
Specializované IT	Syteline/SAP	43220	Plánovač výroby	1	3	5	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Projektové řízení zakázek – autorizace ČKAIT	24224	Projektový manažér	2	3	5	Ano
Obecné IT	MS Office Exel pokročilý	43220	Plánovač výroby	1	3	10	Ano
Ostatní	Cenotvorba zakázek	33137	ref.kalk.cen a nákl	2	3	10	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání	Svářečský inženýr	31173	technolog	1	3	2	Ano
Jazykové vzdělávání	Angličtina	31173	technolog	1	3	10	Ano
Technické a jiné odborné vzdělávání							

Tabulka č. 2 - Plán vzdělávacích potřeb formou reskillingu

Plán vzdělávacích potřeb podniku ve vazbě na transformaci formou reskillingu					
Kategorie vzdělávání	Pracovní název vzdělávací aktivity	Profese zaměstnance před zahájením vzdělávání (dle klasifikace CZ-ISCO)	Profese zaměstnance po ukončení vzdělávání (dle klasifikace CZ-ISCO)	Počet zaměstnanců zapojených do vzdělávání v rámci projektu	Vzdělávání je ukončeno formální zkouškou nebo certifikátem (ANO/NE)
Technické a jiné odborné vzdělávání	Rekvalifikace technologů na tepelné zpracování	31173	31163	5	ano
Zvolte položku					
Zvolte položku					
Zvolte položku					

3.3. Výstupy a aktivity

Jak budou projektem dosaženy požadované změny?

- Popište aktivity projektu, které jsou pro dosažení transformace firmy/skupiny firem nezbytné a jejich výstupy. Uveďte zároveň jejich logickou návaznost ve smyslu „aktivita-výstup-výsledek“.

Rozsah: max. 600 slov

Jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, společnost xxx vstupuje do transformace s cílem dosáhnout úspěchů v oblasti snížení uhlíkové stopy a zvýšení automatizace. Společnost má dlouholetou tradici a během svého působení na trhu prošla mnoha organizačními změnami. Pro úspěšnou transformaci podniku je klíčové překlenout rozdíl mezi stávající úrovní kvalifikace pracovníků a očekávaným budoucím stavem v roce 2027, kdy bude projekt ukončen.

V oblasti udržitelnosti je to snižování uhlíkové stopy našich produktů, kdy toto se stává stále důležitějším tématem i ve strojírenství. V mnoha projektech a nových zakázkách se to stává klíčovým kritériem pro výběr dodavatele (XXX). Hlavním cílem je snížení energetické náročnosti s ohledem na ochranu životního prostředí.

Je nezbytné, aby naši pracovníci měli dostatečné kvalifikace pro zavádění a údržbu těchto nových přístupů. Transformace směrem k modernímu stylu řízení zahrnuje řadu strategických kroků v přeměně kompetencí a systémových změn. Tyto kroky pomohou podniku reagovat na požadavky dodavatelů, trhu práce i zaměstnanců, jelikož stávající technologie a vybavení často nedostačují.

Vzdělávací potřeby jsou detailně popsány v příslušné tabulce, která zahrnuje širokou škálu kurzů zaměřených na moderní technologie a dovednosti. Mezi tyto kurzy patří například:

- Windows 11/10 – efektivní správa do hloubky, mastering deployment technologies, Windows Internals
- Windows Server – správa účtů a prostředků, nasazení a správa Hyper-V, správa síťových služeb, správa počítačů pomocí Group Policy a LAPS
- PowerShell – základy a PowerShell Core
- Optimalizace a ladění – T-SQL dotazů, výkonu Microsoft SQL Serveru - 10

- Reporting a controlling – pro inteligentní firmu, specialista účtování DPH, daňová optimalizace
- SAP – R3/S4 HANA, FICO specialista
- MS Excel – pro analytiky a controllery
- Účetní a daňové novinky – včetně nového zákona o účetnictví a aktuálních změn pro rok 2025
- Školení – v oblasti autorizace, Inventor (středně pokročilý), Nastran (středně pokročilý), iLogic (pokročilý)
- Nedestruktivní kontrola – ultrazvuková, penetrační, magnetická a vizuální
- Svařování a legislativa – materiály, technologie, zařízení, PED 2025, MACHINERY 2025
- Jazykové dovednosti – angličtina
- Projektové řízení – zakázek, cenotvorba
- Další specializace – inženýr povrchových úprav, svářečský inženýr

Tato široká škála vzdělávacích programů zajistí, že naši zaměstnanci budou mít potřebné znalosti a dovednosti pro efektivní zvládnutí moderních technologií a procesů v jejich pracovním prostředí.

Výstupem těchto aktivit by mělo být zvýšení kvalifikace zaměstnanců tak, aby byli schopni čelit změnám při pořízení nových strojů, implementaci moderních systémů a softwaru pro řízení výroby. V této souvislosti hraje klíčovou roli pojem upskilling, který se zaměřuje na rozvoj a zvyšování stávajících dovedností zaměstnanců, aby mohli efektivně pracovat s novými technologiemi a procesy. Kromě toho se také zaměříme na reskilling, což je proces, při kterém se zaměstnanci zaučují na zcela nové dovednosti. Tento přístup je nezbytný pro ty pracovníky, jejichž aktuální dovednosti již neodpovídají požadavkům moderní výroby nebo kteří budou potřebovat přejít na jiné role v rámci organizace v důsledku technologických změn. Díky těmto strategiím budeme schopni zajistit, že naši zaměstnanci budou vybaveni potřebnými kompetencemi pro efektivní využívání nových strojů a systémů, což povede ke zvýšení produktivity, efektivity a celkové konkurenceschopnosti firmy. Tímto způsobem také podpoříme jejich profesní rozvoj a zaměstnatelnost na trhu práce.

V oblasti automatizace a robotizace se aspekt zaměřuje na zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců a současně na splnění požadavků zákazníků v jednotlivých výrobních operacích. Důvodem pro nutnost dalšího vzdělávání je nedostatek zdrojů pro průběžné vzdělávání zaměstnanců, jako jsou:

1. Integrované systémy pro řízení výkonu: Zavedení systémů, které umožňují sledování a vyhodnocování výkonu zaměstnanců, identifikaci jejich silných a slabých stránek a poskytování zpětné vazby.
2. E-learningové platformy: Využití digitálních vzdělávacích nástrojů, které zaměstnancům umožňují přístup k školením a materiálům kdykoli a kdekoli, což zvyšuje flexibilitu a efektivitu vzdělávání.
3. Mentoring a coaching: Podpora osobního rozvoje zaměstnanců prostřednictvím mentoringových programů, které pomáhají v rozvoji dovedností a znalostí přímo na pracovišti.
4. Analýza dat o zaměstnancích: Použití datové analytiky k posouzení potřeb školení a vzdělávání, což umožňuje lépe cílit programy a přizpůsobit je specifickým požadavkům.
5. Zaměstnanecké benefity a podpora kariérního růstu: Implementace programů, které motivují zaměstnance k dalšímu vzdělávání a profesnímu růstu, včetně stipendií na školení nebo možnosti postupu v rámci firmy.

Cílem projektu je zvýšení znalostí, dovedností a klíčových kompetencí zaměstnanců, zejména v oblasti obsluhy robotů a principů štihlé výroby. Výsledkem by mělo být zlepšení kvalifikace a připravenosti zaměstnanců reagovat na měnící se požadavky trhu práce a technologické inovace.

- Definujte cílové hodnoty výstupového indikátoru a způsob jeho měření.

Název a kód ukazatele	Cílová hodnota
EECO 01 - celkový počet účastníků	171
RCO 02 - podniky podpořené granty	1

3.4. Výsledky a cíle

Čeho bude projektem dosaženo?

- Popište žádoucí výsledky a cíle projektu.

Rozsah: max. 600 slov

Projekt pro XXX se zaměřuje na systematické zvyšování odborné úrovně našich zaměstnanců s cílem harmonizovat jejich kvalifikaci s aktuálními požadavky trhu práce. Hlavním cílem je podpora zaměstnanců při adaptaci na dynamické změny v profesním prostředí.

Projekt se konkrétně zaměřuje na 171 z 1 070 zaměstnanců, kteří byli vybráni na základě individuálních potřeb a specifík společnosti. Kurzy a školení jsou pečlivě přizpůsobeny potřebám této cílové skupiny a reflektují strategické směry identifikované v rámci kompetencí a aktuální trendy v oboru strojírenství a stavebnictví.

V případě naší společnosti xxx, se konkrétní trendy zaměřují na:

1. Digitalizace a automatizace: Implementace moderních technologií, jako jsou robotizace, Internet věcí (IoT) a automatizované výrobní procesy, které zvyšují efektivitu a snižují chybovost ve výrobě.
2. Pokročilé materiály: Použití lehkých, ale pevných materiálů, které zlepšují vlastnosti našich výrobků a stavebních konstrukcí, a zároveň přispívají ke snížení uhlíkové stopy.
3. Systémy řízení výroby: Implementace pokročilých systémů řízení výroby (MES), které umožňují sledování a optimalizaci výrobních procesů v reálném čase.
4. Ekologické stavebnictví: Používání udržitelných stavebních praktik a materiálů, které minimalizují negativní dopady na životní prostředí.
5. Zvyšování kvalifikace pracovní síly: Důraz na kontinuální vzdělávání a rozvoj dovedností zaměstnanců, aby odpovídali aktuálním trendům a technologiím v oboru.

Tyto trendy představují klíčové oblasti, na které se projekt zaměřuje, aby zajistil, že naši zaměstnanci budou dobře připraveni na budoucnost a přispějí k dosažení strategických cílů společnosti.

Tímto přístupem chceme zajistit, že naši zaměstnanci budou lépe připraveni na současné výzvy a schopni rychle se přizpůsobovat budoucím změnám, čímž podpoří rozvoj svých dovedností v souladu s požadavky moderního průmyslu. Detaily o konkrétních školeních a kurzech byly podrobněji popsány v předchozích kapitolách projektu.

- Definujte cílové hodnoty výsledkového indikátoru a způsob jeho měření.

Název a kód ukazatele	Cílová hodnota
EECR 03 – účastníci, kteří získali kvalifikaci v době ukončení své účasti	171

3.5. Rizika a vnější faktory implementace projektu

Co všechno může chybnému záměru pomoci nebo co jej může ohrozit, a jak?

- Vyjmenujte a popište vnější faktory, podmínky a rizika, které na projekt působí/mohou působit a jakým způsobem.
- Jak působení vnějších faktorů ovlivní/může ovlivnit požadovaný výsledek?
- V případě rizik uveďte, jakým způsobem budete s riziky pracovat a jak je budete minimalizovat.

Rozsah: max. 300 slov

Projekt pro společnost xxx se potýká s několika riziky, která mohou významně ovlivnit jeho úspěch. Největší hrozbou je nedosažení stanovených cílových hodnot monitorovacích indikátorů, což může být důsledkem neefektivního implementačního procesu, špatného designu školení nebo nedostatečného zázemí pro realizaci vzdělávacích aktivit v kontextu strojírenského a stavebního sektoru. Je klíčové

důsledně sledovat a kontrolovat projektový plán, aby nedošlo k narušení časového harmonogramu, což by mohlo ohrozit dosažení cílů.

Dalším významným rizikem je možné negativní ovlivnění výrobních a stavebních procesů, pokud se pracovníci příliš zaměří na vzdělávání a zanedbají své běžné povinnosti. Je třeba pečlivě vyvážit potřebu získávání nových znalostí s udržením plynulého chodu výroby a realizace stavebních projektů.

Fluktuace zaměstnanců, zejména klíčových pracovníků s nezbytnými kompetencemi, představuje další potenciální hrozbu pro úspěšnou realizaci projektu. Aktivní zapojení a motivace cílové skupiny jsou zásadní; nedostatek zájmu o vzdělávací aktivity může oslabit účinnost programu a negativně ovlivnit výkonnost společnosti.

Kromě toho je nezbytné správně vybrat dodavatele vzdělávacích aktivit. Kvalita služeb a schopnost flexibilně reagovat na potřeby projektu jsou klíčové. Nedodržení podmínek ze strany dodavatele by mohlo způsobit značné komplikace a ohrozit celkový úspěch projektu. Je tedy důležité mít strategii pro řízení těchto rizik, aby se zajistilo, že projekt dosáhne svých cílů a přispěje k dalšímu rozvoji XXX.

3.6. Doplnkové aktivity (netýká se projektů v Moravskoslezském kraji)

Obsahuje projekt doplnkové aktivity?

- Uveďte a popište případnou další požadovanou podporu pro zaměstnance

Rozsah: max. 600 slov

Asistence s oddlužením

- Uveďte počty zaměstnanců, kterých se podpora bude týkat.
- Popište formu a proces, jak bude asistence s oddlužením probíhat.

Investice (pořízení strojů, přístrojů, materiálu a vybavení) ve vazbě na pracovní činnost zaměstnanců
• Uved'te, jaké doplňkové investice budou součástí projektu. Popište, jakým způsobem a za jakým účelem bude požadovaná investice sloužit vzdělávaným osobám.