



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 rekvalifikace 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	Transformační příběh společnosti xxx
Název žadatele	xxx
IČ žadatele	xxx
Sídlo žadatele	ČR
Provozovna (pokud není shodná se sídlem)	MS kraj

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 nožířských 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; slévárství). 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 má tradici již od roku xxx. Hlavní podnikatelskou činností společnosti je obrábění kovů (25530 - převažující činnost dle CZ-NACE). Od doby svého založení se stala zavedeným a spolehlivým dodavatelem xx zařízení a příslušenství pro xxx (název odvětví). Díky výrobním zkušenostem získaným za téměř tři desetiletí výroby a dodávek domácím i zahraničním zákazníkům dokážeme dodat celé komplety xxx výrobků. Naše výrobky dodáváme kromě tuzemského trhu také do zahraničí. Jako dlouholetí dodavatelé xx zařízení pro automobilový průmysl jsme také ovlivnění kolísavostí trhu v tomto odvětví. Jako dlouholetí dodavatelé xx zařízení pro OKD a.s. budeme schopni správně nastavenou transformací nalézt nové příležitosti na trhu, a tím vyrovnat ztrátu zakázek z důlního odvětví, kde dochází k útlumu.

Společnost zaměstnává celkem xx zaměstnanců, z toho xx dělníků ve výrobě a x pracovníky na pozici technickohospodářské. Pro udržení naší konkurenceschopnosti a vybudované pozice na trhu je nutné reagovat na neustále se zvyšující požadavky na modernizaci technologických inovací, potřebu na zvýšení automatizace a digitalizaci projektů. Zároveň si uvědomujeme nutnost implementace opatření k udržitelnosti a snižování zátěže strojírenské výroby pro životní prostředí. Pro plnění těchto nastavených cílů je tedy nezbytně nutné zvyšování současné kvalifikace zaměstnanců, pomocí přímo cílených vzdělávacích aktivit pro jejich další profesní rozvoj, podpora zvýšení jejich hodnoty ve společnosti. V rámci transformace zavést postupnou automatizaci procesů ve výrobě, a tím zlepšovat pracovní podmínky našich zaměstnanců, snížit jejich fyzickou a zdravotní zátěž, zkvalitnit jejich pracovní prostředí dekarbonizací výroby a snížením škodlivin vznikajících při strojírenské výrobě, což zároveň povede i k eliminaci zátěže pro životní prostředí a snížení spotřeby elektrické energie. Zároveň je tento proces nezbytná podmínka pro rozšíření našeho portfolia výrobků na trhu, získávání nových zakázek a zákazníků, a tím podpořit růst naší společnosti. Transformace společnosti xxx s.r.o. je přímo závislá na zvyšování odborné kvalifikace zaměstnanců v oblasti obsluhy CNC obráběcích strojů, programování, automatizace výroby a práce s digitální technickou dokumentací. Bez systematického vzdělávání v těchto oblastech hrozí společnosti neschopnost plně využívat modernizovaná technologická zařízení, což by vedlo ke zpomalování výrobních procesů a k reálným výpadkům produkce. Nedostatečně kvalifikovaná obsluha by zároveň zvyšovala riziko chybovosti, prostojů strojů a zhoršení kvality výroby. Cílem vzdělávání je zajistit zastupitelnost klíčových pracovních pozic a stabilní chod výroby i při personálních změnách. Vzdělávací aktivity budou probíhat postupně a paralelně s výrobou tak, aby nebyla ohrožena plynulost plnění zakázek. Nezvyšování kvalifikace zaměstnanců by mělo přímý negativní dopad na schopnost společnosti dodržovat smluvní termíny vůči odběratelům. Naopak cílené vzdělávání povede ke zvýšení efektivity využití strojního vybavení a ke snížení rizika výrobních přerušení. Zvyšování kvalifikace zaměstnanců je proto nezbytným předpokladem zachování produkčních kapacit a dalšího rozvoje společnosti.

Činnosti dle CZ-NACE

25530-Obrábění kovů, 281-Výroba strojů a zařízení pro všeobecné účely, 47-Maloobchod, 72100-Výzkum a

	vývoj v oblasti přírodních a technických věd, 256- Výroba nožářských výrobků, nástrojů a železářských výrobků, 46900-Nespecializovaný velkoobchod, 68200-Pronájem a správa vlastních nebo pronajatých nemovitostí
Počet zaměstnanců podniku. V případě, že se projekt týká pouze konkrétní provozovny/provozoven, uveďte počty zaměstnanců této provozovny/provozoven.	xx
Očekávaná změna dodávek zboží/materiálu od dodavatelů nebo potenciální výpadek vlastní produkce. Vyjádřete procentuálně nebo v absolutních hodnotách.	Očekáváme potenciální výpadek vlastní produkce 50-60 %

2. VLIV KLIMATICKÝCH CÍLŮ NA PODNIKATELSKÝ SUBJEKT/ZAMĚŠTNANCE 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 requalifikací, protože jejich kvalifikace v současné době neodpovídá novým činnostem.

Rozsah: max. 600 slov

Hlavní činností podniku je přímá strojírenská výroba. Dodáváme strojní zařízení napříč celým strojírenským odvětvím. Také naším hlavním cílem s ohledem na budoucí generace je především snižování klimatické zátěže, a tím naplnění klimatických cílů ve snaze o omezení negativních dopadů naší výroby na životní prostředí. I naši zákazníci z oboru důlního, leteckého, zemědělského, automobilového stále častěji požadují pomoc a podporu spolupracujících firem na plnění svých nastavených environmentálních cílů a snižování uhlíkové stopy.

Z těchto důvodů je pro plnění našich nastavených klimatických hodnot a cílů, pro udržení konkurenceschopnosti a zamezení možné ztráty našich zákazníků nutností transformace našeho výrobního podniku, jeho strukturální změny jak v celém řízení podniku, tak především v samotné výrobě. Je potřeba postupně přecházet na digitalizaci a principy Průmyslu 4.0, pokročilou automatizaci a robotizaci, využití chytrých senzorů a datové analytiky, aditivní a vysoce přesné výrobní postupy či energeticky úsporná řešení. Tyto technologie umožňují efektivnější řízení výroby, vyšší míru flexibility, lepší využití zdrojů a rychlou reakci na měnící se požadavky zákazníků v souladu s cíli udržitelnosti, inovací a energetických úspor.

Dosažení našich nastavených hodnot a cílů v tomto procesu transformace není možné bez přímého zapojení pracovníků, bez kvalitního vzdělávání pracovníků a bez zvyšování kvalifikace pracovníků správným směrem, a tím zvyšování jejich hodnoty ve výrobním procesu společnosti. Vytvoření lepších hodnotových a pracovních podmínek, zlepšení jejich pracovního prostředí je nezbytnou podmínkou pro posun naší společnosti v plnění cílů klimatické neutrality a podílení se na cílech stejně smýšlejících našich zákazníků.

Pokud nebudeme schopni reagovat jak na inovace, na stále postupující modernizaci a automatizaci procesů, tak i na požadavky klimatických cílů našich zákazníků, a i potencionálních zákazníků, vystavujeme se hrozbě ztráty našeho vybudovaného postavení v tomto oboru na trhu, s tím spojeným rizikem omezení nebo ztráty zakázek, a s tím spojeným rizikem propouštění našich zaměstnanců v časovém horizontu 2 let. Tato skutečnost by se mohla dotknout napříč celým podnikem všech xx zaměstnanců, kterým by hrozila ztráta zaměstnání. Z tohoto počtu se jedná o x pracovníky THP a xx klíčových pracovníků na dělnických profesích, které je potřeba ochránit včasnou a nutnou transformací podniku. Protože vnímáme jako prioritu včasnou reakci na začlenění těchto pracovníků do zvyšování kvalifikace, rekvalifikace a školení, chtěli bychom zvládnout naše nastavené cíle v časovém horizontu 2026 až 2027.

V rámci rozvoje odborných kompetencí všech xx zaměstnanců, kde strukturu tvoří x řídicí pracovník na pozici ředitele společnosti, x vedoucí pracovník na pozici vedoucího výroby, x technickohospodářské pracovníky a xx zaměstnanců ve výrobě, kde je zastoupeno x obsluh CNC, x pracovníci na klasických soustruzích a x montážní pracovníci, byla pro tyto pracovníky byla sestavena ucelená řada vzdělávacích aktivit zaměřených na moderní technologie, automatizaci a digitální dovednosti. Pro vedení společnosti je určen AI Strategický workshop, který představí možnosti umělé inteligence v kontextu strategického řízení, inovací a optimalizace firemních procesů. Na tento blok navazuje širší vzdělávání v oblasti AI a jejího využití ve výrobním procesu a AI základů automatizace ve výrobním prostředí, kterého se zúčastní všichni zaměstnanci. Cílem je porozumět principům umělé inteligence, jejím praktickým aplikacím a dopadu na každodenní práci ve výrobě. Součástí všeobecného vzdělávání je také kurz Excel pro mírně pokročilé, zaměřený na efektivní práci s daty, tvorbu přehledů a zjednodušování rutinních činností. Pro odborné pracovníky působící přímo ve výrobě jsou připravena specializovaná technická školení. Zaměstnanci na pozici obráběčů CNC absolvují hned několik úrovní školení programovacího jazyka Fanuc – školení obsluhy CNC, školení programátora CNC a školení technologa CNC. Tato školení rozvíjejí nejen schopnost samostatně obsluhovat stroje, ale i dovednosti v oblasti tvorby programů a technologických postupů. Pro stejnou skupinu pracovníků je určeno také školení využití a základy obsluhy 3D tiskárny, které rozšíří jejich kompetence o moderní metody aditivní výroby. Pracovníci na pozici svařečů se zúčastní kurzů zaměřených na obsluhu svařovacího automatu a programování svařovacího automatu. Tyto aktivity posílí jejich schopnost efektivně pracovat s moderní svařovací technikou, zvyšovat kvalitu spojů a

optimalizovat svařovací proces. Celý soubor vzdělávacích aktivit propojuje digitální dovednosti, automatizaci i tradiční výrobní technologie a směřuje k posílení odbornosti zaměstnanců a zvýšení efektivity výroby.

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

Projektový záměr společnosti:

1. **Transformace v oblasti řízení podniku.** Jedná se především o rozvoj dovedností v oblasti AI a digitalizace podniku, v oblasti školení automatizací a mapování a optimalizace procesů vedení podniku a činnosti výroby. Tato část transformace by byla rozdělena do dvou rovin, jako strategické workshopy pro vedení společnosti a pracovní a praktické workshopy pro vedoucí provozu. Cílem je především maximalizovat efektivitu v rozhodovacích procesech, naučit se zautomatizovat procesy vedoucí ke zvýšení přesnosti, spolehlivosti a rychlosti procesů výroby pomocí AI, digitalizace a automatizace, a tím snížení zátěže kladené na naše zaměstnance.
2. **Transformace v oblasti výrobních procesů.** Jedná se především o automatizaci a prohloubení myšlení pracovníků ve výrobě pro tvorbu efektivních řešení, schopnost pracovníků převést své manuální procesy na automatizované, snaha o zapojení pracovníků dílny do digitalizace a zeštíhlení výroby s cílem podílet se na maximální efektivitě výroby, zvýšení rychlosti a přesnosti výroby pracovníků na přidělených strojích. Naším cílem je pomocí zvyšování kvalifikace našich operátorů strojů posunout výrobní portfolio společnosti na vyšší úroveň nabídky našich výrobků, abychom si udrželi již vybudované postavení na trhu, ale zároveň jsme se mohli zaměřit na další nová perspektivní odvětví strojírenského průmyslu. Díky modernizaci výrobních technologií, rozšíření kompetencí zaměstnanců a zavádění prvků automatizace a umělé inteligence se otevírají nové příležitosti v několika oblastech. Jedním z klíčových směrů je výroba přesných obráběných dílů pro široké spektrum průmyslových aplikací. Patří sem komponenty pro dopravní techniku, manipulační zařízení či speciální strojní přípravky. Společnost se chce dále orientovat na strojní součásti a podsestavy pro zemědělskou a lesnickou techniku, kde roste poptávka po odolných komponentech s vysokou mírou přizpůsobení. Dalším rozvíjeným odvětvím je automotive, zejména v oblasti zakázkové malosériové výroby dílů, prototypových komponent a přípravků pro montážní linky. Zkušenosti s přesným CNC obráběním a nově budované kompetence v oblasti programování a automatizace umožní společnosti lépe reagovat na požadavky automobilového průmyslu na kvalitu, opakovatelnost a rychlost dodávek. Velký potenciál má také oblast aditivní výroby, zejména při tvorbě funkčních prototypů, náhradních dílů a speciálních konstrukčních prvků pro strojní zařízení. Integrace 3D tisku do výrobních procesů podporuje flexibilitu, zkracuje



dodací lhůty a umožňuje vyrábět tvary, které jsou tradičními metodami obtížně realizovatelné. Rozvoj kompetencí ve svařování a automatizaci směřuje firmu rovněž k zakázkám v odvětví výroby ocelových konstrukcí, rámu a svařovaných podsestav, kde automatizované svařování výrazně zvyšuje efektivitu a kvalitu výsledných produktů. V tomto kroku bychom chtěli využít nejen vhodných vzdělávacích aktivit pro rozvoj technických a odborných znalostí pracovníků jako našeho hlavního cíle, ale splnění tohoto cíle bychom chtěli podpořit i využitím doplňkového investičního záměru pořízením nového svařovacího automatu, protože v tom vidíme momentálně největší přínos pro naše nejvíce neefektivní místo výrobního procesu jak z hlediska zaostání výroby v automatizaci procesu, tak z hlediska snahy o snížení environmentální zátěže procesu výroby. S tím je úzce spojen poslední bod transformace.

3. **Transformace environmentálních procesů** ve společnosti v souladu s regionální strategií a závazkem EU dosáhnout klimatické neutrality do roku 2050. Naplnění těchto cílů je plně v souladu se smýšlením naší společnosti jako správné cesty pro plnění cílů Zelené dohody pro Evropu. Snížováním emisí a energetických úspor v našem výrobním procesu jsme schopni přispět k ochraně přírody a přírodních zdrojů, a tímto se aktivně podílet na snížování zátěže tradičního těžkého průmyslu v Moravskoslezském kraji. K tomu přispějeme nejen plánovanými vzdělávacími aktivitami pro naše pracovníky, ale i snížením energetické náročnosti a emisní náročnosti svařovacích procesů, které jsou jednou z nejdůležitějších součástí výrobního programu společnosti, pořízením stroje pro automatizaci svařování. Tímto podpoříme i naši snahu o vytvoření čistého pracovního prostředí, obsluhou robotů podpoříme zrychlení výrobního procesu a využijeme potenciál našich zaměstnanců pro zkvalitnění technologických procesů.

Projekt přinese zásadní změnu v řízení podniku, zaměřenou na rozvoj dovedností v oblasti AI, digitalizace a automatizace procesů. Strategické a praktické workshopy umožní vedení i provozním zaměstnancům efektivněji rozhodovat a zvyšovat přesnost, rychlost a spolehlivost procesů. Automatizace a digitalizace bude mít hlavní dopad na efektivnost výrobních procesů a podpoří schopnost pracovníků převádět manuální činnosti do automatizovaných systémů. Zvyšování kvalifikace operátorů strojů umožní rozšíření výrobního portfolia a udržení konkurenční pozice na trhu. Modernizace technologií a zavádění AI a automatizace otevře nové příležitosti v přesném obrábění, automotive, aditivní výrobě i výrobě ocelových konstrukcí. Integrace 3D tisku a automatizovaného svařování zkrátí dodací lhůty, zvýší flexibilitu a kvalitu produktů a sníží environmentální zátěž výroby.

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. Uveďte 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



Realizací projektu budeme schopni reagovat na stále se zvyšující požadavky zákazníků z hlediska technologického rozvoje, využití digitálních technologií, automatizace v souladu s plněním transformačního procesu a plnění nastavených klimatických cílů.

Uvědomujeme si hodnotu lidského kapitálu ve výrobních procesech, proto chceme zajistit našim pracovníkům dosažením vyšší kvalifikace možnosti osobního růstu v naší společnosti, podpořit jejich další budoucí směřování i případné další uplatnění na trhu práce. Vzhledem k nízké nezaměstnanosti v České republice je stále větším problémem obsadit potřebné profese ve strojírenském průmyslu, především obráběče kovů, svařeče, lakýrnický, montéry. Zvyšováním kvalifikace našich pracovníků získáme potřebnou zastupitelnost na klíčových pozicích ve výrobním procesu, které výpadkem takového pracovníka ohrožují plnění výrobního plánu, tím riziko ztráty zákazníků, a s tím spojené existenční problémy společnosti. Dalším důležitým trendem, zakotveným u stále většího počtu zákazníků, jsou zvyšující se nároky na využívání nových technologií pro stále přesnější obrábění, jejich požadavky na kvalitu, rychlost a dodržování stále náročnějších parametrů u našeho výrobního portfolia. Ztotožňujeme se s potřebou posílit vzdělávací aktivity pracovníků pro jejich využívání moderních technologií, digitalizace a automatizace jako nositele technologického pokroku, jehož pomocí jsme schopni vytvořit prostor pro lepší pracovní podmínky, snížit psychickou, fyzickou i ergonomickou zátěž pracovníků. Zároveň tím dáme možnost zvýšit odbornost našich pracovníků schopností umět reagovat na požadavky a trendy dnešní doby, přizpůsobit se jim a hledat úspornější cesty maximálním využitím kapacity strojů, realizovat zadané úkoly v souladu s optimalizací firemních procesů a digitálních řešení.

Náplň školení by probíhala ve dvou rovinách, strategické workshopy pro získání přehledů o moderních technologiích, AI a v praktických pracovních workshopech pro získání praktických dovedností a nácvik myšlení pro využití technologií, hledání digitálních řešení, AI, no-code nástrojů, platformy xxx. Pro naše pracovníky na strojích pak školení obsluh stroje a programátorů stroje pro možnost zastupitelnosti pracovníků v pracovním procesu, pro posun klíčových pracovníků na lepší obráběcí stroje, a tím maximálně využít jejich získané odborné praxe a znalostí.

Vzdělávání zaměstnanců vidíme také jako cestu k plnění cílů uhlíkové neutrality, snižování zátěže strojírenského průmyslu na přírodní prostředí, plnění stále přísnějších environmentálních norem. Vnímáme tento potenciál jako možnost přispět ke zrychlení a zkvalitnění procesů, které povede k vyššímu výkonu za kratší dobu, tím snížení energetické náročnosti našich strojů a strojního vybavení.

Vzhledem k našemu zaměření ve strojírenském odvětví již nyní pociťujeme výpadky v automobilovém a důlním průmyslu, proto je naším cílem rychle reagovat na vývoj trhu. V připravovaném projektu transformace bychom chtěli v maximální možné míře zajistit našim pracovníkům kvalitním vzděláním, rozvojem jejich dovedností a odborných znalostí zvýšení jejich dalšího uplatnění v zaměstnání, popř. při ztrátě zaměstnání zvýšením jejich hodnoty na pracovním trhu. Zároveň je to velmi užitečný motivační nástroj k seberealizaci pracovníků a k vytvoření moderní pracovní síly. Předpokládáme, že realizací projektu ponecháme celkový počet zaměstnanců beze změny, popř. uvažujeme o postupném navýšení pracovní kapacity na svařovacím automatu a obsluhy CNC frézy. To znamená, že po dokončení všech plánovaných vzdělávacích aktivit zůstane zaměstnáno xx pracovníků, tedy 100 % současného stavu. Projekt je zaměřen právě na stabilizaci týmů, posílení jejich odbornosti a prevenci rizika propouštění nebo nechtěných odchodů. Ztráta či odchod klíčových pracovníků by znamenala nejen ztrátu know-how, ale i nutnost vynaložit značné finanční prostředky na jejich nahrazení, nábor a zaškolení. Navíc by mohlo dojít ke zvýšení nákladů na externí kooperace v případě, že by některé pozice nebyly plně obsazeny. Projekt vzdělávání tak přímo přispívá k udržení 100% zaměstnanosti, zajištění stability týmu a dlouhodobé konkurenceschopnosti společnosti.

Scénář 2: nerealizace projektu

Nerealizací projektu bychom vystavili firmu omezeným možnostem pro náš posun v řešení technologického pokroku, a tím by se značně ztížila naše snaha o snížení zátěže naší strojírenské výroby jak na životní prostředí v průmyslově zatíženém Moravskoslezském kraji, tak zároveň bychom nebyli schopni plnit narůstající požadavky trhu a zákazníků.



Tím bychom ohrozili nejen motivaci a smýšlení našich pracovníků k ochraně přírodních zdrojů, snižování emisí z výrobního procesu, ale ohrozili bychom i existenci firmy možností snížení zakázkové výroby. Vzhledem k našemu výrobnímu portfoliu se zaměřením na důlní, automobilový a zemědělský průmysl, již nyní pocítujeme výpadky ve výrobě útlumem důlního průmyslu a těžební činnosti na Karvinsku, ale zároveň i výpadky ve výrobě v automobilovém průmyslu prodloužením dodacích lhůt některých komponentů. Neschopností reagovat na stále se měnící aspekty a požadavky rozkolísaného trhu se vystavujeme problémům se zakázkovostí, se získáváním nových zákazníků, a s tím související možností útlumu výroby, propouštěním pracovníků nebo odchodu pracovníků. Tento negativní scénář by se mohl dotknout všech xx pracovníků napříč celou společností (tj. 100 % zaměstnanců). Tito pracovníci by pak měli ztížené podmínky pro případné hledání nových pracovních míst z důvodu zaostalosti za technologiemi, neznalosti digitalizace a automatizace procesů, což by je zařadilo na trhu práce do znevýhodněných pozic. Propouštění nebo odchod klíčových zaměstnanců by znamenalo v budoucnu vynaložit velké finanční prostředky pro získání a zaškolení nových zaměstnanců, nebo zatížit náklady společnosti kooperacemi při plném neobsazení pracovních pozic.

Tento negativní scénář hrozí, pokud nebudeme motivovat pracovníky možností zvyšování kvalifikací, možností postupu na lepší pracovní místa, zlepšením pracovního prostředí.

Z hlediska udržitelnosti pokud nebudeme přistupovat realisticky a cílevědomě na nové požadavky trhu, nebudeme schopni nabídnout nové a lepší technologie výroby, přesnosti a rychlosti obrábění, pak nemůžeme posunout a rozšířit naše portfolio výrobků a opracování na stále rostoucí požadavky zákazníků, a tím se nám zkomplikuje možnost uspokojit současné zákazníky, získat nové zákazníky a nové příležitosti zvyšováním a prohlubováním kvalifikace a rekvalifikace zaměstnanců pro nová odvětví ve strojírenství.

Vzhledem ke stále rostoucímu počtu zákazníků z automobilového průmyslu a zemědělského průmyslu, kteří mají již nastavený proces naplňování klimatických cílů, je pro nás hrozbou nereagovat na jejich požadavky, a nenastavit si i u nás proces transformace pro zachování naší produkce a zaměstnanosti v souladu s naplněním těchto cílů.

Předpokládaný počet zaměstnanců a jejich podíl na celkovém počtu zaměstnanců podniku/provozovny/skupiny podniků, kteří budou zapojeni do projektu (současní i potenciálně nově přijatí)	xx/ 100%
Časový horizont, kdy budou zaměstnanci do projektu zapojeni (ne více než 3 roky následující po roku podání žádosti)	2026-2027

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)
Obecné IT	AI – Implementace a školení pro efektivní řízení procesů	12112, 13212	Digitální a datové znalosti	1	2	x	ANO
Obecné IT	AI a její využití ve výrobním procesu	12112, 13212, 31153, 35120, 41100, 72121, 72140, 72237, 72239,	Digitální a datové znalosti	1	2	x	ANO
Obecné IT	AI-Základy automatizace	13212, 31153, 35120, 72121, 72140, 72237, 72239	Digitální a datové znalosti	1	2	x	ANO
Obecné IT	Excel pro mírně pokročilé	12112, 13212, 31153, 35120, 41100, 72237, 72239, 72121, 72140	Práce s daty	1	2	x	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 jednotlivec nebo poskytovat kvalifikované stanovisko týmu, 4 = lektor (schopnost učit danou kompetenci)



Technické a jiné odborné vzdělávání	Fanuc-Školení obsluhy CNC	72237	Optimalizace procesů CNC	2	3	x	ANO
Technické a jiné odborné vzdělávání	Fanuc-Školení programátorů CNC	35120	Optimalizace procesů CNC	2	3	x	ANO
Technické a jiné odborné vzdělávání	Fanuc-Školení technologa CNC	31153	Optimalizace procesů CNC	2	3	x	ANO
Technické a jiné odborné vzdělávání	Využití a základy obsluhy 3D tiskárny	72237	Moderní výrobní technologie	1	2	x	ANO
Technické a jiné odborné vzdělávání	Obsluha svařovacího automatu	72121	Integrace robotizace svařování	1	3	x	ANO
Technické a jiné odborné vzdělávání	Programování svařovacího automatu	72121	Optimalizace procesů svařování	1	3	x	ANO



Tabulka č. 2 - Plán vzdělávacích potřeb formou reskillingu

Plán vzdělávacích potřeb podniku ve vazbě na transformaci formou reskillingu					
Kategorie vzdělávání	Pracovní vzdělávací aktivita	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)
Zvolte položku					
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

Do projektu transformace vstupujeme s dobrou vůlí a vírou v posun tím nejlepším směrem pro učení se novým věcem, podpory myšlení a rozšíření znalostí. Protože, kde je vůle, tam je i cesta k důležitým oblastem udržitelnosti a úspěchů v naší snaze o dosažení nezbytné digitalizace a automatizace procesů naší výroby, dosažení nastavených klimatických cílů.

Vzdělávací potřeby našeho podniku ve vazbě na transformaci jsou cíleny tak, aby přinesly co největší užitek a účinek v rozvoji dovedností, rozhodování, myšlení, učení se a využití všech znalostí pro vlastní rozvoj, pro eliminaci ergonomické a fyzické zátěže, pro lepší pracovní prostředí, pro lepší životní prostředí. Proto jsou vzdělávací aktivity plánované ve dvou rovinách:

- 1) **Udržitelnost v oblasti IT**, do které patří zvýšení kvalifikace v oblasti digitalizace, především znalosti umělé inteligence a její využití a automatizace. Hlavním cílem je především podpořit zaměstnance ve zvyšování jejich kvalifikace, aplikaci nového smýšlení k optimalizaci výrobního procesu, neustálý rozvoj a nutnost inovací pro udržení konkurenceschopnosti, a zároveň i využití získaných dovedností a nové smýšlení v opatřeních vedoucích ke zlepšování životního prostředí a plnění klimatických cílů. Výsledným výstupem těchto aktivit bude především kvalifikovaný růst pracovníků, základní a pokročilé znalosti v oblasti nových a moderních technologiích a jejich praktické využití v rozhodovacích procesech, které úzce ovlivňují naše výrobní procesy. Zvýšení kvalifikace našich pracovníků rozhodně zvýší jejich hodnotu jako lidského zdroje jak v naší firmě, tak i na pracovním trhu, pomůže k udržení konkurenceschopnosti, možnosti rozšířit naše výrobní portfolio na další oblasti strojírenského průmyslu, vyrovnat ztrátu klíčových partnerů v rámci jejich útlumu nebo zeštíhlení, automatizací procesů uspořit energetické zdroje a snížit emise, a tím přispět k plnění cílů Zelené dohody pro Evropu.
- 2) **Udržitelnost v oblasti technických a odborných znalostí**. Hlavním cílem je především rozvíjet znalosti a dovednosti obsluh a programátorů CNC obráběcích center v souladu s neustálým technologickým rozvojem a inovacemi, pomocí automatizace a robotizace maximalizovat efektivitu ve výrobních procesech. Výsledným výstupem těchto aktivit bude převést některé manuální procesy na automatizované, a tím zvýšit rychlost, přesnost a kvalitu výroby, což povede k zvýšení konkurenceschopnosti podniku, udržení stávajících zákazníků, hledání nových zákazníků s nabídkou nového výrobního portfolio. Takto efektivní výroba povede zároveň ke snížení energetické zátěže našich strojů a zařízení, vytváření energetických úspor, snižování emisní zátěže, a tím k naplnění klimatických cílů.

Plán vzdělávacích aktivit podniku je zaměřen na podporu transformace formou upskillingu a zahrnuje jako hlavní aktivity kombinaci obecných IT a odborných technických vzdělávacích aktivit. Mezi aktivity patří vzdělávání v oblasti AI a jejího využití ve výrobních procesech (15 zaměstnanců), základy automatizace (xx zaměstnanců), digitální a datové znalosti v rámci implementace a školení využití AI pro vedení a technickohospodářské pracovníky (x zaměstnanci), práce s Excel pro mírně pokročilé (xx zaměstnanců), školení obsluhy CNC strojů (x zaměstnanců), školení programátorů CNC (x zaměstnanců), školení technologa CNC (x zaměstnanci), využití a základy obsluhy 3D tiskárny (x zaměstnanci), obsluha svařovacího automatu (x zaměstnanci) a programování svařovacího automatu (x zaměstnanci). Vzdělávání je přímo cílené pro naše



profese zaměstnanců dle klasifikace CZ ISCO a jeho výsledkem je zvýšit úroveň jejich kompetencí po ukončení vzdělání. Všechny vzdělávací aktivity jsou ukončeny formální zkouškou nebo certifikátem, a proto ukazatelem výstupu bude přesný počet úspěšně absolvovaných zaměstnanců s certifikátem. Tento ukazatel výstupu umožní přesně sledovat efektivitu vzdělávacího programu a potvrdit dosažení plánovaných kompetencí v rámci transformace podniku.

- Definujte cílové hodnoty výstupového indikátoru a způsob jeho měření.

Název a kód ukazatele	Cílová hodnota
EECO 01 - celkový počet účastníků	xx
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

Cílem projektu transformace je modernizace výrobních a organizačních procesů s důrazem na zvyšování kvalifikace zaměstnanců, digitalizaci a automatizaci činností, posílení konkurenceschopnosti a dosažení udržitelnějšího provozu v souladu s klimatickými cíli. Transformace představuje komplexní přechod od tradičního modelu výroby k modelu efektivní, datově řízené a ekologicky odpovědné firmy. Jedním z klíčových výstupů projektu je zvýšení kvalifikace pracovníků. Zavádění nových technologií a digitalizovaných výrobních procesů vyžaduje rozšíření technických i digitálních kompetencí zaměstnanců. Cílem je vytvořit prostředí, v němž budou pracovníci schopni efektivně využívat moderní zařízení, analyzovat data o výrobě a aktivně přispívat k jejímu zlepšování. Součástí transformace je proto systematické vzdělávání v oblasti obsluhy automatizovaných systémů, práce s daty, bezpečnosti práce a environmentálních aspektů výroby. Tím se zvyšuje nejen kvalita lidských zdrojů, ale také jejich schopnost adaptace na technologické změny. S tím úzce souvisí i zvýšení hodnoty pracovníků na trhu práce. Díky nově nabytým znalostem a dovednostem v oblasti automatizace, digitalizace a řízení procesů se zaměstnanci stávají kvalifikovanějšími odborníky, jejichž kompetence odpovídají požadavkům moderního průmyslu. Projekt tak posiluje lidský kapitál podniku a zároveň zvyšuje jeho atraktivitu jako zaměstnavatele. Vzdělání a motivování pracovníci jsou klíčovým faktorem dlouhodobé konkurenceschopnosti a inovativnosti firmy.

Dalším strategickým cílem projektu je rozvoj digitalizace a automatizace výrobních procesů. Zavedení inteligentních zařízení, jako jsou automaty a systémů pro sběr a analýzu dat, které umožní přesnější řízení výroby, prediktivní údržbu a optimalizaci zdrojů. Digitalizace přinese transparentní přehled o výkonnosti procesů, lepší plánování a umožní rychle reagovat na změny poptávky nebo kapacit. Automatizace zároveň povede k vyšší efektivitě práce, snížení provozních nákladů a minimalizaci chybovosti, čímž se zvýší celková kvalita produkce. Transformace tím přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti podniku na trhu. Moderní a technologicky vybavená výroba umožňuje rychleji reagovat na potřeby zákazníků, plnit přísnější kvalitativní a ekologické požadavky a udržovat stabilní výrobní kapacitu i v době kolísání trhu nebo nedostatku pracovní síly. Digitalizace a vyšší efektivita procesů rovněž podporují inovační schopnosti firmy, čímž se posiluje její pozice vůči konkurenci na domácím i mezinárodním trhu.

Neméně důležitým aspektem projektu je naplňování klimatických a environmentálních cílů. Zaváděním energeticky účinnějších technologií, přesným řízením spotřeby materiálů a energie a minimalizací odpadu



dochází ke snižování ekologické stopy podniku. Digitalizované procesy umožňují přesně měřit a vyhodnocovat environmentální dopady výroby, což přispívá k transparentnímu ESG reportingu a k souladu s evropskými cíli udržitelnosti. Transformace výroby tak podporuje přechod k nízkouhlíkové ekonomice, zlepšuje image podniku a zvyšuje jeho schopnost ucházet se o projekty a zakázky s důrazem na udržitelnou produkci.

Celkovým výsledkem projektu transformace je podnik, který efektivně kombinuje lidský potenciál a moderní technologie. Vyšší kvalifikace pracovníků, propojení digitálních nástrojů a automatizovaných systémů, důraz na inovace a odpovědný přístup k životnímu prostředí společně vytvářejí základ pro dlouhodobě udržitelný růst. Transformace tak přináší nejen okamžité provozní úspory a zvýšení produktivity, ale také strategickou schopnost reagovat na budoucí výzvy průmyslu, trhu práce i klimatické politiky.

- 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	xx

3.5. Rizika a vnější faktory implementace projektu

Co všechno může chystanému 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

Transformace podniku obvykle znamená významnou změnu pro další fungování firmy. Tato změna má komplexní dopady, proto je potřeba ji řídit a sledovat i z hlediska rizik. Ohrožení našeho záměru vnímáme ve dvou rovinách, a to riziko samotné implementace a riziko vnějších vlivů.

Z hlediska implementace je důležité sledovat především rizika strategická jako nesoulad mezi plánem transformace a celkovou strategií firmy, kdy řešením je jasná definice cíle projektu, pravidelné revize souladu se strategickým plánem firmy, zapojení širšího vedení do řízení změn. Dále vnímáme riziko organizační jako nepochopení změny, nejasné role, možnost nepřijetí, kde řešením je aktivní komunikace, zapojení pracovníků do tvorby řešení, transparentní komunikace přínosů a dopadů. Riziko finanční z hlediska překročení rozpočtu, zpoždění návratnosti investice, kde řešením je detailní finanční plán, tvorba rezervy, pravidelné finanční kontroly, prioritizace klíčových aktivit. Technologické riziko z hlediska nekompatibility systému, zaostalost, výpadky, kde řešení vidíme v interním technologickém auditu, výběru spolehlivých dodavatelů, zálohový plán pro řešení výpadků. Provozní riziko z hlediska narušení procesu neúčasti klíčových osob, nestabilní implementace, kde je řešením plán přechodného období, postupné fázové implementace, podpora uživatelů po spuštění. A riziko právní a regulační, ze strany změn legislativy, kde řešením je monitoring legislativních změn, interní směrnice a školení zaměstnanců.

Z hlediska vnějších vlivů vnímáme riziko ekonomického prostředí, které ovlivňuje investice, náklady a návratnost projektu, kde řešení vidíme v pravidelném monitoringu ekonomických ukazatelů, diverzifikace dodavatelů, včasná reakce na změny, flexibilní plány a krizové scénáře. Riziko technologických trendů z hlediska rychlého zastarávání technologií, kde řešením je sledování technologických inovací, spolupráce s technologickými partnery. Konkurenční prostředí z hlediska tlaku na kvalitu, cenu a inovaci školení, kde řešení

vidíme v diferenciaci nabídky, kvalitního výběru dodavatele jednotlivých částí projektu. A riziko globálních faktorů jako výpadků dodávek, krize, pandemie, kde řešením je zajištění alternativních dodavatelů, krizové plánování, vytvoření krizových zásob.

3.6. Doplnkové aktivity

Obsahuje projekt doplňkové aktivity?

- Uvedte a popište případnou další požadovanou podporu pro zaměstnance

Rozsah: max. 600 slov

Asistence s oddlužením

- Uvedte 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

- Uvedte, jaké doplňkové investice budou součástí projektu. Popište, jakým způsobem a za jakým účelem bude požadovaná investice sloužit vzdělávaným osobám.

Požadovaná investice do pořízení moderního svařovacího automatu bude sloužit vzdělávaným osobám především jako praktický nástroj pro rozvoj jejich odborných dovedností v oblasti automatizace a robotizace svařovacích procesů. Automat umožní pracovníkům osvojit si práci s moderními průmyslovými zařízeními, včetně ovládání servomotorů, nastavování parametrů svařování a monitorování kvality svarů, což jsou klíčové kompetence pro efektivní a bezpečnou výrobu. Díky automatizaci a digitalizaci výroby získají zaměstnanci zkušenosti s technologiemi Průmyslu 4.0, které podporují přesné polohování, opakovatelnost procesů a optimalizaci výrobního cyklu. Investice zároveň umožní snížit manuální zátěž a riziko expozice škodlivým vlivům (teplo, dým, UV záření), čímž zvyšuje bezpečnost a komfort práce, což je důležité pro efektivní učení a adaptaci na nové technologie. Celkově bude automat sloužit k praktickému propojení teoretických znalostí získaných ve vzdělávacích aktivitách s reálnými výrobními procesy, čímž se výrazně zvýší kompetence zaměstnanců, jejich produktivita a připravenost na moderní, digitálně řízenou výrobu.

Pořízení moderního svařovacího automatu také představuje pro podnik zásadní krok směrem k vyšší efektivitě, digitalizaci a udržitelnosti výroby. Takové zařízení přináší významné technické, ekonomické i environmentální přínosy a podporuje dlouhodobou strategii podniku v oblasti automatizace a snižování uhlíkové stopy. Z pohledu produktivity a kvality výroby umožňuje svařovací automat dosáhnout výrazně stabilnějších a opakovatelných výsledků oproti ručnímu svařování. Díky automatickému řízení parametrů se minimalizují chyby způsobené lidským faktorem, což vede ke zrychlení výrobního procesu a ke snížení počtu zmetků. Vyšší přesnost a konzistentní kvalita svarů zároveň snižují potřebu oprav a následných kontrol, čímž se zefektivňuje celý výrobní cyklus a zvyšuje návratnost investice. Dalším významným přínosem je zvýšení bezpečnosti práce a komfortu zaměstnanců. Automat omezuje přímou expozici pracovníků teple, dýmům a UV záření, což přispívá k lepším pracovním podmínkám i k plnění požadavků v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Z hlediska digitalizace výroby představuje moderní automat klíčový prvek pro přechod na koncept Průmyslu 4.0. Digitalizace také zajišťuje lepší sledovatelnost výroby a podporuje implementaci systémů kvality, což je stále častějším požadavkem zákazníků i auditorů. Pořízení automatu má rovněž přímý dopad na naplňování klimatických a environmentálních cílů. Moderní zařízení jsou vybavena úspornými zdroji a řízením výkonu podle

aktuální potřeby, což vede k nižší spotřebě elektrické energie a tím i k redukci emisí CO₂. Díky přesnému dávkování přídavného materiálu a ochranného plynu se snižuje materiálová spotřeba i množství odpadu. V širším kontextu pomáhá tento krok naplňovat firemní i evropské závazky v oblasti udržitelnosti, jako jsou principy Zelené dohody pro Evropu či klimatický balíček Fit for 55. Celkově lze říci, že pořízení svařovacího automatu přináší podniku synergický efekt. Zvyšuje produktivitu, kvalitu a bezpečnost práce, snižuje provozní náklady a současně posiluje technologickou vyspělost organizace. Díky digitalizaci a měřitelným ekologickým přínosům podporuje strategické cíle podniku v oblasti inovací a udržitelného rozvoje. Tento krok tak není pouze modernizací výrobního zařízení, ale součástí komplexní transformace směrem k efektivní, digitální a environmentálně odpovědné výrobě.

Svařovací automat vhodný pro naši výrobu je modulární stroj určený především pro automatizované MIG/MAG svařování rotačních dílů, jako jsou trubky nebo válcové komponenty. Je navržen pro flexibilní přizpůsobení rozsahu minimálních a maximálních rozměrů svařenců díky stavebnicové konstrukci. Pohon polohovacího mechanismu je řízen servomotory, což zajišťuje vysokou přesnost polohování součástí během svařování. Automat podporuje kontinuální cyklus svařování s opakovatelností svařovacích parametrů, čímž minimalizuje vliv lidského faktoru a zvyšuje kvalitu svárů. Konstrukce stroje umožňuje integrovat další automatizační prvky, například polohovač, pro optimalizaci výrobního procesu a bezpečnosti práce. Orientační pořizovací cena tohoto automatu je xxx Kč bez DPH.