

Příloha č. 1 výzev OPST pro oblast vzdělávání ve firmách

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	Transformační příběh firmy XY
Název žadatele	XY, s.r.o.
IČ žadatele	12345678
Sídlo žadatele	Sídlo 123, 987 65 Ostrava
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 XY, s.r.o. je předním výrobcem V současnosti firma ve svých třech výrobních závodech i v jejich podpůrných úsecích zaměstnává v Ostravě přibližně XXX zaměstnanců. Jistota stabilní práce, naplněná výrobní kapacita, perspektiva v podobě významných investic, snadná dopravní dostupnost, velmi dobré finanční ohodnocení a řada zaměstnaneckých benefitů – to vše nás řadí k významným průmyslovým zaměstnavatelům v regionu v souvislosti s tradicí působnosti v Ostravě již od roku 1940.

Pro společnost je velmi důležitá dostatečná kvalifikace pracovníků napříč podnikem od výrobních, až po technickohospodářské pozice (THP). Z tohoto důvodu bychom chtěli podpořit naše zaměstnance v rámci nejrůznějších vzdělávacích aktivit, které podpoří jejich kvalifikaci nejen u nás, ale celkově zvýší jejich hodnotu na trhu práce a pomůže transformaci podniku v období 2024-2027 a vzhledem k množství zaměstnanců povede také k rozvoji potenciálu Moravskoslezského kraje.

Charakteristika, která poukazuje na to, že jsme podnikem v transformaci zahrnuje několik skutečností. V současné době implementujeme opatření směřující k udržitelnosti a snižování uhlíkové stopy v rámci svého provozu ve všech závodech. V rámci korporace jsme pilotním závodem korporace pro dekarbonizaci výrobního procesu a testování nízkoemisních a bezemisních médií. Vzhledem k tomu, že se nejedná pouze o naše interní cíle, ale zároveň o nezbytnou podmínku pro získání nových zakázek a následnou výrobu většiny typů výrobků pro naše zákazníky (např. firmy ABC, DEF, KIJ apod.) mohli bychom v budoucnu přijít o velkou část objemů výroby právě z důvodu, že se nebudeme iniciativně zapojovat do projektů týkajících se udržitelnosti, obnovitelných zdrojů a nízkoemisní a bezemisní dopravy a tím ztratíme zájem zákazníků o výrobu v našich závodech.

Transformace se naší firmy týká také v oblasti integrace moderních technologických inovací a digitalizačních projektů. Vzhledem k tomu, že jsme jako strojírenská firma spadající do těžkého průmyslu působící v automotive odvětví nuceni se neustále inovovat vzhledem vyvíjejícím se trendům, potřebám na zvýšení automatizace a tím snížením nejen ergonomické či fyzické zátěže pro naše zaměstnance, musíme na ně reagovat i v rámci nových technologických procesů ve výrobě, aplikovat nové smýšlení a neustále rozvíjet naše zaměstnance pro udržení konkurenceschopnosti. Snažíme se proto směřovat k optimalizaci výrobního procesu a budovat transformaci v konceptu Industry 4.0. Pokud nebudeme vyvíjet snahy o neustále zasazování megatrendů v oblastech výše, může hrozit snížení produkce objemů výroby natolik, že nebude udržitelná výroba v našich závodech nadále provozovat.

Snažíme se neustále posilovat naši pozici prostřednictvím inovací výrobních procesů a rozvoje našich zaměstnanců. Aktivně se věnujeme procesům výše popsaným, abychom efektivně reagovali na současné výrobní výzvy a udrželi si konkurenceschopnost v dynamickém mezinárodním prostředí. Nedostatek snahy o integrování megatrendů v těchto oblastech by mohl vést k neudržitelnému snížení



objemu výroby v následujících letech v našich ostravských závodech. Proto klade naše firma důraz na trvalý vývoj a adaptaci k novým výzvám, aby si udržela konkurenceschopnost na trhu.

Nerealizace všech těchto činností by do budoucna mohla vést ke ztrátě 45-75 % odběrů z důvodu neschopnosti reagovat na požadavky zákazníků. Takto rozsáhlá ztráta by znamenala nejen ekonomickou zátěž pro společnost, ale také by mohla postavit otázky ohledně udržitelnosti provozu v České republice a souvisejícího hromadného propouštění zaměstnanců, kteří v podniku pracují. Abychom tomu předešli, je nezbytné pokračovat v investicích do zaměstnanců, inovací, digitalizace a automatizace, což nám umožní flexibilně reagovat na potřeby trhu a udržet si konkurenční výhodu v oboru.

Činnosti dle CZ-NACE	29320, 00, 620, 68, 6820, 743 00, G, J
Počet zaměstnanců podniku. V případě, že se projekt týká pouze konkrétní provozovny/provozoven, uveďte počty zaměstnanců této provozovny/provozoven.	111
Očekávaná změna dodávek zboží/materiálu od dodavatelů nebo potenciální výpadek vlastní produkce. Vyjádřete procentuálně nebo v absolutních hodnotách.	45-75 %

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

Hlavní činností podniku je Vzhledem k tomu, že jako firma patříme do automobilového průmyslu, musíme reagovat na požadavky našich zákazníků, kterým výrobky dodáváme. Automobilky se v dnešní době stále více zaměřují na snižování uhlíkové stopy ve snaze o omezení negativního dopadu automobilového průmyslu na životní prostředí a splnění přísnějších environmentálních norem. K tomuto účelu přijímají různá opatření, na kterých spolupracují také se svými dodavateli, od kterých očekávají aktivní účast na dosažení cílů týkajících se udržitelnosti a snižování uhlíkové stopy. Pokud bychom tedy i my nepřistoupili na zvyšování kvalifikace zaměstnanců tak, abychom jako firma o tomto tématu dostali větší povědomí a byli schopni na tyto iniciativy také reagovat, a ještě více se přiblížit k dosažení uhlíkové neutrality, mohlo by se do budoucna stát, že bychom o velkou část těchto zákazníků přišli.

Co se požadavků zákazníků týče, musíme reagovat také v rámci orientace na modernější technologické procesy týkající se především digitalizace a robotizace. Tyto procesy nám nejen usnadní naplňování požadovaných objemů, ale také splňování složitějších požadavků zákazníků v rámci vývoje a inovací spojených s transformací ekonomiky směrem k udržitelnosti, elektrifikaci a novým mobility konceptům. V případě, že bychom naše zaměstnance tímto směrem neposouvali, mohli bychom přijít o klíčové zákazníky nebo bychom museli méně kvalitní pracovníky nahradit specialisty z trhu práce.

I přesto, že je velmi složité odhadnout, jaký bude vývoj ekonomiky v následujících letech a kam se automobilový průmysl bude v tomto ohledu posouvat, předpokládáme, že by se výše uvedené body mohly dotknout minimálně 25-30 % zaměstnanců (tj. minimálně xxx zaměstnanců), kterým by v případě naplnění scénářů o ztrátě objemů v závislosti na neschopnosti naplňování požadavků zákazníků mohlo hrozit propuštění. Časový horizont, ve kterém by se transformace ekonomiky vlivem klimatických změn zaměstnanců mohla dotknout odhadujeme na 3-5 let. Tomuto scénáři bychom se chtěli vyhnout zvýšením kvalifikace pro xxx osob v průběhu let 2024-2027, u kterých vnímáme, že současná úroveň znalosti neodpovídá potřebám trhu a cílům společnosti. Jednalo by se převážně o zaměstnance z výrobních úseků a jejich podpůrných oddělení napříč všemi procesy – tj. Zařazení budou také zaměstnanci z podpůrných administrativních úseků, kteří jsou nedílnou součástí transformace podniku.

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 transformace firmy XY, s.r.o. by měl vycházet ze tří bodů, na které následně přímo navazují i jednotlivé typy vzdělávacích aktivit, které bychom chtěli jako firma do projektu zahrnout.

Prvním z těchto bodů je záměr snižování uhlíkové stopy, který je v souladu s regionální strategií a závazkem EU dosáhnout uhlíkové neutrality. Tímto bychom chtěli jako firma přispět ke snaze o omezení klimatických změn a dosažení udržitelnějšího prostředí. Domníváme se, že vzhledem k tradici Moravskoslezského kraje, který byl závislý na těžbě uhlí a průmyslové výrobě, je tato snaha klíčová. Jako firma bohužel prozatím nezaměstnáváme specialisty na toto téma, proto bychom chtěli na začátku projektu využít příležitosti k rozvoji zaměstnanců v tomto odvětví, tak aby měli do budoucna znalosti dostatečné k tomu, abychom mohli krok k omezení závislosti na uhlíku, a tak snižování uhlíkové stopy, uskutečnit. S tím souvisí mimo jiné záměr firmy soustředit se na technologii vodíku a vyškolení zaměstnanců na práci s ním.

Dalším bodem, na který by se měl projekt soustředit, je transformace na budoucí styl řízení, a to zejména v oblasti digitalizace. V tomto směru bychom chtěli kvalifikačně rozvíjet zaměstnance na nižších výrobních pozicích a v údržbě tak, aby byli do budoucna schopni a ochotni se posouvat na vyšší pozice a měli předpoklady k tomu zavázat se k vyšší zodpovědnosti.

Třetím neméně důležitým bodem je automatizace a zeštíhlení výroby. Tak abychom byli schopni co nejvíce maximalizovat efektivitu a eliminovat ztráty ve výrobních procesech, vnímáme rozvoj zaměstnanců zaměřený na tuto strategii jako klíčový krok. Tak jako většina firem, které následují moderní technologie, i my bychom do budoucna chtěli převést některé manuální procesy na automatizované procesy a zvýšit tak rychlost, přesnost a spolehlivost výroby se snahou o současné snížení ergonomické zátěže zaměstnanců v jednotlivých úkonech. Abychom ale k takovému kroku mohli přistoupit, je třeba zaměstnávat lidský kapitál, který bude schopen nejen obsluhy robotů, řídicích jednotek (PLC), strojů a dalších automatizovaných zařízení, ale také jejich následného servisu či korekcí v závislosti na udržování těchto technologií v chodu. Protože bychom rádi využili potenciál zaměstnanců z vlastních zdrojů předtím, než budeme muset začít hledat externí spolupráce, chtěli bychom využít všechny dostupné prostředky ke zvyšování kvalifikace operátorů tak, aby byli schopni stroje obsluhovat, případně v rámci polyvalence zastoupit i náročnější operace.

Hlavní myšlenkou projektu a zároveň dopad, který by projekt na firmu měl, je dosažení dostatečné kvalifikace zaměstnanců k tomu, abychom byli schopni reagovat na změny týkající se transformace ekonomiky a zároveň se přizpůsobit neustále se vyvíjejícím trendům v oblasti technologie a udržitelnosti. Protože se jako firma chceme udržet na předních příčkách výrobců xxx a být zajímavým partnerem pro naše zákazníky, vnímáme jako velkou zodpovědnost neustále se v těchto odvětvích rozvíjet a nezaostávat za konkurencí.

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

V případě realizace projektu dojde k dosažení dostatečné kvalifikace zaměstnanců v několika ohledech. Co se udržitelnosti a snižování uhlíkové stopy týče, vzhledem k tomu, že již budeme mít ve svých řadách zaměstnance, kteří budou specialisty na toto téma nebo budou mít alespoň obecný přehled o tématu, můžeme se více zaměřit na obnovitelné zdroje, na technologii vodíku a udělat tak další krok směrem k dosažení uhlíkové neutrality.

V oblasti technologického rozvoje nám projekt pomůže v tom, že zaměstnance, kteří nyní dělají spíše méně kvalifikované manuální práce, budeme moct rozvinout také pro obsluhu strojů, což za prvé zvýší celkovou kvalitu lidského kapitálu nejen v naší firmě, ale také na úrovni Moravskoslezského kraje, ale také nám pomůže udělat velký krok k další digitalizaci a automatizaci procesů výroby. Budeme mít také větší množství zaměstnanců, kteří budou schopni obsluhovat složité stroje a operace. Tato iniciativa nám ušetří obrovské úsilí při hledání těchto specialistů na trhu práce, protože v dnešní době, kdy je nezaměstnanost opravdu velmi nízká, není snadné takto vysoce kvalifikované pracovníky (provozní zámečníci, seřizovači CNC, PLC programátoři, ...) pro firmu zajistit. Nedílnou součástí je i podpora motivace pracovníků v oblasti jejich odborného rozvoje.

Jedním z témat, které ve firmě momentálně aktivně diskutujeme, je polyvalence a s tím související zastupitelnost na jednotlivých pozicích. Procesy napříč firmou jsou opravdu různorodé a není možné momentálně dosáhnout toho, aby se zaměstnanci dokázali v rámci jednotlivých procesů plně zastoupit. Zapojením do projektu dosáhneme také toho, že zaměstnancům poskytneme opravdu komplexní vzdělání tak, aby byli schopni se v rámci svých pozic zastoupit, bude docházet k menším výpadkům ve výrobě, což bude znamenat to, že budeme schopni lépe naplňovat stanovené cíle a mít menší nebo žádné ztráty týkající se nesplnění plánovaných odběrů.

I přesto, že v ideálním případě stojíme o to, aby zaměstnanec, kterého na dané pozice vyškolíme, zůstal i nadále zaměstnancem firmy XY, s.r.o., může se do budoucna stát, že o některé zaměstnance přijdeme např. z jejich vlastní iniciativy. V takovém případě projekt pomůže k tomu, aby zaměstnanci, kteří z naší firmy odejdou, byli schopni se jednodušeji uplatnit na trhu práce, protože jejich kvalifikace bude odpovídat standardům, které budou vyžadovat konkurenční firmy v případě, že se budou technologicky rozvíjet podle trendů moderní doby.

Scénář 2: nerealizace projektu

V oblasti udržitelnosti by se mohlo stát, že bychom jako firma neměli dostatečné finanční zdroje na prozkoumávání této oblasti a proškolení zaměstnanců, což by pro nás mohlo znamenat, že by se naše snaha k dosažení uhlíkové neutrality značně zpomalila. Vzhledem k tomu, že se nejedná pouze o naši iniciativu, ale jsme vázání na požadavky zákazníků, kteří kroky v této oblasti vyžadují, potenciálně bychom mohli přijít v jednotlivých letech o část portfolia našich zákazníků. To by znamenalo snižování objemů výroby a vedlo by to k nadbytečnosti některých zaměstnanců a jejich následnému propuštění.

Co se týče proškolení zaměstnanců v oblasti technologického rozvoje, v případě, že by se projekt nerealizoval a my bychom nerozvíjeli zaměstnance a nezvyšovali jejich kvalifikaci, i rozvoj technologie v oblasti digitalizace a automatizace by v tomto případě značně stagnoval. Toto by opět mělo za následek, že bychom již nebyli schopni reagovat na požadavky našich zákazníků a mohlo by dojít k jejich ztrátě, což by představovalo stejný scénář jako v prvním případě, a to jejich propuštění v důsledku nadbytečnosti.

V případě, že bychom se i tak rozhodli, že se chceme přizpůsobovat neustále se vyvíjejícím trendům v oblasti technologie, museli bychom méně kvalifikované zaměstnance z výroby vyměnit za nové a zkušenější zaměstnance z trhu práce a využít tak velké finanční prostředky na jejich nábor a zaškolení. Nahrazení zaměstnanci by opět museli být propuštěni z důvodu nadbytečnosti, protože by pro ně z důvodu technologického rozvoje již nebyly vhodné pracovní pozice. Tito zaměstnanci by se v důsledku propouštění ocitli v značné nevýhodě na trhu práce, především z důvodu nekorespondujících znalostí a dovedností s aktuálními potřebami a trendy průmyslu. To by mohlo způsobit riziko snížení kvalifikačního potenciálu lidského kapitálu v Moravskoslezském kraji.

Propuštění těchto zaměstnanců by mohlo mít dalekosáhlé důsledky nejen na individuální úrovni, ale i na regionální ekonomiku. Existuje riziko, že tyto kvalifikovaní pracovníci by byli nuceni hledat příležitosti v jiných regionech nebo dokonce v zahraničí, kde jsou poskytovány lepší podmínky pro jejich profesní a osobní rozvoj. Moravskoslezský kraj by tak mohl čelit postupnému úbytku kvalifikovaných pracovníků, což by mohlo narušit jeho schopnost konkurovat na trhu práce a atraktivitu pro potenciální investory. Ztráta těchto pracovníků by mohla ovlivnit i vzdělávací instituce v regionu, které by mohly mít nižší poptávku po vzdělávacích programech a kurzech, které by odpovídaly potřebám průmyslu.

Je tedy klíčové zvážit alternativní strategie, které by umožnily přeškolení a restrukturalizaci pracovníků v souladu s novými potřebami průmyslu. To by mohlo předejít ztrátě kvalifikované pracovní síly a udržet konkurenceschopnost Moravskoslezského kraje na regionálním i globálním pracovním trhu. Pokud by nastal případ, že bychom se museli rozhodnout pro propouštění zaměstnanců, mohlo by dojít k tomu, že by vzhledem ke své nízké kvalifikaci nenašli na trhu práce uplatnění, v případě, že by konkurenční firmy na transformaci ekonomiky reagovaly zvyšováním standardů na vzdělání a kvalifikaci svých zaměstnanců. Takoví zaměstnanci by poté byli nezaměstnatelní.

Předpokládaný počet zaměstnanců a jejich podíl na celkovém počtu zaměstnanců podniku/provozovny/skupiny podniků, kteří budou zapojeni do projektu
(současní i potenciálně nově přijatí)

111

Časový horizont, kdy budou zaměstnanci do projektu zapojeni
(ne více než 3 roky následující po roku podání žádosti)

2024-2027

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 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)
Zvolte položku							
Zvolte položku							
Zvolte položku							
Zvolte položku							

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)



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)
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

Jak již bylo zmíněno v kapitolách dříve, jako firma vstupujeme do transformace s myšlenkou dosažení úspěchů v oblastech uhlíkové neutrality, digitalizace a automatizace. Pro úspěch transformace podniku je podstatné pokrýt rozdíl mezi stávajícím stavem kvalifikace pracovníků a budoucího stavu, který očekáváme v roce 2027, kdy bude transformace projektem ukončena.

- 1) Oblast udržitelnosti, zejména pak snižování uhlíkové stopy našich produktů a organizace je v posledních letech v oblasti automotive stále důležitějším tématem. Ve většině projektech nebo nových zakázkách se stává klíčovým kritériem pro výběr dodavatele a tento je velký předpoklad, že tento trend bude dále pokračovat ve všech stávajících či nových projektech v automobilovém průmyslu. Ostravský závod byl vybrán jako první, ve kterém bude probíhat testování tzv. dekarbonizace výrobního procesu. Hlavním cílem je především testování a zkoumání cest pro snížení energetické náročnosti s ohledem na vliv na environment, tzn. náhradu stávajícího zdroje zemního plynu za nízkoemisní či bezemisní médium. Pro tento účel spatřujeme potenciál právě ve vodíku. K tomuto účelu je však potřebné mít v prostředí společnosti dostatečnou kvalifikaci pracovníků, kteří budou tyto nové přístupy zavádět, ale také udržovat v chodu. Další oblasti udržitelnosti je snižování CO2 stopy, jež je i cílem na úrovni evropské úrovně, ale také korporace XY být uhlíkově neutrální v roce 2040.
- 2) Oblast digitalizace, zejména pak transformace na budoucí styl řízení popisuje řadu strategických kroků v přeměně kompetencí a systémových změn, které pomůžou podniku zvládnout kroky, které jsou na ni kladeny ze strany dodavatelů, pracovního trhu i zaměstnanců samotných kdy stávající technologie nebo hardwarové vybavení nedostačuje potřebám. Jednotlivé aktivity jsou popsány v tabulce vzdělávacích potřeb. Výstupem těchto aktivit by mělo být zvýšení kvalifikace zaměstnanců do takové úrovně, aby byli schopni za prvé obstát na pozicích, které již digitalizace v naší firmě dříve zasáhla, nebo se připravit na změny, které by nás potenciálně mohly čekat (pořízení nových strojů, implementace nových vizuálních systémů, nových softwarů na řízení linky, použití nových programů a aplikací, ...). Výsledkem by měla být postupná digitalizace všech procesů, která by měla mít za následek kompletní optimalizaci výroby a zvýšení její rychlosti a efektivity, a tak zlepšení naší konkurenceschopnosti.
- 3) Oblast automatizace, robotizace a zeštíhlení výroby souvisí se snahou neustále zpříjemňovat pracovní podmínky zaměstnancům se současným tlakem na splnění požadavků zákazníků v jednotlivých výrobních operacích a úsecích. Důvody nutnosti dalšího vzdělávání jsou v nedostatečných zdrojích podniků na průběžné vzdělávání svých zaměstnanců a na podporu moderních systémů řízení lidských zdrojů. Další příčinou vzdělávání je nedostatečná reakce na měnící se požadavky trhu práce z důvodu technologických či jiných výše popsaných změn. Cílem projektu je zvýšení úrovně znalostí, dovedností a zejména klíčových kompetencí jednotlivých pracovníků. Výstupem by mělo být zvýšení kvalifikace zaměstnanců v oblasti



zejména obsluhy robotů nebo získání podvědomí o přístupu štihlé výroby a procesů, které se toho týkají. Výsledkem by měla být postupná automatizace a zeštíhlení výroby a implementování trendů Průmyslu 4.0.

- Definujte cílové hodnoty výstupového indikátoru a způsob jeho měření.

Název a kód ukazatele	Cílová hodnota
EECO 01 - celkový počet účastníků	111
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 je zaměřen na systémové zvyšování odborné úrovně znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků, s důrazem na harmonizaci kvalifikační úrovně pracovní síly s aktuálními požadavky trhu práce a s ohledem na dominující trendy a megatrendy transformace v rámci Moravskoslezského kraje. Centrálním prvkem projektu je poskytování podpory zaměstnancům v procesu adaptace na dynamické změny v profesním prostředí.

Specifickým cílem je dosažení vyšší kvalifikace a schopnosti přizpůsobovat se novým vývojem. Projekt je zacílen na 111 zaměstnanců z různých oddělení, kteří byli selektováni na základě individuálních potřeb a specifik společnosti. Tato selekce byla provedena v souladu s kompetenční maticí připravenou na úrovni Moravskoslezského kraje. Jednotlivé kurzy a školení jsou pečlivě přizpůsobeny potřebám cílové skupiny a současně reflektují strategické směry, jež jsou identifikovány v rámci krajských kompetencí a trendy na trhu práce. Bližší detaily byly rozepsány v předchozích kapitolách.

- 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	111

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

Projekt mohou ovlivnit rizika, z nichž nejvýraznější hrozbu představuje nedosažení stanovených cílových hodnot monitorovacích indikátorů. Tato situace může vyvstat z neefektivního implementačního procesu, nesprávného designu školení či nedostatečného zázemí pro realizaci vzdělávacích aktivit. Kromě toho je třeba vysoce sledovat a kontrolovat plán projektu, aby nedošlo k narušení časového harmonogramu, což by mohlo výrazně narušit dosažení stanovených cílů.

Dalším klíčovým rizikem je možnost negativního ovlivňování firemních procesů v důsledku zaměření pracovníků na vzdělávací aktivity. Je nutné pečlivě vyvážit potřebu získávání nových znalostí a dovedností s nepřerušným chodem běžných firemních operací. Fluktuace zaměstnanců představují další potenciální nebezpečí, zejména pokud by se jednalo o klíčové členy týmu s nezbytnými kompetencemi pro úspěšnou realizaci projektu.

Rovněž je nezbytné zdůraznit nutnost aktivního zapojení a motivace cílové skupiny, jelikož nedostatek zájmu o vzdělávací aktivity v kontextu časové náročnosti projektu může podstatně oslabit účinnost celého programu. V neposlední řadě, správný výběr dodavatele vzdělávacích aktivit je klíčovým faktorem, ať už se jedná o schopnost poskytnout kvalitní služby, či o schopnost flexibilně reagovat na potřeby projektu. Nedodržení podmínek ze strany dodavatele vzdělávacích aktivit by mohlo způsobit značné komplikace a ohrozit úspěšnost celého projektu.

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

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



Spolufinancováno
Evropskou unií

Ministerstvo životního prostředí



STÁTNÍ FOND
ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ
ČESKÉ REPUBLIKY