



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

ŽÁDOST O FINANČNÍ PODPORU Z OP LZZ

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Název projektu: Učí se organizace MOBIS

Registrační číslo:





Unikátní kód žádosti: 2z6vgP0003

1. Identifikace opera ního programu a výzvy

íslo opera ního programu: CZ.1.04
Název opera ního programu: OP Lidské zdroje a zam stnanost
íslo globálního grantu: CZ.1.04/1.1.02
Název globálního grantu: Adaptabilita a konkurenceschopnost
íslo prioritní osy: 4.1
Název prioritní osy: Adaptabilita
íslo oblasti podpory: 4.1.1
Název oblasti podpory: Zvýšení adaptability zam stnanc a konkurenceschopnosti podnik
íslo výzvy: 94
Název výzvy: Výzva pro p edkládání GP 1.1 - Podnikové vzd lávání
Typ ú etní jednotky: Pro podnikatele
Ú etní osnova: 500/2002 Sb. 001-023 (FZ 1/2003, zm na
Název IPRM:
Kód IPRM:
Název aktivity IPRM:
íslo aktivity:

2. Identifikace projektu

Název projektu:	Vybudování firemních akademií knowledge managementu ve společnosti MOBIS
Zkrácený název projektu:	Učí se organizace MOBIS
Název projektu anglicky:	Launching of MOBIS company knowledge management academies
Předpokládané datum zahájení realizace projektu:	01.05.2013
Předpokládané datum ukončení realizace projektu:	30.04.2015
Doba trvání v měsících:	24,0

Stručný obsah projektu:

Společnost MOBIS je výrobcem modulů pro automobilový průmysl a je největším dodavatelem pro výrobce vozů Hyundai. Byla vybudována v r. 2007 a v současné době zaměstnává přes 800 zaměstnanců z regionu Frýdecko-místecka a ostravskokarvinska.

Je vlastní ná korejskou společností a firemní kultura je tedy nositelem multikulturálního prvku, které mají vliv na celý systém řízení a interfirční komunikace. Přístup k procesu LZ je odlišný než u ryze českých či evropských firem. Management společnosti však preferuje výchovu vlastních specialistů před náborem zaměstnanců, zatížených pracovními postupy z jiného oboru.

V předchozím období bylo naším cílem dosáhnout potěbnosti zaměstnanců pro zajištění výroby. V současné době jsme dokončili nábor a vstoupili jsme do období rozvoje a stabilizace zaměstnanců. Typ výroby, který je odlišný od výroby, na kterou byli zaměstnanci v minulosti v tomto regionu zvyklí, má za následek vysokou míru fluktuace a tím i značnou ztrátu know how a zkušeností, které odcházejí spolu s tímto zaměstnancem. Zaškolení nových zaměstnanců je velmi zdouhavé a finančně nákladné.

Potřebnost projektu tak spatřujeme zejména v nutnosti zahájit systematickou práci v oblasti LZ a knowledge managementu, ve vybudování a vyškolení podnikových interních lektorů a koučů, kteří se budou podílet na školení zaměstnanců a tím zajistí sdílení firemního know how a zkušeností. Každý ved. zaměstnanec tak bude zodpovědný za rozvoj svých podřízených a bude se na rozvoji svých podřízených aktivně podílet.

Hlavními cíli a náplní projektu je realizace firemních Akademií pro rozvoj odborných a lektorských kompetencí 156 klíčových zaměstnanců - 80-ti Teamleadr (mistr)+Supervisor (předák), 65 Specialist, 3 zam. HR odd. a 8 inter. lektor, budování jejich podnikové školy, tvorba 10 vlastních vzdělávacích firemních programů, vytvoření nové metodiky vzdělávání, posílení role vedoucího zaměstnance, tzn. inovace systému LZ a RLZ a to v rámci inovací směrem k budování podniku přátelského k rodině.

Projekt spojit s výbovým řízením:	Ano
Projekt vychází z IPRM:	Ne
Projekt má partnera:	Ne
Byl jste příjemce podpory de minimis za poslední 3 účetní období:	Ne

3. Identifikace žadatele

Název žadatele: Mobis Automotive Czech s.r.o.
Právní forma: Společnost s ručením omezeným
I : 27786269
DI : CZ27786269
Je plátcem DPH ve vztahu k aktivitám projektu: Ano
Typ žadatele: Zaměstnavatelé
Íslo datové schránky: fj8naze

Je žadatel MSP: Ne

Stručná charakteristika organizace a zkušenosti v oblasti zaměstnání projektu:

Koncern MOBIS po celou dobu své tricetileté existence na světovém trhu zlepšuje svou konkurenceschopnost a vnuje maximální pozornost kvalitě, aby uspokojil náročné potřeby svých zákazníků - automobilek Hyundai Motor a KIA Motors.

V továrnách i vývojových centrech (Korea, Spojené státy, Německo, Šanghai) využívá špičkové technologie a nejmodernější přístroje, které byly instalovány na výrobních linkách v Nošovicích.

V Nošovicích se jedná o mladý závod, kde bylo prioritami minulého období zajistit správný počet kvalifikovaných zaměstnanců jak do výrobních procesů, tak servisních oddělení. Vzhledem k tomu, že společnost byla postavena na zelené louce ve venkovské oblasti v podhůří Beskyd, v tšina zaměstnanců je nucena dojíždět. Získat dostatečně technicky zdatné a kvalifikované zaměstnance je v tomto regionu, kde je velká konkurence, značný problém.

Zaměstnanci HR oddělení začali nejprve systematicky pracovat na doplnění základních odborných kompetencí u přijímaných zaměstnanců, a to jak skupinkou interních lektorů (nyní cca 8 osob), tak externími specialisty. Cílem bylo sjednocení potřebné základní odborné kvalifikační úrovně zaměstnanců na jednotlivých odděleních.

Dalším cílem HR bylo nastavit systém řízení ve výrobě, který bylo nutné sladit jak se systémem řízení v koncernu, tak s požadavky na výrobu v našich podmínkách. Byl zahájen rozvojový program pro jednotlivé výrobní týmy, který napomohl k vzájemné komunikaci, koordinaci, rozdělení rolí v týmu a definování cílů úseků a oddělení tak, aby zrcadlily firemní cíle.

HR rovněž definovalo klíčové firemní hodnoty - ZÁKAZNÍK, VÝZVA, SPOLUPRÁCE, LIDÉ, SVTOVOST a byly realizovány kroky směrem ke sdílení těchto hodnot.

K udržení podniku světové úrovně je však nutné odborné kompetence neustále rozšiřovat a rozvíjet.

Projektový tým má dlouholeté zkušenosti s budováním systematického vzdělávání i z předchozích zaměstnání (viz CV Vedouc. projektu) v . zkušeností s řízením grant. projektů OP LZZ, OP VK (Koordinátor).

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Statutární zástupci:

Příjmení:	KIM	Jméno:	Ki Kab
Titul před:		Titul za:	
Funkce osoby:	Prezident	Telefon I.:	558488400
Telefon II.:	725079974	Fax:	
Email:	kkkim@mobis-auto.cz		

Kontaktní osoba:

Příjmení:	Luňáková	Jméno:	Yvona
Titul před:	Ing.	Titul za:	
Funkce osoby:	HR Manager	Telefon I.:	558488441
Telefon II.:	724439821	Fax:	
Email:	yvona.lunackova@mobis-auto.cz		

Hlavní kontaktní osoba: Luňáková Yvona

Oficiální adresa:

Kraj:	Moravskoslezský kraj	Okres:	Frýdek-Místek
Obec:	Nošovice	část obce:	Nošovice
Místská část:		Ulice:	
PS :	73951	číslo popisné:	171
		číslo orientační:	
WWW:	http://www.mobis-auto.cz/		

Adresa pro doručení:

Kraj:	Moravskoslezský kraj	Okres:	Frýdek-Místek
Obec:	Nošovice	část obce:	Nošovice
Místská část:		Ulice:	
PS :	73951	číslo popisné:	171
		číslo orientační:	
WWW:	http://www.mobis-auto.cz/		

4. Partner projektu

5. Realizační tým

Íslo:	001
Výběr typu pozice:	Manažerské a administrativní pozice
Název pozice:	Vedoucí projektu
Název subjektu:	Mobis Automotive Czech s.r.o.
Forma:	DP
Úvazek:	800,00/hodina
Sazba:	250,00 K

Popis pozice v projektu:

Pozici VP bude zastávat zkušený HR manažer, jak z pohledu oblasti LZ a RLZ, tak se zkušenostmi s řízením grant.projekt .

Nese zodpovědnost za:

- koordinaci všech realizovaných činností projektu
- kvalitu výstup
- smluvní zajištění realizace
- realizace výběrových řízení na dodavatele vzdělávacích služeb i jiných dodavatelských služeb, komunikace s dodavateli
- nastavení systému a koncepce vzdělávání
- naplňování cílů a indikátorů projektu
- řešení a odsouhlasování změn v realizaci
- kontrolu kvality dodavatel
- kontrolu kvality a metodiky projekt. aktivit a jejich výstup
- realizační náhled
- sledování rizik a navrhování včasných opatření a řešení
- vedení a kontrola členů projekt. týmu a konzultantů a tvůrců
- konzultace s řídicím orgánem, nadřízenými cíl. skupin, cíl. skupinami, lektory
- zastupitelnost koordinátorem projektu v případě potřeby

Zapojení v projektu:

- podílí se na všech aktivitách projektu

K pozici se vážou tyto náklady:

- osobní náklady - kap. roz. 01.02.01

Íslo:	002
Výběr typu pozice:	Manažerské a administrativní pozice
Název pozice:	Koordinátor projektu
Název subjektu:	Mobis Automotive Czech s.r.o.
Forma:	DP
Úvazek:	1 728,00/hodina
Sazba:	220,00 K

Popis pozice v projektu:

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Koordinátor projektu (zkušený s řízením grant.projekt OPLZZ) zodpovídá za:

- správe zpracování a vedení projekt. dokumentace
- vedení pracovní agendy a komunikace s cílovými skupinami ohledn zapojení do jednotliv. projektových aktivit
- přípravu podklad pro výběrová řízení
- komunikaci s projektovým týmem, lektory, dodavateli, managementem a příjímými nadřízenými cílových skupin
- plánování termín realizace konání s ohledem na chod výroby a jejího nenarušení
- zajištění vhodných prostor pro konání projektových aktivit
- zpracování hodnocení kurzu a jejich kontrola
- organizaci hodnotících schůzek a přípravu podklad pro jednání
- statistické vyhodnocování projektu
- realizaci a správnost postupu výběrových řízení na dodavatele vzdělávacích služeb
- tvorbu včasně části monitorovacích zpráv
- hlášení změn, jejich realizace

Zapojení v projektu:

- podílí se na všech aktivitách projektu
- má zkušenost s grant.projekty

K pozici se vážou tyto náklady:

- osobní náklady - kap. roz. 01.02.02

Íslo:	003
Výběr typu pozice:	Manažerské a administrativní pozice
Název pozice:	Finanční manažer projektu
Název subjektu:	Mobis Automotive Czech s.r.o.
Forma:	DP
Úvazek:	800,00/hodina
Sazba:	210,00 K

Popis pozice v projektu:

Pozici FM bude zastávat zam. s vysokou odborností v této oblasti i v oblasti grant.proj.

Zodpovídnost za:

- upozorování na rizika spojená s klíčovými rozhodovacími činnostmi
- správnost smluvní dokumentace s veškerými dodavateli služeb
- správnost vedení účetnictví projektu
- správnost zakládání finanční dokumentace projektu
- zajištění ekonom. poradenství pro členy projektového týmu směrem k finančnímu úspornému rozpočtu
- vedení finanční části projektové dokumentace
- vedení ekonomických porad 1x kvartálně
- správnost vyhlášených výběrových řízení
- komunikaci s projektovým týmem
- kontrolu úsporného rozpočtu
- správnost úsporného rozpočtu
- řešení změn rozpočtu, sledování změn pravidel úsporného rozpočtu
- komunikaci s řídicím orgánem projektu
- komunikaci s členy projektového týmu a dodavateli

Zapojení v projektu:

- podílí se na všech aktivitách projektu, kde je potřeba zahrnout náklady projektu, vzdělávací aktivity apod.

K pozici se vážou tyto náklady:

- osobní náklady - kap. roz. 01.02.03

6. Dopady a místa realizace**Území dopadu:**

Kód území dopadu:	Název území dopadu:	Spadá pod:
CZ080	Moravskoslezský kraj	Moravskoslezsko

Místo realizace NUTS5:

Kód NUTS5:	Název NUTS5:	Spadá pod:
CZ0802552518	Nošovice	Frýdek-Místek

Realizované investice NUTS3:

Kód NUTS3:	Název NUTS3:	Procentní podíl:
CZ080	Moravskoslezský kraj	100,00

Adresa místa realizace projektu:

Všichni zaměstnanci, kteří se zúčastní tohoto projektu jako cílová skupina, jsou zaměstnanci společnosti Mobis Automotive Czech, s.r.o., která má sídlo v Nošovicích. Projekt bude řízen z adresy, která je totožná s adresami uvedenými v popisu žadatele projektu.

Kurzy budou organizovány tak, aby dojezdová vzdálenost do místa konání kurzů byla pro účastníky školení co nejefektivnější.

Některá školení proto budou probíhat přímo v prostorách firmy. Ta školení, kde je žádoucí maximální koncentrace na svůj osobní rozvoj, budou konána ve vybraných mimofiremních prostorách.

Konkrétní místa a místa, kde se dané kurzy budou realizovat, budou upraveny až v případě realizace projektu, a to na základě výsledku uskutečněných výběrových řízení na poskytovatele těchto prostor. Jeho výběr je odvislý od dostupnosti potřebných školících prostor, jejich vhodnosti, kvality a úrovni poskytovaných souvisejících služeb apod.

7. Popis projektu

Charakteristika hlavních cílů projektu:

Hl. cílem projektu je

- p íprava podnikových lektorů a koučů směrem k budování systému knowledge managementu ve spol.,
- tvorba odborných podnik. vzděl. programů,
- realizace rozvoje klíč. odborných kompetencí pro 156 klíč. zaměstnanců firmy vedoucí k rozšíření a zvýšení jejich kvalifikace a k podpoře udržitelnosti jejich pracov. míst,
- inovace systému RLZ a LZ vedoucí k motivaci zaměstnanců k osobnímu rozvoji a rozvoji ostatních a k budování podniku přátelského k rodině a podpoře spolupráce rovného přístupu žen a mužů,
- rozvoj zaměstn. 50+ a absolventů do 25 let.

Hl. význam projektu spatřujeme v realizaci odborných akademií pro klíč. zaměstnance a v inovaci systému LZ směrem k učitelské organizaci, tzn. k využívání potenciálu zaměstnanců pro rozvoj ostatních a tím celé firmy.

Zdrojové podmínky projektu:

Potřebnost vychází z vnitřních i vnějších faktorů:

Vnitřní:

1. VYSOKÁ FLUKTUACE hovoří o nedostatečné motivaci zaměstnanců a tedy nedostatku personálu, práci a procesu RLZ. Ke zvýšení motivace výrazně přispívá systém interních lektorů a koučů, kteří přivezou část person. rolí a budou spoluzodpovědní za rozvoj potenciálu jednotlivých zaměstnanců a zajistí tak individuální přístup a rozvoj a tedy zvýší jejich motivaci.
2. NÁBOR NOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ - vysoká fluktuace je spojena s vysokým nábořem a tedy s nutností co možná nejrychlejšího zapracování přijímaných. Počet stávajících interních lektorů (8 osob) je nedostatečný a je tedy vhodné využít dalších zkušených zaměstnanců k zapojení se do procesu zaškolování a předávání know how.
3. PROF. ÚROVEŇ IT kompetencí - vzhledem k oboru, který využívá řadu hi-tech technologií, jsou zaměstnanci nuceni komunikovat v rámci celosvětového koncernu nejčastěji formou elektron. komunikace. Je tedy vyžadováno zpracovávání dokumentů na vyšší úrovni.
4. KLÍČOVÍ ZAMĚSTNANCI - analýzy vzděl. potřeb specifikují skupiny Teamleader, Supervisor a vybrané Speciality - jako klíčové, kteří jsou nositeli významných zkušeností z oboru. Rovněž mají potenciál pro zaškolování svých podřízených i nových zaměstnanců. Odborným rozvojem, předáváním know how a zkušeností z oboru se tak sníží riziko ztráty know how v případě odchodu klíč. zaměstnance z firmy.
5. TLAK NA EFEKTIVITU A NÁVRATNOST INVESTIC DO ROZVOJE
6. NEDOSTATEK TECHNICKÝ VZDĚL. ZAMĚSTNANCŮ a VYSOKÝ POČET PŘIJÍMANÝCH ABSOLVENTŮ - přijímané zaměstnance je zapotřebí dovést lat ve znalostech z našeho oboru a know how.

Vnější:

1. TLAK NA ODBORNOST A ZNALOST NOVÝCH TECHNOLOGIÍ v tomto oboru vede k nutnosti neustálého rozšiřování a prohlubování kvalifikace zaměstnanců.
 2. REKES V CELOSvět. MÍTKU - vyšší tlak na udržení se konkurenceschopným na trhu. Pracovní místa v ČR jsou tímto jevem ohrožena a je nutné zajistit, aby výroba nebyla přesunuta do jiných zemí.
- Podrobná analýza potřeb viz příloha .2

Popis možných rizik ohrožujících realizaci projektu:

Rizika vnitřní:

1. Neochota vedení firmy vysílat zaměstnance na školení
2. Neochota zaměstnanců účastnit se vzdělávacích aktivitách
3. Riziko spojené s odlivem účastníků
4. Neochota přejít v nové roli interního lektora a kouče

Rizika vnější:

5. Neerpání podpory z ESF fondu v minulosti na rozvoj zaměstnanců
6. Riziko nenadálých přírodních, ekonomických a mezinárodních katastrof, které mohou způsobit neexistenci cílů skupin a které mohou ovlivnit samotnou realizaci projektu
7. Nespolehlivost a nekvalita dodavatelů vzdělávání

Opatření k odstranění rizik:

ad1) Riziko vnímáme jako minimalizované na základě těchto preventivních opatření - veškeré plánované vzdělávací aktivity jsou připravovány spolu s vrcholovými členy vedení a v případě jejich odsouhlasení jsme se doposud nesešli se změnou jejich názoru a vetováním svých předchozích rozhodnutí. Přísná asijská kultura je v těchto záležitostech podporou.

ad2) Připravované vzdělávací aktivity vycházejí přímo z analýzy vzdělávacích potřeb (360°). V rámci projektu se zamíříme na kompetence, které byly v rámci analýzy vyhodnoceny jako klíčové. Vzhledem k tomu, že v předchozím období bylo vzdělávání zaměřeno na základní klíčové znalosti pro zajištění výroby, je vnímána velká podpora a nadšení zaměstnanců. Rovněž byli vybráni ti zaměstnanci, kteří byli oceněni příslušným klíčovými - pro které nová role interního lektora a kouče bude povýšením a oceněním jejich přístupu. Zaměstnanci budou dále motivováni tzv. kreditním systémem, který bude propojen na systém hodnocení a odměňování.

ad3) Přestože je v naší firmě vysoká fluktuace, byli do projektu vybráni klíčovými zaměstnanci, tzn. ti, kteří již mají v naší společnosti min. 2 letou praxi a delší zkušenost v daném oboru a mohou tedy přejít jako interní lektor a koučové. Rovněž nadílení se podílí na motivaci a osobním ohodnocení pracovníků.

ad4) Nová role bude pro tyto zaměstnance oceněním a je jejich kariérovým posunem v rámci své specializace. Pokračování opatření v kapitole Další informace.

Inovativnost projektu:

Projektem zamýšlíme zcela nové nastavení a směřování fungování systému RLZ a LZ, a to směrem k udržitelnosti organizaci a knowledge managementu, tzn. využívání potenciálu a zkušeností našich zaměstnanců k rozvoji ostatních.

Motivem je nejen specifická potřeba našeho oboru (automobil. průmysl), ale také nedostatek vysoce kvalifikovaných odborníků na trhu práce v našem regionu, tzn. potřeba si vychovávat specialisty z řad vlastních zaměstnanců. Dále také nepříznivý výhled do budoucna týkající se snižujícího se zájmu mladých lidí o studium technických profesí opět podporuje důležitost role interních lektorů a koučů ve společnosti.

Významná je také podpora korejského majitele firmy vycházející z historických tradic k vychovávání si vlastních specialistů, manažerů, odborníků apod. Jejich motiv je zejména zapracování a potřebné vzdělávání externě přijímaných je velmi nákladnou a zdlouhavou záležitostí.

Tento přístup tak nabízí příležitost využít potenciál stávajících odborníků, aby se stali interními lektory a kouči. Pro tyto klíčové zaměstnance to zároveň znamená kariérové povýšení a ocenění vedoucí k jejich vyšší stabilizaci, loajalitě a souznivosti s firmou. Současně umožní rozpoznat a využít potenciál ostatních zaměstnanců k cílenému rozvoji a využití ve firmě.

Zlepšení tedy spatřujeme jak v INOVACI SYSTÉMU RLZ - tedy zavedení nového systému interních lektorů a koučů ve výrobě, kteří budou přímo zodpovídat za školení a rozvoj svých podřízených, tak v INOVACI METOD a témat vzdělávání. Doposud realizovaná školení interními lektory probíhala zejména formou mentoringu a prezentací a pouze k tématům BOZP, PO apod.

Nyní chceme připravit a vyškolit lektory ke školení nových odborníků témat a firemní know-how a k učení formou metod zkušenostního učení a koučinku. Respektive umíme použít mentoring, consulting, training i coaching a rozpoznat, kdy je použití těchto metod nejvhodnější.

Současně budou k rozvoji odborníkových kompetencí použity i další nové metody, jako je e-learning, resp. Learning Management System.

Udržitelnost aktivit projektu po skonění podpory z OP LZZ:

Klíové aspekty udržitelnosti projektu:

- Systém interních lektorů zajišťuje udržitelnost ve smyslu využití získaných znalostí z projektu k proškolení a rozvoji dalších zaměstnanců firmy a k vytváření dalších firemních vzdělávacích programů. Tématicky se budou specializovat jak na rozvoj odborných kompetencí, tak na školení správné firemní praxe, sdílení zkušeností - tacitních informací, které jsou velmi těžce popsatelné a zachytitelné na jakémkoliv médium. Zvýší se tak efektivita investic do rozvoje. Sdílení informací je klíové z hlediska jejich možné ztráty spojené s odchodem zaměstnance, jenž byl jejich nositelem. Tyto tacitní znalosti dané především zkušeností, znalostí, souvislostí a navazujících procesů jsou často těmi nejdražšími znalostmi tvořícími podstatnou část know how firmy a výrobní postup.
- Rozvoj odborných kompetencí podpoří udržitelnost zejména svou nutnou podmínkou pro udržení konkurenceschopnosti firmy na trhu a je podmínkou k dosažení strategického cíle snížit do roku 2015 počet reklamací o 50%. Bez potencionálně vysoké úrovně ovládnutí těchto odborných kompetencí nemá firma možnost těchto cílů dosáhnout.
- Poznáním nové metody e-learningu se bude zavádět intenzivněji ve firmě a tato forma vzdělávání a budoucí firemní programy vytvářené i v distanční formě.
- Díky rozvoji odborných kompetencí bude firma a tedy její zaměstnanci připraveni přijímat další nové hi-tech technologie, a to zejména v oblasti počítačových programů, řešení, animací apod., jejichž zvládnutí je klíové pro profesionální schopnost komunikace v mezinárodním zahraničním subjektu, zákazníkovi, dodavatelovi a odběratelovi. Úroveň jimi vytvořených dokumentů musí být srovnatelná nebo mít vyšší úroveň ve srovnání se svými.
- Inovovaný systém RLZ bude motivovat k osobnímu rozvoji také vytvořením tzv. kreditního systému (analogie z univerzitního studia), který bude provázán se systémem hodnocení a odměňování. RLZ se tak stane nástrojem řízení.
- Int. lektori 50+ se budou podílet na proškolení absolventů

8. Klíčové aktivity

Íslo aktivity: 01

Název klíčové aktivity: Akademie Teamleader a Supervisor MOBIS - část I. rozvoj klíčových odborných kompetencí

Popis realizace klíčových aktivit:

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Cíl KA:

ROZVOJ KLÍČOVÝCH ODBORNÝCH KOMPETENCÍ, které z analýzy potřeb vzdělávání vzešly jako prioritní s ohledem na požad. této pracovní pozice = Teamleader (TL=mistr) a Supervisor (S=pedák).

1. k. počítačové zručnosti (MS Office - MS Word, Excel a Powerpoint)
2. k. právního povahy (školení k uplatnění zákoníku práce v práci TL a S)
3. k. ke zvyšování kvality (metody zefekt. procesu výroby a prod. práce)

a) kurz základní akademie logistiky

b) metody štihlé výroby

Dle kompetenčního modelu zvýšení kompetence ze stávající úrovně 1 na úroveň 2.

Cíl. skupina:

80 zaměstnanců - pozice TL a S

Náplň a rozsah:

1. Školení MS Office - Word, Excel, PowerPoint

Rozsah:

- 80 zam. = 9 skupin, 1 skupina = 9-10 zam.

- 1,5 škol.dne pro 1 skupinu

- celkem 13,5 škol. dn

Cíl: zaškolení TL a S do běžného užívání těchto 3 programů nové verze MS Office (2010,2012). Cílem je zvýšit znalosti a dovednosti využívání těchto programů pro práci TL a S ve výrobě.

Rozp.: 04.04.01

2. Školení Zákoník práce a jeho využití v práci TL+S

Rozsah:

- 80 zam. = 3 skupiny, 1 skupina = 25-30 zam.

- 1 škol. den pro 1 skupinu

- celkem 3 škol. dny

Cíl: rozšířit kompetence TL a S o schopnost použít v praxi potřebné znalosti týkající se uplatnění pracovních právních vztahů na pracovišti

Rozp.: 04.04.03

- 3a) Školení Akademie logistiky

Rozsah:

- 27 zam. = 3 skupiny, 1 skupina = 9 zam.

- 2 škol. dny pro 1 skupinu

- celkem 6 škol. dn

Cíl: jak rozvíjet firemní systém logistiky, snižování mater. zásob apod.

Rozp.:04.04.05

- 3b) Metody štihlé výroby

Rozsah:

- 80 zam. = 3 skupiny, 1 skupina = 25-30 zam.

- 2 škol. dny pro 1 skupinu

- celkem 6 škol. dn

Cíl: seznámení s metodami štihlé výroby a řízení ve smyslu štihlé org.

Rozp.: 04.04.04

T: 1.-24.měsíc

Zajištění a místo realiz.: dodavatelsky, firemní prostory

Výstupy:

- proškolení 80-ti zam.

- realizace 28,5 škol. dn

- certifikáty o úspěšném absolvování

- testy

- prezenční listiny

- hodnocení kurzu

Podrobný popis KA viz příloha.

íslo aktivity: 02

Název klíčové aktivity: Akademie Teamleader a Supervisor MOBIS - část II. interní lektor a kouč

Popis realizace klíčových aktivit:

Cíl KA:

ROZVOJ LEKTORSKÝCH A KOUČOVACÍCH KOMPETENCÍ, které jsou klíčové pro zvládnutí role interního lektora a kouče a to jak pro skupinu stávajících interních lektorů (8 osob), tak pro skupinu TL a S, kteří se na tuto novou roli teprve připravují - tato klíčová aktivita nám pomůže připravit TL a S na novou roli, která bude součástí každého TL a S ve výrobě. Bude to zodpovědnost za rozvoj svých podřízených, odhalování jejich potenciálu, za sdílení znalostí a za maximálně efektivní adaptaci proces nového zaměstnání.

Dle komp. modelu zvýšení kompetence u stávajících lektorů z úrovně 3 na úroveň 5 a u skupiny TL a S z úrovně 1 na úroveň 3.

Cíl skupina:

- 80 zaměstnání - Teamleader (TL=mistr) a Supervisor (S=pedágog)
- 8 interních lektorů školících ze zákona povinná školení, BOZP, PO a adaptaci školení pro nové zaměstnání apod.

Náplň:

Rozvoj odb. znalostí k výuce odborných disciplín, metody a postupy lektorování, postupy evaluace, techniky interaktivní výuky, komunikace s účastníky školení, řízení diskusí, rozložení a tvorba učebních osnov, kladení koučovací otázek, vedení koučovacího rozhovoru, aktivní naslouchání v procesu výuky a hodnotícího rozhovoru.

Rozsah:

1) skupina intern. lektorů - I. stupeň lektor. kompetencí

- 80 zam. = 6 skupin, 1 skupina = 11-15 osob,
- 8 škol. dn (včetně 1 dne závěrečných zkoušek) pro 1 skup.
- celkem = 48 škol. dn - prezenční formou + e-learning. studium cca 16 hod.

2) skupina interních lektorů - zkušenější skupina - II. stupeň pokročilých lektorsk. kompetencí

- 8 zam. = 1 skupina,
- 7 škol. dn (včetně 1 dne závěrečných zkoušek na kterých představí vytvořené učební plány) pro 1 skup.
- celkem 7 škol. dn + e-learning. studium cca 12 hod.

Rozp.: 04.04.02

T: 3.-23. měsíc

Zajištění a místo realizace: dodavatelsky, firemní i mimoř. prostory

Výstupy:

- min. 10 vytvoř. vzděláv. programů
- 88 proškol. osob - do role intern. lektora a kouče
- závěreč. evaluace formou zkoušky
- 55 škol. dn

Podrobný popis KA viz příloha.

íslo aktivity: 03

Název klíčové aktivity: Akademie KOMPETENTNÍ ZAM STANANEC MOBIS - část I. - rozvoj klíčových IT kompetencí

Popis realizace klíčových aktivit:

Cíl KA:

ROZVOJ KLÍČOVÝCH ODBORNÝCH IT KOMPETENCÍ, které z analýzy potřeb vzdělávání (viz příloha) vzešly jako prioritní s ohledem na požad. této pracovní pozice = Specialista- řídící zam stananc. Jedná se o zam. z oblasti výroby, kvality, logistiky, vývoje, IT a pod., kteří potřebují z hlediska udržitelnosti jejich pracovní pozice umět profesionálně pracovat s aktuálně využívanými PC progr., databázemi apod., aby ve srovnání s obdobnými pozicemi v zahraničí mohli konkurovat na nižší úrovni.

Cílem je tedy zvýšit kompetence této cíl. skupiny zejména v oblasti produktivnosti. Zapojení cíl. skupiny - jak do příprav, tak realizace a vyhodnocení

Dle kompetenčního modelu zvýšení kompetence ze stávající úrovně 2 na úroveň 3.

Cíl. skupina:

65 specialist - řídících zam stananc = 7 skupin

Náplň :

V rámci této kompetence se jedná o realizaci školení:

MS Office - MS Word, Excel a PowerPoint - úroveň středně pokročilý. Žádoucí úroveň na této pracovní pozici je min. 3 (dle příloženého kompet. modelu), tzn. pokročilejší ovládnutí produktivity (převody mezi kancelářskými aplikacemi, řešení jednodušších problémů), používání nových aplikací, využívání analogií ve funkcích a ve způsobu ovládnutí různých aplikací, využívání funkcí jednotlivých aplikací (vzorce, formátování, grafická animace) tak, aby vytvořený výstup vypadal profesionálně, na vyšší úrovni a bez základních uživatelských chyb (např. nevhodné písmo, nevhodná velikost, neprovázanost s jinými programy apod.).

Rozsah:

- 65 zam.= 7 skupin, 1 skup. = 8-10 zam.
- 3 škol. dny pro 1 skupinu
- celkem 21 škol. dn

Rozp.: 04.04.01,

aliquot osobn. a nepřímých náklad ,
využití počítačové techniky

T: 3.-23. měsíc

Zajištění a místo realiz.: dodavatelsky, firemní prostory

Výstupy:

- proškolení 65 osob
- realizace 21 škol. dn
- evaluace - testování, zpětná vazba
- hodnocení kurzu a lektora
- certifikáty

Podrobný popis KA viz. příloha.

Íslo aktivity: 04

Název klíčové aktivity: Akademie KOMPETENTNÍ ZAMĚSTNANEC MOBIS - část II. - rozvoj klíčových SAP kompetencí

Popis realizace klíčových aktivit:

Cíl KA:

ROZVOJ KLÍČOVÝCH SAP KOMPETENCÍ, které z analýzy potřeb vzdělávání (viz příloha) vzešly jako prioritní s ohledem na požadavky této pracovní pozice - jedná se o zaměstnance HR a mzdové úředníky, kteří potřebují především z hlediska udržitelnosti jejich pracovní pozice umět profesionálně pracovat s aktuálně využívaným SAP systémem, aby ve srovnání s obdobnými pozicemi v zahraničních společnostech nepostoupili na nižší úrovni a nesnižovali tak váhu a kredit naší společnosti v ČR.

Cílem je tedy zvýšit kompetence této cílové skupiny zejména v oblasti standardních funkcionalit systému SAP a rozšířit tuto kompetenci na vyšší úrovni.

Cíl. skupina:

Skupina 8-letých zaměstnanců, kteří jsou klíčoví z hlediska kvality zvládnutí tohoto programového řešení

Náplň

- a) Modul nábor zaměstnanců (e-Recruiting) - implementace náborového procesu
- b) Modul hodnocení - implementace procesu hodnocení, vytvoření hodnot. formulářů
- c) Modul vzdělávání - sledování a nastavení systému hodnocení a evaluace vzdělávacích aktivit
- d) Modul odměňování - propojování výsledků vzdělávání a hodnocení s odměňováním
- e) Modul "Národní soustava povolání" (job description) - práce s kompetenčními modely a popisy prac. míst firmy
- f) Modul závodní preventivní péče - využívání funkcionality dle nové legislativy

Rozsah:

- 8 zam. = 1 skupina
- 8 škol. dnů pro 1 skupinu
- celkem 8 škol. dnů

Rozp.:

- kap.: 04.04.09
- využití techniky z kap. 3
- alikvot osobn. a nepřímých nákladů

T: 5.-23. měsíc

Zajištění a místo realiz.: dodavatelsky, firemní prostory

Výstupy:

- 8 proškolených osob do role interního lektora SAP
- průběžná evaluace ovládnutí jednotlivých částí SAP modulů
- hodnocení kurzu, lektora
- realizace 8 škol. dnů
- certifikáty o absolvování

Podrobný popis KA viz příloha

íslo aktivity: 05

Název klíčové aktivity: Akademie KOMPETENTNÍ ZAM STNANEC MOBIS - část III. - interní lektor a kouč

Popis realizace klíčových aktivit:

Cíl KA:

ROZVOJ KLÍČOVÝCH LEKTORSKÝCH A KOUČOVACÍCH KOMPETENCÍ, které jsou stěžejní pro zvládnutí role interního lektora a kouče pro skupinu Specialist - řídicích zam. a THP zam., kteří se na tuto novou roli připravují. Tato klíčová aktivita připraví tyto specialisty- řídicí zam. a vybrané THP zam. na tuto novou roli, která bude součástí jejich náplně práce a bude znamenat převzetí zodpovědnosti za rozvoj svých podřízených, zodpovědnost za odhalování jejich potenciálu, za jeho využití ve firemní praxi, sdílení znalostí a firemní dobré praxe a za efektivní adaptaci procesu nového zaměstnání.

Dle kompetenčního modelu zvýšení kompetence ze stávající úrovně 2 na úroveň 4.

Cíl. skupina:

65 specialist - řídicích zaměstnanců a THP zam. z oblasti výroby, kvality, logistiky, vývoje, HR, IT a pod.

Náplň:

Rozvoj odborných znalostí k výuce odborných disciplín, metody a postupy lektorování, postupy evaluace, techniky interaktivní výuky, komunikace s účastníky školení, řízení diskusí, rozložení a tvorba učebních osnov, kladení koučovacích otázek, vedení koučovacího rozhovoru, aktivní naslouchání v procesu výuky a hodnotícího rozhovoru.

Rozsah:

Skupina interních lektorů a koučů začne s I. stupněm lektor. dovedností. Na rozdíl od skupiny TL a S již tato skupina prošla určitým vzdáváním v oblasti komunikačních dovedností, navážeme tedy na tato školení pouze částí v návaznosti se lektorským kompetencím a rozsah školení je tak zkrácen na polovinu.

- 65 zam.= 8 skupin, 1 skupina = 7-10 zam.,
- 4 škol. dny (včetně 1 dne závěrečných zkoušek) pro 1 skupinu
- celkem 32 škol.dn prezenčně + e-learning. příprava cca 4hod.

Rozp. 04.04.02

T: 5.-23. měsíc realizace

Zajištění a místo realizace: dodavatelskými, mimofiremními prostory

Výstupy:

- 65 proškolených osob do role interního lektora a kouče
- 32 škol. dn
- závěrečná evaluace formou zkoušky
- přidělení škol. témat jednotlivým lektorům a koučům
- certifikáty

Podrobný popis KA viz příloha.

íslo aktivity: 06

Název klíčové aktivity: HR akademie = MOBIS - Učí se organizace

Popis realizace klíčových aktivit:

Cíl KA:

INOVACE stávajícího systému LZZ smrem K NASTAVENÍ A VYTVOŘENÍ METODIKY FUNKOVÁNÍ FIREMNÍ PODNIKOVÉ ŠKOLY, tzn. metodiky k využívání interních lektorů a koučů ve firmě:

- Definování rolí interních lektorů a koučů, stanovení kompetencí a definování požadované podpory ze strany vedení a HR oddělení
- Uvedení si klíčových prvků a předpokladů úspěšného fungování těchto lektorů - za jakých podmínek bude jejich role fungovat, jak nastavit systém kontroly, komunikace-tzn. jak seznámit zaměstn. s novými rolmi jejich nadřízených a jak propojit výstupy jejich práce s procesem hodnocení a odměňování
- Nastavení pravidel fungování tzv. kreditního systému (získání kreditů za úspěšné absolvování) což by mělo posílit motivaci pro všechny zaměstn. ve vztahu ke svému osobnímu rozvoji. Kreditní systém bude propojen s hodnocením a odměňováním, bude potěbné stanovit pravidla jeho fungování a přidělování kreditů k interním rozvojovým programům.
- Uvedení si významu dalšího vzdělávání pro tyto int. lektory a systém jejich vzájemné inspirace a předávání vlastních zkušeností a tím opět zajištění vzájemného knowledge managementu.

Prínosem KA bude vydefinování rolí intern. lektorů a nastavení si potěbných kroků k tomu, aby systém byl efektivní, kvalitní a funkční a splnil očekávání, která si na něj klade celá společnost, tzn. jak vedení společnosti, tak samotní zaměstn. i samotní interní lektori a koučové.

Zapojení cíl. skupiny:

Aktivní spolupráce s konzultanty na vytváření a definování podmínek fungování intern. lektorů

Cíl. skupina:

3 HR zaměstn.

Náplň:

- principy učení se organizace
- role intern. lektorů a koučů
- kvalita intern. lektorů

Rozsah:

- 3 zam. = 1 skup.
- 16 konzult. hod.

Rozp.:

- rozp. 04.04.06
- využití používané techniky

T: 11.-23.měsíc

Zajištění a místo realiz.: dodavatelsky, firemní prostory

Výstupy:

- vytvořená metodika fungování intern. lektorů a koučů
- osvědčení

Podrobný popis KA viz příloha.

íslo aktivity: 07

Název klíčové aktivity: Rovné příležitosti - budování podniku pro rodinné podnikatele

Popis realizace klíčových aktivit:

Cíl KA:

Doporučení pro inovaci stávajícího systému LZ v oblasti UPLATĚNÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ na trhu práce a slaďování pracovního a osobního života.

Např.:

- konzultativníinnost vedoucí k podpoře zavedení vybraných doporučení pro zlepšení interfiremních standardů v oblasti rovných příležitostí a budování politiky pro rodinné podnikatele - např. zavádění moderních forem org. práce
- vytvoření plánu zajištění rovnosti žen a mužů a interfiremní směrnice i doplnění stávajících směrnic o konkrétní zlepšení a definování zlepšení v oblasti rovných příležitostí

Cíl. skupina:

3 HR zaměstnanci

Náplň:

- kroky k budování podniku pro rodinné podnikatele
- možnosti inovace systému LZ - např. nové formy úvazků, úpravy interfiremních směrnic apod.

Rozsah a zapojení cíl. skupiny:

- 3 zam. = 1 skup.

- 16 konzult. hod. 1 skupina

V rámci této KA proběhne cca 16 hod. konzultací k inovaci systému LZ směrem k podpoře rovných příležitostí a slaďování pracov. a rodinného života, např. úprava poskytovaných benefitů, příprava podkladů pro zavádění nových typů prac. úvazků, změna metodiky při přijímání řízení, hodnotících rozhovorů, úpravy kompetenčních modelů apod.

HR zam. budou s konzultantem diskutovat o možnostech, které se nabízejí, a seřadit vhodnost jejich použití pro konkrétní zam. a vybírat vhodné inovace, které by mohly být zavedeny.

Rozp.:

- rozp. 04.04.07

- alikvot osobních nákladů členů projekt. týmu

T: 1.-22. měsíc

Zajištění a místo realizace: dodavatelsky, firemní prostory

Výstupy:

- Projekt - nové i inovované a doplněné stávající směrnice o oblasti rovných příležitostí, např. směrnice týkající se typů prac. úvazků, doplnění antidiskriminačních opatření do prac. řádu, mzdového předpisu apod.
- Zavedení vybrané inovace, např. zavedení pružných forem organizace práce na více pracovních pozicích, kde jsou zaměstnanci s malými dětmi i pečující o závislého člena rodiny. (Projekt "Budování podniku pro rodinné podnikatele").

Podrobný popis KA viz příloha.

íslo aktivity: 08

Název klíčové aktivity: Systém evaluace a hodnocení efektivity projektu

Popis realizace klíčových aktivit:

Cíle KA:

- Nastavení pravidel evaluace a průběžného hodnocení efektivity projektových aktivit.
- Realizace závěrečného hodnotícího workshopu všech zapojených cíl. skupin.
- Nadefinování měřítek kontroly a hodnocení posunu v rozvíjených kompetencích.
- Průběžná evaluace realizace.

Cíl. skupina

- 50-60 zam. z oddělení účastníků školení
- ostatní zaměstnanci firmy, kteří přijdou na závěrečný workshop a se kterými budou sdíleny výstupy projektu

Náplň:

- porady členů projekt. týmu
- stanovení specifických požadavků u jednotlivých dodavatelů k dodávání výstupů projektu
- hodnocení úrovně a spokojenosti s vybranými dodavateli vzdělávání
- ověření posunu v rozvíjených kompetencích opřít o systém hodnocení zaměstnanců a rozhovory nadřízených s účastníky
- realizace 4 závěrečných workshopů (až 0,5 den) s cílem:
 - * prezentace dosažených výstupů,
 - * prezentace vybraných interních lektorů a koučů s cílem zhodnocení přínosu pro jimi realizovaná školení,
 - * představení systému fungování podnikové školy lektorů,
 - * představení kreditního systému a jeho vlivu na motivaci účastníků v procesu rozvoje,
 - * zhodnocení naplnění očekávání od projektu,
 - * představení inovací procesu RLZ a LZ, které vyplynuly z konzultací jak podnikové škole, tak k rovným prioritám.

Rozsah:

- systém evaluace bude realizován průběžně
- 4 půldenní workshopy cíl. skupin, projektového týmu a manažerů vždy pro cca 30-50 zaměstnanců

Rozp.:

- náklady na konání závěrečných workshopů : kap. rozp.04.04.08
- alikvot osob. nákladů členů projekt. týmu
- využití nákup. výpočet. techniky
- nepřímé náklady

T:

- průběžně od 1. do 24. měsíce
- závěrečné hodnotící workshopy ve 23. a 24. měsíci realizace projektu

Zajištění a místo realizace: interní, firemní prostory

Výstupy:

- zakládání hodnotících formulářů, prezentovaných listin a kopií osvědčení o absolvování školení
- prezentace ze závěrečných workshopů
- odevzdávané a vyplněné monitorovací zprávy
- systém průběžné evaluace a kontroly

Podrobný popis KA viz příloha.

9. Cílové skupiny

Cílová skupina: Zaměstnavatelé

Popis a způsob zapojení cílové skupiny:

Vedení společnosti velmi podporuje systém knowledge managementu a budování principů, u kterých se organizace z důvodu snahy dosažení maximální efektivity, systematickosti a kvality realizovaného procesu řízení a rozvoje lidských zdrojů.

Vybudováním podnikové školy potvrzujeme, že rozvoj lidských zdrojů považujeme v naší společnosti za klíčové a rozhodující z hlediska udržení svékové konkurenceschopnosti.

V našem oboru, kde inovace a zvyšování kvality je klíčovou podmínkou úspěchu, je samozřejmé, že rozvoj, rozšiřování a prohlubování odborné kvalifikace zaměstnanců je nutné vnímat jako samozřejmost. Taktéž nevyužívání potenciálu jednotlivých zaměstnanců vede ke snížení produktivity a zároveň také motivace samotného zaměstnance. Ze střednědobé perspektivy vede k následné fluktuaci.

Díky interním lektorům a koučům a jejich kurzům bude firma moci realizovat úkoly v těsné blízkosti vzdělávacích aktivit, než by si mohla dovolit nakoupit od externích poskytovatelů vzdělávání a toto vzdělávání bude zaměstnanci nejen na odborné vzdělávání, ale také na předávání dobré firemní praxe, sdílení této praxe mezi zaměstnanci a rozšiřování tak firemního know how. Vzdělávání tak bude cílené a bude přesně reagovat na aktuální potřeby. Interní lektori budou jak specializováni dle tématiky, tak budou interní lektori, kteří budou na pozicích TL a SA a vedoucích oddělení zodpovídní za odhalování individuálního potenciálu svých podřízených a za jejich vzdělávání. Zajistíme tím vyšší motivaci zaměstnanců o svůj rozvoj. Rovněž díky interním lektorům budou rozšiřovány o nové zaměstnance. Ti, kteří se projeví erudovanými v dané oblasti, budou zaškoleni do lektorských dovedností a budou opět předávat svou zkušenost a odbornost dalším zaměstnancům.

Role interního lektora a kouče je rovněž kariérovým nástrojem těchto zaměstnanců.

Dojde i k inovaci celého systému RLZ v zavedení kreditního systému, který opět podpoří motivaci ke vzdělávání a bude mít pozitivní vliv na firemní kulturu a loajalitu zaměstnanců.

Vazba aktivit projektu na potřeby cílové skupiny:

Potřeby zaměstnavatele:

Mobis je zaměstnavatelem v ČR pouze s 5-ti letou historií a potýká se tedy se všemi problémy, kterými firmy v tomto "věku" procházejí. Zejména se jedná o soustředění pozornosti z řešení provozních a operativních záležitostí ke střednědobým a dlouhodobým perspektivám a prioritám.

Tím jsou v naší společnosti především zvyšování produktivity práce, efektivity procesů, motivace zaměstnanců k osobnímu rozvoji a sdílení zkušeností a odborného know how firmy, snižování fluktuace, řešení problémů s nedostatkem kvalifikovaných zaměstnanců, udržení se na špičkové úrovni odborné úrovni svých zaměstnanců apod.

Doposud se potýkáme díky nestabilním pracovním týmům a jejich nedostatečné kvalifikaci a motivaci se slabou firemní kulturou, nízkou týmovou spoluprací, velmi rozdílnou sebemotivací jedinců a nedostatečnou loajalitou zaměstnanců. To vše je v rozporu s vysokými očekáváními vlastníků a zahraničních spolupracujících firem.

Aktivity tedy reagují na tuto situaci tím, že kladou velký důraz na vybudování podnikové školy, která zavede systém interních lektorů a koučů. Ti budou vybráni jak z řad specialistů klíčových oddělení, tak ze všech mistrů a předáků (TL a SA), budou se podílet na rozvoji ostatních zaměstnanců a budou rovněž zodpovídní za odborný rozvoj členů svého týmu a svých podřízených. Součástí bude tvorba vlastních podnikových kurzů a poznání nových a efektivních a kvalitních metod rozvoje jak pro prezenční, tak distanční formu rozvoje.

Tento systém bude také provázán se systémem hodnocení a odměňování.

Tímto projektem tak očekáváme přínosy

- vyšší motivace zaměstnanců o svůj osobní rozvoj,
- rozšíření odborné kvalifikace zaměstnanců,
- vyšší míru týmové spolupráce,
- vyšší loajalitu zaměstnanců,
- nastavení procesu RLZ na princip účinnosti se organizace,
- vybudování podniku přátelského k rodině.

Cílová skupina: Zaměstnanci

Popis a způsob zapojení cílové skupiny:

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Zaměstnanci zapojení do projekt. aktivit se budou aktivně podílet jak na přípravě těchto školení a akademií, tak v rámci procesu realizace a vyhodnocení.

V rámci akademie Teamleadra a Supervisora bude zapojeno 80 pracovníků - všichni mistři a předáci ve výrobě, ze kterých se stanou interní lektori a budou se aktivně podílet na rozvoji svých podřízených. Doposud se v nově spíše operativnímu řízení a řízení provozu, nikoli rozvoji a využívání potenciálu svých podřízených.

Tento přístup je v našem dynamicky se rozvíjejícím prostředí brzdou a cestou ke ztrátě konkurenceschopnosti. Rovněž se potýkají s relativně vysokou mírou fluktuace ve výrobě a nedostatečný osobní přístup způsobuje odchody z pracovišť. Tomu by měl projekt zabránit tím, že mistři budou vyškoleni ke školení svých podřízených, k odhalování potenciálu svých podřízených, čímž se zvýší jejich motivace, osobní zájem o osobu a tím se zvýší soudržnost s firmou, kde spatují v budoucnu svou perspektivu.

Rovněž role interního lektora je stabilizujícím prvkem, motivujícím a ve znamení budování odborné kariéry. Taktéž se tímto zajišťuje sdílení znalostí a dobré firemní praxe mezi stávajícími i novými zaměstnanci.

Pracovníci TL, SA a Specialisté se tak zapojí jak do školení poskytované z pohledu způsobilosti, tak odborného vzdělávání (zákoník práce, logistická akademie, zvyšování kvality výroby), tak do školení lektorských kompetencí.

HR manažer i firmy se zapojí do procesu inovace systému RLZ a LZ a budování metodiky a evaluace fungování podnikové školy a do zavedení a uvedení do života firmy všech proškolených interních lektorů a manažerů.

Součástí budou zapojeni do systému tvorby motivace zaměstnanců i zaměstnavatelů do osobního rozvoje vytvářením provázanosti procesu rozvoje s procesem hodnocení a odměňování díky tzv. kreditnímu systému, který bude hodnotit aktivitu zaměstnanců ve vzdělávání. Součástí se budou podílet na hodnocení všech aktivit.

Školení budou probíhat nejen prezenční formou, ale také distančně v LMS

Vazba aktivit projektu na potřeby cílové skupiny:

Celkové shrnutí popisu cíl. skupin: jedná se o tyto profese a profily pracovníků:

- Teamleadři (role mistra), Supervisori (role předáka) - 80 osob, stávající interní lektori a odb. kurz (8 osob), Specialisté - řídicí zaměstnanci (65 osob)

- Jedná se o zaměstnance jak ve věkové skupině do 25 let (cca 22%), tak nad 50 let (cca 4%), muži (75%) i ženy (cca 25%), a to rovněž ze skupin osob ohrožených na trhu práce, například osoby pečující o závislé členy rodiny, rodiče s malými dětmi, ohrožené skupiny dlouhodobě nezaměstnanosti apod.

Vzhledem k fyzické náročnosti a specifickému typu výroby považuje zastoupení mužů ve středním věku, kdy úkony ve výrobě zvládají nejlépe.

Klíčové potřeby těchto zaměstnanců spatujeme v prohloubení a rozšíření svých klíčových odborných kompetencí, které jsou předpokládány a vyžadovány u jejich pracovních pozic.

Prohlubování odborných kompetencí především v oblasti poskytování způsobilosti, právního povědomí a zvyšování kvality práce.

Rozšíření odborné způsobilosti spatujeme především v zaškolování a přípravě na fungování jejich nové role - role interního lektora a kouče.

Vzhledem k tomu, že zvládnutí daných kompetencí bylo hodnoceno u zapojených zaměstnanců jako nedostatečné a jsou mezi cílovou skupinou osoby ohrožené na trhu práce, bude projekt pro ně přínosem i z hlediska podpory udržitelnosti těchto pracovních míst.

Další zapojenou skupinou zaměstnanců jsou 3 HR manažer i firmy, kteří budou plně zodpovídati za zavedení a fungování systému interních lektorů a koučů, systém knowledge managementu a učící se organizace.

Plánované akademie odborného vzdělávání pomohou cílovým skupinám TL, SA a řídicím zaměstnancům k tomu, že si doplní chybějící odborné znalosti a dovednosti a součástí si rozšíří lektorské kompetence tak, že budou moci do budoucna toto odborné vzdělávání dále předávat dalším zaměstnancům. Součástí budou mít svou odbornou specializaci, kterou budou školit, i budou interními kouči a budou zodpovídati za rozvoj svých podřízených a odhalování a využití jejich potenciálu ve firmě.

Cílová skupina: Zaměstnanci

Popis a způsob zapojení cílové skupiny:

Účastníci školení budou aktivně zapojeni jak do přípravy školení, tak do samotné jejich realizace a vyhodnocení, tzn. evaluace. V rámci přípravy projektu byly již cílové skupiny podrobeny hodnocení úrovně zvládnutí těchto kompetencí (viz příloha Zhodnocení dosavadního systému vzdělávání) a v průběhu školení budou aktivně zapojováni do řešení úloh, případových studií, testů apod. v diskuse a komunikace se vzdělavateli.

U všech školení bude vyžadována interaktivní forma výuky, tzn. zpracovaná metodika a didaktika tak, aby byla zajištěna maximální kvalita výuky a bude realizováno závěrečné hodnocení kurzů a ověření, zda se účastníci posunuli v rozvíjených znalostech a dovednostech například formou testů, slovních úloh, případových řešení apod. Záleží dle typu a obsahu vzdělávání.

Budou procházet školení nejen v prezenční podobě, ale také distančně.

Školení klíčových lektorských kompetencí bude probíhat nejen v prezenční podobě, ale také v e-learningové, aby se seznámili s inovativními metodami vzdělávání, která budou moci nadále uplatňovat i pro další firemní rozvoj.

Vazba aktivit projektu na potřeby cílové skupiny:

1. Skupina Stávajících interních lektorů

Jedná se o skupinu 8-mi interních odborných lektorů, kteří již v současné době působí v roli interního lektora a poskytují školení v oblasti BOZP, ochrany životního prostředí a odpadového hospodářství, školení interních směrnic, PO apod.

Jejich kapacita je však vzhledem k potřebám společnosti naprosto nedostačující a z toho důvodu se bude tým těchto interních lektorů rozšiřovat na všechny nadřízené, tzn. mistry a předáky (TL+S) a vybrané specialisty a THP pracovníky, kteří budou zodpovídati za rozvoj svým podřízených, tzn. budou školit a koučovat své podřízené s cílem sdílení know how, předávání zkušeností a rozšiřování odborných kompetencí.

Tento tým 8 interních lektorů vzešel z vysoce hodnocených pracovníků, kteří byli odborníky v dané tematice a mají předpoklady pro předávání informací.

Vzhledem k tomu, že je vysoký problém s jejich pracovní vytižeností, neprošli tito lektori žádným školením lektorských kompetencí směrem ke kvalitě školení, techniky a metody vzdělávání dospělých atp. V minulosti prošli pouze základními komunikačními dovednostmi, které však tvoří pouze část z klíčových lektorských kompetencí.

V rámci projektu tak těmto interním lektorům připravujeme 7 denní školení lektorských znalostí a dovedností, které jim pomohou přejít z techniky mentorování a prezentování k interaktivnějším a efektivnějším metodám výuky. Bude to mít vyšší přínos pro účastníky školení směrem k vyšší zapamatovatelnosti sdělovaného a vyšší míry aktivního zapojení účastníků do školení.

Současní interní lektori nedokáží připravit školení dle konkrétních potřeb školené skupiny, tzn. neznají metody, jak zmapovat současnou úroveň znalostí školené skupiny a jak cíleně připravit své školení. Další součástí kurzu bude seznámení s metodami evaluace, tzn. jak si ověřit, zda kurz naplnil očekávání a přinesl efekt v podobě naučení účastníků potřebných znalostí a dovedností.

Seznámí se i s využitím nové metody e-learningu ve výuce.

Cílová skupina: Zaměstnanci

Popis a způsob zapojení cílové skupiny:

Účastníci školení budou aktivně zapojeni jak do přípravy školení, tak do samotné jejich realizace a vyhodnocení, tzn. evaluace. V rámci přípravy projektu byly již cílové skupiny podrobeny hodnocení úrovně zvládnutí těchto kompetencí (viz příloha Zhodnocení dosavadního systému vzdělávání) a v průběhu školení budou aktivně zapojováni do řešení úloh, případových studií, testů apod. v diskusi a komunikace se vzdělavateli.

U všech školení bude vyžadována interaktivní forma výuky, tzn. propracovaná metodika a didaktika tak, aby byla zajištěna maximální kvalita výuky a bude realizováno závěrečné hodnocení kurzu a ověření, zda se účastníci posunuli v rozvíjených znalostech a dovednostech například formou testů, slovních úloh, případových řešení apod. Záleží dle typu a obsahu vzdělávání.

Budou procházet školení nejen v prezenční podobě, ale také distančně. Školení klíčových lektorských kompetencí bude probíhat nejen v prezenční podobě, ale také e-learningově, aby se seznámili s inovativními metodami vzdělávání, která budou moci nadále uplatňovat i pro další firemní rozvoj.

Vazba aktivit projektu na potřeby cílové skupiny:

Popis potřeb jednotlivých cílových skupin:

- 2. Skupina Teamleader a Supervisor

Na základě realizovaných analýz vzdělávacích potřeb vyplynulo jako klíčové zajištění rozvoje následujících odborných kompetencí: rozvoj počítačové zručnosti, právní orientace, zvládnutí metod vedoucích ke zvyšování produktivity, efektivity a kvality jednotlivých výrobních procesů v logistických řešeních ve výrobě.

Potřebou těchto kompetencí vyplývá z povahy jejich práce, tzn. TL a S velmi často zpracovávají odbornou dokumentaci k probíhajícím zakázkám, zpracovávají reporting zahraničním partnerům apod. a je nutné zajistit vysokou kvalitu zpracovávaných dokumentů v elektronické podobě, nejčastěji v MS Office.

Současně zodpovídají za plynulost výrobního procesu a toku rozpracovanosti zakázky, kde jakékoliv zdržení i nesoulad zvedá finanční náklady spojené s realizací zakázky v časovém prodloužení. V automobil. průmyslu je to však klíčovými ukazateli, který ovlivňuje spokojenost zákazníka a úspěch na trhu.

Současně jsou TL a S nadřízenými pracovníky, kteří se svými podřízenými řeší personální otázky, které se vztahují nejen k pracovní právním vztahům, ale také k hodnocení a rozvoji. Špatná rozhodnutí vyplývající např. z neznalosti pracovní právních předpisů mohou způsobit i odchod i ztrátu drahých kvalitních pracovníků. Vysoká fluktuace ohrožuje konkurenceschopnost firmy a ztráta kvalitních pracovníků kvůli nekompetentnosti nadřízených je nepřijatelným přístupem v naší společnosti.

Na základě výše uvedených důvodů jsme do projektu zařadili akademii těchto pracovníků zaměřenou jak na školení v oblasti IT zručnosti, tzn. školení pro profesionální zvládnutí programu MS Office, tak školení z oblasti zákoníku práce, logistiky a metod špičkové výroby.

Z důvodů nedostatku množství kvalifikovaných pracovníků se společnost rozhodla si vychovávat specialisty z vlastních řad a z toho důvodu bude vytvořen systém podnikových lektorů a koučů, do kterého bude zapojena naprostá většina TL+S.

Cílová skupina: Zaměstnanci

Popis a způsob zapojení cílové skupiny:

Účastníci školení budou aktivně zapojeni jak do příprav školení, tak do samotné jejich realizace a vyhodnocení, tzn. evaluace. V rámci příprav projektu byly již cílové skupiny podrobeny hodnocení úrovně zvládnutí těchto kompetencí (viz příloha Zhodnocení dosavadního systému vzdělávání) a v průběhu školení budou aktivně zapojováni do řešení úloh, případových studií, testů apod. v diskusech a komunikaci se vzdělavateli. U všech školení bude vyžadována interaktivní forma zkušenostního učení, tzn. propracovaná metodika a didaktika tak, aby byla zajištěna maximální kvalita výuky a bude realizováno závěrečné hodnocení kurzu a ověření, zda se účastníci posunuli v rozvíjených znalostech a dovednostech např. formou testů, slovních úloh, případových řešení apod. Záleží dle typu aktivit v dané klíčové aktivitě.

Vazba aktivit projektu na potřebu cílové skupiny:

3. Popis cílové skupiny Specialisté - řídicí zaměstnanci

- jedná se o skupinu 65-ti pracovníků - Specialistů výroby, kvality, vývoje dílů, HR a mzdové ústředny, financí a daní, materiálu, prodeje a oddělení vnitřních záležitostí, kteří potřebují především z hlediska udržitelnosti jejich pracovní pozice umět profesionálně pracovat s aktuálně využívanými PC programy, databázemi apod., aby ve srovnání s obdobnými pozicemi v zahraničních společnostech nepřesobili na kategoricky nižší úrovni a nesnižovali tak váhu a kredit naší společnosti v ČR.

Cílem je díky školením IT kompetencí zvýšit znalosti a dovednosti této cílové skupiny zejména v oblasti zvládnutí kompetence počítačové zručnosti v MS Office a programu SAP.

Jedná se o skupinu, která se bude také připravovat na převzetí role interního lektora a kouče - zátečník, tedy I. stupně lektorských dovedností.

Na rozdíl od skupiny Teamleader a Supervisor již tato skupina prošla určitým vzděláváním v oblasti komunikačních dovedností, navážeme tedy na tato školení pouze částí vnující se lektorským kompetencím a rozsah školení je tak zkrácen na polovinu - 4 dny v rámci KA5.

Specialisté z řad zaměstnanců HR oddělení potřebují zajistit fungování vyškolených interních lektorů a koučů ve firmě, tzn. díky aktivitám KA6 a KA7 budou mít vytvořenou metodiku jak k přijetí nové role interních lektorů a koučů ve firmě, tak k jejich motivaci a hodnocení a budou položeny základy budování systému knowledge managementu ve firmě.

Současně dojde k inovaci systému LZZ směrem k budování podniku přátelského k rodině a budou podniknuty kroky ke zvýšení souladu individuálních rodinných potřeb s pracovními.

10. Harmonogram realizace

Rok	íslo aktivity	Název aktivity	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2013	01	Akademie Teamleader a Supervisor MOBIS - ást I. rozvoj klí ových odborných kompetencí					X	X	X	X	X	X	X	X
2013	02	Akademie Teamleader a Supervisor MOBIS - ást II. interní lektor a kou							X	X	X	X	X	X
2013	03	Akademie KOMPETENTNÍ ZAM STNANEC MOBIS - ást I. - rozvoj klí ových IT kompetencí								X	X	X	X	X
2013	04	Akademie KOMPETENTNÍ ZAM STNANEC MOBIS - ást II. - rozvoj klí ových SAP kompetencí									X	X	X	X
2013	05	Akademie KOMPETENTNÍ ZAM STNANEC MOBIS - ást III. - interní lektor a kou									X	X	X	X
2013	07	Rovné p íležitosti - budování podniku p átelského k rodin					X	X	X	X	X	X	X	X
2013	08	Systém evaluace a hodnocení efektivity projektu					X	X	X	X	X	X	X	X
2014	01	Akademie Teamleader a Supervisor MOBIS - ást I. rozvoj klí ových odborných kompetencí	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	02	Akademie Teamleader a Supervisor MOBIS - ást II. interní lektor a kou	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	03	Akademie KOMPETENTNÍ ZAM STNANEC MOBIS - ást I. - rozvoj klí ových IT kompetencí	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	04	Akademie KOMPETENTNÍ ZAM STNANEC MOBIS - ást II. - rozvoj klí ových SAP kompetencí	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	05	Akademie KOMPETENTNÍ ZAM STNANEC MOBIS - ást III. - interní lektor a kou	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	06	HR akademie = MOBIS - U ící se organizace			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	07	Rovné p íležitosti - budování podniku p átelského k rodin	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	08	Systém evaluace a hodnocení efektivity projektu	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2015	01	Akademie Teamleader a Supervisor MOBIS - ást I. rozvoj klí ových odborných kompetencí	X	X	X	X								
2015	02	Akademie Teamleader a Supervisor MOBIS - ást II. interní lektor a kou	X	X	X									
2015	03	Akademie KOMPETENTNÍ ZAM STNANEC MOBIS - ást I. - rozvoj klí ových IT kompetencí	X	X	X									
2015	04	Akademie KOMPETENTNÍ ZAM STNANEC MOBIS - ást II. - rozvoj klí ových SAP kompetencí	X	X	X									

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

2015	05	Akademie KOMPETENTNÍ ZAM STNANEC MOBIS - část III. - interní lektor a kou	X	X	X									
2015	06	HR akademie = MOBIS - U ící se organizace	X	X	X									
2015	07	Rovné p íležitosti - budování podniku p átelského k rodin	X	X										
2015	08	Systém evaluace a hodnocení efektivity projektu	X	X	X	X								

11. Rozpočet projektu

Kód	Název nákladu	Úvazek	Délka p sobe ní v realiza ním týmu	Pr m rné m sí ní náklady [K]	P epo et m sí ní/hodin ové sazby [K]	Celkové náklady [K]	%	Režim podpory
01	Osobní náklady					748 160,00	16,15	
01.01	Pracovní smlouvy					0,00	0	
01.02	Dohody o pracovní innosti					748 160,00	16,15	
01.02.01	Vedoucí projektu	800,00	1,00	200 000,00	250,00	200 000,00	4,32	02
01.02.02	Koordinátor projektu	1 728,00	1,00	380 160,00	220,00	380 160,00	8,21	02
01.02.03	Finan ní manažer projektu	800,00	1,00	168 000,00	210,00	168 000,00	3,63	02
01.03	Dohody o provedení práce					0,00	0	
01.04	Jiné osobní náklady					0,00	0	

Kód	Název nákladu	Po et kus	Cena kusu [K]	Náklady celkem [K]	Z toho investi ní [K]	Jednotka	%	Režim podpory
02	Cestovné			0,00	0,00		0	
02.01	Místní personál v zahrani í			0,00	0,00		0	
02.01.01	Diety (ubytování, stravné)	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.01.02	Doprava	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.02	Cestovní náhrady pro zahrani ní experty			0,00	0,00		0	
02.02.01	Diety (ubytování, stravné)	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.02.02	Doprava	0	0,00	0,00	0,00		0	
03	Za ízení a vybavení			215 000,00	0,00		4,64	
03.01	Neodpisovaný hmotný majetek			215 000,00	0,00		4,64	
03.01.01	Nákup			215 000,00	0,00		4,64	
03.01.01.01	Dataprojektor	1	12 500,00	12 500,00	0,00	kus	0,27	02
03.01.01.02	Nákup PC pro lektorské ú ely	14	13 750,00	192 500,00	0,00	kus	4,16	02
03.01.01.03	Flipchart	1	2 000,00	2 000,00	0,00	kus	0,04	02
03.01.01.04	Digitální videokamera	1	8 000,00	8 000,00	0,00	kus	0,17	02
03.01.02	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.02	Neodpisovaný nehmotný majetek			0,00	0,00		0	
03.02.01	Nákup	0	0,00	0,00	0,00		0	

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

03.02.02	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.03	Odpisovaný nehmotný majetek			0,00	0,00		0	
03.03.01	Nákup	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.03.02	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.04	Odpisy vlastního majetku			0,00	0,00		0	
03.04.01	Odpisy hmotného majetku	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.04.02	Odpisy nehmotného majetku	0	0,00	0,00	0,00		0	
04	Nákup služeb			3 135 500, 00	0,00		67,69	
04.01	Publikace/školící materiály/manuály	0	0,00	0,00	0,00		0	
04.02	Odborné služby/studie a výzkum	0	0,00	0,00	0,00		0	
04.03	Náklady vyplývající přímo ze smlouvy			0,00	0,00		0	
04.03.01	Audit projektu	0	0,00	0,00	0,00	kus	0	02
04.04	Náklady na konference/kurzy			3 135 500, 00	0,00		67,69	
04.04.01	KA1, KA3 - Školení po ita ové zp sobilosti	34,5	15 000,00	517 500,00	0,00	den	11,17	02
04.04.02	KA2, KA5 - Rozvoj interních lektor	87	22 000,00	1 914 000, 00	0,00	den	41,32	02
04.04.03	KA1 - Zákoník práce	3	17 000,00	51 000,00	0,00	den	1,1	02
04.04.04	KA1 - Metody zkvalit ování výroby	6	23 000,00	138 000,00	0,00	den	2,98	02
04.04.05	KA1 - Logistická akademie	6	24 000,00	144 000,00	0,00	den	3,11	02
04.04.06	KA6 - HR akademie	16	2 500,00	40 000,00	0,00	hodina	0,86	02
04.04.07	KA7 - HR konzultace k gendr problematice	1	20 000,00	20 000,00	0,00	projekt	0,43	02
04.04.08	KA8 - Záv re né evalua ní workshopy	4	10 000,00	40 000,00	0,00	workshop	0,86	02
04.04.09	KA4 - Školení SAP kompetencí	8	23 000,00	184 000,00	0,00	den	3,97	02
04.04.10	KA2, KA5 - pronájem škol. prostor	87	1 000,00	87 000,00	0,00	škol. den	1,88	02
04.05	Jiné náklady	0	0,00	0,00	0,00		0	
05	Stavební úpravy			0,00	0,00		0	
05.01	Drobné stavební úpravy	0	0,00	0,00	0,00		0	
06	P ímá podpora			533 480,00	0,00		11,52	

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

06.01	Mzdové p ísp vky	0	0,00	0,00	0,00		0	
06.02	Cestovné, ubytování a stravné			533 480,00	0,00		11,52	
06.02.01	KA2, KA5 - Ubytování - na školeních interních lektor	153	800,00	122 400,00	0,00	nocleh	2,64	02
06.02.02	KA2, KA5 - Strava ú astník celodenních školení int. lektor	956	280,00	267 680,00	0,00	osoba/den	5,78	02
06.02.03	KA2, KA5 - P ísp vek na cestovné na celodenní školení	956	150,00	143 400,00	0,00	kurz	3,1	02
06.03	P ísp vek na pé i o dít a další závislé osoby	0	0,00	0,00	0,00	hod	0	02
06.04	Jiné výše neuvedené náklady	0	0,00	0,00	0,00		0	
07	K ížové financování			0,00	0,00		0	
07.01	Odpisovaný hmotný majetek	0	0,00	0,00	0,00		0	
07.02	Odpisované technické zhodnocení budov	0	0,00	0,00	0,00		0	
07.03	Neodpisovaný nábytek	0	0,00	0,00	0,00		0	
08	P ímé zp sobilé náklady celkem			4 632 140, 00	0,00		100	
09	P ímé zp sobilé náklady bez k ížového financování			4 632 140, 00	0,00		100	
10	Nep ímé náklady	1	370 571,20	370 571,20	0,00		8	
11	Celkové zp sobilé náklady			5 002 711, 20	0,00		108	
12	Celkové nezp sobilé náklady	0	0,00	0,00	0,00		0	
13	Celkové náklady projektu			5 002 711, 20	0,00		108	

12. Zdroje financování a náklady projektu

	Náklady projektu (v K)	Procenta z celkových náklad
Výdaje k ížového financování v %		0,00
Soukromé prost edky	0,00	
Celkové investi ní zp sobilé výdaje	0,00	
Celkové neinvesti ní zp sobilé výdaje	5 002 711,20	
Celkové zdroje p ipadající na zp sobilé výdaje	5 002 711,20	
Celkové nezp sobilé výdaje	0,00	
Celková dotace	5 002 711,20	
Celkové výdaje projektu	5 002 711,20	
Ve ejné financování		
P ísp vek ze strukturálních fond	4 252 304,52	85,00
P ísp vek z národních ve ejných zdroj	750 406,68	15,00
P ísp vek ze státního rozpo tu	750 406,68	15,00
P ísp vek z krajských rozpo t	0,00	0,00
P ísp vek z obecních rozpo t	0,00	0,00
Jiné národní ve ejné	0,00	0,00
Ve ejné finan ní prost edky celkem	5 002 711,20	100,00

13. Finanční plán

íslo žádosti	Po adí žádosti o platbu	Datum předložení žádosti o platbu	Předpokládaná požadovaná částka
01	1. platba	01.07.2013	1 000 542,00
02	2. platba	01.01.2014	1 000 542,00
03	3. platba	01.07.2014	1 000 542,00
04	4. platba	01.01.2015	1 000 542,00
05	5. platba	01.07.2015	1 000 543,20

14. Hodnoty indikátor

Kód nár. íselníku: 07.41.00
Název indikátoru: Počet podpořených osob - celkem
Měrná jednotka: Počet osob
Výchozí hodnota:
Cílová hodnota: 156,00
Datum dosažení plánované hodnoty: 30.04.2015

Komentář - popis stanovení cílové hodnoty:

Jedná se o 80 zaměstnanců z oddělení Teamleader a Supervisor, 65 specialistů - řídicích zaměstnanců, 8 souasných interních lektorů-trenérů a 3 kompetentní zaměstnanci z oblasti HR managementu.

Kód nár. íselníku: 07.45.00
Název indikátoru: Počet podpořených organizací - celkem
Měrná jednotka: Počet
Výchozí hodnota:
Cílová hodnota: 1,00
Datum dosažení plánované hodnoty: 30.04.2015

Komentář - popis stanovení cílové hodnoty:

Jedná se o organizaci žadatele.

Kód nár. íselníku: 07.46.13
Název indikátoru: Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem
Měrná jednotka: Počet
Výchozí hodnota:
Cílová hodnota: 423,00
Datum dosažení plánované hodnoty: 30.04.2015

Komentář - popis stanovení cílové hodnoty:

Úspěšnost stanovujeme na základě zkušeností a dle kritérií:

90% zapojených zaměstnanců musí projít 80% všech plánovaných aktivit.

Např.:

80 TL+S by mělo projít 1,5 dne IT školení, 8 dnů lektorských kompetencí, 1 den právní orientace, 2 dny kvalita, 2 dny logistická akademie. Tzn. počítáme, že min. 70 zaměstnanců (0,9 x 80) projde úspěšně jako IT školení, tak lektorskými kompetencemi, tak odbornými školeními (zákoník práce, kvalita) a lektorskými kompetencemi. = 70 x 4 moduly = 280 úspěšně podpořených osob

27 zaměstnanců TL a S z oblasti logistiky projde akademií logistiky v rozsahu 2 dnů, tedy předpokládáme 0,9 x 27 = 24 úspěšně podpořených osob.

65 specialistů - vedoucích zaměstnanců projde IT školení v rozsahu 3 dnů a lektorské kompetence v rozsahu 4 dnů, tedy 0,9 x 65 x 2 = 117 úspěšně podpořených osob.

3 zaměstnanci HR odd. - kteří projdou HR akademií a konzultacemi k vybudování podnikové školy. Zde předpokládáme 2 osoby za úspěšně podpořené.

Celkem tedy počet úspěšně podpořených osob = 423

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Kód nář. íselníku: 07.57.00
Název indikátoru: Po et nov ýtvorených/inovovaných produkt
M rná jednotka: produkt
Výchozí hodnota:
Cílová hodnota: 12,00
Datum dosažení plánované hodnoty: 30.04.2015

Komentá - popis stanovení cílové hodnoty:

Jde o inovaci a vytvo ení:

- min. 10 ks tréninkových plán (u ebních plán) vzd lávacích program interních lektor
- 1 ks vytvo ené metodiky fungování inteních lektor a kou ve firm
- 1 ks upravené sm rnice týkající se zlepšování podmínek ve firm z hlediska rovných p íležitostí

15. Výběrová řízení

Pořadové číslo V : 001
Je V evidováno v ISVZ: Ne
Název V : Pořízení výpočetní techniky pro lektorské účely
Vyplněvané údaje k: Výběrové řízení
V dle výše předpokládané hodnoty: Veřejná zakázka malého rozsahu (VZMR)
Stav V : Výběrové řízení plánováno
Druh výběrového/zadávacího řízení:
Vybráno: Ano
Specifikace druhu zadavatele: osoba, která není zadavatelem dle zákona
Druh V podle předmetu: Dodávky
Předpokládaná hodnota v Kč bez DPH: 215 000,00
Předpokládané/skutkové datum zahájení V : 30.05.2013
Předpokládané/skutkové datum ukončení V : 30.06.2013

Popis:

Jedná se o výběrové řízení na dodavatele výpočetní techniky z kapitol rozpočtu: 03.01.01.01., 03.01.01.02., 03.01.01.03, 03.01.01.04 v celkové hodnotě 215 000,- Kč bez DPH.

Celý proces výběrového řízení se bude řídit jak metodikou zadávání veřejných zakázek aktuálně platnou, tak aktuálním zákonem o veřejných zakázkách č. 137/2006 Sb.

Výběrové řízení s více dodavateli: Ne

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Po adové číslo V : 002
Je V evidováno v ISVZ: Ne
Název V : Školení počítačové způsobilosti
Vyplávané údaje k: Výběrové řízení
V dle výše předpokládané hodnoty: Veřejná zakázka malého rozsahu (VZMR)
Stav V : Výběrové řízení plánováno
Druh výběrového/zadávacího řízení:
Vybráno: Ano
Specifikace druhu zadavatele: osoba, která není zadavatelem dle zákona
Druh V podle předmetu: Služby
Předpokládaná hodnota v Kč bez DPH: 517 500,00
Předpokládané/skutčné datum zahájení V : 30.05.2013
Předpokládané/skutčné datum ukončení V : 30.06.2013

Popis:

Jedná se o výběrové řízení na dodavatele IT školení - MS Office v rámci klíčových aktivit 1 a 3. Celkově se jedná o náklady z kap. rozp. 04.04.01 ve výši 517 500,- Kč bez DPH.

Celý proces výběrového řízení se bude řídit jak metodikou zadávání veřejných zakázek, tak aktuálním zákonem o veřejných zakázkách č. 137/2006 Sb.

Výběrové řízení s více dodavateli: Ne

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Po adové číslo V : 003
Je V evidováno v ISVZ: Ne
Název V : Zajištění školení k rozvoji lektorských kompetencí a inovaci systému RLZ a LZ žadatele
Vypl ované údaje k: Výb rové ízení
V dle výše p edpokládané hodnoty: Ve ejná zak. s vyšší hodnotou (mimo z.137/2006 Sb)
Stav V : Výb rové ízení plánováno
Druh výb rového/zadávacího ízení:
Vybráno: Ano
Specifikace druhu zadavatele: osoba, která není zadavatelem dle zákona
Druh V podle p edm tu: Služby
P edpokládaná hodnota v K bez DPH: 1 974 000,00
P edpokládané/skute né datum zahájení V : 30.05.2013
P edpokládané/skute né datum ukon ení V : 30.06.2013

Popis:

Jedná se o výb rové ízení na dodavatele školení rozvíjejích klí ové lektorské kompetence interních lektor a kou (KA2 a KA5) a o konzultace sm rem k inovaci proces RLZ a LZ v organizaci žadatele (KA6 a KA7). Konkrétn se jedná o kap. rozp. 04.04.02., 04.04.06. a 04.04.07 v celkové hodnot 1 974 000,- bez DPH.

Celý proces výb rového ízení se bude ídit jak aktuáln platnou metodikou zadávání ve ejných zakázek, tak aktuálním zákonem o ve ejných zakázkách . 137/2006 Sb.

Výb rové ízení s více dodavateli: Ne

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Po adové číslo V : 004
Je V evidováno v ISVZ: Ne
Název V : Realizace odborných školení
Vyplované údaje k: Výb rové ízení
V dle výše p edpokládané hodnoty: Ve ejná zakázka malého rozsahu (VZMR)
Stav V : Výb rové ízení plánováno
Druh výb rového/zadávacího ízení:
Vybráno: Ano
Specifikace druhu zadavatele: osoba, která není zadavatelem dle zákona
Druh V podle p edm tu: Služby
P edpokládaná hodnota v K bez DPH: 517 000,00
P edpokládané/skute né datum zahájení V : 30.05.2013
P edpokládané/skute né datum ukon ení V : 30.06.2013

Popis:

Jedná se o výb rové ízení na vzd lavatele odborných školení z kap. rozp. 04.04.03, 04.04.04., 04.04.05, 04.04.09 v celkové hodnot 517 000,- K bez DPH.

Celý proces výb rového ízení se bude ídit jak aktuáln platnou metodikou zadávání ve ejných zakázek, tak aktuálním zákonem o ve ejných zakázkách . 137/2006 Sb.

Výb rové ízení s více dodavateli: Ne

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Po adové číslo V : 005
Je V evidováno v ISVZ: Ne
Název V : Zajištění poskytovatele školících a hotelových prostor
Vypl ované údaje k: Výb rové ízení
V dle výše p edpokládané hodnoty: Ve ejná zakázka malého rozsahu (VZMR)
Stav V : Výb rové ízení plánováno
Druh výb rového/zadávacího ízení:
Vybráno: Ano
Specifikace druhu zadavatele: osoba, která není zadavatelem dle zákona
Druh V podle p edm tu: Služby
P edpokládaná hodnota v K bez DPH: 477 080,00
P edpokládané/skute né datum zahájení V : 30.05.2013
P edpokládané/skute né datum ukon ení V : 30.06.2013

Popis:

Jedná se o výb rové ízení na zajišt ní školících a hotelových služeb pro školení konaná v mimofireních prostorách. Jedná se tedy o zajišt ní kvalitního prost edí pro výuku, tzn. hlavními kritérii výb ru bude vhodnost prost edí pro školení v . doprovodných služeb, tzn. ubytování a strava v požadovaných termínech. Jedná se o kap. rozp. 04.04.10, 06.02.01 a 06.02.02.v celkové hodnot 477 080,- K bez DPH. Celý proces výb rového ízení se bude ídit jak platnou metodikou zadávání ve ejných zakázek, tak aktuálním zákonem o ve ejných zakázkách . 137/2006 Sb.

Výb rové ízení s více dodavateli: Ne

16. Horizontální témata

Rovné p íležitosti:

Seznámili jste se p ed p ípravou Vašeho projektu s problematikou rovných p íležitostí:

Ano

Komentá :

S problematikou rovných p íležitostí jsme se seznámili v metodické p íručce Horizontální témata. Princip rovných p íležitostí uplat ůjeme ve všech sm ěnicích a projektech realizovaných ve spole nosti.

Zajistíte, aby se informace o Vašem projektu dostaly ke všem relevantním cílovým skupinám:

Ano

Komentá :

Cílové skupiny budou informovány p ímými nad ízenými, projekt. týmem, tišt ěnými informa ními materiály, realizací úvodních a analytických setkání, www stránkami a na samotných školeních a kurzech.

U iníte kroky k tomu, aby aktivity Vašeho projektu byly dostupné všem ú astník m a ú astnicím projektu:

Ano

Komentá :

P í veškerých aktivitách projektu budeme prosazovat metodu "gender main streaming". Místa aktivit budou vybírány tak, aby respektovaly možnost rychlé a efektivní dopravy, s p íhlédnutím individuální dostupnosti a asovým kapacitám cíl. skupin.

Budete informovat ú astníky a ú astnice o uplat ůvání rovných p íležitostí ve Vašem projektu:

Ano

Komentá :

Sou ástí obsahu jednot. aktivit bude informace o rovných p íležitostech, zakomponována do tematických celk klí ové aktivity. Ú astníci budou informováni o rovných p íležitostech nejen z hlediska projektu, ale i v kontextu celé spole nosti.

Jsou innosti Vaší organizace v souladu s principy uplat ůvání rovných p íležitostí:

Ano

Komentá :

Spole nost Mobis napl ůje princip rovných p íležitostí a d íkazem toho je vysoké procento žen (cca 25%) i v takto oborov ě a technicky zam ěné oblasti, ve které spole nost p ísobí.

Další aktivity, které jsou sou ástí Vašeho projektu a které výrazn ě p ísp íjí k napl ůvání princip ů rovných p íležitostí:

Udržitelný rozvoj:

Seznámili jste se před přípravou Vašeho projektu s významem a hlavními principy udržitelného rozvoje:

Ano

Komentář :

Již při zpracovávání projektového záměru u příležitosti ESF. Cílová skupina se významně podílí na výchově a postojích další budoucí generace, vnímáme velkou zodpovědnost za pozitivní ovlivňování ve smyslu rovnováhy všech tří principů udržitelného rozvoje.

Budete při realizaci Vašeho projektu podporovat ekologické třídění odpadů :

Ano

Komentář :

Ano, v rámci realizace společných vzdělávacích aktivit, bude řešeno a realizováno ekologické třídění odpadů formou speciálních třídících pytlů na odpadky. Při němž všechny akce budou organizovány tak, aby produkovaly co nejméně spotřebního odpadu.

Budete při realizaci Vašeho projektu dbát na efektivní a úspornou spotřebu materiálu:

Ano

Komentář :

Tréninky dovedností v e-learningu a počítačové kurzy nevyžadují tolik tištěných materiálů jako u školení znalostí.

Budete při realizaci Vašeho projektu dbát na efektivní a úsporné využívání energetických zdrojů a vody:

Ano

Komentář :

V rámci vzdělávacích aktivit, které budou realizovány v pronajatých prostorách školících místností, bude kladen důraz na šetrné zacházení s těmito energetickými zdroji. V tšina za řízení už také disponuje úspornými režimy osvětlení, uzavírání vody apod.

Budete při realizaci Vašeho projektu podporovat ekologicky šetrné způsoby dopravy:

Ano

Komentář :

V tšina školení budou realizována ve firmových prostorách. Školení konaná mimo firmu budou v blízkém okolí a účastníci tak budou volit dopravu hromadnou, tzn. plně obsazenými automobily nebo vlakem.

Jsou činnosti Vaší organizace v souladu se zásadami ochrany životního prostředí:

Ano

Komentář :

Splňujeme všechny právní normy a zákony týkající se ochrany životního prostředí. I v tomto projektu budou dodržovány zásady šetrného zacházení s přírodou. V maximální míře bude používán recyklovaný a recyklovatelný spotřební materiál, stroje a zařízení.

Další aktivity, které jsou součástí Vašeho projektu a které výrazně přispívají k naplnění principů udržitelného rozvoje:

17. Publicita

Způsob zajištění publicity: Informace účastníků projektu o spolufinancování projektu z fondů EU na všech dokumentech

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

Informování cílových skupin o projektu probíhá již před přípravou projektového záměru před definováním cílů projektu, protože se již byli zapojeni do analýzy vzdělávacích potřeb.
V průběhu ukončení aktivit projektu budou cílové skupiny informovány ohledně vyhodnocení jejich zapojení v jednotlivých vzdělávacích aktivitách včetně podání zpětné vazby lektory a písemnými nadřízenými cílových skupin ohledně naplnění očekávání a jejich dalšího rozvoje do budoucna.
Všechny materiály související s realizací projektu a zapojení cílových skupin do vzdělávacích aktivit (pozdávky na vzdělávací aktivity, prezentační listiny, manuály, certifikáty) budou opatřeny logem Evropského sociálního fondu, logem Evropské unie s textem "Evropská unie", logem operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, prohlášením "Podporujeme budoucnost" a odkazu na oficiální stránky ESF www.esfcr.cz
Při realizaci všech aktivit v rámci publicity bude projektový tým dodržovat veškerá pravidla stanovená Manuálem pro publicitu OP LZZ, manuálem vizuální identity ESF v ČR a manuálem identity OP LZZ.

Způsob zajištění publicity: Tvorba publicity na webových stránkách

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

V rámci realizace projektu ve firmě Mobis bude na webových stránkách společnosti <http://www.mobis-auto.cz> informace o tom, že projekt byl vybrán k podpoře z OP LZZ a je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. Prostřednictvím těchto stránek bude také v průběhu realizace informována veřejnost o aktivitách, které budou v rámci projektu probíhat.
Publicita na webových stránkách bude zajišťována vedoucím projektu a manažerem projektu. Webové stránky budou aktualizovány kvartálně.
V rámci publicity bude realizována tímto projektem dodržovat veškerá pravidla stanovená Manuálem pro publicitu OP LZZ, manuálem vizuální identity ESF v ČR a manuálem vizuální identity OP LZZ.

Způsob zajištění publicity: Souhlas se zveřejněním v seznamu příjemců

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

Společnost Mobis bude zapsána dle Nařízení č. 1828/2006 v seznamu příjemců finanční podpory z ESF, který je veřejně přístupný a obsahuje základní údaje o firmě jako o příjemci dotace, a obdrženou finanční částku. Zveřejnění těchto informací je rovněž vyžadováno usnesením vlády č. 1580/2008.

Způsob zajištění publicity: Inzerce v médiích

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

- 2 x publikování článku v odborném tisku (např. HR forum či HRM) týkající se tematiky rozvoje a řízení lidských zdrojů s cílem předání zkušeností s rozvojem cílových skupin projektu
- 1 x prezentace projektu na konferencích nebo kulatých stolech či jiné formy setkávání HR manažerů s cílem sdílení zkušeností
- vydané články budou dostupné v interním časopise MOBIS NEWS a v mezinárodním časopise Mobis

Způsob zajištění publicity: Tvorba tištěných materiálů

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

K realizaci projektu bude vytvořen v elektronické podobě hlavičkový papír s logem Evropského fondu, logem Evropské unie s textem "Evropská unie", logem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, prohlášením "Podporujeme budoucnost" a odkazem na oficiální webové stránky ESF www.esfcr.cz. Hlavičkový papír bude vytvořen v barevném i černobílém provedení.

Všechny tištěné dokumenty budou označeny dle manuálu pro publicitu OP LZZ:

- manuály (+přílohy) pro účastníky k vzdělávacím aktivitám na titulní straně
- pozvánky na vzdělávací akce
- prezentační listiny
- smlouvy s dodavateli
- hodnocení účastníků
- vydané certifikáty účastníkům

Dle manuálu pro publicitu OP LZZ budou označeny:

- školící místnosti, které budou sloužit pro realizaci školení v prostorách firmy i mimo firemní prostory

V rámci publicity bude realizační tým projektu dodržovat veškerá pravidla stanovená Manuálem pro publicitu OP LZZ, manuálem vizuální identity ESF v ČR a manuálem vizuální identity OP LZZ.

Způsob zajištění publicity: Tvorba samolepek povinných logů

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

Nakoupená výpočetní a výuková technika (dataprojektor, flipchart, kamera, PC pro lektorské účely) bude označena samolepkami s povinnými logy.

V rámci publicity bude realizační tým projektu dodržovat veškerá pravidla stanovená Manuálem pro publicitu OP LZZ, manuálem vizuální identity ESF v ČR a manuálem vizuální identity OP LZZ.

Způsob zajištění publicity: Realizace seminářů a konferencí

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

- 4 x pldenní závěrečný workshop pro vždy cca 50-60 zaměstnanců (jak z každé cílové skupiny, tak další zaměstnanci s cílem sdílení výsledků projektu a seznámení se změnami, které se ve firmě zavedly a s inovacemi procesu RLZ a seznámení s jejich vlivem na práci každého zaměstnance)
- systém evaluace bude realizován průběžně a projektový tým bude evidovat prezentační listiny a hodnocení kurzů a lektora účastníků školení

V rámci publicity bude realizační tým projektu dodržovat veškerá pravidla stanovená Manuálem pro publicitu OP LZZ, manuálem vizuální identity ESF v ČR a manuálem vizuální identity OP LZZ.

18. Veřejná podpora/podpora de minimis (v Kč)**Údaje k posouzení projektu z hlediska veřejné podpory****Velikost žadatele a velikost partner (počet zaměstnanců, výše obrátu, atd.):**

Společnost Mobis Automotive Czech, s.r.o. (dále jen MCZ) patří mezi podniky velké velikosti. Dle poslední účetní závěrky byl stav zaměstnanců k 31.12.2011 celkem 631 a obrát dosáhl výše 15 807 046 tis. Kč. Celková hodnota aktiv byla 6 051 333 tis. Kč.

Společnost MCZ je nejvýznamnějším dodavatelem společnosti Hyundai Motor Manufacturing Czech a má svůj výrobní závod umístěn v průmyslové zóně Nošovice. Svou špičkovou pozici na trhu si drží díky unikátní výrobě automodulů pro vozy Hyundai, které se v ČR vyrábějí. Každoročně dochází k navýšení obrátu a s tím souvisí i přibývání zaměstnanců, o čemž svědčí i téměř bezproblémové přeekonání celosvětové krize v letech 2009 - 2011.

Popis služeb a dodávek (dále jen plnění) poskytovaných žadatelem a partnery:

Společnost MCZ je největším a nejvýznamnějším dodavatelem a zároveň jediným dodavatelem modulů pro společnost Hyundai Motor Manufacturing Czech (dále jen HMMC). Dodává společnosti HMMC 4 typy modulů, které se v MCZ montují - jedná se o přední a zadní nápravu, přední masku a plastovou desku pro vozy - Hyundai i30, Hyundai ix20 a Hyundai ix35. Hlavní konkurenční výhodou společnosti je právě soběstačnost dodávek již kompletních modulů a tím značná úspora nejen času, ale také logistických toků.

Existence relevantního trhu v ČR a EU týkajícího se poskytovaného plnění resp. plnění zaměstnatelů, účastí subjektů z jiných členských států EU na relevantním trhu:

Společnost Mobis působí v českém tržním prostředí pouze v Průmyslové zóně Nošovice jako jediný dodavatel modulů pro společnost HMMC. Toto považujeme za konkurenční výhodu v automobilovém průmyslu. V tšině dodavatelů dílů pro automoduly se dováží z bezprostředního okolí průmyslové zóny Nošovice, případně z území EU (Slovenska a Polska). Záměrem je tendence lokalizování dodavatelů dílů co nejbližší společnosti, aby se co nejvíce zkrátily dodávky materiálů a realizace výroby se účastnily společnosti na území EU.

Místo, kde je plnění k dispozici klientům (název obce, regionu nebo česká republika případně jiné členské státy EU):

Vzhledem k tomu, že je společnost MCZ jediným dodavatelem modulů pro společnost HMMC, je místem plnění Průmyslová zóna Nošovice.

Charakteristika klientů využívajících poskytované plnění, včetně uvedení, zda je plnění určeno i pro klienty z jiných členských států EU resp. je pravděpodobné, že bude využíváno klienty z jiných členských států EU:

V tšině zaměstnanců zapojených do projektu bude z Moravskoslezského kraje. Díky tomu, že se MCZ nachází v Průmyslové zóně Nošovice, je v MCZ zaměstnáno nejvíce zaměstnanců z Frýdecko-místecka, velké zastoupení mají i zaměstnanci z Ostravska, Karvinska a Novojičínska. Při zařazení do projektu bude brán zřetel na pracovní zařazení zaměstnanců, z tohoto pohledu se bude jednat o specialisty jednotlivých oddělení, přičemž jednotlivci budou do projektu zařazeni teamleadery (místní) a supervizory (předáči). Do projektu budou také zařazeni zaměstnanci hromadně uplatnitelní na trhu práce, tj. osoby do 25 let a nad 50 let, ženy, absolventi a zaměstnanci s krátkou pracovní zkušeností a firemní praxí v osobách s malými dleňmi, osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností apod.

Použitelnost podpory z OP LZZ pro plnění nabízené na relevantním trhu - je možné využití podpory pro plnění nabízené na relevantním trhu vyloučit:

Podpora z OP LZZ je využitelná na relevantním trhu. Tím, že se kvalitativně zvýší schopnosti a dovednosti teamleaderů, supervizorů a specialistů na jednotlivých odděleních, předpokládáme vyšší výkony na současném trhu, zlepšení kvality výrobků, zdokonalení logistických toků a tím i zvýšení obrátu firmy. Profesní příprava interních lektorů, zvýšení IT znalostí a dovedností, školení zákoníku práce a jeho využití v práci mistra, logistická akademie a akademie štitlé výroby dovolí lépe zvládat každodenní činnosti vedoucích zaměstnanců a pomohou zkvalitnit celý výrobní proces, zvýšit prestiž a dobré jméno společnosti, budovat pocit sounáležitosti a tím budovat pracovní vztahy a firemní kulturu.

Jaký dopad bude mít podpora z OP LZZ na postavení žadatele a partnerů na relevantním trhu - změní se druh a množství nabízeného plnění, rozšíří se oblast, ve které nabízí plnění, rozšíří se okruh klientů i na klienty z jiných členských států EU:

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Po ukonění projektu vzdělávání Akademie interních lektorů a koučů, Logistické akademie, Akademie štihlé výroby, IT akademie, HR akademie očekáváme zvýšení profesní úrovně zaměstnanců, kterým bude poskytnuta podpora z OP LZZ. Při absolvování Akademie - interní lektor a kouč bude vypracován projekt interních lektorů, kteří budou po ukonění projektu dlouhodobě působit na zvyšování profesní kvality zaměstnanců. U stávající skupiny interních lektorů a koučů chceme jejich znalosti a dovednosti posunout na vyšší úroveň. Na základě plánovaných akademií očekáváme zkvalitnění výroby, zvýšení IT dovedností, logistických a výrobních procesů. Tím dojde ke zvýšení spokojenosti zákazníka (tedy HMMC), eliminace zmetkovosti a reklamních procesů a tím navýšení obrátu společnosti.

Také jednotlivé cílové skupiny zvýší svou hodnotu na trhu práce. Cílová skupina teamleaderů, supervisorů, kteří díky projektu získají nové znalosti a dovednosti obecně využitelné i u jiných oborů zaměstnanců firem, rozšíří si kvalifikaci a zvýší tak šanci na širší uplatnění na trhu práce. Také cílová skupina specialistů jednotlivých oddělení (THP pracovníci) získá nové znalosti, které mohou uplatnit kdekoli na obdobných pozicích, včetně uplatnění na pracovních trzích jiných evropských států.

Další případné informace:

Generování částek spadajících pod daný režim podpory bez nepřímých nákladů :

Kód	Typ režimu podpory	částka režimu podpory
02	Podpora de minimis	4 632 140,00
03A	VP na specifické vzdělávání (1.38 odst. 1)	0,00
03B	VP na obecné vzdělávání (1.38 odst. 2)	0,00

Informace o žádané VP/podpoře de minimis:

Žadatel v minulosti neobdržel podporu de minimis, využívá této možnosti uplatnění tohoto typu ve stejné podpoře v rámci tohoto projektu.

Žadatel

Partner

19. Kategorizace pomoci**Hospodářskáinnost:**

íslo:	Název:
06	Nespecifikovaná výrobní odvětví

Typ území:

íslo:	Název:
05	Venkovské oblasti (jiné než hory, ostrovy a údce nebo velmi údce osídlené oblasti)

Prioritní téma:

íslo	Název	částka:
62	Vytváření systémů a strategií celoživotního vzdělávání v podnicích; odborná příprava a služby pro zaměstnance pro zvýšení jejich produktivnosti; podpora podnikání a inovací	4 252 304,52

20. Další informace

Další informace:

Pokračování Rizik:

Rizika vnější:

5. Neúspěšnost podpory z ESF fondu v minulosti na rozvoj zaměstnanců
6. Riziko nenadálých přírodních, ekonomických a mezinárodních katastrof, které mohou ovlivnit samotnou realizaci projektu a riziko neexistence cílových skupin
7. Nespolehlivost a nekvalita dodavatelů a vzdělávání

ad5) Společnost nebyla připravena realizovat obdobný projekt z předchozích výzev z důvodu nestabilizovaných týmů, absence některých odborníků na klíčových pozicích TL a S (rozšíření výroby na dvoušiferný a tříšiferný provoz - nábor nových zaměstnanců v průběhu let 2009 - 2011).

Přesto společnost získala jiné dotační tituly z nad investičních pobídek spojených se vznikem pracovních míst, které rovněž podléhaly obdobným přírodním pravidlům. Veškerá administrativa a vedení tohoto projektu byla kontrolami uznána v pořádku. Členové projektového týmu jsou zkušenými z realizace a realizací grantových projektů na vzdělávání (OP LZZ, OP RLZ, OP VK) ze svých předchozích zaměstnání a tudíž přesně znají metodiku a zásady správného řízení.

ad6) Monitoring situace na trhu umožní předcházet těmto jevům a veškeré další kroky v případě takto vyhodnocených situací budou konzultovány s řídicím orgánem.

ad7) Dodavatelé vzdělávání budou vybíráni na základě výběrových řízení, kde jedním z kritérií bude prokázání systému evaluace, efektivity a kvality poskytovaných služeb.

Doplňující informace k popisu všech klíčových aktivit, které se z důvodu omezené velikosti textu pole již do nich nevešly:

- v rámci celého projektu je umožněno uplatnění rozpočtu z kap. 06.03 a to tímto zaměstnancům, kteří budou potřebovat zajistit z důvodu ústí na školení hlídání a péči o závislou osobu, a již malé dítě nemocného člena rodiny. Hlídání bude zajištěno službou, kterou si zvolí sami rodiče, které dítě vidí a mají zaručeno, že o jejich dítě závislého člena rodiny bude dobře postaráno. Typ služby bude konzultován a odsouhlasen řídicím orgánem tak, aby řízení položky bylo v souladu s pravidly.

21. Přílohy projektu

Název přílohy: Potvrzení dožadování do IPRM (.94)
Číslo přílohy: 001
Požadovaná příloha: Příloha k žádosti o finanční podporu
Počet listů: 0
Počet výtisků: 0
Doložena: Ne
Nerelevantní: Ano
Datum schválení: 20.08.2012
Příloha: Příloha .1_IPRM_nerelevantní.pdf
Přílohu zadal: SONA.NOVOTNA@MOBIS-AUTO.CZ

Popis:

Příloha je nerelevantní

Název přílohy: Vstupní zhodnocení (.94)
Číslo přílohy: 002
Požadovaná příloha: Příloha k žádosti o finanční podporu
Počet listů: 30
Počet výtisků: 1
Doložena: Ano
Nerelevantní: Ne
Datum schválení: 20.08.2012
Příloha: Příloha .2_Vstupní zhodnocení.pdf
Přílohu zadal: SONA.NOVOTNA@MOBIS-AUTO.CZ

Popis:

Příloha zhodnocující současný systém vzdělávání a analýzu potřebnosti projektu.

Název přílohy: Rozdělení ve veřejné podpory a soukromého spolufinancování
Číslo přílohy: 003
Požadovaná příloha: Příloha k žádosti o finanční podporu
Počet listů: 4
Počet výtisků: 1
Doložena: Ano
Nerelevantní: Ne
Datum schválení: 20.08.2012
Příloha: Příloha .3_Tabulka pro výpočet VP.pdf
Přílohu zadal: SONA.NOVOTNA@MOBIS-AUTO.CZ

Popis:

Příloha s výpočtem výše veřejné podpory a v jakém typu veřejné podpory.

Název přílohy: Vstupní vyhodnocení rovnosti žen a mužů v organizaci/podniku

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

íslo p ílohy: 004
Požadovaná p íloha: P íloha k žádosti o finan ní podporu
Po et list : 5
Po et výtisk : 1
Doložena: Ano
Nerelevantní: Ne
Datum schválení: 20.08.2012
P íloha: P íloha . 4_Vstupní vyhodnocení rovnosti žen a muž .pdf
P ílohu zadal: SONA.NOVOTNA@MOBIS-AUTO.CZ

Popis:

Zhodnocení uplat ování princip rovnosti žen a muž v organizaci žadatele.

Název p ílohy: Prohlášení o velikosti podniku (.94)
íslo p ílohy: 005
Požadovaná p íloha: P íloha k žádosti o finan ní podporu
Po et list : 2
Po et výtisk : 1
Doložena: Ano
Nerelevantní: Ne
Datum schválení: 20.08.2012
P íloha: P íloha . 5_Prohlášení o velikosti podniku.pdf
P ílohu zadal: SONA.NOVOTNA@MOBIS-AUTO.CZ

Popis:

Název p ílohy: Doklad o právní subjektivit
íslo p ílohy: 006
Požadovaná p íloha: P íloha k žádosti o finan ní podporu
Po et list : 2
Po et výtisk : 1
Doložena: Ano
Nerelevantní: Ne
Datum schválení: 20.08.2012
P íloha: P íloha . 6_Doklad o právní subjektivit .pdf
P ílohu zadal: SONA.NOVOTNA@MOBIS-AUTO.CZ

Popis:

Výpis z obchodního rejst íku.

Název p ílohy: Komentá k rozpo tu
íslo p ílohy: 007
Požadovaná p íloha:
Po et list : 4
Po et výtisk : 1

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Doložena: Ano
Nerelevantní: Ne
Datum schválení: 20.08.2012
P íloha: P íloha . 7_Komentá k rozpo tu.pdf
P ílohu zadal: SONA.NOVOTNA@MOBIS-AUTO.CZ

Popis:

Rozpo et projektu s podrobným výkladem pro vyšší p ehlednost využití jednotlivých nákladových položek projektu.

Název p ílohy: Podrobný popis klí ových aktivit
 íslo p ílohy: 008
Požadovaná p íloha:
Po et list : 23
Po et výtisk : 1
Doložena: Ano
Nerelevantní: Ne
Datum schválení: 20.08.2012
P íloha: P íloha .8_Podrobný popis klí ových aktivit.pdf
P ílohu zadal: SONA.NOVOTNA@MOBIS-AUTO.CZ

Popis:

Podrobný popis klí ových aktivit.

Název p ílohy: Životopis HR manažera - Yvona Lu áková
 íslo p ílohy: 009
Požadovaná p íloha:
Po et list : 3
Po et výtisk : 1
Doložena: Ano
Nerelevantní: Ne
Datum schválení: 20.08.2012
P íloha: P íloha . 9_Životopis Yvona Lu áková.pdf
P ílohu zadal: SONA.NOVOTNA@MOBIS-AUTO.CZ

Popis:

Jedná se o p edstavení zkušeností HR manažera žadatele, který bude zodpovídat za realizaci projektu a v bude zastávat roli vedoucího projektu. Zkušenosti dokladují jak praxi a odbornost v oblasti RLZ a LZ, tak zvládnutí řízení a dodržování grantových pravidel a zásad p i realizaci projektu MPSV R v organizaci žadatele.

Kontrola žádosti

Formální kritéria	Ano	NR
1. Žádost byla dodána v tištné podobě v obálce označené dle požadavků výzvy a v pořadí vyhotovení stanoveném v příslušné výzvě.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Uslovení stránek tištné verze je kontinuální (nechybí stránky).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jsou dodány všechny požadované přílohy (povinné i specifické dle příslušné výzvy).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Pokud žadatel v žádosti označil, že jeho projekt je zařazen do schváleného IPRM, doložil zařazení do IPRM rovněž svým vlastním prohlášením a potvrzením od příslušné obce?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Počet listů jednotlivých příloh odpovídá pořadím uvedenému v Seznamu příloh.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Žádost, seznam příloh a jednotlivé přílohy obsahují požadované podpisy oprávněných osob.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kritéria přijatelnosti	Ano	NR
1. Žádost byla finálně uložena v systému Benefit7 ve formuláři odpovídajícímu dané výzvě a verze elektronické a tištné žádosti jsou (dle kontrolních znaků - Hash) shodné.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Žadatel splňuje definici pro příjemce projektu uvedenou v příslušné výzvě a má sídlo na území České republiky (v případě právnické osoby) nebo je občanem EU s trvalým pobytem a povolením k podnikání vydaným na území České republiky (v případě fyzické osoby).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Partner je právnická nebo fyzická osoba se sídlem v některém členském státě EU a je oprávněným partnerem dle textu výzvy.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Cílové skupiny jsou v souladu s textem výzvy a splňují podmínku územní způsobilosti pro OP LZZ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Předpokládaná doba realizace projektu nepřesahuje maximální dobu stanovenou ve výzvě s tím, že realizace projektu musí být ukončena nejpozději do 30.6.2015.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Požadovaný objem finanční podpory je v rozmezí stanoveném ve výzvě.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Plánované aktivity projektu jsou v souladu s textem výzvy.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Vyčíslení nepřímých nákladů odpovídá podílu stanovenému v příslušné výzvě.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Podpora z OP LZZ ve struktuře výdajů respektuje limity pro jednotlivé skupiny výdajů stanovené jako obecnými pravidly OP LZZ tak i příslušnou výzvou.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Požadovaná vešměná podpora, příp. podpora de minimis respektuje podmínky a limity stanovené jako obecnými pravidly OP LZZ tak i příslušnou výzvou.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

estné prohlášení

Já, níže podepsaný(á):

1. Uvádím všechny dosavadní erpané nebo p iznané formy ve ejné podpory malého rozsahu (podpora de minimis) a jejich úhrnnou výši v období posledních t í let.
2. Nemám žádné závazky v í orgán m státní správy, samosprávy a zdravotním pojiš ovnám po lh t splatnosti (zejména da ové nedoplatky a penále, nedoplatky na pojistném a na penále na ve ejné zdravotní pojiš ní, na pojistném a na penále na sociální zabezpe ení a p ísp vku na státní politiku zam stnanosti, odvody za porušení rozpo tové kázn , atd.), í další nevypo ádané finan ní závazky z jiných projekt financovaných ze strukturálních fond nebo Fondu soudržnosti v í orgán m, které prost edky z t chto fond poskytují.

(Za spln é podmínky bezdlužnosti se považuje, pokud bylo poplatníkovi (plátcí) dan povoleno pose kání dan nebo placení dan ve splátkách dle § 60 zákona . 337/1992 Sb., o správ daní a poplatk , nebo placení pojistného a penále ve splátkách dle § 20a zákona . 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpe ení a p ísp vku na státní politiku zam stnanosti.)

3. Nejsem v likvidaci ve smyslu zákona . 513/1991, obchodního zákoníku; nejsem v úpadku, v hrozícím úpadku, ani proti mn není vedeno insolven ní ízení ve smyslu zákona . 182/2006 Sb., o úpadku a zp sobech jeho ešení (insolven ní zákon); nebyl na m j majetek prohlášen konkurz, nebylo potvrzeno nucené vyrovnání, nebyl zamítnut návrh na prohlášení konkurzu pro nedostatek majetku, dle zákona . 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání; není proti mn veden výkon rozhodnutí dle zákona . 99/1963 Sb., ob anského soudního ádu, ani proti mn není vedeno exeku ní ízení dle zákona . 120/2001 Sb., exeku ního ádu; nebyl na m vydán inkasní p íkaz po p edcházejícím rozhodnutí Komise (ES) prohlašujícím, že poskytnutá podpora je protiprávní a neslu itelná se spole ným trhem.
4. Nebyl jsem pravomocn odsouzen za trestný in podvodu, podplácení, ú asti na zlo inném spol ení, legalizace výnos z trestné innosti nebo za jinou nezákonnou innost poškozující finan ní zájmy Spole enství dle na ízení Komise (ES, Euratom) . 1302/2008 v návaznosti na na ízení Rady (ES, Euratom) . 1605/2002; v p ípad , že žadatel je právnickou osobou, prohlašuji, že tuto podmínku spl ují všichni lenové statutárního orgánu žadatele.
5. Prohlašuji, že žadatel má zajiš ny vlastní prost edky na realizaci projektu (platí pouze v p ípad finan ní spoluú asti žadatele).
6. Souhlasím s uve ejn ním základních údaj této žádosti v monitorovacím systému ms2007 a na internetových stránkách www.esfcr.cz.
7. Prohlašuji, že informace uvedené v této žádosti jsou pravdivé.
8. Nemám právní formu akciové spole nosti s listinnými akciemi na majitele.

Jméno osoby oprávn é jednat jménem žadatele (oprávn á osoba)	
Místo a datum	
Podpis žadatele (oprávn á osoba)	