



1. Souhrnné informace o projektu

Lísto operačního programu: CZ.2.17
Název operačního programu: OP Praha Adaptabilita
Lísto prioritní osy: 17.1
Název prioritní osy: Podpora rozvoje znalostní ekonomiky
Lísto výzvy: 04
Název výzvy: 4. výzva
Typ žadatelů jednotky: Pro podnikatele
Ékologická osnova: 500/2002 Sb. 001-023 (FZ 01/2003)
Klíčové slovo: 1QJmKP
Klíčová verze: 0002
Registrační číslo projektu:
Název žadatele: Mountfield a.s.
Název projektu: Profesní rozvoj skupiny pražských zaměstnanců ohrožených na trhu práce společnosti Mountfield a.s.
Zkrácený název projektu: Zvýšení kvalifikace pracovníků
Název projektu anglicky: Improvement of workers qualification
Předběžná doba trvání projektu v měsících: 24,0
Předběžná data zahájení projektu: 01.02.2012
Lísto hospodářského odvětví: 13
Název hospodářského odvětví: Velkoobchod a maloobchod
Kód oboru:
Skupina aktivit: A. Další profesní vzdělávání pro skupiny zaměstnanců ohrožených na trhu práce
Celkový rozpočet: 1 910 203,20
Veškeré spolufinancování: 1 623 672,72
Soukromé zdroje: 286 530,48

Partneři:



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Stručný obsah projektu:

Ryze český podnik Mountfield a.s. působí na trhu zahradní techniky, bazénů, zahradního nábytku a dalších potřeb pro zahradu. Za dlouhou dobu své existence měla možnost se již mnohokrát přesvědčit, že jediný podnik uplatňující profesionální přístup zaměstnanců ve vztahu ke své práci, z níž každý i kolegy je schopen zajistit svou společnou budoucnost a další perspektivu, a to obzvláště tehdy, působí-li ve vysoce konkurenčním prostředí, které v oboru panuje.

Aby podnik Mountfield upevnil svou pozici a dále zajistil svou budoucnost na trhu, musí bezpodmínečně podporovat další profesní rozvoj svých pracovníků. A právě v rámci tohoto účelu představuje projekt zaměstnání na zvýšení vzdělanosti a dovedností pracovníků, kteří potřebují dalšího rozvoje pocitující nejsilněji. Jedná se o skupinu 28 osob ve věku do 30 a nad 50 let, spadajících z kvalifikovaného pracovníků v oddělení prodeje, servisu a na postech manažerů prodejen na území hlavního města Prahy, tyto zaměstnanci spadají do skupiny ohrožených na trhu práce.

Cílem tohoto projektu je dosáhnout u těchto pracovníků systematickým proškolením zkušenou externí vzdělávací podnik vyvíjející rovněž znalost a schopnost, rozvíjení jejich kvalifikace. Absolvování kurzů dojde ke zvýšení efektivity práce, uplatnitelnosti a adaptability této skupiny osob ohrožených na trhu práce.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



2. Popis projektu

Cíle projektu:

Společnost Mountfield a.s. působí v oblasti maloobchodního prodeje širokého sortimentu zahradní techniky, bazénů, zahradního nábytku a dalších potřeb pro zahradu, kterou se vyznačuje vysoce konkurenčním prostředím. Udržení konkurenceschopnosti a zajištění dalšího fungování a rozvoje firmy závisí z velké části na úrovni lidského potenciálu zaměstnanců společnosti. Uvědomujeme si, že s ohledem na neustálé změny a rozvíjející podmínky na trhu je potřeba soustavně pracovat na udržení a především dalším rozvoji jejich kvalifikace. Právě zajištění vyžadované znalosti a schopnosti, rozvíjení kvalifikace zaměstnanců splňujících charakteristiky skupin ohrožených na trhu práce je základem cílem tohoto projektu, kterým zároveň přispěje i ke zvýšení jejich adaptability na trhu práce.

Specifickými cíli projektu je:

- zvýšení úrovni pracovníků v oblasti tzv. měkkých dovedností,
- rozvíjení odborních znalostí nezbytných pro výkon funkce,
- získání dalších vědomostí v pracovní a finanční oblasti,

a to u 28 zaměstnanců působících v pobočkách Mountfield a.s. na území hlavního města Prahy a splňujících podmínky ohroženosti na trhu práce, tj. věku do 30 nebo nad 50 let, případně zaměstnanci, kteří dosahují nízké kvalifikace.

Stanovení cílů bude dosaženo realizací vzdělávacích aktivit v podobě kurzů a seminářů, které pro společnost Mountfield bude v průběhu 24 měsíců trvání projektu zabezpečovat externí dodavatel služeb. Specifické vzdělávací aktivity absolvují pracovníci v celkovém počtu 28 osob rozdělení do 3 cílových skupin (pracovníci prodeje, servisní pracovníci, manažeré), tak aby vzdělávací aktivity odpovídaly požadavkům na rozvoje a typ znalostí každé z nich a byly maximálně efektivní.

Ví slední mří stupem projektu bude po absolvování vzdělávacích aktivit skupina 28 zaměstnanců s vyžadovanou znalostí v oblasti měkkých dovedností, odborních znalostí a znalostí finanční a pracovní problematiky, které jsou nezbytně nutné pro výkon práce ve společnosti Mountfield, případně pro zajištění lepší uplatnitelnosti a adaptability na trhu práce.

Zdůvodnění potřebnosti projektu:



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Společnost Mountfield a.s. působí v oblasti maloobchodu již od roku 1991 a je si tedy plně vědoma toho, že jedině profesionální přístup zaměstnanců, a to na všech úrovních firmy, vede ke spokojenosti zákazníka, bez níž dále fungování firmy v souladu s velmi silnou konkurenční prostředí není možné.

V naší společnosti proto dbáme na trvalý rozvoj znalostí a dovedností pracovníků. V oblasti HR jsou oddělením rozvoje lidských zdrojů kádrový oddělení, který vzdělává personál, který vychází z požadavků všech oddělení společnosti a prodeje, kariérový personál pro vedoucí pracovníky, máme zaveden adaptáční proces pro nově zaměstnance.

Využíváme moderní formy vzdělávání formou e-learningu, podporujeme znalost cizích jazyků našich pracovníků. V průběhu několika let jsme si prošli několika interními školeními - kurzy, které napomáhají ve vzdělávání na určitých úsecích.

Uvědomujeme si, že i přes náš aktivní přístup k podpoře vzdělávání a růstu lidského kapitálu existují stále ve společnosti Mountfield skupiny zaměstnanců, které mají své specifické potřeby, jenž by bylo vhodné přes vzdělávání zohlednit.

V rámci interního průzkumu jsme zaznamenali především tlak na zvýšení úrovně odborných dovedností a odborných znalostí pracovníků servisních a prodejních oddělení, kteří jsou denně vystaveni rostoucím požadavkům a dotazům ze strany zákazníků. Další skupinou vyžadující realizaci odborných vzdělávacích aktivit jsou manažéři prodeje, kteří jsou z hlediska fungování firmy klíčovými lidmi přispívajícími různou měrou k udržení pevné pozice firmy Mountfield na trhu zahradní techniky.

Potřebnost realizace projektu, potažmo vzdělávacích aktivit, je navíc zdůrazněna skuteností, že v rámci cílových skupin působí v hradní pracovníci odpovídající charakteristikám osob ohrožených na trhu práce.

Jsme si vědomi, že zaměstnanci do 30 let ještě nemají dostatečnou odbornou a speciální vzdělání a je potřeba jim včlenit v rámci projektu lidi, kteří mají dlouholetou zkušenost. Podobně zaměstnancům nad 50 let je potřeba včlenit pozornost a pomoci jim v adaptaci na nové technologie a informální tlak, se kterým se musí vypořádat velmi často potíží.

V rámci stávajícího systému vzdělávání byly podporovány komplexnější pozice a věkové kategorie zaměstnanců bez rozdílu. Uvědomujeme si však individuální požadavky skupin pracovníků do 30 a nad 50 let, případně znevýhodněných.

Právě ona jejich vzdělávání se společnost Mountfield chce zaměřit, sestavit a realizovat za pomoci prostředků z veřejných zdrojů systému vzdělávání, který napomáhá ke zvýšení jejich uplatnitelnosti a adaptability na trhu práce.

Bez veřejné podpory společnost Mountfield nebude schopna vytvořit a zabezpečit vzdělávací systém pro tyto rizikové skupiny v dostatečném množství a rozsahu.

Popis vazby na cíle prioritní osy:

Projekt předsdkl daní společnost Mountfield a.s. má přímou návaznost na Prioritní osu 1: Podpora rozvoje znalostní ekonomiky Operačního programu Praha - Adaptabilita. Přímě navazuje na aktivitu dalšího profesního vzdělávání vlastními zaměstnanci přímě ohrožených na trhu práce.

Projekt je koncipován tak, aby vzdělávací aktivity v něm obsažené vedly k prohlubování a rozšiřování kvalifikace zaměstnanců ohrožených na trhu práce a tím napomohly zvýšení jejich profesní úrovně, mobility, efektivity a adaptability.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Popis cílové skupiny:

Cílová skupina, na níž jsou zaměřeny plánované vzdělávací aktivity projektu je tvořena 28 zaměstnanci společnosti Mountfield a.s., kteří působí ve 4 pobočkách na území hlavního města Prahy, mají věk do 30 a nad 50 let, případně jsou nekvalifikovaní.

Cílovou skupinu tvoří tři hrady osoby, jenž splňují podmínky ohroženosti na trhu práce a v celkovém počtu 28 osob jsou pracovníci zastoupeni následovně:

- 4 pracovníci projektu do 30 let - 12 osob
- 4 pracovníci projektu nad 50 let - 7 osob
- nekvalifikovaní - 9 osob (z toho 1 žena).

Projekt je zaměřen na zaměstnance z kategorie:

- střední management - 3 osoby
- prodejní a servisní technici prodejen - 25 osob (z toho 1 žena)

Tlak na potřebnost dalšího rozvíjení kvalifikace, zvyšování odborních znalostí a rovněž jejich dovedností vzrůstá s rostoucím počtem firem působících ve stejném oboru jako společnost Mountfield a především s rostoucím rolí nové konkurence.

Pokud chce být česká společnost v silné konkurenci nadnárodních společností a dostát své prodejní filozofii, která je založena na maximální orientaci na zákazníka, jeví se potřeba dalšího vzdělávání zaměstnanců jako zcela nezbytné.

S rostoucím tlakem na zvyšování znalostí a schopností se potíká zejména osoby ohrožené na trhu práce, a to:

- zaměstnanci do 30 let, kteří často nemají dostatek zkušeností a odpovídajících pracovních vykyt, kteří jsou bezpodmínečně nutní pro kvalifikování v konkrétním povolání,
- zaměstnanci nad 50 let, kteří si naopak přinášejí do firmy zkušenosti a praktiky z minulých pracovních a podnikatelských období, což ne vždy odpovídá aktuálním požadavkům.

Popis územní uvažovatelnosti cílové skupiny:

Výběh zaměstnanců, kteří jsou součástí cílové skupiny tohoto projektu vykonávají více než 99 % své pracovní činnosti v některé z 4 poboček společnosti Mountfield a.s. nacházejících se na území hlavního města Prahy, a tudíž splňují podmínku územní vazby na region hlavního města Prahy.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Zapojení a motivace cílové skupiny:

Cílová skupina je zapojena do projektu již od samého počátku, a to z toho důvodu, že pro všechny strany samotných zaměstnanců a jejich vedoucích, z nichž někteří jsou rovněž účastníky tohoto projektu, vzešel požadavek na další rozvíjení kvalifikace v důsledku rostoucí roli znalostí a tlaku na odbornou znalost a prodejní a komunikační dovednosti pracovníků.

Pro všechny skupiny zaměstnanců do 30 let a nad 50 let jsme zaznamenali nejvyšší úroveň schopnosti vyrovnat se s rostoucími požadavky na úroveň těchto znalostí a dovedností.

Po bližší konzultaci s týmem zaměstnanců s nadšením mi byl oddělením rozvoje lidských zdrojů vypracován vzdělávací plán, který definuje oblasti pro další proškolení pracovníků prodeje a servisu. Tento plán byl doplněn o požadavky na další vzdělávání manažerů prodeje. Ve spolupráci s externím odborníkem na vzdělávání byl následně sestaven podrobný plán vzdělávacích aktivit a vytipována skupina 28 osob (pracovníků prodeje, servisu a manažerů prodeje), kteří po absolvování vzdělávacího programu bude schopni se lépe vyrovnat s rostoucími požadavky ze strany zákazníků na úroveň jejich vzdělanosti.

Zvýšení vzdělanosti těchto osob ohrožených na trhu práce jednoznačně přispěje ke zvýšení jejich adaptability, a to nejen v rámci společnosti Mountfield, ale i na pracovním trhu obecně.

Motivaci pracovníků k absolvování vzdělávacích aktivit naplňovanými v rámci projektu považujeme za velmi silnou zejména z pohledu profesního. Zaměstnanci sami cítí, že pro další setrvání na zastávaných pozicích je potřebné proškolení a zvyšování vzdělanosti nezbytné. Jsou si vědomi, že absolvování plánovaného vzdělávání zvýší svou hodnotu pro společnost, přispěje k budoucímu zaměstnavateli, což bezpochyby přispěje i ke zlepšení postavení pracovníků ohrožených na trhu práce, kterými cílová skupina je.

Přínosy pro cílovou skupinu:

Za přínosy pro cílovou skupinu projektu považujeme obecně rozšíření kvalifikace a zvýšení úrovně odborných znalostí a dovedností v oblastech důležitých pro výkon daných funkcí. V důsledku toho budou proškolení pracovníci schopni dosahovat lepších výsledků a vyšší efektivity práce.

Ještě jistě omezen souvislost s věkem do 30 let a nad 50 let si budou tyto pracovníci schopni lépe poradit s požadavky na odbornost a flexibilitu kladenými na jejich osobu, ať už ze strany zákazníků, trhu, nebo ze strany zaměstnavatele. Tímto se podaří přispět k lepší adaptabilitě a uplatnitelnosti pracovníků a tímto se také eliminovat ohroženost na trhu práce této skupiny osob.

Specifické přínosy pro jednotlivé cílové skupiny jsou následující:

Pracovníci prodeje (prodejní technici a pokladní)

- vyšší úroveň prodejních dovedností, schopnost zvládat konfliktní situace, psychologie prodeje a asertivita
- rozšíření nezbytných odborných znalostí pracovníků prodeje (zbožňáctví)
- zlepšení orientace v právní a finanční problematice, kterou se přímě dotýká výkonu prodejců

Servisní pracovníci (servisní, příjímací a montážní pracovníci)

- zvládnutí efektivní komunikace na pracovišti a prodejních dovedností
- rozšíření odborného vzdělání a technických znalostí nezbytných pro pracovníky servisu
- zlepšení orientace v právní a finanční problematice

Manažerů prodeje a servisu

- zlepšení úrovně manažerské komunikace, získání znalostí v oblasti stylů řízení a komunikace změn, time managementu a organizace práce
- zvládnutí problematiky koučování, tak aby byli vytipováni pracovníci (interní kouči) schopní podporovat výkon a rozvoj svých spolupracovníků na jednotlivých pracovištích a zaujmout nově příchůz
- zlepšení orientace v právní a finanční problematice



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



3. Místo realizace

Kód NUTS5	Název NUTS5	Spadá pod
CZ0100500186	Praha 7	Praha



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



4.1 Identifikace žadatele

Název subjektu: Mountfield a.s.
IČ: 25620991
DIČ: CZ25620991
Právní forma: Akciová společnost
Plátce DPH: Ano

Datum založení: 04.11.1997
Počet zaměstnanců: 1175
Typ žadatele: Soukromá firma_ostatní
Typ organizace dle velikosti: Velký podnik

Kontaktní osoby:

Příjmení:	Knop	Jméno:	František
Titul před:		Titul za:	
Mobil:			
Email:			

Statutární zástupci:

Příjmení:	Drbohlav	Jméno:	Ivan
Titul před:	Ing.	Titul za:	
Telefon:			
Email:			
Společné podpisové právo: Ne			

Oficiální adresa:

Kraj:	Středočeský	Okres:	Praha-východ
Obec:	Mnichovice	Část obce:	Mnichovice
Městská část:		Ulice:	Mirošovická
PSČ:	251 64	Číslo popisné:	697
WWW:	www.mountfield.cz		
		Číslo orientační:	



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Adresa pro doručení:

Kraj:	Středočeský	Okres:	Praha-východ
Obec:	Mnichovice	Územní část obce:	Mnichovice
Městská část:		Ulice:	Mirošovická
PSČ:	251 64	Číslo popisné:	697
WWW:	www.mountfield.cz	Číslo orientační:	

4.2 Zkušenosti žadatele**Zkušenosti s prací s cílovou skupinou:**

Společnost Mountfield a.s. je přesvědčena, že k silnému postavení, které se jí podařilo vybudovat na domácí i mezinárodní tržní síti za dobu 20ti let své existence v různých oblastech působnosti s heslem "profesionální přístup zaměstnanců = spokojení zákazníci". A právě pro dosažení profesionálního přístupu zaměstnanců jsme v oblasti lidských zdrojů již zavedli a nadále budeme realizovat řadu opatření.

Podařilo se nám nastavit funkční systém odměňování a zaměstnaneckých benefitů. Pečujeme o pracovníky v rámci sociálního klimatu.

Pro zajištění potřebné informovanosti a vnitřní komunikace máme zaveden a plně využíváme vnitřní informační systém - intranet. Funkční je rovněž i povědomí o systému pro evidenci příchozího a odchodu.

Využíváme moderní formy vzdělávání - e-learning od společnosti CIVOP pro školení PO, BOZP, školení šdílění a první pomoci.

V průběhu několika let jsme si vybudovali a proškolili několik interních školení - koulí, které napomáhají ve vzdělávání na úrovních 3. a 4. stupně.

Tímto způsobem je ve společnosti podporován cizí jazyk, a to formou několika ucelených hodin týdně pro jednotlivé pracovníky.

Pravidelně využíváme personální informační systém ODYSEA pro vzdělávání a evidenci všech absolvovaných školení.

Přestože ve společnosti funguje systém podnikového vzdělávání, je třeba konstatovat, že doposud realizované školení byla zaměřena na různé skupiny zaměstnanců a vzdělávací programy byly pojety různě komplexně. V souladu s dobou bychom chtěli poskytnout zvláštní péči v oblasti vzdělávání osobám, které jsou součástí cílových skupin tohoto projektu, tzn. pracovníkům do 30 a nad 50 let, kteří se potýkají s tlakem a stresovými faktory mnohem více než ostatní skupiny pracovníků.

Zkušenosti žadatele s řízením a realizací projektů RLZ:

Společnost Mountfield a.s. získala za dobu svého působení bohaté zkušenosti s kompletním průběhem řízení a realizace projektů. Zmíníme kupříkladu grant z fondu Evropského sociálního fondu na projekt Vzdělávejte se!, který byl realizován prostřednictvím řady prací. V této souvislosti jsme tedy správně zvládli správu a realizaci projektu a dodržet formální podmínky nezbytné pro úspěšné řízení a financování z veřejných zdrojů.

Na hladkém průběhu projektu a dodržování všech podmínek bude dohlížet osoba manažera projektu z řad zaměstnanců naší společnosti, která je s problematikou seznámena a má s řízením a realizací projektů zkušenosti.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA





OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



6. Klíčové aktivity

Líslo aktivity	Aktivita
1	Přprava projektu a monitoring
2	Vzděávání pracovníků prodeje
3	Vzděávání servisních pracovníků
4	Vzděávání manažerů prodeje
5	Závěrečná evaluace a ukončení projektu

Líslo aktivity: 1
Název klíčové aktivity: Přprava projektu a monitoring
Na realizaci se podílí: Mountfield a.s.
Přmá náklady na aktivitu: 447 980,00

Podrobný popis realizace klíčové aktivity:

V rámci první klíčové aktivity včnovaného přpravy a monitoringu projektu budeme postupovat následovně

1. Oddělení LZ ustanoví realizační tým a spolu s právníkem vyšetří s tím související právní a administrativní náležitosti.
2. Předání informací o projektu směrem k cílové skupině a to na poradě vedené s manažery prodeje zapojených do projektu a manažerem projektu, následně manažer prodeje spolu s manažerem projektu předají informace pracovníkům prodeje a servisu ohrožením na trhu práce, na které je projekt zacílen.
3. Manažer projektu určí a asistent projektu spolu s PR oddělením následně zajistí publicitu projektu, a to na intranetu, v podnikovém časopise a na webových stránkách společnosti Mountfield.
4. Manažer projektu ve spolupráci s oddělením LZ ověří znalost a dovednost všech členů cílové skupiny dosažené na základě svých komplexních vzdělávacích plánů za pomoci dotazníků a osobních pohovorů, odhalí rezervy a definují oblasti, na které budou zaměřeny vzdělávací aktivity.
5. Asistent projektu ve spolupráci s právníkem přpraví včnové šzení na dodavatele vzdělávacích služeb a spolu s manažerem projektu vyberou nejvhodnějšího uchazeče dle nastavených kritérií.
6. Manažer projektu ve spolupráci se vzdělávací agenturou vypracují plán vzdělávacích aktivit pro všechny 3 skupiny zaměstnanců zapojené do projektu (pracovníci prodeje, pracovníci servisu, manažer), tak aby jednotlivé kurzy odpovídaly jak nejlepším a požadavkům na další vzdělávání každého z nich.
7. Asistent projektu zajistí nákup potřebného technického vybavení pro výuku, tj. dataprojektoru, flip-chartu, plátna, notebooku.
8. Manažer projektu bude zajišťovat průběžný monitoring a zpracuje závěrečnou zprávu k projektu.

Na realizaci této aktivity se bude podílet manažer projektu ve spolupráci s asistentem projektu. Veškeré úlohy v rámci této aktivity musí být ukončeny před započetím dalších klíčových aktivit, vyjma monitoringu, který bude probíhat po celou dobu trvání projektu.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Přehled přímých nákladů na realizaci klíčové aktivity:

Přímé náklady na aktivitu "Správa projektu a monitoring" jsou tvořeny těmito položkami:

Nákup zařízení a vybavení:

1. flip-chart: 1ks za 1.600 Kč
2. dataprojektor: 1 ks za 11.500 Kč
3. plátno: 1 ks za 3.800 Kč
4. notebook: 1 ks za 13.000 Kč

Osobní náklady realizátorů této činnosti:

5. mzda manažera projektu: 273.360 Kč
6. mzda asistenta projektu: 144.720 Kč

Celkové přímé náklady na klíčovou aktivitu "Správa projektu a monitoring" činí celkem 447.980 Kč.

Výstup klíčové aktivity:

V rámci této aktivity se nám podaší dosáhnout komplexní připravenosti projektu, která je nezbytná pro realizaci vlastních úkolů zaměstnanců ohrožených na trhu práce. Konkrétními výstupy tedy jsou:

- poskytnutí technického vybavení pro realizaci kurzů (flip-chart, dataprojektor, plátno, notebook)
- podepsání právních dokumentů dokládajících uzavřené dohody se vzdávající společností a manažerem a asistentem projektu
- detailní vypracování plánů vzdávacích aktivit pro jednotlivé podskupiny zaměstnanců ohrožených na trhu práce, kteří jednoznačně definují kdo, kdy, kde a jakého typu úkolů bude žadatel
- monitorovací zprávy
- řízení o platbu

Úroveň aktivity:	2
Název klíčové aktivity:	Vzdávající pracovníky prodeje
Na realizaci se podílí:	Mountfield a.s.
Přímé náklady na aktivitu:	591 800,00

Podrobný popis realizace klíčové aktivity:



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITY



V rámci této klíčové aktivity bude cílová skupina pracovníků prodeje ohrožených na trhu práce absolvovat vzdělávací kurzy nezbytné pro kvalifikovaní v konkurenčních pozicích, a to v oblasti měkkých dovedností, odborních znalostí a právních a finančních problematice:

V rámci měkkých dovedností budou všechny kurzy probíhat tradičníkovou metodou s využitím konkrétních modelových situací z provozu prodejny. Budou využity prodejní manuály a nastavené firemní standardy. Ovčenižskaných a používaných dovedností bude provedeno formou tajných nákupů, a to jak osobních tak i telefonických. Při tajných kúpech bude využita skrytá i otevřená podoba těchto nákupů, doplněná o koul'ov' na pracovišti ze strany externích i interních koul'ů.

1. Prodejní dovednosti (2+2dny, zřídastně se 14 osob)

Tento kurz je zaměřen na zlepšení komunikačních dovedností, zejména na posílení vyjadřovacích schopností, zlepšení naslouchání a dotazování se. Tyto procvičené dovednosti jsou pak základem pro zvládání prodejních situací, a to jak standardních, tak i konkrétních nebo vykonávaných pod tlakem.

Hlavním plným pracovníkům této skupiny, je prodej, proto tento kurz je orientován na zdokonalení se v oblasti vhodného kontaktu s zákazníkem (telefonického i osobního) zjistění jeho potřeb, preferencí i potenciálu, vhodnou nabídku, zvládání případných mitek a zejména na uzavření obchodu.

2. Zvládání konkrétních situací, stresu, napětí (1 den, zřídastně se 14 osob)

Prodejní personál je přesvědčivě vystaven různým konkrétním a stresovým situacím, a to jak ve vztahu k zákazníkům, tak i uvnitř kolektivu prodejny. Práce prodejních techniků je závislá v mnoha případech na práci jiných skupin pracovníků firmy (například nákup oddělení, doprava, sklad, servis). Může těchto pracovníků je velmi silně orientovaní na výkon, čímž vzniká tlak na bezproblémový průběh jednotlivých činností. Činy na pracovišti, nepřesné informace mohou výraznou měrou komplikovat práci prodejních techniků. Tento kurz je navazující a měl by napomoci problémové situace zvládnout, tak aby nedocházelo ke stresu a napětí, které mnohdy vede ke zdravotním obtížím a vážným nemocnostem.

3. Psychologie prodeje, asertivita (2 dny, zřídastně se 14 osob)

Pracovníci prodeje se seznámí s různými typologiemi, ale zejména na natrénují přístup k těmto jednotlivým typům, procvičí konkrétní modelové situace z provozu, tak aby absolventi kurzu uměli poznat o jaký typ člověka se jedná a zvolit odpovídající přístup a argumentaci. Cílem je naučit absolventy přistupovat ke každému z zákazníkovi i spolupracovníkovi individuálně, tak aby byl spokojen. Individualizace přístupu je jednou z odlišností, na kterou firma Mountfield staví svou obchodní strategii.

4. Odborné vzdělávání - zbožíznalství (1x ročně 1 den, tj. 2 dny, zřídastně se 14 osob)

5. Právní minimum (1x ročně 1 den, tj. 2 dny, zřídastně se 14 osob)

Pro pracovníky prodeje je velmi potřebná znalost základních právních norem a předpisů, které upravují obchodní vztahy, a to jak občanské zákony, tak i Obchodní zákoník. Znalost práva, povinností, lhůt může napomoci jednak lépe mu zvládnout běžných pracovních situací, ale také zvládnout klid a pohotovost jednotlivých pracovníků.

6. Finanční gramotnost (1x ročně 1 den, tj. 2 dny, zřídastně se 14 osob)

Ěrover finanční gramotnosti je v ČR celkově nízká. Tento kurz zaměřený na podporu ekonomického myšlení má za cíl napomoci správně vnímat a řešit jak pracovní situace (spory, řešení ekonomické stránky prodeje a servisu), tak i osobní život (půjčky, splátky, dluhy...) a povede k pochopení vzájemných ekonomických souvislostí nejen ve firmě ale i v celé společnosti.

Na organizačním a technickém zabezpečení aktivity se bude podílet manažer projektu ve spolupráci s asistentem projektu. Vlastní odborní cvik bude zabezpečovat vzdělávací společnost.

Vzdělávání 14 pracovníků prodeje bude probíhat ve 2 samostatných skupinách po 7 lidech, přičemž každá skupina bude trvat po dobu 13 dnů.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Přehled přímých nákladů na realizaci klíčové aktivity:

Přímé náklady na aktivitu "Vzdělávání pracovníků prodeje" jsou tvořeny těmito položkami:

1. nákup vzdělávacích služeb pro 2 skupiny prodejců (tj. celkem pro 14 osob)
 - oblast marketingových dovedností: 7 dnů x 2 skupiny x 20.000 Kč = 280.000 Kč
 - odborné znalosti (zbožné znalství): 2 dny x 2 skupiny x 15.000 Kč = 60.000 Kč
 - právní a finanční problematika: 4 dny x 2 skupiny x 18.000 Kč = 144.000 Kč

2. pronájem školících prostor:
 - v rámci kurzu marketingových dovedností: 14 dnů x 2.000 Kč = 28.000 Kč
 - ostatní kurzy probíhají ve vlastních prostorách našeho spoléhání

3. ubytování: 42 osoba/noc x 600 Kč = 25.200 Kč

4. stravné

- v rámci kurzů marketingových dovedností: 98 osoba/den x 300 Kč = 29.400 Kč
- v rámci odborného kurzu: 28 osoba/den x 300 Kč = 8.400 Kč
- v rámci právních a finančních kurzů: 56 osoba/den x 300 Kč = 16.800 Kč

Celkové přímé náklady na klíčovou aktivitu "vzdělávání pracovníků prodeje" činí 591.800 Kč

Vístup klíčové aktivity:

Výstupem této aktivity je 28 proškolených pracovníků prodeje ohrožených na trhu práce, kteří si osvojili prodejní dovednosti, zvládají konfliktní situace, stres a napětí, seznámili se s psychologí prodeje, nabyli odborné znalosti z oboru, získali přehled v právní a finanční problematice.

Lísto aktivity:	3
Název klíčové aktivity:	Vzdělávání servisních pracovníků
Na realizaci se podílí:	Mountfield a.s.
Přímé náklady na aktivitu:	272 800,00

Podrobný popis realizace klíčové aktivity:

OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



V rámci této klíčové aktivity bude pracovní s cílovou skupinou 11 servisních pracovníků, kteří se zabývají péšímem a realizací oprav, a to jak zručných tak i pozručních. Součástí práce pracovníků servisu je i nabídka dalších služeb firmy Mountfield. Pro výkon daných pozic je tedy vyžadováno nejen odborné zručnost, ale také znalost komunikace a prodejní dovednosti, na které je zaměřena tato klíčová aktivita. K zajištění vysoké odbornosti servisních pracovníků ohrožených na trhu práce by mělo být absolováno kurzů z oblasti odborných dovedností, odborných znalostí a právních a finančních problematiky:

1. Efektivní komunikace na pracovišti (2 dny, 11 osob)

Do servisu chodí zručníci, kteří v prvním moment komunikovali s pracovníky prodeje. Loajalita k firmě ke kolegům je důležitým vnitrofiremním pravidlem. Naučit se respektovat práci jiných, komunikovat se zručníky, tak aby nedocházelo ke zbytečným konfliktům, nedorozuměním a tím i ztrátám, vhodně komunikovat uvnitř firmy, minimalizovat problémy v komunikaci je cílem tohoto kurzu.

2. Prodejní dovednosti pro pracovníky servisu (2 dny, 11 osob)

I když hlavním plněním práce této skupiny pracovníků je poskytování servisních služeb, firemní strategie je směřuje i do oblasti poradenství a prodeje. Cílem této aktivity je podpořit prodejní dovednosti těchto pracovníků, zejména proto, že působí velmi často do kontaktu se zručníky a tím mohou velmi výraznou měrou přispět k jejich spokojenosti. Servisní pracovníci mohou nabídnout doplňkový sortiment, koupit nového stroje, zařízení (kdy stávající se již nevyplácí opravovat, popř. již nevyhovuje stávajícímu potřebám zručníka). Právě tyto dovednosti mají odlišovat firmu Mountfield od konkurence. Cílem kurzu je u technicky orientovaných pracovníků podpořit prodejní dovednosti.

3. Odborné vzdělávání (2x ročně 1 den, tj. 4 dny, 11 osob)

4. Právní minimum (1x ročně 1 den, tj. 2 dny, 11 osob)

Pro pracovníky servisu je velmi potřebná znalost základních právních norem a předpisů, které upravují obchodní vztahy, a to jak občanské zkonk, tak i Obchodní zkonk. Pracovníci servisu řeší reklamace, stížnosti, a to jak oprávněné tak i neoprávněné. Znalost práva, povinností, lhůt může napomoci jednak lépe mu zvládnout běžných pracovních situací, ale také zvládnout klid a pohotovost jednotlivých pracovníků ohrožených na trhu práce, a také předejde zbytečným finančním ztrátám, případně poškozením image firmy.

5. Finanční gramotnost (1x ročně 1 den, tj. 2 dny, 11 osob)

Cílem kurzu je podpořit ekonomické myšlení a napomoci správně vnímat a řešit jak pracovní situace (spory, řešení, ekonomické stránka prodeje a servisu), tak i osobní život (půjčky, splátky, dluhy...). Kurz povede k pochopení vzájemných ekonomických souvislostí nejen ve firmě ale i v celé společnosti.

Na organizačním a technickém zabezpečení aktivity se bude podílet manažer projektu ve spolupráci s asistentem projektu. Vlastní vzdělávání aktivity bude zabezpečovat vzdělávací společnost. Vzdělávání 11 servisních pracovníků bude probíhat celkově po dobu 12 dnů.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Přehled přímých nákladů na realizaci klíčové aktivity:

Přímé náklady na aktivitu "vzdělávání servisních pracovníků" jsou tvořeny těmito položkami:

1. nákup vzdělávacích služeb pro skupinu servis. pracovníků tj. 11 osob
 - oblast měkkých dovedností: 4 dny x 20.000 Kč = 80.000 Kč
 - odborné vzdělávání: 4 dny x 15.000 Kč = 60.000 Kč
 - prův. a finanční problematika: 4 dny x 18.000 Kč = 72.000 Kč

2. pronájem školících prostor:
 - v rámci kurzu měkkých dovedností: 4 dny x 2.000 Kč = 8.000 Kč
 - ostatní kurzy budou probíhat ve vlastních prostorách našeho spol. nosti

3. ubytování: 22 osoba/noc x 600 Kč = 13.200 Kč

4. stravné
 - v rámci kurzů měkkých dovedností: 44 osoba/den x 300 Kč = 13.200 Kč
 - v rámci odborného kurzu: 44 osoba/den x 300 Kč = 13.200 Kč
 - v rámci prův. a finančních kurzů: 44 osoba/den x 300 Kč = 13.200 Kč

Celkové přímé náklady na klíčovou aktivitu "vzdělávání pracovníků prodeje" činí 272.800 Kč

Vístup klíčové aktivity:

Výstupem této aktivity je 11 proškolených servisních pracovníků ohrožených na trhu práce, kteří zvládnou efektivní komunikaci na pracovišti, v rámci možnosti servisu zvládnou prodejní dovednosti, rozšíří si odborné znalosti pro zvládnutí servisních výkonů, získali přehled v prův. a finanční problematice.

Lísto aktivity:	4
Název klíčové aktivity:	Vzdělávání manažerů prodeje
Na realizaci se podílí:	Mountfield a.s.
Přímé náklady na aktivitu:	394 900,00

Podrobný popis realizace klíčové aktivity:

OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



V rámci této klíčové aktivity bude proškolená skupina 3 manažerů splňujících podmínky ohroženosti na trhu práce. Předmětem jejich činnosti je vedení a šíření lidí na jednotlivých prodejních, jejich kontrola a rozvoj. Silná orientace na výkon se projevuje i v práci těchto pracovníků. Motivace, velký tlak na organizaci práce své i svých podřízených, prosazování požadovaných změn je každodenní u plně těchto pracovníků. Tito z hlediska fungování firmy klíčové lidé musí být schopni trvale přispívat k udržení přední pozice firmy Mountfield na trhu zahradní techniky, k čemuž jim napomohou kurzy pro zvýšení manažerských dovedností, koulůvání a pracovní a finanční problematiky.

1. Manažerská komunikace (2 dny, 3 osoby)

Tento kurz je zaměřen na zlepšení komunikačních dovedností manažerů, zejména na posílení vyjadřovacích schopností, zlepšení naslouchání a dotazování se. Tyto získané a procvičené dovednosti jsou pak základem pro šíření spolupráce. Součástí kurzu bude i trénink manažerských rozhovorů, motiválních, hodnotících, kritických.

2. Styly šíření a komunikace změn (2 dny, 3 osoby)

Náplň tohoto kurzu je identifikace vhodného stylu šíření, porovnání vlivů a nevhodných jednotlivých stylů šíření. Šíření na základě poznání potřeb dle Maslowovy pyramidy potřeb aplikované do motiválních křehkostí. Dalším blokem bude motivace a motivální stroje, jejich využití při šíření spolupráce. Hodnotitelným tématem je komunikace změn, od získání dostatečných informací o změnách přes její prezentaci spolupráce, zajištění potřebných podmínek aktivit, minimalizace rizik až po úspěšnou akceptaci požadovaných změn. To vše v propojení s projektovými šířeními bude trnové na konkrétních příkladech z provozu firmy i na základě prosazování aktuálních změn.

3. Time management, organizace práce (1 den, 3 osoby)

Každý pracovník by měl umět zorganizovat si svůj pracovní čas, rozlišovat priority a být schopen operativně přizpůsobit svou činnost aktuálním potřebám. Pohotovost, schopnost vhodně reagovat na změny, respekt k času své i svých kolegů, je dalším předpokladem k vytvoření stabilního a efektivního týmu. V rámci tohoto kurzu budou probírat tato témata porad, jejich optimálního průběhu, vztahů s tím souvisejícím delegováním.

4. Interní koul/školení (8 dnů, z toho 4 dny školení mimo a 4 dny koulůvání v provozu, 3 osoby)

Cílem kurzu je naučit vytvářet pracovníky podporovat získané dovednosti svých spolupráce na jednotlivých pracovištích (zejména v oblasti odborných znalostí, firemních standardů, nastavených postupů a také v oblasti komunikace se zákazníky). Cílová skupina se v rámci kurzu naučí, jak podporovat výkon svých spolupráce kontrolou a průběžným poskytováním zpětné vazby a jak zaučí pracovníky nové. Tímto dojde k výraznému zvýšení uplatnitelnosti těchto pracovníků ohrožených na trhu práce a společně Mountfield pomůže uspět v konkurenčním boji na trhu zahradní techniky. Mimo samotné školení, předpokládáme, že celý program bude realizován přímo na pracovištích, za provozu, kdy externí koul bude přistaven po určitou dobu na jednotlivých pracovištích (s každým interním koulem cca 4 x 0,5 dne), bude sledovat, hodnotit činnost interního koule a bude mu poskytovat rozvojovou zpětnou vazbu.

5. Pracovní minimum (1x ročně 1 den, tj. celkem 2 dny, 3 osoby)

Pro výkon funkce manažerů je znalost pracovních norem a předpisů, které upravují obchodní a pracovní vztahy naprostou nezbytností.

6. Finanční gramotnost (1x ročně 1 den, tj. celkem 2 dny, 3 osoby)

Kurz je zaměřen na bližší pochopení vzájemných ekonomických souvislostí nejen ve firmě ale i v celé společnosti.

Na organizačním a technickém zabezpečení aktivity se bude podílet manažer projektu ve spolupráci s asistentem projektu. Vzdělávací proces 3 manažerů, kteří bude trvat celkově 17 dnů zabezpečí rovněž externí vzdělávací společnost.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITY



Přehled přímých nákladů na realizaci klíčové aktivity:

Přímé náklady na aktivitu "vzdělávání manažerů" jsou tvořeny těmito položkami:

1. nákup vzdělávacích služeb pro skupinu manažerů tj. 3 osoby:
 - oblast manažerských dovedností: 5 dny x 22.000 Kč = 110.000 Kč
 - interní koul: 8 dnů x 22.000 Kč = 176.000 Kč
 - průvň a finanční problematika: 4 dny x 18.000 Kč = 72.000 Kč
2. pronájem školících prostor:
 - v rámci kurzů manažerských dovedností: 5 dnů x 2.000 Kč = 10.000 Kč
 - v rámci kurzu "interní koul": 4 dny x 2.000 Kč = 8.000 Kč
 - ostatní kurzy budou probíhat ve vlastních prostorách našeho spolnosti
3. ubytování:
 - v rámci kurzů manažerských dovedností: 6 osoba/noc x 600 Kč = 3.600 Kč
 - v rámci kurzu "interní koul": 6 osoba/noc x 600 Kč = 3.600 Kč
4. stravné
 - v rámci kurzů manažerských dovedností: 15 osoba/den x 300 Kč = 4.500 Kč
 - v rámci kurzu "interní koul": 12 osoba/den x 300 Kč = 3.600 Kč
 - v rámci průvň a finančních kurzů: 12 osoba/den x 300 Kč = 3.600 Kč

Celkové přímé náklady na klíčovou aktivitu "vzdělávání manažerů" činí 394.900 Kč

Ví stup klíčové aktivity:

Ví stupem této aktivity jsou 3 proškolení manažerů splňující podmínky ohroženosti na trhu práce, kteří plně ovládnou manažerskou komunikaci, styly vedení a komunikaci změn, time management. Absolvovali školení pro interní koul a koul ověření procvičení na pracovišti, orientují se v průvň a finanční problematice.

Lísto aktivity:	5
Název klíčové aktivity:	Změna evaluace a ukončení projektu
Na realizaci se podílí:	Mountfield a.s.
Přímé náklady na aktivitu:	45 000,00



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITY



Podrobní popis realizace klíčové aktivity:

V rámci poslední klíčové aktivity včleněná ukončení projektu bude ověřena a měřena 34innost školení absolvovaných skupinou pracovníků prodeje a servisu, a to nejpo formou tajných nákupů, které budou realizovány v několika vlnách a několika způsoby.

Tajné nákupy budou realizovány jak na prodejních, tak i na servicech, abychom ověřili míru uplatnění nových znalostí a dovedností u prodejních i servisních pracovníků z roveř.

Nejlepší bude použít tajné nákupy, osobní návštěva prodejny, a ten může mít podobu skrytého nebo otevřeného nákupu, popř. i tzv. ostrého (poptávaný zboží bude skutečně zakoupeno).

Tajné nákupy budou také prováděny telefonicky, popř. formou e-mailových poptávek, tak aby bylo možné zkontrolovat všechny prodejní cesty.

Z každé návštěvy bude zpracován písemný zázpis, včetně bodového ohodnocení výsledku. Bodové hodnocení napomůže sledovat vývoj prodejních a komunikačních dovedností v praxi. Tyto zázpisy budou podkladem pro práci interních školitelů na prodejních a servicech. Cílem je naučit je s tímto zázpisem pracovat a přispět tak k posunu dovedností a schopností jejich spolupracovníků.

Celkově bude uskutečněno min. 15 tajných nákupů.

Za evaluaci výsledků školení manažerů můžeme považovat ověření získaných znalostí přímo na pracovištích pod dohledem externích školitelů (4x 0,5 dne), který je naplánován nově v rámci kurzu "interní škola" určená pro manažery.

Posledním krokem této klíčové aktivity bude zpracování závěrečné zprávy k projektu.

Nastavení systému evaluace výsledků a závěrečné vyhodnocení provede manažer projektu a na jeho uskutečnění a průběh bude dohlížet asistent projektu.

Přehled přímých nákladů na realizaci klíčové aktivity:

Přímé náklady na aktivitu "závěrečná evaluace" jsou tvořeny těmito položkami:

tajné nákupy: 15ks x 3.000 Kč = 45.000 Kč

Výstup klíčové aktivity:

Výstupem této klíčové aktivity je min. 15 písemných zázpisů o zrealizovaných tajných nákupech, včetně bodového ohodnocení výsledku pracovníků a závěrečné zprávy o projektu.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



7. Harmonogram realizace

	01	02	03	04	05
1	X				
2	X				
3	X	X	X	X	
4	X	X	X	X	
5	X	X	X	X	
6	X				
7	X				
8	X	X	X	X	
9	X	X	X	X	
10	X	X		X	
11	X				
12	X				
13	X				
14	X				
15	X	X	X	X	
16	X	X	X	X	
17	X	X	X	X	
18	X				
19	X				
20	X	X	X	X	
21	X	X	X	X	
22	X	X		X	
23	X				X
24	X				X
25					
26					
27					
28					
29					
30					



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



8. Realizace a termín

Celkový počet pozic v realizaci termínu 2

- z toho pracovní smlouvy a DPL 2

- z toho DPP a autorské honoráře

- z toho formou dodávky a služeb

Složení realizace termínu:

Líslo	Název pozice	Úvazek	Forma
02.01	Manažer projektu	25,00 %	DPL
02.02	Asistent projektu	15,00 %	DPL

Manažerské a administrativní pozice:

Název pozice Manažer projektu
Název subjektu Mountfield a.s.
Forma DPL
Úvazek 25,00 %
Sazba 34 000,00 za měsíc

Pracovní plán

Manažer projektu je klíčovou osobou pro zřízení a provedení projektu. Veškeré činnosti bude vykonávat tak, aby projekt probíhal hladce a vedl k naplnění stanovených cílů a fází projektu.

Manažer projektu bude komunikovat s cílovou skupinou, vedením společnosti, dodavatelem vzdělávacích služeb, poskytovatelem dotace. Bude sledit a kontrolovat činnost asistenta projektu, případně dalších osob zapojených do projektu (průběh, oddělení LZ, PR oddělení), vyhodnocovat průběh projektu, svolávat porady a podávat reporty o průběhu řízení vedení společnosti, zpracovávat závěrečnou zprávu k projektu, zajišťovat finanční zřízení projektu.

V průběhu celého projektu se bude podílet na všech klíčových aktivitách. Ve fázích projektu se bude manažer projektu podílet na předání informací o projektu cílové skupině, v období vzdělávací společnosti, zajištění publicity projektu, vytvoření vzdělávacího plánu pro účastníky řízení. V rámci dalších klíčových aktivit zaměřených na vzdělávání jednotlivých cílových skupin bude zajišťovat jejich optimální průběh. V poslední fázi projektu se bude podílet na závěrečné evaluaci výsledků projektu a zpracování závěrečné zprávy k projektu.

Manažer projektu bude v rámci projektu pracovat na 25 % úvazek po celou dobu realizace projektu.

Název pozice Asistent projektu
Název subjektu Mountfield a.s.
Forma DPL
Úvazek 15,00 %
Sazba 30 000,00 za měsíc

Pracovní plán



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Finální verze žádosti (PA-IP)

Asistent projektu bude zajišťovat především administrativní strukturu související s Šzením a realizací projektu. Bude vykonávat také poskytování bezproblémového průběhu projektu, a to dle instrukcí a zadání manažera projektu.

S ohledem na hlavní roli přípravy asistenta projektu se tato pozice věnuje všem klíčovým aktivitám. V rámci poskytování projektu bude pověřen zejména administrativní pomocí manažerovi projektu, zajišťováním publicity, shromažďováním dokumentace k výbojovému Šzení. V rámci vzdělávacích aktivit bude spravovat podklady a technicky zabezpečovat školení v rámci vzdělávacích aktivit. V závěrečné fázi bude pověřen zjišťováním zpětné vazby od účastníků školení, asistencí při zpracování závěrečné zprávy projektu.

Asistent projektu bude v rámci projektu na 15 % úvazek po celou dobu realizace projektu.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA





Finální verze žádosti (PA-IP)

06.03	Neodpisovaný nábytek		0	0,00	0,00	0,00	0,00
07	Celkov° pŠm° n° klady projektu				106 080,00	1 752 480,00	100,00
07.01	Celkov° pŠm° n° klady projektu bez kŠhov° ho financov° n°				106 080,00	1 752 480,00	100,00
09	Celkov° nepŠm° n° klady projektu				0,00	157 723,20	9,00
10	Celkové náklady projektu				106 080,00	1 910 203,20	109,00

Kód	Název nákladu	Jednotka	Cena celkem	% celkoví ch nepŠmí ch n° kladŤ
08	NepŠm° n° klady	%	157 723,20	9,00

PŠedpokl° dan° zdroje financov° n° v KI°

VÍ bŤ jiní ch penŤn° ch pŠjmŤ:

Projekt nevytv° Š jin° penŤn° pŠjmy

Zdroj	Náklady	Procenta n° kladŤ
Celkov° zdroje pŠpadaj°c° na zpŤsobil° ví daje	1 910 203,20	
Jin° penŤn° pŠjmy pŠpadaj°c° na zpŤsobil° ví daje	0,00	
Soukromé spolufinancování	286 530,48	15,00
VeŠejn° spolufinancov° n°	1 623 672,72	85,00
- Strukturální fond	1 380 121,81	72,25
- Krajskí rozpoł et - SR	0,00	0,00
- Krajskí rozpoł et - Praha	243 550,91	12,75

Rozpoł et projektu podle subjektŤ

Subjekt	Podíl na nákladech	%
Mountfield a.s.	286 530,48	15,00

Harmonogram íerp° n° rozpoł tu

Monitorovací období	MŤs°ce	PŠedpokl° dan° n° klady (KI°)
01	1 - 4	382 041,00
02	5 - 9	382 041,00
03	10 - 15	382 041,00
04	16 - 21	382 041,00
05	22 - 27	382 039,20
06	28 - 30	0,00



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



10. Horizontální témata

Vliv na rovn° pšlehitosti:

Je neutrální

Popis a zdřvodnř vlivu na rovn° pšlehitosti:

Pšstože ve společ nosti Mountfield bezezbytku uplatřujeme princip rovnř ch pšlehitostř - dbř me na osobnř i profesnř rozvoj zamřstnancř bez ohledu na vřk, pohlavř, pšsluřnost k rase, nř bořenstvř i sexuř lnř orientaci, tak v ř mci pšedklř danř ho projektu nejsou aktivity, kter° by rovn° pšlehitosti podporovaly. Souřř stř cřlov° skupiny i ř tajř cř 28 osob je pouze 1 řena. Takto malř podř řen v cřlov° skupinř vyplř vř z povahy pozic, na kter° je tento vzdřř vacř projekt zamřřen. Zdřtrazřujeme, ře nřzkř zastoupenř řen v cřlov° skupinř zcela koresponduje s obecnř m zř řmem ze strany řen o vř kon povolř nř prodejčř a servisnř ch pracovnř křř zahradnř techniky a podobnř ho sortimentu a v ř ř dnř m pšpadřnenř dřřsledkem diskriminace pohlavř.

Udrřitelnř rozvoj:

Má pozitivnř dopad

Popis a zdřvodnř vlivu na udrřitelnř rozvoj:

Pšedklř danř projekt obsahuje aktivity, kter° vedou ke zvř řenř profesnř zpřřsobilosti a ř rovnř odbornř ch znalostř a vřdomostř zamřstnancř společ nosti Mountfield ohrořenř ch na trhu prř ce. Realizacř projektu pšřpřjeme k rozř řenř znalostnř společ nosti, kterř je zř kladnř m pšřdpokladem pro zajiřřnř udrřitelnř ho rozvoje. Pšř realizaci projektu budeme dodřřřovat nastavenř systř m naklř dř nř s odpadem, tzn. ř řdřnř odpadu na vř ce druhřř (plasty, papřr, sklo, vř řtnř ř firemnř ho elektroodpadu a chemikř ři). Bř řnř zajiřřřujeme i ekologickou likvidaci veřkerř ch vř robkřř nařeho sortimentu.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



11. Monitorovací ukazatele

Název indikátoru: Počet nově vytvořených/inovovaných produktů

Plánovaná hodnota: 1,00

Komentář

Společnost Mountfield bude na základě provedené evaluace projektu formou tajných nákupů postupovat i v budoucnu a nastavení zpětné vazby a rovněž znalost a dovednost pracovníků prodeje a servisu využívat k tomuto účelu i nadále po ukončení projektu. Zjištěné výsledky budou zohledněny při správě dalších vzdělávacích plánů spravovaných oddělením LZ.

Nově nastavení systému pro sledování vývoje prodejních a komunikačních dovedností v rámci budou využívat při své činnosti i interní školičteli pro další posun schopností a dovedností spolupracovníků.

Název indikátoru: Počet podpořených osob - celkem

Plánovaná hodnota: 28,00

Komentář

V rámci projektu se zúčastní 28 osob (14 pracovníků prodeje, 11 servisních pracovníků, 3 manažerů prodejen) odborních kurzů a školení dle typu vykonávané pozice jak je blíže rozvedeno v klíčových aktivitách tohoto projektu. Výběhni pracovníci - účastníci kurzů - splňují podmínku ohroženosti na trhu práce a zeměnní způsobilosti.

Název indikátoru: Počet úspěšně podpořených osob

Plánovaná hodnota: 26,00

Komentář

Vzhledem k tomu, že osoby zapojené do projektu jsou v úzkém kontaktu se ziskem a samy na sobě tak cítí potřebu dalšího vzdělávání, očekáváme, že vzdělávacími aktivitami projde a dokončí je 95 % účastníků, tzn. výstupem tohoto projektu bude minimálně 26 proškolených osob ohrožených na trhu práce.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



12. Další informace

Publicita a informovanost

Způsob zajištění publicity: Jiné formy zajištění publicity projektu

Konkrétní opatření pro zajištění publicity:

Veškeré informace o projektu budou veřejně přístupné i v průběhu projektu prostřednictvím vedení společností manažerů prodeje produktů na území hlavního města Prahy a tyto o projektu budou dále informovat vybraní pracovníci, kteří jsou do projektu zapojeni a splňují podmínky ohroženosti na trhu práce.

O projektu budou informováni rovněž ostatní zaměstnanci společnosti, a to prostřednictvím vnitřního informačního systému - intranetu. PR oddělení společnosti bude zajišťovat publicitu projektu rovněž v interním časopise. Zde bude prostřednictvím informací o zahraniční a cílech spravovaného projektu, následně poskytl průběh a následně probíhající vzdělávacích aktivit a po ukončení projektu informace o úspěšném naplnění cílů projektu a o účinnosti vybraných pracovníků.

Pro obeznání veřejnosti připravíme po celou dobu trvání projektu uveřejňovat informace o projektu na webových stránkách společnosti Mountfield a.s. www.mountfield.cz, kde bude podobná jako na vnitřních intranetových stránkách zveřejněn popis projektu, cíle, následně plány. Tyto informace na webových i vnitřních stránkách společnosti budou uveřejňovány v průběhu projektu a následně budou aktualizovány vždy po ukončení každé aktivity až do ukončení projektu.

Dostatečnou publicitu projektu bude zajišťovat manažer projektu ve spolupráci s asistentem projektu a PR oddělením společnosti.

Rizika

Rizika projektu:

Jsmo si vědomi, že v průběhu realizace projektu se mohou projevit vnitřní i vnější vlivy, které mohou narušit úspěšné naplnění cílů tohoto projektu. Na klíčové aktivity mohou působit zejména tato rizika:

1. personální

- v důsledku zhoršení hospodářské situace na trhu se může zaměstnavatel potýkat s ekonomickými problémy, které povedou k propouštění zaměstnanců,
- v průběhu realizace projektu může dojít k dalším personálním změnám, pracovníci zapojení do projektu se mohou rozhodnout ukončit své působení ve společnosti Mountfield
- účastníci školení se mohou potýkat s nedostatečnou motivací potřebnou k úspěšnému ukončení vzdělávacích aktivit pro jednotlivé cílové skupiny

2. finanční

- může dojít k navýšení nákladů na realizaci projektu oproti původnímu předpokladu
- časový nesoulad mezi skutečným výdajem a propočteným ze strany poskytovatele dotace

3. časový

- v důsledku neověřovaných údajů může dojít k nepřesnému harmonogramu realizace projektu

4. kvalitativní

- v případě nevhodného dodavatele vzdělávacích služeb nemusí být zajištěna řádná dovednost vzdělávacích služeb



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Popis opatření:

Abychom neohrozili dosažené plnění novaních cílů projektu a zajistili pro skupinu pracovníků ohrožených na trhu práce požadované zvýšení jejich kvalifikace za stanovených podmínek, přijmeme proti výše popsaným rizikům opatření, která by jim měla předejít nebo alespoň zmírnit jejich dopad:

1. personální

- hospodářskou situace společnosti není samozřejmě schopna ovlivnit, veškeré kroky vedení jsou však vždy velmi uvážlivé a směřují k zajištění stabilní finanční situace podniku, tak aby bylo možné přiklenout příslušné období stagnace i v případě, pokud by bylo možno bez vlivu na personální obsazení podniku a s tím související propouštění zaměstnanců,
- společnost Mountfield se snaží pro své zaměstnance vytvořit takové pracovní podmínky a poskytovat benefity, aby ti byli s přetrváváním v podniku maximálně spokojeni a byli motivováni setrvat na svých pozicích, jsme přesvědčeni, že i připravované kurzy budou pro pracovníky motivací k setrvávání ve společnosti Mountfield,
- vzhledem k tomu, že potřeba dalšího vzdělávání vzešla ze strany samotných pracovníků, očekáváme dostatečné zapojení a motivaci skupiny ohrožených na trhu práce, na kterou je projekt zaměřen,

2. finanční

- pro příslušné navýšení nákladů na realizaci projektu oproti plánovaným výdajům je společnost Mountfield připravena pokrýt tyto neplánované výdaje z vlastních zdrojů
- pro přiklenutí příslušného lasevho nesouladu mezi skutečným výdajem a plánovaným cením ze strany poskytovatele dotace bude možné využít běžnou finanční rezervu na bankovním účtu společnosti

3. lasev

- abychom předešli riziku nepřínosného harmonogramu je předmětem kalkulování s dostatečnou lasevou rezervou, tak aby prodloužení trvání jedné aktivity nevedlo k narušení průběhu jiných aktivit

4. kvalitativní

- pro zajištění finálního zvýšení vzdělávacích služeb budou příslušné nastaveny podmínky výměny, v rámci nichž bude přínos mimo jiné k referencím a zkušenostem vzdělávací společnosti

Udržitelnost projektu**Popis realizace plánovaných aktivit po ukončení financování z ESF:**

V rámci projektu se nám podaří vyškolenit 3 interní koulě, jejichž kolem bude průběžně podporovat nabytí vdomosti a dovednosti stávajících i novopřichoucích zaměstnanců a zajišťovat tak jejich další profesní i osobní růst. V příslušné pozitivní vyhodnocení interních koulí budeme pokračovat v rozvíšení jejich polí i na jiných pobočkách společnosti Mountfield mimo území Prahy. Pro pokračování dalších interních koulí budeme realizovat především z vlastních zdrojů, v příslušné možnosti bychom chtěli opětovně využít i financování z veřejných prostředků.

Kromě interních koulí bude po skončení projektu nadále využívat i možnost ověření jejich komunikačních a prodejních dovedností pracovníků prodeje a servisu formou tajných nákupů. Přesně zapsané tyto nákupy budou sloužit oddělení rozvoje LZ pro přípravu dalších vzdělávacích plánů.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Létní prohlášení

Jako statutární orgán (l'len statutárního orgánu), resp. osoba oprávněná jednat navenek dle zvláštního právního předpisu (dále jen "statutární orgán") za žadatele / partnera prohlašuji, že:

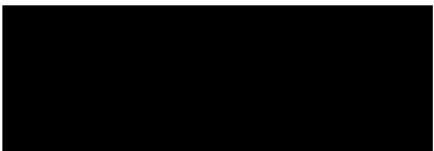
1. jsem se seznámil/a s obsahem tištěného i elektronického verze řízení;
2. všechny informace v předloženém řízení jsou pravdivé a úplné, jsem si vědom/a možných následků a sankcí, které vyplývají z uvedených nepravdivých nebo neúplných údajů;
3. na majetek žadatele/partnera nebyl prohlášen konkurs, nebylo potvrzeno nucené vyrovnání, ani nebyl zamítnut návrh na prohlášení konkursu pro nedostatek majetku dle z. č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů, a že žadatel/partner není v úpadku a nebyl zamítnut insolvenční návrh pro nedostatek majetku dle z. č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, a dále, že proti němu není veden vůči kon rozhodnutí ani není v likvidaci;
4. ke dni podání řízení žadatel/partner vypořádal všechny závazky po lhůtě splatnosti, zejména na daňové nedoplatky a penále, nedoplatky na pojistném a penále na vešném zdravotním pojištění, pojistném a penále na sociálním zabezpečení, příspěvky na státní politiku zaměstnanosti a odvody za porušení rozpočtové kázně v rámci finančního úřadu, Českého správního sociálního zabezpečení, zdravotním pojištěním, státnímu fondu životního prostředí, Pozemkovému fondu, Státnímu fondu rozvoje bydlení, Státnímu fondu kultury, Státnímu fondu L' R pro podporu a rozvoj české kinematografie, Státnímu zemědělskému intervenčnímu fondu, Celní správy území, krajů, obcí a svazků obcí a ostatním orgánům veřejné správy, zůrovnem dále nevypořádané finanční závazky z jiných projektů financovaných ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti včetně orgánům, které prostředky z těchto fondů poskytují. (Pozor k tomu s úhradou závazků nebo dohoda o úhradě závazků a její podmínky se považují za vypořádané závazky, tzn. subjekt je považován pro účely poskytnutí prostředků EU za bezdlužní);
5. proti statutárnímu orgánu žadatele/partnera nebo jako mukoli jeho členovi není zahájeno, nebo vedeno trestní řízení a nebyl (nebyli) odsouzen(i) pro trestní čin, jehož skutkový podstatu souvisela s činností organizace nebo pro trestní čin hospodářský nebo trestní čin proti majetku;
6. žadatel má zajištěny vlastní prostředky na realizaci projektu dle pravidel financování operačního programu (platí pouze v případě povinné finanční spoluúčasti);
7. souhlasím s uchováním dat o tomto řízení v monitorovacím systému, s uveřejněním údajů z tohoto řízení na webových stránkách úřadů hlavním městem Prahou, případně dále využitím tohoto řízení hlavním městem Prahou pro účely publicity a informovanosti, pro zpracování analýz implementace programu a jako příklad dobré praxe;
8. souhlasím s uveřejněním výsledků a výsledků projektu, tam kde je to vhodné a nezbytné pro chod programu (např. webových stránek, informálního systému atd.);
9. souhlasím s provedením ex-ante kontroly ze strany hlavního města Prahy a beru na vědomí, že neumožním takové kontroly je důvodem pro vyřazení řízení z výběrového procesu řízení.

Poznámka: Podpis statutárního orgánu žadatele potvrzuje platnost a pravdivost všech uvedených skutečností pro žadatele, podpis statutárního orgánu partnera potvrzuje platnost a pravdivost všech uvedených skutečností pro daného partnera.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Žadatel			
Název subjektu	Mountfield a.s.		
Statutární zástupce	Drbohlav Ivan		
Datum		Místo	
Podpis, razítko			

Partner



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA

