



EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND
PRAHA & EU: INVESTUJEME DO VAŠÍ
BUDOUCNOSTI



Název projektu:

Profesní růst
Školení pracovníků



UNO Praha

Příjemce dotace



UNO PRAHA spol. s r.o.
Thámová 1, 186 00 Praha 8
www.uno.cz

Termíny realizace projektu:

Zahájení 1. 10. 2013

Ukončení 30. 9. 2014

Číslo projektu: CZ.2.17/1.1.00/36401

Stručný obsah projektu



Program projektu se zaměřuje na zvyšování kvalifikace pracovníků firmy UNO Praha v souladu s potřebami k posílení konkurenceschopnosti podniku.

Naše firma se zabývá již od svého založení činnostmi v oblasti výroby a montáže plastových konstrukcí - potrubí, izolace, nádrže a platové díly. Doplnkovou činností tvoří vzdělávání a zkušebnictví v oboru svařování plastů.

Ačkoli se věnujeme mimo jiné vzdělávání dospělých, na komplexní systematické školení vlastních zaměstnanců jsme nikdy nenašli čas a prostředky. Rádi bychom tímto projektem nastartovali pravidelné systematické vzdělávání vlastních pracovníků.

V projektu budeme vzdělávat zaměstnance několika způsoby:

- v kurzech nabízených na trhu
- v kurzech a školeních vytvořených na míru dodavatelem nebo externím lektorem
- v interních školeních vytvořených našimi pracovníky nebo cíleně objednanými lektory

REALIZACE PROJEKTU JE ROZDĚLENA NA VZDĚLÁNÍ PRACOVNÍKŮ PODLE DRUHU VZDĚLÁNÍ NA:

- 1) VZDĚLÁVÁNÍ KE ZVÝŠENÍ EFEKTIVNOSTI PRÁCE
- 2) ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ INTERNÍ
- 3) DOVEDNOSTI NA PC

Všechna školení jsou s rozmyslem přizpůsobena podmínkám naší firmy, tj. firmy s velkým podílem odborných dělnických profesí i firmy, která se zabývá také vzděláváním avšak ve vzdělávání svých vlastních zaměstnanců má značné mezery.

Konkrétním hlavním cílem projektu je komplexní vzdělání 15 zaměstnanců (splňujících kritéria pro podporovanou cílovou skupinu) podle potřeb vyplývajících z jejich postavení na trhu práce. V naší organizaci se to týká zaměstnanců (starších nad 50 let, mladí do 30 let, s nižší kvalifikací, ZP, zaměstnanci na mateřské, po příchodu z mateřské dovolené).



Cíle projektu

CÍLE můžeme rozdělit na:

1. Zvýšení efektivity vlastní práce - schopnost komunikovat, organizovat, efektivně jednat, učit se, rozvíjet se, cíleně jednat
2. Zvýšení odborných znalostí (svařování plastů)
3. Zvýšení dovedností na počítači, včetně znalostí v oblasti nových komunikačních nástrojů

Konkrétní kroky k naplnění specifických cílů:

1) Soubor kurzů, který má za cíl zvýšení efektivity práce pomocí osvojení a pochopení způsobů určování konkrétních potřeb firmy a tím i konkrétní potřeby svojí práce:

V rámci aktivity dojde ke:

- specifikaci pracovních pozic
- specifikaci cílů firmy, oddělení, pracovního postu, osobní
- specifikace motivátoru k lepšímu výkonu

2) Kurzy přímo zaměřené na zvýšení odborné kvalifikace v oboru

Nové poznatky z oblasti materiálů, technologií, likvidace odpadů, vady svarových spojů, ale také marketingové nástroje, kalkulace a rozpočtování, či základy pro provádění výběrových řízení

3) Kurzy přímo šité na míru konkrétním potřebám a to ve spolupráci s externím lektorem.

- ve spolupráci s externím lektorem přizpůsobení kurzu potřebám cílové skupiny
- organizace konzultací

KVANTIFIKACE SPECIFICKÝCH CÍLŮ PROJEKTU:

Celkem vzdělávání činí v projektu 89 % nákladů projektu.

1. ZVÝŠENÍ EFEKTIVITY PRÁCE

- 15 vyškolených osob
- 3 kurzy
- 45 absolvovaných kurzů

2. ZLEPŠENÍ ODBORNÝCH ZNALOSTÍ PRACOVNÍKŮ

- 14 vyškolených osob
- 9 kurzů
- 59 absolvovaných školení a kurzů

3. ZVÝŠENÍ DOVEDNOSTÍ NA POČÍTAČI

- 14 vyškolených osob
- 5 kurzů (konzultací)
- 96 absolvovaných školení a kurzů

Celkem bude vyškoleno 15 osob - 200 absolvovaných kurzů

Vedlejšími (multiplikačními) cíli jsou:

- zvýšení efektivity práce ve firmě a tím zvýšení konkurenceschopnosti firmy
- zvýšení motivace lidí dále se vzdělávat a rozvíjet
- zlepšení vzájemné spolupráce našich zaměstnanců
- zvýšení loajality našich zaměstnanců k firmě a zlepšení firemní kultury



Popis cílové skupiny

Cílovou skupinou tvoří 15 zaměstnanců žadatele v následujícím složení:

A. PODLE PARAMETRŮ DANÝCH VE VÝZVĚ

Osoby nad 50 let - celkem 8 osob

Osoba se zdravotním postižením - celkem 1 osoba

Osoby mladší 30 let - celkem 2 osoby

Osoby s nízkým vzděláním - celkem 4 osoby

Celkem 4 ženy, 11 mužů

B. PODLE POZICE A ČINNOSTI VE FIRMĚ

a) Pracovníci vedení - 1 zaměstnanec

● ŘEDITEL (nad 50 let)

b) Administrativní a provozní servis - 4 zaměstnanci

● FINANČNÍ ŘEDITELKA (nad 50 let)

● SEKRETÁŘKA (se zdrav.post.)

● GRAFIČKA, PR PRACOVNICE (nad 50 let)

● FINANČNÍ ŘEDITELKA (nad 50 let)

c) Pracovníci střediska Výroby montáže a technické služby - 6 zaměstnanců

● VEDOUCÍ VÝROBY, MONTÁŽÍ A TECHNICKÝCH SLUŽEB (nad 50 let)

MONTÁŽNÍ A VÝROBNÍ PRACOVNÍCI:

● SVÁŘEČ výroba a montáže (nízké vzdělání) - kurzy A, B, C, D - 12 dní

● SVÁŘEČ (nízké vzd.)

● SVÁŘEČ (nízké vzd.)

● SVÁŘEČ (nízké vzd.)

● SVÁŘEČ (nízké vzd.)

d) Pracovníci střediska vzdělávání a zkušební organizace - 5 zaměstnanců

● VEDOUCÍ VZDĚLÁVÁNÍ A ZKUŠEBNÍ ORGANIZACE (nad 50 let)

● VEDOUCÍ ZKUŠEBNY (nad 50)

● TECHNIK (nad 50 let) - 6 kurzů A

● TECHNIK (nad 50 let)

● LABORANTKA (pod 30 let)



Přínos pro cílovou skupinu

Náš projekt přinese jednotlivým zaměstnancům všechny výhody, které osobní rozvoj a sebevzdělávání se v rámci dalšího vzdělávání přináší.

Přínosy pro cílovou skupinu poměrně úzce korespondují i s motivací pracovníků k účasti v projektu samotném:

PŘÍNOSY OBECNÉ:

- Osobní rozvoj a sebepoznání
- zvýšení kvality své práci
- Zvýšení sebevědomí každého zaměstnance
- Zvýšení prestiže uvnitř pracovního kolektivu
- Zvýšení prestiže ve své profesi, zejména u odborného vzdělávání

PŘÍNOSY V SOUVISLOSTI S CHARAKTEREM CÍLOVÉ SKUPINY:

1) PRACOVNÍCI NAD 50 LET

- Zlepšení jazykových dovedností využitelných při komunikaci se zahraničními partnery. Zejména u pozic ve školícím středisku je znalost cizího jazyka spojena s možností pracovat jako expert a přednášet i v pozdním věku.
- upevnění své pozice v rámci pracovního kolektivu, které se týká zejména vedoucích pracovníků
- schopnost udržet krok s rychle se rozvíjejícími PC technologiemi a novými komunikačními nástroji (internet).
- získání konkrétních postupů a nástrojů pro lepší komunikaci uvnitř své pracovní skupiny, základní nástroje pro řízení a řešení konfliktů.

2) PRACOVNÍCI POD 30 LET

- získají větší přehled o firmě své zodpovědnosti i právech, budou si umět stanovit cíle a tím dostane jejich působení ve firmě řád a bude je to motivovat k plnění úkolů, o kterých budou vědět jaký mají smysl
- spolu s osvojením si nových vědomostí a znalostí získají tito zaměstnanci samostatnost a možnost individuální práce.

3) PRACOVNÍCI S NIŽŠÍM VZDĚLÁNÍM

- získání odbornost a možnost samostatné odpovědné práce
- doplnění vzdělání i v oblastech mimo jejich současnou kvalifikaci nicméně potřebnou v současném zaměstnání
- zvýšení prestiže v pracovním kolektivu
- upevnění své pozice na trhu práce a zlepšení pozice na trhu práce (fluktuace dělnických profesí je u nás oproti průměru vyšší)

