Příloha č. 5 – Detailní vymezení předmětu zakázky

Projekt: Efektivní aplikace principů age managementu ve společnosti Blue Factory

Registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/17\_079/0009491

Realizátor: Blue Factory s.r.o., Dlouhá 730/35, 110 00 Praha

Období realizace: 2. 1. 2018 – 31. 3. 2020

**Dílčí část 1: Kurzy a workshopy**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Název klíčové aktivity** | **Počet osob** | **Počet proškolených hodin** *(1 hod = 60 min)* | **Typ kurzu** | **Předpokládaný termín** | **Max. celková cena (bez DPH)** | **Požadavky na obsah** |
| **Age management** | 13 osob | 8x 3 hod | uzavřený  | duben – listopad 2019(1 lekce/měsíc) | 66 000 Kč | Témata:* Generace bb, x, y, z (definice, rozdíly v očekávání, způsoby práce)
* Komunikace mezi generacemi (zadávání úkolů, týmová spolupráce)
* Řešení konkrétních situací z praxe (konfliktní situace, dohody o spolupráci).

Lekce 1 (3 hod): Teoretický úvod. Rozdíly mezi jednotlivými generacemi (vnímání a nastavení očekávání, způsoby reakcí na stres). Nejčastější konflikty mezi jednotlivými generacemi na pracovišti.Lekce 2 (3 hod): Konkrétní situace v organizaci zadavatele. Popsání jednotlivých situací, kdy dochází k nedorozumění na základě odlišného vnímání a čekávání mezi generacemi. Diskuse a hledání konsensu.Lekce 3 (3 hod): Vedoucí manažer z generace X, podřízený Y a Z. Zadávání úkolu a vyžadování jeho plnění. Trénink efektivnější komunikace s odkazem na mezigeneračně jiná očekávání od této situace. Lekce 4 (3 hod): Vedoucí manažer z generace Y, podřízený z generace X. Zadání úkolu a vyžadování jeho plnění. Trénink efektivnější komunikace.Lekce 5 (3 hod): Vedoucí manažer z generace Y, podřízený z generace Y a Z. Konkrétní situace z praxe, kdy dochází k nedorozuměním. Trénink efektivnější komunikace.Lekce 6 (3 hod): Vedoucí manažer z generace X a podřízený z generace Y a Z. Jak mezi sebou komunikovat tak, aby docházelo k oboustranné motivaci. Trénink konkrétních situací z praxe. Lekce 7 (3 hod): Vedení schůzek, kdy je přítomno několik různých generací. Jak nastavit očekávání, jak řídit schůzku, jak ji uzavřít. Trénink.Lekce 8 (3 hod): Uzavření kurzu. Dosažení konsensu, návrhy řešení na úrovni procesů, dohod o pravidlech komunikace na úrovni firemní kultury. Výstupy: Dokument s návrhy konkrétních procesů a dohod s přesahem do podnikové kultury, pravidla komunikace ve firmě. |
| **Řízení času, time management, organizace práce a prevence syndromu vyhoření** | 13 osob | 12x 3 hod | uzavřený | duben – prosinec 2019(1-2 lekce/měsíc) | 99 000 Kč | Témata:* Chronický stres (definice, příčiny vnější a vnitřní)
* Prevence chronického stresu (vnitřní spouštěče)
* Zvládání chronického stresu (práce s očekáváním a chybnými myšlenkovými vzorci)
* Organizace času (určování priorit, 4 generace organizace času)
* Syndrom vyhoření (definice, příčiny a dopady)
* Prevence syndromu vyhoření (způsoby práce, práce s tělem, pocity i myšlenkami)

Lekce 1 (3 hod): Teoretický úvod, Co je to stres, jak a co jej spouští, jaké má důsledky, Diskuse o konkrétních situacích z praxe společnosti a účastníků kurzu, Aplikování teorie do praxe, tak aby účastníci dobře pochopili dynamiku stresu. Lekce 2 (3 hod): Chronický stres. Jaké jsou rozdíly ve vnímání stresu u jednotlivých generací a jak na něj různě generace reagují. Diskuse a cvičení na toto téma tak, aby si vzájemně účastníci dokázali nasdílet vlastní přístupy.Lekce 3 (3 hod): Prevence stresu – vnitřní spouštěče a myšlenkové vzorce (první část). Které spouštěče jsou specifické pro tu kterou generaci. Jak s tímto pracovat. Techniky a jejich nácvik.Lekce 4 (3 hod): Prevence stresu – vnitřní spouštěče a myšlenkové vzorce (druhá část). Které spouštěče jsou specifické pro tu kterou generaci. Jak s tímto pracovat. Techniky a jejich nácvik.Lekce 5 (3 hod): Hluboká relaxace. Vysvětlení jejího významu. Trénink Nidra jogy a Jacobsonovy relaxace. Lekce 6 (3 hod): Správné dýchání. Vysvětlení významu a trénink. Lekce 7 (3 hod): Organizace času (první část). Teoretická průprava a analýza současných návyků účastníků kurzu. Návrhy efektivnějšího řízení času.Lekce 8 (3 hod): Organizace času (druhá část). Sdílení, jak se účastníkům daří zahrnovat nové návyky. Diskuse, cvičení, konsensus. Lekce 9 (3 hod): Syndrom vyhoření (první část). Teoretický úvod. Co to je, jak vzniká, jaké jsou důsledky a rozdíly mezi generacemi. Diskuse nad tématem a konkrétní firemní kulturou ve společnosti zadavatele.Lekce 10 (3 hod): Syndrom vyhoření (druhá část). Projevy vyhoření, jak jej poznat u sebe či u kolegů. Jak se k této situaci postavit. Jaká je prevence. Trénink konkrétních dovedností.Lekce 11 (3 hod): Syndrom vyhoření (třetí část). Komunikace a vyhoření. Které konkrétní komunikační situace resp. jejich nezvládnutí mohou přispět k vyhoření.Lekce 12 (3 hod): Sumarizace a osobní závazky jednotlivců. Diskuse a dohody na úrovni procesu, dohod s přesahem do firemní kultury.Výstupy: Návrh konkrétních změn na pracovišti a způsobů práce, směrnice. |
| **Nároky průmyslu 4.0** | 13 osob | 4x 3 hod | uzavřený | květen, červen, červenec, září 2019 | 33 000 Kč | Témata:* Průmysl 4.0 (definice, důsledky do pracovního prostředí)
* Komunikace v průmyslu 4.0 (konkrétní situace z praxe společnosti)

Lekce 1 (3 hod): Historie, definice průmyslu 4.0, koncept, důsledky, procesy, způsoby práce. Jaké jsou dopady fungování do Blue Factory.Lekce 2 (3 hod): Procesy komunikace a konkrétní situace u zadavatele. Diskuze a dohody.Lekce 3 (3 hod): Očekávání zákazníků: procesy komunikace a konkrétní situace. Diskuze a dohody.Lekce 4 (3 hod): Dokument s konkrétními návrhy o změnách procesů a komunikace v organizaci. Workshop s konkrétními výstupy.Výstup: Dokument s konkrétními návrhy na změny v procesech organizace, metodika.  |
| **Individuální koučování** | 3 osoby (ředitel, hlavní architekt IT, hlavní konzultant IT) | 3x 20 hod (20x 1 hod trvající koučování/osobu) | uzavřený | duben – srpen 2019(1 hod/týden/os) | 120 000 Kč | Témata:* Age management
* Vedení lidí různých věkových kategorií
* Motivace mladé generace

Výstupy: Dokument s konkrétními návrhy na vedení hodnotících a plánovacích rozhovorů, metodika k vedení hodnotících a plánovacích rozhovorů, hodnotící a plánovací arch, metodika k vedení supervizního setkání. |
| **Workshop pro tvorbu HR strategie** | 3 osoby (ředitel, hlavní architekt, HR konzultant) | 2x 4 hod | uzavřený | duben – květen 2019(1 workshop / měsíc) | 40 000 Kč | Téma:* HR strategie na stávající rok

Workshop 1 (4 hod): Analýza stávající firemní kultury a firemní HR strategie versus nově příchozí zaměstnanci, mezigenerační konflikty a nedorozumění, požadavky generace Y a Z. Diskuse a návrhy řešení. Workshop 2 (4 hod): Dohoda na změnách firemní strategie a firemní struktury vzhledem k novým požadavků a podmínkám. Rozpracování konkrétních bodů. Příprava PR nových návrhů do společnosti. Výstup: HR strategie (zahrnuje i zapracování podnětů pro strategii). |
| **Aktivita pro podporu mezigenerační spolupráce - workshopy** | 13 osob | 4x 8 hod | uzavřený | květen, červen, září, říjen 2019(1 workshop / měsíc) | 106 000 Kč | Témata:* Podpora mezigenerační spolupráce
* Posílení vzájemného pochopení
* Nastavení reálných vzájemných očekávání

Workshop 1 (8 hod): Kvalita a kvantita. Plnění úkolů, dodržování termínu a budgetu. Způsoby, jak komunikovat nezdar, opoždění dodání výstupu. Práce ve skupinách a diskuse tak, aby účastníci nahlédli na rozdíly vnímání a očekávání mezi generacemi. Dohoda konsensus na pravidlech, která pomohou rozdílná očekávání překonat. Workshop 2 (8 hod): Způsoby práce. Práce z domova, práce v kanceláři, práce individuálně, týmová spolupráce. Práce ve skupinách a diskuse tak, aby účastníci nahlédli na rozdíly vnímání a očekávání mezi generacemi. Dohoda konsensus na pravidlech, která pomohou rozdílná očekávání překonat. Workshop 3 (8 hod): Komunikace ve společnosti. Týmová spolupráce. Vedení schůzek, pochvala, podávání kritiky, vyžadování úkolu, small talk, společně trávený mimopracovní čas. Práce ve skupinách a diskuse tak, aby účastníci nahlédli na rozdíly vnímání a očekávání mezi generacemi. Dohoda konsensus na pravidlech, která pomohou rozdílná očekávání překonat. Workshop 4 (8 hod): Rozvoj a kariera. Role ve společnosti, mise a vize, karierní postup, možností povýšení či postupu, jak se vzdělávat, hodnotící a plánovací pohovory, individuální rozhovory s nadřízeným. Práce ve skupinách a diskuse tak, aby účastníci nahlédli na rozdíly vnímání a očekávání mezi generacemi. Dohoda konsensus na pravidlech, která pomohou rozdílná očekávání překonat. Výstup: Pravidla mezigenerační spolupráce |

**Dílčí část 2: Poradenství**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Název klíčové aktivity** | **Předpokládaný termín** | **Max. cena (bez DPH)** | **Požadavky na obsah** |
| **Poradenství v začlenění generace Y a Z do pracovního procesu** | duben – květen 2019 | 29 700 Kč | * Specifické požadavky práce s generací Y a Z
* Motivace
* Zadávání a vyžadování úkolů
* Organizace času
* Komunikační problémy
* Netrpělivost
* Neschopnost dotahovat věci do konce

Výstup: Doporučení dobré praxe s generacemi Y a Z s přesahem do firemní kultury a procesů.  |
| **Poradenství v zavádění principů učící se organizace do podnikové praxe (audit)** | duben – květen 2019 | 33 000 Kč | * Učící se organizace, její výhody, postupy, možnosti

Výstup: Audit včetně doporučení konkrétních opatření.  |
| **Opatření v oblasti pracovních podmínek - ergonomický audit**  | duben – květen 2019 | 30 000 Kč | * Ergonomie pracoviště a jeho důsledky na zdraví jednotlivých zaměstnanců

Výstupy: Audit včetně doporučení konkrétních změn v ergonomii pracoviště.  |