**Příloha č. 1 – Popis předmětu plnění**

**Část plnění zakázky č. 1: Vzdělávání**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***aktivita*** | ***Název dílčího plnění*** | HOD. DOTACE | POČET MJ | Cena/MJ bez DPH | Cena celkem bez DPH | Cena celkem  s DPH |
| 1 | Výcvikový program - implementace strategie age managementu pro manažery | 8 | 1 |  |  |  |
| 2 | Výcvikový program - realizace strategie AM pro zaměstnance | 8 | 1 |  |  |  |
| 3 | Výcvikový program konceptu "Profesní seniority" - plánování profesního rozvoje zaměstnanců | 8 | 2 |  |  |  |
| 4 | Výcvikový program konceptu "Profesní seniority" - folow up | 8 | 1 |  |  |  |
| 5 | Nácvik týmové spolupráce věkových skupin, změny v motivaci, postojích, aspekty stárnutí. | 6 | 4 |  |  |  |
| 6 | Strategie přípravy na odchod do důchodu | 6 | 1 |  |  |  |
| 7 | Zvládání karierních změn pro zaměstnance | 8 | 1 |  |  |  |
| 8 | Rozvoj klíčových kompetencí - mezigenerační komunikace a spolupráce | 6 | 4 |  |  |  |
| 9 | Zdravý životní styl, podpora zdraví, kognitivní rozvoj a paměťové techniky, celoživotní učení. | 4 | 2 |  |  |  |
| 10 | Průmysl 4.0 -změny, nároky, adaptace. | 4 | 2 |  |  |  |
| 11 | Psychohygiena, pracovní stres, coping, prevence syndromu vyhoření, time management. | 4 | 2 |  |  |  |
| 12 | **CELKEM** |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Jednotlivé vzdělávací aktivity (VA) budou realizovány pro skupiny v počtu do 6 až 12 osob. Uvedená hodinová dotace znamená jednotlivou VA pro jednu skupinu. Hodinová dotace je uvedena ve vyučovacích hodinách, tj. 45 minut/hodinu. Počet MJ uvádí počet VA na dané téma, tzn., že se jedná o VA s jinou obsahovou náplní. Nejedná se v tomto případě o pouhé opakování VA pro jinou skupinu. Cena je stanovena pro jednotlivou VA v rámci jednoho dne a počet jednotek udává celkový počet školících dnů v dané položce.

Všechny zde uvedené vzdělávací a výcvikové programy (aktivity) musí být obsahovou náplní **zaměřeny tak, aby odpovídaly účelu** realizace projektu citovaného v ZD. Požadavky na splnění kvalifikace a obsahová náplň aktivit vyplývá z požadavku na dosažení shody realizovaných aktivit s naplňováním vizí, principů a metod popsaných v odborné literatuře.

Pro účely realizace projektu je míněno vždy, že strategie AM **vychází z podmínek vymezení předmětu plnění zakázky dle v čl. 1 odst. 1.4 ZD**.

**Předmět plnění části č. 1 – „Vzdělávání“ musí být realizován přímo dodavatelem** prostřednictvím osob, jimiž prokazuje kvalifikaci ve smyslu čl. 3 odst. 3.3.2 ZD. Změna lektorů v průběhu realizace zakázky musí být v souladu s Rámcovou smlouvou, čl. VI odst. 2, která je přílohou č. 10 ZD. Programy musí využívat skupinovou metodu a metody sociálního učení. S ohledem na tuto skutečnost musí být VA vedeny vždy současně dvěma lektory*, kteří mají platný certifikát k realizaci skupinové metody.*

**Minimálně jeden z lektorů musí být současně odborným garantem** pro realizaci této části zakázky.Dodavatel doplní identifikační údaje o odborném garantovi do vzoru uvedeném Příloze č. 5, v souladu s čl. 3 odst. 3.3.2 písm. c) ZD.

**Dodavatel musí zajistit**, aby byly jednotlivé programy vzájemně provázaný tak, aby na sebe jednotlivá témata navazovala a vzájemně se doplňovala.

1. **Skupinová metoda:**

Programy využívající „skupinovou metodu“ musí vycházet z  vědecky vypracovaných metod a postupů založených na teoretických základech vědeckých prací:

* *Teorie plánovaného chování* [Teory of planned behavior, Ajzen – University of Massachusetts, Amherst, USA] DOI: 10.1016/0749-5978(91)90020-T [<https://www.researchgate.net/publication/272790646_The_Theory_of_Planned_Behavior>]
* *Nácvik stresujících situací* [Stress inoculation management, Meichenbaum – University of Waterloo, Waterloo, Ontario, Canada]

[[https://www.in.gov/idoc/files/Meichenbaum\_2007\_Stress\_Inoculation\_Training1.pdf](https://www.in.gov/idoc/files/Meichenbaum_2007_Stress_Inoculation_Training1.pdf%20) ]

* *Sociální učení* [Social learning, Bandura – Stanford Univerzity, California, USA]  
  DOI: 10.1007/978-1-4419-1428-6\_1257

[<http://www.asecib.ase.ro/mps/Bandura_SocialLearningTheory.pdf>]

* 1. ***Základní charakteristika skupinové metody konceptu Profesní seniority***

1. *Kurz musí být sestaven tak, aby obsahoval témata v rozsahu:*

Identifikace silných stránek a dovedností potřebných k práci; volný čas jako prostředek k nalezení rovnováhy mezi prací a osobním životem; plány a očekávání v oblasti kariéry; dovednosti prospěšné k osobnímu rozvoji a způsoby dosažení; celoživotní vzdělávání a učení; možné změny v zaměstnání a způsoby jejich zvládání; příležitosti vyplývající ze změn; pracovní role v organizacích; příčiny konfliktů a jak jim předcházet; sociální kontrola a získávání podpory a informací, které jsou nezbytné pro řízení kariéry; role sociálních sítí a pracovní výkon; účinná sebe organizace v pracovních úkolech; stres a syndrom vyhoření; psychická rovnováha; plánování vlastního času; flexibilní rozvržení práce; vlastní pracovní cíle a cíle pro osobní rozvoj, osobní plán vlastního rozvoje.

1. **Kurz musí splňovat stanovené cíle skupinové metody:**

* rozvíjet dovednosti pro řízení kariéry;
* rozvíjet schopnost zvládat změny;
* podporovat účastníky při plánování jejich pracovní kariéry a profesních cílů;
* podporovat duševní pohodu účastníků a pokračování jejich kariéry;
* předcházet syndromu vyhoření a depresi;
* zaměřovat se na prevenci předčasného odchodu do důchodu;
* posilovat kladný postoj k celoživotnímu vzdělávání a učení.

1. **Nutná provázanost s konceptem pracovní schopnosti**: zlepšení chování zaměstnanců na pracovišti a vztahů mezi lidmi, **snížení** pracovního stresu, **nácviku** zvládání konfliktů, posilování schopností zaměstnanců a jejich rozvíjení, **osvojení** nástrojů pro usměrňování a řízení vlastní kariéry a osobního růstu, **naučení** se **plánovat** a **sestavovat** seberealizační **záměry** pro **osobní a profesní rozvoj**.
2. **Podmínky realizace:** Program mohou na základě licenční smlouvy dodávat jen dodavatelé s autorizací k vedení „skupinové metody“ konceptu Profesní seniority a současně kurzy mohou vést jen lektoři s platným certifikátem k vedení kurzů v konceptu „profesní seniority“. **Kurz musí být realizován dvěma lektory, přičemž minimálně jeden z lektorů musí být kvalifikovaným zaměstnancem** dle čl. 3.3.2 písm. a) a b) zadávací dokumentace, který vlastní platný certifikát k vykonávání lektorské činnosti ke „skupinové metodě“ a je současně určen dodavatelem jako odborný grant pro oblast vzdělávání. Oba lektoři musí splňovat kvalifikaci uvedenou v čl. 3.3.2 ZD, odst. a).
3. Program Profesní seniority a skupinová metoda je jedním ze základních „nástrojů“ age managementu, zejména ve fázi zavádění strategie age managementu do řízení firem a organizací a v přípravě zaměstnanců na změny vyplývající jak z vlastního zavádění strategie age managementu do organizace zadavatele, tak z širšího kontextu na změny vyplývající z dlouhodobého demografického vývoje i ze změn vyplývajících z Průmyslu 4.0.
4. Jedná se o program, jehož modifikovaná verze je od roku 2018 využívána Úřadem práce ČR jako součást modulu poradenské činnosti pro cílovou skupinu 50+ (<https://nen.nipez.cz/VestnikNEN/ZD-249558179>). Program byl zaveden jako **opatření age managementu** v rámci plnění dokumentu Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období 2013 – 2017, **Strategický cíl D2, specifický cíl 4., opatření c)**.
   1. ***Alternativní „skupinová metoda“ ke konceptu Profesní seniority***

Dodavatel je oprávněn využit jako „skupinové metodu“ ekvivalentní alternativu ke „skupinové metodě“ konceptu Profesní seniority. Dodavatel je však povinen prokázat, že metoda je srovnatelná s programem Profesní seniority a to co do odborného rozsahu, využití výše citovaných teoretických základů, zaměřením na cíle a faktory ovlivňující pracovní schopnost, jak ji popisuje odborná literatura v konceptu age managementu.

Dodavatel je dále **povinen v rámci prokázání kvalifikace** doložit další doklady o ověření takové metody vědeckými postupy a metodami, tj. validaci impaktu metody v obdobném rozsahu, jako je tomu u skupinové metody konceptu Profesní seniority. Podmínky a požadavky na doložení kvalifikace jsou uvedeny v **Příloze ZD č. 14** - Podmínky pro splnění kvalifikace k alternativní skupinové metodě.

**Bližší popis jednotlivých aktivit**

**Aktivita č. 1** „*Výcvikový program - implementace strategie age managementu pro manažery*“ - program zaměřený na vysvětlení problematiky AM, vize AM, činnosti v rámci jednotlivých vizí AM, jaké jsou přínosy zavedení strategie AM do firmy pro management a pro zaměstnance, souvislosti AM a konceptu pracovní schopnosti, faktory ovlivňující pracovní schopnost, způsoby jakými je možné podporovat vysokou míru pracovní schopnosti v průběhu pracovního života a v rámci diverzifikovaných věkových skupin v průběhu jejich časového driftu v průběhu pracovního života, podíl zaměstnanců na tvorbě konceptu AM. Program je zaměřený na rozšíření znalostí v rámci problematiky obsažené zejména ve vizích č. 1,3 a 6.

*V rámci programů musí být využívána skupinová metoda, tj. metody sociálního učení a skupinové práce obdobně, jako je tomu u programů Profesní seniority, jt. č. 3. a 4. Lektoři pro výuku musí vlastnit platný certifikát k provádění programů využívající skupinové metody a sociálního učení v konceptu „profesní seniority“.*

**Aktivita č. 2** „*Výcvikový program - realizace strategie AM pro zaměstnance*“ - program zaměřený na vysvětlení problematiky AM, vize AM, činnosti v rámci jednotlivých vizí AM, jaké jsou přínosy zavedení strategie AM do firmy pro management a pro zaměstnance, souvislosti AM a konceptu pracovní schopnosti, faktory ovlivňující pracovní schopnost, způsoby jakými je možné podporovat vysokou míru pracovní schopnosti v průběhu pracovního života a v rámci diverzifikovaných věkových skupin, podíl zaměstnanců na tvorbě konceptu AM. Program je zaměřený na rozšíření znalostí v rámci problematiky obsažené zejména ve vizích č. 1,3 a 6.

*V rámci programů musí být využívána skupinová metoda, tj. metody sociálního učení a skupinové práce obdobně, jako je tomu u programů Profesní seniority, tj. č. 3. a 4. Lektoři pro výuku musí vlastnit platný certifikát k provádění programů využívající skupinové metody a sociálního učení v konceptu „profesní seniorit.“.*

**Aktivita č. 3 a č. 4 -** Výcvikové programy uvedené pod číslem 3 a 4 jsou výcvikové programy využívající skupinové metody a metody sociálního učení programu „Profesní seniorita“. Lektoři pro výuku těchto programů musí vlastnit platný certifikát k realizaci těchto programů. Program je zaměřený na rozšíření znalostí v rámci problematiky obsažené zejména ve vizích č. 3, 5 a 6.

*Aktivita č. 3 – program musí být sestaven tak, aby obsahoval témata v rozsahu:*

Kurz musí být sestaven tak, aby obsahoval:

1. výuku a nácvik základních dovedností nezbytných pro řízení a ovlivňování osobní kariéry zaměstnanců,
2. nácvik zvládání změn (v zaměstnání i osobním životě) a
3. nácvik schopností předvídat a vyrovnávat se s neúspěchy.

Časová dotace kurzu 16 hodin, tj. 2x 8 hod., pro jednu skupinu účastníků. Kurz musí být veden současně dvěma lektory.

Náplň kurzu musí být v souladu s vědecky vypracovanými metodami a postupy vycházejícími z teoretických základů vědeckých prací:

* *Teorie plánovaného chování* [Teory of planned behavior, Ajzen – University of Massachusetts, Amherst, USA] DOI: 10.1016/0749-5978(91)90020-T [<https://www.researchgate.net/publication/272790646_The_Theory_of_Planned_Behavior>]
* *Nácvik stresujících situací* [Stress inoculation management, Meichenbaum – University of Waterloo, Waterloo, Ontario, Canada]

[[https://www.in.gov/idoc/files/Meichenbaum\_2007\_Stress\_Inoculation\_Training1.pdf](https://www.in.gov/idoc/files/Meichenbaum_2007_Stress_Inoculation_Training1.pdf%20) ]

* *Sociální učení* [Social learning, Bandura – Stanford Univerzity, California, USA]  
  DOI: 10.1007/978-1-4419-1428-6\_1257

[<http://www.asecib.ase.ro/mps/Bandura_SocialLearningTheory.pdf>]

Z uvedených teoretických základů byl sestaven Finským institutem pracovního zdraví ucelený výcvikový program. Podmínkou je dodržení stanovené struktury programu, náplně a používaných metod skupinové práce a sociálního učení. Vedení programu musí vykonávat současně dva lektoři, kteří mají platný certifikát osvědčující je k vedení programů skupinové metody.

Účinnost metody a sestaveného programu byla v letech 2006 až 2008 prokázána vědeckou studií na pilotní skupině 718 účastníků ze 17 organizací.   
[ <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0025584> ].

*Obsahová náplň kurzu musí obsahovat témata:*Identifikace silných stránek a dovedností, volný čas jako prostředek k nalezení rovnováhy mezi prací a osobním životem, další plány a očekávání v oblasti kariéry, dovednosti prospěšné k rozvoji a způsoby dosažení, možné změny v zaměstnání a způsoby jejich zvládání, příležitosti vyplývající ze změn, pracovní role v organizacích, příčiny konfliktů a jak jim předcházet, sociální kontrola a stav pracovního prostředí, role sociálních sítí a pracovní výkon, účinná sebe organizace v pracovních úkolech, kdy se cítíme dobře, varovné signály stresu a syndromu vyhoření, psychická rovnováha, plánování vlastního času, flexibilní rozvržení práce, vlastní pracovní cíle a cíle pro osobní rozvoj, výstupem kurzu je zpracovaný *osobní plán vlastního rozvoje každým účastníkem*.

*Aktivita č. 4* – program musí být sestaven tak, aby přímo navazoval na témata a výstupy programu č. 3 – „*Výcvikový program konceptu Profesní seniority - plánování profesního rozvoje zaměstnanců“*.

Obsah programu se zaměřuje na rekapitulaci klíčových oblastí procvičovaných v rámci programu č. 3, diskutování průběhu realizace osobních plánů sestavených v rámci programu č. 3, diskutování úspěchů nebo případných neúspěchů, překážek a příčin při plnění stanovených cílů, plánování změn, rekapitulaci silných stránek, projednávání realizovaných změn na pracovištích a v rámci budoucí kariéry jednotlivých účastníků. Aktualizace osobních plánů.

**Aktivita č. 5 „***Nácvik týmové spolupráce věkových skupin, změny v motivaci, postojích, aspekty stárnutí.*“ - program zaměřený na spolupráci v různých věkových skupinách. Hlavní náplní programu je nácvik řešení modelových situací zaměřených ke spolupráci lidí v různých věkových skupinách a procvičení témat zaměřených na faktory ovlivňující pracovní schopnost. Uvědomění si různých rolí v sociální skupině, rozdílných motivací a postojů. Součástí programu je nácvik cílený na předcházení stresu na pracovišti s využitím metod využívajících pracovní prostředí, jako prostor tvorby zdrojů pro budování kariéry, duševní zdraví a osobní angažovanost zaměstnanců. Zahrnuje nácvik předcházení konfliktům na pracovišti hraním různých rolí a diskutováním modelových situací, vede k pochopení důležitosti celoživotního učení, uvědomění si rolí různých věkových skupin v pracovním kolektivu a v pracovním prostředí. Program je zaměřen na rozšíření znalostí v rámci problematiky obsažené zejména ve vizi č. 5 a 6.

*V programu musí být využívány metody sociálního učení a skupinové práce obdobně, jako je tomu u programu č. 3. a 4. Lektoři pro výuku musí vlastnit platný certifikát k realizaci programů využívající skupinové metody a sociálního učení v konceptu „profesní seniority“.*

**Aktivity č. 6 až 11 jsou vzdělávací programy doplňující a rozšiřující znalosti problematiky AM**

Tyto programy souvisí se základními nástroji AM uvedenými pod číslem programu 1 až 5 a přímo na tyto základní programy navazují, rozšiřují a doplňují témata v těchto programech. **Využívají stejné metody práce**, tj. **metody skupinové práce a sociálního učeni**. Programy musí realizovat dodavatel prostřednictvím osob, jimiž prokazuje kvalifikaci ve smyslu čl. 3 odst. 3.3.2. Vzhledem na použité metody musí být programy vedeny současně dvěma lektory*.*

**Aktivita č. 6** – „*Strategie přípravy na odchod do důchodu“*. Program je zaměřený na přípravu zaměstnanců na odchod do důchodu, ale poskytuje i mladším zaměstnancům uvědomit si význam změn a možné důsledky v osobním životě. Program zaměřený zejména na čtyři důležité oblasti: (i) somaticko- psychologické a sociální aspekty stárnutí a zdraví, (ii) právní aspekty ukončení pracovní kariéry, zpracování finanční rozvahy odchodu do důchodu, (iii) vzdělání, učení a možnosti pokračování v práci a plánování změn, (iv) příprava na důchod – důležité informace, možná podpora, osobní alternativy.

Program doplňuje a rozšiřuje znalosti o problematice stárnutí, důležitosti celoživotního vzdělávání a osobního plánování. V rámci cvičení umožňuje účastníkům zpracovat individuální rozvahu vedoucí k poznání reálné situace a změn, které lze očekávat v osobním životě z hlediska sociálního a finančního. V rámci programu jsou předkládány a diskutovány alternativy a možnosti, jak se na tyto změny připravit. Součástí programu musí být využívány metody skupinové práce a sociálního učení a reálný individuální výstup finanční rozvahy každého z účastníků. Program je zaměřen na rozšíření znalostí v rámci problematiky obsažené zejména ve vizi č. 2, 6 a 8.

**Aktivita č. 7** – *„Zvládání karierních změn pro zaměstnance“* navazuje na programy č. 3. a 4. - zvládání změn na pracovišti a dovednosti při plánování a ovlivňování vlastní kariéry. Zaměřuje se na rozšíření dovedností v předvídání a zvládání změn na pracovišti a v přípravě na tyto změny, plánování vlastní kariéry v očekávání těchto změna, na motivaci k celoživotnímu vzdělávání a pochopení důležitosti vzdělávání v rozvoji vlastních kompetencí. Program musí zahrnovat i nácvik případových situací zaměřených na problematiku změn na pracovišti, spolupráci různých věkových skupin a diskutování možných dopadů Průmyslu 4.0 na organizaci práce a kvalifikaci zaměstnanců. Program je zaměřený na problematiku související s Vizí č. 1, 3, 5 a č. 6 AM.

**Aktivita č. 8 - „***Rozvoj klíčových kompetencí - mezigenerační komunikace a spolupráce*“, navazuje na části programu 3. a 4. Zaměřuje se na rozšíření dovedností ve zvládání změn a neúspěchů, na motivaci k celoživotnímu vzdělávání a pochopení důležitosti vzdělávání v rozvoji vlastních kompetencí. Program musí zahrnovat i nácvik případových situací v rámci komunikace různých věkových skupin a pochopení měnící se perspektivy na řešení problémů v různém věku a nácvik hraní rolí formou případových situacích. Program je zaměřen na rozšíření znalostí v rámci problematiky obsažené zejména ve vizi č. 1, 3, 5 a 6.

**Aktivita č. 9 *-*** *Zdravý životní styl, podpora zdraví, kognitivní rozvoj a paměťové techniky, celoživotní učení*. Programy navazují na program č. 1 resp. 2 a částečně na programy 3. a 4. Doplňují a rozšiřují znalosti faktorů ovlivňujících pracovní schopnosti, tj. měnící se zdroje lidí v pracovním procesu v průběhu jejich pracovní kariéry. Zabývají se zejména problematikou zdraví a funkční kapacity, podmínkami pracoviště, vlivy životního stylu na zdraví, somatickými a psychologickými aspekty stárnutí, příčinami moderních nemocí a doporučeními k vedení zdravého životního stylu v průběhu života, včetně prevence „civilizačních nemocí“ a degenerativních nemocí mozku, vlivu zdravotního stylu na učení a udržení pracovní schopnosti. Program je zaměřen na rozšíření znalostí v rámci problematiky obsažené zejména ve vizi č. 5, 6 a 8.

**Aktivita č. 10 -** *Průmysl 4.0 -změny, nároky, adaptace*. Náplň je zaměřena především na problematiku Vize č. 6, 7 a 8. Nejedná se o vzdělávání zaměřené na technickou a technologickou problematiku související se změnami v důsledku Průmyslu 4.0, ale o předpokládané důsledky a změny na pracovištích, změny v organizaci práce a změny v karierních plánech z hlediska měnících se požadavků na práci a kvalifikaci.

Program navazuje na programy č. 1 až 4. Doplňuje a rozšiřuje znalosti a dovednosti vyrovnávat se   
se změnami na pracovištích, v pracovním prostředí, ve způsobech organizace práce a v nárocích na kvalifikaci a kompetence. Součástí programu jsou také informace o pokročilých inovacích a technologiích ovlivňujících nejen problematiku daného oboru, ale i běžný život zaměstnanců. Cílem je motivovat zaměstnance k celoživotnímu učení a učit se předvídat specifika změn a v důsledku toho upravovat plány vlastní kariéry v průběhu stárnutí a věkového driftu v rámci pracovních skupin.

**Aktivita č. 11** - *Psychohygiena, pracovní stres, coping, prevence syndromu vyhoření, řízení vlastního času*. Program doplňuje a rozšiřuje programy č. 3 a 4. v oblasti dovednosti předvídat a zvládat konflikty a pracovní stres na pracovišti. Doplňuje také hlubší pochopení konceptu pracovní schopnosti v oblasti zájmu o osobní podíl na zlepšování vedení a organizaci pracoviště a o možnostech osobní odpovědnosti za vlastní zdraví z hlediska zvládání stresu, rozložení pracovní zátěže a plánování kariéry, prevence syndromu vyhoření. Součástí programu jsou základy řízení vlastního času, jako součást plánování změn v osobním životě a v kariéře. Program je zaměřen na rozšíření znalostí v rámci problematiky obsažené zejména ve vizi č.5 a 6.

+++++

Dodavatel zodpovídá za to, že při realizaci vzdělávacích programů nebudou dodavatelem porušena práva třetích osob vyplývající z duševního vlastnictví ani oprávnění tvořící součást licence k užití těchto práv.

V případě pochybností Zadavatele o odborné kvalifikaci dodavatele má zadavatel právo vyžádat si od dodavatele doplňující informace ke specifikaci náplně jednotlivých programů a posoudit, zda obsahová náplň odpovídá zadání specifikovanému v této zadávací dokumentaci.

Dodavatel prohlašuje, že obsah a podmínky dílčích činnosti, na něž podává tuto nabídku, splňuje podmínky uvedené v tomto dokumentu a v zadávacích podmínkách včetně výzvy k podání nabídky.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ¨  V ……………. Dne………………….. |  | Podpis: |
|  |  |  |
|  |  | Jméno Příjmení  Funkce  Firma |

**Část plnění zakázky č. 2 – Poradenství**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***aktivita*** | Název dílčího plnění | Specif. MJ | POČET MJ | Cena za MJ bez DPH | Cena celkem bez DPH | Cena celkem s DPH |
| 13 | Zavádění systému AM - poradenství a konzultace | hodina | 280 |  |  |  |
| 14 | Certifikát AM | ks | 1 |  |  |  |
| 15 | Kontrolní AM audit - vyhodnocení impaktů | ks | 1 |  |  |  |
| 16 | Analýza spokojenosti zaměstnanců, nastavení benefitů a opatření AM | ks | 1 |  |  |  |
| 17 | Ergonomický audit na pracovištích | ks | 1 |  |  |  |
|  | **CELKEM** |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Předmět odborného poradenství v rámci projektu spočívá zejména v konzultacích, podávání připomínek, námětů, doporučení a návrhů pro:

* přípravu a zpracování kontrolního auditu;
* vyhodnocení kontrolního auditu;
* opatření a návrhy změn pravidel v rámci firemní kultury ve vztahu a dodržování vizí age managementu;
* postupy zavádění změn pravidel chování a jednání v rámci firemní kultury;
* návrhy na vytváření systému formálních i neformálních podmínek pro motivaci a zájem o celoživotní vzdělávání a odborný růst zaměstnanců, jejich profesní rozvoj a rozvoj klíčových kompetencí;
* návrhy opatření a změny v rámci zpracování personální strategie zaměřené na věkovou diverzifikaci zaměstnanců;
* firemní plány na zavádění jednotlivých aktivit v rámci implementace age managementu;
* návrhy na systém vzdělávání zaměstnanců související se zaváděním age managementu;
* návrhy na vzdělávání zaměstnanců zaměřené na změny vyplývající z Průmyslu 4.0;
* motivační programy po podporu zdraví a zdravého životního stylu zaměstnanců;
* strategie a plány dlouhodobých aktivit zaměřených na udržení pracovní schopnosti zaměstnanců;
* plány na opatření pro adaptační plány nových zaměstnanců a strategie přípravy starších zaměstnanců na odchod do důchodu;
* návrhy řídících aktů a dokumentů ve vazbě na zpracovanou strategii řízení a personální strategii zohledňující věkovou diverzifikaci zaměstnanců, různé formy spolupráce, sdílení znalostí a dovedností.

**Zavádění systému AM - poradenství a konzultace (aktivita č. 13)**

Poradenská činnost bude organizována tak, aby realizace nenarušovala plynulý průběh pracovních povinností zaměstnanců a byla rovnoměrně rozložena v průběhu realizace celého projektu. Vybraný dodavatel navrhne po uzavření smlouvy harmonogram realizace poradenské činnost a po jeho odsouhlasení Zadavatelem bude probíhat dle tohoto harmonogramu.

Poradenská činnost bude realizována formou konzultací, připomínkování vytvořených plánů a konceptů, zpracováváním návrhů na dokumenty, připomínkování vytvořených dokumentů, zpracovávání doporučení, námětů, případně návrhů vztahujících se k realizaci aktivit projektu. Předpokládaný rozsah služby v položce č. 13 je 10 hodin v kalendářním měsíci, to však nevylučuje v případě potřeby i větší rozsah poradenské činnosti v rámci kalendářního měsíce, zejména při zahájení projektu, finalizaci určitých částí projektu nebo v závěru projektu, maximálně však v rozsahu 280 hodin. Poradenské služby musí dodavatel zajistit prostřednictvím svých zaměstnanců, jimiž prokazuje kvalifikaci, vyjma položky č. 16 a 17. Konzultace v místě realizace projektu jsou předpokládány min. jednou měsíčně.

Dodavatel musí doložit kvalifikaci zaměstnance provádějícího poradenskou činnost dle **aktivity č. 13**. a 15. v minimálním rozsahu doložením:

1. osvědčení o absolvování kurzu „Auditor age managementu“ v min. rozsahu 6 hodin, které vystavila právnická osoba, jejíž stěžejní činnost je orientována na aktivity související se zaváděním age managementu, jeho prosazováním a implementací v organizacích a firmách v ČR.
2. Doložení profesního CV zaměstnance s uvedením alespoň jedné realizované poradenské činnosti zaměstnancem zaměřené zpracování auditu age managementu v posledních třech letech na základě vydaného osvědčení auditora managementu.
3. Doložení **platného** **certifikátu** zaměstnance pro část plnění č. 2, opravňujícího k realizaci „skupinové metody“

Dodavatel poradenské činnosti musí splňovat minimální nároky na prokázání kvalifikace a to tím, že doloží doklady uvedené v  čl. 3 odst. 3.3.1 a odst. 3.3.3. Doklad dle čl. 3 odst. 3.3.3 písm. c) a d).

**Zaměstnanec**, kterým dodavatel prokazuje kvalifikaci ve smyslu *čl.3 odst. 3.3.3* písm. c) a d) *ZD* musí být současně odborným garantem ve smyslu čl. 3.3.3 písm. b).

Dodavatel doplní údaje o tomto zaměstnanci, tj. jeho jméno, funkci a délku pracovního poměru k údajům do seznamu v **Příloze č. 5**, čl. 1 odst. b) této výzvy k podání nabídky.

**Kontrolní audit** (**aktivita č. 15**)**:** cílem kontrolního auditu je posoudit impakty z realizace projektu, tj. srovnání se vstupním auditem, který byl zpracován před podáním žádosti o dotaci a mapoval činnosti a procesy související s AM a jejich rozsah a míra ve vtahu k naplňování hlavních vizí age managementu. Podmínkou pro zpracování auditu je, že musí být zpracován stejnou metodikou, jako vstupní audit, aby bylo možné porovnat a posoudit dosažené změny z hlediska implementace strategie AM. Součástí auditu musí být porovnání kontrolního auditu se vstupním auditem. Porovnání musí být doplněno o slovní komentář a vysvětlení změn a dosažených výsledků ke stanoveným cílům projektu.

Kontrolní audit musí být realizován „**odborným garantem**“, který vlastní osvědčení dle čl. 3 odst. 3.3.3 ZD. písm. c) a písm. d) ZD. Na základě splnění stanovených cílů zjištěných kontrolním auditem vystaví dodavatel Zadavateli certifikát (**aktivita č. 14**) osvědčující firmu Zadavatele o realizaci aktivit splňujících shodu a v jakém rozsahu, se strategií age managementu a s uvedením schody dle vizí a míry dosažené shody.

**Analýza spokojenosti a ergonomický audit (aktivita č. 16. a č. 17)**

K provedení ***analýzy spokojenosti (aktivita č. 16)***a k provedení***ergonomického auditu*** *(****aktivita******č.******17*)** je možné využít subdodavatele. V případě využití subdodávek si dodavatel může zajistit např. sběr dat, vyhodnocení dat nebo zpracování zprávy. Nemůže však celou realizaci části zakázky předat subdodavateli. Za průběh a zpracování průzkumu zodpovídá vůči zadavateli přímo dodavatel.

Údaje o subdodavateli, je-li mu v době podání nabídky znám, uvede dodavatel do samostatné přílohy k nabídce – vzor prohlášení je **Přílohou č. 9 ZD**. Není-li subdodavatel znám v době podání nabídky, předá dodavatel zadavateli toto prohlášení před zahájením realizace příslušné poradenské činnosti minimálně s předstihem 10 pracovních dnů.

Dodavatel prohlašuje, že obsah a podmínky dílčích činnosti, na něž podává tuto nabídku, splňuje podmínky uvedené v tomto dokumentu a v zadávacích podmínkách včetně výzvy k podání nabídky.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| V …………………………. Dne………………….. |  | Podpis: |
|  |  |  |
|  |  | Jméno Příjmení  Funkce  Firma |

**Část plnění zakázky č. 3 – Měření**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Název předmětu plnění | Specifikace MJ | POČET MJ (osob) | Cena za MJ bez DPH | Cena celkem bez DPH | Cena celkem s DPH |
| Měření indexu pracovní schopnosti | ks | 12 |  |  |  |
| CELKEM |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Podaná cena musí obsahovat veškeré náklady spojené s realizací zakázky v místě realizace projektu.

**Položka - Měření indexu pracovní schopnosti s vyhodnocením**

Index pracovní schopnosti je v mezinárodním měřítku uznávaná metoda měření pracovní schopnosti zaměstnanců firem a organizací. Metoda definuje faktory ovlivňující pracovní schopnost zaměstnanců z širšího hlediska a na základě vědecky verifikované metody zjišťuje a vyhodnocuje indexy ukazatelů těchto faktorů takovým způsobem, který umožňuje měřit hodnotu pracovní schopnosti zaměstnanců a její vývoj v čase. Metoda umožňuje ze získaných poznatků predikovat vývoj indexu pracovní schopnosti a navrhovat pro pracoviště doporučené sady opatření k tomu, aby se zamezilo poklesu indexu pracovní schopnosti. Na tomto konceptu byla následně vybudována strategie age managementu a byly definovány její hlavní vize, doporučené nástroje a opatření.

**Definice:**

(<https://healthy-workplaces.eu/> )

***„Index pracovních schopností (WAI)*** *je nástroj používaný v oblasti péče o pracovní zdraví, zkoumající pracovní schopnost zaměstnanců současně s vývojem jejich zdraví a stavem podmínek na pracovištích. Účelem WAI je pomoci definovat nezbytné kroky k udržení a podpoře pracovní schopnosti. Bodový systém v rámci šetření rozděluje pracovní schopnost podle kategorií. Současně pro každou kategorii uvádí možná opatření. Na základě zjištění, tak mohou být přijata vhodná opatření směřující k poklesu pracovní schopnosti.*

*Index pracovních schopností (WAI) je validovaný nástroj, který hodnotí individuální pracovní schopnost zaměstnance. Měření vychází z praktického výzkumu v oblasti pracovního zdraví*.“

**Dodavatel je povinen realizovat měření indexu pracovních schopností s využitím validovaného nástroje a musí prokázat oprávnění a kvalifikaci k používání metody**.

K měření indexu pracovní schopnosti využije dodavatel **buďto metodu „Work Ability Index“** (zkráceně také WAI) uvedenou v dokumentu schváleném Vládou ČR na základě usnesení č. 218 ze dne 30. 3. 2015. Tímto dokumentem je Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017. **Nebo použije alternativní metodu**, která musí splňovat podmínky uvedené v této zadávací dokumentaci a jejich přílohách.

**Alternativní metoda měření k WAI:**

Zadavatel **připouští i použití jiné metody** **měření** vývoje a změny v pracovní schopnosti. Metoda však musí splňovat minimálně kritéria uvedená v **Příloze č. 15 ZD**. Dodavatel je povinen v případě využití jiné metody než WAI prokázat její validitu a srovnatelnost využití s metodou WAI. Dodavatel je povinen doložit dokumenty, prokazující rovnocennost využití takové metody ve srovnání s metodou WAI, zejména z hlediska využitelnosti výsledků v rámci opatření konceptu age managementu, jak je popsána v odborné literatuře:

* Kol. Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+. [Metodická příručka](http://www.aivd.cz/soubor-doc737/). Praha: AIVD ČR, 2012 ISBN 978-80-904531-5-9, str. 28**.**

<http://www.aivd.cz/soubor-doc737/>

* M. Novotný a kol. autorů, Age Management, AIVD ČR, Praha, 2014. ISBN 978-80-904531-7-3, str. 74 a následující. <http://www.aivd.cz/soubor-doc736/>

**Dodavatel uvede základní popis činností průběhu měření (podle použité alternativní metody) do samostatné přílohy k nabídce nazvané jako „Popis předmětu činnosti alternativní metody měření pracovní schopnosti“**. Do této přílohy uvede informace specifikované v **Příloze ZD č. 15**.

---------------------------------------------

Dodavatel zodpovídá za to, že při realizaci předmětu plnění nebudou dodavatelem porušena práva třetích osob vyplývající z duševního vlastnictví ani oprávnění tvořící součást licence k užití těchto práv.

Dodavatel prohlašuje, že obsah a podmínky plnění části zakázky, na níž podává tuto nabídku, splňuje podmínky uvedené v tomto dokumentu a v zadávacích podmínkách včetně výzvy k podání nabídky.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| V ……………. Dne………………….. | |  | Podpis: |
|  | |  |  |
|  |  | | Jméno Příjmení  Funkce  Firma |