



ŠKODA
SIMPLY CLEVER

ŠKODA AUTO

**VÝROČNÍ
ZPRÁVA DIVERZITY
2020**

OBSAH



01

ÚVOD

Strana 04-19

02

PRÁCE S PŘEDSUDKY

Strana 20-31

03

ROZVOJ ŽEN

Strana 32-39

04

PODPORA RODIN

Strana 40-49

05

INTERNACIO- NALIZACE

Strana 50-57

06

GENERAČNÍ SPOLUPRÁCE

Strana 58-65

07

ZNEVÝHODNĚNÍ

Strana 66-69

08

PODPORA LGBT

Strana 70-73

09

ROZMANITOST MYŠLENÍ

Strana 74-79



ÚVODNÍ SLOVO

**Zdravím Vás, milé kolegyně,
milí kolegové,**

co je klíčovým faktorem výrobce automobilů, aby vyšel z hluboké transformace v našem sektoru posílený?

Dvě věci, které Vás dnes mohou napadnout jako první, jsou elektromobilita a odbornost v oblasti softwaru. Ano, jde opravdu o důležité body, ale jimi to zdaleka nekončí. V posledních letech se totiž dostává do popředí diverzita, jejíž význam stále roste.

Za diverzitou se skrývá mnohem více, než jen otázka pohlaví. Jde také o etnický a společenský původ, sexuální orientaci, náboženskou příslušnost či světonázor, a také věk. To vše jsou klíčové faktory.

Mnoho studií již dokázalo, že diverzifikované týmy dosahují lepších výsledků. Fungují udržitelněji, mají nadprůměrnou ziskovost a v komunikaci se jim daří nastavit správný tón. Diverzita není módní termín, ale spíše základní princip, který má hmatatelný vliv na firemní výkonnost a kulturu.

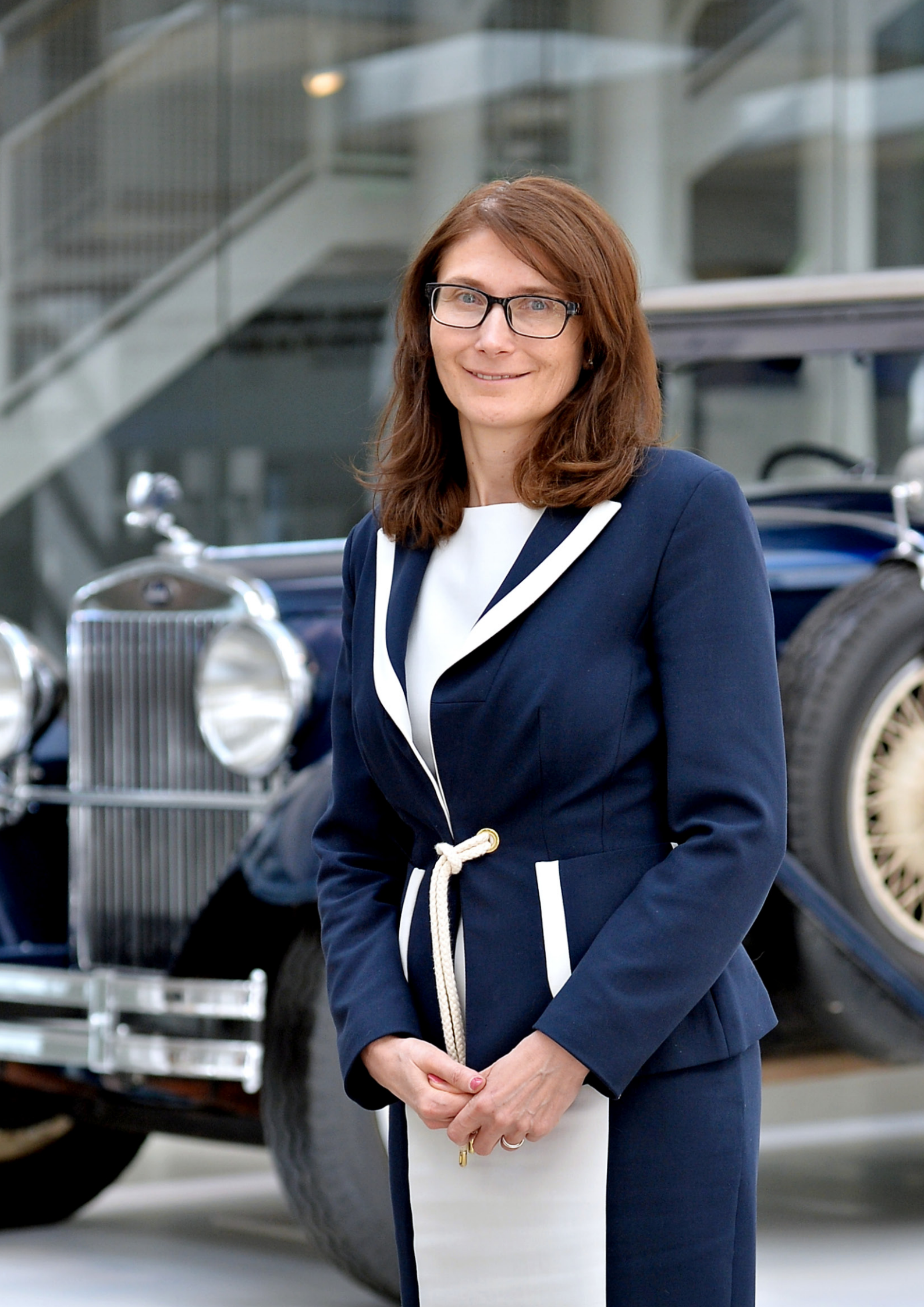
Ve společnosti ŠKODA AUTO jsme v roce 2020 zaznamenali výrazný pokrok. Mimo jiné jsme se v České republice stali zlatým signatářem evropské Charty diverzity a pro škodováky ve vedoucích pozicích a členy představenstva jsme zorganizovali speciální školení na téma diverzity.

Tyto kroky motivují. Představují totiž dobrý výchozí bod pro odvážnou snahu na další cestě směrem k posunutí diverzity ve společnosti ŠKODA AUTO na vyšší úroveň. Jeho součástí je i vyslání jasných signálů. V roce 2021 se Maren Gráf stala první ženou v představenstvu ŠKODA AUTO. Abychom mohli naplno využít přínosů diverzity, musíme mít rozmanitější i další úrovně vedení. Naší ambicí je mít do roku 2025 podíl 20 procent žen ve vedení. Díky tomu můžeme vzkvétat.

Proto od celého managementu očekávám, že půjde ostatním zářným příkladem a že bude ve svých oblastech aktivně a bezpodmínečně prosazovat diverzitu. Musíme jasně dokázat, že diverzita hraje pro dosažení finančních a prodejních cílů zásadní roli. Jednoznačně očekávám, že se společnost ŠKODA AUTO ujme v této oblasti vedoucí role. Jsem přesvědčený, že uspějeme.

Thomas Schäfer

Předseda představenstva
společnosti ŠKODA AUTO a.s.



Drahé kolegyně, drazí kolegové,

rozmanité pracovní týmy přispívají k lepším výsledkům společností, k silnější a cílenější orientaci na zákazníka, a proto z pohledu ŠKODA AUTO jako zaměstnavatele, je pro nás důležité, aby naši zaměstnanci měli možnost pracovat v týmech, navzájem se inspirovat, obohacovat se a přinášet inovativní řešení. Jedním z klíčových kroků je využití potenciálu každého z nás bez rozdílu individuálních odlišností.

Diverzita je pro ŠKODA AUTO jedním ze strategických cílů, k jehož plnění je důležité o diverzitě nejen mluvit, ale žít ji a akceptovat ji v našich pracovních i soukromých životech. K posílení různorodosti našich týmů přispívá hned několik různých cest, ať už jde o flexibilní formy práce, aktivity spojené s různými skupinami zaměstnanců (rodiče, cizinci) nebo nabízené tréninky.

V roce 2020 jsme m.j. pro přímé nadřízené organizovali trénink zaměřený na práci s nevědomými předsudky. Tyto tréninky mají pomoci vedoucím zaměstnancům pracovat se svými týmy, ale také rozšířit povědomí o tomto tématu mezi jejich podřízené a kolegy. Ačkoliv je přirozené mít nějaké předsudky, je pro nás důležité, abychom v klíčových momentech (např. při vedení týmových porad, způsobu komunikace, apod.) se těmito předsudky neřídili a dali si vědomě odstup.

Čím více budeme rozdíly mezi sebou vnímat a budeme umět s nimi pracovat, tím lépe se bude samotný člověk v pracovním týmu cítit a nebude se bát vyjádřit své názory.

Závěrem bych chtěla ocenit dlouhodobou spolupráci s naším sociálním partnerem, Odbory KOVO, na tématech diverzity a inkluze. Děkuji také za práci kolegů a kolegyně napříč firmou, kteří se tématy diverzity a inkluze zabývají. Na co jsem obzvláště pyšná je, že v každé oblasti jsme navázali úzkou spolupráci s ambasadory diverzity. Jedná se o seniorní manažery a manažerky, kteří jsou ve svých oblastech kontaktními partnery. Mezi jejich činnosti patří zprostředkování dat na rundách, komunikace témat diverzity a zároveň jsou podporou pro kolegy, kteří pracují na projektech spojených s diverzitou. Ambasadory předávají své zkušenosti v rámci koncernu a společnosti a pomáhají koordinovat témata. Vážíme si jejich času, který tomuto tématu věnují, společně tak můžeme ve firmě budovat komunitu diverzity.

Jana Šrámová

Vedoucí operativní HR péče,
digitalizace, HR 4.0



Milí příznivci rozmanitosti,

rok 2020 naplno ukázal, že rozvoj diverzity a podpora inkluze jsou základními předpoklady úspěchu všech firem. Diverzita a inkluze nesmí být strategickými tématy pouze v době ekonomického růstu. Právě v dobách krizových, jako je např. pandemie COVID-19, jsou rozvoj rozmanitosti a podpora inkluzivního pracovního prostředí důležitými předpoklady pro úspěšný růst. ŠKODA AUTO v roce 2020 ukázala, že diverzita je součástí našeho života.

Klíčová témata pro rozvoj diverzity a inkluze v roce 2020:

- Solidarita
- Flexibilita
- Digitalizace
- Inovace
- Duševní zdraví zaměstnanců
- Změna způsobu komunikace

Pod hashtagem #SKODAAUTOpomaha naleznete krásné a mnohdy i emotivní příběhy, jak během pandemie pomáháme. ŠKODA AUTO musela v roce 2020 zařadit ještě vyšší stupeň při digitalizaci společnosti. Přechod tisíců zaměstnanců na mobilní práci z domova znamenal potřebu změny vedení týmů, způsobu komunikace či využití nových digitálních nástrojů. ŠKODA AUTO však vždy najde Simply Clever inovace a mnoho vycytávek loňského roku se nesou v tomto duchu.

Dynamické změny s sebou nesou též zvýšenou psychickou zátěž. Ať už jste rodič, který vedle práce musel zvládat též online výuku svých dětí či péči o domácnost, nebo jste vedoucí hybridního týmu, který má polovinu týmu po celé České republice a druhou polovinu v kanceláři, zvýšené

nároky na komunikaci, způsob práce i zvýšenou důvěru se projevily na naší psychické pohodě. Na duši nám ve ŠKODA AUTO záleží – preventivní zdravotní programy i vzdělávací nabídka ŠKODA Academy reflektovaly tuto poptávku.

Jsem velmi hrdý na své kolegyně a kolegy napříč celou firmou. Společně vytváříme diverzitní komunitu ve ŠKODA AUTO. Cílem rozvoje diverzity je využití potenciálu každého z nás bez ohledu na naše individuální odlišnosti. Těchto odlišností může být miliony – některé viditelné (jako např. barva našich očí), ale většina skrytých (jako např. naše hodnoty, rodinné zázemí či sexuální orientace). Je to o každém z nás.

V roce 2020 jsme ve firmě začali aktivně pracovat s nevědomými předsudky. Máme je všichni, je to přeci lidské. V důležitých momentech (jako je např. rozhodování o odměňování, dělbě práce, povýšení, apod.) je však potřeba si uvědomit, jaké automatismy nás ovlivňují. Dalším krokem pak je použití nástrojů (např. impulzy v podobě Nudge managementu), které nám s tímto uvědoměním pomohou. S nevědomými předsudky se bezpochyby vážou naše emoce – pozitivní i negativní. Tím, že je pro nás naše duše důležitá, pomáháme ve ŠKODA AUTO vytvářet bezpečné prostředí pro to, abychom byli sami sebou. Je to dlouhá cesta, čeká nás ve ŠKODA AUTO ještě spousta práce, ale pevně věřím, že to společně zvládneme!

Jan Kotík

Specialista – HR Diverzita





TÝM DIVERZITY

Diverzitou se ve ŠKODA AUTO již několik let zabývá oddělení SB/5, které v roce 2020 vedl Lukáš Müller. Ačkoliv na tématu diverzity participují i ostatní členové týmu, primární roli HR Specialisty na diverzitu zastává Jan Kotík, který je kontaktním partnerem pro rozvoj projektů v rámci diverzity a inkluze v celé společnosti ŠKODA AUTO v České republice. Mezi jeho hlavní náplň práce patří rozvoj a plnění cílů Strategie diverzity a jejích pěti pilířů, komunikace tématu a trénink zaměstnanců i nadřízených ve firmě. Koordinuje aktivity v rámci diverzitní komunity ve skupině Volkswagen, rozvíjí partnerské vztahy a sdílí příklady dobré praxe v rámci aliance Byznys pro společnost spolu se signatáři Charty diverzity.

Jan za dva roky svého působení pro diverzitu nadchl skupinu lidí napříč všemi oblastmi a vybudoval komunitu čítající stovky zaměstnanců, kteří se aktivně podílejí na rozvoji tématu ve svých týmech.

Kromě Jana se na aktivitách v rámci týmu SB/5 podílejí i dva stážisté Katarina Moshninová a Petr Spolek, kteří se starají o organizaci tréninků na práci s nevědomými předsudky a také o téma podpory LGBT komunity. S komunikací tématu diverzity pomáhá Tereza Šťastná. Tímto by celý náš tým diverzity rád poděkoval všem, kteří nám poskytují podporu v komunikaci, našim kolegům a kolegyním, kteří si vytvářejí vlastní projekty rozvíjející rozmanitost v jednotlivých oblastech. Tito ambasadoři diverzity jsou nedílnou součástí naší práce a bez jejich podpory bychom se jen těžko obešli.

Děkujeme všem za spolupráci v roce 2020 a těšíme se na nové projekty.

Tým diverzity

DIVERZITA VE ŠKODA AUTO

ŠKODA AUTO naplňuje Strategii diversity, která byla schválena představenstvem v listopadu 2018. Ta navazuje na základní principy diversity a inkluze, které jsou pevně zakotveny ve strategických dokumentech firmy – Strategie TOGETHER 2025, Etický kodex skupiny ŠKODA AUTO, Strategie trvale udržitelného rozvoje a dalších. Diversity a inkluze jsou též nedílnou součástí firemní kultury – čtvrtá koncernová zásada zní „Diversity je součástí našeho života“.

V rámci strategie diversity ŠKODA AUTO rozvíjíme 5 dimenzí diversity ve firmě. První dimenze (rovnost pohlaví) se zaměřuje na rovnost šancí pro zaměstnance bez ohledu na to, jestli se jedná o muže či ženu. V rámci tohoto pilíře došlo v roce 2020 k realizaci velkého množství projektů.

Druhá dimenze (kultura a původ) se zaměřuje na aspekt internacionalizace firmy. ŠKODA AUTO dodává auta na více než 100 trhů světa, a právě proto je aspekt mezinárodního myšlení důležitý pro náš úspěch. Nově máme zodpovědnost za nové trhy v rámci celé skupiny Volkswagen – to s sebou nese zvýšenou potřebu mezinárodního týmu.

Třetí dimenze (mezigenerační spolupráce) rozvíjí spolupráci napříč generacemi. ŠKODA AUTO je atraktivní zaměstnavatel pro různé skupiny zaměstnanců napříč všemi věkovými skupinami. Důležitým tématem je podpora a rozvoj flexibility práce (např. mobilní práce se osvědčila během COVID krize. Díky pandemii COVID-19 se podařilo překonat množství předsudků spojených s prací z domova.).

Čtvrtá dimenze (individuální dovednosti) se zaměřuje na podporu znevýhodněných skupin zaměstnanců (znevýhodnění mohou být fyzická i sociální).

V rámci páté dimenze podporujeme rozmanitost myšlení, vytváření psychologicky bezpečného prostředí i práci s nevědomými předsudky. Důležitým aspektem je i edukace a komunikace témat souvisejících s diversity a inkluzí ve firmě.

V roce 2019 ŠKODA AUTO podepsala Chartu diversity, v níž se přední zaměstnavatelé hlásí k závazku rozvíjet všeobecně tolerantní pracovní prostředí. Oficiálně odstoupila i v Česku. V Evropě podepsalo Chartu více než 12 000 zaměstnavatelů. V roce 2020 se ŠKODA AUTO stala zlatým signatářem a hlavním partnerem akce Den diversity v Parlamentu České republiky. Kvůli pandemii COVID-19 se nakonec konference Den diversity uskutečnila online, a to hned dvakrát – v jarním a podzimním termínu.

V rámci strategie diversity ŠKODA AUTO rozvíjíme 5 dimenzí diversity ve firmě.

ŠKODA AUTO ve spolupráci s aliancí Byznys pro společnost, Microsoft a ČSOB společně zažádaly o evropský grant na vytvoření Diversity and Inclusion MasterClass v letech 2021 a 2022. Žádost byla rekordně rychle schválena Evropskou komisí a v rámci tohoto grantu tito přední čeští zaměstnavatelé vytvoří materiály pro českou a slovenskou kulturu na rozvoj diversity a vytváření inkluzivního pracovního prostředí ve firmách.

ŠKODA AUTO v rámci diverzitní komunity v koncernu Volkswagen i nadále sdílí příklady dobré praxe a spolupracuje na klíčových projektech. V září 2020 proběhla každoroční Diversity Conference (online). Nosným tématem byla diskriminace ve všech formách.



DIVERZITA VE VOLKSWAGEN

VW Group Diversity Community

23.-24.09.2020

4. ročník každoroční konference diverzity skupiny Volkswagen



Každoroční interní konference diverzity, které se virtuálně zúčastnilo kolem 80 manažerů rozmanitosti ze skupiny Volkswagen od Austrálie přes USA či Švédsko až do Jižní Afriky. Mezi hlavní témata patřily každodenní rasismus na pracovišti, řízení rozmanitosti jako hybné síly kulturních změn, zejména v éře COVID-19, a celoskupinové iniciativy proti diskriminaci.

Čím rozmanitější jsme, tím lepší jsou naše šance na úspěch. Pokud bude více než 600 000 kolegů napříč všemi značkami, dceřinými společnostmi a časovými pásmy spolupracovat a respektovat se, budeme i nadále zajišťovat ekonomický úspěch naší skupiny. Pouze společně můžeme dosáhnout rozmanitosti, tolerance a inkluze!



10.03.2020

Diversity wins @ VW

[VIDEO](#)

Celokoncernovou iniciativu Diversity wins @ Volkswagen jsme ve ŠKODA AUTO představili pod názvem Podpora rozmanitosti a práce s nevědomými předsudky pro lepší fungování týmu. Úvodní trénink 10. března 2020 byl

věnován rozšířenému představenstvu ŠKODA AUTO pod vedením šéfky diversity VW, Elke Heitmüller, a Shannon Pereira, manažerky diversity.



Partneři, spolupráce s ostatními



Byznys pro společnost

Byznys pro společnost je největší platformou pro odpovědné podnikání v České republice. Pomáhá velkým i menším firmám nastavovat a rozvíjet principy trvale udržitelného byznysu a CSR. Mezi jejich členy patří více než 100 nejvýznamnějších českých společností. Aktivity Byznys pro společnost zasahují víc než 250 000 zaměstnanců.

Tato aliance spolupracuje s klíčovými svazy, institucemi i státem a je českým partnerem CSR Europe a národním koordinátorem řady evropských programů. ŠKODA AUTO je plnohodnotným členem řady let.

Byznys pro společnost organizuje velké množství různých setkání, diskuzí a aktivit, které skrze své členské firmy zasahuje až

250 000

zaměstnanců

V roce 2020 jsme se účastnili následujících událostí organizovaných Byznysem pro společnost.

04.03.2020	Women in Leadership Platform	VIDEO
15.05.2020	Konference Den diverzity 2020 – online	VIDEO
11.06.2020	5. ročník konference Matky a otcové vítání	VÍCE VIDEO
08.07.2020	Women in Leadership Platform, pracovní snídaneř na kanadském velvyslanectví	VIDEO
09.10.2020	Konference Den diverzity II	VÍCE VIDEO
11.12.2020	Workshop Diverzita – Ženy ve vedoucích pozicích pro TOP management společnosti LIDL	



Partneři, spolupráce s ostatními

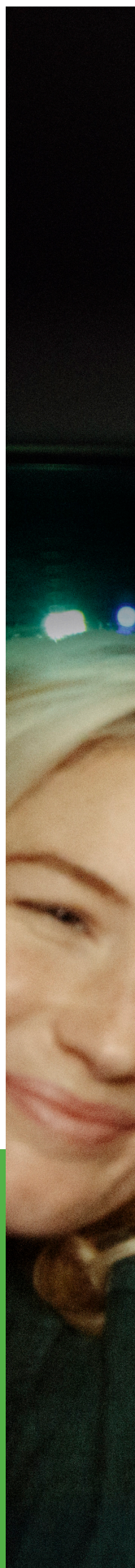


Charta diverzity

Vznik Charty diverzity iniciovala Evropská komise, v České republice oficiálně Charta diverzity odstartovala v roce 2014. Signatáři Charty diverzity se zavazují vytvářet takové prostředí, které bude vstřícné ke všem jednotlivcům nezávisle na pohlaví, rase, barvě pleti, národnosti, etnickém původu, zdravotním stavu, věku, sexuální orientaci, náboženství nebo světovém názoru. Diverzitu vnímáme jako princip, který umožňuje všem lidem bez ohledu na jejich individuální odlišnosti plně rozvinout jejich osobní potenciál. Dobrovolné uplatňování principu diverzity znamená přijímání, podporu a další rozvoj talentu jednotlivců. Jsme si vědomi toho, že tento přístup znamená příležitost pro inovace.

ŠKODA AUTO je signatářem evropské Charty diverzity od roku 2019 a její principy naplňuje.

2020-2022 jsme Zlatými signatáři Charty diverzity







2



PRÁCE
S PŘEDSUDKY

PRÁCE S PŘEDSUDEKY

Práce s předsudky je základním kamenem rozvoje diversity ve společnosti. Proč? Protože předsudky jsou nám lidem přirozené. Žijeme v rychle se měnícím světě, který nás zahlcuje obrovským množstvím informací, které kapacitně nedokážeme zpracovat. Náš mozek si tak automaticky vytváří filtry či obranné mechanismy, které nám s tímto pomáhají. Zatímco v minulosti jsme zpracovávali malou část informací, které máme dnes, většina z nich byla zásadní pro naši existenci. Toto se však změnilo a ze všech těch informačních toků v našem okolí je nyní nutné vyhledat a zpracovat ty, které se nás nejvíce týkají. Pro usnadnění a zjednodušení tak často využíváme předsudky, které jsou v nás zakořeněny. Náš mozek vědomě zpracovává pouze 5 % informací, kdežto 95 % informací zpracuje podvědomě.

95 %

Až z tolika procent
zpracováváme informace
nevědomě

5 %

informací
je zpracováno
vědomě

Nevědomé předsudky nás ovlivňují prakticky neustále. Ve společnosti jsou automaticky chápány jako negativní postoj k nějaké situaci, člověku či skupině. Realita je však taková, že předsudek může být negativní, ale stejně tak i pozitivní. Jsou to názory, zkušenosti a stereotypy z minulosti, které se přebírají z generace na generaci a zároveň v průběhu života, díky vlastním zkušenostem, vznikají nové. Člověk se ani s danou situací v životě nesetká, ale přesto již může mít vytvořený předsudek. Tato schopnost nám umožňuje nejen rychlejší zpracování informací, ale také okamžitou reakci, která by bez existence předsudků nebyla možná. Vyžadovala by naši vědomou analýzu podstatných skutečností, což by zabralo čas a energii.

Kvantifikovat množství individuálních předsudků nelze, ale existuje více než 200 druhů tematických kategorií předsudků. Každé pohlaví má své předsudky, každá národnost, kultura, firma, rodina či jakákoliv jiná společenská skupina. Předsudky jednotlivých skupin se mohou prolínat, shodovat, ale mohou jít také proti sobě. Každý máme stovky i tisíce předsudků, většinu z nich si ani neuvědomujeme.

Ve ŠKODA AUTO prošlo tréninky na práci s nevědomými předsudky téměř 2000 přímých nadřízených. Ti se shodli, že nejčastější předsudky ve společnosti ŠKODA AUTO jsou „poslušnost vůči autoritě“, „klamné plánování“, „neměnný stav“ a „stádový efekt“.





Nevědomé předsudky

Nejčastější předsudky ve ŠKODA AUTO

Poslušnost vůči autoritě

1

Tendence připisovat větší důležitost či přesnost názoru autority (aniž by autorita byla expertem v dané oblasti) a být tímto názorem více ovlivněn/a.

Klamné plánování

2

Tendence podceňovat čas potřebný k dokončení úkolu.

Předsudky spojené neměnným stavem

3

Tendence mít rád věci relativně stejné. Bránění se změnám, upřednostňování zavedených postupů.

Upřednostňování vlastní skupiny

4

Tendence dávat přednost lidem, kteří už jsou součástí naší vlastní skupiny.

Stádový efekt

5

Tendence dělat věci nebo věřit věcem, protože mnoho jiných lidí kolem dělá to samé nebo věří v totéž.

Haló efekt

6

Sklon vidět všechny složky osobnosti druhého člověka v souladu s celkovým dojmem, který jsem z něj získal.

Nevyrobeno u nás

7

Averze k používání produktů, výzkumů, standardů nebo znalostí vyvinutých mimo skupinu.

Iluze transparentnosti

8

Lidé přeceňují čitelnost své osoby, svých záměrů, motivace a emocí pro ostatní.

Stereotypizace

9

Očekávání, že člen nějaké skupiny bude mít určité vlastnosti, aniž bychom měli o této konkrétní osobě skutečné informace.

Potvrzení si vybraných informací

10

Tendence člověka upřednostňovat ty, které podporují jeho vlastní názor, a naopak ignorovat nebo podceňovat ty, kteří jsou v rozporu s jeho názory.

Pštrosí efekt

11

Rozhodnutí ignorovat nebezpečí nebo nepříjemné informace a situace (a jejich řešení) tím, že se jim vyhýbám nebo je popírám.

Předsudky dle podobnosti

12

Tendence hodnotit pozitivněji ty, kteří jsou nám v něčem podobní nebo sdílejí náš svetonázor.

Vzdělávací tréninky pro přímé nadřízené

V druhé polovině roku 2020 jsme zahájili sérii interaktivních tréninků na téma práce s nevědomými předsudky.



Trénink byl povinný pro všechny přímé nadřízené s cílem poukázat na přirozenost předsudků, jejich identifikaci a aktivní práci s nimi. Účastníky jsme seznámili se sérií předsudků, se kterými se mohou setkávat ve svém každodenním životě a při práci, a pomohli jsme jim identifikovat některé, kterých si nemusí být sami vědomi.

V druhé části tréninku probíhalo představení tzv. nudge managementu. To je metodika, která se zabývá řešením podvědomé zaujatosti jakýmsi poštouchnutím správným

směrem. Je to skvělý nástroj k podpoře rozmanité kultury neboť se správným poštouchnutím si člověk dojde k rozhodnutí sám a není mu nic nařizováno. V rámci workshopu si účastníci vyzkoušeli i různé modelové situace, které řešili vůči sobě, pokud identifikovali některý svůj předsudek či z role vedoucího týmu.



A jak tuto zkušenost reflektují absolventi tréninku?

Jaké předsudky jste v sobě objevili v průběhu školení?

Martin Soukup

Pracuji v prostředí produktového marketingu, kde průběžně připravujeme analýzy pro strategická rozhodnutí a dokládáme je poznatky z výzkumu trhu. Z hlediska diverzity pracuji v multikulturním týmu, a to činí naši práci ještě zajímavější. Dělán práci, která mě baví a po absolvování kurzu jsem si předsevzal učinit další kroky ke zlepšení atmosféry v týmu. Po návratu ze zahraničí jsem totiž vnímal na novém oddělení jednak vzájemný respekt, ale patrně díky prvotním předsudkům z neznámého prostředí i větší odstup mezi lidmi. Avšak to se nám podařilo již úspěšně změnit. Účastním se například společných snídaní/obědů, abychom se mezi sebou lépe poznali, jednali spolu otevřeně a férově. Dále pak na měsíční bázi sdílíme zkušenosti z úspěšných projektů napříč odděleními. Čas od času se však setkávám v naší organizaci s předsudky typu „nevyrobena u nás“ (ve ŠKODA AUTO) a určitou rezistencí ke změnám. Nicméně dynamika konkurenčního prostředí a trendů mobility nás z pohledu produktu nutí kriticky přemýšlet o tom, co stávající a potenciální zákazníci hodnotí na současných vozech zn. ŠKODA pozitivně, kde vnímají potřebu ke zlepšení a jak tyto potřeby naplnit s cílem získání spokojeného, loajálního zákazníka pro dlouhodobou prosperitu podniku.

Libuše Pilná

Uvědomila jsem si, že jelikož pracuji ve ŠKODA AUTO už docela dlouho, jsem zvyklá zaběhlé postupy neměnit a občas se bráním změnám (předsudek neměnný stav). Zároveň mi připadá zajímavé, že v rámci mé skupiny každý uvedl jiný předsudek. Je tedy zřejmé, že i v tomto jsme rozmanití. Bylo by velmi přínosné, kdyby mohli trénink absolvovat i výrobní dělníci. Každá mince má dvě strany a bylo by účinné, kdyby pracovníci měli možnost nahlédnout na tuto problematiku z jiného úhlu pohledu, než jsou zvyklí.

Pavel Spáčil

Nemyslím si, že by něco z témat školení bylo pro mne až tak nové, spíš mi to „oprášilo“ nějaká témata a přimělo mě si to znova uvědomit a opět se tomu věnovat.



S jakými předsudky jste se ve své kariéře setkali?

Martin Soukup

Za svých 18 let ve firmě jsem se setkal s mnohými předsudky, a to v dobrém i špatném slova smyslu. Vzpomínám si například z nedávného zahraničního vyslání v Číně, že jsem se i tam na začátku setkal s určitými předsudky kolegů v oddělení, kteří Vás dle prvních informací „škatulkují“ (stereotypizace) dříve než Vás skutečně poznají. Teprve poté si vytvoří vlastní názor o tom, do jaké míry se adaptujete do místního prostředí, přijmete jejich myšlení a podpoříte integritu týmu a rozvoj značky. Myslím si, že ve stávající covidové éře by měl každý respektovat práci druhých, vážit si i kritických názorů na diskutovaná témata a hledat řešení, jak posílit a transformovat značku ŠKODA do budoucích let.

Libuše Pilná

Jsem přesvědčená o tom, že předsudky má každý člověk. Je to něco, s čím nemůžeme nic dělat. Můžeme se ale naučit předsudky ovládat. Záleží na tom, kdo koho potkal, a co zažil v minulosti a podle toho se potom už formují předsudky. Jelikož často jezdím za rodinou do Ameriky a zároveň jsem v průběhu své kariéry ve ŠKODA AUTO vedla různorodé týmy, s tématem diversity se setkávám poměrně často.

Pavel Spáčil

Setkal jsem se se spoustou předsudků, ale ten zásadní byl vždy spojen s prvním dojmem a závěry o osobě a jeho schopnostech na základě vnějšího vzhledu případně prvních reakcí (náušnice, neformální oblečení, nervozita,...).



Martin Soukup

vedoucí strategického plánování produktu



Libuše Pilná

mistrová výroby ozubených kol



Pavel Spáčil

koordinátor plánování dlouhodobých zkoušek a analýzy závad

Project Implicit

Pokud si chcete otestovat své automatismy oficiálním podrobným testem, navštivte stránku projektu Project Implicit pod záštitou Harvardské university.



ONLINE TEST PŘEDSUDKŮ

Otestuj své předsudky

Test implicitních asociací (IAT) je metrika sociální psychologie, jejímž cílem je zjistit sílu podvědomé asociace mezi různými objekty v naší paměti a odhalit tak přesvědčení, k nimž sami nemáme vědomý přístup. Výstupem IAT je odhalení tzv. implicitní předpojatosti nebo implicitních stereotypů. V testu si můžete změřit své předpojatosti vůči různým skupinám, jako např. pohlaví, rasa, věda, kariéra, váha, sexualita a postižení.

1

S kolegy vedete diskuzi na téma, které váš tým rozděluje již pár dní. Domluvíte se, že si k tomuto tématu najdete ještě nějaké podklady. Na co se při vyhledávání podkladů zaměříte?

- A** Budete hledat podklady, které podpoří vaše argumenty a pocházejí z vámi známých zdrojů
- B** Zaměříte se na podklady, které podporují argumenty ostatních, pro jejich lepší pochopení
- C** Vyhledáte si doplňující materiály, které jsou relevantní pro všechny úhly pohledu

2

S kolegy připravujete podklady pro velké setkání manažerů, nicméně je vám sděleno, že je potřeba tento materiál obsahově zkrátit. Co bude Váš první impuls, kterým se budete chtít řídit při výběru?

- A** Necháte si přesně nadiktovat od svého nadřízeného, co v prezentaci nechat, protože váš nadřízený vždy ví, na co jsou ostatní manažeři zvyklí
- B** Zvolíte podklady, které jste připravili vy, protože tématu rozumíte a víte, že jste odvedli práci, za kterou si stojíte
- C** Poradíte se s někým nezávislým o tom, které materiály zvolit

3

Váš podřízený přijde se zajímavým, odvážným návrhem projektu, který je ve vašem pracovním prostředí velice neobvyklý. Jak se zachováte?

- A** Vysvětlíte mu, že takové projekty jsou sice fajn, ale že vaše firma na tento postup není připravena nebo s tím vedení nebude souhlasit a od návrhu podřízeného odradíte
- B** Automaticky ho podpoříte, protože je potřeba podpořit každý nápad
- C** Necháte ho návrh rozpracovat, promluvíte si o možnostech a rizicích a dáte mu prostor k představení návrhu vedení

4

Představte si, že máte možnost rozhodnout o výši osobního ohodnocení vaší podřízené. Jaké bude vaše kritérium, podle kterého výši určíte?

- A Čas strávený na pracovišti
- B Podle toho, jestli ji často slyším či vidím v porovnání s ostatními členy týmu
- C Včasné zpracování úkolů a kvalita odvedené práce

5

Váš podřízený si chce vzít v pátek jeden den mobilní práci neboli home office. Co proběhne vaší hlavou?

- A Je to normální součást fungování v týmu, plně mu věříte a mobilní práci mu schválíte
- B Pomyslíte si, že chce prodloužit víkend a mobilní práci v pátek mu zamítnete
- C Mobilní práci povolíte, ale zadáte konkrétní povinnosti, které podřízený musí v tom dni vykonat a vyžadujete detailní reporting odvedené práce

1

A - 3b
B - 2b
C - 1b

2

A - 2b
B - 3b
C - 1b

3

A - 3b
B - 2b
C - 1b

4

A - 3b
B - 2b
C - 1b

5

A - 1b
B - 3b
C - 2b

5 – 7 bodů

Předsudky máme všichni, nicméně způsob, jakým uvažujete ukazuje na to, že jste si jich vědomi, umíte je rozeznat a aktivně s nimi pracovat. Vaše otevřenost vůči názorům druhých je poměrně velká a umíte ocenit plodnou diskuzi. Nicméně, vědomá práce s vlastními předsudky je součástí celoživotního rozvoje, proto nezapomínejte na vavřínech.

8 – 11 bodů

Ve svém rozhodování se řídíte určitou formou automatismu. Důležité je si uvědomit, že předsudky mohou být i pozitivního charakteru, ale přesto mohou přispívat k dlouhodobé diskriminaci. Možná nejste plně přesvědčeni o významu či přínosu rozmanitosti ve vašem okolí. Zkuste zapřemýšlet nad různými situacemi, ve kterých někdo měl určité předsudky vůči vám a zamyslete se nad tím, jak byste se na jeho místě zachovali vy.

Doporučujeme, abyste zkusili výše zmíněný test implicitních asociací a své automatismy lépe poznali a odhalili tak potenciál k osobnostnímu rozvoji.

12 - 15 bodů

Je dost pravděpodobné, že jste se ve svých odpovědích řídili určitou zkušeností, která nemusela být úplně pozitivního charakteru. Přesně tak Amygdala v našem mozku funguje. Pomáhá nám v rychlém rozhodování na základě předchozích zkušeností. Zkuste se ve svém rozhodování od tohoto odprostit a podívat se na problematiku nezávislým pohledem.

S automatismy se dá velice dobře pracovat, pokud váš způsob rozhodování bude vědomý.



3



ROZVOJ
ŽEN

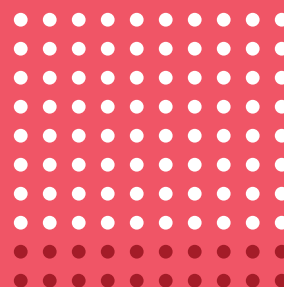
ROZVOJ ŽEN, STATISTIKA



Ženy vs. Muži

Celkem: 34 514

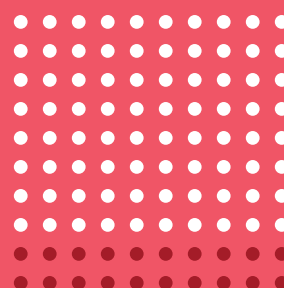
- Muži 79,7 %
- Ženy 20,3 %



Ženy vs. Muži v přímé oblasti (výroba)

Celkem: 22 703

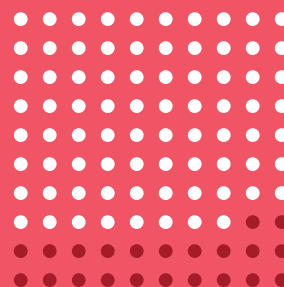
- Muži 80,3 %
- Ženy 19,7 %



Ženy vs. Muži v nepřímé oblasti

Celkem: 11 100

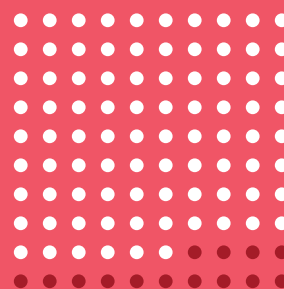
- Muži 78,1 %
- Ženy 21,9 %



Ženy vs. Muži v managementu

Celkem: 711

- Muži 86,1 %
- Ženy 13,9 %



ROZVOJ ŽEN

V rámci strategie diverzity ŠKODA AUTO rozvíjíme 5 dimenzí diverzity v naší společnosti. První dimenze (rovnost pohlaví) se zaměřuje na rovnost šancí pro zaměstnance bez ohledu na jejich pohlaví. To znamená vyrovnávání startovacích pozic pro zajištění rovnosti šancí.

Rovnost šancí pro muže i ženy je formálně dána Etickým kodexem. V pracovním prostředí je však rovnost šancí narušována nevědomými předsudky, kdy např. rodiče musí někdy volit mezi kariérou a péčí o rodinu. Pro ŠKODA AUTO je důležité, aby byla zajištěna rovnost šancí bez ohledu na to, zdali odejdete na mateřskou či rodičovskou dovolenou nebo nikoliv. Podpora rodičů jako taková je pro naši firmu klíčová s primárním cílem udržení kontaktu a poskytnutí možností k rozvoji na mateřské či rodičovské dovolené (MD/RD).

V čem máme velký prostor pro zlepšení, je počet žen na manažerských pozicích. ŠKODA AUTO monitoruje klíčový ukazatel výkonnosti (KPI) ve formě procentuálního zastoupení žen v managementu. V každé oblasti ŠKODA AUTO byl jmenován kontaktní partner z řad vyššího managementu, který se aktivně věnuje plnění tohoto KPI a rozvíjí projekty na rovnost šancí. Naším společným úkolem je klást důraz na rozvoj potenciálu žen a podpořit jejich zastoupení napříč manažerskými úrovněmi. Ve firmě tak postupně odbouráváme naše nevědomé předsudky (např. ve formě skleněného stropu, což je neviditelná bariéra postupu žen na vyšší pozice.).

**Rovnost příležitostí
monitorujeme napříč oblastmi
– vznikají iniciativy na podporu
této dimenze diverzity ve všech
oblastech firmy.**

ŠKODA AUTO rozvíjí projekty pro podporu technického vzdělávání, jako je např. spolupráce s organizací Czechitas či naše participace na mezinárodní akci Girls Day, patří sem též spolupráce se základními, středními i vysokými školami. Období COVID krize sice množství prezenčních akcí zredukovalo, ale mnoho akcí se uskutečnilo v online formátu.

Ve ŠKODA AUTO dodržujeme rovnost odměňování mezi všemi skupinami zaměstnanců od tarifních zaměstnanců po management.

Projekty podpora žen

Vytváření pracovního prostředí s vyváženými mužskými a ženskými principy – pilot v Technickém vývoji

V oblasti Technického vývoje pracuje poměrově nejméně žen v celé firmě, což platí i pro zastoupení žen v managementu. Pracovnímu prostředí tedy tradičně dominoval „mužský princip“. Cílem tohoto pilotu je začlenit ženské principy do týmové spolupráce a posílit tak odolnost týmů v dnešním rychle se měnícím světě. Právě využití obou principů jak mužského, tak ženského, je zásadní pro inovace a týmovou spolupráci. V rámci tohoto pilotu pro-

běhnou 4 workshopy (první workshop s tématem Vědomá diverzita se konal v listopadu 2020) a účastní se ho 6 mužů a 6 žen. Benefity budou rozmanité – pomocí efektu sněhové koule dojde k integraci principů do týmové práce, podpoří muže i ženy jednat mimo tradiční principy a zvýší se atraktivita Technického vývoje pro ženy. Workshopy budou pokračovat v roce 2021. Pilot by se mohl rozšířit i do dalších oblastí ve ŠKODA AUTO.



Spolupráce s Czechitas

Společnost ŠKODA AUTO spolupracuje již několik let v oblasti podpory technického vzdělávání mimo jiné i s neziskovou organizací Czechitas. Czechitas dlouhodobě pomáhá ženám a dětem poznávat svět informačních technologií skrze programování, kódování či práci s daty, a tím zvyšují diverzitu v IT světě. Společně se zaměřujeme na zvýšení úrovně počítačových znalostí v Mladé Boleslavi a okolí, a to jak kurzy určenými pro veřejnost, tak speciálně zaměřenými lekciemi pro středoškolačky. Odborné kurzy se otevřou rovněž zaměstnankyním společnosti ŠKODA AUTO na mateřské či rodičovské dovolené.

ŠKODA AUTO se s rozvojem elektromobility a digitalizace stává čím dál více technologickou společností, která se neobejde bez odbornic a odborníků na informační technologie a další specializované obory. Proto podporujeme vzdělávání v této oblasti, a to zejména v regionech, kde působíme prostřednictvím svých výrobních závodů.

Podpora technického vzdělávání dívek

Oddělení HR Marketing a spolupráce se školami za podpory kolegů z FIE připravily partnerské večery v Praze a v Liberci pro studentky středních škol, které se rozhodly strávit týden získáváním nových dovedností a znalostí v oboru IT, a to v rámci letní školy s Czechitas. Škola probíhá s cílem seznámit je nejen s digitálním světem, ale také je motivovat k podání přihlášky ke studiu technických oborů. I proto je ŠKODA AUTO strategickým partnerem této organizace. Součástí večerů byl i trénink prezentačních dovedností. Na konci náročného týdne studentky absolvovaly celodenní hackathon, při kterém využijí všechny nově získané znalosti a vypracují projekt. Svoji práci pak na galavečeru představují odborné porotě skládající se ze zástupců partnerských firem. Hodnotí se technické zpracování, prezentace a společenský přínos projektu, což je pro mnohé dívky velká výzva. Díky zcela novému zážitku tak získávají i další cenné zkušenosti nejen do studijního života.



> [CZECHITAS](#)

> [GIRLS DAY - ŠKODA AUTO](#)

Czechitas je nezisková organizace, která inspiruje, vzdělává a uplatňuje nové talenty k posílení diverzity a konkurenceschopnosti v IT.

**Spojuje lidi,
kteří se chtějí učIT
a chtějí učIT**

Pilot konzultačního programu pro ženy v talentovém programu

V rámci programu na podporu diversity Themenpatenschaften vytvořili kolegové a kolegyně z oblasti Lidských zdrojů a Prodeje a marketingu ve spolupráci s Centrem dohody manuál pilotního konzultačního programu pro ženy v talentovém programu. Tento specifický konzultační program bude sloužit k podpoře a povzbuzení talentek, aby řídily svůj vlastní rozvoj, mohly maximalizovat svůj potenciál, rozvíjet své dovednosti, vhodně dělit svou energii mezi nároky osobního a pracovního života a kvalitně se rozhodnout pro svou budoucí kariéru. V roce 2020 se spustil pilotní konzultační běh za podpory Jany Šrámové, vedoucí útvaru SB – Operativní HR péče, digitalizace, HR 4.0 a Evy Kancnýřové, vedoucí útvaru VTK – Zákaznické centrum. V roce 2021 nás čeká spuštění programu v rámci celé firmy.

Bezpečná parkovací místa v novém parkovacím domě v Česaně

V rámci projektu Themenpatenschaften vytvořila pracovní skupina oblasti Finance a IT a Technického vývoje za pomoci odborných útvarů napříč ŠKODA AUTO koncept bezpečných parkovacích míst. Koncept bezpečných parkovacích míst pochází z Německa a místa se nachází v blízkosti východů a s dostatečným osvětlením. Projekt byl realizován v parkovacím domě v Česaně, kde sídlí Technický vývoj, v prosinci 2020 a objekt byl oficiálně zkolaudován v březnu 2021.





4



**PODPORA
RODIN**

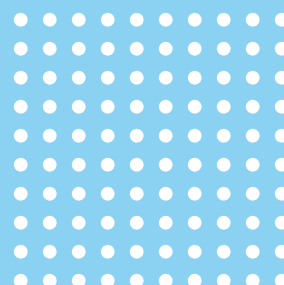
PODPORA RODIN, STATISTIKA



Rodiče na mateřské dovolené

Celkem: 212

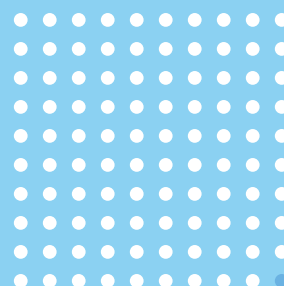
- Ženy 100 %
- Muži 0 %



Rodiče na rodičovské dovolené

Celkem: 773

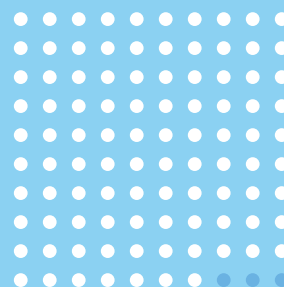
- Ženy 99,1 %
- Muži 0,9 %



Rodiče na neplaceném volnu do 4 let dítěte

Celkem: 76

- Ženy 97,4 %
- Muži 2,6 %



Je pro nás důležité učinit takové kroky, aby mateřská či rodičovská dovolená nebyly vnímány jako krok zpátky na kariévní cestě.

PODPORA RODIN

Rodičovství je výzva sama o sobě a v roce 2020 to platilo dvojnásob. Pandemie zavřela školy a děti musely zůstat doma. Rodiče byli postaveni do situace, kdy, víc než obvykle, museli najít rovnováhu mezi pracovním životem a péčí o své potomky. Domácnosti se přeměnily na školky, školy, družiny i školní jídelny. Někteří rodiče mohli pracovat v režimu home office, jiní tuto možnost neměli, a tak jim nezbylo nic jiného, než pobírat ošetřovné. A i když tato situace je poměrně nezvyklá, ukázala nám, jak je důležité podpořit tuto skupinu zaměstnanců, abychom jim byli rovnocenným partnerem do života.

V dnešní době je spousta žen postavena před otázku, zda si zvolí kariéru či péči o děti. Je ale potřeba si vybírat? Co můžeme udělat pro to, aby se každá žena mohla rozhodnout sama za sebe a nemusela mít z mateřství obavu? Důležité je nezapomínat ani na muže, kteří se mohou rozhodnout nastoupit na rodičovskou dovolenou a neměli by za to být nějakým způsobem penalizováni. Naší cestou, nikoli pouhým cílem, je poskytnout všem rodičům, bez ohledu na jejich pohlaví či orientaci, dostatek možných prostředků k tomu, aby mohli rozvíjet i nadále svou kariéru a zároveň mohli být těmi nejlepšími rodiči svým dětem.

Tradičně pořádané setkání s rodiči nazvané ŠKODA FAMILY se z důvodu pandemie v roce 2020 nemohlo konat a bylo přesunuté na rok 2021, pokud to situace umožní.

V roce 2020 jsme proto zrevidovali, jakým způsobem ve ŠKODA AUTO udržujeme komunikaci s rodiči, abychom je neodstříhli od aktuálního dění ve firmě a zachovali kontakt. Vytvořili jsme nástroje, které jim mohou usnadnit návrat do práce a podpořit je v jejich aktuálním rozvoji.

Tím prvním a nejdůležitějším krokem bylo **zřízení pří-
stupu zaměstnancům na nový zaměstnanecký portál ŠKODA SPACE** z domova, kde naleznou aktuality z firmy, ale mohou si také dohledat obrovské množství informací.



Výzvy, se kterými se rodiče potýkají

Ztráta přehledu o dění ve firmě

Pobízení k návratu z / prodloužení RD

Termíny schůzek do pozdně odpoledních / večerních hodin

Předsudky ze strany vedení a kolegů

Neflexibilní formy práce

Střídání směn

Možnost zajistit si hlídání ze strany prarodičů



Z pohledu maminky: Petra Lauerová

Před odchodem na MD odborný koordinátor vnějších vtaů a CSR (SR); nyní na rodičovské dovolené a v rámci dohody o pracovní činnosti (DPČ) projektový management Green Office.

Jaká je Vaše zkušenost jako rodiče na MD/RD ve ŠKODA AUTO?

Rozdělila bych tuto zkušenost na dvě fáze – plánování odchodu na mateřskou a samotná mateřská a rodičovská dovolená. Musím přiznat, že při plánovaném odchodu na mateřskou dovolenou jsem dostávala velké množství informací z několika odborných útvarů, nicméně mi tu chyběl ucelený průvodce, který by všechny tyto informace shrnoval a dával konkrétní praktické rady, jak např. krok po kroku postupovat v komunikaci se státní správou ohledně peněžité pomoci v mateřství, rodičovského příspěvku či jak efektivně plánovat návrat do práce.

Jelikož jsem se nikdy nechtěla zcela odpojit od práce, která je pro mě důležitou formou seberealizace, rozhodla jsem se v rámci spolupráce s útvarem SB/5 zapojit do vydání Průvodce mateřskou a rodičovskou dovolenou. Zároveň se mi líbila myšlenka udržovat s rodiči kontakt i během jejich

nepřítomnosti na pracovišti a společně s kolegy z útvarů STR, SE a SB jsme dali život webinári s názvem „Vítejte zpět na palubě“ s cílem informovat pravidelně rodiče o novinkách ve firmě, reonboardingu či nejnovějších benefitech a službách. Máme za sebou dva úspěšné díly, které nás motivují v projektu pokračovat.

Jsem tedy moc ráda, že téma podpory rodičů na MD/RD má ve firmě stále větší odezvu, speciálně se mu věnuje oddělení SB/5 a vznikají tu nové projekty, do kterých se může zapojit jakákoliv maminka či tatínek. Zároveň moc oceňuji, že rodiče na MD/RD mají možnost být s firmou v kontaktu nejen pasivní formou sledováním aktualit na ŠKODA Space či účasti na různých akcích, ale mohou i v případě zájmu pracovat.

Jak se Vám daří skloubit pracovní a rodinný život během MD/RD?

Jak jsem již zmiňovala, jsem ten typ, který potřebuje péči o rodinu s něčím kombinovat, abych přišla na jiné myšlenky, a technologický pokrok to naštěstí v dnešní době umožňuje. Nicméně bez flexibility pracovních podmínek bych nebyla schopná nárazově vypomáhat útvaru SB/5 a zároveň se věnovat projektové činnosti v Green Office / PSU. Jsem tedy moc vděčná mojí současné vedoucí paní Lence Bočkové, která mi dala možnost se v rámci jejího útvaru Ekologie a pracovní ochrany věnovat několika zají-

mavým projektům týkajících se např. cirkulární ekonomiky nebo komunikace zelených témat. Poskytla mi již zmíněné flexibilní pracovní podmínky, abych byla schopná práci skloubit s rodinou a nemusela být tak často fyzicky v kanceláři v Mladé Boleslavi. Samozřejmě je to často náročné a obnáší to i práci po večerech, ale pro mě je to odreagování a jsem za tuto možnost velmi ráda.



Jaké klíčové dovednosti a znalosti z péče o rodinu jsou uplatnitelné v pracovním prostředí?

Z mé zkušenosti je to jednoznačně time management, organizace úkolů a řešení problémů. Musím přiznat, že nyní jsem v rekordně krátkém čase schopna zvládnout něco, co by mi dříve určitě trvalo mnohem déle. Zároveň se člověk nevyhne multitaskingu, což si myslím, že může v pracovním prostředí pomoci vyrovnat se s větším množstvím odlišných úkolů.

Projekty

Průvodce pro rodiče na mateřské a rodičovské dovolené

V únoru 2020 byl pod vedením Petry Lauerové a za přispění všech odborných útvarů napříč firmou publikován Průvodce mateřskou a rodičovskou dovolenou. Tato praktická příručka pomáhá zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří se zrovna nacházejí na mateřské či rodičovské dovolené, s orientací ve velkém množství témat (proces odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou, zákonné termíny, proces re-integrace zpět do zaměstnání, vzdělávání,

benefity či jak udržet kontakt s firmou). Průvodce pomáhá též všem útvarům, které s rodiči pracují, a všem přímým nadřízeným s přehledem celé problematiky. Je ke stažení na zaměstnaneckém portále ŠKODA Space, či k dostání vytištěná na personálním oddělení. Průvodce je pravidelně aktualizován pro zachování co nejvyšší přidané hodnoty.

Odkaz na průvodce
pro online verzi:



PRŮVODCE



Webinář pro rodiče „Vítejte zpět na palubě“

V roce 2020 nebylo možné kvůli bezpečnostní situaci uspořádat tradiční setkání rodičů ŠKODA Family ve ŠKODA Muzeu. Setkání však bylo nahrazeno interaktivními webináři s názvem Vítejte zpět na palubě. V roce 2020 se uskutečnily první dva. Rodiče na mateřské či rodičovské dovolené se tak mohli z pohodlí domova připojit k online webináři ze soukromých zařízení. Cílem webinářů pro rodiče, kteří plánují návrat do zaměstnání v kratším či delším horizontu, bylo informovat je o aktuálním dění ve firmě nejen v současné koronavirové éře, ale i o tom, co se

událo po dobu jejich nepřítomnosti. Rovněž jim představil aktuální podobu re-integrace zpět do firmy, stávající i nejnovější benefity pro rodiče, možnosti vzdělávání či péče o zdraví, a v neposlední řadě jim také přiblížit téma diversity a inkluze. Rodiče mohli také zasílat svoje dotazy, které byly během webináře zodpovězeny.

Historicky prvního webináře pro rodiče se zúčastnil i CEO Thomas Schäfer, aby rodiče pozdravil a vyjádřil jim svou podporu při re-integraci zpět do firmy.



Odkazy na webináře:



[PRO PŘÍMOU OBLAST](#)



[PRO NEPŘÍMOU OBLAST](#)

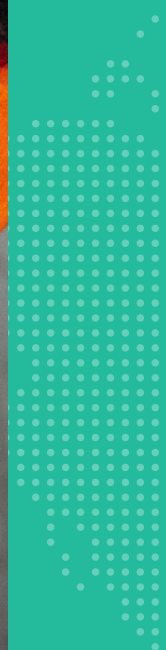


5



INTERNACIONALIZACE

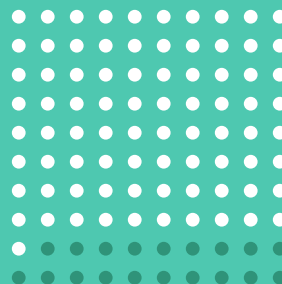
INTERNATIONALIZACE, STATISTIKA



Poměr cizinci vs Češi v přímé oblasti

Celkem: 22 703

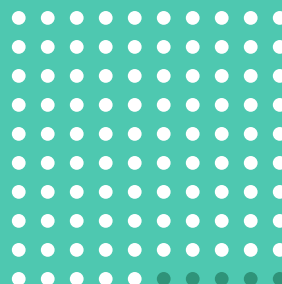
- Češi 80,8 %
- Cizinci 19,2 %



Poměr cizinci vs Češi v nepřímé oblasti

Celkem: 11 100

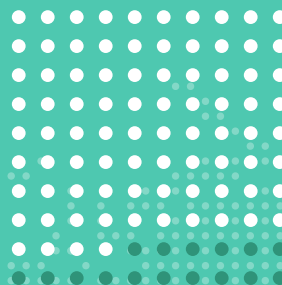
- Češi 95,3 %
- Cizinci 4,7 %



Poměr cizinci vs Češi v managementu

Celkem: 711

- Češi 84,1 %
- Cizinci 15,9 %



10

Amerika

4 514

Evropa

4

Afrika

84

Asie

Cizinci ve ŠKODA AUTO
v České republice

INTERNACIONALIZACE

ŠKODA AUTO dodává své produkty na více než sto trhů světa. Každý z našich zákazníků je jedinečný a má unikátní potřeby a vlastní zvyky, které se odvíjejí od prostředí, ve kterém žije, ve kterém vyrůstal a v jakých socio-ekonomických kruzích se pohybuje.

To znamená, že v rámci celého životního cyklu našich produktů musíme mít na paměti rozmanitost našich zákazníků. Jenže k tomu, abychom identifikovali jejich skutečné potřeby, je potřeba rozmanitých týmů.

Národnostně pestré týmy nám pomáhají pochopit kulturní a etnické prostředí našich zákazníků a lépe tak identifikovat jejich požadavky a potřeby, či způsob, jakým se rozhodují, a co je pro ně v tomto procesu rozhodující.

Ovšem role diversity v tomto ohledu není pouze v souvztáhnosti k produktu či zákazníkovi. Musíme si uvědomit, že společnost se proměňuje i v obecné rovině. Mladší generace, které vyrůstaly v globálním prostředí mají díky internetu, sociálním sítím a konzumaci globálního obsahu daleko bohatší kulturní zázemí. Mají daleko širší spektrum možností a mezinárodní aspekt diversity je jim daleko přirozenější než u generací starších.

ŠKODA AUTO má letitou tradici podpory mezinárodní spolupráce. Naše zaměstnanecká základna čítá přes pět tisíc cizinců z více než padesáti zemí světa na různých pozicích od modrých límečků až po manažery. V rámci koncernové spolupráce máme přímou zodpovědnost za regiony Indie, Rusko a Severní Afrika a také dceřinné firmy v Německu a na Slovensku..

Mezi naše zaměstnance vítáme také zahraniční absolventy v rámci talentového Trainee programu. Jedná se o roční program, kam se mohou přihlásit absolventi vysokých škol do jednoho roku po ukončení studia a v rámci jednoho roku si mohou vyzkoušet různé pracovní pozice dle jejich zaměření a vybrat si tak skutečně to, co je baví a zajímá včetně jednoho výjezdu do zahraničí. K tomu mají různé projektové a rozvojové aktivity v rámci programu samotného a především se stávají součástí mezinárodní komunity současných i bývalých Trainees.

Dalším projektem podpory internacionalizace ve ŠKODA AUTO je možnost mezinárodních rotací v rámci celého koncernu. Především v rámci rozvojových programů do managementu mají naši zaměstnanci možnost nejen se podílet na mezinárodních projektech, ale mohou také být vysláni do zahraničí na delší dobu od jednoho roku déle, což má za přínos výměnu know-how, vzájemné projektové podpory a rozvoje našich zaměstnanců. Toto je podpořeno Interkulturními tréninky.



Trainee program má ve ŠKODA AUTO velkou tradici. Za posledních 28 let jeho úspěšného fungování došlo ke spoustě pozitivních změn, kdy tou nejzásadnější byla jeho internacionalizace v roce 2012. Díky tomu jsme získali nové a neotřelé pohledy nejen na program samotný, ale také na celou firmu. Trainees během roku poznají různá oddělení a spoustu kolegů, se kterými si tyto pohledy a zkušenost mohou vyměňovat. Minulý rok se naši mezinárodní Trainees také začali věnovat tématu adaptace cizinců na českou i firemní kulturu, kdy se snaží své poznatky předat dál a pomoci tak mladším kolegům.

Minulý rok se naši mezinárodní Trainees také začali věnovat tématu adaptace cizinců na českou i firemní kulturu

Alžběta Budinská

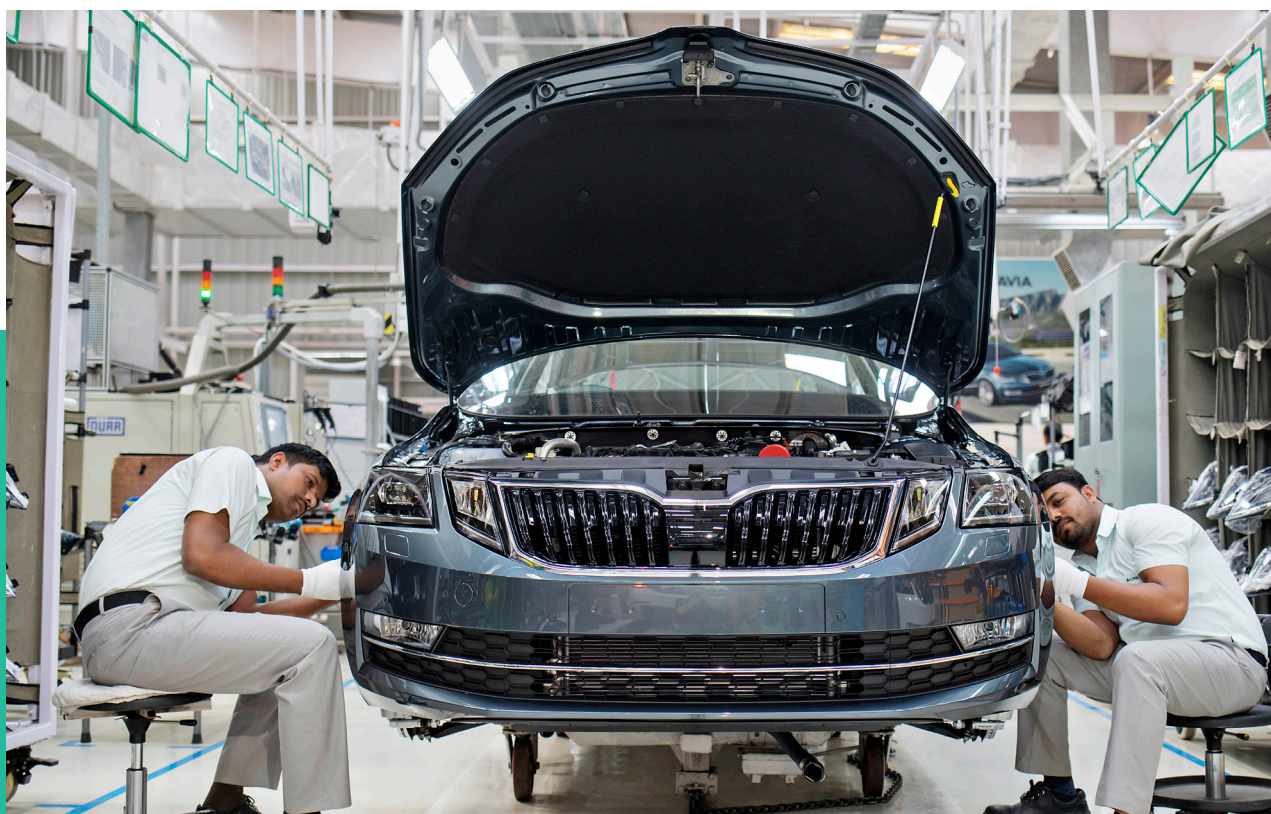
Specialista péče o Trainees



Interkulturní management

Pracovat s kolegy na dálku už je samo o sobě výzva. Když se k tomu přidá fakt, že kolegové pocházejí z různých kultur, může to komunikaci a spolupráci ještě více ztížit. Přitom mnohým nedorozuměním lze předcházet, právě když rozeznáme, že se jedná o kulturní rozdíly, a naučíme se s nimi pracovat.

Pravidelnou součástí aktivit pro podporu mezinárodní spolupráce ve ŠKODA AUTO jsou kurzy, webináře a e-learningy nabízené útvarem ŠKODA Academy. Tyto programy mají napomoci nejen se seznámením s danou zemí, kam se naši zaměstnanci vydávají, ale také porozumět kultuře, zvyklostem a chování v jednotlivých částech světa. Cílem tréninků, které jsou k dispozici v prezenční i online formě, je vysvětlit problematiku interkulturních rozdílů, zlepšit komunikaci a spolupráci se zahraničními kolegy i jejich adaptaci v českém prostředí a předcházet tak konfliktům, vyplývajícím z interkulturních rozdílů.





Náplní kurzů/webinářů je seznámení se s danou oblastí, identifikace jednotlivých rozdílů, řešení modelových situací z praxe a v neposlední řadě sdílení poznatků z reálné spolupráce. V kurzu si kromě úvodní přednášky účastníci vyzkouší skupinovou práci, moderované diskuse a týmové práce. Rozsah kurzu je jeden den a organizačně je vše zajištěno ze strany ŠKODA Academy. Aktuálně se zájemci mohou dozvědět zajímavé informace o Rusku, Německu, Indii, Číně ale i o České republice. Zvláštní pozornost věnuje ŠKODA Academy zaměstnancům v přípravě na dlouhodobé zahraniční pracovní vyslání, pro které organizuje speciální kurzy a v případě potřeby zajišťuje i proškolení na jiné destinace (Španělsko, Mexiko, Velká Británie, Švédsko, SAE, Izrael...).

Za loňský rok 2020 proběhlo 21 akcí, kterých se zúčastnilo 192 osob. Plán na rok 2021 do 30. 06. 2021 je 58 akcí s účastí 222 osob. Popularita těchto kurzů stále roste. Díky informovanosti zaměstnanců může ŠKODA AUTO rozšiřovat své působení v zahraničí. Jsme tak více konkurenceschopní a upevňujeme svou pozici na trhu – i proto byl interkulturní management zařazen mezi strategicky podporovaná transformační témata firmy.



6

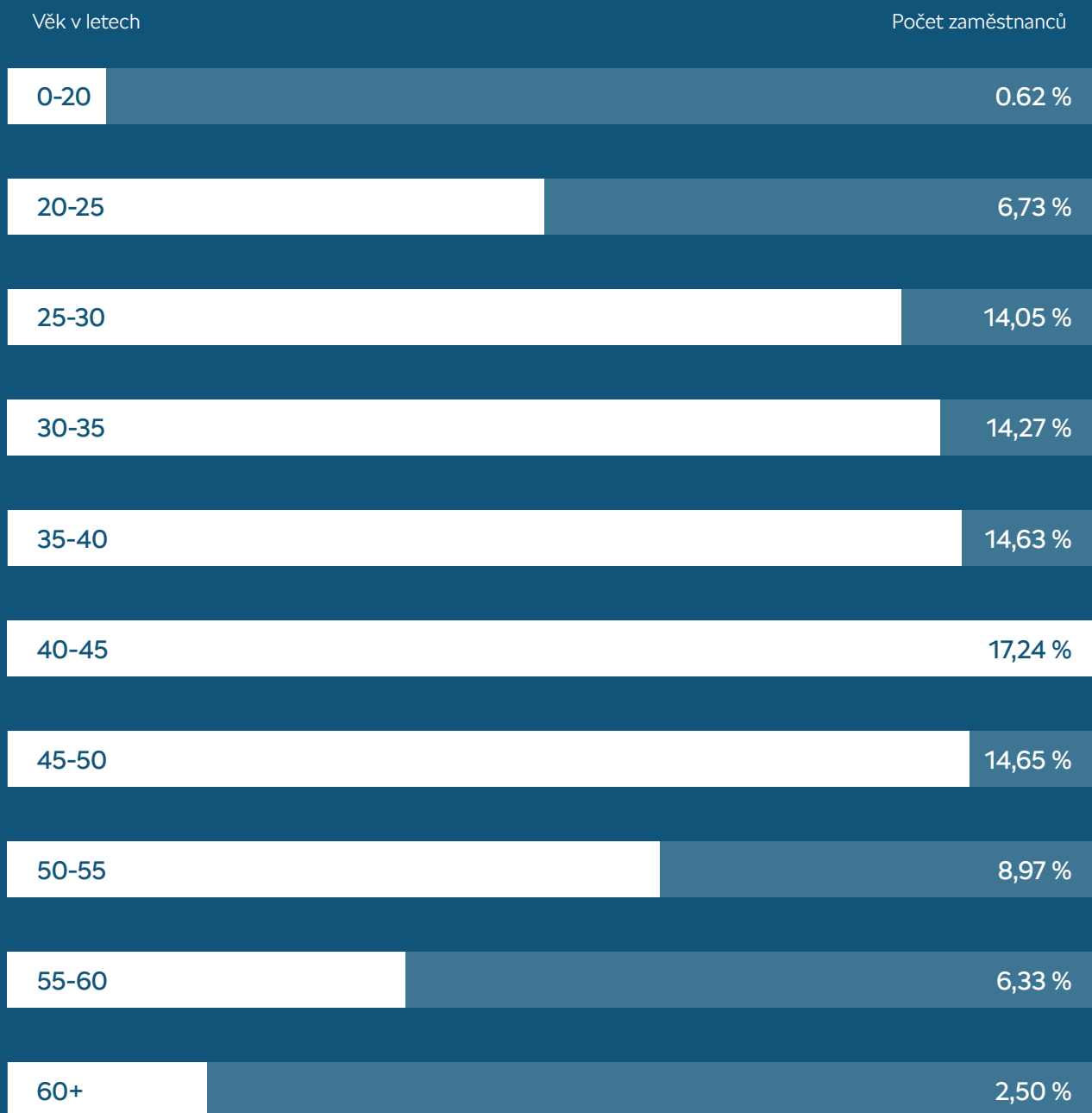


**SPOLUPRÁCE
NAPŘÍČ GENERACEMI**

SPOLUPRÁCE NAPŘÍČ GENERACEMI, STATISTIKY



Věkové dělení



Průměrný věk zaměstnance
ŠKODA AUTO

39,8

MEZIGENERAČNÍ SPOLUPRÁCE

ŠKODA AUTO je jedním z největších a také nejstarších zaměstnavatelů v zemi. Za ta léta se v našich zaměstnaneckých řadách setkávaly celé generace z různých rodin, a pro některé z nich je toto zaměstnání doslova tradicí. Tato mezigenerační spolupráce je krásnou ukázkou toho, jaký význam má pro stabilitu firmy věková rozmanitost.

Určitě jste již slyšeli o lidech, kteří se ve vyšším věku vrátili do školy, aby například dokončili získání vysokoškolského titulu. A jsou to právě tito lidé, kteří o této zkušenosti mluví jako o omlazení. Věková diverzita je v pracovním prostředí nesmírně důležitá a dnes, v tak extrémně dynamické době, možná i více než předtím. Věkově rozmanité týmy jsou pro firmu přínosem. Starší se rychleji naučí nových dovedností od svých mladších kolegů, na oplátku jim mohou poskytnout své zkušenosti z let praxe. Přínos takových týmu je i kulturní neboť nás učí vzájemné toleranci a respektu.

Ve ŠKODA AUTO klademe důraz na integraci mladých absolventů do již fungujících týmů v podobě povinné praxe žáků učiliště v našem výrobním procesu nebo v podobě povinných či nepovinných vysokoškolských stáží. Žáci našeho Středního odborného učiliště ŠKODA AUTO se také mohou zapojit do projektu AZUBI Car neboli studentské auto, kdy pod vedením svých učitelů, našich zaměstnanců z technického vývoje a výroby pracují na konceptu nového vozu dle jejich vlastního návrhu a to až po samotnou realizaci plně funkčního vozu.





Vysokoškolští stážisté se zase stávají součástí týmů, a dostanou se tak k mnohdy zajímavým projektům. Většina z nich zde také píše svou bakalářskou či diplomovou práci, kterou konzultují s našimi experty. V roce 2020 také proběhl druhý ročník Ceny Laurina a Klementa, což je ocenění pro nejlepší diplomovou práci psanou v rámci ŠKODA AUTO. Stážisté také mají možnost být nominováni do tzv. Student Talent Poolu, kde pokud uspějí, mohou se účastnit zajímavých setkání s vrcholovými manažery a členy představenstva, kteří se s nimi podělí o zkušenosti a také svou kariéerní cestu.

Možnosti jsou ale otevřené i studentům doktorandského studia, kteří se mohou zapojit do našeho PhD programu a pod naší záštitou pracovat na své dizertační práci, připravovat výzkum v reálném prostředí a vrcholově technicky vybaveném zázemí.

Podpora věkové rozmanitosti však není pouze o inkluzi čerstvých absolventů, ale také o dovednostním rozvoji našich dlouholetých zaměstnanců, podpoře jejich zdraví a psychické odolnosti. Závodní lékař ve firmách je poměrně častá záležitost, ŠKODA AUTO však disponuje vlastní

poliklinikou a má obrovsky rozvinutý program zdravotní péče a prevence o zaměstnance. Máme zde několik preventivních programů, které se věnují včasné diagnostice nemocí jako je například cukrovka, onkologická onemocnění, nemoci pohybového aparátu především zad a spousty dalších. Zaměstnanci také mohou využívat různých rehabilitačních programů, psychosociální péče, očkování proti chřipce či klíšťové encefalitidě a spousty dalších.

Naši zaměstnanci však mohou využívat některých benefitů i poté, co ukončí svou kariéerní cestu a odejdou do důchodu. Mezi takové benefity patří např. zvýhodnění našich produktů a služeb, možnost zaměstnaneckého pronájmu vozu, slevy v restauračních zařízeních i rekonvalescenční pobyty.

Příspěvek do ročenky Diverzity:

Jarmila Plachá

Když se řekne slovo „diverzita“, napadne přirozeně většinu lidí jako první diverzita týkající se pohlaví a v pracovní oblasti to často znamená různé předsudky, kterých se toto téma týká. Bohužel tyto všeobecné předsudky jsou velmi rozšířené a jejich vyvrácení nepomáhá ani skutečnost, že v managementu většiny firem stále převládají muži, nikoliv ženy. Nejsem zastáncem povinných kvót v managementu pro zástupce různých pohlaví, protože rozhodovat by měly primárně nejlepší kvalifikační předpoklady, zkušenosti a znalosti daného kandidáta bez ohledu na pohlaví či původ. Proto je důležité o tomto tématu mluvit, vysvětlovat a s případnými předsudky pracovat. A z tohoto důvodu aktivně podporuji všechny aktivity, které se tématu diverzity a inkluze věnují.

Pro mě osobně je téma rozmanitosti podstatně širší, než jen diverzita pohlaví, a protože posledních deset let pracuji v oblasti technologických inovací a jejich zavádění do byznys modelů firem, zajímá mě především téma mezigenerační diverzity a vzájemné spolupráce. Já jsem svoji pracovní kariéru zahájila v bance v Singapuru hned po vysoké škole. Většina mých kolegů v bance byla čínské národnosti, což znamenalo rovněž jistá pravidla ve firemní kultuře, která pro mě byla úplně nová a cizí. V managementu banky sice bylo několik Evropanů, ale jinak firemní kultura primárně ctí princip seniority a dlouhodobého budování kariéry v rámci jedné firmy. Tehdy se mi tento princip samozřejmě nelíbil – komu by se také líbilo, že když je mladý, plný ambicí a velkých pracovních cílů a firma mu říká, že si všechno musí nejdříve

odpracovat, zasloužit a zestárnout o spoustu let, než bude mít příležitost zastávat nějakou důležitější manažerskou pozici ve firmě. V praxi to znamenalo, že do manažerské pozice museli kandidáti vyrůst cestou postupného stoupání po žebříčku po dobu řekněme dvaceti let a v té době bylo nepřijatelné, aby mladý talent dostal manažerskou pozici dříve, než si ji zasloužil a odpracoval.

Dle mého názoru je tato doba minimálně v oblasti IT a technologií již našťastí pryč: věk zakladatelů technologických firem se pohybuje v průměru kolem třiceti let i méně. Tito mladí lidé nejenom vyrůstali v jiné době, ale většina z nich v tomto věku již má za sebou několik podnikatelských zkušeností – často založili několik firem, někteří byli úspěšní a mají za sebou úspěšný tzv. exit, kdy jejich firmu někdo koupil a oni mohli zhodnotit své investice, ale na druhou stranu spousta z nich také zkrachovala a začínala znovu od začátku. Je tedy předsudkem si myslet, že když je někomu třicet let a méně a založil technologickou firmu, tak zkrátka nemůže být dostatečně dobrý na manažerskou pozici ve velké firmě. Často jsou tyto lidé zkušenější a otevřenější novým změnám a příležitostem pro rozvoj byznysu, než člověk, který strávil třicet let v bezpečí jedné firmy. Tito mladí zakladatelé nyní úspěšných technologických firem a startupů jsou často donuceni riskovat, investovat své vlastní peníze či peníze svých příbuzných a mají velkou osobní angažovanost věci posouvat dopředu. Bojují o přízeň investorů, musí vystoupit ze své komfortní zóny a není výjimkou, že předtím, než zažili úspěch, zažili opakovaně i pády a neúspěchy, aby následně začínali od začátku. To jim dodává velkou odolnost, neustálou připravenost jejich byznysu na změnu i ochotu zlepšovat svůj podnikatelský záměr a transformovat jejich byznys, pokud to vyžaduje trh či zákazník. Tato podnikatelská zkušenost je pro ně i případné zaměstnavatele z oblasti velkých firem velmi cenná a dává jim to konkurenční výhodu před tradičními manažery ve velkých firmách, kteří podobnou zkušenost nemají, protože nebyli vystaveni



podobnému osobnímu „boji o přežití“. Samozřejmě, že nejde generalizovat a zjednodušovat, na obou stranách se najdou výjimky, co potvrzují pravidla. Dle mé vlastní zkušenosti, kdy jsem najala na roli vedoucího člověka se zkušeností z vlastního podnikání a několika pádů, bych se nebála svěřit manažerskou funkci člověku nikoliv jen podle věku a odpracovaných let, ale rovněž podle reálné pracovní zkušenosti a výsledků, kterých člověk dosáhl i v relativně mladém věku.

Mezigenerační diverzita je dle mého názoru velmi důležitá: na jedné straně totiž stojí seniorní vedoucí či expert s mnoha lety zkušeností v jedné firmě, který ale většinou nerad riskuje či zkouší nové věci, protože je si vědom všech možných rizik. Na druhé straně stojí člověk o generaci mladší, který má energii, drive a manažerské zkušenosti z vlastního podnikání a chce věci měnit a realizovat ihned, má spoustu nápadů, ale ne všechny lze realizovat, a to z různých důvodů, které tento člověk nevidí či zatím neumí předvídat. Myslím, že ideální scénář je, pokud se podaří v rámci jedné firmy nebo jednoho oddělení vzájemně propojit zkušenosti a znalosti letitých manažerů s energií mladých a ambiciózních lidí. Jedině tak lze najít efektivní scénář, který umí násobit tento mezigenerační potenciál pro co nejlepší výsledky pro firmu. Hezkým příkladem dané kombinace je např. film Stážista s Robertem de Niro (The Intern, 2015), který právě tento protiklad a soulad mezigenerační spolupráce ukazuje. Rozhodně tento film

doporučuji všem, kteří se cítí překvalifikovaní a rovněž těm, kteří mají pocit, že ve svých třiceti letech již všechno znají!

Najít mezigenerační soulad a nastavit spolupráci mezi zástupci různých generací není jednoduché. Od té doby, co jsem dostala příležitost vést svůj první pracovní tým, což už je více než 20 let zpátky, se snažím více naslouchat a méně mluvit. Někdy se mi to nedaří, ale pořád to nevzdávám a pracuji na tom. Protože jediné aktivním nasloucháním má člověk příležitost nejen poznat ostatní, ale pokud nasloucháme opravdu pečlivě, tak lze i rozpoznat, zdali za některými reakcemi lidí nemohou stát špatné předsudky, které bohužel ovlivňují reakce lidí na podněty. Můžete být pak sebelepší, ale pokud je vaše protistrana ovlivněna předsudky, je velmi těžké nalézt shodu jak po osobní, tak i po pracovní stránce. Doporučení je tedy snažit se poznat motivaci lidí a dále s ní pracovat pro nalezení shody a win-win řešení pro všechny strany.

Jarmila Plachá

vedoucí ŠKODA AUTO DigiLab, s.r.o.



7



ZNEVÝHODNĚNÍ

ZNEVÝHODNĚNÍ

ŠKODA AUTO vždy pomáhala lidem překonávat bariéry a to nejen, když přijde na osobní mobilitu, ale také z hlediska inkluze a rovnosti šancí. Ať už vás v životě potká cokoliv, neměl by to být důvod změny zaměstnavateli či vzdát se toho, co vás baví.

Sociální politika ve ŠKODA AUTO přesahuje zákonné normy a překračuje obvyklé pojetí. Zaměstnance tak podporujeme i v těžkých chvílích a pomáháme jim najít uplatnění i v okamžiku, kdy ze zdravotních důvodů nemohou vykonávat svou dosavadní činnost. Disponujeme Chráněným / profilovým centrem, kde zaměstnanci se zdravotními limity mohou najít uplatnění, rovněž pro ně máme chráněná pracovní místa v několika našich dalších oblastech, jako například v IT.

BEZBARIÉROVÁ MOBILITA

Projekt ŠKODA Handy podporuje osoby se zdravotním postižením a jejich rodinné příslušníky již od roku 2010. Postupně se k němu připojují další autorizovaní obchodníci, které zájemci najdou pod označením ŠKODA Handy centrum. Speciálně vyškolení prodejci zde pomáhají klientům při výběru vhodného vozu, s jeho úpravami i žádostmi o státní příspěvky. Spolupráce s Českou asociací paraplegiků (CZEPA) funguje od roku 2014, a to zejména při tvorbě informační databáze VozejkMap, která usnadňuje lidem s handicapem plánování cest.

Pro větší mobilitu klientů zapůjčila ŠKODA AUTO České asociaci paraplegiků dva vozy OCTAVIA COMBI. Program ŠKODA NEŘÍDIT si klade za cíl finančně podpořit a motivovat osoby se zdravotním handicapem k získání řidičského průkazu. Ve spolupráci s partnerem Cesta za snem vznikl stejnojmenný edukační pořad pro handicapované o mobilitě bez bariér. V roce 2020 tým ŠKODA We Love Cycling vyhrál štafetový závod Handy Cyklo Maraton, který rozvíjí sportovního ducha a integraci handicapovaných.



Chráněné dílny a integrace seniorů

V České republice ŠKODA AUTO patří k průkopníkům zaměstnávání osob se zdravotním postižením a omezenou schopností pohybu. Umožňuje nám to zaměstnanecká politika i spolupráce s odborovou organizací KOVO. Společnost provozuje ve svých domácích závodech šest chráněných dílen, v nichž zaměstnává více než 400 osob s hendikepem. Chráněné dílny postupně využívají moderní trendy v oblasti ergonomie a digitalizace.



Projekt zaměřený na tuto skupinu se postupně rozšiřoval, a to významně i v roce 2020 o další pracovní místa v chráněných pracovištích na organizačních jednotkách. Navíc dále vytváříme i profilová místa přímo integrovaná do výrobních provozů v Mladé Boleslavi, Kvasinách a Vrchlabí, kde lidé se sníženou pracovní schopností pracují přímo bok po boku s ostatními členy personálu. Je to způsob, kterým zajišťujeme efektivní zaměstnávání osob s hendikepem, podporujeme diverzitu a inkluzi v rámci ŠKODA AUTO. Za tyto aktivity byla společnost již několikrát oceněna. Skupině zaměstnanců se zdravotním postižením a seniorům byla v nelehké covidové situaci v roce 2020 věnována nadstandardní péče k ochraně jejich zdraví a bezpečnosti. V tomto období jsme opět rozšířili počet vhodných pracovních míst a tím poskytli dalším zaměstnancům pracovní uplatnění.

Ve společnosti funguje speciální program na pokrytí potřeb starších, dlouholetých zaměstnanců, který zahrnuje možnosti rekvalifikace, přeložení v rámci společnosti na jiné místo se zárukou příjmu, rehabilitaci, dodatečně pětidenní placené volno a zdravotní prevenci, například v podobě lázeňských pobytů v délce dvou týdnů.

**Šest chráněných dílen, v nichž
zaměstnává více než 400 osob
s fyzickým či sociálním hendikepem**



8



**PODPORA
LGBT**

PODPORA LGBT

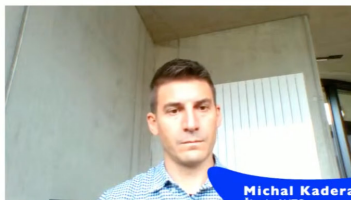
Ve ŠKODA AUTO je naším cílem, co nejvíce podporovat všechny oblasti diversity. Rovnost šancí bez ohledu na individuální odlišnosti máme také pevně ukotvené v interních dokumentech (Etický kodex, Strategie diversity, Kolektivní smlouva).

Nedílnou součástí této snahy je i podpora LGBT+ komunity. LGBT+ je zkratka označující lesby, gaye, bisexuály, transgender osoby a další sexuální a genderové identity. I přesto, že je zatím společnost ŠKODA AUTO v této oblasti nováčkem, povedlo se nám vytvořit dobrý základ v podobě narovnání benefitů v kolektivní smlouvě, kdy platí stejné podmínky pro heterosexuální i stejnopohlavní páry. ŠKODA AUTO se tak přidává mezi ostatní značky v koncernu Volkswagen Group i mimo něj, které se již tomuto tématu aktivně věnují.

V roce 2020 směřovaly naše aktivity v této oblasti zejména k plánovanému vstupu do organizace Pride Business Forum, jejíž cílem je podpora zaměstnavatelů a zaměstnanců v zavádění principů LGBT diversity a férového přístupu bez ohledu na sexuální orientaci nebo genderovou identitu. V tomto roce se také účastnili zástupci ŠKODA AUTO několika akcí spojených s tímto tématem. Za zmínku stojí účast vedoucího vnějších vztahů ŠKODA AUTO, Michala Kadery, na virtuální konferenci Pride Business Forum, účast Jana Kotíka v porotě LGBT Friendly Employer a Pride Business Forum Heroes 2020 Awards nebo naše zastoupení na workshopu věnovanému problematice coming outu na pracovišti.



Alena Sochorová
Microsoft



Michal Kadera
Škoda AUTO



Carl Clarke
Vodafone Czech Republic



sli.do: #PBF2020

Does your employer actively work on the advancement of LGBT equality at your workplace?



ŠKODA AUTO se tak přidává mezi ostatní značky v koncernu Volkswagen Group i mimo něj, které se již tomuto tématu aktivně věnují.

Záznam konference PBF, které se účastnil Michal Kadera:



[KONFERENCE PBF](#)



[PRIDE BUSINESS FORUM](#)



9



**ROZMANITOST
MYŠLENÍ**

ROZMANITOST MYŠLENÍ

Téma firemní rozmanitosti je někdy neoprávněným strašákem. Lidé mají obavu, že pokud se firma začne zabývat podporou těch, kteří doposud byli znevýhodňováni, bude to automaticky znamenat méně prostoru či podpory pro ostatní. Málokdo si však uvědomuje, že se nejedná o omezení sociodemografických skupin, ale pouze o narovnání příležitostí té pomyslné startovací čáry. Proč by měla vracející se matka z mateřské či rodičovské dovolené čelit předsudkům a soudům, se kterými se před odchodem nesetkala? Proč se kolega cizinec účastní poloviny schůzek, co jeho domácí kolegové? A proč by kolega, kterému do důchodu zbývá pět let, nemohl svou zkušeností obohatit stávající tým?

Téma diverzity je obrovsky komplexní a existuje mnoho způsobů práce s ním. Nejjednodušší, ale nejbolestivější je cesta nařizování kvót. Firma dokáže sice velice rychle splnit určitý cíl podpory rozmanitosti, ale pokud všichni lidé neporozumí, proč je diverzita důležitá, a jaký má pro firmu přínos, změnu nikdy úplně nepřijme. Nehledě na riziko vzniku tzv. pozitivní diskriminace, kdy jsou upřednostňováni preferenční kandidáti.

ŠKODA AUTO volí cestu delší, těžší, ale zato udržitelnější a to podporou rozmanitosti myšlení a přeměnou firemní kultury. V praxi to znamená, že primárním cílem je podpora komunit, edukace našich zaměstnanců o významu, přínosech a co mohou sami pro toto téma udělat. Téma diverzity je také ukotveno v celokoncernové iniciativě Together4Integrity, která jasně zavazuje každého zaměstnance ke spoluvytváření bezpečného pracovního prostředí pro všechny bez rozdílů.



Téma diversity se prolíná všemi aktivitami ŠKODA Academy směřujícími nejen k rozvoji firemní kultury.

Kromě již etablovaných kulturních aktivit jako jsou Open Talk, Role Model Programme nebo Workshopy firemní kultury, je téma diversity nedílnou součástí rozvojových programů na vedoucí pozice a součástí manažerských a dalších rozvojových programů. Krom toho, všichni nově

nastupující zaměstnanci se s tématem diversity setkávají již při nástupním školení a seznámí se s tím, jak k diverzitě uvnitř firmy přistupujeme a jak s ní pracujeme.





Open Talk 10.06.2020

Diverzita, resp. IV. Zásada koncernu „Diverzita je součástí našeho života“ byla taktéž ústředním tématem jednoho ze sedmi Open Talků, které s cílem posílit otevření komunikace s nejvyšším managementem pořádá ŠKODA Academy.

Třetí ze série plánovaných setkání konceptu Open Talk se vzhledem k probíhající pandemii v souladu s aktuálními hygienickými opatřeními nakonec odehrál prostřednictvím živého vysílání. Přímý přenos z improvizovaného studia zbudovaného v prostorách ŠKODA Academy v Mladé Boleslavi sledovalo přes 70 zaměstnanců ŠKODA AUTO i jejích dceřiných společností (DigiLab, ŠkoEnergo, ŠKODA AUTO Deutschland). Diváci interaktivního přenosu měli možnost pokládat své dotazy prostřednictvím online

aplikace. O různorodých aspektech profesní rozmanitosti, generačních rozdílů, národností, jazykové vybavenosti či postavení žen a mužů ve společnosti ŠKODA AUTO diskutovali tehdejší členové představenstva Dieter Seemann za oblast Nákupu a Christian Strube za oblast Technického vývoje, doprovázeni Janou Šrámovou, vedoucí Operativní HR péče, digitalizace a HR 4.0, a Jarmilou Plachou, vedoucí ŠKODA AUTO DigiLab.

Kompletní videozáznam ve všech třech jazykových mutacích je k dispozici v Knihovně médií ŠKODA Academy



Kultura a strategie

Výchozím bodem Strategie 2030 je náš program orientovaný na budoucnost NEXT LEVEL ŠKODA, který se zaměřuje na tři hlavní priority: „EXPAND“, „EXPLORE“ a „ENGAGE“. Jednou z akčních oblastí, kterou představenstvo vydefinovalo pro budoucí strategii s cílem zajistit společnosti ŠKODA AUTO dlouhodobou konkurenční výhodu je ZMĚNA MYŠLENÍ/TRANSFORMACE TÝMU.

Naším cílem v tomto projektu, který jako jediný ze zmíněných oblastí spadá pod vedení oblasti S, bude stát se rozmanitějšími, odvážnějšími, odolnějšími, a pokud jde o naši organizaci i agilnějšími.

Společně tedy budeme definovat a budovat tu pravou kulturu pro naši strategii, přirozenou firemní kulturu, kterou budeme moci denně žít, neboť kultura je základem všeho, co děláme. „Všichni by měli žít firemní kulturu takovou, jakou ji sami chtějí mít. Nečekejme proto, až nám změnu někdo naordinuje – budme sami změnou již nyní a začněme třeba u posilování pozitivních rutin, které už nám jsou vlastní“, motivuje Alois Kauer, vedoucí ŠKODA Academy i tohoto projektu.

Alois Kauer

vedoucí ŠKODA Academy





ŠKODA AUTO
VÝROČNÍ ZPRÁVA DIVERZITY 2020

Připraveno SB/5
innoHR@skoda-auto.cz
www.skoda-auto.com