

Inspirativní setkání na téma Firemní kultura - nezcizitelná konkurenční výhoda

## **Cesta interního lektora a ředitele firmy v jedné osobě pro budování firemní kultury**

**Promens a.s. Zlín**

24.10.2019, Zlín Baťova vila

Robert Zatloukal



# Můj záměr pro naše setkání

Upřímně a otevřeně spolu sdílíme své zkušenosti a poznatky.  
Výsledkem je, že si každý něco užitečného odnáší 😊

.

# Obsah



1. Stojí to více jak 4 leté úsilí za to?
2. Naše cesta k záměrnému budování firemní kultury
3. Otázky/odpovědi

# Promens Zlín



Velkoplošné plastové díly  
Automotive  
Silná firemní kultura



Tržby **40 M€**

**315** Zaměstnanců

Z 0 CZK k 1 mld CZK tržeb  
(trvalý růst, vlastní zákazníci)

Progresivní  
zaměstnavatel regionu  
(2015, 2017)

**IVECO  
BUS**



Od r. 1991 soukromá firma  
založená a vlastněná fyzickými  
osobami/výzkumníky, od r. 2005  
součástí nadnárodních skupin -  
Polimoon (2005), Promens (2006),  
RPC Group (2015)

Vývojový a systémový  
dodavatel v automotive  
(Tier 1)



TS 16949, ISO 9001, ISO 14001  
OHSAS 18001, ISO 50001



**Nové investice**

Výstavba nové výrobní haly –  
2018/2019



**Vlastník – Berry**

od 2019  
Berry Group = 300 podniků po  
celém světě, .... tis. pracovníků

Od 1991 na trhu díky know-how  
vnesené zakladateli a firemní  
kultuře

# Stojí to 4-leté úsilí za to? Aneb co nám to taky přineslo?



1. Investice 450 mil CZK do nové fabriky (nám se věří 😊 )
2. Nové zakázky (nárůst tržeb z 500 mil na 900 Mld tržeb mezi roky 2015-2017 bez „zdrojů“)
3. Sladění poslání a vize a cílů firmy s představami pracovníků z 50 % na dnešních 82%
4. Mezigenerační výměna klíčových pracovníků, kteří firmu „táhli“ od založení přes 20 let

# Stojí to 4-leté úsilí za to? Aneb co nám to taky přineslo?



5. Stabilita klíčových THP pracovníků
6. Zkrácení doby pracovních porad o více jak 30%
7. Sladění kalendářů všech pracovníků (pátek, 90%)
8. Převzetí odpovědnosti za rozvoj svých lidí manažery (z HR)

# Stojí to 4-leté úsilí za to? Aneb co nám to taky přineslo?



9. Samočistící proces při budování pozitivního prostředí  
(postupné odchody žab na prameni a negativistů)
10. Chuť lidí se rozvíjet  
(osobní rozvoj pro sebe i pro firmu, GMS )
11. Trvale nadprůměrný zisk na podmínky automobilu
12. Customer loyalty (100% věrnost zákazníků za posledních více jak 10 let)



# Naše cesta v Promens a.s.

Cíl : Udržitelnost výsledků a vztahů (V+V)

Přístup : Rozvoj firmy rozvojem jejich pracovníků  
(mé leadership motto)

Praxe : Vhodné uplatnění mixu rolí ředitele, interního lektora a kouče  
pro záměrné budování firemní kultury

Softy měříme 😊





# Proč jsem se rozhodl stát se interním lektorem 7N?

- Chodit do práce rád tj. mít V+V  
(udržitelnost výsledků a vztahů 😊)
- Firemní kultura ovlivňuje výsledky zásadní měrou
- Firemní kultura je dána chováním lídrů podniku tj. leadershipem
- Osobní sebeřízený rozvoj pro každého
- Baví mne to



# Na čem stojí anebo o čem je můj příběh IL?

- Smysl
- Autenticita
- Výdrž
- Uvědomění si rolí a dovedností potřebných pro změnu

# Můj příběh interního lektora se promítá do mého leadershipu



Rozvoj podniku rozvojem jeho pracovníků

- Rozvoj leaderů (aby rozvíjeli další)
- Empowerment (zmocnění)



# Jak jsme na to šli?

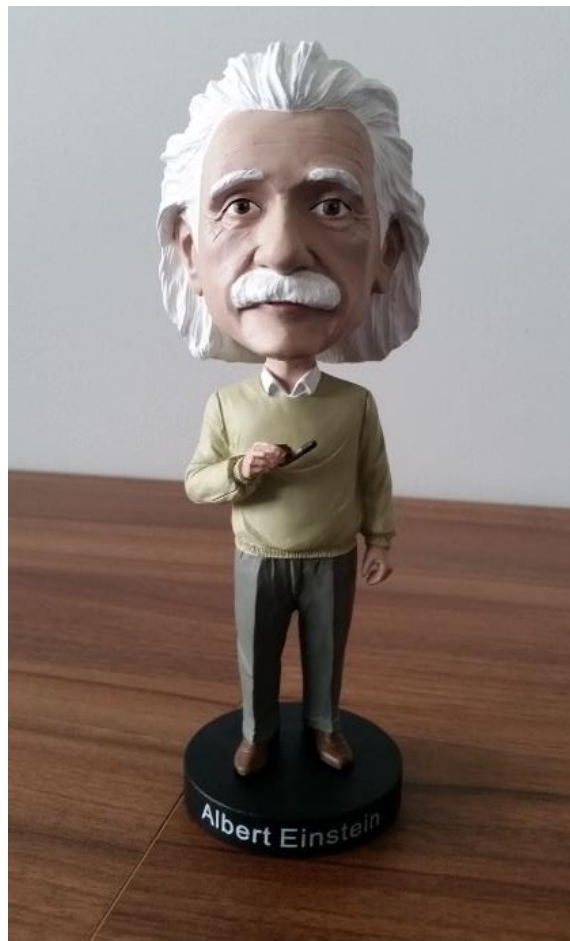
1. Začít u sebe (8/2014)
2. Začít s kolegy z managementu (2015)
3. Formalizace softů (7Návyků, Leadership, 5R) do procedur a měření (2017)
4. Realizační Lead. Workshop 2 x ročně
5. Autentický LS - průběh změny a vysvětlení
6. Žití hodnot a ukazatel (Slad'ování, Žití)



# Co jsem si taky uvědomil v roli interního lektora?

1. Požadavky na interního lektora přesahují rámec znalostí 7N
2. Platí, že s lidmi ve vztazích pomalu znamená rychle
3. Lidi ovlivňujeme nikoliv předěláváme
4. Role podpory x převzetí odpovědnosti za rozvoj pracovníků
5. Vím jak na to tj. jak dostat soft věci z plakátu do praxe 😊

... a na závěr





# Děkuji za pozornost

Robert Zatloukal



# Otázky a odpovědi