

---

## PŘIHLÁŠKA do 16. ročníku soutěže

### Projekt:

Název projektu:

Festival rozvoje a diverzity

Projekt byl navržen a proveden pro:

Tesco Stores a.s.

### Na projektu se dále podíleli:

Firma/organizace:

Tesco Stores a.s.

### Přihlašujeme do:

Komunikační disciplíny:

I.5 Interní komunikace

Porota má právo na změnu-přesun projektu do jiné kategorie,  
pokud uzná, že by tam mohl mít větší šanci na ocenění

### Osoba, která projekt do soutěže předkládá:

Jméno: Václav Koukolíček

Firma/organizace: Tesco Stores a. s.

**Stručné shrnutí projektu:**

Festival rozvoje a diverzity představuje logickou návaznost na podpis Charty diverzity z jara 2020. Uspořádáním řady webinářů se zajímavými řečníky v období od 12.10 do 2.11. jsme chtěli ukázat, že každý z nás je něčím zajímavý, jedinečný a čím pozitivněji budeme diverzitu vnímat, tím pestřejší a bohatší firemní kulturu budeme společně tvořit, aby Tesco bylo skvělým místem pro práci. 13 webinářů, 15 spíkrů, více než 2000 účastníků live webcastů a další zhlédnutí záznamů.

**Zadání, cíle projektu, cílové skupiny:**

Projekt jsme realizovali ze dvou důvodů. Chtěli jsme dokázat, že slova diverzita a inkluze nejsou jen moderní fráze, ale pro nás v Tescu znamenají skutečně mnoho, a proto podnikáme konkrétní kroky, aby si byl každý vědom jejich významu při naplňování firemních hodnot a důležitosti při vytváření naší firemní kultury.

Druhým důvodem bylo vytržení kolegů z náročného období způsobeného pandemií Covid. Atraktivním a snadno srozumitelným pojetím jsme chtěli kolegy přesvědčit nejen o důležitosti našeho přístupu k diverzitě a rozvoji, ale vzbudit u nich skutečný zájem o tuto problematiku.

Cílem projektu bylo vytvořit otevřenou a přátelskou diskuzi na téma diverzita, rozvoj a inkluze. Mix seminářů byl zvolen tak, aby inspiroval, vedl k respektu, úctě, důvěře a rozvoji svých schopností a celkově přispěl k vytváření harmonického pracovního prostředí.

Cílovou skupinou byli všichni zaměstnanci společnosti Tesco v České republice a na Slovensku. V ČR tedy hovoříme o více než 10 000 zaměstnancích a na Slovensku o více než 9 000.

**Strategie:**

Strategie byla rozdělena do dvou etap:

**I. TEASING - (září)**

- Upoutávky formou direct mailu a stránek MojeTesco

- Zaměřili jsme se na motivaci kolegů, kteří mají nedůvěru v moderní technologie anebo mají pocit, že online událost jim nepřinese tolik cenných informací jako osobní setkání.

**II. Realizace - (říjen)**

- 13 webinářů od 12.10. do 2.11., projekt jsme odstartovali inspirativním filmem - příběhem nevidomého mladíka.

- Absolutní prioritou byla interakce: kolegové mohli reagovat a klást otázky související s tématy jednotlivých webinářů.

**Nástroje a aktivity**

Pro propagaci projektu jsme vytvořili jednoduchý vizuál. Obsah webinářů jsme volili tak, aby byl co nejpestřejší a každý si našel z oblasti diverzity něco jemu blízkého (LGBT, kolegové starší 55 let, mladí kolegové, ženy v byznysu, hendikepovaní atd.). Cílem bylo sdělit nejen životní příběh, ale také předat zkušenosti a znalosti.

Abychom zajistili kvalitní informovanost, posílali jsme pozvánky kolegům přímo do kalendářů. Dále jsme využili direct mail, plakáty A3, digitální nástěnky na centrále, články a bannery na webu, newsletter a sms zprávy.

**Výsledky:**

Celkově se festivalu zúčastnilo více než 2000 kolegů formou živých webcastů, další kolegové si pustili webináře ze záznamu. Hodnotili jsme také spokojenost kolegů s obsahem a organizací akce, výsledek je 5,5 hvězdičky ze 6. Na projekt jsme navázali i e-learningovým školením, které je povinné pro všechny kolegy. Nejčastější otázkou kolegů je, zda bude další ročník. S radostí oznamujeme, že bude

**Weblinky:**

<https://mojetesco.cz/festival-rozvoje-a-diverzity/>