
PŘIHLÁŠKA do 18. ročníku soutěže

Projekt:

Název projektu:

Na roztrhání. CEO hvězdou interní komunikace

Projekt byl navržen a proveden pro:

původní

Na projektu se dále podíleli:

Firma/organizace:

AC&C Public Relations

Přihlašujeme do:

Komunikační disciplíny:

I.5 Budování vztahů se zaměstnanci

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: Michaela Procházková

Firma/organizace: AC&C Public Relations

Stručné shrnutí projektu:

V potravinářské firmě Savencia F&D probíhala restrukturalizace a rebranding. Ve společnosti se zahraničním vlastníkem bylo nutné zajistit, aby zaměstnanci pochopili smysl změn, vzrostla důvěra ve vedení a zmizela nejistota. Potřebovali jsme autentického ambasadora, který lidi nadchne pro novou cestu. Našli jsme ho v CEO Aleši Malenkovi. Tráví čas se zaměstnanci na dračí lodi, na kole i u ranní kávy. Stal se hvězdou interní komunikace. Společně jsme zvýšili důvěryhodnost firmy u zaměstnanců o 40 %.

Zadání, cíle projektu, cílové skupiny:

Zadáním klienta bylo zvýšit mezi lety 2019 a 2022 důvěryhodnost zaměstnavatele v očích zaměstnanců a zlepšit spokojenost lidí na pracovišti. Cílovou skupinou bylo více než 900 zaměstnanců dvou závodů v Česku, jednoho na Slovensku a pražské centrály společnosti. Klíčovým úkolem bylo přesvědčit celý tým dříve nezávislých podniků, které vyrábějí produkty jako Pribináček, Lučina, Apetito, Sedlčanský Hermelín nebo Liptov, že jsou „Jedna Savencia“!

Strategie:

Mluvit se zaměstnanci otevřeně a přirozeně. Předat sdělení, že zahraniční vlastník není nepřítel, ale naopak přináší stabilitu, inovace, globální know-how nebo třeba možnost zahraničních stáží.

Aleš Malenka, CEO Savencia F&D, přijal roli ambasadora interní komunikace s maximálním nasazením. Osobně tráví se zaměstnanci čas třeba na dračí lodi, na kole nebo na horské túře. Intenzivně navštěvuje také výrobní závody. Nechybějí schůzky s odboráři, ranní online kávy se zaměstnanci, novoroční večírky. Stal se autentickým lídrem a tvář pozitivních změn.

Změna výchozí situace, kdy zaměstnanci management kritizovali kvůli nedostatečné komunikaci, se zdá být jednoduchá, ale není. CEO, který chápe, že čas strávený se zaměstnanci „od pásu“ je stejně důležitý jako „board meeting“, je vzácnou výjimkou.

Nástroje a aktivity:**Online aktivity:**

- „Ranní káva“ čtvrtletně – CEO sdílí detailní informace o novinkách a vývoji společnosti, reaguje na dotazy a podněty zaměstnanců.
- „Forum“ 2x ročně – CEO představuje průběžné výsledky společnosti a plány na další období. Po covidu postupný přesun z online setkání k osobním meetingům se zaměstnanci.

Offline aktivity:

- Speciální vydání Savencia magazínu se shrnutím „Fora“ na nástěnkách závodů a v jídelnách.
- Pravidelné videoreportáže s CEO „Naše Savencia“ o novinkách na televizorech a intranetu.
- Interní časopis Život mezi síry 4x ročně ve třech jazycích.
- Tištěné grafiky, plakáty a animované infografiky k aktivitám a novinkám v závodech.
- Pravidelné zaměstnanecké soutěže o ceny (pekařská soutěž, zdobení kraslic, ...).
- Společné aktivity „Jsme jeden tým“ v jednotlivých závodech (výlety na kolech, závody na dračích lodích, turistika, dobrovolnictví) s účastí nejvyššího vedení.

Výsledky:

Mezi lety 2019 a 2022 se podařilo v pravidelných průzkumech zvýšit vnímanou důvěryhodnost zaměstnavatele o 40 %. CEO Aleš Malenka je přijímán jako nositel pozitivních změn a ambasador, kterému záleží na zaměstnancích. Obavy a nejistoty zaměstnanců po reorganizaci společnosti jsou díky pravidelné a otevřené komunikaci postupně překonávány.

Weblinky:

https://www.youtube.com/watch?v=jHlCLoDo0YA&ab_channel=SocialBooster