

WELLBEING

**Strategický rámec pro udržitelný rozvoj
wellbeingu ve společnosti Škoda Auto a.s.**

Základní informace o projektu

Tým a cíl

Vedoucí projektu:

Mgr. Eva Švejdarová MBA, M.A., Ph.D.

Výzkumný tým

Mgr. Katarína Sedlárová, Ph.D.

Mgr. Kristýna Heršálková, MPA

Ing. David Holman Ph.D.

Polina Šyškina

Bc. Vojtěch Wágner

Cíl projektu

Vytvořit strategický rámec pro
systematické začlenění wellbeingu
do dlouhodobé vize společnosti

245 000 Kč



Výzkumný základ

Rešerše:

894 odborných článků (2021-2025) a 50 nejcitovanějších studií - PRISMA

spolupráce s externími psychology - focus groups

spolupráce se studujícími

Metody

Kvalitativní a kvantitativní výzkum (*ohniskové skupiny, SWOT, Eisenhowerova matice, identifikace kořenových příčin, polostrukturované hloubkové rozhovory s vedením*)

Globální kontext

Podle Future of Jobs Report 2025 zaměstnanci poprvé upřednostňují

work-life balance před výší odměny - ověření v praxi

Změna paradigmatu

Wellbeing přestává být nadstandardním benefitem, stává se faktorem

výkonnosti, loajality a inovací

Hlavní zjištění o wellbeingu

1

PŘESVĚDČENÍ

wellbeing je soubor benefitů, programy mindfulness, bez kontextu

2

POSUN

zaměstnanci vnímají wellbeing primárně jako kvalitu každodenní pracovní zkušenosti

- bezpečí a duševní stabilita
- smysluplnost práce a férovost
- prostředí důvěry a jasných pravidel



Benchmark nástrojů pro wellbeing

Výběr nejlepších světových nástrojů pro podporu wellbeingu ve Škoda Auto a.s. Wellbeing zaměstnanců není volitelný benefit, ale zásadní předpoklad výkonnosti, inovací a dlouhodobé odolnosti firmy.

📈 VYŠŠÍ PRODUKTIVITA

👥 NIŽŠÍ FLUKTUACE

★ SILNĚJŠÍ ZNAČKA



Struktura výzkumu

01

Devět dimenzí wellbeingu

Analýza potřeb, překážek a řešení napříč fyzickým, intelektuálním, pracovním a dalšími aspekty

03

Eisenhowerova matice

Prioritizace aktivit podle důležitosti a naléhavosti

02

SWOT analýza

Identifikace silných stránek, slabostí, příležitostí a hrozeb v oblasti wellbeingu

04

Kořenový problém

Hlubková analýza hlavních příčin a doporučení k řešení

9 dimenzí wellbeingu





Nástroje podle úrovní řízení



Mikro úroveň

Jednotlivec a tým: Headspace for Work, MyLife Services, Fitbit Corporate Wellness, Work Ability Index

- Podpora duševního zdraví a fyzické aktivity
- Anonymní přístup k psychologické pomoci
- Včasná identifikace poklesu pracovní schopnosti



Mezo úroveň

Útvar a závod: Virgin Pulse, Unmind, Servant Leadership Training, Employee Resource Groups

- Komplexní wellbeing platformy s gamifikací
- Rozvoj vztahového vedení a empatie
- Case management pro složité situace



Makro úroveň

Celofiremní strategie: Digitální rozcestník služeb, Right to Disconnect, systematické měření

- Centralizace podpory a personalizace
- Ochrana před digitálním přetížením
- Napojení wellbeingu na business KPI

Klíčové potřeby zaměstnanců

1 Fyzický wellbeing

Zdravé tělo, prevence, ergonomie jako priorita č. 1

2 Intelektuální wellbeing

Smysluplná práce a autonomie před vzděláváním

3 Pracovní wellbeing

Smysl, jistota a férová komunikace

4 Finanční wellbeing

Stabilita příjmu a transparentní odměny





Největší překážky



Tlak a stres

Nedostatek spánku, sedavý životní styl, nereálné termíny



Přetlak informací

Technostres, digitální vyhoření, nadměrné online meetingy



Toxická kultura

Šikana, izolace, nedostatečná podpora



Always-on kultura

Nerespektování práva na volný čas, digitální tlak



SKODA
Vysoká škola

SWOT analýza wellbeingu

Silné stránky

- Otevřená a bezpečná kultura
- Dobré jméno a stabilita firmy
- Pestré nabídky aktivit a benefitů
- Dobré zázemí (jídlo, fitness, relaxační zóny)

Slabé stránky

- Přetíženost, málo času
- Nedostatek systematičnosti
- Slabá podpora wellbeingu shora
- Místy slabá interní komunikace

Příležitosti

- Digitalizace (AI, online školení)
- Spolupráce s experty a školami
- Využití dat a zpětné vazby
- Větší důraz na wellbeing ze strany společnosti

Hrozby

- Ekonomická a politická nestabilita
- Vyhoření, tlak na výkon
- Nedostatečná podpora prevence
- Nízké zapojení managementu

Eisenhowerova matice priorit



Důležité a naléhavé

- Wellbeing a duševní zdraví (8x)
- Komunikace a vztahy (6x)
- Psychohygiena (6x)
- Podpora týmu (4x)



Důležité, nenaléhavé

- Vzdělávání a sebezvoj (7x)
- Systémová opatření (5x)
- Zdraví a výživa (4x)
- Smysl a hodnoty (3x)



Nedůležité, naléhavé

- Zbytečné schůzky (7x)
- Nadměrné školení (3x)
- Neproduktivní komunikace (4x)



Nedůležité, nenaléhavé

- Byrokracie a frustrace (6x)
- Nevyžádaná komunikace (4x)
- Neefektivní školení (3x)

Klíčová doporučení



Centralizace péče

Vyvinout digitální platformu "Moje zdraví" jako jeden kontaktní bod pro všechny služby



Leadership vztahů

Supervize a koučink pro manažery, školení emočních kompetencí



Finanční gramotnost

Firemní finanční poradenství pro zaměstnance s vyšším rizikem



Měřitelnost

Systematické měření wellbeingu propojené s business ukazateli



Kořenový problém: Tlak a stres

11

Nejvyšší četnost

Tlak a stres jako dominantní problém

10

Komunikace

Neefektivní komunikace a nedostatek
empatie

9

Kultura

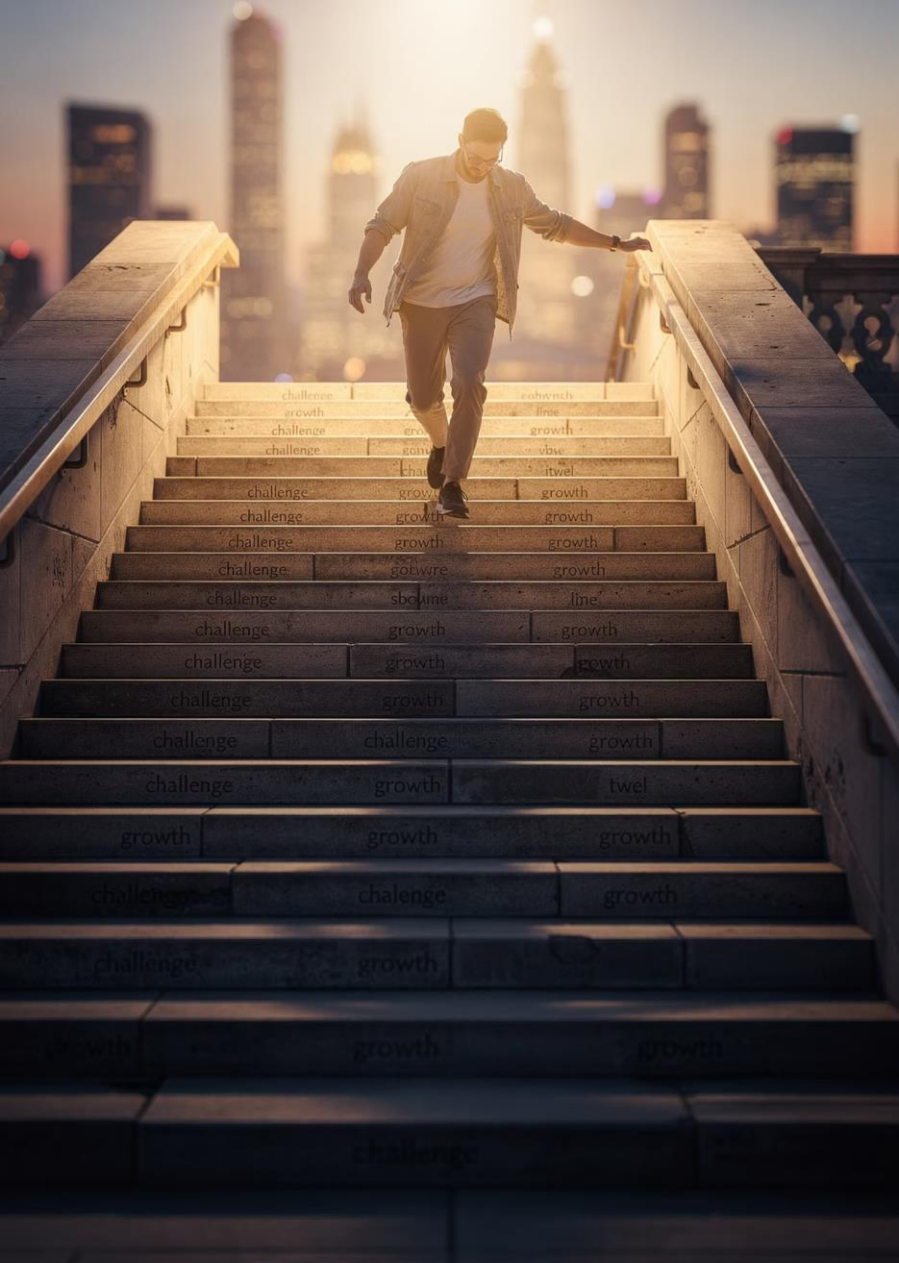
Korporátní styl řízení a odcizení

Hlavní příčiny

- Vysoké nároky a nedostatek lidí
- Nereálné termíny a direktivní přístup
- Absence zpětné vazby
- Emoční přetížení

Dopad

Pokles kvality práce, vyhoření, ztráta motivace, špatné vztahy a spolupráce



Příklady z doporučení pro Jednotlivce

Budujte odolnost podle modelu SAFE

Model SAFE poskytuje čtyři pilíře individuální odolnosti:

S – Sebeuvědomění: Poznání svých silných i slabých stránek

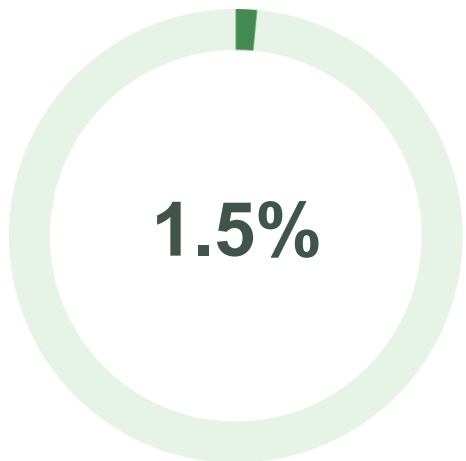
A – Akce: Aktivní komunikace potřeb a odvaha ke změně

F – Odpuštění: Schopnost neulpívat na nezdarech a jít dál

E – Edukace: Průběžné vzdělávání a práce na sobě

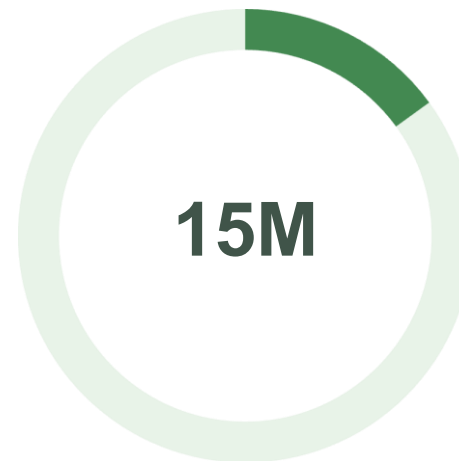
Odolnost není jednorázové rozhodnutí, ale soustavný proces.

Wellbeing není "měkké" téma – je to tvrdý byznysový parametr. Správně nastavený systém např. snižuje nemocnost a fluktuaci, zvyšuje motivaci a produktivitu, posiluje značku zaměstnavatele.



Snížení nemocnosti

U naočkovaných zaměstnanců



Úspora za 3 měsíce

Z programu očkování proti chřipce

Doporučujeme zařadit wellbeing mezi klíčové HR priority na období následujících 12–24 měsíců a přistoupit k němu strategicky, investičně a měřitelně.

Závěr a vize



Výsledek

Vytvoření strategicky ukutveného plánu pro Škoda Auto a.s. a "Jednotlivce"



Strategický cíl

Zařadit wellbeing mezi strategické HR priority 2025–2027



Dopady

Nižší míra onemocnění, vyšší výkonnost, lepší retence talentů.



Výzva

Hranice a lidskost musí být systémovou normou, nikoli výjimkou

Wellbeing není luxus – je to nutnost.
Pokud chcete být skutečně výkonní, odolní a
spokojení, musíte začít u sebe. Vytvořte si
prostor pro hranice, péči, spolupráci a růst.
Takový přístup nejen posílí vaši profesní roli,
ale i celé vaše pracovní prostředí