

Základem firemního vzdělávání v Model Obaly je to, co tvoří sama firma. Seduo nabízí způsob, jak vlastní videokurzy sdílet.



Výzva

Model Group je jedním z předních evropských výrobců obalových řešení z vlnité a skládané lepenky. V České republice působí prostřednictvím dceřiné společnosti Model Obaly, která má čtyři výrobní závody různě po republice. Celkem v nich pracuje přes 1 300 zaměstnanců.

Před necelými třemi lety si v Model Obaly stanovili jasný cíl – systematicky rozvíjet své zaměstnance napříč profesemi i generacemi.

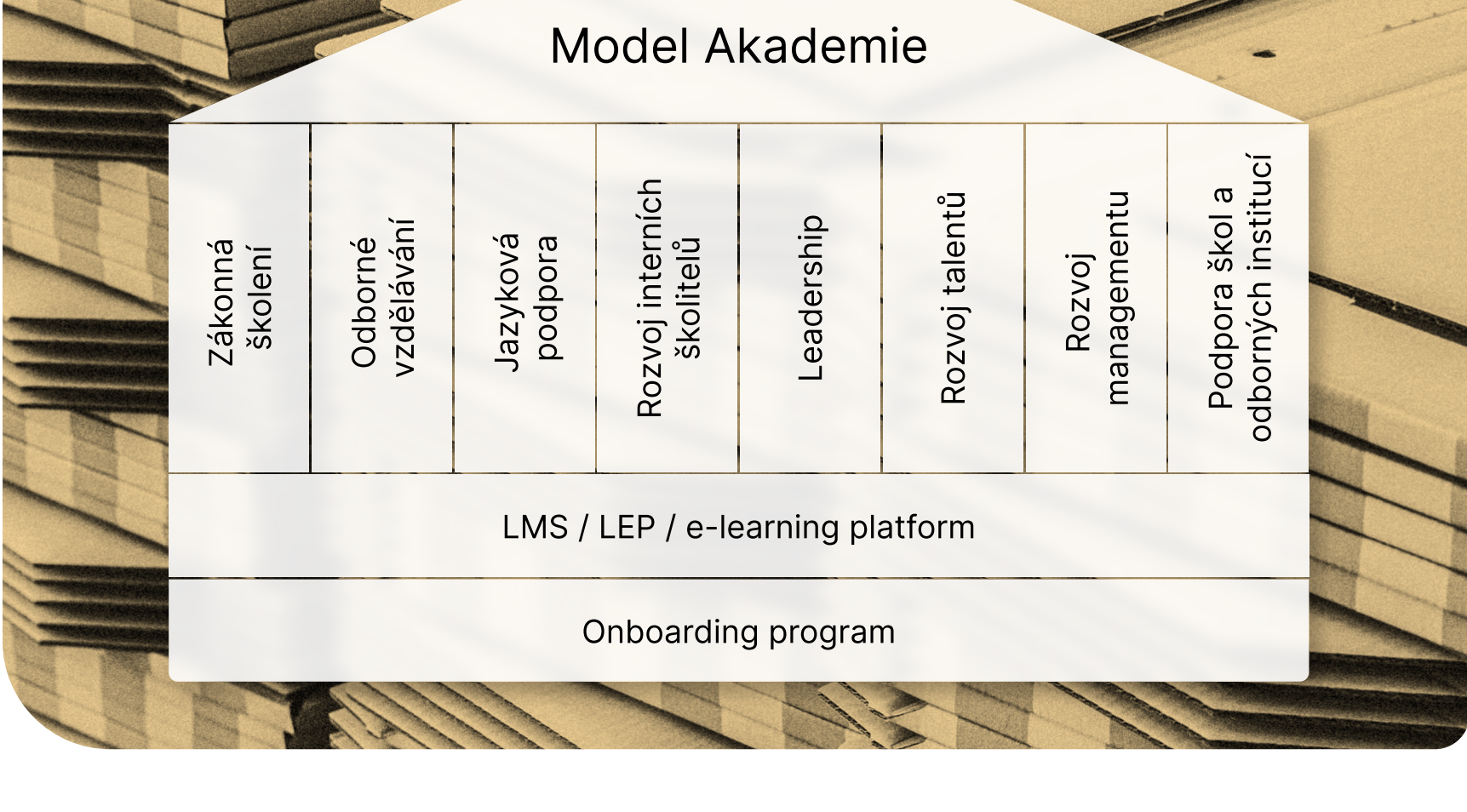
Věříme, že udržitelný růst společnosti stojí na lidech. A že investice do jejich rozvoje je tou nejistější cestou vpřed.

Veronika Nekovářová
manažerka vzdělávání a rozvoje



Řešení: Model Akademie

Aby vzdělávání uchopili ve firmě komplexně, vznikla Model Akademie. „Je to náš vlastní systém vzdělávání, který si představujeme jako dům. Základem je onboarding a LMS platforma Seduo. Pevné zdi a střechu pak představují jednotlivé vzdělávací oblasti – zákonná školení, jazykové kurzy, talentová akademie, rozvoj mistrů i top managementu,“ vysvětluje Veronika Nekovářová podstatu firemní vzdělávací koncepce (viz obrázek Model Akademie) s tím, že „vzdělávací dům“ stále roste – přibývají témata, formy a především videokurzy z vlastní dílny. Těch v současnosti existuje na Seduo 30 a další čtyři jsou v postprodukci. Do toho se připravují scénáře pro další témata.



„Nejsme zastánci toho, že veškeré vzdělávání má probíhat pouze online. Pořádáme také prezenční školení, workshopy nebo sharing-know how. Videokurzy jsou pro nás silnou součástí, ale ne jediným kanálem,“ doplňuje manažerka rozvoje a vzdělávání.

Tvorba vlastního obsahu

Na začátku tvorby vlastních kurzů byla onboardingová témata – např. etický kodex zaměstnanců, Quintessence (filozofie společnosti) nebo Hygienické desatero. Cílem bylo jednoduchou formou předat klíčové informace nováčkům a zároveň umožnit všem zaměstnancům, aby se mohli kdykoliv vrátit k problematice, kterou zrovna potřebují. Je mnohem snazší najít si lekci, která vysvětluje a ukazuje návod, jak vyplnit cestovní příkaz, než dohledávat směrnici.



„Postupem času jsme se pustili i do složitějších témat – absence na směně, kvalita výroby, technologické procesy. Na scénářích spolupracujeme s našimi odborníky z praxe. My z EDU týmu jsme potom takovým filtrem, který posuzuje, jestli informace, které zazní, jsou pro ostatní, tedy laiky, srozumitelné,“ vysvětluje Veronika Nekovářová.

Natáčíme u nás, s našimi lidmi

Při tvorbě vlastních videokurzů se začínalo s klasickými „mluvícími hlavami“. Dnes se natáčí v terénu, zařazují se AI záběry, animace a v přípravě je i využívání AI avatarů ambasadorů z řad zaměstnanců. Právě ti provází jednotlivými kurzy, nikoliv externí a profesionální spíkáři.



„Snažíme se k danému tématu přiřadit tvář z konkrétního oddělení. Nikoho ale nenutíme. Pokud někdo nechce, hledáme adekvátní náhradu. Fakt, že role vzdělávacích průvodců se ujímají naši kolegové a kolegyně, nám připadá důležitý – sdílení znalostí má mnohem větší sílu. Díky videokurzům se tak přirozeně představují ambasadoři z různých závodů,“ dodává manažerka rozvoje a vzdělávání.

Jak se videokurzy přiřazují?

Zatímco některé videokurzy (např. v rámci onboardingu, Zákonná školení) jsou přidělované automaticky, ostatní si mohou zaměstnanci volit dobrovolně. Ve firmě kombinují doporučení s individuální volbou tak, aby měl každý možnost růst svým tempem a ve směru, který mu dává smysl.

Vzdělávání vnímáme jako přirozenou a nedílnou součást profesního života každého zaměstnance. Bez něj není možné dlouhodobě růst ani fungovat v měnícím se prostředí. Snažíme se odklonit od vnímání vzdělávání jako povinného 'školení nařízeného shora' a naopak podporovat vlastní motivaci a zodpovědnost zaměstnanců za osobní rozvoj.

Veronika Nekovářová
manažerka vzdělávání a rozvoje



Firma bude navíc zaměstnance motivovat k učení také zábavnou formou – plánuje využití virtuálního maskota Eduarda, který bude upozorňovat v aplikacích a také na intranetu, že přibyl nový vzdělávací obsah. Ke studiu by měla zaměstnance podněcovat i hravá forma odměňování, na které se pracuje.

MODEL

Dceřiná společnost Model Obaly provozuje celkem čtyři české závody – v Opavě, Hostinném, Nymburce a Moravských Budějovicích. Dohromady zaměstnávají 1 340 lidí. Model Obaly spadá pod mateřskou společnost se sídlem ve Švýcarsku. Ta má v sedmi zemích kolem 4 300 zaměstnanců. Zabývá se výrobou přepravních, produktových nebo e-commerce obalů.



Klíčové výsledky

(za rok 2024)

470⁺
licencí

373⁺
studentů, kteří vystudovali alespoň jeden kurz

4 888⁺
odstudovaných hodin

4 313⁺
spuštěných kurzů

3 261⁺
dokončených kurzů

68⁺
počet „nestudentů“, kteří vůbec nestudovali

Co se díky Seduo platformě podařilo:

- Poskytnout strukturu pro zařazení videokurzů s vlastním obsahem.
- Zvýšit pestrost a flexibilitu tradičního vzdělávání.
- Zajistit dostupnost vzdělávání – zaměstnanci mohou studovat kdykoliv a kdekoliv.
- Aplikovat nové poznatky do praxe.

Co při využívání Seduo doporučují:

- Zapojit vedení a být dobrým vzorem: Aby vzdělávání ve firmě skutečně fungovalo, nestačí dobře nastavený systém, kvalitní kurzy nebo zapálený EDU tým. Rozvojová kultura stojí a padá s tím, zda ji žije a podporuje samotné vedení.
- Nebát se vytvářet vlastní obsah videokurzů podle svých potřeb, stačí mít chuť se do toho pustit!
- Pro prezentování nových kurzů využít veškeré komunikační kanály (e-mail, intranet, aplikaci).
- Použít pro propagaci vzdělávání firemního maskota.

Studium na tabletech

Na pilotním vzorku necelých 70 zaměstnanců z výroby, kteří nemají přístup k firemnímu počítači, ve firmě testovali, jak jim bude fungovat studium na platformě SEDUO s využitím tabletů. Test odhalil nečekané potíže, třeba že někomu chyběly brýle, jiný zapomněl heslo nebo e-mail.

„I přesto, že tablety nejsou zdaleka tak využívány, jak bychom si asi na začátku představovali, jsme připraveni poskytnout podporu zaměstnancům, kteří nemají nebo nechtějí využívat vlastní počítač nebo telefon ke studiu,“ dodává Veronika Nekovářová.



Jaký je ohlas

Zpětnou vazbu zatím v Model Obaly sbírají přes statistiky a komentáře u jednotlivých kurzů. Zaměstnanci mohou ohodnotit kurz hvězdičkami nebo přidat komentář. „Hejt jsme zatím nezaznamenali, občas se však objeví stížnost, že o novém kurzu lidé nevěděli. To už teď řešíme – novinky budeme označovat na intranetu a ve firemní aplikaci MyModel, brzy pomůže i zmiňovaný virtuální Eduard,“ dodává s úsměvem Veronika Nekovářová.



Kam dál?

Po třech letech si firma může říct, že její koncept Model Akademie funguje. Lidé se učí – a to nejen díky Seduo, ale i díky modeláckým kurzům, které EDU tým stále baví tvořit.

„Přímý dopad na výsledky firmy zatím neměříme, ale věříme v dlouhodobý efekt. Když lidé rozumí směřování firmy a svým procesům, odrazí se to v jejich práci, to je jisté. Víme, že cesta ke skutečně funkční firemní kultuře učení není nikdy završena a rozhodně není vždy zdolatá sluncem,“ přiznává manažerka rozvoje a vzdělávání.

Fungování vzdělávacího konceptu se stále piluje: Průběžně se sleduje zpětná vazba, řeší se technické i organizační překážky a ladí se forma i obsah vzdělávání dle potřeb jednotlivých skupin. „Nechceme vzdělávání stavět na příkazech a formálních povinnostech. Naopak – věříme v cestu tahu, nikoli tlaku. Naším cílem je vytvořit prostředí, kde vzdělávání není další úkol na seznamu, ale přirozená součást naší každodenní práce – podpořená důvěrou, dobrovolností a vnitřní motivací,“ uzavírá Veronika Nekovářová.

