

Plus

INTERVIEW | ROZHOVOR:
Minister | Ministr
Karel Havlíček

2019 APRIL/MAI
DUBEN/KVĚTEN

Magazin der deutsch-tschechischen Wirtschaft
Magazin česko-německého hospodářství



Human Resources

Ingenieure mit Hunger!
Hladové inženýři!



Tschechien sucht
Arbeitsreserven



Chefsache „Ausbildung“
Vzdělávání jako priorita

CONFIDENCE IN TOMORROW

POJISTNÉ ZÁRUKY POJIŠTĚNÍ POHLEDÁVEK od EULER HERMES

Vysoký rating AA od světové ratingové agentury S&P.
Alternativní zdroj financování bez dodatečného zajištění.
Široké mezinárodní pokrytí a akceptace.
Jednoduchá administrativa, profesionální služby a expertíza.

eulerhermes.cz

A company of **Allianz** 

 **EULER HERMES**

„Wollen Sie Ihre Waren billiger?
Bestellen Sie Roboter.“
Karel Čapek
R.U.R., 1920

Die Hochstimmung der letzten vier Jahre ist verflogen, am Horizont neigt sich die Straße des Erfolgs. So viel zum großen Trend, den unsere Konjunkturumfrage (S. 8) im Februar ergab.

Schauen wir genauer hin, wird's noch interessanter: Fast 60 % der Unternehmen haben in den vergangenen zwei Jahren in Digitalisierung und Automatisierung investiert. Zugleich erklären die Investoren den Standortfaktor „Verfügbarkeit von Fachkräften“ erneut zum größten und die praxisferne, sich hauptsächlich in den Schulen abspielende Berufsbildung erstmals zum zweitgrößten Makel des Landes.

Was passiert hier gerade? Die Azubis sitzen nach wie vor in den Schulbänken über der Theorie, während immer mehr Roboter – ebenso ausgestattet mit Intelligenz – in das praktische Arbeitsleben im Betrieb integriert sind? Wer lernt wo im Zeitalter 4.0 schneller, was er wissen muss – Roboter oder Mensch?

Eine Revolution im Ausbildungswesen wird es nicht geben. Das sagt Karel Havlíček, der neue Vizepremier, Wirtschaftsminister und Spiritus Rector der tschechischen Innovationsstrategie, in unserem Titelinterview (S. 16). Aber immerhin, man experimentiert in mehreren Regionen mit dualen Elementen und hat „Technik“ als ein neues Pflichtfach designt.

Ob das reicht? Der Chef von MBTech Bohemia Martin Novotný sieht in unserem zweiten Interview noch ein weiteres Problem, vor allem für die internationale Konkurrenzfähigkeit: Der Stolz der tschechischen Uni und Industrie, der Ingenieur, hat Defizite bei den Soft-Skills.

Das alles ist Grund genug, sich in der neuen **Plus** intensiv mit dem großen Thema HR zu beschäftigen. Neben aktuellen Trends und einer Arbeitsmarktanalyse der neuen GTAI-Korrespondentin Miriam Neubert (S. 28) enthält die **Plus** wieder spannende Unternehmensgeschichten, Berichte über innovative Startups und eine Menge Informationen für unsere Mitgliedsunternehmen. Auf alle Fälle in den Kalender schreiben sollten Sie sich die ordentliche Mitgliederversammlung am 29. Mai. Gastredner ist Premier Andrej Babiš!

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre

„Chcete zlevnit svoje výrobky?
Objednejte Roboty.“
R.U.R., 1920

Dobrá nálada uplynulých čtyř let se vytrácí a cesta úspěchu mizí za obzorem. Tolik k trendu, který ukázal náš únorový konjunkturální průzkum (str. 8).

Při bližším pohledu je to ještě zajímavější: Téměř 60 % firem v posledních dvou letech investovalo do digitalizace a automatizace. Současně investoři považují za největší vadu tuzemska opětovně „dostupnost kvalifikovaných pracovních sil“. Tou druhou největší je podle nich vůbec poprvé odborné vzdělávání, které je vzdálené od praxe a odehrává se hlavně ve školách.

Děje se to, že učni ještě pořád sedí ve školních lavicích nad teorií, zatímco stále více robotů vybavených inteligencí je integrováno do praktického života podniků? Kdo se to, co musí znát, učí ve věku 4.0 rychleji – robot, nebo člověk?

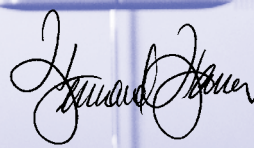
Revoluce v systému vzdělávání nebude, říká v titulním rozhovoru nový vicepremiér a ministr průmyslu a obchodu a vůdčí duch české inovační strategie Karel Havlíček (str. 14). I tak se v několika regionech experimentuje s prvky duálního vzdělávání a je „nadesignován“ nový povinný předmět „technika“.

Bude to stačit? Šéf firmy MBtech Bohemia Martin Novotný zmiňuje v našem druhém titulním rozhovoru ještě jiný problém, a to zejména pro mezinárodní konkurenceschopnost: Inženýři, pýcha českých univerzit a průmyslu, mají mezery v soft skills.

To vše je dostatečný důvod k tomu, abychom se obsáhlému tématu HR věnovali v našem novém **Plusu**. Kromě aktuálních trendů a analýzy pracovního trhu od nové korespondentky GTAI Miriam Neubert (str. 28) přináší toto číslo **Plusu** zajímavé příběhy firem, reportáže o inovativních startupech a spoustu informací pro naše členské firmy. Do díře si každopádně poznamenejte 29. květen, kdy proběhne řádná členská schůze a hlavním řečníkem bude premiér Andrej Babiš!

Přeji vám zábavné čtení!

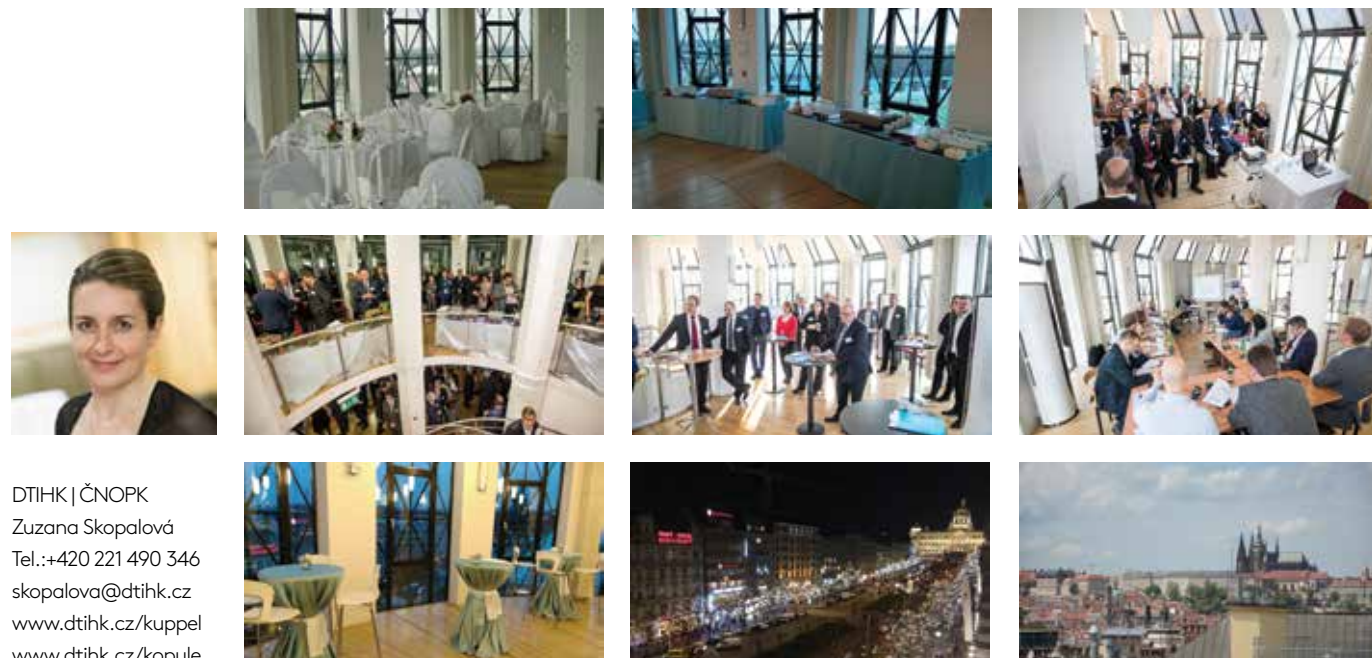



Bernard Bauer
Geschäftsführender Vorstand
výkonný člen představenstva



Bei uns stehen Sie über den Dingen. Gönnen Sie sich und Ihren Kunden einen exklusiven Panoramablick über ganz Prag.

U nás jste nad věcí. Vám i Vaším zákazníkům dopřejeme exkluzivní panoramatický výhled na celou Prahu!



DTIHK | ČNOPK
Zuzana Skopalová
Tel.: +420 221 490 346
skopalova@dtihk.cz
www.dtihk.cz/kuppel
www.dtihk.cz/kopule

Bei uns immer ganz oben!
U nás vždy na nejvyšší úrovni!



Deutsch-Tschechische
Industrie- und Handelskammer
Česko-německá
obchodní a průmyslová komora

Inhalt Obsah



3 Editorial
Bernard Bauer

6 news.de/cz
+ Wirtschaftsnachrichten
Ekonomické zprávy
+ DTIHK-Konjunkturumfrage
Konjunkturální průzkum
ČNOPK

12 UnternehmensKULTUR
Firemní KULTURA
AGILE! Arbeitsprozesse im Fokus
Zaostřeno na pracovní procesy

TitelThema

14 Interview | Rozhovor
Karel Havlíček, tschechischer
Wirtschaftsminister
ministr průmyslu a obchodu

22 Interview | Rozhovor
Martin Novotný,
COO MBtech Bohemia

28 Analyse.cz
Tschechien sucht Arbeitsreserven

32 analýza.de
Top trendy 2019 v HR
a personálním řízení

34 die Frage | Otázka
Welche Arbeitsprofile entstehen neu?
Jaké pracovní profily nově vzniknou?

38 Querdenker | Inovátoři
Maschinen helfen, den Menschen
zu verstehen
Stroje pomáhají pochopit člověka

40 Erfolg | Úspěch
DFH Haus: Ausbildung ist Chefsache
Vzdělávání jako priorita

42 Wandel | Změna
Recruitment 2019: Was sind die Trends?
Jaké jsou trendy?

DTIHK | ČNOPK

44 TopThema | TopTéma

46 Neue Mitglieder | Noví členové

47 Termine | Termíny

48 Events/y: DTIHK | ČNOPK

50 Info
+ Logistics Talk
+ Jak ve firmě šetřit energii
+ Benefits/y: HR-Roundtable

52 Messen | Veletrhy

56 News: Mitglieder | Členové

58 Der Rückspiegel | Zpětné zrcátko
Zdeněk Vejvoda, Neuran

40



www.eMagazin.plus

Tschechien holt sich EU-Forschungszentrum für KI und Robotik

Tschechien erhielt den Zuschlag für das europäische Projekt RICAIP, in dessen Rahmen ein 50 Millionen Euro teures EU-Exzellenzzentrum für industrielle Robotik und künstliche Intelligenz entsteht. Geleitet wird das Zentrum durch das Tschechische Institut für Informatik, Robotik und Kybernetik (CIIRC) an der Technischen Hochschule in Prag sowie das Mitteleuropäische technologische Institut (CEITEC) an der Technischen Hochschule in Brünn. Auch zwei deutsche Institute sind beteiligt: Das Deutsche Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) und das Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik. 5 Millionen Euro steuern daher die deutsche und die tschechische Regierung gemeinsam bei, 45 Millionen Euro fließen direkt aus EU-Mitteln. Das Forschungszentrum soll Technologien für die Produktion in Smart Factories entwickeln und in Zukunft auch virtuell Labors für intelligente Fertigung innerhalb Europas vernetzen.

Quelle: CIIRC, Tschechische Presseagentur

Millionen Stellen unbesetzt

Fast jedes zweite Unternehmen in Deutschland kann offene Stellen längerfristig nicht besetzen, wie aus dem aktuellen DIHK-Arbeitsmarktreport unter 23.000 Betrieben hervorgeht. Besonders betroffen sind die Bauwirtschaft, die Sozialdienstleistungen und der Maschinenbau, wo zwei von drei Unternehmen keine Arbeitskräfte für offene Stellen finden. Die Firmen beklagen vor allem, dass es insgesamt zu wenig Bewerber gebe und diese darüber hinaus nicht über die gewünschte Qualifikation verfügten. Am dringendsten werden Kandidaten mit dualer Ausbildung gesucht. Mit 3,1 % hat Deutschland nach den aktuellen Eurostat-Zahlen EU-weit die zweitniedrigste Arbeitslosenquote nach Tschechien (1,9 %). Der Arbeitskräftemangel dürfte sich künftig noch verschärfen: Laut einer neuen Studie des Forschungsinstituts Prognos fehlen im Jahr 2025 am deutschen Arbeitsmarkt 2,9 Millionen Fachkräfte.

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Eurostat, Prognos

Evropské výzkumné centrum AI a robotiky v Česku

Česko získalo evropský projekt RICAIP s rozpočtem 50 milionů eur, v jehož rámci v tuzemsku vznikne evropské centrum excellence pro průmyslovou robotiku a umělou inteligenci. Centrum povede Český institut informatiky, robotiky a kybernetiky Českého vysokého učení technického v Praze (CIIRC ČVUT) společně se Středoevropským technologickým institutem Vysokého učení technického v Brně (CEITEC VUT). Na projektu se podílejí také dva německé instituty: Německé centrum pro umělou inteligenci (DFKI) a Centrum pro mechatroniku a automatizovanou techniku (ZeMA). 5 milionů eur na projekt dají dohromady česká a německá vláda, zbylých 45 doputuje z EU. Výzkumné centrum bude vytvářet technologie pro pokročilou průmyslovou produkci v chytrých továrnách a v budoucnu umožní virtuálně propojit evropské laboratoře pro inteligentní výrobu.

Zdroj: ČVUT, ČTK

Miliony neobsazených míst

V Německu má každá druhá firma problém obsadit volná místa. K tomuto závěru došel nejnovější report k pracovnímu trhu Německého sněmu obchodních a průmyslových komor (DIHK) mezi 23 000 tamními podniky. Nejkritičtější je situace ve stavebnictví, sociálních službách a strojírenství, kde pracovníky na volná místa nemůžou najít dvě ze tří firem. Jako hlavní důvod firmy udávají jednak absenci uchazečů, jednak jejich nedostatečnou kvalifikaci. Nejnaléhavěji chybí pracovníci s duálním vzděláním. Německo má po Česku (1,9 %) podle Eurostatu v současnosti druhou nejnižší míru nezaměstnanosti v EU, a to 3,1 %. Nedostatek lidí se má ještě stupňovat: Nová studie výzkumného ústavu Prognos tvrdí, že v roce 2025 bude v Německu chybět 2,9 milionů pracovních sil.

Zdroj: DIHK, Eurostat, Prognos



Kein gutes Zeugnis für die deutsche Energiewende

Im globalen Energiewende-Index des Weltwirtschaftsforums schafft es Deutschland nur auf Platz 17. Bewertet werden insgesamt 115 Länder nach Energiesicherheit, Nachhaltigkeit und Preisniveau. Besonders schlecht schneidet die Bundesrepublik in puncto Anteil der Kohle an der Stromerzeugung (Platz 96) und Strompreise (87 Platz) ab. Vordere Plätze im Ranking konnte das Land umgekehrt in Energiesicherheit und Investitionen in Energieeffizienz belegen. Auch Tschechien tut sich laut Bericht bei der Energie-Transformation schwer und rangiert auf Platz 49, weit hinter der Slowakei und Ungarn. Ganz oben im Energiewende-Index liegen Schweden, die Schweiz und Norwegen. Positives meldet zumindest der Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW): 2018 wurde in Deutschland erstmals mehr Strom aus erneuerbaren Quellen als aus Kohle erzeugt.

Quelle: WEF, BDEW

Deutsche Firmen reinvestieren in Tschechien am meisten

Aus Deutschland flossen 2018 Direktinvestitionen in Höhe von 60,5 Mrd. Kronen nach Tschechien. 40,3 Mrd. waren dabei reinvestierte Gewinne. Das ist die höchste Summe von allen Ländern. Demnach reinvestierten die deutschen Firmen im Land knapp die Hälfte ihrer 85,4 Mrd. Kronen Gewinne. Damit erreichte das deutsche Reinvestitionsvolumen in den letzten fünf Jahren insgesamt 135 Mrd. Kronen. Zum Vergleich: Niederländische Unternehmen, gemessen am Bestand die größten Investoren in Tschechien, reinvestierten weniger als ein Drittel der Gewinne (21,5 Mrd. Kronen Reinvestitionen bei 71,6 Mrd. Gewinn). Insgesamt zog Tschechien im vergangenen Jahr Direktinvestitionen in Höhe von 206 Mrd. Kronen an, der größte Teil kam aus Belgien (65,7 Mrd.).

Quelle: Tschechische Nationalbank



Nelichotivé vysvědčení pro německou „energiewende“

V globálním žebříčku Energy Transition Index sestavovaném Světovým ekonomickým fórem dosáhlo Německo na pouhé 17. místo. Srovnání sleduje připravenost na transformaci energetiky směrem k obnovitelným zdrojům, cenovou hladinu a energetickou bezpečnost v 115 zemích světa. Špatné hodnocení si Spolková republika vysloužila hlavně za závislost na uhlí (96. místo) a za vysoké ceny elektřiny (87. místo). Naopak energetickou bezpečnost a investice do energetické účinnosti má Německo jedny z nejlepších na světě. V reformě energetiky podle zprávy zaostává i Česko. Patří mu 49. příčka a je na tom výrazně hůře než Slovensko nebo Maďarsko. Premianty žebříčku jsou Švédsko, Švýcarsko a Norsko. Pozitivní zprávy přináší alespoň Spolkový svaz energetiky a vodního hospodářství (BDEW): Německo loni poprvé vyrobilo více elektřiny z obnovitelných zdrojů než z uhlí.

Zdroj: Světové ekonomické fórum, BDEW



Německé firmy reinvestují v Česku nejvíce

Podle předběžných údajů České národní banky z Německa loni do Česka přitekly přímé zahraniční investice za 60,5 miliard korun, reinvestované zisky při tom tvořily 40,3 miliard. To je nejvíce ze všech zemí. Německé firmy tak ze svých výtěžků z investic, které loni dosáhly 85,4 miliard, téměř polovinu do tuzemska opět vkládají. Za posledních pět let se objem reinvestic vyšplhal na 135 miliard korun. Pro srovnání: Nizozemsko, které v Česku dlouhodobě drží nejvíce investic, z vydělaných 71,6 miliard loni reinvestovalo 21,5 miliard. Celkově Česko loni přilákalo přímé zahraniční investice za 206 miliard korun, nejvíce jich přiteklo z Belgie (65,7 miliard).

Zdroj: Česká národní banka

 **Keine News verpassen!**
Bud'te v obraze! @GermanCzechCham



Tschechien nicht länger der attraktivste Standort in MOE

Tschechien muss nach drei Jahren als Spitzenreiter von 15 MOE-Ländern das Zepter an Estland abgeben und liegt nun in der Beurteilung der Investoren knapp dahinter auf Platz 2. Polen folgt an dritter Stelle. Das ergab die aktuelle Konjunkturumfrage der DTIHK. Vor allem der Fachkräftemangel und das praxisferne Berufsausbildungssystem verringern laut Investoren die Attraktivität der Tschechischen Republik. Sie beklagen zunehmend auch steigende Arbeitskosten, mangelnde Transparenz in der öffentlichen Auftragsvergabe sowie Korruption. Obwohl die aktuelle Wirtschaftslage noch als sehr gut bewertet wird, erwarten die Unternehmen eine deutliche Eintrübung der Wirtschafts- und Geschäftsaussichten für 2019.

Noch ist alles in Ordnung, meinen die Investoren. Im Nachgang des Spitzenjahres 2018 betrachten 70 % von ihnen die aktuelle Lage der tschechischen Wirtschaft als „gut“ und nur ein Prozent als „schlecht“.

Aussichten für die Wirtschaft trüben sich ein

Über die weitere Entwicklung herrscht allerdings eher Skepsis: So erwartet in der Umfrage jedes dritte Unternehmen, dass sich der Wirtschaftsausblick in diesem Jahr verschlechtert. Bei den Industrieunternehmen sind es sogar 42 %. So pessimistisch waren die Unternehmen zuletzt 2013. Zum Vergleich: Vor einem Jahr gingen nicht einmal 10 % von einer Verschlechterung aus. „Internationale wirtschaftspolitische Entwicklungen, sei es der Brexit oder Handelskonflikte, sowie teilweise hausgemachte Barrieren in Gestalt des akuten Fachkräftemangels und der rasant gestiegenen Löhne sorgen für Verunsicherung, die sich auch in den Erwartungen der Unternehmen niederschlägt“, sagt DTIHK-Geschäftsführer Bernard Bauer.

Exporteure weniger zuversichtlich

Auch was das eigene Business betrifft, blicken die Investoren deutlich weniger optimistisch auf die künftige Entwicklung. Dies zeigt sich in den gedämpften Investitionsabsichten sowie Umsatz- und Exporterwartungen. Nur noch 29 % erwarten eine weitere Steigerung ihres Exportabsatzes, vor einem Jahr war es noch mehr als jedes zweite Unternehmen. Hinzukommt die Unsicherheit über den anstehenden EU-Austritt Großbritanniens. Fast

DTIHK-UMFRAGE PRŮZKUM ČNOPK 2019

Estonsko připravilo Česko o pozici nejatraktivnější země v regionu

Česká republika už není pro investory tolik atraktivní jako dříve. Po třech letech ji na špici 15 východo- a středoevropských investičních lokalit vystřídal Estonsko. Česko skončilo druhé před Polskem. Hlavní podíl na poklesu atraktivity mají nedostatek kvalifikovaných lidí a slabé odborné školství, podle investorů největší problémy tuzemska. Znepokojují je také rostoucí mzdové náklady, nedostatečná transparentnost veřejných zakázek a korupce. Vyplyvá to z nejnovějšího konjunkturálního průzkumu ČNOPK, který zjišťuje náladu mezi investory a manažery. Ti v Česku vyhlízejí horší časy. Oslabují vyhlídky hospodářství i vlastního podnikání.

Zatím se daří, říkají investoři v Česku. Jako dozvuk příznivých časů považuje současnou situaci českého hospodářství 70 % z nich za „dobrou“ a pouhé procento za „špatnou“.

Vyhlídky hospodářství se zhoršují

Ohledně dalšího vývoje hospodářství se už ale dobrá nálada vytrácí: 34 % firem, tedy skoro čtyřikrát tolik co loni, očekává horší vyhlídky. U průmyslových firem je to dokonce 42 %. Takto pesimističtí byli investoři naposledy v roce 2013. „Současný vývoj v mezinárodní obchodní politice, ať už je to brexit či obchodní spory, a také domácí bariéry v podobě akutního nedostatku pracovníků a skokového nárůstu mzdových nákladů s sebou nesou nejistoty, které se přirozeně přenáší do očekávání firem,“ vysvětluje hodnocení firem výkonný člen představenstva ČNOPK Bernard Bauer.

Exportéři méně optimističtí

Zdrženlivěji než loni hodnotí investoři také vyhlídky vlastního podnikání. Projevuje se to rovněž v oslabení jejich investičních plánů a exportních očekávání. S růstem vývozu do zahraničí nadále počítá 29 % firem, loni to byla ještě každá druhá. Na nejistotě přidává situace kolem odchodu Spojeného království z EU. Pokles vývozu na britské ostrovy v důsledku brexitu v průzkumu za pravděpodobný považuje téměř každá třetí firma.



Foto: Jaromír Zubák

jede dritte Firma rechnet in der Umfrage für die Zeit nach dem Brexit mit einem Rückgang der Exporte auf die Insel.

Sorgenkinder Fachkräftemangel und Berufsbildungssystem

Die schwer zu überwindende Hürde für weiteres Wachstums heißt weiterhin Fachkräftemangel, wie auch die Umfrage bestätigt. Aufgrund der personellen Engpässe muss jede sechste Firma Aufträge ablehnen. Den Standortfaktor „Verfügbarkeit von Fachkräften“ erklären die Investoren erneut zum größten Makel des Landes. Zum ersten Mal liegt zudem das „Berufsbildungssystem“, das Dauerkritik für seine praxisferne Ausrichtung kassiert, auf dem vorletzten Platz im Ranking der 21 Standortfaktoren. Die Firmen hierzulande ergreifen daher selbst die Initiative: Jedes zweite Unternehmen arbeitet mit Schulen zusammen, jedes vierte bildet im praktischen Teil selbst aus.

Investitionen in Automatisierung

Größere Unabhängigkeit vom Arbeitsmarkt erhoffen sich die Firmen von Investitionen in moderne Technologien. Drei von fünf Unternehmen gaben an, zuletzt in die Digitalisierung und Automatisierung investiert zu haben, um den Mangel an Fachkräften abzufedern. Im Schnitt fließen in Automatisierung der Prozesse 20 % aller Investitionen eines Unternehmens, bei manchen sogar bis zu 90 %. So wird laut Umfrage in den nächsten fünf Jahren künstliche Intelligenz bereits in jedem zweiten Unternehmen im Einsatz sein.

Lohnkosten steigen weiter, aber weniger rasant

Am häufigsten greifen die Unternehmen bisher jedoch zu Lohn-erhöhungen und Sonderzahlungen („attraktivere Arbeitsbedingungen“), um im Konkurrenzkampf um Arbeitskräfte zu bestehen. Jede zweite Firma rechnet mit einer Steigerung der Lohnkosten zwischen 3 und 8 %. Auf einen noch stärkeren Anstieg stellt sich jede fünfte Firma ein. Das sind zwar weniger als vor einem Jahr (38 %), dennoch schlägt sich diese Entwicklung negativ in der Standortbewertung der Investoren nieder. Die Investoren lassen den Faktor „Arbeitskosten“ im Ranking weiter absacken.

Problémové faktory nedostatek lidí a odborné vzdělávání

Největší problém tuzemska investoři i nadále vidí v „dostupnosti kvalifikovaných pracovních sil“. Každá šestá firma v průzkumu navíc uvedla, že je kvůli tomu nucena odmítat zakázky. Na předposledním místě žebříčku 21 investičních faktorů sekunduje „systém odborného vzdělávání“, který dlouhodobě sklízí kritiku za nedostatečné zaměření na praxi. Firmy proto berou iniciativu do vlastních rukou. Každá druhá spolupracuje se školami, jedna ze čtyř učně a studenty v praktické části vzdělává sama.

Investice do automatizace

Větší nezávislost na trhu práce si firmy slibují od investic do moderních technologií. Aby zmírnily dopady chybějící pracovní síly, investovaly tři z pěti firem v poslední době do digitalizace a automatizace. V průměru do automatizace procesů směřuje 20 % podnikových investic, v některých firmách až 90 %. Například umělou inteligenci chce do pěti let využívat víc než polovina dotázaných firem.

Mzdové náklady porostou dál, ale pomaleji

Nejčastěji firmy v boji s nedostatkem lidí sahají po atraktivnějších pracovních podmínkách, tedy benefittech a přidávání peněz. Každá druhá firma v důsledku toho letos počítá s navýšením mzdových nákladů o 3 až 8 %. Na ještě vyšší nárůst se připravuje každá pátá. To je sice méně než loni (2018: 38 %), přesto se stoupající „náklady na práci“ negativně promítají do hodnocení investiční atraktivity tuzemska. Dokládá to jejich další posun směrem dolů v žebříčku investičních faktorů.

Srovnání zemí střední a východní Evropy: Česko už není nejatraktivnější

Po třech letech Česko přišlo o nálepku nejatraktivnější investiční lokality mezi 15 zeměmi střední a východní

MOE-Attraktivitätsranking: Tschechien verliert seine Spitzenposition

Nach drei Jahren an der Spitze muss Tschechien das Label „attraktivstes Land für Investoren in Mittel- und Osteuropa“ an Estland abgeben. Im Ranking der 15 MOE-Länder belegt Tschechien nun den zweiten Platz vor Polen. Weniger Unternehmen würden zudem wieder in Tschechien investieren, dies trifft insbesondere auf Industriebetriebe zu. Der Standortwettbewerb wächst und der neue Spitzenreiter Estland hat genau dort seine Stärken, wo Tschechien bislang hinterherhinkt: bei der Infrastruktur, der öffentlichen Verwaltung, dem Zugang zu öffentlichen Fördermitteln und der Transparenz der öffentlichen Auftragsvergabe. Mangelnde Transparenz und Korruption werden von den Investoren wieder zunehmend als Gefahr für den Standort wahrgenommen. In den vorherigen Jahren hatte sich die Bewertung verbessert. Auch scheint die tschechische Wirtschaftspolitik immer weniger berechenbar (von Platz 4 auf Platz 8 im Ranking der Standortfaktoren).

Wichtigster Standortvorteil bleibt die EU-Mitgliedschaft, gefolgt von der Zahlungsdisziplin und der Qualität sowie der Verfügbarkeit lokaler Zulieferer. 🇪🇺

Zur Umfrage

Befragungszeitraum: Februar 2019
Teilnehmerkreis: Mitgliedsunternehmen der DTIHK und deutsche Unternehmen in Tschechien
Teilnehmerzahl: 150
Beteiligung nach Sektoren: 38 % verarbeitendes Gewerbe, 37 % Dienstleistungen, 17 % Handel, 4 % Bauwirtschaft, 4 % Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung

Das MOE-Ranking der Investitionsstandorte basiert auf Daten von insgesamt 15 deutschen Auslandshandelskammern in den jeweiligen Ländern.

Evropy. Na první místo zahraniční investoři ze všech zemí vůbec poprvé poslali Estonsko, Česko je těsně druhé. Pohoršilo si i Polsko, z druhého na třetí místo. Méně firem než loni, především těch průmyslových, by si Česko opět zvolilo pro své investice.

Nová jednička v regionu Estonsko boduje tam, kde Česko zatím pokulhává: v infrastruktuře, státní správě, přístupu k veřejným prostředkům podpory i transparentnosti při zadávání veřejných zakázek. Právě ta je společně s korupcí opět mezi faktory, které investory v Česku nejvíce znepokojují. Loni na tom byla výrazně lépe. Méně spokojení jsou investoři i s tuzemskou hospodářskou stabilitou, o čemž svědčí pokles z předních příček žebříčku investičních faktorů na osmé místo.

Největší výhodou Česka coby destinace pro investory zůstává členství v EU, následuje platební morálka a kvalita a dostupnost lokálních dodavatelů. 🇪🇺

O průzkumu

Průzkum probíhal v únoru 2019
Účastnily se ho členské firmy ČNOPK a německé firmy působící v ČR.
Počet účastníků: 150
Účast podle odvětví: 38 % zpracovatelský průmysl, 37 % služby, 17 % obchod, 4 % stavebnictví, 4 % zásobování energií a vodou, zpracování odpadů

Srovnání investičních lokalit střední a východní Evropy se opírá o data celkem 15 německých zahraničních hospodářských komor v jednotlivých zemích.

ŠKODA AUTO

Das Jahr 2019 steht im Zeichen der Elektromobilität

Rok 2019 je ve znamení elektromobility

>>> Der Umstieg auf die Elektromobilität stellt die Automobilindustrie vor einen tiefgreifenden Wandel. Die Chancen, die sich hier eröffnen, möchte ŠKODA AUTO in weiteres Wachstum umsetzen und wird bis Mitte des kommenden Jahrzehnts vom klassischen Automobilhersteller zum Mobilitätsanbieter. Diese Entwicklung impliziert die Transformation von analog zu digital, den Umstieg vom Verbrenner zum E-Auto, die Etablierung agiler Prozesse und flacher Hierarchien sowie die Transformation zur „Simply Clever Company for best mobility solutions“.

Dafür stellt ŠKODA AUTO konsequent alle Unternehmensbereiche zukunftsfähig auf und setzt mit Hochdruck seine „Strategie 2025“ um. So investiert ŠKODA AUTO bis 2022 rund zwei Milliarden Euro in alternative Antriebstechnologien und neue Mobilitätsservices und lanciert das größte Investitionsprogramm der bisherigen Unternehmensgeschichte. Der Automobilhersteller sichert damit die langfristige Zukunft des Unternehmens.

ŠKODA AUTO ist auf Kurs: Noch in diesem Jahr startet der Hersteller mit voller Kraft in die Elektromobilität – ein ganz besonderer Meilenstein in der 124-jährigen Geschichte des Unternehmens. Am Produktionsstandort Kvasiny beginnt die Produktion des ŠKODA SUPERB mit Plug-in-Hybridantrieb, außerdem präsentiert ŠKODA AUTO die rein batterieelektrische Version des ŠKODA CITIGO. Im Jahr 2020 folgt das erste vollelektrische Serienfahrzeug des Herstellers auf Basis des Modularelektrifizierungsbaukastens (MEB) aus dem Volkswagen Konzern. Das Serienmodell der in Genf präsentierten VISION iV entsteht am Stammsitz in Mladá Boleslav. Bis 2022 bringt das Unternehmen insgesamt 30 neue Modelle auf den Markt, über zehn davon werden teilweise oder vollständig elektrifiziert sein.

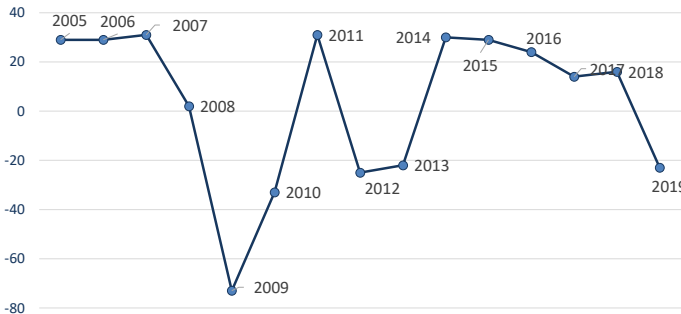
>>> Příchod éry elektromobility představuje pro celý automobilový průmysl zásadní změnu. Příležitosti, které v souvislosti s tím přicházejí, hodlá ŠKODA AUTO využít k dalšímu růstu a také k transformaci z tradičního výrobce automobilů v poskytovatele mobility, která proběhne do poloviny příštího desetiletí. Tato transformace znamená posun od analogu k digitálu, přechod od automobilů se spalovacím motorem k elektromobilům, zavádění agilních procesů a plochých hierarchických struktur. ŠKODA AUTO se tak promění v „Simply Clever společnost pro nejlepší řešení mobility“.

ŠKODA AUTO důsledně připravuje všechny oblasti podniku na budoucnost a intenzivně realizuje plány plynoucí ze Strategie 2025. Do roku 2022 hodlá automobilka investovat přibližně 2 miliardy eur do alternativních pohonů a nových služeb v oblasti mobility, což je největší investiční program v historii společnosti a současně způsob, jak zajistit trvale udržitelnou budoucnost firmy.

ŠKODA AUTO má jasný kurs – ještě v letošním roce naplno vstoupí do éry elektromobility, což bude naprosto mimořádný milník ve 124leté historii společnosti. V Kvasínách bude zahájena výroba modelu ŠKODA SUPERB s plug-in-hybridním hnacím ústrojem, prvním elektromobilem značky ŠKODA se stane elektrická verze modelu CITIGO. V roce 2020 bude následovat první čistě elektrický sériový model značky, postavený s využitím platformy MEB koncernu Volkswagen. Sériové provedení studie ŠKODA VISION iV, která se představila letos v Ženevě, bude vznikat v hlavním závodě v Mladé Boleslavi. Do roku 2022 uvede automobilka na trh celkem 30 nových modelů, z nichž více než 10 bude částečně nebo zcela elektrifikováno.

Wirtschaftsaussichten | Vyhledky hospodářství 2005–2019

SALDO ("besser/lepší" minus "schlechter/horší")



Standort-Ranking

Atraktivita zemí pro investory

TOP 10 / CEE

1.	Estland Estonsko
2.	Tschechien Česko
3.	Polen Polsko
4.	Slowakei Slovensko
5.	Slowenien Slovinsko
6.	Lettland Lotyšsko
7.	Litauen Litva
8.	Kroatien Chorvatsko
9.	Ungarn Maďarsko
10.	Rumänien Rumunsko





Michal Vytiska

Business Consulting Manager
Komerční banka

Wahrscheinlich jedes große Unternehmen hat Probleme mit einer zu langen „time-to-market“ und mit einer gewissen Entfremdung der Mitarbeiter der Zentrale von den Kunden. Wir glauben, dass Agilität eines der Instrumente ist, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Mit agilem Management wollen wir eine flache Hierarchie schaffen, die auf Selbstmanagement und gleichberechtigten Beziehungen innerhalb der

Asi každou velkou firmu trápí problémy s dlouhým „time-to-market“ při vývoji produktů a služeb a současně určité vzdalování se zaměstnanců centrály od zákazníků. Věříme, že agilita je jedním z nástrojů, jak tyto výzvy řešit. Cílem zavádění agilního řízení je vytvořit plochou organizaci založenou na sebeřízení a rovných vztazích uvnitř pracovních týmů. Rozhodli jsme se přijmout model

+ Innerhalb von vier Jahren ist sie
+ von 80 Mitarbeitern auf 250
+ gewachsen und hat die Filialen
+ von drei auf acht erweitert.
+ Für die Steuerberatungs- und
+ Wirtschaftsprüfungsgesell-
+ schaft Moore Stephens ist
+ stetige und rationelle Moderni-
+ sierung nötig. Wie kann man
+ verschiedene Expertenteams
+ – Steuerberater, Gutachter,
+ Buchhalter, Rechtsanwälte,
+ Wirtschaftsprüfer – quer durch
+ Tschechien zusammenführen?
+ Wir haben schrittweise eine

Tomáš Haken

HR Direktor | HR ředitel
Moore Stephens

Za čtyři roky vyrostla z 80 zaměstnanců na 250. Rozšířila se ze třech poboček na osm. Pro daňově auditorskou společnost Moore Stephens je neustálá promyšlená modernizace nezbytnost. Jak např. zařídit, aby spolu mohly spolupracovat mnohdy smíšené týmy odborníků – daňových poradců, znalců, účetních expertů, právníků, auditorů – napříč republikou?



Ulla Schulz

Manager International
Sales Office
Maritim Hotels International

Mit mehr als 50 Jahren Hotel-
lerie-Erfahrung ist es wichtig,
„in Bewegung“ zu bleiben. Als
inhabergeführte Hotelkette
mit 32 Hotels in Deutsch-
land gilt es, die Prozesse und
Abläufe immer wieder aufs
Neue zu prüfen. Insbesondere
im Direktvertrieb und beim
Thema Digitalisierung sind die
Maritim Hotels deshalb „agil“.
Unsere Systeme und Daten-
banken wurden gerade in den
vergangen Jahren moderni-
siert und optimiert. Im Direkt-

I přes více než 50letou tradici v hotelnictví je důležité neustrnout na místě. Jako hotelový řetězec s 32 hotely v Německu, který je vedený majitelem, neustále musíme pracovní postupy a procesy přizpůsobovat novinkám. Hotely Maritim jsou proto agilní především v oblasti přímého prodeje a digitalizace. V posledních letech jsme modernizovali a optimalizovali naše



Josef Zajíček

Vorsitzender des Verwaltungsrats
předseda představenstva
Autodrom Most

+ Aufgrund eines immer aku-
+ teren Arbeitskräftemangels
+ investierte Autodrom in die
+ Modernisierung der Arbeits-
+ abläufe durch die Digitalisierung
+ ihrer großen Rennstrecke. Ein
+ Teil der Sportwarte, welche die
+ Fahrer durch farbige Flaggen
+ vor den Gefahren auf der
+ Strecke warnen, wurde ersetzt
+ durch automatische Signali-
+ sierungen auf großflächigen
+ Screens. Wir haben sie auf
+ einzelnen Abschnitten entlang
+ der Rennstrecke platziert und

Při modernizaci pracovních postupů, kterou si vyžádal stále akutnější nedostatek pracovních sil, autodrom investoval do digitalizace velkého závodního okruhu. Část komisařů, kteří upozorňovali jezdce na nebezpečí na trati barevnými vlajkami, nahradila signalizace pomocí obrazovek. Velkoplošné obrazovky jsou umístěny na jednotlivých úsecích podél trati závodního okruhu a díky

AGILE! Welche Arbeitsprozesse
Které pracovní procesy

Arbeitsteams basiert. Wir haben uns für das Agile@Scale-Modell entschieden, das agile Grundsätze in dem Teil der Organisation anwendet, der Produkte und Dienstleistungen entwickelt. Im operativen Teil der Bank bleibt alles beim Alten. Der agile Teil wurde in den letzten sechs Monaten von einer linearen Anordnung in ein System von funktionsübergreifenden Teams, sog. Tribes, umgewandelt. Die Umstrukturierungsphase haben wir hinter uns, jetzt geht es an die Feinabstimmung und Änderung der Unternehmenskultur.

Agile@Scale, který aplikuje agilní zásady v části organizace zaměřené na rozvoj produktů a služeb, provozní část banky zůstává jako doposud. Agilní část se v průběhu uplynulého půl roku transformovala z liniového uspořádání na systém cross-funkčních týmů, tzv. tribů. Fázi reorganizace máme za sebou, nyní je naší prioritou změna kultury a vyladění systému.

+ Reihe von Kommunikations-
+ instrumenten implementiert
+ und entwickeln sie weiter, um
+ die Effizienz an gemeinsa-
+ men Projekten zu erhöhen,
+ Neuigkeiten auszutauschen,
+ interne Schulungen und
+ Mentoring umzusetzen usw.
+ Wir passen unsere Kommu-
+ nikation andauernd an – von
+ regelmäßigen Skype-Meetings
+ über Intranet, Kundenportal,
+ gemeinsam genutzte virtuelle
+ Räume, sog. Datenräume, bis
+ hin zur Microsoft-Plattform
+ „Teams“ für die Steuerung der
+ virtuellen Teams.

Za účelem efektivnější práce na společných projektech, sdílení odborných novinek, realizace interních školení a mentoringu atd. jsme postupně implementovali a dále vyladujeme řadu komunikačních nástrojů – od pravidelných skypových porad přes intranet, klientský portál, využití sdílených virtuálních prostor, tzv. dataroomů, až po platformu Microsoftu pro řízení virtuálních týmů „Teams“.

vertrieb nutzen wir beispiels-
weise die Vertriebsplattform
Salesforce, die speziell auf
die internen Prozesse abge-
stimmt wurde. Mit unserem
betriebsinternen Vertriebstool
MARY, einer internetbasierten
Datenbank, stehen wir mit
unseren Kunden noch näher
in Kontakt, können sie besser
betreuen. Ebenso können un-
sere Kunden ihre Anfragen un-
kompliziert und schnell über
verschiedene Onlineplattfor-
men wie beispielsweise
cvent.com schicken und
verwalten.

systemy a databáze. V přímém prodeji využíváme například platformu Salesforce, která byla přizpůsobena interním procesům. Díky vnitropodnikovému prodejnímu nástroji MARY, což je databáze propojená s internetem, jsme se zákazníky v ještě užším kontaktu a můžeme se o ně lépe postarat. Podobně mohou naši zákazníci rychle a nekomplikovaně zasílat a spravovat své požadavky přes různé online platformy, jako například cvent.com.

+ können dank einer ausgereif-
+ ten Methode auf die Ereignisse
+ auf der Strecke reagieren und
+ den aktuellen Status lokal oder
+ insgesamt anpassen. Das Sys-
+ tem ersetzt damit bestimmte
+ Arbeitspositionen, die Anzahl
+ der Sportwarte wurde um
+ zehn reduziert. Andererseits
+ erfordert die moderne Techno-
+ logie einen IT-Dispatcher und
+ ein höheres Maß an computer-
+ basierter Arbeit. Diese Techno-
+ logie wird auf den F1-Rennstren-
+ ken verwendet, wo es wegen
+ des intensiven Betriebs an
+ Arbeitskräften mangelt.

důmyslnému řešení jsou schopny reagovat na dění na dráze a měnit status místně i celkově. Nahradily konkrétní lidské pracovníky a počet traťových komisařů se podařilo snížit o deset. Použitá technologie si na druhou stranu vynutila vytvoření postu dispečera zvládajícího IT i práci na PC na vyšší úrovni. Jde o technologii používanou okruhy F1, kde je vzhledem k velkému provozu nedostatek pracovních sil stále větším problémem.

WAS ICH NICHT ANFASSE, DAS HAB' ICH NICHT NA CO SI NESÁHNU, TO NEMÁM

Interview mit Minister Karel Havlíček
Rozhovor s ministrem Karlem Havlíčkem



+ Interview: Christian Rühmkorf
Foto: Tomáš Železný

Am 10. April wurde bekannt gegeben, dass der Präsident der Mittelstandsvereinigung Karel Havlíček neuer Minister für Industrie- und Handel wird. Keine 24 Stunden später saßen wir mit ihm an einem Tisch und sprachen über seine Pläne. Ein für die Unternehmen zentrales Thema war auch die Verbesserung der praktischen Berufsausbildung.

Herzlichen Glückwunsch zum Amt als neuer Industrie- und Handelsminister Tschechiens. Wie sehen Ihre ersten Schritte im neuen Amt aus?

Zuerst werden wir die Kommunikation des gesamten Ressorts neu aufstellen. Es muss klar definiert sein, wie wir im Land und wie wir ins Ausland kommunizieren. Das Ressort ist das Aushängeschild unserer Industrie, unserer Technologien – das muss sichtbar sein. Wir müssen Tschechien selbstbewusst präsentieren, als Land der Zukunft und intelligenter Lösungen, als Land, in dem es nicht nur billige Arbeitskräfte gibt, sondern das an der Spitze steht. Und genauso müssen wir innerhalb Tschechiens auftreten. Jeder Einzelne – sei es der kleine Gewerbetreibende, der mittelständische Unternehmer oder der Konzernrepräsentant – muss wissen und das Gefühl haben, dass das sein Ministerium ist und er nicht als Bittsteller zu uns kommt. Er soll Rückhalt und einen perfekten Service bekommen.

Welchen Themen werden Sie sich danach widmen?

Als nächstes kümmern wir uns um Produktthemen. Für die kleinen Firmen ist es enorm wichtig, dass wir endlich das „Paket für Gewerbetreibende“ auf den Weg bringen, denn eine Million Selbstständige warten auf vereinfachte Regelungen. Außerdem müssen wir ein Energiekonzept vorbereiten und das bestmögliche Modell finden. An der Atomkraft kommen wir nicht vorbei, das steht fest. Aber es geht nicht nur um den Ausbau der Kernenergie. Wir müssen festlegen, wie unser Energieverbrauch in den Jahren 2030-40 aussehen wird und welchen Anteil daran Atomkraft, erneuerbare Energien, Erdgas und eventuell Kohle haben sollen. Auf dieser Grundlage bauen wir dann die erforderliche Infrastruktur auf.

Ein anderes Thema, das Tschechien und wohl jeden Verbraucher bewegt, sind die Preise für mobiles Internet.

Die gegenwärtige Situation ist unhaltbar! Mobile Daten kosten bei uns ein x-faches mehr als in Polen oder Österreich. Wir müssen ein Gesetzespaket schnüren und einen bestimmten Grad von Regulierung zwischen den Netzbetreibern und ihren Distributionspartnern, virtuellen Anbietern schaffen. Außerdem müssen wir die Ausschreibungskriterien für einen vierten Mobilfunkanbieter vorbereiten.

Sie haben sich viel vorgenommen ...

Geben Sie mir noch fünf Minuten. © Im Grunde gibt es keine „wichtigsten“ und „weniger wichtigen“ Themen. Eine für mich ganz wichtige Sache habe ich überhaupt noch nicht erwähnt: Was machen wir mit CzechTrade, CzechInvest und „Czech-Weitere“?

10. dubna bylo oznámeno, že novým ministrem průmyslu a obchodu se stane prezident asociace malých a středních podniků Karel Havlíček. Neuplynulo ani 24 hodin a my jsme s ním seděli u jednoho stolu a hovořili o jeho plánech. Jedním, pro firmy zásadním tématem bylo také zlepšení praktického odborného vzdělávání.

Budete ministrem průmyslu a obchodu, gratulujeme! Jaké budou vaše první kroky ve funkci?

Úplně prvním krokem bude nastavit parametry komunikace celého resortu. Jasně říct, jak se bude komunikovat u nás i ven, tedy do zahraničí. Resort je vlajkonošem našeho průmyslu, našich technologií, a tak ho musí všichni vidět. Českou republiku musí komunikovat sebevědomě, ukazovat ji jako zemi budoucnosti a chytrých řešení, jako zemi, kde není jen levná pracovní síla a která je na špičce. A stejně tak musíme komunikovat v České republice. Každý, ať je to malý živnostník, střední podnikatel nebo zástupce velké korporace, musí vědět a cítit, že je to jeho ministerstvo, že tam nebude stát s čepicí v ruce, ale najde zastání a perfektní servis.

„Dokončuje se model pro zavedení duálních prvků“

„Modell für die Einführung dualer Elemente zu Ende führen“

Nastavíte komunikaci, a jaká témata přijdou na řadu pak?

Potom tu jsou produktová témata. Klíčové pro nejmenší firmy je konečně dát dohromady živnostenský balíček, protože milion malých živnostníků čeká na zjednodušení. Další věcí je příprava energetické koncepce a hledání nejoptimálnějšího modelu. Je jasné, že bez jádra se neobejdeme. Nejde ale jenom o budování jaderné energetiky. Musíme si říct, jakou budeme mít v letech 2030-40 spotřebu energie a z čeho ji poskládáme, kolik bude z jádra, kolik z obnovitelných

Ich habe dafür schon eine revolutionäre Lösung, verrate sie aber noch nicht. Lange könnte ich auch noch über die Strukturfonds reden ...

Den Unternehmen mangelt es an Mitarbeitern, künftig werden vor allem diejenigen mit technisch-digitaler Kompetenz fehlen. In Tschechien wiederum fehlt ein praxisorientiertes Berufsbildungssystem. Wie sieht Ihrer Meinung nach ein modernes Ausbildungssystem aus? Und welche Rolle spielen darin die Betriebe und die Schulen?

Wir wollen die Berufsausbildung nicht revolutionieren, aber Feedback ermöglichen und dazu beitragen, dass die Ansichten der Arbeitgeber respektiert werden. Ich sage nicht, dass die Unternehmen das letzte Wort haben sollten, aber sie müssen ihren Part beitragen. An dieser Stelle muss man sich nichts Neues ausdenken. Die Kinder, die Schüler schließen die Schule ab und kommen auf den Arbeitsmarkt. Wenn der nicht lukrativ genug ist oder sie dort keine passende Stelle finden, dann gehen sie weg. Das Ziel – und das haben wir schon in die Innovationsstrategie einfließen lassen – ist es, die Kenntnisse in der polytechnischen Ausbildung zu verbessern, das betrifft einen Mix

zdrojů, z plynu, případně z uhlí, a na základě toho začít budovat infrastrukturu.

Další téma, které hýbe Českem a každým spotřebitelem, je cena za mobilní data.

Současný stav je neúnosný! Za data platíme x-násobně víc než v Polsku či Rakousku. Je potřeba dotáhnout legislativní balíček a s ním určité míry regulace mezi mobilními operátory a jejich velkoobchodními partnery, virtuálními operátory. A musí se připravit podmínky pro soutěž na čtvrtého operátora.

Předsevzal jste si toho dost...

Dejte mi ještě pět minut. © Nejsou nejdůležitější témata a ta méně důležitá. Ještě jsem vůbec nezmínil jednu pro mě hodně důležitou věc: jak bude dál fungovat CzechTrade, CzechInvest a „Czech ostatní“. Mám už připravené revoluční řešení, ale zatím ho neprozradím. Dlouho bych mohl mluvit také o strukturálních fondech...



aus den Bereichen Umwelt, Technik und Naturwissenschaft. Wir haben bereits ein fertiges Konzept und sogar schon das komplett ausgearbeitete neue Unterrichtsfach „Technik“ für die zweite Stufe der Grundschulen (Klassenstufe 6 bis 9, Anm. d. Red.). Es kombiniert praktische Fertigkeiten und neue Technologien. Es wird - und das ist entscheidend - ein eigenständiges Pflichtfach sein.

Da brauchen Sie einen langen Atem ...

Selbst wenn wir es noch heute verabschieden, würde das Fach frühestens in fünf bis sechs Jahren in den Lehrplan aufgenommen werden. Allerdings starten wir schon ab diesem Herbst ein Pilotprojekt. An 60 bis 100 ausgewählten Schulen wird das Fach „Technik“ unterrichtet. Der zweite Schritt – und der ist von zentraler Bedeutung – betrifft die berufsbildenden Mittelfachschulen. Dort wird das Modell für die Einführung dualer Elemente zu Ende geführt. Ich gehe davon aus, dass die Verhandlungen noch in diesem Jahr abgeschlossen werden und das Vorhaben im Gesetz verankert wird. Auch die Hochschulen sollen stärker mit der Praxis und dem Geschäftsleben verbunden werden, vor allem solche, die sich mit hochentwickelten Technologien beschäftigen. Der Staat kann das mit Steuererleichterungen, Investitionsanreizen für Forschung und Entwicklung oder speziellen Programmen unterstützen.

Sie haben schon die Innovationsstrategie angesprochen, die Sie im Februar vorgestellt haben. Die kann aber ohne eine Reform des Bildungssystems nicht aufgehen. Richtig?

Firmy nemají lidi, do budoucna budou postrádat především ty s digitální technickou kompetencí. V České republice chybí vzdělávací systém orientovaný na praxi. Jak má podle vás vypadat moderní vzdělávací systém? Jaká je v něm role podniků a školy?

Nechceme dělat revoluci ve vzdělávacím systému, ale nastavit zpětnou vazbu a pomoci tomu, aby se respektoval názor zaměstnavatelů. Neříkám, že sektor byznysu má mít rozhodující slovo, ale musí sehrát svoji roli. Tady není co dál vymýšlet. Děti a studenti jednou školu dokončí a budou se pohybovat na pracovním trhu. Pokud pro ně nebude dostatečně lukrativní a nenajdou na něm uplatnění, odejdou pryč. Naší ambicí, kterou jsme už zapracovali do inovační strategie, je zvýšit gramotnost v oblasti polytechnického vzdělávání, což je mix environmentálního, technického a přírodovědného vzdělávání. V tuto chvíli máme připravený nejenom koncept, ale už je kompletně nadesignován nový předmět „technika“ pro druhý stupeň základních škol. Slučuje praktické dovednosti a nové technologie. Chceme, a to je zásadní, aby byl pod samostatnou vzdělávací oblastí a tedy povinný.

Vypadá to jako běh na dlouho trať...

I když ho dneska schválíme, do rozvrhu se dostane nejdříve za 5-6 let. V mezidobě, už od tohoto podzimu, rozjede-



Das denke ich nicht. Die Innovationsstrategie ist eine Vision, die uns zeigt, welche Richtung wir einschlagen – ein Rahmen für eine ganze Reihe von Ressorts. Deshalb haben wir darin auch die Säule der polytechnischen Ausbildung eingebaut. Wenn wir uns jetzt nicht darum kümmern, werden wir dafür in 10, 15 Jahren die Quittung bekommen. Denn dann fehlen uns Leute mit einem Bezug zur Technik. Nicht jeder muss Techniker sein, es geht eher darum, Interesse zu wecken und ein bisschen den Widerstand gegen etwas zu brechen, das vielleicht anspruchsvoller ist als Kommunikation. Fremdsprachen zu können ist Klasse. Aber was bringen uns Menschen, die sich in mehreren Sprachen ausgezeichnet verständigen, aber ein elementares technisches Problem nicht lösen können. Dabei denke ich nicht an Stemmeisen, Feile, Hammer, oder ob jemand etwas bohren kann, sondern an präzises Denken. Ich sage immer: Respekt gegenüber der Materie wecken. Bei der Materie fängt alles an. Ich bin 30 Jahre Unternehmer und weiß: Was ich nicht anfasse, das hab' ich nicht.

Studien und Analysen zur Ausbildung gab es schon zur Genüge, alle aber mehr oder weniger ohne Ergebnisse, die in die Praxis eingeflossen wären. Woran ist das bisher immer gescheitert?

Wir stehen nicht so schlecht da. Vor kurzem habe ich das Czech-German Innovation Festival in Berlin besucht. Auf der Konferenz hat ein Top-Manager eines der besten tschechischen

me pilotní projekt a na 60 až 100 vybraných školách předmět technika zařadíme do vyučování. Druhý krok, který je klíčový, se týká oblasti středního odborného vzdělávání, kde se dokončuje model pro zavedení duálních prvků. Věřím, že bude dojednáno ještě letos a začne se legislativně ukotvovat. Vyšší stupeň vazby na praxi a byznys se snažíme připravit také pro vysoké školy, zejména ty s pokročilými technologiemi. Stát se na tom může podílet přes daňové odpočty, investiční pobídky pro výzkum a vývoj nebo specifické programy.

Už jste zmínil inovační strategii, kterou jste představil v únoru. Ta ale bez reformy vzdělávacího systému fungovat nemůže. Je to tak?

To si nemyslím. Inovační strategie je vize, která nám říká, kam míříme, a je opěrným bodem pro celou řadu resortů. I proto jsme do ní dali pilíř polytechnického vzdělávání. Když se mu nebudeme věnovat dnes, za 10, 15 let na to doplatíme, protože nebudeme mít kde brát lidi se vztahem k technice. Každý nemusí být technik, ale jde o to vzbudit zájem a zlomit trochu odpor vůči něčemu, co je možná náročnější. Umět jazyky je samozřejmě skvělé, ale k čemu nám budou lidi, kteří umí výborně komunikovat několika jazyky, když se nepostaví k jakémukoli elementárnímu tech-

„Ich weise zurück, dass wir ein schlechtes Schulwesen haben“

„Odmítám, že máme špatné školství“

Unternehmen gesprochen, ein junger und unglaublich kluger Mann. Er meinte, unser Schulwesen sei katastrophal und absolut hinter dem Mond. Da hab' ich mich aufgeregt und zu ihm gesagt, er selbst sei der Beweis dafür, dass unser Schulwesen gut ist. Wenn es nicht so wäre, wäre er heute nicht da, wo er ist. Sicher, unser Schulwesen weist eine ganze Reihe von Defiziten auf, und natürlich gibt es Länder, die da besser aufgestellt sind. Es stimmt, dass wir einen stärkeren Praxisbezug brauchen, eine bessere Kommunikation auf Schulebene, mehr Selbstbewusstsein und einen Fokus auf die Dinge, in denen wir gut sind. Diese Sachen kann man stetig

nickému problému. A tím nemám na mysli dláto, pilník, kladívko nebo jestli umí něco navrtat, ale to, že uvažují exaktně. Říkám tomu vzbudit respekt k hmotě, protože u hmoty to začíná. 30 let jsem podnikal a na co si nesáhnu, to nemám.

Studií a analýz ke vzdělávání tu bylo už hodně, všechny ale víceméně bez výsledků, které by se přenesly do praxe. Na čem to ztroskotalo?

Nejsme na tom tak špatně. Nedávno jsem byl na konferenci Czech-German Innovation Festival v Berlíně, kde špičkový manažer jedné z nejlepších českých firem, mladý člověk, nesmírně chytrý, ve svém vystoupení řekl, že naše školství je katastrofální a že je dvě stě let za opicemi. Rozčilil jsem se a říkám mu: Vy jste výsledkem toho, že naše školství je dobré, protože kdyby nebylo dobré, nejste na té pozici, na které jste. Ano, máme ve školství celou řadu špatných věcí a samozřejmě jsou země, které ho mají vychytanější. Souhlasím i s tím, že je potřeba větší spolupráce s praxí, lepší komunikace na úrovni škol, vyššího sebevědomí a orientovat se na to, v čem jsme dobří. To jsou věci, které se dají průběžně zlepšovat.

verbessern. Ich weise aber zurück, dass wir ein schlechtes Schulwesen haben. Schließlich bin auch ich sein „Produkt“. ☺

Alles ist „Work in progress“, und man muss flexibel auf Trends wie die Digitalisierung reagieren. Wann wird das Bildungssystem Ihrer Meinung nach auch in dieser Hinsicht gut aufgestellt sein?

Wenn die Innovationsstrategie nicht in der Schublade verschwindet und wir sie durchbringen, könnten wir die ersten Ergebnisse schon bis 2025 haben. Bis dahin haben sie mich sicher schon aus dem Amt verjagt. ☺ Mein Ziel ist es, das gut aufzustellen und umzusetzen, so dass mein Nachfolger damit arbeiten kann. Das ist eine Frage der Finanzierung der Forschung und der Einführung der polytechnischen Ausbildungsfächer. Bis dahin sollten sich auch schon Ergebnisse zeigen bei der Digitalisierung und der Organisation unserer neuen Forschungszentren. Das dürfte sich dann auch schon bei den Patenten zeigen, die uns voranbringen sollen. Auf jeden Fall muss es aber schon ein bisschen zur Visitenkarte der Tschechischen Republik gehören, ein Land der Zukunft und nicht der Vergangenheit zu sein. Für all das brauchen wir ein paar Jahre, und erst dann lässt sich das bewerten. Jetzt ist es noch zu früh. ☺

Zásadně ale odmítám, že máme špatné školství. I já jsem jeho produktem. ☺

Všechno je „work in progress“ a musí pružně reagovat na nové trendy jako digitalizace. Kdy bude podle vás vzdělávací systém adekvátně nastavený?

Když inovační strategie neskončí v šuplíku a dotáhne-me ji, tak první výsledky můžeme mít do roku 2025. To už tady určitě nebudu, poženou mě odsud ☺, ale mojí ambicí je nastavit to pro toho, kdo to po mně převezme. Je to otázka financování výzkumu a zavedení polytechnických předmětů v oblasti vzdělávání. Do té doby by se měly projevit i výsledky digitalizace a řízení našich nových výzkumných center. Mělo by to být znát také na patentech, se kterými chceme pohnout. V každém případě už musí být trochu zajetá vizitka České republiky jako země budoucnosti, a ne země minulosti. Na to všechno potřebujeme pár let. Teprve pak se může hodnotit. Teď je na to brzy. ☺

Lesen & teilen | Čtěte & sdílejte

www.eMagazin.plus



Christian Rühmkorf
DTIHK/ČNOPK

Bernard Bauer
DTIHK/ČNOPK

Karel Havlíček
Minister/ministr

Milan Šlachta
Bosch Group

DORT SIND SIE HUNGRIGER ALS HIER

KÖNNEN TSCHECHISCHE INGENIEURE
AUCH KÜNFTIG IM INTERNATIONALEN
UMFELD BESTEHEN?

TAM JSOU HLADOVĚJŠÍ NEŽ TADY

MŮŽOU ČEŠTÍ INŽENÝŘI
I V BUDOUCNU OBSTÁT
V MEZINÁRODNÍM PROSTŘEDÍ?

Interview mit Martin Novotný, COO MBtech Bohemia
Rozhovor s Martinem Novotným, COO MBtech Bohemia



Interview: Christian Rühmkorf
Foto: Jaromír Zubák



MBtech Bohemia, Teil der globalen Gruppe AKKA Technologies, ist seit 1996 als Dienstleister und Entwickler in der Fahrzeug- und Motorenkonstruktion auf dem tschechischen Markt und ursprünglich eine 100%-ige Daimler-Tochter. Heute entwickeln sie für Dutzende weitere Unternehmen in der Mobilitätsbranche. Das Business brummt, doch COO Martin Novotný sieht erhebliche Defizite bei den Soft-Skills der Ingenieure. Das gefährdet die Zukunft des Investitionsstandortes.

Mehrere Male haben Sie die Auszeichnung „Arbeitgeber des Jahres“ bzw. „der Region“ gewonnen, zuletzt 2018. Wofür?

Das bedeutet mir sehr viel. Früher dachte ich, dass eine Jury sagt: Ah, die sind sympathisch, die Firma sieht gut aus und hat einen guten Namen. Nein, dahinter steht eine PwC-Methodik, die viele Zahlen berücksichtigt wie Investitionen in die Ausbildung der Mitarbeiter, Schulungstage usw. und alles im Verhältnis zur Größe. 2018 war für uns eine Herausforderung, weil wir gewachsen und in eine neue Kategorie aufgestiegen sind. Aber wir haben trotzdem sofort gewonnen.

Was haben die Mitarbeiter, die Sie suchen, für ein Profil?

Ich lege einen großen Wert auf Diversität. Nicht nur bei den Unternehmen und internationalen Partnern. Wir sind breit vertreten entlang der gesamten Entwicklungskette. Bei uns arbeiten mechanische Ingenieure aus verschiedenen Gebieten, Leute mit elektrotechnischer Ausbildung oder Programmierer und Developer. Wir decken alle Fakultäten ab.

In welchem Segment gibt es das größte Problem Leute zu bekommen?

An mechanische Entwickler und Konstrukteure kommen wir momentan gut ran. Aber aktuell suchen wir verstärkt Leute mit IT/Elektronik-Erfahrung. Vor allem da ist der Markt unheimlich umkämpft, auch wenn wir spannende Projekte zu bieten haben mit Fahrzeugen, die erst in 3-5 Jahren auf die Welt kommen. Aber die Programmierer sind sehr wählerisch geworden.

Schon vor fünf Jahren hieß es in diesem Magazin seitens MBtech, „dass gerade die sprachliche Qualifikation immer weniger den Anforderungen einer internationalen Industrie gerecht wird“. Geht es dabei um Deutsch oder Englisch?

Die meisten Projekte kommen von deutschen Unternehmen, und das ist auch die DNA unserer Firma. Viele können wir innerhalb weniger Stunden mit dem Auto erreichen. Wenn man uns vor Ort braucht - in der Werkstatt oder zu einer Besprechung bei der Prototypenentwicklung - dann sind wir flexibel. Deswegen spielt die deutsche Sprache weiterhin eine sehr wichtige Rolle, damit man beim Kunden richtig aufgenommen und integriert wird.

MBtech Bohemia je jako poskytovatel služeb v oblasti vývoje vozidel a motorů na českém trhu už od roku 1996. Původně 100% dcera automobilky Daimler, dnes jako součást globální skupiny AKKA Technologies vyvíjí pro desítky firem z odvětví mobility. Byznys jen kvete. COO Martin Novotný přesto vidí v soft skills místních inženýrů značné nedostatky, a ty ohrožují budoucnost investiční lokality.

Několikrát jste byli zvoleni zaměstnavatelem roku i regionu, naposledy v roce 2018. Za co?

Toto ocenění pro mě hodně znamená. Dříve jsem si myslel, že si porota říká: ti jsou sympatičtí, firma vypadá dobře a má dobré jméno. Ale ne, je za tím metodika PwC, která zohledňuje řadu čísel jako investice do vzdělávání zaměstnanců, počet školicích dnů atd., a to všechno v poměru k velikosti firmy. Rok 2018 pro nás byl výzvou, vyrostli jsme a posunuli se do nové kategorie. Ale i přesto jsme zvítězili.

Jaký profil mají zaměstnanci, které hledáte?

Velkou váhu přikládám diverzitě, a to nejen u firem a mezinárodních partnerů. Dokážeme obsáhnout celý řetězec vývoje. Pokrýváme všechny fakulty, pracují u nás mechanici inženýři z nejrůznějších odvětví, lidé s elektro-technickým vzděláním či programátoři a developéři.

„Technik z Čech se relativně snadno nechá vyvést z míry“

„Einen tschechischen Techniker aus der Balance bringen“

V kterém segmentu je problém sehnat lidi největší?

Mechanické vývojáře a konstruktéry se nám momentálně shánět daří. Stále usilovněji ale hledáme lidi se zkušenostmi v IT a elektronice. O ně se na trhu svádí tvrdý boj, i přesto, že nabízíme zajímavé projekty kolem vozidel, která spatří světlo světa teprve za 3 až 5 let. Programátoři jsou dneska velmi vybíraví.

Was muss ein Ingenieur in einem internationalen Unternehmen in der Zusammenarbeit mit internen und externen Partnern heute können?

Er muss natürlich ein guter Techniker sein. Aber heutzutage reicht das einfach nicht mehr. Unsere Kunden müssen spüren, dass wir sie und ihre Projekte wirklich wollen, dass sie bei uns sehr gut aufgehoben sind. Heute muss ein Techniker - egal auf welchem Niveau, ob Junior oder Senior - über seine Arbeit sprechen können. In Deutschland sagt man: Tue Gutes und rede darüber. Und das ist essentiell für die Zukunft der technischen Berufe in Tschechien.

„Feedback geben und auch fordern“

„Naučit se zpětnou vazbu dát, ale i si ji vyptat“

Das Problem sind also die Kommunikations- und Präsentationsskills?

Richtig, aber es geht nicht nur um Präsentationen vor einer größeren Gruppe. Ein Ingenieur präsentiert sich auch in normalen Tagessituationen, in jedem Gespräch, in jedem Telefonat, in der Werkstatt. Und natürlich auch in einem Konkurrenzumfeld, wenn der Kunde noch nicht ganz überzeugt ist, oder wenn einer im Team befürchtet, dass der tschechische Kollege die Arbeit nicht so gut macht. In diesen Situationen kann man einen tschechischen Techniker relativ leicht aus der Balance bringen. Es fehlen die Soft-Skills, die Fähigkeit zu argumentieren ohne sich gleich zu streiten oder - noch schlimmer - zu schweigen. Ich bin seit 20 Jahren mit deutschen Unternehmen in Kontakt. Da will man gleich an die Sache ran, und meine Erfahrung ist, dass man mit engagierten Diskussionen das Beste herausholen kann.

Před pěti lety v tomto magazínu ze strany MBtech zaznělo, že „jazyková kvalifikace stále méně vyhovuje požadavkům mezinárodního průmyslu“. Jde při tom o němčinu a angličtinu?

Většina projektů přichází od německých firem, a to je také DNA naší společnosti. U mnohých z nich jsme autem za několik málo hodin. Pokud je potřeba, abychom byli na místě - v dílně nebo při jednání u prototypů -, jsme flexibilní. Němčina tedy hraje pro dobré přijetí a integraci u zákazníka stále velmi důležitou roli.

Co musí při spolupráci s externími a interními partnery umět inženýr v mezinárodní společnosti?

Samozřejmě musí být dobrý technik. To samo o sobě ale v dnešní době už nestačí. Naši zákazníci musí mít pocit, že o ně a jejich projekty opravdu stojíme a že u nás budou v dobrých rukou. Dneska musí technik umět o své práci mluvit, ať už je na jakékoli pozici, juniorské či seniorské. V Německu se říká: Konej dobro a mluv o tom. Pro budoucnost technických povolání v Česku je to nezbytné.

Problémem jsou tedy komunikační a prezentační dovednosti?

Přesně tak, ale nejedná se jen o prezentace před velkou skupinou lidí. Inženýr se prezentuje také v běžných denních situacích, v každém rozhovoru, telefonátu i v dílně. A samozřejmě také v konkurenčním prostředí, když zákazník ještě není úplně přesvědčený, nebo když má tým obavy, že český kolega svou práci nedělá tak dobře. Právě v takových situacích se technik z Čech relativně snadno nechá vyvést z míry. Chybí mu soft skills, tzv. měkké dovednosti, tedy schopnost argumentovat bez toho, aby se hned hádal, nebo, a to je ještě horší, schopnost mlčet. S německými firmami jsem v kontaktu přes 20 let, moje zkušenost je, že chtějí jít hned k věci a nejvíc se dosáhne angažovanou diskuzí.



Das Business-Umfeld hat sich seit den 1990ern internationalisiert, aber bei den Soft-Skills scheint die Zeit etwas stehen geblieben zu sein. Wie kommt das?

Die Ursache dafür ist die Komfortzone. Es geht uns sehr gut, sogar zu gut und das schon zu lange. Es ist ein schleichender Prozess. Aus einer Komfortzone heraus zu kommen, das ist eine Kunst und erfordert viel Selbstbeherrschung. Ein Beispiel: Als ich angefangen habe in der Firma, bin ich 10 Stunden zum Kunden nach Deutschland gefahren. Wir saßen zu fünft im Škoda Fabia, es gab damals keine Autobahn, dafür aber Grenzübergänge. Heutzutage erreichen wir den Kunden in vier Stunden und trotzdem haben viele ein Problem einzusteigen und hinzufahren. Nach dem Motto: Wir sind doch hier und wir sind gut, sollen sie doch kommen. Das betrifft auch die Bereitschaft etwas Neues zu lernen. Wenn ich nur das mache, was ich schon kann, ist das der Weg in die Komfortzone.

An welchem Punkt in der schulischen Ausbildung in Tschechien hapert es bei den Soft-Skills?

Es fängt schon in der Grundschule an. Mit einfachen Methoden kann man Präsentation und Argumentation schon ab der 1. oder 2. Klasse trainieren. Die Kinder müssen lernen Feedback zu geben und auch zu fordern. Viele Leute sind aber schnell beleidigt, sobald ihnen jemand eine Rückmeldung gibt. Wenn man falsch beginnt in der Grundschule, kann man den Moment schnell verpassen. Aber die Lehrer haben langsam gemerkt, wie wichtig das ist, es bessert sich.

Ist das ein tschechisches Problem?

Ich hab' zumindest das Gefühl, dass die Welt um uns herum sich schneller entwickelt. Wir haben auch Niederlassungen in Rumänien, und in Moldawien war ich auch mal an der Universität. Die Kinder, die Schüler, die Studenten dort sind hungriger als hier. Und das gibt mir zu denken. Technisch sind sie dort mittlerweile auch vergleichbar mit uns.

Ihre Prognose: Wenn sich nichts bessert, was passiert dann in 5-10 Jahren?

Dann kann es sein, dass keiner mehr den tschechischen Techniker haben möchte. Das wäre das kritischste Szenario. Ein schlechtes Gefühl habe ich auch bei der Gehaltsspirale, die hat nichts mit steigender Effizienz zu tun. Wir schießen uns selbst in den Rücken, wenn wir jedes Jahr die Gehälter um 10 % erhöhen. Ich überlege immer intensiver, wie man das alles ausbalanciert. Und ich weiß eben, dass hinter den Grenzen andere, hungrige Techniker warten. Was das Know-how angeht, da halten wir auf jeden Fall Schritt. Nur auf die Komfortzone müssen wir aufpassen, damit wir nicht zu träge werden. ☺

Prostředí byznysu od 90. let zmezinárodnělo, v případě soft skills to ale vypadá, že se čas zastavil. Proč tomu tak je?

Příčinou je naše komfortní zóna. Daří se nám dobře, dokonce až příliš dobře, a to už dlouho. Je to plíživý proces. Opustit svou komfortní zónu je umění a vyžaduje to spoustu sebeovládání. Uvedu příklad: Když jsem ve firmě začínal, jeli jsme do Německa za zákazníkem klidně i deset hodin, seděli v pěti ve fabii, dálnice nebyla, za to ale hraniční přechody. Dneska jsme u zákazníka za čtyři hodiny a stejně se nám nechce nasednout a vyrazit. Říkáme si: Jsme přece tady a jsme dobří, tak ať oni přijdou za námi. Souvisí to i s ochotou učit se něco nového. Když dělám jen to, co umím, je to cesta do komfortní zóny.

Kde to v českém školním vzdělávání se soft skills vážne?

Začíná to už na základní škole. Trénovat prezentaci a argumentaci se dá pomocí jednoduchých metod od první nebo druhé třídy. Děti se musí naučit zpětnou vazbu dát, ale i si ji vyptat. Spousta lidí se ale při tom hned urazí. Když špatně začnete na prvním stupni, může vám to uniknout. Učitelé si ale už uvědomili, jak důležité to je, takže se to zlepšuje.

Je to vyloženě český problém?

Mám přinejmenším pocit, že svět kolem nás se vyvíjí rychleji. Máme pobočky i v Rumunsku, byl jsem také na univerzitě v Moldavsku – děti, školáci, studenti jsou tam hladovější než tady. A to mi dělá starosti. Také technicky už jsou na tom srovnatelně s námi.

Pokud se nic nezlepší, co bude za 5-10 let? Jaká je vaše prognóza?

Mohlo by se stát, že o českého technika už nikdo nebude mít zájem. To je ten nejčernější scénář. Špatný pocit mám také ze mzdové spirály, s rostoucí efektivitou to nemá nic společného. Zvedáním platů o více než 10 % se sami střelíme do zad. Stále intenzivněji přemýšlím o tom, jak se to dá vybalancovat. I proto, že vím, že za hranicemi čekají další, hladoví technici. Pokud jde o know-how, držíme krok, jen u té komfortní zóny si musíme dávat pozor, abychom nezlenivěli. ☺



TSCHECHIEN SUCHT ARBEITS- RESERVEN

UNTER MENSCHEN
UND ROBOTERN

Miriam Neubert, Germany Trade & Invest

Immer mehr freie Stellen und immer weniger Menschen, die sie besetzen könnten. Dieses Ungleichgewicht bremst in Tschechien Unternehmen aus und lässt sie Alternativen suchen: Mittelfristig über die Einstellung von Mitarbeitern aus Drittländern; langfristig über Investitionen in Digitalisierung und Automatisierung. Entscheidend dabei ist es, die Beschäftigten ins Zeitalter 4.0 mitzunehmen.

Der wachsende Kopfschmerz auf Unternehmensseite lässt sich an Zahlen ablesen. Im März 2019 waren fast 340.000 offene Stellen bei den tschechischen Arbeitsämtern gemeldet. Arbeit suchten aber nur knapp 230.000 Menschen. Damit befindet sich das Land de facto in einer Phase der Überbeschäftigung. Zwei Jahre zuvor war das Verhältnis im gleichen Monat noch umgekehrt ausgefallen, stießen 360.000 Jobsucher auf 150.000 offene Stellen, und schon da klagten die Unternehmen, dass der Arbeitsmarkt nichts mehr hergebe.

Bis Februar 2019 ist die Zahl der Erwerblosen laut Eurostat auf rekordniedrige 1,9 % der Erwerbspersonen gefallen. Sie bleibt damit die niedrigste in der Europäischen Union. Vor diesem Hintergrund hat sich die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer gegenüber früher deutlich verbessert. Das macht sich in steigenden Arbeitskosten bemerkbar. Nach vorläufigen Angaben des Statistikamts ist der durchschnittliche Bruttomonatslohn 2018 nominal um 8,1 % auf 31.885 Tschechische Kronen gestiegen. Real war es ein Plus von 5,9 % – ein Anstieg wie seit 15 Jahren nicht mehr.

So erfreulich die Lage für die Arbeitnehmer ist – viele Unternehmen mussten wegen des Mangels an Fachkräften und generell an Arbeitern Aufträge ablehnen. Dass

die tschechische Wirtschaft ihr Wachstumstempo 2018 gegenüber dem Vorjahr um 1,6 Prozentpunkte auf 2,9 % zurückgenommen hat, geht neben dem ungünstigeren externen Umfeld auch auf die bremsende Wirkung des Arbeitsmarkts zurück.

„Wir müssen langfristig denken und haben den Umsatz daher an die personellen Möglichkeiten angepasst“, beschreibt Uwe Hengstermann, Geschäftsführer der tschechischen Tochter des deutschen Kfz-Zulieferers Borgers, die Situation. In Rokycany bei Pilsen, wo der Arbeitsmarkt leergefegt ist, betreibt das Familienunternehmen drei Werke, die Textilverkleidungen für Kofferraum, Fahrkabine und Außenbereiche von Fahrzeugen herstellen – vom Kleinwagen über die Limousine bis zum Lkw. Noch vor zwei Jahren hat Borgers im Boom notwendigerweise auf Zeitarbeiter aus dem Ausland setzen müssen, was sich aber nicht bewährt hat. „Als Hersteller von Premium-Teilen müssen wir absolut zuverlässig und in höchster Qualität fertigen, egal für welche Marke. Mit 1.000 Leiharbeitern und einer damit einhergehenden hohen Fluktuation von 30 % pro Monat sind die Kosten explodiert, weil sich die Qualität so nicht halten lässt“, erklärt Hengstermann. Sein Fazit: „Wir möchten weg von Leiharbeitern und den Stamm erweitern.“



Foto: Škoda Auto

Sonderregelungen für Mitarbeiter aus Drittländern

Wie hunderte anderer Unternehmen auch nutzt Borgers gegenwärtig das sogenannte „Regime Ukraine“ der tschechischen Regierung. Es ist eine spezielle Regelung für die Beschäftigung von Arbeitskräften aus der Ukraine, die von Tschechiens Behörden eine Arbeitnehmerkarte erhalten, wenn sie eine Anstellung und ihre Eignung nachweisen können. Diese Karte umfasst eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis von bis zu zwei Jahren, mit der Möglichkeit, diese zu verlängern. Die Prozedur ist komplex, kann sich mehrere Monate hinziehen und ist mit Kosten verbunden. Zunächst muss der Arbeitgeber in Tschechien die Aufnahme in dieses Regime beantragen und die Position, die er besetzen möchte, mindestens 30 Tage beim Arbeitsamt ausschreiben. Von den 340.000 offenen Stellen im März richteten sich daher nicht zufällig 180.000 auch an Ausländer mit Arbeitnehmerkarte.

Die Personalsuche in der Ukraine läuft in der Regel über Dienstleister, die die Verträge direkt für das tschechische Unternehmen abschließen. „Bei uns kommen diese

Mitarbeiter in den Stamm, und wir besorgen ihnen eine Wohnung“, sagt Hengstermann. Schon heute stammt die Hälfte der rund 2.300 fest Beschäftigten in den tschechischen Borgers-Werken aus dem Ausland, vor allem aus Bulgarien, Rumänien und der Ukraine. Insgesamt sind in Tschechien laut Statistikamt fast eine halbe Million Ausländer abhängig erwerbstätig, davon ein Drittel aus Ländern außerhalb der EU.

Angeichts des angespannten Arbeitsmarkts erwartet die Wirtschaftskammer der Tschechischen Republik, dass sich das Interesse an ukrainischen Mitarbeitern 2019 erneut verdoppeln wird. Sie ist eine der Institutionen, über die ein Unternehmen die Aufnahme in das Regime beantragen kann. Eine Umfrage der Wirtschaftskammer speziell unter solchen Firmen ergab im Januar 2019, dass ganz besonders Metall-, Maschinenbauarbeiter und ähnliche Berufe gesucht werden, darunter Schweißer, Gießer, Werkzeugmacher, Mechaniker. An zweiter Stelle stehen Handwerker und qualifizierte Bauarbeiter. Es folgen Bediener von Maschinen und Montageberufe. An der Umfrage nahmen 350 Unternehmen teil. Von ihnen gaben 95 % an, auf dem tschechischen Markt aktuell keine Mitarbeiter finden zu können.

Auf Druck der Wirtschaft erwägt die Regierung, die Jahresquote von aktuell 19.600 Arbeitnehmerkarten für Ukrainer auf 40.000 zu verdoppeln. Eine weitere Regelung besteht für Serbien (Jahresquote: 2.000), die Mongolei und Philippinen (jeweils 1.000). Die Wirtschaftskammer setzt sich für eine Erweiterung auf Belarus, Moldawien und Montenegro ein. Für hochqualifizierte Kräfte aus Indien und der Ukraine (Jahresquote jeweils 500) gibt es eigene Programme. Doch die Diskrepanz zur Masse der an Ausländer gerichteten offenen Stellen liegt auf der Hand.

Frauen über Teilzeit gewinnen

„Je weiter man aber in der Hierarchiestruktur nach oben geht, desto entspannter ist der Arbeitsmarkt“, meint Oliver Schmitt, Partner der auf Executive Research und Outplacement spezialisierten Personalberatungsgesellschaft Teamconsult. Das ginge so weit, dass selbst ein gut qualifizierter Manager ab 50 Jahren über einen Headhunter kaum noch vermittelbar sei. Neben älteren Arbeitnehmern sieht Schmitt vor allem bei der Beschäftigung von Frauen noch stille Reserven: „Es gibt einen erheblichen Pool von Frauen im Mutterschaftsurlaub oder mit kleinen Kindern, die den Einstieg über Teilzeitarbeit oder Homeoffice suchen“. Das könne auch für kleinere Unternehmen, die ihnen flexibel entgegenkommen, eine Chance sein, Fachkräfte an sich zu binden, die sonst vielleicht nicht zur Verfügung stünden. Dass es bei Wirtschaftsbeteiligung und Chancengleichheit für Frauen noch einiges Potenzial gibt, zeigt auch der Global Gender Gap Report 2018, der Tschechien auf Platz 82 von 149 stellt.

Auf Frauen setzt CiS systems im Bezirk Liberec, eine Tochter der deutschen CiS-Gruppe. „Wir stellen kundenspezifische Kabelkonfektionen und Systemtechnik her, was handwerklich geschickte Mitarbeiter benötigt, die mit feinen Produkten besser umgehen können, also besonders Frauen“, erzählt Geschäftsführer Peter Wöllner, Inhaber des 1975 gegründeten Krefelder Familienunternehmens. Da es immer wieder um Produkte geht, die sie zuvor noch nie in den Händen hatten, werden sie intensiv vorbereitet. Seit 2009 bildet CiS systems außerdem in einer mit Partnern gegründeten Meisterschule im Isergebirge auf eigene Kosten und nach deutschem Vorbild Industriemeister und -meisterinnen aus. „Doch sind wir 2018 an unsere Wachstumsgrenze gelangt, konnten kein neues Personal finden und mussten auf Leiharbeiter ausweichen“, stellt Wöllner fest. Jetzt plant der Unternehmer Investitionen in Digitalisierung und Automation.

„Wir werden in die Verkettung von IT-geführten Prozessen investieren, damit schneller werden und uns von der Kostenstruktur her verbessern“, lautet seine Strategie.

Damit liegt seine Firma ganz im Trend. In Tschechien ist die Automatisierungswelle verzögert angestoßen worden. Als ein Land mit vergleichsweise niedrigen Arbeitskosten wird vieles noch in manueller oder halb-automatischer Fertigung gelöst. „Das Rad hat sich aber so schnell gedreht durch die Personalknappheit und steigenden Löhne seit 2016, dass die Automatisierung ein Muss ist“, sagt Borgers-Geschäftsführer Hengstermann. In Rokycany investiert sein Unternehmen jedes Jahr 5 Millionen Euro in die Automatisierung – zum Teil in neue Anlagen, zum Teil in bestehende Maschinen, die durch Roboter bedient werden. Ein Masterplan richtet die Werke neu aus.

An Tschechiens Industrieproduktion beteiligen sich immer mehr Roboter. Nach Daten der Internationalen Robotik-Föderation lag das Land 2017 mit 119 installierten Robotern pro 10.000 Angestellten der verarbeitenden Industrie auf Rang 20 und über dem weltweiten sowie dem europäischen Durchschnitt. Das hat mit dem hohen Anteil der Industrie an der tschechischen Bruttowertschöpfung zu tun und ihrem Schrittmacher, der Kraftfahrzeugindustrie. Dem Statistikamt zufolge setzen 43 % der Kfz-Betriebe schon Roboter ein. In der Metallurgie oder der Gummi- und Kunststoffverarbeitung ist es etwa ein Drittel. Unter dem doppelten Druck von Arbeitskräftemangel und Produktivitätszwang optieren immer mehr Firmen für die Industrie 4.0.

Revolution der Kompetenzen 4.0

„In ihrer Rolle als Arbeitskräfte nehmen die Roboter zu, die Menschen aber auch“, meint Jaroslava Rezlerová, Geschäftsführerin des Personaldienstleisters Manpower für Tschechien und die Slowakei. Umfragen ihrer Gesellschaft ergaben 2019, dass weltweit 87 % der befragten Arbeitgeber in der Folge der Automatisierung ihre Belegschaft stabil halten oder ausweiten möchten. In Tschechien sind es sogar 94 %. In diesem Prozess entstehen viele neue Positionen, wird die Qualifikation der Teams ergänzt. Dadurch steigt die Nachfrage nach digitalen Kompetenzen, aber auch soft Skills wie Kommunikations-, Organisations- und Teamfähigkeit. Zugleich veralten Qualifikationen rasch. Schon heute haben Arbeitgeber Schwierigkeiten, den Bedarf an digital qualifizierten Arbeitskräften zu decken, besonders bei IT-Fachkräften. Laut Rezlerová

spüren die Unternehmen, dass sie nicht mehr damit rechnen können, das gefragte Profil in dem Moment zu finden, wo sie es benötigen, und setzen auf Talente in den eigenen Reihen, die sie fortbilden wollen.

In Rokycany weiß Borger-Geschäftsführer Hengstmann, dass sein Unternehmen im Zuge der digitalen Transformation mehr Fachkräfte und neue Profile benötigen wird. „Wir brauchen dann weniger die kräftigen, fleißigen Arbeiter, sondern smarte Programmierer, die das System am Laufen halten“, erklärt er. Die Qualifikationen baut Borger selbst auf – entweder durch die Förderung von Mitarbeitern, die sich durch Leistung hervortun, oder von jungen Menschen, die aus dem Ausbildungssystem kommen. Der Hersteller der Roboter spielt beim Training eine wichtige Rolle. Am Ende soll jedes Werk über eine Abteilung Robotik mit qualifiziertem Team verfügen. 🟢

Arbeitsprofile im produzierenden Gewerbe

Heute	Morgen
Monteur	Ingenieur für digitale Fertigung
Techniker	Spezialist für prognostische Wartungssysteme
Former	Spezialist für Cyber-Sicherheit in der Fertigung
Schweißer	Spezialist für kooperative Robotik
Gießer	Spezialist für Biomimikry in der digitalen Fertigung
Verarbeiter	Strategie für Change-Management
Vergüter	Digitaler Unternehmensethiker
Kontrolleur	Spezialist für Virtual-Reality-Systeme
Mechaniker	User-Experience-Architekt
Maschinist	Simulationsspezialist

Quelle: Skills Revolution 4.0, ManpowerGroup 2019

Lesen & teilen | Čtěte & sdílejte
www.eMagazin.plus

ANZEIGE / INZERCE



GIVE | Global
Value
Experts
Management Consulting GmbH

**Interim Managers
and Experts
at your disposal!**

www.give-consulting.com

GLOBAL

VALUE

EXPERTS



Contact:

Ing. Radka Mochánová, Sales Manager for CZ / SK

Phone: +420 724 161 191

E-mail: r.mochanova@give-consulting.com

TOP TRENDY

HR & PERSONÁLNÍ ŘÍZENÍ 2019

Všechno se mění, zlepšuje, zrychluje, a to vždy a všude, takže snadno ztrácíme přehled. Shrnu-li jsme pro vás osm nejdůležitějších trendů roku 2019 v oblasti HR a personálního řízení.

Jak naznačuje brexit, volby do Evropského parlamentu či supervolební rok v Německu, rok 2019 přináší celou řadu výzev. Zároveň je tu i mnoho šancí. Nezadržitelný technologický pokrok způsobuje především v pracovním a firemním světě disruptivní a trvalé změny. Zejména HR management proto rozhoduje o budoucí konkurenceschopnosti podniků. Zde je tedy osm nejdůležitějších trendů v oblasti HR a personalistiky pro letošní rok:

Trendy v oblasti HR: optimalizace organizace

- **Sledování hybridního cílového formátu ve střednědobém horizontu**

Agilní organizační struktury s flexibilními formami práce se pro firmy stávají čím dál důležitější. Jsou užitečné a inovativní, zároveň však musí vyhovovat dané společnosti. Ve střednědobém horizontu by pro většinu společností mohl být nejvhodnější hybridní cílový formát z agilních a klasicky organizovaných struktur.

- **Zvýšení tržní a produktové orientace personalistů**

Personalisté jsou často příliš procesně orientovaní a málo si uvědomují skutečné potřeby svých interních zákazníků a potřeby společnosti, pro kterou pracují. Z toho důvodu je důležité pravidelně kontrolovat: „Byli by naši personalisté konkurenceschopní, kdyby v přímé konkurenci s externími poskytovateli museli o svých službách přesvědčit naše interní zákazníky (vedoucí pracovníky a zaměstnance společnosti)?“ Od personalistů to vyžaduje hlubší tržní a produktovou orientaci, protože jen tak může společnost

řešit investiční status a rychleji realizovat nové nápady. Personalisté k tomu potřebují strategické kompetence, musí rozumět trhu, musí dodávat produkty vynikající kvality a nabízet flexibilní řešení individuálních problémů svých interních zákazníků.

- **Nová role HR: personální kouč**

Ploché hierarchie, jednoduché struktury a spolupráce napříč rezorty mění roli zaměstnanců odpovědných za HR a osob s rozhodovací pravomocí. Vzniká nová role personálního kouče. Ten přebírá výhradní zodpovědnost za individuální a systematický rozvoj, zvyšování kvalifikace a podporu zaměstnanců. Pokud zaměstnanci odpovědní za HR uvedené úkoly neplní, jednotlivé rezorty si již dnes zajišťují své vlastní personální kouče. To se může stát vážnou hrozbou pro zavedené HR manažery, pokud se jim nepodaří splnit požadavky společnosti, co se týká dostatečně kvalifikovaných zaměstnanců.

- **Data a talenty jako nový motor**

HR oddělení často nenajdou vhodné kandidáty, protože neodhadnou správně potřeby společnosti. Kromě toho si kandidáty nedokáží dlouhodobě udržet. Lze to změnit využitím digitálních technologií a big data: lepší posouzení kompetencí a potenciálu, širší dosah mezi potenciálními kandidáty, efektivnější výběr, např. díky procesům předběžného výběru, které využívají umělou inteligenci. A zde je možné uvažovat o sdružování kompetencí v integrovaných náborových týmech. Personalista a manažer spolupracují na uspokojení poptávky společnosti po nejvhodnějších pracovních silách.

Personální trendy: zajistit kvalifikovanost zaměstnanců

- **Zaměstnatelnost jako hlavní motiv podnikatelské zodpovědnosti**

Je otázkou, jak bude vypadat budoucnost práce. Carl Benedict Frey a Michael Osborne z Oxfordské univerzity očekávají, že v USA z technologických důvodů zanikne 50 % všech pracovních činností. OECD naproti tomu vychází z toho, že lze zcela automatizovat jen 14 % všech zaměstnání. Je zřejmé, že většina zaměstnání se (drasticky) změní. Poradenská společnost Kienbaum ve spolupráci s Univerzitou v St. Gallenu v jedné studii zjistila, že i nadále bude přetrvávat poptávka po zaměstnáních zahrnujících zákaznický kontakt, komplexní a individuální poradenství, rozhodování při nejistotě, kreativitu a inovaci. Nižší poptávka bude naopak po zaměstnáních s rutinními úkoly. Na firmy tak bude kladen nový požadavek, a sice rozvíjet své zaměstnance tak, aby mohli nadále fungovat ve společnosti a na trhu práce i v případě, že jejich skutečná zaměstnání zaniknou.

- **Identifikace se společností a smysluplné činnosti vyžadující nové formy spolupráce a vedení**

Digitální transformace také klade nové požadavky na role zodpovědných pracovníků a na kompetence manažerů. Lidé chtějí znát smysl a účel své práce a identifikovat se se svým zaměstnáním i zaměstnavatelem. Což je výzva, jelikož týmové struktury se zároveň stávají nestabilní. Práce se stále více odehrává ve virtuálním světě a složení týmů se častěji mění (klíčové slovo: agilní struktury). Na jedné straně se tak otevírají možnosti v oblasti individuální flexibilizace práce, na druhé straně vzniká riziko, že se kvůli zániku zažitých tradic naruší identifikace a sociální soudržnosti mezi zaměstnanci (např. společná polední pauza). Je úlohou vedoucích pracovníků, aby zaměstnance na tyto změny připravili.

- **Ztráta nároku na manažerskou exkluzivitu, směřování ke sdílené odpovědnosti**

V budoucnu by mohlo dojít ke zrušení středního managementu. Prvním takovým příkladem je čínský státní podnik

Haier, kterému věnuje pozornost i odborná literatura. V praxi však převládají tradiční formy organizace. Kienbaum se svým průzkumu Leadership Survey z roku 2018 zjistil, že 54 % zaměstnanců má direktivního nadřízeného, přičemž 94 % by preferovalo transformační styl vedení, tedy takový, který je orientovaný na vztahy a změny. Takový koncept sdílené odpovědnosti vyžaduje na jednu stranu manažera, který předává odpovědnost, na druhé straně ale také zaměstnance, kteří tuto (dodatečnou) odpovědnost přijmou. Klasické vedení v agilních týmech tak může být stejně neadekvátní jako sdílené vedení v hierarchických organizačních strukturách. Firmy by měly své manažery využívat v těch oblastech, kde jejich osobní styl vedení funguje nejlépe.

- **Zajištění rovných příležitostí bez ohledu na pohlaví**

I v roce 2019 panuje výrazný rozdíl mezi pohlavími, zejména v souvislosti s prací a zaměstnáním. Stále znovu se proto hovoří o závazných kvótách. Ale i nad rámec právních předpisů by společnosti měly využívat výhody plynoucí z toho, že v týmu jsou zastoupena obě pohlaví (zejména v oblasti managementu). Digitalizace a flexibilizace práce nabízí jak mužům, tak i ženám velký potenciál pro sladění rodinného a pracovního života. Dlouhodobým cílem by měla být rovnost příležitostí bez ohledu na pohlaví. Ženy i muži by měli mít možnost výběru z různých nabídek vzdělávání a pracovních modelů. Firmy tak nejenže mohou zvýšit svou prestiž, ale také výrazně přispět k překonání tradičních vzorů.

Závěr

Všech osm uvedených trendů popisuje zásadní změny a vývoj na trhu práce a náboru zaměstnanců v roce 2019. Tyto trendy samozřejmě ovlivňují firemní prostředí různou měrou, a firmy jim proto přikládají různou váhu. Nicméně platí, že pouze díky funkci a zaměstnancům HR oddělení orientovaným na budoucnost si firmy mohou uchovat dlouhodobou konkurenceschopnost. 📈

Zdroj: Prof. Dr. Walter Jochmann, Frank Stein (Kienbaum Consultants International): Top Trends in HR und People Management 2019; redakčně upraveno a zkráceno



Foto: Shutterstock.com

Welche Arbeitsprofile entstehen in den nächsten Jahren neu? | Jaké pracovní profily v příštích letech nově vzniknou?



Stefan Hardege

Leiter des Referats Arbeitsmarkt, Zuwanderung | vedoucí referátu trh práce, přistěhovalectví DIHK*

Die Arbeit wird uns im Zeitalter der Digitalisierung nicht ausgehen. In vielen Unternehmen ist sie längst Realität und gleichzeitig haben wir Rekordbeschäftigung. Ändern werden sich die Anforderungen. Routinetätigkeiten werden von der Technik übernommen – nicht nur bei einfacher Arbeit. Gefragt sein werden zunehmend Problemlösungs-, kommunikative und soziale Kompetenzen sowie Teamfähigkeit. Zudem benötigt eine digitalisierte Wirtschaft Fachkräfte, die z. B. über Fähigkeiten im Umgang mit spezifischen IT-Systemen verfügen und sich in der IT-Sicherheit sowie der Datenanalyse auskennen.

Ani v digitální éře nebude o práci nouze. Digitalizace je dnes v řadě firem realitou a přitom máme rekordní zaměstnanost. Změní se ale požadavky na pracovní pozice. Rutinní práci bude stále více nahrazovat technika, a to nejen u jednoduchých činností. Čím dál žádanější budou kompetence k řešení problémů, komunikační, sociální a týmové dovednosti. V digitální ekonomice budou také potřeba odborníci, např. takoví, kteří umí zacházet se specifickými IT systémy a vyznají se v IT bezpečnosti a analýze dat.

Der Automobilindustrie steht eine Reihe von Veränderungen bevor. Es werden neue Arbeitsprofile in den Bereichen Elektromobilität, Digitalisierung, KI oder erweiterte Realität entstehen. Wir brauchen Autotroniker, Programmierer, Experten zur Analyse von vorausschauender Wartung und für die virtuelle Realität. Wir erwarten die Entstehung neuer Arbeitsprofile im digitalen Management. Das Ziel ist es, die sog. intelligenten Agenten zu schaffen, die Routinetätigkeiten ersetzen und der Kreativität Raum geben. Gefragt sein werden auch Datenanalytiker, Experten für KI, Blockchain und digitale Sicherheit.



Bohdan Wojnar

Vorstand Personal | člen představenstva – řízení lidských zdrojů, Škoda Auto

Automobilový průmysl prochází řadou změn. Vzniknou nové pracovní profily v oblasti e-mobility, digitalizace, AI či rozšířené reality. Potřebujeme autotroniky, programátory, odborníky na analýzu prediktivní údržby a virtuální realitu. Dále předpokládáme vznik pracovních profilů v digitálním managementu. Cílem je vytvoření tzv. inteligentních agentů, kteří nahradí rutinní činnosti a dají prostor kreativě. Žádání budou také datoví analytici, odborníci na AI, blockchain či digitální bezpečnost.



Marek Stríteský

Leiter des Lehrstuhls Personalwesen, Wirtschaftsuniversität Prag
vedoucí Katedry personalistiky, VŠE

Sicherlich wird es keine Revolution geben, eher eine natürliche Entwicklung. Automatisierung und Robotisierung ersetzen den Menschen dann, wenn er aus Kundensicht keinen zusätzlichen Nutzen bringt. Einen Mehrwert stellt der Mensch in Bereichen der Entscheidungsfindung, Innovation, Beratung und in der komplexen Problemlösung dar. Jede neue Technologie muss gewartet und konfiguriert werden, was nicht zwingend Aufgabe des Software-Ingenieurs sein muss. Hier kann ein neues Job-Profil entstehen, das die Vertrautheit mit der Technologie und das Wissen um die Bedürfnisse der Nutzer vereint.

Jistě nedejde k zásadní revoluci, vývoj bude spíše přirozený. Automatizace a robotizace nahradí lidské činnosti, kde samotný člověk pro zákazníka nepřináší další hodnotu. Člověk bude zdrojem přidané hodnoty tam, kde bude nutné více rozhodovat, inovovat, radit, komplexně řešit problémy... Každou novou technologii bude třeba servisovat a konfigurovat, což nebude muset nutně zajišťovat softwarový inženýr, ale nová role obeznámená s fungováním této technologie a znalostí potřeb jejího uživatele.

Ausbildung Vzdělávání 4.0

Jede Zeit bringt einen Wandel mit sich, der einer schnellen Reaktion bedarf. Die Arbeitswelt wird durch den Boom moderner Technologien beeinflusst, und es ist notwendig, mit diesem Trend Schritt zu halten. Digitalisierung und Innovationen erfordern logischerweise verstärkt das Einschlagen eines neuen Bildungswegs.

Auch für uns ist das ein entscheidender Punkt. Wir bewegen uns in Richtung einer individualisierten Entwicklung, die praktisch betrachtet nie endend zu jeder Zeit an jedem Ort stattfinden kann: zunehmend setzen wir auf die Stärken des Mentorings und verbinden Theorie mit Praxis. Im Rahmen der digitalen Transformation konzentrieren wir uns auf Bereiche, welche die Personal- und Teamführung beeinflussen. Wie viele andere auch haben wir eine Digital Academy ins Leben gerufen, eine Reihe auf neue Arbeitsformen ausgerichtete Projekte gestartet, Schlüsselkompetenzen und digitale Führungsqualitäten definiert und den Einsatz digitaler Werkzeuge unterstützt.

Trotz alledem muss der Trend der Digitalisierung einhergehen mit der Entwicklung von Soft-Skills, emotionaler Intelligenz, kritischem Denken, Improvisation und auch der Fähigkeit im Team zu arbeiten. Auch die Entwicklung von Führungskräften hängt damit zusammen. Die Nutzung von Online-Plattformen, virtueller Realität und Technologien ist heute eine Notwendigkeit und wir versuchen, eine Kultur zu schaffen, die all das fördert. Es ist wichtig, Mitarbeiter im Unternehmen zu beschäftigen, die in der Lage sind Technologien zu entwickeln, zu verstehen und mit ihnen zu arbeiten. Aber noch wichtiger sind die Leute, die es schaffen, die Vorteile der Technik in der täglichen Arbeit und bei der Kommunikation mit Kollegen, Mitarbeitern oder Kunden zu nutzen. Wir versuchen, bei all unserem Tun den Fokus vor allem auf den Menschen zu legen. Wir sind nicht nur „Einsen und Nullen“. Daher ist es wichtig, sich stets daran zu erinnern, wie sehr die menschliche Seite zum Paradigma der Ausbildung 4.0 gehört.

Každá doba přináší změny, na které je třeba rychle reagovat. Svět práce je ovlivňován boomem moderních technologií a je nezbytné držet s tímto trendem krok. S digitalizací a inovacemi logicky narůstá i potřeba změny v přístupu ke vzdělávání.

I pro nás je tato otázka klíčová. Přesouváme se k individualizovanému rozvoji, který může probíhat prakticky kdykoliv a kdekoliv a který vlastně nikdy nekončí, propojujeme teorii s praxí, čím dál víc využíváme síly mentoringu. V rámci digitální transformace se zaměřujeme na oblasti, které mají dopad na způsob vedení lidí, a na týmy. Tak jako mnoho jiných jsme spustili Digitální akademii, rozjeli řadu projektů zaměřených na nové formy práce, definovali klíčové kompetence, digitální leadership a podporujeme využívání digitálních nástrojů.

To vše je důležité, nicméně, pro budoucnost musí s trendem digitalizace jít ruku v ruce i důraz na rozvoj soft skills, emoční inteligenci, kritické myšlení, improvizaci nebo schopnost spolupráce. S tím souvisí i rozvoj leadershipu. Využívat online platformy, virtuální realitu, technologie je v dnešní době nutností a my se snažíme budovat takovou kulturu, která to vše podporuje. Podstatné je mít ve společnosti lidi, kteří budou s technologiemi nejen umět pracovat, tvořit je a rozumět jim, ale především takové, kteří jejich výhod dokáží využít v každodenní práci, komunikaci s kolegy, zaměstnanci a zákazníky. Snažíme se za vším, co děláme, vidět hlavně lidi, protože jako bytosti nejsme jen „jedničky a nuly“. Proto je důležité si neustále připomínat, jak moc lidská stránka do paradigmatu vzdělávání 4.0 patří.

Simona Justinová
E.ON Tschechische Republik | Česká republika

e-on

* Deutscher Industrie- und Handelskammertag | Německý sněm obchodních a průmyslových komor



Foto: Sonja Tobias, Goethe-Institut

Klarheit in nur 60 Minuten:

- Sprachkenntnisse von Bewerberinnen und Bewerbern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern prüfen
- Bisherige Fortbildungserfolge bewerten
- Valide Basis für künftige Weiterbildungsmaßnahmen schaffen

GOETHE-TEST PRO Deutsch für den Beruf

Goethe-Institut Česká republika
Masarykovo nábřeží 32
110 00 Praha 1
info-prag@goethe.de
www.goethe.de/gtpro



Magazín již 20 let oslovuje profesionály z mnoha oborů. Členové redakčních týmů aktivně působí v podnikatelských komunitách a angažují se v profesních svazech a mezinárodních jury. Díky tomu má magazín vysoký mezinárodní kredit reprezentanta ČR a SR.

Váš partner ve světě obchodu, průmyslu, dopravy a logistiky

Magazín TRANSPORT A LOGISTIKA CZ
LUXUR Media SK, s.r.o.
Roztylská 1
148 00 Praha 11
Luděk Kortus
Tel.: +420 721 040 925
luděk.kortus@transport-logistika.cz
www.transport-logistika.cz



Unleash the power of your business. Future Port Prague is a two-day festival showcasing the most progressive tech companies of Central and Eastern Europe. Network with 10.000+ festival participants and 400+ business leaders, investors and decision-makers & top innovative brands.

Touch the future: Future Port Prague, September 10-11th 2019

Future Productions s.r.o.
Jankovcova 1037/49
170 00, Praha 7
Tel: 00420 775 011160
hello@futureportprague.com
www.futureportprague.com



Sie müssen keine neuen Funktionen und Systeme installieren. Bei Bedarf einfach einschalten und nutzen. Be digital. Faster.

Neinstalujte nové funkce a systémy. Jednoduše je zapněte a začněte využívat ve chvíli, kdy je potřebujete. Be digital. Faster.

Your Digital Ecosystem for Production and Logistics

Aimtec a.s.
Hálkova 32
311 00 Plzeň
aimtec@aimtecglob.com
aimtecglob.com



MASCHINEN HELFEN, DEN MENSCHEN ZU VERSTEHEN STROJE POMÁHAJÍ POCHOPIT ČLOVĚKA

Jessica Dutz

Startup 100 Worte: Simon Tschürtz, Daniel Spitzer

Schreib mir einen Text von 100 Worten
– und ich sage dir, wer du bist.

Napiš mi text o 100 slovech a já ti
řeknu, kdo jsi.

>>> Das verspricht die Technologie des Heilbronner Startups „100 Worte“. Gegründet haben es der Psychologe Daniel Spitzer und der Data Scientist Simon Tschürtz im April vor zwei Jahren. Der Grundgedanke: Aus Texten Persönlichkeitsmerkmale des Verfassers in Sekundenschnelle erkennbar machen. Eine Art Google-Übersetzer für die menschliche Psyche?

>>> To slibuje technologie startupu 100 Worte (100 slov) z německého Heilbronn. V dubnu před dvěma roky ho založili psycholog Daniel Spitzer a datový vědec Simon Tschürtz. Základní myšlenkou je rozpoznání osobnostních rysů autora psaného textu během několika sekund. Takže nový druh překladače Google pro lidskou duši?

Vor allem Recruiting und Personalmanagement soll die auf künstlicher Intelligenz basierende Software erleichtern. Die beiden jungen Männer wollen die Treffsicherheit bei der richtigen Bewerberwahl erhöhen und damit die Zufriedenheit auf beiden Seiten. Übrigens, Sie haben als Leser soeben 100 Worte hinter sich gebracht. Die liefern schon entscheidende Hinweise für den Algorithmus, um die Persönlichkeit eines Bewerbers zu erfassen. Mit 300 bis 500 Worten ließe sich aber noch präziser arbeiten, heißt es seitens des Startups.

Erfindergeist trifft auf Psycholinguistik

Entwickelt für das HR-Management ermittelt das Talent Intelligence Tool unbewusste Botschaften, Gefühle oder Bedürfnisse aus geschriebener Sprache. Psychologie trifft auf Linguistik, trifft auf Software, trifft auf HR. Das formale Anschreiben kann dem Personaler mit dieser Software also wesentlich mehr über einen Bewerber verraten als bisher. „Wir wollen den Menschen wieder ins Zentrum stellen“, sagt Firmengründer Simon Tschürtz. Mit einer Software?!? Klingt paradox, aber: Das Programm geht in seiner Analyse gerade über die harten Fakten einer Biografie – wann, wo, wie studiert oder gearbeitet – weit hinaus und öffnet die Tür zur Persönlichkeit, in Echtzeit.

Software založený na umělé inteligenci má usnadnit především nábor pracovníků a personální management. Oba mladí muži chtějí zvýšit přesnost při výběru uchazečů o práci a tím přispět k oboustranné spokojenosti. Mimochodem, právě jste přečetli skoro 100 slov. Ta podávají algoritmu zásadní informace k tomu, aby mohl zachytit osobnost uchazeče. Ještě precizněji lze ale pracovat s 300-500 slovy, uvádí startup.

Vynalézavost se setkává s psycholingvistikou

Nástroj tzv. talent intelligence, vyvinutý pro řízení lidských zdrojů, zjistí nevědomé zprávy, pocity nebo potřeby z psaného projevu. Psychologie se setkává s lingvistikou, setkává se se softwarem a lidskými zdroji. Formální průvodní dopis tak může díky tomuto softwaru personalistovi prozradit o uchazeči mnohem více než doposud. „Chceme dostat do popředí opět člověka,“ říká zakladatel firmy Simon Tschürtz. Pomocí softwaru?!? To zní paradoxně. Program ale analyzuje mnohem více, než jsou tvrdá fakta z životopisu, kdy, kde, jak uchazeč studoval nebo pracoval. Otvírá dveře k osobnosti, a to v reálném čase.

Die Analysesoftware erleichtert den Personalern die frühe Phase des Bewerbungsverfahrens, den schriftlichen „Erstkontakt“. Und genau hier passieren nicht selten Fehlentscheidungen. Selbst ein erfahrener Personaler hat schlichtweg nicht die Zeit, sich so intensiv mit dem Text eines Bewerbers zu befassen, dass er psychologisch-charakterliche Rückschlüsse ziehen kann. Eine intelligente Software verarbeitet schneller und analysiert tiefer. Und sie erhöht zudem Objektivität und Chancengleichheit. Denn Irren ist ja bekanntlich menschlich.

Wissenschaft als Basis

Die Gründer Tschürtz und Spitzer nutzen Persönlichkeitsmerkmale, die besonders in einem Arbeitsumfeld relevant sind. Ist ein Mensch eher zurückhaltend oder durchsetzungsstark, also geprägt durch Führungsmotivation? Ist er belastet oder belastbar? Wie wichtig sind ihm zwischenmenschliche Beziehungen? Ist er also ein Team-Player? Eher ein analytischer oder spontaner Charakter? „Der reine Inhalt von Sprache gibt nur 15 % unserer Persönlichkeit preis“, erklärt Psychologe Daniel Spitzer. Es ist die Struktur der Sprache, die uns mehr verrät.

Inspiriert durch den Sozialpsychologen James W. Pennebaker legt die Software besonderes Augenmerk darauf, wie Textverfasser zum Beispiel Funktionswörter, also Pronomen, Artikel, Konjunktionen oder Negationen verwenden. Es ist wie mit dem berühmten Eisberg. Nur 20 % der Sprache können wir bewusst wahrnehmen. Der Großteil liegt unter Wasser. Und genau davon will die 100-Worte-Software viel an die Oberfläche bringen. Die Datenbasis zur Validierung stammt von der Universität Erlangen und eigenen Erhebungen. Die Gründer und ihr Team erweitern diese Basis permanent.

Kein System ist perfekt

Eine perfekte Lösung für Personaler? „Jeder Persönlichkeitstest hat Fehler, doch es ist besser wissenschaftlich begründet zu handeln, als sich auf das reine Bauchgefühl zu verlassen“, argumentiert Tschürtz. Gerade bei der Verwendung von Funktionswörtern sei eine bewusste Manipulation sehr schwer. Die Macher von 100 Worte veröffentlichen regelmäßig Studien zu ihren Ergebnissen und Erfahrungen und arbeiten mit verschiedenen Unis zusammen. „Wir tun alles, um offen und transparent mit unserer Technologie umzugehen, ohne alles preis zu geben.“

Kunden wie die Versicherung Hanse Merkur oder die Carl Zeiss AG konnte das Team schon mit ihrem Talent Intelligence Tool überzeugen. Angesprochen sind vor allem Personaler großer und mittelständischer Unternehmen, die mit hohen Bewerberzahlen arbeiten. Mit der Unterstützung von Business Angels soll sich das Startup nicht nur auf dem DACH-Markt etablieren. „Ich bin guter Dinge. Nächstes Jahr wollen wir die internationale Expansion in die USA antreiben“, so Tschürtz. Und da ist es wichtig, dass die Software vielseitig ist: Kunden- und Markenkommunikation kann die Psychological AI von 100 Worte auch. ➦

Analyticky software personalistovi ulehčí počáteční fázi výběrového řízení, písemný první kontakt. Právě zde nezdědka dochází k chybným rozhodnutím. Ani zkušený personalista prostě nemá dost času se tak intenzivně zabývat textem uchazeče, aby z něho mohl vyvodit závěry o psychologické charakteristice osobnosti. Inteligentní software zpracovává rychleji a analyzuje více do hloubky. Navíc zvyšuje objektivitu a rovnost příležitostí. Neboť mýlit se je, jak známo, lidské.

Základem je věda

Zakladatelé startupu Tschürtz a Spitzer využívají ty rysy osobnosti, které jsou obzvlášť důležité v pracovním prostředí. Je člověk spíše zdrženlivý, nebo se umí prosadit a má tedy manažerské dovednosti? Umí pracovat pod tlakem? Jak důležité jsou pro něj mezilidské vztahy? Je týmový hráč? Má analytický, nebo spontánní charakter? „Samotný obsah řeči odhaluje pouze 15 % naší osobnosti,“ vysvětluje psycholog Daniel Spitzer. Mnohem více prozradí její struktura.

Software inspirovaný sociálním psychologem Jamesem W. Pennebakerem věnuje zvláštní pozornost tomu, jak autoři v textu používají například tzv. gramatická slova, tedy předložky, spojky, záporny nebo zájmena. Je to jako s ledovcem. Vědomě vnímáme jen 20 % řeči. Větší část zůstává „pod vodou“. A právě z ní chce software 100 slov dostat mnohé na povrch. Databáze pro ověření softwaru pochází z univerzity v Erlangenu a vlastních průzkumů. Startup ji chce neustále rozšiřovat.

Žádný systém není dokonalý

Perfektní řešení pro personalisty? „Každý test osobnosti má chyby, pořád je ale lepší mít pro své jednání vědecké odůvodnění, než se pouze spoléhat na intuici,“ tvrdí Tschürtz. Právě při používání gramatických slov je podle něj vědomá manipulace velmi těžká. Autoři 100 slov pravidelně zveřejňují studie ke svým výsledkům a zkušenostem a spolupracují s různými univerzitami. „Děláme všechno pro to, abychom s naší technologií byli otevření a transparentní a zároveň neodkryli všechny karty.“

Nástroj talent intelligence využívají klienti jako pojišťovna Hanse Merkur nebo výrobce optických přístrojů Carl Zeiss. Software je zajímavý především pro personalisty velkých a středních firem, kteří pracují s vysokým počtem uchazečů. Business angels podporují etablování startupu nejen na trhu německy mluvících zemí. „Jsem optimistický. Příští rok chceme zahájit mezinárodní expanzi do USA,“ říká Tschürtz. A proto je důležité, aby software byl všestranný. Psychologická umělá inteligence startupu 100 slov zvládne i komunikaci se zákazníky a komunikaci značky. ➦

AUSBILDUNG IST CHEFSACHE VZDĚLÁVÁNÍ JAKO PRIORITA

Sebastian Stachorra



Ein Unternehmen für Fertighäuser will langfristig in Tschechien bleiben – und nimmt die Ausbildung in die eigene Hand.

Firma vyrábějící montované domy se chce dlouhodobě udržet v Česku a bere vzdělávání do svých rukou.

>>> Die Mutter sitzt in Deutschland, die Tochter produziert in Tschechien. Noch immer ist das eine häufige Kombination, so auch beim Hersteller von Fertighäusern DFH Haus. Nachfrage und Absatz, Entwicklung und Design kommen aus Deutschland, doch der Standort Tschechien kann seine eigenen Erfolge vorweisen.

>>> Mateřská společnost sídlí v Německu, dceřiná společnost vyrábí v České republice. Tato kombinace je stále poměrně častá a nejinak je tomu v případě výrobce montovaných domů, společnosti DFH Haus. Poptávka, vývoj i design pocházejí z Německa, ale i česká pobočka se může pochlubit vlastními úspěchy.

Der Erfolg eines Unternehmens muss nicht „nur“ in steigenden Umsätzen und prestigeträchtigen Awards liegen. Erfolg ist auch, wenn man beharrlich Widerstände überwindet, um langfristig den Standort zu sichern. So lässt sich beschreiben, was DFH Haus CZ in Žákava, Region Pilsen, im Bereich Ausbildung unternimmt. Wie in ganz Tschechien ist auch hier der Arbeitsmarkt leergefegt, allein den Mitarbeiterstamm zu halten ist mühsam. Für DFH Haus CZ heißt das: zusätzliche personelle Kapazität wird kurzfristig durch Leiharbeiter abgedeckt. Im letzten Jahr haben die 224 festen Mitarbeiter der Firma mehr als 550 Häuser gebaut, der Umsatz lag bei 31 Millionen Euro. Leiharbeit ist aber gerade im Handwerk keine Dauerlösung. Es braucht nachhaltig gut ausgebildetes tschechisches Personal.

Úspěch společnosti nemusí spočívat „jen“ v rostoucím obratu a prestižních oceněních. Úspěchem je také vytrvalé překonávání překážek za účelem zajištění budoucnosti v dané lokalitě. Tak lze popsat to, co firma DFH Haus CZ podniká v oblasti vzdělávání v Žákavě v Plzeňském kraji. Stejně jako v celé České republice je i tady na trhu práce lidí nedostatek a už jen samotné udržení zaměstnanců je obtížné. DFH Haus CZ proto krátkodobě pokrývá zvýšenou poptávku po pracovní síle agenturními zaměstnanci. 224 stálých zaměstnanců firmy vloni postavilo více než 550 domů a obrat společnosti činil 31 milionů eur. Avšak právě v oblasti řemeslné výroby nejsou agenturní pracovníci trvalým řešením. Z dlouhodobého pohledu je zapotřebí dobře kvalifikovaný český

„In der Ausbildung müssen wir alles selbst machen“, meint Geschäftsführer Daniel Krämer. Dual angelegte staatliche Konzepte der beruflichen Ausbildung gebe es nicht. DFH Haus CZ kooperiert daher selbst mit Grund- und Fachschulen, bietet AGs und Praktika an, fördert Schüler mit Stipendien und garantiert Absolventen bis zu fünf Arbeitsplätze jährlich.

Die Politik tut sich schwer ...

Die Forderung der Wirtschaft nach einem praxisorientierten Ausbildungssystem werden von der Politik zwar gehört. Ein Beispiel dafür ist das Projekt Pospolu. Von 2013 bis 2015 wurde ein Konzept für die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen erarbeitet, DFH Haus CZ war einer der Partner. Am Ende vieler Sitzungen und langwieriger Arbeit stand eine Din A4-Seite mit konkreten Maßnahmen. Und dann? Das Projekt verschwand in einer Schublade und blieb auch dort. „Eigentlich haben wir nur noch einmal dokumentiert, was wir ohnehin machen“, so Krämer enttäuscht. Dennoch sieht der 40-Jährige auch eine gewisse Mitschuld bei den Unternehmen, die einen Teil der Verantwortung übernehmen müssten: „Dazu gehört, sich langfristig zu Engagement zu verpflichten – auch in Krisenzeiten.“ Immerhin, derzeit tut sich etwas. Im Mährisch-Schlesischen Kreis erprobt man zum Beispiel ein duales Pilotprojekt, diese Anregung scheint die Regierung aufnehmen zu wollen. Ob das Projekt von mehr Erfolg gekrönt wird, bleibt abzuwarten.

... also macht es DFH Haus CZ selbst ...

Bis dahin bleiben Unternehmen wie DFH Haus CZ Einzelkämpfer. „Die Erfolge sind bescheiden, aber man darf nicht aufgeben“, gibt Krämer zu. Die Nachfrage nach Fertighäusern steigt, besonders in Deutschland, die Kapazität des Standortes soll durch Modernisierung der Produktionsanlagen kräftig wachsen. Krämer betont, dass seine Mitarbeiter in Žákava qualitativ hochwertig arbeiten und die ausgelieferten Häuser keinen Vergleich mit deutschen Herstellern scheuen müssen – aber die Automatisierung werde auch das eigene Geschäft verändern. „Wenn in den nächsten Jahren die Maschinen komplizierter werden, brauchen wir geschulte Leute von der Baumannschaft in Pilsen bzw. müssen unsere eigenen Mitarbeiter dafür qualifizieren. Deswegen binden wir schon heute die Schüler bei uns in die Praxis ein.“ Derzeit schafft es DFH Haus CZ nicht, die jährlich fünf garantierten Arbeitsplätze mit jungen Menschen zu besetzen. Das hat auch mit dem Image des Handwerks zu tun. Krämer nennt es „angestaubt“, gerade in den Köpfen der Eltern. Er muss auch sie überzeugen, dass ihre Kinder als Zimmerer und Tischler eine gute Zukunft haben.

... und überwindet Widerstände

Deswegen bietet das Unternehmen schon in zwei Grundschulen für Schüler der sechsten bis achten Klasse eine AG an. Angeleitet von DFH-Meistern bauen die Kinder Holzhuren, Gewürzregale oder Taschenlampen. Die Bausätze dafür kauft Krämer bei Winkler Schulbedarf in Deutschland – in Tschechien gebe es keine Firma, die sich auf solches Material spezialisiere. Dabei seien die Schüler begeistert, wenn sie ihr erstes „Tischlerprodukt“ mit nach Hause nehmen könnten und vielleicht ihr handwerkliches Talent entdecken. Und vielleicht findet DFH Haus CZ dadurch später leichter einen neuen Mitarbeiter. Es ist ein „long-shot“, aber das Beste, was die Firma derzeit tun kann. ☺

personál. „Z hlediska vzdělávání si musíme všechno zajistit sami,“ říká jednatel společnosti Daniel Krämer. Neexistuje totiž státní koncepce duálního systému odborného vzdělávání. Společnost DFH Haus CZ proto sama spolupracuje se základními a středními školami, nabízí zájmové kroužky a studentské praxe, podporuje žáky formou stipendií a každoročně pro absolventy garantuje až pět pracovních míst.

S politikou je to těžké...

Politici slyší na volání hospodářské sféry po vzdělávacím systému, který by byl zaměřený na praxi. Příkladem je projekt Pospolu. V letech 2013–2015 byla vypracována koncepce spolupráce mezi školami a firmami a DFH Haus CZ byla jedním z partnerů projektu. Výsledkem řady jednání a zdlouhavé práce byla jedna stránka konkrétních opatření. A dál? Výsledky projektu zapadly do šuplíku a tam také zůstaly. „Vlastně jsme jen znovu zdokumentovali to, co už stejně děláme,“ poznamenává Krämer zklamaně. Svůj díl viny však podle 40letého jednatele nesou i firmy, které by měly převzít určitou část odpovědnosti: „Součástí řešení je jistá angažovanost – a to i v době krize.“ V současné době se ale přece jen něco děje. Například v Moravskoslezském kraji se testuje pilotní projekt duálního vzdělávání a zdá se, že vláda se chce tohoto impulsu chopit. Zda bude tento projekt úspěšný, se teprve uvidí.

... proto se společnost DFH Haus CZ spoléhá na sebe...

Do té doby zůstanou společnosti jako DFH Haus CZ osamocenými hráči. „Jde to pomalu, ale nesmíme to vzdát,“ připouští Krämer. Zejména v Německu poptávka po montovaných domech roste a kapacita produkce se má díky modernizaci výrobních zařízení prudce zvýšit. Daniel Krämer zdůrazňuje, že pracovníci v Žákavě pracují velmi kvalitně a domy, které vyrobí, snesou srovnání s těmi, které jsou vyrobené v Německu. Automatizace se ovšem dotkne i jeho podnikání. „Pokud budou stroje v příštích letech složitější, budeme potřebovat vyškolené středoškoly ze SOU stavebního v Plzni, respektive musíme na to kvalifikovat stávající zaměstnance. Proto u nás už dnes zapojujeme žáky do praxe.“ V současnosti firma DFH Haus CZ nedokáže obsadit ani zmíněných pět garantovaných pracovních míst. To souvisí i s tím, jakou image řemeslo má. Podle Krämera je „zaprášené“, a to zejména v myslích rodičů. I je musí přesvědčit, že jejich děti čeká jako tesaře či truhláře dobrá budoucnost.

... a překonává překážky

Proto firma již na dvou základních školách nabízí zájmové kroužky pro žáky šestých až osmých tříd. Pod vedením pracovníků DFH Haus se děti učí sestavit dřevěné hodiny, poličky na koření nebo svítilny. Stavebnice se nakupují ve firmě Winkler Schulbedarf v Německu – v České republice totiž neexistuje výrobce, který by se specializoval na takovéto školní pomůcky. Žáci jsou nadšení, když si mohou odnést svůj první „truhlářský výrobek“ domů. A třeba tak v sobě objeví řemeslný talent. Snad právě díky tomuto přístupu firma DFH Haus CZ v budoucnu snáze najde nové zaměstnance. Je to běh na dlouhou trať, ale také to nejlepší, co firma může v danou chvíli dělat. ☺

Recruitment 2019



INGENIEURE | INŽENÝŘI

Jährlich stellen wir auf über 100 fachtechnischen Positionen Uni-Absolventen an – im Entwicklungszentrum, bei Projekten in der Produktion und der Prozessentwicklung und im technischen Einkauf. Wir arbeiten mit Universitäten zusammen. Unsere Kommunikationsweise stimmen wir auf die heutigen Studenten ab, durch Videos auf sozialen Netzwerken oder durch die Organisation von informellen Treffen. Viele Studenten sammeln während des Studiums 2-3 Jahre Berufserfahrung bei uns und werden dann direkt angestellt. Spannend für sie sind neue Technologien, in der Praxis können sie ihre technischen Fähigkeiten testen. Berufliche Entwicklung, wie Arbeitsaufenthalte im Ausland oder das Rotieren innerhalb des Unternehmens, sind für sie interessante Angebote. Wir bieten zudem technisches Know-how, prozessuale Kompetenz, die Beteiligung an Projekten der Digitalisierung und Industrie 4.0 wie auch Mitarbeitervorteile.

Každoročně obsadíme přes 100 odborných technických pozic určených pro vysokoškoláky – ve vývojovém centru, při realizaci výrobních projektů, rozvoji procesů nebo v technickém nákupu. Spolupracujeme s univerzitami. Měníme způsob komunikace pro lepší oslovení dnešních studentů. Natáčíme videa, která umísťujeme na sociální sítě, organizujeme neformální happeningy atd. Řada studentů s námi spolupracuje 2-3 roky na odborné praxi už během studia a pak rovnou nastupuje na volné pracovní pozice. Lákají je nové technologie, zkouší své technické znalosti v praxi. Zajímá je odborný rozvoj, např. vyslání do zahraničních poboček nebo rotace na odborných pozicích v rámci závodu. My nabízíme technické know-how, procesní kompetence, zapojení do projektů digitalizace a průmyslu 4.0 a zaměstnanecké benefity.

Barbora Schelová, Human Resources Director
Robert Bosch Tschechien | Česká republika

Das Tschechische Amt für Statistik verzeichnet im Land etwa 186.000 IT-Fachleute, es gibt eine starke Nachfrage gegenüber dem Angebot. IT-Spezialisten suchen nicht aktiv nach Arbeit, sie finden sie von allein durch Dutzende von Agenturen. Unternehmen müssen flexibel auf aktuelle Trends reagieren, z. B. durch Vereinfachung und Verkürzung des Einstellungsprozesses, Gehaltsanpassung und zusätzliche Benefits. Eine wichtige Rolle spielt ein aktiver Umgang mit potenziellen Kandidaten durch erfahrene Personalvermittler, die sie durch alle Phasen des Prozesses begleiten, und Employee Branding. Die beste Quelle für Kandidaten ist ein Empfehlungsprogramm. Insbesondere IT-Fachleute wählen Arbeitgeber nach bestimmten Personen und Projekten aus. Der Schlüsselfaktor ist die Fähigkeit, IT-Experten im Unternehmen zu halten, vor allem durch das Angebot an persönlichem Wachstum.



IT-FACHLEUTE | IT ODBORNÍCI

ČSÚ v České republice eviduje přibližně 186 tisíc IT odborníků, přičemž poptávka převyšuje nabídku. IT specialisté si tak práci aktivně nehledají, nabízí se jim sama prostřednictvím desítek agentur. Na stávající trendy musí společnost reagovat pružně např. zjednodušením a zkrácením délky náborového procesu, zvyšováním mzdy a dalšími benefity. Významnou roli hraje i aktivní oslovování potenciálních uchazečů zkušenými recruity, kteří je provázejí všemi fázemi procesu a budování brandu. Prokazatelně nejlepším zdrojem kandidátů je referral program. U IT odborníků obzvlášť platí, že si vybírají zaměstnavatele podle konkrétních lidí a projektů. Klíčovým faktorem je i schopnost si IT odborníky ve společnosti udržet, především nabídkou kariéřního či osobnostního růstu a dlouhodobou motivací.

Michael Seiler, Head of GS-IT Czech Republic
Commerzbank AG

Was sind die Trends ? Jaké jsou trendy ?



ARBEITSKRÄFTE PRODUKTION | PRACOVNÍCI VE VÝROBĚ

Das Einstellen von Arbeitskräften in der Produktion hat seine Besonderheiten. Grundlegend sind für mich Fairness, Verständlichkeit und Ehrlichkeit seitens des Arbeitgebers. Das beinhaltet eine klare, präzise und angemessene Kommunikationsform hinsichtlich der Art der Arbeit, der Anforderungen, Rechte und der Entlohnung. Es ist besser, sich mehr auf Fähigkeiten, Erfahrungen und Persönlichkeit des Bewerbers als auf die Qualifikation zu konzentrieren. Ein williger und motivierter Quereinsteiger hat einen höheren Wert als ein chronischer Jobhopper mit der richtigen Ausbildung. Absolventen oder ältere Menschen verdienen besondere Aufmerksamkeit. Wir können den Absolventen helfen, sich so schnell wie möglich zu orientieren, und älteren Menschen Vertrauen und Respekt zollen. Es ist wichtig, mit den Arbeitern in der Herstellung einen Dialog zu führen und auf ihre Bedürfnisse einzugehen.

Nábor pracovníků do výroby má svá specifika, s nimiž musíme co nejlépe pracovat. Za základní považuji férovost, srozumitelnost a pravdivost ze strany zaměstnavatele: jasná, přesná a realitě odpovídající komunikace o druhu práce, požadavcích, nárocích i odměně. Je dobré zaměřit se na schopnosti, zkušenosti a osobnost uchazeče více než na jeho kvalifikaci. Ochotný a motivovaný zaměstnanec vyučený v jiném oboru může mít pro firmu větší přínos než chronický fluktuant s požadovaným výučním listem. Zvláštní pozornost si zaslouží i absolventi nebo starší lidé. Absolventům můžeme pomoci co nejrychleji se zorientovat, starším lidem zase dodat sebevědomí a vyjádřit respekt. Důležité je s pracovníky ve výrobních pozicích vést průběžně dialog, naslouchat jejich potřebám a vyjít vstříc tam, kde je to možné.

Petra Jeřábková, Human Resources Director
Siemens Tschechien | Česká republika

Meine Erfahrungen mit dieser Generation sind so unterschiedlich, dass ich ungern alle in einen Sack werfen möchte. Bestimmt gibt es unter ihnen Personen mit Starallüren, aber gleichzeitig gibt es auch sehr Leistungsbereite. Die einen sahen vielleicht ihre Eltern allein für Geld sehr hart arbeiten und möchten dies nicht selbst erleben. Sie wollen mehr. Daher wirken sie möglicherweise wählerisch. Aber es heißt nicht, dass sie arbeitsfaul sind. Gebt ihnen eine spannende Aufgabe, an der sie in einer Weise arbeiten können, dass sie darin einen Sinn sehen. Und belohnt die Besten mit Benefits, die genau auf ihre Person zugeschnitten sind. Der persönliche Zugang fördert die Mitarbeiterbindung. Die Hälfte meines Teams sind Millennials – aber da legen wir nicht viel Wert drauf. Ich habe einfach diejenigen im Team, die mir helfen wollen, und im Gegenzug helfe ich ihnen.



MILLENNIALS | MILENIÁLOVÉ

Mé zkušenosti s touto generací jsou tak moc rozdílné, že je opravdu nerada házím do jednoho pytle. Určitě mezi nimi jsou lidé, kteří mají skoro až hvězdné manýry, ale zároveň jsou mezi nimi i ti, kteří jsou ochotni ze sebe vydat to nejlepší. Někteří možná viděli u svých rodičů, že tvrdě pracovali pouze pro peníze, a to, co pozorovali u nich, nechtěli zažívat. Chtějí víc. A proto to možná vypadá, že si vybírají. Neznamená to ale, že nechtějí pracovat. Dejte jim hodnotný účel, který mohou podpořit tak, aby v tom viděli smysl, a ty nejlepší odměňte výhodami ušitými jim na míru. Díky takovému osobnímu přístupu vás jen tak neopustí. Polovina mého týmu by patřila mezi mileniály – ale na tohle my si nehrájeme. Prostě mám v týmu ty, kteří mi chtějí pomáhat, a na oplátku já zase pomáhám jim.

Lucie Spáčilová, CEO
PERFORMIA

INDUSTRY + AI

= COMPETITIVENESS

DTIHK-Geschäftsführer Bernard Bauer zum TopThema:

Výkonný člen představenstva ČNOPK Bernard Bauer k TopTématu:

Warum künstliche Intelligenz (KI)?

Seit 2015 befasst sich die DTIHK intensiv mit der Digitalisierung der Industrie. Sie wird heute Schritt für Schritt Realität. Industrie 4.0 ist das 'große Ganze', worauf sich die Wirtschaft zuentwickelt. Künstliche Intelligenz ist dabei einer der ganz wichtigen Treiber. Sie ist der Weg, die Unmengen an Daten zu nutzen und Prozesse in Echtzeit zu optimieren. Eine statische Software ist in diesem Bereich keine Option mehr.

Proč umělá inteligence?

V ČNOPK se od roku 2015 intenzivně věnujeme digitalizaci průmyslu. Ta se dnes krok za krokem stává realitou. Společným jmenovatelem hospodářského vývoje napříč obory je průmysl 4.0 a jedním z jeho důležitých motorů a způsobem, jak využít obrovské množství dat a optimalizovat procesy v reálném čase, je právě umělá inteligence. Statický software v této oblasti již není alternativou.

Warum grenzüberschreitende Zusammenarbeit?

Tschechien und Deutschland befinden sich in Sachen KI nicht nur im europäischen, sondern im globalen Wettbewerb. In Konkurrenz stehen USA, Europa und extrem dynamische Länder Asiens wie China und Indien. Darauf reagiert die Europäische Union. Die EU-Kommission empfiehlt den Ländern, KI-Strategien auszuarbeiten und europaweit zu kooperieren. Tschechien und Deutschland sind Länder mit herausragender KI-Expertise. Gemeinsam können sie als „Keimzelle“ eines mitteleuropäischen Clusters Standards setzen.

Proč přeshraniční spolupráce?

Česká republika a Německo musí v oblasti umělé inteligence obstát nejen v evropské, ale i celosvětové konkurenci. Největšími světovými hráči jsou při tom USA, Evropa a extrémně dynamické asijské země jako Čína a Indie. Na to reaguje Evropská unie. Evropská komise doporučuje, aby členské země vypracovaly strategie umělé inteligence a navzájem spolupracovaly. Česká republika i Německo mají v oblasti umělé inteligence vynikající know-how a společně mohou vytvořit jádro střeoevropského klastru a definovat nové standardy.

Warum auch Mittelstand?

Industrie 4.0 erfordert eine Anpassung der gesamten Wertschöpfungskette, inkl. der Zulieferer, die zumeist mittelständische Unternehmen sind. Der Mittelstand muss die Megatrends wahrnehmen und sich auf sie vorbereiten. Deshalb ist es so wichtig, dass er an Bord ist, wenn es um künstliche Intelligenz geht.

Proč také malé a střední firmy?

Pro realizaci průmyslu 4.0 je nezbytné, aby se mu přizpůsobil celý hodnotový řetězec, včetně dodavatelů. To jsou většinou malé a střední firmy a i ty musí vnímat takovéto megatrendy a připravit se na ně. Proto je důležité, aby ve věci umělé inteligence byly součástí aktuálního dění.

Künstliche Intelligenz wird immer bedeutender für die Digitalisierung der Industrie. Mit dem aktuellen TopThema „Industry + AI = Competitiveness“ möchte die DTIHK gemeinsam mit ihren innovativen Unternehmen (große und mittelständische) sowie mit ihrer breiten Erfahrung in der Startup-Community neueste Entwicklungen in Deutschland, Tschechien und der CEE-Region präsentieren. Wir werden das Potenzial aufzeigen, das AI-Anwendungen für die Wirtschaft bieten und die konkrete Zusammenarbeit voranbringen. Wir bringen jene zusammen, die schon heute an den Lösungen von morgen arbeiten: Innovatoren | Top- und mittleres Management | Experten.

Umělá inteligence (AI) bude pro digitalizaci průmyslu stále důležitější. ČNOPK má rozsáhlé zkušenosti se startupovou komunitou a společně s inovativními velkými a středními firmami chce prostřednictvím svého aktuálního TopTématu „Industry + AI = Competitiveness“ představit nejnovější vývoj v České republice, v Německu i celém regionu střední a východní Evropy. Poukážeme na potenciál, který využívání umělé inteligence ekonomice nabízí, podpoříme konkrétní spolupráci a spojíme ty, kteří již dnes pracují na řešeních budoucnosti: inovátory | vrcholový a střední management | odborníky.

Künstliche Intelligenz steht daher im Fokus ...

- der **Konferenz „AI-Forum“** (24. Oktober 2019): Die Partnerunternehmen erhalten die Chance, ihre AI-Anwendungen und Visionen zu präsentieren, sich in Workshops mit Innovatoren, Managern und Experten auszutauschen und sich gegenüber der Öffentlichkeit als innovatives Unternehmen darzustellen.
- des vierten Jahrgangs des **Startup-Wettbewerbs** „Connect Visions to Solutions“: Im Wettbewerb können die Partnerunternehmen ihre Geschäftskontakte in der Startup-Community erweitern und konkrete AI-Lösungen für ihr Business generieren.

Umělá inteligence bude hlavním tématem ...

- **konference AI Forum** (24. října 2019): Partnerské firmy získají příležitost prezentovat aplikace a vize umělé inteligence, sdílet ve workshopech zkušenosti s inovátory, manažery a odborníky a představit se veřejnosti jako inovativní firma.
- 4. ročníku **startupové soutěže** „Connect Visions to Solutions“: Partnerské firmy prohloubí obchodní kontakty ve startupové komunitě a najdou pro svůj byznys konkrétní aplikace AI.

Werden Sie Partner! Alle wichtigen Informationen erfahren Sie von Lenka Šolcová (Tel.: +420 732 112 792, solcova@dtihk.cz).

Staňte se partnerem i Vy! Všechny důležité informace poskytne Lenka Šolcová (tel.: 732 112 792, solcova@dtihk.cz).



108 AGENCY, s.r.o.
Immobilien- und Beratungsunternehmen
realitně-konzultantská společnost
–
Marcel Metzgen
info@108agency.cz
Praha
www.108agency.cz



AXEN, s.r.o.
Energieeffizienzberatung
mit Schwerpunkt auf
Integration technischer Lösungen
projekční činnost v energetice,
integrace energeticky úsporných
opatření a poradenství
–
Jan Vokřínek
jan.vokrinek@axen.cz
Praha
www.axen.cz



Beckhoff Česká republika s.r.o.
Industrielle Steuerungssysteme
průmyslové řídicí systémy
–
Tomáš Halva
t.halva@beckhoff.com
Brno
www.beckhoff.com



**European Leadership & Academic
Institute s.r.o.**
Bildung und Entwicklung
vzdělávání a rozvoj
–
Lukáš Sedláček
sedlacek@elai.cz
Praha
www.elai.cz



GiVE Management Consulting GmbH
Interim Management, Beratung
interim management, poradenství
–
Petr Prokop
p.prokop@give-consulting.com
München, Praha, Bratislava, Cluj
www.give-consulting.com



itelligence, a.s.
IT-Komplettdienstleister im SAP-Umfeld
poskytovatel IT služeb v prostředí SAP
–
Martin Koníček
martin.konicek@itelligence.cz
Praha, Brno, Ostrava
www.itelligencegroup.com



Joyful Craftsmen s.r.o.
Informations- und Kommunikations-
technologien
informační a komunikační technologie
–
Jan Čipkala
jan.cipkala@joyfulcraftsmen.com
Praha
www.joyfulcraftsmen.com

Lesawo s.r.o.
maintenance and construction
services
–
Andre Miersch
am@miersch-consulting.com
Praha
www.m-onegroup.com



MVV Energie CZ a.s.
Wärme- und Elektrizitätsproduktion
výroba elektřiny a tepla
–
Jörg Lüdorf
mvv@mvv.cz
Praha
www.mvv.cz



Ostsächsische Sparkasse Dresden
Bankdienstleistungen
bankovní služby
–
Karel Prošek
karel.prosek@ostsaechsische-sparkasse-
dresden.de
Dresden, Deutschland
www.sporitelna-drazdany.cz



ROHDE, spol. s r. o.
Brennofenbau für Keramik, Glas
und Industrie
výroba vypalovacích pecí pro keramiku,
sklo a průmysl
–
Lucie Cizlerová
info-cz@rohde-online.net
Dyjákovice
www.rohde-online.net



Schenck Process s.r.o.
Anlagenproduktion- und verkauf
výroba a prodej zařízení
–
Radomír Šimek
radomir.simek@schenckprocess.cz
Praha
www.schenckprocess.cz

Termíny

TopThema | TopTéma

**24.10. Konferenz zum Thema Künstliche Intelligenz
& Winners' Night** | Konference k tématu
umělá inteligence & Winners' Night

Kontakt: Lenka Šolcová, solcova@dtihk.cz

Events | Eventy

**29.05. Ordentliche Mitgliederversammlung,
Gastredner: Premier Andrej Babiš,
Galerie Mánes, Prag**
Řádná členská schůze, hlavní řečník:
premiér Andrej Babiš, galerie Mánes, Praha

**30.05. Around the World with 10 Chambers,
Žofín Garden Prag** | Praha

**20.06. DTIHK-Sommerfest im Garten der Deutschen
Botschaft Prag** | Letní slavnost ČNOPK
v zahradě Velvyslanectví SRN v Praze

29.08. Jour Fixe: Dampferfahrt auf der Moldau
Jour Fixe: Plavba po Vltavě

Oktober Jour Fixe: HC Sparta Prag | Praha
říjen

28.11. Jour Fixe Budweis | České Budějovice

12.12. Weihnachts-Jour-Fixe, DTIHK-Kuppel, Prag
Vánoční Jour Fixe, kopule ČNOPK, Praha

Kontakt: Petr Žwak, zwak@dtihk.cz

**08.10. E#change for your digital future!
Bayerisch-Tschechische Konferenz
& Networking, MSV Brünn**
Česko-bavorská konference & networking,
MSV Brno

Kontakt: Barbara Vávra, vavra@dtihk.cz

**17.- 23.06. Woche der offenen Tür in den deutschen
Unternehmen in Tschechien** | Týden
otevřených dveří v německých firmách
v České republice

Kontakt: Ivana Barková, barkova@dtihk.cz

Markt- und Absatzberatung Podpora odbytu a průzkum trhu

**15.05. Deutsch-Tschechisches Kooperationsforum
Maschinenbau 2019**
Česko-německé kooperační fórum Strojírenství
2019

Kontakt: Irena Novotná, novotna@dtihk.cz

Ausbildung, Seminare & Trainings Vzdělávání, semináře a tréninky

**22.05. Industrieimmobilien in Tschechien
Miete oder Eigentum | Genehmigungen |
Fallstudien | Marktübersicht**
Průmyslové nemovitosti v ČR
Nájem nebo vlastnictví | povolovací procesy |
případové studie | přehled trhu

**28.05. Business intelligence - využití dat
k řízení firmy**

04.06. Jak správně skončit pracovní poměr

05.06. Digitalizace mění výrobu. Jste připraveni?

**11.06. Employee assistance program jako součást CSR
a HR strategie ve firmě**

12.06. Presentation Skills

18.09. Pohledávky v Německu

Kontakt: Andrea Husmann, husmann@dtihk.cz

Änderungen vorbehalten. Weitere Informationen erhalten Sie bei der DTIHK, info@dtihk.cz, www.dtihk.cz
Změna termínů vyhrazena. Další informace získáte v ČNOPK, info@dtihk.cz, www.dtihk.cz

JOUR-FIXE

bei den Prager Symphonikern | s koncertem FOK
Gemeindehaus, Prag | Obecní dům, Praha
28.3.2019



Foto: Jan Slavík, Jaromír Zubák

SPONSOR | SPONZOR:
COMMERZBANK

PARTNER | PARTNEŘI:
SYMPHONICKÝ ORCHESTR HL.M. PRAHY FOK
Dallmayr

BUSINESS BREAKFAST

für neue Mitglieder | pro nové členy
DTIHK-Kuppel | kopule ČNOPK
28.2.2019



Foto: Jaromír Zubák

SPEED BUSINESS MEETING

Hotel Jalta, Prag | Praha
7.3.2019



Foto: Jaromír Zubák

BUSINESS MIXER LIBEREC

mit Werksbesichtigung der Firma Knorr-Bremse
s prohlídkou závodu Knorr-Bremse
10.4.2019



Foto: DTIHK | ČNOPK

SPONSOR | SPONZOŘI:
KNORR-BREMSE **Deloitte** **SALAC**

PARTNER:
Chariton
GRANDHOTEL SLAVY LEV

Logistics Talk in Prag | v Praze



Foto: Luděk Kortus

v.l. | zleva: Arno Seichter (Wallenius Wilhelmsen Ocean), René Harun (DTIHK | ČNOPK), Peter Hrbik (DTIHK | ČNOPK, Repräsentant | reprezentant bremenports), Lueder Korff (Kloosterboer BLG Coldstore), Robert Howe (bremenports)

>>> Die Gesellschaft bremenports und ihre Prager Vertretung unter dem Dach der DTIHK organisierten gemeinsam am 27. März ein weiteres Mal die erfolgreiche Networking-Veranstaltung Logistics Talk. In einer lockeren Atmosphäre im Zentrum der tschechischen Hauptstadt hatten die geladenen Gäste die Möglichkeit, sich mit den Aufgaben der Vertretung von bremenports in der Tschechischen Republik vertraut zu machen, und einen tiefen Einblick in das Portfolio der Unternehmen BLG Coldstore und Wallenius Wilhelmsen Ocean/Eukor in den Nordseehäfen Bremen und Bremerhaven zu bekommen. 🌐

>>> Společnost bremenports a ČNOPK, která brémské přístavy v ČR zastupuje, uspořádaly 27. března v Praze další úspěšný ročník networkingové akce Logistics Talk. V příjemném prostředí v centru Prahy se pozvaní hosté seznámili s úlohami českého zastoupení bremenports a zároveň si vyslechli zajímavou prezentaci portfolia společností BLG Coldstore a Wallenius Wilhelmsen Ocean/Eukor v severo-mořských přístavech Bremen a Bremerhaven. 🌐

Jak ve firmě šetřit energii a zdroje



Reorganizace dopravy zaměstnanců do práce, která jen za čtvrt roku firmě Lear Corporation Czech Republic ušetřila 1,4 mil. Kč a přispěje ke snížení emisí CO₂ o 146 tun za rok. Využití odpadního tepla z kompresorů při výrobě stlačeného vzduchu, které ve firmě Agrostroj Pelhřimov za rok sníží spotřebu energie o 641 MWh a uspoří 127 tun emisí CO₂. To jsou jen dva z celkem deseti projektů prvního ročníku kurzu Young Energy Europe, který loni úspěšně absolvovalo 24 zaměstnanců z výrobních a obchodních firem.

V kurzu se účastníci učí, jak zvýšit energetickou účinnost a efektivitu využívání zdrojů ve firmách, odhalují potenciály úspor, rozšiřují si vědomosti o životním prostředí a ochraně klimatu a zpracovávají projekt na úsporu energie či jiných zdrojů přímo ve své firmě. Druhý ročník kurzu byl zahájen 16. dubna, účastní se ho 28 zaměstnanců z 12 firem a bude probíhat především v Brně. Třetí a zatím poslední ročník je naplánován na rok 2020, účast je zdarma a zájemci se mohou hlásit již nyní. Kurz je určen pro zaměstnance do 35 let a jeho kapacita je omezena.

Projekt je financován prostřednictvím Evropské iniciativy na ochranu klimatu (EUKI) a v Česku jej v letech 2018-2020 realizuje ČNOPK. 🌐

Další informace: <http://tschechien.ahk.de/cz/ye>

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Benefits

HR-Manager diskutovali in Pilsen HR manažeři diskutovali v Plzni

>>> Auch westböhmisches Unternehmen kämpfen weiterhin mit dem Fachkräftemangel auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Es gibt viermal mehr Arbeitsplätze als Arbeitssuchende, auf einen freien Arbeitsplatz kommen durchschnittlich nur 0,26 Bewerber.

Wollen die Arbeitgeber neue Mitarbeiter gewinnen und die bestehenden Mitarbeiter halten, müssen sie immer kreativer werden. Die finanzielle Entlohnung reicht oft nicht mehr. Die Firmen locken Bewerber deshalb immer häufiger mit vielfältigen Benefits. HR-Manager von rund 20 Unternehmen diskutierten beim bereits siebten HR-Roundtable, welche Benefits aktuell gefragt sind, welche Zusatzleistungen im Gegenteil von ihren Mitarbeitern als Selbstverständlichkeit angesehen werden und wie man ein geeignetes Benefitsystem zusammenstellt, damit die Mitarbeiter motivierter und zufriedener sind.

Inspiration brachte die Präsentation von Joachim Dick, Teamleiter Human Resources des Produktions- und Engineering-Unternehmens Zollner Elektronik AG aus dem bayerischen Zandt. Dick stellte ausgewählte Benefitsysteme vor, die in bayerischen Unternehmen gut funktionieren. Eines davon ist das sogenannte Gesundheitsmanagement: Die Firmen bieten ihren Mitarbeitern spezielle Präventivprogramme und Vorsorgeuntersuchungen für eine rechtzeitige Erkennung von Gesundheitsbeschwerden. Ein weiteres Thema: Wie vermitteln die Firmen ihren Mitarbeitern, dass Weiterbildungsmöglichkeiten für sie ein Benefit sind? Bei systematischer Weiterbildung von Mitarbeitern ist es essenziell, Führungskräfte einzubinden, mit dem Mitarbeiter seine Rolle im Unternehmen zu besprechen, seine Fähigkeiten und Potenziale zu bewerten sowie die benötigten Kenntnisse und Fertigkeiten zu definieren. Das alles sollte in einen individuellen Weiterentwicklungsplan einfließen. Die Entwicklung des Mitarbeiters sollte regelmäßig begutachtet und bewertet werden, am besten in halbjährlichen oder jährlichen Evaluationsgesprächen. Über dieses Thema hat mit den Teilnehmern der Geschäftsführer der Firma Holistic management Leoš Kubiček diskutiert. Ein weiteres Treffen der HR-Plattform ist für Juni geplant. 🌐

>>> I firmy na západě Čech nadále řeší nedostatek zaměstnanců na pracovním trhu. Počet volných pracovních míst až čtyřnásobně převyšuje počet nezaměstnaných, na jedno volné pracovní místo v Plzeňském kraji připadá v průměru jen 0,26 uchazeče.

Pokud zaměstnavatelé chtějí získat nové zaměstnance a udržet si ty stávající, musí být čím dál kreativnější. Kromě finančního ohodnocení proto stále častěji lákají na firemní benefity, jejichž množství a rozmanitost stoupá. HR manažeři z téměř 20 společností na již sedmém kulatém stole diskutovali o tom, jaké benefity jsou v současnosti žádané, jaké zaměstnanecké výhody berou jejich pracovníci jako samozřejmost a jak nastavit vhodný systém benefitů, aby zaměstnanci byli motivovanější a spokojenější.

Inspirací pro účastníky byla prezentace Joachima Dicka, vedoucího týmu Human Resources výrobní a engineeringové společnosti Zollner Elektronik AG z bavorského Zandt, který představil, jaké modely firemních benefitů fungují v Bavorsku. Jedním z příkladů je tzv. zdravotní management, kdy firmy umožňují zaměstnancům speciální preventivní programy a zdravotní prohlídky pro včasné odhalení zdravotních problémů.

Diskutovalo se i o vzdělávání - jak ukázat zaměstnancům, že další vzdělávání je pro ně benefitem. Při systematickém vzdělávání zaměstnanců je klíčové zapojit vedoucí pracovníky, probrat se zaměstnancem jeho roli ve firmě, zhodnotit jeho schopnosti a dispozice a definovat potřebné znalosti a dovednosti. To vše pak zpracovat do individuálního plánu rozvoje a pravidelně měřit posun zaměstnanců, ideálně při půlročních nebo ročních pohovorech. O tomto tématu s firmami diskutoval jednatel společnosti Holistic management Leoš Kubiček. Další setkání HR platformy se uskuteční v červnu. 🌐

Noch Fragen? | Chcete vědět více? Karla Stánková, Tel.: +420 377 555 003, E-Mail: plzen@dtihk.cz



Veletrh divadelní, mediální a event techniky

18. – 20. 6. 2019, BERLÍN

V červnu se potřetí otevřou brány mezinárodního odborného veletrhu divadelní, mediální a event techniky Stage | Set | Scenery, který představí nejnovější produkty a služby z oblasti divadelní, muzejní, kongresové a jevištní techniky, osvětlovacích zařízení, akustiky, audio a videotechniky, designu kostýmů a masek, líčení, dekorací či zajištění bezpečnosti na velkých akcích. V popředí zájmu je praktická výměna zkušeností mezi odborníky v rámci workshopů a prezentací, např. SoundLab, Safety in Action-Stage a LightLab. Právě pro svou vysokou odbornost je veletrh velmi oblíbený, což dokazuje i 274 vystavovatelů a 6636 návštěvníků ročníku 2017.

Do příprav se zapojila i Německá společnost pro divadelní techniku (Deutsche Theatertechnische Gesellschaft), která bude v rámci veletrhu pořádat také odbornou mezinárodní konferenci jevištní techniky. Součástí veletrhu bude také networking a bohatý doprovodný program, zahrnující například návštěvu zákulisí berlínských divadel, exkurze nebo společenské akce. Veletrh Stage | Set | Scenery volně naváže na festival Prague Quadriennale, který je jeho kooperačním partnerem. V neděli 16. června 2019 v 11.00 hod. nabízíme možnost bezplatné autobusové dopravy Praha – Berlín (jedno-směrná) na berlínský veletrh.

BEZPLATNÝ SERVIS PRO VYSTAVOVATELE

V našem předprodeji VSTUPENKY ZLEVNĚNÉ AŽ O 70 %



Obchodní centrum pro čerstvé produkty v Asii

4. – 6. 9. 2019, Hongkong

I v letošním roce se v Hongkongu uskuteční ovocnářský a zelinářský veletrh Asia Fruit Logistica, který je zaměřený na dynamicky rostoucí asijský trh. Na veletrhu se pravidelně setkávají klíčoví hráči branže působící na asijském kontinentu, a veletrh proto představuje ideální příležitost navázat nové obchodní kontakty a získat kompletní přehled o asijském trhu. Asia Fruit Logistica je jediný veletrh v Asii, který je výhradně zaměřený na čerstvou produkci, techniku pěstování a šlechtění, obaly a etikety či transport a uskladnění zboží. V roce 2018 veletrh přilákal na 13 500 zástupců ovocnářské a zelinářské branže, před kterými se prezentovalo 826 vystavovatelů ze 46 zemí. Podobně jako na Fruit Logistica v Berlíně bude i zde pořádán odborný kongres věnovaný aktuálními otázkami z branže.

Další informace: www.asiafruitlogistica.com

I na tento veletrh budou v online předprodeji k dispozici cenově zvýhodněné vstupenky. Zájemcům o návštěvu veletrhu či o možnost vystavování rádi poskytneme podrobné informace.



Zdeňka Goedertová, tel.: +420 221 490 310, e-mail: messe1@dtihk.cz

70. veletrh hraček je za námi, přípravy na další ročník vrcholí

Celosvětově největší veletrh hraček oslavil na přelomu ledna a února své 70. narozeniny a opět dokázal, že je jedničkou ve svém oboru. 2886 firem z 68 zemí představilo své produkty a inovace 68 500 návštěvníkům ze 131 zemí. Z České republiky přijelo 46 vystavovatelů a 1405 odborných návštěvníků. Zastoupení Spielwarenmesse při ČNOPK ve spolupráci s CzechTrade tradičně organizovalo společný stánek ČR. Jubilejní ročník přinesl řadu novinek. Premiéru oslavila produktová skupina Elektronické hračky, skupiny Modely železnic a modelářství se poprvé představily v jedné hale a uvedena byla nová speciální výstavní plocha Showtime, která je věnovaná sekci Potřeby pro sváteční události, karneval a ohňostroje.

Další ročník veletrhu proběhne od 29. 1. do 2. 2. 2020. Uzávěrka přihlášek pro nové vystavovatele je 30. 6. 2019.

Ceny ploch:*

typ stánku	cena/m ²
řadový stánek	179 eur
rohový stánek	218 eur
poloostrovní stánek	234 eur
ostrovní stánek	238 eur

Minimální velikost stánku: 9 m²

* Ceny nezahrnují DPH a povinné náklady: marketingový balíček 300 eur, poplatek AUMA 0,60 eur/m² a poplatek 2 eur/m² za likvidaci odpadu.

Přihlášku lze vyplnit online na oficiálních stránkách veletrhu v sekci pro vystavovatele. Záměnce o dotovanou účast na národním stánku prosíme, aby kontaktovali naše zastoupení.



Maschinenbau-Mekka MSV in Brunn

E#change for your digital future 2019

Bayerisch-Tschechische Konferenz

Die Region Mittel- und Osteuropa ist nach wie vor einer der Haupttreiber des deutschen Außenhandels. Insbesondere die Exporte nach Tschechien entwickeln sich rasant, 2018 wuchs der Export um 6,1 % auf 44,2 Mrd. Euro. Das Handelsvolumen erreichte 92 Mrd. Euro, ein Rekordwert. Damit nimmt Tschechien aktuell den 10. Rang unter den wichtigsten deutschen Handelspartnern ein.

15 Jahre nach der EU-Osterweiterung bestehen besonders enge Verbindungen in der Kfz-Industrie und dem Maschinenbau. Letzterer ist mit einem Anteil von etwa 13 % am Handelsvolumen eine tragende Säule der deutsch-tschechischen Wirtschaftsbeziehungen. Längst ist der tschechische Maschinenbau dabei auch zu einem bedeutenden Anbieter für deutsche Unternehmen geworden.

Die internationale Maschinenbaumesse MSV ist der wichtigste Treffpunkt des Maschinenbaus in Mitteleuropa. Die Messe findet vom 7. bis 11. Oktober 2019 in Brunn, Tschechien, statt. Mit 1.600 Ausstellern und mehr als 80.000 Besuchern ist die MSV die bedeutendste Industriemesse der Region. Alle Schlüsselbereiche des Maschinenbaus und der Elektrotechnik sind dort vertreten. Im Fokus der MSV stehen dieses Jahr Industrie 4.0

und die digitale Fabrik. Mehr als die Hälfte der Aussteller stammt aus dem Ausland. Im vergangenen Jahr kamen 242 Aussteller aus Deutschland, dem traditionell wichtigsten Partner der MSV.

Am 8. Oktober findet auf der MSV die Bayerisch-Tschechische Konferenz **E#change for your digital future!** statt. Zwei Themen stehen im Fokus der hochkarätigen Referenten:

- Die veränderten Anforderungen an die Fachkräfteausbildung 4.0 im Maschinenbau werden unter dem Titel „Digital naiv oder digital native. Sind wir gerüstet für die Zukunft?“ vielfältig reflektiert.
- Bei der Frage nach der „LieferkompetenCZ tomorrow?“ zeigen die Experten auf, wie die Digitalisierung internationale Wertschöpfungsketten verändert.

Die Veranstaltung wird simultan deutsch und tschechisch übersetzt.

Die Teilnahme ist kostenfrei, eine frühzeitige Anmeldung wird empfohlen unter:
<https://tschechien.ahk.de/events>

UMFANGREICHER SERVICE FÜR AUSSTELLER Barbara Vavra, Tel.: +420 221 490 334, E-Mail: vavra@dtihk.cz

TÝDEN OTEVŘENÝCH DVEŘÍ V NĚMECKÝCH FIRMÁCH V ČESKÉ REPUBLICE

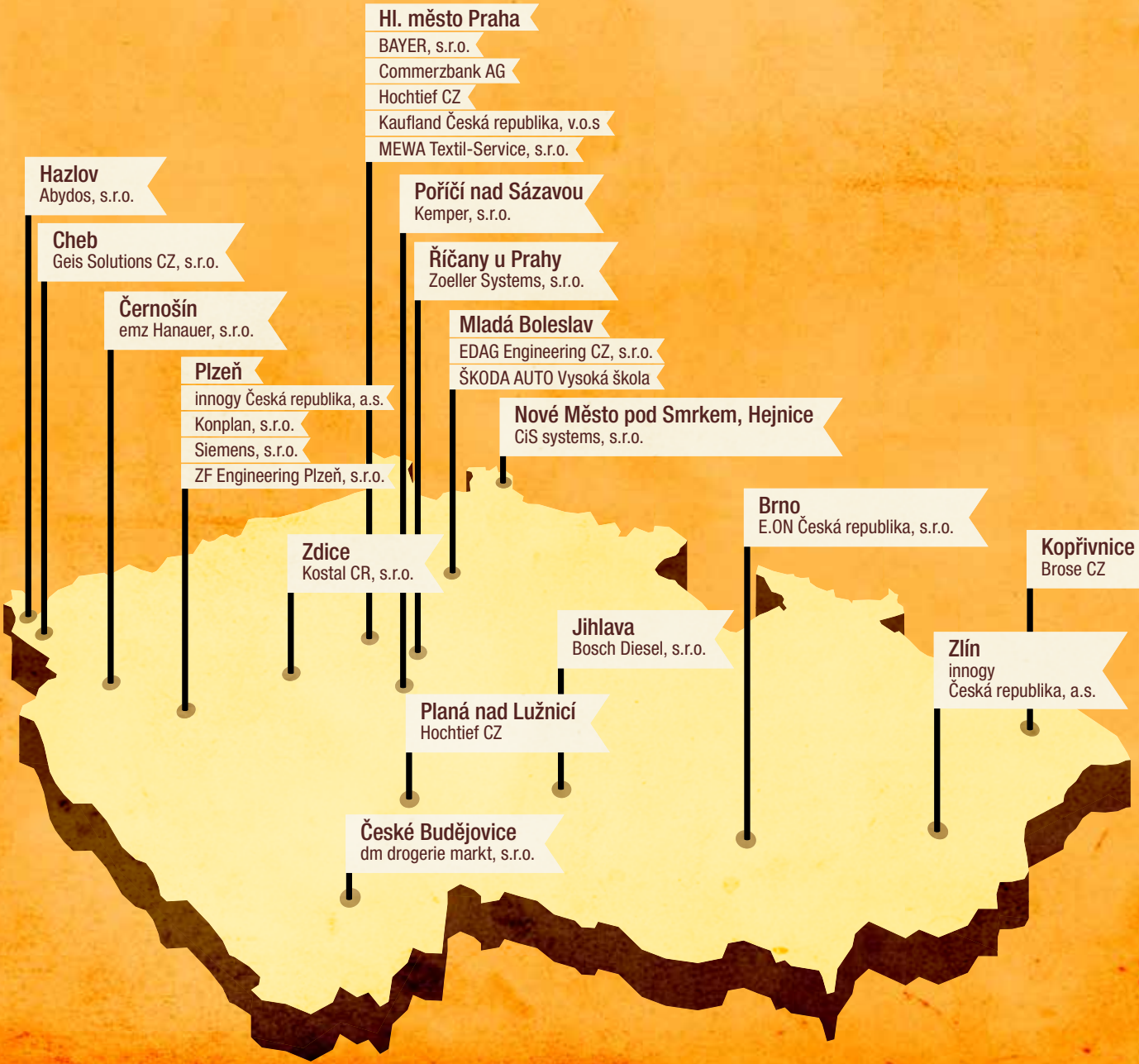
17-23/6 2019

Firmy napříč Českem se účastní úspěšného projektu Týdne otevřených dveří v německých firmách pořádaného Velvyslanectvím SRN v Praze, Koordináčním centrem česko-německé mládeže Tandem a Česko-německou obchodní a průmyslovou komorou. Více informací o jednotlivých firmách, přesném datu a času i jak se přihlásit najdete na www.prag.diplo.de/DOD.

WOCHE DER OFFENEN TÜR BEI DEUTSCHEN FIRMEN IN TSCHIECHIEN

17-23/6 2019

Unternehmen in ganz Tschechien nehmen am Projekt Woche der offenen Tür bei deutschen Firmen teil. Dieses wird von der Deutschen Botschaft Prag, dem Koordinierungszentrum Deutsch-Tschechischer Jugendaustausch und der Deutsch-Tschechischen Industrie- und Handelskammer organisiert. Mehr Informationen über die jeweiligen Firmen, die genauen Termine und Hinweise zur Anmeldung, finden Sie unter www.prag.diplo.de/DOD.



Gesetz des Jahres: Novelle zum beschleunigten Ausbau der Basisinfrastruktur

Die Novelle zum beschleunigten Ausbau der Basisinfrastruktur in der Tschechischen Republik gewann den 10. Jahrgang der Umfrage Gesetz des Jahres, die seit 2010 von Deloitte Legal organisiert wird. Hunderte Unternehmen wählten aus drei Nominierungen die Gesetzesänderung aus, die sich besonders positiv auf die Wirtschaft in Tschechien auswirkt. Die Novelle zum beschleunigten Ausbau der Verkehrs-, Wasser- und Energieinfrastruktur soll insbesondere die Genehmigungen zum Bau von Straßen und Schienennetzen vereinfachen. Die Novelle lag im Ranking weit vor dem europäischen Paket für Kreislaufwirtschaft und dem Änderungsvorschlag zum Markengesetz.

Změna zákona o urychlení výstavby základní infrastruktury zákonem roku

Desátý ročník ankety Zákon roku, kterou od roku 2010 organizuje společnost Deloitte Legal, vyhrál záměr urychlit výstavbu základní infrastruktury v Česku. Stovky podnikatelů vybíraly ze tří nominovaných nejlepší právní předpis, který má pozitivní dopad na podnikání v Česku. Změna zákona o urychlení výstavby dopravní, vodní a energetické infrastruktury má zkrátit především proces povolování staveb silnic a železnic a s velkým odstupem porazila evropský balíček oběhového hospodářství a zákon o ochranných známkách.

Handbuch zum tschechischen Insolvenzrecht auf Deutsch erhältlich

Im März wurde im renommierten Fachmedium Beck-Online.de das Handbuch zum tschechischen Insolvenzrecht vom Autor und DTIHK-Mitglied Dr. jur. Jiří Voda, LL.M. in deutscher Sprache veröffentlicht. Auf 200 Seiten wird das Insolvenzrecht in allen Zusammenhängen beschrieben und analysiert, einschließlich der Themen Steuer, Buchhaltung, Straf- und Arbeitsrecht. Alle Schlussfolgerungen der Insolvenzpraxis sind mit Verweisen auf die aktuelle Rechtsprechung versehen. Grafische Illustration verdeutlicht den Verlauf eines Insolvenzverfahrens. Der Text steht zur Verfügung im System Beck-Online.de im Kommentar zur Insolvenzordnung der Autoren Fridgen/Geiwitz/Göpfert. Das Handbuch wird regelmäßig aktualisiert.

Příručka k českému insolvenčnímu právu

V březnu byla v renomovaném německém odborném systému Beck-Online.de v němčině zveřejněna příručka k českému insolvenčnímu právu od autora a člena ČNOPK JUDr. Jiřího Vody, LL.M. Na 200 stranách je popsáno a rozebráno české insolvenční právo ve všech souvislostech, včetně daní, účetnictví, trestního i pracovního práva. Veškeré závěry insolvenční praxe jsou opatřeny odkazy na aktuální judikaturu. Nechybí ani grafická ilustrace znázorňující průběh insolvenčního řízení. Text je možné nalézt v komentáři k německému insolvenčnímu řádu od autorů Fridgena/Geiwitze/Göpferta a kol. v systému Beck-Online.de. Příručka bude pravidelně aktualizována.

Erfolgreiches Jahr 2018 für P3: Boom im eCommerce treibt Wachstum an

P3 Logistic Parks, ein langfristiger Investor und Entwickler von Industrieimmobilien hat ein erfolgreiches Jahr hinter sich. Einen großen Beitrag leistete die stark ansteigende Nachfrage bei Dienstleistungen im eCommerce, der strategisch gut gelegene Lager in ganz Europa benötigt. Das Kundenportfolio von P3 ist um 20 % gewachsen. Erstmals in der Unternehmensgeschichte waren 30 % der Mieter aus dem Einzelhandel. Insgesamt machen Einzelhandel und eCommerce 15 % auf dem tschechischen Immobilienmarkt aus, in den P3-Parks beträgt der Anteil fast ein Drittel, in der Hauptstadt sogar 44 %. Auch die Kundennähe ist für P3 wichtig: Im Oktober organisiert P3 jedes Jahr die Konferenz P3 Momentum für seine Kunden mit dem Schwerpunkt auf Immobilien-trends und Technologien und mehr als 200 Teilnehmern.

Úspěšný rok 2018 pro P3: Za růstem stojí boom eCommerce

Dlouhodobý investor a developer průmyslových nemovitostí, společnost P3 Logistic Parks, má za sebou úspěšný rok, zčásti i díky strmému nárůstu poptávky po službách eCommerce, které pro svůj provoz potřebují strategicky umístěné sklady napříč Evropou. Klientské portfolio P3 se rozrostlo o 20 %, přičemž podíl retail nájemců poprvé v historii společnosti překonal 30 %. Zatímco na českém trhu průmyslových nemovitostí zabírají retail a eCommerce asi 15 %, v českých parcích P3 tvoří kamenné i internetové obchody téměř třetinu a v Praze dokonce až 44 % ploch. Pro společnost P3 je důležitá i blízkost k zákazníkovi: V říjnu pro své klienty každoročně pořádá konferenci P3 Momentum, která je orientovaná na trendy z oblasti real estate a technologií. Loni se na této konferenci sešlo více než 200 lidí.

IMPRESSUM



Magazin der deutsch-tschechischen Wirtschaft
Magazín česko-německého hospodářství

© **Herausgeber** | **Vydavatel:**



Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
I Výkonný člen představenstva:
Bernard Bauer

Chefredakteur | **Šéfredaktor:**
Christian Rühmkorf

Redaktion | **Redakce:**
Zdeňka Janská, Tereza Hofmanová, Ivana Barková

Redaktionsanschrift | **Adresa redakce:**
DTIHK | ČNOPK
Václavské nám. 40
CZ-110 00 Praha 1
Tel.: +420 224 221 200
E-Mail: plus@dtihk.cz
www.dtihk.cz
IČO: 49708210

Anzeigen | **Inzerce:**
DTIHK | ČNOPK
Tel.: +420 224 221 200
E-Mail: plus@dtihk.cz

Titelfotos | **Titulní fotografie:**
Tomáš Železný

Layout & Satz | **Layout & sazba:**
Randall & Hopkirk, s. r. o.

Druck | **Tisk:**
AKONTEXT, s. r. o.

Erscheinungsweise | **Vychází:**
5x pro Jahr | 5x ročně

Erscheinungsort | **Místo vydávání:**
Prag | Praha

Nummer | **Číslo:**
2019 Plus 2

Auflage | **Náklad:**
6000

Datum | **Datum:**
10. 5. 2019

ISSN 1213-3469
MK ČR E 6980

Schutzgebühr | **Volný prodej:**
80 Kč/3,50 EUR

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung der Autoren wieder, die nicht notwendigerweise mit der der DTIHK übereinstimmen muss. Die Redaktion übernimmt für unverlangt eingesandte Manuskripte keine Haftung und behält sich ggf. deren Überarbeitung vor. Obsah článků uveřejněných pod jmény vyjadřuje názory autorů, které nemusí být totožné s míněním ČNOPK. Redakce nepřijímá zodpovědnost za nevyžádané rukopisy a vyhrazuje si právo redakčních úprav.

Wir finden, wo andere nur suchen.

(Besetzung von Fach- und Führungspositionen)

Nacházíme i tam, kde jiní jen hledají.

(Výběr odborníků a manažerů)

TEAMCONSULT

executive search & outplacement

www.teamconsult.cz

www.teamconsult.sk





“

... vom schlechtesten Chef gelernt!

”

... učit se od nejhoršího šéfa

Was würden Sie Ihrem jüngeren Selbst empfehlen?

Statt Empfehlungen zu geben, würde ich eher meine Erfahrungen teilen. Zwei Erfahrungen waren für meine spätere Arbeit als Manager entscheidend.

Am meisten gelernt habe ich von meinem schlechtesten Chef. Im Nachhinein bin ich eigentlich froh, dass ich es mit ihm ein paar Jahre lang ausgehalten habe. Die zweite grundlegende Erfahrung stammt bereits aus meinem eigenen Unternehmen. Die Tatsache, dass ich nicht alle Richtlinien, Prozesse und anderen Dokumente, die für die Führung des Unternehmens erforderlich waren, gleich in der Anlaufphase vorbereitet hatte, hat mir später viel mehr Probleme bereitet und mich einige Anstrengung gekostet.

Zdeněk Vejvoda

Neuran s.r.o., Inhaber | majitel

... hat vor zehn Jahren die Firma Neuran gegründet, die er bis heute leitet. In seiner Freizeit interessiert er sich für Whisky und ist Mitorganisator von Whisky-Festivals. Die andere Leidenschaft ist Sport, sei es Volleyball, Laufen, Radfahren, Skifahren oder Golf.

Co byste dnes poradil svému mladšímu já?

Spíše než radou bych to nazval předáním zkušeností. Pro budoucí manažerskou práci pro mě byly zásadní dvě.

Nejvíce jsem se naučil od svého nejhoršího šéfa. Zpětně jsem svým způsobem rád, že jsem s ním pár let vydržel. Druhá zásadní zkušenost je už z fungování mé vlastní firmy. To, že jsem nepřipravil všechny směrnice, procesy a další dokumenty potřebné pro chod firmy hned při jejím rozběhu, mě stálo mnohem více problémů a úsilí později.

... firmu Neuran založil před deseti lety a dodnes ji řídí. Ve volném čase se zajímá o whisky – spoluorganizuje whisky festivaly. K dalším koníčkům patří sport – volejbal, běh, cyklistika, lyžování, golf.



Deutsch-Tschechische
Industrie- und Handelskammer
Česko-německá
obchodní a průmyslová komora

Die Deutsch-Tschechische Industrie- und Handelskammer
lädt ihre Mitglieder und Freunde ein zu ihrem

Česko-německá obchodní a průmyslová komora
si dovoluje pozvat své členy a přátele na

SOMMERFEST 2019 LETNÍ SLAVNOST

Donnerstag, den 20. Juni 2019
17.30 Uhr (Einlass ab 17.00 Uhr)
Garten der Deutschen Botschaft
Vlašská 19, Prag 1

čtvrtek 20. června 2019
17.30 hodin (vstup od 17.00 hodin)
zahrada Velvyslanectví SRN
Vlašská 19, Praha 1

PREMIUMPARTNER
PRÉMIOVÝ PARTNER

PARTNERHOTEL
PARTNERSKÝ HOTEL



ŠKODA



Bestellung von Firmentischen und individuellen Eintrittskarten:
Objednávky firemních stolů a individuálních vstupenek:

DTIHK | ČNOPK, Václavské náměstí 40, CZ – 110 00 Praha 1
Telefon: +420 221 490 363 | E-Mail: events@dtihk.cz | WWW.DTIHK.CZ



zátiší group

WOW erlebnis

Machen Sie Ihren
Liebsten oder
Geschäftspartnern eine
ganz besondere
Freude: einen
Geschenk-Wowcher.

Bestellen Sie einfach
auf www.wowcher.zatisigroup.cz
oder unter der Tel. 222 224 441



Wenn Sie das Restaurant der Zátiší-Gruppe besuchen,
können Sie den höchsten Standard erwarten und tragen
gleichzeitig dazu bei, benachteiligten Menschen auf der ganzen
Welt zu helfen. Wir verpflichten uns,

jedes Jahr

bis zu 50%

unseres Gewinns für andere zu spenden. Da schmeckt es gleich
doppelt so gut. Wir freuen uns über Ihre Unterstützung
und wünschen einen guten Appetit!

wow.zatisigroup.cz