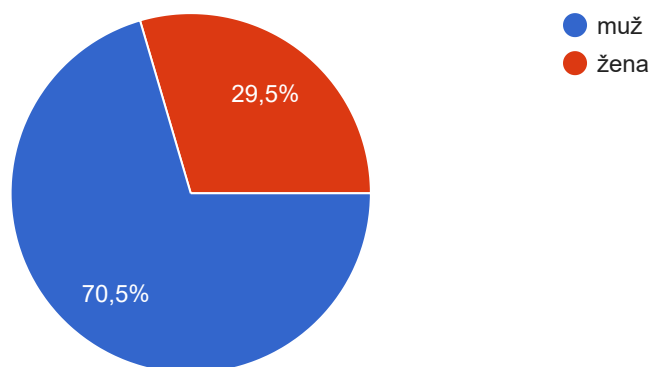


Management diversity a inkluze žen ve firemním prostředí

44 odpovědí

1) Jste muž nebo žena?

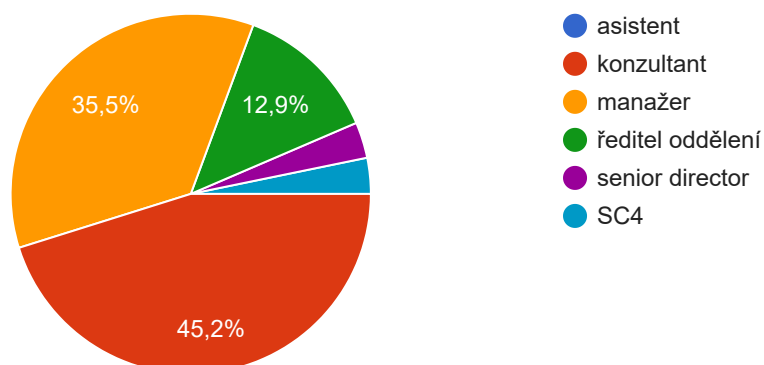
44 odpovědí



verze pro muže

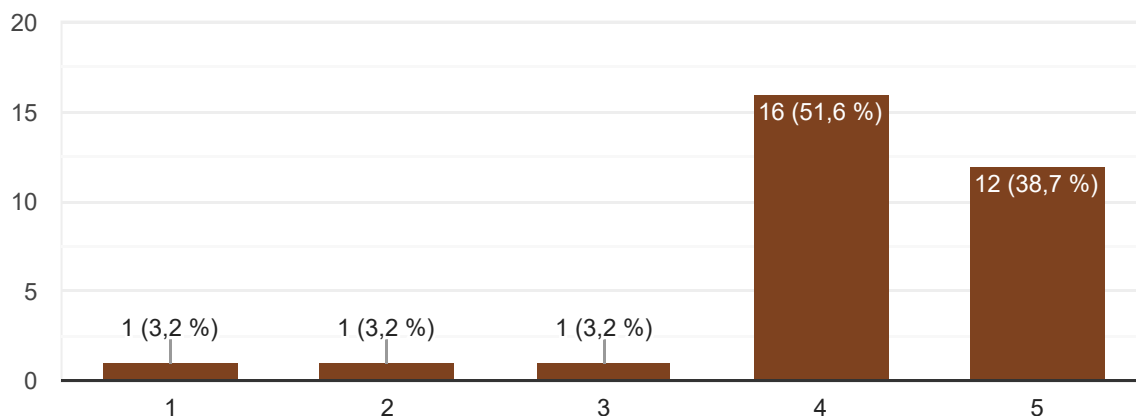
2) Jaká je vaše pracovní pozice ve firmě?

31 odpovědí



3) Ohodnoťte prosím míru spokojenosti na své pracovní pozici.

31 odpovědí



4) Vysvětlete předchozí ohodnocení.

30 odpovědí

Vše je skvělé, ale vždy je co zlepšovat.

super kolektiv, peníze, pracovní doba, sám sobě pánem :D

Velké provize, vybudována struktura a příjem

Naprostá volnost a svoboda, možnost ovlivnit výsledek a výdělek.

Nemám si na co stěžovat... Nevím o konkurenční firmě která by mi nabídla takové podmínky

Práce=zábava, výborné finanční ohodnocení

Většina moji pracovní náplně mě baví

Spokojenost s přístupem a celkovým fungováním firmy

Jsem spokojený. firma mi dává skvělé zázemí a podporu



5) Kde byste se rád viděl za pět let?

31 odpovědí

SD

na stejném místě s větším obratem s menším pracovní vytížeností

partner, spolumajitel eda :D :D :D

Rentier

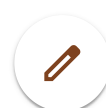
Partner eDO

Na manažerské pozici

Větší tým pod vedením, ještě větší zpasivnění příjmu

Na vyšší pozici, s menší časovou investicí do podnikání

Na vyšší pozici (SM)



6) Pracuje se Vám lépe s muži nebo ženami a proč?

31 odpovědí

je mi to jedno, obojí má své

mužům lépe rozumím :D

S muži - mohu být hrubší ve vedení

Nerozlišuji, každý má své přednosti v týmu mám rád obě pohlaví

Ženami... Jsem emočně orientovaný

Muži, lepší synergie

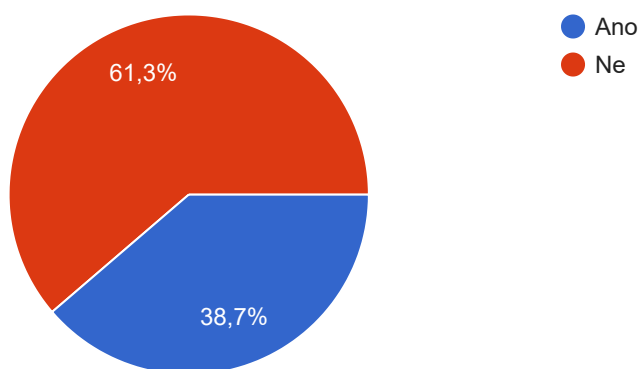
S muži

S obojím pohlavím stejně

Nevadí mi ani jedno pohlaví

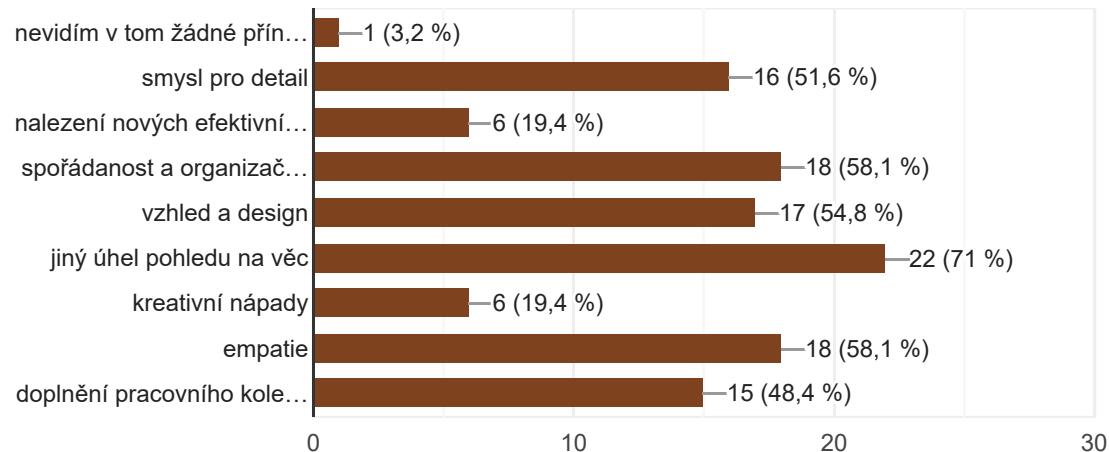
7) Myslíte si, že je ženské zastoupení v managementu ve Vaší firmě dostatečné?

31 odpovědí



8) Co podle Vás přináší ženy v managementu na pracovišti?

31 odpovědí



9) Co si myslíte, že by vyšší zastoupení žen mohlo přinést Vaší firmě?

31 odpovědí

více proklientský přístup, větší zaměření na příjemné pracovní prostředí

jiný úhel pohledu

Jiný pohled

Asi vše co jsem zaškrtl výše.

netuším

Větší diverzita, jiné úhly pohledu, přináší jiný typ klientely

Rovnováhu, zlepšení prostředí

Administrace

Myslím si, že celkově ženský element chybí, myslím si, že ženy budou tvořit lepší prostředí



10) Vnímáte pracovní prostředí firmy jako nakloněné genderové vyváženosti (stejně příležitosti pro muže i ženy)? Vysvětlete Vaši odpověď nebo napište příklad.

30 odpovědí

Ano

Ano, všichni mají kariérní podmínky stejné.

nope, můžu se ženy hůře vedou :D

Ano- je jen na nich pokud chtějí kariéru

Ano všichni pracovníci odemě dostávají stejnou podporu, ženy možná ještě vlídnější přístup.

Ano vnímám... Je to individuální a neomezoval bych to pohlavím

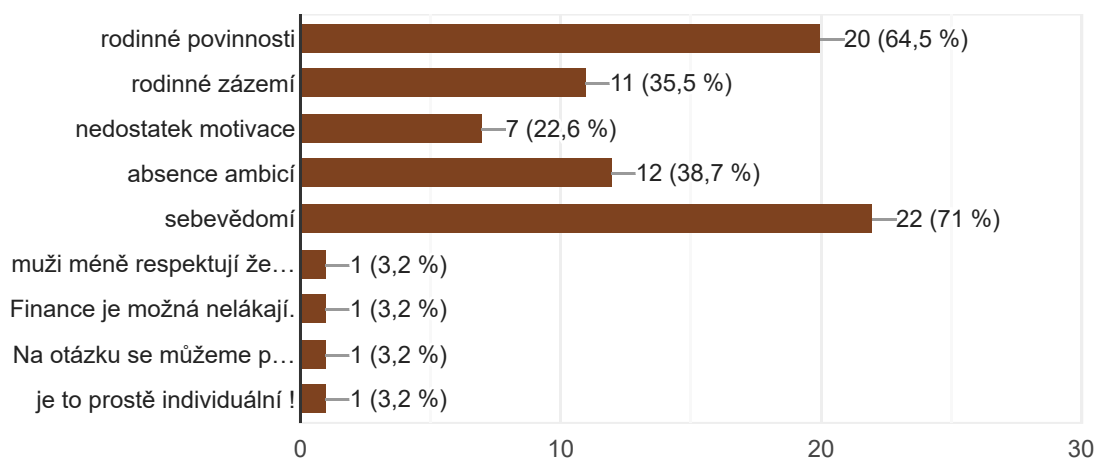
Ano.Naprosto stejné podmínky.Muži jsou většinou dlouhodobě cílevědomější

Nedokážu odpovědět - myslím, že se někteří muži k ženám neumí chovat

Ano není zde rozdělování

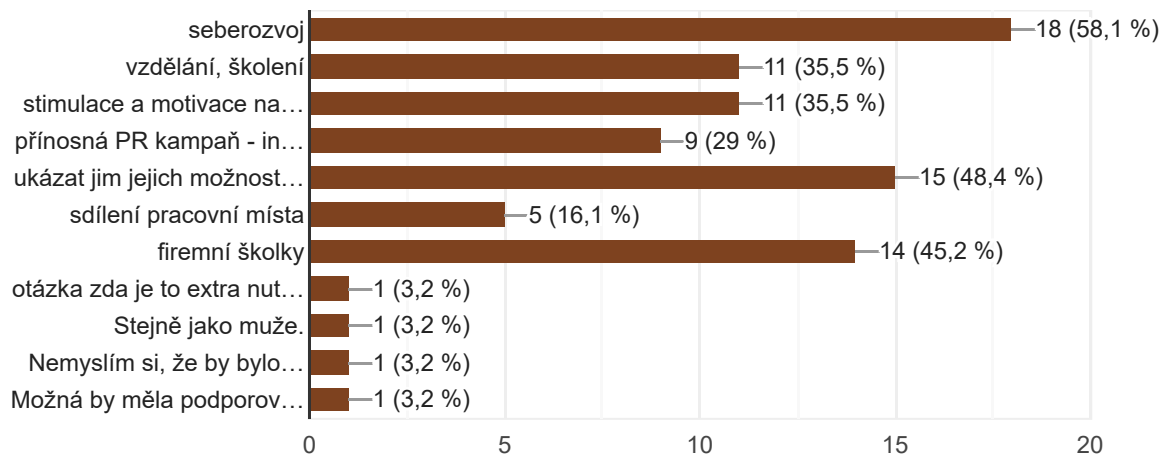
11) Vyberte, co si myslíte, že je hlavní překážkou žen pro vstup do managementu.

31 odpovědí



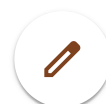
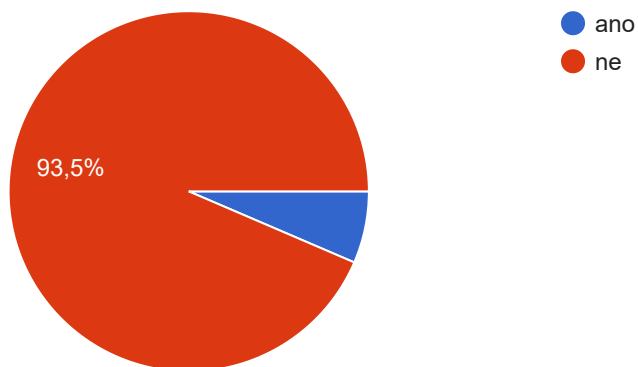
12) Jak by firma mohla ženy podporovat?

31 odpovědí



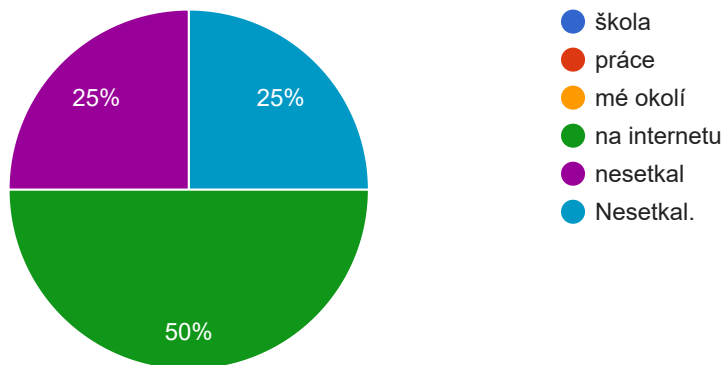
13) Už jste někdy slyšel o nástrojích Nudge managementu (tzv. pošouchnutí - Richard Thaler)?

31 odpovědí



14) Pokud jste na předchozí otázku odpověděl ano, kde jste s tímto pojmem setkal?

4 odpovědi



15) Implementují se u Vás na pracovišti nástroje Nudge managementu? Pokud ano, uveďte příklad.

11 odpovědí

nesetkal

nevím co to je

Nevím co to je

Zatím ne

Nevím.

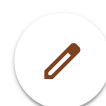
Ne

To vážně netuším

Nevím?

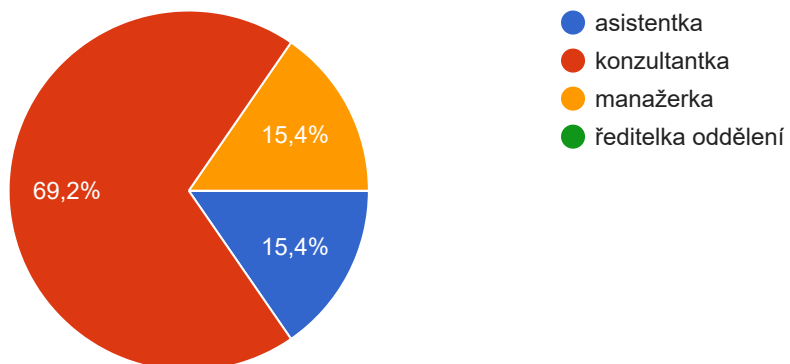
U mě na pracovišti - v žádném případě

verze pro ženy



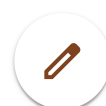
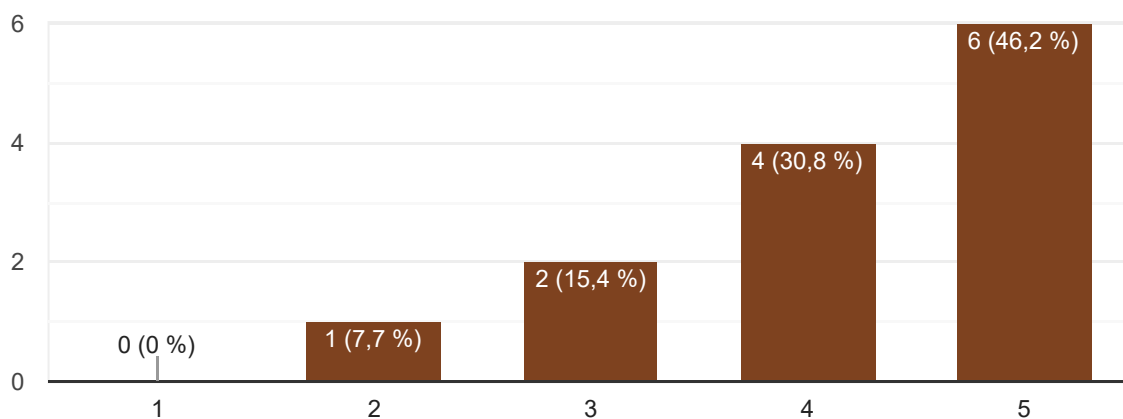
2) Jaká je vaše pracovní pozice ve firmě?

13 odpovědí



3) Ohodnoťte prosím míru spokojenosti na své pracovní pozici.

13 odpovědí



4) Vysvětlete předchozí ohodnocení.

13 odpovědí

Jsem spokojena na své pozici na půl, protože v ní nechci dlouho setrvat a ráda bych postoupila do vyšších pozic

Skvělá pracovní doba pro ženu s malým dítětem, lehká práce a super prostředí

Na základně možného času investovaného do podnikání v současné době se cítím na pozici správně

Na své pracovní pozici jsem spokojená díky mé vedoucí, která me velmi dobře vede.

Složitější komunikace s nadřízenými, časově náročnější práce při vysokém vytížení

ještě nemám moc zkušeností a klientů, proto to hodnocení

Jsem na pozici C3 a líbí se mi na ní, nicméně cílím výš, tudíž se pouze s pozicí C3 nespokojím. Proto ten jeden bod dolu :D

Jsem naprosto spokojena protože jsem o manažerskou pozici zatím nestala a na své



5) Kde byste se ráda viděla za pět let?

13 odpovědí

Za pět let bych ráda byla v manažerské struktuře, měla skvělý tým lidí a správně je vedla. Už bych měla s přítelem vybudované kvalitní rodinné zázemí, rodinný domek, druhou kočičku a první dítě.

Manager hypermarketu

Na pozici manažerky

Na manažerské pozici.

Vlastní realizace podnikání

byla bych ráda finančně nezávislá

Za pět let bych chtěla být určitě už na manažerské pozici. Asi nezáleží, jestli to bude M nebo SM. Hlavně chci mít stabilní tým lidí, se kterými mě bude bavit pracovat a spolupracovat.



6) Pracuje se Vám lépe s muži nebo ženami a proč?

13 odpovědí

Pracuje se mi lépe s muži. Je totiž mezi námi menší rivalita, soutěživost, vzájemně se posloucháme, rychleji vymyslíme efektivní řešení, jelikož si doplňujeme úhel pohledu na věc, efektivněji pracujeme a nehádáme se kvůli maličkostem

s muži - nejsou slepice

S muži, jsou upřímní a jdou rovnou k věci

Nevadí mi ani práce s muži či ženami.

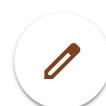
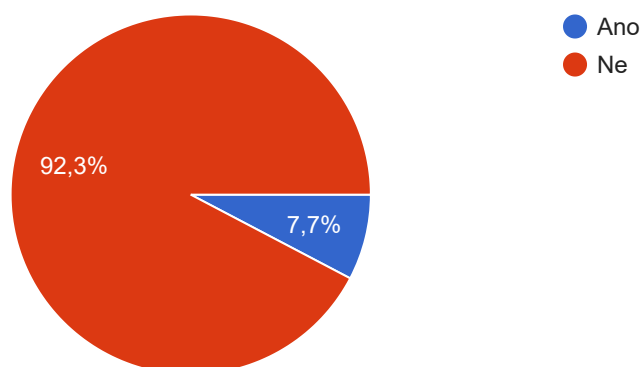
S muži - upřímnější prostředí, jednoduší fungování v mužském kolektivu než v ženském (na základě vlastní zkušenosti)

s muži, k ženám nemám takovou důvěru

Nedokážu říct, v týmu mám sice samé holky se kterými je supr spolupráce, ale asi jsem radši, že v naší kanceláři převládají muži.

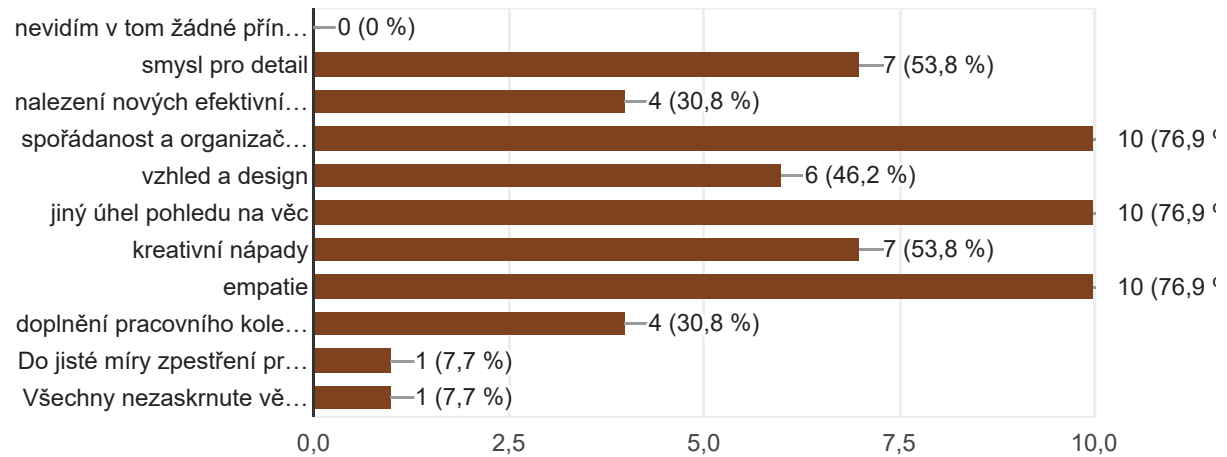
7) Myslíte si, že je ženské zastoupení v managementu ve Vaší firmě dostatečné?

13 odpovědí



8) Co podle Vás přináší ženy v managementu na pracovišti?

13 odpovědí



9) Co si myslíte, že by vyšší zastoupení žen mohlo přinést Vaší firmě?

12 odpovědí

Zvýšení soutěživosti a motivace, větší ambice žen na pracovišti, vyšší výkony týmu i celku

Nové nápady, empatie

Nové nápady pro systém práce.

Kreativnější pohled, vyšší efektivita práce

ruznorodost

Nedokážu říct.

Změnu energie , nové pohledy

Ženskost, vyvážené pracovní prostředí

Empatie. psychologický přístup. estetičnost.



10) Vnímáte pracovní prostředí firmy jako nakloněné genderové vyváženosti (stejně příležitosti pro muže i ženy)? Vysvětlete Vaši odpověď nebo napište příklad.

12 odpovědí

Ano, máme naprosto stejný přístup ke vzdělání, školení či seberozvoji, kolegové se mnou jednají jako s kolegy muži a naše ohodnocení se odvíjí od našeho výkonu a je pro všechny stejné

Ano vnímám, vzájemná podpora, stejný přístup

Ano. Ve financích mají stejnou příležitost muži i ženy. Je to jen o tom, kdo chce jak pracovat a nezáleží na tom, jaké jsme pohlaví.

Nejspíše ano - je to spíše o osobních situacích a zajmech jednotlivců. Ženy mají spíše méně zájem o finance

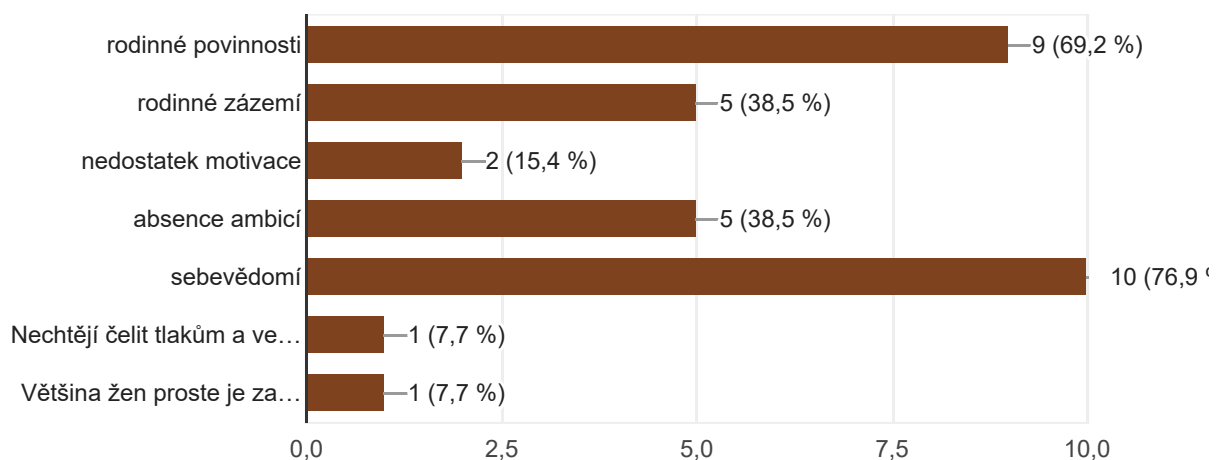
ne, přijde mi, že zde převažují muži

Počtem ne, v naší kanceláři je více mužů, nicméně co se týká příležitostí, tak to je stejné.

Firma nerozlišuje příležitost pro ženy a muže , máme stejne možnosti

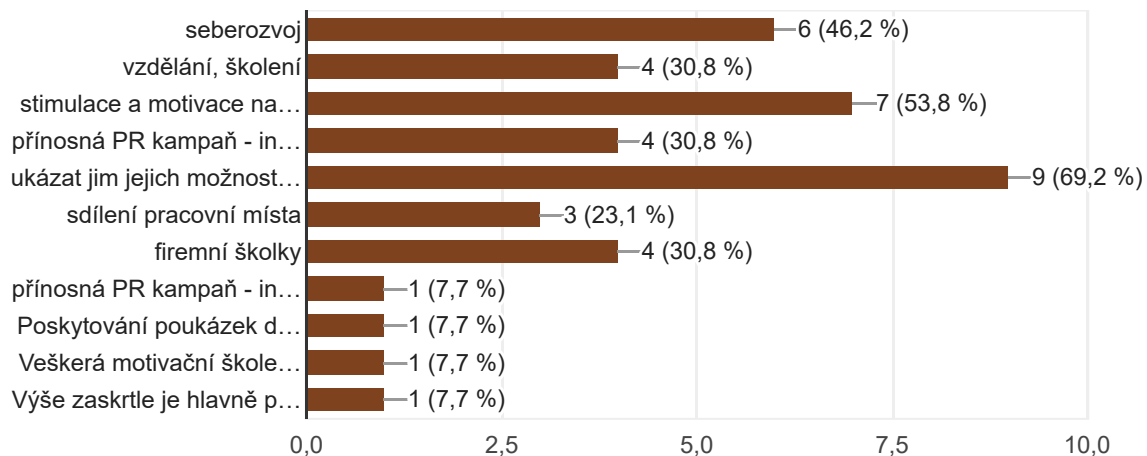
11) Vyberte, co si myslíte, že je hlavní překážkou žen pro vstup do managementu.

13 odpovědí



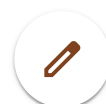
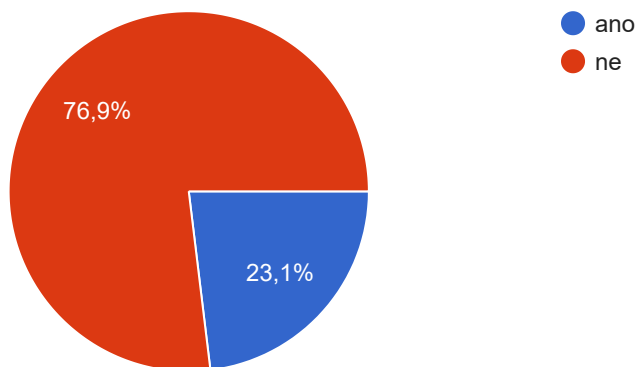
12) Jak by firma mohla ženy podporovat?

13 odpovědí



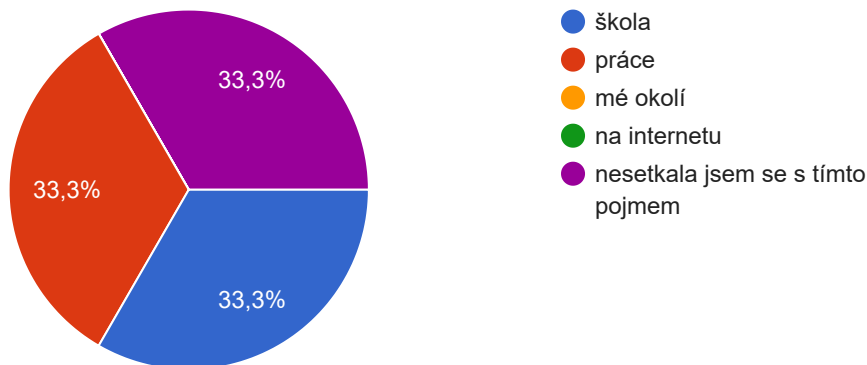
13) Už jste někdy slyšel o nástrojích Nudge managementu (tzv. poštouchnutí - Richard Thaler)?

13 odpovědí



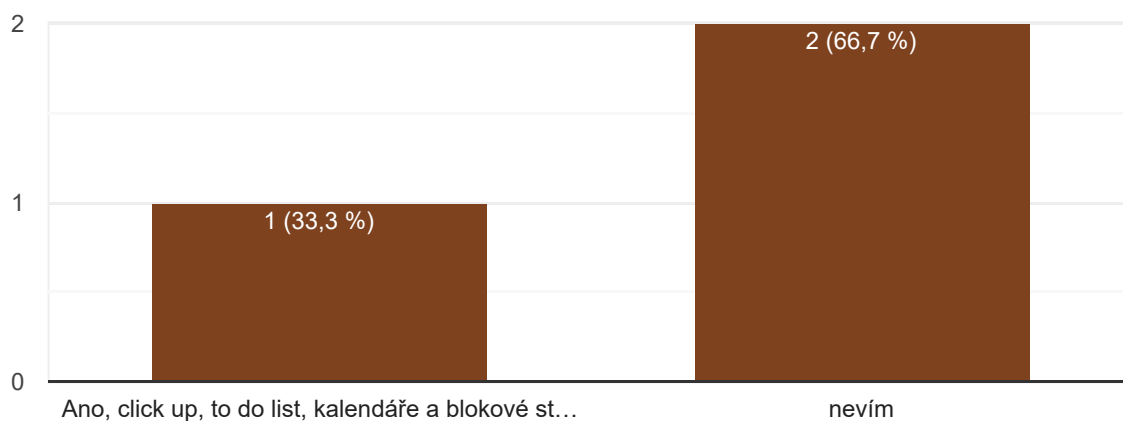
14) Pokud jste na předchozí otázku odpověděl ano, kde jste s tímto pojmem setkal?

3 odpovědi



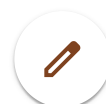
15) Implementují se u Vás na pracovišti nástroje Nudge managementu? Pokud ano, uveďte příklad.

3 odpovědi



Obsah není vytvořen ani schválen Googlem. [Nahlásit zneužití](#) - [Smluvní podmínky služby](#) - [Zásady ochrany soukromí](#)

Google Formuláře



Rozhovor I.

1. Jak jste postoupil/a do managementu?

Splněním podmínek kariérního plánu. V oboru jsem začínala jsem v srpnu 2017 a na manažerskou pozici jsem postoupila k 1.4. 2019.

2. Byly chvíle, kdy jste svou cestu chtěl/a ukončit?

Úplně skončit ne, ale byl moment, kdy jsem měla pocit, že jsem se dostala do slepé uličky. To byl moment, kdy jsem se musela zastavit, abych si ujasnila své priority a uvědomila si, co vlastně chci, jak to chci a proč to dělám.

3. Pokud ano, co bylo hlavní faktor či překážka, která Vás o tom přiměla uvažovat?

X

4. Čeho si na své práci vážíte nejvíce a co shledáváte jako největší přínos pro Vás?

Osobní svobody.

Volné ruky v tom, s kým budu spolupracovat, jakými lidmi se budu obklopot, tj. jak bude můj tým vypadat. Jakou bude mít identitu/DNA.

Váším si vedení společnosti – jejich přístupu (i k životu), moudrosti a otevřenosti.

Váším si svých kolegů (co člověk, to osobnost), jejich zkušeností a přístupu k naší službě.

Váším si služby, kterou poskytujeme našim klientům – vysokého standardu a toho, že řešíme věci do nejmenšího detailu.

Oceňuji široký rozhled a přehled a toho, že se mohu neustále vzdělávat, posouvat a rozvíjet všemi směry.

Oceňuji to, že mám nad sebou úžasné a moudré osobnosti, které mě nikam netlačí, osvětlují mi cestu, jsou tu vždy pro mě a pošťouchnou mě, když je třeba.

5. O co Vás obohatil Váš kariérní růst?

O sebepoznání a budování svého charakteru. V průběhu kariérního postupu člověk zažívá vzlety i pády a nachází své hranice/limity, které neustále posouvá. To, co člověku na začátku přišlo jako nepřekonatelná překážka mu po letech praxe přijde úsměvné.

Zároveň je důležité si uvědomit, že by nebylo kariérního růstu, kdyby nebyl člověk obklopen těmi správnými lidmi. A to jak lidmi z týmu, tak kolegy, tak svými „nadřízenými“. V průběhu svého kariérního růstu se člověk zároveň těší z kariérního růstu lidí ze svého týmu.

6. Jaké schopnosti a dovednosti jsou pro Vaši pracovní pozici nezbytné?

Empatie. Umění naslouchat. Upřímný zájem o druhé. Obecně mít ráda lidi.

Chuť se zlepšovat a pracovat na sobě (nejen po profesní stránce i ale i po té osobnostní). Umění nejen dávat zpětnou vazbu, ale i ji přijímat.

Samozřejmostí jsou skvělé komunikační a obchodní dovednosti.

7. Kde byste se rád/a viděl/a za pět let?

Na ředitelské pozici. Ráda bych se věnovala mentoringu a svou práci propojila s kurzy nejen leadershipu a mentoringu.

8. Pracuje se Vám lépe s muži nebo ženami a proč?

V mém případě by spíše otázka měla znít, komu se lépe pracuje se mnou 😊 jelikož mám již delší dobu (více než rok) tým složený se samých žen a před pár měsíci ho doplnil jeden odvážný muž 😊

Ženy jsou více emoční, to je všem asi jasné (a může se snadno stát, že se jich dobře míněná rada dotkne). S muži může člověk jednat napřímo. S každým, ať už je to muž nebo žena, by však člověk měl jednat na rovinu – obsah pro obě pohlaví zůstává, ale forma komunikace se mění.

Zastávám názor, že by v životě mělo být vše v rovnováze, a to platí i pro pracovní prostředí.

9. Čelil/a jste nějakým tlakům firmy či tlakům v rodině a Vašem okolí proti vstupu na manažerskou pozici?

Nemůžu vyloženě říct, že bych se setkala s tím, že by rodina nebo můj tehdejší partner byli proti, abych kariérně postoupila. Přáli mi to. Náročné bylo období před splněním kariérních podmínek pro povýšení na manažerskou pozici. Vyžadovalo to můj 100 % fokus, a tedy i hodně času, častokrát i na úkor času tráveného s rodinou nebo partnerem. Jestli bych měnila? Zastávám názor, že člověk v daný moment dělá, jak nejlépe umí. Důležité je, aby se do budoucna poučil.

10. Jaká pozitiva by mohly ženy vnést do manažerského pracovního prostředí?

Především by mohly být inspirací/vzorem pro stávající ženy, které přemýšlí o kariérním posunu (manažerské pozici). Pokud bude v managementu převaha mužů, tak se to ženám může zdát jako něco nedosažitelného nebo jako něco, v čem jsou lepší muži.

A zároveň by ženy na manažerských pozicích mohly inspirovat ženy, které uvažují o kariéře v našem oboru potažmo v naší firmě. Dokážu si představit, že by převaha mužů v managementu mohla být při rozhodování o vstupu do firmy překážkou či rozhodujícím faktorem/jazýčkem na misce vah.

Ženy jsou více empatické, proto mohou do pracovního prostředí přinést klid/harmonii a otevřenou náruč pro ostatní při řešení pracovních nebo častokrát i osobních krizí.

Ženy mají také větší smysl pro detail a ve spoustě situacích mohou přinést jiný úhel pohledu.

11. Myslíte si, že je ženské zastoupení v managementu ve Vaší firmě dostatečné?

Spíše ne.

12. Co je pro Vás klíčový faktor pro to být úspěšný/á v této práci?

Vytrvalost. Rovnováha. Schopnost dělat klíčové věci naplno. Emoční stabilita. Osobnostní růst.

13. Co je dle Vašeho uvážení hlavní překážkou pro inklinaci žen na manažerské pozice?

Asi záleží, jak v kterém věku a v jakém životním období se žena nachází. Dokážu si představit, že u některých „párů“ stále převažuje názor, že žena má být v domácnosti, a tudíž se nevěnovat kariéře anebo jen velmi opatrně, a že muž je ten úspěšný, budující kariéru a vydělávající peníze. V takovém vztahu je pak pro ženu těžké si obhájit svoje tužby, příp. u nich setrvat po nezbytně dlouhou dobu. Neboť bez podpory partnera, rodina to nejde, resp. jde, ale je tam více překážek, se kterými se žena musí vypořádat.

Chybějící inspirace dalšími úspěšnými ženami na manažerských či ředitelských pozicích. Motivace úspěšnými muži podle mě funguje jen do určitého momentu stejně jako motivace penězi.

14. Myslíte si, že eDO finance je otevřena genderové vyváženosti (stejným příležitostem pro všechny)?

Ano.

15. Jak by firma mohla ženy podporovat?

Sdílením. Propojováním. Kurzy. Asistentky.

16. Už jste někdy slyšel/a o nástrojích Nudge managementu (tzv. pošťouchnutí – Richard Thaler)? Kde jste se s tím setkal/a? Implementují se některé nástroje i v eDU?

Ne. Nebo možná ano, ale nevím, že se jim tak říká.

17. Co byste na závěr doporučil/a ženám, které začínají ve firmě a sestavují si svou pracovní cestu?

Aby si věřily, aby věřily svým dovednostem. Aby si nebraly nic osobně. Aby se nebály si říct o pomoc. Aby vytrvaly. Aby na sebe netlačily. Aby nezapomínaly odpočívat. Aby sdílely svoje pocity, obavy aj. Aby se neporovnávaly s muži. Aby tu práci dělaly tak, aby je bavila. Aby měly vizi a svoji vizi komunikovaly s partnerem, rodinou, přáteli.

Rozhovor II.

1. Jak jste postoupil/a do managementu?

Po získání seniority v oboru, jsem začal aktivně vyhledávat nové kolegy pro vytvoření týmu. Akvizicí nových kolegů do týmu a splnění kvartálních obchodních výsledků jsem postoupil na pozici manažera.

2. Byly chvíle, kdy jste svou cestu chtěl/a ukončit?

V době, kdy jsem kombinoval práci ve financích se studiem a vedením vlastní firmy mimo finanční obor bylo hodně momentů, kdy jsem chtěl některou z aktivit ukončit. Mnohdy padla myšlenka i na ukončení kariéry ve financích.

3. Pokud ano, co bylo hlavní faktor či překážka, která Vás o tom přiměla uvažovat? *Nedostatek času, pochyby, jestli je obor správná volba. Obzvláště V komplikovaných situacích, kdy jsem se stětoval se zdánlivě nekonečnými klientskými situacemi, které po velkém úsilí nebraly konce. Po každém takovém momentu jsem se ale stále více utvrzoval o správnosti rozhodnutí pokračovat.*

4. Čeho si na své práci vážíte nejvíce a co shledáváte jako největší přínos pro Vás?

Velký osobní rozvoj, možnost ovlivnit kariérní růst. Svoboda v rozhodnutích. Motivující prostředí.

5. O co Vás obohatil Váš kariérní růst?

Zkušenosti s vedením lidí.

6. Jaké schopnosti a dovednosti jsou pro Vaši pracovní pozici nezbytné?

Vize, empatie, vystupování, sebejistota, odbornost, vytrvalost.

7. Kde byste se rád/a viděl/a za pět let?

Rád bych dále dělal, co mě baví, soustředil se plně na vedení a rozšiřování týmu. Přál bych si mít vybudované nadstandardně kvalitní obchodní vztahy. Mít fungující úspěšný tým a tvořil prostředí, kde se bude lidem dobře pracovat.

8. Pracuje se Vám lépe s muži nebo ženami a proč?

Na pohlaví nesejde, důležitá je osobnost a charakter.

9. Čelil/a jste nějakým tlakům firmy či tlakům v rodině a Vašem okolí proti vstupu na manažerskou pozici?

Čelil jsem tlaku sám proti sobě, byl jsem si vědomý, že to pro mě může krátkodobě znamenat velké snížení příjmů. V době přesunu na manažera se mi jako obchodníkovi velice dařilo a tým jsem budoval celý „od nuly“

10. Jaká pozitiva by mohly ženy vnést do manažerského pracovního prostředí? *Rovnováha na pracovišti vede, dle mého, k příjemnějšímu a přátelštějšímu prostředí. Dále pak odlišný pohled na práci ve financích.*

11. Myslíte si, že je ženské zastoupení v managementu ve Vaší firmě dostatečné?

Neumím posoudit.

12. Co je pro Vás klíčový faktor pro to být úspěšný/á v této práci?

Chuť se vzdělávat, vytrvalost, schopnost komunikace, cílevědomost, konzistentní práce.

13. Co je dle Vašeho uvážení hlavní překážkou pro inklinaci žen na manažerské pozice?

Obor financí primárně přitahuje muže, žen se tak v oboru vyskytuje méně.

14. Myslíte si, že eDO finance je otevřena genderové vyváženosti (stejným příležitostem pro všechny)?

100%

15. Jak by firma mohla ženy podporovat?

Nemyslím si, že je něco takového nezbytné. Ale možná tvořit speciální workshopy pro ženy, aby se pravidelně mohly potkávat. Ve chvíli, kdy je mužské zastoupení v převaze mohlo by být dobře pokud by si ženské zastoupení bylo vzájemně bližší.

16. Už jste někdy slyšel/a o nástrojích Nudge managementu (tzv. pošťouchnutí – Richard Thaler)? Kde jste se s tím setkal/a? Implementují se některé nástroje i v eDU?

Bohužel nevím, o co se jedná.

17. Co byste na závěr doporučil/a ženám, které začínají ve firmě a sestavují si svou pracovní cestu?

Nebát se mířit vysoko.

Rozhovor III.

1. Jak jste postoupil/a do managementu?

Pro mě to byl vlastně důvod, proč jsem v té práci začínal. V té době mi bylo dvacet let, byl jsem v prvním ročníku na vysoké škole. Studoval jsem University of Europe in Prague a hledal jsem takovou práci, která by se dala nakombinovat se školou a zároveň tam byla možnost dlouhodobé kariéry. Nikdy jsem nechtěl dělat práci kde bych byl neustále na jednom místě, proto pro mě bylo mít prostor ke kariérnímu růstu. Věděl jsem, že se jednou chci mít dobře a díky této práci jsem toho dosáhnul. To, co zažívám dnes je už vlastně mimo mé původní stanovené cíle a vize, dříve bych si asi ani nedokázal představit, že bych tohle mohl někdy dokázat.

2. Byly chvíle, kdy jste svou cestu chtěl/a ukončit?

Ano, byly tu dva takové momenty. Jeden z nich byl, když jsem měl špatného nadřízeného, který se mě snažil brzdit. To bylo ještě v předchozí firmě, která byla také orientovaná na finanční poradenství. V té době jsem cítil bezmocný, protože jsem dělal všechno dobře a snažil se o kariérní posun a nadřízený jen řekl ne až v příštím období, že se mu to teď nehodí, to mě celkem demotivovalo. Druhý moment se týkal osobního života a finanční situace, kdy jsem byl zklamaný z nešťastného vztahu a k tomu přišly dluhy, protože obchodní model a celkové nastavení v předchozí firmě opravdu nefungovalo. Byly to dny, kdy se mi do práce opravdu nechtělo. Vstával jsem unavený, bez energie a chuti něco dělat. A opravdu jsem přemýšlel, jak tu danou situaci ukončit.

3. Pokud ano, co bylo hlavní faktor či překážka, která Vás o tom přiměla uvažovat?

x

4. Čeho si na své práci vážíte nejvíce a co shledáváte jako největší přínos pro Vás?

Vážím si na své práci především svobody. Je to například svoboda časová, kdy si teď mohu udělat pátky klidnější a nemusím pracovat. Dále se jedná o finanční svobodu, kdy si mohu pořídit, co potřebuji. Ještě důležitější je pro mě však svoboda v práci, že se mohu věnovat tomu, čemu chci, mohu jednat s kým chci a sestavovat si projekty, které mě zajímají. Tato práce mě obohatila o mnoho peněz, primárně však o dost zajímavé lidi a nových přátel, se kterými trávím čas

i mimo pracovní život. Další obohacení vidím v tom, že jsem díky této práci našel smysl života, a především své poslání. Chodím do práce ne kvůli penězům, ale kvůli tomu že mě to baví. Díky mně se lidé mají lépe, a to mě těší.

5. O co Vás obohatil Váš kariérní růst?

viz odpověď v otázce číslo 4

6. Jaké schopnosti a dovednosti jsou pro Vaši pracovní pozici nezbytné?

Určitě je to schopnost pracovat s lidmi a být jejich koučem a zároveň občas i psychologem. Pracovní i osobní sféra se navzájem velmi ovlivňují, proto lidem ve svém týmu naslouchám a ptám se jich, jak se jim vede nejen v pracovním prostředí, ale i v osobním životě. Úspěšnost na mé pozici závisí určitě na dobrém koučinku klíčových lidí a volení správných členů do týmu a směřovat ho na správnou cestu. Setkávám se také s vedením firmy, a to na týdenní bázi, kdy společně řešíme jednotlivé projekty a směru kterým se firma bude ubírat. To je velmi důležité.

7. Kde byste se rád/a viděl/a za pět let?

Plánuji dál dělat co mě baví, to je pro mě důležité. Plánuji být na stejném místě jako dnes. Přeji si mít větší tým a větší obrat. Mimo jiné bych se dál rád věnoval projektům, které k něčemu přispívají.

8. Pracuje se Vám lépe s muži nebo ženami a proč?

Nepreferuji ani jednu stranu, každá spolupráce má své přínosy. Záleží to opravdu na daném jedinci. Dle mého názoru žena přináší do kolektivu lidský přístup, něhu, klid a zkrátka ženskou energii. Je určitě žádoucí, aby bylo více žen v managementu, nicméně nejsem zastáncem žádných kvót, (jak je tomu v některých evropských firmách) měl by to být přirozený a dobrovolný vstup.

9. Čelil/a jste nějakým tlakům firmy či tlakům v rodině a Vašem okolí proti vstupu na manažerskou pozici?

Tlakům proti vstupu do manažerské pozici jsem nečelil. Byly to spíše tlaky okolí a rodiny na začátku při vstupu do finančního oboru a vykonávání této profese jako takové. Bylo to kvůli pověsti finančního poradenství. Nicméně vnímání této profese se velice posunulo k lepšímu, a to je vidět i na mých klientech, kteří mě mají rádi, volají mi a baví se se mnou o financích rádi. Berou mě jako rovnocenného partnera. Díky tomu, co jsem zažil v předchozí firmě vím, jak se to dělat nemá a v eDU díky velké podpoře vedení, IT a inovacím se dělá práce opravdu kvalitně, to mi dává smysl.

10. Jaká pozitiva by mohly ženy vnést do manažerského pracovního prostředí?

Viz odpověď v otázce číslo 8

11. Myslíte si, že je ženské zastoupení v managementu ve Vaší firmě dostatečné?

Není, mohlo by být vyšší.

12. Co je pro Vás klíčový faktor pro to být úspěšný/á v této práci?

Já tu otázku trochu otočím a spíše začnu tím, co by měla firma poskytovat, aby umožnila lidem vstup. Za mě je opravdu důležité, aby byla firma otevřená různým lidem a typům osobností. Musí brát lidi takové jací jsou a mít k nim individuální přístup. A není správné tvrzení typu "Následujte úspěšné a dělejte práci jako oni". S tím nesouhlasím, protože každému vyhovuje a funguje něco jiného.

A teď zpět ke tvé původní otázce. Určitě existují nějaké společné atributy jako jsou nevzdat se hned při první překážce, což je naprostý základ. Musí počítat člověk s tím, že to není vše hned a trvá to, než si člověk na vše zvykne a najde si v tom sám sebe. Bez seberozvoje, sebedůvěry a vzdělání to ale nefunguje.

13. Co je dle Vašeho uvážení hlavní překážkou pro inklinaci žen na manažerské pozice?

Je to celospolečenský problém, který má vývoj po staletí. Ženy byly dlouhou dobu utlačovány a dodnes tomu tak v některých zemích pořád je. Usilujeme o rovnoprávnost, která ještě není stoprocentní, nicméně jsou oblasti, kde to není možné, ženy se o domácnost a děti dokážou velice dobře postarat a jsou jisté role žen, které se muži zastoupit nedají, a to by se mělo zohlednit. Toto si jistě mnoho žen uvědomuje, což může být i důvod, proč neusilují o manažerskou pozici. Myslím si však, že velký vliv na to má sebevědomí žen a rodinné zázemí či okolí, které je nepodpoří.

14. Myslíte si, že eDO finance je otevřena genderové vyváženosti (stejným příležitostem pro všechny)?

Ano, nabízí stejné možnosti, prostředí i podmínky oběma pohlavím.

15. Jak by firma mohla ženy podporovat?

Momentálně jsou v týmech převážně muži. Ženy, které již pracují ve firmě, jsou zatím převážně mladé, nebo již mají větší děti a zatím není potřeba řešit situaci, kdy budou odcházet na mateřskou dovolenou. Nicméně v dohledné době se to

již bude řešit, protože víme, že nás to jednoho dne čeká. Moje vize je taková, že žena bude moct dělat některé činnosti i během mateřské dovolené, pokud si dokáže najít šikovnou asistentku, která jí se vším pomůže a bude dělat mnoho aktivit za ní. Je proto důležité na to ty ženy připravovat, ukázat jim jejich možnosti a řešit s nimi jejich plány do budoucna. Pohrávám si také s myšlenkou zavedení dětských koutků ve větších pobočkách a na pár hodin tak ulehčit život maminkám, ale dneska v té fázi ještě nejsme.

16. Už jste někdy slyšel/a o nástrojích Nudge managementu (tzv. pošťouchnutí – Richard Thaler)? Kde jste se s tím setkal/a? Implementují se některé nástroje i v eDU?

Vůbec nevím, o co se jedná a nesetkal jsem se s tím.

17. Co byste na závěr doporučil/a ženám, které začínají ve firmě a sestavují si svou pracovní cestu?

Důležité je nastavit si své hranice. Vzhledem k tomu, že je prostředí složené více z mužů, budou se ženy setkávat s různými narážkami, na které by se měly naučit správně reagovat. Nejlepší reakcí je přejít to a ignorovat narážku, to je jediná cesta, jak se toho zbavit.

Rozhovor IV.

1. Jak jste postoupil/a do managementu?

Na začátku, když jsem vstoupila do financí, což bylo v roce 2010. V té době jsem věděla, že mě baví práce s lidmi. Mimo to jsem si prošla více obory, pracovala jsem i v IT, kde jsem vedla tým svých lidí, takže jsem věděla od začátku, že v tom chci pokračovat. Baví mě lidi vést a zdokonalovat jejich schopnosti a dovednosti. Já jsem v podstatě již ve škole vždy byla ten člověk, který vedl lidi v týmu během práce na různých projektech.

2. Byly chvíle, kdy jste svou cestu chtěl/a ukončit?

Takových chvil bylo docela dost. Myslím, že asi v roce 2014 jsem z financí úplně odešla po nátlaku všech. Tehdy jsem ještě pracovala OVB a v té době se to již nedalo ustát. Poslední rok jsme museli změnit název, protože ten tlak nešel vydržet. V té době i můj přítel ve financích skončil a už i kvůli těmto okolnostem jsem odešla také. Udělala jsem si pauzu a vrátila jsem se zpět v roce 2017, když kluci, které jsem znala, vstupovali do firmy Renta a oslovili i mě, abych šla s nimi. Souhlasila jsem, protože jsem věděla, že dělají svou práci správně a věděla jsem, co od nich očekávat. Během práce ve financích jsem ještě pracovala i pro IT a snažila jsem se vést kariéru na obou místech, avšak po nějaké době přišla opět chuť jít tou manažerskou cestou.

3. Pokud ano, co bylo hlavní faktor či překážka, která Vás o tom přiměla uvažovat?

x

4. Čeho si na své práci vážíte nejvíce a co shledáváte jako největší přínos pro Vás?

Obecně si na práci ve financích vážím toho, že si to můžeme uzpůsobit, jak potřebujeme. Když se rozhodneš, že chceš odjet, tak odjedeš. Nedávno jsem byla s kamarádkou na dovolené a ona je zaměstnanec, takže jsme řešily, kdy pojedeme a zda jí dají dovolenou nebo ne.

5. O co Vás obohatil Váš kariérní růst?

Co si dokážete představit, to dokážete udělat. Vše, co k tomu potřebujete je pouze odvaha. To jsem se naučila během kariérního růstu a dost mi to pomohlo k dosáhnutí svých stanovených cílů

6. Jaké schopnosti a dovednosti jsou pro Vaši pracovní pozici nezbytné?

Osobní rozvoj a vzdělání, to je podle mě klíčový na každé pozici v naší firmě. Dále je to určitě odhodlání něco dělat. Stanovit si cíl a jít si za tím. Mě osobně ještě pomáhá osobní sebekoučink, kdy si každý týden sepisuji, čeho chci dosáhnout a odškrtnám si to po splnění ve všech oblastech. Také i já osobně pracuji s koučem, konkrétně mám ženu i muže jako kouče, kdy se ženou řeším pochopitelně více ty ženské záležitosti včetně osobního života a muži zase ty pracovní.

7. Kde byste se rád/a viděl/a za pět let?

Nedávno za mnou přišel můj kolega a sdělil mi informaci, která mě opravdu potěšila a zároveň utkvěla v hlavě jako jistá současná vize. Řekl mi, že byl na poradě ředitelů, kde byli jen samí muži, a že si myslí, že už je čas, abych se k nim přidala.

8. Pracuje se Vám lépe s muži nebo ženami a proč?

Já dlouhodobě bojuji s problémem, že se mi lépe spolupracuje s muži kvůli spolehlivosti a tím, že je více orientovaný na cíl. S ženami je to složitější, obzvláště když mají děti, protože hrozí, že budou rušit schůzky z důvodu nemoci, zrušeného hlídání a mnoho dalšího. Takže je varianta mít v týmu ženy, které jsou ještě hodně mladé na děti nebo už mají starší děti, co se o sebe už dokážou postarat. Ale rozhodně je to o tom mít tým vyvážený.

9. Čelil/a jste nějakým tlakům firmy či tlakům v rodině a Vašem okolí proti vstupu na manažerskou pozici?

Co se týče managementu, tak určitě ne, ale co se týče práce ve financích tak ano. Já ještě pocházím z doby, kdy finanční poradenství byl tak trochu punk a kdy po trhu lítaly osmnáctileté děti a prodávaly životní pojištění. V tu dobu jsem slyšela od všech, že je to špatně, a to jsem slyšela od počátku vstupu do financí ještě zhruba čtyři roky poté.

10. Jaká pozitiva by mohly ženy vnést do manažerského pracovního prostředí?

Ženy nad věcmi, co dělají více přemýšlí. Určitě také pečlivost, ale hlavně ne moc. Jako když jsem například potřebovala v minulosti modelaci a dostala jsem jich do mailu deset, ale mě stačilo mnohem méně, pouze ty hlavní.

11. Myslíte si, že je ženské zastoupení v managementu ve Vaší firmě dostatečné?

Myslím, že ne tak úplně.

12. Co je pro Vás klíčový faktor pro to být úspěšný/á v této práci?

Rozhodně je to kvalitní time-management. Udělat něco navíc a vystoupit z komfortní zóny.

13. Co je dle Vašeho uvážení hlavní překážkou pro inklinaci žen na manažerské pozice?

Myslím si, že strach. Paradox je, že když přijde do kolektivu žena se svou ženskou energií, tak ji muži berou a poslouchají a jsou rádi za ty názory, v tom je ta celá výhoda. Dále musí vystoupit z komfortní zóny, ale to není jen jejich překážkou, to je obecně problém i pro konzultanty a senior konzultanty, protože to není už jen o jejich práci, ale i o náboru, který k tomu musí dělat a je to práce a čas navíc. Ze začátku to není tak dobře zaplacené jako jejich samostatný výkon, takže další důvod bude asi i lenost.

14. Myslíte si, že eDO finance je otevřena genderové vyváženosti (stejným příležitostem pro všechny)?

Určitě ano. Dneska opravdu je tomu společnost nakloněna a vidí, že ženy v tomto oboru jsou skvělé konzultantky. Naše firmy postupně spěje k tomu, že bude žen přibývat, nicméně je důležité, aby to byl přirozený jev, jinak to fungovat nebude.

15. Jak by firma mohla ženy podporovat?

Momentálně mě nenapadá, co by mohla firma udělat navíc krom toho, že je podpoří nějakými ženskými kruhy, akcemi pro ženy, které se dnes vlastně nedělají, protože těch žen je tu málo. Pro ženy už je velkou podporou jen to, že zde není stanovena pracovní doba a je opravdu na každém kdy začne a kdy skončí, díky čemuž si ženy mohou přizpůsobit svůj harmonogram i se zahrnutím péče o děti a vyzvedávání ze škol a školek.

16. Už jste někdy slyšel/a o nástrojích Nudge managementu (tzv. pošťouchnutí – Richard Thaler)? Kde jste se s tím setkal/a? Implementují se některé nástroje i v eDU?

Ano, už je to sice dlouho asi tak 5 let zpátky, když jsem četla knížku šťouch. Real ně to vlastně využívá hodně lidí, jen o tom neví. Obecně v eDU se například dělá každý rok investiční akademie, což je takový svým způsobem také nástroj této teorie, jelikož tě to směřuje na jistou cestu. Tímto způsobem se u nás vlastně tvoří i akademie či workshopy a semináře na další témata. Dále

používáme on-line Excel, kde máme všichni přehled a ostatní vidí výkony a vzájemně se motivují.

17. Co byste na závěr doporučil/a ženám, které začínají ve firmě a sestavují si svou pracovní cestu?

Upřímně se na budu straně moc těšit. Poradila bych jim, aby se nebály a měly odvahu, nikdo je tu neukousne, právě naopak jim všichni moc rádi pomůžeme.