



[CZ](#) [EN](#)

- [S čím Vám pomůžeme](#)
  - [Hledáte práci?](#)
- [Co děláme](#)
  - [Integrace dat](#)
  - [Vývoj reportů](#)
  - [Agilní implementace BI](#)
  - [Školení](#)
- [Technologie](#)
  - [IBM Cognos](#)
  - [Microsoft BI](#)
  - [Qlik Sense](#)
  - [Power BI](#)
  - [Tibco Spotfire](#)
- [Reference](#)
- [Blog](#)
  - [BI networking meetup](#)
  - [Setkání univerzit](#)
- [Kontakt](#)
  - [Informace o ochraně osobních údajů](#)
  - [Formulář meetup odeslán](#)

Mezi nás delfíny hledáme lidi a ne zdroje. Záleží nám na společných hodnotách, chceme, aby všichni rozuměli tomu, co a proč děláme.

[Úvod](#)[S čím Vám pomůžeme](#)[Hledáte práci?](#)BI konzultant senior

## BI konzultant senior

### Aktuálně hledáme nové delfíny na pozice BI konzultant senior

#### Práce u nás:

Jsmo delfíni, ale neplaveme v tom. Mořem dat se plavíme již déle než 11 let. Za tu dobu jsme se v místních vodách stali silným, 80členným hejnem.

Naše portfolio služeb je postavené na špičkových IT technologiích jakými jsou Power BI, Pentaho, Spotfire, Postgre SQL, Qlik Sense, Cognos a dalších cloudových nástrojích.

Klientům poskytujeme komplexní služby od návrhu a optimalizace procesů, business a IT architektury až po finální dodávky BI řešení. Během let jsme pomohli mnoha zákazníkům realizovat vizi datově řízené organizace. Naše zákazníci můžete najít ve farmaceutickém průmyslu, bankovníctví, výrobě, energetice, státní a veřejné správě, ale i dalších oblastech. V poslední době doplnilo naši klientskou flotilu i školství a zdravotnictví.

#### Jsmo konzultanti

U nás nemá místo ryze developerský přístup. Delfíny si vybíráme s důrazem na soft skills. A to včetně proaktivity - budeš mít možnost ovlivňovat chod firmy. Není nás ani málo a ani moc, aby se vytratil osobní a přátelský přístup.

#### Máme dlouhodobé projekty

Nebudeš každý týden u jiného klienta - budeš mít prostor vytvořit si osobní vztah s těmi, se kterými jsi v každodenním kontaktu. Jestli se tvá práce na jednom projektu stane rutinou, rádi tě přesuneme na jiný. A pokud tě baví učit druhé, můžeš se stát i lektorem v rámci našeho vzdělávacího centra - BI akademie.

#### Jsmo na dosah



Ač je pro nás home office za současné situace denním chlebem, k dispozici máme troje kanceláře - jedny v Praze na Proseku, druhé v Praze na Andělu a třetí v Brně: centrum Vlněna.

Nové delfíny hledáme v podstatě kdykoliv a zároveň si na šikovného delfína rádi počkáme. Chceš pracovat na plný či zkrácený úvazek - výběr je na domluvě dle aktuálních možností. Platí jednotný požadavek a to alespoň 60% úvazek.

### Jak to u nás vypadá?

- Pracujeme na fakt zajímavých projektech
- Umožníme ti dělat věci, které ti jdou, a které tě baví a budeme tě v nich podporovat
- Budeme dál dbát na tvůj rozvoj prostřednictvím konferencí, školení a workshopů, naši BI akademie, umožníme ti získat ne jeden certifikát či "bečku"
- Sice jsme v posledních letech vyrostli 80 na delfínů, pořád si ale zachováváme pohodovou firemní kulturu a rodinnou atmosféru (zn.: společné snídaně, odpolední pivo a večerní LAN párty nebo deskovky included)

### Jak by vypadal tvůj pracovní den?

- Tvorba reportů a dashboardů v jednom z uvedených nástrojů: **Microsoft Power BI, Qlik Sense (případně Qlik View), Spotfire, Tableau, IBM Cognos**
- **Business Analýza** - zjišťování potřeb klienta a jejich mapování na dostupná data
- Mohl bys vést **menší tým nebo školit zákazníky**, u nás to oceníme (ale nenutíme tě do toho)
- **Úzká komunikace se zákazníkem** při návrhu a vývoji reportů, prezentace výsledků
- **Příprava dat pro reporty**

### Jaké zkušenosti a znalosti bychom u tebe potřebovali?

- Ideálně 4 a více let zkušeností s jednou z následujících technologií - **Microsoft Power BI, Qlik Sense (případně Qlik View), Spotfire, Tableau, IBM Cognos**
- Potřebujeme pokročilou znalost anglického jazyka - pro práci ji budeš potřebovat
- Velmi dobrou znalost principů **multidimenzionálního modelování** a **dobrou znalost SQL jazyka**
- Znalost nějakého **ETL nástroje**

### Co by tě u nás mohlo potěšit?

- 🏆 Kvartální bonusy
- 💎 Odměna za doporučení nového delfína
- 📚 Interní delfíní akademie (hard-skills)
- ☕ Kafetérie Edenred
- 📚 Human-skills akademie (soft-skills)
- 🌐 Multisportka
- 🐾 Permanentky do ZOO Praha
- 🍷 Stravenkový paušál
- 🚗 Možnost zapůjčení firemních vozů
- 👉 Přidělení Buddyho na zkušební dobu
- 👉 Profesní kouč & mentor
- 🗓️ 200 hodin dovolené
- 🚗 4x SickDays ročně
- 🗓️ Možnost neplaceného volna
- 🙌 Pravidelné celofiremní a týmové akce
- 🌲 Tradiční podzimní delfíní hory
- 📚 Human-skills akademie
- 📖 Interní knihovna
- 🐕 Dog friendly kancelář (Prosek)
- 🏰 Skákací hrad pro děti k vypůjčení
- 📖 Výuka cizích jazyků (AJ, NJ, ŠJ) pro zaměstnance a jejich děti
- 🐾 Příspěvek na penzijní připojištění ve výši 2.000,- Kč / měsíčně
- ⌚ Pružná pracovní doba a homeoffice jsou samozřejmostí
- 📖 Notebook a mobilní telefon k soukromému užití
- 🗨️ Anonymní psychoterapeutické poradenství





[CZ](#) [EN](#)

- [S čím Vám pomůžeme](#)
  - [Hledáte práci?](#)
- [Co děláme](#)
  - [Integrace dat](#)
  - [Vývoj reportů](#)
  - [Agilní implementace BI](#)
  - [Školení](#)
- [Technologie](#)
  - [IBM Cognos](#)
  - [Microsoft BI](#)
  - [Qlik Sense](#)
  - [Power BI](#)
  - [Tibco Spotfire](#)
- [Reference](#)
- [Blog](#)
  - [BI networking meetup](#)
  - [Setkání univerzit](#)
- [Kontakt](#)
  - [Informace o ochraně osobních údajů](#)
  - [Formulář meetup odeslán](#)

Mezi nás delfíny hledáme lidi a ne zdroje. Záleží nám na společných hodnotách, chceme, aby všichni rozuměli tomu, co a proč děláme.

[Úvod](#)[S čím Vám pomůžeme](#)[Hledáte práci?](#)Business analytik

## Business analytik

**Delfíni hledají novou posilu do týmu Business Analytiků** - preferujeme mediory i seniory, ale nadšený junior určitě uspěje. Jedná se opravdu o business analýzu, komunikaci se zákazníkem, předávání zanalyzovaných requirementů na development, analýza SQL - snowflake, Oracle.

**Další role, kterou bychom rádi obsadili je rovněž BA, ale zde je to spíše pozice subject matter experta.** Definuje procesy, trénuje lidi, atd. Technický background žádoucí, nicméně práce je to spíše komunikační, koordináční až manažerská. Případně zadává úkoly vývojářům. Zde bychom ocenili alespoň mediorní level.

Níže detailní popis pozice a tím, že ho uveřejňujeme v EN bychom rádi vyjádřili, že EN je zcela must ;-)

Těšíme se na Vaše reakce!

### Responsibilities:

- Manage and own internal team processes
- Help team to work with other teams, ensure processes are defined and used.
- Own process for repeated tasks and ensure it's followed. Help team to follow it.
- Communicate with external teams and provide feedback and product requests. Ensure documentation of external products is completed.
- Own and expand internal team knowledge.
- Conduct trainings to business stakeholders

### Requirements:

- Experience in working in high document-oriented environment
- Experience in defining of processes and driving process adoption in team
- Good communication to business stakeholders and technical members of team
- Knowledge of SQL and DWH
- Knowledge of BI principles and reporting
- Experience from agile environment



- Proficiency in English, both written and verbal

**Nice to have:**

- Technical knowledge (PowerBI, SQL, Data Warehouse)
- Data stewardship knowledge
- SharePoint
- Facilitate Agile ceremonies such as daily stand-ups, sprint planning and retrospective
- AWS

**Co by tě u nás mohlo potěšit?**

- 🏆 Kvartální bonusy
- 💎 Odměna za doporučení nového delfína
- 🎓 Interní delfíní akademie (hard-skills)
- ☕ Kafetérie Edenred
- 🎓 Human-skills akademie (soft-skills)
- 🏃 Multisportka
- 🐾 Permanentky do ZOO Praha
- 🏠 Stravenkový paušál
- 🚗 Možnost zapůjčení firemních vozů
- 👉 Přidělení Buddyho na zkušební dobu
- 👉 Profesní kouč & mentor
- 🗓️ 200 hodin dovolené
- 🚗 4x SickDays ročně
- 📅 Možnost neplaceného volna
- 🤝 Pravidelné celofiremní a týmové akce
- 🏔️ Tradiční podzimní delfíní hory
- 🎓 Human-skills akademie
- 📖 Interní knihovna
- 🐕 Dog friendly kancelář (Prosek)
- 🏰 Skákací hrad pro děti k vypůjčení
- 📖 Výuka cizích jazyků (AJ, NJ, ŠJ) pro zaměstnance a jejich děti
- 🐾 Příspěvek na penzijní připojištění ve výši 2.000,- Kč / měsíčně
- 🕒 Pružná pracovní doba a homeoffice jsou samozřejmostí
- 📱 Notebook a mobilní telefon k soukromému užití
- 🗨️ Anonymní psychologické poradenství
- 🍷 Spousta dobrot a občerstvení v kancelářích

**Hledáš přesně toto? Tak se nám ozvi! Delfínů v hejnu není nikdy dost.**

Mám zájem o tuto pozici

**Sdílet příležitost**






## Marketing/Brand Manager - agentura Effectix

 Effectix.com, s.r.o.

 Sokolovská 663/136c, Praha – Karlín

 40 000 – 80 000 Kč

### Úvodní představení

Jsme Effectix.com, digitální full-service agentura, Google Partner, Facebook Marketing Partner. Pro naše klienty vytváříme efektivní marketingové strategie a řešení pro jejich růst. Máme jasnou strategii: být společností, která implementuje a přináší světové trendy digitálního marketingu. Jsme členem mezinárodního sdružení agentur CEE Digital Alliance. Účastníme se Google programů jako International Growth Agency Program, Marketing Expert Journey by Google, CEE Tech Evolution Agency Program nebo GYDA Masterminds. Na trhu působíme od roku 2009 a tým více jak 80 specialistů se stará o střední a velké klienty jak v Česku a Slovensku, tak i v dalších 20 zemích. Naší misí je, abychom pomáhali klientům růst. Zakládáme si na férové partnerské spolupráci. Učíme se, abychom posouvali hranice.

### Pracovní nabídka

**Orientujete se v dynamickém prostředí online marketingu? Máte zkušenosti z marketingu agentur, nebo B2B firem? Jste samostatný a dotahujete věci do konce? Chcete pomáhat Effectixu být vidět více na trhu? Víte, že každý výsledek práce je měřitelný a dosažené výsledky vás motivují? Jste aktivní, zkoušíte neustále nové věci a postupy?**

Pokud o nás chcete vědět víc, podívejte se na [www.tesimesenaspolupraci.cz](http://www.tesimesenaspolupraci.cz) na video, které jsme pro vás vytvořili. 😊👍❤️

**Vyhráli jsme s ním v soutěži Web Top 100 3× 1. místo v kategoriích Autentická kariérní komunikace, Firemní komunikace a celkový Projekt roku a taky jsme vyhráli 1. místo na Recruitment Academy Awards v kategorii People's Choice. Myslíme, že vám řekne více o nás a o naší kultuře.**

<https://www.effectix.com/webtop100-2022-tri-prvni-mista-pro-effectix/>

*Přidejte se k nám do skvělého týmu online profesionálů!*

### **S čím se budete denně potkávat?**

Očekáváme od vás **samostatnost v rozhodování**, ale i schopnost denně spolupracovat s celým týmem specialistů. Vyhodnocování statistik, **aktivní práce v kampaních Google Ads, Sklik, RTB nebo v rámci**

**Facebooku** bude běžnou součástí vaší práce. Budete aktivně vyhledávat partnerství a příležitosti, kde můžeme být vidět.

Budete mít k dispozici kolegy, kteří vám pomohou. Budete dirigentem, ale dokážete zahrát i sám. Budete tvůrce hry i její hráč. Máme kreativní oddělení, máme specialisty, máme HR a ti všichni s vámi budou pracovat.

Effectix je jedna z nejlepších agentur v Čechách. Víme to my, a vy nám pomůžete, aby to věděl celý trh.

### **Co budete potřebovat, abyste se mohl/a naší součástí stát?**

- Jedno z vašich hlavních KPI bude "počet a kvalita Leadů"
- Budete zodpovědný za tvorbu obsahu (Nemusíte ho všechen tvořit, všichni kolegové se zapojují) na náš blog, statusy, sociální sítě, newsletter atd.
- Budete publikovat a starat se o obsah na našich sociálních sítích (IG, FB, LN)
- S naší HR Managerkou se budeš podílet na HR marketingu, Employer branding
- Budete se pracovat ve statistikách a upravovat naše marketingové kampaně a strategie
- Pozice je kombinovaná pro obě naše pobočky, proto je pro nás důležité, že budete rád/a cestovat mezi Prahou a Bratislavou.
- Budete organizovat naši účast na veletrzích, připravovat podklady, stánek
- Chceme přednášet na konferencích a vy nás tam dostanete
- Děláme vlastní eventy a vy je budete organizovat
- Budete mít klíče od našeho webu a starat se o jeho aktuálnost

### **Co nabízíme my?**

Pokud si Vás vybereme, budete **stabilní součástí a nepostradatelným členem marketingových profesionálů** a budete mít práci, ve které se můžete plně realizovat se zajímavými klienty napříč všemi obory. Možnost stáží v zahraničních agenturách v rámci CEE Digital Alliance.

**Nejsme korporát**, ale také nejsme neřízený punk. Jsme procesně a výkonnostně orientovaní, na druhou stranu si držíme zdravou míru neformality a příjemného prostředí ve **Futurama Business Park v Karlíně**. Budete součástí týmu, který drží spolu a společně jde za naplněním velkých cílů.

**Máme možnost neomezených home officu, flexibilní pracovní místo (jasně, místo v kanceláři u nás mít budete, ale pokud se rozhodnete pracovat týden z chaty, nebo na 14 dní od moře, tak můžete), testujeme neomezené placené volno, pravidelné školení, příspěvky na vzdělávání, teambuildingy, Multisport kartu, možnost kurzů anglického jazyka, sick days, firemní snídaně a spoustu dalšího. Nabízíme spolupráci na IČO.**

**Budete mít zázemí společnosti, která si zakládá na těchto hodnotách:**

- Vážíme si jeden druhého

- Problémy nezamíčujeme, ale řešíme
- Jsme spolehliví a zodpovědní
- Jsme tu pro naše zákazníky
- Jediná spolupráce je férová spolupráce
- Jsme aktivní
- Myslíme na budoucnost
- Jsme česko-slovenská firma
- Chceme být nejlepší!

### **PŘEČTĚTE SI VÍCE O NAŠEM PŘÍSTUPU:**

















Podívejte se na naši kariérní stránku a nevynechejte video, abyste věděli jaký jsme tým! 😊❤️




**<https://www.tesimesenaspolupraci.cz/>**

**Máte pocit, že souzníte s našimi hodnotami a mohlo by se Vám u nás líbit?**











Potom se budeme těšit na Váš životopis v českém jazyce s aktuální fotografií a motivační dopis, kterým nás přesvědčíte, že právě vy jste tím vhodným kolegou pro naši společnost.

#### Benefity

-  Bonusy/prémie
-  Mobilní telefon
-  Flexibilní začátek/konec pracovní doby
-  Vzdělávací kurzy, školení
-  Příspěvek na vzdělání
-  Zdravotní volno/sickdays
-  Možnost občasné práce z domova
-  Firemní akce
-  Individuální rozvržení pracovní doby
-  Možnost si napracovat hodiny
-  Možnost delšího neplaceného volna
-  Zahraniční pracovní cesty
-  Vlastní organizace náplně práce
-  Dog-friendly office
-  Children-friendly office
-  Možnost studijního volna

-  Účast na zahraničních konferencích
-  Individuální rozpočet na osobnostní růst
-  Vyhrazený čas na inovace

#### Informace o pozici

-  Effectix.com, s.r.o.
-  Sokolovská 663/136c, Praha – Karlín
-  Středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou
-  Angličtina (Mírně pokročilá)
-  Marketing, Média, reklama a PR, Služby , Brand manager, Marketingová komunikace, Marketingový analytik, Marketingový ředitel/manažer, Specialista marketingu, Online Marketing
-  Práce na plný úvazek
-  Na dobu neurčitou
-  práce na živnostenský list (IČO)
-  Zaměstnavatel
-  Pozice je vhodná i pro rodiče na mateřské a rodičovské dovolené.

#### Kontaktní údaje

Jana Rebicerová

Sokolovská 663/136c, 186 00 Praha – Karlín, Česká Republika

# Web Analyst

Praha



SEZNAM SE S TÝMEM

## Webový analytik do pražské pobočky

Jsmo Effectix.com, digitální agentura, Google Partner. Pro naše klienty vytváříme efektivní marketingové strategie a řešení pro jejich růst. Máme jasnou strategii: být společností, která implementuje a přináší světové trendy digitálního marketingu. Jsme členem mezinárodního sdružení agentur CEE Digital Alliance. Účastníme se Google programů jako International Growth Agency Program, CEE Tech Evolution Agency Program nebo GYDA Masterminds.

Na trhu působíme od roku 2009 a tým 80 specialistů se stará o střední a velké klienty jak v Česku a Slovensku, tak i v dalších 20 zemích.

- ☞ **Rozumíte datům? Milujete data? Umíte v nich číst a hledat souvislosti?**
- ☞ **Dokážete rozeznat, která data jsou důležitá a víte, jak se k nim dostat?**
- ☞ **Máte technický background? Víte, jak funguje GTM, rozumíte rozdílům v atribučních modelech?**
- ☞ **Zkratky jako API, SQL, JS pro vás nejsou neznáme?**
- ☞ **Máte povědomí o online marketingu? Víte, co je PNO, ROI a proč používat Looker Studio?**



## Koho hledáme a co budete potřebovat



# Co nabízíme my?

Pokud si Vás vybereme, budete stabilní součástí a nepostradatelným členem marketingových profesionálů a budete mít práci, ve které se můžete plně realizovat se zajímavými klienty napříč všemi obory. Možnost stáží v zahraničních agenturách v rámci CEE Digital Alliance.

Nejsme korporát, ale také nejsme neřízený punk. Jsme procesně a výkonnostně orientovaní, na druhou stranu si držíme zdravou míru neformality a kamarádské prostředí v moderních kancelářích v Karlíně. Budete součástí týmu, který drží spolu a společně jde za naplněním velkých cílů.

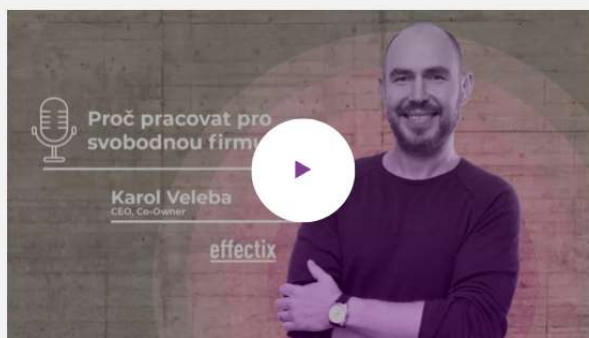
Máme možnost neomezených home officu, flexibilní pracovní místo (jasně, místo v kanceláři u nás mít budete, ale pokud se rozhodnete pracovat týden z chaty, nebo na 14 dní od moře, tak můžete), pravidelné školení, příspěvky na vzdělávání, teambuildingy, Multisport kartu, možnost kurzů anglického jazyka, sick days, firemní snídaně a spoustu dalšího. Nabízíme spolupráci na IČO.

[PŘEČTĚTE SI VÍCE O NAŠEM PŘÍSTUPU →](#)



-  **Moderní kanceláře v Karlíně hned u metra**
-  **Neomezené placené volno a možnost práce odkudkoliv**
-  **Rozvíjení talentu a možnost kariérního růstu**
-  **Vzdělávání, jóga, home office, sick days, pet friendly**

MY UŽ JE VYUŽÍVÁME |







## Junior IT analytik s HTML/CSS a Javascriptem

📍 Praha 🌐 Remote ⌚ Full-time 📄 Freelance, Pracovní smlouva 💰 34 000 Kč - 150 000 Kč / měsíc

Cože? Ty nevíš, co je to TAS? Nevadí, naučíme tě to, stejně jako tě naučíme spoustu dalších věcí. Zjistíš, že TAS je procesní platforma, na které se dá vytvořit téměř jakákoliv aplikace. Aplikace, která následně pomáhá uživatelům nejen v Čechách, ale i v Evropě, nebo třeba v Indii.

Zjistíš, že není třeba IT vzdělání, aby byl člověk schopen vytvořit plnohodnotnou a silnou aplikaci, na které umí postavit globální holdingy celý backoffice. Stejně jako zjistíš, že to určitě není žádná práce pro padavky a že své logické myšlení vyštaviš do poslední kapičky.

Po pár měsících zaučování si tě vezmeme na projekt, kde budeš analyzovat požadavky klientů, přemýšlet, jak bychom je dokázali dodat a následně je budeš i zapracovávat. Naučíš se pořádně kódování v HTML a CSS a také programovat v Javascriptu. Každé následující jednání zjistíš, kolik málo toho na začátku znáš a jak moc se toho ještě můžeš a někdy i musíš naučit. Zjistíš, jaký je rozdíl mezi MS AD a MS ADFS, proč se přesměrovává komunikace z portu 80 na 443, co je to Putty nebo jaký je rozdíl mezi REST a SOAP.

Pak je na tobě, jak se rozhodneš dál pokračovat ve své kariéře, jestli ty budeš chodit po klientech a své IT znalosti kombinovat se soft-skills. Budeš muset uživatelům vysvětlit, jak s aplikací pracovat, budeš muset vysvětlit CEOs nebo CFOs, proč tvůj nápad, na kterém jsi v aplikaci pracoval, je vlastně výborný a třeba tak jednoduchý a geniální, že jej nejsou schopni ani pochopit. **Anebo** se rozhodneš pro support, kde neдрžíme pohotovost 24/7. Agenda zahrnuje především aktivity spadající pod 2nd level support. Některé jsou jednoduché – kontrola logů, select v databázi, nalezení problému v jednoduchém javascriptovém kódu nebo třeba v logice business pravidel. Některé jsou však výrazně složitější a příjemný den člověku, který rád přichází na kloub zapeklitým problémům. Může se jednat o chybně načtená data z několika externích systémů, problém s webovou službou, chybně zadaná data, migrace dat apod.

Že se na takovou pozici dneska necítíš? To není problém. Náš tým zkušených IT seniorů, kteří vyrostli u juniorů stejně, jako můžeš vyrůst ty, ti budou vždycky na dosah a vždy ti pomohou. Jsme jeden tým, máme jeden cíl a ten se nám zatím daří. Klientů máme stále více a potřebujeme stále více odvážných juniorů.

Spoustu práce zvládneme i z domu a jsme zvyklí pracovat vzdáleně. Pokud bys určitě rušit nebudeme a je možné do kanceláři docházet v Praze.

Od tebe potřebujeme jen pár věcí. Potřebujeme, aby ti to páli přemýšlet, nebál se angličtiny a měl chuť se naučit spoustu nových věcí.

**Nemáte čas jim odpovědět hned?  
Job vám připomeneme (dle pravidel)  
e-mailem:**

Připomenout job



**Potřebujeme:**

Dobrá angličtina  
Pevné odhodlání se učit nové věci  
Velmi kladný vztah k IT  
Vybraný smysl pro humor

**Nabízíme:**

Neomezené možnosti odborného a osobního rozvoje  
Zajímavou a skvěle hodnocenou práci ve stabilní společnosti přímo v centru Prahy  
MultiSport nebo Benefit Plus karta  
Sick days  
Odborná školení a konference hrazené firmou  
Jazykové kurzy hrazené firmou  
Firemní NTB a mobilní telefon vč. tarifu  
5 týdnů dovolené  
Možnost home office  
Každoroční teambuilding

**Oslovil Tě inzerát? Kontaktuj nás a staň se součástí silného týmu!****Nabízíme**

Odměna:  
34 000 Kč - 150 000 Kč / měsíc

Úvazek:  
Full-time

Forma spolupráce:  
Freelance, Pracovní smlouva

Remote spolupráce 

Firemní benefity:

**Požadujeme**

Klíčové dovednosti:  
Komunikace s klienty, Anglický jazyk

Technologie používané na pozici:  
CSS 3, HTML 5, JavaScript

Jazyky:  
angličtina ●●●●

**O nabídce**

Lokalita:  
Praha, Česko

Remote spolupráce 

Požadovaná zkušenost:  
Nabídka je vhodná pro **juniory** a **mediory**

**Nemáte čas jim odpovědět hned?**  
**Job vám připomeneme (dle pravidel)**  
**e-mailem:**

Určeno pro:

**Kohokoliv**

## Neit Consulting s. r. o.

neit-consulting




Neit Consulting je československá konzultační a softwarová firma, která již 16. rokem staví a implementuje datové sklady, poskytuje business i datové analýzy, ale také zefektivňuje procesní řízení na straně našich zákazníků pomocí vlastní aplikace Team assistant....

[Chci se podívat do Neit Consulting s. r. o.](#)

### Podobné nabídky


Konzultant/ka - systémový a procesní analytik   HOT

Logio s.r.o. • Praha, Brno


Software Analytik pro budoucnost dopravy 

INTENS Corporation • Praha

 Python Big Data Engineer HOT

DataSentics a.s. • Praha, Brno • Remote 

(Junior) projektový manager s němčinou - remote HOT

Apertia Tech s.r.o. • Praha, Liberec, Brno, České Budějovice, Ostrava, Zlín, Hradec Králové, Plzeň, Cheb, Ústí nad Labem, Opava  
• Remote 

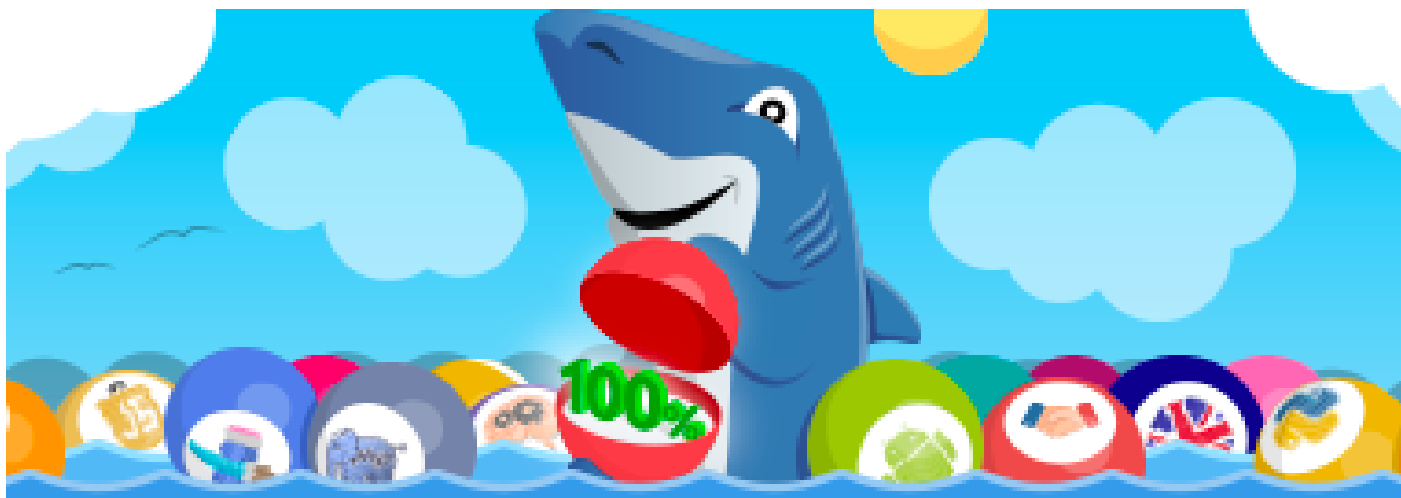
DevOps analytik/tester - vývoj Saas produktu HOT

Ecomail.cz • Praha

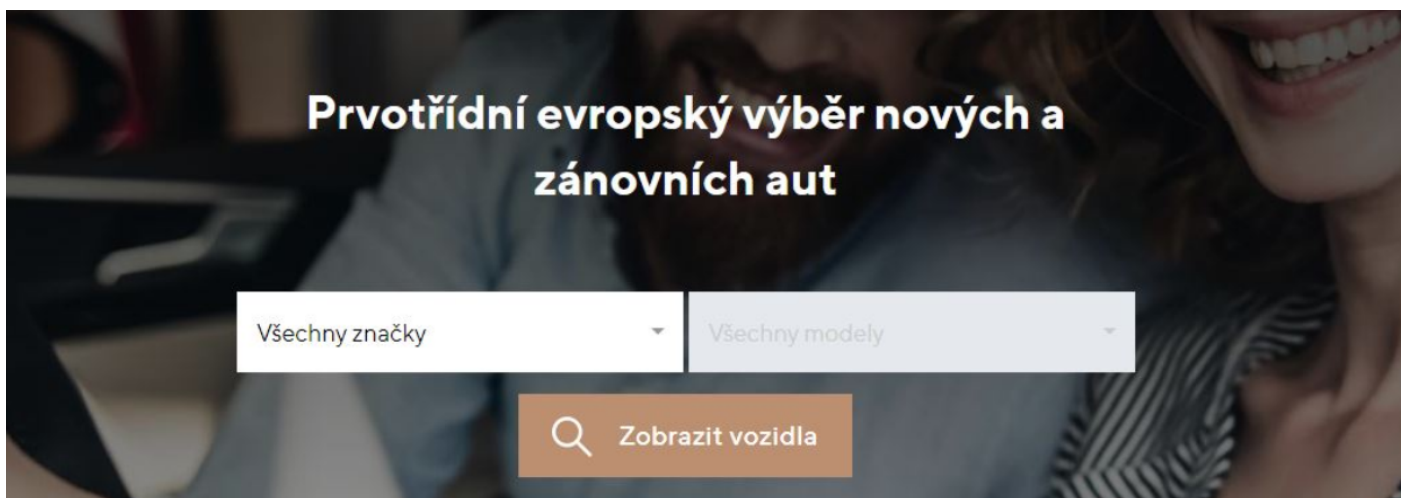
[Další podobné nabídky](#)

**Nemáte čas jim odpovědět hned?**  
**Job vám připomeneme (dle pravidel)**  
**e-mailem:**

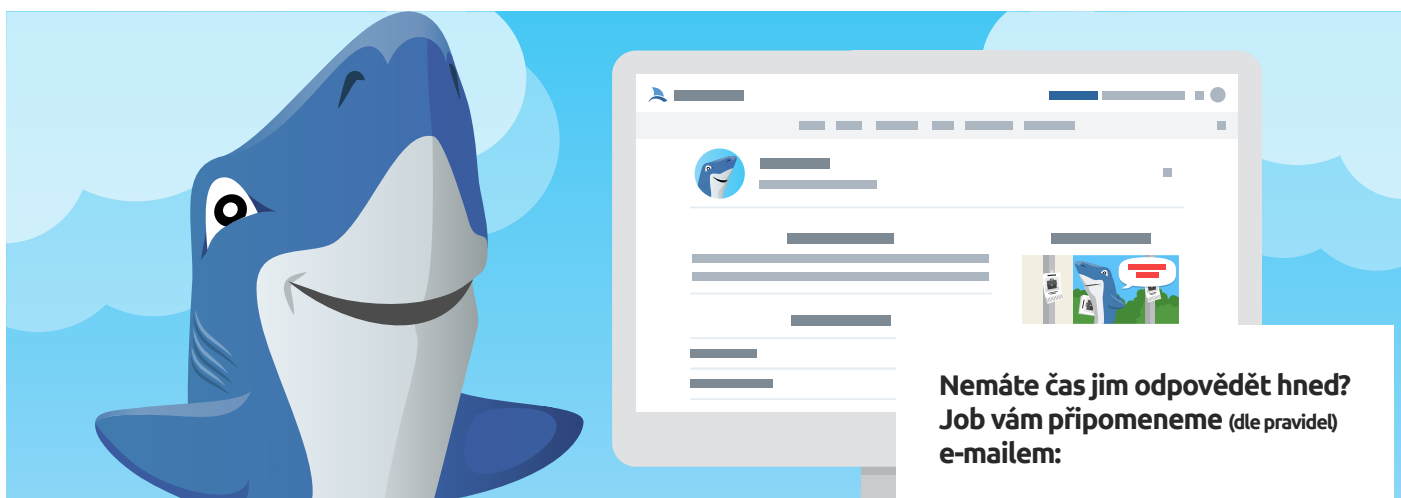
### Co by vás mohlo zajímat?



Otestujte své znalosti



Prohlédněte si i další startupy



Vylenčete si svůj profil

## Sledujte nás



## Přihlásit se k newsletteru

## Hledáte nové talenty do týmu?

[Co je startup?](#)[Proč si u nás založit profil?](#)[Průvodce profilem](#)[Znalostní testy](#)[SJ.News](#)[SharkTalk podcast](#)[Měň svět z Česka](#)[O nás](#)[VOP](#)[Osobní údaje](#)[Cookies](#)[Pro média](#)[Kontakt](#)[English](#)

© 2012 – 2023 StartupJobs.com s.r.o.

**Nemáte čas jim odpovědět hned?  
Job vám připomeneme (dle pravidel)  
e-mailem:**



## Junior obchodník s nadšením pro IT

📍 Praha ⌚ Full-time 📄 Freelance, Pracovní smlouva

V Neit Consulting jsem před pár lety vytvořili BPM nástroj (business process management - řízení podnikových procesů), kterému říkáme TAS, oficiálně celým názvem Team assistant. Kolem TASu dnes pracuje docela velký tým vývojářů, konzultantů, produktáků a dalších kolegů. Svou práci asi odvádíme dobře, protože naši zákazníci u nás zůstávají a chtějí, abychom s nimi spolupracovali dále a stále intenzivněji. Proto je čas rozšířit náš prodejní team o dalšího kolegu/kolegyni, který propojí náš skvělý (skromný názor celé bandy, která je vypsána výš) produkt s potenciálními zákazníky.

Dodáváme projekty týkající se výroby, účetnictví, financí, pojišťovnictví a dalších oblastí do České republiky i do zahraničí. Naši konzultanti dokáží optimalizovat procesy - přicházejí s vlastními myšlenkami, které jsou schopni téměř okamžitě realizovat, převádět je ve funkční software a pomáhat tak velmi dobře našim zákazníkům zajistit rychlý a hladký chod (nejen) back office.

Projdeš stejným školením jako konzultanti, kteří TAS implementují, abys o našem produktu věděl co nejvíce a dokázal tak zodpovědět zákazníkům všemožné otázky. Pokud tě přece jen od zákazníka cokoli překvapí, nikdy tě nenecháme ve štychu.

### O našich klientech:

TAS používají menší firmy i různé korporáty. Počtem máme zákazníků v nižších řádech desítek - vsadíme se, že některé z nich budeš znát!

### Potřebujeme:

- Naděnce do technologií s chutí učit se novým věcem
- Silné řešitelské a analytické schopnosti
- Angličtinu na úrovni B2
- Schopnost porozumět a efektivně komunikovat technické informace netechnickému publiku
- Vynikající mezilidské a komunikační schopnosti

Jaké technologie se naučíš nebo o nich budeš něco vědět:

- HTML & CSS
- Javascript
- SQL
- REST API
- a mnoho dalšího

**Nemáte čas jim odpovědět hned?**  
**Job vám připomeneme (dle pravidel)**  
**e-mailem:**

Připomenout job

## Junior obchodník s nadšením pro IT

### Nabízíme:

Zajímavou a skvěle hodnocenou práci ve stabilní společnosti přímo v centru Prahy  
MultiSport nebo Benefit Plus karta  
Sick days  
Odborná školení a konference hrazené firmou  
Jazykové kurzy hrazené firmou  
Firemní NTB a mobilní telefon vč. tarifu  
5 týdnů dovolené  
Možnost home office  
Každoroční teambuilding

**Oslovil Tě inzerát? Kontaktuj nás a staň se součástí silného týmu!**

### Nabízíme

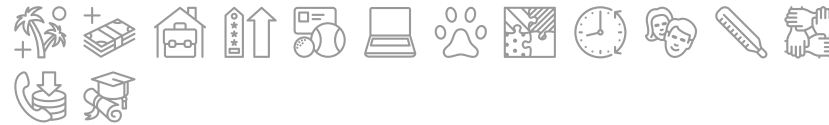
Úvazek:

Full-time

Forma spolupráce:

Freelance, Pracovní smlouva

Firemní benefity:



### Požadujeme

Klíčové dovednosti:

Komunikace s klienty, Anglický jazyk

Jazyky:

angličtina ●●●●

### O nabídce

Lokalita:

Praha, Česko

Požadovaná zkušenost:

Nabídka je vhodná pro **junior**

Poslední aktualizace nabídky:

3. 3. 2023

Určeno pro:

**Kohokoliv**

**Nemáte čas jim odpovědět hned?**  
**Job vám připomeneme (dle pravidel)**  
**e-mailem:**

## Junior obchodník s nadšením pro IT

neit-consulting  
neit:group

Neit Consulting je československá konzultační a softwarová firma, která již 16. rokem staví a implementuje datové sklady, poskytuje business i datové analýzy, ale také zefektivňuje procesní řízení na straně našich zákazníků pomocí vlastní aplikace Team assistant....

[Chci se podívat do Neit Consulting s. r. o.](#)

### Podobné nabídky

Document Imaging Specialist HOT

INFOMATIC s.r.o. • Praha

Key Account Manager - péče o stávající zákazníky HOT

Epico International .s.r.o. • Praha

Sales Manager/-ka s nadšením pro obchod - PROBOSTON HOT

PROBOSTON • Praha

IT projekt manažer HOT

SiteOne, s. r. o. • Praha

Obchodní (sales) manažer/ka s nadšením pro Dobro  HOT

Nakup na Dobro • Praha

[Další podobné nabídky](#)

### Co by vás mohlo zajímat?

**Nemáte čas jim odpovědět hned?**  
**Job vám připomeneme (dle pravidel)**  
**e-mailem:**

## Junior obchodník s nadšením pro IT

neit-consulting  
s.r.o.



Otestujte své znalosti



Prohlédněte si i další startupy





# Junior obchodník s nadšením pro IT

neit-consulting  
neitgroup

## Sledujte nás



## Přihlásit se k newsletteru

## Hledáte nové talenty do týmu?

[Pro firmy](#)[Co je startup?](#)[Proč si u nás založit profil?](#)[Průvodce profilem](#)[Znalostní testy](#)[SJ.News](#)[SharkTalk podcast](#)[Měň svět z Česka](#)[O nás](#)[VOP](#)[Osobní údaje](#)[Cookies](#)[Pro média](#)[Kontakt](#)[English](#)

**Nemáte čas jim odpovědět hned?**  
**Job vám připomeneme (dle pravidel)**  
**e-mailem:**

© 2012 – 2023 StartupJobs.com s.r.o.



## SENIOR WEBOVÝ ANALYTIK V MARKETINGU

Život, nebo práce? U nás si nemusíš vybírat.

**Jsmo česká konzultační společnost, která věří v digitální svět. Od roku 2002 pomáháme firmám, aby ve svém prostředí dosahovaly co nejlepších výsledků. Zvyšujeme prodeje, budujeme nové značky nebo zlepšujeme péči o zákazníky. Naše služby využívají obchodní řetězce, e-shopy i výrobní firmy. Máme za sebou tisíce zakázek a spoustu příběhů, které vám budeme rádi vyprávět. Jdete do toho s námi? Už je nás kolem 60, což je tak akorát, abyste si mohli dělat některé věci po svém a zároveň profesně růst.**

### CO BY TĚ U NÁS V ROLI SENIOR WEBOVÉHO ANALYTIKA ČEKALO?

Práce Senior webového analytika se skládá z velké části práce v rámci Google Tag Manageru. GTM spravujeme pro několik desítek našich klientů. Mezi denní činnosti patří určitě práce s datovou vrstvou webu, nasazování a optimalizace kódů v rámci GTM. Dále pak práce s Google Analytics. Příprava nových účtů, nastavování konverzních cílů, komunikace s klientem a našimi specialisty. V neposlední řadě jde o školení zákazníků v rámci používání Google Analytics. Aktuálně se věnujeme také rozvíjející se oblasti Server-side analytiky, First-party Cookie a plné integraci GA4. Ani to tedy nebude ve tvé náplni práce chybět.

Pracujeme s vlastními servery, ale i s cloudovými službami jako Google Cloud či Amazon AWS, a to nejen pro účely webové analytiky. Péče o servery určitě nebude tvou náplní práce, ale bude fajn, když budeš umět toto naše know-how využít pro další rozvoj v oblasti webové analytiky, kterou u nás budeš mít na starost. Webová analytika je nejen práce o technických dovednostech, ale v posledních letech také o právních náležitostech. Máme velmi silné znalosti v oblasti GDPR, pokud jde tedy o tuto oblast, nemusíš se bát, že bys neměl s kým konzultovat. V našem týmu je jeden z největších odborníků na online právo a GDPR v Čechách.

### JAKÉ TĚ ČEKAJÍ VÝZVY?

Budeš rozvíjet oblast webové analytiky v jedné z největších marketingových agentur v ČR.

Budeš se aktivně podílet na rozvoji Server-side analytiky a First-party Cookie.

Bude komunikovat ohledně webové analytiky s našimi partnery. Jsme klíčový partner Google, Facebooku, Seznamu nebo třeba Exponea.

Určitě budeš občas také školit naše zákazníky. Pořádáme jen individuální školení, tedy vždy jen pro jednu firmu.

Můžeš se zapojit do našich vývojových projektů, aktivně vyvíjíme třeba vlastní e-mailingový systém nebo dashboard pro sledování výkonu online kampaní.

Budeš partnerem našim specialistům na online marketing ohledně složitějších otázek v oblasti vyhodnocování v rámci nástrojů Google Analytics nebo Google Tag Manager.

## CO OD TEBE OČEKÁVÁME?

Velmi dobrá znalost nástroje Google Tag Manager

Schopnost práce s datovou vrstvou v rámci webu.

Velmi dobrá znalost analytických nástrojů jako Google Analytics a Looker Studio.

Základní znalost JavaScriptu pro účely práce v rámci Google Tag Manageru.

## PROČ ZROVNA DO ACOMWARE?

Vzděláváme se nejen my mezi sebou, ale školíme i ostatní. Jsme hlavním premier partnerem Google a Seznam a pod naší střechou vznikají akce jako je Eshopista.

Máme flexibilní pracovní dobu.

Home Office, 5 týdnů dovolené a Sickday jsou u nás samozřejmostí.

Naše společný brunch a grilovačky na obří terase na Pankráci jsou prostě nejlepší na světě.

Nabízíme zvýhodněné lekce angličtiny, přímo ve firmě.

Fandíme Multisport kartě.

Pokud máš rád PlayStation, tak si ho v chill zóně můžeš naplno užít s kolegy.

Vlastní firemní "kryptoměnu" Acomwarecoin.

Máme spousty slev od našich klientů.

Naše kuchyňka je ovocným barem, čajovnou a kavárnou zároveň.

Všechny dobroty si navíc můžeš vychutnat třeba na terase nebo v chill zóně.

Pošli nám své CV, nebo odkaz na LinkedIn. Příhod' k tomu prosím i pár vět o sobě.

Budeme se na tebe těšit!

## KONTAKT

**ACOMWARE s.r.o.**

Josef Marek

Telefon: +420604212616

Odpovědět



60

kolegů ve firmě



3

minuty od metra Pankrác



7

her na Playstation 4



∞

ovoce, čaje a kávy

## SPOJTE SE S NÁMI



## JSME PARTNERY



RTBHOUSE =

© 2023 | Powered by [LMC](#)

[Nastavení cookies](#)



## Webový analytik v marketingu 🚀 (GTM, GA, datová vrstva)

📍 Praha 🌐 Remote ⌚ Full-time 📄 Freelance, Pracovní smlouva

### Co by tě u nás v roli Senior webového analytika čekalo?

Práce Senior webového analytika se skládá z velké části práce v rámci Google Tag Manageru. GTM spravujeme pro několik desítek našich klientů. Mezi denní činnosti patří určitě práce s datovou vrstvou webu, nasazování a optimalizace kódů v rámci GTM. Dále pak práce s Google Analytics. Příprava nových účtů, nastavování konverzních cílů, komunikace s klientem a našimi specialisty. V neposlední řadě jde o školení zákazníků v rámci používání Google Analytics. Aktuálně se věnujeme také rozvíjející se oblasti Server-side analytiky a First-party Cookie a plné integraci GA4. Ani to tedy nebude ve tvé náplni práce chybět.

Pracujeme s vlastními servery, ale i s cloudovými službami jako Google Cloud či Amazon AWS, a to nejen pro účely webové analytiky. Péče o servery určitě nebude tvou náplní práce, ale bude fajn, když budeš umět toto naše know-how využít pro další rozvoj v oblasti webové analytiky, kterou u nás budeš mít na starost. Webová analytika je nejen práce o technických dovednostech, ale v posledních letech také o právních náležitostech. Máme velmi silné znalosti v oblasti GDPR, pokud jde tedy o tuto oblast, nemusíš se bát, že bys neměl s kým konzultovat. V našem týmu je jeden z největších odborníků na online právo a GDPR v Čechách.

### Jaké tě čekají výzvy?

Budeš rozvíjet oblast webové analytiky v jedné z největších marketingových agentur v ČR. Budeš se aktivně podílet na rozvoji Server-side analytiky a First-party Cookie. Bude komunikovat ohledně webové analytiky s našimi partnery. Jsme klíčový partner Google, Facebooku, Seznamu nebo třeba Exponea. Určitě budeš občas také školit naše zákazníky. Pořádáme jen individuální školení, tedy vždy jen pro jednu firmu. Můžeš se zapojit do našich vývojových projektů, aktivně vyvíjíme třeba vlastní e-mailingový systém nebo dashboard pro sledování výkonu online kampaní. Budeš partnerem našim specialistům na online marketing ohledně složitějších otázek v oblasti vyhodnocování v rámci nástrojů Google Analytics nebo Google Tag Manager.

### Co od tebe očekáváme?



Mám zájem o nabídku

Velmi dobrá znalost analytických nástrojů jako Google Analytics a Looker Studio.  
Základní znalost JavaScriptu pro účely práce v rámci Google Tag Manageru.

### Proč zrovna do ACOMWARE?

Vzděláváme se nejen my mezi sebou, ale školíme i ostatní. Jsme hlavním partnerem Google a Seznam a pod naší střešou vznikají akce jako je [Eshopista](#) a [Emailing 2020](#)

Máme flexibilní pracovní dobu.

Home Office, 5 týdnů dovolené a Sickday jsou u nás samozřejmostí.

Naše společný brunch a grilovačky na obří terase na Pankráci jsou prostě nejlepší na světě.

Nabízíme zvýhodněné lekce angličtiny, přímo ve firmě.

Fandíme Multisport kartě.

Pokud máš rád PlayStation, tak si ho v chill zóně můžeš naplno užít s kolegy.

Vlastní firemní kryptoměnu Acomwarecoin.

Máme spousty slev od našich klientů.

Naše kuchyňka je ovocným barem, čajovnou a kavárnou zároveň. Všechny dobroty si navíc můžeš vychutnat třeba na terase nebo v chill zóně.

Pošli nám své CV, nebo odkaz na LinkedIn. Příhod' k tomu prosím i pár vět o sobě.

Budeme se na tebe těšit!

### Nabízíme

Úvazek:

Full-time

Forma spolupráce:

Freelance, Pracovní smlouva

Remote spolupráce 

Firemní benefity:



### Požadujeme

Klíčové dovednosti:

Google Analytics, Google Tag Manager

Ostatní dovednosti:

JavaScript, Google Cloud Platform

Jazyky:

čeština ●●●●

### O nabídce

Lokalita:

Praha, Česko



Nabídka je vhodná pro **seniory a mediory**

Poslední aktualizace nabídky:

22. 2. 2023

Určeno pro:

**Kohokoliv**

ACOMWARE s.r.o.



Jsmo česká konzultační společnost, která věří v digitální svět. Od roku 2002 pomáháme firmám, aby v svém prostředí dosahovaly co nejlepších výsledků. Zvyšujeme prodeje, budujeme nové značky nebo zlepšujeme péči o zákazníky. Naše služby využívají obchodní řetězce...

[Chci se podívat do ACOMWARE s.r.o.](#)

## Podobné nabídky

PHP programátor na Web4U HOT

Web4U s.r.o. • Praha, Praha 3

PHP developer - medior, senior HOT

Legito • Brno

 Meriton hledá investiční a projektové manažery pro novou energetiku HOTMeriton • Praha, Brno • Remote Flutter Developer Senior-Medior HOT

ABSOLVENTI app • Praha

Performance manager v digitální agentuře HOT

New Logic Studio s.r.o. • Praha



## Co by vás mohlo zajímat?

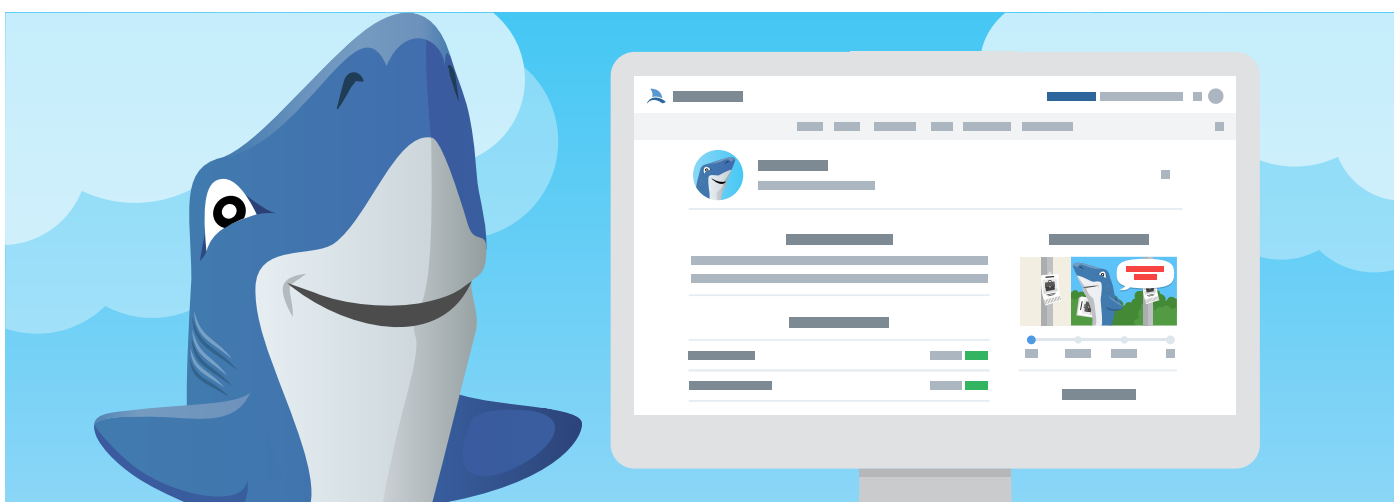


Vyzkoušejte znalostní test English IT

# AYES

Chytré brýle  
do průmyslu

Prohlédněte si i další startupy



Vylepšete si svůj profil





## Sledujte nás



## Přihlásit se k newsletteru

[Přihlásit](#)

## Hledáte nové talenty do týmu?

[Pro firmy](#)[Co je startup?](#)[Proč si u nás založit profil?](#)[Průvodce profilem](#)[Znalostní testy](#)[SJ.News](#)[SharkTalk podcast](#)[Měň svět z Česka](#)[O nás](#)[VOP](#)[Osobní údaje](#)[Cookies](#)[Pro média](#)[Kontakt](#)[English](#)

© 2012 – 2023 StartupJobs.com s.r.o.



## BUSINESS CONSULTANT

Život, nebo práce? U nás si nemusíte vybírat.

**Business Consultant/ka je člověk, který u nás hýbe digitálním trhem. Specializuje se na e-commerce prostředí a pomáhá našim klientům vyhrávat v online světě. Pohybuje ve všech odvětvích marketingu a propojuje naše zákazníky se specializovanými týmy. Umí jednat, prodávat a plánovat.**

### JAKÉ TĚ ČEKAJÍ VÝZVY?

- **Příprava kompletní nabídky služeb** v oblasti Business Consulting.
- **Konzultace, odborné poradenství a vzdělávání** klientů formou prezentací nebo workshopů.
- **Supervize** a schválení finálních výstupů zpracování projektů.
- **Rozvoj** současných klíčových klientů společnosti.
- **Spolupráce a rozvoj specialistů a konzultantů.**
- **Příprava marketingových strategií** postavených zejména na výkonnostním marketingu, digitálních médiích, e-mailové komunikaci a kreativě.
- **Zlepšování obchodních výsledků** našich klientů a podílení se na růstu jejich značek.
- **Vedení celého projektu** od zadání až po zhodnocení výsledku.
- Aktivní spolupráce a **jednání s partnery** ve jménu společnosti (**Google, Seznam, Facebook** a další).

### CO POTŘEBUJEME OD TEBE?

- **Perfektní orientaci v online marketingu** a přehled o současných trendech a novinkách.
- Znáš způsoby, jak klientům pomoci, aby získali náskok před svou konkurencí.
- Dovedeš pracovat na **více projektech současně.**
- Umění **dobře navazovat vztahy**, jednáte **férově a otevřeně.**
- Výborné **prezentační a komunikační dovednosti.**
- Aktivní komunikaci v anglickém jazyce.
- **Goal oriented** přístup k práci.

### CO SE TI U NÁS BUDE LÍBIT?

- Denně máme k dispozici čerstvé **ovoce, zeleninu**, neomezené množství **kávy a čajů.**
- Pracujeme kousek od metra Pankrác v klimatizovaných kancelářích s **terasou (a grilem).**
- Baví nás společné **firemní snídaně**, pořádáme **teambuildingy** a **vánoční večírky.**
- Každé oddělení má svůi **budget na vzdělávání** a je ien na tvé domluvě. iak ho využieš.

- Fandíme **MultiSport** kartě.
- Vyznáváme svobodu a zodpovědnost. Máme **flexibilní pracovní dobu**, možnost využívat **Home Office** a **sickday**.

7

kolegů v týmu

3

minuty od metra Pankrác

7

her na PlayStation 4

∞

ovoce, čaje a kávy

## NAPIŠ NÁM JEŠTĚ DNES

Pokud by se ti na židli Business Consultanta/ky líbilo, pošli nám své CV nebo odkaz na svůj LinkedIn profil a napiš nám pár vět o sobě.

Jméno a příjmení

Vaše zpráva

Odeslat zprávu

### SPOJTE SE S NÁMI



[Služby](#)[Reference](#)[Kariéra](#)[Blog](#)[O nás](#)[Kontakt](#)[Chci konzultaci](#)

## NOVINKY

[Aktuality](#)[Akce](#)[Tiskové zprávy](#)

## POŘÁDÁME

[Eventy](#)[Školení](#)[Workshopy](#)

## RECEPCE

[+420 737 289 119](#)[info@acomware.cz](mailto:info@acomware.cz)

## PODMÍNKY

[Poučení o zpracování osobních údajů](#)[E-mailing](#)[Obchodní podmínky](#)[Cookies](#)

## POPTÁVKY

[+420 725 554 927](#)[info@acomware.cz](mailto:info@acomware.cz)



---

AGROFERT, a.s., IČO 26185610, se sídlem na adrese Pyšelská 2327/2, Chodov, 149 00 Praha 4.

## NABÍDKY

Teď už víš, kdo jsme a jak to u nás chodí.

Pokud jsme tě zaujali a chceš se k nám přidat, stačí si vybrat jednu z otevřených pozic.



Data Engineer

Full Time • Prague

PŘIHLÁŠIT SE



BI Consultant

Full Time • Prague

PŘIHLÁŠIT SE



Data Analyst

Full Time • Prague

PŘIHLÁŠIT SE



DWH Developer

Full Time • Prague

PŘIHLÁŠIT SE



Business Development  
Manager

Full Time • Prague

PŘIHLÁŠIT SE



Solution Architect

Full Time • Prague

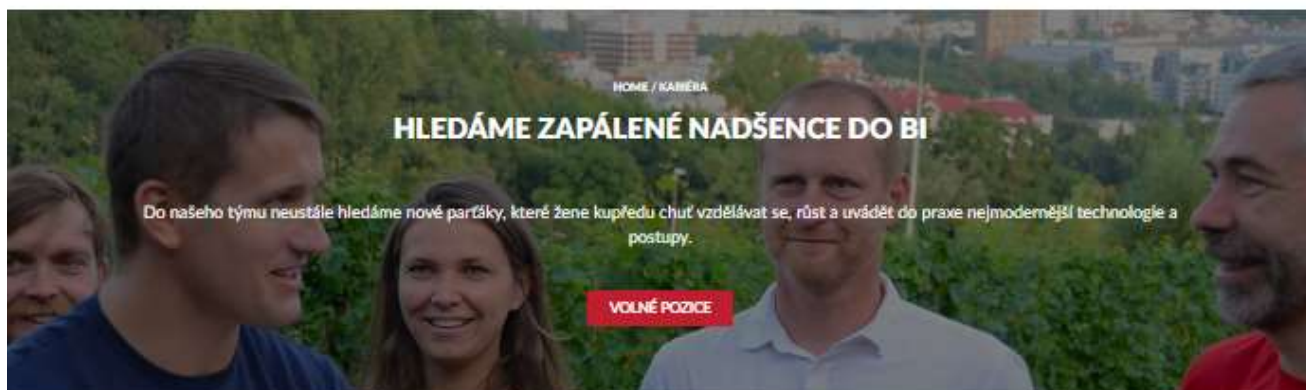
PŘIHLÁŠIT SE



Data Governance  
Consultant

Full Time • Prague

PŘIHLÁŠIT SE



HOME / KARIÉRA

## HLEDÁME ZAPÁLENÉ NADŠENCE DO BI

Do našeho týmu neustále hledáme nové parťáky, které žene kupředu chutí vzdělávat se, růst a uvádět do praxe nejmodernější technologie a postupy.

VOLNÉ POZICE



## HODNOTY, KTERÉ NÁS SPOJUJÍ V JEDEN TÝM

Jsme parta fajn lidí, které spojují stejné hodnoty a podobné zájmy. Díky tomu tvoříme silný tým, který se rád setkává v práci i mimo ni. Z pohledu genderové diverzity má v oblasti IT unikátní postavení díky převaze žen v týmu.

Takový tým by ale nemohl fungovat, pokud by nebyl složen ze spolehlivých a proaktivních jedinců.

Stanovili jsme proto tři hodnotové pilíře, na kterých budujeme firemní kulturu.

## WE ARE

### PROFESSIONALS

Profesionální přístup a prvotřídní kvalita jsou pro nás základem.

Naším klientům dodáváme konkrétní, smysluplné výsledky, proto s námi udržujeme dlouhodobá partnerství. Vždy se zaměřujeme na přidanou hodnotu pro business.

Při realizaci našich služeb se chováme zodpovědně, ohleduplně a důvěryhodně. Jsme otevření a transparentní, ale nebojíme se ozvat, pokud s něčím nesouhlasíme. Vždy hledáme nejvhodnější řešení pro konkrétní problém.

Máme přesah mezi technickým a business světem. Jako zkušení odborníci jsme proto pro naše klienty skvělými partnery v dosahování jejich cílů. Chceme pokaždé předčít očekávání.



“

**SPOLUPRÁCE, PODPORA,  
OSOBNÍ RŮST JSOU TŘI  
NEJČASTĚJŠÍ BODY, KTERÉ  
VŠICHNI OCEŇUJEME V  
BILLIGENCE.**

- Jitka Bodoštilová, People Care Manager

## WE ARE CHALLENGERS

Jsmo inovátoři – nebojíme se nových technologií, rychle a soustavně se je učíme používat a aplikovat moderní postupy do praxe. Máme oči nahoru a sledujeme trendy. Víme, kam se posouvá trh a moderní technologie.

Máme rádi výzvy. Neustále podněcujeme k objevování nových řešení a nekonvenčnímu způsobu myšlení – sebe i naše klienty. Ozveme se, pokud jsme přesvědčení o tom, že jiný směr je ten správný.

Změna je pro nás motorem. Měníme zaběhnuté postupy a vylepšujeme procesy. Pomáháme týmům pracovat rychleji, efektivněji, automatizovaněji. Snažíme se být inspirací pro ostatní.

## WE CARE

Užíváme si vzájemnou spolupráci, podporujeme se a udržujeme pozitivního týmového ducha. S péčí se staráme o sebe i naše klienty.

Dodržíváním rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem si zachováváme svobodu a podporujeme osobní růst každého z nás.

Udržujeme si aktivní životní styl. Pohybem a sportem si udržujeme zdraví a fyzickou kondici. Díky tomu jsme odolnější a produktivnější.

V rámci našich CSR aktivit se zároveň zajímáme i o okolní prostředí, na které se snažíme aktivně působit a předávat naše zkušenosti.



## BILLI-NÁBOR ANEB JAK TO U NÁS CHODÍ





### Onboarding

Na stole tě bude čekat  
uvítací balíček a se svým  
buddym projdeš  
onboardingový plán, aby ses  
mohl vrhnout naplno do  
projektů.


**A BENEFITY?  
JSME RÁDI, ŽE SE PTÁŠ...**

## A BENEFITY? JSME RÁDI, ŽE SE PTÁŠ...


Práce v Billigence s sebou nese řadu výhod sama o sobě, ale pokud chceš přece jen něco hmatatelného, níže jsme pro tebe vybrali ty nejoblíbenější benefity.



# Konzultant Business Intelligence (Power BI) - mediior/senior

 dolphin consulting a.s.

 Litvínovská 609/3, Praha – Prosek

 Do 2 týdnů dostanete odpověď

Pracovní nabídka

**Rádi bychom u nás u delfínů přivítali nové kolegy či kolegyně na pozici Konzultant Business Intelligence. Uplatníme především mediory a seniory.**

**Zdůrazňujeme, že je potřeba počítat s tím, že si nás často klient vyžádá ONSITE. Někdy jednou týdně, někdy 2x a někdy i častěji. Typické to bývá na začátku nového projektu. Klienty máme v Praze. A proto hledáme nové delfíny z Prahy a blízkého okolí.**

## Práce u nás:

Jsme delfíni, ale neplaveme v tom. Mořem dat se plavíme již déle než 13 let. Za tu dobu jsme se v místních vodách stali silným, 80 členným hejnem.

**Pomáháme společnostem implementovat Business Intelligence řešení, pomocí kterých dokáží z dat získat informace potřebné pro zlepšení fungování procesů, nalezení nových obchodních příležitostí a včasnou identifikaci rizik. Firemní data integrujeme do datových skladů, data laků, lake housů nebo data hubů a vyvíjíme nad nimi reporty v Power BI, Qlik Sense nebo Tibco Spotfire.**

Našimi zákazníky jsou nadnárodní farmaceutické společnosti (MSD, Organon, Sanofi Aventis...), banky (Česká spořitelna, Komerční banka, Raiffeisen banka...), univerzity (Masarykova univerzita, Karlova univerzita, Zemědělská univerzita, Jihočeská univerzita...), energetické společnosti (E.ON, ČEZ, Innogy) a další firmy, které se chtějí rozhodovat na základě dat.

## Jsme konzultanti

U nás nemá místo ryze developerský přístup. Delfíny si vybíráme s důrazem na soft skills. A to včetně proaktivity – je zde možnost ovlivňovat chod firmy. Není nás ani málo a ani moc, aby se vytratil osobní a přátelský přístup.

## Máme dlouhodobé projekty

Člověk není každý týden u jiného klienta – je zde prostor vytvořit si osobní vztah s těmi, se kterými jsme v každodenním kontaktu. Jestli se práce na jednom projektu stane rutinou, rádi delfína přesuneme na jiný projekt. A pokud někoho baví učit druhé – lze se stát i lektorem v rámci našeho vzdělávacího centra – BI akademie.

## Jsme na dosah

Ač je pro nás home office stal již skoro denním chlebem, k dispozici máme troje kanceláře - jedny na Proseku,

druhé na Andělu a nově třetí v Brně. Je potřeba počítat s "pobytem" u klienta, u nás v kancelářích a pravidelně se vídat v rámci svého technologického kruhu.

Nové delfíny hledáme v podstatě kdykoliv a zároveň si na šikovného delfína rádi počkáme. I delší dobu. U nás se nejedná o klasické replacementy (kus za kus), fluktuace je minimální. Je zde možnost spolupráce na plný či zkrácený úvazek - konkrétní dohoda je na obou stranách a aktuálních možnostech. Úvazek požadujeme min. 60% - tzn. 24 hod. týdně.

### **Jak to u nás vypadá?**

- Pracujeme na fakt zajímavých projektech
- Umožníme dělat věci, které člověku jdou a baví a v těch každého podporujeme
- Budeme dál dbát na rozvoj prostřednictvím konferencí, školení a workshopů, naší BI akademie, nové Human-skills akademie a umožníme získat nejen certifikát či "bečku"

### **Jak to u nás vypadá během dne?**

- Tvorba reportů a dashboardů v Microsoft Power BI
- Business Analýza - zjišťování potřeb klienta a jejich mapování na dostupná data
- Lze vést menší tým nebo školit zákazníky, u nás to oceníme (ale nenutíme do toho)
- Úzká komunikace se zákazníkem při návrhu a vývoji reportů, prezentace výsledků
- Příprava dat pro reporty
- Někdy klient potřebuje, aby byl člověk 1x - 2x týdně onsite - nutno s tím počítat






















### **Jaké zkušenosti a znalosti bychom u nového delfína potřebovali?**

- Je nutná zkušenosti (různé délky dle seniority pozice) s jednou z následujících technologií: prioritně Microsoft Power BI, ale uměli bychom uplatnit i Qlik Sense, Spotfire nebo Tableau
- Potřebujeme pokročilou znalost anglického jazyka – pro práci je opravdu potřeba
- Velmi dobrou znalost principů multidimenzionálního modelování a dobrou znalost SQL jazyka
- Znalost nějakého ETL nástroje










### **A to nejlepší nakonec, co nabízíme?**

- Práci mezi super lidmi
- Společné firemní akce, když to jde, dost se vídáme a podnikáme různé akce (hory, lyžování, kola, bobovka, paintball, běžecké závody, airsoft akce, grilovačky, pivo, výlety, bruslení, koloběžkování, atd.)
- Z benefitů lze zmínit Buddyho na zkušebku, stravenkový paušál, penzijko, výuka AJ, ŠJ, NJ, sdílená firemní auta, PC a telefon k soukromému užití, interní knihovnu, human-skills akademii, 5 týdnů dovolené (200 hod), sick days, možnost neplaceného volna, permice do ZOO, dog-friendly-office (jen malá oddělená část, abychom vyšli vstříc i alergikům), Multisportka, Kafetérie. Taky máme fakt dobré kafe a šuplíček štěstí (tj. šuplík plný sušenek). V létě zmrzky a pro ty, co řeší linii i ovoce.
- Nabízíme víc než jen to, nabízíme práci, kam chodíte rádi a kam se těšíte. Mrkněte na Atmoskop, jak nás hodnotí naši lidé.

## Benefity

-  Bonusy/prémie
-  Mobilní telefon
-  Notebook
-  Příspěvek na penzijní/životní připojištění
-  Flexibilní začátek/konec pracovní doby
-  Stravenky/příspěvek na stravování
-  Dovolena 5 týdnů
-  Vzdělávací kurzy, školení
-  Kafetérie
-  Občerstvení na pracovišti
-  Příspěvek na sport/kulturu/volný čas
-  Zdravotní volno/sickdays
-  Možnost občasně práce z domova
-  Firemní akce
-  Individuální rozvržení pracovní doby
-  Možnost si napracovat hodiny
-  Možnost delšího neplaceného volna
-  Vlastní organizace náplně práce
-  Dog-friendly office
-  Možnost studijního volna
-  Profesionální/osobní kouč

## Informace o pozici

-  dolphin consulting a.s.
-  [Litvínovská 609/3, Praha – Prosek](#)
-  Středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou
-  Angličtina (Pokročilá)
-  IS/IT: Konzultace, analýzy a projektové řízení, IS/IT: Vývoj aplikací a systémů , IT analytik, IT konzultant, Databázový specialista, Business Intelligence Specialist, Business analytik, Datový analytik
-  Práce na plný úvazek, práce na zkrácený úvazek
-  Na dobu neurčitou
-  pracovní smlouva, práce na živnostenský list (IČO)
-  Zaměstnavatel

## Kontaktní údaje

Markéta Krejčí

[Litvínovská 609/3, 19000 Praha 9 – Praha 9 - Prosek, Česká republika](#)

+420 778 706 989

[CZ](#) [EN](#)

- [S čím Vám pomůžeme](#)
  - [Hledáte práci?](#)
- [Co děláme](#)
  - [Integrace dat](#)
  - [Vývoj reportů](#)
  - [Agilní implementace BI](#)
  - [Školení](#)
- [Technologie](#)
  - [IBM Cognos](#)
  - [Microsoft BI](#)
  - [Qlik Sense](#)
  - [Power BI](#)
  - [Tibco Spotfire](#)
- [Reference](#)
- [Blog](#)
  - [BI networking meetup](#)
  - [Setkání univerzit](#)
- [Kontakt](#)
  - [Informace o ochraně osobních údajů](#)
  - [Formulář meetup odeslán](#)

Mezi nás delfíny hledáme lidi a ne zdroje. Záleží nám na společných hodnotách, chceme, aby všichni rozuměli tomu, co a proč děláme.

[Úvod](#)[S čím Vám pomůžeme](#)[Hledáte práci?](#)BI konzultant junior

## BI konzultant junior

### Aktuálně hledáme nové delfíny na pozice BI konzultant junior

#### Práce u nás:

Jsmo delfíni, ale neplaveme v tom. Mořem dat se plavíme již déle než 11 let. Za tu dobu jsme se v místních vodách stali silným, 80členným hejnem.

Naše portfolio služeb je postavené na špičkových IT technologiích jakými jsou Power BI, Pentaho, Spotfire, Postgre SQL, Qlik Sense, Cognos a dalších cloudových nástrojích.

Klientům poskytujeme komplexní služby od návrhu a optimalizace procesů, business a IT architektury až po finální dodávky BI řešení. Během let jsme pomohli mnoha zákazníkům realizovat vizi datově řízené organizace. Naše zákazníci můžete najít ve farmaceutickém průmyslu, bankovníctví, výrobě, energetice, státní a veřejné správě, ale i dalších oblastech. V poslední době doplnilo naši klientskou flotilu i školství a zdravotnictví.

#### Jsmo konzultanti

U nás nemá místo ryze developerský přístup. Delfíny si vybíráme s důrazem na soft skills. A to včetně proaktivity - budeš mít možnost ovlivňovat chod firmy. Není nás ani málo a ani moc, aby se vytratil osobní a přátelský přístup.

#### Máme dlouhodobé projekty

Nebudeš každý týden u jiného klienta - budeš mít prostor vytvořit si osobní vztah s těmi, se kterými jsi v každodenním kontaktu. Jestli se tvá práce na jednom projektu stane rutinou, rádi tě přesuneme na jiný. A pokud tě baví učit druhé, můžeš se stát i lektorem v rámci našeho vzdělávacího centra - BI akademie.

#### Jsmo na dosah



Ač je pro nás home office za současné situace denním chlebem, k dispozici máme troje kanceláře - jedny v Praze na Proseku, druhé v Praze na Andělu a třetí v Brně: centrum Vlněna.

Nové delfíny hledáme v podstatě kdykoliv a zároveň si na šikovného delfína rádi počkáme. Chceš pracovat na plný či zkrácený úvazek - výběr je na domluvě dle aktuálních možností. Platí jednotný požadavek a to alespoň 60% úvazek.

### Jak to u nás vypadá?

- Pracujeme na fakt zajímavých projektech.
- Umožníme ti dělat věci, které ti jdou, a které tě baví a budeme tě v nich podporovat.
- Budeme dál dbát na tvůj rozvoj prostřednictvím konferencí, školení a workshopů, naši BI akademie, umožníme ti získat ne jeden certifikát či "bečku".
- Sice jsme v posledních letech vyrostli na 80 delfínů, pořád si ale zachováváme pohodovou firemní kulturu a rodinnou atmosféru (zn.: společné snídaně, odpolední pivo a večerní LAN párty nebo deskovky included).

### Jak by vypadal tvůj pracovní den?

- Tvorba reportů a dashboardů v jednom z uvedených nástrojů: **Microsoft Power BI, Qlik Sense (případně Qlik View), Spotfire, Tableau, IBM Cognos**
- **Příprava dat pro reporty**
- Aktivní sebevzdělávání a rozvoj

### Jaké zkušenosti a znalosti bychom u tebe potřebovali?

- Už jsi si „osahal“ aspoň jednu z následujících technologií? - **Microsoft Power BI, Qlik Sense (případně Qlik View), Spotfire, Tableau, IBM Cognos**
- V týmu velice **uvítáme juniory**, kteří se chtějí učit, jak plavat s delfíny
- Potřebujeme pokročilou znalost **anglického jazyka** - pro práci ji budeš potřebovat
- Znalosti principů **multidimenzionálního modelování** a práci s **databázemi + SQL jazyk**
- **Učenlivost & zájem o rozvoj**

### Co by tě u nás mohlo potěšit?

- 🏆 Kvartální bonusy
- 💎 Odměna za doporučení nového delfína
- 🎓 Interní delfíní akademie (hard-skills)
- ☕ Kafetérie Edenred
- 🎓 Human-skills akademie (soft-skills)
- 🏃 Multisportka
- 🐾 Permanentky do ZOO Praha
- 🍷 Stravenkový paušál
- 🚗 Možnost zapůjčení firemních vozů
- 🤝 Přidělení Buddyho na zkušební dobu
- 🙋 Profesní kouč & mentor
- 🗓️ 200 hodin dovolené
- 🚗 4x SickDays ročně
- 🗓️ Možnost neplaceného volna
- 🙌 Pravidelné celofiremní a týmové akce
- 🌲 Tradiční podzimní delfíní hory
- 🎓 Human-skills akademie
- 📖 Interní knihovna
- 🐕 Dog friendly kancelář (Prosek)
- 🏰 Skákací hrad pro děti k vypůjčení
- 📖 Výuka cizích jazyků (AJ, NJ, ŠJ) pro zaměstnance a jejich děti
- 🐾 Příspěvek na penzijní připojištění ve výši 2.000,- Kč / měsíčně
- 🕒 Pružná pracovní doba a homeoffice jsou samozřejmostí
- 📱 Notebook a mobilní telefon k soukromému užití
- 🗣️ Anonymní psychoterapeutické poradenství
- 📦 Spousta dobrot a občerstvení v kancelářích



# **1 Rozhovory se zaměstnanci (transkript)**

## **1.1 Zaměstnanec č. 1**

### **Tazatel**

Nejdřív bych tě poprosila, jestli bys mi mohla říct, něco o sobě, na jaké pozici v podniku působíte?

### **Dotazovaný**

V podniku dělám marketing a jsem tu vlastně necelý rok.

### **Tazatel**

Jaký máš názor na náplň práce, na její smysluplnost. Co si o tom myslíš?

### **Dotazovaný**

Moje práce je hodně různorodá, není to žádný stereotyp, což mě na tom dost naplňuje. A vzhledem k tomu, že marketing tady pořádně předtím nebyl, tak se to všechno tak nějak dává do režimu. Takže všechno tak nějak děláme od začátku, a to mě vlastně na tom baví nejvíc, protože jsem vlastně součástí něčeho, co se jako postupně rozvíjí, takže i mně to nějakým způsobem hodně motivuje, abych podávala samozřejmě co nejlepší výkon, ale zároveň se jako při tom dost učím, protože vlastně je to dost velká zodpovědnost rozjíždět nějakou novou sekci v takové firmě, která neustále roste, takže mě to baví. Je to občas taková výzva, protože tím, že vlastně komunikuji hodně i s kulkami, protože samozřejmě jsme jako tým převážně jako složený z kluků a je to občas trošku jako výzva se s nimi na něčem domluvit. To je jako je pravda, že v tom se občas ztrácím, ale jde to, oni si akorát musejí víc jako zvyknout, že tady je někdo, kdo jim teď zadává něco, co tady vůbec x let nedělo. Takže chápu, že to zvykání si je dost jako náročný a každý je nějakým způsobem jiný, takže někomu to šlo rychleji, někomu to prostě pořád trvá a vidím, že to jako chce víc času. Takže určitě tam jsou i nějaký výzvy, ale jinak jo, jsem jako adekvátně ohodnocená. Líbí se mi vlastně, v čem se pohybuji, respektive je to trošku takový techničtější odvětví, takže i pro mě je to trochu taková výzva rozumět nějakým věcem. Ale jinak jako já jsem spokojená, takže jo já jako v tom určitě smysl vidím a upřímně se těším, až to bude někde jako zase o kus dál.

## **Tazatel**

Co se týče množství práce a odpovědnosti, kterou máš. Jak se ti to zdá?

## **Dotazovaný**

Jo já myslím, že jako smysl to dává, protože vlastně už jako nějaký zkušenosti v marketingu mám, že nejsem vlastně na nějaký juniorní pozici, takže ta zodpovědnost tam určitě musí být a já jsem dost taková ambiciózní, takže spíš bych vlastně chtěla, aby tam toho bylo víc a víc, takže to vlastně není ve mně takový, že bych se spokojila jenom s nějakým jedním taskem. Takže jo, určitě tam toho je dost, co se nějakým způsobem rozjíždí a co, co jako přibude, ale jako není to nic, takového že bych cítila, že tady musím být od 8 do 6 do večera, že si to můžu nějak korigovat. Takže jsem spokojená s množstvím, že to fakt není ani málo ani hodně.

## **Tazatel**

Jakou formu probíhá tvůj dosavadní kariérní růst v podniku?

## **Dotazovaný**

Já jsem třeba ráda, že jsem hnedka ze začátku a šla na školení BPC, takže jsme šli spolu právě s mým kolegou na kurz jak pro začátečníky, tak i pro pokročilý, protože to je vlastně něco, co tady taky dělám, že spravuju kampaně, takže to bylo třeba super, že se to hned podniklo. Pak jsem byla i na ecomailu, takže i ten mailing už díky tomu zvládám mnohem líp, protože přece jenom to byla nějaká nová věc pro mě. A jo, jako dost rychle se tady vyslyší potřeby toho jedince, takže když jsem třeba zmínila, že bych vlastně potřebovala jít na kurz nějakého webového developmentu, tak se to hnedka jako realizovalo a teď mě čeká na konci března kurz intenzivní. Takže, jo, to je právě super, že to, co se týká té naší pozice, tak vždycky se stanoví nějaký kroky k tomu, jak to vylepšit a co by se mohlo dít. Ten růst tam je a nezasahuje to ani tolik do toho soukromého života, že to pak není, že bych byla úplně vyčerpaná.

## **Tazatel**

A jaký je ten směr, kterým by ses chtěla vydat?



### **Dotazovaný**

Teď tvorba webu a nějaký jazyk, toho IT směru, takže to bude něco podobného, jako je javascript akorát, že tohle jsou spíš takové ty základy HTML a kaskádových stylů a pak bych chtěla i jako jít na něco pokročilejšího abych uměla vytvářet jako weby úplně. Ale to je takový hodně už techničtější, ale tím, že tady spravuju web, tak to potřebuju nějak ovládat a chci se v tom orientovat, abych nemusela vždycky otravovat kluky, který mají nějakou svojí časově náročnou práci, takže to je jako fajn, že to je i trošku víc do tohohle směru.

### **Tazatel**

Jak vnímáš vztahy na pracovišti?

### **Dotazovaný**

Jo jako tady jsou super, jde vidět, že vlastně lidi spolu tráví čas jako dost rádi, což třeba se mi i potvrdilo na veškerých těch akcích, na kterých jsem jako doposud byla, protože ať už to byla nějaká welcome párty, tak i ta moje, která vlastně byla teďka v únoru. Tak se tam sešel opravdu skoro celá kancelář, což bylo hrozně fajn a jde vidět, že lidi se mezi sebou baví i o těch tématech nejenom o práci, ale že spolu fakt vycházejí. A necítím tam žádnou takovou zášť, nebo že by se tam dělali nějaký věci, který třeba někde jinde jsou, což třeba z vlastní zkušenosti vím, že to bylo skoro všude. Takže jsem ráda, že tady všichni spolu vycházejí a mají se rádi a není tady nic negativního, to je jako pro mě hrozně důležitý, protože to se pak nedá pracovat v tom týmu.

### **Tazatel**

Máš ještě nějaký konkrétní nápad, co by se ještě dalo zlepšit?

### **Dotazovaný**

No to pak asi záleží na tom, jak moc se to bude rozvíjet, což se hodně jako posouvá ten podnik dopředu, že zase nabírají nové lidi, protože je hodně jako projektů, a i v tom marketingu se to rozjíždí víc a víc, takže tam třeba vnímám, že bych potřebovala do budoucna pod sebe nějakého juniora, který by mi pomáhal s nějakýma taskama, protože třeba když teďka vlastně pojedou na dovolenou, tak vnímám, že když se ty věci neudělají mnou nebo se nenaplánují, tak vlastně můj kolega to neudělá, protože tomu nerozumí. Takže vlastně v tomhle to je takový, že ten stres je pak hodně velký, protože vím, že no, ok, tak já tady jedu na týden na dovolenou, ale musím už mít něco dopředu naplánovaného, protože

když se to nenaplánuje, tak to vlastně není. Takže to je jediná věc, která na mě hodně závisí, takže tam vnímám, že do budoucna bych potřebovala určitě někoho, protože jak už se to bude kupit, tak je potom pochopitelný, že už vlastně člověk potřebuje trošičku nějakou pomoci, ale to je třeba někdy příští rok nebo dva roky. To nevím, ale tím, že se to hezky rozrůstá, tak je to takový, že se to rychle posouvá. Takže v tomhle vlastně vnímám, že bych pak potřebovala nějakou podporu, ne že bych to předala na někoho. Ale zas i já ráda předávám ty zkušenosti dál, takže bych chtěla mít někoho, kdo třeba je právě na škole nebo je čerstvě po škole. Chtěl by do toho nějak vpadnout do té praxe, takže i pro mě je to takový příjemný. To někomu předat dál, protože mě to nikdo nepředával, já jsem se to učila sama, takže já bych to zas chtěla právě někomu dát.

### **Tazatel**

Jaký je tvůj názor na pracovní prostředí?

### **Dotazovaný**

Já mám tady tu lokalitu hrozně ráda, protože to mám taky blízko jako domů, ale hlavně je to tady fakt pěkný. Vinohrady obecně jsou dost oblíbená část na nějaký akce, když už jdeš někam s kolegy nebo právě i v tom osobním životě, prostě tady zajdeš do divadla nebo do nějaký restaurace, takže mě se to tady jako líbí. Jediný, co vnímám je to, že už by se to potřebovalo zvětšit to místo, protože tím, jak je nás tady hodně nebo bude nás tady hodně, tak máme problém se zasedačkami, že tady jsou jenom tři. A když se nás tady v jeden den sejde nějak hodně, tak najednou vnímám, že ta zasedačka prostě není. A teď jako ať už bych třeba já potřebovala nějaký prostor nebo někdo jiný, tak to úplně jako nejde. Takže to je jako jediný, co si myslím, že by se měla co nejdřív zlepšit nebo respektive vyřešit.

### **Tazatel**

Jak se řeší kolize v zasedačkách?

### **Dotazovaný**

No je to takový vtipný, že vždycky třeba někdo přijde, no já jsem si tady fakt zamluvil zasedačku a teďka v tom kalendáři všichni hledáme, jestli se to tam teda fakt zablokovalo, protože se někdy stane, že se ti tam nabídne zamítnutá zasedačka. Tak je to takový vtipný, ale jo většinou se nějak domluvíme, že když jsou všechny ty tři zasedačky zamluvené, tak se jde třeba i do chodby, jakože to je takový blbý, ale když bohužel většinou ten tým má

každý den nějaký cally dlouhý, takže já třeba vím, že když opravdu v ten čtvrtek hlavně, což je takový náš nejvíc rušný den, kdy je to tady úplně plný, tak si říkám, že možná budu doma, abych jako se soustředila na nějakou svojí práci, ale není to takový, že by to byl nějaký masivní problém, spíš jde o to, že jak už se to fakt rozrůstá, tak samozřejmě už vnímáme, že větší kancelář pro nás bude řešením, no.

### **Tazatel**

Jaký je tvůj názor na pracovní vybavení?

### **Dotazovaný**

Je to takový, že co si řekneš, co potřebuješ, tak jako to dostaneš. Já jsem ráda, že mám notebook, že mám monitor a vlastně nic víc nepotřebuju, protože i tím, že máme ten hybridní styl, že nemusíme být kanceláři od pondělí do pátku, tak já tady nepotřebuju mít úplně vybavený stůl, jako že bych tam měla poličky a desky na papíry. To jako asi ne, ale je super, že když člověk jako fakt řekne hele, já bych tady potřebovala třeba koš, tak ti ho dají. Vždycky je to tak vyslyšeno, což se mi líbí.

### **Tazatel**

Ačkoli si spokojená, dovedeš si představit co by ti v kanceláři mohlo ještě zpříjemnit práci?

### **Dotazovaný**

Jo asi, víc kyttek, protože to je takový, že já to mám ráda. Jsou i ty studie, že to člověku to pak víc pomáhá, že se cítí víc v přírodě, protože třeba já hrozně ráda být o víkendech pořád pryč mimo město, protože jak jsem pořád v Praze a mám to spojený hodně se setkáváním těch lidí z toho pracovního hlediska, tak pro mě je to potom, když jsem v té přírodě úplně nejlepší. Takže si umím představit, že bych kolem sebe měla koutek kyttek. Jako i takovou džungli, ale jinak hodně světla, což tady máme. To je fajn, že kdyby tady byla tma a nebyly tady vůbec nějaký kytky, nebo tak, tak to bych se asi zbláznila. Ale Týnka se tady o to stará úplně na maximum, tak je to úplně super, že vlastně cokoliv se třeba navrhne tak Týnka nějak zrealizuje, takže je to super. Máme tady i pořád díky ní jídlo a prostě cokoliv, takže já si nemůžu stěžovat, ale takhle umím si představit, že bych měla třeba trošku větší prostor a mohla bych tam být zalitá kytkami, ale jinak jako fajn.

## **Tazatel**

V čem vidíš hlavní stěžejní zdroj své motivace?

## **Dotazovaný**

Hmm, jo tak určitě ten dobrý tým, to vím, že když by nefungovalo, nebo by tady byla nějaká negativní energie jako dost častá, tak bych pak ztrácela motivaci v té práci a potom určitě jsou důležité faktory, jako to finanční ohodnocení, tam zase vím, že když by se mi to nelíbilo, tak bych se určitě jako ozvala, až bych řekla, hele, dělám tady tolik práce za tak málo třeba, což jako není můj případ. Ale určitě je to pro mě ten tým, protože tím, že já sice na klientech nedělám, ale dělám pro naši firmu, takže pro mě ty vztahy jsou důležité, aby lidi mezi sebou fungovali. No a vlastně, abych pořád měla práci takovou zajímavou, aby tam byly věci, který se dají neustále jako zlepšovat, posouvat, abych vlastně byla víc taková vzata už i třeba na víc dalších věcí.

## **Tazatel**

Co by ještě mohlo zlepšit tvoji motivaci?

## **Dotazovaný**

Určitě další kariérní růst, který samozřejmě se odráží i na těch financích, protože nechceš stát rok nebo dva na té samé pozici a na stejném finančním ohodnocení, takže jako jo, určitě v tomhle vidím ten smysl, ale vím, že s tím samozřejmě přichází dalších x zodpovědností. Takže jo, je to pro mě důležitý, ale zároveň to dělám, že mě ta práce baví, že to není že bych se hnala za penězi a neviděla v té práci smysl. Jako baví mě to, ale určitě člověk se chce posouvat, protože ta doba je teďka taková složitá a na to člověk musí taky koukat. Z tohoto hlediska si myslím, že je jako fajn se na to koukat a vědět tu svoji hodnotu. No ale taky to samozřejmě vyžaduje nějaký čas a úsilí a člověk se musí vzdělávat a pořád hledat různé cesty.

## **Tazatel**

Co si myslíš o benefitech, který po nich poskytuje?

## **Dotazovaný**

Jo já jsem jako spokojená, jsem ráda, že máme stravenky. Je tam multi Sportka, protože obojí plně využívám. Obecně se mi líbí, že tady jsou ty věci, který si myslím, že by měly být

všude. Máme tady navíc to jídlo, které člověk chce. Já nevím i často jsou nějaké akce, ať už jsou to ty welcome párty, které se mi líbí, že má každý, kdo projde zkušební dobou, pak jsou tady různé jako třeba boarding game night nebo takový ty akce, které jsou úplně mimo, že máme docela často. Asi nemám nic, co bych chtěla navíc, protože je tady i příspěvek na to vzdělávání. Máme hodně dovolené, máme tam prostě i tu dobrovolnou, která je navíc nějakých 5 dnů, když člověk chce se nějak jako buď vzdělávat nebo si chce vzít volno. Já si myslím, že asi není nic víc, co bych jako chtěla, protože to vzdělávání jako důležit. Multisport, to je už taková jako automatická věc bych řekla, a ty stravenky, to jako je super.

## **1.2 Zaměstnanec č. 2**

### **Tazatel**

Nejdřív bych Vás poprosila, jestli byste mi mohl říct, něco o sobě, na jaké pozici v podniku působíte?

### **Dotazovaný**

Jasně, tak já se řadím mezi vývojáře. To znamená, že kromě klasických datových analytiků máme tým lidí, kteří se zajímají o tu samotnou implementaci nástrojů, případně psaní skriptů na výběr dat, takže my jsme taková technická podpora datových analytiků, aby oni mohli data vyhodnocovat, tak je někdo musí sbírat, takže to zajišťujeme my. Navíc konkrétně pak ještě na tom svém klientovi se zajímáme o personalizaci, to znamená, že na základě už těch nasbíraných dat uživatele kategorizujeme a upravujeme jim obsah na základě toho, co oni už viděli, abychom doporučovali nějaký relevantnější kontent nebo obsah.

### **Tazatel**

Co se týče vašeho názoru na náplň vaší práce, co si o tom myslíte?

### **Dotazovaný**

Vzhledem k tomu, jak rychle se obecně technologie, které se týkají internetu, vyvíjí, tak si myslím, že dostávat relevantní obsah tak, aby uživatel zkrátil tu svoji cestu a nemusel dlouze něco hledat, nebo si zjišťovat informace, samozřejmě je to velice užitečný, zejména pak v tom sektoru, který děláme my, to znamená nějaký ty velké firmy, jako jsou e-commerce, automotive, bankovníctví. Takže svojí práci vnímám jako smysluplnou.

**Tazatel**

Který aspekt práce vás nejvíc naplňuje?

**Dotazovaný**

To je zajímavá otázka, nad tím se takhle nikdy nepřemýšlel. Mě na tom asi naplňuje to, že to je takový kontinuální proces více lidí, že do toho je zapojený jak výsledný nebo koncový uživatel, ten poskytovatel webu, zároveň prostě práce analytiků a dalších x různých lidí a všechno to na sebe navazuje, že se propojí několik různých odvětví tak, abychom získali nějaký konkrétní výsledek, který cílí jenom na toho koncového uživatele.

**Tazatel**

Můžu to vnímat současně jako část práce, která vás nejvíc baví?

**Dotazovaný**

Z mého osobního pohledu, když bych to bral jako zabrané čistě sám na sebe, tak je to vlastně práce s novými technologiemi, který se neustále vyvíjí. Člověk se musí neustále učit nové věci tak, aby zůstal nějak s tou dobou nebo šel napřed. Takže i možná tohle je ten aspekt, který mi dává velký smysl, že člověk nedělá stále to stejný, ale to je čistě z mého osobního hlediska, proč to dělám já. Samozřejmě pak je tady ten aspekt toho jako uživatele, co mu to přinese.

**Tazatel**

Je vám v podniku umožněno neustále pracovat s novými technologiemi?

**Dotazovaný**

Určitě, dokonce je to, neřekl bych přímo vynuceno, ale je to potřeba.

**Tazatel**

Jaký máte pocit z množství práce a odpovědnosti, kterou ve firmě máte?

**Dotazovaný**

Tak samozřejmě, práce je dost až z toho lehce nestíháme, ale ne to takový návalový. Není to neustálý nestíhání. Práce máme dostatek, když nám práce jakoby dochází, tak se snažíme přijít proaktivně za klientem. Celou dobu, co jsem v podniku, což je 7 let se snažíme nabízet klientovi třeba věci, o kterých on ani nemá zdání, protože si myslíme, že pro ně můžou být

relevantní, že to pomůže uživateli, takže když práce mám míň nebo něco, tak máme právě čas přemýšlet nad tím do budoucna a zkoušet prokopávat nové cesty. Což je spojený s tím právě, že stále musíme neustále učit něco nového a zkoumat.

### **Tazatel**

Vzpomenete si na nějakou konkrétní situaci, kdy jste se cítil v rámci toho množství práce nějak ve stresu?

### **Dotazovaný**

Tak samozřejmě ve stresu, člověk je, když se mu blíží deadline a pracujeme v agilním vývoji, takže máme nějaký sprinty, a když pak přijde nějaký asap požadavek nebo nějaký kritický bug, tak člověk se na tom zasekne. Tím pádem se zdrží z práce ve sprintu, což pak na toho vývojáře nebo obecně lidi ve vývojovém týmu vyvíjí nějaký určitý tlak a nějaký stres. Ale tohle jsou bohužel neočekávané věci, s kterými člověk nepočítá, takže to bude asi ten hlavní aspekt. Jinak myslím, že pokud je práce dobře zorganizovaná, naplánovaná, tým sehraný, tak ta míra stresu není nijak neúnosná, nebo nějak vysoká než v obvyklém zaměstnání. Ale samozřejmě, jak říká, může se stát nějaký kritický bug nebo nějaká chyba. Nebo přijde nějaký důležitý požadavek, který se musí odbavit přednostně, tím pádem pak vznikají stresy abychom stihli dodat to, čemu jsme se zavázali, nebo to, co jsme si naplánovali.

### **Tazatel**

Jak to v pak případě řešíte, pokud se stane něco tak nenadálého?

### **Dotazovaný**

Primárně se snažíme dělat v rámci pracovní doby, děláme si nějaký briefing na to, snažíme se nějak práci rozdělit, třeba i s dalšími kolegy, protože většinou je možnost spolupracovat, každý si vezme nějakou část toho úkolu nebo problému, ale samozřejmě stane se, že i děláme přesčas, ale to je do určité míry smyslem takového perfekcionalismu, že se snažíme odevzdat to nejlepší, co můžeme, možná bychom to zvládli i bez přesčasů, ale chceme udělat to maximum pro to.

### **Tazatel**

Jak vnímáte svůj osobní a kariérní růst ve firmě?

### **Dotazovaný**

Vnímám ho velice pozitivně, já jsem vlastně do firmy nastoupil před 7 lety, kdy jsem byl úplný junior. O práci, ať už analytika nebo vývojáře jsem věděl velice málo. Byl jsem v průběhu vysokoškolského studia ještě a podnik mi dal příležitost. A vlastně od té doby čistě jenom rostu, ať už od kolegů v rámci podniku, to začalo tím, že mě začali vzdělávat seniornější kolegové, zasvětili mě do tady toho odvětví a potom samozřejmě spousta samostudia, kdy jsme i v rámci projektu měli vyhrazený čas na vzdělávání. To znamená, že jste nemuseli celou pracovní dobu věnovat čistě klientské práci samozřejmě, když se přišlo za nadřízeným, že se potřebujeme něco naučit, nebo že bychom se rádi chtěli na něco zaměřit, co třeba nijak nesouviselo přímo s tou klientskou prací, ale že bychom si o tom chtěli zvýšit povědomí, vždycky nám vyšli vstříc. Což si myslím, že je dáno firemní kulturou a nezažil jsem to ve více firmách. Samozřejmě neříkám, že takové firmy neexistují, ale co tak slychám i ze svého okolí, ať už se týká spolužáků, kamarádů, tak není to není samozřejmost.

### **Tazatel**

Jakým směrem byste se chtěl zaměřit nyní v rámci vašeho růstu?

### **Dotazovaný**

Vzhledem k tomu, že pracuji s technologií Google cloud platform, tak vlastně na tento rok mám udělaný cíl, že si udělám profesionální certifikaci na zaměření architekt, to znamená navrhování infrastruktury, základní programování, takže vlastně tady ty teoretické znalosti, který poslední 2 roky používám tady toho nástroje, chtěl bych se na něj nechat certifikovat.

### **Tazatel**

Jaký je Váš stanovený plán?

### **Dotazovaný**

Teď jsem na začátku nějakých nějakého učícího plánu, to znamená sháním nějaký podklady, radím se s kolegou seniornějším, který už tu certifikaci má za sebou. Zároveň mám domluvené s nadřízeným, že se tomu budu věnovat i nějaký čas, nebo nějakou část pracovní doby. Samozřejmě mám pořád podporu, když bych potřeboval zaplatit nějaký kurzy, nebo nějakou třeba dokumentaci, knihy a tak, takže vycházím mi v tom zcela vstříc.



**Tazatel**

Jaký je váš názor na atmosféru a vztahy na pracovišti?

**Dotazovaný**

Myslím si, že jsou zcela zásadní. Myslím si, že nikdo z nás nechce chodit do práce, i kdyby byly špatné.

**Tazatel**

A jak vnímáte vztahy v podniku?

**Dotazovaný**

Pozitivně, za poslední rok jsme přibrali spoustu nových kolegů, tak nemám sebemenší pochyby o tom, že by se nikdo z nich cítil špatně nebo nevidím to na nich. Všichni se začlenili velice dobře, trávíme spolu i mimo pracovní část, to znamená nějaký společenský a teambuildingový aktivity a myslím si, že jsme si všichni sedli do noty.

**Tazatel**

Co je aspekt, který v tomhle ohledu zejména oceňujete?

**Dotazovaný**

Trávíme spolu dost času každoročně míváme firemní chaty, to znamená, že na týden odjedeme celá firma. Pracujeme jenom polovinu dne a zbytek máme nějaký tady stmelovací kolektivní aktivity, takže to jsou skvělé příležitosti na to se poznat i mimo pracovní a utužit ty kolektivní vztahy.

**Tazatel**

A máte nějaký konkrétní nápad i přesto, že jste spokojený na to, co by se dalo zlepšit?

**Dotazovaný**

Myslím, že na tohle by byla asi lepší Týnka jakožto naše HR a happiness manažerka. Nad tím jsem takhle nikdy asi ani nepřemýšlel, ale samozřejmě, člověku by se líbilo asi trávit míň času v práci a víc doma, ale tase člověk, musí to brát tak jakože jsme tam z nějakého důvodu, takže nevím, ale asi bych teďka plácal blbosti, že bych to neuměl.

## **Tazatel**

Jaký je váš názor na pracovní prostředí?

## **Dotazovaný**

Aktuálně vzhledem k tomu, jak jsem zmiňoval, že jsme nabrali více kolegů, tak se nám stávají situace, že kanceláře nám začínají některé dny nevyhovovat. Ono to souvisí i s tím, že se nám poměrně změnila práce s klienty a ten proces. To znamená, že čím dál tím více lidí potřebuje zasedačku nebo nějakou konferenční místnost, aby si mohli udělat nějaký call s klientem to znamená, že se nás sejde víc kanceláři, máme málo místa na to, kde ty cally provést, to znamená, že občas musí člověk sedět na chodbě nebo v kuchyňce, ale není to zas nic tak drastického. Zároveň už jsme tady dělali nějaký opatření, že jsme poptali nějaký různý firmy, který by nám nabídl nějaký alternativy větších kanceláří. Jo myslím si, že když nějaký problém, tak se ho snažíme co nejdřív řešit pro prospěch všech, takže ve chvíli aktuálně asi velikost kanceláří vzhledem k tomu, kolik nás za poslední rok přibýlo.

## **Tazatel**

Když tedy pomineme stěhování, protože to je proces na delší dobu je něco, co by vám pomohlo cítit se na pracovišti lépe.

## **Dotazovaný**

Hmm v tuhle chvíli asi ne. Myslím si, že jsme zkoušeli různý metody. Vyzkoušeli jsme tady společný snídane společné obědy. Zkoušeli jsme tady různý jakoby další věci. Myslím si, že kdykoliv někomu něco nevyhovuje, tak se to dá řešit a řeší se to. Jakoby na úrovni celé firmy. Vždycky tomu najdeme nějaký kompromis, aby bylo spokojený co nejvíc lidí. Mně osobně je aktuálně na pracovišti nic nechybí, znamená potřebám veškerý vybavení, který potřebuji. Mám u sebe kolegy, s kterými spolupracuji. To znamená, když potřebuju nějakou radu profesní nebo s něčím pomoci, tak se vždycky se dovolám nějak pomoci, nebo něco, když potřebuju něco koupit, stačí se ozvat a víceméně hnedka zařízený. Takže pro mě osobně v tuhle chvíli nepotřebuju nic víc.

## **Tazatel**

Jaký je váš názor na pracovní vybavení, které máte?

**Dotazovaný**

Myslím si, že je dostatečně vyhovující, jak jsem říkal, kdykoliv jsem cokoliv potřeboval, tak stačilo napsat Týnce nebo office managerovi jinému a případně někomu nade mnou a vždycky mi bylo vyhověno, třeba se mnou mít klávesnici, monitor cokoli.

**Tazatel**

V čem vidíte váš hlavní zdroj motivace?

**Dotazovaný**

Já si myslím, že to jsou právě kolegové. Máme nebo z mého hlediska vnímám to, že máme velice silný vztahy s kolegy na pracovišti, je taková dobrá firemní kultura, a i když jsme si dělali nějaké vyhodnocení v rámci firmy, právě na tuhle otázku, tak největším aspektem vždycky vyšlo to, že ten kolektiv. To znamená, že už víme, že jdeme do práce, kde jsou super lidi, že když budu potřebovat pomoci, my všichni rádi pomůžou. A na ty lidi se můžou spolehnout, a i do té míry, že když v průběhu covidu nebo i teď hodně lidí pracuje samostatně, nikdo je jím nemusí stát za zády a kontrolovat, jestli dělají to, co dělají, jestli odevzdávají včas, prostě je tam ta vzájemná důvěra v druhého člověka.

**Tazatel**

Je nějaká věc, která by aktuálně mohla vaši motivaci posunout ještě o level výš?

**Dotazovaný**

Asi možná ty kanceláře přece jenom člověk jde do práce trochu s obavou z toho, že má denně třeba 5 meetingů a že neví, jestli se zrovna dostane do té zasedačky. Ale to je opravdu maličkost, na základě tady toho jsme si udělali systém na bookování místností. Takže člověk už dopředu trochu ví, jestli se tam dostaneme. Případně když s předstihem víc, že ten call bude mít, tak si to může zarezervovat. Nicméně v tuhle chvíli jsou asi největší problém teda ty kanceláře.

**Tazatel**

Co si myslíte o benefitech, které podnik poskytuje?

**Dotazovaný**

Myslím si, že jsou super. Mimo těch standardních, jako je třeba multisport karta. Máme firemní bonusy, kdy se na konci roku rozděluje ze zisku podle toho, kolik let už je člověk ve

firmě a podle typu úvazků. S kolegy z programátorského koutku jsme si vymysleli, že bychom si chtěli pořídit 3D tiskárnu, že by nás tady ta technologie zajímala, firma nám ji pořídila. Máme takovou volnost. To znamená, že když jsme třeba s kolegou dělali mimo pracovní projekt pro jednu leteckou asociaci, tak bylo možné využívat prostory kanceláří a mohli jsme si tam donést vlastní nářadí, mohli jsme si tam jakoby bastlit svoje věci. Takže já si myslím, že tohle je naprosto skvělý do toho firma neustále vymýšlí nějaký nový benefity v podobě třeba dotovaných masáží. Takže myslím si, že se firma snaží zajistit co největší blahobyt a schopnost pracovat pro svoje lidi.

### **Tazatel**

Který benefit nový by mohl udělat radost vám?

### **Dotazovaný**

Asi neomezená dovolená, aby nebyla čistě označená maximální délka. Samozřejmě je to nějaký domluvě. Taky to záleží na tom, jak má člověk úvazek, to znamená, jak je nasmlouvaný na klientský projekt, takže vím, že dá se to domluvit, ale je to samozřejmě hodně individuální. To znamená, že v individuálních dopředu domluvených termínech, rozhodně samozřejmě ne pevný termín, tady té dovolený, ale možná by to mohlo být trochu víc benevolentní, ale to je fakt věc mě napadla jako první a nikdy jsem po ní ani tolik jako netoužil. Není to nic, co je must have.

## **1.3 Zaměstnanec č. 3**

### **Tazatel**

Nejdřív bych Vás poprosila, jestli byste mi mohla říct, něco o sobě, na jaké pozici v podniku působíte?

### **Dotazovaný**

Do podniku jsem nastoupila a minulý rok v lednu. Takže teraz tu pracujeme vlastně rok a tri mesiace a nastoupila jsem ako junior web analyst. Byla to vlastně moje prvá práca, ako keby v obore dat.

### **Tazatel**

Můžu se zeptat, jaký je váš názor na náplň vaší práce?

### **Dotazovaný**

No, já vlastně od začátku, co jsem nastoupila, tak vlastně tím, že podnik je agentura, má zakázky od klientou, tak vlastně vela mojich kolegom má viac klientou a rozdělené hodiny vlastně na nich. Ale já vlastně odkedy jsem nastoupila, tak jsem vlastně dostala iba jednoho klienta, a to YYYY, na kterej vlastně pracuje, jsem začala pracovat aj ze svojim kolegom, který je vlastně zároveň můj mentor. A tím, že to byl projekt, kde jsme vlastně implementovali nástroj Google analytics 4 úplně nanovo, tak já jsem malá možnosť ako keby začať úplne od nuly. A mohla jsem si tak vyzkoušet naozaj množstvo taskou. Moje spolupráce s YYYY vlastně pokračuje až do teraz, takže stále som tam. A ty tasky jsou naozaj stále různorodé a shodou okolností vlastně pracujem s nástrojmi a využívám vlastně dotazovací jazyky, které jsem vždycky se chcela naučit. Takže musím povedat, že co se týká náplně práce, tak já jsem spokojená.

### **Tazatel**

Který aspekt práce zejména oceňujete?

### **Dotazovaný**

Tak asi ma napadá hneď asi investigace dat a takové prostě ponoreni sa do té investigace. Ono to vlastně souvisí s tím filtrováním a selektovaný dat, kde já vlastně na základě nějakéj analýzy sa možem dopracovat k nějakému výstupu.

### **Tazatel**

Jaký máte pocit z množství práce a odpovědnosti, kterou máte?

### **Dotazovaný**

Myslím si, že tam veliku rolu zohrává moje mentor, který řídí capacity. A od těchto roků sa k nám přidala ještě jedna moja kolegyňa Katarína a tím, že vlastně náš mentor řídí capacity, tak nedochází k nějakým situaci a kde bysme boli prepracované. Čo je super, protože kdyby to bylo opačně, tak by som s tým nebola vobec spokojená. Občas se stane, že vlastně tím, že jsme na jednom klientovi full time tak máme vela schůzek a máme tam velmi vela komunikace s klientom a občas se stane, že nám ten klient chce dát schůzku na ten istý den neplánovaně. A my se to dozvíme v priebehu dne a je to, ako keby hloupé v tom, že pokud si plánujeme nějaký ten den a chcem dneska pracovať například z kavárny, tak vlastně nemůžem si to úplně dovolit, protože ať mi do toho skočí nějaká schůzka, tak sa nemůžem

spolíhat, že v kavárně budu mít dobrý signál a tak podobně. Takže to je jediná věc, která ako keby mi brání v tej mojej práci, aby som, no.

**Tazatel**

Jasně, jasně rozumím. A jak v tomhle případě, tyto situace, kdy máte schůzku znenadání běžně řešíte?

**Dotazovaný**

Máme to s klientom nastavené tak, že se snažíme o tom komunikovat' a dohodli sme sa, že ak priede taková schůzka, tak si to ještě vzájemně potvrdíme, že například jsem na té schůzce naozaj potrebná. Ale jako oba jsme se dohodli, že se tomu budeme vyvarovat.

**Tazatel**

Jak vnímáte svůj osobní a kariérní růst v podniku?

**Dotazovaný**

Tak každý kvartál si s mým mentorom stanovujeme ciele, ktoré sú jak nějaké osobné, tak nějaké profesne, takže nějaký soft skill se tam vždycky najde a potom ty profesne ciele. A vlastně na základě těchto cielov se možem naučit nové věci a dovednosti.

**Tazatel**

Jaká je vaše dosavadní zkušenost s kariérním růstem? Co jste podstoupila?

**Dotazovaný**

No popravdě jako vím o tom, že ať by sem chtěla jít na nějaké školení tak si o tom můžeme zažádat o nějaký příspěvek. Ale momentálně jsem to ještě nemala možnost využít. Aktuálně chodím na kurzy angličtiny, které si platím sama, nově, ale odhadom těchto kurzů jsem dostala informaci, že prostě podnik v rámci vzdělávání na to aktuálně niema prostriedky, takže vlastně jsem se rozhodla si to hradit sama.

**Tazatel**

Proč nevyžíváte kurzy angličtiny, které má podnik?

**Dotazovaný**

Jo ty využívám taky, ale jedenkrát do týždňa je málo prostě.

**Tazatel**

Máte tedy přesně stanovený plán v rámci svého kariérního růstu?

**Dotazovaný**

Jo, určitě vlastně probíhá to na základě nějaké opakované komunikaci je s tím mým mentorem, kedy už se vlastně bavíme o tom, kam chcem smerovat' a co sa chcem naučit'. A toho vlastně urobíme jednotlivé ty ciele, ktoré by mali byť ako keby zpětně nějak vyhodnotitelné, takže by mali byť jako merateľné.

**Tazatel**

Jaký je Váš názor na atmosféru a vzťahy na pracovíšti.

**Dotazovaný**

Myslím si, že jsou uvolněné, že to spolu všeci bavíme a myslím si, že vzťahy na pracovíšti vobec nejsou problém.

**Tazatel**

Co zejména na vzťahích na pracovíšti oceňujete?

**Dotazovaný**

Asi to, že keď potrebujem s něčím pomoct a jsem ztracená, tak sa možem komukoliv ozvat a on se mi snaží pomoct, a i keď prostě na konci za to možno nevyřeší, tak je tam ta snaha a je tam člověk, s kterým to možem probrat.

**Tazatel**

A máte nějaký nápad, co byste ráda zlepšila v těch vzťahích?

**Dotazovaný**

Myslím si, že by se to ještě viac vylepšilo, keby sme mohli spolupracovat i s jiným týmom. Je to jako těžké v tom, že keď už som na jednom klientovi na full time, tak nemůžem íst' ještě na dalšího klienta, ale myslím si, že keby sa občas ty týmy premíeršaly, tak by se ty vzťahy ještě vylepšily a viac bysme se s poznali navzájem.

**Tazatel**

Jaký je váš názor na pracovní prostředí?

### **Dotazovaný**

Já jsem člověk, který se potřebuje prý práci sústredit' a potřebuje ticho, nerada v hluku tym netvrším, že je v kanceláři hluk, ale tím, že je to open space, tak mi to úplně nevyhovuje, co se týká nějakého soustředění. Myslím si, že keby to bolo řešené nějak jinak ty priestory a mohli bysme se jako keby tak viac zašít, tak by to bolo lepšie. Mít pocit toho soukromí, no.

### **Tazatel**

V tom spatřujete největší problém, který u pracoviště vnímáte?

### **Dotazovaný**

Jo určitě a vlastně preto mi aj viac vyhovuje home office, pretože keď viem, že mám nějaký task, do kterého se musím ponorit, tak je to vela příjemnější z domova.

### **Tazatel**

A jaké je dle vašeho názoru adekvátní řešení proto, aby byla možnost nějakého většího prostoru sám pro sebe?

### **Dotazovaný**

No vím, že se teda riešia nové priestory pre podnik. Nevím vůbec vlaky to je fáze, ale bylo nám rozeslaný dotazník, který v kterém byla zpětná vazba vlastně na to ake máme očekávání a vlastně byly tam možnosti toho, že by ten s tou tvorbou rozdělený jakoby na viac částí alebo miestnosti.

### **Tazatel**

Je něco dalšího, co byste ráda, aby se změnilo?

### **Dotazovaný**

No, napada ma napríklad a tým že podnik ponuká nějaké konkrétní služby. Tak vlastně by mohli ponukat aj jiné služby, které souvisí s datami, ale nejprve by se ty lidi potrebovali ten skill naučit', aby mohli vlastně dávat klientům. A vlastně, co se týká toho vzdelávania, tak tam vlastně je tytp nové skilly nespadají. Takže vlastně si myslím, že ty zaměstnanci se nemůžu rozvíjat' ještě v dalších nových smeroch, vlastně ako keby je to něco navíc, co vlastně aktuálně ten podnik nemože predať. Takže myslím, že v rámci rozvoje a aby to bylo určitě super a aj expanze ty firmy.



**Tazatel**

Co se týče pracovního vybavení, jaký je váš názor?

**Dotazovaný**

Tak dostala jsem počítač od podniku a tím, že jsem teda fulltime na klientovi, tak jsem i od klienta dostala clientský počítač, takže to znamená, že vůbec nevyužívám ten od podniku. Ale a myslím si, že by bylo strašně super, kdyby sme mali nějaké kvalitní sluchátka s aktivním rušením hluku.

**Tazatel**

Přejdeme k vaší motivaci, v čem vidíte hlavní zdroj svojí motivace?

**Dotazovaný**

Jo jasně, tak určitě je to nějaký profesní ráz, ako keby byť expertom v té svojí oblasti. Myslím si, že to je jedna moje motivace a potom je tam určitě nějaká finanční stabilita, kdy vlastně se na začiatok chcem postavit na vlastní nohy a vlastně aj ta finanční jakoby motivace je pro mě velmi důležitá.

**Tazatel**

Vy jste zmínila ten osobní růst, čím by se dal tento faktor posílit u vás, abyste se cítila ještě víc motivovaná?

**Dotazovaný**

Asi ta podpora v rozvíjení sa a ponuknutie dostatku ako keby priestoru na to.

**Tazatel**

Máte dostatek prostoru pro zdokonalování se?

**Dotazovaný**

Minulý rok vlastně mala vela času na vzdělávání sa, protože jsem bola nová tak. Sama priestoru mala viac a myslím si, že minulý rok jsem byla viac motivovaná, než jsem napríklad aktuálně.

**Tazatel**

Teď ten čas, který už nevěnujete tomu vzdělávání věnujete klientovi?

**Dotazovaný**

Ano, přesně tak a musím já sama myslet na to, že se musím stopnout a urobiť si ten čas na svoji rásť.

**Tazatel**

Ještě jste zmínila nějaké to finanční ohodnocení, máte pocit, že jste adekvátně finančně ohodnocená? Stačí jenom ano, ne? Chápu, že je to citlivé téma.

**Dotazovaný**

Aktuálně ano.

**Tazatel**

Už jsme to vlastně i trochu nakousli, že vaši motivaci by mohlo zlepšit právě to, kdybyste měla víc prostoru na ten kariérní růst je ještě něco, co by jí mohlo vylepšit?

**Dotazovaný**

Len ma napadaju ty finančné prostriedky, napríklad na ty kurzy angličtiny.

**Tazatel**

Co si myslíte o benefitech, které pod které podnik poskytuje?

**Dotazovaný**

Myslím si, že jsou super, akorát si myslím, že o některých oděvů firme nevedia.

**Tazatel**

O kterých třeba myslíte, že neví, nebo o kterých jste nevěděla vy?

**Dotazovaný**

No například vlastně mám tarif od podniku, a to jsem to vzpomenula moji kolegyni tak obecně viděla, že něco tak je podnik ponuka.

**Tazatel**

Takže myslíte, že je nutnost zaměstnance více informovat o benefitech?

### **Dotazovaný**

Určitě, například vím že podnik může ponuknut aj mobilní telefon, ale netuším aké jsou ty podmínky alebo do akej výšky se pohybuje ten příspěvek, alebo vlastně za kým jít ak tan benefit si chcem vyriesit, tak to vlastně by mohlo být lepší komunikované, protože netuším.

### **Tazatel**

A jakou formou byste si dovedla představit tu lepší komunikaci?

### **Dotazovaný**

Stačí v dokumentu miet napsaný ty benefity a u koho si o nich požádají ať a je podmínky alebo no, jak to funguje.

### **Tazatel**

Je nějaký benefit jakýkoliv, který by mohl zvýšit vaši spokojenost, který ještě nezazněl?

### **Dotazovaný**

Asi ani nie, asi spíš tie příspěvky na to vzdělávání, ktoré by rozšířilo aj našej znalost.

## **1.4 Zaměstnanec č. 4**

### **Tazatel**

Nejdřív bych vás poprosila, jestli byste mi mohl říct, něco o sobě, na jaké pozici v podniku působíte?

### **Dotazovaný**

Mojí pracovní náplní je zajištění a nějaký management sběru dat na stránkách. Nebo takhle začnu klientem, možná to bude lepší. Můj klient, na kterém jsem ze sta procent svého času dedukovaný je XXXX, kde teda pracuju na fulltime, to znamená přes 160 hodin celistvým úvazkem dělám na Škodovce a jsem v týmu, který zajišťuje sběr a nějaký nesledující zpracování dat ohledně trafficu nebo ohledně chování uživatelů na webových stránkách Škodovky.

### **Tazatel**

Co se týče tvé pracovní náplně, jaký na ní máš názor?

### **Dotazovaný**

Jo, baví mě to, dělám to rád, ale už jsem trošku cítím, že už trošku přesluhuju. Já jsem nastupoval už v roce 2019 na jaře a vlastně od té doby jsem na tom klientovi a už tam trošku cítím stereotyp, a i z toho důvodu jsme se už dohodli v podniku, že budu v průběhu roku přerázený na jiného klienta.

### **Tazatel**

Jaký aspekt té pracovní náplně tě nejvíc naplňuje?

### **Dotazovaný**

Aspekt asi se učit nějakým novým technickým věcem, nějak se prostě posouvat v nějakých technických znalostech a přenášet to potom do praxe.

### **Tazatel**

Cítíš, že pocit stereotypu tě vedl k demotivaci?

### **Dotazovaný**

Tak třeba 2-3 měsíce už pocit'uju, že bych rád změnu. Domluvili jsme se vlastně na nějakém termínu, který jako už je konečný, takže to mě tam trošku jakoby zabraňuje tomu, abych nějak jako vyhořel, nebo jak to říct? Občas to jako víc frustrující občas míň, nějaká jako operativa stereotypní.

### **Tazatel**

Jaký máš pocit z množství práce a odpovědnosti, kterou máš?

### **Dotazovaný**

No, jsem s tím asi v pohodě. Občas toho je trošku víc, protože my zároveň ještě paralelně nad nějakou prací na tom klientovi, kdy jako account manažer zodpovídám za ten daný projekt je součástí toho zodpovědnost za rozvoj juniorů. Takže každý z nás z těch accountů má vlastně ještě nad rámec toho nějaký profesní rozvoj daných lidí. Takže občas tam vstupuje tady ten aspekt do práce. Ale jinak si myslím, že v pohodě. My na té XXXX máme relativně svobodu, nebo není to tak jako direktivně určený, co máme a nemáme dělat. Je to spíš na diskuzi nechtějí, abychom byli přetížení. Takže necítím z tohoto pohledu zase tak velký tlak. Samozřejmě občas tam je, ale tím, že tam je rozumný tým, tak se to dá vždycky nějak jako odargumentovat. Z jakých důvodů tohle a tohle stíháme a tohle a tohle nestíháme.

**Tazatel**

Jak vnímáš svůj osobní a kariérní růst?

**Dotazovaný**

Osobní nevím, doufám, že dobře. Kariérní to asi souvisí zase s tím umístěním na té XXXX už tam prostě cítím ten stereotyp a cítím, že tam není taková možnost rozvoje, jako bych si představoval, což je daný tím podle mě právě nějakou mírou stereotypu. Takže tohle mi trochu vadí, na druhou stranu doufám, že se to zlepší až třeba bude možnost z toho klienta jít na jiného, kde se člověk dozví nějaký jiný věci, nebo má možnost si vyzkoušet třeba nový technické a tak podobně.

**Tazatel**

Jakou máš konkrétní myšlenku na to, v čem by ses chtěl posunout dál?

**Dotazovaný**

Asi cloud, my vlastně děláme Google cloud platform, cloudová služba Googlu. Tak ta mě docela baví. A no případně big query, což je teda databáze, to znamená nějaká práce s tím SQL a tak podobně vidím, že bych se rád nějak zaměřil.

**Tazatel**

Jsou Vaše požadavky na vzdělávání vyslyšeny od vedení?

**Dotazovaný**

Myslím si že jo. Myslím si, že tam tady máme poměrně velkou míru nějaký svobody, v nějakým směrování, kam dál se třeba posouvat nebo neposouvat. Takže si myslím, že jo, ale teď spíš řešíme primárně zachování kontinuity na tom projektu tím, že tam nastoupí nějaký nový lidi jednak za mě a jednak vlastně za ještě kolegyni, která tam taky bude končit, že to je teď vlastně priorita.

**Tazatel**

Jaký je tvůj názor na atmosféru a vztahy na pracovišti?

**Dotazovaný**

Teď se bavíme o firmě nebo o klientovi?

**Tazatel**

Bavíme se o firmě.

**Dotazovaný**

Jo hele na tuhle otázku, jestli jsem úplně ideální jako kandidát na odpověď, protože my jsme v takový bublině, tím že jsme prostě ze 100 % na tom klientovi, tak do určitý míry jsme trošku, dalo by se říct, mimo hlavní dění v té firmě, ale samozřejmě jako do kanceláře chodíme a s lidmi se bavíme, ale přímo pracovní moc nespolupracujeme. Ale jinak jako vnímám z nějakého jako osobního hlediska z nějakého třeba i teda pracovního. Když něco teda řešíme, tak to vnímám dobře, jakože jsem spokojený.

**Tazatel**

A rámci vztahů u klienta?

**Dotazovaný**

Jsem spokojený s kolektivem. V tom bych řekl, že to je dobrý, trošku tam cítím nějakou míru možná konkurence bych řekl. Tím, že tam je vlastně dalších x dodavatelských firem, který dodávají nějaký další služby, takže bylo jíst tyto tam jako do jistý míry cítím, ale jinak taky bych řekl, že ty vztahy jsou v pohodě.

**Tazatel**

Jaký je tvůj názor na pracovní prostředí?

**Dotazovaný**

Asi tady tu odpověď uslyšíš od víc lidí, ale je to takový docela divoký v poslední době z toho titulu, že nás je víc a víc a ty kanceláře jak jistě, si nevnímala, už taky nejsou úplně zas tak nafukovací a dost tam bojujeme třeba se zasedačkami a obecně s místem. Takže i z toho důvodu se řeší na nějaký stěhování do větších prostor, zatím na teoretický úrovni.

**Tazatel**

Jakým způsobem řešíte situaci teď, stěhování je záležitost na delší dobu?

**Dotazovaný**

No, řeší se to těžko. Já třeba když mám schůzky, když vím, že mám celý den nebo polovinu dne schůzky, tak nejdu do kanceláře, protože mi to je mnohem příjemnější z domova, kde mám mnohem větší klid a nemusím tam bojovat o místo.

**Tazatel**

Je ještě něco dalšího, co bys rád, aby se na pracoviště změnilo?

**Dotazovaný**

Hmm asi ne tady to je asi nejpalcivější problém.

**Tazatel**

Co se týče pracovního vybavení, na to máš jaký názor?

**Dotazovaný**

Asi pozitivní mám pracovní notebook a mobil, který jsem si vybral podle sebe, takže asi nemám nic negativního.

**Tazatel**

A ačkoliv si tedy spokojený, je nějaké pracovní vybavení, co by ti udělalo radost a potěšilo tě?

**Dotazovaný**

Nevím, možná nějaká systematičnost v tom, kdy se stroje mění, protože já mám třeba už takového dědečka jako notebook, už je starší. Ale jako není to nic palčivého. Pro mě to osobně jako není zas nějaký problém, jenom že bych uvítal, jakože lehčí notebook byl dobrý na záda. Ale to samozřejmě vím, že tady kvůli tomu nebude firma utrácet 30 tisíc za nový notebook. Jen je to takový nice to have.

**Tazatel**

V čem vidíš teda ten hlavní zdroj tvojí motivace?

**Dotazovaný**

Asi v těch výsledcích té práce, že to přímo člověk přenesse do praxe a vidí, že to funguje.

**Tazatel**

Máš nějaký konkrétní aspekt v čem by se dala tvoje motivace posílit?

**Dotazovaný**

Možná nějaký navázání rozvoje na zvyšování odměny. V tom je trošku ještě jako mezera mi přijde a pro hodně lidí to motivací je. Jako nějaký dodatečný peníze na základě splnění nějakých nároků na vzdělávání nebo rozvoj, tak to bych možná vypíchl.

**Tazatel**

Co si myslíš o benefitech, který podnik poskytuje?

**Dotazovaný**

Jsem s tím spokojený, teď co zavádějí sabbaticl, což je super. Což znamená benefit pro seniornější lidi, který mají nárok na nějaký jako delší volno. Ten plánuju využít. Pak máme multisportky to taky oceňuju dost.

**Tazatel**

Je nějaký benefit, který by tvoji spokojenost mohl ještě zvýšit? Který ti třeba chybí?

**Dotazovaný**

Ale asi ne, nějak jsem s tím spokojený s těmi benefity.

**1.5 Zaměstnanec č. 5****Tazatel**

Nejdřív bych tě poprosila, jestli byste mi mohl říct, něco o sobě, na jaké pozici v podniku působíte?

**Dotazovaný**

Ve firmě jsem, no, v létě to bude podle mého 6 let, pokud si dobře vybavuju. Teď aktuálně mám na starosti finance a provoz firmy.

**Tazatel**

Jaký je tvůj názor na pracovní náplň.



**Dotazovaný**

Můj názor je takový, že to je strašně různorodý, kromě těch strategičtější věcí, který bych rád dělal, nebo na který jsem hlavně zaměřený, tak mi do toho vstupuje hodně i operativa, což při naší velikosti i dává jako celkem smysl, protože nejsme nějak moc velký. A takže je to strašně různorodý, od těch věcí na myšlení, jak ty věci dál posouvat dopředu, jak je uchopit, kam to směřovat, tak je tam i věc typu právě nějakých ad hoc úkolů operativně. Co přichází požadavku a podobných věcí a hašení nějakých problémů.

**Tazatel**

Který aspekt pracovní náplně tě nejvíce naplňuje?

**Dotazovaný**

To namyšlení určitě. Směřování, kam to jako dál posunout, ať už v oblasti financí tak i v oblasti provozu. Jak to tady jako vylepšit, tak aby to místo vůbec bylo dobré, pracovní prostředí, abychom tady všichni mohli podávat ty nejlepší výkony a posouvat to.

**Tazatel**

Jaký máš pocit z množství práce a odpovědnosti, kterou máš?

**Dotazovaný**

To se hodně mění v čase, ale jsou doby, kdy toho je fakt hodně, to většinou bývá nárazové. Naopak jsou zase doby, kdy ten prostor na hlubší přemýšlení je větší, ale momentálně teď, kdybych měl mluvit, jak se cítím, tak je toho fakt hodně, takže asi nějak takhle.

**Tazatel**

Cítíš se tedy nějak ve stresu nebo pod větším tlakem?

**Dotazovaný**

No jo, určitě jo, cítím, ať už je to stresu, ať už je to pod větším tlakem, obojí, ale to k té roli tak nějak přirozeně patří.

**Tazatel**

Jak tyhle situace, když se to sejde tolik, běžně řešíte?

### **Dotazovaný**

Obsáhlejší témata prostě společně konzultujeme, ať už s Pavlem, s Vojtou, případně i s Kristýnou, pokud to nejsou ty strategičtější věci, ale spíš operativní, ale jsou hlubší tak postupujeme takhle konzultačně ve víc lidech abych získal i jiný náhled, protože nerad bych dělal nějaký rozhodnutí zkratkovitě, impulzivně ve smyslu toho, že už toho je hodně, tak do toho říznu.

### **Tazatel**

Jak vnímáš svůj osobní a kariérní růst ve firmě?

### **Dotazovaný**

Dobrá otázka. Mohlo by to být lepší, ale jdu tomu naproti nebo jdeme tomu naproti i s podnikem jako takovým. Mám domluvený mentorský program a podobně, takže se to začíná zlepšovat.

### **Tazatel**

V jakém ohledu by to mohlo být lepší?

### **Dotazovaný**

Tady ta znalost oblasti, kterou já mám na starost, tak je omezená a potřebuju získávat znalosti, inspiraci a zkušenosti odjinud.

### **Tazatel**

Umožňuje ti podnik nově získané dovednosti používat?

### **Dotazovaný**

No rozhodně, určitě.

### **Tazatel**

V jakém směru by ses chtěl vzdělávat teď?

### **Dotazovaný**

V tom směru rozvoje firmy po té finanční stránce nebo respektive ve finanční oblasti a plus teda v oblasti toho provozu jako takového. Ať už se to týká právě kanceláří, ať už se to týká

vybavení do kanceláří nějakého prostředí vůbec obecně pracovního, a i nějakých procesů interních, ale to je řekněme až nějaký pozdější pořadí.

**Tazatel**

Máš stanovený nějaký konkrétní plán, jak budete postupovat?

**Dotazovaný**

Jeden z těch plánů je určitě právě čerpání té inspirace externě mimo firmu a vlastně posunutí těch oblastí, které já mám na starost, za které jsem zodpovědný, tak posunout je dál právě skrze nějakou tu inspiraci společně s využitím informací, které mám interně, znám to prostředí tady tak vše aplikovat.

**Tazatel**

Jaký máš názor na atmosféru a vztahy na pracovišti?

**Dotazovaný**

To je těžko jako říct, jo, protože za prvé hodně lidí pracuje z domu, takže ta identifikace atmosféry uvnitř firmy je složitější, než kdybychom se potkávali v kanceláři, všichni. Pravidelně lidi, co se tady potkávají tak za sebe subjektivně, co můžu říct, tak ta atmosféra je dobrá. A u těch lidí, kteří sem docházejí jednou týdně, dvakrát týdně. Tak jasně, taky dobrá, ale otázka je, co je ty zbylé tři dny, takže těžko se to identifikuje, zhodnocuje, ale aktuálně bych řekl, že je atmosféra dobrá, ale jsou tam samozřejmě mouchy.

**Tazatel**

A můžu se zeptat jaký mouchy?

**Dotazovaný**

Třeba právě to, že se jako nevidáme, takže ta provázanost v navazování vztahů mezi těma lidmi je daleko menší. A vcítění se do těch druhých si myslím, že je daleko složitější, než kdybychom se tady potkávali. Zároveň předávání informací je složitější atd.

**Tazatel**

Takže home office nevyužíváš?

**Dotazovaný**

Já prakticky nevyužívám vůbec.

**Tazatel**

A byl by si pro to, aby se teda potkávali i ostatní častěji v kanceláři?

**Dotazovaný**

Stoprocentně, neříkám, jak často a jak by se měli potkávat, ale ano.

**Tazatel**

Jak by se to podle tvého názoru mělo komunikovat k ostatním?

**Dotazovaný**

No pokoušeli jsme se o týmový dohody a evidentně to ne úplně dobře funguje. Nedodržují se nebo nemyslím si, že by se úplně dodržovali, určitě ne všechny. Podle mého se dodržují jenom ty, které se těm lidem jako líbí, a který jsou pro ně lépe akceptovatelný, i když je to týmová dohoda.

Je tady poptávka po tom, abychom se přestěhovali, protože prý do kanclu a lidi nechodí kvůli tomu, že je tady málo zasedaček a tak. Což s tím souvisí, protože kdybychom se potkávali v kanceláři, tak nepotřebujeme tolik zasedaček, protože na ty schůzky s klienty jdeme osobně, to je jedna věc. Tím pádem by se možná eliminoval tenhle problém. Takže za mě je to potom, že ano, posbírám si tady nějakou zpětnou vazbu, reakce od těch lidí, že je potřeba mít tady větší prostory. Já jsem s tím úplně ok, ale pak budu vyžadovat po případným přestěhování, abychom chodili do kanceláře častěji, protože prostě jinak to nedává smysl se stěhovat.

Takže, abych se k otázce vrátil, pro mě je to tady o tom, že se nařídí aspoň jeden den v týdnu, kdy se tady lidi v tom kanclu objeví. Nemyslím si, že to je úplně nějaký extra problém. Ideální by bylo asi i víc, ale chápu, že ta omezenost toho prostoru, který tady máme versus ty požadavky a ten způsob práce, kterou děláme ve smyslu těch callů s klienty a podobně, tak je tady nějaké omezení.

**Tazatel**

Už jsme to trochu nakousli, ale jaký je váš názor na pracovní prostředí?

**Dotazovaný**

Jo, do té doby, než probíhala rekonstrukce budovy, tak to bylo celkem fajn a dobré prostředí. Hezký, klidný, dostupný centru. Vlastně tady bylo všechno, co bylo potřeba. A člověk se může kdykoliv i mimo pracovní hodiny, takže to bylo úplně v pohodě. Ale vzhledem k

tomu, co probíhá ta rekonstrukce, jak dlouho probíhá, jakým způsobem jedná pan majitel a podobné věci, tak to není ideální. To je ale můj subjektivní názor, protože ostatní lidi s ním v komunikaci nejsou. Ale to je vnější prostředí, nebavím se o kanceláři jako naší specificky.

### **Tazatel**

A kdybychom se bavili o Vaší kanceláři?

### **Dotazovaný**

Jo, tak tady narážím na ty zasedačky, prostě tam je to jednoznačné, to pracovní prostředí obecně komplikuje a pak samozřejmě některý věci, osobní potřeby jednotlivých lidí v kanceláři, které prostě dle mého názoru do pracovní kanceláře nepatří a nepůsobí úplně kompaktně v tom prostoru. No, třeba osobní věci některých lidí, potom neuklizené stoly a tak dále.

### **Tazatel**

Řekněme, že stěhování je záležitost na dlouhou dobu, a ještě hodně finančně náročná, nelze vyřešit ze dne na den, ale pořád tady musíte nějak existovat. Jakým způsobem se snažíte teď vyřešit situaci, která tady nastala?

### **Dotazovaný**

To je přesně věc, kterou jsem řešil už někdy na podzim loňského roku, jak k tomuhle tomu dospět. Vytvořil jsem nástroj pro lidi, jakým způsobem si můžou blokovat stoly v kalendářích, který používáme. Funguje tady i rezervační systém zasedaček a teď mám v plánu ještě dokonce března nainstalovat ke každému ze tří zasedaček tablet, který by zobrazoval obsazenost zasedačky a možnost bookingu přímo onsite na tom místě přímo z tabletu. Takže to jsou nějaký nástroje řekněme, který já jsem poskytl lidem na to, aby si mohli nastavit, kdy do kanceláře půjdou a kdy ne a zároveň je to nástroj pro mě, kdy já si ověřuji, jestli doopravdy je tady ta potřeba stěhování, protože mi to ukazuje vytíženost nebo nevytíženost. Pokud já vidím, že nevytíženost, teda respektive vytíženost tady není skrze tyto nástroje, tak pak to nepotvrzuje argumenty lidí o tom, že je tady málo místa.

### **Tazatel**

V jaké fázi máte problematiku stěhování?

### **Dotazovaný**

My už jsme v procesu, kde jsme poptali firmy, který hledají kancelářský prostory, který jsou schopný nabídnout kancelářský prostory včetně prohlídek, a už jsem s nimi v kontaktu a budu řešit i osobní prohlídky kanceláří. Je to spíš takové jako backup řekněme a nějaký plán b, případně.

### **Tazatel**

Jaký je váš názor na pracovní vybavení, které máte?

### **Dotazovaný**

No mohlo by být lepší je tady prostě dluh historický v některých částech vybavení, takže určitě by to mohlo být lepší no.

### **Tazatel**

V čem by to mohlo být lepší?

### **Dotazovaný**

Jednotlivá stanoviště, řekněme monitory novější, ne úplně všude, ale na některých místech. Některý lidi by mohli mít nový novější laptopy. Nevím otázka je, jestli je to nutný, ale samozřejmě by to bylo nice to have. Jednotlivý pracovní místa by mohli být vybavený ve výchozím stavu klávesnicemi, bezdrátové myši, tak aby to bylo pohodlný pracoviště, dokovací stanicí a tak dále. To je prostě všechno otázka financí a vlastně taky trochu motivace vůbec tohle pořizovat, když sem lidi moc nechodí.

Ale jsou to jakoby spojené nádoby. Zas ty lidi sem potřebuješ nějakým způsobem namotivovat, aby sem chodili, takže to není o tom, že to vybavení tady není kvůli tomu, že by sem nechodili. Jen je tady nějaký technologický dluh, který se musí dohnat a po té finanční stránce. A možná to přispěje k tomu, až se dožene, že to bude atraktivnější pro ty lidi sem přijít.

### **Tazatel**

V čem tedy vidíš hlavní zdroj motivace své motivace?

**Dotazovaný**

Hmm dokázat tu firmu posunout dál na nějaký další vyšší level. Do nějaký úrovně, která není jenom to, že je známá v tom svém vlastním rybníčku, ve kterém podniká, ale je prostě obecně známější, dělá dobrý věci a je stabilní, no je to dobře řízená firma.

**Tazatel**

Co se týče benefitů, které podnik poskytuje? Co si o nich myslíš?

**Dotazovaný**

Já si myslím, že to jako nadstandard hlavně v tom přístupu. Co já mám jako možnost a zkušenosti z jiných firem, tak jasně, ty jiné firmy byly daleko větší. Ty možnosti měly úplně odlišné, ale když se budu bavit o velikosti firem, jako jsme my, tak to přemýšlení nad těma benefity pro ty lidi je nadstandardní, bych řekl.

**Tazatel**

Jaký benefit zejména oceňuješ, nebo který by si vyzdvihl?

**Dotazovaný**

Já to budu brát jako benefit, mnozí to třeba jako benefit nemusejí brát, to je ta volnost, to znamená, prostě je nemusíš být v kanceláři čtyřikrát týdně, pětkrát týdně, třikrát týdně, to je jeden z benefitů. Druhý je určitě tu volnost ve smyslu toho, že ti nikdo neříká, jak tu práci jako máš dělat. Tvůrčí svoboda. Další z benefitů, který si nemyslím, že je úplně standardní při naší velikosti, tak začínáme Sabbatical. Nemyslím si, že tyto benefity jsou při naší velikosti úplně standardní.

**Tazatel**

Dovedeš si představit, že by se něčím ještě ten systém benefitů mohl posunout dál? Někdy třeba benefit, o kterém mluvíte, nebo který ti chybí?

**Dotazovaný**

To je spíš taková moje představa benefitu, až třeba jednou dospějeme do dostatečný velikosti a to je, že podnik bude natolik vyspělý, že bude mít například nějakou možnost, řekněme chaty někde mimo v přírodě nebo u moře, to je jedno. A ta bude k dispozici zaměstnancům jako benefit ve smyslu trávení dovolený.

## **1.6 Zaměstnanec č. 6**

### **Tazatel**

Nejdřív bych Vás poprosila, jestli byste mi mohl říct, něco o sobě, na jaké pozici v podniku působíte?

### **Dotazovaný**

Jsem tu 7 rokem. Aktuálně se starám v podniku o 2 hlavní věci. Starám se o našeho druhého největšího klienta. Vedu tam malinký tým a řekněme řídím ten projekt. A druhá moje zodpovědnost je teď nová dovnitř firmy. Řešit vzdělávání, alokace lidí, rozvoj jednotlivých našich interních týmů. A to že? Naši klienti dostanou doručený to, co jim slíbíme, že budou dostávat kvalitní práci a že budeme je i ten jejich i náš byznys směřovat tím správným směrem.

### **Tazatel**

Jaký máte názor na náplň vaší práce?

### **Dotazovaný**

Rozdílný, různý, hrozně komplexní. Je toho hrozně moc, hrozně moc věcí, hrozně moc odpovědností najednou. V podstatě byl bych rád, kdybych mohl dělat méně věcí a kvalitněji. Je u nás nedostatek kapacit. Vnímám, že jsme hodně vyrostli, taky když se učíme. Myslím si, že by bylo líp, občas trošku zpomalit a než chytat 10 zajíců naráz tak chytat jenom 2, ale pořádně.

### **Tazatel**

Jak to řešíte v rámci podniku?

### **Dotazovaný**

Spíš bych řekl pod tlakem. Úplně nefunguje dobře rozdělení jednotlivých kompetencí v rámci firmy, že nám nefunguje dlouhodobý plánování a jakási interní komunikace mezi řekněme vrcholovým vedením, jestli tak můžu říkat v malé firmě, a námi jako běžným dodavatelem na té práci.

### **Tazatel**

Když jste tedy říkal, že vidíte potíž ve špatně rozdělených kompetencích. Co je tedy špatně?



**Dotazovaný**

Ne, špatně rozdělené, kompetence jsou rozdělené dobře. Myslím si, že akorát je nepoužíváme takovým způsobem, jak bychom měli. Že občas se věci mění a řeší na poslední chvíli, přestože nejsou potřeba na tu poslední chvíli řešit a občas se věci řeší, řekněme hodně pod tlakem.

Ověřoval jsem si, bavil jsem se o tom i s ostatními lidmi a nejsem v tom úplně jediný. Myslím si, že nám jako nefunguje plánování pořád. To je to, co se snažíme změnit. Každopádně s plánováním a prací jednotlivých lidí máme pořád problémy. Máme lidi, který se přepracovávají, starají se o 7 klientů najednou, a to jako není vůbec příjemný. Potřebujeme další personál.

**Tazatel**

Kdybyste vy měl kompetence provést změny, aby se tyto problémy vyřešily? Jak by zněl Váš návrh?

**Dotazovaný**

Navrhujeme, máme na to zpětný vazby, řekněme pravidelné i ad hoc. Konkrétně nechci sdílet, protože si myslím, že jsem konkrétně nepopsal to, co řešíme, takže nebudu konkrétně popisovat ty kroky. Jo obecně pracujeme se zpětnou vazbou. A obecně snažíme se i v tom ruchu trochu zastavit a podívat se, jestli ty věci děláme dobře. Jestli naše kroky vedou správným směrem a jestli energie, kterou investujeme, nejde někam úplně bokem, ale jestli to opravdu přispívá posouvání se tam, kam firmu, tak posunou chceme.

**Tazatel**

A prozatím s tím, jak se k všemu stavíte souhlasíte, nebo na něco máte jiný názor?

**Dotazovaný**

Zase nebyli jsme konkrétní. Myslím, že jsme trochu vykročili z těch otázek, jestli se nepletu.

**Tazatel**

Dobrá, já vidím, že nechcete sdělovat nějaké konkrétní jednání a chápu to.

**Dotazovaný**

Celkově myslím, že děláme kroky správným směrem. U nás je velký prostor věci měnit. Občas se seběhne hrozně moc věcí najednou. Každopádně, co u nás je dobrý, tak je odvaha věci měnit. A odvaha, prostor přemýšlet, jestli to děláme dobře.

**Tazatel**

Dobře. Jak vnímáte svůj osobní a kariérní růst v podniku?

**Dotazovaný**

Osobní růst, kariérní růst. Já mám osobní a kariérní život úplně rozdělený. Nechci je spojovat.

**Tazatel**

Tak tak se zaměříme na ten kariérní.

**Dotazovaný**

Jo jsem spokojený.

**Tazatel**

A jaká je tedy vaše dosavadní zkušenost vašim kariérním růstem v podniku?

**Dotazovaný**

Aktuálně mám novou roli, a to mě baví. Tam se chci dlouhodobě směřovat. Obecně máme s kluky nastavený, že si říkáme na rovinu zpětnou vazbu, říkáme si tohle bylo dobrý. Tohle prostě nebylo dobrý, dá se to řešit jinak. Mluvíme spolu o různých situacích. Což je výborný, protože v málo firmách může člověk jít za ředitelem a říct mu, tohle děláš špatně.

Každopádně máme systém zpětné vazby, kdy se vzájemně snažíme učit, zlepšovat a táhnout za jeden provaz. Já osobně mám ještě teď zaplaceného mentora a plus samozřejmě jako u knížky plus se bavít s lidmi.

**Tazatel**

Mentor je zaměřený na tu vaši novou roli?

**Dotazovaný**

Ano, je to zkušený pán z byznysu, zkušený leader, se kterým každý dva týdny máme nějakou hodinu a probíráme konkrétní situace.

**Tazatel**

Super, když byste měl vyzdvihnout nějaký aspekt vaší pracovní náplně, který vás nejvíce naplňuje. Co to bude? A to myslíte tady anebo ty se kterými pracujete u klienta?

**Dotazovaný**

Lidi, co jsou v podniku.

**Tazatel**

Tím hezky navážeme na vztahy na pracovišti a na atmosféru. Jaký na ní máte názor?

**Dotazovaný**

Výborný názor. Myslím si, že máme super kolektiv. Oceňuju to, že tu jsou mladý lidi. Dost často jsme i kamarádi mimo práci. Máme příjemný pracovní prostředí, dobře nastavený vztahy. To se mi velmi líbí. Vlastně jedna z hlavních věcí, proč jsem ve firmě tak ten kolektiv.

**Tazatel**

Jaký je váš názor na pracovní prostředí? Teď nemyslím z hlediska vztahů, ale z hlediska kanceláří.

**Dotazovaný**

Malý. Nedostatek prostoru, nedostatek zasedaček. Narážíme na nějaké kapacitní limity, řekněme. Jedno z řešení, která jsou aktuálně otevřená ve firmě, já za ně nejsem zodpovědný, ale je to stěhování. Další řešení je nějaký řekněme řízení zasedaček, kdy musí být možnost si zasedačku rezervovat dopředu. Když se ten tým naučí dopředu rezervovat zasedačky, tak nikdo pak nemusí být překvapený, že přišel do práce a nemá zasedačka, protože zasedačky byly předem zamluvený a ten konkrétní člověk měl stejnou šanci jako všichni ostatní si jí zarezervovat.

### **Tazatel**

Stěhování je záležitost, kterou nelze vyřešit ihned. V čem spatřujete nějaké východisko pro to, aby se minimálně dočasně situace vyřešila?

### **Dotazovaný**

My jsme zvyklí pracovat na dálku a do práce chodíme vlastně když to má smysl a když chceme. Do kanceláře chodíme, protože chceme nikoli z povinnosti. Tak bych to i rád nechal.

### **Tazatel**

Je něco dalšího, co byste rád, aby se změnilo, myslím stále u pracoviště?

### **Dotazovaný**

Dokovací stanice nebo respektive dokovací stanice jsou přece jenom docela drahé. Ve výsledku by stačilo to, když máme flexibilní stoly, aby byly nějak sjednocené, protože aktuální situace je taková, že každý stůl má jiný hardware, jinak se připojuje. Sice jsou flexibilní stoly s klávesnicemi, ale klávesnice jsou připojované přes Bluetooth k nějakým konkrétním počítačům, takže si je musíte nakonfigurovat, že tu klávesnici opravdu chcete používat a pak se sejdou 2-3 lidi, který tu klávesnici taky mají připojenou přes bluetooth se svými počítači a je problém. Jo a takže nějaký opravdový flexibilní místa, a to zatím taky nemáme.

### **Tazatel**

Co byste zlepšil, kdybychom se tedy nemuseli omezovat na pracoviště?

### **Dotazovaný**

Bylo to fajn mít víc lidí. Bylo by fajn mít čas více se spolu bavit. Naučit se, a na tom se pracuje, v rámci firmy plánovat na nějakou určitou dobu dopředu, protože dost často se nám stává až nepříjemně často jednak s ohledem na to, jak jsme už větší firma, než jsme bývali, tak pořád se dost často stává, že řešíme věci na poslední chvíli a jsou situace, ke kterým vůbec nemuselo dojít.

### **Tazatel**

Vraťme se k pracovišti. O tomhle už jsme trochu mluvili, ale jaký je tedy Váš názor na pracovní vybavení?

### **Dotazovaný**

Nebylo by od věci mít lepší techniku, konkrétně mě se to netýká, já mám techniku dobrou. Ale myslím si, že podceňujeme vliv investice do kvalitního hardwaru, kdy často lidi pracují na starých pomalých počítačích, a to nabourává produktivitu. Když si vezmu, že super počítač bude stát 50000, ucházející bude stát 30 000-35000. Tak to jsou jako pořád malý částky na pořízení, který se můžou hodně odrazit na produktivitě a myslím si, že zatím vliv investic do nějakého hardwaru trochu podceňujeme. Někteří lidi pracují na 6 let starých notebookech a pořád se jim seká.

### **Tazatel**

Takže byste radši, aby docházelo k častější obměně počítačů?

### **Dotazovaný**

No nebo jednou za několik let prostě investovat do pořádné mašiny než kupovat nějakou nižší až střední třídu.

### **Tazatel**

To je vše nebo je ještě něco dalšího?

### **Dotazovaný**

Monitory jsou hrozný, vysvícený. Ve výsledku, když pracuji, tak úplně flexi stoly vzdávám. Jedna věc je, že mám hodně schůzek, takže pobíhám a vidím se s lidmi. To je účel, za kterým chodím do práce, nechodím tam dělat individuální práci. Tak jedna věc je, že nechci zabírat stůl jenom proto, aby mi tam ležely klíče a nabíječka a hrnek, zatímco já budu někde jinde. Druhá věc je, že ty místa jsou dost nepohodlný a akorát bych přišel do práce a čtvrt hodiny bych pokaždý něco nastavoval, to vážně nechci, takže ve výsledku sedím na gauči s notebookem na klíně.

### **Tazatel**

V čem vidíte váš hlavní zdroj motivace?

### **Dotazovaný**

Na rovinu já práci dělám kvůli penězům, je to dobře placená práce, je to dobrá kariéra. Můžu dělat to, co mě baví a nějakým způsobem naplňuje. To znamená hlavně komunikovat s lidmi, být u čísel, být u počítačů. Vidím to, že se to dá dělat na dálku. Ale hlavní zdroj motivace v

práci jsou pro mě peníze a úplně na rovinu, kdybych mohl mít peníze, tak jako tuhle práci nedělám ani jinou práci nedělám, dělám něco, co je smysluplnější z hlediska nějakého širšího dobra.

### **Tazatel**

A na to bych měla dvě otázky. První, chápu, že se jedná o citlivější téma. Máte pocit, že jste finančně adekvátně ohodnocen?

### **Dotazovaný**

Přestože jsem finančně dobře ohodnocen a vnímám, že v jiných firmách by to mohlo být výrazně lepší. Celkově ve firmě, to mi spíš dělá větší vrásky na čele., myslím si, že s penězi na personálu se hodně šetří. Za mě aspoň ty jednání a ty vyjádření jsou docela netransparentní. Myslím si, že hodně šetříme na lidech, že jednání jsou těžký. Když to srovnám s naší konkurencí, tak myslím si, že tohle děláme fakt blbě.

### **Tazatel**

Netransparentní jednání, v čem hlavně?

### **Dotazovatel**

Typu třeba růst. Nemáme stanovený, pokud se naučíte tohle, budete potom zkušenější, stane se z vás seniorní člověk a dostanete se na takovéhle peníze, alespoň nějak rámcově.

### **Tazatel**

Vy jste řekl, že kdyby vlastně jste měl peníze, že byste chtěl dělat něco smysluplnějšího? Připadá vám vaše práce smysluplná?

### **Dotazovatel**

Záleží, z jakého úhlu pohledu to berete?

### **Tazatel**

Můžete vysvětlit oba.

### **Dotazovatel**

Celkově jako v tom, co děláme jo, dává mi to smysl. Já vidím, jak firma roste, jak jednotliví lidi se učí a z toho mám hroznou radost, když vidím, jak jdou týmy nahoru a lidi jsou spokojení, co se naučili. To je pro mě super, to je popravdě věc, která mě naplňuje. Celkově

no, děláme byznys, není to něco, co by mělo nějaký hlubší vyšší smysl. Ten vyšší smysl je v tom děláme nějakou práci proto, abychom se my osobně měli dobře. Říkám, že by tam byla nějak jako hlubší přesah do společného dobra.

**Tazatel**

Co si myslíte, že by dokázalo vaši motivaci posunout výš?

**Dotazovaný**

Na tuhle otázku teď nejsem připravený odpovědět. Je to hodně široký téma dotýkající se nějakých hodně interních věcí, který máme v rámci firmy. Jsou to nějaký věci, který řešíme, ale je to něco, co si řešíme interně.

**Tazatel**

Co si myslíte o benefitech, které vám podnik poskytuje?

**Dotazovaný**

Máme nějaký odměny na konci roku. Tam si myslím, že není zohledněná skutečná výkonnost. Nikdy se nenajde úplně spravedlivý systém. Vždycky bude někdo, kdo na tom bude líp a někdo, kdo na tom bude trochu hůř, ale neshoduje se skutečná výkonnost toho člověka a skutečný přínos. To, že někdo dělá pořád přesčasy a někdo dělá na 80 % a pak ve výsledku oba dostanou třeba stejně. To si myslím, že není správný a není to motivační. Benefity multisport, to je taková klasika. Máme benefit jako práci na dálku možnost, možnost home office, což vnímám jako standard dneska, hlavně v IT. To bych nenazýval benefitem, ale stávajícím stavem. Pro mě je benefit něco, co je takový hezký navíc. Ale třeba ta práce na dálku, možnost home officu je pro mě taková nutná podmínka pro to, abych vůbec s nějakou firmou spolupracoval. Pak máme Sickdays, to je takový standard, 5 týdnů dovolené, to je taky standard. Teď se rozjíždí Sabaticcal, což si myslím, že by mohlo být super, vítané pozastavení v rušné době.

**Tazatel**

Jaký benefit navíc by udělal radost navíc vám?

**Dotazovaný**

Já jsem spokojený. Nevím, co víc bych v tomhle ohledu potřebovat. Práci dělám kvůli odměňování, ne kvůli benefitům navíc, to je jen taková hezký věc navíc. Možná benefit

vidět, že když uděláme něco, nebo něčeho dosáhneme, tak o kolik z toho můžeme mít všichni víc.

## **1.7 Zaměstnanec č. 7**

### **Tazatel**

Můžu se vás zeptat, jestli byste se mi v krátkosti představil, co děláte, jak dlouho tady jste?

### **Dotazovaný**

Dobře, já jsem tady na pozici vývojáře. Mám tam takový svůj koutek vzadu a mám na starosti personalizační tým. Se mnou, pracují od nás 2 lidi, tak jsme tam jakoby 3 vývojáři, ale konstelace toho týmu je trochu složitější, protože pracujeme napříč společnostmi. Máme tam ještě kolegy z XYXY a kolegy z XZXZ a celá tahle konstelace pracuje pro zákazníka XXXX. A tady v té konstelaci jsem považovaný za seniorního vývojáře, který má na starosti jak zodpovědnost za 2 vývojáře, tak zároveň nějaké jejich rozvoj do budoucna, aby z těch juniorů se potom staly lidi jako jsem já.

### **Tazatel**

Jaký máte názor na náplň vaší práce?

### **Dotazovaný**

To je hodně široká otázka. Já těch názorů mám fakt hodně.

### **Tazatel**

Právě já pokládám otázku takhle široce, protože nechci škatulkovat a každého napadne jako první myšlenka něco jiného.

### **Dotazovaný**

Je tam několik částí, na které jde mít názor něco z toho je management, něco z toho je vlastně samotná výplň toho, kde programujeme a něco je vlastně ten vývoj, pak je tam teda nějaký, já tomu říkám HR, ale nejsem HR manager, spíš jsem jenom člověk, co se snaží ty věci poslepovaný držet pohromadě. Tak z pohledu managementu mám pocit, že je to celý všechno špatně a není to na straně našeho podniku. Je to vlastně tím, že my pracujeme v agenturním režimům, takže můj čas je prodáváný do XXXX skrz tento tým a XXXX si nějakým způsobem vnitřně řeší, co budeme dělat, a ne vždycky k tomu používá úplně naše



know how. My tady u nás na naší straně barikády máme hluboký technologický porozumění tomu projektu a na druhé straně je zase nějaký přání toho zákazníka, co by se mělo dít, protože na straně zákazníka je naprosto zkosnatělý manažerský systém, kde jsou lidi, který se snaží porozumět tomu, co je ve světě potřeba, co je u nás potřeba, tak většinou to dopadá tak, že oni nějakým způsobem napíší něco, co by se mělo stát. Takhle nám to hodí a řeknou, prosím, najděte proto nějaký opodstatnění, proč bychom to měli dělat a obhajte to za nás, abychom to mohli naplánovat na další čtvrtrok, takže my se na čtvrt rok takhle zamkneme v nějaké práci a absolutně nezvládáme reagovat na vývoj toho, co se děje kolem nás. Takže my jsme dlouhodobě v režimu díky tomu systému managementu, tak jsme v režimu nestíháme a občas je to nestíháme a je to všechno urgentní a myslím si, že poslední měsíce už jako jsme v režimu, kde všechno vždycky hoří.

### **Tazatel**

Jakým způsobem se to řeší přeci nějak se ten oheň hasit musí?

### **Dotazovaný**

No, řeší se to na straně zákazníka tím, že se předstírá, že je to všechno v pořádku. My dáváme ten signál ven, že tady to se nestíhá, to bude špatný a že dáváme to na upřímnost, upřímně komunikujeme. Hele, tady to se nedá, to se nestihne. Tady je tenhle problém, naplňujeme takhle tu naši informační zodpovědnost. A jak si to ten zákazník přebere, to už je na něm, zároveň na něm není řešit morálku toho týmu. Zase jsme v agenturním režimu, takže jsme vlastně velký balíky peněz, který se kdyžtak dají nějak nahradit.

### **Tazatel**

To byla jedna stránka věci, co ty ostatní?

### **Dotazovaný**

Pak je tu nějaký programování. Tímhle projektem jsme byli trochu hozený do vody, nikdo nevěděl, jak moc ty technologie fungují, takže jsme se tu učili s těmi systémy a tam si myslím, že děláme docela zajímavý věci. Ten průzkum toho, jak ten svět funguje, to je vždycky strašně zajímavý. Je strašně super přijít k úplně nové věci a teď na živým zákazníkovi si to ozkoušet, a ještě za to dostat zapláceno. No to je prostě paráda, ale trošku nám tam kulhá řemeslo. Jsou nějaký techniky, jak ten kód vytvářet, aby se držel a já tady taky nějak funguju jako takový uklízeč toho, když někdo něco pokazil přede mnou. Dostanu

kód třeba z historického hlediska na zprávu, se na něj podívám, řeknu tady prostě nemůžu najít ani hlavu, ani patu a musím to pak přepsat a ten technologický dluh prostě nějakým způsobem zpracovat. Takže po téhle stránce je to na jednu stranu fajn, že děláme průzkum na druhou stranu tím, že děláme ten průzkum a dělá ho víc lidí, tak se nám tady hromadí technologický dluh, a to je věc, kterou musíme uklidit, musíme zpracovat. Když se to nestane, tak vlastně vím, že pak někdy dojdeme do bodu, kdy musíme přestat pracovat a uklidit, což nikdo nechce ani zákazník. Což vlastně navazuje i na ten management, kde oni tady to neprioritizují v žádném případě, naopak si řeší svoji agendu a až v momentě, kdy je problém, tak přijdou najdete nejrychlejší řešení. No pak je tu ten vývoj, ten já rád odděluji od toho programování. Programátor je ten bušič kódu a vývojář je ten člověk co stojí stranou s šampaňským a přemýšlí nad tím, jak to bude dělat. Mělo by to být rozdělený, takže vývojář třeba 75 nebo 90 % času klidně přemýšlí a 10 % programuje. A na to bohužel nemáme čas. Takže tím, jak jsme v tom režimu nestíhání, tak my jenom doděláváme dluhy a není čas se zastavit a podívat se do budoucna, co s tím projektem dělat.

### **Tazatel**

Já si všímám, že vás baví právě vývoj, pokud se domnívám správně. Jaké východisko pro to, aby se to do budoucna nějakým způsobem překlátilo a vy byste mohl zase dělat vývoj?

### **Dotazovaný**

Na tomhle projektu východisko nevidím.

### **Tazatel**

V rámci podniku jste to řešili?

### **Dotazovaný**

Současný stav je, že já mám stoprocentní alokaci na XXXX a já jsem to řešil tak, že v uplynulém kvartále 2022, Q4., jsem přišel za vedením a vyjádřil jsem, že potřebuju opravdu z tohoto projektu odejít. Formuloval jsem to trošku nešťastně, takže jako na druhé straně okamžitě panika, panebože. Domluvili jsme se na tom, že do konce roku 2023 bych měl být už jinde. Já respektuju to, že je to dlouhá doba. Sám jsem jí navrhl, protože tím, jak jsem na projektu jako seniorní vývojář, tím pádem, mám tam hodně velký know how, o který by ty lidi přišli. Tak jsme to naplánovali takhle jako dlouhodobější proces a teď v tuhle tu chvíli

vidím, že i ze strany vedení i z mojí strany probíhají kroky vedoucí k tomu mi najít další místo v podniku a tím, že na to máme rok, tak je to krásně úplně v klidu.

### **Tazatel**

Kam byste teď chtěl směřovat vlastně?

### **Dotazovaný**

To je super otázka, já bych strašně rád jako směřoval do něčeho, kde zároveň bude nějaká svoboda práce, to jest vypadnout z tohoto režimu, kde management si něco vymyslí a my to pak musíme jako otroci dopracovat a dostat se do toho stavu, kdy trošičku projekt z té pozice vývojáře i vedu. Že máme přesně čas se na to podívat, zamyslet, naplánovat, zkonzultovat s lidmi a udělat to jako road mapu toho, jak by to mělo vypadat a pak agilně reagovat na to, co zjistíme v průběhu, protože je to nějaká cesta. U toho vývoje vy nikdy nevíte, s čím skončíte, jste jako když malujete obraz, nevíte přesně, jak to dopadne, ale můžete mít nějakou představu, že tam bude někde sluníčko a cesta vlny a tak a nevíte, jak to dopadne. Takže to mě na tom baví ta agilní reakce na ty změny, na ty věci, co se objevily a nějakým způsobem používat, už tu mojí jako hlubokou know how na to, abych mohl pomáhat v projektu přežít tady ty potíže.

### **Tazatel**

Tím pádem bych na to navázala otázkou, jak vnímáte svůj osobní a kariérní růst v podniku?

### **Dotazovaný**

Co se týče kariérního růstu, tak já vidím, že těch možností je tu hodně a nechávám si to tak nějak zatím otevřený, co se stane. Tím, že já v tomhle podniku nepracuji pro peníze, ale pracuji tady pro to, jak je tu bezvadný kolektiv. Opravdu ty lidi tady to je jedna inspirace vedle druhé. Člověk, vždycky když přijde do kanclu, tak má lepší den. Víím, že tyhle věci je opravdu těžké najít. Jako kolektiv, který se dá složit z lidí, který jsou všichni v pohodě za to patří obrovský dík tomu, jak se to tady vede, jaký způsoby máme na nábor lidí a tak, že dokázali jsme složit něco, co pro mě je docela unikátní a vážím si toho. Tím pádem je pro mě jednodušší nechat to tak volný, protože mám pocit, že jsem v docela dobrých rukou a zároveň se o to nemusím starat. Takže uvidíme, co 2023 přinese. Myslím si, že pokud se nám nějakým způsobem dokáže povést vygenerovat třeba nějaký produkt, třeba z té práce,

co děláme, nebo najít nějakou jinou pozici, dokázal bych si představit sám sebe navíc pozicích tady, tak budu určitě šťastný.

### **Tazatel**

Vidím, že se vztahy jste velice spokojený, máte i přesto nějaký nápad, co by se dalo posunout, aby se vztahy posunuly zase výš?

### **Dotazovaný**

My jsme měli v říjnu, nebo každý rok jezdíme někam na chatu, letos jsme měli plánovanou říjnovou chatu, kde jsme se všichni sešli a měli jsme tam program týmových dohod. Je to teď moderní a je to super, že ty kolektivy si napíšu, jaký jsou jejich hodnoty na základě, kterých fungují a vzniknou z toho týmové dohody, které jsou tak nějak jako soft, nejsou v žádném případě vymahatelný. Je to jenom takový to, hele tady to náš kolektiv nějakým způsobem dělá. Tak já bych byl rád, kdyby všechny tyhle dohody hodili do koše. Zahodili jsme je, myslím si, že to by povzneslo náš kolektiv zase zpátky, protože je nepotřebujeme a ani je reálně nepoužíváme. Byla to vyloženě ztráta času, tak by bylo dobré nějakým způsobem se jako na to podívat a přiznat si to je, že tyhle věci jsou hloupost. To je asi jediná věc, protože já mám pocit, že dokážeme v pohodě fungovat tak, jak jsme je naprosto organicky.

### **Tazatel**

Co zejména oceňujete na vašich vztazích v podniku?

### **Dotazovaný**

Inspirativnost, když se podívám na každého, každý tady je nějakým způsobem osobnost, která má svoje záliby, koníčky, nějakým způsobem funguje a já si z toho můžu vzít strašně moc. Už jenom když s kolegy jdu na oběd, tak si pokecáme. Například Kuba začal lítat na padáku, tak se dozvím o tom, jak funguje počasí, jak je to nebezpečný sport, ale zároveň krásný. Těch pilotů tu máme víc. Ty mimochodem teď udělali skupinku, který teď se učí řídit loď, takže já mám přenesený vztahy mezi pochopením počasí a pochopením počasí na vodě i ve vzduchu. Máme tady strašně moc takových maličností, na kterých když se otevřete dialog, tak se z toho strašně moc dozvíte a tohle osobní obohacení o to know how je něco, co strašně rád sbírám. A vlastně se tím učím a pak hledám v hlavě ty reference mezi těma věcmi.

### **Tazatel**

Z toho, co říkáte, mám pocit, že jsou Vaše vztahy i přátelštější než jen na profesní úrovni.

### **Dotazovaný**

Často ano. Nedá se říct, že bych tu měl nepřítele. Vlastně jednoho jsem měl, ale to jsme si vyříkali. To bylo takový ne, že by to byl nepřítel, spíš takový neporozumění na první dobrou. Já když jsem nastoupil, tak chvíli přede mnou nastoupil ten kluk \*\*\*\* a když jsme viděli, tak na první pohled tam nebylo takový to, že to bude dobrý a spíš jsme se jako vyhýbali jeden druhému. A tehdy byla zrovna karanténa a v podniku zorganizovala akce, že bude setkávání v kuchyňce, což byl zároveň online event a já jsem tam nikdy nebyl. Jednou jsem si řekl, tak tam půjdu, připojím se, pokecám si s lidmi, byl tam jenom \*\*\*\*. Takže vlastně takhle jsme měli příležitost si konečně pokecat prostě po nějakým roce a bylo to úplně v pohodě.

### **Tazatel**

Jaký máte názor na pracovní prostředí?

### **Dotazovaný**

Vinohrady jsou super, mám to kousek od baráku. Můžu si dojít pěšky za půl hodiny domů. Je to naprosto paráda. A co se týče kanceláře. Myslím, že jsem v životě nebyl v lepší kanceláři, já jsem prošel různý open space, prošel jsem i to, že jsem v jedné agentuře pracovali vlastně v rodinném domě, pracoval jsem v hotelu Olšanka v kanceláři jako ajťák. A tady to je jako taková oáza. Člověk sem přijde a je tady taková ta kombinace toho, že je tu klid, ale zároveň živo. Jsou tady knížky, což je nejenom pěkná dekorace, ale zároveň i super, že je tam nějaký know how, kterému se člověk něco může naučit, ale zároveň zasmát, když se podíváte na to, co to je. A je tu super akustika, teda až na zasedačky není tady taková ta ozvěna, která by všechno zabíjela. Jo je tady 3D tiskárna, na který si můžeme plnit naše klučíčky sny prostě a je to tu prostě strašně fajn, sem jako rád za to jak to tady je.

### **Tazatel**

A máte nějaký konkrétní nápad, co byste rád zlepšil?

## **Dotazovaný**

Bavili jsme se o té akustice. To bylo fajn nějakým způsobem dotáhnout to, aby ta ozvěna tady byla ještě trošku slabší. Tahle místnost je lepší a máme ještě druhou zasedačku a tam se děje hodně hromadných callů a je pak blbý, když ten zvuk má takovou tu vlastnost toho, že je špatně rozumět, protože se vrací víckrát do mikrofonu, tak to by bylo určitě fajn. Co se týče zasedaček, tak tady už mám jako nějaký technologický požadavky. No, tak když se podíváte tady na ten HDMI kabel, tak co to jako je, v jakém jsme století. Myslím si, že by bylo relevantní sem třeba dát nějaký USB C dock, kde člověk přijde, zapojí si tam buď telefon nebo notebook a má k dispozici hned všechna zařízení. Nějaký lepší repráček na telefony, a tak v té druhé zasedačce máme ještě větší televizi, tak tam by to bylo super fajn. Věc, co jsem chtěl zlepšit, pak jsem jí udělal, že ve velké zasedačce má mikropočítač, přes který se dá taky připojovat na schůzky. Byl dlouhou dobu rozbitý, tak jsem ho opravil. Co se týče toho technologického vybavení, tak třeba ty monitory, co tady jsou strašně starý a chtělo by to nějakým způsobem to zlepšit. Nevím, jestli je na to budget, ale bylo by to strašně fajn, trochu posunout tady tu jakoby technologickou stránku. A vím, že některý lidi mají od podniku notebooky, který už jedou poslední jako metry svojí životnosti a potřebovali by něco nového. Ale neplatí to na všechny, že třeba pár lidí tady má nový stroje, ale hold se ještě nedočkali všichni. Tím jak já používám svůj vlastní notebook na práci, tak si užívám ten úplně developer comfort, takže prostě všechno krásně funguje a pak přijdu za kolegou a vidím, že má prostě vrzající krabici od pizzy a je mi to líto no.

## **Tazatel**

V čem vidíte váš hlavní zdroj motivace?

## **Dotazovaný**

Asi závazek k tomu kolektivu. Vlastně trocha historie, když jsem nastupoval do podniku, tak jsem nějakým způsobem byl strašně vyhořelý a byl jsem na pokraji zhroucení se a jenom tím, že jsem sem přišel, jsem si to uvědomil a už jenom tím, že jsem tu byl, tak se mi jako udělalo dobře. A mám pocit, že to je jako něco, za co jsem těm lidem strašně vděčný za to, jaký jsou. To je asi ten hlavní zdroj motivace. Proč pracovat na projektu, který mě štve, proč být ten člověk, který uklízí technologický dluh, protože mě to vlastně ani nedává, smysl to dělat. Jo samozřejmě, kdybych chtěl dělat něco jiného, tak je tam nějaký složitý proces,

prostě hledání a tak dál taky jsem líný člověk, že jo a tak se mi to nechce dělat, ale když se zeptáte takhle, tak já musím říct, že ten kolektiv je zdroj motivace.

### **Tazatel**

Když jste sem přišel a cítil jste se tedy vyhořelý čím vás vzpružil ten tým?

### **Dotazovaný**

Jenom tím, jaký jsou.

### **Tazatel**

Dovedete si tedy představit, že něco dalšího by mohlo zvýšit vaši motivaci?

### **Dotazovaný**

Práci, co dává smysl. Když to vezmete z toho, že jsem nespokojený, tak to je jedna věc. Druhá věc je, že to je prostě obyčejná reklama, my tady děláme reklamu na auto, který si koupí třeba 3 až 10 % lidí, teda když budu hodně úspěšný a vlastně dávám lidem takhle do obličeje obrázky, to nemá žádný smysl z pohledu toho, jaký jsou moje vnitřní hodnoty. Kdybych mířil na nějakou mojí vysněnou práci, tak to bude pravděpodobně Esa nebo něco takového, nějaká vesmírná agentura, kde budu pomáhat na tom, aby lidstvo přežilo i jako po dalších 1000 generací tím, že se rozšíří po vesmíru, a ne si dělat tady reklamní bannery.

### **Tazatel**

Co si myslíte o benefitech, který vám podnik poskytuje?

### **Dotazovaný**

Přijde mi, že pro mě jsou převážně irelevantní. Je fajn, že si tady člověk může zlepšovat angličtinu, i když u sebe jsem vyhodnotil, že to nepotřebuji, nebo ne na té úrovni, která tady je k dispozici. Kdyby tu byly další jazyky, možná o to budu mít zájem. Mám pocit, že způsob, kterým ty benefity jsou občas komunikovaný, že něco extra pro vás děláme, bylo by fajn, kdybyste to ocenili. Ale mě to vlastně nezajímá, to je vlastně takový spam pro mě no. Zároveň ale cítím, že z mojí strany je to trochu nefér, protože nějaký benefity, co tu jsou, tak nejsou jinde a bereme je jako samozřejmost. Jo třeba to, že pracujeme v hybridním režimu, můžeme si vybrat, když jsme v officu a kde jsme v kanceláři, jsou na to nějaké týmové dohody, ale ty nikdo nerespektuje a vlastně se přiznám, že ani nevím, jaký ty firemní benefity jsou všechny, protože jich je zaprvé tolik a za druhé většina z nich jde jako úplně mně. Já

nevím, taková multisport karta je fajn věc, ale když jako ji použiju jednou týdně, tak vlastně zaplatím víc peněz. Nejsem takový člověk, co by musel jít víckrát. A musel bych otevřít seznam benefitů, co tady máme, abych si vzpomněl, co to je. Můžu teda říct, že nějaký věci asi jsou pracovní benefit, ale už jsem je začal považovat za samozřejmost.

**Tazatel**

Dovedete jmenovat?

**Dotazovaný**

Já nevím, jestli je to pracovní benefit, nebo jestli je to jenom jak máme nastavený pravidla, ale třeba otevřenost přístupu k informacím. Můžu teď jít a podívat se na nějaký smlouvy, jak jsou napsané a můžu třeba vznést námitku, že nesouhlasím tady s nějakým zákazníkem a vím, že to bude jako vzaté v potaz, protože jsme otevřený v tom, pro koho pracujeme a jak.

**Tazatel**

Je nějaký benefit, který vám tady chybí a chtěl byste ho?

**Dotazovaný**

Asi bych prodloužil dobrovolnou. No vidíš dobrovolná to je jakoby věc, kterou jsem nezmínil a trošku jsem jí začal považovat za samozřejmost.

## **1.8 Zaměstnanec č. 8**

**Tazatel**

Nejprve bych vás poprosila, jestli byste mi řekla něco o sobě, co v podniku děláte, jak dlouho tady jste atd?

**Dotazovaný**

Jsem tu vlastně od června minulého roku. Děláme přesně, no, to je takové, že děláme všichni něco a děláme toho hodně. Jsem webový analytik, řekla bych ještě na juniorní pozici, možná trošku medior už, ale pořád takový, že je to pořád začátek. To je zrovna tahle profese a ty se stále rozvíjíte, takže v podstatě jsme všichni taková junióra nestále.

**Tazatel**

Jaký máte názor na náplň svojí práce?



### **Dotazovaný**

Náplň práce je náplň práce, kterou musíte splnit, abyste za to dostaly nějaké ohodnocení, že jo. Věděla jsem do čeho jdu i když ze začátku jsem pochybovala o vzdělávacím systému v podniku, tak jsem ten systém, nebo aspoň nějaký krok k tomu systému vytvořila. Vytvořila jsem manuál pro juniory analytiky, takže jsem upřímně šla do podniku jenom s tím pocitem, že tam chci pracovat s těmi lidmi a že s těmi lidmi chci být. A jaká je moje náplň práce je to už upřímně, pro mě bylo úplně jako na druhém místě, protože především já hodně vyhledávám spíše lidi, se kterými se cítím dobře a se kterými můžu růst.

### **Tazatel**

Cítíte nebo shledáváte vaši práci jako smysluplnou?

### **Dotazovaný**

Ano, rozhodně jinak bych ji nedělala. Dřív jsem mívala takové práce, jako třeba i servírky a další práce, které mi nedávali smysl a děláte to pro přežití. Pro mě moje práce smysl samozřejmě dává, protože cítím, že to opravdu přináší výsledky. Mám z toho radost a těším se z těch výsledků anebo nejenom z výsledků v rámci klienta, ale i ze svých nějakých výsledků ve smyslu, že jsem se třeba něčemu naučila, ať je to, že můžu úspěšně implementovat a teď z toho něco vzejde. Je to úplně skvělý pocit, naplňující, když cítíte, že to, co jste vytvořila, tak funguje.

### **Tazatel**

Který aspekt vaší práce vás nejvíc baví nebo nejvíc oceňujete?

### **Dotazovaný**

Nevím oceňuju, když mi dají volnou ruku. V podstatě, jak jsem říkala. Já jsem ze začátku, když jsem nastoupila měla trošku jiného mentora. Nic ve špatném, jenom dělá svoji práci a já jsem tou dobou měla jenom copy paste práce. No, takže v podstatě jako pořád děláte tu samou práci. Byla jsem se znuděná a říkám, bože já potřebuju něco vytvořit, něco jako sama, ať mi někdo řekne, co by to mohlo být ve výsledku a já se k tomu dostanu už sama. Najdu si tu cestu anebo budu dělat chyby, že jo. Samozřejmě, protože jinak se to nenaučíte. Takže nejvíc mě na tom baví, že můžu zkoušet nové věci, ta volnost, že můžu padat, můžu prostě chybovat a baví mě to, protože já pak cítím, že žiju a že to je pořád takové interaktivní. Že to není takové, že přijdete a máte úplně stejný den jako byl včera. Občas mi teda chybí takový

dny už, no. Já jsem se to nějak zařídila, že mám pořád něco tvrdšího a úplně si říkám bože, kde jsou ty dny? A jaký se z toho uděláte takový to máte.

### **Tazatel**

Tak už jsme tedy to nakousli kariérní růst. Jak jste s ním spokojená?

### **Dotazovaný**

Já jsem spokojená hodně, protože doopravdy nebyl tady, nebo nevím, jak fungoval předtím v podniku, ale když jsem nastoupila já, měla jsem pocit, že úplně nikdo neví a je to na každým, jak bude jako postupovat, že záleží, jestli budete splňovat cíle, jestli je vůbec chcete plnit, jestli vás vůbec ta práce naplňuje. Ale teď když už jsem v tom běhu a postupem času, tak já sama cítím, jak se posouvám dál s těmi svými znalostmi a tím, že podnik mi i dává nějakou půdu pro realizaci, tudíž platí nám kurzy, nebo děláme různé školení. V podstatě to jen tak neseženete ve firmě, kde to nemusíte platit a že vám školení udělá přesně někdo z firmy anebo že to máte nakoupený. Tohle zase já vím, já jsem fungovala ve firmách předtím a nikdy to nebylo natolik soustředěný na ten rozvoj. Je to takové, že pokud chcete, tak si to vezměte a není tady takový chcete, musíte si to zasloužit nebo jestli něco chcete, tak si to musíte vyprosit, ne. Jestli to chcete tak si to vezměte a nastudujte hlavně, ať je to přínosný.

### **Tazatel**

Jakým směrem byste se chtěla zaměřit v rámci rozvoje teď?

### **Dotazovaný**

V rámci rozvoje jsem se teď upřímně spíš zastavila, protože jsem byla tak zrychlená. Snažila jsem se toho stihnout fakt hrozně moc, ale nestíhala jsem se trochu zastavit a užít si tu práci, nasbírat si zkušenosti. Takže pro mě je teď důležitý trochu se zastavit, nasbírat si zkušenosti, opravdu pečlivě všechno dělat, protože moje práce se prostě musí dělat pečlivě, tam nejde něco zanedbat, nějaký testing a tak dále. Záleží samozřejmě od tématu, ale pokud se většinou jedná o nějaký čísla a nějakou v podstatě implementaci, takže musí to fungovat, musím se soustředit, musíte být v podstatě pořád funkční. Takže pro mě je hodně důležité teď spíše nasbírá zkušeností, čemuž dávám třeba nevím 2-3 roky, kdy bych si prostě řekla, dobře, teď potřebuju někam dál. Takže teď jsem v tom prvním roce z těch tří let, co jsem si pro sebe řekla a pak budu postupovat.

### **Tazatel**

Jaký máte pocit z množství práce a odpovědnosti, kterou tady máme?

### **Dotazovaný**

Máme práce hodně. Jako to jediný, no nevím, mě množství práce neděsí, protože jak se říká není, tak strašný čer jak ho malujou. V podstatě není čas přemýšlet o tom kolik práce máte, ale dělat tu práci, to je primární, na to se soustřeďovat. Protože potom akorát budete ve stresu, že toho máte hodně, je to úplně zbytečný se stresovat, protože to pak odezní, to tělo vám to vrátí. A to vy si nesmíte dovolit, pokud chcete vůbec někam růst, tak by bylo dobrý ze začátku hodně vybalancovat tenhle pocit, že toho máte hodně a pocit, že stejně jako nemůžete zrychlit, kdybyste jako sebevíc chtěli, tak prostě nemůžete. Takže fungujete v tom stejném režimu, jak jste fungovali a buď to stihnete anebo požádáte o pomoc. Takhle to funguje.

### **Tazatel**

Takže situace, kdy už toho je vážně hodně a předem víte, že je nestihnete, tak to řešíte nějakou pomocí?

### **Dotazovaný**

Určitě ano. Pokud třeba vím, že máme nějaký další klienty, nebo třeba úkoly od nějakého dalšího klienty, protože mě přece jenom chodí nějaký maily, tak my si často dáváme schůzky se svým mentorem, vlastně jednou denně, kde si prostě řekneme, jestli to stíháme, jestli to zvládneme. Takže je to fakt jenom o ty komunikaci mezi vámi a vašimi spolupracovníky. Jinak pokud to neřeknete, nikdo neví, že toho máte hodně. To je jednoduchý, takže my jsme se naučili to, že jakmile cítím, že nějaký věci nestihnu k nějakému důležitému termínu, tak to řeknu. Zároveň taky řešíme nějaký priority, který úkoly jsou priority, který ne, který jakou třeba tento týden, který příští týden. Vždycky si to dokážete v hlavě už odpočítat, jestli to stíháte celkově nebo ne, je to takové, že už to prostě po nějaký době jako cítíte.

### **Tazatel**

Jaký máte názor na atmosféru a vztahy na pracovišti?

### **Dotazovaný**

Já mám úplně skvělý názor na atmosféru, a právě jak jsem říkala, že pro mě to byla hrozně důležitý. Ale když je nás v kanceláři moc, tak my se máme tak strašně rádi, že bychom normálně celý den kecali a nikdo by nepracoval. Jako vám říkám, já je tak miluju, až mě úplně štve, že je miluju, protože občas se jich tam nahrne třeba 15 a my se tak dlouho neviděli, že úplně se bojíme, že nic neuděláme. Jenže práce se musí pracovat. Takže toho máme potom ve výsledku hodně, ale dobrý, my jsme všichni v chillu, máme se rádi, všechno zvládneme. Takže atmosféra super za mě, já jsem moc spokojená. Já jsem tam s tím šla, měla jsem další nabídku u dalšího reseller Google produktu, ale vybrala jsem si to, kam mi řeklo moje srdce. Poprvé v životě jsem se řídila svým srdcem, kde jsem právě cítila, že tam si mě budou vážit, takže tam mám nějakým způsobem svoji hodnotu.

### **Tazatel**

Co zejména oceňujete na těch vztazích, tedy?

### **Dotazovaný**

Já zejména oceňuji nápomocnost, otevřenost, transparentnost a oceňuji, že mě nikde nesoudí, když udělám chybu, že to je absolutně normální, absolutně zdravé.

### **Tazatel**

Jaký máte názor na pracovní prostředí?

### **Dotazovaný**

Na pracovní prostředí nemám zas takový stejný názor, protože přece jen bych chtěla trošku intimnější kancelář. Open space není úplně pro mě. Mám ráda, když je v té kanceláři třeba jen pět lidí, ale chápu, že nemáme stanovenou pracovní dobu, takže musíme být všichni v kanceláři, takže nikdy nevíte, kdo tam přijde. A je jasný, že v podstatě je z toho místa potom nějakým způsobem ušlý zisk, když se nepoužívá. To je samozřejmost, ale pro mě osobně není úplně komfortní pracovat v tak velkém prostoru, protože přece jen já se nechám hodně rychle vyrušit, takže jakmile někdo něco řekne, já se chytnu a už se jede zase další půl hodiny. Pak všichni zůstaneme do 7, protože jsme z toho dvě hodiny kecali. My jsme jedna velká rodina. Občas mi přijde, že si úplně říkám, bože, už mlčte prosím. Nebo občas dělám, že když vidím, že máme relax room volný, že si ho zarezervuju na 2-3 hodiny a pracuju tam sama a mám klid. Tam udělám tu práci dvakrát rychleji, než bych to udělala v openspace.

No ale co se dá dělat, třeba se nám to někde změní, že budeme mít aspoň třeba dva open space, že to bude aspoň nějakým způsobem rozdělený. Kdo kde chce sedět jako třeba jedna menší openspace, druhý větší, že by to bylo, si myslím možná komfortnější.

### **Tazatel**

Jaký je váš názor na pracovní vybavení?

### **Dotazovaný**

Je pracovní vybavení za mě dobrý jako trošku starší monitory z těch my máme všichni, nebo takhle já a můj mentor určitě, z toho jsme měli zánět spojivek. Ty je potřeba vyměnit. Ty jsou starý. Je pravda, že já jsem si potom musela nastavit jako režim šetrný na oči, pak se mi to už ulevilo. A ještě židle na sezení. Jsou s tou starší a vážně z nich bolí zadek a záda a jsou hodně nekomfortní, takže ty by se taky v budoucnu mohly změnit.

### **Tazatel**

V čem vidíte tedy hlavní zdroj vaší motivace k práci?

### **Dotazovaný**

Já jsem ani tím ani sama nepřemýšlela zas tolik, protože pro mě je důležitý nějakým způsobem se cítit naplněná. Takže mým motivem je asi to, že se chci cítit šťastná, protože přece jen v té práci trávíme půlku života. Nechcete se proto cítit nějak potlačovaně, nebo že nemůžete nějak růst, že nemůžete něco říct. Takže pro mě je zdroj motivace ten pocit naplněnosti, který mám po téhle práci. Nějaká určitá svoboda ve věcech, tohle mě naplňuje a myslím si, že pokud by to bylo jinak, že by se mi hodně těžko vstávalo ráno.

### **Tazatel**

Když se zamyslíte nad aktuální situací, jak se cítit, co si myslíte, že by dovedlo vaši motivaci posunout ještě výš?

### **Dotazovaný**

Upřímně, ale i tak jako oni nevím, počkejte, dejte mi chvilku. Já jsem v tomhle módu, že já potřebuju být samozřejmě víc a víc naplněná jo, takže nějakým způsobem spokojená i sama se sebou, jak odvádím tvoji svoji práci. Takže nemyslím si, že motivace vůbec závisí z venku, protože motivace je spíše vnitřní popud. Za mě to záleží jako na člověku. Jestli to necítíte v té práci dobře, i kdyby vám dali co nejvíc peněz stejně ten pocit naplnění a

motivace nebudete cítit. Neřekla bych, že kdyby mi teď přidali třeba na penězích, že bych byla motivována víc. Já jsem naplněná i tak.

### **Tazatel**

Co se týče benefitů, které vám podnik poskytuje, co si o nich myslíte?

### **Dotazovaný**

Benefity máme suprový si myslím. Jako velký benefit beru to, že se dá domluvit na všem. Já jsem teď potřebovala odjet, změnit prostředí. Já jsem měla vážně šílený minulý rok, takže jsem potřebovala odjet, a tak jsem řekla, že poletím na měsíc jako do Emiráťů. Normálně jsem přišla jako za vedením. Řekla jsem, že bych chtěla jet, domluvili jsme se, že budu brát 2 týdny remote a 2 týdny dovolené. Řekli úplně v pohodě, jasně, chápu to. V jaký práci to člověk můžete zažít? Že můžete někam pryč, zkrátka pokud umíte mluvit o svých pocitech, tak dokážete v té práci spoustu věcí jakoby vybenefitovat bych řekla a je to všechno fér. Možná bych přidala trošku víc Sick Days, protože jsme hodně všichni nemocní pořád. A možná bych přidala 2-3 dny navíc.

## **2 Rozhovory s odpovědnými pracovníky**

### **2.1 CEO**

#### **Otázka č. 1: V jaké funkci ve společnosti působíte a jak dlouho?**

V podniku působím 12 let. Začínal téměř po škole jako juniorní analytik, přes seniorního, konzultanta a vedoucího týmu až do pozice CEO. Přecházel z pozice specialisty do pozice manažera téměř s minimem zkušeností a manažerských kompetencí a musel se hodně učit v praxi a na této pozici je teď už 4 roky.

Z hlediska organizační struktury mají kolegové na starosti sales, finance marketing a operations. U sebe si nechal pouze HR, protože v jejich oboru jsou nejkřičovější lidi. Dále zastřešuje generální strategii, vizi a chod firmy.

#### **Otázka č. 2: Z šetření vyplynulo, že zaměstnanci jsou spokojeni s podnikem, jsou hrdí na to, kde pracují, cílům rozumí a vnímají je pozitivně. Co podle Vašeho názoru stojí za jejich spokojeností?**

Důležité je, že jsme s týmem vytvářeli vizi, jakou firmu chceme mít jaké hodnoty chceme zastávat. Nebylo to bezbolestné, tvořili jsme to téměř dva roky. Na začátku jsme udělali

takovou až školáckou chybu a to tu, že vizi vytvořil management a byla oddělena od reality, kterou lidi žijí. Tým to úplně nepřijal nebo respektive přijal to chladně a půl roku jsme dostávaly takové nepřímé zpětné vazby, že to nebyl ideální postoj, a že to neměl být postoj jen managementu, ale také i týmu, zvláště v naší velikosti, kde je nás kolem 25, kde to určitě možné je. Chybu jsme přijali, sedli jsme si znova ke stolu, tentokrát už i s týmem, prakticky jsme roztrhali to, co jsme měli a zkusili jsme si to naformulovat jinak a speciálně hlavně tak, aby tomu tým rozuměl. Tým předtím neviděl, proč to máme dělat, co je v tom pro nás. Vize přetvořena na tři jednoduché a dobře vysvětlené body, kde se vycházelo z toho, jakou by chtěli mít lidi tu firmu.

- **BEZPEČNÝ PŘÍSTPAV** – postaráme se o lidi i v případě, že se tomu jednotlivci třeba nedaří ať už má v životě nějaké slabší období nebo mu vypadne projekt, že ho nepropustíme
- **HRDOST NA FIRMU** – chceme dělat něco odborně na co jsme hrdý, jsme v tom jedni z nejlepších a pokud vytvoříme nějaký finanční přebytek uděláme s těmi penězi něco co má smysl, ať už je to poslat peníze na Ukrajinu, nebo školu v Africe nebo přispívat na dobrovolnické činnosti
- **AMBICE** – stát se jednou z 10 webově analytických firem v celé Evropě, představuje míření vysoko, které lidi semkne dohromady, protože nejen, že chtějí být dobrý, ale chtějí patřit mezi ty nejlepší a pak se i lépe identifikují s firmou

### **Záměry, cíle, plány**

Důležité pro nás bylo, aby vize byla společná, pak už by ale bylo složité v 25 lidech komunikovat, jak vypadá obecná strategie, dílčí strategie, rozpadlá na roční, kvartální atd. To už řešíme s managementem. Ale na kvartálních setkáních reflektujeme. Co se dělo minulý kvartál, co se bude dít ten další. A na konci kvartálního meetingu probíhá forma retrospektivy, kdy každý ze členů týmu se může vyjádřit ke všemu včetně strategie. Poté pak už vedeme dialog, protože management má přece jen širší spektrum informací, o trhu, o konkurenci, o finančních apod. Nicméně pokud uvážíme juniorního programátora, ten nezná tyto detaily. Snažíme se být transparentní, kdyby chtěl tak mu informace poskytneme, ale nechceme ho tím zatěžovat. Snažíme se hledat poměr mezi tím, aby lidé měli dostatečné množství informací, pokud o ně mají zájem a pokud do toho chtějí nějak zasahovat, aby

existovaly formáty, kdy mohou vyjádřit názor. Ale musí fungovat management, který nějak rozhodne a řekne, že na základě vašich vstupů a všech informací jdeme tudy.

**Otázka č. 3: Dále bylo zjištěno, že zaměstnanci jsou spokojeni i se svou pracovní pozicí, která jim přijde smysluplná a baví je. Čím podporujete jejich pozitivní přístup?**

S tímto jsme bojovali poslední dva roky, kdy po covidu nám odešli asi 2-3 lidi, co byli seniorní a byli tu delší dobu. Když jsme si od nich brali zpětnou vazbu, proč vlastně odcházejí, byla tak i určitá ztráta smysluplnosti. My jsme si uvědomili, že na rozdíl od juniorů, kteří jsou často motivovaní tím, co děláme, jsou nadšení z té práce. Tak v rámci nějaké křivky zkušeností, jak se dostáváte do nějaké seniorní fáze, tak se mění i vaše motivy. A už to často nejsou jen finanční motivy, řekněme vnější motivy, ale i vnitřní. A my jsme si řekli, že aby u nás tyto talentovaní zkušení lidi zůstali s nimi musíme individuálně pracovat a u každého se hodně podrobně a poměrně i často bavit o nějaký jejich osobní vizi, kam chtějí směřovat, co jim dává smysl. Bavit se i o vizi firmy a neustále hledat ty společný průniky. Samozřejmě je to investice i časová, protože to není tak, že si sednete a naplánujete si to na 3 roky dopředu, protože se u toho člověka mění životní okolnosti (rodina, nemoci), ve firmě se mění prostředí, takže je to proces. Pravidelně se setkáváme, říkáme si jaká je aktuální situace a kam společně jít. Samozřejmě se může stát, že ten společný průnik tam nebude, ale za ten rok a půl, kdy jsme na tom začali aktivně pracovat, tak jsme vždy nějaký našli. Je to hodně o dialogu a o transparentní komunikaci ve firmě, kdy ty seniorní lidi řeknou, co potřebují a vedoucí jsou schopni vysvětlit, co potřebuje firma. Není to přetahování či přemlouvání, je to osobní o tom vyjít vstříc a najít průnik.

**Otázka č. 4: Jaký je dle Vašeho názoru klíč k dobrým vztahům na pracovišti?**

Firemní kultura, nastavení, jak se k sobě chováme, to že máme týmové dohody, to že tým si nastavil, jak se k sobě chceme chovat a v neposlední řadě to, že kultura, kterou žijeme je tvořena typy lidí, které v týmu máme, podobný charakter, hodnoty. A my tohle bereme už do hiringu, kdy třeba u přijímacích pohovorů dáváme přednost spíš kandidátům, kteří mají kulturní a hodnotovou shodu než těm, kteří by byli technicky lepší či zkušenější, ale nesedli by nám charakterově. Takový člověk by nám na chvíli mohl vytrhnout trn z paty, ale v dlouhodobém horizontu by mohl v týmu něco rozbít a spíš napáchat škodu.

**Otázka č. 5: Jakým způsobem jste schopni zajistit zaměstnancům možnost profesního růstu? Myslíte si, že jako malá firma obstojíte velkým společností?**



Nejdříve ke korporátům. My máme výhodu, že děláme věc, kde není tak velká konkurence, to co děláme tady na trhu dělá třeba 100-150 lidí v celé republice, takže je to velmi omezené. Máme výhodu v tom, že máme celý tým a máme specializaci, která jde víc do hloubky a každý umí něco jiného, takže mi si s korporáty úplně nekonkurujeme. Co pro nás může být nějaké ohrožení jsou větší agentury ze zahraničí, které mají mezinárodní působnost, 2000 lidí a snaží se expandovat na ten náš trh. Jsou schopni přeplatit lidi, ale zase už mají tu korporátní firemní kulturu, takže pro mě je tím bojem proti konkurenci a přeplácení ta dobrá kultura. Mnoho lidí dá přednost právě dobré firemní kultuře a tomu, že mají dobrého šéfa předtím než jenom mít více peněz a jsou někde, kde jsou nespokojení. „syndrom nedělního odpoledne“ → indikátor, že to nestojí za peníze

Jak ukočírovat růst lidí s firmou, která je relativně malá. Firma chce růst, je to její velká ambice, plánujeme růst firmy ve finančních ukazatelích meziročně cca o 20 %. Směřujeme firmu v aktuálním cíli na cca 40-50 lidí, řešíme i mezinárodní expanzi, růst služeb atd. Chceme vzít ty talentované a seniorní lidi, aby rostli s firmou, protože jak rosteme vznikají nové kompetence a pozice, které je potřeba zaplnit, včetně manažerských, které tu nejsou, ale budou potřeba, a to včetně těch, kteří nevytváří hodnotu, ale zajišťují to, aby celý ten organismus fungoval (marketing, HR). A pro tyto pozice případně pozice jako vedení týmu odborníků, rozvoj mladších kolegů apod. vznikají nové role a seniorní lidé do nich dorůstají. Snažíme se tedy s růstem firmy vytvářet nové role a kompetence a necháváme to růst společně. Je pravda, že kdybychom nerostli jako firma, tak by nás ty lidé opustili, protože by nás vlastně přerostli.

Samozřejmě to nelze vždy, protože někdy potřebujeme rychle člověka a nikdo z týmu pro to nemá dostatečné znalosti. V té chvíli se buďto outsourcuje vzdělávání zvenku nebo pokud to je příliš pomalý proces nabere se někdo zvenčí, kdo už tu kompetenci má.

**Otázka č. 6: V dotazníku byla možnost ohodnotit na stanovené škále různá kritéria spojené s pracovní pozicí. Mírně horší výsledky jsou zaznamenány u kritéria jasně definovaného kariérního růstu pro zaměstnance. Čemu byste to přisoudil/a a myslíte, že je zde prostor pro zlepšení, případně kde konkrétně?**

Ano, určitě to řešíme. V rámci dotazníku měli zaměstnanci možnost nezůstávat v anonymitě. Čistě negativně se vyjádřil 1 člověk, víme, o koho se jedná a už jsme spolu měli asi hodinové sezení, kdy jsme řešili, jak absolutně tomuhle člověku přenastavit roli, protože jeho frustrace

pochází z toho, že se ocitl v projektu, který se absolutně neposouval. V projektu byl v seniorní roli, a přestože se posouvali junioři kolem něj on ztrácel energii, byl frustrovaný a neviděl v tom budoucnost. Vedli jsme dialog o tom, kde vidí nějakou smysluplnou budoucnost a jak ji poskládat a našli jsme nějaké první kroky, jak se do toho pustit. Samozřejmě tento proces bude trvat třeba rok, než se z jednoho projektu dostane na něco jiného smysluplného, ale vlastně nás ani nikdy ani nepadlo, že by nás ten člověk měl třeba opustit nebo že bychom ho dále drželi v této frustraci, protože by nám buďto odešel nebo by svůj negativní postoj dále šířil v týmu, což může být hodně toxické a nebezpečné pro tým jako celek.

**Otázka č. 7: Myslíte si, že jsou Vaši podřízení/kolegové dostatečně finančně ohodnoceni?**

Vnímám, že lidi vidí na trhu ten benchmark, chodí jim nabídky na LinkedInu, které mají o jednu cifru víc než to, co jim můžeme nabídnout my z hlediska řízení malý firma a samozřejmě porovnávají a možnosti korporátního světa jsou jinde. Samozřejmě ideální situace by byla, aby tu bylo všechno to hezký, co sebou nese malá firma a taky platový ohodnocení jako v korporátu. Bohužel to je vždycky nějaký kompromis. Samozřejmě jde nastavit nějaká platová výjimka, ale tomu by museli odpovídat také nastavené cíle, které by poté byli vyšší. Zkrátka by to muselo vycházet z nějakého ekonomického výpočtu.

**Otázka č. 8: V čem shledáváte hlavní příčinu stresu zaměstnanců a jak s tím pracujete?**

Tento výsledek je pro mě velice alarmující. Tento výsledek rozhodně nepodceňuju a je to pro mě červená vlajka. Poslední dva roky, co má firma nějaký cíl a roste, tak se o něco zvyšuje i tlak na ten výkon ať už kvalitativně tak i kvalitativně z hlediska nějaký profesionality. Pořád to není korporát, ale už je to týmově výkonová kultura. Pro některé lidi to byla změna a práce je pak o něco stresovější, než byla např před těmi 2-3 lety. Poté se bavíme, jak to kompenzovat. Někdo je v pohodě, pokud se to kompenzuje finanční formou. Někdo si radši uvolní ruce. Např. u seniorních lidí, kde cítíme, že dávají tyto signály se skutečně snažíme distribuovat jejich zodpovědnost. Např. pokud má na starosti 5 klientů, tak mu nechává 2 nejdůležitější a ty zbylé tři rozprostřeme na juniornější kolegy a hledáme nějaký balanc napříč firmou.

Klíčem je snažme se lidem naslouchat, na to máme několik metod zpětných vazeb ať už to jsou 1:1 s kolegy nebo managementem, kvartální retrospektivy, dotazník spokojenosti. Snažíme se to zkrátka včas podchytit, abychom měli čas nějak zareagovat.

A reakce jsou takové, že buď přenastavíme pracovní zátěž člověka nebo alternativně hledáme i další metody.

### **Otázka č. 9: Jaké motivační prvky považujete za nejefektivnější?**

Z mého pohledu je motivace individuální věc, ale snažíme se soustředit pozornost na tu vnitřní motivaci a hledat pro každého konkrétního člověka jeho motivátory. Je to o tom identifikovat v jaké fázi ať už profesní nebo životní je a zjistit jaké ty motivy jsou a ptát se na ně. Já si nemyslím, že by na to šlo odpovědět hromadně. Pro člověka, co tu pracuje 6 let a 1 rok jsou motivátory odlišné a je to o tom, abychom se individuálně ptali, co je tím motivátorem pro daného člověka v danou chvíli.

### **Otázka č. 10: Jaký je Váš názor na motivační systém podniku jako celek? Myslíte si, že by se dalo něco vylepšit?**

Neustále si říkáme, zda by se něco nedalo vylepšit a zároveň s ním neustále pracujeme. Doba se mění, lidé i potřeby se mění a je důležité, abychom na to reagovali a přizpůsobovali to. Snažíme se revidovat, zda ty benefity, které tam jsou, jsou skutečně motivující pro lidi a případně je i nahradit. Řekl bych je že to neustálý proces znovuobjevování, braní si zpětné vazby a asi nikdy neřekneme, takhle už jsme spokojeni a takhle to necháme.

## **2.2 Office manažerka**

### **Otázka č. 1: V jaké funkci ve společnosti působíte a jak dlouho?**

V podniku pracuju rok na pozici Office manažerky s tím, že moje náplň práce má přesah jak do HR, tak do finanční, starost o kancelář i happiness management.

### **Otázka č. 2: Z šetření vyplynulo, že zaměstnanci jsou spokojeni s podnikem, jsou hrdí na to, kde pracují, cílům rozumí a vnímají je pozitivně. Co podle Vašeho názoru stojí za jejich spokojeností?**

Myslím, že je to hlavně díky otevřenosti a o tom, že pravidelně sdílíme to, co nás čeká. Máme pravidelné meetingy, kde hodnotíme uběhlý kvartál a sdělujeme si plány na další.

Lidé jsou poté pořád v obraze ohledně toho, co se ve firmě děje a díky tomu s tím mohou být víc sžití. Zaměstnanci poté ví, kam chce podnik směřuje a své individuální kroky mohou přizpůsobovat tomu, aby pomohli dostat podnik tam, kam se firma dostat chce.

**Otázka č. 3: Dále bylo zjištěno, že zaměstnanci jsou spokojeni i se svou pracovní pozicí, která jim přijde smysluplná a baví je. Čím podporujete jejich pozitivní přístup?**

Podle mého názoru je to díky tomu, že ty lidi můžou uplatňovat to, co je baví a co jim jde a pozice se jim upravuje podle nich. Já jsem toho poměrně příkladem, kdy moje pozice je dost odlišná od pozice, co měla office manažerka předemnou. Zjišťuje se, v čem má člověk talent a nějakým způsobem se snaží ten talent uplatnit. Což je super, protože se ve firmě vidí ten potenciál a využívá se. Zároveň jsou lidi podporováni v tom, aby se určitým způsobem vzdělávali, a to co se učí, aby mohli dál používat.

**Otázka č. 4: Jaký je dle Vašeho názoru klíč k dobrým vztahům na pracovišti?**

Je to dáno už tím, jaké lidi do týmu nabíráme, aby celá skupina měla podobné hodnoty. U nás je to otevřenost, férovost, všichni si navzájem pomáháme a při náboru se snažíme tohle vnímat, abychom věděli, že jakýkoli další člověk přijde, tak mu tohle bude blízký a ta kultura potom bude pečovat sama o sebe tím, že tam jsou lidi takový, jaký jsou. Zároveň je to i tím, že spolu trávíme hodně času. Teď se nám rozjelo dost teambuildingů ať už je to jen, že hrajeme deskovky v kanceláři, nebo vánoční večírek nebo ta společná chata. Je to něco, co kolektiv stmelí. Není to něco, co by bylo povinné, jde jen ten, kdo o to má zájem a většina většinou jde, protože s těma lidma tráví čas rádi. Od lidí máme i zpětnou vazbu, že je ty akce baví, jsou za ně rádi a klidně by jich i měli víc.

**Otázka č. 5: Jakým způsobem jste schopni zajistit zaměstnancům možnost profesního růstu? Myslíte si, že jako malá firma obstojíte velkým společností?**

Tady záleží, na jaké pozici daný člověk je. Je to hodně individuální a každý to řeší se svým mentorem, kterého má přiřazeného v rámci firmy. Ptáme se, co by chtěli dělat, co ho baví, a to se snažíme využít. Samozřejmě ne vždy to jde, ale snažíme se vyjít vstříc. Zároveň v rámci rozvoje uvažujeme o zavedení kontingenčního modelu, který by byl nastaven podle úrovní od juniorů až po seniory. Rozlišovali bychom, co má umět junior, co medior, co senior. Senioři si poté budou moci vybrat, zda chtějí být teamleadři nebo specialisté v tom, co dělají a v tom se budou dále rozvíjet. Očekáváme, že jak bude postupně růst firma. Tak, že vzniknou další potřebné funkce.

Co se týče korporátů myslím, že se to moc nedá porovnávat, protože v rámci korporátu mají lidé kariérní postup, ale mají velmi úzkou specializaci. Např. finanční specialista v korporátu bude mít své zaměření, např. daně, ale finanční specialista v malém podniku bude mít mnohem širší záběr a naučí se toho víc. Pak bych i skoro řekla, že rozvoj v malé firmě může být i větší.

**Otázka č. 6: V dotazníku byla možnost ohodnotit na stanovené škále různá kritéria spojené s pracovní pozicí. Mírně horší výsledky jsou zaznamenány u kritéria jasně definovaného kariérního růstu pro zaměstnance. Čemu byste to přisoudil/a a myslíte, že je zde prostor pro zlepšení, případně kde konkrétně?**

Myslím, že je to v tom, že doteď se nějak kariérní růst extra neřešil. Nebylo to daný ani nijak komplexně. Řešilo se to 1:1 s tím daným mentorem. Myslím, že by nám v tom mohl pomoci ten kompetenční model, kde vlastně každý člověk vidí, co každý musí udělat proto, aby se posunul dál.

**Otázka č. 7: Myslíte si, že jsou Vaši podřízení/kolegové dostatečně finančně ohodnoceni?**

Dle mého názoru ano. Vnímám, že ne každý s tím souhlasí, ale dle mého jsou lidi dostatečně ohodnocení ať už se jedná o juniory nebo seniornější lidi.

**Otázka č. 8: V čem shledáváte hlavní příčinu stresu zaměstnanců a jak s tím pracujete?**

Příčina je určitě způsobená tím, že máme hodně práce a každý pracuje na X klientech na jednu a práce je opravdu hodně. Náš cíl na první kvartál je, že začneme nabírat a nastavíme náborový proces. Potřebujeme víc lidí, kteří našim lidem uvolní ruce a ty se pak mohou víc soustředit na méně klientů.

**Otázka č. 9: Jaké motivační prvky považujete za nejefektivnější?**

Za mě je to rozvoj lidí, že dostávají šance a mohou se realizovat v tom, co je baví. Zároveň je to i znak toho, že jim zaměstnavatel důvěřuje chce je vzdělávat a nebojí se, že mu po vzdělávání někam odejdou. Investuje do lidí a tím pádem je i nějakým způsobem s člověkem spokojený, protože kdyby nebyl, tak do něj ty peníze nesype.

**Otázka č. 10: Jaký je Váš názor na motivační systém podniku jako celek? Myslíte si, že by se dalo něco vylepšit?**

Myslím, že v aktuální době jsou to skvěle postavený základy, ale samozřejmě je vždy, co zlepšovat. Ať už bude ta úroveň motivačního systému jakákoli, vždy se najde něco, co je potřeba vyřešit a je třeba na tom pracovat. Například by do budoucna mohlo být užitečné zvážit nějakou odměnu za nového klienta.

## 2.3 Doplnující otázky CEO

**Otázka č. 1: Máte nějaké školení, rekvalifikace, kurzy, semináře či podobné aktivity, které jsou nabízené opakovaně? Nebo je vše řešeno operativně případně na žádost pracovníka?**

Poslední rok jsem nad tím hodně přemýšlel, protože jsme v tomhle dělali hodně pokusů a omylů a nebyl jsem si jistý, zda jdeme správným směrem. Letos bych chtěl nastavit systematický learning and development pro všechny lidi. Některé školení děláme tak, že pokud je poptávka tak poté hledáme. Jsou školení, která lze realizovat interně, protože máme specialisty např. na technická témata, kteří předají své znalosti těm, co projeví zájem. Nicméně řada věcí je třeba outsourcovat, takže zveme např i na pravidelné bázi lidi, kteří nás školní např. v sort skills. Nyní máme pravidelně každý čtvrtek školení rétoriky, což je super pro lidi, co přijdou do kontaktu např. s klienty, nebo dělají nějaký způsobem public speaking a cítíme to jako velmi úspěšné. Třetí rovina individuální dle toho, v jaké kompetenci se potřebuje zrovna daný člověk posunout.

### Coaching a mentoring

Pro lidi, co jsou v současné době motivovaní růst v rolích budoucích manažerů v rámci rozvoje firmy nacházíme vhodné coache a mentory, aby se začali vzdělávat právě v té rovině manažerských dovedností, protože jsou to nyní specialisti a potřebují potřebné znalosti někde nabýt. Samozřejmě si můžeme pozvat školitele, který jim řekne takhle to má být, ale to z člověka manažera neudělá. Většinou je to nějaká kontinuální práce v kombinaci coachingu a mentoringu.

**Otázka č. 2: Zhruba 37 % zaměstnanců uvedlo, že za svou práci nejsou dostatečně finančně ohodnoceni. Momentálně, v období, kdy se ceny zvyšují lze očekávat, že i finanční nároky zaměstnanců porostou. Jakou strategii v této problematice zaujímáte?**

Jistou kompenzací jsme už udělali. Přemýšleli jsme, jestli přistupovat individuálně nebo hromadně, ale usoudili jsme, že lidi tím nebudou zasaženi nerovnoměrně. Seniorní lidi, kteří

mají příjmovou hladinu vysoko, tak tím nebudou tolik zasaženi, ale např. junioři, kteří mají třeba plat třeba poloviční mohou být zasaženi extrémně. Takže jsme si srovnali příjmové skupiny od těch nejvíc ohrožených a šli jsme podle nich a tam kde jsme intuitivně cítili, že má nad hranicí nějakého obstojného příjmu pro normální život a bydlení v Praze, těm jsme nezvyšovali, a naopak o to víc jsme navyšovali lidem, co to potřebovali. Zároveň jsme komunikovali, že to navýšení nemusí být poslední, že pokud inflace bude pokračovat budeme se snažit i my vůči klientům navyšovat hodinovou sazbu, což se samozřejmě pokaždé nepovede. Dále jsme komunikovali to, že nejde navýšit přímo o inflaci, protože to by bylo pro firmu devastující.

**Otázka č. 3: Co se týče pracoviště zaměstnanci zmiňovali, že jsou při práci rušeni a mají málo zasedacích místností, případně rezervační systém není zcela funkční. Zaznamenáváte tyto potíže a lze vůbec nalézt vhodné řešení bez rozsáhlých kroků jako je stěhování sídla firmy?**

Právě jsem přišel z meetingu, kde jsme to řešili. Nejdříve jsme si kladli otázku, co by se dalo udělat tady líp, abychom to zoptimalizovali. Kolega dostal za úkol vytvořit lepší rezervační systém, jak na zasedačky, tak i na rotaci lidí u stolu. Zároveň jsme si také snažili nastavit jistá pravidla, aby pracoviště bylo čisté a zarezervované, aby lidé věděli, když přijdou do práce, že si mají kam sednout. Bohužel i přesto od Corony se mnohem víc využívají zasedačky na telefonáty apod. stal se z toho nový standard, takže je zasedaček potřeba více. Jejich využití je intenzivnější a občas se nám stává, že na někoho nevyjde zasedačka a telefonuje z chodby. To se stávat nesmí, a proto začínám být hodně nervózní a s kolegou otevíráme právě debatu ohledně stěhování a zrovna dnes jsme ji hodně řešili. Ekonomicky je to velmi náročná věc, potřebujeme kanceláře dimenzovat už rovnou na ten růst, abychom se nemuseli za rok zase stěhovat, protože to je opravdu hodně nákladné. Provedli jsme nějaké základní výpočty na kolik by vyšlo stěhování a vše s tím spojené a náklady na vybavení nových prostor. Jedná se o velkou částku a současně se snažíme vymyslet, jak by šlo tuto částku optimalizovat.

**Otázka č. 4: Z hlediska vybavení byla několikrát zmíněna potřeba dokovacích stanic. Ideálně jejich umístění na každé pracovní stanoviště. Zohledníte tento požadavek? Dále zazněly také návrhy na lepší monitory.**

Ano tyto požadavky se snažíme zohlednit, ale snažíme se najít nějaký kompromis, protože kdybychom měli všechny pracoviště naráz obnovit, tak by to byl náklad ve statisících, takže jsme identifikovali ty nejvíce zastaralá pracoviště, monitory, chybějící dokiny a lidi co by je využili nejvíc a začínáme to postupně odbavovat v několika fázích.

**Otázka č. 5: Mají zaměstnanci pracující v podniku dlouhodobě nějaké bonusy či příplatky?**

Nejvýznamnější to je přes roční bonusy