



Z nezkušených nováčků dělá prvotřídní techniky

První kolegy potkala ve fitku. Teď jim hledá parťáky. Veronika Kallauschová se snaží dostat maximum z naší firmy i ze zaměstnanců.



Jméno, příjmení, titul:
Veronika Kallauschová, Mgr.
Pozice ve firmě:
Personnel productivity manager
Divize: Komunikace a personál

la, na jakou pozici se hlásím), prošla jsem výběrovým řízením, a jelikož zrovna v tu chvíli odcházela Katka Slánská (v té době Počtová) na mateřskou dovolenou, tak jsem převzala její pozici HR.

Jakým sis u nás prošla kariérem postupem?

Nastoupila jsem na pozici HR manažerky, ve skutečnosti šlo spíše o pozici personalistky a office manažerky v jednom. O práci v personalistice jsem toho do té doby moc nevěděla. Hned po nástupu jsem prošla několika kurzy u personální agentury Performia, jejímž licencovaným klientem jsme již řadu let, a začala se tak do role dostávat. Dnes si trůfám říct, že se má pozice již může nazývat HR manažer.

Co přesně je pozice PPM a co musíš dělat?

PPM je „manažer pro produktivitu personálu“ a mám na starost zvyšování produktivity organizace a každého jednotlivce v ní pomocí prověřených nástrojů. Jedná se např. o jednotný nábor pracovníků, směr-

nice, klobouky, statistiky, reporty, Orgboard a další neméně důležité nástroje, na kterých pracujeme. Výsledkem mé práce jsou produktivní, efektivní a zaškolení pracovníci v souladu s kapacitním plánem.

Můžeš nám prozradit, s kým spolupracuješ?

Divize 1 by se neobešla bez HR koordinátorek Moniky Šimoníkové ze Suntel Czech a Katky Slánské z Backbone. Zároveň do mého oddělení spadá office manažerka Denisa Tomášková a asistentka kanceláře ve Zlíně Vendula Hirková. Naše práce v podstatě navazuje na všechna oddělení. Pokud bychom neměli k dispozici dostatečné množství produktivních, kvalitních a správně zaškolených pracovníků, tak bychom nemohli realizovat zakázky. A kdybychom nemohli realizovat zakázky, tak bychom nemohli plnit poptávku zákazníka, a tím pádem bychom nemohli generovat zisk. Kvalitní pracovníci jsou potřeba napříč všemi divizemi.

Máš za sebou organizaci již několikátého celofiremního školení. Co tě letos nejvíc potěšilo a na čem je potřeba ještě zapracovat?

POKRAČOVÁNÍ NA DALŠÍ STRANĚ

Pohled do zákulisí celofiremního školení

Team odborníků, kteří revidují vybavení techniků v terénu, měl plné ruce práce.



V každém případě je většinou tato vybavenost v přímé úměře ke kvalitě práce a výkonnosti týmů. Dobré týmy mají kvalitní vybavení v dobrém stavu a slabší týmy to mají přesně naopak.

Je něco, co by vám vaši práci usnadnilo?

Byli bychom rádi, kdyby technici věnovali větší pozornost a čas přípravě materiálu na revize. Vše je potřeba rozdělat na jednotlivé komponenty, rozvázat, promazat a roztrádit. Nejsme tu od toho, abychom dělali „servis“ vybavení, ten by si měl každý lezec dělat průběžně celoročně. Znovu bych poprosil, abyste nám na revize neposílali vybavení, které již jednou revizí neprošlo! Takové vybavení viditelně označujeme, aby si vlastníci uvědomili, že není v pořádku, a pokud nám na revize přijde znovu, tak to pro nás bohužel znamená, že uživatel nepochopil, proč je toto vybavení takto označené, a musíme ho znehodnotit.

Celkově mě mrzí přístup části týmů k přípravě materiálu na revize. Chápu, že vše odevzdáváte na poslední chvíli a před Vánoci, ale když jdu k zubari, tak si před tím také vyčistím zuby.

S čím nejzvláštějším jste se letos během revizí setkali a koho byste naopak pochválili?

Mokrý lano zakvašené v pytli! Málem jsme se všichni na polygonu pozvraceli. Pytel jsme opět rychle zavřeli, lano zůstalo nezrevidované. Pokud z toho někdo chtěl pálit „lanovicu“, tak podle mě moc dobrá nebude. ;-). Dál pak lano plné skelné vaty, v tom se člověk opravdu nechce přehrabovat. Toto lano také zůstalo nezrevidované. Celoročně zavazané uzly, které již nezbývá než uříznout... Těch, kdo mají ve vybavení pořádek, by byl delší seznam. Je vidět, že to jsou profesionálové a práce je baví. Tomu pak odpovídá i skladba vybavení... Takové revize jsou potom radost.

Jméno, příjmení, titul:
Filip Kurovski, BBA
Činnost: Trenér
Divize: Kvalita a kvalifikace



Jak dlouho ve firmě pracuješ a jak ses k nám dostala?

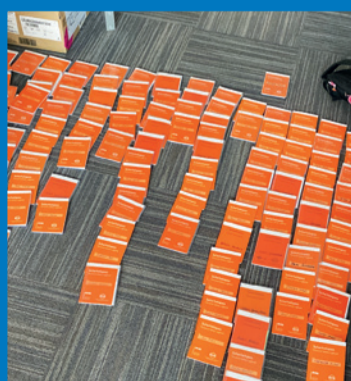
Ve firmě pracuji od října 2017, tedy 5 let a pár měsíců.

K práci v Backbone jsem vlastně přišla jako „slepá k houslím“. Pracovala jsem jako recepční ve fitness, kam chodili protáhnout své tělo i Backbounáci – to byl vlastně můj první kontakt s BB. Poté jsem pracovala jako asistentka ředitele jedné firmy, a když jsem po dvou letech hledala něco nového, byla mi doporučena právě práce v BB. Poslala jsem tedy životopis (aniž bych vědě-

CELOFIREMNÍ ŠKOLENÍ 2023 ve zkratce

3 dny, 300 lidí a více než 1 200 osvědčení. A všechno jsme zvládli!

Letošní celofiremní školení proběhlo opět online a z Nupak jsme vysílali do vašich domovů a kanceláří po celé České republice. Školení proběhlo přes náš e-learningový portál TalentLMS a platformu Zoom a po každém dokončeném semináři na každého vždy čekal povinný online test k ověření získaných vědomostí. Celé školení trvalo 3 dny a zúčastnilo se ho více než 300 lidí. Po úvodním slovu managementu bylo na programu školení bezpečnosti práce, školení výškových prací, školení řídičů, vazáčů, školení první pomoci, elektroškolení (české i německé) a RF safety. Školení výškových prací a elektroškolení se letos poprvé zúčastnili také pracovníci Suntel Czech. Vyzkoušeli si tak připojení přes e-learningový portál a seznámili se s naším hlavním školičem a zástupcem BOZP v naší společnosti panem Jiřím Jiskrou. Nakonec jsme všichni všechno úspěšně zvládli a vydalo se celkem 1 283 osvědčení. Všechny certifikace a razítka jsou již k dispozici online v našich osobních složkách.



Tři dny práce byly náročné, ale školení se musí dělat poctivě.

A jak náš týden probíhal?

Každý den jsme postupně odkrajovali z té haldy vybavení, které byl v pondělí plný celý prostor polygonu. Takže od rána do večera počítáme před sebou, WD40 a lupa vždy po ruce. Celé dny jsme jeli kus po kuse... Vyprázdňený polygon na konci byl úlevný pocit, přestože jsme ještě v polovině týdne nevěřili, že se vše do pátku povede zrevidovat.

Dovedeš nám shrnout výsledky práce svého týmu?

Celkem jsme zrevidovali vybavení 143 lezců a více než 3 500 kusů lezeckého vybavení! K tomu je potřeba ještě přičíst všechny jezdce Soll, HACA, rescue sety a vrátky. Takže dohromady se bavíme o skoro 4 000 kusech! Nejvíce bylo karabin, těch bylo přes 1 500, a 8 656 metrů lan. Kluci, co dělali lana, ke konci týdne už nemohli zvednout ruce, jak je bolela ramena. Revize jsme dělali v sedmičlenném týmu a do toho ještě zaskočili kluci z externí firmy na jezdce Soll a část rescue setů.

Na co bys chtěl upozornit všechny, kdo vybavení používají?

Že revize nejsou servis. Na vybavení záleží život každého lezce nebo bezpečnost a ochrana majetku při transportu materiálu. Zjednodušuje práci a podle toho bychom se k němu měli chovat. Rozvazovat všechny uzly po každém použití, promazávat karabiny, průběžně kontrolovat, zda je vše v pořádku a bez vad. Je zajímavé sledovat vybavení jednotlivých týmů a rozdíl mezi nimi. Některé týmy jsou opravdu špičkově vybavené, ale najdou se i týmy, které mají jen absolutní minimum, nad kterým kroučíme hlavami, jak jim to může stačit.



od něj očekávat apod., dále sleduji jeho motivaci a v neposlední řadě také jeho znalosti a zkušenosti.

Jsi pyšná na někoho konkrétního, koho se ti k nám povedlo dotáhnout?

Nemůžu říct pouze jednoho pracovníka. Nejvíce pyšná jsem na všechny „nováčky“, ze kterých se nám podařilo udělat plnohodnotné techniky. Máme hodně kluků, kteří přišli bez jakýchkoliv zkušeností, prokousali se výběrovým řízením a ukázali mi, že jsem neudělala chybu! Vždy, když vidím, jak se z nich stali profíci v oboru, tak mě úplně hřeje na srdci, že zrovna já jsem měla tu možnost dát jim šanci projít naší akademií a naučit se práci v telekomunikacích. Za zúčtování nováčků děkuji moc všem, kteří se na tom podílí. Ať už je to Divize 5, celý projektový team, ale také hlavně všichni zkušenější technici v terénu.

Co je pro tebe ve tvé práci zásadní a co se ti nejvíc líbí?

Komunikace s nadřízenými a kolegy. A to si u nás nemůžu vynachválit. :-) Jinak mě práce musí bavit a musí mi dávat smysl. Potřebuji vědět, že je má práce důležitá a že jsou za mnou vidět výsledky. Líbí se mi to, že žádný den není stejný.

Co považuješ za benefity a výhody práce u nás? A co ti připadá naopak těžké?

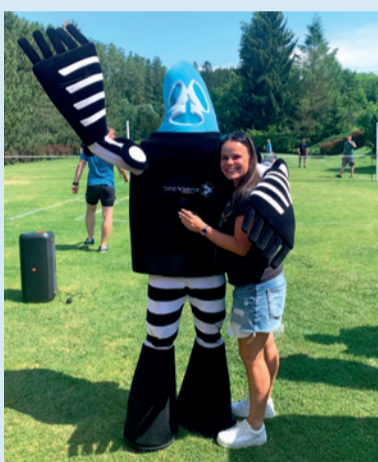
Možná to bude znít divně, ale především oceňuji přístup všech lidí ve firmě. Ochoť pomoci komukoliv a kdykoliv, když něco potřebuje. Tohle u nás prostě funguje a jsem za to moc vděčná! Náročný je nábor, to je někdy jako na horské dráze. Za těch pár let už jsem si ale zvykla, že jeden den nepotřebujeme nikoho, nebo dokonce máme

volné kapacity, a další den najednou potřebujeme třeba šest nových teamů a nejlépe, aby tady nováčci stáli vyškoleni, vybaveni a připraveni pro práci už včera. Prostě telekomunikace... :-)

Shrň nám, jak probíhal loňský rok a co chystáš na ten letošní.

V roce 2022 jsme byli v Backbone a Suntel Czech v komunikaci s celkem 516 kandidáty, s 209 jsme se setkali na osobním pohovoru a celkem 98 lidí jsme přijali. Děkuji všem, kdo nám pomáháte a doporučujete práci u nás. Pokud kandidáta přijmeme a prokáže svou kvalitu min. 3 odpracovanými měsíci, zaslouží si hunter odměnu!

Letos bych ráda stabilizovala celou Divizi 1 tak, abychom měli zavedené stejné fungující procesy jak v Nupakách, tak ve Zlíně. Musíme doladit jednotný onboarding, tréninkové plány pro nové pracovníky, vytvořit společný Orgboard, klobouky napříč všemi divizemi, zrevidovat směrnice a mnoho dalšího. Nudit se určitě nebudeme a jsem si jistá, že všechny tyto plány se pozitivně odrazí na fungování celé firmy.



Rok 2022 byl plný výzev a novinek

Tři pohovory týdně? Žádný problém.

Jak dlouho u nás jsi a kde všude jsme na tebe mohli narazit?

Letos tomu bude už sedm šťastných let. Začínala jsem jako executive assistant a pracovala primárně pro Romana Řezníčka, nyní akcionáře DRFG, a pro top management společnosti. Po pěti letech jsem částečně přešla do HR a teď jsem na 100% práve u nich, v oddělení SCZ.

Co konkrétně tam máš na starost?

Podílím se na strategickém plánování oblasti HR. Aktivně komunikuji se všemi odděleními a vedením, jsem spoluzodpovědná za kapacitní plán. Dodržuji metodiku výběrového řízení, koordinuji školení a odměňování zaměstnanců, podílím se na sestavování motivačních a benefičních programů a finančního ohodnocení pracovníků.

Spravuji a zajišťuji kapacity, starám se o přípravu a vedení inzerce volných pracovních míst, vedení výběrového řízení a vyhodnocení vhodných kandidátů, ale i nástup nových pracovníků nebo jejich odchod. Dál jsou to příprava a zajištění termínů školení, správa certifikace jednotlivých pracovníků, správa Orgboardu, webu a sociálních sítí, příprava teambuildingových akcí, aktualizace směrnic, komunikace nebo benefiční program. Výsledkem toho všeho jsou ideálně dostatečné pracovní kapacity společnosti, kdy všichni, tj. noví i stávající pracovníci, mají vyřízenou potřebnou administrativu, jsou řádně zaškoleni, seznámeni s interními pravidly, plnohodnotně zařazeni do pracovního procesu, znají účel a výsledek své práce, ztotožňují se s firemní kulturou a pracují u nás rádi.

Jméno, příjmení, titul:
Monika Šimoníková, Mgr.
Pozice ve firmě:
HR koordinátorka
Oddělení: Komunikace a personál

Co je pro tebe ve tvé práci zásadní a co se ti u nás nejvíc líbí?

Operativnost, systematická, rozhodnost, komunikace napříč všemi odděleními i s veřejností. Mám ráda náš team. Dlouholeté i nové kolegy a práci s nimi. Oboustranné sdílení zkušeností a podnětů k novým nápadům a zdokonalování stávajících procesů.

Na své nové pozici už jsi přes rok. Jak bys ho zhodnotila?

Rok 2022 byl velmi silný – plný výzev, změn, nastavování nových procesů, učení se novým metodikám a dohledávání si potřebných informací. Do loňského roku jsem skočila doslova po hlavě, neboť v historii Suntelu se jednalo o nejnáročnější rok, co se týká náboru nových pracovníků – oslovila jsem téměř tři stovky kandidátů, 129 z nich jsem osobně potkala, což v průměru znamená 3 pohovory týdně. V Suntelu jsme zavedli dosud neexistující statistiku kandidátů, statistiku certifikací, statistiku kapacit, pravidelné kapacitní meetingy, hodnotící pohovory, nové benefity pro zaměstnance, jednotný onboarding aj. Povedlo se toho hodně a já tímto mockrát děkuji všem svým skvělým kolegům, kteří mi projevíli podporu, a především managementu, který mi důvěřoval a dal možnost vzdělávat se a pracovat na sobě.

→ Tohle bylo moje už šesté školení. :-)

Sama tomu nevěřím, ale mám za sebou již tři celofiremní školení, která proběhla ještě fyzicky v Kostelci nad Černými lesy, a tři školení, kdy jsme vysílali online z Nupak.

Myslím, že s každým dalším rokem jsme o krok dál. Těší mě, že jsme letos mohli některá školení rozšířit i na pracovníky Suntel Czech a v podstatě si dát takovou „generálku“, protože příští rok budou všechna školení sloučena. Musím ovšem přiznat, že to přineslo i několik zádrhelů, např. při včasné komunikaci ohledně organizace celého školení a také při připojování. Věřím však, že příští rok všechno klapne, a tímto děkuji všem, kteří se připojují včas!

Co je pro tebe nejdůležitější při výběru lidí do našeho teamu?

Jako správný PPM sleduji především produktivitu, osobnost člověka – přes osobnostní dotazník, kde se dívám na to, jak by kandidát zapadl do našeho teamu, jestli se na pozici hodí, jak by mělo probíhat jeho zaškolení (spíše teoreticky, nebo prakticky), co



Jméno, příjmení, titul:
Kateřina Slánská
Pozice ve firmě:
HR koordinátorka
Oddělení: Komunikace a personál

Co máš v D1 na starost?

Starám se o nástupy nových pracovníků a samozřejmě i o ty stávající – aby měli v pořádku a včas všechna školení a certifikace. Pomáhám také naplánovat, připravit a uskutečnit potřebná školení.

Práce se dá zvládat i s malým synem

Školení a certifikace pro celou firmu.

Jaké jsou tvé hlavní činnosti a výsledky tvé práce?

Momentálně je mou hlavní pracovní náplní zpracovávání všech podkladů z celofiremního školení. Kromě toho neustále kontroluji a doplňuji certifikace z jednotlivých školení a další důležité dokumenty, jako jsou například lékařské prohlídky, dokumenty A1 a podobně.

Ideálním výsledkem mé práce je správně přijatý nový pracovník, který má pro svoji činnost vše, co potřebuje, a jde se zaučit do terénu. Zároveň ale i dobře a včas proškolení stávající pracovníci se všemi aktuálně platnými dokumenty, které pro svou činnost potřebují.

Co je pro tebe v práci nejvíc zásadní?

Zásadní je určitě možnost pracovního rozvoje a flexibilita, kterou kvůli svému malému synovi potřebuji. A také vedení firmy, které se mi vždy snaží vyjít vstříc. Líbí se mi práce s lidmi i skvělý pracovní kolektiv.

Do Backbone ses vrátila po mateřské dovolené. Máš pocit, že se Divize 1 a firma v něčem zásadně změnila?

Před mateřskou jsem pracovala ještě čistě ve firmě Backbone, takže velká změna je určitě prodej firmy a změna vedení. A podle mě to byla změna velmi prospěšná! Záběr Divize 1 se rozšířil a já jsem ráda, že mě zastoupil někdo tak schopný jako Verča, která jí má pevně v rukách, a já jí můžu pomoci.



Více ochoty a lepší technická vyspělost

Po měsíci a kousek se vám opět dostává do rukou další vydání našeho FEEDERU. Tentokrát jsme se rozhodli celé vydání věnovat dvěma klíčovými divizím, které významným způsobem pomáhají naplňovat naše motto: „Více ochoty a lepší technická vyspělost“. Když se totiž podíváte na náš Orgboard (organizační strukturu), který visí na zdech kanceláři v Nupakách a ve Zlíně, tak zjistíte, že divize Komunikace a personál společně

s divizí Kvalita a kvalifikace jsou umístěny o kousek výše než ostatní divize. Tím dáváme najevo jejich důležitost, neboť jejich společným úkolem je zajistit firmě pouze produktivní, efektivní a kompetentní pracovníky. Jednoduše odborníky ve svých profesích, které jejich práce baví a kteří díky svým schopnostem neustále posouvají

naši firmu vpřed. V tomto čísle se tedy dozvíme něco o teamu Divize 1. Ohlédneme se za celofiremním školením a nakoukneme i do zákulisí



revizí vybavení. Abych vám ještě lépe přiblížil, co přesně je výsledkem práce celé Divize 1 a Divize 5, podívejte se na video pod tímto QR kódem.

Michal Mrázek, CEO

