



## Tisková zpráva

Rozhovor s Ivanou Majerovou, HR a marketing manažerkou STILL ČR

### **„Děláme vše pro to, aby zaměstnanci dosáhli svých cílů a vydali ze sebe to nejlepší.“**

**Rozhovor s Ivanou Majerovou, HR a marketing manažerkou STILL ČR**

Téměř před sto lety, v roce 1920, založil Hans Still v Německu malý opravárenský závod pro elektromotory. Za dobu své existence se firma pojmenovaná po svém zakladateli vypracovala na jednoho z vedoucích dodavatelů vysokozdvížných vozíků, plošinových vozíků, tahačů, moderní skladové techniky a komplexních intralogistických řešení. Společnost STILL má 4 výrobní závody, celosvětovou síť prodejců, 14 poboček v Německu a 20 dceřiných společností v zahraničí. Po celém světě má více než 8000 zaměstnanců a jenom v České republice, kde působí již 25 let, jich pracuje 200. Jak říká HR a marketing manažerka Ivana Majerová, dobří zaměstnanci jsou jádrem úspěchu celé firmy, proto se STILL snaží svým lidem neustále zlepšovat pracovní podmínky a nabízet příležitosti.

### **Úspěšná firma se nemůže obejít bez zaměstnanců, kteří jsou motorem společnosti. Jak si zaměstnance do firmy vybíráte?**

Zaměstnance hledáme pro nás již tradičními osvědčenými způsoby, čili inzercí na webových portálech, spoluprací s personálními agenturami, využitím různých kampaní apod. Zájemci o práci v naší firmě se mohou ozvat i sami – zasláním životopisu e-mailem nebo online přihláškou, kterou najdou na našem webu. Z přihlášených uchazečů pak děláme užší výběr, který již zveme na osobní pohovor k nám do firmy. Ten považuji za mnohem efektivnější než komunikaci po telefonu, protože uchazeče poznáme osobně. Jednání a chování u osobního pohovoru o něm napoví mnohem více. Osobní komunikace s uchazeči také paradoxně šetří čas. Během půl hodiny nebo hodiny se dozvíte, jak daný člověk působí, jak komunikuje a přemýšlí. V dnešní době však nestačí pouze vyvěsit pracovní nabídku a čekat, až se k nám zájemci sami pohnou. Musíme se



## Tisková zpráva · Presseinformation · Press Release

- 2 -

### **„Děláme vše pro to, aby zaměstnanci dosáhli svých cílů a vydali ze sebe to nejlepší.“**

o to postarat sami a vzít aktivitu do svých rukou. Pečlivě pracujeme na firemním personálním marketingu a na neustálém budování a posilování image naší firmy jako zaměstnavatele. Velmi dobré zkušenosti máme s doporučenými uchazeči od našich zaměstnanců.

#### **Co se vám jako personalistce nejvíce osvědčilo?**

Považuji za důležité, abychom si hned na začátku s kandidátem řekli, co od něj očekáváme, co můžeme nabídnout a co on naopak očekává z naší strany. Hned v úvodu naší komunikace se snažím cílenými otázkami zjistit, jaké jsou reálné zkušenosti kandidáta, jaké pracovní výzvy doposud zvládl a co opravdu hledá. Chci konkrétní odpovědi, snažím se otázky klást promyšleně a na konkrétní odpověď si ráda počkám. Pokud se jí uchazeč vyhýbá, neváhám otázky opakovat. Zároveň k uchazečům přistupuji individuálně, protože každý je jiný. Při pohovoru si všímám i řeči těla, hodně dám na pocity, což se mi nejednou vyplatilo. Mnoho o kandidátech vypoví třeba i to, jak se představí a uvedou již na naší recepci, kdy jim v podstatě „zatím ještě o nic nejde“, a svoji hru začnou hrát až při setkání se mnou.

#### **Jaké složení týmů preferujete? Mají sami zaměstnanci možnost si určit, kdo posílí jejich tým?**

Zastáváme takové pravidlo, že si noví zaměstnanci musí s těmi stálými tzv. sednout. Podporujeme i diverzitu, tedy složení týmu různorodými osobnostmi. V týmech tak pracují jak mladí tak starší, ženy i muži apod. Příležitosti dáváme i absolventům. Z naší zkušenosti se různorodá skupina vzájemně obohacuje a doplňuje. Pokud nabíráme nového člověka do zavedeného týmu, tak o tom s našimi stávajícími zaměstnanci



## Tisková zpráva · Presseinformation · Press Release

- 3 -

### **„Děláme vše pro to, aby zaměstnanci dosáhli svých cílů a vydali ze sebe to nejlepší.“**

komunikujeme. Zajímám se, koho by chtěli – jaké má mít nejenom pracovní zkušenosti, ale i vlastnosti, aby skvěle zapadl. Tento způsob se mi osvědčil.

### **Říkala jste, že u vás mají dveře otevřené i absolventi. Jak ze své pozice HR a marketing manažerky vnímáte kvalitu českého školství a systému vzdělávání vůbec? Jsou podle vás absolventi připraveni na práci v nadnárodní firmě?**

Ano i ne. Záleží, z jaké alma mater absolventi přichází a také na osobnosti jednotlivce. Škola dokáže studentům předat cenné vědomosti a získají důležité kontakty. A pokud sami chtějí, otevřou se jim dveře k zajímavým stážím i v zahraničí, kde získají důležité první pracovní zkušenosti. U nás dostanou šanci i ti bez zkušeností, rádi jim předáme naše know-how a vychováme si je. Talentovaným silám nabízíme místa ve zkušenějších týmech, kde získávají rozsáhlé odborné, metodické a sociální kompetence. V týmu pak pracují junioři na náročných mezinárodních projektech, přitom jsou podporováni manažery a poznávají a učí se používat firemní myšlení, jednání a metody řízení projektů, techniky prezentace a kreativity.

### **Co předurčuje úspěch vašich nových zaměstnanců a to, že zapadnou do kolektivu?**

Všichni noví zaměstnanci, nejen absolventi, u nás začínají na stejné startovní čáře. Od prvního dne jsou od nich očekávány výkony. Nezáleží na tom, jestli je to začátečník v oboru nebo zkušený manažer - u společnosti STILL přebírají rychle zodpovědnost, mohou ukázat výkon a přitom se osobně a profesně rozvíjet. Plnou podporu dostanou od vedoucích pracovníků, kteří jim dávají objektivní zpětnou vazbu a zároveň jim jsou nápomocni. Prochází procesem onboardingu a systémem vzdělávání. Děláme vše pro to, aby mohli zaměstnanci dosáhnout svých cílů a vydat ze sebe to nejlepší.

## Tisková zpráva · Presseinformation · Press Release

- 4 -

### **„Děláme vše pro to, aby zaměstnanci dosáhli svých cílů a vydali ze sebe to nejlepší.“**

#### **Jak zaměstnance rozvíjíte? Mají u vás možnosti dalšího vzdělávání?**

Kromě řady odborných školení, která realizujeme interně využitím týmu našich školitelů a trenérů (např. u specifických technických pozic), pořádáme workshopy ve spolupráci s externími firmami, které nám poskytují odborná školení v oblasti rozvoje osobnosti apod. Součástí těchto programů jsou i tréninky a workshopy pro sebepoznání, práci s vlastními postoji a motivací. Testuje se i styl práce, osobnostní rysy, zkoumají se i rozvojové potřeby zaměstnanců. Díky těmto školením máme zpětnou vazbu o našich zaměstnancích a to nám pomáhá např. u rozdělování nových týmů, rolí v nich apod. Nechybí ani jazykové kurzy. A nebráníme se ani iniciativám od našich zaměstnanců. Podporujeme je i tehdy, pokud se zajímají o témata dalšího vzdělávání, která překračují jejich aktuální pracovní zařazení. Rádi jim poradíme a společně naplánujeme cestu, jakou se vydat. Velmi oblíbený a využívaný je v poslední době koučink a mentoring.

#### **Jste součástí nadnárodní firmy, projevuje se nějak na fungování pobočky v Česku vedení z Německa? Zaznamenala jste nějaké vlastnosti Němců, které nejsou typické pro Čechy?**

O Němcích se říká, že jsou pořádní, pracovití a důslední. A to musím potvrdit, i co se týče fungování naší společnosti. Myslím ale, že v tomto jsou Češi podobní. Svojí disciplínou, chutí být nejlepší a využitím „selského rozumu“ jsme předčili řadu jiných. Se zahraničními kolegy velmi úzce spolupracujeme a to nejenom na úrovni nejvyššího vedení. Naši pracovníci jsou často mentory pro zahraniční kolegy v evropských pobočkách STILL, předávají jim zkušenosti a know-how a to funguje i obráceně.



## Tisková zpráva · Presseinformation · Press Release

- 5 -

### **„Děláme vše pro to, aby zaměstnanci dosáhli svých cílů a vydali ze sebe to nejlepší.“**

**Komunikace uvnitř firmy je náročná nejen na organizaci, ale také na empatii, sdílení myšlenek, vnitřní přesvědčení člověka o smysluplnosti. Co se vám v tomto směru osvědčilo?**

Dbáme na to, aby lidé rozuměli smyslu své práce. Aby věděli, jak jsou potřební a jak přispívají k celkovému úspěchu firmy. Pro lidi je motivující se posouvat, učit, společně něco vytvářet a mít za výsledek zodpovědnost. Máme malé procento fluktuace, což považuji za velmi zdravý ukazatel a vidím, že zaměstnanci opravdu žijí s firmou a jejími hodnotami. To se potom odráží na příjemné atmosféře i na dobrých výsledcích. Zakládáme si na vzájemných vztazích, podporujeme inovativnost, kreativitu, odpovědnost a spokojenost.

### **Jakým způsobem komunikujete se zaměstnanci?**

Věřím, že je to hlavně o důvěře, o vztahu nadřízený podřízený, o pozici HR manažera i o vztahu celého managementu k ostatním kolegům. Pokud zaměstnanci přijdou s nějakým problémem, okamžitě ho v klidu řešíme, komunikujeme otevřeně, snažíme se vyjít vstříc, pokud to situace umožňuje. Dbáme také na to, aby komunikace probíhala obousměrně. Zavedené a osvědčené jsou v naší firmě tzv. Zaměstnanecké dialogy, kdy manažer se svým podřízeným hodnotí uplynulé období a nastavuje cíle pro období budoucí. Chtěla bych podotknout, že se jedná skutečně o dialog, ne monolog šéfa. Pravidelně děláme i takový interní audit komunikace. Zaměstnanci vyplňují anketu spokojenosti s atmosférou ve firmě, pracovními podmínkami, benefity. Mohou také vyjádřit svůj názor a často se nad jejich nápady a připomínkami zamýšlíme a snažíme se je zavést i do praxe.



## Tisková zpráva · Presseinformation · Press Release

- 6 -

### **„Děláme vše pro to, aby zaměstnanci dosáhli svých cílů a vydali ze sebe to nejlepší.“**

#### **Dostáváte se i do situací, kdy je komunikace se zaměstnanci nebo mezi týmy obtížnější?**

I u nás to samozřejmě občas drhne. Nejsme už také malá firma jako na počátku. Jsme součástí velkého koncernu a to samozřejmě ovlivňuje chod firmy. Z malé firmy jsme se časem proměnili v koncern a ne všichni zaměstnanci se na to umí naladit. Přibyly jim další povinnosti a starosti v podobě častých auditů, tabulek, hlášení a s tím spojená byrokracie. Zabýváme se třeba problematikou nástupnictví – kdy starší zaměstnanec postupně předává otěže mladšímu. Tím si uvolní ruce, má možnost se věnovat třeba jinému směru ve firmě a hlavně může předat své mnohdy celoživotní zkušenosti. Ale právě to si služebně starší kolegové někdy nechtějí připustit, mají strach, že je nechceme nebo že jsou nepotřební, ale tak to není. Víme, že jsou vysoce kvalifikovaní a velmi si jich vážíme. Snažíme se je proto motivovat, zadávat jim další a nové pracovní výzvy a cíle. Jejich činnost pak není pouhým opakováním dosavadní práce, ale směřuje k nějakému pevně danému bodu v budoucnosti. Právě to jim nakonec dává smysl a pocit jistoty.

#### **Společnost STILL v České republice slaví letos 25 let na trhu. Jak oslavy probíhají? Přichystali jste pro své zaměstnance něco speciálního?**

Chceme hlavně poděkovat zaměstnancům, protože bez nich bychom těch 25 let na trhu nezvládli. Právě díky jejich výkonům jsme tam, kde jsme. Velmi si vážíme toho, že někteří jsou s námi od počátku firmy, řada zaměstnanců je zde 10 nebo i 15 let, já dokonce celých 25. Jako poděkování jsme pro ně připravili kulturní zážitek. Uspořádali jsme slavnostní akci - divadelní představení v Divadle na Vinohradech. Společná setkání ale organizujeme průběžně po celou dobu fungování firmy. Nezapomínáme ani na bývalé zaměstnance. Pro naše seniory, kteří již z firmy odešli, pořádáme každý rok



## Tisková zpráva · Presseinformation · Press Release

- 7 -

### **„Děláme vše pro to, aby zaměstnanci dosáhli svých cílů a vydali ze sebe to nejlepší.“**

minimálně dvě setkání. Jsou spojena s výletem, s nějakou sportovní aktivitou nebo třeba návštěvou divadla. Velmi si vážíme, co pro firmu udělali a chceme jim ukázat, že jsme na ně nezapomněli a nezapomeneme.

### **Péči o zaměstnance věnujete značnou pozornost. Ctíte rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Přináší to očekávané výsledky?**

Věřím, že ano. Work-life balance je u každého jiný. Každý má jiné priority a požadavky. Například maminky chtějí sladit čas na dítě i na práci tak, aby jedno nezasahovalo do druhého a neměly pocit, že šidí dítě nebo práci. I v rámci našich workshopů se tímto tématem zabýváme, aby naši zaměstnanci nejen v kancelářích, servisu, ale i v terénu věnovali této rovnováze pozornost, aby měli možnost sladit osobní i pracovní život podle svých představ. Přeji všem, aby je práce ve STILLu bavila minimálně stejně jako mne, už celých 25 let....

### **Někdo upřednostňuje práci z domova. Umožňujete zaměstnancům home office? Jak se vám to osvědčilo?**

Musím říci, že tato praxe u nás není moc zavedená, pouze ve výjimečných případech a to především zaměstnanci na administrativních pozicích. Zaměstnanci v servisu nebo obchodníci takovou možnost logicky nemají. Vše je o domluvě. Pokud je k tomu pozice vhodná a manažer je s výkonem zaměstnance spokojen, tak mu home office odsouhlasí. Není to ale tak, že by někdo pracoval každý den z domu.

### **Mluvili jsme o různých kurzech, home office, ale nezmínili jsme klasické benefity. Jaké další výhody mohou zaměstnanci ve vaší společnosti získat?**



## Tisková zpráva · Presseinformation · Press Release

- 8 -

### **„Děláme vše pro to, aby zaměstnanci dosáhli svých cílů a vydali ze sebe to nejlepší.“**

Benefity máme všichni plošně stejné, nezáleží na pracovní hierarchii. Zaměstnanci dostávají příspěvek na jídlo - stravenky ve výši 115 korun, všem přispíváme na penzijní pojištění. Každý také získá bezplatně Multisport kartu, která garantuje volný nebo zvýhodněný vstup do relaxačních i pohybových zařízení. Jednotlivci si tak můžou vybrat způsob relaxace podle svých představ. 5. týden dovolené je dnes téměř běžná praxe.

### **Máte nějaký nepříliš běžný benefit, který si zaměstnanci oblíbili?**

Naši zaměstnanci mohou zdarma využít služeb právníka nebo psychologa. Máme na to velmi dobrý ohlas. Často řeší komplikované situace v rodině a tato služba jim přijde vhod. Psychologa máme i na tzv. hot-lince, pokud se potřebuje zaměstnanec poradit okamžitě. Někteří využívají i dlouhodobějších konzultací a terapií. Zaměstnanci tam dochází anonymně, nikdo z kolegů o tom neví. Právní či psychologickou poradnu může využít i kterýkoliv člen jejich rodiny.

### **Jste poměrně aktivní i ve společenské odpovědnosti, co si pod tím ve vašem případě máme představit?**

CSR je poměrně nový a neustále se vyvíjející koncept, který v pozitivním smyslu nutí firmy přemýšlet o aktivitách, které přesahují zákonodárnou povinnost a nesoustředí se pouze na maximalizaci zisku. Snaží se férově jednat se svými dodavateli, zákazníky, angažují se v sociální oblasti a snaží se co nejméně zatěžovat životní prostředí. A o to se snažíme i u nás. Pořádáme sbírky pro potřebné, do kterých se zapojuje čím dál více zaměstnanců. Také dlouhodobě finančně podporujeme dětský domov a nízkoprahové zařízení pro děti. Úzkou spoluprací jsme navázali s neziskovou organizací Rubikon, která pomáhá trestaným lidem s návratem k běžnému životu a začlenění do společnosti. Svoji pozornost a pomoc se snažíme zacílit na co možná nejširší spektrum sociálně slabých, ať se jedná o osoby tělesně postižené, seniory nebo nemocné. Bereme ohled i na životní





## Tisková zpráva · Presseinformation · Press Release

- 9 -

### **„Děláme vše pro to, aby zaměstnanci dosáhli svých cílů a vydali ze sebe to nejlepší.“**

prostředí. Naše společnost je držitelem pěti certifikátů ISO, z čehož jeden se přímo týká managementu společenské odpovědnosti. Další se týkají managementu kvality, managementu bezpečnosti informací, managementu bezpečnosti práce a čtvrtý se vztahuje k environmentálnímu managementu. O ten jsme si zažádali v souvislosti patentování naší mobilní myčky – ekologického mycího zařízení, které zachycuje veškeré kapalné a pevné nečistoty vznikající při mytí vozíků. Součástí myčky je také mobilní čistička odpadních vod. Tento zcela ojedinělý a ekologický projekt si získal důvěru nejen u zákazníků, ale také u širší veřejnosti. Ta měla možnost hlasovat v Projektu LOG-IN, kde byla kritériem především inovativnost, využití v praxi, výhody proti podobným konkurenčním výrobkům a celkový přínos produktu. Mobilní myčka se umístila na prvním místě, a získala tak ocenění Technická a technologická inovace roku 2018.

### **STILL**

Firma STILL nabízí řešení vnitropodnikové logistiky a inteligentní kombinace vysokozdvíhových vozíků, skladové techniky, softwaru, služeb a servisu. Aktivita zakladatele firmy Hanse Stilla, který se v roce 1920 pustil do podnikání s obrovskou mírou kreativity, podnikatelského nadšení a kvality, rychle přerostlo v celosvětově známou a silnou značku. V současnosti je přibližně 8 000 kvalifikovaných pracovníků z výzkumu a vývoje, výroby, prodeje a servisu připraveno splnit individuální požadavky všech zákazníků po celém světě. Klíčem úspěchu společnosti jsou vysoce efektivní produkty, které sahají od specifických komplexních nabídek pro malé a velké provozy v různých oborech až po počítačové logistické programy pro řízení skladů a materiálových toků. Navštivte STILL také na internetu [www.still.cz](http://www.still.cz) nebo na Facebooku [www.facebook.com/still](http://www.facebook.com/still).