

STAGES  HOTEL

A graphic on a black semi-circular background showing four arrows pointing upwards and to the right. One arrow is red, and the other three are white.

ŘÍZENÁ EVOLUCE

JAK POSILOVAT ADAPTABILITU FIRMY

RANNÍ
PŘÍVAL
INSPIRACE

DOPOLEDNÍ
MINI
WORKSHOPY

POOBĚDOVÉ
OSVĚŽENÍ
PŘÍBĚHY
Z PRAXE

ODPOLEDNÍ
VLNA
NOVÝCH
MYŠLENEK

PŘÍBĚH
OSOBNOSTI
DNE

EXPERIENCE UNPLUGGED

A photograph of the Stages Hotel entrance at night. A blue sign with white text 'EXPERIENCE UNPLUGGED' is visible above the entrance. The building's modern architecture and illuminated windows are visible in the background.

Organizátor konference



Záštitu konferenci udělila



Mediaální partneři



REPORTÁŽE
z průmyslu

Business & Style
POSITIV
hr forum
by People Management Forum

Partneři



Od koncepce **Řízená (r)evoluce®**
byl už jen krůček ke konferenci
Řízená evoluce





Tomáš Kisela



**1.
Řízená evoluce:**
Jak měnit firmu,
aby byla opravdu
adaptabilní?



Jan Večeřa



**Markéta Pánis
Wacławková**



Jiří Waszek



**2.
Příběh Edwards:**
Adaptabilita
technologického
lídra

**3.
Kulaté stoly:**
Interaktivní
diskuze



Vladimír Josef Dvořák



EXPERIENCE UNPLUGGED

Řízená evoluce: Jak měnit firmu, aby byla opravdu adaptabilní?



Tomáš Kisela
CEO



45 %

lídrů: "Pochybuji, že firma v této podobě přežije dalších 10 let."

89 %

LÍDRŮ:
"Adaptabilita = nejdůležitější strategická priorita"

Sebezkušební
programy

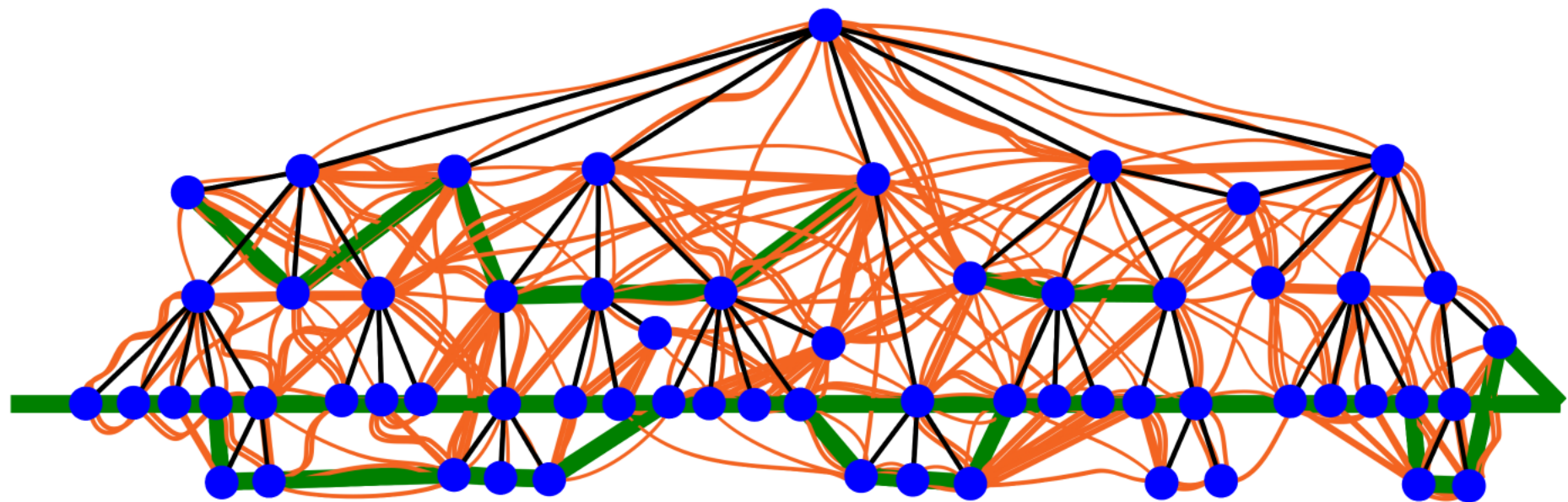
Teambuildingy

Hodnotové
workshopy

Měření
engagementu

45 %

Reálný
pracovní
svět

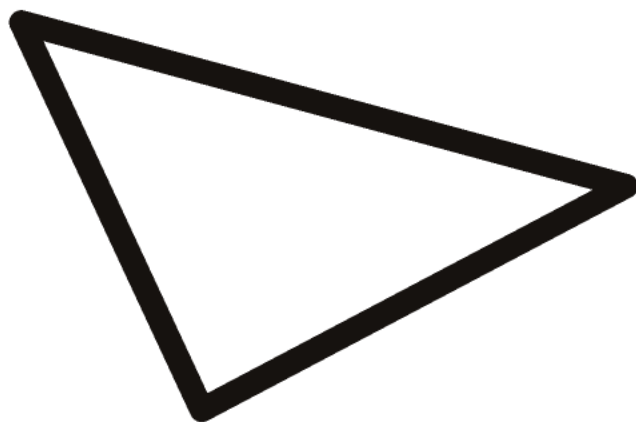


Vyvíjí se
EVOLUCÍ

Firma je
**KOMPLEXNÍ
SYSTÉM**

Proč

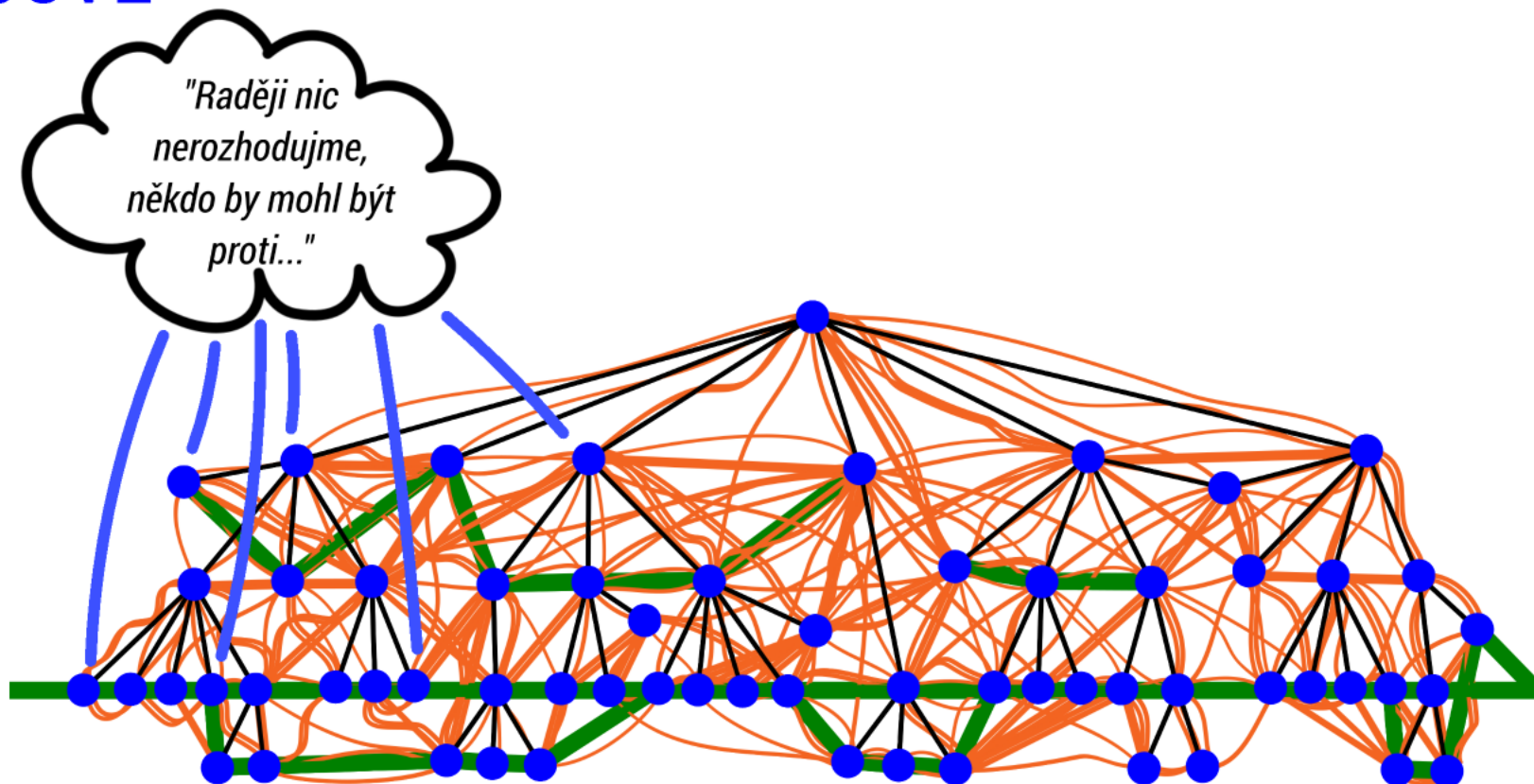
Co



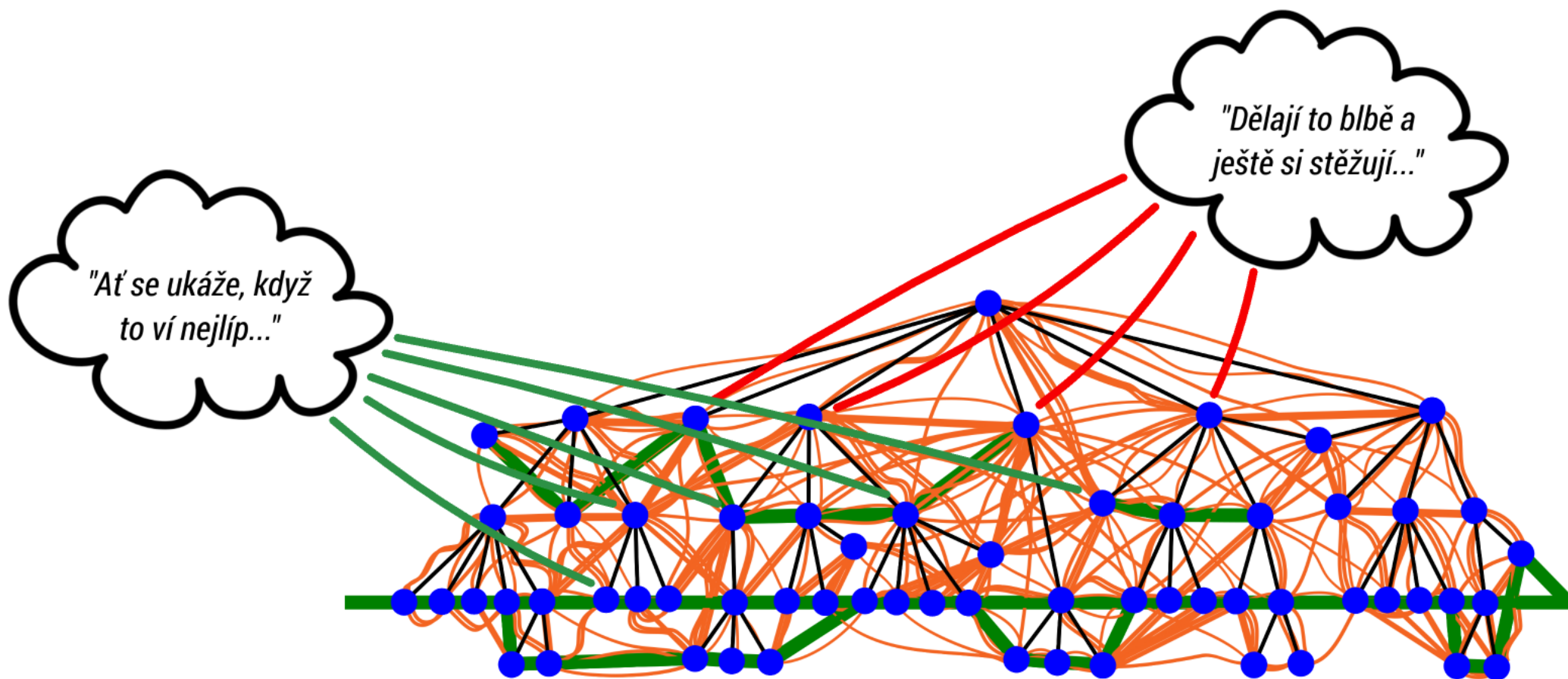
Jak

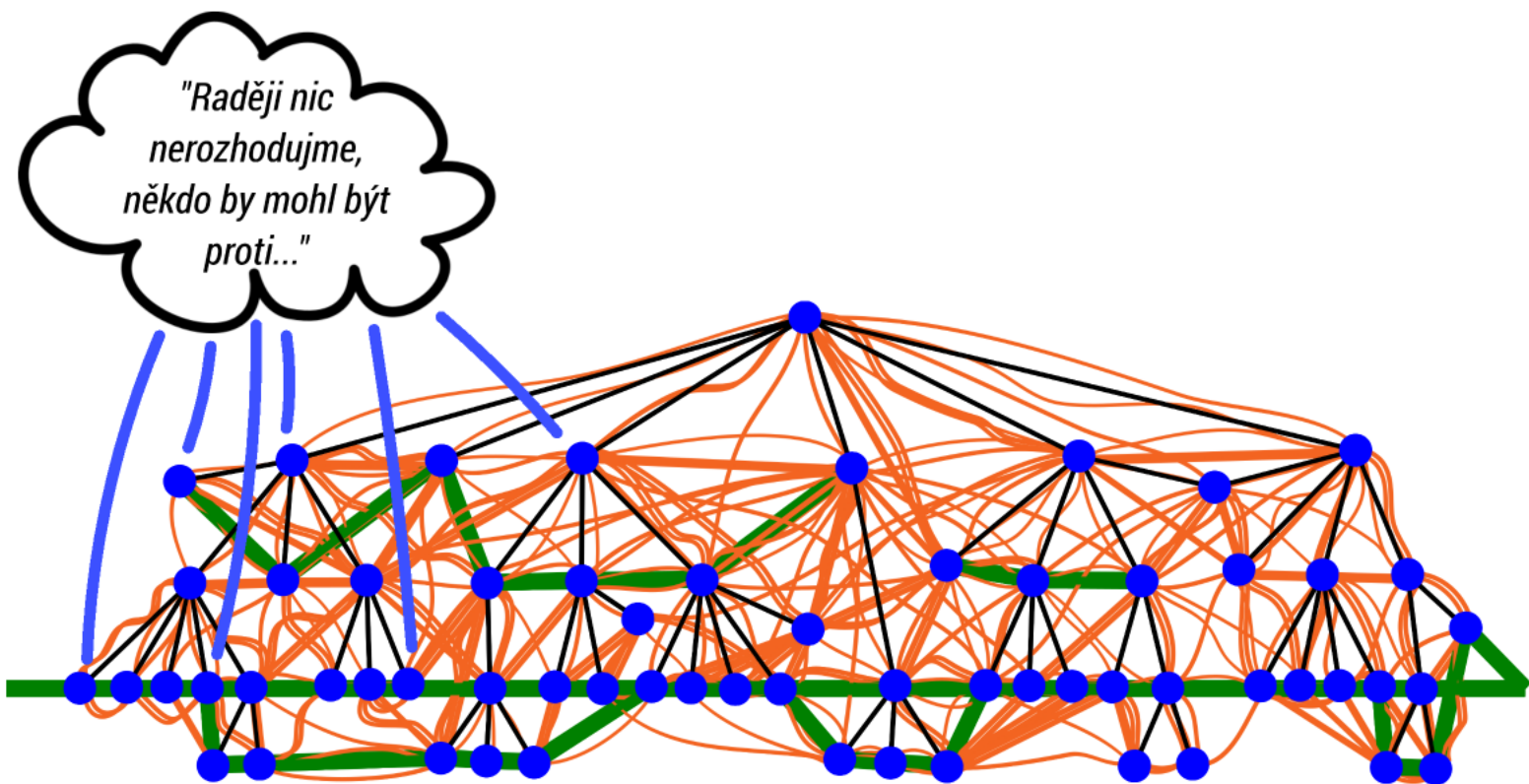
Jak

POSTOJOVÉ
POLE



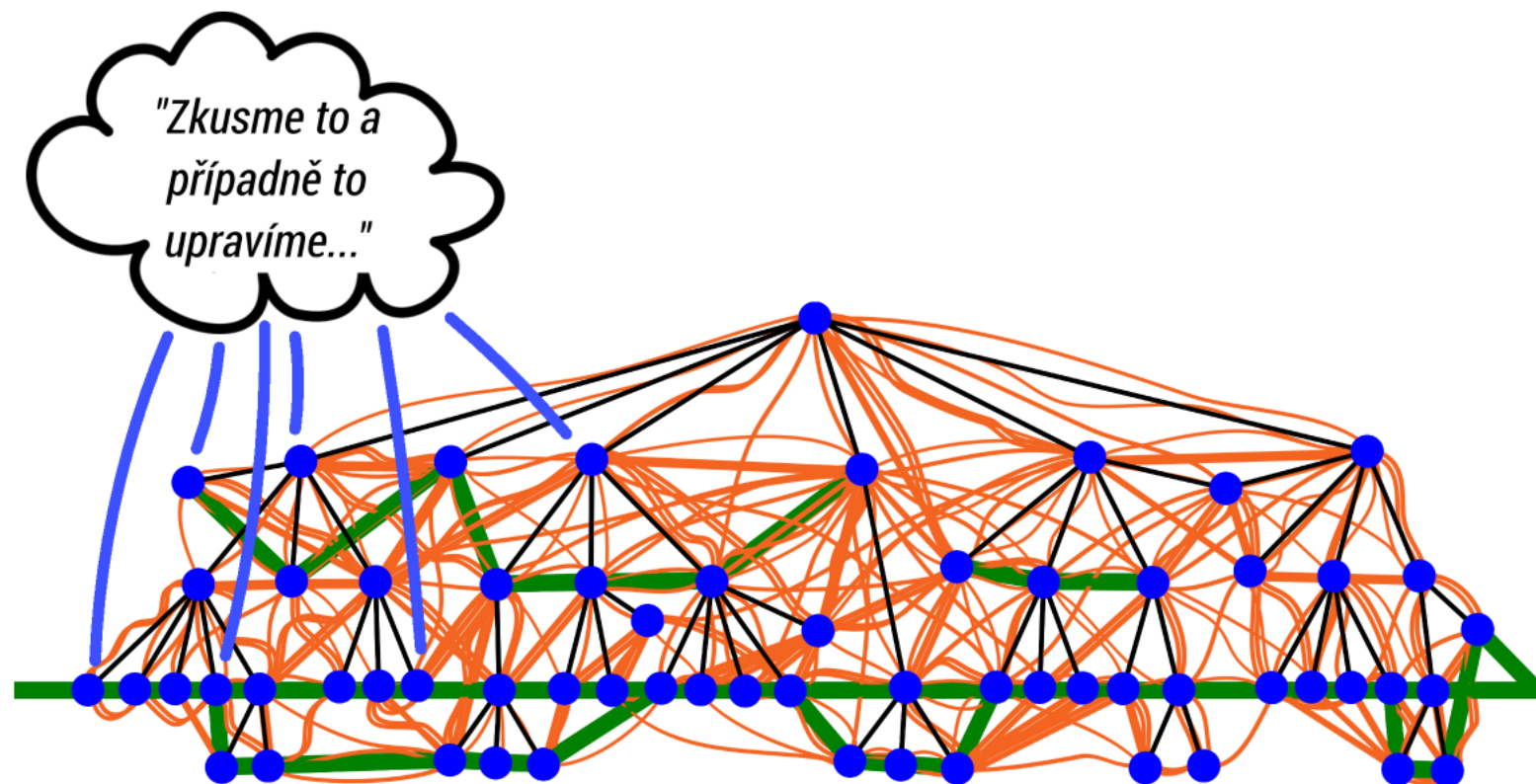
Jak





Vyvíjí se
EVOLUCÍ

Firma je
**KOMPLEXNÍ
SYSTEM**

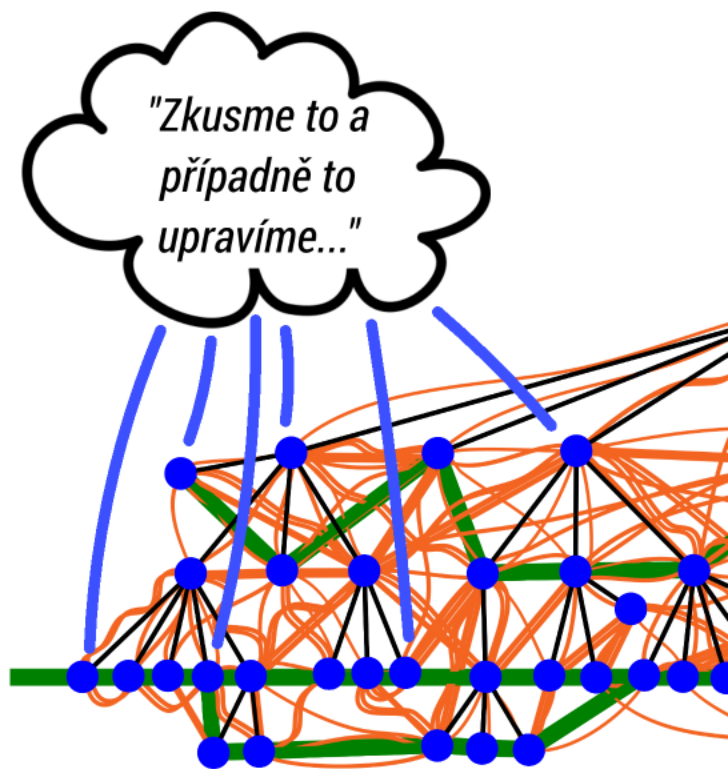
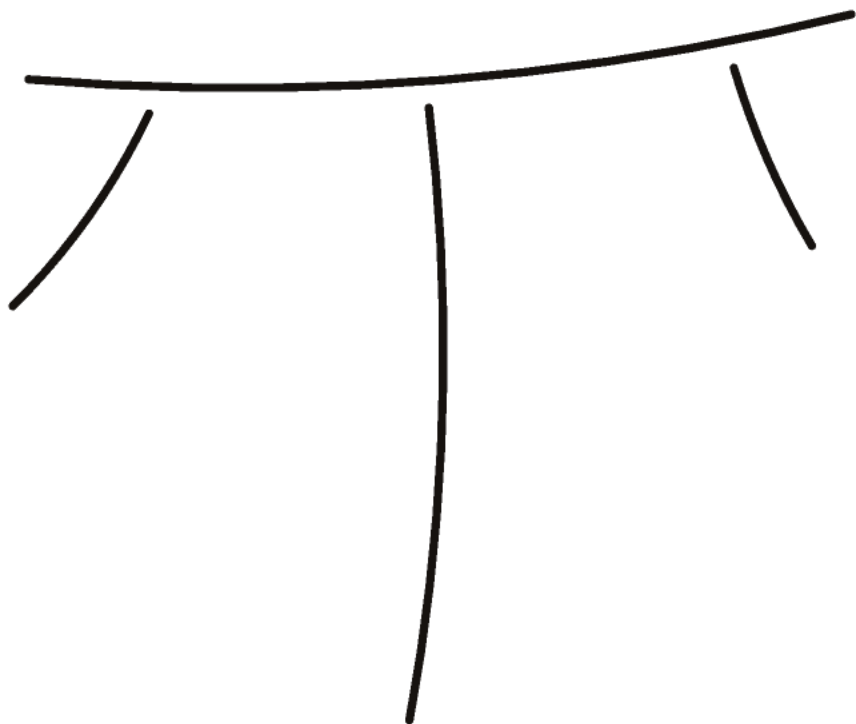


Vyvíjí se
EVOLUCÍ

Firma je
**KOMPLEXNÍ
SYSTEM**



Klíč k řízení evoluce firmy:
POSTOJOVÁ POLE



Vyvíjí se
EVOLUCÍ



sebepevňující



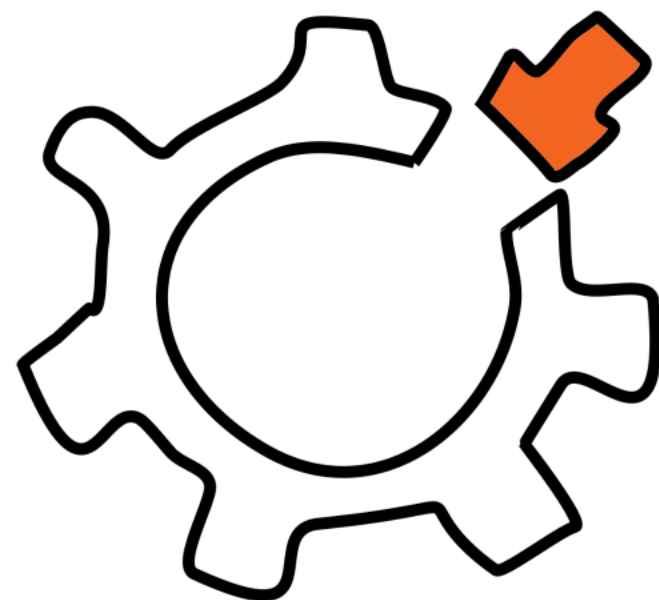
Bud' můžeme průběžně **rozvíjet** postojová pole,
nebo dokola **hasit** jejich dopady.



kontextuální

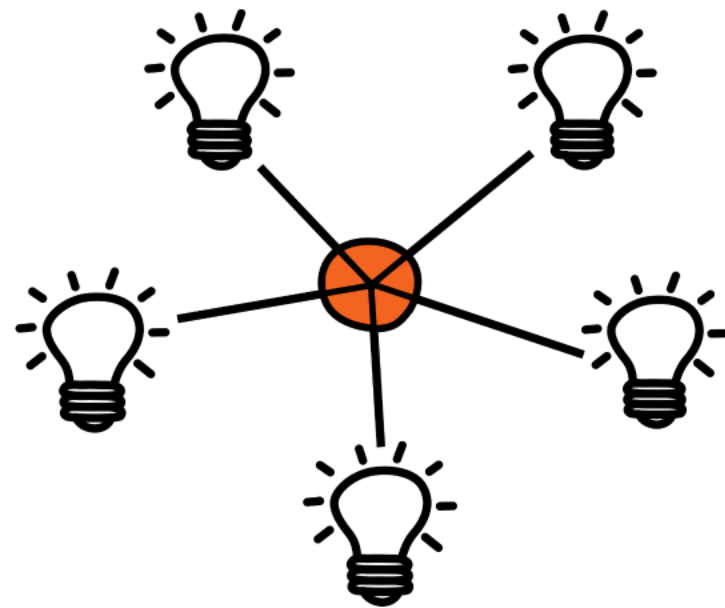
= působí v souvislostech, ve kterých vzniklo

Rozvoj potřebuje **NOSIČ**, který
je pro firmu opravdu **prioritní**.
Pak má nové JAK váhu.

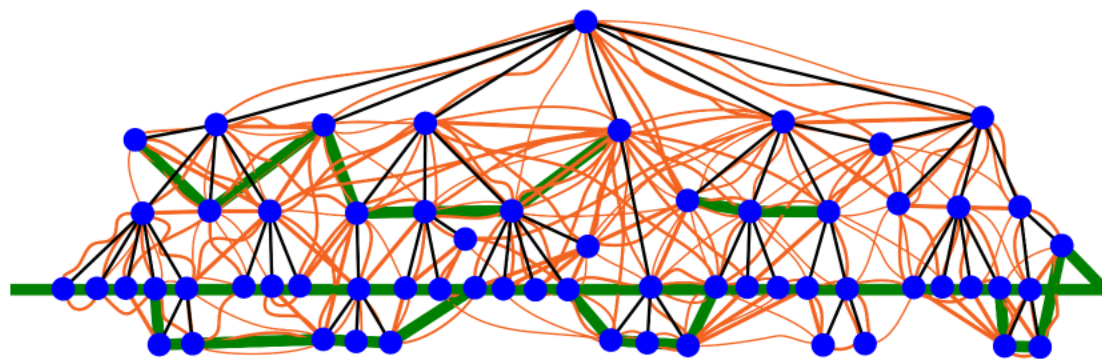


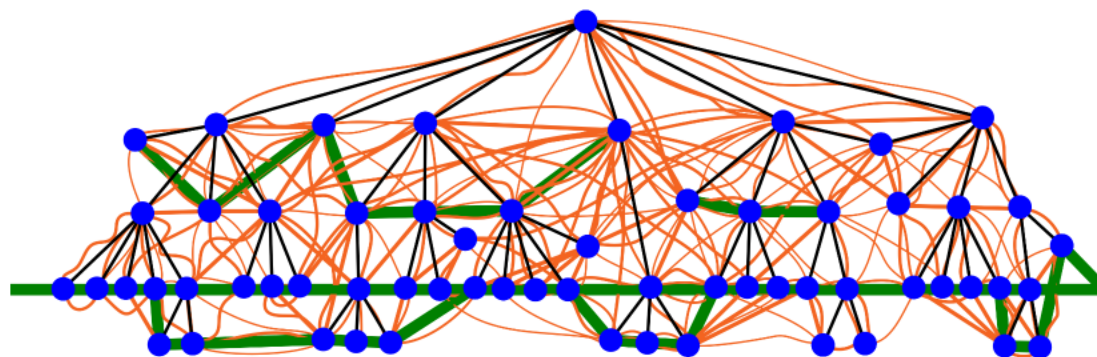
emergentní

= vzniká až z interakcí mezi lidmi

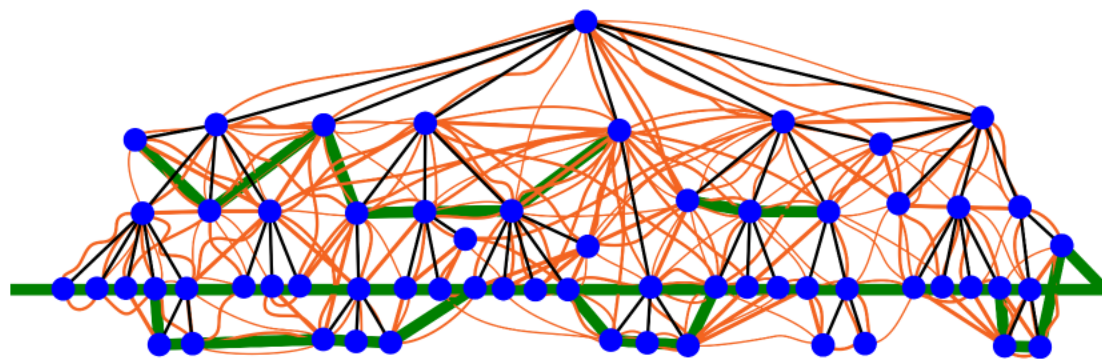


*"My, co to
vymysleli..."*

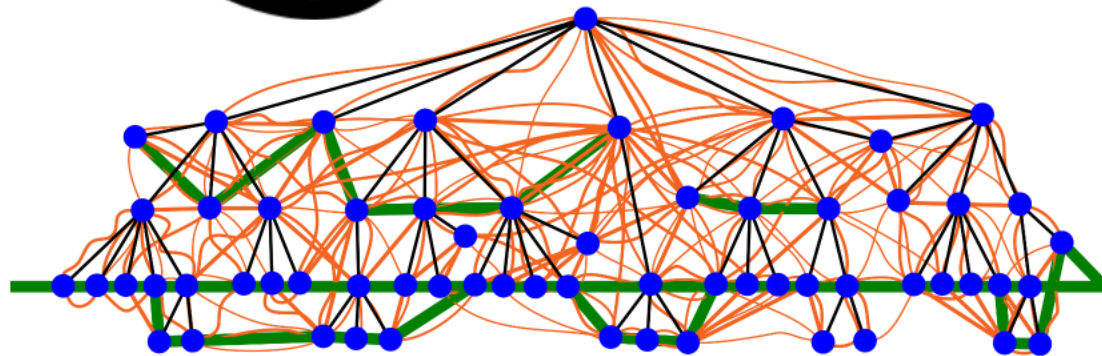




*"My, co to
vymysleli..."*



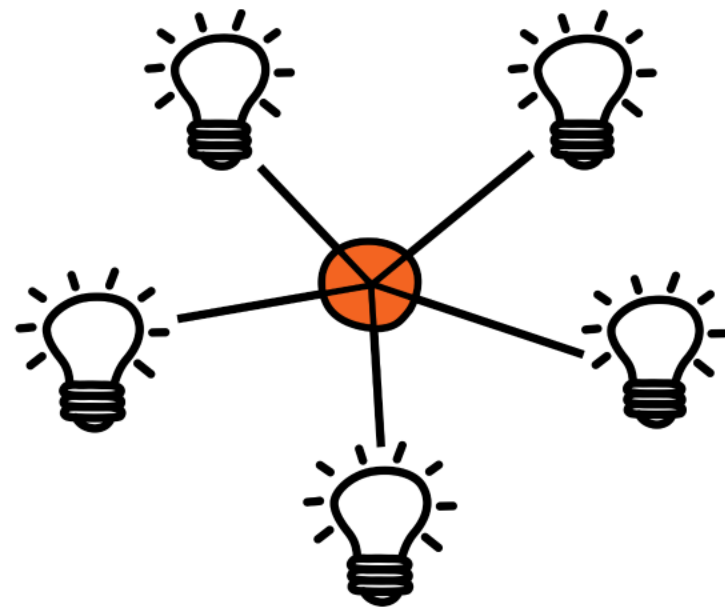
*"My, co společně
pracujeme na
něčem novém..."*



emergentní

= vzniká až z interakcí mezi lidmi

Forma spolupráce může
násobit nebo vyrušit
přínosy našeho snažení.





"Jaké pole dnes vytvářím?"

45 %

lídrů: "Pochybují, že firma v této podobě přežije dalších 10 let."



Reálný pracovní svět



Klíč k řízení evoluce firmy:
POSTOJOVÁ POLE

kontextuální

= působí v souvislostech, ve kterých vzniklo

Rozvoj potřebuje **NOSIČ**, který je pro firmu opravdu **prioritní**. Pak má nové JAK váhu.



sebeposilující



Buď můžeme průběžně **rozvíjet** postojová pole, nebo dokola **hasit** jejich dopady.

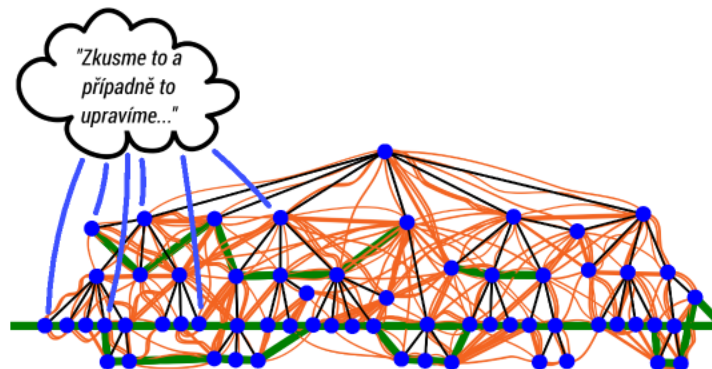
emergentní

= vzniká až z interakcí mezi lidmi

Forma spolupráce může násobit nebo vyrušit **přínosy** našeho snažení.



Proč  Co
Jak



Vyvíjí se
EVOLUCÍ

Firma je
KOMPLEXNÍ SYSTÉM



Jan Večeřa

GENERAL MANAGER



Markéta Pánis

Wacławková

HR MANAGER



Jiří Waszek

MANUFACTURING ENGINEERING
& PROCESS EXCELLENCE
MANAGER

Příběh Edwards: Adaptabilita technologického lídra



EDWARDS MISE, KTERÁ VÁS **VTÁHNE**



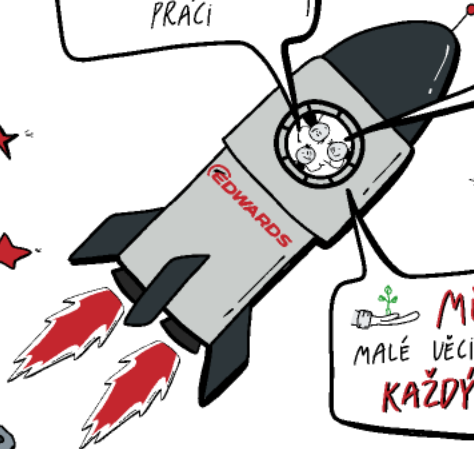
PÍKY NAŠIM
VÝVĚVÁM VZNIKAJÍ
VÝROBKY A VYNÁLEZY,
KTERÉ **MĚNÍ SVĚT**
K LEPŠÍMU

GLOBALNÍ LÍDR V OBLASTI
VÝVOJE A VÝROBY
VAKUOVÝCH VÝVĚV
OD r. 2014 SOUČÁST
ATLAS Copco
 London & D. Edwards
ZALOŽENO r. 1919



 LUTÍN
OD r. 1999
VÝVOJ, VÝROBA
A EXPEDICE
DO CELÉHO SVĚTA
VÍCE NEŽ 600 

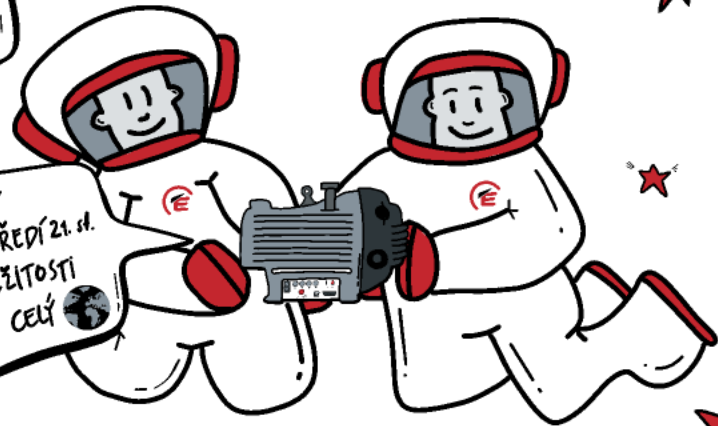
 POSÍLÁME DÁL
JEN **DOBŘE** ODVEDENOU
PRÁCI



 **MĚNÍME**
MALÉ VĚCI (SKORO)
KAŽDÝ DEN

 NABÍZÍME ŘEŠENÍ
A **POMÁHÁME** SI
NAVZÁJEM

DOBŘE VZTAHY
PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ 21. st.
ROZVOJ A PŘÍLEŽITOSTI
VÝROBKY PRO CELÝ 



NAŠE SEVERKA  2027
STANEME SE **NEJLEPŠÍM**
ZÁVODEM **VAKUOVÉ TECHNIKY.**
DÍKY **TÝMU**, KTERÝ SVÉ PRÁCI ROZUMÍ.
OVŠEM, ROZHODNOU **ZÁKAZNÍCI.**



Jan Kaltoun

STRV

1. Příběh STRV:

Jak to rozjet
a pokračovat
správným
směrem

llll

2. Příběh intecs:
Vhled do průběhu
transformace
firmy



Luboš Bednář

intecs
Dáváme
datům význam

4. Kulaté stoly:
Interaktivní
diskuze



3. Panelová
diskuze:
Těžká rozhodnutí
lídra v čele
organizace



Blanka Říhová

TESCO



Milan Murcko

YIT



Petr Zajaroš

climax
SUNSCREENS



Marek Ditz

Partners Banka

FASTERFISH

EXPERIENCE UNPLUGGED



Jan Kaltoun

COO

STRV

Příběh STRV:
Jak to rozjet
a pokračovat
správným
směrem

STRV

STRV

WE AIM...

“To be *the* inspiration for what a digital powerhouse can achieve with iconic partnerships and our own product legacy.”

CERTIFIED STREET CRED

STRV is an obvious choice. People keep boomeranging back to us. Word of mouth is our best friend. We're top of mind as a can't lose, win-win referral. And we've got all that in writing.

STRV

JACKED ON TECH

If there's a hot tech trend on the horizon, STRV is first in line. We consistently level up our capabilities, all grounded in the gold standard of fundamentals. Think problem-solving on steroids.

STRV

DESIGN GAME STRONG

Everything we touch reflects our signature eye for design. Our products attract Hall of Famers, the STRV brand is peak consistency and we treat every last detail with borderline crazy care.

STRV

CALLING THE SHOTS

We're in the driver's seat. Adding value as strategic collaborators on every project, embracing responsibility for raw product ideas and building our own unicorns to take control of our future.

STRV

NO NPCs

To be equipped for the end game (Vision), we need players that act, not react. People excited to harness our growth opportunities. In return, STRV keeps finding new ways to support and give back.

STRV

REAL TALK

Our instincts tell us where we're going, but data shows us how to get there. We set up checkpoints, track progress, gather feedback and make sure we're guided by reality, not hype.

STRV

STRV

THANK YOU

www.strv.com



Luboš Bednář

CEO



Příběh intecs: Vhled do průběhu transformace firmy

Řízená (r)evoluce intecs

Luboš Bednář, Executive Director, 29.5.2025

intecs

Dáváme
datům význam

Váš spolehlivý
partner ve
světě business
intelligence



Datové
sklady



Reporting
v Power BI



Plánování
a forecasting



Digitální
transformace



Data
science

NOTINO
TODAY IS YOURS

Dr.Max⁺

ROSSMANN

MARKS &
SPENCER


kofola
original

 **DATART** 

Rok 2021



Rok 2025



Příběh naší změny

Proč mluvím o nedokončeném příběhu

Nejde o případovou studii, ale sdílení živé zkušenosti v průběhu změny

Co nás vedlo k tomu, že jsme začali se změnou

Nedostatek času věnovat se strategickým prioritám, nedokázali jsme se odpojit od operativy (= práce pro klienty)

Sázka na vlastní lidi

Vsadili jsme na naši kulturu a dát lidem prostor pro růst

Sestavení týmu a definice zadání

Sestavení týmu

Původně 2-3 lidé. Nakonec tým 6 lidí pro širší spektrum kompetencí a více kapacit.

Definice zadání

Jen rámcové, naznačit směr, ale záměrně příliš nesvazovat.

www.intecs.cz

Zadání pro intecs 2025+

Smysl
Profesionalizace firmy, standardizace, škálovatelnost, odolnost vůči fluktuacím.

Výstup
Vymyslet systém budoucího fungování výkonové složky intecs "bez Luboše" v operativních a taktických činnostech.

Rámec
Přemýšlejte o intecs v kontextu 3x větší firmy (do 150 lidí) pro příštích 3-5 let s mezinárodní působností.

7

www.intecs.cz

Zadání (kritéria)

Kritéria:

- Soulad s hodnotami firmy
- Profitabilita firmy (nastavení ek. cílů, např.: EBITDA v průměru 20% na výnosech, hrubá marže 45% na výnosech)
- Růst firmy (v průměru 20% ročně na příštích 5 let = 150 lidí za 5 let)
- Podporuje kariérní růst lidí ve firmě (= odolnost vůči fluktuacím)
- Konkurenceschopnost na trhu nejen v ČR (= připraveno na expanzi)

8

Zadání pro intecs 2025+

Smysl

Profesionalizace firmy, standardizace, škálovatelnost, odolnost vůči fluktuacím.

Výstup

Vymyslet systém budoucího fungování výkonové složky intecs "bez Luboše" v operativních a taktických činnostech.

Rámec

Přemýšlejte o intecs v kontextu 3x větší firmy (do 150 lidí) pro příštích 3-5 let s mezinárodní působností.

Zadání (kritéria)

Kritéria:

- Soulad s hodnotami firmy
- Profitabilita firmy (nastavení ek. cílů, např.: EBITDA v průměru 20% na výnosech, hrubá marže 45% na výnosech)
- Růst firmy (v průměru 20% ročně na příštích 5 let = 150 lidí za 5 let)
- Podporuje kariérní růst lidí ve firmě (= odolnost vůči fluktuacím)
- Konkurenceschopnost na trhu nejen v ČR (= připraveno na expanzi)

Sestavení týmu a definice zadání

Sestavení týmu

Původně 2-3 lidé. Nakonec tým 6 lidí pro širší spektrum kompetencí a více kapacit.

Definice zadání

Jen rámcové, naznačit směr, ale záměrně příliš nesvazovat.

Zadání pro intecs 2025+

Smysl
Profesionalizace firmy, standardizace, škálovatelnost, odolnost vůči fluktuacím.

Výstup
Vymyslet systém budoucího fungování výkonové složky intecs "bez Luboše" v operativních a taktických činnostech.

Rámec
Přemýšlejte o intecs v kontextu 3x větší firmy (do 150 lidí) pro příštích 3-5 let s mezinárodní působností.

Co nás bude zajímat a na co se budeme ptát?

Budete schopni odpovědět na otázky:

- Jak bude intecs fungovat, aby podporoval zajištění strategických priorit?
- Jaké kapacity to bude vyžadovat a v jaké výši? Na zavedení? Na udržení a aktualizaci?
- Jak na to zajistíme dostatečné kapacity?
- Kdo bude dělat činnosti, které nebudou moci dělat ti, co budou dělat ty nové činnosti? Kam se ty kapacity přesunou? Nastane kaskádový efekt. Budeme potřebovat navýšit kapacity?
- Jak to ovlivní naši péči o zákazníky? V kratším horizontu/v dlouhodobém horizontu?
- Jak se to projeví ekonomicky?
- Jak to bude podporovat kariérní cesty pro mediory?
- Jak to bude reagovat na současné problémy bránící dalšímu růstu (viz první slide)?
- Jsou role a odpovědnosti, které jste si přiřadili pro vás stále vhodné? (kapacitně, zájmově)
- Podporují současné cíle plnění strategických priorit? Jsou cíle správně formulované? Jsou měřitelné?
- Jak budeme vyhodnocovat, že nový systém řeší současné problémy?
- ...

Zapojení externího konzultanta

Přizvání zkušeného průvodce pro metodiku a reflexi bez přímého zásahu do obsahu.



Vytváření nového systému fungování

Úplné odpojení CEO

Odchod na 2měsíční mini-sabatikal.

Práce change management skupiny

Vytváření návrhu nového systému, pravidelné workshopy.

Představení návrhu a připojení se zpět

Představení návrhu rozdělujícího výkonovou část firmy z jedné oblasti do menších celků (PM, AM, Capacity, Quality, HRBP & Mentoring)

Připojení zbytku firmy

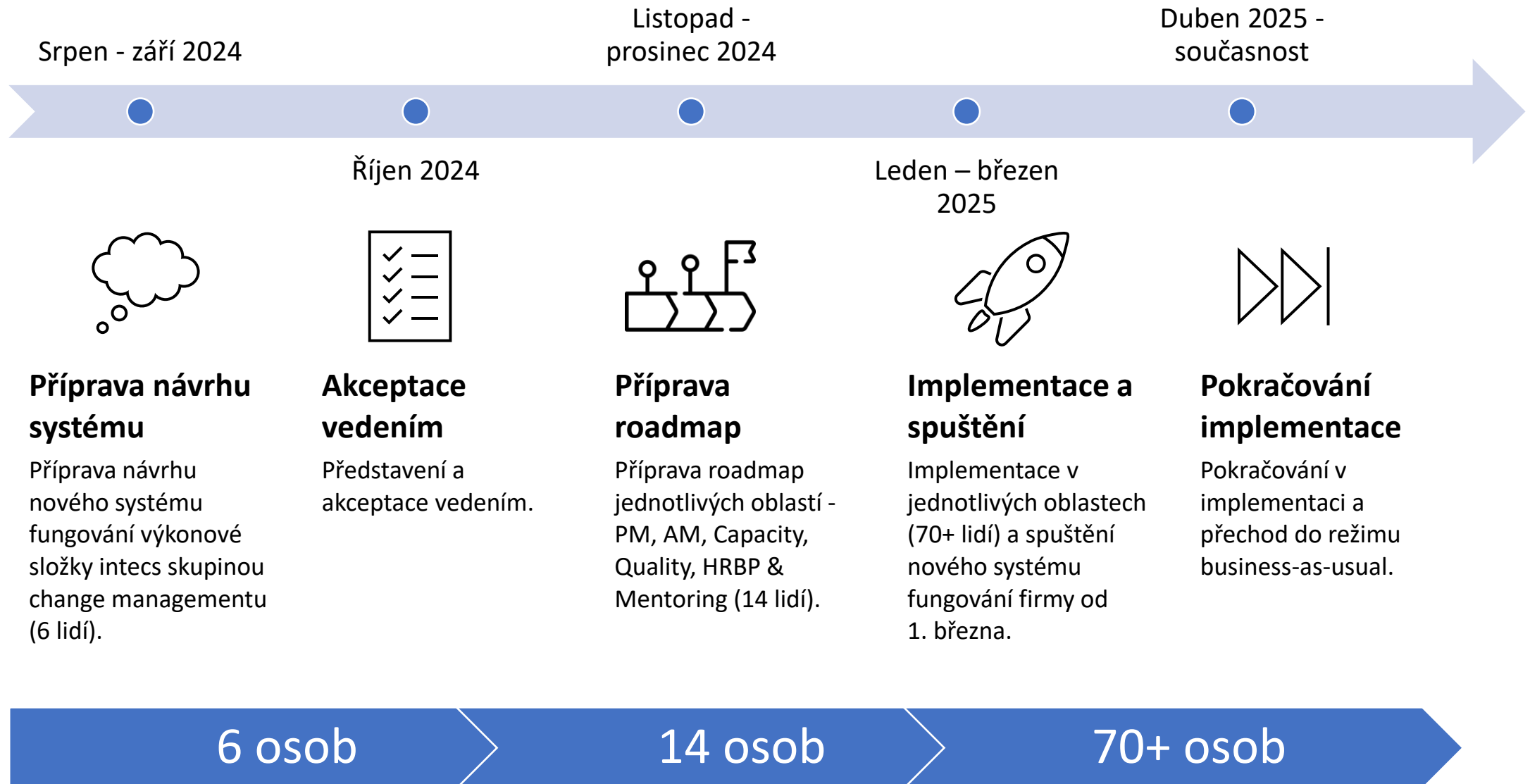
Připojení klíčových lidí

Původní tým si rozdělil vedoucí role v jednotlivých oblastech (PM, AM, Capacity, Quality, HRBP & Mentoring). Návrh nového systému bylo opět jen zadáním. Cílem jej bylo dopracovat podoby roadmap jedn. oblastí ve skupinách se zapojením všech seniorů (14 lidí)

Připojení celé firmy

Představení zbytku firmy a připojení nejen seniorů (cca 70+ lidí)

Časová osa změny



Proč změna běží „tak rychle“

Vyhrazený čas lidí

Každý člen má prostor se změně věnovat - má alokovaný čas (není to jen bokovka). Dřívější systém „když zbude čas“ nefungoval.

Rozdělení na menší celky

Systém fungování výkonové části firmy je rozdělen z dříve jedné oblasti do menších celků (PM, AM, Capacity, Quality, HRBP & Mentoring) s odpovědnými leadery.

Zapojení externího konzultanta

Bez zkušeného průvodce pro metodiku a reflexi by se nám to mohlo „rozplíznout“.

Důvěra a předání odpovědnosti

Nechali jsme lidi pracovat. Nemusíme mít pod kontrolou, jak to přesně bude fungovat.

Máme lidi otevřené změně

Díky otevřené kultuře a transparentnosti bylo snazší lidi ve firmě získat pro změnu.



intecs

Q1/25
OG CAP

Na čem už děláme

- Sjednocení procesu kapacitního plánování
(Slyšeli jste někdy metaforu o jabkách a hruškách?)
- Tvorba a ladění reportingu
(Slyšeli jste někdy o nástroji Power BI?)
- Operativní podpora pro PMs, Devs, HR a Sales
(Hledáte práci? Už dál nehledejte!)
- Nekvalitní memes

Kde to „drhlo/drhne“?

Přílišné plánování detailu

Snaha o podrobné vymýšlení, jak to má přesně fungovat nás zdržovalo od podstatných věcí -> některé věci je lepší vytvářet za pochodu, protože to bude stejně fungovat jinak, než si myslíme.

Role CEO a chybějící koordinace mezi oblastmi

Dilema „nechat lidem prostor“ vs „aktivně se zapojovat“. Lidé řeší své oblasti a problémy, ale nevěnují takovou důležitost průřezovým tématům -> vznikají mezery a konflikty -> role CEO.

Neočekávané problémy na projektech

Nový systém odhalil dříve skryté problémy -> mohli jsme je začít řešit i díky vyhrazené kapacitě.

Interní náklady jako investice

Přesměrování zákaznických hodin na interní hodiny mělo okamžitý dopad na ziskovost. Bylo těžké dopředu vyčíslit náklady -> průběžné sledování a reagování v reálném čase.

Příliš mnoho změn najednou

Kromě této transformace jsme současně procházeli IT a bezpečnostní transformací (ISO 27 000) a zároveň specializovaným Microsoft auditem pro nejvyšší specializaci v datové analytice.

Ještě nejsme u
konce, ale ...

Průběžné výsledky



Problémy vyplavou na povrch dříve



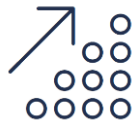
Každý problém má svého vlastníka, který má
prostor se mu věnovat



Méně roztríštěná pozornost seniorů



Zatím jsme nikoho neztratili



Máme nové kariérní cesty (nejen vedení lidí)



Uvolnění vlastních kapacit na strategické otázky

Prostor pro vaše dotazy



TESCO



Blanka Říhová

People Director
Central Europe

YIT



Milan Murcko

CEO

climax
SUNSCREENS



Petr Zajaroš

CCO

 **Partners**
Banka



Marek Ditz

CEO

Panelová diskuze:
Těžká rozhodnutí
lídra v čele
organizace
aneb jak pomáhat
adaptabilitě



Jitka Chizzola

Generální ředitelka D.A.S. právní
ochrana, pobočka ERGO Versicherung
Aktiengesellschaft pro ČR



**Rozhovor
s Jitkou Chizzola:
Pružnost
a adaptabilita
rukopisem dámy**

Stojíme při vás už více než 30 let

Od roku 1995 bráníme slušné lidi před nespravedlností,
nesmysly, zvlůl, byrokracií, nejasnými podmínkami
a neférovým přístupem



EXPERIENCE UNILUCCO



"Neopakovat chyby dokola je návod, jak uspět. Pořád se musíme učit a něco dělat pro svůj rozvoj, abychom posouvali sebe a s námi naše firmy. Jsem přesvědčená, že sebereflexe předchází převzetí zodpovědnosti a vyživuje schopnost přiznat si chybu".

EXPERIENCE INFLUENCES



Rozhovor s
osobností dne:
**DNA nebojácného
Jiřího Ježka**

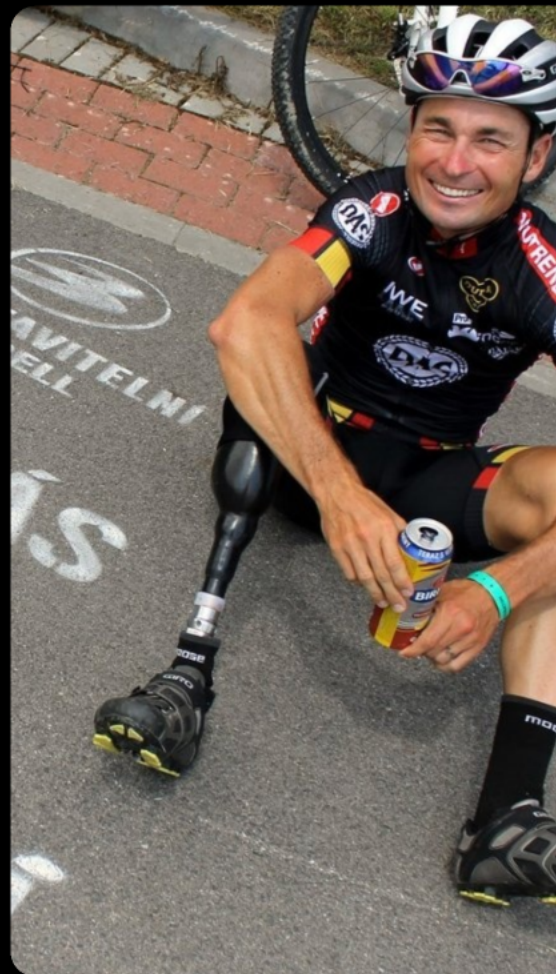


Jiří Ježek

Šestinásobný paralympijský vítěz
a mistr světa v cyklistice



***"Já jsem byl
odmalička strašně
sportovní dítě... a
možná i proto, že
jsem byl takovej
ten hyperaktivní
chlapec, který
zlobil ve škole a
zlobil rodiče."***



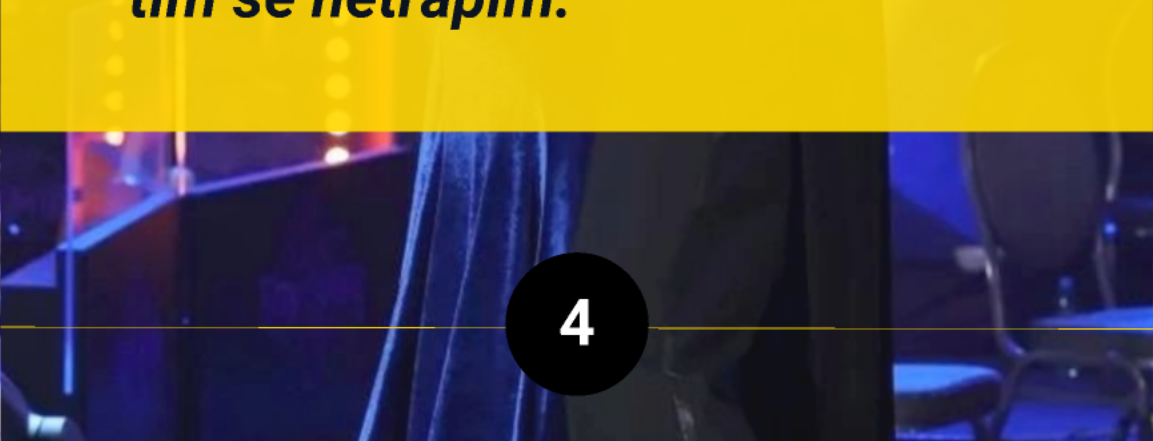
“Každá aktivita, kterou jsem vyzkoušel a která mi znovu šla, mi ohromně dodávala sebevědomí a říkal jsem si, že tím úrazem život nekončí.”

***“Úraz mě naučil,
že za všechno se
platí. Když chci
chodit, musím
občas překonat
bolest. Když chci
vyhrát, musím
tvrdě makat. Není
to zadarmo.”***





“Jsem zvyklý brát věci tak, jak jsou, a to, co nemůžu ovlivnit, tím se netrápím.”



*"Abyste uspěli,
musí být vaše
touha po úspěchu
větší než strach z
neúspěchu."*

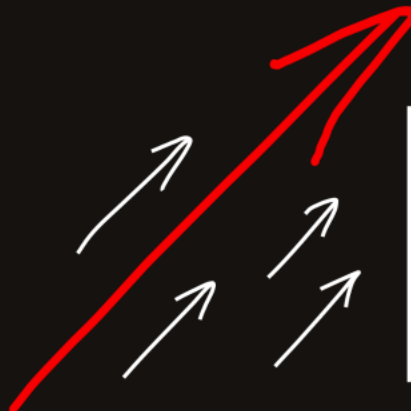




***"Nic není nemožné, když si to
opravdu přejete."***



STAGES  HOTEL

A graphic on a black semi-circular background showing four arrows pointing upwards and to the right. One arrow is red, and the other three are white.

ŘÍZENÁ EVOLUCE

JAK POSILOVAT ADAPTABILITU FIRMY

RANNÍ
PŘÍVAL
INSPIRACE

DOPOLEDNÍ
MINI
WORKSHOPY

POOBĚDOVÉ
OSVĚŽENÍ
PŘÍBĚHY
Z PRAXE

ODPOLEDNÍ
VLNA
NOVÝCH
MYŠLENEK

PŘÍBĚH
OSOBNOSTI
DNE

EXPERIENCE UNPLUGGED

A photograph of the 'EXPERIENCE UNPLUGGED' event at night. A blue banner with white text is visible above a modern building entrance. A European Union flag is on the right, and a charging station is in the foreground.