

Přílohy: Abyste přesně pochopili, o jakou práci se jedná, čtěte následující text!

Pokud máte pochopit, koho hledáme a co budete dělat, nejsem schopna to sdělit skrze stanovený formulář pro inzerci pracovní nabídky a uvést několik odrážek do „Kvalifikační předpoklady, co očekáváme a co nabízíme“ Tento nutný popis jsem samozřejmě byla nucena udělat, ale proto, abych Vám popsala pozici „Programového manažera“ volím formu rozhovoru sama se sebou. Volím velmi neformální formu, žádné zaobalování, věci řečené narovinu a co nejlépe pochopitelné bez přidaných zbytečností, nebudu Vám ani mazat „med kolem pusy“.

Začnu asi takto: Svoji práci milujeme, děláme ji s nadšením, nasazením a to, že děti odjíždí nadšené, je satisfakce za všechno to úsilí, námahu, překonávání překážek a žene nás dopředu být stále lepší a lepší ve všech směrech. Začátky nebyly jednoduché, ale nyní jsme jedničkou v oboru, určujeme směr, máme nejhezčí středisko v republice. Přeci jen něco se oproti začátkům nezměnilo, stále pro naši „práci“ žijeme a do týmu hledáme takové osoby, které mají stejný sen, a to dělat tuto krásnou práci...

1. Jak bys tedy nejlépe popsala charakteristiku osoby, kterou hledáte na pozici programového manažera?

V prvé řadě hledáme opravdu parťáka do týmu. Úspěch není jen zásluhou jednotlivce, ale celého týmu. Budoucí programový manažer by měl velkou oporu v již stávajících oblastech jako je výborná kuchyně, zvládnutá provozní stránka střediska (úklid střediska, technické zázemí), krásné a rozlehlé středisko s nespočtem atraktivních aktivit, spoustou zeleně. Všechny tyto výše popsané atributy a to, v jaké kvalitě jsou poskytovány a neustále zlepšovány má přímý vliv na celkovou spokojenost našich klientů. No a tou poslední částí do mozaiky a celkové spokojenosti je právě tzv. programová část, kterou by zaštiťoval a šéfoval právě programový manažer. Jsem názoru, že mnoha věcem se může člověk naučit a my mu v tom také rádi pomůžeme. Nabývat nové znalosti, prohlubovat dosavadní dovednosti, v mnoha věcech se zlepšovat, růst. Ale to zásadní je, že MUSÍ CHTÍT. Nehroutit se z prvního neúspěchu a naopak s o to větším chutí tomu jít naproti a pokusit se neúspěch překonat, musí být odhodlán, jak říkám „jít za věcí“, stále se snažit zlepšovat a zlepšovat zavedený systém a nabízené služby. Člověka, co to bude chtít s námi „hrnout dál“, umí motivovat sám sebe a své zaměstnance. Kdybych to tedy měla shrnout a ve stručnosti odpovědět na tuto otázku, jedná se o tyto vlastnosti: Osobu rozhodnou, komunikativní, charismatickou, organizačně schopnou, schopnou ovládat svůj čas, vyhodnocovat pracovní priority, kreativní, schopnou reagovat na nenadálé změny. Spíš než „vykonavatele práce“ hledáme opravdu parťáka do stávajícího silného týmu, který bude tím nejlepším právě a hlavně v té programové stránce a bude tento program posouvat dále. Co se týče kvality, zájmu podílet se na inovacích, pracovat na svých programových lidech atd. atd. A někoho kdo bude svojí „prací“ žít a bude pro něj více než jen prací.

2. S kým tedy budu spolupracovat a s kým budu v týmu?

V rámci naší firmy, jak jsem již zmínila v první otázce, bude mít kolem sebe programový manažer velmi slušné a fungující zázemí hlavně po provozní stránce. Nebude se muset vůbec starat o kuchyni, každodenní úklid střediska, k ruce má i technické pracovníky střediska. To jsou oblasti, o které se může opřít a jejich fungování berou klienti jako samozřejmé a jsou vysoce hodnoceny. Od programového manažera se mimo jiné očekává, že bude ve velmi úzkém kontaktu s pedagogy, které má na středisku. Manažer bude hodně v terénu, chodit po středisku, sledovat práci svých lidí (instruktorů), vyhodnocovat si, jak mu vše programově běží, jestli nejsou někde nějaké mezery, prostory ke zlepšení, zpětnou vazbu získává samozřejmě také od pedagogů a sám by se měl o tuto zpětnou vazbu aktivně během pobytu školy zajímat. Pokud tedy pedagog bude mít nějaké výtky k oblasti kuchyně, úklidu či technickému zázemí, manažer má možnost obrátit se na kompetentní osobu ve firmě, a také se to od něj očekává. Reakce v případě stížnosti, přání atd. musí přijít okamžitě a okamžitě také musí být sjednána náprava. Proto tedy úzká komunikace s pedagogy, kompetentními pracovníky, instruktory.

Instruktoři (tak jsou nazýváni programoví pracovníci ve školní sezoně), hlavní vedoucí a vedoucí – týká se pracovníků s dětmi v rámci letních táborů. Právě programoví instruktoři tvoří úzký tým programového manažera. Programový manažer je přímo odpovědný za jejich nábor, školení, komunikaci s nimi, přiřazování instruktorů k aktivitám atd. Všichni programoví pracovníci – tj. instruktoři a vedoucí a hlavní vedoucí táborů – jsou týmem programového manažera. Manažer zajišťuje také programové instruktory (jen v období duben – červen) na naše partnerské středisko Slunečné údolí. Opět to není tak, že by začínal programový manažer, jak se říká „od píky“. Máme velmi širokou základnu velmi dobrých hlavních vedoucích, máme i širokou základnu instruktorů, nicméně je nutné v této oblasti neustále aktivně pracovat, instruktory vzdělávat, školit, vyhledávat nové, horší nahrazovat lepšími. Je to tvrdě řečeno, ale je to tak. Být nejlepší není jednoduché.

3. Jak bude vypadat můj „pracovní“ rok?

Rok v resortu Březová vypadá zhruba takto:

Duben – červen – jarní sezóna

Červenec a srpen – prázdninová – neboli „táborová sezóna“

Září–říjen–podzimní sezóna

Listopad – březen – zimní sezóna – neboli přípravná.

Jaro

Hlavní klientelu v těchto měsících tvoří školy. Březová je nejvyhledávanějším střediskem mezi základními a středními školami v ČR, ročně jich do střediska přijíždí několik set. Vybírají si vždy z tematických nebo zážitkových programů. Těchto programů je v nabídce celkem 8, liší se jednak cenou a jednak podle věku žáků či studentů.

Program probíhá od cca 9-ti rána do cca 17.30 hod. U jednotlivých aktivit jsou programoví instruktoři, kteří danou aktivitu obsluhují a u nichž se střídají jednotlivé třídní kolektivy. Několik dalších instruktorů není u „atrakcí“, ale mají na starost například komunikaci s pedagogy, starají se o jednotlivé skupiny a plní jejich přání, řeší drobné problémy, další instruktoři zaštiťují tzv. herní bloky, tj. aktivity, které jsou zaměřené většinou na spolupráci třídního kolektivu, prohlubování vztahů nebo aktivity na uvolnění atmosféry a zábavné aktivity. Program je vždy předem připraven, programový manažer ale rozděluje jednotlivé instruktory k aktivitám, tvoří denní harmonogramy všech školních skupin na středisku, zajišťuje si programové instruktory na jednotlivé termíny, podílí se na jejich školení.

Může se stát, že někdy některý instruktor onemocní nebo nedorazí do práce, pak musí manažer nasadit sám sebe, stejně musí reagovat, když je potřeba některé aktivity urychlit. Pohybuje se prakticky pořád po středisku, ráno vede porady s instruktory.

Prázdniny

Oprázdninách nebřezová vyhrazena letním táborům. Každý letní tábor má svého hlavního vedoucího, který si řídí svůj tým. Někteří hlavní vedoucí si umí zajistit ostatní vedoucí sami, někteří s tím potřebují pomoci. Někteří dokáží připravit sami skvělý program, jiní zase potřebují trochu podpořit. V létě tedy programový manažer úzce komunikuje zejména s hlavními vedoucími a vedoucími, aktivně se pohybuje po středisku a „nahlíží“ do jednotlivých táborů, dohlíží na kvalitu, řeší vzniklé problémy, komunikuje s rodiči (většinu komunikace si však zajišťují hlavní vedoucí). Pokud by uměl vzít do ruky i foťák, jedině vítáno (i toto jej dokážeme naučit, jen musí chtít ☺). O táborech STAN se toho nejvíce dozvíte, když si projdete na našich webových stránkách sekci „Tábory“

Podzim

Podzim, tj. měsíce září a říjen jsou určeny opět školám. Začíná sezóna adaptačních kurzů a škol v přírodě. Z hlediska pozice programového manažera vše vypadá podobně jako

na jaře, jenom programy jsou trochu jiné. O podzimu získáte nejvíce informací opět v sekci „školy“, doporučuji zejména „adaptační kurzy“.

Zima

Zima je období příprav na další sezónu. Probíhá vyhodnocování předchozí sezóny a intenzivní nábor nových instruktorů, vedoucích a praktikantů na sezónu následující. Často jsou pořádána školení, workshopy, kde se věnujeme tomu, aby programy na příští rok byly ještě lepší než ty loňské. Je starostí programového manažera, aby měl na další sezónu dostatek kvalitních lidí, jak pro školy, tak i pro tábory. Ze strany programovaného manažera očekáváme podíl a zájem na tom, aby programy stále vylepšoval. Mantinely pro dosažení kvality služeb u nás neexistují.

4. Když bys měla být konkrétní, jak vypadá můj pracovní den?

Vezmeme si takový klasický červnový pracovní den. Budu nyní odpovídat z pohledu programového manažera. Na středisku je 400 dětí, v programu mám zhruba 13 instruktorů. Ráno v půl deváté si udělám poradu s instruktory, vyřeším nenadále nastalé problémy, zareaguji na případné programové změny, rozdělím instruktory na svá místa. Poté odcházím do kanceláře vyřídit si administrativu, zbývá mi ještě zpracovat rozpis ubytování na nadcházející týden. To si ale nechám na pozdější odpoledne, až bude více klidu. Za chvíli tu mám pedagogy, s některými školami musím vyřídit platbu či fakturu, další se chtějí zastavit něco probrat. Jdu „po středisku“ procházím si středisko, zastavuji se záměrně náhodně u pedagogů, popovídám si s nimi, zeptám se jich na spokojenost, zda je vše v pořádku. Jedna škola potřebuje odvézt dítě do nemocnice, jsem schopný to zařídit, alespoň si po cestě popovídám s pedagogem. Každá taková příležitost je jen žádoucí. Během procházky po středisku se mi nelíbil výklad a přístup jednoho instruktora, v polední pauze to s ním musím probrat. Odpoledne si opět procházím středisko a musím zasednout k počítači. Naplánovat programový harmonogram na celý následující týden, požadovat do systému nějaké doklady a vyřídit další administrativu. Ujasním si s instruktory, kteří mají dnes na starost večerní program, jestli je vše připravené dle plánu. Ručí mi také za bezvadný chod celého resortu až do nočního klidu.

5. V čem by se mohla projevat nějaká moje přidaná hodnota?

Pokud bych si vysnila osobu tak, jak jsem ji popsala výše a měla k té charakteristice a kompetentnosti člověka přidat ještě něco, napsala bych asi, že by bylo vítáno, pokud by byla schopna daná osoba nejen dělat dobře svoji práci programového manažera, ale byla schopna tuto svoji dobře odvedenou práci i prodat. Nechci tím říci, že by měl být člověk specialistou v marketingu, ale měl například povědomí o sociálních sítích, které nyní vládou světem a zrovna právě instruktoři, vedoucí, hlavní vedoucí, ale i děti, pedagogové je využívají, a uměl tyto sociální sítě k „prodeji“ odvedených služeb, nebo k zajištění služeb (oslovení potenciálních instruktorů, vedoucích atd.) využít. Dále by nebylo špatné, když by osoba programového manažera byla aktivně založena. Nemyslím tím, že to musí být aktivní horolezec, ale má zkrátka k přírodě a sportu vztah. Obecně, čím více je člověk kompetentní (tj. má nejen znalosti a dovednosti, ale dokáže tyto znalosti a dovednosti aktivně převést do praxe a dosáhnout výsledku), tím lépe může být i zaplacen. A tím začínám zodpovídat poslední otázku.

6. Jaké bude moje platové ohodnocení?

V každém inzerátu je kolonka: Vyplňte výši čisté či hrubé mzdy. Jedno číslo, fixní plat. Pozice programového manažera bude platově hodnocena právě a hlavně podle toho jakého člověka najdeme, jak bude schopný, jak bude kompetentní a jak moc se bude chtít do dění zapojit. Čistá mzda se tedy může v prvním roce pohybovat v rozmezí 30 – 35 tis. Kč a následně může v dalších letech růst společně s růstem celého resortu Březová. Podrobnosti rádi zodpovíme při osobním pohovoru.

7. Další vítané dovednosti:

Marketingové dovednosti

Jednou z vítaných doplňkových dovedností je schopnost umět Březovou „prodat ven“ tj. umět se podílet na jejím mediálním obrazu, věhlasu a propagaci. Samozřejmě, že nejlépe se Březová prodá ven kvalitní prací s klienty, protože reference spokojených zákazníků jsou tou nejlepší reklamou. Pokud však nový programový manažer bude umět např. v průběhu zimní sezóny umět aktivně komunikovat novinky na Březové prostřednictvím sociálních sítí, v létě pak podobně např. krásné fotky z letních táborů a bude tak participovat na mediálním obraze Březové, je to vítaná dovednost navíc.

Kreativní dovednosti

Resort Březová nabízí obrovský prostor pro vlastní kreativitu a vnášení vlastních nápadů do života a nabídky Resortu. Ať už se jedná o nové akce pro veřejnost, nebo akce, kterými vejde Resort do povědomí široké veřejnosti.

Na kontaktním emailu lida@istan.cz se také případně nebojte zeptat na jakékoliv doplňující otázky či cokoliv co Vás bude zajímat a výše Vám to nebylo zodpovězeno.

Ludmila Doležalová, jednatelka