



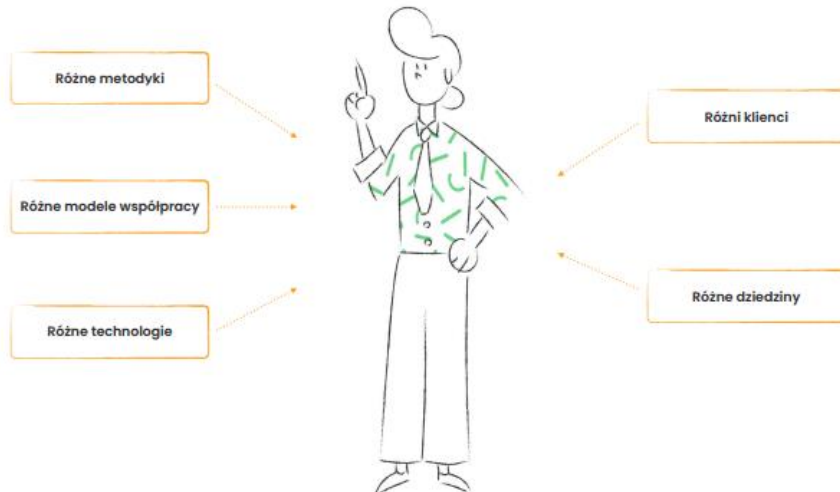
Wkroczyliśmy w erę **experience economy**. To, czy pracownicy i klienci **chcą z nami pracować, czy od nas kupować**, w dużej mierze zależy od tego, **jakie doświadczenia mają w kontakcie z nami**.

Coraz głośniejsze mówi się również, że w świecie **VUCA** lepiej poradzą sobie organizacje, które z nastawienia opartego o **wiedzę** będą się rozwijały skupiając się na sposobie myślenia ludzi tworzących organizację (**mindset**). Takie podejście pokazuje jak ważną rolę w rozwoju organizacji odegra kwestia inwestowania w kulturę i praca nad tworzeniem środowiska, które będzie stymulować rozwój oraz pozwoli wykorzystać potencjał ludzi i

Poznaj nas bliżej i zobacz, **jaką drogę budowania przewagi konkurencyjnej wybraliśmy** w ciągu ostatnich kilku lat, **jak budujemy doświadczenie pracowników i klientów** w kontakcie z nami oraz **jakich odkryć na tej drodze dokonaliśmy**.

Kim jesteśmy?

- Jesteśmy firmą, która kompleksowo wspiera Klientów w rozwoju ich biznesu od strony IT.
- Dzięki temu, że pracujemy dla różnych Klientów, z różnych branż, w różnych metodologiach i technologiach dopasowanych w zależności od projektów i w różnych modelach współpracy jesteśmy w stanie zwinnie odpowiedzieć na zmieniające się potrzeby biznesowe.

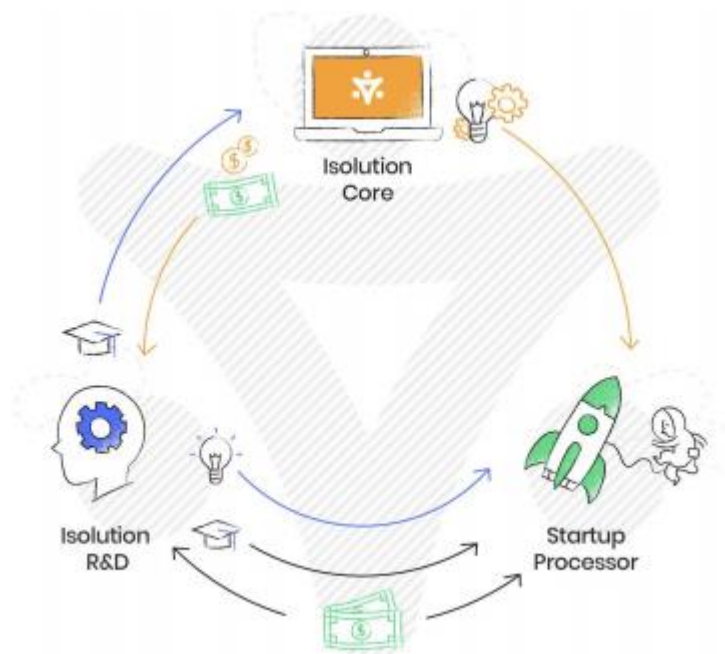


Rys: O Isolution

To, na co stawiamy, to właśnie **różnorodność**, ale także **rozwój zawodowy i osobisty**.

Dlatego u podstaw naszej strategii leży podział firmy na:

- **usługi core'owe** (Isolution Core), w ramach których wspieramy naszych Klientów
- oraz **działania rozwojowe**, gdzie rozwijamy się w obszarach R&D (Isolution R&D) oraz tworzenia produktów na bazie naszych autorskich pomysłów (Startup Processor).



Rys: Strategia Isolution

Wychodzimy z założenia, że nie bylibyśmy w stanie rozwijać się i zmieniać, gdyby nie nasi pracownicy. To Oni są naszą siłą i to dzięki nim istniejemy na rynku IT od **prawie 20 lat**.

Bez ich zaangażowania, nie bylibyśmy w stanie realizować naszej strategii. Wiedząc to, od lat **rozwijamy i inwestujemy w naszą kulturę organizacyjną**, dzięki której po prostu nam wszystkim chce się rozwijać i ciągle sięgać po więcej.

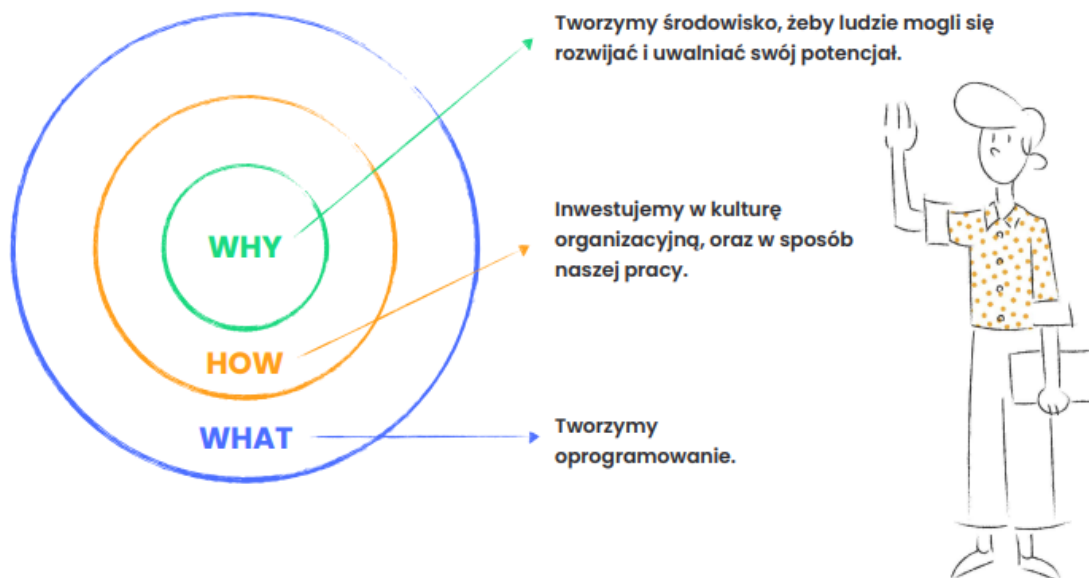
„Kultura zjada strategię na śniadanie”

PETER DRUCKER

Nie mamy misji i wizji, bo zaobserwowaliśmy, że mało kto rozumie, jaka jest różnica, a w związku z tym praktyczna wartość dla nas wszystkich.

Bardziej przemówiła do nas koncepcja **Golden Circle** - Simona Sinka, którą zaadoptowaliśmy na nasze potrzeby.

- Zaczynając od centrum, czyli istoty, **dlaczego robimy to, co robimy?** Dlatego, że chcemy tworzyć środowisko pracy wspierające naszą potrzebę rozwoju i dające możliwość wykorzystania naszego potencjału.
- **Jak to robimy?** Inwestując w kulturę organizacyjną i to, w jaki sposób pracujemy.
- **Co robimy?** Tworzymy oprogramowanie oraz w ostatnim czasie również produkty



Rys: Golden Circle wg Isolution

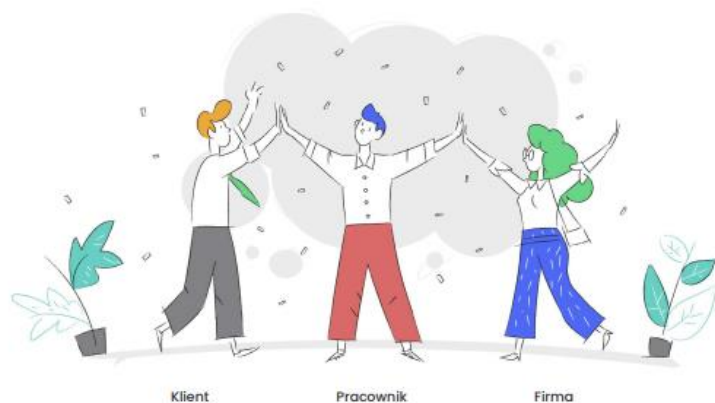


WHY

WHY? Dlaczego?

U podłoża naszego DNA leży rozwój i przekonanie, że **w momencie, w którym my się rozwijamy, jesteśmy w stanie dostarczać coraz większą wartość naszym Klientom, przez co rozwijają się również i oni.**

Zadowoleni Klienci powierzają nam nowe projekty i nawiązują z nami często długofalowe partnerskie relacje, przez co w efekcie rosną nasze przychody, dzięki którym możemy rozwijać również nasz biznes.



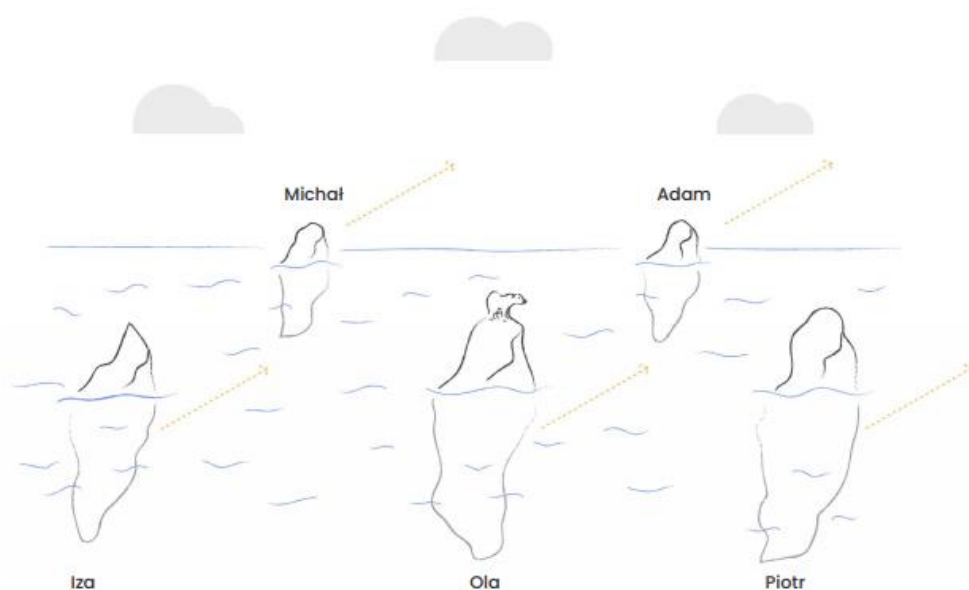
To przekonanie oraz podejście stawiające człowieka w centrum, a także **partnerską relację między nami, jako firmą, pracownikami i klientami** - odzwierciedliliśmy w naszym logotypie.



Rys: Logo Isolution

Centralnym elementem naszej kultury jest człowiek. Chcemy, żeby każdy człowiek, który jest w relacji z nami, **każdego dnia rozwijał się i stawał się lepszą wersją samego siebie.** Nie tylko w kontekście pracy, ale również życia osobistego.

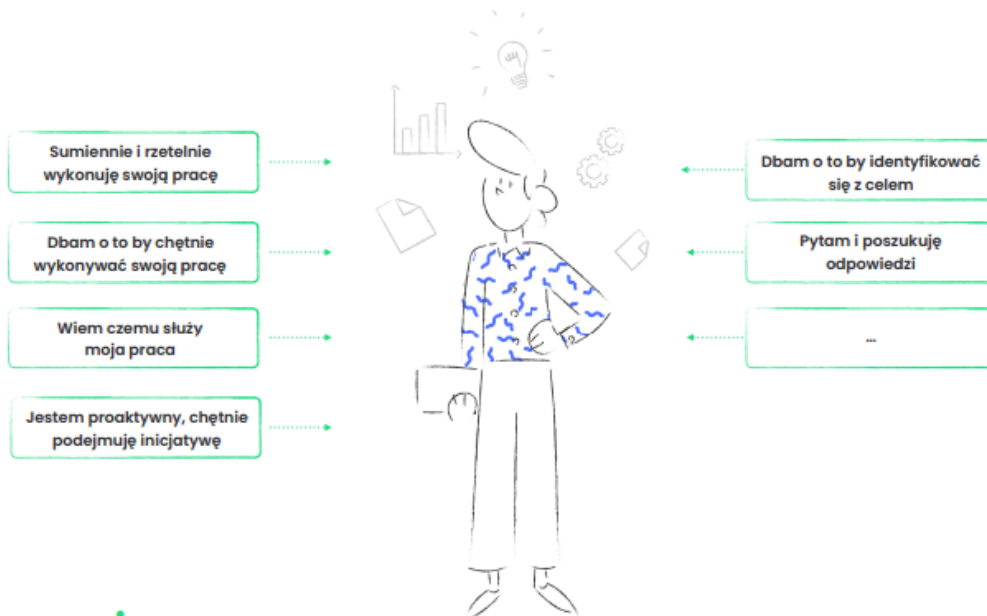
Konsekwencją podejścia typu "People Centric" jest otwartość na różnorodność. W naszym zespole pracują bardzo różni ludzie, o różnych zainteresowaniach i kompetencjach, pełniący różne role w organizacji. To, co nas łączy, to kierunek, w którym zmierzamy.



Rys: Różni ludzie, różne role, ten sam cel

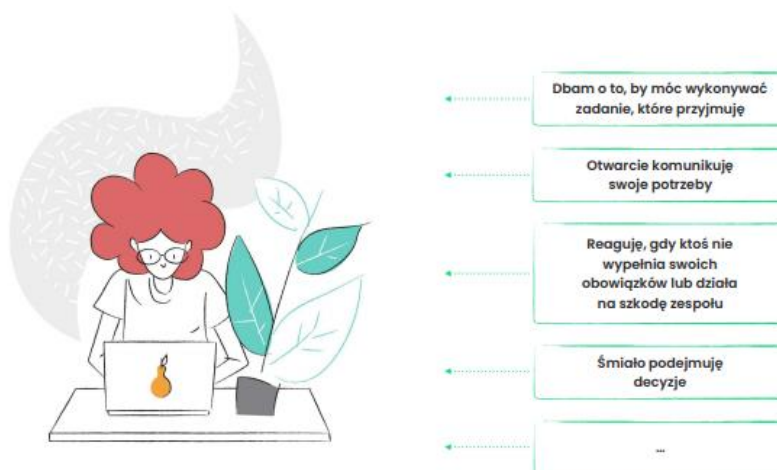
To, co nas jeszcze łączy, to **wspólne wartości.**

- **Lubimy angażować się w to, co robimy**, ponieważ pracujemy z pasją. Co to oznacza w praktyce? W naszym przypadku w dużym skrócie chodzi o ciekawość, czyli ciągłe zadawanie pytań, zrozumienie swojej roli w firmie, zespole, projekcie, podejście do pracy, orientację na cel i proaktywność,



Rys: Zaangażowanie wg Isolution

- **Podchodzimy do pracy odpowiedzialnie**. W praktyce oznacza, to, że dbamy o komunikację swoich potrzeb, proaktywne współtworzenie odpowiednich warunków do efektywnej pracy, przekazywanie feedbacku innym członkom zespołu oraz śmiało podejmowanie decyzji, dzięki którym tę pracę jesteśmy w stanie wykonać.



Rys: Odpowiedzialność wg Isolution

- **Stawiamy na współpracę**. Na budowanie relacji zarówno z Klientami, jak i innymi członkami zespołu, poprzez wymianę wiedzy, wsparcie, dbanie o atmosferę pracy, czy zaufanie.



Rys: Współpraca wg Isolution

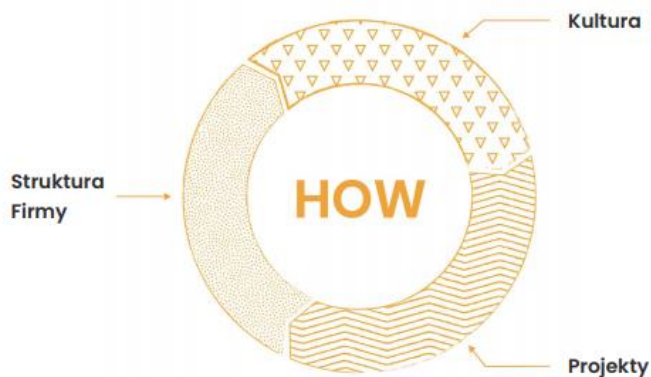
- **Budujemy relacje i zaufanie**, co w praktyce oznacza nastawienie na pracę zespołową, uważność na potrzeby innych, wiarę w dobre intencje i otwartość na feedback.



Rys: Zaufanie wg Isolution

W modelu Sinka istotą rzeczy jest odpowiedź na pytanie: **Dlaczego robimy to, co robimy?** Często ten sens jest bardzo uniwersalny. Wiele firm chce zmieniać świat na lepsze, rozwijając się w zrównoważony sposób, dbać o środowisko, etc.

Zasadnicze różnice pojawiają się w obszarze HOW, czyli: **Jak chcemy ten cel zrealizować?** W naszym przypadku jest to inwestycja w kulturę organizacyjną i sposób naszej pracy.

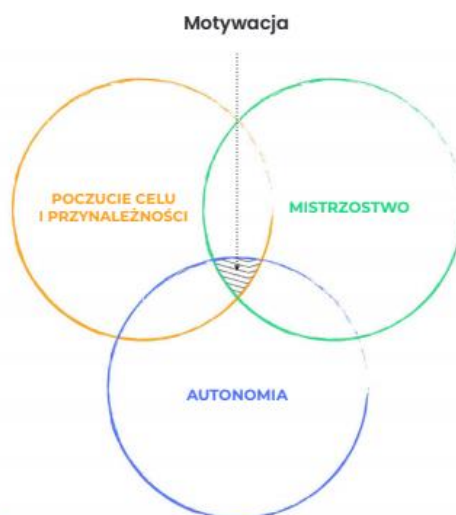


HOW? JAK?

U podstaw naszej kultury leżą:

- **Autonomia**
- **Mistrzostwo**
- **Poczucie celu i przynależności**

Czyli trzy główne motywatory wg Daniela Pinka, które sprawiają, że po prostu chce nam się angażować w to, co robimy.



MOTYWACJA

Rys: Motywacja wg Daniela Pinka

Co robimy, żeby dać naszym ludziom poczucie autonomii?

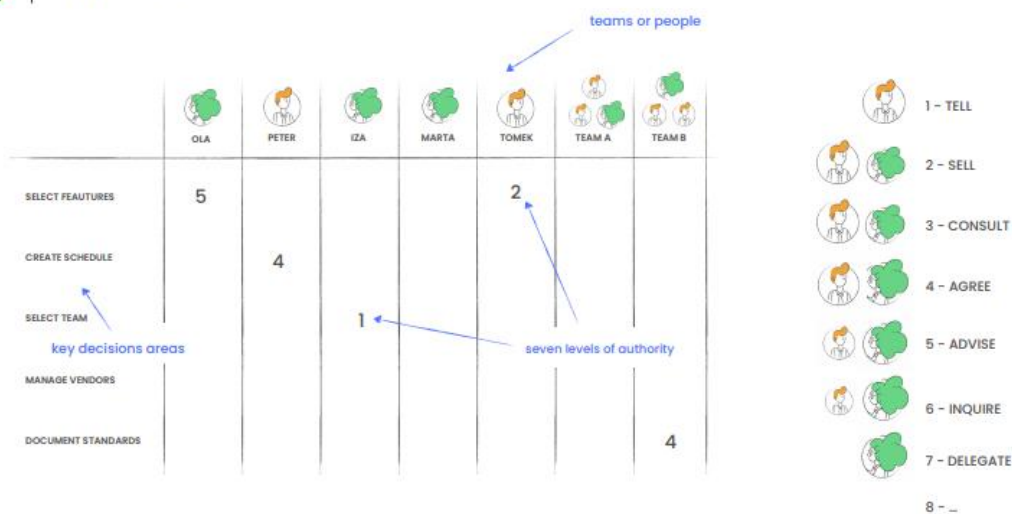


AUTONOMIA

Rys: Autonomia wg Isolution

- € **Podchodzimy do siebie z zaufaniem.** Wspólnie ustalamy cele i dajemy przestrzeń do samodzielnego wybrania drogi do ich osiągnięcia. Dzięki **Tablicy Delegacji** wiemy, w jakim zakresie możemy podejmować samodzielnie decyzje. Więcej na temat Tablicy Delegacji znajdziecie pod tymi linkami: <https://bit.ly/3jLbgv3>

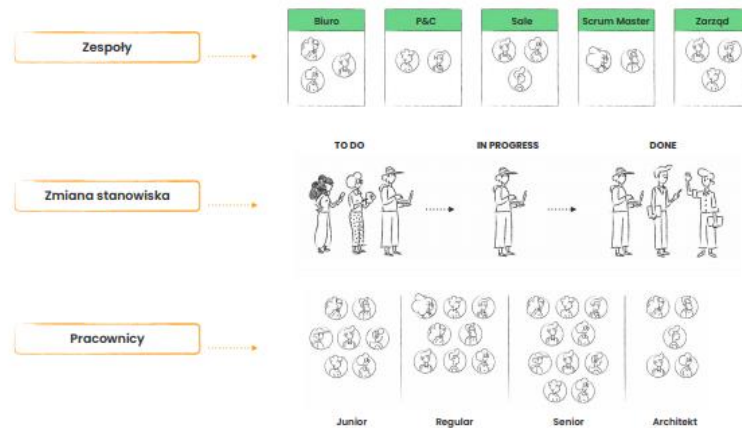
<https://bit.ly/3jKfmGp>



DELEGATION BOARD

Rys: Tablica Delegacji - poziomy delegowania.

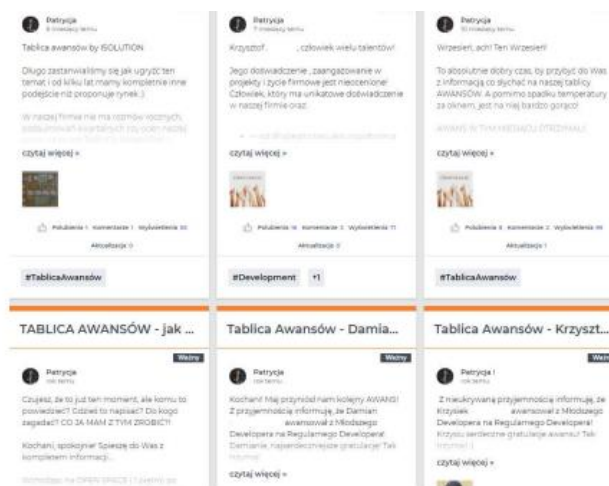
- € **Mamy transparentne awanse i widełki płacowe.** Nie czekamy rok, żeby kogoś awansować, czy docenić podwyżką. W każdym momencie lider, kolega z zespołu, czy sam zainteresowany może zgłosić osobę do awansu, a następnie wspólnie ustalić, czy coś jeszcze warto zrobić, żeby awans otrzymać. Dzięki transparentnym widełkom płacowym możemy również aktywnie wpływać na wysokość naszego wynagrodzenia.



TABLICA AWANSÓW

Rys: Zwinny proces awansu wg Isolution

Tablica awansów



AUTONOMIA

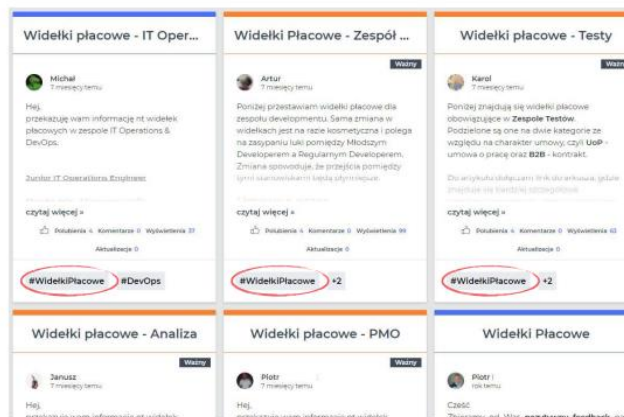
Rys: Komunikacja awansów na wirtualnej, firmowej tablicy informacyjnej



WIDELKI PŁACOWE

Rys: Transparentne widelki płacowe

Widelki
płacowe



AUTONOMIA

Rys: Komunikacja zmian w widelkach płacowych na wirtualnej, firmowej tablicy informacyjnej w aplikacji TeamToolbox

€ Mamy kilka opcji rozwoju.

- Transparentnie komunikujemy informacje o wszystkich projektach realizowanych w firmie. Każdy może w dowolnym momencie zgłosić chęć udziału w jednym z nich. (**Forum Projektów**).
- W ramach firmowego akceleratora przedsiębiorczości każdy może zgłosić swój pomysł, a po pozytywnej rewizji rozwinąć go w produkt (**Startup Processor**).
- Z myślą o przyszłych projektach możemy rozwinąć swoje kompetencje np. w obszarze AI (**R&D**).

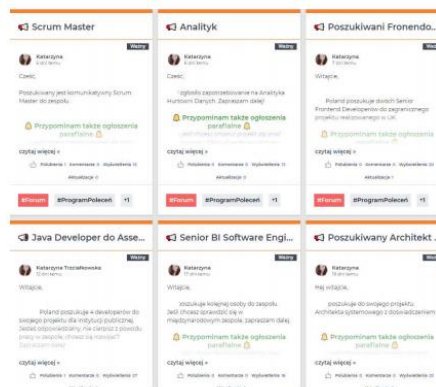
- A także zdecydować samodzielnie o tym, na co przeznaczymy swój budżet szkoleniowy oraz dodatkowe, przeznaczone na ten cel wolne dni (**System szkoleń i rozwoju**).



FORUM PROJEKTÓW

Rys: Forum projektów - zwinna zmiana projektów w odpowiedzi na potrzeby rozwojowe inżynierów

Forum projektów

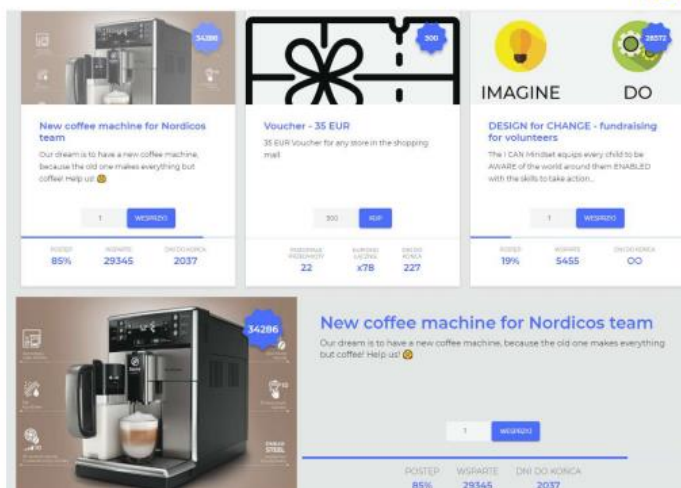


AUTONOMIA

Rys: Komunikacja nowych projektów w ramach Form Projektów na wirtualnej, firmowej tablicy informacyjnej

- **Sami wybieramy swoje benefity:**
 - Możemy w ramach **Systemu kafeteryjnego** skorzystać z opieki medycznej, karty Multisport, ubezpieczenia, ale możemy również za uzbieraną kwotę kupić bilety lotnicze na wakacje.
 - W ramach autorskiego **Marketu Inicjatyw** możemy dowolnie zgłaszać benefity oraz akcje CSR i przeznaczać środki na dowolne inicjatywy znajdujące się w Markecie.

Market
inicjatyw



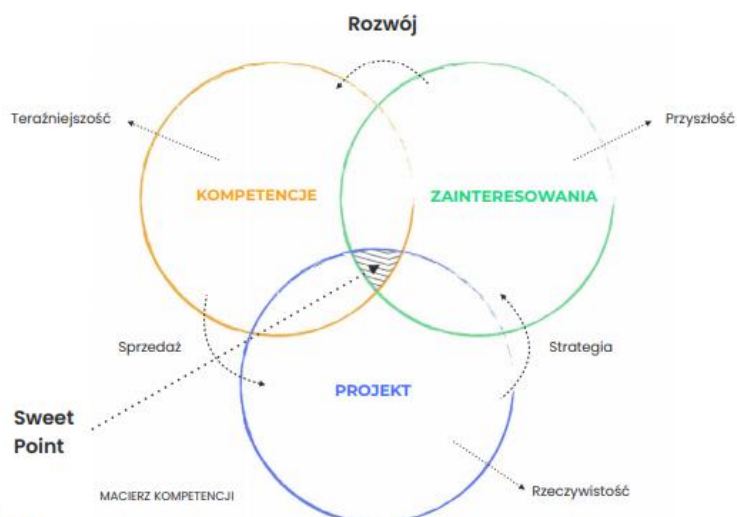
AUTONOMIA

Grafika: Market inicjatyw w TeamToolbox.

Co robimy, żeby dać naszym ludziom poczucie rozwoju?

Rozwój rozumiemy w kilku wymiarach:

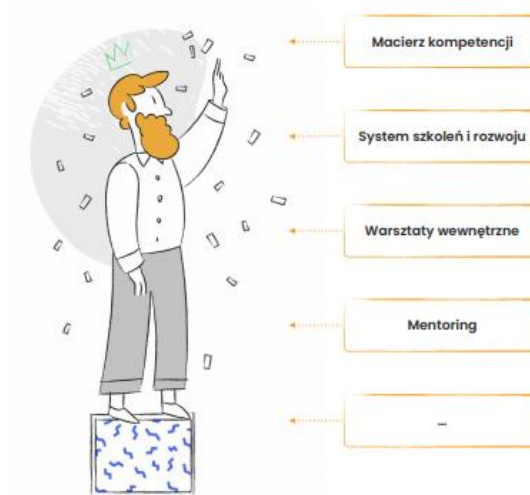
- **Świadomość kluczowych kompetencji i zainteresowań.** Kompetencje pokazują nasz aktualny potencjał. Natomiast wiedza na temat zainteresowań (pasji) ludzi pozwala nam spojrzeć w przyszłość i zaplanować rozwój każdej osoby oraz podjąć strategiczne decyzje dotyczące rozwoju całej firmy.
- **Perspektywa projektów i wykorzystania potencjału ludzi** daje nam obraz rzeczywistości i impuls do wykorzystania wiedzy na temat kompetencji i zainteresowań pracowników.



ROZWÓJ

Rys. Kompetencje vs zainteresowania vs projekt. Potencjał wykorzystujemy wtedy, kiedy możemy zarówno kompetencje, jak i zainteresowania rozwijać w aktualnym projekcie.

Do rozwijania zarówno kompetencji, jak i zainteresowań mamy kilka rozwiązań.



MISTRZOSTWO

Rys. Narzędzia zaspokajające potrzebę mistrzostwa, czyli merytorycznego rozwoju.

- € **Budujemy Macierz Kompetencji.** Jesteśmy świadomi jako firma, jakie są nasze silne strony, a zainteresowania pokazują nam możliwy kierunek rozwoju firmy. Więcej o macierzy kompetencji możesz przeczytać tutaj: <https://bit.ly/3luSAmE>

	Java	GIT	Angular	CI	Spring	Sql	C#	React	UML	EA	Angielski	Feedback
☞	5	1	2	3	5	4	2	1	3	4	5	2
☞	1	3	5	4	2	4	3	5	3	2	1	3
☞	4	5	3	1	4	5	3	3	1	5	1	2
☞	3	1	5	1	2	5	1	2	3	5	3	1
☞	2	3	5	4	5	1	2	4	5	5	3	2
☞	5	1	2	3	5	4	2	1	3	4	5	2
☞	4	5	3	1	4	5	3	3	1	5	1	2
☞	1	3	5	4	2	4	3	5	5	2	1	3

MACIERZ KOMPETENCJI

Rys: Kompetencje vs poziom wiedzy vs zainteresowania

The image shows a large, multi-column table representing a competency matrix. The columns are color-coded and labeled with various competency areas. The rows represent individual team members, with their names and dates listed on the left. Each cell in the matrix contains a numerical value, likely representing a score or level of proficiency in that specific competency area for that individual.

MISTRZOSTWO

Rys: Przykładowa macierz kompetencji w jednym z zespołów

- € **Rozwijamy system szkoleń i rozwoju.** To nasi pracownicy proponują szkolenia, w których warto wziąć udział, lub wspólnie organizują się wokół zdobycia kompetencji w danej dziedzinie. Wszyscy mamy do dyspozycji budżet w tej samej wysokości, który możemy dowolnie wydać, zdając dowolne certyfikaty.
- € **Organizujemy warsztaty wewnętrzne.** Spotkania, na których dzielimy się wiedzą, doświadczeniami projektowymi oraz rozmawiamy o nowych trendach.
- € **Wspieramy mentoring.** Wspieramy proces poszukiwania mentorów dla osób szukających takiej formy rozwoju.
- € **Mamy firmową bibliotekę,** do której każdy może zamawiać książki o dowolnej, interesującej nas tematyce zawodowej.

Co robimy, żeby podtrzymywać ducha zespołowego i kształtować poczucie celu oraz przynależności do firmy? Również w zespołach rozproszonych?



POCZUCIE CELU I PRZYNALEŻNOŚCI

Rys: Poczucie celu i przynależności wg Isolution

- € Cyklicznie, w trybie tygodniowym **mierzmy poziom zadowolenia**. Z pracy w firmie, z pracy z Klientem oraz z wykonywanych zadań. Każdy obszar, lider projektu, czy zespołu jest odpowiedzialny za reagowanie na bieżąco na wszystkie obniżone oceny oraz wdrażanie rozwiązań przeciwdziałających narastaniu frustracji, wypaleniu i w efekcie odejściu.



HAPPINESS INDEX

Rys: Poziomy zadowolenia w ramach Happiness Index



POCZUCIE CELU I PRZYNALEŻNOŚCI

Rys: Przykładowy raport pokazujący frekwencję, średnią oraz poszczególne parametry Happiness Index

USTAW HAPPINESS INDEX

Czy jesteś zadowolony ze swoich zadań?

5 4 3 2 1

ANULUJ ZAPISZ

USTAW HAPPINESS INDEX

Czy jesteś zadowolony ze swojego obecnego klienta lub sytuacji w pracy?

5 4 3 2 1

ANULUJ ZAPISZ

USTAW HAPPINESS INDEX

Czy jesteś szczęśliwy w swojej firmie?

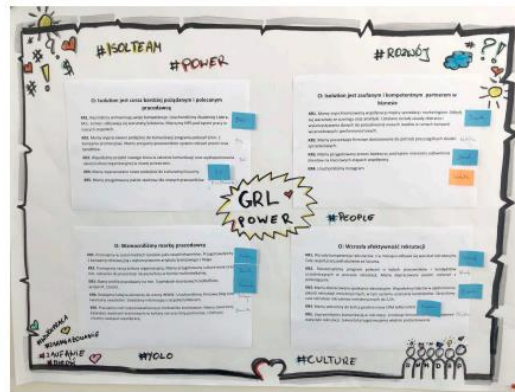
5 4 3 2 1

ANULUJ ZAPISZ

POCZUCIE CELU I PRZYNALEŻNOŚCI

Rys: Przykładowe pytania w Happiness Index

- € **Pracujemy w oparciu o cele.** Testowaliśmy już metodę OKR. Bliskie jest nam podejście Spotify Rythm. Najważniejszy jest dla nas zaangażowanie wszystkich w proces wyznaczania celów oraz budowanie świadomości, w którą stronę zmierzamy i co chcemy osiągnąć jako firma, zespół i poszczególni specjaliści.



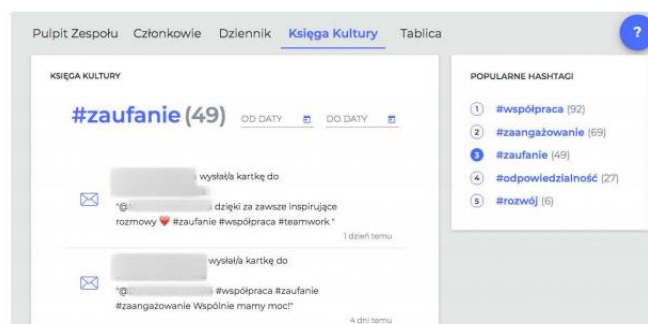
POCZUCIE CELU I PRZYNALEŻNOŚCI

Zdj.: Cele zespołu People&Culture, dostępne dla wszystkich.

€ **Mamy wspólne wartości.** Nie tylko wywieszane na ścianie, ale przejawiające się również w codziennych zachowaniach. Dzięki Culture Book, czyli uzupełnianej na bieżąco księdze kultury w naszej autorskiej aplikacji, śledzimy czy przyjęte wartości, takie jak:

- **współpraca,**
- **zaangażowanie,**
- **zaufanie,**
- **odpowiedzialność,**
- **rozwój**

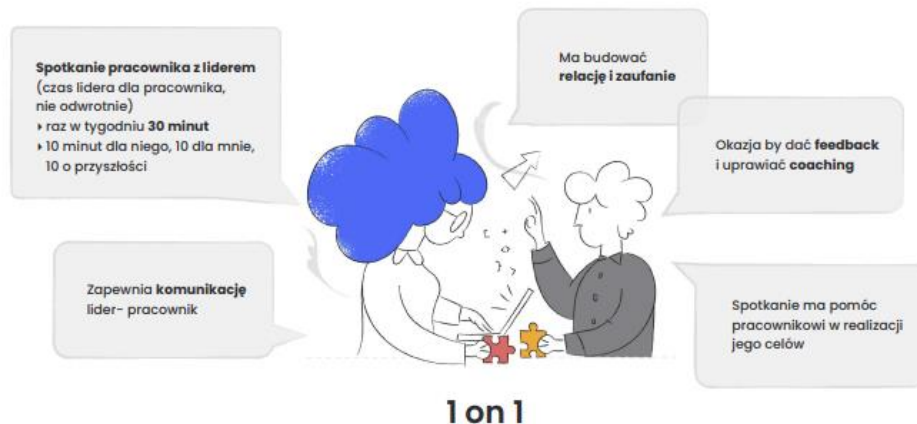
...są wciąż żywe i czy nie pojawiają się inne, które warto byłoby wśród naszych firmowych wartości umieścić. Wirtualna księga kultury sprawia, że nawet nie pracując na co dzień w biurze, widzimy, jak w oparciu o te wartości budowane są relacje w zespołach.



POCZUCIE CELU I PRZYNALEŻNOŚCI

Zdj.: wybrane historie, podziękowania KUDO wysłane w kontekście naszych firmowych wartości

- € **Indywidualnie podchodzimy do każdej osoby.** Pomagają nam w tym m.in. spotkania 1on1, których celem jest nie tylko wymiana wiedzy i spostrzeżeń na temat pracy, ale także wzajemne, lepsze poznanie swoich potrzeb, oczekiwań i marzeń.



1ON1

Rys: Koncepcja spotkań typu 1on1

- € **Rozwijamy swój system poleceń.** W momencie, w którym ktoś z naszego zespołu poleca pracę u nas znajomym, wiemy, że robimy dobrą robotę. W 2019 roku 40% nowo zatrudnionych osób pochodziła właśnie z polecenia.
- **Program leadowy.** Zadowolenie = zaangażowanie. Widać to również po ilości zgłoszonych leadów sprzedażowych. W 2019 roku 30% nowych leadów pochodziło właśnie od naszych kolegów i koleżanek z zespołu.

Co oprócz autonomii, mistrzostwa i poczucia celu oraz przynależności napędza nas do działania?

Na przykład nasze **inicjatywy społeczne.**



DZIAŁALNOŚĆ SPOŁECZNA

Rys: Inicjatywy społeczne realizowane w Isolution

- **Organizujemy meetupy Management 3.0.** W ramach działalności poza firmowej angażujemy się w tworzenie społeczności, której celem jest zmiana podejścia do zarządzania w organizacjach i zdobywanie wiedzy na temat nowych trendów oraz rozwiązań, które to zarządzanie pomagają wnieść na inny, bardziej efektywny poziom.
- Mamy na swoim koncie autorski program **Programiści dzieciom**. Wierzymy, że warto dzielić się wiedzą. Pro bono przeszkoliliśmy na terenie naszej firmy kilkanaścioro dzieci z podstaw programowania.
- **Wspieramy nowatorskie podejście do edukacji** opartej o wiedzę wyniesioną z branży IT, takie jak **EduScrum**, propagujące wdrażania metodyki Scrum w szkołach.
- **Dzielimy się wiedzą.** Nie tylko organizujemy meetupy i webinary dla społeczności Management 3.0, ale również dzielimy się na nich wiedzą na temat rozwiązań, które sami testujemy i wdrażamy w życie.
- **Jesteśmy pomysłodawcą Mapy Firm.** Inicjatywy skupiającej najlepszych pracodawców, którzy chcą wyróżnić się kulturą organizacyjną.
- Dzięki **Marketowi Inicjatyw**, z którego korzystamy w ramach naszej firmowej aplikacji TeamToolbox, wspieramy nie tylko firmowe inicjatywy CSRowe, ale także fundacje i akcje, które sami podziwiamy, wspieramy i z których pomocy korzystają nasi bliscy oraz znajomi w trudnych życiowo sytuacjach.

Nasze poczucie przynależności do firmy budują także **rytuały firmowe**.



RYTUAŁY ORGANIZACYJNE

Rys: Integracje, inicjatywy i wszystkie małe rzeczy, które składają się na atmosferę w firmie

- Świątujemy wspólnie **urodziny i ważne momenty w naszym życiu**, takie jak śluby, narodziny dziecka, okrągłe rocznice pracy.
- Organizujemy **imprezy integracyjne**, od osławionej firmowej Wigilii, przez hackathony, grille, lan party, aż po turnieje piłkarzyków i wspólne oglądanie meczy oraz filmów.
- Zapewniamy **dostawy świeżych owoców**.
- Słodycze, zgodnie z urodzinową tradycją przynoszą solenizanci.

Kulturę organizacyjną Isolution kształtują dodatkowo: **nacisk na feedback oraz docenianie**, które wspierają budowanie relacji oraz współpracy w zespołach, a także wpływają na podniesienie efektywności.



FEEDBACK

Rys: Kultura feedbacku wg Isolution

- Mierzmy **Happiness Index** - w trybie tygodniowym. Na bieżąco zbieramy feedback na temat pracy w firmie, z Klientem i z zadaniami. Na tej podstawie podejmujemy działania zapobiegające wypaleniu, lub odejściu naszego współpracownika.
- Inspirujemy do organizowania **spotkań 1on1**. Dzięki nim na bieżąco zbieramy feedback na temat naszej pracy, a także przekazujemy feedback na temat tego, jak nam się pracuje w organizacji
- Zbieramy informacje zwrotne również przy okazji: rozpoczęcia pracy, awansu, podwyżki, czy odejść.
- Formą zbierania feedbacku, z której korzystamy są również **Kartki Kudo oraz Merit Money**, przy przekazywaniu których wskazujemy zdarzenia i zachowania zgodne m.in. z firmowymi wartościami, za które chcemy kogoś nagrodzić.

Budujemy również **kulturę doceniania**, bo wierzymy w to, że poczucie bycia docenianym bardzo mocno przekłada się na zaangażowanie, a w efekcie również produktywność w pracy.

- **Przekazujemy sobie poprzez naszą autorską aplikację TeamToolbox Kartki Kudo** - czyli podziękowania za wsparcie w sytuacjach, w których sami sobie nie radzimy, a także przejawy wszelkiej życzliwości, zaufania, zaangażowania, odpowiedzialności oraz współpracy.

Wiecej o KUDO możesz przeczytać tutaj:

<https://bit.ly/33GNoWy>

<https://bit.ly/2SSlz6B>



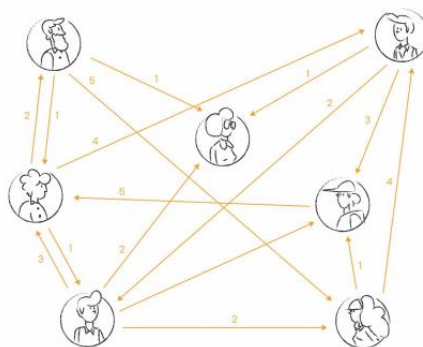
KUDO

Rys: Kartki Kudo pozwalające docenianie oraz budowanie firmowego culture book

- **Przekazujemy sobie tą samą drogą również Merit Money** - wirtualną walutę w geście docenienia za wsparcie. Waluta, którą otrzymujemy, kumuluje się, dzięki czemu możemy ją wykorzystać do płacenia w Markecie Inicjatyw.

Więcej o Merit Money przeczytasz tutaj:

<https://bit.ly/3daVIGN>



MERIT MONEY

Rys: Mechanizm przekazywania sobie wirtualnej waluty w TeamToolbox.

- Nie zapominamy również o docenianiu i przekazywaniu informacji zwrotnej bezpośrednio, na co dzień.

Realizując projekty, inspirujemy się takimi metodykami, filozofiami i podejściami, jak:

- **Agile i Scrum**

- Kanban
- Lean Management
- Management 3.0
- CRISP DNA



INSPIRACJE

Rys: Nasze inspiracje

Na bazie tych inspiracji wykorzystywaliśmy, lub wciąż wykorzystujemy wiele **narzędzi, które pomagają nam w organizacji pracy, budowaniu zespołów i utrzymywaniu zaangażowania**

- **Tablica Awansów** - zwinne awanse, zgodnie z którymi można zgłosić współpracownika, kolegę z zespołu, siebie samego do awansu w dowolnym momencie
- **Delegation Board** - tablica delegacji transparentnie określająca możliwość podejmowania decyzji w poszczególnych obszarach
- **Kartki Kudo** - narzędzie wspierające budowanie kultury doceniania w firmach
- **Macierz Kompetencji** - narzędzie agregujące wiedzę na temat kompetencji i zainteresowań współpracowników
- **Merit Money** - narzędzie wspierające budowanie kultury doceniania w firmach
- **TeamToolbox** - narzędzie wspierające budowanie zaangażowania w firmach



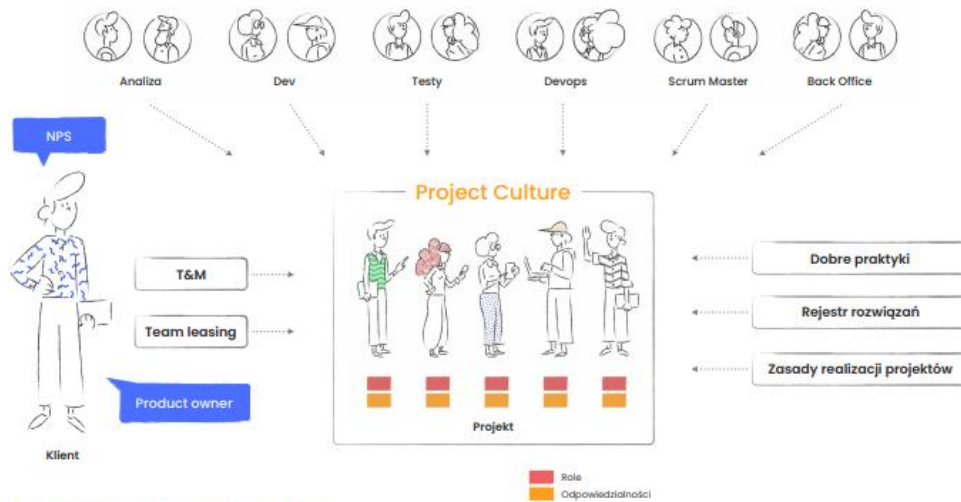
NARZĘDZIA

Rys: Wybrane narzędzia wykorzystywane w Isolution.

Kultura organizacyjna idzie w parze z kulturą projektową/zespołową. Nasze zwinne podejście, nastawienie na ludzi oraz zainteresowanie nowoczesnymi metodami zarządzania widoczne są również w poszczególnych zespołach.

W projektach realizowanych w całości lub dużej części po naszej stronie wspólnie kształtujemy kulturę pracy w projekcie w oparciu o:

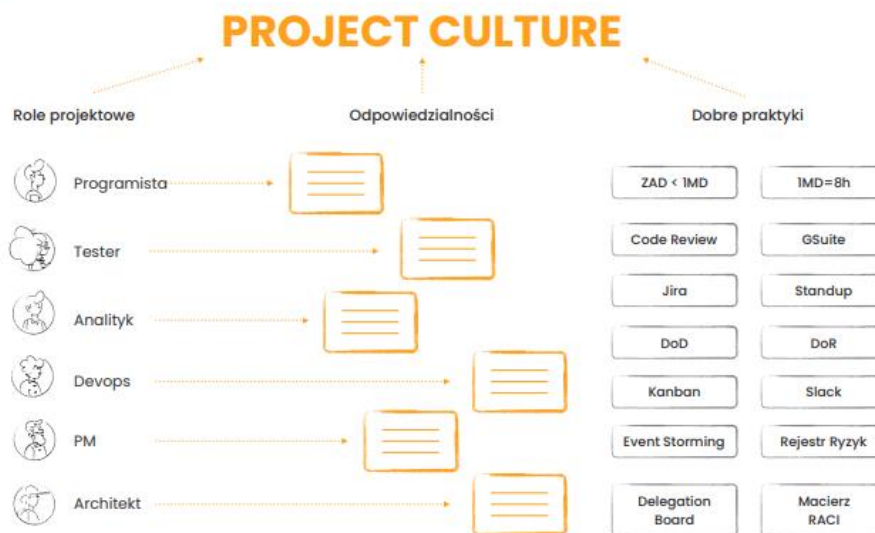
- **Zasady realizacji projektów** - na samym początku, powołując zespół, określamy role i odpowiedzialności oraz zasady, zgodnie z którymi będziemy pracować
- **Dobre praktyki** - zbiór wskazówek, którymi kierujemy się każdego dnia
- **Rejestr rozwiązań** - gotowe komponenty, które można wykorzystać przy kolejnych projektach
- **Scrum Mastera** - tam, gdzie pracujemy w metodykach zwinnych, który odpowiedzialny jest również za mierzenie poziomu zadowolenia Klienta (NPS)
- **Product Ownera** - przedstawiciela Klienta, który decyduje o kierunku rozwoju, priorytetach i podejmuje decyzje biznesowe.



JAK PRACUJEMY

Rys: Zasady pracy projektowej wg Isolution

Takie podejście do realizacji projektów pozwala zespołom projektowym tworzyć ich “specyficzną” kulturę, która jest dopasowana do kontekstu, Klienta, ludzi tworzących zespół projektowy.



Rys: “Project culture” w szczegółach: Role, odpowiedzialności i przykładowe dobre praktyki projektowe

Całe nasze podejście, sposób myślenia i filozofię działania oraz wzajemne relacje opisaliśmy w stworzonym na wzór Manifestu Agile **Isolution’s DNA**.



Zespół ponad własne ambicje
Autonomia ponad autorytaryzm
Rozwój i odwaga ponad status quo
Skrojona na miarę motywacja ponad kij i marchewkę
Praca zgodna z wartościami ponad zysk za wszelką cenę
Zaufanie i odpowiedzialność ponad kontrolę
Indywidualizm ponad standardy
Stuchanie ponad mówienie

OUR DNA

Rys: Isolution's DNA

Kultura firmowa i projektowa przekładają się również na podejście do struktury organizacyjnej, która jest w Isolution płaska. Składa się z 2-osobowego Zarządu, liderów zespołów oraz zespołu inżynierów oraz specjalistów.

Głównym naszym założeniem jest to, że **nie piastujemy stanowisk, pełniemy role w organizacji**. Dzięki temu nie tworzymy rozbudowanej hierarchii. Powołujemy role, które są realnie potrzebne na danym etapie rozwoju.

Pracując w różnych zespołach - dążymy do osiągnięcia wspólnego celu. Ważnym elementem pracy z celami jest korzystanie z OKR, które zmodyfikowaliśmy (uproszciliśmy na nasze potrzeby)



STRUKTURA

Zdj.: Różne zespoły - jeden cel

Każdy zespół ma swojego lidera, może liczyć na wsparcie konkretnej osoby z Zarządu. To z nią współpracuje bezpośrednio. Zasady podejmowania decyzji w ramach konkretnego zespołu definiuje tablica delegacji między Liderem, a Zarządem.

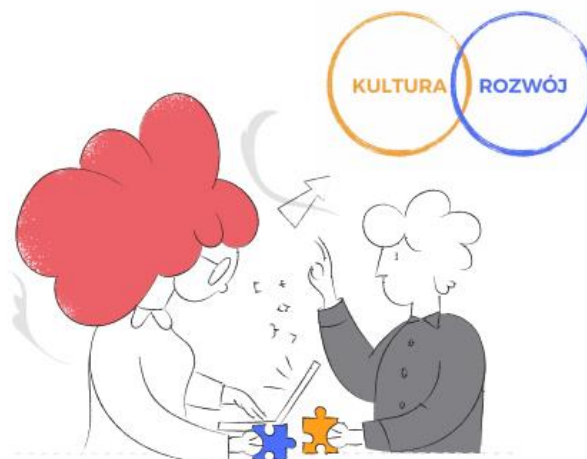
Realizacja wspólnych celów wymaga współpracy między zespołami i szukania rozwiązań, które nie powodują niczyjego sprzeciwu (metodą CONSENT)



STRUKTURA

Rys: Struktura - szczegóły

Z perspektywy kilku lat ciągłych eksperymentów i udoskonalania istniejących rozwiązań możemy powiedzieć jedno. **Najlepsze efekty uzyskuje się poprzez łączenie ze sobą przyjazne środowisko pracy wraz ze stwarzaniem przestrzeni do rozwoju i wykorzystywania potencjału**, który mamy w organizacjach.



PODSUMOWANIE

Rys: Synergia pomiędzy kulturą organizacyjną a rozwojem, również projektowym

V Part



WHAT

WHAT? Co robimy?

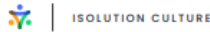
Tworzymy oprogramowanie.

Tworzymy cyfrowe produkty dla naszych Klientów. Realizujemy kompleksowo projekty informatyczne wykorzystując różne modele współpracy .

Skupiamy się na dostarczaniu wartości Klientom, wybierając najlepiej dopasowane rozwiązania technologiczne. Dbamy o jakość naszych prac. Pracujemy w modelach zwinnych (Agile). Więcej o naszej ofercie znajdziesz tutaj www.isolution.pl.

Co nas inspiruje w naszej drodze ?

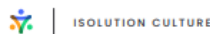
Tworząc naszą kulturę inspirowaliśmy się innymi organizacjami, osobowościami świata nauki i biznesu. Na koniec chcemy podzielić się z Wami, cytatami, które nas poruszyły, ciekawymi artykułami i książkami, które poszerzą Waszą wiedzę na temat wykorzystanych przez nas idei.



„Manage the system
not people”

JURGEN APELLO

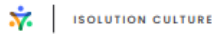
Co dla nas oznacza w praktyce skupienie na zarządzaniu systemem, a nie ludźmi. Chcemy budować środowisko, które daje przestrzeń do rozwoju, uwalnia potencjał ludzi, buduje poczucie wartości, realnego wpływu na cel. Wierzymy w to, że zaangażowany, odpowiedzialny ekspert w swojej dziedzinie nie potrzebuje zewnętrznego sterowania ze strony menedżera. Wystarczy cel.



„Management is too important to
leave it to the manager”

JURGEN APELLO

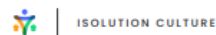
Wierzymy w to, że każdy z nas pełni w organizacji pewną rolę i każdy może mieć wpływ na zarządzanie organizacją. Dlatego lubimy pytać i jesteśmy otwarci na feedback oraz nowe pomysły.



„Management is 5% instruction
and 95% communication”

JURGEN APELLO

Komunikacja to podstawa. Wierzymy w to, że sprawny przepływ informacji wystarczy do tego, żeby dobrze wykonać dane zadanie.



„Engage people, improve work,
and delight clients”

JURGEN APELLO

Kluczem do sukcesu jest w naszej opinii zaangażowanie. To dzięki temu, że jesteśmy zaangażowani mamy siłę do tego, żeby się rozwijać. W efekcie coraz lepiej wykonujemy swoje obowiązki, przez co coraz lepiej zaspokajamy potrzeby Klientów.

„Happy employees ensure happy customers.
And happy customers ensure happy
shareholders – in that order”

SIMON SINEK

Przez lata w biznesie punktem wyjścia byli akcjonariusze. Dziś coraz częściej wychodzi się od pracowników. To na ich poczuciu zadowolenia buduje się przewagę konkurencyjną.

„Twoi ludzie są najważniejsi.
Gdy będziesz ich dobrze traktował,
Oni będą dobrze traktować klientów.
Klienci będą wracać a to uszczęśliwi udziałowców”

HERB KELLEHER



„Siłą są ludzie. To prawdziwy motor każdego
biznesu. Dobrzy ludzie nie tylko
są kluczowi dla firmy, oni są firmą”

RICHARD BRANSON

Poniżej polecana przez nas lista książek na temat kultury organizacji, Management 3.0, turkusowych organizacji, ciekawych historii firm, które budują kulturę, w której centrum jest człowiek.

KSIĄŻKI

- Jurgen Appelo “Manageing for Happiness”
- Frederic Laloux “Reinventing organization”
- Marko van Gaans “Naked Espresso: An In-depth Case Study of Management 3.0 Practices in Action“
- Ricardo Semler “Maverick”
- Ricardo Semler “The Seven-day weekend”
- David Marquet “Turn the ship around”
- Richard Sheridan “Joy Inc”.
- Jacko Willink “Extreme Ownership”
- Jason Fried, David Heinemeier Hansson “Re-work”
- Mark Horstman “The Effective Manager”
- Jim Whitehurst “Open Organization”
- Yvon Chouinard “ Let My People go Surfing”
- Ed Catmull “Craetivity Inc.”
- Chip Wilson “Little Black Stretchy Pants”
- Daniel Pink “Drive”
- Simon Sinek “Start with why”
- John P. Kotter “Our Iceberg Is Melting: Changing and Succeeding Under Any Conditions”
- Merrick Rosenberg: “The Chameleon: Life-Changing Wisdom for Anyone Who Has a Personality or Knows Someone Who Does”
- Ike Lasater”Collaborating in the Workplace: A Guide for Building Better Teams”
- Ken Blanchard “One minute manager”
- Patrick Lencioni “The Five Dysfunction of a Team”
- Walter Isaacson: “Invent and Wander: The Collected Writings of Jeff Bezos”

VIDEO/TED

Simon Sinek “How great leaders inspire action”

https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action?referrer=playlist-the_most_popular_talks_of_all

Daniel Pink “The puzzle of motivation”

https://www.ted.com/talks/dan_pink_the_puzzle_of_motivation?referrer=playlist-the_most_popular_talks_of_all

Brene Brown “The power of vulnerability”

https://www.ted.com/talks/brene_brown_the_power_of_vulnerability?referrer=playlist-the_most_popular_talks_of_all

David Logan “Tribal leadership”

https://www.ted.com/talks/david_logan_tribal_leadership

Jason Fried “Why work doesn’t happen at work”

https://www.ted.com/talks/jason_fried_why_work_doesn_t_happen_at_work?language=pl

Ricardo Semler “How to run a company with almost (no) rules”

https://www.ted.com/talks/ricardo_semler_how_to_run_a_company_with_almost_no_rules

David Marquet

https://www.youtube.com/watch?v=OqmdLcyES_Q

Linki do ciekawych stron i artykułów

Management 3.0

<https://management30.com/practice/>

CRISP DNA

<https://dna.crisp.se/docs/index.html>

Get in Real by Basecamp

<https://basecamp.com/gettingrea>

KUDO

<https://management30.com/practice/kudo-cards/>

<https://www.youtube.com/watch?v=0OotzTcZ2a4>

<https://www.linkedin.com/pulse/kudo-cards-co-zrobi%C4%87-%C5%BCeby-dzia%C5%82a%C5%82o-d%C5%82u%C5%BCej-piotr-medynski/>

MERIT MONEY:

<https://management30.com/practice/merit-money/>

MOVING MOTIVATORS

<https://management30.com/practice/moving-motivators/>

EMPATHY MAP

<https://medium.com/@cassierobinson/a-user-manual-for-me-d3a851fbc694>

POTENCJAŁ PRACOWNIKÓW (PL)

<https://www.linkedin.com/pulse/jak-uwolni%C4%87-potencja%C5%82-ludzi-w-organizacjach-piotr-medynski/>

WHY (PL)

<https://www.linkedin.com/pulse/po-co-tworzymy-organizacje-firme-piotr-medynski/>