

# Uznanie mení každodennú prácu aj celú kultúru tímu.

Skutočné výsledky za 3 mesiace s platformou Kudosky.



Stanislava Oujezdská  
HR Manager · Trenýrkárna.cz

CASE STUDY · ZAMESTNANECKÝ ENGAGEMENT · KUDOSKY × TRENÝRKÁRNA.CZ

## Ako sme za tri mesiace zmenili kultúru uznania v tíme

Skúsenosť HR manažérky z e-commerce spoločnosti Trenýrkárna.cz s platformou Kudosky

ODVETVIE  
E-commerce / Retail

VELKOSŤ TÍMU  
35 zamestnancov

SLEDOVANÉ OBDOBIE  
február – apríl 2026

PLATFORMA  
Kudosky

### Prečo sme začali

V Trenýrkárna.cz som hľadala spôsob, ako zbierať spätnú väzbu od kolegov prirodzenejšou a prístupnejšou formou než cez klasické formuláre. Bolo pre mňa dôležité počuť názor každého – aj tých, ktorí sa v bežnom pracovnom dni až tak neozývajú. Zároveň som chcela vytvoriť prostredie, kde sa kolegovia vedia navzájom pochváliť, oceniť svoju prácu a podporiť sa. Kudosky sme preto vnímali nielen ako nástroj na uznanie, ale aj ako spôsob, ako priebežne zachytiť zmeny v spokojnosti, nálade a celkovej atmosfére v tíme.

*„Chcela som, aby uznanie bolo každodennou súčasťou práce — nie výnimočnou udalosťou.“*

STANISLAVA OUJEZDSKÁ · HR MANAGER, TRENÝRKÁRNA.CZ

### Výsledky po 3 mesiacoch

**1 012**

kudosiek odoslaných za 81 pracovných dní

**35**

aktívnych odosielateľov — celý aktívny tím

**77 %**

zamestnancov dostalo aspoň jednu kudosku (27 z 35)

**3,8**

priemerné skóre nálady z 5 na konci obdobia

**612**

hodnotení nálady celkovo

**120**

odpovedí na pulse survey

## 80% odosielateľov — prečo je to dôležité

Číslo 80% aktívnych odosielateľov je v kontexte nášho tímu veľmi silný signál. V praxi to znamená, že Kudosky nepoužíva len hŕstka nadšencov — používa ich v podstate každý, kto je aktívne zapojený do každodennej práce. Nemuseli sme nikoho nútiť ani pripomínať. Ľudia to jednoducho začali robiť sami.

„Keď vidíte, že kudosky posiela kolega z expedície aj CMO, viete, že to nie je HR iniciatíva — je to kultúra.“

STANISLAVA OUJEZDSKÁ · HR MANAGER, TRENÝRKÁRNA.CZ

## Vývoj aktivity v čase

Od marca do apríla narástol počet odoslaných kudosiek o 29 % a počet unikátnych odosielateľov vzrástol z 54% na 80%. Nálada tímu sa drží na úrovni 78 % po miernom poklese v apríli, ktorý súvisel so sťahovaním kancelárie do nových priestorov. Kolegovia spočiatku prijímali zmenu rozpačito — presúvali sme sa z centra Prahy, z historickej budovy s terasou, do moderných presklených priestorov bez terasy. Nadšenie teda na začiatku nebolo veľké, no som rada, že si tím na nové kancelárie postupne zvykol, našiel si v nich svoje pohodlie a celková nálada sa opäť zlepšila

FEBRUÁR

### Onboarding

rozbiehanie platformy

MAREC

### 436 kudosiek

19 aktívnych odosielateľov

APRÍL

### 564 kudosiek +29 %

25 aktívnych odosielateľov

## Za čo si ľudia dávajú kudosky

Príjemne ma prekvapilo, že top kategóriou nebola odborná zručnosť, ale láskavosť. Pre e-commerce tím, kde je tempo vysoké a tlak na výkon každodenný, je to silný odkaz — ľudia si navzájom cenia ľudský prístup rovnako ako výsledky. Zároveň je to pre nás potvrdenie, že vzťahy vo firme sú dôležitou súčasťou našej kultúry a že kolegovia ich vnímajú ako hodnotu, ktorá má reálny význam v každodennej spolupráci.

KATEGÓRIA	ZASTÚPENIE	POČET
Laskavosť	<div style="width: 100%;"></div>	373
Nasazení	<div style="width: 75%;"></div>	281
Týmová spolupráca	<div style="width: 50%;"></div>	132
Kreativita	<div style="width: 30%;"></div>	94
Spoľahlivosť	<div style="width: 20%;"></div>	53
Riešenie problémov	<div style="width: 15%;"></div>	51

## Nálada tímu - reálny obraz

Denné hodnotenie nálady nám prinieslo niečo, čo sme predtým nemali – autentický pohľad na to, ako sa ľudia skutočne cítia, bez potreby filtrovať svoje emócie. Až 64 % hodnotení je v pásme 4–5, čo predstavuje zdravý základ a pozitívnu atmosféru v tíme. Vidíme však aj dni s hodnotením 1–2, a to je rovnako cenné, pretože vďaka tomu vieme zachytiť momenty, keď sú ľudia pod tlakom, a reagovať skôr, než sa problém zväčší. Som rada najmä preto, že takto dokážeme včas zachytiť prípadné signály aj pri „tichších“ kolegoch, ktorí by sa inak možno neozvali sami.

## Záver

Keby som mala dať jednu radu kolegom z HR: nezačínajte s veľkou kampaňou. Stačí tichý štart, pár ľudí, ktorí to skúsia ako prví, a platforma sa uchyťí sama. Kudosky nám dali dáta, ktoré sme predtým len tušili. Pre mňa ako HR je veľkým plusom, že vidím výsledky v reálnom čase, čo mi umožňuje rýchlejšie reagovať a lepšie chápať dianie v tíme. Zároveň je to prehľadné a jednoduché na sledovanie a ako bonus to kolegov veľmi baví, takže zapojenie vzniká prirodzene.

*„Najcennejšie bolo, že sme dostávali spätnú väzbu v reálnom čase — nie raz za rok na hodnotiacom rozhovore.“*

STANISLAVA OUJEZDSKÁ · HR MANAGER, TRENÝRKÁRNA.CZ

