



# Pojďte k nám. Máme vířivku

Aby zaměstnance udržely v kanceláři, vymýšlejí firmy nové a nové benefity. Ani pingpongové stoly a antistresoví plyšáci ale často nestačí



Markéta Žížková  
zizkova@mf.cz

Nejžhavější novinky: krytí nákladů na zdravotní péči poskytnutou přes video nebo genetické testování na rakovinu. To jsou jen některé z benefity, které letos zařadily na své seznamy americké firmy. Rozšiřuje se tak už pozoruhodná nabídka, zahrnující třeba zmrazení vajíček, což má ženám umožnit odklad mateřství, nebo proplacení nákladů na svatbu. Největším

průkopníkem v zavádění podobných „výhod“ pro zaměstnance jsou zahraniční technologické firmy, které si je přinášejí i do Česka. A jelikož v současné konjunkturu je o kvalitní pracovníky nouze, firmy se předhánějí, co svým lidem nabídnou.

Stávající i potenciální zaměstnanci by z toho logicky měli vyjít jako vítězové. Podle obchodního ředitele personální agentury Grafton Recruitment Martina Ježka zvyšují firmy hlavně příspěvky na penzijní nebo životní připojištění, navyšují délku dovolené nebo zavádějí plně hrazený příspěvek na stravování. Vedle toho ale roste nabídka speciálních, leckdy až bizarních benefity. Do práce si třeba můžete přivést domácího mazlíčka, protože je zaměstnavatel „dog

friendly“. Když jste příliš vyčerpaní, máte k dispozici spací místnost, kde si dáte šlofíka. Odpočínáte si ale také v relaxační místnosti s televizí nebo houpací sítí. Na nezdár můžete zapomenout při hraní na konzoli. A při tom nejtěžším splínu máte možnost v relaxačním pokoji obejmout velkého antistresového plyšáka.

## Vyždímat a vyhodit

Ještě v roce 1996 si zaměstnanec mohl vybrat „jen“ ze zhruba šedesátky různých benefity, dnes už jich firmy ve Spojených státech nabízejí v součtu skoro 350. Ukazuje to aktuální průzkum organizace Society for Human Resource Management. Je to dáno hlavně tím, že firmy dnes benefity

mnohem více využívají k tomu, aby přilákaly a udržely zaměstnance. Průkopníky těch nejdůležitějších „výhod“ (zmiňované zmrazení vajčinek nebo testování na rakovinu) jsou velké technologické společnosti, konkurovat se jim ale snaží i další firmy.

Benefity samozřejmě nejsou v kurzu kvůli dramatickému nárůstu korporátního altruismu, ale proto, že jsou jednoduše výhodnější pro všechny zúčastněné. Firmy si je mnohdy mohou dát do nákladů a zaměstnanci z nich neodvádějí daň, takže se kolikrát vyplatí víc než prosté zvýšení platu. A funguje to i naopak: je mnohem jednodušší v případě potřeby osekát benefity než snížit platy.

Čím dál širší paleta zaměstnanců má mít ještě jeden efekt: vytvořit prostředí, které zaměstnanci vlastně nebudou chtít opouštět. „Benefity jako pingpongové stoly nebo vířivky na pracovišti se mi zdají opravdu extrémní. Jejich skrytým cílem je udržet zaměstnance v práci co nejdéle, třeba 16 hodin denně,“ tvrdí ředitel webové agentury FG Forrest Radovan Jelen. „To má ale krátkodobý efekt, který může fungovat ve společnostech, kde se zaměstnanci rychle mění. Naráz se jich nabere desítky, poté zas mnoho odejde,“ popisuje. „Životnost“ takových zaměstnanců je podle něj velmi krátká. Firmy je totiž do slova vytěží jako zdroje.

Šéf společnosti, která v Česku působí dvacet let, sám začínal v mnohahodinovém pracovním tempu. Časem ale musel přístup přehodnotit. Dnes má jeho firma, zjednodušeně řečeno, tento pohled: zaměstnanci mají být v pět hodin na cestě domů, ne v kanceláři. „V praxi to ale nefunguje tak, že bychom někomu nakazovali, v kolik má končit. Pracovní dobu nekontrolujeme. Díky cloudovým řešením mohou zaměstnanci přistupovat k datům odkudkoli. Neposuzujeme tak pracovní dobu, ale výsledky a dodržování deadline,“ dodává Jelen. To ovšem klade nároky na samotné zaměstnance, aby si dobře rozvrhli práci tak, že jim zbude i volný čas a nemusejí po večerech řešit třeba pracovní e-maily. Samozřejmě je také to, že takový přístup není možný zdaleka u všech pozic.

### Trik s benefity

Problémem je podle Jelena to, že benefity jsou u náborových kampaní mnoha firem vidět na prvním místě. „Podle výsledků ankety mezi našimi zaměstnanci je pro ně na prvním místě smysluplnost práce. Na druhém místě je firemní kultura. V rámci té naší si mohou vybrat lidi, se kterými budou pracovat v týmu. Až na třetím místě je výše mzdy a benefity,“ tvrdí. Benefity navíc můžou působit jako laciný trik. „Různé výhody jako relaxační místnosti nejsou pro firmy

příliš nákladné. Většinou je to levnější, než kdyby měly například navýšit zaměstnancům mzdy. Firmy v růstové fázi jsou navíc nuceny pronajímat si větší prostory, takže volné místo mohou rovnou využít třeba jako relaxační místnost a příliš je to nestojí,“ míní. Otázkou přitom je, jaké další a modernější výhody vymýšlet, když se efekt těch stávajících vyčerpá. Benefity zabírají jen na určitou skupinu potenciálních zaměstnanců. „Áčkové“ lidi, kteří ve firmě vydrží deset a více let, tak podniky podle šéfa webové agentury stejně nezískají.

K tomu všemu se přidává ještě jeden fakt. „Ve většině případů asi budou vždy na prvním místě peníze,“ míní manažer marketingu a náboru personální agentury ManpowerGroup Jiří Halbrštát. Následuje atraktivita náplně práce nebo lokalita, až pak různé benefity. „Často to v praxi funguje tak, že si top management řekne, že by měl pro lidi udělat víc, a tak nakoupí nějaké poukázky nebo školení time managementu pro všechny, aniž by to měl podloženo analýzou. To je ale to poslední, co dokáže přilákat a udržet ve firmě nejlepší talenty,“ dodává Halbrštát. Nadřazení se totiž často ani neumějí svých zaměstnanců zeptat, o co mají skutečně zájem.

### Mileniálové od do

Čím dál více se přitom ukazuje, že práce od do je atraktivní i pro generaci takzvaných

mileniálů, o kterých se v personalistických kruzích mluví stále více. Mladí lidé, kteří se narodili mezi lety 1980 až 1995, totiž v roce 2020 budou tvořit až třetinu pracovní síly světa. Vyjít jim vstříc je tak cílem stále většího počtu firem. Hodně zaměstnavatelů v Česku se teď dívá, že má mnoho lidí zájem pracovat ve státní správě, která dříve pro mladé lidi příliš atraktivní nebyla. Dnes je její velkou výhodou právě jistota a daná pracovní doba, která tolik nezasahuje do osobního života. „Ve státní správě jsou sice v průměru nižší platy, ale nabízí mnoho věcí, které jsou pro nastupující generaci Y velmi důležité. Je

to především jistota, mnoho možností, jak se profesně posouvat, a to často rychleji než ve velmi konkurenčním korporátním prostředí,“ vyjmenovává další důvody Halbrštát.

Soutěží o co neoriginálnější benefity nahrává současný nedostatek pracovníků. Ten však nepotrvá věčně. „Za dvacet let na trhu jsme zažili tři vlny velkého nedostatku zaměstnanců. Období vždy trvalo zhruba dva tři roky,“ říká Jelen. „Postupem času ale podle mě tento trend opadne. Dojde k tomu ve chvíli, kdy se nenaplní očekávání investorů a návratnost jejich investic bude malá. Poté dojde k dominovému efektu, kdy méně zakázek dopadne i na české prostředí,“ dodává. A pokud jako první půjdou vířivky a pingpongové stoly, nebude nikdo moc křičet. ●

## Dnes se i mnoho mileniálů hrne do státní správy, na niž se jim líbí jistota a daná pracovní doba, která tolik nezasahuje do osobního života.

INZERCE ▼A161005593

### Prodej obchodního centra Praha-Písnice Obchodní centrum v Praze 4, ul. Libušská



- Umístění v rámci panelového sídliště s výbornou dopravní dostupností
- Celková pronajimatelná plocha cca 2 600 m<sup>2</sup>
- Obsazenost cca 70 %
- Celková plocha pozemků 6 376 m<sup>2</sup>
- Lokalita s budoucím potenciálem – plánována výstavba nové trasy metra
- Energetická náročnost budovy – třída D, 181 kWh/(m<sup>2</sup> . rok)



Výběrové řízení, termín ukončení 21. 10. 2016 ve 12.00 hod. Bližší informace na stránkách [www.knightfrank.cz](http://www.knightfrank.cz), tel.: +420 224 217 217 nebo e-mail: [gabriela.vitkova@cz.knightfrank.com](mailto:gabriela.vitkova@cz.knightfrank.com)