



Foto: Depositphoto.com

Benefity pro ajtáky

Je logické, že se v době konjunktury spojené s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků firmy o zaměstnance přetahují, zvláště v oborech, které jsou tím proslulé.

Jedním z nich je oblast ICT. V tu chvíli se zde otevírá prostor pro leckdy až absurdní formy zaměstnaneckých benefitů. Touto cestou my ale nejdeme. Nabízíme work-life balance a kooperativní učící prostředí. Funguje to. Máme spokojené zaměstnance, kteří u nás pracují řadu let.

JAKÁ JE REALITA

V současné době jsou benefity nadužívaným nástrojem zaměstnanecké politiky. Na první pohled jsou zaměstnancům a uchazečům dobře prezentovatelné a pro zaměstnavatele nemusí být ani tak nákladné. Jsou-li daňově uznatelné, rozhodně stojí méně než zvýšení platů. Také v případě prostorových nároků na benefity typu vířivka či relaxační místnost zaměstnavatel už v nájmu potřebné

prostory často platí. Kde je tedy kámen úrazu? Aby firmy v současné době ekonomického růstu zaměstnance udržely, vymýšlí stále nové benefity, ale ty prostě už nefungují. Jejich atraktivita v čase klesá nebo se stávají samozřejmostí. Dalším zádrhelem je, že nadřízení se často ani neumějí svých zaměstnanců zeptat, o co mají skutečně zájem. V odvětvích trpících přímo chronickým nedostatkem kvalifikovaných lidí musíte být jiní. Musíte nabídnout to, co vaši potenciální zaměstnanci opravdu potřebují. Tento skutečný benefit pak třeba rozhodne, proč do firmy nastoupí či v ní zůstanou pět, deset let.

VÍCE A NETRADIČNÍ BENEFITY? NE, RADĚJI WLB!

Benefity mají krátkodobý efekt a navyšovat je donekonečna nelze. Jednoho

dne se vyčerpají a z naší zkušenosti vím, že od určité výše platu je pro lidi mnohem důležitější skloubení pracovního života s rodinným, seberealizace a vědomí toho, že jejich práce má smysl. Některé zaměstnanecké výhody mají navíc efekt, že v podstatě vytváří prostředí, které zaměstnanci nebudou chtít opouštět. Jejich skrytým cílem je udržet zaměstnance v práci co nejdéle, třeba 16 hodin denně, což je v konečném důsledku pro zaměstnance nevýhodné. To je z pohledu vedení lidí velice krátkozraké a funkční pouze ve společnostech, kde se zaměstnanci rychle mění. Naráz se jich naberou desítky, poté zase mnoho odejde.

V naší firmě se držíme hesla, že zaměstnanci mají být ideálně 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 službám mohou zaměstnanci přistupovat k firemním datům odkudkoli. Neposuzujeme tak pracovní dobu, ale výsledky a dodržování deadlinů. Tento přístup však klade nároky na samotné zaměstnance, aby si dobře rozvrhli práci, a samozřejmě to není možné u všech pozic. Důležitý je i samotný přístup konkrétního člověka k práci.

LIDÉ NEJSOU ZDROJE! KOHO NÁŠ PŘÍSTUP OSLOVÍ?

Osobně si myslím, že jsme atraktivní zaměstnavatelé pro zkušené odborníky, kteří už jsou unaveni z nezajímavé práce v korporátech. Sice možná nedosáhnou na dřívější plat, ale budou mít více času na rodinu či koníčky, a toho si v současné fázi profesního cyklu jistě budou cenit více. Dále oslovíme profesionály, kteří mohou být zklamaní z přebenefitovaných, ale někdy i jinak nefunkčních start-upů. Rovněž cílíme na freelancery, kteří hledají jistotu práce a příjmu, a v neposlední řadě mladé lidi po či na škole, kterým nabízíme šanci a pomoc zkušených kolegů pro jejich start kariéry.

Naše společnost nemá žádné zahraniční investory a dobře víme, že co se týče benefitů, nemůžeme velkým firmám, které jsou orientovány na výkon, konkurovat. A ani nechceme. Nechceme mít ze zaměstnanců izolované jedince bez osobního života. „Životnost“ takových zaměstnanců je velmi krátká. Firma je totiž doslova vytěžena jako zdroj. Vysoké nasazení zvládne krátkodobě téměř každý, ovšem dlouhodobě pouze málokdo.

Osobně se mi osvědčilo pracovat s lidmi dlouhodobě, a to jak na straně vlastního týmu, tak ve spolupráci s klienty. Pokud zaměstnanec pracuje na projektu dlouhodobě, vidí výsledky svojí práce a celého týmu. Zároveň pracuje-li tým dlouhodobě s klientem, utváří se mezi nimi užší vazba, což přináší vyšší míru vzájemného porozumění. Mnohokrát se mi potvrdilo, že i klienti chtějí pracovat se stabilním týmem na straně dodavatele.

JAK TO DĚLÁME MY

Po dvaceti letech praxe jsem si docela jistý, že zaměstnanci jsou mnohem výkonnější a spokojenější, když je jejich pracovní a osobní život v rovnováze. Zní to jako klišé a neexistuje obecný návod na spokojeného zaměstnance, nicméně já praktikuji ve firmě určitou volnost, která zároveň není anarchie. Tato volnost a rovnováha mezi životem v práci a životem mimo práci je mnohem efektivnější než většina klasických benefitů.

Abychom to dokázali a ještě z práce měli radost, dodržujeme pět zaměstnaneckých „bonbonků“, kterými je naše společnost prochnuta.

ZAPRVÉ: DOPŘÁVÁME SI VOLNOST

Nároky na kvalitu a dodržování termínů jsou jedinými striktními pravidly, na kterých trváme. Všechno ostatní si každý člen týmu může uzpůsobit tak, jak to jemu, ale i týmu vyhovuje.

Volnost místa výkonu práce. Kdokoli si kdykoli může vzít home office nebo pracovat z jiné pobočky. Ke všem firemním datům se dostane odkudkoli z internetu. Je férové říct, že nováček bude muset častěji sedět vedle někoho zkušeného, než pracovat na projektu sám doma.

V naší firmě se držíme hesla, že zaměstnanci mají být ideálně v pět hodin na cestě domů, ne v kanceláři.

V praxi to ale nefunguje tak, že bychom někomu nakazovali, v kolik má končit.

Volnost pracovní doby. Každý může práci kdykoli přerušit kvůli vyřízení soukromé záležitosti nebo odpočinku.

Volnost v kariérním růstu. Každý si může vyzkoušet různé směry a pracovní pozice.

Volnost ve výběru technologií. Při realizaci projektu je důležitý výsledek. Tým sám si rozhodne, jaký SW a HW preferuje.

ZADRUHÉ: VYZNÁVÁME KREATIVITU

Při realizaci velkých projektů pro významné značky se bez tvůrčí práce

a inovativního myšlení neobejdete.

Každý má u nás příležitost vnášet do projektů své nápady, postupy a řešení. Kdo má chuť a kuráž, může se zapojit do publikování na firemním blogu či sociálních sítích, případně reprezentovat společnost na odborných konferencích.

ZATŘETÍ: DRŽÍME PŘI SOBĚ

Je-li pro Forresty něco opravdu typické, pak především silný týmový duch. Naše vizitka je skvělý výsledek, nikoli soupiska zvukných jmen. Neprovozujeme ani v ICT běžný „bodyshopping“. Dodáváme řešení, ne lidi. Tvoříme z vlastních zdrojů a s vlastním know-how, které navzájem sdílíme. Zvláště pro nováčky, kteří jsou zařazeni do týmu zkušených odborníků, je velká výhoda vzájemného učení a čerpání inspirace z dokončených projektů. Atmosféru otevřenosti umocňuje i komunikace finančních výsledků firmy i projektů.

ZAČTVRTÉ: VYTVÁŘÍME ZÁZEMÍ

Jsmo středně velká a stabilní firma, která má za sebou dvacetiletou historii, a díky tomu vytváříme podmínky pro stabilní zázemí včetně příjemných pracovních podmínek a špičkového vybavení. Poskytujeme i standardní benefity, ale jen ty, co nám přijdou opravdu pří-

nosné, jako je vzdělávání (AJ i odborná školení a konference) nebo pět týdnů dovolené.

ZAPÁTÉ: SPORTUJEME A JSME SPOLU

I mimo pracovní dobu spolu kolegové tráví hodně času volnočasovými aktivitami. Sportujeme. Baví nás to, a je to příležitost strávit společně čas také jinde než nad monitorem počítače. Pravidelně organizujeme neformální setkání, která, ač jsou nepovinná, mají hojnou účast. ×

Radovan Jelen,
ředitel FG Forrester