

Nabízíme práci. Zn.: masáže a auto k tomu

Začala poslední čtvrtina roku a nejen děti se začínají těšit na Ježíška. Dárek v podobě třináctého platu vyhlíží na svých výplatních stále více českých zaměstnanců. A láká je řada dalších neokoukaných benefitů.

Bohdana Jarošová
redaktorka MF DNES

Zuzana Opletalová je marketingovou ředitelkou společnosti Mibcon, která pracuje s informačními systémy. Hlavně je ale maminka prvňáčka. A tak mezi všemi výhodami, které jí firma nabízí, si nejvíc cení pružné pracovní doby.

„Díky tomu, že si práci mohu rozvrhnout podle svých potřeb, jsem se mohla i při péči o dítě po letech vrátit k pravidelnému sportování. Trénuji ráno, v devět jsem v práci, a to mi ještě šéf řekne, že ví, že mám za sebou hodinu tréninku, tak ať se v klidu najím, a pak že něco probereme... To jsou benefity, které nevyčíslette, ale dělají hrozně moc,“ pochvaluje si Opletalová. Firma podle ní nabízí svým lidem takové

výhody, které se jim zrovna hodí. „Máme tak například zázemí pro cyklisty, podporujeme ježdění na kole do práce, takže jsme v loňském roce vyhráli titul pražského Cyklozaměstnavatele,“ jmenuje jeden z méně obvyklých benefitů.

Právě zaměstnaneckými výhodami na míru mohou firmy podle Jitky Součkové z personální agentury Grafton Recruitment lépe motivovat kandidáty, aby přijali jejich pracovní nabídku a zachovali jim loajalitu.

Peníze navíc jsou nejvíc

Podle průzkumu, do kterého se letos v létě zapojilo přes dva tisíce firem z celé země, mají noví uchazeči o práci kromě vlastního finančního ohodnocení největší zájem o třináctý plat, příspěvek na bydlení a služební vůz, který by mohli využít i k soukromým cestám. Právě s finančními bonusy nebo třináctými platy na konci roku ale firmy spíše šetří nebo je vyplácejí pouze vybraným zaměstnancům.

Naopak v průzkumu už lidé mezi nejžádanějšími benefity neuváděli práci z domova nebo jazykové kurzy. Není to proto, že by po nich už netoužili, ale hodně firem vyhovělo poptávce a zavedlo je. „Jak je vidět na výsledcích průzkumu, dříve běžné benefity již zaměstnanci nezajímají. Stravenky anebo mobilní telefon i pro soukromé účely považují za samozřejmost,“ míní Součková.

Mileniálové hlásí nástup

Do práce totiž v posledních letech nastupuje generace takzvaných milenálů, kteří mají zcela odlišné preference od dnešní střední generace. Mileniálové, tedy lidé kolem pětadvaceti let, které výrazně ovlivňuje technologie všeho druhu, se chtějí především osobně rozvíjet, vzdě-



Ilustrační foto: Shutterstock

lávat a vyvažovat pracovní a soukromý život. „To vysvětluje například výrazně vyšší zájem o osobní kouče,“ dodává Součková.

Mladým lidem také nedělá problém stěhovat se či cestovat za prací, proto si také častěji říkají o příspěvky na bydlení nebo firemní auto.

Z ankety pracovního portálu Profesie.cz vyplývá, že zaměstnanci si nejvíce oblíbili bonusy spojené s péčí o zdraví - od příspěvků na sportovní aktivity, masáže přes zajištění nadstandardní zdravotní péče až po lázeňské pobyty. „Firmy často volí systém takzvané Cafeterie - nabídky různých bonusů, z nichž mohou zaměstnanci čerpat určité finanční částky,“ vysvětluje Zuzana Lincová z Profesie.cz.

Jednomu se více hodí jazykový kurz, druhému příspěvek na pojištění, třetí dá přednost předplatnému do divadla. „Díky zajímavým

rámcí přiděleného rozpočtu benefity sám elektronicky objedná. Nejvýrazněji je to vidět ve výrobních podnicích, kde vzrostla průměrná roční hodnota e-benefitů na jednoho pracovníka z tří na šest tisíc korun. „Nejvíce zaměstnanci čerpají e-benefity v oblasti zdraví, více než polovina, v seznamu dále figuruje cestování, sport, kultura a vzdělávání,“ vypočítává Václav Kurel.

S kolegy na zmrzlinu

Větší společnosti tak sázejí na tým lidí, který připraví pro zaměstnance drobný dárek na míru kdykoliv během roku. „Kromě klasických benefitů, které našim zaměstnancům nabízíme, jako pět týdnů dovolené, stravenky a podobně, pro ně chystáme nárazové akce. V létě v parných dnech jsme jim například předplatili zmrzlinu. Teď v září jsme zase měli běhací výzvu. Kolegové, kteří se zapojili a naběhali nejvíce kilometrů, dostali poukázku na sportovní výbavu,“ prozrazuje Nela Maťašeje z finanční společnosti Home Credit.

Ne u všech zaměstnavatelů však uchazeči s požadavky pochodí. Představa relaxační místnosti, firemní školky nebo rozdávání ovoce na pracovišti je mnohdy na hony vzdálená smýšlení některých manažerů. „Rozhodli jsme se jít trochu jinou cestou: nezávodíme v nabídce benefitů. Chceme mladým firmám ukázat, že to jde i jinak, než jak se obecně popularizuje. Že nedostatek a nekvalitu na trhu práce je možné řešit otevřením se lidem po celém světě. Že namísto investování do kanceláří je efektivnější investování do lidí a technologií. Že existují lidé, kteří milují svou práci i bez cirkusu v kanceláři,“ představuje zakladatel technologické společnosti Zoomsphere Jakub Mach.

Desítka nejžádanějších benefitů

1. 13./14. plat a pravidelné bonusy
2. příspěvek na bydlení
3. služební vůz k soukr. účelům
4. home-office – práce z domu
5. sick-days – krátkodobá nemoc
6. placená dovolená nad rámec zákona
7. příspěvek na dopravu
8. osobní kouč
9. jazykové vzdělání
10. pružná pracovní doba

Zdroj: Grafton Recruitment

bonusům jsou lidé v práci spokojenější a cítí se více oceňováni,“ míní Lincová.

Podle Václava Kurela, ředitele společnosti Benefit Plus, která poskytuje zaměstnanecké volnočasové benefity, slaví úspěch firmy s nabídkou e-benefitů, kdy si pracovník v