

Nejlepší věci jsou zadarmo (nebo skoro...)

Proč benefit, když za práci náleží mzda? Za kvalitnější práci, práci většího rozsahu - vyšší mzda.

Protože zaměstnanec je třeba

1. přilákat
2. udržet
3. podpořit jeho žádoucí chování

Ad 1 velký výběr - kvalitnější zaměstnanec

Ad 2 změna na trhu práce

změna uvnitř organizace

změna v životě zaměstnance

Ad 3 zaměstnavatel přizpůsobí benefity tomu, jakého zaměstnance potřebuje

Obecně potřebuje zaměstnanec

- A) soustředěného na výkon
- B) trvale kompetentního
- C) loajálního
- D) v dobré psychické a fyzické kondici

Jak vybrat ty správné benefity, by splnily cíl?

1. Inspirace u konkurence
2. Školení, příručky
3. Zkušenosti personalistů
4. Dotazy u vlastních zaměstnanců

Ad1 bylo by jí nutno trumfnout a to není zadarmo! Navíc nápad, který má úspěch, se šíří a je z něj standard, ale nesmí chybět, to by byla nevýhoda !

Ad 2 nepřeceňovat, ne všechny manažerské poučky fungují ve všech prostředích, záleží na mnoha okolnostech, zejména ty, které zároveň vytvářejí tlak na výkon, u nás mnohdy nefungují, soutěžení a měření s " nepřátelskými" rysy americké dravosti často spíše demotivuje a odradí (možná se časem změní, až na pracovní místa přijdou mladí se zkušeností ze zahraničí apod., ale spíše ne, demografický vývoj tomu nepřeje)

Ad 3 ani přenos zkušeností mezi personalisty nemusí fungovat - různé typy práce, kolektivu, organizace práce, postavení na trhu, historie firmy....

Ad 4 ani dotazy u vlastních zaměstnanců nemusí vest k cíli, rizika

- odpoví jenom ti, kteří něco konkrétního chtějí, na ostatní to nemusí vůbec fungovat

-oslovujeme stále stejný okruh lidí (odbory, vedoucí zaměstnanci ...)

-anketa formální přístup k odpovědím (více práce věnováno sestavení dotazníku,

než vyplňování)

Jak se tedy zaměstnavatel nakonec správně rozhoduje?

-Kombinací přístupu

-Široká nabídka

-Stálý kontakt - flexibilita

-Individualizace

-Vyrovnaná pozornost všem "konkurenčním" skupinám

ženy - muži

mladí - zkušenější

zdraví- OZP

bezdětní - s dětmi

odborníci - zaměnitelní

atd

Co potřebuje zaměstnanec, aby naplnil ideál zaměstnavatele?

Vědět, co se po něm chce = první benefit zadarmo

a to v souvislostech, co je cílem jeho práce, co je před ním, co je potom, jaká je práce kolegů, obecně je třeba vědět, co kdo z nás dělá, nejlépe prakticky (příklad)

aby to věděl stále, je třeba mít sdílení informací jako základní pilíř, **sdílet informace je normální =druhý benefit zadarmo** začíná shora, ale není jednosměrný ani samoúčelný proces, patří k němu i **naslouchání = třetí benefit zadarmo**

Když je obé opravdu normální, vyústí to v **otevřenost** a to je základní podmínka pro **loajalitu** (loajalita se rodí z dialogu, není totéž, co strach)

Tam, kde se sdílejí informace a kde se naslouchá, je předpoklad pro přátelské vztahy. Takové, kde pracovní výkon je **společný cíl = čtvrtý benefit zadarmo**.

Přátelské vztahy vznikají i z jiných podhoubí, např. vymezováním se PROTI managementu.

Přátelské vztahy i ve vertikální linii vyžadují **empatii ze strany manažerů = pátý benefit zadarmo** (pochvala, výtka...)

Ta ale nesmí zastínit jejich řídicí roli - respektování rolí je pro zaměstnance zdrojem **jistoty v komunikaci i v práci = šestý benefit zadarmo**

Tam, kde jsou role správně vymezeny, není třeba zdůrazňovat nadřazené a podřazené postavení. Vzájemné postavení přirozeně vyplývá z pracovních postupů, z nastavení procesů. Aby bylo jasné a nedocházelo k duplicitám či ke sporům z toho, že si zaměstnanci "lezou do zelí", je třeba, aby role byly jasně vymezeny a dodržovány. Jasné, srozumitelné **vnitřní normy**, které je schopen obsáhnout **KAŽDÝ!**

Inflace mnohomluvných a často protichůdných předpisů, je nanic, je fakticky překážkou, faktické procesy probíhají jinak, zvykově, s rizikem nesprávnosti a s

rizikem, že každý nově přichozí tápe a improvizuje, mění pravidla podle svého postavení.

Stejně důležité jako respektování rolí jsou vztahy mezi řídicími zaměstnanci - nelze je podceňovat, ryba smrdí od hlavy! Tam, kde jsou korektní se vzájemným respektem a zjevným společným úsilím o výkon, **se zaměstnanci cítí bezpečně = sedmý benefit zadarmo**

Benefity pro všechny jistě fungují, ale je třeba je doplnit **individuální pozorností = osmý benefit zadarmo**, není vlezlost ani špehování!

Čeho si všímat

finančních problémů
zdravotních problémů
domácích problémů
vztahových problémů

Citlivá reakce, která už nemusí být zadarmo (ale skoro)

-úprava pracovní doby (péče o děti nebo jiné závislé členy rodiny, obtíže s dojížděním...)

-homeworking či jiná forma práce

-vybavení, uspořádání pracoviště, kolega u vedlejšího stolu

-organizace práce

-školení, vzdělávání, jiné společně akce zasahující do běžného rozvrhu týdne (často násilná organizace, zdroj stresu místo pocitu odměny)

-místa ve školce, dětská skupina, pomoc se zajištěním péče o jiné závislé členy rodiny

- zdraví, volný čas, vše, co šetří čas! (služby pro domácnost!)

Respekt k soukromí a odpočinku = devátý benefit zadarmo

Určitě bude nabývat na významu, na jedné straně nové žádoucí formy organizace práce vedoucí i ke sladění pracovního a osobního života a větší časové volnosti, proti tomu stálá dostupnost a závazky vůči zaměstnavateli leckdy obtížně kvantifikovatelné využití času....

Benefity musí odpovídat potřebám zaměstnanců jako celku, jednotlivým "konkurenčním" skupinám i jednotlivcům

Nikdy nekončící práce

Na závěr

Jsem si vědoma, že jsem mluvila více o řízení, než o benefitech v obecně sdíleném pojetí, ale podle mých osobních zkušeností právě to je pro většinu zaměstnanců rozhodující a přitom je to ZADARMO