

Nejlepší zaměstnavatelé



Výsledky průzkumu

Randstad Award:
Nejatraktivnější
zaměstnavatelé roku 2022

Home office

Nutit zaměstnance trávit čas
v kancelářích si už může dovolit
jen málokdo

Zkrácený týden

Firmy přidávají den volna
a přicházejí se čtyřdenním
pracovním týdnem

Najdi si svou perspektivu u nás!

Aktuálně nabízíme

Také pro uchazeče bez kvalifikace a absolventy

➤ Vedoucí / výrobní technolog

Jako Vedoucí / výrobní technolog budete mít odpovědnost za zavádění nových projektů do systému SAP. Dále budete mít na starost. Buďte součástí našeho kvalifikovaného týmu a podílejte se na výrobě produktů, které jdou do celého světa.

40.000 až 70.000 Kč

➤ Logistik výroby

Jste zodpovědný a baví Vás práce v kolektivu? Jako logistik výroby budete plánovat, zajišťovat a řídit pohyb optimálního množství surovin, materiálu a polotovarů mezi skladem a výrobním procesem.

40.000 až 70.000 Kč

➤ Integrátor na instalování robotických pracovišť FANUC

Na této pozici se budete podílet na vývoji nových robotických pracovišť pro svařování, integrovat roboty Fanuc a polohovadla do ucelených robotických buněk s ohledem na bezpečnost, dostupnost a ergonomii.

40.000 až 90.000 Kč

✔ Co Vám nabízíme?

Motivující systém hodnocení a benefitů více info na webu

Možnost zaměstnaneckého bydlení více o bydlení přes QR kód

➤ Napište nám e-mail nebo volejte zdarma!

AGROSTROJ Pelhřimov, a.s.
U Nádraží 1967, 393 01 Pelhřimov
Email: personalni@agrostroj.cz
Web: www.agrostroj.cz



 **800 700 627**

 **agrostroj.cz**

Agrostroj.

Významný regionální zaměstnavatel.

Firma Agrostroj patří v pelhřimovském okrese k jednomu z nejvýznamnějších regionálních zaměstnavatelů. Podílí se tak bezesporu na nejvyšší nezaměstnanosti v tomto okrese. Podle Úřadu práce byla totiž nezaměstnanost na Pelhřimovsku v loňském roce v říjnu 1,7 %, v Česku 3,4 %.

Čím je tedy firma Agrostroj tak výjimečná? Svým zaměstnancům nabízí bydlení přímo v Pelhřimově, spolupracuje s technickými školami a díky vlastnímu školicímu centru dokáže zaměstnancům poskytnout odborné vzdělání.

EDITORIAL



Jacek Kowalak
generální ředitel personální agentury Randstad ČR

Naše společnost byla založena v roce 1960 v Nizozemsku a svou první kandidátku, mladou sekretářku, vezli naši zakladatelé ke svému prvnímu klientovi na kole. O půl století později je Randstad největším globálním poskytovatelem HR služeb a působí v 38 zemích. Celou tu dobu jsme následovali náš hlavní cíl – pozitivně ovlivňovat pracovní život a kariéru lidí po celém světě. A mě velice těší, jak se nám to daří.

V loňském roce jsme pomohli najít smysluplnou práci více než dvěma milionům lidí pro více než 236 tisíc klientů a v tomtéž roce jsme vygenerovali příjmy v hodnotě 24,6 miliardy eur. Na českém trhu působíme od roku 2008 a se 180 zaměstnanci patříme mezi největší agentury na trhu, naše pobočky najdete po celém Česku. Kromě toho, že jako Randstad pomáháme propojovat zájemce o práci a firmy poptávající vhodné kandidáty napříč širokým portfoliem oborů a pracovních pozic, jsme také odborníci na budování značek zaměstnavatelů. Od roku 2000 realizujeme na toto téma nejkompresnější průzkum, Randstad Employer Brand Research (REBR), jehož se účastní desítky tisíc lidí z více než 30 zemí světa. Naše česká pobočka se do něj zapojila před čtyřmi lety.

REBR je spolehlivým vodítkem k reálné představě o preferencích pracovníků v jednotlivých zemích. Jaké faktory jsou pro zaměstnance důležité při výběru místa? Co je motivuje ke změně zaměstnání? Kde se na jejich žebříčku priorit nachází výše mzdy, jistota práce nebo rovnováha mezi pracovním a soukromým životem? Díky odpovědím na tyto a další otázky můžeme pomáhat podnikům vylepšit pracovní prostředí, kulturu firmy, přístup k zaměstnancům a jejich reputaci a díky tomu zaujmout a podpořit udržení stávajících a nábor nových zaměstnanců. Podstatnou součástí průzkumu REBR je i hodnocení konkrétních zaměstnavatelů. Respondenti posuzují 150 podniků a na konci máme k dispozici relevantní žebříček nejatraktivnějších zaměstnavatelů Česka. Tím letošním můžete na následujících stranách listovat i vy.

Partner magazínu



MAGAZÍN NEJLEPŠÍ ZAMĚSTNAVATELÉ – PŘÍLOHA
HOSPODÁŘSKÝCH NOVIN A TÝDENÍKU EKONOM • Ředitel
speciálních projektů Aleš Mohout • Art director Jan
Vyhnánek • Vedoucí speciálního obsahu Jan Zálusky
(jan.zalusky@economia.cz) • Editor Tomáš Wehle
(tomas.wehle@economia.cz) • Layout Jan Stejskal •
Grafika Martin Impseil • Adresa redakce Pernerova 673/47,
186 00 Praha 8 • Tisk Walstead Moraviapress s.r.o., Břeclav •
Samostatně neprodejné • <http://www.hn.cz>

OBSAH

Atraktivní zaměstnavatel

04-07

Projděte si nejdůležitější výsledky aktuálního průzkumu Randstad Employer Brand Research.



Skokani roku

10-17

Co nabízejí svým lidem tři z deseti nejlepších zaměstnavatelů v Česku za rok 2022: Avast, Siemens a Lego.

V pátek doma

26-27

Belgie není jedinou zemí, která uvažuje o možnosti přejít na čtyřdenní pracovní týden.

Ženy v čele

22-24

Kvóty pro ženy nejsou řešení, myslí si firmy v Česku. Ve vedení jim ovšem ženy často chybí.



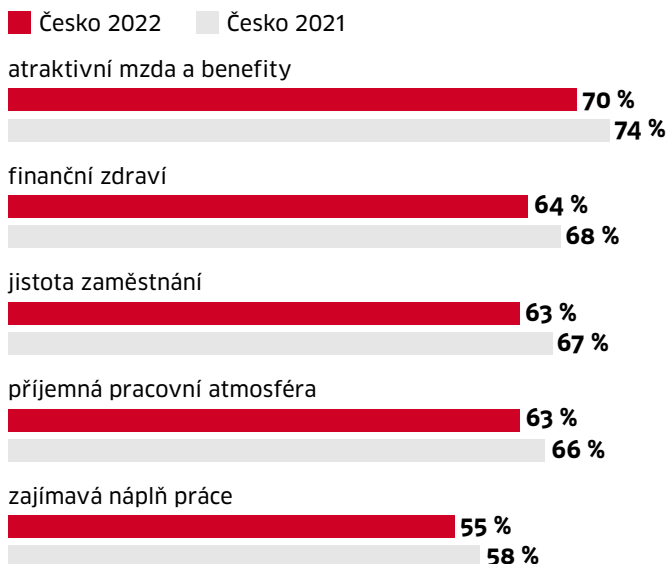
Co zaměstnanci chtějí nejvíce

Randstad Employer Brand Research je nezávislý průzkum, který probíhá ve více než 30 zemích světa včetně Česka a přináší vhled do toho, co zaměstnance nejvíce motivuje a co je pro ně důležité při výběru zaměstnavatele. Podívejte se na nejdůležitější závěry letošního ročníku.



Co potenciální zaměstnanci chtějí

5 nejdůležitějších faktorů při výběru zaměstnavatele



Pohled na zaměstnavatele v Česku

Jak hodnotíte současného zaměstnavatele

- 1 jistota zaměstnání
- 2 finanční zdraví
- 3 nabízí zajímavou náplň práce
- 4 příjemná pracovní atmosféra
- 5 velmi dobrá pověst
- 6 rovnováha osobní život-práce
- 7 atraktivní mzda a benefity
- 8 kariérní postup
- 9 přispívá na sociální projekty
- 10 možnost pracovat na dálku / z domova

Jak si představujete ideálního zaměstnavatele

- 1 atraktivní mzda a benefity
- 2 finanční zdraví
- 3 jistota práce
- 4 příjemná pracovní atmosféra
- 5 nabízí zajímavou náplň práce
- 6 rovnováha osobní život-práce
- 7 kariérní postup
- 8 možnost pracovat na dálku / z domova
- 9 velmi dobrá pověst
- 10 přispívá na sociální projekty

Nejlepší zaměstnavatelé v Česku

Top 10 zaměstnavatelů v roce 2022

1.	Microsoft	○
2.	Škoda Auto	○
3.	Lego Production	▲
4.	Red Hat	○
5.	Škoda Transportation	○
6.	Seznam.cz	▼
7.	Siemens	▲
8.	Avast	▲
9.	Kofola	▲
10.	IBM	▼

Vítězové sektorů v roce 2022

IT & telekomunikace	Microsoft
farmacie & zdravotnictví	Roche
automotive	Škoda Auto
obchodní služby	Deloitte
výroba	LEGO Production
bankovníctví & pojišťovnictví	Air Bank
logistika & doprava	ČSA, TravelServices, Smartwings
FMCG	Kofola
energetická řešení, stavebnictví & facilities	Energetický a průmyslový holding (EPH)
retail	dm drogerie markt

O průzkumu

31

Průzkum Randstad Employer Brand Research letos proběhl v 31 zemích světa.

5944

zkoumaných firem

163 000

respondentů celkem

150

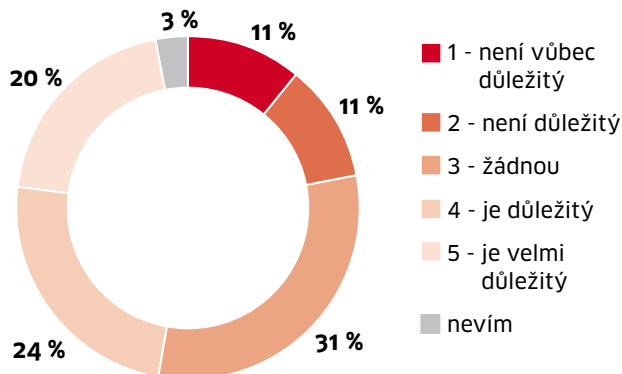
Průzkum ukazuje úroveň atraktivity zaměstnavatele u 150 největších zaměstnavatelů na trhu, které zná alespoň 10 % populace.

16

Tolik minut trval rozhovor k průzkumu.

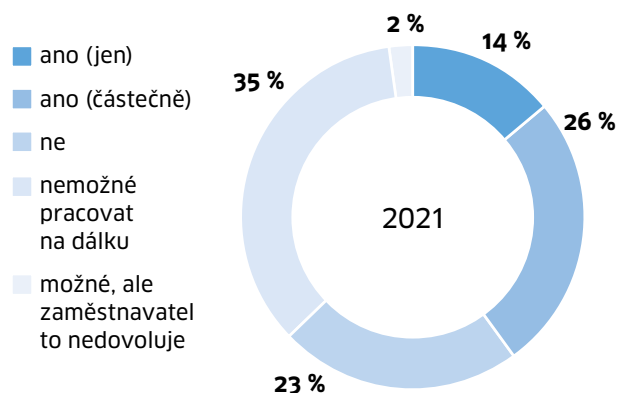
Význam osobního kariérního růstu

Jakou důležitost přikládáte svému osobnímu kariérnímu růstu?



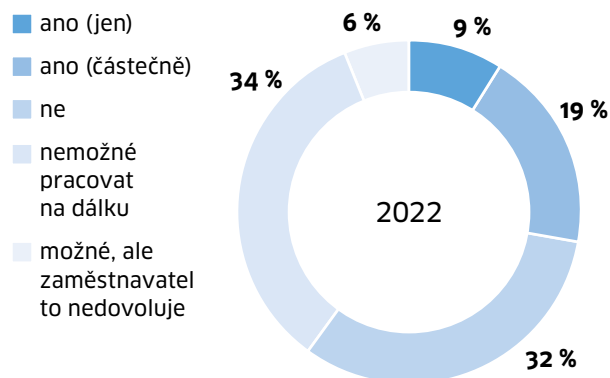
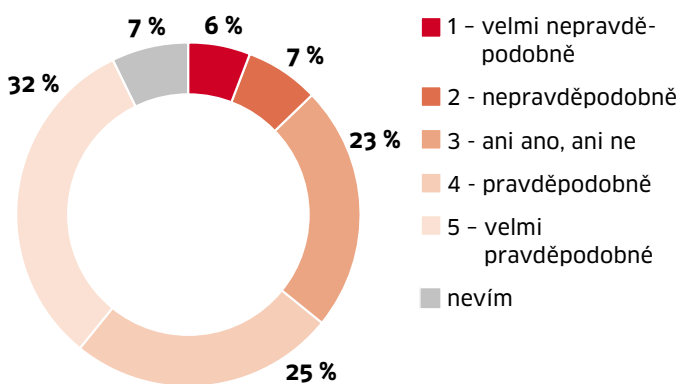
Trend práce na dálku

Začali jste pracovat (více) na dálku / z domova?



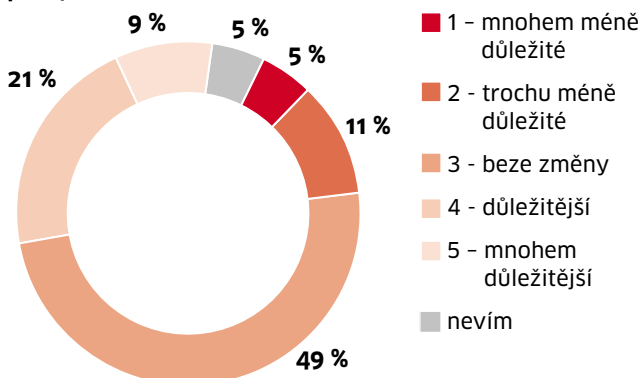
Ochota zůstat, pokud by byla nabídnuta rekvalifikace/upskilling

Pokračovali byste v práci pro svého zaměstnavatele, kdybyste měli možnost se prostřednictvím vaší organizace rekvalifikovat nebo si zvýšit kvalifikaci?



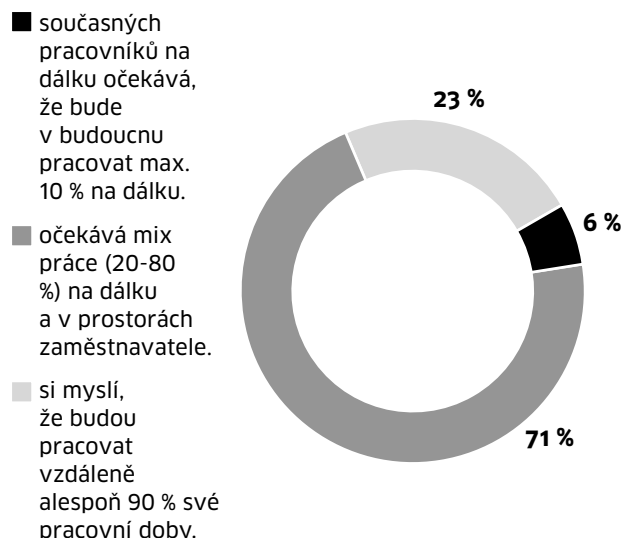
Význam smyslu práce v Česku po událostech ve světě

Když vezmete v úvahu nedávné světové události, změnil se pro vás za posledních 12 měsíců význam, který přikládáte práci/kariéře?

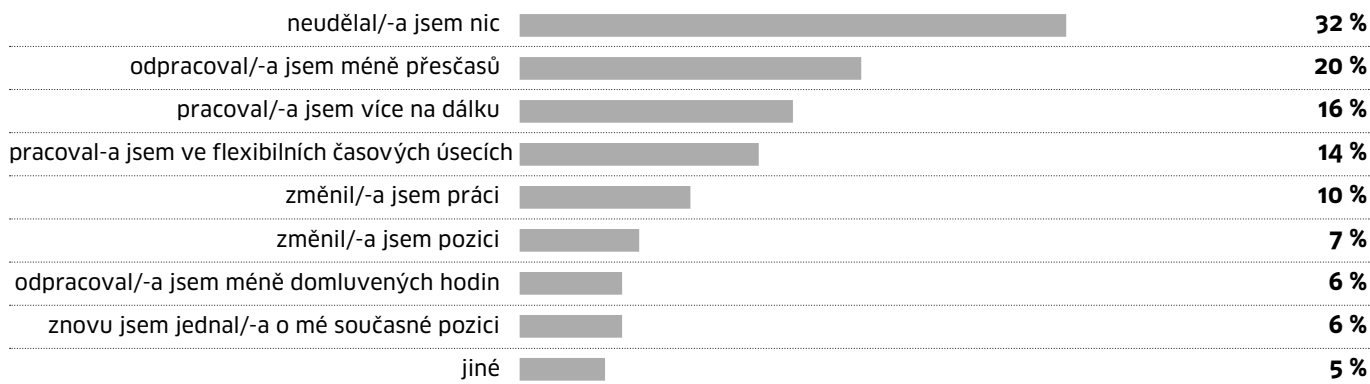


Práce na dálku - výhled do budoucna

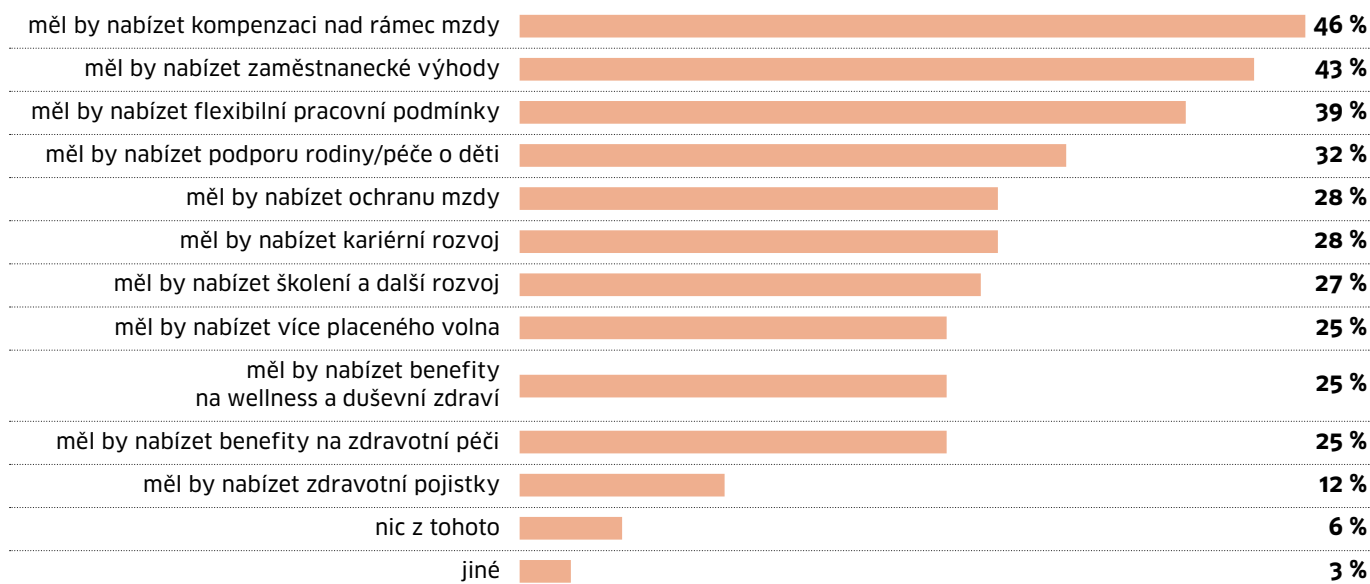
Při pohledu do budoucna, jakou část svého času očekáváte, že budete pracovat na dálku/ z domova?



Co jste udělali pro zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, pokud jste něco udělali?



Co by měl váš zaměstnavatel udělat, aby vás podpořil v udržení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem?



Nejsilnější náborové karty: mzda a jistota

Zaměstnanci v Česku se pečlivě dívají do svých peněženek a nechtějí se spokojit se smlouvou na dobu určitou. Zvláště nyní, kdy se trh práce opět přehřívá a o kvalitní lidi je stále větší rvačka.

A

ť už je pandemie covidu, nebo není, Češi chtějí vydělávat dost na to, aby si připadali za svou práci náležitě odměněni a přiblížili se ve mzdách alespoň trochu Západu. Personální společnost Randstad už od roku 2000 mapuje, co zaměstnanci v 31 zemích Evropy i mimo ni nejvíce motivuje a co je pro ně důležité při výběru zaměstnavatele. V Česku se atraktivní mzda a benefity od roku 2018 vždy umístily na první příčce jako největší lákadlo pro zaměstnance, když uvažují, ke komu nastoupit.

„Atraktivní mzda a benefity jsou v Česku číslo jedna. Zajímavé ale je, že když se Čechů zeptáme, jak hodnotí současného zaměstnavatele, atraktivní mzda a benefity se umístí až na sedmém místě. To znamená, že většina zaměstnanců není spokojena s výší své mzdy. V současné době, kdy roste inflace a ceny, bude výše mzdy pro kandidáty stále důležitější,“ komentuje Jacek Kowalak, generální ředitel Randstad Česká republika. Dodává, že Češi se stále srovnávají se svými západními sousedy a chtějí se dostat na stejnou mzdovou hladinu.

Firemní sociolog Vojtěch Bednář upozorňuje, že co se týče platového očekávání, záleží také

hodně na oboru, a hlavně na přidané hodnotě práce. „Čím vyšší je vaše kvalifikace, a tedy i plat, tím vyšší je potřeba zabývat se dalšími faktory, jako je třeba prostředí zaměstnavatele. Na druhé straně známou vadou výzkumů je, že peníze jsou první a nejsnazší odpovědí na otázku, co vás motivuje. Je ale fakt, že výše odměny se v posledních letech stala hlavním argumentem HR a náboru při získávání nových zaměstnanců. To nevyhnutelně vede k tomu, že plat je právě tím parametrem, který kandidáti při volbě zaměstnavatele poměrují,“ vysvětluje Bednář. V žádném případě to ale podle něj neznamená, že by skvělý plat kompenzoval vady jinde. „Třeba ve vyřízení, v množství práce, v její organizaci a podobně.“

Lidé ocení férovost a trvalou smlouvu

Z letošního průzkumu dále vyplynulo, že druhým a třetím nejsilnějším faktorem při výběru zaměstnavatele jsou u Čechů finanční zdraví firmy a jistota práce, tedy hledají stabilitu. Jak připomíná Kowalak, ještě více to platí v době covidové a postcovidové. „Kandidáti mají menší zájem o obory, které zasáhla pandemie covidu-19,“ všimá si a má na mysli turismus nebo pohostinství.

“

Celých 71 procent zaměstnanců věří, že bude 20 až 80 procent svého pracovního času dělat na dálku.





Pokud si zaměstnavatel věří a chce dát najevo, že právě finanční zdraví a jistotu práce u něj budoucí zaměstnanci najdou, měl by podle Kowalaka začít tím, že kandidátům nabídne hned od nástupu smlouvu na dobu neurčitou, a ne třeba smlouvu na dobu určitou s možností prodloužení. „Zároveň může třeba už ve smlouvě garantovat pravidelný růst mzdy, čímž ukazuje jistě a stabilní zázemí svého podniku,“ radí Kowalak.

Pracovní psycholožka Iveta Sigmundová potvrzuje, že finanční stabilita firmy i jistota práce se ukázaly důležité hlavně poslední dva covidové roky, kdy mnoho firem skutečně nebylo kvůli pandemii finančně fit. „A tato nestabilita, nejen ekonomická, ale i psychická, často doléhala na majitele firem a samozřejmě i na zaměstnance,“ zmiňuje Sigmundová.

Je podle ní fér, aby firma informovala o své situaci a také o stabilitě trvalé práce směrem k budoucímu zaměstnanci. „Ze zkušeností vím, že ne vždy se tak děje. Některé firmy najímají pracovníky, většinou dělníky, s vidinou dlouhodobého úvazku, a jakmile jim vytrhnou trn z paty, například s nárázovými pracemi před Vánocemi, dostávají výpověď,“ popisuje Sigmundová.

„Atraktivní mzda a benefity jsou v Česku číslo jedna. Zajímavé ale je, že když se Čechů zeptáme, jak hodnotí současného zaměstnavatele, atraktivní mzda a benefity se umísť až na sedmém místě,“ říká Jacek Kowalak, generální ředitel české pobočky společnosti Randstad.

„Není to v pořádku, musím dát šanci druhé straně rozhodnout se, zda do takového projektu půjde, anebo nikoliv. Někomu to může vyhovovat, jiný hledá jistotu trvalé práce a nechce měnit během pár měsíců zaměstnavatele a dostávat se tak do nejistoty. Pracovní smlouva je dohoda mezi oběma stranami,“ připomíná Sigmundová.

Experti: Velkou roli hraje šéf

Firma, která chce uspět na stále více přehřátém trhu práce a přetáhnout na svou stranu nejvíce poptávané lidi, by se ovšem měla zaměřit i na pracovní prostředí, do něhož kandidáty zve. Právě příjemné pracovní prostředí se v Česku umístilo coby čtvrté hlavní personální lákadlo. Pro jeho vytvoření jsou podle Vojtěcha Bednáře rozhodující tři faktory: stabilita a předvídatelnost zaměstnavatele, samotné prostředí pracoviště a třetím a nejdůležitějším je kvalitní vedení, tedy leadership. „I na skvělém pracovišti panuje pod špatným šéfem špatná atmosféra, na druhé straně v nutných podmínkách se lidé umějí smát. Prvním krokem je jednoznačně ukázat lidem, že o ně jako zaměstnavatel máme zájem a že rozumíme jejich potřebám,“ doporučuje Bednář.

Iveta Sigmundová doplňuje, že základem všeho je férové jednání směrem k pracovníkům a otevřená komunikace. „Zaměstnanci musí cítit, že vedení firmy chce budovat zdravou firemní kulturu založenou na jasných pravidlech a vzájemném respektu.“

To, že některé firmy poskytují svým zaměstnancům i různé benefity, které pracovní či popracovní život také významně zpestřují, je podle ní velmi dobrou přidanou hodnotou. „Celkově platí, že když mě baví práce a mám vedle sebe fajn kolegy a schopného šéfa či vedení, projeví se to i na tom, co ze sebe ke svému okolí vysílám a jak se chovám,“ míní Sigmundová.

Jedním z nejvíce překvapujících zjištění průzkumu je pro Jacka Kowalaka fakt, že roste počet lidí, kteří chtějí změnit práci. Je vyšší než vloni. V Česku chce v prvním pololetí 2022 změnit práci 24 procent lidí, loni to bylo 22 procent. „Důvodem může být, že opadá strach z pandemie, kdy se lidé báli měnit práci. Další motorem pro změnu může být inflace, zaměstnanci potřebují více peněz a hledají lépe placené místo,“ odhaduje Kowalak. Nebo také mohou mít strach z blížící se krize a chtějí předtím změnit práci.

Další zajímavý faktor je podle Kowalaka procentuální vzestup významu osobního kariérního růstu a rozvoje. Evropa má vyšší čísla, ale Česko už ji dohání. Osobní kariérní růst je důležitý téměř pro polovinu Čechů (44 procent), v Evropě je to 59 procent. „Domnívám se, že je to trend, který roste hlavně s přicházející mladší generací zaměstnanců. Právě ti chtějí růst a rozvíjet se,“ podotýká Kowalak. Zmiňuje také fakt, že v letošním roce i v příštích letech bude velmi důležitá flexibilita práce. Celých 71 procent zaměstnanců věří, že bude 20 až 80 procent svého pracovního času dělat na dálku. „Je to velké číslo a firmy se na to musí připravit,“ připomíná Kowalak.

Skokani roku



Podle letošního průzkumu agentury Randstad se nejatraktivnějším zaměstnavatelem na českém trhu stala, stejně jako vloni, společnost Microsoft. Mnohem napínavější je podívat se na skokany roku. Tři firmy, které nejvíce vylétly pořadím a dostaly se až do top 10.



Integrace automatizovaných řešení do procesu výroby a testování desek plošných spojů



Rohde & Schwarz závod Vimperk, s. r. o.



Pohled na výrobní linky.



Řešení automatizace RTG pracoviště.

Firma Rohde & Schwarz závod Vimperk, s.r.o., která se zabývá výrobou a kompletací přístrojů pro měřicí a vysílací techniku, představuje dynamicky se rozvíjející společnost, která si drží klíčové technologie a postupy ve vlastní režii a investuje svůj zisk do dalšího rozvoje v R&D oblasti. Unikátní finální produkt pak velmi často vyžaduje unikátní a flexibilní předvýrobu, kterou zde představuje zejména oblast osazování a testování desek plošných spojů.

Jedná se o oddělení, které v posledních letech expandovalo a téměř kompletně „přezbrojilo“ svou výrobní technologii. ASM Siplace X-Series se všemi typy osazovacích hlav, standardizované 11zónové konvekční pece od firmy SMT a propojené nejnovější inspekční systémy od firmy Koh-Young tvoří jádro aktuální produkce. V současné době disponujeme čtyřmi výrobními linkami, které osazují okolo 20 milionů součástek měsíčně na 10 tisíc formátů. Tedy variabilita výroby je enormní a stále se zvyšuje (průměrně odbavujeme okolo patnácti prototypových zakázek měsíčně).

Stejně jako většině firem s podobným zaměřením i nám je často přednášen požadavek na zvýšení tzv. podílu automatizace a zavádění prvků digitalizace. To, co v prezentacích a na papíře vypadá vždy velmi jednoduše a výhodně, v praxi velmi často naráží na specifika a omezení buď technologická, nebo kapacitní. Velkou výhodou nám v tomto případě poskytuje lokální oddělení robotiky a automatizace, které dokáže zajistit nejen návrh a realizaci daného projektu, ale i jeho integraci a troubleshooting. Pouze takto fungující model nám umožnil v posledních letech integrovat některá řešení zásadně ovlivňující plynulost naší výroby. Jako příklad lze uvést konstrukci automatizovaného „RTG počítadla“ součástek. Aplikace, která může ostrovně běžet 24 hodin denně, zajišťuje kontinuální přísun inventarizovaného materiálu po osazování zpět do skladu SMT součástek, a to v podstatě bez zásahu operátora. Pracovník pouze naplní multifunkční buffer před RTG zařízení a po spočítání materiál „předtřídněný“ pro jednotlivé skladové věže odebere a zaskladní. Samozřejmě se nabízí komplexní nakupované řešení včetně automatického skladového systému, které zajišťuje vše, co je výše uvedeno. Bohužel zatím na trhu není řešení, které by splňovalo naše nároky na propustnost (množství vyskladněných a zaskladněných položek) celkového systému.

Dalším zajímavým projektem je využití AGV pro transport rozpracované výroby mezi jednotlivými halami. Opět téma, které teoreticky vypadá velmi „sexy“, nicméně v konfrontaci s velmi flexibilní výrobou (změny produktů i prostředí, ve kterém se AGV pohybuje), náklady na zařízení takového řešení a stavu SW podpory některých dodavatelů těchto systémů, je to stále ještě velmi obtížná úloha. I toto řešení je tak pro nás unikátní a „na míru“ – AGV musí překonat rozdíl jednoho podlaží. To znamená mimo jiné, že musí aktivně komunikovat s výtahem.

Tyto i další úlohy jsme byli schopni realizovat jen s týmem schopných pracovníků a podporou našich specialistů. V oblasti technologie se tak aktuálně spojuje řada témat začínajících standardním osazováním desek plošných spojů a jejich testování (inspekční systémy) a plynule přechází do oblasti spolupráce na nových produktech (úpravy a návrhy prototypových produktů – DfX) a propojuje tyto oblasti s tématy automatizace a robotiky.

Máme lidi, které musíme do dovolené nutit

Osmé místo Ondřeji Vlčkovi nestačí. Podle generálního ředitele má Avast na víc a stále je kam růst.

Avast představil vloni koncept celoživotní flexibility, díky němuž mohou zaměstnanci pracovat téměř odkudkoliv na světě. Čerpají neomezený počet dnů dovolené a v kanceláři se mohou ukázat třeba jen jednou měsíčně na schůzku se svým týmem nebo šéfem. Firma výrazným způsobem přestavěla své pražské kanceláře a další změny chystá v pobočkách po celém světě. Inspirace přišla do pražského ústředí přes oceán ze Silicon Valley.

Česká antivirová firma patří mezi skokany roku v letošním ocenění Randstad Award 2022 o nejatraktivnějšího zaměstnavatele roku a v celkovém hodnocení se posunula o pět příček nahoru, na osmé místo. „Věříme, že změny zavedené v uplynulých letech jsou skutečně zásadní a v rámci Česka nám dávají velký náskok před tím, co je na trhu obvyklé,“ říká Ondřej Vlček.

Co říkají vaši lidé na neomezenou dovolenou, už si někdo vybral půl roku?

Toto je zajímavé sledovat. Máme tu lidi, které musíme do dovolené nutit. Zpočátku jsme měli obavu, aby princip neomezené dovolené ve finále neznamenal žádnou dovolenou. Zdá se však, že efekt je velmi pozitivní. Pocit neomezené dovolené přestává lidi nutit k tomu, aby si dovolenou „šetřili“ až do konce roku. Nyní dovolenou čerpají přirozeně tehdy, kdy ji potřebují. A máme i kolegy, kteří skutečně využili možnosti a odjeli na dva až tři měsíce pryč. Vše pochopitelně musí být v souladu s prací celého týmu tak, aby byla zajištěna zastupitelnost a služba zákazníkovi běžela v nejvyšším standardu. Zavedli jsme také celofiremní dovolenou na Velikonoce a Vánoce. Vnímáme totiž velký rozdíl mezi tím, kdy je člověk na dovolené a mezitím se mu hromadí práce na stole, a obdobím, kdy jsou všichni pryč, vše se zpomalí a zklidní. A zde musím zdůraznit, že si velmi ceníme kolegů, kteří berou služby v tomto období a zajišťují bezvadný chod firmy. Jedná se především o týmy technické podpory, serverové služby či dohledu nad bezpečností.



Neomezená dovolená je součástí vašeho nového konceptu celoživotní flexibility. Co si pod tím má člověk představit?

Lidé v našem oboru nepotřebují nutně sedět osm hodin denně v kanceláři, vlastně to pro jejich kreativitu ani není vhodné. Máme globální týmy, které spolu už dávno komunikují na dálku. Dáváme tedy lidem na výběr, zda chtějí pracovat v kanceláři, kde mají své stálé místo, anebo odkudkoliv. V takovém případě jim pomůžeme vybavit pracoviště potřebnou technikou, ergonomickou židli a podobně. Mohou pak svou práci dělat třeba na chalupě nebo v zahraničí. Sami si nastavují pracovní dobu tak, aby byla v souladu s jejich rodinným a soukromým životem. Nabízíme neomezený počet dnů dovolené a všichni zaměstnanci dostávají firemní akcie, pomáhá jim to identifikovat se s firmou.

text: Jitka Kvartková, foto: archiv Avastu

Váš program celoživotní flexibility v řadě aspektů připomíná způsob řízení ve společnosti Netflix, jak ho v knize Pravidlo žádných pravidel popsali její spoluzakladatel Reed Hastings a expertka na firemní kulturu Erin Meyerová. Podle jejich slov díky tomuto stylu řízení firma dobyla svět. Kde jste se inspirovali vy?

Netflix v tomto rozhodně není jediný, podobně je vedený Evernote a další velké firmy a například systém neomezené dovolené je v Silicon Valley poměrně zaběhlý. Je však třeba říct, že před rokem jsme u nás přivítali bývalou šéfkou lidských zdrojů z Netflixu Patty McCordovou a v rámci setkání o leadershipu jsme s ní na toto téma živě diskutovali. Před provedením změn jsme také dělali průzkum mezi zaměstnanci a ti poměrně často na uvedenou knihu odkazovali a posílali nám z ní citace pro naši inspiraci. Pro přípravu projektu celoživotní flexibility jsme sestavili ad hoc tým zhruba čtyřiceti až padesáti lidí napříč celou firmou, včetně řadových zaměstnanců, kteří tak měli možnost sdílet své názory a podílet se na jeho tvorbě. Tyto kroky zrály už delší dobu, některé už dokonce dávno běžely v praxi, teď jsme jim však dali skutečný rámec. Covid nás přiměl si sednout, sepsat vše do jasných pravidel a představili jsme koncept celoživotní flexibility. Od zaměstnanců dostáváme na tyto změny velmi pozitivní odezvu.

Kdo u vás nastavuje pravidla personální politiky a do jaké míry se na nich podílíte vy osobně?

Personální politika má dvě úrovně – první je principiální, filozofická rovina týkající se firemní kultury. Té se sám hodně věnuji. Druhá je pak praktické uvedení do života, za což odpovídá personální ředitelka Rebecca Grattanová a její tým. Pravidla se nastavují v pražském ústředí jednotně pro všechny pobočky, ty je pak přijmou v souladu s legislativou a zvyklostmi daného státu. V USA si zaměstnanci například mnohem více cení zdravotního pojištění, než je tomu u nás.

Dokážete vyčíslit, jaké náklady s sebou nový styl vedení lidí přináší?

My jsme to nekvantifikovali. Museli bychom vyčíslit také odliv lidí, kteří by odešli, pokud bychom změny nezavedli. Chci říct, že náklady v tomto případě nebyly nijak vysoké. Jediný vyšší náklad pro nás bylo přestavení kanceláří v Praze. Spolupracovali jsme s odborníky, kteří nám navrhli kancelář budoucnosti. Takovou, která umožňuje i lidem pracujícím na dálku potkat se jednou za čas s kolegy, aby jejich efektivita byla co nejvyšší. Přidali jsme především zasedačky, zároveň jsme vytvořili klidová místa i neformální prostředí. Dalším nákladem pak byly akcie, které dostali všichni zaměstnanci globálně. Jejich hodnota přesáhla 700 milionů korun.

Čeká vás fúze s konkurenční společností NortonLifeLock se sídlem v americké Arizoně. Na propojování odlišných kultur si už

mnohé firmy vylámaly zuby. Jak se na tento krok připravujete a v jakém stadiu sloučení momentálně jste?

Každá z firem, které se slučují, obvykle přináší svou sadu hodnot a kultur. My už jsme věnovali čas rozhovorům o tom, co se nám na jednotlivých kulturách líbí a nelíbí, a také jak by mohla vypadat finální sada. Nejdůležitější je stejné situace mezi jednotlivci přímo v týmu a neexistuje univerzální návod na řešení případných konfliktů. Jak se říká v angličtině, kultura sní firemní strategii k snídani. Důležité je zaměřit se na to, že jsme všichni na jedné lodi. My máme velkou výhodu v tom, že už máme zkušenosti ze sloučení s AVG. Pokud jde o NortonLifeLock, fúzi musí ještě posvětit antimonopolní úřad.

V úvodu rozhovoru jste zmínil, že věříte v další růst Avastu jako atraktivního zaměstnavatele. Z čeho vycházejí vaše ambice?

Věříme, že změny zavedené v uplynulých dvou letech jsou skutečně zásadní a v rámci Česka nám dávají velký náskok před tím, co je na trhu obvyklé. Zároveň je však třeba brát v potaz, jaký vliv na zaměstnance má oznámená fúze. Vždy jde o období nejistoty a jsem si jist, že tímto jsme nějaké body v hodnocení ztratili. Jakmile se situace usadí a zaběhne, věřím, že důvěra zaměstnanců se zvýší a poroste i atraktivita Avastu jako zaměstnavatele.

“

Zavedli jsme také celofiremní dovolenou na Velikonoce a Vánoce.



Vývojář a operátor jsou rovnocenní partneři

Není důležité co, ale proč. Tak výrobce stavebnic přistupuje k zaměstnancům, ale i k životnímu prostředí a dětem, které označuje za stavitele zítřka.

Když nynější personální ředitelka Zuzana Chapmanová nastupovala do společnosti Lego, udivovali ji při seznamování dánští kolegové, kteří pro firmu pracovali dvacet až třicet let. „Na to jsem v Česku nebyla zvyklá, přemýšlela jsem, co je ve firmě drží tak dlouho. Napřesrok tady budu oněch dvacet let a už to vím. To, co mě zaujalo tehdy, platí i dnes. Nejsou to totiž jen krásné billboardy a marketingové fráze, firma opravdu dělá to, co tvrdí,“ říká Chapmanová.

Investice do dětí

Kladenská továrna byla první, kterou Lego postavilo mimo své rodné Dánsko. V roce 2000 zahájila firma v Česku výrobu s 80 zaměstnanci, dvěma sklady a jednou výrobní halou. Dnes závod, kde se loni zabalilo více než 145 milionů stavebnic Lego, v nichž bylo celkem 880 milionů sáčků s kostkami, zaměstnává 3500 lidí a před Vánoci jejich počet zvyšuje až o tisíc.

„Pro firmu byla tehdy nová zkušenost mít provoz jinde než v Dánsku. Museli jsme nastavit naše procesy a komunikaci k zaměstnancům tak, aby byly obdobné, začít vyrábět a fungovat. V dánské kultuře je důležité zapojení, diskuse,

není tak autoritativní. Do té doby jsem pracovala v německém korporátu, který měl úplně jinou strukturu. Když v Česku Lego zahájilo výrobu, nebylo složité chovat se k sobě v malém týmu jako k rodině. Udržet ale podstatnou část této nálady ve chvíli, kdy jde o obrovský závod, je pro nás obrovský úspěch,“ říká Zuzana Chapmanová.

I operátoři na linkách tak mají přehled o tom, co se ve firmě právě děje, co se mění, plánuje a jak se daří plány plnit. A kromě toho mohou samozřejmě vyjádřit svůj názor. Protože v kladenském závodě probíhá vývoj, testování a pilotní provoz nových strojů, je část lidí přítomna už těmto fázím. „Díky otevřené komunikaci a blízkosti týmů není problém, aby se kdokoliv k provozu vyjádřil. Vývojář a operátor na lince jsou rovnocenní partneři,“ říká Chapmanová a zmiňuje například momentální projekt přechodu z igelitových na papírové sáčky, do kterých se balí kostičky.

„Stačilo by, kdybychom oznámili, že se tak děje a že od této chvíle to tak všichni budeme dělat. Je ale mnohem zajímavější, když vědí, proč to děláme, co proces obnáší, jak dlouho bude trvat, jaký má smysl a jaký dopad. Pro všechny zaměstnance je pak mnohem snazší uvědomit si, co je naším cílem a jak se změna promítne do jejich práce,“ dodává.

A nejsou to jen zaměstnanci, kteří mají ve firmě důležitou pozici. Jsou to především děti, které společnost Lego označuje za stavitele zítřka. I ony tak mohly vyjádřit svůj názor na nové obaly. Ve chvíli, kdy se projekt rozbíhal a byly připraveny první pilotní verze, pozvaly se děti v Dánsku i dalších zemích na jedno místo, kde mohly zkoušet, který materiál jim bude lépe sedět.

„Nechceme být pouze výrobcem hraček, byt se jedná o hlavní pracovní náplň. Chceme se k dětem chovat hezky, být příjemnou značkou. Naším mottem je, že inspirováme a rozvíjíme stavitele zítřka. A není to jen fráze, opravdu to žijeme. I to byla jedna z věcí, která mě před dvaceti lety oslovila a platí dodnes. Neděláme věci s cílem pouze generovat zisk, ale činíme to správným způsobem, abychom jako firma přispívali k tomu, že děti budou mít zítra lepší příležitosti. Firma má mnoho dalších aktivit a iniciativ

“

V kladenském závodě mohli zájemci pomoci online setkání využít rad psychologa.





pro vzdělávání dětí. To, co se vydělá prodejem stavebnic, se do značné míry znovu investuje do toho, jak podporovat a pomáhat rozvoji učení se hrou,“ popisuje Chapmanová.

Čtyři sliby

Společnost Lego tak má ve svých zásadách čtyři body, které doslovně nepřekládá do češtiny. Prvním z nich je play promise, týká se tedy těch nejdůležitějších, dětí. Znamená to, že všechny hračky, které se vyrobí, vyžadují interakci dítěte. Aby do hry vložilo něco vlastního, něco se naučilo rukama a něco hlavou. Moderním tématem, které firma řeší už řadu let, je pak planet promise, kdy kromě rozvíjení dětí nechce ničit svět, ve kterém budou žít. V Kladně tento slib kromě změny obalů realizují například i velkou solární elektrárnou na střeše nebo sběrem dešťové vody, která se využívá ke splachování toalet.

Dalším krédem je partner promise, kdy jsou důležité dobré, seriózní a vzájemně výhodné vztahy s dodavateli, protože kvalita je jedním ze základních principů, na kterých společnost Lego funguje. „Posledním slibem – a posledním ve smyslu, že je čtvrtý ve výčtu, nikoliv v důležitosti – je people promise. Naším cílem je být výborný zaměstnavatel a jsme rádi, že je to v průzkumu společnosti Randstad vidět. Naše snaha kvalitně vést lídry týmů se nám vrací v tom, že zaměstnanci s námi zůstávají a rostou,“ říká Chapmanová.

Podle ní cítí zaměstnanci se značkou velkou sounáležitost. „Kvalitu udržíte jen tehdy, když zaměstnanci dělají totéž co vy se stejným záměrem. Když chápou, proč je to důležité, a neodcházejí. My díky tomu nemusíme zaškolovat nové zaměstnance. Vazba mezi tím, co dělají, a tím, že dítě dostane hračku v pořádku, je extrémně důležitá. Spokojený zaměstnanec znamená spokojeného zákazníka,“ dodává personální ředitelka.

Prívětivou atmosféru v továrně nerozhodila dokonce ani pandemie covidu-19. Jedním z důvodů bylo samozřejmě i to, že prodeje v době zavřených škol stoupaly. Stavebnice využívali ke krácení dlouhé chvíle nejen děti, ale i dospělí. Covid znamenal pro firmu obrovskou výzvu v možnostech práce z domova, kdy vzdáleně fun-

Výsledky letošního průzkumu agentury Randstad potvrdily tvrzení, že potenciální kandidáti si u společnosti Lego nejvíce váží dobré pověsti, finančního zdraví, nabídky zajímavé práce, podpory příjemné pracovní atmosféry a zájmu o životní prostředí a společenské odpovědnosti. Ve všech těchto ukazatelích skončilo Lego na prvním místě.

govaly i pozice, u kterých se to na první pohled nezdálo možné. Ve chvílích, kdy se týmy nemohly potkat, připravila společnost globálně řadu workshopů, ať už pro lídry, jak vést účelné týmy, aniž se s ním potkají, jak se udržovat v kontaktu nebo jak zapojit lidi, kteří mají různou potřebu komunikovat.

V kladenském závodě pak zájemci mohli pomocí online setkání využít rad psychologa nebo se pozeptat, jak zabavit děti doma. K dispozici byla také help linka, na kterou bylo možné kdykoliv zavolat. „V Česku nejsou lidé moc zvyklí obracet se na psychologa. Mysleli jsme, že bude chvíli trvat, než se naši zaměstnanci osmělí, ale mylili jsme se. Nejčastěji volali kvůli strachu o zdraví, o své blízké, jak zvládnout děti doma nebo co dělat, když mají s partnerem jiný názor na očkování,“ popisuje Chapmanová.

Masáže, ošetřovně i dárek k Vánocům

Stejně jako mnoho dalších tuzemských firem zůstala společnost Lego u hybridního modelu práce, tedy část z kanceláře, část z domova, i po skončení pandemie. V současnosti umožňují pracovníkům dva dny práce z domova a tři dny ve firmě. „Jsem introvert, takže jsem ráda, že můžu být část dne i sama. Nejvíc mně vyhovuje, že si můžu uzpůsobit den a vybrat si prostředí, ve kterém si mi daná práce dělá nejlépe. Telefonní hovor s kolegy z jiných částí světa, obzvlášť když nás dělí časové pásmo, mnohem radši vyřizují z klidu domova. Naopak běžné činnosti s kladenskými kolegy je jednodušší řešit tváří v tvář,“ říká Chapmanová.

Pracovníci Lego továrny jsou spokojeni nejen díky přátelské atmosféře, ale také díky benefitům, které mají. V kladenském závodě jsou jim zdarma k dispozici dvě fitness centra, masáže, čtyři jídelny, kde si mohou zakoupit dotované menu, a lokální obchod se stavebnicemi za poloviční ceny. Otcové mohou během prvního roku dítěte využít šestitýdenní dovolenou, matkám se dorovnává rozdíl příjmů mezi průměrnou mzdou a peněžitou pomocí v mateřství a dva týdny ošetřovně jsou připraveny pro každého zaměstnance, který musí pečovat o rodinného příslušníka. Samozřejmě jsou dárky k Vánocům, padesátým narozeninám nebo desetiletému výročí u firmy. Bez ohledu na to, zda se jedná o generálního ředitele nebo skladníka. A protože společnost Lego jsou především hračky, užívají si všichni zaměstnanci jednou ročně play day, kdy se celosvětově zastaví výroba a probíhají různé zábavné herní aktivity. Ten nejbližší se uskuteční 10. června, kdy firma oslaví devadesát let fungování.

Ne nadarmo si společnost Lego v žebříčku Randstadu vysloužila třetí příčku. Zajímavá práce má ale jeden háček. Lego je firmou s velmi nízkou mírou fluktuace. Což znamená, že sice pořádá náborů zaměstnanců, ale ne ve velké míře. Většina pozic se obměňuje přirozeně například odchodem do důchodu nebo na mateřskou. Někteří ale přece jen šanci mají. Stejně jako ve většině českých výrobních firem i zde platí, že se potýká s nedostatkem technických a inženýrských pozic.

Peníze a benefity nejsou vše. Důležitá je jistota zaměstnání a pověst

Firma Siemens poskočila v žebříčku atraktivních zaměstnavatelů za rok o 11 míst. Proč, vysvětluje její personální ředitelka Petra Jeřábková.

V žebříčku společnosti Randstad, který mapuje nejatraktivnější zaměstnavatele v Česku, si oproti minulému roku výrazně polepšil také Siemens. Z loňské 18. pozice se posunul až na 7. místo. Podle Petry Jeřábkové je to i díky stabilní značce firmy, možnostem rozvoje nebo systému benefitů.

Ve svém oboru jste zvítězili ve dvou kategoriích – jistota práce a kariérní růst – a navíc jste se letos skokově probojovali do top 10. V čem vidíte hlavní důvod vašeho úspěchu a co jste udělali pro to, abyste byli atraktivním zaměstnavatelem?

Jde především o dobrou firemní kulturu a také o přístup k zaměstnancům. Nasloucháme jejich potřebám a snažíme se pečovat o jejich spokojenost. Obecně, základ je v komunikaci a důvěře. Pravidelně děláme průzkumy spokojenosti, kdy se jich ptáme na názor na aktuální dění nebo na témata, která aktuálně řešíme. V rámci těchto průzkumů pak reagujeme tak, aby naši zaměstnanci měli zpětnou vazbu. Spokojenost stávajících zaměstnanců je dobrým signálem také pro potenciální uchazeče o zaměstnání. Vedle stabilní značky a rozličných možností rozvoje zde hraje roli rovněž unikátní systém benefitů.

To říká kdekdo, že je v něčem unikátní. Čím je podle vás výjimečný zrovna váš systém benefitů?

Rozhodli jsme se náš systém benefitů přepracovat tak, abychom se odlišili od ostatních firem na trhu. Vytvořili jsme flexibilní systém – interní e-shop, kde si zaměstnanec v rámci předem da-

ného rozpočtu může namixovat nabízené benefity podle vlastního výběru. Nabízíme například finanční benefity, dny volna navíc, ale také firemní školku, různé možnosti vzdělávání, akciové programy a řadu rozličných volnočasových aktivit.

Které benefity jsou nejoblíbenější?

Mezi nejžádanější benefity patří ty, které přispívají k vyváženosti osobního a pracovního života. Nabízíme více dní volna, a to i nad rámec řádné dovolené. Ta je u nás delší, než stanovuje zákon, celkem lze dosáhnout až na 33 dnů volna ročně. Nabízíme i flexibilní pracovní úvazky a tam, kde je to možné, i možnost hybridní práce. Více než polovinu týdne mohou zaměstnanci pracovat z domova.

Myslíte si, že benefity hrají v atraktivitě zaměstnavatele klíčovou roli?

Hrají velkou roli, ale určitě to není element, podle kterého by se uchazeči o zaměstnání v naší společnosti rozhodovali. Podle našich zjištění jsou hlavními důvody, proč se uchazeči rozhodují právě pro Siemens, jistota zaměstnání spolu s pověstí zaměstnavatele, atraktivita a rozmanitost práce jako takové a samozřejmě i výše mzdy.

Zvyšovali jste v poslední době kvůli inflaci mzdy? A chystáte se je v případě dalšího růstu inflace zvyšovat?

Naše společnost standardně navyšuje mzdu jedenkrát ročně, zpravidla vždy na začátku kalendářního roku. A v tomto navyšení bereme ohled také na inflaci. Vzhledem k současnému i očekávanému vývoji inflace její růst pozorně sledujeme, ale prozatím jsme k mimořádnému zvýšení mezd nepřikročili.

“

Více než polovinu týdne mohou zaměstnanci pracovat z domova.



Jak se za posledních několik let změnila personální práce ve vaší společnosti?

Patříme mezi největší zaměstnavatele v Česku. Na rozdíl od minulosti jsme nyní mnohem flexibilnější a daří se nám automatizovat a digitalizovat postupy ve všech možných oblastech naší práce. Objem našich náborových akcí se pohybuje v řádech tisíců náborů ročně, a proto využíváme různá řešení, která nám naši práci ulehčují. Při náboru jsou to videokonferenční hovory, v rámci administrativy pak cloudové aplikace zjednodušující třeba správu osobních údajů, plánování pracovních cest a žádostí o dovolenou.

Co se vám osvědčuje při náboru nových zaměstnanců?

Využíváme mix všech možných metod. Pro obsazování většího počtu vývojářských pozic

Petra Jeřábková

Ve společnosti Siemens Česká republika zastává pozici personální ředitelky, a to už od roku 2013. Zaměřuje se zejména na budování pozice značky Siemens jako preferovaného, stabilního a odpovědného zaměstnavatele a na zavádění inovativních přístupů v oblasti personalistiky. Věnuje se také tématům firemní kultury, zvyšování prestiže technických profesí a diverzity.

nám velmi dobře fungují marketingové kampaně, které v tomto ohledu často využíváme. Pro nábor jednotlivců na další pozice máme velmi dobrou zkušenost s osobním doporučením kandidáta stávajícím zaměstnancem, za kterou doporučujícímu náleží finanční odměna. Naše náborové oddělení je také velmi aktivní při vyhledávání kandidátů prostřednictvím sociálních sítí. Kromě vlastních kariérních stránek samozřejmě využíváme i různé pracovní portály.

Kolik lidí se v českém Siemensu stará o zaměstnance v oblasti personální práce?

Naše oddělení, které se stará o více než 10 tisíc lidí, má celkem 32 pracovníků, z čehož se 12 věnuje náboru. Kromě toho se dalších přibližně 30 lidí stará o mzdy a další nutnou administrativu v centru sdílených služeb.

Jakým způsobem vaši firmu ovlivnila pandemie onemocnění covid-19 a k jakým změnám u vás v této souvislosti došlo?

Z hlediska personální agendy bylo pro nás nejtěžší se v nastalé situaci vůbec zorientovat a následně začít předvídat, co se asi bude dít. Tam, kde to šlo, jsme umožnili práci z domova. Ve výrobních závodech jsme dbali na důkladnou dezinfekci a rozdělení týmů, aby se maximálně snížilo riziko nákazy. Za velký úspěch považujeme to, že se nám po celou dobu podařilo udržet plný provoz, a to v rámci celé firmy.

Jak vás zasáhlo vypuknutí válečného konfliktu na Ukrajině?

V okamžiku vypuknutí tohoto konfliktu jsme zaměstnávali přibližně 100 pracovníků z Ukrajiny, především v dělnických profesích. Někteří z nich odjeli zpět do vlasti, ale byli to skutečně jen jednotlivci. V průběhu konfliktu jsme následně přijali do práce řadu občanů z Ukrajiny a přesunuli se k nám i někteří kolegové, kteří působili v tamním Siemensu. V této souvislosti se projevila také obrovská solidarita našich zaměstnanců, kteří mezi sebou vybrali více než šest a půl milionu korun. Společnost Siemens následně tuto částku zdvojnásobila a celkem jsme tak na pomoc Ukrajině prostřednictvím Českého červeného kříže věnovali více než 13 milionů korun.

Jsou podobné akce ojedinělé, nebo je společenská odpovědnost nedílnou součástí vaší firemní kultury?

Obecně, projekty týkající se společenské odpovědnosti mají u nás velkou tradici. Díky nim se nám daří upevňovat nejen souměřitelnost zaměstnanců, ale také hrdost na příslušnost k naší firmě. Dlouhodobě se výrazně věnujeme například podpoře výzkumu a vzdělávání. Příkladem je Cena Wernera von Siemens, což je ocenění, které udělujeme mladým studentům vysokých škol a vědcům z technických i přírodovědných oborů, přičemž oceňujeme nejen studenty, ale i jejich pedagogy.

Mr. rano

**Kurzy
nezvyšují
atraktivitu
firmy, ale udrží
jí zaměstnance**



text: Zuzana Keményová, foto: Randstad

Složitou situaci loňského roku a největší výzvy pro rok letošní a příští shrnuje **Sándor Baja**, výkonný ředitel Randstadu pro Česko, Maďarsko a Rumunsko.

Z

aměstnanci si stále více věří. Lidí na trhu je nedostatek, firmy se o ně perou a výsledkem je, že vyhazují se už nikdo tolik nebojí. Takže jistota práce jako symbol atraktivnosti firmy oslabuje, naopak rozhodující roli hraje plat, alespoň ve střední Evropě. A Středoevropany navíc podnik neohromí bonusy, příplatky a občasnými odměnami, zajímá je výše garantovaného základního platu. K těmto a mnoha dalším závěrům došel rozsáhlý celosvětový výzkum společnosti Randstad.

Atraktivní platy a benefity jsou pro Maďary i pro Čechy nejdůležitějším faktorem při výběru nového zaměstnavatele. Čím to je?

Je pravda, že ve střední Evropě jsou platy a benefity v očích zaměstnanců důležitější, než je evropský průměr. Je to spojeno s výší platů jako takovou, protože v těchto zemích jsou platy nižší než například v Německu nebo Nizozemsku. Platové rozdíly mezi východem a západem Evropy se sice pomalu smazávají, ale střední Evropa na západní úrovni stále není. Západní Evropané jsou tedy jednoduše se svými platy spokojenější a při výběru zaměstnavatele se na ně tolik nezaměřují a zajímají je jiné věci. Dám příklad. Obsah práce je v západních zemích velmi důležitý, ale například pro Maďary nijak zvlášť zásadní není. Když se na výsledky výzkumu podíváme ještě detailněji, zjistíme, že pro zaměstnance v CEE regionu je nejdůležitějším faktorem výše základního platu. Bonusy, odměny, příplatky, to je hezké dostávat, ale bernou mincí je pro ně garantovaný plat.



Sándor Baja (52)

výkonný ředitel
Randstadu pro
Česko, Maďarsko
a Rumunsko

Vystudoval ekonomii
na Moskevském státním
institutu mezinárodních
vztahů. Pracoval
ve společnostech
LG Electronics nebo
u výrobce džusů
Eckes-Granini.
Od roku 2012 působí
ve společnosti
Randstad, od roku 2016
jako výkonný ředitel
pro Česko, Maďarsko
a Rumunsko.

Bydlí ve městě Vác
u Budapešti. Je ženatý,
má dva syny.

“

Češi nebyli nikdy svým chováním příliš specifictí, ale dá se říct, že v porovnání třeba s Rumuny se nechtějí kvůli práci tolik stěhovat za hranice.

Takže myslíte, že když zaměstnavatelé inzerují pozici ve středo- nebo východoevropském regionu, mají zveřejňovat i výši platu?

V téhle otázce vládnou výrazně kulturní rozdíly. Když pročítáte pracovní inzeráty například ve Velké Británii, téměř nenajdete inzerát, který by neobsahoval výši platu. V ostatních zemích už to tak časté není, ale mění se to. Firmy už více chápou, že transparentnost je velmi důležitá, a snaží se rovněž platy zveřejňovat. Jsou také státy, kde si některé firmy říkají: Víme, že naše platy nejsou nic extra, jsou na průměru, či spíše pod průměrem. Ale abychom získali nové lidi, musíme jim dát alespoň tolik, kolik je průměr na trhu. Ovšem my nechceme našim stávajícím zaměstnancům ukázat, že novým lidem nabídneme víc, než mají oni, takže plat inzerovat nebudeme. Když se vrátíme o krok zpátky, zjistíme, že problém je mnohem širší. Žádná z evropských zemí nemládne, státy se populačně nereprodukcují a trvá to už několik dekád. Jednoduše je víc lidí, kteří odcházejí do důchodu, než těch mladých, kteří přicházejí na pracovní trh. Firmy ve střední a východní Evropě a také v západní Evropě chtějí navyšovat počty pracovníků, a to přes to, že se hodně mluví o automatizaci a digitalizaci procesů, což je ale prozatím velmi drahé. Takže na trhu práce vládne stále větší řevnivost, pracovní síly není dost. Musíte na stůl vyložit víc a víc, abyste boj o zaměstnance vyhráli. V Česku i v Maďarsku je procento lidí v aktivním věku stále ještě velmi vysoké, takže ještě nemusíme bojovat tak moc jako v jiných státech. Česko je také v dobré pozici, co se týče příchodu pracovní síly z Ukrajiny, což je důsledek současného konfliktu. Čeština je slovanský jazyk a integrovat dokážete rychleji než například Maďaři.

Myslíte si, že přicházející Ukrajinci budou hrát na českém pracovním trhu významnou roli?

Upřímně, ona ani není jiná cesta. Musíte buď přijmout nové lidi, nebo ve velkém automatizovat a digitalizovat, jinak se stane to, co se již blíží i do Česka a do Maďarska, tedy že výrobní firmy jsou z hlediska pracovních sil na pokraji své existence. Buď připlatí lidem ze zahraničí, nebo začnou ve velkém investovat do automatizace a robotizace. Pro podniky je to otázka přežití. V Česku, ale i na Slovensku sice zaměstnanci říkají: když nám připlatíte, budeme pracovat přesčas. Ale ani to nejde donekonečna. Lidé začnou být vyčerpaní, můžete jim sice zaplatit hodně za směny navíc, ale každý potřebuje čas pro sebe a nakonec vám stejně řeknou, že nechtějí pracovat několik víkendů po sobě, a to za žádné peníze. Takže ano, pracovní síla ze zahraničí bude hrát velkou roli.

Zajímavým výstupem z vašeho průzkumu je, že jistota práce je při výběru zaměstnavatele pro Čechy jedním z nejdůležitějších faktorů, je na třetím místě. Proč právě toto Čechy zajímá? Sice zajímá, ale tenhle faktor oslabuje, a to jak v Česku, tak třeba v Maďarsku. Lidé si profesně

stále více věří. Před dvěma lety, když začala pandemie covidu-19, hodně lidí práci ztratilo. Když se například podíváte na HORECA segment (hotely, restaurace, kavárny – pozn. red.), je to obrovský byznys, ale mnoho hotelů a gastroprovozů propustilo spoustu svých lidí. A ani nyní nevidíte v ulicích Prahy nebo Budapešti mnoho turistů z Číny, Indie či USA. Jenže se situace mění. Podívejte se na automobilový průmysl. Lidé vidí, že výroba a kompletace aut jsou v jejich zemi velmi důležitým průmyslovým odvětvím a že jsou pro své zaměstnavatele nepostradatelní.

Další výzva, které zaměstnavatelé nyní čelí, je sílící inflační vlna. Jak se promítne do pracovního trhu a jak se s ní firmy mají vyrovnat? Mají například zvyšovat platy všem, nebo jen klíčovými lidem?

To jsou dvě různé otázky. První zní: Je inflace dočasná, nebo se jedná o dlouhodobou situaci? Pokud jde o dlouhodobý trend, je to špatná zpráva, protože HDP bude klesat. Ovšem podívejme se trochu zpátky. Během covidu lidé příliš necestovali, nenakupovali zbytečné věci, a měli tedy peníze. V USA, ale například i v Maďarsku se vláda zabývala otázkou, co dělat s takzvanými volnými penězi, tedy penězi v rukách lidí, kteří se je zdráhají utratit. Jsou položky, které musíte kupovat a nemůžete se jim vyhnout, třeba energie. Ale lidé si nyní dvakrát rozmyslí, jestli koupí nové auto nebo podniknou větší dovolenou. Další věc je, že zaměstnanci jsou z dřívějšíka zvyklí na pravidelné zvyšování platů a vyžadují je. Nerozuměli proto tomu, že je ekonomická krize a platy se nezvyšují. Zároveň nyní se situace mění, a co se týče zvyšování platů, je mnoho různých přístupů. Příliš ale nevěřím tomu, že některá firma může lehce plošně všem navýšit platy třeba o deset procent. V Maďarsku se vedly debaty o tom, jestli zastropovat ceny pohonných hmot nebo ceny kuřecího masa a jedlého oleje. A od maďarské vlády bylo chytré, že to zavedla, protože to zastropování cen nezaplátí stát, ale producenti potravin. Samozřejmě, není to poplatné principům tržního prostředí a není to fér, ale mohlo by to trochu zbrzdit inflační vlnu.

Když už zmiňujete Maďarsko, existuje nějaký zásadní rozdíl na trhu práce v Česku a tam?

Jsou to v mnoha ohledech velmi podobné státy. Mám na starosti tři regiony: Česko, Maďarsko a Rumunsko. Rumuni jsou například výrazně otevřenější změnám a jsou ochotni se za práci stěhovat do zahraničí. Maďaři se zase v posledních dvou letech spíše ze zahraničí vracejí a věřím, že za to může covidová pandemie. Za práci cestují spíše mladí lidé, kteří si chtějí rozšířit své znalosti a dovednosti. Češi nebyli nikdy svým chováním příliš specifictí, ale dá se říct, že v porovnání třeba s Rumuny se nechtějí kvůli práci tolik stěhovat za hranice své země. Možná je to tím, že v Maďarsku mají skvělé víno a v Česku zase skvělé pivo. Takže proč by se stěhovali? Německé pivo zdaleka tak dobré není.

Když se podíváme na váš průzkum, který z výsledků vás letos nejvíce překvapil?

Každý mluví hlavně o tom, jak si udržet zaměstnance věrné, mluví se hodně o platech. Ale tím, co skutečně lidem dává odhodlání, odvahu a také věrnost k firmě, je možnost učit se. Lidé se potřebují a chtějí učit. Ať už jsou to měkké či tvrdé dovednosti nebo jakékoliv další, které vás v budoucnu kariéerně popostrčí. Lidé tohle dobře vědí. A z našich zkušeností víme, že jak v Maďarsku, tak v Česku zaměstnanci říkají: Pokud mi firma poskytne dobrý trénink a pilování nových dovedností, tak v ní zůstanu. A stejně tak je v zájmu firmy, aby její lidé získali co nejvyšší možné znalosti a dovednosti. Každý rok se v našem průzkumu ptáme na některé ad hoc otázky a letos to byl dotaz na vzdělávání v rámci společnosti. A vyšlo z toho, že pokud firma svým lidem zajistí dobrá školení a kurzy, zaměstnanci u ní zůstanou.

Mají tedy firmy v pracovních inzerátech více propagovat to, že poskytují nějaká zajímavá školení nebo kurzy?

To jsou dvě věci: buď si chcete udržet stávající zaměstnance, aby byli spokojení a nikam neodcházel, nebo chcete přitáhnout do svých řad nové. V žebříčkách nám vychází, že kurzy v rámci



Z našich zkušeností víme, že jak v Maďarsku, tak v Česku zaměstnanci říkají: Pokud mi firma poskytne dobrý trénink a pilování nových dovedností, tak v ní zůstanu.

zaměstnání příliš atraktivitu zaměstnavateli nepřidávají, ale pokud se stávajících zaměstnanců zeptáte, proč u svého zaměstnavatele zůstávají, jsou právě kurzy a školení zásadním důvodem. A udržet si své lidi je velmi důležité.

Jakým největším výzvám bude čelit trh práce ve střední Evropě v nadcházejících letech?

Jako největší problém do budoucích let vidím to, že firmám chybí dlouhodobý strategický HR plán. Ten by měl minimálně pro příští dva roky určit, kolik budu mít ve firmě lidí, jak je budu vést, jaké mám s firmou z hlediska HR klíčové cíle a výzvy a jak jich lze dosáhnout. A také by měl říct, odkud budu lidi nabírat, co jsou mé zdroje. Většinou však vidím, že HR pracovníci ve firmách tápou, pospíchají a nevěnují se nějaké jednotné strategické vizi. Ale mít takovou vizi je velmi důležité, protože když se nad tím zamyslíte, stredo- a východoevropský region je extrémně atraktivní vlastně pro celý svět. Asijské investory by se rádi dostali do Evropské unie a založili tady firmy. A nejde zdaleka jen o Asii. Na Česko, Maďarsko, Rumunsko, ale třeba i Polsko bude stále větší tlak ze strany zahraničních investorů a domácí společnosti musí mít dobrý HR plán, jak získat a udržet si lidi a stát se v této situaci vítězem.

Inzerce

“ Chcete s námi pomáhat uzdravovat? Přidejte se k nám do oncomedu. ”

Chcete se podílet na boji s jednou z nejrozšířenějších civilizačních chorob a zároveň toužíte po práci s moderními přístroji a metodami? Chcete se neustále rozvíjet a nalézat inovativní řešení? Do našeho rozmanitého týmu hledáme kolegy pro obsluhu a neustálé zlepšování našich high-tech zařízení a komplexních výrobních procesů.

Pro více informací nás kontaktujte na e-mail hr@oncomed.cz

www.oncomed.cz

oncomed where courage meets knowledge

oncomed
member of medac group

FORMULATION EQUIPMENT
Stainless steel concept
min. batch size approx 10 l
max. batch size 1,000 l
Filter size: 5 inch

FILLING LINE
vial formats 2 ml to 100 ml
FILL VOLUMES
from 0.5 ml to 100 ml
100% statistical weight control
speed approx 6,000 pcs 20 ml vials per hour

FREEZE DRYING
1 freeze drier, 12 sqm dual cooling system
solvent separator approx 13,000 20 ml vials

TERMINAL STERILIZATION

sku. Česká vláda tento návrh podpořila. Pokud projde, měly by téměř všechny firmy, které obchodují své akcie na pražské burze, posílit zastoupení žen.

Navržená kvóta ale neznamená, že by firmy měly vybírat kandidáty na takové pozice pouze podle pohlaví bez ohledu na to, co umí. „To není legální. Osobu z podreprezentovaného pohlaví můžete vybrat pouze za situace, kdy je kvalifikace kandidátů minimálně srovnatelná. Podmínkou také je, že na pohovor musíte pozvat oba kandidáty, aby osoba z nadreprezentovaného pohlaví mohla prokázat, že je lepší. Neexistuje tedy možnost, že by se vybrala nekvalitní kandidátka,“ popisuje advokátka Pavla Špondrová, která v minulosti pracovala na Úřadu vlády v oddělení rovnosti žen a mužů a nyní se zaměřuje na lidská práva a spravedlnost.

Jinými slovy, navržené směrnice Evropské komise má fungovat spíše jako motivace nebo cíl k tomu, aby firmy daly při obsazování dané pozice přednost ženě. Nic je k tomu ale nenutí. „Návrh ovšem požaduje, aby firma, pokud nedosáhne daného cíle, musela zveřejnit kritéria výběru kandidátů,“ dodává Špondrová.

Podle ní by ale nastavení jen zmíněné kvóty, tedy jakéhosi čísla, více žen do vedení firem nedostalo. Vzhledem k tomu, že se návrh týká jen firem na burze, jsou to jednotky osob. „Firmy i stát by měly nastavit další opatření. Zatím se ale ukazuje, že pokud není zavedená nějaká forma povinné podpory, nic se nemění,“ upozorňuje. Návrh ještě musí schválit evropští poslanci, a protože se neočekává, že budou proti, směrnice by mohla platit už v příštím roce.

Firmy mají vlastní cíle

Tuzemské firmy, které jsme oslovili, se na návrh nedívají s nadšením. „Podle mě to může být kontraproduktivní. Pokud se management firmy rozhodne, že větší zastoupení žen ve vedení je dobré a všem to něco přinese – což prokazují všechny výzkumy –, ať si takový cíl dá. Pokud na to ale firma není připravená, spíš to podníká kreativitu, jak směrnicí obejít,“ obává se Daniela Pešková, která má jako členka představenstva České spořitelny na starosti retailové bankovníctví. Pešková je v šestičlenném představenstvu jediná žena.

V jedné z největších českých bank jsou na řídicích pozicích většinou muži. „Teď jsme asi na 19 procentech žen ve vedení. V rámci skupiny Erste máme za cíl mít v managementu 30 procent žen do roku 2025,“ vysvětluje Pešková s tím, že rakouská skupina, která českou banku vlastní, si cíle nastavila sama. Letos poprvé také mají členové představenstva České spořitelny navázané své osobní bonusy na to, jestli budou mít ve svých týmech větší diverzitu.

Také Andrea Gontkovičová je jedinou ženou v šestičlenném představenstvu Philip Morris ČR. Zároveň ale firmu řídí. „Nemyslím si, že jsou takové kvóty společností podporovány, nevidím tu přirozený tlak ani od žen, ani od mužů.

22. místo

má Česko v Indexu rovnosti pohlaví za rok 2021. O rok dříve to bylo 23. místo, v roce 2010 14. místo.

0 procent

je zastoupení žen v bankovní radě České národní banky. Průměrně je zastoupení žen v zemích EU v těchto institucích 25 procent.

Zdroj: Evropský institut pro rovnost žen a mužů

Jako společnost se ale shodneme na tom, že potřebujeme zajistit rovnou reprezentaci,“ říká. Zároveň si však všimá, že růst poměru žen ve vedení firem nepostupuje takovým tempem, aby za pár let bylo řízení podniků vyrovnané.

Philip Morris ČR je obchodovaná na pražské burze, směrnice by se jí tak měla týkat. Podle Gontkovičové výrobce tabákových výrobků splní nastavený interní cíl 40procentního zastoupení žen na vedoucích pozicích v tuzemsku ještě letos. V dozorčí radě podniku jsou nyní z šesti členů dvě ženy.

Ze zkušeností Diany Rádl Rogerové, řídicí partnerky Deloitte v Česku, nečekají na politické rozhodnutí a nastavují si takové cíle samy hlavně velké společnosti. „Mnohem více firem má programy speciálně pro ženy, kde jim ukazují vzory nebo je motivují, aby se nebály toho, že s vyšší pozicí nezvládnou vybalancovat soukromý život. Firmy si na jedné straně uvědomují tlak, ale zároveň chtějí, aby ženy rostly. Věřím tomu, že menší firmy budou postupně ty velké následovat,“ myslí si Rádl Rogerová. Ta je v nejvyšším vedení také v menší, na partnerské úrovni pracuje v českém Deloittu 12 procent žen.

Zlom a stereotypy

V západních zemích, například ve Francii či v severovýchodních státech, už vlády přijaly kvóty pro ženy. Někakou dobu to ale trvalo, například ve Švédsku se takové cíle řešily od 70. let minulého století. „Rovnost je spojená s demokratickou tradicí a ta byla v Česku přerušena. V komunismu byla rovnost jen rétorická, mezitím na Západě ženy bojovaly o právo na potrat nebo na práci. Společnost vnímala, že vznikla potřeba, aby bylo ve vedení firem více žen. To samé si myslí 53 procent mužů. „Pokud by ženy nechtěly podnikat, vést firmy, tak by nechodily studovat na ekonomické fakulty, kde mají převahu. Ženy mají ambice, budují si kariéru, ale pak přijde zlom v podobě mateřství a už se od nich neočekává ani výkon, ani to, že by šéfovaly,“ popisuje Špondrová. Český statistický úřad v roce 2018 spočítal, že většina (60 procent) absolventů tuzemských vysokých škol jsou ženy.

Argument, že ženy nemají o vedoucí pozice zájem, je podle ní mylný. Například výzkum Sociologického ústavu Akademie věd z roku 2015 zjistil, že až 74 procent žen se domnívá, že je potřeba, aby bylo ve vedení firem více žen. To samé si myslí 53 procent mužů. „Pokud by ženy nechtěly podnikat, vést firmy, tak by nechodily studovat na ekonomické fakulty, kde mají převahu. Ženy mají ambice, budují si kariéru, ale pak přijde zlom v podobě mateřství a už se od nich neočekává ani výkon, ani to, že by šéfovaly,“ popisuje Špondrová. Český statistický úřad v roce 2018 spočítal, že většina (60 procent) absolventů tuzemských vysokých škol jsou ženy.

Stereotypy o tom, že ženy-matky nemají být kariéristky nebo naopak, že bezdětné ženy jsou hysterické, podle Špondrové situaci ještě zhoršují. Se stereotypy se setkala i Jitka Dvorská, která dnes vede přípravu a realizace projektů v Elektrárně Tušimice, patřící ČEZ. „Studium zaměřené na elektrotechniku jsem si musela prosadit proti vůli rodičů, a když jsem před lety nastupovala do elektrárny do týmu komplexní obnovy jako elektrikářka, kolegové nevěřili, že s nimi vydržím,“ říká. ČEZ je jedním z podniků



Studium zaměřené na elektrotechniku jsem si musela prosadit proti vůli rodičů.

ANKETA

na burze, jehož by se navržená směrnice rovněž dotkla. Loni měl polostátní podnik ve vedení 13 procent žen, do tří let chce společnost poměr zvýšit na 30 procent.

Jak dostat do vedení více žen

Oslovené firmy hledají vlastní cesty k tomu, jak dostat do vedení více svých kolegyně. Podle advokátky Špondrové se ukazuje, že nejlepší je mix různých opatření. Začít by se mělo už při náboru. „Při výběru kandidáta na pracovní pozici mohou společnosti udělat například smíšené výběrové komise, což bývá velmi zřídka, protože kandidáty vybírají osoby z vedení. Lze také anonymizovat životopisy,“ vysvětluje.

Deloitte dává při hledání kandidátů na vysokou pozici headhunterům podmínku, aby do užšího výběru kandidátů přivedli minimálně jednu ženu. V České spořitelně si nadějně a talentované ženy, které mají zájem o vedoucí pozice, vytipovávají mimo banku i uvnitř a dále s nimi pracují, aby byly jistější, měly chuť se přihlásit a poznaly své nadřízené blíže. Daniela Pešková se domnívá, že velká část práce spočívá i na šéfech. „Nejde o to, že si ženy zvyknou na mužský svět a přizpůsobí se mu. Ale že my jako vedoucí pochopíme, že pokud chci, aby se žena dostala na nějakou pozici, potřebuje naši podporu, která se od podpory mužů liší,“ míní.

Oslovené firmy se zaměřují také na různé mentoringové a koučovací programy. Například Deloitte tato opatření, včetně programů pro muže, stojí desítky milionů korun ročně. Do jednoho z programů zaměřených na manažerky se přihlásila i Jitka Dvorská v ČEZ. „Pomáhá mi s hledáním způsobů, jak komunikovat s muži, jak být rovnocennou kolegyní, ale přitom neztratit svou ženskost v řízení týmu,“ popisuje. Konzultace s mentorem jí pomohly například při organizační změně v týmu.

Hlavním tématem oslovených firem však je, jak vyřešit zmíněný „bod zlomu“. Zkrácené úvazky nabízí asi jen pět procent tuzemských zaměstnavatelů, ale právě to je zásadní nástroj k tomu, aby ženy neztratily kontakt s prací při starání se o dítě. V drtivé většině případů, podle Úřadu práce z 98 procent, odchází na rodičovskou dovolenou ženy. To, kdo zůstane s dítětem doma, určuje většinou výše příjmů. V Česku ženy vydělávají o 15 až 20 procent méně než muži, starost o dítě tak připadá na ně.

Návrat žen do práce komplikuje z velké části to, že nemají pro dítě hlídání. „Je nedostatek míst ve školkách, nefungují jesle a soukromé provozy jsou drahé. To je opatření, které má řešit stát, pro něj to ale není prioritou. Pokud tedy ženy nemají kam dát děti, budou se nám pořád ztrácet,“ upozorňuje advokátka Špondrová. Například v České spořitelně využívá zkrácené úvazky deset procent zaměstnanců. Podle Daniely Peškové se ovšem dá udělat víc. „Můžeme být s ženami na rodičovské v kontaktu, zvýšit jim plat po návratu do práce. Jsou to věci, které řešíme,“ říká.

Zeptali jsme se tří žen, které loni uspěly v soutěži Hospodářských novin TOP ženy Česka, zda jsou pro, nebo proti zavedení návrhu Evropské komise a proč. Zajímalo nás také, jak by podle nich měly české firmy dostat do vedení více žen.



Petra Kutnarová
spolumajitelka stavební DEK

„Jsem jednoznačně pro kvóty pro ženy v politickém zastoupení, na kvóty ve vedení soukromých firem nemám jednoznačný názor. Je prokázáno, že větší genderová diverzita na manažerských pozicích má pozitivní vliv na výkonnost firem. Více žen ve vedení firem díky kvótám by bylo pozitivním příkladem pro další ženy, aby se o vedoucí pozice ucházely. Jsem ale na druhou stranu zastánkyní minimalizace regulací soukromého podnikání ze strany státu. A také kvóty by se pro mnoho lidí staly zámkou pro zlehčování úspěchů a kvalit manažerek. Ze strany státu by pomohlo, aby mohly ženy rodičovský příspěvek čerpat i na úhradu péče o dítě jinou osobou. Ze strany firem by mělo být důsledně prosazováno rovné odměňování.“



Simona Kijonková
zakladatelka Zásilkovny

„Nikdy jsem nebyla zastánkyní striktních kvót. Je to další administrativní zásah do podnikání, a těch máme už více než dost. Určitě bych se ale přimlouvala za to, aby vláda pomohla vytvořit pro firmy prostředí, ve kterém bude jednoduché zaměstnat ženy variabilními formami pracovního poměru. Osobně jako maminka tří dětí podporuji firemní nábor žen, které mají více dětí. Zastávám názor, že matky s dětmi jsou skvělé manažerky, protože už tím, že dokážou uřídit domácnost a zároveň se postarat o děti, skvěle zvládají multitasking. Takové ženy by měl chtít do firmy každý racionálně uvažující podnikatel.“



Katarína Kohlmayer
členka představenstva a finanční ředitelka skupiny KKCG

„Kvóty nejsou řešení. Ve skupině KKCG věříme, že ženy mají jiné silné stránky a jsou stejně schopné jako muži. Ženský úhel pohledu na byznysové věci je zcela jistě obohacující. Obecně jsem přesvědčena o tom, že každý člověk má unikátní kombinaci schopností, znalostí, psychologické odolnosti, empatie a vytrvalosti. Každý člověk má svoji vlastní sadu talentů, se kterými může uspět. A nejde jen o to, zda je to muž nebo žena. Firmy by měly být schopny vytvořit ženám takové podmínky, které jim pomohou skloubit všechny životní role k jejich celkové spokojenosti. Z vlastní zkušenosti však vím, že work life balance nezajistí žádná podniková směrnice, ale schopnost každé ženy, stejně jako muže, stanovit si vlastní priority a podle nich se v životě řídit.“

Spokojený zaměstnanec vede ke spokojeným zákazníkům

Servisbal investuje do svých lidí

Jak se firma z malého města vypracuje od jednoho stolu v garáži na lídra v prodeji obalů v České republice?

Klíčem jsou lidé a služby zákazníkům. Alespoň tedy pro Servisbal, společnost z Dobrušky pod Orlickými horami, která se svými obaly slaví úspěchy u velkých průmyslových podniků i e-shopů všech velikostí. Již název firmy „Servisbal“ vyjadřuje její strategii poskytovat excelentní servis pro balení. Tato vize vedoucí k úspěchu zůstává stejná i po téměř třiceti letech, kdy společnost založili manželé Horčíčkoví. A kontinuita je zajištěna dodnes, v čele totiž stojí jako zástupce 2. generace Lukáš J. Horčíčka.

Když mluvíme o lidech jako základním kamenem úspěchu, máme na mysli zákazníky i zaměstnance. Spokojený pracovník totiž vede ke spokojeným zákazníkům a Servisbal si svých zaměstnanců opravdu považuje. Svědčí o tom například velkoryse pojaté sídlo společnosti. Administrativní, výrobní i skladové prostory byly

realizovány tak, aby se v nich zaměstnanci cítili příjemně a aby pozitivní atmosféru pak přenášeli na všechny návštěvy, které tam zavítají.

Ocenění Best Managed Companies

Aby byli lidé v práci spokojeni, potřebují i dobré vedení. Kvalitu toho v Servisbalu dokládá prestižní ocenění Czech Best Managed Companies pro rok 2021. Ohodnoceno bylo především strategické plánování rozvoje společnosti a firemní kultura včetně propracovaného systému zaškolení a hodnocení zaměstnanců. O opětovný zisk ocenění Servisbal usiluje i letos.

Kvůli výraznému růstu e-shopu s obaly eobaly.cz, který Servisbal provozuje, byla koncem loňského roku dokončena obří skladovací hala. Došlo tím k téměř zdvojnásobení místa pro náročnou logistiku spojenou s provozem tohoto velkého e-shopu. A zabrán nebyl ani kousek zemědělské půdy. Celá nová hala byla postavena na brownfieldu v areálu bývalého JZD.

V oblasti e-commerce cílí Eobaly na pozici jedničky v České republice. Velký rozvoj zaznává i zakázková výroba obalů v Servisbalu. Výrobní program však nespočívá v produkci obrovského množství těch nejjednodušších kartonových krabic. Servisbal si zakládá na svém konstrukčním a technologickém mistrovství a pro zákazníky navrhuje propracovaná obalová řešení. Benefit těchto řešení spočívá v celkových úsporách za balení, tedy nejenom v obalu, ale i v dalších návazných procesech: jednoduchá manipulace, úsporné skladování, nenáročná přeprava a další. Celé to skvěle zapadá do strategie rodinné firmy: poskytovat excelentní obalové služby a upřednostňovat dlouhodobý rozvoj před okamžitým krátkodobým ziskem.

**CZECH BEST
MANAGED
COMPANIES**

servisbal®

SERVISBAL OBALY s.r.o.
+420 499 979 797
info@servisbal.cz

WWW.servisbal.cz



Do kanceláře jen čtyřikrát v týdnu

Dělat pouze čtyři dny v týdnu může znít jako lákavá budoucnost. Belgie letos představila balíček reforem, které dávají zaměstnancům možnost volby. Pro udržení si stávajícího platu však musí odpracovat stejný počet hodin týdně jako doposud. V praxi to znamená prodloužení denní pracovní doby z osmi na deset hodin.

C

ílem reformy pracovního trhu v Belgii je přiblížit tamní pracovní právo potřebám dnešní doby, zohlednit nové pracovní návyky získané v „covidových“ letech a vyjít vstříc hlavně rodinám s dětmi. Podle návrhu budou mít zaměstnanci právo zvolit si čtyřdenní pracovní týden na zkušební dobu šesti měsíců. Pokud jim bude tento model lépe vyhovovat, mohou v něm zůstat natrvalo. V opačném případě se mohou vrátit k pětidennímu pracovnímu týdnu, a to bez jakéhokoliv postihu ze strany zaměstnavatele.

„Prožili jsme dva složité roky. S tímto vědomím jsme se rozhodli posunout k ekonomice, která je inovativnější, udržitelnější a digitálnější,“ prohlásil belgický premiér Alexander De Croo. Novinky podle premiérových slov reagují na situaci, kdy se lidé z kanceláří přesunuli k počítačům ve svých domovech a řadě z nich začala pracovní doba splývat s rodinným životem. Následkem bylo často vyhoření a psychologické potíže. Pokud návrh reformy projde, bude se týkat firem s více než dvaceti zaměstnanci.

Víc času pro rodinu

Reforma má pomoci také těm, kteří chtějí trávit víc času se svými dětmi. Myslí i na rodiče,

kteří žijí odděleně a v péči o děti se střídají. Flexibilnější pracovní doba jim má dát větší prostor pro rodinný život v době, kdy mají děti u sebe – volné dny bude možné mezi jednotlivými týdny převádět a lidé si budou moci vybrat, zda budou během jednoho týdne pracovat více a následující týden méně.

Přechod na čtyřdenní pracovní týden se bude dít na žádost zaměstnance. Zaměstnavatel, který by se chtěl z této povinnosti vyvléct, bude muset své odmítnutí řádně odůvodnit. Je však nutno brát v potaz, že k tomu, aby navrhované změny vstoupily v platnost, musí ještě projít legislativním procesem.

„Pro zaměstnavatele to znamená možnost přilákat nové uchazeče, kteří mají o tento způsob organizace obzvlášť zájem. Může tím v boji o talenty získat určitou výhodu,“ říká Jan Denys z belgické kanceláře personálně poradenské společnosti Randstad.

„Zároveň to však vyvolává značný tlak na zaměstnavatele. Aby zabezpečil plynulý tok práce, ať už ve výrobě, či ve službách, práci bude muset pátý den v týdnu alespoň částečně vykonávat někdo jiný. A je otázka, zda si úkoly chybějícího zaměstnance mezi sebe rozdělí

“

Je otázka, zda si úkoly chybějícího zaměstnance mezi sebe rozdělí jeho kolegové, anebo přijde někdo zvenčí.



jeho kolegové, anebo přijde někdo zvenčí," komentuje Denys a pokračuje: „Najímat však někoho na jeden den v týdnu také vyžaduje značnou flexibilitu, ať už na straně zaměstnavatele, či zaskakujícího zaměstnance. Z toho důvodu novinka cílí na firmy s více než dvaceti zaměstnanci, neboť v nich je zastupitelnost lépe dosažitelná.“

Odlož ten mobil

Nově navržená opatření mají pomoci k získání rovnováhy mezi prací a osobním životem. Nakolik se tento cíl podaří naplnit při prodloužení denní pracovní doby na deset hodin, je otázkou, na niž odpověď přinese jen uvedení do praxe a poté čas.

Rodiče dětí školou povinných bude také zajímat, jak na novou organizaci pracovní doby zareagují školní družiny či školky a jaký dopad budou tato opatření mít na samotné děti.

„Očekává se, že do nového režimu pracovní doby vstoupí jen jeden z rodičů, zatímco druhý bude zajišťovat potřebnou péči potomkům. Prodloužení otevírací doby školních zařízení se netěší příliš velké podpoře, a navíc je organizačně složitá,“ uvádí Jan Denys.

Belgická reforma trhu práce má pomoci těm, kteří chtějí trávit víc času se svými dětmi. Myslí i na rodiče, kteří žijí odděleně a v péči o děti se střídají.

Letos představený balíček reforem přináší vedle čtyřdenního pracovního týdne ještě jednu často diskutovanou novinku. A to právo zaměstnance nebyt po pracovní době k zastížení. Pokud úspěšně projde legislativním procesem, bude opět platit pro firmy s více než dvaceti zaměstnanci.

Právo vypnout po skončení směny své pracovní nástroje, myšleno počítače či mobily, dostali letos v lednu zaměstnanci státního sektoru. Bez rizika postihu tak mohli ignorovat zprávy svých nadřízených a věnovat se jim zase až v práci. Novinka vyvolala pozitivní ohlas, a tak se nyní mohou na podobnou výsadu těšit také zaměstnanci soukromého sektoru.

„Hranice mezi prací a soukromým životem je stále propustnější. Nepřetržité požadavky ze strany nadřízených mohou poškodit fyzické i duševní zdraví zaměstnanců,“ uvedl Pierre-Yves Dermagne, belgický ministr práce. Pokud legislativa vstoupí v platnost, očekává se, že zaměstnavatelé zahájí jednání s odbory a dohodnou se na zakomponování práva nebyt k zastížení do kolektivních smluv.

„Nepatřím k zastáncům tohoto opatření. Povinnost plošně implementace vytváří na firmy nátlak. Považoval bych za vhodnější nechat na zaměstnavatelích, aby sami nastavili svou interní politiku, která reflektuje jak potřeby zaměstnance, tak zaměstnavatele. Individuální přístup je potřeba především tam, kde dochází k rozvolnění pravidel ohledně pracovní doby. Zaměstnanci často mají možnost pracovat v čase, který vyhovuje jim, nikoliv ve fixně stanovené době,“ upozorňuje Denys. Podle jeho slov navíc není kontaktování zaměstnanců po pracovní době v Belgii příliš zaběhnutou praxí, neboť zaměstnavatelé si uvědomují negativní dopad takového postupu na zdraví zaměstnanců.

Jak je tomu ve světě

Belgie není jedinou zemí, která se zabývá možnostmi přejít na čtyřdenní pracovní týden. Experimentovat se loni rozhodly vlády Skotska a Španělska, které vyčlenily fondy na snížení délky pracovní doby o dvacet procent. Zaměstnancům tak při 32hodinové týdenní pracovní době zůstává plat v plné výši.

V podobných šlépějích chce jít Japonsko, země známá extrémně dlouhými pracovními hodinami, které nezřídka vedou až ke smrti z přepracování.

Mezi průkopníky čtyřdenního pracovního týdne patří i další státy, například Island či Nový Zéland. Spojené arabské emiráty zavedly v letošním roce pracovní týden v délce čtyři a půl dne s tím, že v pátek končí zaměstnanci v poledne.

Ohlasy zaměstnanců ze všech uvedených zemí jsou zatím veskrze pozitivní, mezi hlavními přínosy uvádějí zlepšení rovnováhy mezi prací a soukromým životem, pevnější zdraví a nižší riziko vyhoření.

ČTYŘDENNÍ TÝDEN

Čtyři mohou být víc než pět



Proč trávit v práci víc času, když to není nutné? První firmy zkoušejí pracovat jen čtyři dny v týdnu, v agentuře B&T už to tak dělají přes dva roky a kromě spokojenosti zaměstnanců jim to přineslo i větší produktivitu.

Za pár let to bude sto let, kdy Henry Ford prohlásil sobotu za druhý volný den a pracovní týden se v jeho továrnách zkrátil na pět dní. Postupem času dostali všichni zaměstnanci 24 hodin navíc pro svou rodinu, přátele, pro svůj život. Nyní, zdá se, stojíme na prahu další podobné revoluce – některé firmy přidávají další den volna navíc a přicházejí se čtyřdenním pracovním týdnem.

Už více než dvouletou zkušenost s ním má i pražská kreativní agentura B&T. Nešlo to hned, každý zaměstnanec se musel zapojit a přijít se „zlepšovákem“, který mu umožnil stihnout vše za kratší čas. Byl to také čas zkoušení, dělání chyb a upravování nastaveného režimu. „Nikdy jsme nepřestali přemýšlet, jak bychom to mohli dělat lépe,“ říká CEO společnosti B&T Jérémie Bertolino.

Viděl jsem ten rozdíl

Vypadá to, že se změna vyplatila. Obrat agentury na zaměstnance vzrostl během prvního roku o 18 procent, produktivita vystřelila o 60 procent. Podle interního auditu jsou zaměstnanci spokojeni. Volný den mohou využít na regeneraci, k návštěvě doktora či úřadů, věnovat se rodině nebo koupit levnější letenku a užít si prodloužený víkend v zahraničí. „Stejný tým odvede v kratším čase daleko kvalitnější práci. Nemluvě o tom, že tím zároveň přilákáte ty nejlepší lidi na trhu práce,“ pochvaluje si zakladatel B&T Jan Jelínek.

Původně pracovali v agentuře jen čtyři dny v týdnu dva lidé na základě předchozích dohod, Bertolino chtěl tuto možnost využít na čtyři měsíce po narození svého dítěte. Když se v březnu 2019 vrátil do klasického režimu, šel na oběd s Jelínkem a řekl mu, že by na čtyřdenní pracovní týden měli přejít všichni.

„Viděl jsem ten rozdíl, byl jsem uvolněnější, k problémům jsem přistupoval jinak, v pondělí jsem se do práce těšil. Mozek měl víc času vše vstřebat a moje rozhodnutí byla vyzrálější,“ vyjmenovává část benefitů, které mu zkrácení pracovního týdne přineslo. Jelínek souhlasil. Už delší dobu o tom sám přemýšlel, ale nebyl si jistý, jestli je to vůbec možné. Bertolino si vzal pár měsíců na to, aby načel zkušenosti z jiných zemí či firem, které už čtyřdenní pracovní týden vyzkoušely v Česku. „V říjnu 2019 jsme se do toho pustili. Každý ve firmě měl týden na to, aby se zamyslel nad tím, jak může pracovat jinak. Co zlepšit, aby ušetřil čas, a nemělo to vliv na kvalitu jeho práce,“ popisuje začátky Bertolino.

Bylo zajímavé sledovat, co s motivací jednoho volného dne dokázali zaměstnanci vymyslet. Rázem od každého přišel minimálně jeden nápad, jak zlepšit nakládání s časem. „Sledovali jsme dopad každého z těch nápadů, zároveň jsme byli domluveni, že pokud zjistíme, že to nefunguje, vrátíme se zpět k pětidennímu pracovnímu týdnu,“ pokračuje Bertolino. To se ale nikdy nestalo.

První ze změn byla v délce trvání schůzek. Většinou si lidé domlouvají setkání na hodinu, ale samotné téma k řešení zabere třeba 25 minut a zbytek času se jen „tlachá“. Nově si tedy zaměstnanci v B&T sjednávali schůzky na kratší dobu. Všichni se zaměřili na maximální efektivitu. „Navzájem jsme sdíleli své zkušenosti, zlepšovali jsme se, náš výkon stoupal. Věřili jsme, že dokážeme každou pozici přepnout do čtyřdenního pracovního týdne, aniž bychom komukoliv museli snižovat plat,“ říká Bertolino.

Zaměstnanci přestali v pracovní době sjíždět sociální sítě nebo telefonovat s rodinou. „Můj táta byl zvyklý volat mi v pracovní době, tak jsem mu musel vysvětlit, že mu to nebudu brát a popovídáme si jindy,“ dává příklad Bertolino. Neznamenalo to ale, že by si lidé v práci nemohli dát ani kávu nebo popovídat s kolegou. Jen se víc hlídali, aby se u kávovaru nezapovídali na čtvrt hodiny.

Lidé z firmy začali také používat nové online nástroje, změnil se ale i chod agentury. Bylo třeba zlepšit komunikaci. Každé ráno v devět se zavedl-

4 > 5?

Experimenty se čtyřdenním pracovním týdnem dělají i jiné evropské země, jako je třeba Španělsko, Dánsko nebo Island. Letos v únoru přijala belgická vláda usnesení, že by Belgičané mohli pracovat jen čtyři dny v týdnu, ale víc hodin, aby si den volna navíc napracovali. V Česku zatím zkoušelo práci ve čtyřech dnech v týdnu jen několik firem, postupně se ale přidávají další a další. Většinou se snaží zachovat osmihodinnou pracovní dobu a stejnou mzdu.

ly stand-up meetingy pro celou firmu; ty už kvůli covidu a home officu probíhaly online. Prošel se plán každého kreativce, šéfové věděli, co kdo bude dělat nebo zda všichni stíhají. Na konci týdne přibyla plánovací porada na další dva týdny.

V pátek jste nikdy nic nechtěli

„Další věcí, která hodně pomohla, bylo dát projektovým týmům naprostou autonomii v jejich rozhodování. Dřív zaměstnanci museli za mnou nebo za Janem, aby dostali povolení něco udělat. To jsme odbourali,“ říká Bertolino.

To samozřejmě znamenalo lidem důvěřovat a podmínkou pro takové rozhodnutí je dobrá atmosféra ve firmě, kterou všichni považují „tak trochu za svoji“ a dělají zodpovědná rozhodnutí. „Samozřejmě mohou přijít, když něco potřebují, ale ke svým rozhodnutím nemusí mít naše svolení. A ano, udělali i špatná rozhodnutí, ale děláme je všichni. Pak musíme společně vymyslet, jak je napravit, poučit se z nich a příště se tomu vyhnout,“ popisuje recept na úspěch Bertolino.

Transparentní a přívětivou atmosféru se snaží v této firmě udržovat už výběrem lidí u přijímacích pohovorů. Zkoumají osobnosti uchazečů a zkouší si představit, jak zapadnou k nim do týmu. Uvědomují si zároveň, že úspěšný přechod na čtyřdenní pracovní týden se zatím většinou týkal firem s menším počtem zaměstnanců. Mimochodem, při diskusích o této novince často zaznívá, že si lidé jen prodlouží pracovní dobu ve zbývajících čtyřech dnech, aby jim ten pátý zůstal volný. To se ale v B&T podle Bertolina nestalo.

Aby mohl celý přechod na práci ve čtyřech dnech fungovat, museli v kreativní agentuře udělat ještě jednu hodně důležitou věc, a to změnit způsob odměňování. V jejich branži je obvyklé, že klienti platí kreativní agentury za počet hodin, které nad prací pro ně stráví. „To by znamenalo, že i když budeme efektivnější a odvedeme stejně kvalitní práci za kratší čas, dostaneme za ni vlastně méně peněz, což nedává smysl,“ vysvětluje Bertolino. Stálo je to hodně diskusí s klienty, ale i ti ve výsledku uznali, že je rychlejší práce efektivnější i pro ně. Dohodli se, že agenturu nebudou platit za hodiny, ale podle dlouhodobé hodnoty, kterou konkrétní typ práce v kreativním byznysu má.

Ještě ale museli zahnat jejich obavy, že v pátek se zaměstnanci B&T nemohou počítat. „Hned přišly otázky: Co když od vás budeme v pátek něco urgentního potřebovat? Tak jsem jim řekl: Spolupracujeme spolu už dva roky, díval jsem se a nikdy jste v pátek nic důležitého nepotřebovali. A pokud se to stane a bude to opravdu urgentní, uděláte to, co byste udělali o víkend - normálně mi zavoláte,“ uzavírá Bertolino.



Jérémie Bertolino,
CEO společnosti B&T

P

oslední dva roky ve společnosti výrazně zamíchaly preferencemi zaměstnanců. Pandemie covidu ukázala, že práce z domova je možná i v případech dříve nepředstavitelných pozic, jako jsou například operátoři call center. Zatímco někteří zaměstnavatelé u tohoto modelu práce zůstali a dále ho zdokonalují, jiní ho oproti pandemii omezují, a někteří dokonce navzdory nevoli zaměstnanců ruší. Časová flexibilita, možnost pracovat odkudkoli, otevřená komunikace, ale i flexibilní formy zaměstnání a úvazků jsou přitom důležitými prostředky k tomu, aby se zaměstnanci cítili šťastní a spokojení a odváděli lepší výkony.

Cítit se naplněný

Předchozí roky na pracovním trhu byly dynamické. Celosvětově je ovlivnila mimo jiné i takzvaná velká rezignace, kdy zaměstnanci přehodnocují své pozice a hromadně odcházejí. Firmy se stále více zaměřují na témata sladění pracovního a rodinného života, udržení motivace a nasazení v rámci stoprocentní práce na dálku a využití hybridních modelů.


„Přetížení, míra sounáležitosti s firemní a týmovou kulturou a styl vedení, stejně tak jako diverzita a inkluze, reflektují nejaktuálnější vývoj ve světě i u nás. Pro řadu firem tak z pohledu, jak udržet zaměstnance, představují velkou výzvu. Pracovní trh, o to více se současnou mírou nezaměstnanosti, je jednoznačně na straně zaměstnance,“ říká global sales vice president personální agentury Randstad Karolína Šafránková.

„Generace Z (lidé narození po roce 1995, pozn. red.) a mileniálové (generace narozená 1983–1995) začínají představovat hlavní hybnou sílu pracovního trhu a ovlivňují trend ve vnímání vztahu zaměstnanec–zaměstnavatel. Nejen pro tuto skupinu je zásadní prioritou cítit se v pracovním životě naplněný,“ dodává.

Některé firmy tak v rámci flexibility zvažují zavedení čtyřdenního pracovního týdne, což je možné podpořit i sdílenými místy nebo zkrácenými úvazky v kombinaci s prací na dálku, nebo dokonce s prací odkudkoliv.

„Tento model je nyní velmi populární a žádaný zejména mezi ženami, které patřily do skupin nejvíce zasažených dopadem pandemie. Ta zároveň v jejich případě také zásadně změnila dosavadní nastavení priorit. Možnost postarat

Budoucnost práce



Současná generace potřebuje více než ty předchozí zažít pocit osobního štěstí. Ať už jim ho přináší káva s kolegy, nebo klid domova, je důležité, aby byl zaměstnavatel schopný na tyto požadavky reagovat.



se o děti a další členy rodiny nebo se věnovat vlastnímu rozvoji v jiných oblastech tuto skupinu silně motivuje při výběru zaměstnavatele,“ doplňuje Šafránková.

Podle průzkumu Randstadu Workmonitor je pro 59 procent respondentů v Česku osobní život důležitější než pracovní. Jiný průzkum Randstad Employer Brand Research zase ukazuje, že 94 procent respondentů, kteří v současné době pracují z domova, očekává, že práce na dálku bude i nadále zachována.

Na druhou stranu stěžejním faktorem pro rozhodování o zaměstnavateli je také stabilita, kterou poskytuje. Ta souvisí i s finančním zdravím firmy, které pro respondenty v rámci zmíněného průzkumu představuje na žebříčku preferencí druhý nejdůležitější faktor po mzdě.

„Zaměstnavatelé umožňující flexibilitu, kteří zároveň reflektují zmíněná témata a dokáží na ně pružně reagovat v rámci HR strategií, mají vysokou šanci udržet dlouhodobě zaměstnance. Stabilita se totiž řadí mezi nejvyšší priority jako pro zaměstnance, tak zaměstnavatele ve smyslu snížení fluktuace,“ doplňuje Šafránková.

Možnost volby

V současné době čelí český pracovní trh několika výzvám. Kromě nedostatku kvalifikovaných talentů a zvýšeného zájmu zaměstnanců o flexibilní modely zaměstnání to jsou narůstající inflace a vývoj na Ukrajině. To vše má dopad na výběr zaměstnavatele z pohledu zaměstnance, který nejlépe kombinuje kritéria stability, flexibility a mzdové strategie balancující standardní nárůst mezd a navýšení v důsledku inflace.

Zaměstnanci flexibilitu chápou nejen jako výběr místa výkonu práce, ale i z hlediska časového. Jednoduše řeší, kdy práci odvedou. Z letošního průzkumu Workmonitor vyplývá, že pro 67 procent respondentů v Česku je časová flexibilita zásadním faktorem pro rozhodování o zaměstnavateli. Flexibilitu ve vztahu k mís-



Zaměstnavatelé umožňující flexibilitu mají vysokou šanci udržet dlouhodobě zaměstnance.

tu výkonu práce zdůrazňuje 48 procent z nich. Lze očekávat, že v obou případech u nás dojde k nárůstu, jak napovídá trend ve světě. Časovou flexibilitu globálně považuje za důležitou 83 procent respondentů, flexibilitu lokality pak 71 procent. V Česku tento trend navíc podporuje silná priorita rovnováhy mezi osobním a pracovním životem zaměstnanců.

Podle žebříčku Randstadu jsou nejatraktivnějšími zaměstnavateli v Česku firmy jako Avast, Microsoft, Siemens nebo Seznam.cz. Pro všechny byla možnost práce z domova v omezené míře běžná už před vypuknutím pandemie. Covid pak pomohl všechny procesy urychlit a dokázal, že firmy mohou fungovat na dálku celé, aniž by došlo k poklesu produktivity.

„Lidé si opravdu zvykli na flexibilitu, ale zároveň vítají i možnost návratu do kanceláří, pokud potřebují. Naším záměrem není zaměstnancům v tomto směru cokoli nařizovat. Máme za to, že největším přínosem je pro ně právě možnost volby podle preferencí sebe a týmu, a tu chceme zachovat i nadále. Samozřejmě s výjimkou pozic, které budou vždy spjaté s kanceláří, jako například recepční,“ říká Martina Suchomelová, ředitelka pro spokojenost zaměstnanců společnosti Avast.

V Avastu tak zavedli koncept celoživotní flexibility, jehož součástí je flexibilní pracovní doba, neomezená dovolená a možnost pracovat odkudkoli. *(Více o tom si přečtete v rozhovoru s generálním ředitelem firmy Ondřejem Vlčkem na stranách 12–13.)*

Průkopníkem tohoto stylu práce je, i bez vlivu pandemie, dlouhé roky také Microsoft. Všichni jeho zaměstnanci mají už pět let home office zakotven přímo v pracovních smlouvách, a to až do 100 procent pracovní doby. V hybridním modelu nyní do kanceláří chodí dobrovolně každý den zhruba 300 lidí z 1200. Většina zaměstnanců uvádí, že důvodem pro práci v kanceláři je především sociální kontakt s kolegy a v závislosti na individuálních podmínkách doma také větší prostor pro soustředěnou práci.

Posílit osobní pravomoce

Nejsou to samozřejmě jen benefity a atraktivní mzda, co může zaměstnancům zpříjemnit život. Zaměstnavatel by měl vědět, co jeho zaměstnanci chtějí, a ptát se jich. A pokud to bude v jeho silách, tyto požadavky zajistit.

„Někdy jsou to jen maličkosti, například informovat zaměstnance o tom, co se ve firmě děje, jak se řeší závažnější problémy, jaké jsou plány do budoucna, nebo být flexibilní, a když nějaký benefit přestane fungovat, klidně ho vyměnit za jiný. Firmy by se také měly zaměřit na udržitelnost, nabídnout možnost rozvoje a kariérní růst,“ říká Stanislav Brezula, operations manager společnosti Randstad. Její aktuální průzkum ukazuje, že 57 procent lidí by zůstalo u současného zaměstnavatele, kdyby jim nabídl možnost rekvalifikace či zvýšení kvalifikace.

Jak na nedostatek kandidátů

Není to jen technická způsobilost, která chybí mnoha zaměstnancům v Česku. Firmy si stěžují také na kvalitu. Pomocť mohou cizinci, vzdělávání nebo flexibilní úvazky.

Už několik let se v Česku prohlubuje nepřívětivý trend, kdy nabídka práce převyšuje poptávku. Firmy tak musí popularizovat svůj obor, přiblížit ho mladším generacím, aktivně oslovovat kandidáty na sociálních sítích, zaměstnance vychovat samy nebo přijít s atraktivními nabídkami v rámci finančního ohodnocení či v podobě benefitů, jako je flexibilní pracovní doba. Možnost pracovat odkudkoli pak významně rozšiřuje nabídku kandidátů o zájemce ze zahraničí.

„Firmy se na zaměstnávání talentů z jiných zemí či jinými formami budou muset více připravit a otevřít se mu. Flexibilní řešení zaměstnanosti, práce odkudkoliv, kterou mimo jiné Randstad nabízí také v Česku pro zahraniční firmy, reaguje na nedostatek kandidátů, zejména u bílých a zlatých límečků (vysoce kvalifikovaní zaměstnanci s velkou přidanou hodnotou pro firmu, pozn. red.),“ říká Karolína Šafránková, global sales vice president personální agentury Randstad, která zajišťuje kandidáty ze zemí EU i mimo ni. Momentálně pracuje na projektu získávání pracovníků z Indie na pozice IT podpory.

Staňte se mistry

V českém Microsoftu tak například pracují lidé z 45 zemí světa, což je umožněno především možnostmi práce odkudkoli bez nutnosti se stěhovat. Každý rok společnost naplňuje kolem 400 nových pozic, polovinu z toho přitom hledá za hranicemi republiky. V náborech se nejčastěji poohlíží po softwarových inženýrech. Podobné možnosti dává zaměstnancům také společnost Avast. Obě firmy pak kladou důraz na to, aby vyhověly například rodičům ve formě zkrácených úvazků, protože nechtějí přijít o talentované pracovníky.

„Je důležité, aby zaměstnavatelé byli flexibilní v několika směrech zároveň. Kromě práce z domova je to například i možnost, že vhodný kandidát může pracovat jen velmi krátkou dobu, třeba



na řízení jednoho projektu, a to na pozicích od administrativy po top management. Ve firmě je tak možné udržet talentované a kvalifikované lidi a zároveň snížit ekonomické riziko v nejtěsnějších časech. Dnes se stává i to, že firmy mezi sebou sdílejí jednoho zaměstnance,“ říká Karolína Šafránková.

Nedostatek kvalitních lidí potvrzuje také manažer nábore společnosti Seznam.cz David Koláček. V jejich firmě funguje celý tým, který aktivně oslovuje vhodné kandidáty na sociálních sítích, objíždí pracovní veletrhy, pořádá konference pro odborné komunity, spolupracuje s vysokými školami a podobně.

„Do těchto aktivit musíte investovat spoustu času a neobejdete se bez spolupráce odborníků z jednotlivých firemních divizí. Navíc většinou získáte jednotky lidí. Je to pomalý a dlouhodobý proces. Ale benefitem je, že se o nás dozvídají lidé z relevantních cílových skupin,“ vysvětluje.

Velký potenciál nabízí společnostem také školení zaměřená na rozvoj současné role nebo přípravu na pozici novou, případně školení, která umožňují zcela změnit obor. V Česku je pro 55 procent respondentů průzkumu Randstad Employer Brand Research velmi důležité dostat možnost rekvalifikace nebo zvyšování kvalifikace u jejich

“

Pouze 38 procent dotazovaných potvrdilo, že jejich zaměstnavatel nabízí dostatečné možnosti pro rozvoj.

zaměstnavatele. U zaměstnanců do 34 let navíc tato hodnota dosahuje až 62 procent. Nicméně pouze 38 procent dotazovaných potvrdilo, že jejich zaměstnavatel nabízí dostatečné možnosti pro rozvoj, v případě zaměstnanců do 34 let bylo hodnocení kladnější (43 procent).

„Rekvalifikační kurzy nabízíme především ve výrobních závodech, kde nabízíme pozice ve výrobě i lidem, kteří v podobném provozu dříve nepracovali. Jsou velmi úspěšné, řada nových kolegů, kteří jimi projdou, se v oboru dále zdokonaluje a kariéerně postupuje, například na místa mistrů,“ popisuje personální ředitelka společnosti Siemens Petra Jeřábková.

Školy nestačí

Na nedostatek talentů si stěžují firmy především v případě technických, inženýrských a IT pozic. Zájem o techniku lze přitom v dětech probouzet už v mateřských školách. „Stejně jako i další stavební firmy se v rámci svých možností snažíme popularizovat náš obor. Spolupracujeme se školami a snažíme se využít všech možností komunikace s dětmi i jejich rodiči, abychom pověst stavebnictví zbavili stereotypních představ, které už dávno neplatí, a ukázali naopak jeho moderní tvář,“ říká HR manažerka společnosti Strabag Karin Bílková. Bez zapojení státních institucí to

94 procent

Podle průzkumu REBR 2022 věří 94 procent Čechů, kteří v současnosti pracují na dálku, že v tom budou pokračovat v budoucnu, i když jen částečně.

46 procent

Z těch, kteří v současné době pracují pouze na dálku, 46 procent předpokládá, že tak bude činit i v budoucnu. Ve srovnání s mnoha jinými trhy je to poměrně vysoké číslo.

podle Bílkové ovšem nepůjde. „Je třeba, aby také vláda vyslala jasný signál, že technické obory jsou skutečně důležité pro fungování společnosti, a udělala v tomto směru praktické kroky. Pokud se nám nepodaří pozdvihnout prestiž stavebnictví, reálně hrozí, že v budoucnu nebude mít kdo stavět domy nebo silnice.“

Podobně k problému přistupuje také společnost Škoda Auto, která tvrdí, že klasické školství nestačí, a proto přibližuje dětem a studentům technologii sama. V loňském roce s dalšími partnery zřídila technickou laboratoř EDU.Lab, s níž objíždí základní a střední školy po celé zemi. Studenti si mohou vyzkoušet třeba 3D tisk, virtuální realitu, umělou inteligenci nebo kooperativní roboty.

Zároveň Škoda Auto podpořila v Česku vznik vzdělávací instituce 42 Prague. Jedná se o mezinárodní koncept školy s inovativním přístupem ke vzdělávání programátorů. Od září se zde bude připravovat na nová povolání až 150 vývojářů softwaru, do budoucna se pak během následujících tří let počítá se 450 studenty. Absolventi vzdělávacího institutu budou zásadním způsobem přispívat k urychlování digitální transformace společnosti zejména v oblastech softwarového inženýrství, datové analytiky, robotiky a umělé inteligence.

Inzerce

EK014391

Pojed' s námi! Stále rosteme.

Od roku 2022 patříme do FORVIA Group a jsme 7. největším automotive dodavatelem na světě. Společně tvoříme 6 obchodních skupin a máme 150 000 zaměstnanců ve 42 zemích světa. Každé druhé vyrobené auto obsahuje naše díly.

Spojením know-how společnosti HELLA v oblasti elektroniky a osvětlení se znalostmi Faurecia v oblasti interiérů, ultrazvukových a nulových emisí, sedadel, rozhraní člověk-stroj a displejů máme příležitost se zaměřit na inovace, provozní dokonalost, spokojenost zákazníků a udržitelnost.

8 závodů v ČR **35** národností
4 360 zaměstnanců
70 % mužů **30 %** žen
141 studentů a stážistů
nejčastější jména:
Martina a Martin

Čím je pro naše lidi Faurecia?



Vojtěch Janák
PSE Engineer ▶ ředitel závodu
Dynamické prostředí, volnost v rozhodování, mezinárodní team a možnost práce v zahraničí.



Lenka Hauptmanova
Talent Acquisition ▶ HR Director
Pestrost, diverzita, trvalá změna, neutuchající energie a vysoká profesionalita.



Aleš Bareš
part time student
▶ manažer výroby
Lidé, kteří chtějí, mají příležitost růst a poznávat nové věci.



Štěpánka Novotná
operátorka výroby ▶ team leader
Líbí se mi jistota stabilního zaměstnání. Je to tady fajn a není potřeba se fabriky bát.



Anna Hanušová
ME specialista ▶ studentka ČVUT
Bála jsem se, že budu jen rovnat papíry. Ale team a manažer mě skvěle přijali a ihned zapojili do chodu firmy.



Petr Vrána
part time student
▶ HSE manažer
Všichni mají příležitost si vyzkoušet různé možnosti a vybrat si cestu.



Marharyta Marozava
HR specialista ▶ studentka ŠVAŠ
Denně se setkávám s lidmi různých národností. Je vidět, že Faurecia má otevřené dveře pro každého.

Rozjed' to s námi → faurecia.jobs.cz

FORVIA
faurecia

Home office jako nový standard

Covid proměnil v našich životech leccos, jednou ze zásadních změn je určitě přístup k práci. Nutit zaměstnance trávit čas v kancelářích si může dovolit už jen málokdo.

V

ětšinu pozic, které to technicky umožňují, teď mohou zaměstnanci vykonávat z domova minimálně jeden či dva dny v týdnu. „Z původního benefitu se tak stal ve Vodafonu naprostý standard,“ říká manažerka této firmy pro diverzitu a inkluzi Jana Vychroňová.

Stejný trend potvrzují firmy oslovené Hospodářskými novinami, ale také data z průzkumů společnosti LMC mezi zaměstnanci z loňského jara i podzimu. V době letního rozvolnění, kdy nebylo nutné se izolovat kvůli zdravotní situaci, si možnost práce z domova z původních 40 procent v době největších restrikcí zachovalo 31 procent zaměstnanců. „To je celkem hodně vzhledem k tomu, že před pandemií mohla občas pracovat z domova jen pětina zaměstnanců,“ vysvětluje analytik společnosti Tomáš Ervín Dombrovský. A zatímco dříve znamenalo „občas“ dva až tři dny v měsíci, nyní je to v průměru jeden až dva v týdnu.

Call centrum v obýváku

Hodně firem tvrdí, že i před pandemií umožňovaly práci z domova, jinde skončili doma

i zaměstnanci, u nichž to bylo dříve nemyslitelné. „Nakonec jsme se museli přizpůsobit a třeba i call centrum přestěhovat na určitou dobu domů,“ popisuje šéfka HR v innogy Lenka Kružíková. Díky covidu zjistili, že pracovat z domova je možné ve většině profesí, které v innogy jsou. „Covid nám ukázal, že i stále doma pracující člověk plní efektivně své úkoly, aniž by se musel ukazovat několikrát týdně v kanceláři,“ říká Kružíková.

Když před dvěma lety na jaře udeřila první vlna koronaviru, musela řada zaměstnanců pracovat z domova vůbec poprvé. Třeba ve Vodafonu vytvořili školicí program, který zaměstnancům pomáhal práci z domova lépe zvládat, také třeba jak netrávit za počítačem příliš mnoho času. V Komerční bance pak vytvořili platformu pro sdílení, kde zkušenější kolegové radili těm, kteří se pracovat z domu teprve učili.

Dnes je možnost pracovat doma už zavedená. Například v pojišťovně Kooperativa nyní praktikují hybridní režim v závislosti na druhu práce. Tam, kde to režim umožňuje, využívají od léta loňského roku zaměstnanci systém 2+3 a 3+2

“

Někdo chodí běhat či rozváží děti na kroužky. Podstatné je, že na konci dne odvádí práci, která je potřeba.



a zatím se prý velmi osvědčil. Zároveň zdigitalizovali veškeré procesy související s uzavřením pojistné smlouvy, takže i obchodníci mohou sjednávat smlouvy na dálku.

Podobný režim, tedy tři dny v kanceláři a zbytek z domova nebo odkudkoli je zrovna potřeba, nabízejí zaměstnancům také v Deloitte, i když stále záleží na povaze práce. „Aktuálně máme v průměru vždy zhruba 70 procent lidí fyzicky v práci, což je podobně jako před covidem,“ uvádí Martina Schiestlová, ředitelka oddělení lidských zdrojů Deloitte v Česku. V porovnání s ostatními pobočkami Deloitte v regionu byl zájem o návrat do kanceláří v Česku největší.

Nová výzva: řídit tým online

Jako největší benefit častějších home officů jmenují firmy určitě úsporu času i peněz spojenou s dojížděním a možnost vykonat práci kdykoli – tedy nejen v běžné pracovní době. „Někdo chodí během dne běhat, venčit psa, rozváží děti na kroužky – a podstatné je, že na konci dne odvádí práci, která je potřeba,“ vyjmenovává Schiestlová.

Největší výhodou častějších home officů je podle firem úspora času i peněz spojená s dojížděním a možnost vykonat práci kdykoli.

Na druhou stranu někteří jedinci začali vyseřadovat u počítače déle, než bylo běžné v kanceláři. „Možná mají pocit, že musí dokázat, že i na home officu pracují, ale to tak není. Odvedená práce je vidět, i když ji uděláte večer po projíždce na kole nebo přes den v klasické pracovní době,“ upozorňuje Kružíková z innogy.

Na problémy naráželi hlavně manažeři. Vést tým, který vidí jen občas přes obrazovku, byl nový nelehký úkol. Zaměstnavatelé jim tak často nabízeli různé kurzy a další formy podpory, aby se tuto novou dovednost naučili zvládat. „Manažeři musí věnovat daleko více času komunikaci se svými lidmi, vnímání jejich potřeb, měření výkonnosti, prostě efektivnímu řízení a motivaci svých lidí,“ potvrzuje Schiestlová.

Co ve firmách zůstalo z doby covidu, je pravidelné setkávání. Když se lidi přestali náhodně potkávat v kuchyňce u kafe, bylo potřeba najít nový prostor pro diskuse. „Jednotlivým týmům vždy říkáme, že i v novém konceptu má své místo osobní setkávání. Všem doporučujeme, aby se jednou týdně nebo aspoň jednou za 14 dní celý tým osobně setkal,“ říká také tiskový mluvčí Komerční banky Pavel Zúbek.

Jisté je, že covid přemýšlení o práci posunul a návrat k předchozímu stavu z většiny už nebude možný. Když chtěl loni technologický gigant Google po svých lidech, aby se vrátili do kanceláří v Silicon Valley, zvedla se taková vlna odporu, že nakonec musel couvnout a části zaměstnanců dovolit pracovat, odkud chtějí. Nespokojenost vyvolaly také firmy v Česku u zhruba deseti procent lidí, kterým v době příznivé zdravotní situace ukončily režim home officu, ukázal průzkum LMC. „Typicky se to týkalo nižších pozic, bílé límečky, administrativa, back office,“ vysvětluje Dombrovský. Trend ústupu z kanceláří je tak podle něj už nevratný.

Pokud home office skutečně vydrží jako plnohodnotná alternativa k trvalé přítomnosti v práci, může to pomoci zejména ženám. „Chápeme to jako hodně pozitivní věc. Je možné, že se tak řada žen dostane k pozicím, na které by je dříve kvůli současné péči o rodinu nepřijali,“ říká Josef Vošmik z neziskové organizace Gender Studies.

Zakladatel a CEO digitální agentury Cognito Jan Janča ale odmítá, že by covid přinesl až tak velkou revoluci, aby docházení do kanceláří skončilo úplně a ze všech se stali digitální nomádi. „Většina lidí je sociálních a přiměřený kontakt s kolegy je pro ně přínosný, stejně tak jako je zásadní pro budování firemní kultury a týmů,“ je přesvědčený.

V Cognitu měli volnější pracovní dobu už před covidem a zároveň jeden den v týdnu home office, ani teď se pro ně téměř nic nezměnilo. „Šťastně jsme se navrátili do kanceláří, bavíme se bez nutnosti elektronických prostředků, čmáráme na whiteboardy, chodíme spolu na obědy, a dokonce jezdíme i na služebky, i když toho významně ubylo, protože lidé zjistili, že není potřeba trávit dvě hodiny na DI kvůli půlhodinové schůzce,“ uzavírá Janča.

Máma u nás není minus

S letošním nástupem nové šéfky EY Martiny Kneiflové se firma ještě více zaměřuje na své zaměstnance.

Umožnit rodičům ve firmě více sdílet jejich zkušenosti se zvládáním kariéry a péče o děti. Dát větší prostor lidem, kteří by si v rámci EY chtěli zkusit jinou náplň práce. Anebo zajistit, aby se lidé cítili ve firmě dobře a neměli důvod se poohlížet po jiném zaměstnavateli. To jsou cíle, které si ohledně práce se svými lidmi poradenská společnost EY v čele s Martinou Kneiflovou výtýčila.

Proč spojit začátek kariéry s vaší firmou?

Je to jedinečná šance skočit rovnýma nohama do světa byznysu a hodně rychle se do hloubky naučit řadu odborných věcí. Dostanete se mezi nejlepší úplně na začátku. A zároveň získáte první pracovní zkušenost ve firmě, která má přátelskou firemní kulturu.

Co když chci při studiu zkrácený úvazek?

Počty studentů na zkrácený úvazek u nás stále rostou. Mám radost, že ani práce na omezený počet hodin týdně není u nás překážkou růstu. Máme kolegy, kteří nastupovali jako studenti na asistentskou pozici, a ještě než školu skončili, získali seniorní post. To samé platí pro ženy, ale v poslední době i pro mnoho mužů, kteří si zkracují úvazek, aby lépe zvládli péči o děti. Nikdo nezpomaluje jejich růst jen proto, že jsou mámy či tátové.

Rodiče dostali v posledních letech pořádné naložení. Jak se o ně starat?

Rodiče hodně oceňují flexibilitu a zkrácené úvazky. Dříve bylo nemyslitelné, aby měl kratší pracovní dobu muž, dnes je to úplně běžná věc a mnoho kolegů toho využívá. Pro rodiče, a nejen pro ně, jsme také během lockdownů pořádali on-line mindfulness setkání, kde se dozvěděli, jak situaci přežít a nezbláznit se. Zároveň jsme chtěli, aby kolegové viděli, že i ostatní řeší podobné strasti. Nyní chystáme nový program, ve kterém rodičům umožníme více se potkávat a sdílet zkušenosti třeba i s návratem zpět do práce. Některé maminky mohou mít pochybnosti, jak se jim podaří opět najet na plný výkon, ostatní rodiče jim budou moci ukázat, jak jim v tom mohou zkušenosti získané během rodičovské pomoci. U kolegů, kteří se vrací z rodičovských dovolených, často vidím posun v podobě velkého nadhledu a obrovské efektivity, kterou se museli naučit, aby vše zvládli.

Občas by člověk rád změnil náplň své práce a nezbývá mu než svého zaměstnavatele



Česká pobočka poradenské společnosti EY má po 14 letech vedení Magdaleny Souček novou šéfku: Martinu Kneiflovou.

“

Vždy vám někdo nabídne víc. My chceme, aby to, co nabízíme navíc k penězům, převážilo.

opustit. Jaké možnosti přestupu v rámci firmy nabízíte v EY?

Dříve se tohle u nás řešilo ojedinele. Byli jsme samozřejmě smutní, když se někdo rozhodl odejít, ale většinou jsme ho nechali jít. Nyní bychom rádi těmto lidem nabídli realizaci v jiné části firmy. Změna souvisí i s tím, že podle našich zkušeností nechce setrvávat mladá generace dlouho na jednom místě, ale touží vyzkoušet různé věci. A my chceme, aby měli možnost je vyzkoušet v EY. Nedávno jsme třeba takto vyšli vstříc kolegyni, mzdové účetní, která se rozhodla, že by si chtěla zkusit poradenství v IT, které vystudovala. Domluvili jsme tedy přestup do oddělení technologického consultingu a krásně to funguje. Nechceme nechat lidi jen tak odcházet.

Současná ekonomická situace přináší tlak na zvyšování platů a benefitů. Jak to řešíte u vás?

Říkám kolegům, že náš zásadní úkol je zajistit, aby lidé u nás rádi pracovali. Když se pak rozhodují, zda s námi zůstanou, řeší také to, jak se tady cítí, a nejen jestli jim někdo nabídne víc peněz. Protože vždy jim někdo nabídne víc. My chceme, aby to, co nabízíme navíc k penězům, převážilo.

Na návštěvě



VEKRA S.R.O.



Právní forma
Společnost s ručením
omezeným

VEKRA s.r.o.
Hlavní 456
250 89 Lázně Toušeň

Oblast činnosti
VEKRA je největším
výrobce oken
a vchodových dveří v ČR.
Zajišťuje jejich kompletní
dodávku na klíč včetně
montáže a servisu.

Vize/poslání
Vizí značky VEKRA je
nabízet kvalitní prvky
s dlouhou životností,
které zajistí vysoký kom-
fort a bezpečné a zdravé
bydlení.

IČO 09433945
Rok vzniku značky 1991

www.vekra.cz

Zaměstnanost je v Česku jedna z nejnižších za dlouhou dobu. Čím to podle vás je?

V ČR je dlouhodobě jedna z nejnižších nezaměstnaností v Evropě. Souvisí to s uplynulou epidemickou a současnou politickou situací a s tím spojenou nižší ochotou lidí měnit práci. Na trhu práce je méně volných kvalitních kandidátů, u stabilních zaměstnavatelů je nižší fluktuace. Stabilita a serióznost zaměstnavatele získaly na kreditu. A ten VEKRA bezpochyby má.

Jaké je hlavní interní motto firmy VEKRA při náboru pro nové zaměstnance?

Chceme být první volbou pro kandidáty, kteří hledají perspektivní práci v kvalitní české firmě.

Na jaké hlavní pozice VEKRA hledá nové zaměstnance?

Poslední rok cílíme na rozšíření obchodní základny a doplnění týmu softwarových specialistů. A vždy je zapotřebí doplnit lidi ve výrobě. Náborový proces je u nás ale trochu delší, nejde nám jen o zaplnění volné pozice, chceme si vybrat ty správné lidi.

Jaké vzdělání nebo znalosti potřebují?

Zkušenost v oboru jako vstupenka do společnosti VEKRA není podmínkou, na většinu pozic přijímáme i motivované absolventy. Preferujeme kandidáty, kteří chtějí pracovat a učit se. Máme propracované zaškolovací procesy. Hodně našich zaměstnanců přišlo „jen“ na brigádu a jsou zde už 10 i 20 let. Postupovali na pozicích a vše se naučili postupně. A tento přístup se u nás nemění, pracujeme na dlouhodobých vztazích.

Využíváte i možnosti pracovních agentur?

Výjimečně. Máme raději kmenové zaměstnance. To patří k těm dlouhodobým vztahům. Nedávno se k nám po 10 letech vrátil jeden kolega a byl překvapen, že většinu kolegů poznal.

Jaký je poměr českých a zahraničních pracovníků?

Českých kolegů je u nás většina. Ze zahraničí jsou především někteří kolegové ve výrobě, na dělnických pozicích je jich asi jedna pětina.



Pocitili jste nějak celosvětové dění v oblasti personalistiky, například odchodem ukrajinských dělníků?

Popravdě minimálně. Tím, že i kolegové ze zahraničí jsou naši zaměstnanci, často zde již mají trvalý pobyt a rodiny.

Vycházíte jim vstříc v nějakých jejich dalších požadavcích?

Ano, spolupracujeme s hospodářskou komorou a pomáháme novým kolegům s ubytováním a komunikací s úřady. Také pro ně pořádáme kurzy češtiny. Po stránce organizace se pro nás tedy mnoho nezměnilo, jen jsme dle situace nabídli i finanční výpomoc nebo pomohli i dalším členům rodin bez toho, aby nutně byli našimi zaměstnanci.

Co podle Vás obecně lidi na práci ve VEKŘE přitahuje?

Uchazeči si nás vybírají, protože jsme jednička na trhu, fungujeme už 30 let. Často nám říkají, že od nás mají okna, s nimiž jsou spokojeni. Uvědomují si, že kvalita znamená dobré jméno a stabilitu firmy. A z toho nehodláme slevovat.



JAN TUŠL

spolumajitel VEKRA

Vystudoval sociální geografii na PRFUK a hospodářskou politiku na VŠE. Dříve než natrvalo zakotvil v oboru oken a dveří, působil několik let ve finančnictví. V roce 2010 se stal ředitelem a později i společníkem Window Holding a.s., pod kterou spadá značka VEKRA.

DIGITEQ AUTOMOTIVE



Novodvorská 994/138
142 21 Praha 4
info@digiteqautomotive.com

Právní forma
 Společnost s ručením omezeným

Statutární orgán
 Milan Klaus, jednatel a CFO
 Wilhelm Schmitt, jednatel a CEO

Oblast činnosti
 Navrhujeme, vyvíjíme a testujeme řešení, která jsou součástí elektronických systémů a softwaru i ve vašem automobilu.

Vize/poslání
 Jsme nejen značka budoucnosti, jsme budoucnost – elektromobility, autonomního řízení, konektivity i digitalizace.

IČO 26466023
Rok vzniku 2001
www.digiteqautomotive.jobs.cz
www.facebook.cz/digiteqautomotive

PROFIL SPOLEČNOSTI

Stojíme na pokraji automobilové revoluce. Jsme svědky největší změny v historii automotive, nepočítáme-li tu, ve které jsme před více než sto lety vyměnili koně za automobily. Auta budoucnosti už nebudou sloužit pouze jako prostředky, které nás mají za úkol dopravit z bodu A do bodu B. Budou digitálnější, bezpečnější, udržitelnější a také autonomní.

MĚNÍME AUTA V POČÍTAČE NA KOLECH

Jsme dceřinou společností firem CARIAD a Škoda Auto. To z nás dělá sto procentního člena koncernu Volkswagen a umožňuje nám to podílet se na těch nejzajímavějších projektech různých koncernových značek. Měníme svět mobility a díky našim řešením ho děláme intuitivnějším, bezpečnějším a také komfortnějším. Proměňujeme vozidla v počítače na kolech – interagující s posádkou a propojená prostřednictvím funkcí a aplikací s okolním světem.

Navrhujeme koncepty, zajišťujeme jejich vývoj, testujeme ve vlastních laboratořích a přispíváme k tomu, aby byly nové produkty a služby implementovány do sériové výroby. Realizujeme technicky náročné projekty v oblasti testování softwaru a elektronických systémů. V našich řešeních se snoubí know-how expertů a nové přístupy i technologie. Podílíme se na vývoji softwarových platform a digitálních funkcí, které promění auto v chytrého společníka, jenž bude doprovázet zákazníky do budoucnosti s neustálými aktualizacemi a novými digitálními funkcemi, a to i o několik let později.

A NA ČEM PŘÁVĚ PRACUJEME?

Učíme autonomní vozidla vidět, vnímat a učit se. Podílejte se na jejich dalším rozvoji. V Digiteq Automotive vyvíjíme softwarový stack E3 2.0 (alias One SW stack), jehož součástí bude jednotný operační systém pro všechna vozidla z koncernu Volkswagen. Jednou z klíčových funkcionalit bude kompatibilita se čtvrtou úrovní autonomního řízení. Na této úrovni se o řízení už může postarat samo vozidlo.

STAŇTE SE SOUČÁSTÍ NAŠÍ

#DIGITEQFAMILY A BUĎTE U TOHO, ČEMU U NÁS ŘÍKÁME „NEW AUTO“

Rádi do svých řad uvítáme kolegyně a kolegy, které naplňuje hledání nových řešení a kteří se nebojí vy-



stoupit ze zajetých kolejí. Nadstandardně podporujeme vzdělávání a profesní i osobnostní rozvoj. Mezi širokou nabídkou benefitů řadíme i flexibilní pracovní dobu, možnosti práce odkudkoliv či pracovní týden trvající jen 37,5 hodiny. To vše nám pomáhá lépe skloubit pracovní a rodinný život. Aktuální seznam všech volných pozic najdete na našem webu.

VIRTUÁLNÍ TESTOVÁNÍ JAKO BUDOUCNOST VÝVOJE

Když se řekne virtuální testování, možná si vybavíte hlavně headset pro virtuální realitu a proplouvání mezi virtuálními světy. Virtuální testování však může být jakákoliv simulace reality. Pomyslným cílem všech automobilek je v současnosti autonomní řízení. V oblasti virtuálního testování míříme nyní k tomu, že budeme schopni přes backendové služby simulovat např. průjezd městem, při kterém by auto mohlo komunikovat s interaktivními semaforů a upravit svou rychlost tak, aby projíždělo na „zelenou vlnu“.

**JIŘÍ HUŇKA****koordinátor inovací**

V Digiteq Automotive máme vlastní inovační ekosystém, díky kterému vylepšujeme stávající řešení a neustále podporujeme vývoj nových produktů a služeb, které jsou byznysově uchopitelné, mají přidanou hodnotu a kombinují technologicky náročné projekty.

ONCOMED MANUFACTURING A.S.



Právní forma
akciová společnost

Oblast činnosti
výroba a vývoj léčivých
přípravků

IČO 24711667
Rok vzniku 2010

Karásek 2229/1b
621 00 Brno-Řečkovice
info@oncomed.cz

Statutární orgán
Gerhard Wurzer –
předseda představenstva

Vize/poslání
pomáháme
uzdravovat

<https://www.oncomed.cz/cs/kariera/>
https://www.instagram.com/oncomed_cz/
<https://www.linkedin.com/company/oncomed-manufacturing-a-s>

PROFIL SPOLEČNOSTI

Jsmo oncomed manufacturing a.s. Zabýváme se smluvním vývojem a výrobou vysoce účinných cytostatických injekcí pro klinické i komerční použití a sídlíme v Brně. Zaměřujeme se na léčivé přípravky náročné na výrobu i manipulaci, proto občas pracujeme při červeném osvětlení a podnikáme další kroky, aby nedocházelo v průběhu výroby k degradaci nebo jinému ohrožení kvality výsledných léčivých přípravků. Naše léčiva používaná v boji s rakovinnými onemocněními poté dodáváme do celého světa.

ZAJÍMAVÉ VÝSLEDKY A ÚSPĚŠNÉ PROJEKTY

I přes naši krátkou historii počínající v roce 2010 stavíme na pevných základech chemické a farmaceutické výroby, která v Brně fungovala po desetiletí – navazujeme na mnohaletou tradici původní firmy PLIVA-Lachema. V roce 2010 jsme začínali pouze s 10 zaměstnanci a nyní jsme již středně velká společnost – momentálně nás v oncomedu pracuje přes 200 a na dvou výrobních linkách vyrábíme 2,5 milionu cytostatických lahviček ročně.

RŮST SPOLEČNOSTI

V roce 2021 jsme slavnostně položili základní kámen naší třetí výrobní linky na syringe. Kapacita třetí linky bude více než 100 milionů syringů ročně. Výstavba nové linky však zahrnuje několik dílčích přípravných projektů – laboratoře a centrální pracoviště pro navažování surovin a formulaci roztoků. Také díky těmto potřebným úpravám výrobních prostor dosáhne celková investice v průběhu následujících pěti let až 44 milionů eur. Nová linka, vybavená těmi nejmodernějšími technologiemi, nám umožní zvýšit naši efektivitu, navýšit celkovou kapacitu výroby a rozšířit portfolio nabízených služeb.

BEZPEČNÉ A PŘÍJEMNÉ PROSTŘEDÍ

V oncomedu pracujeme v absolutně čistém prostředí s high-tech vybavením. Naše linka 2, fungující na bázi izolátorové technologie, je zatím to nejlepší, s čím se v dnešní době můžeme v oblasti výroby sterilních injekčních přípravků setkat. Jsou to však hlavně naši zaměstnanci, díky kterým jsme



schopni dosahovat smělejších cílů a plnit odvážná přání našich zákazníků. Proto dbáme na absolutní bezpečnost – jak našich zaměstnanců při práci, tak i finálních produktů určených k léčbě onkologických pacientů. Naše firemní kultura podporuje inovace, vzájemný respekt a dobré vztahy na pracovišti založené na důvěře a otevřenosti. Díky neustálému vzdělávání umíme ocenit dovednosti každého jednotlivce. Respektujeme i naše okolí, a proto stále hledáme cesty, jak posouvat hranice společenské odpovědnosti jak naší firmy, tak i samotných zaměstnanců. Díky tomu jsme se umístili na 2. místě v soutěži Zaměstnavatel regionu v kategorii do 500 zaměstnanců pro Jihomoravský kraj za letošní rok 2022.

PŘÍLEŽITOSTI PRO UPLATNĚNÍ A PROFESNÍ I OSOBNÍ RŮST

Konkrétní pozice, pro které momentálně hledáme kandidáty, aktuální zprávy a další informace naleznete vždy na našich webových stránkách a na našich profilech na sociálních sítích.



ALEŠ ŠIMA

Head of Business Development

V oncomedu jsem začal pracovat jako technolog a díky profesionálnímu vedení v kombinaci se zajímavou prací jsem nabyl mnoho zkušeností v oblasti technologie a projektového řízení. Nyní se podílím na naplňování strategických a obchodních cílů.

CRYTUR SPOL. S R.O.



Na Lukách 2283
511 01 Turnov

Právní forma

Společnost s ručením omezeným

Statutární orgán

Dr. Jindřich Houžvička, MBA,
ředitel společnosti

Oblast činnosti

Výroba optoelektronických řešení pro špičkové vědecké a náročné průmyslové aplikace

Vize/poslání

Přispívat ke kvalitnější zdravotní péči, bezpečnějšímu světu, dokonalejším elektronickým zařízením a hlubšímu poznání souvislostí a světa kolem nás.

IČO 25296558

Rok vzniku 1998

www.crytur.com/career
www.facebook.com/crytur

PROFIL SPOLEČNOSTI

Turnovská společnost Crytur je jednou z mála ryze českých technologických společností s velkým podílem vlastního vývoje a inovací. Společnost navazuje na dlouhou tradici pěstování a opracování krystalů a disponuje dnes unikátním kombinovaným know-how a špičkovým technologickým zázemím pro vývoj a výrobu optoelektronických celků pro použití, která zůstávají běžnému člověku tak trochu skrytá.

ZAJÍMAVÉ VÝSLEDKY

Klíčovou komponentu velké části produkce společnosti tvoří monokrystaly, které jsou zde pěstovány v přesně definovaných podmínkách. Tyto krystaly slouží buď jako zdroj laserového záření, jako scintilátory nebo jako optický/konstrukční prvek.

Laser není dnes ničím nepředstavitelným, ale co je to scintilátor? Zjednodušeně lze říci, že scintilační krystaly mění neviditelné ionizující záření na viditelné světlo - posvítíme-li tedy na scintilátor například rentgenovým zářením, pak se takový krystal rozžáří. Takto vygenerované světlo je následně možné detekovat světlocitlivými senzory, například fotodiodou nebo fotonásobičem, jejichž signál lze snadno zpracovávat elektronikou a získat potřebná data nebo obrazový výstup.

PŘÍSPĚVEK KE ZVÝŠENÍ KVALITY ŽIVOTA

Právě scintilátory tvoří srdce moderních optoelektronických celků, které se v Cryturu montují v čistém prostředí a pro jejich správné fungování jsou potřeba také velmi přesné mechanické (kovové, keramické či plastové) díly a elektronické součástky. Vznikají tak špičkové malosériové výrobky, díky kterým je například získáván obraz v elektronové mikroskopii, jsou zjišťovány podrobné informace o nalezištích nerostných surovin při geologickém průzkumu, nebo také detektorů, které přispívají k rychlejší a přesnější kontrole kvality v potravinářství nebo zajišťují data pro vyhodnocení kvality mikročipů v polovodičovém průmyslu. Samotné scintilační krystaly nacházejí uplatnění také ve vědeckém výzkumu. Některé detektory používané k výzkumu částic na vědeckých

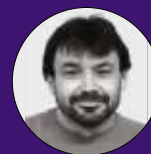


pracovištích v CERNu jsou zčásti tvořeny prstenci právě ze scintilačních krystalů a nově vznikají další detektory, které bez většího množství přesně opracovaných krystalů nebudou schopny poskytovat vědcům potřebná data.

Lze tedy bez nadsázky tvrdit, že krystalické materiály a detekční celky, které opouštějí Crytur, svým způsobem skrytě a nenápadně přispívají ke zvýšení kvality života kolem nás.

ÚSPĚŠNÉ PROJEKTY

Oblast, ve které Crytur působí, poskytuje neustálý prostor pro inovace, a to nejen v oblasti detekce, ale také v oblasti daleko civilnější - v osvětlovací technice. Světelné zdroje a moduly, které využívají monokrystal jako prvek pro změnu barvy světla, představují zásadní inovaci v oblasti vývoje světelných zdrojů. Umožňují vytvářet menší a kompaktnější zdroje světla založené na LED a laserových diodách a posouvají tak hranice například ve výkonných bodových světlometech nebo projektorech.

**ALEŠ KOLOUCH****vedoucí oddělení technologie**

Po 10 letech na pozici vývojáře oddělení elektronové mikroskopie dnes působím jako vedoucí oddělení technologie. Ani po tak dlouhé době není práce v Cryturu jednotvárná. Stále jsou nové výzvy, nové nápady a nové projekty, a právě proto jsem tu rád.

GAS CONTROL EQUIPMENT S.R.O.



Gas Control Equipment

583 01 Chotěboř

+420 569 661 143

Právní forma

společnost s ručením omezeným

Statutární orgánTomáš Janeček
jednatel společnosti**Oblast činnosti**

strojírenství / výroba zařízení pro použití technických a speciálních plynů

Vize/poslání

nadále se podílet na záchraně životů a zlepšování kvality života uživatelů našich výrobků, usnadnění práce s technickými plyny

IČO 27110991

Rok vzniku 1936

<https://uk.gcegroup.com/>**PROFIL SPOLEČNOSTI**

Firma GCE je nadnárodní společností, jejíž sídlo je ve švédském Malmö. Jsme nejrychleji rostoucí součástí globální firmy ESAB. Zaměřujeme se na výrobu a prodej zařízení především v oblastech strojírenství a zdravotnictví. Výrobu dělíme na tři základní oblasti: zařízení pro průmyslové aplikace (sortiment svařování a řezání), zdravotnický sortiment, aplikace pro vysoce čisté plyny. Výrobní závod v České republice má již 85letou tradici. Hlavní část výroby probíhá v Chotěboři, kde v současné době pracuje okolo 750 zaměstnanců. Kromě výroby se zde nachází také podpůrná oddělení, jako je oddělení vývoje, technické oddělení, logistika, kvalita, finance, personální oddělení a další. Firma GCE je však známá po celém světě, především pak díky obchodnímu zastoupení v zemích, jako je Německo, Polsko, Itálie, Španělsko, Rakousko, Švédsko, Maďarsko, USA, Čína, Panama nebo Mexiko.

FIREMNÍ ÚSPĚCHY A PROJEKTY

Firma GCE je hrdá na to, že naše výrobky umožňují nejen dělit a spojovat materiály, ale také zlepšovat kvalitu života jejich uživatelů a zachraňovat životy lidí. V roce 2021 se výroba zvýšila o 23 procent a počet zaměstnanců ve společnosti GCE Group narostl na 1200. Součástí našeho růstu jsou neustálé investice nejenom do strojních zařízení a technologie, ale také do bezpečnosti práce a růstu našich kolegů. Neustále se snažíme o naše zaměstnance pečovat, neboť víme, že za úspěchem firmy stojí právě oni. Během roku vymýšlíme a realizujeme několik projektů zaměřených na péči o zaměstnance, kterými ukazujeme, že si jejich práce vážíme a ceníme. Součástí ohodnocení každého zaměstnance jsou benefity, například dotované obědy, příspěvek na dopravu a penzijní pojištění, body do Cafeterie, měsíční bonusy či různé tematické balíčky. Nezapomínáme ani na děti našich zaměstnanců, pro které chystáme různé soutěže nebo besídky. V neposlední řadě pořádáme akce, kde se všichni setkáváme.

NAŠE HODNOTY

Pro GCE je velmi důležitá firemní kultura a atmosféra ve firmě. Máme zavedeny hodnoty, kterých se všichni snažíme co nejvíce držet. Chovám se bezpečně. Vážím si sebe a ostatních. Podporuji



společné cíle. Otevřeně komunikuji a jdu příkladem. Rozvíjím se, žiji změnou. Rozhoduji se na základě faktů. Cením si našich úspěchů.

PRACOVNÍ NABÍDKY

V současné době sháníme kolegy do týmu technologiů či konstruktérů či na středisko nákupu. Z výrobních pozic nabíráme na pozice operátor skladování, operátor v čisté výrobě, seřizovač CNC strojů či obráběč. Víťame mezi nás i studenty středních a vysokých škol, kteří u nás mohou plnit své odborné praxe, zpracovávat závěrečné práce či u nás mohou pracovat na zkrácený pracovní poměr. Nově společnost GCE nabízí studentům 4. a 5. ročníků vysokých škol stipendijní program s finančním příspěvkem na vysokoškolský život v hodnotě 10 000 Kč měsíčně. Studenti se seznámí s moderními technologiemi a stroji a získají mnoho cenných znalostí, zkušeností od odborníků z praxe. Studenty tak připravíme na budoucí zaměstnání, které jim po splnění stipendijního programu v naší firmě zajistíme.

**TOMÁŠ JANEČEK****jednatel společnosti GCE s.r.o.**

V GCE pracuji tři roky a za tu dobu jsme ušli obrovský kus cesty. Jsem hrdý na každého našeho kolegu, na každý náš úspěch. Pro mě jsou důležité dvě věci – abychom byli bezpečná firma a abychom pracovali chytře – odstraňovali plýtvání.



Oddělujeme užitečné od škodlivého už více než 80 let po celém světě

MANN+HUMMEL v České republice

MANN+HUMMEL se sídlem v německém Ludwigsburgu patří mezi přední světové experty ve výrobě filtračních systémů a v loňském roce oslavil již 80. výročí své existence. V České republice pak působí přes 25 let a je zastoupen dvěma dceřinými výrobními společnostmi a centrem sdílených služeb. Dvě z nich působí na Vysočině - výrobní společnost MANN+HUMMEL (CZ) v.o.s. a MANN+HUMMEL Service s.r.o., které sídlí v Nové Vsi na Třebíčsku a dohromady zaměstnávají až 1 500 zaměstnanců.

Centrum sdílených služeb

MANN+HUMMEL Service s. r. o.

MANN+HUMMEL Service má pobočku v Nové Vsi na Třebíčsku a také v Brně. Poskytuje služby pobočkám skupiny MANN+HUMMEL po celém světě a nabízí tak mezinárodní pracovní prostředí. Portfolio služeb, které zahrnuje oblasti IT, účetnictví a financí, výzkum a vývoj, HR a další, patří k nejrozšířenějším v sektoru sdílených služeb ve střední Evropě. Své uplatnění zde najdou především lidé hovořící anglicky, německy, ale využijí například i španělštinu a mnoho jiných jazyků.

Zaměstnancům nabízíme zájem rodinné společnosti a široký výběr firemních benefitů, mezi které patří:

- 6 týdnů dovolené
- 13. mzda a další finanční odměny
- každoroční navýšování mezd
- bonus za loajalitu
- závodní lékař
- příspěvek na penzijní připojištění
- dotované závodní stravování
- společenské a sportovní akce pro zaměstnance
- systém benefitů Cafeterie
- slevy na kulturní a společenské akce v regionu
- možnost kariérního růstu

Společensky odpovědná firma

Díky svému přístupu a péči o zaměstnance i okolí, je M+H dlouhodobě hodnocen jako jeden z nejlepších zaměstnavatelů v regionu. Nedávno firma získala Cenu hejtmana kraje Vysočina za společenskou odpovědnost.



MANN+HUMMEL dlouhodobě spolupracujeme s partnery z řad okolních obcí, škol, sportovních i kulturních zařízení. Rozmanitou oblast tvoří neziskové organizace. Třebíčská Vrátka i Barevný svět pomáhají handicapovaným lidem, provozují kavárnu, pekárnu. V Náměšti nad Oslavou poskytuje Domov bez zámku chráněné bydlení a funguje tam také skvělá kavárna Pohodička, kde handicapovaní obsluhují. Nejnovějším projektem jsou Dobré víly. Působí celorepublikově a spolupracují s dětskými domovy. 25. června otevře společnost své brány veřejnosti, pořádá totiž MANN+HUMMEL den, což je akce nejenom pro zaměstnance a jejich rodiny, ale také pro veřejnost. Bude to den s kapelami, zábavou pro děti a dobrým jídlem a pitím. Na akci budou přítomné také zmíněné partnerské organizace a školy z Třebíče, které zde představí svoji práci a pomohou s programem pro návštěvníky.

**Hledáte práci? Uvažujete o změně zaměstnání?
Kontaktujte nás!**

V případě zájmu o práci či jakýchkoliv dotazů se na nás obraťte na prace@mann-hummel.cz
Více informací naleznete na www.mann-hummel.jobs.cz, www.mann-hummel.cz,
či na našem Facebooku **MANN+HUMMEL Česká republika**.



#roztacimesvet

DOOSAN
Škoda Power

Roztoč s námi svět
a získej vstupní bonus

75 000 Kč

Jistota stálé práce ve firmě
se 100letou tradicí

Přidej se do našeho
výrobního týmu!

doosanskoda.jobs.cz
hr.dspw@doosan.com
+420 371 435 436

