**Jaké benefity frčí ve světě jedniček a nul? Neomezená dovolená, meditace i vodní dýmky**

**PRAHA, 22. DUBNA 2024 – Finanční ohodnocení a oblast benefitů jsou při rozhodování o nové pracovní pozici podstatné pro 20 procent „ajťáků“ a 27 procent „ajťaček“ – vyplývá to z březnového průzkumu kariérní platformy pro IT komunitu smitio. Vedle klasických požadavků, jako je časová flexibilita, neomezená dovolená nebo špičkové technologické vybavení, se objevuje i řada bizarností.**

Pracovní pozice v oboru informačních technologií patří k nejlépe placeným v Česku. Průměrný plat se pohybuje kolem 75 tisíc korun. Kromě toho jsou počítačoví experti zvyklí na nadstandardní nabídku výhod. Právě benefity jsou pro ně při rozhodování o nové pozici klíčové. Některé společnosti sází při náboru na silnou značku, s tím ale v IT komunitě příliš nepochodí, uchazečům musejí nabídnout víc než konkurence a vždy nejde jen o plat. Nižší mzdu může zatraktivnit hodnota benefitů. V žebříčku popularity se na prvních příčkách objevují ty týkající se volného času. „Jedním z nejatraktivnějších benefitů je časová flexibilita, která umožňuje zaměstnancům lépe vyvážit svůj pracovní život s osobním. S tím souvisí i stále častější požadavky na možnost neomezené dovolené, která umožňuje flexibilně plánovat své volno bez limitů stanovených počtem dnů volna. Dalším populárním benefitem je možnost sabatiklu – delší placené tvůrčí období volna,“ vyjmenovala Kateřina Marešová, ředitelka obchodního oddělení a oddělení péče o zákazníky společnosti smitio.

S rostoucími požadavky na víc volného času souvisí i stále žádanější čtyřdenní pracovní doba. Koncept kratšího pracovního týdne nejvíce uplatňují Islanďané, kde ho využívá přes 85 procent pracujících. Pro české zaměstnance je kratší pracovní týden prozatím jen hudbou budoucnosti. „K nastavení čtyřdenního pracovního týdne se firmy v Česku staví zatím převážně negativně. Největší obavy mají z toho, že kratší pracovní týden nezvýší produktivitu zaměstnanců a firma tak bude muset zaměstnat větší počet lidí. Kratší pracovní týden vyžaduje jiné plánování práce, vyšší pracovní nasazení i větší důvěru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Většina odborníků se shoduje, že na plošné zavedení o den kratšího pracovního týdne v České republice ještě nenazrál čas. Nicméně firmy, které se rozhodly zkrácený model zavést, včetně té naší, mají prozatím převážně pozitivní zkušenosti,“ řekla Olga Hyklová, majitelka a výkonná ředitelka personální agentury Advantage Consulting.

V informačních technologiích ale platí jiná pravidla a počty firem, které kratší pracovní týden svým zaměstnancům nabízí, roste. „IT odborníci jsou zvyklí pracovat samostatně, zpravidla z domova, pracovní dobu si sami plánovat a úkoly plnit zodpovědně. Některé firmy v Česku tak už svým počítačovým expertům čtyřdenní pracovní dobu nabízejí a právě oblast IT je odvětví, kde by mohl kratší pracovní týden velmi dobře fungovat a motivovat zaměstnance k lepším výkonům,“ dodala Olga Hyklová.

Rostoucí zájem IT firem o zkrácenou pracovní dobu potvrzuje i Denisa Janatová, ředitelka společnosti smitio. „Některé společnosti zavádějí tento model opatrně a zaměstnanci mohou například končit v pátek v poledne. Právě pátek bývá v množství firem dnem, kdy jsou omezené počty meetingů nebo jde o den vyčleněný na samostudium. Společnosti hodnotí tento krok jako správný zejména v IT, u ekonomických a kreativních pozic. Model pozitivně ovlivňuje firemní kulturu, zaměstnanci mají více času na rodinu a osobní rozvoj, aniž by to zasáhlo do produktivity práce,“ řekla.

Pro IT specialisty je samozřejmostí nejmodernější vybavení v podobě služebních telefonů, tabletů a počítačů. Význam pro ně má i vlastní rozvoj a dostupnost kvalitní zdravotní péče. „Důležitou součástí benefitů v IT jsou profesní rozvojové kurzy, školení a špičkové vybavení. Žádaným benefitem je poskytování zdravotní péče. Neméně podstatná je pro „ajťáky“ péče o duševní zdraví, například v podobě pravidelných wellness aktivit. Velmi žádaným benefitem je možnost využívat služeb Employee Assistance Program, které zahrnují konzultace s právníky, psychologickou podporu, finanční poradenství a další,“ sdělila Kateřina Marešová.

Atraktivita benefitů je jedním z hlavních nástrojů, který „ajťáky“ ve firmě udrží. Pokud firma pravidelně nabídku benefitů neaktualizuje v souladu s potřebami na trhu práce, nenabízí dostatek výhod nebo je dokonce neposkytuje vůbec, je takřka jisté, že o počítačového experta brzy přijde. „Náš aktuální průzkum ukazuje rozdílnou míru spokojenosti zaměstnanců s nabídkou benefitů v závislosti na velikosti firmy. Zaměstnanci v mezinárodních korporátech vykazují nejvyšší míru spokojenosti. Zaměstnanci startupů, i když nejsou příliš spokojeni s nabídkou benefitů, nalézají uspokojení v tom, že je práce baví. Nejhorší situaci mají zaměstnanci českých malých firem, kteří nevnímají přínos benefitů a ani je nenahrazuje výše mzdy, což je důvodem k aktivnímu hledání nových příležitostí. Zaměstnanci českých korporací jsou pak nejvíce otevření k novým pracovním příležitostem,“ popsala Denisa Janatová.

Některé benefity jsou součástí odměňování zaměstnanců automaticky, o jiné si musejí zaměstnanci říct, o některých ani nevědí a jiné nevyužijí. „Společnosti by měly průběžně sbírat zpětnou vazbu od svých zaměstnanců ohledně atraktivity poskytovaných benefitů. Mnoho společností nabízí velmi široké spektrum benefitů, o některé ale zaměstnanci nejeví zájem. Například v našem březnovém průzkumu mezi IT specialisty uvedlo 49,2 procenta respondentů, že o nabízených benefitech ví, nevyčerpá je ale zdaleka všechny. Celkem 66 procent respondentů uvedlo, že pokud by měli možnost překlopit finanční hodnotu benefitů do mzdy, udělali by to,“ řekla Denisa Janatová.

Ti nejlepší počítačoví experti jsou si moc dobře vědomi své hodnoty pro firmu, vedle vysokého finančního ohodnocení se nebojí požádat i o benefity, které společnost nenabízí. Personalisté se často setkávají i s velmi zvláštními požadavky. „Během své praxe jsem se setkala s různými požadavky na benefity, mezi ty nejzajímavější patřily denní masáže a meditační místnost ve firmě. Jedním z dalších nadstandardních požadavků byla třeba také točená Kofola v kuchyňce. Jeden z uchazečů požadoval možnost kouření vodní dýmky během meetingů. K těm bizarnějším požadavkům patřil nápad s požární tyčí místo schodiště, která by umožňovala rychlejší sestup z kanceláře ve vyšším patře, nejsem si ale jistá, zda by ji zaměstnanci chtěli využívat i pro cestu vzhůru,“ uzavřela Denisa Janatová.

*V tiskové zprávě byla použita data z průzkumu společnosti smitio z března 2024. V průzkumu odpovídalo 68,7 % mužů,
31 % žen, 0,3 % respondentů se zařadilo do kategorie „nespecifikované/jiné****“.***

**KONTAKT PRO MÉDIA:**

**Mgr. Petra Ďurčíková\_mediální konzultant**

****

**+420 733 643 825,** **petra@pearmedia.cz**

[**pearmedia.cz**](http://www.pearmedia.cz)

**SMITIO,** [**smitio.com/cs**](https://smitio.com/cs)

Na začátku bylo smitio kariérní platformou pro IT komunitu, která klade důraz na transparentnost a otevřenou komunikaci. V rychle se měnícím a dynamickém trhu se smitio neustále rozvíjelo a přizpůsobovalo se novým potřebám a trendům. Postupně rostlo a reagovalo na výzvy trhu, až dosáhlo své současné podoby jako komplexní služby pro nábor, včetně recruitmentu.

Smitio vychází ze zkušeností a potřeb IT komunity a spojuje je s projektovými týmy. Jeho vývoj je důkazem toho, jak se dokáže adaptovat a inovovat v souladu s potřebami a dynamikou trhu. Smitio je nejen prostředkem pro efektivní nábor IT specialistů, ale také platformou, která posiluje propojení a spolupráci mezi jednotlivci a týmy v oblasti IT.