

■ Rozhovor

Rodiče vítáni. Sazka je motivuje k dřívějšímu návratu do práce

Markéta Hronová
marketa.hronova@hn.cz



Sazka nabízí rodičům, kteří se rozhodnou do práce vrátit dříve než ve třech letech dítěte, měsíční příspěvek. Otcům pak dorovnávají otcovskou dovolenou, aby nepřišli o plnou výši platu. Nezapomínají ale ani na starší zaměstnance. Po jakých benefitech touží, jim pomáhají zjistit firemní průzkumy spokojenosti. „Děláme je pravidelně, chceme vědět, jak si stojíme,“ říká HR ředitelka Sazky Kateřina Lukášová.

Máte tři děti, jak zvládáte pozici HR ředitelky skloubit s časem pro rodinu?

Nebudu lhát, je to náročné, ale mám ráda dynamický životní styl. Po narození druhého syna jsem se vrátila do práce, když mu bylo šest měsíců. Vloni se mi narodila ještě dcera, a i s ní jsem se vracela po přibližně stejně dlouhé době. Nikdy jsem neřešila, jestli jde skloubit rodina s prací, ale jak to udělám. Mám velké štěstí, že mám doma podporujícího manžela. Navíc pracuji pro firmu, která vychází vstříc ženám, které plánují dřívější návrat do zaměstnání.

Jak konkrétně vám firma při návratu z rodičovské vyšla vstříc?

Sazka se opravdu snaží podporovat zaměstnance, kteří se vrací po mateřské či rodičovské dovolené. Když je z obou stran zájem, hledáme způsoby, jak to umožnit. Neděláme rozdíly a já jako člen managementu jsem měla při návratu stejné možnosti jako ostatní kolegyně.

Inspirovala jste se vlastní zkušeností při vytváření podmínek pro vaše zaměstnance?

Určitě ano. Skloubit práci a rodinu je časově i finančně náročné, proto jsme se rozhodli pomoci těm, kteří se vrací dříve než ve třech letech dítěte, měsíčním příspěvkem ve výši 12 000 korun. Těší mě, že se to netýká už jen maminek, ale přibyl i tatínek pracující na rodičovské dovolené. Samozřejmostí jsou u nás i zkrácené úvazky. Respektujeme, že ne všichni se mohou anebo chtějí hned vrátit na plný úvazek.

Co vlastně maminky chtějí nejvíce? Jsou to dětské skupiny, firemní školky, nebo zkrácené úvazky?

Vnímáme poptávku po zkrácených úvazcích i dětských skupinách. Měli jsme v plánu otevřít dětskou skupinu, ale narazili jsme na poměrně přísné regulace a bohužel jsme nenašli vhodný prostor. Proto jsme zvolili alternativu v podobě měsíčního příspěvku při dřívějším návratu.

Jak se z vašeho pohledu dá bojovat proti tomu, aby poloviční či jinak zkrácený úvazek ve skutečnosti neznamenal stejně práce jako na plný úvazek, jen za méně peněz?

Máte pravdu, že přetěžování zaměstnanců na zkrácených úvazcích je bohužel časté. Sama jsem to v minulosti zažila, a proto vím, jak moc

je důležitý otevřený dialog mezi zaměstnancem a manažerem. Když se do této situace zaměstnanec dostane, je potřeba to pojmenovat a řešením je buď navýšení úvazku, nebo přerozdělení práce.

Dělali jste si mezi zaměstnanci průzkum o tom, jaké benefity by nejvíce ocenili. Co z něj vyplynulo?

Výsledky nás mile překvapily, většina zaměstnanců je s nabízenými benefity spokojena. Nejvíce si cení benefitů, které přispívají k takzvanému work-life balance. Standardně nabízíme pět týdnů dovolené a pět fit days, které se nevztahují jen na nemoc, ale i na psychické zdraví a můžeme je využít nejen pro sebe, ale i pro péči o blízké. Tento počet se může s odpracovanými roky zvýšit až na deset dní.

Oblíbený je také narozeninový den jako další den placeného volna. Od března k těmto výhodám přibýly také další placené dny volna, které se vztahují na mimořádné situace a běžná legislativa na ně nemyslí. Placené volno tak mohou čerpat i nesezdaní lidé či lidé žijící v registrovaném partnerství, ať už k doprovodu partnera, jeho dítěte či rodičů k lékaři a podobně. Další novinkou je dorovnání otcovské dovolené, kdy tatínkové nepřijdou o žádné příjmy za dobu, kdy byli na otcovské dovolené.

Liší se nějak oblíbenost benefitů u mladších a starších zaměstnanců?

Rozdíly určitě existují. Mladí lidé preferují work-life balance, sport a psychickou pohodu, zatímco starší zaměstnanci stále využívají příspěvky na kulturu nebo do lékárny.

Které benefity jsou naopak atraktivní pro všechny?

Možnost práce z domova a také duševní zdraví. Proto jsme od letoška začali nabízet zdarma online konzultace s psychologem. Velmi důležitá je také flexibilní pracovní doba. Ta zaměstnancům umožňuje lépe sladit pracovní povinnosti s osobním životem, což vede k větší spokojenosti a motivaci. Rozložení pracovního dne podle svých potřeb umožňuje zmiňovaný work-life balance a snižuje i celkový stres. Flexibilní pracovní dobu využívají zaměstnanci různě, někteří se věnují svým koníčkům, jiní pečují o děti nebo rodiče.

Jak to máte s home officem? Osvědčily se vám, nebo patříte k zaměstnavatelům, kteří s prací z domova nemají dobrou zkušenost?

Práci z domova umožňujeme na všech pozicích, kde to povaha práce dovoluje. Jsme v tomto směru progresivní, kdy i kolegové z Kontaktního centra mohou pracovat z domova. Home office je otázkou důvěry a vidíme, že to nemá negativní vliv na výkon zaměstnanců. Ti, kteří odvádějí kvalitní práci v kanceláři, ji odvádějí i z domova.

Jak se vám osvědčují absolventi?

S absolventy máme velmi dobré zkušenosti a spolupracujeme s nimi už během studia. Nabízíme jim stáže napříč odděleními, od IT přes HR až po marketing. Jsme také partnery různých univerzit, pořádáme přednášky a vedeme odborné přednášky. Podpora studentů je pro nás klíčová, protože mladí lidé přinášejí nové nápady a pohledy, což je důležité i pro naši budoucnost, pokud chceme zůstat relevantní značkou. Absolventi, které takto najdeme, už mají řadu zkušeností, takže je není potřeba výrazně zaučovat a často u nás zůstanou i po ukončení studií.

Je známe, že pro nejmladší generaci je důležitá společenská odpovědnost firem. Jakými opatřeními se snažíte minimalizovat rizika spojená se sázením a online hraním?

Víme, že mladá generace klade důraz na smysl a poslání firmy a zajímají je konkrétní kroky. V našem portfoliu máme různé druhy zábavy, ale vždy je pro nás zásadní to, aby lidé hráli zodpovědně a hra vždy zůstala zábavou. Doporučujeme hráčům, aby si nastavili herní limity, a využíváme pokročilé detekční nástroje k identifikaci rizikových hráčů. Spolupracujeme také s odborníky, například s organizací Podané ruce, která pomáhá lidem se závislostmi.

Čtvrtina vašich zaměstnanců je s vámi více než deset let. Jak si udržet šikovné lidi?

Za mě je klíčem firemní kultura. Na rozdíl od většiny korporací, kde zaměstnanci pracují jen na určitých částech projektu, u nás je mají možnost vést od začátku do konce. Aby mě práce naplňovala, potřebuji v ní vidět smysl, mít možnost se seberealizovat, svou práci ovlivňovat a dosahovat konkrétních výsledků. Jsem přesvědčená, že pro většinu zaměstnanců je to pro udržení motivace a spokojenosti stejně důležité jako pro mě. A my jim současně umožňujeme najít vlastní způsob, jak dosáhnout svých cílů. Extrémně důležitý je i tým lidí, podle mě se v Sazce sešla skvělá parta lidí, které práce a vzájemná spolupráce opravdu baví.

Jak personalistiku ovlivnil nástup umělé inteligence?

AI má velký dopad na naši práci. V Sazce jsme identifikovali přes sto příležitostí, jak ji využít, a postupně je implementujeme. V HR oddělení jsme testovali například AI diagnostiku pro nábor, abychom zjistili, jak dobře uchazeč zapadá do týmu. Bylo to ale časově náročné a výsledky nebyly ideální. Zvažovali jsme i využití AI pro vedení pohovorů, ale kandidáti preferují setkání s reálnými manažery, což je klíčové i pro jejich rozhodnutí, zda k nám nakonec nastoupí. Těch možností je ale opravdu celá řada, takže těmito piloty rozhodně nekončíme.

Text vznikl ve spolupráci se společností Sazka.



HR ředitelka Sazky Kateřina Lukášová říká, že v této společnosti podporují zaměstnance, kteří se vrací po mateřské a rodičovské dovolené. Sladit jejich takzvaný work-life balance je pro ně prioritou.

Foto: Sazka