

NOVÁ BUDOUCNOST PRÁCE



ManpowerGroup®

Co zaměstnanci chtějí?

Zažíváme výjimečnou dobu a rychlost, s jakou měníme způsob práce a své priority, je těžko srovnatelná s obdobím předchozích let. V těchto nepředvídatelných časech se současná krize stává katalyzátorem nové budoucnosti práce. Abychom zjistili, jak krize proměňuje trh práce, zeptali jsme se 8000 zaměstnanců v 8 zemích.

1. Globální dopady na zaměstnance



Pro všechny zaměstnance je důležité si práci udržet



Většina zaměstnanců se nejvíce obává návratu starého způsobu práce a ztráty flexibility, kterou získali

8z10

zaměstnanců si přeje lepší rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem

43 %

zaměstnanců doufá, že skončí pevná pracovní doba. Většina by ráda docházela do práce 2 až 3 dny v týdnu



Všechny vlády v 8 dotazovaných zemích poskytly velice rychle po vypuknutí pandemie pomoc. Lišila se ale její podoba. Některé státy poskytly podporu v nezaměstnanosti přímo zaměstnancům (USA), jiné poskytly podporu zaměstnavatelům za účelem nahrazení mzdy, zachování pracovních míst nebo financování lidí, kteří byli posláni na překážky (Evropa, Singapur). Až vlády ukončí či pozastaví podporu, nebo ji budou rozdělovat dle míry dopadů na jednotlivá odvětví, začne být ekonomický dopad citelnější.

2. Návrat do práce

S ukončením nařízené izolace a po uvolnění omezujících opatření chtějí mít zaměstnanci jistotu, že zdraví, bezpečnost, pohoda a spokojenost budou při návratu na pracoviště na prvním místě. Důvěra a transparentnost nebyly nikdy tak důležité a zaměstnavatelé vědí, že pro nastolení důvěry potřebují informace a vhléd. Proto jsou nyní klíčová šetření mezi pracovníky, zpětné vazby, konzultace a komunikace.



Jaké mají pocity z návratu do práce?

GEN-Z



Ze všech skupin se těší na návrat do práce nejvíce. Mají větší chuť učit se a vytvářet si půdu pro kariérní postup a vyšší mzdu.

GEN-X



S návratem do práce pocítují úlevu, dělají si nejméně starostí ohledně zdraví. Těší se na návrat do kanceláře, na spolupráci a soustředění.

BABY BOOMERS



Těší se na návrat, protože preferují osobní spolupráci. Cení si hranice mezi pracovním a osobním životem.

MILENIÁLOVÉ

Vyžadují více ujištění, že nemocní zaměstnanci zůstanou doma, nejvíce se chtějí vyhnout dojíždění do práce a jsou nejméně ochotní přijít o získanou flexibilitu.



3. Prohlubování nerovnosti

Zaměstnanci se shodují v tom, co si v budoucnosti přejí – udržet si práci, být zdraví, učit se a rozvíjet dovednosti a už se nevracet ke starému způsobu práce. Při bližším pohledu vidíme, že pravděpodobně dojde k ještě výraznějšímu rozdělení pracovní síly. Ti, jejichž dovednosti jsou vyhledávané, mohou požadovat navýšení mzdy, práci na dálku, mohou se vyhnout dojíždění do práce a zůstat v bezpečí domova. Ti, kteří mají méně vyhledávané dovednosti, musí dojíždět na pracoviště a jsou vystaveni větším rizikům.



4. Jak krize mění poptávku po dovednostech

Od března dochází k největší proměně pracovní síly a poptávky po dovednostech od druhé světové války. Změna je navíc velice rychlá. Liší se dokonce i dovednosti, po nichž byla největší poptávka na začátku krize, od těch, které jsou žádané nyní a které budou žádané v budoucnosti.

Krize posiluje poptávku po technických a měkkých dovednostech, na které jsme se již nějakou dobu zaměřovali a jejichž potřebu jsme předpovídali.

Akutní nedostatek kvalifikovaných pracovníků se týká zejména oblasti technologií. Neustále roste poptávka po odbornících na kybernetickou bezpečnost, vývojářích softwaru a datových analytících.

Zvyšuje se také poptávka po osobnostních dovednostech a předpokladech. V době rychlých změn a velké nejistoty jsou tzv. měkké dovednosti zaměstnanců a lídrů důležitější než kdy dřív.



5. Jaký dopad má krize na ženy?

Ze zdravotního hlediska má krize závažnější dopad na muže, ekonomická a sociální krize bude mít dlouhodobější dopad na ženy.¹

¹World Economic Forum, COVID-19 Infects More Men than Women, June 2020



Práce z domova nemusí být pro ženy vždy výhodou

Mohlo by se zdát, že práce z domova bude efektivním nástrojem pro snížení nerovností mezi muži a ženami. Ne vždy. Muži více využívají osobní kontakt v práci k budování kariéry. Ženy využívají svou přítomnost v kanceláři spíše ke spolupráci a odvedení potřebné práce. Práce z domova, a tedy i menší osobní kontakt, by mohli vést ke snížení jejich příležitostí ke kariérnímu postupu.

Hrozí také nová forma „prezenterství“. Ve většině případů bude část zaměstnanců přítomna na pracovišti, část bude pracovat na dálku. Namísto nepodložených domněnek je potřeba při hodnocení produktivity a výkonnosti zaměstnanců pracovat s daty. Postavte se zakořeněným předsudkům ohledně genderové role matek a otců, aby tyto normy nebyly hlavním faktorem ovlivňujícím to, jak manažeři a kolegové vnímají práci na dálku u žen a mužů, a aby neurčovaly jejich očekávání. A především se naučte hodnotit výstupy a odměňujte lidi podle jejich odvedené práce, nikoli podle toho, co a jak prezentují navenek.

Ženy jsou více zastoupeny v odvětvích, které COVID-19 zasáhl nejvíce²

²International Labor Organization (ILO), COVID-19 and the World of Work, April 2020



Ubytování a stravování



Administrativa a back office



Umění a kultura



6. A co na to rodiče?

Přes 30 % zaměstnanců dnes musí být zároveň učiteli, rodiči nebo pečovateli. Navíc se prodloužil jejich pracovní den. Nastolit rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem je proto dnes důležitější než dříve.

Pracující rodiče, co je nejdůležitější?



NA PRACOVÍŠTI



Oddělení práce a osobního života



Socializace a spolupráce s kolegy



Méně rušivých faktorů, pohodlnější pracovní zázemí



DOMA



Žádné dojíždění do práce



Více času pro rodinu



Odvedení práce v době, která nejvíce vyhovuje



V BUDOUCNOSTI



Příležitost rozvíjet své dovednosti



Jistota zaměstnání



Více práce na dálku pro lepší sladění pracovního a osobního života

Aby byla nová realita lepší pro všechny



Máme příležitost vytvořit budoucnost, která bude lépe odpovídat tomu, co si zaměstnanci vždy přáli – větší flexibilitu, větší důvěru, možnost lépe sladit pracovní a osobní život, pracovat více na dálku a zároveň umožnit firmám využít talenty, které mohou pracovat odkudkoli.

1 Proč se vracet do práce?

Úkoly, o nichž jsme se domnívali, že nikdy nebudou moci být prováděny na dálku, se proměnily ze dne na den – účetní závěrky, výplaty mezd, zákaznický servis i informační bezpečnost. Co potřebují manažeři, aby mohli vést lidi na dálku? Jak mohou být zaměstnanci produktivnější při práci z domova? Pomozte manažerům pochopit potřeby každého zaměstnance, aby se vyhnuli nepodloženým domněnkám a podvědomým předsudkům.

2 Dovednosti se mění, buďte připraveni

Potřebné dovednosti se budou neustále měnit. Podporujte všechny své zaměstnance ve vzdělávání a osvojování nových dovedností. Podporujte učení na dálku a doporučte zaměstnancům, aby čas strávený dojížděním využili ke strukturovanému vzdělávání, které odpovídá dovednostem potřebným pro činnost vaší firmy.



3 Flexibilita a rovnováha pro všechny

Práce na dálku není jediná možnost, jak zaměstnancům zajistit větší pracovní flexibilitu a umožnit lepší sladění pracovního a osobního života. U pozic, kde je nutná přítomnost na pracovišti, nabídněte možnost určit si začátek a konec pracovní doby a flexibilnější plánování práce. Zjistěte, jaké priority musí zaměstnanci sladit, aby mohli svou práci vykonávat.

4 Fyzická a emoční pohoda – nové BOZP



Pandemie COVID-19 vyvolává pocity izolace, stresu, strachu a úzkosti a také vede k zamyšlení se nad hodnotou zdraví, pohody, rodiny a komunity. Na emoční pohodu je třeba klást stejný důraz, jako na fyzická či organizační opatření (např. udržování odstupu).

5 Budujte odolnost lidí i firmy

Budujte důvěru, naslouchajte lidem a snažte se vycházet vstříc jejich potřebám. Zaměstnavatelé musí tuto změnu vést. V době, kdy se zvyšuje stres a největší obavou zaměstnanců je, že přijdou o práci, je klíčové silné vedení na dálku, transparentní a častá komunikace, kultura, která umožňuje kombinovat práci na pracovišti a z domova, a podporovat zdraví.



ManpowerGroup®
Jsmet tu pro vás

+420 242 499 370
jsmetuprovas@manpowergroup.cz
www.manpowergroup.cz