

CO ZAMĚSTNANCI CHTĚJÍ?

Individuální volbu, větší flexibilitu a pohodu



Co znamená, když se někomu daří v práci? Podle zaměstnanců to je mít možnost růstu, posilovat duševní a fyzickou kondici, nacházet v práci smysl a cíl, a mít možnost sami si definovat úspěch. Shromáždili a zanalyzovali jsme odpovědi 5 000 zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání v pěti zemích (Austrálie, Francie, Itálie, Spojené království a Spojené státy), abychom zjistili, co zaměstnanci chtějí a potřebují, aby se jim v práci dařilo.

“ Žijeme v době neustálých změn a otřesů. Je to ale také doba, kdy můžeme přenastavit způsob, jakým žijeme a pracujeme. Firmy, které chtějí být o krok napřed, si musí uvědomit, že osobní život a práce není neustálé balancování osobní a pracovní roviny. Well-being musí být nedílnou součástí naší práce a je potřeba investovat do toho nejdůležitějšího - do lidí.

Jaroslava Rezlerová, Generální ředitelka ManpowerGroup ČR



1. POSOUVÁNÍ HRANIC FLEXIBILITY

Hybridní a vzdálená práce otevřela cestu mnoha zaměstnancům k větší flexibilitě.



64 %

lidí si přeje čtyři pracovní dny v týdnu (zhuštěná pracovní doba, větší úsilí a celá mzda)



45 %

lidí si chce určovat začátek a konec pracovní doby




35 %

lidí chce určovat, odkud budou pracovat na základě svých denních potřeb (práce/doma)

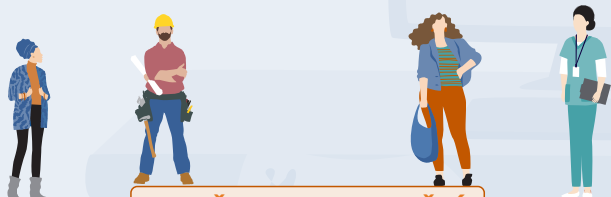


18 %

lidí by pracovalo čtyři dny v týdnu za nižší mzdu, aby dosáhlo lepší životní rovnováhy



Většina zaměstnavatelů se potýká s problémy při obsazování pracovních pozic. Naslouchání zaměstnancům, přizpůsobení se jejich potřebám a reakce na ně budou klíčové pro nalezení a udržení talentovaných zaměstnanců.



ZAMĚSTNANCI CHTĚJÍ

79 % TÝM, KTERÝ MAJÍ RÁDI A VĚŘÍ MU


75 % CÍTIT MOTIVACI K PRÁCI

71 % DŮVĚRYHODNÉ VEDENÍ

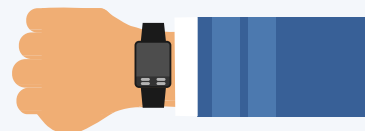
Navíc 70 % zaměstnanců chce dělat smyslupnou práci a 64 % potřebuje vědět, že jejich práce má pozitivní přínos pro společnost.

2. PŘEPISOVÁNÍ PRAVIDEL VEDENÍ

Pracovní i životní očekávání procházejí velkou proměnou. Vedoucí pracovníci musí vytvářet pracovní místa s větší flexibilitou, samostatností, podporou fyzické a duševní pohody, důvěrou, vedením a rozvojem.



Zaměstnanci stále častěji požadují, aby jejich zaměstnavatel usiloval o víc než jen o zisk. Hledají firemní kulturu, která bude autentická a důvěryhodná, a vedoucí pracovníky, kteří budou tyto hodnoty podporovat.



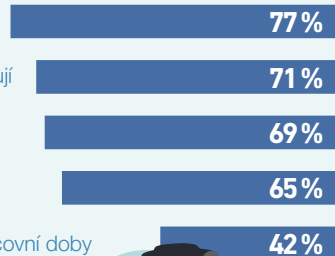
3. SPOKOJENOST – JAK NA TO...

Ženy a muži se během pandemie potýkali s různými problémy a jejich specifické požadavky na zaměstnavatele se stále vyvíjejí.

CO CHTĚJÍ ŽENY



CO CHTĚJÍ MUŽI



Nabídnou-li zaměstnavatelé mužům i ženám flexibilitu, kterou potřebují, aby se jim dařilo, budou mít přístup k velkému okruhu nejtalentovanějších zaměstnanců, které si dokáží udržet.

4. VSTRČÍC RODINÁM

Po zkušenosti s kolizí pracovního, školního a rodinného života v posledních dvou letech chtějí pracující rodiče více:

V PRÁCI

75 % chce kariérní rozvoj	Bezdětní 65 %
74 % chce smysluplnou práci	68 %

PODPORU, ABY BYLI FIT A ZDRAVÍ

56 % si přeje více příležitostí pro fyzickou aktivitu	Bezdětní 37 %
54 % chce mít v práci nabídku zdravé stravy	37 %



PŘÍLEŽITOST UČIT SE NOVÉ DOVEDNOSTI

73 % v práci	Bezdětní 63 %
26 % mimo práci	20 %



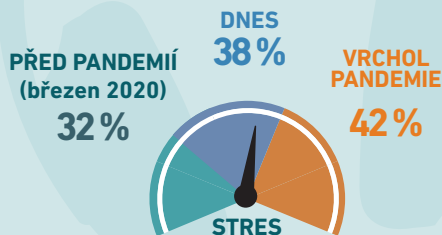
PODPORU PŘI PĚČI

55 % péče o děti	Bezdětní 31 %
52 % péče o starší příbuzné	37 %

Po pandemii mnohem více rodičům záleží na rovnováze, pocitu pohody, přijetí a sounáležitosti v práci, ale také podpoře od zaměstnavatele v oblasti duševního a fyzického zdraví.

5. BOJ PROTI VYHOŘENÍ, POSILOVÁNÍ DUŠEVNÍ KONDICE

Krise posunula duševní zdraví mezi priority veřejných institucí i firem a zaměstnanci dnes od zaměstnavatelů očekávají podporu své duševní pohody.



25% zaměstnanců chce od zaměstnavatelů větší podporu v oblasti duševního zdraví pro ochranu před vyhořením

Je skutečně nutné, aby otázky duševního zdraví na pracovišti přestaly být tabu, a začalo se o nich hovořit. Zaměstnavatelé budou stále častěji vyzýváni k prevenci vyhoření, budování odolnosti a zvyšování duševní kondice.



ZAČNĚTE VSTUPNÍM POHOVOREM

Nečekejte na výstupní pohovor, abyste se dozvěděli, jaký typ flexibility vaši zaměstnanci potřebují. Vstupní pohovor je diskuze mezi nově nabytým pracovníkem a jeho manažerem první den v práci a začíná otázkou "co je pro vás důležité mimo práci a jak vás v tom můžeme podporovat?"



INICIUJTE ZMĚNU KULTURY

Využijte sílu příběhů a vzorů, aby lidé v celé společnosti věděli, že jim firemní kultura umožňuje dát prioritu jejich pocitu pohody. Když lídři s ostatními sdílí, jak si oni nastavují hranice a "dobíjejí baterky", a pokud oceňují ostatní spolupracovníky, kteří to dělají, spustí se řetězová reakce, která může přinést změnu v týmu i celé organizaci.



WELL-BEING DO KAŽDÉHO MEETINGU

Vyhňte se hromadění stresu. Najděte způsoby, jak well-being zahrnout do každodenní práce, aby se stres nekumuloval a nestal se nezvladatelným. Začněte meetingy diskuzí o tom, jak se každý člen týmu "restartuje". Ukončete meeting o pět minut dříve, aby si lidé mohli oddechnout. Drobná opatření mohou mít velký dopad na jedince i celou organizaci.



DĚLEJTE MALÉ KRŮČKY

Podporujte zaměstnance, aby postupovali krok po kroku a vytvářeli si zdravé návyky ve své práci. Vysvětlíte, že je v pořádku mít vysoké ambice, ale každá cesta si žádá postupné kroky. Udělat si přestávku, změnit meeting v zasedačce v jednání spojené s procházkou, nebo si naplánovat mimopracovní aktivity do kalendáře. Motivujte manažery i členy týmu, aby se vzájemně o své krůčky dělili.



TVOŘTE KULTURU UPŘÍMNOSTI A POCHOPENÍ

Motivujte zaměstnance, aby se vyjádřili, dávali zpětnou vazbu, nesusouhlasili, upozorňovali na problémy, otevírali nepříjemná témata, a aby hned poskytovali konstruktivní kritiku. Když zaměstnanci poskytují zpětnou vazbu a sdílí nové nápady, ale také hovoří o sporných bodech s empatií, soucitem a porozuměním, těžší z toho celá společnost.



ABY SE LIDEM V PRÁCI DAŘILO

MALÉ KRŮČKY, VELKÝ DOPAD

Očekávání zaměstnanců se velmi změnilo a tento trend urychlila pandemie. Lidé očekávají od života a od práce více. Hlavním benefitem pro zaměstnance jsou nyní věci, které si firma za peníze nekoupí, ale pro zaměstnance mají obrovskou hodnotu. Je to firemní kultura, přístup k zaměstnancům, smysl firmy a jejich pracovní role a vyvážení soukromého a pracovního života, s čímž je spojena možnost individuální volby. Zaměstnavatelé, kteří jsou připraveni se zastavit, naslouchat a přijmout opatření, aby přilákali, rozvíjeli a udrželi si talentované zaměstnance, získají na nejkonkurenčnějším pracovním trhu v dějinách výhodu.