# Co zaměstnanci chtějí?

## Individuální volbu, větší flexibilitu a pohodu

***Praha, 20. září 2022* – Společnost ManpowerGroup ve svém nejnovějším průzkumu *Co zaměstnanci chtějí?* přináší odpovědi na to, co pro zaměstnance znamená flexibilita, a popisuje způsoby, kterými mohou zaměstnavatelé podpořit ,), aby se v práci cítili dobře. Výsledky průzkumu poskytují praktická doporučení pro zaměstnavatele, aby pochopily, co jejich kolegové potřebují k tomu, aby byli v práci spokojeni.**

*„Svět práce se nevratně změnil. Otřesy způsobené pandemií a demografické změny přiměly zaměstnance změnit způsob práce a přehodnotit své priority. Přiměřená mzda a stabilita se stávají samozřejmými předpoklady. Pracovníci však očekávají od pracovního života a zaměstnavatele víc,“* říká Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup Česká republika.

Zeptali jsme se 5 000 zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání na to, co chtějí a potřebují, aby byli v práci spokojeni:

### POSOUVÁNÍ HRANIC FLEXIBILITY

Hybridní a vzdálená práce otevřela cestu mnoha zaměstnancům k větší flexibilitě. Z průzkumu vyplývá, že téměř všichni zaměstnanci (93 %) považují flexibilitu za důležitou. Význam pojmu flexibilita se však liší – 45 % zaměstnanců si chce samo zvolit začátek a konec pracovní doby, 35 % zaměstnanců si chce určovat odkud budou pracovat na základě svých denních potřeb (práce/doma). 18 % je ochotno mít nižší mzdu, aby mohli pracovat čtyři dny v týdnu, a dosáhnout tak lepší rovnováhy mezi prací a osobním životem.

*„Pandemie koronaviru a přijatá protipandemická opatření zanechala na pracovním trhu své stopy, a to v podobě požadavku flexibility. Její podoba však není pro všechny univerzální. Zaměstnanci chtějí větší možnost volby, samostatnost a ohled na jejich well-being,“* říká Jaroslava Rezlerová. *„Jsme svědky největšího nedostatku talentů za posledních 16 let, což dává prostor požadavkům zaměstnanců téměř na všech úrovních a v každém odvětví. Zaměstnavatelům nezbývá nic jiného než jim věnovat pozornost. Výzvou pro manažery bude naslouchat, přizpůsobit se a přemýšlet jinak o tom, jak k nim přistupovat a naplňovat je.“*

## PŘEPISOVÁNÍ PRAVIDEL VEDENÍ

Podle průzkumu je pro prosperitu firmy důležitá důvěra uvnitř její organizace. Důvěru v kolegy považuje za nejdůležitější 79 % zaměstnanců, zatímco důvěru ve vedoucí pracovníky hodnotily nejvýše více než dvě třetiny zaměstnanců (71 %). Cítit motivaci pro svou práci potřebuje 75 % zaměstnanců a pro 74 % je zase důležité mít nadřízeného, který je podporuje. Lidé navíc chtějí pracovat pro společnosti, které sdílejí jejich hodnoty a přesvědčení, přičemž 70 % z nich chce znát smysl své každodenní práce. Zanedbatelný není ani společenský přínos, který pro svou práci potřebuje 64 % zaměstnanců. Výsledky také poukazují na měnící se roli vedoucích pracovníků, neboť stále důležitější se stávají důvěra a sdílené hodnoty.

## VSTŘÍC RODINÁM

Po zkušenosti s kolizí pracovního, školního a rodinného života v posledních dvou letech rodiče přehodnotili své životy a priority a žádají více: Pro 75 % rodičů je v práci důležitý jejich kariérní rozvoj a žádají příležitosti učit se nové dovednosti – ať už v práci (73 %), či mimo ni (26 %). Podpora firem v oblasti fyzického zdraví je u rodičů taktéž velmi žádaná: 56 % si přeje více příležitostí pro fyzickou aktivitu a 54 % chce mít v práci nabídku zdravé stravy. Podporu zaměstnavatele při péči o děti vyžaduje 55 %, o starší příbuzné pak 52 % rodičů.

## BOJ PROTI VYHOŘENÍ, POSILOVÁNÍ DUŠEVNÍ KONDICE

Díky pandemii se do popředí zájmu veřejnosti i firem dostalo duševní zdraví. Zaměstnanci nyní chtějí odpovědnost za něj sdílet se zaměstnavateli. Míra stresu se od vrcholu pandemie snížila (ze 42 % na 38 %), ale stále je vyšší než před březnem 2020 (32 %). Otázky duševního zdraví by na pracovišti měly přestat být tabu. Zaměstnavatelé budou stále častěji vyzýváni k tomu, aby se zabývali problematikou vyhoření, budovali odolnost a zvyšovali duševní kondici svých pracovníků.

## ABY SE LIDEM V PRÁCI DAŘILO – MALÉ KRŮČKY, VELKÝ DOPAD

Pro zdravější a produktivnější pracoviště by se měly podniky zaměřit na dlouhodobou kulturní změnu zahrnující postupy, jako jsou citlivý přímočarý přístup, povzbuzování zaměstnanců v rámci jednotlivých úkolů.

### 1. ZAČNĚTE VSTUPNÍM POHOVOREM

Nečekejte na výstupní pohovor, abyste se dozvěděli, jaký typ flexibility vaši zaměstnanci potřebují. Vstupní pohovor je diskuze mezi nově nastoupeným zaměstnancem a jeho manažerem první den v práci a součástí rozhovoru by mělo být "Co je pro vás důležité mimo práci a jak vás v tom můžeme podporovat?"

### 2. 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 vedoucí zaměstnanci 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.

### 3. WELL-BEING DO KAŽDÉHO MEETINGU

Vyhněte se hromadění stresu. Najděte způsoby, jak well-being zahrnout do každodenní práce, aby se stres nekumuloval a nestal se nezvladatelným. Začínejte 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.

### 4. MALÉ KRŮČKY

Podporujte zaměstnance, aby postupovali krok po kroku a vytvářeli si zdravé návyky ve své práci. Vysvětlete, 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.

### 5. KULTURA UPŘÍMNOSTI A POCHOPENÍ

Motivujte zaměstnance, aby se vyjádřili, dávali zpětnou vazbu, nesouhlasili, 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, těží z toho celá společnost.

*„Turbulentní doba posledních dvou let nás donutila zamyslet se nad tím, čeho si skutečně vážíme, a dostali jsme příležitost, která se naskytne jednou za generaci, a to přehodnotit způsob, jakým pracujeme a žijeme. Očekávání zaměstnanců se velmi změnilo a tento trend urychlila pandemie. Lidé očekávají od života a od práci 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,"* dodává Rezlerová.

***O průzkumu***

Společnost ManpowerGroup zkoumala a analyzovala odpovědi 5000 zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání, aby zjistila, co zaměstnanci chějí a potřebují, aby se jim v práci dařilo. Navázala spolupráci s přední technologickou společností Thrive, která se zabývá změnami chování, aby tyto poznatky pomohla proměnit v konkrétní doporučení, která zajistí, že organizace i jednotlivci budou odolní a připraveni uspět. Výzkum provedla společnost Reputation Leaders na základě průzkumu mezi pracovníky ve věku 18 let a více, vyváženě podle věku a pohlaví v pěti zemích, a to v Austrálii, Francii, Itálii, Spojeném království a Spojených státech.

***O společnosti ManpowerGroup***

Společnost ManpowerGroup™ (NYSE: MAN) je téměř 70 let světovým lídrem v poskytování inovativních služeb a řešení na míru, které pokrývají životní cyklus zaměstnance a pomáhají jejím klientům dosáhnout svých cílů a zvýšit svoji konkurenceschopnost. Skupina společností ManpowerGroup, fungující pod značkami Experis™, Manpower®, ManpowerGroup™ Solutions a Right Management®, pomáhá klientům ve více než 75 zemích a oblastech zlepšit výkonnost jejich pracovníků, a to již více než 70 let. ManpowerGroup byla v roce 2022 již potřinácté jmenována jednou ze světových nejetičtějších společností, a posílila tím svoji pozici jako nejdůvěryhodnější společnost ve svém oboru.