

## Změnu práce zvažuje každý 8. zaměstnanec. Hlavními důvody jsou peníze a ztráta důvěry k firmě

**V současné nejisté době vede zaměstnance k úvahám změnit práci hlavně nedostatečné materiální zabezpečení a perspektiva práce. Z dalších důvodů překvapivě zmiňují lidé nedostatečnou důvěru mezi zaměstnanci a firmou. Naopak smysluplnost uplatnění nebo malá možnost vyniknout aktuálně nejsou dostatečnými důvody ke změně zaměstnání. Vyplývá to z průzkumu Barometr zaměstnanců, který uskutečnila společnost Up Česká republika na vzorku 840 lidí.**

Barometr zaměstnanců ukázal, že změnu zaměstnání během nadcházejících 12 měsíců zvažuje v nynější nejisté době jen přibližně každý 8. zaměstnanec. Naopak ¾ lidí plánují ve stávající práci setrvat, a to navzdory poklesu pracovní motivace u téměř poloviny z nich. Ani jejich oddanost ale není bezmezná. 90 % všech více než 800 oslovených zaměstnanců uvádí, že zhoršení situace v některé z pracovních oblastí by je přimělo zvážit změnu pracovního místa i v současné nejisté situaci.

*„Poslední rok naplno ukázal význam dlouhodobé péče o zaměstnance. Firmy, které se o své lidi starají, zvládly pandemii mnohem lépe. Málo firem si ale uvědomuje, že s oslabováním pandemie a postupným rozvolňováním tento stav nekončí. Spokojení a angažování zaměstnanci budou klíčem k přežití firem i v postcovidovém období,“* říká Stéphan Nicoletti, generální ředitel společnosti Up ČR, která se specializuje na technologie pro HR.

### Zabezpečení i perspektiva

Vůbec nejvíce lidí (52 %) by začalo zvažovat změnu zaměstnání v případě, že by se zhoršila perspektiva jejich práce nebo materiální zabezpečení. Tím není myšlena jen základní mzda, ale také plošně poskytované benefity, možnosti vzdělávání nebo finanční stabilita. *„Firmy tak v této oblasti zařazují pro zaměstnance nové nástroje, jako je například výplata předem. Podobné služby přitom nepomáhají jen zaměstnancům, ale také HR oddělením, kterým šetří čas i náklady,“* popisuje Nicoletti.

### Význam důvěry a otevřenosti roste

Druhým nejčastějším důvodem (42 %), který zaměstnance přiměje zvažovat změnu práce, je poměrně překvapivě nedostatečná důvěra ve vztahu firmy a zaměstnanců. Jde například o dodržování základních etických principů nebo o otevřenost a transparentnost jednání firmy. I tuto oblast pandemie prověřila, a to především přechodem firem do vzdáleného pracovního režimu.

*„Lidé na home office ztrácejí kontakt s firmou i kolegy, téměř všechny sociální interakce prakticky přestaly existovat a zaměstnanci se potýkají s psychickým vyčerpáním. Proto je nyní k udržení zaměstnanců klíčová empatie a lidský přístup nadřízených nebo vedení společnosti,“* říká Nicoletti. Právě osobní přístup nadřízených považuje za důležitý 85 % zaměstnanců. Obzvláště klíčový je přitom pro ženy, za nezbytný ho v práci vnímá téměř 90 % z nich.

### Nejen počítač a židle

Více než třetinu lidí (37 %) by přiměly zvážit změnu zaměstnání i nedostatečné pracovní podmínky. Ty dnes nezahrnují jen kvalitní počítač, ale maximální pohodlí a odstranění překážek v práci. Často jde přitom i o relativně banální věci. Home office například ukázal, že mnozí zaměstnanci nejsou schopni dodržovat obdobný režim jako na pracovišti, zejména co se týká přestávek na jídlo nebo každodenní přípravy čerstvého oběda. *„I to jsou věci, o které se může zaměstnavatel postarat a ušetřit zaměstnancům čas i starosti,“* popisuje Nicoletti.

### Osobní ambice stranou

Výrazně upozaděny jsou aktuálně naopak některé další faktory. Nedostatečná smysluplnost uplatnění či malá prestiž vykonávané práce vede k myšlenkám změnit místo 27 % lidí. Ještě výrazně méně důležitá je momentálně možnost individuálně vyniknout. Nebude-li se zaměstnavatel této oblasti dostatečně věnovat, začne nyní o změně práce uvažovat jen 12 % oslovených zaměstnanců.



---

**Up Česká republika**, která zahájila svoji činnost na českém trhu v roce 1995 pod názvem Chèque Déjeuner je součástí mezinárodní skupiny Groupe Up, která je nyní přítomna ve 29 zemích po celém světě. Up Česká republika je předním hráčem v oblasti zaměstnaneckých výhod a HRtech a poskytuje atraktivní a inovativní motivační platformy organizacím, které považují angažované zaměstnance za klíč k obchodnímu úspěchu, ale také nabízí inovativní řešení v oblasti marketingu a strategického rozvoje podnikání. Schopnost analyzovat současnou situaci zákazníků a navrhovat a implementovat efektivní systémy výhod a věrnostní programy činí z Up Česká republika lídra v určování tohoto trendu. Více informací o společnosti na [www.upcz.cz](http://www.upcz.cz).