

Up

Up



# Barometr zaměstnanců

Up

Up

[www.Upcz.cz](http://www.Upcz.cz)

Jedna aplikace  
Jedna karta  
Nekonečně možností

Up

Jak je reflektováno v národních médiích, společnost Up Česká republika pravidelně sleduje situaci zaměstnanců a atmosféru ve firmách prostřednictvím BAROMETRU ZAMĚSTNANCŮ. V září 2023 jsme uskutečnili další průzkum. Oslovili jsme **více než 1000 zaměstnanců** ve věku 18–65 let v zaměstnaneckém poměru a **zjistili jejich současné problémy**.

Hlavním účelem tohoto projektu je přesné kvantifikování vybraných jevů, které vám mohou sloužit jako podklad k maximální **spokojenosti, motivaci a dlouhodobému udržení zaměstnanců**. K tomu byl proveden sběr dat pomocí profesionálně řízeného online panelu agentury Ipsos.

**Pravidelné aktualizace a data ze života firem a zaměstnanců jsou k dispozici také v aplikaci Můj Up.**



# Odměňování zaměstnanců



Již druhým rokem sužuje Českou republiku rekordní inflace a zdražování. Zareagoval váš zaměstnavatel nějak na současnou situaci a je tato podpora pro vás dostatečná?

44 % zaměstnanců považuje dosavadní reakci zaměstnavatele na inflaci **za nedostatečnou**. Na vzestupu jsou spíše různé alternativní způsoby odměňování, jako **zaměstnanecké benefity, bonusy, příspěvky na dopravu, dovolenou nebo vzdělávání**.



Ano, naprosto

Spíše ano

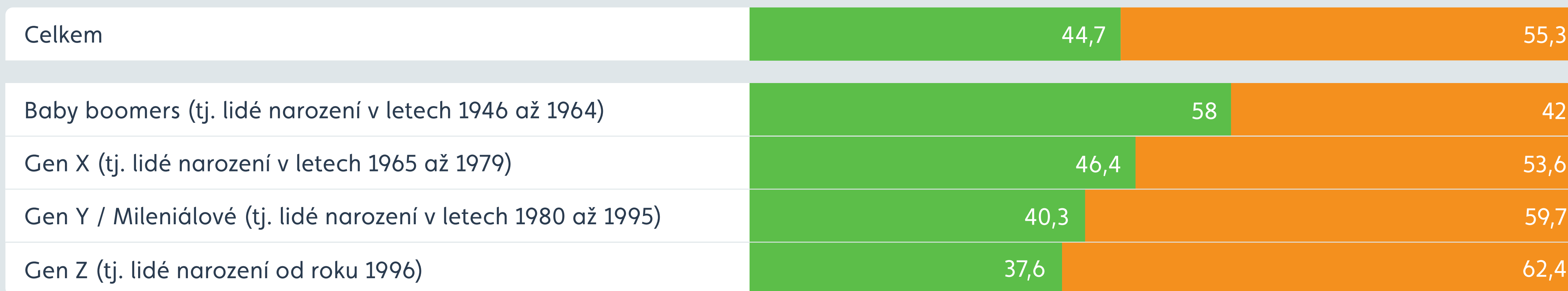
Spíše ne

Rozhodně ne

Nevím, nedokážu posoudit



**Tzv. baby boomers jsou mezi zaměstnanci největší obětí inflace.**

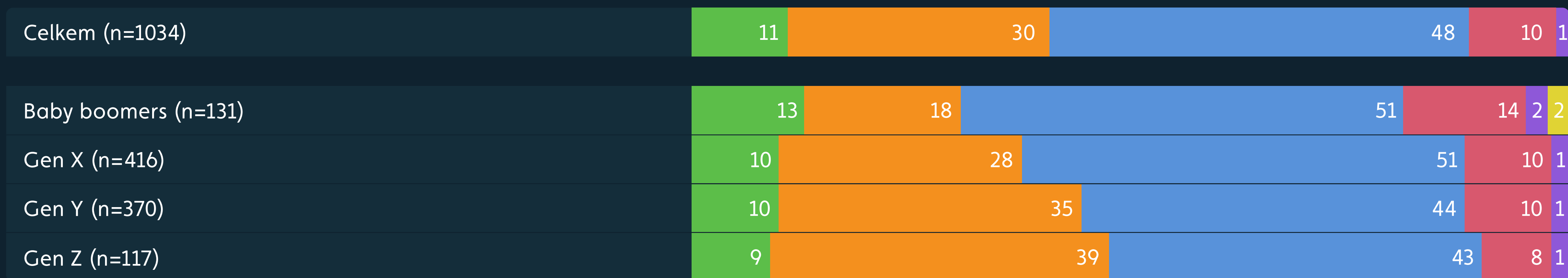


 Ano

 Ne

Nejčastěji ze všech generací zaměstnanců potvrzují, že neobdrželi od zaměstnavatele vůbec žádnou kompenzaci – konkrétně 58 % z nich.

# Jakou má pro vás důležitost finanční odměna za práci?



■ Jediný rozhodující faktor

■ Na 1. místě, ale ne jediná

■ Velmi důležitá

■ Průměrně důležitá

■ Jen okrajově

■ Není důležitá

**Pro 9 z 10 zaměstnanců je finanční stránka práce velmi důležitá**, pro 41 % to je dokonce hlavní kritérium. Svůj podíl na tom má patrně **rychlý růst životních nákladů v uplynulých 2 letech**. Pro mladé je výše platu důležitější než pro starší pracovníky.



**Pro 89 % zaměstnanců jsou vedle finanční odměny podstatné i jiné faktory.**






Většina zdůrazňuje důležitost **celkové pracovní spokojenosti, dobrých vztahů a smyslu práce**. Také hodnotí uznání, pracovní zázemí a péči zaměstnavatele. Nejmladší zaměstnanci kladou **větší důraz na odborný rozvoj a méně na pracovní vztahy**.

Spokojenost v práci	71 %
Dobré pracovní vztahy	60 %
Celkový smysl mojí práce	46 %
Pocit uznání od zaměstnavatele / nadřízeného	37 %
Kvalita pracovního zázemí	35 %
Pocit péče zaměstnavatele o zaměstnance	31 %
Možnost rozvíjet nové dovednosti	25 %
Prestiž, společenský status	9 %
Něco jiného	3 %

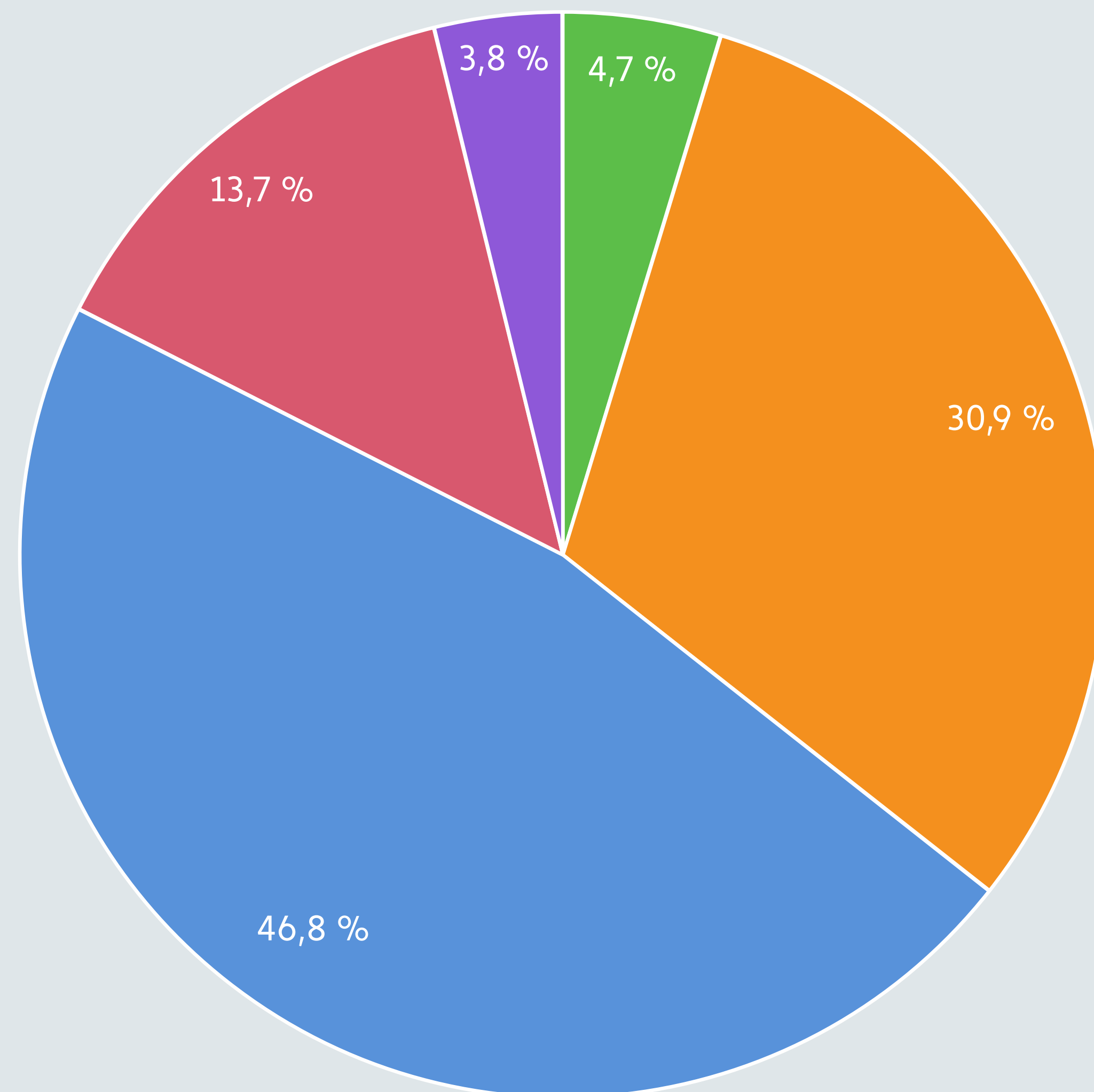




## Považujete výši své odměny za práci za odpovídající?

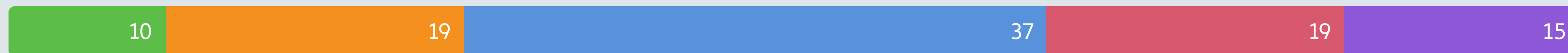
-  Ano, myslím, že jde dokonce trochu nad rámec odpovídající úrovně.
-  Ano, myslím, že je zcela odpovídající, zasloužená.
-  Ne, myslím, že její výše není zcela odpovídající, je podhodnocená.
-  Ne, považuji ji za výrazně nižší, než jaká by měla být.
-  Nevím, nedokážu posoudit.

**6 z 10 zaměstnanců má dojem, že jejich mzda je podhodnocená.** Téměř 2/3 žen sdílí tuto nespokojenost. Naopak nejspokojenější jsou při pohledu na jednotlivé generace na trhu práce ti nejmladší. Například jen 8 % zaměstnanců z generace Z považuje svou odměnu za práci za výrazně podhodnocenou.





## Jaký máte názor na odměňování nováčků oproti služebně starším zaměstnancům?



Rozhodně souhlasím.

Spíše souhlasím.

Není tomu tak - podmínky mají obě skupiny rovnocenné.

Podle mě je to u nás přesně naopak.

Nevím, nedokážu posoudit, netýká se naší firmy.

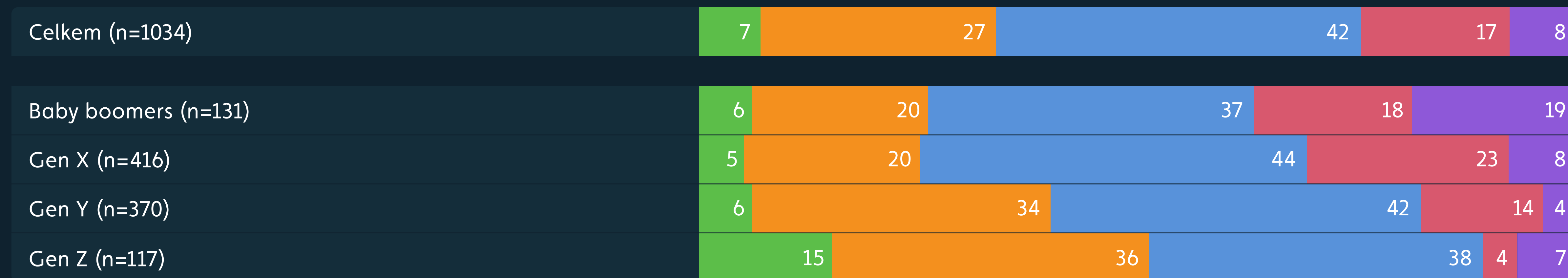
37 % respondentů tvrdí, že u nich mají obě tyto skupiny rovnocenné podmínky. **29 % si myslí, že lépe jsou odměňováni nováčci**, zatímco 19 % tvrdí, že lépe jsou odměňováni služebně starší zaměstnanci.



# Profesní úspěch

Pro čtvrtinu zaměstnanců není **profesní úspěch** důležitý, ale pro většinu, tedy **3/4**, hraje **významnou roli**. Význam profesního úspěchu se liší podle generací, kde je pro generaci Z nejvýznamnější, zatímco pro tzv. Baby Boomers není tak klíčový.

## Důležitost profesního úspěchu podle generací



Mimořádně důležitý

Velmi důležitý

Docela důležitý

Jen trochu důležitý

Není důležitý

## Co považujete za pracovní úspěch?

	Celkem	Boomers	Gen X	Gen Y	Gen Z
Že mě práce baví, naplňuje	58 %	56 %	57 %	60 %	61 %
Jistota pracovní pozice	52 %	50 %	56 %	53 %	35 %
Dosažení určité výše příjmu	46 %	40 %	46 %	46 %	51 %
Smysluplná náplň práce	45 %	49 %	46 %	44 %	38 %
Velmi dobré vztahy na pracovišti	41 %	37 %	42 %	43 %	33 %
Že na mě práce klade přijatelné nároky	27 %	27 %	28 %	26 %	23 %
Dosažení určité pracovní pozice	16 %	11 %	14 %	20 %	19 %
Vysněná pracovní náplň	13 %	7 %	11 %	16 %	19 %
Práce v oboru, který není důležitý / prestižní	12 %	7 %	9 %	16 %	12 %
Něco jiného	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %

**Všechny generace považují za pracovní úspěch především to, že je práce baví.**

Jistota pracovní pozice je pro nejmladší generaci méně důležitá, zatímco pro ostatní je klíčovým cílem.

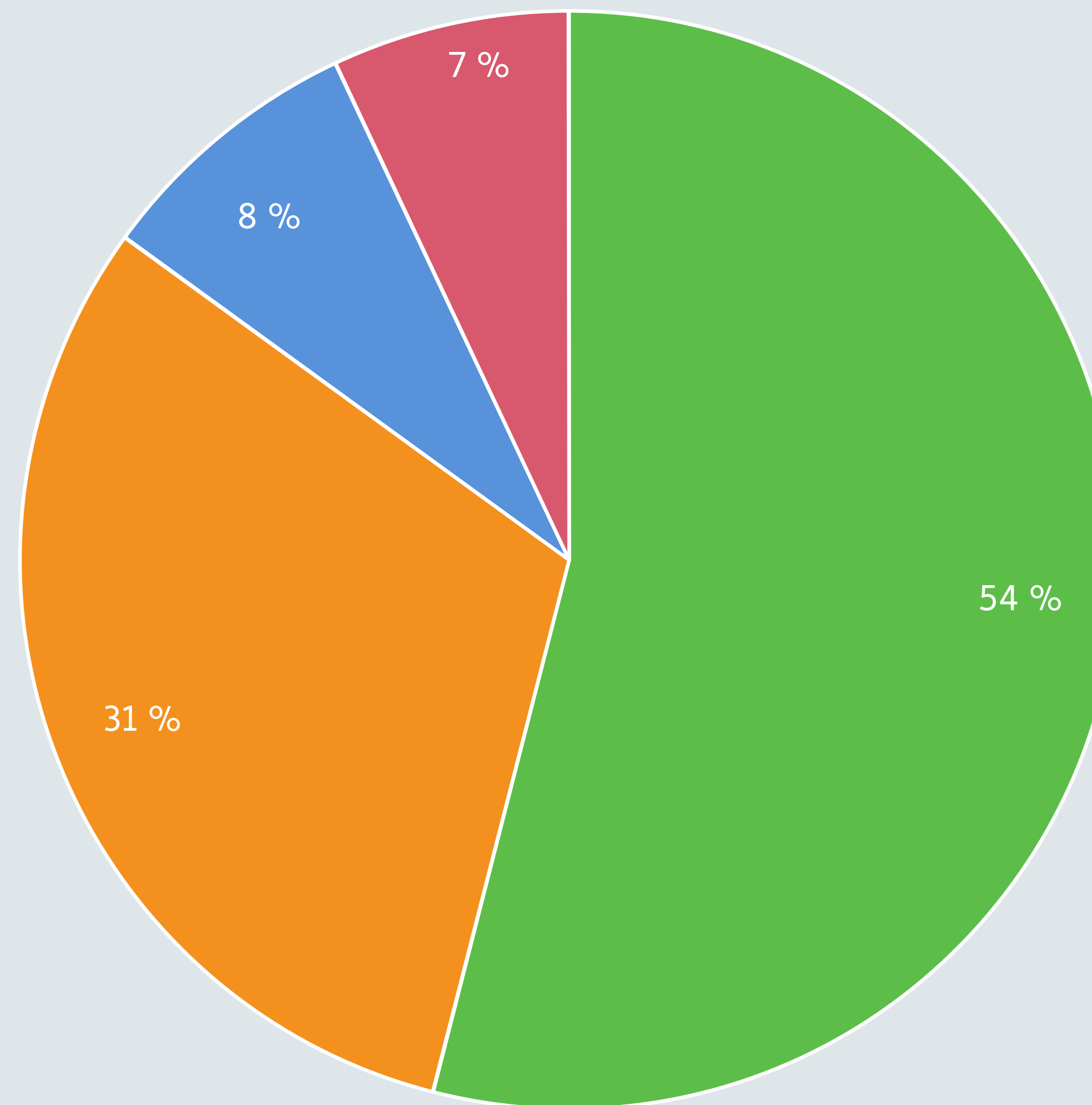
 TOP 3 podle generací

# Pracovní režim

2/3 českých zaměstnanců mají striktně stanovený začátek a konec pracovní doby.

- Pevná pravidla jsou nutná, jinak to udělat nelze.
- Pevná pravidla by stála za revizi.
- Režim u nás by se měl uvolnit.
- Nevím/nedokážu odpovědět.

40 % zaměstnanců si myslí, že by se striktní režim pracovní doby měl uvolnit, nebo alespoň zrevidovat. Obzvláště výrazný je tento apel u generace Z.



## Co byste si přáli v rámci pracovního režimu?

Volné rozložení přestávek a pauzy během dne	58 %
Možnost prodloužit / zkrátit si přestávky, pauzu na oběd podle potřeby	52 %
Volný počet hodin prac. dne, s tím, že je nutné odpracovávat hodiny v týdnu	46 %
Volný počet hodin nebo dní, s tím, že je nutné odpracovat hodiny v měsíci	45 %
Volný začátek / konec prac. doby, nutno dodržet počet hod. 1 směny	41 %
Mít neomezenou dovolenou (tj. žádný strop vyčerpaných dnů dovolené)	27 %
Možnost kombinovat práci z domova a na pracovišti podle vlastních potřeb	16 %
Nic - stávající režim mi vyhovuje	13 %

**31 % zaměstnanců je spokojeno** se stávajícím pracovním režimem, přičemž **většina touží po větší flexibilitě**. Nejžádanějšími změnami jsou **hybridní pracovní režim, neomezená dovolená a volný začátek a konec pracovní doby**.



# Vnímané výhody a nevýhody flexibilního režimu práce

## Výhody:

Lepší organizaci dne, lze přizpůsobit si práci	52 %
Snazší řešení neočekávaných událostí	47 %
Větší efektivitu / motivaci dělat rychleji	37 %
Více času na oddech podle toho, jak se cítím	34 %
Více volného času	31 %
Více času na oběd tam, kde ho preferuji	16 %
Něco jiného	1 %
Žádné výhody na tom nevidím	10 %

## Nevýhody:







Složitější týmová práce	40 %
Práce nikdy nezačíná ani nekončí	33 %
Menší výkonnost	14 %
Něco jiného	3 %
Nevidím žádné nevýhody	31 %

**Zaměstnanci vidí více výhod než nevýhod.** Oceňují hlavně **možnost přizpůsobit pracovní povinnosti svým individuálním potřebám.** Za největší nevýhodu považují složitější týmovou práci.

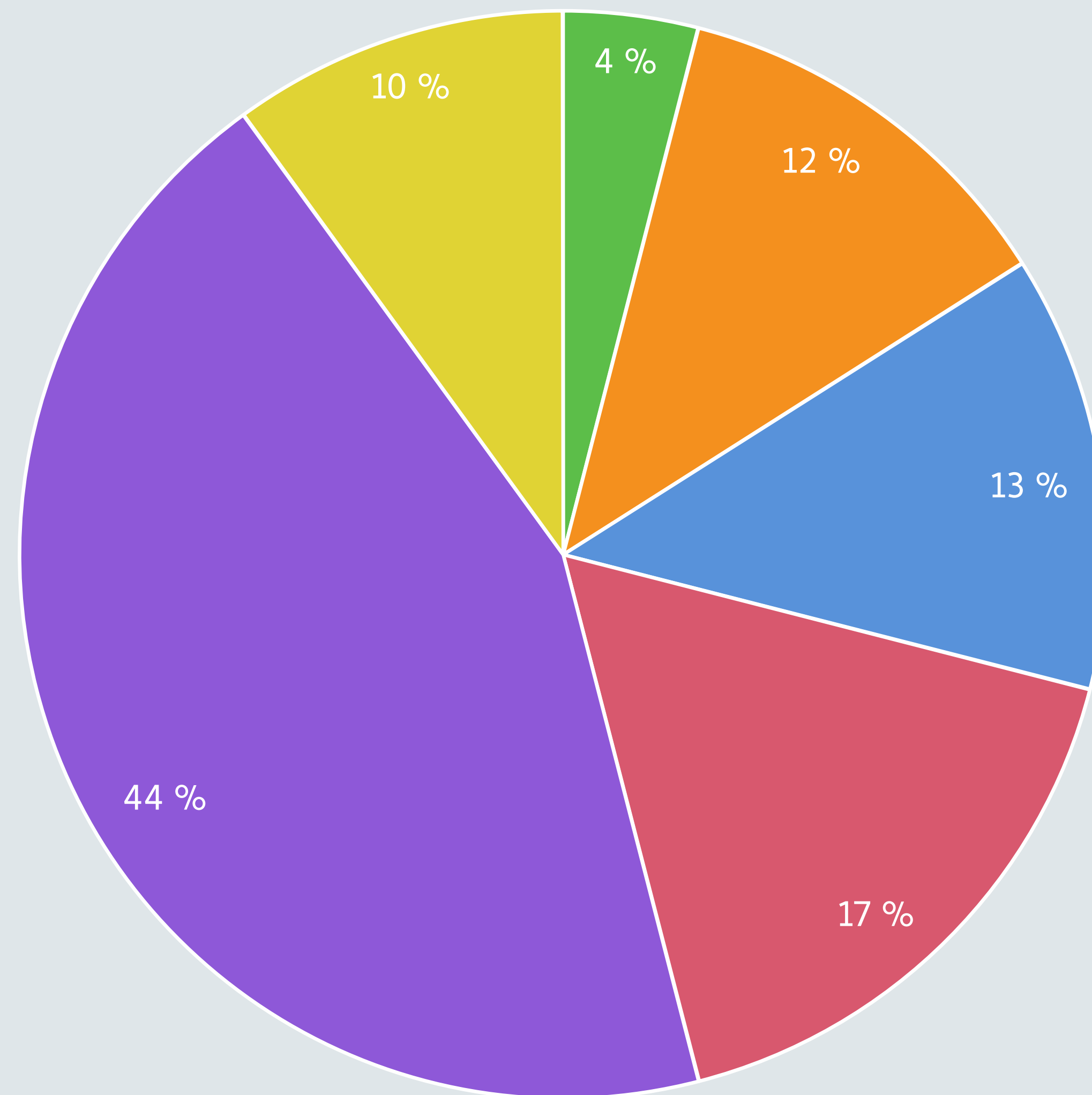
# Diskriminace a šikana na pracovišti

?

Setkali jste se u vás s diskriminací / šikanou?

- |   |  |
|---|--|
|  Ano, častokrát.          |  Jen jsem o tom slyšel(a) z druhé ruky.                  |
|  Ano, několikrát.        |  Ne, o ničem takovém jsem neslyšel(a).                  |
|  Ano, jednou či dvakrát. |  Nevím, nejsem si jistý, zda šlo o šikanu/diskriminaci. |

**29 %** zaměstnanců se osobně setkalo s diskriminací či šikanou na pracovišti a další o takovém jednání slyšeli z druhé ruky.



## Co váš zaměstnavatel řeší / měl by řešit?

	Řeší	Měl by řešit
Nic	61 %	59 %
Jinou diskriminaci	10 %	9 %
Náboženskou diskriminaci	2 %	2 %
Diskriminaci lidí s jinou sex. orientací	5 %	5 %
Národnostní diskriminaci	7 %	5 %
Rasovou diskriminaci	7 %	6 %
Věkovou diskriminaci	12 %	15 %
Rovnost pohlaví	13 %	16 %







**Zaměstnavatelé řeší věkovou diskriminaci a rovnost pohlaví** podle průzkumu, který zdůrazňuje význam větší pozornosti k těmto tématům. I když 3/5 zaměstnanců nepovažuje diskriminaci za problém.



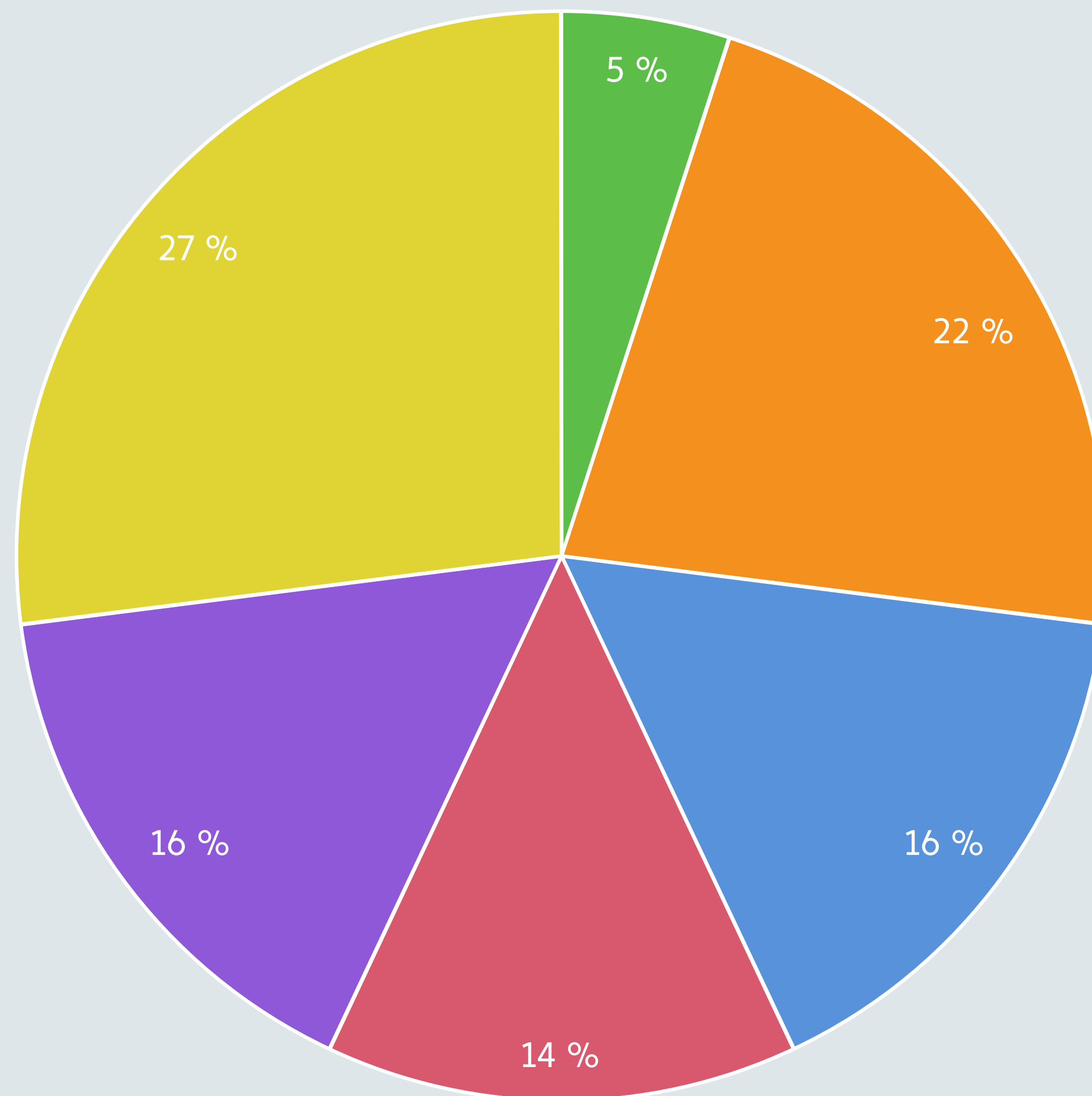
# Společenská odpovědnost a ekologická udržitelnost

?

Jak se u vás řeší spol. odpovědnost a udržitelnost?

- |  |  |
|--|--|
|  Ano, je to priorita č. 1.             |  Je to okrajová záležitost. |
|  Ano, je to jedno z důležitých témat. |  Vůbec to nepozorují.      |
|  Ano, ale spíš na oko.                |  Nevím/nedokážu posoudit.  |

Společenská odpovědnost a ekologická udržitelnost je **rozporuplným tématem**. 27 % zaměstnanců tyto snahy skutečně ze strany svých zaměstnavatelů vnímá, zatímco **30 % je takřka nepozoruje**. 16 % je pak sice eviduje, ale považuje je za neupřímné.





## Jak vnímáte snahy o společenskou odpovědnost a udržitelnost?

Mám radost a pomáhám	8 %
Považuji za prospěšné, zapojil/a bych se	13 %
Mám z toho spíš dobrý pocit	32 %
Je mi to jedno, moc to neřeším	10 %
Vadí mi to, přehlíží se větší problémy	8 %
Hodně mi to vadí, je to vyhazování peněz	6 %
Je to absurdní a destruktivní	3 %
Nevím/nedokážu to posoudit	21 %

Snahy firem o společenskou odpovědnost a udržitelnost jsou **vnímány převážně kladně**.  
20 % zaměstnanců by se dokonce sama zapojila do těchto aktivit, nebo už pomáhá.



Up

Up



**Jedna aplikace  
Jedna karta  
Nekonečně možností**

Up

Up

**www.Upcz.cz**