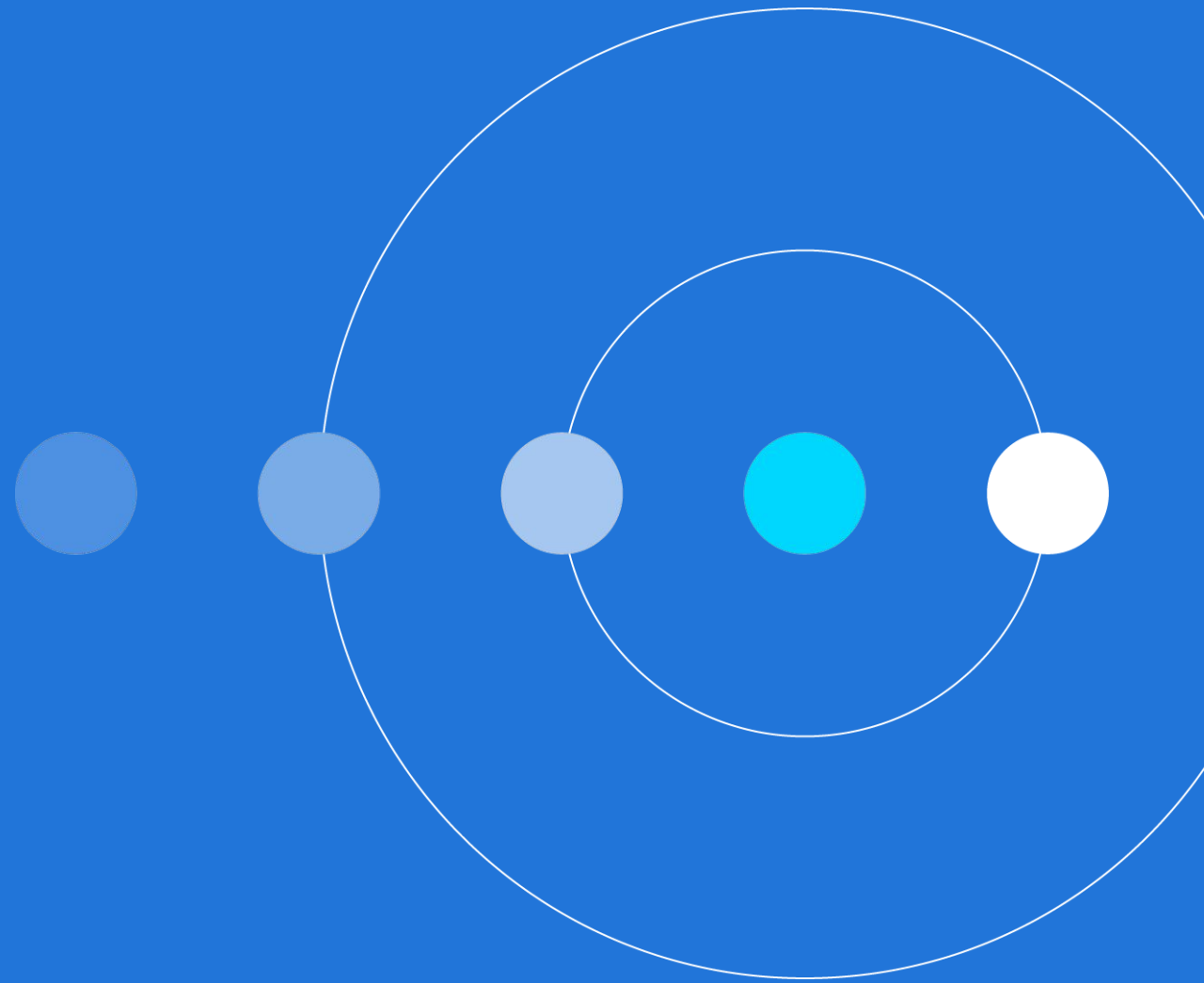
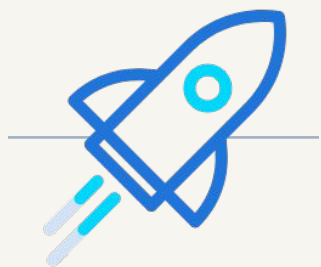


workmonitor 2025:
nové uspořádání
pracovního prostředí.



partner for talent.

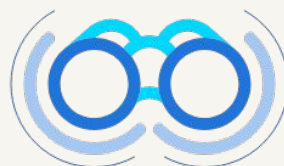
průzkumu **Randstad Workmonitor**, který se letos uskutečnil již po dvaadvacáté, zjišťuje názory zaměstnanců ve 35 zemích v Evropě, Asii, Tichomoří a Americe. Jeho cílem je nahlédnout do jejich postojů, ambicí a očekávání v souvislosti s pokračující proměnou světa práce.



Náš průzkum, který byl zahájen v roce 2003, je jednou z nejdéle prováděných a nejrozsáhlejších studií svého druhu.



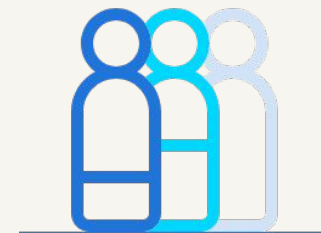
Každoročně se průzkumu účastní 27 000 respondentů ve 35 zemích v Evropě, Asii, Tichomoří a Americe.



Ve 20. vydání v roce 2023 byly shromážděny klíčové poznatky z posledních dvou desetiletí výzkumu.



Od roku 2020 Workmonitor zaznamenal 732% nárůst pokrytí nejvyšší úrovně.



V letošním roce se klíčové oblasti zaměřují na personalizaci, komunitu a dovednosti.



workmonitor 2025:

klíčové oblasti.

workmonitor 2025: klíčové oblasti.

Vznikají nová kritéria pro základní uspořádání pracovního prostředí, kdy úspěch není definován pouze tím, co děláme, ale také tím, proč to děláme, jak to děláme a s kým to děláme.

- **proč: důležitost individualizace.** Lidé stále více očekávají, že jejich práce bude v souladu s jejich osobními hodnotami, ambicemi a životními okolnostmi.
- **kdo: posilování pocitu sounáležitosti.** Pracovníci jasně říkají, že chtějí být součástí komunity - místa, kam mohou patřit, kde budou prospívat a kde mohou být při práci sami sebou.
- **jak: příležitosti k rozvoji dovedností.** S rostoucí rychlostí technologického vývoje se pracovníci čím dál více zaměřují na rozvoj dovedností, a to zejména v oblastech jako je AI.



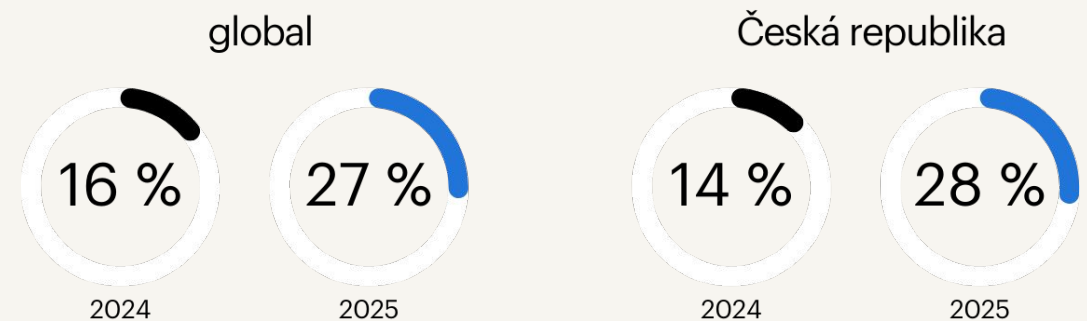
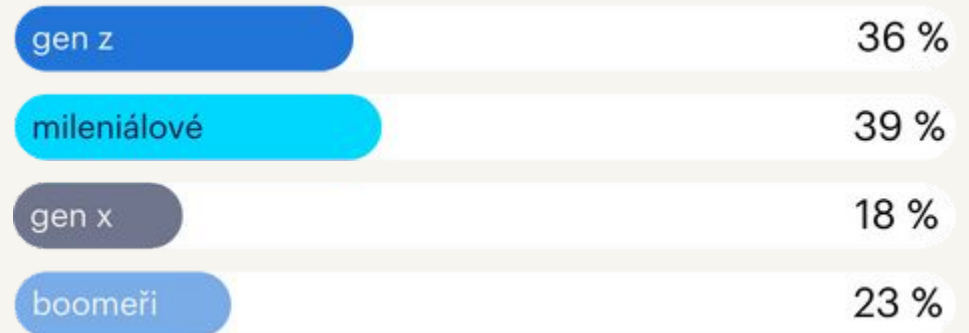
proč: důležitost
individualizace.



důležitost individualizace.

Soulad hodnot je důležitější než kdy předtím. Talentovaní lidé budou stále častěji opouštět práci, ve které nemohou svobodně sdílet své osobní názory, aniž by se museli obávat odsuzování nebo diskriminace.

dal/a jsem výpověď, protože jsem měl/a nepříjemný pocit, že v práci nemohu otevřeně sdílet své osobní názory a postoje bez obav z odsuzování nebo diskriminace.

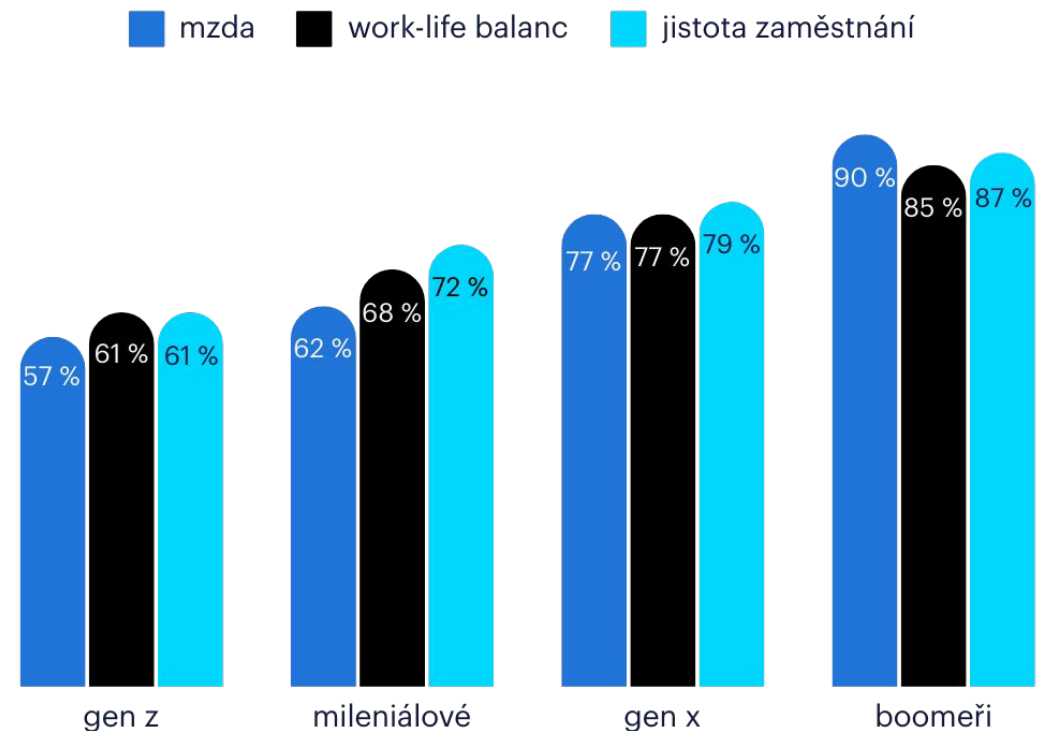


důležitost individualizace.

Pracovníci mají silnou motivaci najít si takové pracovní prostředí, které se přizpůsobí jim, nikoliv naopak.

I přesto, že práce je stále spojena s výdělkem, zastává nyní v jejich životě mnohem širší a smysluplnější roli.

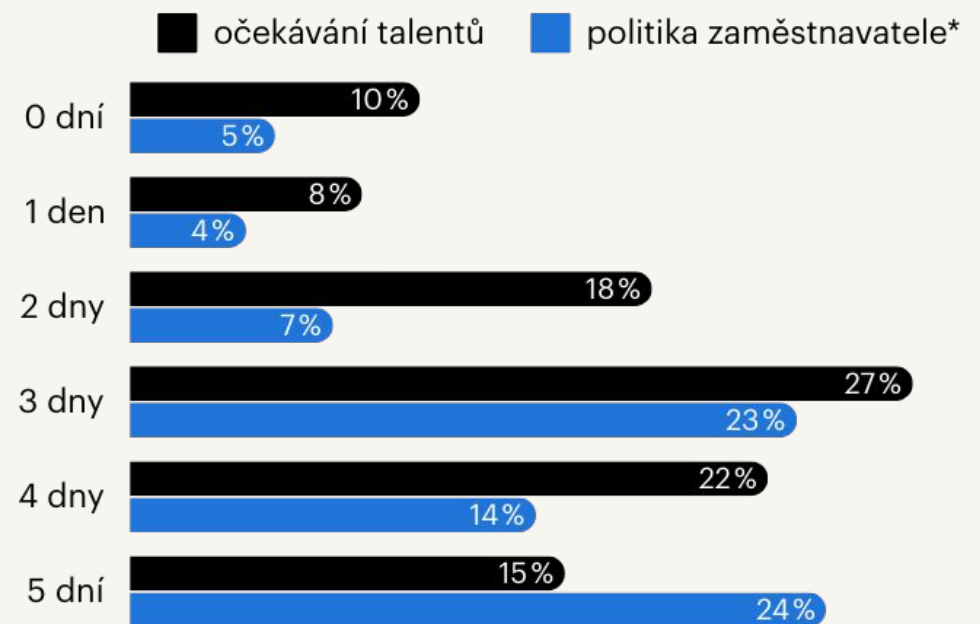
jak důležité jsou pro vaši současnou práci a/nebo budoucí zaměstnání následující faktory?



důležitost individualizace.

Stále přetrvává rozdíl v očekávání mezi tím, jaká pravidla týkající se práce z domova a kanceláře uplatňují zaměstnavatelé, a podmínkami, které by preferovali zaměstnanci.

počet dnů, které by v kanceláři preferovali trávit zaměstnanci, ve srovnání s počtem dnů nařízenými politikou zaměstnavatele.



*22 % pracujících uvedlo, že jejich zaměstnavatel nemá v této oblasti zavedenou žádnou politiku.

důležitost individualizace.

Ačkoliv má většina pracujících pocit, že důvěra mezi nimi a jejich nadřízeným je relativně vysoká, existují v této oblasti v různých sektorech určité rozdíly.

můj manažer mi důvěřuje, že dokážu pracovat samostatně.



důležitost individualizace.

Data ze zprávy Talent Trends Report 2025 ukazují, že přestože mají zaměstnavatelé dobrý záměr a snahu, stále nedokáží zcela uspokojivě naplnit očekávání talentů v oblasti personalizovaných benefitů a kariérní dráhy.

Přibližně 4 z 5 zaměstnavatelů uvádějí osobní motivaci talentů jako důležitý faktor při náboru a 32 % říká, že klade důraz na individuální rozvoj dovedností a kariérní mobilitu spolupracovníků. Pouze 1 z 10 vzdělávacích programů je však dostupný pro všechny pracovníky.

9 %

vzdělávacích programů je dostupných pro všechny pracovníky.

důležitost individualizace: klíčové oblasti.

- **Přísnější kritéria a větší očekávání.** Lidé začali vkládat mnohem větší úsilí do nalezení zaměstnání, které odpovídá jejich individuálním hodnotám a životním okolnostem.
- **Zaměstnavatelé se přizpůsobili, ale ne dostatečně.** Zvýšený tlak na získávání kvalitních lidí a pokračující nedostatek talentů povede k potřebě dosažení větší rovnováhy mezi očekáváními pracovníků a potřebami firem.
- **Pracovníci jsou ochotni nést následky.** Pracovníci jsou nejen otevření myšlence opustit zaměstnání, které neodpovídá jejich prioritám, ale jsou také stále více připraveni odejít, pokud jejich očekávání nebudou dlouhodobě naplňována.



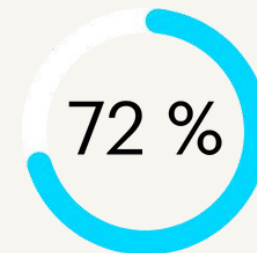
kdo: posilování pocitu
sounáležitosti.



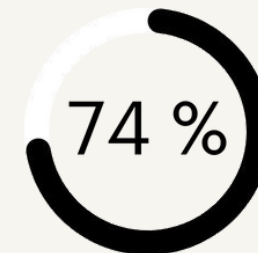
posilování pocitu sounáležitosti.

Zaměstnanci chtějí víc než jen pracoviště, chtějí komunitu. Pocit sounáležitosti je nyní důležitější než kdykoliv předtím.

chci, aby mé pracoviště fungovalo jako komunita.



modré
límečky



bílé
límečky

posilování pocitu sounáležitosti.

Přestože většina lidí po celém světě vnímá, že na pracovišti zažívají pocit sounáležitosti, v některých odvětvích se tento pocit daří vytvářet úspěšněji než v ostatních.

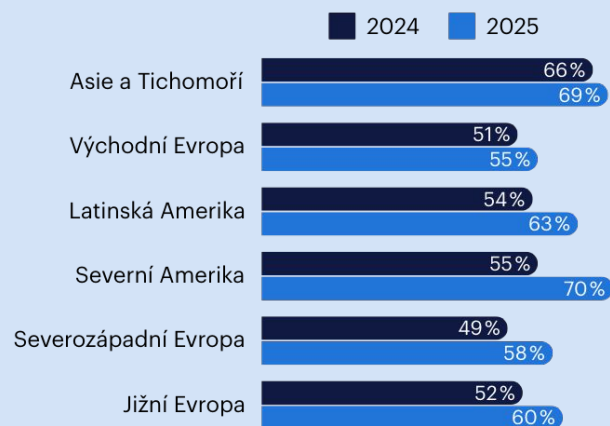
V České republice je tomu naopak. Zdá se, že v tuzemsku pocit sounáležitosti na pracovišti není tak rozšířený a naše výsledky se výrazně liší od globálního trendu.

moje pracoviště mi poskytuje pocit sounáležitosti.

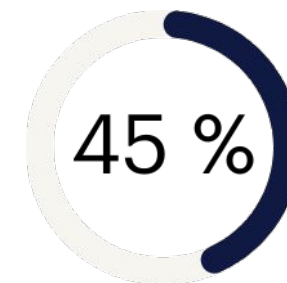


posilování pocitu sounáležitosti.

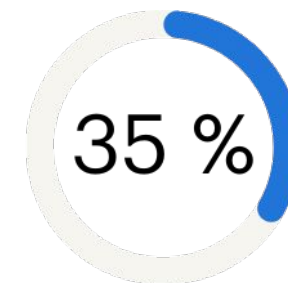
Navzdory jasné touze zažívat v práci pocit sounáležitosti se ve všech sledovaných lokalitách zvýšilo procento lidí, kteří některé aspekty své osobnosti v práci skrývají.



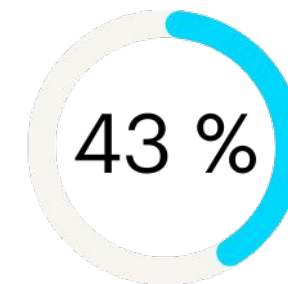
v práci skrývám některé aspekty své osobnosti.



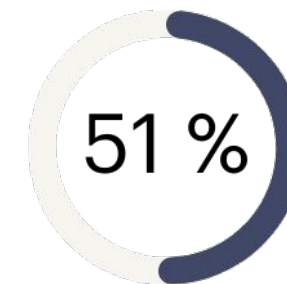
gen z



mileniálové



gen x



boomeři

příležitost rozvíjet rovné podmínky.

Rovnost hraje klíčovou roli při utváření pracovního prostředí. Více než polovina respondentů průzkumu Workmonitor zdůrazňuje přínosy iniciativ zaměřených na rovné podmínky na pracovišti a vyzývá své zaměstnavatele k jejich širší implementaci.

Nicméně data z naší zprávy Talent Trends Report 2025 ukazují, že pouze 28 % firem má v současnosti školící programy zaměřené na rovnost.

28 %

společností aktuálně nabízí školení na podporu rovnosti

posilování pocitu sounáležitosti: klíčové oblasti.

- **Touha po komunitě v práci.** Vzhledem k tomu, že společnost klade větší důraz na jednotlivce, mohou lidé nyní hledat naplnění své potřeby sounáležitosti na pracovišti.
- **Zaměstnavatelé musí vytvořit správné zásady.** Pokud se zaměstnavatelé zasadí o vytvoření kultury komunity, důvěry a sounáležitosti, mohou očekávat, že budou zaměstnanci podávat lepší výkony a budou produktivnější.
- **Na rovnosti a udržitelnosti záleží.** Při vytváření spravedlivých a udržitelných pracovišť, o která lidé mají zájem, dosáhli zaměstnavatelé určitého pokroku. Přesto nadále zůstává prostor ke zlepšení a organizace se musí více snažit pracovníkům dokázat, že se angažují v oblastech, které jsou pro ně důležité.



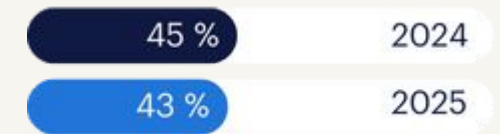
jak: příležitosti k
rozvoji dovedností.



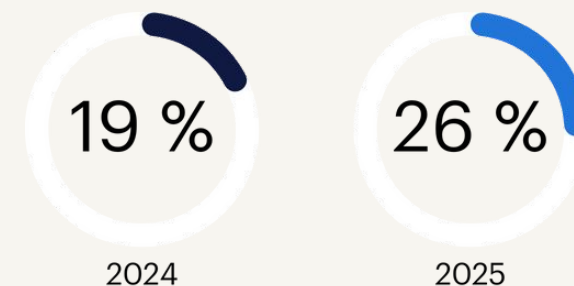
zaměstnanci i zaměstnavatelé se naplno soustředí na dovednosti a kariérní růst.

Rozvoj dovedností pro budoucí potřeby je důležitější než kdy dříve – jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Důvodem není jen očekávaná transformace globální ekonomiky způsobená umělou inteligencí, ale také skutečnost, že další průlomová technologie už možná vzniká a brzy posune hranice ještě dál.

můj zaměstnavatel mi pomáhá získat dovednosti důležité pro budoucnost mé kariéry (například v oblasti AI).



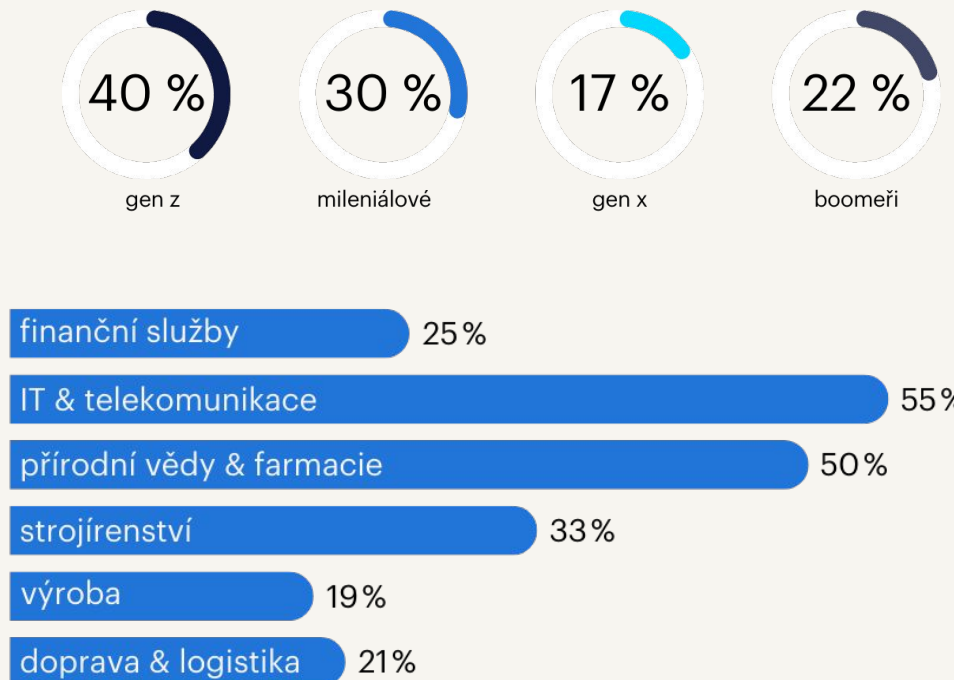
v mé organizaci se za posledních šest měsíců zvýšily možnosti rozvoje a vzdělávání.



příležitosti k rozvoji dovedností.

Příležitosti k učení a rozvoji nejsou vždy poskytovány spravedlivě a stejně všem. Zdá se, že během posledních šesti měsíců získali příslušníci generace Z a mileniálové výrazně více příležitostí ke vzdělávání než starší pracovníci.

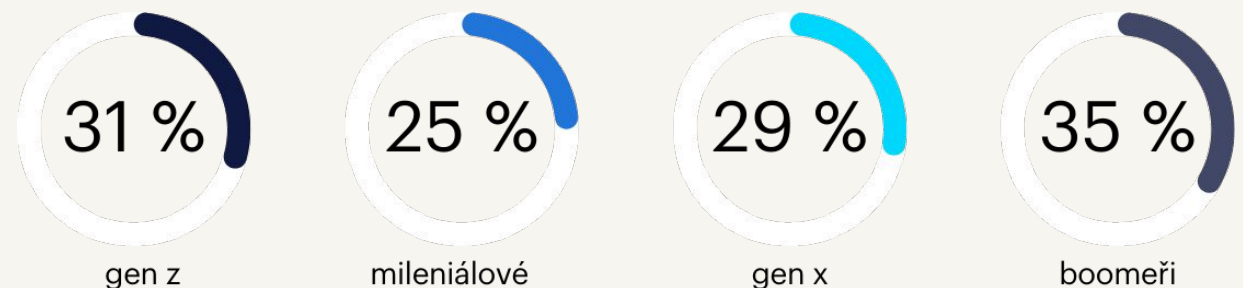
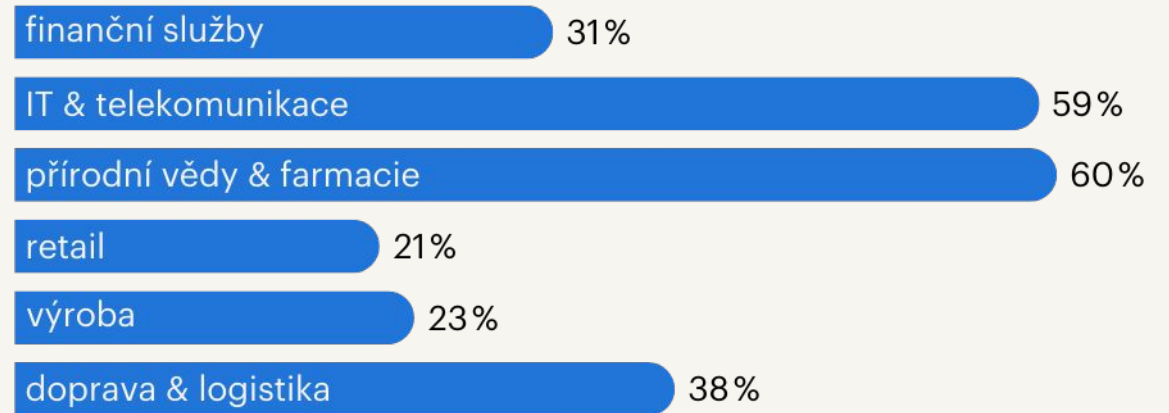
v posledních šesti měsících se v mé organizaci rozšířily možnosti školení nebo rozvoje.



příležitosti k rozvoji dovedností.

Přestože zaměstnanci mají pocit, že odpovědnost za rozvoj je rozdělena mezi ně a jejich zaměstnavatele, méně než polovina dotázaných (30 %) věří, že jejich zaměstnavatelé smysluplně investují do pravidelného vzdělávání, zejména v oblasti umělé inteligence a technologií.

věřím, že můj zaměstnavatel investuje a poskytuje příležitosti k pravidelnému vzdělávání, zejména v oblasti umělé inteligence a technologií.



příležitosti k rozvoji dovedností.

Přestože téměř 40 % dotázaných v rámci průzkumu Workmonitor 2025 považuje školení a zvyšování kvalifikace za zodpovědnost zaměstnavatelů, ze zprávy Randstad Talent Trends Report 2025 vyplývá, že ne vždy se jim daří tato očekávání naplnit.

9 z 10 personalistů sice uznává, že je rekvalifikace pracovníků odpovědností zaměstnavatele, 58 % ale uvádí, že ačkoli by se rádi více zasadili o zajištění rekvalifikací, chybí potřebné organizační schopnosti, aby se tak stalo.



58 %

respondentů uvádí, že sice na poskytování rekvalifikací chtějí vynaložit větší úsilí, ale nevědí, jak na to.

příležitosti k rozvoji dovedností: klíčové oblasti.

- **Rozvoj dovedností je příležitost, kterou by si zaměstnavatelé neměli nechat ujít.** Organizace nabízející smysluplné školení a kariérní rozvoj mají šanci uspět v boji o talenty, ve kterém konkurence roste.
- **Školení musí být rovnoměrně dostupné.** Zaměstnavatelé musí nabízet rovný přístup ke zvyšování kvalifikace všem zaměstnancům, umožnit jim přizpůsobit se rychle se měnícím rolím a vytvořit pracovní sílu připravenou na budoucnost.
- **Zaměstnavatelé si musí u pracovníků budovat důvěru.** Možnosti zvyšování kvalifikace se pro zaměstnance staly jasnou prioritou. Organizace musí investovat do rozvoje své pracovní síly, jinak riskují ztrátu cenných pracovníků.





workmonitor 2025:

nové uspořádání
pracovního prostředí.

nové poslání zaměstnavatelů: poskytnout vysvětlení proč, jak a kdo.

V návaznosti na tematické okruhy předchozích ročníků se objevují nová kritéria pro základní uspořádání pracovního prostředí. To je postaveno na třech vzájemně propojených faktorech: „**proč**“ - osobní motivace, „**kdo**“ - smysl pro komunitu a „**jak**“ - zdokonalování pracovních dovedností. Všechny tři faktory jsou postaveny na jednom společném základu: důvěře.

Boj o talenty bude stále náročnější. Organizace, které se zasadí o změnu pracovišť tak, aby reflektovala očekávání pracovníků, budou v nejsilnější pozici, aby přilákaly a udržely kvalitní zaměstnance a zajistily si udržitelný základ pro dlouhodobý obchodní úspěch.



děkujeme.

