

Celoživotní kariérové poradenství

Závěrečná prezentace



Spolufinancováno
Evropskou unií



ČMKOS

Závěrečná zpráva z výzkumu **Celoživotní kariérové poradenství** vznikla v rámci realizace projektu Sociální dialog pro sociální smír a hospodářský růst, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost plus a státního rozpočtu ČR.

Příjemcem projektu je Českomoravská konfederace odborových svazů (Reg. číslo CZ.03.01.03/00/22__001/0000084).

0 výzkumu



Design výzkumu

On-line sběr dat v Českém národním panelu a na databázi klienta

Velikost online vzorku: N=531 zaměstnanci; N=222 zaměstnavatelé, N=1175 databáze klienta

Sběr dat: zaměstnanci 29.03.-04.04.2023; zaměstnavatelé 10.-22.03.2023, databáze 21.04.-03.05.2023

Délka dotazníku: zaměstnanci 9 minut; zaměstnavatelé 7 minut, databáze 13 minut

Cílová skupina

Osloven reprezentativní vzorek dle pohlaví, věku, velikosti místa bydliště a kraje.

Do jednoho dotazníku vstupují zaměstnanci



Do druhého pouze zaměstnavatelé



Třetí dotazník byl dotazován na databázi klienta (členstvo OS)



Téma výzkumu

Členství v odborech

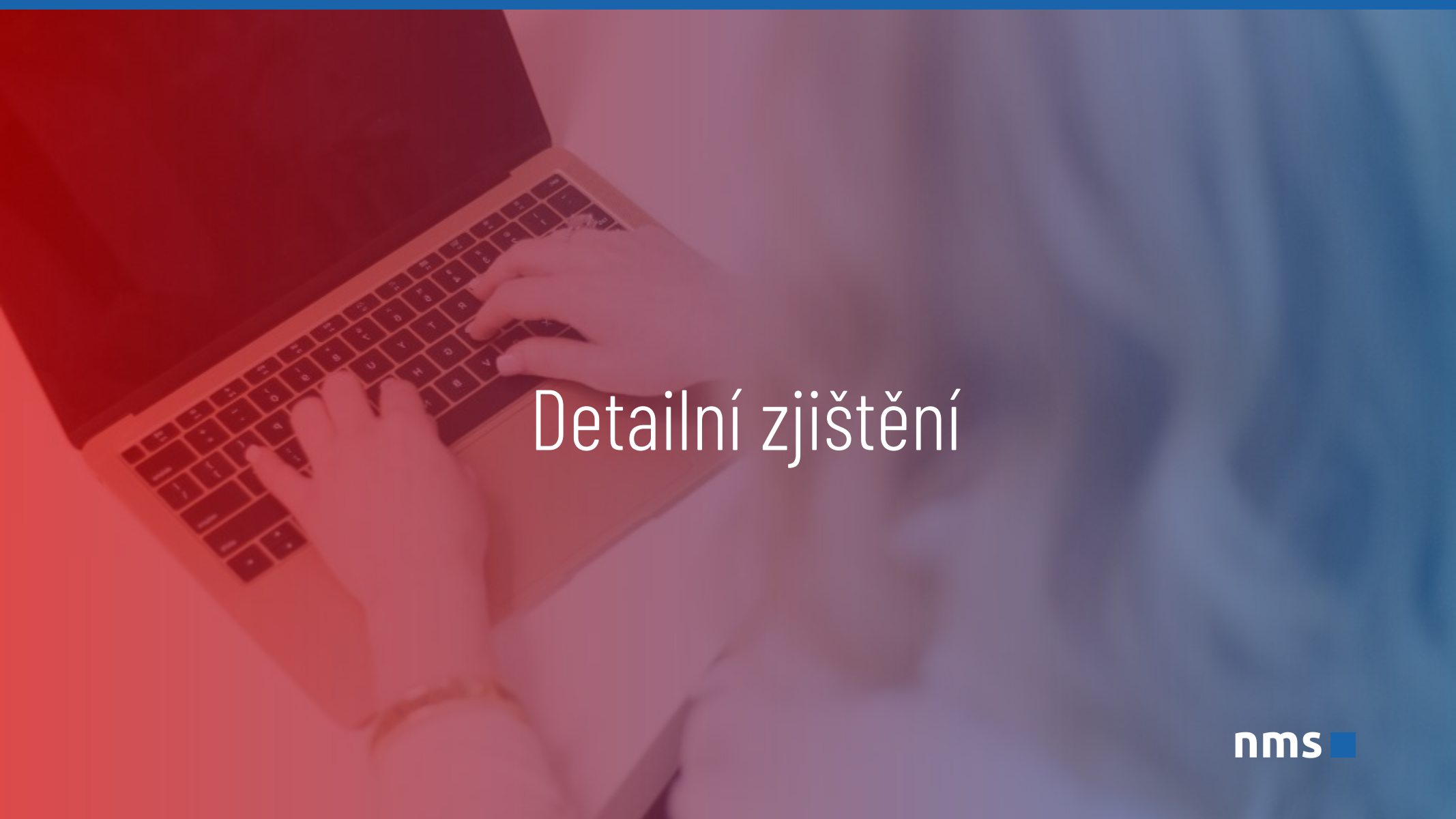
Spokojenost zaměstnanců

Nabízené benefity

Benefit poradenství

Benefit celoživotního poradenství a jeho ideální podoba

Nabídka benefitu od ČMKOS

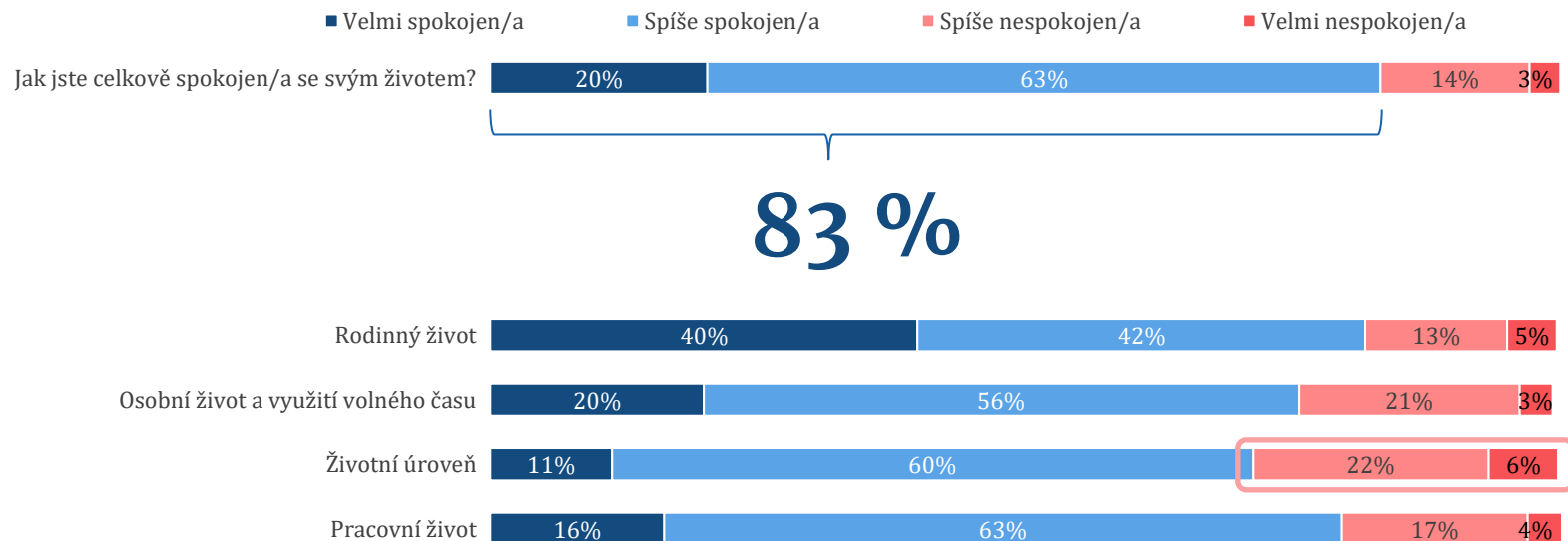


Detailní zjištění

The background of the slide features a close-up of two hands, one from the left and one from the right, both making a thumbs-up gesture. The left hand is partially obscured by a red gradient overlay, while the right hand is more visible against a blue gradient background. The text 'Spokojenost zaměstnanců' is centered over the hands.

Spokojenost zaměstnanců

Celkově jsou zaměstnanci **spokojení**



Kdo je spokojený a kdo ne? - zaměstnanci



Spokojeni s
pracovním životem

79 %

~

3 198 868
zaměstnanců

X



Nespokojeni s
pracovním životem

21 %

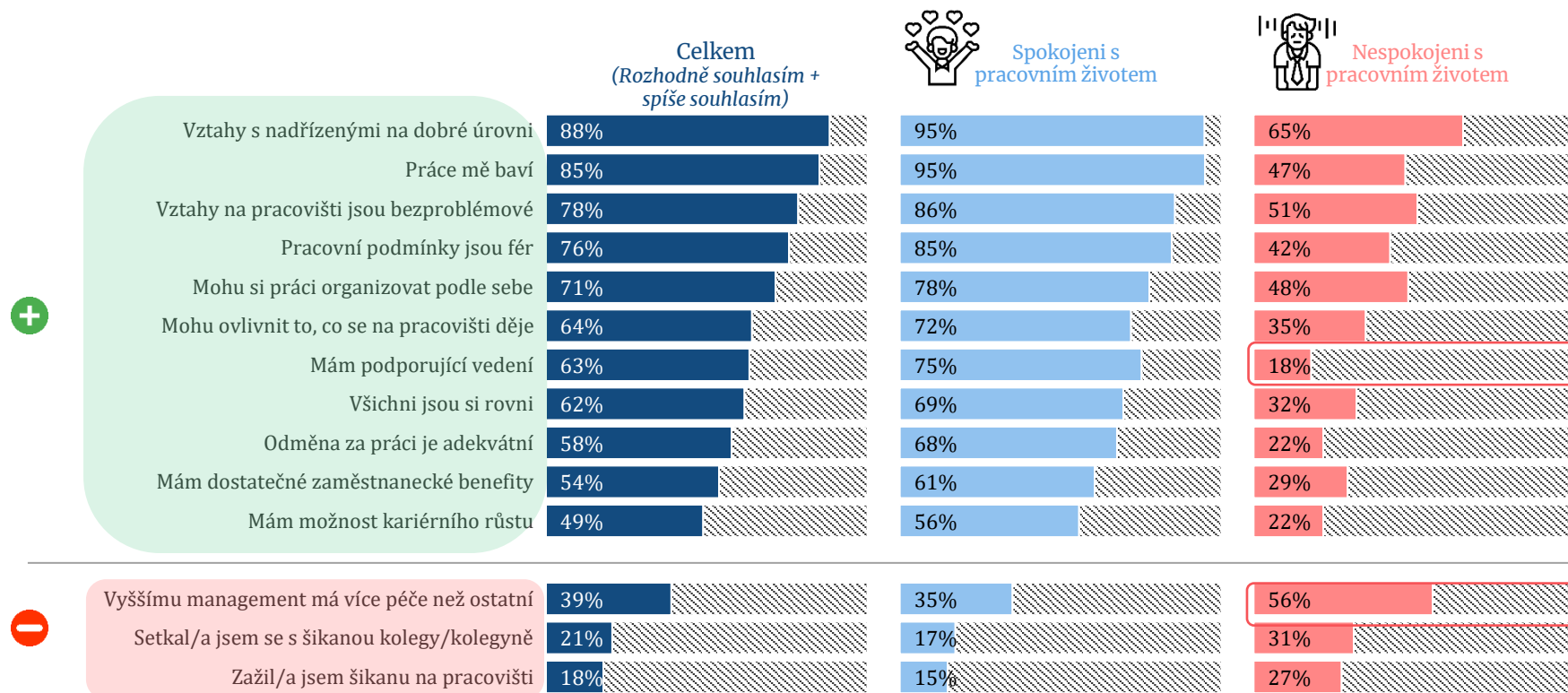
~

850 332
zaměstnanců

- Spokojenější jsou ti s vyšším příjmem
- Více jsou spokojené ženy
- Spokojenější jsou zaměstnanci bezpečnostních složek, ve zdravotnictví a ve vzdělávání (školství)

- Méně spokojeni jsou ti s nižším příjmem
- Více nespokojeni jsou muži
- Menší spokojenost vykazují lidé pracující v průmyslu, službách a státní správě

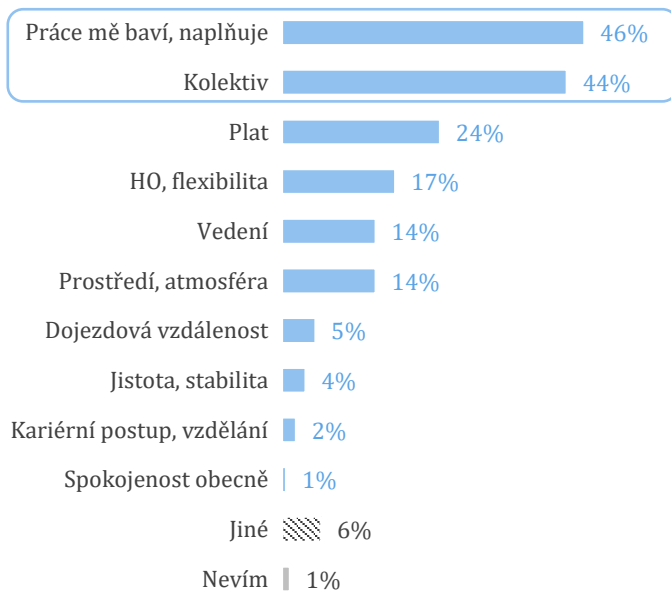
Atmosféra na pracovišti - zaměstnanci



(Ne)spokojenost v pracovním životě



Důvody spokojenosti v pracovním životě



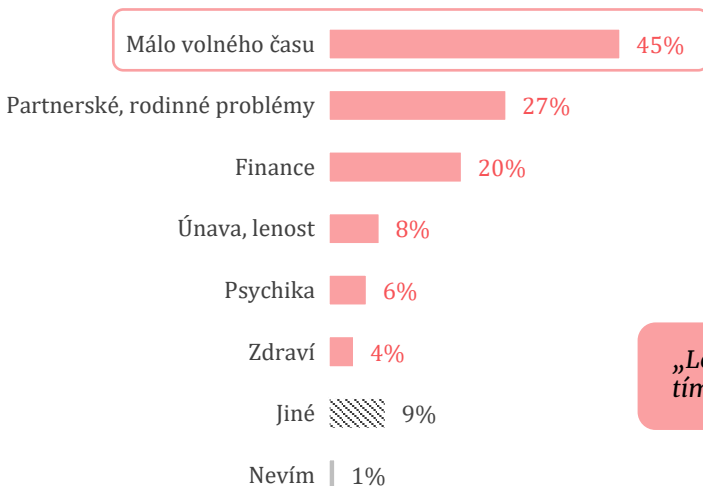
Důvody nespokojenosti v pracovním životě



Nespokojenost v osobním životě



Důvody nespokojenosti v osobním životě



„Nemám dostatek času na své záliby a koníčky, ve chvílích volna už nemám energii a chuť dělat něco dalšího.“



„Chtěl bych více času pro sebe, abych mimo práci a rodinu stihal i třeba sportovní aktivity.“



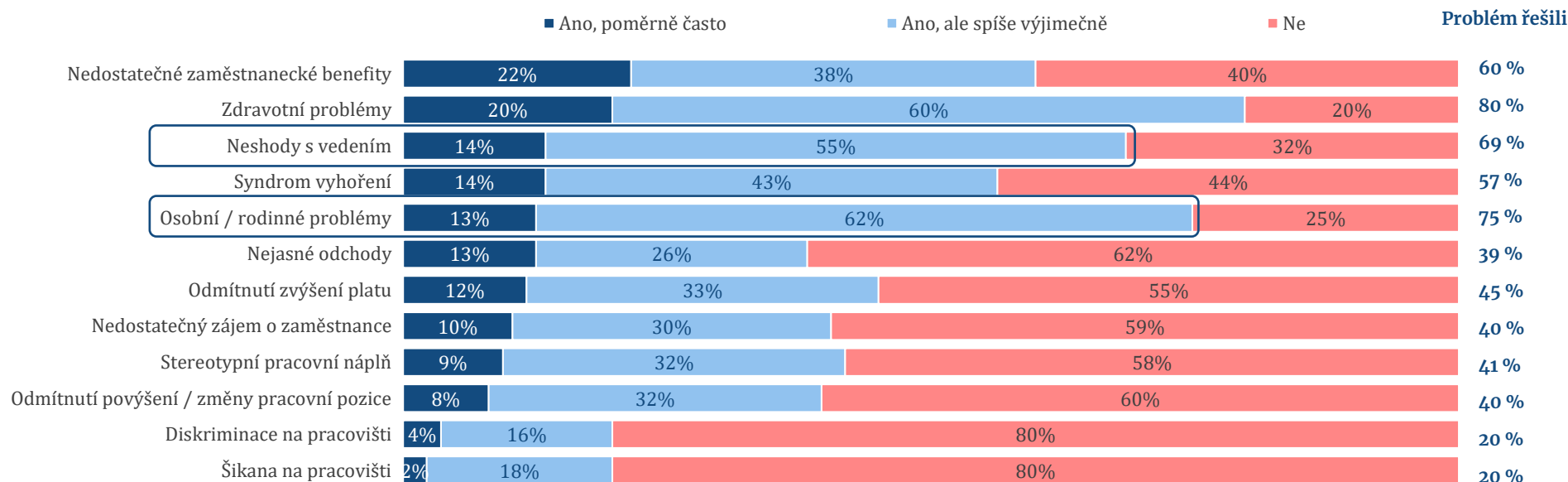
„Lenost, nechut' něco udělat s tím, s čím nejsem spokojená.“



Zaměstnavatelé nejčastěji řešili **nedostatečné benefity**



Řešení problémů



The background of the slide features two hands, one from the left and one from the right, both giving a thumbs-up gesture. The left hand is set against a red-to-white gradient, while the right hand is set against a white-to-blue gradient. The overall image has a soft, semi-transparent appearance.

Spokojenost členstva OS

Celkově je členstvo OS **spokojeno**



■ Velmi spokojen/a ■ Spíše spokojen/a ■ Spíše nespokojen/a ■ Velmi nespokojen/a

Jak jste celkově spokojen/a se svým životem?



85 %

V členstvu OS jsou se životem celkově **méně spokojeni zaměstnanci státní správy**. Spokojenější jsou ti ve středním managementu než řadoví zaměstnanci.



Osobní život a využití volného času



Životní úroveň



Pracovní život



S **pracovním životem** jsou více **nespokojeni řadoví zaměstnanci** než zaměstnanci středního a vyššího managementu.

Kdo je spokojený a kdo ne? – členstvo OS



Spokojeni s
pracovním životem

85 %
členstva OS

X



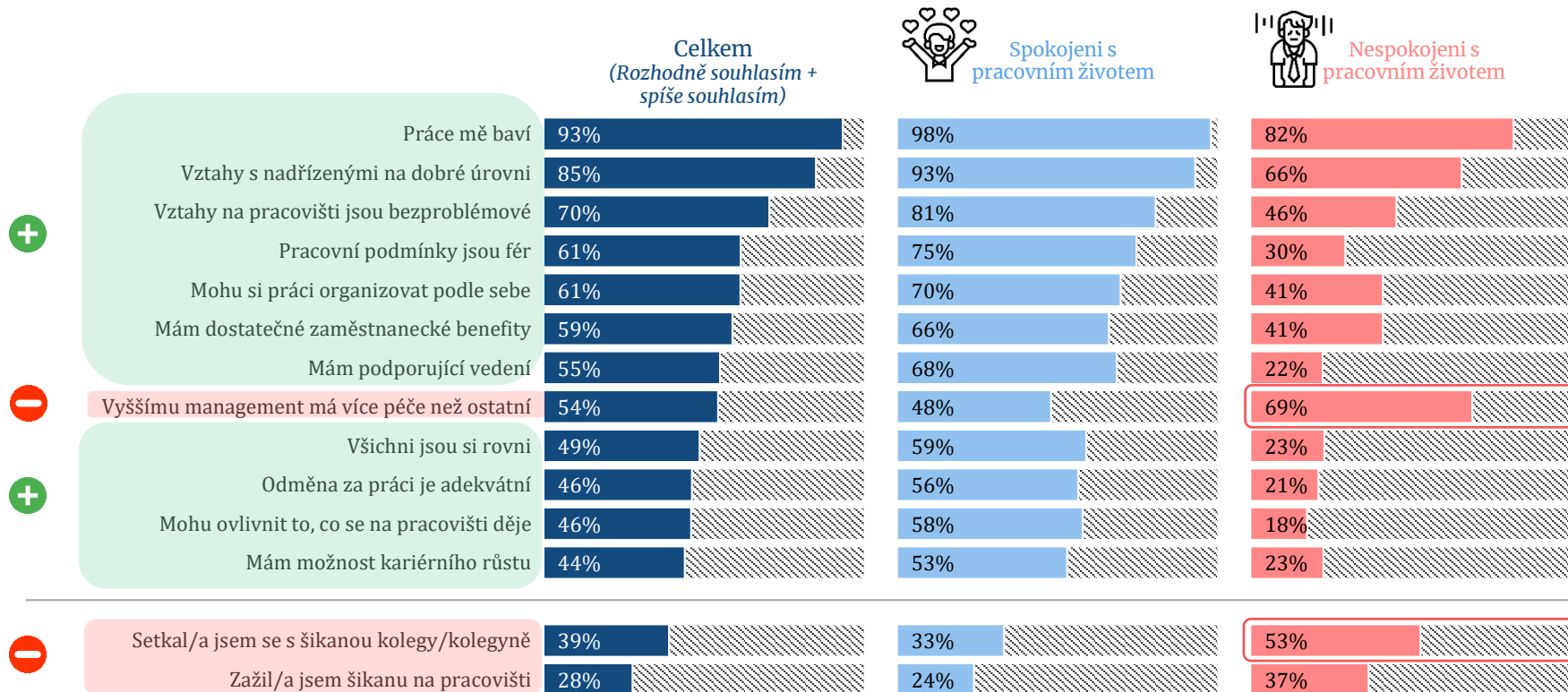
Nespokojeni s
pracovním životem

15 %
členstva OS

- Spokojenější jsou zaměstnanci středního a vyššího managementu
- S pracovním životem jsou více spokojeni ti, kteří jsou spokojeni v rodinném životě
- Spokojenější jsou zaměstnanci ve zdravotnictví, kultuře a průmyslu

- Méně spokojení jsou řadoví zaměstnanci
- Nespokojenost v rodinném životě má vliv na spokojenost v pracovní rovině
- Méně spokojení jsou zaměstnanci státní správy

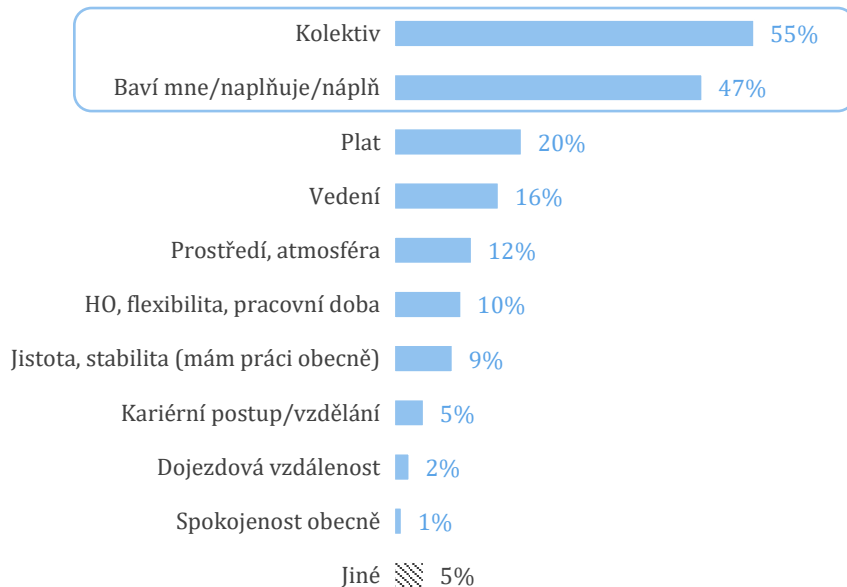
Atmosféra na pracovišti – členstvo OS



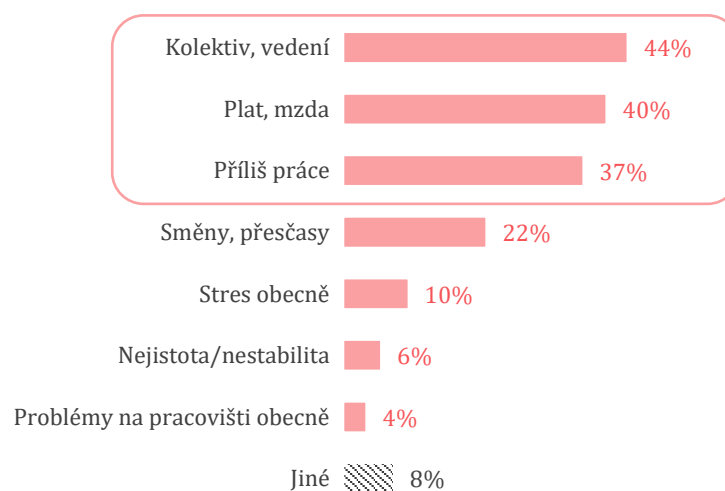
(Ne)spokojenost v pracovním životě



Důvody spokojenosti v pracovním životě



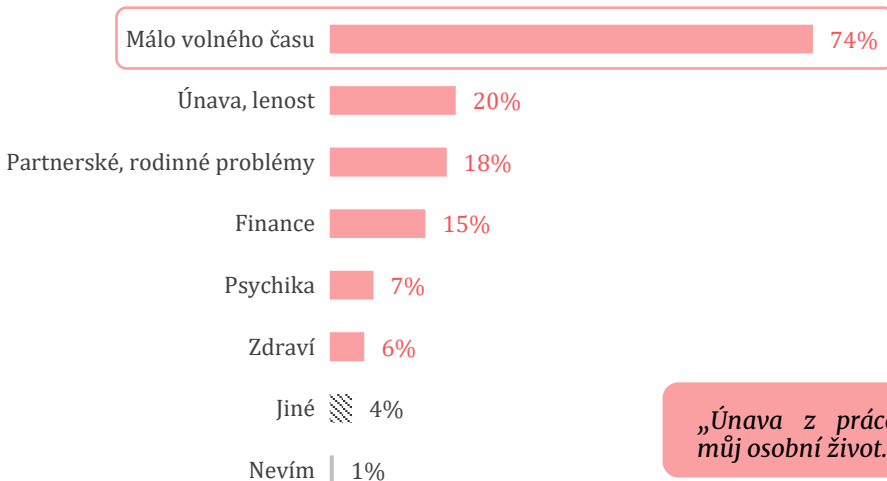
Důvody nespokojenosti v pracovním životě



I členstvu OS chybí v osobním životě volný čas



Důvody nespokojenosti v osobním životě



„Dlouhá pracovní doba s dojížděním, a tím krátký osobní prostor na vnučata a koníčky v pracovním týdnu téměř žádný. Od 60 let bych si představovala chodit do práce na zkrácený úvazek, 3dny v týdnu.“



„Pracovní přetížení- denně nutno pracovat i po pracovní době jinak bych nestíhala- nemám tedy příliš volného času.“



„Únava z práce ovlivňuje můj osobní život.“



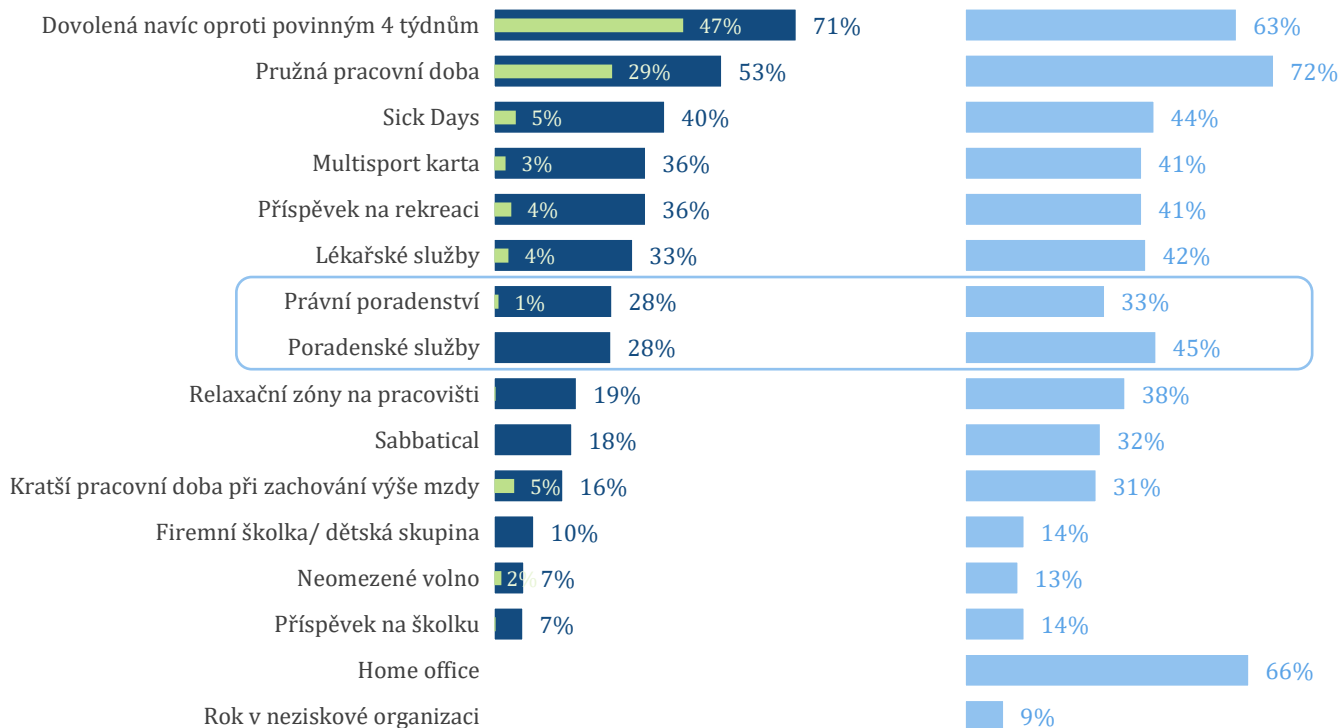
The background of the slide features a man with glasses looking down, overlaid with a grid of financial data and a prominent line graph showing an upward trend. The left side of the image has a red gradient, and the right side has a blue gradient.

Nabízené benefity

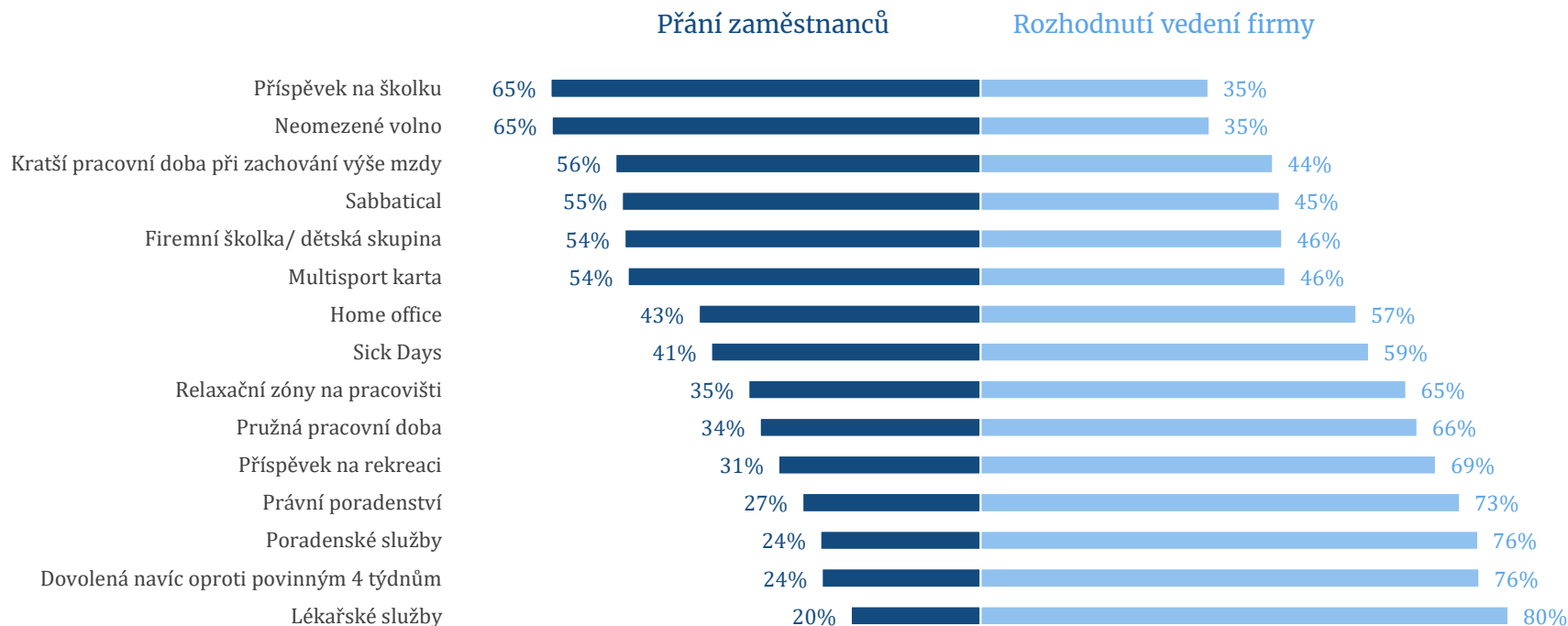
Nejnabízenější a nejcennější je **dovolená navíc**

Nabízený benefit

Kterého benefitu si ceníte nejvíce?



Zaměstnanci si prosadili **neomezené volno** i **příspěvek na školku**



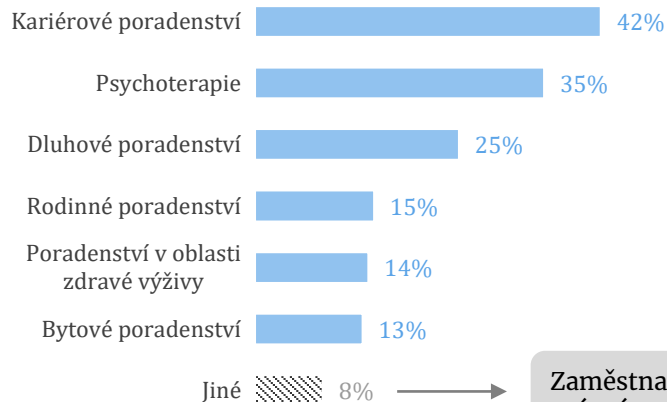
Benefit poradenství

Jak vypadá nabídka **poradenství**?



28 %
má možnost **poradenství**
jako **benefitu**

Nabídka **poradenství**



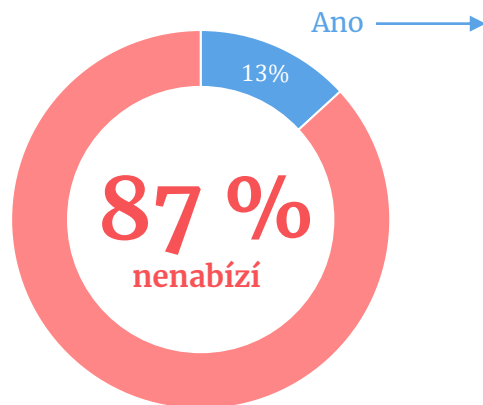
Zaměstnanci uváděli především **právní **poradenství**** (obecně).



Téměř **9 z 10 zaměstnavatelů nenabízí** jiný benefit pro psychickou pohodu



Nabízí zaměstnavatel jiný benefit v rovině psychické pohody?

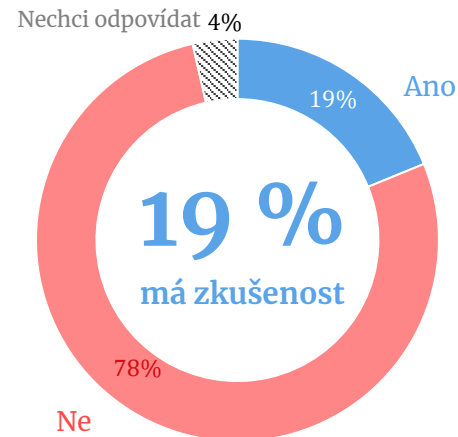


Ano →

- Home Office
- Časová flexibilita
- Zprostředkovaný kontakt na psychologa
- Firemní školení, vzdělávání
- Supervize



Máte zkušenost s poradenstvím/koučinkem/psychoterapií v soukromém životě?



Jak vypadá **benefit poradenství**?



Jak funguje benefit poradenství?

Zaměstnanci uvedli, že poradenství probíhá formou schůzky a konzultace. Poradenství obvykle zprostředkovává HR oddělení.



Zaměstnavatelé uvedli, že poradenství funguje individuálně. Zaměstnanec přijde s žádostí/problémem, firma ho spojí s vhodným člověkem pro konzultaci.



Kdo má na benefit nárok?

Podle zaměstnanců má nárok na benefit každý, nebo ten, kdo prochází těžkým obdobím.

Podle zaměstnavatelů mají na benefit nárok všichni. Někteří upřesnili, že ti zaměstnanci, kteří pracují na plný úvazek.



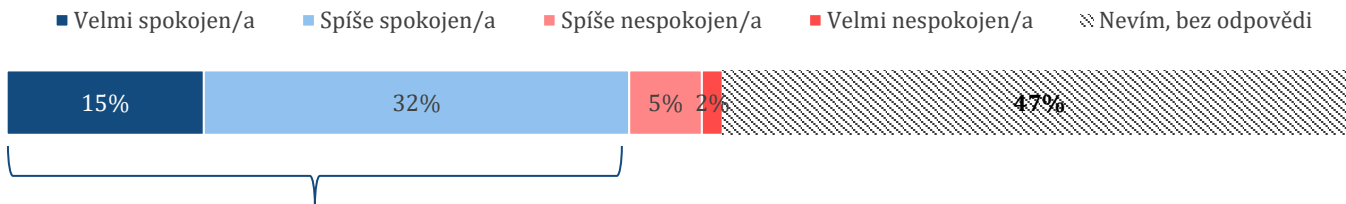
Q17: Uvedl/a jste, že zaměstnavatel benefit poradenství nabízí. Jak benefit funguje? N=60; Kdo má na benefit nárok? N=87, ti, kterým zaměstnavatel nabízí benefit

Q11: Uvedl/a jste, že nabízíte poradenství jako benefit. Jak benefit funguje? Kdo má na benefit nárok? N=63, ti, kteří benefit nabízí

Téměř polovina zaměstnanců je s poradenstvím spokojena



Jste s benefitem poradenství spokojen/a?



47 %

Čeho si na benefitu ceníte?



- Možnost obrátit se na někoho
- Potřeba rady
- Možnost konzultace

Důvody nevyužívání benefitu poradenství



Proč benefit nevyužíváte?
Proč benefit nevyužívají zaměstnanci?

Zaměstnanci uvedli, že benefit nevyužívají, protože neměli zatím potřebu.



Zaměstnavatelé jako důvod nevyužívání benefitu uváděli to, že zaměstnanci nechtějí řešit osobní problémy s cizími lidmi, nebo skrže zaměstnavatele.



Jak benefit upravit, aby
byl více využíván?

Podle zaměstnavatelů je potřeba větší osvěta a propagace benefitu (hlavně skrze propagaci a sdílení konkrétních případů best practices).



Q20: Proč benefit poradenství nevyužíváte? N=24, ti, kterým je benefit nabízen, nevyužívají ho ale jsou s ním spokojeni

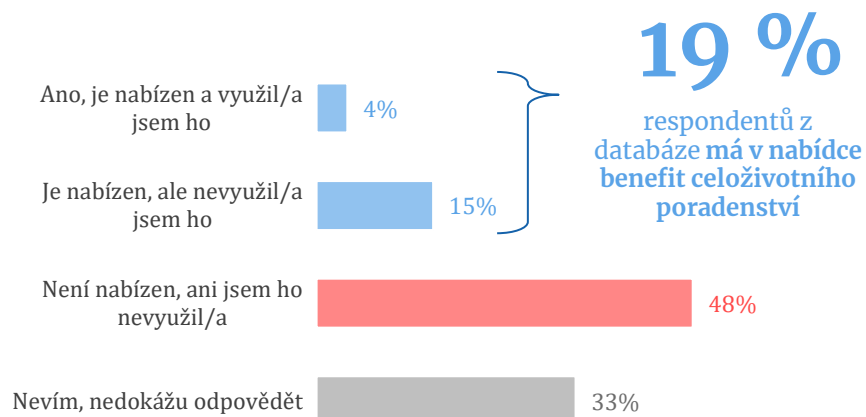
Q12: Uvedl/a jste zároveň, že benefit poradenství využívají zaměstnanci jen občas nebo výjimečně. Proč si myslíte, že není využíván více? N=53; Jak ho případně upravit, aby ho zaměstnanci více využívali? N=30, ti, kteří uvedli, že zaměstnanci benefit využívají málo

Benefit poradenství v OS

S benefitem poradenství mají **zkušenost jen 4 %** členů OS



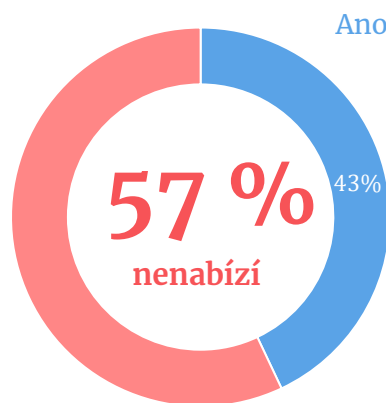
Máte s benefitem Celoživotního poradenství nějakou zkušenost ve vašem zaměstnání?



4 z 10 zaměstnavatelů nabízí jiný benefit pro psych. pohodu

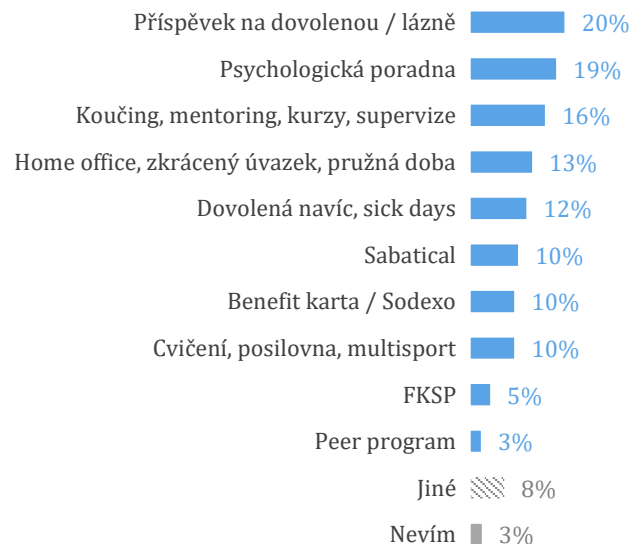


Nabízí zaměstnavatel benefit v rovině psychické pohody?



Ano

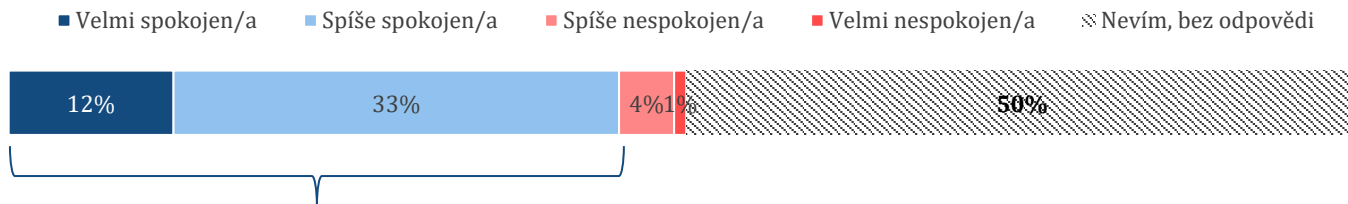
Jaké jiné benefity nabízí?



V OS je s poradenstvím **spokojeno 45 % členů**



Jste s benefitem poradenství
spokojen/a?



45 %

Proč jste s benefitem nespokojen/a?



„Nevěřím v diskrétnost.“

„Nedůvěřuji této službě.“

„Není zaměřen osobně, individuálně, je velmi obecný..
málokdo z účastněných by chtěl otevřeně mluvit přes počítač o svých osobních pocitech.“

Jak vypadá **benefit poradenství**?



Jak funguje benefit
poradenství?

Členstvo OS uvedlo, že poradenství je poskytováno často po telefonu. Jedná se o psychologické, finanční či právní poradenství.



Kdo má na benefit
nárok?

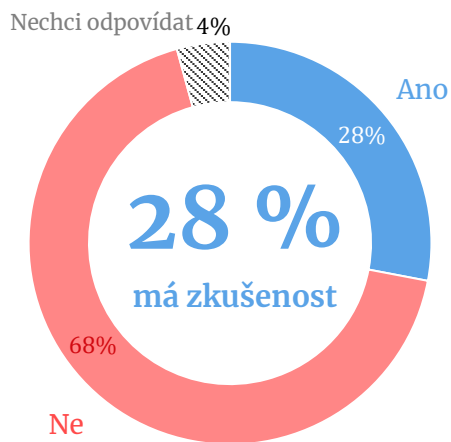
Podle členstva má nárok na benefit každý, nebo ten, který řeší nějaký životní problém.



S poradenstvím v soukromém životě mají zkušenost 3 z 10



Máte zkušenost s
poradenstvím/koučingem/psychoterapií
v soukromém životě?



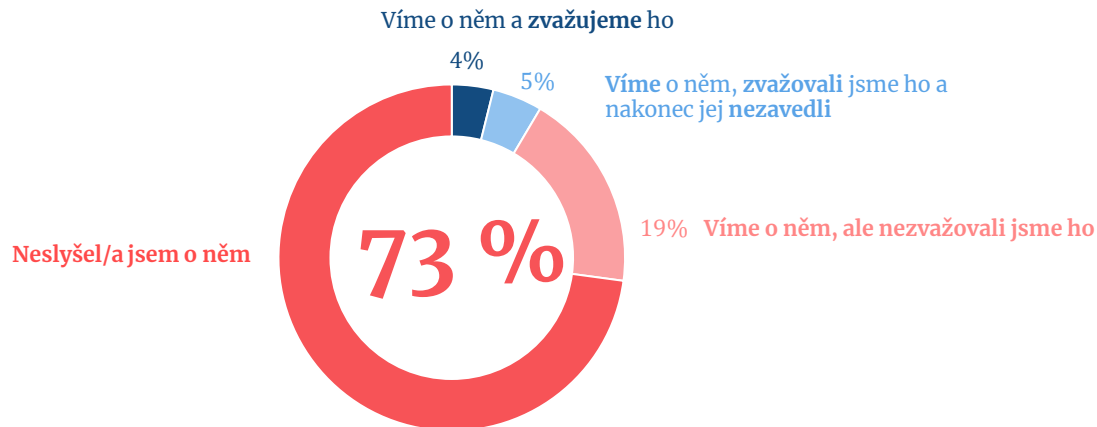
The background of the slide features a blurred office setting with large windows. In the foreground, there are two silhouettes: on the left, a person in a dark red silhouette is gesturing with their hands while holding a pair of glasses; on the right, a person in a dark blue silhouette is seated and facing the first person. The overall color scheme transitions from red on the left to blue on the right.

Benefit celoživotního poradenství

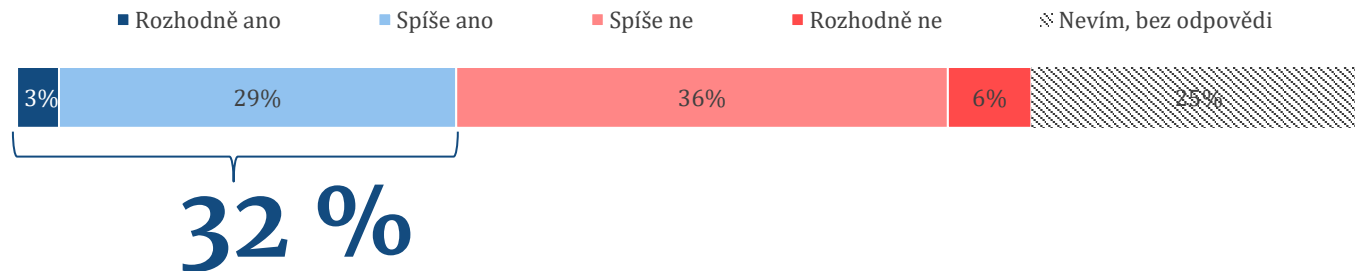
Benefit poradenství **zvažovalo 9 %** zaměstnavatelů



Víte o benefitu
celoživotního poradenství?



Ocenili by zaměstnanci benefit?



25 %
neví, jestli by benefit
zaměstnanci ocenili

Proč by zaměstnanci podle zaměstnavatelů **benefit neocenili?**



Proč by zaměstnanci benefit celoživotního poradenství neocenili?

Podle zaměstnavatelů nemají zaměstnanci zájem. Někteří uváděli, že firma nenabízí kariérní růst, což zaměstnance k využívání poradenství nemotivuje. Jiní uvedli, že zaměstnanci o kariérní posun nestojí a poradenství je tedy neláká.



Za jakých okolností byste zvažovali zavedení benefitu?

Zaměstnavatelé by o benefitu uvažovali pokud by představoval nízkou finanční zátěž. Také pokud by se zvýšil zájem zaměstnanců. Někteří by pro rozhodnutí o benefitu potřebovali více informací.



8 z 10 zaměstnanců o benefitu neslyšelo



Slyšel/a jste o benefitu
celoživotního poradenství?

Ano 4%

Ne 81%

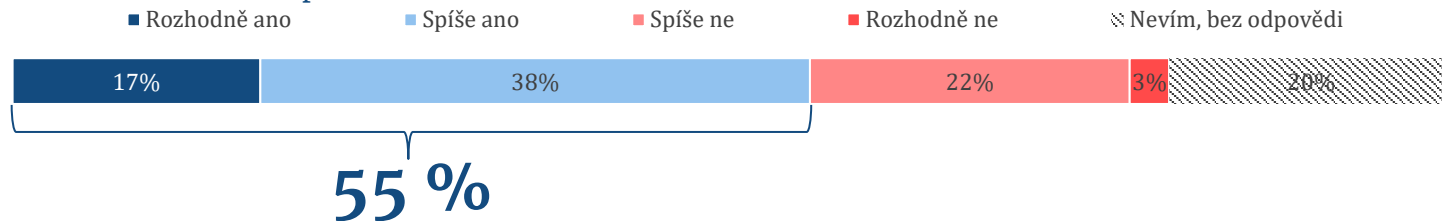
Nevím 15%

~ 3 279 852
zaměstnanců v republice

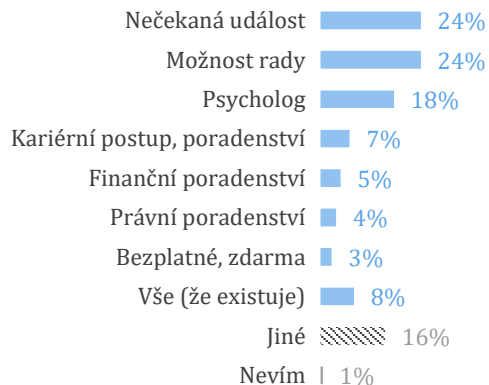
Více než polovina zaměstnanců by benefit ocenila



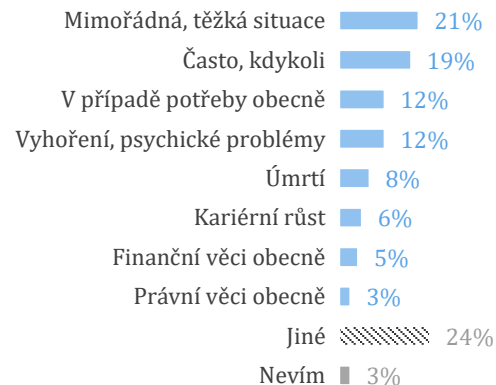
Ocenili by jste benefit celoživotního poradenství?



Co by se Vám na takovém benefitu poradenství líbilo?

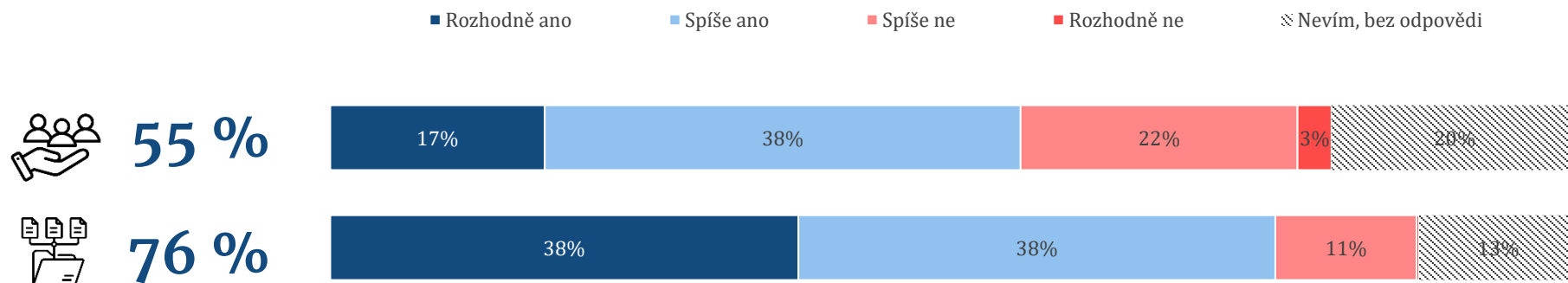


Vybavíte si příklad, kdy byste ho využil/a?



Členstvo OS by poradenství ocenilo více

Ocenili by jste benefit celoživotního poradenství?



Ideální podoba benefitu

Zaměstnanci i zaměstnavatelé si **benefit představují podobně**

Jakou formu by měl tento benefit mít?



Individuální osobní rozhovor mimo prostory pracoviště	47%		48%	47 %
Individuální osobní rozhovor v prostorách pracoviště	38%		30%	25 %
Poskytnutí komplexní služby v rámci firmy	34%		28%	43 %
Anonymní odpovídání na dotazy	29%		39%	29 %
Poradenství ve skupině	25%		17%	35 %
Nasměrování a doporučení kontaktů mimo firmu	19%		17%	18 %
E-mail	16%		16%	12 %
Online chat	15%		14%	9 %
Online - přímý přenos s kamerou	12%		9%	7 %
Online přímý přenos bez kamery	12%		19%	10 %
Zpravodaj s popisem problémů a tipy na řešení	11%		10%	20 %
Svépomocná skupina naživo v budově pracoviště	9%		6%	7 %
Svépomocná skupina naživo mimo budovu pracoviště	8%		6%	10 %
Poradna přes sociální síť	4%		9%	8 %
Svépomocná skupina online	4%		1%	4 %

Q26: Nyní si prosím představte tu za Vás nejideálnější variantu benefitu poradenství – ať už byste ho využil/a, nebo ne. Které by byly ty nejatraktivnější? [TOP 3]
N=105 (zaměstnanci); N=251 (databáze)

Q26: Nyní si prosím představte tu za Vás nejideálnější variantu benefitu poradenství – ať už byste ho využil/a, nebo ne. Které by byly ty nejatraktivnější? [TOP 3]
N=69

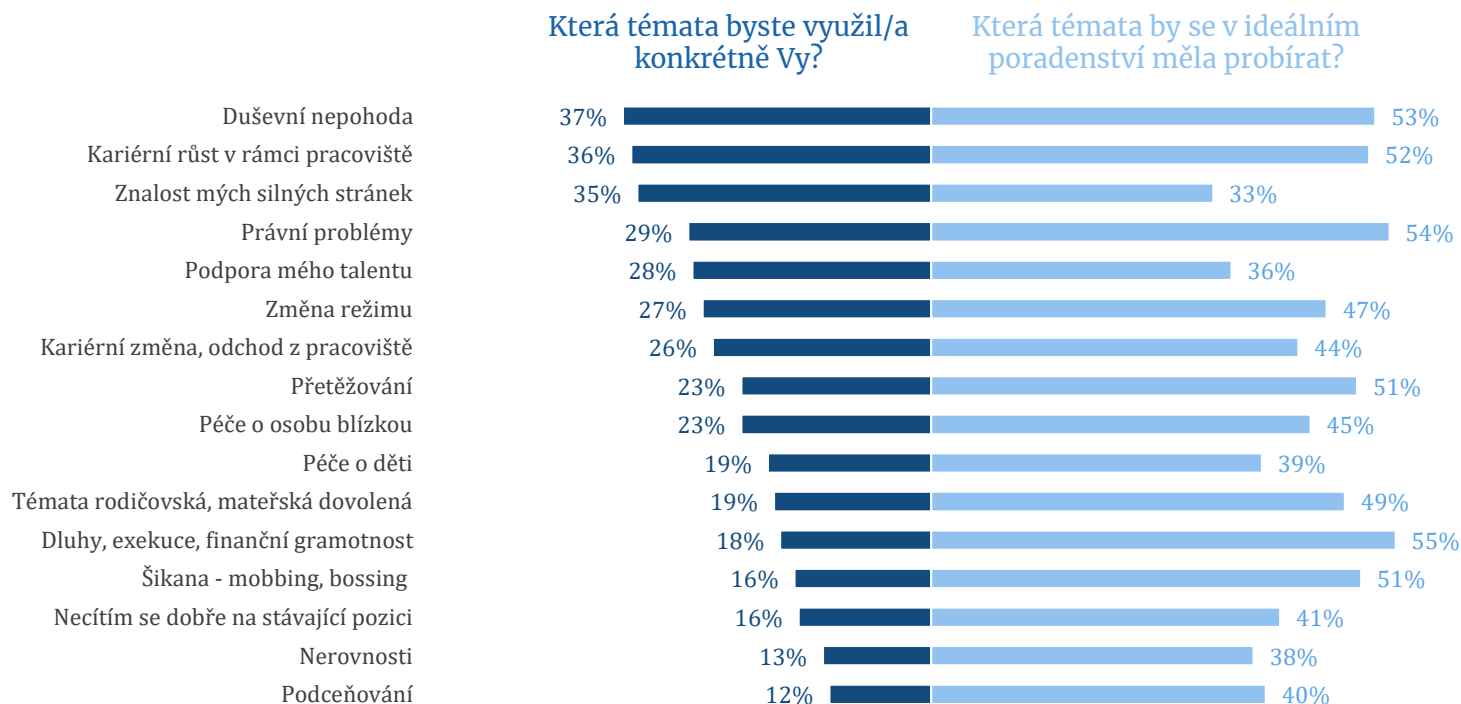
Duševní nepohoda a přetěžování je téma dle zaměstnavatelů



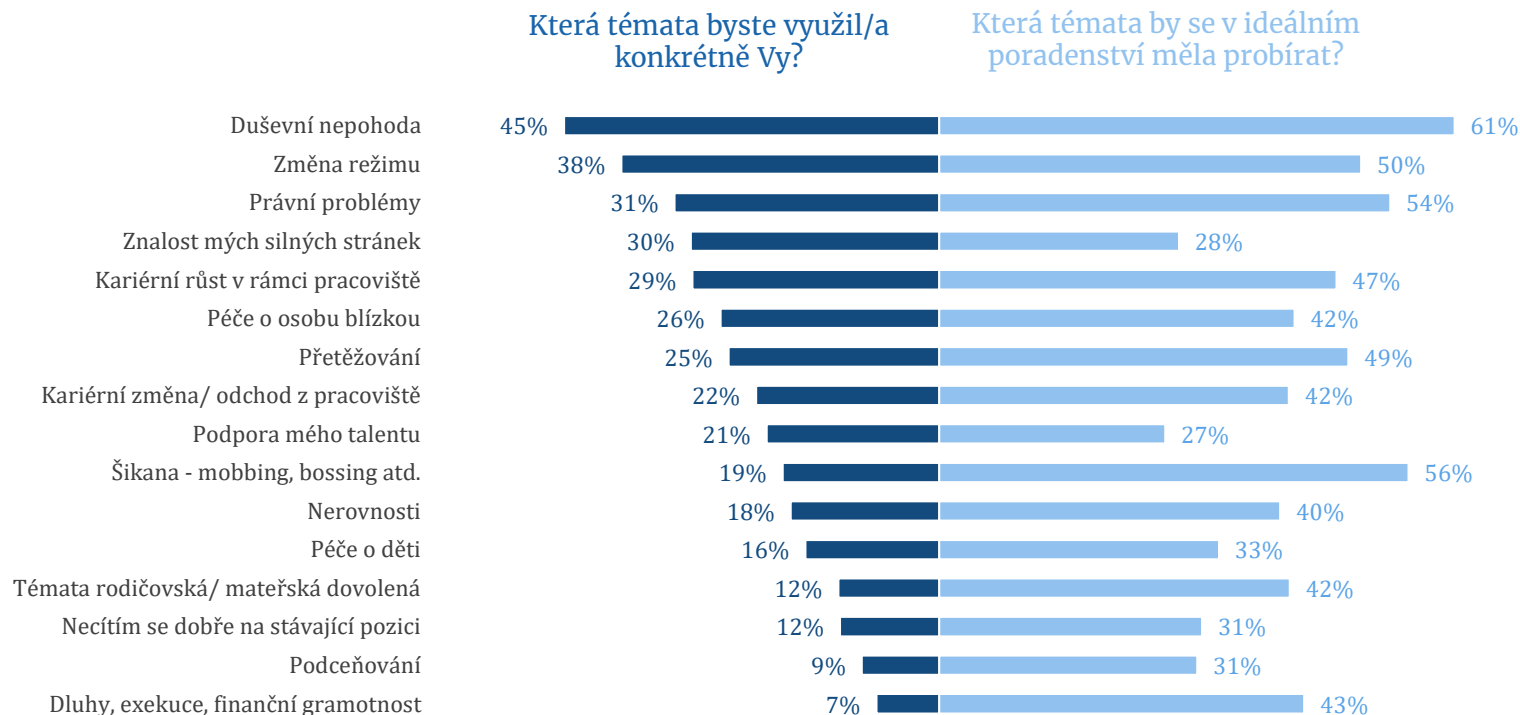
TOP 3 témata podle
zaměstnavatelů



Zaměstnanci by ale mluvili o **nepohodě** i **kariérním růstu**



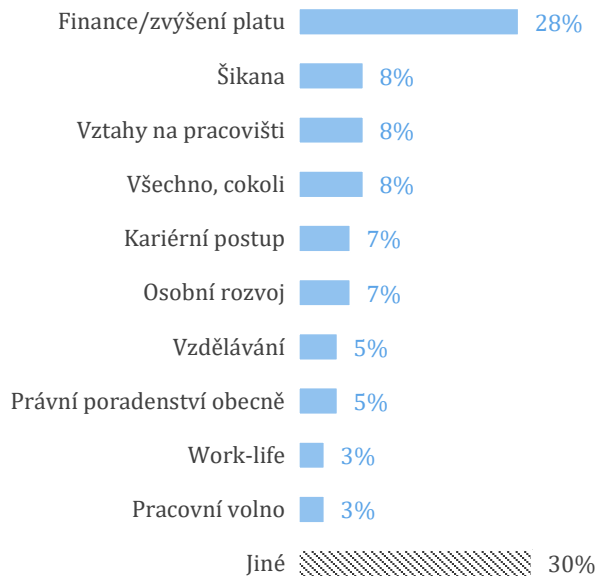
Duševní nepohoda a změna režimu je téma pro členstvo OS



Další relevantní **téma je zvýšení platu**

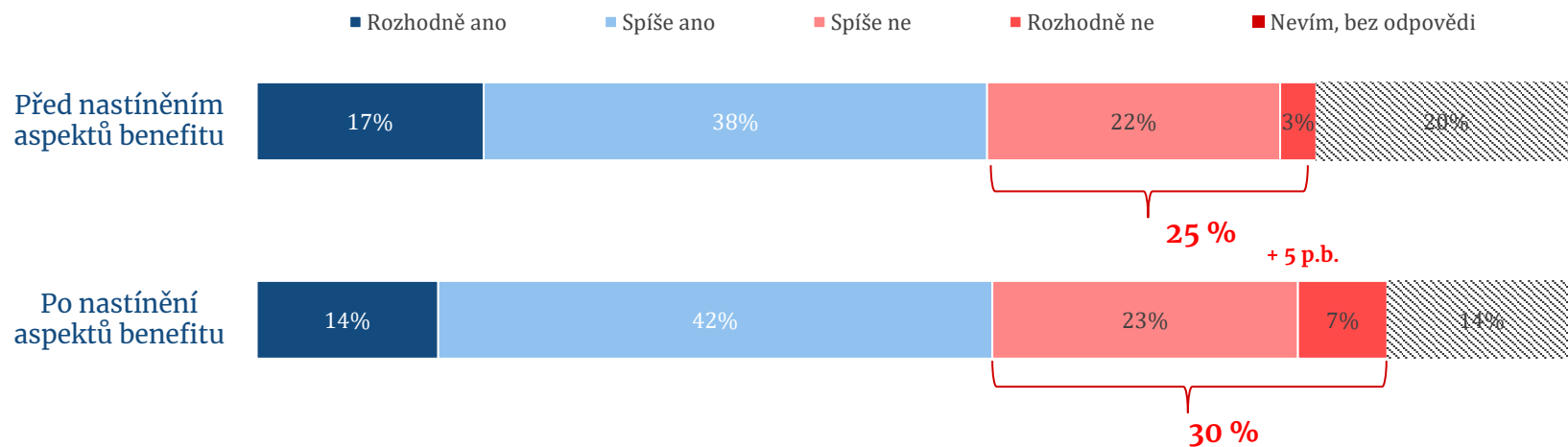


Která témata by byla relevantní pro Vás a měla by se probírat?



Nastínění benefitu **zvýšení zájmu nepřineslo, ani ho nesnížilo**

Ocenili by jste benefit celoživotního poradenství?



Poradenství od odborů

Členstvo OS by poradenství od odborů **ocenilo více**

Ocenili by jste benefit celoživotního poradenství poskytovaný vaší odborovou organizací?

■ Rozhodně ano

■ Spíše ano

■ Spíše ne

■ Rozhodně ne



75 %



86 %



Co by vás přesvědčilo k využití benefitu?

Většinu těch, kteří by benefit neocenili by spíše nepřesvědčilo nic, nevnímají potřebu. Sami ale uvádějí, že by chtěli vidět příklad poradenství.





Management Summary

Management summary

Benefit poradenství je v nějaké podobě nabízen pouze zhruba čtvrtině zaměstnanců a pětině členů OS, většina o benefitu nikdy neslyšela.

Z oblasti celoživotního poradenství by **zaměstnanci nejvíce ocenili** témata **duševní pohody, kariérního růstu a vědomí vlastních silných stránek** a podpory talentu. Relevantní je i právní poradenství (častěji pro členstvo OS). **Zaměstnavatelé** také vnímají duševní pohodu jako hlavní téma, společně s řešením přetěžování a work-life balance.

Možnost poradenství na pracovišti (od zaměstnavatele) by ocenilo 55 % zaměstnanců a 75 % členstva odborů. Poskytování přímo odbory zvyšuje zájem (ocenilo by téměř 9 z 10 členů OS).

Poradenství by zaměstnanci ocenili nejvíce způsobem individuálního osobního rozhovoru mimo pracoviště, členstvo OS by ocenilo i skupinové poradenství. Nejméně by vyhovovalo poradenství (jakoukoliv) online formou.

Zaměstnavatelé by také chtěli nabízet formou individuálních osobních rozhovorů mimo pracoviště, častěji ale i formou anonymní „odpovědný“.

O členství v odborech by měli zájem 2 z 10 zaměstnanců, častěji mladší generace (do 34 let).

cca 1/4

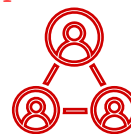
zaměstnanců a členů OS má možnost využít nějakou formu poradenství v zaměstnání.

Témata relevantní pro poradenství:

- Duševní nepohoda
- Vědomí vlastních silných stránek
- Kariérní růst

Největší **bariéry** jsou:

- Nevnímají potřebu
 - Neví o benefitu / nenabízen
- 8 z 10 zaměstnanců,
i 8 z 10 členů OS





Vít Pavliš

Client Service Specialist

m (+420) 777 031 594

e vit.pavlis@nms.cz

NMS Market Research

U Nikolajky 13, 150 00 Praha 5

t (+420) 222 351 611

w www.nms.cz

