

Dáta ukazujú, že ženy sa vytrácajú z trhu pracovných síl vo veľkom počte a pre firmy je čoraz naliehavejšie lepšie porozumieť tomu, čo ženy v zamestnaní chcú, aby mohli ako zamestnávateľa uspieť. Aby sme získali odpovede, pýtali sme sa 5,000 zamestnancov z 5 krajín: Austrália, Francúzsko, Spojené kráľovstvo, Spojené štáty americké a Taliansko.

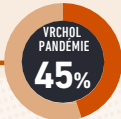
Vývoj post-pandemického sveta práce naznačuje, že tie firmy, ktoré poskytujú výber príležitostí, flexibilitu a je pre nich podstatnejší pracovný výkon ako prítomnosť v práci, si prítiahnu a udržia tie najlepšie rôznorodé talenty, pravda, za súčasného neustáleho zvyšovania ich zručností a za podpory rastových programov.



1. ŽENY POCIŤUJÚ VYHORENIE MENEJ INTENZÍVNE AKO POČAS VRCHOLU PANDEMIIE



Ako sa flexibilita a hybridná práca postupne stávajú normálom, úroveň vyhorenia poklesla na **39%**. **4 z 10** zamestnancov z generácie Gen Z a Mileniálov, pociťuje vyhorenie najviac.



Keď pandémia vrcholila, **45%** žien uviedlo, že sa cítia vystresované alebo vyhorené každý deň.



Napriek poklesu, ženy stále zažívajú vyššiu mieru vyhorenia v porovnaní s predpandemickou úrovňou (**32%**).

NA OKRAJ

Rovnako ako ženy (39%), aj muži (o niečo menej, 37%), pociťujú negatívny dopad pandémie. Ľudia očakávajú, že firmy ponúknu svojim zamestnancom viac: že budú prioritizovať pohodu a zdravie zamestnancov, ponúknu viac flexibility, vyššie mzdy, dobré pracovné podmienky a programy na rozvoj zručností.



2. NOVÁ HIERARCHIA PROSPERITY

Čo ženy v práci naozaj chcú? Základom je primeraná mzda, bezpečné a zdravé pracovné podmienky a manažér / tím, ktorému dôverujú.

Ak toto už vo vašej firme máte, sústreďte sa na tieto **4 kľúčové faktory**, aby ste pritiahli a udržali ženy vo vašej organizácii:



Zdravotné benefity (vrátane materskej dovolenky)



Pestovanie kultúry otvorenosti v súvislosti s podporou duševného zdravia & pohody



Hmotné / stravné benefity



Príspevky na starostlivosť o starších a deti

Nutnosť prioritizovať ochranu duševného zdravia bude narastať, prevyšujúc tradičnú ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov. Masové hnutie za prelomenie stigmy mlčania bude od firiem vyžadovať, aby jasne definovali svoju zvýšenú povinnosť starať sa o ochranu duševného zdravia svojich ľudí, rovnako, ako o ich blahobyt (finančné zdravie), zamestnateľnosť a pohodu. Firmy musia očakávať rastúce nároky na definovanie toho, ako chcú v praxi predchádzať vyhoreniu, budovať odolnosť a zvyšovať duševnú kondíciu.

NA OKRAJ

3. KONIEC 5-DŇOVÉHO PRACOVNÉHO TÝŽDŇA? 4-DŇOVÝ VÍŤAZÍ!

Nastal čas nastaviť novú budúcnosť práce. Ak by sa 5-dňový pracovný týždeň postupne zrušil, čo by si ženy (a muži) vybrali?



62% žien (a 65% mužov) by preferovalo pracovný týždeň stlačený do 4 dní (mzda za 5 dní).



1 z 5 žien by rada pracovala 4 dni v týždni, v porovnaní s iba **16%** mužov.



Bez ohľadu na pohlavie, **19%** zamestnancov by uprednostnilo možnosť vybrať si, ktoré dni / hodiny v týždni by im vyhovovalo venovať sa práci.

NA OKRAJ

Práve teraz nastal ten správny čas vzdať sa starých vzorcov a prijať individualizovaný prístup ako nový štandard. Možnosť individuálneho výberu má byť in dosah pre širšiu, nie iba úzku skupinu zamestnancov. Pracovníci v rôznych pracovných rolách - od výrobných liniek až po tých, ktorí pracujú z domu - budú požadovať viac flexibility a autonómie.



4. BERTE DO ÚVAHY ROZDIEL: ČO FIRMY PLÁNUJÚ VS. ČO ŽENY CHCÚ

ČO FIRMY PLÁNUJÚ

Flexibilné podmienky	68%
Podpora kultúry inklúzie	68%
Interný sponzor	68%
Začlenenie do KPI vedenia	67%
Mentoring / koučing	66%
Partnerstvá s univerzitami / vzdelávacími inštitúciami	66%

ČO ŽENY CHCÚ

Manažérska a tímová podpora	80%
Príležitosti na kariérny rozvoj	70%
Autonómia & flexibilita	49%
Platené voľno a podpora duševného zdravia	33%

Zvýšená orientácia na agendu založenú na hodnotách, empatické lídri a kultúra dôvery na stanú fundamentom pre prilákanie a udržanie talentov, a tiež angažovanie vzdialených tímov.

NA OKRAJ

5. CHCETE SI UDRŽAŤ TALENTY? ZAUJMITE ICH.



FLEXIBILITA NA PRVOM MIESTE

Flexibilný začiatok a koniec pracovného dňa je pre ženy veľmi dôležitý. Muži ho chcú tiež, ale je pre nich rovnako podstatné aj miesto výkonu práce - hybrid.



VYTVORENIE NOVÉHO DRUHU HYBRIDNEJ PRÁCE

Iba **8%** žien (a mužov) chce pracovať úplne na diaľku, **7%** žien (a 10% mužov) chce pracovať výlučne na pracovisku, kým **85%** všetkých zamestnancov chce mať slobodu vybrať si to, čo im najviac vyhovuje.



PLATENÉ VOĽNO = DUŠEVNÉ ZDRAVIE A POHODA SÚ ZÁKLAD

1 zo 4 žien (i mužov) chce mať možnosť vziať si viac dní voľna na duševnú regeneráciu. Je to jeden z top faktorov flexibility na pracovisku.



SILA DOBRÝCH VZŤAHOV A PODPORY

82% žien chce pracovať s ľuďmi, s ktorými dobre vychádza a dôveruje im a **80%** žien si želá podporujúcich manažérov v porovnaní s **77%** a **71%** mužov.

NA OKRAJ

Autonómia, kariérny rozvoj, motivovanosť a vášeň pre prácu, ktorú vykonávajú - na tom ženám v práci záleží najviac.

Čo môžu firmy urobiť, aby PODPORILI ŽENY v zamestnaní



- 1. Vytvorte ženám (aj mužom) také podmienky**, aby dosiahli rovnováhu medzi prácou a starostlivosťou o rodinu. Začnite s pružným začiatkom a koncom pracovnej doby.
- 2. Hodnoťte výkon, nie prítomnosť v práci:** fyzická prítomnosť nedeterminuje výkon zamestnanca.
- 3. Pomôžte ženám rozvíjať sa v riadení:** zamerajte sa na pozície s možnosťou rozvoja a rastu a ponukou podpory v kariérnom rozvoji.

- 4. Nielen pravidlá, ale i firemná kultúra je nositeľom zmien:** viac ako polovica lídrov verí, že najsilnejšia vec, ktorú môže organizácia urobiť, aby získala väčší podiel žien vo vedúcich funkciách, je vytvoriť inkluzívnu kultúru.
- 5. Angažujte lídrov:** problematika rodovej rovnosti nemôže byť delegovaná len na HR oddelenia. Kvôli autentícite a súladu s biznis stratégiou, zmena musí prísť zhora.