

# ”Global Workforce of the Future 2022”

Rezultati Adeccovega globalnega poročila



Adecco



BADENOCH  
+ CLARK



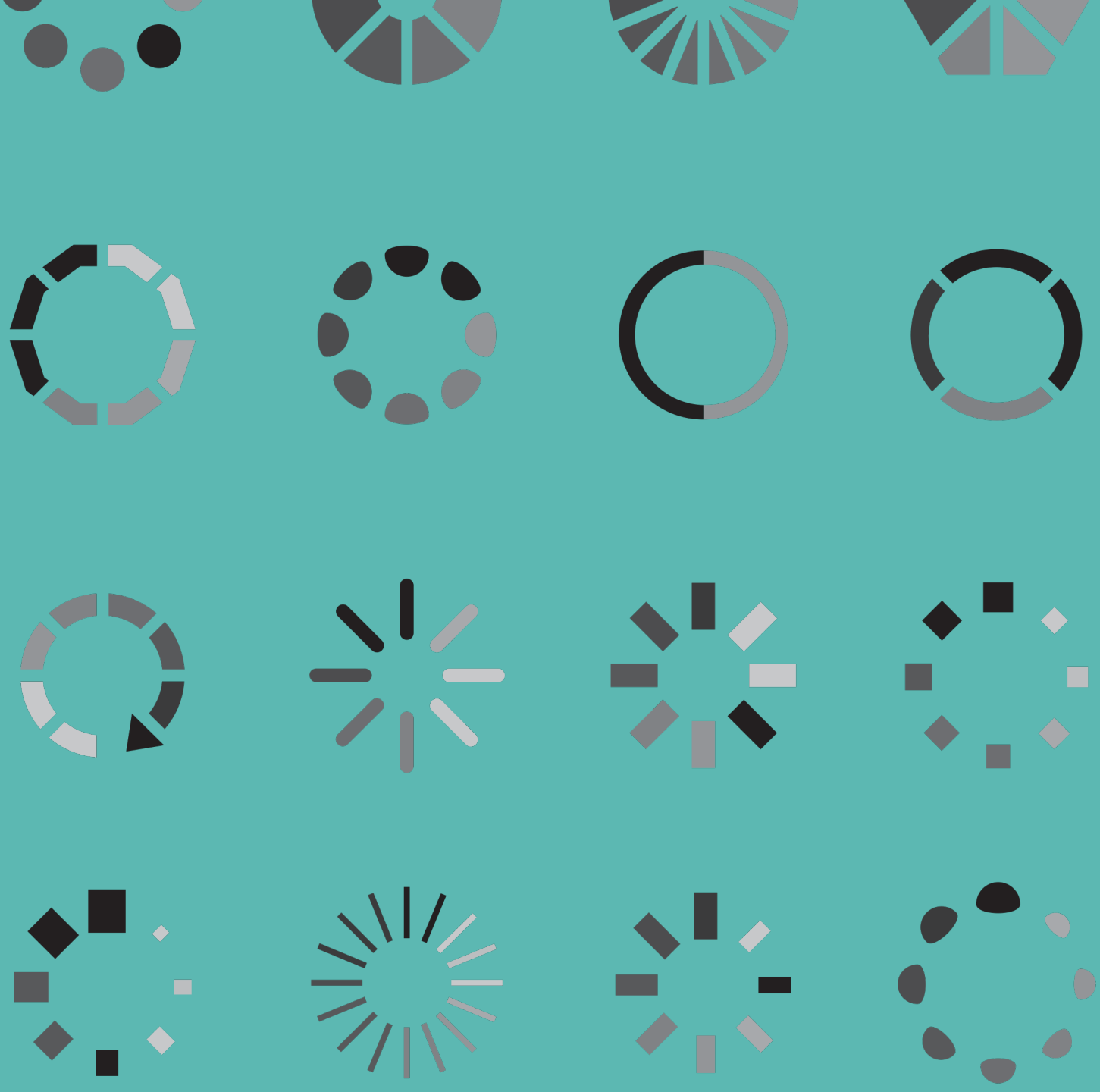
Hired\_

LHH

modis

pontoon

Spring  
Professional



# Ozadje in cilji raziskave

Zadnji dve izdaji našega globalnega poročila (2020 in 2021) sta se osredotočili na spremembe v delovnih praksah, ki jih je povzročila svetovna pandemija, s fokusom na pisarniških delavcih. Po pandemiji je za Adecco ključno to, da podjetja in posamezniki dobijo vpogled v vedenje, mišljenje in potrebe, ki nastajajo na trgu dela.

Tretja izdaja poročila **“The Global Workforce of the Future”** (prej imenovano "Resetting Normal: Defining the New Era of Work") temelji na raziskavah iz leta 2020 in 2021 ter se osredotoča na napovedi za leto 2022. V tokratnji raziskavi so vključeni tako pisarniški delavci kot tudi zaposleni, ki ne delajo v pisarni iz kar 25 držav po svetu, vključno s Slovenijo. Cilji raziskave so:

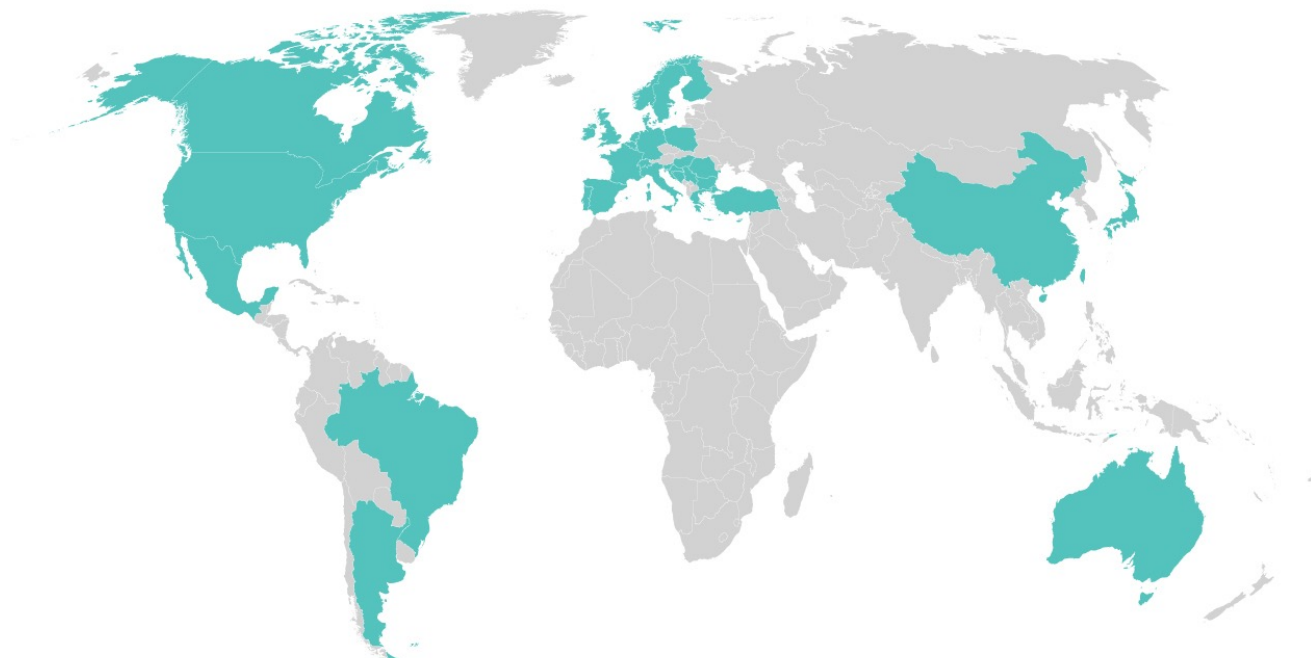
- Razumevanje splošnega odnosa do dela.
- Dešifriranje dinamike “izginjanja talentov” na trgu dela.
- Raziskovanje zadovoljstva in pomena plač.
- Poglobljanje v prožnost dela in posledic prožnosti za zaposlene.
- Razumevanje vrzeli v znanju in spretnostih.
- Razumevanje vpliva izgorelosti na delavce in podjetja.
- Raziskovanje megatrendov.



# Pregled metodologije - vsi zaposleni (pisarniški in ne-pisarniški delavci)

## Zaposleni (stari med 18 in 60 let)

Anketiranci morajo biti zaposleni pri istem delodajalcu vsaj dva meseca.



Terensko raziskovanje je potekalo med 8. aprilom in 30. majem 2022 v lokalnih jezikih.

Na 20-minutno spletno anketo je odgovarjalo 34.200 anketirancev iz 25 držav.

2020 Izvirnih 8 trgov (19.000)	Belgija / Nizozemska (2,000)	Latinska Amerika (2,000)	Nordijske države (2,000)	EEMENA (4,000)	Ostalo	
Avstralija (2,000) Francija (2,000) Nemčija (2,000) Italija (2,000)	Japonska (2,000) Španija (2,000) VB (2,000) ZDA (5,000)	Belgija (808) Nizozemska (1192)	Argentina (234) Brazilija (666) Mehika (1100)	Danska (392) Finska (474) Norveška (282) Švedska (852)	Grčija (400) Poljska (1000) Romunija (500) Slovenija (100) Turčija (2,000)	Kanada (2,000) Kitajska (2,000) Švica (1200)

# Glavne teme raziskave – ključno za organizacije, ki se osredotočajo na zadrževanje talentov



# V RAZMISLEK

---

Zaradi velikih motenj na trgu dela so podjetja primorana izvajati inovativne strategije za zadrževanje zaposlenih.

1

Ustvarite fleksibilno delovno okolje

- Prilagodljivost je za zaposlene izjemnega pomena; če je ustrezno ponujena, je lahko močno sredstvo za privabljanje in zadrževanje zaposlenih.
- Zato morajo organizacije ravnati previdno, ko prevzemajo nadzor nad prožnimi oblikami dela – predvsem ko govorimo o delovnem času in kraju dela.
- Tehnologija je ključ do prožnosti.

2

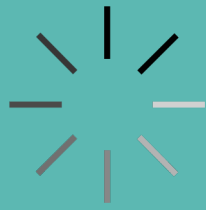
Razvoj kariere in usposabljanje postaneta prednostna naloga.

- Karierni razvoj, usposabljanje in izpopolnjevanje so eni izmed glavnih dejavnikov za zadrževanje talentov, a podjetja še vedno ne dosegajo pričakovanj zaposlenih. Gre za učinkovit način priznavanja vrednosti zaposlenih in dokazovanja zavezanosti dolgoročnemu odnosu/sodelovanju.
- Podjetja morajo več vlagati v to področje in ga postaviti v središče svoje strategije zadrževanja zaposlenih na vseh ravneh vodenja.

3

Izvajanje učinkovitih strategij za dobro duševno zdravje

- Podjetja morajo izvajati učinkovite programe za podporo zaposlenim na področju duševnega zdravja, da bi se izognila izgorelosti zaposlenih.
- Spodbujanje zaposlenih, da si vzamejo dopust ter ustvarjanje kulture zaupanja in odprtega komunikacijskega okolja na vseh ravneh lahko pripomorejo k ohranjanju dobrega duševnega zdravja zaposlenih.



# 1

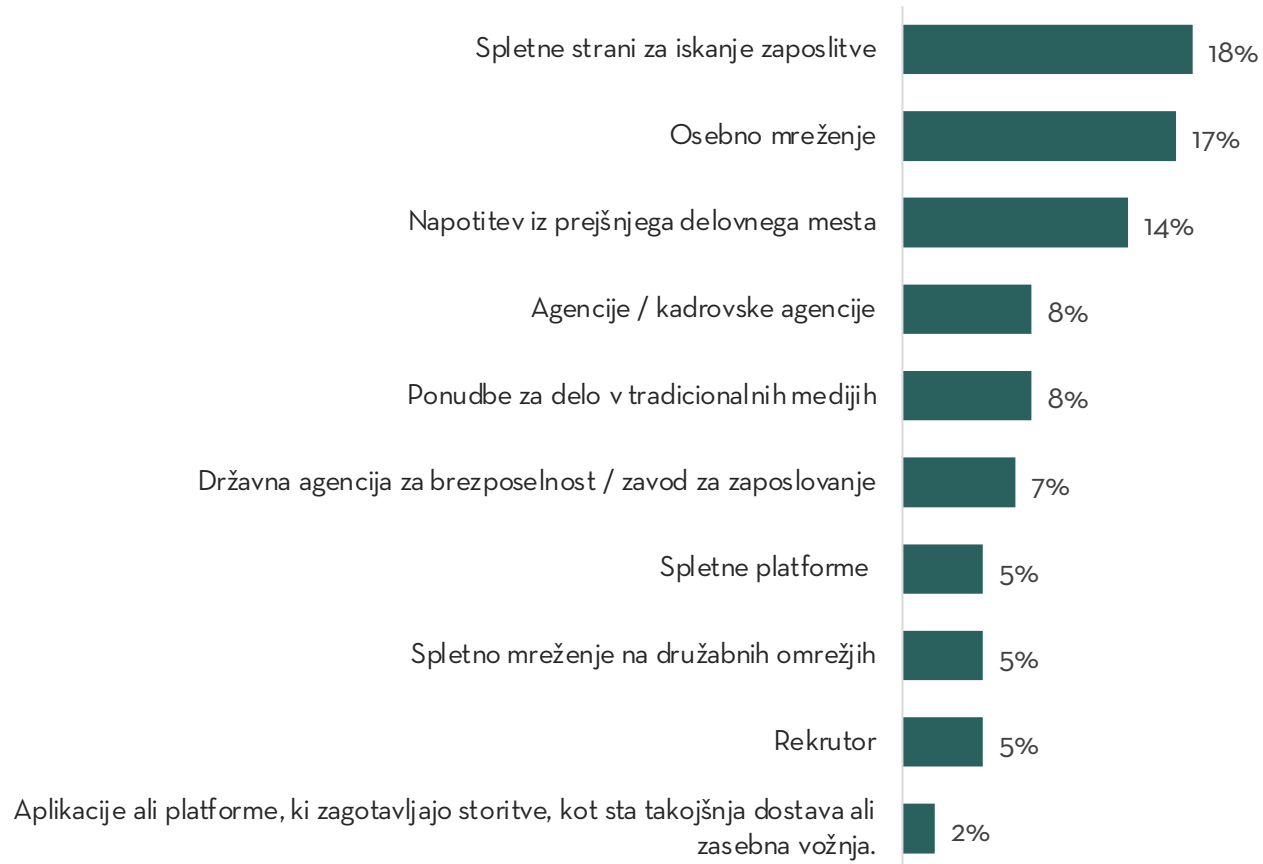
## KAJ ŽELIJO IN PRIČAKUJEJO ZAPOSLENI?



# Zaposleni, ki ne delajo v pisarni, so za iskanje zaposlitve primarno uporabili spletne strani za iskanje zaposlitve.

Nepisarniški delavci

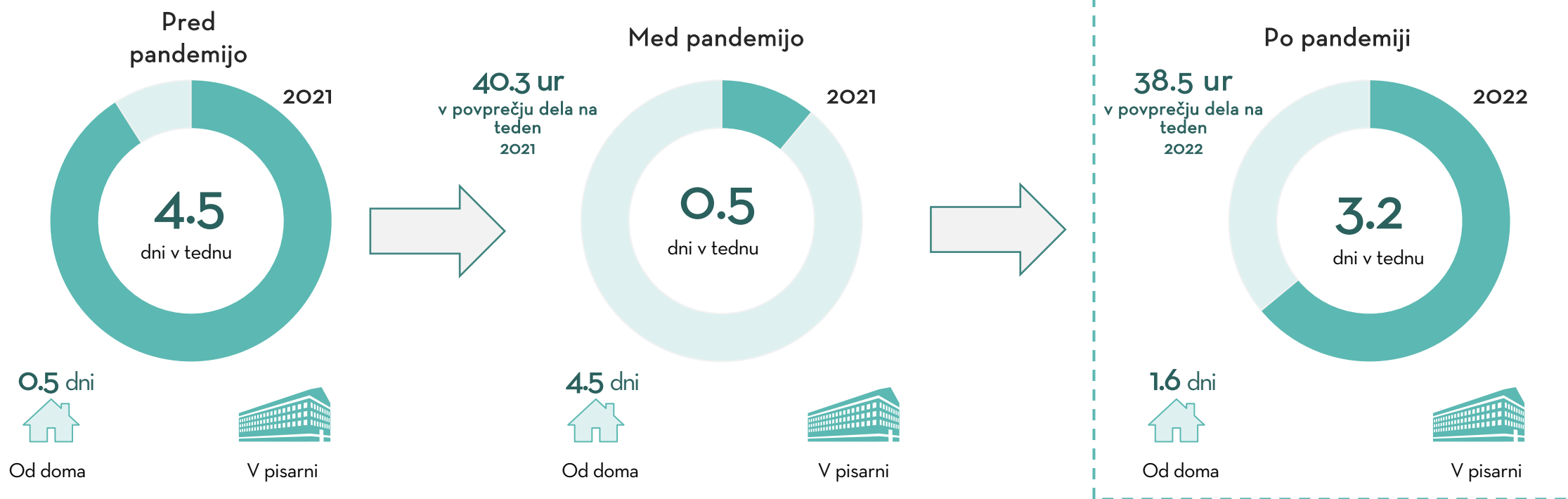
% kanalov/možnosti, ki so jih nepisarniški delavci uporabili pri iskanju svojega dela



# Pisarniški delavci iščejo ravnotežje med delom na daljavo in delom iz pisarne

Pisarniški delavci

% delovnega časa po lokacijah v povprečnem tednu



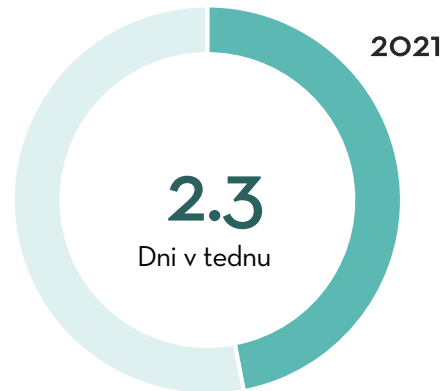


Vrnitev v pisarno je v skladu s pričakovanji pisarniških delavcev, čeprav ne nujno po njihovih željah.

Pisarniški delavci

% želenega delovnega časa po lokacijah v povprečnem tednu

Delež časa, ki si ga zaposleni želijo opraviti v pisarni



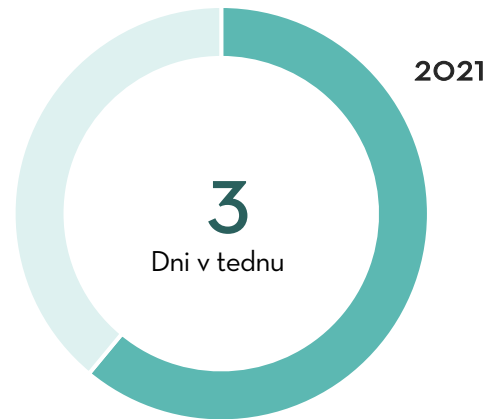
Od doma

2,6 dni



V pisarni

Pričakovan delež časa, ki naj bi ga zaposleni opravili v pisarni



Od doma

1.9 dni



V pisarni

Delež časa, ki ga zaposleni trenutno opravijo v pisarni



Od doma

1,6 dni



V pisarni

# Zaposleni različnih spolov in generacij se ne bojijo izgube službe. Moč je v njihovih rokah.

Vsi delavci

% tistih, ki so zadovoljni s svojim občutkom varnosti na delovnem mestu



## Generacija

Gen Z	72%
Milenijci	74% ▲
Gen X	70% ▼
Boomers	73%

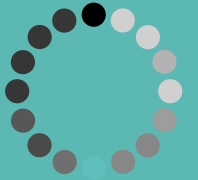
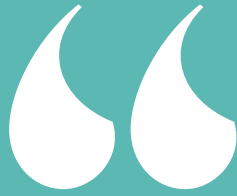
## Status

Managerji	78% ▲
Ne-managerji	67% ▼

## Spol

Moški	72%
Ženske	73%

▲ ▼ Znatno višje/nizje  
od skupnega občinstva



**Mlajši zaposleni poosebljajo miselnost "kandidati kot potrošniki", saj se milenijci (60 %) in generacija Z (58 %) strinjajo, da imajo kot kandidati več moči in možnosti pri izbiri kraja dela.**



Delodajalci zaposlenih ne morejo več smatrati za samoumevne. Skoraj polovica tistih, ki želijo ostati v sedanjem podjetju, bo to storila pod pogojem, da se bodo prekvalificirali ali napredovali.

Vsi delavci

61%

Želi ostati v sedanjem podjetju.

44%

ki želi ostati v sedanjem podjetju, želi napredovati/nadgraditi znanje za novo delovno mesto

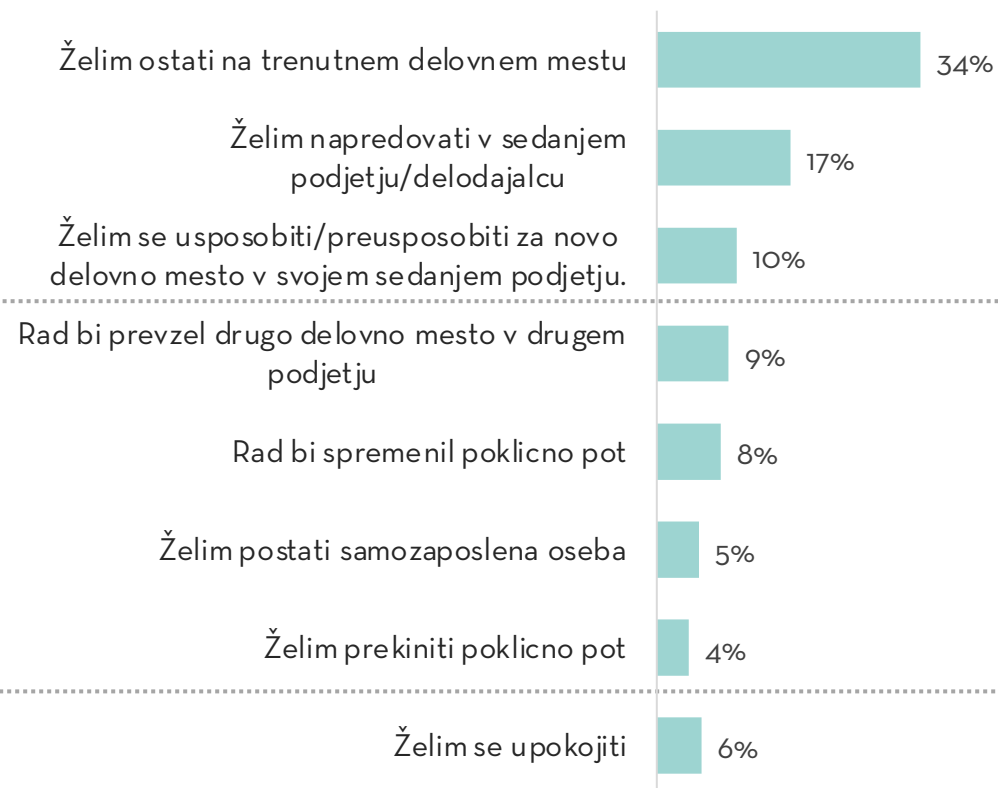
27%

želi zapustiti sedanjo službo.

6%

želite prenehati z delom.

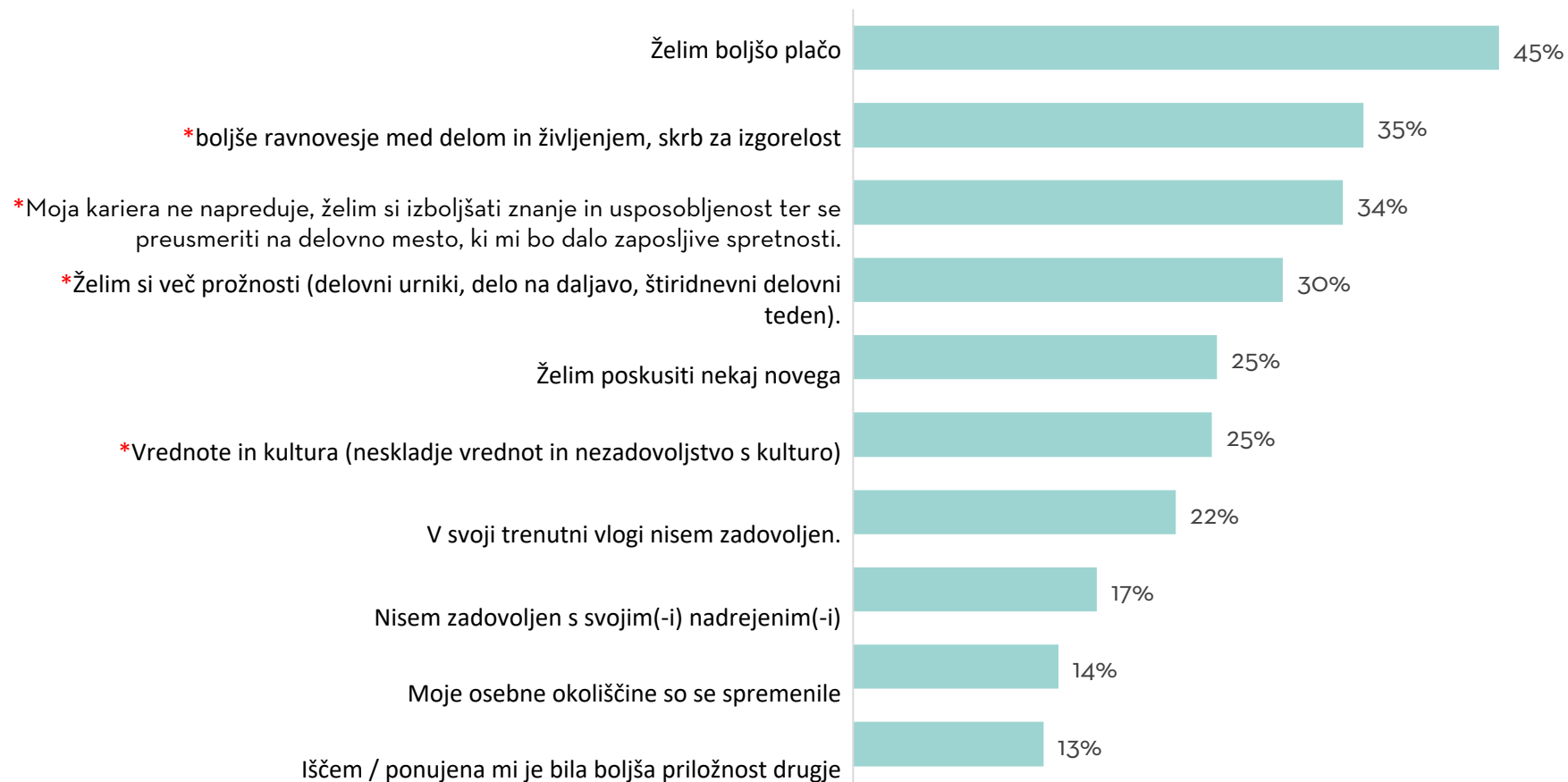
% tistih, ki namerava v naslednjih 12 mesecih storiti naslednje



# Plača je glavni razlog, zaradi katerega zaposleni razmišljajo o zamenjavi službe, pomemben dejavnik pa je tudi ravnovesje med delom in zasebnim življenjem.

Vsi delavci

% tistih, ki želijo v naslednjih 12 mesecih zamenjati službo

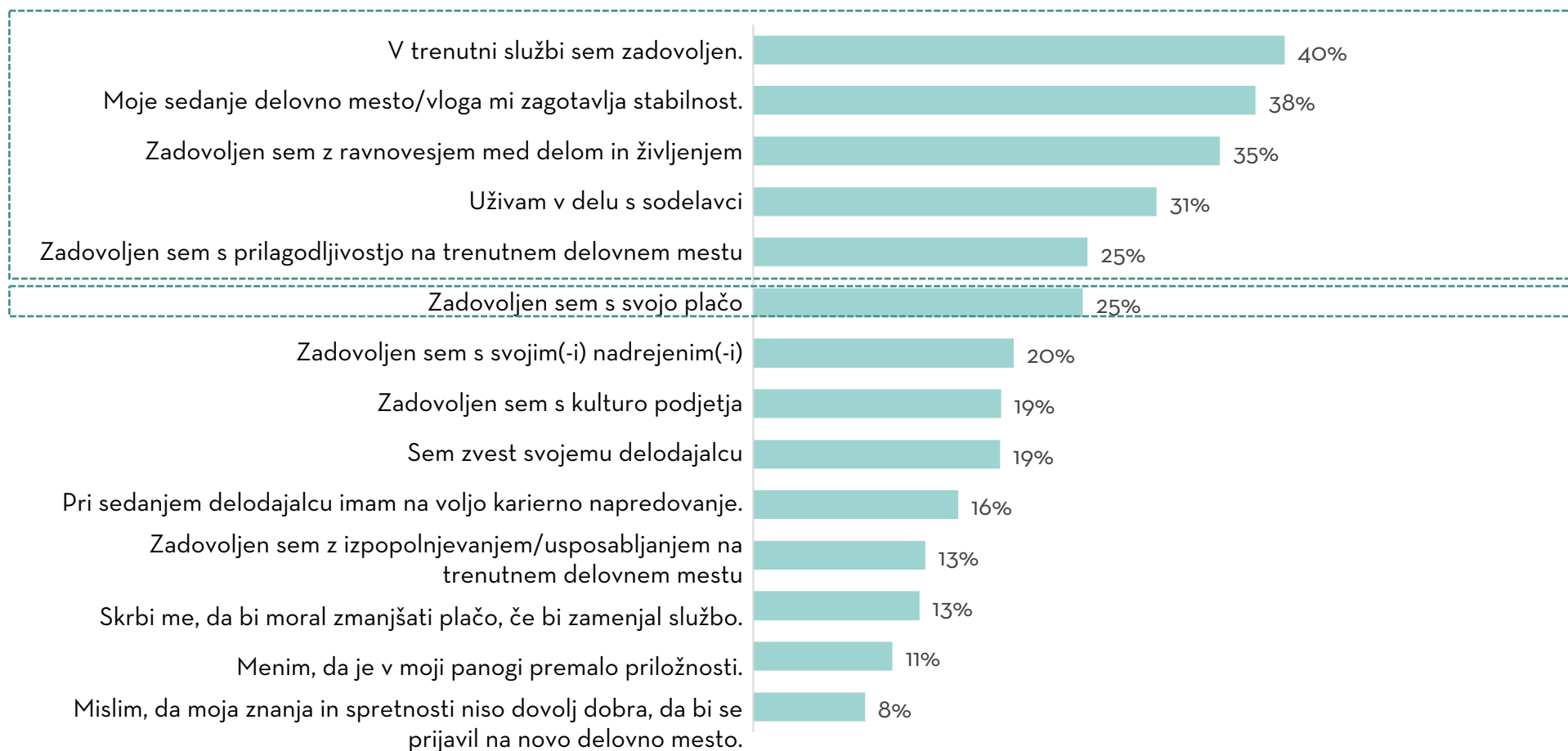




\* To so neto podatki

# Zakaj zaposleni želijo ostati pri trenutnem delodajalcu? Ko so delavci zaposleni, ima plača sekundarno vlogo in je na šestem mestu po pomembnosti.

Vsi delavci

% tistih, ki želijo ostati na svojem delovnem mestu iz naslednjih razlogov



 Bistveno  
 višje/nizje

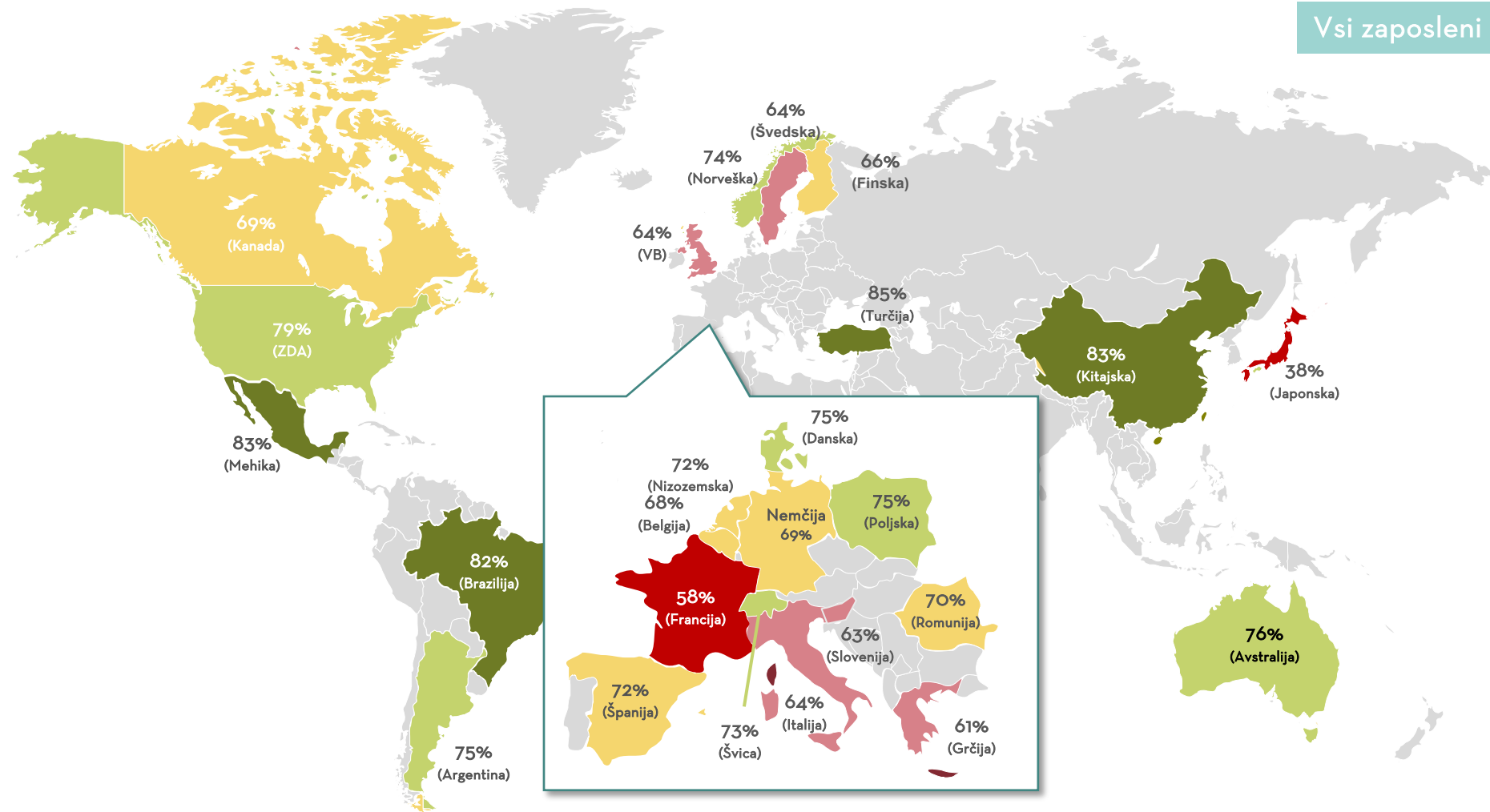
# 69 % delavcev globalno je zadovoljnih s svojim delom.

## Geografska perspektiva

Vsi zaposleni

Zadovoljnih je  
**69%**  
"z mojim delom na splošno"

> 10 % nad svetovnim povprečjem
4-10 % nad svetovnim povprečjem
V mejah 3 % svetovnega povprečja
4-10 % pod svetovnim povprečjem
> 10 % pod svetovnim povprečjem



# Le polovica zaposlenih meni, da je njihova plača odraz njihovih izkušenj in znanja ter dela, ki ga opravljajo.

Vsi delavci

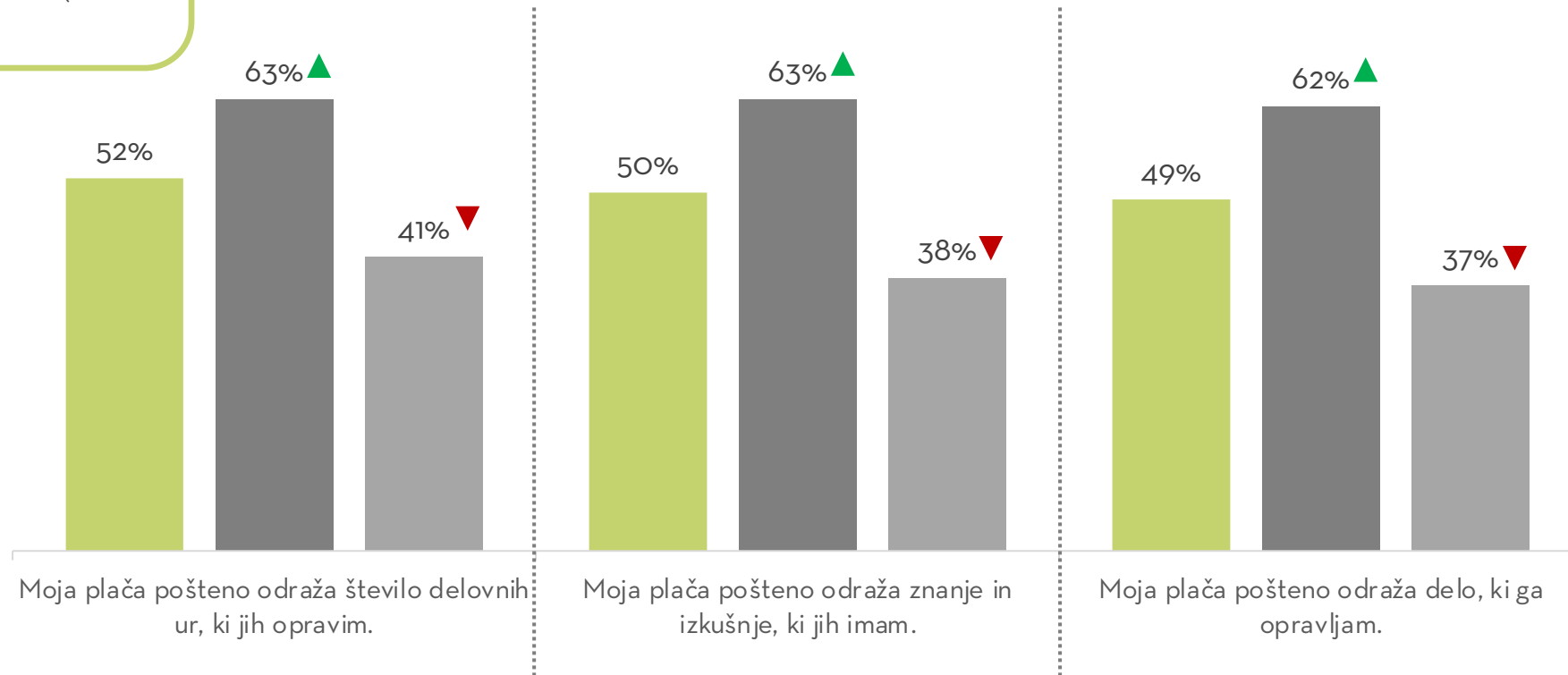
58%

je zadovoljnih s svojo trenutno plačo.

Uvrstitev na zadnje 5. mesto (od 22 trditev)

% Tisti, ki se strinjajo z naslednjim

■ Vsi delavci ■ Managerji ■ Ne-managerji



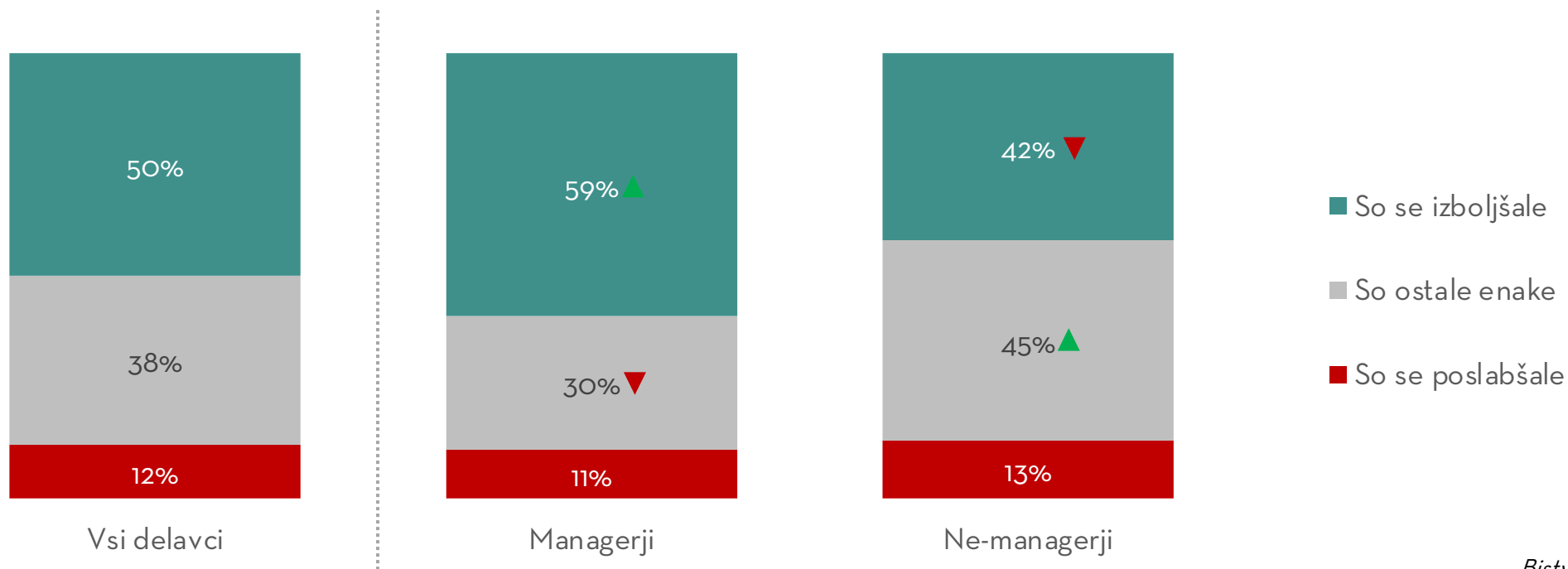
Bistveno višje/nizje v primerjavi s celotnim občinstvom



V zadnjih dveh letih se je plača zvišala le polovici zaposlenim, pri čemer se je plača zvišala večjemu deležu vodstvenih delavcev.

Vsi delavci

% Kdo se strinja, da so se plače izboljšale / ostale enake / poslabšale



Bistveno  
višje/nizje  
v primerjavi s  
celotnim  
občinstvom

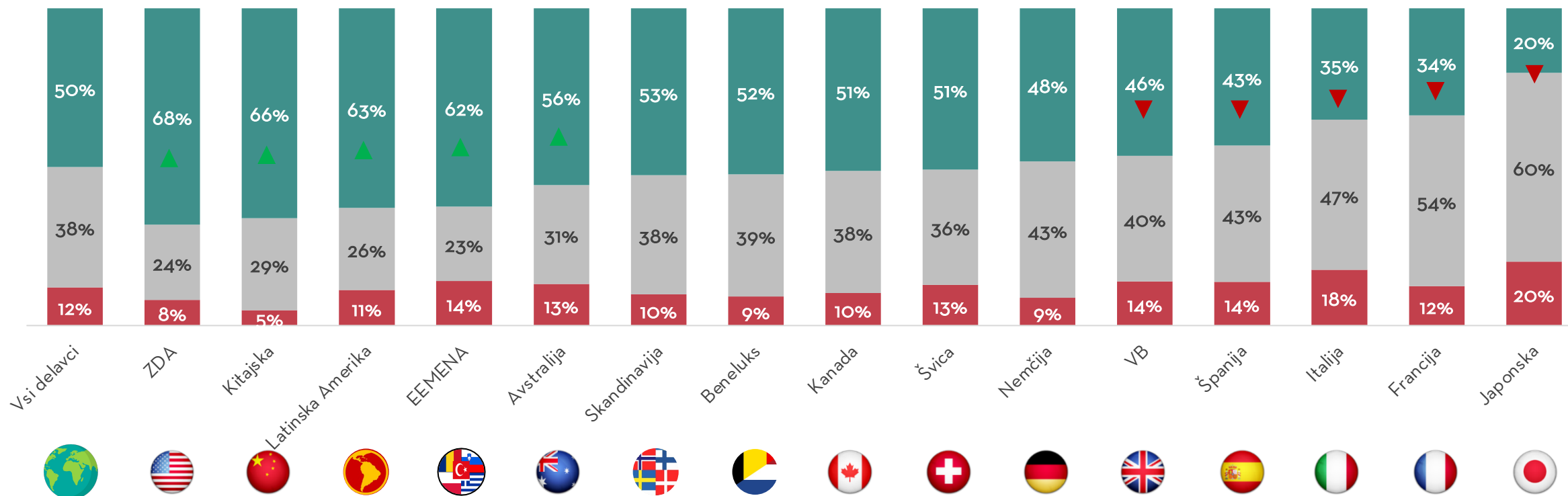
# Povečanje plač

## Geografska perspektiva

Vsi delavci

% Kdo se strinja, da so se plače izboljšale / ostale enake / poslabšale

■ So se poslabšale ■ So ostale enake ■ So se izboljšale

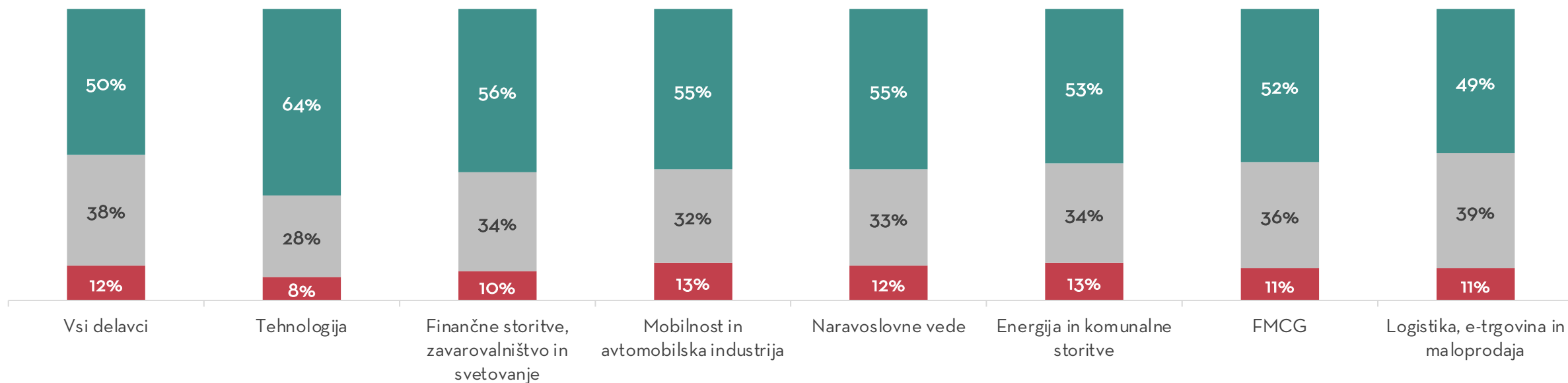


# Povečanje plač po industrijah

Vsi delavci

% Kdo se strinja, da so se plače izboljšale / ostale enake / poslabšale

■ So se poslabšale ■ So ostale enake ■ So se izboljšale



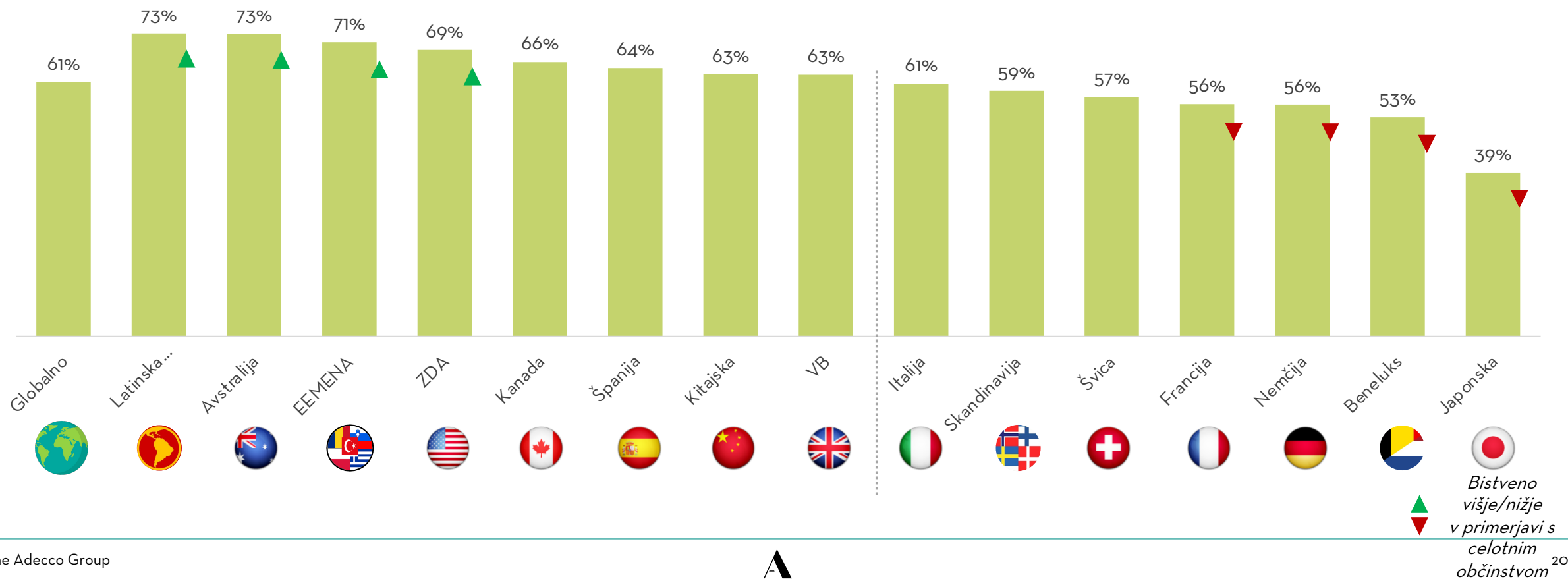
\* Tu so prikazani samo ključni sektorji

# Strah pred inflacijo

## Geografska perspektiva

Vsi delavci

% Tisti, ki pravijo "skrbi me, da moja plača ni dovolj visoka glede na trenutno stopnjo inflacije".



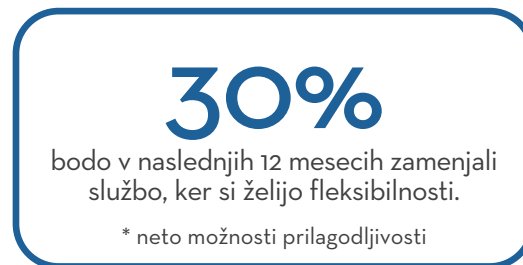
# V želji po fleksibilnosti je tretjina delavcev po vsem svetu pripravljena pustiti službo

Vsi delavci

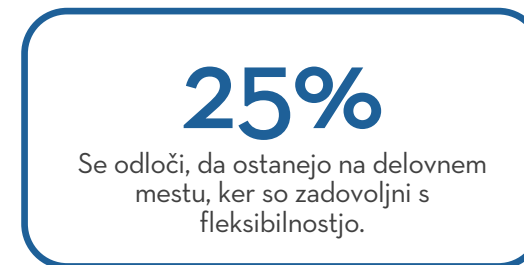
## % Kdo se tako odloča zaradi fleksibilnosti



Na tretjem mestu za plačo in ugodnostmi s 46 % in varnostjo zaposlitve s 35 %.



Na četrtem mestu za boljšo plačo (45 %), ravnovesjem v življenju in izgorelostjo (35 %) ter napredovanjem (31 %).

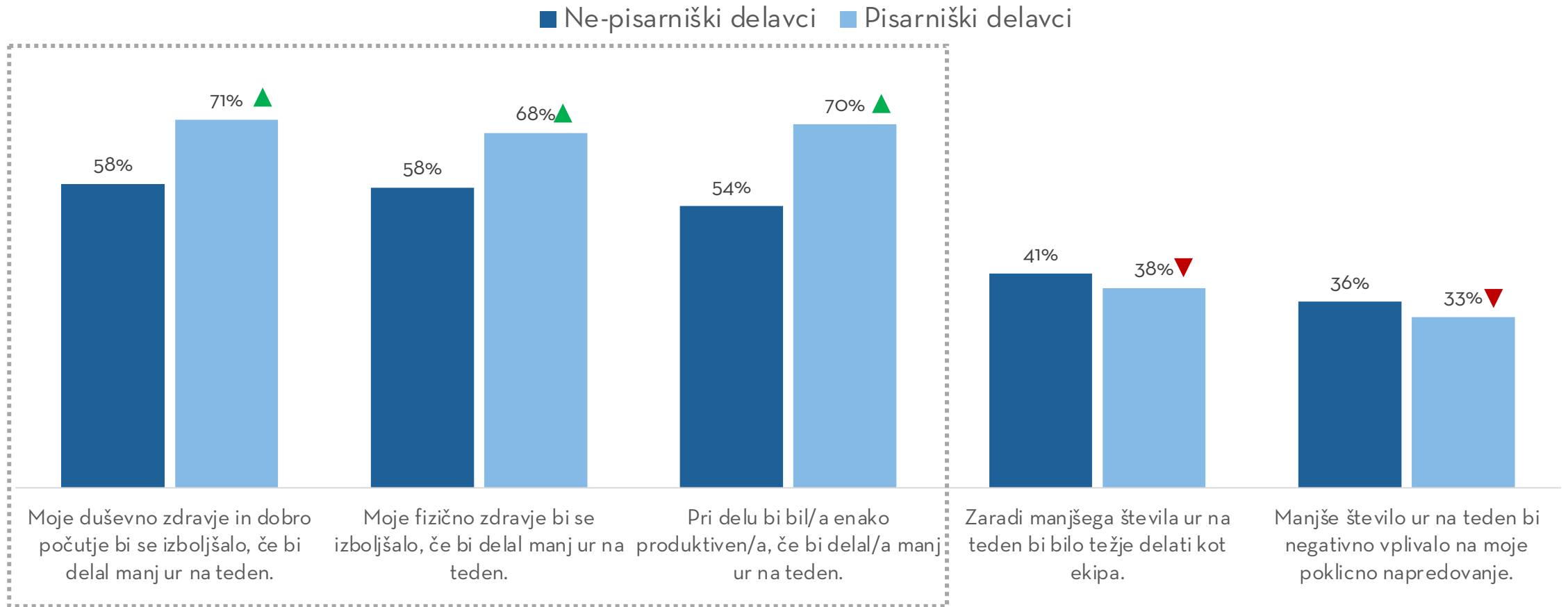


Na petem mestu za srečo (40 %), stabilnostjo (38 %), ravnovesjem med poklicnim in zasebnim življenjem (35 %) in veseljem do dela s sodelavci (31 %).

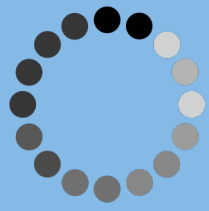
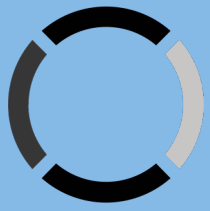


# Delavci menijo, da bo krajši delovni čas izboljšal zdravje in dobro počutje, ne da bi vplival na produktivnost.

% se strinjajo z naslednjimi trditvami o delu z manj urami na teden/4 dni v tednu



▲ Bistveno višje/nizje  
v primerjavi z  
▼ delavci, ki ne delajo  
nv pisarni<sub>22</sub>

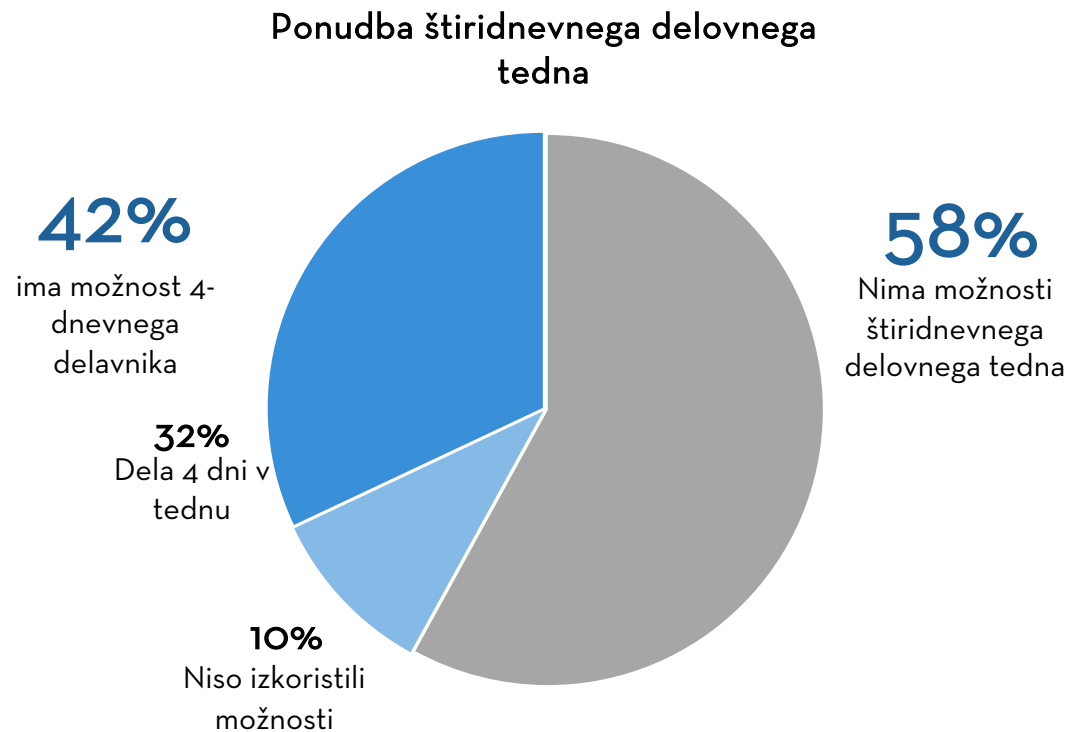


# Realnost štiridnevnega delovnega tedna skrbi zaposlene

# Večina delavcev nima možnosti štiridnevnega delovnega tedna ali je ne izkorišča.

Pisarniški delavci

% Delavcev s štiridnevnim delovnim tednom



% Delavci s 4-dnevnim delovnim tednom

Gen Z	47%	▲
Milenijci	38%	▲
Gen X	25%	▼
Baby Boomers	18%	▼
Moški	34%	▲
Ženske	30%	▼
Vodje	67%	▲
Managerji	36%	▲
Ne-managerji	19%	▼

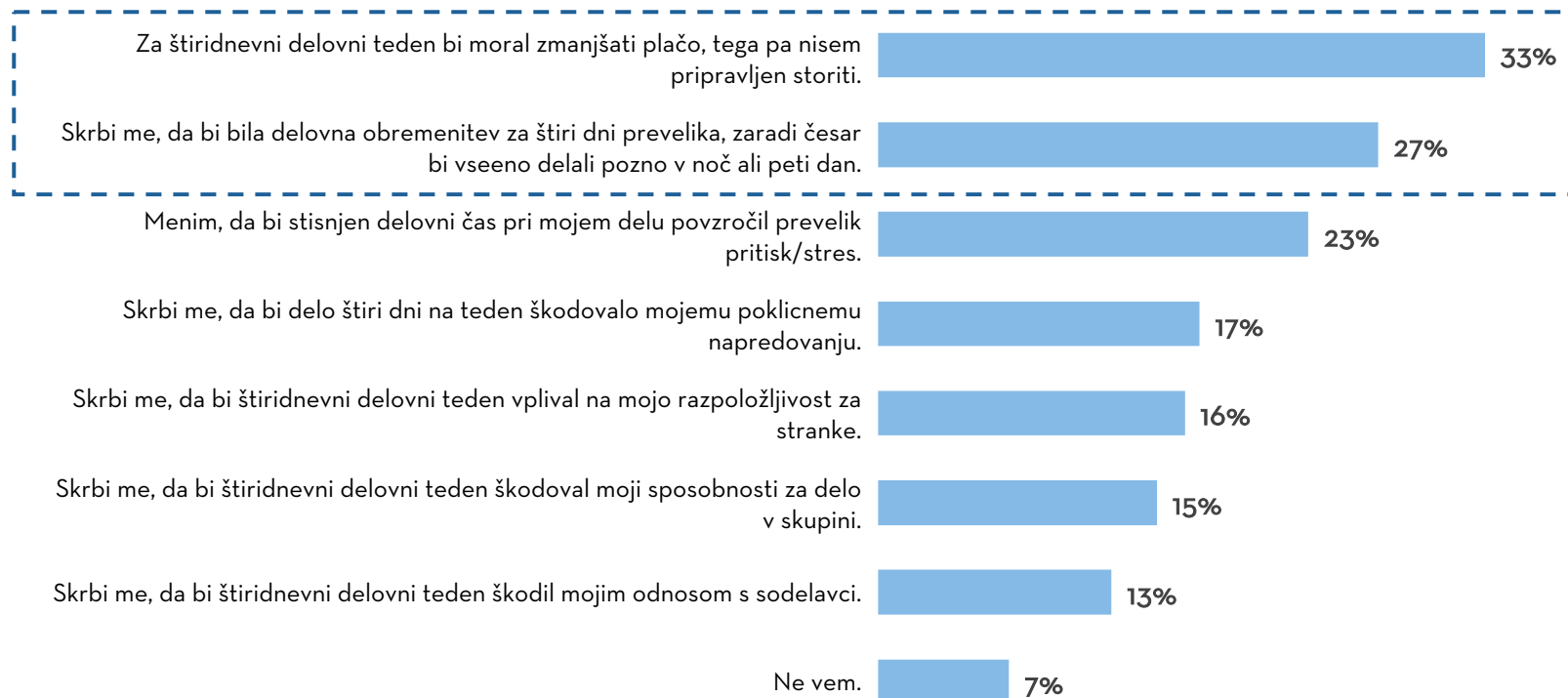
▲ Bistveno višje  
▼ Bistveno nižje



# Ovire štiridnevnega delovnega tedna

Pisarniški delavci

## % Razlogi za nekorisčenje možnosti štiridnevnega delovnega tedna



Med tistimi, ki delajo 4 dni v tednu

**51%**

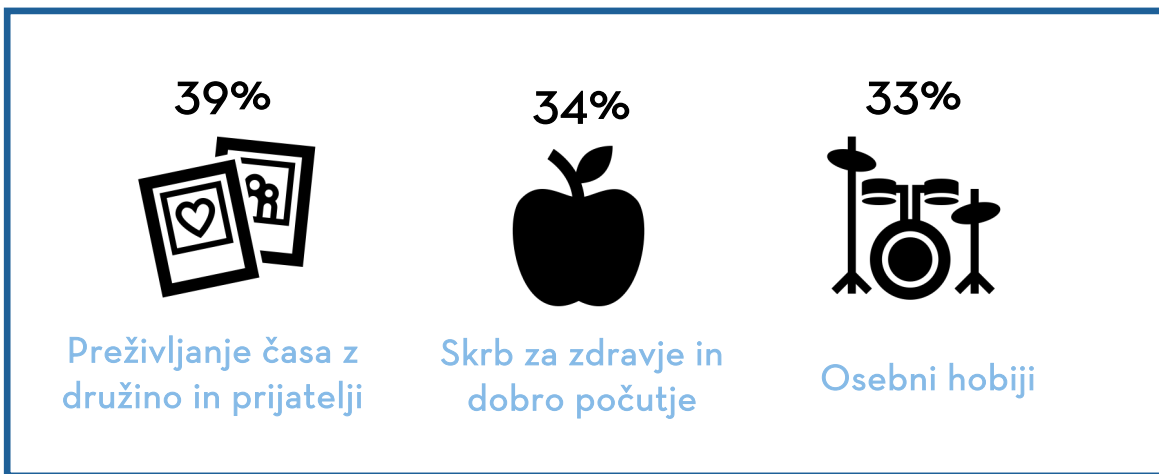
pravijo, da so se jim znižale plače.

**2 od 10**  
izkoristi 5. dan za delo

# Nagrade štiridnevnega delovnega tedna: Preživljanje časa z družino, skrb za zdravje in dobro počutje ter ukvarjanje s hobiji

Pisarniški delavci

% Tisti, ki pravijo, da peti (prosti) dan najpogosteje počnejo naslednje stvari



Glavne prioritete med generacijami so si podobne

Gen Z	Milenijci	Gen X	Baby Boomers
Preživljanje časa z družino in prijatelji	Preživljanje časa z družino in prijatelji	Preživljanje časa z družino in prijatelji	Osebni hobiji
Skrb za zdravje in dobro počutje	Skrb za zdravje in dobro počutje	Skrb za zdravje in dobro počutje	Skrb za zdravje in dobro počutje
Osebni hobiji	Osebni hobiji	Osebni hobiji	Preživljanje časa z družino in prijatelji




... čeprav nekateri zaposleni še vedno izkoristijo peti dan, da nadoknadijo zamujeno.

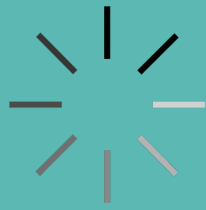
Pisarniški delavci

% Tisti, ki pravijo, da peti (prosti) dan izkoristijo za dokončanje dela, ki ga niso imeli časa opraviti med štiridnevnim tednom

2 od 10

(21 %) pravi, da za dokončanje dela uporabijo svoj peti (prosti) dan.

	Gen Z	23%
	Milenijci	22%
	Gen X	20%
	Baby Boomers	18%
	Vodje	26%
	Mangerji	21%
	Ne-managerji	18%



2

VPLIV MEGATRENDOV



# Delavci so zaskrbljeni zaradi vpliva megatrendov, zlasti zaradi gospodarske negotovosti. Vendar je velik delež tistih, ki so ravnodušni.

Ne-pisarniški delavci

% tistih, ki so zaskrbljeni / ravnodušni / niso zaskrbljeni zaradi naslednjih megatrendov

