

PRECHEZA 2017

SPOUSTA PRÁCE + MÁLO LIDÍ = STRES

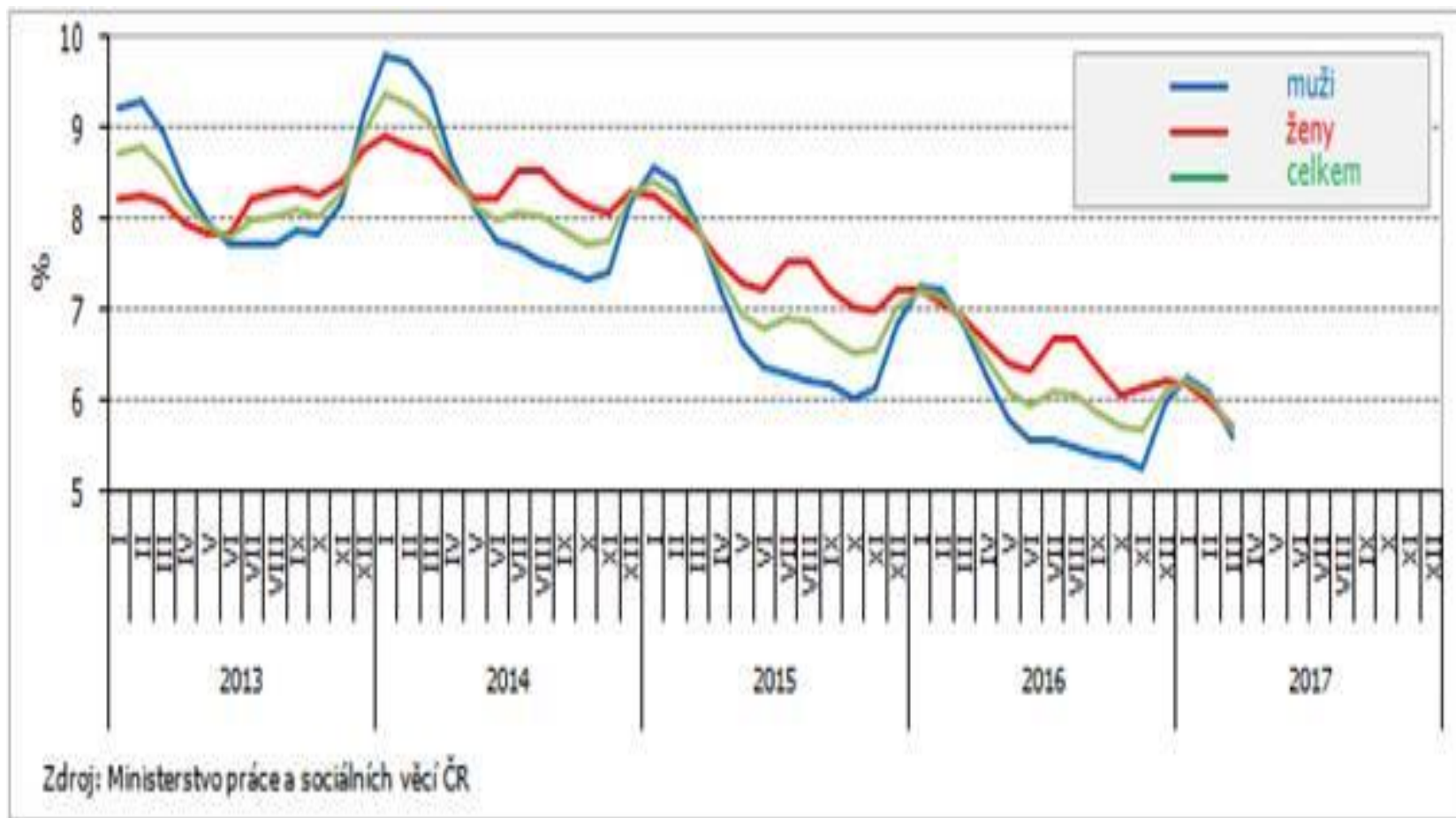
Připravili: Mgr. Michaela Ondráčková, RNDr. Bořek Navrátil (BN a kol.)

Mgr. Tomáš Světnický, personální ředitel, MBA

8.6.2017, Otevřená zahrada, Brno



Rekordně nízké míry nezaměstnanosti ve všech odvětvích



2014: 7,70 %

2015: 6,57 %

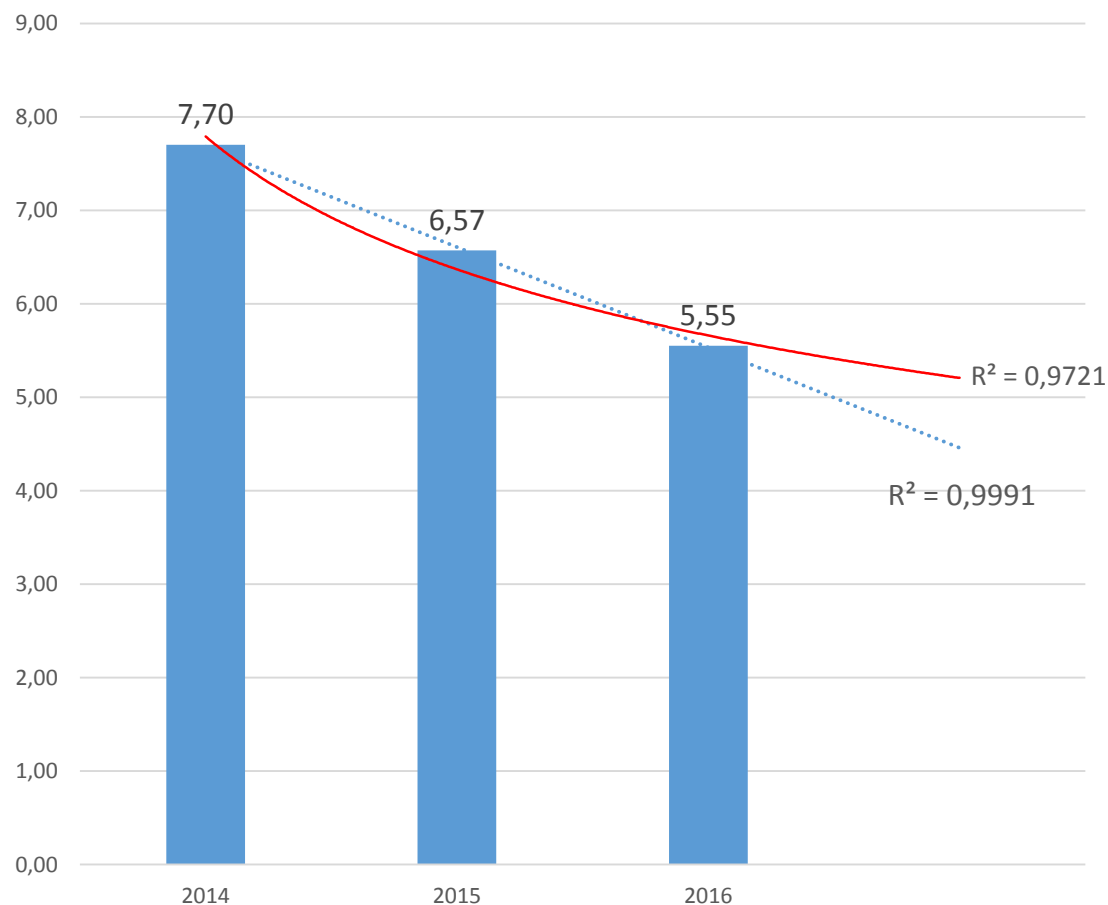
2016: 5,55 %

(ČSÚ, www.czso.cz)



Lidé nejsou a bude hůř – není to výmluva

Prognózy vývoje nezaměstnanosti



Z vývoje posledních tří let lze v tomto roce očekávat pokles na rozpětí 5,2% až 4,4 %

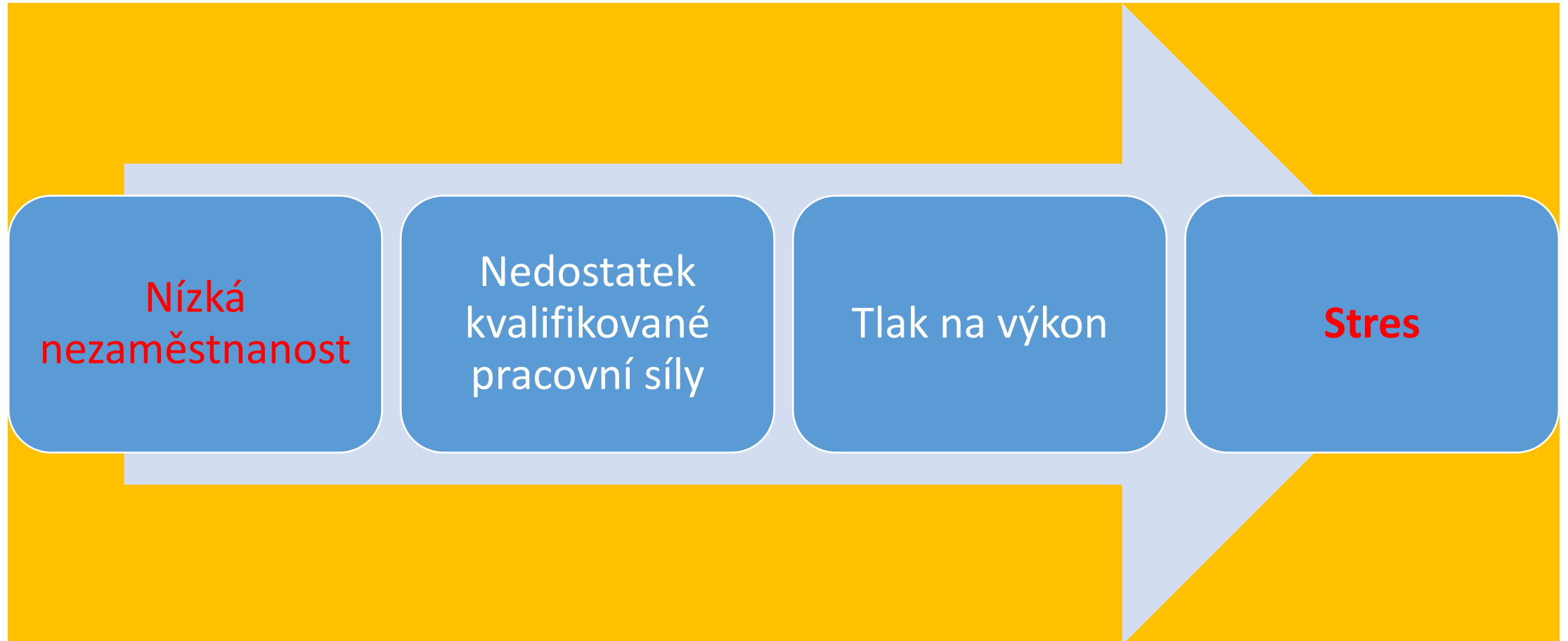
Poslední číslo nezaměstnanosti v dubnu je 4,4 %. Spolehlivější trend se spolehlivostí 99% je spekulovat na další pokles.

Nárůst zaměstnanosti už bychom neočekávali vzhledem k jevům

- Dlouhodobě nezaměstnatelní lidé
- Slabé motivace k zaměstnání

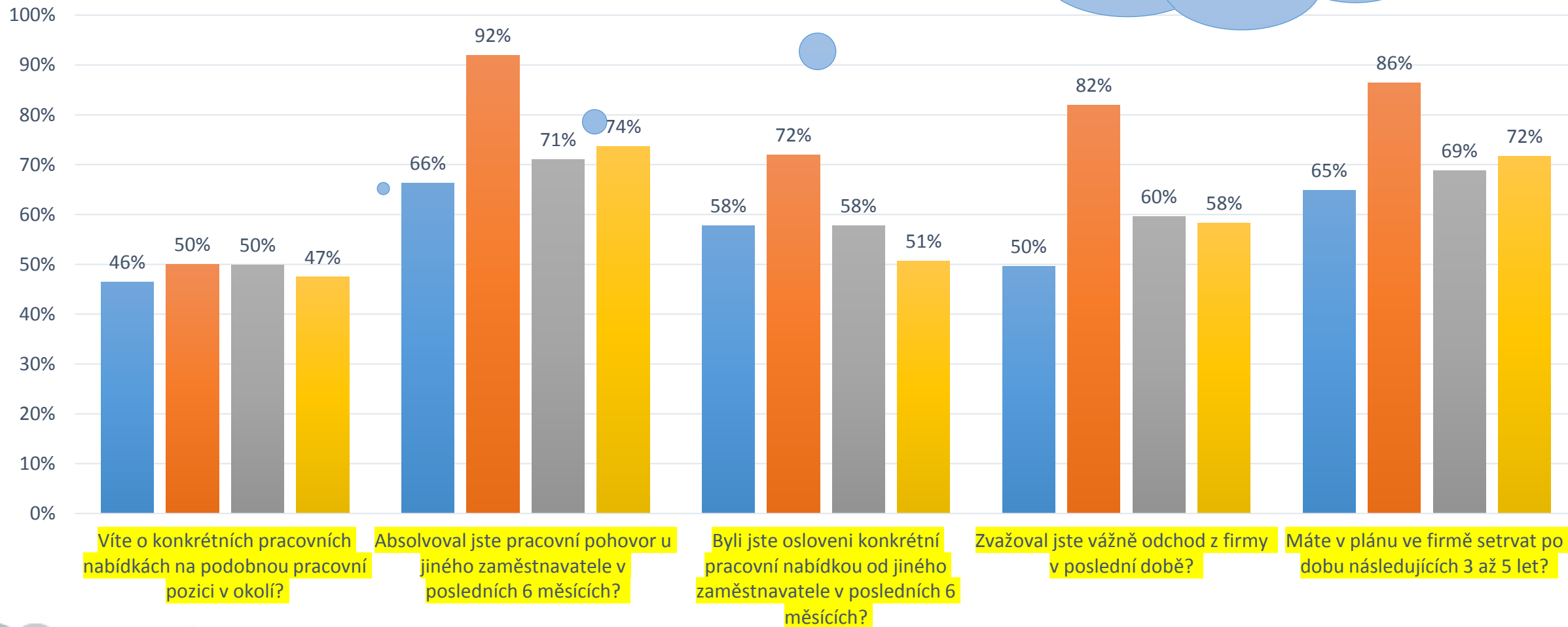


Důsledky situace na trhu práce



Mohlo by vás zajímat...

Nejvyšší hodnota je připisována odpovědím pozitivním pro firmu. **Pozor na nízké hodnoty!!!** Znamenají nespokojenost a hrozbu pro firmu



Hodnoticí formulář 4: Psychická zátěž

Oblast práce/skupina zaměstnání:*) _____

Pracovní činnost:*) _____

V seznamu jsou uvedeny body, které se zabývají psychickou zátěží při práci. Hodí se tato tvrzení na práci, kterou vyhodnocujete?

Pokud ano, daný bod zakroužkujte. Pokud ne, ponechte prázdné místo.

Při práci	
1	<input type="radio"/> se přísně dbá na časové plány.
2	<input type="radio"/> se přísně dbá na dodržování instrukcí.
3	<input type="radio"/> neexistuje žádná možnost odmítnout úkoly nebo se jim vyhnout.
4	<input type="radio"/> nejsou zaměstnanci dostatečně informováni.
5	<input type="radio"/> se nevyskytuje zpětná vazba.
6	<input type="radio"/> je nízká odpovědnost.
7	<input type="radio"/> jsou zaměstnanci úkolováni prací, pro kterou nemají odpovídající kvalifikaci.
Existují dodatečné jiné vlivy, např.:	
8	<input type="radio"/> nemá nás kdo vést, poradit nám.
9	<input type="radio"/> špatné sociální klima, mobbing.
10	<input type="radio"/> špatné pracovní podmínky (např. pracovní místnost, pracovní pomůcky, zařízení, materiál, ...).
Otázky k oblastem výkon a chování	
Při práci	
11	<input type="radio"/> pracuji podle vnitřních pokynů organizace – norem výkonů.
12	<input type="radio"/> můžeme se jen málo seberealizovat.
13	<input type="radio"/> smysl a podíl mé konkrétní práce na celkovém výsledku mi není jasný.
14	<input type="radio"/> stagnuji a nemám kam se posunout v kariéře dál.
15	<input type="radio"/> jsem náladový, rozzlobený a rozrušený.
16	<input type="radio"/> jsem nespokojený.
Body 11 až 16 vyplňují jen zaměstnanci.	

*) Uvést údaje podle potřeby



Zvyšujme si skóre hotových věcí – je to zdravé

- Když na nás shora dopadne úkol:
 - Je to práce?
 - Pokud ano, je to do dvou minut? Pak to udělám hned! A MÁM TO HOTOVO!
 - Pokud je to na více jak dvě minuty:
 - Mám to komu zadat? Umí to udělat? Může to udělat? Stihne to? POKUD ANO, DEJME MU ÚKOL!
 - Nemám to komu zadat?
 - Kolik to zabere času?
 - Kdy bude nejlepší čas to udělat?
 - Může mi s tím někdo pomoci?
 - ZAPLÁNUJI TO, ZAPÍŠU TO DO ÚKOLŮ A VYNDÁM TO Z HLAVY!
 - CO, když to není práce a musím to udělat?
 - Je to žrout času = něco mi přinese, ale bude to dlouho trvat = vydržím to.
 - Je to zloděj času = sebere mi čas a nic mi nedá = zeptám se k čemu to je a komu to poslouží.



Nabírejte zaměstnance do fronty před továrnou

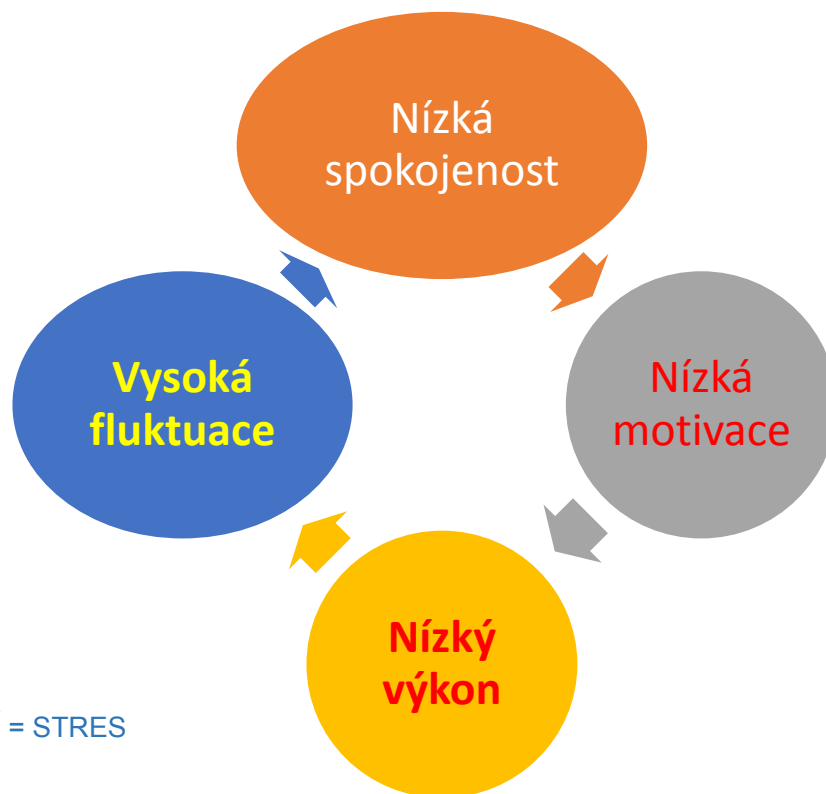
1. Hledejte dobré lidi v jiných firmách.
 - Zhruba 50% zaměstnaných dělníků zvažuje odchod do jiné firmy (průzkumy 2016)
 - Zhruba 40% THP si při zaměstnání hledá práci.
 - Zhruba 30% zaměstnanců (D, M, THP) nechce být ve firmě déle jak 5 let
2. Budujme si dorost na školách
 - Platit žákům stipendia je dnes už žáky a rodiči odmítáno.
 - Absolventi škol si hledají práci už na školách a sami.
3. Nejčastěji hledané jsou firmy
 1. Velké
 2. Dlouhodobé
 3. Známé
 4. S rodinnou atmosférou (pohoda, přátelské vztahy, pomalý vývoj)



„Spojené nádoby“

Vysoká míra pracovního stresu ovlivňuje psychický i fyzický stav zaměstnanců. V práci jsou následně **nedostatečně spokojeni**.

Spokojenost zaměstnanců přitom ovlivňuje zásadní prvky života firmy:



Z průzkumů spokojenosti a motivace ve strojírenství, chemii a energetice

Hlavní oblasti spokojenosti	Hlavní oblasti nespokojenosti
Firma jako zaměstnavatel – jméno a historie firmy	Absolutní výše mzdy
Náplň práce a využití kvalifikace	Nespravedlivý odměňovací systém
Spolupráce a dobré vztahy s nejbližším nadřízeným.	Nedostatečná možnost pracovního postupu
Dobré vztahy na pracovišti.	Stres v práci
Jistota pracovního místa.	Nedostatečná informovanost o dění ve firmě



Další děsivé faktory ze ČSÚ

- **Průměrný evidenční počet zaměstnanců^{*)}** v podnicích s 50 a více zaměstnanci v průmyslu se v dubnu 2017 meziročně zvýšil o 1,9 %.
- **Průměrná hrubá měsíční nominální mzda** těchto zaměstnanců v dubnu 2017 meziročně vzrostla o 8,1 % a činila 31.556 Kč.
- **Průmyslová produkce** v dubnu po očištění o vliv počtu pracovních dnů reálně meziročně vzrostla o 5,9 %, bez očištění byla nižší o 2,5 %. = **Přibylo svátků = ubylo pracovních dnů + přibylo práce**
- **Množství práce = lidé x stroje x čas x organizace ... to neukecáme.**
- **Něco pozitivního = poměr robotizovaných a lidských činností se zvětšuje.**



Jaká je naše situace?

- Analyzujeme klíčové faktory
 - Celkové množství práce : počet pracovních dnů : počet lidí
 - Kvalifikovaná práce : kvalifikovaný personál : vytíženost lidí
 - Množství zaměstnanců ochotných pracovat : celkové množství zaměstnanců
- Jsme spokojeni s tím, jaká je v naší společnosti míra fluktuace? *(jako doporučená je autory uváděna fluktuace 5-7 % zaměstnanců za rok)*
+
- Jsou sami zaměstnanci spokojeni s tím...
 - ...jaké jsou charakteristiky jejich práce?
 - ...jaký objem práce se od nich očekává?
 - ...do jaké míry zvládají plnit všechny úkoly, za které mají zodpovědnost?



Co můžeme udělat, abychom ji zlepšili?

- **Jak pomoci manažerům zvládnout tlaky dnešní doby?**

→ *Zaměřit se na odstranění nadměrného působení zásadních stresorů.*

- Nejasné priority řešení úkolů

- Nejasné zadávání úkolů

- Zadávání úkolů lidem, kteří na ně nestačí a neumí říci NE z důvodů

 - Neumí to

 - Mají toho moc

 - Nechce se jim

- Nedostatečné plánování činností – práce na poslední chvíli

- Nedostatečný systém kontroly probíhajících činností

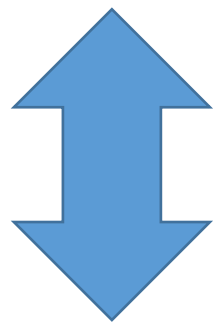


Zásadní pracovní stresory

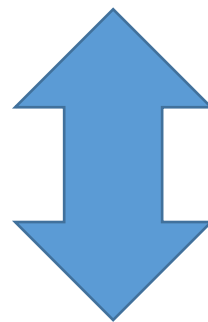
- **Organizace práce** – *pracovní přetížení, konfliktní role...*
 - *Zkázonosní lidé pro tým:*
 - *Odborník nepostradatelný*
 - *Obětavec nedoceněný*
 - *Poslední spravedlivý*
- **Pracovní podmínky** – *Prekérní situace nastává, když*
 - *Chodíte do práce i z práce za tmy i v létě*
 - *V kanceláři máte zařízení, o kterém nevíte, nač je*
 - *V týmu máte lidi, o kterých nevíte, co zrovna dělají nebo co vůbec dělají*
- **Mezilidské vztahy** – *styl řízení, „nesednutí si” s týmem...*
 - *Třídní boj neskončil, třídní boj trvá*
 - *Nejčastější třídní nepřítel je personální ředitel (průzkumy se většinou schází u několika mála funkcí ve firmě, nejčastěji je HRM, pak obchodní ředitel a finanční ředitel)*
 - *Není neoblíbenějšího šéfa než šéfa, který chce, aby lidé pracovali.*



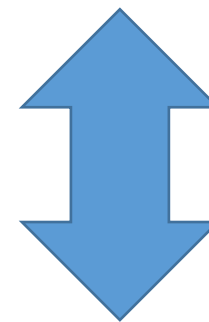
Obvyklý postup



Nepochopení zadání úkolu.
Odkládací choroba.
Nejasné priority.
Ignorace vnímaných problémů.



Love it.
Change it.
Leave it.



Je asi 5 x více chyb v procesech než v lidech.
Kdo je nenahraditelný, nemůže být povýšen.



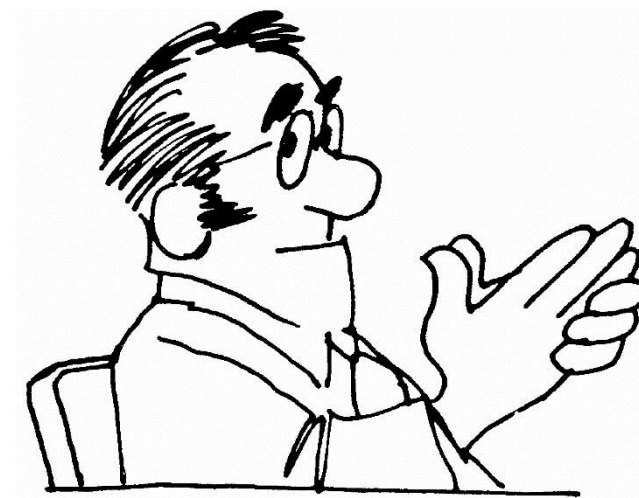
Zrevidujme si časové ztráty a tři největší z nich:

- vůbec neplánuji
- mám špatné plány
- nejasné cíle
- snaha dělat víc věcí najednou
- ztrácím přehled
- spontánní prioritizace činností
- přetékající pracovní stůl
- špatný odkládací systém
- spousta zbytečných papírů
- chci všechno vědět
- nečekané telefonáty
- nečekané návštěvy
- soukromé „vykecávání“ se spolupracovníky
- kritický odpor k práci = KOPR
- neschopnost odmítnout
- nedostatek sebekázně
- nerozhodnost
- "odkládací choroba"
- chybějící koordinace/týmová práce
- nedostatečné zadávání práce
- neúplné, zpožděné informace
- moje vlastní zpoždění
- zpoždění jiných
- čekací doby (např. u termínů)
- moje vlastní prostoje
- špatně nastavené procesy
- spolupracovníci imitují práci
- zbytečně dlouhé porady



Co mohu jako manažer udělat pro sebe?

- Prevenci syndromu vyhoření
- Pečovat o fyzický výkon = 2 x týdně hodinu cvičit pod odborným dohledem + denně ujít 6 km.
- Pečovat o svůj vzhled = 42% pracovního úspěchu
- Zvyšovat % denně splněných úkolů,
 - malých úkolů splníme denně mnohem více než velkých.
 - 1 velký splněný úkol NEVYVÁŽÍ 5 nesplněných malých, protože zklameme více lidí.
- Zvětšovat počet lidí, na které můžeme delegovat:
 - Přípravné práce
 - Kontrolní činnosti



Prevence stresu a syndromu vyhoření

1. dodržujeme zdravý životní styl, odpočívejme dřív než se unavíme.
2. korigujeme vysoké nároky a očekávání, stop perfekcionismu,
3. neidentifikujeme se s druhými (neberme jejich odpovědnosti na sebe),
4. Učme se říct „ne“,
5. vyjadřujeme své názory a pocity,
6. nebojme se požádat druhé o radu, stanovisko, např. „Souhlasil bys s...?“
7. nejprve dělejme obávané věci

Yoga v Indii



Yoga v Karvině



Dej práci lenochovi a on ti začne radit!

Požádej o radu blbce a on tě začne řídit!

Debatu řídí ten, kdo se ptá a vyhrává ten, kdo úkoluje.



Co nelze pustit ze zřetele

- Budování vlastní kariéry
 - Být vidět na firemních akcích
 - Být vidět ve výrobě
 - Zviditelňovat i drobné pracovní úspěchy
 - Zapojovat jiné lidi do hry
 - Úkolováním
 - Prezentováním JEJICH výsledků a děkováním
- Budování kariéry jiných lidí
 - Uznání a poukazování na výsledky
 - Budováním úspěšnosti podřízených roste jejich šéf, kterému tím navíc ubývá ubíjející práce.

Co oko vidí, je nejdůležitější informace



Co dodat?

DESATERO NEZASLOUŽILÉHO PRACOVNÍKA

1. Být zaměstnaný je dobrá věc, ale nesmí se to zvrhnout v práci.
2. Neopič se po druhých. Když jiní chtějí, ať si pracují.
3. Není důležité zvítězit, ale moc se neuhnout.
 4. Jsme v práci, ne na závodech.
 5. Lenost - půl zdraví.
 6. Kdo nic nedělá, nic nepokazí.

A proto si zaslouží odměnu.
7. K práci se stav vždycky tak, aby se i ostatní měli kam postavit.
8. Nikdy neodkládej na zítřek, co můžeš udělat pozítří.
9. Práce, která se do dvaceti dnů neudělá sama, nezasluhuje naši pozornosti.
10. Oni se neposerou.



**Nikdy neříkej, že něco nejde udělat, protože
téměř vždy se najde někdo, kdo neví, že to
nejde udělat...a udělá to !!!**



Thank You for your attention

PRECHEZA a. s.

nábř. Dr. Edvarda Beneše 1170/24

750 02 Přerov

Czech Republic

TEL.: +420 581 252 261

FAX: + 420 581 253 830

E-mail: tomas.svetnický@precheza.cz

www.precheza.cz

