Lidové noviny 13.5.2019

„Už mě to nebaví.“ Mladí nevydrží v práci

Každý třetí člověk mladší 34 let dal za posledních dvanáct měsíců výpověď, zjistil průzkum

**PRAHA** „Končím. Práce na přepážce mě už nebaví,“ sdělila řediteli minulý týden pětadvacetiletá pracovnice českobudějovické banky, kde nesetrvala ani rok. Podobné důvody výpovědi zní bankovním sektorem docela často, hlavně ze strany zaměstnanců ve věku okolo třiceti let. Zrychlenou fluktuací zaměstnanců netrpí jen finančníci, na pracovním trhu se mezi mladšími lidmi rozjel trend častého přepřahání. Ekonomická fáze tomu přeje: nezaměstnanost je rekordně nízká, hlad po pracovnících enormní a firmy se při shánění posil předbíhají ve finančních nabídkách.

Za posledních dvanáct měsíců změnilo podle průzkumu zaměstnání 16 procent ze všech osob, co na trhu práce jsou. Ve věkové skupině do 34 let byl ale podíl jedinců, kteří v práci dali výpověď, vysoko nad celkovým průměrem – bylo jich 28 procent. „Třetina mladých lidí je otevřená lepším pracovním nabídkám a téměř každý pátý nové místo aktivně hledá,“ sdělil LN Tomáš Dombrovský ze společnosti LMC, která provozuje portály s pracovními nabídkami a udělala si průzkum mezi tisícovkou zaměstnanců mezi 18 a 64 lety z nejrůznějších oborů.

Pro zaměstnance je to období žní a byli by v krátkodobém horizontu sami proti sobě, kdyby výhodné hospodářské konstelace nevyužili. Pro firmy je to podstatně horší zpráva. Plnohodnotné zaučení nové posily trvá minimálně rok, až pak se začne firmě vyplácet. „Nejde jen o to, že se musí naučit nějakou činnost. Musí také pochopit kontext, navázat vztahy se spolupracovníky a třetími stranami, získat jejich důvěru. Až pak může říci, že se zaučil a je schopen být pro firmu přínosem,“ popisuje Vít Jásek z Unie zaměstnavatelských svazů.

Teď, když byznys potřebuje každou ochotnou ruku a masivně slevuje třeba i z nároků na praxi, musejí firmy „přeběhlictví“ skousnout. Až však zvolní tempo ekonomiky a váhy se vychýlí zase na stranu zaměstnavatelů, protože práce ubude, může se přelétavost nevyplatit.

„Rozhodně nepůsobí dobře, pokud člověk okolo třicítky vystřídal za poslední dva roky pět firem. Kdo nevydrží v jedné práci aspoň dva až tři roky, není pro zaměstnavatele perspektivní,“ dodává.

Trend dříve sužoval především IT sektor nebo průmyslový vývoj, ale rozšiřuje se. Dospěl i do právničiny, finančnictví nebo hotelnictví.

Mladí nevydrží v práci

Podle odborníků na lidské zdroje sníženou podnikovou loajalitu již nevykazují jen vysokoškoláci: pokud se práce zdá být stereotypní, výpověď dá klidně i vyučený zaměstnanec.

„V zaměstnancích mladších ročníků je výrazná touha si rychle polepšit, dost často nastupují na pozice, které tak úplně neodpovídají jejich vzdělání. Očekávají navíc, že se během roku nebo dvou ve firmě posunou na vyšší pozici,“ popisuje základní potíže Tomáš Dombrovský ze společnosti LMC. Pokud nedostanou, co chtějí, neváhají zkusit, jestli by to nešlo jinde.

Jeho slova potvrzuje Lucie Spáčilová, ředitelka společnosti Performia, která pomáhá firmám s náborem. „Mladší ročníky jsou velmi ovlivněné tím, co viděly u svých rodičů. Ti jsou vděční, že dostali příležitost pracovat, a ponořili se do práce tolik, že jí do značné míry obětovali i volný čas. A to jejich děti odmítají,“ vysvětluje Spáčilová. Vyšší míra fluktuace tak plyne z kombinace pádivého výkonu ekonomiky a odmítání jít cestou otce, kterého bylo doma vidět leda po setmění.

Banky, jež LN oslovily, výpovědi mladých pracovníků připouštějí. „Trend vysokého očekávání mladých zaměstnanců se týká všech sektorů, nejen bankovního. Je odrazem toho, že mladí lidé chtějí od práce jednoduše víc než jen zdroj obživy,“ napsal Pavel Zúbek, mluvčí Komerční banky.

Mileniálové ve slovníku

Svůj pracovní život si podle odborníků mladí představují jako ultramaraton. Polovina z nich totiž počítá s tím, že ani po 65. narozeninách nepůjde „na odpočinek“. Nechtějí proto plýtvat silami. Mladí, tedy jedinci narození od roku 1982 do poloviny 90. let, se již dostali dokonce do jazykového slovníku, alespoň tedy do toho v online podobě s názvem Čeština 2.0:

„Mileniálové jsou mimořádně ambiciózní. Od života a kariéry čekají mnohem více než fádní zelený porost před domem.“

Dalším průvodním rysem dravých mladých účastníků trhu práce je vysoké sebevědomí a pocit nároku na osobní život. To je zdravé, ale jde o míru. „Někteří se až diví, pokud po nich šéf chce nějakou práci,“ stvrzuje zkušenosti Spáčilová. Když pátrá po posilách, musí především důkladně popisovat, co daná firma dělá a proč. Musí práci podat jako smysluplnou misi, jako projekt – sdělení výše mzdy s benefity nestačí. Kvůli historicky bezprecedentní nezaměstnanosti, jež se aktuálně propadla pod tři procenta, si náboráři nemohou dovolit vyřadit podezřele dlouhé životopisy, kde se přesuny na místa odehrávají v řádu měsíců. „Je to samozřejmě signál k podrobnějšímu prozkoumání takového uchazeče. Nemusí jít hned o člověka, který je založením fluktuant. Některé firmy skutečně uchazečům lžou o tom, jak bude vypadat jejich práce,“ dodává Spáčilová.

Takovou zkušenost udělal třeba třiadvacetiletý Lukáš z Prahy, šéfa za poslední dva roky vystřídal třikrát. „Na základě inzerátu jsem přišel na pohovor, mělo jít o investiční poradenství pro lidi, kteří si je objednají. Poměrně záhy se ale ukázalo, že se jedná o vnucování akcií prostřednictvím nevyžádaných telefonátů,“ říká.

Tři čtvrtiny mladých jsou zaměstnaní na hlavní pracovní poměr. Zatímco pro starší generaci je to sen: jistota a možnost uvázat se k hypotéce, později narození to moc nemusejí. Kdyby si mohli vybrat, každý druhý by využil netradičních forem práce – ideálně tak kreativní spolupráci s různými firmami v rámci konkrétních projektů. Zaměstnavatelé teď nejsou v situaci, kdy by si mohli dovolit specifické nastavení mileniálů ignorovat: v příštím roce budou představovat skoro polovinu globální pracovní síly.

Taktiku, jak mileniála udržet v týmu, volí každá firma trochu jinou. „Základem je samozřejmě sladění si vzájemných očekávání hned na začátku. Na startu má každý mladý kolega svého mentora, který mu pomáhá s adaptací v nové roli. Postupem času se pak může zapojit do domácích či mezinárodních projektů, čímž dostává příležitost pracovat s těmi nejlepšími ve svém oboru,“ popsal Zúbek, mluvčí Komerční banky.

Jiné podniky nechávají zaměstnance nováčky zkoušet si různé pozice a úkoly. Podporují tedy takzvanou „rotaci pracovních pozic“.