

Pavlna Kalousová, Byznys pro společnost

TVÁŘÍ V TVÁŘ

Že se doba i pracovní trh změnil, je znát i na našem rozhovoru.

Pavlna Kalousová přednáší na konferenci, i když má tříměsíční dítě, já na naší společnou schůzku odbíhám z home officu od devítiměsíční dcery. Vystudovaná kulturní antropoložka miluje rozjiždění společensky prospěšných projektů: stála u vzniku dárcovských esemesek nebo za Národní potravinovou sbírkou probíhající v téměř 500 prodejnách hlavních řetězců. Je zakladatelkou platformy Byznys pro společnost sdružující odpovědné firmy.



STRAVENKY? DĚKUJI, NECHCI

*Klimatizovaná kancelář od devíti do pěti, několikaletá mateřská, platový sešup po návratu do zaměstnání a stárnoucí model telefonu jako firemní benefit. Tak nějak vypadá průměrná kariéra české ženy. V nejbližší době se to ale radikálně změní. O tom je přesvědčená expertka na pracovní trh **Pavlna Kalousová (41)** z Byznysu pro společnost.*

JEDNA KARIÉRA JE MÁLO

Nastupující generace mileniálů vnímá práci úplně jinak. Nemají nalajnovanou kariéru, během dvou tří let mění zaměstnavatele, pak jedou třeba na rok do Nepálu. Počítají s tím, že budou mít za život osm až deset kariér. Ale mění se i starší generace. Zatímco dříve se řešil důchod už pomalu někdy od pětapadesáti, lidé přemýšleli, jak budou chytat ryby a jezdit na chalupu, dnes máte v tomhle věku před sebou klidně ještě jednu kariéru. Ve firmách bude v budoucnu mnohem větší věkový rozptyl, než je teď. Mladí lidé také

dnes rozhodně nečekají klasickou pracovní dobu. Nejsou už ochotni takzvaně dřít do úmoru jako jejich rodiče, a na přístupu firem je to znát. To, co se dnes používá k náboru a HR, přestane fungovat. Mileniálové chtějí totální flexibilitu a firmy, kterých si budou vážit. Řeší hodnoty jako odpovědnost a neplýtvání, charita, chtějí se na sociálních sítích pochlobit prací pro firmu, co má renomé. Navíc jim už nejde tolik o peníze, benefity jako stravenky, telefon nebo auto je nedojmou, auto si přece člověk může půjčit v rámci car sharingu – tihle lidé už přemýšlejí úplně jinak.

UDŘENÉ ČESKO

Podle výzkumů tráví Češi v práci téměř nejvíce času v Evropě, ale vůbec to neznamená vyšší výkonnost. Jenže proč trávit život v práci, když to nemá žádný efekt? Home office je sen, v Česku si ale umíme zkazit i tohle. Kvůli bezpečnosti práce bychom podle některých výkladů zákona měli sedět „od do“ před počítačem doma, jediné, co se mění, je místo výkonu práce. Ale je to ta pravá flexibilita? U některých profesí by se nemělo mluvit o čase, ale o výsledcích práce. Protože je jedno, jestli ji zvládnete poté, co děti odvedete

FOTO: ZUZANA VEJSEKÁ, MAKE UP A VLASY: JANA ČEJKOVÁ, PRODUKCE: LENKA BENEŠOVÁ

PŘEDPOVĚDI, KTERÉ TAK ÚPLNĚ NEVYŠLY

1855 „Břicho, hrudník a mozek nikdo nikdy nebude operovat. Pro moudrého a humánního chirurga zůstanou navždy uzavřené.“

— sir John Eric Ericksen, osobní chirurg britské královny Viktorie

1873 „Až pařížská výstava skončí, skončí také elektrické světlo a nikdo o něm už nikdy neuslyší.“

— Erasmus Willson, profesor z Oxfordu

1876 „Američané telefon potřebují, ale my ne. My máme spoustu poslíčků.“

— William Preece, Britský poštovní úřad

1903 „Kůň tu byl, je a bude. Automobil je jenom přechodné módní třeštění.“

— prezident michiganské banky doporučuje právníkovi Henryho Forda, aby neinvestoval do společnosti Ford Motor Company

do školky, nebo večer, když usnou. Stereotypy vnímané v souvislosti s prací a pracovní dobou se nejlépe povedlo přenastavit na severu, tam jsou nejdál. Ale i home office má své limity. Microsoft dělal studii, ze které vyplynulo, že stoprocentní home office není dobrý pro zachování integrity týmu. Alespoň dvakrát do týdne by se člověk měl setkat s kolegy, aby neztratil sounáležitost s firmou.

ČEKÁ NÁS ZEMĚTŘESENÍ

V Čechách máme více vysokoškolsky vzdělaných žen než mužů, přesto v určitém bodě kariéru přestanou budovat, zabrzdí je rodina. Placená mateřská v Česku je jedna z nejnižších v Evropě, a zatímco v Evropě je flexibilních úvazků kolem třicet procent, u nás jsme na devíti procentech. Tenhle systém ženy nijak nemotivuje, ženy na trhu chybí, neumíme využít jejich potenciál. Máme jednu z nejnižších zaměstnaností v Evropě, nižší než v Německu, a ekonomická migrace do Česka je prakticky nulová, firmy se

proto budou víc snažit schopné ženy udržet a přilákat je z mateřské dříve. Klasické rodinné paradigma se proto v budoucnu určitě změní. I ženy v malých městech a na vesnicích začnou vnímat, že je normální, když se při mateřské alespoň na částečný úvazek vrací do práce.

ZA DVACET LET...

... se naše vnímání práce úplně změní. Lidé si budou víc řídit čas, který firmě darují. I model, na kterém firmy fungují, bude úplně jiný. Třeba v Holandsku už jsou dnes firmy, které neprodávají výrobky, ale pronajímají je. Džiny, které po roce přestanete nosit, si nekoupíte, ale pronajmete si je, třeba za pět eur na měsíc. Stejně se mění i přístup k práci. V mnoha oborech nebude klasické zaměstnání jako dnes, lidé se spíše budou najímat na jednotlivé projekty. Navíc pokud budeme žít ve stejném blahobytu jako teď, dá se předpokládat, že budeme pracovat mnohem méně. A cílem už nebude výkon, ale spíš spokojenost a štěstí.