

duben 2013

Nastává konec práce, jak ji známe?

Nová podnětná studie „Budoucnost práce“ naznačuje, že je to možné. Studie zadaná společností Esselte u příležitosti 100. výročí od jejího založení se zabývá současným a budoucím světem práce a poukazuje na zásadní změny, jimž se zaměstnanci i firmy budou muset přizpůsobit.

Autoři dokumentu Richard Watson a Andrew Crosthwaite ze společnosti Futures House Europe zkoumají některé z klíčových faktorů přinášejících změny ve způsobu práce a manažerských zvyklostech a důvody, proč se tyto vlivy zrychlují.

„Zjistili jsme, že v důsledku používání internetu a nových technologií, obrovského nárůstu mobilní práce, práce z domova a částečných úvazků a dnešní kultury ‚vždy na příjmu‘ většina lidí tráví více času prací než spánkem. Do roku 2015 bude mobilních 40 % všech pracujících. Je to proto, že práce už není tam, kde je kancelář, ale pro mobilní pracovníky je práce tam, kde se právě nacházejí – v autě, doma, v kavárně, na letišti, u zákazníka nebo dokonce na dovolené. Jde jen o jednu z oblastí, která bude mít podle naší zprávy velký vliv na to, jak pracujeme,“ vysvětluje Richard Watson.

Další faktory, jimž se studie zabývá:

- **Stárnoucí pracovní síla:** V roce 2050 budou lidé nad 65 let představovat kolem 50 % pracující populace v Evropě. Státy budou muset nechávat (nebo nutit) lidi pracovat déle, snažit se zvyšovat porodnost, uvolňovat přistěhovaleckou politiku anebo zvyšovat produktivitu, aby uspokojily poptávku po pracovnících. **Nárůst částečných úvazků** – pracovní místa na částečný úvazek nyní tvoří 20 - 25% všech pracovních míst v Evropě – jde o důsledek stárnoucí pracovní síly, zaměstnávání žen a snižování nákladů firmami, které zaměstnávají část pracovníků na kratší smlouvy.
- **Generace Y:** Vyznají se v technologiích více než kterákoliv jiná generace, ale mají velmi odlišné hodnoty, ambice a přístup k práci než jejich předchůdci. V roce 2020 budou muset být firmy multigenerační, multikulturní a schopné přizpůsobit se lidem, kteří budou chtít zůstat v zaměstnání/brát si neplacené volno nebo prodlužovat svou kariéru donekonečna.
- **Generační propast:** Příslušníci generace Y se domnívají, že vrcholoví manažeři jim nerozumí a používají autoritativní způsob řízení a kontroly. Chtějí pracovat ve skupinách založených na společném řízení a týmové spolupráci pro firmy, které se zabývají něčím, čemu věří. Rozdílné generace musejí úžeji spolupracovat a vzájemně se respektovat.

- **Pohlaví:** Obrovský ekonomický dopad vyšší zaměstnanosti žen, zejména na vedoucích pozicích. Odstranění propasti mezi zaměstnaností mužů a žen by zvýšilo HDP v USA o 9 %, v eurozóně o 13 % a v Japonsku o 16 % (Goldman Sachs). Mezi 500 největšími firmami dle časopisu Fortune mají společnosti se třemi nebo více ženami ve vedení o 46 % větší návratnost investic než firmy, které ve vedení nemají žádnou ženu.
- **Mobilní práce:** Díky novým technologiím bude 1,3 miliardy (neboli 40 %) pracovníků v roce 2015 mobilních. Dnešní mobilní pracovníci nosí u sebe v průměru 3,5 mobilních zařízení, ale v budoucnu může jít jen o jeden přístroj, protože úložným systémem a virtuálním střediskem pro všechny mobilní, částečně strukturované pracovníky firmy se stává tzv. Cloud. Mobilní pracovníci často plní několik úkolů najednou a pracují více hodin. Čtvrtina z nich tvrdí, že týdně pracují 15 - 20 hodin navíc, protože jim to technologie umožňují (nebo je k tomu nutí). S tím, jak dochází k rozvolňování hranic mezi pracovním a soukromým životem, pracuje asi 35 % lidí i o víkendech – většinou bez odměny – což může vést ke stresu a vyhoření.
- **Zabezpečení informací:** Organizace budoucnosti budou proměnlivější, s menším počtem zaměstnanců na plný úvazek. Talent bude importován dle potřeby a koordinátoři budou sestavovat nejvhodnější týmy pro určité projekty z vnitřních i vnějších zdrojů a spojovat je a jejich vybavení. Všichni budou mít své vlastní přístroje a možnost pracovat z domova, což bude vytvářet obrovský tlak na bezpečnost a ukládání/získávání dat.
- **Odkud budou pocházet nové talenty?** Celosvětový nedostatek kvalifikovaných pracovníků znamená, že k udržení hospodářského růstu budou Spojené státy do roku 2030 potřebovat doplnit svou odbornou základnu o 25 milionů pracovníků a západní Evropa o více než 45 milionů.
Zaměstnanci budou sami sebe vnímat jako „značky“, jejichž marketing mají plně pod kontrolou. „Portfoliová kariéra“, jak ji předjímal Charles Handy, bude zcela běžná.

Závěry zprávy celkově naznačují, že model tradiční kanceláře končí a bude zachován pouze tam, kde hraje velkou roli bezpečnost nebo osobní kontakt. Podobně se v budoucnu bude muset změnit struktura práce tak, aby přístup k informacím a jejich získávání byly mnohem jednodušší a rychlejší. Z nás všech se stanou mobilní pracovníci a kancelář bude spíše jakýmsi proměnlivým střediskem či místem setkávání. Na poradu budete místo sebe posílat hologram a vaše kancelář nebude mít stálou adresu. Bude to plně vybavená, „vysouvací“ kancelář, která se bude objevovat dle potřeby v kterémkoli městě či zemi, jak bude zrovna vyžadovat konkrétní projekt. Budeme pracovat ve

společných týmech s kolegy i zákazníky a jako firmy se spojovat s podobně uvažujícími organizacemi, abychom získali vzájemné strategické výhody.

Martin Kula, viceprezident pro marketing společnosti Esselte, dodává: „Studie poukazuje na to, že inovace, spolupráce a efektivnější organizace práce musí být pevnou součástí firmy a vedení firmy je musí prosazovat a investovat do nich. Hlavní kompetencí společnosti Esselte je pomáhat lidem uspořádat si své věci a mít je pod kontrolou – to je v naší DNA. Studie rovněž ukazuje, že zabezpečení, ukládání digitálních dat a získávání informací budou v budoucnu pravděpodobně obtížnější, nikoliv snazší. Proto se i nadále soustředíme na zajištění bezpečnosti důležitých dokumentů. Přizpůsobujeme kancelářské nástroje modernímu prostředí a přinášíme inovativní výrobky, které spojují papír a digitální média, jako je například Leitz Cloud a Leitz Complete. Pomáháme tak lidem provozovat produktivní a uspořádané společnosti v současnosti i do budoucna.“

O společnosti Esselte

Společnost Esselte je jedním z předních světových výrobců kancelářských potřeb, s ročními tržbami přes jednu miliardu dolarů a dceřinými společnostmi ve 29 zemích. Společnost vlastní řadu silných značek, mezi něž patří Leitz, Rapid, Esselte, Pendaflex, Ampad a Xyron.

V roce 2013 společnost Esselte oslaví sto let vývoje inovativních řešení v oblasti uspořádání kanceláře. Zpočátku tvořilo Esselte několik tiskáren, ale v průběhu let společnost reagovala na situaci na trhu a vytvořila ve svém oboru stovky průkopnických a oceňovaných výrobků. Mezi aktuální řady nových výrobků patří řada Leitz Complete obsahující doplňky k mobilním zařízením i oživení tradičních výrobků, od pákových pořadačů po laminátory, do kanceláře 21. století – ať už bude kdekoliv.

O autorech – Futures House Europe

Společnost Esselte požádala **Futures House Europe**, firmu zabývající se plánováním možných scénářů vývoje a předvídaním výzev, jimž mohou organizace čelit, aby se podívala na svět práce a jeho možné budoucí dopady na lidi i firmy. Autory výsledné studie „Budoucnost práce“ (The Future of Work) jsou Richard Watson, futurista a autor knih *Future Files* a *Future Minds* a pravidelný přispěvatel časopisu „Fast Company“ a Andrew Crosthwaite, Richardův obchodní partner a ředitel plánování v londýnské reklamní agentuře BLAC. Kromě společnosti Esselte spolupracuje Futures House s London Business School, Nestle, KPMG, TUI a organizací Save the Children.