

Tyrimas: Darbuotojų lūkesčiai darbdaviams

Kas yra moons?

Esame partneris organizacijoms, kurios nori būti geras ir autentiškas darbdavys, ir tai efektyviai iškomunikuoti.

Ruošiamo ir įgyvendiname darbdavio identiteto (angl. Employer Branding) strategijas.

Konsultuojame įmones, ir kartu ieškome atsakymų į tokius klausimus kaip:

- Kokios efektyviausios darbuotojų pritraukimo priemonės?
- Kaip auginti ir išlaikyti darbuotojų įsitraukimą?
- Kokius lūkesčius organizacijoms kelia darbuotojai ir kaip juos atliepti?

Daugiau apie mus:





Kodėl atliekame šį tyrimą?

Suprasti realią situaciją

norime geriau suprasti, kokie yra kandidatų bei darbuotojų lūkesčiai darbdaviams Lietuvoje (tai antrasis toks tyrimas, pirmą vykdėme 2022 m.)

Sukurti duomenų bazę

norime sukurti duomenų bazę, kuri papildytų globalius tyrimus, ir leistų įmonėms priimti duomenimis pagrįstus sprendimus

Tyrimo komanda



JUSTINA DARULYTĖ

DID Moons strategė ir partnerė, tyrimų apie darbuotojų lūkesčius darbdaviams bendraautorė. Sertifikuota komunikacijos ir Employer Branding konsultantė.



ASTA MIKALAJŪNIENĖ

DID Moons strategė ir partnerė, tyrimų apie darbuotojų lūkesčius darbdaviams bendraautorė, Vilniaus universiteto ir HR Akademijos dėstytoja. Sertifikuota HR ir Employer Branding konsultantė.



Daugiau apie tyrimą

12.38%

GenZ/Interneto
karta (1997 - 2012)

65.17%

Y karta/ Tūkstantmečio
karta (1981-1996)

21.90%

X karta
(1961-1980)

0.71%

Boomers/Kūdikių
bumo karta (1943-1960)

Apklausos atlikimo būdas: nuotolinis (el. apklausa)
Viso respondentų: 557



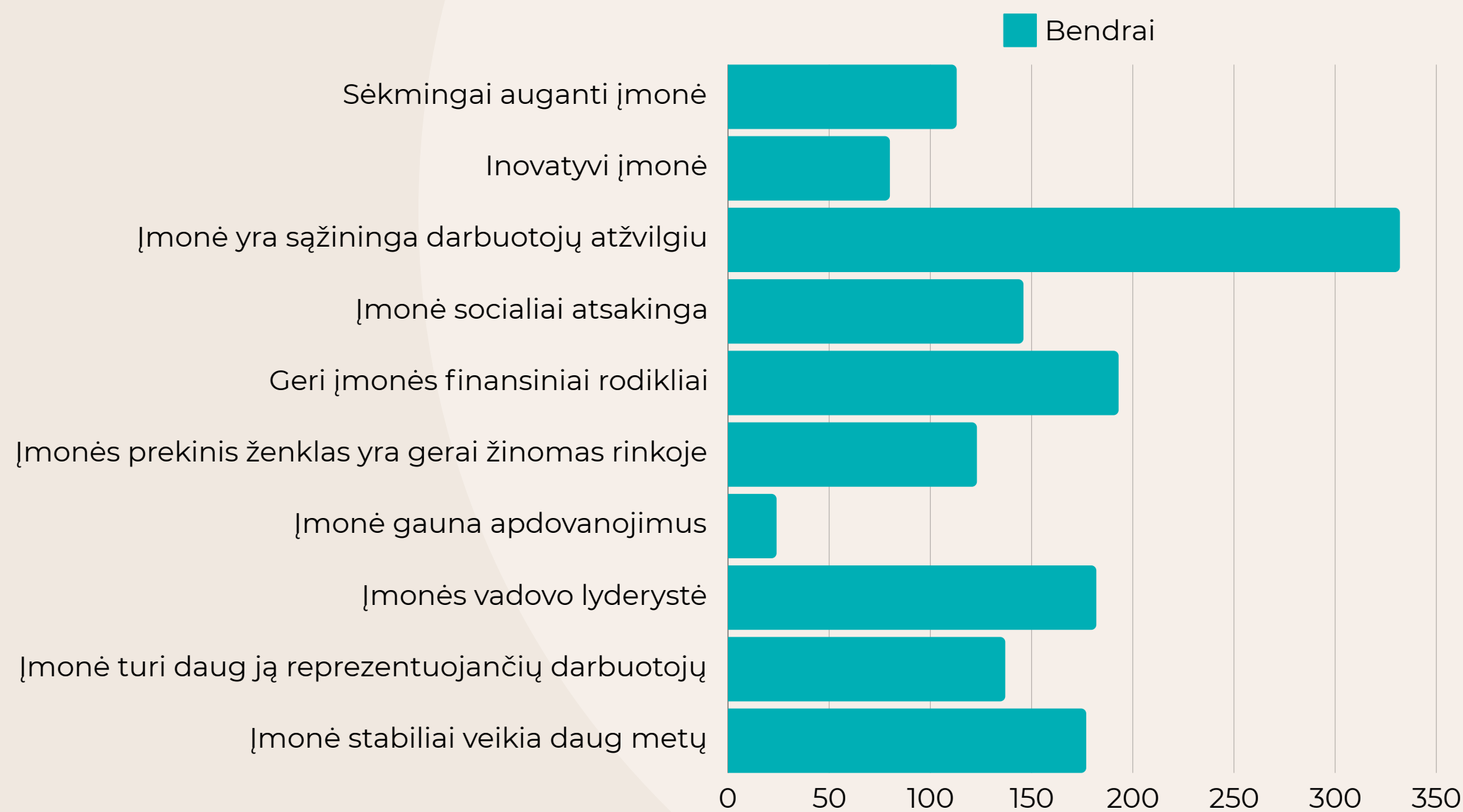
Tyrimo laikas: 2024 metų balandis



Darbuotojų lūkesčiai darbdaviams: tyrimas 2024

Rezultatai: Kandidatų lūkesčiai

Darbdavio įvaizdis vs reputacija



respondentai galėjo rinktis kelis variantus

Svarbiausi veiksniai įvaizdžiui

1. Įmonė yra sąžininga darbuotojų atžvilgiu **61.94%**
2. Geri įmonės finansiniai rodikliai **36.01%**
3. Įmonės vadovo lyderystė **33.96%**
4. Įmonė stabiliai veikia daug metų **33.02%**

reitingas 4.2 balo iš 5

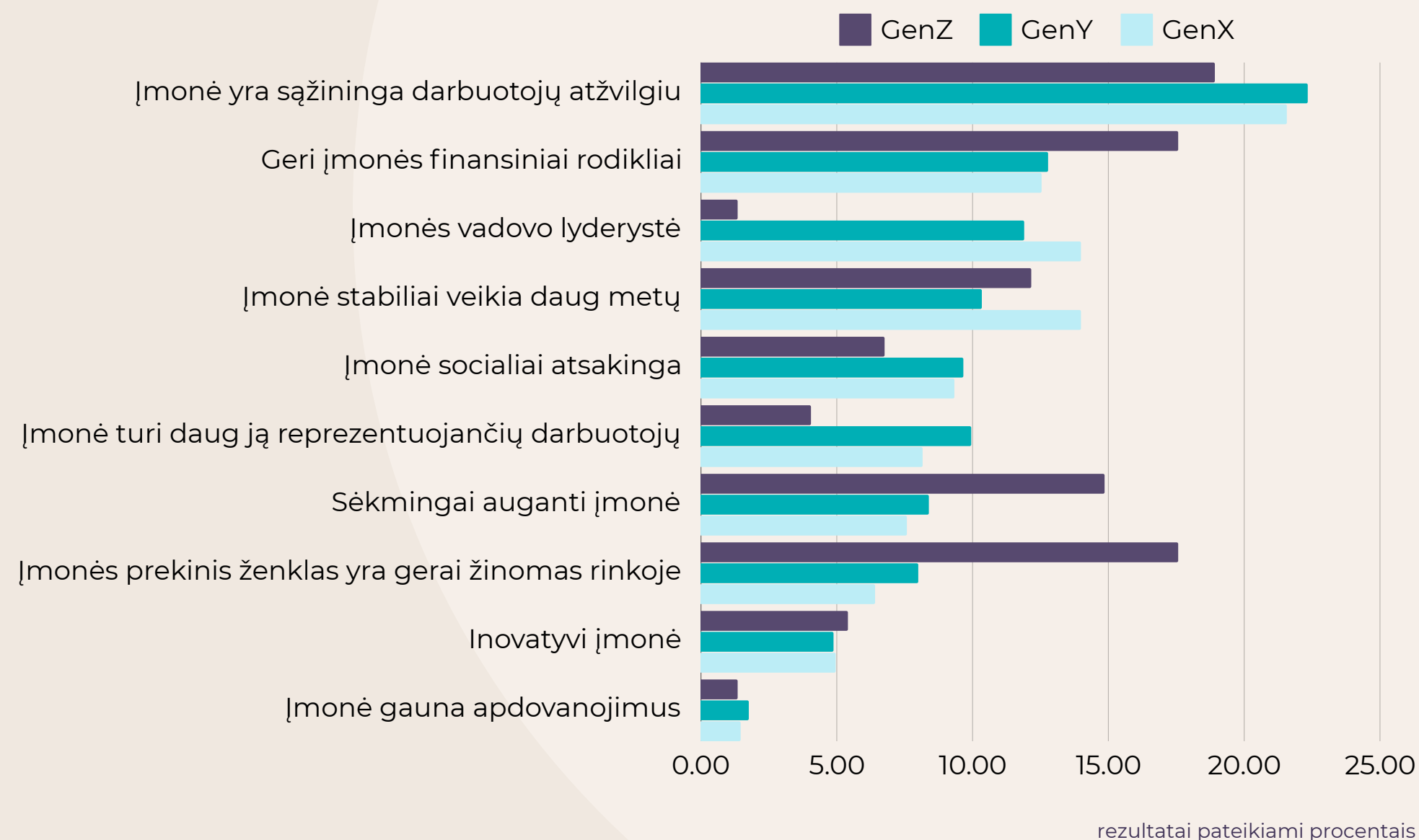
Organizacija tapatinama su jos CEO

74% respondentų bendrovę tapatina su jos CEO*



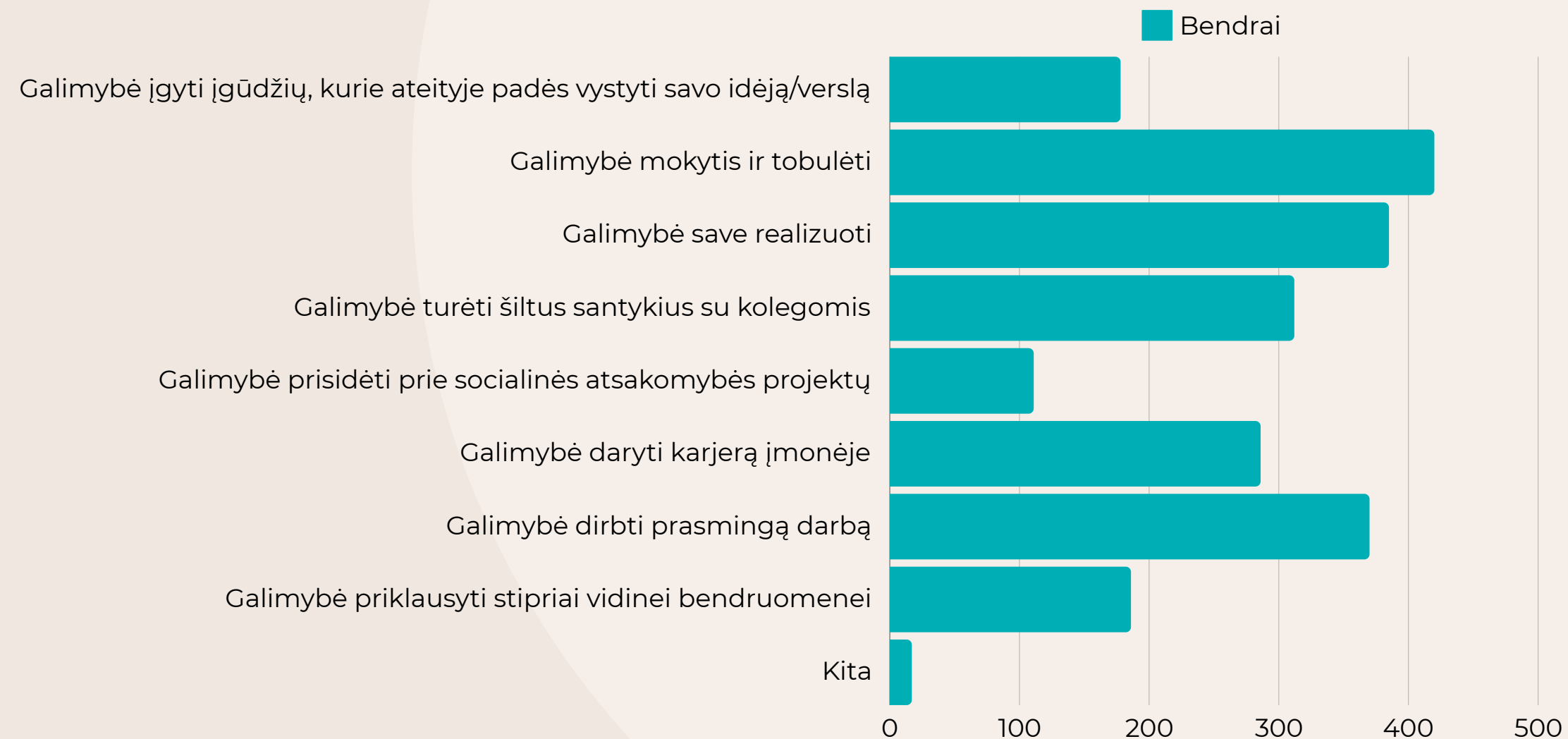
*Forrester Consulting tyrimas

Prekinio ženklo žinomumas



Ateinanti **GenZ** vertina prekinio ženklo žinomumą ir jo patikimumą (finansiniai rodikliai, augimas, patirtis), nes mato asmeninę naudą sau

Darbdavio vertės pasiūlymas

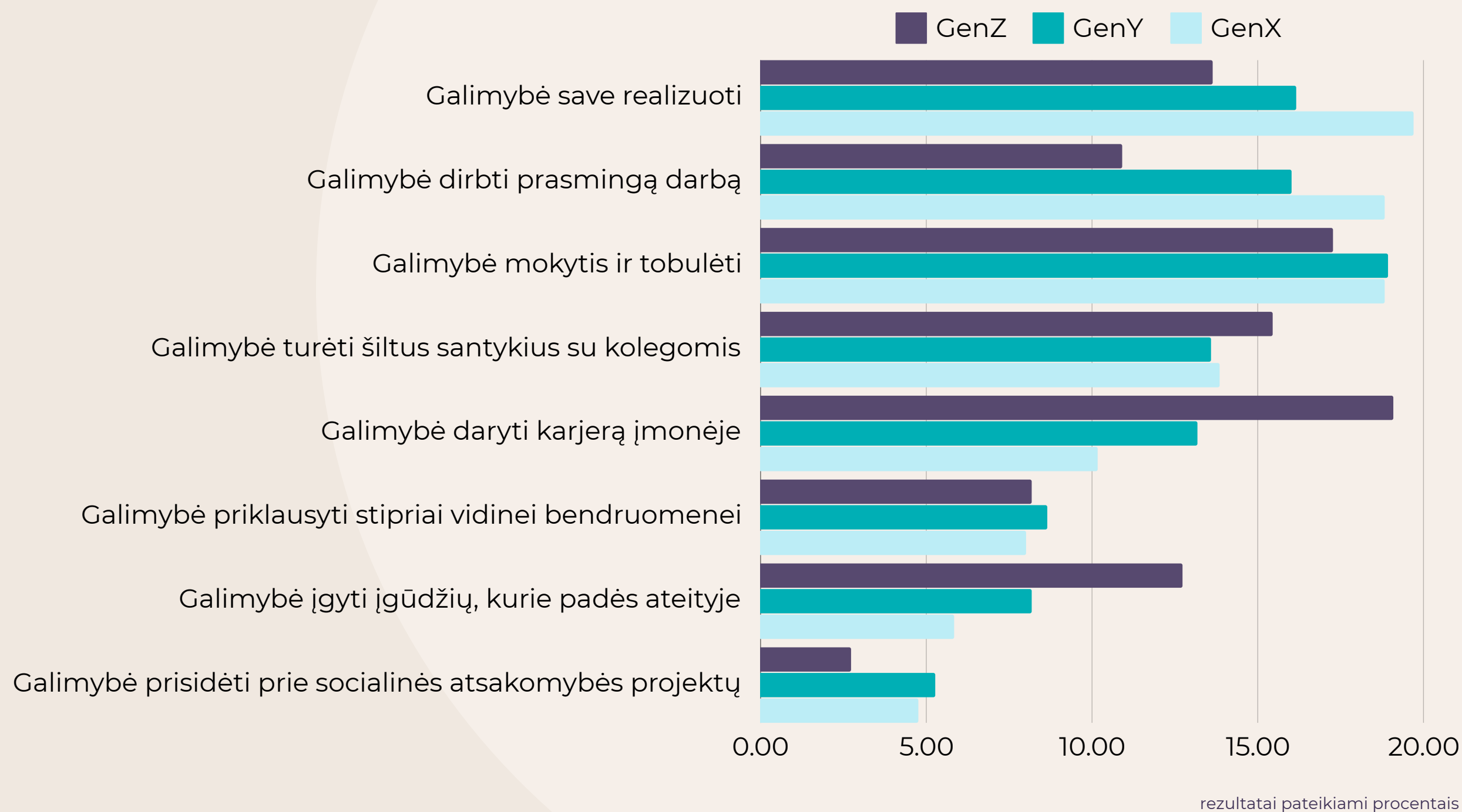


respondentai galėjo rinktis kelis variantus

Patraukliausia

1. Galimybė mokytis ir tobulėti **75.4%**
2. Galimybė save realizuoti **69.12%**
3. Galimybė dirbti prasmingą darbą **66.43%**
4. Galimybė turėti šiltus santykius su kolegomis **56.01%**

Skirtingi prioritetai



1. **GenZ** nori karjeros
2. **GenY** mokytis ir tobulėti
3. **GenX** nori save realizuoti

Atviri atsakymai



Motyvuojantys lyderiai

Tiesioginis vadovas

Santykis su vadovu, pagarba, vertybių atitikimas,
vidinis teisingumas

Įdomus darbas

Sveika darbo atmosfera. Jokių 'mobingų' ir žeminimų

Kompetencijos kėlimas užsienyje, stažuotės



**Kas yra
prasmingas
darbas?**



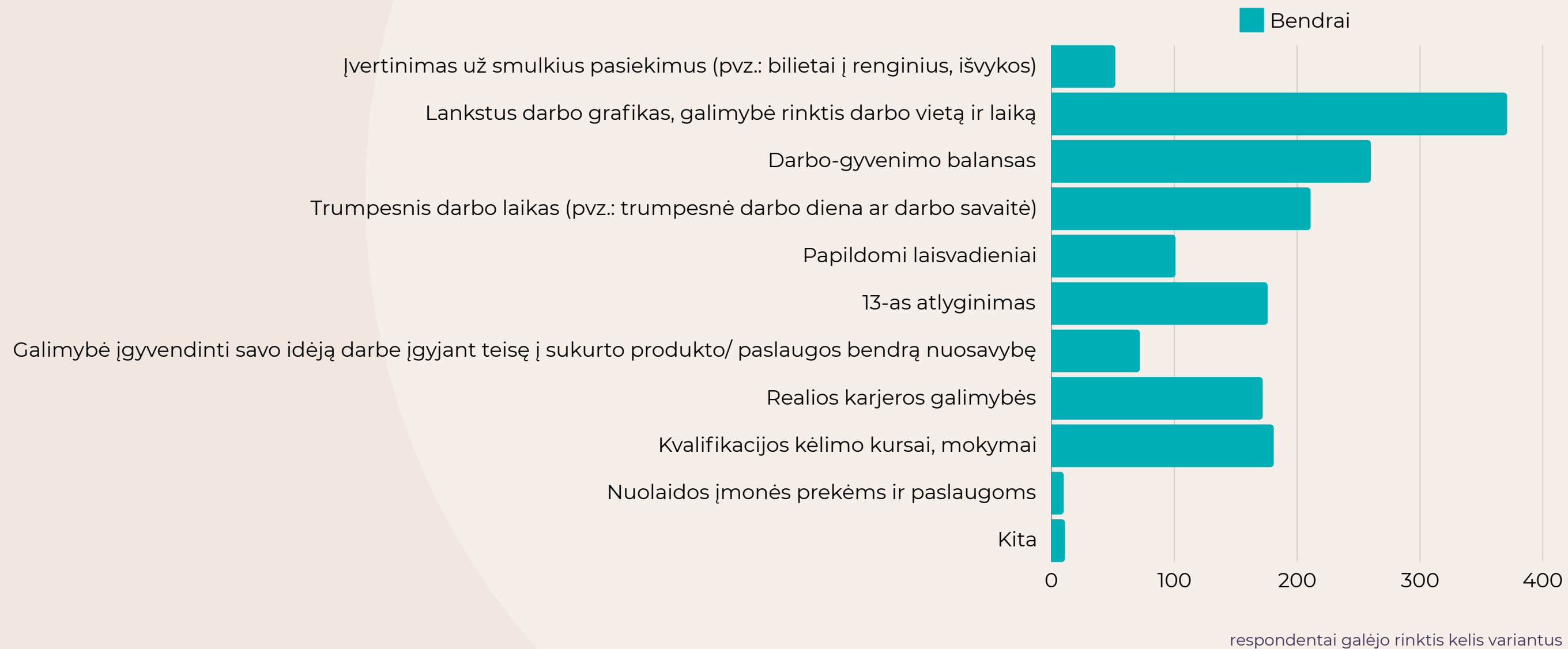
BENDRAS TOP 3

Įmonės kuriamo produkto/paslaugos svarba visuomenei **43.75%**

Darbas, kuris atitinka mano asmenines vertybes ir darbo etiką **41.67%**

Galimybė gauti pripažinimą ir įvertinimą už atliktą darbą **29.17%**

Darbdavio naudos



Patraukliausia

1. Lankstus darbo grafikas, galimybė rinktis darbo vietą ir laiką **66.61%**
2. Darbo-gyvenimo balansas **46.68%**
3. Trumpesnis darbo laikas **37.88%**

GenZ versliujų karta?



Papildomi laisvadieniai neturi paklausos, nors juos galima paversti trumpesniu darbo laiku

Situacija tarptautinėje rinkoje



5

top five reasons employees choose an employer.



↗ salary & benefits

Attractive salary & benefits is consistently the most important driver globally. The importance of this driver grows with age, as those 35 and older find it more important than other drivers compared to those under 35.



↗ work-life balance

Work-life balance remains the second most important driver globally. Moreover, it is closing the gap with salary & benefits. Women value a good work-life balance more than men. This driver also grows slightly in importance with age.



↗ job security

Long-term job security, as it was a year ago, is the third most important driver. It is slightly more important for higher-educated than lower-educated working-age adults. As with the other drivers, the importance of this driver grows with age.





= work atmosphere

A pleasant work atmosphere remains the fourth most important driver. Women value it far more than men, which was the case in previous years. Again, those 35 and older value the importance of this driver higher than other drivers compared to those under 35.



↗ financially healthy

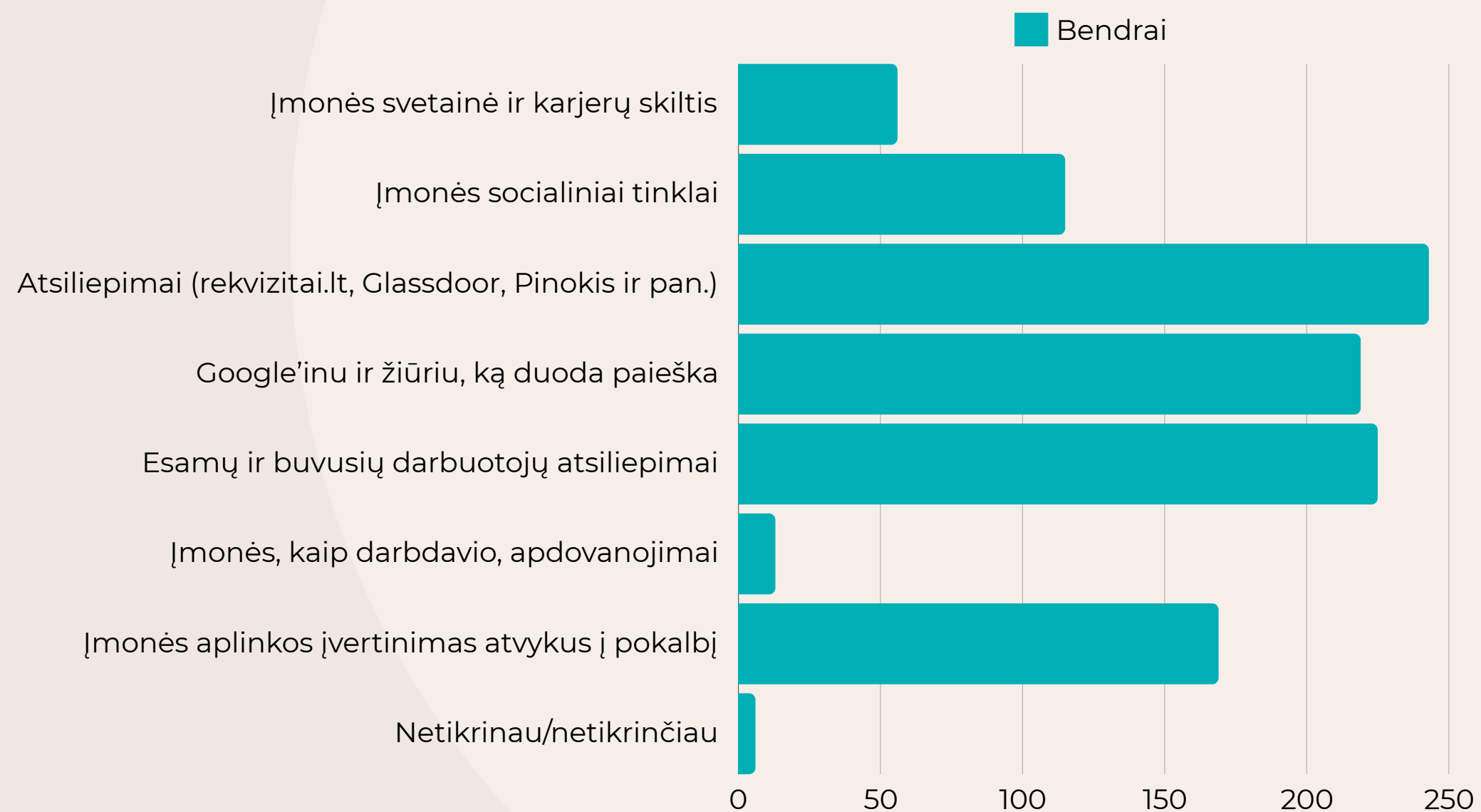
Financial health is now the fifth most important driver, narrowly passing career progression, which previously held this position. Men find this driver to be much more important than women, and the same goes for the higher-educated versus the mid- and lower-educated.



Sveikatos draudimas vis dar geidžiamas

kaip ir automobilis bei
gražus biuras, aplinka

Tik 1 proc. netikrina reputacijos



respondentai galėjo rinktis kelis variantus

BENDRAS TOP 3

1. Atsiliepimai (rekvizitai.lt, Glassdoor, Pinokis ir pan.). **45.43%**
2. Esamų ir buvusių darbuotojų atsiliepimai **41.98%**
3. Googlin'ą **40.86%**

Respondentų nuomonė



Lietuvos geležinkeliai
Tesonet grupė Thermo Fisher LRT Lietuva Oxylabs
Thermofisher
Danskebank SEB bankas Circle Hostinger Surfshark group
Swedbank SEB Nord Security NordVPN
Devbridge Tele2
Lietuvos oro uostai Danske Bank **Vinted** Telia Nordsecurity
Nežinau Bitė Lidl ir seb swedbank
Narbutas Tesonet Ignitis Teltonika Bankai maxima
Nasdaq bankas Kilo Health IKEA Danske Wix įmonės
Vinted Hostinger Western Union Swedbank Seb
Lietuvos draudimas Nord VPN Omnisend Lietuvos



Apibendrinimas: Kandidatų lūkesčiai

Auga vidinės reputacijos svarba

Tik **1%** netikrina darbdavio reputacijos.

Auga vadovo vaidmuo kuriant darbdavio įvaizdį.

Darbo rinkoje didėjant GenZ kartos daliai, svarbu užsitikrinti prekinio ženklo žinomumą.

Mokytis nori visi, nepriklausomai nuo kartos, darbo patirties ar amžiaus - tai pagrindinis darbdavio vertės pasiūlymas.

Laisvė pačiam planuoti savo darbo vietą ir laiką - pagrindinė darbdavio nauda.

Prasmingas darbas is the new black? Įmonėms, kurios neišsiskiria savo paslaugos ar produkto svarba visuomenei, turi galimybę prasmę kompensuoti per įmonės vertybių stiprinimą, darbuotojų įvertinimą ir pripažinimą.



Darbuotojų lūkesčiai darbdaviams: tyrimas 2024

Rezultatai: Darbuotojų lūkesčiai

Pagrindinės priežastys palikti darbdavį

42.91%



**Nepagarbi
darbo
aplinka**

40.22%



**Per dideli
darbo krūvis**
(viršvalandžiai,
nuovargis ir
pan.)

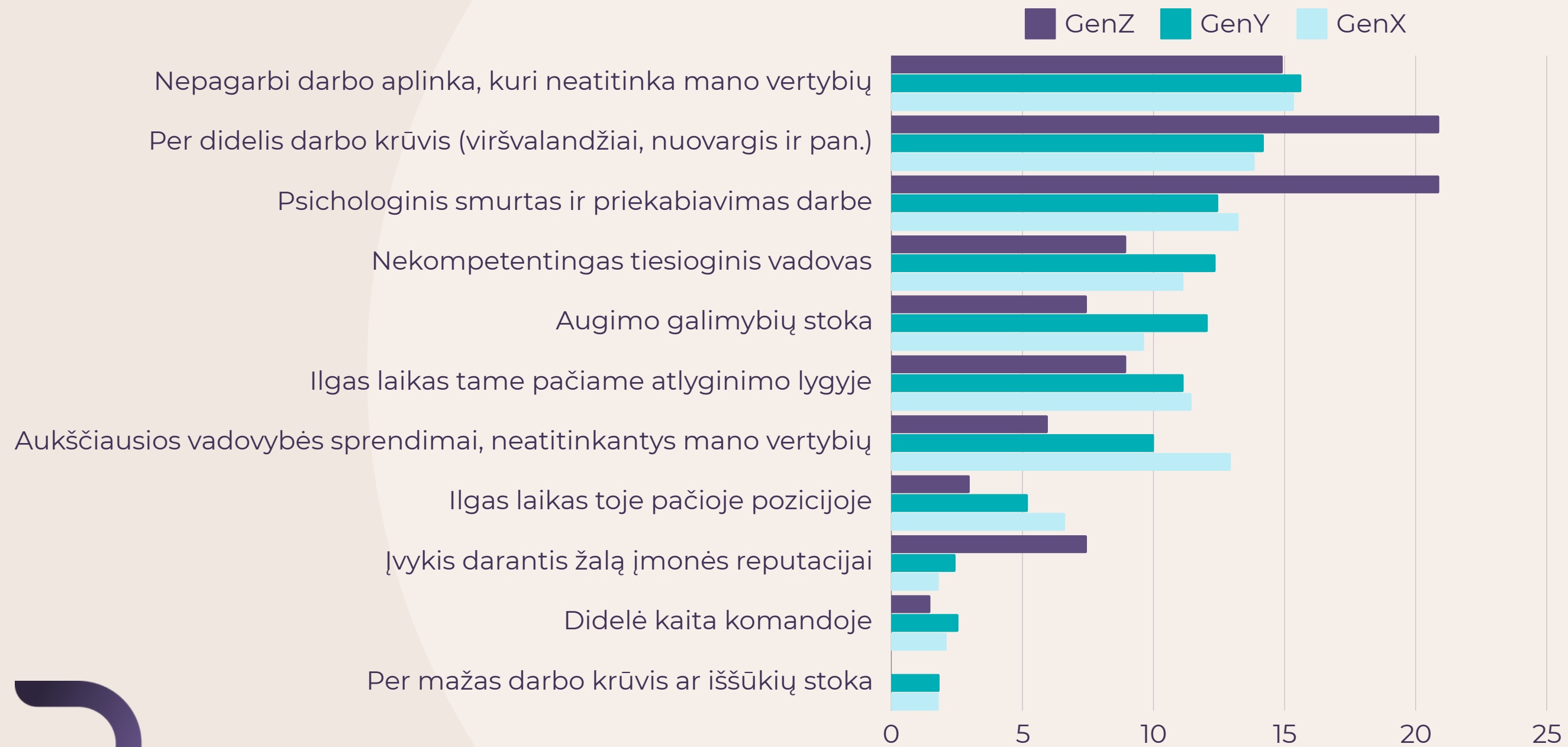
36.27%



**Psichologinis
smurtas ir
priekabiavimas
darbe**

Jautrieji GenZ

GenZ jautriau reaguoja į per didelį krūvį, psichologinį smurtą ir žalą įmonės reputacijai



rezultatai pateikiami procentais

www.didmoons.lt



10 ir daugiau metų darbo patirties turintys darbuotojai nurodė, jog **nekompetentingas tiesioginis vadovas** būtų tas veiksnys, kuris paskatintų juos galvoti apie darbdavio keitimą.

Neigiamos patirtys



Nekonstruktyvi kritika komandai - chat'e didžiosiomis raidėmis, necenzūriniais žodžiais ir visokiais piktais emojiais, šauktukais. Baisu kitą dieną eiti į darbą

Vadovė - manipuliuoja, pati skatina paskalas

Nepamatuoti lūkesčiai darbuotojams: kad vienas darbuotojas būtų ir pardavėjas, ir parduotų projektų vykdytojas

Pažadų dėl atlygio ir priedų mokėjimų nevykdymas

CEO (tiesioginis vadovas) pats nepalaiko imonės vertybių

Komunikacijos skaidrumo stoka

Ilgos darbo valandos

Nemokėjimas atrasti balanso tarp darbo ir asmeninio gyvenimo - per didelės apkrovos neįvertinus asmens galimybių

Norint išeiti sako, kad negausiu rekomendacijų

Seksualinis priekabiavimas



Teigiamos patirtys



Nebijome nieko klausti,
net aukščiausių vadovų

Yra **galimybė** pasiimti
atostogas tada kada
man reikia, visada bus
kas pavaduos

Laisvė kurti

Vadovas - stiprus lyderis, **mato** aiškią organizacijos
viziją, jos siekia, aiškiai tai komunikuoja. Veda komandą

Labai svarbu santykis su
vadovu ir **autoritetas**
(kompetencija ir branda)

Darbdavys **skatina** mokytis ir
mokytis nesėkmių.

Atlyginimas visada **keliamas**
pagal rinkos sąlygas

Pasitikėjimas, skatinimas padaryti
daugiau, nei šiuo metu atrodo galiu.

Pastebėjimas gerai atliktų dalykų
skatina dar labiau stengtis.

Lankstus darbo pradžios laikas

Gera patirtis, kai organizacijos
vadovai nuolat **kelia** savo
kompetencijas ir orientuoti į
organizacijos tobulinimą



TOP 3 HR PRIORITIES

Developing Leaders and Managers
Change Management and Communications
Applying the Principles of Organization Design

Josh Bersin, 2024

Gera žinia:
vadovų ugdymas -
tarp HR prioritetų
2024 m.

Bloga žinia: ne visi vadovai ir HR supranta svarbą

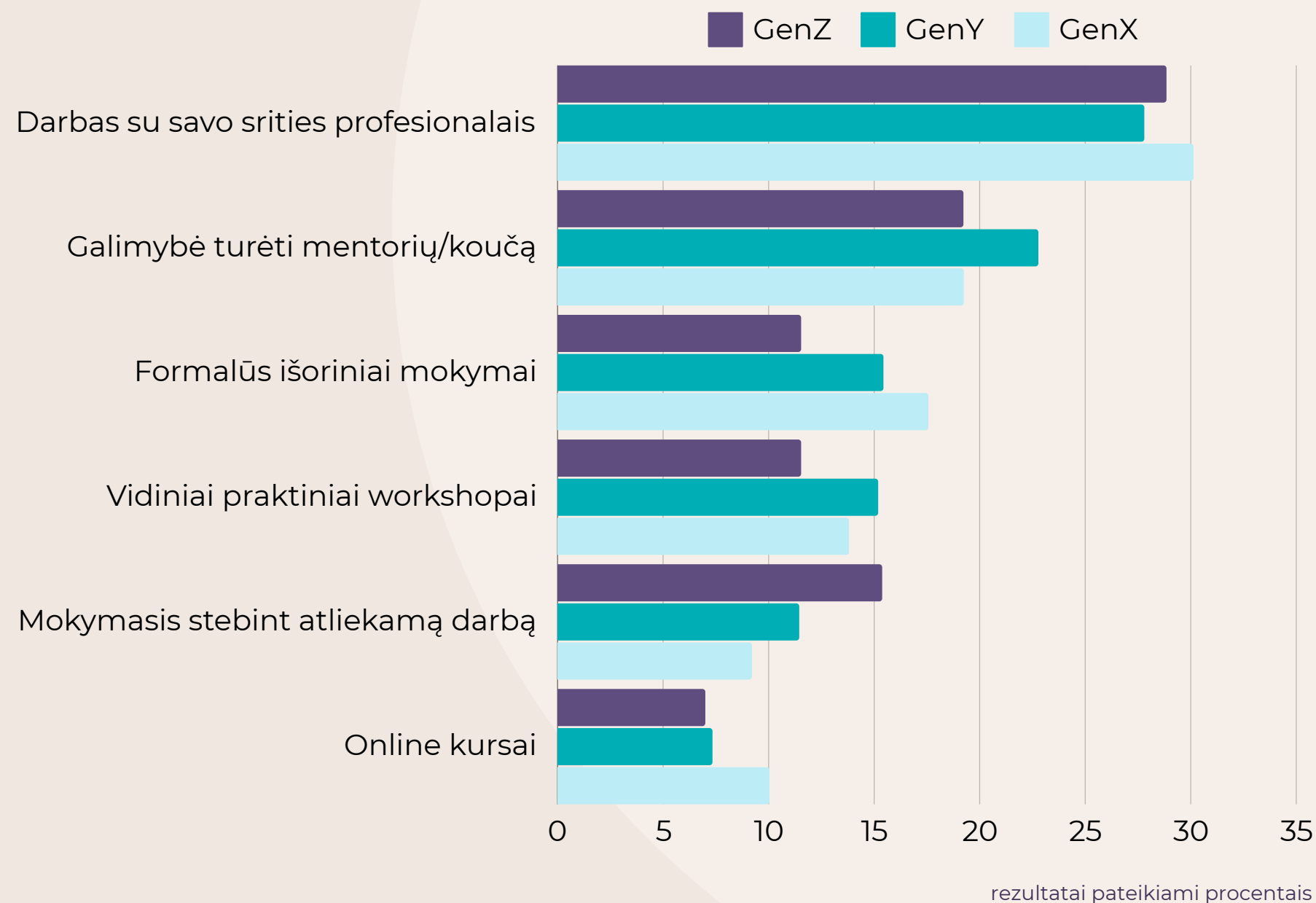


HOW COMPANIES RATE THEIR LEADERSHIP PROGRAMS

Our senior leaders participate in all our programs 22%
We regularly refresh our leadership programs 21%
We develop leaders at all levels 17%

Josh Bersin, 2023

Savo srities profesionalai - išlaikymui

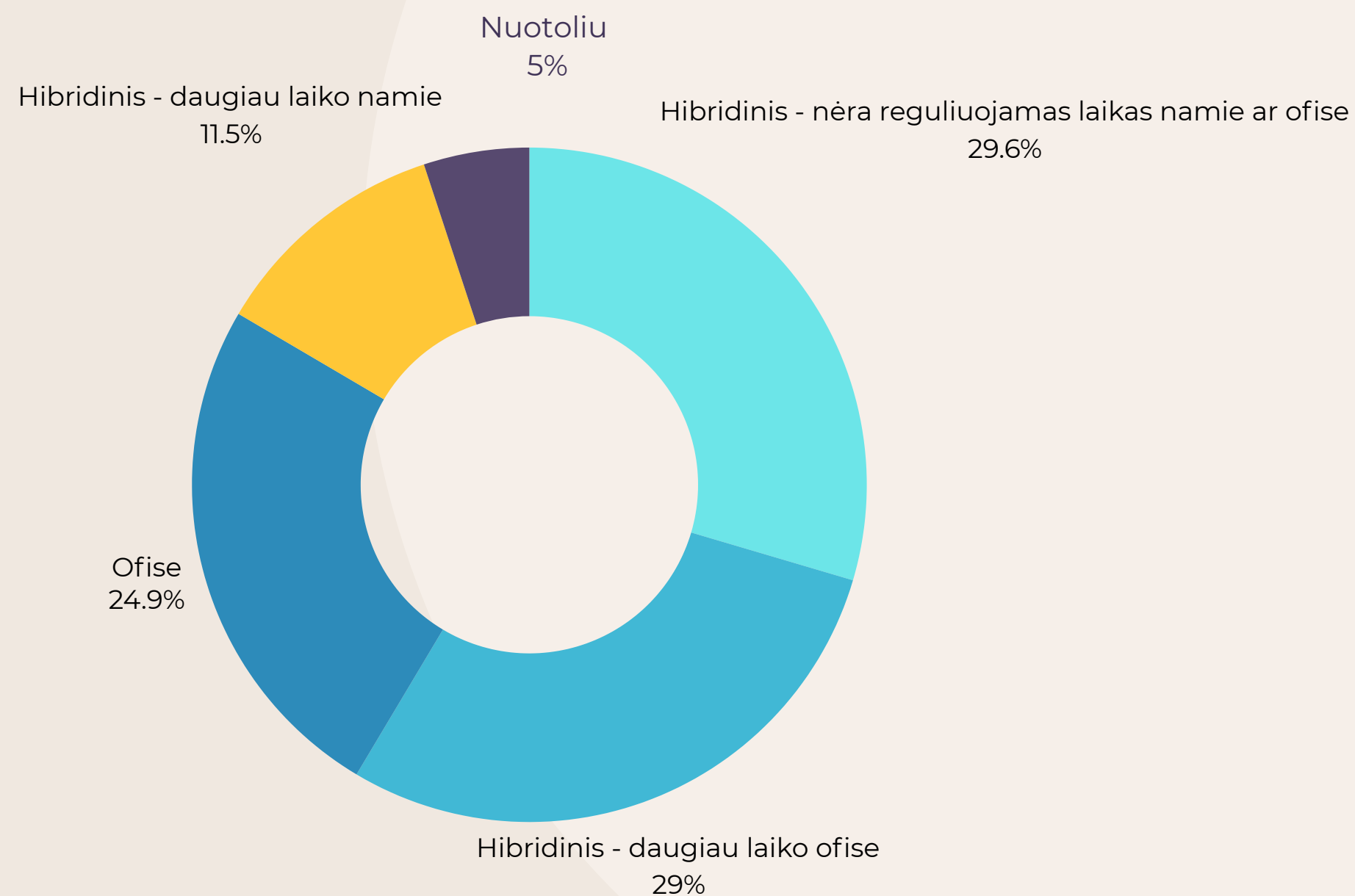


Patraukliausios mokymosi ir tobulėjimo galimybės

1. Darbas su savo srities profesionalais **77.94%**
2. Galimybė turėti mentorių/koučą **59.71%**
3. Formalūs išoriniai mokymai **42.93%**

Praktiniai workshopai atsilieka visai nedaug.
Kaip patrauklų mokymosi būdą pasirinko **40.53%**
respondentų.

Darbo organizavimo formos



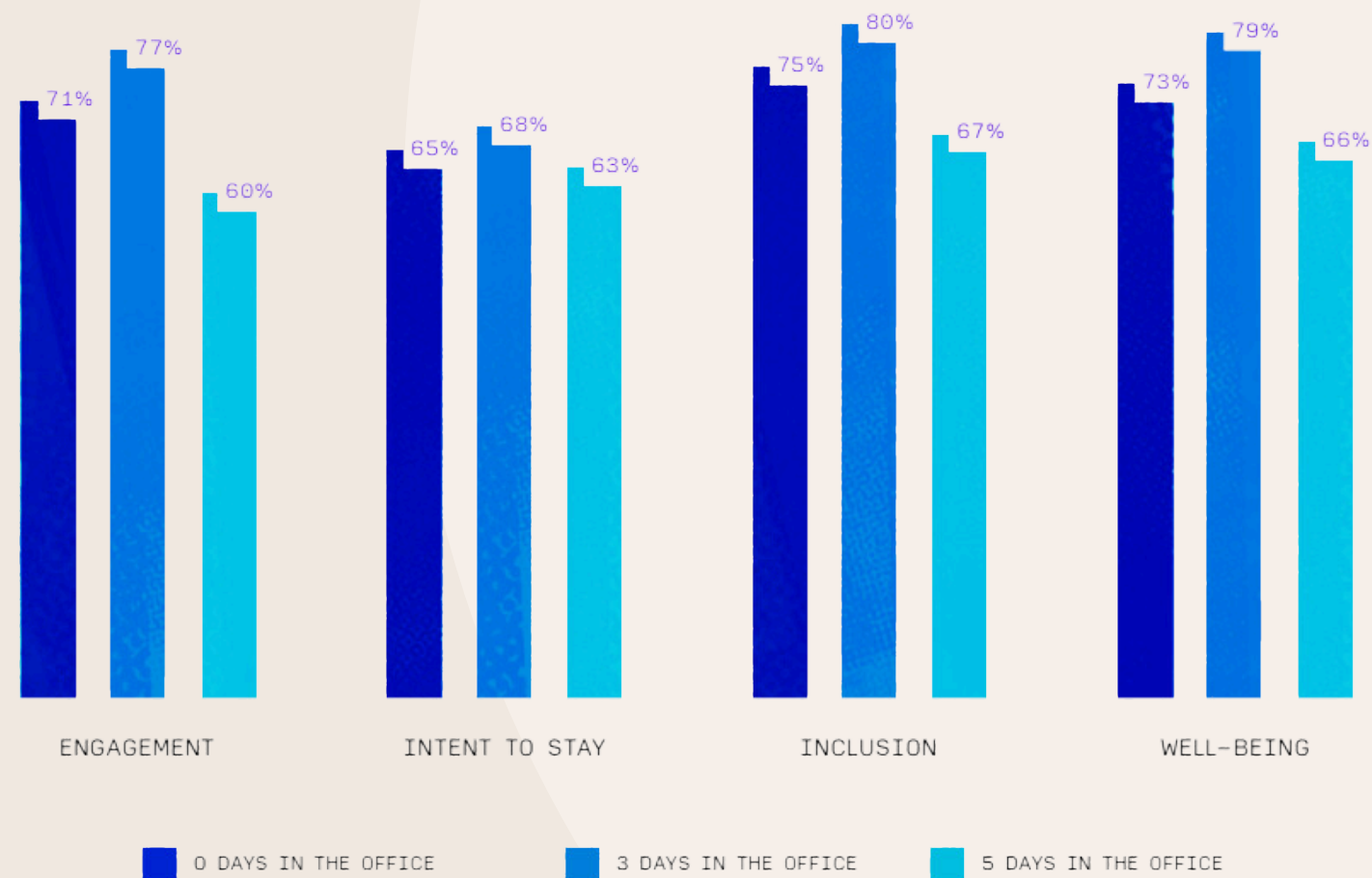
Populiariausios darbo organizavimo formos - hibridinis, kuomet laikas namie ir ofise nėra reguliuojamas, ir hibridinis, kai daugiau laiko dirbama ofise.

Labiausiai tenkinantis darbo organizavimo būdas - hibridinis, kai nėra reguliuojamas laikas namie ar ofise.

1-3

Employees who work in the office 1-3 days a week report higher levels of inclusion and well-being than those who work fully remote

EX KPI SCORES LOWEST WHEN EMPLOYEES WORK IN THE OFFICE EVERY DAY

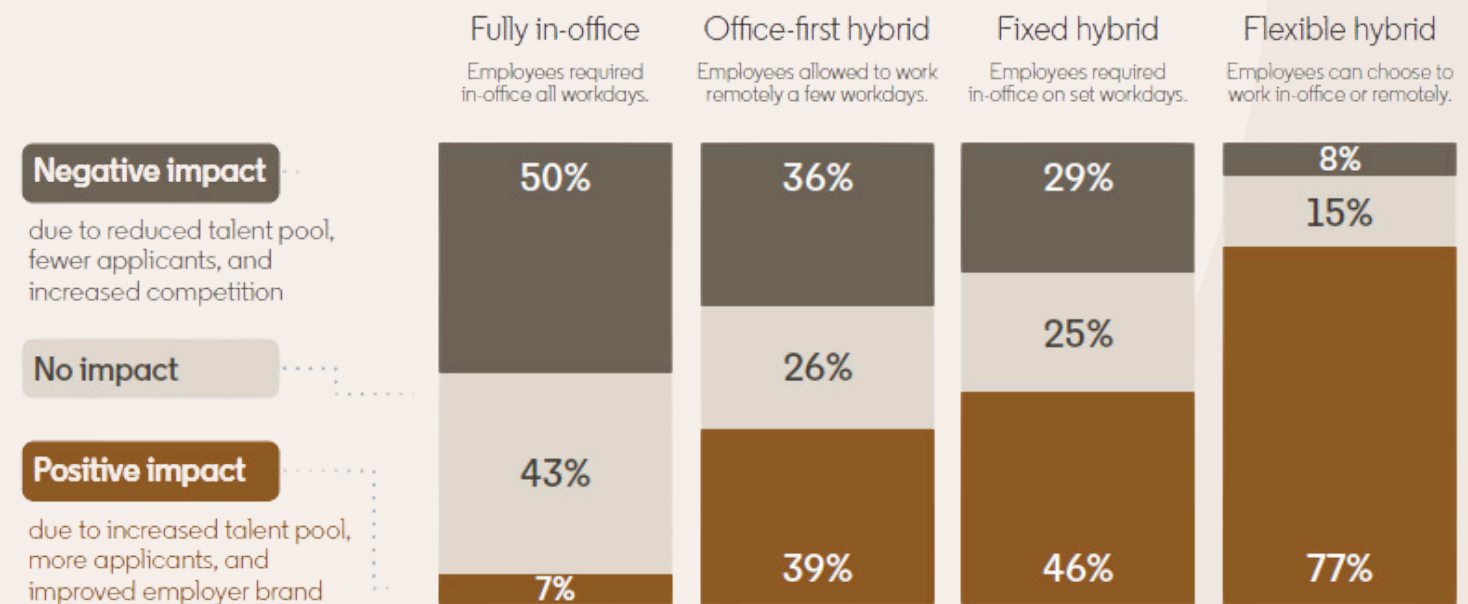


Kā sako globalūs tyrimai?



Impact of in-office vs. flexible work policies on recruiting

Percentage of recruiting pros saying how their workplace policies impact recruiting efforts.





**Kas skatina
jaustis
bendruomenės
dalimi?**



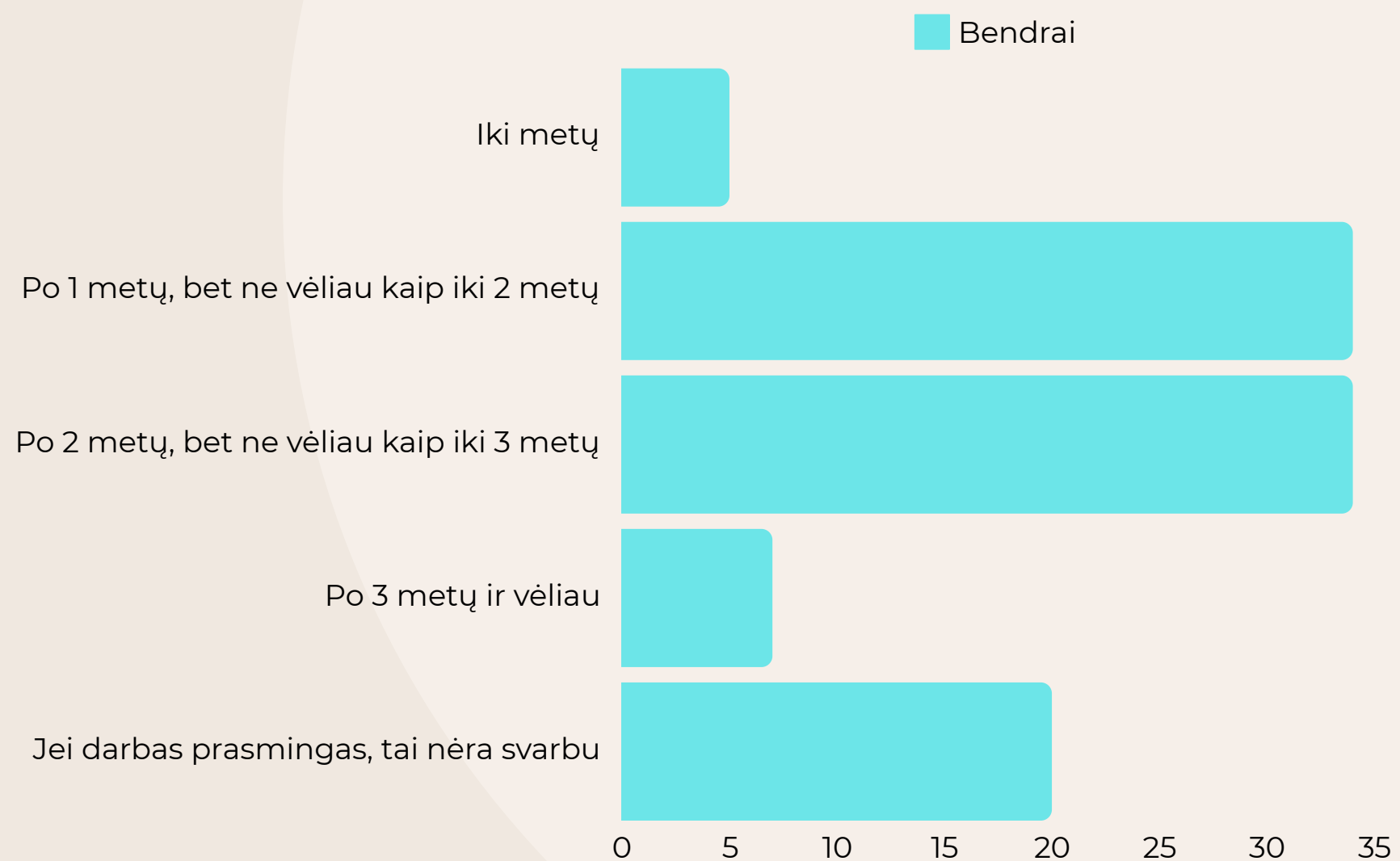
BENDRAS TOP 3

Pozityvios darbo aplinkos kūrimas,
kurioje darbuotojai jaustųsi vertinami
ir palaikomi **71.43%**

Skaidrus ir atviras komunikavimas tarp
vadovų ir darbuotojų, taip pat tarp
kolegų **42.86%**

Bendruomeninės veiklos ne darbo
metu **42.86%**

Karjera - 3 metai ir ankščiau



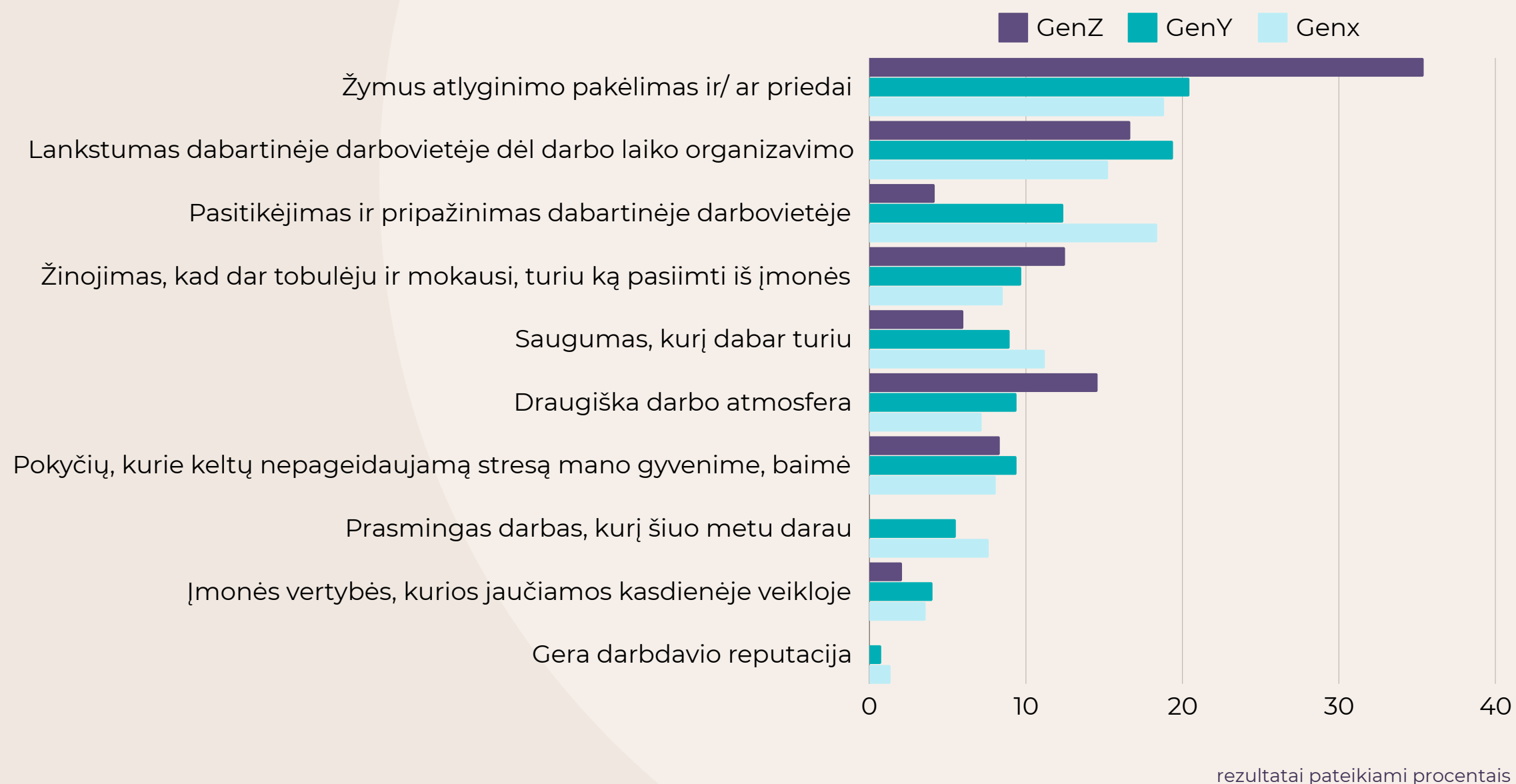
rezultatai pateikiami procentais

POPULIARIAUSI PASIRINKIMAI

Po 1 metų, bet ne vėliau kaip iki 2 metų
Po 2 metų, bet ne vėliau kaip iki 3 metų - po **33.90%**

Jei darbas prasmingas, tai nėra svarbu **20.34%**

Veiksniai skatinantys pasilikti esamoje darbovietėje



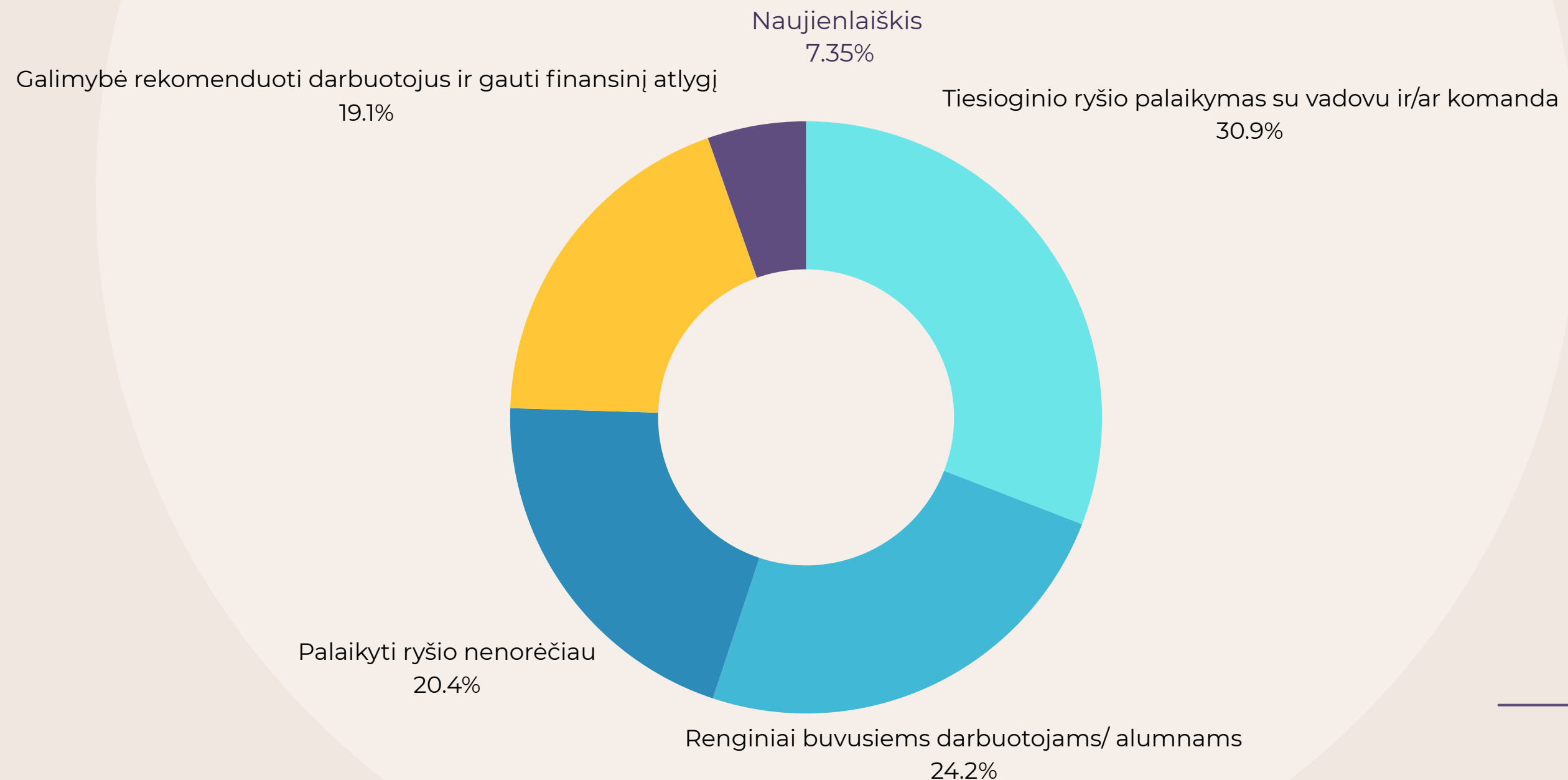
TOP 3 stabdžiai

Žymus atlyginimo pakėlimas ir/ ar priedai **38.30%**

Lankstumas dabartinėje darbovietėje dėl darbo laiko organizavimo ir galimybės derinti darbą su asmeniniu gyvenimu **34.24%**

Pasitikėjimas ir pripažinimas dabartinėje darbovietėje **24.95%**

Alumnai: nenorim naujienlaiškių, norim - kontakto



Apibendrinimas: Darbuotojų lūkesčiai



Įmonės, kurios proaktyviai nekurs psichologiškai saugios darbo aplinkos, susidurs su darbuotojų išlaikymo iššūkiais.

Visų lygių vadovų kompetencijų ugdymas tampa pagrindiniu HR prioritetu.

Aukštos kvalifikacijos profesionalai ženkliai prisideda prie darbuotojų išlaikymo bei ugdymo.

Jūsų reikalavimai darbo organizavimui yra griežtesni nei konkurentų? Rizikuojate prarasti dalį darbuotojų.

Pasitikėjimas ir pripažinimas darbe - vertės, kurios gali sustabdyti jūsų darbuotojus jus palikti.

Alumnams patrauklu rekomenduoti potencialius darbuotojus ir gauti finansinį atlygį. Win-win galimybė.



Patikimas Jūsų **Employer Branding** partneris

Naudojant šio tyrimo duomenis straipsniams, prezentacijoms, rašto darbams, citatoms ar pan. - išvalgas iš šios ataskaitos, prašome pažymėti:

**Darbuotojų lūkesčiai
darbdaviams 2024 | DID Moons**