

BAROMETR ZAMĚSTNANCŮ 2026

JAK SE MĚNÍ OČEKÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ





Společnost **Up Benefit** dlouhodobě sleduje pracovní podmínky, postoje a nálady zaměstnanců v České republice prostřednictvím projektu BAROMETR ZAMĚSTNANCŮ. V červnu 2026 jsme realizovali reprezentativní průzkum mezi 1 022 zaměstnanci ve věku 18 až 65 let, který se zaměřil na aktuální témata ovlivňující pracovní život českých zaměstnanců, zejména na spokojenost v zaměstnání, motivaci, pracovní podmínky, zaměstnanecké benefity a celkovou atmosféru na pracovišti. Data byla získána ve spolupráci s PR agenturou Intensity.

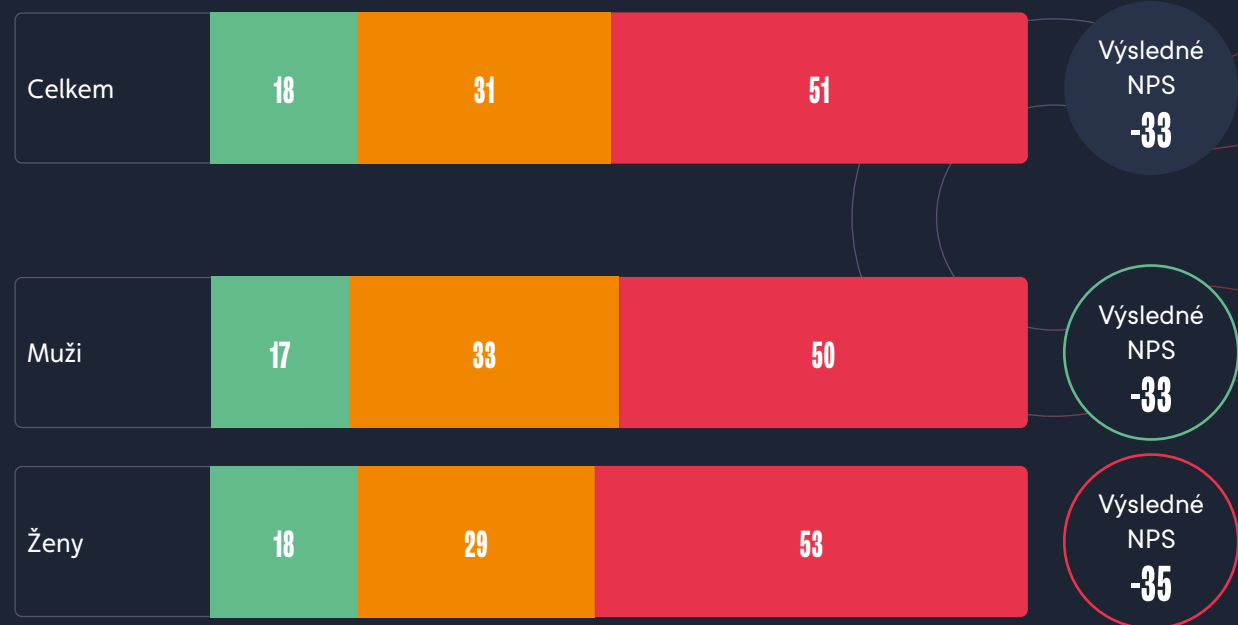
VZTAHY, SPOLUPRÁCE A INTERNÍ KOMUNIKACE



DOPORUČENÍ JE NEJTVRDŠÍ TEST VZTAHU K ZAMĚSTNAVATELI

**POUZE 18 % ZAMĚSTNANCŮ BY DOPORUČILO
SVÉHO ZAMĚSTNAVATELE**

Čeští zaměstnanci hodnotí své zaměstnavatele stále poměrně kriticky. Přestože se celková nálada oproti předchozím měřením mírně zlepšila, svého zaměstnavatele by bez váhání doporučila pouze menší část zaměstnanců. Více než polovina pracovníků se naopak k doporučení staví rezervovaně. Výsledky ukazují, že vedle odměňování hraje významnou roli také každodenní zkušenost zaměstnanců s fungováním firmy a firemní kulturou.

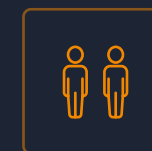


■ Loajální zaměstnanci ■ Neutrální zaměstnanci ■ Neloajální zaměstnanci

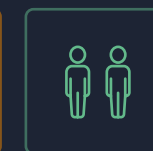
Neloajální
zaměstnanci



Neutrální
zaměstnanci



Loajální
zaměstnanci

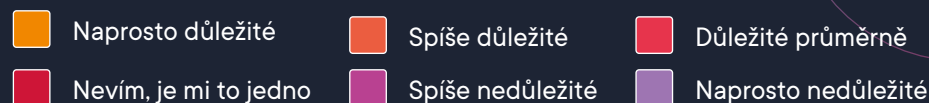
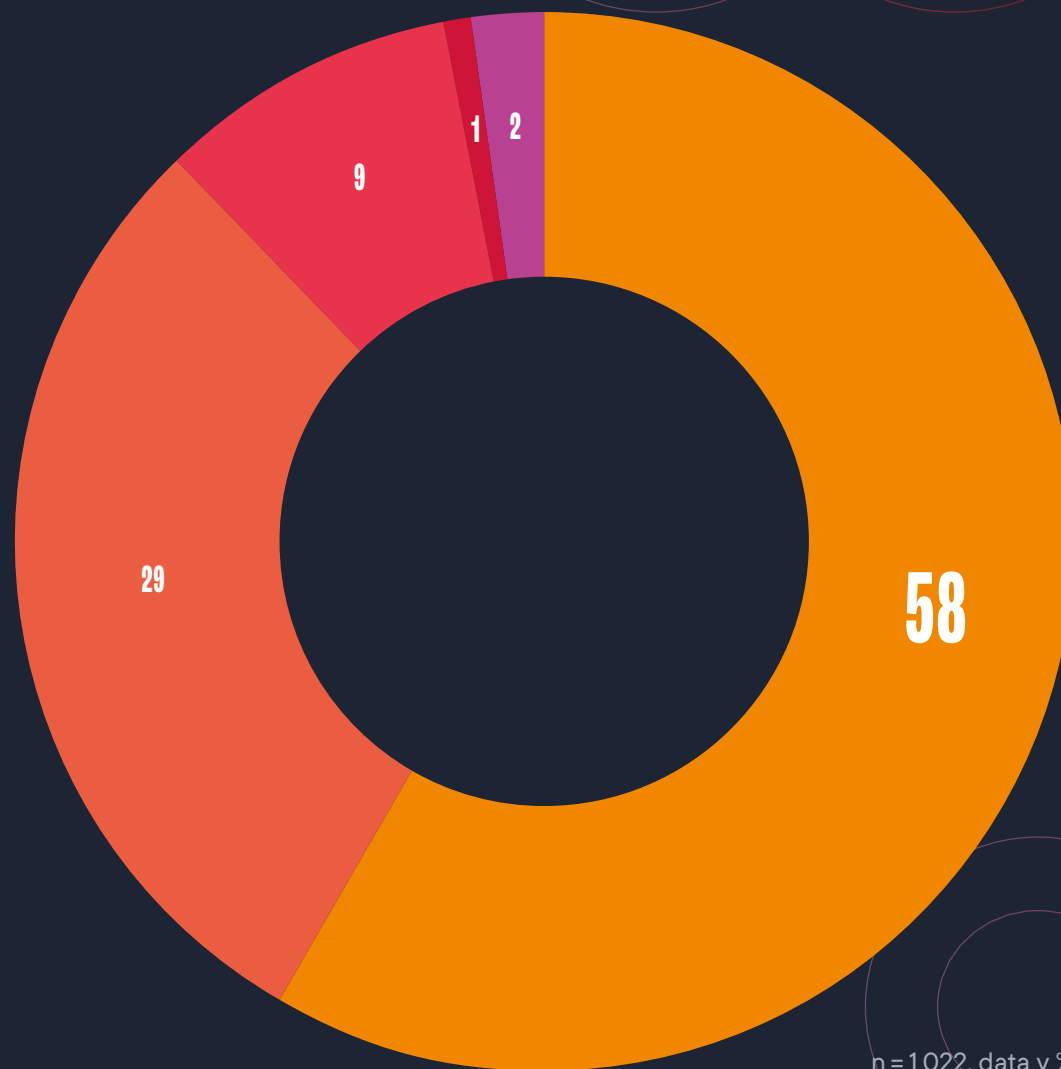


$$\text{Net Promoter Score (NPS)} = \% \text{ loajálních zaměstnanců} - \% \text{ neloajálních zaměstnanců}$$

DOBŘE VZTAHY JSOU PRO ZAMĚSTNANCE SKORO STEJNĚ DŮLEŽITÉ JAKO MZDA

VZTAHY NA PRACOVÍŠTI PATŘÍ MEZI NEJSILNĚJŠÍ FAKTORY SPOKOJENOSTI

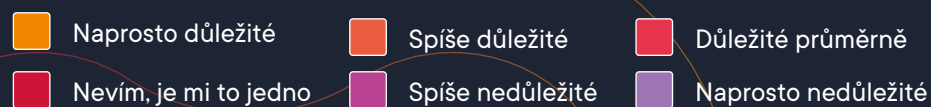
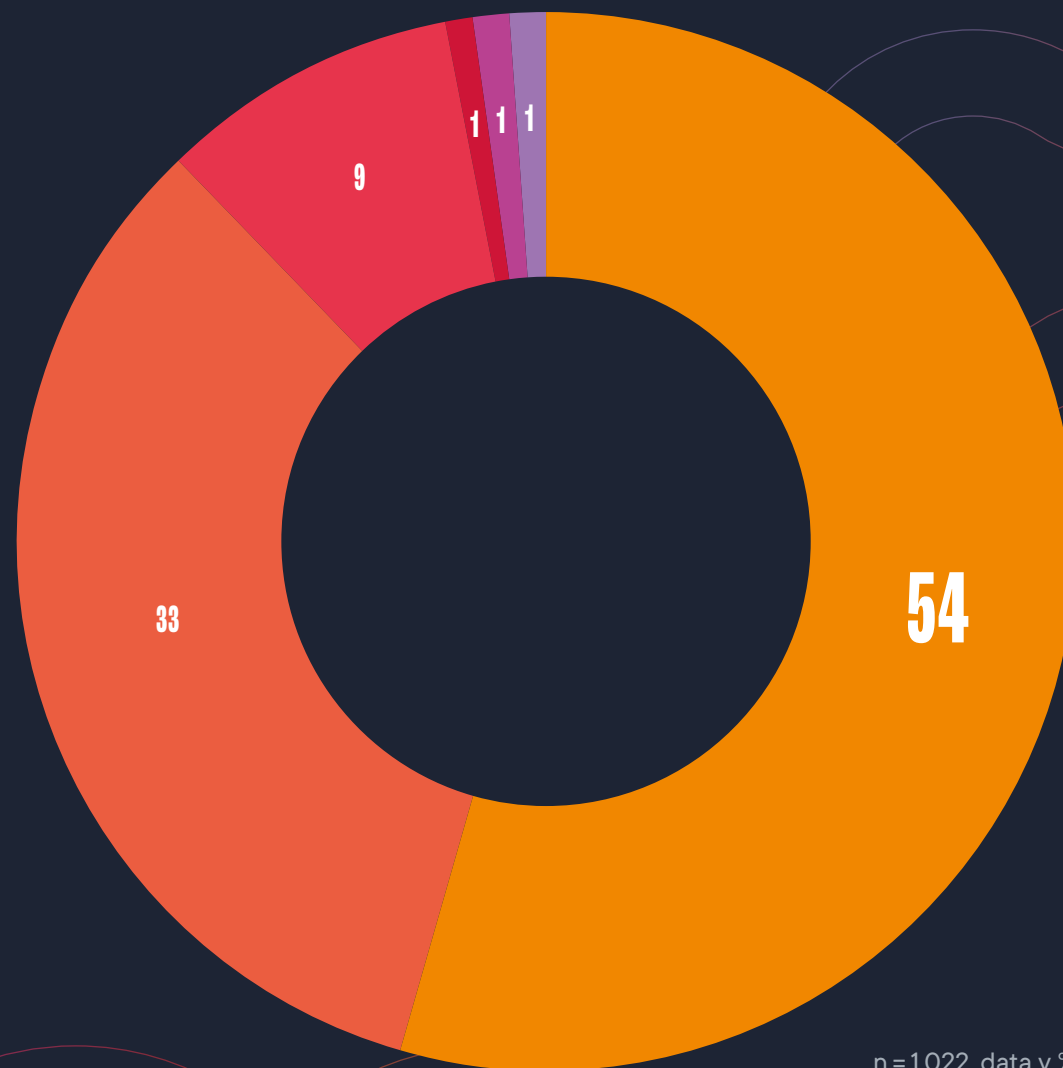
Kvalita vztahů na pracovišti patří mezi nejsilnější faktory zaměstnanecké spokojenosti. Tuto hodnotu 58 % převyšuje pouze mzda. Výsledek ukazuje, že každodenní spolupráce a mezilidská zkušenost jsou pro zaměstnance zásadní součástí toho, jak svou firmu vnímají. Dobře fungující vztahy proto nejsou jen otázkou atmosféry, ale důležitou součástí zaměstnanecké zkušenosti.



KOMUNIKACE ROZHODUJE O TOM, JAK SE LIDÉ VE FIRMĚ CÍTÍ

OTEVŘENÁ KOMUNIKACE JE DŮLEŽITÁ PRO VÍCE NEŽ POLOVINU ZAMĚSTNANCŮ

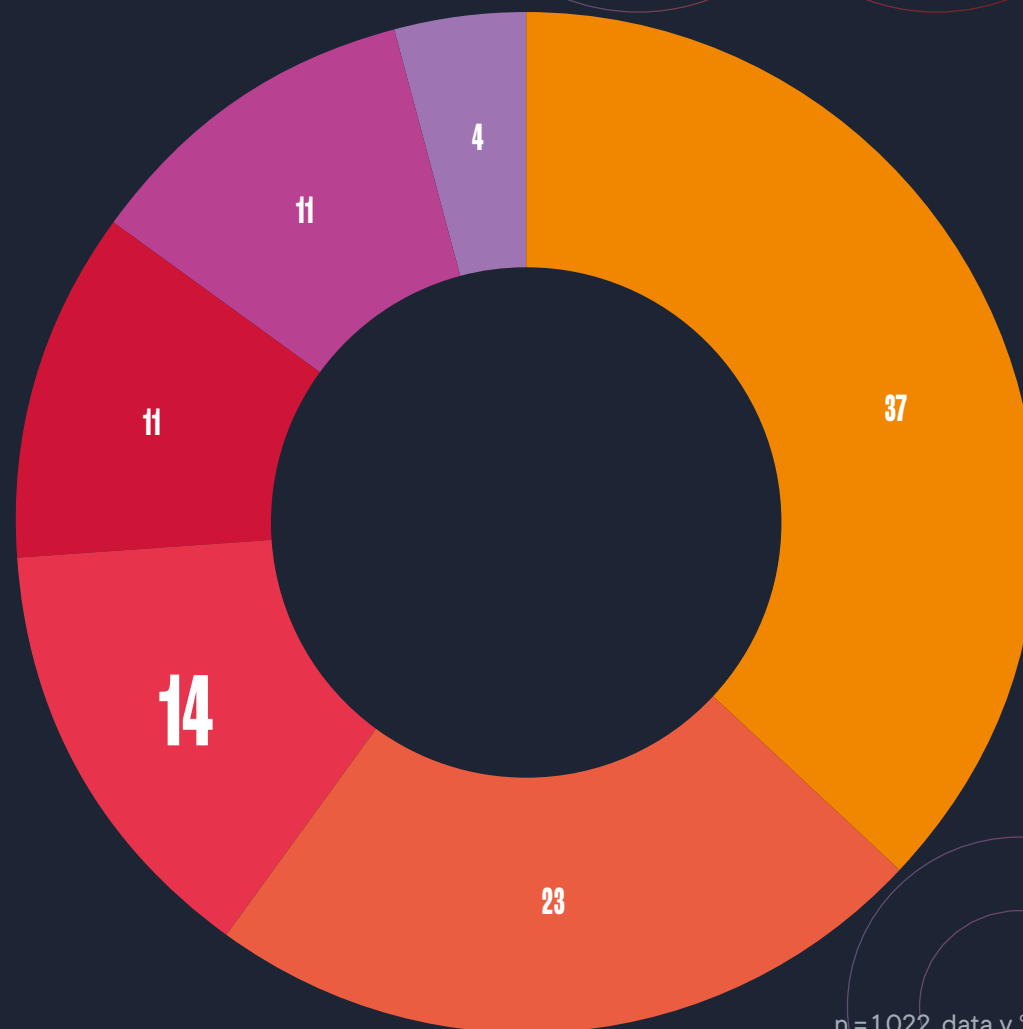
Otevřená komunikace dosahuje mezi klíčovými faktory zaměstnanecké spokojenosti hodnoty 54 %. Pro více než polovinu zaměstnanců je tedy způsob, jakým firma komunikuje, významnou součástí pracovního prostředí. Vedle samotného obsahu je důležitá také dostupnost informací, důvěra a možnost orientovat se v tom, co se ve firmě děje. Interní komunikace tak přímo ovlivňuje celkovou zaměstnaneckou zkušenost.



JAK VYPADÁ PRÁZDNINOVÝ REŽIM VE VAŠÍ FIRMĚ ČI ORGANIZACI?

**OKURKOVOU SEZÓNU ZAŽÍVÁ POUZE 14 %
ZAMĚSTNANCŮ**

Letní měsíce dnes pro většinu zaměstnanců neznamenaají výrazné pracovní zvolnění. Jen menšina pracovníků vnímá období prázdnin jako klidnější část roku. Firmy i během léta fungují ve vysokém tempu a zaměstnanci často kombinují pracovní povinnosti s čerpáním dovolené. Téma plánování kapacit a zastupitelnosti proto nabývá na významu.



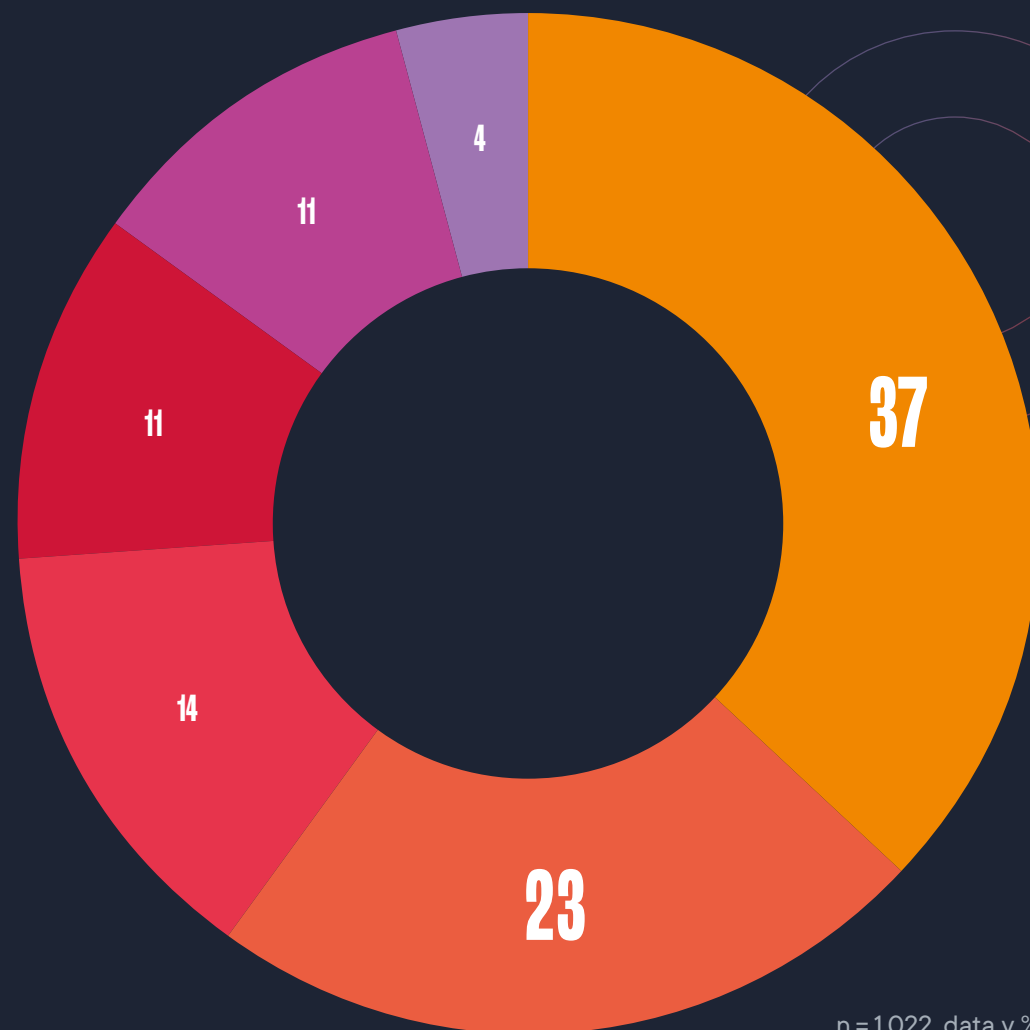
n = 1022, data v %

- Prázdninový režim není znát
- Práce je jen o něco méně
- Máme okurkovou sezónu, musíme čerpat dovolenou
- Máme letní špičku (stres, přesčasy)
- Obtížně vykrýváme nepřítomnost kolegů
- Nevím/změnil jsem zaměstnání

PRÁZDNINY VĚTŠINĚ LIDÍ PRACOVNÍ TEMPO NESNÍŽÍ

ŠEST Z DESETI ZAMĚSTNANCŮ BĚHEM LÉTA NEZAŽÍVÁ VÝRAZNÝ PRACOVNÍ ÚTLUM

Pro 60 % zaměstnanců znamená léto stejné pracovní tempo jako zbytek roku. Prázdninové měsíce tak pro většinu lidí automaticky nepřinášejí pracovní útlum. Výsledek doplňuje zjištění o nízkém podílu zaměstnanců, kteří skutečně zažívají okurkovou sezónu. Pro interní fungování firem je proto důležité počítat s tím, že běžný provoz pokračuje i v období dovolených.



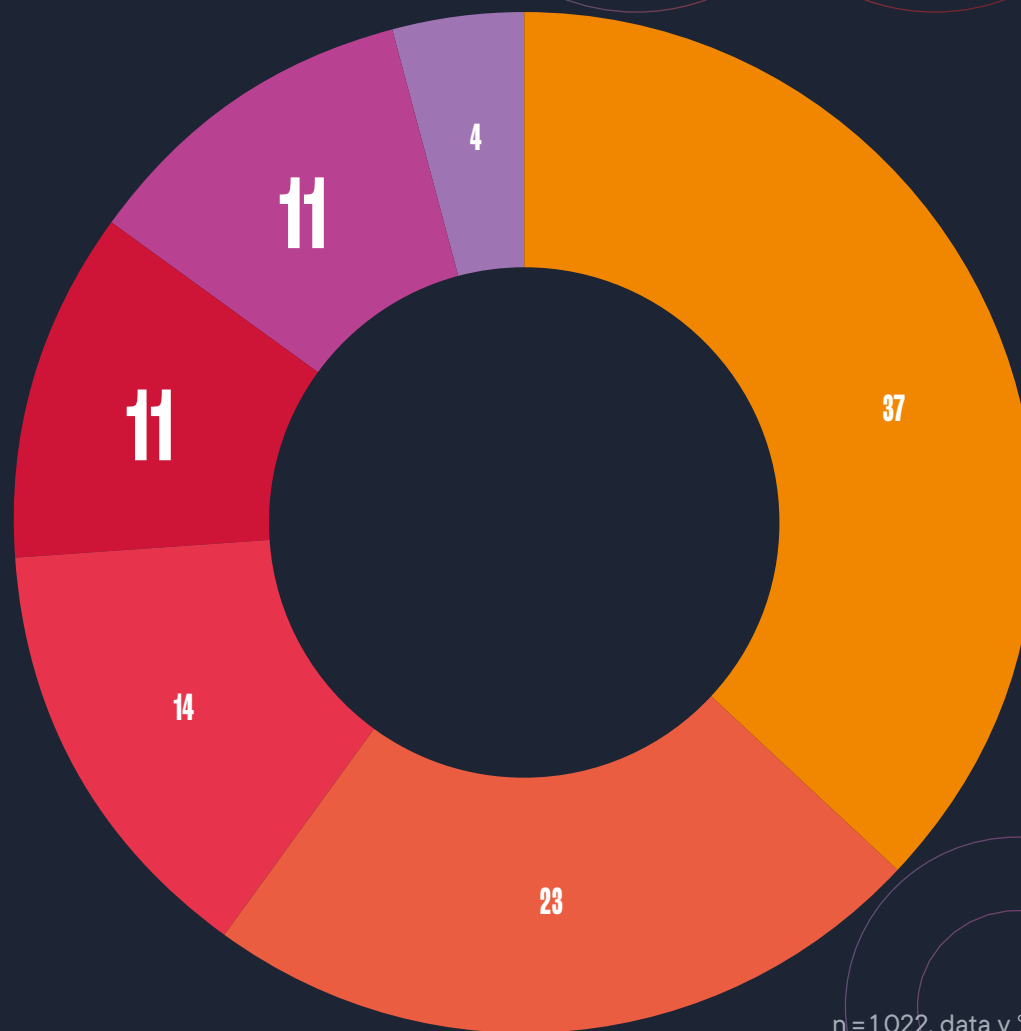
n = 1 022, data v %

- Prázdninový režim není znát
- Práce je jen o něco méně
- Máme okurkovou sezónu, musíme čerpat dovolenou
- Máme letní špičku (stres, přesčasy)
- Obtížně vykrýváme nepřítomnost kolegů
- Nevím/změnil(a) jsem zaměstnání

PRO ČÁST LIDÍ ZNAMENÁ LÉTO VÍC TLAKU, NE MÉNĚ

PĚTINA ZAMĚSTNANCŮ ZAŽÍVÁ V LÉTĚ VYŠŠÍ STRES

Vyšší stres během léta pociťuje 22 % zaměstnanců. Prázdninové období tedy nemusí znamenat uvolnění pro všechny a část lidí naopak vnímá vyšší tlak. Data toto zjištění spojují s dovolenými kolegy a s nároky letního provozu. Výsledek ukazuje význam dobrého předávání informací, zastupitelnosti a plánování práce v týmu.



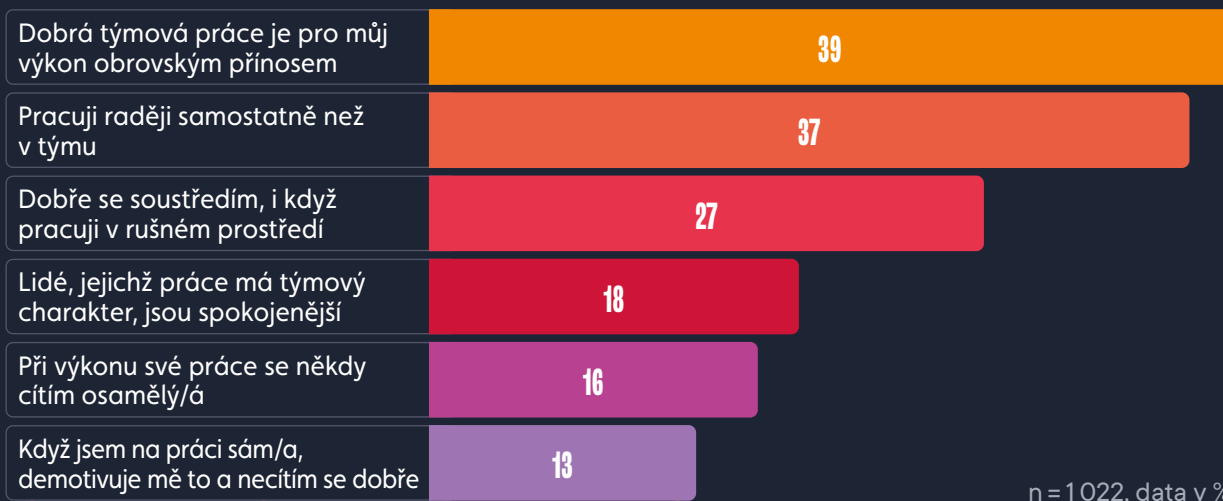
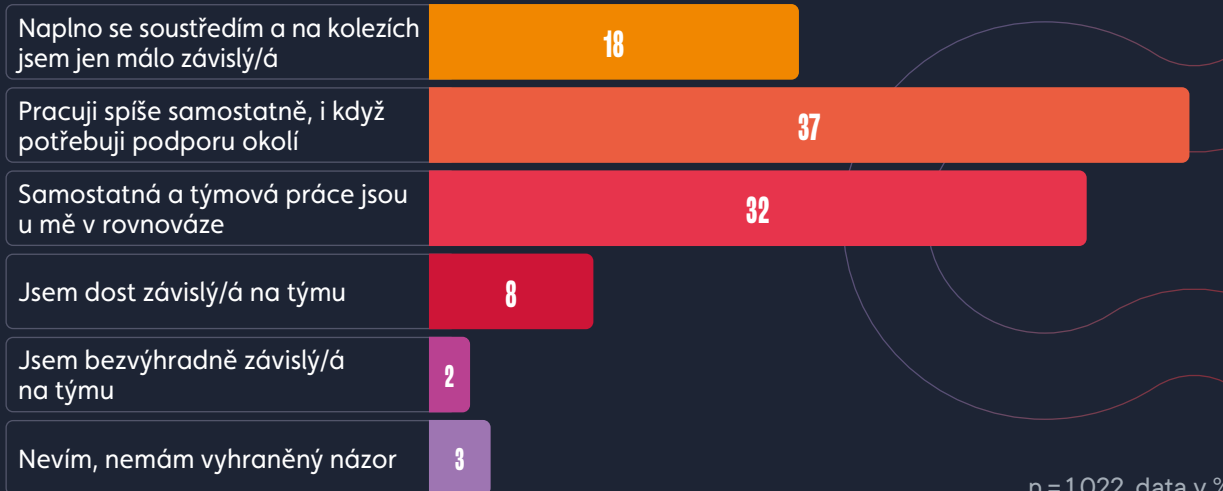
n = 1022, data v %

- Prázdninový režim není znát
- Práce je jen o něco méně
- Máme okurkovou sezónu, musíme čerpat dovolenou
- Máme letní špičku (stres, přesčasy)
- Obtížně vykrýváme nepřítomnost kolegů
- Nevím/změnil jsem zaměstnání

SAMOSTATNOST ANO. BEZ KOLEGŮ TO ALE NEJDE.

4 Z 5 ZAMĚSTNANCŮ POTŘEBUJÍ PODPORU TÝMU

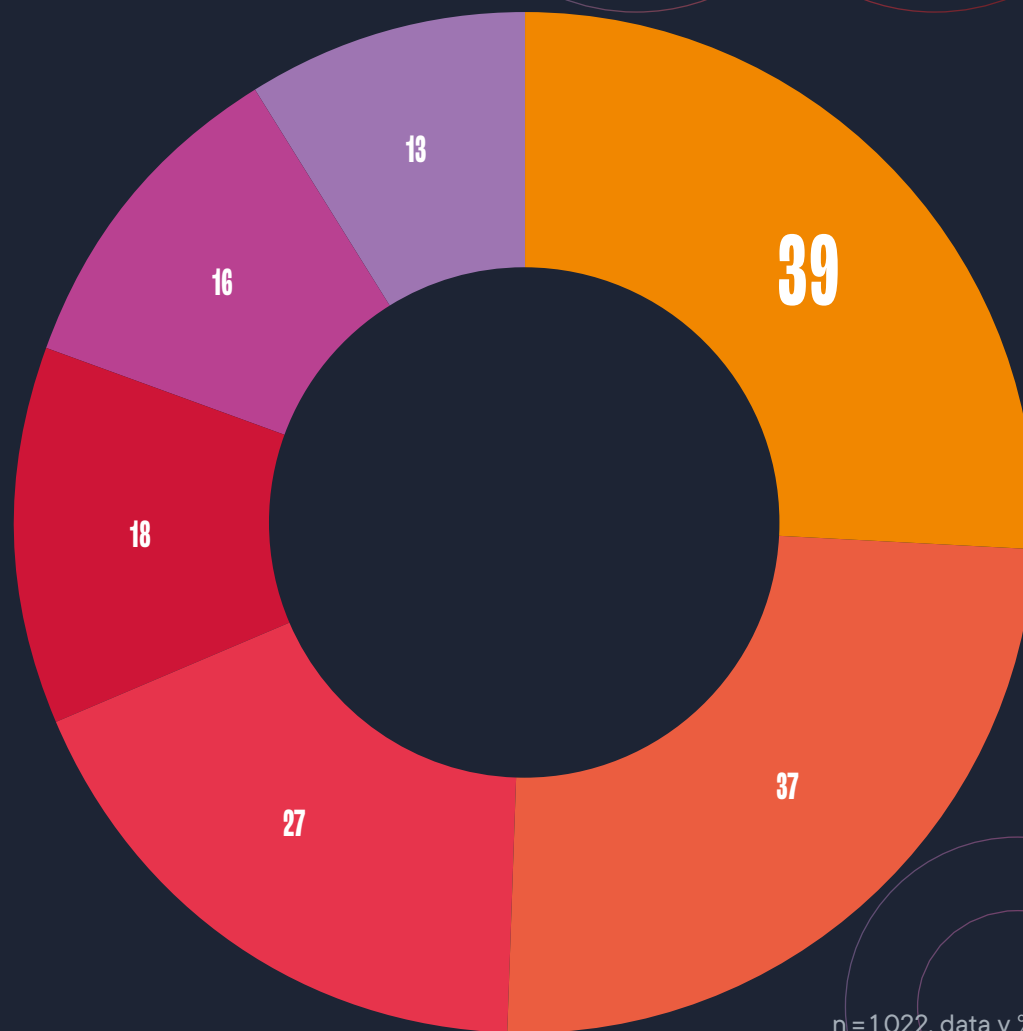
Přestože zaměstnanci oceňují možnost samostatné práce, většina z nich považuje podporu kolegů za důležitou součást pracovního výkonu. Týmová spolupráce přispívá nejen k efektivitě práce, ale také k pocitu jistoty a sdílení odpovědnosti. Silné pracovní týmy pomáhají zvládat změny i náročnější pracovní situace. Úspěšné firmy proto hledají rovnováhu mezi autonomií jednotlivce a týmovou spoluprací.



DOBŘÉ VZTAHY SE PROMÍTÁJÍ I DO VÝKONU

DOBŘÝ TÝM POMÁHÁ ZVYŠOVAT PRACOVNÍ VÝKON

Pro 39 % zaměstnanců má dobrý tým pozitivní vliv na pracovní výkon. Týmová spolupráce tak není jen otázkou atmosféry nebo pocitu sounáležitosti. Dobré vztahy se přímo promítají také do toho, jak lidé svou práci zvládají. Fungující vztahy a vzájemná podpora jsou proto důležitým předpokladem každodenního výkonu týmu.



n = 1022, data v %

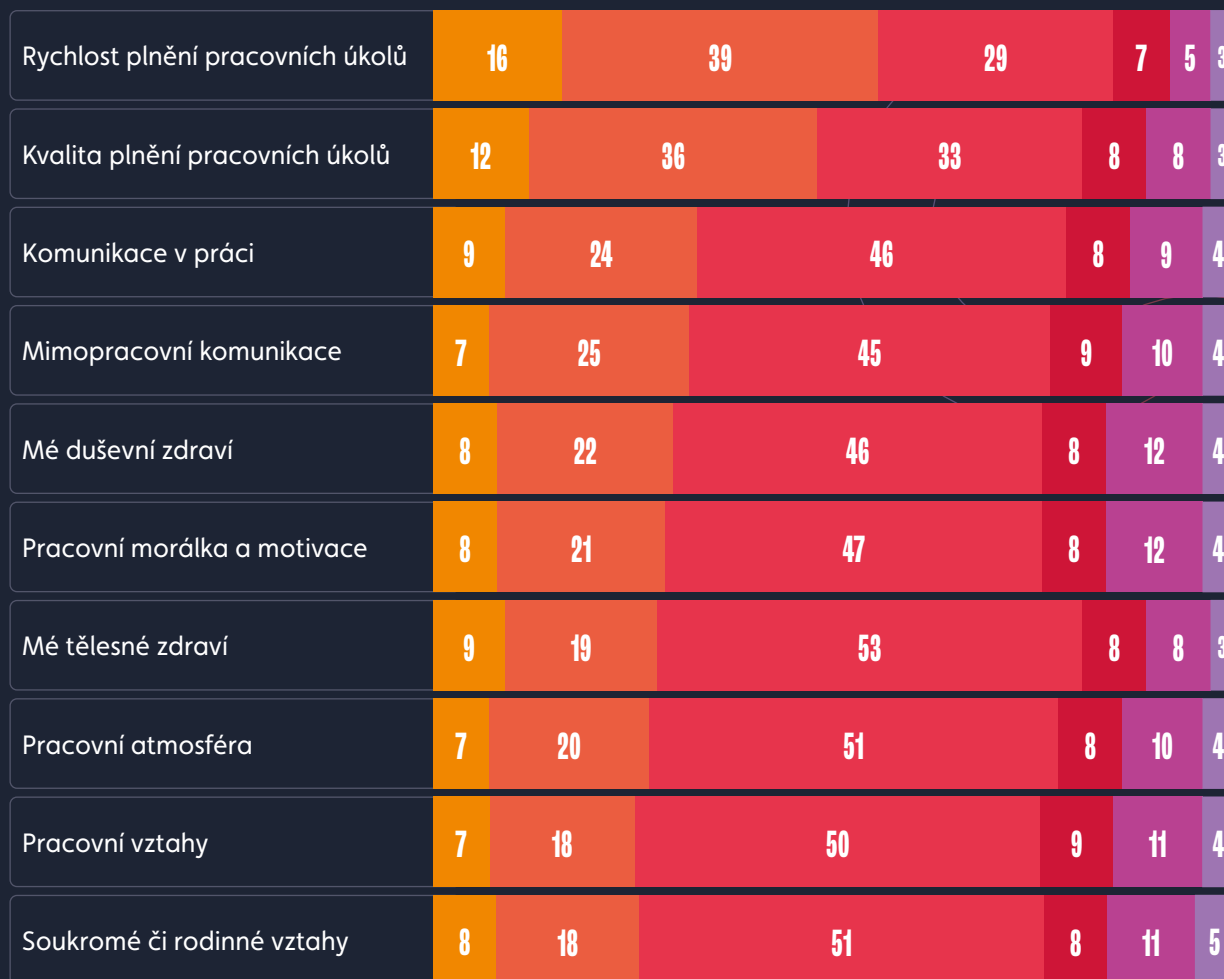
- Dobrá týmová práce je pro můj výkon obrovským přínosem
- Pracuji raději samostatně než v týmu
- Dobře se soustředím, i když pracuji v rušném prostředí
- Lidé, jejichž práce má týmový charakter, jsou spokojenější
- Při výkonu své práce se někdy cítím osamělý/á
- Když jsem na práci sám/a, demotivuje mě to, cítím se špatně

JAKÝ JE PODLE VÁS VLIV UMĚLÉ INTELIGENCE (AI) NA UVEDENÉ OBLASTI?

AI POMÁHÁ ZAMĚSTNANCŮM PŘEDEVŠÍM ZRYCHLIT PRÁCI

Zaměstnanci vnímají umělou inteligenci především jako nástroj pro zvýšení efektivity práce. Nejčastěji zmiňovaným přínosem je úspora času při rutinních úkolech a rychlejší zpracování informací. Pozitivně je hodnocena také schopnost AI podpořit kvalitu výstupů. Technologie se tak postupně stává běžnou součástí pracovního života v řadě profesí.

Jen 27 % zaměstnanců uvádí, že se díky AI cítí v práci šťastnější.



n = 1 022, data v %



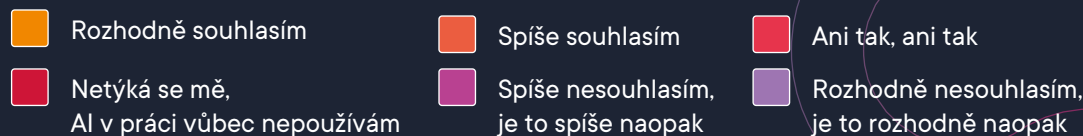
AI REVOLUCE SE ZATÍM NETÝKÁ VŠECH

POLOVINA LIDÍ SE S AI ZATÍM NESETKALA

Přestože se o umělé inteligenci intenzivně diskutuje, část zaměstnanců s ní zatím nemá přímou zkušenost. Mnozí si proto teprve vytvářejí názor na její praktické využití. Výsledky ukazují rozdíly mezi jednotlivými generacemi i profesemi. Další rozvoj bude záviset především na dostupnosti nástrojů, vzdělávání a podpoře ze strany zaměstnavatelů.

Nasazování AI je pro udržení konkurenceschopnosti a zvyšování produktivity nezbytností	12	29	26	18	10	5
Díky AI mám víc prostoru pro to, co mě baví	10	26	26	22	10	6
AI přinese mojí profesi převážně pozitivní změny	10	24	27	20	11	8
Nasazováním AI lidé nezleniví, ani nezhloupnou, budou se více věnovat tomu, kde je jejich přínos	9	22	26	19	15	9
Díky AI zvládám řadu úkolů efektivněji a při práci se cítím méně unavený/á	9	21	30	22	12	6
Můj zaměstnavatel zajišťuje dobré zázemí pro to, aby si zaměstnanci AI dobře osvojili	9	19	26	22	15	8
Využívání AI v rutinním provozu zlepší pracovní morálku zaměstnanců	8	20	30	20	13	8
Díky AI se v práci cítím o něco spokojenější, šťastnější	8	19	30	22	12	8
Díky AI mám pocit, že se i vztahy na pracovišti spíše zlepšily	7	15	33	23	14	8

n=1 022, data v %



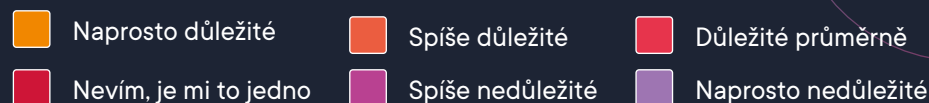
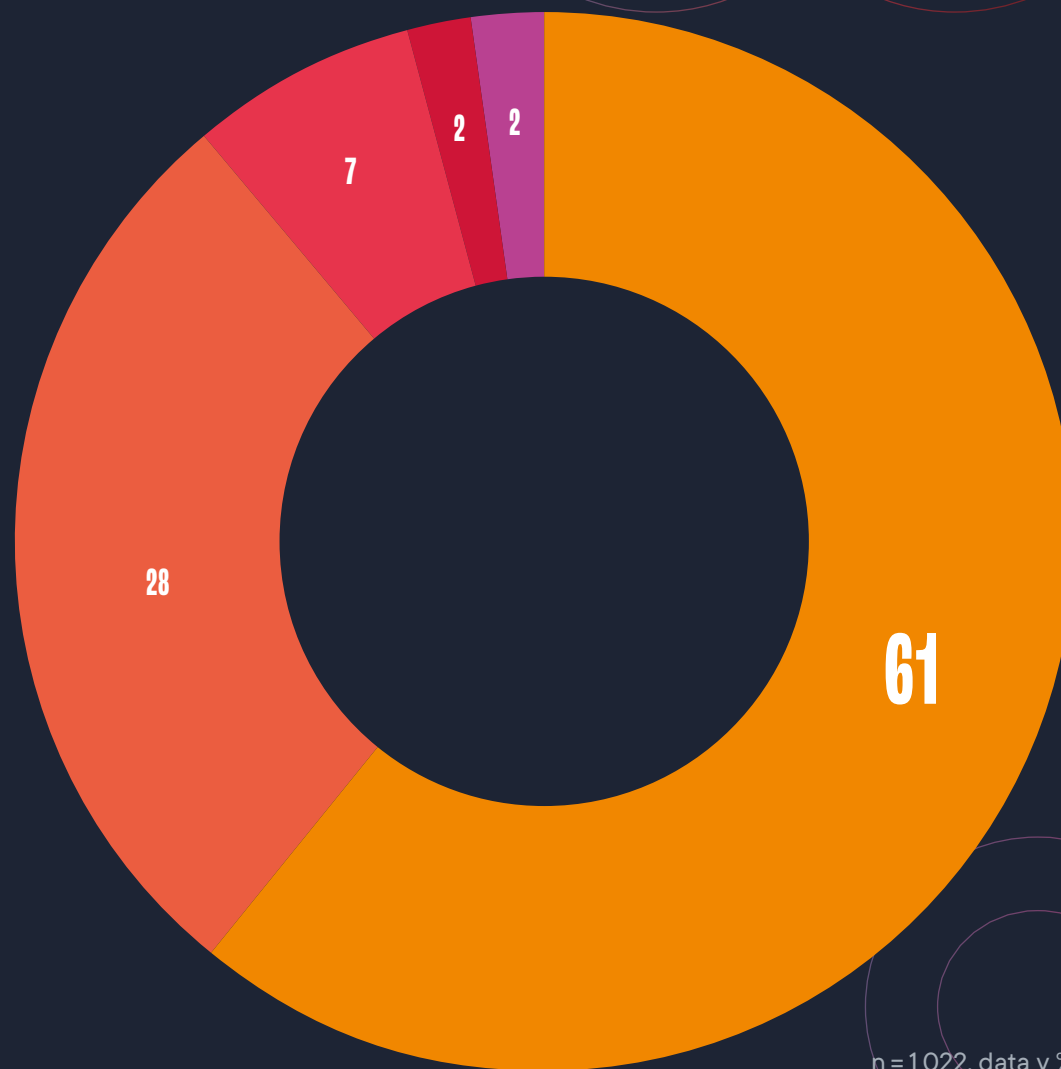
ODMĚŇOVÁNÍ, WELLBEING A MOTIVACE



MZDA ZŮSTÁVÁ NEJSILNĚJŠÍM ZÁKLADEM SPOKOJENOSTI

MZDA VEDE ŽEBŘÍČEK FAKTORŮ, KTERÉ ZAMĚSTNANCI POVAŽUJÍ ZA DŮLEŽITÉ

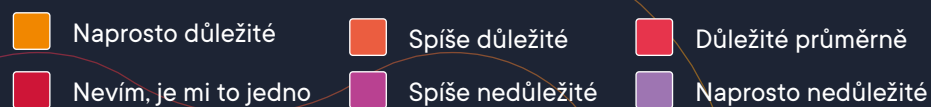
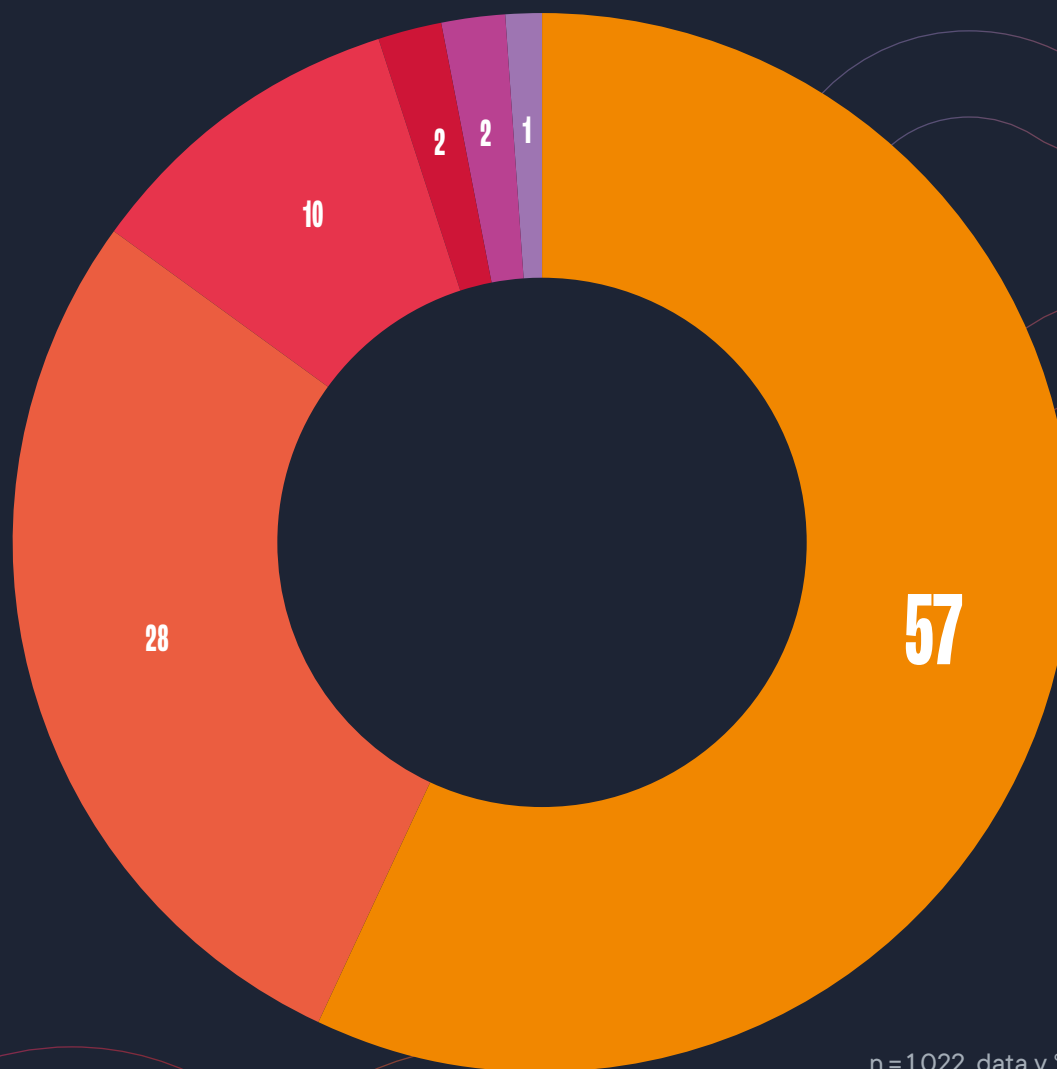
Mzdu považuje za naprosto důležitou 61% zaměstnanců, což je nejvyšší podíl ze sledovaných faktorů. Odměňování tak zůstává základní součástí zaměstnanecké spokojenosti, byť rozdíly oproti vztahům a psychickému zdraví nejsou velké. Data zároveň ukazují, že samotná výše mzdy nevysvětluje celou zaměstnaneckou zkušenost. Motivace vzniká kombinací odměny, vztahů, zdraví a kvalitního fungování firmy.



PSYCHICKÉ ZDRAVÍ UŽ STOJÍ VEDLE MZDY

WELLBEING UŽ NENÍ BENEFIT NAVÍC

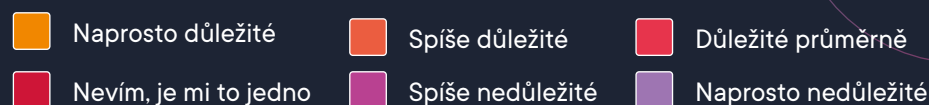
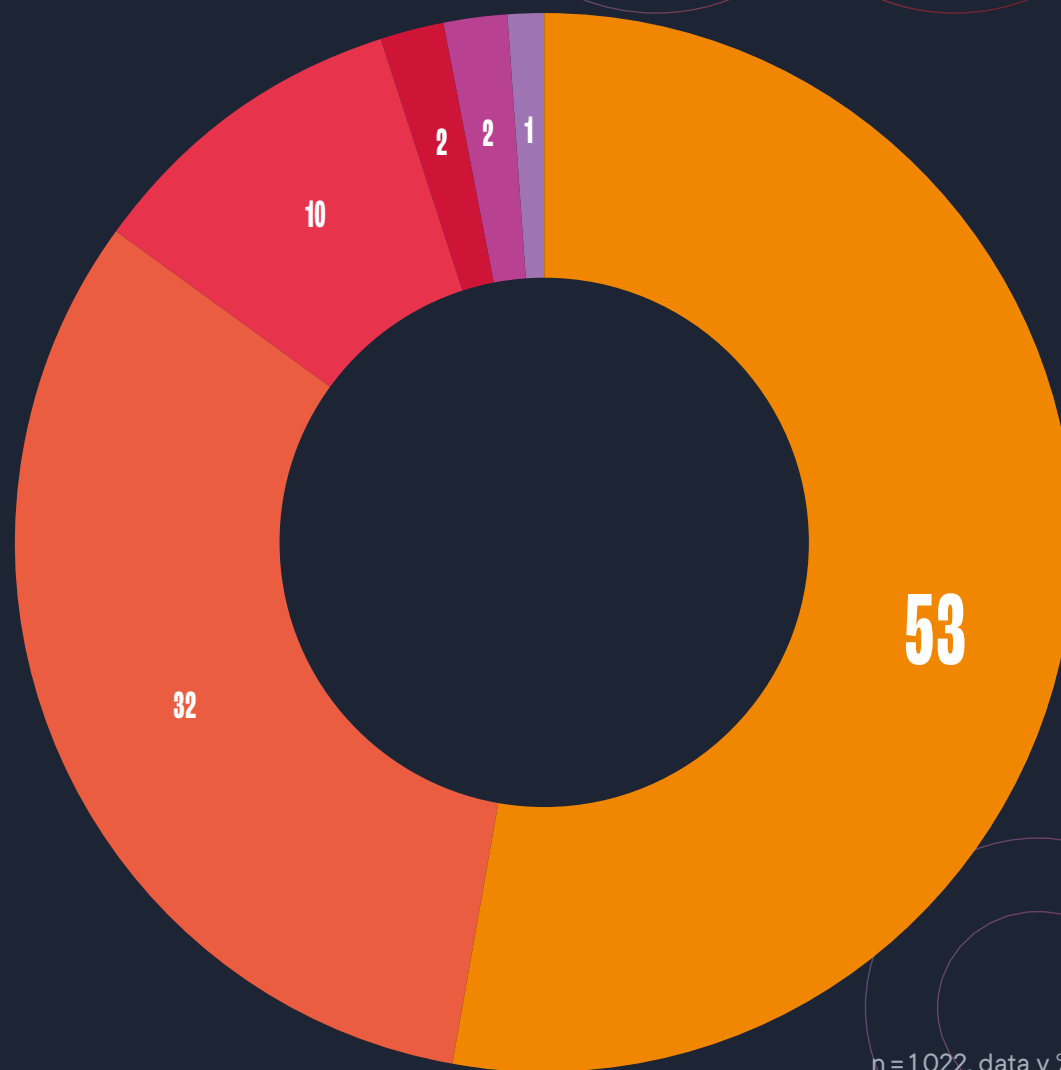
Wellbeing se stal jedním z klíčových témat současného pracovního prostředí. Zaměstnanci stále více očekávají, že zaměstnavatel bude aktivně podporovat nejen jejich fyzické, ale i psychické zdraví. Význam zdraví roste napříč generacemi i pracovními pozicemi. Investice do prevence, zdravého pracovního prostředí a podpory duševní pohody se tak stávají důležitou součástí zaměstnanecké zkušenosti.



FYZICKÉ ZDRAVÍ JE DŮLEŽITÉ PRO VÍCE NEŽ POLOVINU ZAMĚSTNANCŮ

PÉČE O ZDRAVÍ PATŘÍ MEZI PĚT NEJSILNĚJŠÍCH FAKTORŮ SPOKOJENOSTI

Fyzické zdraví považuje za naprosto důležité 53 % zaměstnanců, díky čemuž patří mezi pět nejvýznamnějších faktorů zaměstnanecké spokojenosti. Více než polovina zaměstnanců jej tedy vnímá jako významnou součást pracovního života. Společně s psychickým zdravím potvrzuje, že wellbeing není jednorozměrné téma. Péče o zaměstnance se podle dat opírá o fyzickou i duševní stránku zdraví.

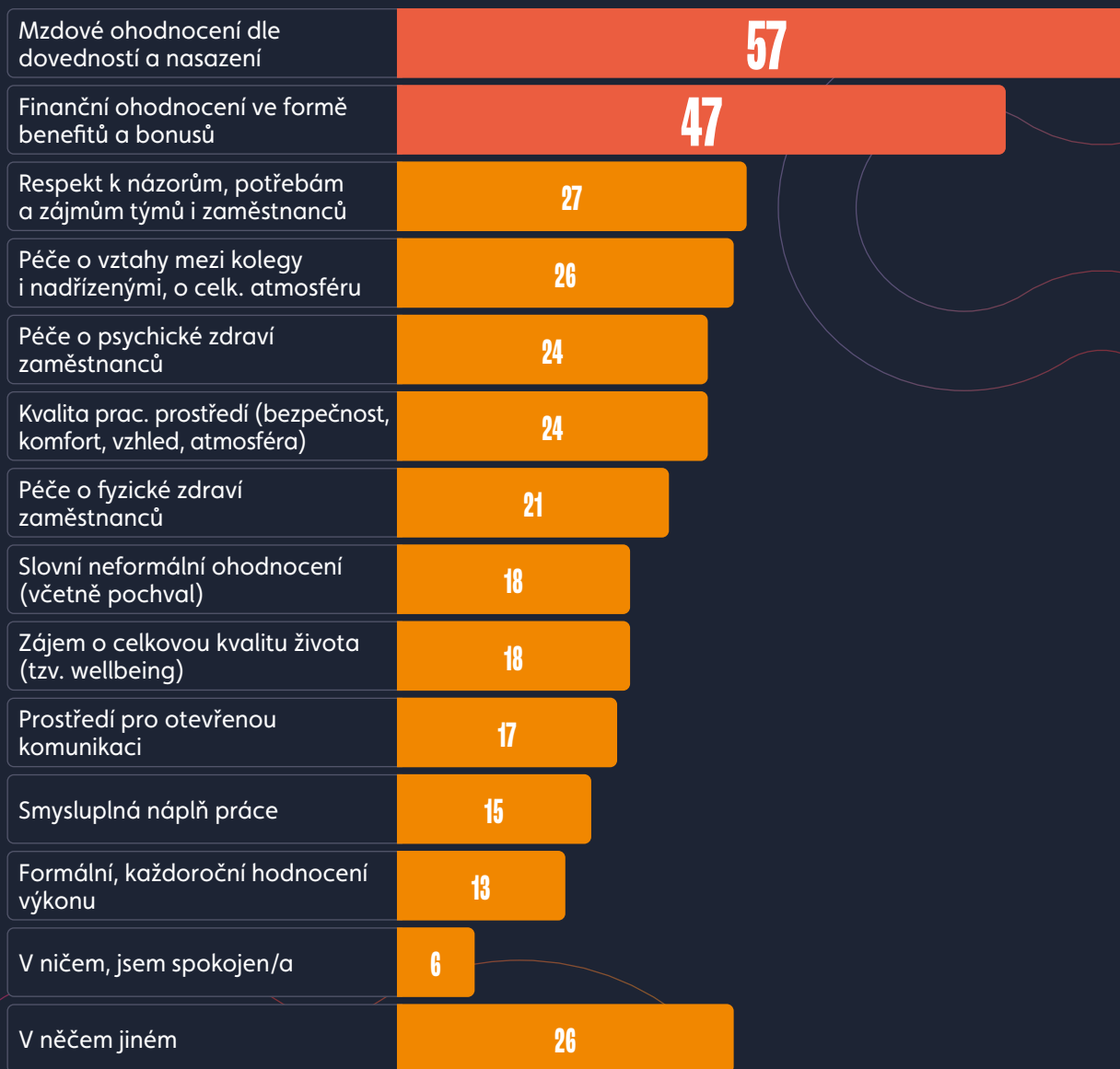


V ČEM BY SE MĚL VÁŠ ZAMĚSTNAVATEL ZLEPŠIT?

VÍCE NEŽ POLOVINA ZAMĚSTNANCŮ CHCE VYŠŠÍ MZDU

Vyšší mzdu požaduje 57 % zaměstnanců. Odměňování tak není pouze obecně důležitým faktorem spokojenosti, ale také konkrétní oblastí, ve které více než polovina lidí očekává zlepšení. Finanční motivace tak zůstává velmi silnou součástí pracovních očekávání.

Téměř polovina zaměstnanců si myslí, že by se jejich zaměstnavatel měl zlepšit v oblasti benefitů a bonusů pro zaměstnance.

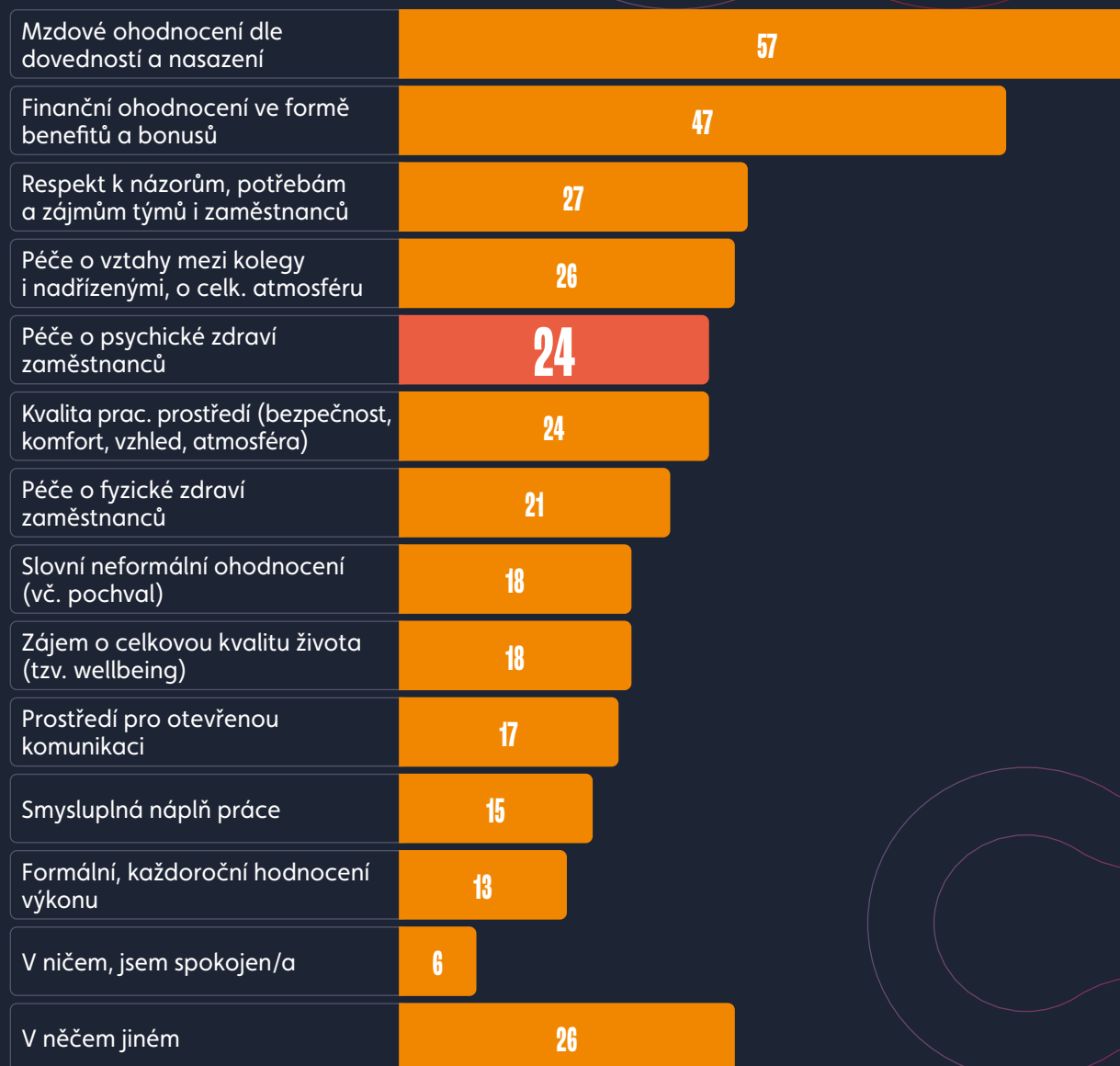


n = 1 022, data v %

DUŠEVNÍ POHODU CHTĚJÍ LIDÉ ŘEŠIT I SE ZAMĚSTNAVATELEM

KAŽDÝ ČTVRTÝ ŽÁDÁ VĚTŠÍ PODPORU PSYCHICKÉHO ZDRAVÍ

Větší podporu psychického zdraví by od zaměstnavatele uvítalo 24 % zaměstnanců. Toto zjištění se liší od obecně vnímané důležitosti psychického zdraví. Zaměstnanci zde přímo formulují svá očekávání vůči zaměstnavateli. Téma wellbeingu se tak promítá do konkrétní poptávky po větší podpoře. Pro zaměstnavatele je to signál, že duševní pohoda má své místo mezi oblastmi, kde lidé očekávají aktivnější přístup.



n = 1 022, data v %

BEZ VÝHRAD JE V PRÁCI SPOKOJENÝ MÁLOKDO

POUZE 6 % ZAMĚSTNANCŮ JE BEZ VÝHRAD SPOKOJENO

Pouze 6 % zaměstnanců je se svou pracovní situací bez výhrad spokojeno. Naprostá většina tedy vidí alespoň v některé oblasti prostor ke zlepšení. Zaměstnanecká spokojenost není jednou provždy daný stav, ale výsledek průběžně se měnících očekávání. Pro zaměstnavatele je proto důležité sledovat nejen celkovou spokojenost, ale také konkrétní témata, která ji ovlivňují.



n = 1 022, data v %

I V PLNÉ KANCELÁŘI SE MŮŽE ČLOVĚK CÍTIT SÁM

KAŽDÝ ŠESTÝ ZAMĚSTNANEC SE V PRÁCI CÍTÍ OSAMĚLE

Pocit osamělosti v práci uvádí 16 % zaměstnanců. Nejde tedy o zkušenost většiny, přesto se týká nezanedbatelné části pracovníků. Zjištění doplňuje data o významu vztahů a týmové podpory z pohledu zaměstnanecké motivace a sounáležitosti. Kvalitní vztahy mohou být důležité nejen pro výkon, ale také pro to, zda se lidé cítí jako součást pracovního kolektivu.

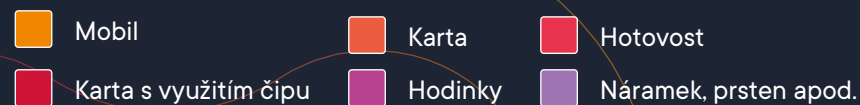
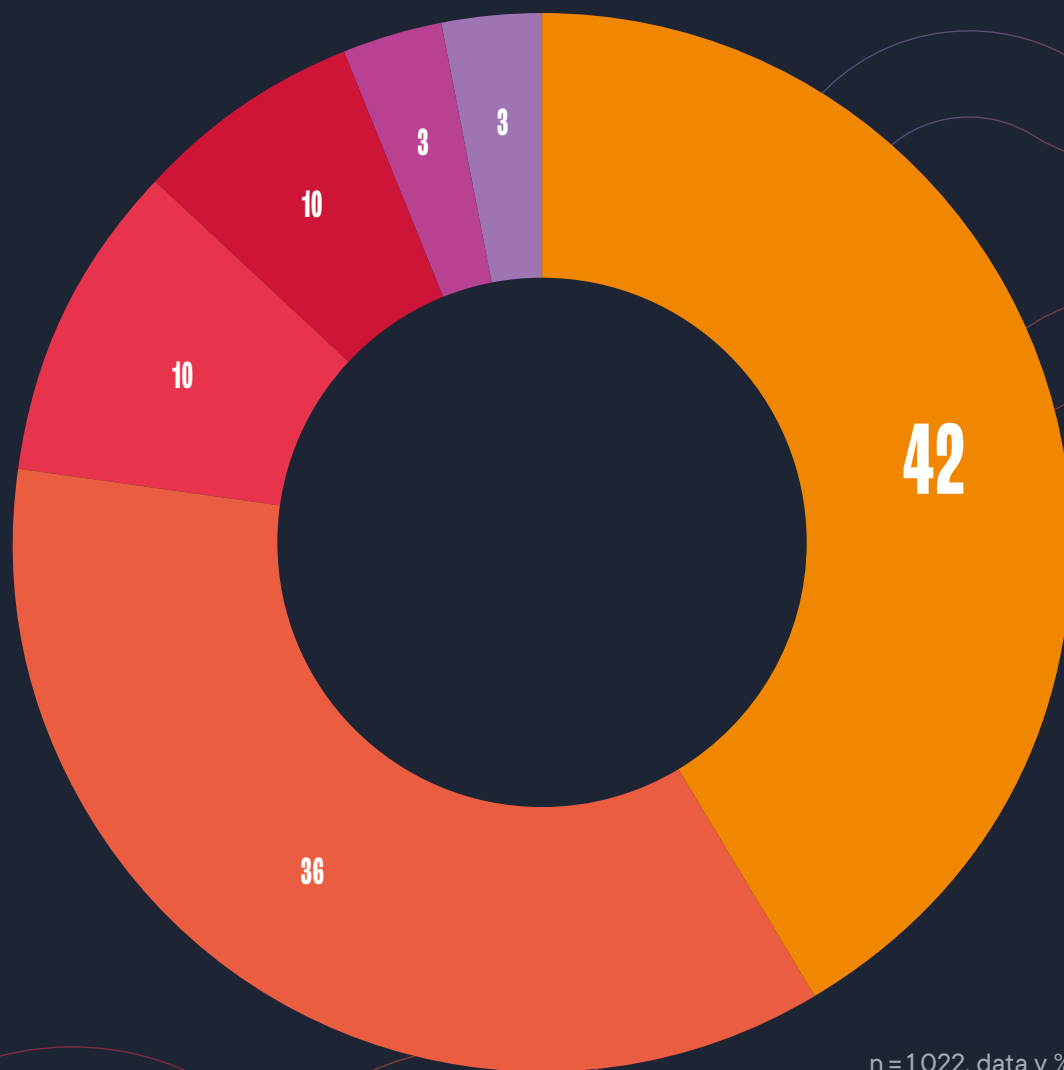


n = 1 022, data v %

JAKÉ JSOU NEJOBÍBENĚJŠÍ FORMY PLACENÍ

MOBIL PORAZIL PLATEBNÍ KARTU

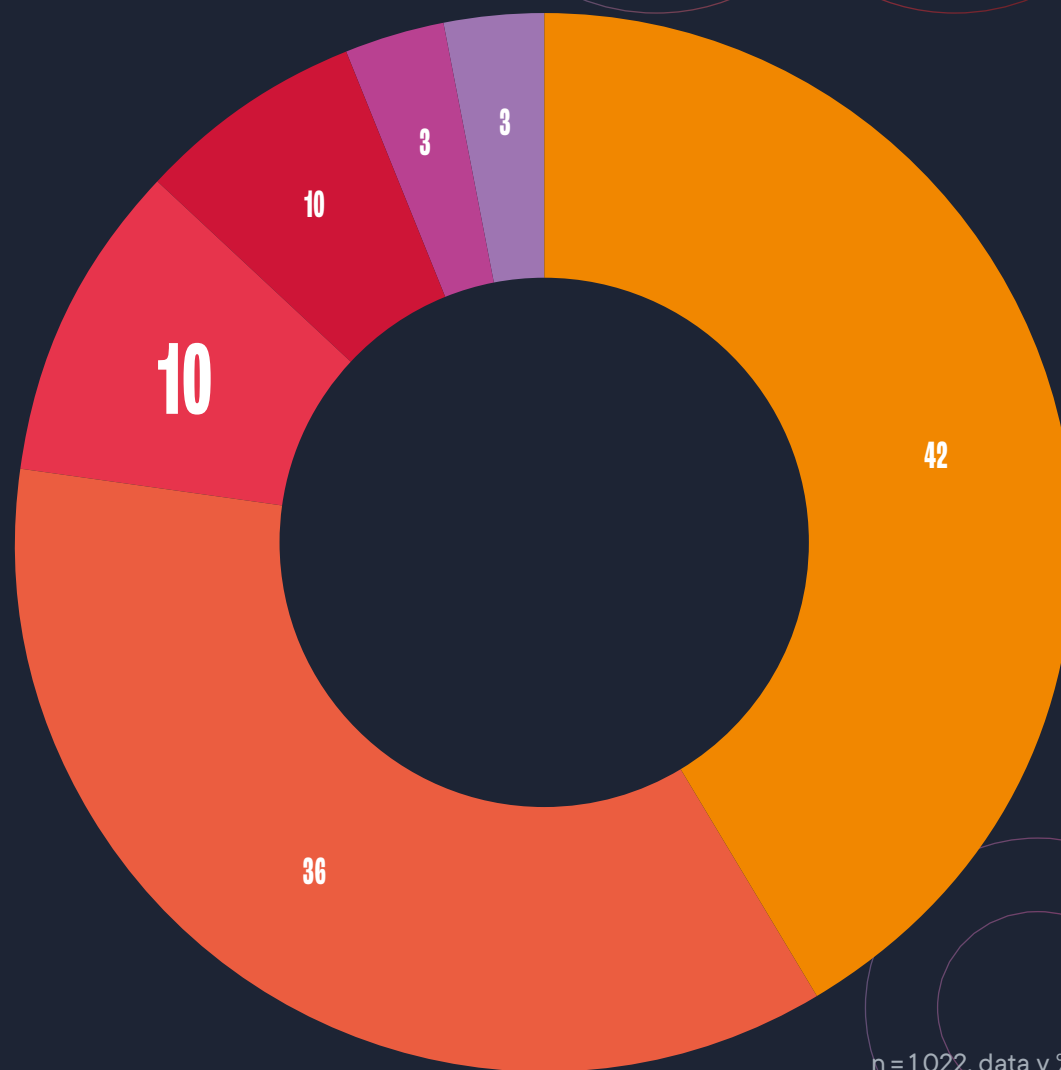
Platební návyky zaměstnanců se postupně proměňují ve prospěch digitálních řešení. Nejvýrazněji roste využívání mobilních telefonů jako platebního prostředku. Zatímco klasické plastové karty si udržují stabilní pozici, bezhotovostní platby jsou stále více spojovány s pohodlím a rychlostí. Digitalizace platebních procesů tak pokračuje napříč věkovými skupinami.



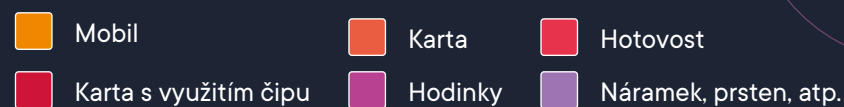
HOTOVOST UŽ HRAJE VEDLEJŠÍ ROLI

HOTOVOST POUŽÍVÁ UŽ JEN KAŽDÝ DESÁTÝ

Hotovost používá pouze každý desátý zaměstnanec. V porovnání s digitálními způsoby placení tak představuje menšinovou volbu. Platební komfort zaměstnanců se tak stále více přesouvá k bezhotovostním řešením.



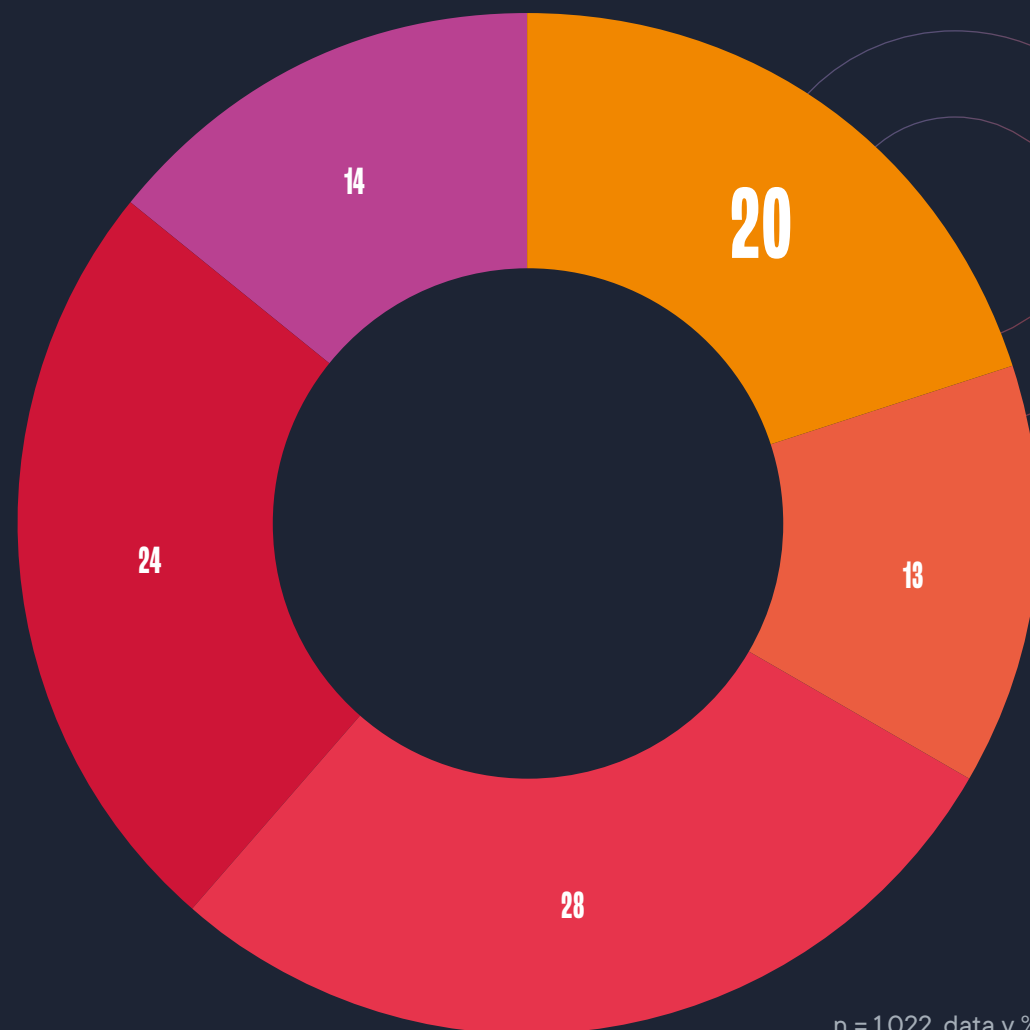
n = 1 022, data v %



JAKÝ MÁTE POSTOJ K NAHRAZENÍ PLASTOVÝCH PLATEBNÍCH KARET VIRTUÁLNÍMI?

VIRTUÁLNÍ KARTY ZÍSKÁVAJÍ PŘÍZNIVCE

Zaměstnanci jsou postupně otevřenější k využívání virtuálních platebních karet a dalších digitálních forem placení. Trend je patrný zejména u mladších zaměstnanců a technologicky orientovaných skupin. Přechod od fyzických ke digitálním řešením však probíhá pozvolna a bez výrazných skokových změn. Důležitou roli zde hraje jednoduchost používání a důvěra v technologie.



Úplné nahrazení
plastové karty
virtuální kartou
zcela odmítám

S virtuálními platbami
se nekamarádím,
je mi příjemnější platit
plastovou kartou

Chci mít
stále u sebe
i plastovou kartu

Pro nepředvídané
situace chci
plastovou kartu
mít doma v záloze

Rozhodně jsem
pro zavedení
virtuálních karet

OD DAT K LEPŠÍ ZKUŠENOSTI ZAMĚŠTNANCŮ

Barometr ukazuje, že zaměstnaneckou spokojenost nevytváří jediný faktor. Rozhoduje každodenní zkušenost zaměstnanců – jak spolu lidé komunikují, jak fungují vztahy v týmu a jestli firma skutečně ví, co její zaměstnanci potřebují.

ABY DŮLEŽITÉ INFORMACE NEZŮSTALY JEN V E-MAILU

Otevřená komunikace patří mezi nejsilnější faktory zaměstnanecké spokojenosti. Verso soustředí firemní novinky i dotazy zaměstnanců na jedno dostupné místo, takže se důležitá sdělení neztrácejí mezi e-maily a dalšími kanály.

VERSO | INTERNÍ KOMUNIKACE

Nástroje, které můžete použít:

Novinky od zaměstnavatele • Zeptejte se zaměstnavatele • Můj Feed

ABY TÝM NEBYL JEN SKUPINA LIDÍ SE STEJNÝM ZAMĚŠTNAVATELEM

Dobré vztahy ovlivňují nejen atmosféru, ale i pracovní výkon. Verso podporuje uznání, vzájemné propojení a zapojení do firemního dění. Od pochval a jubileí po společné zájmy a týmové zážitky.

VERSO | MOTIVACE A ANGAŽOVANOST

Nástroje, které můžete použít:

Pochvaly • Odznaky • Jubilea • Vyhledej kolegu • Fotonástěnka

ABY FIRMA VĚDĚLA, CO SE MĚNÍ

Očekávání zaměstnanců nejsou neměnná. Ankety pomohou rychle zjistit názor na aktuální téma, zatímco Měření spokojenosti průběžně sleduje klíčové oblasti zaměstnanecké zkušenosti. HR tak získává data pro včasnou reakci místo domněnek.

VERSO | ANKETY A MĚŘENÍ SPOKOJENOSTI

Spokojení zaměstnanci jsou základem silné firemní kultury. Pravidelné měření pomáhá porozumět jejich potřebám a dlouhodobě zlepšovat pracovní prostředí.

Proměňte očekávání zaměstnanců v každodenní zkušenost.

ZJISTĚTE, CO UMÍ VERSO 

www.UpVerso.cz

Up Benefit

by Upcoop

www.Upcz.cz



www.UpVerso.cz



www.eBenefity.cz



www.eStravenka.cz



www.GiftUp.cz