

Adecco

Sadašnjost svijeta rada

Nikolina Radić



U Hrvatskoj od 2003. pružamo sve usluge iz područja ljudskih potencijala

- Traženje i selekcija (headhunting)
- Privremeno zapošljavanje (agencija)
- Treninzi
- Obračun plaća
- HR administracija
- Outsourcing poslovnih procesa

Trenutno interno zaposlenih: 40

Broj kandidata u internoj bazi: 39.000+

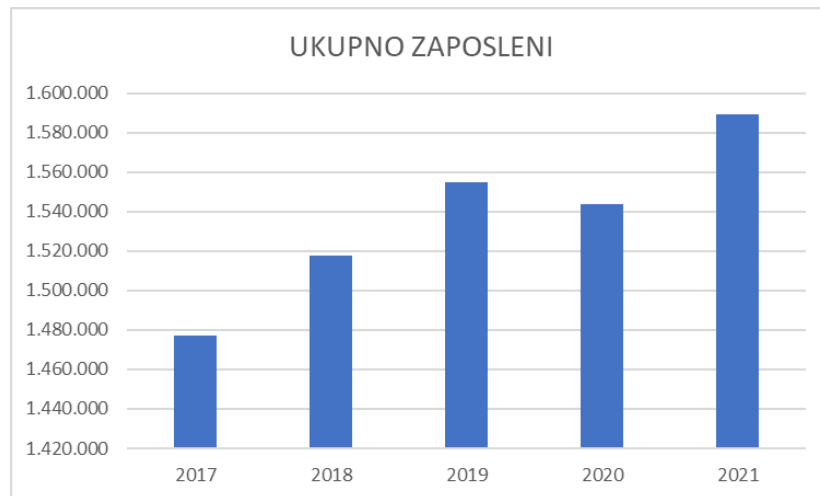


Demografski podaci

izvor DSZ

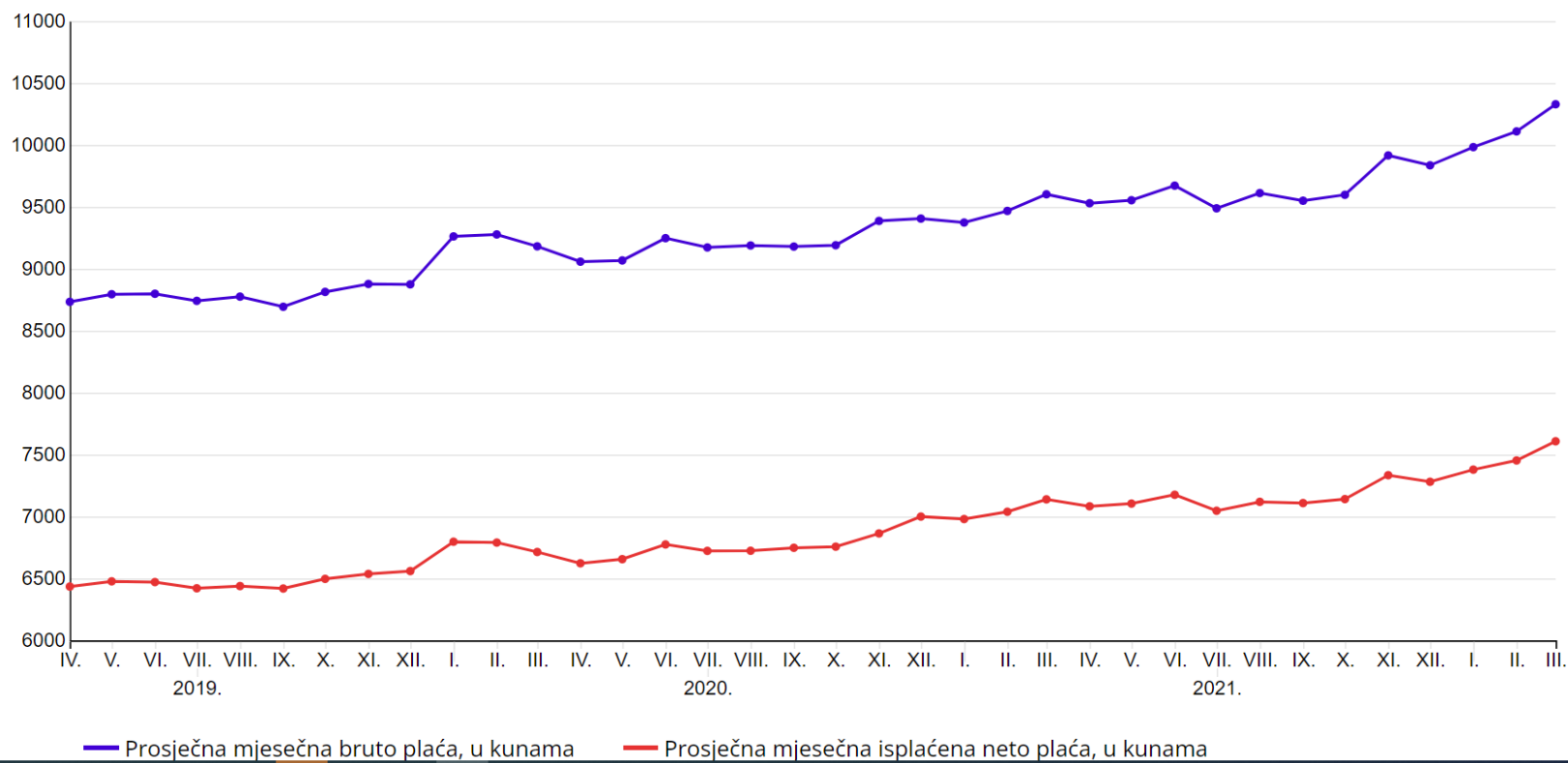
Adecco

	2017	2018	2019	2020	2021
BROJ STANOVNIKA	4.125.000	4.088.000	4.065.253	4.047.000	3.888.529
PRIRODNI PRIRAST	-16.921	-15.761	-15.659	-21.178	-27.106
ODSELJENI	47.352	39.515	40.148	34.046	
DOSELJENI	15.553	26.029	37.726	33.414	
AKTIVNO STANOVNIŠTVO	1.827.000	1.671.122	1.683.718	1.694.693	1.714.456
UKUPNO ZAPOSLENI	1.477.000	1.517.580	1.555.068	1.543.869	1.588.965
ZAPOSLENI U PRAVNIM OSOBAMA	1.419.000	1.305.439	1.341.433	1.336.081	1.360.046



PLAĆA IZVOR: DRŽAVNI ZAVOD ZA STATISTIKU RH

Prosječna mjesečna neto i bruto plaća po zaposlenome u pravnim osobama



dar djetetu do 15 godina starosti i potpore za novorođenče, do propisanog iznosa

prigodne nagrade, do propisanog iznosa (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.)

pomorski dodatak, do propisanog iznosa

naknade za odvojeni život od obitelji, do propisanog iznosa

otpremnine, do propisanog iznosa

nagrade radnicima za navršene godine staža, do propisanog iznosa

prigodne nagrade, do propisanog iznosa (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.) za prethodna porezna razdoblja (naknadne isplate)

trošak prehrane i smještaja sezonskih radnika iz članka 7. stavka 35. Pravilnika o porezu na dohodak

novčane nagrade za radne rezultate i drugi oblici dodatnog nagrađivanja radnika (dodatna plaća, dodatak uz mjesečnu plaću i sl.)

troškovi smještaja i prehrane osoba koje obavljaju povremene sezonske poslove u poljoprivredi iz članka 6. stavka 10. Pravilnika o porezu na dohodak

novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika, do propisanog iznosa

troškovi prehrane radnika nastali za vrijeme radnog odnosa kod poslodavca na temelju vjerodostojne dokumentacije, do propisanog iznosa

troškovi smještaja radnika nastali za vrijeme radnog odnosa kod poslodavca na temelju vjerodostojne dokumentacije koji se podmiruju

bezgotovinskim putem

troškovi smještaja radnika nastali za vrijeme radnog odnosa kod poslodavca na temelju vjerodostojne dokumentacije koji se podmiruju na račun radnika

naknade za podmirivanje troškova ugostiteljskih, turističkih i drugih usluga namijenjenih odmoru radnika prema propisima ministarstva nadležnog za turizam

naknade za troškove redovite skrbi djece radnika u ustanovama predškolskog odgoja te drugim pravnim ili fizičkim osobama (vrtići i sl.)

premije dopunskoga i dodatnoga zdravstvenog osiguranja – u primjeni od 2020.

- Stopa nezaposlenosti 7,3%
- Stopa nezaposlenosti Grad Zagreb 3,9% (ožujak 2022.)

- Trenutno nezaposlenih: 112.631
- Oglašeni broj slobodnih radnih mjesta na HZZ: 13.785

- Trenutno otvorenih pozicija u Adeccu : 240

- KAKO PRIVUĆI KANDIDATE?
- SAVJETI O SELEKCIJSKOM PROCESU?
- KAKO ZADRŽATI RADNIKE?
- EMPLOYER BRANDING?
- UVOZ RADNE SNAGE?



Global Workforce of the Future

Unravelling the Talent Conundrum

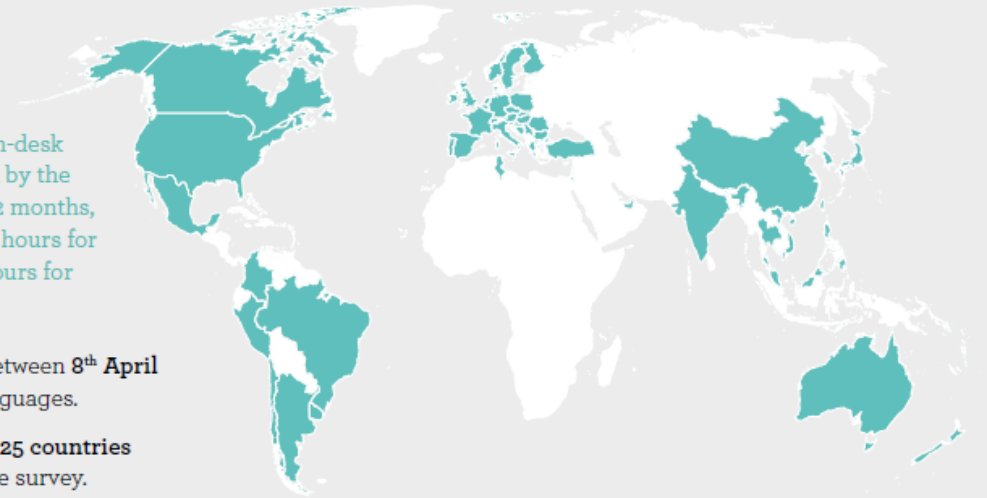
Methodology Overview - All Workers

Workers (Aged 18-60)

Respondents must have non-desk jobs or desk jobs, employed by the same employer for at least 2 months, with contracts of at least 15 hours for non desk workers and 20 hours for desk workers.

Fieldwork was conducted between 8th April & 30th May 2022 in local languages.

34,200 respondents across 25 countries answered a 20-minute online survey.



2020 Original 8 markets (19,000)

Australia (2,000) Japan (2,000)
France (2,000) Spain (2,000)
Germany (2,000) UK (2,000)
Italy (2,000) USA (5,000)

Bel / Ned (2,000)

Belgium (808)
Netherlands (1,192)

LatAm (2,000)

Argentina (234)
Brazil (666)
Mexico (1,100)

Nordics (2,000)

Denmark (392)
Finland (474)
Norway (282)
Sweden (852)

EEMENA (4,000)

Greece (400)
Poland (1,000)
Romania (500)
Slovenia (100)
Turkey (2,000)

Other

Canada (2,000)
China (2,000)
Switzerland (1,200)

Results:

- 1** **The Great Resignation Uncovered**
Quiet Quitting, Candidates as Consumers, and the Rise of the #Quitfluencer

 - 2** **Retention Levers**
 - a/ Salary**
A Tool for Attraction, but Not for Retention

 - b/ Flexibility**
The Continuing Demand for Autonomy

 - c/ Career Progression**
Stuck in the Middle: Are Middle Management on the Road to Nowhere?

 - d/ Mental Health and Wellbeing**
Rethinking Wellness Programs: Believe in Leave

 - 3** **Future Perspective:**
The Impact of Mega Trends
- 



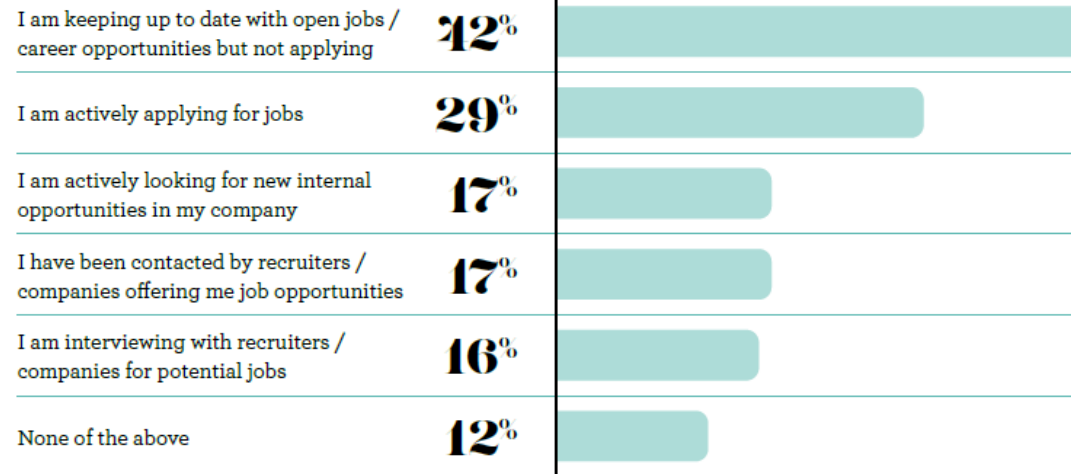
3 in 10 Want to leave current job in the next 12 months

Among those looking for change:

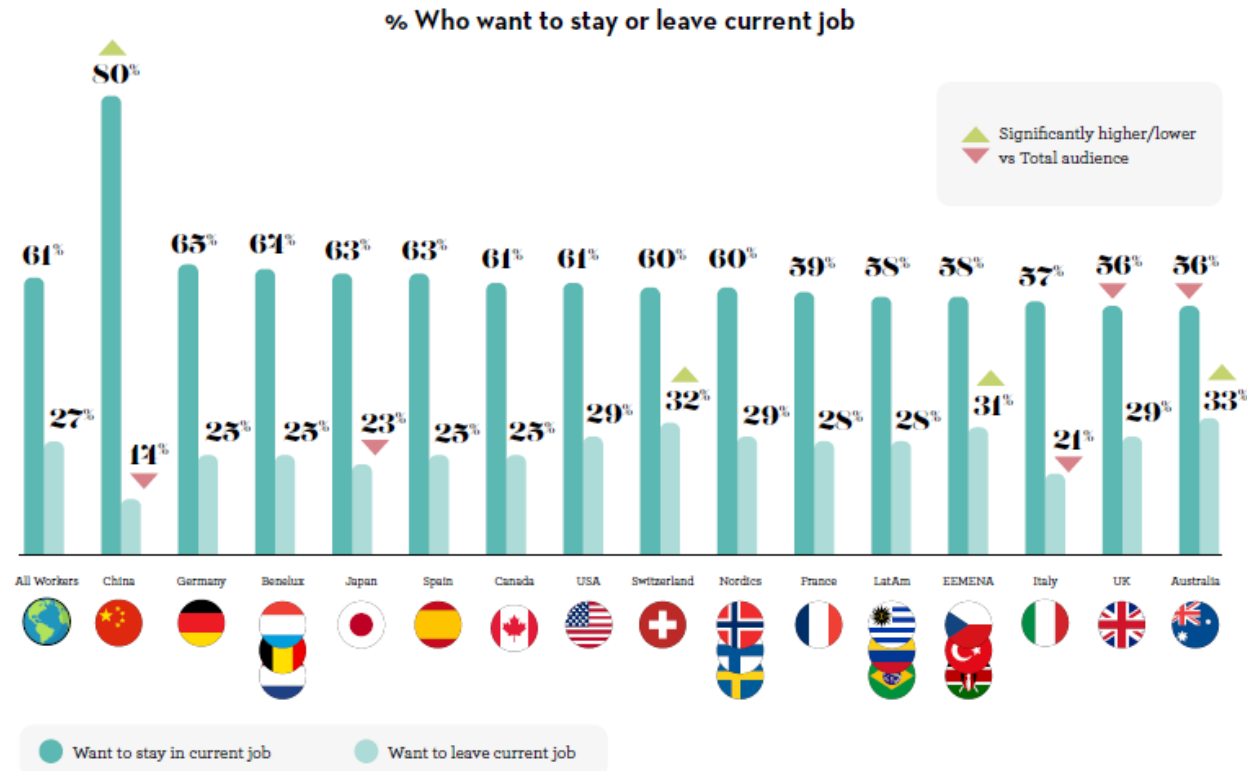
45% are actively applying / already interviewing for other jobs

60% are passively looking for opportunities (17% of those are being poached by recruiters)

% Who are looking for a job change and are doing the following

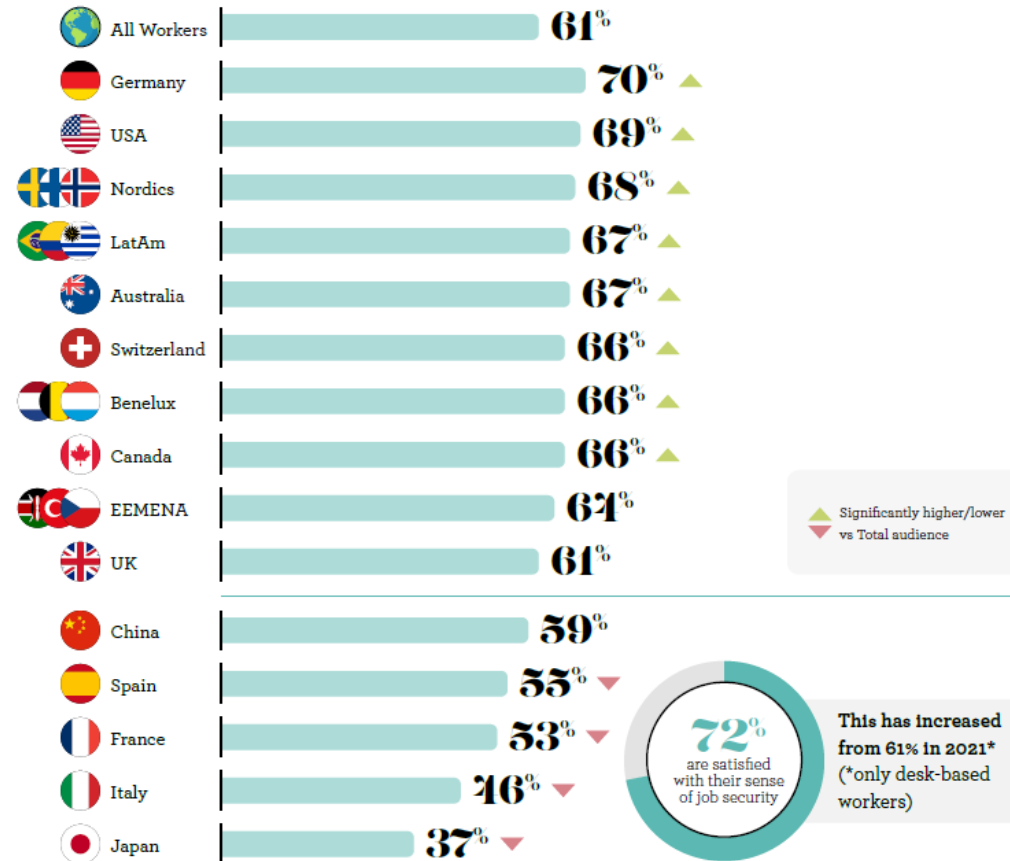


Q12. You said that you would like to change jobs / career in the next 12 months. Which of the following statements best applies to you? Weighted Base: Those who want to quit/change their jobs in next 12 months, All Workers (n=5,237)



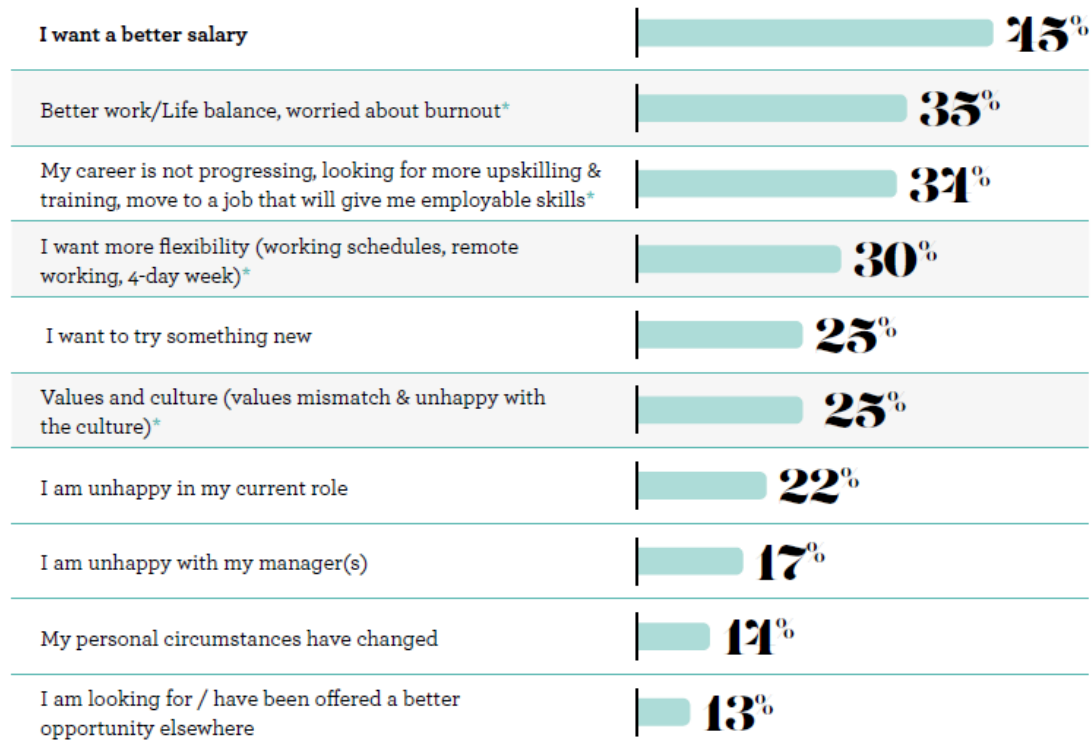
Q26: Thinking about your career plans in the next 12 months, which of the following best applies to you? (NET Agree, T2B) Weighted base: All Workers (n=30,000)

% Who think they will find a new job in 6 months or less



Q17. Thinking about the "Great Resignation", in the current climate how long do you think it would take you to find a new job if you wanted to change jobs? Weighted base: All Workers (n=30,000)

% Who want to change jobs in next 12 months

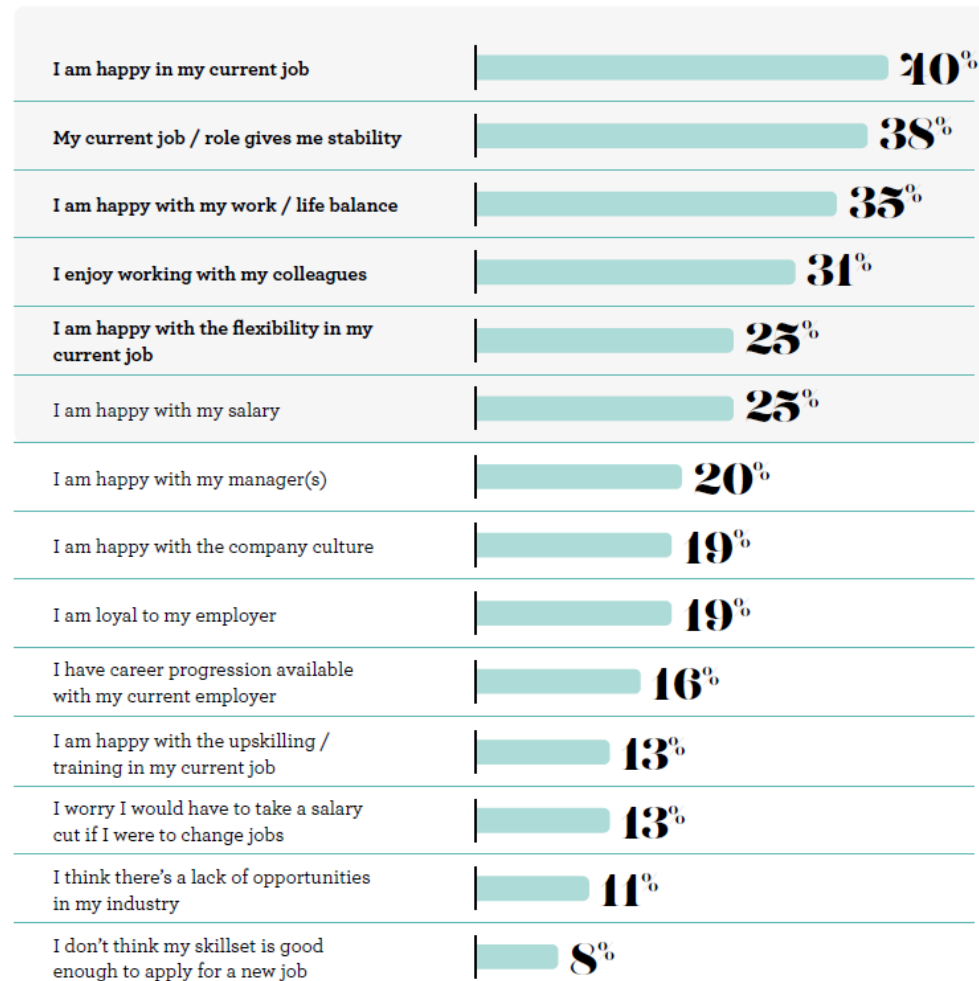


*These are Nets

When comparing those in office jobs with non-office workers, Salary remains the most important motivation for both.

Both groups share same priorities.

% Who want to stay in their job over for the following reasons



When workers are engaged, salary takes a secondary role, dropping to 6th priority

Comparing Desk-workers and non-desk workers the ranking comes out the same.

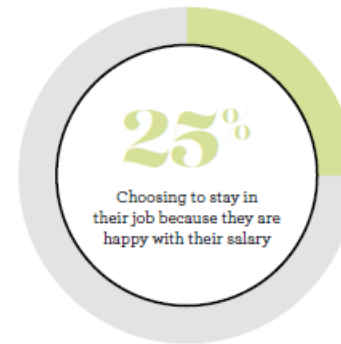
% Who are making these decisions because of Salary or financial considerations

Salary is the top 1 reason for workers to change job

And in terms of satisfaction it ranks 19th nearing the bottom of the list



Ranks 1st followed by a better work/ life balance at 35%



Ranks 6th

Q106: Which of the following best describe a successful working life for you? Q105: Thinking about your current job, what were the reasons you chose this job over another? Q113: You said that you would like to change jobs / career in the next 12 months. Which of the following reasons best describes why you would like to make this change? Q114: You said that you would like to stay in your current job / with your current employer. Which of the following reasons best describes why this is? Weighted Base: All Workers (n=30,000)

Key Takeaways

1

Organisations need to ensure that salaries for open roles remain competitive in times of extreme economic and political uncertainty, partnering with experts who use labour market data at their disposal to understand the benchmarks.

2

Employers need to better make the link between pay and performance. Instead of over-focusing on hours worked, organisations should invest in coaching, technology, and analytics to set output goals, measure and compensate workers for their skillset, experience, and output more effectively, especially at the non-manager level at the bottom of the talent pipeline. Performance management is key to support a transparent and output-based conversation with workers.

3

Despite the threat of talent scarcity, organisations should not focus on attraction to the detriment of retention. Workers who are staying with their current employer have serious demands too, namely career progression. Furthermore, salary should not be the sole focus for talent retention. Workers, specially non-managers, need to feel engaged, and employers need to also consider the other retention levers, namely flexibility, employee wellbeing, and career progression, to secure their talent pipeline.



THE ACCOUNTABLE MANAGER

Presjek programa

Adecco

Koji su to pritisci s kojima se susreću menadžeri danas?

1. **Pritisak da se razlikujete od ostalih**
(konkurencija)
2. **Pritisak za izvršenje strategije** (samo manji postotak kompanija izvrši postavljenu strategiju)
3. **Pritisak za stvaranje trajne vrijednosti**
(očekivanja potrošača/klijenata)
4. **Pritisak za stvaranje budućih talenata**
(graditi slijedeću generaciju lidera)
5. I tako dalje...

Što znači biti odgovoran voditelj?



Adecco

*The
Accountable
Manager*™

Što je?

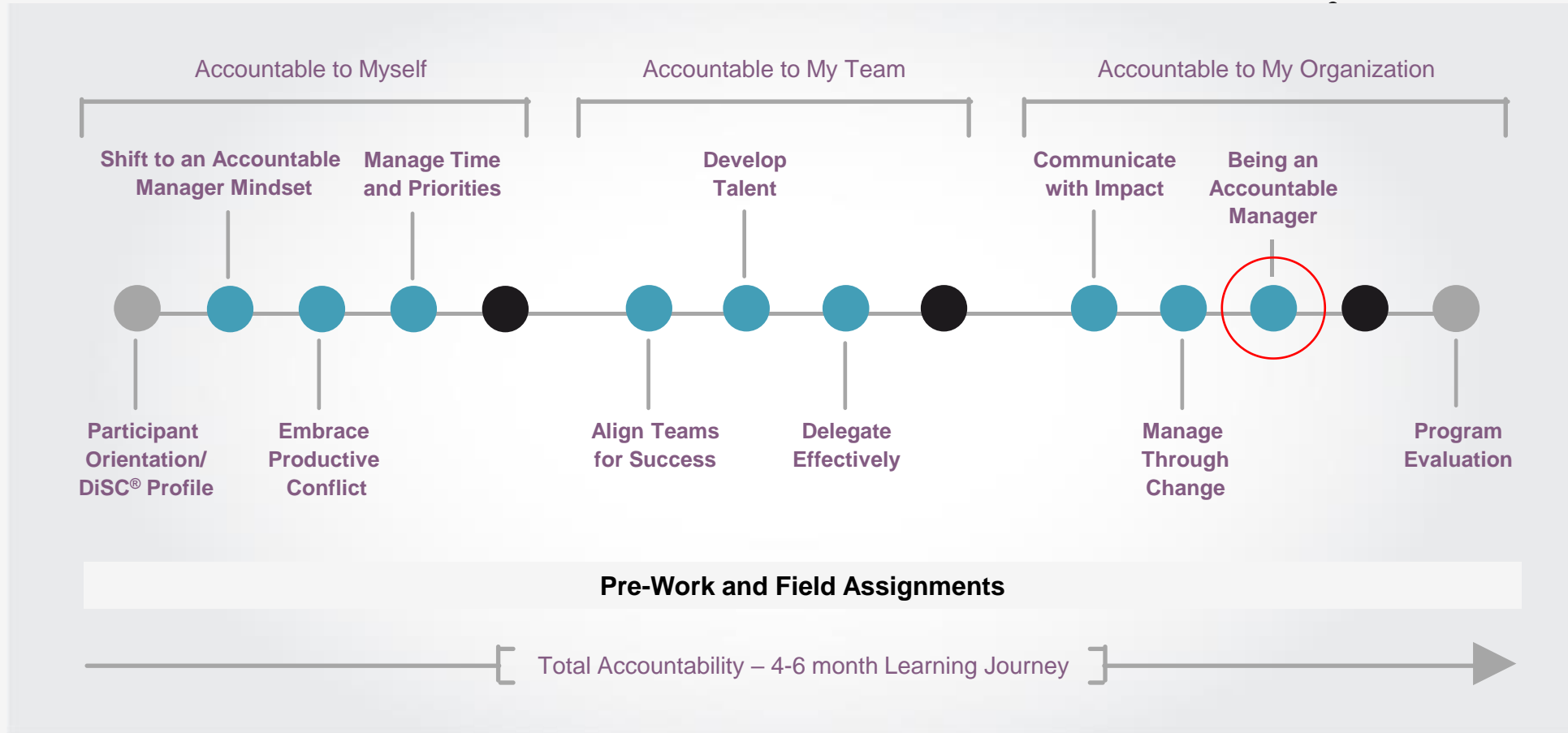
Mješovito rješenje za učenje dizajnirano za ubrzavanje uspjeha već postojećih i novih *line managera* s temeljnim vještinama, načinom razmišljanja i alatima, kako bi bili uspješni u svojim ulogama te vodili s većom odgovornošću.

*The
Accountable
Manager™*

Ciljana publika

Idealna je za pojedince koji su novi u svojim voditeljskim ulogama, ili one koji su bili menadžeri, ali nisu stekli osnovne vještine koje bi im pomogle da budu uspješni u svome poslu.

The Accountable Manager



● Learning Module

● Leader Accountability Session



1. Tranzicija na odgovoran, voditeljski način razmišljanja

Ovo je temeljni modul koji polaznike vodi u tranziciji postajanja odgovornog voditelja. To uključuje vrijeme za razmišljanje o procjeni njihovog stila upravljanja koji se analizira tijekom radionice.

2. Prihvatanje produktivnog konflikta

Voditelji uče nove taktike pristupa sukobu na način koji ih "tjera" u produktivnu raspravu, nasuprot ostajanju u konfliktu.

3. Upravljanje vremenom i prioritetima

Ovo je praktični pogled na način na koji najbolje funkcionirati u okviru povećanog i proširenog radnog opterećenja voditelja.

4. Postavljanje tima za uspjeh

Naučit će kako uskladiti svoj tim radi postizanja maksimalnog učinka.

5. Razvijanje talenata

Ovaj modul uči voditelje kako iskoristiti učinkovite povratne informacije kako bi razvili pojedince u svom timu za današnje vrijeme i za budućnost.



6. Efikasno delegiranje

Istražujući uobičajene izazove i procese delegiranja, ovaj modul može biti vodič voditeljima koji trebaju postići dosljedne rezultate putem članova svojeg tima.

7. Komuniciranje s učinkom

Model komunikacije koji voditelji mogu primjenjivati i moći će jasnije komunicirati ideje i steći predanost članova tima.

8. Upravljanje promjenom

Voditelji mogu biti uspješniji u održavanju usredotočenosti i pozitivnog duha tima tijekom organizacijske promjene. U ovoj se radionici radi proces ciklusa prepoznavanja i upravljanja neizvjesnošću i otporom.

9. Biti odgovoran voditelj

Spajajući sve temeljne koncepte, voditelji će moći definirati sljedeće korake, procese, svoje ponašanje i zadržati svoju optimalnu učinkovitost.

Adecco i *usluge*

1. Traženje i selekcija (povezujemo kandidate i klijente)
 2. Headhunting
 3. Outsourcing (ustupanje radnika)
 4. Razni treninzi i edukacije
 5. Karijerna tranzicija
 6. HR administracija
 7. Obračun plaća
 8. ...
-

Adecco

Ena Mehulić



Mob.: +385 91 462 1019
ena.mehulic@adecco.hr