

PODNIK PODPORUJÍCÍ ZDRAVÍ NEWSLETTER

WWW.PODNIKPODPORUJICIZDRAVI.CZ



červen, 2026



Téma

JAK UDRŽET A PODPOŘIT ZAMĚSTNANCE V DOBĚ ZMĚN

Co dnes zaměstnance nejvíc ovlivňuje,
co od firmy očekávají, a jak změnu
komunikovat tak, aby se nezměnila v odpor.



Úvod

Informace v tomto vydání newsletteru vychází z kulatého stolu „Jak udržet a podpořit zaměstnance v době změn“, který proběhl 20. května 2026 ve společnosti Linde Pohony s.r.o. v Českém Krumlově.

Změna se pro většinu zaměstnavatelů stává novým standardem a zároveň s sebou přináší vyšší tlak na výkon, rychlejší tempo i nejistotu, která může oslabovat motivaci, spolupráci a celkovou pohodu zaměstnanců.

V následujících řádcích shrnujeme, co lidem v období změn bere nejvíce energie, co naopak posiluje důvěru a pocit stability a jaké praktické kroky podporují wellbeing, upevňují vztahy v týmu a pomáhají změnami procházet s větším klidem a jistotou.



Co dnes zaměstnance nejvíce ovlivňuje

- ✓ Neustálé změny a nejistota
- ✓ Tlak na výkon a flexibilitu
- ✓ Vysoké pracovní tempo
- ✓ Generační rozdíly
- ✓ Kulturní rozmanitost týmů
- ✓ Sladování práce a osobního života
- ✓ Vyšší důraz na psychické zdraví a wellbeing

Zaměstnanci dnes nezůstávají jen kvůli mzdě.
Důležitá je kultura, atmosféra, způsob vedení, komunikace a důvěra.



Co zaměstnanci očekávají



Stabilitu a předvídatelnost



Otevřenou komunikaci



Férový přístup a jasná pravidla



Smysluplnou práci (rozumět proč)



Respekt a důvěru



Bezpečné pracovní prostředí
(i po psychické stránce)



Podporu ze strany vedoucího



Kontakt: infoppz@szu.gov.cz



www.podnikpodporujicizdravi.cz

Jak podpořit změnu, když jsme v tom spolu

Druhá část newsletteru přináší praktický přehled toho, co změnu nejčastěji brzdí a co naopak podporuje její úspěšné přijetí. Otevřená komunikace, zapojení zaměstnanců a vzájemná podpora pomáhají budovat důvěru a snižovat nejistotu.

Často přitom nerozhodují velká opatření, ale malé a důsledné kroky, které společně vytvářejí prostředí podporující změnu. Právě dobrá komunikace a společná podpora mohou udělat velký rozdíl.



Kulatý stůl – Sdílení zkušeností je k nezaplacení



Co změnu zhoršuje



Vnitřní nesoulad / nepřijetí změny (bez prostoru pro otázky)



Nevhodně zvolený komunikační kanál



Předsudky, špatná firemní kultura, zúžený pohled



Nesmysl / neobhajitelnost změny



Osamocení („celá realizace je na mně“)



Zpoždění a nedodržení slíbených kroků



Hra na „katastrofu“ (frustrace bez řešení)



Co změnu usnadňuje

- ✓ Otevřená, včasná a jasná komunikace (co, proč, kdy, jak)
- ✓ Praktický přínos pro uživatele (na konkrétních příkladech)
- ✓ Správně zvolený komunikační kanál + pravidelnost
- ✓ Jasně role a odpovědnosti
- ✓ Lidský zájem a podpora (naslouchání obavám)
- ✓ Obhajitelnost a konzistentní argumentace
- ✓ Leadership a viditelná podpora vedení
- ✓ Znalost kontextu a dopadů
- ✓ Najít spojence / ambasadora (peers)
- ✓ Aktivní zapojení zaměstnanců (pilotní fáze, zpětná vazba)



Co je mimo náš vliv



Okolnosti (trh, ekonomika, vnější změny)



Konkurenční nabídka



Osobní preference a životní situace



Stárnutí pracovní populace



Změna strategie firmy a legislativa

Závěr

Změna nemusí být spojena s obavami a odporem, pokud je doprovázena jasnou a srozumitelnou komunikací, smysluplným „proč“ a dostatečnou podporou ze strany vedoucích pracovníků. Pokud zaměstnanci rozumí důvodům změny, jejím dopadům a mají možnost se do procesu aktivně zapojit, posiluje to jejich důvěru, ochotu spolupracovat i celkovou úspěšnost zavádění změn.

