



# Szczęście w pracy Polaków

RAPORT Z BADANIA

Patronat medialny:





# Drodzy

# czytelnicy



Natalia Bogdan

**Jobhouse**



Marta Pawlak-Dobrzańska

**Great Digital**

Oddajemy w Wasze ręce raport z pierwszego badania „Szczęście w pracy Polaków”. Pomysł na badanie powstał, ponieważ zależało nam, aby zbadać poziom szczęścia Polaków, zobaczyć od czego zależy i co powinno się zmienić, aby ten poziom szczęścia podnieść.

Raport przedstawia analizę czynników, które poczuciu szczęścia w pracy sprzyjają. Dowiedzie się z niego między innymi, na ile szczęśliwi czują się obecnie Polacy w pracy i od czego to zależy. Pokażemy też „receptę na szczęście w pracy”, czyli wskazówki dla pracodawców odnośnie zmian, jakie warto wprowadzić w pracy, aby pracownicy mogli czuć się w niej szczęśliwi i chcieli ją polecać.

Mamy nadzieję, że pierwsza edycja raportu „Szczęście w pracy Polaków” będzie ważną wskazówką dla pracodawców odnośnie czynników, na które Polacy zwracają obecnie uwagę w pracy. A pracowników i kandydatów zainspiruje do tego, aby zadać sobie kilka ważnych pytań i... znaleźć pracę, która pozwala czuć się w niej szczęśliwym.

Życzymy przyjemnej i inspirującej lektury!

# spis treści

01. Raport w liczbach
02. Czy Polacy są szczęśliwi w pracy? Co pomaga w szczęściu w pracy?
03. Czego obecnie doświadczają w pracy Polacy?
04. Czy Polacy poleciliby swoją pracę znajomym?
05. Co powinno się zmienić w pracy, czyli podpowiedzi dla pracodawców.
06. Co ważniejsze, praca czy miejsce wykonywania pracy?
07. Metryczka, czyli kim są badani.
08. Co możesz zrobić po przeczytaniu raportu?
09. Metodologia badania
10. O nas

# Raport w liczbach



901

- liczba przebadanych osób



6,3/10

- poziom szczęśliwości Polaków w pracy

## Najważniejsze czynniki pomagające w szczęściu w pracy:



88%

dobrze wynagrodzenie



-14 pkt

skłonność Polaków do polecenia swojej pracy  
(współczynnik NPS – Net Promotor Score)



84%

współpracownicy, na których można liczyć



58%

odsetek Polaków polecających swoją pracę  
ze względu na dobrą atmosferę



81%

możliwości rozwoju, jakie daje praca



47%

odsetek Polaków uważających, że miejsce  
wykonywania pracy ma równie duże znaczenie,  
jak praca, którą się w nim wykonuje



80%

możliwość zachowania równowagi między pracą,  
a życiem prywatnym



46%

odsetek mieszkańców Trójmiasta,  
którzy nie zamierzają przeprowadzać się  
w poszukiwaniu lepszej pracy



76%

czas dojazdu do pracy



36%

odsetek mieszkańców Warszawy,  
którzy nie zamierzają przeprowadzać się  
w poszukiwaniu lepszej pracy

# 1. Czy Polacy są szczęśliwi

## w pracy i co pomaga w szczęściu?

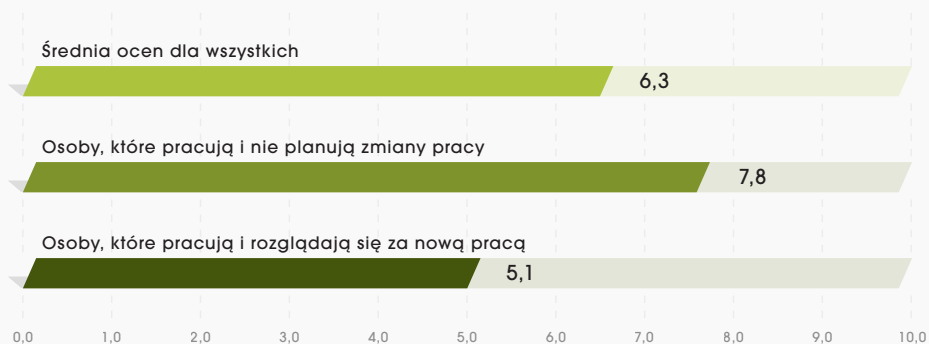


6,3/10

Polacy są umiarkowanie szczęśliwi w pracy (średnia poczucia szczęścia to 6,3 w skali 0-10). Zdecydowanie bardziej szczęśliwe w pracy są osoby, które w tej chwili nie planują zmiany pracy.

### Poczucie szczęścia w pracy u osób,

które nie planują zmiany pracy oraz rozglądają się za pracą

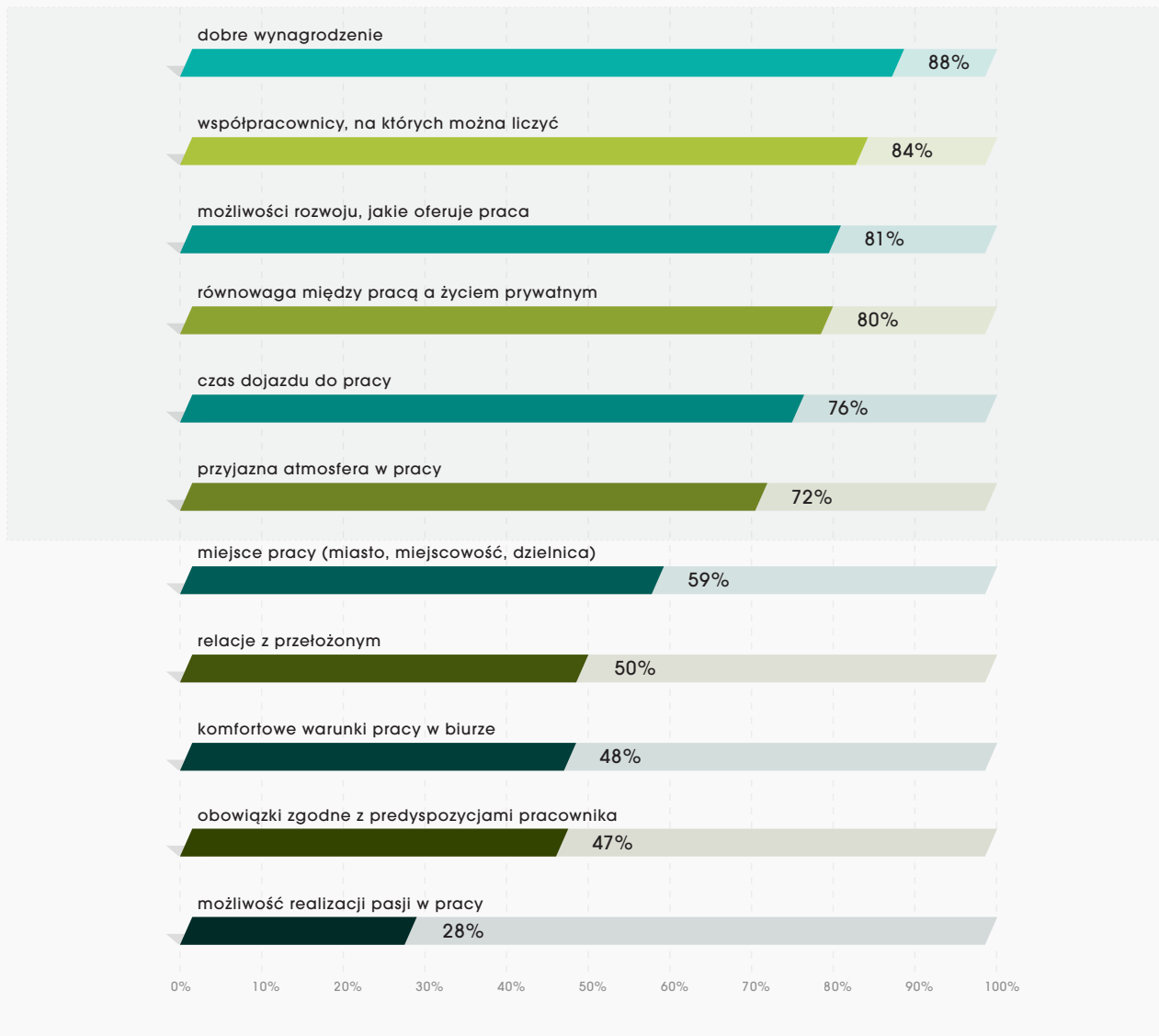


Wykres nr 1. Poczucie szczęścia w pracy

N=901 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Wykres przedstawia średnią ocen w skali od 0 do 10.

Co pomaga w byciu szczęśliwym w pracy? Ponad 70% badanych uważa, że do najważniejszych czynników sprzyjających szczęściu w pracy należą: dobre wynagrodzenie, współpracownicy, na których można liczyć, oferowane możliwości rozwoju, możliwość zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym i czas dojazdu do pracy.

## Co pomaga w byciu szczęśliwym w pracy?



Wykres nr 2. Co pomaga w byciu szczęśliwym w pracy?  
N=901 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



# komentarz

# eksperta



Piotr Bucki

**badacz komunikacji**

**trener**

**autor:**

**książki**

„Porozmawiajmy  
o komunikacji”

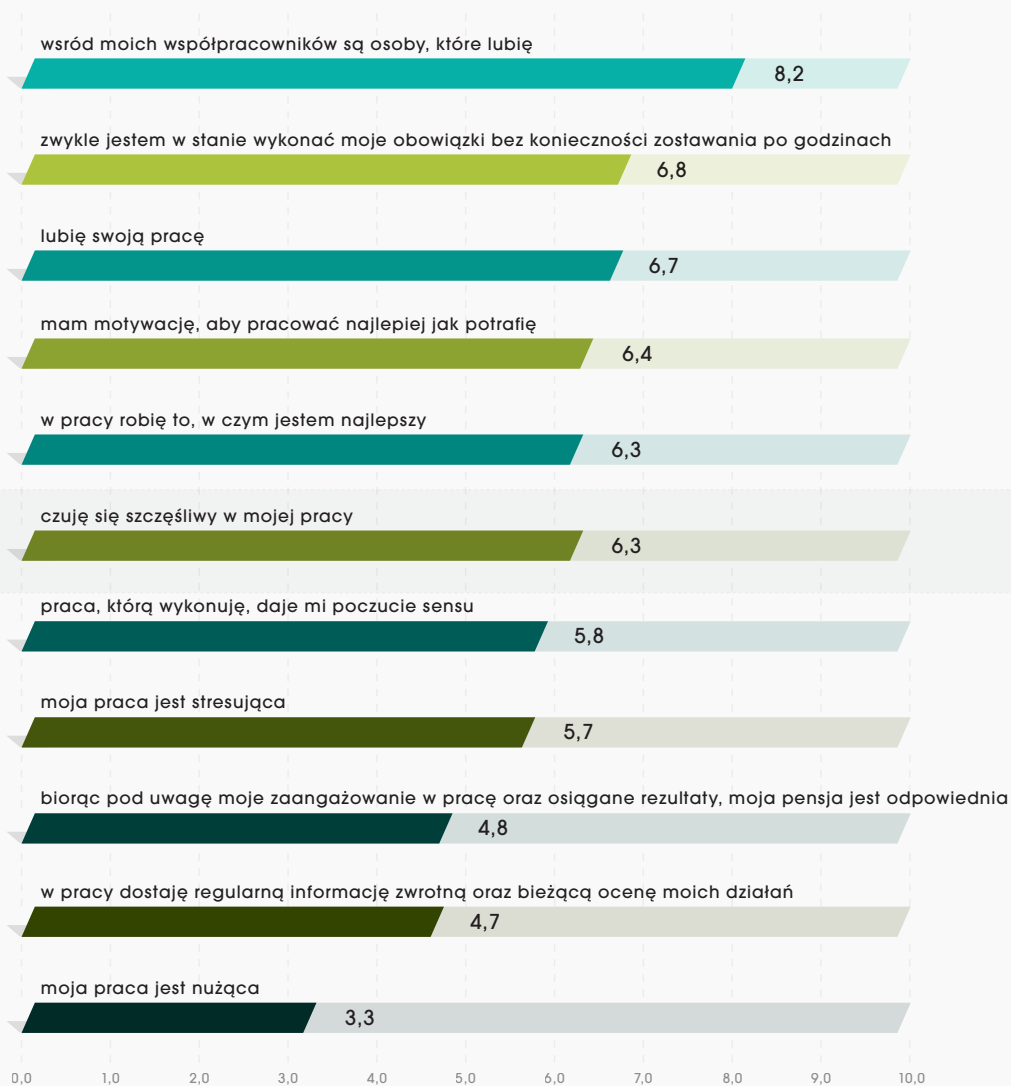
**serii fiszek**

do kształcenia  
kompetencji miękkich

**N**auka – a konkretnie psychologia pozytywna i ekonomia behawioralna sobie, a my sobie. Pewną kulturową normą i wręcz powtarzaną mantrą jest to, że na pierwszym miejscu nie tylko stawiamy w pracy satysfakcję finansową, a pierwsze co nam przychodzi do głowy, gdy pytają nas dlaczego pracujemy, to, „dla pieniędzy”. To przekonanie jest bardzo silne, ale stoi w sprzeczności z tym, co naprawdę daje poczucie subiektywnego dobrostanu. Seligman, Haidt, Lubomirsky i szereg innych badaczy wskazują, że za poczucie satysfakcji w pierwszej mierze odpowiedzialne są takie czynniki jak poczucie sensu, zaangażowanie i to, co inny ważny badacz Mihály Csíkszentmihályi opisuje w swojej pracy badawczej jako flow (pełne zaangażowanie). Oczywiście, że pieniądze są czynnikiem przeważnie uznawanym za to, co da nam szczęście, ale badania nad wzrostem satysfakcji związanej z podwyżką, pokazują, że taka radość hedoniczna utrzymuje się średnio do 3 miesięcy. Nie znaczy to oczywiście, że trzeba pochopnie i płytko to rozumieć – przestać ludziom płacić i tylko tłumaczyć im, jaki sens i znaczenie ma ich praca.

## 2. Czego obecnie doświadczają w pracy Polacy?

### Czego doświadczamy w pracy?



Wykres nr 3. Czego doświadczamy w pracy?

N=901 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Wykres przedstawia średnią ocen w skali od 0 do 10.

# komentarz

# eksperta



Maja Gojtowska

**employer branding**

**& HR consultant,**

**trainer**

**podcaster**

**founder of:**

Gojtowska.com

Cieszę się, że badanie potwierdziło, że w pracy tak naprawdę liczy się dla nas człowiek. Zresztą o trendzie Human to Human w komunikacji mówi się od kilku dobrych lat. Biznes jako taki nie ma emocji, mają je ludzie. To od nich zależy, czy pracownik jest szczęśliwy, zaangażowany, czuje się potrzebny i zawodowo spełniony. Firmę tworzą ludzie. I tylko firmy, które o tym pamiętają, tworzą miejsca pracy o wyjątkowej kulturze korporacyjnej.

### 3. Czy Polacy poleciliby swoją pracę znajomym ?

Polacy w umiarkowanym stopniu poleciliby swoją pracę znajomym o podobnym profilu zawodowym. Zdecydowanie poleca swoją pracę

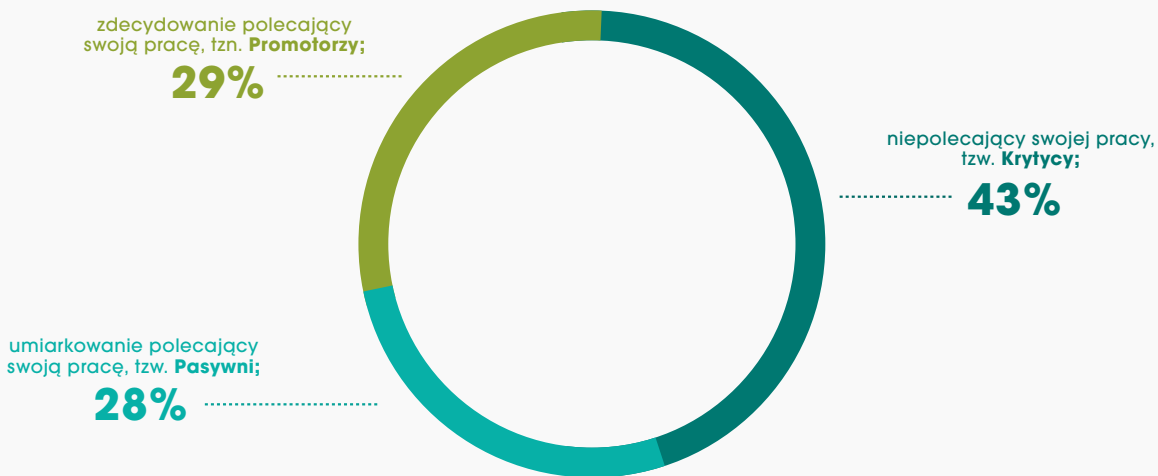
**29% osób**

(oceny 9 i 10 w skali 0-10, tzw. Promotorzy wg metodologii NPS, Net Promotor Score),

w umiarkowanym stopniu poleca ją (oceny 7 i 8 w skali 0-10, tzw. Pasywni).

**28% osób**

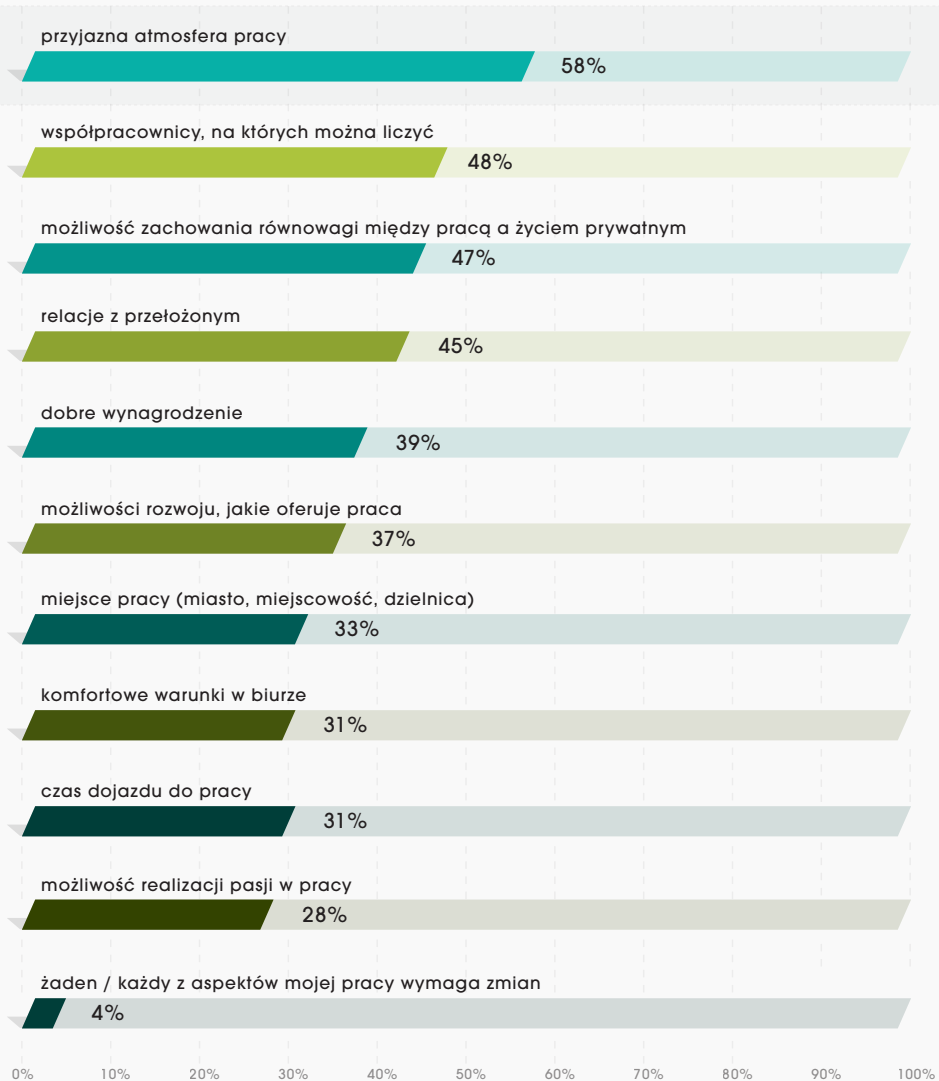
#### Skłonność do polecenia swojej pracy



Wykres nr 4. Skłonność do polecenia swojej pracy  
N=901 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Elementem zdecydowanie najbardziej godnym polecenia jest przyjazna atmosfera pracy, uważa tak 58% badanych. Mniej niż połowa badanych poleciliby swoją pracę ze względu na współpracowników, na których można liczyć. Możliwość zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym czy relacje z przełożonym są doceniane przez co drugiego pracownika.

## Które elementy Twojej pracy sprawiają, że mógłbyś ją polecać?



Wykres nr 5. Elementy pracy, które sprawiają, że można ją polecać.  
N=901 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

# komentarz

# eksperta



Jacek Krajewski

**Business Development  
Manager**

Emplocity

**autor bloga:**

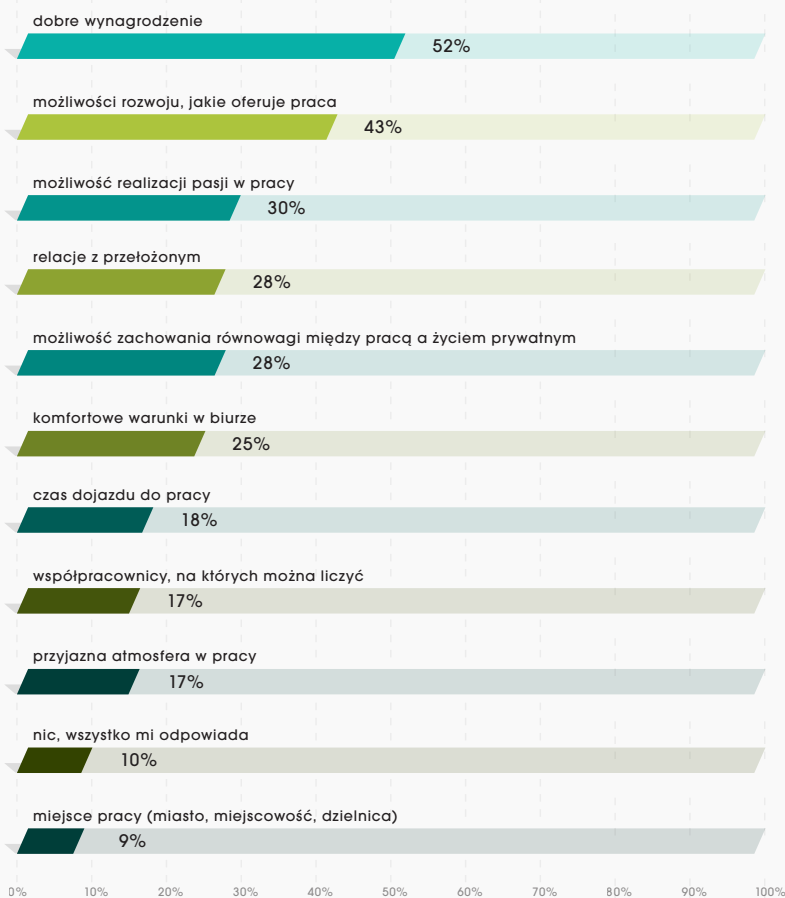
jacekkrajewski.pl

**P**ieniądze to nie wszystko. Fakt, że dobrze płacimy naszym pracownikom nie czyni z nich automatycznie ambasadorów naszej firmy. Co prawda „dobre wynagrodzenie” znajduje się w TOP 5 czynników wpływających na skłonność do polecenia naszej pracy, ale odpowiedzi, które znalazły się wyżej powinny dać do myślenia nie tylko HR-owcom, ale przede wszystkim menedżerom. To właśnie ich sposób zarządzania oraz komunikacji z pracownikami ma kluczowy wpływ na panującą w firmie atmosferę.

## 4. Co powinno się zmienić w pracy, aby Polacy byli skłonni ją polecać, czyli odpowiedzi dla pracodawców.

Skłonność do polecenia własnej pracy u Polaków wzrosłaby, gdyby mogli więcej zarabiać - to zapewne pracodawców nie zdziwi. Warto jednak spojrzeć na kolejne pojawiające się na liście czynniki: możliwości rozwoju, jakie daje praca, możliwość realizacji pasji w pracy, a także relacje z przełożonym.

### Które elementy Twojej pracy wymagają poprawy, abyś mógł ją polecać?



Wykres nr 6. Elementy pracy, które wymagają poprawy, aby można było ją polecać. N=901 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

# komentarz

# eksperta



Marcin Potkański

CEO

ekspert ds. Employer Brandingu

Brandish

**podcaster**

potkanski.pl

Obserwujemy zadowalający ogólny wynik dotyczący skłonności do polecenia swojej pracy (ponad 50%). Ma to związek z rosnącą świadomością pracodawców w aspekcie potrzeb ich pracowników. Wysokość wynagrodzenia od lat utrzymuje się jako główny czynnik wpływający na satysfakcję z wykonywanej pracy. Natomiast warto zauważyć, iż możliwości rozwoju oraz realizacji pasji w pracy odgrywają coraz to większą rolę. Podnoszenie swoich kompetencji pośrednio wpływa na lepsze wynagrodzenie, czego pracownicy są świadomi. Firmy, które umożliwiają pracownikom rozwój, zdobywają przewagę konkurencyjną.

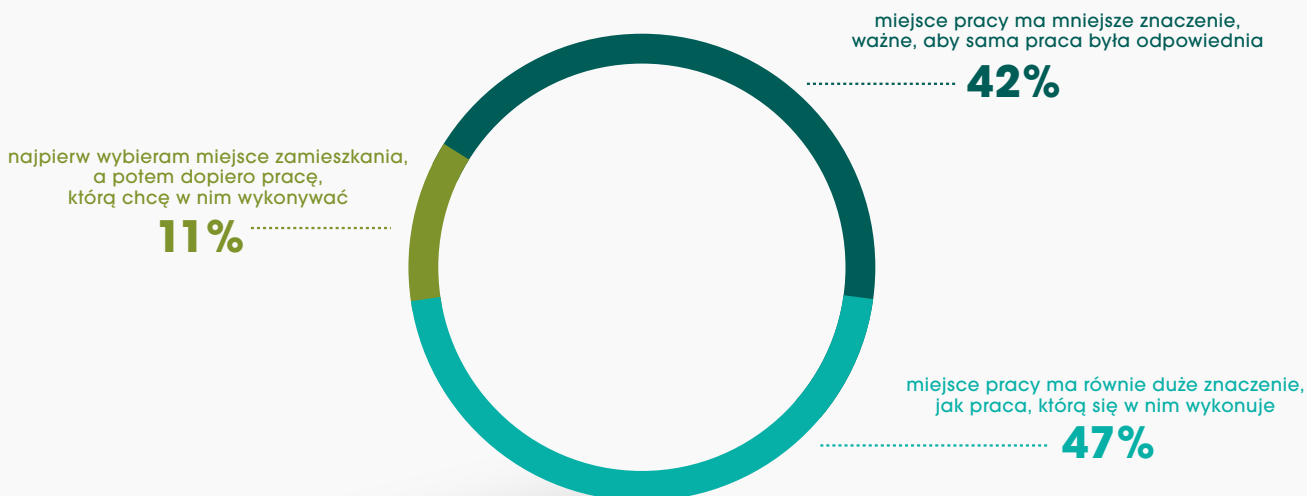


## 5. Co ważniejsze,

# praca czy miejsce wykonywania pracy?

Na poczucie szczęścia w pracy wpływa nie tylko sama praca, ale też miejsce pracy – miasto, miejscowość i dzielnica – w jakim się tę pracę wykonuje. Uważa tak prawie co drugi badany.

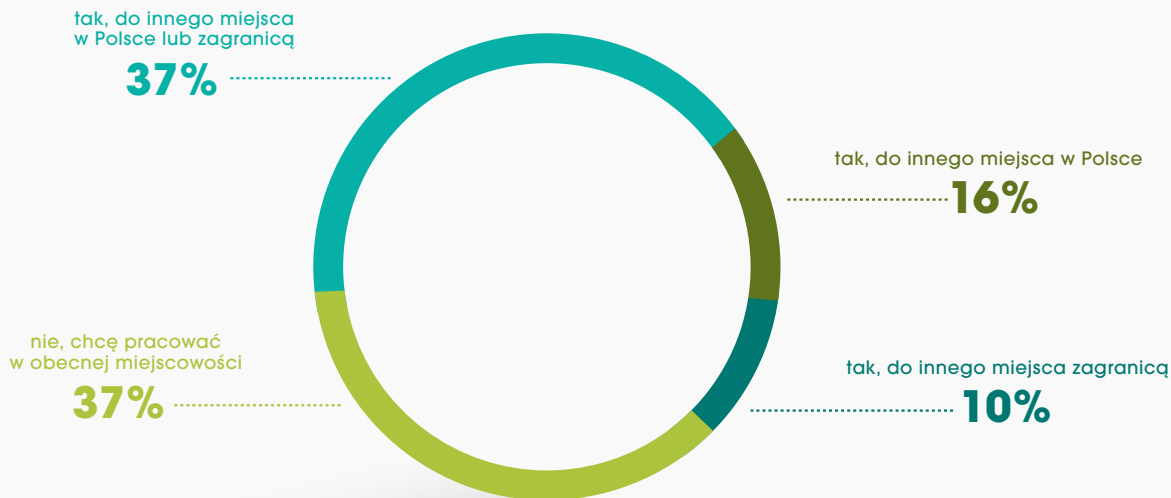
### Jak ważne jest dla Ciebie miejsce (miasto/miejscowość/dzielnica), w którym pracujesz?



Wykres nr 7. Ważność miejsca zamieszkania i miejsca pracy  
N=901 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Jedynie co trzeci badany nie rozważa zmiany miejsca zamieszkania w poszukiwaniu lepszej pracy. Pozostali w poszukiwaniu lepszej pracy są gotowi rozważyć przeprowadzkę do innego miasta w Polsce (16% badanych), innego miasta zagranicą (10% badanych) lub zrobić to bez konkretnej jeszcze decyzji odnośnie miejsca przyszłej pracy – aż 37% badanych rozważyłoby przeprowadzkę za pracą do nowego miejsca w Polsce lub zagranicą.

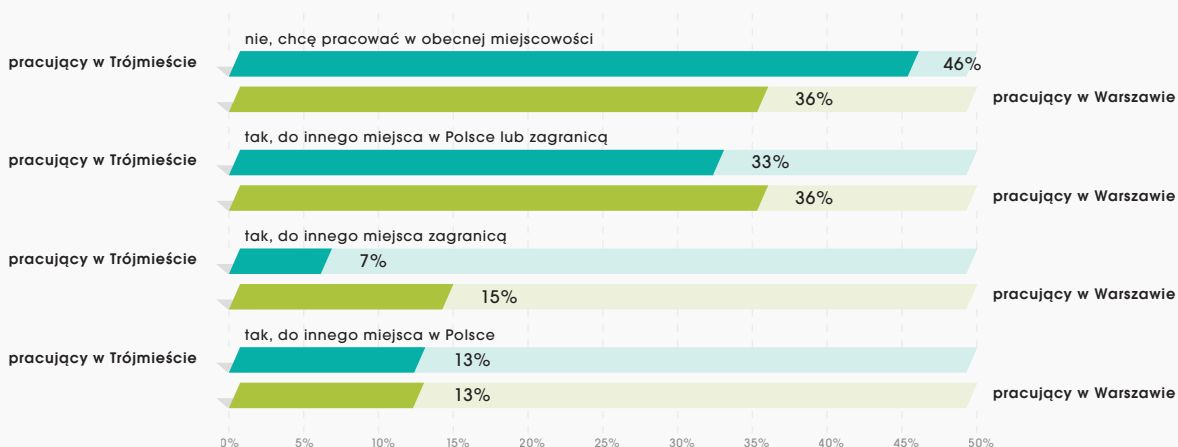
## Czy byłbyś w stanie w poszukiwaniu lepszej pracy rozważyć zmianę miejsca zamieszkania?



Wykres nr 8. Skłonność do rozważenia zmiany miejsca zamieszkania w poszukiwaniu lepszej pracy N=901 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Nieco bardziej przywiązani do swojego miasta (i mniej skłonni do przeprowadzki w poszukiwaniu lepszej pracy) są mieszkańcy Trójmiasta. 46% z nich chce pracować w obecnej miejscowości, podczas, gdy podobne przywiązanie do Warszawy deklaruje co trzecia pracująca w stolicy osoba.

## Czy byłbyś w stanie w poszukiwaniu lepszej pracy rozważyć zmianę miejsca zamieszkania?



Wykres nr 9. Skłonność do rozważenia zmiany miejsca zamieszkania w poszukiwaniu lepszej pracy wśród pracujących w Trójmieście oraz w Warszawie. N=311 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują w Warszawie oraz 227 osób, które obecnie pracują w Trójmieście

# komentarz

# eksperta



Joanna Wszeborowska  
**Dyrektor Personalny**

Ergo Hestia

Jeszcze 10 lat temu przekonanie wysoko wykwalifikowanych ekspertów z innych regionów Polski do przeprowadzki nad morze stanowiło duże wyzwanie. Dziś Trójmiasto na mapie interesujących rynków pracy zyskuje na atrakcyjności. Coraz więcej osób pracujących obecnie w Warszawie, Krakowie czy Poznaniu chce podjąć tutaj pracę – widzę to między innymi po prowadzonych przez nas rekrutacjach. Malejące z roku na rok wskaźniki bezrobocia w Polsce i „rynek pracownika” wskazują na to, że możliwości znalezienia dobrze płatnej pracy nie brakuje. Dla wielu motywatorem przestaje być już samo wynagrodzenie. Polacy coraz chętniej dbają o swoje zdrowie, realizację osobistych pasji, wysoki komfort życia czy spędzanie czasu z bliskimi. Trójmiasto sprzyja możliwości samorealizacji we wszystkich ważnych dla człowieka dziedzinach życia, dlatego nie dziwi fakt, że rośnie liczba chętnych do pracy w Gdańsku, Sopocie czy Gdyni.

# Podsumowanie



**6,3**

obecny poziom szczęścia Polaków w pracy  
(w skali 0-10)

obecna skłonność Polaków do polecenia  
swojej pracy (w skali od -100 do 100)

**-14pkt**



**88%**

odsetek Polaków uważających, że dobre  
wynagrodzenie pomaga w byciu szczęśliwym  
w pracy

odsetek Polaków uważających, że miejsce  
(miasto/miejscowość/dzielnica)  
wykonywania pracy ma równie duże znaczenie,  
jak praca, którą się w nim wykonuje

**47%**



# Co jeszcze powiedzieli

## nam badani?



*„Chciałabym, by pracodawcy zaczęli brać wyniki tych badań pod uwagę. Mam wrażenie, że wciąż uważają, że pracownik powinien być wdzięczny, że oni pozwalają mu pracować. Chciałabym, by to się zmieniło.”*

**Anna**

*„Jeśli to ważne, to tak naprawdę chciałbym być rentierem i przeżyć życie, a nie przepracować, grać muzykę, patrzeć jak dorasta dziecko itd. Nie zwróciłem uwagi jak przyszła wiosna a tu już lato się kończy.”*

**Robert**

*„Problem jest szerszy i trudny do określenia w wybranych punktach, moim zdaniem duży wpływ na atmosferę w pracy mają relacje międzyludzkie, kreowanie odpowiednich standardów, brak konsekwencji w czynnikach miękkich.”*

**Artur**

*„Super inicjatywa. Mam nadzieję, że liczby zobrazują problem.”*

**Ania**

*„Każdy w życiu zawodowym powinien się sprawdzać w różnych dziedzinach i realizować swoje marzenia. Po tym czasie przychodzi czas zastanowienia i znalezienia miejsca dla siebie. Czasem nawet ze względu na lepsze warunki nie chce się zmieniać pracy ze względu na przyzwyczajenie. Jestem bardzo ciekawa wyników i obserwacji.”*

**Agnieszka**

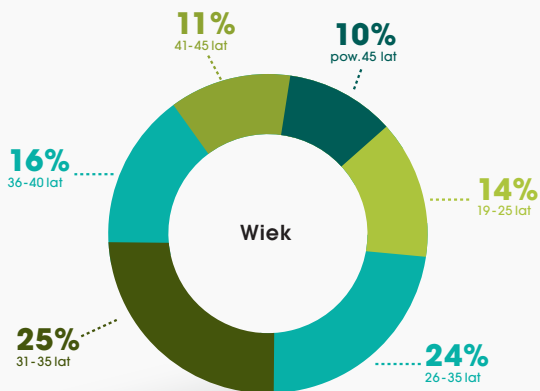
*„Powodem częstego niezadowolenia jest też fakt, że uważamy, że gdzieś indziej pewnie jest lepiej, samemu jednak czasem trudno podjąć decyzję o zmianie więc jak ktoś już zadzwoni z propozycją czujemy się bardziej docenieni i chętnie korzystamy z propozycji.”*

**Daniel**

*„Ciekawe zagadnienie badania. Z niecierpliwością czekam na wyniki.”*

**Adam**

# Metryczka, czyli kim są badani



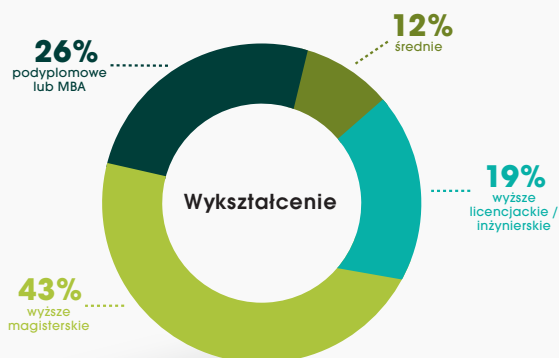
Wykres nr 10. Wiek badanych  
N=901 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



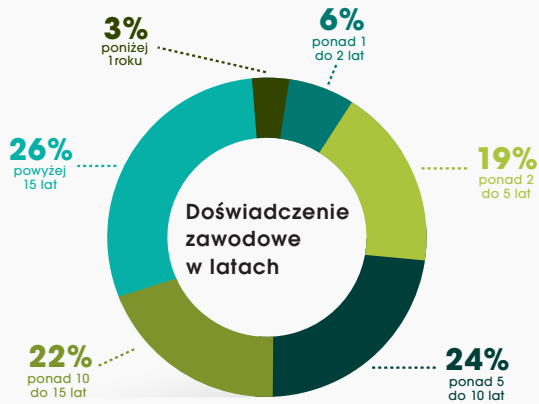
Wykres nr 11. Płeć badanych  
N=901 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



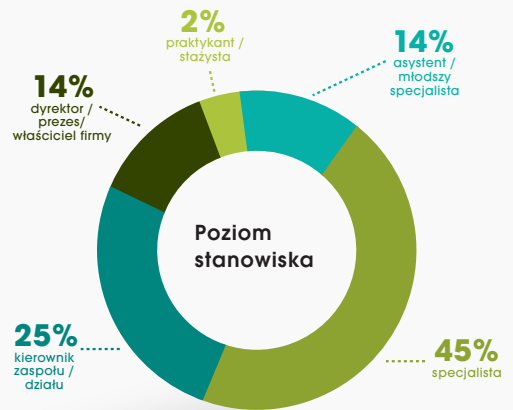
Wykres nr 12. Plany dotyczące zmiany pracy badanych  
N=901 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 13. Wykształcenie badanych  
N=901 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 14. Doświadczenie zawodowe badanych N=901 osób z wykształceniem średnim i wyższym, którzy obecnie pracują.



Wykres nr 15. Poziom stanowiska badanych N=901 osób z wykształceniem średnim i wyższym, którzy obecnie pracują.



Wykres nr 16. Wielkość miejscowości, w której pracują badani N=901 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

## Co możesz zrobić po przeczytaniu raportu?

### Jeśli jesteś pracownikiem:



1. Odpowiedz sobie na pytanie: czy Twoja praca daje Ci szczęście?  
Co powinno się w niej zmienić, abyś był bardziej szczęśliwy?
2. Zaczynaj świadomie planować swoją karierę i rozejrzyj się za nową pracą.  
Dobre oferty znajdziesz na [www.jobhouse.pl](http://www.jobhouse.pl)

### Jeśli jesteś pracodawcą:

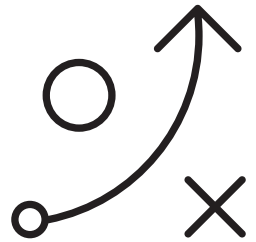


1. Stwórz szczęśliwy i efektywny zespół, który kieruje się podobnymi wartościami.  
Jeśli potrzebujesz wsparcia w znalezieniu odpowiednich pracowników,  
napisz: [biuro@jobhouse.pl](mailto:biuro@jobhouse.pl)
2. Zadbaj o to, aby pracownicy jak najdłużej chcieli pracować właśnie dla Ciebie.  
Zaprojektuj z nami badanie Employee Experience, dzięki któremu poznasz  
swoich ludzi, dowiesz się, za co cenią firmę i co powoduje, że zaczynają  
myśleć o zmianie pracy. Napisz: [info@greatdigital.pl](mailto:info@greatdigital.pl)



# Metodologia

## badania



12.06-31.08.2017



### Badanie „Szczęście w pracy Polaków”

zostało zrealizowane na próbie N=901 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują, w większości w dużych miastach. Badanie zrealizowano w dniach 12.06-31.08.2017 za pomocą ankiety online.

Raport „Szczęście w pracy Polaków”

Cytowanie danych za: Raport „Szczęście w pracy Polaków”,  
**Jobhouse.**

Dane w raporcie zostały przygotowane i opracowane na zlecenie **Jobhouse** przez **Great Digital**.

Wydawca: Jobhouse Sp. z o.o.

al. Grunwaldzka 31, 80-241 Gdańsk

Więcej informacji udzielają:

Natalia Bogdan, [natalia.bogdan@jobhouse.pl](mailto:natalia.bogdan@jobhouse.pl)

Marta Pawlak-Dobrzańska, [marta@greatdigital.pl](mailto:marta@greatdigital.pl)





[www.jobhouse.pl](http://www.jobhouse.pl)

Jobhouse to ogólnopolska agencja pracy tymczasowej i doradztwa personalnego wywodząca się z Trójmiasta, ze 100% polskim kapitałem, o międzynarodowym zasięgu. Naszą misją jest łączenie ludzi – najlepszych pracodawców z najlepszymi pracownikami. Działamy według najwyższych światowych standardów, zachowując jednocześnie elastyczność, szybkość w działaniu i partnerskie relacje z klientami. W 2016 roku otrzymaliśmy nagrodę w Konkursie Perły HR dla najlepszych rekruterów w branży.



[www.greatdigital.pl](http://www.greatdigital.pl)

Great Digital to agencja candidate i employee experience założona po to, aby wspierać pracodawców w przyciąganiu, angażowaniu i utrzymywaniu pracowników. Zajmuje się m.in. realizacją badań candidate i employee experience. O innowacyjnym podejściu do HR przeczytasz również na blogu Great Digital.

**dziękujemy**  
**za uwagę**

