



IV EDYCJA

SZCZĘŚCIE W PRACY POLAKÓW

RAPORT Z BADANIA 2020

DRODZY CZYTELNICY



Natalia Bogdan

**Prezes Jobhouse,
Headhunter,
Ekspert rynku pracy**



Marta Pawlak-Dobrzańska

**Założyciel/Strateg
i Analityk HR
w Great Digital**

Oddajemy w Wasze ręce raport z czwartej już edycji badania „Szczęście w pracy Polaków”.

Pomysł na badanie powstał, ponieważ zależało nam, aby zbadać poziom zadowolenia Polaków z ich życia zawodowego. Chcieliśmy sprawdzić, jakie czynniki mają na nie wpływ oraz na co pracodawcy powinni zwracać uwagę, aby ten poziom szczęścia podnieść. W poprzednich 3 edycjach badania poczucie szczęścia w pracy było na dość stabilnym i umiarkowanym poziomie. Czy coś w tej kwestii się zmieniło?

Z raportu dowiedziecie się, na ile szczęśliwi czują się obecnie Polacy w pracy i od czego to zależy. Czy trwająca obecnie pandemia miała na to wpływ? Jakie czynniki sprawiają obecnie, że pracownicy chcą polecać swoją pracę? Czy kobiety i mężczyźni różnią się swoim podejściem do polecania miejsc pracy?

Mamy nadzieję, że raport będzie stanowił źródło wskazówek dla pracodawców odnośnie zmian, jakie warto wprowadzić w pracy, aby pracownicy mogli czuć się w niej szczęśliwi i chcieli ją polecać.

Zachęcamy serdecznie do lektury i wracania do szczegółowych wyników naszego badania!

Marta Pawlak-Dobrzańska

SPIS TREŚCI

01. Raport w liczbach
02. Czy Polacy są szczęśliwi w pracy i co pomaga w szczęściu
03. Jak pracownicy oceniają zmiany w ich pracy wywołane pandemią
04. Czy Polacy poleciliby swoją pracę znajomym
05. Czy Polacy znają wartości opisane w ich firmach
06. Deklarowane zarobki vs. zarobki „dające szczęście”
07. Co ważniejsze, praca czy miejsce wykonywania pracy
08. Charakterystyka badanych grup kobiet i mężczyzn
09. Metryczka, czyli kim są badani
10. Podsumowanie
11. Co jeszcze powiedzieli nam badani
12. Co możesz zrobić po przeczytaniu raportu
13. Metodologia badania
14. O nas

RAPORT W LICZBACH



1288

liczba przebadanych osób



6,8/10

obecny poziom
szczęśliwości Polaków w pracy

Najważniejsze czynniki pomagające w szczęściu w pracy:



86%

dobre wynagrodzenie



-11pkt

skłonność pracowników do polecenia swojej pracy (współczynnik NPS – Net Promotor Score, skala od -100 do 100)



51%

odsetek pracowników, którzy uważają, że ich poczucie szczęścia w pracy jest obecnie takie samo, jak przed pandemią



41%

odsetek pracowników, którzy uważają, że ich pracodawca zatroszczył się o pracowników i ich komfort pracy w trakcie pandemii



75%

relacje z przełożonym



49%

odsetek pracowników polecających swoją pracę ze względu na dobrą atmosferę, a także możliwość pracy zdalnej



73%

poczucie sensu wykonywanej pracy



41%

odsetek pracowników uważających, że dobre wynagrodzenie pozwoli im częściej polecać obecną pracę



57%

odsetek pracowników, którzy byliby w stanie rozważyć zmianę miejsca zamieszkania w poszukiwaniu lepszej pracy



72%

przyjazna atmosfera w pracy



72%

odsetek pracowników, którzy znają wartości firmowe organizacji, w której pracują

2. CZY POLACY SĄ SZCZĘŚLIWI W PRACY I CO POMAGA W SZCZĘŚCIU?



6,8/10

Według danych czwartej edycji badania Polacy ponownie określili poziom szczęścia w pracy jako umiarkowany (średnia poczucia szczęścia to 6,8 w skali od 0 do 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 u rozglądających się za nową pracą

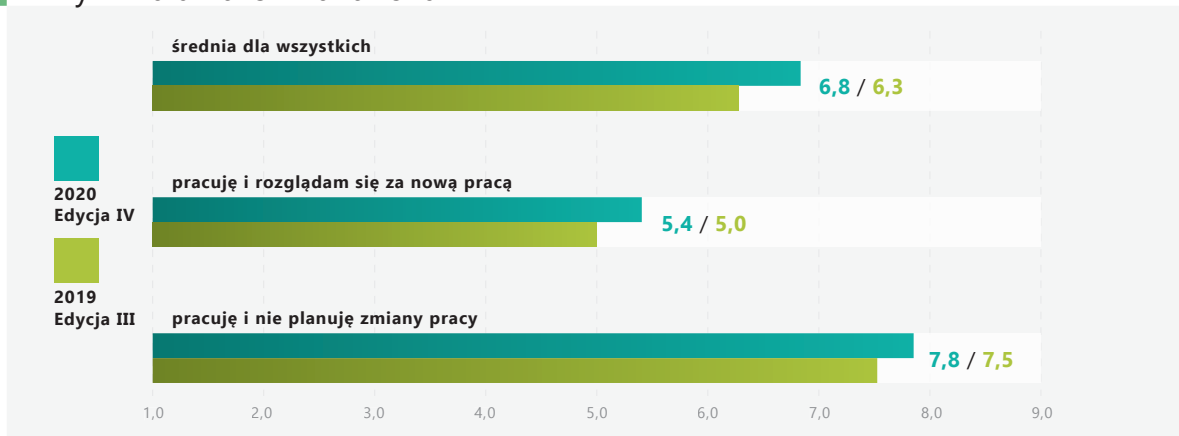


Wykres nr 1. Poczucie szczęścia w pracy

n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Wykres przedstawia średnią ocen w skali od 0 do 10.

W porównaniu z poprzednią edycją badania średnie poczucie szczęścia wzrosło o 0,5 punktu. Wzrost poczucia szczęścia jest widoczny zarówno wśród osób, które nie planują zmiany pracy, jak i tych, które rozglądają się za pracą.

Poczucie szczęścia w pracy u osób, które nie planują zmiany pracy oraz rozglądają się za nową pracą – wyniki dla 2019 i 2020 roku

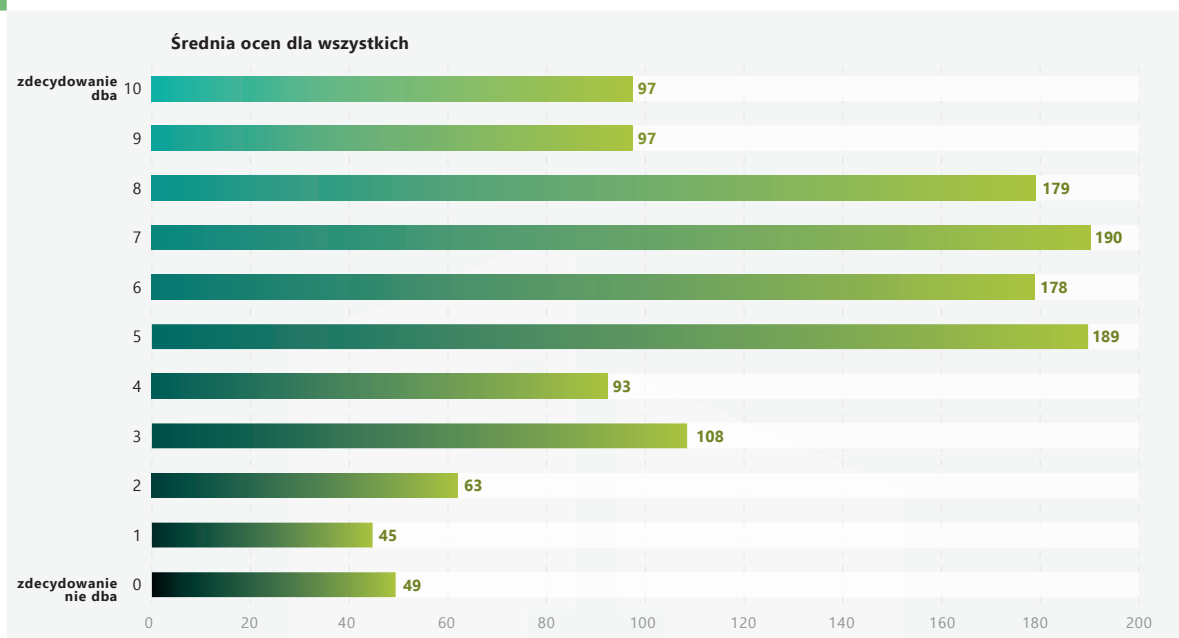


Wykres nr 2. Poczucie szczęścia w pracy w 2019 i 2020

Edycja trzecia badania 2019: n=1012 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.
Edycja czwarta badania 2020: n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Podobnie respondenci ocenili starania pracodawców. Wynik 6,8 wskazuje na umiarkowane poczucie zadowolenia z zaangażowania pracodawców w dbanie o poczucie szczęścia swoich pracowników.

Oceń w jakim stopniu Twój obecny pracodawca dba o poczucie szczęścia w pracy swoich pracowników?

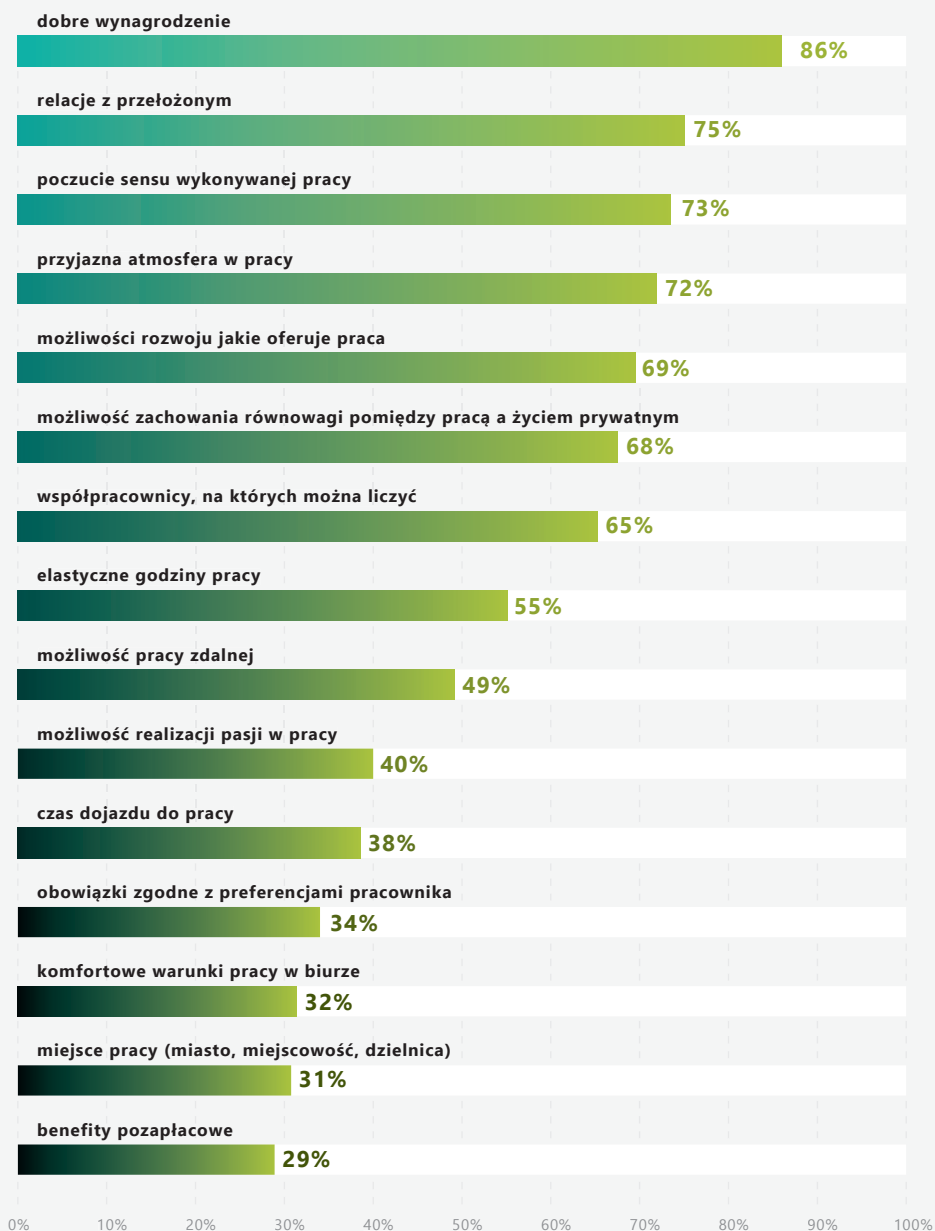


Wykres nr 3. Ocena pracodawców

n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Wykres przedstawia średnią ocen w skali od 0 do 10.

Ponad 70% osób badanych uważa, że do najważniejszych czynników wpływających pozytywnie na ocenę szczęścia w pracy należą: dobre wynagrodzenie, relacje z przełożonym, poczucie sensu wykonywanej pracy oraz przyjazna atmosfera pracy. Czynniki te nie zmieniły się w porównaniu z poprzednim badaniem.

Co pomaga w byciu szczęśliwym w pracy?



Wykres nr 4. Czynniki, które pomagają w byciu szczęśliwym w pracy
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

KOMENTARZ EKSPERTA



Piotr Bucki

**Badacz i trener komunikacji,
autor książek i wykładowca
akademicki**

Będę szczęśliwszy/a jeśli... W miejsce trzech kropek wstawiamy różne puzzle naszej rzeczywistości. Uzależniamy tym samym szczęście od warunków zewnętrznych. Będę szczęśliwszy/a jeśli będę więcej zarabiać. Będę szczęśliwszy/a jeśli będę krócej dojeżdżał/a do pracy. Będę szczęśliwszy/a jeśli tylko zespół będzie bardziej zaangażowany.

Ten sposób warunkowania szczęścia jest tak powszechny, że nie dziwi, że osoby, które pracy szukają czują się mniej szczęśliwe od tych, które pracy nie szukają. Być może osoby z pierwszej grupy zakładają, że szczęście zagości, gdy tylko zmiany dokonają. Tu mam dobrą wiadomość i złą. Zagości, ale na krótko. I to nie szczęście a zadowolenie czy satysfakcja. Te utrzymają się jakiś czas i spadną do poziomu sprzed zmiany.

Zaskakuje na pewno porównanie 2019 do 2020.

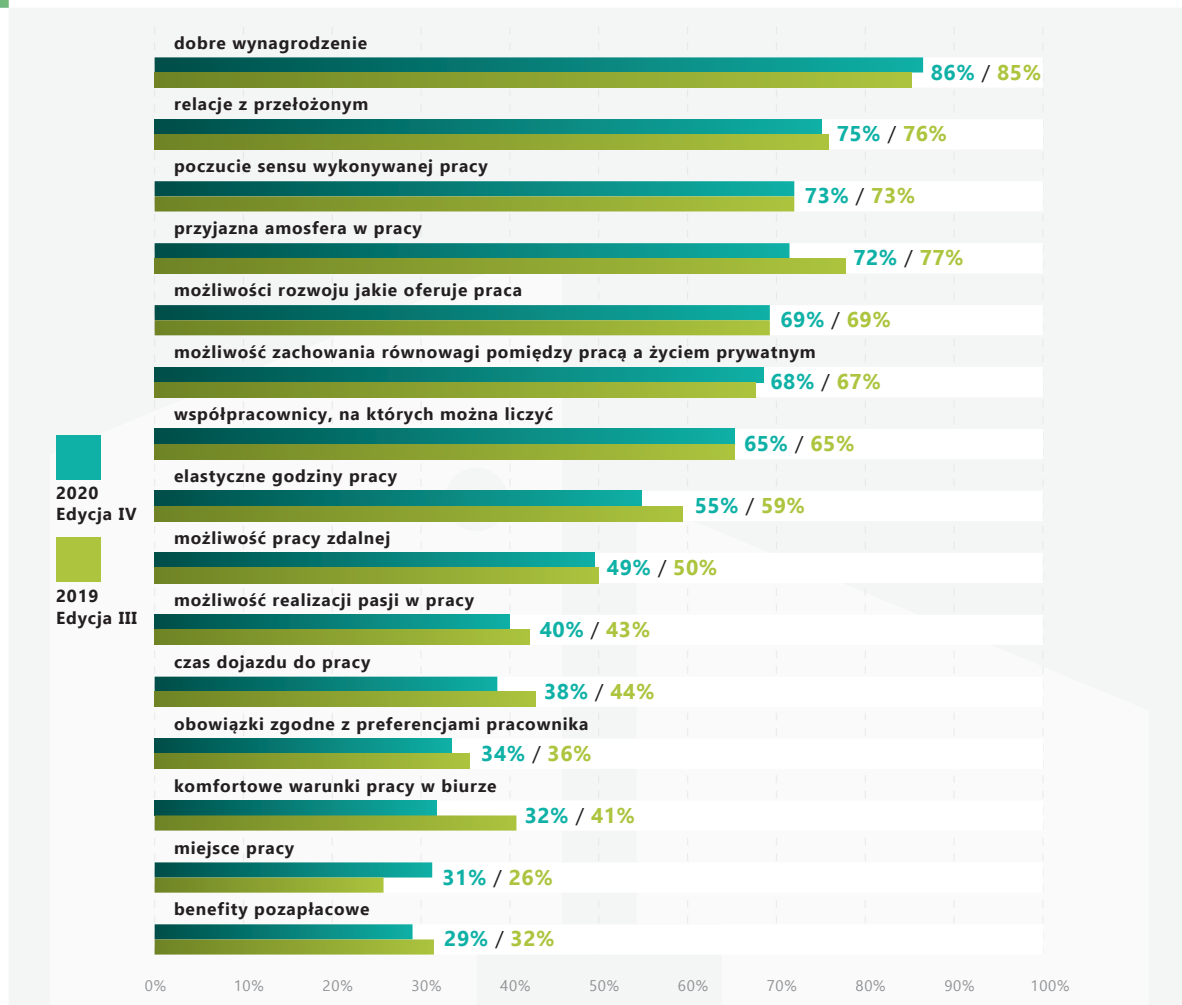
Wszystkie dane wskazują na to, że bez względu na grupę deklarowane zadowolenie wzrosło.

A przecież 2020 już dostał miano najgorszego roku w naszej historii. Albo to, co się dzieje nie ma wpływu na nasze poczucie satysfakcji zawodowej.

Albo... zaklinamy rzeczywistość obawiając się, że jak zadeklarujemy, że w pracy tacy szczęśliwi nie jesteśmy, to los nam znajdzie rozwiązanie. I pracę stracimy. Tego nie wiem. Wiem, że jednak warto by się bliżej przyjrzeć tym deklaracjom.

Co Twoim zdaniem pomaga w byciu szczęśliwym?

– wyniki dla 2019 i 2020 roku.



Wykres nr 5. Porównanie czynników wpływających na ocenę poczucia szczęścia w pracy z IV i III edycji badania „Szczęście w pracy Polaków”. Edycja trzecia 2019: n=1012 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują, Edycja czwarta 2020: n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Hierarchia i ważność czynników uważanych przez pracowników za sprzyjające szczęściu w pracy w porównaniu z poprzednim rokiem nie zmieniły się w sposób znaczący. Nadal najbardziej istotną kwestią dla pracowników w byciu szczęśliwym w pracy pozostaje dobre wynagrodzenie (obecnie jest to 86% wskazań wobec 85% z 2019 roku). Ważną rolę odgrywają również relacje, poczucie sensu wykonywanej pracy oraz atmosfera pracy. Kolejny rok z rzędu czynniki te wskazało ponad 70% badanych.

W porównaniu z poprzednim rokiem największa zmiana zaszła w przypadku czynnika „komfortowe warunki pracy w biurze”, gdyż jest on istotny w tej chwili dla 32% badanych, podczas, gdy jeszcze rok temu był wskazywany przez 41% badanych.

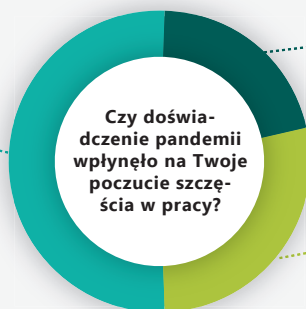
3. JAK PRACOWNICY OCENIAJĄ ZMIANY W ICH PRACY WYWOŁANE PANDEMIĄ?

Co drugi badany pracownik uważa, że doświadczenie pandemii nie wpłynęło na jego poczucie szczęścia w pracy. Co piąta osoba przyznała, że jej poziom szczęścia w pracy jest obecnie wyższy niż przed pandemią, a w przypadku 28% badanych sytuacja pandemii wpłynęła negatywnie na poczucie szczęścia w pracy.

Czy doświadczenie pandemii wpłynęło na Twoje poczucie szczęścia w pracy?

51%

Tak, mój poziom szczęścia jest **taki sam** jak przed pandemią.



21%

Tak, mój poziom szczęścia jest **wyższy** niż przed pandemią.

28%

Tak, mój poziom szczęścia jest **niższy** niż przed pandemią.

Wykres nr 6. Wpływ pandemii na poczucie szczęścia w pracy.
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

65% badanych przyznało, że ich pracodawca wdrożył rozwiązania, które ułatwiły pracę zdalną w trakcie pandemii, a 41%, że pracodawca zatroszczył się o ich komfort pracy. W co piątej firmie pracodawcy wdrożyli jedynie minimalne rozwiązania dotyczące bezpieczeństwa pracy.

Jakie działania podjął Twój pracodawca w związku z pandemią?

80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%

65%

Mój pracodawca wdrożył rozwiązania, które ułatwiły pracę zdalną w trakcie pandemii.

41%

Mój pracodawca zatroszczył się o pracowników i ich komfort pracy w trakcie pandemii.

24%

Mój pracodawca wdrożył jedynie minimalne rozwiązania, dotyczące bezpieczeństwa pracy w trakcie pandemii.

6%

Mój pracodawca nie wprowadził żadnych zmian w związku z pandemią

Wykres nr 7. Działania wdrożone przez pracodawców w związku z pandemią.
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

KOMENTARZ EKSPERTA



**Ula
Zając-Pałdyna**

**Autorka bloga
HR na obcasach
oraz książki
„Employer branding
po polsku”**

Wyniki badania, które wskazują na poczucie szczęścia pracowników w czasie pandemii, nie są dla mnie zaskakujące, pokazują bowiem, jak bardzo się różnimy. Dla jednych osób czas pandemii to moment, w którym mogą się zatrzymać, wykonywać swoje obowiązki w domowym zaciszu, dla innych to czas wzmożonej pracy polegającej na łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami domowymi.

Myślę, że właśnie w ten sposób powinniśmy podchodzić do potrzeb naszych pracowników oraz przyczyn ich poczucia szczęścia w pracy. Niewątpliwie pandemia to trudny czas zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. To, w jaki sposób będziemy dbać o naszych ludzi oraz ułatwiać im przejście przez ten specyficzny czas na pewno będzie rzutować na ich poczucie szczęścia w pracy. I myślę, że warto pamiętać o małych działaniach, nie tylko tych, które są skierowane do wszystkich pracowników. Kierownicy, menedżerowie znają swoich pracowników i powinni wiedzieć, co wpływa na ich poczucie szczęścia w pracy. Jak możemy wynioskować z badania, większość pracodawców wzięła sobie do serca komfort pracy swoich ludzi i wdrożyła działania ułatwiające pracę zdalną w czasie pandemii. Myślę, że takie działania pracodawców są również podyktowane niepewnością i brakiem konkretnych prognoz, kiedy sytuacja epidemiczna wróci do normy. Otrzymuję sporo sygnałów z rynku, że niektórzy pracodawcy nie planują powrotów wszystkich pracowników do biur i częściowo rezygnują z tradycyjnych powierzchni biurowych. Pandemia już zmieniła nasz rynek pracy i wymusiła na pracodawcach konieczność dostosowania się do niestandardowej sytuacji. Jestem bardzo ciekawa, jak będzie wyglądała nasza HR-owa rzeczywistość za rok-dwa.

4. CZY POLACY POLECILIBY SWOJĄ PRACĘ ZNAJOMYM?

Obecna edycja badania ponownie pokazała, że wśród pracowników największą grupę stanowią osoby, które niestety nie są skłonne, aby polecać swoją pracę. Tzw. Krytycy wg zastosowanej metodologii NPS (czyli osoby, które oceniły swoją skłonność do polecenia obecnego miejsca pracy na 6 lub mniej w skali 0-10) stanowią 37% badanych. Równie duża jest grupa tzw. Pasywnych (oceny 7 i 8 w skali 0-10). Promotorem, czyli osobą najbardziej zadowoloną ze swojej pracy jest obecnie co czwarty pracownik w Polsce. Współczynnik NPS (Net Promoter Score) wynosi tym samym -11 punktów w skali od -100 do +100.

26% osób

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

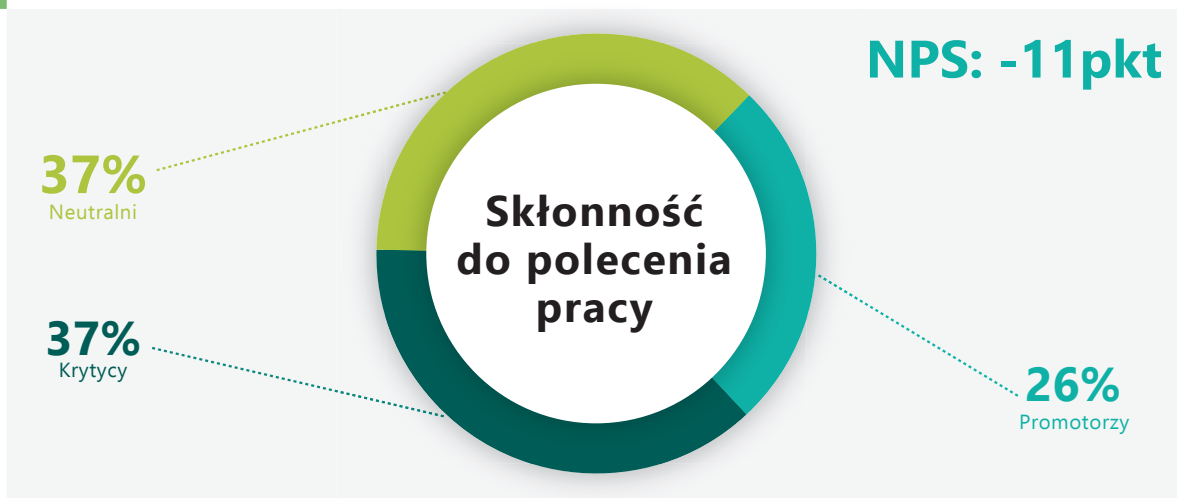
w umiarkowanym stopniu poleca ją (oceny 7 i 8 w skali 0-10, tzw. **Neutralni/Pasywni**).

37% osób

37% osób

(oceny 6 i niższe w skali 0-10, tzw. **Krytycy** wg metodologii NPS, Net Promoter Score)

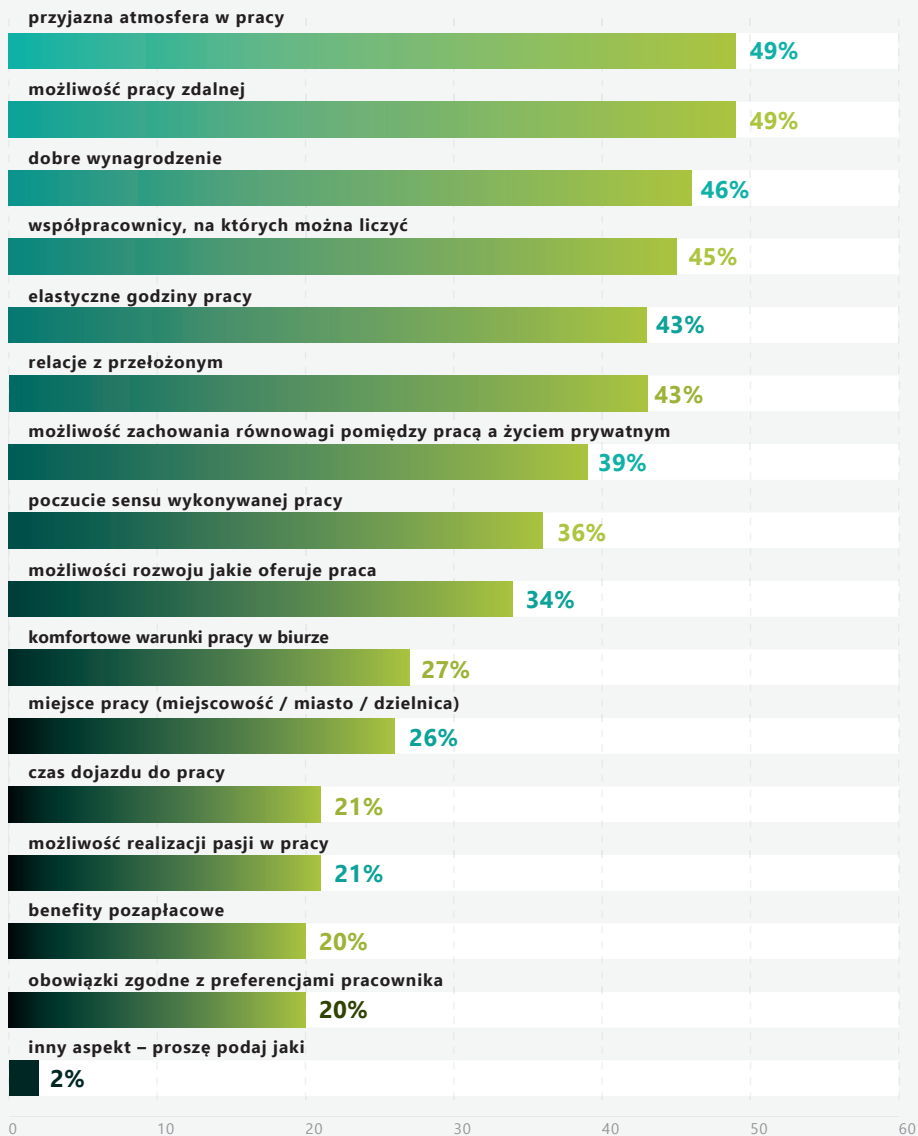
Które elementy Twojej pracy sprawiają, że mógłbyś ją polecać?



Wykres nr 8. Skłonność do polecenia swojej pracy
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Dwa najważniejsze aspekty pracy, które zdaniem badanych sprawiają, że mogą polecić swoje miejsce pracy innym to przyjazna atmosfera pracy (49% wskazań) oraz możliwość pracy zdalnej (również 49% wskazań). Pozycja przyjaznej atmosfery pracy w porównaniu z poprzednią edycją badania nie zmieniła się, wyraźnie zyskała natomiast możliwość pracy zdalnej. W ostatnim badaniu był to element wskazywany przez 39% badanych.

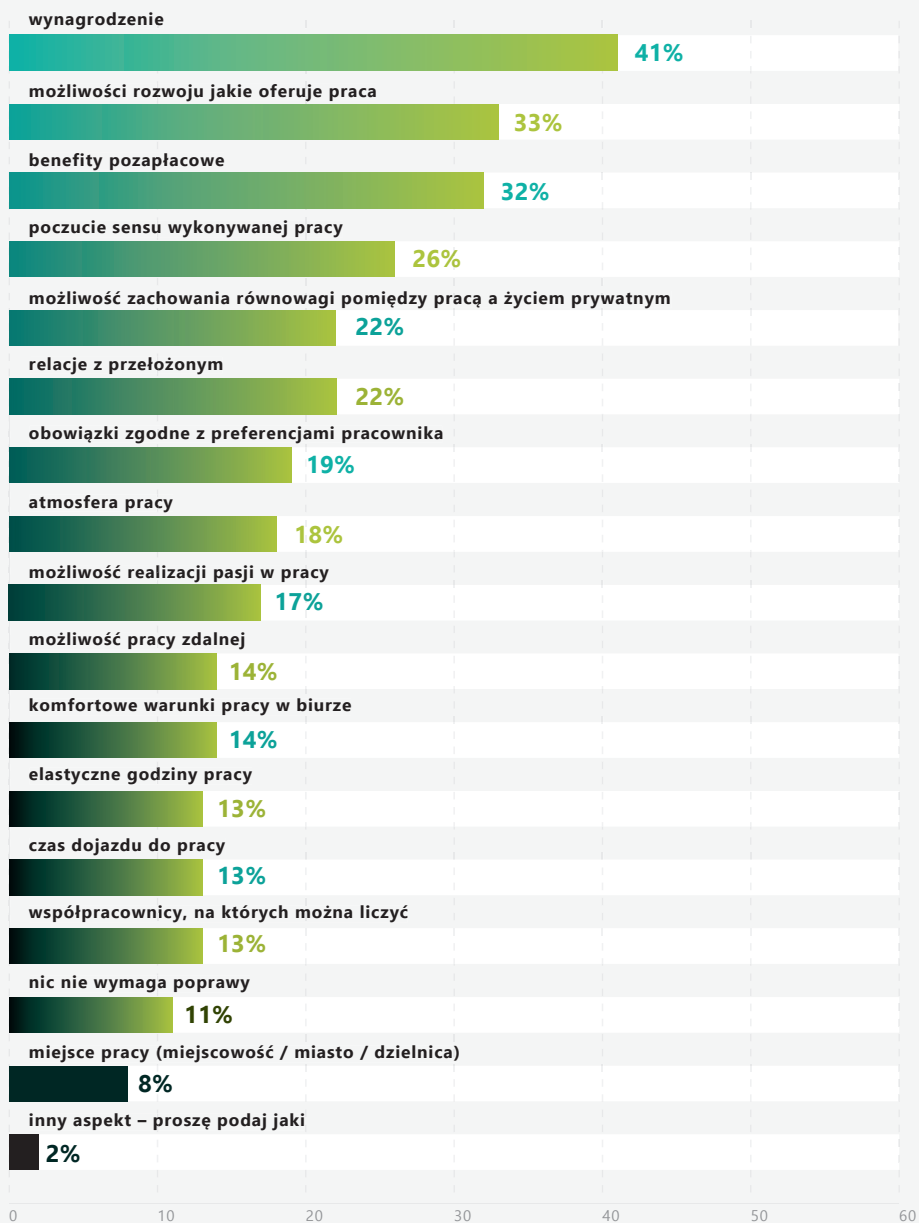
Które elementy Twojej pracy sprawiają, że mógłbyś ją polecać?



Wykres nr 9. Które elementy Twojej pracy sprawiają, że mógłbyś ją polecić?
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Wśród czynników wskazywanych jako „konieczne do poprawy” i mogących zwiększyć skłonność pracowników do polecenia obecnej pracy jest niezmiennie wynagrodzenie. Jest to czynnik wskazywany na pierwszym miejscu we wszystkich edycjach badania. Na liście elementów pracy, które zdaniem pracowników wymagają zmian, w porównaniu z poprzednią edycją badania nie zmieniła się pozycja aż 4 pierwszych czynników. Poza wynagrodzeniem są to: możliwości rozwoju, jakie oferuje praca, benefity pozapłacowe oraz poczucie sensu, jakie daje praca.

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



Wykres nr 10. Czynniki w pracy, które wymagają poprawy, aby można było ją polecać
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

KOMENTARZ EKSPERTA



Olga Żółkiewicz

**Employer Branding
& Employee Experience
Consultant w 7N /
Blogger na how2hr.pl**

Temat szczęścia w pracy cieszy się coraz większym zainteresowaniem, a przeprowadzone badanie potwierdza, że jest to jak najbardziej słuszny kierunek.

W pytaniu o chęć polecenia swojej pracy zastosowano NPS (Net Promoter Score). 26% respondentów zdecydowanie rekomenduje swoje miejsce pracy znajomym, 37% zaś zdecydowanie nie poleciłoby organizacji, w której pracuje. Wskaźnik NPS to zatem -11. Co to oznacza? Biorąc pod uwagę, że NPS wynosić może od -100 do 100 wniosek nasuwa się sam - my, pracodawcy mamy jeszcze sporo do zrobienia, aby pracownicy dobrze czuli się na swoich stanowiskach. Oczywiście, NPS wprowadzony został w obszarze customer experience, czyli zarządzania doświadczeniem klientów, a my zakładamy, że pracownicy wymagają od pracodawców więcej, niż klienci od produktów, dlatego średni NPS dla pracodawców jest niższy niż dla marek. Jednak ujemny wskaźnik to żółta lampka dla wszystkich, którzy chcą, aby w ich firmach dobrze się pracowało.

Pośród elementów skłaniających do polecenia swojej pracy miejsca na podium zajmują: „przyjazna atmosfera”, „możliwość pracy zdalnej” i „dobre wynagrodzenie”. O ile aspekt finansowy w czołówce raczej nikogo nie zdziwi, to w temacie pracy zdalnej (która do tej pory była pożądana głównie w branży IT), zaobserwować możemy pokłosie aktualnej sytuacji epidemiologicznej. Możliwość pracy z domu zapewnia ludziom poczucie bezpieczeństwa. Zwróćmy również uwagę na benefity pozapłacowe - wymienione zostały przez 20% badanych. Biorąc pod uwagę jak wiele czasu, energii i pieniędzy poświęca się na kwestię benefitów, warto zrobić sobie firmowy rachunek sumienia, czy nasze priorytety pokrywają się z najważniejszymi potrzebami naszych pracowników.

5. CZY POLACY ZNAJĄ WARTOŚCI

ORGANIZACYJNE OPISANE W ICH FIRMACH?

Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że Polacy znają wartości firmowe organizacji, w których pracują. Aż 72 % badanych udzieliło odpowiedzi pozytywnej na postawione pytanie. Wysoki wynik wskazuje na fakt, że organizacje nie tylko rozumieją potrzebę posiadania opisanych wartości firmowych, ale także dzielą się nimi skutecznie z pracownikami. Wciąż jednak pozostaje spora część organizacji (19%), które nie mają opisanych wartości firmowych.

Czy znasz wartości firmowe organizacji, w której pracujesz?



Wykres nr 11. Czy znasz wartości firmowe organizacji, w której pracujesz?
N= 1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Badani przyznali, że nie tylko znają wartości, którymi kieruje się ich firma, ale także się z nimi utożsamiają.

Czy utożsamiasz się z wartościami firmy, w której pracujesz?



Wykres nr 12. Czy utożsamiasz się z wartościami firmy, w której pracujesz?
N= 929 (respondenci, którzy znają wartości firmy, w której pracują).

KOMENTARZ EKSPERTA



Maciej Herman

**CEO LOTTE
Wedel Sp. z o.o.**

Wartości to fundament kultury organizacyjnej, są wyróżnikiem firmy i kształtują sposób podejmowania decyzji, współpracy i zarządzania. Peter Drucker stwierdził kiedyś, że „kultura zjada strategię na śniadanie”. Dlatego niezwykle ważne jest budowanie zrozumienia i angażowanie pracowników we wdrażanie wartości firmy od samego początku ich pracy, dopasowywanie do nich nowych kandydatów podczas rekrutacji, czy ich weryfikację, gdy przeprowadzamy transformację kulturową.

To zagadnienie moim zdaniem jest jeszcze niedoceniane w Polsce, dopiero się go uczymy. Dowodem są między innymi wyniki badania Jobhouse oraz Great Digital. Z jednej strony wyglądają obiecująco (70% pracowników zna wartości firmy), ale z drugiej, niemal 20% organizacji bez zdefiniowanych wartości pokazuje, że firmy mają przed sobą jeszcze sporo pracy. Praca z wartościami to długotrwały proces – szczególnie droga od ich zrozumienia do utożsamiania i kierowania się nimi – ale od niego zależy w dużej mierze powodzenie planowanych inicjatyw firmowych, w tym biznesowych, więc na pewno warto podjąć to wyzwanie.

Moje doświadczenia z wdrażaniem kultury organizacyjnej w Wedlu i innych firmach pokazują, że wpływa ona realnie na sposób funkcjonowania całej organizacji poprzez stopniową zmianę postaw pracowników, pokazuje wyraźnie kierunek tych zmian, wspólny cel, no i finalnie rzutuje na wyniki finansowe przedsiębiorstwa.

6. DEKLAROWANE ZAROBKI VS. ZAROBKI „DAJĄCE SZCZĘŚCIE”

Poziom wynagrodzenia stanowi najistotniejszy punkt w ocenie zadowolenia z pracy. Respondenci wskazywali, iż wynagrodzenie jest czynnikiem, który z jednej strony jest istotny przy ocenie szczęścia w pracy, a z drugiej strony musi się poprawić, żeby pracownicy chcieli w większym stopniu polecać swoją pracę innym.

Z podsumowania odpowiedzi dotyczących wynagrodzenia kwota na poziomie 10.000 zł netto była wskazywana najczęściej jako pozytywnie wpływająca na poczucie szczęścia. Zestawiając to z deklarowanymi realnymi zarobkami – w tym wypadku najczęściej wskazywano 5.000 zł netto – nie da się nie zauważyć rozbieżności.

Obecne zarobki netto

| | | |
|---|-------------------------|-------------------------|
| 5.000 Najpopularniejsza odpowiedź | 6.000 Mediana | 8.800 Średnia |
|---|-------------------------|-------------------------|

Wykres nr 13A. Deklarowane zarobki netto
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Oczekiwane zarobki netto

| | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 10.000 Najpopularniejsza odpowiedź | 10.000 Mediana | 12.800 Średnia |
|--|--------------------------|--------------------------|

Wykres nr 13B. Poziom wynagrodzenia deklarowany jako pozytywnie wpływający na poczucie szczęścia w pracy (netto)
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

KOMENTARZ EKSPERTA



Daria Gostkowska

**Dyrektor Wykonawcza
Obszaru Zarządzania
Zasobami Ludzkimi
w Banku BNP Paribas**

Wynagrodzenie powinno być dopasowane do wartości, jaką pracownik wnosi do firmy. To ważne z punktu widzenia interesu organizacji, ale przede wszystkim - takie podejście do polityki płacowej jest sprawiedliwe i etyczne.

Dziś wielkim wyzwaniem dla rynku pracy jest rozwój technologii, które z jednej strony zwiększają efektywność, a z drugiej mogą prowadzić do pogłębiania rozwarstwienia społecznego, „uberyzacji” pracy, wzrostu frustracji związanej z zarobkami. Dlatego napędzając rynek pracy nowymi technologiami musimy pamiętać o człowieku i jego centralnej roli w gospodarce. Walka z wykluczeniem cyfrowym, zasypywanie podziałów w dostępie do technologii i edukacja dopasowana do potrzeb współczesności – to klucze do zwiększania puli miejsc pracy z satysfakcjonującymi zarobkami.

7. CO WAŻNIEJSZE,

PRACA CZY MIEJSCE WYKONYWANIA PRACY?

Podobnie jak w poprzednich edycjach badania nieco więcej ankietowanych wskazało, iż miejsce pracy ma równie duże znaczenie, jak praca, którą się w nim wykonuje.

Jak ważne jest dla Ciebie

(miasto / miejscowość / dzielnica), w której pracujesz?



Wykres nr 14. Znaczenie miejsca wykonywania pracy (miasto, miejscowość, dzielnica)
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

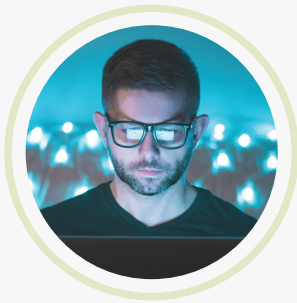
Zdecydowana część badanych jest w stanie rozważyć zmianę miejsca zamieszkania w poszukiwaniu lepszej pracy, aż 57% ankietowanych udzieliło odpowiedzi pozytywnej. Odsetek osób, które są gotowe rozważyć inne miejsce pracy w Polsce (29%), jest prawie taki sam, jak osób, które deklarują rozważenie innego miejsca pracy zagranicą (28%).

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



Wykres nr 15. Skłonność do rozważenia zmiany miejsca zamieszkania w poszukiwaniu lepszej pracy
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

KOMENTARZ EKSPERTA



**Michał
Sadowski**

CEO Brand24

Dane szczególnie ciekawe w kontekście nowych realiów, w których znaleźliśmy się w związku z pandemią. Możliwość pracy z dowolnego miejsca w Polsce, a być może i dowolnego miejsca w strefie czasowej - może stać się w nieodległej przyszłości jeszcze mocniejszym elementem konkurencji pracodawców.

Aktualna sytuacja może jeszcze bardziej przyspieszyć ekspansję biznesów IT w zderzeniu z bardziej tradycyjnymi branżami. W szczególności biznesów, które pracują zdalnie z klientami z całego świata. Takim firmom operuje się w tych trudnych warunkach łatwiej i najczęściej już od dłuższego czasu są przyzwyczajone do dużej ilości pracy w modelu home office. Oczywiście wyzwaniem pozostaje utrzymanie motywacji załogi, która nie widzi się na co dzień na żywo, ale nie mam wątpliwości, że niedługo będziemy obserwować nowe, kreatywne rozwiązania tego problemu.

8. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH GRUP Kobiet i Mężczyzn

Analiza wyników badania pozwoliła na wyodrębnienie charakterystycznych cech dla grupy kobiet i mężczyzn.

**Co Twoim zdaniem pomaga
w byciu szczęśliwym w pracy?**

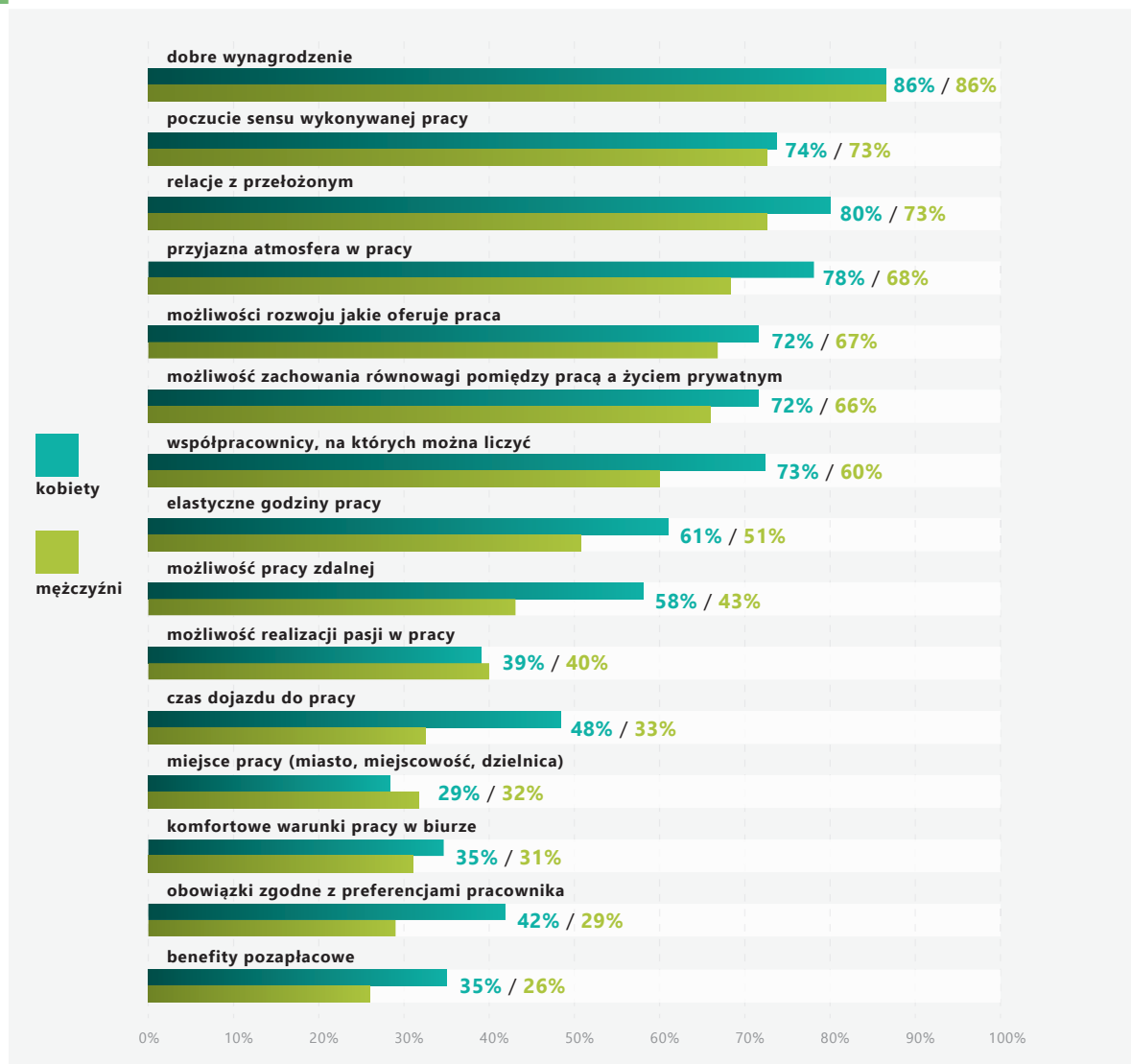
| | | Kobiety | Mężczyźni |
|--|--|----------|-----------|
| | N - liczba ankietowanych | 501 | 787 |
| | Średnie poczucie szczęścia | 6,6 | 6,84 |
| | Wskaźnik NPS | -15 | -9 |
| | Średnia ocena tego jak pracodawca dba o poczucie szczęścia w pracy | 5,7 | 5,9 |
| Zarobki, które by Cię uszczęśliwiły (netto) | Średnia wynagrodzenia | 8.500 zł | 15.600 zł |
| | Mediana wynagrodzenia | 6.250 zł | 12.000 zł |
| Ile wynoszą Twoje miesięczne zarobki (netto) | Średnia wynagrodzenia | 5.800 zł | 10.600 zł |
| | Mediana wynagrodzenia | 4.400 zł | 7.500 zł |

Wykres nr 16. Charakterystyka badanych grup kobiet i mężczyzn
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Porównanie grup badanych kobiet oraz mężczyzn pokazuje, że nieco bardziej szczęśliwi w pracy są mężczyźni. Są też oni nieco bardziej skłonni polecać swoją pracę, NPS wśród mężczyzn to -9 punktów, a wśród kobiet to -15 punktów. Mężczyźni nieco lepiej oceniają też starania obecnego pracodawcy w zakresie dbania o szczęście pracowników. Tradycyjnie już wyglądają różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w zakresie zarobków. Mężczyźni nie tylko zarabiają więcej, ale mają też wyższe oczekiwania odnośnie poziomu wynagrodzenia, które by ich uszczęśliwiły – potrzebują do szczęścia w pracy prawie 2 razy tyle pieniędzy, co kobiety.

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni przy ocenie szczęścia w pracy najbardziej zwracają uwagę na wynagrodzenie. Kobiety nieco częściej niż mężczyźni wskazują też relacje z przełożonym, a także przyjazną atmosferę – te czynniki mają do 10% więcej poparcia wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Najbardziej jednak kobiety i mężczyźni różnią się pod względem znaczenia przypisywanego możliwości pracy zdalnej oraz czasowi dojazdu do pracy – wśród pań te 2 czynniki mają nawet kilkanaście % więcej wskazań niż wśród panów. Kobiety dużo mocniej niż mężczyźni podkreślają także znaczenie współpracowników, na których można liczyć oraz obowiązków zgodnych z preferencjami pracownika i ich wpływ na poczucie szczęścia w pracy.

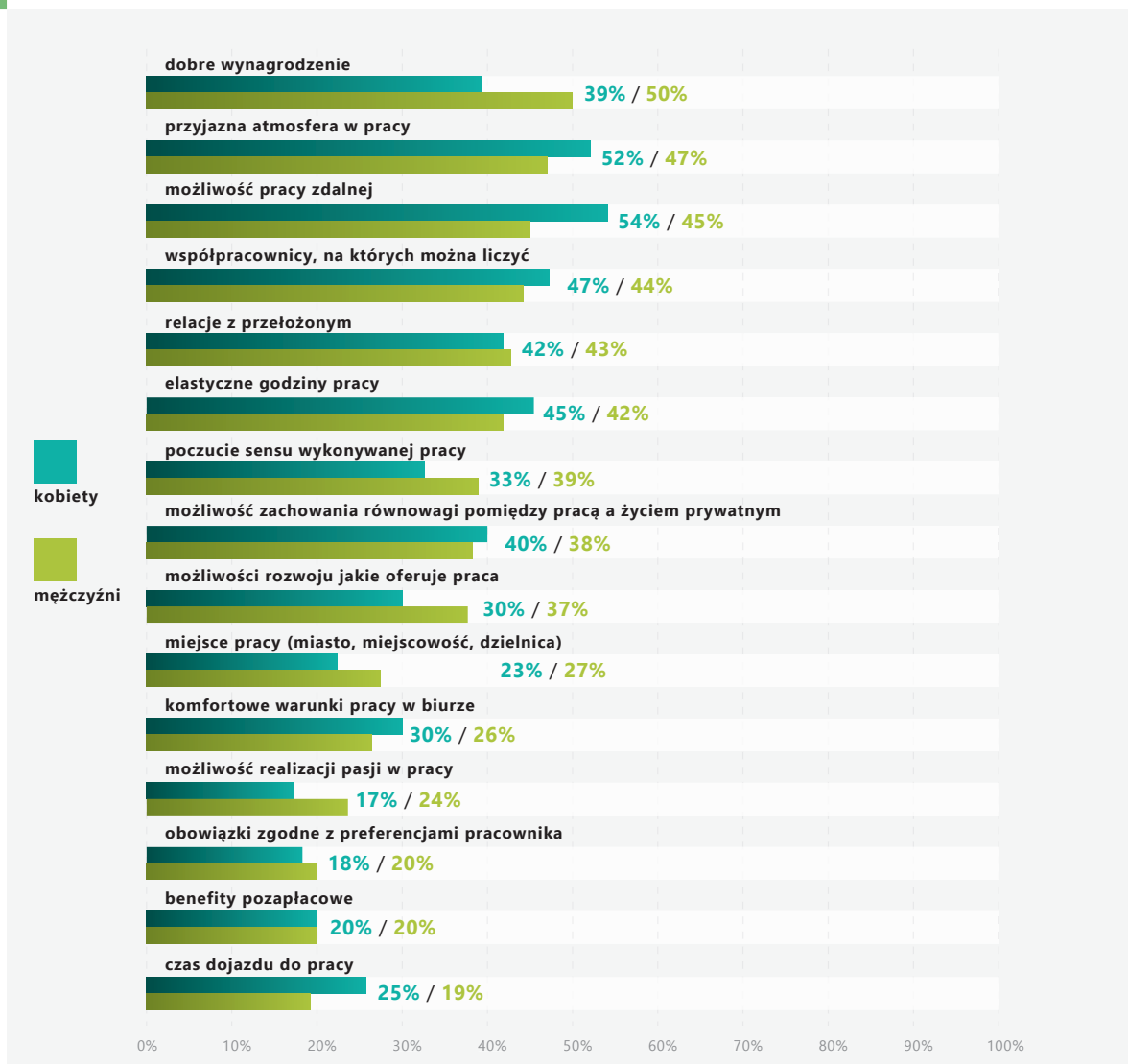
Co Twoim zdaniem pomaga w byciu szczęśliwym w pracy?



Wykres nr 17. Co pomaga w byciu szczęśliwym w pracy kobiety i mężczyźni, n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Czynniki, które sprawiają, że kobiety i mężczyźni polecają swoją pracę nieco się różnią. W grupie kobiet aspektem pracy wymienianym najczęściej jest możliwość pracy zdalnej, wskazywana przez 54% kobiet, w dalszej kolejności są to przyjazna atmosfera pracy oraz współpracownicy, na których można liczyć. Wśród mężczyzn natomiast, najczęściej wskazywanym czynnikiem jest dobre wynagrodzenie, a następnie przyjazna atmosfera pracy i możliwość pracy zdalnej.

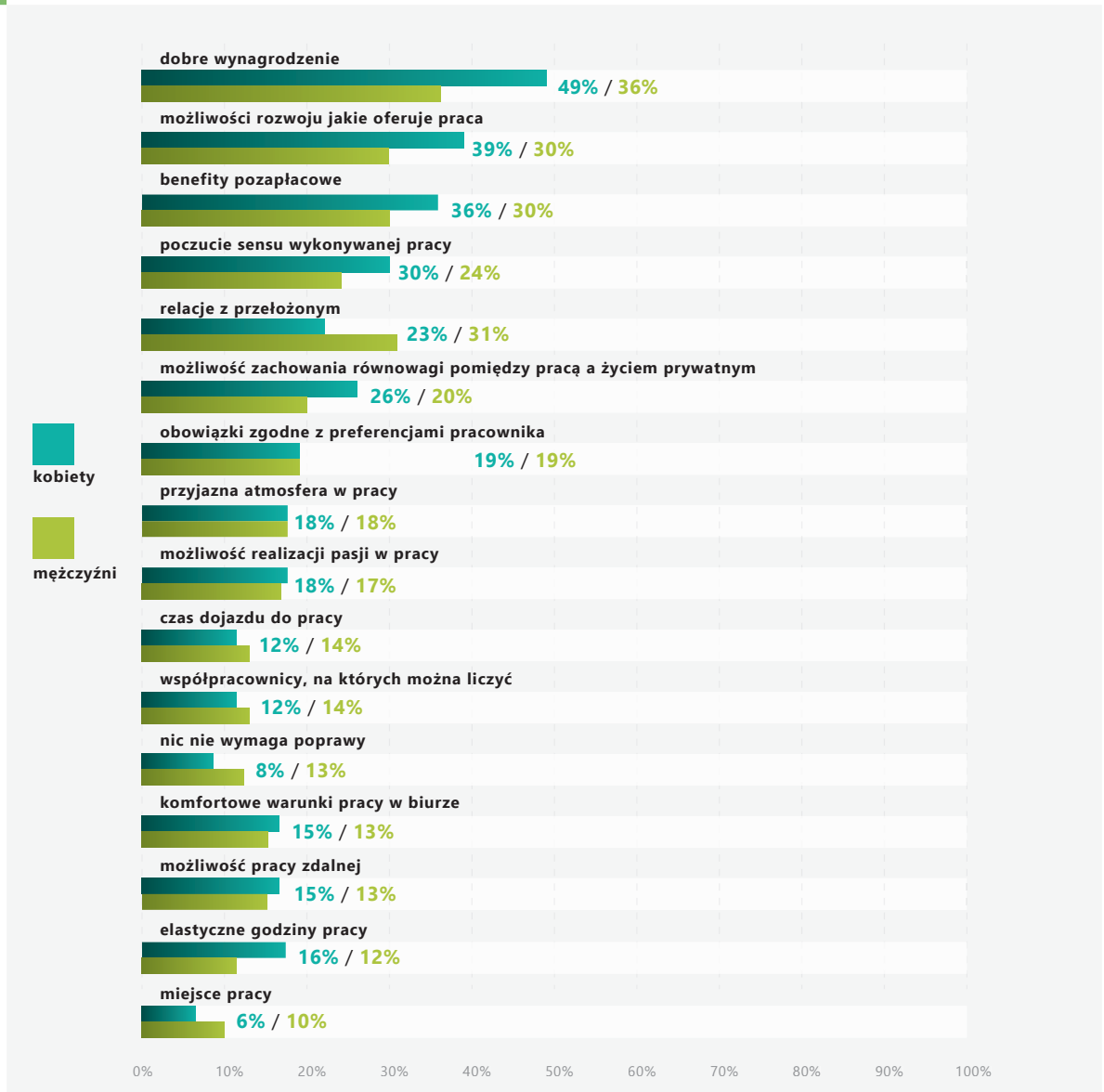
Które elementy sprawiają, że mógłbyś polecać pracę – grupy kobiety i mężczyźni



Wykres nr 18. Które elementy sprawiają, że mógłbyś polecać swoją pracę – grupy kobiet i mężczyzn, n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Zarówno mężczyźni, jak i kobiety są zgodni co do faktu, że wynagrodzenie to kwestia, która powinna ulec zmianie, aby mogli polecać swoją pracę innym, z tym, że wymaga ono poprawy wg aż co drugiej kobiety oraz 36% mężczyzn. Na drugim miejscu w obu grupach wskazywane są możliwości rozwoju, jakie oferuje praca. Dodatkowo, w grupie mężczyzn równie często jak możliwości rozwoju wskazywane były też benefity pozapłacowe.

Które elementy Twojej pracy wymagają poprawy, abyś mógł ją polecać – grupy kobiety i mężczyźni



Wykres nr 19. Które elementy wymagają poprawy, abyś mógł polecać pracę – grupy kobiet i mężczyzn, n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

KOMENTARZ EKSPERTA



Adrian Wolak

**CEO / Co-founder
Traffit**

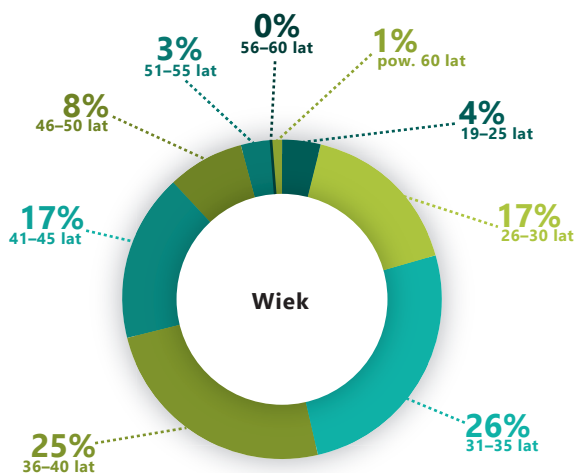
Bylem naprawdę ciekawy, co pokaże raport Jobhouse w tym roku – który to rok zafundował nam absolutną rewolucję na rynku pracy. Ciężko bowiem czerpać szczęście z tego, co się robi, kiedy wokół nas panuje chaos i niepewność co do każdego kolejnego dnia. Jego wynik szczerze mnie zaskoczył. Według zeszłorocznego badania szczęście Polaków w pracy było na poziomie 6,3/10 – tegoroczny wynik jest mimo wszystko... wyższy!

Rewolucji nie ma jednak w oczekiwaniach. Nadal na pierwszym miejscu z podobnym wynikiem jest dobre wynagrodzenie. Daje ono poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa. Ciekawym zjawiskiem jest fakt, że mediana satysfakcjonującego poziomu wynagrodzenia spadła w przypadku kobiet, a podskoczyła w przypadku mężczyzn. Dla kobiet jednak spadek oczekiwań w kwestiach finansowych idzie w parze z istotnym wzrostem wagi czynnika, jakim są współpracownicy, na których można liczyć (wzrost o 7 punktów procentowych względem roku poprzedniego). To fantastyczne, że w trudnych chwilach team spirit wygrywa.

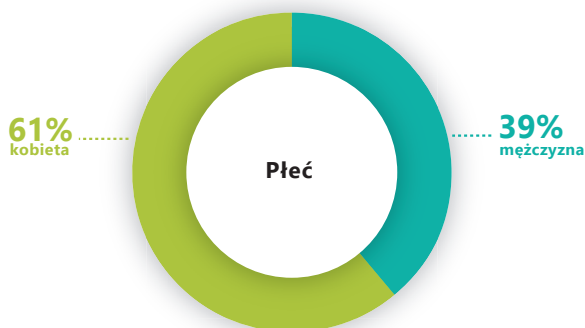
Cieszę mnie fakt, że podniosła się też średnia ocena tego, jak pracodawca dba o poczucie szczęścia w pracy. Myślę, że to dowód na to, że polscy przedsiębiorcy zdali egzamin; wsłuchali się w głos swoich pracowników oraz ich potrzeby i postawili na budowanie employee experience. A pracownicy doceniać te działania, czego efektem jest widoczny w raporcie wynik.

9. METRYCZKA

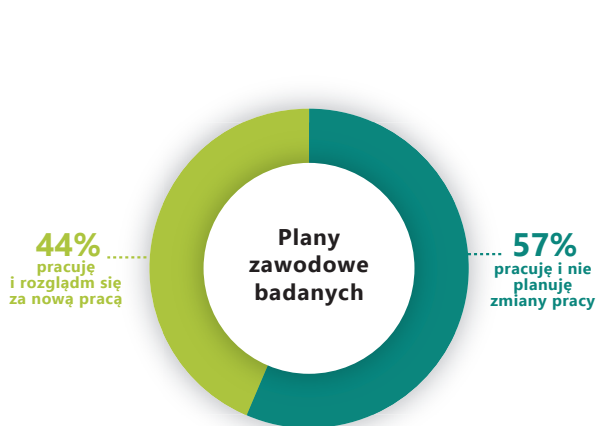
CZYLI KIM SĄ BADANI



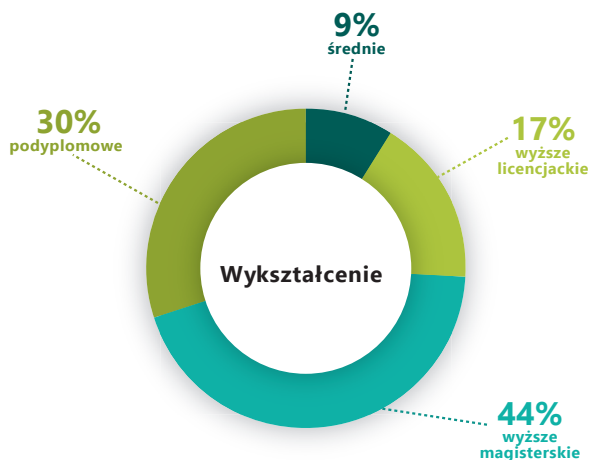
Wykres nr 20. Wiek badanych
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym,
które obecnie pracują.



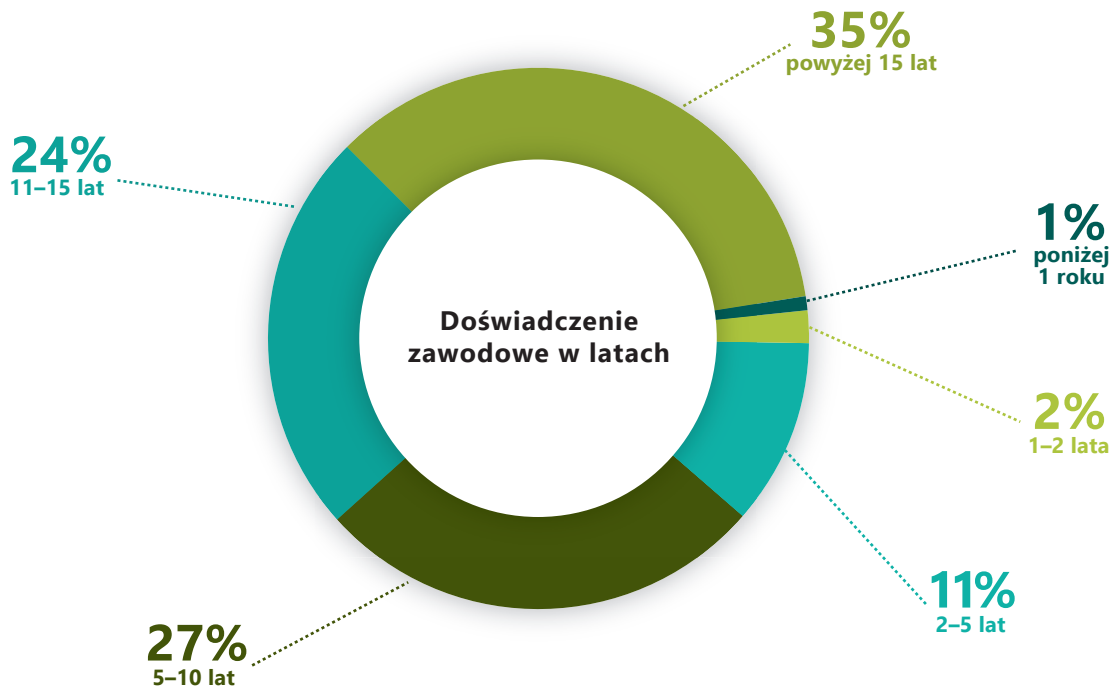
Wykres nr 21. Płeć badanych
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym,
które obecnie pracują.



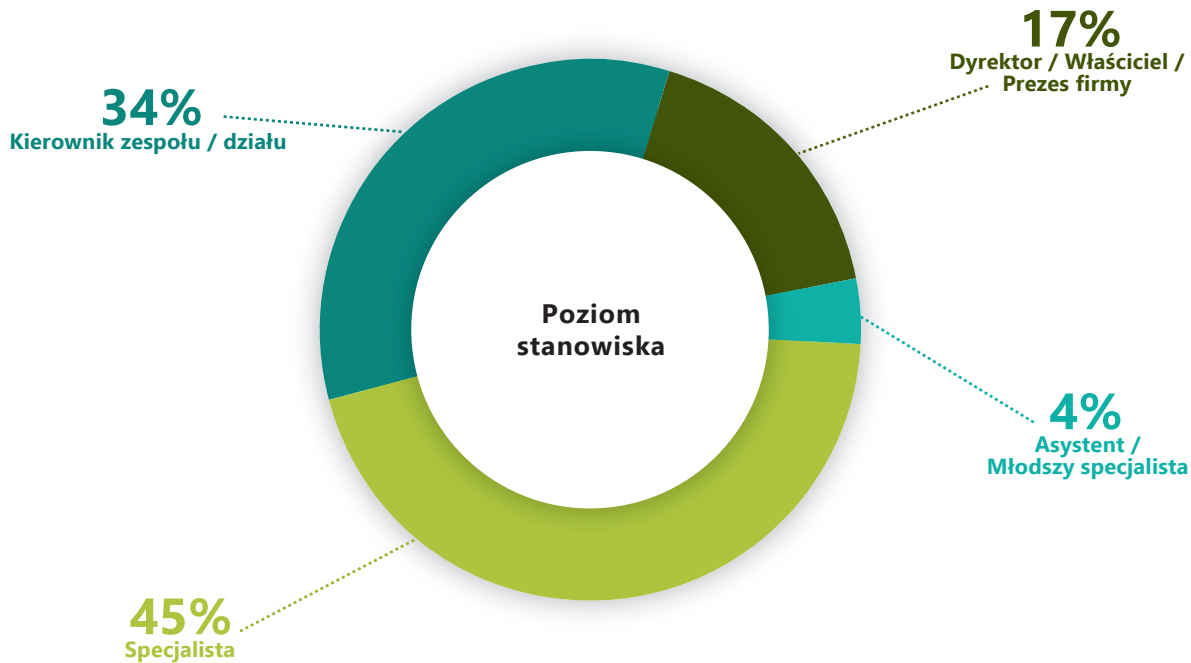
Wykres nr 22. Plany dotyczące zmiany pracy badanych
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym,
które obecnie pracują.



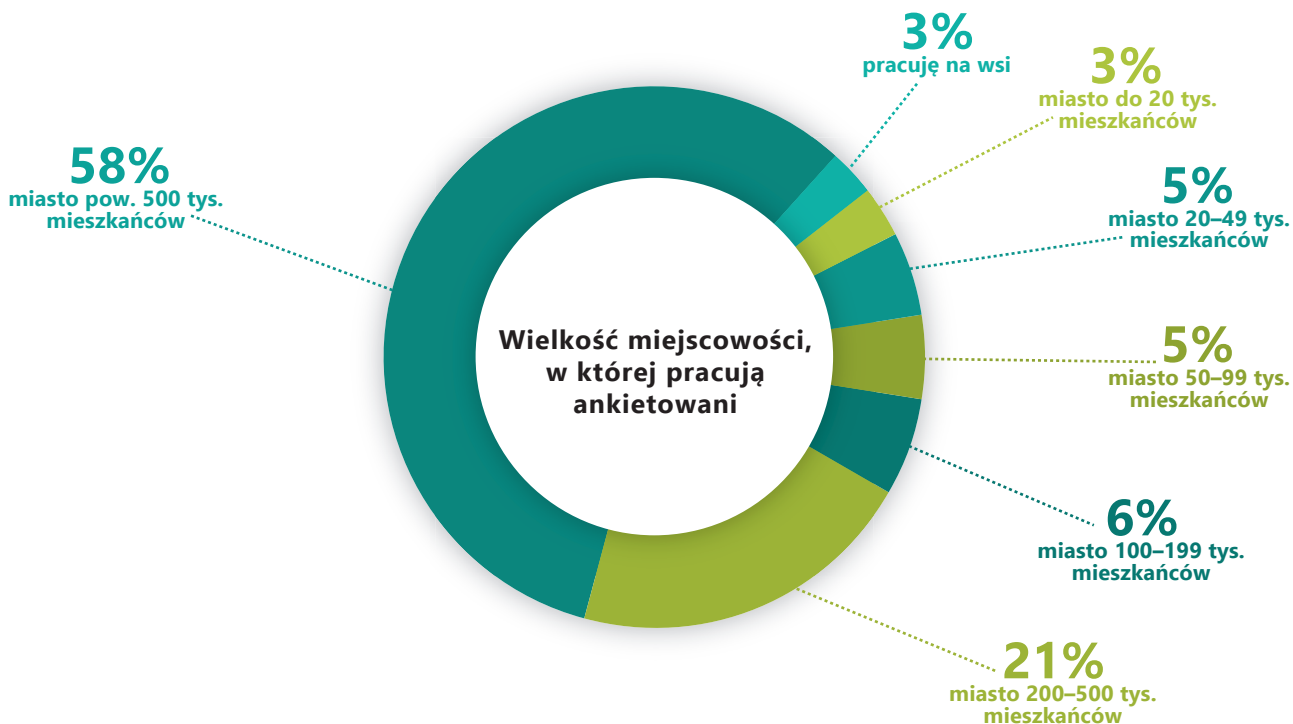
Wykres nr 23. Wykształcenie badanych
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym,
które obecnie pracują.



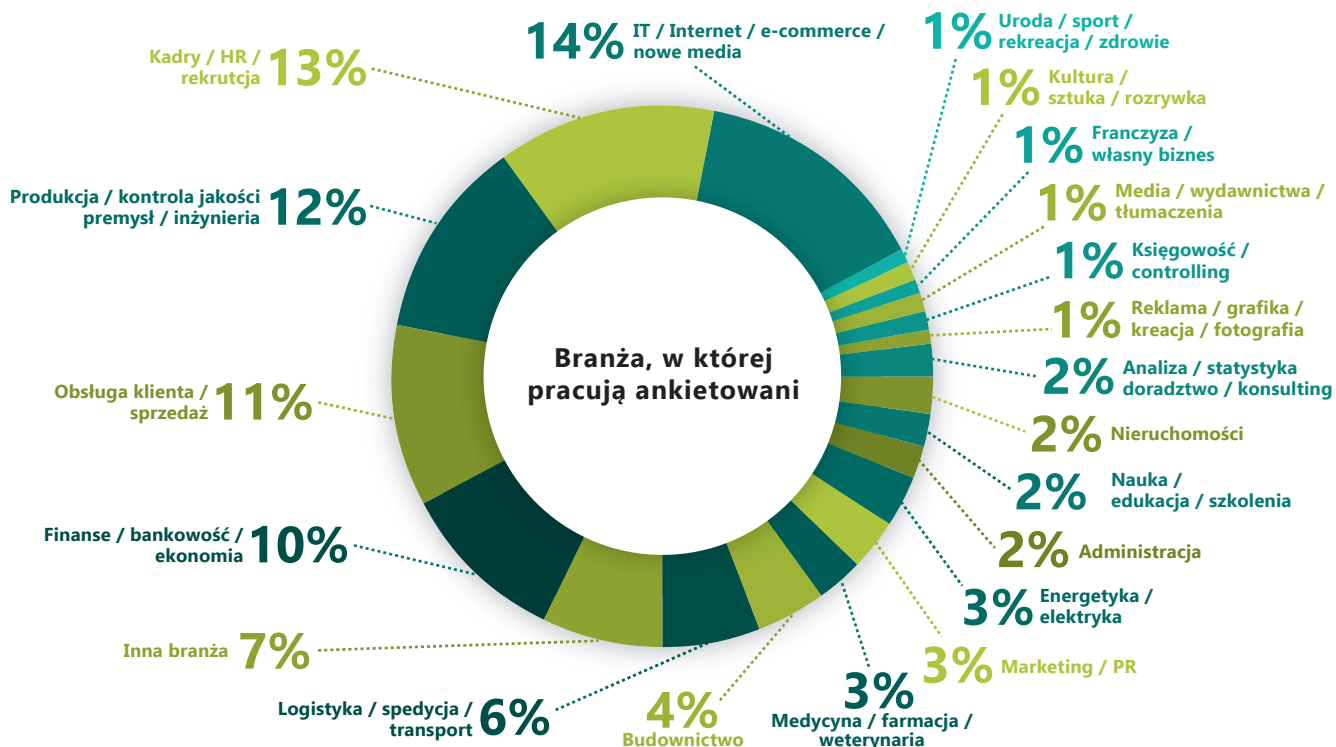
Wykres nr 24. Doświadczenie zawodowe badanych
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 25. Poziom zajmowanego stanowiska badanych
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.




Wykres nr 26. Wielkość miejscowości, w której pracują badani
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

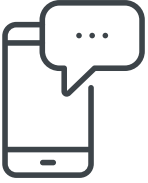


Wykres nr 27. Branża, w której pracują badani
n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

10. PODSUMOWANIE



-  **6,8** obecny poziom szczęścia pracowników w pracy (w skali 0-10)
-  **-11 pkt** obecna skłonność pracowników do polecenia swojej pracy (w skali od -100 do 100)
-  **86%** odsetek Polaków uważających, że dobre wynagrodzenie pomaga w byciu szczęśliwym w pracy
-  **49%** odsetek Polaków polecających swoją pracę ze względu na dobrą atmosferę
-  **57%** odsetek Polaków, którzy byliby w stanie rozważyć zmianę miejsca zamieszkania w poszukiwaniu lepszej pracy
-  **72%** odsetek pracowników, którzy znają wartości firmowe organizacji, w której pracują
-  **10.000 zł** najczęściej deklarowane przez Polaków wynagrodzenie łączne netto, które by ich uszczęśliwiło
-  **51%** odsetek pracowników, którzy uważają, że ich poczucie szczęścia w pracy jest obecnie takie samo, jak przed pandemią
-  **41%** odsetek pracowników, którzy uważają, że ich pracodawca zatroszczył się o pracowników i ich komfort pracy w trakcie pandemii
-  **-15** obecna skłonność kobiet do polecenia swojej pracy (w skali od -100 do 100)
-  **-9** obecna skłonność mężczyzn do polecenia swojej pracy (w skali od -100 do 100)



11. CO JESZCZE POWIEDZIELI NAM BADANI

„Szczęście w pracy to przede wszystkim atmosfera.”

„Ciekawa ankieta. Dziękuję :)

Ps. Marzę by ludzie mogli robić to, w czym są dobrzy, co im przede wszystkim sprawia radość. Co jest ich pasją. Aby państwo takim ludziom pomagało a nie rzucało kłody pod nogi. Może za kilkadziesiąt lat to się zmieni ;)”

„Bardzo Wam dziękuję za podjęcie tego zagadnienia w obecnych czasach.”

„Dziękuję za pytania, zawsze dają nowe refleksje i przemyślenia co może byłoby polepszyć.”

„Bardzo dobrze zaprojektowana ankieta :)”

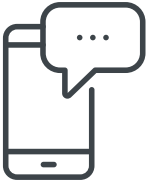
„Ważnym aspektem jest, w mojej ocenie, potencjał firmy, ludzi, pracowników. Chwilowe zauroczenie może przynieść korzyści lub straty, ale jeśli jest potencjał, można budować długoterminowe relacje.”

„Poczucie szczęścia w pracy dają najprostsze rzeczy: szacunek podwładnego do szefa i odwrotnie, jasno ustalone zasady współpracy, które są respektowane przez cały okres umowy. Do tego ciągła motywacja pracownika, który jest w stanie odwdziaczyć się tym samym w razie problemów firmy.”

„Trzymam kciuki za wyniki i że Polska poprawi się względem zeszłego badania.”

„Fajna ankieta :) trzeba myśleć a nie zaznaczać jak leci :)”

*„To mój 3 raz uczestnictwa w tym badaniu.
Bardzo ciekawe badanie. Dziękuję.”*



„Pracuję w branży HR od kilku lat i szczerze mówiąc pierwszy raz trafiłam na tak szczerzy i fajny post dotyczący badania szczęścia w pracy. Pytania choć z pozoru podobne, otwierają oczy na to z jakich powodów gdzieś pracujemy, co jest dla nas ważne, z czym chcemy być kojarzeni. Trafiliście w dobry moment w moim życiu z tym badaniem. Jako ciekawostkę a propos szczęścia dodam, że choć z pozoru mój poprzedni pracodawca mnie unieszczęśliwił, redukując jako jedno z wielu moje stanowisko z powodu strachu przed skutkami i kryzysem koronawirusowym (z czym przez kilka tygodni nie mogłam się pogodzić), to w gruncie rzeczy czuję, że mam ogromne szczęście, że tak szybko, a nie po 20 latach, przekonałam się jak firma reaguje w sytuacji kryzysu i nie poświęciłam jej jeszcze więcej swojego czasu i zaangażowania. Szybko znalazłam zatrudnienie w nowym miejscu, gdzie ponad wszystko szanuje się drugiego człowieka. W firmie, która nie tylko promuje uczciwość i wsparcie, ale naprawdę pomaga i robi dobre rzeczy. To jest szczęście móc być twarzą takich wartości. Jako psycholog i pasjonatka nie mogę się doczekać wyników i wielką chęcią podzielę się nimi z innymi!! Ps. Super pomysł z prezentami motywacyjnymi, ta energia przekazu 'robi robotę'.”

„Satysfakcja w pracy jest sprawą bardzo indywidualną. Z jednej strony ją mam, z drugiej nie polecam jej. Każdy ma inne zdolności autoadaptacji nawet w pozornie trudnym środowisku.”

„Bardzo ważne jest nie tylko to, co oferuje firma, ale i pracownik. Nie ma nic za darmo, dobre firmy dbają o dobrych pracowników.”

„Jestem szczęśliwa w pracy, bo jestem doceniana nie tylko finansowo (bo dłuższy czas pracowałam na podstawie wynagrodzenia niższego o połowę), ale przede wszystkim dostaję jasny feedback, że jestem tej organizacji potrzebna. Na serio, nie myślałam, że to tak ważne i dodaje wiatru w skrzydła! :)”

„Biorę pierwszy raz udział w tego typu badaniu, nikt mnie wcześniej nie pytał o szczęście w pracy :) Skłoniło mnie to trochę do refleksji i oceny jak siebie postrzegam jako człowieka i jako pracownika obecnie.”

„Bardzo cenne badanie, wiele można dzięki niemu przekazać, mimo iż składa się z bardzo ogólnych zagadnień.”



„Jeśli pytacie o zarobki i o pandemię to warto byłoby też zapytać o cięcia wynagrodzeń w czasie pandemii - wiele firm (w tym moja) musiało tak zadziałać, aby uniknąć zwolnień, a to znacząco wpłynęło na poczucie szczęścia w pracy - bo trudno być szczęśliwym w pracy, kiedy sytuacja na rynku jest na tyle trudna, że wielkie, stabilne na pozór firmy musiały zwinąć się z dnia na dzień. Ta niepewność miała ogromny wpływ niestety.”

„Sytuacja pandemiczna na całym świecie, w firmach w których człowiek jest kluczową wartością nie spowodowała większych strat i zamieszania, bo biznes to LUDZIE.”

„Warunki pracy, podejście pracodawcy zmieniło się w okresie pandemii. Ciekawe jakie zmiany na rynku pracy będzie można obserwować na przestrzeni kolejnych 3 lat. Czy pracownicy korporacyjni wrócą do biur? Jak ukształtuje się poziom bezrobocia, jaki odsetek ludzi zmieni pracę? Ile osób zrezygnuje z działalności, samozatrudnienia i w drugą stronę? ”



12. CO MOŻESZ ZROBIĆ PO PRZECZYTANIU RAPORTU

Jeśli jesteś pracownikiem:



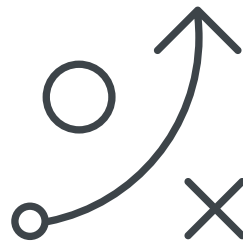
1. Odpowiedz sobie na pytanie: czy Twoja praca daje Ci szczęście? Co powinno się w niej zmienić, abyś był bardziej szczęśliwy?
2. Zaczynaj świadomie planować swoją karierę. Jeżeli myślisz o zmianie pracodawcy, przejrzyj nasze oferty na www.jobhouse.pl

Jeśli jesteś pracodawcą:



1. Stwórz szczęśliwy i efektywny zespół, który kieruje się podobnymi wartościami. Jeśli potrzebujesz wsparcia w znalezieniu odpowiednich pracowników, napisz: natalia.bogdan@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: natalia.bogdan@jobhouse.pl
3. Dowiedz się czy Twoi pracownicy są szczęśliwi w pracy i co możesz zrobić, aby o to zadbać. Napisz: marta@greatdigital.pl

13. METODOLOGIA BADANIA



8.09 — 5.10.2020



Badanie „Szczęście w pracy Polaków” zostało zrealizowane na próbie n=1288 osób z wykształceniem średnim i wyższym, którzy obecnie pracują, w większości w dużych miastach. Badanie zrealizowano w dniach 8 września – 5 października 2020 roku za pomocą ankiety online.

W badaniu oparto się na metodologii NPS (Net Promoter Score), gdzie:

- oceny 9 i 10 w skali 0-10, tzw. **Promotorzy**,
- oceny 7 i 8 w skali 0-10, tzw. **Pasywni**,
- oceny 0-6 w skali 0-10 tzw. **Krytycy**.

Wskaźnik wyrażany liczbowo, może przyjmować wartości od -100 do +100.

NPS = % Promotorów - % Krytyków

Raport „Badanie szczęścia Polaków”. Cytowanie danych za: Raport „Szczęście w pracy Polaków 2020”, raport Jobhouse i Great Digital.

Dane przygotowane w raporcie zostały przygotowane i opracowane przez Great Digital na zlecenie Jobhouse Sp. z o.o.

Wydawca: Jobhouse Sp. z o.o.,
al. Grunwaldzka 31, 80-241 Gdańsk

Więcej informacji udzielają:

- Natalia Bogdan, natalia.bogdan@jobhouse.pl
- Marta Pawlak-Dobrzańska, marta@greatdigital.pl

14. AUTORZY BADANIA



Jobhouse to ogólnopolska agencja zatrudnienia wywodząca się z Trójmiasta, ze 100% polskim kapitałem, o międzynarodowym zasięgu. Naszą misją jest łączenie ludzi - pracodawców z najlepszymi pracownikami i pracowników z najlepszymi pracodawcami.

jobhouse.pl



Consultant of the Year 2016, 2018



Bizneswoman Roku 2016



Gazele Biznesu 2017, 2018, 2019



Lady Business Awards 2019



Great Digital to agencja oferująca wsparcie analityczne, badawcze i strategiczne w obszarze HR, w tym w zakresie badań kandydatów, pracowników oraz rynku HR. O innowacyjnym podejściu do HR przeczytasz na prowadzonym przez Great Digital blogu: <http://greatdigital.pl/blog/>

greatdigital.pl



Copyright © 2020 Jobhouse Sp. z o.o. & Great Digital