



SZCZĘŚCIE W PRACY POLAKÓW

VI EDYCJA

RAPORT Z BADANIA

2022

PARTNERZY:

STATE STREET®

State Street Bank Polska to wiodący dostawca usług finansowych dla inwestorów instytucjonalnych. Globalna marka działająca na rynku europejskim od 1970 roku, a w Polsce jako State Street Bank Oddział Polski od 2007 roku. W Polsce skupia się przede wszystkim na: zarządzaniu księgowością funduszy inwestycyjnych, wycenie aktywów (w tym papierów wartościowych), wycenie funduszy indeksowych i innych instrumentów pochodnych, analizach inwestycyjnych, obsłudze funduszy.

www.statestreet.com

TRAFFIT

TRAFFIT – jedyny system ATS, którego potrzebujesz. To nowoczesny system, który wspiera firmy nie tylko w rekrutacji, ale przede wszystkim w budowaniu trwałych relacji z kandydatami. Ułatwia zarządzanie rekrutacją i jej skalowanie, automatyzację procesów i znajdowanie najlepszych kandydatów.

www.traffit.com

PATRONI MEDIALNI:

**MY
COMPANY**
POLSKA

**HR BUSINESS
PARTNER**
PRAKTYCZNY MAGAZYN DLA PROFESJONALISTÓW HR

HR personel
& zarządzanie

Personel
plus

DRODZY CZYTELNICY

Jak co roku jesienią oddajemy w Wasze ręce raport z kolejnej (szóstej już!) edycji badania „Szczęście w pracy Polaków”.

Czy w pracy można być szczęśliwym? Od czego zależy poczucie szczęścia, jakie czynniki zyskują na znaczeniu, a jakie tracą? Na te pytania ponownie poszukaliśmy odpowiedzi.

Oprócz samego poczucia szczęścia w pracy, zapytaliśmy badanych o zagadnienie, które w czasach „po pandemii” jest ciągle aktualne, a mianowicie wymiar oferowanej pracy zdalnej przez pracodawców i jego potencjalny wpływ na poczucie szczęścia.

Nie mogliśmy też nie sprawdzić, jak wyglądają doświadczenia pracujących Polaków w zakresie workation – jaka część z nich ma możliwość skorzystania z tej możliwości, kto sprawdził i docenia, kto nie chce więcej tego powtarzać, a kto marzy dopiero o tym, żeby sprawdzić tę nową formę łączenia pracy i odpoczynku.

Wierzymy, że raport wzbudzi zainteresowanie uwagę pracodawców i zwróci ich uwagę, w szczególności na aspekty pracy, jakim warto przyjrzeć się bliżej, aby pracownicy mogli czuć się w pracy szczęśliwi i chcieli ją polecać.

Zachęcamy serdecznie nie tylko do wnikliwej lektury, ale też rozmów o szczęściu w pracy w Waszych firmach!



Natalia Bogdan

**Prezeska Jobhouse,
Headhunterka,
Ekspertka rynku pracy**



Marta Pawlak-Dobrzańska

**Założycielka/Strateżka
i Analityczka HR
w Great Digital**

Natalia Bogdan
Marta Pawlak-Dobrzańska

SPIS TREŚCI

01. Raport w liczbach
02. Czy Polacy są szczęśliwi w pracy i co pomaga w szczęściu?
03. Wpływ oferowanego wymiaru pracy zdalnej na poczucie szczęścia w pracy
04. Czy Polacy poleciliby swoją pracę znajomym?
05. Deklarowane zarobki vs. zarobki „dające szczęście”
06. Workation – kto ma taką możliwość, kto chciałby mieć, a kto nie?
07. Poczucie szczęścia w pracy i inne wyniki badania w grupie kobiet i mężczyzn
08. Podsumowanie
09. Metryczka, czyli kim są badani
10. Co jeszcze powiedzieli nam badani
11. Co możesz zrobić po przeczytaniu raportu
12. Metodologia badania
13. Autorzy badania



RAPORT W LICZBACH



1007

liczba przebadanych osób



6,9/10

obecny poziom
szczęśliwości Polaków
w pracy

Najważniejsze czynniki pomagające w szczęściu w pracy:



89%

Dobre wynagrodzenie



-4pkt

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



83%

Współpracownicy, na których można liczyć



67%

odsetek pracowników uważających, że wymiar oferowanej pracy zdalnej ma bardzo duży lub duży wpływ na ich poczucie szczęścia w pracy



81%

Możliwości rozwoju, jakie daje praca



78%

odsetek badanych pracowników, którzy są zadowoleni z wymiaru oferowanej pracy zdalnej.



80%

Przyjazna atmosfera pracy



33%

odsetek pracowników, których pracodawca oferuje obecnie możliwość workation



77%

Relacje w przełożonym



51%

odsetek pracowników, którzy nie mają obecnie możliwości workation, ale bardzo chcieliby móc z niej skorzystać w przyszłości

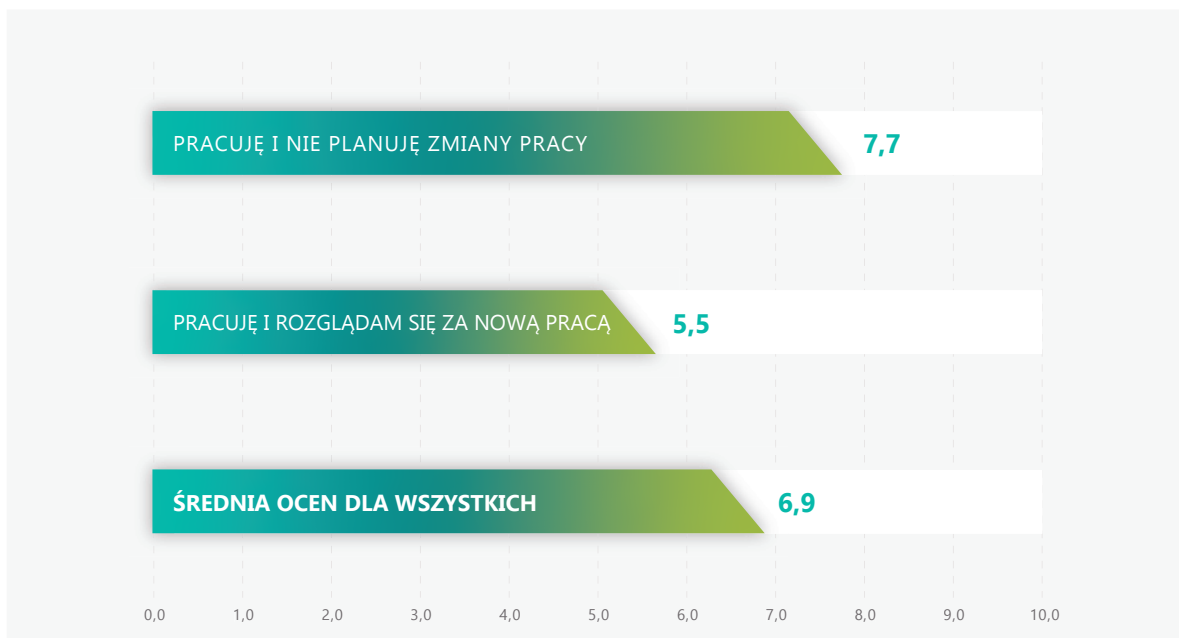
2. CZY POLACY SĄ SZCZĘŚLIWI W PRACY I CO POMAGA W SZCZĘŚCIU?



6,9/10

Według danych szóstej edycji badania pracownicy określili poziom szczęścia w pracy jako umiarkowanie wysoki (średnia poczucia szczęścia to 6,9 w skali od 0 do 10). W porównaniu z poprzednią edycją badania średnie poczucie szczęścia spadło o 1 punkt.

Poczucie szczęścia w pracy u osób,
które nie planują zmiany pracy oraz u rozglądających się za nową pracę

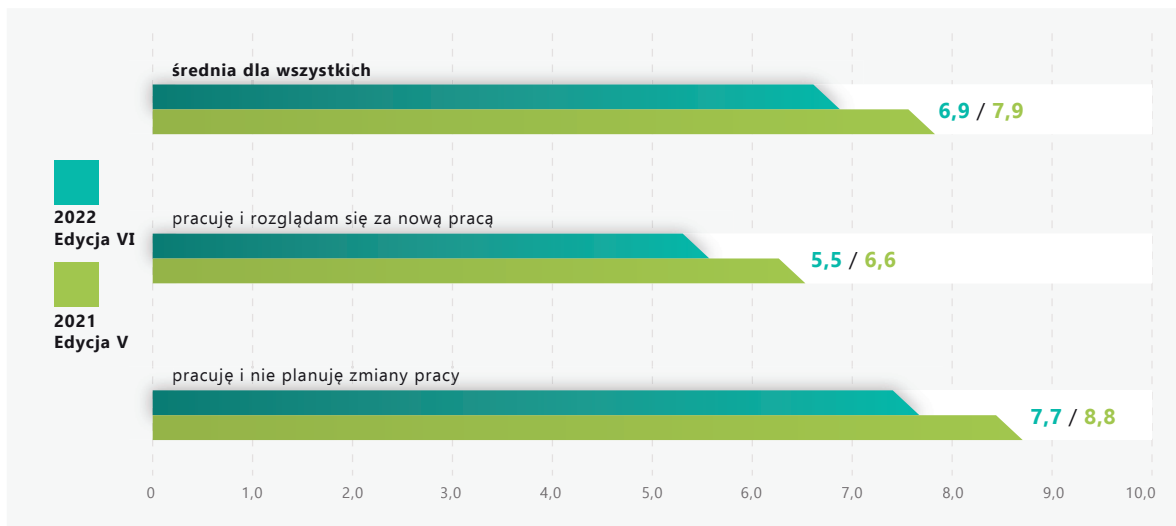


Wykres nr 1. Poczucie szczęścia w pracy

N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Wykres przedstawia średnią ocen w skali od 0 do 10.

Zdecydowanie bardziej szczęśliwe w pracy są osoby, które w tej chwili nie planują zmiany pracy niż osoby, które rozglądają się za pracą.

Poczucie szczęścia w pracy u osób, które nie planują zmiany pracy oraz rozglądają się za nową pracą – wyniki dla 2021 i 2022 roku



Wykres nr 2. Poczucie szczęścia w pracy w 2021 i 2022

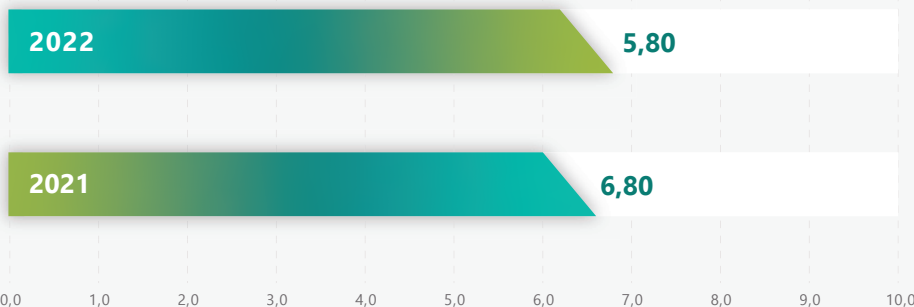
Edycja szósta badania 2022: n=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Edycja piąta badania 2021: n=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Badani pracownicy dość nisko ocenili starania pracodawców w zadbanie o zadbanie szczęścia u pracowników. Średnia ocen w skali 0 do 10, gdzie 0 oznacza, że pracodawca w ogóle nie dba o poczucie szczęścia pracowników, a 10, że bardzo o nie dba, wynosi 5,8 i w porównaniu z poprzednim badaniem wynik ten spadł o 1 punkt.

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

Zaznacz swoją odpowiedź na skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza, że w ogóle nie dba, a 10, że bardzo dba o poczucie szczęścia swoich pracowników.



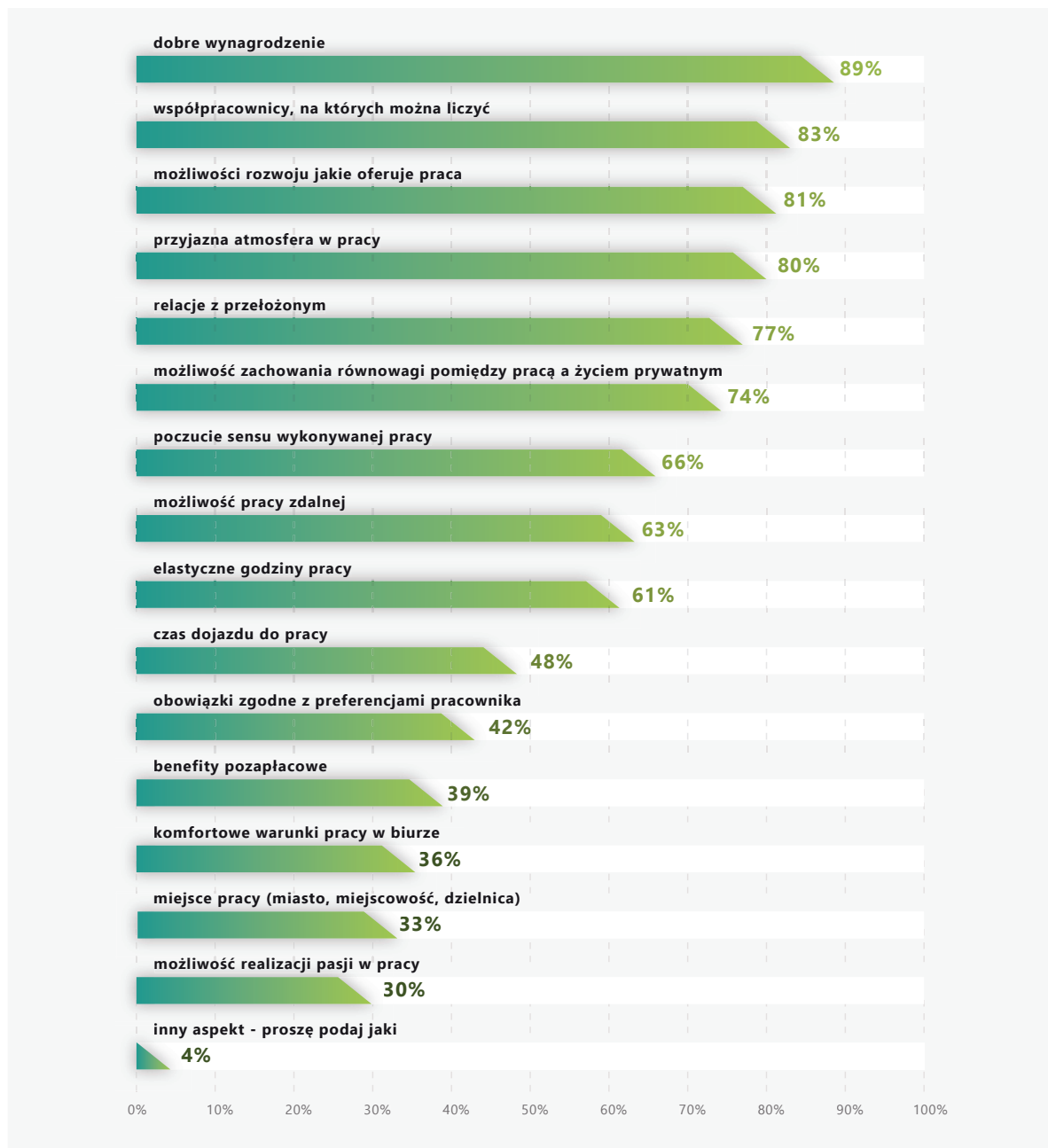
Wykres nr 3. Czy pracodawcy dbają o poczucie szczęścia pracowników zdaniem pracowników?

N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Wykres przedstawia średnią ocen w skali od 0 do 10.

Co pomaga w szczęściu w pracy?

Ponad 80% osób badanych uważa, że do najważniejszych czynników wpływających pozytywnie na ocenę szczęścia w pracy należą: dobre wynagrodzenie, współpracownicy, na których można liczyć, możliwości rozwoju, jakie oferuje praca oraz przyjazna atmosfera pracy. Wśród 5 najczęściej wskazywanych przez badanych cech znalazły się też relacje z przełożonym (77% wskazań).

Co Twoim zdaniem pomaga w byciu szczęśliwym w pracy?



Wykres nr 4. Czynniki, które pomagają w byciu szczęśliwym w pracy
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Agnieszka Ciećwierz

**Co – owner
Sigmund Polska**



KOMENTARZ EKSPERTA

Patrząc na edycję badania z 2020 i 2021 roku, widać, że niestety ogólne poczucie szczęścia Polaków w pracy spada. Myślę, że ogromny wpływ na ten stan ma zarówno niepewna sytuacja geopolityczna, jak i rosnąca inflacja, a co za tym idzie – koszty życia.

Powrót do normalności po pandemii COVID – 19 i związany z tym entuzjazm szybko opadł po wydarzeniach z lutego 2022 (wybuch wojny w Ukrainie). Co za tym idzie na pracodawcach spoczywa ogromne wyzwanie i odpowiedzialność za satysfakcję z wykonywanej pracy, jak i kondycję psychiczną pracowników.

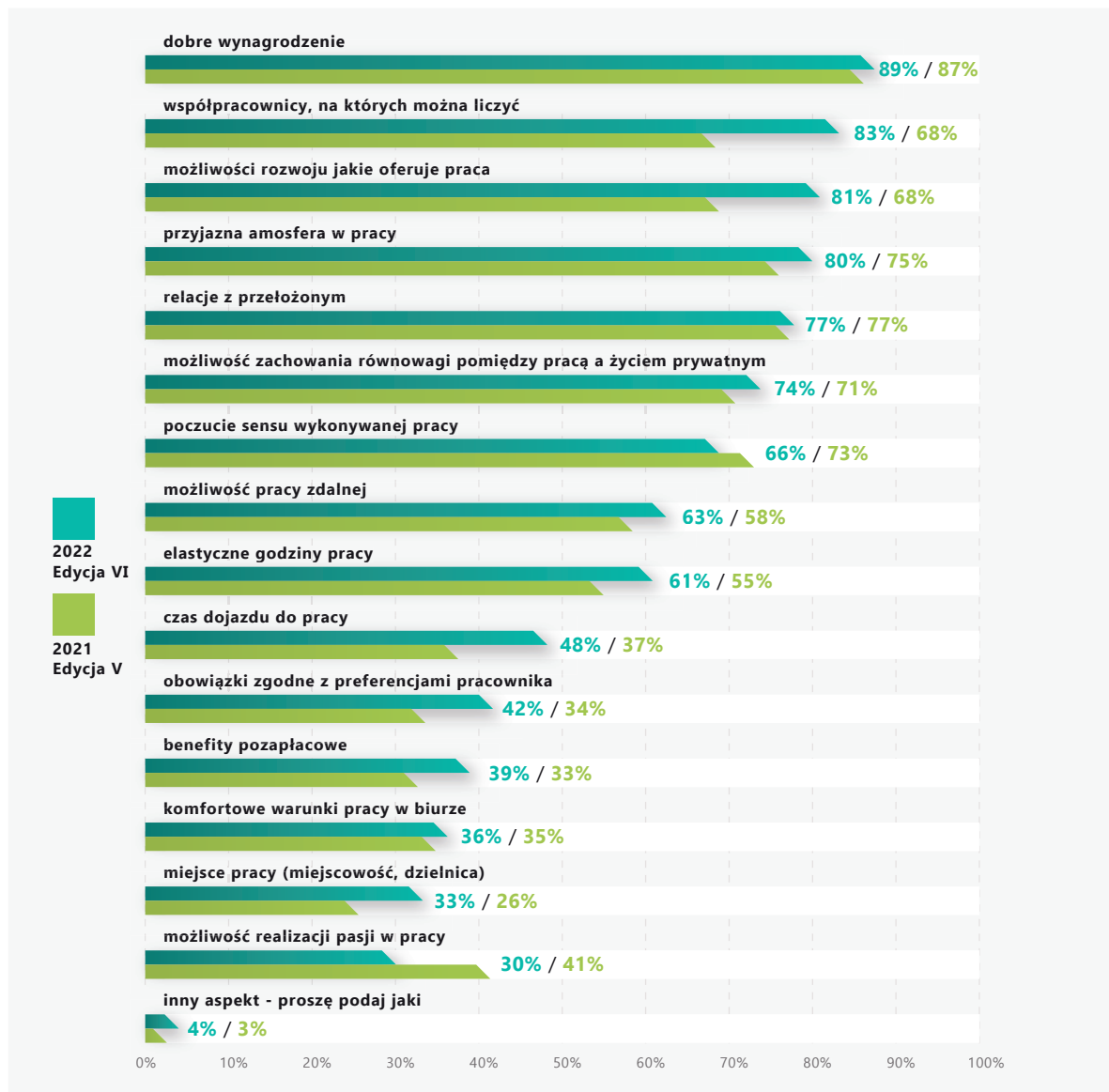
Trendem, który również „wkradł się” na polski rynek pracy i który ma ogromny wpływ na szczęście Polaków, jest quiet quitting (ciche odchodzenie), który oznacza brak angażowania się w pracę. Trend ten ma być odpowiedzią na kult pracy, chęć osiągnięcia sukcesów i ponadprzeciętnego zaangażowania się w pracę zawodową.

Jak zatem widać, pracodawcy mierzą się z dużym wyzwaniem związanym nie tylko ze szczęściem pracowników w pracy, ale również spadającym zaangażowaniem oraz ciągłą trudnością pozyskania odpowiednich kandydatów. Warto, wobec tego, zastanowić się, jakie działania podjąć - pytając oczywiście głównych zainteresowanych - aby wpłynąć na większe poczucie zadowolenia z wykonywanej pracy, tak, żeby podnieść ten czynnik wśród swoich pracowników.

W hierarchii i ważności czynników uważanych przez pracowników za sprzyjające szczęściu w pracy w porównaniu z poprzednim rokiem nastąpiły pewne zmiany. Nadal najbardziej istotną kwestią dla pracowników w byciu szczęśliwym w pracy pozostaje dobre wynagrodzenie. Zdecydowanie wzrosła jednak rola współpracowników oraz możliwości rozwoju, jakie oferuje praca. Czynniki te wskazało ponad 80% badanych, podczas, gdy w ubiegłym roku było to 68% wskazań.

Co Twoim zdaniem pomaga w byciu szczęśliwym?

– wyniki dla 2021 i 2022 roku.



Wykres nr 5. Porównanie czynników wpływających na ocenę poczucia szczęścia w pracy w VI i V edycji badania „Szczęście w pracy Polaków”. Edycja szósta 2022: N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Edycja piąta 2021: N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Maria Rotkiel

**psycholog, terapeutka,
trenerka motywacyjna rozwoju
zawodowego i osobistego,
terapeutka poznawczo –
behawioralna, doradca
zawodowy i osobisty,
publicystka.**



KOMENTARZ EKSPERTA

Praca to nie tylko miejsce i zadania, które pozwalają nam zarabiać pieniądze, to także ludzie i nasz rozwój, i te dwa obszary związane z pracą zaczynają być coraz ważniejsze.

Szczęście w pracy, czyli dobrostan, to oprócz satysfakcjonującego wynagrodzenia również satysfakcjonujące relacje, możliwość rozwoju i dobra atmosfera i moim zdaniem docenienie tych wartości jest bardzo ważnym miernikiem aktualnych potrzeb, który pozwala pracodawcom efektywniej zadbać o poczucie dobrostanu w miejscu pracy. Docenienie relacji oraz przyjaznej atmosfery jako źródeł motywacji, zaangażowania i dobrego samopoczucia jest znakiem naszych czasów. Po pandemii, w czasie, gdy czujemy niepokój związany z aktualną sytuacją międzynarodową i ekonomiczną bardziej doceniamy i większą wagę przywiązujemy do pozytywnego wpływu tego obszaru na nasze życie, w tym także na efektywność i satysfakcję zawodową. Wysoki poziom trudnych emocji, który odczuwa wiele osób przekłada się bezpośrednio na większą potrzebę poczucia bezpieczeństwa w relacjach społecznych, zarówno osobistych jak również zawodowych, co potwierdzają wyniki raportu. Nasze aktualne potrzeby obok poczucia bezpieczeństwa finansowego to potrzeby związane z zaufaniem, dobrą komunikacją i poczuciem zrozumienia ze strony innych i to ważne, aby nasze zawodowe środowisko również i je zaspokajało.

3. WPŁYW OFEROWANEGO WYMIARU PRACY ZDALNEJ NA POCZUCIE SZCZĘŚCIA W PRACY

Po raz drugi w naszym badaniu zapytaliśmy pracowników jak oceniają wpływ oferowanego wymiaru pracy zdalnej na swoje poczucie szczęścia w pracy. Widać tutaj rosnące znaczenie tego czynnika. W 2022 już 67% badanych określiło go jako bardzo duży lub duży. Jedynie co dziesiąty badany pracownik uznał, że wymiar oferowanej pracy zdalnej ma bardzo mały wpływ na jego poczucie szczęścia w pracy.

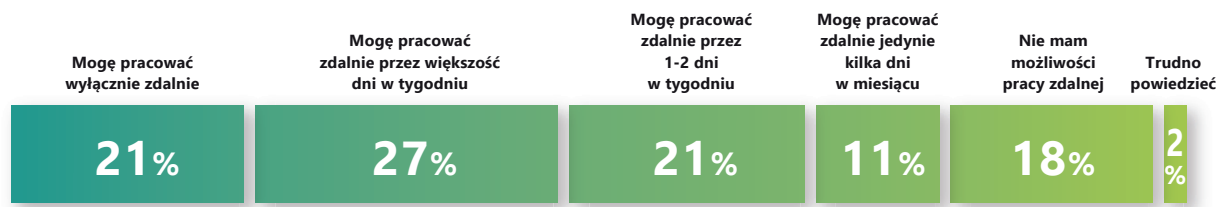
Jak ocenił(a)byś wpływ oferowanego wymiaru pracy zdalnej na Twoje poczucie szczęścia w pracy?



Wykres nr 6. Wpływ oferowanego wymiaru pracy zdalnej na poczucie szczęścia w pracy. N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Jaki wymiar pracy zdalnej mają badani przez nas pracownicy? Co piąta osoba ma możliwość pracy wyłącznie zdalnie, kolejne 27% to osoby, które mogą pracować zdalnie przez większość dni w tygodniu. Jedna piąta badanych osób nie ma możliwości pracy zdalnej, a 2% osób w momencie badania nie miało wiedzy na ten temat.

Jaki wymiar pracy zdalnej oferuje obecnie Twój pracodawca?



Wykres nr 7. Wymiar pracy zdalnej oferowany badanym pracownikom. N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Wymiar pracy zdalnej oferowanej uczestnikom badania (dość duży, skoro ponad prawie połowa osób może pracować wyłącznie lub w większości zdalnie) jest przez nich bardzo dobrze oceniany. 78% badanych pracowników jest zadowolonych z wymiaru oferowanej pracy zdalnej. Bardziej szczegółowe dane pokazują, że poczucie zadowolenia z pracy zdalnej jest najsilniejsze właśnie u osób, u których wymiar oferowanej pracy zdalnej jest wysoki.



Katarzyna Koszułap

**Talent acquisition assistant,
vice president
w State Street Bank**



KOMENTARZ EKSPERTA

Rok 2022 na pewno jest pełen wyzwań związanych z nadążeniem za dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy.

Pierwsza połowa roku była okresem wzmożonych potrzeb rekrutacyjnych, a ich zaadresowanie wiązało się z nie lada trudnościami. Pracodawcy poszukiwali bowiem (i nadal poszukują) ekspertów i specjalistów z umiejętnościami, które pozwolą firmom na wdrażanie koniecznych usprawnień. Oczekiwania kandydatów (zwłaszcza specjalistów) wzrosły jednak znacząco, co jest skutkiem niepewnej sytuacji gospodarczej.

Wzrost wymagań nie ogranicza się tylko do sfery finansowej. Dla kandydatów liczy się również ich kondycja psychiczna oraz komfort pracy. Czas pandemii spowodował bowiem zmianę podejścia pracowników do wielu procesów zachodzących w organizacjach. Wśród czynników, na które zwracają uwagę kandydaci rozważający zmianę pracy, wskazać należy: możliwość rozwoju i podwyższania swoich kwalifikacji, transparentny sposób zarządzania firmą oraz elastyczne podejście do czasu i modelu pracy (praca zdalna lub hybrydowa). Kandydaci z większą uwagą przyglądają się również kwestii zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym i dbaniem o dobrostan.

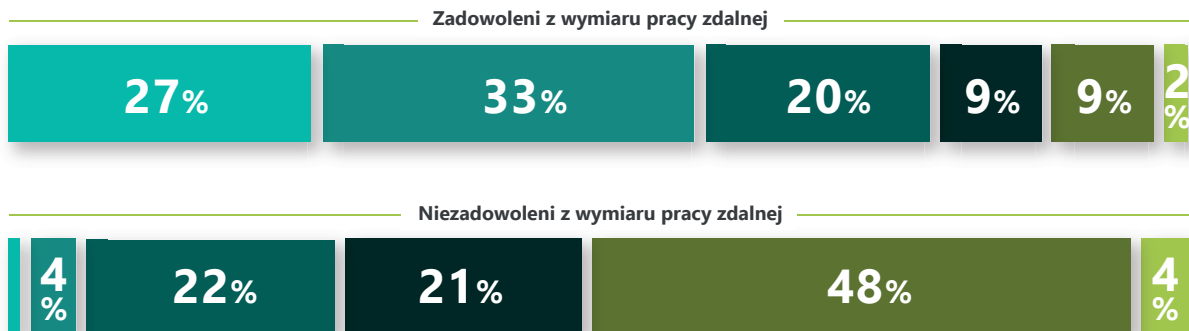
Co sądzisz o wymiarze pracy zdalnej oferowanej przez Twojego pracodawcę?



Wykres nr 8. Poczucie zadowolenia z wymiaru pracy zdalnej oferowanej badanym pracownikom. N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Wśród osób zadowolonych z wymiaru oferowanej pracy zdalnej aż 60% ma możliwość pracy wyłącznie zdalnej lub przez większość dni w tygodniu zdalnie. Wśród osób niezadowolonych z wymiaru pracy zdalnej prawie połowa nie ma możliwości pracy zdalnej, a kolejne 21% może pracować zdalnie jedynie przez kilka dni w miesiącu.

Wymiar pracy zdalnej, jaki mają osoby zadowolone i niezadowolone z wymiaru pracy zdalnej



- Mogę pracować wyłącznie zdalnie
- Mogę pracować zdalnie przez większość dni w tygodniu
- Mogę pracować zdalnie 1-2 dni w tygodniu
- Mogę pracować zdalnie jedynie kilka dni w miesiącu
- Nie mam możliwości pracy zdalnej
- Trudno powiedzieć

Wykres nr 9. Wymiar pracy zdalnej oferowany osobom zadowolonym i niezadowolonym z wymiaru pracy zdalnej. N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



**Dominika
Kotuła-Gibas**

**Head of HR
Blue Media S.A.**



KOMENTARZ EKSPERTA

Pracownicy cenią wolność i możliwość decydowania o tym skąd pracują. 62% ankietowanych mogących pracować zarówno z domu (minimum kilka razy w miesiącu), jak i z biura jest z tego powodu zadowolonych.

Potwierdza się to z obserwacjami i opiniami pracowników Blue Media. Elastyczne podejście oraz możliwość decydowania o dniach spędzanych w biurze wpływa na deklarowany dobrostan i opinie o miejscu pracy.

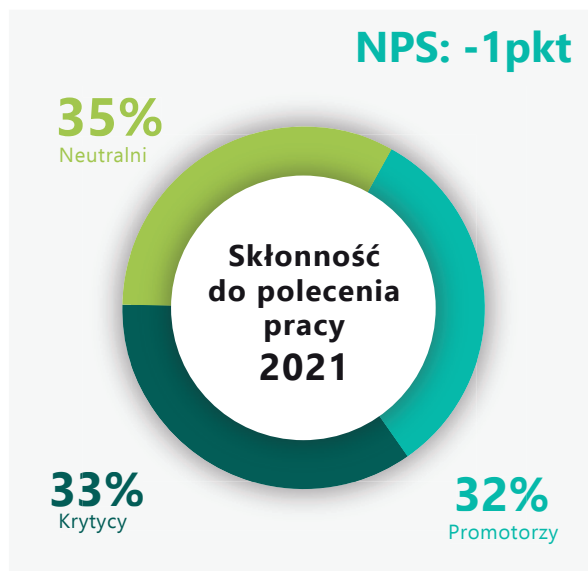
Natomiast osoby, którym pracodawca nie umożliwiał pracy zdalnej w żadnym wymiarze, są w 48% z tego faktu nie zadowolone. Co pokazuje, że tego rodzaju „benefit” jest ważny dla prawie co drugiego ankietowanego.

Dostęp do pracy hybrydowej, dającej możliwość łączenia zarówno pracy z domu czy innego, wybranego przez siebie miejsca, z obecnością w biurze, zaczyna być postrzegany jako jeden z podstawowych elementów kultury pracy. Kandydaci podczas rekrutacji dopytują o szczegóły i zasady panujące w firmie, co potwierdza fakt, że dostęp do tej formy zatrudnienia jest wysoce pożądanym. Oczywiście, są też pracownicy, którzy z różnych względów wybierają pracę stacjonarną, choć i oni zastrzegają sobie możliwość skorzystania z opcji pracy hybrydowej w sytuacji, gdy będą tego potrzebowali.

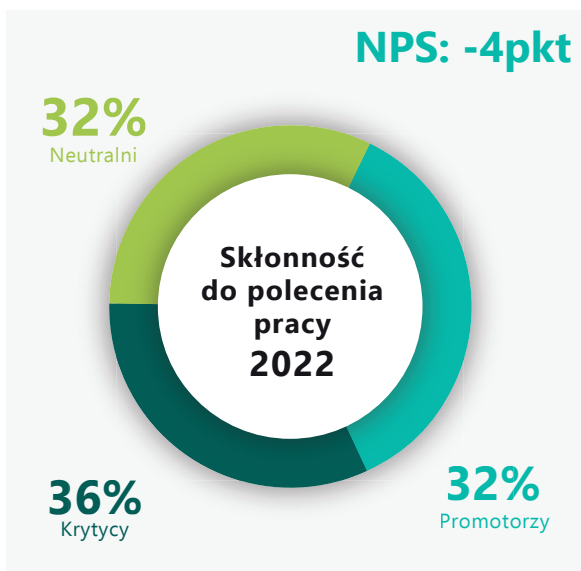
4. CZY POLACY POLECILIBY SWOJĄ PRACĘ ZNAJOMYM?

W obecnej edycji badania odsetek osób, które polecilyby innym pracownikom swoją pracę nie zmienił się. Tzw. Promotorzy wg zastosowanej metodologii NPS (czyli osoby, które oceniły swoją skłonność do polecenia obecnego miejsca pracy na 9 lub 10 w skali 0-10) stanowią, podobnie jak przed rokiem, 32% badanych. Jednocześnie, o kilka punktów procentowych (z 33% do 36%) wzrosła grupa tzw. Krytyków (oceny 0-6 w skali 0-10). Współczynnik NPS (Net Promoter Score) spadł tym samym z -1 do -4 punktów.

Które elementy Twojej pracy sprawiają, że mógłbyś ją polecać?



Wykres nr 10. Skłonność do polecenia swojej pracy w 2021
N=946 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

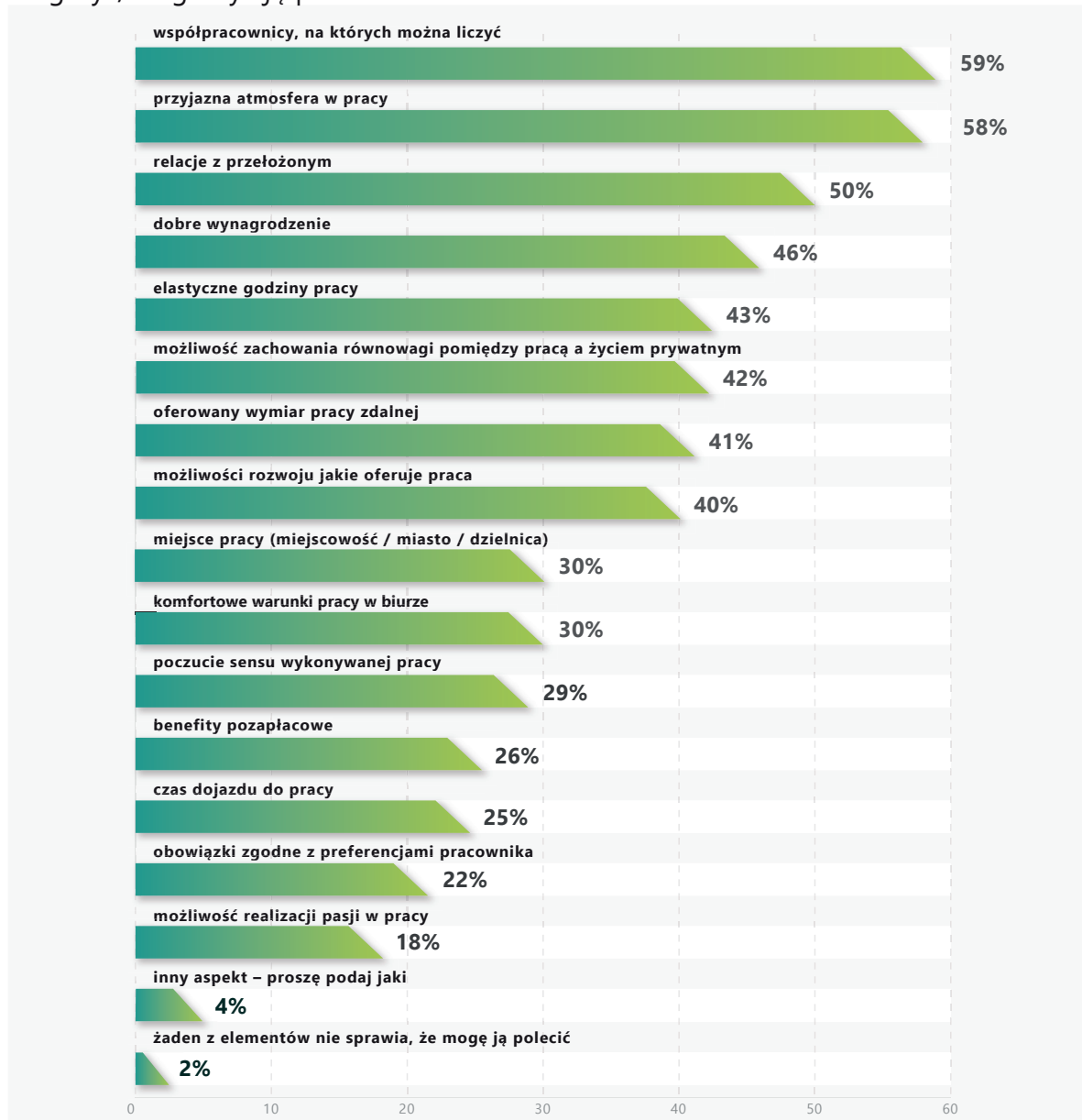


Wykres nr 11. Skłonność do polecenia swojej pracy w 2022
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Dwa najważniejsze aspekty pracy, które zdaniem badanych sprawiają, że mogą polecić swoje miejsce pracy innym to obecnie współpracownicy, na których można liczyć (59% wskazań) oraz przyjazna atmosfera pracy (58% wskazań).

Dobre wynagrodzenie, które w ubiegłym roku było najczęstszym powodem, dla którego badani chcieli polecać swoją pracę spadło w tym roku na czwartą pozycję. Obecnie zadowolonych jest z niego 46% badanych.

Które elementy Twojej pracy sprawiają, że mógłbyś/mogłabyś ją polecać?



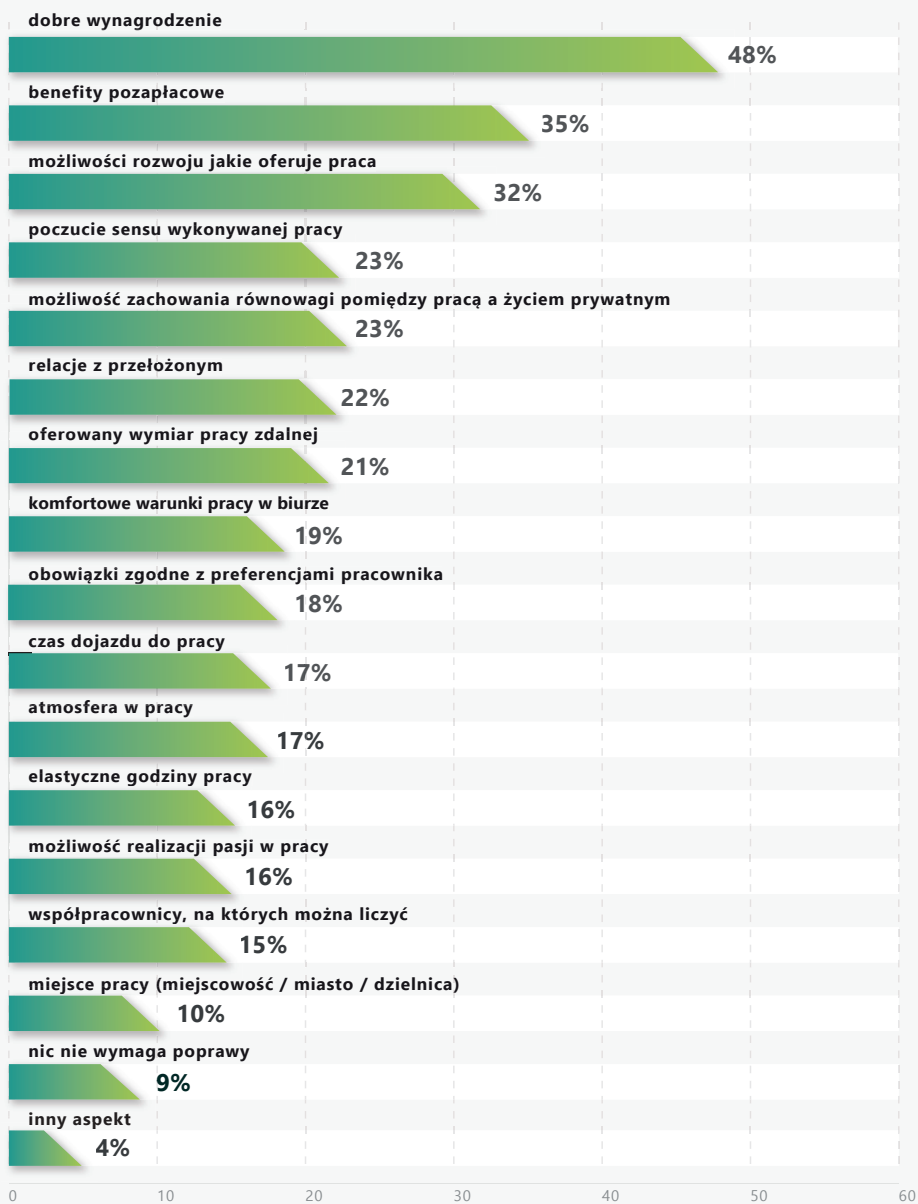
Wykres nr 12. Które elementy Twojej pracy sprawiają, że mógł(a)byś ją polecać?

N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Wśród czynników wskazywanych jako „koniecznych do poprawy” i mogących zwiększyć skłonność pracowników do polecenia obecnej pracy niezmiennie, od początku realizacji naszego badania, czyli od 6 lat, na pierwszym miejscu pozostaje wynagrodzenie.

Brak zmian możemy obserwować także w przypadku kolejnych 3 wskazywanych przez badanych czynników. Poza wynagrodzeniem, zdaniem uczestników badania od lat zmian wymagają: benefity pozapłacowe, możliwości rozwoju, jakie oferuje praca oraz poczucie sensu wykonywanej pracy.

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



Wykres nr 13. Czynniki w pracy, które wymagają poprawy, aby można było ją polecać
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Anika Osmólska

**People and
Culture Manager
Traffit**



KOMENTARZ EKSPERTA

Wynik badania jasno pokazuje, że jest jeszcze wiele do zrobienia w kwestii zwiększenia satysfakcji z pracy. Ponad 1/3 respondentów nie poleciłaby obecnej firmy innym, a tylko 4% mniej znalazło się na neutralnym gruncie. Nie oznacza to, że w drugim przypadku taki wynik powinien zostać odebrany jako pozytywny lub do zaakceptowania. W momencie, kiedy 32% pasywnych pracowników nie zauważy poprawy lub poczuje pogorszenie sytuacji, bardzo łatwo zamienia się w krytyków. Obecnie nie zauważają niczego wyjątkowego, co np. w przypadku atrakcyjniejszej oferty od innej firmy, spowoduje, że bez większego wahania przejdą do konkurencji.

Kolejne odpowiedzi pokazują, na co pracownicy zwracają uwagę w ich pracy najbardziej oraz co sprawia, że są zadowoleni. Oprócz wynagrodzenia, relacje międzyludzkie nabierają większego znaczenia. Patrząc na wyniki, można stwierdzić że coraz więcej firm zdaje sobie sprawę, że budowanie kultury szacunku oraz wspieranie pracy zespołowej mocno wpływa na motywację i satysfakcję członków zespołu.

Niemniej jednak, dla prawie połowy respondentów wynagrodzenie oraz korzyści majątkowe, takie jak benefity, odgrywają finalnie kluczową rolę, lecz nie są obecnie odpowiednio zaadresowane przez firmy, w których pracują. Jest to wysoki procent osób i ich głosy powinny zwrócić uwagę organizacji, którym zależy na utrzymaniu pracowników. Przy rosnącej inflacji, niepewnej sytuacji gospodarczej, pracownicy cenią sobie najbardziej stabilną sytuację finansową. Bazując jednak na odpowiedziach, nie możemy zapominać o relacjach ze współpracownikami, możliwości rozwoju i pracy zdalnej oraz zadbania o równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym, ponieważ jak widzimy, na budowanie zadowolenia wpływa wiele czynników.

5. DEKLAROWANE ZAROBKI VS. ZAROBKI „DAJĄCE SZCZĘŚCIE”

Poziom wynagrodzenia stanowi najistotniejszy punkt w ocenie zadowolenia z pracy. Od lat badani przez nas respondenci wskazują, 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, wynika, że kwota za poziomie 7000 zł netto była wskazywana najczęściej jako pozytywnie wpływająca na poczucie szczęścia. Zestawiając to z deklarowanymi realnymi zarobkami - w tym wypadku najczęściej wskazywano 5000 zł netto - rozbieżność wynosi w tym przypadku prawie 50% kwoty wynagrodzenia.

Obecny i oczekiwany poziom wynagrodzenia badanych

Obecne zarobki netto

5.000 Najpopularniejsza odpowiedź	7.000 Mediana	9.885 Średnia
---	-------------------------	-------------------------

Wykres nr 14A. Deklarowane zarobki netto
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Oczekiwane zarobki netto

7.000 Najpopularniejsza odpowiedź	10.000 Mediana	14.900 Średnia
---	--------------------------	--------------------------

Wykres nr 14B. Poziom wynagrodzenia deklarowany jako pozytywnie wpływający na poczucie szczęścia w pracy (netto)
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

6. WORKATION – KTO MA TAKĄ MOŻLIWOŚĆ, KTO CHCIAŁBY MIEĆ, A KTO NIE?

W szóstej edycji badania po raz pierwszy zapytaliśmy o to, jak pracownicy postrzegają workation, czyli możliwość łączenia pracy z wakacjami lub odpoczynkiem poza miejscem stałego zamieszkania i pracy.

Jeśli chodzi o możliwość skorzystania z tej możliwości obecnie, to ma ją obecnie jedna trzecia badanych pracowników. Dużo częściej (w przypadku co piątej badanej osoby) jest to jednak możliwość ograniczona do kilku dni w roku. Możliwość korzystania z workation w dowolnym wymiarze w ciągu roku ma na razie co dziesiąta badana osoba.

Czy Twój pracodawca oferuje możliwość tzw. workation (łączenia pracy z wakacjami/odpoczynkiem i pracy spoza miejsca stałego zamieszkania)?



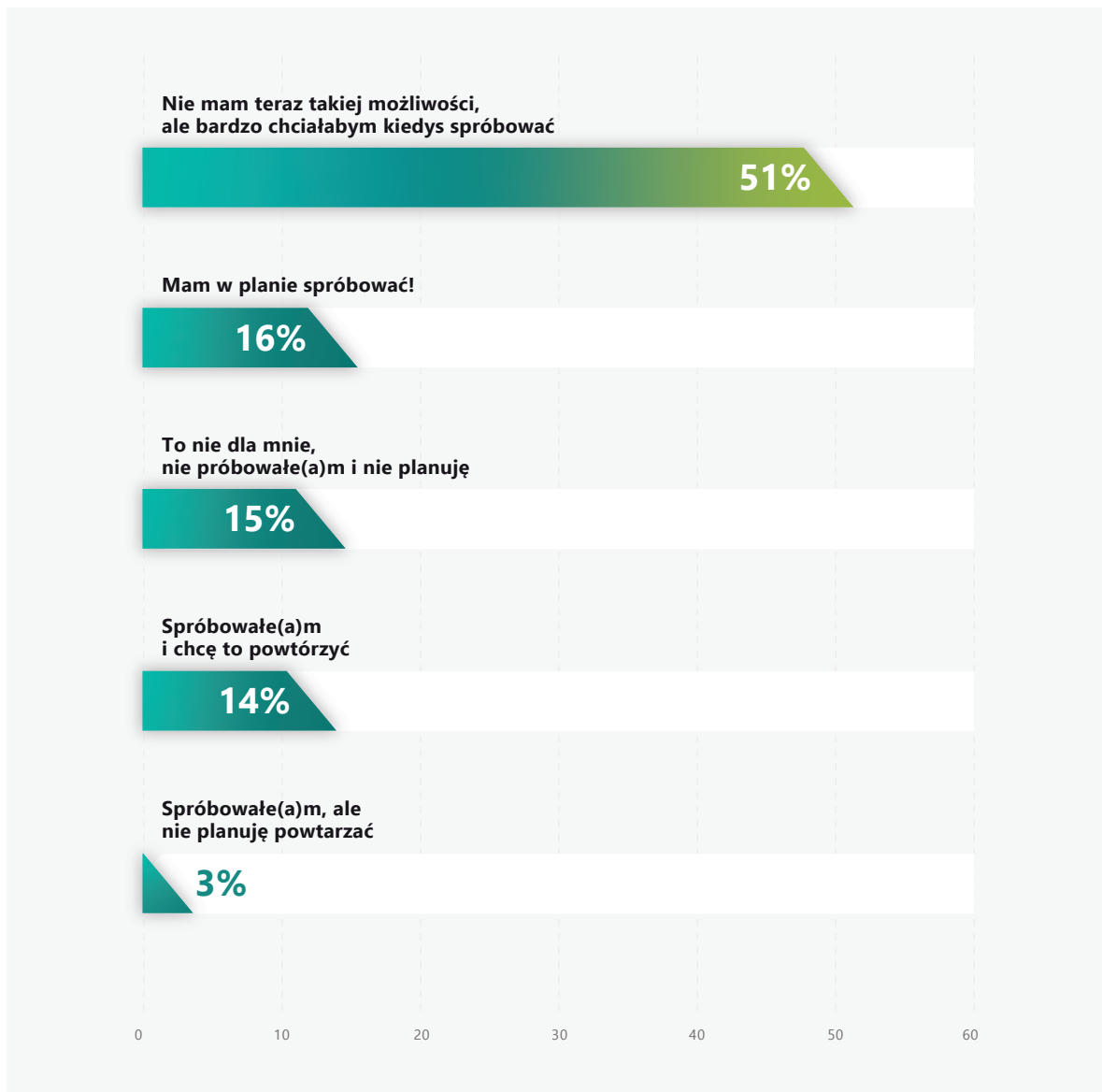
Wykres nr 15. Oferowanie możliwości workation przez pracodawców.
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Wśród przebadanych przez nas osób znalazło się już kilkanaście procent pracowników, którzy korzystali z workation i chcą to powtórzyć, a także 3% osób, które miały okazję skorzystać z tej możliwości, ale nie chcą jednak jej powtarzać.

Kolejna grupa osób (16%) planuje już wkrótce skorzystanie z workation. Najwięcej jest jednak osób (51%), które obecnie nie mają w ogóle takiej możliwości, ale bardzo chciałyby kiedyś móc z niej skorzystać.

Co sądzisz o tzw. workation

(łączeniu pracy z wakacjami / odpoczynkiem i pracą spoza miejsca stałego zamieszkania)?



Wykres nr 16. Opinie i plany dotyczące workation
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



**Aleksandra
Paszkiewicz**

**Head of People,
Netguru**



KOMENTARZ EKSPERTA

Myśląc o budowaniu ekosystemu środowiska pracy, powinniśmy wyjść poza tradycyjny podział biuro-home office i rozważyć wielość opcji, które praca zdalna otwiera. Jednym z takich elementów, z których możemy jako pracodawcy korzystać jest workation. Workation to nie jest oferta dla każdego. Jednak niemal każdy, kto raz spróbuje – zechce to doświadczenie powtórzyć.

Zwłaszcza, jeśli możliwość pracy i odpoczynku połączymy z okazją do integracji i budowania relacji z zespołem, czego przykładem są wprowadzone w Netguru „workation hubs” – komfortowe domy w typowo wakacyjnych lokalizacjach wynajęte do wyłącznej dyspozycji naszych ludzi. A także, jeśli przy wprowadzaniu takiego benefitu uwzględnimy zróżnicowane potrzeby wszystkich współpracowników – w tym np: rodziców (w Netguru rewelacyjnie sprawdziły się turnusy, podczas których dostępna była profesjonalna opieka nad dziećmi) czy nowych pracowników, którzy potrzebują wsparcia, żeby poczuć się częścią zintegrowanej grupy.

Jak pokazuje badanie „Szczęście w pracy Polaków” – aż 2/3 ankietowanych nie możliwości pracy poza stałym miejscem zamieszkania. Jednocześnie tylko niecałe 20% uważa, że taki benefit „nie jest dla nich”. To jasny sygnał dla nas, pracodawców, że warto szukać rozwiązań, pozwalających łączyć wykonywanie obowiązków zawodowych z wypoczynkiem i realizowaniem pasji i „odczarować” mity związane z zagrożeniami kojarzonymi z pracą z miejsc innych niż biuro.

7. POCZUCIE SZCZĘŚCIA W PRACY I INNE WYNIKI BADANIA W GRUPIE KOBIET I MĘŻCZYZN

Płeć nie jest czynnikiem różnicującym poczucie szczęścia w pracy. Zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn średnie poczucie szczęścia jest takie samo. Różnią się natomiast czynniki, które zdaniem kobiet i mężczyzn pomagają w byciu szczęśliwym w pracy.

Co Twoim zdaniem pomaga w byciu szczęśliwym w pracy?

		Kobiety	Mężczyźni
	N - liczba ankietowanych	722	285
	Średnie poczucie szczęścia	7	7
	Wskaźnik NPS	-5	1
	Odsetek pracowników, którzy uważają, że wymiar oferowanej pracy zdanej ma wpływ na ich poczucie szczęścia w pracy	71%	59%
Zarobki, które by Cię uszczęśliwiły (netto)	Średnia wynagrodzenia	12.500 zł	17.100 zł
	Mediana wynagrodzenia	9.000 zł	12.500 zł
Ile wynoszą Twoje miesięczne zarobki (netto)	Średnia wynagrodzenia	9.100 zł	12.850 zł
	Mediana wynagrodzenia	6.900 zł	8.700 zł

Tabela nr 1. Charakterystyka badanych grup kobiet i mężczyzn
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

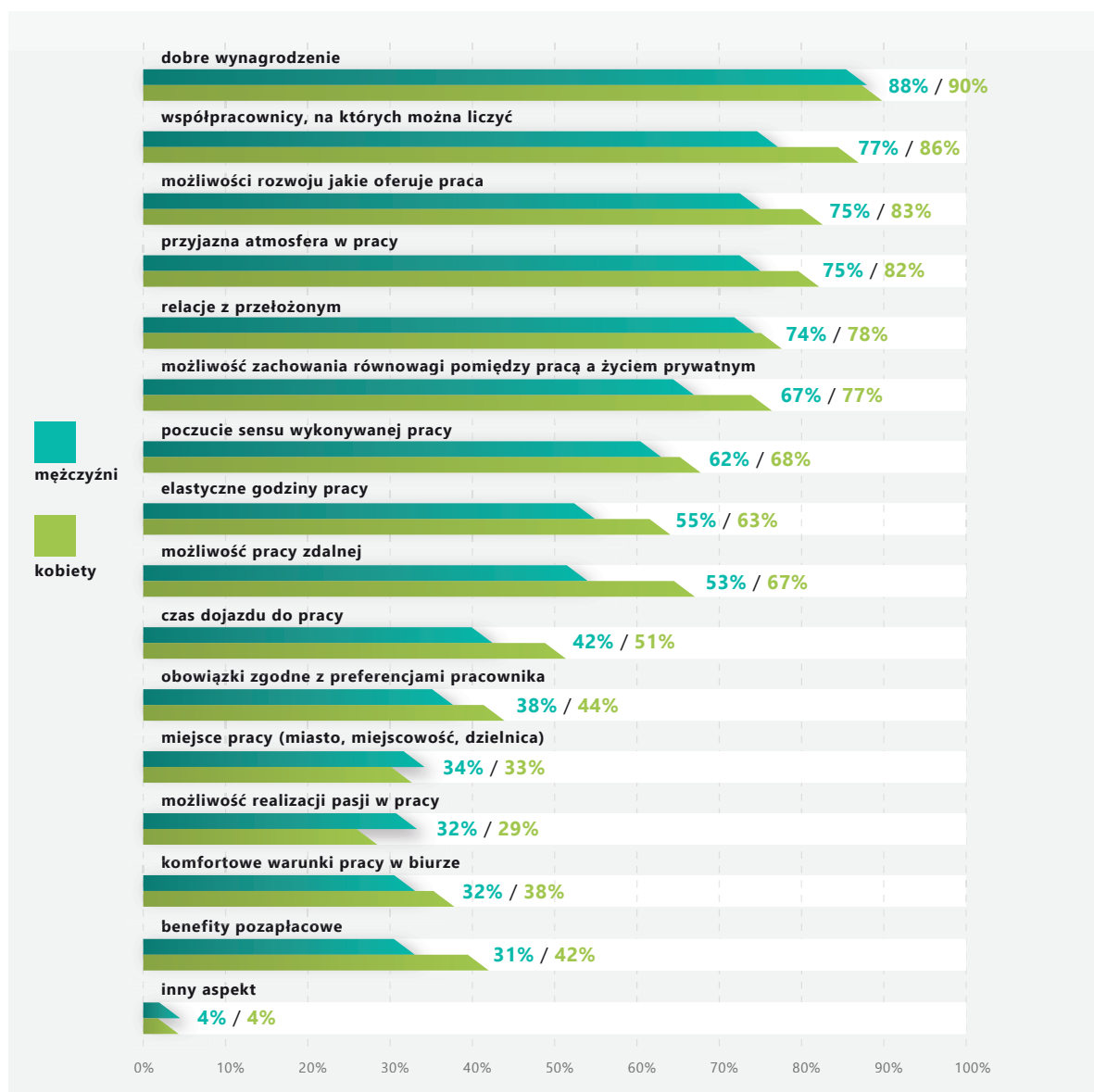
Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w zakresie obecnych i oczekiwanych zarobków kształtują się podobnie jak w poprzednich edycjach badania. Mężczyźni nie tylko zarabiają więcej, ale mają też wyższe oczekiwania odnośnie poziomu wynagrodzenia, które by ich uszczęśliwiło – potrzebują do szczęścia w pracy średnio ok. 5 tys. netto więcej niż kobiety.

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni przy ocenie czynników, które pomagają w szczęściu w pracy najbardziej zwracają uwagę na wynagrodzenie. Hierarchia pozostałych czynników, które zdaniem kobiet i mężczyzn najbardziej pomagają w szczęściu w pracy jest bardzo podobna. Widać jednak, że poszczególne czynniki są ważne dla większej części kobiet niż mężczyzn.

Warto też zwrócić uwagę na 3 czynniki, w odniesieniu do których różnice pomiędzy płaciami są największe. Są to: możliwość pracy zdalnej (czynnik ten pomagają w szczęściu w pracy zdaniem co drugiego mężczyzny i aż 67% kobiet), benefity pozapłacowe oferowane przez pracodawcę (wpływające pozytywnie na szczęście w pracy zdaniem co trzeciego badanego mężczyzny i 41% kobiet) oraz możliwość zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym (istotna w odniesieniu do szczęścia w pracy zdaniem 67% mężczyzn i 77% kobiet).

Co Twoim zdaniem pomaga w byciu szczęśliwym w pracy?

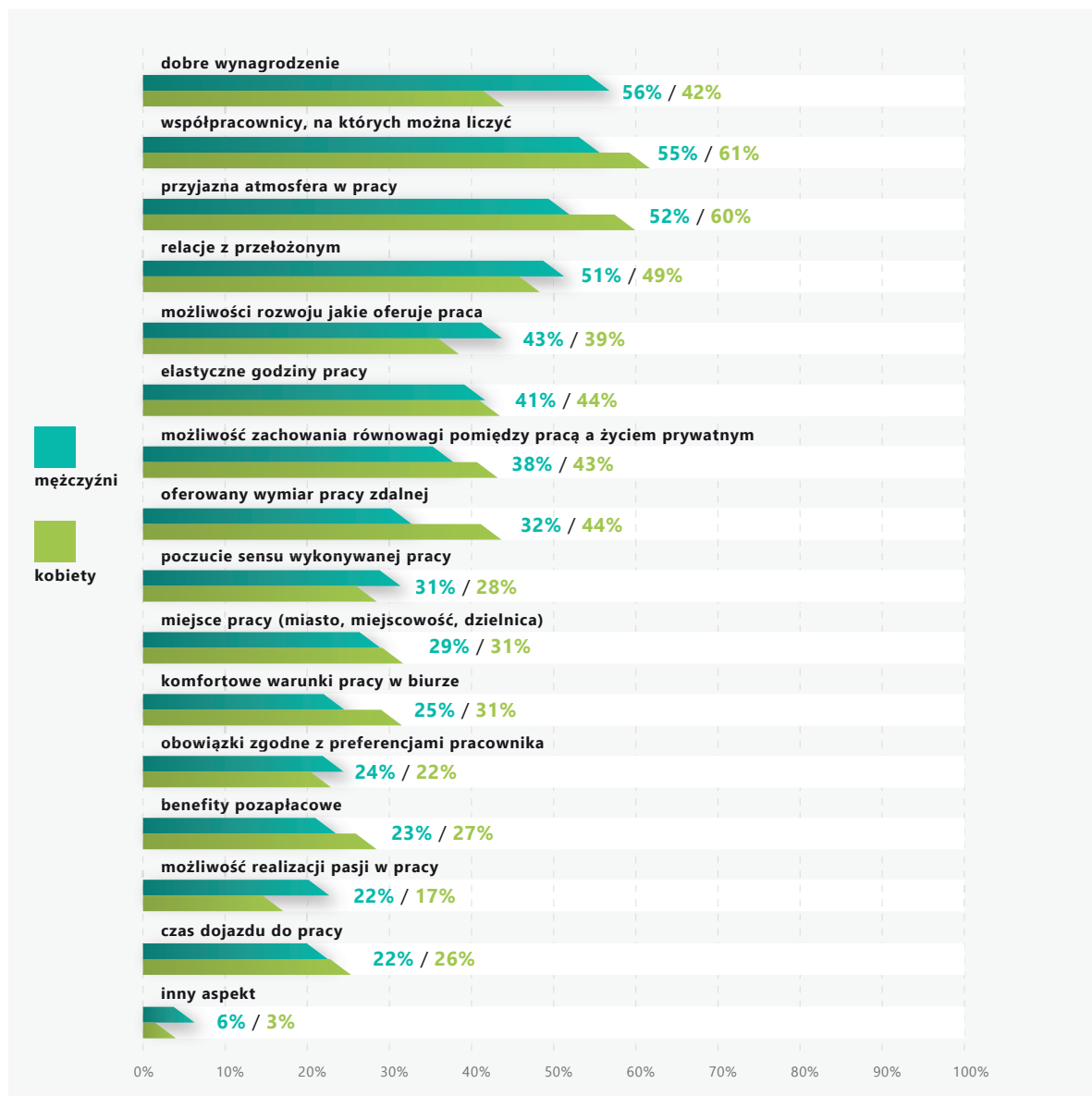
Wyniki dla kobiet i mężczyzn.



Wykres nr 17. Co pomaga w byciu szczęśliwym w pracy – dane dla kobiet i mężczyzn, N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Mężczyźni są nieco bardziej skłonni polecać swoją pracę, NPS wśród mężczyzn to 1 punkt, a wśród kobiet to -5 punktów. Wśród powodów, które sprawiają, że kobiety i mężczyźni polecają swoją pracę widoczne są szczególnie 3 różnice. Po pierwsze, wśród mężczyzn jest zdecydowanie większy odsetek pracowników, którzy chcą polecać swoją pracę ze względu na oferowany w niej poziom wynagrodzenia (56% wskazań), podczas gdy wśród kobiet jest to już tylko 42%. Z kolei kobiety istotnie częściej wskazują, że ich praca jest warta polecenia ze względu na oferowany wymiar pracy zdalnej (44% wskazań w porównaniu z 32% wskazań w grupie mężczyzn), a także ze względu na przyjazną atmosferę pracy (60% wskazań kobiet wobec 52% wskazań mężczyzn).

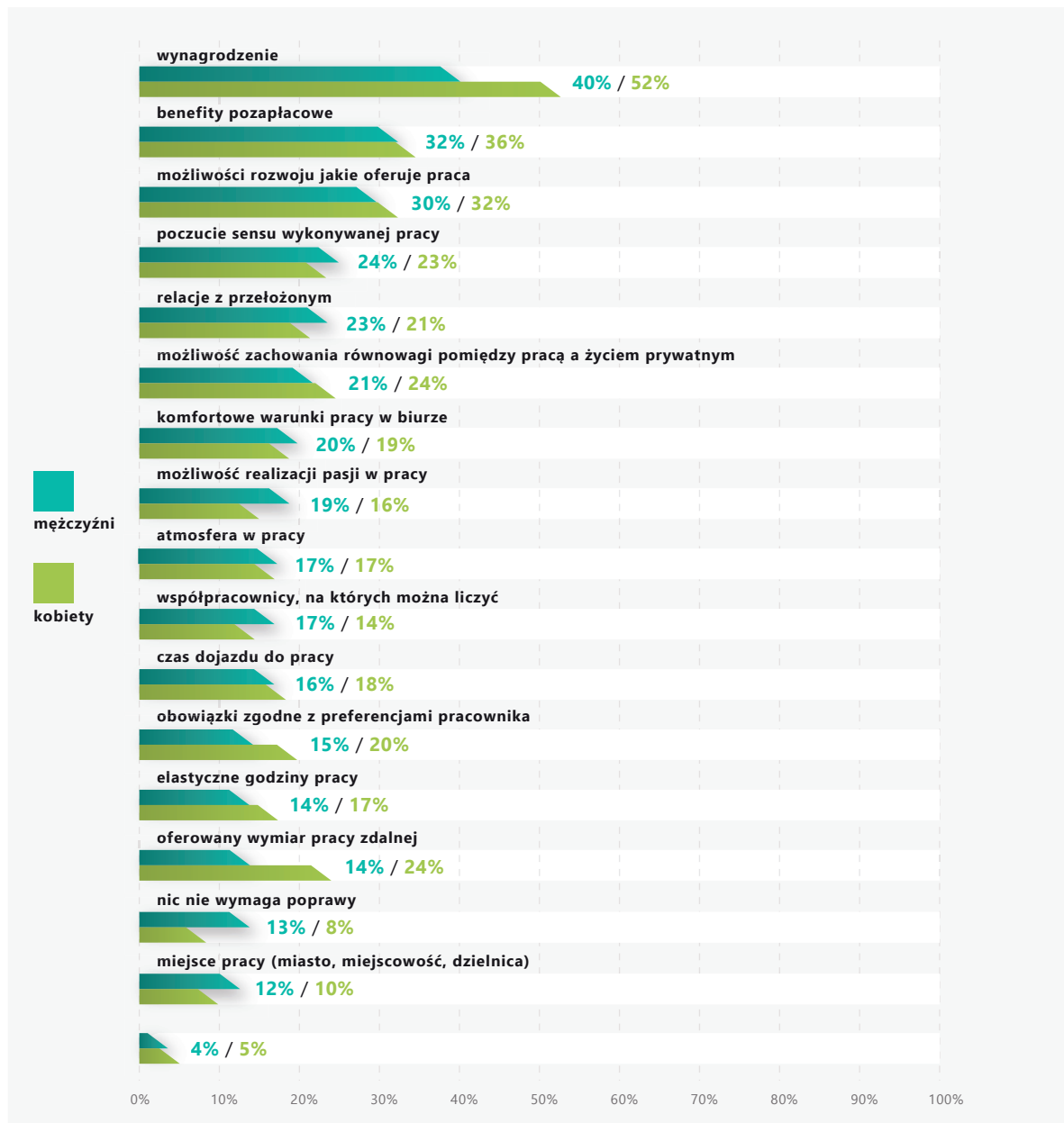
Które elementy sprawiają, że mógłbyś / mogłabyś polecać pracę – grupy kobiety i mężczyźni



Wykres nr 18. Które elementy sprawiają, że mógłbyś polecać pracę – wyniki dla kobiet i mężczyzn N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Zarówno mężczyźni, jak i kobiety są zgodni co do faktu, że wzrost wynagrodzenia w ich pracy spowodowałby u nich większą niż obecna skłonność do jej polecenia. Jest to kwestia, która wymaga poprawy zdaniem 52% kobiet oraz 40% mężczyzn. Wśród pań widać też wyraźnie, że zmiana podejścia ich obecnego pracodawcy do oferowanego wymiaru pracy zdalnej wpłynęłaby pozytywnie na skłonność kobiet do polecenia swojej pracy. Taką potrzebę wskazuje 24% kobiet i tylko 14% mężczyzn.

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



Wykres nr 19. . Które elementy wymagają poprawy, abyś mógł polecać pracę – wyniki dla kobiet i mężczyzn
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

8. PODSUMOWANIE

OGÓLNE POCZUCIE SZCZĘŚCIA W PRACY I JEGO SKŁADNIKI:

- W 2022 średnie poczucie szczęścia pracowników (mierzone w badaniu w skali 0-10) spadło o 1 punkt i wynosi obecnie 6,9 punktu.
- Jako czynnik najmocniej zdaniem pracowników wpływający na poczucie szczęścia w pracy niezmiennie wskazywane **jest dobre wynagrodzenie**.
- **Dobre wynagrodzenie, współpracownicy, na których można liczyć, możliwości rozwoju oraz przyjazna atmosfera w pracy** to czynniki istotnie wpływające na poczucie szczęścia w pracy zdaniem ponad 80% badanych pracowników.

PRACA ZDALNA A SZCZĘŚCIE

- Rola oferowanego wymiaru pracy zdalnej w poczuciu szczęścia Polaków wciąż rośnie. Obecnie już 68% badanych uważa, że ma ona wpływ na to, na ile czują się szczęśliwi w pracy.
- Ponownie, dane zebrane w badaniu pokazały, że najbardziej zadowolone z wymiaru oferowanej pracy zdalnej są osoby, które mają możliwość wyłącznej pracy zdalnej lub pracy zdalnej przez większość dni w tygodniu.

SKŁONNOŚĆ DO POLECENIA SWOJEJ PRACY I CZYNNIKI BRANE POD UWAGĘ:

- W porównaniu z badaniem z 2021 odsetek osób, które poleciłyby innym pracownikom swoją pracę (czyli będących tzw. Promotorami wg zastosowanej metodologii NPS) nie zmienił się i wynosi 32%.
- Dwa najważniejsze aspekty pracy, które zdaniem badanych sprawiają, że mogą polecić swoje miejsce pracy innym to obecnie współpracownicy, na których można liczyć (59% wskazań) oraz przyjazna atmosfera pracy (58% wskazań).
- **Wśród czynników wskazywanych jako „koniecznych do poprawy”** i mogących zwiększyć skłonność pracowników do polecenia obecnej pracy niezmiennie od 6 lat trwania naszego badania, na pierwszym miejscu pozostaje **wynagrodzenie, a na kolejnych miejscach są benefity pozapłacowe, możliwości rozwoju, jakie oferuje praca oraz poczucie sensu wykonywanej pracy**.

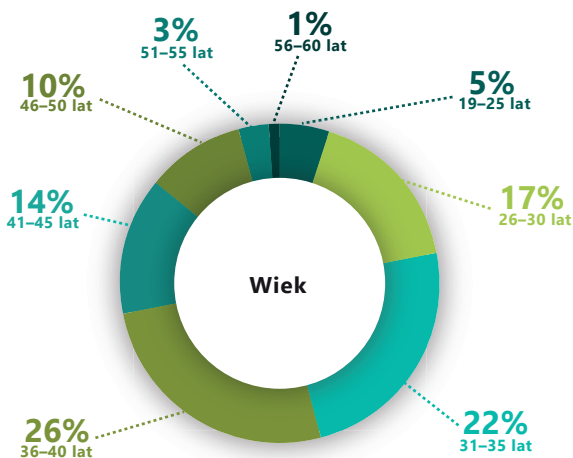
ZAROBKI A POCZUCIE SZCZĘŚCIA:

- Najwięcej badanych osób wskazało, że zarabia obecnie **5000 pln netto**, podczas, gdy kwota, która ich zdaniem zapewniłaby im szczęście w pracy **to 7000 pln netto**.

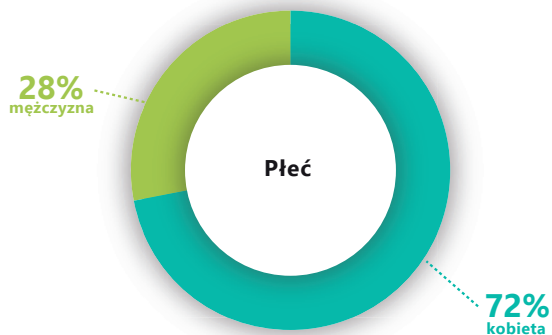
WORKATION

- Co trzeci badany pracownik ma w tej chwili możliwość workation, najczęściej w wymiarze kilku dni w roku.
- Co druga badana osoba chciałaby w przyszłości móc spróbować workation, choć nie ma w tej chwili takiej możliwości.

9. METRYCZKA, CZYLI KIM SĄ BADANI



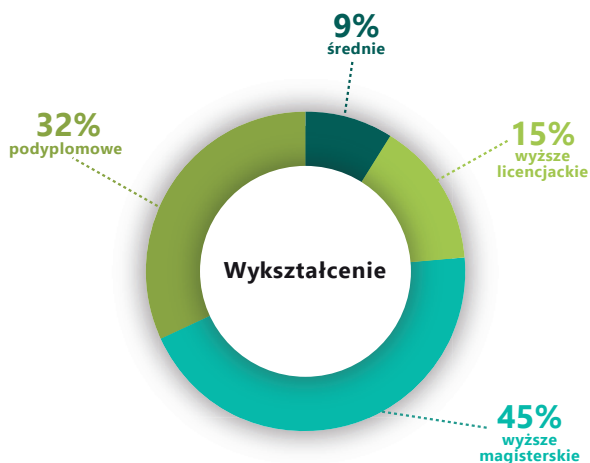
Wykres nr 20. Wiek badanych
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



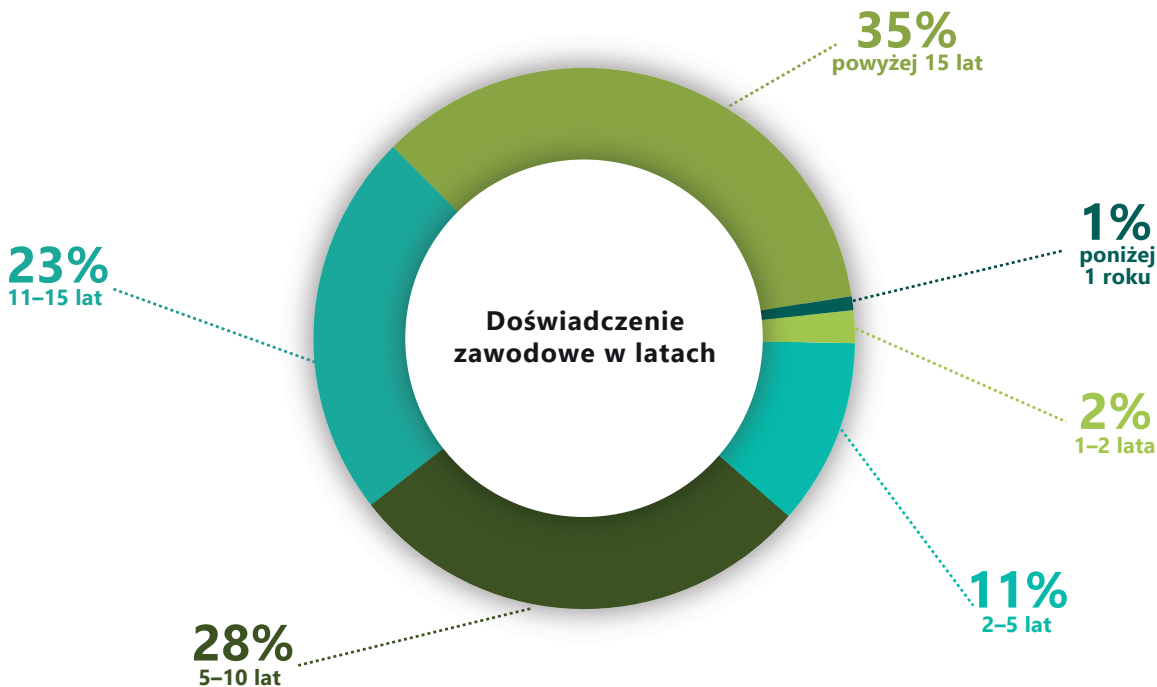
Wykres nr 21. Płeć badanych
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



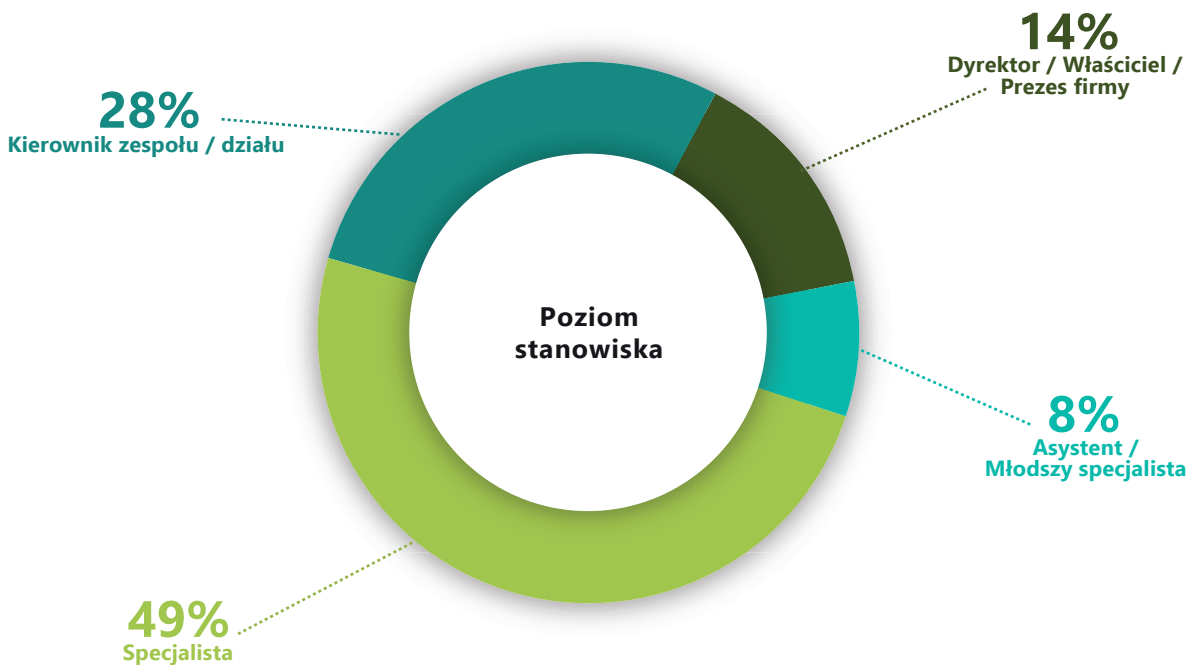
Wykres nr 22. Plany dotyczące zmiany pracy badanych
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



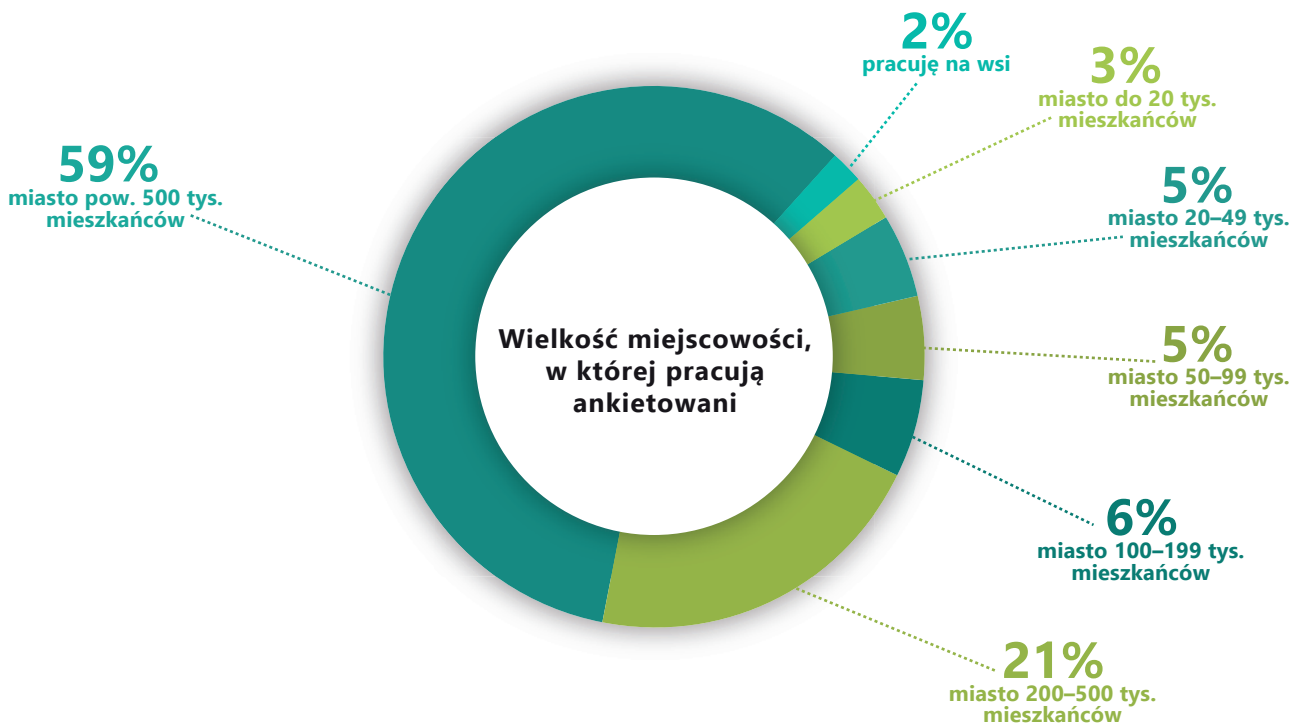
Wykres nr 23. Wykształcenie badanych
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



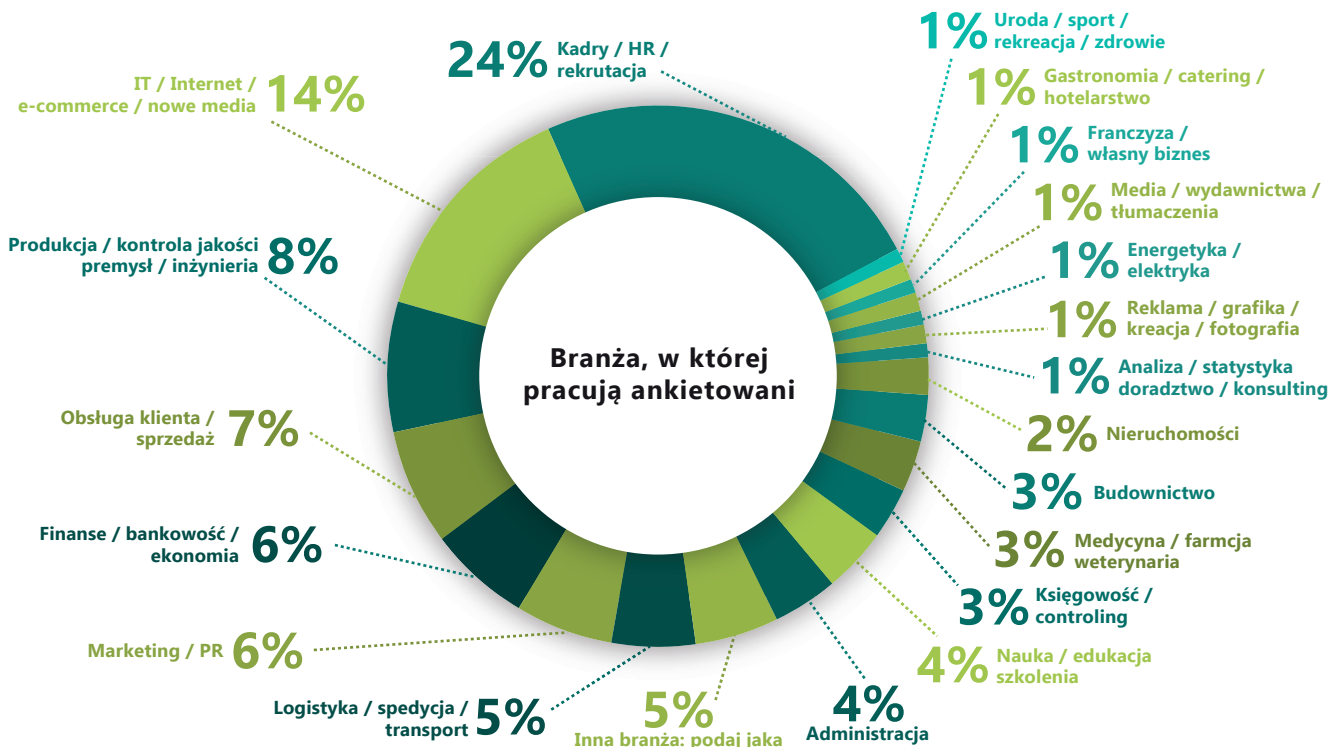
Wykres nr 24. Doświadczenie zawodowe badanych
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 25. Poziom zajmowanego stanowiska badanych
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 27. Wielkość miejscowości, w której pracują badani
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 28. Branża, w której pracują badani
N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

10. CO JESZCZE POWIEDZIELI NAM BADANI



Komentarze uczestników badania odnośnie samego badania i szczęścia w pracy:

*„Bardzo ciekawa ankieta i z przyjemnością ją uzupełniłam :)
Czekam cierpliwie na raport, bo jestem bardzo zainteresowana tematem workation! :)”*

„Bardzo dobry pomysł na ankietę :)”

*„Bardzo dobrze skonstruowane pytania odnoszące się do
komfortu pracy. Dziękuję”*

„Bardzo jestem ciekawa wyników.”

*„Z podziwem i uśmiechem patrzę na Jobhouse i Wasze realizacje różnych
projektów na rynku trójmiejskim. Cieszę się, że podjęliście się badania
szczęścia w pracy. Jeśli jesteśmy szczęśliwi w rodzinie, to jesteśmy
szczęśliwymi pracownikami. Jeśli jesteśmy szczęśliwymi pracownikami to
i w firmie dobrze się dzieje. Dzielimy się szczęściem!!!”*

„Świetna ankieta :) Nie mogę doczekać się wyników!”

*„Rokrocznie śledzę Wasze badanie, świetna inicjatywa!
Wywodzę się z branży HR :)”*

„Bardzo trafne i precyzyjne pytania.”

*„Ciekawe pytania, czekam na analizę!
Co roku biorę udział :) Dobrze, że akurat ten aspekt badacie :)”*



Komentarze uczestników badania odnośnie pracy zdalnej:

„Wg mnie i moich współpracowników praca zdalna jest ok, ale na krótko, jeśli atmosfera w pracy jest dobra, to chce się do niej wracać! Ciągła praca zdalna to docelowo męczarnia... dzień w dzień to samo bez wychodzenia z domu, brak kontaktu z „żywymi”.”

„Możliwość pracy zdalnej zmieniła moje życie całkowicie - na lepsze. Samodzielnie wychowuję dzieci, a w tej chwili mogę być zupełnie niezależna. Poza tym, praca zdalna umożliwia mi robienie dowolnej ilości przerw - a to, dla osoby która pracuje bardzo szybko, oznacza dużo mniej godzin "w pracy". Dzięki!”

„Podczas covidu wszystko się zmieniło. Nagle się okazało, że praca zdalna nie boli, a pracownicy w domu lepiej wykonują swoje obowiązki. Są wypoczęci i mniej sfrustrowani. Takie badania są bardzo ważne, aby pokazać pracodawcom preferencje i trendy pracowników. Pozdrawiam!”

„Praca zdalna jest super, im więcej tym lepiej, praca w biurze powinna być dla chętnych.”

11. 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: marta@greatdigital.pl
3. Dowiedz się czy Twoi pracownicy są szczęśliwi w pracy i co możesz zrobić, aby o to zadbać. Napisz: marta@greatdigital.pl

12. METODOLOGIA BADANIA



3-31.10.2022



Badanie „Szczęście w pracy Polaków” zostało zrealizowane na próbie N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują, w większości w dużych miastach. Badanie zrealizowano w dniach 3-31 października 2022 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 2022”, 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

13. 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



Gazete Biznesu 2017, 2018, 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 © 2022 Jobhouse Sp. z o.o. & Great Digital