



SZCZĘŚCIE W PRACY POLAKÓW

VII EDYCJA

RAPORT Z BADANIA

2023

PARTNER GŁÓWNY:

Nordea

Nordea jest jednym z czołowych skandynawskich pracodawców w obszarze bankowości z siedzibą główną w Helsinkach.

Powstała w 2000 roku na skutek połączenia czterech nordyckich banków: fińskiego Merita Bank, szwedzkiego Nordbanken, duńskiego Unibanku oraz norweskiego Christiania Bank. Jej akcje notowane są na giełdach papierów wartościowych w Sztokholmie, Helsinkach oraz Kopenhadze.

Od 2010 roku Nordea działa w Polsce pod nazwą Nordea Bank ABP SA z biurami ulokowanymi w Łodzi, Gdańsku, Gdyni i Warszawie.

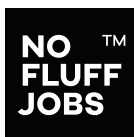
Praca w duchu skandynawskich wartości

Historia wikingów może budować obraz Skandynawii jako regionu, z którego wieje grozą. Jest to jednak mylne wrażenie, a badania wskazują, że to na północy mieszkają najszczęśliwsi ludzie na świecie. Podstawą nordyckiego zadowolenia jest m.in. życie w zgodzie z naturą i wysoki poziom zaufania społecznego, ale też skandynawski model zawodowy, zakładający m.in.: płaską strukturę, zachowanie równowagi między pracą i życiem osobistym i stałą dbałość o dobrostan pracowników. Wszystko to przekłada się na warunki panujące w Nordei.

Nasza kultura pracy opiera się na czterech wartościach: Współpracy, Pasji, Odwadze i Odpowiedzialności. Ceniemy ducha pracy zespołowej, ponieważ wierzymy, że tylko poprzez współpracę jesteśmy w stanie osiągnąć prawdziwy sukces. W Nordei jesteście częścią większej społeczności - w przypadku problemu nigdy nie będziesz pozostawiony sam sobie, a każda wątpliwość i zapytanie spotka się z szacunkiem, wsparciem i elastycznym podejściem. Mówimy jednym językiem i działamy zgodnie z tymi samymi zasadami, ale mamy różne sposoby pracy oraz różne umiejętności i doświadczenia, które pozwalają nam spojrzeć na daną sytuację z odmiennych perspektyw.

www.nordea.com

PARTNER:



No Fluff Jobs to wielobranżowy portal z ogłoszeniami o pracy z widełkami wynagrodzenia, m.in. w IT, marketingu, sprzedaży, finansach, HR czy obsłudze klienta. Misją portalu jest zmiana rynku pracy na transparentny i taki, w którym wzajemny szacunek na linii pracodawca-pracownik gra główną rolę. Firma znana jest jako dostawca jakościowych danych o rynku pracy (Insights360) oraz z głośnych kampanii reklamowych, które nikogo nie pozostawiają obojętnym (Sznuj siebie).

nofluffjobs.com

PATRONI MEDIALNI:

BRIEF

HR BUSINESS PARTNER
PRAKTYCZNY MAGAZYN DLA PROFESJONALISTÓW HR

MY COMPANY
POLSKA

personel & zarządzanie

DRODZY CZYTELNICY

Przygotowaliśmy dla Was raport z siódmej 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 co roku szukamy odpowiedzi. Sprawdźcie jak obecnie wygląda hierarchia czynników, które mają znaczenie w pracy.

Widząc sygnały z rynku odnośnie chęci „namówienia” pracowników na powrót do biur, postanowiliśmy sprawdzić jak rzeczywiście silne jest to zjawisko. Czy nasi badani spotkali się raczej z wymiarem zmniejszenia czy zwiększenia wymiaru pracy zdalnej oferowanej przez ich pracodawców? Odpowiedź znajdziecie w tegorocznym raporcie.

Mamy nadzieję, że raport ponownie przyciągnie uwagę pracodawców i zwróci ich uwagę, w szczególności na czynniki ważne dla pracowników w pracy, jakim warto przyjrzeć się bliżej, aby pracownicy mogli czuć się w pracy szczęśliwi i chcieli ją polecać.

Zachęcamy serdecznie do lektury, a także dyskusji o tym jak zmienia się postrzeganie koncepcji szczęścia w pracy w Waszych firmach!



Natalia Bogdan

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



Marta Pawlak-Dobrzańska

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

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. Poczucie szczęścia w pracy i inne wyniki badania w grupie kobiet i mężczyzn
07. Podsumowanie
08. Metryczka, czyli kim są badani
09. Co jeszcze powiedzieli nam badani
10. Co możesz zrobić po przeczytaniu raportu
11. Metodologia badania
12. Autorzy badania



RAPORT W LICZBACH



1083

liczba przebadanych osób



6,8/10

obecny poziom
szczęścia Polaków
w pracy

Najważniejsze czynniki pomagające w szczęściu w pracy:



91%

Dobre wynagrodzenie



-6pkt

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



81%

Współpracownicy, na których można liczyć



66%

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



75%

Możliwości rozwoju, jakie daje praca



73%

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



80%

Przyjazna atmosfera pracy



74%

odsetek badanych pracowników dla których wymiar oferowanej pracy zdalnej nie zmienił się w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie



75%

Relacje z przełożonym

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



6,8/10

Według danych siódmej edycji badania poziom szczęścia pracowników w pracy możemy określić jako umiarkowanie wysoki (średnia poczucia szczęścia to 6,8 w skali od 0 do 10). W porównaniu z poprzednią edycją badania średnie poczucie szczęścia minimalnie spadło o 0,1 punktu.

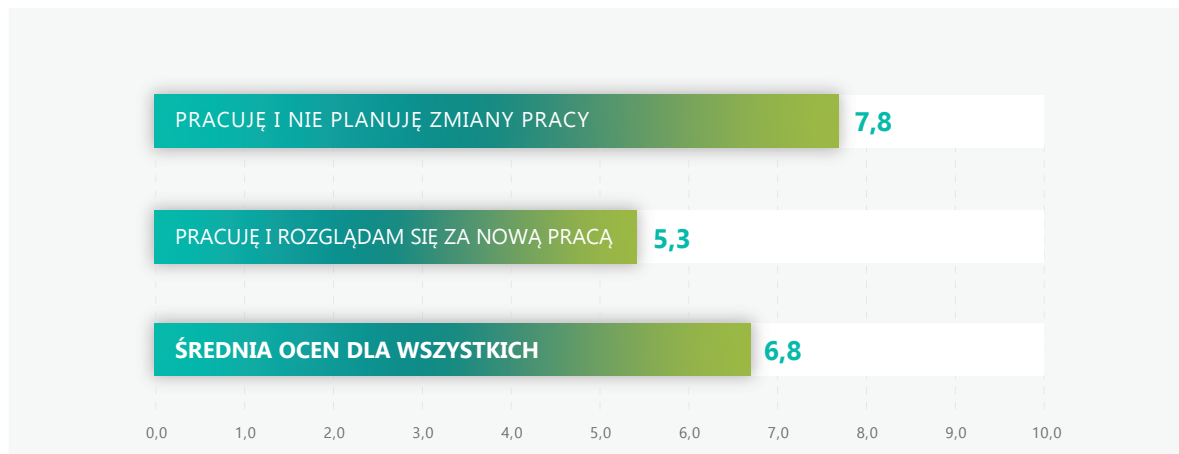
Poczucie szczęścia w pracy u osób,
w skali od 0 do 10



Wykres nr 1. Poczucie szczęścia w pracy w roku 2022 i 2023. Wykres przedstawia średnią ocen w skali od 0 do 10. Edycja szósta badania 2022: N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Edycja siódma badania 2023: N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

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 wśród osób, które pracują i nie planują zmiany pracy wynosi 7,8, podczas gdy wśród osób, które pracują, ale rozglądają się za pracą jest to 5,3.

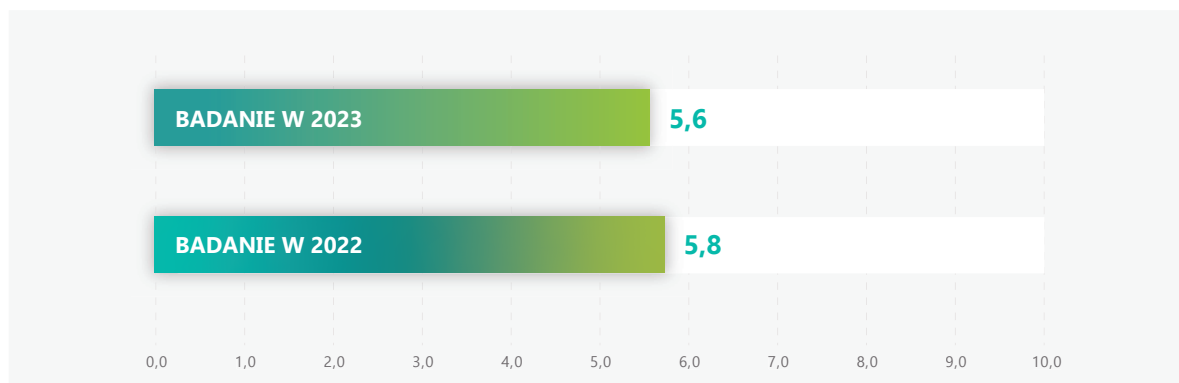
Poczucie szczęścia w pracy u osób, które nie planują zmiany pracy oraz rozglądają się za nową pracą



Wykres nr 2. Poczucie szczęścia w pracy wśród osób, które obecnie nie planują zmiany pracy i tych, które rozglądają się za pracą. N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Wykres przedstawia średnią ocen w skali od 0 do 10.

Badani pracownicy ponownie dość nisko ocenili starania pracodawców w zadbanie o poczucie 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 5,6 i w porównaniu z poprzednim badaniem wynik ten spadł o 0,2 punktu.

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. Poczucie szczęścia w pracy w roku 2023 i 2022. Wykres przedstawia średnią ocen w skali od 0 do 10. Edycja szósta badania 2022: N=1007 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Edycja siódma badania 2023: N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Agnieszka Ciećwierz

**CEO
Sigmund Polska**



KOMENTARZ EKSPERTA

Wpływ pracy na nasze ogólne zadowolenie z życia nie jest wątkiem, który można bagatelizować. To, co wynika z raportu na temat szczęścia w życiu zawodowym Polaków w 2023, jest zarówno interesujące, jak i niepokojące.

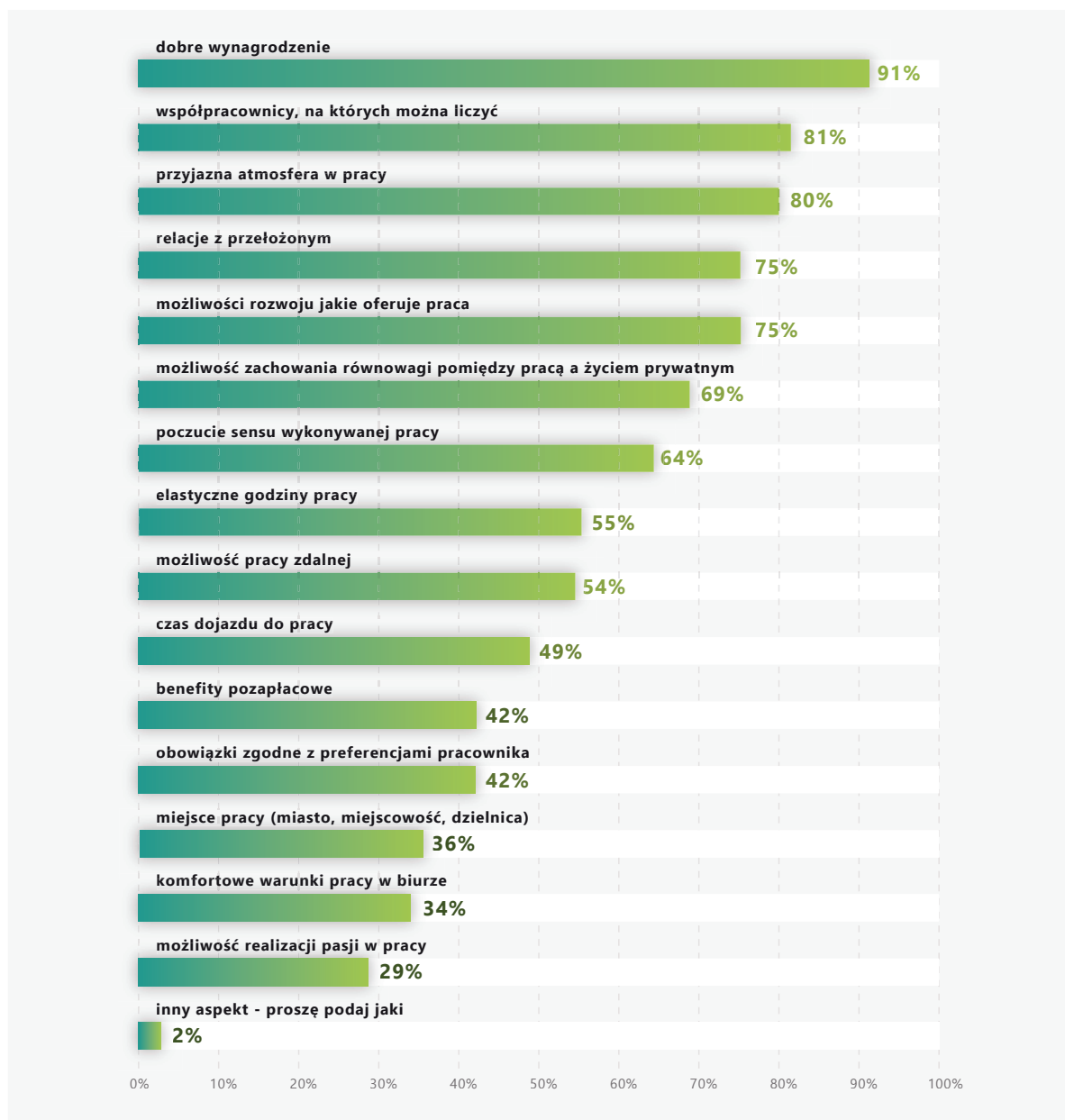
Niepokojące jest to, że szczęście w życiu zawodowym Polaków spada z roku na rok. Patrząc na dane z 2020, 2021 i 2022 i porównując je z danymi za 2023 rok widzimy tendencję spadkową.

Myślę, że ogromny wpływ na ten stan ma zarówno niepewna sytuacja geopolityczna (rozszerzające się konflikty zbrojne), jak i rosnąca inflacja, a co za tym idzie – koszty życia i niestety - nienadążające za nimi wynagrodzenie. Kolejnym aspektem, który ma ogromny wpływ na nasze poczucie szczęścia w życiu zawodowym jest coraz częstsze przemęczenie i wypalenie zawodowe. Wyniki badania serwisu Pracuj.pl pokazały, że ponad jedna trzecia badanych pracujących Polaków doświadczyła w swojej karierze zawodowej epizodu, który określiliby jako wypalenie zawodowe. Dlatego też na nas, jako pracodawcach leży odpowiedzialność w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu poprzez zapewnienie odpowiednich warunków pracy, wsparcia psychologicznego i monitorowanie poziomu stresu w organizacji. Powinniśmy też stale mierzyć czynniki wpływające na szczęście w pracy, ponieważ ich znajomość pomoże nam w budowaniu bardziej zrównoważonych i produktywnych organizacji.

CO POMAGA W SZCZĘŚCIU W PRACY?

Pierwsza piątka najważniejszych czynników pomagających w szczęściu w pracy nie uległa zmianie. Na pierwszym miejscu niezmiennie pozostaje wynagrodzenie pomagające w szczęściu w pracy zdaniem 91% badanych. Na kolejnych miejscach są współpracownicy, na których można liczyć (81% wskazań), przyjazna atmosfera pracy (80%), relacje z przełożonym (75%) oraz możliwości rozwoju, jakie oferuje praca (75% wskazań).

Co Twoim zdaniem pomaga w byciu szczęśliwym w pracy?

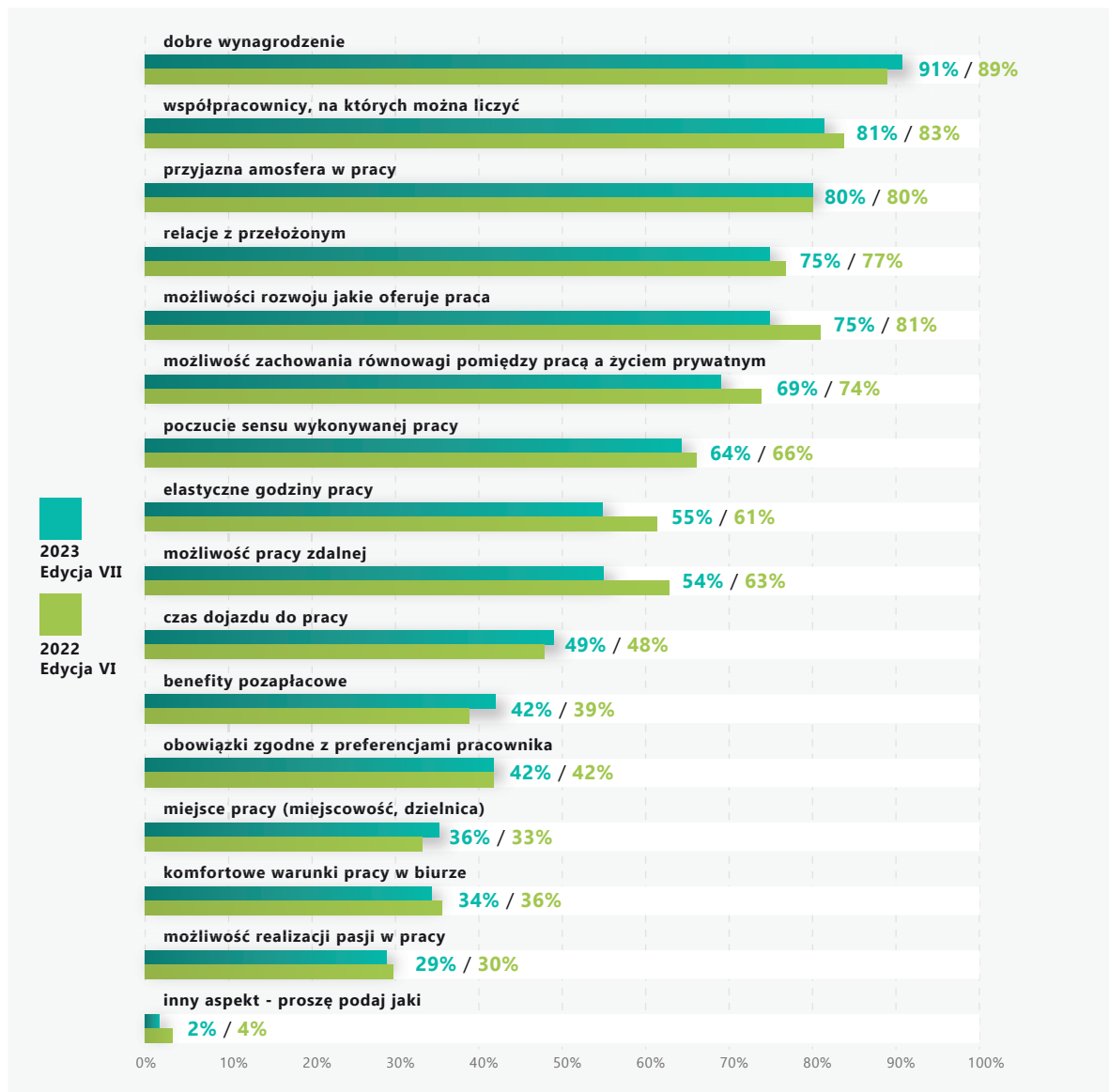


Wykres nr 4. Czynniki, które pomagają w byciu szczęśliwym w pracy
N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

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 spadła jednak rola możliwości rozwoju, jakie oferuje praca (z 81% do 75%) oraz możliwości pracy zdalnej (z 63% w 2022 do 54% w 2023).

Co Twoim zdaniem pomaga w byciu szczęśliwym?

– wyniki dla 2022 i 2023 roku.



Wykres nr 5. Porównanie czynników wpływających na ocenę poczucia szczęścia w pracy w VII i VI edycji badania „Szczęście w pracy Polaków”. Edycja siódma 2023: N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Edycja szósta 2022: N=1007 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Michał Wiznerowicz

**Dyrektor HR
w Nordea**



KOMENTARZ EKSPERTA

Bazując na załączonym wykresie, który obrazuje wyniki ankiety przeprowadzonej wśród pracowników z różnych firm działających na polskim rynku można zauważyć, że dla osób zatrudnionych największe znaczenie mają warunki finansowe, możliwości rozwoju, a także czynnik ludzki – relacje ze współpracownikami i przełożonymi. Są to wartości, które wyznajemy w Nordei - tu ceni się ducha pracy zespołowej, gdyż poprzez współpracę jesteśmy w stanie osiągnąć prawdziwy sukces. Pracownicy stają się częścią większej społeczności, a każda wątpliwość i zapytanie spotyka się z szacunkiem, wsparciem i elastycznym podejściem.

„Indeks szczęścia” Matthew Phelana obejmuje osiem tematów kształtujących szczęście i zaangażowanie pracowników w miejscu pracy. To wolność, korzyści, relacje, misja i wartości, możliwości rozwoju, transparentność i umożliwienie osiągnięcia sukcesu. Z kolei zgodnie z raportem World Happiness wykonanym przez Sustainable Development Solution Network – międzynarodowej organizacji pozarządowej, działającej przy ONZ – to na północy Europy żyją najszczęśliwsi ludzie. Mimo że historia wikingów może budować obraz Skandynawii jako regionu, z którego wieje grozą – jest to jednak mylne wrażenie. Podstawą nordyckiego zadowolenia jest m.in. życie w zgodzie z naturą i wysoki poziom zaufania społecznego, ale też skandynawski model zawodowy, zakładający m.in.: płaską strukturę, zachowanie równowagi między pracą i życiem osobistym i stałą dbałość o dobrostan pracowników. Wszystko to przekłada się na warunki panujące w krajach nordyckich.

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

Już po raz trzeci w naszym badaniu zapytaliśmy pracowników jak oceniają wpływ oferowanego wymiaru pracy zdalnej na swoje poczucie szczęścia w pracy. Widać tutaj utrzymujące się znaczenie tego czynnika. W 2022 67% badanych określiło go jako bardzo duży lub duży. W 2023 roku nadal 66% badanych pracowników wskazuje, że czynnik ten ma bardzo duży lub duży wpływ na ich poczucie szczęścia w pracy

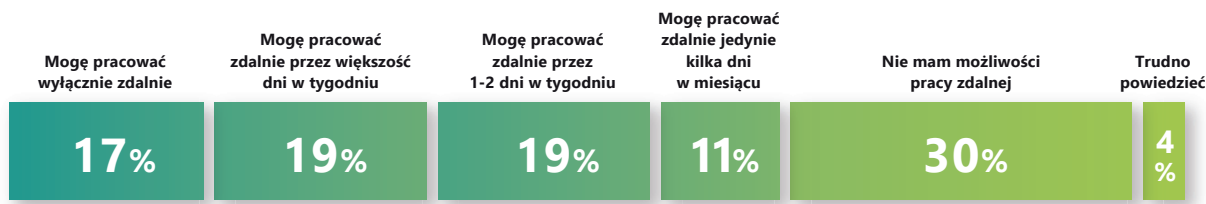
Jak ocenił(a)byś wpływ oferowanego wymiaru pracy zdalnej na Twoje poczucie szczęścia w pracy?



Wykres nr 6. Wpływ oferowanego wymiaru pracy zdalnej na poczucie szczęścia w pracy. N=1083 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 19% to osoby, które mogą pracować zdalnie przez większość dni w tygodniu. 30% badanych osób nie ma w ogóle możliwości pracy zdalnej, a 4% osób w momencie badania nie miało wiedzy na ten temat.

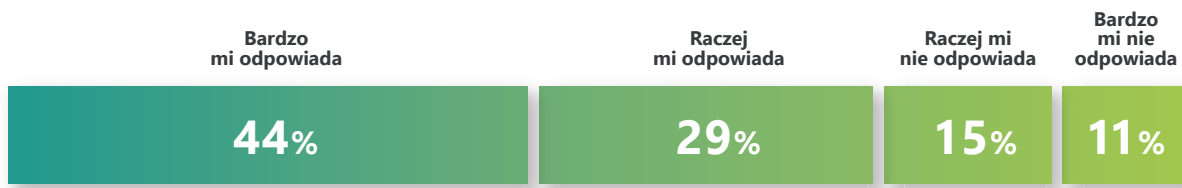
Jaki wymiar pracy zdalnej oferuje obecnie Twój pracodawca?



Wykres nr 7. Wymiar pracy zdalnej oferowany badanym pracownikom. N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Wymiar pracy zdalnej oferowanej uczestnikom badania (nadal dość duży, skoro prawie połowa badanych przez nas osób może pracować wyłącznie lub w większości zdalnie) jest przez nich bardzo dobrze oceniany. 73% 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.

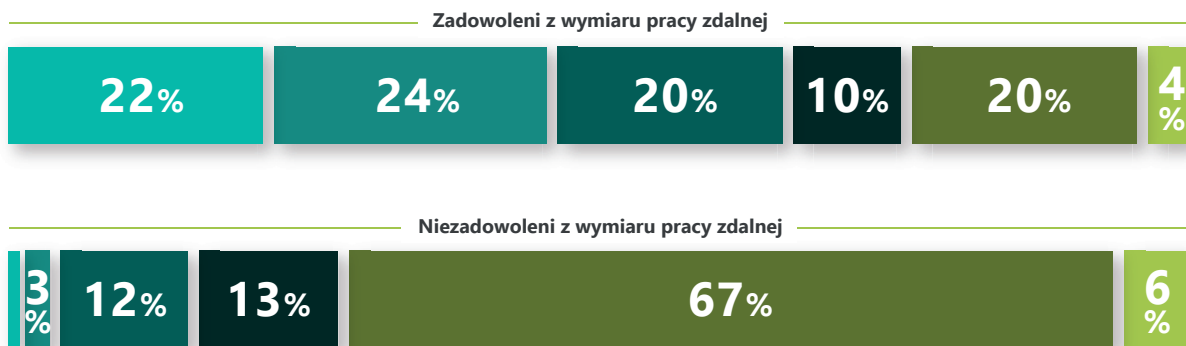
Co sądzisz o wymiarze pracy zdalnej oferowanej przez Twojego pracodawcę?



Wykres nr 8. Poczucie zadowolenia z wymiaru pracy zdalnej oferowanej badanym pracownikom. N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Wśród osób zadowolonych z wymiaru oferowanej pracy zdalnej 46% ma możliwość pracy wyłącznie zdalnej lub przez większość dni w tygodniu zdalnie. Wśród osób niezadowolonych z wymiaru pracy zdalnej aż 67% pracowników nie ma możliwości pracy zdalnej, a kolejne 13% 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=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Nadia Harris

**Założycielka
remoteworkadvocate.com
Współzałożycielka
remoteschool.net**



KOMENTARZ EKSPERTA

Praca zdalna stała się jednym z najczęstszych oczekiwań pracowników względem pracodawców. Minione lata nauczyły wiele organizacji, że taka forma pracy jest możliwa i efektywna. Z tego też powodu obserwujemy na rynku uelastycznienie warunków pracy polegające na coraz częstszej możliwości pracy poza biurem w formie pracy zdalnej, hybrydowej bądź modnego ostatnio benefitu pracowniczego „workation”.

Wyniki raportu jasno wskazują, że niemalże 2/3 badanych pracowników określa pracę zdalną jako czynnik wpływający na poczucie szczęścia pracy. Dzieje się tak dlatego, że taka forma pracy pozwala na wykonywanie swoich zadań w myśl idei „work smart” (pracuj mądrze), dając pracownikom możliwość zaplanowania dnia pracy w oparciu o obowiązki zawodowe oraz życie prywatne.

Umożliwienie pracy zdalnej przez firmę (niezależnie czy jest praca w pełni zdalna czy jedna z form pracy hybrydowej) wskazuje na wysoki poziom zaufania względem pracowników, określa dojrzałość biznesową oraz realną troskę o dobrostan zespołu.

Badanych przez nas pracowników zapytaliśmy o to, czy wymiar pracy zdalnej oferowanej na ich stanowisku uległ zmianie w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Zdecydowana większość (74%) pracowników wskazała tutaj, że nic się w tym obszarze nie zmieniło. 13% badanych pracowników może obecnie pracować zdalnie więcej dni niż przed zmianami wprowadzonymi przez pracodawcę, a 12% może pracować mniej dni zdalnie.

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



Wykres nr 10. Wymiar pracy zdalnej oferowany osobom zadowolonym i niezadowolonym z wymiaru pracy zdalnej. N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



**Magdalena
Gawłowska-Bujok**

COO No Fluff Jobs

fol. Rafał Malko



KOMENTARZ EKSPERTA

Dane z badania Jobhouse pokazują, że w kontekście pracy zdalnej niewiele się zmieniło w 2023 roku u osób, które miały w tym czasie zatrudnienie. Pracodawcy i pracodawczynie z pewnością nie chcieli wykonywać drastycznych ruchów w tym względzie, zwłaszcza że u niektórych praca zdalna dopiero co zagościła po regulacjach wprowadzonych w lutym.

Patrząc jednak dziś na to, co dzieje się u dużych globalnych graczy, jak i na tendencje w ogłoszeniach o pracy, widać coraz więcej sygnałów, że czasy pracy zdalnej jako głównego trybu powoli się kończą. Za oceanem Goldman Sachs postawił z powrotem na 5-dniowy tydzień pracy stacjonarnej. Amazon sprawdza dokładnie, czy pracownicy logują się codziennie do pracy w biurze. Google z kolei bierze pod uwagę obecność w swoich budynkach jako element oceny rocznej.

W ofertach pracy na portalu No Fluff Jobs jest to również widoczne bardzo wyraźnie. Trend w odchodzeniu od pracy zdalnej na rzecz hybrydowej lub stacjonarnej postępuje już od 3. kwartału ubiegłego roku. Wówczas aż 63% ogłoszeń zawierało informację o możliwości całkowitej pracy z domu, ale w kolejnych kwartałach ten odsetek znacząco spadał – najpierw do 53%, później do 48%, a w połowie 2023 roku osiągnął pułap 40%. W tym samym okresie wróciła do łask głównie praca w biurze - odsetek stacjonarnych ofert pracy podskoczył o 17 punktów procentowych do blisko 46%.

Co ciekawe, wspomniany trend nie omija nawet branży IT, w której praca zdalna od lat była szeroko stosowana i już dawno nikt nie mówił o niej jako o beneficencie pracodawcy/pracodawczynie. Tu spadki są nieco mniejsze (praca zdalna straciła w udziale 11 p.p.), a zmiana dokonuje się głównie przez „hybrydę”, jednak do tej pory wydawało się, że sektor technologiczny będzie odporny na takie zmiany. W jaki sposób sytuacja nagle obróciła się o 180 stopni?

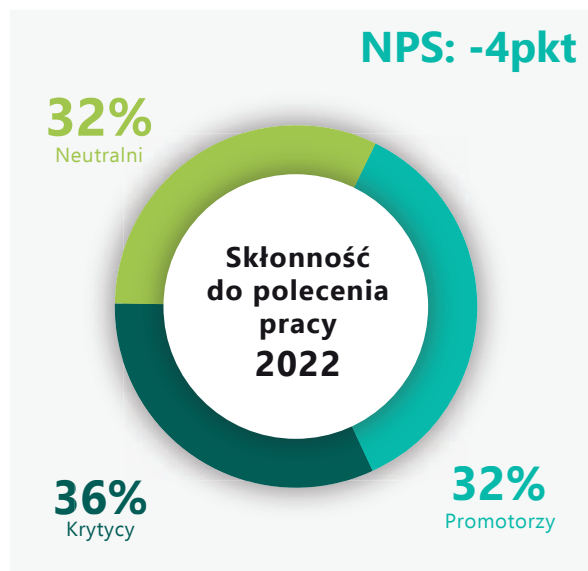
Firmy, w trudnych czasach, boją się utraty produktywności, którą wiążą z problemami w komunikacji i kontrolowaniu postępów pracy w zespołach rozproszonych. Pojawia się potrzeba uporządkowania organizacji, sprawdzenia najmocniejszych ogniw i poszukiwania oszczędności. To, co jest w tym momencie naturalne dla pracodawców i pracodawczyń, może być jednak nie do zaakceptowania przez pracowników i pracowniczki, którzy zwykle wspominają o komforcie, jaki daje im elastyczny tryb pracy.

Mam wrażenie, że dochodzimy do punktu, w którym praca zdalna stanie się ponownie przewagą konkurencyjną u niektórych firm. Te, według statystyk No Fluff Jobs, mogą liczyć nawet na 3,5x więcej aplikacji na swoje oferty pracy, co może być niepodważalnym argumentem w trudnej walce o talenty.

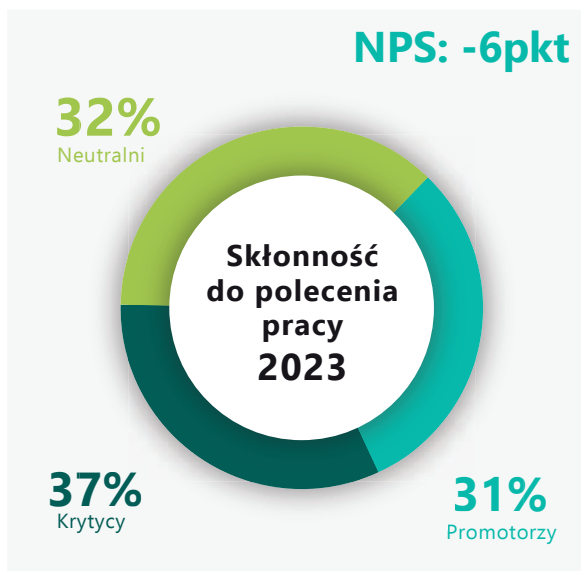
4. CZY POLACY POLECILIBY SWOJĄ PRACĘ ZNAJOMYM?

W obecnej edycji badania odsetek osób, które poleciłyby innym pracownikom swoją pracę ponownie nie uległ dużej zmianie. 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 31% badanych, a tzw. Krytycy (oceny 0-6 w skali 0-10) stanowią 37%. Współczynnik NPS (Net Promoter Score) wynosi tym samym -6 punktów i jest nieco niższy niż przed rokiem, kiedy wynosił -4 punkty.

Które elementy Twojej pracy sprawiają, że mógłbyś ją polecać?



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

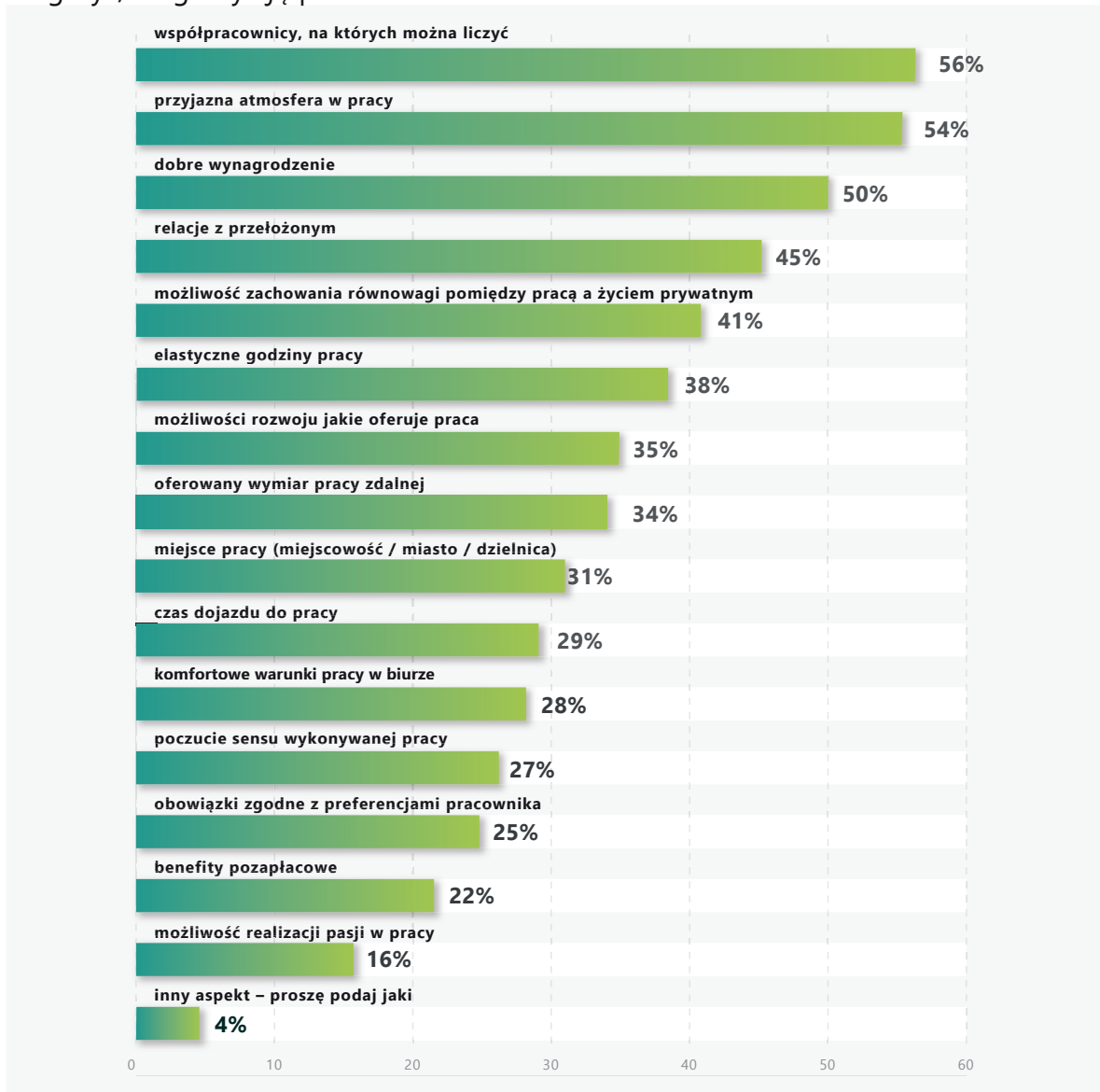


Wykres nr 12. Skłonność do polecenia swojej pracy w 2023
N= 1083 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Dwa najważniejsze aspekty pracy, które zdaniem badanych sprawiają, że mogą polecić swoje miejsce pracy innym to w dalszym ciągu współpracownicy, na których można liczyć (56% wskazań) oraz przyjazna atmosfera pracy (54% wskazań).

Dobre wynagrodzenie jest dopiero trzecim powodem, dla którego badani chcieliby polecać swoją pracę, obecnie czynnik ten wskazuje 50% badanych.

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

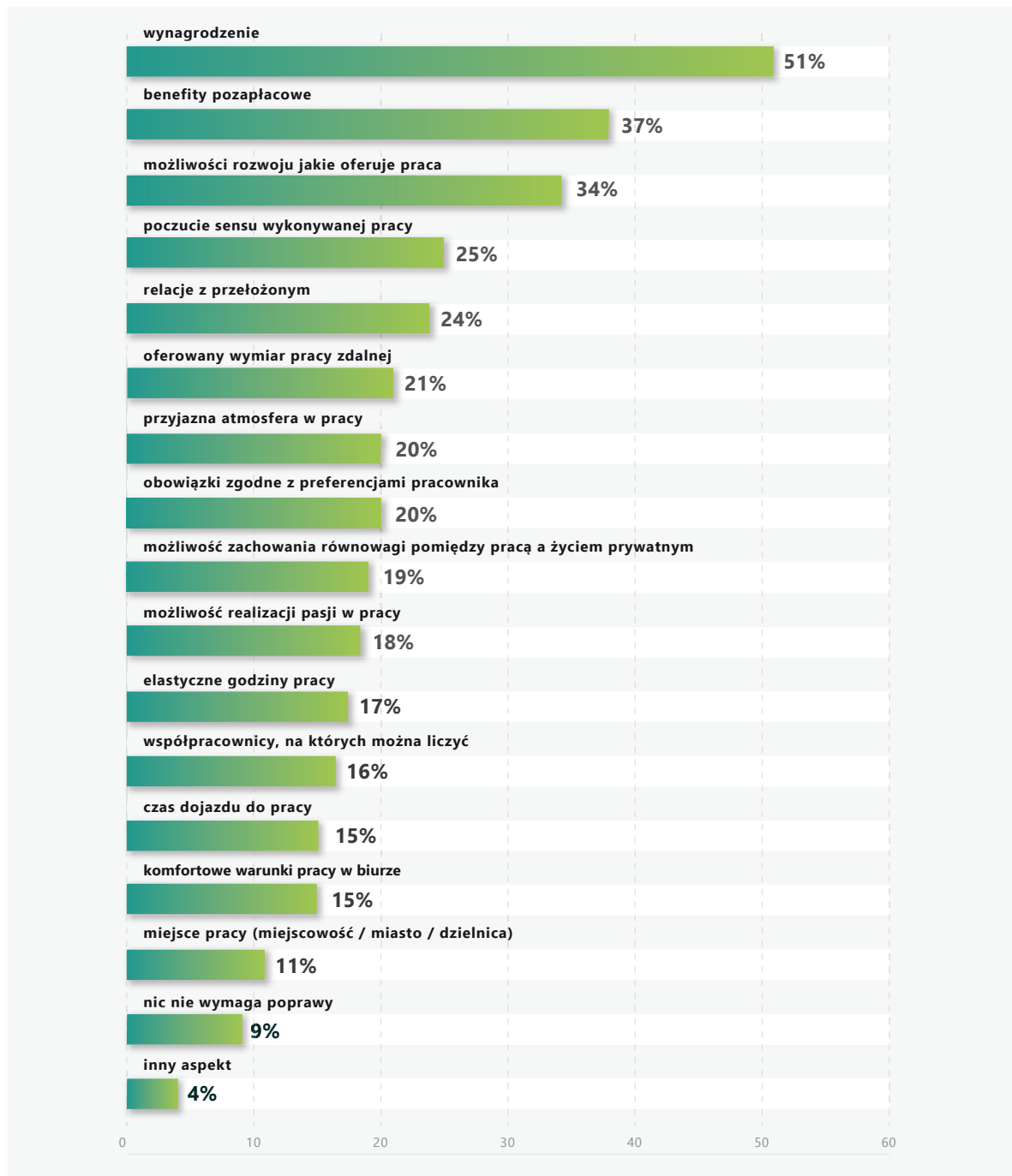


Wykres nr 13. Które elementy Twojej pracy sprawiają, że mógł(a)byś ją polecać?
N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Wśród czynników wskazywanych jako „koniecznych do poprawy” i mogących zwiększyć skłonność pracowników do polecenia obecnej pracy niezmiennie, od początku realizacji naszego badania, czyli już 7 rok, na pierwszym miejscu pozostaje wynagrodzenie. Co druga badana osoba wskazuje, że jej skłonność do polecenia pracy byłaby wyższa, gdy zmieniło się jej wynagrodzenie.

Brak zmian możemy obserwować ponownie 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 14. Czynniki w pracy, które wymagają poprawy, aby można było ją polecać.
N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Maja Gojtowska

**konsultantka HR,
autorka bloga Gojtowska.com
i książek o tematyce HR,
Mistrzyni LinkedIn 2022
wg Forbes Women**



KOMENTARZ EKSPERTA

Minusowy wynik NPS wskazuje na dużą potrzebę poprawy doświadczeń pracowników i przeramowania sposobu w jaki na szczęście pracowników patrzą pracodawcy.

Zadowolenie, satysfakcję, zaangażowanie pracowników budują dziś mądre organizacje kierowane przez mądrych liderów. Kompetencje menedżerskie są dziś ważniejsze niż kiedykolwiek – umiejętność feedbacku, docenienia, przekazania w zrozumiały sposób trudnych decyzji biznesowych to jeden z najważniejszych czynników budujących szczęście w pracy. Jeśli dodamy do tego rozwiązania uwalniające czas (nielimitowane urlopy, wsparcie asystentów typu Ask Henry, dofinansowanie do sprzątanii w domach czy opieki niani), budujące równość pracowników i dbające o ich work-life integration wtedy o szczęście będzie dużo łatwiej.

Niemniej najpierw skupmy się na postawach zarządu, liderów, komunikacji wewnętrznej, później inwestujemy w konkretne benefity.



Olga Żółkiewicz

**Konsultantka How2hr,
People Experience Lead 7N**



KOMENTARZ EKSPERTA

W ogólnej interpretacji, na skali od -100 do 100, wszystkie wyniki powyżej 0 określamy jako dobre, co, przy -6 pkt. oznacza, że nadal, jako pracodawcy mamy dużo do zrobienia w temacie doświadczeń naszych pracowników.

Chciałabym jednak zwrócić uwagę na czynniki, które wpływają na zadowolenie z pracy.

O ile nie jest zaskoczeniem, że, podobnie jak rok temu, wynagrodzenie znajduje się na pierwszym miejscu listy tego, co powinno się zmienić, w 2023 zwiększyła się liczba wybierających tę odpowiedź. Z 48% w 2022 mamy wzrost do 51%.

Podobny trend obserwujemy w pytaniu o czynniki sprawiające, że ludzie polecają swoją pracę - dobre wynagrodzenie (50%) w tym roku wyparło relacje z przełożonym (45%) i wskoczyło na podium najczęściej udzielanych odpowiedzi, za współpracownikami, na których można liczyć (56%) i przyjazną atmosferą pracy (54%).

Powyzszą sytuację tłumaczyć można niestabilną sytuacją ekonomiczno - polityczną w Polsce i na świecie.

Ludzie, w obliczu rosnących cen i niepewności tego, co przyniesie przyszłość kierują się ku podstawie piramidy potrzeb Masłowa i dzięki pracy chcą przede wszystkim zabezpieczyć siebie i swoich najbliższych.

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 13200 zł netto była średnia kwota wskazywana jako pozytywnie wpływająca na poczucie szczęścia. Zestawiając to z deklarowanymi realnymi zarobkami - w tym wypadku średnia kwota zarobków badanych to 9700 zł netto - rozbieżność wynosi 4500 netto.

Obecny i oczekiwany poziom wynagrodzenia badanych

Obecne zarobki netto

9.700 Najpopularniejsza odpowiedź	6.200 Mediana	9.700 Średnia
---	-------------------------	-------------------------

Wykres nr 15A. Deklarowane zarobki netto
N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Oczekiwane zarobki netto

7.000 Najpopularniejsza odpowiedź	8.500 Mediana	13.200 Średnia
---	-------------------------	--------------------------

Wykres nr 15B. Poziom wynagrodzenia deklarowany jako pozytywnie wpływający na poczucie szczęścia w pracy (netto)
N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

6. POCZUCIE SZCZĘŚCIA W PRACY I INNE WYNIKI BADANIA W GRUPIE KOBIET I MĘŻCZYŹN

Płeć nie jest czynnikiem różnicującym poczucie szczęścia w pracy. Zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn średnie poczucie szczęścia jest zbliżone. 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	605	475
	Średnie poczucie szczęścia	6,6	7
	Wskaźnik NPS	1	-6
	Odsetek pracowników, którzy uważają, że wymiar oferowanej pracy zdanej ma wpływ na ich poczucie szczęścia w pracy	76%	53%
Zarobki, które by Cię uszczęśliwiły (netto)	Średnia wynagrodzenia	11.300 zł	13.100 zł
	Mediana wynagrodzenia	8.000 zł	8.500 zł
Ile wynoszą Twoje miesięczne zarobki (netto)	Średnia wynagrodzenia	9.500 zł	9.900 zł
	Mediana wynagrodzenia	6.400 zł	6.000 zł

Tabela nr 1. Charakterystyka badanych grup kobiet i mężczyzn
N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

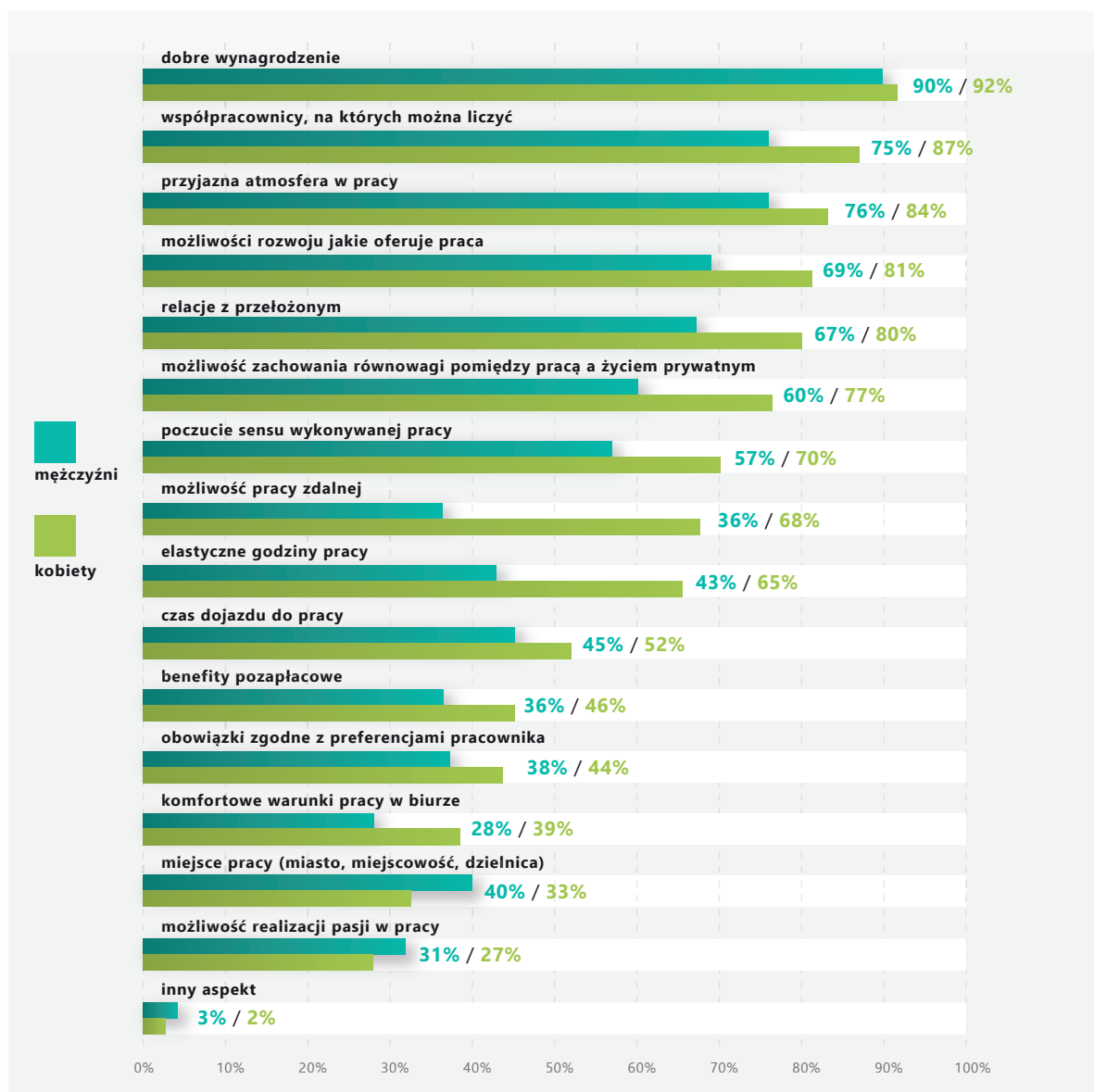
Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w zakresie obecnych i oczekiwanych zarobków kształtują się podobnie jak w poprzednich edycjach badania. Mężczyźni nie tylko zarabiają więcej, ale mają też wyższe oczekiwania odnośnie poziomu wynagrodzenia, które by ich uszczęśliwiło. W porównaniu z poprzednimi edycjami badania zmieniła się jednak różnica pomiędzy wysokością zarobków, której mężczyźni i kobiety potrzebują do szczęścia. Obecnie wynosi ona ok 2 tysięcy netto, podczas, gdy jeszcze rok temu było średnio ok. 5 tys. netto więcej.

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni przy ocenie czynników, które pomagają w szczęściu w pracy najmocniej zwracają uwagę na wynagrodzenie. W pozostałych czynnikach, które zdaniem kobiet i mężczyzn wpływają na szczęście w pracy, widać jednak pewne różnice. Kobiety wydają się być dużo bardziej wymagające, odsetki wskazań na wiele czynników są u nich wyższe niż u mężczyzn, można powiedzieć, że jest bardzo wiele aspektów, których potrzebują do szczęścia w pracy.

Szczególnie duża różnica pomiędzy oczekiwaniami kobiet i mężczyzn występuje w odniesieniu do jednego czynnika – jest nim możliwość pracy zdalnej. Tutaj wskazania kobiet różnią się od mężczyzn aż o 32 punkty procentowe, bo możliwość pracy zdalnej jest istotna aż dla 68% kobiet i 36% mężczyzn. Drugim czynnikiem, który również istotnie różnicuje preferencje kobiet i mężczyzn, są elastyczne godziny pracy. Pomagają one w szczęściu w pracy zdaniem 65% kobiet i 43% mężczyzn.

Co Twoim zdaniem pomaga w byciu szczęśliwym w pracy?

Wyniki dla kobiet i mężczyzn.



Wykres nr 16. Co pomaga w byciu szczęśliwym w pracy – dane dla kobiet i mężczyzn, N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Nicole Tomanek

**Head of People & Culture,
AskHenry**



KOMENTARZ EKSPERTA

Szczęście w pracy jest zjawiskiem o złożonej strukturze. Nie jest zaskoczeniem, że czynnik ekonomiczny stanowi fundament w obu grupach. Triada: Wynagrodzenie, atmosfera w pracy oraz relacje ze współpracownikami są najważniejszymi determinantami zadowolenia.

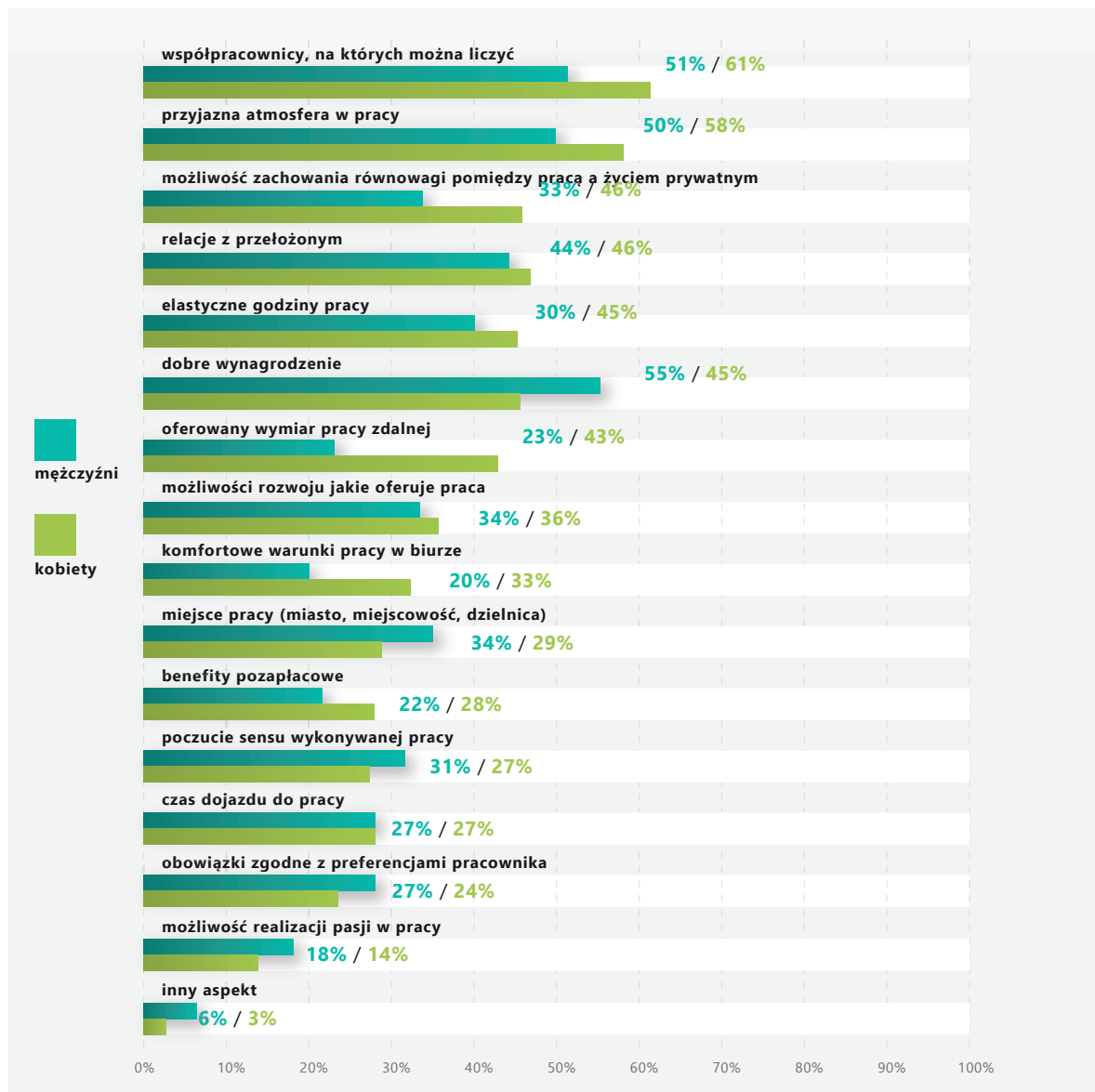
U kobiet odnotowano wysoki współczynnik odpowiedzi przy wielu kryteriach – od ekonomicznych, przez rozwojowe, aż po relacyjne. Mężczyźni, w większości przypadków oceniali czynniki wpływające na ich zadowolenie niżżej niż kobiety.

Możliwość pracy w trybie zdalnym sytuuje się w środkowej części hierarchii. Zagadnienie to stanowi źródło podziałów - Jedna frakcja obawia się powrotu do tradycyjnego biura, druga z niechęcią wspomina pandemiczny tryb pracy z domu. Mężczyźni wykazują mniejsze zainteresowanie pracą zdalną. Może to wynikać z częstszego wykonywania przez nich zawodów wymagających obecności w miejscu pracy.

Rekomendacje? Uwzględnij postawę kandydata, nie tylko jego kompetencje w procesie rekrutacji. Monitoruj i reaguj na nieakceptowalne zachowania w organizacji. Twórz środowisko pracy sprzyjające równowadze między życiem prywatnym, a zawodowym poprzez elastyczne godziny pracy i pracę zdalną. Tego oczekują od Ciebie Twoi pracownicy.

Kobiety są nieco bardziej skłonne polecać swoją pracę, NPS wśród kobiet to 1 punkt, a wśród mężczyzn to -6 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 (55% wskazań), podczas gdy wśród kobiet jest to już tylko 45%. Z kolei kobiety istotnie częściej wskazują, że ich praca jest warta polecenia ze względu na oferowany wymiar pracy zdalnej (43% wskazań w porównaniu z 23% wskazań w grupie mężczyzn), współpracowników, na których można liczyć (61% wskazań wśród kobiet i 51% wśród mężczyzn), a także ze względu na przyjazną atmosferę pracy (58% wskazań kobiet wobec 50% wskazań mężczyzn).

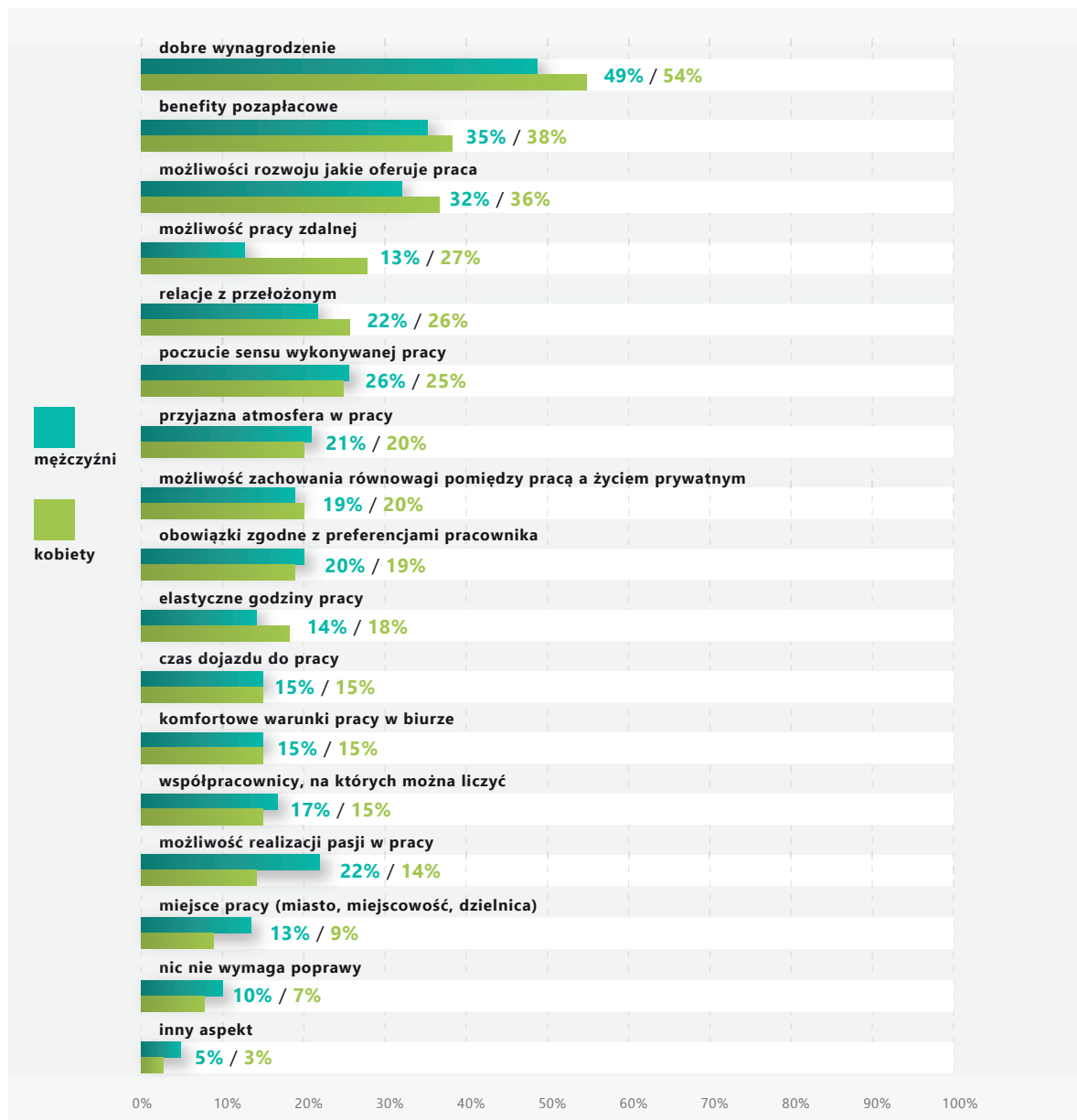
Które elementy sprawiają, że mógłbyś / mogłabyś polecać pracę – grupy kobiety i mężczyźni



Wykres nr 17. Które elementy sprawiają, że mógłbyś polecać pracę – wyniki dla kobiet i mężczyzn. N=1083 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 54% kobiet oraz 49% 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 27% kobiet i tylko 13% mężczyzn. Z kolei możliwość realizacji pasji w pracy to czynnik, który jest zdecydowanie częściej wskazywany jako wymagający zmiany przez mężczyzn (22% wskazań) niż przez kobiety (14% wskazań).

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



Wykres nr 18. Które elementy wymagają poprawy, abyś mógł polecać pracę – wyniki dla kobiet i mężczyzn. N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Alina Sztoch

CEO & Co-founder Kubota S.A.



KOMENTARZ EKSPERTA

Po pierwszym przeczytaniu wyników badań przypomniał mi się fragment książki Marcina Wichy:

Parę lat temu zwiadałem nowoczesną drukarnię.

- **Zamówiliśmy badania – powiedziała pani dyrektor – z których wynika, że zasadniczo książki czytają już tylko dziewczynki między dziewiątym a trzynastym rokiem życia.**
- **I co państwo zrobią? – spytałem.**
- **Właśnie kupujemy maszynę do brokatu.**

Bardzo bym chciała, żeby pracodawcy analizując te badania nie dokonywali równie krzywdzących, generalizujących decyzji. Owszem, na pierwszy rzut oka widać, że kobiety są bardziej wymagającymi pracownikami, ale to dobrze.

Jesteśmy w przełomowym momencie dla rynku pracy. Możemy współtworzyć rzeczywistość, z którą się zgadzamy, w której w niedzielę wieczorem nie mamy bólu brzucha przed pójściem do pracy, w której wszyscy, kobiety i mężczyźni, mogą się rozwijać i być szczęśliwymi. Jako przedsiębiorcy wymagamy, ale jednocześnie wyrównujemy lata zaniedbań. Pamiętajmy, że żadne państwo nie osiągnęło pełnej równości płci. Na całym świecie kobiety są średnio odpowiedzialne za aż ponad 76% niepłatnej pracy domowej (w krajach rozwiniętych – 65%, w krajach rozwijających się – 80%), mężczyźni zaś za zaledwie 24%.

Rozumiem, że wyniki badań mogą zaskakiwać, a nawet denerwować, bo widać w nich, że pracownicy chcą „coraz więcej”. Miejmy jednak na uwadze szerszy kontekst, społeczny, kulturowy, historyczny, i pragmatycznie odpowiedzmy sobie na pytania: co szczęśliwe kobiety mogą wnieść do miejsca pracy, i czy warto o to walczyć. Z mojego doświadczenia wiem, że empatię, dokładność, autorefleksyjność, niehierarchiczne liderowanie, dlatego bez najmniejszego zawahania mówię: warto.

7. PODSUMOWANIE



OGÓLNE POCZUCIE SZCZĘŚCIA W PRACY I JEGO SKŁADNIKI:

- W 2023 średnie poczucie szczęścia pracowników (mierzone w badaniu w skali 0-10) spadło o 0,1 punktu i wynosi obecnie 6,8punktu.
- Jako czynnik najmocniej zdaniem pracowników wpływający na poczucie szczęścia w pracy niezmiennie wskazywane **jest dobre wynagrodzenie**.
- **Dobre wynagrodzenie, współpracownicy, na których można liczyć 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 utrzymuje się. Nadal 66% 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.
- Zdecydowana większość (74%) badanych pracowników wskazała, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy wymiar pracy zdalnej oferowanej na ich stanowisku nie zmienił się.



SKŁONNOŚĆ DO POLECENIA SWOJEJ PRACY I CZYNNIKI BRANE POD UWAGĘ:

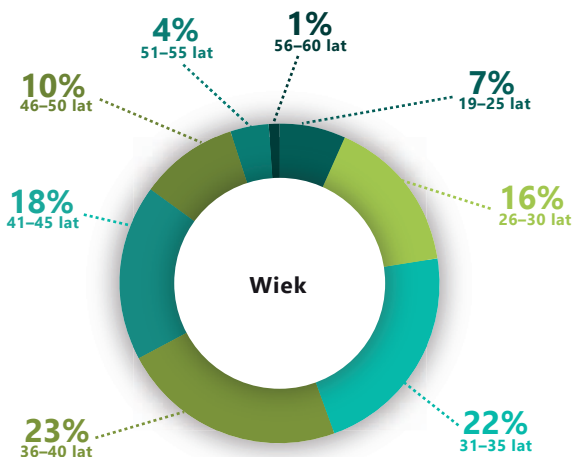
- W porównaniu z badaniem z 2022 odsetek osób, które poleciłyby innym pracownikom swoją pracę (czyli będących tzw. Promotorami wg zastosowanej metodologii NPS) nie uległ dużej zmianie i wynosi 31%.
- Dwa najważniejsze aspekty pracy, które zdaniem badanych sprawiają, że mogą polecić swoje miejsce pracy innym to w dalszym ciągu współpracownicy, na których można liczyć (56% wskazań) oraz przyjazna atmosfera pracy (54% wskazań) .
- **Wśród czynników wskazywanych jako „koniecznych do poprawy” i mogących zwiększyć skłonność pracowników do polecenia obecnej pracy niezmiennie od 7 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.**



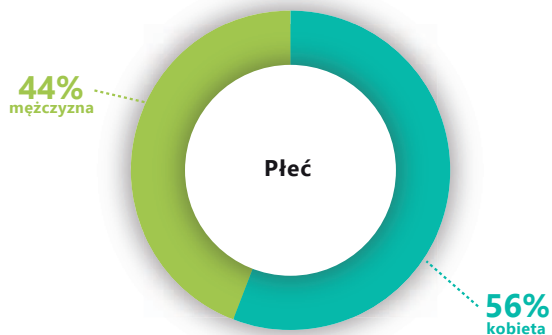
ZAROBKI A POCZUCIE SZCZĘŚCIA:

- Najwięcej badanych osób wskazało, że zarabia obecnie **9700 pln netto**, podczas, gdy kwota, która ich zdaniem zapewniłaby im szczęście w pracy **to 13.200 pln netto**.

8. METRYCZKA, CZYLI KIM SĄ BADANI



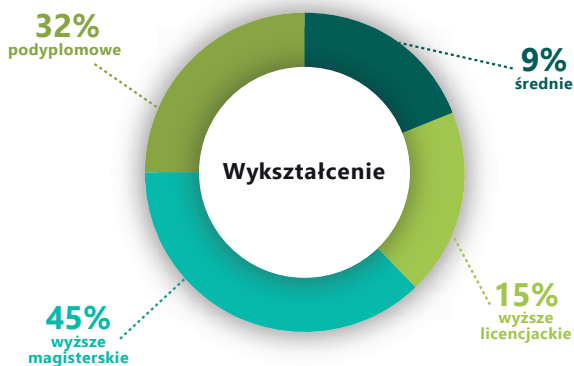
Wykres nr 19. Wiek badanych
N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



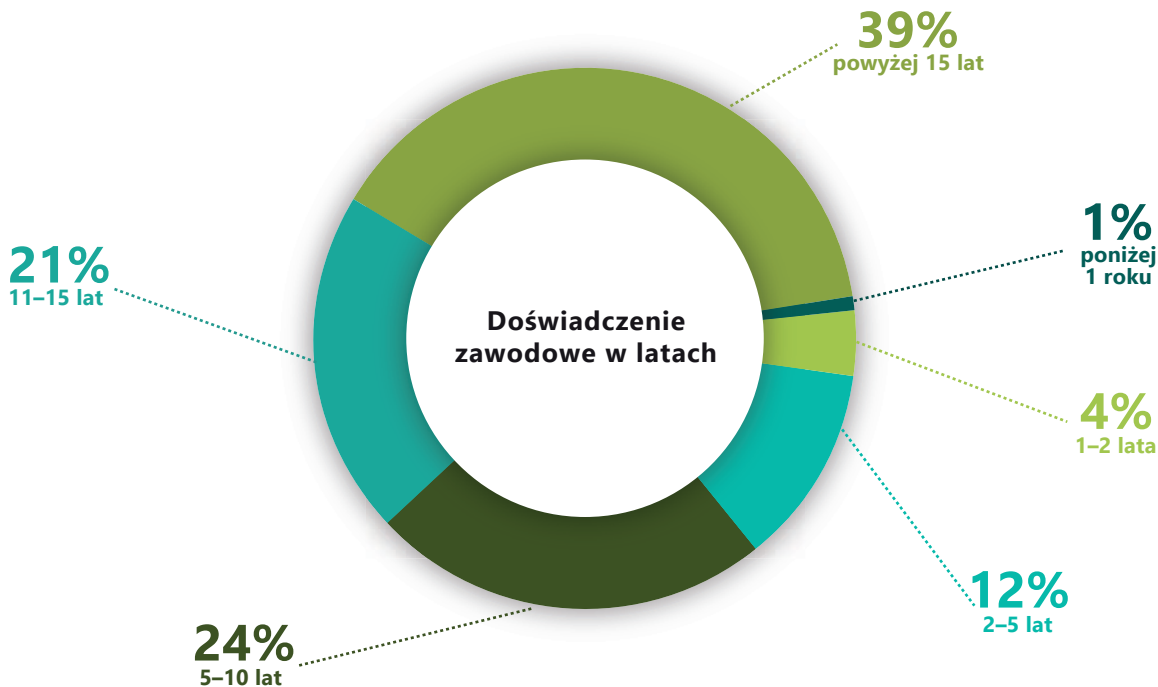
Wykres nr 20. Płeć badanych
N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



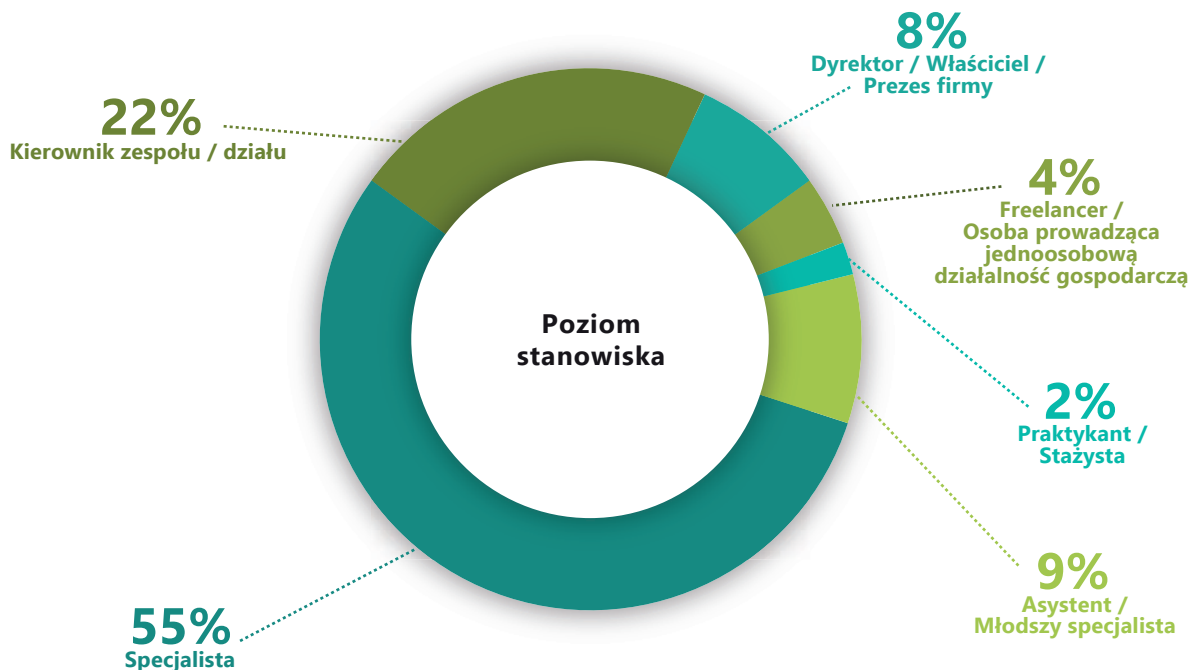
Wykres nr 21. Plany dotyczące zmiany pracy badanych
N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



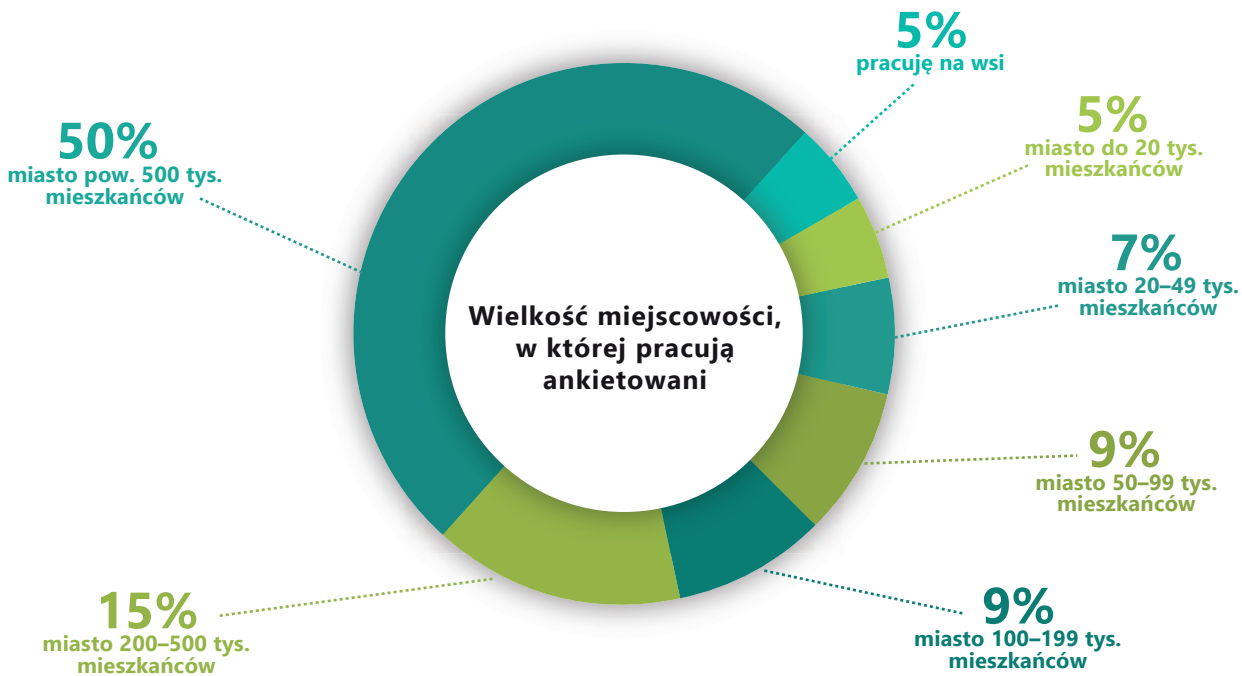
Wykres nr 22. Wykształcenie badanych
N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



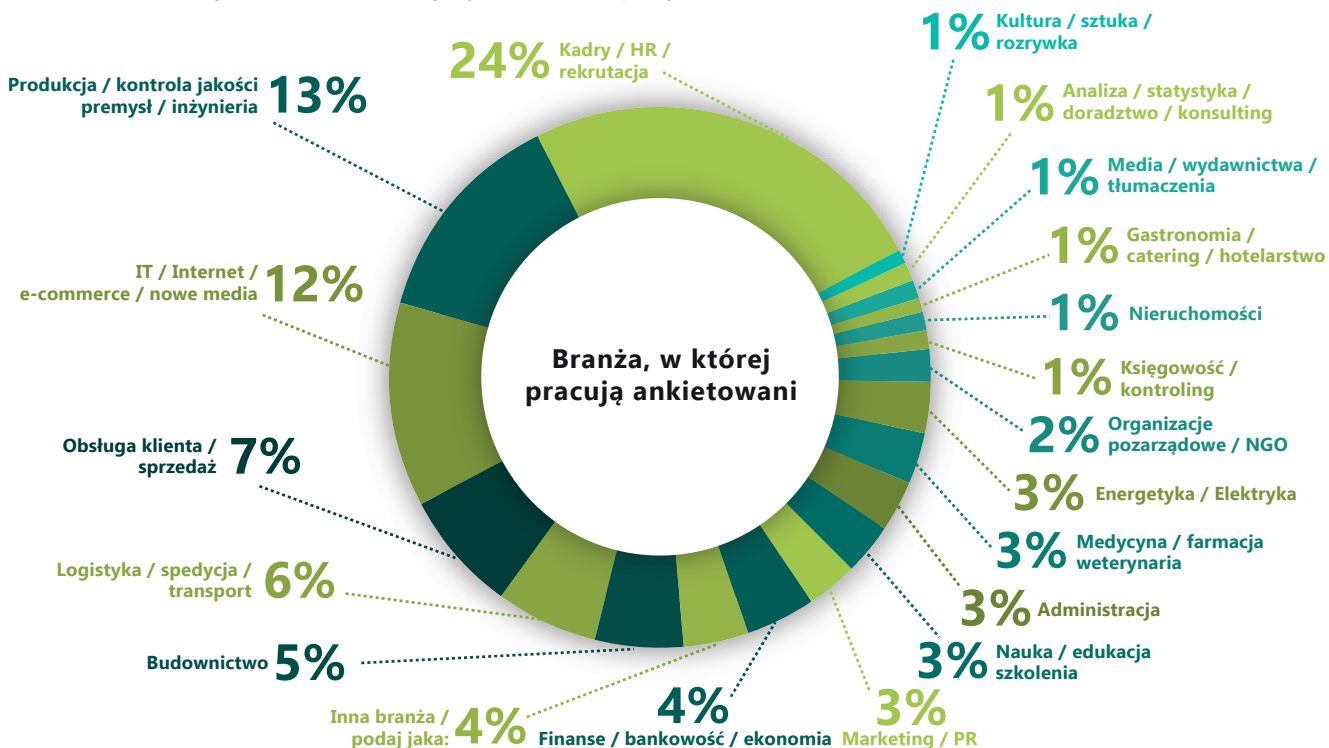
Wykres nr 23. Doświadczenie zawodowe badanych
N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 24. Poziom zajmowanego stanowiska badanych
N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 25. Wielkość miejscowości, w której pracują badani
N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 26. Branża, w której pracują badani
N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

9. CO JESZCZE POWIEDZIELI NAM BADANI



Komentarze uczestników badania odnośnie samego badania i szczęścia w pracy:

„Bardzo ciekawe badanie! Ja jeszcze zastanawiam się, jak można zachęcić pracowników/pracodawców do działań, aby być szczęśliwym w swojej pracy. Na co mogę mieć wpływ, aby takie szczęśliwe miejsce pracy stworzyć. Chodzi mi o obecne miejsce

„Fantastycznie, że prowadzicie takie badania. Ja obecnie pracuję w Wielkiej Brytanii, ale planuję zmianę w swojej karierze.”

„Ankieta skłoniła mnie do ponownej refleksji - dziękuję :) chętnie zapoznam się z wynikami zbiorczymi.”

„Dobrze skonstruowana ankieta!”

„Badanie świetne, chcę dodać, że to my jako zespół dbamy o dobrostan w pracy i to szczęście :) ja co tydzień przygotowuję smakołyki dla moich współpracowników :) a pracuję w sądownictwie jako kurator rodzinny :)”

„Bardzo dziękuję za możliwość udziału w ankiecie. Staralem się odpowiedzieć na wszystkie pytania rzetelnie i zgodnie z samym sobą :)”

„Życzyłabym sobie, aby mój pracodawca wysłał taką ankietę do wszystkich pracowników:)”



Komentarze uczestników badania odnośnie pracy zdalnej:

„Ankieta bardzo wartościowa, wykonuje ją kolejny już rok z rzędu. Ze swojej strony zapytałabym też o to, na ile badani czują zaangażowanie w swojej pracy-temat rzeka bardzo ostatnio zgłębiany, może warto też to zweryfikować przy kolejnych edycjach :)”

„Myślę, że takie badania są bardzo potrzebne wielu pracodawcom - warto być na bieżąco z trendami i spojrzeć na pracę oczami pracownika :)”

„Zabrakło pytania o wspólne imprezy integracyjne i postrzeganie ludzi tego typu eventów.”

„Ciekawe pytania, pozwalające zatrzymać się na chwilę i spojrzeć na siebie i swojego pracodawcę z boku :)”

„Warto dodać pytanie o dokładanie dodatkowych obowiązków bez negocjacji i wcześniejszych rozmów z pracownikiem.”

„Konkretne pytania, przyjemna ankieta :)”

„Można by zapytać jak się pracodawca zapatruje na przeciwności losu rodzica ;)”

10. DODATKOWE KOMENTARZE UCZESTNIKÓW BADANIA ODNOŚNIE SZCZĘŚCIA W PRACY:

” W pracy chcę czuć się potrzebna tak samo jak jako mama w domu. Tymczasem aktualnie w pracy mam blokadę na rozwój, wprowadzanie innowacji, usprawnienia czy realizowanie pomysłów. Mój kierownik nie ma uważania wśród biznesu przez co traci na wadze moje stanowisko. Kierownik nie potrafi rozmawiać, tylko od progu atakuje. Kierownik nie interesuje się niczym więcej jak swoimi tematami, nie widzi problemów swoich pracowników. Cofnęłam się w rozwoju. Jestem zdemotywowana i gotowa do zmiany pracy.

” Chciałabym pracować w zespole, który zda o realizację projektów, fajnym zespole rekrutacyjnym jak prezentuje się Jobhouse :)

” Myślę, że dopóki praca daje mi poczucie sensu, widzę efekty i chęć współpracy w firmie, a zarobki są na okej pozomie, da mi ona szczęście.

” Wielu pracodawców nie celebrytuje stażu pracowników. Moim zdaniem to błąd. Jako Jobhouse pokazujecie różne rocznice. Zmotywujcie klientów i obserwatorów do tego, aby pomyśleli o celebracji stażu. Nie trzeba drogich prezentów. Może dzień wolny?

” Możliwość wyjazdów służbowych podnosi atrakcyjność pracy

” Uważam, że za poczucie szczęścia nie możemy obarczać pracodawcy. Jest wiele zmiennych, które determinują ten aspekt. Nie znam osoby, która ma poczucie szczęścia w pracy, a poza nie jest nieszczęśliwa i odwrotnie.

” Pracujemy, bo musimy zarabiać pieniądze - to oczywiste - ale jak o wiele przyjemniej je zarabiać w miejscu, w którym lubimy przebywać. Warto o to dbać, zarówno pracodawcy jak i pracownicy!

” Podstawową uwagą jest brak konsekwencji u pracodawcy w budowaniu i realizowaniu ścieżek kariery, generalnie plany są ustalane i następnie nic z nich nie wychodzi - to może rodzić sporo „nieszczęścia”. Druga kwestia to brak kalibracji pomiędzy planami i strategią marketingu i zupełnie innymi celami sprzedaży, często jest tak, że oba działy mają sprzeczne cele - szczęście jednych może być nieszczęściem drugich. Finalny wniosek jest taki, że praca w korporacji / dla kogoś, może dawać poczucie szczęścia, ale dopiero praca dla siebie sprawia, że to szczęście jest w 100% zrozumiałe.

” W paru firmach, gdzie miałam okazję pracować, zauważyłam, że niestety wciąż panuje model egocentrycznego i niewyrozumiałego szefa wydającego polecenia, a brakuje prawdziwych liderów: ludzi empatycznych, wspierających i motywujących swoich pracowników. Smutne, lecz ten przestarzały trend niestety nadal funkcjonuje. Do tego brak podwyżek za staż pracy, czy drobnego docenienia finansowego i słownego za zaangażowanie w dany projekt. Czasami tak niewiele trzeba poprawić, aby pracownik czuł się zadowolony i potrzebny, po prostu!

” Matka trójki dzieci, mąż również pracuje zawodowo. Miejsce zamieszkania: Warszawa. Brak rodziny na miejscu. Branża bardzo dynamiczna, wymaga ciągłego doszkalania się. Stanowisko zarządzające. Nie mam work-life balance. Spie 5h/dobę. Nie mam czasu na pasje. Staram się dbać o formę, ale najczęściej wieczorem padam na twarz. Zastanawiam się nad zmianą pracy na taką z lepszym wynagrodzeniem, żeby stać mnie było na opłacenie pomocy przy dzieciach, lub taka która daje więcej czasu wolnego i możliwości żeby po prostu żyć.

” Szczęścia w pracy nie dają: niepewność rynku pracy, rotacje w zespole, nadgodziny.

” Ogromny wpływ na moje odczucia wobec pracy i pracodawcy ma fakt nagłego, niekontrolowanego wzrostu firmy. Z małego 40 osobowego zespołu stała się firmą 100 osobową - szwankuje komunikacja, procesy. Prezes zapomniał na czym polega jego rola - wciąż chce nadzorować wszystkie działania, nie widząc że szkodzi tym sobie. W ciągu roku 25 % ludzi zwolniło się, jest ogromna rotacja. Myślę że dlatego, bo firma przestała myśleć o dobrostanie ludzi, nie ma żadnych inicjatyw integracji. Jesteśmy zespołem, który się nie zna i myślę, że dlatego tak trudno się tu pracuje i dlatego rozglądam się za nową pracą. Dodatkowo szczęście w pracy daje możliwość uczestniczenia w różnych integracjach, zabawach itp. Organizowane przez firmę.

» Ostatnio ze względu na kryzys firma obcięła nam płace. Wtedy zrozumiałam, jak duże znaczenie mają dla mnie zarobki.

Wróciłam do pracy w firmie po dłuższej przerwie i przejęłam inne obowiązki na mniejszy wymiar czasu pracy. Tęsknię za tym co było - możliwe, że to sprawia, że nie jestem szczęśliwa tu, tak jak kiedyś... Pozdrawiam!

» Bardzo istotne w obecnej pracy jest jednak poczucie bezpieczeństwa, nie do końca wynagrodzenie lub benefity tylko poczucie stabilizacji. Niestety w ostatnim czasie słyszę, że bywają problemy z terminową wypłatą wynagrodzenia a to strasznie zaburza balans pomiędzy sferą zawodową a prywatną. Lojalny pracownik jest w stanie wiele znieść lecz musi czuć się bezpiecznie i być za to solidnie wynagradzany.

» Pracodawcy powinni dbać o zdrowie psychiczne swoich pracowników. Codzienny natłok zajęć, coraz ambitniejsze plany i projekty sprawiają, że brakuje czasu na pasje i hobby. Trzeba dbać o live balance, by efektywność pracy jak i zarówno zadowolenie pracownika było na jak najlepszym poziomie :)

» Apeluję do pracodawców, aby w pracowniku widzieli również człowieka, który może mieć gorszy dzień, bo może, to ludzie, nie maszyny.

» Pracodawcy męczą pracowników obowiązkowymi szkoleniami online, które mają nas uszczęśliwić na siłę...

» To co mnie zadowala w pracy i przymyka oko na lekko nieadekwatne wynagrodzenie w stosunku do piastowanych obowiązków, jest to, że mogę uczyć się dowoli i nabierać doświadczenia. Mogę uczyć się jak być dobrym kierownikiem, jak pracować z zespołem, itd bez posiadania kilkuletniego doświadczenia z innego miejsca pracy. Rzadko można zdobyć stanowisko bez CV wypchanego bogatym doświadczeniem. Aktualna praca pozwoliła mi na rozwijanie talentów, co pomoże otworzyć się na inne oferty pracy w przyszłości.

» Jeśli chodzi o to czy polecę obecnego pracodawcę to ważnym aspektem jest wspólna integracja pracowników oraz organizowanie wydarzeń czy benefitów dla ich dzieci. W obecnej pracy niestety tego brakuje, a z chęcią bym to zmieniała :)

Pomimo tego, że jest mi dość dobrze w pracy w której jestem, to coraz bardziej widzę jak brak pracy zdalnej czy elastycznych godzin pracy wpływa negatywnie na moje podejście i samopoczucie względem pracy (ze względu na codzienne dojazdy i biorąc pod uwagę ile pracy jest konieczne do wykonania na miejscu a ile mogłoby się odbywać zdalnie).

myślę że bardzo ważnym aspektem jest również poczucie docenienia przez pracodawcę oraz wsparcie. niestety wielu pracodawców nie bierze pod uwagę pracy zdalnej, nawet na stanowiskach handlowych, gdzie najważniejszy jest kontakt z klientem a nie siedzenie za biurkiem.

Najważniejszym czynnikiem jaki trzyma mnie w pracy i sprawia, że jestem z niej zadowolony jest pełna możliwość pracy zdalnej. Co prawda rozglądam się za innymi ofertami, ale wiele z nich odrzucam właśnie ze względu na brak takiej możliwości. Obecnie mieszkam w innym mieście niż to w którym znajduje się firma, ale samodyscyplina i poczucie odpowiedzialności sprawia, że jestem bardzo wydajny i na pewno nie mogę zarzucić sobie gorszej pracy niż w biurze, wręcz przeciwnie. Współpracownicy częściowo pracują z biura i narzekają na ukrócenie pełnej pracy zdalnej.

Ważne są podane widełki wynagrodzenia oraz jawność płacy innych osób.

Moim zdaniem należy wykonywać pracę (jeśli ma się oczywiście taką możliwość) jaka sprawia, że widzisz w niej sens - to jest priorytet szczęścia zawodowego!

Uważam, że największy wpływ na szczęście w mojej pracy ma swoboda wykonywanych działań oraz brak stałej ciągłej kontroli co robię oraz brak nakazu robienia czegoś jeśli nie ma potrzeby (szukanie pracy na siłę).

Moja gradacja wagi zadowolenia z pracy to wynikowa 3 czynników: wynagrodzenie, warunki pracy i atmosfera, lokalizacja miejsca pracy.

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:

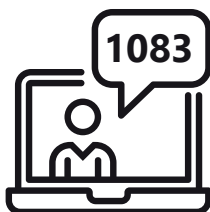


1. Stwórz szczęśliwy i efektywny zespół, który kieruje się podobnymi wartościami. Jeśli potrzebujesz wsparcia w znalezieniu odpowiednich pracowników, napisz: natalia.bogdan@jobhouse.pl
2. Zadbaj o to, aby pracownicy jak najdłużej chcieli pracować właśnie dla Ciebie. Zaprojektuj z nami badanie Employee 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=1038 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują, w większości w dużych miastach. Badanie zrealizowano w dniach 11 września – 17 października 2023 roku za pomocą ankiety online przez agencję Jobhouse i Great Digital.

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 2023”, 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



Gazele 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/> oraz w newsletterze HR Insight wychodzącym co piątek na LinkedIn <https://www.linkedin.com/newsletters/6981502699615739904/>

greatdigital.pl



Copyright © 2023 Jobhouse Sp. z o.o. & Great Digital