



SZCZĘŚCIE W PRACY POLAKÓW

V EDYCJA

RAPORT Z BADANIA

2021

PATRONI MEDIALNI:

Personel
plus

HR BUSINESS
PARTNER
PRAKTYCZNY MAGAZYN DLA PROFESJONALISTÓW HR

HR personel
& zarządzanie

DRODZY CZYTELNICY



Natalia Bogdan

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



Marta Pawlak-Dobrzańska

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

Przed Wami raport z piątej 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.

Dodatkowo, biorąc pod uwagę to, że w wielu firmach pracownicy zaczęli właśnie w różnym wymiarze wracać do pracy w biurze, postanowiliśmy przyjrzeć się bliżej temu zagadnieniu. Gdzie w hierarchii czynników znajduje się obecnie wymiar pracy zdalnej oferowanej przez pracodawcę? Jak mocno czynnik ten wpływa na poczucie szczęścia? Jaki wymiar pracy zdalnej mają pracownicy, którzy są z niego zadowoleni? Tego dowiecie się z tegorocznego raportu.

Mamy nadzieję, że raport zwróci uwagę pracodawców na aspekty pracy, jakim warto przyjrzeć się bliżej, jeśli chcą, aby ich pracownicy mogli czuć się w pracy szczęśliwi i chcieli ją polecać.

Zachęcamy serdecznie do lektury i dyskusji na temat szczęścia w pracy w Waszych firmach!

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. Co ważniejsze, praca czy miejsce wykonywania pracy?
07. Charakterystyka badanych grup 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



942

liczba przebadanych osób



7,9/10

obecny poziom
szczęśliwości Polaków w pracy

Najważniejsze czynniki pomagające w szczęściu w pracy:



87%

dobre wynagrodzenie



77%

relacje z przełożonym



75%

przyjazna atmosfera w pracy



73%

poczucie sensu wykonywanej pracy



71%

możliwość zachowania równowagi
pomiędzy pracą a życiem prywatnym



-1pkt

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



58%

odsetek pracowników uważających, że wymiar oferowanej
pracy zdalnej pomaga w byciu szczęśliwym w pracy



64%

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



78%

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



52%

odsetek pracowników polecających swoją pracę ze
względu na dobrą atmosferę



51%

odsetek pracowników polecających swoją pracę ze
względu na dobre wynagrodzenie



43%

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



73%

odsetek pracowników, którzy chcą pracować mieszkając
w obecnej miejscowości

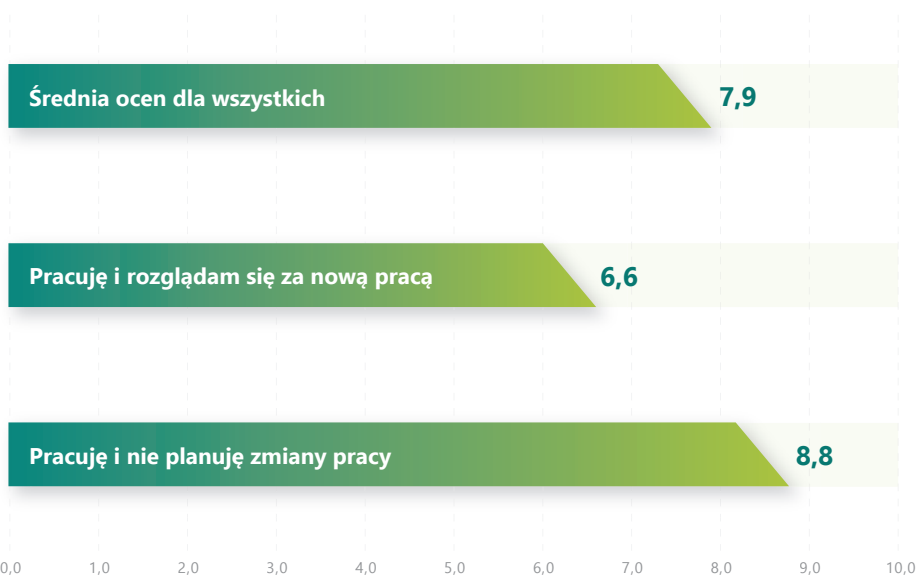
2. CZY POLACY SĄ SZCZĘŚLIWI W PRACY I CO POMAGA W SZCZĘŚCIU?



7,9/10

Według danych piątej edycji badania pracownicy określili poziom szczęścia w pracy jako dość wysoki (średnia poczucia szczęścia to 7,9 w skali od 0 do 10). Zdecydowanie bardziej szczęśliwi 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 u rozglądających się za nową pracą

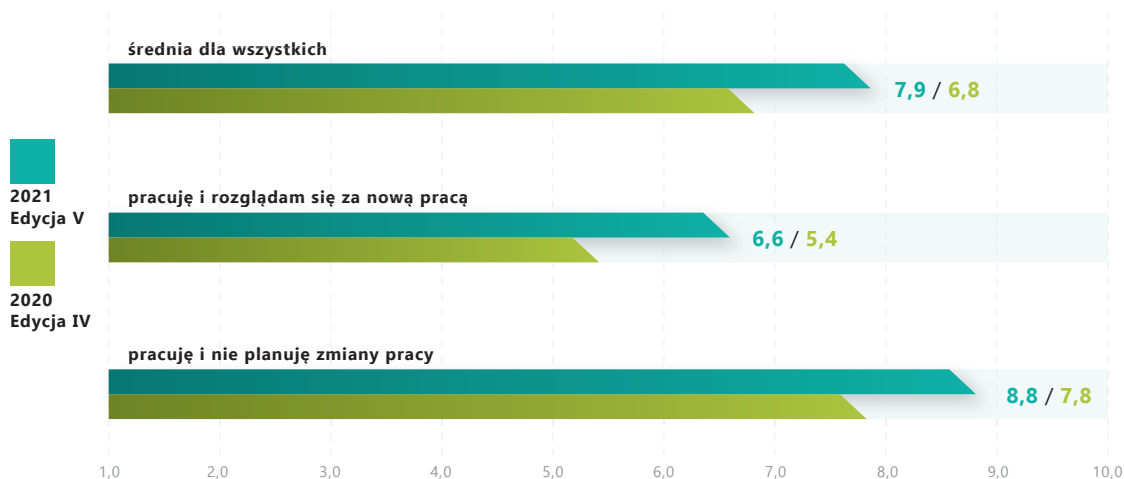


Wykres nr 1. Poczucie szczęścia w pracy

N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Wykres przedstawia średnią ocen w skali od 0 do 10.

W porównaniu z poprzednią edycją badania średnie poczucie szczęścia wzrosło o 1,1 punktu. Wzrost poczucia szczęścia jest widoczny zarówno wśród osób, które nie planują zmiany pracy, jak i tych, które rozglądają się za pracą.

Poczucie szczęścia w pracy u osób, które nie planują zmiany pracy oraz rozglądają się za nową pracą – wyniki dla 2020 i 2021 roku



Wykres nr 2. Poczucie szczęścia w pracy w 2020 i 2021

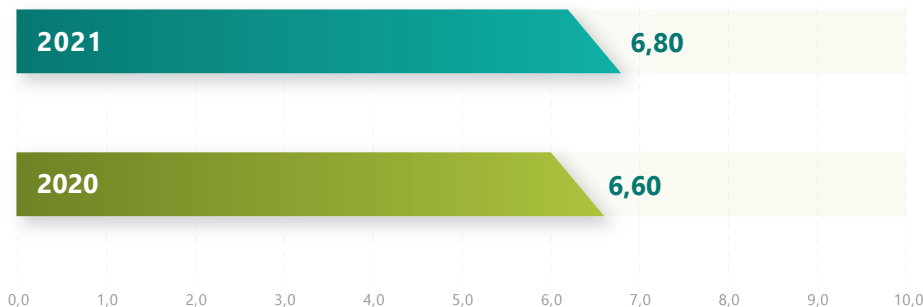
Edycja piąta badania 2021: n=942 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

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

Badani pracownicy umiarkowanie wysoko ocenili starania pracodawców w zadbaniu 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 6,6 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.

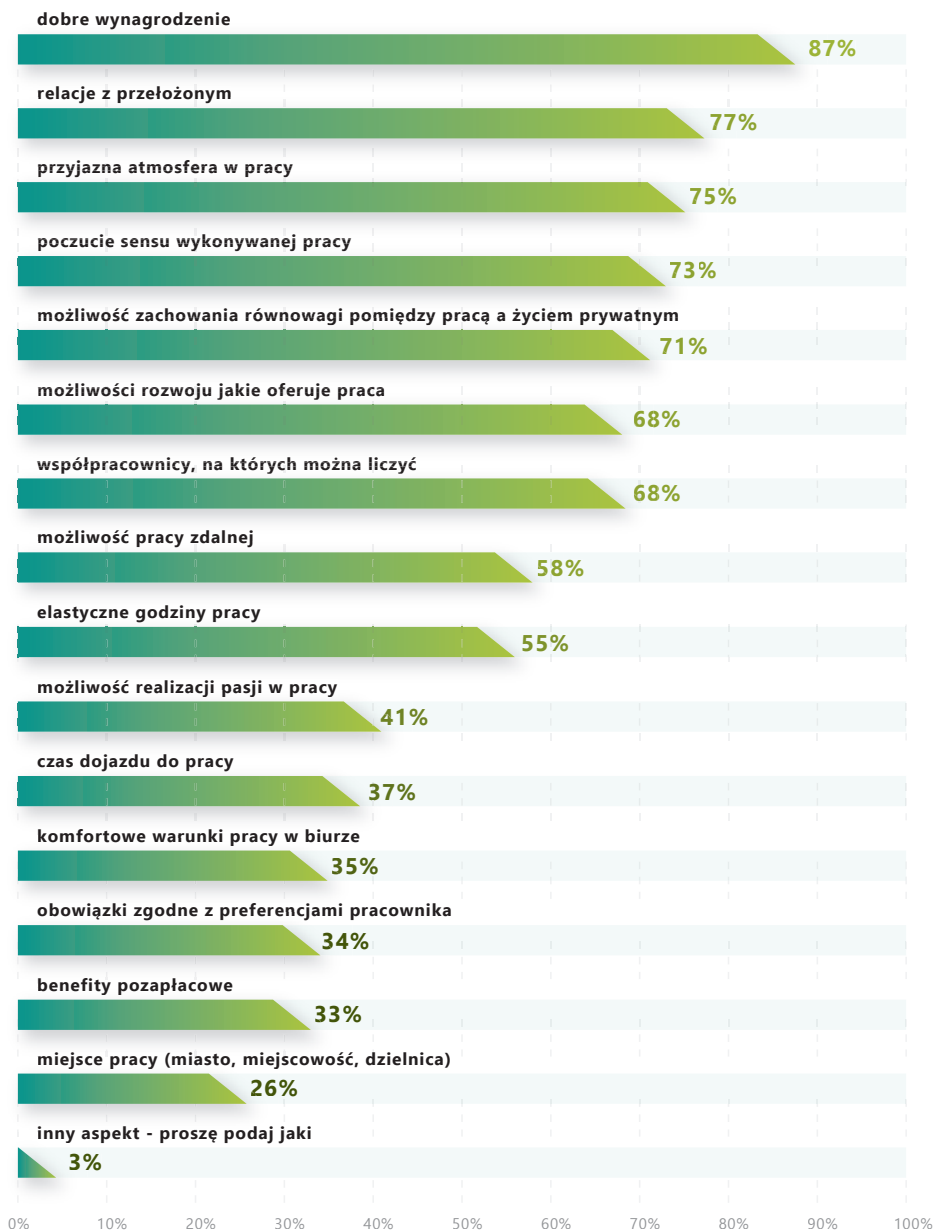


Wykres nr 3. Czy pracodawcy dbają o poczucie szczęścia pracowników zdaniem pracowników?

N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Wykres przedstawia średnią ocenę w skali od 0 do 10.

Ponad 70% osób badanych uważa, że do najważniejszych czynników wpływających pozytywnie na ocenę szczęścia w pracy należą: dobre wynagrodzenie, relacje z przełożonym, poczucie sensu wykonywanej pracy, przyjazna atmosfera pracy oraz możliwość zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Na tle tych czynników wyróżnia się dobre wynagrodzenie, istotnie wpływające na poczucie szczęścia w pracy aż dla 87% badanych.

Co Twoim zdaniem pomaga w byciu szczęśliwym w pracy?



Wykres nr 4. Czynniki, które pomagają w byciu szczęśliwym w pracy
N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Daria Gostkowska

**Dyrektorka wykonawcza
Obszaru Zarządzania Zasobami
Ludzkimi w Banku BNP Paribas**



KOMENTARZ EKSPERTA

Satysfakcja z pracy rośnie, pokazuje badanie Jobhouse. To bardzo ważny trend, którego przyczyny szukałabym w rosnącym optymizmie spowodowanym postępiami w walce z COVID-19.

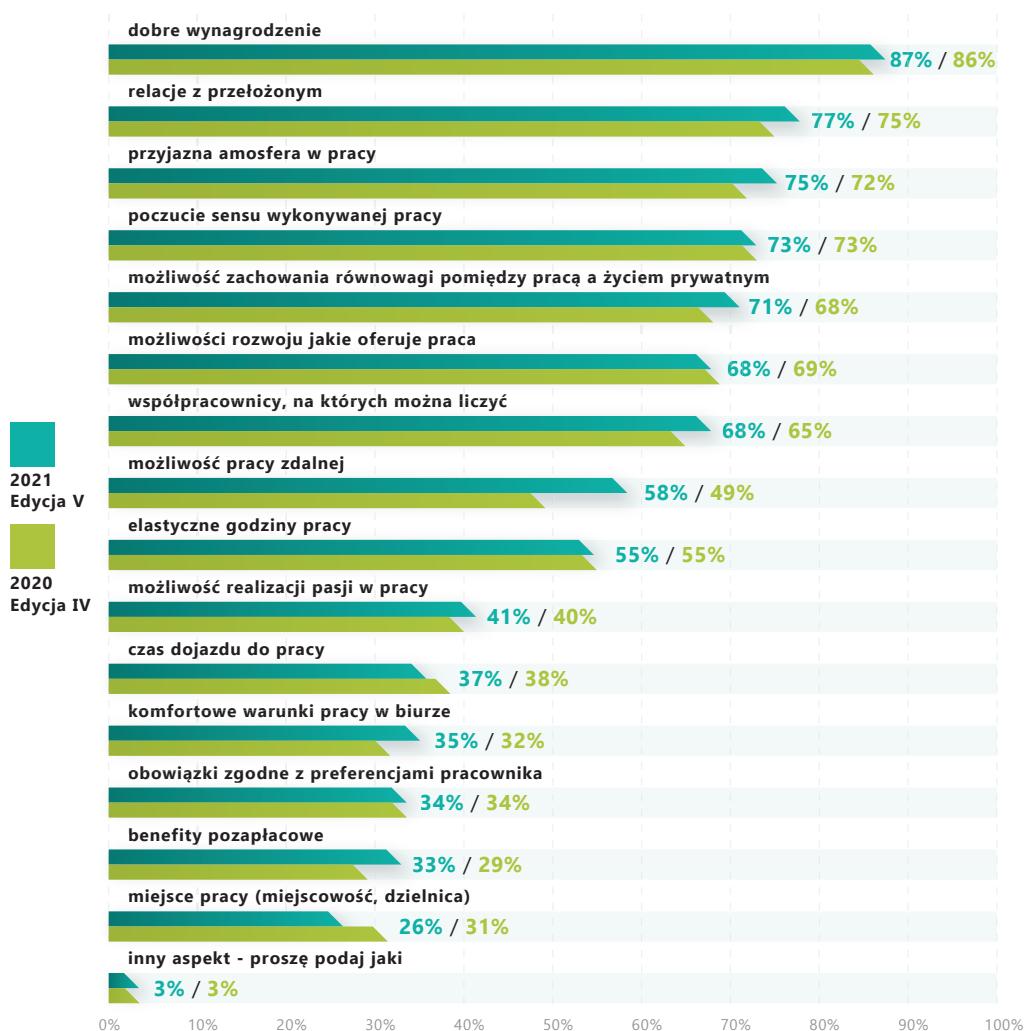
Pandemia zburzyła nasze poczucie bezpieczeństwa. Teraz Polacy mają nadzieję na powrót do normalności w każdym obszarze życia, również w pracy. Jednak zmiany priorytetów, które spowodowała pandemia, zostaną z nami na dłużej. Pracownicy oczekują dziś od firm bezpieczeństwa, tworzenia warunków do pracy zdalnej oraz działań z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu. Odpowiedzialność pracodawcy za coś więcej niż tylko wynik finansowy nie jest już na rynku wyróżnikiem, lecz wymogiem. Wrażliwość na społeczne czy pro-ekologiczne zaangażowanie biznesu nabiera w ostatnim czasie coraz większego znaczenia.

Pracodawcy powinni pamiętać, że troska o szczęście pracowników to nie tylko kwestia etyczna. Empatia w ogromnym stopniu determinuje zdolność firm do przyciągania i zatrzymywania talentów. W czasach, kiedy rynkowa walka o najlepiej wykwalifikowanych ekspertów staje się coraz bardziej zacięta, wrażliwość na ich potrzeby będzie niezbędnym składnikiem sukcesu.

Hierarchia i ważność czynników uważanych przez pracowników za sprzyjające szczęściu w pracy w porównaniu z poprzednim rokiem nie zmieniły się w sposób znaczący. Nadal najbardziej istotną kwestią dla pracowników w byciu szczęśliwym w pracy pozostaje dobre wynagrodzenie. Ważną rolę odgrywają również relacje z przełożonym, przyjazna atmosfera pracy oraz poczucie sensu wykonywanej pracy. Do czynników ważnych dla ponad 70% badanych dołączyła w tym roku możliwość zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem zawodowym.

W porównaniu z poprzednim rokiem największa zmiana zaszła w przypadku czynnika „możliwość pracy zdalnej”. Odsetek pracowników, którym ten czynnik pomaga w byciu szczęśliwym w pracy wzrósł o 9 p.p. i wynosi obecnie 58%.

Co Twoim zdaniem pomaga w byciu szczęśliwym? – wyniki dla 2019 i 2020 roku.



Wykres nr 5. Porównanie czynników wpływających na ocenę poczucia szczęścia w pracy z V i IV edycji badania „Szczęście w pracy Polaków”. Edycja piąta 2021: N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Edycja czwarta 2020: N=1288 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

KOMENTARZ EKSPERTA

Szczęście w miejscu pracy to coś więcej niż subiektywne doświadczenie...



Katarzyna Oracz

certyfikowana Dyrektor ds. Szczęścia, twórczyni i pomysłodawczyni ogólnopolskiego projektu **More Happiness, konsultant w obszarze tworzenia szczęśliwych miejsc pracy**



Nie ukrywam, że jestem wierną czytelniczką corocznego raportu „Szczęście w pracy Polaków”. Z zaciekawieniem obserwuję coroczne wyniki i zastanawiam się kiedy nastąpi „przechylenie” w stronę prawdziwego szczęścia w pracy. Pierwsze miejsce od pięciu lat zajmuje wynagrodzenie. Jest ono wskazywane jako kluczowy czynnik determinujący poziom naszego szczęścia w organizacji. Jako osoba zawodowo zajmująca się szczęściem w pracy wiem, że są pracownicy którzy zarabiają „krocie”, a poczucia spełnienia, sensu i szczęścia brak...

Takie postrzeganie nie ukrywam dość mocno mnie zastanawia. W mojej ocenie wynika ono albo z błędnego rozumienia określenia „szczęście w pracy” (jako uboczny produkt czynników zewnętrznych) albo z mylenia pojęć szczęście vs. satysfakcja.

Większość z nas ma za sobą przypadki podwyżek / awansów... Jak długo takie sytuacje powodowały, że czuliśmy się szczęśliwi? Odpowiem - krótko. Co to oznacza? Że wynagrodzenie nie ma wpływu na nasze poczucie szczęścia. Ma natomiast wpływ na nasze poczucie satysfakcji. Definicja „szczęścia w pracy” kształtowana przez światowych naukowców i praktyków to umiejętność dostępu do szeregu pozytywnych emocji, takich jak optymizm, wdzięczność itp. i świadomego wyboru ich realizacji w życiu.

Takie emocje bezsprzecznie możemy znaleźć w relacjach ze współpracownikami, przełożonymi, w przyjaznej atmosferze pracy oraz wykonywaniu pracy, której sens rozumiemy.

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

Po raz pierwszy w naszym badaniu zapytaliśmy pracowników jak oceniają wpływ oferowanego wymiaru pracy zdalnej na swoje poczucie szczęścia w pracy. Aż 63% 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.

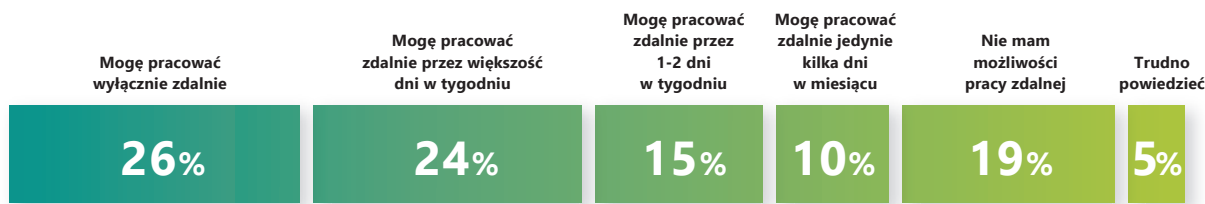
Jak ocenił(a)byś wpływ oferowanego wymiaru pracy zdalnej na Twoje poczucie szczęścia w pracy?



Wykres nr 6. Wpływ oferowanego wymiaru pracy zdalnej na poczucie szczęścia w pracy. N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Jaki wymiar pracy zdalnej mają badani przez nas pracownicy? Co czwarta osoba ma możliwość pracy wyłącznie zdalnie, tak samo dużo jest osób, które mogą pracować zdalnie przez większość dni w tygodniu. Jedna piąta badanych osób nie ma możliwości pracy zdalnej, a 5% 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=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Wymiar pracy zdalnej oferowanej uczestnikom badania (dość duży, skoro ponad 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.



Co sądzisz o wymiarze pracy zdalnej oferowanej przez Twojego pracodawcę?

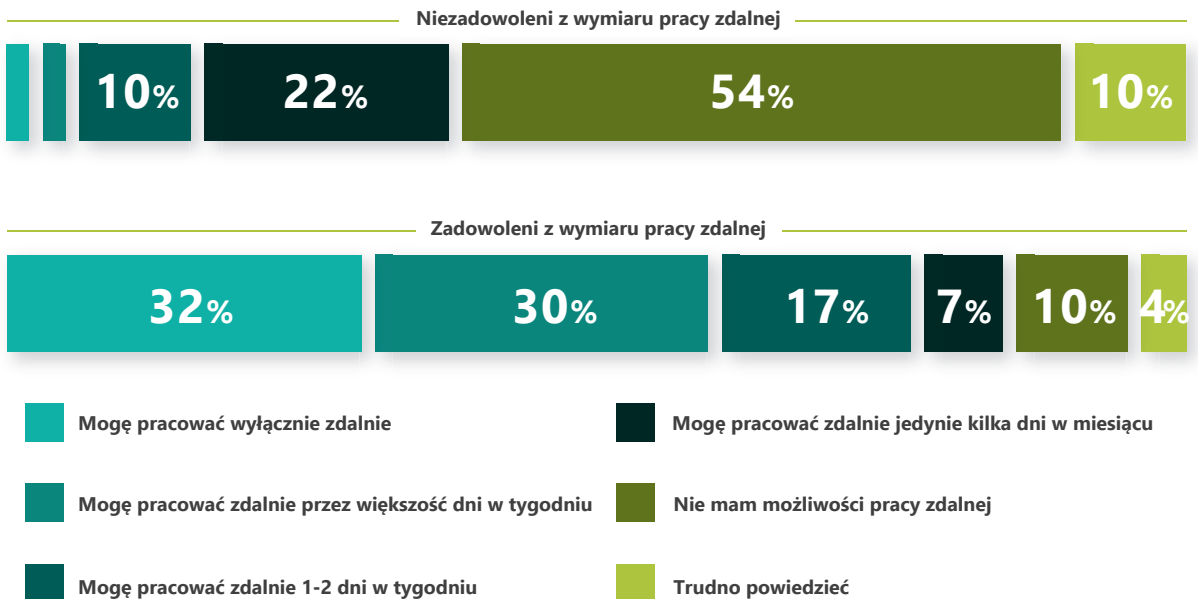


Wykres nr 8. Poczucie zadowolenia z wymiaru pracy zdalnej oferowanej badanym pracownikom. N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Wśród osób zadowolonych z wymiaru oferowanej pracy zdalnej aż 62% ma możliwość pracy wyłącznie zdalnej lub przez większość dni w tygodniu zdalnie. Wśród osób niezadowolonych z wymiaru pracy zdalnej ponad połowa nie ma możliwości pracy zdalnej, a kolejne 22% może pracować zdalnie jedynie przez kilka dni w miesiącu.



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



Wykres nr 9. Wymiar pracy zdalnej oferowany osobom zadowolonym i niezadowolonym z wymiaru pracy zdalnej. N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Adrian Wolak

CEO Traffit



KOMENTARZ EKSPERTA

Wyniki badania wyraźnie pokazują, że pracownicy chcą i potrzebują pracy zdalnej. Ponad 70% niezadowolonych pracowników, nie ma możliwości w ogóle pracować zdalnie lub mają taką możliwość tylko przez kilka dni w miesiącu.

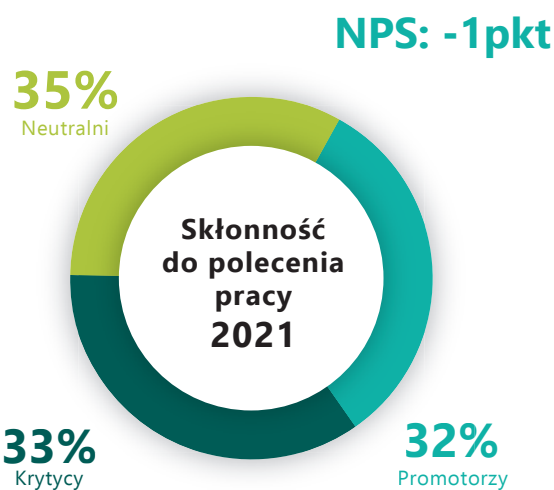
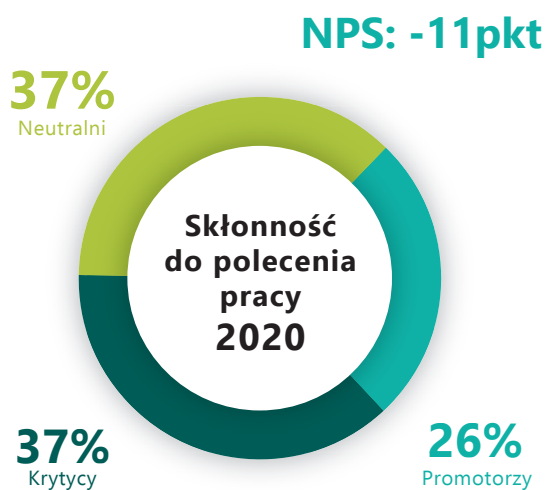
Jest to wyraźny sygnał dla pracodawców: jeśli chcecie utrzymać swoich pracowników, praca zdalna w sensownym wymiarze musi być dostępna. Natomiast nie możemy zapominać o tym, że inne badania wskazują też, że praca zdalna ma też swoje minusy, szczególnie w przypadku pracy zespołowej, kreatywnej.

Dlatego przed firmami stoją teraz wyzwania związane z wdrożeniem sensownego modelu hybrydowego tak, aby pracownicy mogli zachować równowagę pomiędzy życiem zawodowym, a prywatnym wraz z efektywną pracą zespołową. Firmy muszą dostosować wszystkie swoje dotychczasowe procesy do nowego modelu pracy. Jedno jest pewne, powrotu do modelu sprzed pandemii, nie ma. Praca zdalna z nami już zostanie, pozostaje jedynie pytanie w jakim wymiarze.

4. CZY POLACY POLECILIBY SWOJĄ PRACĘ ZNAJOMYM?

W obecnej edycji badania wyraźnie wzrósł odsetek osób, które poleciłyby innym pracownikom swoją pracę. 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 obecnie 33% badanych (rok temu było to 26%). Jednocześnie, o kilka punktów procentowych (z 37% do 32%) zmalała grupa tzw. Krytyków (oceny 0-6 w skali 0-10). Współczynnik NPS (Net Promoter Score) wzrósł tym samym z -11 do -1 punktu.

Które elementy Twojej pracy sprawiają, że mógłbyś ją polecać?



Wykres nr 10. Skłonność do polecenia swojej pracy w 2020
N=1288 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

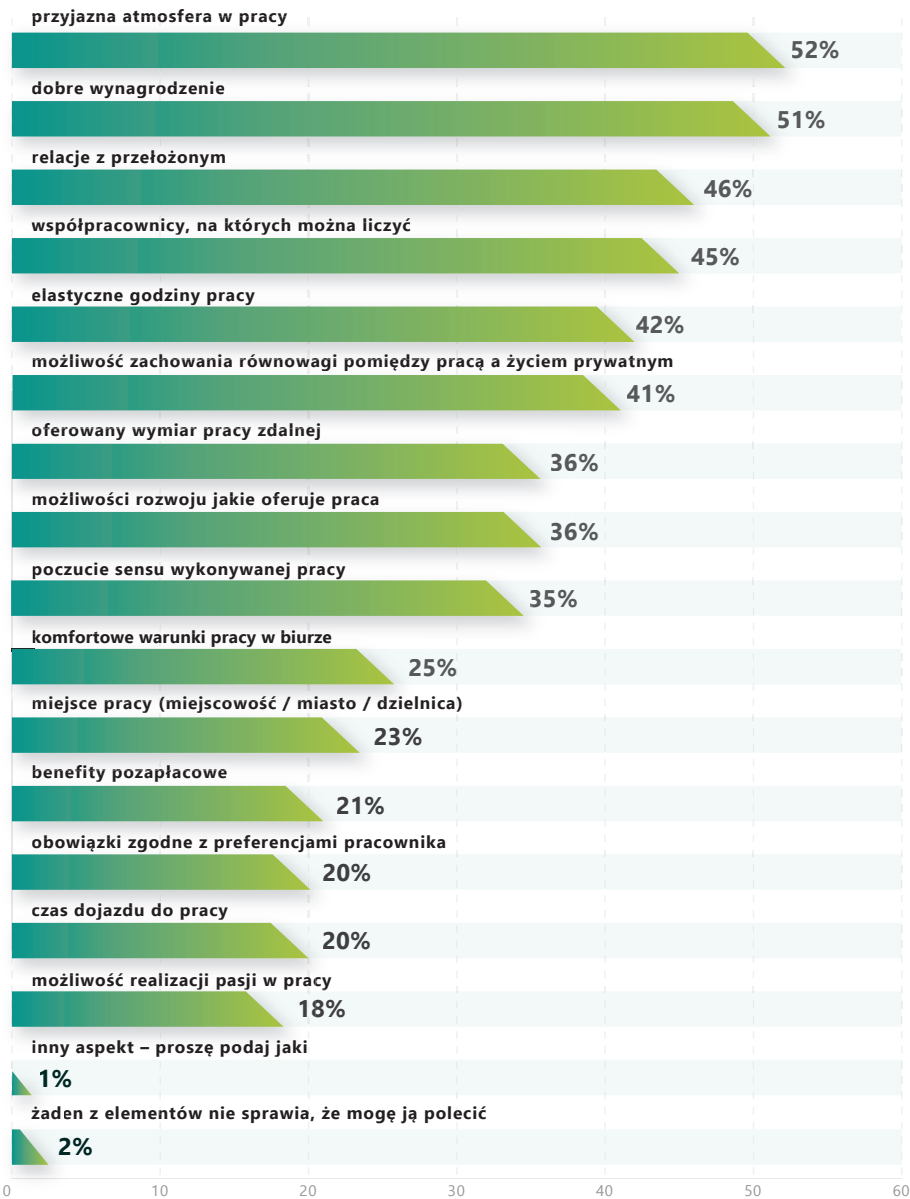
Wykres nr 11. Skłonność do polecenia swojej pracy w 2021
N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Dwa najważniejsze aspekty pracy, które zdaniem badanych sprawiają, że mogą polecić swoje miejsce pracy innym to obecnie przyjazna atmosfera pracy (52% wskazań) oraz dobre wynagrodzenie, z którego zadowolony jest co drugi uczestnik badania.

W porównaniu z poprzednim rokiem wyraźnie spadł odsetek pracowników zadowolonych z oferowanego wymiaru pracy zdalnej. Obecnie jest zadowolonych z niego 36% badanych, podczas, gdy rok temu zadowolonych było 49% badanych. Przy czym, rok temu pracownicy oceniali samą możliwość pracy zdalnej (kiedy w wielu firmach pojawiła się jako nowość lub była dostępna częściej niż przed pandemią), a w tym roku pytaliśmy już o wymiar oferowanej pracy zdalnej (i jak widać oczekiwania pracowników w tym obszarze rosną).



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



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

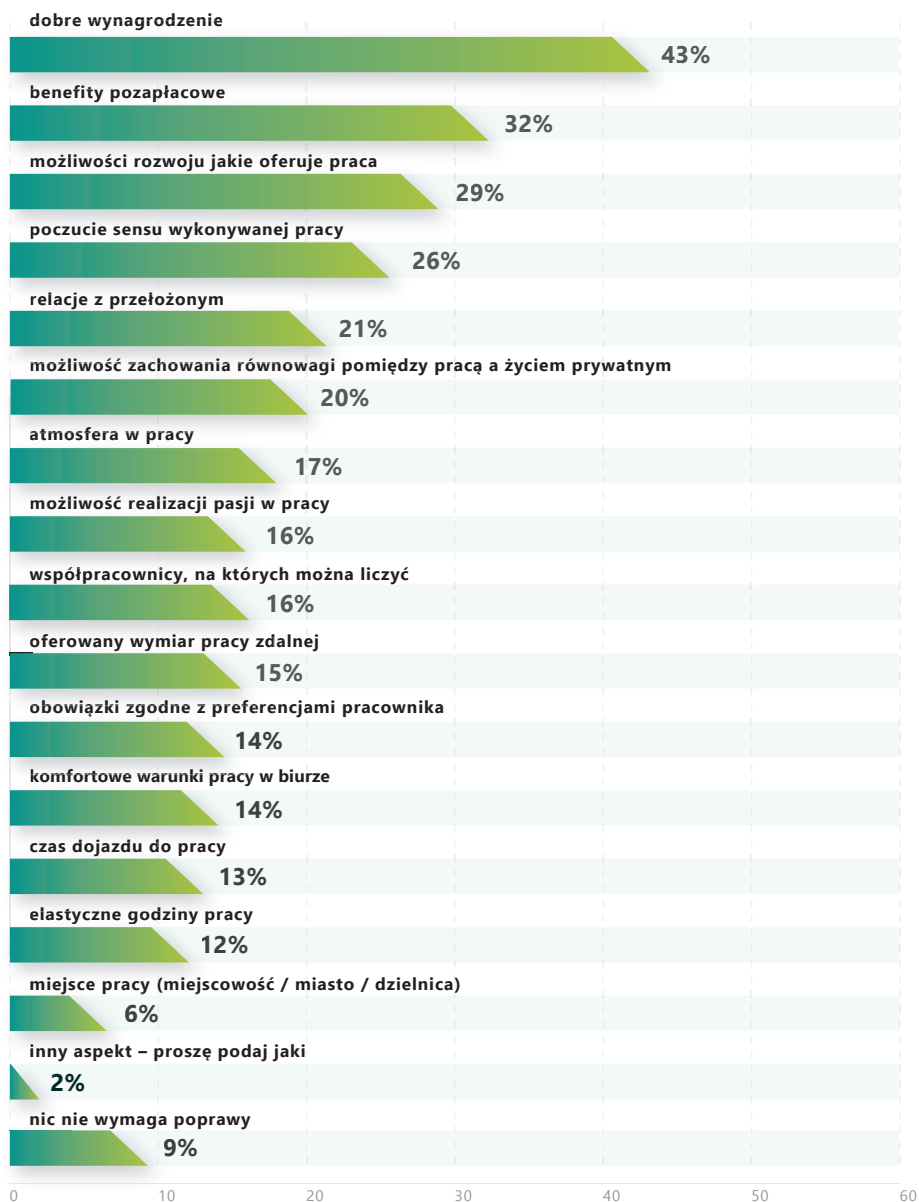
N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Wśród czynników wskazywanych jako „koniecznych do poprawy” i mogących zwiększyć skłonność pracowników do polecenia obecnej pracy niezmiennie od 5 lat trwania naszego badania, na pierwszym miejscu pozostaje wynagrodzenie.

Na liście elementów pracy, które zdaniem pracowników wymagają zmian po raz kolejny nie zmieniła się pozycja aż 4 pierwszych czynników. Poza wynagrodzeniem są to: 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=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Agnieszka Ciećwierz

**Co-owner
Sigmund Polska**



KOMENTARZ EKSPERTA

Byłam bardzo ciekawa tegorocznego wyniku badania, ponieważ interesowało mnie, jak miniony rok wpłynął na szczęście pracowników, tym bardziej, że już zarówno my – jako pracodawcy, jak i nasi pracownicy przyzwyczailiśmy się do pandemicznego rynku pracy.

Porównując wyniki z poprzednim rokiem, widzimy wzrost tzw. Promotorów (32% w porównaniu do 26%), czyli osób, które są zadowolone ze swojej pracy, a równocześnie spadek „Krytyków” (33% w porównaniu z 37%) – osób najmniej zadowolonych ze swojego miejsca zatrudnienia. Tym samym w tym roku współczynnik NPS wynosi -1. Współczynnik jest wyższy, ale nadal jako pracodawcy mamy sporo do zrobienia.

Niezmiennie w czołówce elementów wpływających na polecenie swojego pracodawcy jest przyjazna atmosfera pracy oraz wynagrodzenie. Myślę, że elementem mocno wpływającym na atmosferę pracy jest temat zarządzania różnorodnością, na który coraz częściej kandydaci i pracownicy zwracają uwagę.

Również w czynnikach do poprawy pracy – tak jak w poprzednim badaniu - nadal króluje wynagrodzenie, benefity pozapłacowe, możliwości rozwoju oraz poczucie sensu pracy. Warto zatem zastanowić się, jak te elementy możemy skorygować w naszej organizacji. Pamiętajmy jednak, że zanim podejmiemy jakiegokolwiek działania, zbadajmy oczekiwania naszych pracowników – bo to przecież dla nich są nasze działania.

5. DEKLAROWANE ZAROBKI VS. ZAROBKI „DAJĄCE SZCZĘŚCIE”

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

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



Obecny i oczekiwany poziom wynagrodzenia badanych

Obecne zarobki netto

5.000 Najpopularniejsza odpowiedź	6.000 Mediana	10.200 Średnia
---	-------------------------	--------------------------

Wykres nr 14A. Deklarowane zarobki netto
N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Oczekiwane zarobki netto

10.000 Najpopularniejsza odpowiedź	9.500 Mediana	15.900 Średnia
--	-------------------------	--------------------------

Wykres nr 14B. Poziom wynagrodzenia deklarowany jako pozytywnie wpływający na poczucie szczęścia w pracy (netto)
N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Karolina Latus

**Sourcing Trainer,
Super Source Me**



KOMENTARZ EKSPERTA

Na pierwszy rzut oka z danych dotyczących zarobków oczekiwanych i obecnych nie można wyciągnąć zbyt wielu wniosków. Sytuacja zupełnie jednak się zmienia, jeśli zestawimy ostatnie trzy lata badań "Szczęścia w pracy Polaków" (2021, 2020, 2019).

W każdym z trzech ostatnich trzech lat najpopularniejszą odpowiedzią dotyczącą zarobków obecnych było 5000 zł, natomiast oczekiwanych to 10 000 zł.

Oznaczałoby to teoretycznie, że w tym aspekcie nic się nie zmieniło. Popatrzmy jednak na to, jak zmieniała się mediana i średnia.

Średnia arytmetyczna nie jest odporna tak jak mediana na przypadki odstające, dlatego w tym badaniu będzie bardziej miarodajna. Duża różnica pomiędzy medianą, a średnią może wskazywać natomiast na skrajne przypadki podawanych wynagrodzeń, które bardzo odstawały od innych.

Mediany zarobków obecnych w ostatnich trzech latach kształtowały się następująco:

- 2021 - 6500 zł
- 2020 - 6000 zł
- 2019 - 5000 zł

Jeśli zestawimy te dane ze średnią:

- 2021 - 10 200 zł
- 2020 - 8 800 zł

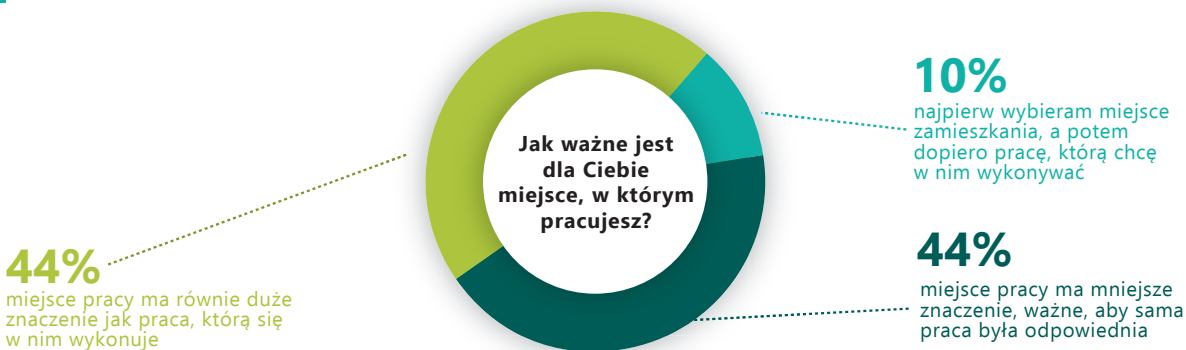
Możemy wyciągnąć wniosek, że wynagrodzenia obecne sukcesywnie wzrastają, ale wzrasta także udział wynagrodzeń znacząco odstających. Jeśli ten trend się utrzyma, w raporcie w 2022 roku wynagrodzenia, które w tym roku znacząco odstawały od pozostałych, w przyszłym zostaną już w medianie uwzględnione.

6. CO WAŻNIEJSZE, PRACA CZY MIEJSCE WYKONYWANIA PRACY?

Podobnie jak w poprzednich edycjach badania nieco więcej ankietowanych wskazało, iż miejsce pracy ma równie duże znaczenie, jak praca, którą się w nim wykonuje, chociaż różnica pomiędzy grupami pracowników wybierającymi najpierw samą pracę lub najpierw miejsce pracy maleje i obecnie wynosi tylko 1%.

Jak ważne jest dla Ciebie

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

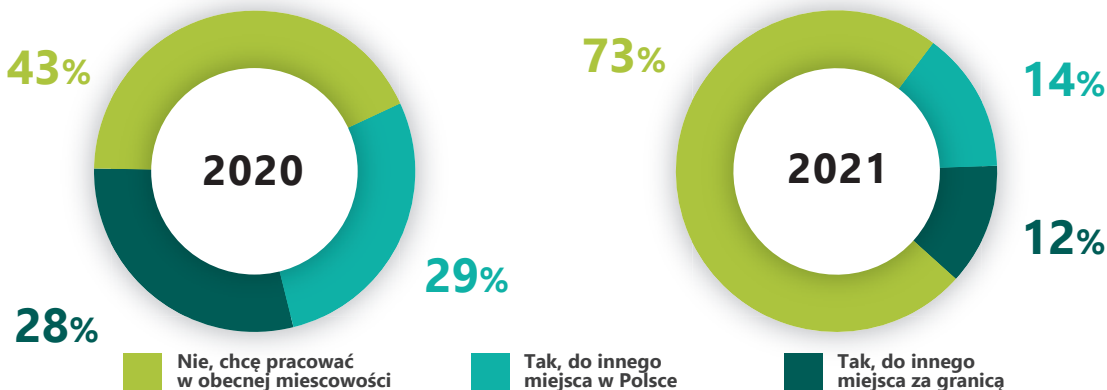


Wykres nr 15. Znaczenie miejsca wykonywania pracy (miasto, miejscowość, dzielnica)

N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

W porównaniu z poprzednim rokiem znacząco wzrósł odsetek osób, które chcą pracować mieszkając w obecnej miejscowości. Rok temu było to 43%, a obecnie jest to aż 73%. Zapewne duże znaczenie odgrywają tutaj duże możliwości w zakresie pracy zdalnej, jakie mają obecnie uczestnicy badania.

Czy był(a)byś w stanie w poszukiwaniu lepszej pracy, rozważyć zmianę miejsca zamieszkania?



Wykres nr 16. Skłonność do rozważenia zmiany miejsca zamieszkania w poszukiwaniu lepszej pracy.

N=1288 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Wykres nr 17. Skłonność do rozważenia zmiany miejsca zamieszkania w poszukiwaniu lepszej pracy.

N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Nadia Harris

**Współzałożycielka
remoteschool.net
oraz autorka portalu
remoteworkadvocate.com**



KOMENTARZ EKSPERTA

Od kilku lat obserwujemy na rynku polskim postępujący trend, który polega na decentralizacji miejsca pracy. Wiąże się z tym rozwój modelu „hub & spoke” (centrala i biura satelitarne), uelastyczniając przestrzeń, w której wykonywana może być praca na rzecz jednego pracodawcy. Dodatkowo, pandemia przyspieszyła zachodzące na rynku pracy zmiany co znajduje odzwierciedlenie w decyzjach pracodawców odnośnie do redukcji powierzchni biurowych i ich reorganizacji na rzecz współpracy zespołowej zamiast posiadania dużej liczby biur.

Obecnie, zdecydowana większość firm deklaruje wprowadzenie modelu hybrydowego, polegającego na braku konieczności codziennego uczęszczania do biura. Takie podejście sprawia, że pracownicy chętniej sięgają po oferty pracy z innych rynków, mogąc rozwijać się bez konieczności relokacji do dużego miasta tak jak miało to miejsce w przeszłości. W coraz większej ilości ofert pracy można zaobserwować dopisek „zdalnie” dzięki czemu pracownicy będą mogli wybrać sobie najbardziej odpowiednie dla siebie miejsce zamieszkania i pracować dla globalnych firm mieszkając z dala od głównej siedziby pracodawcy.

7. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH GRUP KOBIET I MĘŻCZYŹN

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

Co Twoim zdaniem pomaga w byciu szczęśliwym w pracy?

	Kobiety	Mężczyźni
N - liczba ankietowanych	369	572
Średnie poczucie szczęścia	7,7	8,5
Wskaźnik NPS	-9	4
Zarobki, które by Cię uszczęśliwiły (netto)		
Średnia wynagrodzenia	9.100 zł	18.000 zł
Mediana wynagrodzenia	7.000 zł	12.000 zł
Ile wynoszą Twoje miesięczne zarobki (netto)		
Średnia wynagrodzenia	6.100 zł	10.300 zł
Mediana wynagrodzenia	5.000 zł	8.000 zł

Wykres nr 18. Charakterystyka badanych grup kobiet i mężczyzn
N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

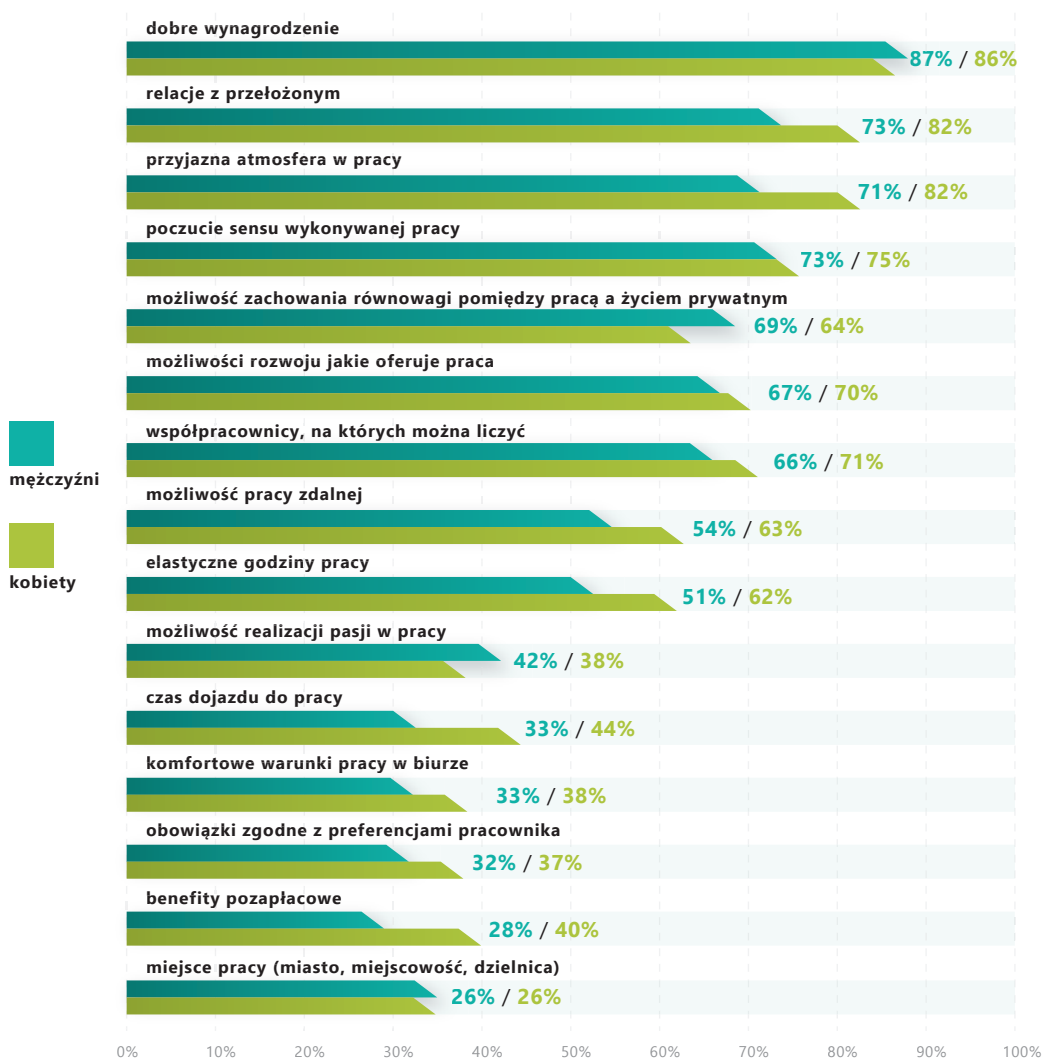
Porównanie grup badanych kobiet oraz mężczyzn pokazuje, że ponownie nieco bardziej szczęśliwi w pracy są mężczyźni. Są też nieco bardziej skłonni polecać swoją pracę, NPS wśród mężczyzn to 4 punkty, a wśród kobiet to -9 punktów.

Tradycyjnie już wyglądają różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w zakresie zarobków. Mężczyźni nie tylko zarabiają więcej, ale mają też wyższe oczekiwania odnośnie poziomu wynagrodzenia, które by ich uszczęśliwiły – potrzebują do szczęścia w pracy 2 razy tyle pieniędzy, co kobiety.

Zarówno kobiety jak i mężczyźni przy ocenie szczęścia w pracy najbardziej zwracają uwagę na wynagrodzenie. Kobiety nieco częściej niż mężczyźni wskazują też relacje z przełożonym, przyjazną atmosferę, czas dojazdu do pracy oraz możliwość pracy zdalnej – te czynniki mają ok. 10% więcej poparcia wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Najbardziej jednak kobiety i mężczyźni różnią się pod względem znaczenia przypisywanego elastycznym godzinom pracy oraz oferowanym benefitom – wśród pań te 2 czynniki mają nawet kilkanaście p.p. więcej wskazań niż wśród panów.

Co Twoim zdaniem pomaga w byciu szczęśliwym w pracy?

Wyniki dla kobiet i mężczyzn.



Wykres nr 19. Co pomaga w byciu szczęśliwym w pracy – dane dla kobiet i mężczyzn, N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Olga Żółkiewicz

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



KOMENTARZ EKSPERTA

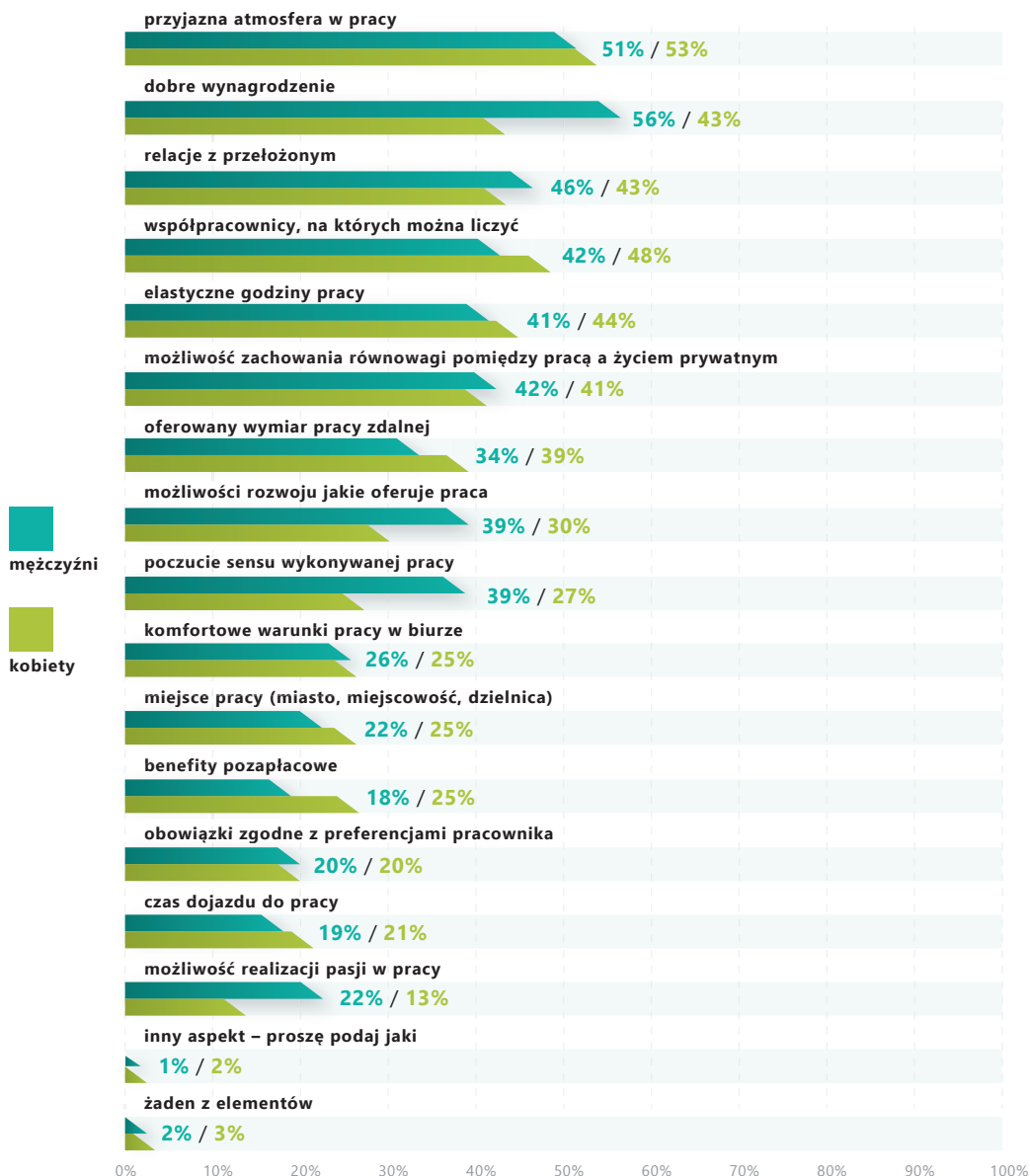
Analiza zebranych danych względem płci przynosi nam bardzo ciekawe wnioski i pokazuje, że wbrew postępowym trendom, wiele różnic i przekonań, z jakimi spotykamy się od lat, jest nadal żywych.

Już zaczynając od samego średniego poczucia szczęścia oraz wskaźnika NPS, które różnią się pomiędzy mężczyznami i kobietami dość znacznie (NPS dla kobiet: -9, dla mężczyzn: 4) widzimy, że generalnie bardziej zadowoleni z pracy są mężczyźni. I choć powodów dlaczego tak się dzieje może być wiele, na pewno brać pod uwagę trzeba fakt, że w dalszym ciągu zdarza się, że to kobiety często w większym stopniu biorą na siebie łączenie obowiązków zawodowych z wychowywaniem dzieci i dbaniem o dom. Taka sytuacja może powodować większy stres, mniej czasu i możliwości pełnego poświęcenia się pracy, szczególnie tym miłszym jej aspektom, jak integrację, czy świętowanie sukcesów, a to wszystko przekłada się na niższe zarobki. Zarówno te oczekiwane, jak i realne.

Różnice widzimy również w czynnikach, jakie obu płciom pomagają w byciu szczęśliwym w pracy. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na wagę kontaktów społecznych (relacje z przełożonym, przyjazna atmosfera pracy) oraz udogodnień ułatwiających łączenie pracy z domem (np. elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej). Mężczyźni zaś częściej stawiali na możliwość zachowania równowagi między pracą, a życiem prywatnym, czy możliwość realizacji pasji w pracy.

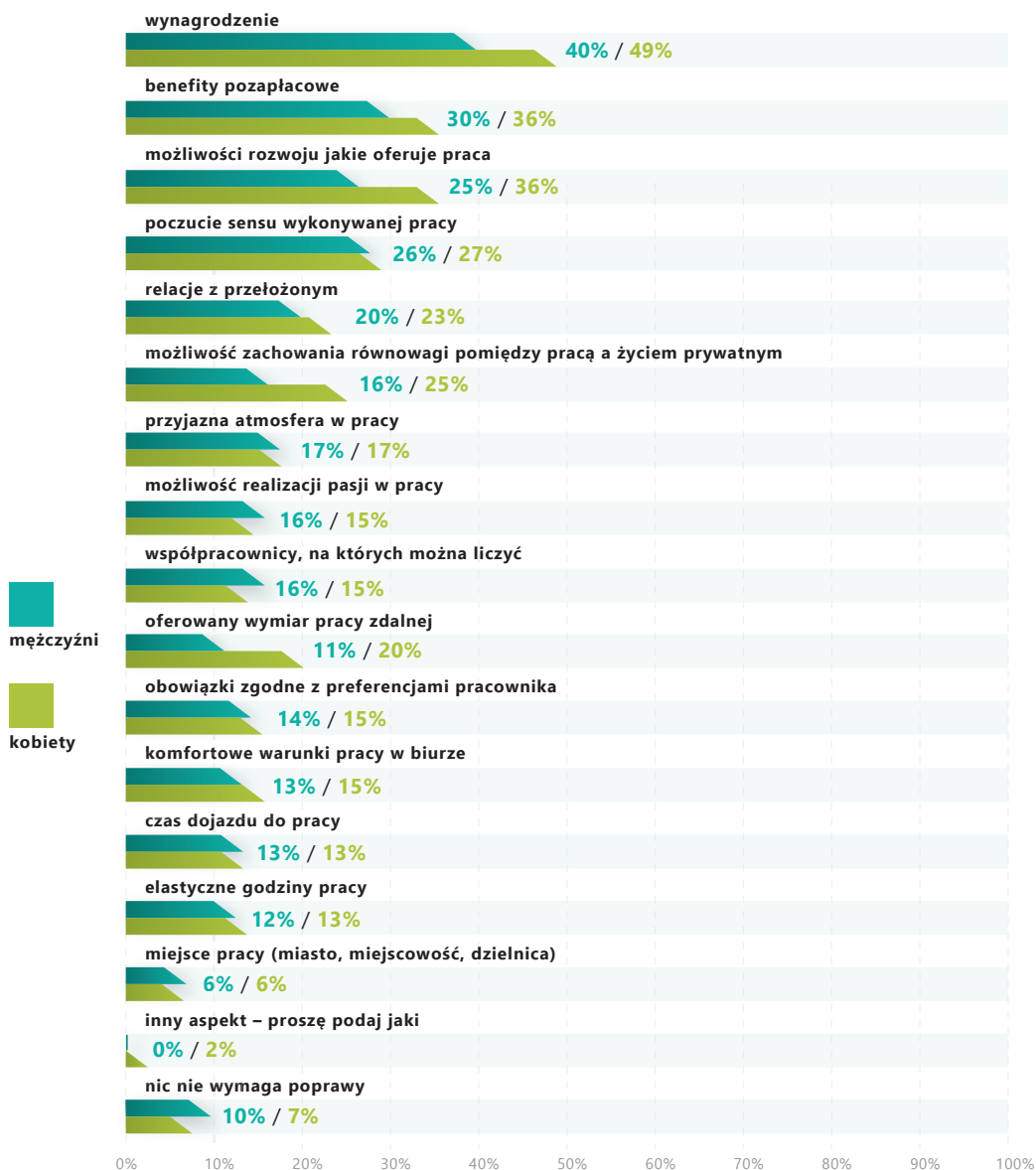
Czynniki, które sprawiają, że kobiety i mężczyźni polecają swoją pracę nieco się różnią. W grupie kobiet aspektem pracy wymienianym najczęściej jest przyjazna atmosfera pracy, wskazywana przez 51% kobiet, a następnie współpracownicy, na których można liczyć. Mężczyźni wyraźnie częściej niż kobiety polecają swoją obecną pracę ze względu na dobre wynagrodzenie, możliwości rozwoju, jakie oferuje praca oraz poczucie sensu wykonywanej pracy, a także możliwość realizacji pasji w pracy. Różnice między mężczyznami a kobietami w ww. czynnikach to ponad 10 p.p. więcej wskazań.

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



Wykres nr 20. Które elementy sprawiają, że mógłbyś polecać pracę – wyniki dla kobiety i mężczyźni
N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

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



Wykres nr 21. Które elementy wymagają poprawy, abys mógł polecać pracę – wyniki dla kobiety i mężczyźni
N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Zarówno mężczyźni, jak i kobiety są zgodni co do faktu, że wynagrodzenie to kwestia, która powinna ulec zmianie, aby móc polecać pracę innym osobom, z tym, że wymaga ono poprawy zdaniem aż co drugiej kobiety oraz 40% mężczyzn. Na kolejnych miejscach w obu grupach wskazywane są benefity pozapłacowe oraz możliwości rozwoju, jakie oferuje praca. Ponadto, kobiety znacząco częściej niż mężczyźni uważają, że aby mogły polecać swoją pracę, zmianie powinny ulec możliwości zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym oraz wymiar oferowanej im pracy zdalnej.

8. PODSUMOWANIE

OGÓLNE POCZUCIE SZCZĘŚCIA W PRACY I JEGO SKŁADNIKI:

- W 2021 średnie poczucie szczęścia pracowników (mierzone w badaniu w skali 0-10) wzrosło o 1,1 punktu i wynosi obecnie 7,9 punktu
- Wzrost poczucia szczęścia jest widoczny zarówno wśród osób, które nie planują zmiany pracy, jak i tych, które rozglądają się za pracą
- Jako czynnik najmocniej zdaniem pracowników wpływający na poczucie szczęścia w pracy niezmiennie wskazywane jest **dobrze wynagrodzenie**
- **Relacje z przełożonym, przyjazna atmosfera pracy, poczucie sensu wykonywanej pracy oraz możliwość zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem zawodowym** to czynniki istotnie wpływające na poczucie szczęścia w pracy zdaniem ponad 70% badanych pracowników

PRACA ZDALNA A SZCZĘŚCIE

- W porównaniu z wynikami z poprzedniego roku warto zauważyć **rosnącą rolę oferowanego wymiaru pracy zdalnej** w poczuciu szczęścia Polaków
- 58% badanych uważa obecnie, że **oferowany wymiar pracy zdalnej ma obecnie bardzo duży lub duży wpływ na ich poczucie szczęścia**
- 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 2020 odsetek osób, które polecąby innym pracownikom swoją pracę (czyli będących tzw. Promotorami wg zastosowanej metodologii NPS) wzrósł z 26 do 33%
- Dwa najważniejsze aspekty pracy, które zdaniem badanych sprawiają, że mogą polecić swoje miejsce pracy innym to obecnie przyjazna atmosfera pracy (52% wskazań) oraz dobre **wynagrodzenie**, z którego zadowolony jest co drugi uczestnik badania
- **Wśród czynników wskazywanych jako „koniecznych do poprawy”** i mogących zwiększyć skłonność pracowników do polecenia obecnej pracy niezmiennie od 5 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 kwotę, która ich zdaniem zapewniłaby im szczęście w pracy jest 10000 pln netto

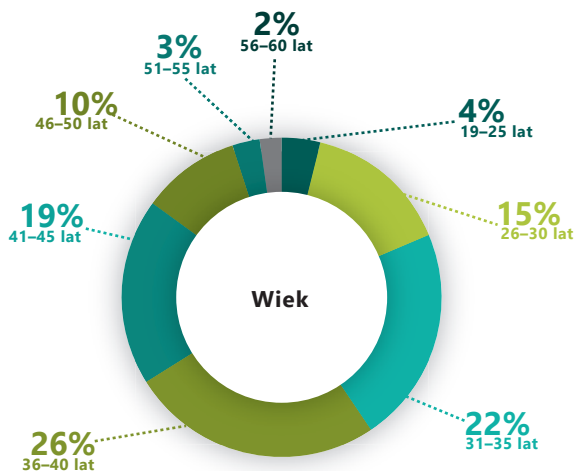
CHĘĆ PRACY W OBECNEJ MIEJSCOWOŚCI:

- W porównaniu z poprzednim rokiem znacząco, bo aż 30 p.p. wzrósł odsetek osób, które chcą pracować mieszkając w obecnej miejscowości i jest to aż 73%

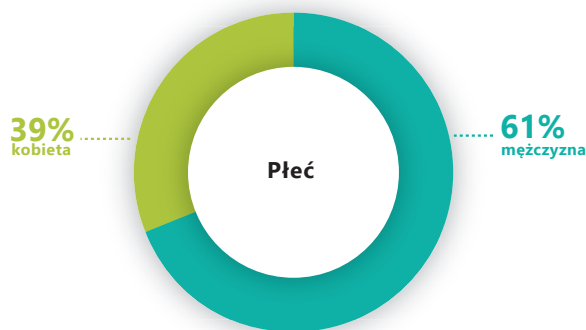
RÓŻNICE POMIĘDZY KOBIECIAMI A MĘŻCZYZNAMI:

- Wśród badanych pracowników mężczyźni okazali się ponownie być nieco bardziej szczęśliwi w pracy, a także bardziej skłonni polecać swoją pracę. Mężczyźni nie tylko zarabiają więcej, ale mają też wyższe oczekiwania odnośnie poziomu wynagrodzenia, które by ich uszczęśliwiły (potrzebują do szczęścia w pracy 2 razy tyle pieniędzy, co kobiety)
- Kobiety najczęściej polecają swoją pracę ze względu na przyjazną atmosferę pracy oraz współpracowników, na których mogą liczyć. Mężczyźni z kolei wyraźnie częściej niż kobiety polecają swoją obecną pracę ze względu na dobre wynagrodzenie, możliwości rozwoju, jakie oferuje praca, poczucie sensu wykonywanej pracy, a także możliwość realizacji pasji w pracy. Różnice między mężczyznami a kobietami w ww. czynnikach to ponad 10 p.p.

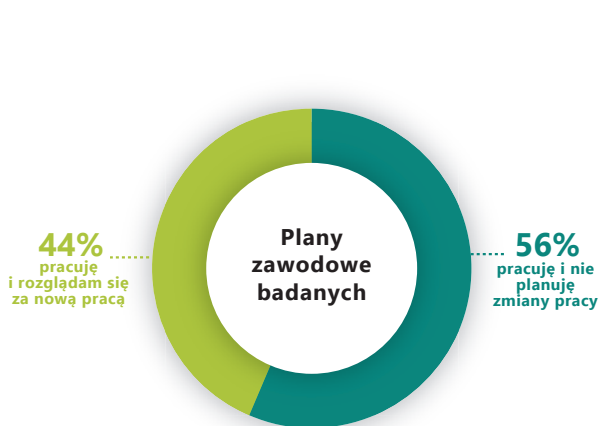
9. METRYCZKA, CZYLI KIM SĄ BADANI



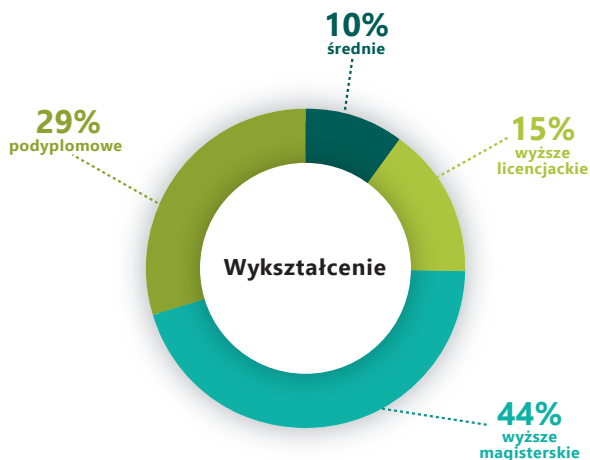
Wykres nr 21. Wiek badanych
N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym,
które obecnie pracują.



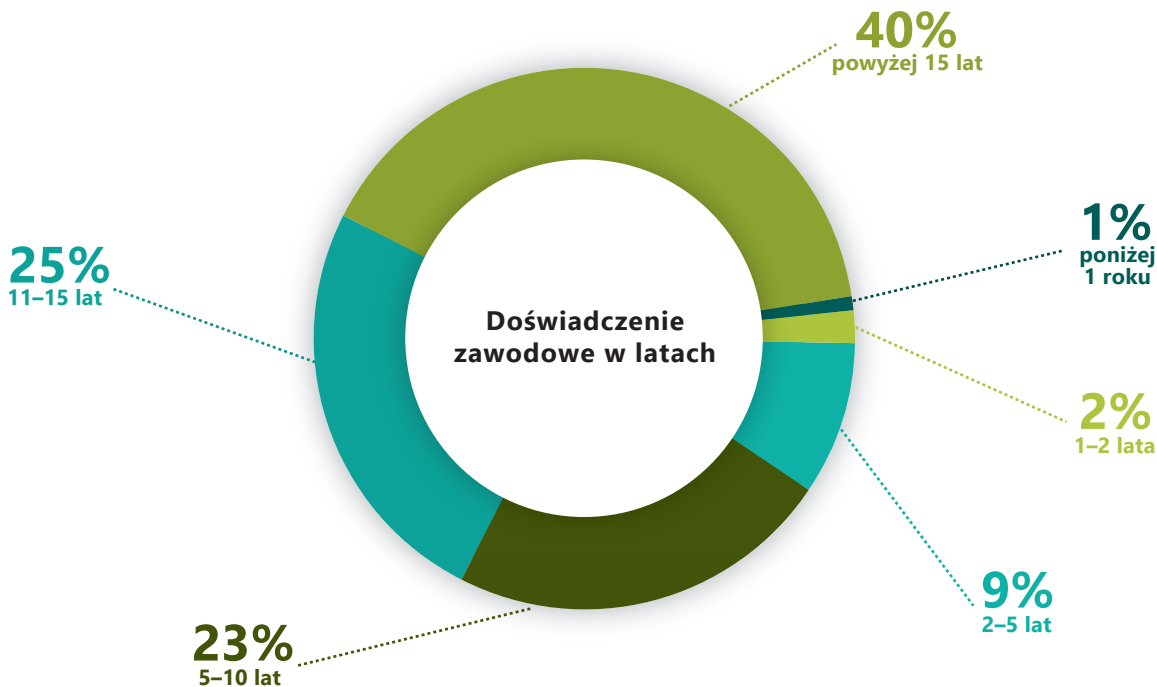
Wykres nr 22. Płeć badanych
N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym,
które obecnie pracują.



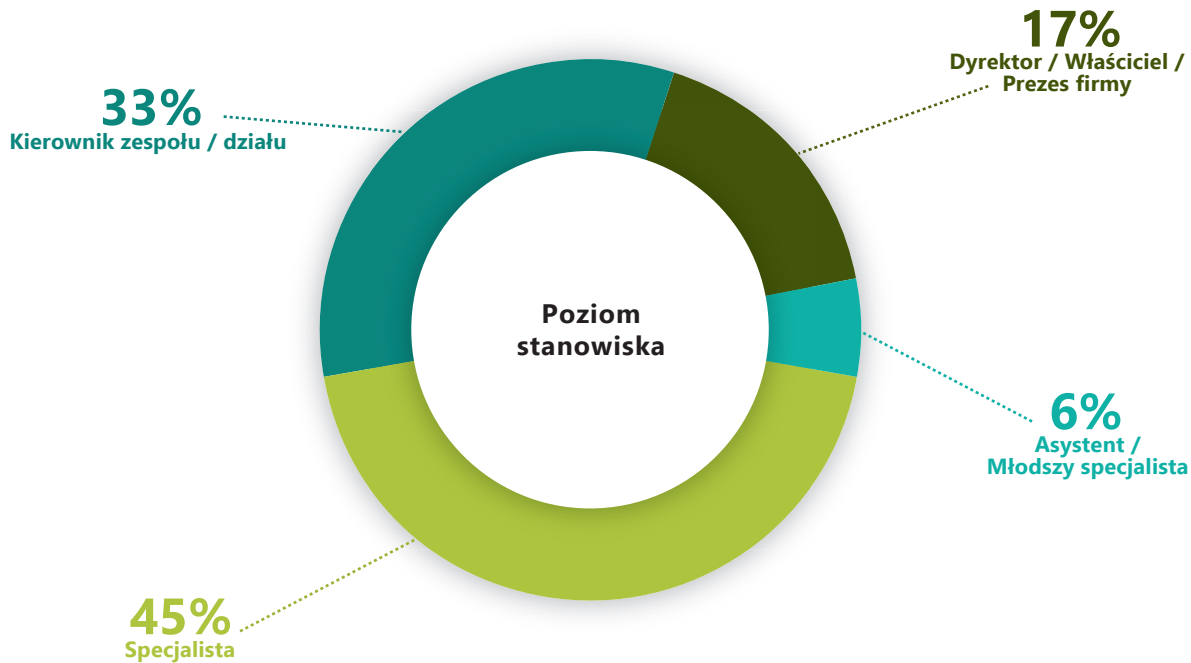
Wykres nr 23. Plany dotyczące zmiany pracy badanych
N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym,
które obecnie pracują.



Wykres nr 24. Wykształcenie badanych
N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym,
które obecnie pracują.



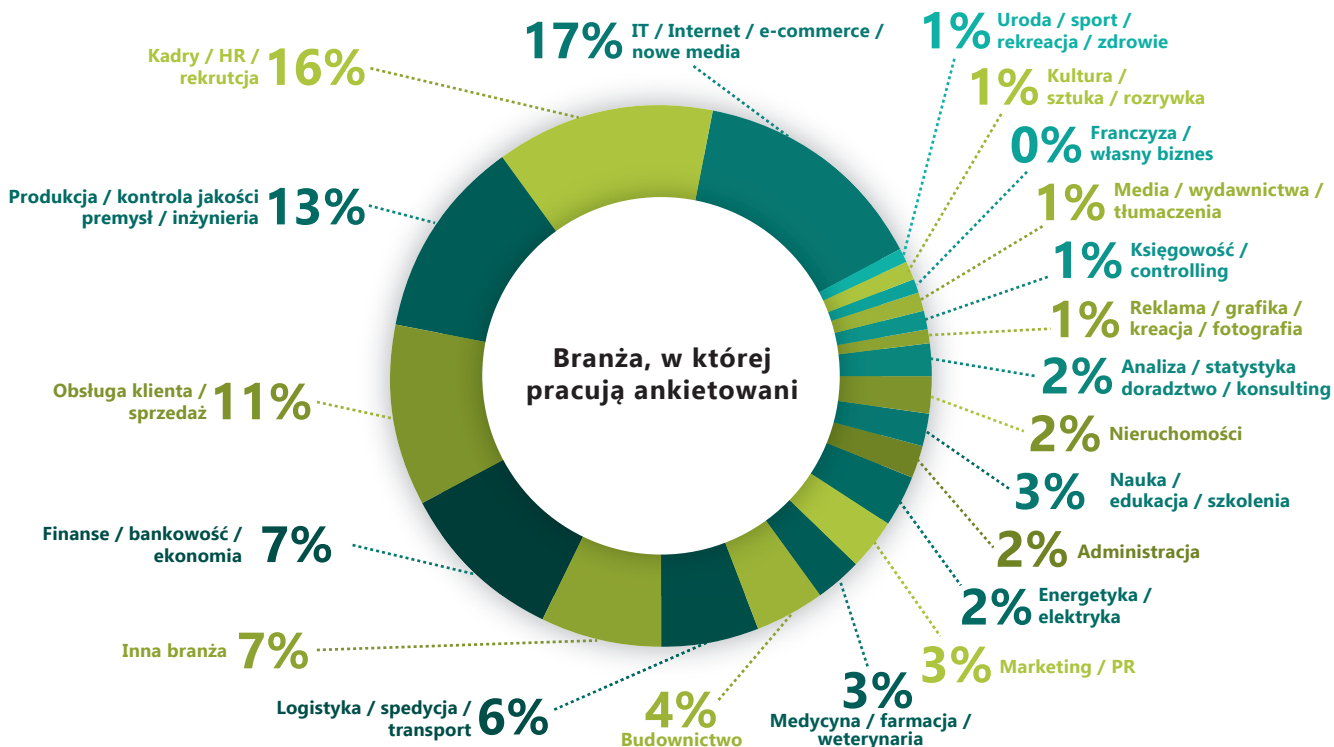
Wykres nr 25. Doświadczenie zawodowe badanych
N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 26. Poziom zajmowanego stanowiska badanych
N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 27. Wielkość miejscowości, w której pracują badani
N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 28. Branża, w której pracują badani
N=942 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

10. CO JESZCZE POWIEDZIELI NAM BADANI

„Szczęście w pracy to zagadnienie, które za mało jest poruszane w naszym kraju. Gratuluję pomysłu! Super badanie!”

„Po 10 latach w jednej firmie, podejście do "szczęśliwości" jest trudniejsze do określenia, ale czuję wewnętrzną potrzebę podjęcia ryzyka i zmian. Dziękuję za możliwość wypełnienia ankiety :)”

„Fajna ankieta :) dziękuję i pozdrawiam”

„Szczęście w pracy zabiera pracownikowi poczucie wyzysku i mimo czasem zadowalającego wynagrodzenia zdecydowanie ponadnormatywne obowiązki, przekraczające czas etatu na ich wykonanie. Na minus jest również po prostu nierozliczenie nadgodzin. Czekam na badanie za rok :)”

„Wpływ na moją satysfakcję ma to, że główny szef nie ma pojęcia co robię i jakie mam umiejętności. Przez co je umniejsza. Druga rzecz to fakt, że praca, którą wykonuję nie zgadza się z obietnicami z rozmowy rekrutacyjnej...”

„Zaczynasz doceniać jak ważne są relacje w pracy i poczucie sensu dopiero, gdy je stracisz. Najgorzej jest, gdy to pracodawca doprowadza do takiej sytuacji.”



„Warto byłoby także badać podejście do pracy w różnorodności - aby otwierać ludzi na współpracę różnorodnych osób. To ogromna wartość.”

„Przydałoby się również pytanie do zbadania w jakim kierunku chciałbym się rozwijać lub zmienić pracę w celu zbadania, gdzie pracownicy postrzegają możliwe swoje szczęście, w jakiej branży. Ciekawe czy wystąpiłaby jakaś „moda” postrzegania danego kierunku wśród populacji i korelacja ze szczęściem.”

„Pozdrowienia dla Was. Bardzo interesująca ankieta. W napięciu czekam na wyniki.”

„Super ankieta! Mam nadzieje, że ona pomoże Państwu. :)”

„Szybkie łatwe i przyjemne.”

„Gratuluje podjęcia istotnego tematu. Oby więcej pracodawców zaczęło rozumieć, że budowanie zespołów i zatrzymanie ludzi w firmach to duża sztuka.”



Komentarze uczestników badania odnośnie pracy zdalnej:



„Najlepszym modelem pracy dla mnie jest praca zdalna w pełnym wymiarze z możliwością pracy z zagranicy bez względu na lokalizację. Czyli możliwość przemieszczania się np. z Polski do Niemiec, potem Austrii i powrót do Polski. Chodzi o pobyty krótkoterminowe, ale bez konieczności wypełniania wniosków i proszenia o zgody. Oczywiście chętnie też przychodzę do biura w Warszawie, ale chodzi o elastyczność.”

„Praca zdalna jest OK, ale rodzi wiele obaw o dalszy jej sens, o własną dalszą przydatność zawodową, przynajmniej na dzisiejszym poziomie menedżerów, którzy w mojej ocenie nie dorosli do tego typu rozwiązań, nie potrafią nią zarządzać, dzielić się odpowiedzialnością, chcą być omnipotentni. To niestety zniechęca do wybierania takiej formy pracy nawet, gdy ona jest dostępna i możliwa do efektywnego wykorzystania (bywa traktowana jako ucieczka od obowiązków).”

„Pracuję w Warszawie, ale mieszkam na Kaszubach i dla mojego pracodawcy to jest ok!”



„Praca zdalna - mój pracodawca na dziś nie daje możliwości pracy z biura . :)”

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



4-30.09.2021



Badanie „Szczęście w pracy Polaków” zostało zrealizowane na próbie N=942 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują, w większości w dużych miastach. Badanie zrealizowano w dniach 4-30 września 2021 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 2021”, 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



Lady Business Awards 2019



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

greatdigital.pl



Copyright © 2021 Jobhouse Sp. z o.o. & Great Digital