



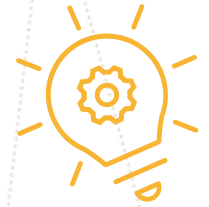
Ewolucja pracy zdalnej

Analiza zmian, wyzwań i korzyści w nowej rzeczywistości zawodowej

Maj 2024

praca.pl

experience **institute**



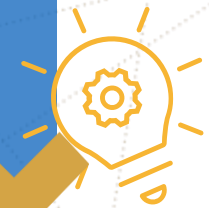
Szanowni Państwo,

Mamy zaszczyt przedstawić Państwu kolejną edycję raportu poświęconego satysfakcji z pracy oraz zaangażowaniu pracowników, tym razem z nowymi obszarami analizy. Podobnie jak rok temu, naszym celem jest zrozumienie zmian, jakie zaszły w środowisku pracy od czasu pandemii, a także ocena wpływu pracy zdalnej na doświadczenie zawodowe pracowników.

W tym roku skupiamy się nie tylko na pracy zdalnej, ale również na kwestiach dotyczących kompetencji zawodowych oraz integracji życia zawodowego i prywatnego. Chcieliśmy dowiedzieć się, czy zmiany w organizacji pracy i rozwój kompetencji wpłynęły na ogólną satysfakcję z pracy i zaangażowanie pracowników.

Jesteśmy przekonani, że raport ten dostarczy Państwu cennych informacji na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy oraz trendów w obszarze satysfakcji i zaangażowania pracowników. Zapraszamy do lektury i zapoznania się z naszymi wnioskami.

Z wyrazami szacunku,
Zespół Praca.pl i Experience Institute



Zawartość raportu

Podsumowanie wyników | 4

Badanie | 13

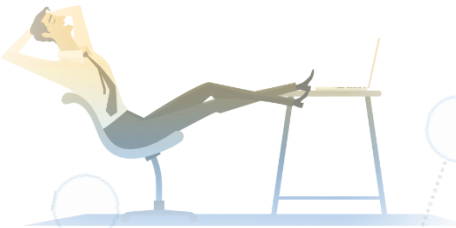
- Wyniki badania | 15
- Praca zdalna | 16
- Zaangażowanie w pracę | 22
- Satysfakcja z pracy | 26
- Gotowość do polecenia firmy jako pracodawcy | 31
- Gotowość do polecenia firmy jako dostawcy | 36
- Czynniki kształtujące satysfakcję i zaangażowanie w pracę | 41
- Typologia pracowników | 47
- Praca nadliczbowa | 53
- Work-life integration | 58
- Kompetencje | 63
- Plany zawodowe | 72

Charakterystyka próby | 76



Podsumowanie wyników





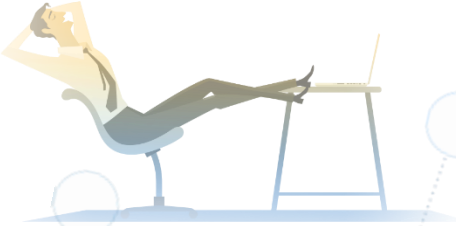
Praca zdalna

Wśród osób, które posiadają możliwość pracy zdalnej (70%), z takiej możliwości korzysta cztery na pięć (80%). Najczęściej jest to praca w Formule hybrydowej (55%). Co trzecia osoba pracuje całkowicie zdalnie, a jeden na dziesięciu pracowników pracuje okazjonalnie w tej formule.

Badani bardzo pozytywnie oceniają formułę pracy zdalnej. Zdecydowanie tego typu praca odpowiada 70% pracownikom. Jest to jednak wyraźny spadek w stosunku do roku 2022, a kiedy to 77% wyrażało bardzo wysokie zadowolenie z tej formuły pracy. Obecnie obserwuje się również znaczny wzrost odsetka osób, które przyznają, że nie odpowiada im tego typu formuła pracy (9%). Jest to 6 p.p. więcej osób niż w roku 2022.

Wyraźnej poprawie uległa ocena wykonywania tych samych czynności w formule zdalnej vs. stacjonarnej. Obecnie 60% badanych przyznało, że te same czynności zajmują im mniej czasu względem formuły stacjonarnej. Jest to wzrost o 8 p.p. w porównaniu do roku 2022.

Podobnie jak w roku 2022 pracownicy oceniają relatywnie wysoko przygotowanie pracodawcy do realizacji pracy w formule zdalnej. Szczególnie wysokie oceny dotyczą przygotowania technicznego firmy, m.in. dostępu do wewnętrznych zasobów, baz danych itp.). Najniższe oceny dotyczą przebiegu komunikacji w firmie, która została pozytywnie oceniona przez 83% respondentów. Jest to nieznaczny wzrost w stosunku do roku 2022 (+ 3p.p.), ale oceny są zdecydowanie wyższe niż w roku 2020 (68%).

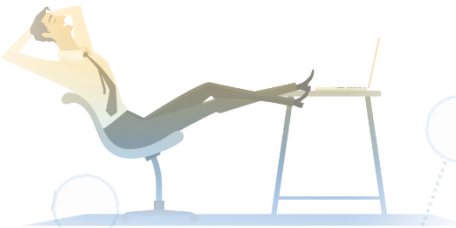


Zaangażowanie

Nieco więcej niż połowa polskich pracowników (53%) to osoby zaangażowane w pracę, a więc takie, które do swoich obowiązków podchodzą z wysokim zaangażowaniem, podejmują również dodatkowe działania, które mogą przynieść firmie korzyści, mają poczucie osobistego wkładu w dobro firmy i dbają o jej dobre imię. Wskaźnik ten uległ wyraźnemu spadkowi w stosunku do roku 2022, gdzie odsetek osób zaangażowanych wynosił 58%. Ponadto obserwuje się zmniejszenie udziału osób zaangażowanych w pracę wśród pracowników, którzy mają możliwość pracy zdalnej. W roku ubiegłym było to 63% osób, a obecnie odsetek ten wynosi 57%. Co ciekawe spadek zaangażowania obserwuje się właśnie tylko w grupie osób, które mają możliwość pracy zdalnej.

Podobnie jak w poprzedniej fali badania (2022 r.) znacznie wyższy udział pracowników zaangażowanych obserwujemy w mniejszych organizacjach, czyli takich liczących do 49 pracowników. Wyższe zaangażowanie przejawiają także osoby na stanowiskach kierowniczych, w szczególności wyższego szczebla. W przypadku stażu pracy obserwuje się znacznie wyższy odsetek pracowników zaangażowanych, którzy są związani z firmą dłużej niż 10 lat.

Przyglądając się poszczególnym składowym wskaźnikom zaangażowania obserwujemy spadek deklaracji mówiących, że pracownicy mają poczucie osobistego wkładu do dobro firmy (-5 p.p.) oraz, że w codziennej pracy podejmują dodatkowe działania mogące przynieść w firmie korzyści (-7 p.p.).

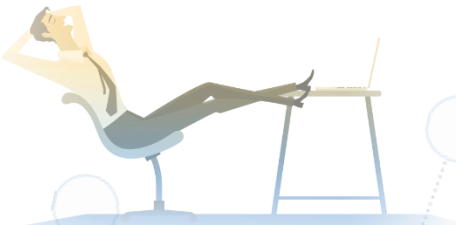


Satysfakcja z pracy

Obecnie nieco mniej niż co czwarty badany (23%) to osoba zadowolona z pracy. W roku 2022 zadowolonych z pracy było o 5 p.p. więcej polskich pracowników. Odnotowuje się jednocześnie wysoki udział osób niezadowolonych z pracy (41%). W tym przypadku różnica w stosunku do roku u 2022 jest znacznie wyższa i wynosi +8 p.p. Średnia ocena zadowolenia z pracy wynosi 6,6 pkt (skala 0-10).

Rozpatrując wyniki według wielkości firmy bądź stażu pracy nie obserwuje się znacznych różnic w analizowanych grupach. Patrząc na stanowiska jakie zajmują badani wyraźnie widać, że osoby, które zajmują wysokie stanowiska kierownicze są znacznie bardziej zadowolone ze swojej pracy niż inni. Najmniej zadowoleni z pracy są pracownicy fizyczni, aczkolwiek w grupie tej obserwuje się wzrost zadowolenia w stosunku do roku 2022.

Analizując wyniki satysfakcji z pracy względem formuły pracy, zauważyć można, że wzorem poprzednich lat pracownicy, którzy mogą pracować zdalnie a ponadto korzystają z takiej możliwości są bardziej zadowoleni z pracy niż osoby, które nie mają możliwości pracy zdalnej lub z takiej formuły nie korzystają. Również wyraźnie wyższy poziom satysfakcji zawodowej jest w grupie osób, które pracują wyłącznie zdalnie.

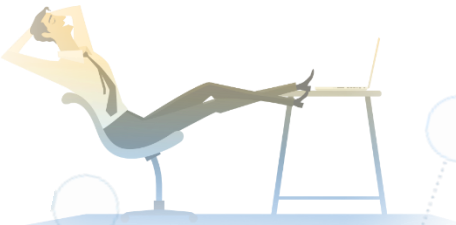


Employee Net Promoter Score (eNPS)

Gotowość pracowników do polecenia swojej firmy jako pracodawcy jest na podobnym poziomie jak w roku 2022. 23% to ambasadorzy swoich pracodawców, którzy chętnie będą polecać pracę w swojej firmie innym. Jednak połowa polskich pracowników to tak zwani krytycy, czyli osoby, które nie będą polecać swojego pracodawcy, a wręcz czasami będą się wypowiadać o nim negatywnie. Wskaźnik eNPS w roku 2023 wynosi -29 pkt. i jest to wzrost o 3 punkty w porównaniu do roku 2022.

Ujemny eNPS odnotowuje się niezależnie od zajmowanego stanowiska, stażu pracy czy też wielkości firmy. Niemniej jednak warto zaznaczyć, że najwyższy wskaźnik NPS jest wśród kadry kierowniczej wyższego szczebla (eNPS -2), a najniższy w gronie pracowników fizycznych (eNPS -50).

Gotowość do polecenia swojego miejsca pracy jest znacznie niższa wśród osób, które nie mogą pracować zdalnie (eNPS -60), a także wśród tych, którzy mogą pracować zdalnie tego nie robią (eNPS -38). Jediną grupą z dodatnim wskaźnikiem eNPS są osoby, które pracują całkowicie zdalnie (eNPS +3).



Net Promoter Score (NPS)

Kolejnym ważnym wskaźnikiem w badaniach pracowniczych jest NPS, który różni się tym od eNPS tym, iż mówi o lojalności pracowników wobec firmy w kontekście gotowości do polecenia produktów lub usług firmy innym. Wartość wskaźnika jest dodatnia i wynosi +4 pkt, jednocześnie warto odnotować, że jest to podobny poziom jak w roku 2022 (NPS +5). Gotowość rekomendacji produktów lub usług firmy jest największa wśród osób zajmujących wysokie stanowiska kierownicze (NPS +43), a najniższa wśród pracowników fizycznych (NPS -17). Zdecydowanie wyższy wskaźnik NPS odnotowuje się wśród pracowników ze stażem pracy od roku do trzech lat (NPS +11), a także wśród pracowników najmniejszych firm, liczących do 10 osób (NPS +10). Podobnie jak w przypadku wcześniej omawianych wskaźników, NPS jest zdecydowanie wyższy w grupie osób, które mogą pracować zdalnie (NPS +14), w gronie osób, które korzystają z takiej możliwości (NPS +15) oraz wśród tych, którzy pracują całkowicie w formule zdalnej (NPS +25).



Najważniejsze zmiany w poszczególnych aspektach środowiska pracy

Analiza poszczególnych aspektów kształtujących satysfakcję i zaangażowanie pracowników ujawnia, że obecnie polscy pracownicy wykazują znacznie niższe zadowolenie ze swojego wynagrodzenia niż w roku 2022 (43% vs. 51% pozytywnych ocen). Zmniejszeniu również uległa satysfakcja z możliwości pracy u obecnego pracodawcy (60% vs. 67% - 2022 r), a także satysfakcja z poziomu stabilności pracy w firmie (63% vs. 72%).

Pracownicy znacznie rzadziej niż rok wcześniej przyznają, że mają jasno określone oczekiwania dotyczące swojej pracy (66% vs. 78%), mają możliwość wykorzystania swoich kompetencji w miejscu pracy (61% vs. 69%) oraz rozwoju tychże kompetencji (39% vs. 48%). Obecnie nieco ponad jedna czwarta badanych uważa, że system motywacyjny w ich firmie działa sprawnie, w roku 2022 pozytywnych ocen dokonała 1/3 pracowników.

Obniżeniu uległo również poczucie bycia częścią swojego zespołu, obecnie uważa tak 2/3 badanych, a rok wcześniej było to 3/4 pracowników.

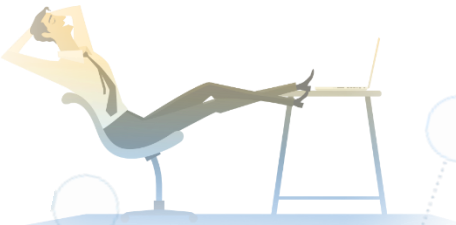
Pracownicy znacznie rzadziej przyznają, że regularnie otrzymują od swojego przełożonego informacje zwrotne dotyczące swojej pracy (41% vs. 50%), a także, że informacje te są jasne i wartościowe (45% vs. 50%).

Wyraźny spadek odnotowuje się również w deklaracjach dotyczący znajomości zakresu swoich obowiązków (82% vs. 87%), możliwości uczestniczenia w podejmowaniu decyzji dotyczących swoich zadań i obowiązków (52% vs. 62%).

Znacznie mniejszy odsetek ankietowanych przyznaje także, że każdego dnia czuje się motywowany aby podejmować dodatkowe działania, które mogą przynieść w firmie korzyści (35% vs. 41%).

Odnotowuje się wyraźne spadki w ocenach czynników dotyczących postrzegania firmy przez pracowników. Znacznie mniejszy odsetek badanych niż w roku 2022 uważa, że produkty lub usługi firmy są dobrej jakości (73% vs. 78%). Wyraźnie mniej osób uważa, że firma zapewnia wysokie standardy obsługi klienta (63% vs. 78%).

Obniżeniu uległo również zadowolenie pracowników z urządzeń i systemów, na których wykonują pracę w swojej firmie (56% vs. 67%).

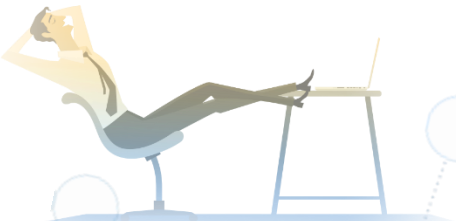


Typologia pracowników

Analiza danych dotyczących typologii pracowniczej w polskich firmach wskazuje na zauważalne zmiany w strukturze pracowników w porównaniu do roku ubiegłego. Obecnie najczęściej spotykanym typem pracownika jest osoba Zagubiona, charakteryzująca się niską satysfakcją z pracy oraz ograniczonym zaangażowaniem w nią. Wzrost udziału tego typu pracowników o 4 p.p. wskazuje na rosnącą liczbę osób odczuwających niezadowolenie z warunków pracy. Natomiast największy spadek odnotowano w grupie Uśpionych, która cechuje się umiarkowaną satysfakcją oraz niewielkim zaangażowaniem.

Niewielki wzrost odnotowano również w grupie Lokomotyw, czyli pracowników bardzo zadowolonych i zaangażowanych w pracę. Ten typ pracownika stanowi siłę napędową organizacji. Jednakże, widoczny jest również niewielki wzrost grupy pracowników Przygaszonych oraz Ofiarników, którzy mimo wysokiego zaangażowania odczuwają niską satysfakcję z pracy. Jest to istotne, ponieważ ci pracownicy mogą wymagać szczególnej uwagi ze strony pracodawcy, aby zapobiec ich potencjalnemu wypaleniu zawodowemu.

Analiza aktywności poszukiwania pracy wśród różnych grup pracowników również przynosi istotne wnioski. Mimo, że Zagubieni i Ofiarnicy nadal są najbardziej aktywni pod względem poszukiwania nowych ofert pracy, odsetek osób aktywnie poszukujących pracy zmniejszył się w porównaniu do roku poprzedniego. Natomiast wzrost odnotowano w grupie osób, które nie poszukują aktywnie pracy, ale są otwarte na nowe propozycje zawodowe.



Kompetencje

Wiodącą umiejętnością, którą Polscy pracownicy posiadają i wykorzystują w pracy, jest samodzielność. Natomiast umiejętności związane z prowadzeniem badań i analiz, przygotowaniem i realizacją projektów oraz pracą w środowisku międzynarodowym należą do najrzadziej posiadanych kompetencji.

Jednakże, umiejętności związane z analizą danych, przygotowaniem i realizacją projektów oraz pracą w środowisku międzynarodowym są stosunkowo rzadko posiadane i wykorzystywane. Patrząc w przyszłość, rozwój tych kompetencji może być kluczowy dla dostosowania się do zmieniających się potrzeb rynku pracy, zwłaszcza w kontekście globalizacji i cyfryzacji.

Różnice w wykorzystaniu kompetencji w zależności od wielkości firmy oraz formy zatrudnienia sugerują, że elastyczność i zdolność adaptacji do różnorodnych środowisk pracy będą kluczowymi czynnikami sukcesu zawodowego. Pracownicy zdolni, którzy częściej wykorzystują swoje kompetencje, mogą stanowić wzór dla przyszłych modeli pracy, gdzie elastyczność i zdalne środowisko pracy stają się normą.

Dodatkowo, analiza wieku pracowników pokazuje, że młodsze pokolenia częściej korzystają z nowatorskich umiejętności, takich jak inicjatywa i przedsiębiorczość, co może przynieść zmiany w kulturze organizacyjnej i sposobie pracy.

Podsumowując, rozwój kompetencji związanych z analizą danych, zarządzaniem projektami oraz pracą w środowisku międzynarodowym może być kluczowy dla przyszłościowego sukcesu zawodowego. Elastyczność, adaptacja do różnych środowisk pracy oraz innowacyjne podejście do wykorzystania kompetencji będą kluczowymi czynnikami dla pracowników i organizacji w erze cyfrowej i globalnej.



Badanie





Informacje o badaniu



Cele badawcze

Głównym celem badania była **diagnoza satysfakcji oraz zaangażowania pracowników w kontekście formuły pracy**.

Celami szczegółowymi były: weryfikacja poziomu zaangażowania oraz satysfakcji z pracy w wybranych segmentach rynku, w poszczególnych obszarach działań pracowników, ich stażu, a także pod względem wielkości firmy oraz zajmowanego stanowiska.

Badanie miało także na celu **ukazanie gotowości do polecenia swojej firmy, zarówno jako pracodawcy jak i dostawcy usług/ produktów**.

Sprawdzono również **kompetencje pracowników** w zakresie ich posiadania i wykorzystania w aktywności zawodowej.

Próba badawcza

W badaniu udział wzięło **1242 respondentów**.

Wszyscy ankietowani pochodzą z bazy kandydatów do pracy portalu Praca.pl. Są to osoby pracujące.

Realizacja badania

Badanie zostało zrealizowane techniką **CAWI** (za pomocą kwestionariusza ankiety w formie elektronicznej) w dniach 17 grudnia 2023 – 24 stycznia 2024.

Respondenci dostali zaproszenie do badania za pośrednictwem poczty e-mail.



Wyniki badania





Praca zdalna

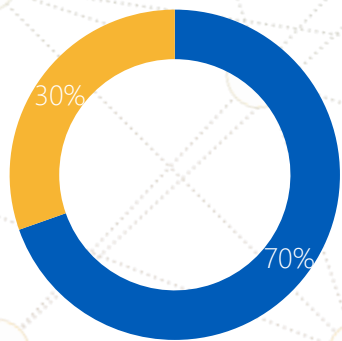




Możliwość pracy zdalnej posiada 70% osób, które wzięły udział w badaniu, z czego zdalnie pracuje 80%. Najczęściej jest to formuła hybrydowa (55%).

Możliwość pracy zdalnej

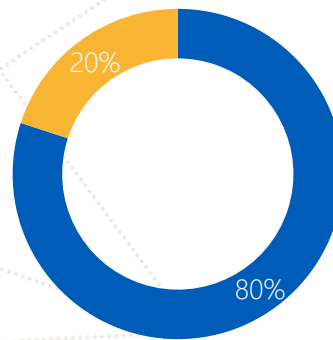
■ Tak ■ Nie



N=1242

Czy pracuje zdalnie?

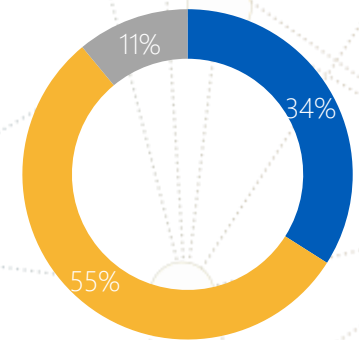
■ Tak ■ Nie



N=864

Formuła pracy zdalnej

■ całkowita (100% czasu pracy zdalnie)
■ częściowa, tzw. hybrydowa
■ okazjonalna – wykonywana każdorazowo na wniosek pracownika

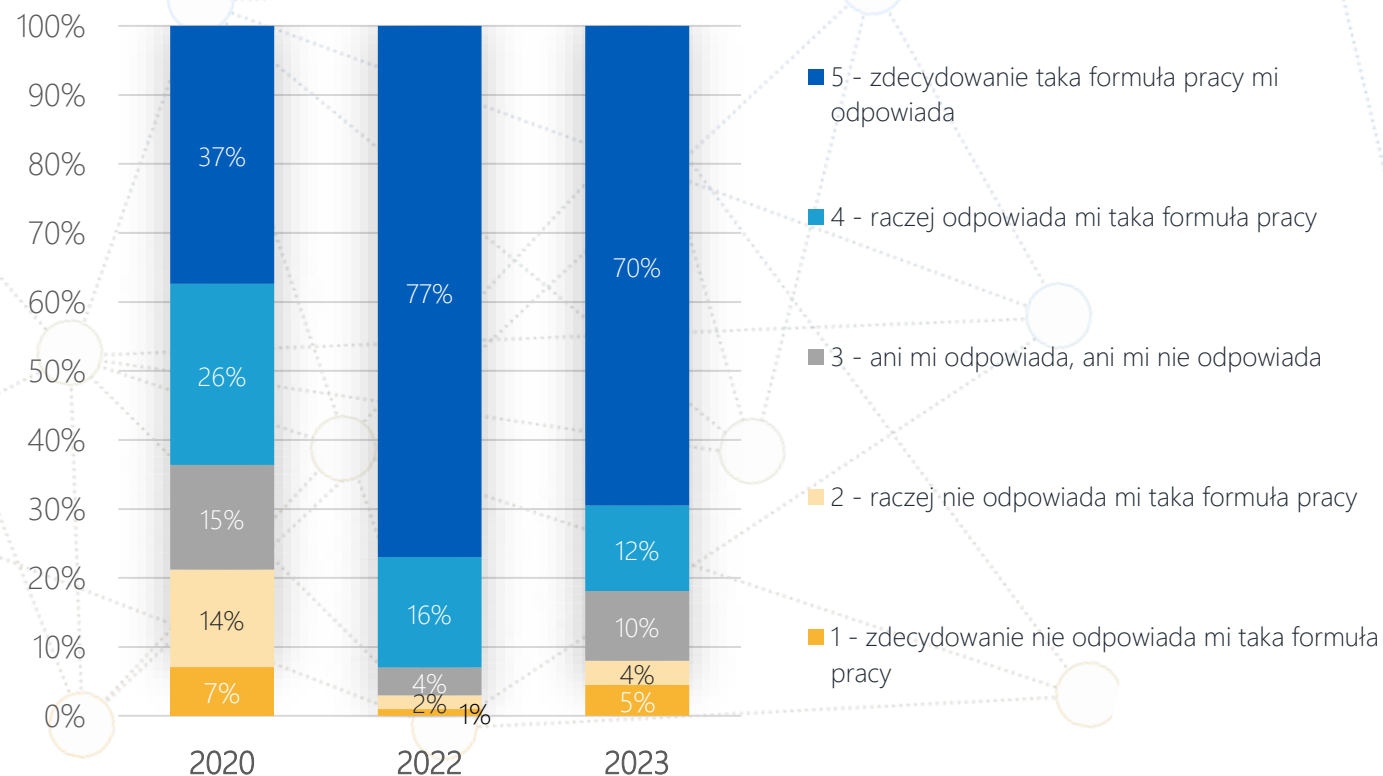


N=691



Ocena formuły pracy zdalnej

Ocena formuły pracy zdalnej:



W czasie pandemii (w 2020 roku), preferencje pracowników w zakresie pracy zdalnej były stosunkowo niskie. Jednakże, wraz z upływem czasu, nastąpiła wyraźna poprawa, co prowadzi do wniosku, że obecnie poziom akceptacji pracy zdalnej znajduje się na wysokim poziomie.

Początkowo, 37% pracowników wyrażała zdecydowane preferencje co do pracy zdalnej, natomiast większość pozostawała w kategoriach neutralnych lub preferujących pracę stacjonarną. Jednak z biegiem czasu, odsetek osób preferujących pracę zdalną znacząco wzrósł, osiągając poziom, w którym zdecydowana większość pracowników wyrażała pozytywną ocenę tej formy pracy (70%).

W miarę jak pracownicy zdobywali więcej doświadczenia w pracy zdalnej oraz dostosowywali się do nowych warunków, akceptacja tej formy pracy rosła. Ostatecznie, obecnie, pracownicy wykazują wyraźnie wysoki poziom akceptacji pracy zdalnej, sugerując, że jest to dla nich atrakcyjna opcja, która może być kontynuowana w przyszłości.

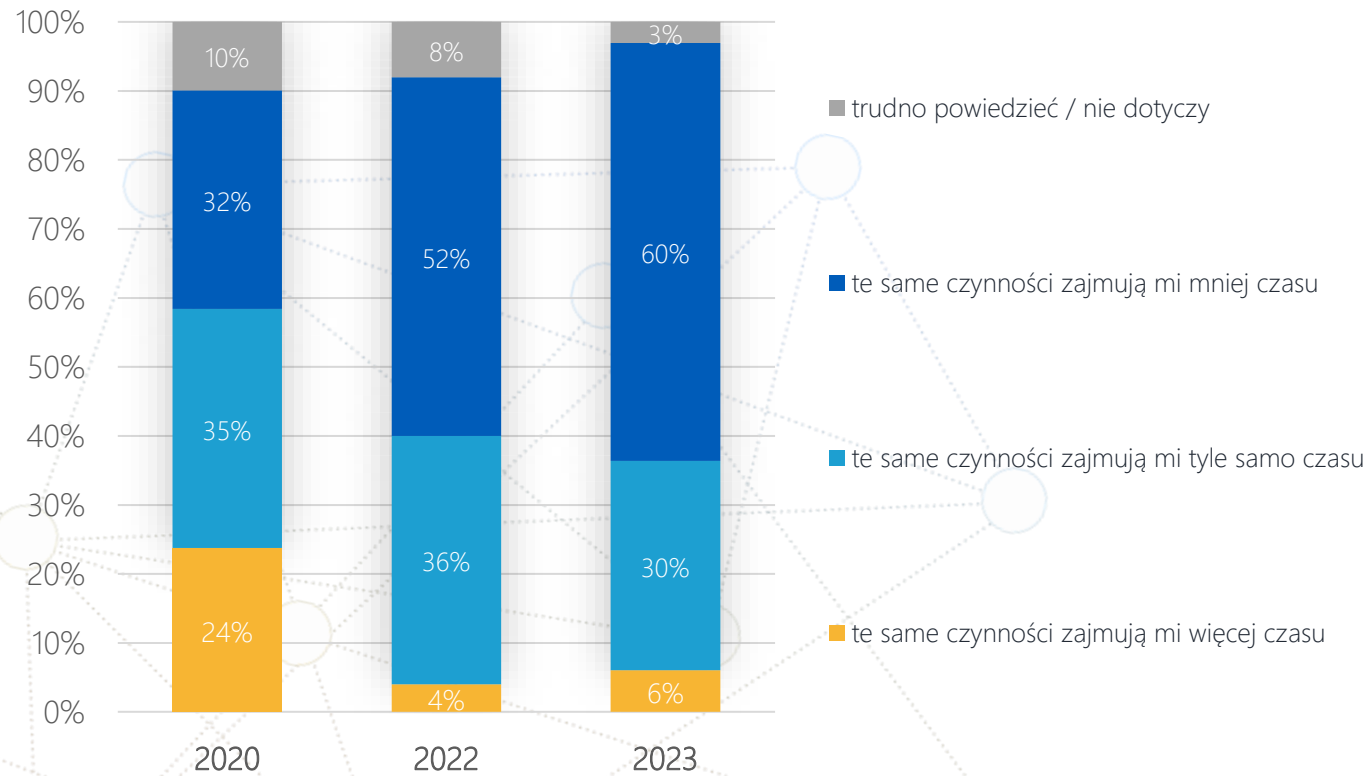
N=506/630/853

Pyt. Jak ocenia Pan/i formułę pracy zdalnej? Odpowiedzi dokonywano no 5-cio stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało, że „zdecydowanie nie odpowiada mi taka formuła pracy”, a 5, że „zdecydowanie taka formuła pracy odpowiada mi”.



Ocena czasu wykonywania zadań

Czas poświęcony na pracę



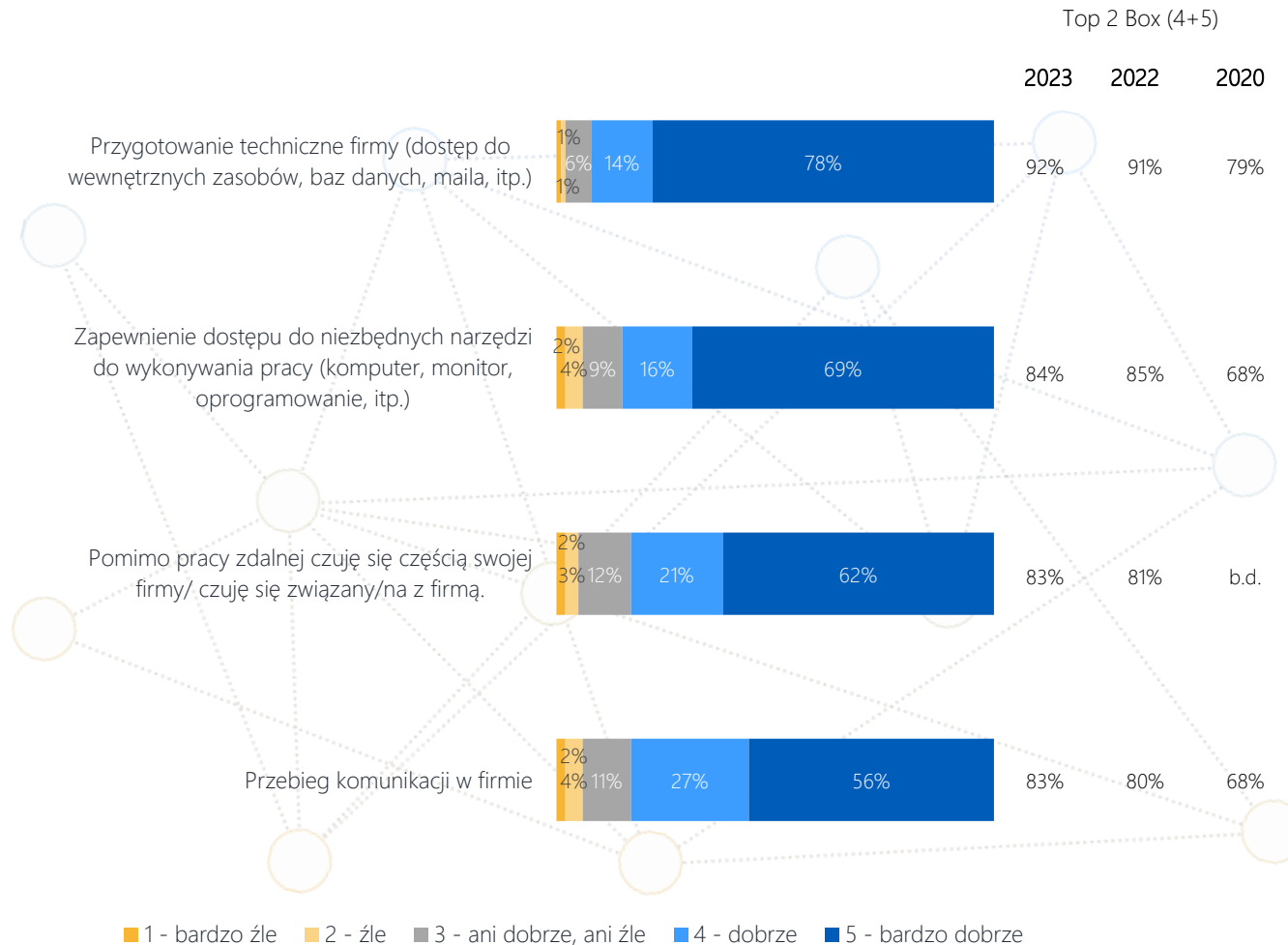
Wraz z upływem czasu coraz więcej respondentów zauważa, że wykonywanie tych samych czynności zajmuje im mniej czasu w pracy zdalnej niż w biurze. Odsetek tych, którzy uważają, że praca zdalna wymaga więcej czasu, maleje w kolejnych latach. Zauważalna jest tendencja poprawy efektywności czasu pracy w formule zdalnej.

N=506/630

Pyt. Jak ocenia Pan/i czas pracy poświęcony na wykonywanie pracy w formule zdalnej, względem formuły stacjonarnej (w biurze)?



Ocena działań pracodawcy w realizowaniu pracy w formule zdalnej w poszczególnych obszarach



N=681

Pyt. Jak ogólnie ocenia Pan/i działania pracodawcy w realizowaniu pracy w formule zdalnej w poszczególnych obszarach?

Oceny działań pracodawcy w realizowaniu pracy zdalnej są na wysokim poziomie. Na pierwszym miejscu pod względem ocen pozytywnych jest **przygotowanie techniczne firmy**, które pozytywnie oceniło 92% badanych. 84% pracowników przyznało, że posiada **dostęp do narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy z domu**. Oceny tych dwóch aspektów uległy zdecydowanej poprawie w stosunku do roku 2020 (pandemia), poprawę ocen tych aspektów odnotowano już w roku 2022 i pozostają na niezmiennie wysokim poziomie do dziś.

Przebieg komunikacji w firmie w kontekście pracy zdalnej pozytywnie ocenia 83% pracowników. Ocena tego aspektu również uległa zdecydowanej poprawie w stosunku do roku 2020 (+15 p.p.). Wysoki odsetek pracowników (83%) przyznaje również, że pomimo pracy zdalnej **czuje się częścią firmy**.



Praca zdalna – komentarz

Łukasz Radzikowski

Ekspert HR, wykładowca Collegium Civitas



Wyniki badania pokazują nam różnorodność stosunku do pracy zdalnej wśród pracowników od jej entuzjastów do przeciwników. Oznacza to, że pracodawca wdrażający pracę zdalną w organizacji powinien uwzględniać różne potrzeby pracowników. Tym samym praca zdalna powinna być możliwością – opcją dla pracownika, z której może on skorzystać z własnej woli lub nie. I to w różnym wymiarze czasowym.

Nie jest rolą wnikanie w życie prywatne zatrudnionych osób ani badanie możliwości wykonywania pracy z domu czy innego miejsca. Jednakże pracodawcy powinni zwrócić uwagę na fakt, że nie każdy pracownik ma fizyczne możliwości wykonywania pracy zdalnie, np. mając małe mieszkanie, w którym jednocześnie przebywają z pracownikiem małe dzieci. Z drugiej strony również te same małe dzieci mogą być powodem potrzeby możliwości pracy zdanej wtedy, gdy akurat dany pracownik pracując sprawuje nad nimi opiekę. Są też pracownicy, którzy sobie samym stawiają granicę między pracą a życiem prywatnym. A tą granicą jest miejsce wykonywania pracy – biuro i określony czas zakończenia czynności zawodowych.

Ciekawą grupą są osoby, które chciałby, ale nie mogą wykonywać pracy zdalnej. Z jednej strony być może wynika to ze zdolności do samoorganizacji pracy czy dyscypliny. Z drugiej często to brak takiej możliwości ze strony pracodawcy. Całkowity brak możliwości pracy zdalnej stał się w pewnym sensie archaicznym podejściem do pracy. W czasie postcovidowym zmieniły się nasze oczekiwania co do pracy zdalnej. Co więcej, praca zdalna stała się niejako oczywistością. Jej brak jest odbierany jako brak zaufania pracodawcy do pracownika czy poczuciem gorszego niż w innych firmach traktowania. Technologia umożliwi nam sprawną komunikację w ramach organizacji nie generując kosztów. Brak pracy zdalnej może być zatem problemem mentalnym osób decyzyjnych w organizacjach.

Zwracam też uwagę na grupę entuzjastów pracy zdalnej, którzy niemal cały czas pracują w taki sposób. Istnieje tu pewne zagrożenie dla poczucia utożsamiania się z organizacją, poczucia przynależności czy zintegrowania ze współpracownikami. To ważne czynniki wpływające na atmosferę w zespole czy na poziom rotacji pracowników. Z pewnością warto o te czynniki zadbać. Ale... musimy mieć otwarte umysły. Zmiany zachodzące w sposobach wykonywania pracy mogą pociągać zmiany w wartościach, jakie dotąd uznawaliśmy za kluczowe w pracy. Może dla najmłodszego pokolenia wchodzącego na rynek pracy zupełnie inne wartości niż atmosfera w zespole, bycie jego częścią czy stałość pracy są najważniejsze? I przez rosnącą popularność pracy zdalnej będziemy musieli uwzględnić inne niż dotąd czynniki w zarządzaniu pracownikami, czasie pracy. Być może zespół spajać będzie nie atmosfera, a wspólne zadania, ich sens i pasja ich wykonania?





Zaangażowanie w pracę





Zaangażowanie pracowników

Top 2 Box (4+5)

2023 2022 2020

Do moich obowiązków podchodzę z wysokim zaangażowaniem



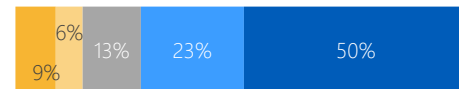
90% 91% 90%

Dbam o dobre imię mojej firmy



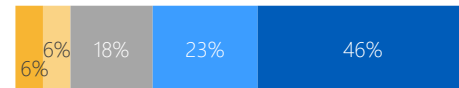
83% 85% 85%

Mam poczucie osobistego wkładu w dobro firmy



73% 78% 75%

W codziennej pracy podejmuję dodatkowe działania, które mogą przynieść firmie korzyści



69% 76% 71%

- 1 - zdecydowanie nie zgadzam się
- 3 - ani się zgadzam, ani nie zgadzam się
- 2 - nie zgadzam się
- 4 - zgadzam się
- 5 - zdecydowanie zgadzam się

N=1230

Pyt. W jakim stopniu zgadza się Pan/i lub nie z każdym z poniższych stwierdzeń?

Z pominięciem odpowiedzi „nie wiem/nie dotyczy”. Wyświetlane wartości zostały zaokrąglone do 1%.

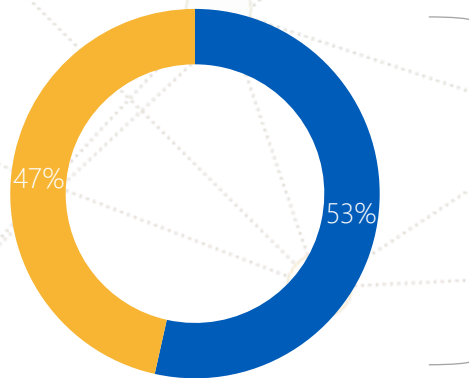
Zdecydowana większość pracowników (90%) deklaruje, że do swoich obowiązków podchodzi z wysokim zaangażowaniem. Jest to poziom, który obserwujemy również w poprzednich falach badania i nie ulega on istotnym zmianom. Podobnie jest w przypadku dbania o dobre imię firmy, co deklaruje 83% badanych. Poczucie osobistego wkładu w dobro firmy ma 73% osób. Wynik ten jest nieco niższy w porównaniu do roku 2022 (-5 p.p.). Obniżeniu uległ również odsetek deklaracji nawiązujących do podejmowania dodatkowych działań w pracy, które mogą w firmie przynieść korzyści. Obecnie 69% pracowników podejmuje tego typu działania i jest to o 7 p.p. niższy wynik niż w roku ubiegłym.



Zaangażowanie pracowników, a praca zdalna

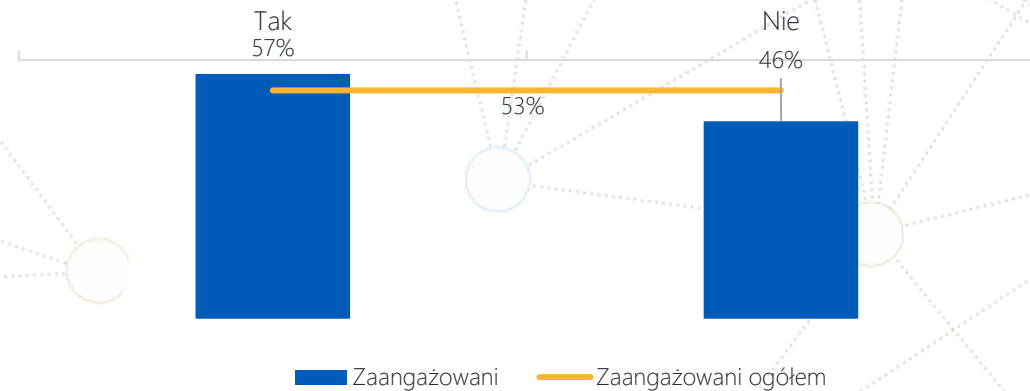
- **Zaangażowani pracownicy** to osoby, które do swoich obowiązków podchodzą z wysokim zaangażowaniem, podejmują również dodatkowe działania, które mogą przynieść firmie korzyści. Mają poczucie osobistego wkładu w dobro firmy i dbają o jej dobre imię.
- Do grona zaangażowanych pracowników należą osoby, które na wszystkie cztery pytania diagnostyczne (omawiane na wcześniejszym slajdzie) udzieliły odpowiedzi twierdzącej (4 lub 5 na skali od 1 do 5).

■ Zaangażowani pracownicy
■ Niezaangażowani pracownicy



Ponad połowa polskich pracowników to osoby zaangażowane w swoją pracę (53%). Jednocześnie warto zaznaczyć, że w roku 2022 osoby zaangażowane w pracę stanowiły o 5 p.p. więcej. Znacznie większy udział osób zaangażowanych jest wśród tych pracowników, którzy mają możliwość pracy zdalnej, aniżeli wśród tych, którzy takiej możliwości nie mają (odpowiednio 57% vs. 46%). Dodatkowo, w grupie osób mogących pracować zdalnie, odsetek zaangażowanych uległ znacznemu zmniejszeniu w stosunku do roku 2022 (-6 p.p.).

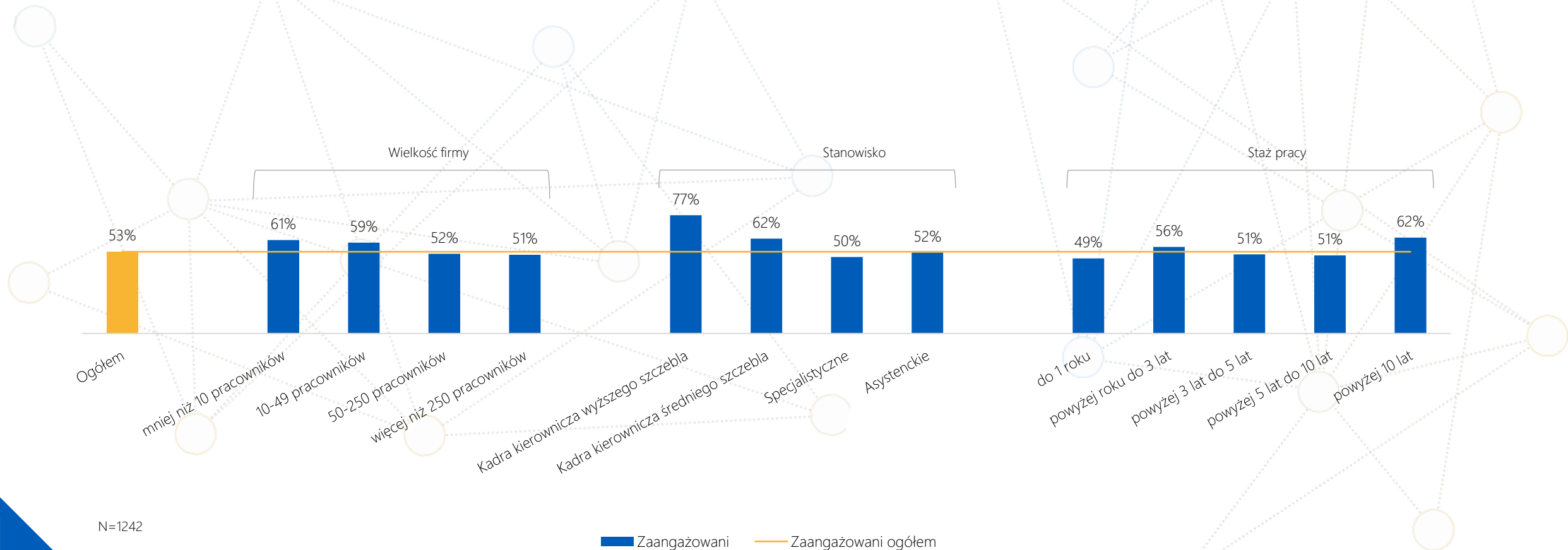
Czy ma możliwość pracy zdalnej?





Zaangażowanie pracowników a wielkość firmy, stanowisko oraz staż pracy

Relatywnie częściej pracownicy zaangażowani pracują w **małych organizacjach**, liczących do 49 pracowników. Osoby bardziej zaangażowane również relatywnie częściej występują wśród tych, którzy piastują **stanowiska kierownicze wyższego szczebla a także niższego szczebla**. Relatywnie często pracownicy zaangażowani to również ci, którzy mają **staż pracy dłuższy niż 10 lat**.



N=1242

■ Zaangażowani — Zaangażowani ogółem



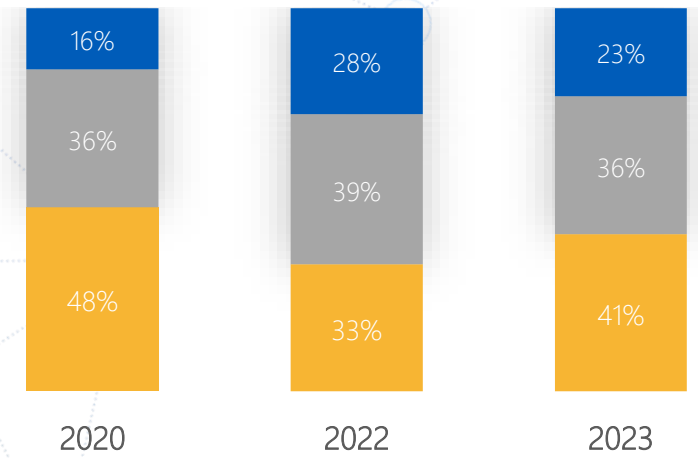
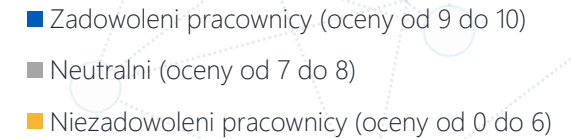
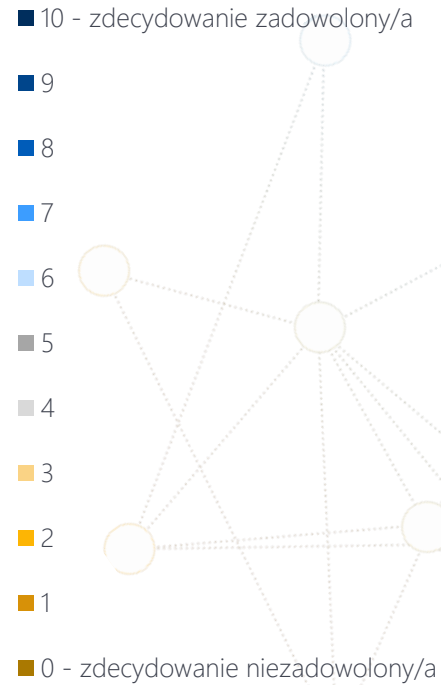
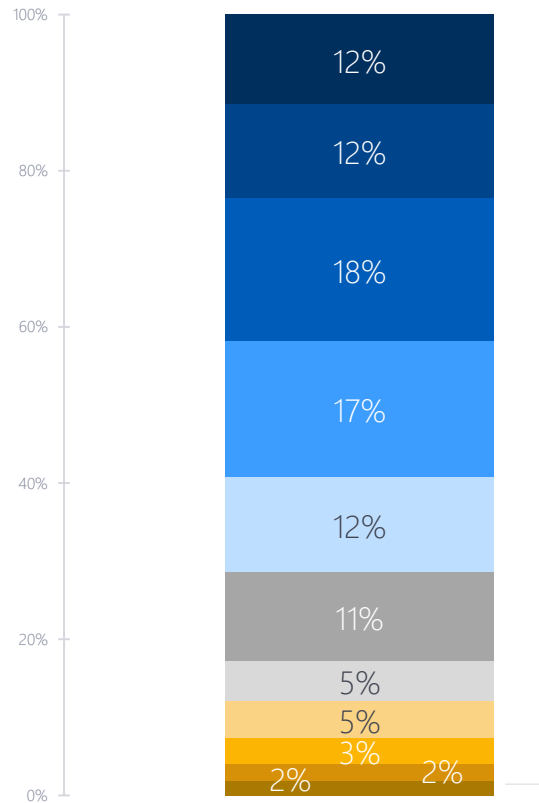
Satysfakcja z pracy



Satysfakcja z pracy

6,6 – średnia ocena
zadowolenia z pracy na
skali 0-10

Odsetek pracowników zdecydowanie zadowolonych z pracy wynosi 23%. Jest to spadek o 5 p.p. w stosunku do roku ubiegłego. Jednocześnie obserwuje się znaczny wzrost osób niezadowolonych z pracy (41% vs. 33% w roku 2022). Średnia ocena satysfakcji z pracy na skali 0-10 pkt to 6,6 pkt. Dla porównania wynik dla roku 2022 wyniósł 7,0 pkt.



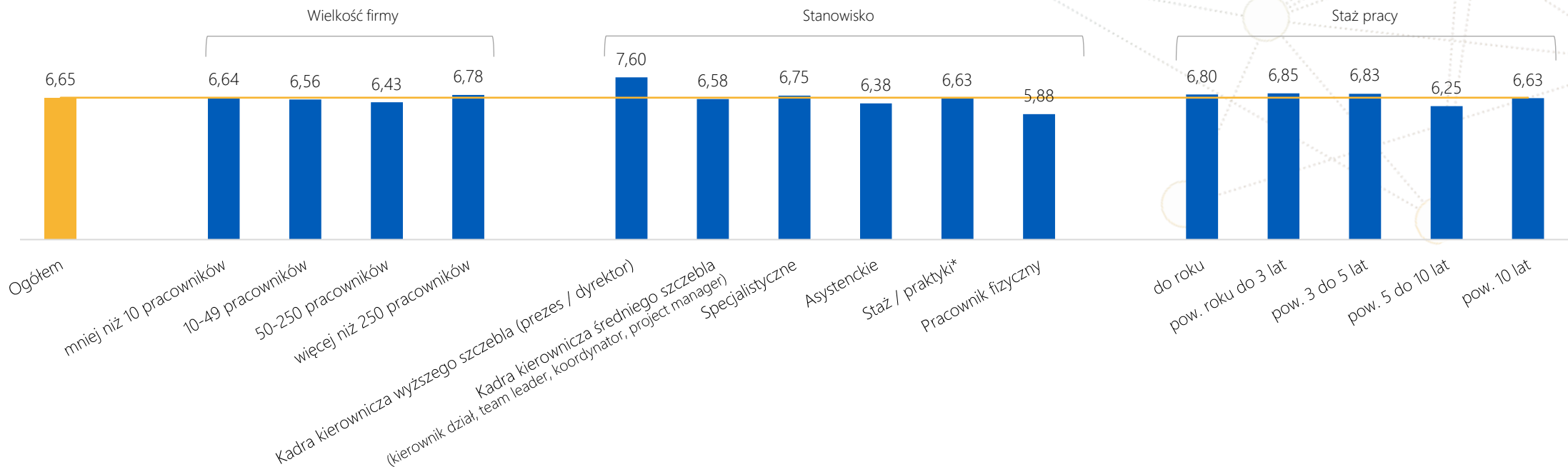
N=1242



Satysfakcja z pracy a wielkość firmy, stanowisko oraz staż pracy

Rozpatrując wyniki pod względem wielkości firmy, nie zauważa się istotnych różnic w poziomie satysfakcji wśród pracowników różnych wielkości firm. Także staż pracy nie przynosi istotnych informacji, jeśli chodzi o poziom zadowolenia z pracy, warto jednak odnotować, że zauważalnie niższą satysfakcję z pracy mają osoby ze stażem od 5 do 10 lat.

W kontekście stanowiska wyraźnie widać, że osoby zajmujące wyższe stanowiska kierownicze mają znacznie wyższą satysfakcję niż osoby na niższych stanowiskach. Najniższym zadowoleniem z pracy cechują się pracownicy fizyczni.



N=1242

■ średni poziom satysfakcji z pracy

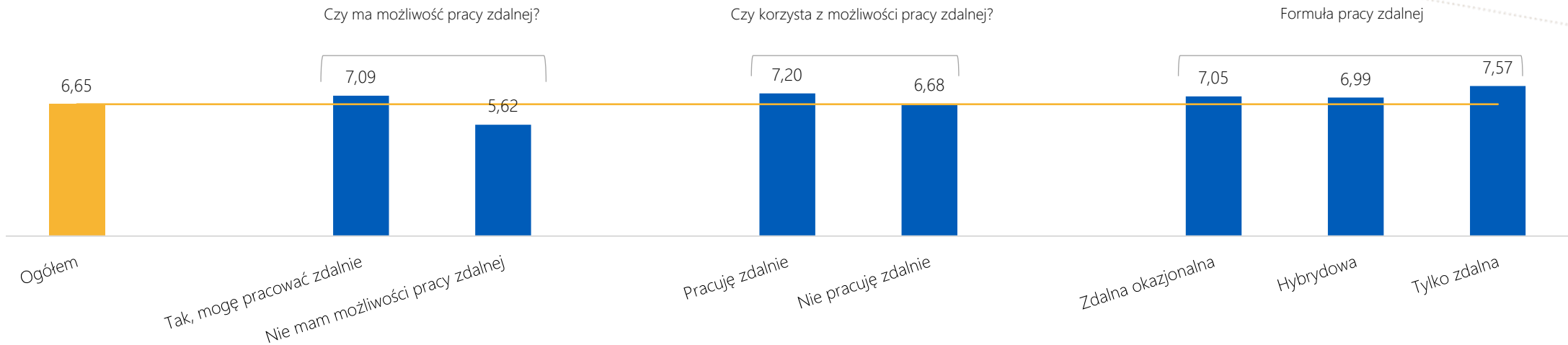
— średni poziom satysfakcji z pracy ogółem

*mała liczebność próby



Satysfakcja z pracy a praca zdalna

Osoby, które mają możliwość pracy zdalnej są wyraźnie bardziej zadowolone ze swojej pracy niż takie, które nie mają takiej możliwości. W szczególności satysfakcja jest wyższa wśród osób, które nie tylko mają możliwość pracy zdalnej ale również z niej korzystają. Idąc dalej należy zauważyć, że osoby, które pracują tylko zdanie posiadają istotnie wyższy poziom satysfakcji z pracy niż te, które pracują w systemie hybrydowym lub okazjonalnie.



N=1242 / 864, osoby mające możliwość pracy zdalnej

■ średni poziom satysfakcji z pracy

— średni poziom satysfakcji z pracy ogółem

Pytanie. Proszę ocenić, na ile ogólnie rzecz biorąc jest Pan/i zadowolony/a z pracy w swojej firmie?

Do oceny proszę posłużyć się skalą 0 – 10, gdzie 0 oznacza, że jest Pan/i bardzo niezadowolony/a, a 10, że jest Pani/i bardzo zadowolony/a.



Satysfakcja z pracy – komentarz

Katarzyna Kowalewska
Manager Zespołu Obsługi Klienta
i Zespołu Customer Excellence
praca.pl



Analiza wyników badań dotyczących satysfakcji pracowników ujawnia kilka kluczowych trendów, które mogą znacząco wpłynąć na politykę zarządzania zasobami ludzkimi w firmach. W kontekście ogólnego zadowolenia z pracy widzimy zauważalny spadek liczby pracowników wyrażających wysokie zadowolenie ze swojej pracy, przy jednoczesnym wzroście liczby osób niezadowolonych. To może sugerować, że istniejące warunki pracy lub zmiany w politykach firmowych nie spełniają oczekiwań pracowników. Może to wynikać z wielu czynników, takich jak nadmierne obciążenie obowiązkami, brak wsparcia ze strony przełożonych, czy niedopasowanie stanowiska pracy do umiejętności i aspiracji pracowników.

Poziom satysfakcji z pracy nie różni się znacząco w zależności od wielkości firmy, co wskazuje, że inne czynniki, takie jak rola i stanowisko w organizacji, mają większe znaczenie. Pracownicy na wyższych stanowiskach kierowniczych wyrażają wyższy poziom zadowolenia, co może wynikać z większej autonomii, lepszych możliwości rozwoju i wyższych wynagrodzeń. Z kolei pracownicy fizyczni często doświadczają niższego poziomu satysfakcji, co może być spowodowane wymagającymi warunkami pracy i ograniczonymi perspektywami awansu.

Pracownicy ze stażem od 5 do 10 lat wykazują niższy poziom zadowolenia z pracy. Może to sugerować, że po kilku latach pracy w jednej firmie pracownicy mogą odczuwać stagnację zawodową lub brak perspektyw na dalszy rozwój, co negatywnie wpływa na ich satysfakcję z pracy. Możliwość pracy zdalnej wyraźnie wpływa na wyższy poziom zadowolenia pracowników. Osoby, które mogą pracować zdalnie, szczególnie te, które regularnie korzystają z tej możliwości, wykazują wyższy poziom satysfakcji. Dla wielu pracowników elastyczność w wyborze miejsca pracy jest kluczowym czynnikiem wpływającym na ich zadowolenie. Pracownicy pracujący wyłącznie zdalnie są bardziej zadowoleni w porównaniu do tych, którzy pracują hybrydowo lub okazjonalnie zdalnie, co sugeruje, że pełna autonomia w organizacji pracy może być istotnym czynnikiem motywującym.

Wyniki badań wskazują na konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na kilka kluczowych obszarów. Warto wdrażać działania mające na celu poprawę warunków pracy oraz zwiększenie motywacji i zadowolenia pracowników fizycznych. Inwestycja w programy rozwojowe, które pomogą pracownikom w średnim etapie kariery znaleźć nowe wyzwania zawodowe i perspektywy rozwoju, jest kluczowa. Rozwijanie infrastruktury i polityk wspierających pracę zdalną może znacząco zwiększyć zadowolenie i zaangażowanie pracowników. Istotne jest również ciągłe monitorowanie satysfakcji różnych grup pracowników i dostosowywanie strategii zarządzania do ich specyficznych potrzeb i oczekiwań.

Podsumowując, aby utrzymać wysoki poziom satysfakcji wśród pracowników, firmy muszą być elastyczne i proaktywne w reagowaniu na zmieniające się potrzeby i oczekiwania swoich pracowników. Dążenie do tworzenia przyjaznego środowiska pracy, które wspiera rozwój zawodowy i oferuje elastyczność, jest kluczowe dla budowania zaangażowanego i zadowolonego zespołu.





Gotowość do polecania firmy jako pracodawcy





Gotowość do polecenia firmy jako pracodawcy eNPS (Employee Net Promoter Score) - sposób liczenia i interpretowania wskaźnika

Employee Net Promoter Score (eNPS) bada gotowość pracowników do polecenia pracodawcy jako miejsca pracy. Metodologia tego wskaźnika wykorzystuje podejście, które przez ostatnie lata stosowano do zbierania informacji o satysfakcji i lojalności klientów (NPS). Zaangażowanie mierzone jest przy pomocy pytania: „Proszę ocenić na ile prawdopodobne jest, że poleciliby/aby Pan/i pracę w swojej firmie przyjacielowi bądź komuś z rodziny.” Do odpowiedzi służy skala od 0 (zdecydowanie bym nie polecił(a)) do 10 (zdecydowanie bym polecił(a)). W zależności od wybranej odpowiedzi, pracownicy kwalifikowani są do jednej z trzech grup:

Krytycy (odpowiedzi od 0 do 6)	Neutralni (odpowiedzi 7-8)	Ambasadorzy (odpowiedzi 9-10)
Czują, że praca lub relacje ze współpracownikami/przełożonymi wpływają negatywnie na ich życie prywatne. Są niezadowoleni, często sfrustrowani. Wypowiadają się negatywnie o firmie. Zmieniają pracę przy pierwszej nadarzającej się okazji.	Raczej zadowoleni z pracy, ale nie są lojalni. Rzadko spontanicznie zachwalają swoje miejsce pracy, najczęściej mówią o nim w miarę dobrze, ale bez entuzjazmu. Jeśli otrzymają ofertę pracy, zaczynają dostrzegać wady firmy i są skłonni do zmiany.	Zadowoleni i lojalni wobec pracodawcy, rekomendują swoje miejsce pracy znajomym. Chętnie pomagają kolegom.

Wskaźnik eNPS to różnica pomiędzy procentowym udziałem Ambasadorów i Krytyków: $eNPS = \% \text{ Ambasadorów} - \% \text{ Krytyków}$

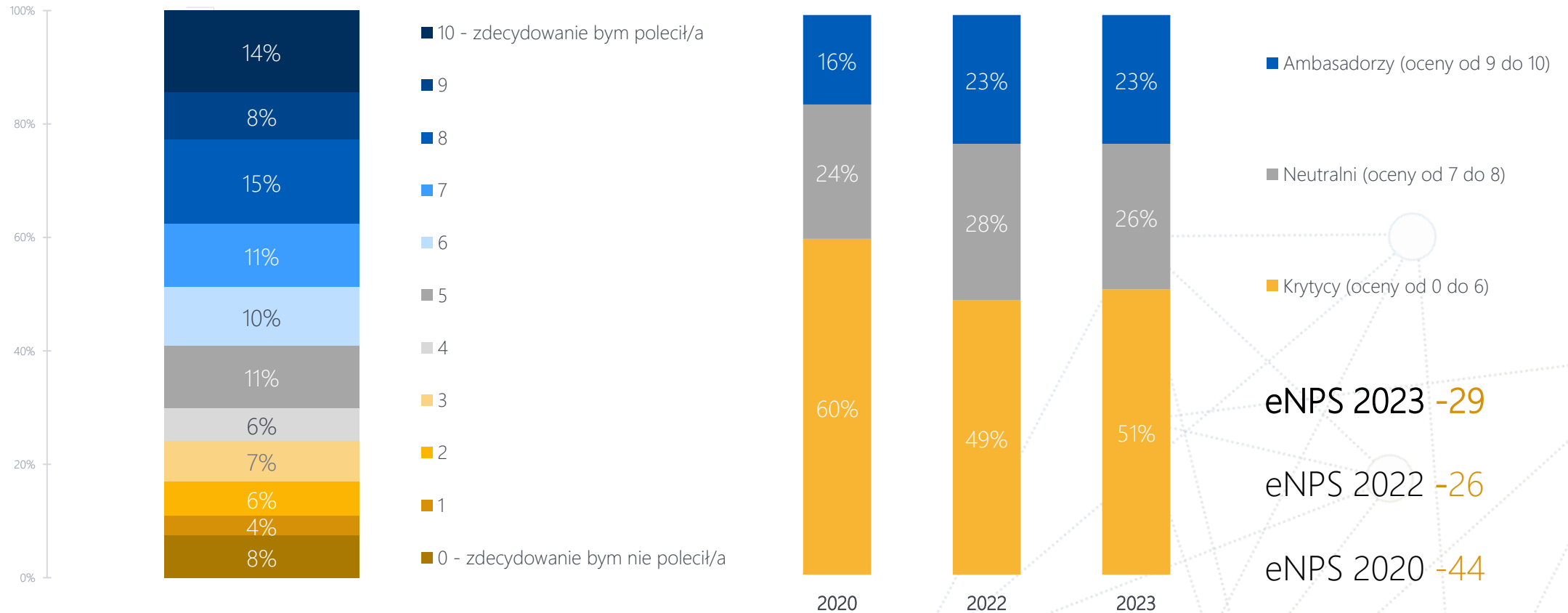
Sposób interpretacji wskaźnika eNPS:

- Wskaźnik może przyjmować wartości od -100 do +100.
- Wynik jest pozytywny, gdy wartość wskaźnika jest większa niż 0, tj. odsetek Ambasadorów przewyższa odsetek Krytyków.
- Wynikiem negatywnym jest każdy wynik poniżej 0.
- Wynik powyżej +50 uznaje się za doskonały dla firmy. Oznacza, że odsetek Ambasadorów znacząco przewyższa odsetek Krytyków.



eNPS (Employee Net Promoter Score) gotowość do polecenia firmy jako pracodawcy

Wskaźnik eNPS, podobnie jak w latach poprzednich, jest na ujemnym poziomie i obecnie wynosi -29 pkt. Oznacza to, że w dalszym ciągu znaczna część polskich pracowników nie jest skłonna do polecenia swojej firmy jako pracodawcy innym osobom.

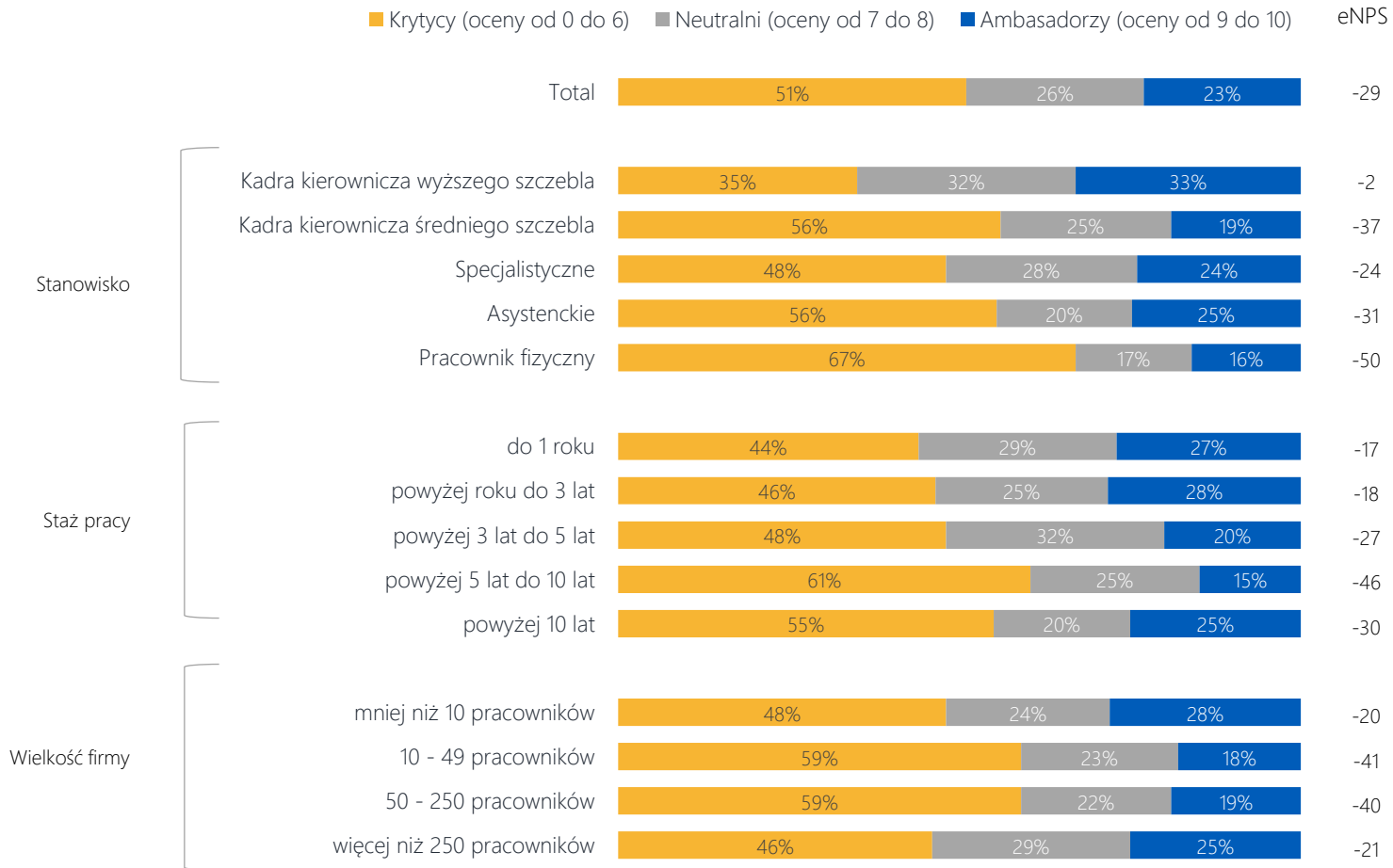


eNPS 2023 **-29**
eNPS 2022 **-26**
eNPS 2020 **-44**

N=1242



eNPS gotowość do polecenia firmy jako pracodawcy

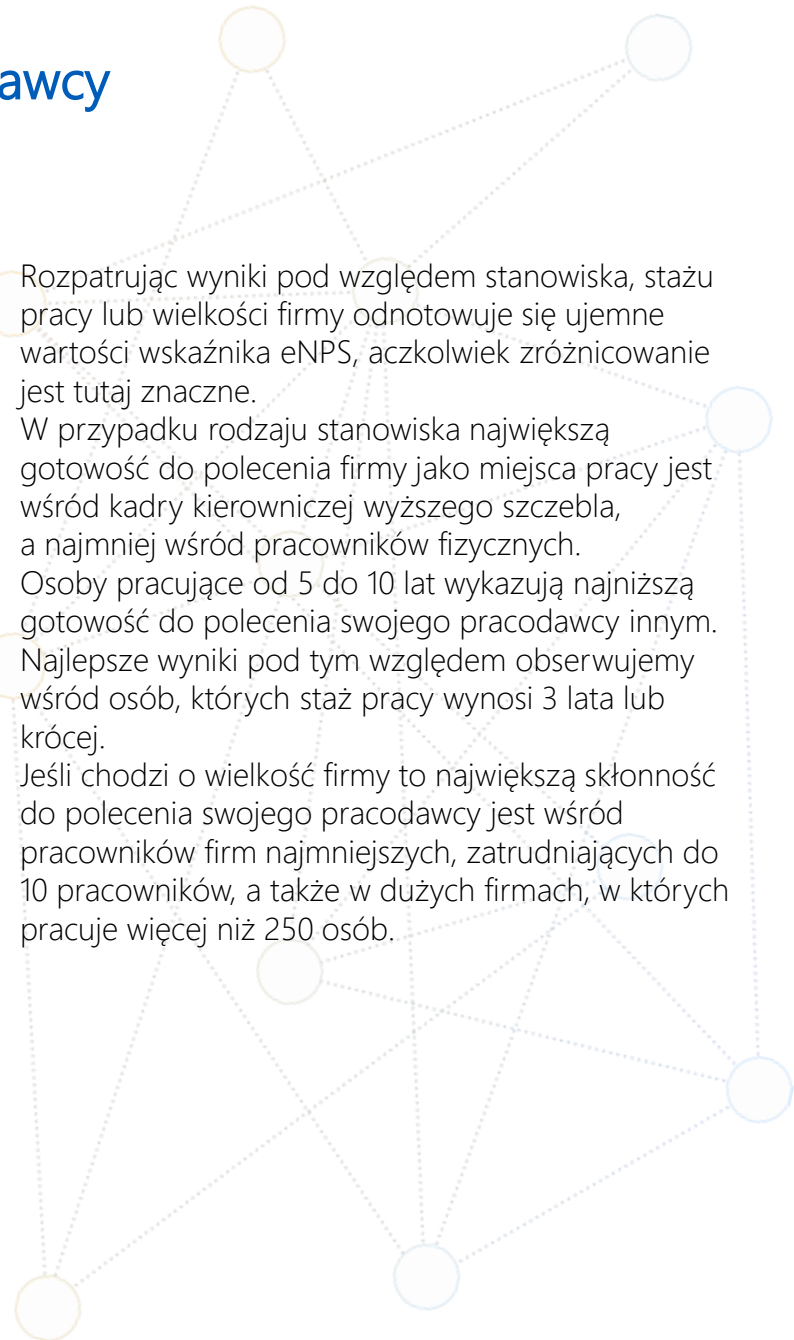


Rozpatrując wyniki pod względem stanowiska, stażu pracy lub wielkości firmy odnotowuje się ujemne wartości wskaźnika eNPS, aczkolwiek zróżnicowanie jest tutaj znaczne.

W przypadku rodzaju stanowiska największą gotowość do polecenia firmy jako miejsca pracy jest wśród kadry kierowniczej wyższego szczebla, a najmniej wśród pracowników fizycznych.

Osoby pracujące od 5 do 10 lat wykazują najniższą gotowość do polecenia swojego pracodawcy innym. Najlepsze wyniki pod tym względem obserwujemy wśród osób, których staż pracy wynosi 3 lata lub krócej.

Jeśli chodzi o wielkość firmy to największą skłonność do polecenia swojego pracodawcy jest wśród pracowników firm najmniejszych, zatrudniających do 10 pracowników, a także w dużych firmach, w których pracuje więcej niż 250 osób.

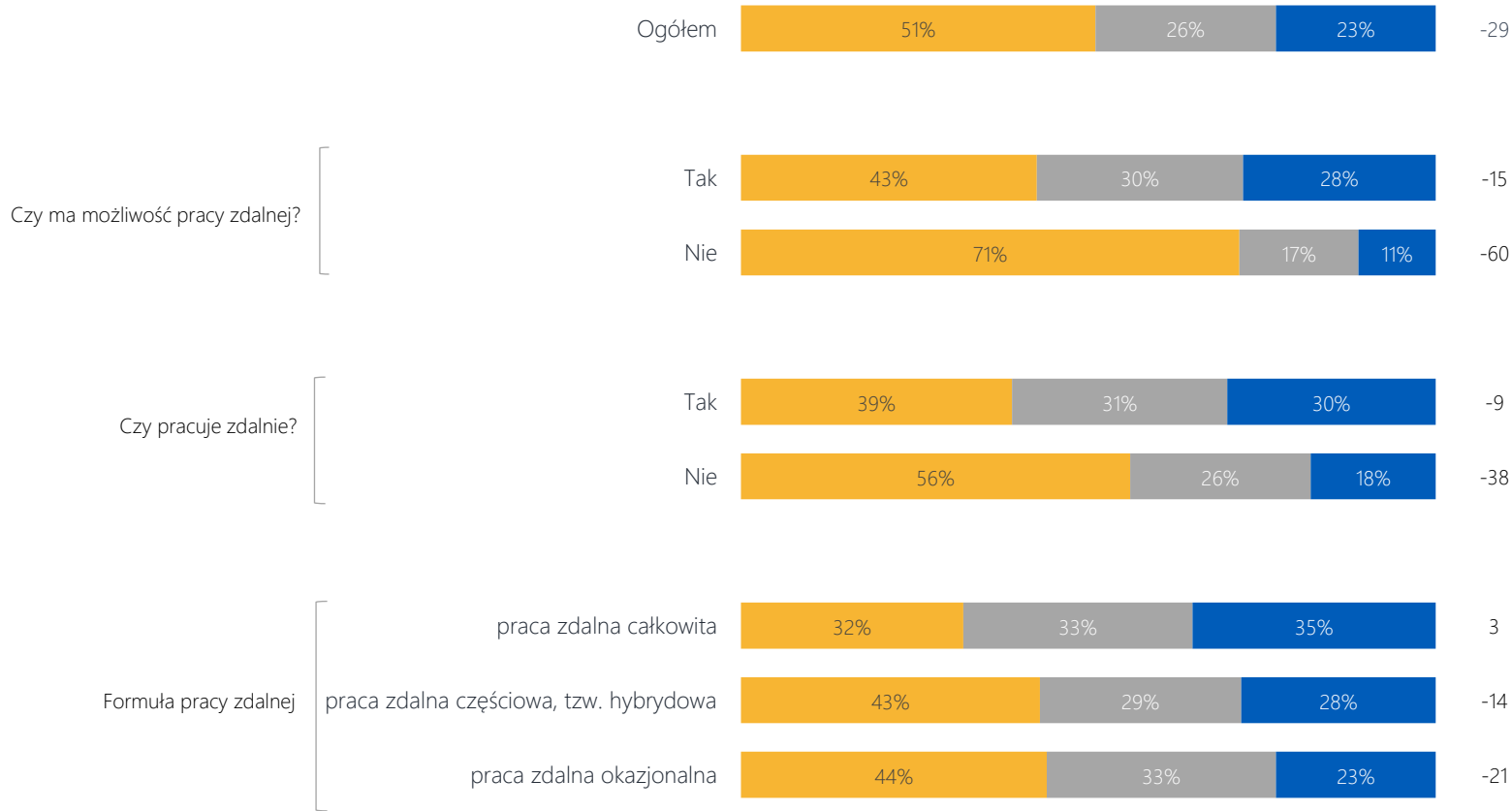


N=1242

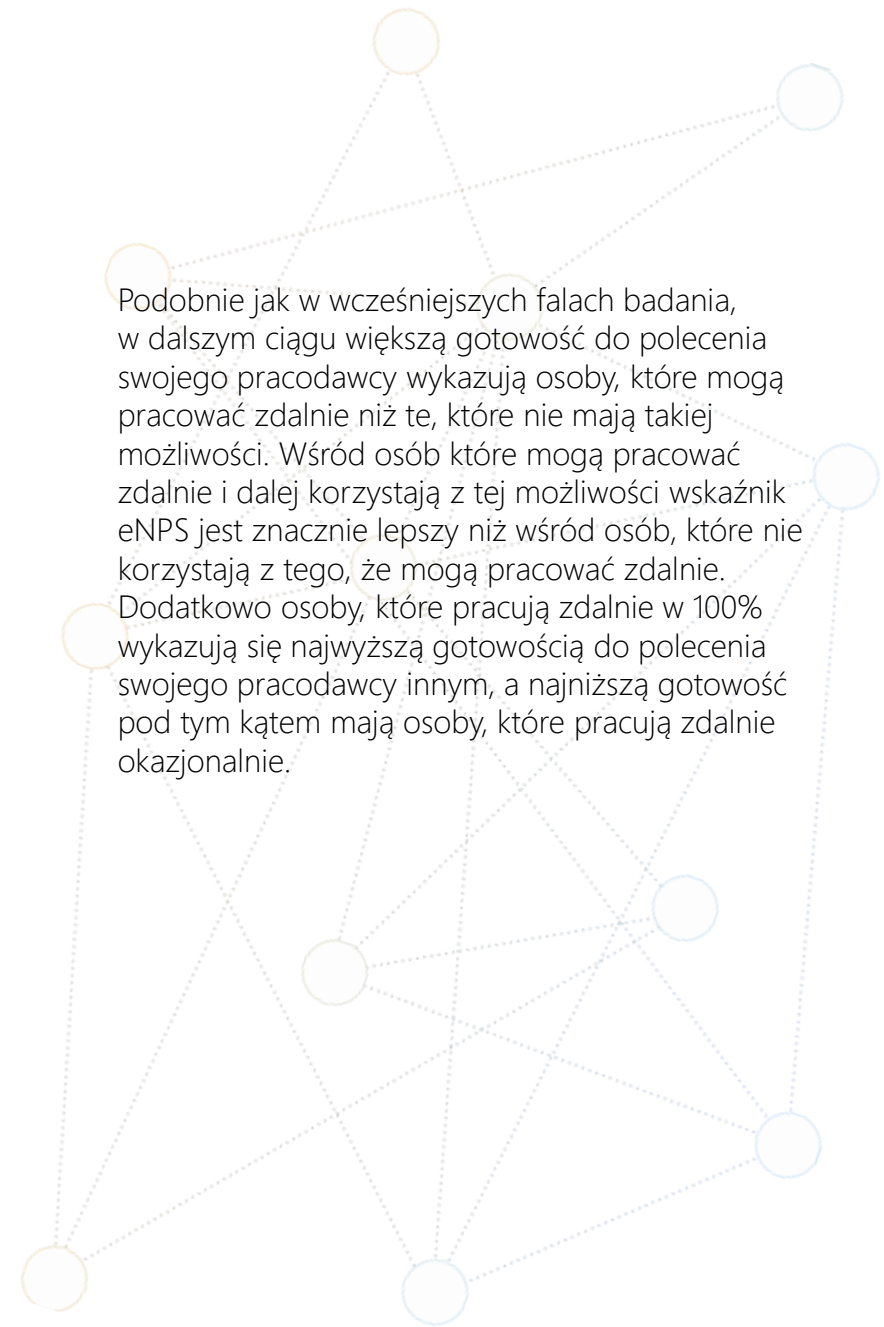


eNPS a praca zdalna

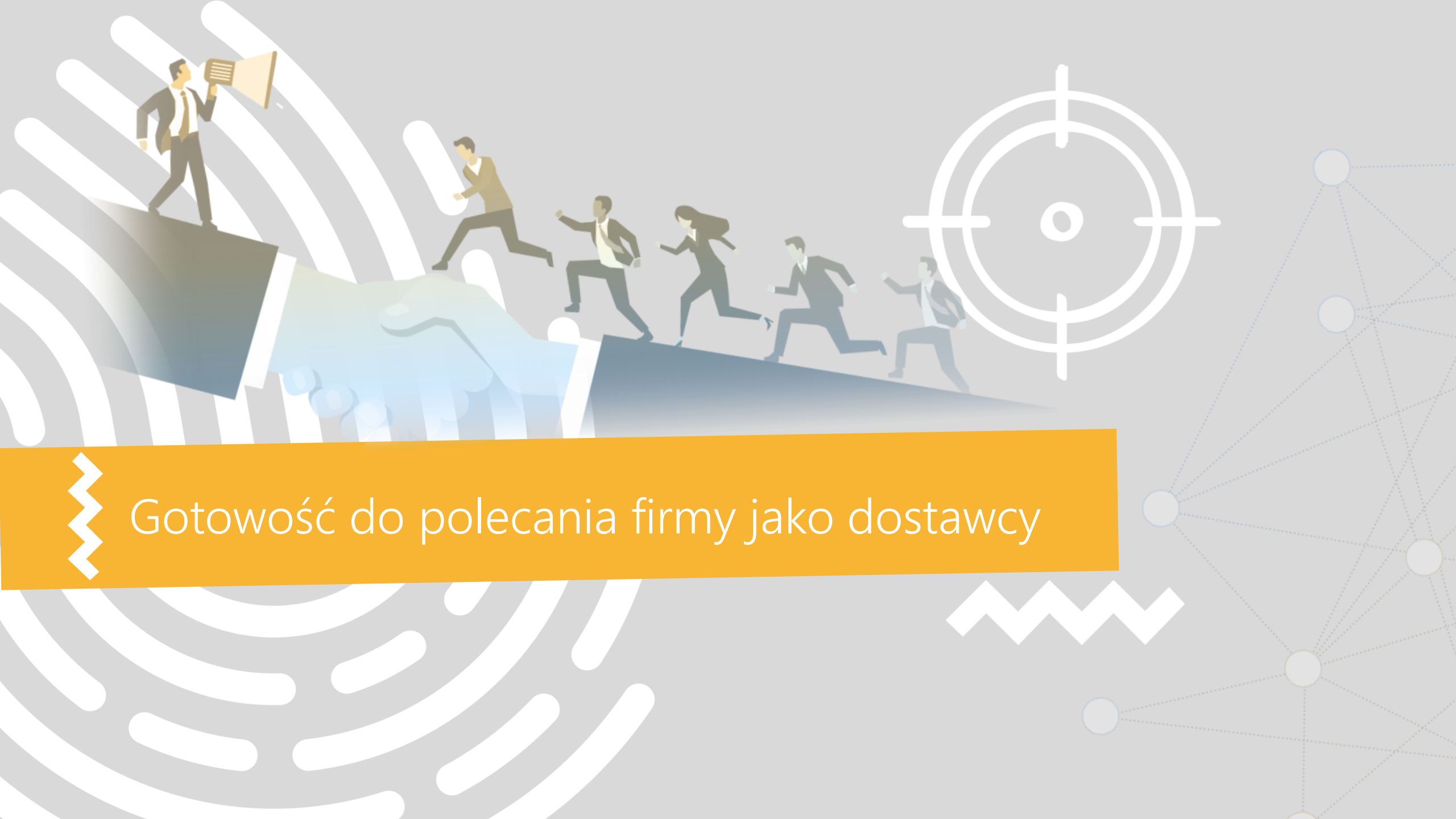
■ Krytycy (oceny od 0 do 6)
 ■ Neutralni (oceny od 7 do 8)
 ■ Ambasadorzy (oceny od 9 do 10)
 eNPS



Podobnie jak w wcześniejszych falach badania, w dalszym ciągu większą gotowość do polecenia swojego pracodawcy wykazują osoby, które mogą pracować zdalnie niż te, które nie mają takiej możliwości. Wśród osób które mogą pracować zdalnie i dalej korzystają z tej możliwości wskaźnik eNPS jest znacznie lepszy niż wśród osób, które nie korzystają z tego, że mogą pracować zdalnie. Dodatkowo osoby, które pracują zdalnie w 100% wykazują się najwyższą gotowością do polecenia swojego pracodawcy innym, a najniższą gotowość pod tym kątem mają osoby, które pracują zdalnie okazjonalnie.



N=1242



Gotowość do polecenia firmy jako dostawcy





Gotowość do polecenia firmy jako dostawcy usług lub produktów NPS (Net Promoter Score) - sposób liczenia i interpretowania wskaźnika

Net Promoter Score (NPS) bada skłonność pracowników do rekomendacji usług/produktów oferowanych przez firmę, w której pracują, mierzona jest przy pomocy pytania: „Proszę ocenić na ile prawdopodobne, że poleciłby/aby Pan/i produkty lub usługi swojej firmy rodzinie lub znajomym zainteresowanym ofertą w tej dziedzinie.” Do odpowiedzi służy skala od 0 (zdecydowanie bym nie polecił(a)) do 10 (zdecydowanie bym polecił(a)). Dlaczego warto mierzyć ten wskaźnik w badaniach opinii pracowników? Im bardziej pracownik wierzy w produkty/usługi swojego pracodawcy, tym bardziej angażuje się w swoją pracę. Jest także spontanicznym ambasadorem firmy w sytuacjach nie tylko służbowych.

W zależności od wybranej odpowiedzi, pracownicy kwalifikowani są do jednej z trzech grup:

Krytycy (odpowiedzi od 0 do 6)	Neutralni (odpowiedzi 7-8)	Ambasadorzy (odpowiedzi 9-10)
Wypowiadają się negatywnie o firmie i jej produktach/usługach, nawet po zmianie pracy, głoszą złe imię firmy.	Rzadko spontanicznie zachwalają produkty lub usługi swojej firmy, najczęściej mówią o niej w miarę dobrze, ale bez entuzjazmu. W kontaktach z klientami – wykonują swoje obowiązki, bez nadmiernego angażowania się.	Jeśli kontaktują się z klientem występują w roli prawdziwego, przekonanego o słuszności swojego działania, ambasadora firmy.

Wskaźnik NPS to różnica pomiędzy procentowym udziałem Ambasadorów i Krytyków: **NPS = % Ambasadorów – % Krytyków**

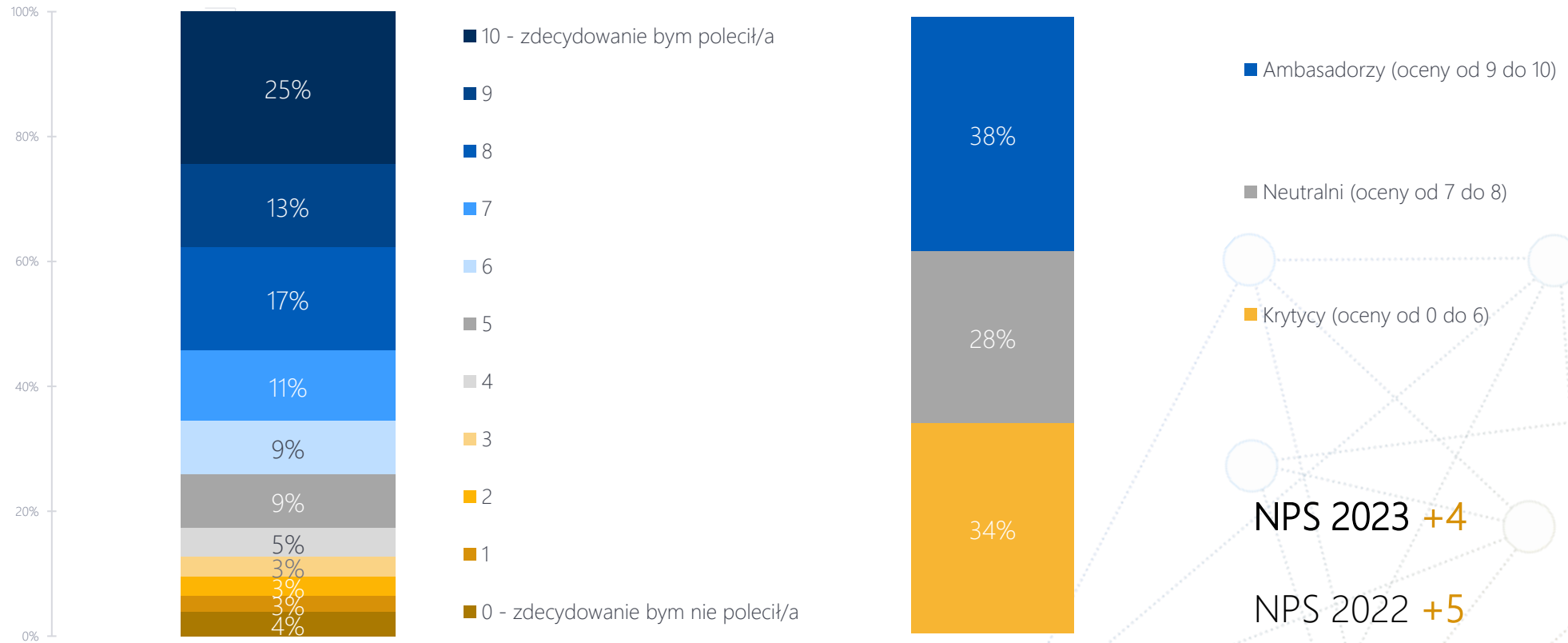
Sposób interpretacji wskaźnika NPS:

- Wskaźnik może przyjmować wartości od -100 do +100.
- Wynik jest pozytywny, gdy wartość wskaźnika jest większa niż 0, tj. odsetek Ambasadorów przewyższa odsetek Krytyków.
- Wynikiem negatywnym jest każdy wynik poniżej 0.
- Wynik powyżej +50 uznaje się za doskonały dla firmy. Oznacza, że odsetek Ambasadorów znacząco przewyższa odsetek Krytyków.



NPS (Net Promoter Score) gotowość do polecenia firmy jako dostawcy

Gotowość do polecenia produktów lub usług swojego pracodawcy deklaruje 38% pracowników. Wartość wskaźnika NPS jest dodatnia (+4 pkt) i jest na porównywalnym poziomie jak w badaniu wzroku 2022. Należy zatem uznać, że polscy pracownicy są gotowi do polecenia produktów i usług firm, w których pracują.



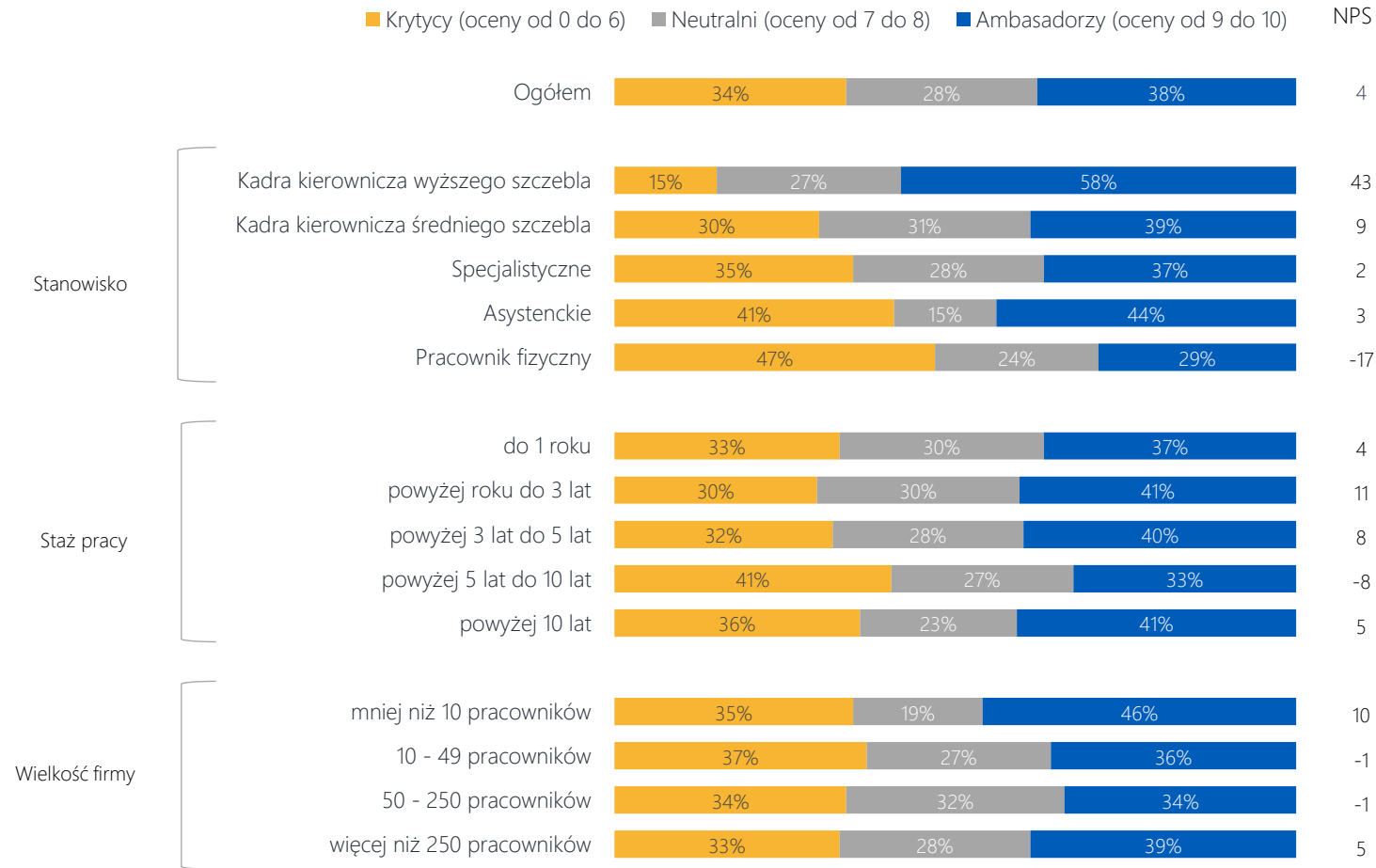
NPS 2023 +4

NPS 2022 +5

N=1242



NPS gotowość do polecenia firmy jako dostawcy



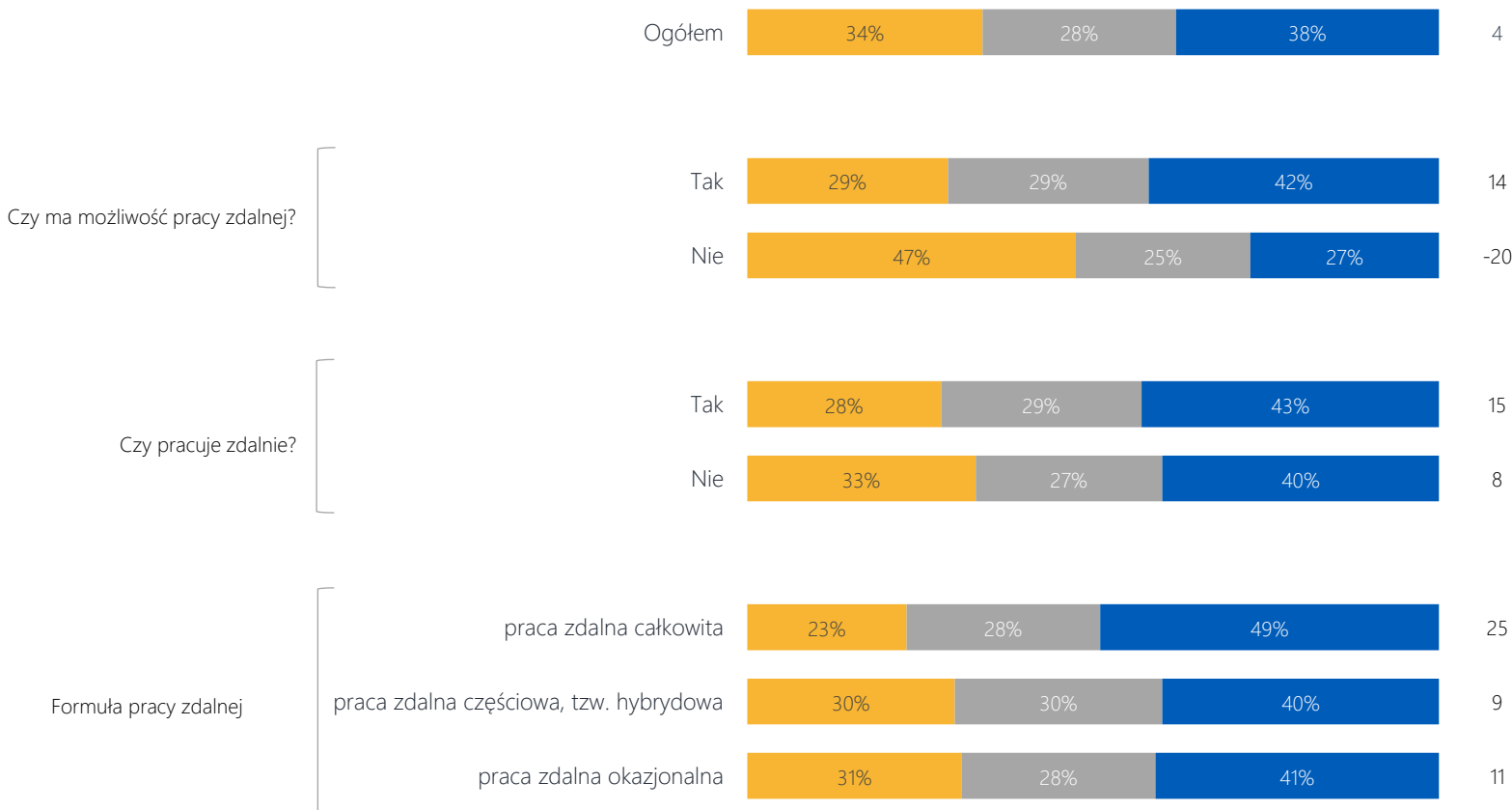
N=1242

Najwyższy wskaźnik NPS obserwuje się wśród osób piastujących wysokie stanowiska kierownicze, a najniższy wśród pracowników fizycznych. Wskaźnik NPS w grupie osób pracujących od roku do trzech lat wynosi +11 pkt, z kolei najniższą, a dodatkowo ujemną wartość wskaźnika (-8 pkt.) odnotowuje się wśród osób, których staż pracy wynosi od pięciu do dziesięciu lat. Osoby pracujące w firmach zatrudniających mniej niż 10 pracowników są znacznie bardziej skłonne do polecenia swojej firmy jako dostawcy usług lub produktów. Najmniejsza gotowość do rekomendacji firmy pod tym kątem jest wśród pracowników firm zatrudniających od 10 do 250 pracowników.



NPS a praca zdalna

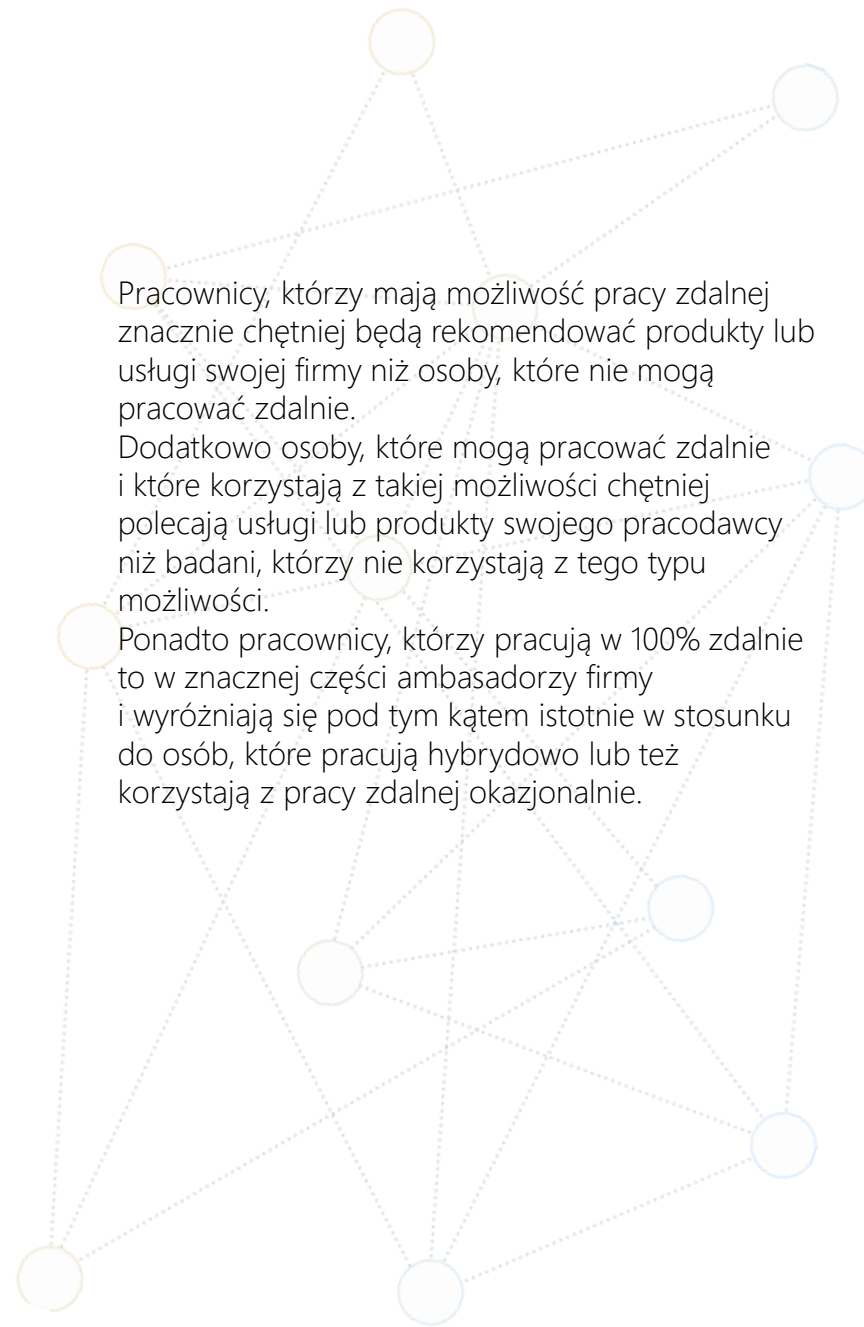
■ Krytycy (oceny od 0 do 6)
 ■ Neutralni (oceny od 7 do 8)
 ■ Ambasadorzy (oceny od 9 do 10)
 NPS



Pracownicy, którzy mają możliwość pracy zdalnej znacznie chętniej będą rekomendować produkty lub usługi swojej firmy niż osoby, które nie mogą pracować zdalnie.

Dodatkowo osoby, które mogą pracować zdalnie i które korzystają z takiej możliwości chętniej polecają usługi lub produkty swojego pracodawcy niż badani, którzy nie korzystają z tego typu możliwości.

Ponadto pracownicy, którzy pracują w 100% zdalnie to w znacznej części ambasadorzy firmy i wyróżniają się pod tym kątem istotnie w stosunku do osób, które pracują hybrydowo lub też korzystają z pracy zdalnej okazjonalnie.



N=1242



➤ Czynniki kształtujące satysfakcję i zaangażowanie w pracę

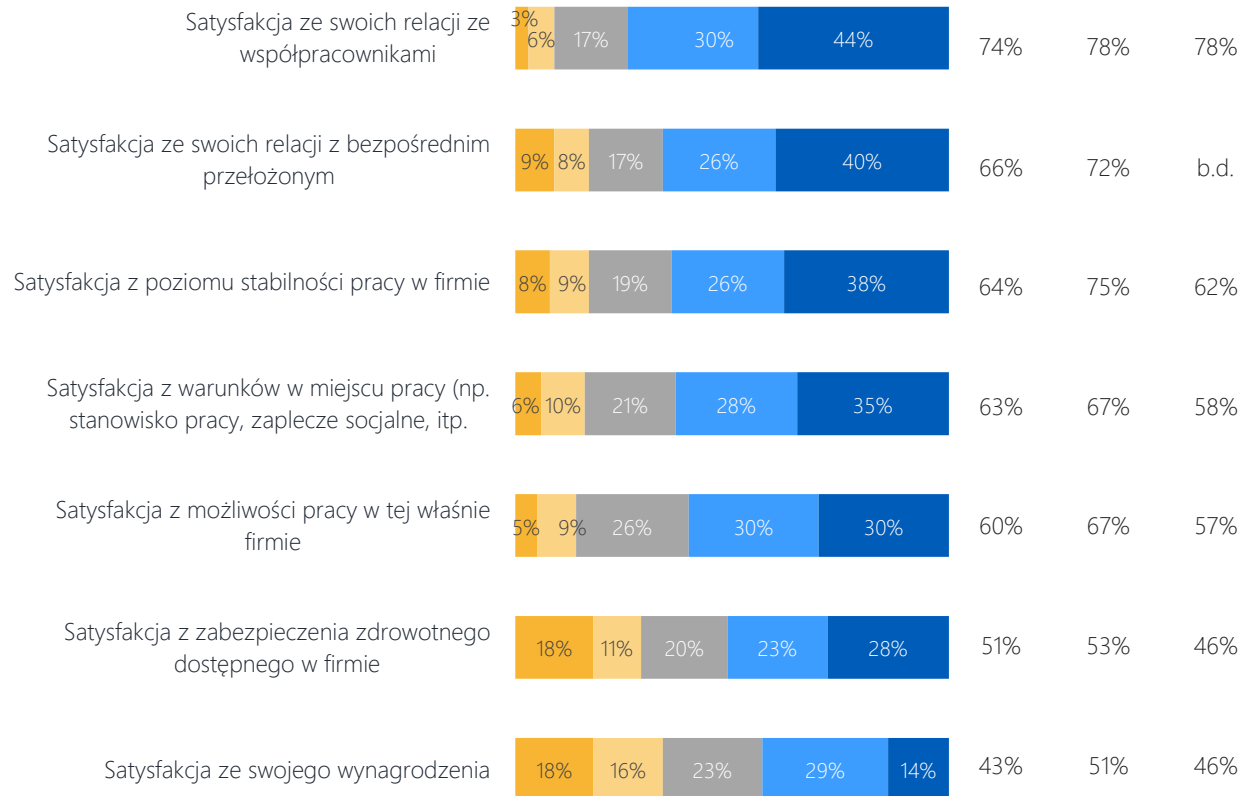




Ocena czynników kształtujących satysfakcję i zaangażowanie w pracę (1/5)

Top 2 Box (4+5)

2023 2022 2020



- 1 - zdecydowanie niezadowolony/a
- 2 - raczej niezadowolony/a
- 3 - ani zadowolony, ani niezadowolony/a
- 4 - raczej zadowolony/a
- 5 - zdecydowanie zadowolony/a

N=1232

Pyt. Proszę ocenić na ile, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan/i zadowolony/a lub niezadowolony/a z każdego z poniższych aspektów pracy?

Z pominięciem odpowiedzi „nie wiem/nie dotyczy”. Wyświetlane wartości zostały zaokrąglone do 1%.

Porównując wyniki z lat 2023, 2022 i 2020, można zauważyć pewne tendencje:

Satysfakcja ze swoich relacji ze współpracownikami wykazuje nieznaczną tendencję spadkową w 2023 roku w porównaniu z poprzednimi latami.

Zadowolenie ze swoich relacji z bezpośrednim przełożonym wykazuje również spadek w 2023 roku w porównaniu z rokiem 2022.

Natomiast **satysfakcja z poziomu stabilności pracy w firmie wykazuje znaczący spadek** w 2023 roku w porównaniu z rokiem 2022.

Satysfakcja z możliwości pracy w tej właśnie firmie oraz zabezpieczenia zdrowotnego dostępnego w firmie również wykazuje pewien spadek w 2023 roku.

Natomiast **satysfakcja ze swojego wynagrodzenia wykazuje znaczny spadek** w 2023 roku w porównaniu z rokiem 2022.

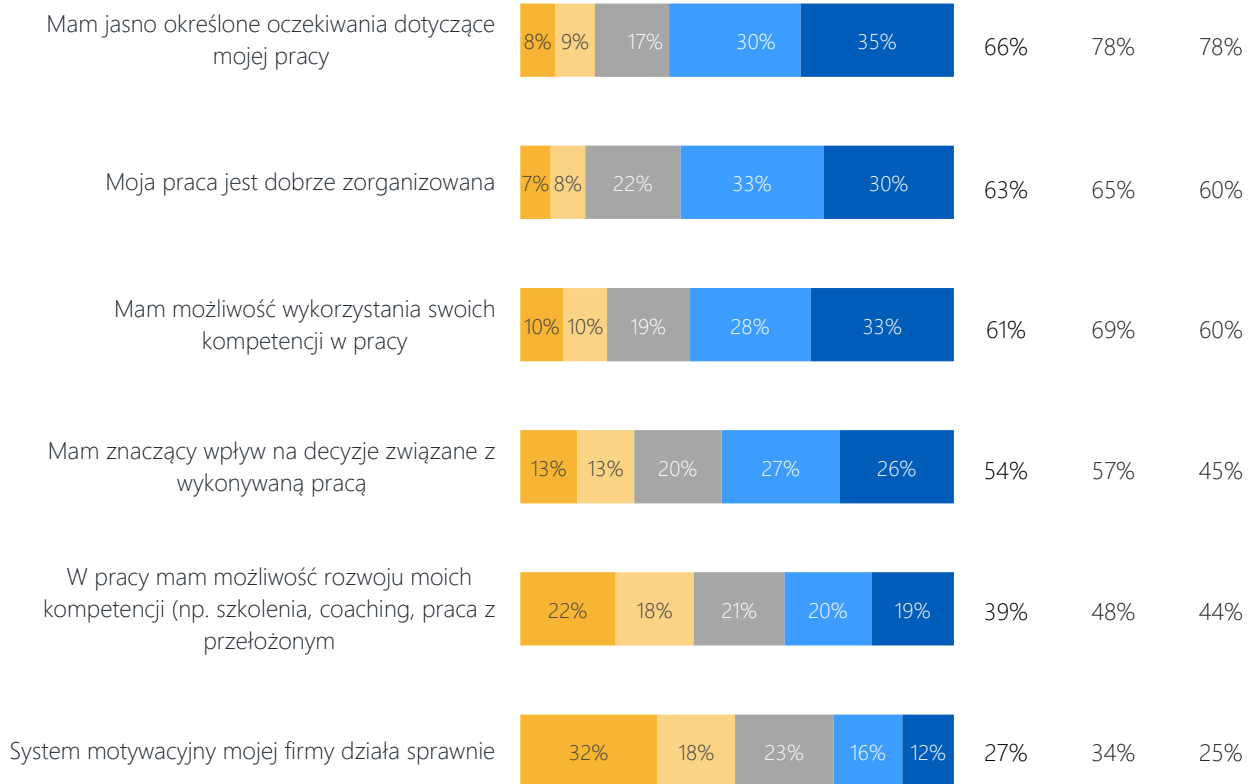
Ogólnie rzecz biorąc, można zauważyć, że większość wskaźników satysfakcji wykazuje tendencję spadkową w roku 2023 w porównaniu z rokiem poprzednim.



Ocena czynników kształtujących satysfakcję i zaangażowanie w pracę (2/5)

Top 2 Box (4+5)

2023 2022 2020



- 1 - zdecydowanie nie zgadzam się
- 3 - ani się zgadzam, ani nie zgadzam się
- 2 - raczej nie zgadzam się
- 4 - raczej zgadzam się
- 5 - zdecydowanie się zgadzam

N=1232

Pyt. Proszę ocenić, w jakim stopniu zgadza się Pan/i lub nie z każdym z poniższych stwierdzeń

Z pominięciem odpowiedzi „nie wiem/nie dotyczy”. Wyświetlane wartości zostały zaokrąglone do 1%.

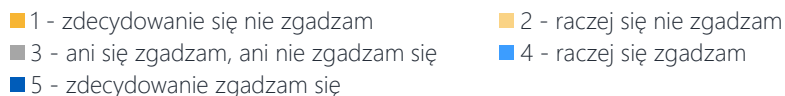
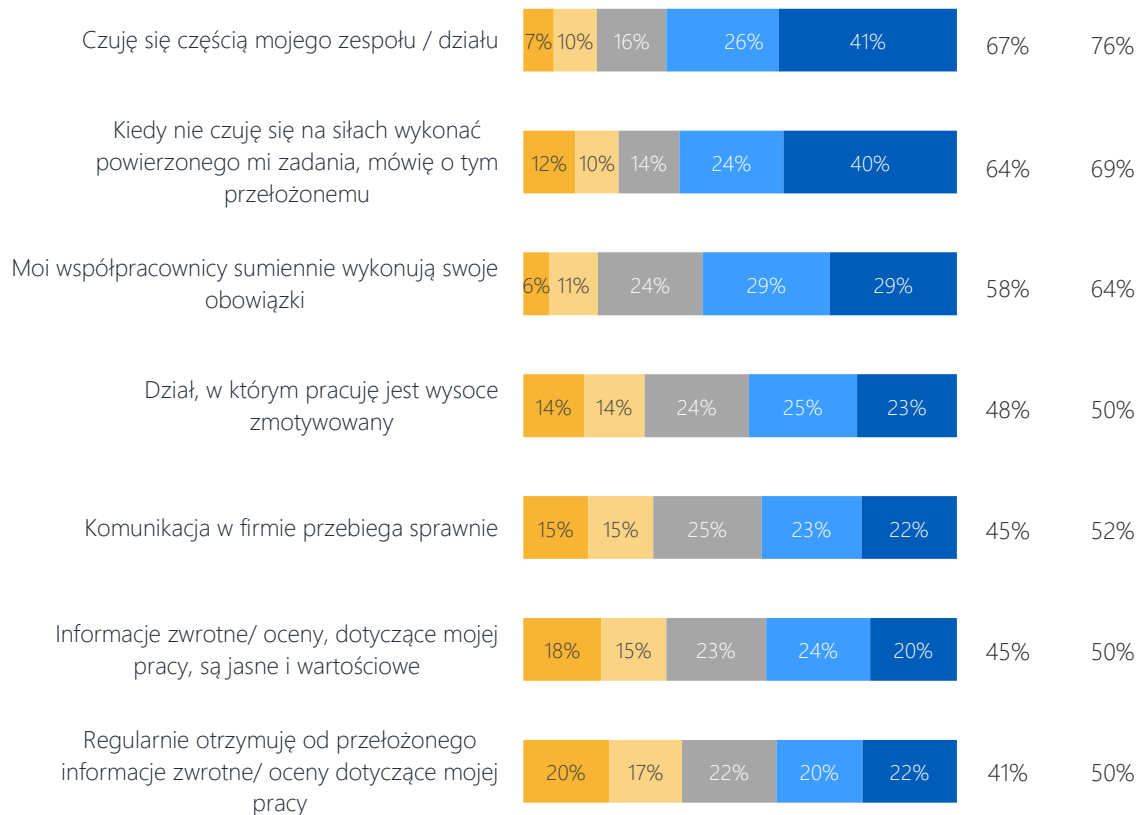
Analizując trendy w postrzeganiu pracy przez pracowników, obserwuje się pewne zmiany między badanymi latami. W latach 2022 i 2023 utrzymała się stabilność poziomu satysfakcji z jasno określonych oczekiwań dotyczących pracy, choć nastąpił spadek w porównaniu z rokiem 2020. Jednocześnie, zauważalny jest niewielki wzrost w postrzeganiu zorganizowania pracy w latach 2022 i 2023, co sugeruje możliwą poprawę organizacji w miejscu pracy. Mimo, że możliwość wykorzystania kompetencji w pracy wykazywała pewne fluktuacje, utrzymała się na stosunkowo stabilnym poziomie. Wzrost postrzeganej roli w podejmowaniu decyzji w pracy w latach 2022 i 2023 sugeruje większe zaangażowanie pracowników w procesy decyzyjne. Natomiast dostęp do możliwości rozwoju kompetencji zawodowych pozostaje stosunkowo stabilny, choć z pewnymi wahaniem. Jednocześnie, obserwuje się spadek w postrzeganiu sprawnego działania systemu motywacyjnego firmy w roku 2023 w porównaniu z rokiem 2022, co może sygnalizować potencjalne problemy lub niedociągnięcia w motywacji pracowników za pomocą tego typu narzędzi.



Ocena czynników kształtujących satysfakcję i zaangażowanie w pracę (3/5)

Top 2 Box (4+5)

2023 2022



N=1223

Pyt. Proszę ocenić na ile, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan/i zadowolony/a lub niezadowolony/a z każdego z poniższych aspektów pracy?

Z pominięciem odpowiedzi „nie wiem/nie dotyczy”. Wyświetlane wartości zostały zaokrąglone do 1%.

Analizując dane z lat 2022 i 2023 dotyczące poczucia przynależności do zespołu oraz komunikacji w firmie, można zauważyć pewne zmiany. W 2022 roku odsetek osób, które czuły się częścią swojego zespołu lub działu, był wyższy niż w 2023 roku. Podobnie, w 2022 roku większy odsetek respondentów deklarował otwartość na komunikację z przełożonym w przypadku trudności z wykonywaniem powierzonych zadań w porównaniu do roku 2023.

W przypadku sumiennego wykonywania obowiązków przez współpracowników, odsetek ten zmniejszył się z 64% w 2022 roku do 58% w 2023 roku. Podobnie, postrzeganie działu jako wysoce zmotywowanego również nieznacznie zmalało z 50% do 48%.

W zakresie komunikacji w firmie oraz otrzymywania informacji zwrotnych od przełożonych, można zauważyć pewne spadki w postrzeganiu tych aspektów pracy w 2023 roku w porównaniu do roku poprzedniego.

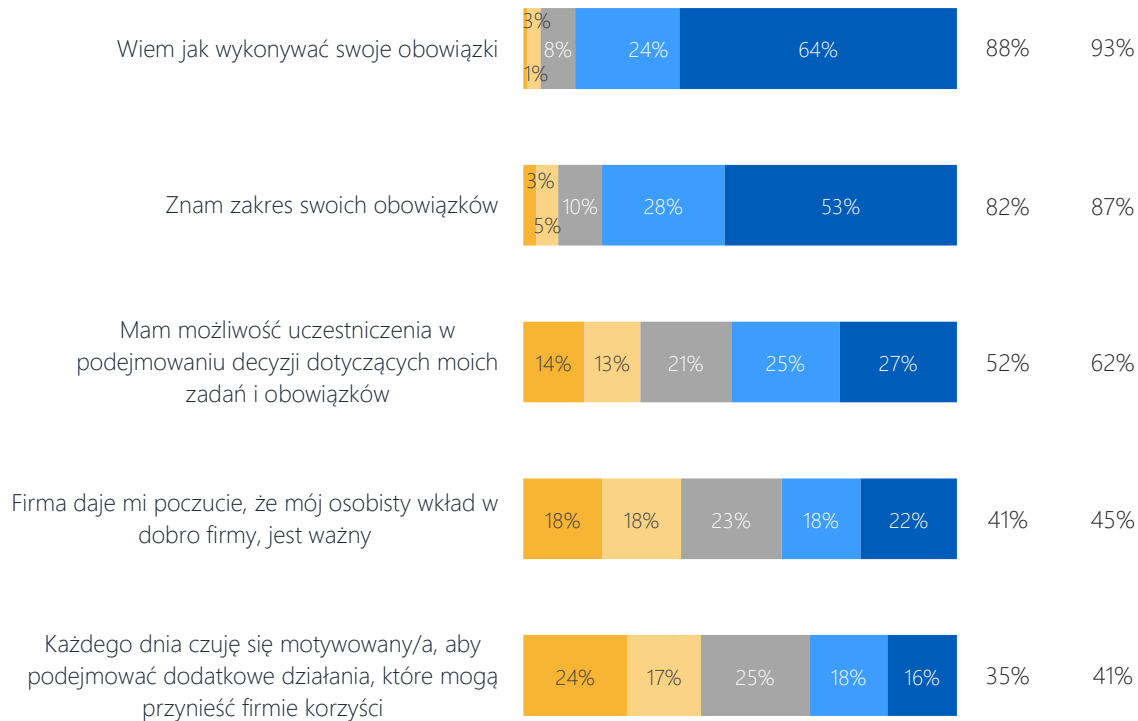
W 2023 roku odsetek osób, które postrzegają, że komunikacja w firmie przebiega sprawnie, wyniósł 45%, podczas gdy w roku 2022 było to 52%. Podobnie, odsetek respondentów, którzy uważają, że otrzymują jasne i wartościowe informacje zwrotne dotyczące swojej pracy, zmniejszył się z 50% w 2022 roku do 45% w 2023 roku. Ponadto, liczba osób regularnie otrzymujących informacje zwrotne od przełożonych również spadła z 50% w 2022 roku do 41% w 2023 roku.



Ocena czynników kształtujących satysfakcję i zaangażowanie w pracę (4/5)

Top 2 Box (4+5)

2023 2022



- 1 - zdecydowanie się nie zgadzam
- 2 - raczej się nie zgadzam
- 3 - ani się zgadzam, ani nie zgadzam się
- 4 - raczej się zgadzam
- 5 - zdecydowanie zgadzam się

N=1223

Pyt. Proszę ocenić na ile, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan/i zadowolony/a lub niezadowolony/a z każdego z poniższych aspektów pracy?

Z pominięciem odpowiedzi „nie wiem/nie dotyczy”. Wyświetlane wartości zostały zaokrąglone do 1%.

Analizując dane dotyczące wiedzy i zaangażowania pracowników w zakresie wykonywania obowiązków oraz ich wpływu na podejmowanie decyzji w firmie, można zauważyć pewne spadki w postrzeganiu tych aspektów pracy w 2023 roku w porównaniu do roku poprzedniego.

W 2023 roku odsetek osób, które twierdzą, że wiedzą, jak wykonywać swoje obowiązki, wyniósł 88%, podczas gdy w roku 2022 było to 93%. Podobnie, odsetek respondentów, którzy twierdzą, że znają zakres swoich obowiązków, zmniejszył się z 87% w 2022 roku do 82% w 2023 roku. Ponadto, liczba osób, które mają możliwość uczestniczenia w podejmowaniu decyzji dotyczących swoich zadań i obowiązków, również spadła z 62% w 2022 roku do 52% w 2023 roku.

Co więcej, odsetek pracowników, którzy odczuwają, że firma docenia ich osobisty wkład w dobro firmy, zmniejszył się z 45% w 2022 roku do 41% w 2023 roku. Podobnie, liczba osób, które codziennie czują się motywowane do podejmowania dodatkowych działań na rzecz firmy, spadła z 41% w 2022 roku do 35% w 2023 roku.

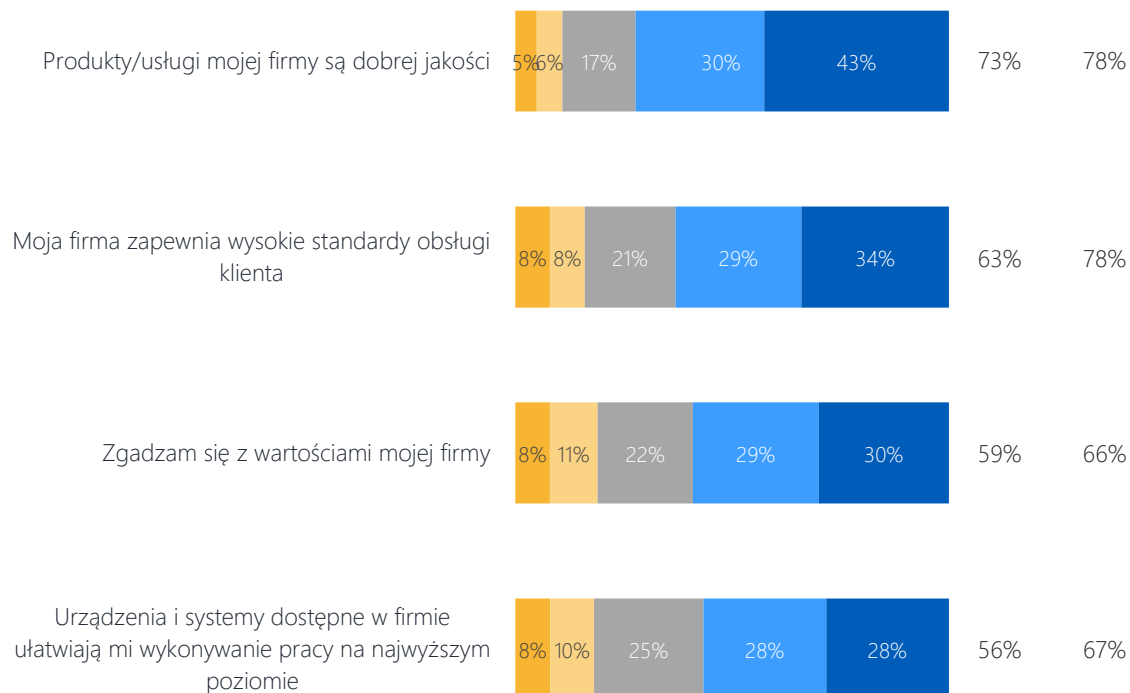
W 2023 roku obserwowano pewien spadek w docenianiu pracowników oraz ich poczuciu znaczenia w pracy. Może to sugerować konieczność zwiększenia wysiłków w zakresie zapewnienia im większej autonomii w podejmowaniu decyzji oraz uznania ich osobistego wkładu, co może przyczynić się do poprawy efektywności pracy i satysfakcji zatrudnionych.



Ocena czynników kształtujących satysfakcję i zaangażowanie w pracę (5/5)

Top 2 Box (4+5)

2023 2022



- 1 - zdecydowanie się nie zgadzam
- 2 - raczej się nie zgadzam
- 3 - ani się zgadzam, ani nie zgadzam się
- 4 - raczej się zgadzam
- 5 - zdecydowanie zgadzam się

N=1217

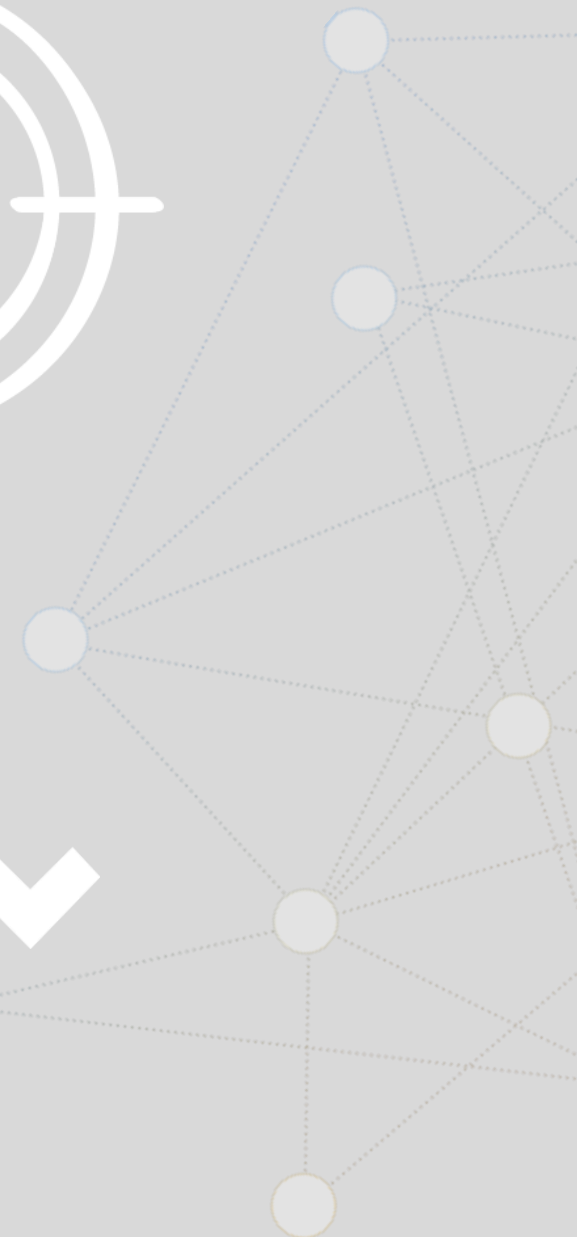
Pyt. Proszę ocenić na ile, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan/i zadowolony/a lub niezadowolony/a z każdego z poniższych aspektów pracy?

Z pominięciem odpowiedzi „nie wiem/nie dotyczy”. Wyświetlane wartości zostały zaokrąglone do 1%.

Zaobserwować można także znaczne zmiany w ocenach dotyczących postrzegania firmy przez pracowników. Zauważalne są pewne zmiany w percepcji jakości produktów/usług, standardów obsługi klienta oraz zgodności z wartościami firmy.

W 2023 roku odsetek osób uważających, że produkty/usługi oferowane przez firmę w której pracują są dobrej jakości, wyniósł 73%, co stanowi spadek o 5 p.p. w porównaniu z rokiem poprzednim, kiedy wyniósł 78%. Podobnie, liczba pracowników zgadzających się, że firma zapewnia wysokie standardy obsługi klienta, zmniejszyła się z 78% w 2022 roku do 63% w 2023 roku.

Warto również zauważyć, że odsetek pracowników zgadzających się z wartościami firmy zmniejszył się z 66% w 2022 roku do 59% w 2023 roku. Ponadto, liczba osób korzystających z urządzeń i systemów dostępnych w firmie, które ułatwiają wykonywanie pracy na najwyższym poziomie, spadła z 67% w 2022 roku do 56% w 2023 roku.



Typologia pracowników





Autorska charakterystyka typów pracowników, wypracowana na bazie wieloletnich badań i obserwacji przez Experience Institute, pozwala podzielić pracowników na **sześć typów**. Podstawą dopasowania pracownika do danego typu jest wypadkowa jego poziomu satysfakcji z pracy oraz zaangażowania* w pracę.

Dzięki tej analizie istnieje możliwość wyszczególnienia **6 typów pracowników**:

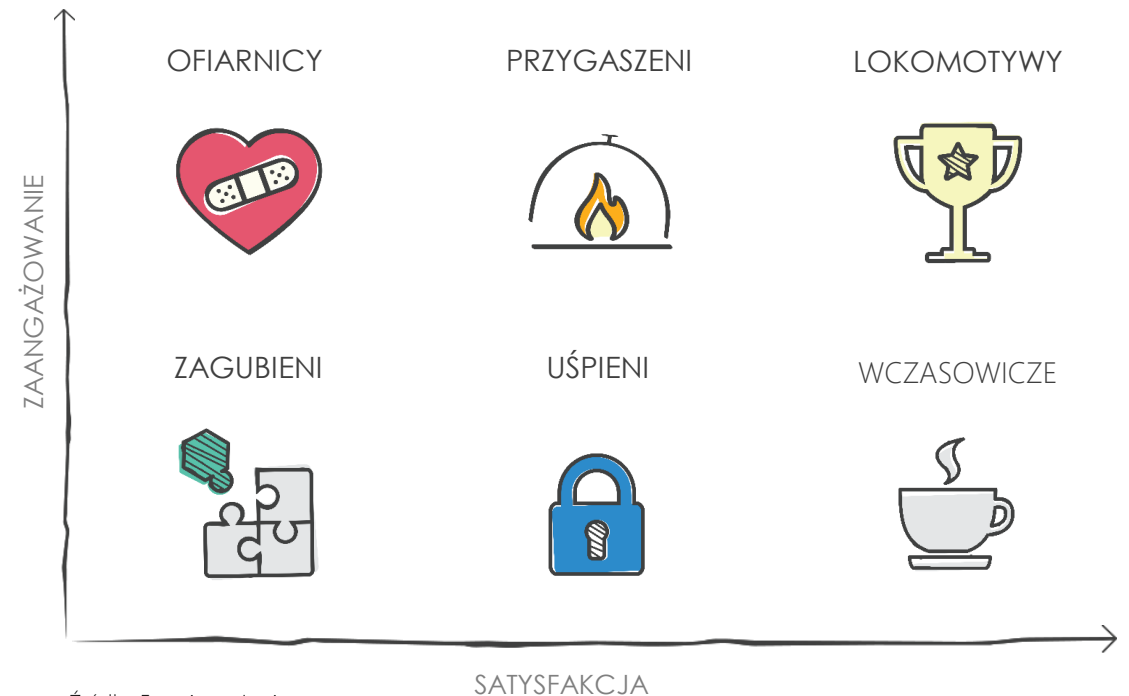
- Lokomotywy
- Przygaszeni
- Ofiarnicy
- Wczasowicze
- Uśpieni
- Zagubieni

Typologia ta może służyć do budowania szczegółowych rekomendacji rozwojowych dla wybranych grup pracowników.

* Na potrzeby Typologii, jako pracownicy zaangażowani traktowani są ci, którzy we wszystkich pytaniach diagnostycznych uzyskali 5 pkt. Założeniem Typologii jest wyszczególnienie tych pracowników, którzy są w pełni zaangażowani, dzięki czemu firma zawsze może liczyć na wsparcie ze strony tych osób. Oznacza to, że nie można porównywać odsetka pracowników zaangażowanych wynikających z Typologii, do udziału zaangażowanych pracowników przedstawionych w osobnych analizach dotyczących zaangażowania.



Employees' Power Survey®



Źródło: Experience Institute



Typologia pracowników – kim są poszczególne typy?

OFIARNICY



pracownicy deklarujący wysokie zaangażowanie przy równoczesnym braku satysfakcji z pracy

PRYZGASZENI



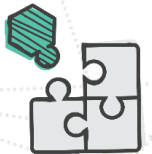
osoby średnio zaangażowane i średnio zadowolone ze swojej pracy; ta grupa wymaga szczególnej uwagi, ponieważ w zależności od działań pracodawcy jej członkowie mogą zasilić grono lokomotyw lub ofiarników

LOKOMOTYWY



pracownicy zaangażowani i zadowoleni ze swojej pracy; siła napędowa organizacji

ZAGUBIENI



pracownicy, którzy ani nie czują satysfakcji z pracy, ani się w nią nie angażują; z dużym prawdopodobieństwem opuszczą firmę gdy otrzymają inną ofertę pracy

UŚPIENI



osoby odczuwające średnią satysfakcję z pracy, niezaangażowane

WCZASOWICZE



są zadowoleni z pracy, ale nie są w nią zaangażowani

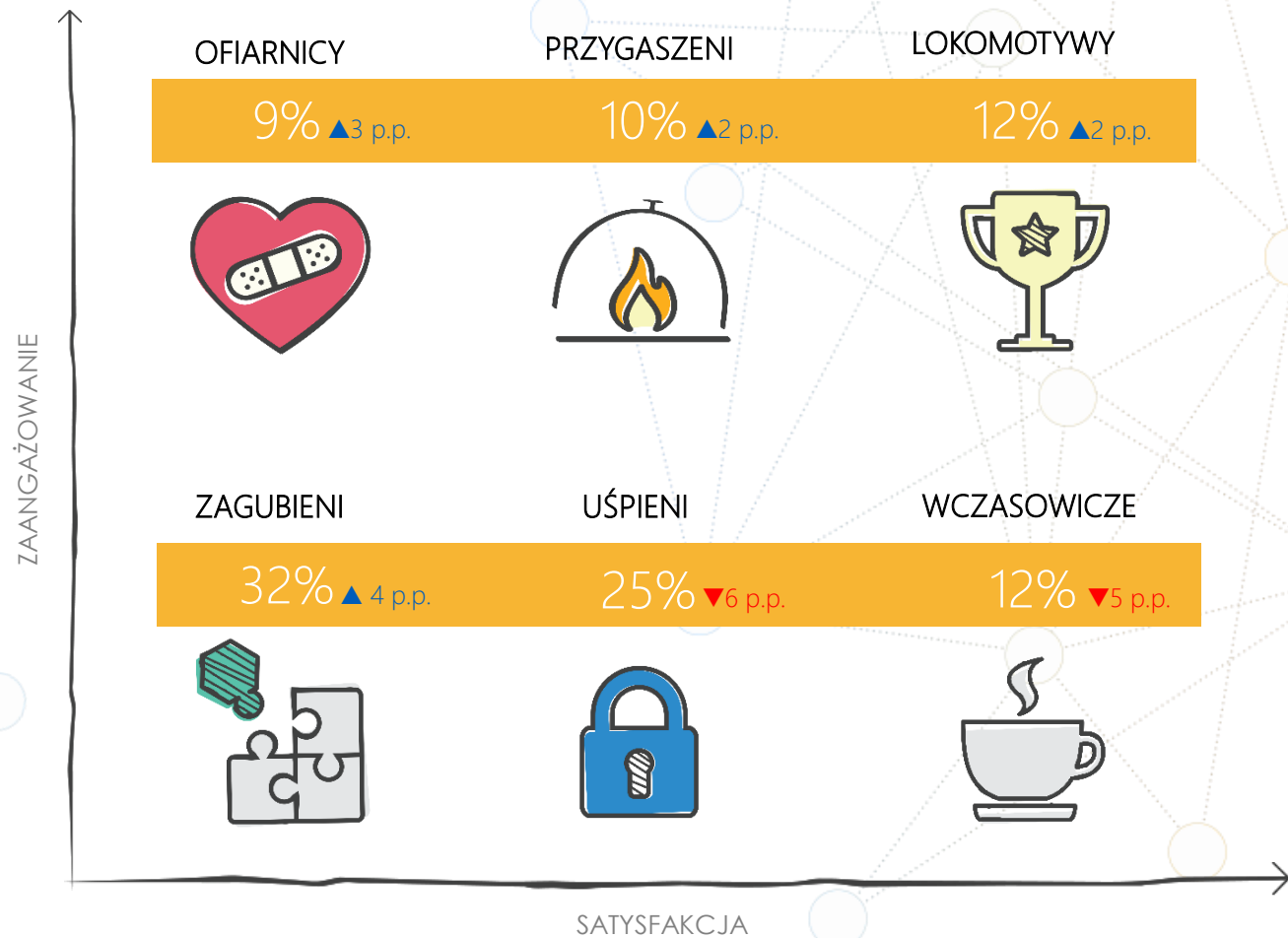


Typologia pracowników – udziały

Obecnie najczęściej występującym typem pracownika w polskich firmach są **Zagubieni**, a więc tacy pracownicy, którzy cechują się niską satysfakcją z pracy oraz względnie niskim zaangażowaniem w pracę. Jest to istotna zmiana w stosunku do roku ubiegłego, zważywszy na to, że odsetek tego typu pracowników wzrósł o 4 p.p., jednocześnie przyczyniając się do tego, że ten typ pracownika jest obecnie najpowszechniej spotykany. W roku ubiegłym najczęściej występującym typem pracownika był **Uśpieni**, a więc pracownik który cechuje się umiarkowanie wysoką satysfakcją z pracy ale stosunkowo niskim zaangażowaniem. Odsetek tego typu pracowników znacznie zmalał w porównaniu do roku 2022.

Również odnotowuje się znaczny spadek udziału tak zwanych **Wczasowiczów**. Są to osoby bardzo zadowolone ze swojej pracy aczkolwiek nie angażujące się w nią w stu procentach. Warto wspomnieć, że jest to pozytywny typ pracownika, który często jest postrzegany jako "dobra dusza", osoba angażująca się w różnego typu akcje i przedsięwzięcia, kreując pozytywną atmosferę dla tego typu aktywności.

Z drugiej strony widzimy niewielki wzrost osób, które są **Lokomotywami** a więc najbardziej pożądanym typem pracownika w firmie. Lokomotywa to osoba bardzo zadowolona ze swojej pracy oraz bardzo zaangażowana, kreująca środowisko pracy inicjująca różnego typu przedsięwzięcia. Odnotowuje się również niewielki wzrost osób przygaszonych, które również cechują się bardzo wysokim zaangażowaniem w pracy aczkolwiek ich satysfakcja jest nieco niższa. Podobnie widać niewielki wzrost ofiarników, którzy są bardzo zaangażowani w swoją pracę ale cechujący się niskim zadowoleniem z pracy. Jest to jednocześnie typ pracownika, który najrzadziej występuje w polskich firmach.



[N=1242]

▼▲ - różnica względem roku 2022



Typologia pracowników – komentarz

Anna Szymczak

Menedżerka Projektów Badawczych
Experience Institute



Typologia pracowników to analiza, która może być wykorzystywana w pracy menedżerskiej czy przedstawicieli zespołów HR, pokazuje również bardzo dobrze „klimat” i aktualne nastroje w organizacji. Każda z postaw w ramach Typologii może wносить wartość do organizacji, lecz praca z niektórymi postawami może być bardziej wymagająca. Jeśli zależy nam na tym, aby w organizacji przeważały pozytywne nastroje, a pracownicy przyjmowali postawę ambasadora swojej firmy (wewnątrz organizacji i poza nią), zależy nam na istotnym udziale Przygaszonych, Lokomotyw i Wczasowiczów w firmie.

Osobami, które będą dzielić się swoimi negatywnymi komentarzami i opiniami będą najczęściej Ofiarnicy i Zagubieni. Jeśli pracownicy przyjmujący taką postawę stanowią w organizacji istotny udział, mają zazwyczaj tendencje aby już w aktywny sposób budować „czarny PR” swojemu pracodawcy i otwarcie wyrażać niezadowolenie. Może to być niebezpieczna tendencja, ponieważ poprzez swoje zachowanie mogą wpływać i modelować postawy wśród swoich współpracowników należących do grupy Uśpionych (pracownicy umiarkowanie zadowoleni, mniej zaangażowani). W związku z tym, aktualny wzrost udziału Ofiarników oraz Zagubionych nie jest dobrą informacją dla organizacji (odpowiednio 3pkt. proc. i 4 pkt. proc.). Jednocześnie obserwujemy spadek udziału Wczasowiczów (5 pkt. proc.), którzy są szczególnie istotni z perspektywy budowania pozytywnych relacji i atmosfery, bardzo często budują pozytywny employer branding w swoich organizacjach. Sytuacją najbardziej pożądaną jest ta, w której udział Lokomotyw i Zagubionych jest zbliżony.

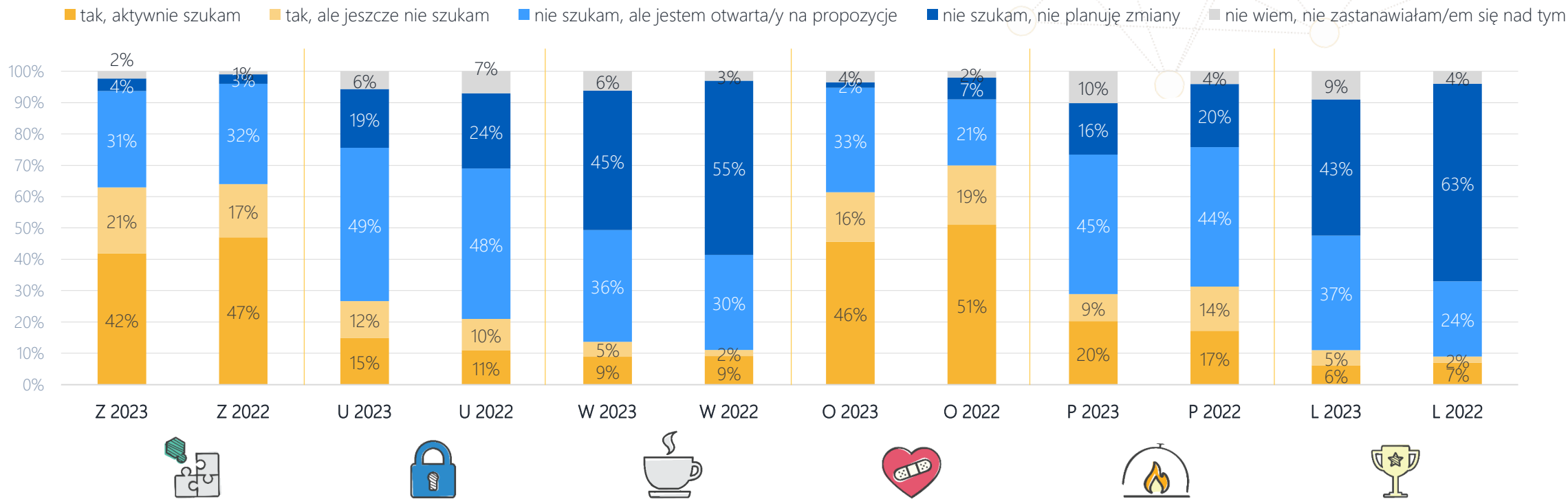
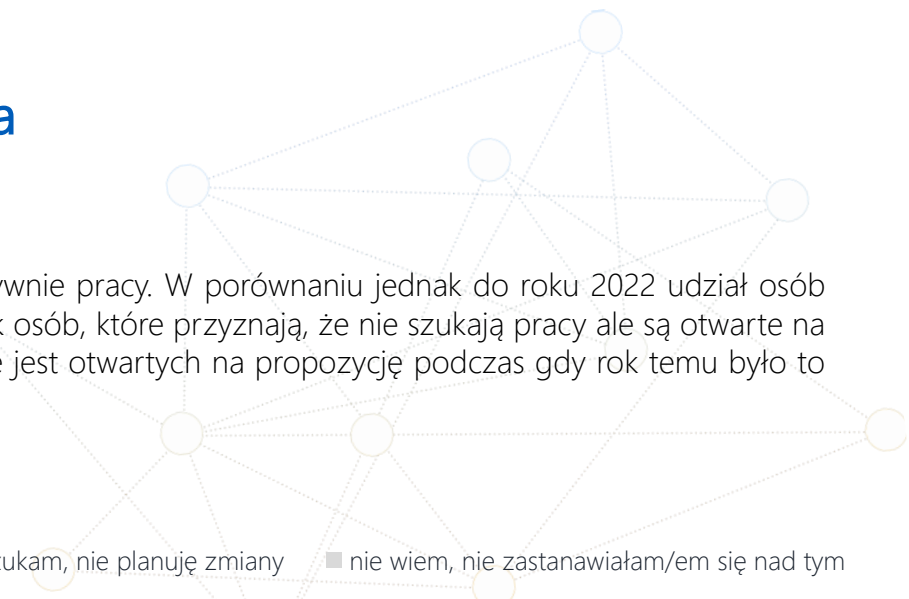
Mając na uwadze aktualny rozkład pracowników w organizacjach, warto nie tylko pracować z Zagubionymi, Ofiarnikami czy Uśpionymi, ale wzmocnić postawy Wczasowiczów i Lokomotyw również poprzez odpowiednie działania menedżerskie. W przypadku Lokomotyw warto pamiętać m.in. o udzielaniu pozytywnych informacji zwrotnych, ponieważ to właśnie docenianie jest jednym z ważniejszych mechanizmów budujących zaangażowanie. Jednocześnie, powinniśmy pamiętać o tym, aby nie przeciążać tych pracowników zbyt dużą liczbą obowiązków. Możemy mieć ku temu naturalne tendencje ponieważ Lokomotywy radzą sobie bardzo dobrze ze wszystkimi zadaniami, często są postrzegane jako osoby do „zadań specjalnych”. Dbanie o wspomniane dwie grupy może być również dodatkowe istotne, ponieważ to właśnie te osoby deklarowały częściej niż rok wcześniej, że nie szukają pracy ale są otwarte na propozycje.





Rozważanie zmiany pracy a typ pracownika

Podobnie jak w roku ubiegłym Zagubieni oraz Ofiarnicy to grupy pracowników, które najczęściej szukają aktywnie pracy. W porównaniu jednak do roku 2022 udział osób aktywnie poszukujących pracy w tych grupach spadł o 5 p.p. W przypadku Ofiarników wzrósł znacznie odsetek osób, które przyznają, że nie szukają pracy ale są otwarte na propozycje. Podobna obserwacja dotyczy Wczasowiczów oraz Lokomotywy, gdzie obecnie 37% przyznaje, że jest otwartych na propozycję podczas gdy rok temu było to 24%.



N=1242

Pyt. Czy w najbliższym czasie planuje Pan/i zmianę pracy?



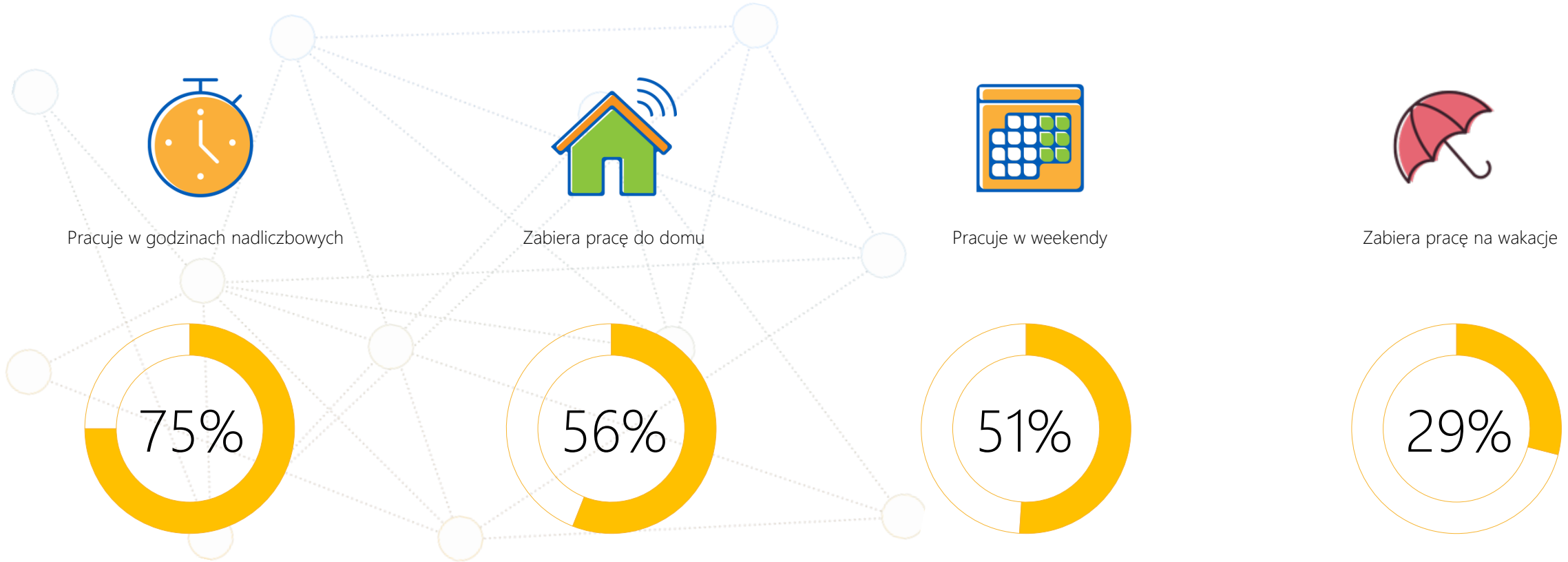
Praca nadliczbowa





Praca nadliczbowa

Trzy czwarte polskich pracowników przyznało, że pracuje w nadgodzinach. Większość osób (56%) zabiera pracę do domu, a w weekendy zdarza się pracować w połowie ankietowanych. Pracę na wakacje zdarza się zabierać 29% badanych.



N=1242

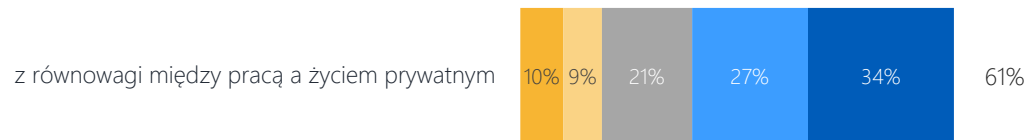
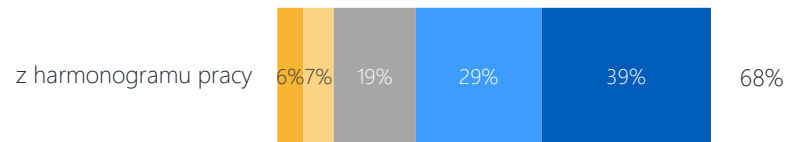
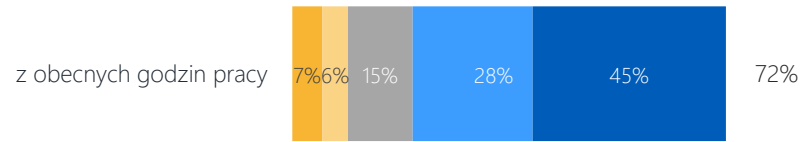
Pyt. Jak często? Pyt. Jak bardzo dla Ciebie uciążliwe jest?



Zadowolenie z godzin pracy

Top 2 Box (4+5)

2023



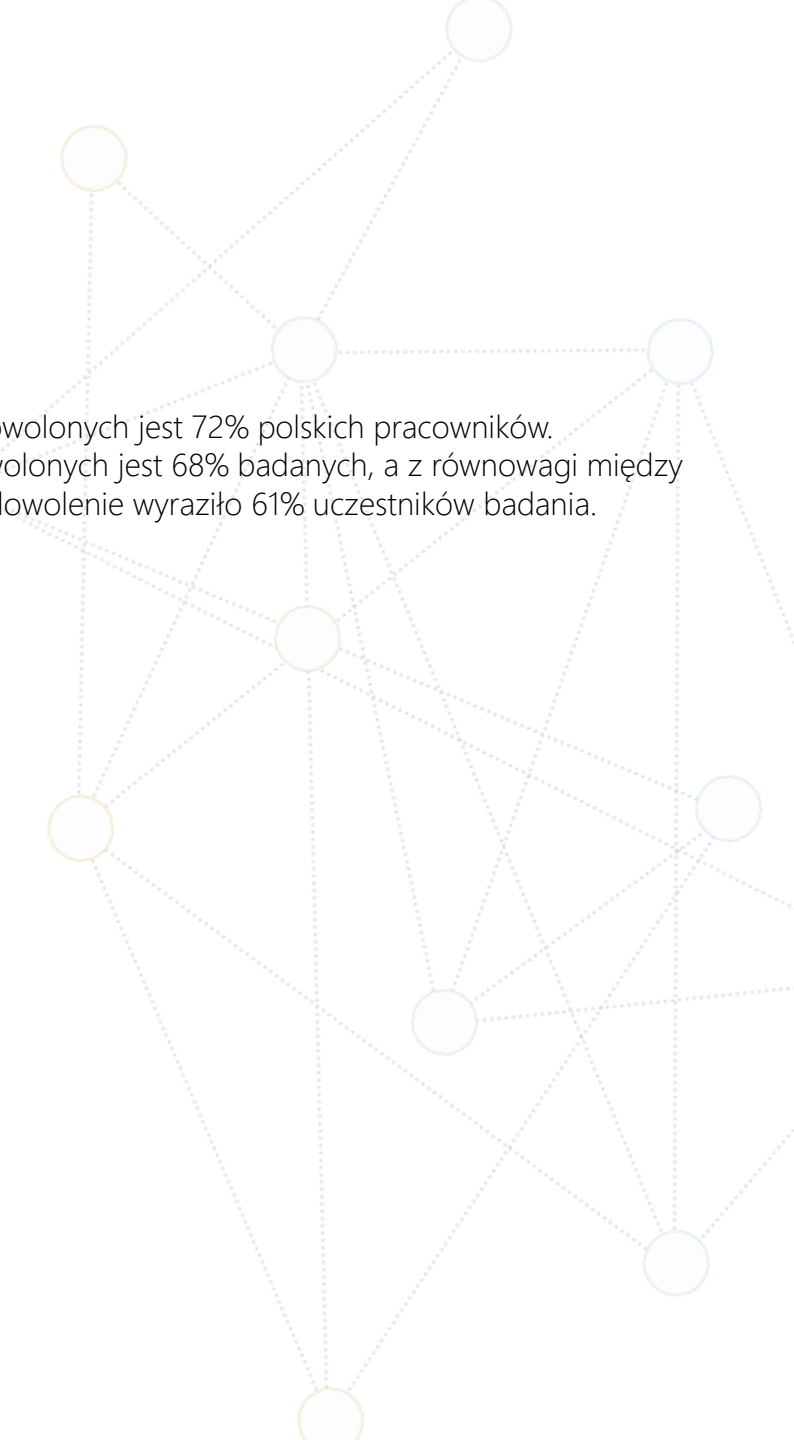
- 1 - zdecydowanie się nie zgadzam
- 2 - raczej się nie zgadzam
- 3 - ani się zgadzam, ani nie zgadzam się
- 4 - raczej się zgadzam
- 5 - zdecydowanie zgadzam się

N=1228

Pyt. Proszę ocenić na ile, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan/i zadowolony/a lub niezadowolony/a z każdego z poniższych aspektów pracy?

Z pominięciem odpowiedzi „nie wiem/nie dotyczy”. Wyświetlane wartości zostały zaokrąglone do 1%.

Z obecnych godzin pracy zadowolonych jest 72% polskich pracowników.
Z harmonogramu pracy zadowolonych jest 68% badanych, a z równowagi między pracą a życiem prywatnym zadowolenie wyraziło 61% uczestników badania.



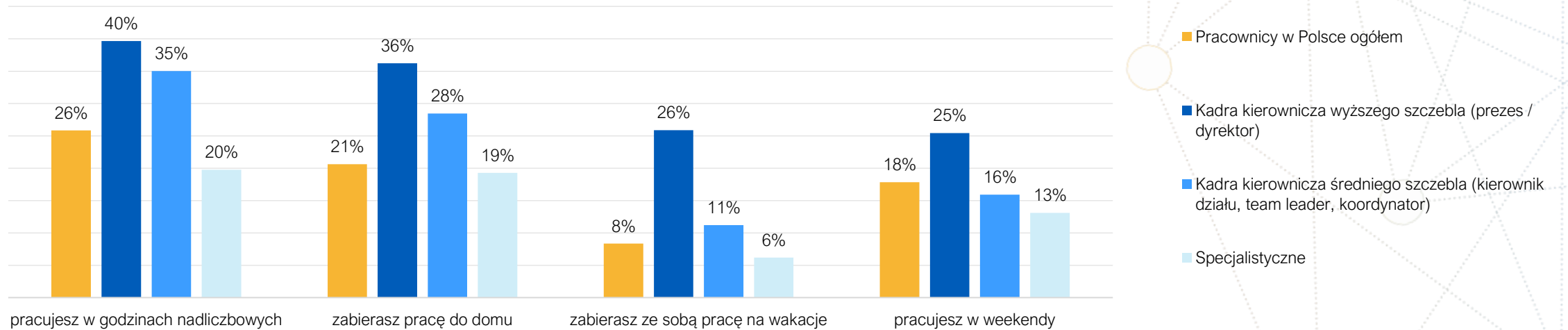


Praca w nadgodzinach a rodzaj stanowiska

Najwyższy odsetek osób pracujących w godzinach nadliczbowych występuje wśród kadry kierowniczej wyższego szczebla (40%), co może wynikać z większej presji czasu oraz odpowiedzialności za działanie całej organizacji. Jednakże, znaczny odsetek pracowników innych grup również wykonuje pracę w nadgodzinach, co sugeruje powszechność tego zjawiska we współczesnym środowisku pracy w Polsce.

Podobnie, kadra kierownicza wyższego szczebla oraz kadra kierownicza średniego szczebla wykazują największy odsetek osób zabierających pracę do domu (odpowiednio 36% i 28%). To może wskazywać na duże zaangażowanie tych pracowników w swoje obowiązki oraz na potrzebę ciągłego monitorowania i zarządzania pracą, nawet poza standardowymi godzinami pracy. Co więcej, osoby pracujące na wyższych szczeblach menadżerskich częściej zabierają pracę ze sobą na wakacje (26%), co może wynikać z konieczności podejmowania szybkich decyzji oraz zarządzania kryzysami w trakcie urlopu.

Ogólnie rzecz biorąc, dane te sugerują, że presja i oczekiwania związane z pracą nadliczbową, pracą w weekendy oraz zabieraniem pracy do domu są powszechne w polskich firmach, zwłaszcza wśród kadry kierowniczej. To może mieć istotne konsekwencje dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz dla zdrowia pracowników.



N=1228

Pyt. Jak często?

Z pominięciem odpowiedzi „nie wiem/nie dotyczy”. Wyświetlane wartości zostały zaokrąglone do 1%.



Nadgodziny - komentarz

Michał Łysik
CEO
Experience Institute



Wyniki badania wskazują, że aż trzy czwarte polskich pracowników przyznało się do pracy w nadgodzinach, a 56% zabiera pracę do domu. To jest bardzo niepokojące i odzwierciedla rosnące wymagania współczesnego rynku pracy. Taki stan rzeczy może prowadzić do wypalenia zawodowego oraz problemów zdrowotnych, takich jak stres czy choroby związane z nadmiernym obciążeniem pracą.

Kiedy widzimy, że połowa ankietowanych pracuje w weekendy, a 29% zabiera pracę na wakacje, wyraźnie widać, jak trudno jest oddzielić życie zawodowe od prywatnego. Taki brak równowagi wpływa na jakość życia rodzinnego i osobistego pracowników, co z kolei może mieć dalsze negatywne konsekwencje. Jednakże, pomimo tych wyzwań, 72% pracowników jest zadowolonych z obecnych godzin pracy, a 68% z harmonogramu. Może to świadczyć o pewnym stopniu elastyczności oferowanej przez pracodawców lub po prostu o akceptacji obecnej sytuacji jako normy. Niemniej jednak, zadowolenie z równowagi między pracą a życiem prywatnym wyraziło jedynie 61% badanych, co jest stosunkowo niskim wynikiem i wskazuje na potrzebę poprawy w tej sferze. Najbardziej uderza mnie fakt, że najwyższy odsetek nadgodzin i zabierania pracy do domu występuje wśród kadry kierowniczej. 40% kadry kierowniczej wyższego szczebla pracuje w nadgodzinach, a 36% tej grupy zabiera pracę do domu. To pokazuje, jak duża jest presja i odpowiedzialność spoczywająca na barkach tych pracowników.

Co więcej, 26% kadry kierowniczej zabiera pracę na wakacje, co może wskazywać na konieczność podejmowania szybkich decyzji i zarządzania kryzysami nawet podczas urlopu. To wszystko sugeruje, że presja pracy w nadgodzinach i zabierania pracy do domu jest powszechna w polskich firmach, zwłaszcza wśród kadry kierowniczej.

Takie warunki mogą prowadzić do poważnych konsekwencji dla zdrowia pracowników oraz ich życia prywatnego. Firmy powinny zwrócić większą uwagę na promowanie zdrowej równowagi między pracą a życiem prywatnym. Implementacja polityk wspierających work-life balance może znacznie zmniejszyć stres i poprawić samopoczucie pracowników. Oferowanie elastycznych godzin pracy lub opcji pracy zdalnej mogłoby również pomóc w lepszym zarządzaniu czasem. Wsparcie zdrowia psychicznego pracowników oraz przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu jest kluczowe. Szkolenia z zarządzania czasem mogą być bardzo pomocne, zwłaszcza dla osób na wyższych stanowiskach, które często muszą radzić sobie z ogromnym obciążeniem pracą.

Te kwestie menedżerowie poruszali również w wywiadach jakościowych, które mieliśmy okazję realizować w Experience Institute. Menedżerowie dostrzegają swoje luki kompetencyjne w komunikowaniu zadań, egzekwowaniu oraz delegowaniu, co powoduje, że osoby na stanowiskach wyższego szczebla realizują większą liczbę zadań niż muszą.

Reasumując, dane z badania jasno wskazują na potrzebę zmiany podejścia do organizacji pracy w Polsce. Koncentracja na dobrostanie pracowników przyniesie korzyści nie tylko im samym, ale również firmom, zwiększając produktywność i zmniejszając rotację pracowników.





Work-life integration





Work-life integration

Idea work-life integration, czasem określana jako work-life balance, odnosi się do dążenia do harmonijnego połączenia życia zawodowego i prywatnego. Choć pojęcie to funkcjonuje od dłuższego czasu, to szczególnie w ostatnich latach stało się istotne ze względu na zmiany w sposobie pracy, w tym wzrost pracy zdalnej i elastycznych form zatrudnienia. Work-life integration zakłada, że pracownicy mogą efektywnie wykonywać swoje obowiązki zawodowe, jednocześnie znajdując czas na życie rodzinne, społeczne i osobiste.

W badaniu przeprowadzonym w kontekście work-life integration wyodrębniono cztery grupy pracowników na podstawie ich podejścia do pracy zdalnej, harmonogramu pracy oraz poczucia równowagi między pracą a życiem prywatnym.

Analiza przeprowadzona w kontekście integracji pracy i życia pozwoliła na wyodrębnienie czterech grup pracowników, które charakteryzują się różnym podejściem do pracy zdalnej oraz harmonogramu pracy, a także mają różne oczekiwania dotyczące równowagi między pracą a życiem prywatnym.

Pierwszą z tych grup są **Poszukujący**, którzy wyrażają chęć pracy zdalnej, jednak mają trudności z organizacją czasu pracy. Kolejną grupę stanowią **Cyfrowi Nomadzi**, którzy są entuzjastami pracy zdalnej i często pracują zdalnie w pełnym lub częściowym wymiarze czasu. Natomiast **Dostosowujący Się** to grupa pracowników, którzy mają ambiwalentny stosunek do pracy zdalnej i elastycznych form zatrudnienia, ale starają się dostosować do warunków pracy w firmie. Ostatnią grupą są **Tradycjoniści**, którzy preferują pracę stacjonarną i nie są zbyt zainteresowani pracą zdalną. Starają się wyraźnie oddzielać pracę zdalną od życia prywatnego.

Każda z tych grup ma różne oczekiwania i preferencje dotyczące pracy zdalnej, harmonogramu pracy oraz warunków pracy, co ma istotne znaczenie dla efektywności i zadowolenia z pracy.





Profile pracowników Work-Life Integration



POSZUKUJĄCY

Chcą pracować zdalnie, ale nie radzą sobie z organizacją czasu pracy

- ✓ ASPIRUJĄCY DO CYFROWYCH KOMPETENCJI, ALE OGRANICZENI PRZEZ FIRMĘ (MOŻLIWOŚCI, WARUNKI)
- ✓ CHCIELIBY PRACOWAĆ ZDALNIE W PEŁNI, ALE NIE MOGĄ
- ✓ OGRANICZENIA FIRMY HAMUJĄ ZAANGAŻOWANIE I ZADOWOLENIE Z RÓŻNYCH ASPEKTÓW PRACY!



CYFROWI NOMADZI

Fani pracy zdalnej

- ✓ DIGITAL-WORLD LOVERS, CYFROWI NOMADZI
- ✓ WDZIĘCZNI FIRMOM ZA STWORZENIE ODPOWIEDNIH WARUNKÓW DO PRACY ZDALNEJ (WYSOKI POZIOM ZAANGAŻOWANIA I ZADOWOLENIA)



DOSTOSOWUJĄCY SIĘ

Dostosowujący się do warunków, ambiwalentny stosunek do formuły pracy

- ✓ AKCEPTUJĄCY, ZGADZA SIĘ NA WSZYSTKO, NIEWYRAŻAJĄCY SWOICH POTRZEB, DOSTOSOWUJĄCY SIĘ DO WYMOGÓW



TRADYCJONALIŚCI

Okupanci biur, anti-fani pracy w domu

- ✓ KONSERWATYWNI NIEKONIECZNIE Z WŁASNEGO WYBORU (PRACA ZDALNA JEST ZALETĄ, JEŚLI TOWARZYSZĄ JEJ ODPOWIEDNIE WARUNKI (NARZĘDZIA))
- ✓ PRACA JEST WAŻNĄ SFERĄ ŻYCIA
- ✓ ODDZIELAJĄCY PRACĘ OD ŻYCIA PRYWATNEGO

Charakterystyka Pracowników wg Work-Life Integration



	POSZUKUJĄCY Chcą pracować zdalnie, ale nie radzą sobie z organizacją czasu pracy;	CYFROWI NOMADZI Fani pracy zdalnej	DOSTOSOWUJĄCY SIĘ Dostosowujący się do warunków, ambiwalentny stosunek do formuły pracy	TRADYCJONALIŚCI Okupanci biur, anty-fani pracy w domu
CHĘĆ KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI PRACY ZDALNEJ	Większość korzystająca z możliwości pracy zdalnej	Niemal wszyscy korzystający z możliwości pracy zdalnej	Większość korzystająca z możliwości pracy zdalnej	Mniejszość korzystająca z możliwości pracy zdalnej
FORMUŁA PRACY	Większość praca zdalna częściowa (w formie hybrydowej)	Praca zdalna całkowita lub częściowa (w formie hybrydowej)	Większość praca zdalna częściowa (w formie hybrydowej)	Większość praca zdalna częściowa (w formie hybrydowej) lub okazjonalna
CZĘSTOTLIWOŚĆ PRACY ZDALNEJ	CZĘSTO ★★★★	ZAWSZE ★★★★	Dopasowanie do warunków w firmie ★★★★	SPORADYCZNIE ★★★★
STOSUNEK DO PRACY ZDALNEJ	praca zdalna jest dla nich najodpowiedniejszą formą pracy	praca zdalna jest dla nich najodpowiedniejszą formą pracy	nie wszyscy cenią sobie pracę zdalną	praca zdalna jest nieodpowiadającą im formą pracy
EFEKTYWNOŚĆ PRACY ZDALNEJ	PRACA ZDALNA JEST EFEKTYWNA Czynności wykonywane zdalnie zajmują mniej czasu niż wykonywane stacjonarnie	PRACA ZDALNA JEST EFEKTYWNA Czynności wykonywane zdalnie zajmują mniej czasu niż wykonywane stacjonarnie	PRACA ZDALNA JEST EFEKTYWNA Czynności wykonywane zdalnie zajmują mniej czasu niż wykonywane stacjonarnie	PRACA ZDALNA JEST NIEEFEKTYWNA Czynności wykonywane zdalnie zajmują tyle samo lub więcej czasu niż wykonywane stacjonarnie
ZADOWOLENIE Z HARMONOGRAMU PRACY	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★
ZAWODOLENIENIE Z WORK-LIFE BALANCE	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★
OCENA NARZĘDZI PRACY	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★
WARUNKI PRACY (ROZWIĄZANIA DIGITALOWE FIRMY)	Firma w miarę potrafiąca dostosować rozwiązania na wspierające pracę zdalną	Firma pro-digital, sprawnie dostosowująca rozwiązania do pracy zdalnej	Firma w miarę potrafiąca dostosować rozwiązania na wspierające pracę zdalną	Firma nie nadążająca za przemianą cyfrową
OCENA KOMUNIKACJI W FIRMIE	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★
NADGODZINY	Raczej nie pracujący w nadgodzinach	Raczej nie pracujący w nadgodzinach	Bardzo często pracujący w godzinach nadliczbowych	Nadgodziny się zdarzają
PRACA ZABIERANA DO DOMU	Nie zabierają pracy do domu	Nie zabierają pracy do domu	Stosunkowo często zabierają pracę do domu	Zdarza się im zabierać pracę do domu
PRACA NA WAKACJACH	Nie pracują na wakacjach	Nie pracują na wakacjach	Stosunkowo często pracują na wakacjach	Raczej nie pracują na wakacjach
PRACA W WEEKENDY	Nie pracują w weekendy	Nie pracują w weekendy	Stosunkowo często pracują w weekendy	Zdarza się im pracować w weekendy
ZAANGAŻOWANIE	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★
SATYSFAKCJA	★★★★	★★★★	★★★★	★★★★

N=832



Work-life integration - komentarz



Ewa Walenda
Redaktor naczelna
magazynu „Personel i Zarządzanie”

O ile idea work-life balance, czyli zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym, była już znana przed pandemią, o tyle work-life integration nabrało znaczenia podczas lockdownu, gdy większość z nas pracowała zdalnie. Wtedy to życie zawodowe, jak nigdy wcześniej, zaczęło się przenikać z życiem osobistym. Ugotowanie obiadu, szybkie zakupy czy spacer z psem to niejako benefity wynikające z pracy zdalnej. Wyraźnie zaczęły zacierać się granice między tymi dwoma obszarami.

Trzeba jednak pamiętać, że każdy z nas jest inny i ma odmienne oczekiwania dotyczące wykonywania i organizacji pracy, na co wskazują wyniki badania. Na przykład cyfrowi nomadzi to fani pracy zdalnej, są w efektywni, ale też nie pracują w nadgodzinach. Z kolei tradycjoniści to zwolennicy pracy w biurze, którzy nie potrafią być wydajni podczas home office, a na dodatek zdarza im się pracować w weekendy i zabierać pracę do domu.

Znając potrzeby pracowników, typ wykonywanej pracy i możliwości organizacji, firmy mogą dokonać analizy, jakie rozwiązania bardziej sprawdzą się w ich przypadku. Warto też wiedzieć, że podejście do organizacji pracy zmienia się z każdym pokoleniem. Ci, którzy chcą wyraźnego oddzielenia pracy od życia osobistego, pozostaną przy koncepcji work-life balance, natomiast osoby, które potrafią dostosować zawodowe obowiązki do własnych indywidualnych potrzeb na danym etapie życia wybiorą work-life integration.

Najważniejsze jest jednak to, aby wybrany sposób służył zarówno pracownikowi, jak i całej firmie, pozwalając jej na skuteczną realizację celów biznesowych.





Kompetencje





Kompetencje – komentarz

Monika Łęska Ph.D.

Ekspertka dydaktyki akademickiej, wykładowczyni Akademii Białskiej



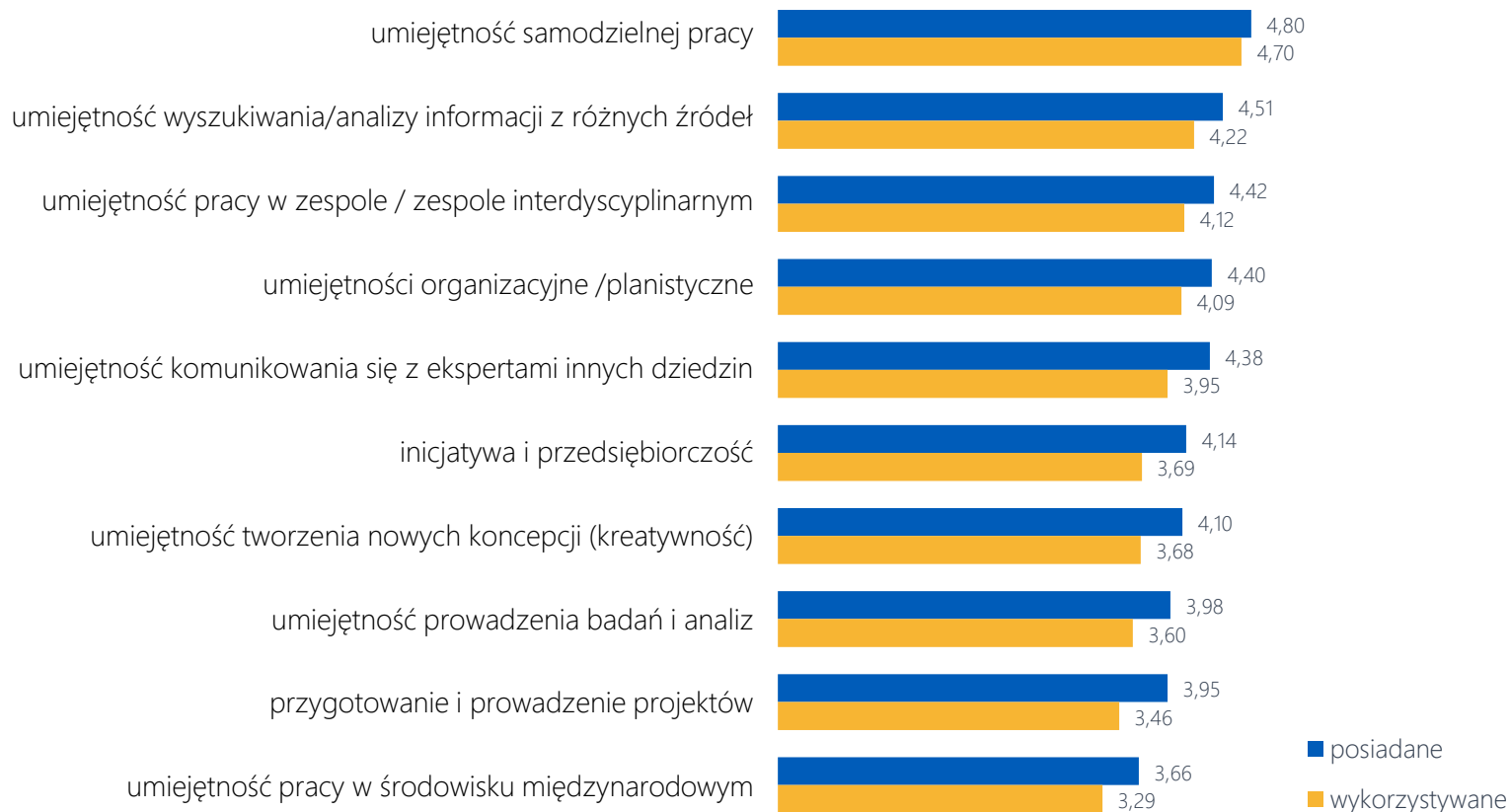
Żyjemy w czasach, które wymagają od nas świadomego podejścia do edukacji i pracy. Czasy naznaczone pandemią, wojną i dynamicznymi zmianami technologicznymi oznaczają konieczność sprostania wielu wyzwaniom o charakterze ekonomicznym oznaczającym (r)ewolucję rynku pracy, technologicznym (AI), społecznym i edukacyjnym (rozbudowana koncepcja Lifelong Learning oraz koncentracja na kształceniu opartym na kompetencjach). I to właśnie ustawiczne uczenie się, podnoszenie kwalifikacji i/lub nabywanie nowych nabiera kluczowego znaczenia w kontekście postępu technologicznego oraz jego konsekwencji, zmiennych wymagań rynku pracy.

Znaczenia nabiera również koncentracja na kształceniu opartym na kompetencjach. I tu warto rozpocząć od zdefiniowania samego pojęcia z uwagi na pluralizm pojęciowy i mnogość klasyfikacji. Unifikując terminologię oraz przyjmując wielodyscyplinowy charakter pojęcia, determinowany etymologią, kompetencje należy ująć jako sposób zachowania, który wpływa na powodzenie wykonywanych zadań, które są zbudowane ze składowych wiedzy, umiejętności i postaw. Sama wiedza, ostatnio o wyraźnie mniejszej wartości, nadal będzie miała znaczenie, jednak punkt ciężkości w kształtowaniu kompetencji przyszłości przesunie się na rozwijanie umiejętności, szczególnie tych o charakterze uniwersalnym takich jak krytyczne myślenie/ rozwiązywanie problemów, komunikacja, współpraca, kreatywność czy adaptacyjność. Zapewne lista ta będzie ewoluować głównie z powodu niepewności i tempa zmian współczesnego świata.

I w tym miejscu należy wskazać wyzwania przed jakimi stoi edukacja przyszłości, która w programach, i co istotne, w metodach nauczania musi położyć nacisk na zdobywanie i integrowanie takich umiejętności w postaci nauki praktycznej. To duże wyzwanie bo często programy studiów niestety charakteryzują się słabym zorientowaniem na przygotowanie absolwentów do wymagań zawodowych rynku pracy.

Zmienność uwarunkowań kształcenia wymaga również nieustannego rozwijania kompetencji dydaktycznych przez nauczycieli, doskonalenia i modyfikowania metod nauczania, pogłębiania wiedzy o oczekiwaniach rynku pracy i specyficznych potrzebach i możliwościach kolejnych pokoleń studentów. Niestety dydaktyka często jest spychana na boczny tor. Jej dowartościowanie na równi z nauką z pewnością przyczyniłoby się do wzrostu zainteresowania kwestiami związanymi z doskonaleniem kompetencji dydaktycznych. Niedostateczne przygotowanie metodyczne do prowadzenia zajęć czy weryfikowania efektów nauczania/uczenia się to aspekty wymagające pilnego i długotrwałego wsparcia.





Badanie przeprowadzone wśród pracowników w Polsce wykazało, że umiejętność samodzielnej pracy jest najczęściej posiadana i równocześnie najczęściej wykorzystywana przez pracowników. Z drugiej strony, umiejętności związane z prowadzeniem badań i analiz, przygotowaniem i prowadzeniem projektów oraz pracą w środowisku międzynarodowym należą do najrzadziej posiadanych kompetencji.

Największa różnica między posiadaniem a wykorzystywaniem kompetencji dotyczy przygotowania i prowadzenia projektów, inicjatywy i przedsiębiorczości, umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin oraz umiejętności tworzenia nowych koncepcji (kreatywności). Te umiejętności posiadane są przez pracowników, ale ich pełny potencjał nie jest jeszcze w pełni wykorzystywany w praktyce zawodowej.

*analiza nie uwzględnia pracowników fizycznych

N=1115

Pyt. Oceń w jakim stopniu posiadasz wymienione umiejętności?

1 - zdecydowanie nie posiadam 5 - zdecydowanie posiadam

Pyt. W jakim stopniu wykorzystujesz w pracy wymienione umiejętności?

1 - zdecydowanie wykorzystuję 5 - zdecydowanie nie wykorzystuję

Z pominięciem odpowiedzi „trudno powiedzieć/nie dotyczy”.



Pracownicy wysoko-kompetencyjni



Osoby wysoko-kompetencyjne, a więc takie które deklarują posiadanie danej kompetencji na wysokim poziomie, najczęściej w swojej codziennej pracy korzystają z umiejętności samodzielnej pracy. Bardzo często osoby te korzystają z umiejętności wyszukiwania oraz analizy informacji pochodzących z różnych źródeł. Umiejętność pracy w zespole lub w zespole interdyscyplinarnym, jak również z umiejętności organizacyjnych.

Najrzadziej pracownicy wysoko-kompetencyjni w swojej codziennej pracy przygotowują lub prowadzą projekty, korzystają z umiejętności prowadzenia badań i analiz, a także rzadziej mogą wykorzystywać swoje umiejętności przedsiębiorczości oraz podejmowania inicjatyw.

*analiza nie uwzględnia pracowników fizycznych

N=1115

Pyt. Oceń w jakim stopniu posiadasz wymienione umiejętności?

1 - zdecydowanie nie posiadam 5 - zdecydowanie posiadam

Pyt. W jakim stopniu wykorzystujesz w pracy wymienione umiejętności?

1 - zdecydowanie wykorzystuję 5 - zdecydowanie nie wykorzystuję

Z pominięciem odpowiedzi „trudno powiedzieć/nie dotyczy”.



Kompetencje pracowników – komentarz eksperta

Monika Łęska Ph.D.

Ekspertka dydaktyki akademickiej, wykładowczyni Akademii Białskiej



Wymagania kompetencyjne stawiane przed pracownikami definiowane są min. wielkością firmy oraz specyfiką pracy w takich strukturach.

W małych firmach pracownicy często muszą wykazać się szerokim zakresem kompetencji oraz elastycznością, aby sprostać różnorodnym zadaniom. Ponieważ zazwyczaj mają ograniczone zasoby, konieczne jest efektywne wyszukiwanie i analizowanie informacji z różnych źródeł, aby podejmować trafne decyzje w dynamicznym środowisku małych firm. Ponadto, ze względu na konieczność ciągłego dostosowywania się do zmiennych warunków, kluczowa jest tu kreatywność dla generowania innowacyjnych rozwiązań i koncepcji, które mogą pomóc firmie w osiągnięciu celów.

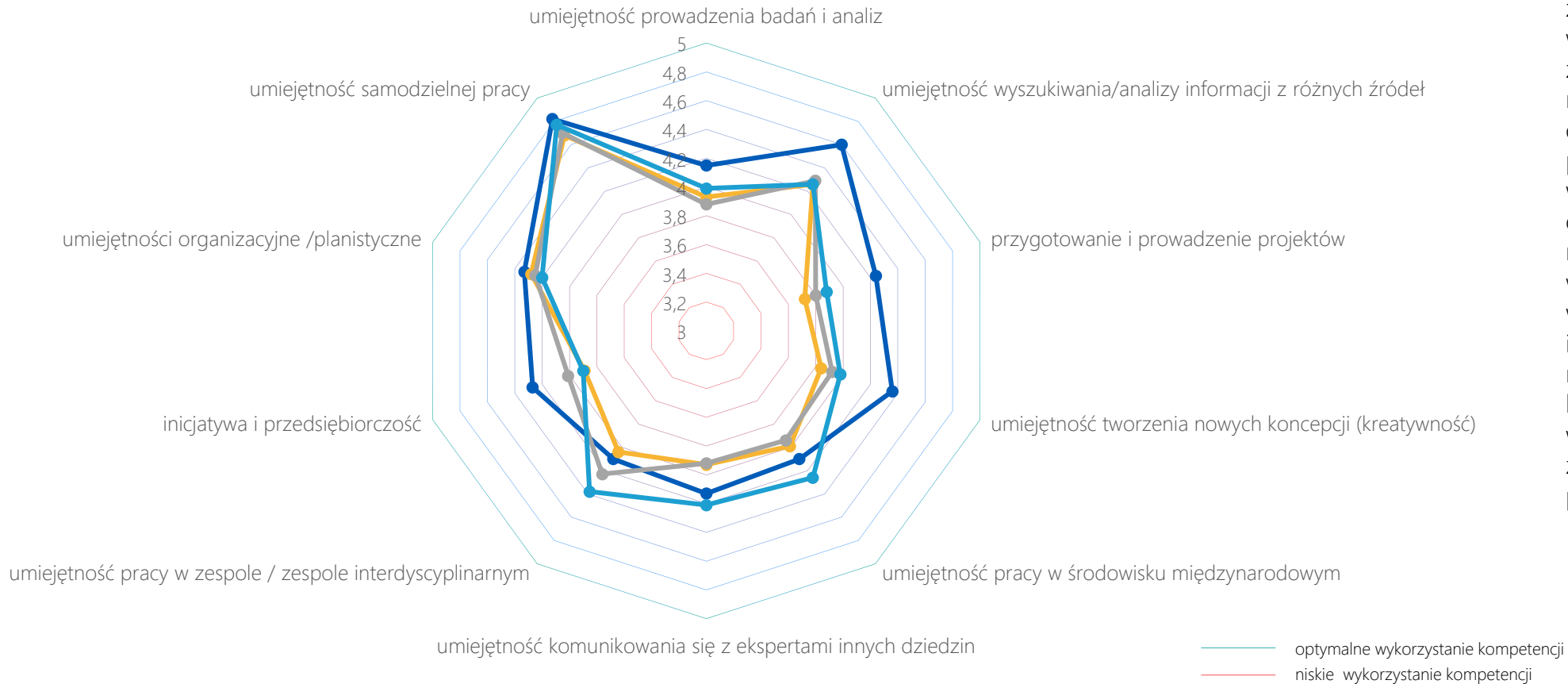
W dużych firmach zarówno skala działalności, jak i zasoby są zwykle większe, co umożliwia bardziej zorganizowane struktury zespołowe, i to właśnie efektywna współpraca w interdyscyplinarnych zespołach staje się kluczowa dla osiągania celów, pozwalając na wykorzystanie różnorodnych perspektyw i umiejętności poszczególnych członków zespołu, w celu generowania innowacyjnych rozwiązań i osiągnięcia lepszych wyników.

Relatywnie słabsze wykorzystanie kompetencji w firmach średnich może w kolei wynikać z wyzwań związanych zarówno z elastycznością małych firm, jak i z złożonością struktury organizacyjnej dużych przedsiębiorstw. W takich firmach może również występować brak jasnej strategii zarządzania zasobami ludzkimi, co może ograniczać efektywne wykorzystanie potencjału/kompetencji pracowników.



Wykorzystanie kompetencji wśród osób wysoko-kompetencyjnych a wielkość firmy

● mniej niż 10 pracowników
 ● 10 - 49 pracowników
 ● 50 - 250 pracowników
 ● więcej niż 250 pracowników



W małych firmach, liczących do 10 osób, pracownicy w szczególności wyróżniają się w zakresie takich kompetencji jak: wyszukiwanie/analiza informacji z różnych źródeł, tworzenie nowych koncepcji (kreatywność) oraz inicjatywa i przedsiębiorczość. Natomiast w firmach liczących powyżej 250 osób, pracownicy częściej niż w mniejszych firmach efektywnie wykorzystują umiejętność pracy w zespole / zespole interdyscyplinarnym. Relatywnie najłabsze wykorzystanie kompetencji obserwuje się w przedsiębiorstwach zatrudniających od 50 do 250 pracowników.

N=1115

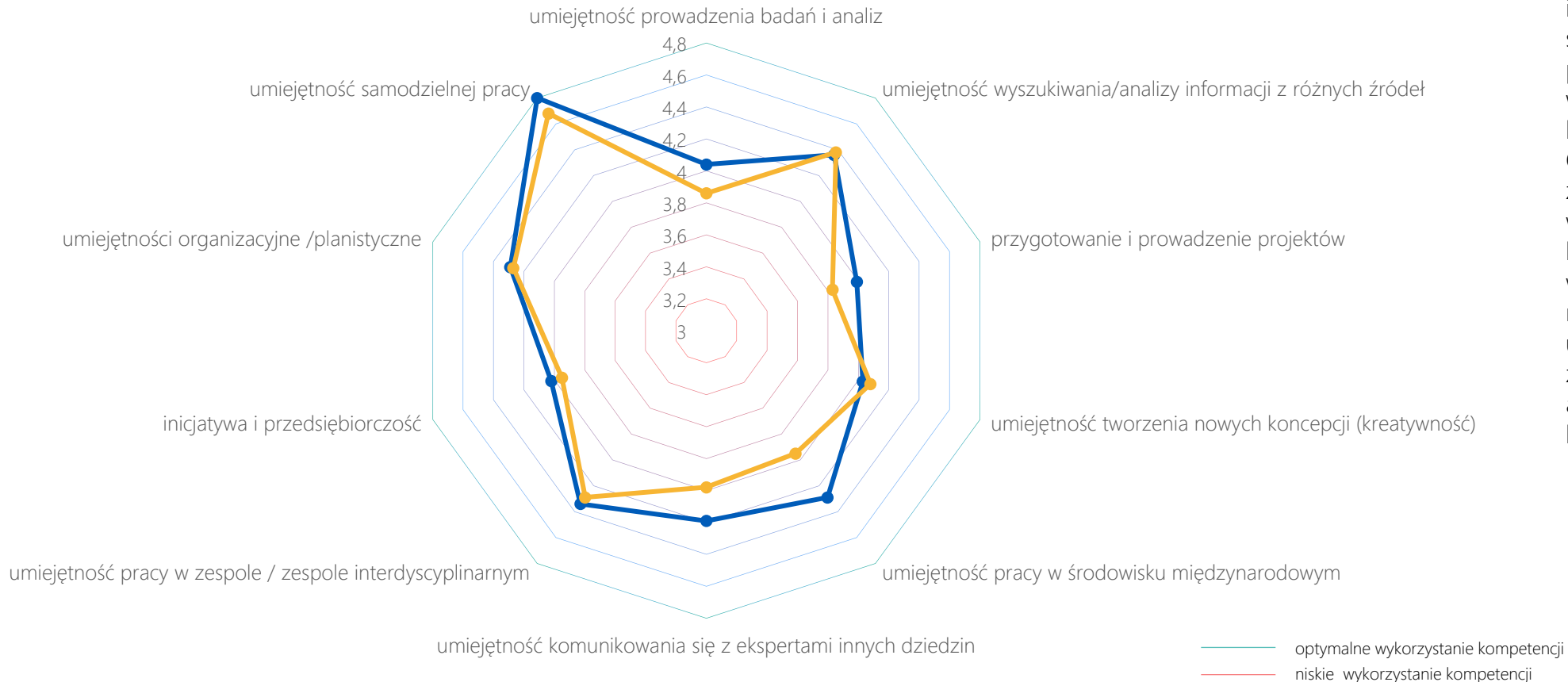
Pyt. Oceń w jakim stopniu posiadasz wymienione umiejętności?
 Pyt. W jakim stopniu wykorzystujesz w pracy wymienione umiejętności?
 1 - zdecydowanie nie posiadam 5 - zdecydowanie posiadam
 1 - zdecydowanie nie wykorzystuję 5 - zdecydowanie wykorzystuję
 Z pominięciem odpowiedzi „trudno powiedzieć/nie dotyczy”.



Wykorzystanie kompetencji wśród osób wysoko-kompetencyjnych a formuła pracy

może pracować zdalnie

nie może pracować zdalnie



Osoby pracujące zdalnie mają często większą autonomię i elastyczność w organizacji swojej pracy, co może prowadzić do lepszego wykorzystania wielu kompetencji. Osoby, które mogą pracować zdalnie, wykazują lepsze wykorzystanie posiadanych kompetencji, przede wszystkim w zakresie pracy w środowisku międzynarodowym, umiejętnością komunikacji z ekspertami z różnych dziedzin, a także w zakresie prowadzenia badań i analiz.

optymalne wykorzystanie kompetencji
niskie wykorzystanie kompetencji

N=1115

Pyt. Oceń w jakim stopniu posiadasz wymienione umiejętności?

1 - zdecydowanie nie posiadam 5 - zdecydowanie posiadam

Pyt. W jakim stopniu wykorzystujesz w pracy wymienione umiejętności?

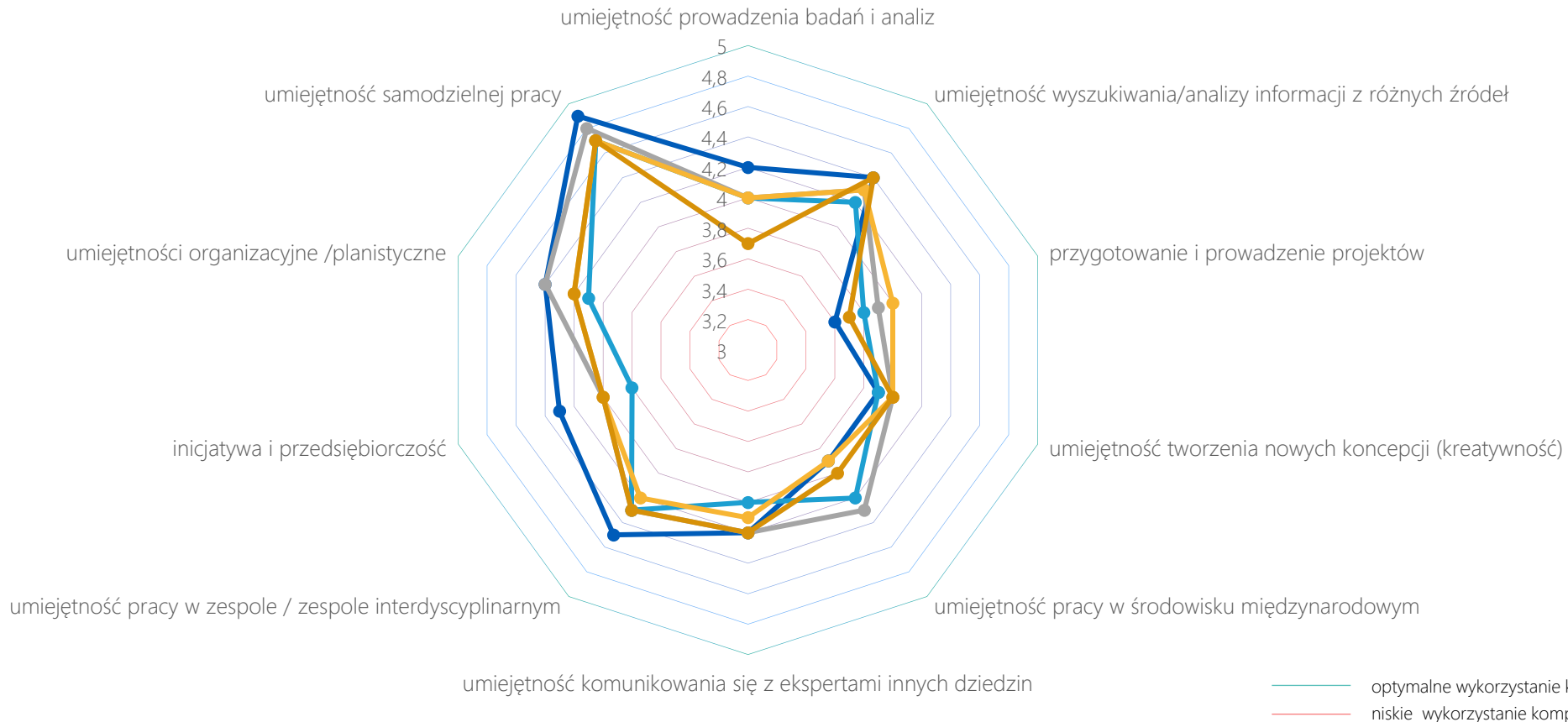
1 - zdecydowanie nie wykorzystuję 5 - zdecydowanie wykorzystuję

Z pominięciem odpowiedzi „trudno powiedzieć/nie dotyczy”.



Wykorzystanie kompetencji wśród osób wysoko-kompetencyjnych a wiek

18-24 lata 25-34 lata 35-44 lata 45-54 lata 55 lat i więcej



Ciekawe wnioski pochodzą również z analizy dotyczącej wieku badanych, gdzie zauważyć można, iż osoby między 18 a 24 rokiem życia częściej niż starsi pracownicy korzystają ze swoich zdolności inicjatywy i przedsiębiorczości, pracy w zespołach interdyscyplinarnych, a także z umiejętności prowadzenia badań i analiz. Ta ostatnia kompetencja jest najslabiej wykorzystywana przez osoby 55+.
Praca w środowisku międzynarodowym jest z kolei częściej domeną osób w wieku 25- 44 lata.

— optymalne wykorzystanie kompetencji
— niskie wykorzystanie kompetencji

N=1115

Pyt. Oceń w jakim stopniu posiadasz wymienione umiejętności?

1 - zdecydowanie nie posiadam 5 - zdecydowanie posiadam

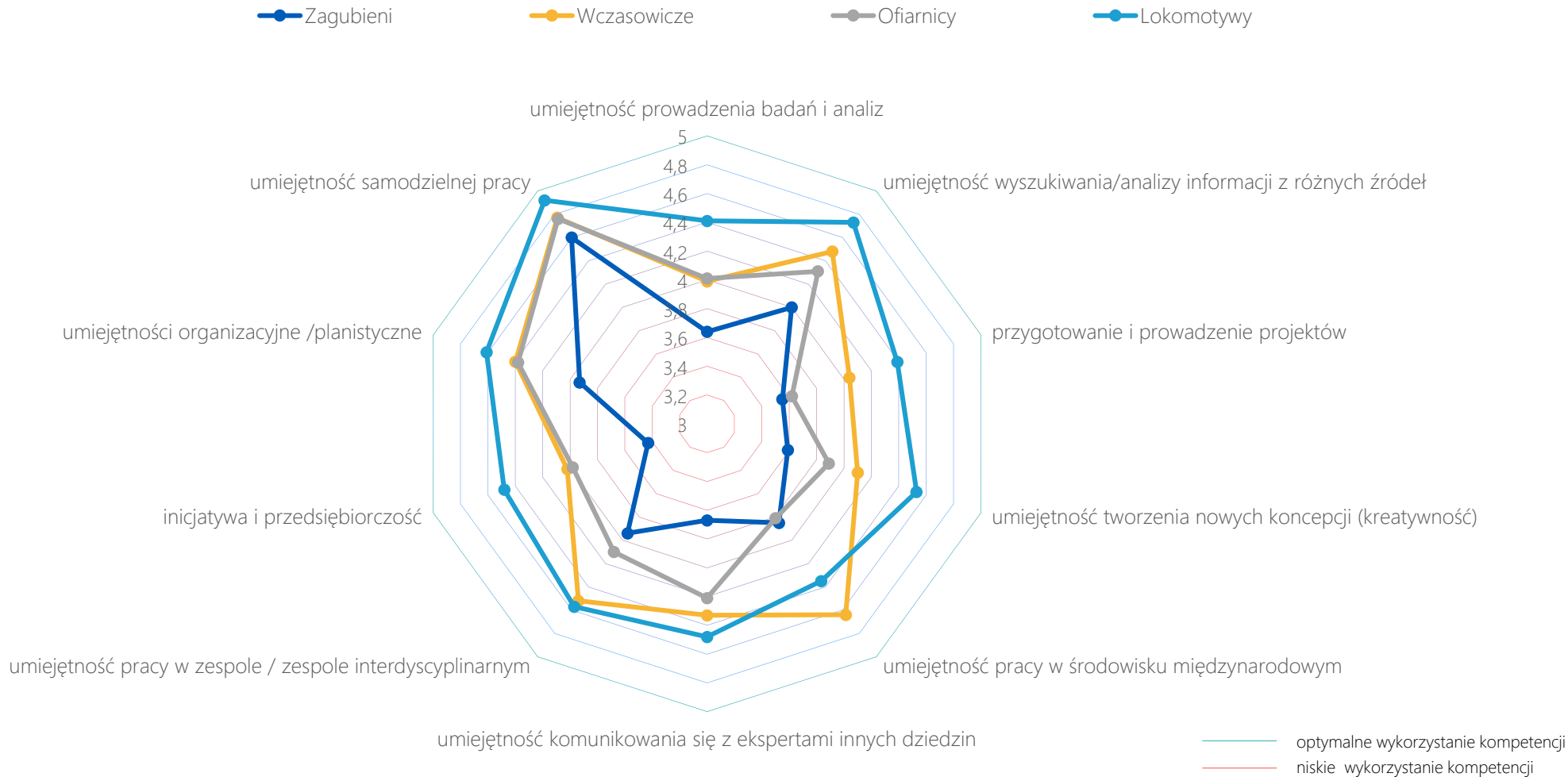
Pyt. W jakim stopniu wykorzystujesz w pracy wymienione umiejętności?

1 - zdecydowanie nie wykorzystuję 5 - zdecydowanie wykorzystuję

Z pominięciem odpowiedzi „trudno powiedzieć/nie dotyczy”.



Wykorzystanie kompetencji wśród osób wysoko-kompetencyjnych a typologia pracownicza



Warto również zwrócić uwagę na analizę ukazującą jak wybrane typy pracowników (wg Typologii Employees' Power Survey) wykorzystują swój potencjał. Ogólny obraz ukazuje, że Lokomotywy najefektywniej korzystają ze swoich kompetencji w pracy. Lokomotywy w szczególności korzystają z umiejętności wyszukiwania/analizy informacji z różnych źródeł, tworzenia nowych koncepcji (kreatywność) oraz swojej inicjatywy i przedsiębiorczości. Z kolei Wczasowicze mogą w pracy efektywnie korzystać ze swoich umiejętności w zakresie umiejętności pracy w środowisku międzynarodowym. Podobnie jak Lokomotywy, wyróżniają się w korzystaniu z umiejętności w pracy w zespołach interdyscyplinarnych. Najmniej optymalne wykorzystanie swoich umiejętności obserwujemy wśród pracowników Zagubionych, którzy w niemal każdej analizowanej kompetencji wykazują się niską skłonnością do korzystania z niej.

N=1115

Pyt. Oceń w jakim stopniu posiadasz wymienione umiejętności? Pyt. W jakim stopniu wykorzystujesz w pracy wymienione umiejętności?

1 - zdecydowanie nie posiadam 5 - zdecydowanie posiadam

1 - zdecydowanie nie wykorzystuję 5 - zdecydowanie wykorzystuję

Z pominięciem odpowiedzi „trudno powiedzieć/nie dotyczy”.



Plany zawodowe



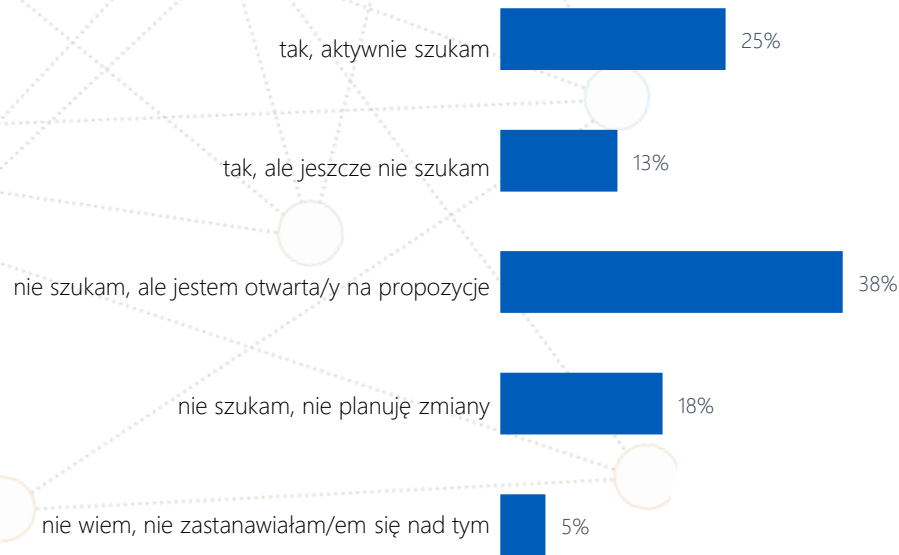


Plany zawodowe

Blisko dwóch na pięciu badanych **planuje w najbliższym czasie zmienić pracę**. Aktywnie pracy szuka co czwarty zatrudniony, podobny odsetek deklaruje, że nie planuje na razie zmiany pracodawcy lub o tym nie myślał. Pomimo nieszukania innej pracy, **otwartymi na ewentualne propozycje pracy zostaje 38% badanych**.

Znacznie częściej aktywnie pracy szukają pracownicy firm zatrudniających mniej niż 10 osób (38%), osoby które nie mają możliwości pracy zdalnej (35%), pracownicy fizyczni (34%), a także osoby między 18 a 24 rokiem życia (38%). Natomiast relatywnie rzadziej nowej pracy poszukują osoby, które pracują zdalnie (19%). Czynniki takie jak staż pracy, płeć, miejsce zamieszkania nie odgrywają w tym zakresie istotnej roli.

Chęć zmiany pracy



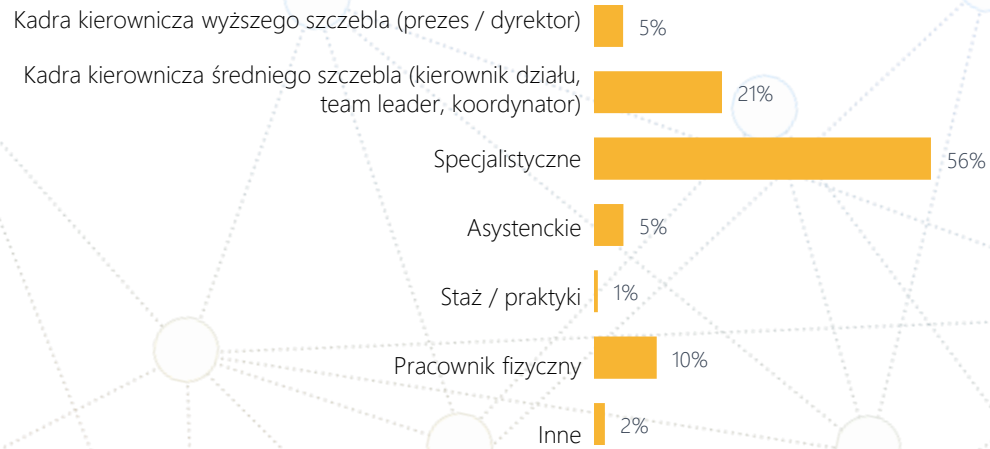


Charakterystyka próby

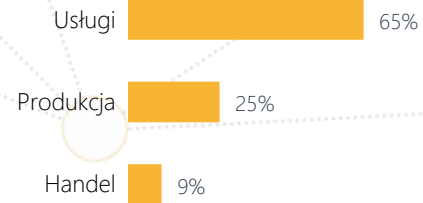




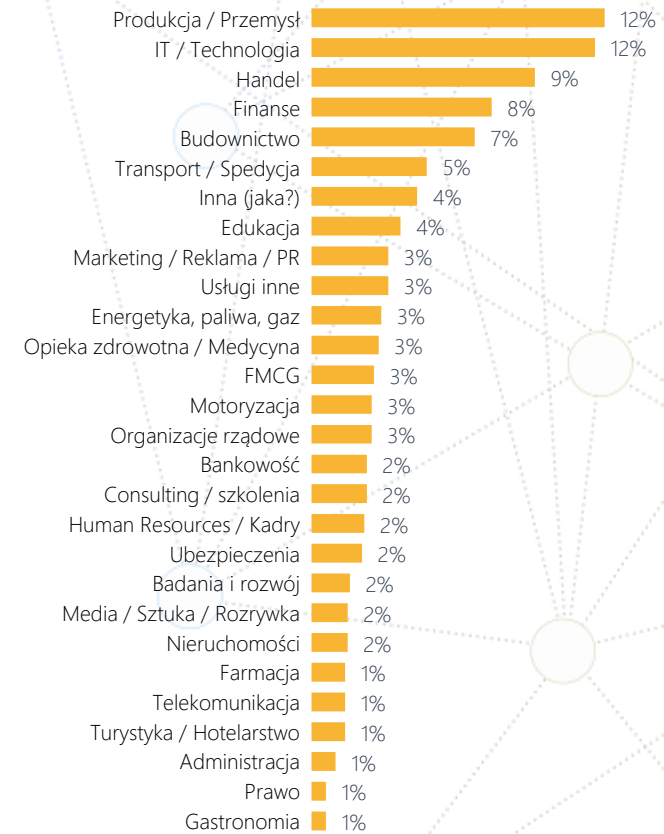
Rodzaj zajmowanego stanowiska



Sektor gospodarki



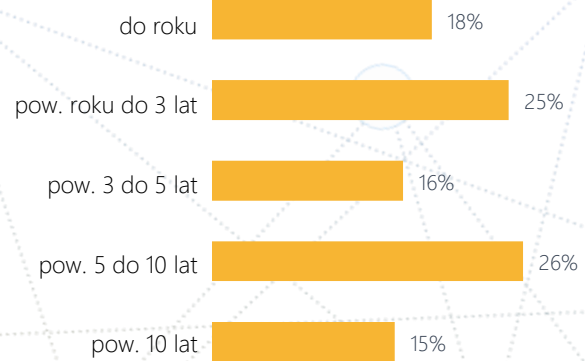
Branża, w której działa firma



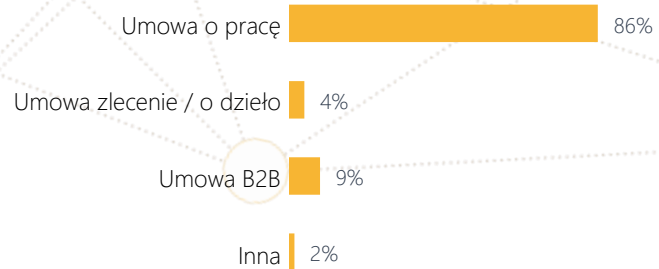


Segmentacja

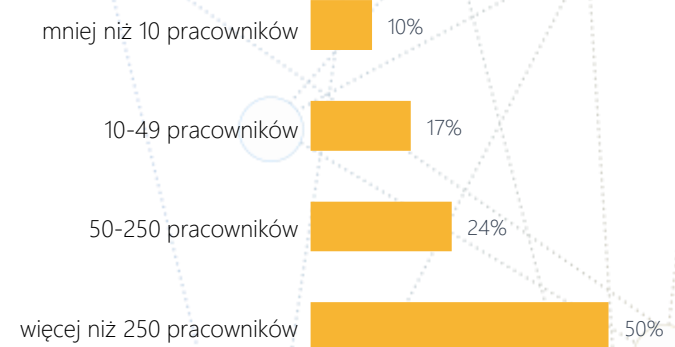
Staż pracy w obecnej firmie



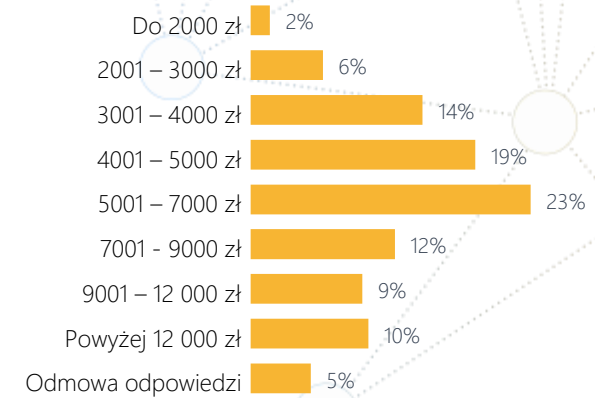
Typ umowy



Wielkość firmy



Wysokość miesięcznego wynagrodzenia (netto / os.)



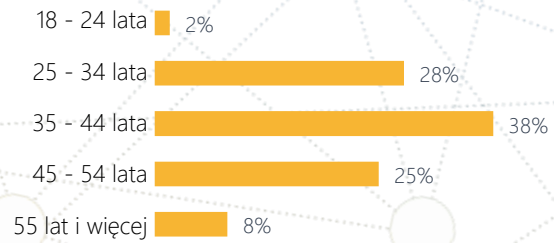


Demografia

Płeć



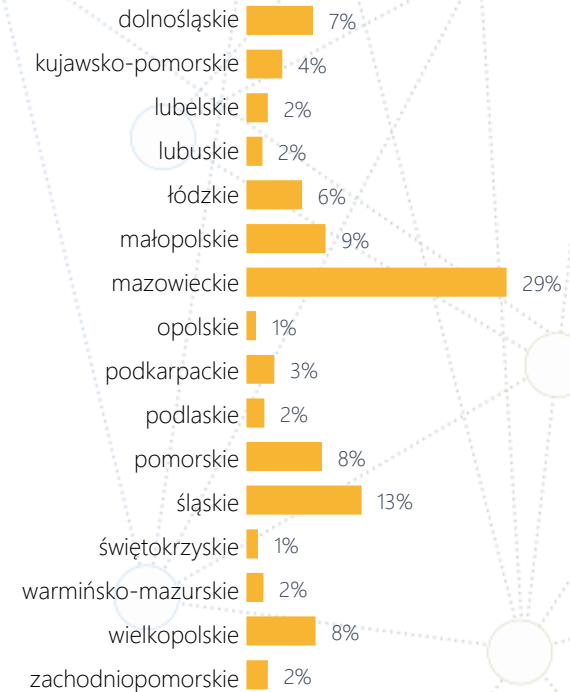
Wiek



Miejsce zamieszkania



Województwo

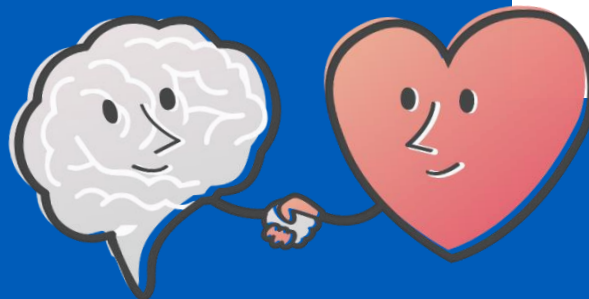


N=1242

QUAL & QUANT

czyli połączenie badań ilościowych z jakościowym doświadczeniem.

Experience Institute to jeden organizm, w którym każdego dnia ścierają się perspektywy badaczy ilościowych i badaczy jakościowych podczas rozwiązania problemów biznesowych naszych klientów i nie tylko. Wierzymy, że połączenie quant i qual daje prawdziwy i pełniejszy obraz społeczeństwa i człowieka.



EXPERIENCE INSTITUTE – KIM JESTEŚMY?

W ramach **Experience Institute** realizujemy **badania ilościowe i jakościowe z obszarów marketingu i HR**. Swoją wiedzę opieramy na 20-letnim doświadczeniu, które do tej pory zdobywaliśmy jako dział badań **Fundacji Obserwatorium Zarządzania**.

Codziennie obserwujemy, mierzymy i pomagamy w zrozumieniu zachowań, nawyków, emocji i motywacji ludzkich (dotyczących zarówno środowiska pracy, jak i relacji marka – klient/ konsument).

Dwa typy przeprowadzanych przez nas badań dają **możliwość certyfikacji**. Doceniamy w ten sposób firmy wysoko oceniane przez ich klientów i pracowników w badaniach satysfakcji. Nagradzamy je rozpoznawalnymi w Polsce godłami **Firma Przyjazna Klientowi** i **Inwestor w Kapitał Ludzki**.



Misja Praca.pl to **wspieranie pracodawców** w poszukiwaniu kompetentnych pracowników oraz **pomoc kandydatom** w znalezieniu **dobrej pracy**.

Praca.pl to dwie dekady doświadczenia, miliony użytkowników, dziesiątki tysięcy ogłoszeń o pracę, i profesjonalści z zakresu e-rekrutacji. Każdego dnia kilkadziesiąt wyjątkowych osób pracuje po to, aby pomóc kandydatom znaleźć wymarzoną pracę. Naszą siłą są ludzie, nieustający w rozwoju swoich kompetencji we wspierającej atmosferze organizacyjnej.

Budujemy i rozwijamy innowacyjne **narzędzia optymalizujące proces poszukiwania pracowników** i pracy przez internet, w tym **serwis z ofertami pracy** oraz **panel rekrutacyjny** do zarządzania procesami rekrutacyjnymi.

Dla pracodawców, rekruterów a także osób poszukujących pracy **udostępniamy poradniki** z contentem, które stanowią nieocenioną pomoc w zakresie przygotowania się do procesu rekrutacji oraz pokazują aktualną sytuację na rynku pracy.

Na bieżąco **analizujemy zmiany rynkowe** i na tej podstawie publikujemy raporty dotyczące aktualnej sytuacji na rynku pracy. **Prowadzimy badania**, w ramach których pytamy Polki i Polaków o ich opinie i zachowania dotyczące aktywności zawodowej. Jesteśmy cenionymi **ekspertami rynku pracy** - komentujemy najnowsze trendy w rekrutacji i zmiany zachodzące na rynku.



Patroni raportu

Employee Experience Manager

kongres**kadry**





Autorzy raportu:

Experience Institute
Agnieszka Radomska
Anna Szymczak
Katarzyna Deleżuch
Michał Łysik

Praca.pl
Krzysztof Kirejczyk



ul. Puławska 457
02-844 Warszawa
www.expinstitute.pl



ul. Bolesława Prusa 2
00-493 Warszawa
www.praca.pl