



Postawy pracowników w czasie pandemii i dziś

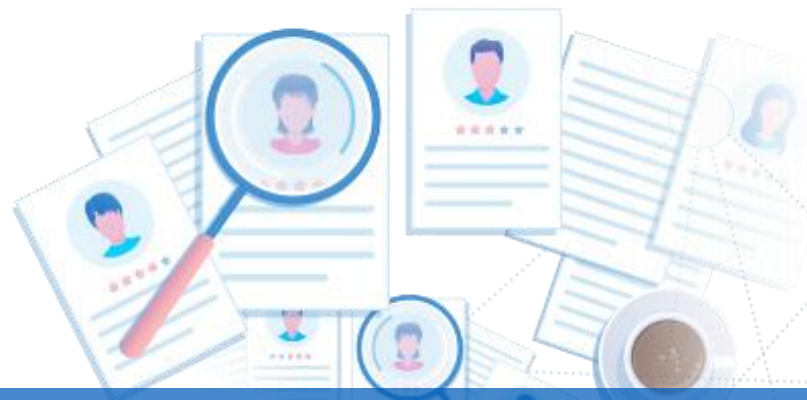
Analiza satysfakcji i zaangażowania w pracę przez pryzmat pracy zdalnej oraz typologii pracowników.

Grudzień 2022

praca.pl

experience **institute**





Szanowni Państwo,

Po raz drugi oddajemy w Państwa ręce raport poświęcony pracy zdalnej oraz satysfakcji i zaangażowaniu pracowników. Dwa lata temu postanowiliśmy zbadać jak niecodzienna sytuacja, którą była pandemia wpłynęła nie tylko na organizację pracy, ale także na satysfakcję oraz zaangażowanie pracowników. Obecnie podjęliśmy próbę weryfikacji tego, co zmieniło się od tego czasu, które aspekty pracy zdalnej zostały z nami i w jakim zakresie. Czy praca zdalna jest podobnie postrzegana jak w okresie pandemii, czy nadal te same benefity nam przynosi oraz, czy zauważamy te same mankamenty pracy z domu? Dodatkowo podnosimy temat gotowości do rekomendacji swojego pracodawcy innym, zarówno w kontekście miejsca pracy (eNPS) jak i wytworów firmy (NPS), przy okazji badając, jakie czynniki wpływają na poziom tych wskaźników.

Nie zapominamy również sprawdzić jak kształtują się typy pracowników i porównać jaka zaszła w tym zakresie zmiana.

Zapraszamy do lektury raportu. Liczymy, że znajdą w nim Państwo wiele ciekawych informacji i wniosków.

Zespół Praca.pl i Experience Institute



Zawartość raportu



Podsumowanie wyników | 4

Badanie | 13

- Wyniki badania | 15
- Praca zdalna | 16
- Zaangażowanie w pracę | 26
- Satysfakcja z pracy | 30
- Gotowość do polecenia firmy jako pracodawcy | 34
- Gotowość do polecenia firmy jako dostawcy | 41
- Czynniki kształtujące satysfakcję i zaangażowanie w pracę | 47
- Typologia pracowników | 53
- Co mówią dodatkowo pracownicy | 63
- Plany zawodowe | 67

Charakterystyka próby | 69

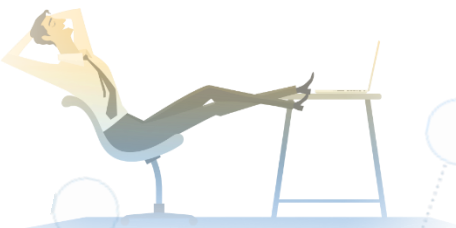


Podsumowanie wyników





Podsumowanie wyników - praca zdalna (1/2)



Praca zdalna

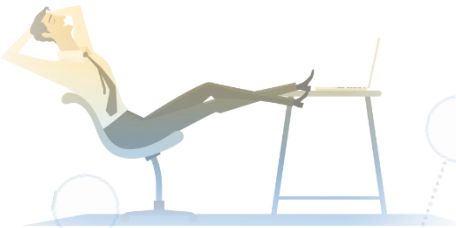
Możliwość **pracy zdalnej** deklaruje 74% pracowników, którzy wzięli udział w badaniu. Z tej formuły pracy korzysta 86% zatrudnionych, którzy mają możliwość pracowania z domu. Najczęściej wybieraną jest **formuła hybrydowa** (61%). Jest to obecnie jedna z najbardziej poszukiwanych opcji przez pracowników. Czterech na dziesięciu badanych deklaruje, że w przypadku poszukiwania nowej pracy brałoby pod uwagę możliwość pracy w systemie hybrydowym. Tylko zdalnie chciałoby pracować 27%, a pracę tylko z biura preferuje 5% badanych.

93% osób pracujących zdalnie jest zadowolona z pracy zdalnej. To znaczny wzrost pozytywnych ocen w porównaniu do okresu pandemii (2020 rok), kiedy to 63% ankietowanych wyraziło zadowolenie w tym aspekcie.

Czas poświęcony na wykonywanie obowiązków w formule zdalnej uległ znacznej poprawie. Obecnie połowa badanych przyznaje, że te same czynności zajmują im mniej czasu, niż podczas wykonywania ich w biurze. Podczas gdy dwa lata temu podobnego zdania było 32% badanych. W tamtym okresie co czwarty respondent uważał, że te same czynności zajmują im więcej czasu, a obecnie podobnej oceny dokonało tylko 4% ankietowanych. Jednocześnie co trzeci pracownik przyznaje, że aktualnie pracuje więcej niż przed pandemią. Deklaracja taka składana jest w podobnym zakresie wśród pracujących zdalnie, jak i stacjonarnie. Taki stan rzeczy pracownicy najczęściej tłumaczą zwiększoną ilością obowiązków przy jednoczesnych brakach kadrowych, a także większą dyspozycyjnością pracując z domu. Jest to także jeden z istotniejszych powodów, który przyczynia się do wydłużania czasu pracy będąc w domu.



Podsumowanie wyników - praca zdalna (2/2)



Praca zdalna

Silne i słabe strony pracy zdalnej

Najczęściej wymienianym benefitem pracy zdalnej jest brak konieczności dojazdów do pracy, co się automatycznie wiąże z oszczędnością czasu - uważa tak 57% respondentów. 15% zauważa, że plusem pracy zdalnej jest oszczędność związana z brakiem wydatków na dojazdy do pracy, a 13% docenia lepsze możliwości zarządzania czasem pracy i elastyczność w tym względzie.

Wśród najczęściej wymienianych utrudnień związanych z pracą z domu znajduje się brak warunków mieszkaniowych. Na ten aspekt zwraca uwagę 38% badanych. Kłopoty z koncentracją podczas pracy z domu ma 30% badanych. Brak kontaktu ze współpracownikami doskwiera 23% uczestnikom badania.

Realizacja pracy z domu

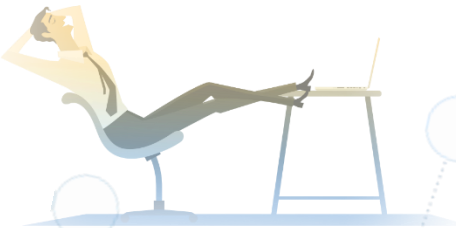
Obecnie pracodawcy są znacznie lepiej oceniani przez pracowników w zakresie przygotowania technicznego do realizacji pracy w formule zdalnej niż dwa lata temu. Aspekt ten pozytywnie ocenia 91% pracowników, czyli o 12 p.p. więcej niż w roku 2020.

Dostęp do niezbędnych narzędzi do wykonywania pracy zdalnie również uległ istotnej poprawie. 85% pracowników pozytywnie ocenia pracodawców w zakresie zapewnienia dostępu do niezbędnych narzędzi, podczas gdy w czasie pandemii swoje zadowolenie w tym zakresie wyraziło 68% badanych.

Podobna zmiana na plus nastąpiła w zakresie komunikacji. Pozytywnie przebieg komunikacji w firmie ocenia ośmiu na dziesięciu ankietowanych. To o 12 p.p. więcej niż dwa lata temu.



Podsumowanie wyników - zaangażowanie w pracę



Zaangażowanie

Zaangażowanie pracowników to jeden z głównych obszarów poddawanych pomiarowi i analizom w badaniach pracowniczych.

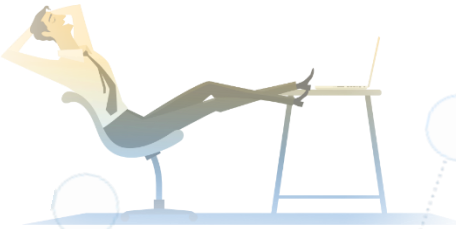
Zaangażowani pracownicy to osoby, które osiągają wysokie noty w takich aspektach jak wykonywanie swoich obowiązków z wysokim zaangażowaniem, podejmowanie dodatkowych działań, które mogą przynieść firmie korzyści oraz silne poczucie osobistego wkładu w dobro firmy i dbanie o jej dobre imię. Wysokie oceny tych obszarów definiują pracowników zaangażowanych.

Ponad połowa uczestników badania to osoby zaangażowane w pracę (58%). Odsetek tych pracowników nie zmienił się w ciągu dwóch lat. W czasie pandemii pracownicy zaangażowani stanowili 56%. Istotnie wyższy odsetek osób angażujących się w pracę jest wśród tych, którzy mają możliwość pracowania zdalnie (63%). Mniej niż połowa osób, które nie mają takiej możliwości, to pracownicy zaangażowani (44%). Warto dodać, że w grupie osób, które mają możliwość pracy zdalnej, ale z niej nie korzystających odsetek zaangażowanych pracowników wynosi 57%. Z kolei osoby, które pracują zdalnie to w 65% pracownicy zaangażowani.

Wysokie zaangażowanie związane jest nie tylko z formułą pracy, ale także z wielkością firmy, stanowiskiem oraz stażem pracy. Relatywnie częściej zaangażowanych pracowników spotkać można w małych firmach liczących do 10 pracowników. Znacznie częściej pracownikami zaangażowanymi są osoby na stanowiskach menedżerskich niż specjalistycznych bądź asystenckich. Staż pracy również sprzyja zaangażowaniu. Im jest on dłuższy, tym częściej pracownicy wykazują wysokie zaangażowanie w pracę.



Podsumowanie wyników - satysfakcja z pracy (1/2)



Satysfakcja z pracy

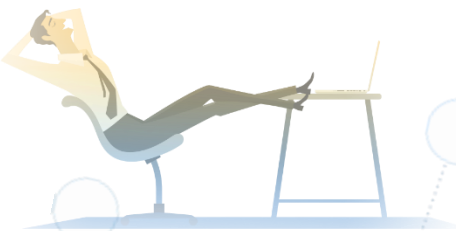
Zadowolenie pracowników to szerszy termin używany do opisu stopnia zadowolenia pracowników z takich elementów, jak praca, którą wykonują, doświadczenie pracownika (EX) i satysfakcja pracy w tej właśnie firmie. Satysfakcja pracownicza jest jednym z kluczowych wskaźników, które pomagają zdiagnozować ogólny puls organizacji, dlatego wiele firm regularnie dokonuje pomiaru satysfakcji pracowniczej. Wysoki poziom satysfakcji świadczy o tym, że pracownicy są zadowoleni z tego, jak traktuje ich pracodawca.

Satysfakcja, która jest ważna dla utrzymania, niekoniecznie jest predyktorem wydajności, podczas gdy zaangażowanie – które wskazuje między innymi na pasję pracownika do pracy – jest bezpośrednio związane z wynikami. W idealnych warunkach satysfakcja powstaje w wyniku oddziaływania zarówno takich czynników jak wynagrodzenie i benefity, jak i mniej namacalnych elementów, takich jak zaangażowanie, uznanie i silne przywództwo.

Jak zatem widać, satysfakcja pracownicza nie jest czymś łatwym do osiągnięcia, a jeszcze trudniejszym do utrzymania, co zresztą ma odzwierciedlenie w wynikach, gdzie 28% to osoby zadowolone z pracy. To wynik znacznie lepszy, niż w okresie pandemii, gdzie zadowolenie z pracy deklarowało 16% ankietowanych.



Podsumowanie wyników - satysfakcja z pracy (2/2)



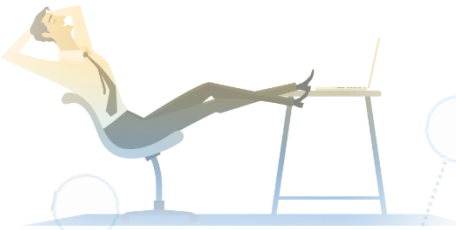
Satysfakcja z pracy

Ile wysiłku musi włożyć firma w wytworzenie oraz utrzymanie wysokiej satysfakcji pracowniczej świadczyć mogą również wyniki Laureatów Programu Inwestor w Kapitał Ludzki, który przyznaje certyfikaty w zakresie wysokich standardów zarządzania zasobami ludzkimi, m.in. w zakresie satysfakcji pracowniczej i zaangażowania. Średni poziom satysfakcji w tego typu organizacjach w 2022 roku wynosi 7,6 pkt. (na skali 0-10), a zatem jest o 0,6 pkt. wyższy niż w niniejszym badaniu, skierowanych do szeroko pojętego rynku pracy.

Na poziom satysfakcji z pracy istotny wpływ mają: zadowolenie ze swoich relacji ze współpracownikami, z poziomu stabilności pracy w firmie, z warunków w miejscu pracy, jakie są w biurze, satysfakcja z pracy w tej właśnie firmie, z zabezpieczenia zdrowotnego, jakie oferuje firma (pakiety medyczne), a także satysfakcja z otrzymywanego wynagrodzenia. Oprócz tych czynników na zwiększenie satysfakcji z pracy może także wpłynąć formuła pracy. Jak pokazują wyniki badania, osoby które pracują zdalnie są bardziej zadowolone z pracy, niż nie decydujące się na tą formę wykonywania obowiązków zawodowych, pomimo posiadania takiej możliwości (średnie oceny odpowiednio 7,51 pkt. i 6,93 pkt). Co więcej, poziom zadowolenia pracowników, którzy pracują tylko zdalnie jest na poziomie 7,93 pkt.



Podsumowanie wyników - eNPS



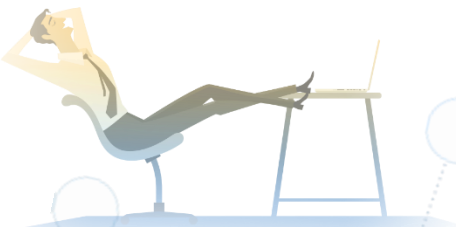
Employee Net Promoter Score (eNPS)

W porównaniu do okresu pandemii (2020 rok), znacznie wzrosła **gotowość polecenia swojego pracodawcy innym**. Wskaźnik eNPS obecnie wynosi -26 pkt, a w 2020 było to -44 pkt. Jak zatem widać, polscy pracownicy w dalszym ciągu nie są ambasadorami swoich organizacji w zakresie chęci polecenia w nich pracy bliskim. Co ciekawe, najczęściej ambasadorów swojego pracodawcy można znaleźć wśród pracowników, którzy pracują tylko zdalnie. W grupie tej wskaźnik eNPS jest dodatni i wynosi +8 pkt. Umożliwienie pracy zdalnie już znacznie podnosi gotowość do polecenia pracodawcy - eNPS w grupie pracowników mogących pracować zdalnie wynosi -12 pkt. Dla kontrastu eNPS wśród pracowników nie mogących wykonywać swoich obowiązków z domu wynosi -65 pkt.

Na poziom eNPS największy wpływ **ma satysfakcja z pracy**. Bardzo ważną rolę odgrywają także takie aspekty jak poczucie bycia częścią zespołu, poczucie ważności własnego wkładu w dobro firmy, sprawny system motywacyjny, a także możliwość pracy w tej właśnie firmie.



Podsumowanie wyników - NPS



Net Promoter Score (NPS)

Drugim ważnym wskaźnikiem, który pomaga w diagnozie lojalności pracowników jest **NPS**, który w badaniach pracowniczych odnosi się do **gotowości polecania produktów lub usług firmy innym osobom**, zainteresowanym ofertą w danej dziedzinie.

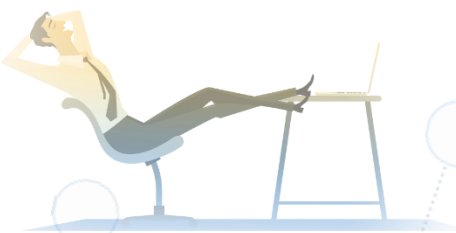
Gotowość takich rekomendacji wyraża 37% pracowników polskich firm. Odsetek ten wskazuje, że co trzeci pracownik jest ambasadorem tego co wytwarza jego firma. Osób krytycznie nastawionych do tego co robi firma jest 32%. Tym samym wskaźnik **NPS wynosi +5 pkt**. Pomimo, iż wskaźnik jest dodatni, jego poziom wskazuje na dosyć niską lojalność pracowników. Znamienne jest także dosyć wysoki odsetek osób, które umiarkowanie silnie są skłonne do rekomendacji wyrobów swojej firmy, który wynosi 31%.

Dla porównania NPS wśród Laureatów Programu Inwestor w Kapitał Ludzki 2022 wynosi **+23 pkt**.

Analizy wykazują, że na gotowość polecania produktów lub usług swojej firmy największy wpływ ma **postrzeganie tego co wytwarza firma, jako dobrej jakości**. Satysfakcja z pracy jest na drugim miejscu, jeśli chodzi o wpływ na wysokość NPS. Istotnymi są również takie aspekty jak: możliwość pracy w tej właśnie firmie, wiedza na temat tego, jak wykonywać swoje obowiązki oraz postrzeganie firmy, jako zapewniającej wysokie standardy obsługi klienta.



Podsumowanie wyników - Typologia pracowników



Typologia pracowników

Na bazie poziomu satysfakcji oraz zaangażowania, pracowników można podzielić na sześć typów. Najbardziej pożądanym typem pracownika jest Lokomotywa, która cechuje się zarówno wysokim poziomem zaangażowania jak i zadowolenia z pracy. Tego typu pracowników jest średnio w polskich firmach 10%. Przeciwnieństwo stanowią pracownicy Zagubieni, którzy stanowią 28% zatrudnionych w organizacjach. Pomimo, że jest to jeden z typów, który ma dosyć silną reprezentację w firmach, zaraz po Uśpionych (31%), to należy zwrócić uwagę, że od czasu pandemii odsetek Zagubionych mocno zmalał (-13 p.p. w porównaniu do roku 2020). Pozytywną postawę prezentują także Wczasowicze, których jest średnio 17% w firmach. Pracownicy ci są bardzo zadowoleni z pracy, ale charakteryzują się nieco mniejszym zaangażowaniem niż Lokomotywy. Odsetek Wczasowiczów w porównaniu do okresu pandemii znacznie wzrósł (+ 7 p.p.). Ten typ pracownika najbardziej wydaje sobie cenić pracę w biurze. Ich potrzeba dbania o dobre relacje ze współpracownikami oraz mocna identyfikacja z firmą ma swoje odzwierciedlenie w wynikach badania. Pomimo, że wszyscy pracownicy, którzy mogą pracować zdalnie oceniają ten typ pracy bardzo wysoko (92%), to wśród Wczasowiczów znajdujemy najniższy odsetek osób oceniających pozytywnie pracę z domu (89%). Znamienne jest to, że w czasie pandemii Wczasowicze byli największymi ambasadorami pracy zdalnej. W momencie, kiedy ogólnie 63% pracowników pozytywnie oceniało tą formułę, wśród Wczasowiczów było to 69%. Świadczy to o wysokim identyfikowaniu się tych pracowników z tym co robi firma i naturalnemu sprzyjaniu wszelkim zmianom, jakie zachodzą w organizacji, po to aby ukierunkować postawy współpracowników na sprzyjające dobremu przepływowi i atmosferze pracy.



Badanie





Cele badawcze

Głównym celem badania była **diagnoza satysfakcji oraz zaangażowania pracowników oraz rozwoju formuły pracy zdalnej po pandemii.**

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.**

Próba badawcza

W badaniu udział wzięło **1019 respondentów.**

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

Próba została przeważona z wykorzystaniem wagi analitycznej opartej o płeć oraz wiek osób zarejestrowanych na portalu praca.pl.

Realizacja badania

Badanie zostało zrealizowane techniką **CAWI** (za pomocą kwestionariusza ankiety w formie elektronicznej) w dniach 28 listopada – 30 grudnia 2022.

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



Wyniki badania





Praca zdalna

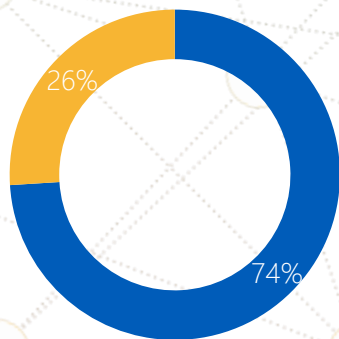




Możliwość pracy zdalnej ma trzy czwarte osób, które wzięły udział w badaniu. To znacznie więcej, niż w czasie pandemii, kiedy to połowa ankietowanych zadeklarowała, że ma możliwość pracy z domu. Obecnie z takiej formuły korzysta 86% badanych. W większości osoby pracujące zdalnie, robią to w formule hybrydowej (61%).

Możliwość pracy zdalnej

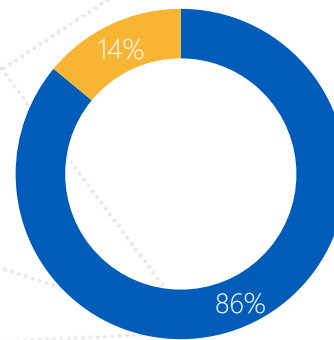
■ Tak ■ Nie



N=1019

Czy pracuje zdalnie?

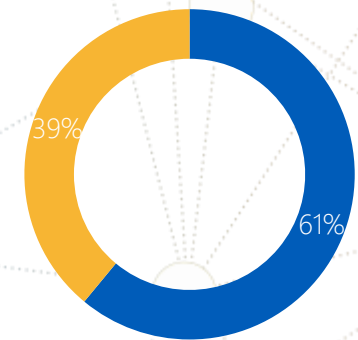
■ Tak ■ Nie



N=764

Formuła pracy zdalnej

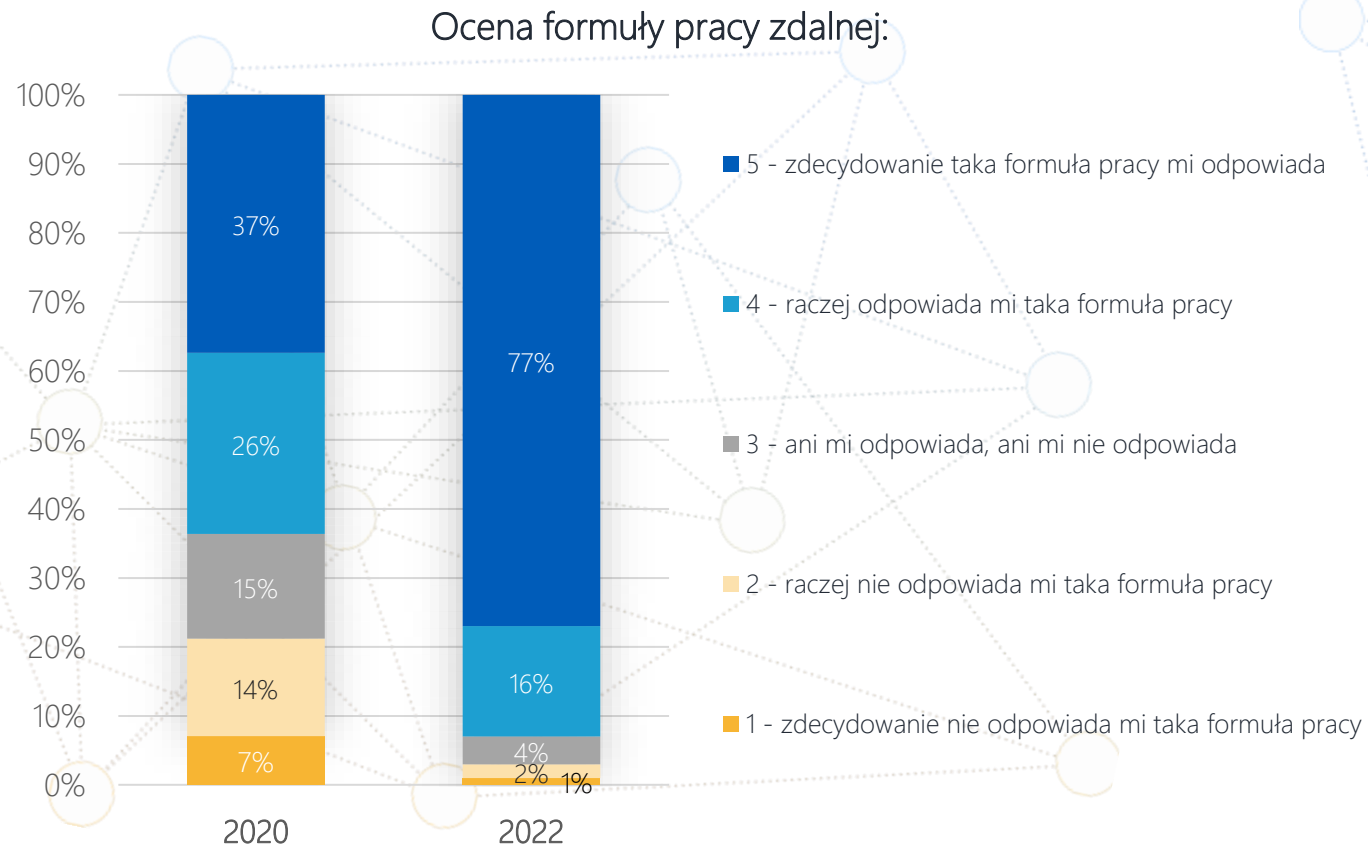
■ hybrydowa ■ tylko zdalna



N=630



Ocena formuły pracy zdalnej



Dziewięć na dziesięć osób, które pracują zdalnie, deklaruje zadowolenie z takiej formuły pracy. To o 30 p.p. więcej niż w czasie pandemii, kiedy to niecałe dwie trzecie respondentów przyznało, że odpowiada im praca zdalna.

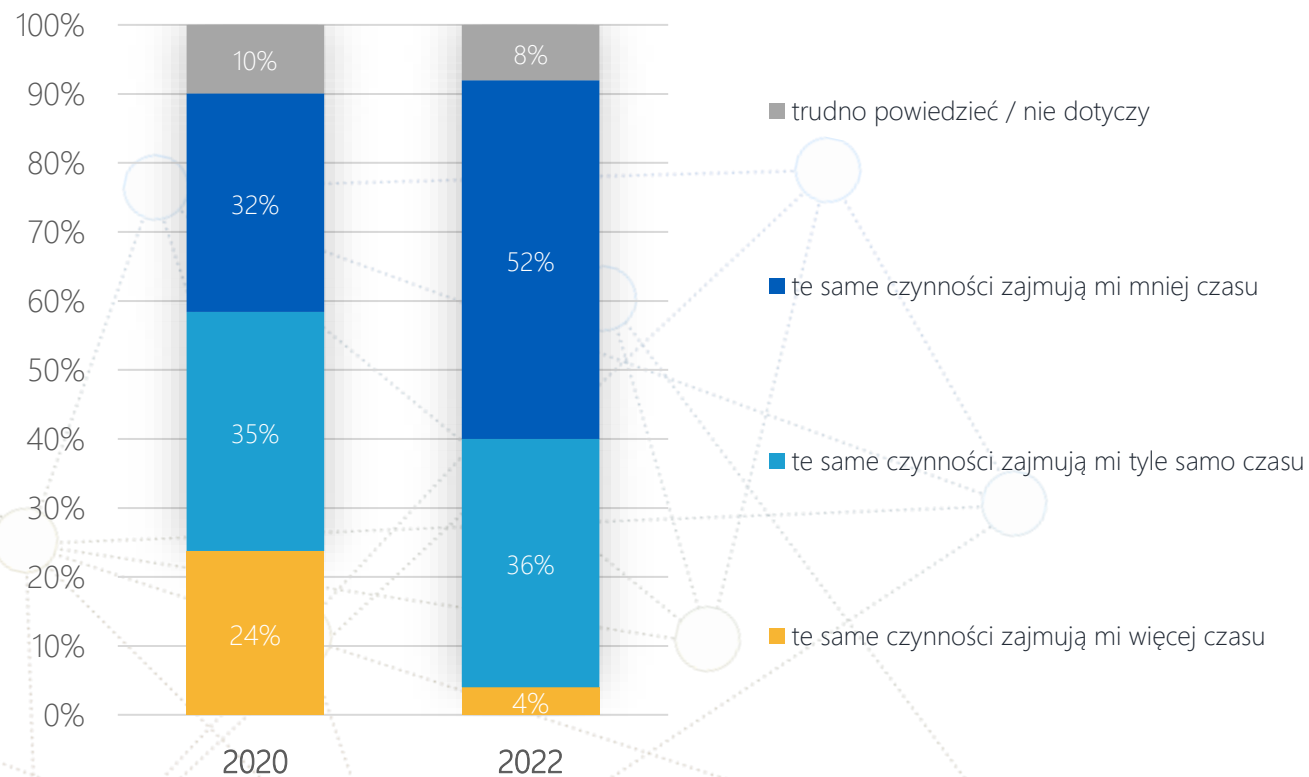
N=506/630

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 poświęcany na pracę



Nieco ponad połowa uczestników badania (52%) przyznała, że **pracując z domu na te same czynności poświęcają mniej czasu**, niż gdyby musieli je wykonywać w biurze. To duża zmiana w stosunku do roku 2020, kiedy co trzeci badany deklarował spędzanie mniejszej ilości czasu na wykonywanie tych samych zadań co w biurze. W badaniu z 2020 roku co czwarty badany przyznawał, że **te same czynności zajmują im więcej czasu pracując zdalnie, niż z biura**. Obecnie taką deklarację składa 4% ankietowanych.

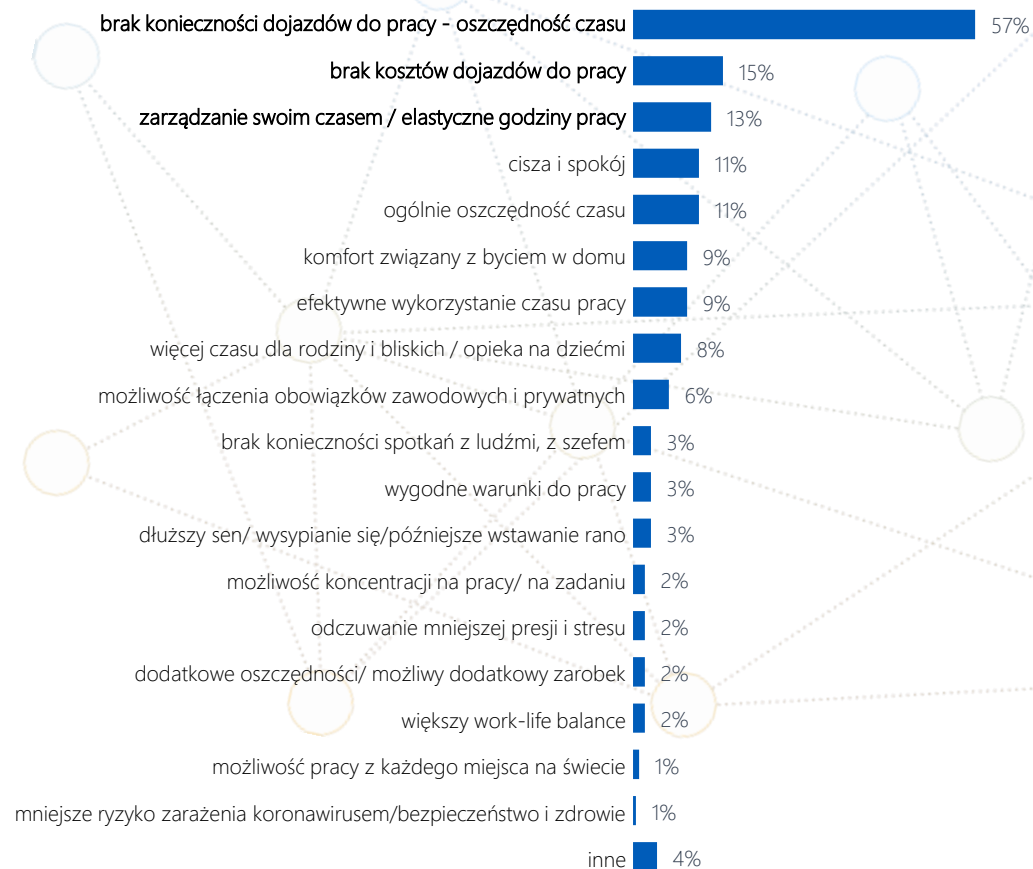
N=506/630

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

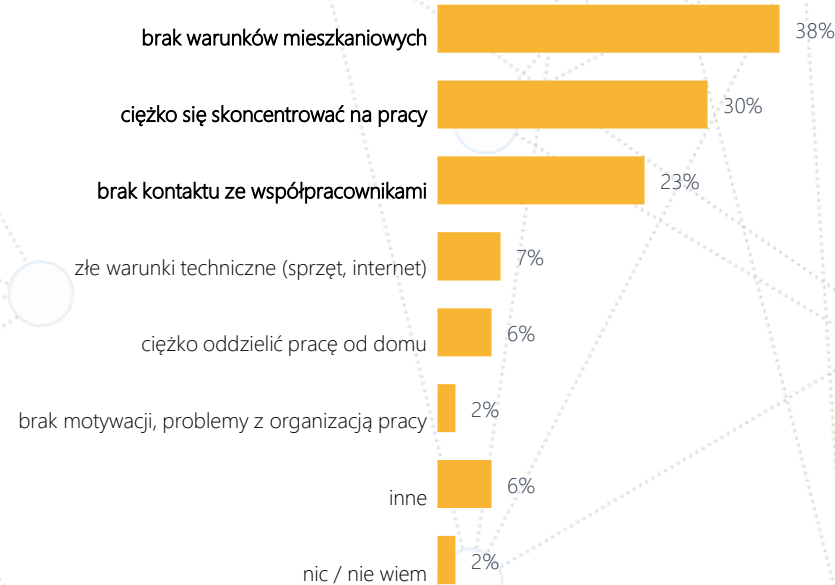


Plusy i minusy pracy zdalnej

Benefity pracy zdalnej



Utrudnienia w pracy zdalnej



N=630

Pyt. Co dla Pani/Pana jest największym benefitem pracy zdalnej? Pyt. Co jest dla Pani/Pana największym utrudnieniem w pracy zdalnej?
Pytania otwarte.



Praca zdalna - komentarz

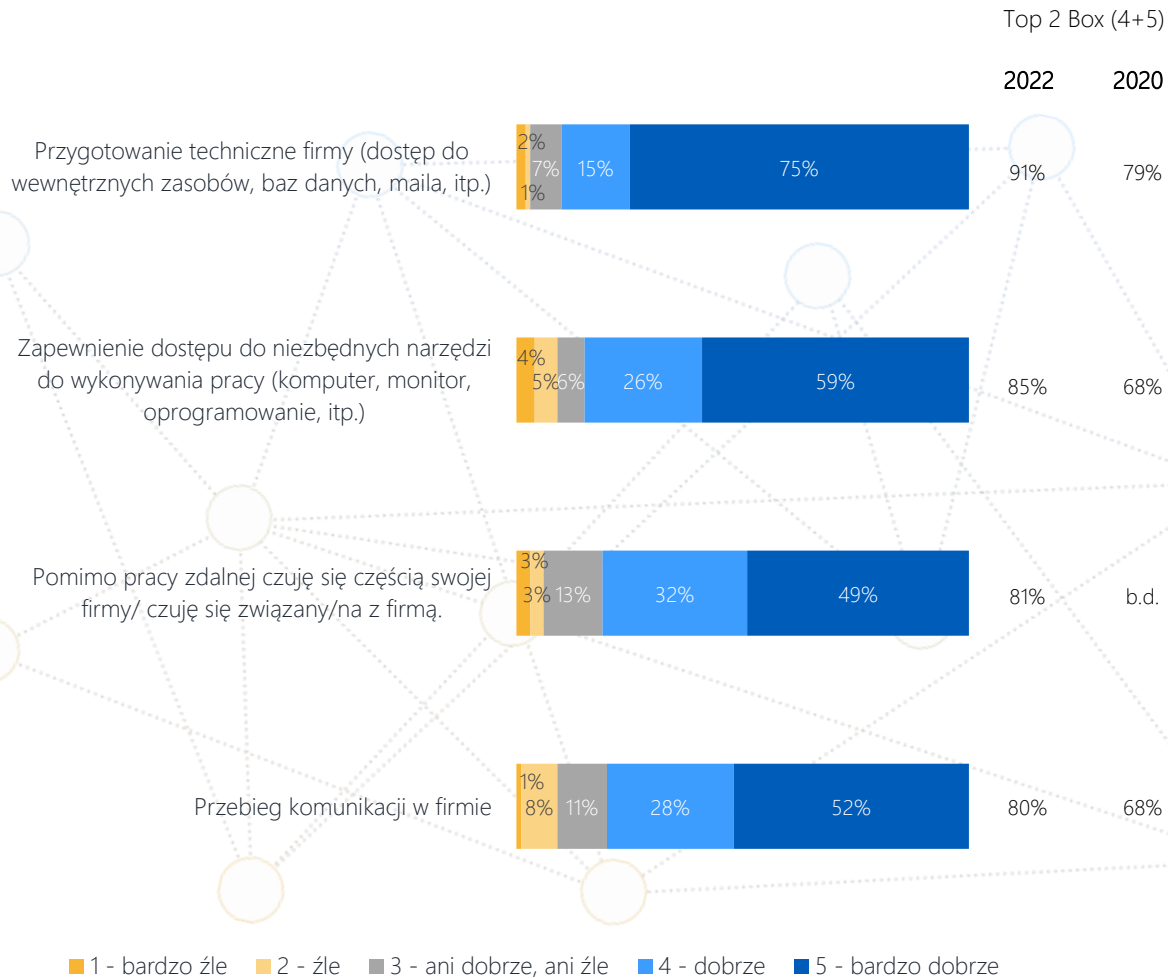
Aleksandra Wesołowska-Sieja
PR Manager
Praca.pl



Przed pandemią praca zdalna jawiła się jako zarezerwowana tylko dla branży IT. Mało kto się spodziewał, że taki model może sprawdzić się też w innych branżach. Czasy lock-downu, które zmusiły pracodawców do poszukiwania nowych rozwiązań, pokazały, że nie dość, że jest to możliwe, to jeszcze przyczynia się do wzrostu zaangażowania i wydajności pracowników. Aktualnie pracownicy (według sondy przeprowadzonej w grudniu przez Praca.pl na jednym z serwisów społecznościowych aż 73%) bardzo cenią sobie oszczędność czasu, którą daje możliwość pracy zdalnej. A czas to towar deficytowy. Ten model stał się więc ciekawym i pożądanym benefitem i warto go wykorzystać do przyciągnięcia talentów do organizacji. Ale jednocześnie to duże wyzwanie, bo wymaga innowacyjnego podejścia do zarządzania zespołami i komunikacji. Moim zdaniem popularność pracy zdalnej, a raczej bardziej systemu hybrydowego, będzie rosła, prezentując coraz to ciekawsze korzyści i stawiając nowe wyzwania w zarządzaniu.



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



Obecnie firmy są znacznie lepiej oceniane przez pracowników niż dwa lata temu w zakresie **przygotowania technicznego do realizacji pracy w formule zdalnej**. Aspekt ten pozytywnie ocenia 91% pracowników, czyli o 12 p.p. więcej niż w roku 2020.

Dostęp do niezbędnych narzędzi do wykonywania pracy zdalnie również uległ istotnej poprawie. 85% pracowników pozytywnie ocenia pracodawców w zakresie zapewnienia dostępu do niezbędnych narzędzi, podczas gdy w czasie pandemii swoje zadowolenie w tym zakresie wyraziło 68% badanych.

Podobna zmiana na plus nastąpiła w zakresie komunikacji. Pozytywnie **przebieg komunikacji w firmie** ocenia ośmiu na dziesięciu ankietowanych. To o 12 p.p. więcej niż dwa lata temu.

Pracownicy, pomimo pracy zdalnej, w dużej mierze **czują się częścią swoich zespołów**, o czym świadczy wysoki odsetek odpowiedzi pozytywnych (81%).



Nowa rzeczywistość - komentarz

Katarzyna Kowalewska
Manager Zespołu Customer Excellence
Praca.pl

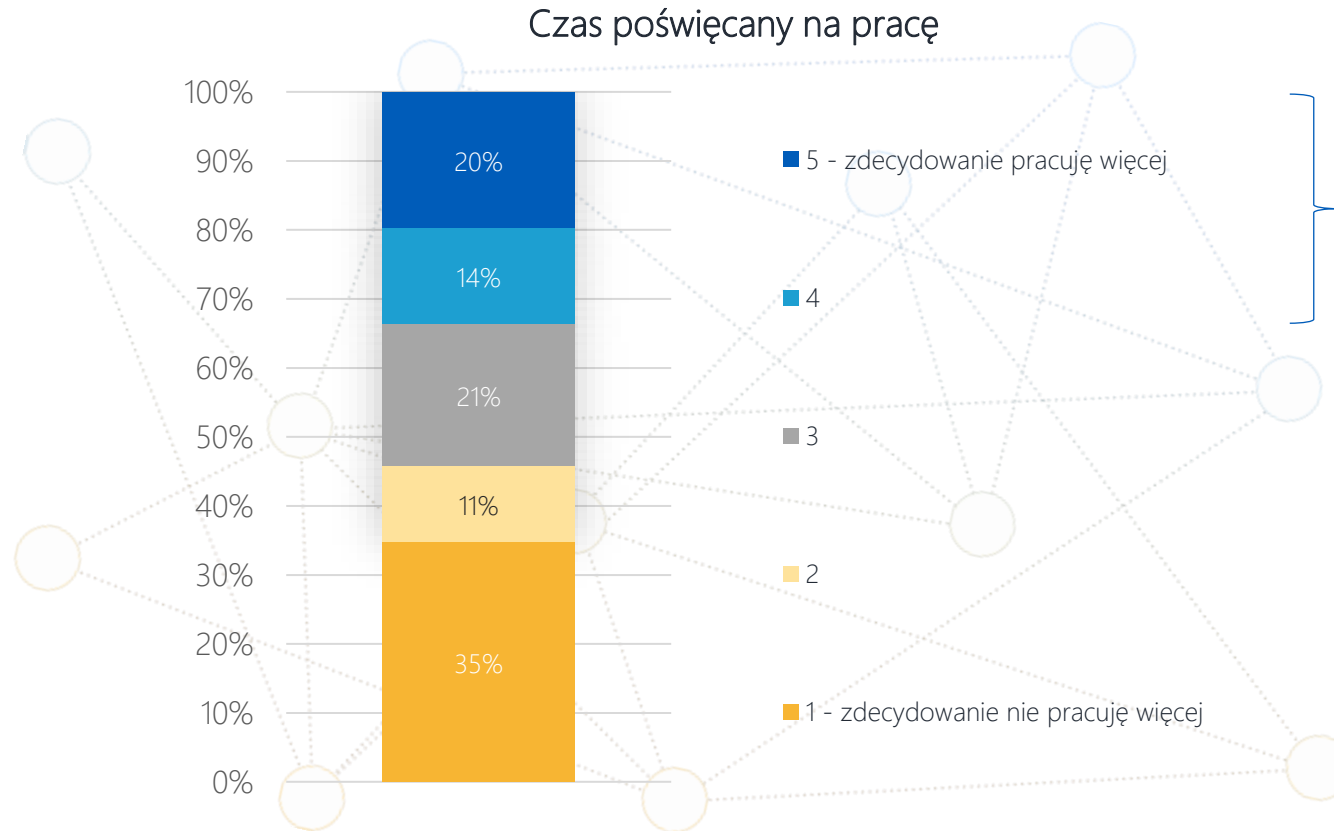


Praca zdalna jest już nieodłącznym elementem naszej biznesowej rzeczywistości - czy jako full home office, czy jako praca hybrydowa. Nasze badanie pokazuje dużą zmianę wśród ankietowanych, gdzie w 2021 roku połowa z nich miała możliwość pracy zdalnej vs. aż 74% obecnie. Spośród tej grupy aż 86% korzysta z możliwości pracy zdalnej. Tutaj codzienność już jest zróżnicowana - wśród pracowników korzystających z pracy zdalnej niespełna 40% pracuje w trybie w 100% zdalnym. Pozostali, czyli ponad 60%, pracują hybrydowo. Ten model obserwuję jako najczęściej występujący nie tylko z poziomu badania, ale także codziennej pracy w Praca.pl czy znam z rozmów ze znajomymi.

Praca hybrydowa jest wypadkową poszukiwania kompromisu wynikającego z potrzeb pracownika oraz oczekiwań pracodawcy. Na przestrzeni czasu widać, że pracownicy coraz lepiej oceniają formułę pracy zdalnej - aż 9 na 10 pytanym osób deklaruje zadowolenie z tego trybu pracy. Obszar ten będzie nadal stanowił spore wyzwanie wśród pracodawców, zwłaszcza, że coraz więcej głosów dotyczy powrotu do biur. Można przypuszczać, że pojawiają się tam, gdzie praca zdalna była/jest realizowana w 100%. Natomiast warto spojrzeć na tę kwestię z obu punktów widzenia - ile szans daje pracodawcy pod kątem rekrutacji pracowników vs. jakie możliwości daje kandydatom poszukującym pracy. I uwzględniając potrzeby rynku pracy stworzyliśmy do takich rekrutacji jakiś czas temu dedykowany produkt "Praca zdalna", umożliwiającą skalowanie zasięgu ogłoszenia wśród kandydatów z różnych lokalizacji. Obserwujemy duże zainteresowanie tą formułą dotarcia do kandydatów poprzez projekt rekrutacyjny, a ze strony kandydatów zauważamy duży odzew na taką ofertę pracodawcy.



Czas poświęcany na pracę



34%

osób, deklaruje, że obecnie pracuje więcej niż przed pandemią

Co trzeci pracownik przyznaje, że obecnie **pracuje więcej niż przed pandemią**. Odmiennej deklaracji udzieliło 46% ankietowanych, a co piąty badany udzielił odpowiedzi pośredniej, sugerującej, że czas poświęcany na pracę przed pandemią oraz po niej, nie uległ w ich przypadku zmianie.

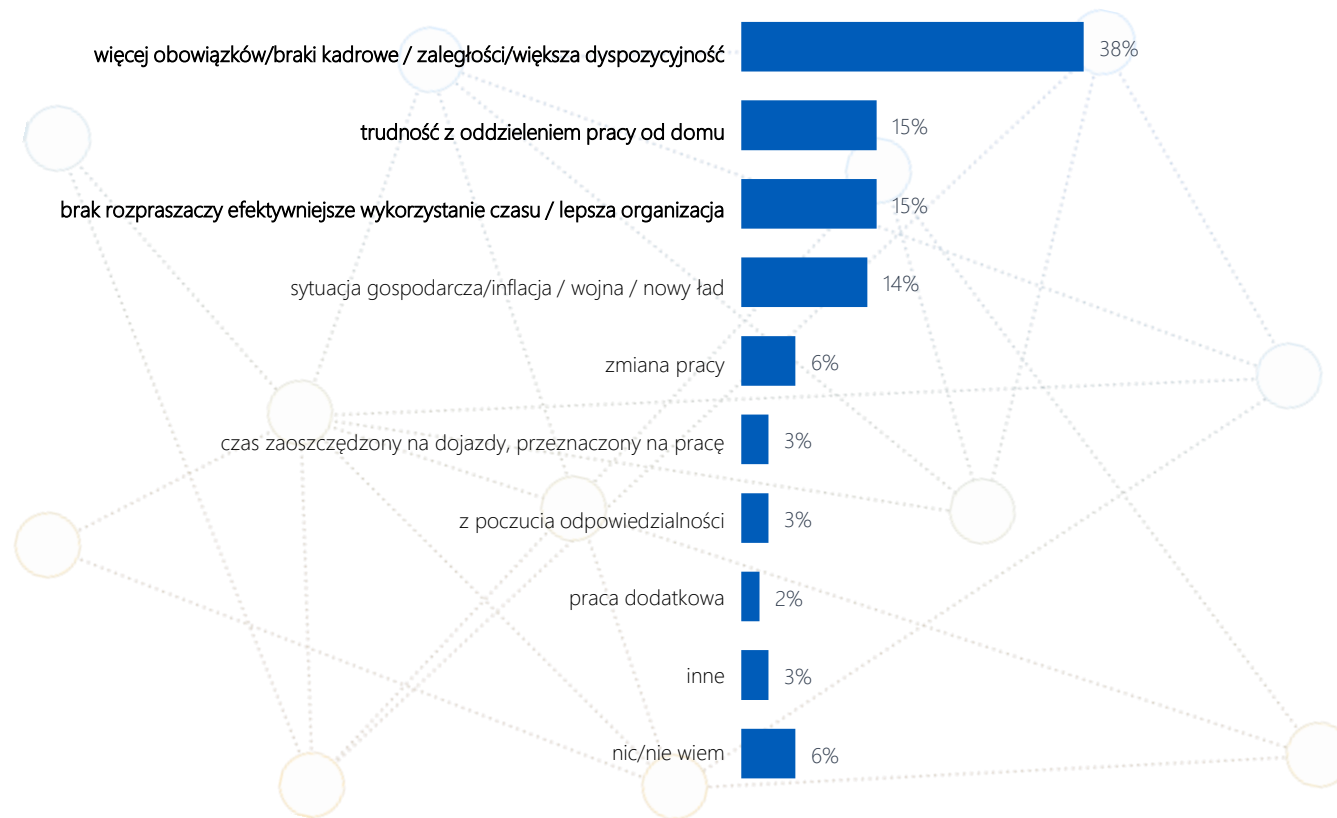
N=918

Pyt. Czy ma Pan/i poczucie, że pracuje aktualnie więcej niż przed pandemią (więcej godzin dziennie)?

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



Czas poświęcany na pracę



Osoby, które zauważają, że pracują obecnie więcej niż przed pandemią, taki stan rzeczy najczęściej tłumaczą **zwiększoną ilością obowiązków, brakami kadrowymi lub po prostu większą dyspozycyjnością** w związku z pracą z domu. 15% badanych odnajduje **trudność w oddzieleniu pracy od domu**. Taki sam odsetek ankietowanych zauważa, że pracując z domu, nic ich nie rozprasza i w związku z tym **bardziej angażują się w pracę**. Co siódmy badany, który zauważa, że poświęca na pracę obecnie więcej czasu niż przed pandemią, jest zdania, że jest to spowodowane **sytuacją gospodarczą i polityczną**.



Zaangażowanie w pracę





Zaangażowanie pracowników

Top 2 Box (4+5)

2022 2020

Do moich obowiązków podchodzę z wysokim zaangażowaniem



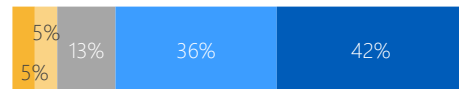
91% 90%

Dbam o dobre imię mojej firmy



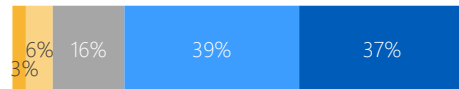
85% 85%

Mam poczucie osobistego wkładu w dobro firmy



78% 75%

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



76% 71%

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

N=999

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%.

Podobnie jak w czasie pandemii, dziewięciu na dziesięciu badanych przyznaje, że **do swoich obowiązków podchodzi z wysokim zaangażowaniem** (91%).

O **dobre imię firmy** dba 85% pracowników, czyli taki sam odsetek, jak w roku 2020.

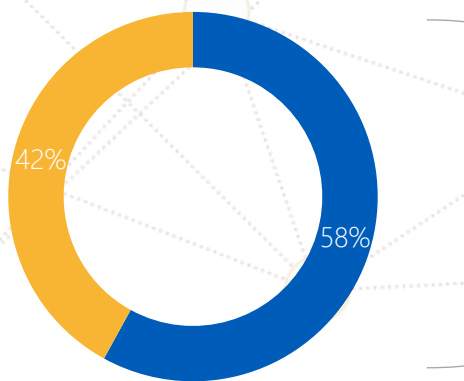
Nieco ponad trzy czwarte uczestników badania ma **poczucie osobistego wkładu w dobro firmy**. Aspekt ten został podobnie oceniony w badaniu sprzed dwóch lat.

O 5 p.p. więcej ankietowanych, niż w czasie pandemii przyznało, że **w codziennej pracy podejmuje dodatkowe działania, które mogą przynieść firmie korzyści**.

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).

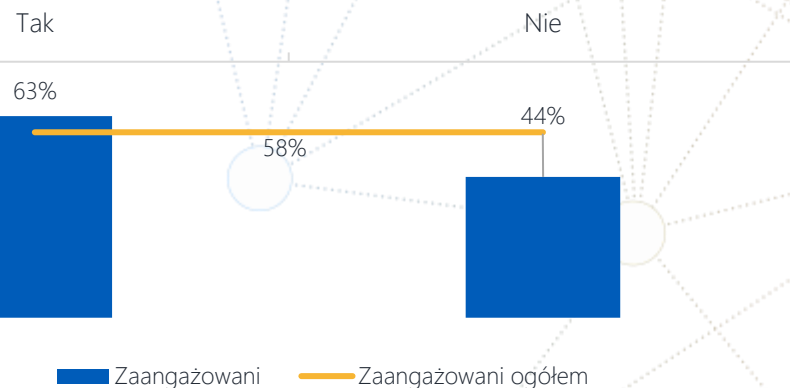
■ Zaangażowani pracownicy
■ Niezaangażowani pracownicy



N=1003

Ponad połowa uczestników badania to osoby angażujące się w pracę (58%). Podobny odsetek osób angażujących się w pracę odnotowano w badaniu przeprowadzonym w czasie pandemii (56%). Istotnie większy odsetek osób angażujących się w pracę jest wśród tych, które mają możliwość pracowania zdalnie (63%). Mniej niż połowa osób, które nie mają takiej możliwości, to pracownicy zaangażowani (44%). Warto dodać, że w grupie osób, które mają możliwość pracy zdalnej, ale z niej nie korzystają odsetek zaangażowanych pracowników wynosi 57%. Z kolei osoby, które pracują zdalnie to w 65% pracownicy zaangażowani.

Czy ma możliwość pracy zdalnej?



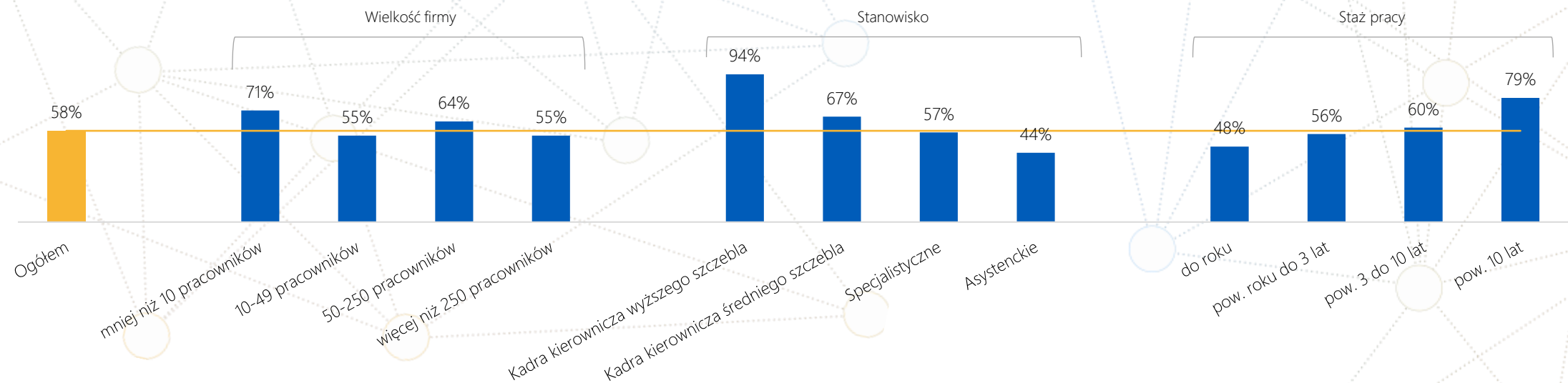


Zaangażowanie pracowników a wielkość firmy, stanowisko oraz staż pracy

Pracowników z wysokim zaangażowaniem w pracę, relatywnie częściej można spotkać w firmach małych, zatrudniających do 10 osób (71%) oraz w przedsiębiorstwach zatrudniających od 50 do 250 pracowników (64%).

W przypadku zajmowanego stanowiska, najwyższym zaangażowaniem cechują się osoby na wysokich stanowiskach kierowniczych (94%). Najmniejsze zaangażowanie przejawiają pracownicy na stanowiskach asystenckich (44%).

W przypadku **stażu pracy** widać pozytywną zależność między częstością występowania pracowników zaangażowanych, a czasem zatrudnienia w firmie. Im jest on dłuższy, tym większe zaangażowanie przejawiają pracownicy.



N=1003

■ Zaangażowani — Zaangażowani ogółem



Satysfakcja z pracy

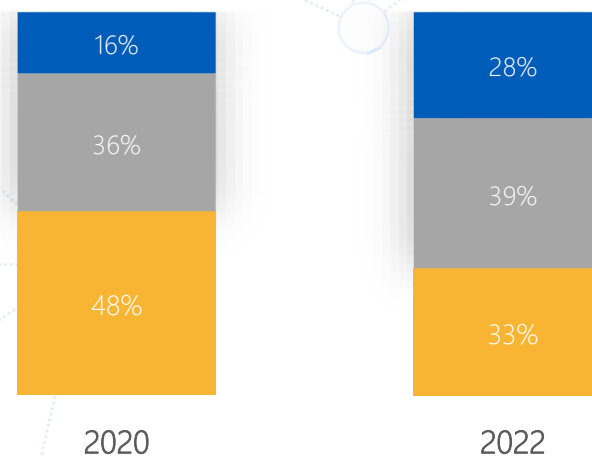
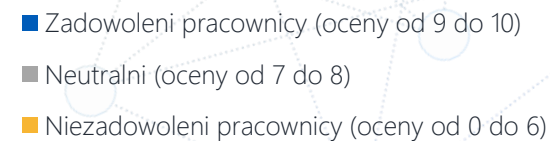
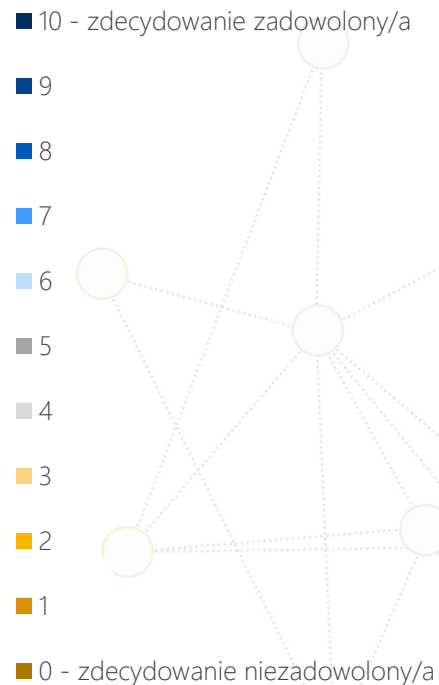
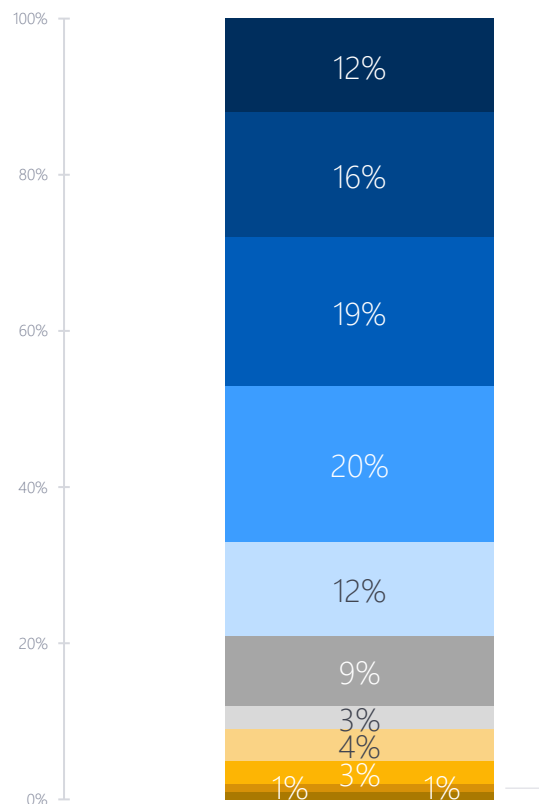




Satysfakcja z pracy

7,0 – średnia ocena
zadowolenia z pracy na
skali 0-10

Osoby **bardzo zadowolone z pracy** stanowią **28%** pracowników. To blisko 2-krotnie lepszy rezultat niż podczas pandemii (2020 rok). Odsetek pracowników niezadowolonych z pracy znacznie zmalał w stosunku do roku 2020, w którym połowa badanych deklarowała brak satysfakcji z pracy, a obecnie jest to co trzeci pracownik.

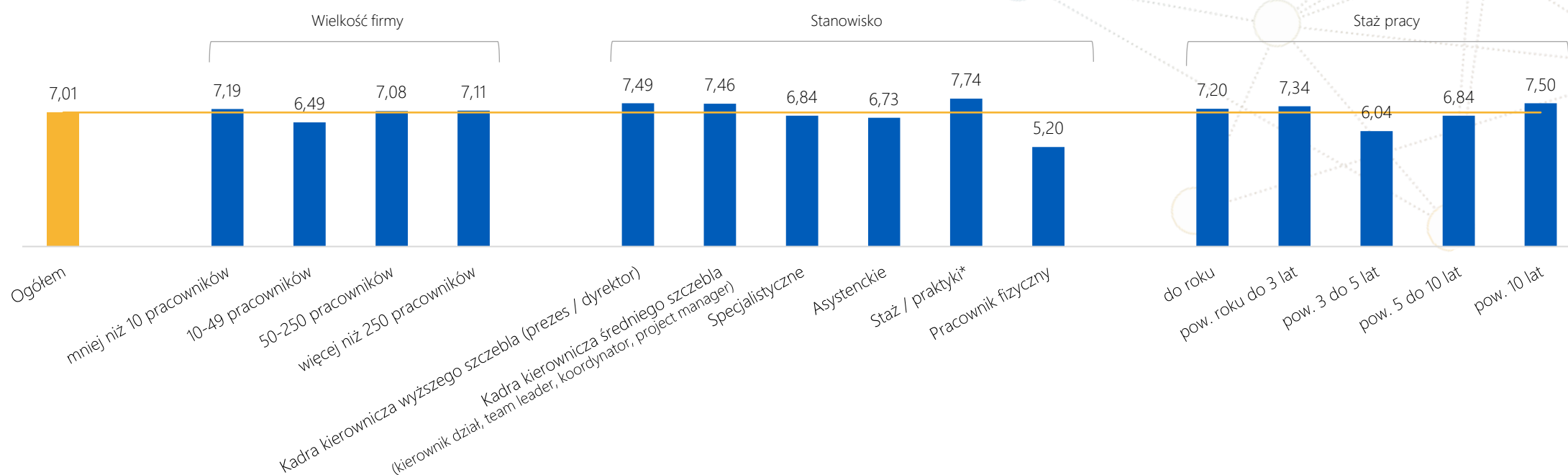


N=1002



Satysfakcja z pracy a wielkość firmy, stanowisko oraz staż pracy

Najwyższym poziomem zadowolenia z pracy w swojej firmie cechują się osoby zatrudnione **dłużej niż 10 lat** oraz osoby na **stanowiskach kierowniczych**.
Najniższy poziom zadowolenia z pracy wyrażają osoby ze **stażem pracy od 3 do 5 lat** oraz **pracownicy fizyczni**.



N=1002

■ średni poziom satysfakcji z pracy

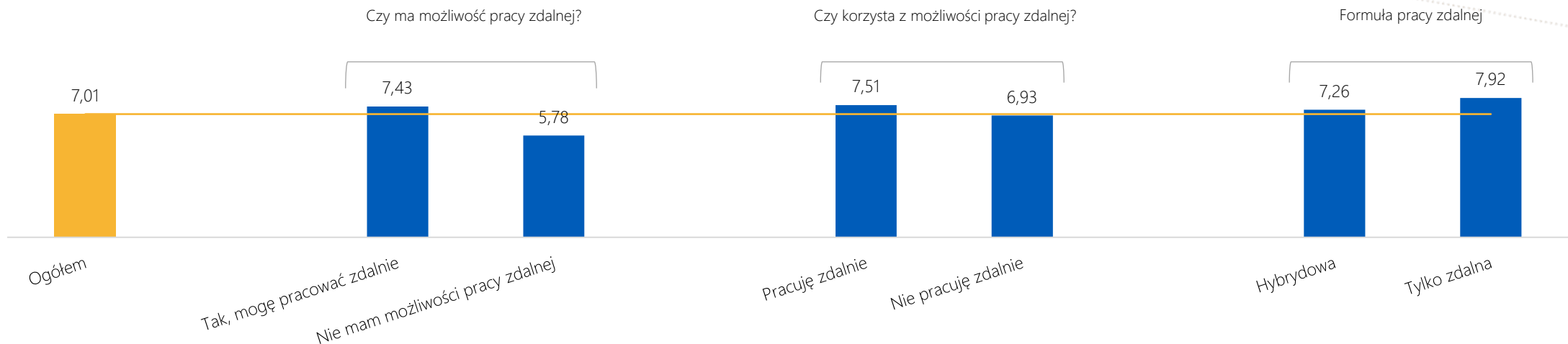
— średni poziom satysfakcji z pracy ogółem

*mała liczebność próby



Satysfakcja z pracy a praca zdalna

Osoby mogące pracować zdalnie są bardziej zadowolone ze swojej pracy niż te, której takiej możliwości nie mają. Większą satysfakcją z pracy cieszą się osoby korzystające z formuły pracy zdalnej, niż te, które nie korzystają z tej możliwości, chociaż mogłyby. Ponadto osoby wykonujące swoją pracę w 100% zdalnie cechuje większe zadowolenie z pracy, niż w przypadku osób pracujących w formule hybrydowej.



N=1002 / 747, 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.



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 poleciłby/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 = % Ambasadorów – % Krytyków**

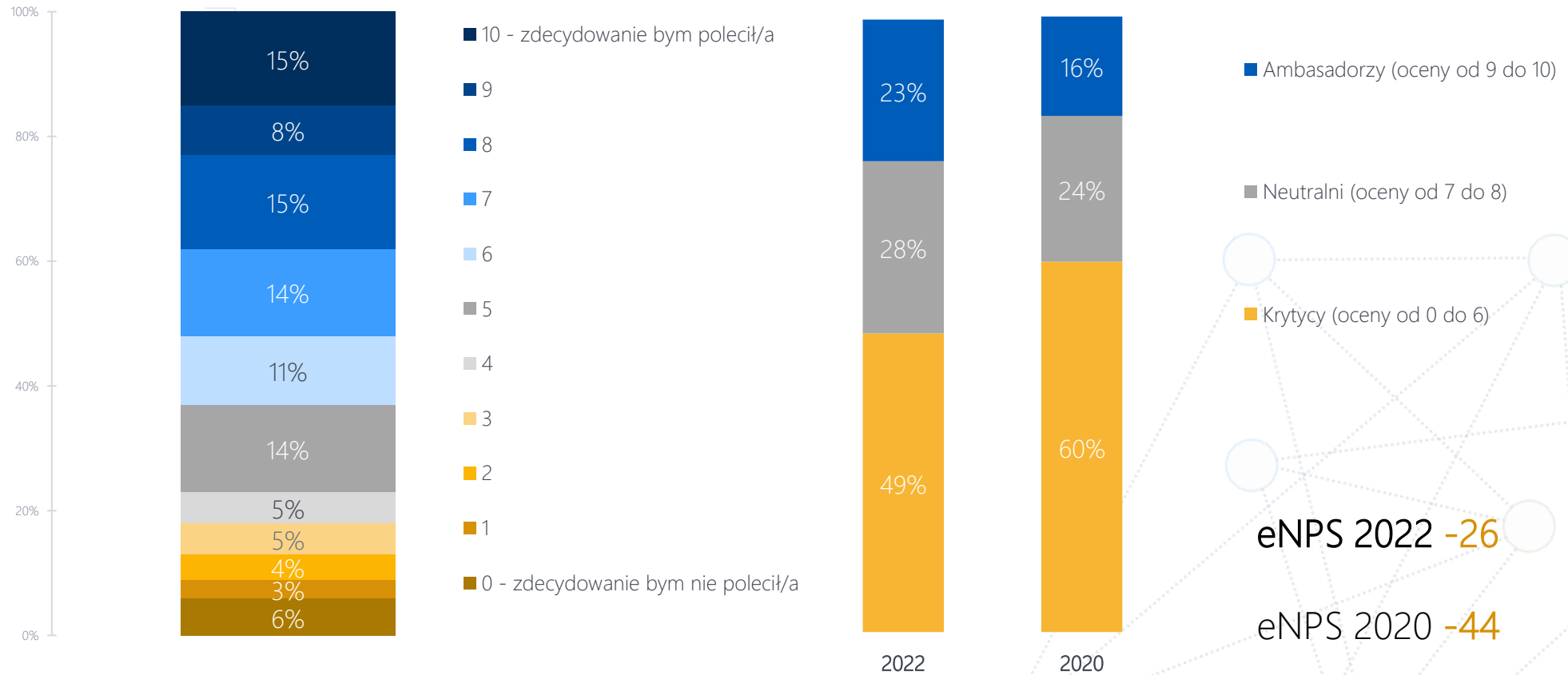
Sposób interpretacji wskaźnika eNPS:

- 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

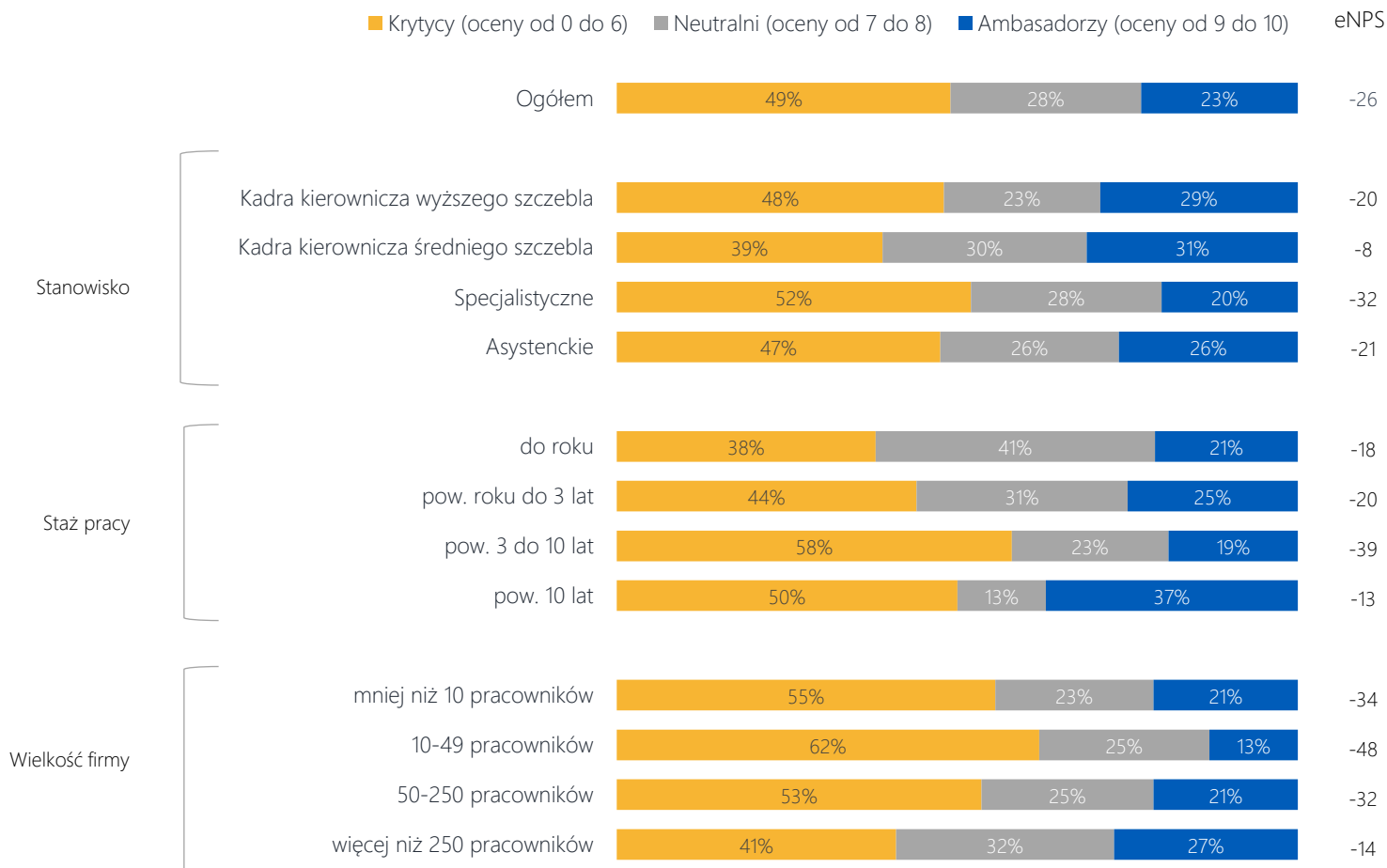
Blisko **co czwarty** pracownik jest ambasadorem swojej firmy, jeśli chodzi o polecenia jej, jako miejsce pracy innym. To wskazuje na znaczny wzrost lojalności pracowników w porównaniu do roku 2020, gdzie ambasadorem swojego pracodawcy był co szósty zatrudniony.



N=817

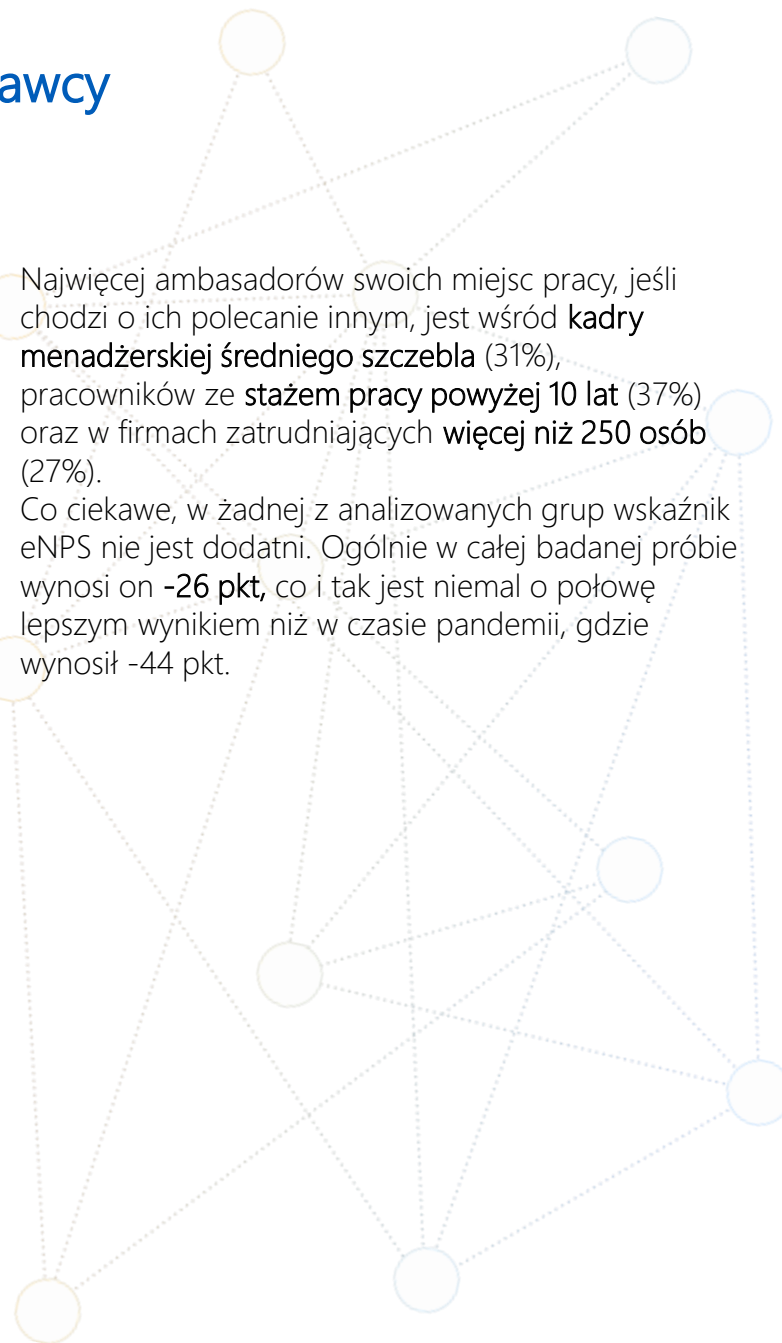


eNPS gotowość do polecenia firmy jako pracodawcy



Najwięcej ambasadorów swoich miejsc pracy, jeśli chodzi o ich polecenie innym, jest wśród **kadry menadżerskiej średniego szczebla** (31%), pracowników ze **stażem pracy powyżej 10 lat** (37%) oraz w firmach zatrudniających **więcej niż 250 osób** (27%).

Co ciekawe, w żadnej z analizowanych grup wskaźnik eNPS nie jest dodatni. Ogólnie w całej badanej próbie wynosi on **-26 pkt**, co i tak jest niemal o połowę lepszym wynikiem niż w czasie pandemii, gdzie wynosił -44 pkt.

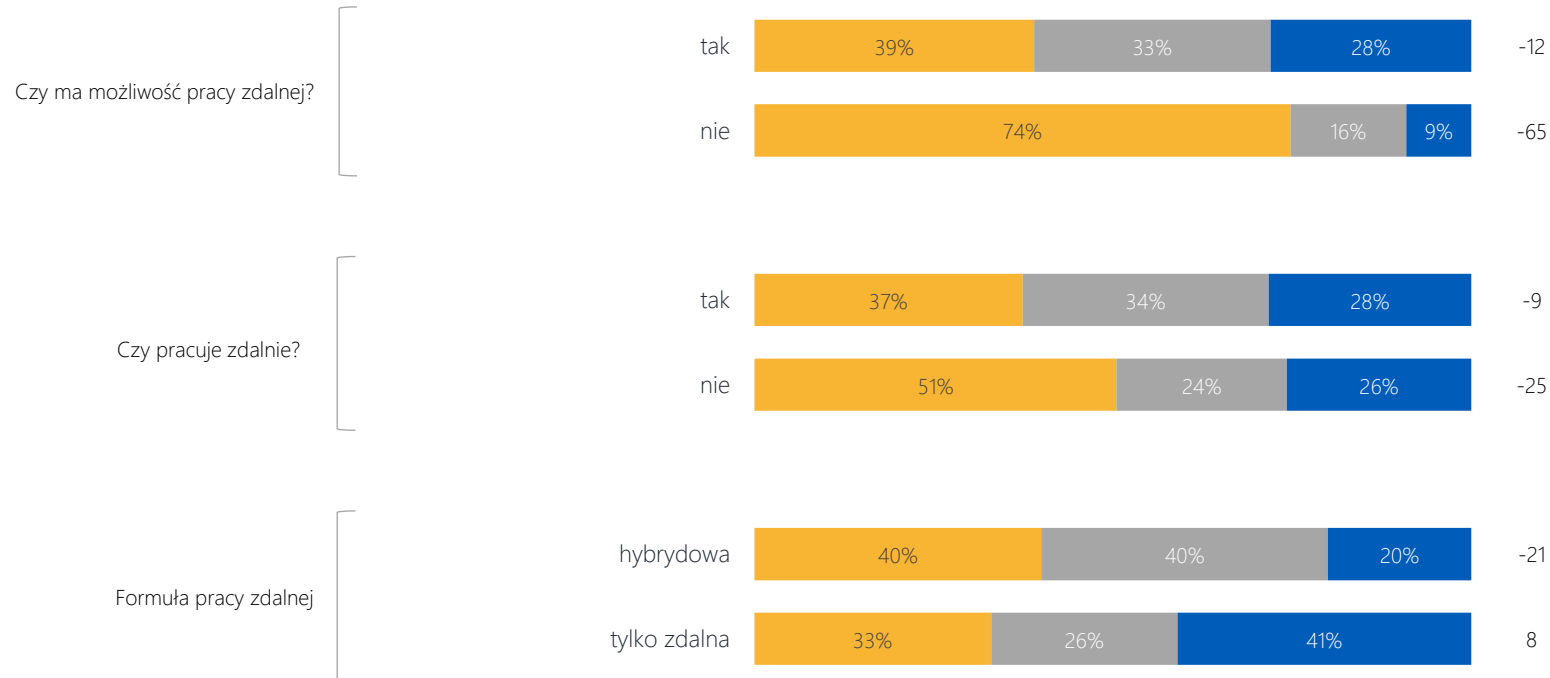


N=817



eNPS a praca zdalna

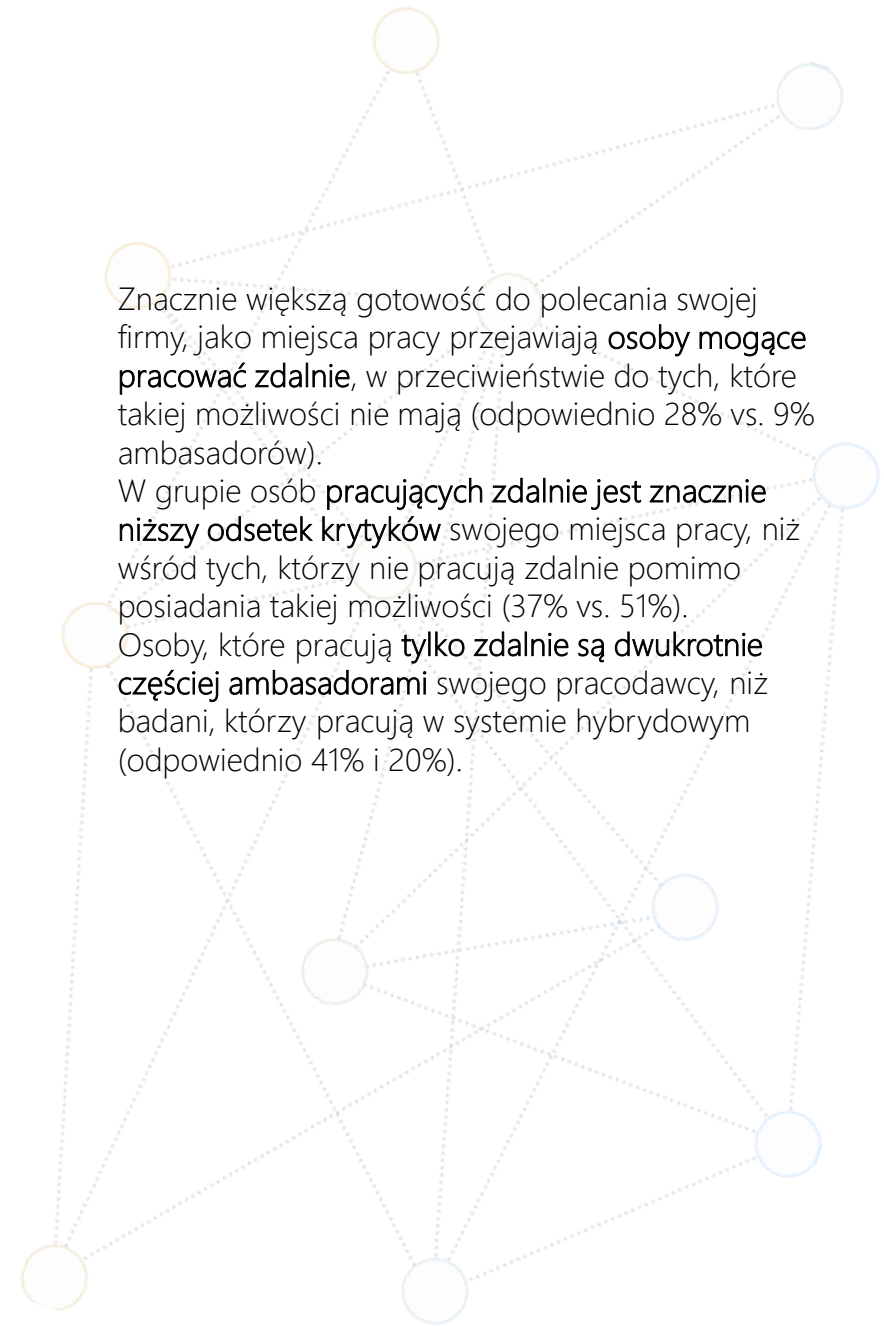
■ Krytycy (oceny od 0 do 6) ■ Neutralni (oceny od 7 do 8) ■ Ambasadorzy (oceny od 9 do 10) eNPS



Znacznie większą gotowość do polecenia swojej firmy, jako miejsca pracy przejawiają **osoby mogące pracować zdalnie**, w przeciwieństwie do tych, które takiej możliwości nie mają (odpowiednio 28% vs. 9% ambasadorów).

W grupie osób **pracujących zdalnie jest znacznie niższy odsetek krytyków** swojego miejsca pracy, niż wśród tych, którzy nie pracują zdalnie pomimo posiadania takiej możliwości (37% vs. 51%).

Osoby, które pracują **tylko zdalnie są dwukrotnie częściej ambasadorami** swojego pracodawcy, niż badani, którzy pracują w systemie hybrydowym (odpowiednio 41% i 20%).



N=817



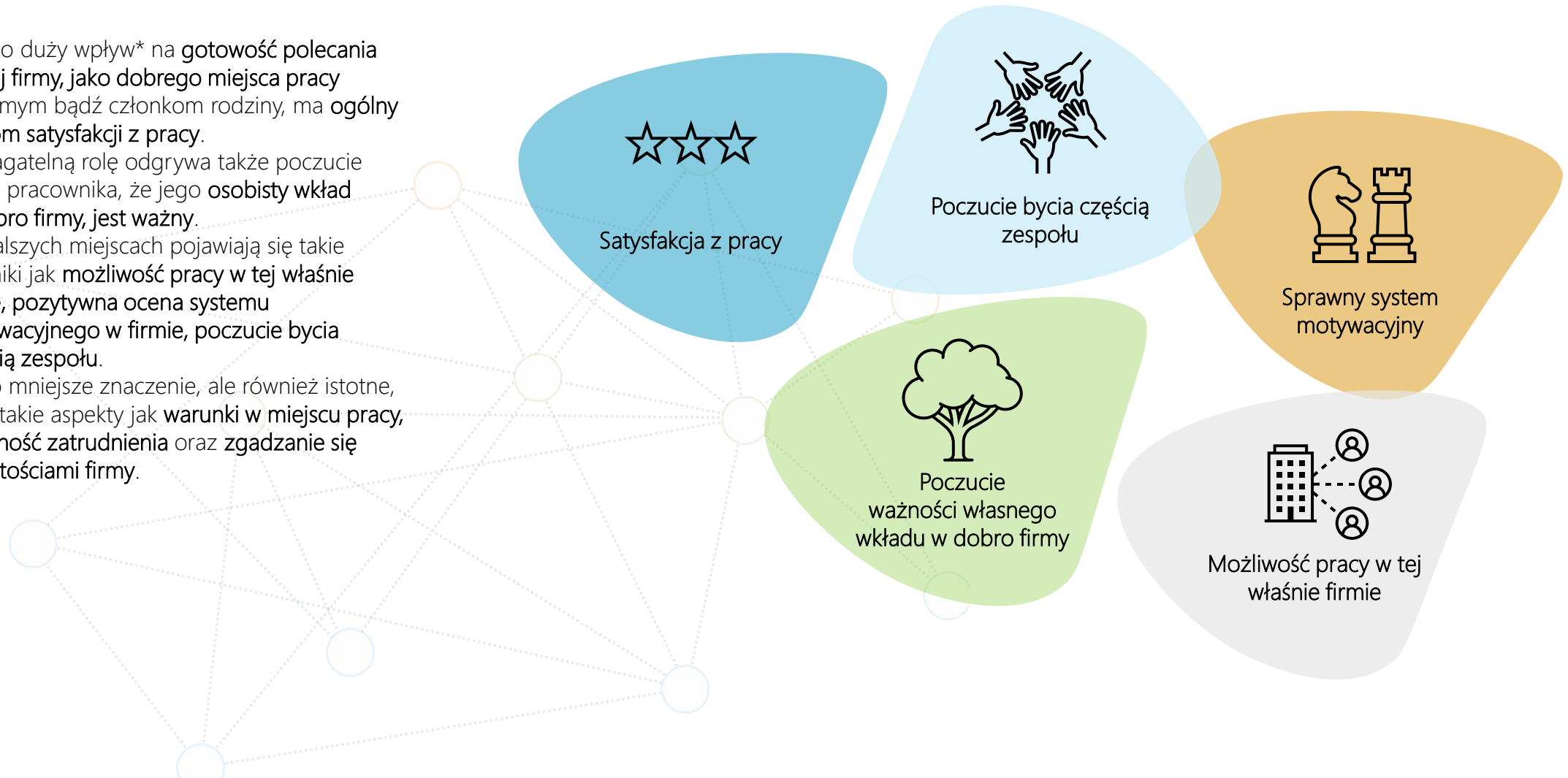
Czynniki wpływające na eNPS

Bardzo duży wpływ* na gotowość polecenia swojej firmy, jako dobrego miejsca pracy znajomym bądź członkom rodziny, ma ogólny poziom satysfakcji z pracy.

Niebagatelną rolę odgrywa także poczucie przez pracownika, że jego osobisty wkład w dobro firmy, jest ważny.

Na dalszych miejscach pojawiają się takie czynniki jak możliwość pracy w tej właśnie firmie, pozytywna ocena systemu motywacyjnego w firmie, poczucie bycia częścią zespołu.

Nieco mniejsze znaczenie, ale również istotne, mają takie aspekty jak warunki w miejscu pracy, stabilność zatrudnienia oraz zgadzanie się z wartościami firmy.



N=817

*na podstawie analizy regresji krokowej (zmienna zależna: Proszę ocenić, na ile prawdopodobne jest, że polecisz(a)by Pan/i pracę w swojej firmie przyjacielowi bądź komuś z rodziny?).



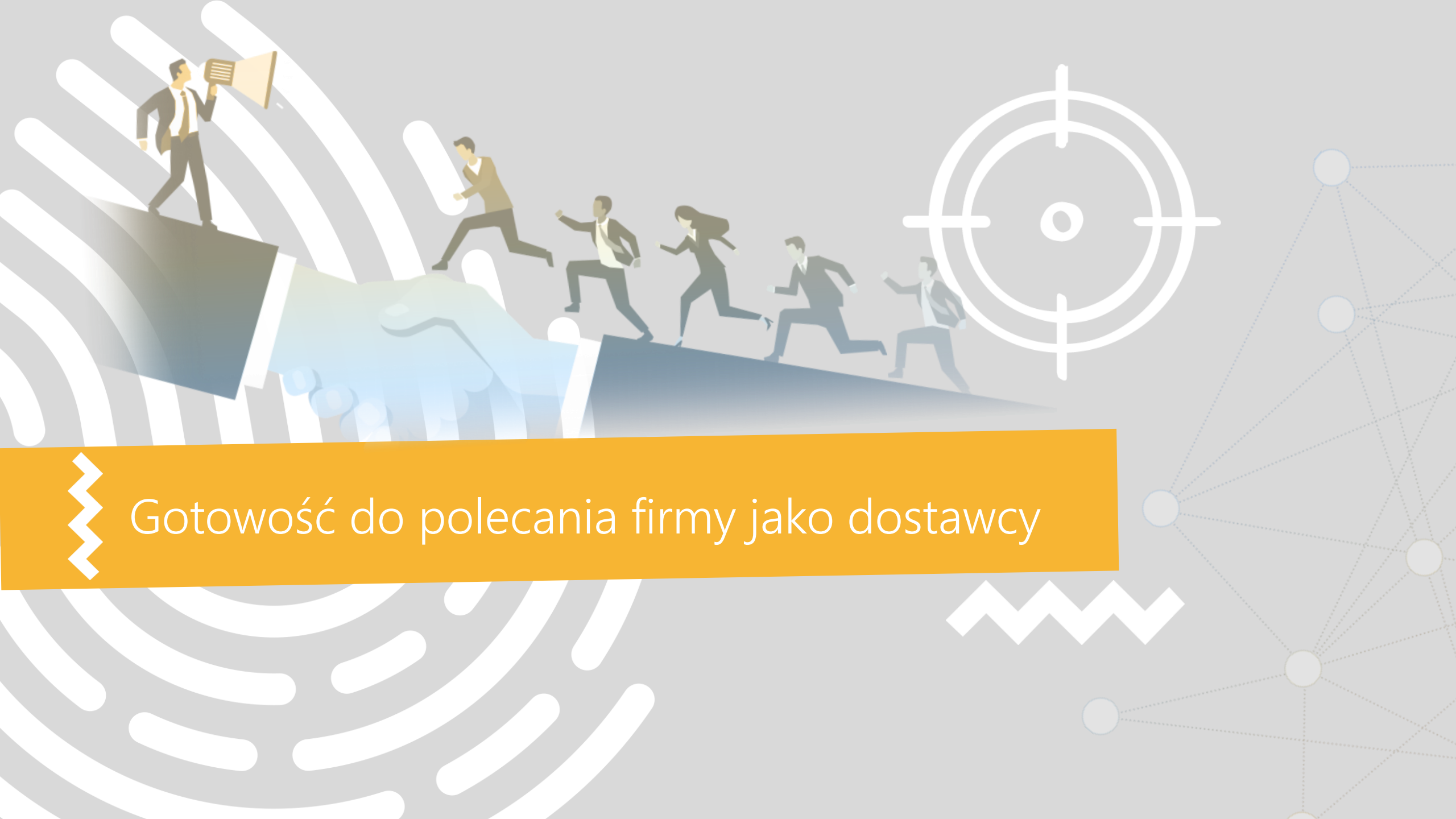
eNPS - komentarz

Michał Łysik
CEO
Experience Institute



Wskaźnik mówiący o prawdopodobieństwie rekomendacji swojego miejsca pracy przyjaciołom i rodzinie jest ważny z kilku powodów. Przede wszystkim, mówi nam jak dobry Employer Branding robią nam nasi pracownicy. Patrząc jednak na analizy, które wskazują jakie obszary funkcjonowania organizacji wpływają na ten wskaźnik, możemy postawić tezę, że wysoki wskaźnik eNPS osiągają firmy, dla których kultura Inclusion (budowanie poczucia włączenia do życia organizacji) nie jest tylko hasłem, a faktycznymi działaniami. Wskazują na to dwa czynniki, które budują ten wskaźnik a są to: poczucie bycia częścią zespołu oraz poczucie ważności własnego wkładu w dobro firmy. Organizacje, w których odsetek pracowników oceniających pozytywnie te dwa aspekty związane z Inclusion jest wysoki, osiągają wyższe wyniki we wskaźniku eNPS. Na wskaźnik eNPS warto zwracać uwagę również z innego powodu. Firmy, z którymi obserwujemy zmiany tego wskaźnika mówią wprost, że ma on dla nich wartość predykcyjną. Utrzymywanie go na odpowiednim (dodatnim) poziomie oraz obserwowanie wzrostów, nie powoduje niepokoju, natomiast nagłe spadki tego wskaźnika zazwyczaj zwiastują falę odejść z organizacji. Wiedza na temat wysokości wskaźnika eNPS, oraz jego zmian może więc pomóc w przewidywaniu przyszłości, oraz planowaniu odpowiednich działań z wyprzedzeniem.





Gotowość do polecania 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: $NPS = \% \text{ Ambasadorów} - \% \text{ Krytyków}$

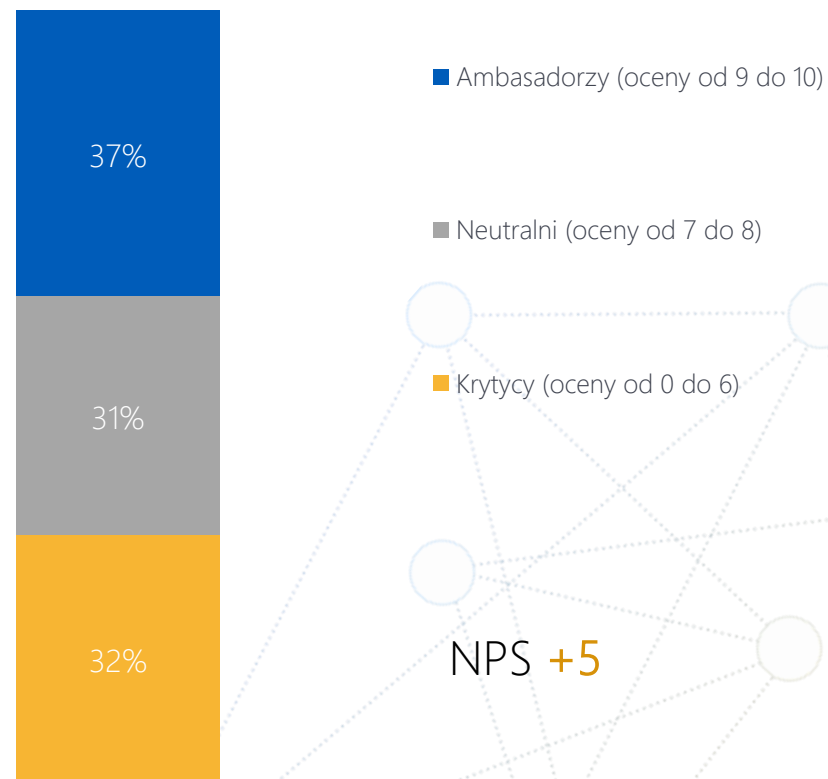
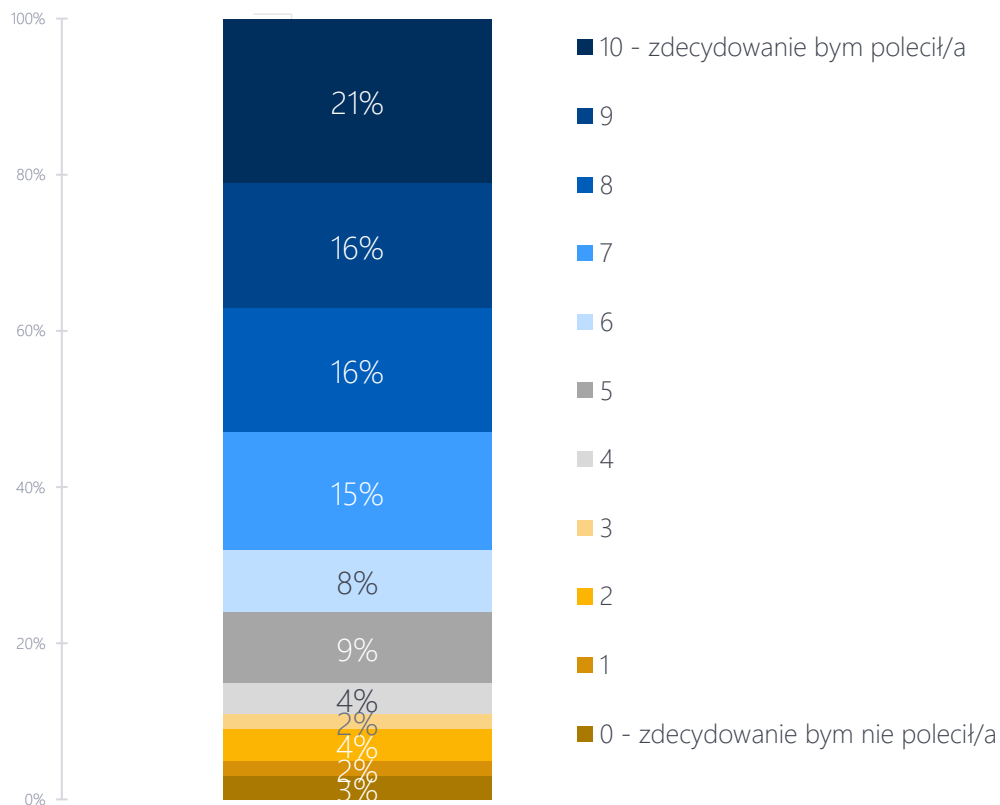
Sposób interpretacji wskaźnika NPS:

- 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 37% pracowników. Niewiele mniej badanych (32%) to krytycy firmy, w których pracują. Tym samym wskaźnik NPS (Net Promoter Score) wynosi **+5 pkt**, co stanowi relatywnie niski wynik, świadczący o niewielkim poziomie lojalności pracowników wobec swoich pracodawców.

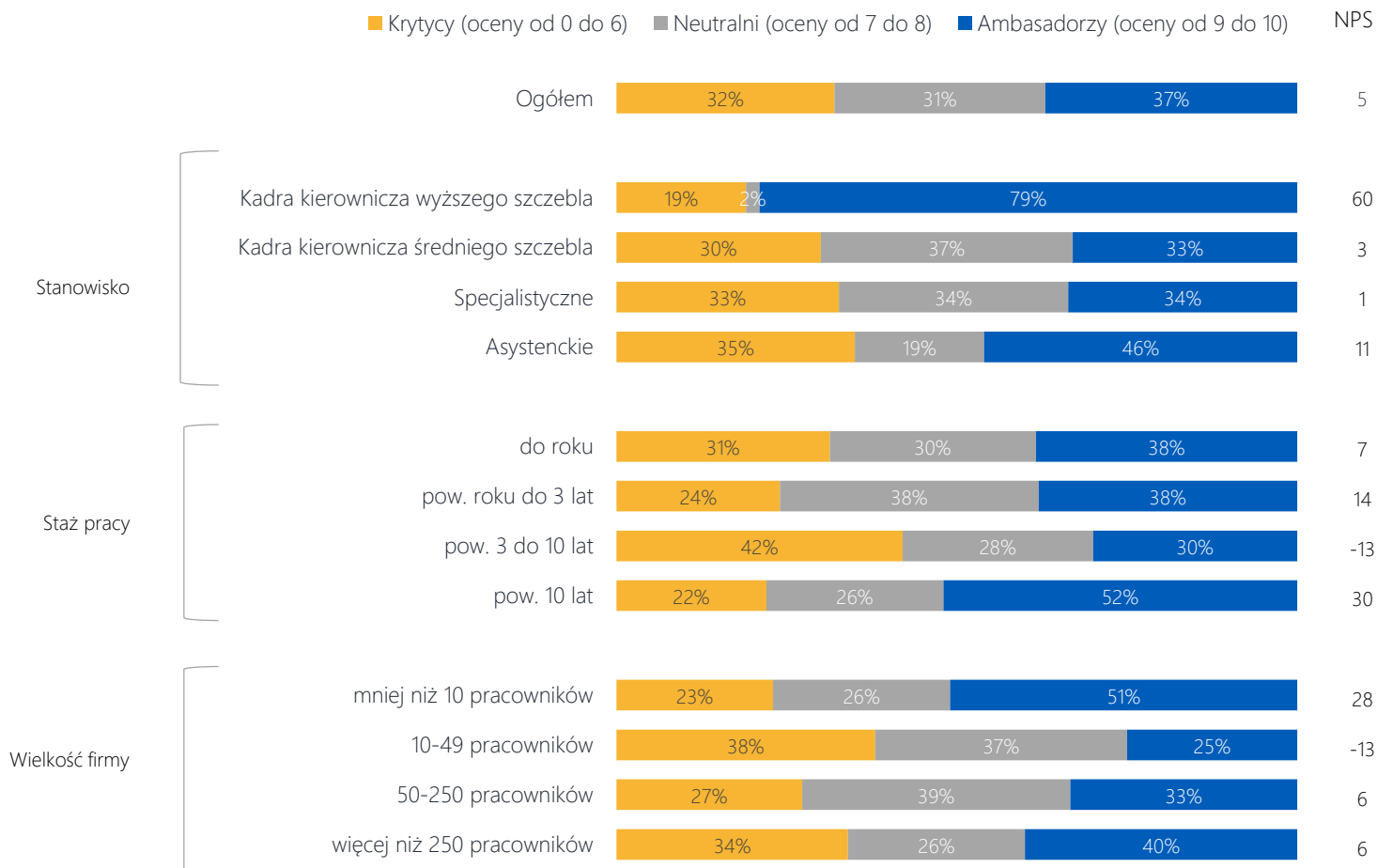


NPS **+5**

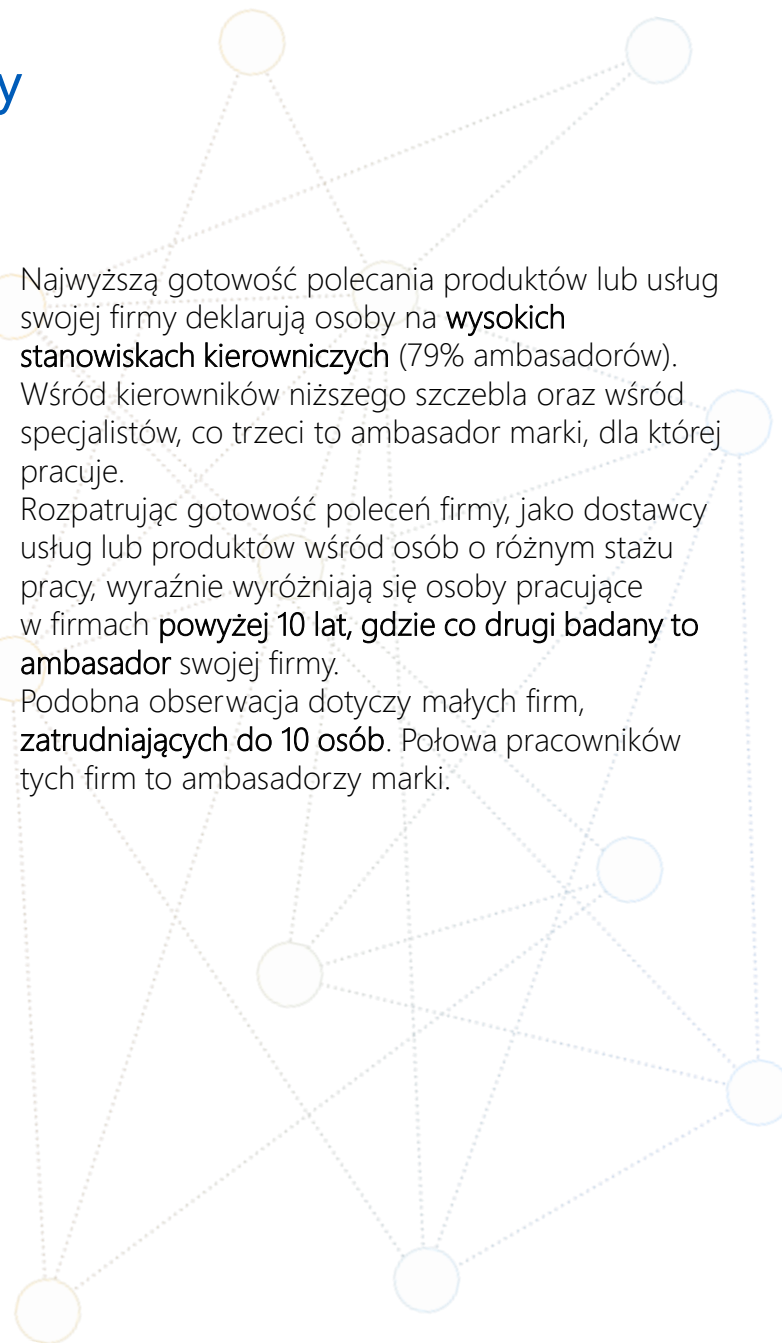
N=817



NPS gotowość do polecenia firmy jako dostawcy



Najwyższą gotowość polecenia produktów lub usług swojej firmy deklarują osoby na **wysokich stanowiskach kierowniczych** (79% ambasadorów). Wśród kierowników niższego szczebla oraz wśród specjalistów, co trzeci to ambasador marki, dla której pracuje. Rozpatrując gotowość poleceń firmy, jako dostawcy usług lub produktów wśród osób o różnym stażu pracy, wyraźnie wyróżniają się osoby pracujące w firmach **powyżej 10 lat**, gdzie co drugi badany to ambasador swojej firmy. Podobna obserwacja dotyczy małych firm, **zatrudniających do 10 osób**. Połowa pracowników tych firm to ambasadorzy marki.



N=817



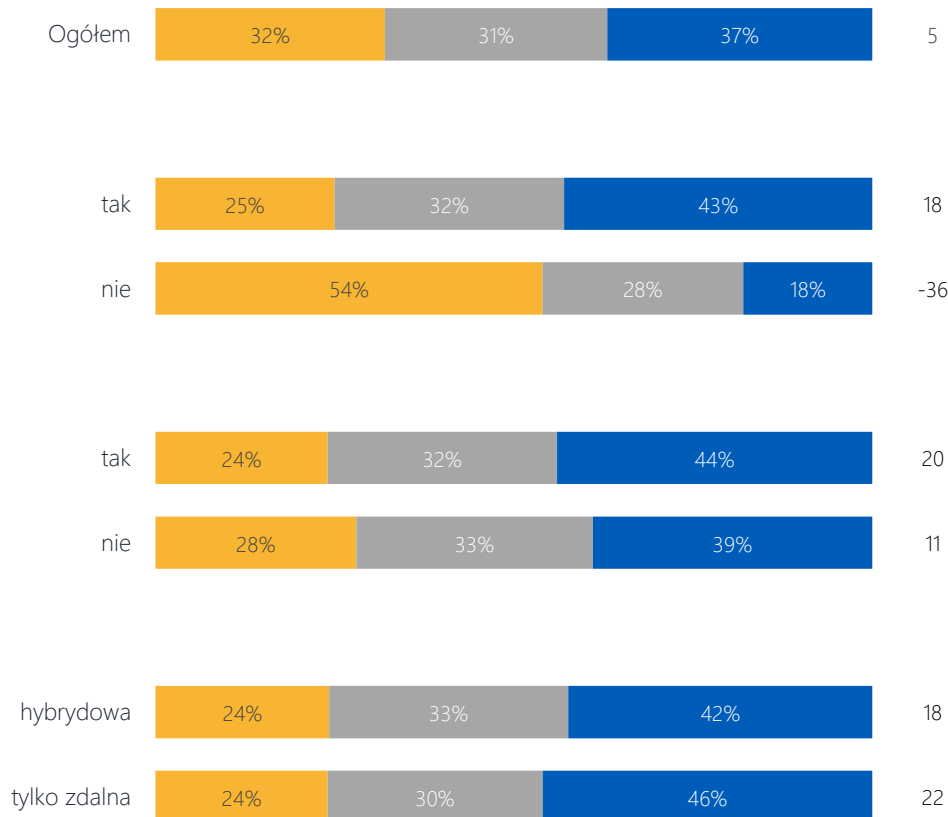
NPS a praca zdalna

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

Czy ma możliwość pracy zdalnej?

Czy pracuje zdalnie?

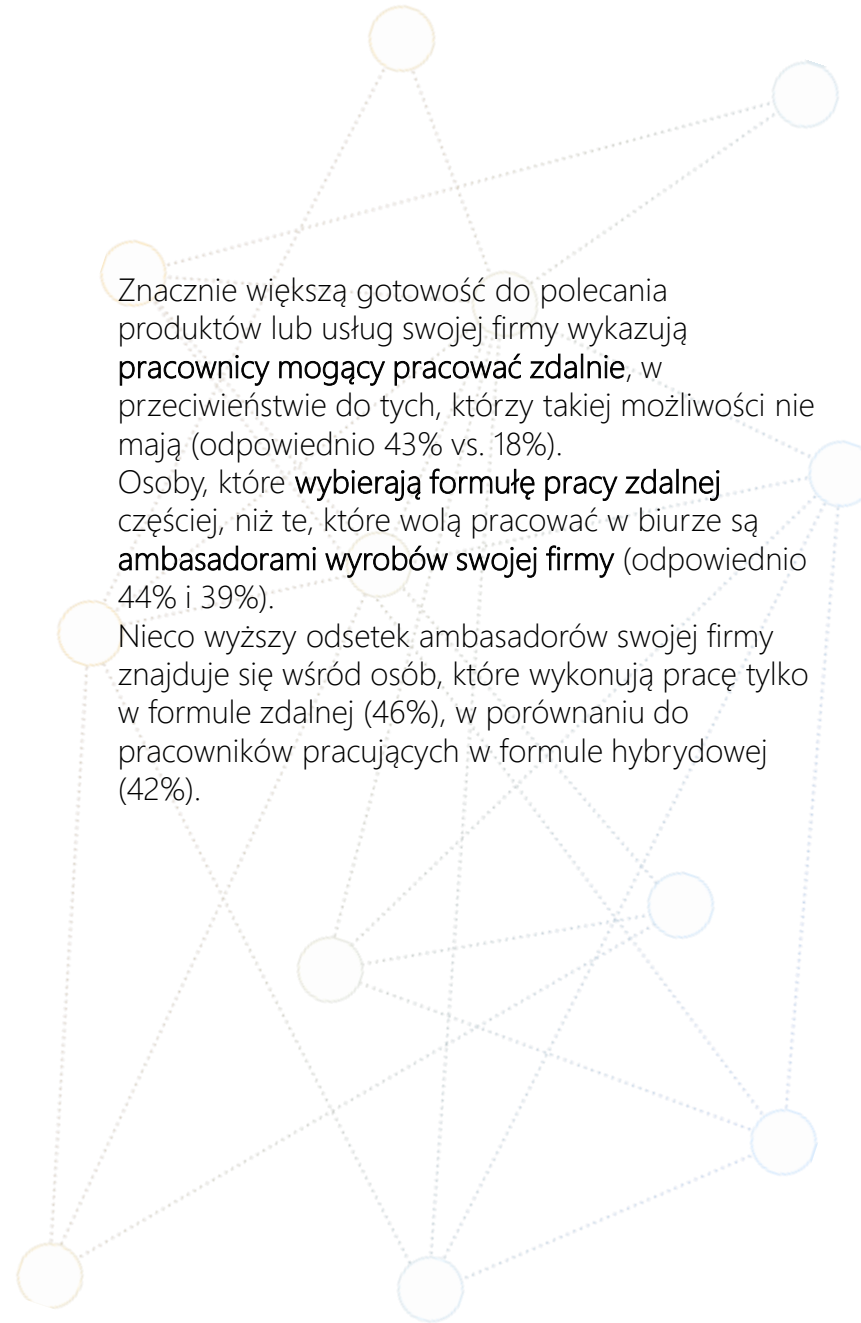
Formuła pracy zdalnej



Znacznie większą gotowość do polecania produktów lub usług swojej firmy wykazują **pracownicy mogący pracować zdalnie**, w przeciwieństwie do tych, którzy takiej możliwości nie mają (odpowiednio 43% vs. 18%).

Osoby, które **wybierają formułę pracy zdalnej** częściej, niż te, które wolą pracować w biurze są **ambasadorami wyrobów swojej firmy** (odpowiednio 44% i 39%).

Nieco wyższy odsetek ambasadorów swojej firmy znajduje się wśród osób, które wykonują pracę tylko w formule zdalnej (46%), w porównaniu do pracowników pracujących w formule hybrydowej (42%).



N=817



Czynniki wpływające na NPS

Na gotowość polecenia produktów lub usług swojej firmy największy wpływ* ma postrzeganie tego co wytwarza firma, jako dobrej jakości.

Satysfakcja z pracy jest na drugim miejscu, jeśli chodzi o przełożenie na NPS.

Dalej pojawiają się takie czynniki jak: możliwość pracy w tej właśnie firmie, wiedza na temat tego, jak wykonywać swoje obowiązki oraz postrzeganie firmy, jako zapewniającej wysokie standardy obsługi klienta.



N=817



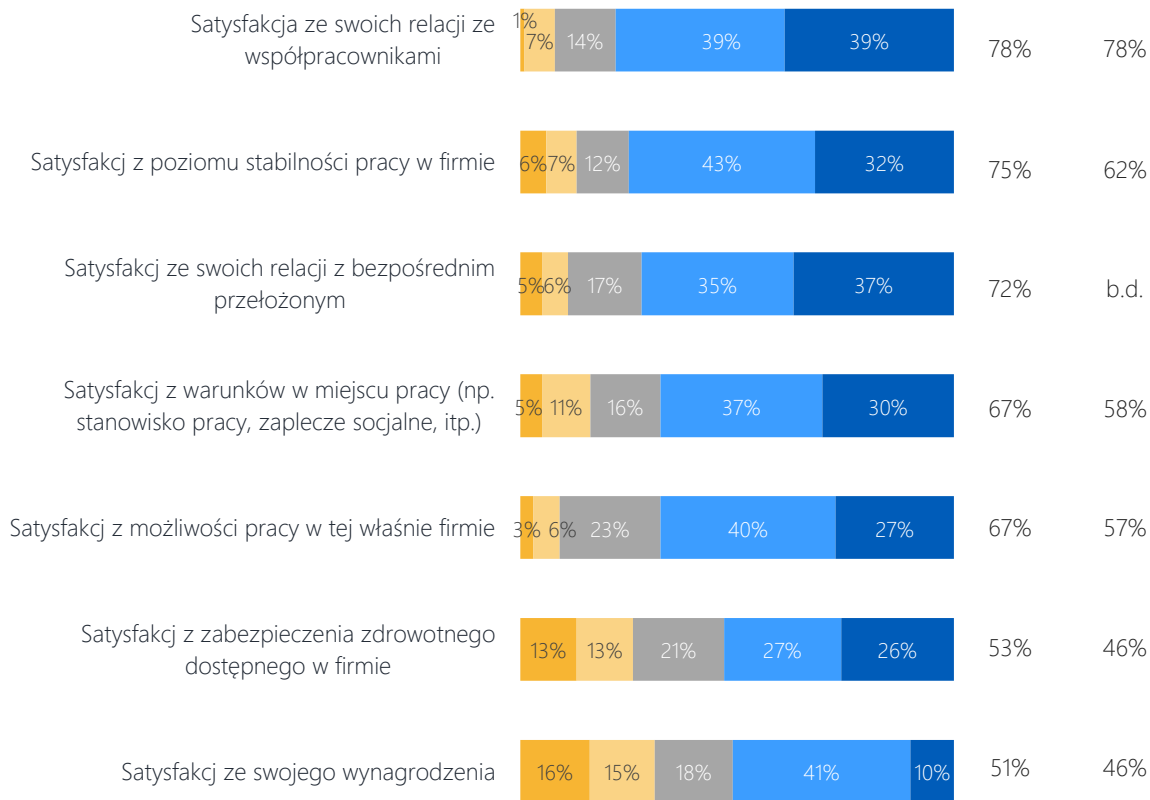
➤ Czynniki kształtujące satysfakcję i zaangażowanie w pracę



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

Top 2 Box (4+5)

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=973

Zadowolenie z takich aspektów pracy jak:

- relacje ze współpracownikami,
 - poziom stabilności pracy w firmie,
 - relacje z bezpośrednim przełożonym
 - warunki w miejscu pracy,
 - praca w tej właśnie firmie,
 - zabezpieczenie zdrowotne, jakie oferuje firma (pakiety medyczne),
 - otrzymywane wynagrodzenie,
- budują satysfakcję i zaangażowanie w pracę.

Podobnie jak w 2020 roku, pracownicy **największą satysfakcję deklarują w obszarze relacji ze współpracownikami** (78%). Niewielu mniej respondentów (75%) jest zadowolonych z **poziomu stabilności pracy** w firmie. Aspekt ten został znacznie wyżej oceniony niż w czasie pandemii, kiedy swojej zadowolenie wyraziło o 13 p.p. mniej badanych.

Blisko **trzy czwarte pracowników zadowolonych jest ze swoich relacji z przełożonymi**.

Warunki w miejscu pracy oraz możliwość pracy w tej właśnie firmie pozytywnie ocenia dwie trzecie badanych. To wzrost o (odpowiednio) 9 i 10 p.p. w porównaniu do badania sprzed dwóch lat.

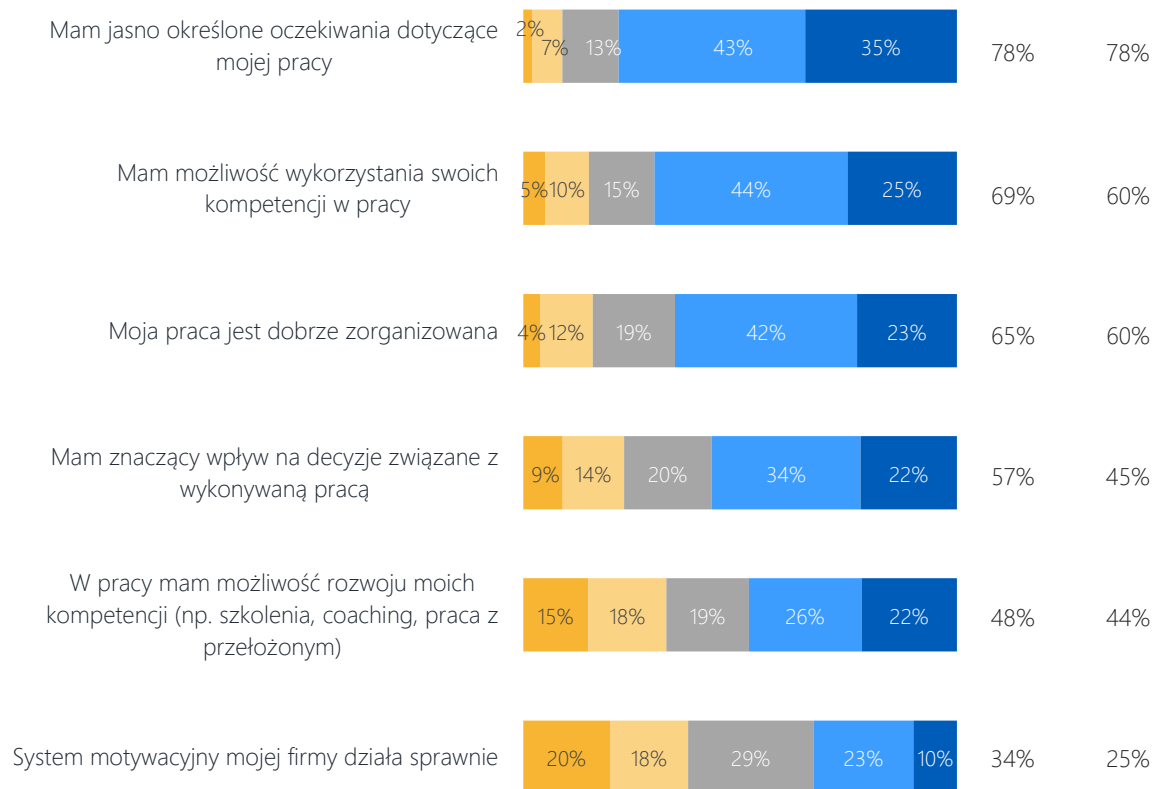
Najmniejsze zadowolenie pracownicy wyrażają ze swojego **wynagrodzenia**, z którego 51% jest zadowolona. Tutaj również odnotowujemy **wzrost satysfakcji** (o 5 p.p.) w stosunku do roku 2020.



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

Top 2 Box (4+5)

2022 2020



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

N=812

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%.

Kolejna grupa czynników wpływających na zaangażowanie i satysfakcję z pracy dotyczy obszarów z zakresu **rozwoju kompetencji, poczucia bycia docenianym oraz warunków pracy**.

Najwięcej badanych zgadza się z tym, że **ma jasno określone oczekiwania dotyczące ich pracy** (78%). **Możliwość wykorzystywania swoich kompetencji w pracy** posiada 69% badanych. To o 9 p.p. więcej niż w roku 2020. Wzrost pozytywnych wskazań dotyczy także oceny dobrego **zorganizowania pracy**, z czym zgodziło się 65% badanych (+5 p.p.). Największy wzrost pozytywnych ocen dotyczy jednak **posiadania wpływu na decyzje związane z wykonywaną pracą**. Obecnie taki komfort odczuwa 57% zatrudnionych, czyli o 12 p.p. więcej niż w czasie pandemii.

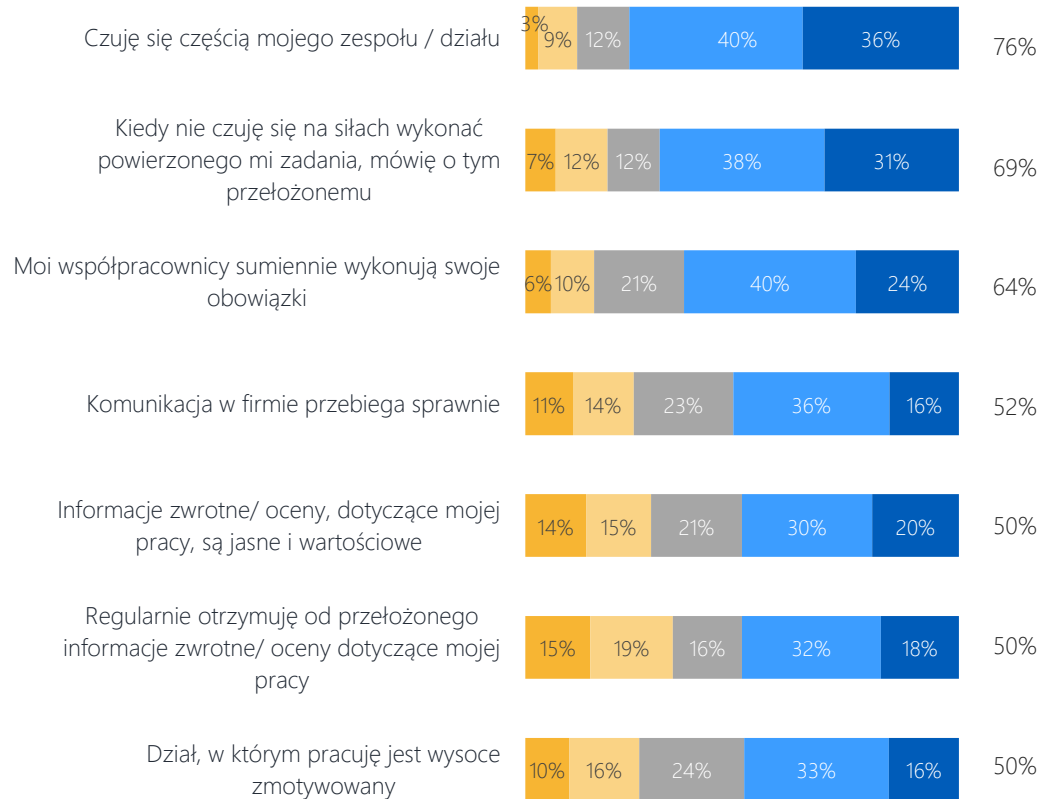
Podobnie jak w roku 2020, najmniej badanych zgodziło się z tym, że **system motywacyjny ich firmy działa poprawnie**. Warto jednak zaznaczyć, że w tym zakresie nastąpiła znaczna poprawa. W roku 2020 co czwarty pracownik ocenił pozytywnie ten aspekt, a obecnie jest to co trzeci badany.



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

Top 2 Box (4+5)

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=812

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%.

Trzech na czterech pracowników deklaruje, że czuje się częścią swojego zespołu. Możliwość zgłoszenia przełożonemu brak sposobności wykonania powierzonego zadania odczuwa 69% ankietowanych.

Niewiele mniej pracowników jest zdania, że ich współpracownicy sumiennie wykonują swoje obowiązki (64%).

Połowa pracowników uważa, że komunikacja w ich firmie przebiega sprawnie.

Podobny odsetek jest zdania, że informacje, które dostają od swoich przełożonych dotyczące ich pracy są jasne i wartościowe oraz, że są one regularnie przekazywane.

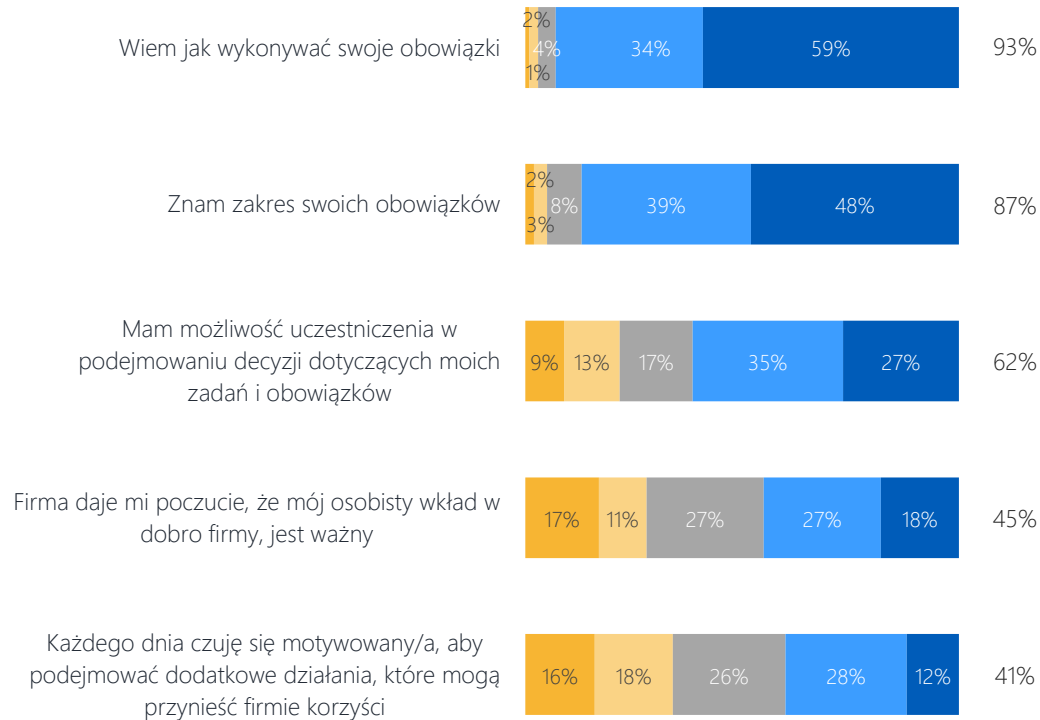
Również co drugi ankietowany postrzega swój dział, jako wysoce zmotywowany do pracy.



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

Top 2 Box (4+5)

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=812

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%.

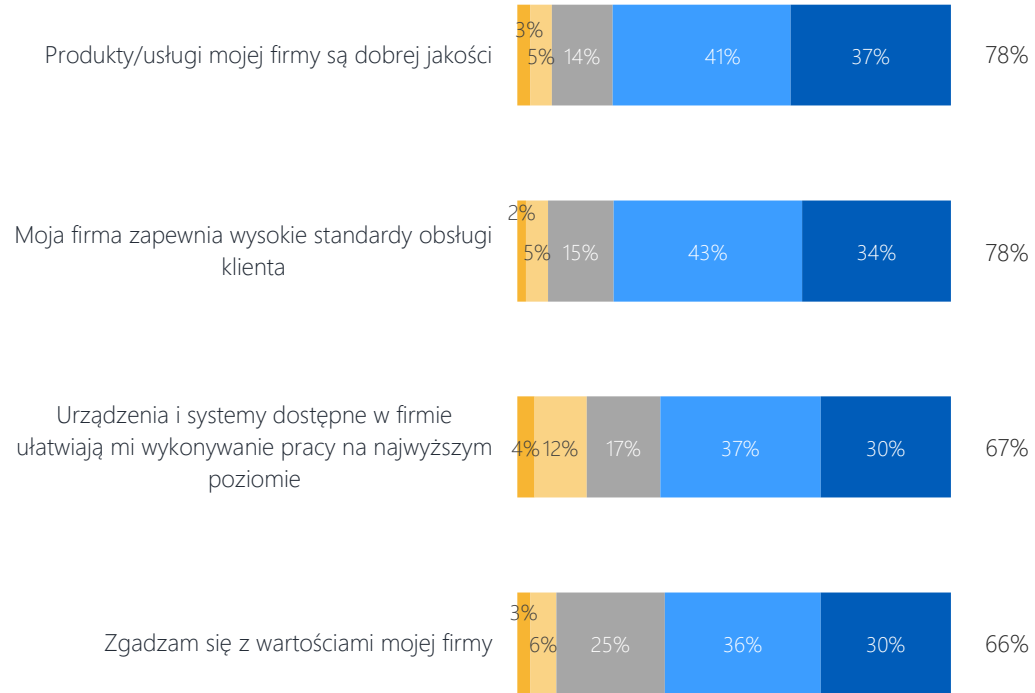
Dziewięciu na dziesięciu pracowników deklaruje, że **wie jak wykonywać swoje obowiązki w pracy**, a 87% zna **zakres swoich obowiązków**. Jest to ciekawa obserwacja o tyle, że jeden na dziesięciu pracowników przyznaje, że tego nie wie. **Możliwość uczestniczenia w podejmowaniu decyzji dotyczących swoich obowiązków i zadań** ma w pracy 62% badanych. Mniej niż połowa uczestników badania (45%) odczuwa to, że **firmie zależy na tym, aby jako pracownicy mieli poczucie osobistego wkładu w dobro swojej organizacji**. Każdego dnia, **motywację do podejmowania dodatkowych działań na korzyść firmy** odczuwa 41% ankietowanych.



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

Top 2 Box (4+5)

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=812

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%.

Trzech na czterech pracowników uważa, że **produkty lub usługi firmy w której pracują są dobrej jakości**. Podobny odsetek badanych jest zdania, że ich firma zapewnia **wysokie standardy obsługi klienta**. Dwóch na trzech pracowników zgadza się z **wartościami swojej firmy**. Natomiast o **urządzeniach i systemach dostępnych w firmie, które mają ułatwiać pracownikom wykonywanie ich pracy** dobre zdanie posiada 67% badanych.



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.

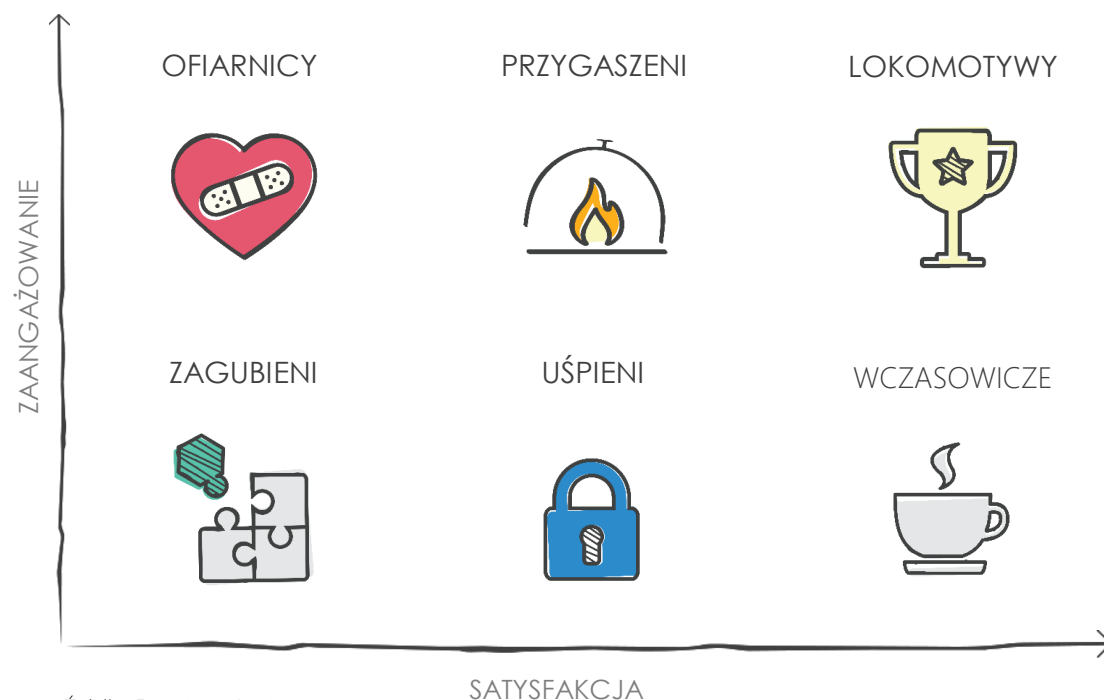
Dzięki tej analizie istnieje możliwość wyszczególnienia **6 typów pracowników**:

- 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

PRZYGASZENI



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

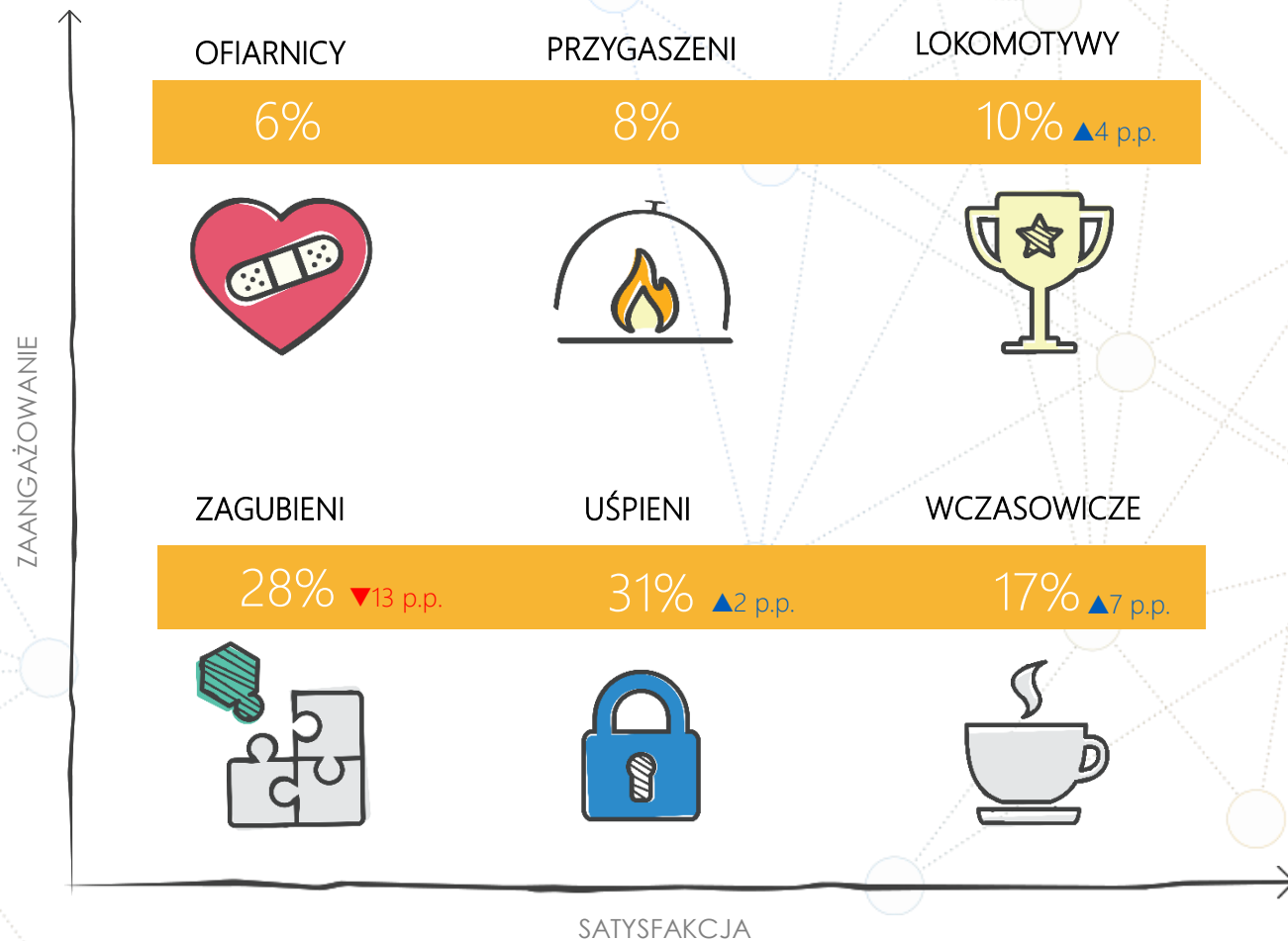


są zadowoleni z pracy, ale nie są w nią zaangażowani



Typologia pracowników – udziały

Najczęściej występującym typem pracowników są **Uśpieni** (31%), a więc osoby o niskim zaangażowaniu w pracę i umiarkowanie z niej zadowolone. Na drugim miejscu pod względem częstości występowania są pracownicy **Zagubieni** (28%). Wziąwszy pod uwagę fakt, że są to osoby nieangażujące się w pracę i niezadowolone z niej, to jest to dosyć wysoki odsetek zatrudnionych. Warto jednak zauważyć, że **Zagubieni** obecnie występują znacznie rzadziej w organizacjach, niż w czasie pandemii (spadek o 13 p.p. w stosunku do roku 2020), co jest pozytywnym zjawiskiem. Znaczący wzrost udziału odnotowano w przypadku **Wczasowiczów**, których obecnie jest 17% (+7 p.p.). Odsetek **Lokomotyw** również zwiększył się w organizacjach w porównaniu do roku 2020 (+4 p.p.). **Najrzadziej spotykanymi** typami pracowników są **Ofiarnicy** (6%) oraz **Przygaszeni** (8%). W przypadku tych dwóch typów nie zaszła żadna zmiana w porównaniu do roku 2020.



[N=1002]

▼▲ - różnica względem roku 2020



Typologia pracowników – komentarz

Anna Szymczak

Menedżerka Projektów Badawczych
Experience Institute



Typologia pracowników jest wykorzystywana w organizacjach jako dodatkowe źródło danych, które pomaga ocenić efektywność działań podejmowanych przez zespół HR oraz kadrę menedżerską. Służy jako narzędzie do pracy menedżerskiej, umożliwiające świadome budowanie postaw w zespołach oraz w całej organizacji. W zależności od rozkładu poszczególnych grup w firmie, możemy obserwować m.in. różny poziom efektywności (indywidualnej i zespołowej), lojalności, gotowości do polecenia swojej firmy jako miejsca pracy, a co za tym idzie – różny wizerunek firmy (wewnątrz organizacji oraz np. na rynku pracy).

Co także istotne, żadna z postaw nie jest przypisana do konkretnej osoby na stałe (choć mamy pewne indywidualne predyspozycje). Postawy te są jednak w dużej mierze zmienne w czasie i mogą być kształtowane przez odpowiednie środowisko pracy i współpracę z bezpośrednim przełożonym.

Wyniki naszego badania, pokazują pozytywne zmiany jakie zaszły w postawach pracowników (w porównaniu do 2020 roku). Dominującą grupą nie są już Zagubieni (pracownicy niezadowoleni i najmniej zaangażowani), co pozwala przypuszczać, że organizacje w trakcie pandemii wdrożyły szereg działań skutkujących m.in. poprawą satysfakcji pracowników. Mniejszy udział pracowników Zagubionych pozwala organizacjom na bardziej efektywne funkcjonowanie oraz powinien wpływać pozytywnie na atmosferę i współpracę.

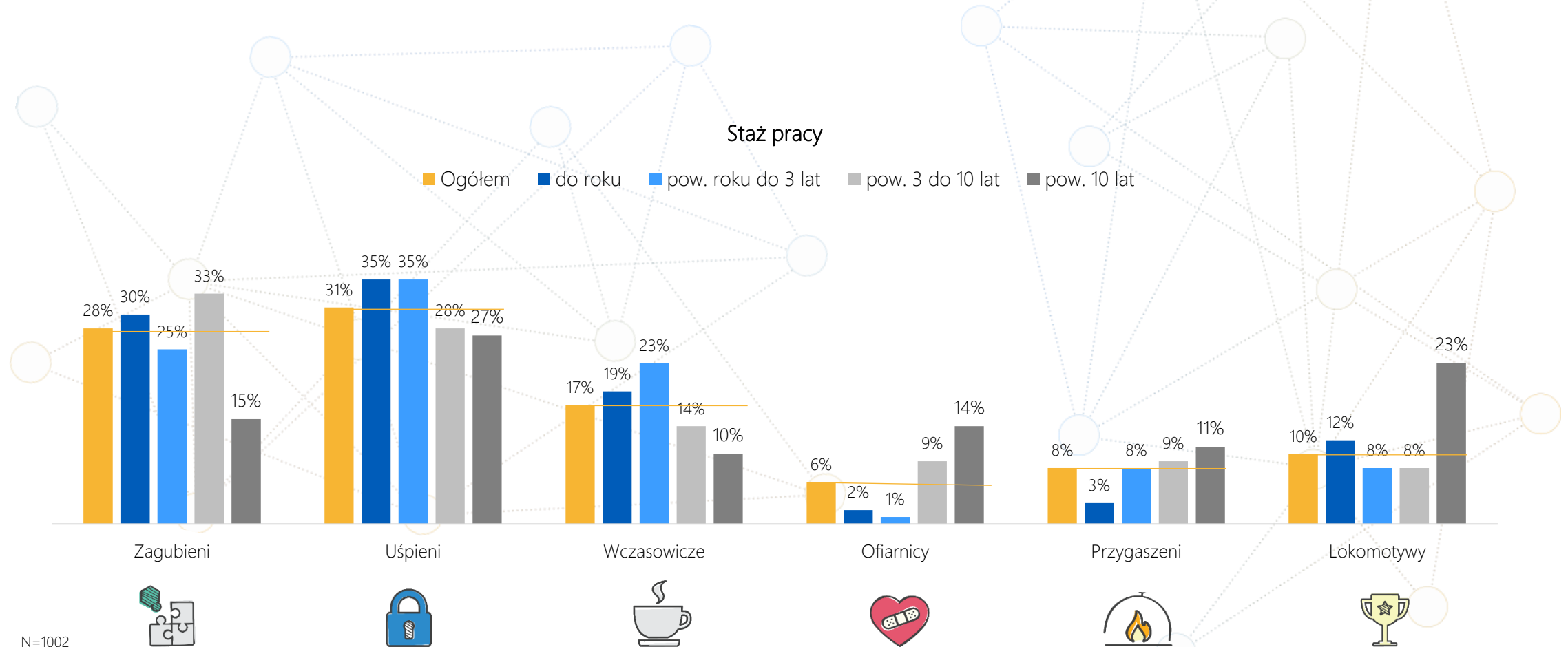
Wzrost udziału Wczasowiczów w organizacjach to druga największa pozytywna zmiana. Są to nie tylko ambasadorzy swoich organizacji, ale także wartościowi członkowie zespołu, którzy budują pozytywną atmosferę, dbają o relacje oraz w odpowiednich warunkach – pracują efektywnie i z wysokim zaangażowaniem. Co więcej, wraz z Przygaszonymi stanowią największy potencjał do dalszego wzmacniania grupy Lokomotyw. Czasem niewielkie zmiany we współpracy lub poprawa satysfakcji z konkretnego aspektu pozwalają na przejście z roli Przygaszonego lub Wczasowicza do Lokomotywy (pracownicy bardzo zadowoleni, w pełni zaangażowani).

W kontekście pracy zdalnej, to właśnie wspomniana grupa Wczasowiczów wymaga aktualnie największego „zaopiekowania”. Ich najniższa ocena pracy zdalnej może wynikać z faktu, że czują się przez nią mniej związani ze swoją firmą czy zespołem. Ważne jest w tym przypadku budowanie poczucia „włączenia” Wczasowiczów w życie organizacji, np. poprzez dawanie pracownikom wpływu, uwzględnianie w procesach decyzyjnych, zespołach projektowych/grupach warsztatowych, których praca ma realne przełożenie na funkcjonowanie i wyniki firmy. Równie istotne dla Wczasowiczów są wspólne wyjścia czy spotkania zespołowe/firmowe, skoncentrowane na budowaniu i podtrzymywaniu pozytywnych relacji.



Staż pracy a typ pracownika

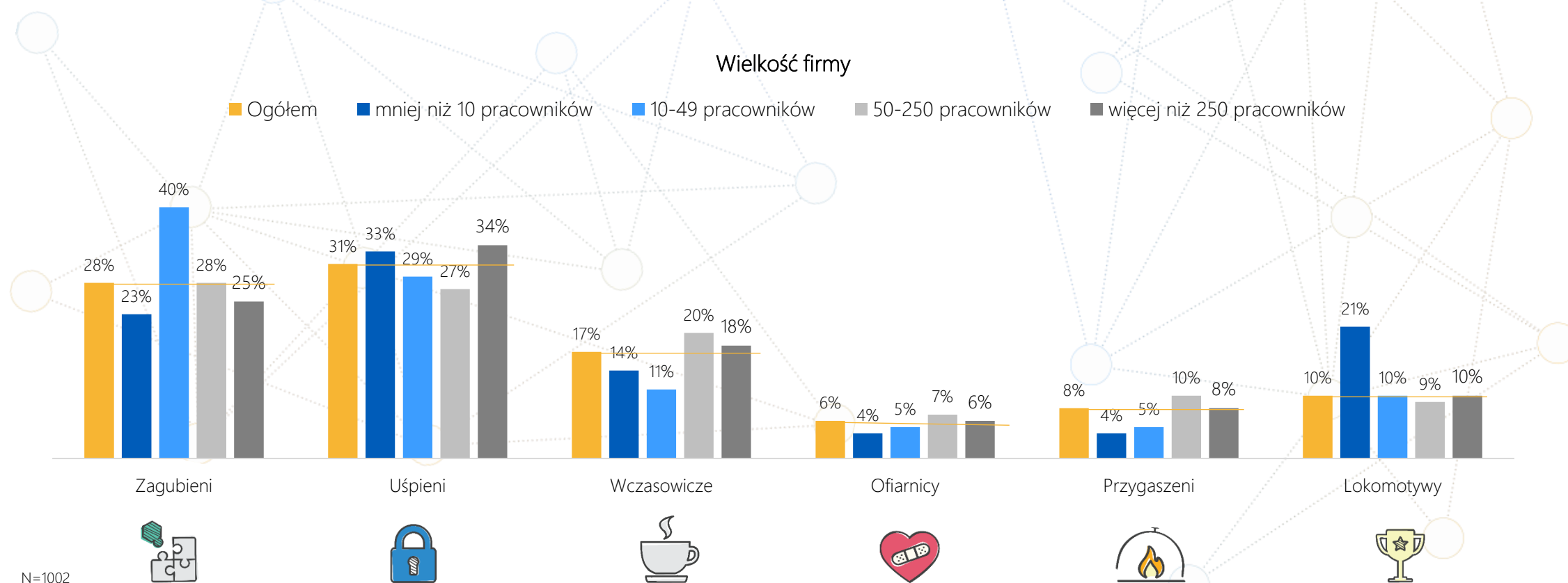
Relatywnie częściej typ pracownika jakim jest **Uśpiony** można znaleźć wśród osób ze **stażem pracy do 3 lat**. Stosunkowo rzadziej ten typ występuje wśród pracowników ze stażem dłuższym niż 10 lat. Osoby z **najdłuższym stażem pracy**, częściej niż inni, są **Lokomotywami** lub **Ofiarnikami**.





Wielkość firmy a typ pracownika

W mikro firmach, które zatrudniają mniej niż 10 pracowników, dwukrotnie częściej niż w większych organizacjach występują **Lokomotywy** (21%). Jest to bardzo dobra informacja dla tego typu firm, gdyż przy dobrym wykorzystaniu zasobów, mają one szansę, na szybki rozwój w niedalekiej perspektywie. Patrząc jednak na nieco większe firmy, a więc takie, które zatrudniają od **10 do 49 osób**, relatywnie wysoki odsetek stanowią w nich **Zagubieni** (40%). Jest to jednoznaczny sygnał dla tego typu organizacji, aby przyjrzały się poziomowi zaangażowania i satysfakcji pracowników i podjęły próbę zredukowania negatywnych postaw. Firmy zatrudniające od **50 do 250 osób** mają nieco większy odsetek **Wczasowiczów** (20%), niż innego rodzaju organizacje. Z kolei w szeregach pracowników największych przedsiębiorstw (250 pracowników lub więcej) jest nieco wyższy odsetek **Uśpionych** (34%) niż w mniejszych firmach, ale podobny jak mikro przedsiębiorstwach.

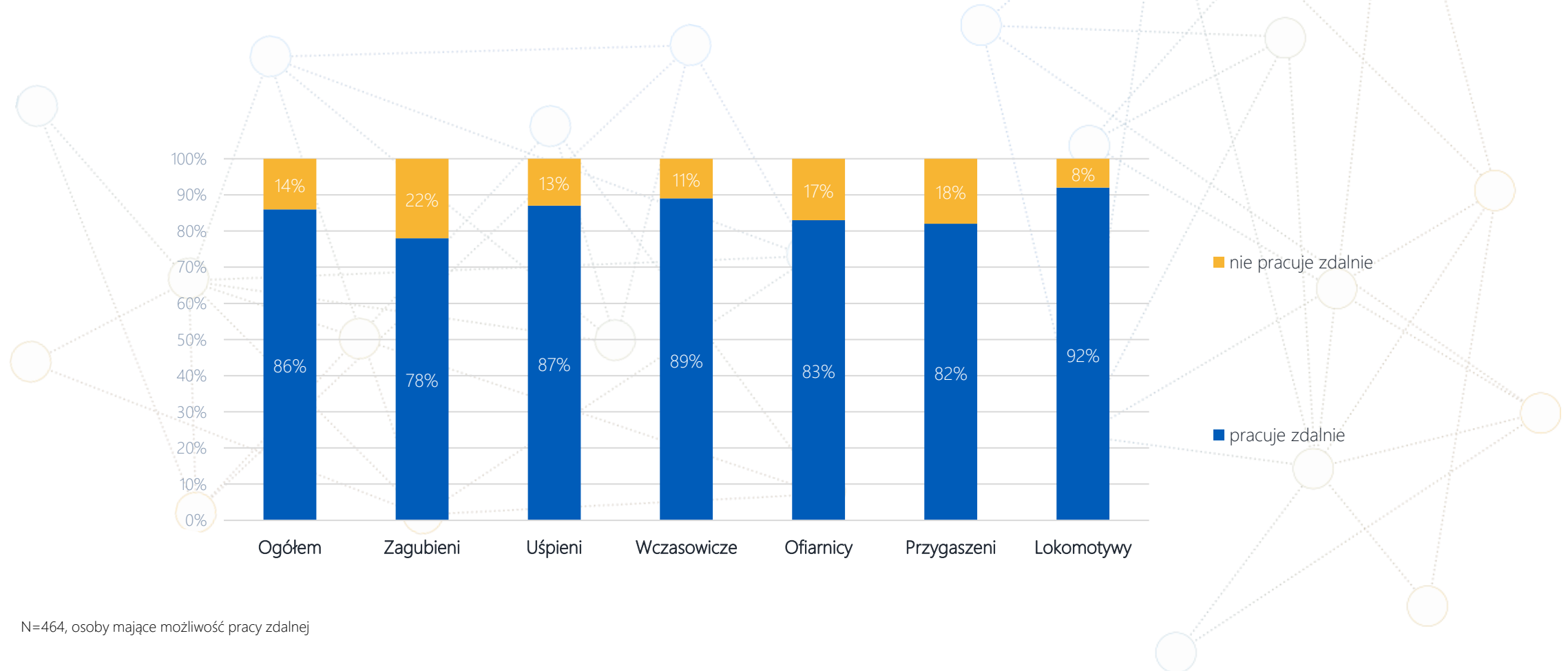


N=1002



Praca zdalna a typ pracownika

Relatywnie najmniej osób pracujących zdalnie, jest wśród **Zagubionych** (78%). **Ofiarnicy** oraz **Przygaszeni** również relatywnie rzadziej korzystają z możliwości pracy zdalnej niż pozostałe typy pracowników. Najchętniej z pracy zdalnej korzystają **Lokomotywy** (92%)





Ocena pracy zdalnej a typ pracownika

Formuła pracy zdalnej jest bardzo wysoko oceniana przez pracowników. 92% osób, które mają możliwość pracować zdalnie, przyznaje, że odpowiada im taka forma wykonywania pracy. Największymi ambasadorkami tej formuły są **Lokomotywy** (97%), a najmniej entuzjastyczni **Wczasowicze** (89%), aczkolwiek oceny są również bardzo wysokie. Jest to ciekawa obserwacja, zważywszy na to, że **Wczasowicze** w czasie pandemii (2020) byli do tej formy pracy najbardziej pozytywnie nastawieni. Widać jednak, że w miarę trwania pandemii ta formuła nie spełnia ich oczekiwań, przede wszystkim ze względu na brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami, który jest dla Wczasowiczów bardzo istotny.

Top 2 Box (4+5)

	Ogółem	Zagubieni	Uśpieni	Wczasowicze	Ofiarnicy	Przygaszeni	Lokomotywy
Jak ocenia Pan/i formułę pracy zdalnej? - 2020	63%	62%	66%	69%	37%	66%	67%

	Ogółem	Zagubieni	Uśpieni	Wczasowicze	Ofiarnicy	Przygaszeni	Lokomotywy
Jak ocenia Pan/i formułę pracy zdalnej? - 2022	92%	92%	92%	89%	94%	97%	97%

Ocena aspektów dotyczących działań pracodawcy w realizowaniu pracy w formule zdalnej

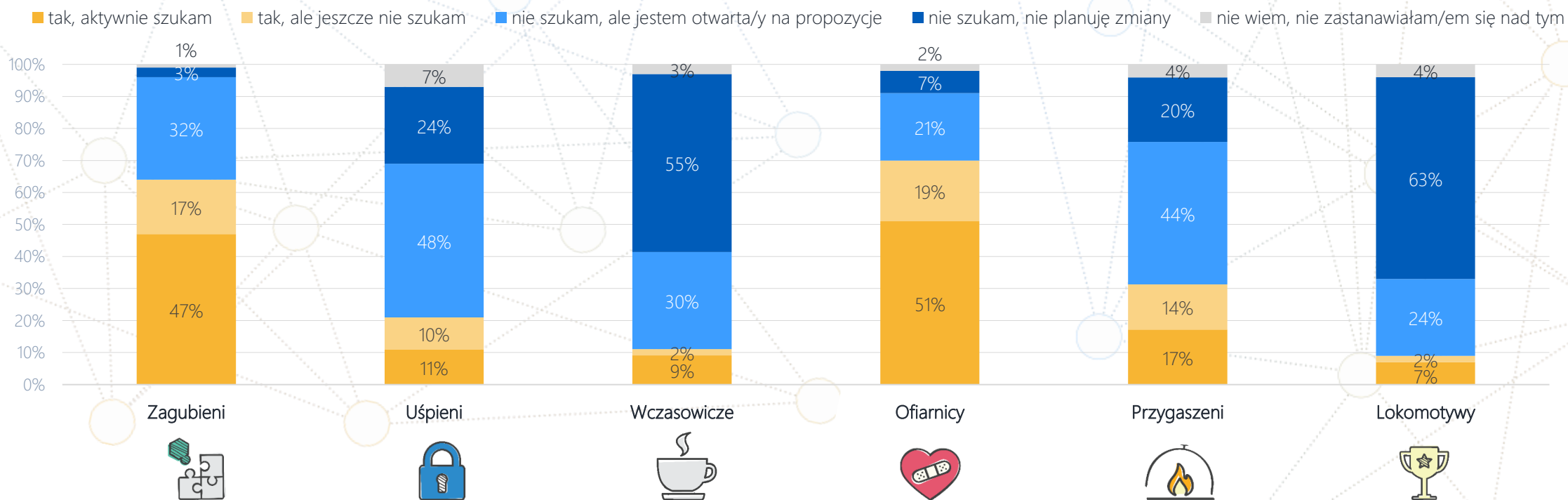
Przygotowanie techniczne firmy (dostęp do wewnętrznych zasobów, baz danych, maila, itp.)	91%	80%	93%	96%	90%	86%	95%
Zapewnienie dostępu do niezbędnych narzędzi do wykonywania pracy (komputer, monitor, oprogramowanie, itp.)	85%	72%	85%	96%	86%	74%	91%
Pomimo pracy zdalnej czuję się częścią swojej firmy/ czuję się związany/na z firmą.	81%	68%	82%	83%	52%	86%	99%
Przebieg komunikacji w firmie	80%	66%	77%	97%	54%	81%	91%

N=464, osoby mające możliwość pracy zdalnej



Rozważanie zmiany pracy a typ pracownika

O tym, jak istotna jest wiedza oraz umiejętność rozpoznawania postaw pracowniczych świadczą także wyniki pokazujące chęć zmiany pracy. Wśród pracowników **Zagubionych oraz Ofiarników** występuje najwyższy odsetek osób, które **aktywnie poszukują pracy albo mają taki zamiar**. Relatywnie najmniej poszukujących aktywnie pracy lub planujących zmianę jest wśród Lokomotyw oraz Wczasowiczów. Z kolei grupami pracowników, gdzie stosunkowo najwięcej jest otwartych na propozycje pracy, ale nie będących aktywnymi na rynku pracy jest wśród Uśpionych i Przygaszonych. Jakkolwiek osoby Uśpione stanowią mniejszą ewentualną stratę dla firmy w przypadku ich odejścia, z uwagi na niski stopień zaangażowania, tak osoby Przygaszone są pracownikami zaangażowanymi, u których podniesienie satysfakcji z pracy mogłoby mieć istotny wpływ na porzucenie decyzji o ewentualnym odejściu z firmy.



N=741

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

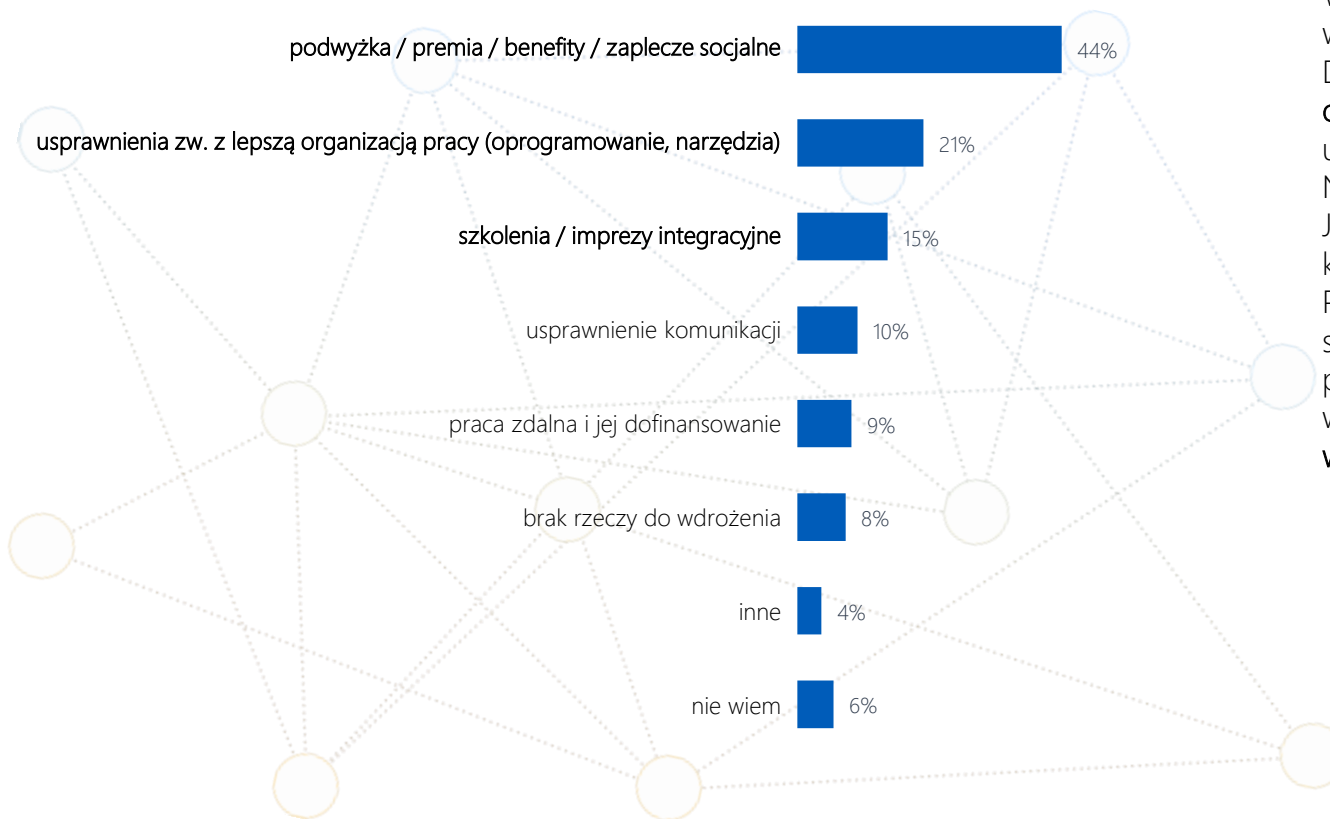


Co mówią dodatkowo pracownicy?





Rzeczy warte wdrożenia



Wśród najczęściej wymienianych przez badanych rzeczy, warty do wdrożenia w ich firmach są **systemy premiowe, benefity lub podwyżki** (44%). Drugą pod tym względem grupą potrzeb są **usprawnienia związane z organizacją pracy, sprzętem lub oprogramowaniem**. Na aspekt ten zwraca uwagę co piąty badany (21%).

Na potrzebę **szkoleń lub imprez integracyjnych** wskazało 15% pracowników. Jeden na dziesięciu badanych zauważa problem z komunikacją w organizacji, którą należałoby usprawnić.

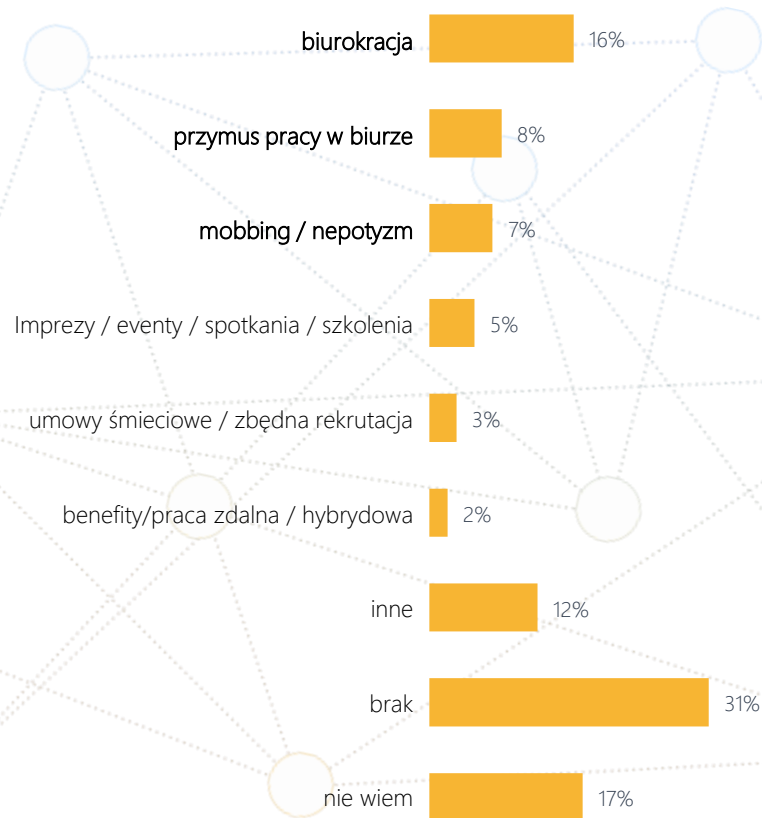
Pomimo coraz większej powszechności **pracy zdalnej** w dalszym ciągu jest spora grupa pracowników, która dostrzega potrzebę jej wdrożenia lub poszerzenia możliwości jej wykonywania (np. 100% pracy zdalnej), a jeśli jest wdrożona to brakuje **dofinansowania w związku z wykonywaniem pracy w formule zdalnej** (9%)

N=553

Pyt. Proszę wymienić te rzeczy, które nie są dostępne w Pani/Pana firmie, a które warto byłoby wdrożyć.
Pytanie otwarte (odpowiedzi spontaniczne).



Rzeczy, z których warto zrezygnować



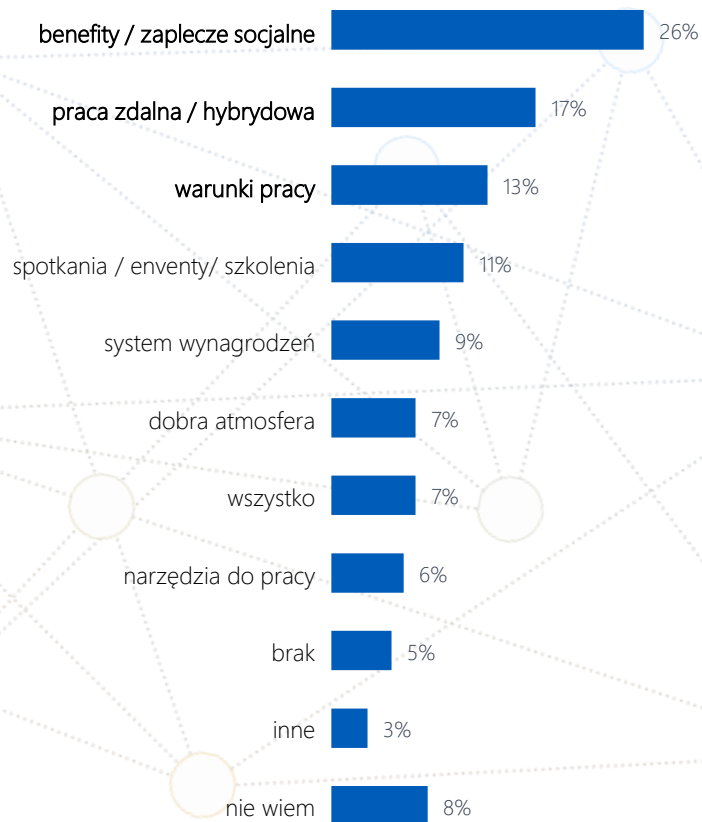
Pracownicy pytani, o to z jakich rzeczy, które są dostępne w ich firmach należałoby zrezygnować, najczęściej udzielają spontanicznie odpowiedzi „**brak takich rzeczy**” (31%) lub nie potrafią takowych przywołać (17%). W przypadku konkretnych wskazań, pracownicy najczęściej wymieniali **biurokrację**, której jest za dużo według 16% ankietowanych. O połowę mniej uczestników badania wskazało na **przymus pracy w biurze**. Niewątpliwym problemem w części organizacji (7%) są działania destruktywnie wpływające na psychikę pracowników jak **mobbing, nepotyzm oraz zachowania manifestujące brak poszanowania pracownika i godzące w jego podmiotowość**. Dla części pracowników zbędne są wszelkie imprezy integracyjne, czy eventy, a nawet szkolenia (5%).

N=553

Pyt. Proszę wymienić te rzeczy z dostępnych aktualnie w Pani/Pana firmie, z których powinno się zrezygnować.
Pytanie otwarte (odpowiedzi spontaniczne).



Rzeczy, które należy utrzymać



Pośród rzeczy, które są już dostępne w miejscach pracy, badani chcieliby utrzymać **benefity** (np. opieka zdrowotna, karta sportowa, itp.) oraz **dodatki socjalne** typu kawa, czy herbata (26%).

Na możliwość pracy zdalnej wskazało 17% badanych. Warunki jakie mają w swojej pracy chciałoby nadal zachować 13% pracowników. Na obszar ten składają się takie aspekty jak **kultura pracy, wypracowane standardy organizacyjne, czy poczucie stabilności zatrudnienia**.

Ze **spotkań, eventów lub szkoleń**, jakie są przeprowadzane w firmach nie chciałoby rezygnować 11% pracowników.



Plany zawodowe





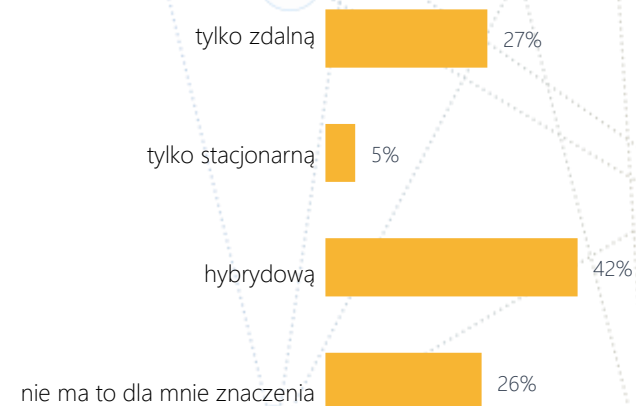
Plany zawodowe

Co trzeci badany **planuje w najbliższym czasie zmienić pracę**. Aktywnie pracy szuka co czwarty zatrudniony, tyle samo osób deklaruje, że nie planuje na razie zmiany pracodawcy. Pomimo nieszukania innej pracy, **otwartymi na ewentualne propozycje pracy zostaje 38% badanych**. W przypadku zmiany pracy, większość badanych brałoby pod uwagę **możliwość pracy zdalnej** (69%). Większość tych osób preferuje pracę **hybrydową**, jednak możliwość pracy w 100% zdalnie jest atrakcyjna dla 27% pracowników.

Chęć zmiany pracy



Preferowana formuła pracy



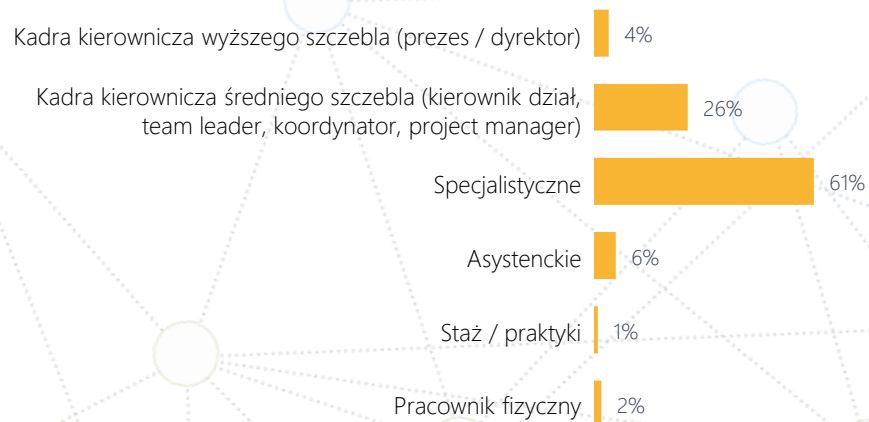


Charakterystyka próby

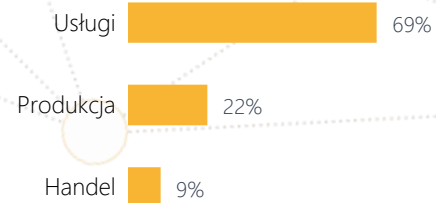




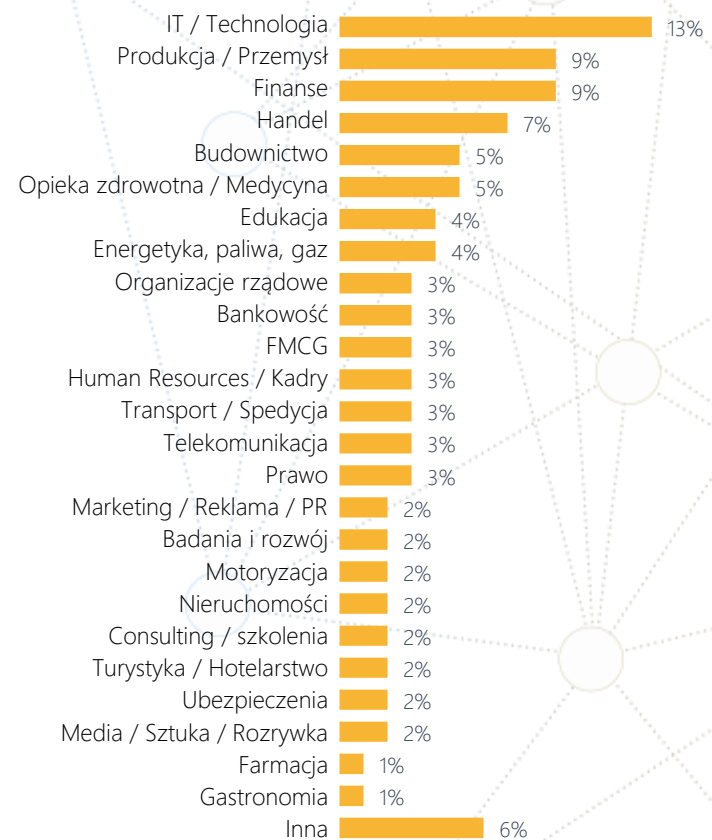
Rodzaj zajmowanego stanowiska



Sektor gospodarki

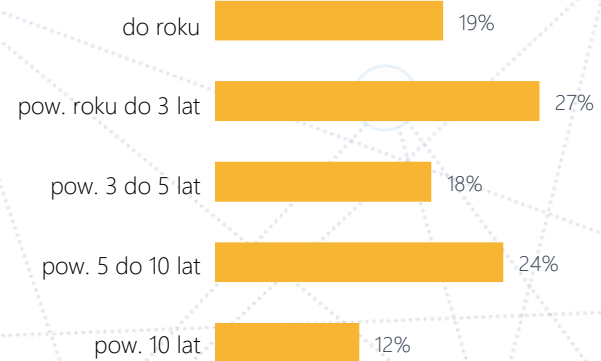


Branża, w jakiej działa firma

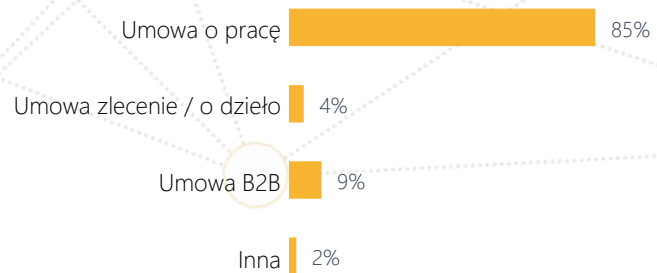




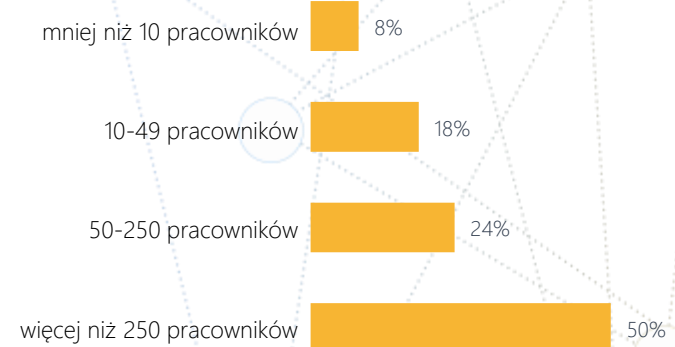
Staż pracy w obecnej firmie



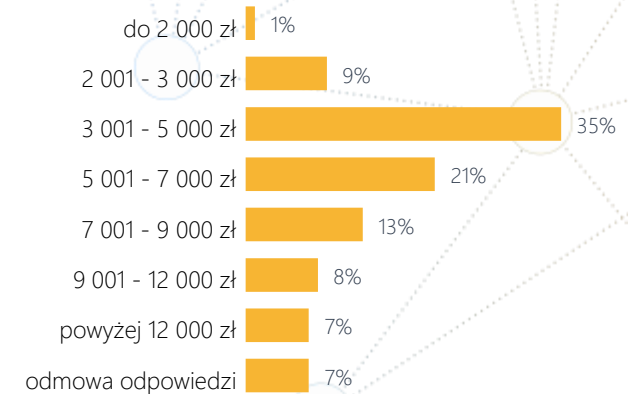
Typ umowy



Wielkość firmy



Wysokość miesięcznego wynagrodzenia (netto / os.)

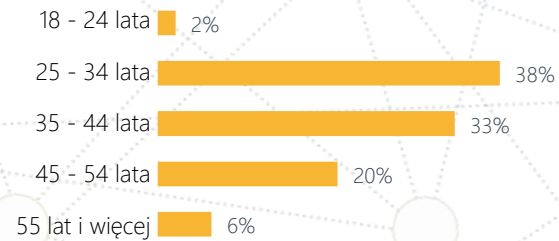




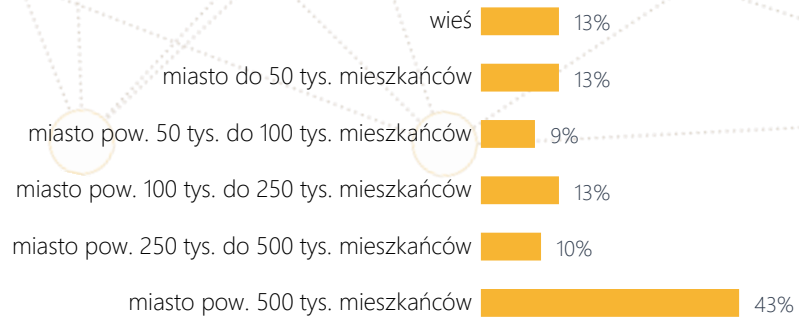
Płeć



Wiek

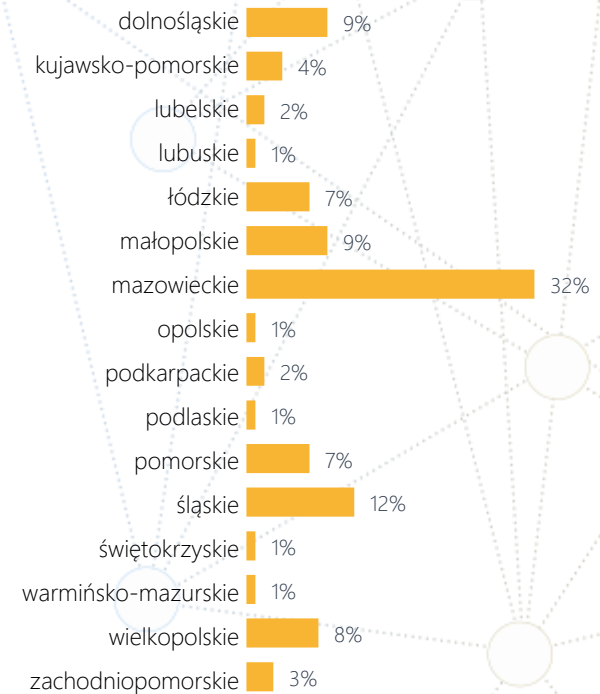


Miejsce zamieszkania



N=736

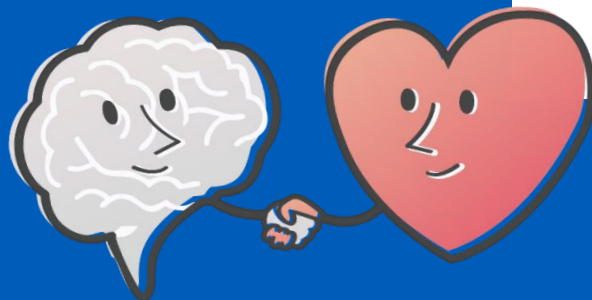
Województwo



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 rozwiązywania 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

Praca.pl tworzą profesjonaliści z zakresu e-rekrutacji. Jesteśmy obecni na rynku HR od prawie 19 lat.

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 Polaków o ich opinie i zachowania dotyczące pracy. Jesteśmy cenionymi **ekspertami rynku pracy** - komentujemy najnowsze trendy w rekrutacji i zmiany zachodzące na rynku.

Autorzy raportu:

Experience Institute

Agnieszka Radomska

Anna Szymczak

Michał Łysik

Praca.pl

Aleksandra Wesołowska-Sieja

Katarzyna Kowalewska

Marek Motak



experience institute

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

praca.pl

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