



SZCZĘŚCIE W PRACY POLAKÓW

VIII EDYCJA

RAPORT Z BADANIA

2024

PARTNER GŁÓWNY:

Nordea

Nordea jest jednym z czołowych skandynawskich pracodawców w obszarze bankowości z siedzibą główną w Helsinkach. Powstała w 2000 roku na skutek połączenia czterech nordyckich banków: fińskiego Merita Bank, szwedzkiego Nordbanken, duńskiego Unibanku oraz norweskiego Christiania Bank. Jej akcje notowane są na giełdach papierów wartościowych w Sztokholmie, Helsinkach oraz Kopenhadze. Od 2010 roku Nordea działa w Polsce pod nazwą Nordea Bank ABP SA z biurami ulokowanymi w Łodzi, Gdańsku, Gdyni i Warszawie.

Praca w duchu skandynawskich wartości

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

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

www.nordea.com

PARTNER STRATEGICZNY:



Edenred Polska digitalizuje rynek benefitów pracowniczych, zapewniając wygodne, łatwe, bezpieczne i korzystne rozwiązania dla pracowników oraz pracodawców oparte na kartach przedpłaconych Mastercard. Obecnie dofinansowanie posiłków na Kartach Lunchowych Edenred to rozwiązanie nr 1 w Polsce. Dzięki niemu pracownicy zdrowiej się odżywiają, a dodatkowo środki wydawane lokalnie napędzają gospodarkę, – rozwiązanie fin-tech zyskuje wymierną i ludzką perspektywę.

www.edenred.pl

PARTNER:



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

www.nofluffjobs.com

PATRONI MEDIALNI:

DRODZY CZYTELNICY I CZYTELNICZKI

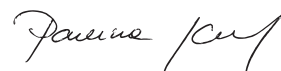
**Przed Wami raport z ósmej już edycji badania
„Szczęście w pracy Polaków”.**

Czy w pracy można być szczęśliwym?

Co roku szukamy odpowiedzi na to pytanie, a po drodze zadajemy kolejne: na ile Polacy czują się szczęśliwi w swojej w pracy i od czego to zależy? Czy praca zdalna zyskuje, czy traci na znaczeniu, i czy pracodawcy zwiększają, czy zmniejszają jej zakres? Jak ważny jest dla nas work-life balance i co on tak naprawdę oznacza? Czy kobiety i mężczyźni różnią się swoim podejściem do polecania miejsc pracy? W tym roku sprawdziliśmy też, jak duży wpływ na poczucie szczęścia w pracy ma dostęp do nowoczesnych narzędzi, w tym także tych związanych z AI. Odpowiedzi i wnioski czekają w najnowszym raporcie.

Mamy nadzieję, że po raz kolejny okaże się on ciekawym drogowskazem dla pracodawców i zwróci uwagę na czynniki, które są naprawdę ważne dla pracowników. Wyniki tegorocznego badania dają niepowtarzalną szansę, aby bliżej przyjrzeć się temu, co buduje poczucie szczęścia w pracy i jakie elementy decydują o tym, że czujemy się w niej dobrze i chcemy ją polecać innym.

Serdecznie zachęcamy do lektury, a także szerszej dyskusji o tym, jak zmienia się postrzeganie koncepcji szczęścia w pracy w Polsce!



Natalia Bogdan

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



Paulina Król

**Chief People
and Operations Officer
No Fluff Jobs**

SPIS TREŚCI

- 01. Kluczowe liczby
- 02. Czy Polki i Polacy są szczęśliwi w pracy?
- 03. Pracodawco, czy dbasz o szczęście?
- 04. Jak pomóc szczęściu w pracy?
- 05. Praca zdalna – jakie ma znaczenie?
- 06. Narzędzia do pracy
- 07. Czy i dlaczego Polki i Polacy polecają swoją pracę?
- 08. Jakie zarobki nas uszczęśliwiają?
- 09. Podsumowanie
- 10. Kim są badane osoby?
- 11. Co po lekturze raportu?
- 12. Metodologia badania
- 13. Autorzy badania



KLUCZOWE LICZBY



1016

liczba przebadanych osób



5,8/10

obecny poziom szczęścia
Polaków w pracy



-38pkt.

skłonność pracowników
do polecenia swojej pracy

(współczynnik NPS – Net Promoter Score,
skala od -100 do 100)

5 najważniejszych czynników,
które pomagają poczuć szczęście w pracy:



86,3%

Dobre wynagrodzenie



74,6%

Poczucie sensu wykonywanej pracy



74,5%

Przyjazna atmosfera pracy



74,5%

Możliwość zachowania równowagi
pomiędzy pracą a życiem prywatnym



74,4%

Możliwość pracy zdalnej



Według **prawie 90%** badanych w byciu
szczęśliwym w pracy pomaga przede
wszystkim dobre wynagrodzenie.



Niemal **1/3 respondentów i respondentek**
nie korzysta z narzędzi AI w pracy.



70% pracowników i pracowniczek jest
spokojnych o stabilność swojego zatrudnienia.



Niemal **połowa badanych** poleciłaby swoją
pracę ze względu na oferowany wymiar
pracy zdalnej.

2. CZY POLKI I POLACY SĄ SZCZĘŚLIWI W PRACY?



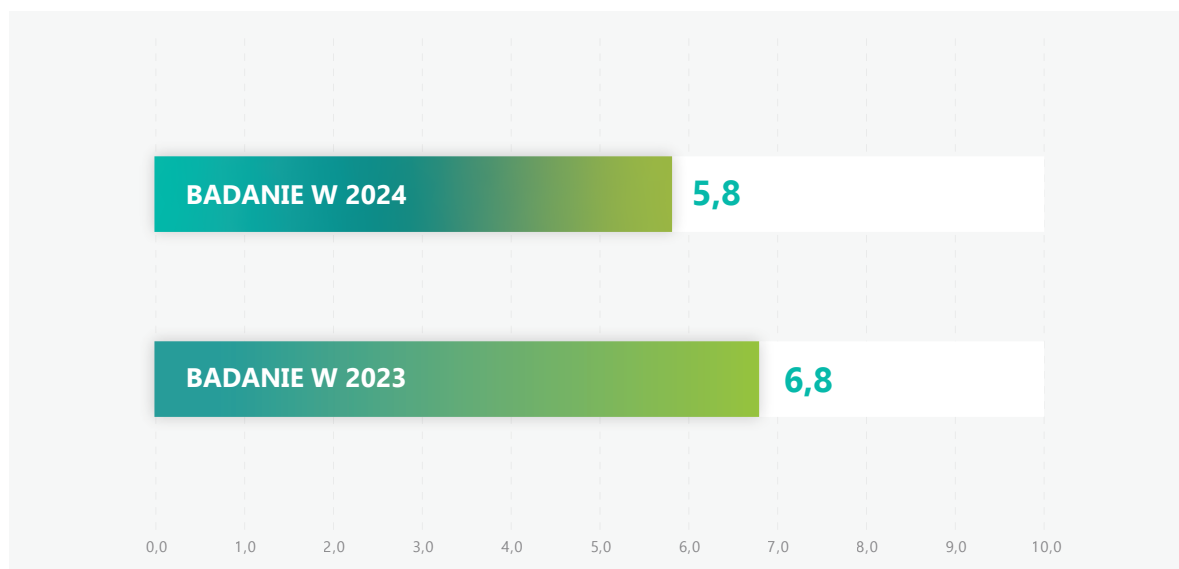
5,8/10

Pracownicy i pracowniczki czują się umiarkowanie szczęśliwi w pracy.

Ósma edycja badania ujawniła, że średnia wśród badanych osób znacząco spadła w ciągu ostatnich 12 miesięcy: z poziomu 6,8 w 2023 roku do 5,8 w 2024.

To spadek aż o 1 punkt w skali od 0 do 10.

Poczucie szczęścia w pracy w roku 2024 i 2023,
w skali od 0 do 10



Wykres nr 1. Poczucie szczęścia w pracy w roku 2024 i 2023

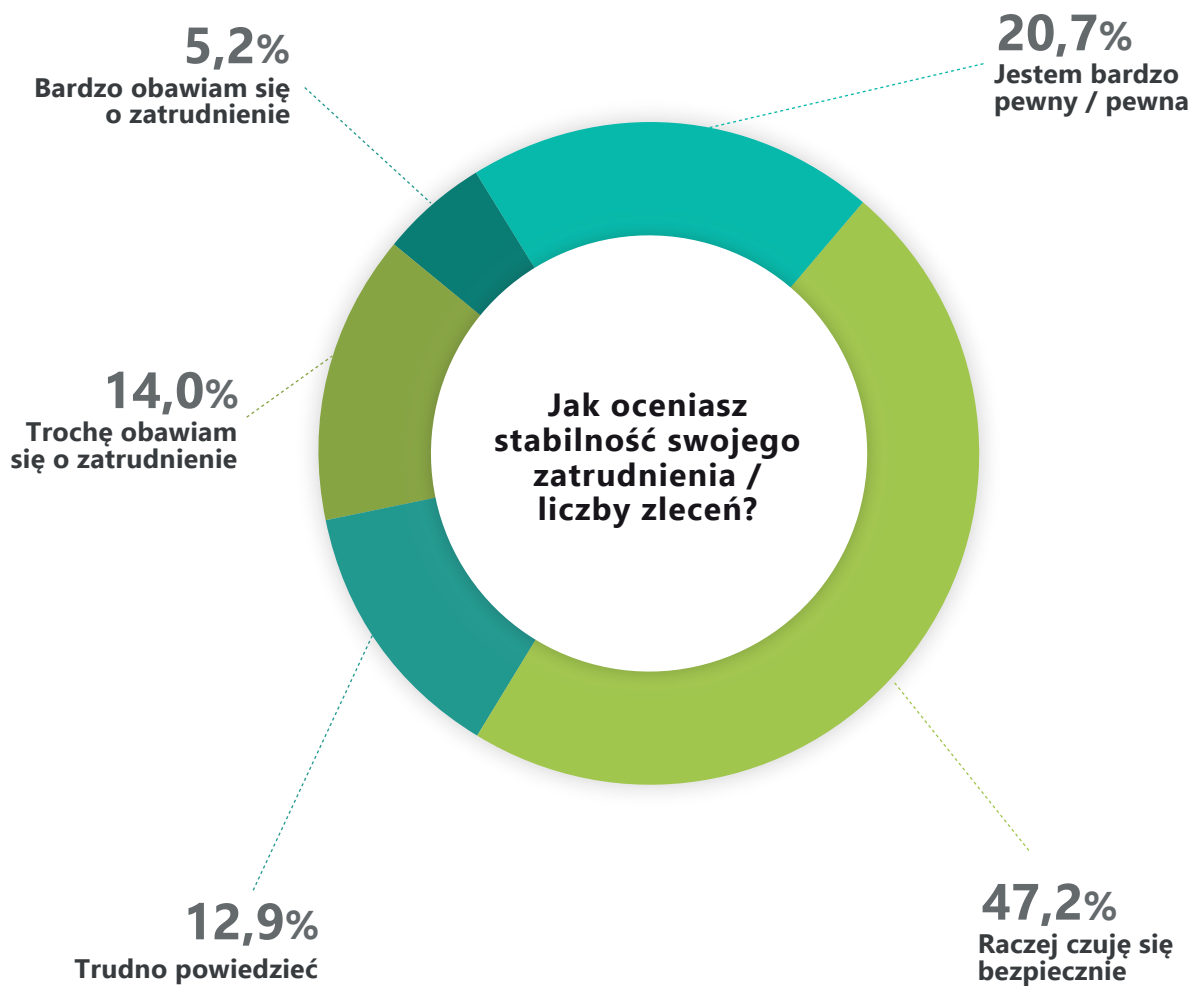
Edycja siódma badania 2023: N=1083 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Edycja ósma badania 2024: N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Wykres przedstawia średnią ocen w skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza, że w ogóle nie jest szczęśliwy/szczęśliwa, a 10, że jest bardzo szczęśliwy/szczęśliwa.

Stabilność zatrudnienia

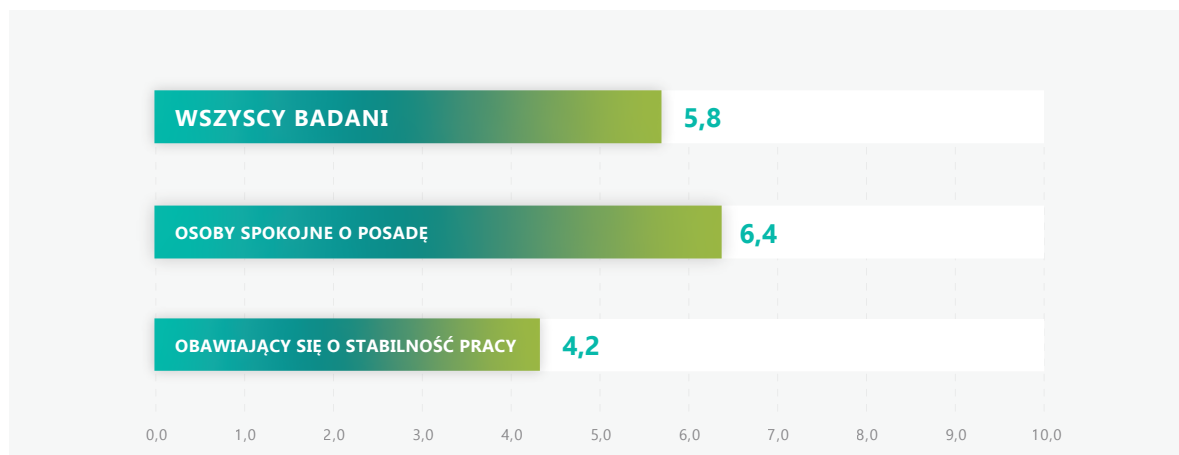
Sprawdziliśmy również, jak pewnie na swoim stanowisku czują się badane osoby. 67,9% jest spokojnych o stabilność swojego zatrudnienia lub zleceń. Natomiast niemal 1/5 badanych czuje obawy.



Wykres nr 2. Poczucie stabilności zatrudnienia w ocenie badanych
N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Co nie zaskakuje, bardziej szczęśliwe są osoby, które w tej chwili czują się stabilniej w obecnym miejscu pracy (6,4), niż te, które obawiają się o swoją sytuację (4,2).

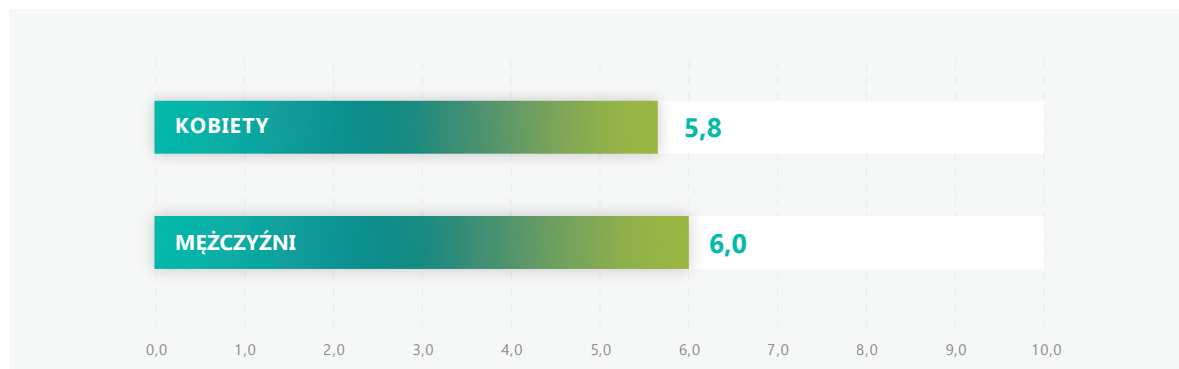
Poczucie szczęścia w pracy u osób, które czują się pewne o swoje posady lub obawiają się o ich stabilność



Wykres nr 3. Poczucie szczęścia w pracy u osób, które czują się pewne o swoje posady, lub obawiają się o ich stabilność. N=885 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Wykres przedstawia średnią ocen w skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza, że w ogóle nie jest szczęśliwy/szczęśliwa, a 10, że jest bardzo szczęśliwy/szczęśliwa.

Jak wygląda sytuacja w przypadku badanych kobiet i mężczyzn? Podobnie, ponieważ wśród tych pierwszych średnia wskazań wyniosła 5,8. Natomiast panowie okazali się tylko nieznacznie bardziej szczęśliwi w pracy – z oceną na poziomie 6.

Poczucie szczęścia w pracy u kobiet i mężczyzn



Wykres nr 4. Poczucie szczęścia w pracy przedstawione ze względu na płeć. N=1009 kobiet i mężczyzn z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Wykres przedstawia średnią ocen w skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza, że w ogóle nie jest szczęśliwy/szczęśliwa, a 10, że jest bardzo szczęśliwy/szczęśliwa.

3. PRACODAWCO, CZY DBASZ O SZCZĘŚCIE?

Jak z kolei **oceniono starania pracodawców w zakresie dbania o poczucie szczęścia w pracy?** Dosyć nisko.

Średnia ocen wyniosła 4,7 w skali od 0 do 10. Zero oznaczało w tym wypadku przyznanie, że pracodawca bardzo nie dba o ten aspekt w pracowniczym życiu.

Różnica między wynikami z obecnej (4,7) i poprzedniej edycji (5,6) jest ponownie wysoka i sięga aż 0,9 punktu.

**W jakim stopniu pracodawcy dbają
o poczucie szczęścia w pracy swoich pracowników?**



Wykres nr 5. Czy zdaniem pracowników pracodawca dba o ich poczucie szczęścia?

N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują. Wykres przedstawia średnią ocen w skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza, że w ogóle nie dba, a 10, że bardzo dba o poczucie szczęścia swoich pracowników.



Paulina Król

**Chief People and Operations
Officer w No Fluff Jobs**



KOMENTARZ EKSPERTA

Czy powinniśmy się dziwić, że w ciągu roku poczucie szczęścia w pracy spadło z 6,8 na 5,8 w skali od 0 do 10?

Najprościej byłoby zrzucić odpowiedzialność na pracodawców, bo wszyscy wiemy, jakie perturbacje przeszedł i przechodzi rynek pracy: fale zwolnień, wstrzymanych rekrutacji, zamrożonych budżetów czy napędzana przez niektóre media nagonka na sztuczną inteligencję, która czyha, by odebrać nam pracę. Niepewność w kontekście własnego stanowiska, utrata bliskich relacji, słabnąca nadzieja na rozwój bezpośrednio wpływają na nasze poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa, a ono przekłada się na poziom szczęścia wśród pracowników.

Z drugiej strony, firmy działają w ekosystemie całego rynku i obecne turbulencje w wielu sektorach polskiej gospodarki wpływają na pracodawców, którzy często wbrew swojej woli muszą podejmować trudne decyzje dotyczące ograniczania kosztów i zmniejszania struktury.

Oczywiście, nawet w centrum wyzwań rynkowych firmy nie powinny się poddawać, ale pamiętać, by w ramach możliwości dbać o dobrostan pracowników/pracowniczek. Gratyfikacja finansowa nie zawsze będzie dostępnym rozwiązaniem, ale o zadowolenie zespołu można dbać też poprzez silny leadership, który daje przykład i przypomina o wspólnym celu i wartościach, przedstawianie pomysłów na pokonanie trudności, tworzenie okazji do budowania relacji wewnątrz firmy, dbanie o rozwój i wymianę wiedzy, wychodzenie naprzeciw potrzebom pracujących np. pozwalając na pracę zdalną czy elastyczne godziny pracy. A pracownicy, okazując zaangażowanie w swoją pracę i szukając nowych rozwiązań, mogą mieć bezpośredni wpływ na szybsze przezwyciężenie trudności. **Pamiętajmy, że pracodawcy i pracownicy jadą na jednym wózku i, jak przeczytamy na kolejnych stronach tego raportu, jest wiele czynników, które wszyscy możemy wdrażać również w czasach wysokiej niepewności.**



Agnieszka Ciećwierz

CEO Sigmund Polska



KOMENTARZ EKSPERTA

Wyniki tegorocznego badania sugerują, że polscy pracownicy czują się umiarkowanie szczęśliwi, ale oceny te znacząco spadły w porównaniu z poprzednim rokiem. To wyraźny sygnał, że coraz więcej pracowników odczuwa niedosyt w zakresie warunków pracy i dobrostanu, co z kolei może wpłynąć na ich zaangażowanie i efektywność.

Analiza wyników wskazuje, że kluczowymi elementami, które pomagają odczuwać szczęście w pracy, są: dobre wynagrodzenie, poczucie sensu wykonywanej pracy, przyjazna atmosfera, równowaga między pracą a życiem prywatnym oraz możliwość pracy zdalnej. Te dane potwierdzają, jak duże znaczenie ma dla pracowników nie tylko finansowa stabilność (co nie jest zaskakujące, biorąc pod uwagę rosnące koszty życia), ale również poczucie, że praca ma wartość i odbywa się w sprzyjającej atmosferze. Współcześni pracownicy oczekują też elastyczności i wsparcia w zachowaniu work-life balance. Niestety wskaźnik Net Promoter Score (NPS) wyniósł -38 punktów, co świadczy o niskiej skłonności pracowników do polecenia swojego pracodawcy. Wynik ten jest alarmujący i może sugerować, że obecne strategie zarządzania i wsparcia pracowników nie spełniają ich oczekiwań.

Z badania wynika również, że pracownicy, którzy czują się pewnie w swoim miejscu pracy, są bardziej szczęśliwi niż ci, którzy mają obawy o stabilność zawodową. Jest to kolejny sygnał, że bezpieczeństwo zatrudnienia znacząco wpływa na dobrostan psychiczny.

Na czym zatem powinni skupić się pracodawcy?

- 1. Wynagrodzenie.** Warto zwrócić szczególną uwagę na poziom wynagrodzeń, aby lepiej odpowiadały one rosnącym oczekiwaniom pracowników.
- 2. Wsparcie poczucia sensu pracy.** Zapewnienie pracownikom większej świadomości o znaczeniu ich pracy oraz tworzenie przestrzeni do wyrażania wpływu na organizację.
- 3. Elastyczność i work-life balance.** Pracodawcy powinni kontynuować lub wprowadzać elastyczne formy pracy, aby wspierać równowagę między życiem prywatnym a zawodowym.
- 4. Poprawa komunikacji w zakresie stabilności zatrudnienia.** Pracownicy potrzebują jasnych sygnałów o swojej przyszłości zawodowej, by poczuć się pewnie i zaangażować w pracę.

4. JAK POMÓC SZCZĘŚCIU W PRACY?

Pora sprawdzić, co **pomaga w osiągnięciu poczucia szczęścia w pracy**.

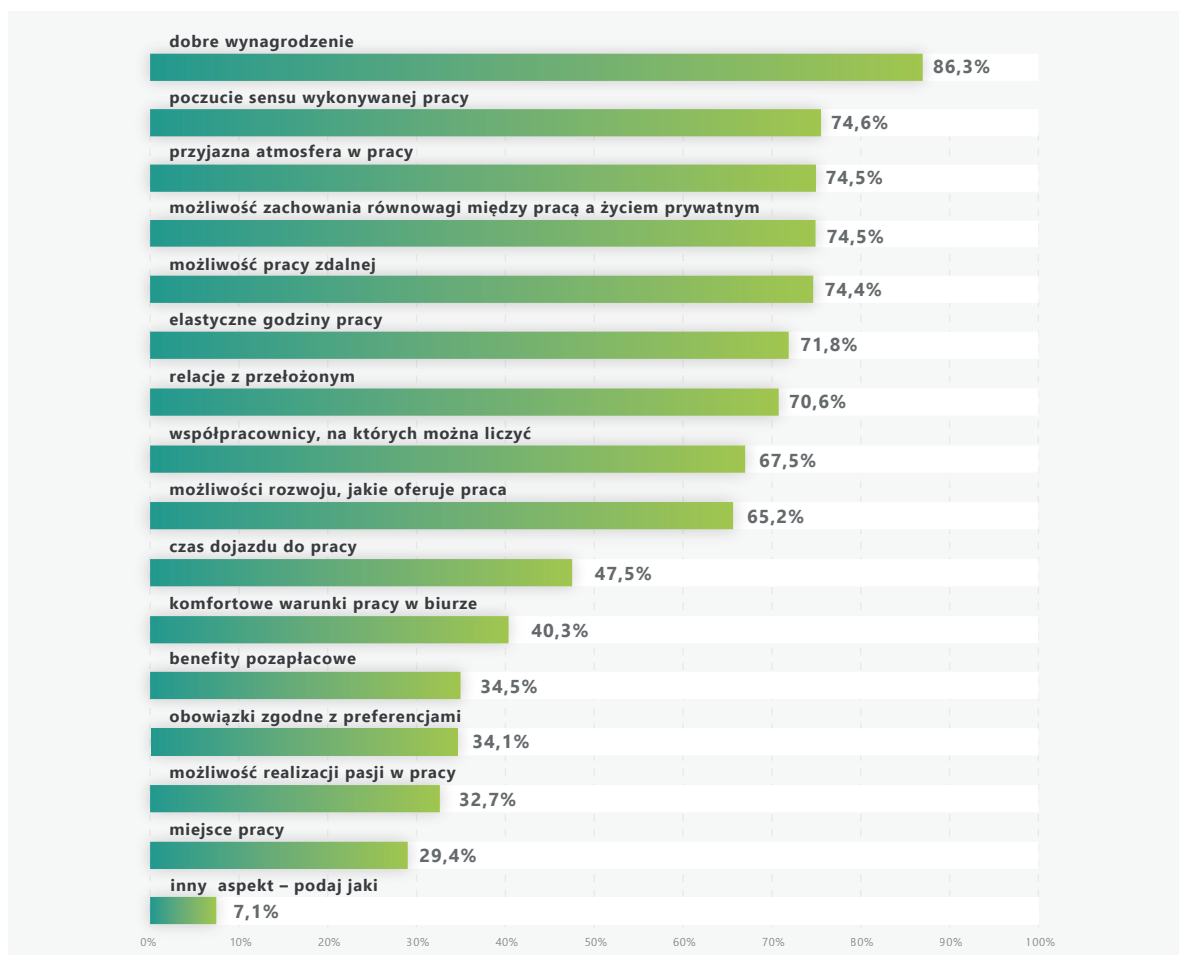
Pierwszą pozycję niezmiennie zajmuje **dobre wynagrodzenie (86,3%)**. W końcu pracujemy, aby zarabiać!

Niemal na równi znalazły się dalsze odpowiedzi, każda ze wskazaniami powyżej 74%, kolejno: **poczucie sensu wykonywanej pracy, przyjazna atmosfera, możliwość zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym oraz... możliwość pracy zdalnej**.

Warto odnotować, że tegoroczne top 5 odpowiedzi znacząco różni się od wskazań z poprzednich lat. W **2023** roku były to kolejno: dobre wynagrodzenie, współpracownicy, na których można liczyć, przyjazna atmosfera pracy, relacje z przełożonymi i możliwości rozwoju.

Widać zatem, że **świadomość wartości wykonywanej pracy czy work-life balance zyskały na znaczeniu**. A może wkraczamy w erę life-work balance?

Co Twoim zdaniem pomaga w byciu szczęśliwym w pracy?



Wykres nr 6. Czynniki, które pomagają w byciu szczęśliwym w pracy
N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Paweł Jemioł

Nordea Bank
Dyrektor pionu operacji
w Grupie Nordea



KOMENTARZ EKSPERTA

Tworzenie szczęścia w miejscu pracy to złożone zadanie, i chociaż dobre wynagrodzenie odgrywa istotną rolę, nie jest to jedyny czynnik wpływający na satysfakcję pracowników. Wynagrodzenie musi być nie tylko konkurencyjne, ale także postrzegane jako sprawiedliwe i zasłużone. W Nordea rozumiemy, że „godne wynagrodzenie” to takie, które odzwierciedla wartość, jaką pracownicy wnoszą do organizacji i uznaje ich wkład.

Nasza niedawna analiza równości wynagrodzeń między kobietami a mężczyznami, przeprowadzona we współpracy z firmą Mercer, ujawniła 2,08% skorygowany gap płacowy, co skłoniło nas do podjęcia działań. Zespół kierowniczy grupy zobowiązał się do wyeliminowania różnic w wynagrodzeniach do 2026 roku. W 2024 roku proaktywnie dostosowaliśmy wynagrodzenia dla ponad 1000 pracowników, co pokazuje nasze zaangażowanie w zapewnienie, że każdy czuje się doceniony i uznawany za swoją pracę.

Dodatkowo, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest istotnym aspektem satysfakcji pracowników. Aktywnie pracujemy nad promowaniem urlopu rodzicielskiego wśród obu płci, co potwierdza rosnąca liczba mężczyzn korzystających z urlopu rodzicielskiego w Nordea. Na poziomie grupy to już jest ponad 20%.

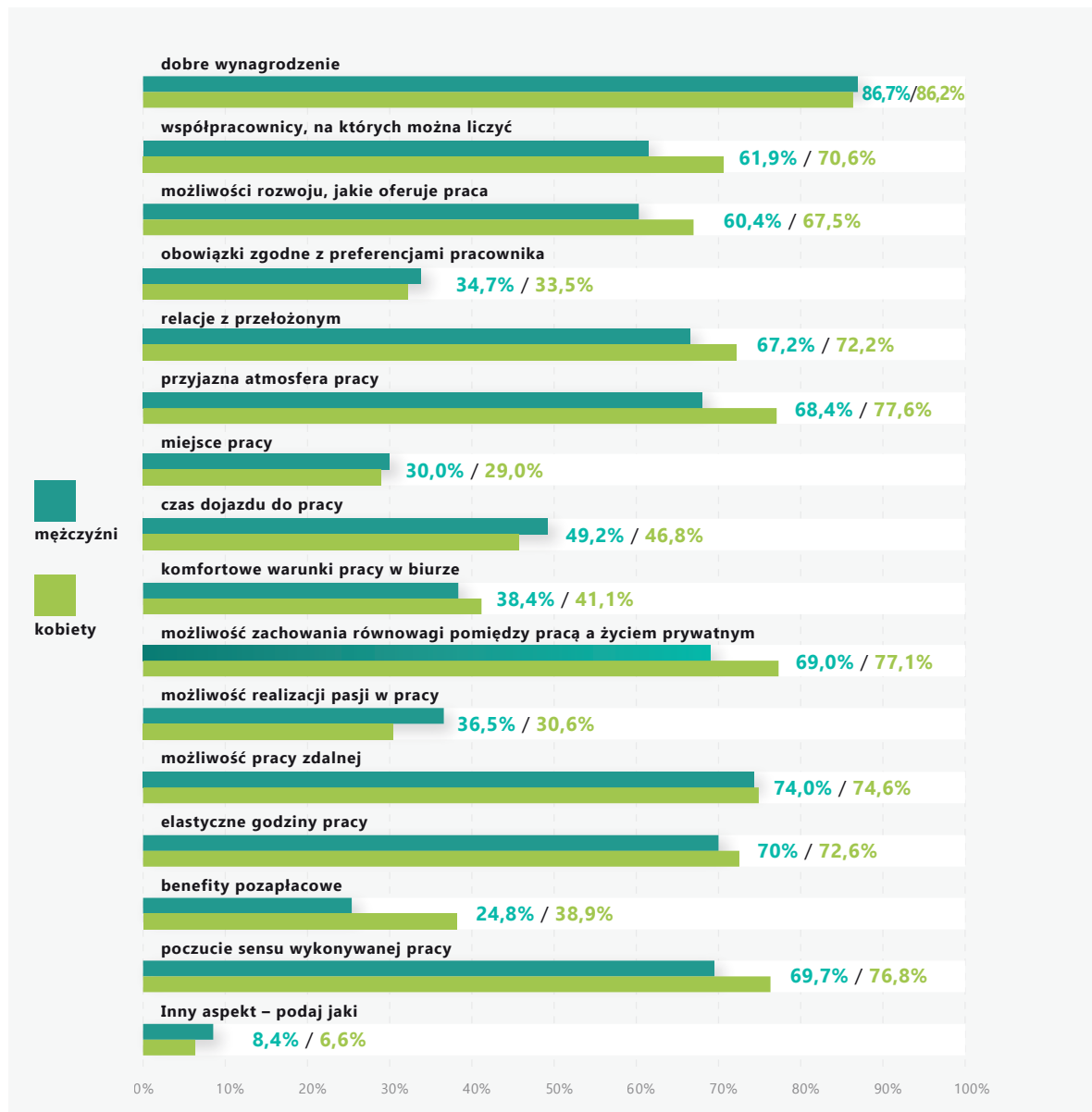
Podsumowując, chociaż dobre wynagrodzenie jest ważne, musi być połączone ze wspierającym środowiskiem pracy, aby stworzyć prawdziwe szczęście w pracy. W Nordea zobowiązujemy się do tworzenia miejsca pracy, w którym pracownicy czują się doceniani, wspierani i mają możliwość rozwoju zarówno osobistego, jak i zawodowego.

Pracowniczk i pracownicy

Warto też zwrócić uwagę na kilka czynników, przy których odpowiedzi kobiet i mężczyzn znacząco się różniły.

O 9,2 p.p. więcej kobiet niż mężczyzn wskazało na przyjazną atmosferę w pracy. Równowaga między życiem prywatnym a pracą okazała się istotniejsza dla 77,1% pań oraz 69% panów. Również więcej pracowniczek (76,8%) niż pracowników (69,7%) uznało poczucie sensu za kluczowe dla odczuwania szczęścia w pracy.

Co Twoim zdaniem pomaga w byciu szczęśliwym w pracy?



Wykres nr 7. Czynniki, które pomagają w byciu szczęśliwym w pracy, z podziałem na płeć
N= 1009 kobiet i mężczyzn z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

5. PRACA ZDALNA – JAKIE MA ZNACZENIE?

W dobie powrotu do biur widać wzrost znaczenia oddziaływania pracy zdalnej na poczucie szczęścia w pracy.

Jej bardzo duży lub raczej duży wpływ dostrzegło w sumie aż 74,5% badanych. To o ponad 6 p.p. więcej niż wskazano w zeszłorocznej edycji.

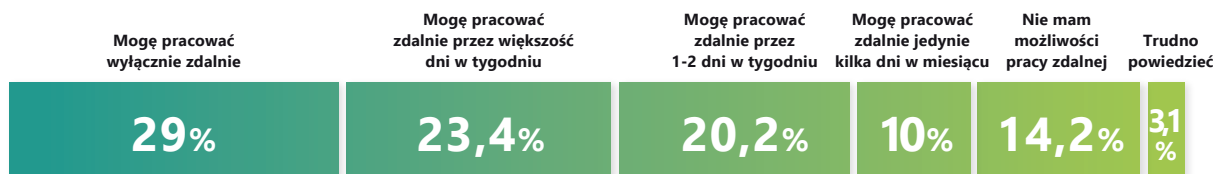
Jak oceniasz wpływ oferowanego wymiaru pracy zdalnej na Twoje poczucie szczęścia w pracy?



Wykres nr 8. Wpływ oferowanego wymiaru pracy zdalnej na poczucie szczęścia w pracy
N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Niemal 1/3 badanych pracuje wyłącznie zdalnie, natomiast 23,4% przez większość dni w tygodniu. Reszta pracuje w trybie hybrydowym z przewagą przebywania w biurze. **Co piąta** osoba jest na home office przez 1 lub 2 dni w tygodniu, **co dziesiąta** może z niego korzystać tylko przez kilka dni w miesiącu. Warto dodać, że 14,2% badanych pracuje z biura przez cały czas.

Jaki wymiar pracy zdalnej oferuje obecnie Twój pracodawca?

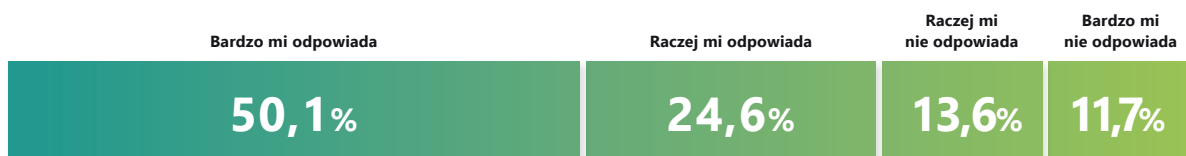


Wykres nr 9. Wymiar pracy zdalnej oferowany badanym pracownikom
N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Jak badane osoby oceniają dostępny wymiar pracy zdalnej?

Zdecydowana większość, bo 74,7%, jest z niego zadowolona.

Co sądzisz o wymiarze pracy zdalnej oferowanej obecnie przez Twojego pracodawcę?



Wykres nr 10. Poczucie zadowolenia z wymiaru pracy zdalnej oferowanej badanym pracownikom
N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Nadia Harris

Założycielka
remoteworkadvocate.com



KOMENTARZ EKSPERTA

W ciągu ostatnich kilku lat wiele osób doceniło elastyczność, jaką daje praca zdalna, ponieważ pozwala na lepsze dostosowanie obowiązków zawodowych do życia prywatnego, co może prowadzić do większej równowagi między tymi dwoma sferami.

Pozytywny wpływ pracy zdalnej na szczęście pracowników może zatem wynikać z większej kontroli nad organizacją własnego czasu. Pracownicy, którzy mają możliwość samodzielnego ustalania harmonogramu dnia, mogą lepiej zarządzać swoimi obowiązkami, a także znaleźć czas na odpoczynek czy aktywności, które poprawiają ich samopoczucie. To z kolei przekłada się na większą satysfakcję z pracy, mniejszy stres i lepszą produktywność.

Warto również zauważyć, że praca zdalna zmienia sposób, w jaki ludzie postrzegają swoje środowisko pracy. Mniej formalne warunki, mniejsze biurokratyczne bariery i większa swoboda w wyborze miejsca pracy sprawiają, że pracownicy czują się bardziej komfortowo. Tego typu zmiany przyczyniają się do poczucia większego szczęścia i zadowolenia z wykonywanej pracy.

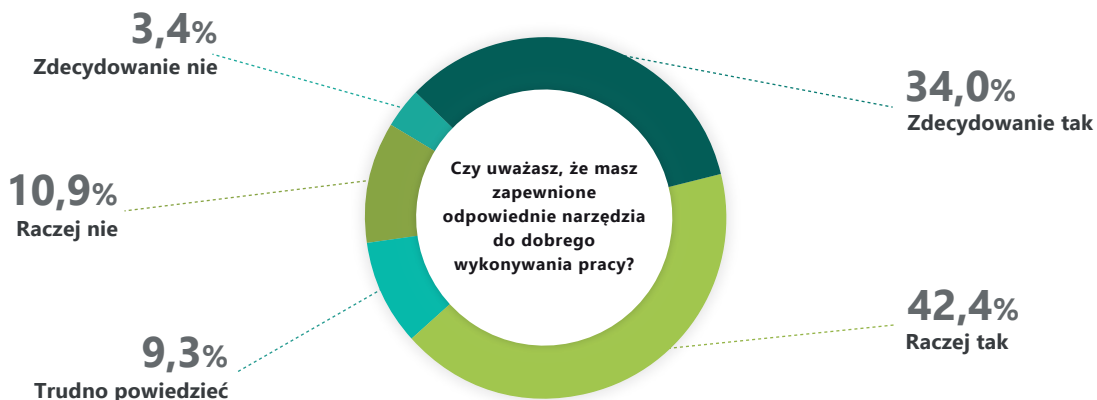
Fakt, że tylko nieco ponad 14% badanych pracuje stale z biura, podczas gdy około 1/3 pracowników pracuje w pełni zdalnie, wskazuje na to, jak bardzo elastyczność pracy stała się istotna dla współczesnych pracowników i jak wiele firm dostrzega korzyści płynące z pracy zdalnej i hybrydowej. Może to także świadczyć o tym, że tradycyjny model pracy w biurze staje się coraz mniej popularny, zwłaszcza w branżach, gdzie technologia umożliwia pracę z dowolnego miejsca.

Dodatkowo, dość duży odsetek osób pracujących zdalnie lub w modelu hybrydowym pokazuje, że wiele osób szuka kompromisu pomiędzy elastycznością a potrzebą kontaktu z zespołem. Widać zatem trend ku pracy elastycznej, w której pracownicy mają możliwość wyboru najlepszego dla siebie modelu, co przyczynia się do ich większego zaangażowania i lepszego samopoczucia w pracy.

6. NARZĘDZIA DO PRACY

Postanowiliśmy też sprawdzić inne obszary wpływające na codzienność w pracy. **76,4%** pracowników i pracowniczek deklaruje, że ma zapewnione **odpowiednie narzędzia** do dobrego wykonywania swojej pracy.

Czy uważasz, że masz zapewnione odpowiednie narzędzia do dobrego wykonywania pracy?



Wykres nr 9. Ocena dostępnych narzędzi do pracy
N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

SZTUCZNA INTELIGENCJA W PRACY

Ostatni rok to także czas rozwoju narzędzi AI. A jednak **niemal 1/3 badanych nie używa ich w ogóle** w swojej pracy. Z kolei 22,7% korzysta z rozwiązań sztucznej inteligencji i sądzi, że zwiększyło to ich zadowolenie z pracy. Dla niemal 30% AI nie miało wpływu na takie odczucia.

Czy używane w pracy narzędzia oparte na sztucznej inteligencji wpłynęły na Twoje zadowolenie z pracy?



Wykres nr 10. Wpływ narzędzi AI na zadowolenie z pracy
N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



**Aleksandra
Pszczoła-Hennig**

**Founder
Bee Talents**



KOMENTARZ EKSPERTA

Mimo wielkiego zainteresowania sztuczną inteligencją, ciągle jest wiele firm, które nadal pracuje, używając wyłącznie tradycyjnych narzędzi. Jeśli liderzy organizacji nie są ambasadorami zmian, trudno oczekiwać tego od pracowników. Niemniej jednak musimy pamiętać, że kolejne pokolenie, które za moment przyjdzie do pracy, będzie niemal „AI native”. Wówczas, dla takich pracowników, pracodawcą pierwszego wyboru będą wyłącznie organizacje nowoczesne, wykorzystujące rozwiązania oparte na Sztucznej Inteligencji. W efekcie, pracodawcy będą tracić talent i szansę na szybszy rozwój swojego biznesu.

Z drugiej strony, pracownicy, którzy mają pewien opór technologiczny, wkrótce również mogą odczuwać pewnego rodzaju dyskomfort. Może on wynikać z wielu obaw, które jeśli nie będą odpowiednio adresowane do pracodawcy, mogą prowadzić np. do wypalenia zawodowego. Duża jest więc odpowiedzialność pracodawcy, aby we właściwy sposób przeprowadzić transformację AI. Wymaga to zarówno zapewnienia poczucia bezpieczeństwa zespołowi, jak i wyjaśnienia, czego obecnie pracodawca będzie oczekiwać ze strony zespołu. Straszanie utratą miejsc pracy, czy zwiększeniem liczby obowiązków nie jest najlepszym wyjściem.

Jednym z ciekawszych rozwiązań funkcjonujących w biznesie jest. tzw. „reskilling”, czyli inwestowanie w rozwój pracowników, zmieniając ich zakres obowiązków. Tutaj z kolei wymagana jest otwartość ze strony pracowników i chęć nauki. Dzięki temu pracownicy mogą rozszerzać swoje kompetencje, a pracodawcy oszczędzają na kosztach rekrutacji i podwyższają wskaźnik retencji. W ten sposób zachowujemy miejsca pracy, a organizacja jest nie tylko postrzegana jako nowoczesny pracodawca, ale też zdecydowanie bardziej wydajna.



Marta Czapik

**Prezeska
w Legalna Marta Sp. z o.o.
Założycielka marki Skill2B
Trenerka i konsultantka
w zakresie Microsoft 365**



KOMENTARZ EKSPERTA

Dostęp do nowoczesnych i rozbudowanych narzędzi, takich jak te oferowane przez Microsoft 365, jest kluczowy w budowaniu poczucia szczęścia w pracy z kilku powodów.

Po pierwsze, te narzędzia znacząco zwiększają efektywność i produktywność pracowników. Dzięki nim możemy automatyzować rutynowe zadania, co pozwala skupić się na bardziej kreatywnych i wartościowych aspektach pracy. Na przykład, narzędzia do zarządzania zadaniami umożliwiają lepsze planowanie i śledzenie postępów, co redukuje stres związany z zarządzaniem czasem i projektami.

Jednak samo posiadanie dostępu do tych narzędzi nie wystarczy. Kluczowe jest odpowiednie wdrożenie i przeszkolenie pracowników. Bez właściwego szkolenia pracownicy mogą nie być świadomi pełnego potencjału narzędzi, które mają do dyspozycji, co prowadzi do ich niewłaściwego lub niepełnego wykorzystania. Szkolenia pomagają pracownikom zrozumieć, jak najlepiej wykorzystać dostępne technologie do realizacji swoich zadań, co z kolei zwiększa ich efektywność i satysfakcję z pracy.

Narzędzia związane z AI, takie jak Microsoft Copilot, mogą również znacząco wpłynąć na poczucie możliwości rozwoju w pracy. Dzięki nim pracownicy mają szansę szybciej zdobywać nowe umiejętności i wiedzę, co jest kluczowe dla ich rozwoju zawodowego. Na przykład, narzędzia do analizy danych oparte na AI mogą pomóc pracownikom w lepszym zrozumieniu trendów rynkowych i podejmowaniu bardziej świadomych decyzji biznesowych. To z kolei może prowadzić do większego poczucia osiągnięć i satysfakcji z pracy.

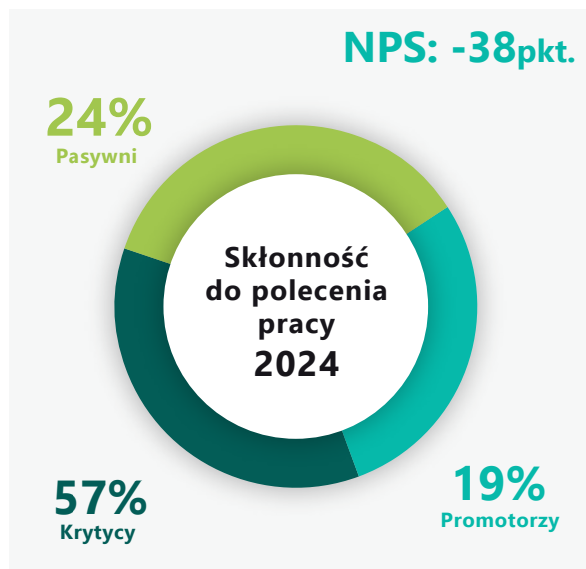
Podsumowując, dostęp do nowoczesnych narzędzi jest niezbędny, ale równie ważne jest ich odpowiednie wdrożenie i przeszkolenie pracowników. Narzędzia, w tym te związane z AI, mogą znacząco wpłynąć na poczucie możliwości rozwoju w pracy, co jest istotnym czynnikiem wpływającym na szczęście pracowników. Pracodawcy powinni więc inwestować zarówno w technologie, jak i w rozwój kompetencji swoich pracowników, aby maksymalnie wykorzystać potencjał dostępnych narzędzi.

7. CZY I DLACZEGO POLKI I POLACY POLECAJĄ SWOJĄ PRACĘ?

Tegoroczna edycja badania przyniosła zdecydowanie odmienne wyniki od poprzedniej. Dużej zmianie uległ odsetek osób, które nie poleciłyby innym swojej pracy.

Tzw. Promotorzy wg zastosowanej metodologii NPS (czyli osoby, które oceniły swoją skłonność do polecenia obecnego miejsca pracy na 9 lub 10 w skali 0-10) stanowią 19% badanych, a tzw. Krytycy (oceny 0-6 w skali 0-10) stanowią 57%. Zatem współczynnik NPS (Net Promoter Score) wynosi **-38 punktów**.

Które elementy Twojej pracy sprawiają, że mógłbyś ją polecać?



Wykres nr 11. Skłonność do polecenia swojej pracy w 2024.
N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



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

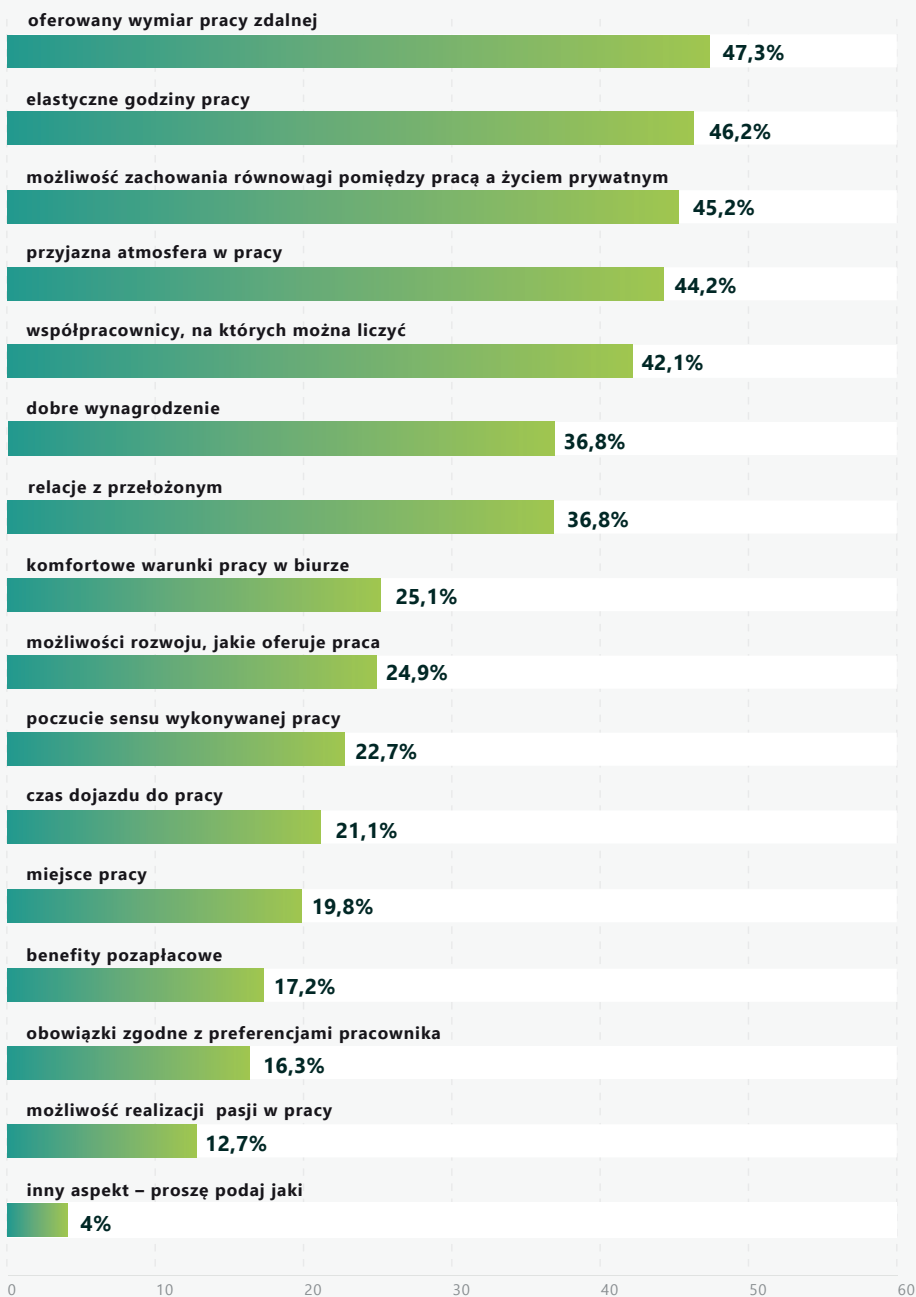
To przede wszystkim **oferowany wymiar pracy zdalnej** sprawia, że pracownicy, którzy wzięli udział w badaniu, mogliby **polecić swoją pracę** (47,3%). W drugiej kolejności wskazano na elastyczne godziny pracy (46,2%), a następnie na work-life balance (45,2%).

Przyjazna atmosfera (44,2%) oraz współpracownicy, na których można liczyć (42,1%), zamykają top 5 odpowiedzi. Warto zauważyć, że ta obecnie piąta w kolejności odpowiedź znalazła się w zeszłym roku na najwyższym miejscu podium (56%).

Co ciekawe, w 2024 roku dobre wynagrodzenie znalazło się dopiero na 6. miejscu, ze wskazaniem na poziomie 36,8%.

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

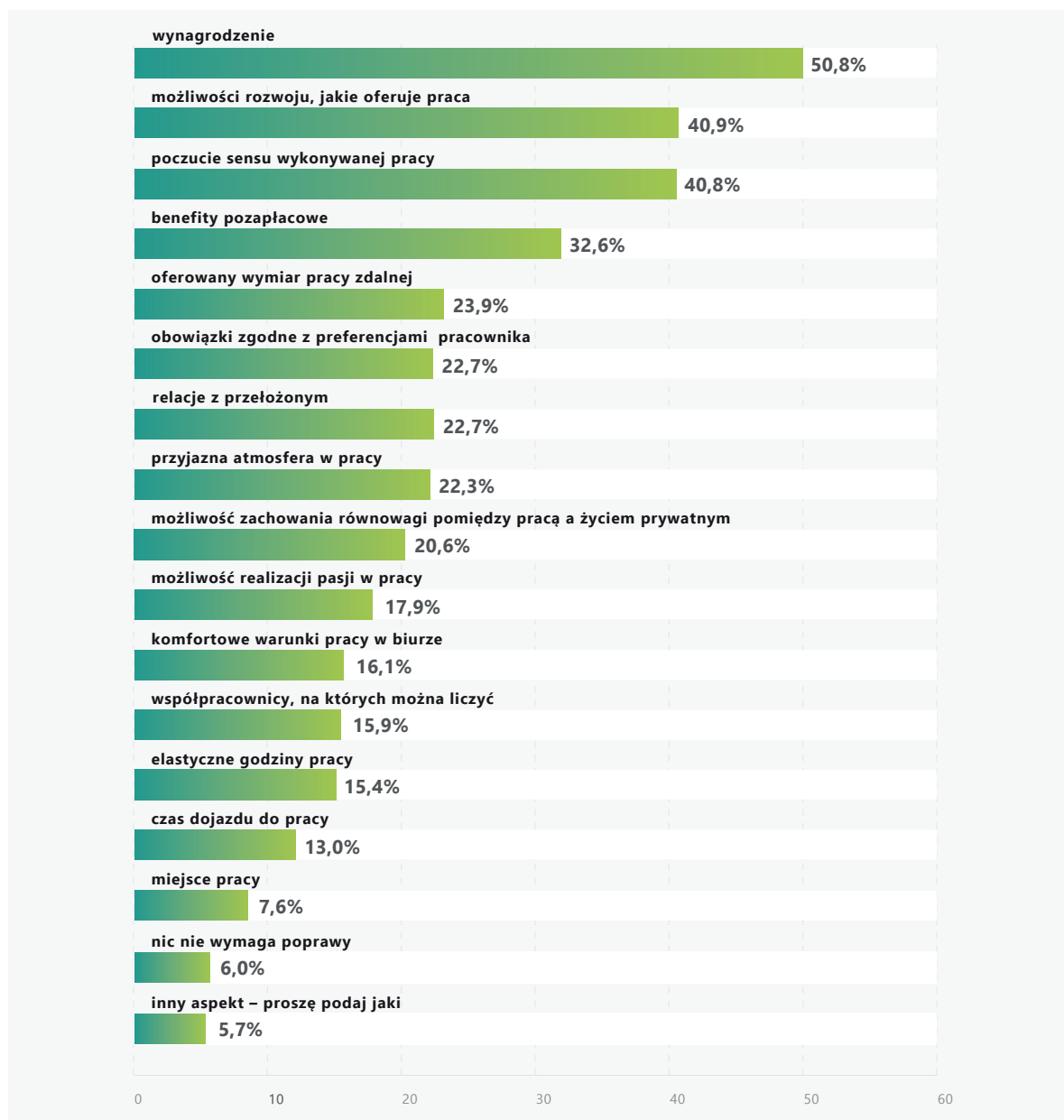
Zaznacz wszystkie czynniki, które oceniasz pozytywnie w swojej pracy



Wykres nr 13. Które elementy Twojej pracy sprawiają, że możesz ją polecać?
N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Co zatem **wymaga poprawy**? Aby pracownicy chcieli polecać swoją pracę, przede wszystkim musiałoby się zmienić ich **wynagrodzenie** (50,8% wskazań). Ta odpowiedź jest wskazywana jako pierwsza niezmiennie od lat. Na drugim miejscu znalazła się możliwość **rozwoju w pracy** (40,9%) i niemal na równi **poczucie sensu** wykonywanej pracy (40,8%).

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



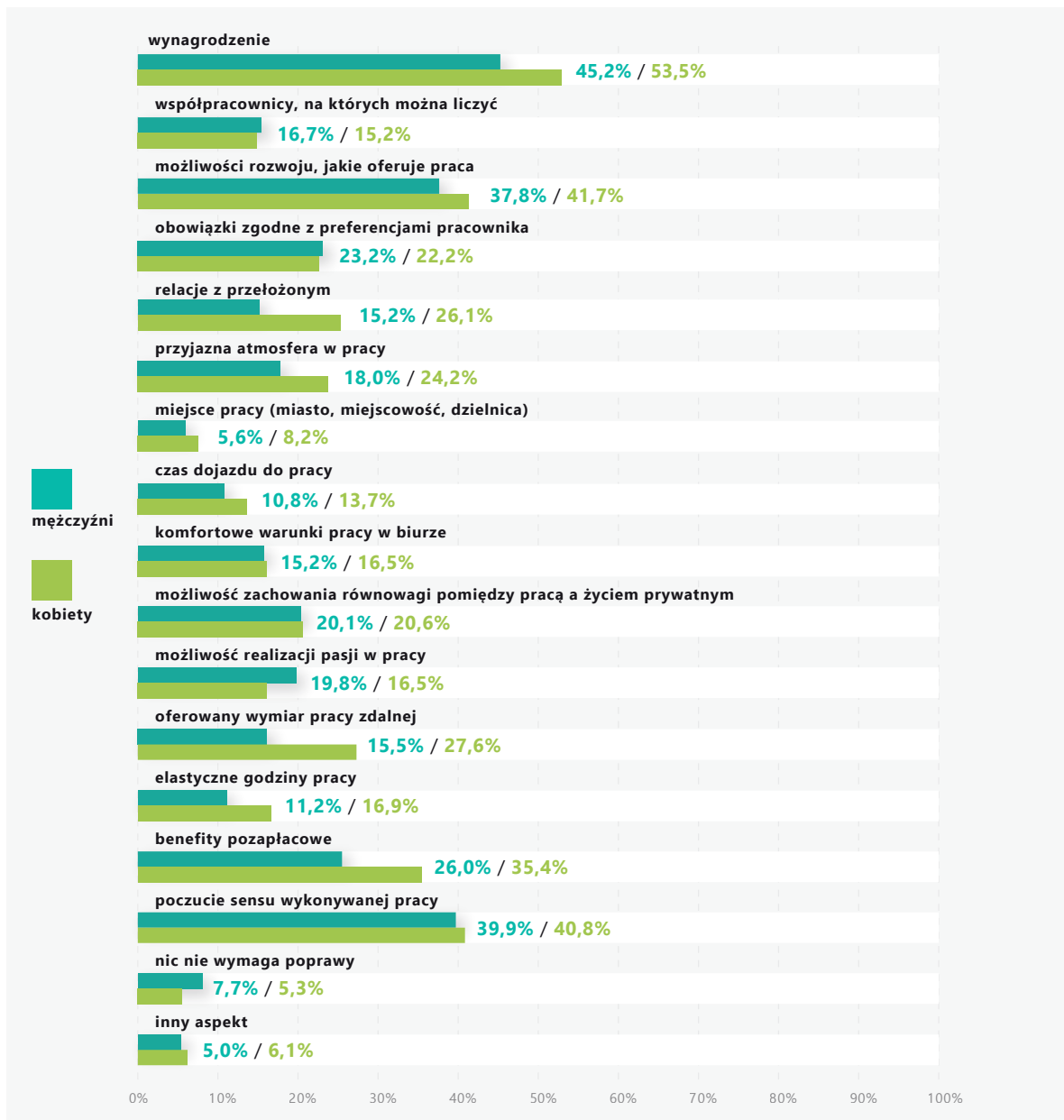
Wykres nr 14. Czynniki w pracy, które wymagają poprawy, aby można było ją polecać
N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Czy kobiety i mężczyźni są zgodni w kwestii tego, co trzeba poprawić w pracy, by była ona godna polecenia?

W większości przypadków różnice są niewielkie, lecz można zauważyć, że wśród kobiet panuje zdecydowanie wyższy odsetek wskazań na **wynagrodzenie** (53,5% vs. 45,2%), **relacje z przełożonymi** (26,1% vs. 15,2%) oraz oferowany wymiar **pracy zdalnej** (27,6% vs. 15,5%).

Niemal o 10 p.p. więcej pracowniczek niż pracowników zwróciło także uwagę na benefity pozapłacowe.

Co wymaga poprawy, aby móc polecać swoją pracę?



Wykres nr 15. Czynniki w pracy, które wymagają poprawy, aby można było ją polecać, z podziałem odpowiedzi ze względu na płeć
N=1009 kobiet i mężczyzn z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Olga Skrzynecka

**Communications Manager
Edenred Polska**

**Liderka projektu
For Good. Movement**



KOMENTARZ EKSPERTA

Szczęście to pojęcie bardzo względne mówiące o poczuciu dobrostanu psychicznego, poczuciu spełnienia, spokoju, a także samoakceptacji, przynależności. To także wynik złożonych, ale powtarzalnych elementów, które wpływają na codzienne zadowolenie i motywację pracowników.

Aby poprawić wynik NPS, który wciąż jest niski, trzeba zadbać o poprawę doświadczeń związanych z pracą w danej organizacji. Z raportu Jobhouse i No Fluff Jobs po raz kolejny wynika, że wynagrodzenie jest jednym z kluczowych czynników wpływających na poczucie szczęścia i jest pierwszym wskazaniem spośród innych 17, zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet. Dla kobiet jednak to wskazanie, które stanowi ponad 50%, czyli niemal 10 p.p. więcej niż dla mężczyzn, co może wskazywać na istotną różnicę w wynagrodzeniach. Na pewno na zmianę tej sytuacji wpłynie dyrektywa o jawności wynagrodzeń, która wchodzi w życie w 2026 r. Jednak, patrząc na wszystkie wyniki, widać, że organizacje w Polsce wymagają skupienia się na systemie Total Rewards (TR), który łączy w sobie 5 istotnych obszarów jak: wynagrodzenie, rozwój, benefity, uznanie i poczucie dobrostanu, bo te adresują główne potrzeby pracowników.

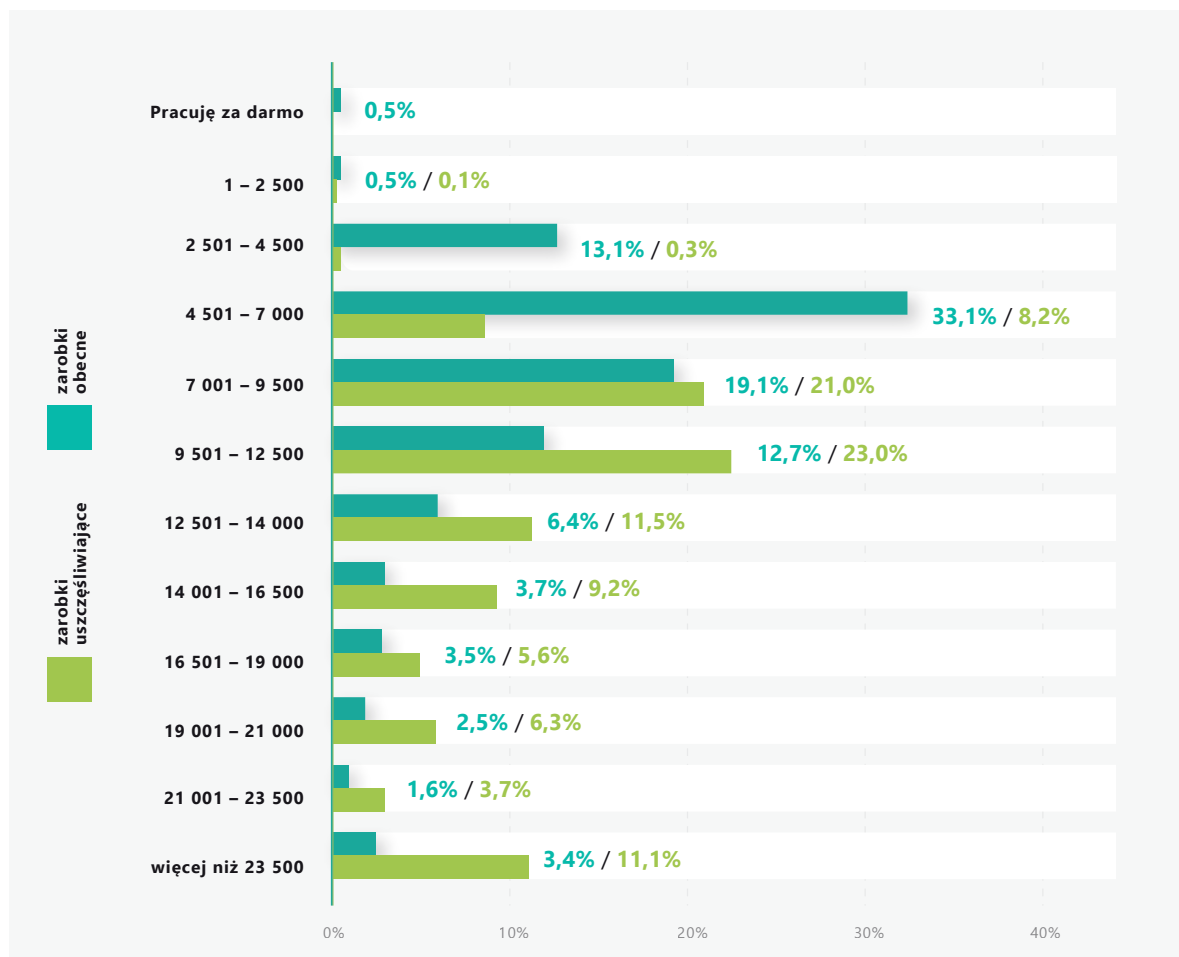
W Edenred patrzymy na benefity jako część systemu (TR) i oferujemy rozwiązania, które nie tylko kontrybuują do wynagrodzenia, jak np. karta lunchowa z zasileniem na konkretną kwotę, ale też wpływają na takie elementy, jak zdrowie, budowanie przynależności podczas wspólnych posiłków, czy indywidualność – każdy zamawia posiłki wg własnych preferencji. To, czego brakuje w organizacjach, to swoisty dialog z pracownikami na temat ich potrzeb, aż 76% pracowników w Polsce twierdzi, że nigdy nie byli pytani o potrzeby np. dotyczące benefitów. Dlatego to, czego potrzebujemy, aby te wyniki poprawić, to mądrych liderów na stanowiskach zarządczych. Trzeba skupić się na postawach, wartościach i komunikacji wewnętrznej, by siebie wzajemnie usłyszeć.

8. JAKIE ZAROBKI NAS USZCZĘŚLIWIAJĄ?

Skoro od lat to wynagrodzenie jest czynnikiem wskazywanym jako kluczowe do poprawy, by móc polecać daną pracę, to jakie powinny być uszczęśliwiające zarobki?

Najwięcej badanych (33,1%) wskazało, że zarabia obecnie między 4501 a 7000 zł netto. Najbardziej pożądanym poziomem zarobków jest natomiast zakres od 7001 do 12 000 zł netto (44%).

Obecny i oczekiwany poziom wynagrodzenia badanych



Wykres nr 16. Obecne i uszczęśliwiające miesięczne zarobki netto

N=1016 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

9. PODSUMOWANIE



OGÓLNE POZUCIE SZCZĘŚCIA W PRACY I JEGO ELEMENTY:

- W 2024 roku średnie poczucie szczęścia pracowników (w skali 0-10) spadło o 1 punkt i wynosi obecnie 5,8 punktu.
- Ponownie dobre wynagrodzenie jest głównym czynnikiem wpływającym na poczucie szczęścia w pracy, na co wskazało 86,3% badanych.
- Nisko oceniono starania pracodawców w zakresie dbania o poczucie szczęścia w pracy: średnia ocen wyniosła 4,7 (w skali 0-10).



PRACA ZDALNA A SZCZĘŚCIE

- Wzrost znaczenia pracy zdalnej pozytywnie wpływa na poczucie szczęścia w pracy, co dostrzega już 74,5% badanych – o ponad 6 p.p. więcej niż rok temu.
- 74,7% osób deklaruje zadowolenie z oferowanego wymiaru pracy zdalnej.



NARZĘDZIA DO PRACY

- Większość badanych (76,4%) uważa, że ma zapewnione odpowiednie narzędzia do efektywnej pracy.
- Choć niemal 1/3 pracowników nie korzysta z narzędzi AI, 22,7% użytkowników sztucznej inteligencji deklaruje, że pozytywnie wpłynęła na ich zadowolenie z pracy.



SKŁONNOŚĆ DO POLECENIA SWOJEJ PRACY I CZYNNIKI BRANE POD UWAGĘ:

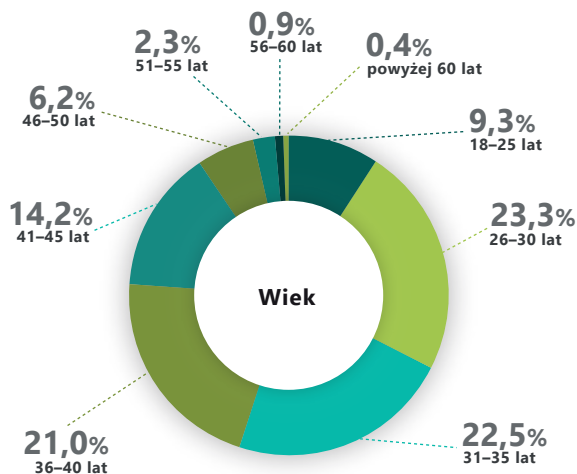
- Wyniki tegorocznego badania wskazują na wyraźnie negatywny trend w zakresie polecenia swojej pracy, ponieważ współczynnik NPS osiągnął poziom -38.
- Niezmiennie od 8 lat kluczowym czynnikiem, który wymaga poprawy i jednocześnie zwiększa skłonność do polecenia pracy, jest wynagrodzenie. Pracodawcy powinni też zapewnić lepsze możliwości rozwoju oraz sprawić, by pracownicy i pracowniczki czuli sens z wykonywanej pracy.



ZAROBKI A POCZUCIE SZCZĘŚCIA:

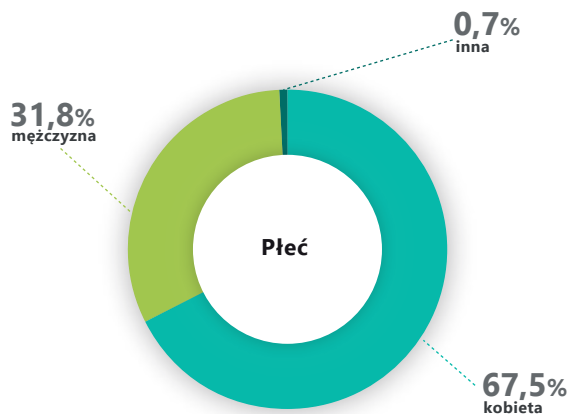
- Ponieważ wynagrodzenie pozostaje kluczowym czynnikiem wpływającym na polecanie pracy, badani wskazują, że aby spełnić ich oczekiwania, zarobki powinny mieścić się w przedziale 7 001–12 000 zł netto.

10. METRYCZKA, CZYLI KIM SĄ BADANE OSOBY



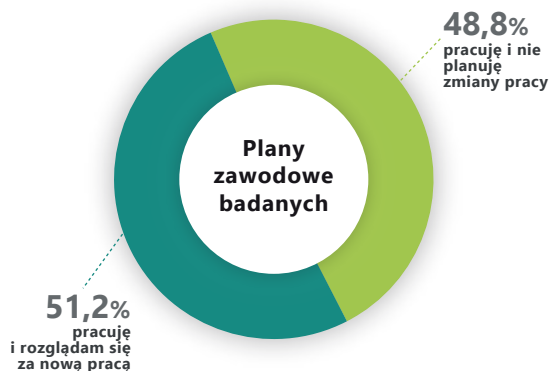
Wykres nr 17. Wiek badanych

N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



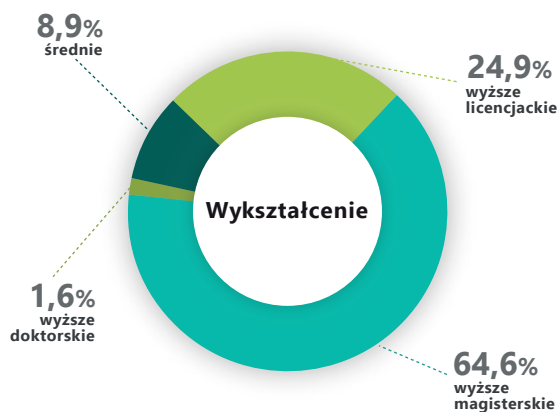
Wykres nr 18. Płeć badanych

N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



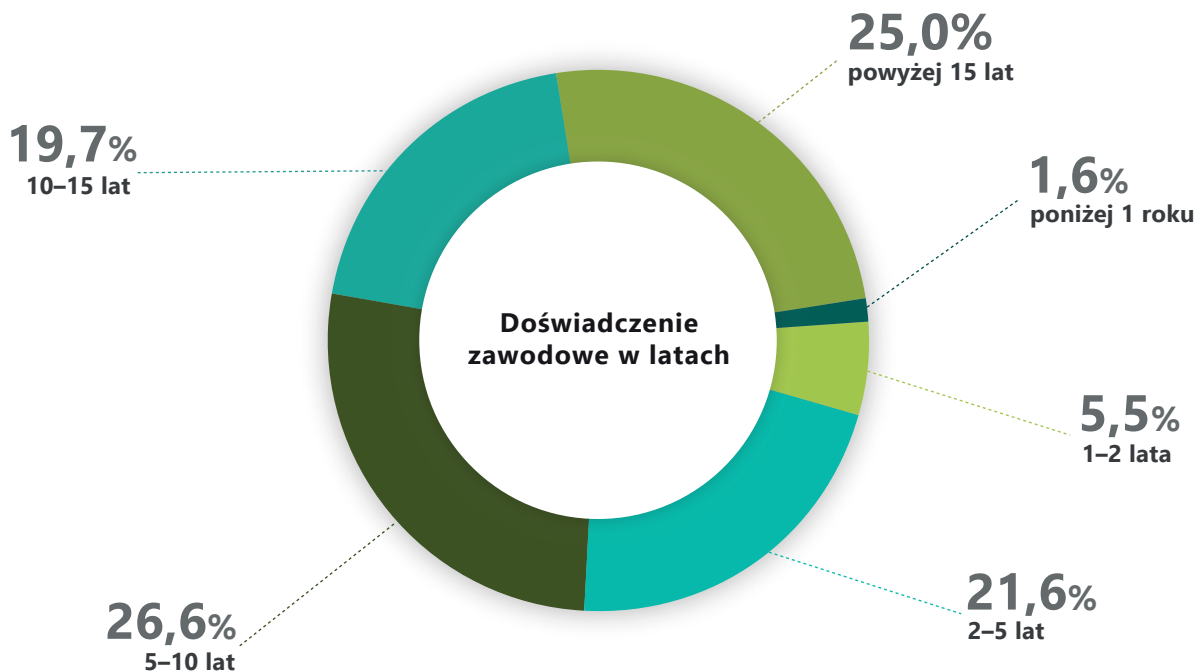
Wykres nr 19. Plany dotyczące zmiany pracy badanych

N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

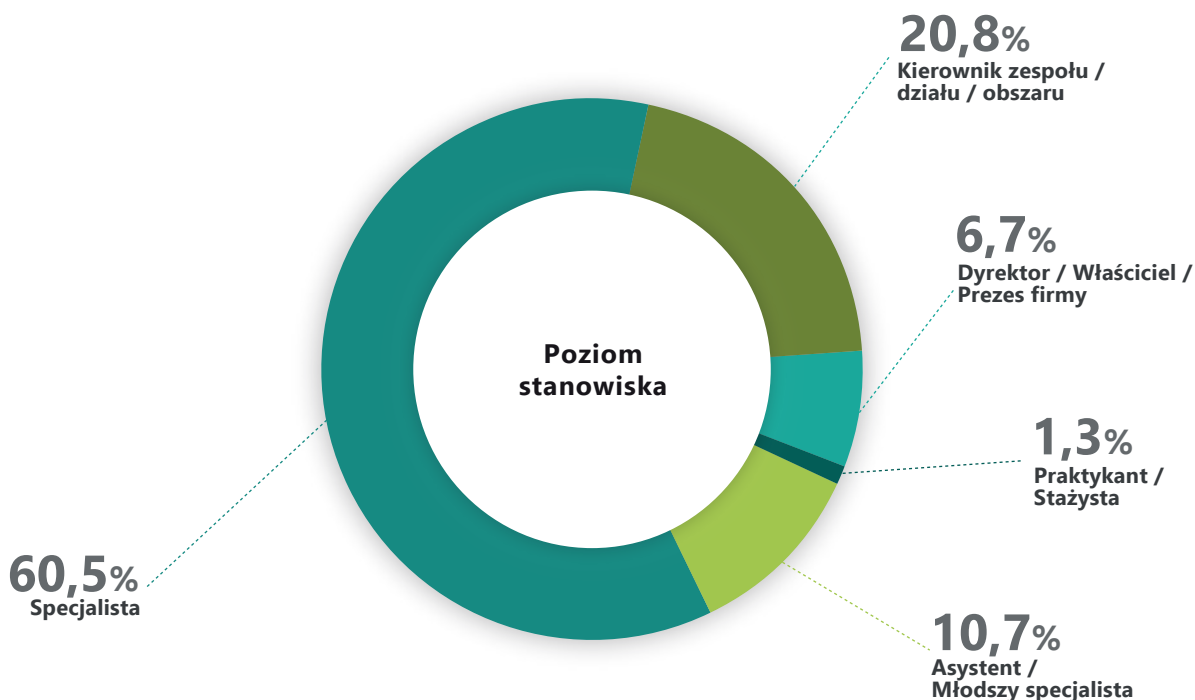


Wykres nr 20. Wykształcenie badanych

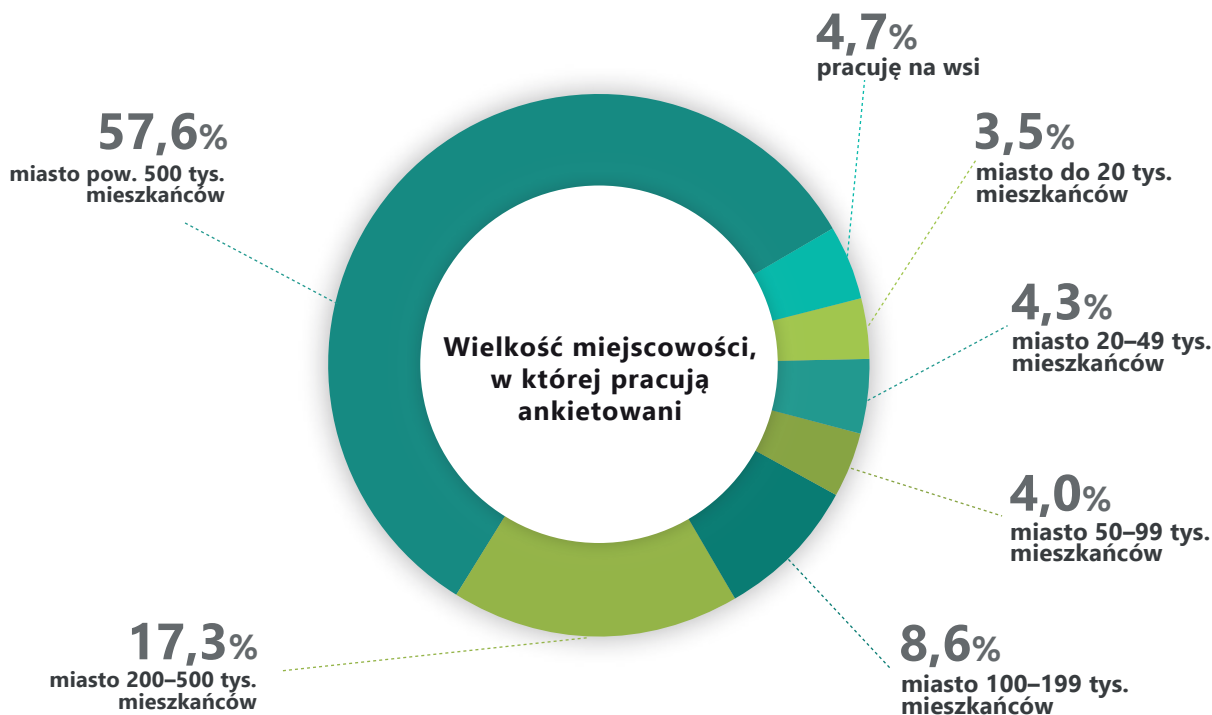
N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



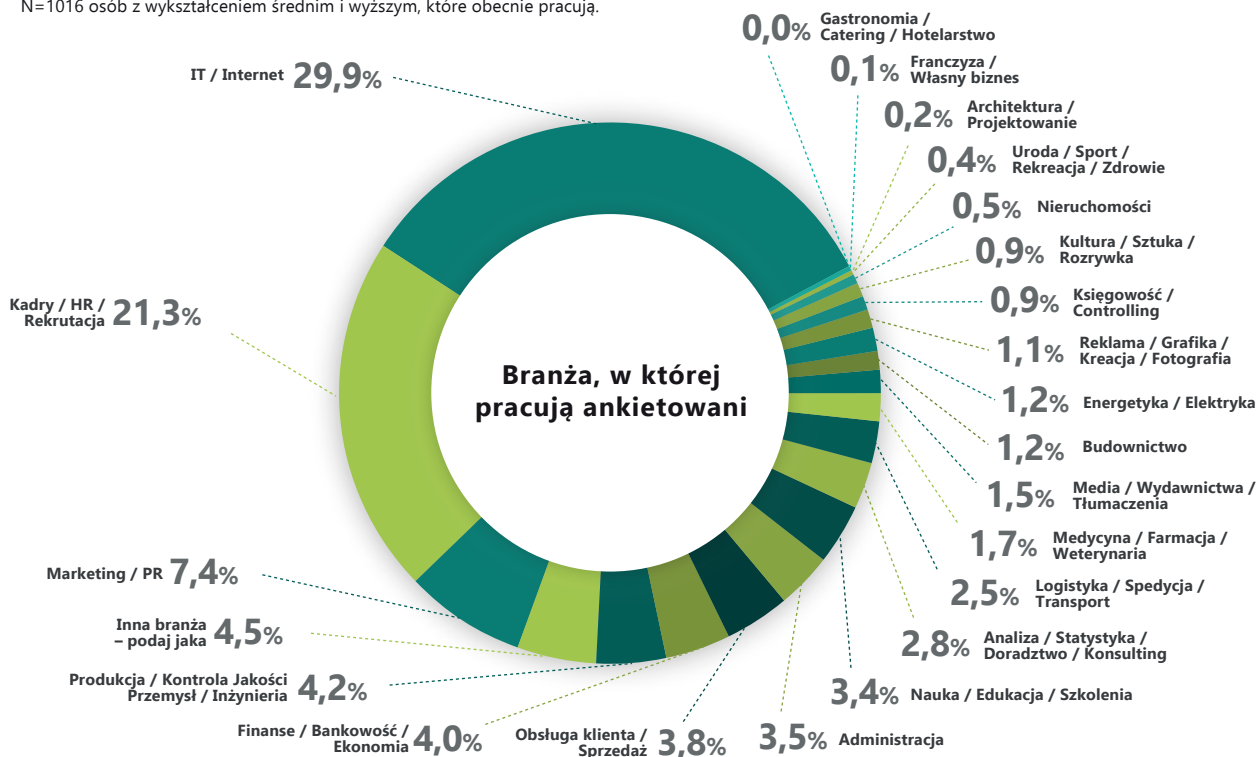
Wykres nr 21. Doświadczenie zawodowe badanych
N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 22. Poziom zajmowanego stanowiska badanych
N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 23. Wielkość miejscowości, w której pracują badani
N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 24. Branża, w której pracują badani
N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

11. CO PO LEKTURZE RAPORTU?

Jeśli jesteś pracownikiem:



1. Odpowiedz sobie na pytanie: czy Twoja praca daje Ci szczęście? Co powinno się w niej zmienić, abyś był(a) bardziej szczęśliwy/szczęśliwa?
2. Zaczynij świadomie planować swoją karierę i rozejrzyj się za nową pracą. Konkretnie oferty znajdziesz na www.jobhouse.pl oraz www.nofluffjobs.com

Jeśli jesteś pracodawcą:



1. Stwórz szczęśliwy i efektywny zespół, który kieruje się podobnymi wartościami. Jeśli potrzebujesz wsparcia w znalezieniu odpowiednich pracowników, napisz: natalia.bogdan@jobhouse.pl
2. Szukasz świeżych danych z rynku pracy, dzięki którym podejmiesz mądre decyzje biznesowe i rekrutacyjne? Napisz na marketing@nofluffjobs.com, a my doradzimy i wspomozemy w znalezieniu nowych talentów.

12. METODOLOGIA BADANIA

24.09–22.10.2024



Badanie „Szczęście w pracy Polaków” zostało zrealizowane na próbie N=1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują, w większości w dużych miastach. Badanie zrealizowano w dniach 24 września – 22 października 2024 roku za pomocą ankiety online przez agencję Jobhouse i No Fluff Jobs.

W badaniu oparto się na metodologii NPS (Net Promoter Score), gdzie:

- oceny 9 i 10 w skali 0-10, tzw. **Promotorzy**,
- oceny 7 i 8 w skali 0-10, tzw. **Pasywni**,
- oceny 0-6 w skali 0-10 tzw. **Krytycy**.

Wskaźnik wyrażany liczbowo, może przyjmować wartości od -100 do +100.

NPS = % Promotorów - % Krytyków

Raport „Badanie szczęścia Polaków”. Cytowanie danych za:
Raport „Szczęście w pracy Polaków 2024”, raport Jobhouse i No Fluff Jobs.

Dane zaprezentowane w raporcie zostały przygotowane i opracowane przez No Fluff Jobs na zlecenie Jobhouse Sp. z o.o.

Wydawca: Jobhouse Sp. z o.o.,
al. Grunwaldzka 31, 80-241 Gdańsk

Więcej informacji udziela:

- Natalia Bogdan, natalia.bogdan@jobhouse.pl

13. AUTORZY BADANIA



Jobhouse to ogólnopolska agencja zatrudnienia wywodząca się z Trójmiasta, ze 100% polskim kapitałem, o międzynarodowym zasięgu. Naszą misją jest łączenie ludzi – pracodawców z najlepszymi pracownikami i pracowników z najlepszymi pracodawcami. Od ponad 15 lat świadczymy wszelkie usługi związane z pracą – rekrutacje stałe, pracę tymczasową, outsourcing zatrudnienia, projekty outplacement, doradztwo HR, doradztwo kariery i usługi kadrowo-płacowe. Naszym klientom zapewniamy kompleksowe wsparcie z obszaru HR dopasowane do bieżących potrzeb oraz dostęp do rozwiązań technologicznych wspierających automatyzację działań z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi. Zaufało nam już ponad 1000 firm, w tym największe marki z całego świata. Jesteśmy członkiem Polskiego Forum HR – stowarzyszenia zrzeszającego najlepsze agencje pracy w Polsce.

jobhouse.pl



No Fluff Jobs to portal z ogłoszeniami o pracy w IT, marketingu, sprzedaży, finansach, HR i innych branżach. Tu kandydaci i kandydatki zawsze mogą sprawdzić, czy oferta pasuje im pod kątem finansowym. Działamy od 2014 roku i od początku istnienia naszą główną misją jest szerzenie transparentności na rynku pracy. Ważna jest dla nas pomoc kandydującym w szukaniu wymarzonej pracy, ale także ułatwienie firmom znalezienia najbardziej dopasowanych do nich specjalistów i specjalistek. Z tego powodu publikujemy aktualne i konkretne ogłoszenia zarówno z widocznymi widełkami, jak i z możliwością weryfikacji oczekiwań finansowych z ofertą. Dzięki temu kandydujący mają zawsze komplet informacji, by móc świadomie aplikować na wybrane oferty.

nofluffjobs.com



Copyright © 2024 Jobhouse Sp. z o.o. & No Fluff Jobs