



SZCZĘŚCIE W PRACY POLAKÓW

IX EDYCJA

RAPORT Z BADANIA

2025

PARTNER GŁÓWNY:



W Pluxee pomagamy firmom tworzyć lepsze doświadczenia dla pracowników, zespołów sprzedaży i konsumentów. Oferujemy nowoczesne, łatwe w użyciu rozwiązania, które wspierają lojalność, motywację i codzienne wybory, takie jak karty lunchowe, przedpłacone karty nagrodowe i benefity dopasowane do stylu życia.

Myślimy globalnie, działamy lokalnie, bo wiemy, że zaangażowanie zaczyna się od zrozumienia ludzi. Rynek świadczeń pozapłacowych i motywacyjnych dopiero się rozpędza, a my mamy narzędzia, by pomóc w pełni wykorzystać jego potencjał.

www.pluxee.pl

PARTNER STRATEGICZNY:



Funk, broker ubezpieczeniowy i doradca w zakresie zarządzania ryzykiem, jest największym niezależnym domem brokerskim w Niemczech i jednym z wiodących brokerów w Europie. Funk International Polska łączy nowoczesne podejście do zarządzania ryzykiem z tradycyjnymi działaniami międzynarodowego brokera ubezpieczeniowego. Nasza współpraca z klientami koncentruje się na kompleksowym podejściu do zarządzania ryzykiem, ubezpieczeniami oraz doradztwa w zakresie rozwiązań emerytalnych.

www.funk.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 (Szauj siebie).

www.nofluffjobs.com

PATRONI MEDIALNI:



DRODZY CZYTELNICY I CZYTELNICZKI

Przed Wami raport z dziewiątej edycji badania „Szczęście w pracy Polaków”.

Po raz kolejny przyglądamy się temu, co dziś oznacza bycie szczęśliwym w pracy i jak zmieniają się nasze potrzeby w dynamicznej rzeczywistości zawodowej.

W tym roku sprawdziliśmy, jak Polki i Polacy oceniają swoje codzienne doświadczenia w pracy – od relacji i atmosfery w zespołach, przez poczucie stabilności, aż po poziom wsparcia, jaki otrzymują od organizacji. Przyglądamy się temu, co najbardziej pomaga czuć satysfakcję z pracy i co najczęściej tę satysfakcję obniża. Analizujemy również wpływ elastyczności, pracy zdalnej i równowagi między życiem prywatnym a zawodowym na ogólne poczucie dobrostanu.

Zajęliśmy się także rolą rozwoju – zarówno kompetencji przyszłości, jak i umiejętności związanych z nowymi technologiami, w tym AI. Interesowało nas, na ile pracownicy czują, że firmy oferują im równe szanse, niezależnie od wieku, doświadczenia czy etapu kariery. Ważnym obszarem tegorocznego badania było również to, jak Polacy postrzegają sens wykonywanej pracy, czy czują się sprawiedliwie wynagradzani i w jakim stopniu ich wysiłek jest dostrzegany.

W raporcie pokazujemy też, co sprawia, że chcemy polecać swoje miejsce pracy innym, oraz które elementy wymagają zmian, aby to polecenie stało się bardziej naturalne. Nie zabrakło również spojrzenia na to, jakie benefity i praktyki wspierające dobrostan mają dziś realne znaczenie – a które tracą na wartości.

Mamy nadzieję, że tegoroczna edycja będzie nie tylko źródłem wiedzy, ale także inspiracją do refleksji nad tym, jak budować środowisko pracy, które daje poczucie bezpieczeństwa, sensu i rozwoju. Zachęcamy do lektury i do rozmowy o tym, jak współczesne organizacje mogą wspierać szczęście pracowników – mądrze, świadomie i w zgodzie z realnymi potrzebami.



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. Szczęście w pracy – co mu pomaga?
- 05. Praca zdalna ma znaczenie?
- 06. Wiedza, doświadczenie i nauka
- 07. Czy polecamy swoją pracę?
- 08. Jakie zarobki mogą nas uszczęśliwiać?
- 09. Docenianie pracowników i pracowniczek
- 10. Podsumowanie
- 11. Kim są badane osoby?
- 12. Co po lekturze raportu?
- 13. Metodyka badania
- 14. Autorzy badania



1. KLUCZOWE LICZBY



1154

liczba przebadanych osób



5,7/10

obecny poziom szczęścia
Polaków w pracy



-37pkt.

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:



86,9%

Dobre wynagrodzenie



75,1%

Przyjazna atmosfera pracy



73,1%

Możliwość pracy zdalnej



72%

Możliwość zachowania równowagi
pomiędzy pracą a życiem prywatnym



71,6%

Elastyczne godziny pracy



Prawie połowa badanych
ma szczęście do ludzi –
dzięki przyjaznej atmosfie-
rze poleciliby swoją pracę.



41% uważa, że ich
osiągnięcia nie są
zauważane i doceniane
przez firmę.



Jedynie 40,7% osób
czuje się sprawiedli-
wie wynagradzanych
w obecnej firmie.



Połowa badanych czuje, że firma **nie zapewnia**
wystarczającego wsparcia (np. szkolenia,
mentoring) dla osób w każdym wieku.



Krótszy tydzień pracy to według 60,9%
kluczowy benefit, który w największym
stopniu wpływa lub może wpływać na
poczucie szczęścia i zadowolenia z pracy.

2. CZY POLKI I POLACY SĄ SZCZĘŚLIWI W PRACY?

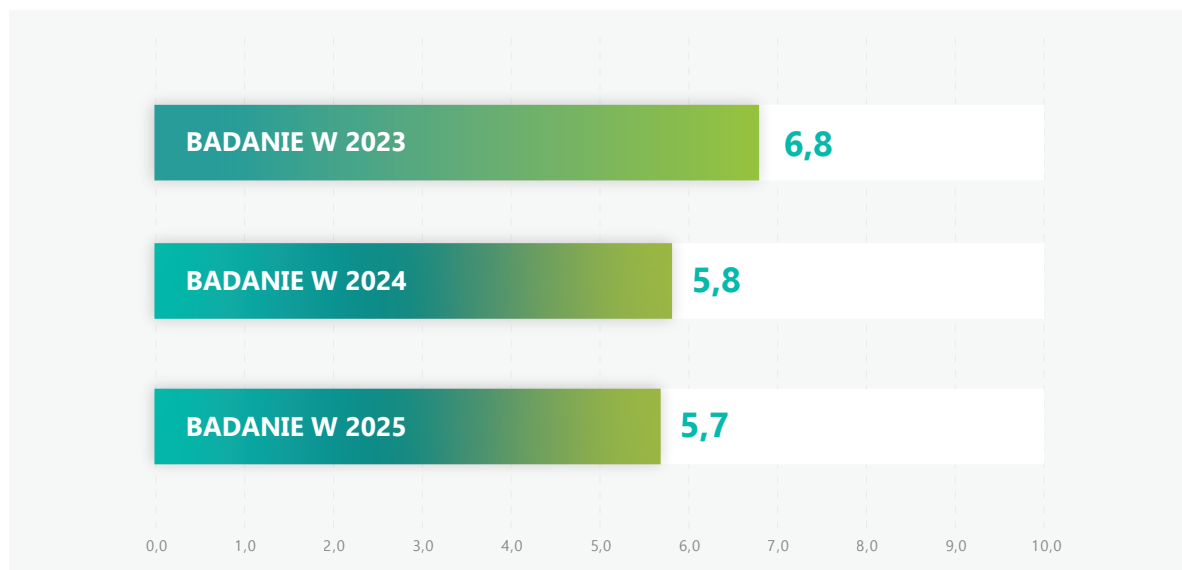


5,7/10

Pracownicy i pracowniczki wciąż czują się umiarkowanie szczęśliwi w pracy.

Podobny poziom **poczucia szczęścia wśród badanych** utrzymuje się już od roku i **nie jest wysoki: wynosi 5,7** w skali 11-punktowej.

Poczucie szczęścia w pracy w roku 2023, 2024 i 2025,
w skali od 0 do 10



Wykres nr 1. Poczucie szczęścia w pracy w roku 2023, 2024 i 2025.

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.

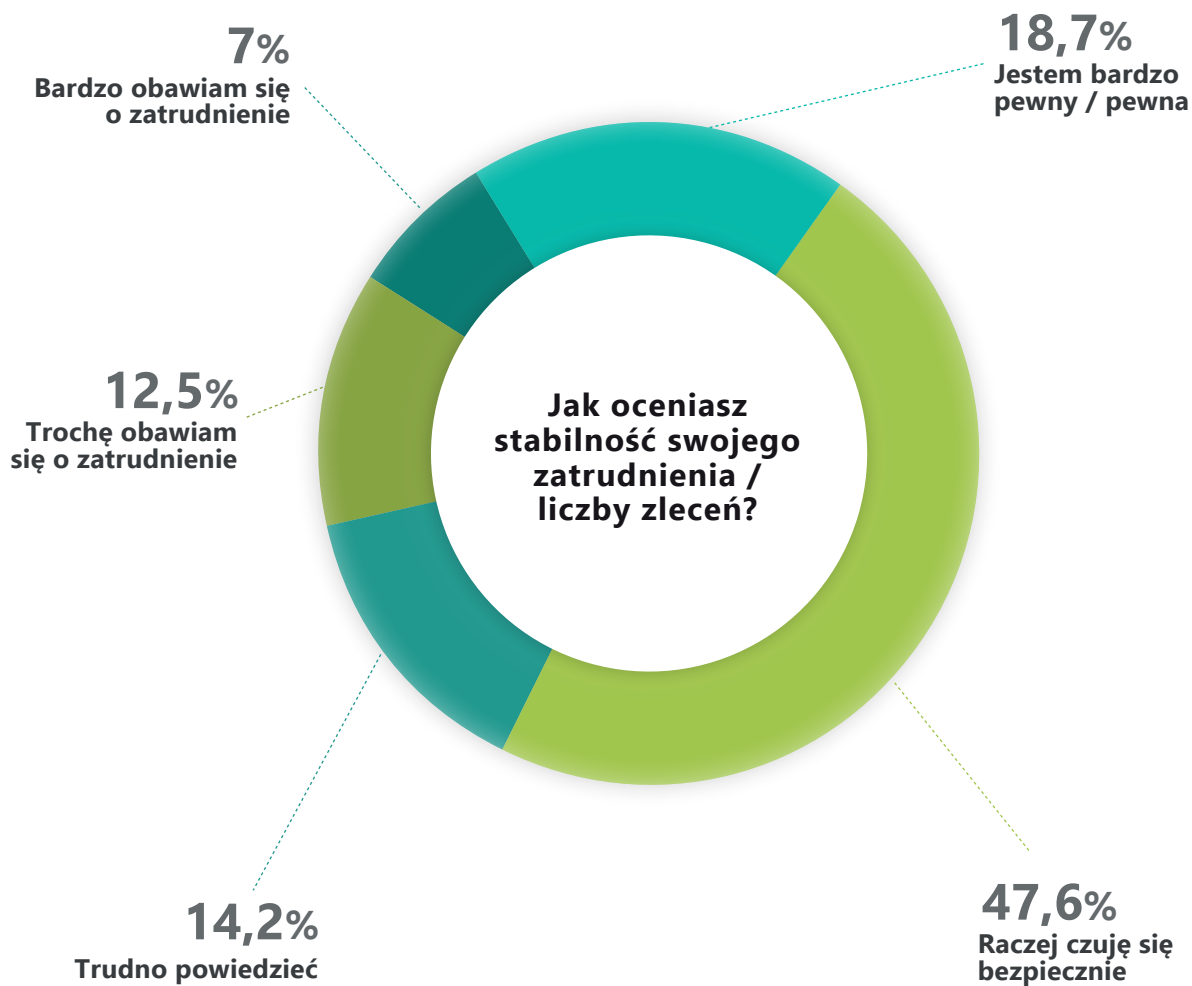
Edycja dziewiąta badania 2025: N=1154 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

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

W tegorocznej edycji również sprawdziliśmy, w jakim stopniu badane osoby czują się stabilnie, gdy chodzi o zatrudnienie lub liczbę zleceń.

Okazuje się, że po roku niewiele się zmieniło – **odsetek osób pewnych swojej pozycji sięga prawie 70%**. Oby to poczucie bezpieczeństwa tylko wzrastało!



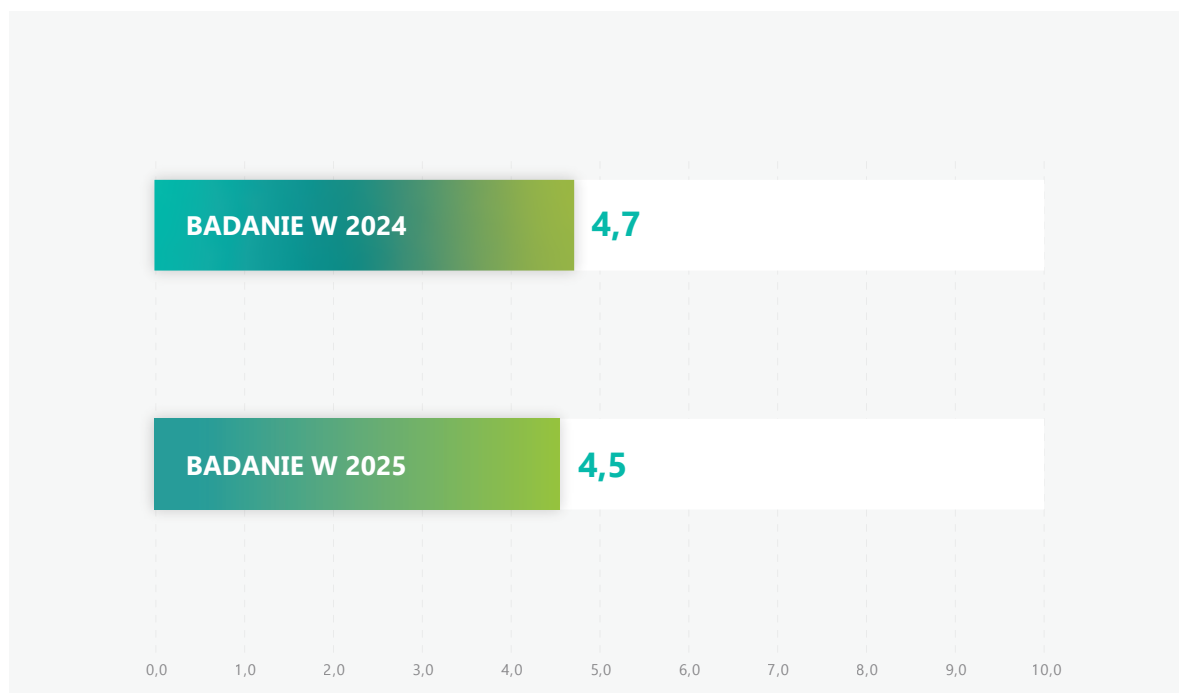
Wykres nr 2. Poczucie stabilności zatrudnienia w ocenie badanych
N=1122 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

3. PRACODAWCO, CZY DBASZ O SZCZĘŚCIE?

Pracownicy i pracowniczki ponownie nisko ocenili **starania pracodawców w zakresie dbania o poczucie szczęścia w pracy**.

Badani mieli do wyboru skalę od 0 do 10. Średnia ocena utrzymała się na poziomie poniżej 5 i wyniosła dokładnie 4,5.

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



Wykres nr 3. Czy zdaniem pracowników pracodawca dba o ich poczucie szczęścia?

N=975 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
No Fluff Jobs**

KOMENTARZ EKSPERTA

Prawie 70% pracowników czuje się bezpiecznie na swoich stanowiskach. Czy wynika to z tego, że „przetrwali” już potencjalne fale zwolnień, co może sygnalizować wysoki poziom zadowolenia pracodawców z ich pracy? Czy może z pozytywnych feedbacków i dobrych relacji z menedżerami, które mogą wskazywać na wysoki poziom zaufania? A może wręcz odwrotnie – z braku zainteresowania szerszą perspektywą na sytuację rynkową danej branży? Powodów pewnie jest tyle co ankietowanych, natomiast przynajmniej, że przy stopniowo rosnącym bezrobociu i regularnych informacjach o trudnej sytuacji biznesowej wielu firm, takie dane intrygują.

Zaskoczyło mnie również, że pomimo powszechnego przekonania o wadze stabilności miejsca pracy w aktualnie niepewnych czasach, wysokie poczucie bezpieczeństwa nie przekłada się na wyższy poziom szczęścia w pracy.

Oczywiście, jest to tylko jeden z czynników, ale obserwując jak w wielu obszarach gospodarki procesy rekrutacyjne trwają dłużej niż przed kilkoma laty i konkurencja o każde stanowisko jest bardziej zacięta, pomyślałabym, że sam fakt posiadania stabilnej pracy przyczyni się do wzrostu poziomu szczęścia rok do roku.

Obiektywnie trzeba przyznać, że 5,7/10 to przeciętny poziom szczęścia w pracy (niższy o 0,1 względem zeszłego roku). Patrząc na „twarde” wskaźniki, jak nieco niższa inflacja, wzrost średnich dochodów, czy niższe stopy procentowe – wartość naszych wynagrodzeń jest wyższa niż przed rokiem, co powinno działać na plus. Natomiast ponownie temat jest bardzo złożony, bo jako ludzie jesteśmy wielowymiarowi i na różnych etapach życia inne elementy okazują się dla nas ważniejsze. Może mamy świetne relacje z osobami, z którymi pracujemy, ale jest jedna, z którą nam nie po drodze i to nas uwiera. A może firma konkurencyjna prowadzi działania, które uderzają w naszą markę, podnosi się poziom stresu i ilości zadań, żeby zareagować. Albo czujemy, że „wyrośliśmy” już z naszego stanowiska i chcielibyśmy czegoś więcej, a na razie nie ma perspektyw na awans.

Co ciekawe, wskaźnik dbania o szczęście w pracy przez pracodawców spadł do 4,5/10. Czy to źle? Może kontrowersyjnie, ale uważam, że 5/10 byłby dobrym poziomem, w którym to pracodawca daje swoją „połowę”, a zaangażowany pracownik swoją. Oczywiście firmy nie istnieją bez zaangażowanych pracowników, z kolei pracownicy zostają zatrudniani, żeby rozwiązywać problemy pracodawców. Ważne jest, by rozmawiać o odpowiedzialności i postawie, którą wnosi każdy pracownik i każdy pracodawca, którzy razem mogą uczynić coś ważnego i wartościowego.

Na rynku pracy, na którym jako No Fluff Jobs operujemy od 2014 roku widzimy, że w związku ze zmianami ostatnich lat wszyscy potrzebowaliśmy czasu, żeby się do tego dostosować. Taka dojrzałość biznesowa, odporność i wytrwałość rodzą się właśnie przechodząc przez kryzysy – wtedy naturalnie poziom szczęścia nie musi być najwyższym czy najbardziej adekwatnym wskaźnikiem.

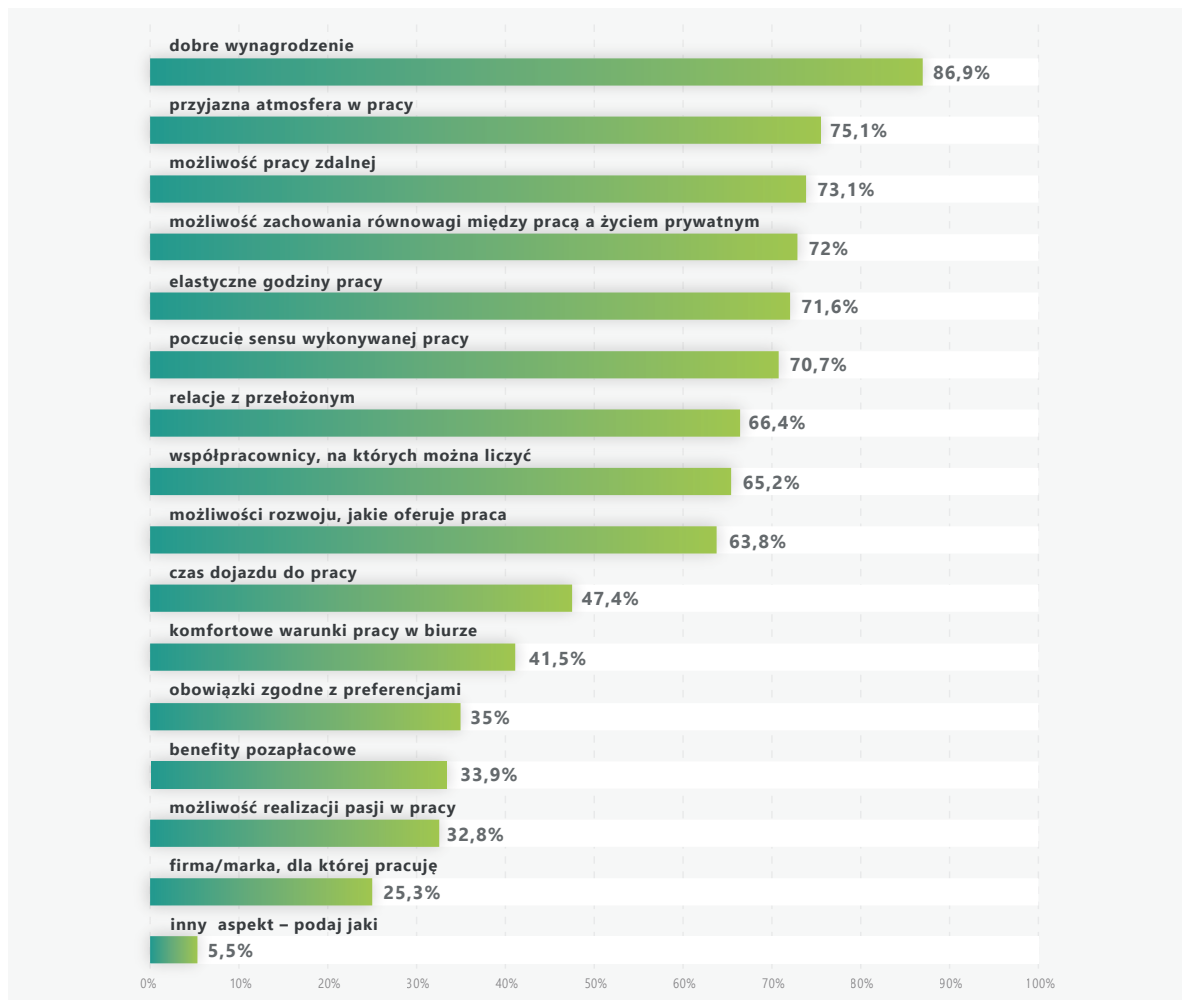
4. JAK POMÓC SZCZĘŚCIU W PRACY?

Mówią, że pieniądze szczęścia nie dają, ale według naszych badanych, to przede wszystkim one temu szczęściu pomagają. Są w końcu środkiem do celu. Nie dziwi więc, że **dobre wynagrodzenie (86,9%) przoduje w odpowiedziach**.

Dalsze odpowiedzi także pozostają podobne do tych z poprzednich lat.

75% uważa, że w byciu szczęśliwym pomaga im **przyjazna atmosfera w pracy**. Następnie badane osoby wskazały na **możliwość pracy zdalnej (73,1%)** oraz zachowania **równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym (72%)**. I choć szczęśliwi czasu nie liczą, to doceniają **elastyczne godziny pracy (71,6%)**.

Co Twoim zdaniem pomaga w byciu szczęśliwym w pracy?



Wykres nr 4. Czynniki, które pomagają w byciu szczęśliwym w pracy
N=1154 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Oskar Pohulajewski

**Funk International
Polska**

KOMENTARZ EKSPERTA

Patrząc na wyniki najnowszej edycji raportu „Szczęście w pracy Polaków 2025”, trudno oprzeć się wrażeniu, że po latach pandemicznych turbulencji i rynkowej euforii, polski pracownik twardo stąpa po ziemi. Wskaźniki nie kłamią - romantyczna wizja pracy „dla idei” ustępuje miejsca pragmatyzmowi. Nie powinno to nikogo dziwić, gdy spojrzymy na podium czynników budujących nasze zawodowe szczęście.

Niekwestionowanym liderem pozostaje dobre wynagrodzenie, wskazane przez aż 86,9% badanych. To nieznacznym, ale wymownym wzrost względem roku 2024 (86,3%). W obliczu wciąż odczuwalnej inflacji i rosnących kosztów życia, pensja to fundament piramidy bezpieczeństwa każdego pracownika. Jednak to, co dzieje się tuż za finansowym podium, definiuje prawdziwe wyzwania dla działów HR w nadchodzących kwartałach.

Na drugim miejscu, z wynikiem 75%, plasuje się przyjazna atmosfera. To jasny sygnał: możemy pracować ciężko i zdalnie (co nadal docenia ponad 73% z nas), ale nie chcemy pracować w toksycznym środowisku. Co ciekawe, waga work-life balance (72%) oraz pracy zdalnej nieznacznie spadła w porównaniu do ubiegłego roku. Czy zaczęliśmy traktować elastyczność jako rynkowy standard, a nie ekskluzywny benefit? Wiele na to wskazuje. Home office przestał być nagrodą, a stał się narzędziem pracy, tak naturalnym jak laptop czy telefon.

Jednak kluczowa gra w 2025 roku toczy się na polu poczucia bezpieczeństwa. Skoro pracownicy tak silnie akcentują aspekt finansowy i atmosferę bezpieczeństwa, rola benefitów musi ewoluować. I tutaj na scenę wkraczają benefity, które jeszcze do niedawna były traktowane po macoszemu: opieka medyczna i ubezpieczenia.

Obserwując rynek z perspektywy dekady, widzę wyraźną zmianę wektorów. Karta sportowa to miłe dopełnienie, ale w dobie kolejek do NFZ i rosnących kosztów leczenia prywatnego, to pakiet medyczny staje się realnym „dodatkiem do pensji”. Prognozy rynkowe są nieubłagane – koszty obsługi medycznej dla firm w następnym roku mogą wzrosnąć nawet o 30%. Pracodawca, który mimo tej presji utrzyma szeroki zakres opieki zdrowotnej, wyśle pracownikowi potężny sygnał: Twoje zdrowie i bezpieczeństwo Twojej rodziny są dla nas priorytetem.

To samo tyczy się ubezpieczeń na życie. Odchodzimy od polityki grupowej „dla każdego to samo”, w stronę rozwiązań szytych na miarę. W niepewnych czasach, polisa chroniąca przed skutkami poważnych zachorowań czy wypadków to element psychologicznego bezpieczeństwa, którego nie da się przeliczyć wprost na złotówki, ale który waży potężnie przy decyzji o zmianie pracy.

Wnioski dla pracodawców na 2025 rok? Dla liderów organizacji i działów HR jest to moment na rewizję polityki Total Rewards. Budżety przeznaczone dotychczas na „miękkie” dodatki powinny zostać przekierowane na wzmocnienie fundamentów: wynagrodzeń zasadniczych oraz benefitów ochronnych (ubezpieczenia, zdrowie). Tylko takie podejście pozwoli zasypać przepaść zaufania między pracownikiem a pracodawcą i odbudować wskaźnik szczęścia w nadchodzących latach.



Monika Smulewicz

CEO HR na Szpilkach



KOMENTARZ EKSPERTA

Wyniki badań ponownie potwierdzają coś, co w HR-ze widzimy od lat: pieniądze może nie dają szczęścia, ale tworzą realne poczucie bezpieczeństwa i sprawczości. Dlatego nie dziwi, że aż 86,9% badanych wskazuje wynagrodzenie jako kluczowy czynnik wpływający na poczucie szczęścia w pracy. To jest roszczeniowość. To twarda ekonomia. Żyjemy w czasach rosnących kosztów życia, a wynagrodzenie przestało być tylko „nagrodą za pracę”, a stało się barierą wejścia do komfortowego funkcjonowania.

Jednocześnie dane świetnie pokazują, że ludzie potrzebują w pracy czegoś więcej niż pieniędzy. 75% pracowników wskazuje atmosferę jako warunek szczęścia, co jasno mówi: bezpieczne środowisko – wolne od mobbingu, napięć, niepewności – nadal jest jednym z najsilniejszych predyktorów zaangażowania i retencji.

Bardzo ważny jest też układ trzech kolejnych czynników: praca zdalna (73,1%), work-life balance (72%) i elastyczność czasu pracy (71,6%). Ich wyniki są niemal identyczne, co pokazuje jeden kierunek: pracownicy chcą zarządzać swoim życiem, a nie podporządkowywać się archaicznym modelom pracy. To nie jest fanaberia. To ewolucja rynku. Firmy, które oferują elastyczność, mają dziś dostęp do większej puli talentów, niższy poziom absencji i wyższy poziom satysfakcji pracowników.

Co więcej, dane potwierdzają to, co od dawna obserwuję w firmach: poczucie szczęścia w pracy to wynik równowagi między trzema obszarami: finansami, relacjami i autonomią. Brak któregośkolwiek z nich natychmiast odbija się na motywacji i wynikach.

Krótko mówiąc: pracownicy nie oczekują cudów. Oczekują uczciwego wynagrodzenia, szacunku i możliwości wykonywania swojej pracy w sposób dopasowany do życia. A to paradoksalnie wcale nie jest „koszt” dla pracodawcy. To inwestycja, która się zwraca szybciej, niż nam się wydaje.

5. PRACA ZDALNA MA ZNACZENIE

Prawie **75% badanych dostrzegło bardzo duży lub raczej duży wpływ oferowanej pracy zdalnej na poczucie szczęścia**. Poziom ten utrzymuje się od roku!

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



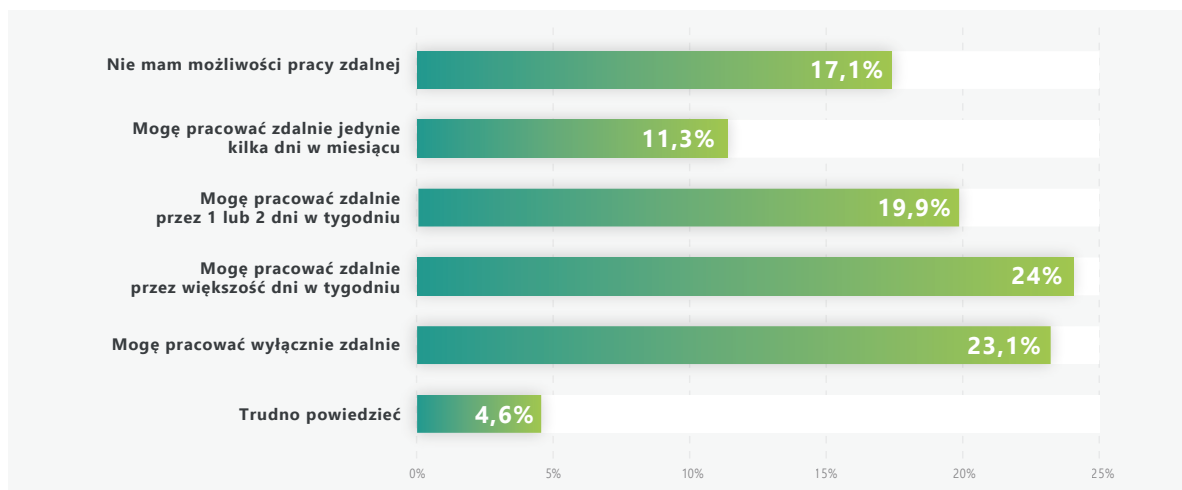
Wykres nr 5. Wpływ oferowanego wymiaru pracy zdalnej na poczucie szczęścia w pracy
N=1122 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

A jaki w końcu wymiar oferowanej pracy dominuje obecnie? Jest pewna zmiana względem 2024 roku, odsetek osób mogących korzystać z pracy z domu w pełnym wymiarze maleje.

Według zeszłorocznego badania, prawie 1/3 badanych pracowała wyłącznie zdalnie. Obecnie ten poziom sięga 23,1%. Niemal tyle samo osób, 24%, może spędzać na home office większość dni w tygodniu.

Natomiast **17,1% osób musi pracować z biura przez cały czas**. Pamiętajmy jednak, że jeśli typ pracy na to pozwala, możemy korzystać z kodeksowej okazjonalnej pracy zdalnej.

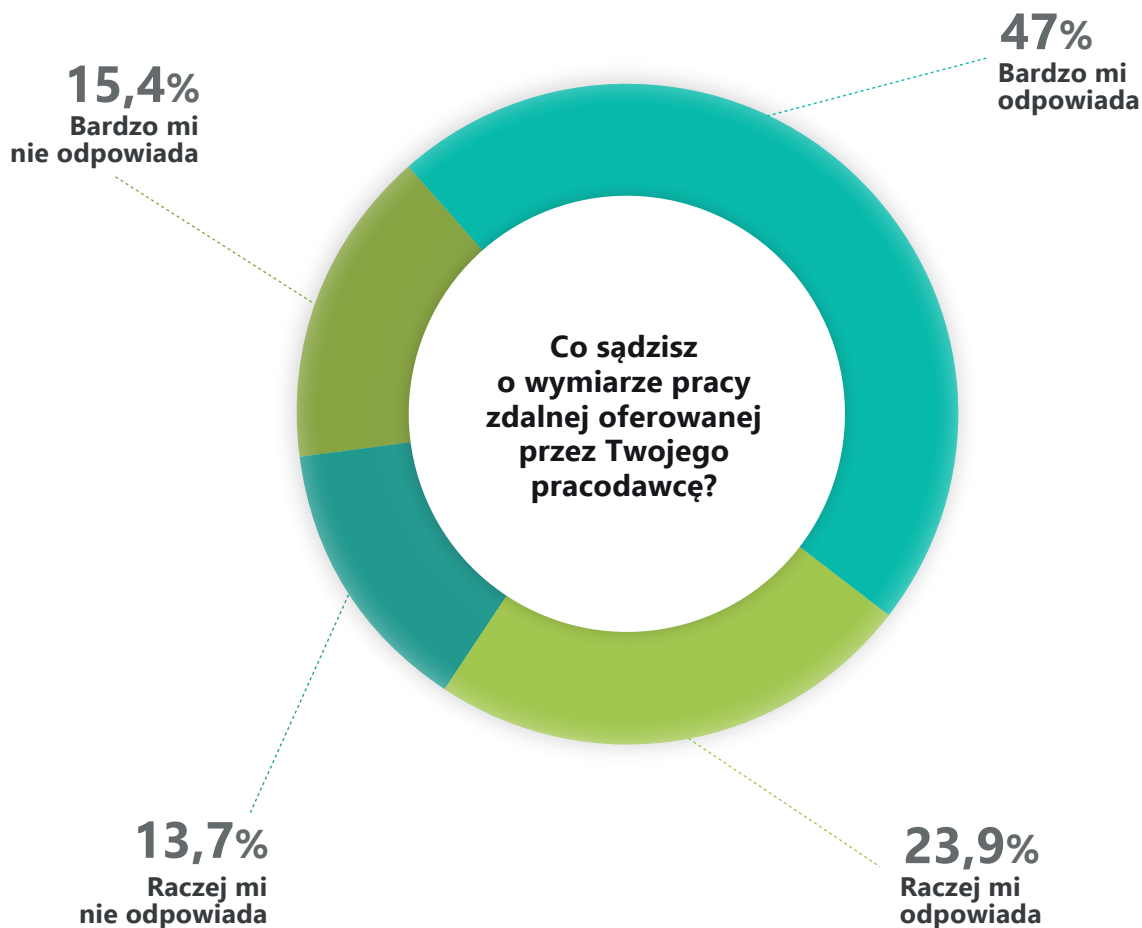
Jaki wymiar pracy zdalnej oferuje obecnie Twój pracodawca?



Wykres nr 6. Wymiar pracy zdalnej oferowany badanym pracownikom
N=1122 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

A jak badani oceniają oferowany wymiar pracy zdalnej? Zdecydowana większość, bo 70,9%, jest z niego zadowolona.

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



Wykres nr 7. Poczucie zadowolenia z wymiaru pracy zdalnej oferowanej badanym pracownikom
N=1122 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

6. WIEDZA, DOŚWIADCZENIE I NAUKA

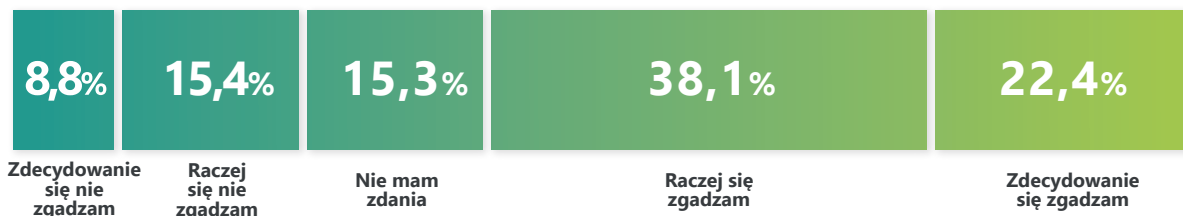
Zetki, millenialsi, pokolenie X, baby boomers – wszyscy spotykamy się obecnie w miejscach pracy. Czy ulegamy w nich stereotypom?

60,5% badanych zgadza się ze stwierdzeniem, że w ich zespole ceni się doświadczenie i wiedzę starszych pracowników.

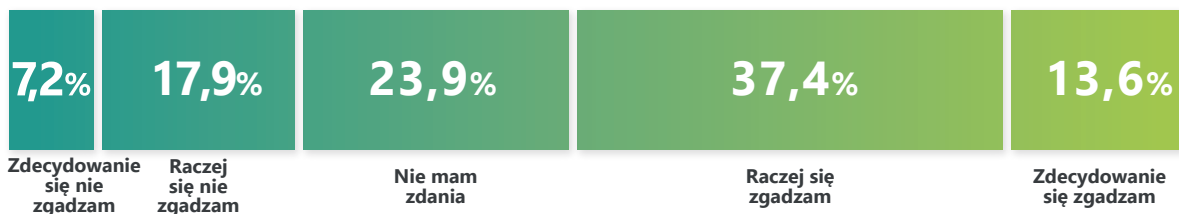
Natomiast martwi nas drugi biegun odpowiedzi: prawie ¼ jest przeciwnego zdania.

Czy cenimy doświadczenie i doceniamy zaangażowanie w pracę?

W moim zespole ceni się doświadczenie i wiedzę starszych pracowników



Młodzi pracownicy i pracowniczki w firmie angażują się wystarczająco w swoje obowiązki



Wykres nr 8. Ocena twierdzenia dotyczącego ceniienia doświadczenia i wiedzy starszych pracowników oraz twierdzenia dotyczącego młodych pracowników i ich zaangażowania w obowiązki.

N=967 oraz N=959 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

A jak sprawa ma się w drugą stronę – w jaki sposób postrzegamy młodych ludzi na rynku pracy? Pewnie choć raz trafiliście na słowa krytyki czy narzekania wycelowane w pokolenie Zet. Postanowiliśmy więc sprawdzić, co nam powiedzą liczby. **Tylko połowa badanych przyznaje, że młodzi pracownicy i pracowniczki w firmie angażują się wystarczająco w swoje obowiązki.** 25,1% nie zgadza się z tym twierdzeniem.

Czy natomiast badane osoby czują, że **niezależnie od wieku, mają wystarczające wsparcie szkoleniowe czy mentoringowe w pracy?** Aż 50,1% przyznaje, że nie!

Czy firma, w której pracujesz zapewnia wsparcie w rozwoju dla osób w każdym wieku?

Czuję, że firma zapewnia wystarczające wsparcie (np. szkolenia, mentoring) dla osób w każdym wieku

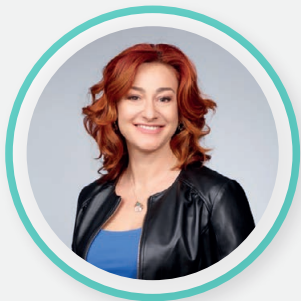


Praca daje mi możliwość nauki nowych technologii (w tym AI) i kompetencji przyszłości



Wykres nr 9. Ocena twierdzenia dotyczącego zapewniania wsparcia (szkoleń, mentoringu) dla osób w każdym wieku przez firmę oraz twierdzenia dotyczącego pracy dającej możliwość nauki nowych technologii (w tym AI) i kompetencji przyszłości. N=972 oraz N=969 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Do tego **niemal połowa badanych przyznaje, że praca daje im możliwość nauki nowych technologii (w tym AI) i kompetencji przyszłości**. To kluczowe, aby pracownicy i pracowniczki – a w konsekwencji całe firmy – rozwijały się razem ze zmieniającym się rynkiem. Choć więc cieszy nas ten wynik, to wciąż **39,9% badanych pracodawcy nie zapewniają możliwości nadążania za postępem**.



Paulina Mazur

**Ekspertka od zespołów,
kultur i pokoleń**

KOMENTARZ EKSPERTA

Różnorodne oczekiwania pokoleń są dziś jednym z największych wyzwań stojących przed pracodawcami. Z jednej strony chcemy przyciągać młode talenty, korzystać z ich świeżego spojrzenia i kompetencji przyszłości. Z drugiej – nie możemy ignorować potrzeb pokoleń, które od lat współtworzą organizacje, mają swoje zawodowe rytmy i ogromny kapitał doświadczenia. W starzejącym się społeczeństwie to właśnie starsze roczniki będą w kolejnych latach największą i najszybciej rosnącą grupą pracowników – a jednocześnie jedną z najbardziej narażonych na marginalizację.

Tworzenie środowiska pracy, które łączy często sprzeczne potrzeby – dotyczące rozwoju, stylu pracy, elastyczności, komunikacji czy tempa działania – nie jest proste. Fundamentem jest kultura, w której każdy, niezależnie od wieku, czuje wpływ, szacunek i sprawczość. Gdy

pracownicy – młodszy lub starszy – nie czują się dostrzegani, szybko spada im motywacja, a w konsekwencji rośnie rotacja.

Często słyszymy narzekania na „niskie zaangażowanie Zetki”. Tymczasem młodsze pokolenie nie odrzuca pracy – odrzuca hustle culture. Jest świadome swoich możliwości na rynku i nie chce spędzać czasu w miejscach, które nie dają przestrzeni do rozwoju ani poczucia bycia traktowanymi jak dorośli partnerzy. To zupełnie inna rzeczywistość niż ta, w której dorastali dzisiejsi trzydziesto- i czterdziestolatkowie, uczący się pokory w czasach wysokiego bezrobocia i „wyścigu szczurów”.

Jednocześnie starsi pracownicy coraz częściej mówią o wykluczeniu – szczególnie w obszarze rozwoju. W Polsce, według danych Eurostatu, aktywność zawodowa grupy 50+ wynosi 69,3% i jest niższa niż w Czechach czy na Słowacji. To grupa, która najszybciej rośnie demograficznie, a mimo to w employer brandingu nadal dominują wyłącznie młode twarze. Nic dziwnego, że co drugi Polak deklaruje, że doświadczył dyskryminacji „za wiek”.

Dane z badania potwierdzają, że wielu pracowników – bez względu na generację – nie czuje, że organizacje w pełni wykorzystują ich potencjał. Inwestycje rozwojowe są często kierowane głównie do młodych, a inicjatywy doceniania omijają osoby z długim stażem. To prowadzi do utraty motywacji i poczucia marginalizacji.

Aby temu przeciwdziałać, warto wdrażać inicjatywy, które łączą pokolenia, a nie dzielą – takie jak mentoring i mentoring odwrócony. Badania Gallupa pokazują, że nasze zaangażowanie rośnie, gdy możemy dzielić się wiedzą, a szczególnie silnie dotyczy to osób starszych. Z kolei młodym zaproszenie do roli ekspertów w obszarach nowych technologii czy trendów daje sygnał: „to, co wiesz, jest ważne; chcemy, żebyś współtworzył(a) naszą organizację”. Na rynku pojawiają się już przykłady młodych rad doradczych czy „gabinetów cieni” dla zarządów – i są to dobre kierunki.

Bo młody nie znaczy mniej mądry, a starszy nie zawsze znaczy mądrzejszy. Siła tkwi w różnorodności – i w odwadze, by realnie ją wykorzystywać, zanim będzie za późno.



**Katarzyna
Mendelson-Maciejak**

**Communication Lead,
Nordea**

KOMENTARZ EKSPERTA

W Nordea cenimy różnorodne doświadczenia i wiedzę, które każda generacja wnosi do miejsca pracy. Przedstawione w raporcie dane podkreślają znaczenie doceniania wiedzy starszych pracowników. Aż 60,5% respondentów potwierdza, że ich zespoły cenią doświadczenie i wiedzę starszych pracowników. W nordyckiej kulturze istnieje silny szacunek dla doświadczenia oraz idea uczenia się przez całe życie. W Nordea dążymy do tworzenia inkluzywnego środowiska, w którym wszyscy pracownicy, niezależnie od wieku, czują się cenieni i wspierani. Nasze działania odzwierciedlają zaangażowanie w zapewnianie możliwości uczenia się oraz wprowadzanie programów mentorskich, które są

dostępne dla pracowników w każdym wieku.

Na przykład, nasza inicjatywa Nordea Speakers Club zachęca pracowników do rozwijania umiejętności publicznego przemawiania i dzielenia się swoją wiedzą z kolegami.

Większość respondentów uważa, że młodzi pracownicy są wystarczająco zaangażowani w swoje obowiązki. W Nordea dostrzegamy unikalne mocne strony oraz perspektywy, jakie przynoszą młodsze pokolenia. Tworzymy kulturę, która promuje innowacje i współpracę, a naszym celem jest zapewnienie, aby młodzi pracownicy byli zmotywowani i zaangażowani. W Nordea proponujemy kompleksowe programy szkoleniowe oraz możliwości mentorskie, które pomogą naszym pracownikom rozwijać się i odnosić sukcesy. Przykładem naszych działań są wydarzenia Cross Cultural – ERG (Employee Resource Group), które promują zrozumienie kulturowe i współpracę między pracownikami z różnych środowisk.

Ciekawy jest również fakt, że blisko 40% respondentów raportu uważa, że ich praca nie zapewnia możliwości nauki nowych technologii i przyszłych umiejętności. W Nordea jesteśmy zaangażowani w pozostawanie na czołowej pozycji w obliczu postępu technologicznego i zapewnianie naszym pracownikom dostępu do narzędzi i szkoleń. To zaangażowanie jest integralną częścią naszej szerszej strategii i poszukiwania nowych sposobów do napędzania innowacji.

Bardzo ważne jest tworzenie wspierającego i inkluzywnego środowiska pracy, które ceni wkład wszystkich pracowników, promuje ciągłe uczenie się oraz przyjmuje innowacje. W ten sposób pracodawcy mogą stworzyć miejsce pracy, w którym każdy ma szansę na rozwój i sukces. Nasze działania mają na celu nie tylko zwiększenie satysfakcji pracowników, ale również budowanie organizacji, która jest gotowa na przyszłość.

7. CZY POLECAMY SWOJĄ PRACĘ?

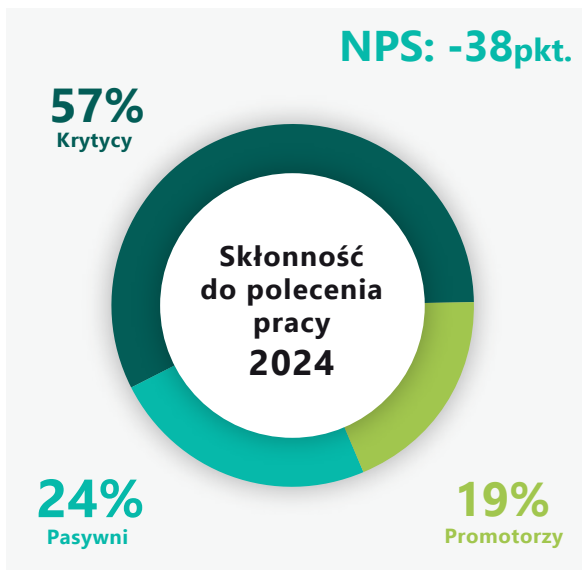
Tendencja zeszłoroczna utrzymuje się, gdy idzie o odsetek osób, które nie polecąby swojej pracy osobom o podobnym do ich profilu zawodowym.

Tzw. Promotorzy wg zastosowanej metodyki 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 56%. Zatem współczynnik NPS (Net Promoter Score) wynosi **-37 punktów**.

Czy jesteśmy skłonni polecać swoją pracę?



Wykres nr 10. Skłonność do polecenia swojej pracy w 2025.
N=1052 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



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

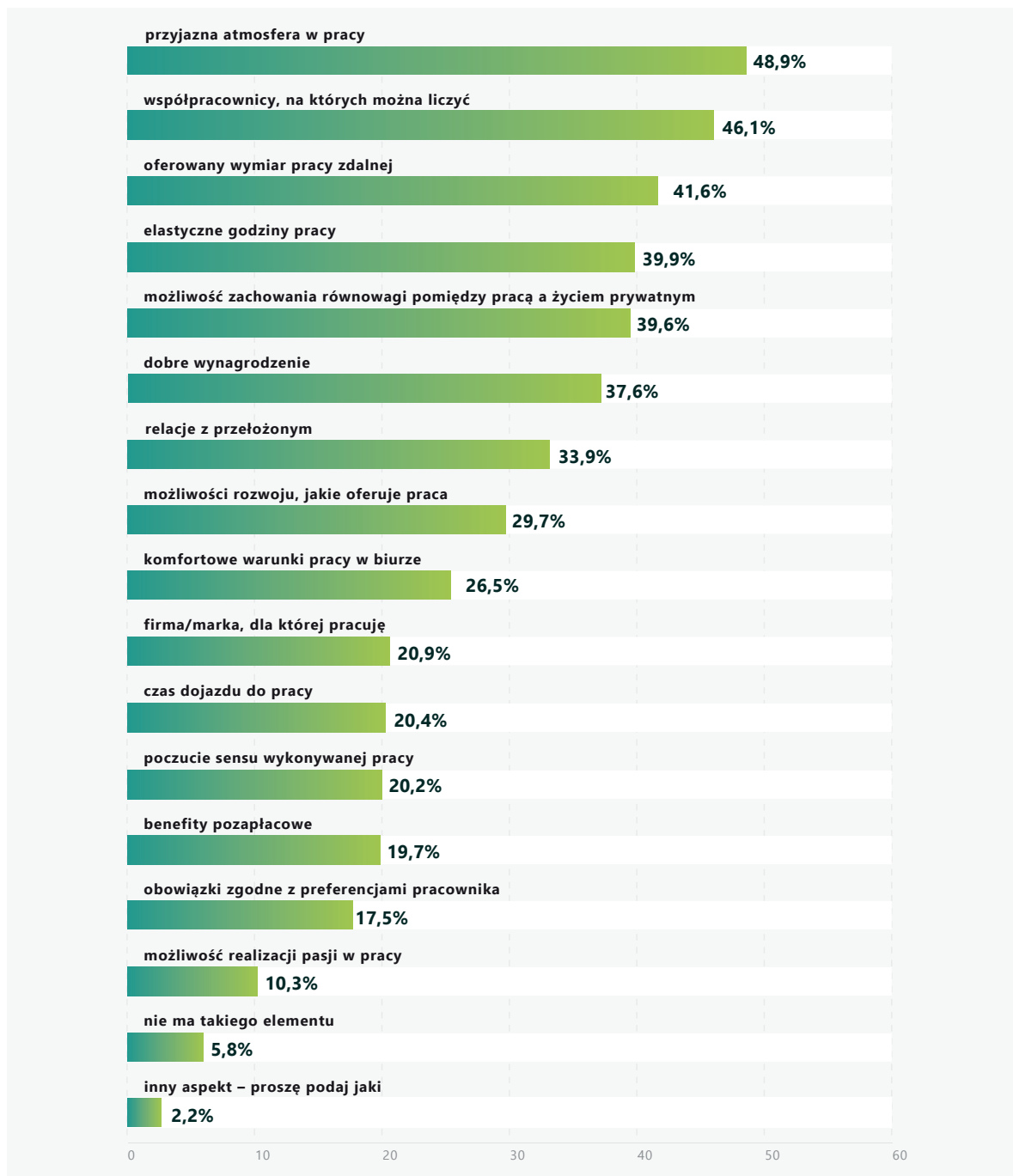
Choć wynik pozostaje mało optymistyczny, spytaliśmy o czynniki pozytywne oraz negatywne, by wiedzieć, co firmom wychodzi dobrze, a co wymaga zmian.

To głównie za sprawą **przyjaznej atmosfery badane osoby mogłyby polecać swoją pracę (48,9%)**. W drugiej kolejności, cenią sobie **współpracowników, na których można liczyć (46,1%)**. Zatem ludzie, z którymi pracujemy, mają największy wpływ na nasze pozytywne odczucia względem firmy. W końcu razem tworzymy atmosferę – to wspólne zadanie.

Warto odnotować, że w zeszłorocznym badaniu te dwa elementy zajmowały czwarte i piąte miejsce zestawienia, a prym wiodł oferowany wymiar pracy zdalnej oraz elastyczne godziny pracy. Choć TOP 5 czynników, za które możemy polecać swoją pracę pozostaje takie samo, to ich kolejność ulega przetasowaniu z przewagą czynnika ludzkiego na topie.

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

Zaznacz wszystkie czynniki, które oceniasz pozytywnie w swojej pracy

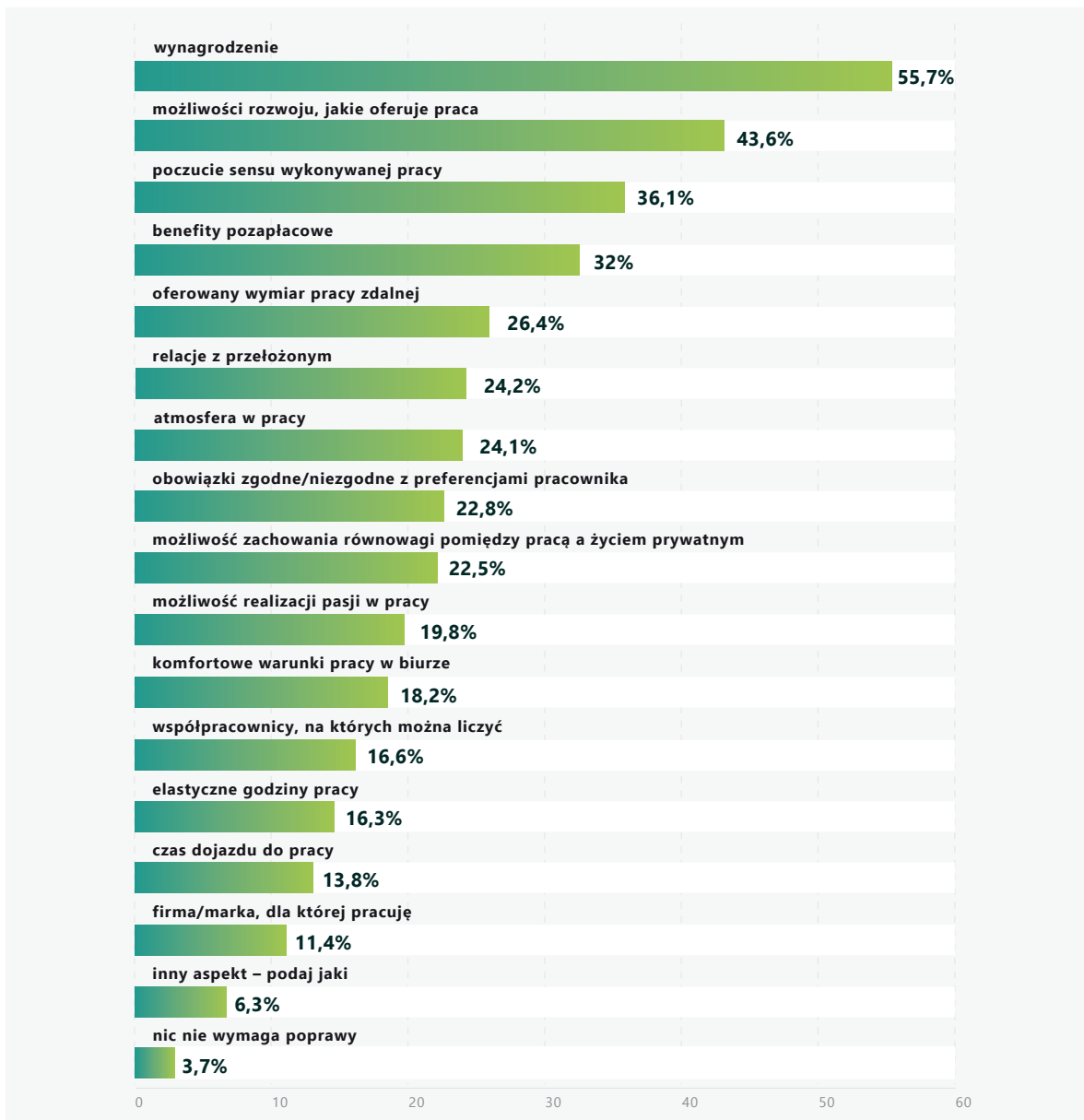


Wykres nr 12. Które elementy Twojej pracy sprawiają, że możesz ją polecać?
N=1052 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Natomiast patrząc na wskaźnik NPS, ważniejsze jest pytanie: **co wymaga poprawy?** Które czynniki wymagają zmiany, aby pracownicy chcieli polecać swoją pracę?

Pierwsze miejsce zajmuje, niezmiennie od lat, kwestia **wynagrodzenia** – jego **poprawy oczekuje 55,7%** badanych. Do tego ponownie, drugą najczęściej wskazywaną odpowiedzią jest możliwość **rozwoju w pracy** (**43,6%**). Jako kolejne wskazano **poczucie sensu** wykonywanej pracy (**36,1%**), a następnie **benefity pozapłacowe** (**32%**). TOP 5 wskazań zamyka **wymiar oferowanej pracy z domu** (**26,4%**).

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



Wykres nr 13. Czynniki w pracy, które wymagają poprawy, aby można było ją polecać
N=1052 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Mateusz Tałpasz

**CEO
SmartLunch**

KOMENTARZ EKSPERTA

Prawdziwa cena niskiego NPS

Dane dotyczące wskaźnika Net Promoter Score (NPS) na poziomie -37 punktów stanowią dla nas wszystkich głośny sygnał alarmowy. Taki wynik to nie przypadek, lecz bolesna konsekwencja realnych doświadczeń pracowników.

Widzimy czarno na białym, że tylko 19% badanych to Promotorzy (chętni do polecenia miejsca pracy), podczas gdy aż 56% to Krytycy. Oczekiwanie entuzjastycznych rekomendacji w takich warunkach jest bezzasadne. Kluczowe pytanie brzmi nie tylko, dlaczego jest tak źle, ale przede wszystkim: jakie systemowe zmiany musimy wdrożyć, aby to zmienić.

Patrząc na te wyniki, widzę dwie fundamentalne prawdy: twarde rezultaty wychodzą z „miękkiego” tematu.

1. Nie ma co ukrywać, wynagrodzenie pozostaje najpilniejszym obszarem do poprawy,

wskazywanym przez 55,7% respondentów. Brak stabilności finansowej obniża ogólną ocenę pracodawcy. To jest fakt. Jednak równie ważny wniosek (zwłaszcza dla zarządców) to fakt, że dla osób, które polecają swoją firmę (Promotorów), wysokość pensji znajduje się dopiero na szóstym miejscu (37,6%). To pokazuje, że pieniądze są fundamentem, ale to nie one generują długoterminowe zaangażowanie i lojalność.

2. W tym roku na absolutnym podium czynników pozytywnych znalazły się relacje i jakość współpracy. Ludzie pragną przyjaznej atmosfery (48,9%) oraz współpracowników, na których można liczyć (46,1%). Jest to wyraźna zmiana! Jeszcze rok temu dominowała elastyczność i praca zdalna. Dziś pracownicy jasno komunikują, że możliwość polegania na współpracowniku jest ważniejsza niż kolejny dzień pracy z domu. Dlatego też, inwestowanie w kulturę pracy, która wspiera i pielęgnuje relacje, przestaje być HR-ową fanaberią, a staje się twardym fundamentem biznesu.

W mojej ocenie niski wskaźnik NPS odsłania utratę poczucia misji i sensu. Pracownicy jasno komunikują, że brakuje im czynników związanych z samorealizacją i długoterminową perspektywą: możliwość rozwoju w pracy (43,6%), poczucie sensu wykonywanej pracy (36,1%). To mocny komunikat, że pracownicy nie chcą już tylko „odklepywać tasków”, ale chcą widzieć w tym wartość i rozumieć, dlaczego to robią. Brak rozwoju i sensu to prosta droga do wypalenia zawodowego.

Poprawa NPS nastąpi wyłącznie dzięki zmianom systemowym. Samo zidentyfikowanie wyzwań to za mało, aby odwrócić negatywny trend, musimy skupić się na trzech filarach:

1. Musimy zadbać o uczciwe i stabilne warunki pracy (finansowe i etyczne).
2. Lider zaczyna od siebie i buduje zespoły. Klucz leży w inwestowaniu w kompetencje menedżerów. To liderzy realnie kształtują atmosferę i relacje w zespole.
3. Musimy konsekwentnie łączyć cele firmy z celami jednostki, zapewniając pracownikom wiedzę i możliwości, aby rozumieli szerszy kontekst i firmowe „why”.

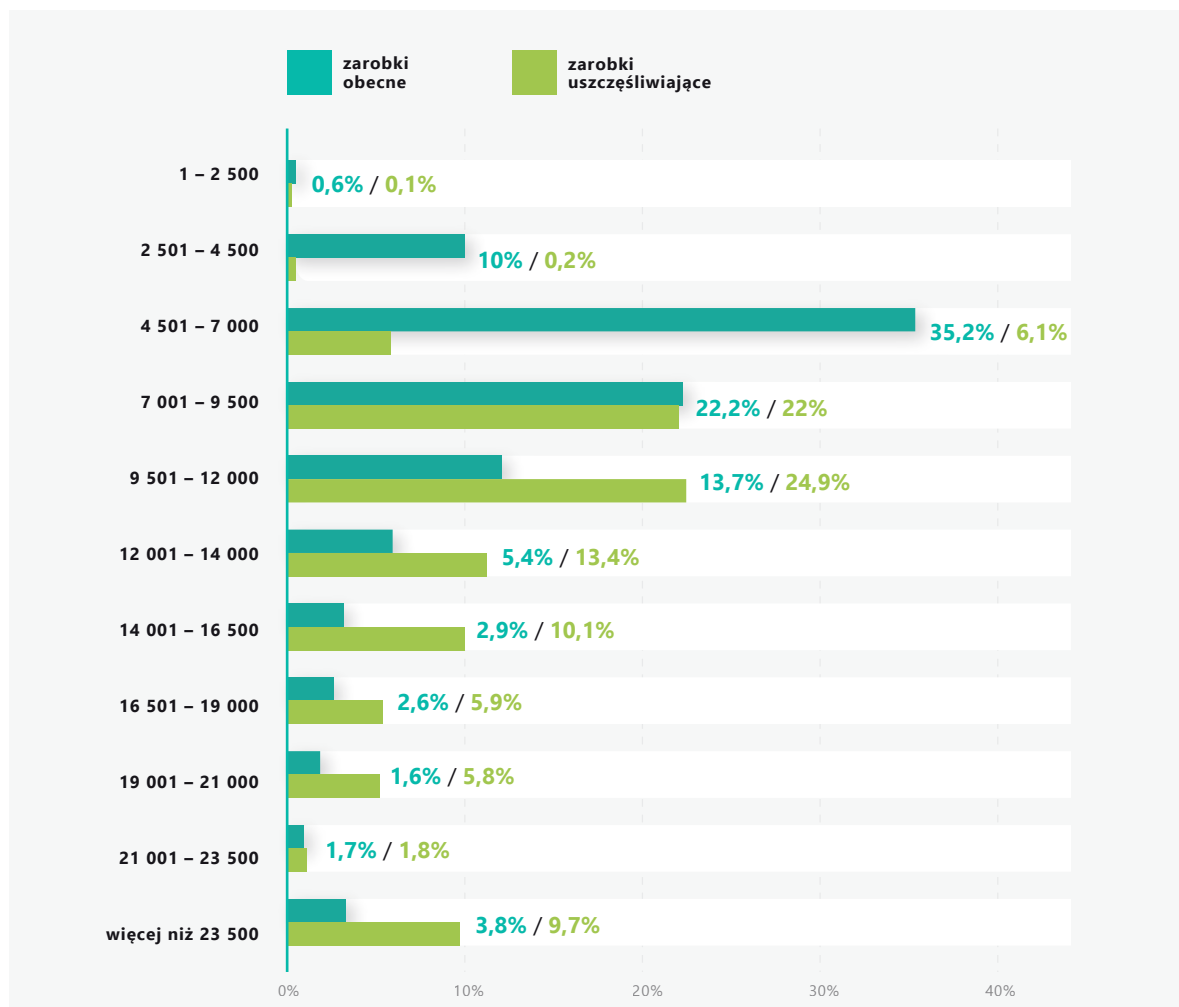
Pracownik poleci miejsce pracy tylko wtedy, gdy czuje się w nim dobrze, widzi w nim przyszłość i rozumie, po co to robi. Bez tych systemowych działań, nawet najbardziej kosztowne benefity pozostaną tylko chwilową ulgą, a nie trwałym rozwiązaniem.

8. JAKIE ZAROBKI MOGĄ NAS USZCZĘŚLIWIAĆ?

Wynagrodzenie pozostaje kluczowym elementem do poprawy według badanych, dlatego sprawdzimy, jak wyglądają ich obecne zarobki oraz takie, które dałyby im szczęście.

Najwięcej badanych (**35,2%**) wskazało, że zarabia obecnie między 4501 a 7000 zł netto. Z kolei najbardziej **pożądanym** poziomem zarobków jest zakres od 7001 do 12 000 zł netto (**46,8%**).

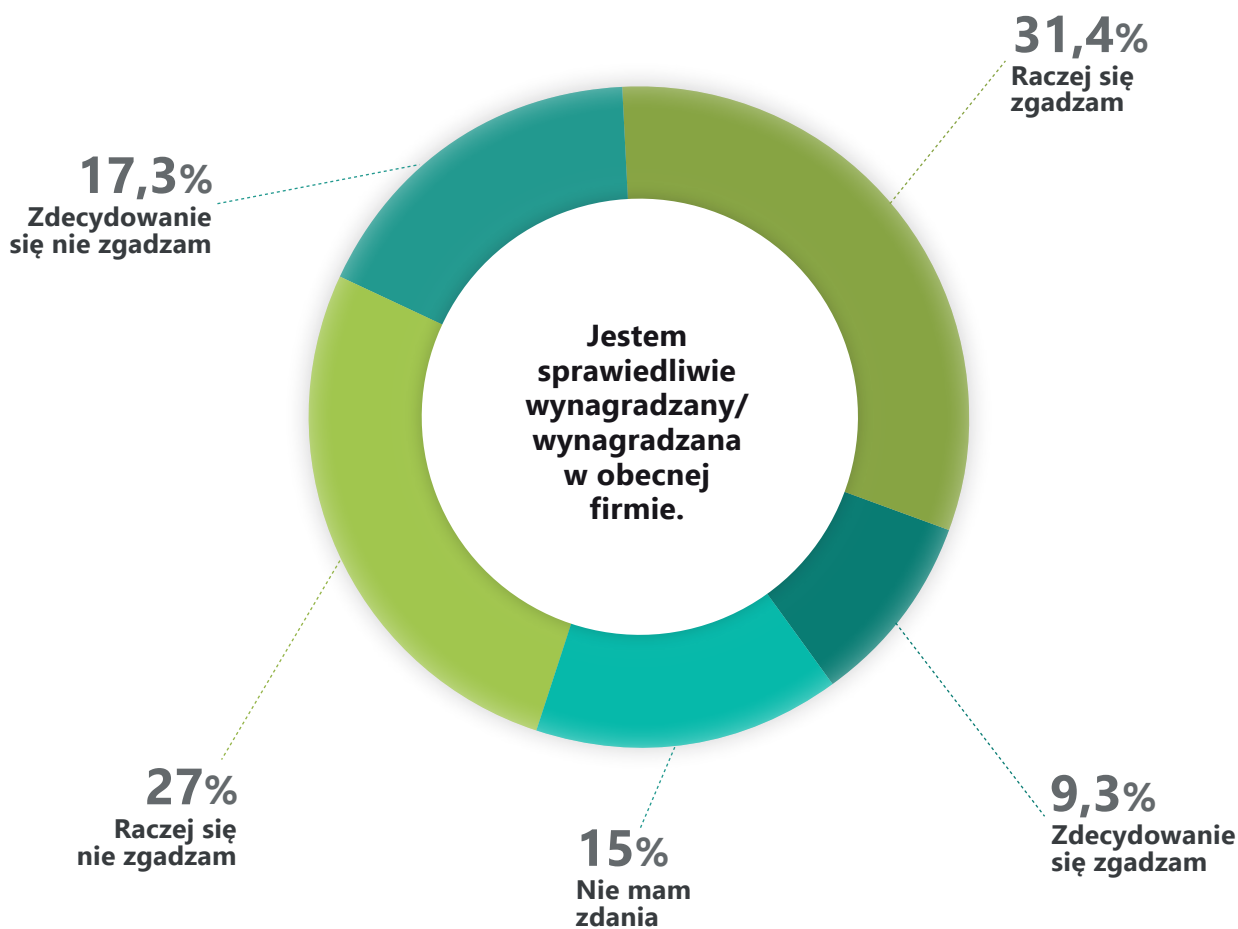
Średnie łączne miesięczne zarobki netto badanych vs. zarobki, które uszczęśliwiłyby badanych



Wykres nr 14. Obecne i uszczęśliwiające miesięczne zarobki PLN netto

N=1038 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Czy czujesz się sprawiedliwie wynagradzany/wynagradzana?



Wykres nr 15. Czy czujesz się sprawiedliwie wynagradzany/wynagradzana?
N=971 osoby z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

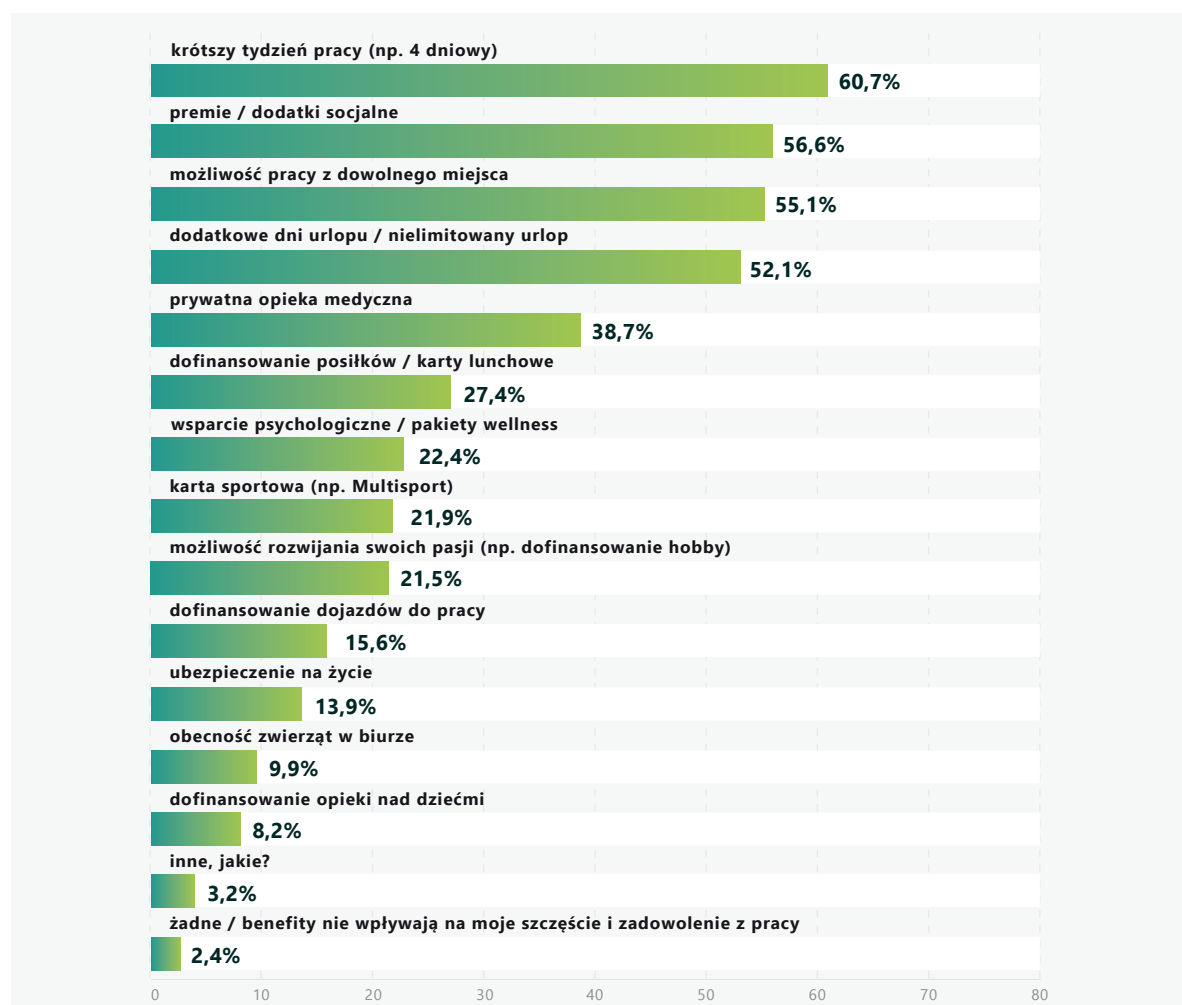
Szczęście i sprawiedliwość powinny iść razem w parze, stąd drążyliśmy bardziej kwestię zarobków. Okazało się, że **tylko 40,7% badanych czuje się sprawiedliwie wynagradzanych** w obecnej firmie.

9. DOCENIANIE PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK

Benefity pozapłacowe okazały się jednym z ważniejszych czynników do poprawy w miejscu pracy. Dobrze więc, że postanowiliśmy sprawdzić, które z nich zdaniem badanych w największym stopniu wpływają lub mogą wpływać na poczucie szczęścia i zadowolenia z pracy. Zawęziliśmy wybór do 5 odpowiedzi.

Które benefity dają szczęście?

Wskaż maksymalnie 5 benefitów, które według Ciebie w największym stopniu wpływają lub mogłyby wpłynąć* na Twoje szczęście i zadowolenie z pracy



Wykres nr 16. Benefity, które mają lub mogą mieć największy wpływ na szczęście i zadowolenie w pracy
N=975 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

*Poproszono o wskazanie też na benefity, których badani nie mają obecnie w pracy, a sądzą, że poprawiłyby one ich szczęście i zadowolenie z pracy, gdyby były dla nich dostępne.

Mimo że wśród ogólnych czynników wpływających na chęć polecenia pracy wygrywają kwestie finansowe, to w tym zestawieniu premie czy dodatki specjalne znalazły się dopiero na drugim miejscu (56,6%).

Benefitem pożądanym przez największą liczbę badanych (60,7%) okazał się krótszy tydzień pracy!

Trzecią z najczęściej wybieranych opcji stanowi **możliwość pracy z dowolnego miejsca (55,1%), a kolejną dodatkowe dni urlopu lub nielimitowany urlop (52,1%)**. Choć prywatna opieka medyczna bywa postrzegana jako standard, to została wskazana jako piąty benefit (38,7%), choć z dużą różnicą odsetka wskazań, gdy spojrzemy na pierwsze cztery benefity.

Innymi słowy, do szczęścia potrzebujemy przede wszystkim więcej czasu poza pracą, dodatkowych środków i elastyczności, gdy idzie o miejsce świadczenia pracy.

Natomiast czy pracownicy i pracowniczki dobrze czują się w obecnych miejscach pracy? Niestety, jedynie 38,4% zgadza się, że w ich pracy dba się o zdrowie psychiczne i dobrostan pracowników. Prawie 46% wyraziło w tej sprawie negatywną opinię.

Zdrowie psychiczne i dobrostan pracowników / pracowniczek

W mojej pracy dba się o zdrowie psychiczne i dobrostan pracowników



Moje osiągnięcia są zauważane i doceniane przez firmę



Wykres nr 17. Ocena twierdzenia o dbaniu o zdrowie i dobrostan psychiczny pracowników w pracy oraz twierdzenia dotyczącego zauważania i doceniania przez firmę osiągnięć pracowników.

N=971 oraz N=973 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

Poza tym **41% nie zgadza się, że ich osiągnięcia są zauważane i doceniane przez firmę. Aż 41%!** Choć warto podkreślić, że podobny odsetek badanych ma pozytywne doświadczenia w tej kwestii, to jednak wciąż za mało.



Marta Robak

**HR & marketing expert
Pluxee Polska**

KOMENTARZ EKSPERTA

Na podstawie wyników ankiety Szczęście w pracy Polaków można postawić diagnozę, że polityka benefitowa w polskich firmach wymaga poprawy. Ten wniosek pokrywa się z danymi Pluxee z Benefit Guidebook 2026: jedynie 22% pracowników ocenia swój pakiet świadczeń jako dopasowany, a 30% oczekuje zmian. Oznacza to, że inwestycja w benefity, niedopasowane do potrzeb pracowników, może okazać się nieefektywna - budżet znika, a doświadczenie pracowników stoi w miejscu lub wręcz rozczarowuje.

Przyczyn może być wiele: nieatrakcyjne i nietrafione rozwiązania, słaba komunikacja, niewiedza o dostępnych świadczeniach, a czasem ich niepraktyczność. Przykład? Przeważająca większość pracowników fizycznych nie korzysta z benefitów, bo nie ma na to czasu (dane Pluxee). To pokazuje, że jeśli chcemy wspierać dobrostan, trzeba zadbać o takie rozwiązania, które pozwalają oszczędzić czas (np. karta lunchowa zamiast codziennego gotowania).

Odpowiedzi w badaniu Szczęście w pracy Polaków podkreślają tę zmianę: wśród benefitów najbardziej wpływających na szczęście pracowników wygrywa 4-dniowy tydzień pracy. Podobne obserwacje mamy w Pluxee. Aż 80% respondentów podkreśla znaczenie elastyczności. Nie „z lenistwa” czy z niechęci. To potrzeba równowagi, tak by praca wspierała, a nie wypierała życie prywatne. Pracownicy chcą być obecni dla bliskich, mieć energię do pracy i po godzinach, zadbać o zdrowie i relacje. A to wymaga jednego zasobu, którego dziś brakuje najbardziej – czasu. Czy to w formie skróconego tygodnia pracy, czy większej elastyczności godzin i miejsca wykonywania obowiązków.

Czy to znaczy, że czas wypiera pieniądze? To byłoby uproszczenie. Bezpieczeństwo finansowe to fundament, gratyfikacja finansowa wciąż ma ogromne znaczenie. Widać to po wysokim miejscu premii i dodatków w rankingu. Pensja i benefity finansowe budują stabilność, bezpieczeństwo, elastyczność a co najważniejsze pozwalają żyć w równowadze.

W kontekście dobrostanu uwagę zwracają też wyniki dotyczące doceniania, równie ważnego wymiaru doświadczenia pracownika. Dane Pluxee pokazują, że choć 94% zatrudnionych uznaje docenianie za ważny element motywacji to wg. respondentów Jobhouse aż 41% przyznaje, że ich praca jest niedoceniania i niezauważana. Tymczasem brak doceniania może kosztować firmę utratę talentów. W badaniu Pluxee co czwarty pracownik myśli o zmianie pracy, 31% osób rozważa odejście właśnie z tego powodu.

A przecież to najprostszy benefit: nic nie kosztuje, a działa natychmiast. „Widzę Cię. Twoja praca ma znaczenie”, tylko tyle i aż tyle. Prosta praktyka 5 do 1 – pięć pozytywnych informacji na jedną konstruktywną – realnie zmienia kulturę organizacji. Przed nami okres świąteczny – dobry moment, by nadrobić deficyt zauważania. Symboliczny gest wdzięczności czy podarunek, taki jak karta podarunkowa na święta, może powiedzieć pracownikowi: „Dziękujemy, jesteś dla nas ważny”.

Patrząc szeroko – wyniki badania Jobhouse & No Fluff Jobs i analizy Pluxee prowadzą do tej samej konkluzji. Pracownicy chcą elastyczności i prawdziwego doceniania, a nie katalogu „modnych” benefitów. To nie są wygórowane wymagania. To fundament zdrowego i świadomego środowiska pracy. A co wyjątkowo ważne – można je często realizować bez zwiększania kosztów.



Adrian Wolak

CEO Traffit



KOMENTARZ EKSPERTA

Wyniki badania pokazują, że pracownicy coraz wyraźniej oczekują elastyczności. Ponad połowa respondentów (52,1%) wskazuje dodatkowe dni wolne lub nielimitowane urlopy jako jeden z kluczowych czynników wpływających na szczęście w pracy. To sygnał, że w organizacjach zmienia się rozumienie tego, czym jest „dobry” benefit – nie chodzi już o nagrody materialne, ale o przestrzeń i autonomię, które pozwalają łączyć pracę z życiem.

Jednak wprowadzenie nielimitowanych urlopów to coś znacznie więcej niż zapis w polityce HR. To zmiana społecznego kontraktu między firmą a pracownikiem. Po stronie organizacji oznacza to wysoki poziom zaufania i rezygnację z kontroli opartej na obecności. Ale równie istotna jest druga strona tej relacji — przyjęcie przez pracowników większej odpowiedzialności za swoją pracę, efekty i planowanie.

Nielimitowane urlopy są bowiem modelem, który działa poprawnie tylko wtedy, gdy codzienna praca oparta jest o cele i zadania, a nie o czas spędzony przy biurku. Wymaga to zmiany mentalności: pracownik musi umieć samodzielnie oceniać priorytety, planować zadania w dłuższej perspektywie i świadomie decydować o swojej dostępności. To wyższy poziom odpowiedzialności, który naturalnie wiąże się z większą swobodą.

Co ciekawe, w firmach stosujących nielimitowane urlopy często obserwuje się odwrotność obaw – brak limitu sprawia, że pracownicy nierzadko biorą mniej urlopu niż wcześniej. Wynika to z poczucia odpowiedzialności za wyniki, a także z tego, że nie ma potrzeby „wykorzystania puli”. Ten model wzmacnia więc podejście: „jestem rozliczany z efektów, nie z obecności” i być może o to głównie chodzi pracownikom.

Ostatecznie nielimitowane urlopy są jednym z tych benefitów, które najmocniej obnażają dojrzałość organizacji i jej pracowników. Tam, gdzie zaufanie spotyka się z odpowiedzialnością, powstaje środowisko pracy sprzyjające autonomii, dobremu samopoczuciu i realnemu work-life balance. W takich warunkach benefit przestaje być „bonusem” – staje się naturalnym elementem nowoczesnego, świadomego podejścia do pracy.

10. PODSUMOWANIE



OGÓLNE POZUCIE SZCZĘŚCIA W PRACY I JEGO ELEMENTY:

- W 2025 roku średnie poczucie szczęścia pracowników (w skali 0-10) utrzymuje się na podobnym do zeszłorocznego poziomie i wynosi obecnie 5,7 punktu.
- Niezmiennie dobre wynagrodzenie jest głównym czynnikiem wpływającym na poczucie szczęścia w pracy, na co wskazało 86,9% badanych.
- Ponownie nisko oceniono starania pracodawców w zakresie dbania o poczucie szczęścia w pracy: średnia ocen wyniosła 4,5 (w skali 0-10).



PRACA ZDALNA A SZCZĘŚCIE

- Prawie 75% badanych dostrzegło duży wpływ oferowanej pracy zdalnej na poczucie szczęścia – podobny odsetek co rok temu.
- 70,9% osób deklaruje, że odpowiada im oferowany wymiar pracy zdalnej.



DOŚWIADCZENIE I NAUKA

- 60,5% badanych uważa, że w ich zespole ceni się doświadczenie i wiedzę starszych pracowników.
- Jedynie połowa badanych przyznaje, że młodzi pracownicy i pracowniczki w firmie angażują się wystarczająco w swoje obowiązki.
- 50,1% badanych nie ma wystarczającego wsparcia szkoleniowego czy mentoringowego w pracy.
- Prawie 40% badanych przyznaje, że praca nie daje im możliwości nauki nowych technologii (w tym AI) i kompetencji przyszłości.



SKŁONNOŚĆ DO POLECENIA SWOJEJ PRACY I CZYNNIKI BRANE POD UWAGĘ:

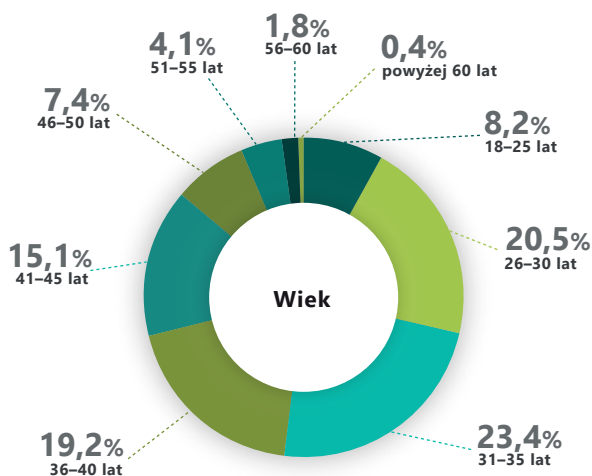
- Wyniki tegorocznego badania wskazują na utrzymywanie się negatywnego trendu w zakresie polecenia swojej pracy, ponieważ współczynnik NPS osiągnął poziom -37.
- Niezmiennie od 9 lat kluczowym czynnikiem, który wymaga poprawy i jednocześnie zwiększa skłonność do polecenia pracy, jest wynagrodzenie. Pracodawcy powinni też zapewnić lepsze możliwości rozwoju i pokazać, jaki sens ma wykonywana praca przez różne osoby.



ZAROBKI I BENEFITY A POCZUCIE SZCZĘŚCIA:

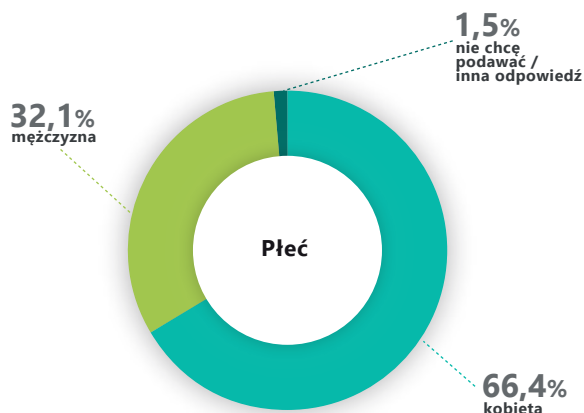
- Ponieważ wynagrodzenie pozostaje kluczowym czynnikiem wpływającym na polecanie pracy, badani wskazują, że aby spełnić ich oczekiwania, zarobki powinny mieścić się w przedziale 7001–12 000 zł netto.
- Jedynie 40,7% badanych czuje się sprawiedliwie wynagradzanych w obecnej firmie.
- Krótszy tydzień pracy okazał się kluczowym benefitem, który zdaniem badanych w największym stopniu wpływa lub może wpływać na poczucie szczęścia i zadowolenia z pracy.
- Prawie połowa osób uważa, że w ich pracy nie dba się o zdrowie psychiczne i ich dobrostan.

11. METRYCZKA, CZYLI KIM SĄ BADANE OSOBY



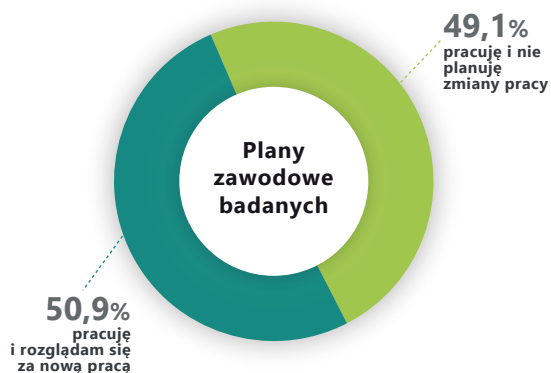
Wykres nr 18. Wiek badanych

N=1154 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



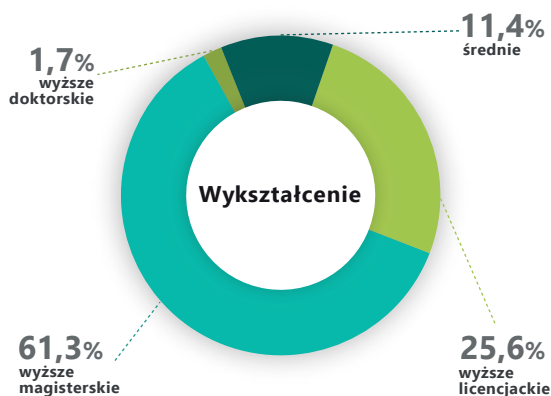
Wykres nr 19. Płeć badanych

N=1154 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



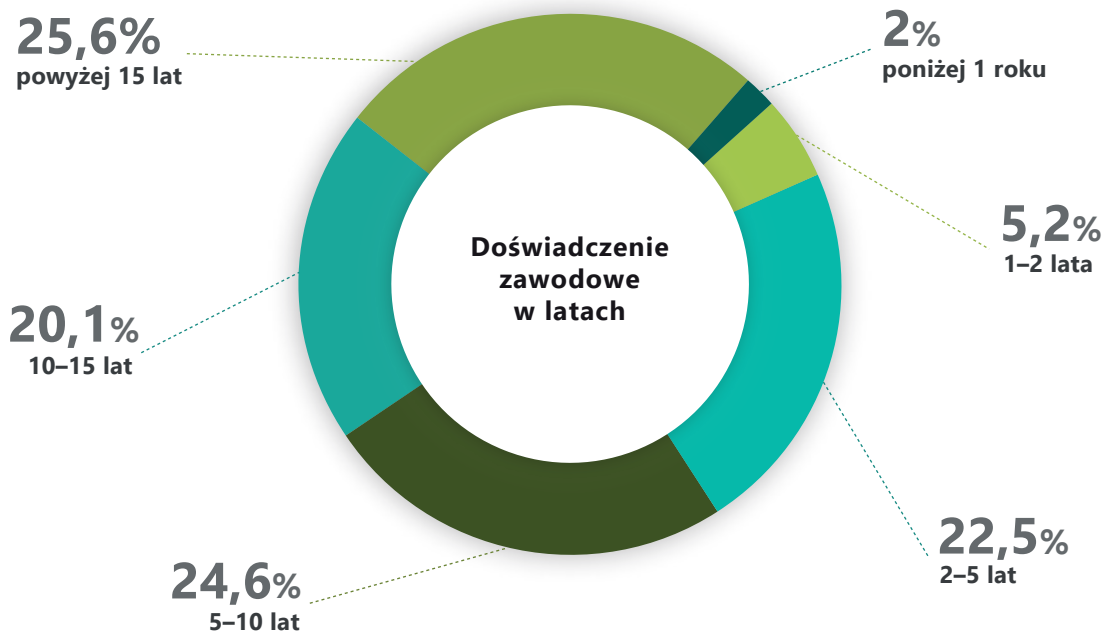
Wykres nr 20. Plany dotyczące zmiany pracy badanych

N=1154 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

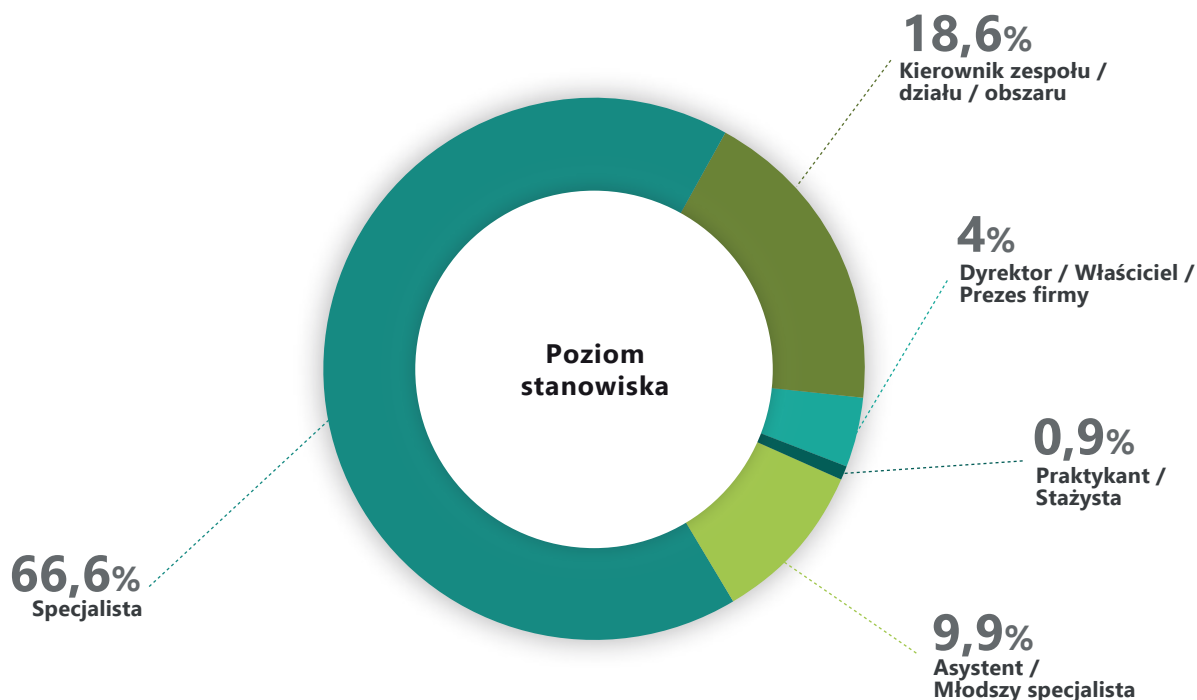


Wykres nr 21. Wykształcenie badanych

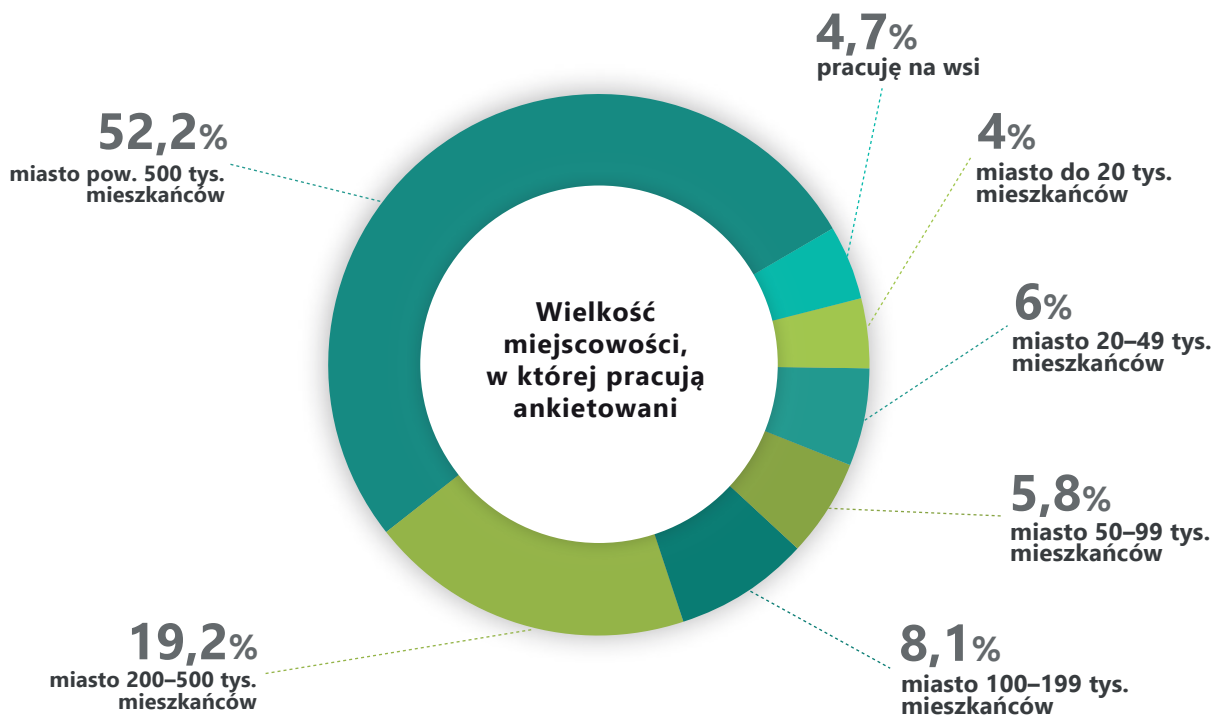
N=1154 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



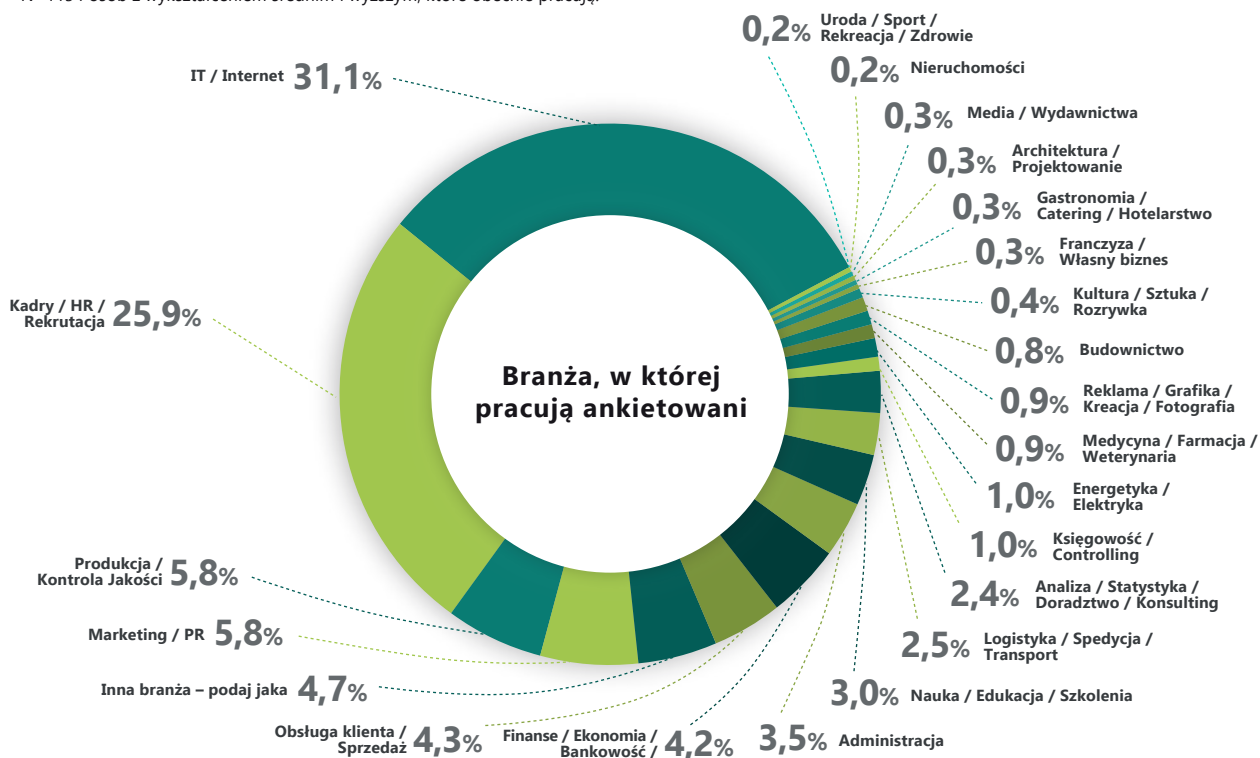
Wykres nr 22. Doświadczenie zawodowe badanych
N=1154 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 23. Poziom zajmowanego stanowiska badanych
N=1154 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 24. Wielkość miejscowości, w której pracują badani
N=1154 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.



Wykres nr 25. Branża, w której pracują badani
N=1154 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują.

12. 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.

13. METODYKA BADANIA

23.09–28.10.2025



Badanie „Szczęście w pracy Polaków – edycja 9” zostało zrealizowane na próbie N=1154 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które obecnie pracują, w większości w dużych miastach. Badanie zrealizowano w dniach 23 września – 28 października 2025 roku za pomocą ankiety online przez agencję Jobhouse i No Fluff Jobs.

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

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

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

NPS = % Promotorów - % Krytyków

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

14. AUTORZY BADANIA



Jobhouse od 14 lat wspiera firmy w budowaniu nowoczesnych, przyjaznych i efektywnych środowisk pracy. Specjalizujemy się w rekrutacjach eksperckich i menedżerskich, a także prowadzimy jedno z najdłużej realizowanych badań dotyczących szczęścia w pracy w Polsce. Łączymy praktykę biznesową z wiedzą badawczą, psychologią organizacji i nowymi technologiami, aby pokazywać, jak dobre praktyki HR przekładają się na realne wyniki firm.

Jako autor badania korzystamy z doświadczenia zdobytego również w obszarach, które wymagają najwyższej precyzji i operacyjnej sprawności: outsourcingu zatrudnienia, wynajmie pracowników tymczasowych oraz kompleksowej obsłudze kadrowo-płacowej. Dzięki temu widzimy organizacje z perspektywy zarówno strategicznej, jak i operacyjnej – dokładnie tam, gdzie HR styka się z codziennością biznesu.

Naszą misją jest dostarczanie rzetelnych danych i praktycznych wniosków, które pomagają firmom podejmować trafniejsze decyzje i budować szczęśliwsze miejsca pracy.

jobhouse.pl



No Fluff Jobs to wielobranżowy portal z ogłoszeniami o pracy m.in. w IT, marketingu, sprzedaży, finansach, HR czy obsłudze klienta. Misją portalu jest zmiana rynku pracy na transparentny, stąd przyjmowane są na nim tylko takie oferty pracy, które mają podane widełki wynagrodzenia. Firma znana jest jako dostawca jakościowych danych o rynku pracy (Insights360), narzędzi AI dla rekrutujących (AI Screener, CV Scoring, AI Assistant) oraz z głośnych kampanii reklamowych, które nikogo nie pozostawiają obojętnym (Szanuj siebie, Widełki wszędzie).

nofluffjobs.com



Copyright © 2025 Jobhouse Sp. z o.o. & No Fluff Jobs