

OGÓLNOPOLSKIE BADANIA

Satysfakcji z Pracy

Raport 2022



Leanpassion.pl

#Leanpassion
@leanpassion

 LEANPASSION™

Copyrights 2023 @Leanpassion

Spis treści

03_ WSTĘP

Satysfakcja z pracy Polaków

06_ WIĘCEJ NIŻ SATYSFAKCJA

Informacje dotyczące badania, próba badawcza, metodyka badania oraz dodatkowe elementy takie jak podział na generacje

08_ BRANŻA I STAŻ PRACY

Rozkład badanych z uwzględnieniem branży i czasu zatrudnienia

09_ POLECANIE PRACODAWCY

Wskaźnik Net Promoter Score pracodawcy – wyniki w latach 2016–2022 oraz dla poszczególnych branż

14_ ZADOWOLENIE, LIDER, LOJALNOŚĆ

Poczucie satysfakcji, zadowolenia z lidera i prawdopodobieństwo pozostania w pracy w podziale na promotorów i krytyków

15_ KORELACJE – SILNE I SŁABE

Współczynnik korelacji Pearsona, czyli jakie czynniki mają związek z satysfakcją z pracy i oceną lidera

16_ SATYSFAKCJONUJĄCE ZARZĄDZANIE

Top 7 czynników związanych z satysfakcją w 2022 roku

19_ OCENA LIDERA A REZYGNACJA Z PRACY

Korelacja między oceną bezpośredniego przełożonego a zadowoleniem, motywacją i odejściem z pracy

21_ NAJWAŻNIEJSZE CECHY LIDERA

Top 10 oczekiwań wobec lidera w 2022 roku w porównaniu do 2021 roku

24_ MOTYWACJA DO PRACY I LOJALNOŚĆ

Prawdopodobieństwo odejścia z pracy oraz ocena motywacji z podziałem na branże

27_ GENERACJE NA RYNKU PRACY

Wskaźnik Net Promoter Score dla pokolenia X, Y i Z oraz liczebność grup reprezentowanych w badaniu

31_ UMIEJĘTNOŚCI A WYNAGRODZENIE

Ocena umiejętności i adekwatności wynagrodzenia, a także prawdopodobieństwo odejścia z podziałem na pokolenia

32_ KLUCZOWE WNIOSKI

8 najważniejszych informacji płynących z Ogólnopolskiego Badania Satysfakcji 2022



Raport 2022

OGÓLNOPOLSKIE BADANIA Satysfakcji z Pracy

To już szóste badanie satysfakcji przeprowadzane wspólnie przez Leanpassion i firmę Openfield. Pierwsze było w 2016 roku, a od 2018 roku przeprowadzano je co rok. Badanie wykorzystuje dwa wskaźniki: Net Promoter Score i korelacje Pearsona. Pokazuje, jak Polacy oceniają swoich pracodawców, czy ich polecają i czego od nich oczekują. Wskazuje na czynniki, które mają związek z satysfakcją z pracy.

Porównanie rok do roku wyników badania pozwala przyrzeć się sytuacji w polskich firmach. Daje też wgląd w zmieniające się trendy na rynku pracy, poziom nastrojów i rotacji pracowników itp.



Ogólnopolskie badanie satysfakcji ewoluowało od prostego badania NPS do wielopoziomowego źródła wiedzy o nastrojach, motywacjach i ocenie środowiska pracy. Edycja 2022 pozwala na wyciąganie wniosków przekrojowych już nie tylko na poziomie ogólnopolskim, ale też z perspektywy branż, poziomów stanowisk czy też generacji.

Przez ostatnie kilka lat doskonaliliśmy metodologię badania, walidowaliśmy i optymalizowaliśmy zmienne uwzględniane w badaniu. Badanie w obecnym kształcie pozwala na analizę danych z różnych perspektyw, a wyniki badania mogą być implementowane w firmach zarówno na poziomie strategicznym, jak i operacyjnym.

MACIEJ MAJ
CEO OPENFIELD

Więcej niż satysfakcja

Początkowo najistotniejszy był NPS pracodawcy, satysfakcja i ocena lidera. Kolejne lata pozwalały rozszerzać badanie, by zyskać wiedzę pomocną w diagnozie polskich organizacji.



Dotychczas badanie obejmowało podział na branże i staż pracy. W tegorocznym badaniu dodatkowym elementem jest podział na generacje. Wiele mówi się o młodym pokoleniu i jego podejściu do pracy, stąd próba sprawdzenia w badaniu, jaki jest NPS dla konkretnych generacji. W badaniu pojawiły się też tak istotne kwestie, jak ocena własnych umiejętności, a także adekwatność

wynagrodzenia w porównaniu do posiadanych umiejętności oraz do wnoszonego wkładu pracy. Respondenci odpowiedzieli też na pytanie, na ile czują się zmotywowani do pracy. Tegoroczne badanie wyróżnia też większa próba badawcza. W poprzednich latach było to około 1000 osób. W tym roku aż 1900!

Informacje dotyczące badania

W Ogólnopolskim Badaniu Satysfakcji z Pracy w 2022 roku wzięło udział 1900 osób. Przeprowadzono je na przełomie kwietnia i maja.

Respondenci zostali dobrani metodą doboru losowo-warstwowego. Spośród 1900 osób było 48% mężczyzn i 52% – kobiet. Badanie przeprowadzono za pomocą anonimowego testu CAWI.



PRÓBA BADAWCZA: 1900 OSÓB

DOBÓR RESPONDENTÓW

badanie reprezentatywne
z doбором losowo-warstwowym

METODA

Technika badawcza
CAWI (ankiety internetowe)

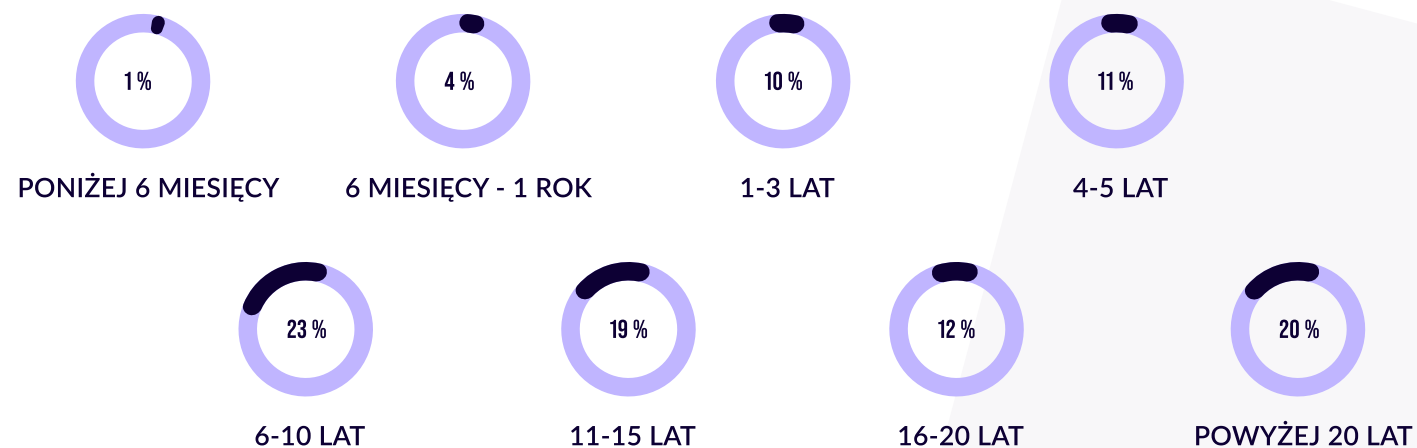
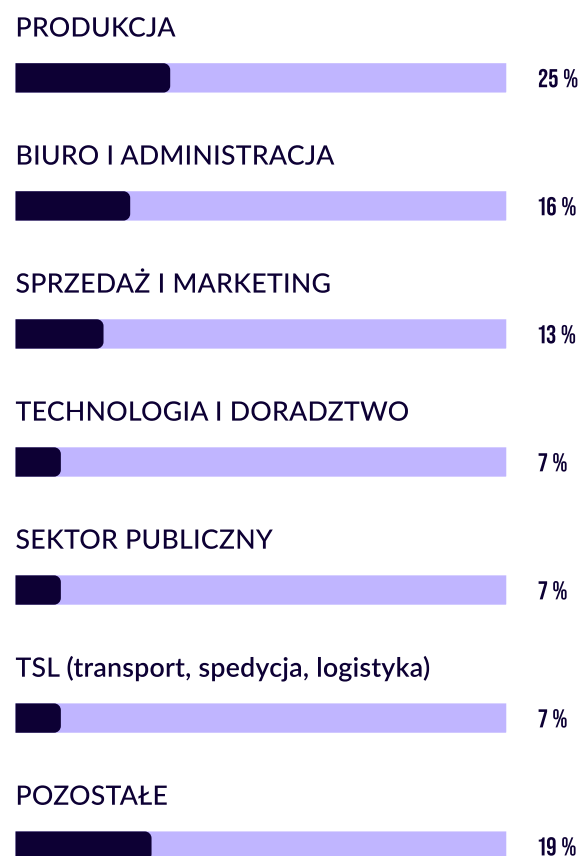
WSKAŹNIKI

eNPS – Employer Net
Promoter Score, korelacje
Pearsona

Branża i staż pracy

Najliczniej reprezentowaną była branża produkcyjna – 25%. Zatrudnieni w administracji stanowili 16%, a w sprzedaży i marketingu – 13%. Sektor publiczny reprezentowało 7% badanych, podobnie branżę technologiczną oraz TSL, czyli transport, spedycję, logistykę. Osób z pozostałych branż było aż 19%. Pod względem stażu pracy najliczniejszą była grupa

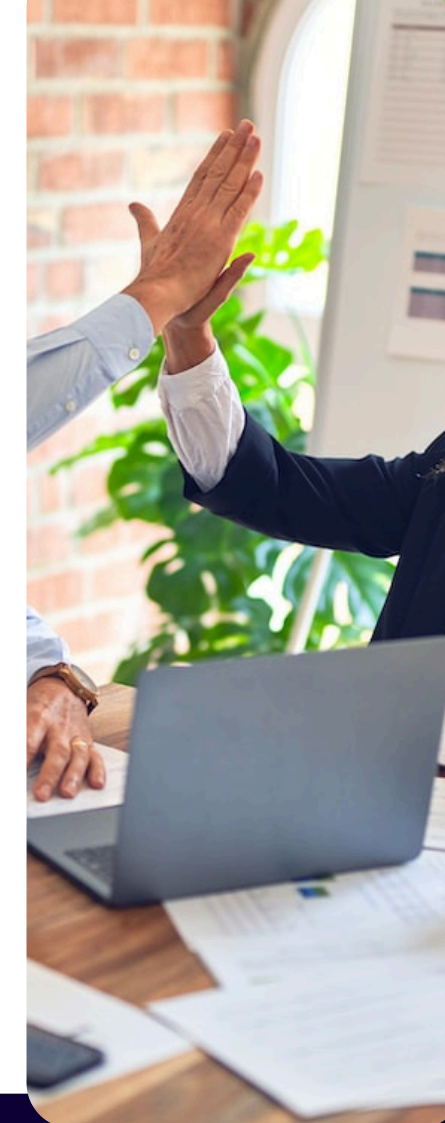
w przedziale od 6 do 10 lat. Stanowiła 23% badanych. Kolejną grupą (20%) były osoby ze stażem ponad 20 lat. 19% badanych to osoby zatrudnione w przedziale od 11 do 15 lat. W tegorocznym badaniu silnie reprezentowani byli pracownicy z dłuższym stażem pracy. 10% badanych było zatrudnionych w przedziale od roku do trzech lat. Tych ze stażem poniżej roku było 4%, a poniżej 6 miesięcy - 1%.



Polecanie pracodawcy

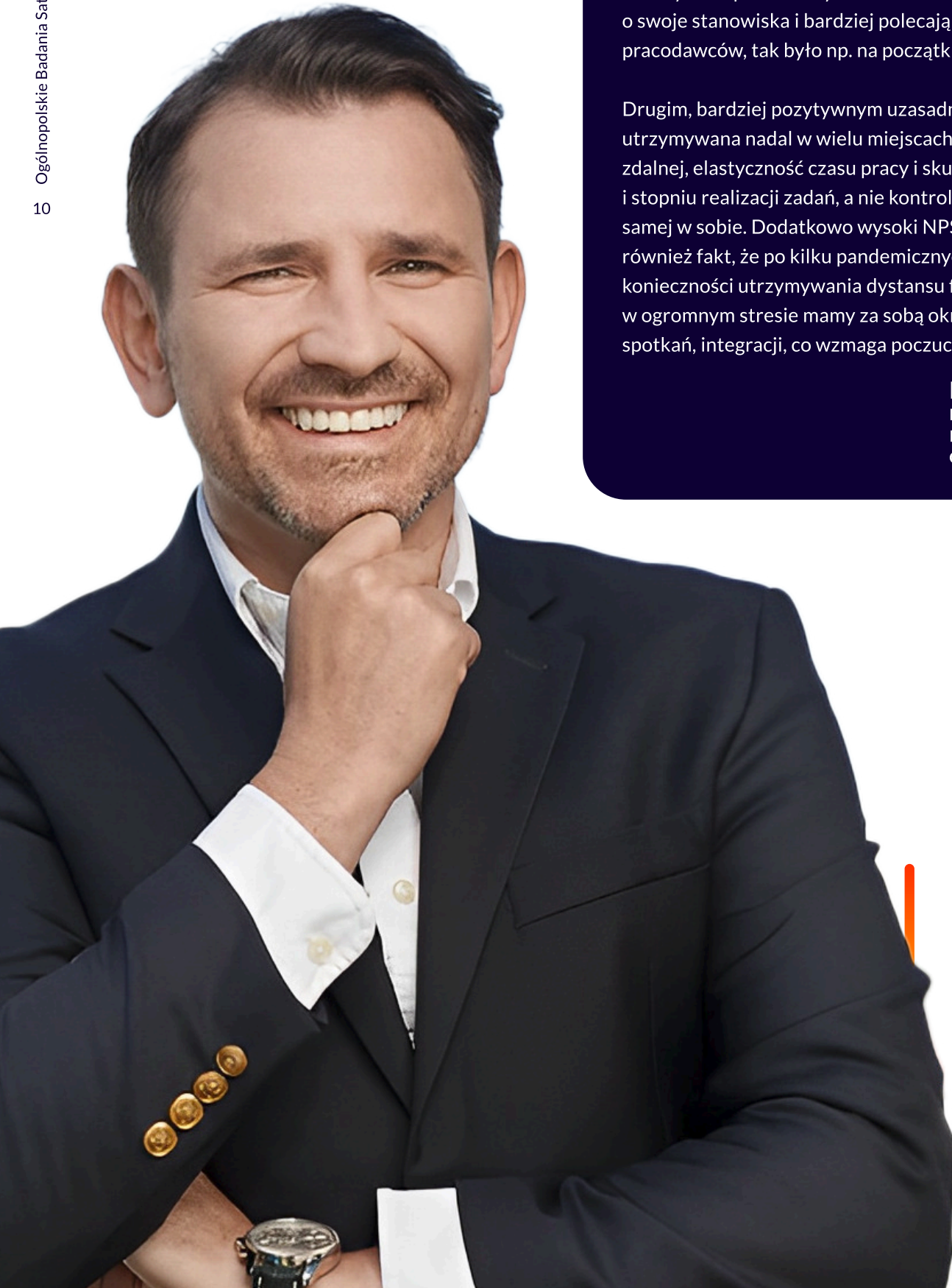
W 2022 roku, po raz pierwszy od kiedy Leanpassion z Openfield przeprowadza badanie, NPS jest powyżej 0. Tak, Polacy zaczynają polecać swoich pracodawców!

Badanych zapytano: „Biorąc pod uwagę całokształt współpracy z obecnym pracodawcą, jakie jest prawdopodobieństwo, że poleciłbyś go swoim znajomym w skali 0-10?” 40% z nich udzieliło odpowiedzi 9-10. To promotorzy. 27% udzieliło odpowiedzi 7-8. To neutralni. Ostatnia grupa, czyli krytycy, zaznaczyła odpowiedzi od 0 do 6. Krytycy stanowili 33% badanych – dokładnie tyle samo, co w zeszłym roku. Zatem w porównaniu z 2021 rokiem osoby neutralne przeszły do grupy promotorów.



WSKAŹNIK NPS

W badaniu wykorzystano wskaźnik NPS Net Promoter Score. Respondenci są pytani, jakie jest prawdopodobieństwo polecenia marki/organizacji lub pracodawcy – jak w przypadku Employer Net Promoter Score – innym. Na pytanie mogą odpowiedzieć w skali od 1 do 10. Respondenci, którzy zaznaczyli odpowiedzi od 0 do 6, to grupa krytyków. Ci, którzy wskazali odpowiedzi 9 i 10, należą do grupy promotorów. Osoby zakreślające odpowiedzi 7 i 8 zaliczają się do grupy neutralnych wobec pracodawcy. By uzyskać wynik NPS, od procenta promotorów trzeba odjąć procent krytyków. NPS przyjmuje wartość od minus 100 do 100.



Przyznam, że ten wynik jest zaskakujący na tle obserwacji międzynarodowych. W chwili, gdy stoimy u progu recesji, coraz bardziej się obawiamy o bezpieczeństwo energetyczne i wartość pieniądza, docierają do nas negatywne zjawiska jak Great Resignation czy Quiet Quitting, spodziewałbym się, że NPS nie będzie rekordowo pozytywny. Wytłumaczenie tego wyniku w mojej opinii może być dwojakie. Z jednej strony historycznie pracownicy w momencie zagrożenia boją się o swoje stanowiska i bardziej polecają swoich pracodawców, tak było np. na początku pandemii.

Drugim, bardziej pozytywnym uzasadnieniem, może być utrzymywana nadal w wielu miejscach możliwość pracy zdalnej, elastyczność czasu pracy i skupienie na efektach i stopniu realizacji zadań, a nie kontroli sposobu pracy samej w sobie. Dodatkowo wysoki NPS może tłumaczyć również fakt, że po kilku pandemicznych latach, konieczności utrzymywania dystansu fizycznego, pracy w ogromnym stresie mamy za sobą okres powrotów do spotkań, integracji, co wzmaga poczucie radości.

MACIEJ NOGA
PRZEDSIĘBIORCA,
INWESTOR HRTECH,
GRUPA PRACUJ

Tendencja wzrostowa

Od 2019 roku widoczny jest wzrost satysfakcji z pracy. A jak było wcześniej? W pierwszym badaniu w 2016 roku NPS wyniósł -6 (było 30% promotorów, 36% krytyków).

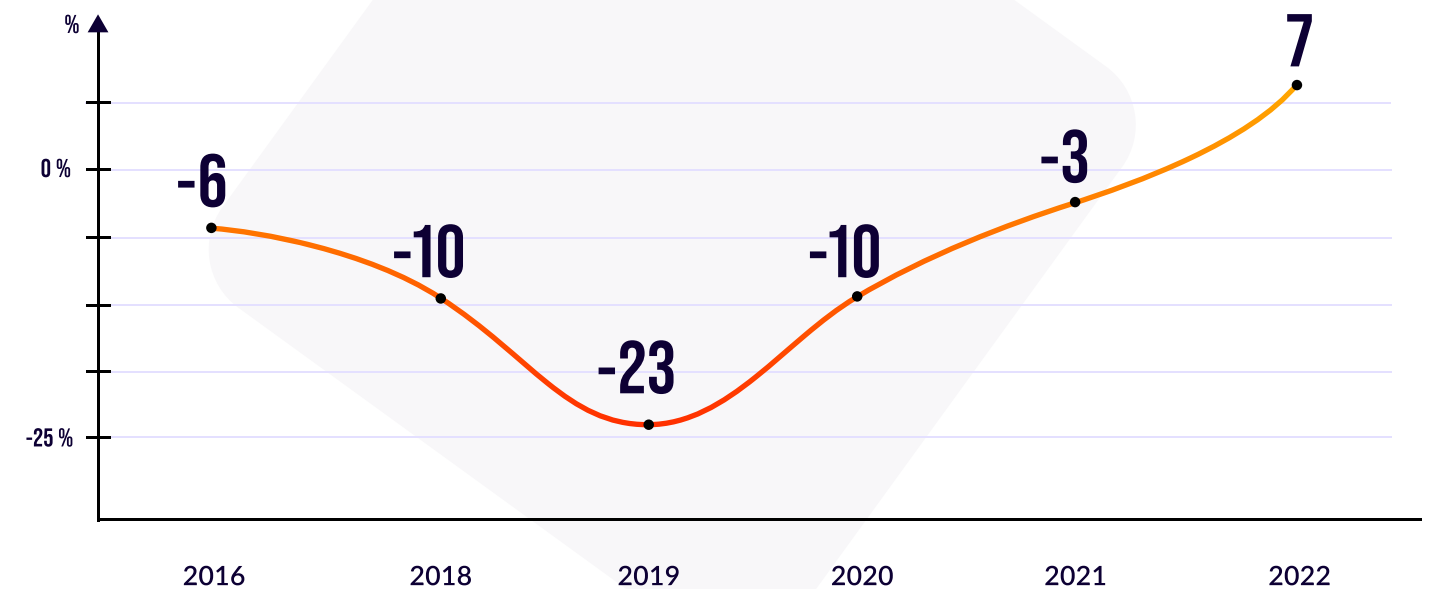
W 2018 roku prawdopodobieństwo polecenia pracodawcy spadło do -10 (29% promotorów i 39% krytyków). W 2019 roku NPS osiągnął poziom aż -23! Wtedy wymagania wobec pracodawców były bardzo wysokie. Promotorów było tylko 21%, a krytyków aż 44%. To był najgorszy NPS pracodawcy, odkąd Leanpassion we współpracy z Openfield przeprowadza badanie.

W 2020 roku, ze względu na pandemię COVID-19, NPS wzrósł do poziomu z 2018 roku, czyli -10. Natomiast w 2021 roku NPS wyniósł -3 (było 30% promotorów, 33% krytyków, 37% neutralnych). Nie zwiększyła się liczba promotorów, tylko 4% krytyków z 2020 roku przeszło do grupy neutralnych. W 2022 roku znów wzrost i pierwszy wynik powyżej 0.

rok 2022 **7** Promotorzy (40%)
Krytycy (33%)

NET PROMOTER SCORE

WYNIKI W LATACH 2016 - 2022



NPS a branża

Najgorszy wynik NPS wśród branż ma transport, spedycja i logistyka (-14), a następnie sektor publiczny (-8).

To jedyne dwa wyniki poniżej 0. Najlepszy NPS mają w 2022 roku technologia i doradztwo (17), a po nich branża produkcyjna (15).

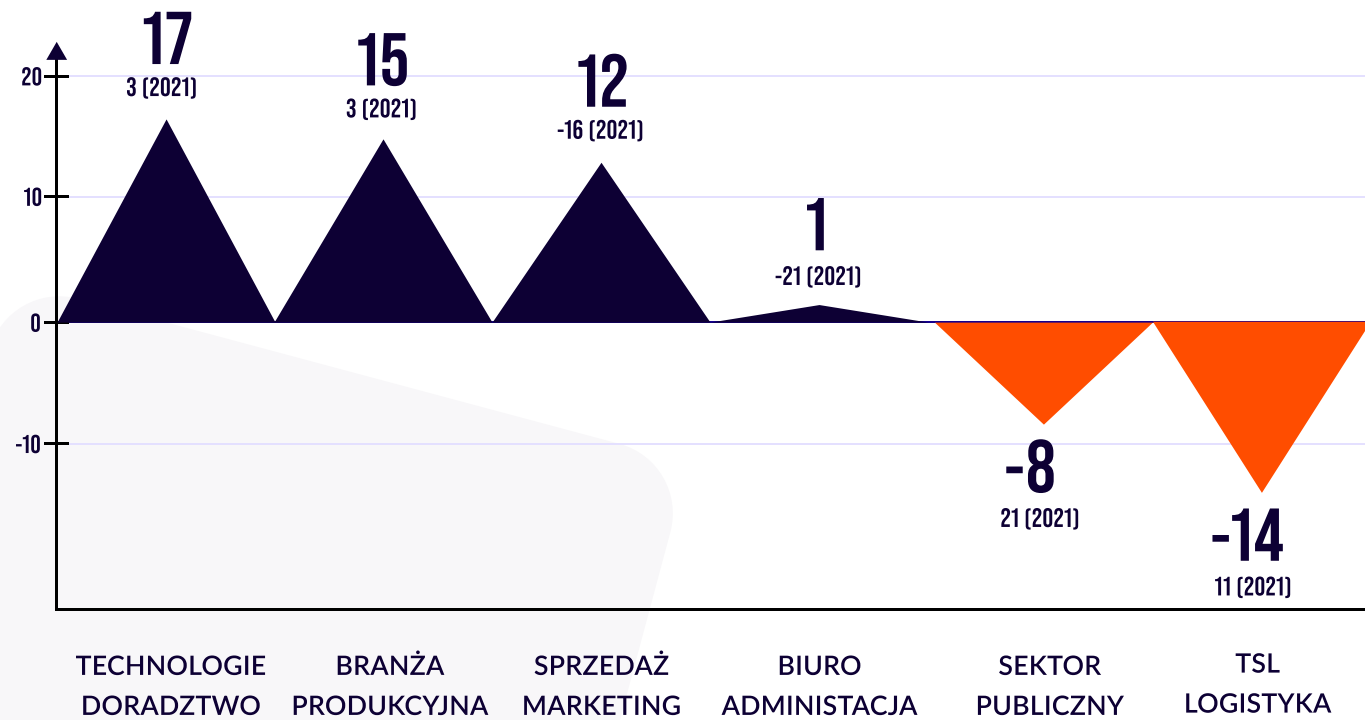
W porównaniu z wynikami z 2021 roku wzrost odnotowała sprzedaż i marketing o 28 oczek, a o 22 oczka – biuro i administracja. Natomiast największy spadek dotyczył transportu, spedycji i logistyki oraz sektora publicznego.

Historycznie branża TSL była tą, w której jakość doświadczeń kandydatów była relatywnie najniższa. Dokładając do tego sytuację międzynarodową – wojnę w Ukrainie, napływ pracowników z innych krajów i relatywnie niskie wysycenie oferty dla pracowników benefitami – nic dziwnego, że frustracja i niezadowolenie dają coraz bardziej o sobie znać. Co ciekawe, akurat zapotrzebowanie na pracowników w branży TSL jest bardzo wysokie (podobnie jak i rotacja wśród zatrudnionych) i nawet wzmożony napływ osób uchodźczych czy imigrantów nie zaspokoi tego popytu.

MACIEJ NOGA
PRZEDSIĘBIORCA,
INWESTOR HRTECH,
GRUPA PRACUJ

WYNIKI DLA POSZCZEGÓLNYCH BRANŻ

X NPS = % Promotorów - % Krytyków



Zadowolenie, lider i lojalność

Podobnie jak w przypadku NPS, tak i w pytaniach o satysfakcję, zadowolenie z lidera i chęć pozostania w pracy widać tendencję wzrostową, zarówno w grupie promotorów, jak i krytyków.

Badanych zapytano, czy odczuwają satysfakcję z pracy, czy są zadowoleni ze swojego lidera i czy pozostaną u pracodawcy w ciągu najbliższego roku. Spośród osób polecających swojego pracodawcę, czyli promotorów, 39% odczuwa satysfakcję z pracy, 38% jest zadowolona ze swojego lidera i 45% deklaruje, że pozostanie u swojego pracodawcy. Zarówno satysfakcja, jak i ocena lidera oraz lojalność wzrosły w porównaniu z rokiem 2021.

Największy wzrost dotyczy satysfakcji – aż 14 punktów procentowych więcej. Natomiast w grupie, która nie poleca pracodawcy, czyli w grupie krytyków, 35% nie odczuwa satysfakcji i także 35% deklaruje, że odejdzie z pracy w ciągu roku. Negatywnie ocenia lidera 33% krytyków. W porównaniu do 2021 roku spadek zadowolenia jest mniej zauważalny. Wzrósł o dwa punkty procentowe, a chęć odejścia o 3 punkty.



Rozkład częstości pomiędzy promotorami a ich krytykami.
Na podstawie metodyki NPS

2022 vs 2021 -/+

Korelacje – SILNE I SŁABE

Chcąc odpowiedzieć na pytanie, co decyduje o tym, że praca przynosi satysfakcję, a co o tym, że przełożony jest dobrym liderem, wykorzystano korelacje Pearsona.

W badaniu wskazano związek między satysfakcją z pracy, a takimi czynnikami jak atrakcyjne wynagrodzenie, możliwość rozwoju i zgłaszania problemów, przyjazna atmosfera czy work life balance. Ponadto przeprowadzono korelacje pomiędzy oceną lidera, bezpośredniego przełożonego a satysfakcją z pracy, skłonnością do polecenia pracodawcy, czyli NPS,

motywacją oraz pozostaniem w pracy po roku. Sprawdzone, jaki procent pracowników, którzy negatywnie ocenili swojego lidera był zadowolony z pracy, poleciliby pracodawcę i pozostał w pracy po roku. Z drugiej strony ustalono, jaki procent pracowników był zadowolony z pracy, wśród tych, którzy pozytywnie ocenili swojego lidera.



Korelacje Pearsona

Współczynnik korelacji mierzy siłę zależności liniowej między dwiema zmiennymi. Sprawdza, czy jakiegokolwiek dwie cechy, atrybuty lub własności (wyrażone liczbowo) współwystępują ze sobą. Obliczany współczynnik waha się od -1 do 1. Przyjmuje się, że w przedziale od 0 do 0,3 korelacja jest słaba, od 0,3 do 0,5 – umiarkowana, od 0,5 do 0,7 – silna, a powyżej 0,7 bardzo silna. W badaniu ze względu na czytelność wynik korelacji pokazano w procentach, co oznacza, że dla wyniku 0,43 na schemacie pojawia się 43%, a 0,59 to 59%.

Satysfakcjonujące zarządzanie

Co roku z korelacji wyodrębnia się 7 czynników mających związek z satysfakcją z pracy (zależność wzajemna). Na siódmym miejscu pojawiło się godzenie pracy z życiem prywatnym. Na szóstym miejscu – przyjazna atmosfera. Piąte miejsce zajęły rozwój i nauka.

Atrakcyjne wynagrodzenie na miejscu czwartym. Podobny związek ma możliwość zgłaszania i rozwiązywania problemów. Miejsce drugie zajęło zrozumienie misji i wizji firmy. Na pierwszym miejscu pojawiło się satysfakcjonujące zarządzanie pracownikami przez przełożonych.

Biorąc pod uwagę wyniki z 2021 roku, zarówno wynagrodzenie, jak i rozwój, nauka czy zrozumienie misji spadły o 18 punktów. Największy spadek siły korelacji dotyczy przyjaznej atmosfery – aż 29 punktów procentowych, a także satysfakcjonującego zarządzania – o 21 punktów procentowych.

Co ciekawe, możliwość zgłaszania i rozwiązywania problemów ma taki sam związek z satysfakcją z pracy, co atrakcyjne wynagrodzenie. Natomiast siła korelacji wszystkich czynników zmniejszyła się i rozłożyła na inne czynniki.

Możliwość zgłaszania problemów oraz pomysłów jest dla pracowników bardzo ważna. Sprawia, że czują się bardziej doceniani. Lepiej też reagują na zmiany, skoro sami je inicjują. Coraz więcej firm decyduje się na wdrożenie systemów sugestii, o czym świadczy badanie Sherlock Waste z 2021 roku (64% respondentów ma w organizacji system sugestii pracowniczych, a 19% planuje go uruchomić). Wśród powodów wdrożenia systemów sugestii trzy dotyczą pracownika: wykorzystanie potencjału (60%); zwiększenie zaangażowania (58%), poprawa BHP i ergonomii (19%). Większy problem jest z efektywnym działaniem takich systemów. Myślę, że to się będzie zmieniać, bo dobry system sugestii może znacząco zwiększyć zaangażowanie i efektywność pracowników oraz generować oszczędności.

BARTOSZ DŁUGOKĘCKI
CEO SHERLOCK WASTE



TOP 7 CZYNNIKÓW 2022 mających związek z satysfakcją z pracy

Dbą o satysfakcjonujące zarządzanie
pracownikami przez przełożonych



Dbą o zrozumienie misji i wizji firmy
wśród pracowników



Umożliwia pracownikom zgłaszanie problemów
i skutecznie je rozwiązuje



Oferuje pracę atrakcyjną pod względem finansowym



Umożliwia rozwój i naukę



Zapewnia przyjazną atmosferę



Umożliwia godzenie pracy z życiem prywatnym



+/- 2022 vs 2021

Wskaźniki współczynnika korelacji Pearsona pomiędzy oceną satysfakcji z pracy, a aspektami mającymi z nią związek



Atrakcyjne wynagrodzenie ma taki sam związek z satysfakcją, jak zgłaszanie i rozwiązywanie problemów. To pokazuje, że choć wynagrodzenie jest ważnym czynnikiem, nie jest ono na pierwszym miejscu i nigdy nie było, od kiedy robimy korelacje.

RADEK DRZEWIECKI
CEO LEANPASSION GROUP

OCENA LIDERA A REZYGNACJA Z PRACY

Wśród badanych 33% negatywnie ocenia swojego bezpośredniego przełożonego. Należą oni do grupy krytyków lidera. Natomiast 38% pozytywnie ocenia swojego szefa. To promotorzy lidera. W korelacji sprawdzono związek między oceną bezpośredniego przełożonego a zadowoleniem z pracy, motywacją oraz odejściem z pracy w ciągu 12 miesięcy.

W grupie krytyków lidera 70% nie odczuwa satysfakcji z pracy, 67% nie czuje się zmotywowana do pracy i również 67% nie poleci swojego pracodawcy, a 68% deklaruje, że odejdzie z pracy w ciągu 12 miesięcy.

W grupie promotorów 72% odczuwa satysfakcję z pracy, 71% czuje się zmotywowanych do pracy, 74% poleci swojego pracodawcę, a aż 77% deklaruje, że nie chce jej zmieniać w ciągu najbliższych 12 miesięcy.



Każdego roku wyraźnie widać, jak wiele zależy od lidera, bezpośredniego przełożonego pracowników. Jeśli lider potrafi stworzyć takie środowisko pracy, w którym wszyscy mają wspólne cele, nikt niczego nie musi się domyślać, każdy rozumie swoją rolę w strategii firmy, to chce się pracować. Taki lider sprawia, że rośnie NPS, satysfakcja, motywacja i lojalność. A jeśli lider improwizuje w pracy albo zarządza przez „trzymanie kciuków”, to ludzie się frustrują i odchodzą. 68% krytyków lidera deklaruje, że odejdzie z pracy w ciągu najbliższego roku.

RADEK DRZEWIECKI
CEO LEANPASSION GROUP



NAJWAŻNIEJSZE CECHY LIDERA

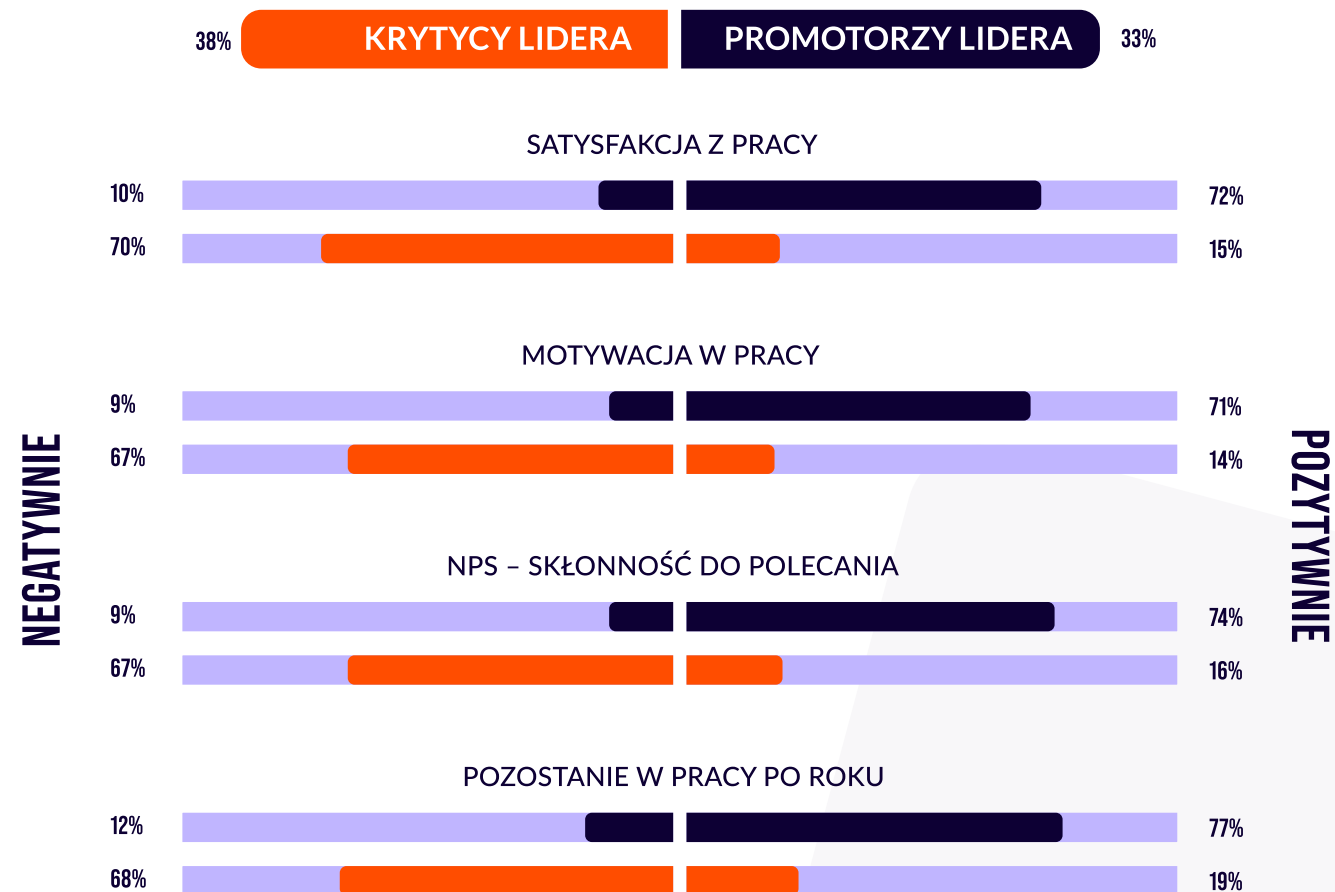
Zarówno satysfakcja, jak i odejście z pracy oraz prawdopodobieństwo polecenia pracodawcy w dużej mierze zależą od oceny lidera. Dlatego respondenci rok do roku są pytani o najważniejsze jego cechy. Wyodrębniono 10 oczekiwań względem przełożonego z wynikiem ponad 50%, czyli oznaczającym silny związek między oceną lidera a zapewnieniem przyjaznej atmosfery w pracy.

Na dziesiątym miejscu badani oczekują od lidera otwartej komunikacji. Dziewiąte miejsce zajmuje lider, który ma wysokie standardy moralne i etyczne. Ósme – jasno formułuje oczekiwania i wymagania względem pracownika. Siódme miejsce zajmuje lider utożsamiający się z organizacją i dbający o jej ogólny rozwój. Szóste miejsce – lider zapewniający przestrzeń do popełniania błędów i wyciągania z nich wniosków. Na piątym miejscu jest lider, któremu zależy na poczuciu przynależności

pracowników do organizacji. Na czwartym miejscu pojawiają się w zestawieniu oczekiwania umiejętności merytorycznych, czyli lider, który zna się bardzo dobrze na pracy, którą wykonuje. Na trzecim miejscu z taką samą siłą korelacji – lider znający misję, wizję oraz cele strategiczne organizacji. Drugie miejsce należy do lidera dbającego o przyjazną atmosferę i integrację zespołu. Na pierwszym miejscu znalazł się lider szanujący innych ludzi.

PROMOTORZY LIDERA VS KRYTYCY

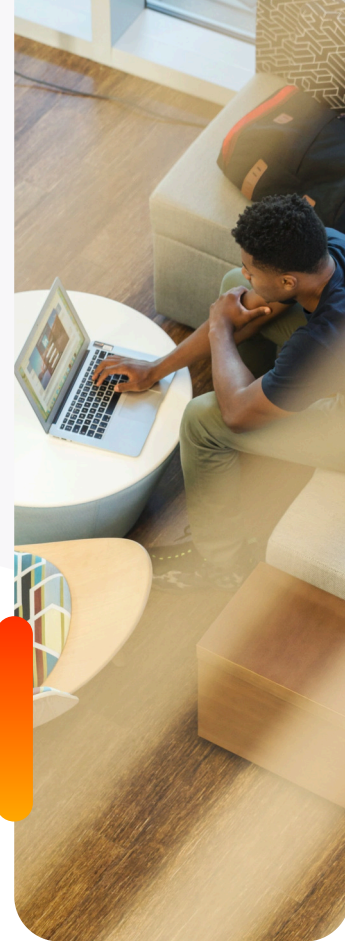
WPŁYW NA SATYSFAKCJĘ, NPS, MOTYWACJĘ ORAZ LOJALNOŚĆ



TOP 10 OCZEKIWAŃ WOBEC LIDERA

- 1 Szanuje innych ludzi
- 2 Dbą o atmosferę i integrację zespołu
- 3 Zna misję, wizję i cele strategiczne organizacji
- 4 Zna się bardzo dobrze na pracy, którą wykonuje
- 5 Zależy mu na poczuciu przynależności pracowników do organizacji
- 6 Zapewnia przestrzeń do popełniania błędów i wyciągania z nich wniosków
- 7 Utożsamia się z organizacją i dba o jej ogólny rozwój
- 8 Jasno formułuje oczekiwania oraz wymagania względem pracownika
- 9 Ma wysokie standardy moralne i etyczne
- 10 Komunikuje się z pracownikami w sposób częsty i otwarty

Wskaźnik współczynnika korelacji Pearsona pomiędzy oceną lidera a środowiskiem pracy



Bez względu na to, czy organizacje są bardziej czy mniej hierarchiczne, pracownicy potrzebują liderów – takich, którzy potrafią świadomie przewodzić i skutecznie zarządzać na co dzień. Przewodzić, znaczy podłączać ludzi do strategii firmy. Na trzecim miejscu korelacji jest lider znający misję, wizję i cele strategiczne organizacji. Cieszę się, że wzrasta świadomość, jak bardzo istotna jest strategia firmy. Ludzie chcą pracować z sensem, chcą znać purpose i czuć, że to ich miejsce. Potrzebują lidera, który im to zapewni.

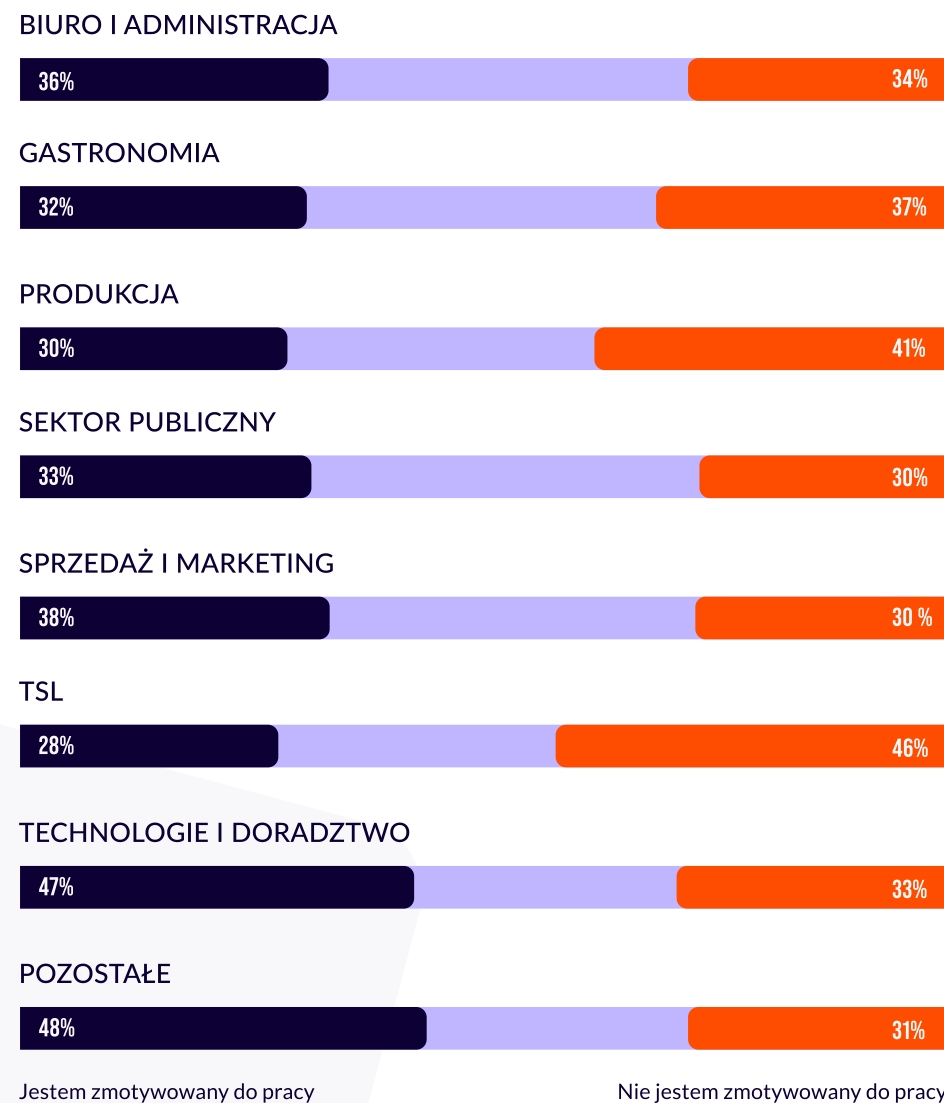
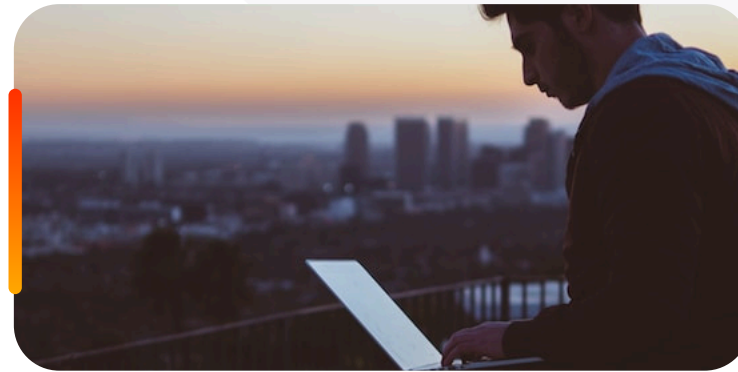
RADEK DRZEWIECKI
CEO LEANPASSION GROUP



MOTYWACJA DO PRACY I LOJALNOŚĆ

Mniej niż połowa pracowników jest zmotywowana do pracy. Ogółem jest to tylko 40% badanych. W branży logistycznej i technologicznej motywacja odzwierciedla wyniki NPS.

Zarówno motywacja do pracy, jak i lojalność mocno związane są z satysfakcją i polecaniem pracodawcy. 47% badanych z branży technologie i doradztwo, deklaruje, że są zmotywowani do pracy, a w branży transport spedycja, logistyka aż 46% nie odczuwa motywacji do pracy.



Jestem zmotywowany do pracy Nie jestem zmotywowany do pracy

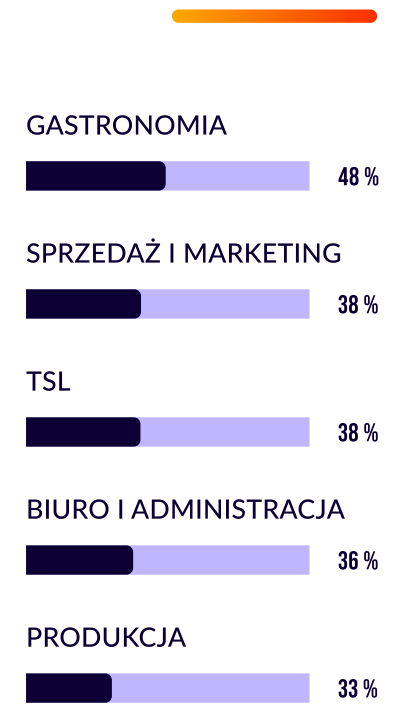
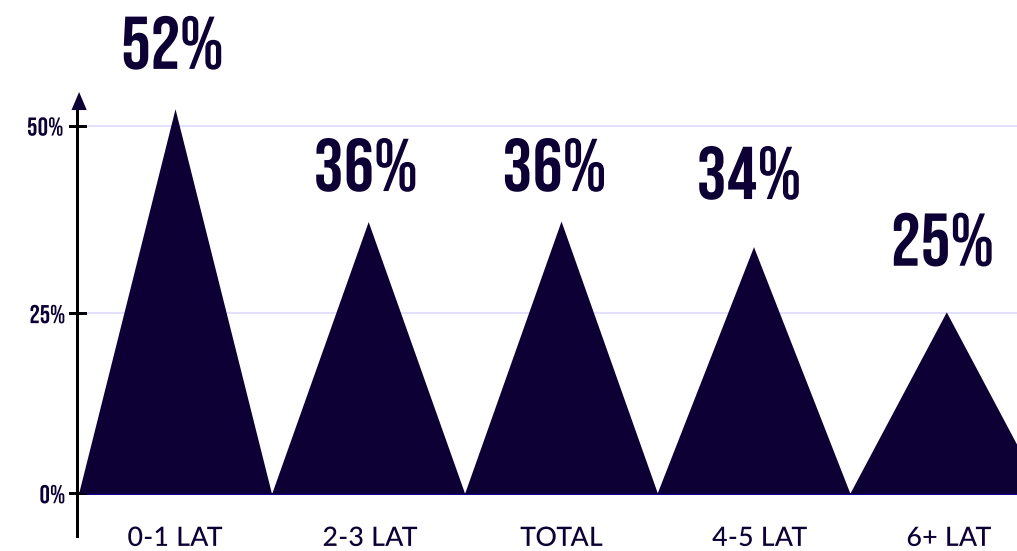
40% OGÓŁU PRACOWNIKÓW JEST ZMOTYWOWANYCH DO PRACY

ROTACJA PRACOWNIKÓW

Największy poziom rotacji ma branża gastronomiczna. Aż 48% deklaruje, że chce odejść z pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Jest to oczywiście związane z charakterystyką branży (cehuje ją duża rotacja), ale może mieć też związek z oceną lidera. 45% nie jest

zadowolonych ze swojego lidera. Na kolejnych miejscach jest sprzedaż i marketing oraz branża transportowa. W obu branżach 38% badanych deklaruje, że odejdzie z pracy w ciągu roku.

PRAWDOPODOBIENSTWO ODEJŚCIA W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY – Staż pracy i branża



Wyniki NPS dla branż, a także poziom motywacji kompletnie nie zaskakują. Jakość doświadczeń pracowników oraz poziom wynagrodzeń w branżach technologicznych i doradztwa stale rosną. Pula kandydatów o wysokich kwalifikacjach – takich, jak programiści czy doświadczeni konsultanci – jest niewystarczająca wobec popytu. Wzmaga to konkurencyjność i dodatkowo rozgrzewa „rynek kandydata”. Podobnie jest w zawodach, które nie tyle wymagają kwalifikacji, co zdolności do przewyciężenia monotoni i powtarzalności pracy. Stanowiska produkcyjne obciążone są wysokim wskaźnikiem rotacji ze względu na znudzenie i zmęczenie pracowników. Tu z kolei w grę wchodzi coraz wyższe wynagrodzenia, ale również bardzo bogate pakiety świadczeń pozapłacowych, których celem jest nie tyle motywacja, co po prostu utrzymanie pracownika.

MACIEJ NOGA
PRZEDSIĘBIORCA,
INWESTOR HRTECH,
GRUPA PRACUJ



Polskie pokolenie pracowników, którzy mają 28 lat i mniej, zachowuje się podobnie jak pokolenie Z w Stanach Zjednoczonych – według badania Edsmart z 2022 roku młodzi Amerykanie z pokolenia Z czują się najmniej doceniani i nieadekwatnie wynagradzani w porównaniu z przedstawicielami innych generacji. Na początku kariery zawodowej młodzi ludzie chcą szybko się rozwijać, angażują się w pracę, są gotowi pracować intensywnie, ale chcą mieć też godne wynagrodzenie i czas na życie po pracy. Pokolenie Z nie chce poświęcać życia dla pracy i szuka pracodawcy, który pozwoli im się rozwijać, doceni ich zaangażowanie i zaproponuje dobre wynagrodzenie.

DR MAGDA FERRETTI

PSYCHOLOG ORGANIZACJI,
EKSPERT DS. PRACY ZDALNEJ I HYBRYDOWEJ



GENERACJE NA RYNKU PRACY

Po raz pierwszy w badaniu pojawia się podział na pokolenia. Jednocześnie od razu widać różnicę międzypokoleniową. Satysfakcja i motywacja rosną wraz z wiekiem.

Najliczniej reprezentowane w badaniu było pokolenie Y, czyli osoby między 29. a 40. rokiem życia (42% – 496 osób). 30% stanowiły osoby powyżej 41. roku życia (363 osoby). Trzecie co do liczebności było pokolenie poniżej 28. roku życia (28%, 335 osób). Najgorszy wynik NPS ma pokolenie Z, tylko 1. Z kolei generacja Y to NPS 4. Najwyższy wynik, aż 15, mają osoby powyżej 41. roku życia. NPS wzrasta wraz z wiekiem. Podobnie jest z odczuwaniem satysfakcji z pracy i motywacją – rośnie ona wraz z wiekiem.

**GENERACJA Z
(PONIŻEJ 28. ROKU ŻYCIA)**



**GENERACJA Y
(29-40 LAT)**

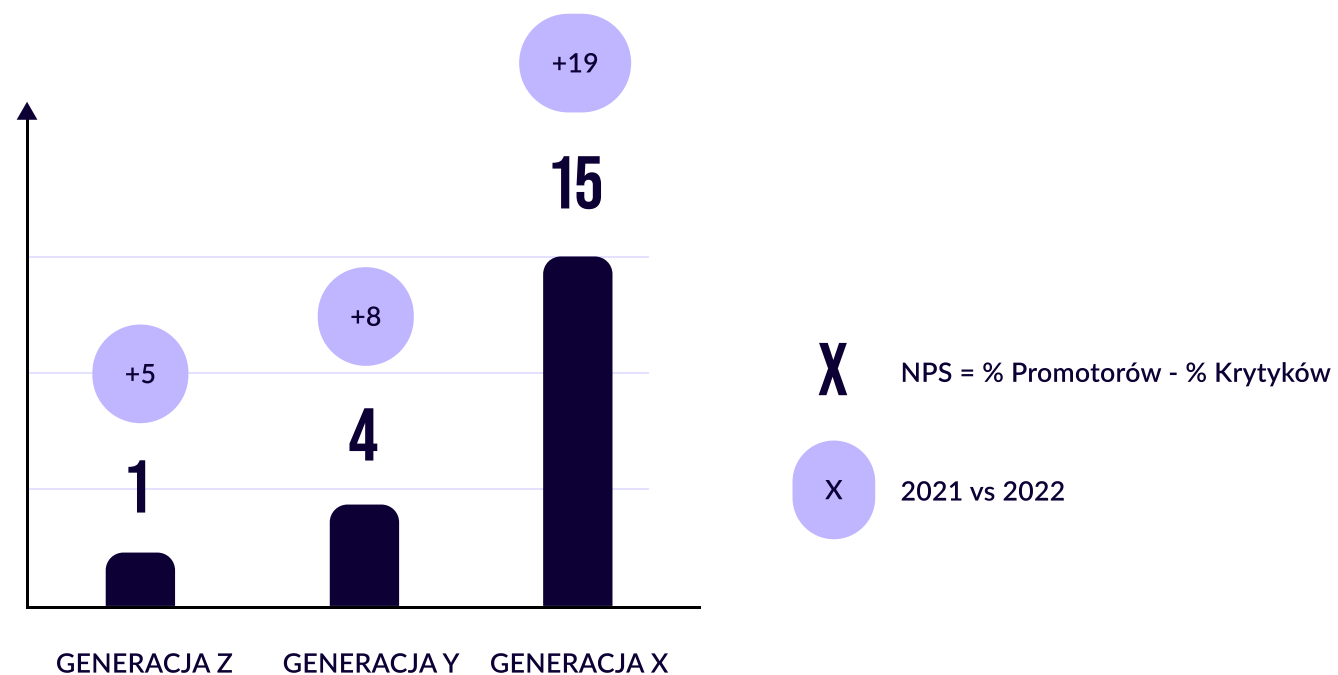


**GENERACJA X
(POWYŻEJ 41. ROKU ŻYCIA)**



NET PROMOTER SCORE

WYNIKI W GENERACJI X, Y, Z

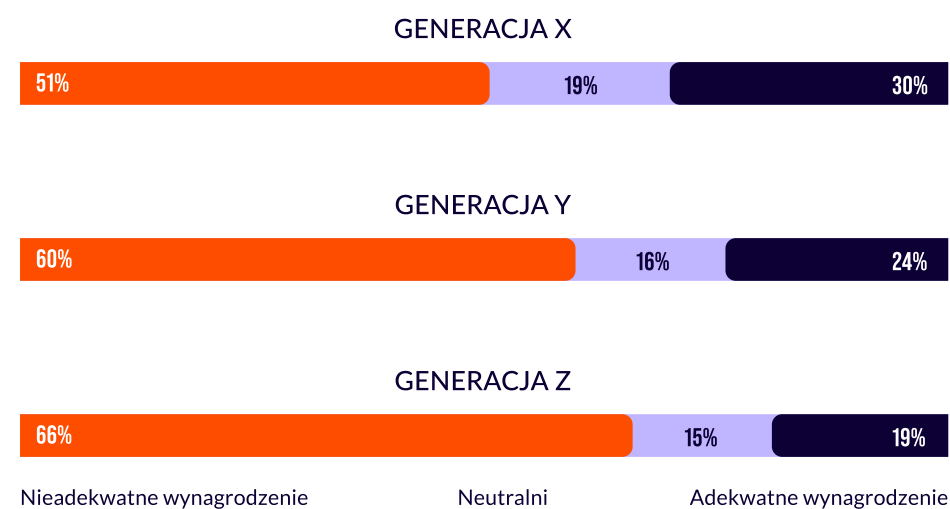


Ogólnopolskie Badania Satysfakcji z Pracy. Raport 2022

28

W ocenie adekwatności i sprawiedliwości wynagrodzenia do wnoszonego wkładu w firmę również widać różnice między pokoleniami. Aż 66% osób w pokoleniu Z uważa, że otrzymuje nieadekwatne wynagrodzenie, w pokoleniu Y jest to 60%, a w X tylko 51%. Poczucie adekwatnej pensji do wkładu deklaruje 30% osób z generacji X, 24% z Y i tylko 19% z pokolenia Z. Najmłodszy nie czują się sprawiedliwie wynagradzani w stosunku do tego, co dają organizacji.

ADEKWATNOŚĆ I SPRAWIEDLIWOŚĆ wynagrodzenia za wkład wnoszony do firmy



Pokolenie Z to osoby, które stosunkowo niedawno wkroczyły na rynek pracy, nierzadko w trakcie pandemii Covid-19 i musiały mierzyć się z brakiem osobistych relacji z pozostałymi pracownikami. Wiele firm nie powróciło jeszcze – a niektóre nie zamierzają wcale wracać na stałe do biur – dlatego młodzi ludzie na początku swoich karier borykają się z koniecznością samotnego wdrażania się do organizacji.

Systemy onboardingu w firmach nadal nie nadążają za zmianami. Wiele osób nie czuje się dobrze przygotowanych do pracy poprzez zdalną formę onboardingu. Jeśli młodzi ludzie nie czują dobrze kultury organizacyjnej firmy, nie budują prawdziwych relacji na żywo z pracownikami, trudno im czuć się częścią tej firmy, a tym samym polecać swojego pracodawcę. W zasadzie skoro i tak pracują w większości z domu, mniej ważne jest dla nich dla jakiej firmy i z kim pracują. Pokolenie Z bardzo docenia możliwość pracy zdalnej, często ją nawet preferuje, jednak z drugiej strony brak trwałych relacji znacznie zmniejsza też możliwości rozwoju „on the job”, kiedy to współpracownicy i szefowie byli praktycznie na wyciągnięcie ręki i mogli w każdej chwili coś podpowiedzieć, wesprzeć. Dodatkowo młodzi ludzie nie mają też tak dużego porównania do przeszłości. Kiedy starsze pokolenie w obliczu obecnych zmian, drożyzny i kryzysu docenia swoje aktualne położenie – czyli stałą pracę, nierzadko w firmie oferującej elastyczny czas pracy, młodzi ludzie mogą się czuć zagubieni i przytłoczeni brakiem poczucia bezpieczeństwa. Często też możemy obserwować frustrację młodych ludzi mających poczucie, że świat stoi przed nimi otworem, mają dostęp do wiedzy, jednak sama wiedza nie wystarcza, gdyż wykształcenie kompetencji potrzebnych do skutecznego działania w sferze zawodowej wymaga czasu i doświadczenia.

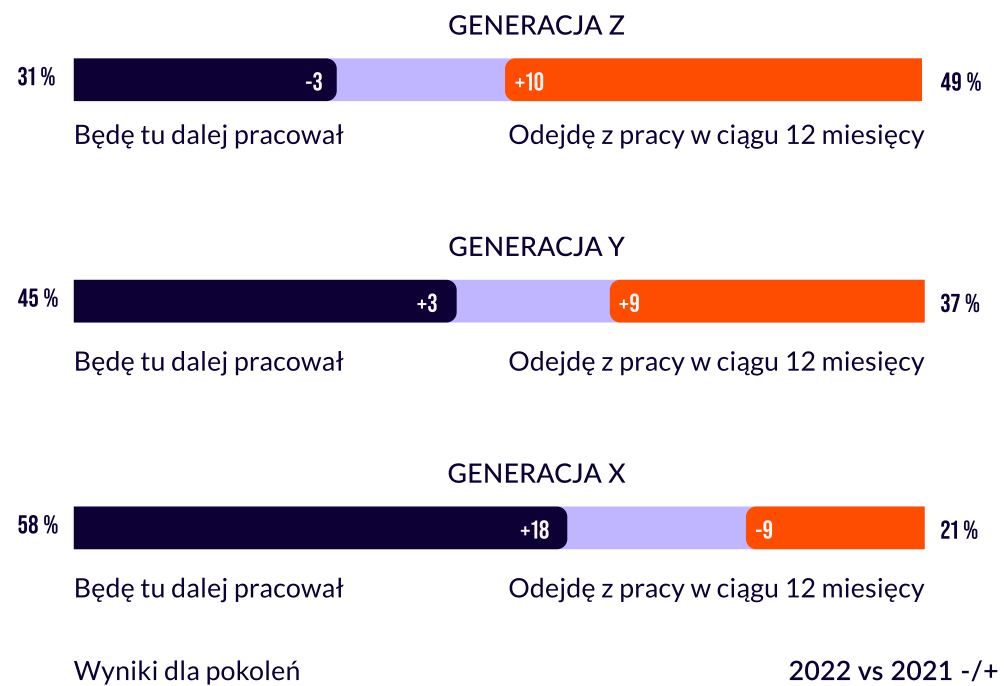
MALWINA FALISZEWSKA

DIVERSITY & INCLUSION
EXPERT, COACH, TRAINER





LOJALNOŚĆ



Prawie połowa „Zetek” w badaniu deklaruje, że ma umiejętności poniżej wymagań. To dobrze czy nie? Spójrzmy na to z dwóch perspektyw. Pierwsza: To idealnie! Jeśli na początku swojej zawodowej drogi, wiem, że JESZCZE wszystkiego nie umiem, to właśnie to może mnie cieszyć! Rozwój przede mną! Skoro wiem, czego nie potrafię, mam określony punkt startu, tym bardziej będę widzieć i doceniać postępy. Czy to nie jest idealny start mojej zawodowej drogi? Czy to nie jest podstawa do satysfakcji z drogi do mistrzostwa, jednego z głównych składników naszej motywacji?

Druga perspektywa: To bardzo źle... Prawie co druga „Zetka” deklaruje, że nie spełnia wymagań. Nie wiemy, skąd to wiedzą. Z informacji zwrotnej od szefa (co byłoby całkiem niezłe, jeśli do tego doszedłby plan rozwijania umiejętności...), od ludzi z zespołu, narzekających, że wciąż muszą mu pokazywać, jak coś zrobić? Z czym się porównują? Z listą życzeń z ogłoszenia o pracę? Listy kompetencji przyszłości przerażają liczbą punktów (jak ja mam się tego wszystkiego nauczyć?).

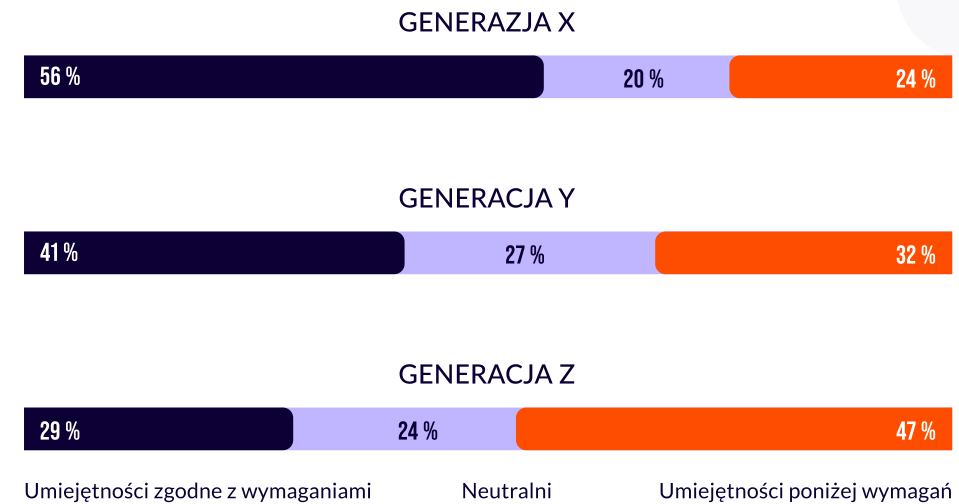
Jeśli dodatkowo mam nastawienie na trwałość (fixed mindset) to mój monolog wewnętrzny skupia się na osądzeniu. Nie umiem tego, to oznacza, że jestem nieudacznikiem. Nie spełniam wymagań. Trudno, tak już jest. Stąd już bardzo blisko do „quiet quitting” – cichej rezygnacji, mentalnego wymeldowania się z pracy, robienia tylko tego, co powiedzą ci, że masz zrobić, bez satysfakcji, motywacji, zaangażowania. Szczególnie w zespole, w którym wszyscy się już przyzwyczaili do tego, że nie warto się uczyć nowych rzeczy, łatwiej działa się na autopilocie, robiąc wszystko tak, jak zawsze. Stąd pewnie biorą się opowieści i historie o młodych ludziach w pracy, którzy są „najgorsi” od wielu lat...

EDYTA PAUL

EKSPERTKA W TWORZENIU UCZĄCYCH SIĘ ORGANIZACJI

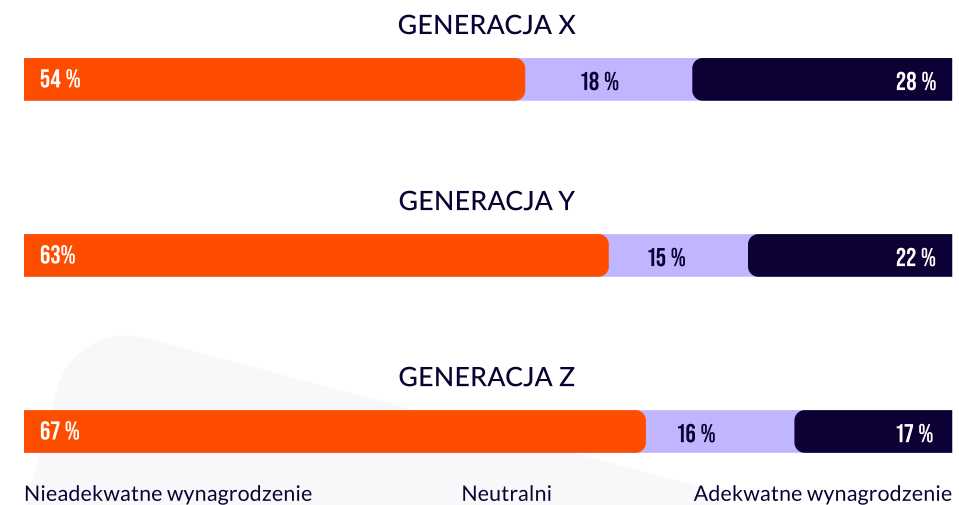
UMIEJĘTNOŚCI A WYNAGRODZENIE

OCENA UMIEJĘTNOŚCI



ADEKWATNOŚĆ WYNAGRODZENIA

z uwzględnieniem umiejętności zawodowych



Ocena umiejętności rośnie wraz z wiekiem, czyli podnoszeniem kwalifikacji. Ponad połowa badanych z pokolenia X deklaruje, że posiada wymagane umiejętności. W pokoleniu Y 41% czuje, że spełnia wymagania i tylko 29% w pokoleniu Z. Analogicznie umiejętności poniżej wymagań deklaruje 24% respondentów z generacji X, 32% – z generacji Y i aż 47% z generacji Z. W badaniu zapytano również o adekwatność wynagrodzenia względem posiadanych umiejętności. Co ciekawe, najbardziej nieadekwatnie wynagradzani czują się najmłodszy – 67% ocenia pensję jako nieadekwatną. W pokoleniu Y – 63% badanych, a w pokoleniu X – 54%.

Ogólnopolskie Badanie Satysfakcji z Pracy 2022

Kluczowe Wnioski

- 1** NPS 7: Polacy polecają swoich pracodawców.
- 2** Jedynie 39% badanych odczuwa satysfakcję z pracy.
- 3** 38% Polaków pozytywnie ocenia swojego lidera.
- 4** 67% krytyków lidera jednocześnie nie poleca swojego pracodawcy.
- 5** 35% Polaków deklaruje, że odejdzie z pracy w ciągu 12 miesięcy.
- 6** 68% krytyków lidera deklaruje, że odejdzie z firmy w ciągu roku.
- 7** Najważniejsze czynniki decydujące o satysfakcji z pracy to satysfakcjonujące zarządzanie pracownikami przez ich przełożonych, zrozumienie misji i wizji firmy wśród pracowników, zgłaszanie i rozwiązywanie problemów.
- 8** Wraz z wiekiem badanych wzrasta poziom odczuwanej satysfakcji z pracy oraz motywacji do pracy.





Leanpassion.pl

[#Leanpassion](https://twitter.com/leanpassion)

[@leanpassion](https://www.instagram.com/leanpassion)