

Well-Working

Raport Odpowiedzialność
Rodzinna Biznesu 2022



Organizatorzy



Partner główny



Partnerzy



Celem tego raportu jest diagnoza kultury dobrostanu pracy w Polsce

Instytut Humanites przygotował pierwszy raport CFR (ang. Corporate Family Responsibility) we współpracy z Międzynarodowym Centrum Pracy i Rodziny IESE Business School w 2019 roku (zobacz wyniki tutaj), rozpoczynając dyskusję na temat Odpowiedzialności Rodzinnej Biznesu na polskim rynku pracy. Badaliśmy w jakim stopniu firmy i organizacje patrzą holistycznie na człowieka i wspierają budowanie kultury dobrostanu, która sprzyja łączeniu przez pracowników ról zawodowych i prywatnych.

Postanowiliśmy powtórzyć to badanie, także aby sprawdzić, jak polscy pracodawcy poradzili sobie z tworzeniem dobrego środowiska pracy (Well-Working) w dobie pandemii. **Wyniki wskazują, że pracownicy w Polsce dostrzegli poprawę środowisk pracy. Jednak nie przekłada się to na ich ogólną jakość życia, zdrowie i motywację,** gdyż nadal w większości badanych obszarów nasze oceny są niższe niż na świecie, co może być efektem "startu z bardzo niskiej bazy". Przed nami ciągle jeszcze dużo pracy!

Zofia Dzik

Impact inwestor, Prezes Instytutu Humanites - Człowiek i Technologia



"Pracodawcy muszą sobie odpowiedzieć na kluczowe pytanie: czy zatrudniają człowieka, czy tylko pracownika? Bo człowiek jest istotą wielowymiarową. Ma wiele ról zawodowych i prywatnych"

Czym jest well-working?

Poziom dobrostanu w pracy (ang. well-working) jest określany w oparciu o 3 wymiary:

1. jakość przywództwa,
2. kultura organizacji,
3. polityka formalna w okresie pandemii.



Jakość przywództwa

Styl zarządzania oraz sposoby osiągania porozumienia w zespole.



Kultura organizacji

Praktyczna konsekwencja wartości kierownictwa firmy. Te wartości mają swoje odzwierciedlenia w kryteriach, jakimi posługują się menedżerowie przy podejmowaniu decyzji, poprzez oczekiwania, jakie stawiają swoim podwładnym oraz w ich sposobie traktowania innych ludzi w organizacji.



Polityka formalna

Wsparcie instrumentalne i elastyczność, poprzez które organizacja ułatwia (lub utrudnia) efektywne wykonywanie zadań w zmiennym i niepewnym środowisku społecznym, politycznym i związanym z sytuacją sanitarną.

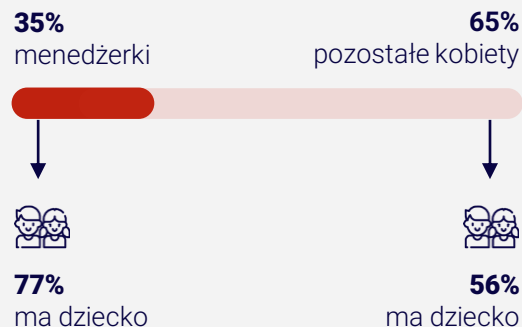


Próba badawcza

788 osób
w Polsce



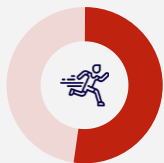
 **Kobiety z odpowiedzialnością menedżerską vs. bez odpowiedzialności**



 **Mężczyźni z odpowiedzialnością menedżerską vs. bez odpowiedzialności**



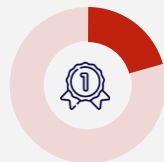
Główne wnioski



54%

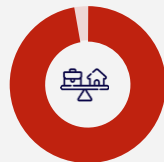
rozważa zmianę pracy
w niedalekiej przyszłości.

**W toksycznych środowiskach
pracy jest to aż 78%**



20%

pracowników uważa
swoich przełożonych
za wzór do naśladowania.



93%

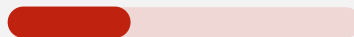
ankietowanych odczuwa
presję, aby przedkładać
pracę nad życie prywatne.

35% kobiet i 22% mężczyzn

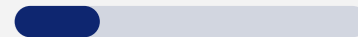
wolałoby pracować w niepełnym wymiarze godzin.



35%



22%



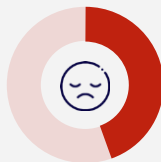
Branże z najwyższym poziomem dobrostanu to:



Bankowość, finanse, ubezpieczenia



Nowe technologie



44%

ankietowanych czuje brak wrażliwości
ze strony przełożonych na ich potrzeby
w obecnej sytuacji sanitarnej.



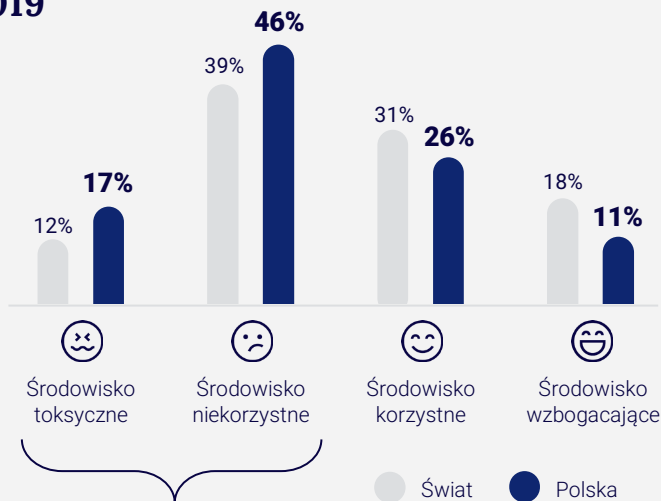
Główne wnioski: środowiska pracy



Paradoks oceny

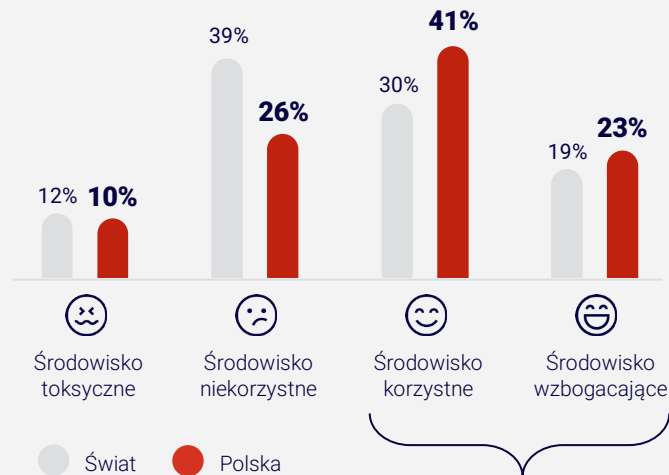
Polacy dostrzegali poprawę środowiska pracy w trakcie pandemii. Mimo to, nadal oceniają swoją jakość życia gorzej niż ankietowani na świecie w większości badanych obszarów.

2019



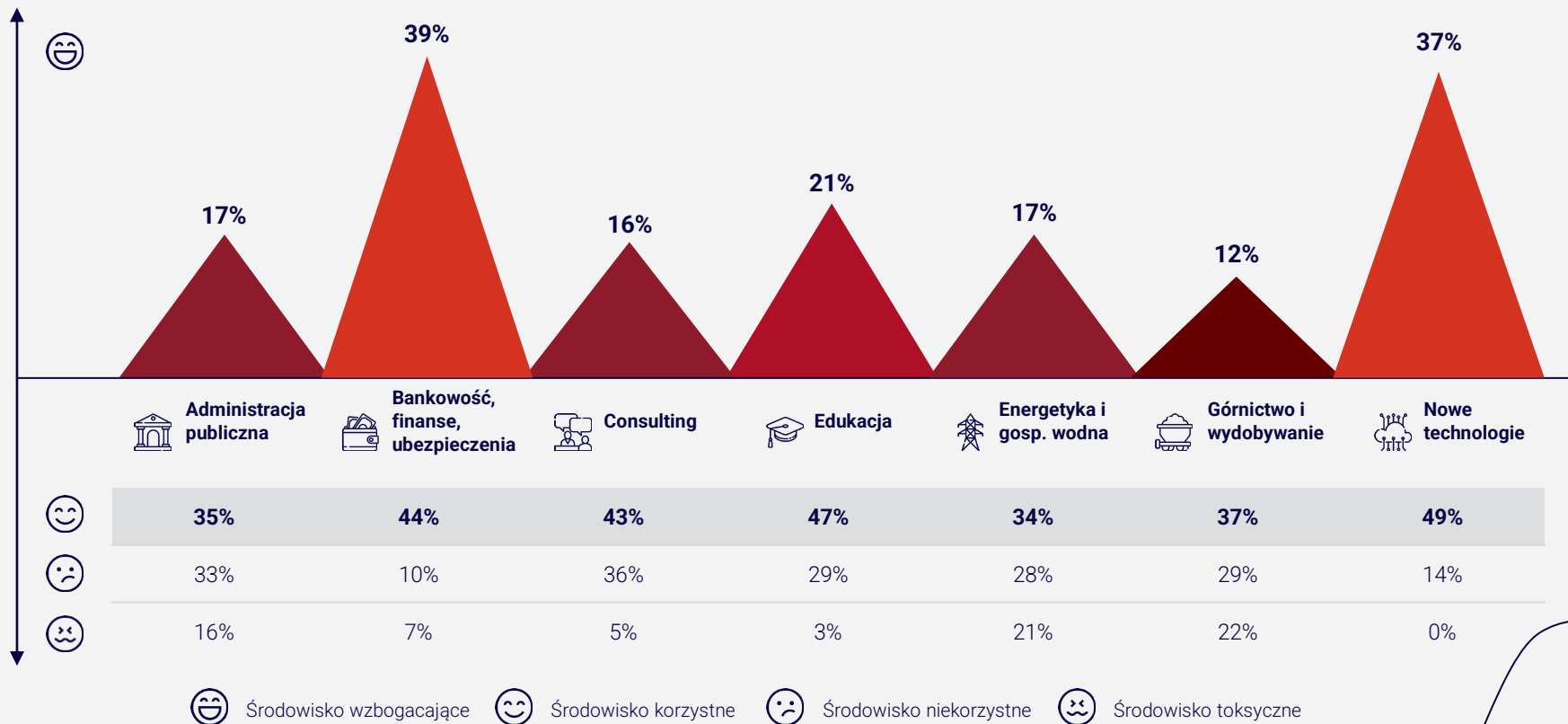
63% ankietowanych w Polsce w 2019 oceniło swój poziom dobrostanu w pracy **negatywnie**.

2022



64% ankietowanych w Polsce ocenia swój poziom dobrostanu w pracy **pozytywnie**, podczas gdy na świecie jest to tylko 49%.

Poziom dobrostanu w wybranych branżach



II

Znacząca zmiana w ocenie kultury organizacyjnej w ciągu ostatnich 3 lat - z 63% badanych uznających ją w 2019 roku za niekorzystną, do 64% uznających ją obecnie za wspierającą – wynika z działań, jakie firmy podjęły na rzecz pracowników w trakcie pandemii. Skupienie na potrzebach ludzi oraz nowy model pracy hybrydowej, po koniecznej adaptacji, okazały się sprzyjać zatrudnionym.

Ewa Wolska

Dyrektor CEM & Marketingu B2B
Pracuj.pl

Dziś przed nami kolejne wyzwania związane z budowaniem kultury inkluzywnej i nastawionej na dialog, nie tylko na styku polsko-ukraińskim, ale również wielokulturowym. Wierzę, że będzie to kolejny pozytywnie zdany egzamin z empatii, który wpłynie na jakość kultur organizacyjnych i podniesie odpowiedzialność rodzinną biznesu.



"Skupienie na potrzebach ludzi oraz nowy model pracy hybrydowej, po koniecznej adaptacji, okazały się sprzyjać zatrudnionym."

Jakość przywództwa

Jakość przywództwa zbadano
w rozbiciu na 4 wymiary:

1. elastyczność,
2. zarządzanie polityką
prorodziną,
3. wsparcie emocjonalne,
4. wzór do naśladowania.



**Mężczyźni lepiej oceniają
elastyczność** swoich
przełożonych **oraz**
zarządzanie polityką
prorodziną niż ich
koleżanki z pracy.

Elastyczność



W ocenie
kobiet

66%



Niska ocena

Wysoka ocena



W ocenie
mężczyzn

58%



Niska ocena

Wysoka ocena

Zarządzanie polityką prorodziną



W ocenie
kobiet

78%



Niska ocena

Wysoka ocena



W ocenie
mężczyzn

64%

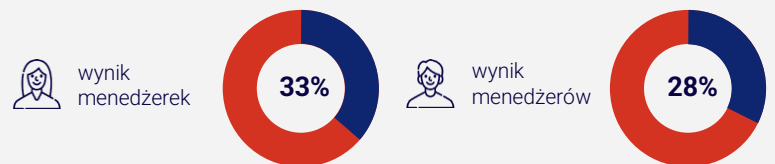


Niska ocena

Wysoka ocena

Jakość przywództwa

Wsparcie emocjonalne



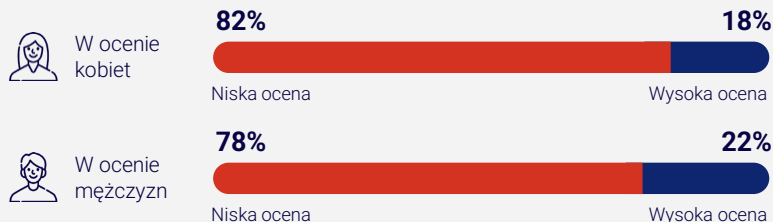
Tylko 32% kobiet i 39% mężczyzn odczuwa wsparcie emocjonalne od przełożonego.

Przełożeni obu płci są postrzegani podobnie we wszystkich wymiarach.

Nieznaczne różnice widać w kontekście wsparcia emocjonalnego - kobiety są oceniane wysoko nieco częściej niż mężczyźni (33% vs 28%).

Jakość przywództwa

Wzór do naśladowania



Tylko **20%** pracowników uważa swojego przełożonego za dobry wzór do naśladowania w kwestii harmonijnego łączenia ról zawodowych i prywatnych.

"

W organizacjach wykonujemy ruch, aby stworzyć odpowiednie procedury i dać pracownikom narzędzia, z których będą mogli skorzystać. Jednak ich relacja z przełożonymi jest daleką od takiej, którą można nazwać wspierającą. Nie mówiąc już o tym, czy pracownicy w ogóle mają szansę spotkać osoby, na których mogłyby się wzorować.



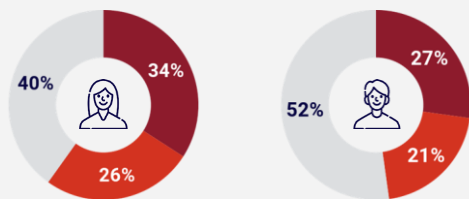
Mariusz Pawełczyk

Head of CEE & MEA
eStoreMedia Sp. z o.o.

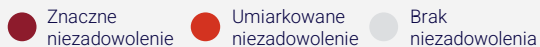
Członek Zespołu
Strategicznego
Instytutu Humanites

Kultura organizacji

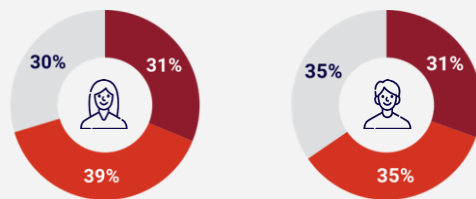
Reakcja na urlop rodzicielski ze strony zespołu



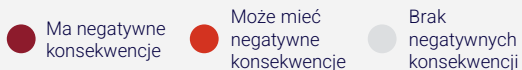
Aż 60% kobiet i 48% mężczyzn uważa, że informacja o urlopie macierzyńskim lub ojcowskim spotka się z niezadowoleniem reszty zespołu.



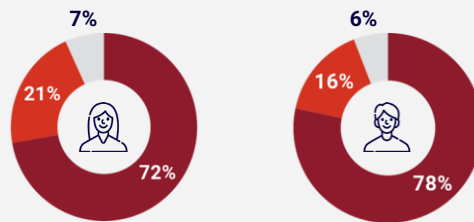
Wpływ korzystania z CFR



Pracownicy, którzy korzystają z udogodnień prorodzinnych (np. pracują w niepełnym wymiarze godzin) są postrzegani jako mniej zaangażowani od pozostałych i mają mniejsze szanse na awans zawodowy. Tak uważa **70% kobiet i 66% mężczyzn**.



Oczekiwanie przedkładania pracy nad życiem prywatnym



93% kobiet i 94% mężczyzn odczuwa presję, aby przedkładać pracę nad życie prywatne, np. wykonywać zadania związane z pracą wieczorami i/lub w weekendy.





42%

pracowników uważa, że firma zapewnia im narzędzia niezbędne do efektywnej pracy w obecnej sytuacji sanitarnej.



31%

ankietowanych uważa, że **otrzymuje ze strony firmy niezbędne wsparcie**.

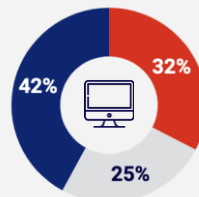


44%

ankietowanych **czuje brak wrażliwości ze strony swoich przełożonych** na ich potrzeby w obecnej sytuacji sanitarnej.

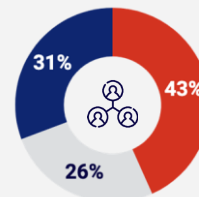
Polityka formalna w trakcie pandemii

Narzędzia



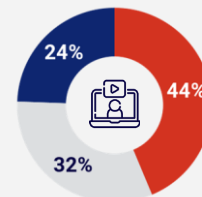
"Firma zapewnia mi środki (narzędzia) niezbędne do efektywnego wykonywania mojej pracy w obecnej sytuacji sanitarnej."

Wsparcie organizacji



"Otrzymuję ze strony firmy wsparcie niezbędne, aby efektywnie pracować w obecnej sytuacji sanitarnej."

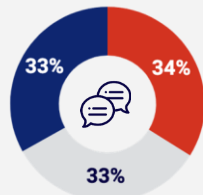
Wsparcie przełożonych



"Przełożeni są wrażliwi na różne potrzeby pracowników w obecnej sytuacji sanitarnej."

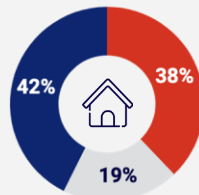
Polityka formalna w trakcie pandemii

Współpraca zespołu



"Moi koledzy z pracy wspólnie starają się znaleźć najlepszy sposób, aby umożliwić efektywną pracę w obecnej sytuacji sanitarnej."

Elastyczność



"Firma umożliwia mi elastyczną pracę, aby unikać niepotrzebnego ryzyka w obecnej sytuacji sanitarnej."



Zgadzam się



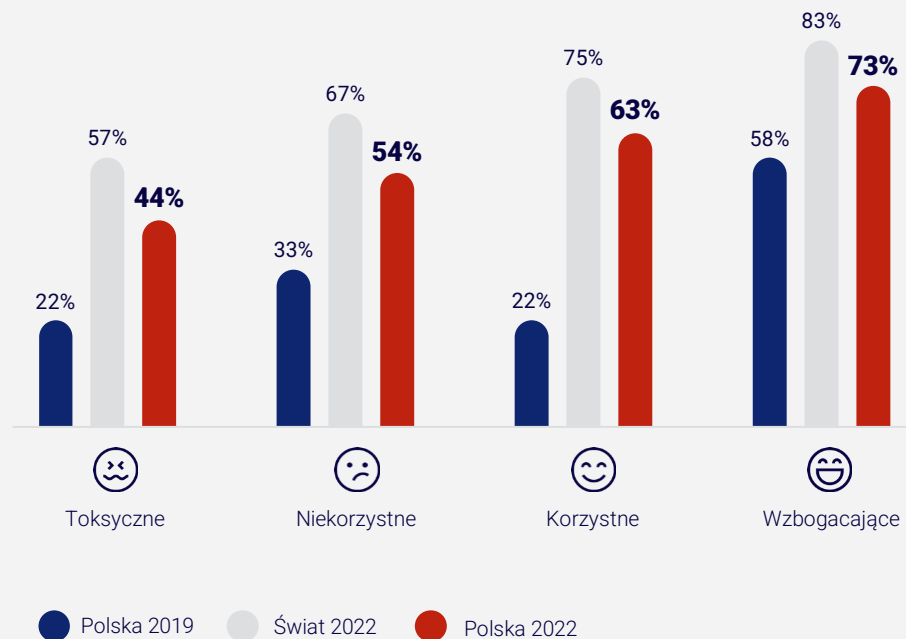
Nie mam zdania



Nie zgadzam się



Zadowolenie z integracji pracy z życiem osobistym



Polacy lepiej ocenili integrację pracy z życiem osobistym w 2022 roku w porównaniu do badania z 2019 roku.

Jednak, **satysfakcja z łączenia ról jest niższa w Polsce niż w pozostałych badanych krajach** we wszystkich środowiskach.



Jakość doświadczenia w pracy

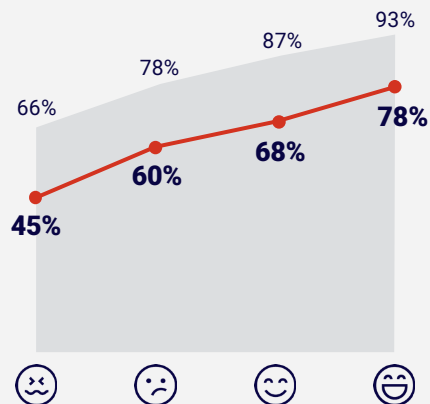
Wigor

Pragnienie rozpoczęcia pracy na początku dnia i energia do jej wykonywania.



Oddanie

Poziom entuzjazmu, inspiracji i poczucia dumy, odczuwany względem pracy.



Zaangażowanie

Poczucie szczęścia podczas wykonywania pracy, zdolność do pracowania z dużą intensywnością oraz pełnego skupienia na obowiązkach.





"Świadomość, że ludzie i ich talenty są dziś dla wielu organizacji kluczowym kapitałem sprawia, że jako biznes stajemy się odpowiedzialni za dobrostan pracowników."

W OPINII PARTNERA

II

Z punktu widzenia menedżera troska o zachowanie przez pracowników równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym jest odpowiedzią na realne ryzyka, z jakimi już dziś mierzą się pracodawcy, takie jak choroby cywilizacyjne, starzejące się społeczeństwo, niedobór pracowników. Kultura well-beingu pozwala na zacieśnianie relacji, efektywniejszą pracę zespołową i nadaje większy sens wysiłkom wkładanym w podejmowanie wyzwań.

Można to podsumować słowami Z. Ziglara na temat przywódcy: nie budujesz biznesu - budujesz ludzi - a potem ludzie budują biznes. Pracownicy, którzy znajdują równowagę w różnych wymiarach swojego życia, są bardziej efektywni, kreatywni, innowacyjni i otwarci na nowe, a to przekłada się na przewagę konkurencyjną, innowacyjną i technologiczną organizacji. Mówiąc więc wprost, dbanie o well-being opłaca się obu stronom – zarówno pracownikom, jak i pracodawcom.

Ewa MałyszkoPrezes Zarządu, **PFR TFI**

Różne rodzaje motywacji

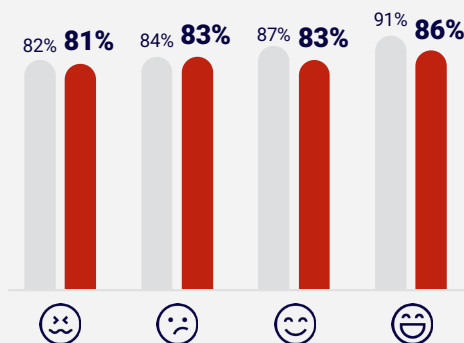
Motywacja prospołeczna

to chęć wykonywania pracy z powodu satysfakcji z korzyści, które może ona przynieść innym.



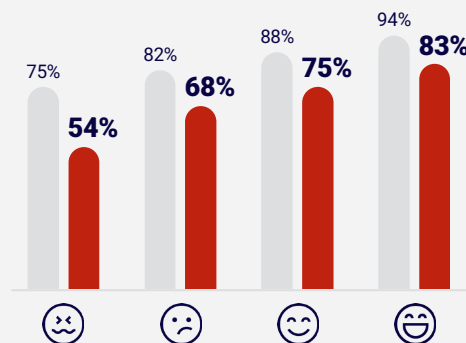
Motywacja zewnętrzna

to czynniki zewnętrzne, takie jak np. zachęty finansowe, awans, podziw, szacunek, uznanie, osiągnięcie lepszego statusu.

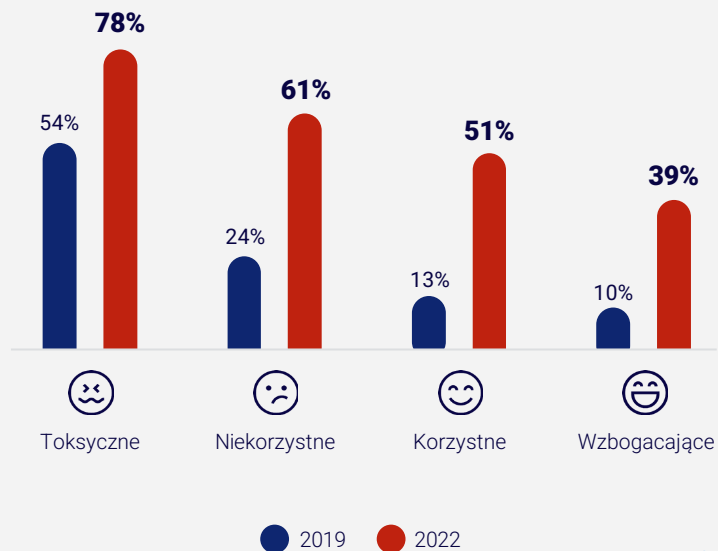


Motywacja wewnętrzna

jest niezależna od opinii innych osób. Silnie związana z celem i chęcią osiągnięcia dobrego wyniku w pracy, do którego prowadzi osobisty rozwój i zdobywane przez daną osobę doświadczenie.



Zamiar odejścia z firmy 19' vs. '22



W ostatnich latach znacznie wzrósł procent pracowników, którzy rozważają odejście z pracy.

Nawet w najlepszych środowiskach pracy jest to aż **39% w porównaniu do 10% w 2019 roku.**



Ogólny poziom życia: jakość snu i poziom energii

Jakość snu

(100% - wysoka, 0% - niska)



Poziom energii po powrocie z pracy

(100% - wysoka, 0% - niska)



Świat

Środowisko toksyczne

Środowisko niekorzystne

Polska

Środowisko korzystne

Środowisko wzbogacające



Jakość snu oraz poziom energii po powrocie z pracy do domu istotnie wpływa na poziom dobrostanu w pracy.

Ogólna jakość życia: aktywność fizyczna i zdrowie



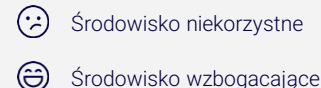
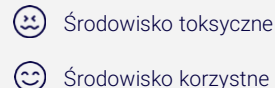
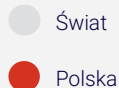
Polacy, w porównaniu do osób ankietowanych na świecie, gorzej oceniają swój stan zdrowia we wszystkich rodzajach środowisk pracy.

Im lepsze środowisko pracy, tym wyższy poziom aktywności fizycznej i lepszy stan zdrowia.

Aktywność fizyczna



Zdrowie



Wspólne posiłki z dziećmi

Wspólne posiłki

(liczba dni / tydzień)



Środowisko toksyczne Środowisko niekorzystne Środowisko korzystne Środowisko wzbogacające



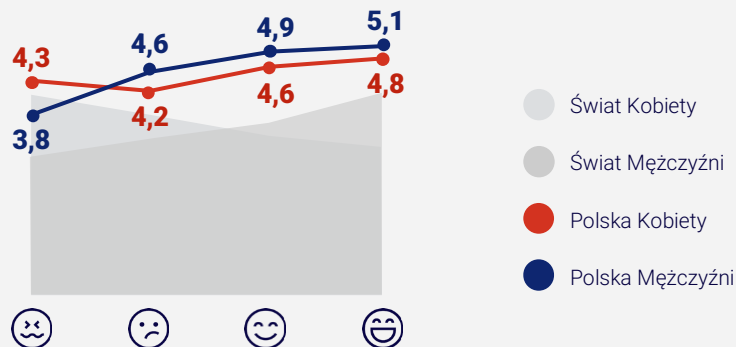
W ciągu roku
Ojcowie ze środowisk
wzbogacających jedzą
wspólne posiłki
z dziećmi średnio
o 55 dni w roku
częściej niż ojcowie
z toksycznych
środowisk.

Wśród Mam ta różnica
wynosi 11 dni.

Wspólna zabawa z dziećmi

Zabawa z dziećmi

(liczba dni / tydzień)



😞 Środowisko toksyczne

😞 Środowisko niekorzystne

😊 Środowisko korzystne

😊 Środowisko wzbogacające



Wyniki w Polsce pokazują, że im lepsze środowisko pracy, tym więcej czasu ankietowani poświęcają na zabawę ze swoimi dziećmi.

Średnia liczba dni w roku, w których Ojcowie znajdują czas na zabawę z dziećmi jest **o 67 dni wyższa w środowiskach wzbogacających** w porównaniu do toksycznych.

Wśród Mam ta różnica wynosi 27.



**"Inwestycja w rozwój zawodowy
oraz osobisty pracowników się opłaca.
Satysfakcja w tych obszarach przekłada
się na większą efektywność
i zaangażowanie, a także mniejszą
absencję chorobową."**

W OPINII PARTNERA

II

Firma KGHM Polska Miedź S.A. w ramach swojej działalności wprowadza szereg inicjatyw z obszaru społecznej, a także rodzinnej odpowiedzialności biznesu. Zależy Nam bowiem, aby wspomagać dobrostan pracowników, wychodząc naprzeciw ich aktualnym problemom i potrzebom. Dlatego też proponujemy szereg projektów na rzecz zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników,

ich rodzin oraz lokalnej społeczności. Dajemy również możliwość rozwoju kompetencji rodzicielskich oraz wzmacniania relacji rodzinnych. Jesteśmy bowiem przekonani, że inwestycja w rozwój zawodowy oraz osobisty pracowników się opłaca, gdyż odczuwanie satysfakcji w tych obszarach, przekłada się na większą efektywność i zaangażowanie, a także mniejszą absencję chorobową.

Magdalena Wróbel

Dyrektor Naczelny ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi
KGHM Polska Miedź S.A.



Zapraszamy do współpracy

Zofia Dzik

Prezes Zarządu

Instytut Humanites - Człowiek i Technologia

zofia.dzik@humanites.pl

Zofia Rogala

Koordynator Projektu

Instytut Humanites - Człowiek i Technologia

zofia.rogala@humanites.pl



Organizatorzy

Partner główny

Partnerzy

