**Spada zadowolenie z pracy w Polsce. Wymiar pracy zdalnej ma na nie znaczący wpływ już dla 74 proc. pracowników i pracowniczek. Nowe dane z 8. edycji badania „Szczęście w pracy Polaków”**

**Rok do roku spada poziom szczęścia odczuwanego przez Polki i Polaków w pracy, a także ocena starań pracodawców w zakresie dbania o zadowolenie pracowników i pracowniczek. Z 31 proc. do 19 proc. spadł również odsetek osób, które byłyby gotowe polecić swoją pracę. Widać wyraźny wzrost przywiązania zatrudnionych do work-life balance. Wśród najważniejszych czynników wpływających na szczęście w pracy, oprócz wynagrodzenia, znalazły się poczucie sensu wykonywanej pracy, przyjazna atmosfera, możliwość zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym oraz możliwość pracy zdalnej. Spadło natomiast znaczenie relacji z przełożonymi i możliwości rozwoju.**

Współczynnik szczęścia Polek i Polaków w pracy wynosi obecnie **5,8** w 10-punktowej skali – rok temu było to 6,8. To dane z najnowszej, [8. edycji raportu „Szczęście w pracy Polaków”](https://nofluffjobs.com/insights/szczescie-w-pracy/). Jako najważniejszy czynnik wpływający na poczucie zawodowego szczęścia ponad **86 proc.** badanych wskazuje **dobre wynagrodzenie**. Co to oznacza? Najwyższy odsetek ankietowanych – **44 proc.** – jako **najbardziej pożądany poziom zarobków wskazuje przedział od 7 tys. do 12 tys. zł netto**. Jednocześnie najwięcej badanych, czyli **⅓, zarabia między 4,5 a 7 tys. zł netto**. Nie dziwi fakt, że współczynnik szczęścia jest wyższy w grupie osób uważających, że ich sytuacja zawodowa jest stabilna (blisko 70 proc. badanych) i wynosi 6,4. Wśród osób obawiających się o swoje zatrudnienie jest to 4,2.

*Gratyfikacja finansowa, szczególnie w dobie kryzysu, nie zawsze jest dostępnym rozwiązaniem dla firm, które chcą dbać o dobrostan pracowników. Jednak o zadowolenie zespołów można troszczyć się na inne sposoby, np. poprzez budowanie silnego przywództwa, które daje przykład i przypomina o wspólnych wartościach, tworzenie relacji wewnątrz firmy, dbanie o rozwój i wymianę wiedzy czy spełnianie innych potrzeb, jak praca zdalna, czy elastyczne godziny pracy* – komentuje **Paulina Król, Chief People and Operations Officer z No Fluff Jobs** – polskiego portalu z ogłoszeniami, który od 10 lat ułatwia kandydatom i kandydatkom znalezienie pracy dopasowanej do ich oczekiwań finansowych, **współautora raportu**.

**Zatrudnieni przywiązują coraz większą wagę do *work-life balance***

Inne elementy budujące poczucie szczęścia u pracowników i pracowniczek to **poczucie sensu** wykonywanej pracy, przyjazna **atmosfera**, możliwość zachowania **równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym** oraz możliwość **pracy zdalnej**. Wszystkie osiągnęły bardzo zbliżony odsetek odpowiedzi – ok. 74,5 proc. W porównaniu z ubiegłym rokiem widać **wzrost świadomości wartości wykonywanej pracy i *work-life balance***. W 2023 r. również na pierwszym miejscu znalazło się dobre wynagrodzenie, natomiast kolejne miejsca zajmowały aspekty takie jak współpracownicy, na których można liczyć, przyjazna atmosfera pracy, relacje z przełożonymi i możliwości rozwoju.

*Wierzymy, że wyniki ósmej edycji raportu „Szczęście w pracy Polaków” będą impulsem dla pracodawców do wprowadzenia zmian, które zwiększą satysfakcję ich zespołów. Szczęście w pracy to nie tylko korzyść dla pracowników – zadowolony zespół to także wyższe zaangażowanie, większa produktywność i mniejsza rotacja, co bezpośrednio przekłada się na wyniki firm. Tworzenie środowiska pracy, w którym pracownicy czują się doceniani, rozwijają się i budują dobre relacje, jest inwestycją, która zawsze się opłaca* – mówi **Natalia Bogdan, prezeska agencji pracy Jobhouse, współautorka badania**.

**Odsetek osób, które poleciłyby swoją pracę, w rok spadł o 12 p.p.**

Ankietowani dość **nisko ocenili starania pracodawców** w zakresie dbania o poczucie szczęścia pracowników i pracowniczek w pracy – na 4,7 w 10-punktowej skali. W stosunku do ubiegłorocznych wyników oznacza to spadek o 0,9 punktu. Bardzo spadł też odsetek osób skłonnych do polecenia swojej pracy – **z 31 proc. do 19 proc**.

Najczęściej wskazywanym **elementem wymagającym poprawy**, by pracowniczki i pracownicy chcieli polecać swoją pracę, od lat pozostaje **wynagrodzenie** (51 proc. wskazań). Dalsze miejsca zajęły **możliwość rozwoju** oraz **poczucie sensu** wykonywanej pracy (po 41 proc.).

Z kolei głównymi **elementami zachęcającymi** badanych do polecania swojej pracy są: oferowany **wymiar pracy zdalnej** (47 proc.), **elastyczne godziny** pracy (46 proc.) oraz możliwość zachowania **równowagi między życiem prywatnym i zawodowym** (45 proc.). Czwarte miejsce zajęła przyjazna **atmosfera** w pracy (44 proc.), a piąte **współpracownicy**, na których można liczyć (42 proc.) – co ciekawe, rok temu ten aspekt znalazł się na najwyższej pozycji, osiągając 56 proc. wskazań. Dopiero szóste miejsce zajęło dobre wynagrodzenie (37 proc.).

*Tworzenie szczęścia w miejscu pracy to złożone zadanie, i chociaż dobre wynagrodzenie odgrywa istotną rolę, nie jest to jedyny czynnik wpływający na satysfakcję pracowników. Wynagrodzenie musi być nie tylko konkurencyjne, ale także postrzegane jako sprawiedliwe i zasłużone. Musi też być połączone z możliwościami rozwoju i wspierającym środowiskiem pracy, aby stworzyć prawdziwe szczęście w pracy* – dodaje **Paweł Jemioł, dyrektor pionu operacji w Grupie Nordea, która jest partnerem raportu**.

Badanie „Szczęście w pracy Polaków” zostało zrealizowane na próbie 1016 osób z wykształceniem średnim i wyższym, które w większości pracują obecnie w dużych miastach. Badanie zrealizowano w dniach 24 września – 22 października 2024 z pomocą ankiety online.