

Szczęście w pracy

DIAGNOZA





Wstęp

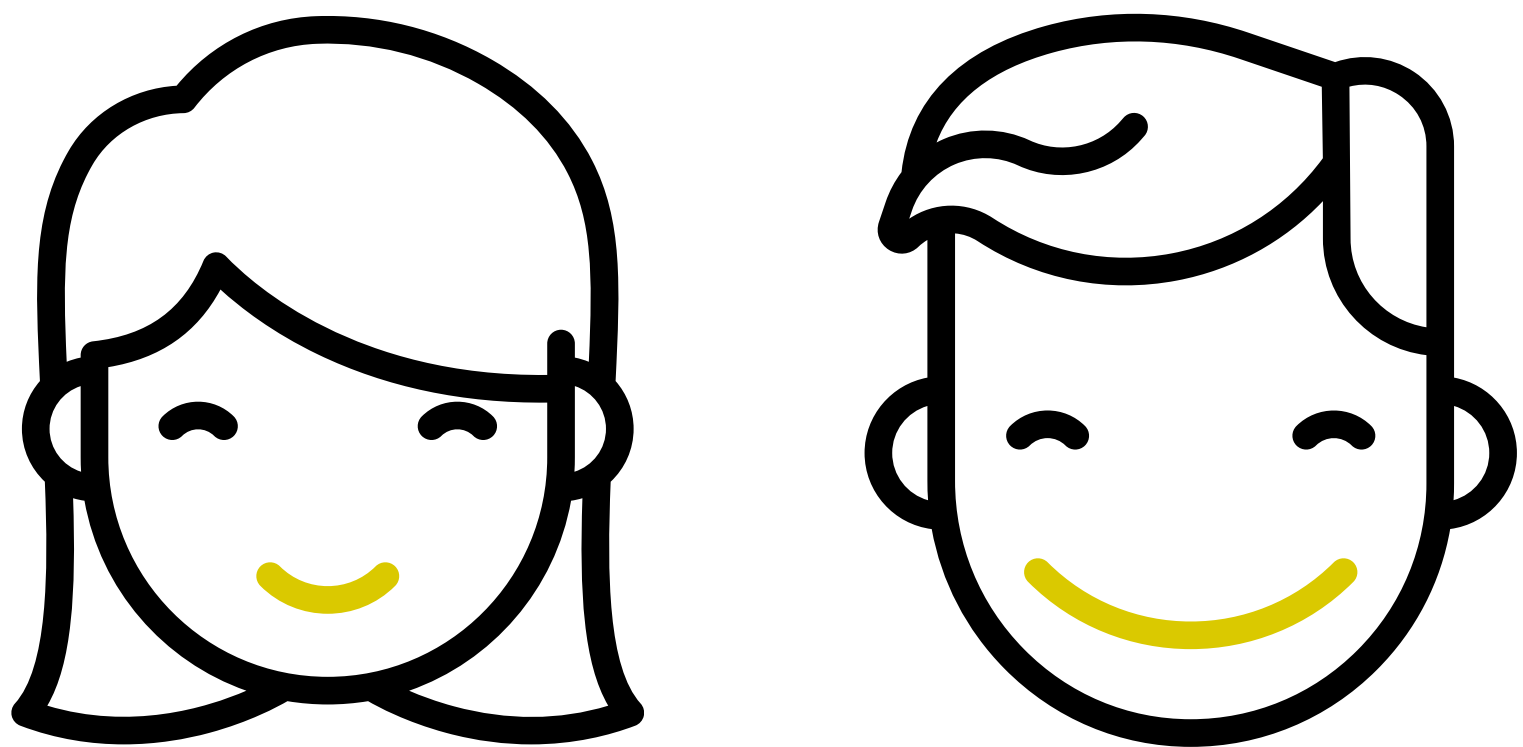
Badanie motywacji w polskich firmach

Badanie satysfakcji z pracy metodą NPS

Szczęście w pracy Polaków

Satysfakcja zawodowa Polaków

Podsumowanie



Szczęście w pracy jest próbą diagnozy i analizy czynników wpływających na poczucie satysfakcji w pracy Polaków. Opiera się na badaniach własnych oraz cytuje dane wiodących agencji pracy oraz doradztwa HR.

Dlaczego szczęście?

Jest to aspekt, który często jest pomijany w ocenie pracowników. Tymczasem jest on kluczowy dla motywacji, zaangażowania i osiągniętych wyników.

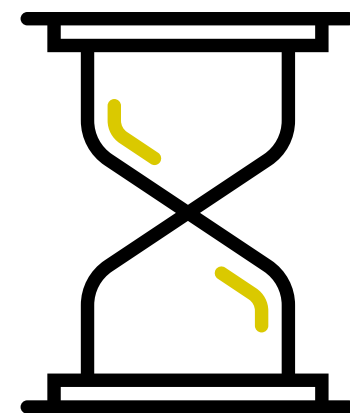
Czy Polacy czerpią radość z pracy? Czy coś ich w niej uszczęśliwia oprócz comiesięcznej wypłaty? Zapraszamy do lektury.

7 miejsce

po Meksyku, Kostaryce, Korei (...)

Rocznie Polacy przepracowują

1928h



Polacy są w czołówce najbardziej zapracowanych narodów świata.

Zajmujemy pod tym względem 7 miejsce, zaraz po Meksyku, Kostaryce, Korei, Grecji, Chile i Rosji. Według OECD rocznie przepracowujemy średnio 1928 godzin. Dla porównania, najkrócej pracują Niemcy – tylko 1363 godziny. Należy pamiętać, że liczba przepracowanych godzin nie musi przekładać się na produktywność.

Według danych EUROSTATU z 2016 roku pracujemy średnio 32,9 lat. To, jak wiele czasu spędzamy ze swoimi przełożonymi i współpracownikami, ma na nas istotny wpływ – na nasze samopoczucie i zachowanie. Skoro tak długo pracujemy, warto zastanowić się, co nas do tego motywuje i czy praca sprawia (a jeśli tak, to jakie jej elementy), że jesteśmy szczęśliwi.

Raport Szczęście w pracy kierujemy szczególnie do liderów, managerów, pracowników działów HR, właścicieli firm i przedsiębiorstw. Stanowi wskazówkę, co sprawia Polakom radość w pracy. Co za tym idzie – stara się odpowiedzieć, jak motywować pracowników, by pracowali lepiej i wydajniej.

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20170920-1>

15%

Według najnowszych badań przeprowadzonych przez Gallup Institute (2017), tylko 15% ludzi na całym świecie odczuwa radość ze swojej pracy i angażuje się w nią. Jaki ma związek szczęście z motywacją w pracy?

Jak podaje raport Aon Hewitt, w firmach, w których istnieje skuteczny program nagradzania, zaangażowanie pracowników może być wyższe o nawet 40%. Pozafinansowe motywowanie wydaje się być dzisiaj ogromnym wyzwaniem dla firm.

http://news.gallup.com/reports/220313/state-global-workplace-2017.aspx?utm_source=2013StateofGlobalWorkplaceReport&utm_medium=2013SOGWReportLandingPage&utm_campaign=2013StateofGlobalReport_Redirectto2017page&utm_content=download2017now_textlink

http://respond.aonhewitt.com/PL_2017FORM-PeopleTrends

Badanie motywacji w polskich firmach

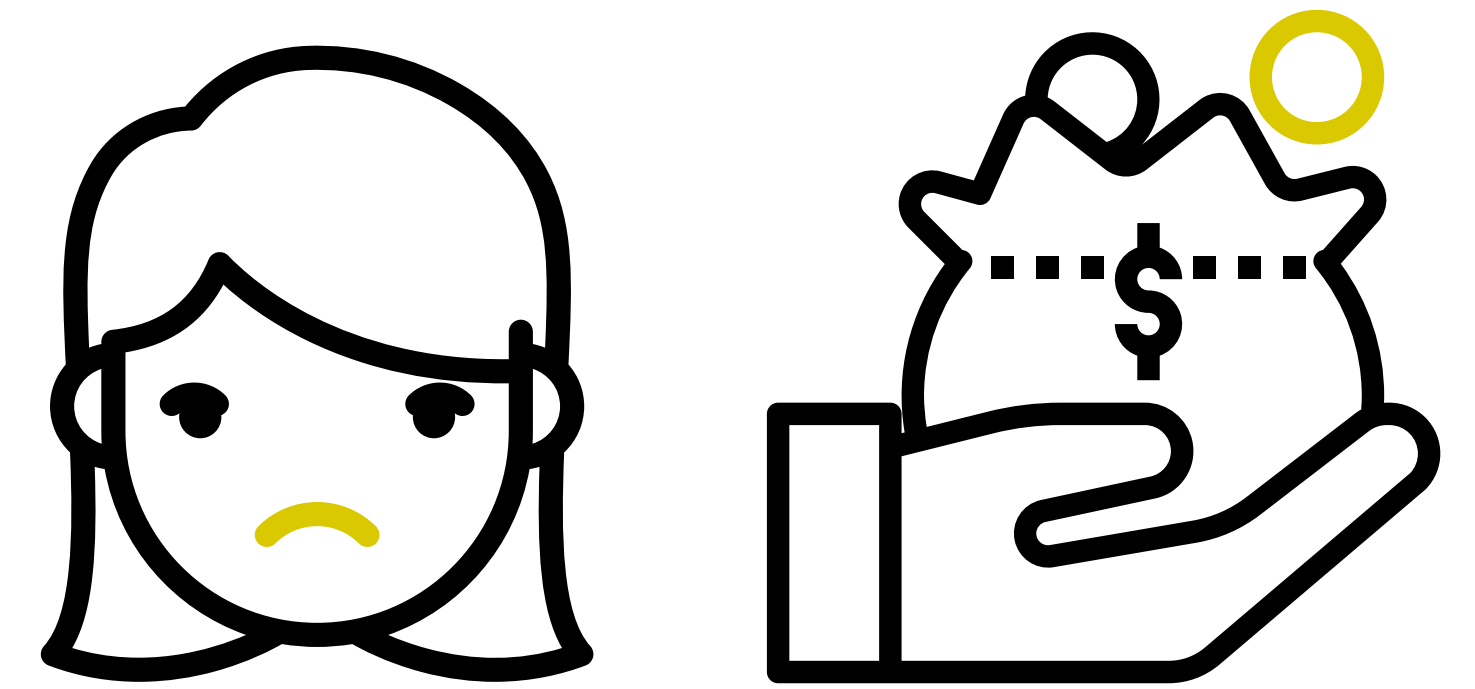
Firma Leanpassion przez ponad 10 lat przeprowadzania transformacji strategicznych w firmach weryfikuje motywację do pracy, zadając proste pytanie:

Dlaczego przychodzisz do pracy?
ponad 85% odpowiedziało:

/bo muszę
/bo nie mam wyjścia
/dla pieniędzy

Przychodzenie do pracy z poczuciem przymusu i odliczanie minut do wyjścia to choroba XXI wieku. Zdecydowana większość pracowników wychodzi z założenia, że praca jest czymś złym i nie może dawać satysfakcji.

– Nie przychodzimy pracować, przychodzimy tyrać. Jeszcze 3 godziny 40 minut i idę do domu, zostało nam 548 sztuk i fajrant. Jednak w większości przypadków wystarczy, że pracownicy dowiedzą się, dlaczego robią to, co robią i jaki jest cel oraz powód istnienia firmy, a zupełnie zmieniają swoje nastawienie – komentuje wyniki Radek Drzewiecki. Nie jest ważne to, gdzie się pracuje ani co się robi, ale poczucie wpływu, rozwoju i odpowiedzialności.



Badanie satysfakcji z pracy metodą NPS

KRYTYCY

36%

PROMOTORZY

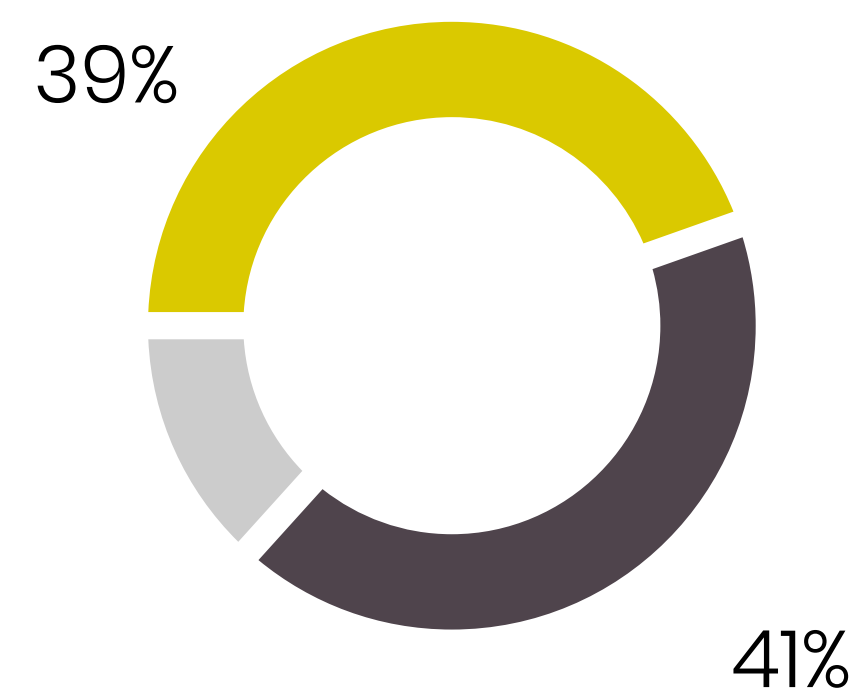
30%

SATYSFAKCJA



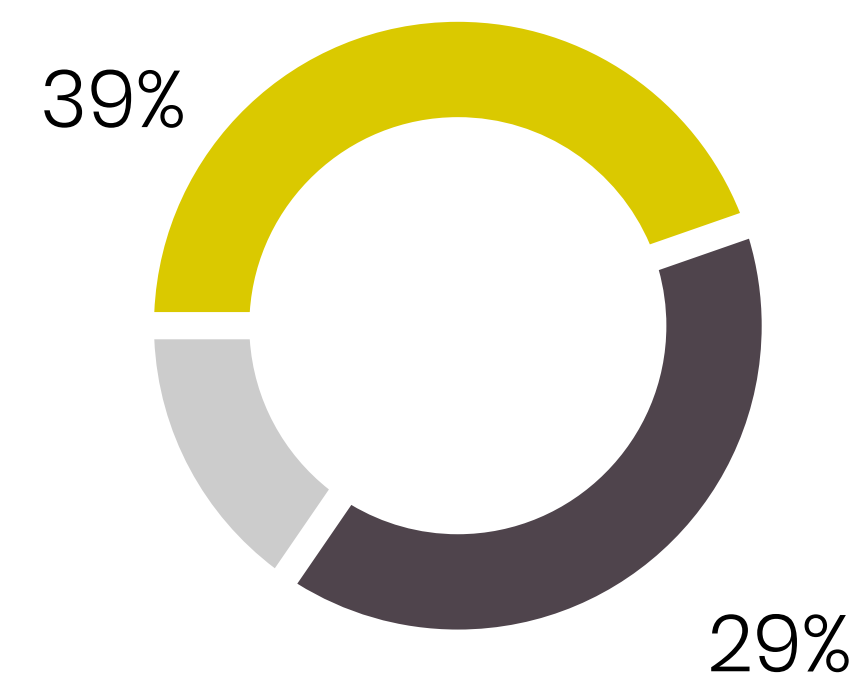
- Praca przynosi mi satysfakcję
- Praca mnie nie satysfakcjonuje

LOJALNOŚĆ



- Będę tu dalej pracował
- Odejdę z pracy w ciągu 12 miesięcy

LIDER



- Jestem zadowolony ze swojego lidera
- Nie jestem zadowolony ze swojego lidera

Badanie satysfakcji z pracy metodą NPS

Net Promoter Score (NPS) to narzędzie stosowane do oceny lojalności klientów oraz pracowników firmy. Firma Leanpassion przebadła 535 osób: 60% mężczyzn i 40% kobiet. Co czwarta badana osoba miała ponad 4-letni staż w firmie.

Zadano następujące pytanie:

Biorąc pod uwagę całokształt współpracy z obecnym pracodawcą, jakie jest prawdopodobieństwo, że polecisz go swoim znajomym (skala 1-10)?

Tylko 21% respondentów zadeklarowało, że odczuwa satysfakcję z pracy. Wynik ten potwierdzają badania wykonane przez Instytut Gallupa. Polacy uzyskali w nim 17,6%.

29% pracowników jest skrajnie niezadowolonych ze swojego lidera, a korelacja między tym odczuciem, a satysfakcją z pracy i lojalnością jest bardzo istotna.

41% badanych zadeklarowało zamiar odejścia z firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Odzwierciedla to powszechny problem pracodawców – ogromną rotację pracowników na rynku i ich niską lojalność. – Powinien to być mocny argument do zmiany postawy dla większości zarządzających – komentuje Radek Drzewiecki, członek zarządu Leanpassion.

Największy wpływ na ocenę satysfakcji z pracy (współczynnik korelacji Pearsona) mają po kolei:

- **66%** dobry lider, który zapewnia przyjazną atmosferę,
- **63%** atrakcyjne wynagrodzenie,
- **63%** rozwój i nauka,
- **53%** poczucie przynależności i wpływu.

Czego pracownicy oczekują od lidera?

- 63%** Szanuje innych ludzi
 - 61%** Buduje poczucie przynależności do organizacji
 - 58%** Zapewnia przestrzeń do popełnienia błędów i uczenia się
 - 54%** Otwarty na nowe pomysły i inicjatywy pracowników
-
- 62%** Ma wysokie standardy moralne i etyczne
 - 60%** Opiera się na faktach, a nie na opiniach
 - 56%** Zaangażowany w rozwój pracowników
 - 54%** Komunikuje się często i otwarcie



Komentarz Eksperta

Liderzy są odpowiedzialni za poczucie szczęścia pracowników. Dobre relacje i mądre, świadome przywództwo mogą zapewnić zdrową, przyjazną atmosferę w firmie. Ze znajomymi z pracy spotykamy się częściej, niż z partnerem czy rodziną. Co więcej, jeśli pracownik ma złego lidera, prawdopodobnie szybciej odejdzie z pracy niż osoba zadowolona ze swoich przełożonych. Ważne jest, aby w pracy szukać wartości dodanej. To wszystkie momenty, w których czujemy się spełnieni i za które bylibyśmy gotowi zapłacić. Większość ludzi nie ma w życiu celu. Tymczasem kiedy go zdefiniujemy, łatwiej będzie odejść od rzeczy, które nie są dla nas wartościowe.

~ **Radek Drzewiecki**

Satysfakcja zawodowa Polaków

Ważnym wnioskiem płynącym z badania Satysfakcja zawodowa Polaków 2016 przeprowadzonego przez portal badaniahr.pl jest to, że tylko 40% dyrektorów ma zaufanie do decyzji podejmowanych przez zarządy swoich firm. Wśród pracowników szeregowych odsetek ten jest jeszcze niższy, wynosi 18%. Według raportu zadowolenie z pracy spada wraz ze stażem pracy. Zadowolenie jest najwyższe wśród członków zarządu, natomiast najniższe wśród pracowników liniowych i operatorów maszyn.

<https://badaniahr.pl/files/pdf/podsumowanie-raportu-satysfakcja-zawodowa-polakow-2016.pdf>



Komentarz Eksperta



Silosy horyzontalne to silne podziały pomiędzy menedżerami a pracownikami. Są pierwotną przyczyną tego, że ludzie przychodzą do roboty, zamiast do pracy. Stąd bierze się wypalenie zawodowe, poczucie utraty sensu pracy. To sytuacja patologiczna. Firma przyjmuje wówczas minimum dwie perspektywy – zarządzających i pracowników. Każdy – niezależnie od stanowiska, na jakim się znajduje – powinien rozumieć swój wkład w realizację kontekstu biznesowego firmy, a to sprawi, że wszyscy będą mieli wspólne cele i będą zaangażowani w pracę. Ludzie udają, że pracują, jeśli menedżerowie udają, że przewodzą.

~ Radek Drzewiecki

Podsumowanie

93% pracowników działów HR wskazuje, że największym wyzwaniem jest budowanie zaangażowania pracowników i przeciwdziałanie rotacji. Zaangażowani pracownicy chętnie przychodzą do pracy, rozumieją strategię firmy i pomagają w jej realizacji. Dziś coraz częściej mówimy o satysfakcji i szczęściu w pracy, poczuciu spełnienia i sensu, a mniej – o wynikach. Tymczasem pogodzenie tych czynników jest naprawdę wykonalne.

Aby stworzyć zespół zaangażowany w pracę, ludzie muszą choć trochę odnajdywać w niej radość i rozumieć jej sens. To ważne, aby liderzy nie narzucali swoim podwładnym tego, w jaki sposób mają pracować, ale pokazali cele firmy i zapytali, w jaki sposób chcieliby je realizować. Poczucie wpływu na organizację i możliwość bycia docenionym są jednymi z motywatorów, które sprawiają, że ludzie chętnie partycypują w projektach. Aby tak się stało, każdy manager musi dobrze znać i rozumieć cele biznesowe firmy. Choć respondenci wymieniali czynnik finansowy jako aspekt, który przynosi im największą satysfakcję w pracy, to atmosfera w firmie i rozwój nie są im obojętne. Wypłata – nawet bardzo wysoka – w przeciwieństwie do wewnętrznych motywatorów, nie buduje trwałego zaangażowania.

Ludzie mają prawo do szczęścia w pracy.