|  |
| --- |
| 21 stycznia 2025 r. |
| informacje dodatkowe:Mateusz Żydek |
| telefon:+48 665 305 902 |
| e-mail:mateusz.zydek@randstad.pl |
|  |

55 proc. Polaków odeszłoby z pracy, gdyby przestało ufać szefowi. Jednocześnie częściej niż inni pracownicy na świecie czujemy w miejscu pracy swobodę poglądów

**Zaufanie do przełożonych oraz poczucie wspólnoty w miejscu pracy mocno wpływają na motywację pracowników, zarówno w Polsce, jak i na świecie. Ponad połowa Polaków odeszłaby z pracy, jeśli nie ufałaby swojemu szefowi, a 38 proc. już kiedyś podjęło tę decyzję – co jest wynikiem wysokim na tle innych krajów (31 proc.). 79 proc. Polaków deklaruje też, że pracuje lepiej, gdy ma poczucie wspólnoty z koleżankami i kolegami w firmie. Na motywację ma przy tym wpływ również swoboda poglądów: 55 proc. Polaków wskazuje, że może w pełni być sobą w pracy, podczas gdy globalnie deklaruje tak tylko 38 proc. respondentów – takie wnioski przynosi najnowsze badanie Randstad Workmonitor 2025, w którym wzięło udział 27 tys. pracowników z 34 krajów Europy, obszaru Azji i Pacyfiku oraz obu Ameryk.**

**Pracownicy chcą budowania dobrych relacji: z szefami i współpracownikami**

Rola codziennych relacji zawodowych w budowaniu poczucia przynależności jest istotna aż dla 80 proc. Polaków, co jest zbliżone do średniej globalnej (83 proc.). Niemal tyle samo osób zaznacza, że lepiej wykonuje obowiązki, gdy ma dobre relacje ze współpracownikami oraz że ten fakt wzmacnia ich poczucie dobrostanu – w obu wypadkach po 79 proc., przy czym te wyniki są u nas nieco niższe niż globalnie (odpowiednio 85 proc. i 84 proc.). 65 proc. Polaków dba o podtrzymywanie kontaktów z kolegami i koleżankami z firmy również po godzinach (vs. 69 proc. globalnie).

Relacje społeczne w pracy są dla nas tak istotne, że 43 proc. Polaków odeszłoby z firmy, gdyby atmosfera stała się toksyczna (globalnie 44 proc.), a 34 proc. badanych Polaków zgodziłoby się na mniejsze wynagrodzenie, gdyby miało oddaną grupę przyjaciół w pracy (36 proc. na świecie). Jednocześnie 30 proc. chciałoby, aby praca pozostawiała więcej przestrzeni do realizowania się w życiu osobistym (37 proc. na świecie).

Pracownicy w Polsce przykładają ogromną wagę również do relacji z przełożonymi. Większość (55 proc). badanych zrezygnowałaby z pracy, gdyby przestała ufać swojemu pracodawcy – jest to wynik nieco wyższy niż średnia globalna wynosząca 52 proc. Co więcej, 38 proc. Polaków przyznaje, że faktycznie kiedyś odeszło z firmy z powodu braku zaufania do kadry menedżerskiej, i zauważalnie przewyższa to światowy wskaźnik na poziomie 31 proc.

Równo połowa respondentów deklaruje, że bardziej ufałaby swojemu szefowi, gdyby warunki zatrudnienia były zindywidualizowane, np. poprzez elastyczność zatrudnienia lub dodatkowe benefity, co pokazuje, że polskie firmy mogłyby jeszcze lepiej dostosowywać się do potrzeb pracowników. W skali globalnej ten odsetek jest nieco wyższy i wynosi 56 proc.

Jednocześnie wyłania się silny pozytywny trend w kwestii zaufania polskiego pracodawcy do zatrudnionego. 68 proc. pracowników w naszym kraju uważa, że przełożeni darzą ich zaufaniem i umożliwiają im samodzielną pracę.

**Stabilność, dobra płaca i work-life balance wciąż kluczowe**

Dla pracowników w Polsce i na świecie bardzo ważna pozostaje stabilność zatrudnienia (87 proc. vs 83 proc.). 84 proc. Polaków podkreśla, że liczy się dla nich wysokość pensji (globalnie 82 proc.), a 83 proc. osób w kraju i na świecie podkreśla znaczenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Wyraźnie widać przy tym, że najmłodsi pracownicy, czyli pokolenie Z, najbardziej odczuło dopasowywanie się przez firmy do oczekiwań zatrudnionych: 46 proc. Zetek przyznaje, że ich pracodawca w ostatnich 6 miesiącach zwiększył elastyczność czasu pracy, a 34 proc. z nich zauważyło większy wachlarz dostępnych benefitów. W przypadku pokolenia baby boomers te odsetki są kilkukrotnie niższe i wynoszą zaledwie 13 proc. oraz 10 proc.

33 proc. spośród wszystkich respondentów w Polsce przyznaje, że w ostatnim czasie zrezygnowało z pracy właśnie z powodu braku elastyczności – zdarza się to nieco częściej niż w innych krajach (31 proc.). Dodatkowo 40 proc. badanych nie przyjęłoby posady, która nie zapewnia elastycznych godzin, a 32 proc. odrzuciłoby ofertę bez możliwości pracy zdalnej. Polacy są jednak w tej kwestii mniej stanowczy niż pracownicy w innych krajach, globalnie te odsetki wynoszą odpowiednio 47 proc. i 39 proc.

Spójność wartości firmy z przekonaniami pracowników to także istotny obszar. 42 proc. Polaków zadeklarowało, że nie przyjęłoby pracy w organizacji, której wartości nie pokrywają się z ich własnymi, co jest wynikiem niższym niż średnia globalna (48 proc.). Jednocześnie 43 proc. badanych w Polsce i 44 proc. na świecie zrezygnowałoby z zatrudnienia, gdyby nie zgadzało się z poglądami liderów organizacji.

Polacy lepiej niż pracownicy w innych krajach oceniają za to możliwość wyrażania swobodnie poglądów w miejscu zatrudnienia – 55 proc. wskazuje, że może w pełni może być sobą w pracy, podczas gdy globalnie deklaruje tak tylko 38 proc. respondentów.

### **Firmy w Polsce rzadziej rozwijają u pracowników kompetencje przyszłości**

Rozwój zawodowy jest kolejnym ważnym aspektem, wpływającym na decyzje o zatrudnieniu. Według 48 proc. Polaków odpowiedzialność za rozwój zawodowy ponosi pracodawca, a 17 proc. przypisuje ją pracownikowi, przy czym proporcje tych wyników wyraźnie odbiegają od danych globalnych (odpowiednio 39 proc. i 25 proc.)

41 proc. wszystkich ankietowanych Polsce nie przyjęłoby oferty, która nie zapewniałaby im możliwości rozwoju, co jest wartością niższą od globalnej średniej (44 proc.). I choć większość Polaków dostrzega wsparcie pracodawcy w rozwoju kompetencji przyszłości (60 proc.), to wciąż pozostajemy nieco poniżej średniej światowej (64 proc.). Jedynie 38 proc. Polaków ocenia, że pracodawca inwestuje w rozwój ich umiejętności, szczególnie w obszarze AI i technologii (na świecie: 44 proc.).

Spośród wszystkich grup wiekowych, to pokolenie Z najbardziej przychylnie ocenia swoich pracodawców w tej kwestii: 45 proc. deklaruje, że ostatnim półroczu firma zapewniła im większe pole do rozwoju. Z taką szansą spotkał się co trzeci milenials (29 proc), co czwarty przedstawiciel pokolenia X (24 proc.), a wśród baby boomers zaledwie 16 proc. ankietowanych.

Na liście szkoleń, których pracownicy oczekują najbardziej, znalazły się:

* AI: 19 proc. badanych,
* IT i technologia: 11 proc. badanych,
* dobrostan: 7 proc. badanych,
* programowanie: 7 proc. badanych,
* analityka danych: 7 proc. badanych,
* myślenie kreatywne i analityczne: 6 proc. badanych,
* umiejętności liderskie: 6 proc. badanych.

– *W kontekście całego badania Workmonitor 2025 widać, że w Polsce większość trendów zarysowuje się w mniejszym stopniu niż na świecie. Można się jednak spodziewać, że wkrótce przełożą się też na nasz rynek pracy: dotyczy to na przykład rosnącej roli relacji społecznych w firmach i tego, że Polacy coraz wyżej cenią sobie komfort z tym związany. Ten kierunek zapowiadało już zresztą inne nasze zeszłoroczne badanie: Randstad Employer Brand Research, w którym dla części badanych, szczególnie z najmłodszych pokoleń, na pierwszy plan wśród oczekiwań wysuwała się przyjazna atmosfera w miejscu pracy. Z pewnością pracodawcy, którzy teraz dostrzegą znaczenie dobrej atmosfery i potrzebę budowania wspólnoty, będą w nadchodzącym czasie skuteczniej zdobywać zaufanie zespołów i przyciągać talenty* – podsumowuje **Monika Hryniszyn,** Regional HR Leader Northern Europe and Global Talent w Randstad.

Kontakt:

Mateusz Żydek

Rzecznik Prasowy

Tel. +48 665 305 902

Email: mateusz.zydek@randstad.pl

Randstad Workmonitor to globalne badanie realizowane przez Randstad od 2003 roku w 35 krajach Europy, obszaru Azji i Pacyfiku oraz obu Ameryk. Respondenci odpowiadają na pytania w kwestionariuszu online (metoda CAWI). Badanie obejmuje osoby w wieku od 18 do 67 lat, pracujące przynajmniej 24 godziny w tygodniu, prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą i realizujące zlecenia na rzecz jednego pracodawcy oraz bezrobotne, rozważające podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie. Najnowsza edycja badania została zrealizowana w okresie: od 7 października do 6 listopada 2024 wśród 27 tys. pracowników Argentynie, Australii, Austrii, Belgii, Brazylii, Chile, Czechach, Danii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Hongkongu, Indiach, Japonii, Kanadzie, Luksemburgu, Malezji, Meksyku, Niemczech, Norwegii, Nowej Zelandii, Polsce, Portugalii, Rumunii, Singapurze, Szwajcarii, Szwecji, Turcji, na Węgrzech, w Wielkiej Brytanii i we Włoszech i USA. W Polsce uczestniczyło w nim 1000 respondentów.

Randstad Polska jest częścią Randstad N.V. – najbardziej wyspecjalizowanej firmy na świecie działającej na rzecz talentów, która dba o wyrównywanie szans. Działając w ramach czterech specjalizacji – Operational, Professional, Digital i Enterprise – zapewniamy firmom wykwalifikowane, zróżnicowane i elastyczne zespoły, które wspierają ich w osiąganiu biznesowych sukcesów w świecie deficytu talentów. Poszukujących zatrudnienia wspieramy w zdobywaniu ważnych dla nich ról zawodowych, rozwoju właściwych kompetencji, odnajdywaniu celu i poczucia przynależności w miejscu pracy. Jesteśmy zaangażowani w budowanie lepszej i bardziej zrównoważonej przyszłości dla nas wszystkich.

W Randstad działamy globalnie – na 39 rynkach świata, ale także lokalnie, wspierając talenty i klientów w blisko 100 biurach w Polsce.

Więcej informacji o firmie: [www.randstad.pl](http://www.randstad.pl)