Warszawa, 15.10.2024

**Praca w małych firmach daje więcej poczucia sensu? Nowy raport Instytutu Humanites ujawnia zaskakujące różnice**

**Mężczyźni częściej niż kobiety, a kadra kierownicza częściej niż szeregowi pracownicy odczuwają satysfakcję z pracy. Największe poczucie sensu z pracy mają pracownicy małych firm. Raport *#Wellbeing. Dobre praktyki pracodawców 2024* Instytutu Humanites ujawnia najnowsze trendy w dobrostanie pracowników w dobie transformacji technologicznej.**

Z badania wynika, że **osoby na stanowiskach kierowniczych częściej deklarują wyższe poczucie satysfakcji z pracy – 59 proc.** z nich zdecydowanie odczuwa zadowolenie z jej efektów w porównaniu do 40 proc. reszty pracowników. Ponad 20 proc. pracowników na stanowiskach kierowniczych albo nie zna, albo nie utożsamia się z wartościami firmy. Różnicę w odpowiedziach widać także w podziale na **płeć: 50 proc. mężczyzn wysoko ocenia swoją satysfakcję z pracy**, podczas gdy wśród kobiet wynik ten wynosi 42 proc.

**Małe firmy liderem!** W małych firmach aż 68% pracowników czuje, że ma poczucie wpływu, a aż 65% z nich chętnie poleciłoby swoje miejsce pracy innym. Tymczasem w dużych firmach te liczby są drastycznie niższe (w firmach średnich odsetek ten wynosi 41 proc., a w firmach dużych – 34 proc.). Jeszcze wyższą dysproporcję na korzyść małych firm obserwujemy, jeśli chodzi o odnajdywane w pracy poczucie sensu.

**Co Polacy cenili najbardziej w ostatnim roku?** Elastyczne formy pracy, szanse rozwoju zawodowego, równowaga między pracą a życiem prywatnym oraz atmosfera w biurze to najważniejsze aspekty pracy według respondentów. Co ciekawe, bezpieczeństwo zatrudnienia, w czasach automatyzacji i robotyzacji, spadło poza podium, na czwarte miejsce.

**Czy brakuje nam czasu na życie?** Tylko 33 proc. mężczyzn i 28 proc. kobiet deklaruje, że po pracy mają dość czasu i sił na życie rodzinne i rozwój osobisty. Odsetek ten jest jeszcze niższy w przypadku osób opiekujących się seniorami – 26 proc. Tylko 38 proc. pracowników-rodziców odczuwa wsparcie ze strony pracodawcy w organizacji codziennej opieki nad dzieckiem. Firmy większe pomagają w tej sferze o wiele częściej niż firmy małe.

**Czy firmy inwestują w pracowników?** Niestety, tylko 1/3 firm oferuje programy przekwalifikowania, co może być problemem, gdy brakuje wykwalifikowanych pracowników. To niepokojąca tendencja, szczególnie w kontekście walki o talenty. Znaczącą różnicę widać między małymi firmami i większymi. Co ciekawe, to w małych organizacjach pracownicy znacznie częściej czują, że mogą się przekwalifikować (45 vs 28 proc.).

**Ekspert Instytutu Humanites: Firmy muszą zainwestować w reskilling** –Aż 66% firm ma problem z obsadzeniem wakatów. Trwa walka o talenty – komentuje Zofia Dzik, prezes Instytutu Humanites – Firmy chcą uczestniczyć w wyścigu technologicznym Wszyscy najchętniej zatrudnialiby ekspertów, jednak takie podejście jest nie do utrzymania. Organizacje, które chcą mieć świetną kadrą powinny dobrze rozpoznawać potencjał pracowników i inwestować w skuteczne programy umożliwiające zdobycie nowych kwalifikacji. Jednocześnie ważne jest, aby zatrzymać i zaangażować pracowników, dbając o ich dobrostan. Od kilku lat obserwujemy te przemiany w ramach projektów prowadzonych w Instytucie Humanites.

Executive Summary raportu można znaleźć na stronie:[**link**](https://2godzinydlarodziny.pl/wp-content/uploads/2018/04/EXECUTIVE-SUMMARY_RAPORT-WELLBEING-DOBRYCH-PRAKTYK-PPRACODAWCOW-2024_INSTYTUT-HUMANITES.pdf)

\* \* \*

Raport *#Wellbeing. Dobre praktyki pracodawców 2024* powstał na podstawie odpowiedzi ponad tysiąca pracowników z firm zatrudniających łącznie ponad 19 tysięcy osób. Badanie objęło szerokie spektrum zagadnień, jak np. integracja ról zawodowych i prywatnych, poczucie identyfikacji z firmą czy wielowymiarowy rozwój. Ankietowani reprezentowali różne branże, m.in. prawniczą, farmaceutyczną, finansową czy IT.

Badanie odbyło się przy okazji czwartej edycji konkursu Firma Przyjazna Rodzinie / Firma Przyjazna Człowiekowi organizowanego corocznie przez Instytut Humanites. Firmy są w nim oceniane pod względem strategicznego podejścia do kapitału ludzkiego, spójności realizowanych polityk dotyczących dobrostanu oraz całościowego spojrzenia na człowieka i kulturę pracy.

\*\*\*

Instytut Humanites to innowacyjny think&DO tank od 2010 roku działający na rzecz budowy kapitału społecznego i zrównoważonego rozwoju. Projekty Instytutu łączą tematykę człowieczeństwa i technologii postrzeganą w szerokim ekosystemie społecznym, obejmującym m.in. biznes, edukację, kulturę, media oraz rodzinę, i są realizowane z wykorzystaniem autorskich modeli Zofii Dzik, m.in.: Modelu Spójnego Przywództwa™ i Modelu „Wioski” Rozwoju Ekosystemu Społecznego™. Misją Instytutu jest promowanie systemowego podejścia wspierającego rozwój świadomego, wewnętrznie sterowalnego, otwartego poznawczo i społecznie człowieka, tak by umiał on sprostać wyzwaniom technologicznej i społecznej rewolucji. W swoich inicjatywach Instytut zwraca uwagę na korelację poczucia wymiaru sensu, zdrowia fizycznego i psychicznego oraz motywacji do życia i pracy.

Więcej informacji na temat raportu *#Wellbeing. Dobre praktyki pracodawców 2024*, konkursu Firma Przyjazna Rodzinie / Firma Przyjazna Człowiekowi oraz działalności Instytutu Humanites z przyjemnością udzieli:

Katarzyna Lorenz, dyrektorka komunikacji i PR Instytutu Humanites

e-mail: katarzyna.lorenz@humanites.pl

tel.: +48 505 017 957