

# monitor rynku pracy.

wyniki 33. edycji badania

instytut badawczy randstad  
8 października 2018

 randstad



# agenda

metodologia badania	3
wyniki 33. edycji badania	5
rotacja na rynku pracy	5
czas poszukiwania pracy	15
satysfakcja z pracy	19
chęć zmiany pracy	27
ocena ryzyka utraty pracy	33
szansa na znalezienie nowej pracy	41
rozwój zawodowy	49
planowanie ścieżki kariery	53
zmiana zawodu	55
pracownicy 50+	60
benefity	64
podsumowanie wyników	67

# metodologia badania

## respondenci

- osoby pracujące minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnione na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych, samozatrudnione (o ile posiadają stałą umowę o świadczenie usług jednej firmie).
- w wieku 18-64 lata

## okres realizacji badania

3- 12 września 2018 r.

## technika

CAWI - wspomagany komputerowo wywiad realizowany za pośrednictwem strony www, na panelu internetowym

## liczba respondentów biorących udział w badaniu

1000 respondentów od IV kwartału 2017 r.

## charakterystyka próby

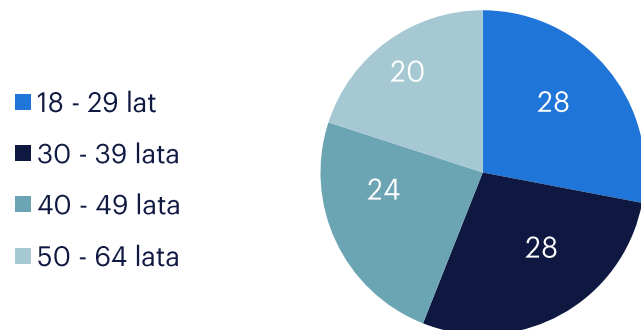
Próba losowo-kwotowa  
Od 30 fali (IV kwartał 2017 r.) zmianie uległa struktura próby

## maksymalny błąd statystyczny

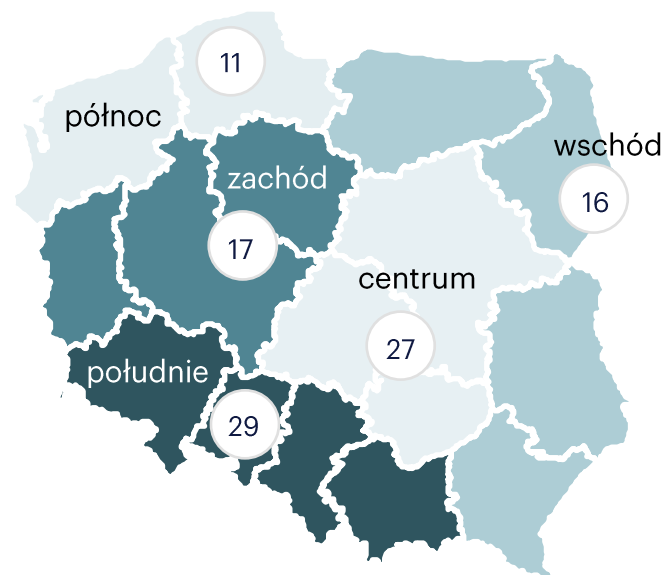
+/- 3,1% dla N=1000

# charakterystyka próby

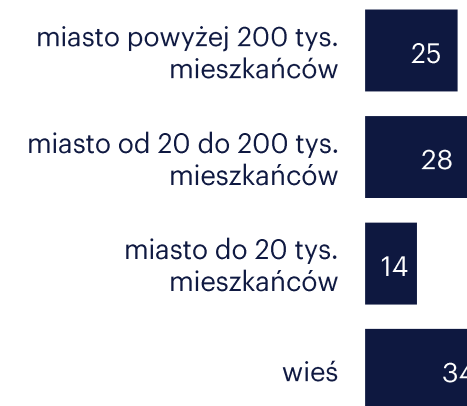
## wiek



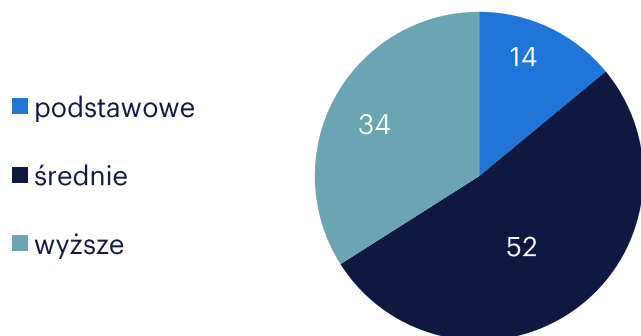
## region



## wielkość miejscowości



## wykształcenie



## płeć



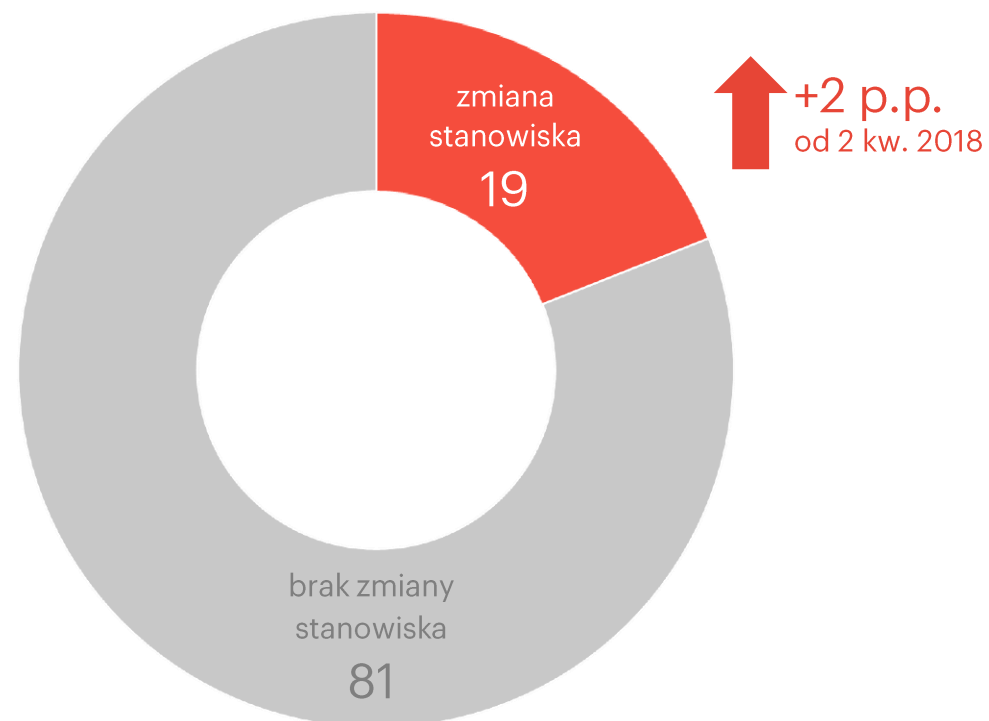
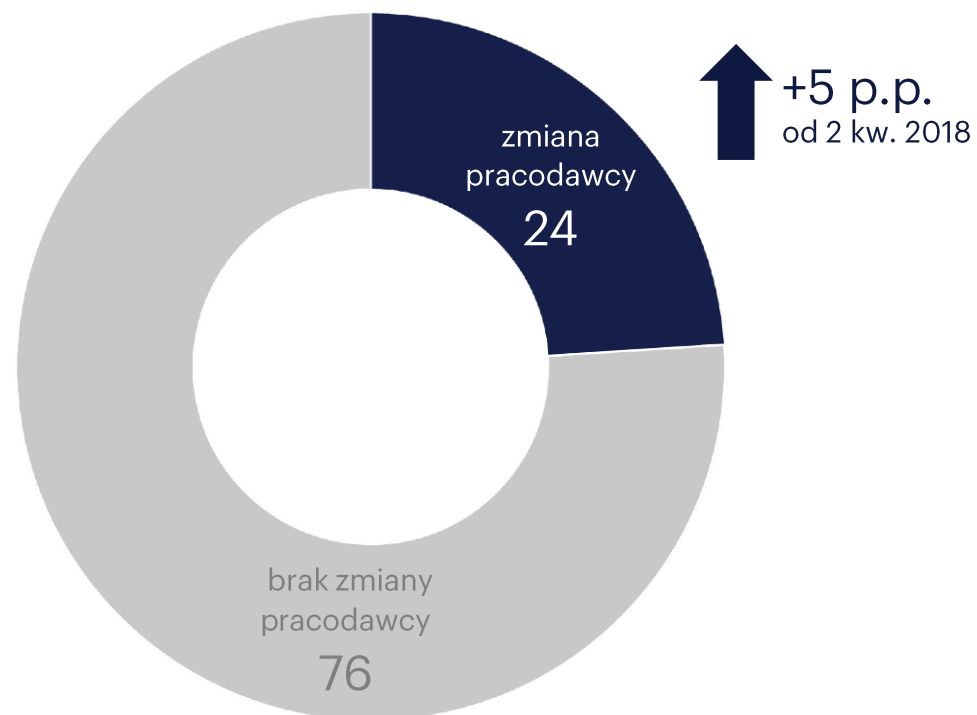
## forma zatrudnienia



# wyniki badania

rotacja na rynku  
pracy

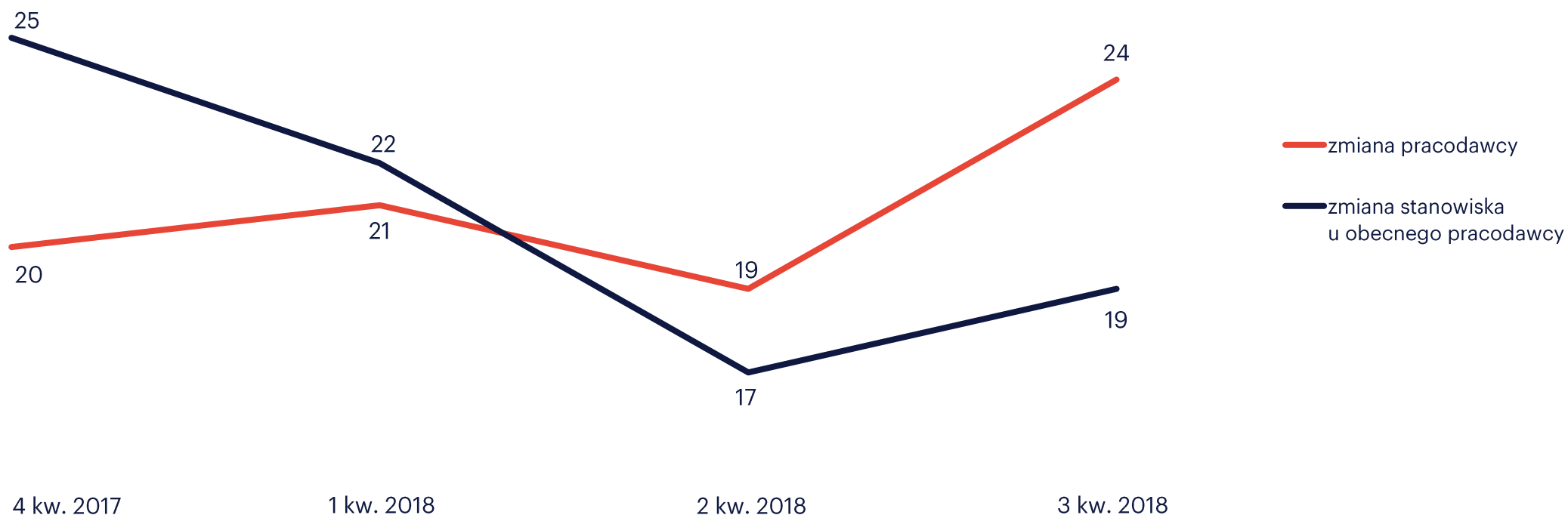
# zmiana pracodawcy lub stanowiska w ciągu ostatnich 6 miesięcy



Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś(aś) pracodawcę?

Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś/łaś stanowisko u swojego pracodawcy np. awansowałeś, zostałeś przesunięty do innego działu, zespołu?

# zmiana pracodawcy lub stanowiska w ciągu ostatnich 6 miesięcy

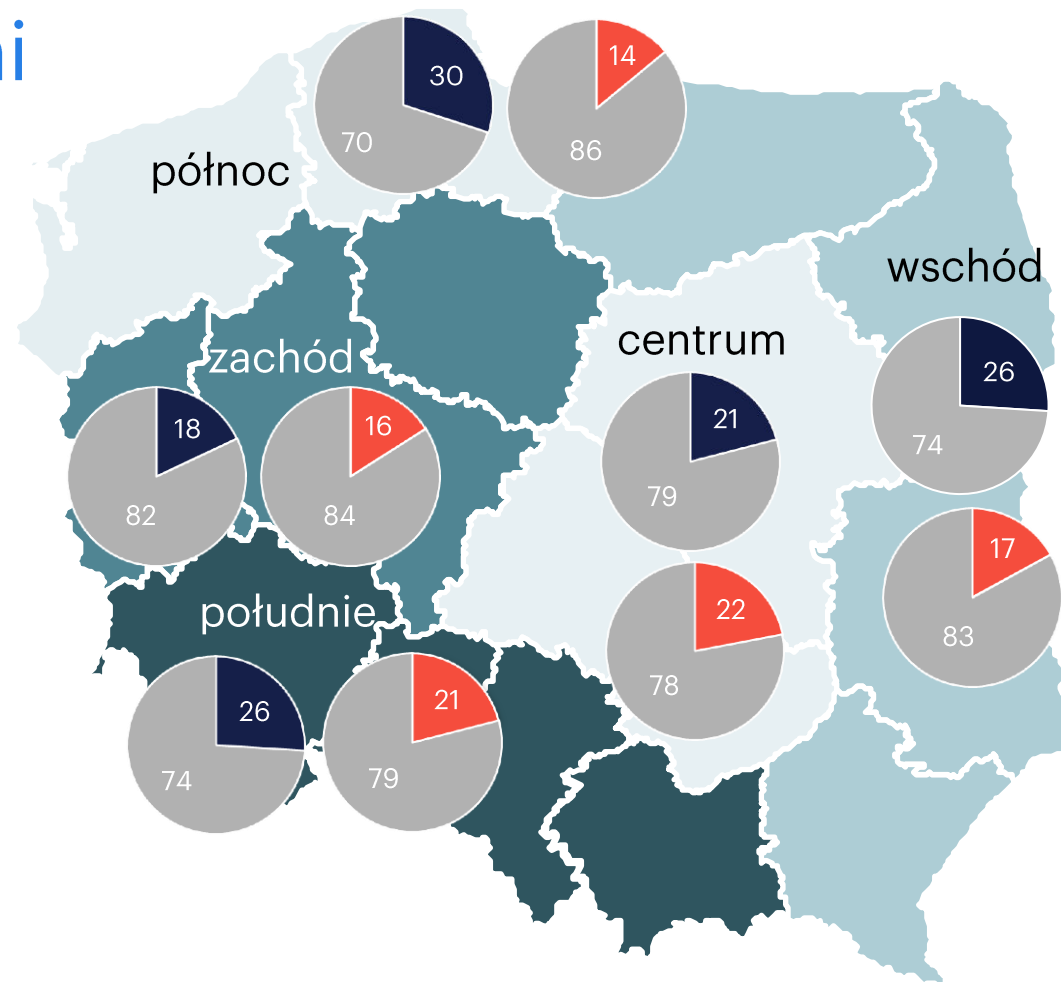


Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś(aś) pracodawcę?

Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś/łaś stanowisko u swojego pracodawcy np. awansowałeś, zostałeś przesunięty do innego działu, zespołu?

# zmiana pracodawcy lub stanowiska porównanie między regionami

- zmiana pracodawcy
- brak zmiany pracodawcy
- zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy
- brak zmiany stanowiska

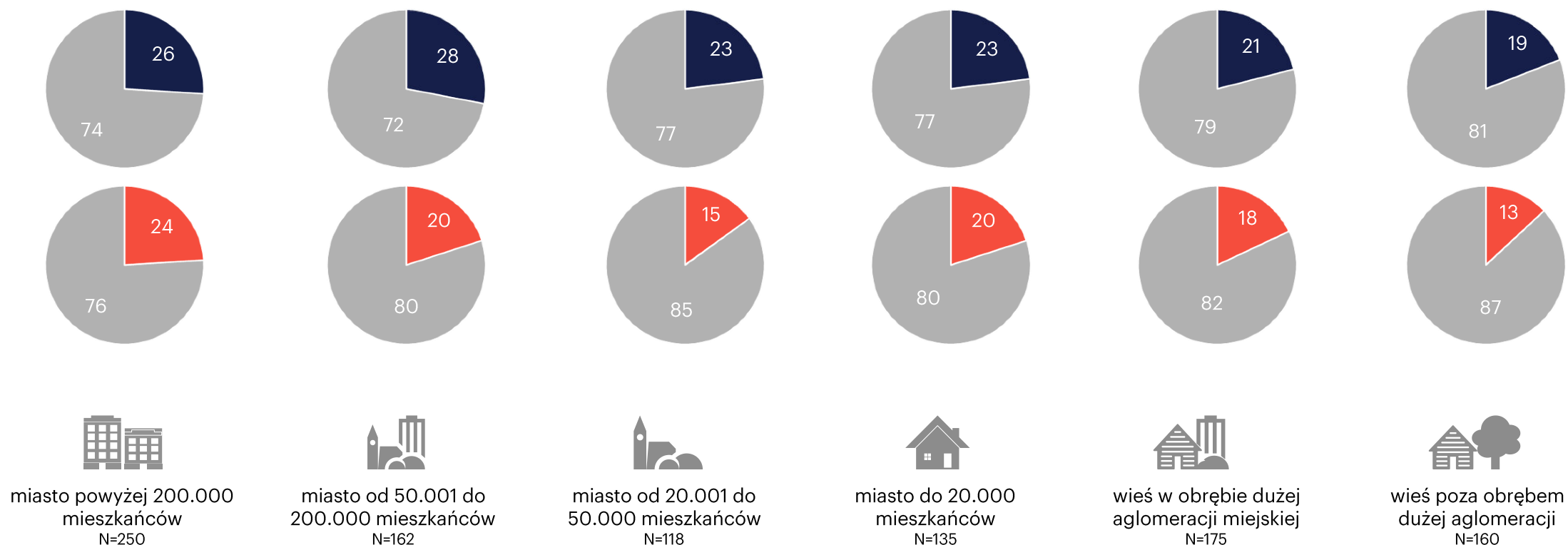


Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś(aś) pracodawcę?

Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś/łaś stanowisko u swojego pracodawcy np. awansowałeś, zostałeś przesunięty do innego działu, zespołu?



# zmiana pracodawcy lub stanowiska porównanie między typami miejscowości



Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś(aś) pracodawcę?

Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś/łaś stanowisko u swojego pracodawcy np. awansowałeś, zostałeś przesunięty do innego działu, zespołu?

# zmiana pracodawcy lub stanowiska porównanie dla grup wiekowych, wykształcenia i płci



N=560

79% 21%  
83% 17%



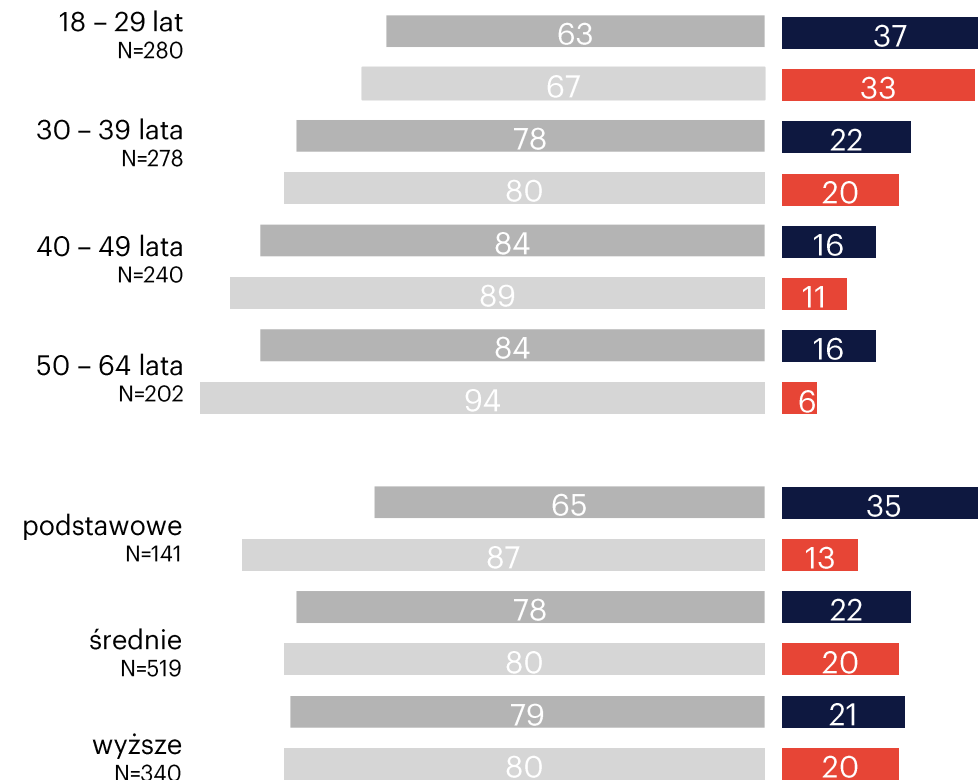
N=440

73% 27%  
79% 21%

■ zmiana pracodawcy

■ zmiana stanowiska u obecnego pracodawcy

■ brak zmiany



Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś(aś) pracodawcę?

Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś/łaś stanowisko u swojego pracodawcy np. awansowałeś, zostałeś przesunięty do innego działu, zespołu?

# zmiana pracodawcy lub stanowiska porównanie między stanowiskami

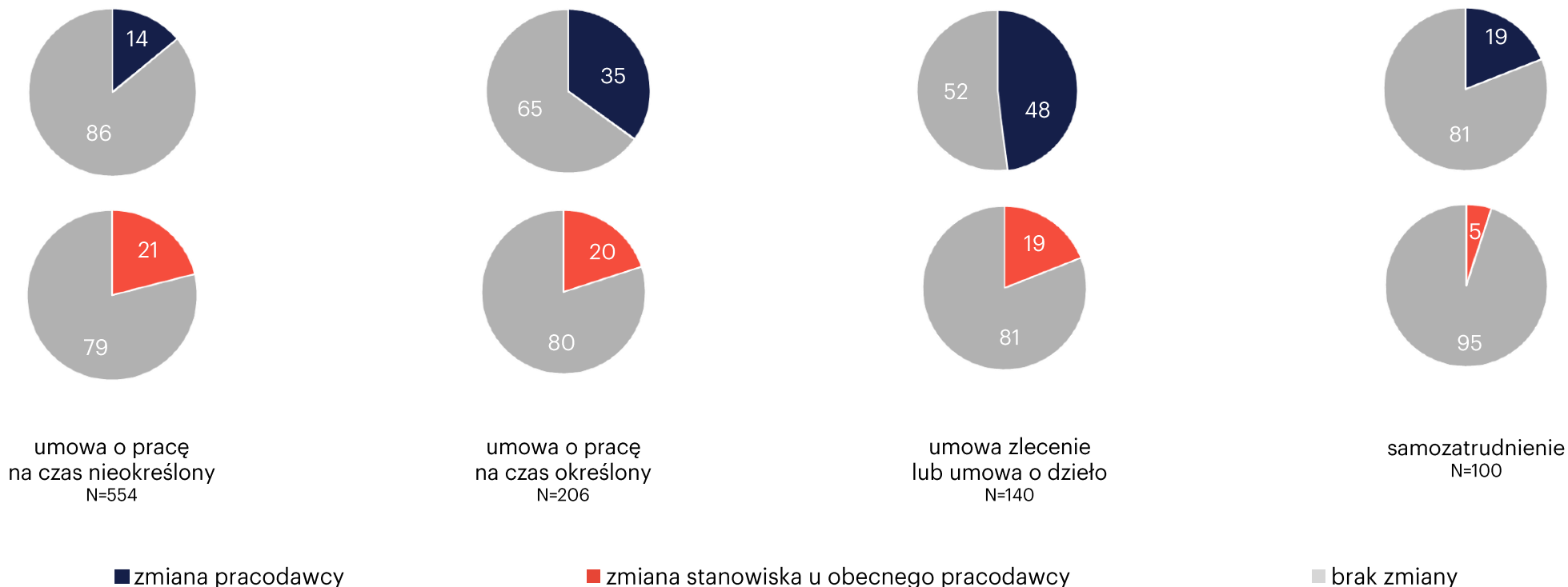


Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś(aś) pracodawcę?

Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś/łaś stanowisko u swojego pracodawcy np. awansowałeś, zostałeś przesunięty do innego działu, zespołu?



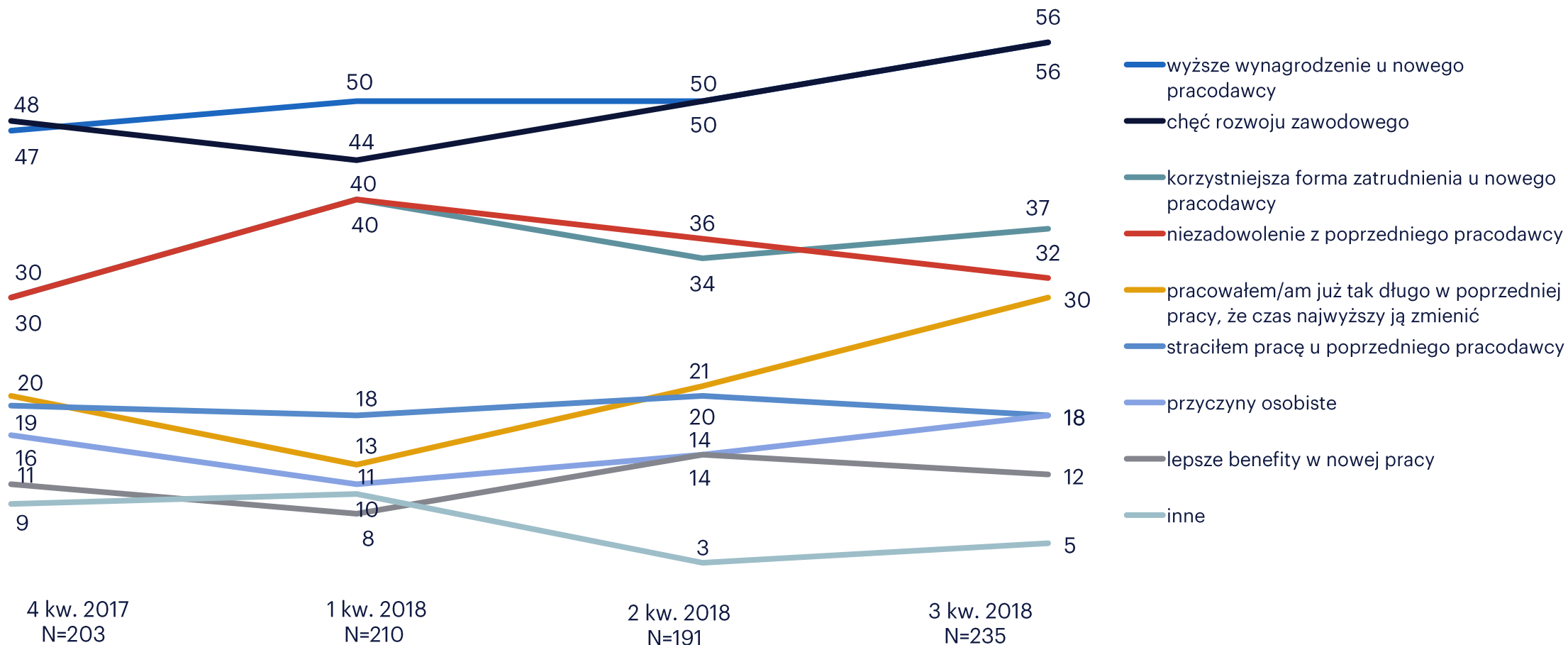
# zmiana pracodawcy lub stanowiska porównanie między sposobem zatrudnienia



Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś(aś) pracodawcę?

Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniłeś/łaś stanowisko u swojego pracodawcy np. awansowałeś, zostałeś przesunięty do innego działu, zespołu?

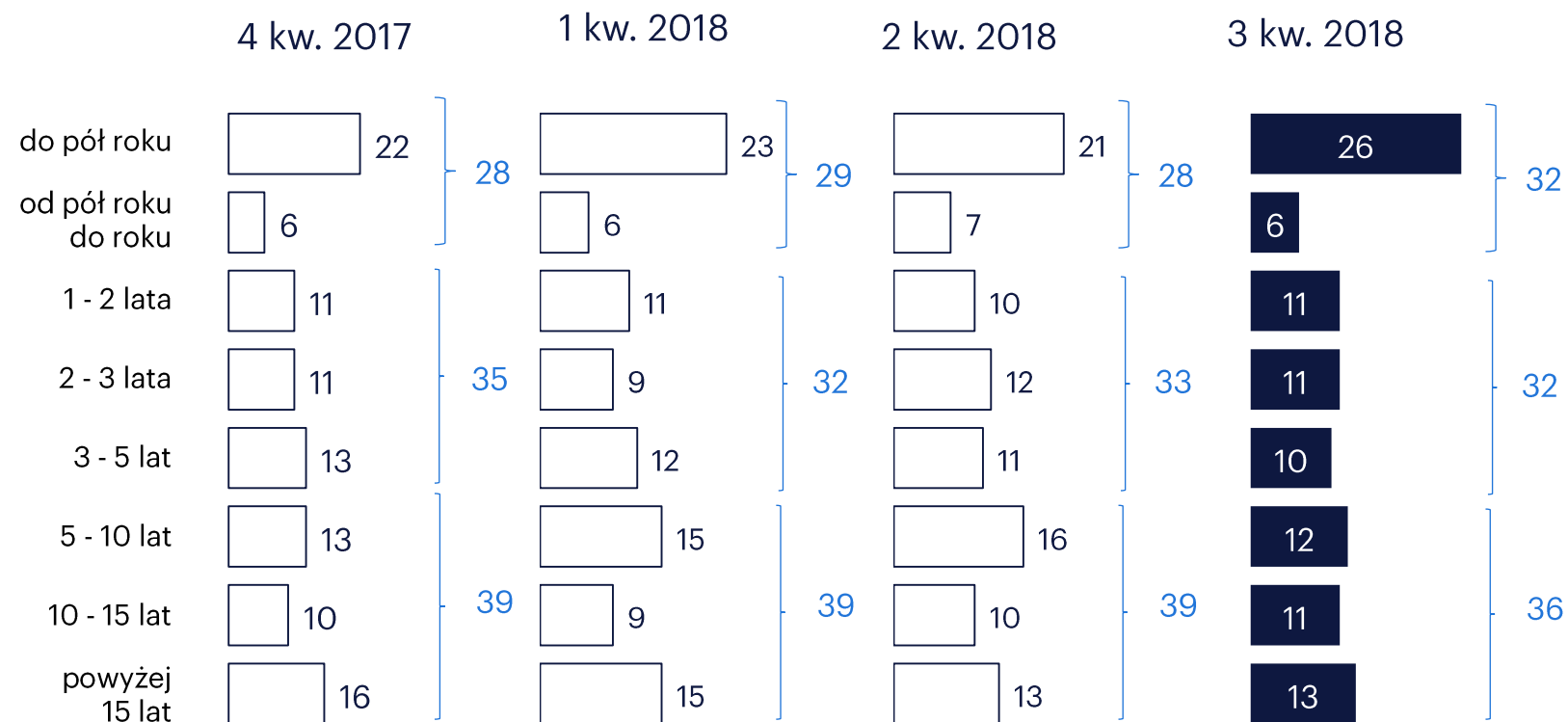
# powody zmiany pracodawcy



A jakie były powody tej zmiany?



# długość pracy u obecnego pracodawcy



Częściej dłuższym stażem pracy u obecnego pracodawcy (pow. 5 lat) charakteryzują się mieszkańcy wsi spoza dużej aglomeracji miejskiej (53%).

Powyżej 5 lat w obecnej firmie najczęściej pracują pracownicy kadry kierowniczej średniego szczebla (55%) i technicy wykwalifikowani (43%).

Znacznie częściej mężczyźni (41%) niż kobiety (26%) pracują powyżej 5 lat u obecnego pracodawcy.

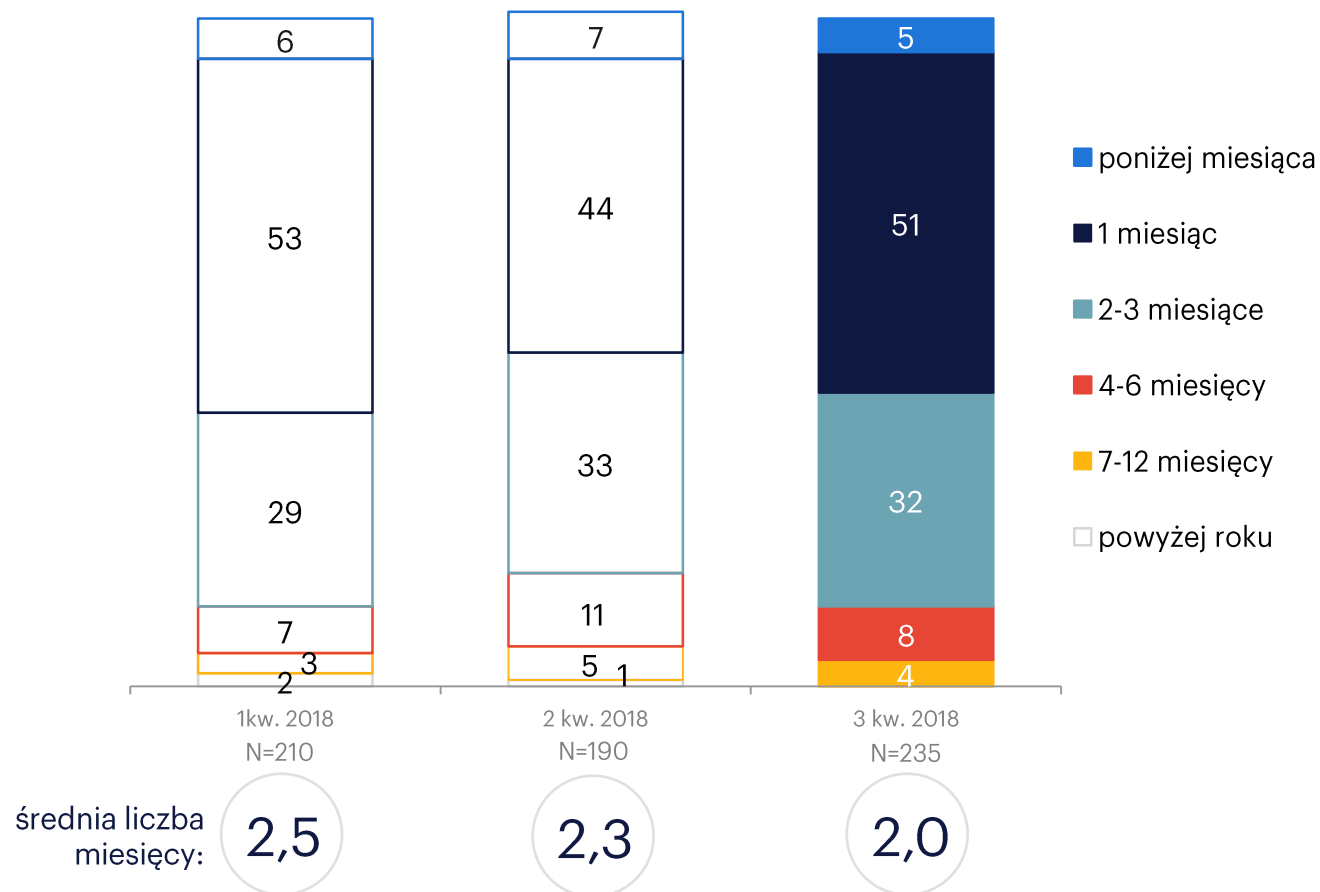
Jak długo pracujesz u obecnego pracodawcy?



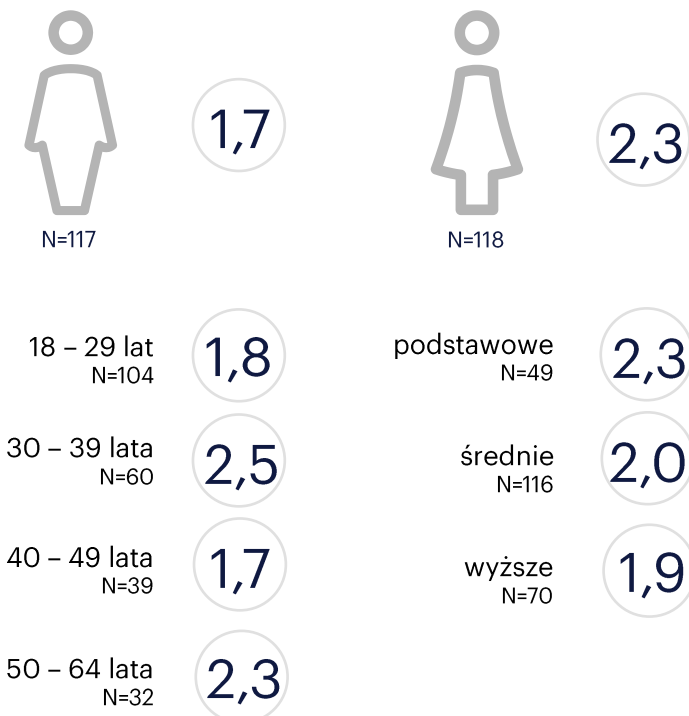
# wyniki badania

## czas poszukiwania pracy

# czas poszukiwania pracy



średni czas poszukiwania pracy (w miesiącach) wg płaci, wieku i wykształcenia:

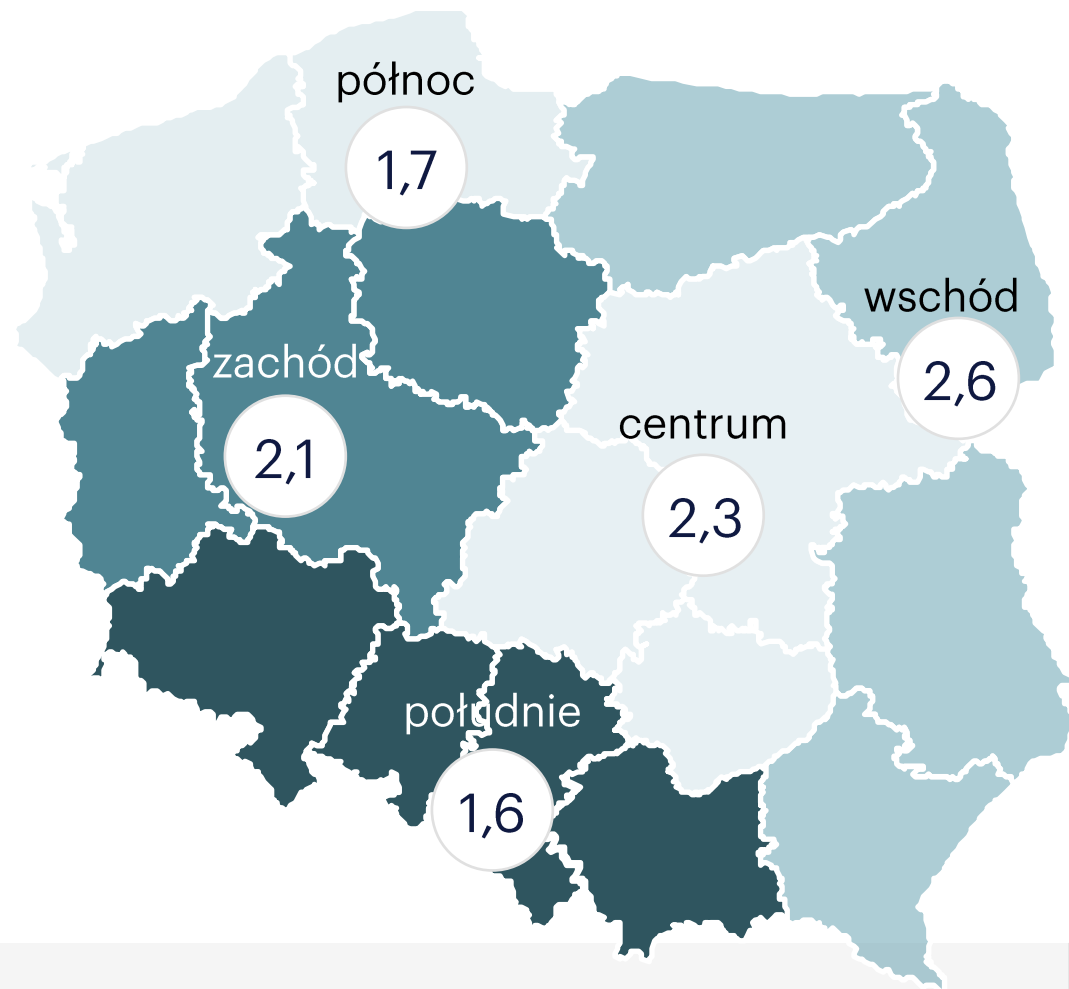
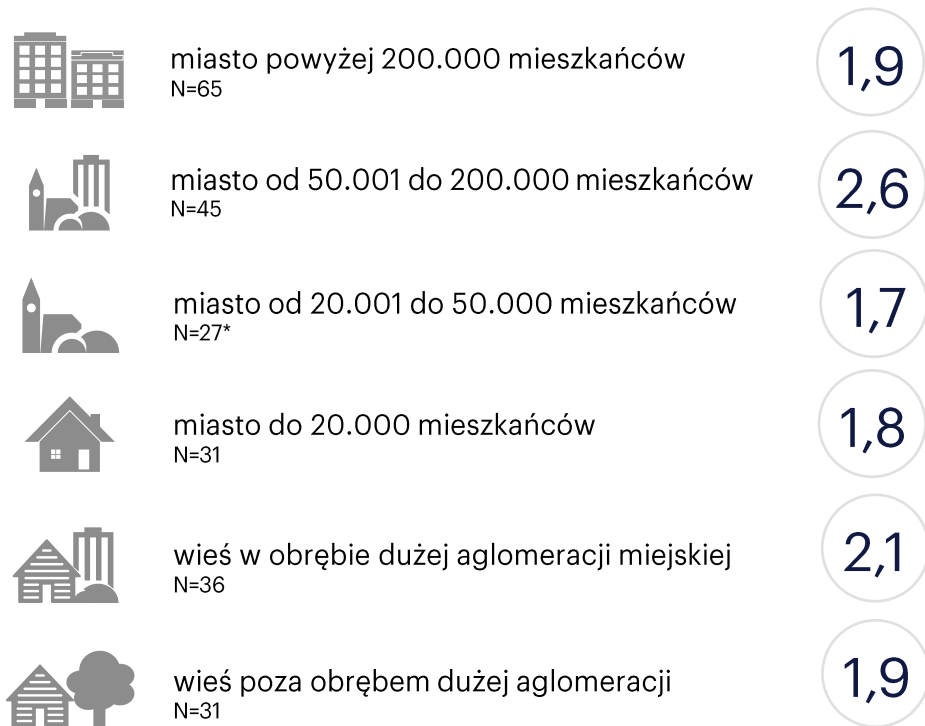


Ile czasu zajęło Ci znalezienie aktualnej pracy?





# czas poszukiwania pracy regiony i typy miejscowości

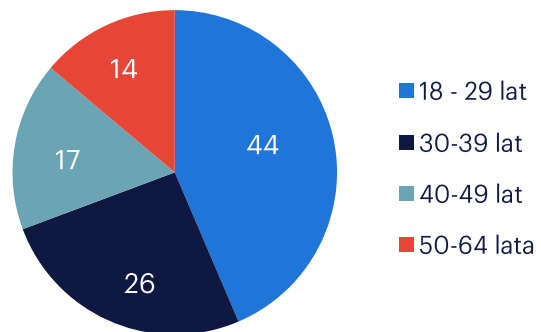


Ile czasu zajęło Ci znalezienie aktualnej pracy?

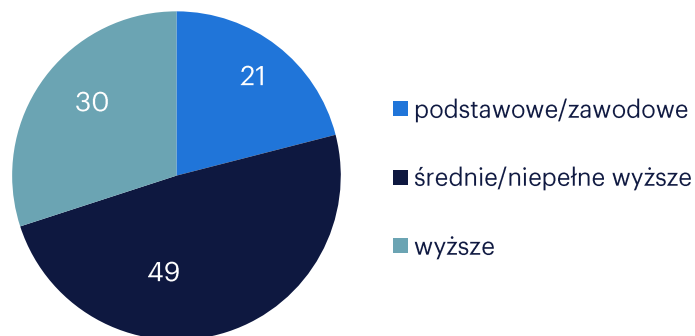


# osoby, które zmieniły pracodawcę w ciągu ostatnich 6 miesięcy

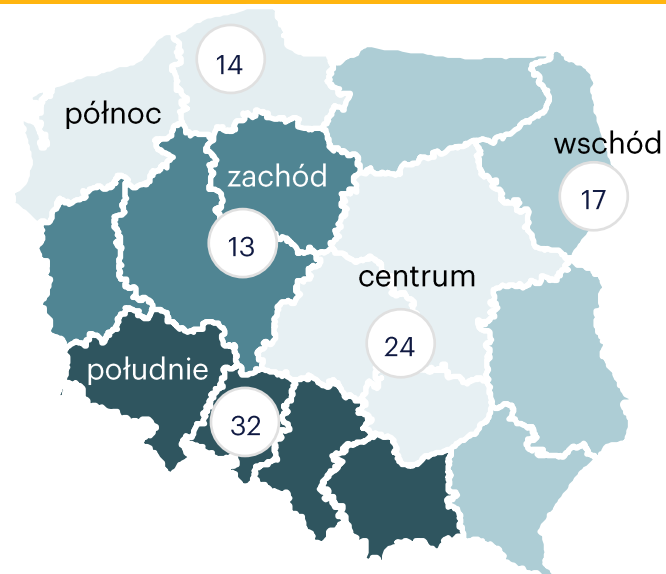
## wiek



## wykształcenie



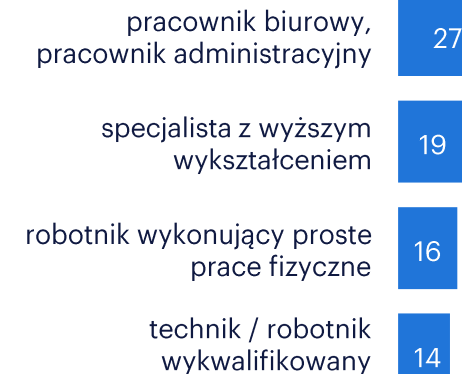
## region



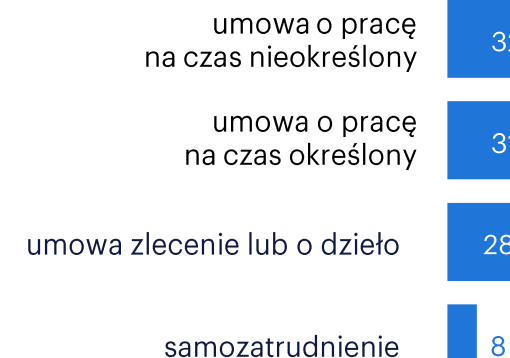
## płeć



## stanowisko pracy



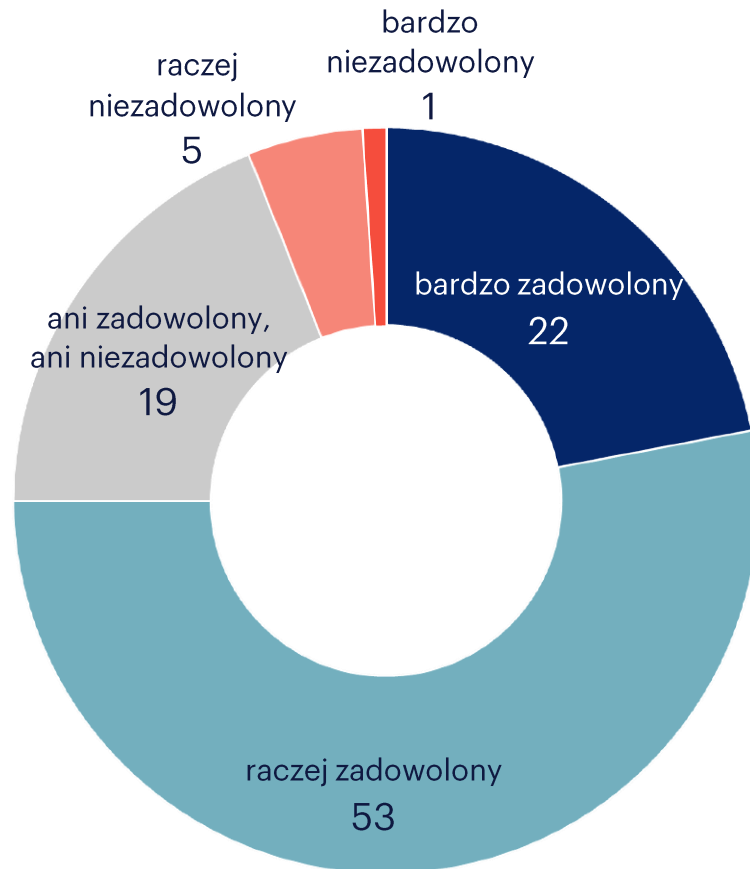
## forma zatrudnienia



# wyniki badania

## satysfakcja z pracy

# satysfakcja z wykonywanej pracy



Od 4 kwartałów obserwujemy stopniowy wzrost satysfakcji pracowników z wykonywanej pracy.

Najbardziej zadowoleni z obecnej pracy są pracownicy z regionu północnego (84%), najmniej – z zachodniego (67%). Pozytywne nastroje widoczne są również wśród mieszkańców wsi poza obrębem dużej aglomeracji miejskiej (83%) oraz w najmłodszej grupie wiekowej (80%)

Wyższą satysfakcją z pracy charakteryzują się kobiety (78%) niż mężczyźni (72%). Satysfakcja rośnie również wraz z poziomem wykształcenia.

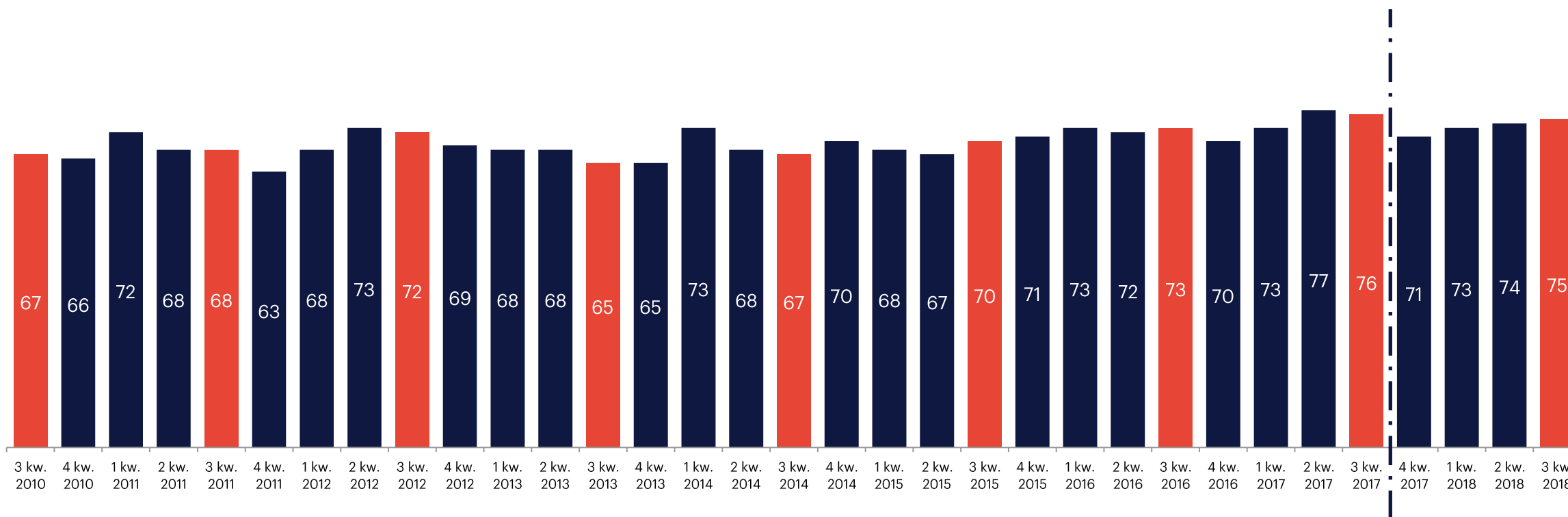
Nie obserwujemy znacznych różnic w poziomie satysfakcji pomiędzy różnymi typami stanowisk, poza inżynierami i robotnikami wykonującymi proste prace fizyczne – ich poziom zadowolenia z pracy jest niższy.

Na ile ogólnie jesteś zadowolony z pracy w swojej firmie?



# satysfakcja z wykonywanej pracy

## porównanie w czasie

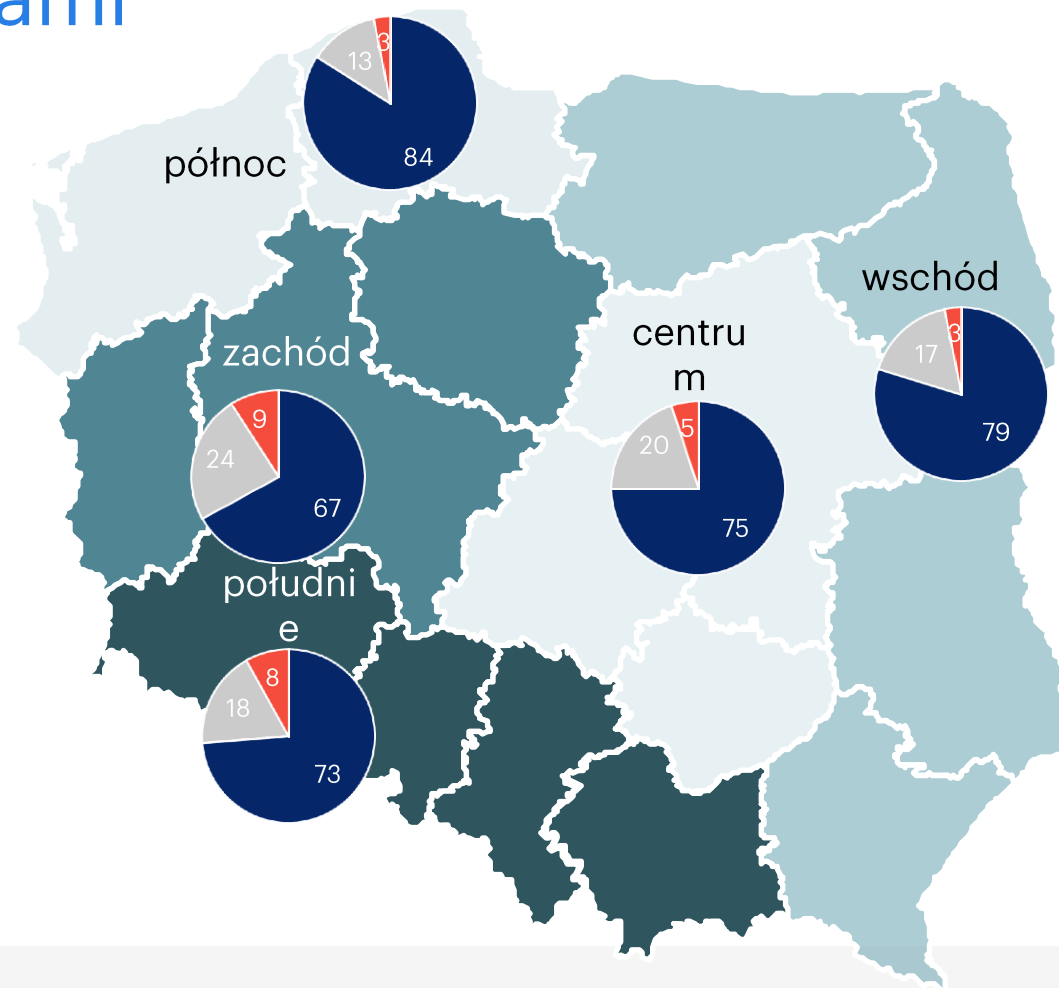


Na ile ogólnie jesteś zadowolony z pracy w swojej firmie?

Na wykresie pokazano sumę odpowiedzi: do 3 kw. 2017 bardzo wysoki i wysoki; od 4 kw. 2017 bardzo zadowolony i raczej zadowolony. Od 4 kw. 2017 zmiana uległa wielkość próby oraz treść pytania.



# satysfakcja z wykonywanej pracy porównanie między regionami

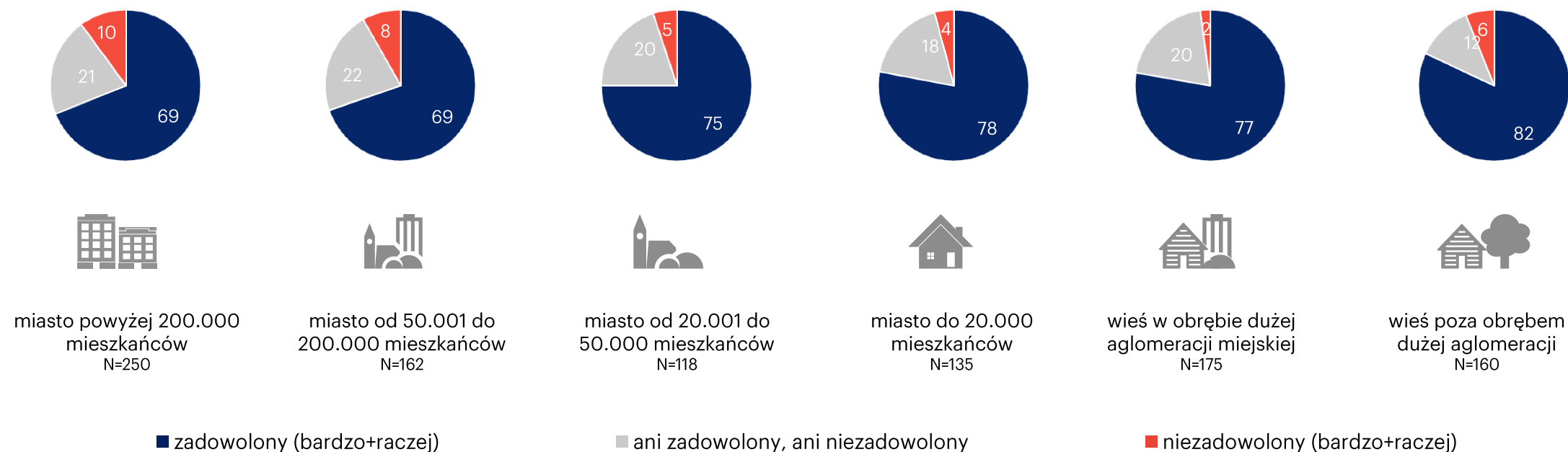


- zadowolony (bardzo+raczej)
- ani zadowolony, ani niezadowolony
- niezadowolony (bardzo+raczej)

Na ile ogólnie jesteś zadowolony z pracy w swojej firmie?

# satysfakcja z wykonywanej pracy

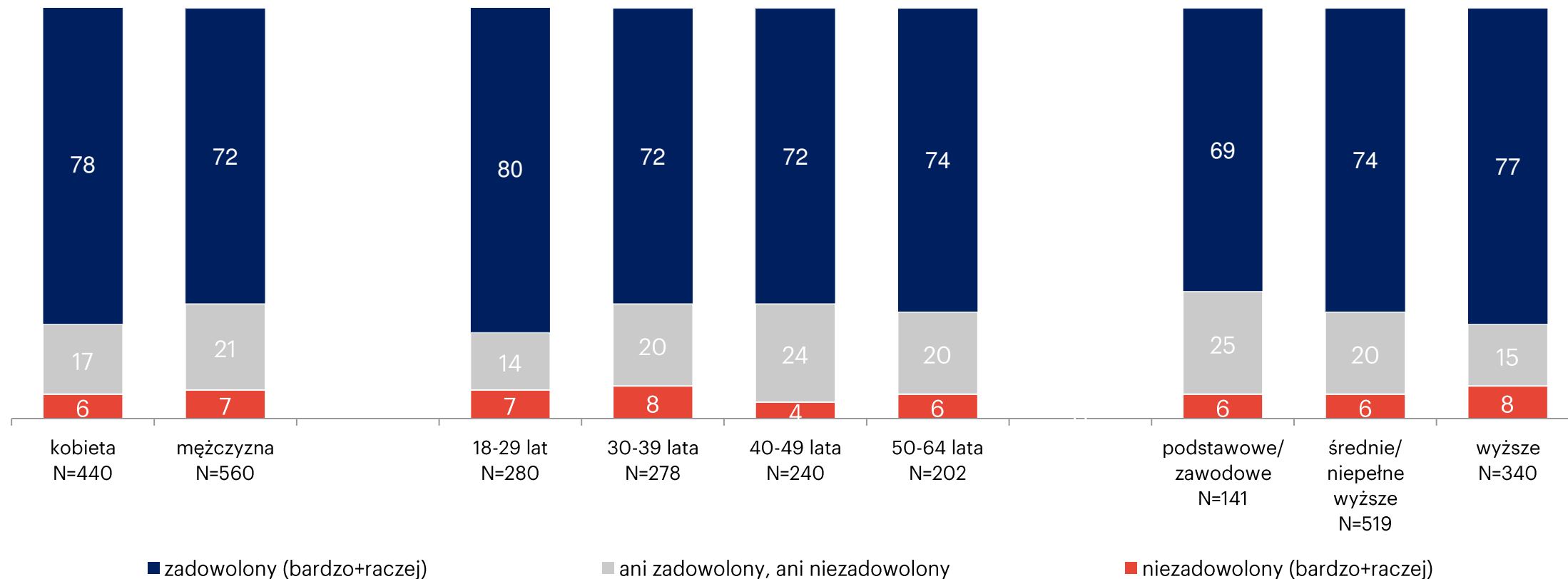
## porównanie między typami miejscowości



Na ile ogólnie jesteś zadowolony z pracy w swojej firmie?

# satysfakcja z wykonywanej pracy

## porównanie dla płci, grup wiekowych i wykształcenia



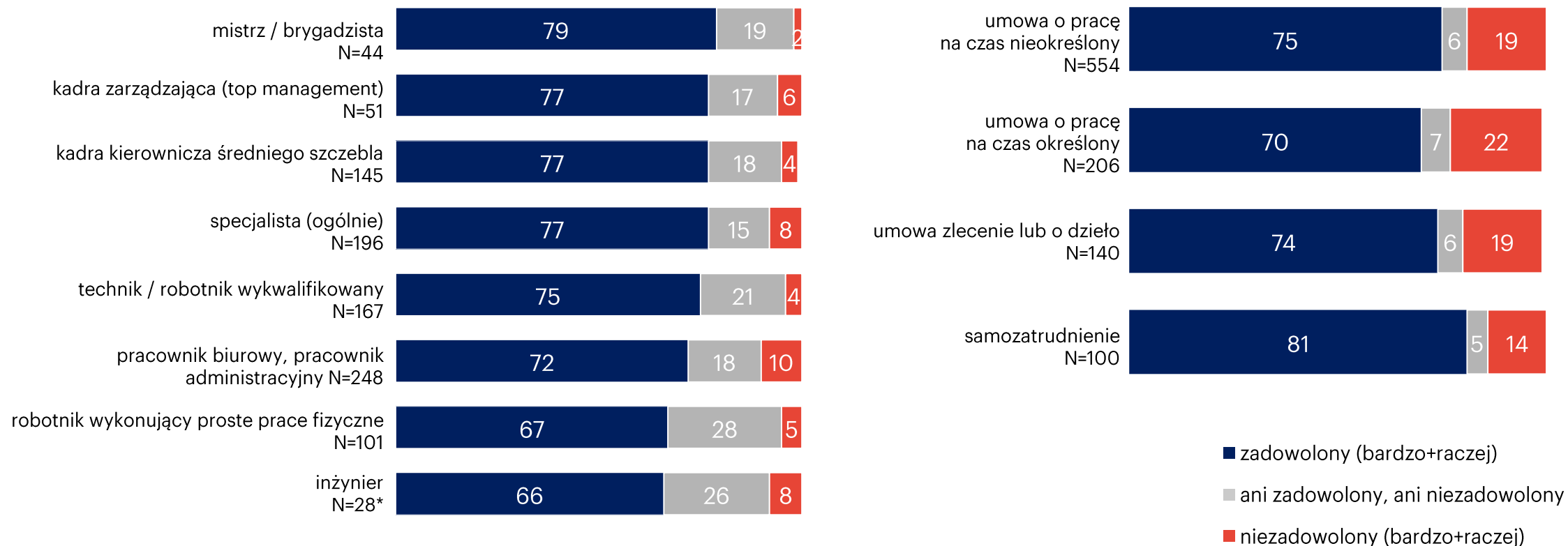
Na ile ogólnie jesteś zadowolony z pracy w swojej firmie?





# satysfakcja z wykonywanej pracy

## porównanie między stanowiskami i sposobem zatrudnienia

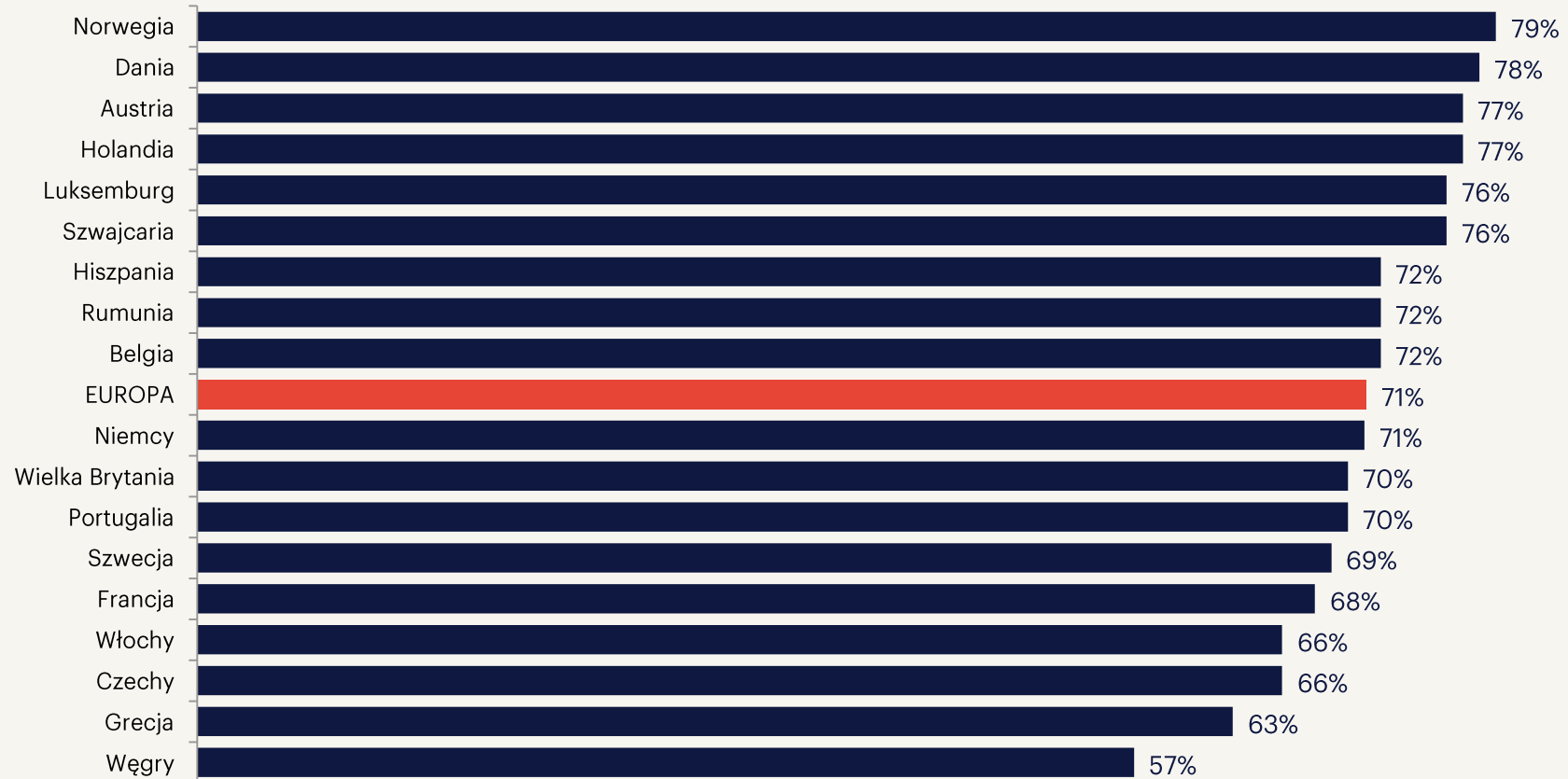


Na ile ogólnie jesteś zadowolony z pracy w swojej firmie?



# satysfakcja z wykonywanej pracy

## porównanie między krajami



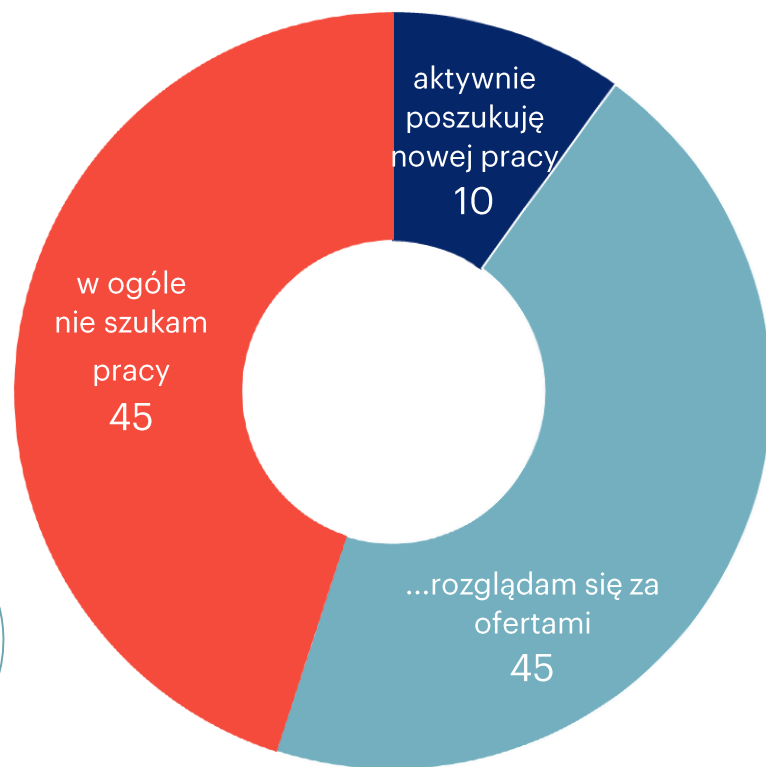
Źródło: globalne badanie Randstad Workmonitor, zrealizowane w dniach od 18 lipca do 2 sierpnia 2018 r. Dla każdego z badanych krajów liczebność badanej grupy wynosiła minimum 400 osób w wieku od 18 do 65 lat, pracujących co najmniej 24 godziny w tygodniu (bez uwzględniania osób samozatrudnionych).

# wyniki badania

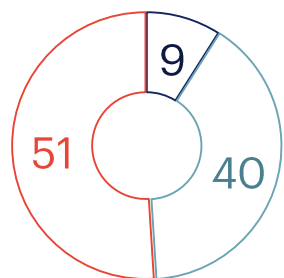
## chęć zmiany pracy

# poszukiwanie nowej pracy

3 kw. 2018



2 kw. 2018



Podobnie jak przed kwartałem, 1 na 10 pracowników aktywnie poszukuje pracy. Obserwujemy natomiast wzrost odsetka osób rozglądających się za ofertami (wzrost o 5 p.p.).

Częściej aktywnie poszukują pracy osoby pracujące dorywczo (28%), zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych (17%).

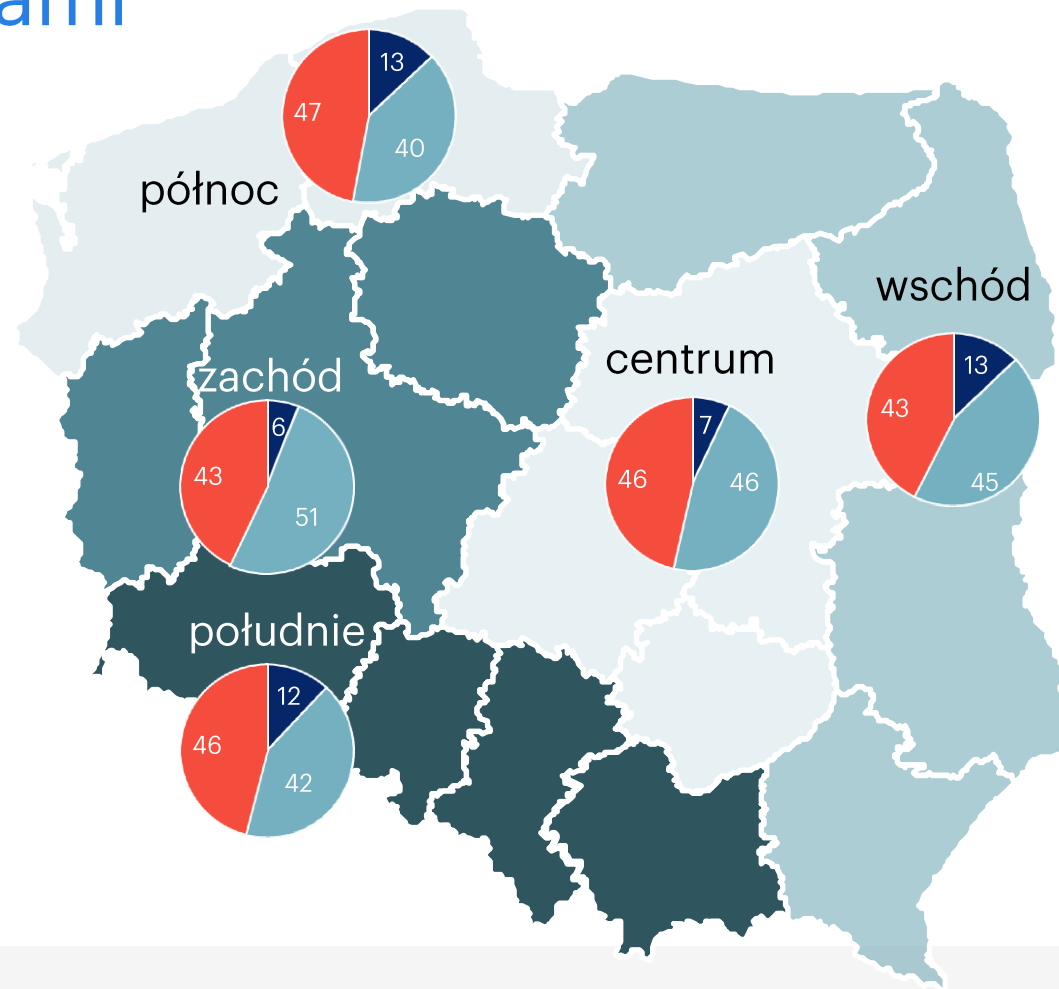
Aktywność związana z poszukiwaniem pracy spada wraz ze stażem pracy u obecnego pracodawcy i jest wyższa wśród osób, które niedawno zmieniły pracę.

Czy obecnie...



# poszukiwanie nowej pracy

## porównanie między regionami



■ aktywnie poszukuję nowej pracy

■ nie jestem zbyt aktywny(a),  
ale rozglądam się za ofertami

■ w ogóle nie szukam pracy

Czy obecnie...



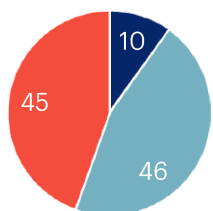
# poszukiwanie nowej pracy

## porównanie między typami miejscowości

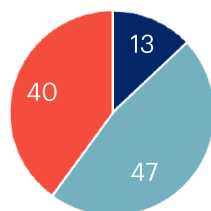
■ aktywnie poszukuję nowej pracy

■ nie jestem zbyt aktywny(a), ale rozglądam się za ofertami

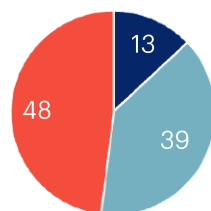
■ w ogóle nie szukam pracy



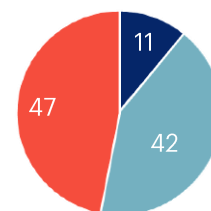
miasto powyżej 200.000  
mieszkańców  
N=250



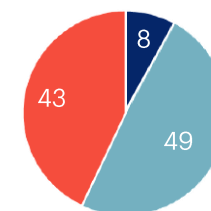
miasto od 50.001 do  
200.000 mieszkańców  
N=162



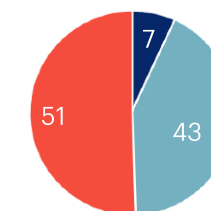
miasto od 20.001 do  
50.000 mieszkańców  
N=118



miasto do 20.000  
mieszkańców  
N=135



wieś w obrębie dużej  
aglomeracji miejskiej  
N=175



wieś poza obrębem  
dużej aglomeracji  
N=160

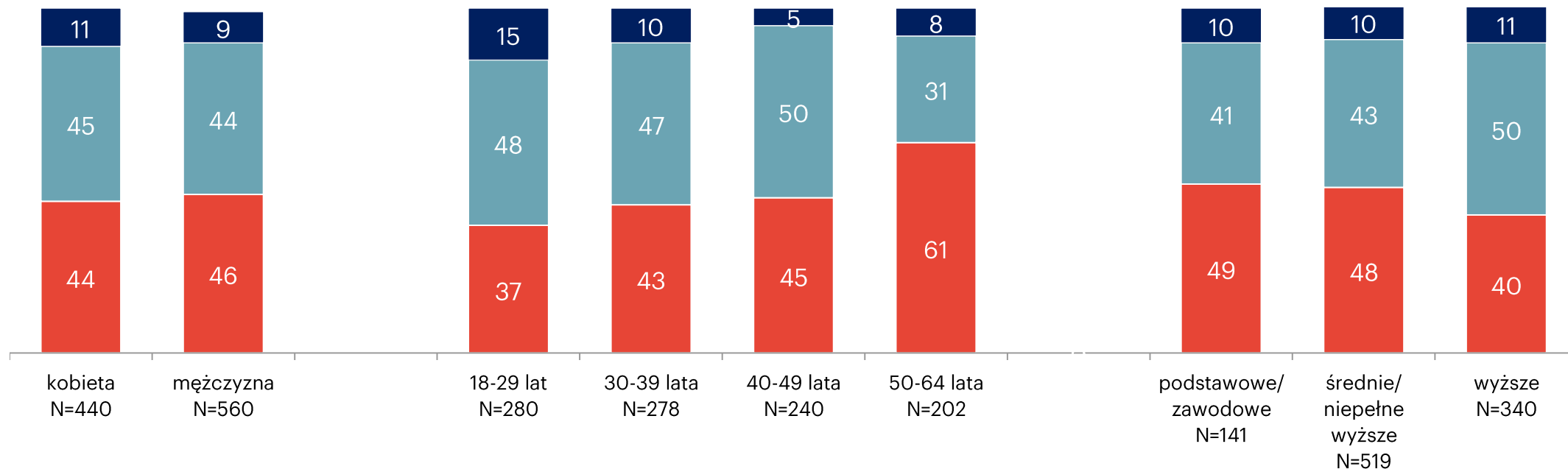
Czy obecnie...



# poszukiwanie nowej pracy

## porównanie dla płci, grup wiekowych i wykształcenia

■ aktywnie poszukuję nowej pracy
 ■ nie jestem zbyt aktywny(a), ale rozglądam się za ofertami
 ■ w ogóle nie szukam pracy

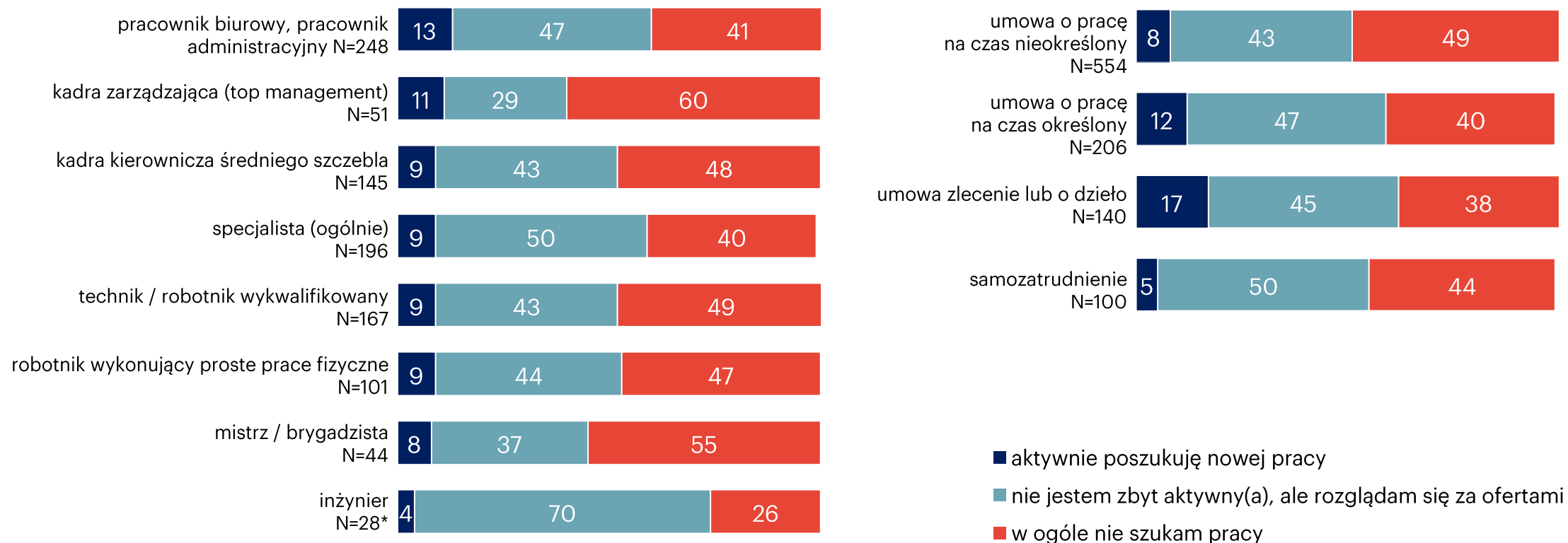


Czy obecnie...



# poszukiwanie nowej pracy

## porównanie między stanowiskami i sposobem zatrudnienia



Czy obecnie...



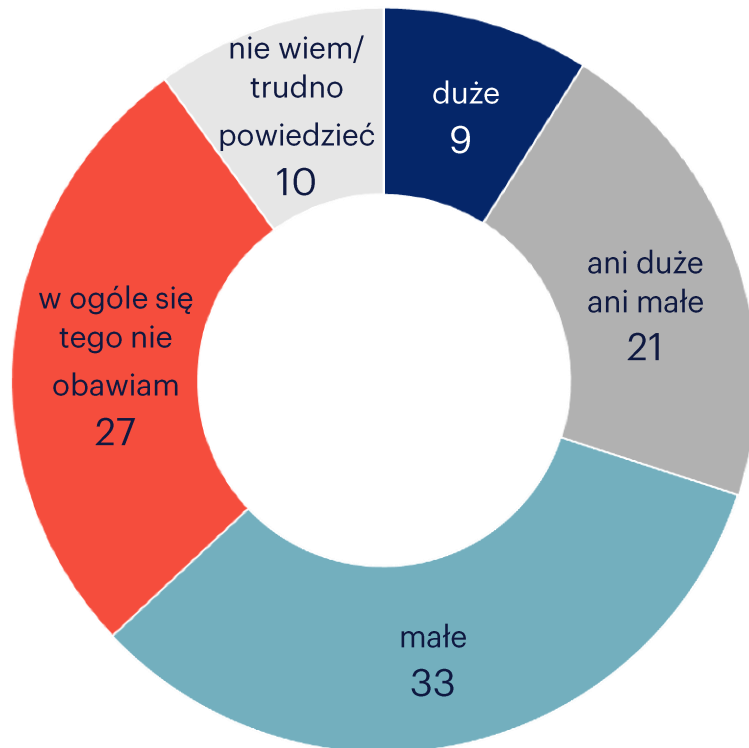


# wyniki badania

## ocena ryzyka utrąty pracy

# ocena ryzyka utraty pracy

czy ryzyko związane z utratą pracy jest...



Względem ubiegłego kwartału wzrosła wśród pracowników obawa przed utratą pracy.

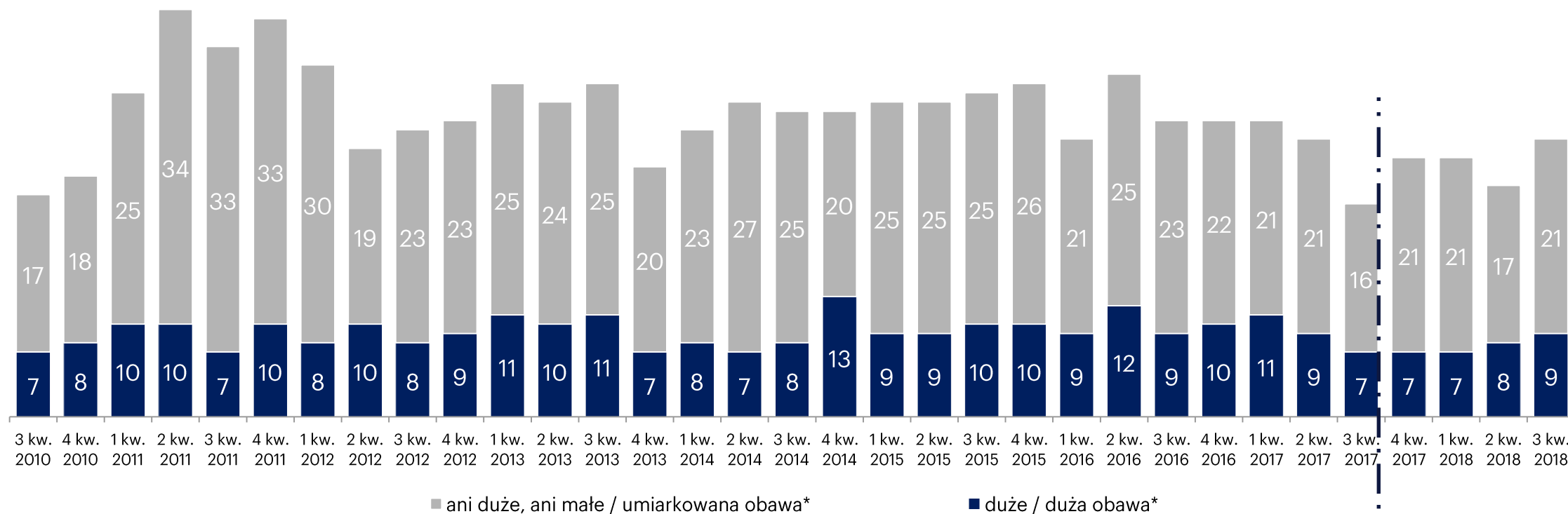
Częściej taką obawę mają osoby z wykształceniem podstawowym (16% uważa, że ryzyko jest duże) i najmłodszy respondenci w grupie wiekowej 18-29 lat (12%).

W porównaniu międzyregionalnym najsilniej obawiają się utraty pracy mieszkańcy z regionu północnego (region o najwyższej rotacji) – aż 18% uważa, że ryzyko jest duże.

Spośród stanowisk – największa obawa występuje wśród kadry zarządzającej oraz pracowników biurowych i administracyjnych.

Zdarza się, że ludzie tracą pracę. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych miesięcy możesz utracić obecną pracę lub że Twoja obecna umowa nie zostanie przedłużona?  
Czy ryzyko z tym związane jest..

# ocena ryzyka utraty pracy porównanie w czasie

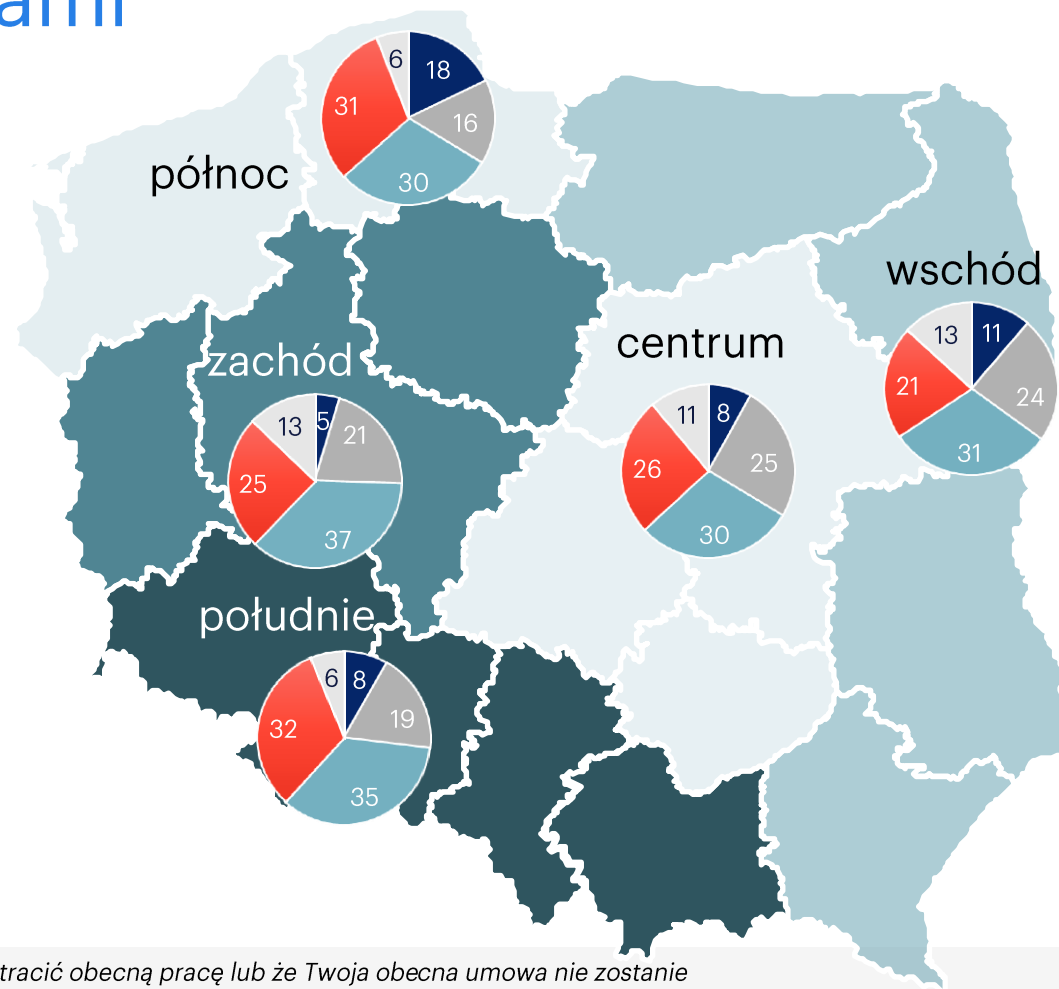


Zdarza się, że ludzie tracą pracę. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych miesięcy możesz utracić obecną pracę lub że Twoja obecna umowa nie zostanie przedłużona? Czy ryzyko z tym związane jest..

\*treść odpowiedzi do 3 kw. 2017; od 4 kw. 2017 zmianie uległa wielkość próby oraz treść pytania



# ocena ryzyka utraty pracy porównanie między regionami

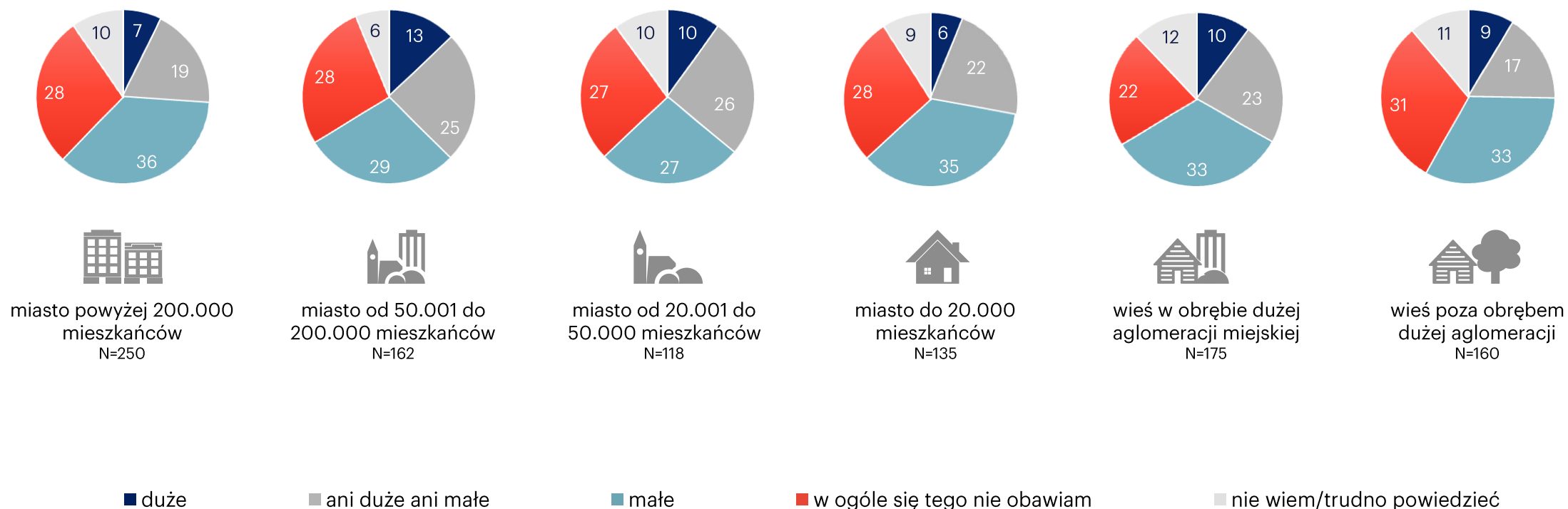


- duże
- ani duże ani małe
- małe
- w ogóle się tego nie obawiam
- nie wiem/trudno powiedzieć

Zdarza się, że ludzie tracą pracę. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych miesięcy możesz utracić obecną pracę lub że Twoja obecna umowa nie zostanie przedłużona? Czy ryzyko z tym związane jest..

# ocena ryzyka utraty pracy

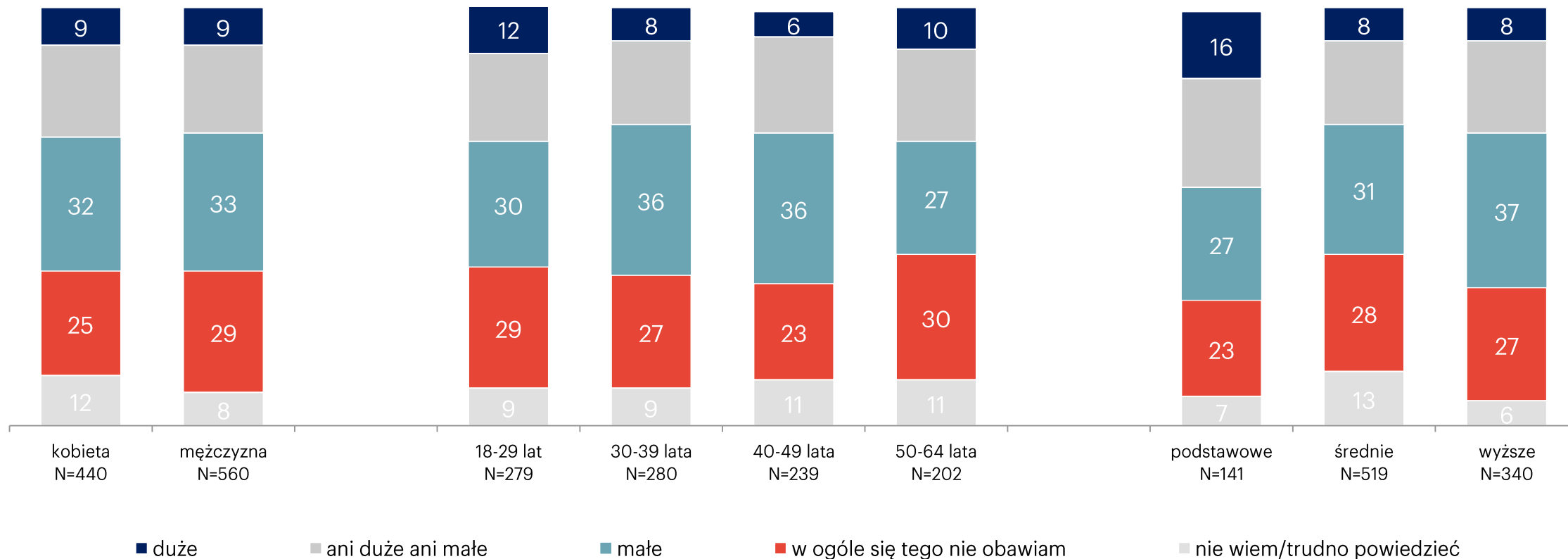
## porównanie między typami miejscowości



Zdarza się, że ludzie tracą pracę. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych miesięcy możesz utracić obecną pracę lub że Twoja obecna umowa nie zostanie przedłużona? Czy ryzyko z tym związane jest..

# ocena ryzyka utraty pracy

## porównanie dla płci, grup wiekowych i wykształcenia

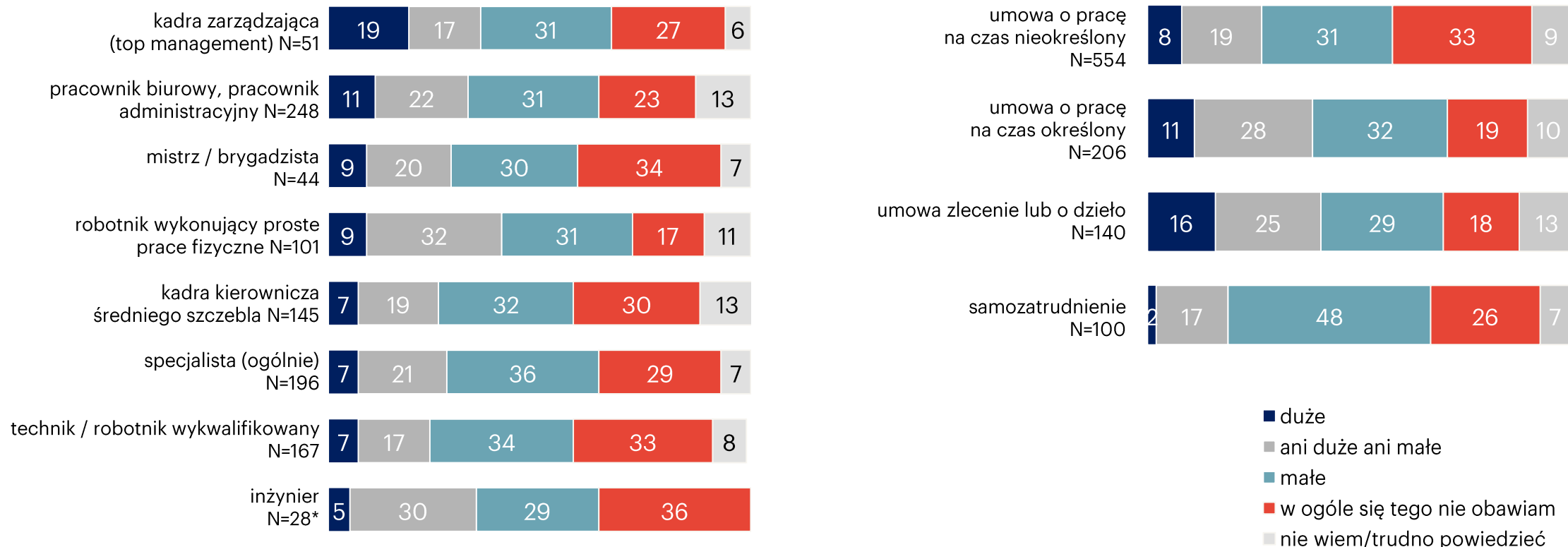


Zdarza się, że ludzie tracą pracę. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych miesięcy możesz utracić obecną pracę lub że Twoja obecna umowa nie zostanie przedłużona? Czy ryzyko z tym związane jest..



# ocena ryzyka utraty pracy

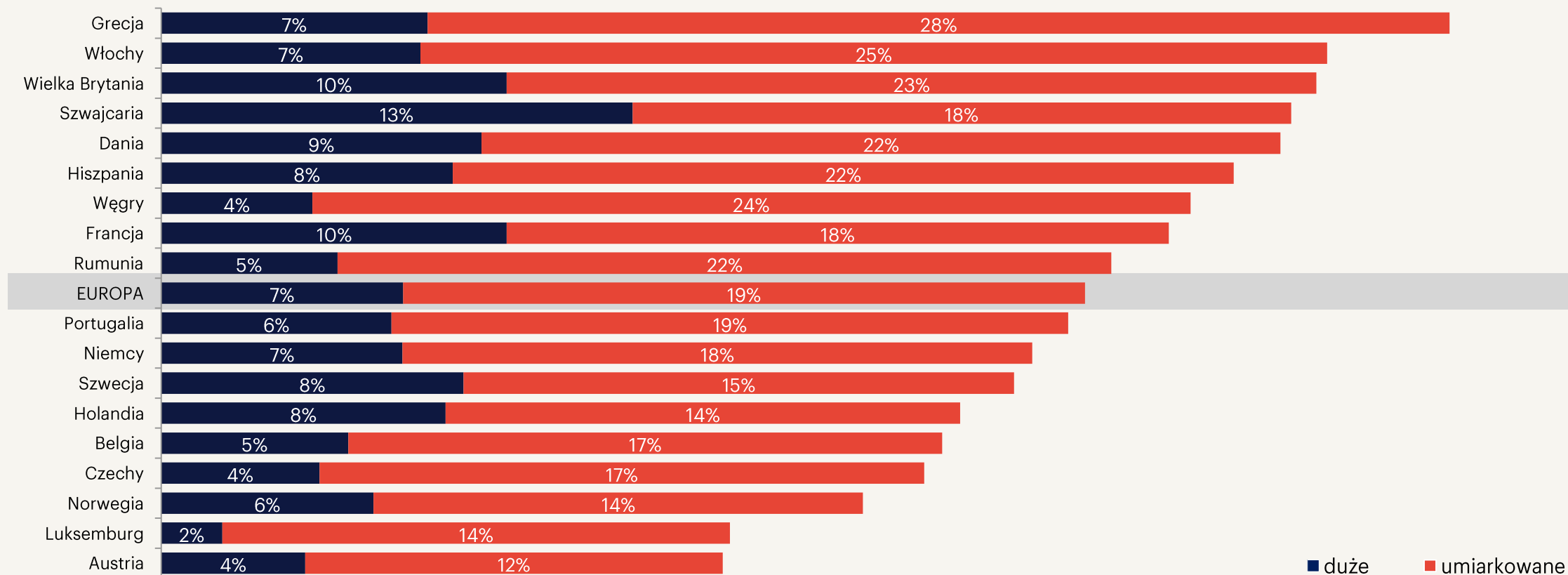
## porównanie między stanowiskami i sposobem zatrudnienia



Zdarza się, że ludzie tracą pracę. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych miesięcy możesz utracić obecną pracę lub że Twoja obecna umowa nie zostanie przedłużona? Czy ryzyko z tym związane jest..



# ocena ryzyka utraty pracy porównanie między krajami



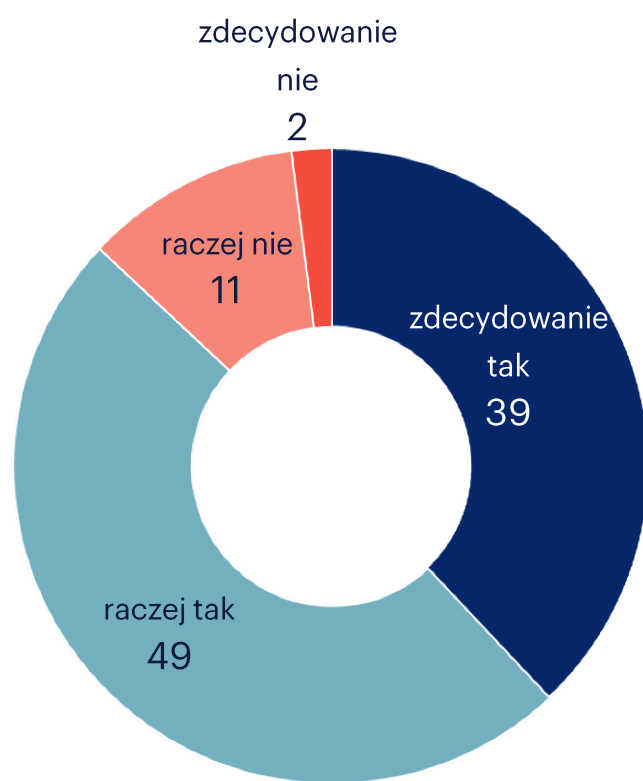
Źródło: globalne badanie Randstad Workmonitor, zrealizowane w dniach od 18 lipca do 2 sierpnia 2018 r. Dla każdego z badanych krajów liczebność badanej grupy wynosiła minimum 400 osób w wieku od 18 do 65 lat, pracujących co najmniej 24 godziny w tygodniu (bez uwzględniania osób samozatrudnionych).



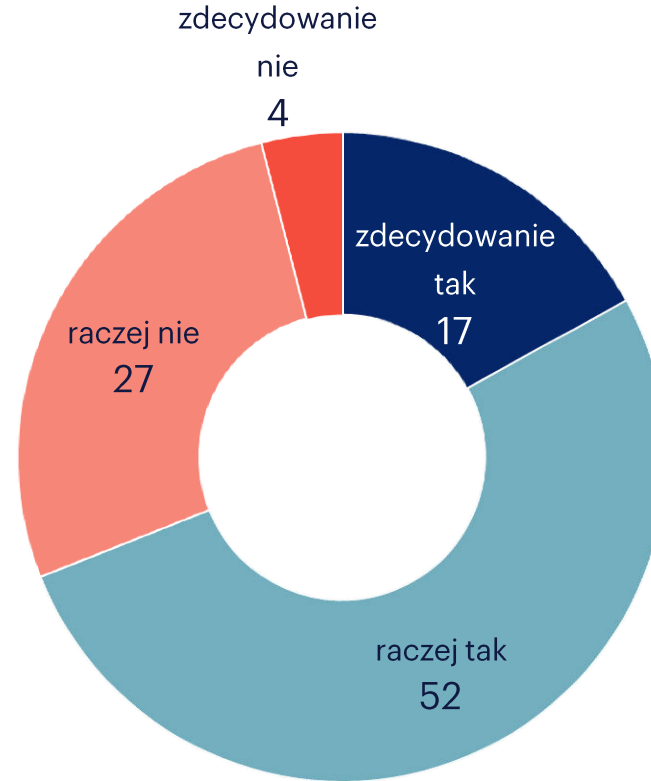
# wyniki badania

szansa na  
znalezienie nowej  
pracy

# szansa na znalezienie nowej pracy



jakakolwiek praca



praca tak samo dobra lub lepsza od obecnej

Optymizm pracowników, jeśli chodzi o szansę znalezienia pracy w ciągu 6 miesięcy w przypadku jej utraty, utrzymuje się na stałym poziomie.

88% pracowników jest zdania, że w ciągu najbliższych 6 miesięcy uda im się znaleźć jakąkolwiek pracę, natomiast 69% uważa, że znajdzie nie gorszą niż obecna.

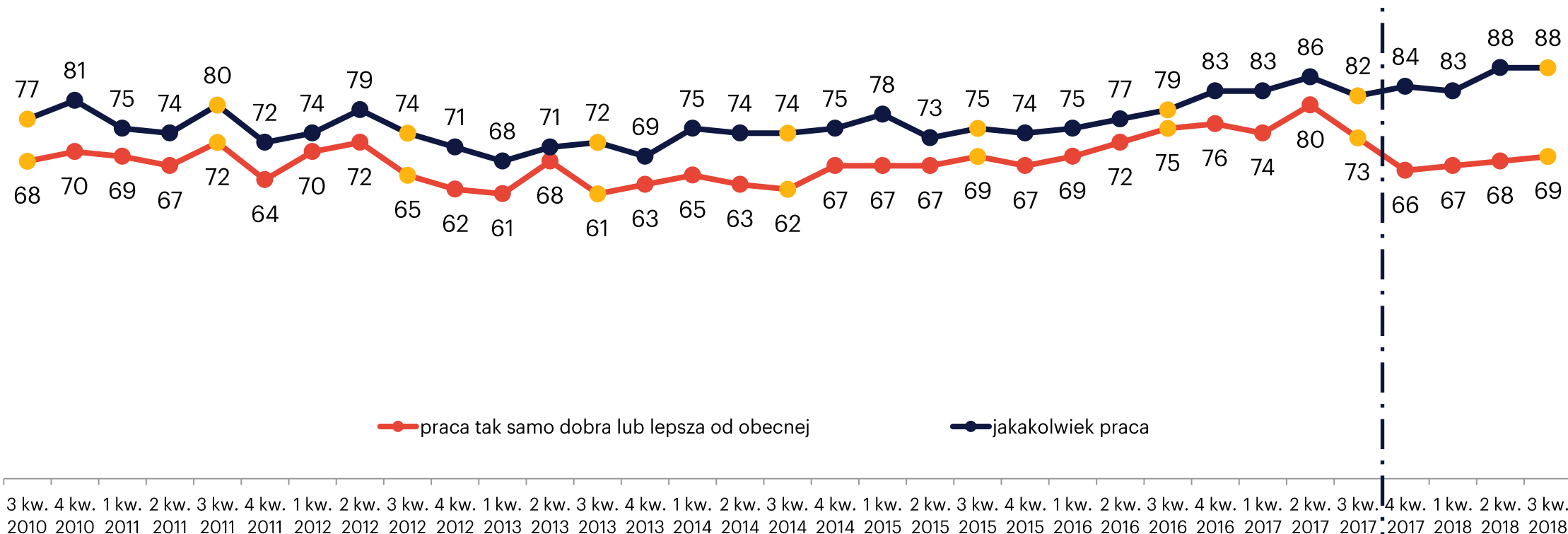
Optymizm ten spada wraz z wiekiem, jest wyższy wśród mężczyzn, niż wśród kobiet.

Szansę na znalezienie nowej pracy, przynajmniej tak dobrej jak obecna, częściej dostrzegają pracownicy z regionu północnego, mieszkańcy małych miejscowości oraz wsi w obrębie aglomeracji miejskich, a także specjaliści z wyższym wykształceniem.

Wyobraź sobie, że musisz teraz szukać nowej pracy u nowego pracodawcy. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych 6 miesięcy uda Ci się znaleźć jakąkolwiek pracę?  
A czy myślisz, że uda Ci się w ciągu najbliższych 6 miesięcy znaleźć nową pracę, tak samo dobrą lub lepszą, od obecnej?

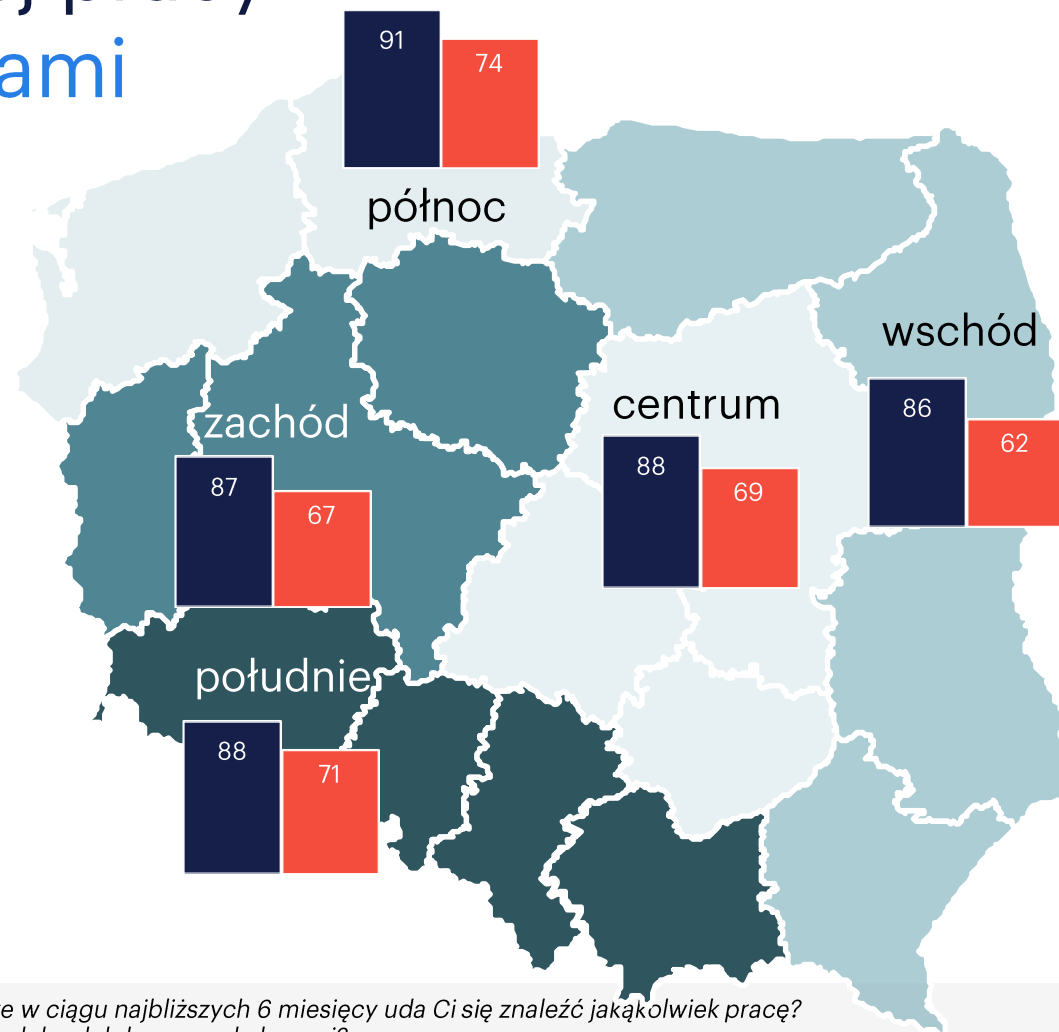
# szansa na znalezienie nowej pracy

## porównanie w czasie



Wyobraź sobie, że musisz teraz szukać nowej pracy u nowego pracodawcy. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych 6 miesięcy uda Ci się znaleźć jakąkolwiek pracę?  
 A czy myślisz, że uda Ci się w ciągu najbliższych 6 miesięcy znaleźć nową pracę, tak samo dobrą lub lepszą, od obecnej?  
 Na wykresie pokazano sumę odpowiedzi raczej tak i zdecydowanie tak; od 4 kw. 2017 zmiana uległa wielkość próby oraz treść pytania

# szansa na znalezienie nowej pracy porównanie między regionami



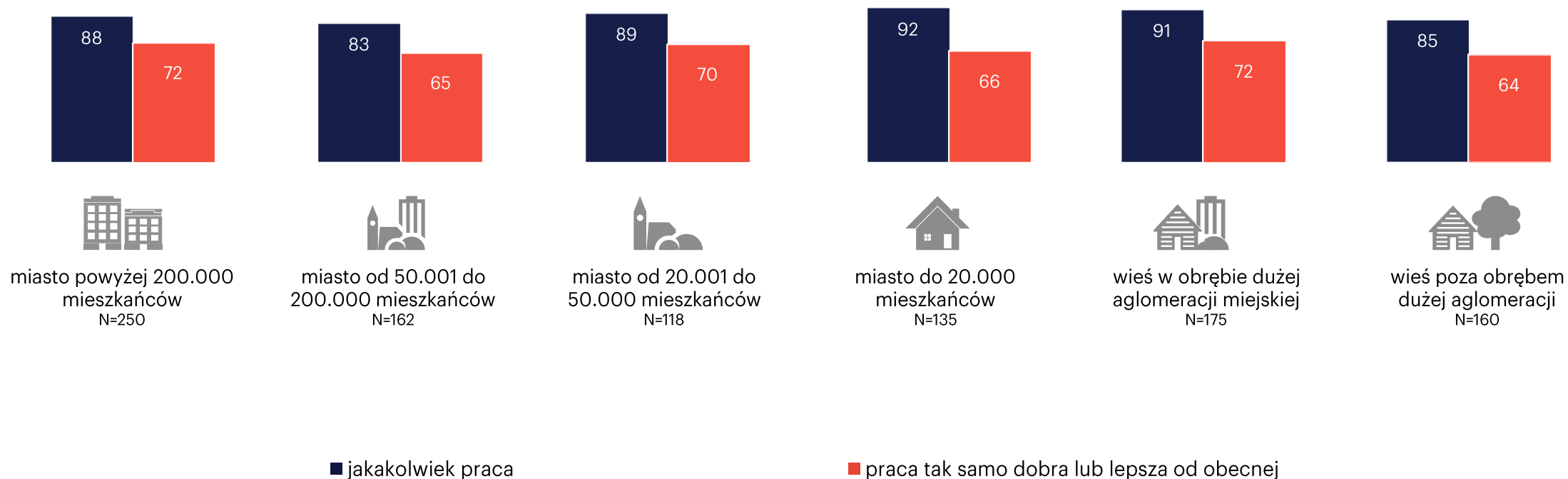
■ jakakolwiek praca

■ praca tak samo dobra lub lepsza od obecnej

Wyobraź sobie, że musisz teraz szukać nowej pracy u nowego pracodawcy. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych 6 miesięcy uda Ci się znaleźć jakąkolwiek pracę?  
A czy myślisz, że uda Ci się w ciągu najbliższych 6 miesięcy znaleźć nową pracę, tak samo dobrą lub lepszą, od obecnej?  
Na wykresie pokazano sumę odpowiedzi raczej tak i zdecydowanie tak; od 4 kw. 2017 zmianie uległa wielkość próby oraz treść pytania

# szansa na znalezienie nowej pracy

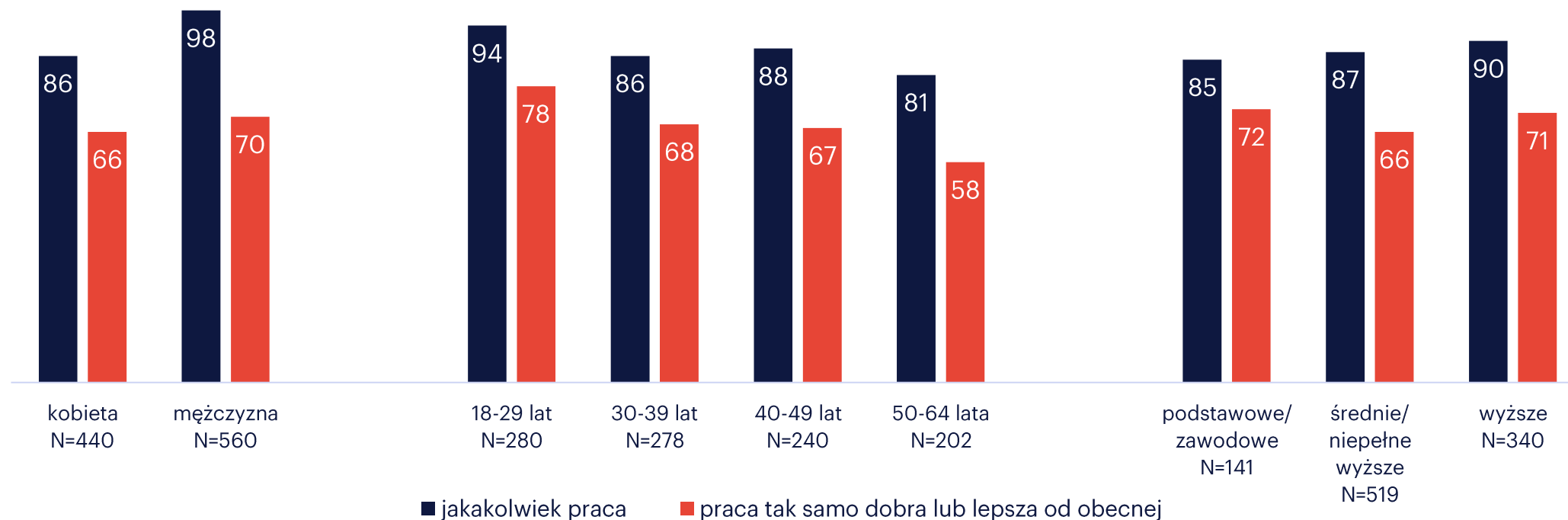
## porównanie między typami miejscowości



Wyobraź sobie, że musisz teraz szukać nowej pracy u nowego pracodawcy. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych 6 miesięcy uda Ci się znaleźć jakąkolwiek pracę?  
A czy myślisz, że uda Ci się w ciągu najbliższych 6 miesięcy znaleźć nową pracę, tak samo dobrą lub lepszą, od obecnej?  
Na wykresie pokazano sumę odpowiedzi raczej tak i zdecydowanie tak; od 4 kw. 2017 zmiana uległa wielkość próby oraz treść pytania

# szansa na znalezienie nowej pracy

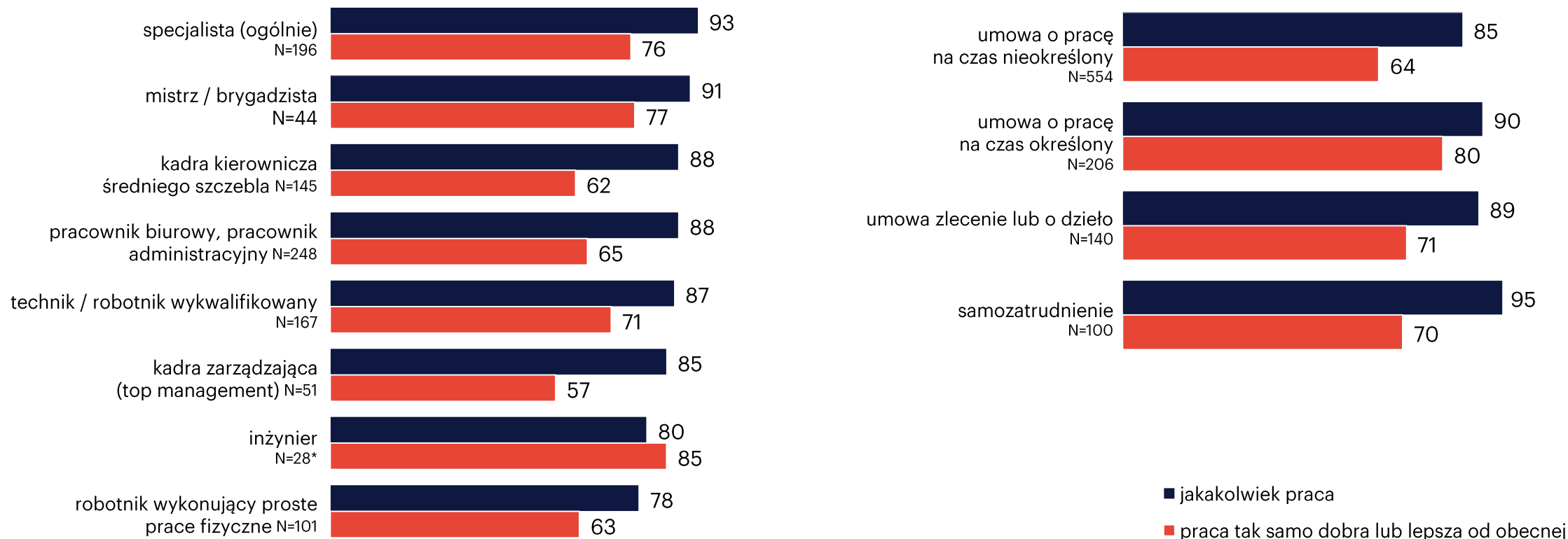
## porównanie dla płci, grup wiekowych i wykształcenia



Wyobraź sobie, że musisz teraz szukać nowej pracy u nowego pracodawcy. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych 6 miesięcy uda Ci się znaleźć jakąkolwiek pracę?  
A czy myślisz, że uda Ci się w ciągu najbliższych 6 miesięcy znaleźć nową pracę, tak samo dobrą lub lepszą, od obecnej?  
Na wykresie pokazano sumę odpowiedzi raczej tak i zdecydowanie tak; od 4 kw. 2017 zmianie uległa wielkość próby oraz treść pytania

# szansa na znalezienie nowej pracy

## porównanie między stanowiskami i sposobem zatrudnienia



Wyobraź sobie, że musisz teraz szukać nowej pracy u nowego pracodawcy. Czy myślisz, że w ciągu najbliższych 6 miesięcy uda Ci się znaleźć jakąkolwiek pracę?  
 A czy myślisz, że uda Ci się w ciągu najbliższych 6 miesięcy znaleźć nową pracę, tak samo dobrą lub lepszą, od obecnej?  
 Na wykresie pokazano sumę odpowiedzi raczej tak i zdecydowanie tak; od 4 kw. 2017 zmianie uległa wielkość próby oraz treść pytania



# szansa na znalezienie nowej pracy

## porównanie między krajami



Źródło: globalne badanie Randstad Workmonitor, zrealizowane w dniach od 18 lipca do 2 sierpnia 2018 r. Dla każdego z badanych krajów liczebność badanej grupy wynosiła minimum 400 osób w wieku od 18 do 65 lat, pracujących co najmniej 24 godziny w tygodniu (bez uwzględniania osób samozatrudnionych).

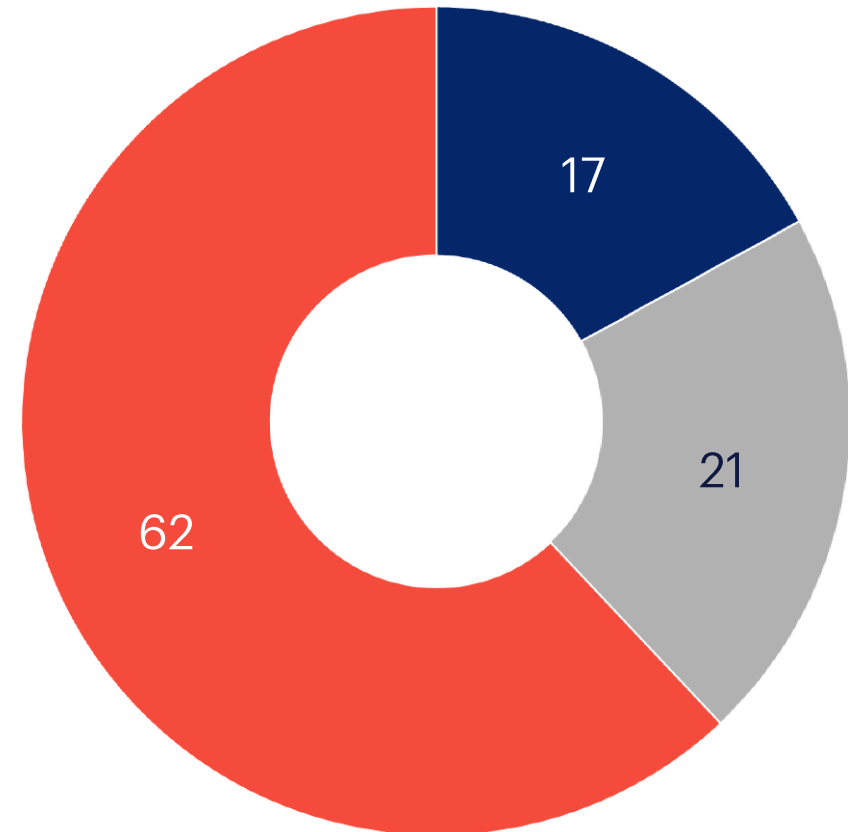


# wyniki badania

# rozwój zawodowy

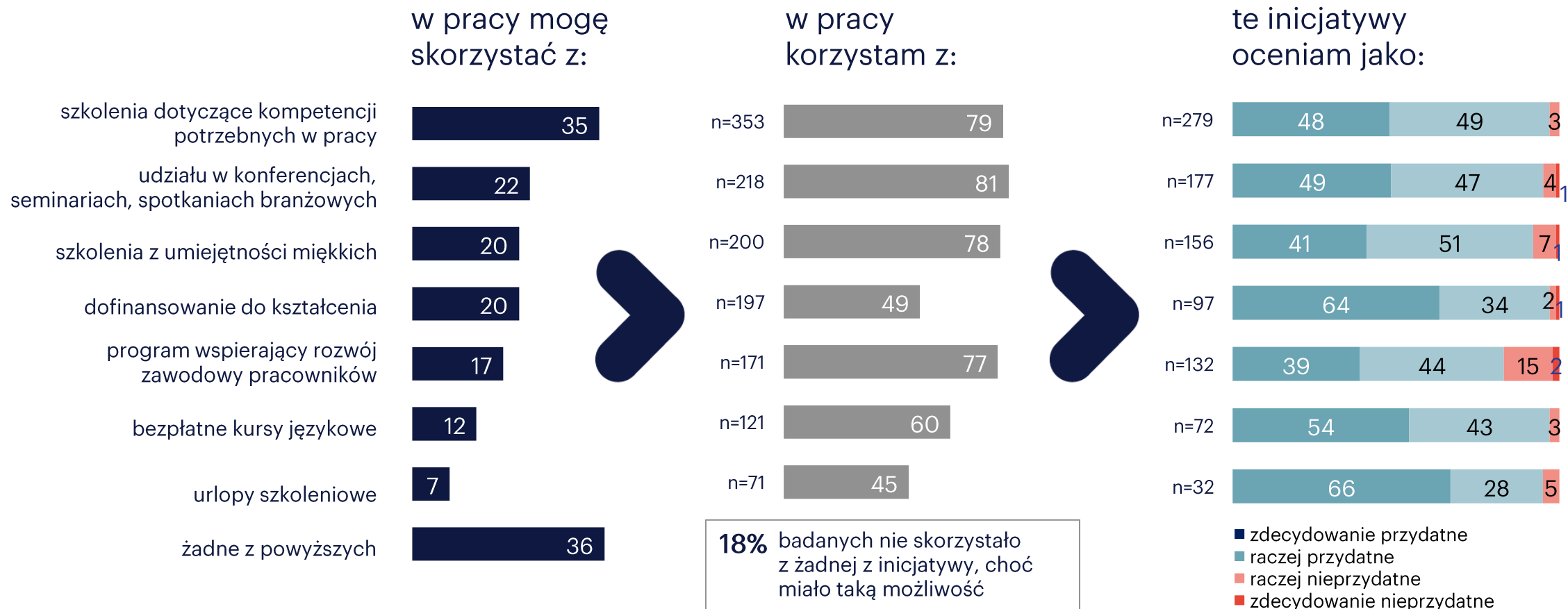
# odpowiedzialność za rozwój pracownika

- To głównie pracodawca powinien dbać o rozwój zawodowy pracownika np. poprzez oferowanie szkoleń, dofinansowań do nauki itd.
- Przede wszystkim pracownik sam powinien dbać o swój rozwój zawodowy i sam podejmować różne inicjatywy
- Pracodawca i pracownik w równym stopniu powinni dbać o rozwój zawodowy pracownika



Wskaż, z którym stwierdzeniem zgadzasz się w największym stopniu:

# inicjatywy wspierające rozwój



*Jakie, jeśli jakiegokolwiek inicjatywy wspierające rozwój zawodowy oferuje firma, w której pracujesz? Czy w swojej obecnej pracy ... (uczestniczyłeś/ skorzystałeś z) ?; Osoby, które mają możliwość skorzystania z danej inicjatywy Oceń na ile podane rozwiązania okazały się przydatne w Twojej pracy; Osoby, które korzystały z danej inicjatywy.*

# inicjatywy wspierające rozwój podejmowane we własnym zakresie

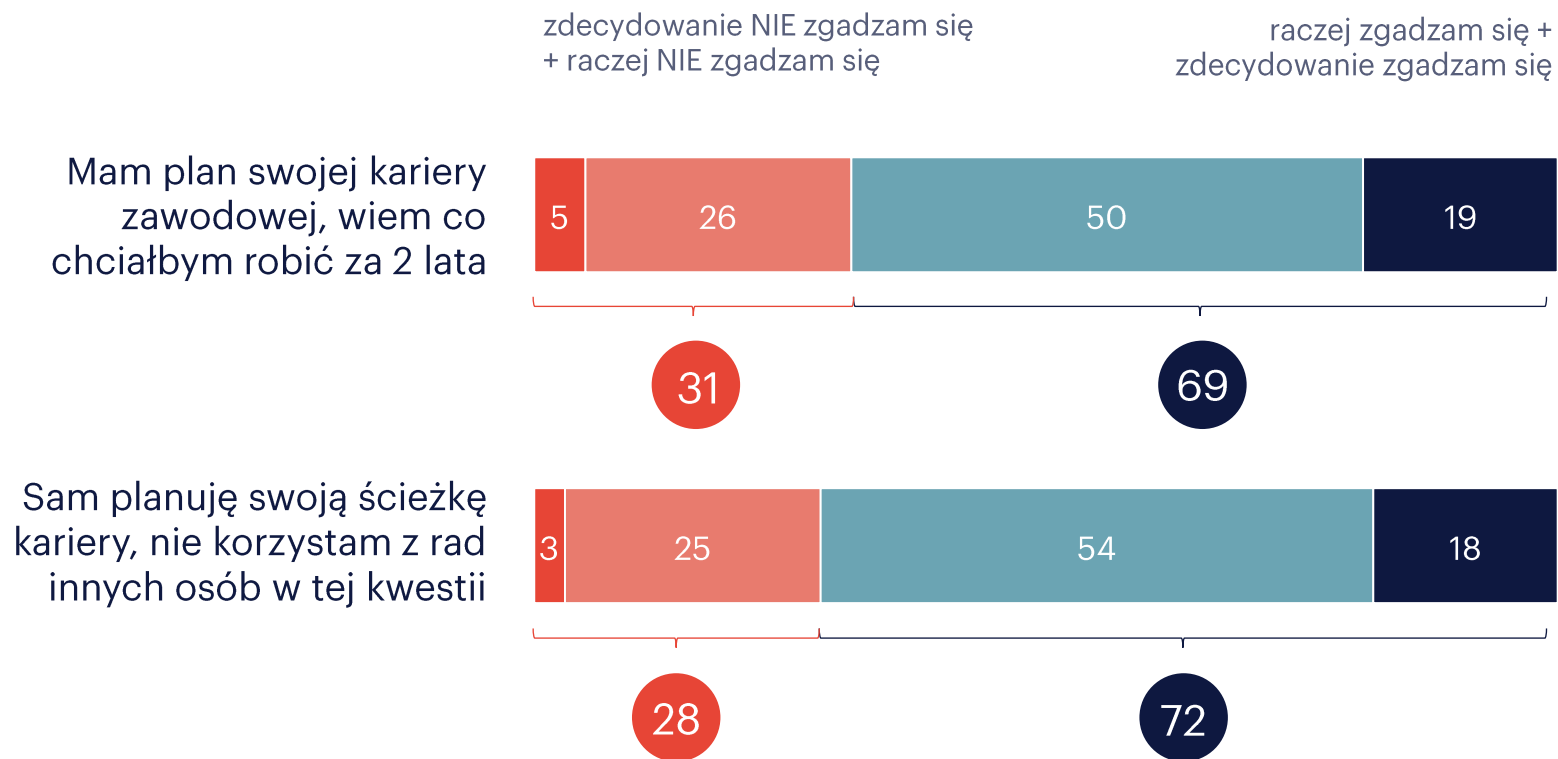


Połowa pracowników stara się rozwijać zawodowo we własnym zakresie. Aktywność ta spada wraz z wiekiem. Jest również niższa wśród mężczyzn, a także wśród mieszkańców największych miast (powyżej 200 tys. mieszkańców).

Badani najczęściej chodzą na kursy zawodowe. Na kursy językowe chodzi 15% respondentów, podobny odsetek pracowników rozpoczął naukę na studiach/ w szkole.

*A czy we własnym zakresie podejmujesz jakieś działania mające na celu rozwój zawodowy tj. doskonalenie umiejętności potrzebnych w obecnej lub przyszłej pracy, zdobywanie nowych kompetencji? Jeśli tak, to jakie? Nie chodzi o inicjatywy, szkolenia oferowane przez firmę, w której pracujesz.*

# podójście do planowania kariery



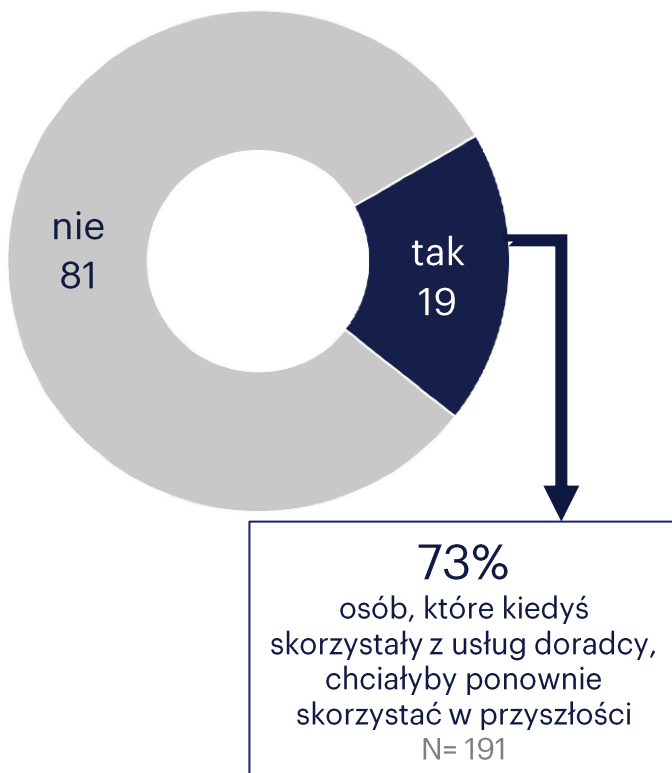
Zdecydowana większość pracowników sama planuje swoją ścieżkę kariery, nie korzystając z rad innych osób. Również znaczny udział badanych ma plan na najbliższe lata, jeśli chodzi o swoją karierę. Rzadziej zaplanowaną swoją karierę mają osoby z najmłodszej grupy wiekowej (18-29 lat), które zarówno uczą się, jak i pracują, częściej natomiast pracownicy kadry zarządzającej.

Na ile zgadzasz się następującymi stwierdzeniami:

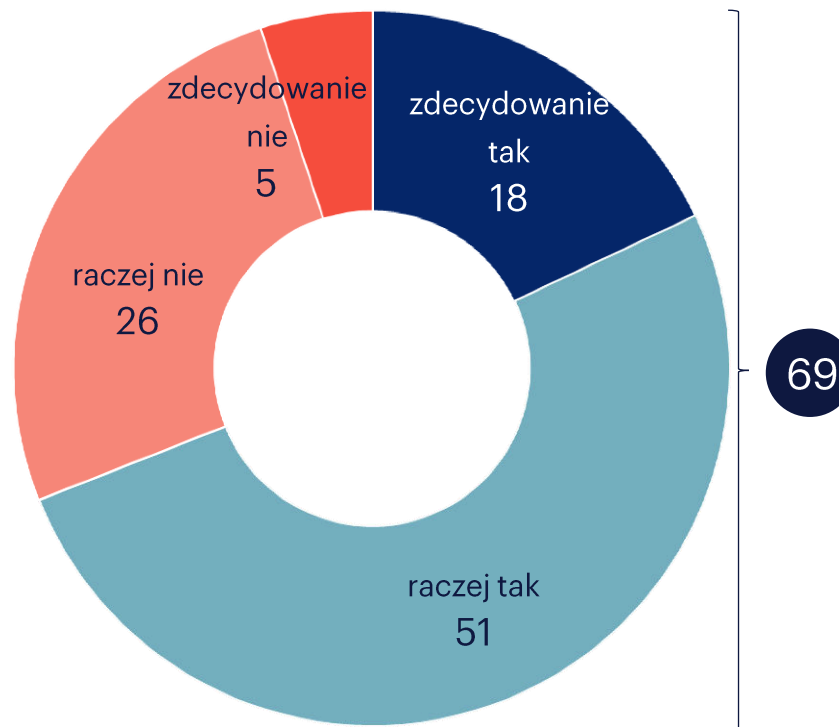


# korzystanie z usług doradcy zawodowego

korzystałam/em  
w przeszłości



chcę skorzystać  
w przyszłości



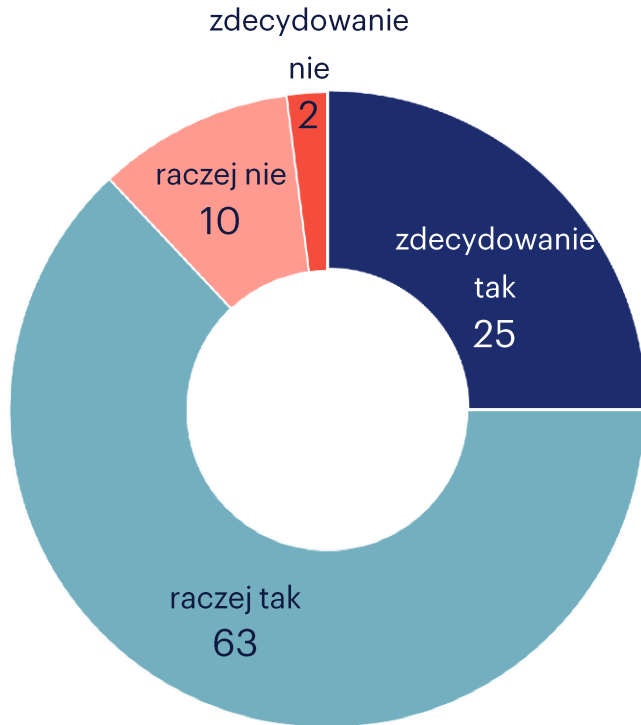
69

Jedna piąta pracowników korzystała z usług doradcy zawodowego. Częściej z takich usług korzystały osoby młodsze (18-29 lat), osoby z wykształceniem podstawowym lub zawodowym oraz kobiety. Natomiast znacznie rzadziej pracownicy z regionu północnego – tylko 1 na 10 pracowników skorzystał z usług doradcy. Co istotne w tym regionie zainteresowanie skorzystaniem z usług doradcy jest największe – 76% chciałoby skorzystać w przyszłości z takiej możliwości.

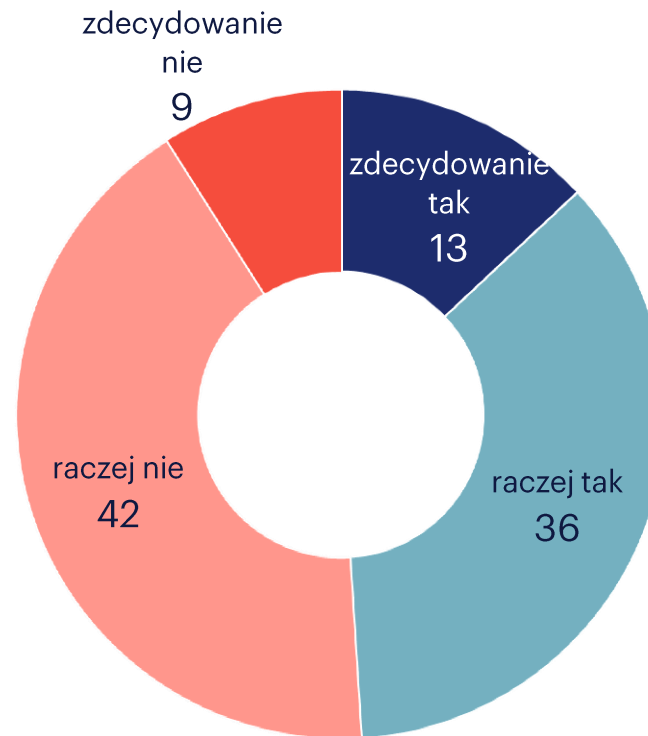
*Czy kiedykolwiek korzystałeś(aś) z usług doradcy zawodowego tzn. osoby, która doradza i pomaga określić możliwe ścieżki kariery?  
A gdybyś miał(a) możliwość skorzystania (jeszcze raz) z usług doradcy, to czy skorzystał(a)byś z takiej możliwości?*



# zmiana zawodu



ocena możliwości zmiany zawodu



zamiar zmiany zawodu w ciągu 2 lat

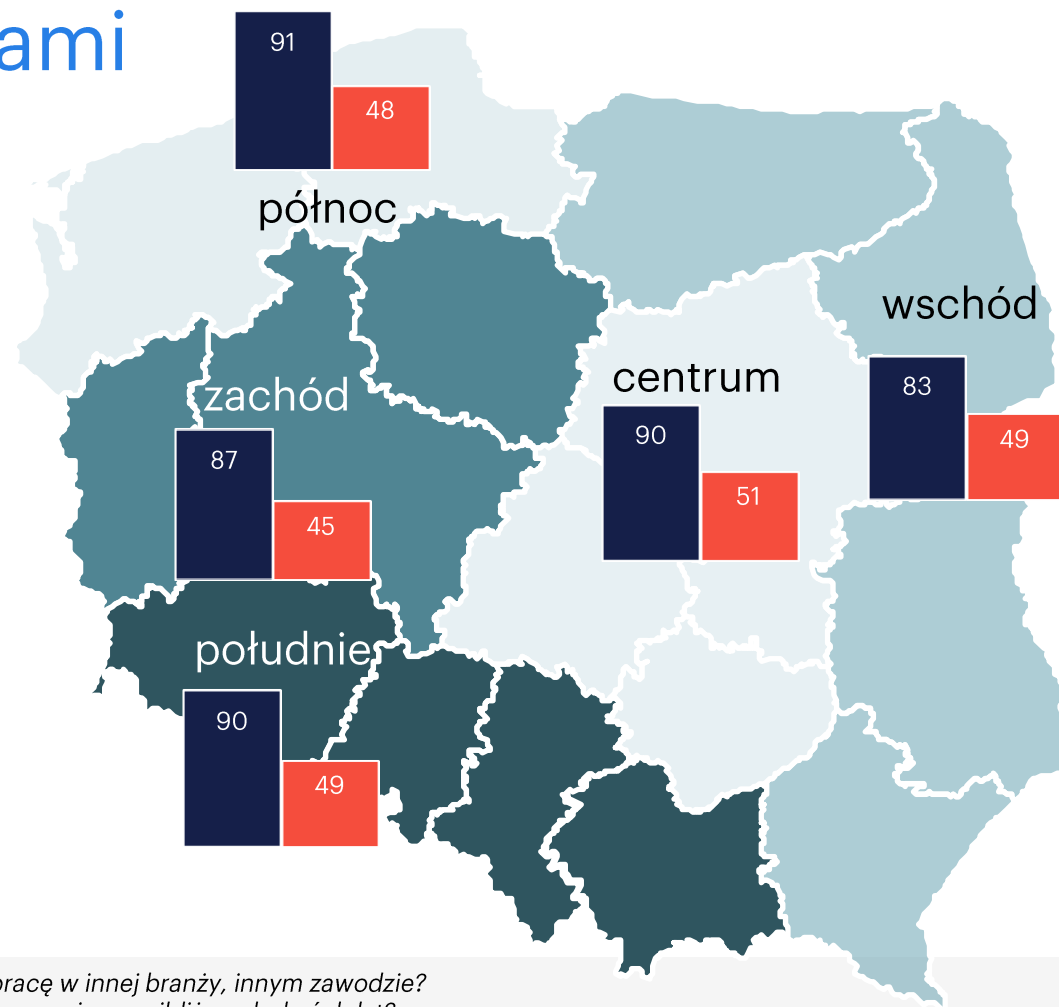
Zdecydowana większość pracowników jest zdania, że mogłaby podjąć pracę w innym zawodzie, niż obecnie wykonywany, gdyby była taka potrzeba. Jednocześnie aż połowa pracowników rozważy w najbliższych latach zmianę zawodu.

Częściej tego zdania są osoby z młodszych grup wiekowych, respondenci z niższym wykształceniem oraz kobiety. Najmniej optymistyczne nastroje dotyczące możliwości oraz chęci podjęcia pracy w innej branży lub w innym zawodzie są charakterystyczne dla regionów wschodniego i zachodniego.

*Biorąc pod uwagę swoje umiejętności i kompetencje, czy uważasz, że mógłbyś podjąć pracę w innej branży, innym zawodzie?  
A czy rozważasz podjęcie pracy w innej branży, innym zawodzie, niż obecnie wykonywany, w ciągu najbliższych dwóch lat?*

# zmiana zawodu

## porównanie między regionami



■ ocena możliwości zmiany zawodu

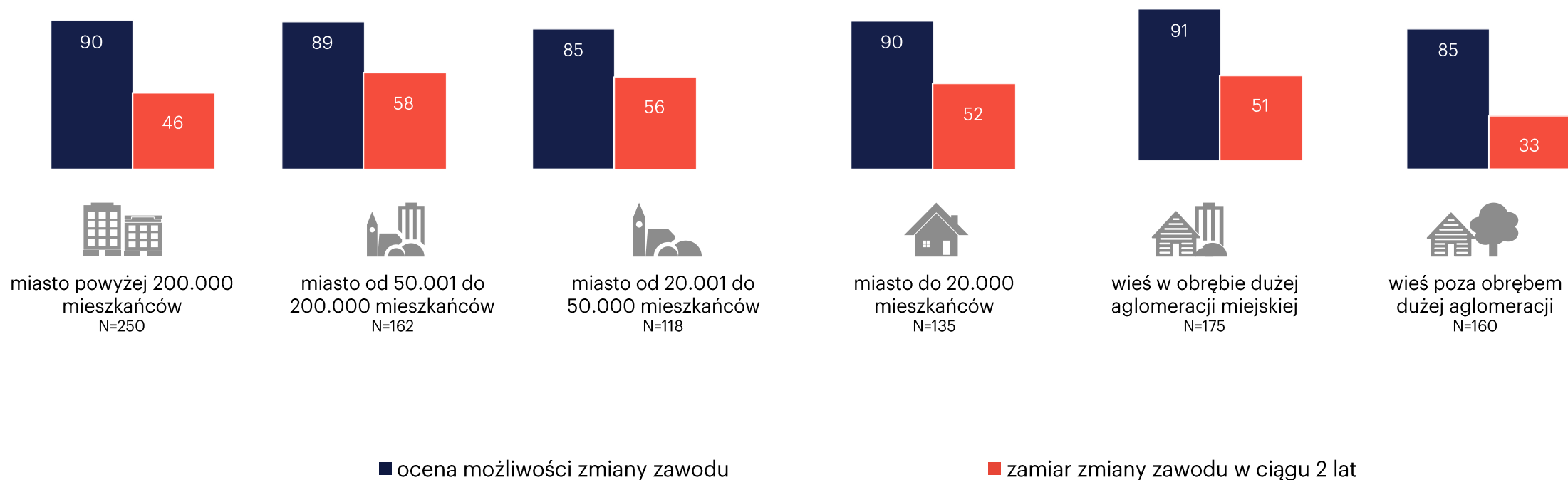
■ zamiar zmiany zawodu w ciągu 2 lat

*Biorąc pod uwagę swoje umiejętności i kompetencje, czy uważasz, że mógłbyś podjąć pracę w innej branży, innym zawodzie?  
A czy rozważasz podjęcie pracy w innej branży, innym zawodzie, niż obecnie wykonywany, w ciągu najbliższych dwóch lat?  
Na wykresie pokazano sumę odpowiedzi raczej tak i zdecydowanie tak*



# zmiana zawodu

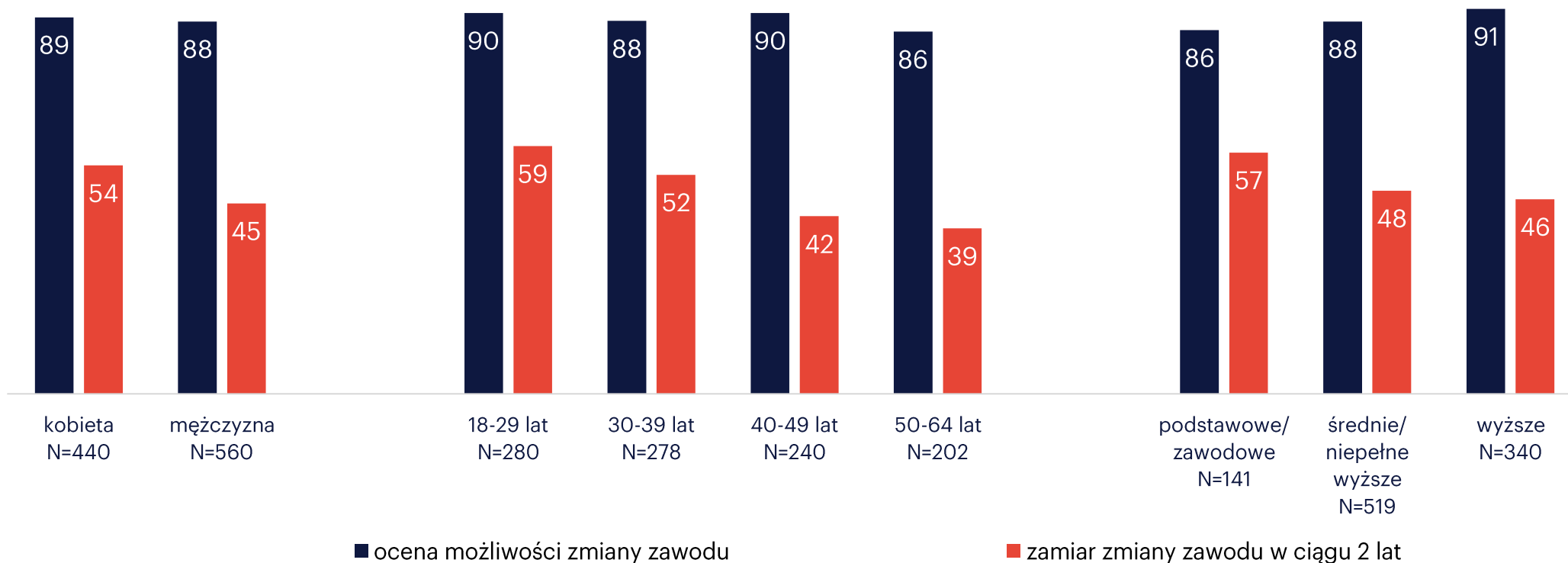
## porównanie między typami miejscowości



Biorąc pod uwagę swoje umiejętności i kompetencje, czy uważasz, że mógłbyś podjąć pracę w innej branży, innym zawodzie?  
A czy rozważasz podjęcie pracy w innej branży, innym zawodzie, niż obecnie wykonywany, w ciągu najbliższych dwóch lat?  
Na wykresie pokazano sumę odpowiedzi raczej tak i zdecydowanie tak

# zmiana zawodu

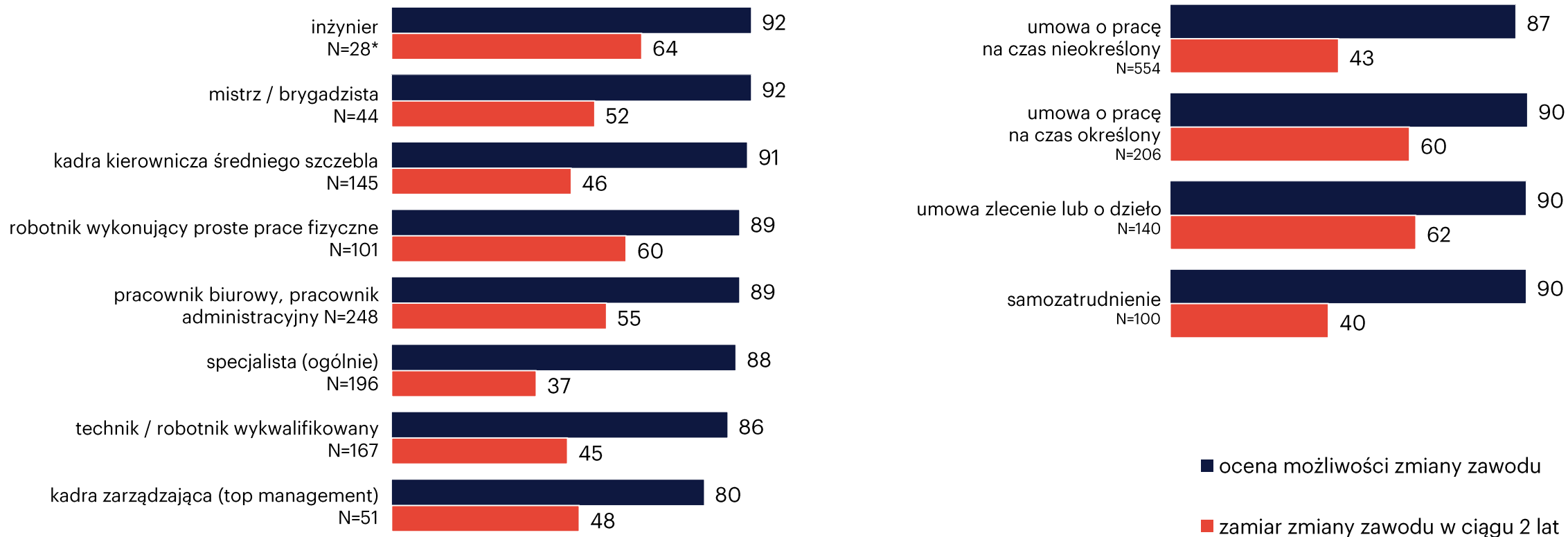
## porównanie dla płci, grup wiekowych i wykształcenia



Biorąc pod uwagę swoje umiejętności i kompetencje, czy uważasz, że mógłbyś podjąć pracę w innej branży, innym zawodzie?  
A czy rozważasz podjęcie pracy w innej branży, innym zawodzie, niż obecnie wykonywany, w ciągu najbliższych dwóch lat?  
Na wykresie pokazano sumę odpowiedzi raczej tak i zdecydowanie tak

# zmiana zawodu

## porównanie między stanowiskami i sposobem zatrudnienia



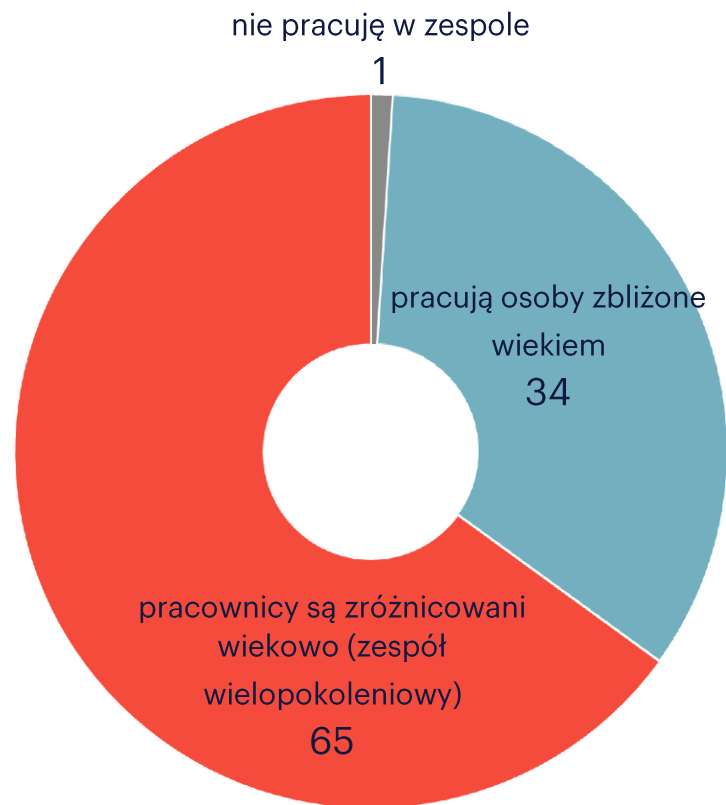
Biorąc pod uwagę swoje umiejętności i kompetencje, czy uważasz, że mógłbyś podjąć pracę w innej branży, innym zawodzie?  
 A czy rozważasz podjęcie pracy w innej branży, innym zawodzie, niż obecnie wykonywany, w ciągu najbliższych dwóch lat?  
 Na wykresie pokazano sumę odpowiedzi raczej tak i zdecydowanie tak



# wyniki badania

## pracownicy 50+

# zróżnicowanie wiekowe w zespołach pracownicy 50+

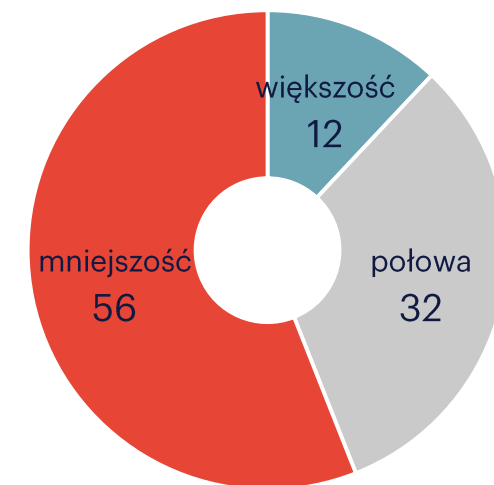


w moim zespole pracują  
osoby w wieku 50+



	tak	nie
zespół zbliżony wiekiem	21%	64%
zespół wielopokoleniowy	79%	36%

pracownicy 50+  
w moim zespole to:



Czy w zespole, w którym pracujesz...

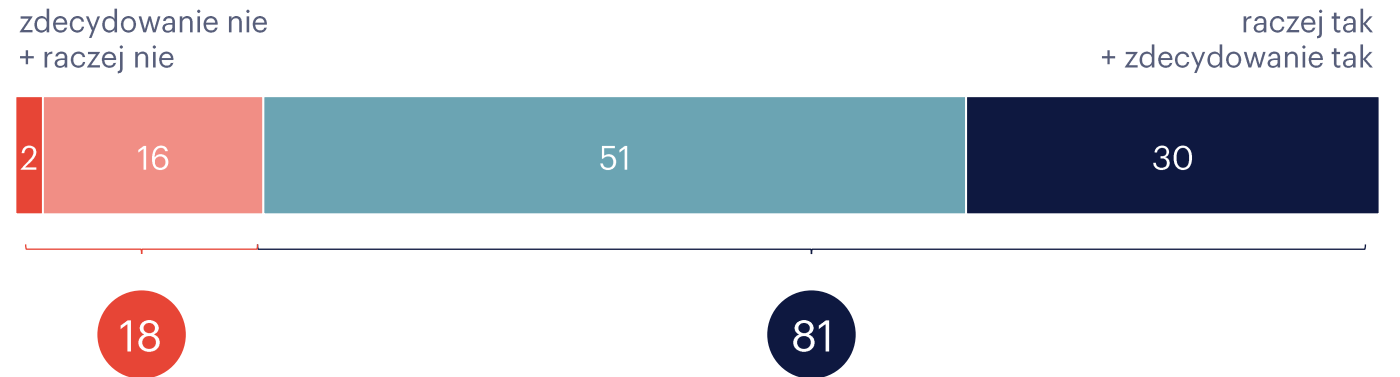
Czy w zespole, w którym pracujesz są pracownicy powyżej 50 roku życia? (Osoby poniżej 50 roku życia i pracujące w zespołach oraz osoby 50+ (N=991))

Czy pracownicy powyżej 50 roku życia stanowią w Twoim zespole... ( Osoby powyżej 50 roku życia lub pracujące w zespołach, w których są pracownicy powyżej 50 roku życia (N=683))

# pracownicy 50+

## predyspozycje do pracy

osoba po 50 roku życia jest/byłaby wartościowym pracownikiem w naszym zespole ze względu na kompetencje, doświadczenie, jakie posiada



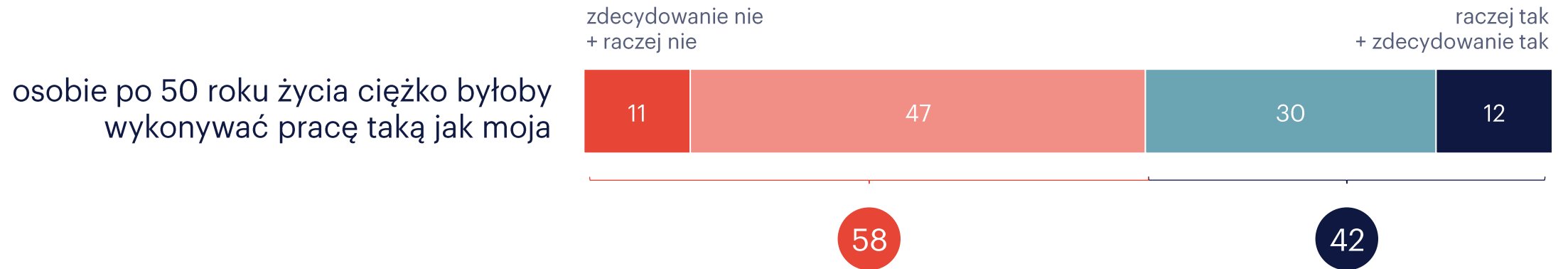
Zdecydowana większość badanych uważa, że osoby po 50 roku życia są wartościowymi pracownikami ze względu na posiadane kompetencje lub doświadczenie. Częściej tego zdania są mistrzowie, brygadziści, technicy, wykwalifikowani robotnicy, a także specjaliści.

Na ile zgadzasz się następującymi stwierdzeniami?:



# pracownicy 50+

## predyspozycje do pracy



4 na 10 pracowników jest zdania, że osobie po 50 roku życia ciężko byłoby wykonywać taką pracę – takie przeświadczenie występuje częściej wśród osób z młodszych grup wiekowych, wśród mistrzów i brygadzistów, pracowników fizycznych, a także kadry zarządzającej.

Na ile zgadzasz się następującymi stwierdzeniami:

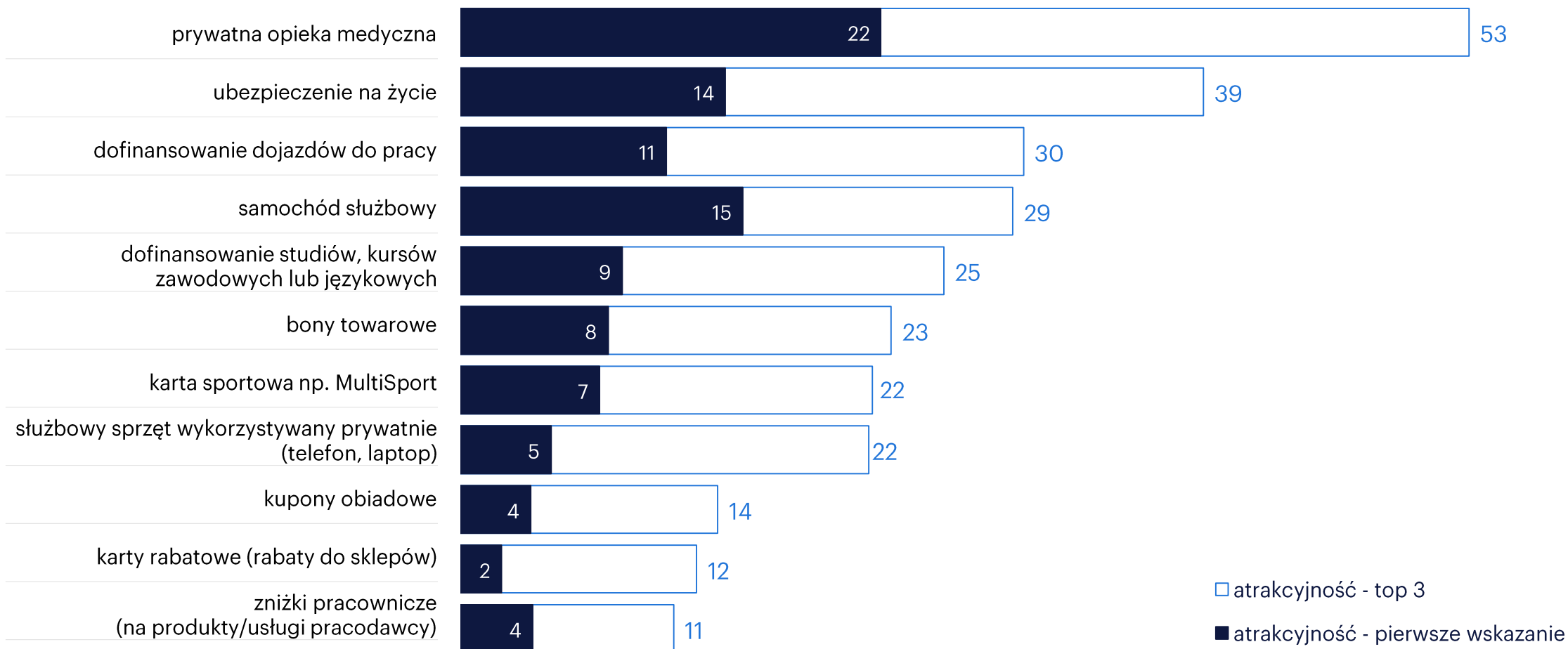


# wyniki badania

benefity

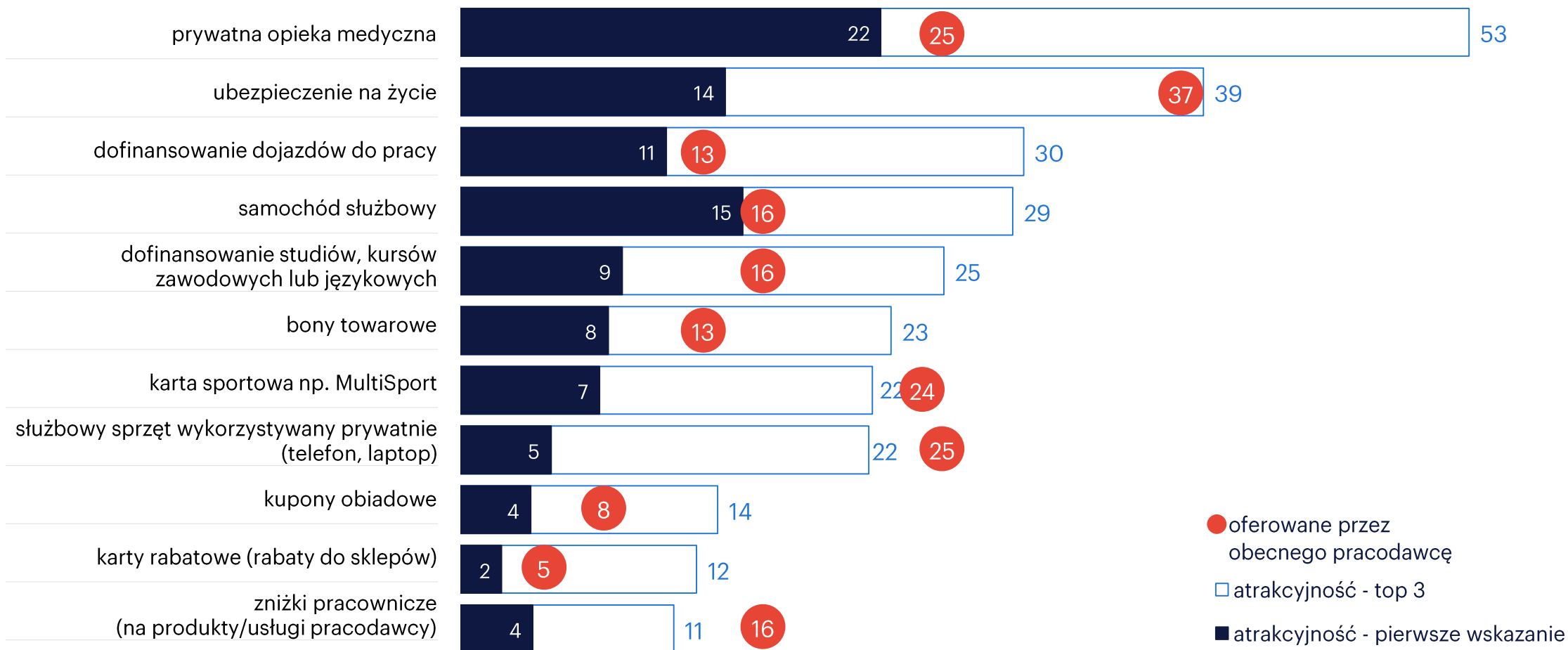


# oferowane benefity



Poniżej znajduje się lista inicjatyw, które mogą być oferowane przez pracodawcę. Spośród nich wybierz, 3 które najbardziej Ci się podobają, w kolejności od tej, która podoba Ci się największym stopniu

# oferowane benefity



Poniżej znajduje się lista inicjatyw, które mogą być oferowane przez pracodawcę. Spośród nich wybierz, 3 które najbardziej Ci się podobają, w kolejności od tej, która podoba Ci się największym stopniu

wyniki badania

podsumowanie  
wyników

# podsumowanie wyników

- Ostatnie półrocze charakteryzuje się wyższym poziomem rotacji na rynku pracy – 24% badanych zadeklarowało, że zmieniło pracę w ciągu ostatnich 6 miesięcy. Podobnie jak przed kwartałem, większą mobilność obserwujemy wśród młodszych pracowników. Wśród osób powyżej 40 roku życia tylko 16% zmieniło pracę w ostatnim półroczu. Również wraz z wiekiem spada mobilność w ramach firmy – zmiana stanowiska najrzadziej występuje w starszych grupach wiekowych. Najbardziej mobilne grupy stanowisk to inżynierowie i robotnicy niewykwalifikowani, a także mistrzowie i brygadziści.
- Pod względem mobilności wyróżnia się region północny – tu pracownicy najczęściej zmieniali pracę, natomiast najrzadziej stanowisko. Jednocześnie charakteryzują się najwyższym optymizmem, jeśli chodzi o znalezienie pracy przynajmniej tak dobrej jak obecna, w przypadku jej utraty.
- Podobnie jak przed kwartałem kluczowe powody zmiany pracy to wysokość wynagrodzenia oraz chęć rozwoju zawodowego. Jednocześnie obserwujemy wzrost znaczenia obu czynników. Pracownicy częściej zwracają uwagę na formę zatrudnienia, natomiast coraz rzadziej wskazują na niezadowolenie z poprzedniego pracodawcy.
- Obserwujemy także skrócenie się czasu poszukiwania pracy – osoby, które zmieniły pracę w ostatnim półroczu, szukały jej średnio 2 miesiące. Regionem, w którym nadal najszybciej udaje się znaleźć pracę jest region południowy. Krócej pracy szukali mężczyźni niż kobiety (średnio o ponad pół miesiąca), osoby z najmłodszej grupy wiekowej i w wieku 40-49 lat. Czas szukania pracy skraca się wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia respondentów.
- Względem poprzedniego kwartału wzrósł odsetek badanych obawiających się utraty pracy. Choć udział aktywnie poszukujących pracy się nie zmienił, to wzrosła liczba pracowników rozglądających się za ofertami.
- Na niezmiennym wysokim poziomie utrzymuje się optymizm badanych, jeśli chodzi o znalezienie nowej pracy w przypadku jej utraty.

## rozwój zawodowy

Niemal 8 na 10 badanych twierdzi, że pracodawca powinien też mieć w tym swój udział (w tym 17%, że jest to kwestia głównie po jego stronie). Blisko 2/3 badanych oferowane są różnego rodzaju inicjatywy wspierające rozwój zawodowy. Przeważają one to: szkolenia z kompetencji potrzebnych w pracy, możliwość bezpłatnego uczestniczenia w eventach branżowych, szkolenia z umiejętności miękkich czy dofinansowanie do kształcenia.

## pracownicy 50+

Pracownicy w wieku 50+ przeważnie pracują w zespołach wielopokoleniowych i zazwyczaj stanowią mniejszość zespołu. Ich wiedza i doświadczenie szczególnie cenione są przez wykwalifikowanych pracowników fizycznych np. mistrzów, brygadzystów, techników etc. Jednocześnie to właśnie Ci pracownicy najczęściej są zdania, że osobie powyżej 50 roku życia ciężko byłoby wykonywać taką pracę, jak oni wykonują.

## benefity

Spośród oferowanych benefitów pracownicy najczęściej mają możliwość skorzystania z grupowego ubezpieczenia na życie (37%), prywatnej opieki medycznej (25%) – oba benefity są wysoko ocenione pod względem atrakcyjności, a także służbowego sprzętu (25%) oraz karty sportowej (24%). Atrakcyjne dla pracowników, choć rzadziej oferowane są: dofinansowanie dojazdów do pracy, samochód służbowy, dofinansowanie do studiów, szkoleń czy bony towarowe.

randstad

human forward.

