Narodowy Instytut Samorządu Terytorialnego

Co nas łączy, co nas różni?
Praca w administracji rządowej i samorządowej

Konferencja „Moja i Twoja, czyli nasza”, 07.10.2026

dr Anna Dąbrowska

Zespół ds. Badań i Analiz Samorządowych

Narodowy Instytut Samorządu Terytorialnego

Badanie administracji samorządowej SAM-SON

Sondaż pracowników administracji samorządowej SAM-SON

Organizacja badania



TERMIN BADANIA

08.09.2025-07.11.2025

FORMA BADANIA

mail do wszystkich samorządów w Polsce z linkiem do ankiety online, przypomnienia mailowe oraz telefony do wybranych samorządów

TEMATYKA

zadowolenie z pracy, warunki pracy, plany zawodowe, ocena funkcjonowania samorządu i władz, nastawienie do partycypacji itd.

Sondaż pracowników administracji samorządowej SAM-SON

Stan prac – co zostało zrobione dotychczas i co nas jeszcze czeka?











Raporty planowane do opublikowania:

(1) Pracownicy administracji o swojej pracy: satysfakcja, wartości plany zawodowe (porównanie administracji samorządowej i rządowej)

(2) Kto rządzi gminą? Kto naprawdę podejmuje decyzje?

(3) Ciemna strona samorządu – zachowania niepożądane

(4) Mądry Polak po szkodzie? Postawy wobec zmian klimatycznych

(5) Urzędnicy pod lupą: między kompetencjami a zaangażowaniem

Dwa badania – dwie administracje

Stopa zwrotu, zasięg badania i struktura próby

Narodowy Instytut Samorządu Terytorialnego

ADMINISTRACJA SAMORZĄDOWA
SAM-SON 2025

Liczba odpowiedzi	Udział zatrudnionych	Termin realizacji
11 266	~5% pracowników urzędów JST	IX–X 2025 r.

1 179 jednostek samorządowych (JST)

Urzędy gmin	40%	6 316 odpowiedzi
Urzędy miast na prawach powiatu	59%	1 780 odpowiedzi
Starostwa powiatowe	42%	1 748 odpowiedzi
Urzędy marszałkowskie	70%	852 odpowiedzi

Płeć respondentów (N = 11 076)



Wiek respondentów (N = 11 050)



SŁUŻBA CYWILNA
Twoja służba cywilna 2026

Liczba odpowiedzi	Udział zatrudnionych	Termin realizacji
29 548	~23% członków korpusu służby cywilnej	6–31 V 2026 r.

Płeć respondentów (N = 29 548)



Wiek respondentów (N = 29 548)



Co nas łączy, co nas różni?
Plan prezentacji

Narodowy Instytut Samorządu Terytorialnego

Plan prezentacji

4 bloki tematyczne

01



Czy dobrze nam się pracuje?

Zadowolenie z pracy i skłonność do polecenia urzędu jako miejsca pracy.

02



Co cenimy w pracy?

Najważniejsze zalety pracy w administracji.

03



Co daje nam praca?

Sens, autonomia, rozwój, awans i użyteczność szkoleń.

04



Zostajemy czy odchodzimy?

Plany zawodowe i dalsza kariera.

W każdym bloku pytamy – co łączy, a co różni pracowników administracji samorządowej i służby cywilnej.

01



Czy dobrze nam się pracuje?

Zadowolenie z pracy i skłonność do polecenia urzędu jako miejsca pracy.

Czy jesteśmy zadowoleni z pracy w administracji?

Służba cywilna vs administracja samorządowa

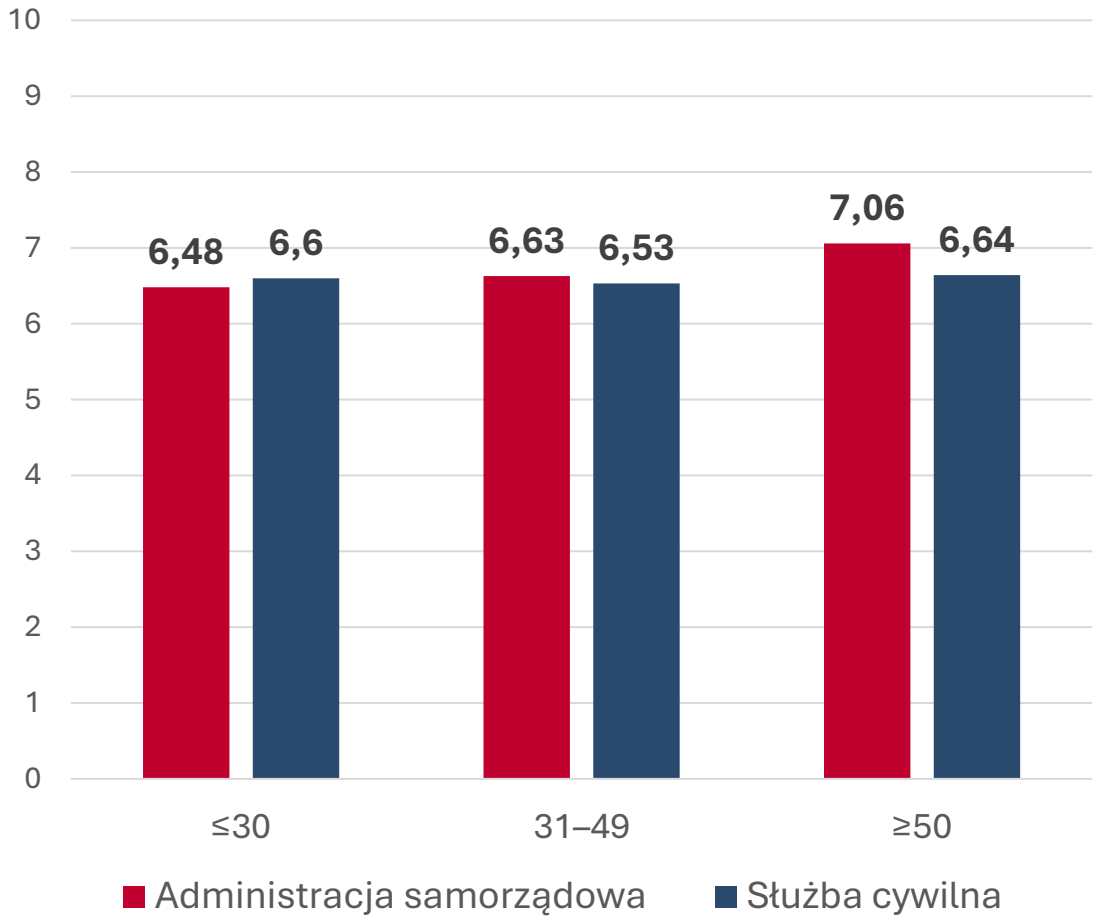
6,57

służba cywilna

6,70

administracja samorządowa

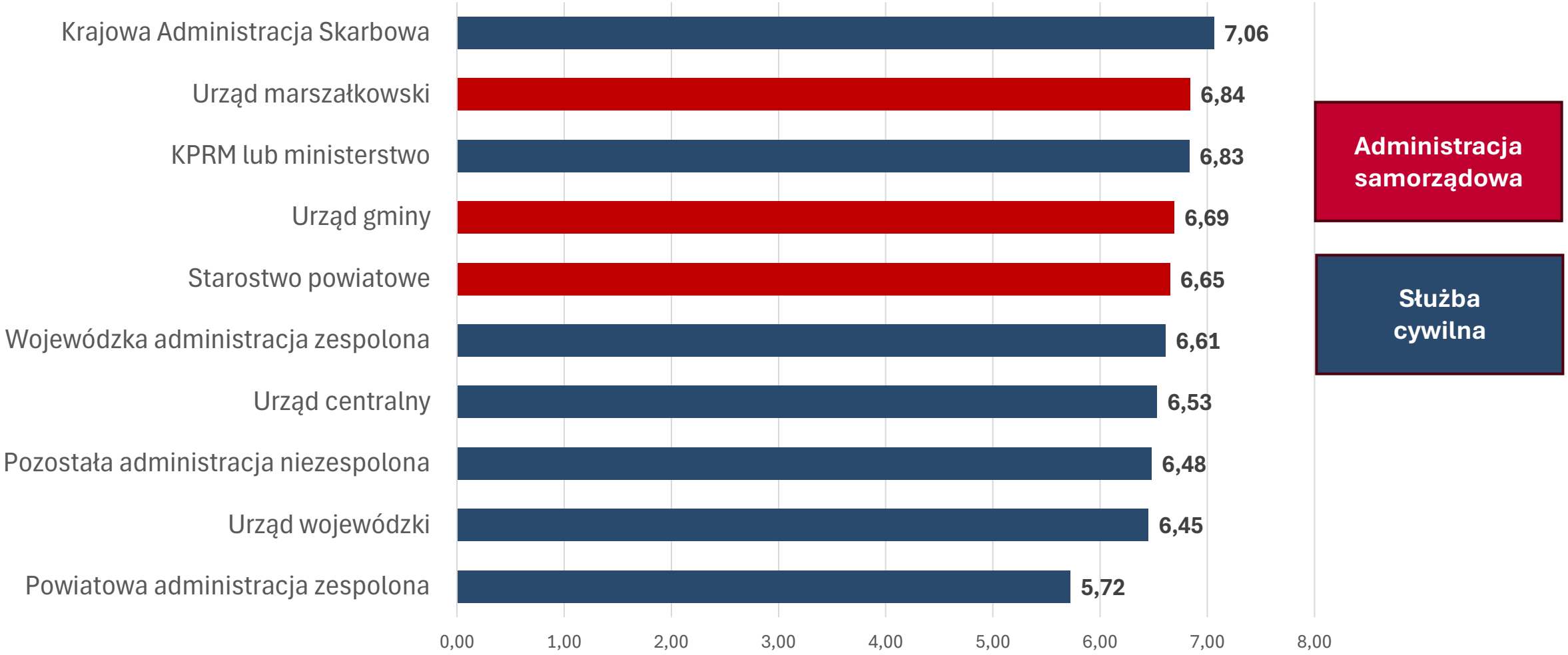
skala 0-10



Zadowolenie z pracy na podobnym poziomie w SC i AS. W samorządzie rośnie z wiekiem; w służbie cywilnej pozostaje względnie stabilne.

Czy jesteśmy zadowoleni z pracy w administracji?

Służba cywilna vs administracja samorządowa



Czy polecilibyśmy pracę w administracji publicznej?

Służba cywilna vs administracja samorządowa

Narodowy Instytut Samorządu Terytorialnego

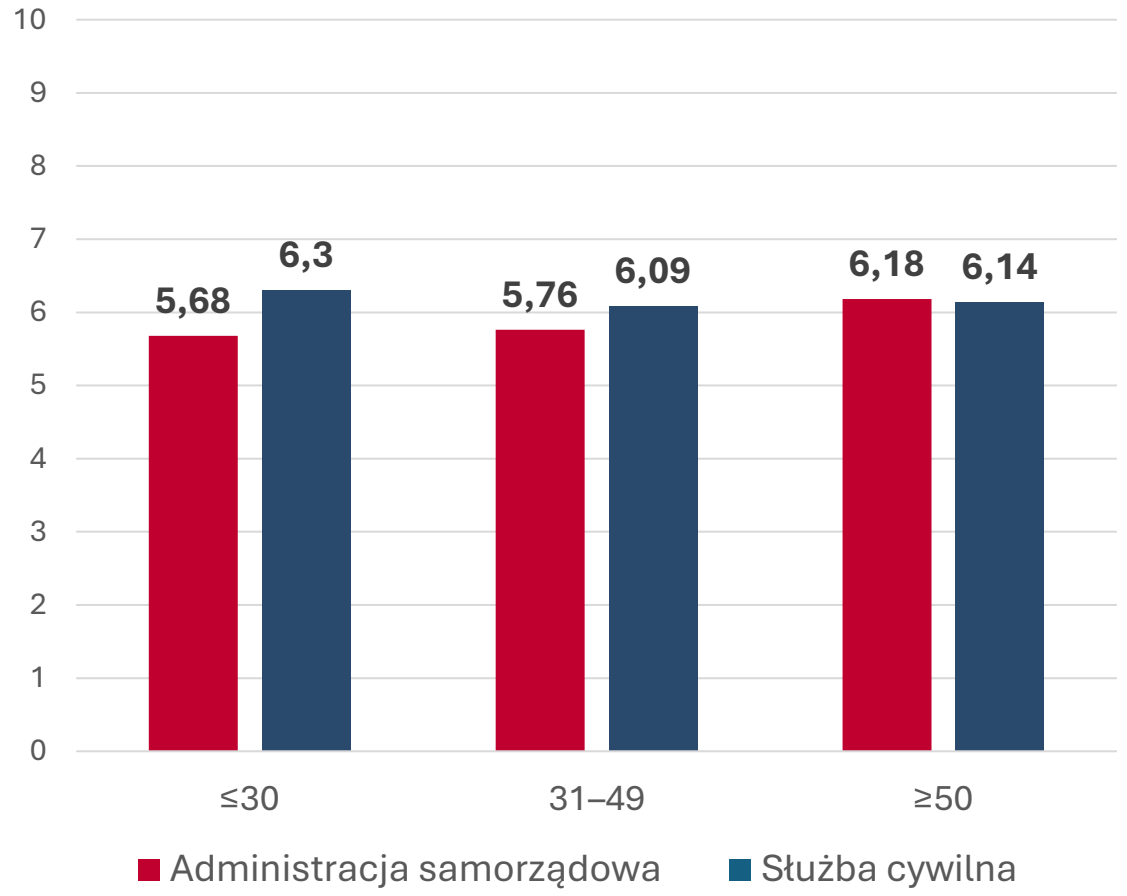
6,12

służba cywilna

5,84

administracja samorządowa

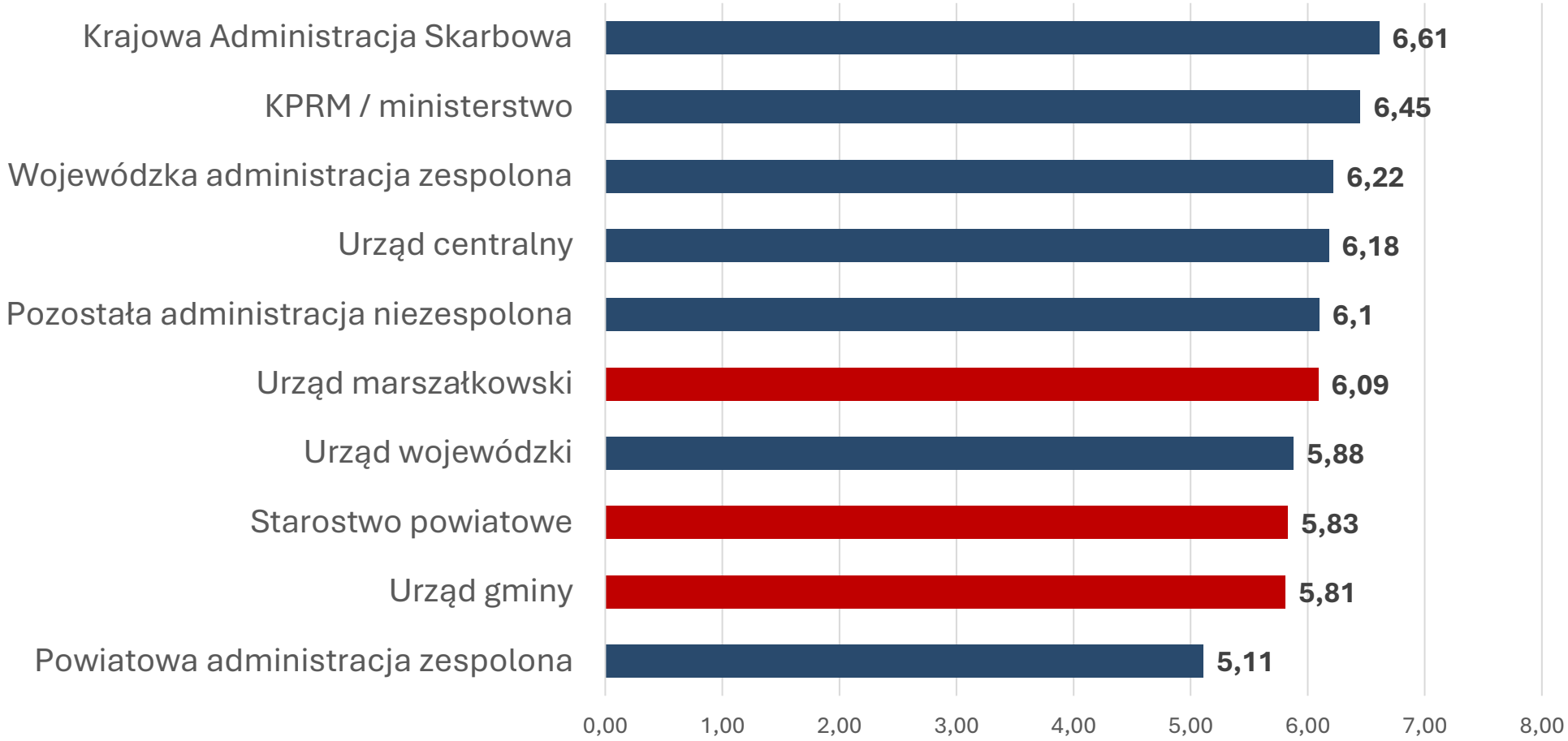
skala 0-10



Pracownicy służby cywilnej nieco chętniej poleciliby swoje miejsce pracy niż pracownicy samorządowi. Różnica jest największa wśród najmłodszych i zanika w grupie 50+.

Czy polecilibyśmy pracę w administracji publicznej?

Służba cywilna vs administracja samorządowa



Choć to pracownicy samorządowi byli nieco bardziej zadowoleni z pracy, to chętniej polecają ją pracownicy służby cywilnej.

02



Co cenimy w pracy?

Najważniejsze zalety pracy w administracji.

Co cenimy w pracy w administracji?

Służba cywilna vs administracja samorządowa – największe zalety

Narodowy Instytut Samorządu Terytorialnego

Administracja samorządowa	Służba cywilna
1. Stabilność zatrudnienia	1. Stabilność zatrudnienia
2. Równowaga praca–życie	2. Równowaga praca–życie
3. Poczucie służby interesowi publicznemu	3. Ruchomy czas pracy
4. Współpraca z zespołem	4. Możliwość pracy zdalnej
5. Kultura i atmosfera	5. Poczucie służby interesowi publicznemu
6. Szkolenia i rozwój zawodowy	6. Kultura i atmosfera
7. Warunki pracy	7. Współpraca z zespołem
8. Różnorodny i ciekawy zakres zadań	8. Różnorodny i ciekawy zakres zadań
9. Wsparcie przełożonych	9. Szkolenia i rozwój zawodowy
10. Autonomia i niezależność	10. Warunki pracy

Wspólny fundament: stabilność i równowaga praca–życie.
W służbie cywilnej duże znaczenie elastycznych form organizacji pracy.

03

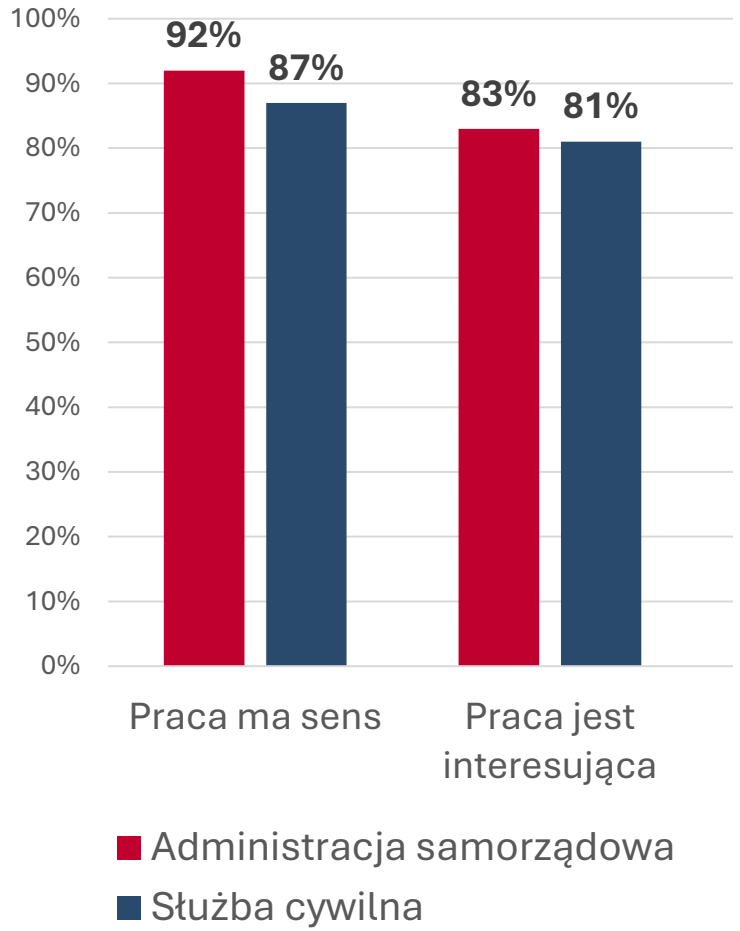


Co daje nam praca?

Sens, autonomia,
rozwój, awans
i użyteczność szkoleń.

Praca ma sens i jest interesująca

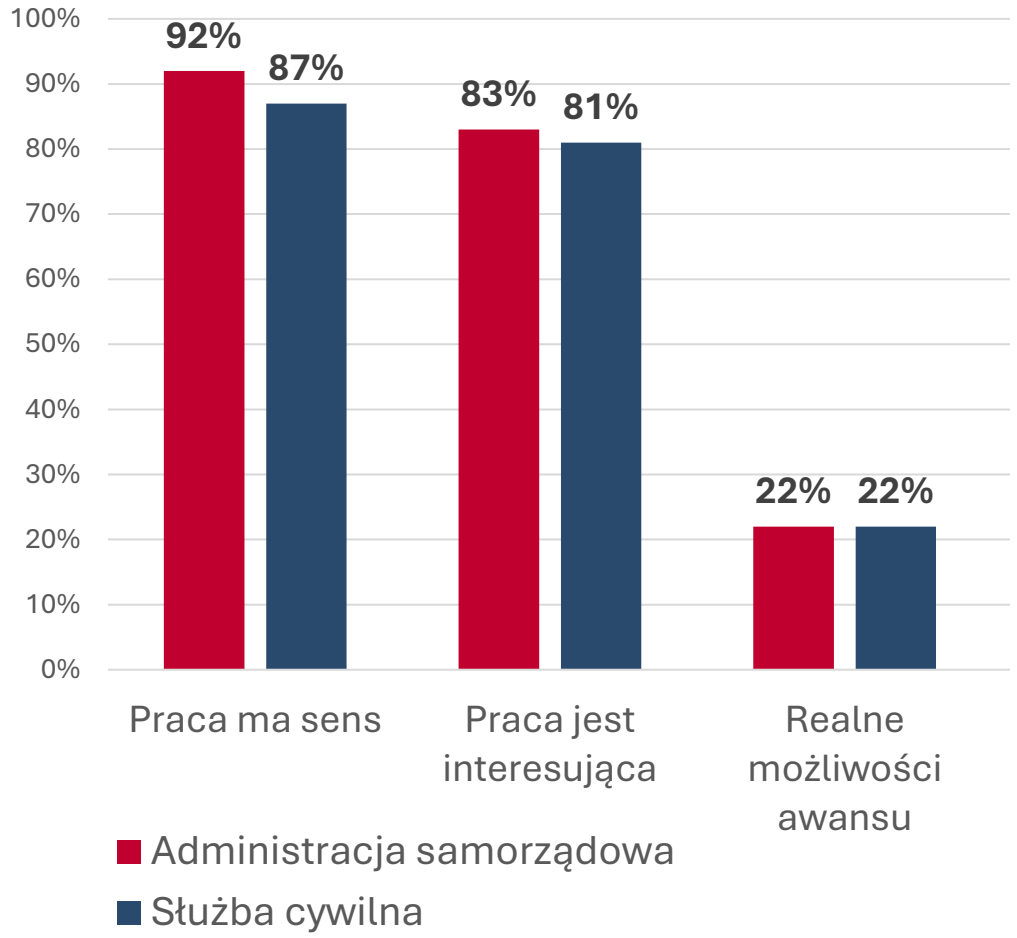
Udział odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”



W obu administracjach pracownicy widzą sens swojej pracy i uważają ją za interesującą...

Praca daje realne możliwości awansu

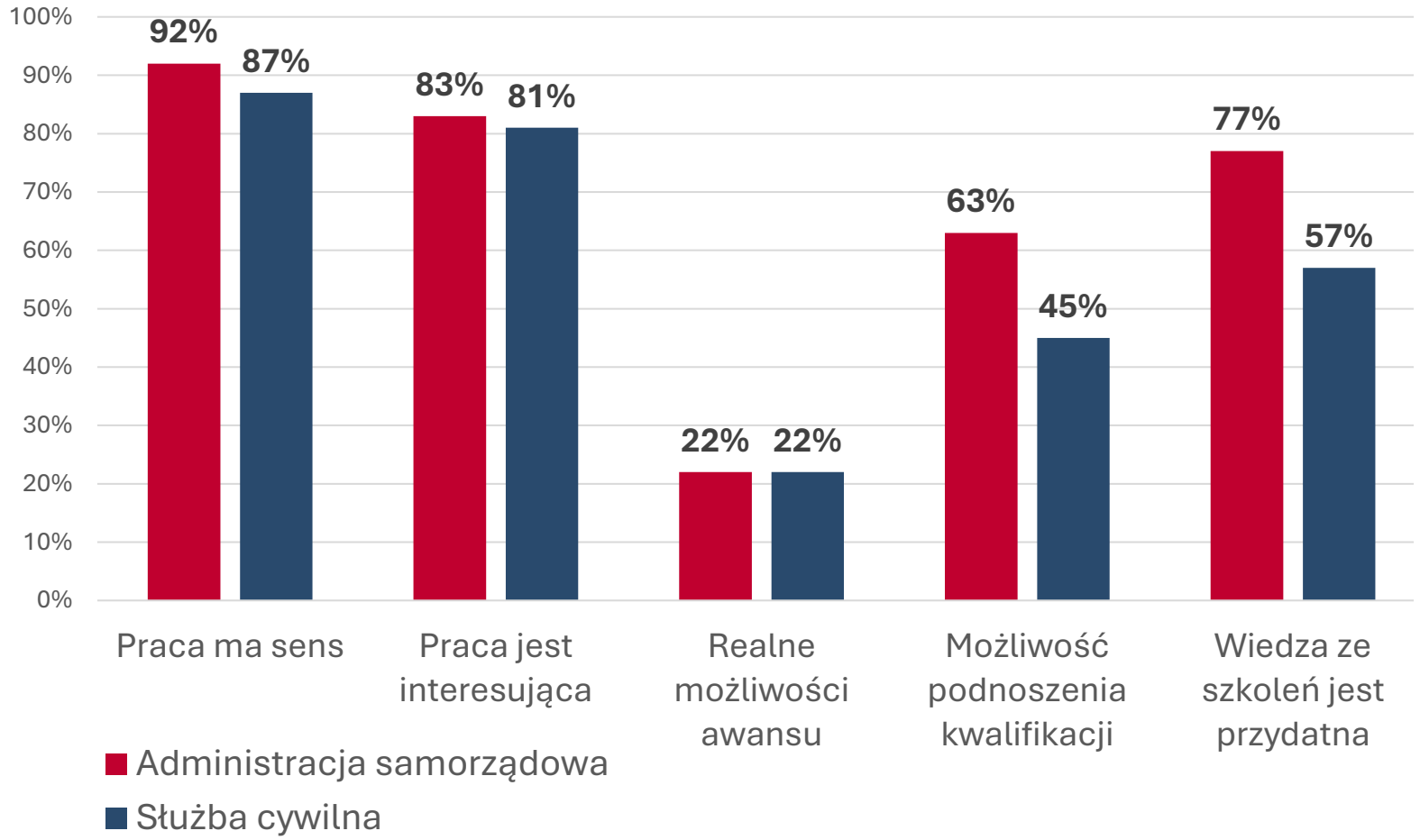
Udział odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”



...ale tylko nieliczni widzą w niej realne możliwości awansu.

Praca daje możliwości rozwoju

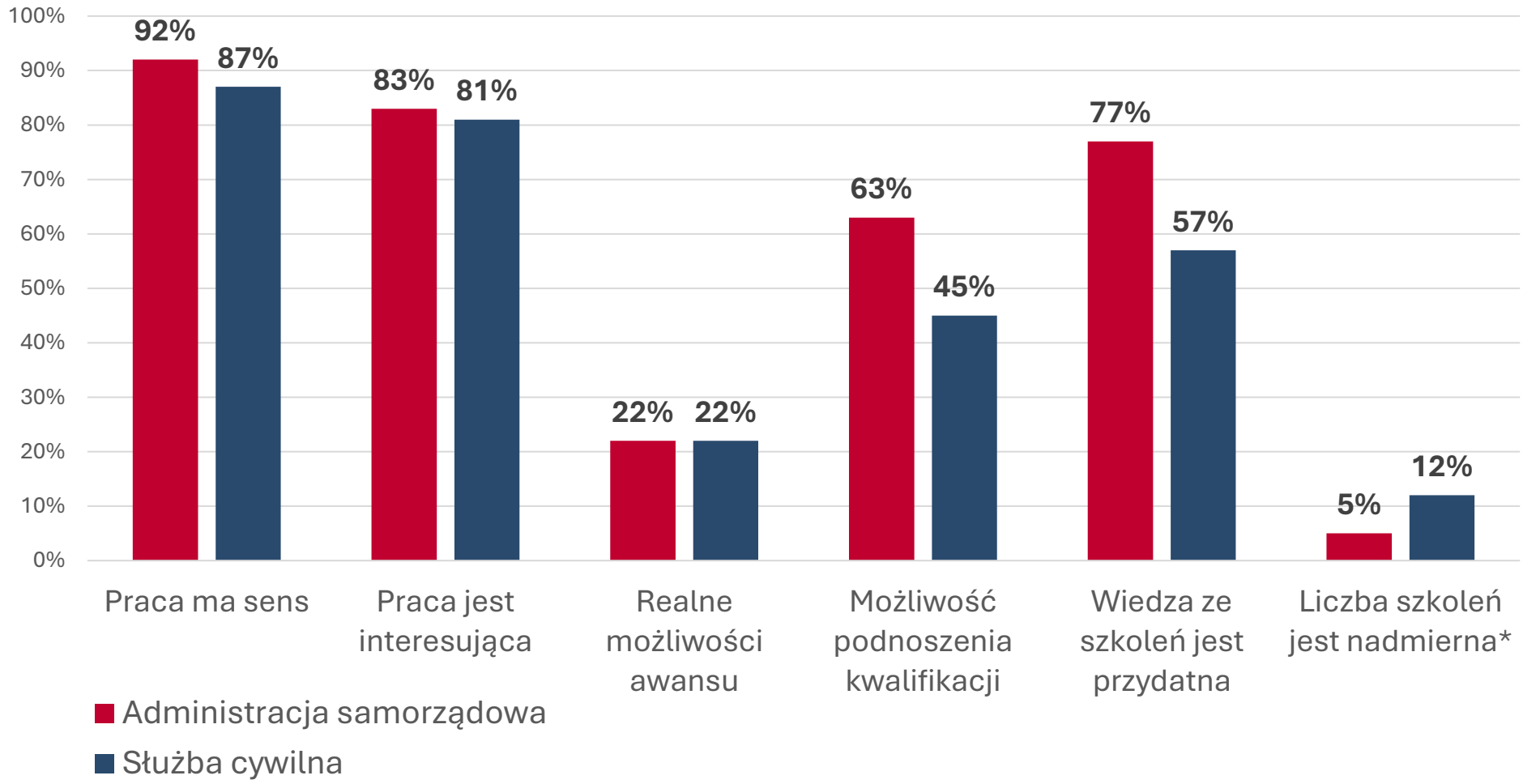
Udział odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”



Różnice pojawiają się w obszarze rozwoju – pracownicy samorządowi częściej dostrzegają możliwości podnoszenia kwalifikacji i lepiej oceniają przydatność szkoleń.

Zbyt duża liczba szkoleń

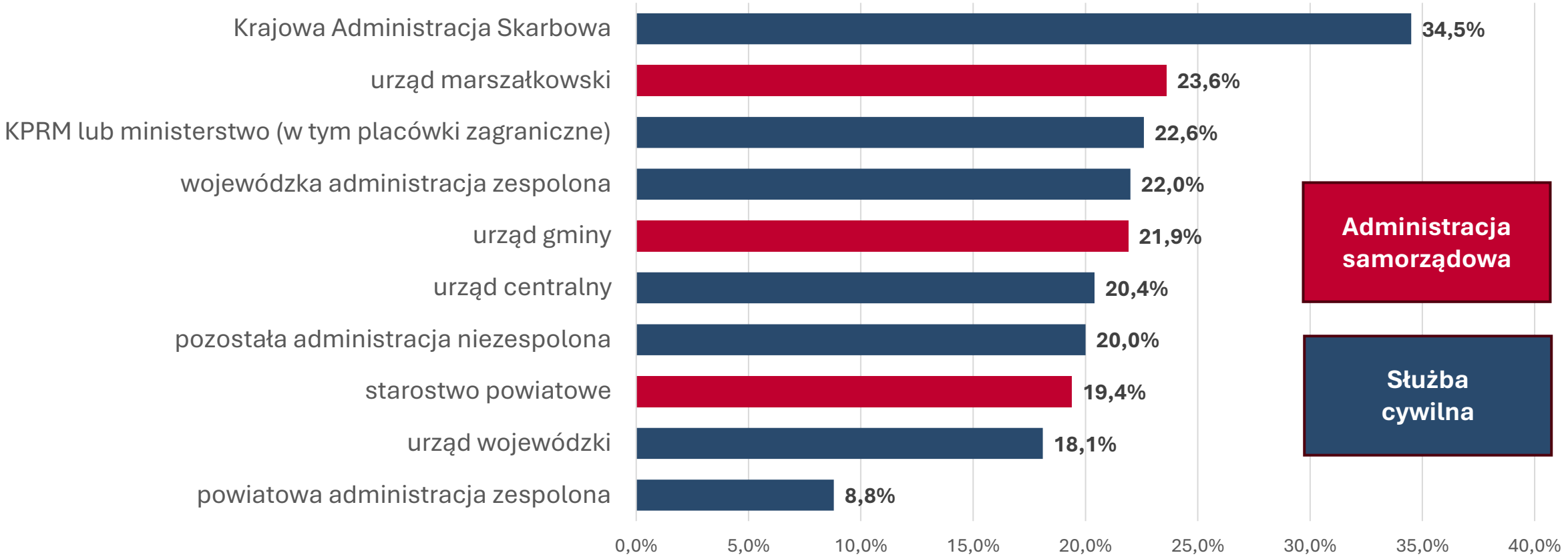
Udział odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”



Pracownicy samorządowi rzadziej też deklarują nadmiar szkoleń...

Realne możliwości awansu

Udział odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” a miejsce pracy



W samorządzie ocena możliwości awansu jest podobna niezależnie od typu urzędu.
W służbie cywilnej różnice między miejscami pracy są znacznie większe – 9 vs 35%.

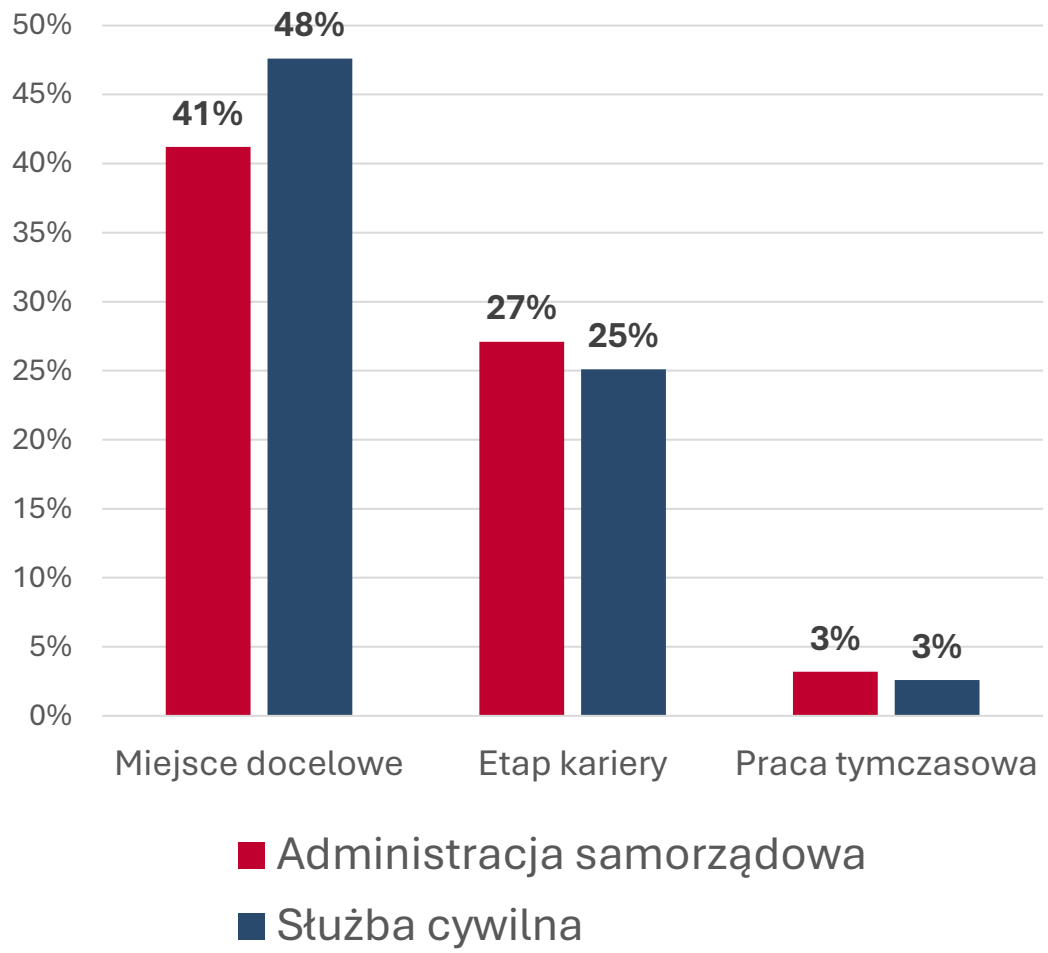
04



Zostajemy czy odchodzimy?

Plany zawodowe
i dalsza kariera.

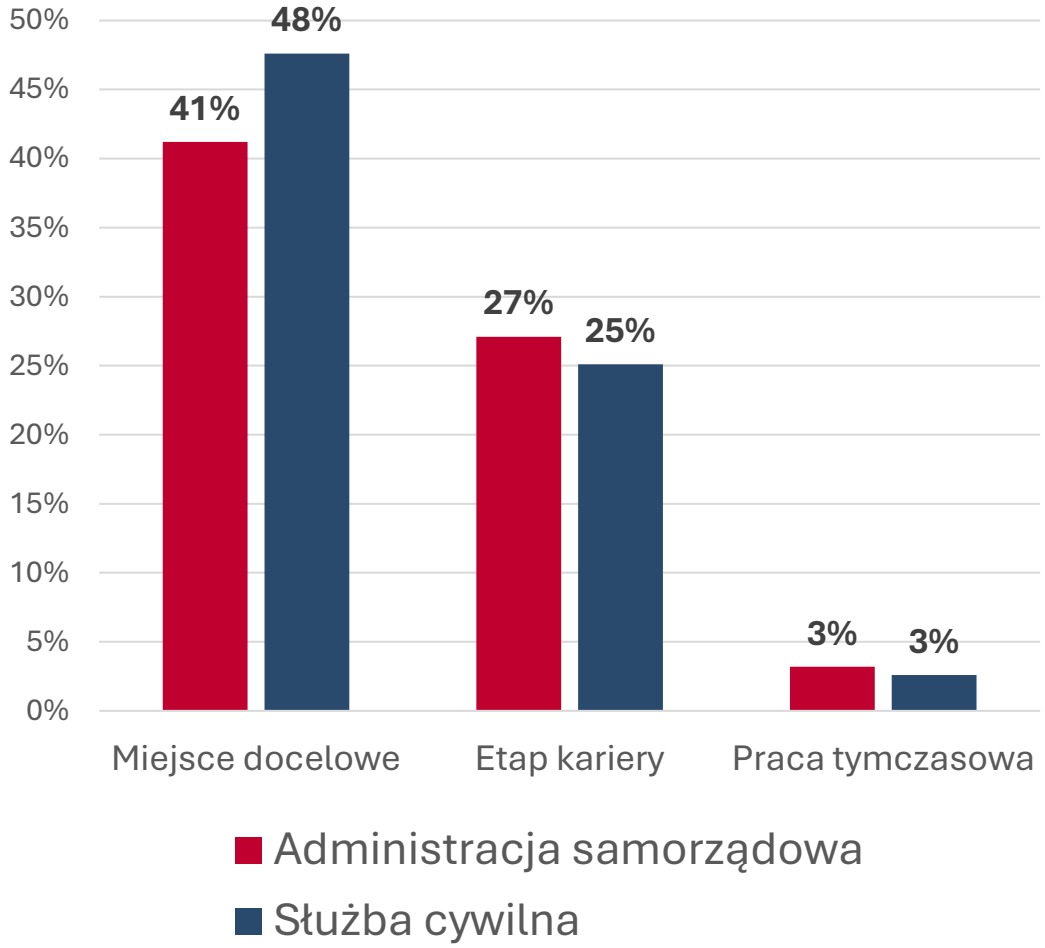
Administracja publiczna –
miejsce docelowe, etap kariery czy praca tymczasowa?

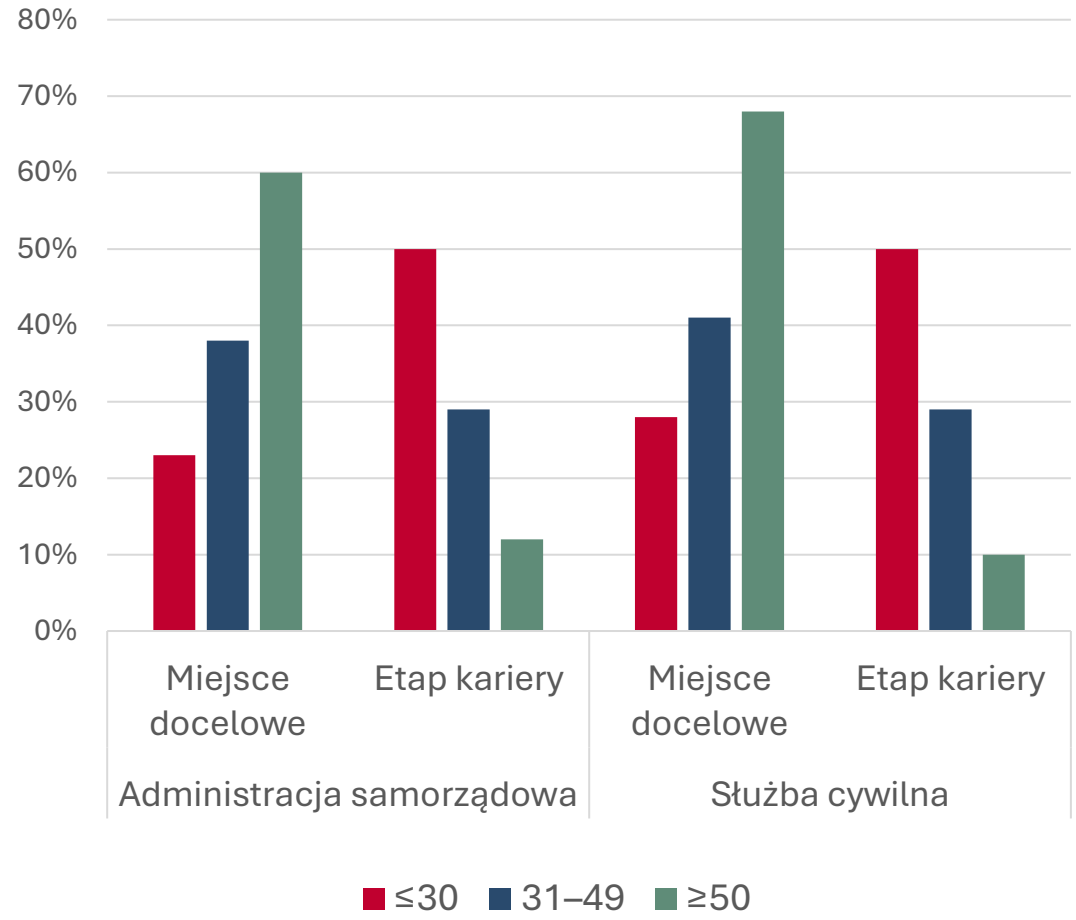


W obu administracjach prawie połowa pracowników traktuje obecne miejsce pracy jako docelowe, choć nieco częściej ma to miejsce w służbie cywilnej (48% vs 41%).

Administracja publiczna –
miejsce docelowe, etap kariery czy praca tymczasowa?

Narodowy Instytut Samorządu Terytorialnego

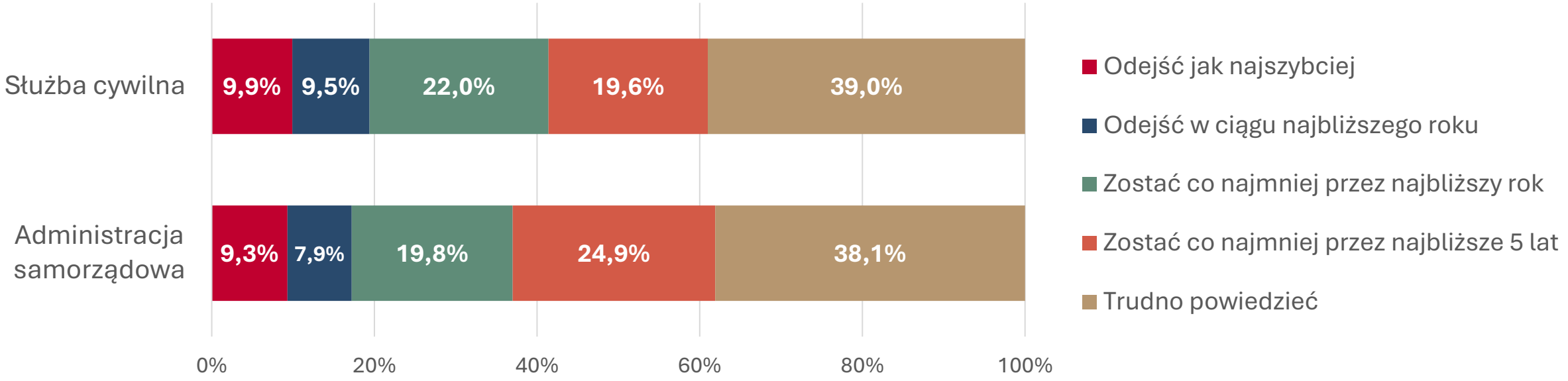




Wraz z wiekiem administracja coraz częściej staje się docelowym miejscem pracy, a coraz rzadziej – etapem kariery.

Zostać czy odejść?

Plany zawodowe osób, dla których administracja nie jest miejscem docelowym



„To nie jest moje miejsce docelowe” nie oznacza automatycznie „chcę szybko odejść”.

Podsumowanie

Podsumowanie

Co nas łączy, co nas różni?

Narodowy Instytut Samorządu Terytorialnego

Więcej nas łączy niż różni

- podobny poziom **zadowolenia z pracy**
- te same najważniejsze zalety: **stabilność zatrudnienia i work–life balance**
- wysokie **poczucie sensu pracy** i przekonanie, że **praca jest interesująca**
- podobnie **ograniczone możliwości awansu**

Różnice zaczynają się w szczegółach

- **większa elastyczność organizacji pracy** w służbie cywilnej
- **większa skłonność do polecania miejsca pracy** w służbie cywilnej
- **lepsze doświadczenia związane z podnoszeniem kwalifikacji i szkoleniami** w administracji samorządowej

Podział na dwie administracje nie wyjaśnia wszystkiego...

- **wiek pracownika** wyraźnie różnicuje część ocen i planów zawodowych
- **konkretne miejsce pracy** potrafi ujawnić różnice niewidoczne w średnich sektorowych

Narodowy Instytut Samorządu Terytorialnego

Dziękuję za uwagę

anna.dabrowska@nist.gov.pl



https://www.nist.gov.pl/badania-nist