

DIAGNOZA ROZWIĄZAŃ
WELL-BEING ORAZ
WORK-LIFE BALANCE
W KRAJACH SIECI EUPAN
*BADANIE WŚRÓD PRACOWNIKÓW
ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ*
W DWÓCH WYBRANYCH KRAJACH UE

Raport z badania



Raport przygotowała Fundacja Instytut Badań Rynkowych i Społecznych „IBRiS”
na zlecenie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w ramach polskiej prezydencji
w Radzie UE i polskiego przewodnictwa w EUPAN

Spis treści

Zakres i metodologia badania.....	4
Kluczowe wnioski z badania	5
I. Ogólna ocena systemu rozwiązań WB i WLB	8
II. Popularność wybranych rozwiązań WB i WLB	10
III. Atrakcyjność wybranych rozwiązań WB i WLB	18
IV. Potrzeby pracowników z zakresu WB i WLB	27

Zakres i metodologia badania

Badanie przeprowadziliśmy w ramach projektu: „Diagnoza rozwiązań well-being oraz work-life balance w krajach Sieci EUPAN”. Projekt wspiera europejską wymianę doświadczeń i promuje administrację publiczną jako środowisko pracy nowoczesne i przyjazne pracownikom.



Zakres czasowy: od 22 kwietnia do 15 maja 2025 roku



Zakres przedmiotowy: oceny i opinie pracowników na temat rozwiązań z zakresu well-being (WB) i work-life balance (WLB):

- korzystanie z dostępnych rozwiązań WB i WLB
- ocena rozwiązań WB i WLB
- potrzeby pracowników z zakresu WB i WLB



Zakres podmiotowy: pracownicy urzędów w wybranych krajach Unii Europejskiej:

- Czechy
 - Polska
- N=1055



Metodologia:

- Zrealizowaliśmy badanie przy pomocy ilościowej analizy opinii i postaw metodą internetowych wywiadów kwestionariuszowych wspomaganych komputerowo **CAWI**¹.
- Do każdego z obu wyżej wymienionych krajów wysłaliśmy zaproszenie do udziału w badaniu wraz z linkiem do ankiety, na którą odpowiadali pracownicy administracji publicznej danego kraju.
- Ostatecznie w badaniu wzięło udział 1055 respondentów.

¹ CAWI (ang. Computer Assisted Web Interview) – technika polega na tym, że respondenci samodzielnie wypełniają ankietę internetową.

Kluczowe wnioski z badania



Elastyczne formy organizacji pracy:

- Badani generalnie pozytywnie oceniają praktyki z tego obszaru.
- Praca zdalna i ruchomy czas pracy – to praktyki, które wyróżniają się na tle wszystkich analizowanych rozwiązań:
 - jeżeli pracownicy mają do nich dostęp, to często z nich korzystają,
 - pracownicy uznali, że to najbardziej atrakcyjne narzędzia WB i WLB,
 - pracownicy podkreślają, że to kluczowe rozwiązania, które jednocześnie pomagają łączyć życie zawodowe z prywatnym, poprawiają efektywność oraz ogólny dobrostan (zwłaszcza praca zdalna).
 - pracownicy obawiają się ograniczenia dostępu do pracy zdalnej i postulują o szerszy dostęp do tego rozwiązania.



Opieka nad dziećmi/osobami zależnymi:

- Niespełna co czwarty badany uważa, że rozwiązania z tego zakresu są wystarczające.
- Rodzice najczęściej korzystają z dodatkowych dni wolnych na opiekę.
- Zdecydowana większość respondentów, którzy mają dodatkowe dni wolne na opiekę w swoim miejscu pracy, uważa, że jest to zdecydowanie atrakcyjne narzędzie WLB. Część badanych postuluje o zwiększenie liczby dni wolnych.
- Część rodziców (zwłaszcza małych dzieci) korzysta z możliwości przyjęcia z dzieckiem do pracy, ale z pokoju dla rodziców z dzieckiem korzystają nieliczni. Taki pokój stosunkowo rzadko uznawany jest za atrakcyjną formę wsparcia.
- Wszyscy badani, którzy mają w miejscu pracy dopłatę do opieki nad seniorami, cenią takie rozwiązanie.



Działania, które wspierają zdrowie fizyczne

- Blisko połowa badanych ocenia, że działania z tego obszaru nie są wystarczające.
- Pracownicy najczęściej korzystają z programów edukacyjnych, które dotyczą zdrowego stylu życia, a także z badań profilaktycznych i dofinansowań do sportu.
- Z kolei badania profilaktyczne i dofinansowanie do sportu to najbardziej atrakcyjne praktyki obszaru zdrowia fizycznego.
- Pracownicy, którzy mają w miejscu pracy dostęp do sprzętu sportowego, uważają, że takie rozwiązanie jest atrakcyjne, ale korzystają z niego nieliczni.



Działania, które wspierają zdrowie psychiczne:

- Zdecydowana większość ankietowanych uważa, że działania z tego obszaru są niewystarczające.
- Dodatkowe dni na regenerację psychiczną to najbardziej pożądane rozwiązanie z tego obszaru i jednocześnie najbardziej doceniane przez osoby, które mają do niego dostęp.



Działania, które wspierają integrację i kulturę organizacyjną:

- Opinie na temat działań, które mają integrować pracowników i poprawiać atmosferę w pracy, są podzielone z przewagą ocen negatywnych.
- Większość pracowników, którzy mają dostęp do spotkań integracyjnych, bierze w nich udział. Pojawiają się postulaty, żeby organizować więcej takich wydarzeń oraz, żeby były to mniej formalne spotkania.
- Badani stosunkowo rzadko uznają wolontariat pracowniczy za atrakcyjne narzędzie WB i WLB.
- Ze swobodnych wypowiedzi badanych wynika, że pracownikom zależy na przyjaznej atmosferze w pracy, która będzie opierała się na zaufaniu i sprawnej komunikacji (zwłaszcza w relacjach podwładny – przełożony), ale brakuje narzędzi lub nie są one wystarczające.
- Pracownicy potrzebują pozytywnych komunikatów ze strony pracodawcy.



Działania socjalne i finansowe

- To jeden z lepiej ocenianych obszarów (czterech na dziesięciu pracowników uważa, że rozwiązania z tego zakresu są wystarczające).
- Pracownicy najczęściej korzystają z dofinansowania do wypoczynku – jednocześnie jest to jedno z najbardziej atrakcyjnych narzędzi WB i WLB (zaraz po ruchomym czasie pracy i pracy zdalnej).
- Innym narzędziem, które w tej kategorii wyróżnia się pod względem popularności i atrakcyjności, są dofinansowania do posiłków.
- Niektórzy badani nie są zadowoleni z warunków pożyczek lub wysokości dofinansowań.



Dojazd do pracy

- Dla większości ankietowanych pracowników rozwiązania z tego obszaru są niewystarczające.
- Badani chętnie korzystają z miejsc parkingowych, jeśli mają taką możliwość. Natomiast część pracowników wyraża niezadowolenie z powodu niewystarczającej liczby miejsc parkingowych.
- Pracownicy rzadko korzystają ze stojaków czy pomieszczeń na rowery.



Ergonomia i warunki pracy

- Pracownikom generalnie zależy na komforcie pracy – klimatyzacji i odpowiednim oświetleniu. Pracownicy chcą, aby stanowiska pracy były zgodne z zaleceniami fizjoterapeutów (takie postulaty pojawiały się często w swobodnych wypowiedziach).
- Większość pracowników korzysta z pokoju socjalnego lub stołówki pracowniczej, jeśli takie pomieszczenia są w miejscu pracy.
- Część badanych korzysta z miejsca do odświeżenia się lub strefy ciszy (ale są to zdecydowanie rzadziej wykorzystywane rozwiązania).



Odpoczynek i regeneracja

- Ponad połowa badanych twierdzi, że działania w tym zakresie nie są wystarczające.
- Wielu badanych podkreśla obciążenie obowiązkami i zgłasza potrzebę dłuższych przerw w pracy.



Opinie na temat systemu rozwiązań WB i WLB są bardzo podzielone, z lekką przewagą wskazań negatywnych, co oznacza, że istnieje potencjał do poprawy. Ze swobodnych wypowiedzi wynika, że **pracownicy oczekują:**

- szerszego i równego dostępu do praktyk WB i WLB – bez zbędnych formalności i z większym zaufaniem ze strony pracodawców, co dotyczy przede wszystkim pracy zdalnej i ruchomego czasu pracy;
- mniejszego obciążenia obowiązkami (lepszego zarządzania);
- kultury zrozumienia i zdrowych relacji w pracy.



Dla pracowników administracji publicznej najważniejsze są:

- łatwość godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym,
- oszczędność czasu,
- budowanie przyjaznej atmosfery w pracy.



Pracownicy najczęściej chcieliby mieć dostęp do:

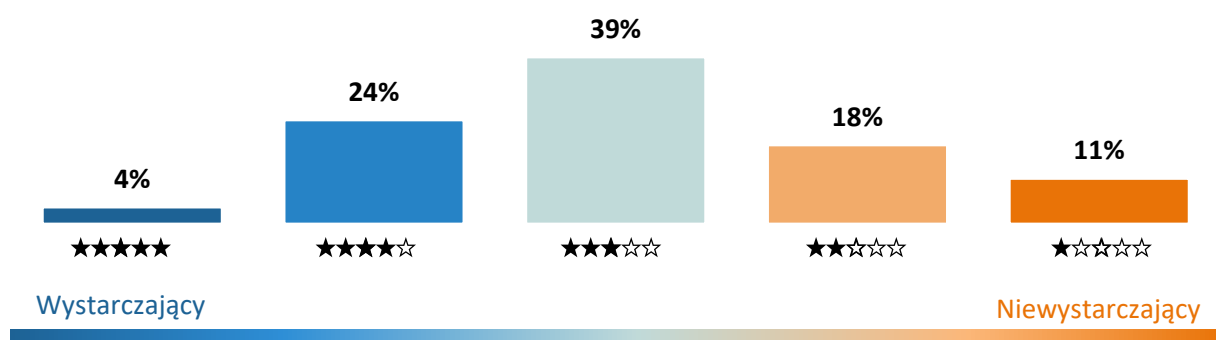
- skróconego tygodnia pracy (mniejszej liczby godzin do przepracowania w ciągu tygodnia),
- dodatkowych dni na regenerację psychiczną,
- pracy zdalnej,
- ruchomego czasu pracy.

I. Ogólna ocena systemu rozwiązań WB i WLB

Badanie pokazało, że:

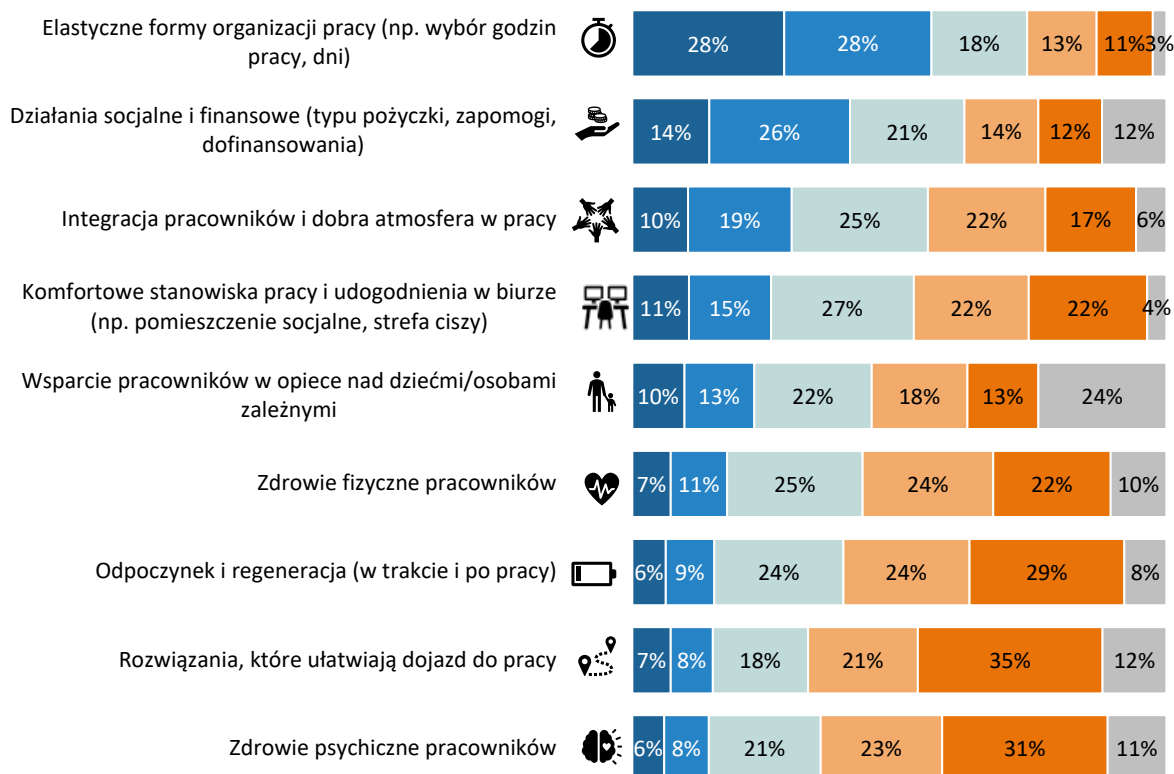
- łącznie 28% zapytanych pracowników administracji publicznej (z wybranych do badania krajów) deklaruje zadowolenie z rozwiązań dotyczących well-being i work-life balance w ich miejscu pracy,
- łącznie 29% wskazuje, że rozwiązania te są niewystarczające,
- w większości urzędów istnieje potencjał do poprawy rozwiązań WB i WLB (udział ocen średnich i niskich to łącznie 68%).

N = 1055; Pominęto odpowiedzi "Trudno powiedzieć"



Wykres 1. Q: Jak ogólnie oceniasz system rozwiązań, które wspierają równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance) oraz dbają o dobrostan pracowników (well-being) w Twoim miejscu pracy? (1-5)

N = 1055 ■ 5 - zdecydowanie wystarczające ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 - zdecydowanie niewystarczające ■ Trudno powiedzieć



Wykres 2. Q: Jak oceniasz rozwiązania, które dotyczą następujących obszarów?

Wśród ocenianych rozwiązań, pracownicy najczęściej są zadowoleni z:

- elastycznych form organizacji pracy (łącznie 56% zadowolonych),
- działań socjalnych i finansowych (łącznie 40% zadowolonych).

Rozwiązania i obszary, które są najczęściej oceniane jako niewystarczające, to:

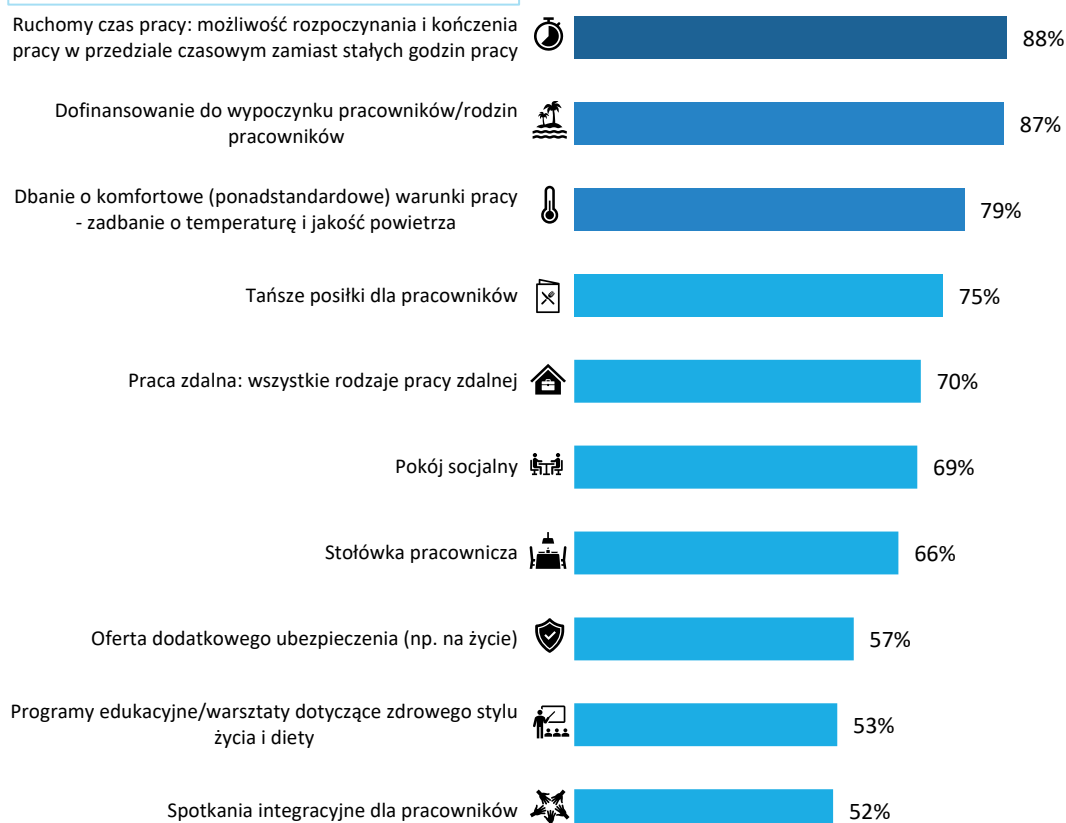
- zdrowie psychiczne pracowników,
- ułatwienia w dojazdach do pracy,
- odpoczynek i regeneracja.

II. Popularność wybranych rozwiązań WB i WLB

Poniżej znajduje się 10 rozwiązań, z których najczęściej korzystają przebadani pracownicy. Korzysta z nich ponad połowa pracowników, którzy mają dostęp do danego rozwiązania w swoim miejscu pracy. Najczęściej pracownicy korzystają z ruchomego czasu pracy oraz dofinansowań do wypoczynku.

Odpowiedzi osób, które wskazały, że dana praktyka jest wdrożona w ich miejscu pracy.

Korzystanie - TOP 10



Wykres 3. Q: Czy korzystasz z tego rozwiązania? (TOP 10)

Elastyczne formy organizacji pracy

- Ruchomy czas pracy i praca zdalna to praktyki, z których korzysta zdecydowana większość pracowników.

N=1055

	JEST W MIEJSCU PRACY	AKTUALNIE KORZYSTA	NIGDY NIE KORZYSTAŁ
	N	%	%
 Ruchomy czas pracy: możliwość rozpoczynania i kończenia pracy w przedziale czasowym zamiast stałych godzin pracy	938	88%	8%
 Praca zdalna: wszystkie rodzaje pracy zdalnej	677	70%	14%
 Konta czasu pracy: systemy, które umożliwiają gromadzenie nadgodzin i ich późniejsze wykorzystanie jako dni wolne	165	49%	30%
 Okresowe rozliczanie czasu pracy: łączna liczba godzin pracy jest ustalana na dany okres, z elastycznym rozkładem w zależności od potrzeb	79	45%	47%
 Skrócony tydzień pracy: mniej godzin do przepracowania przez cały tydzień pracy	90	8%	87%
 Skompresowany tydzień pracy: pracownicy realizują pełny wymiar godzin w mniejszej liczbie dni	119	7%	92%

Tabela 1. Q: Jakie rozwiązania z zakresu work-life balance i well-being funkcjonują w Twoim miejscu pracy? / Q: Czy korzystasz z tego rozwiązania? - Elastyczne formy organizacji pracy

Opieka nad dziećmi/osobami zależnymi

- Spośród praktyk związanych z opieką, pracownicy najczęściej korzystają z dodatkowych dni wolnych.
- Część badanych przychodzi do pracy z dzieckiem.

N=1055

! - oznacza bardzo niską liczebność

	JEST W MIEJSCU PRACY	AKTUALNIE KORZYSTA	NIGDY NIE KORZYSTAŁ
	N	%	%
 Dodatkowe dni wolne na opiekę nad dziećmi lub seniorami	187	27%	57%
 Możliwość przyjscia do pracy z dzieckiem	181	12%	66%
 Dopłaty do żłobka, przedszkola i klubu dziecięcego oraz opieki sprawowanej przez opiekuna dziennego	220	7%	77%
 Dopłaty do zapewnienia opieki nad seniorami	24 !	4%	96%
 Pokój dla rodzica z dzieckiem: pokój, w którym pracownik może wykonywać obowiązki służbowe, a dziecko może się bawić	175	2%	93%
 Przedszkola i żłobki prowadzone przez pracodawcę	92	1%	90%

Tabela 2. Q: Jakie rozwiązania z zakresu work-life balance i well-being funkcjonują w Twoim miejscu pracy? / Q: Czy korzystasz z tego rozwiązania? - Opieka nad dziećmi/osobami zależnymi

Na poniższych wykresach przedstawiliśmy wyniki uzyskane wśród:

- rodziców niepełnoletnich dzieci,
- rodziców dzieci w wieku do lat 5 (przed rozpoczęciem edukacji szkolnej).

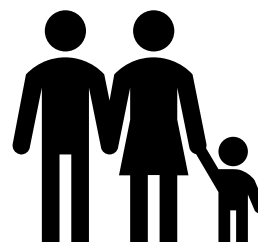
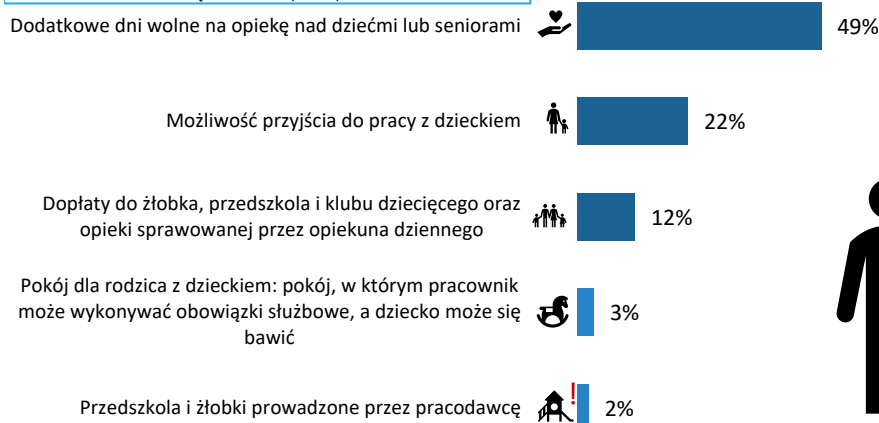
Z analizy wynika, że:

- połowa rodziców korzysta z dodatkowych dni wolnych na opiekę,
- co trzeci rodzic małych dzieci korzysta z dopłat do żłobka,
- pokój dla rodzica z dzieckiem w miejscu pracy nie cieszy się popularnością,
- z przedszkoli i żłobków korzystają nieliczni (możliwe, że ze względu na ograniczoną liczbę miejsc).

Odpowiedzi osób, które wskazały, że dana praktyka jest wdrożona w ich miejscu pracy. Wyniki wśród rodziców niepełnoletnich dzieci.

! - oznacza bardzo niską liczebność (N<50)

Korzystanie - rodzice

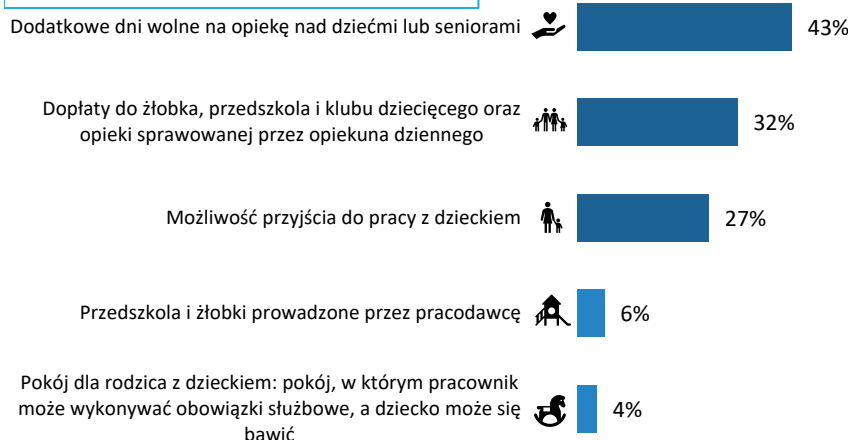


Wykres 4. Q: Czy korzystasz z tego rozwiązania? (Rodzice: odpowiedzi „Tak, korzystam z tego rozwiązania”)

Odpowiedzi osób, które wskazały, że dana praktyka jest wdrożona w ich miejscu pracy. Wyniki wśród rodziców dzieci w wieku do 5 lat.

Korzystanie - rodzice dzieci w wieku do 5 lat

! Uwaga niskie liczebności przy wszystkich rozwiązaniach (N<50)



Wykres 5. Q: Czy korzystasz z tego rozwiązania? (Rodzice dzieci w wieku do lat 5: odpowiedzi „Tak, korzystam z tego rozwiązania”)

Działania, które wspierają zdrowie fizyczne

- Programy edukacyjne dotyczące zdrowia oraz regularne badania profilaktyczne cieszą się najwyższą popularnością wśród narzędzi, które wspierają kondycję fizyczną – korzysta z nich około połowa pracowników, którzy mają do nich dostęp.
- Sprzęt sportowy w miejscu pracy lub wynajem obiektu sportowego dla pracowników to rozwiązania, z których pracownicy korzystają najrzadziej.

N=1055

! - oznacza bardzo niską liczebność

		JEST W MIEJSCU PRACY	AKTUALNIE KORZYSTA	NIGDY NIE KORZYSTAŁ
		N	%	%
	Programy edukacyjne/warsztaty dotyczące zdrowego stylu życia i diety	199	53%	25%
	Organizacja regularnych badań profilaktycznych	221	50%	33%
	Karty sportowe lub dofinansowanie zajęć sportowo-rekreacyjnych	450	33%	44%
	Organizacja wyzwań związanych z aktywnością fizyczną	56	29%	54%
	Organizacja zajęć sportowych w miejscu pracy/ Przerwy na aktywność fizyczną	117	27%	55%
	Dostęp do sprzętu sportowego w miejscu pracy/sala gimnastyczna	124	15%	71%
	Wynajem obiektu sportowego na potrzeby pracowników	45!	7%	82%

Tabela 3. Q: Jakie rozwiązania z zakresu work-life balance i well-being funkcjonują w Twoim miejscu pracy? / Q: Czy korzystasz z tego rozwiązania? - Działania wspierające zdrowie fizyczne

Osoby, które uprawiają sport minimum raz w tygodniu, korzystają z narzędzi wspierających zdrowie fizyczne w nieco większym stopniu niż ogół pracowników, którzy mają dostęp do tych rozwiązań.

Odpowiedzi osób, które wskazały, że dana praktyka jest wdrożona w ich miejscu pracy. Wyniki wśród osób, które uprawiają sport min. 1 raz w tygodniu.

! - oznacza bardzo niską liczebność (N<50)

Korzystanie - aktywni sportowo



Wykres 6. Q: Czy korzystasz z tego rozwiązania? (Aktywni sportowo min. 1 raz w tygodniu: odpowiedzi „Tak, korzystam z tego rozwiązania”)

Działania, które wspierają zdrowie psychiczne

- Udział w warsztatach na temat zdrowia psychicznego jest narzędziem, z którego pracownicy korzystają dość często.

N=1055

! - oznacza bardzo niską liczebność

		JEST W MIEJSCU PRACY	AKTUALNIE KORZYSTA	NIGDY NIE KORZYSTAŁ
		N	%	%
	Organizacja warsztatów dot. radzenia sobie ze stresem i technik relaksacyjnych, budowania odporności psychicznej itp.	260	38%	29%
	Dodatkowe dni wolne na regenerację psychiczną	67	24%	75%
	Platformy wsparcia psychologicznego dla pracowników (platformy on-line z konsultacjami z psychologami, telefoniczną linią wsparcia, webinariami)	28 !	7%	79%
	Wsparcie psychologa: konsultacje z psychologiem lub terapeutą	77	6%	88%

Tabela 4. Q: Jakie rozwiązania z zakresu work-life balance i well-being funkcjonują w Twoim miejscu pracy? / Q: Czy korzystasz z tego rozwiązania? - Działania wspierające zdrowie psychiczne

Działania, które wspierają integrację i kulturę organizacyjną

- Ponad połowa pracowników bierze udział w spotkaniach integracyjnych.
- Część badanych angażuje się w społeczności pracownicze oraz wolontariat.

N=1055

! - oznacza bardzo niską liczebność

		JEST W MIEJSCU PRACY	AKTUALNIE KORZYSTA	NIGDY NIE KORZYSTAŁ
		N	%	%
	Spotkania integracyjne dla pracowników: np. wycieczki, festyny	208	52%	27%
	Tworzenie społeczności pracowniczych: np. grupy hobby, kluby sportowe	49	24%	59%
	Wolontariat pracowniczy: organizacja przez pracodawcę wolontariatu dla pracowników urzędu poza godzinami pracy albo wsparcie przez pracodawcę inicjatyw pracowniczych w tym zakresie	84	18%	68%

Tabela 5. Q: Jakie rozwiązania z zakresu work-life balance i well-being funkcjonują w Twoim miejscu pracy? / Q: Czy korzystasz z tego rozwiązania? - Działania, które wspierają integrację i kulturę organizacyjną

Działania socjalne i finansowe

- Jeżeli pracownicy mają dostęp do dofinansowania do wypoczynku lub do tańszych posiłków, to zazwyczaj korzystają z tych benefitów.
- Wysokim poziomem zainteresowania cieszą się również: ubezpieczenie, dopłata do biletów na wydarzenia kulturalne oraz platforma kafeteryjna.

N=1055

		JEST W MIEJSCU PRACY	AKTUALNIE KORZYSTA	NIGDY NIE KORZYSTAŁ
		N	%	%
	Dofinansowanie do wypoczynku pracowników/rodzin pracowników	747	87%	9%
	Tańsze posiłki dla pracowników	213	75%	20%
	Oferta dodatkowego ubezpieczenia (np. na życie): pracodawca pośredniczy pomiędzy instytucją ubezpieczeniową w zawieraniu umów o ubezpieczenie	463	57%	37%
	Dopłata do biletów na imprezy kulturalne , np. kino, teatr, koncerty	509	49%	33%
	Platforma kafeteryjna – strona/aplikacja ze stałym dostępem do voucherów różnych firm i benefitów, które samemu można sobie wybierać	124	42%	39%
	Niskooprocentowane pożyczki na cele mieszkaniowe	262	25%	64%
	Niskooprocentowane pożyczki na inne cele niż mieszkaniowe	525	20%	68%
	Pakiet medyczny: pracodawca pośredniczy pomiędzy instytucją medyczną a pracownikami w zawieraniu umów o pakiet medyczny	197	19%	65%
	Zapomoga w sytuacji zdarzeń losowych: bezzwrotna pomoc finansowa pracodawcy dla pracownika w trudnych sytuacjach życiowych	508	8%	84%

Tabela 6. Q: Jakie rozwiązania z zakresu work-life balance i well-being funkcjonują w Twoim miejscu pracy? / Q: Czy korzystasz z tego rozwiązania? - Działania socjalne i finansowe

Dojazd do pracy

- Wysoki odsetek badanych korzysta z miejsc parkingowych w miejscu pracy, jeżeli istnieje taka możliwość.
- Nieliczni korzystają z pomieszczeń/stojaków na rowery.

N=1055		JEST W MIEJSCU PRACY	AKTUALNIE KORZYSTA	NIGDY NIE KORZYSTAŁ
! - oznacza bardzo niską liczebność		N	%	%
	Miejsca parkingowe dla pracowników urzędu	510	43%	47%
	Pomieszczenie lub stojaki na rowery na terenie urzędu	592	11%	76%
	Sprzęt urzędu (np. rowery/hulajnogi) dla pracowników urzędu, którym mogą dojeżdżać do pracy	10 !	10%	90%
	Tańsze dojazdy do pracy	63	5%	81%

Tabela 7. Q: Jakie rozwiązania z zakresu work-life balance i well-being funkcjonują w Twoim miejscu pracy? / Q: Czy korzystasz z tego rozwiązania? - Dojazd do pracy

Ergonomia i warunki pracy

- Jeżeli pracownicy mają dostęp do rozwiązań poprawiających jakość powietrza, do stołówki pracowniczej czy do pokoju socjalnego, to przeważnie z nich korzystają.
- Część pracowników korzysta z miejsca do odświeżenia się lub ze strefy ciszy.

N=1055		JEST W MIEJSCU PRACY	AKTUALNIE KORZYSTA	NIGDY NIE KORZYSTAŁ
		N	%	%
	Dbanie o komfortowe (ponadstandardowe) warunki pracy - zadbanie o temperaturę i jakość powietrza (np. oczyszczacze lub nawilżacze powietrza, klimatyzacja)	233	79%	13%
	Pokój socjalny: miejsce, w którym można odgrzać sobie posiłek przyniesiony z domu, zjeść go lub przechować jedzenie.	563	69%	18%
	Stołówka pracownicza	422	66%	14%
	Dbanie o komfortowe (ponadstandardowe) warunki pracy – zadbanie o ergonomię stanowisk pracy (np. piłki do siedzenia, regulowane biurka do pracy na stojąco)	73	42%	51%
	Miejsce do odświeżenia się np. prysznic, przebieralnia	254	19%	70%
	Miejsce do spokojnej pracy lub relaksu (strefa ciszy)	108	15%	74%

Tabela 8. Q: Jakie rozwiązania z zakresu work-life balance i well-being funkcjonują w Twoim miejscu pracy? / Q: Czy korzystasz z tego rozwiązania? - Ergonomia i warunki pracy

Odpoczynek i regeneracja

- Niektórzy badani zadeklarowali, że w ich miejscu pracy istnieje dostęp do takich udogodnień jak długa przerwa w pracy, możliwość drzemki czy urlopy sabbatical.

N=1055

! - oznacza bardzo niską liczebność

		JEST W MIEJSCU PRACY	AKTUALNIE KORZYSTA	NIGDY NIE KORZYSTAŁ
		N	%	%
	Długa przerwa w czasie dnia pracy (np. 1h, 2 h)/Dłuższe przerwy obiadowe: umożliwiające odpoczynek i regenerację w środku dnia	24 !	33%	54%
	Kultura "power nap" : krótkie drzemki w ciągu dnia	16 !	0%	94%
	Urlopy sabbatical (długoterminowe urlopy na rozwój osobisty lub odpoczynek)	33 !	6%	94%

Tabela 9. Q: Jakie rozwiązania z zakresu work-life balance i well-being funkcjonują w Twoim miejscu pracy? / Q: Czy korzystasz z tego rozwiązania? - Odpoczynek i regeneracja

Inne

- Część badanych, którzy mogą uczestniczyć w inicjatywach pracowniczych, zgłasza swoje sugestie.
- Nieliczni korzystają z możliwości przyjscia do pracy ze zwierzęciem.

N=1055

! - oznacza bardzo niską liczebność

		JEST W MIEJSCU PRACY	AKTUALNIE KORZYSTA	NIGDY NIE KORZYSTAŁ
		N	%	%
	Inicjatywy pracownicze – pracownicy zgłaszają inicjatywy, które są realizowane przez pracodawcę	47 !	34%	60%
	Możliwość przyjscia do pracy ze zwierzęciem (np. psem, kotem)	61	7%	82%

Tabela 10. Q: Jakie rozwiązania z zakresu work-life balance i well-being funkcjonują w Twoim miejscu pracy? / Q: Czy korzystasz z tego rozwiązania? - Inne

III. Atrakcyjność wybranych rozwiązań WB i WLB

Wśród ocenianych praktyk, najwięcej osób docenia ruchomy czas pracy oraz możliwość pracy zdalnej. Ponad 85% ankietowanych uznaje te rozwiązania za atrakcyjne.

Badani wysoko oceniają także praktyki związane z wypoczynkiem – co najmniej 75% docenia dofinansowania do wypoczynku i dodatkowe dni wolne na regenerację.

Wyniki te pokazują, że w zakresie well-being oraz work-life balance pracownicy stawiają na elastyczność form pracy oraz dostęp do wypoczynku.

*Odpowiedzi osób, które wskazały, że dana praktyka jest wdrożona w ich miejscu pracy.
Pominięto praktyki, które były ocenione przez mniej niż 50 osób*

Atrakcyjność - TOP 10



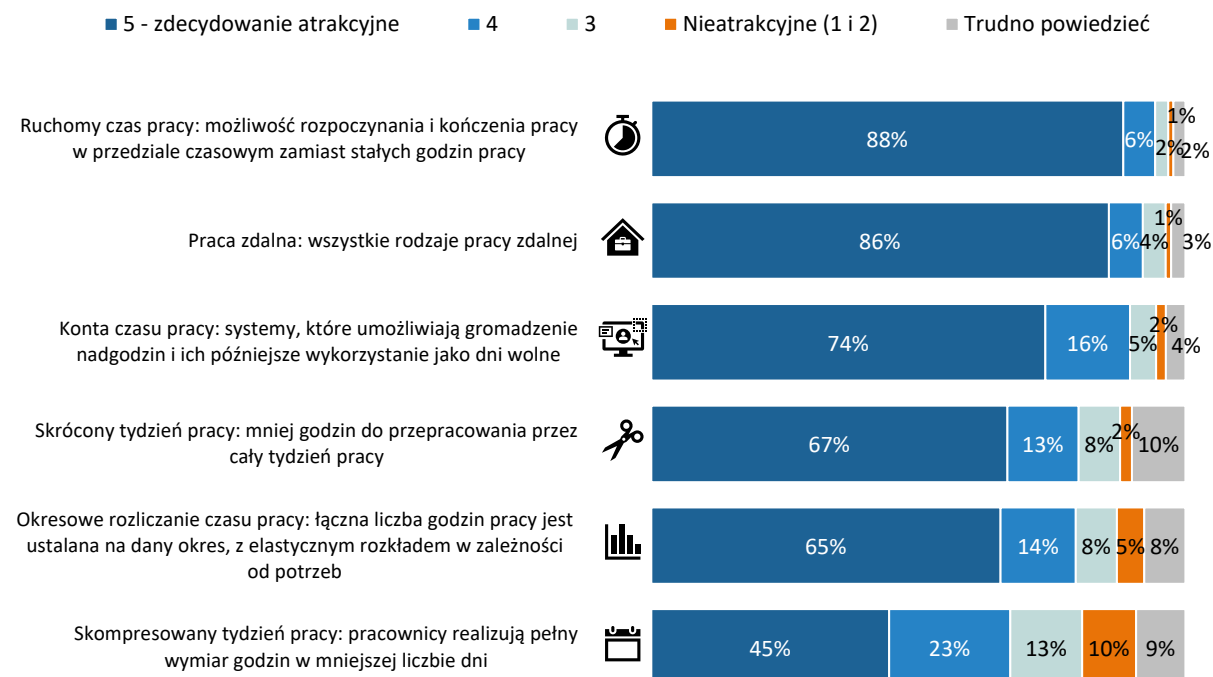
Wykres 7. Q: Jak oceniasz atrakcyjność poniższych rozwiązań? Skala 1-5 (TOP 10 – zdecydowanie atrakcyjne 5)

Elastyczne formy organizacji pracy

Wśród rozwiązań dotyczących elastycznych form organizacji pracy, pracownicy najlepiej oceniają ruchomy czas pracy (ruchome godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy) oraz możliwość pracy zdalnej.

Odpowiedzi osób, które wskazały, że dana praktyka jest wdrożona w ich miejscu pracy.

! - oznacza bardzo niską liczebność (N<50)



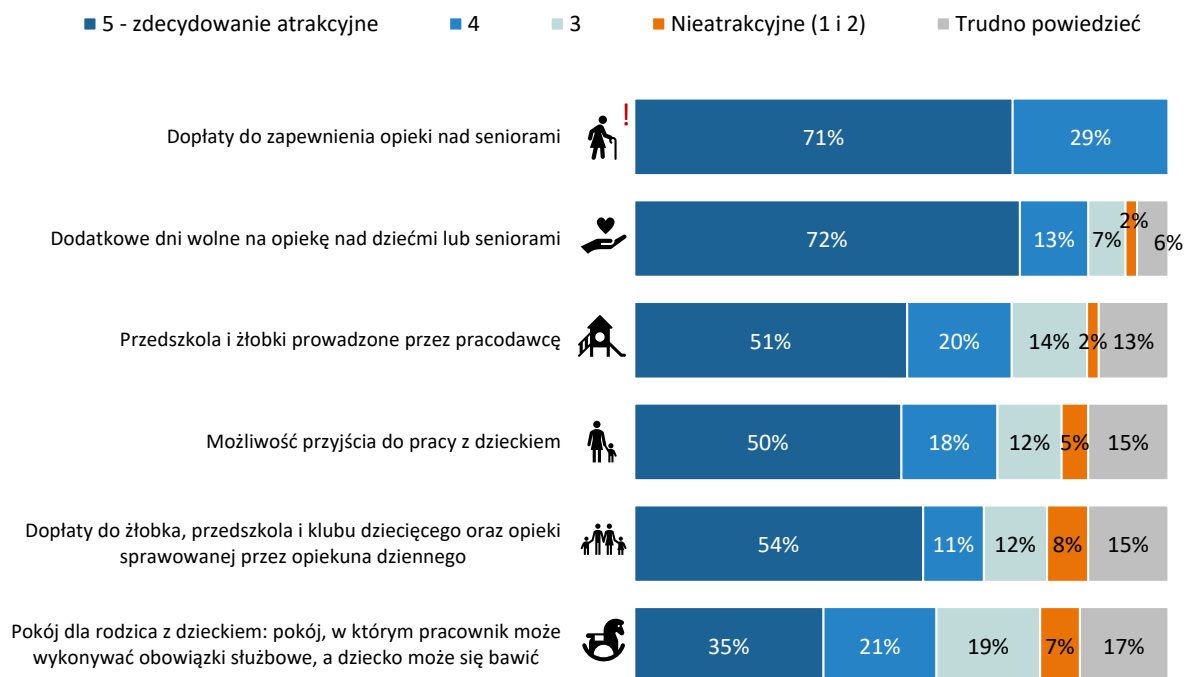
Wykres 8. Q: Jak oceniasz atrakcyjność poniższych rozwiązań? (skala 1-5, gdzie 1 – zdecydowanie nieatrakcyjne, a 5 – zdecydowanie atrakcyjne) – Elastyczne formy organizacji pracy

Opieka nad dziećmi/osobami zależnymi

W obszarze opieki nad dziećmi i/lub osobami zależnymi, pracownicy najbardziej cenią dopłaty do opieki nad seniorami oraz dodatkowe dni wolne na opiekę nad osobami zależnymi (dziećmi, seniorami itp.).

Odpowiedzi osób, które wskazały, że dana praktyka jest wdrożona w ich miejscu pracy.

! - oznacza bardzo niską liczebność (N<50)



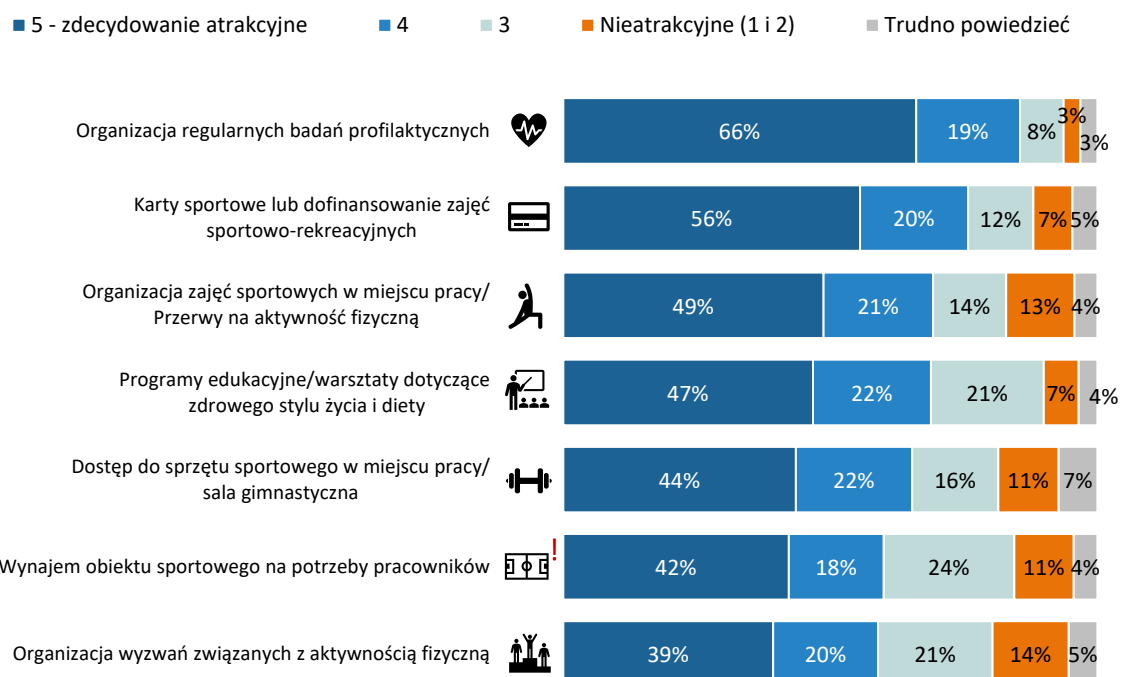
Wykres 9. Q: Jak oceniasz atrakcyjność poniższych rozwiązań? (skala 1-5, gdzie 1 – zdecydowanie nieatrakcyjne, a 5 – zdecydowanie atrakcyjne) – Opieka nad dziećmi/osobami zależnymi

Działania, które wspierają zdrowie fizyczne

Pracownicy zdecydowanie doceniają dostęp do regularnych badań profilaktycznych oraz dofinansowanie przez pracodawcę karty sportowej lub zajęć sportowo-rekreacyjnych.

Odpowiedzi osób, które wskazały, że dana praktyka jest wdrożona w ich miejscu pracy.

! - oznacza bardzo niską liczebność (N<50)



Wykres 10. Q: Jak oceniasz atrakcyjność poniższych rozwiązań? (skala 1-5, gdzie 1 – zdecydowanie nieatrakcyjne, a 5 – zdecydowanie atrakcyjne) – Działania wspierające zdrowie fizyczne

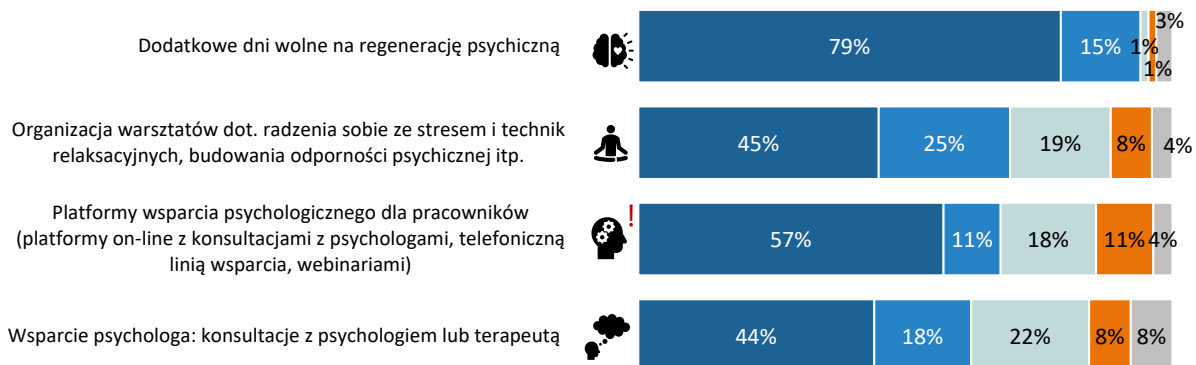
Działania, które wspierają zdrowie psychiczne

Zdaniem pracowników, dodatkowe dni wolne na regenerację psychiczną są najlepszym rozwiązaniem wspierającym zdrowie psychiczne w miejscu pracy.

Odpowiedzi osób, które wskazały, że dana praktyka jest wdrożona w ich miejscu pracy.

! - oznacza bardzo niską liczebność (N<50)

■ 5 - zdecydowanie atrakcyjne ■ 4 ■ 3 ■ Nieatrakcyjne (1 i 2) ■ Trudno powiedzieć



Wykres 11. Q: Jak oceniasz atrakcyjność poniższych rozwiązań? (skala 1-5, gdzie 1 – zdecydowanie nieatrakcyjne, a 5 – zdecydowanie atrakcyjne) – Działania wspierające zdrowie psychiczne

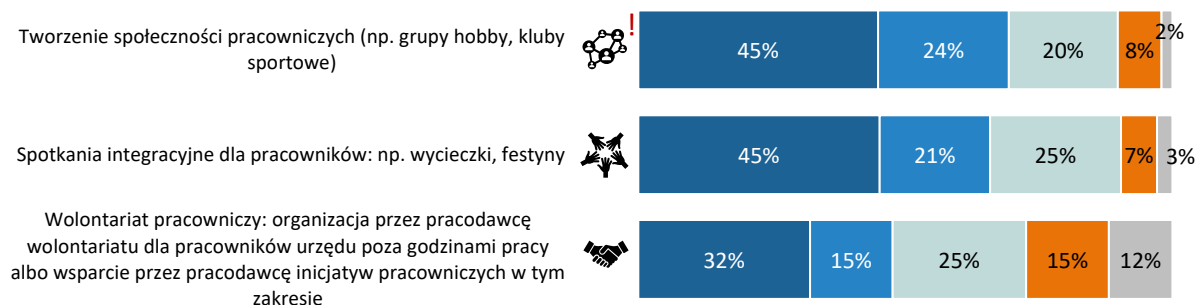
Działania, które wspierają integrację i kulturę organizacyjną

Wśród działań na rzecz integracji pracownicy dość dobrze oceniają tworzenie grup zainteresowań w miejscu pracy oraz spotkania i imprezy integracyjne. Prawie połowa uznaje te działania za zdecydowanie atrakcyjne.

Odpowiedzi osób, które wskazały, że dana praktyka jest wdrożona w ich miejscu pracy.

! - oznacza bardzo niską liczebność (N<50)

■ 5 - zdecydowanie atrakcyjne ■ 4 ■ 3 ■ Nieatrakcyjne (1 i 2) ■ Trudno powiedzieć



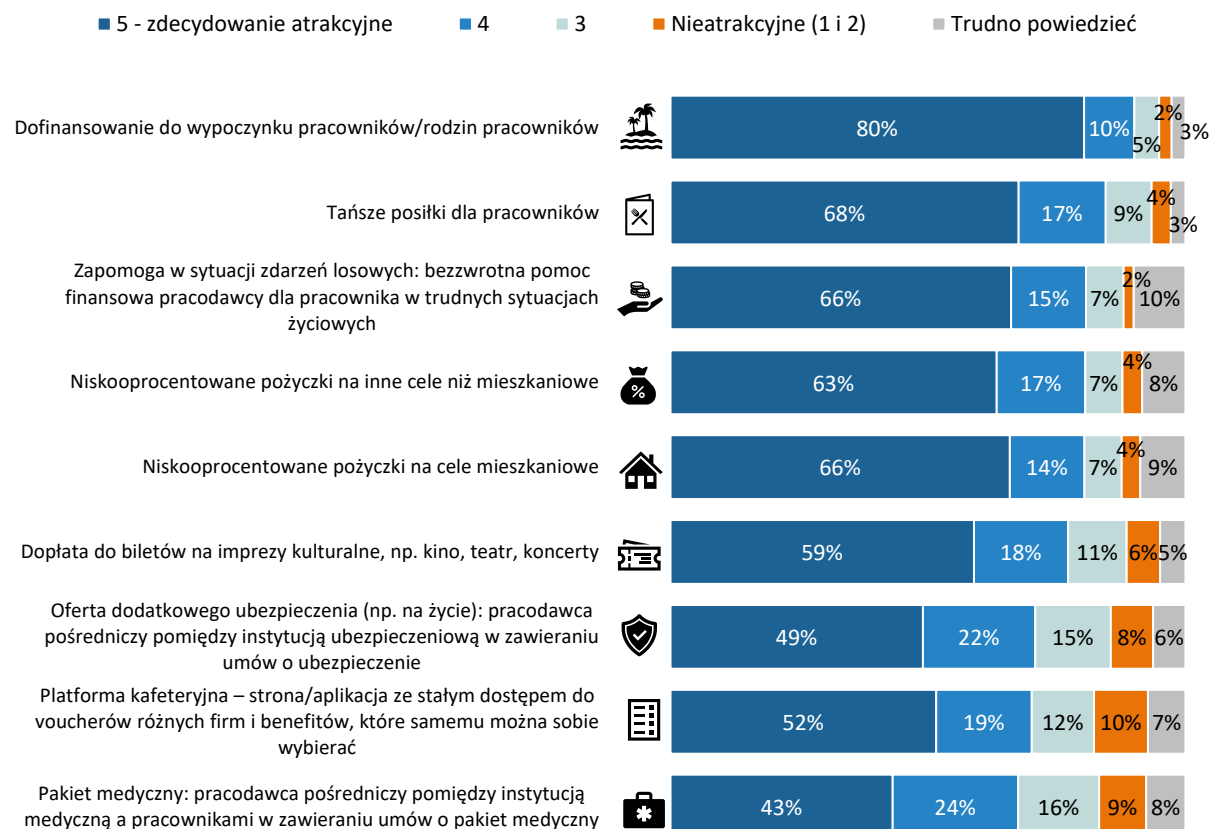
Wykres 12. Q: Jak oceniasz atrakcyjność poniższych rozwiązań? (skala 1-5, gdzie 1 – zdecydowanie nieatrakcyjne, a 5 – zdecydowanie atrakcyjne) – Działania, które wspierają integrację i kulturę organizacyjną

Działania socjalne i finansowe

Dofinansowanie do wypoczynku pracowników i ich rodzin jest najczęściej uznawane za rozwiązanie atrakcyjne. Drugim najczęściej cenionym benefitem są tańsze posiłki.

Odpowiedzi osób, które wskazały, że dana praktyka jest wdrożona w ich miejscu pracy.

! - oznacza bardzo niską liczebność (N<50)



Wykres 13. Q: Jak oceniasz atrakcyjność poniższych rozwiązań? (skala 1-5, gdzie 1 – zdecydowanie nieatrakcyjne, a 5 – zdecydowanie atrakcyjne) – Działania socjalne i finansowe

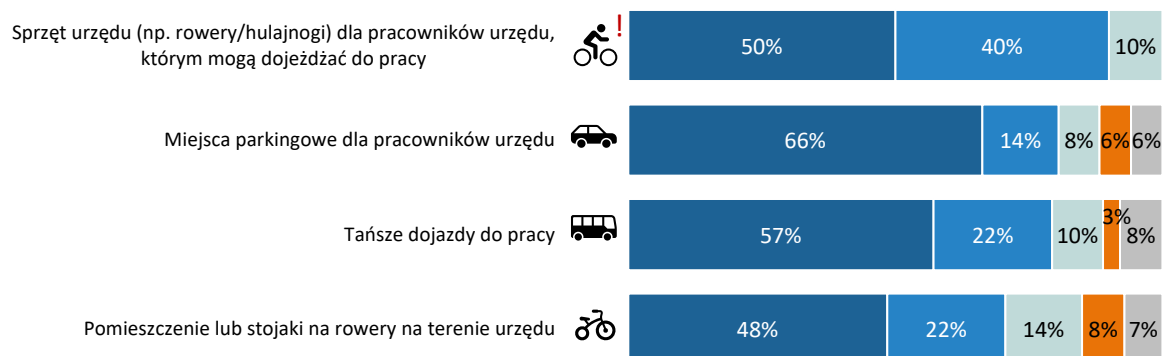
Dojazd do pracy

W obszarze dojazdów do pracy, zapytani pracownicy uznali, że atrakcyjną opcją jest wypożyczanie rowerów i hulajnóg pracownikom, aby mogli nimi dojeżdżać do pracy. Drugim dobrze ocenianym rozwiązaniem są miejsca parkingowe.

Odpowiedzi osób, które wskazały, że dana praktyka jest wdrożona w ich miejscu pracy.

! - oznacza bardzo niską liczebność (N<50)

■ 5 - zdecydowanie atrakcyjne ■ 4 ■ 3 ■ Nieatrakcyjne (1 i 2) ■ Trudno powiedzieć



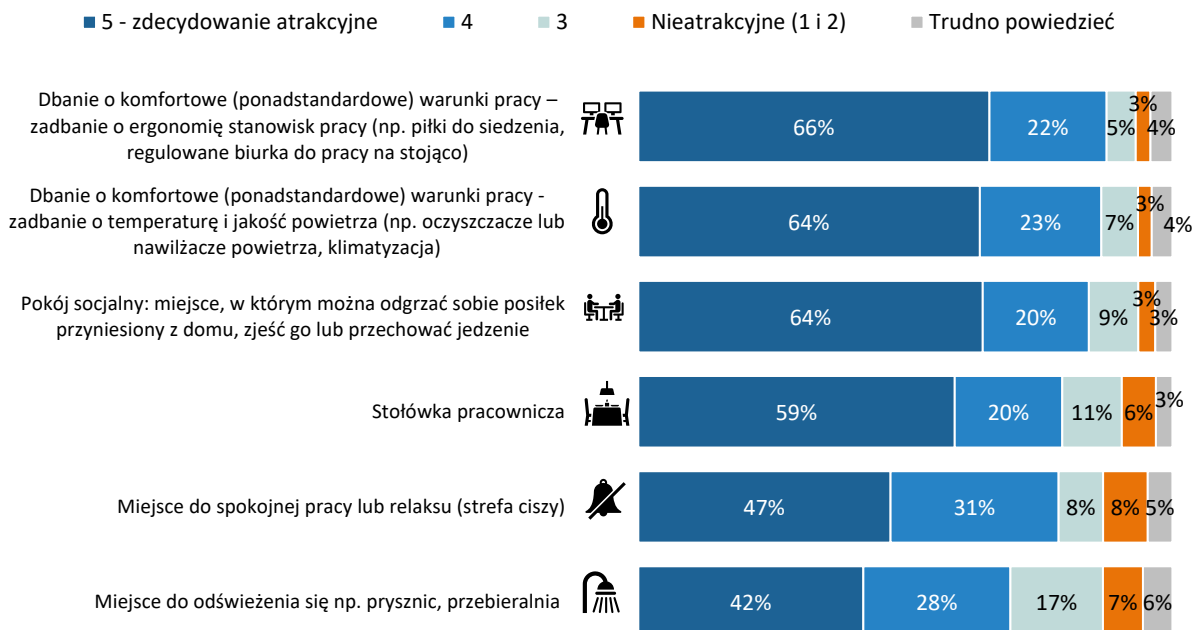
Wykres 14. Q: Jak oceniasz atrakcyjność poniższych rozwiązań? (skala 1-5, gdzie 1 – zdecydowanie nieatrakcyjne, a 5 – zdecydowanie atrakcyjne) – Dojazd do pracy

Ergonomia i warunki pracy

Wśród rozwiązań związanych z codziennymi warunkami pracy, pracownicy najlepiej ocenili dostęp do piątek i regulowanych biurków, a także jakość powietrza i klimatyzację oraz pokój socjalny, gdzie można przygotować posiłek.

Odpowiedzi osób, które wskazały, że dana praktyka jest wdrożona w ich miejscu pracy.

! - oznacza bardzo niską liczebność (N<50)



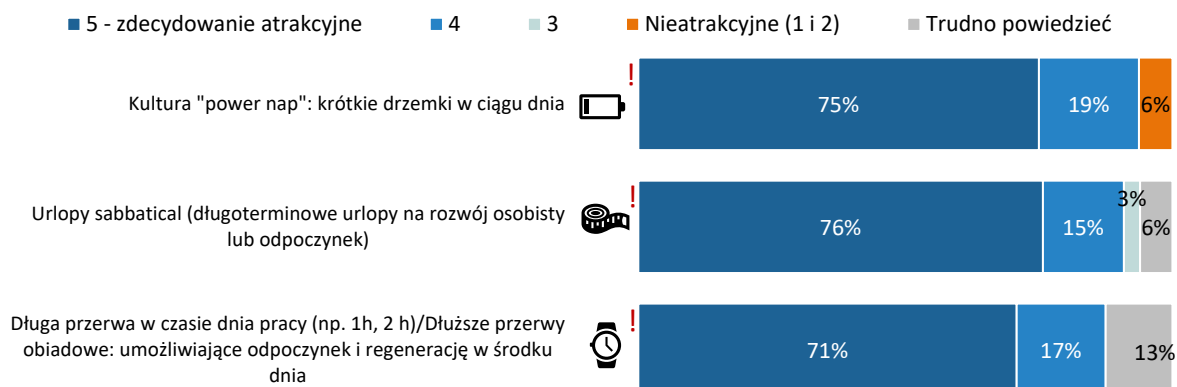
Wykres 15. Q: Jak oceniasz atrakcyjność poniższych rozwiązań? (skala 1-5, gdzie 1 – zdecydowanie nieatrakcyjne, a 5 – zdecydowanie atrakcyjne) – Ergonomia i warunki pracy

Odpoczynek i regeneracja

W badaniu znalazły się trzy rozwiązania dotyczące odpoczynku i przerwy w pracy. Każde z nich zostało ocenione jako atrakcyjne przez niemal wszystkich zapytanych.

Odpowiedzi osób, które wskazały, że dana praktyka jest wdrożona w ich miejscu pracy.

! - oznacza bardzo niską liczebność (N<50)



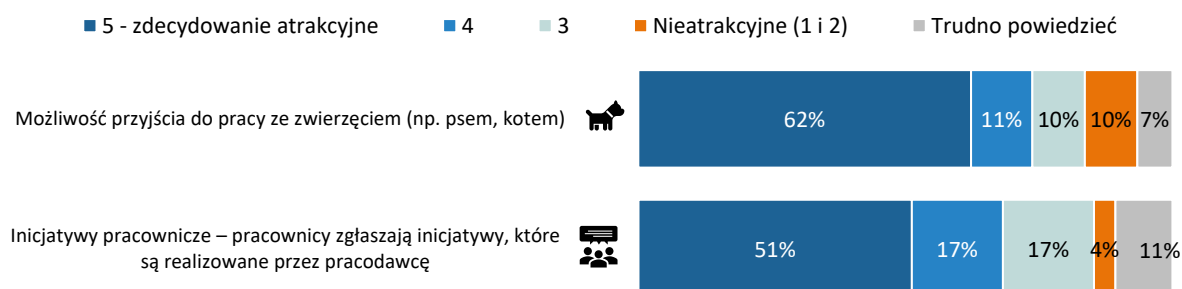
Wykres 16. Q: Jak oceniasz atrakcyjność poniższych rozwiązań? (skala 1-5, gdzie 1 – zdecydowanie nieatrakcyjne, a 5 – zdecydowanie atrakcyjne) – Odpoczynek i regeneracja

Inne

Badanie pokazało, że łącznie 73% zapytanych uznaje, że możliwość przyjscia ze zwierzęciem do pracy jest atrakcyjnym rozwiązaniem.

Odpowiedzi osób, które wskazały, że dana praktyka jest wdrożona w ich miejscu pracy.

! - oznacza bardzo niską liczebność (N<50)



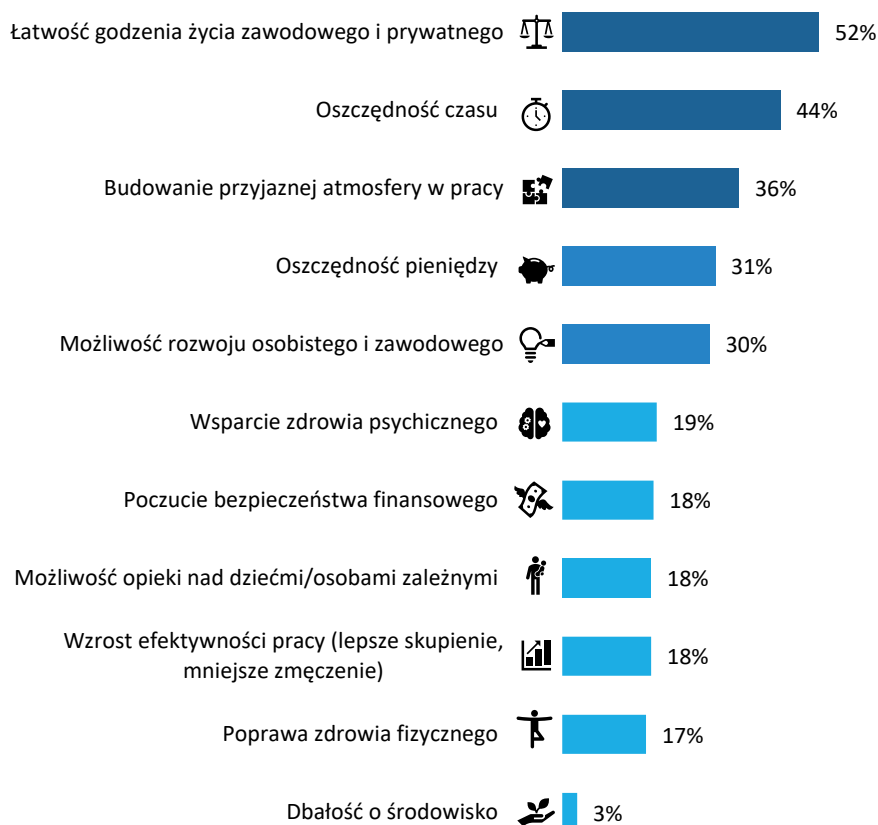
Wykres 17. Q: Jak oceniasz atrakcyjność poniższych rozwiązań? (skala 1-5, gdzie 1 – zdecydowanie nieatrakcyjne, a 5 – zdecydowanie atrakcyjne) – Inne

IV. Potrzeby pracowników z zakresu WB i WLB

Najważniejsze potrzeby pracowników obejmują łatwość godzenia życia zawodowego i prywatnego oraz przyjazną atmosferę w pracy. Rozwiązania, które to zapewnią, będą najbardziej korzystne dla pracowników i pracodawcy. Mogą przełożyć się na wzrost efektywności pracowników i zmniejszenie absencji/rotacji pracowników.

N = 1055

Potrzeby pracowników



Wykres 18. Q: Które z poniższych celów i korzyści związanych ze stosowaniem rozwiązań work-life balance i well-being są dla Ciebie osobiście najważniejsze? (Wybierz maksymalnie 3 odpowiedzi)

Skrócony tydzień pracy jest najczęściej wskazywanym rozwiązaniem, którego brakuje badanym pracownikom. Może to świadczyć o przeciążeniu liczbą godzin pracy i potrzebie zwiększenia ilości czasu na odpoczynek oraz życie prywatne, pozazawodowe.

Wyniki wśród osób, które wskazały, że danej praktyki nie ma w ich miejscu pracy.

Najbardziej pożądane praktyki
(jeśli praktyki nie ma w urzędzie)



Wykres 19. Q: Jakich rozwiązań z zakresu work-life balance i well-being, których jeszcze nie ma w urzędzie, oczekujesz lub potrzebujesz najbardziej? Wybierz z listy (maksymalnie 5 rozwiązań)

Badani mogli wyrazić swoje potrzeby również w formie odpowiedzi na pytanie otwarte: „Jakich innych rozwiązań Ci brakuje?”. Poniżej prezentujemy najczęstsze oczekiwania w podziale na poszczególne kategorie.

Zebrane postulaty dotyczą:

- praktyk, które już są wdrożone w miejscu pracy respondenta, jednak w sposób niewystarczający,
- praktyk, których nie ma w urzędzie, są pożądane, ale nie zostały wskazane we wcześniejszych pytaniach ankiety, ze względu na ograniczoną liczbę wskazań (więc można sądzić, że nie są priorytetowe, ale nadal istotne).

Elastyczne formy organizacji pracy



- Większa elastyczność w ustalaniu czasu pracy (np. szersze ramy czasowe, np. od 5:30).
- Większa dostępność pracy zdalnej i większa elastyczność w ustalaniu dni pracy zdalnej.
- Równy dostęp do pracy zdalnej dla wszystkich.
- Rozliczanie czasu pracy w dłuższych okresach (miesięcznych, kwartalnych).
- Zaufanie i ograniczenie kontroli – niektórzy respondenci podnoszą kwestię zbyt surowej kontroli i braku zaufania w systemach pracy zdalnej.

„Sprawiedliwych - wszyscy pracownicy w danym zakładzie pracy powinni pracować jednakowo – a nie że w jednym biurze ktoś pracuje zdalnie 6 lat, a inni muszą codziennie być na miejscu. Wszyscy powinni mieć tyle samo dni pracy zdalnej miesięcznie.” [Polska]

„Praca zdalna powinna być podstawową formą pracy, stacjonarnie powinno się przychodzić tylko na spotkania, które muszą się odbyć stacjonarnie.” [Polska]

„Możliwość elastycznego czasu pracy już przed 6.00, najlepiej od 5.30.” [Czechy]



Tabela 11. Q: Jakich innych rozwiązań Ci brakuje? Proszę wpisać maksymalnie 3 rozwiązania (pytanie otwarte) – Elastyczne formy organizacji pracy

Wsparcie w opiece nad dziećmi/osobami zależnymi



- Więcej dni wolnych związanych z opieką.
- Wsparcie instytucjonalne – żłobki, przedszkola lub inna forma opieki nad dziećmi organizowana przez pracodawcę, także w czasie wakacji i ferii.
- Elastyczność pracy ze względu na obowiązki opiekuńcze.
- Dofinansowanie opieki nad dziećmi/seniorami – np. dopłaty do przedszkoli, opiekunów dziennych, kolonii.

„Tworzenie kolonii i półkolonii dla dzieci w newralgicznych okresach – święta, ferie, majówki, wakacje. Zwiększenie puli urlopu – jako matka trójki dzieci 26 dni urlopu przy tylu przerwach w szkołach nie wystarcza.” [Polska]

„Skrócony czas pracy dla rodziców małych dzieci.” [Czechy]



Tabela 12. Q: Jakich innych rozwiązań Ci brakuje? Proszę wpisać maksymalnie 3 rozwiązania (pytanie otwarte) – Wsparcie w opiece nad dziećmi/osobami zależnymi

Zdrowie fizyczne pracowników



- Lepszy dostęp do fizjoterapii i opieki zdrowotnej – możliwość skorzystania z pomocy w miejscu pracy, lepszy pakiet medyczny.
- Promowanie i wspieranie aktywności fizycznej: organizacja zajęć w pracy, dostęp do sprzętu sportowego, dopłaty do aktywności fizycznej.
- Zdrowe odżywianie i warunki sprzyjające zdrowiu – np. tanie zdrowe obiady, woda i owoce w pracy.

„Dostęp do sprzętu sportowego w miejscu pracy – siłownia. Działania na rzecz wspierania grup pracowników (drużyny sportowe). [Polska]

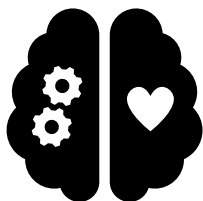
„Bar z owocami w miejscu pracy.” [Polska]

„Lekarz rodzinny i pielęgniarka przyjmująca w miejscu pracy, aby można było skorzystać w czasie nagłej choroby.” [Polska]



Tabela 13. Q: Jakich innych rozwiązań Ci brakuje? Proszę wpisać maksymalnie 3 rozwiązania (pytanie otwarte) – Zdrowie fizyczne pracowników

Zdrowie psychiczne pracowników



- Bezpłatne konsultacje z psychologiem lub terapeutą.
- Dodatkowe dni wolne na regenerację psychiczną.
- Warsztaty antystresowe i promujące zdrowie psychiczne.

„Wsparcie psychologa lub terapeuty poprzez platformy online/bezpośrednio. Dodatkowe dni wolne na regenerację psychiczną” [Polska]

„Dłuższy urlop na regenerację psychiczną.” [Czechy]



Tabela 14. Q: Jakich innych rozwiązań Ci brakuje? Proszę wpisać maksymalnie 3 rozwiązania (pytanie otwarte) – Zdrowie psychiczne pracowników

Integracja i atmosfera w pracy



- Więcej wydarzeń integracyjnych, które są mniej formalne.
- Inicjatywy międzywydziałowe i międzypokoleniowe.
- Usprawnienie komunikacji i możliwość dzielenia się inicjatywami – np. poprzez platformy komunikacyjne.
- Eliminacja mikrozarządzania i potrzeba "ludzkiego" podejścia oraz zaufanie w relacjach z przełożonymi.

„Pracownik traktowany jest jak współczesny niewolnik poprzez systemy rejestrujące czas pracy – nawet wyjście do stołówki trzeba rejestrować. [Polska]

„Podejście bardziej pro-pracownicze, z większym zaufaniem do pracownika” [Polska]

„Nieformalne wydarzenia wspierające współpracę między działami – zarówno w urzędzie, jak i między np. Policją ds. Cudzoziemców a OAMP, by się poznać i uprościć wspólne procedury. [Czechy]



Tabela 15. Q: Jakich innych rozwiązań Ci brakuje? Proszę wpisać maksymalnie 3 rozwiązania (pytanie otwarte) – Integracja i atmosfera w pracy

Działania socjalne i finansowe



- System kafeteryjny – możliwość indywidualnego wyboru benefitów.
- Równość w dostępie do benefitów.
- Lepszy dostęp do pożyczek na dobrych warunkach.
- Wyższe dofinansowania (adekwatne do cen rynkowych).

„Niskooprocentowane pożyczki na cele mieszkaniowe dopasowane do obecnych realiów rynkowych, dopłaty do posiłków i dojazdów.” [Polska]

„Pożyczki bezprocentowe, dofinansowania do okularów w wysokości dostosowanej do cen rynkowych.” [Polska]



Tabela 16. Q: Jakich innych rozwiązań Ci brakuje? Proszę wpisać maksymalnie 3 rozwiązania (pytanie otwarte) – Działania socjalne i finansowe

Ułatwienia w dojazdach do pracy



- Miejsca parkingowe (aktualnie jest zbyt mała liczba miejsc lub nierówny przydział).
- Lepsza infrastruktura rowerowa.
- Dopłaty do komunikacji miejskiej.

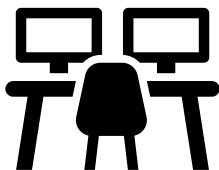
„Parking dla pracowników na zasadach równości – obecnie dostęp tylko dla dyrektorów, co łamie elementarne zasady sprawiedliwości.” [Polska]

„Dopłaty do komunikacji miejskiej (ale nie do paliwa).” [Czechy]



Tabela 17. Q: Jakich innych rozwiązań Ci brakuje? Proszę wpisać maksymalnie 3 rozwiązania (pytanie otwarte) – Ułatwienia w dojazdach do pracy

Komfortowe stanowiska i biuro



- Klimatyzacja, wentylacja, odpowiednie oświetlenie.
- Nowoczesne, ergonomiczne wyposażenie zgodne z zaleceniami fizjoterapeutów.
- Lepszy dostęp do pomieszczeń socjalnych, kuchni.
- Przestrzeń do odpoczynku i cichej pracy.
- Lepszy stan sanitariatów

„Pokój socjalny – bardzo brakuje takiego pomieszczenia na naszym piętrze. Latem w naszym pokoju nie da się wytrzymać – brak klimatyzacji, brak dozownika na mydło w toalecie.” [Polska]

„Miejsce do spokojnej pracy lub relaksu (strefa ciszy). Np. z hamakami, muzyką relaksacyjną, światłem i zapachem.” [Polska]



Tabela 18. Q: Jakich innych rozwiązań Ci brakuje? Proszę wpisać maksymalnie 3 rozwiązania (pytanie otwarte) – Komfortowe stanowiska i biuro

Odpoczynek i regeneracja



- Zieleni, cisza, możliwość spacerów – prośby o dostęp do zieleni, patio, parku, stref wyciszenia, także jako forma mikro-regeneracji.
- Dłuższe przerwy w ciągu dnia pracy – wielu respondentów zgłasza, że 15-minutowa przerwa nie wystarcza, aby realnie odpocząć.

„Możliwość wyjścia w ciągu dnia pracy na krótki spacer w miejscu z zielenią – pomocne dla oczu i umysłu.” [Polska]

„Dłuższe przerwy obiadowe: umożliwiające odpoczynek i regenerację w środku dnia pracy.” [Polska]



Tabela 19. Q: Jakich innych rozwiązań Ci brakuje? Proszę wpisać maksymalnie 3 rozwiązania (pytanie otwarte) – Odpoczynek i regeneracja

W pytaniu otwartym badani **najczęściej poruszali kwestie:**

- elastycznych form organizacji pracy,
- działań socjalnych i finansowych,
- komfortu pracy w biurze.

Tematy, które pojawiały się stosunkowo **najrzadziej**, to:

- opieka nad dziećmi i osobami zależnymi,
- dojazd do pracy.

Na koniec ankiety respondenci mogli napisać własne uwagi, które dotyczą WB i WLB. Na tej podstawie wskazaliśmy trzy kluczowe zagadnienia, które pojawiały się najczęściej.



Praca zdalna jest dla pracowników kluczym narzędziem WLB

Praca zdalna pojawia się w zdecydowanej większości wypowiedzi jako:

- warunek skutecznej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym,
- element, który chroni zdrowie psychiczne i fizyczne,
- narzędzie, które zwiększa efektywność.

Pracownicy **obawiają się jej ograniczenia**, wskazują **na potrzebę szerszego dostępu** (także bez zbędnych formalności), pracy hybrydowej i indywidualnego dostosowania.

„Brak pracy zdalnej przełoży się na zmniejszenie atrakcyjności pracodawcy.”
[Polska]

„Wystarczyłoby przynajmniej umożliwić pracę zdalną.”
[Czechy]

„Proszę o utrzymanie obecnych zasad pracy zdalnej/hybrydowej – są wystarczające, by zapobiec wypaleniu zawodowemu i godzić życie prywatne z zawodowym.” [Polska]



Pracownicy oczekują realnych działań

Pracownicy są niezadowoleni i mają **poczucie niesprawiedliwości**, jeżeli rozwiązania, które formalnie istnieją:

- nie są dostępne w praktyce,
- są wdrażane tylko częściowo lub dostęp do nich jest nierówny.

„Część rozwiązań funkcjonuje tylko 'na papierze'. Trudno z nich korzystać lub nie jest to mile widziane.” [Polska]

„Chcę, żeby coś rzeczywiście się wydarzyło. Uważam, że większość problemów wynika z nadmiernej sztywności systemu i braku funduszy.”
[Czechy]



Pracownicy odczuwają przeciążenie pracą i zgłaszają potrzebę lepszego zarządzania

Wielu pracowników mówi o:

- presji i przeciążeniu zadaniami,
- braku wyrównania obciążenia między zespołami.

Wskazują na potrzebę:

- szkoleń dla kadry kierowniczej,
- systemów monitorowania obciążenia pracą.

Obciążenie obowiązkami utrudnia korzystanie z rozwiązań WB i WLB.

Wyraźnie wybrzmiewa **potrzeba kultury zrozumienia, zaufania i zdrowych relacji w pracy oraz docenienia ze strony pracodawcy.**

„Równomierne obciążenie pracą to podstawa. Żadne zapisy nie pomogą, jeśli ludzie są zarzuceni zadaniami.”
[Polska]

„Ciągłe redukcje personelu w ministerstwach prowadzą do przerzucania zadań na tych, którzy zostali.” [Czechy]

Tabela 20. Q: Jeśli masz inne uwagi w zakresie rozwiązań work-life balance i well-being, możesz wpisać je poniżej. (pytanie otwarte)