



# Instytut Badawczy Randstad

## Monitor Rynku Pracy

Raport z 29. edycji badania  
10 października 2017 r.

# Struktura raportu:

- Metodologia i opis próby badania
- Wyniki badania:
  - rotacje na rynku pracy
  - mobilność – gotowość do zmiany pracy
  - obawa o utratę pracy, przekonanie o możliwości znalezienia nowego zatrudnienia, satysfakcja z pracy
  - podwyższanie kwalifikacji i jego finansowanie
- Podsumowanie wyników
- Randstad w Polsce

# Monitor Rynku Pracy:

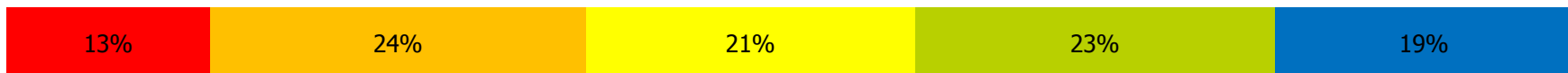
## opis badania

- „Monitor Rynku Pracy” jest kwartalnym badaniem ankietowym realizowanym obecnie już w 33 krajach Europy, Azji, Australii i obu Ameryk, w których Randstad prowadzi działalność.  
(kraje biorące udział w badaniu – Europa: Austria, Belgia, Czechy, Dania, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Luksemburg, Niemcy, Norwegia, Polska, Portugalia, Szwajcaria, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy; na innych kontynentach: Argentyna, Australia, Brazylia, Chile, Chiny z osobno analizowanym Hongkongiem, Indie, Japonia, Kanada, Malezja, Meksyk, Nowa Zelandia, Singapur, Turcja, Stany Zjednoczone)
- Badanie po raz pierwszy przeprowadzono w 2010Q1. Polska dołączyła do projektu od 2010Q3. Obecnie prezentujemy wyniki 29. edycji.
- Badanie jest realizowane poprzez ankiety wypełniane on-line przez respondentów w wieku od 18 do 65 lat, pracujących minimum 25 godziny w tygodniu. Próba obejmuje osoby wykonujące pracę na podstawie umowy o pracę, umowy o pracę tymczasową, umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnionych.
- Dobór próby jest kwotowo-losowy, realizowany przez Survey Sampling International. Globalnie w badaniu bierze udział ponad 15 tys. respondentów.
- Bieżące badanie zostało zrealizowane we sierpniu 2017 roku – w Polsce na próbie 405 osób.

# Respondenci badania w Polsce

- 51% kobiety / 49% mężczyźni
- Wiek od 18 do 65 lat

■ 18-24 ■ 25-34 ■ 35-44 ■ 45-54 ■ 55-65



- Forma zatrudnienia:

■ umowa o pracę na czas nieokreślony ■ umowa o pracę na czas określony ■ umowa zlecenie lub o dzieło  
■ umowa o pracę tymczasową ■ jednoosobowa działalność gospodarcza

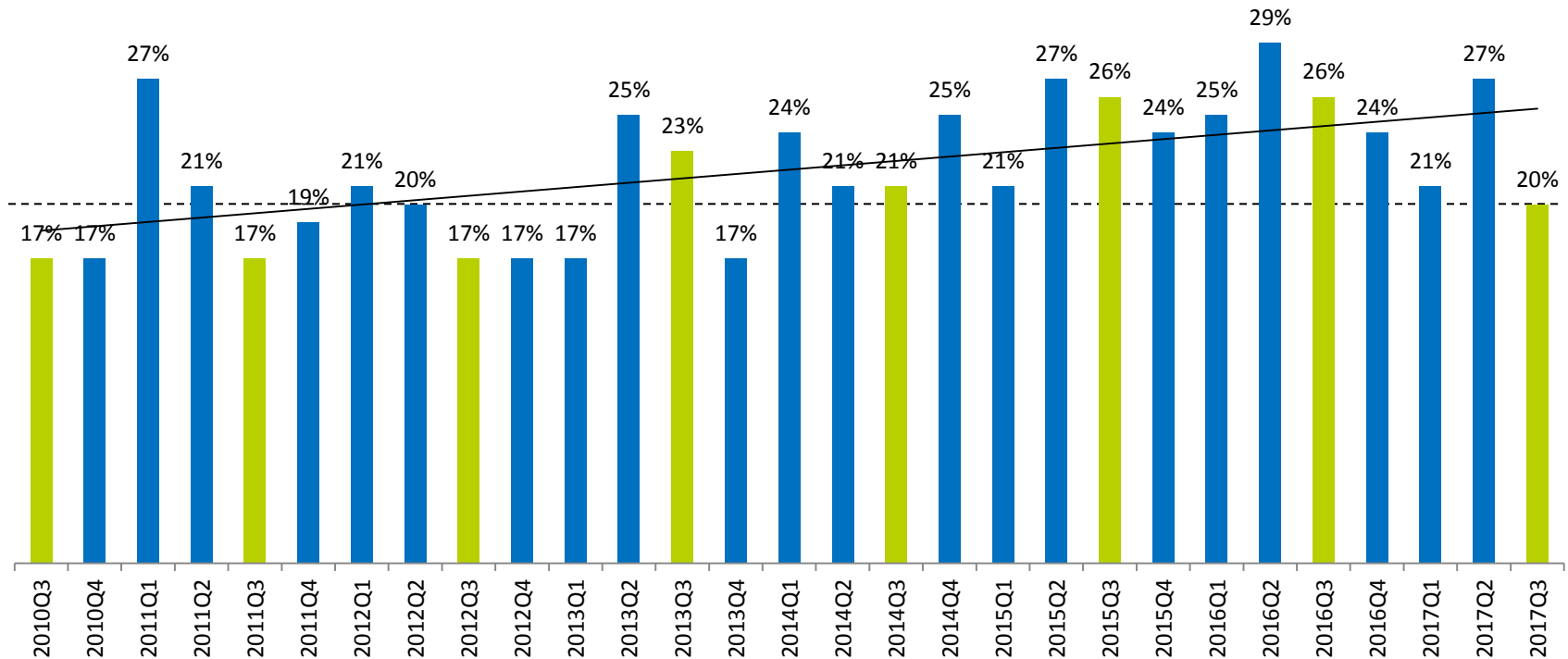


- wykształcenie:  
1% podstawowe / 45% średnie / 54% wyższe

# Wyniki badania

# Rotacje na rynku pracy w Polsce

Polska – porównanie w czasie



- W stosunku do poprzedniego kwartału odsetek osób zmieniających pracę zmniejszył się w Polsce o 7 p.p. i w 2017Q3 wynosił 20%. Był to największy spadek w historii badania, jednak za mały, by zachwiać linią trendu.
- Ostatnio tak niską rotację odnotowano prawie cztery lata temu.

# Rotacje na rynkach pracy w Europie

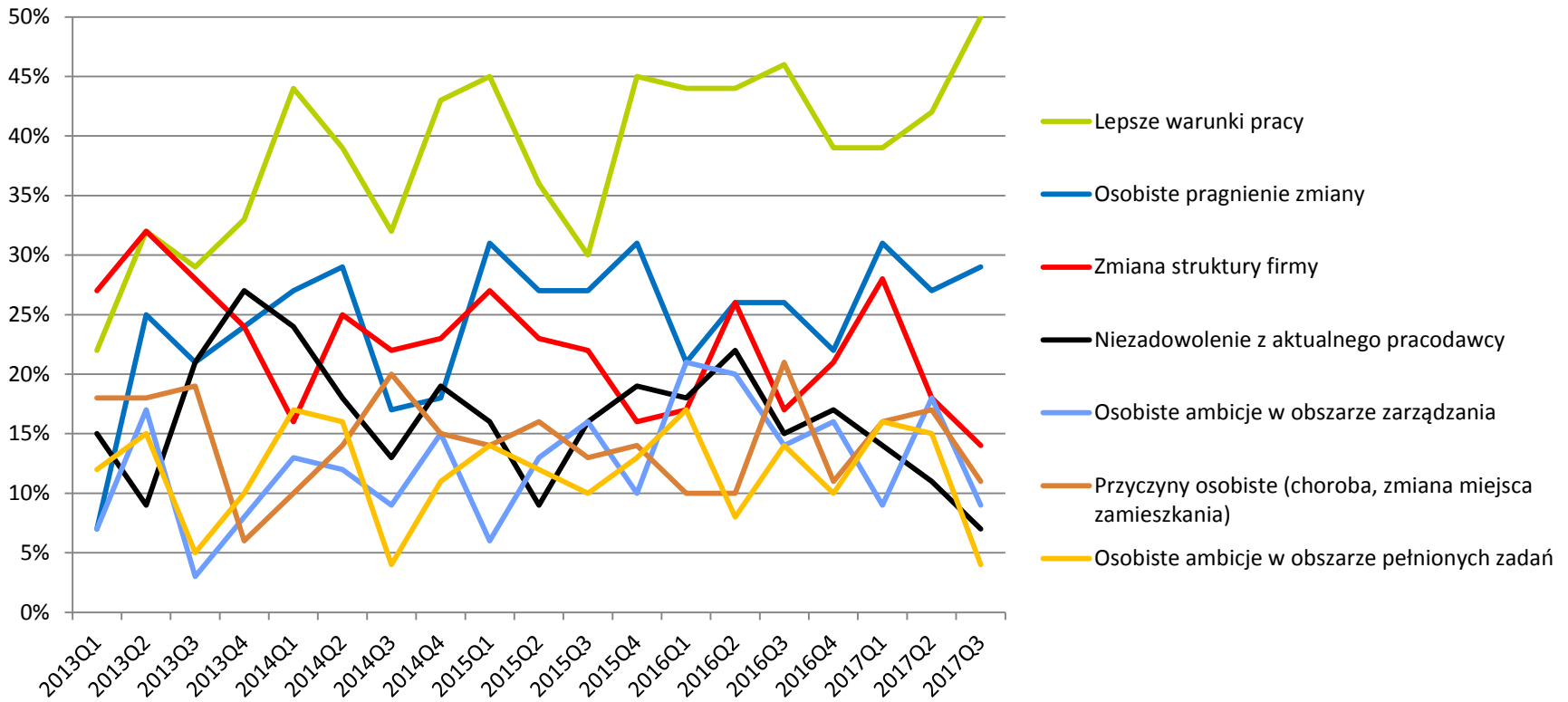
Polska spada do środka stawki



- Po raz pierwszy od czterech lat rotacja w Polsce była niższa od europejskiej średniej.
- Największy spadek rotacji wystąpił w Polsce, a największy wzrost – w Szwajcarii.
- Europejskim liderem była Francja (23%), a na drugim miejscu z 22% uplasowały się ex aequo: Grecja, Hiszpania, Holandia, Niemcy, Szwajcaria i Wielka Brytania.
- Średnia dla badanych państw europejskich spadła od ostatniej edycji badania o 1 p.p.

# Główne powody rotacji na rynku pracy

Lepsze warunki pracy – najważniejsza przyczyna zmiany pracy od 4 lat



- 50% pracowników deklarowało, że do niedawnej zmiany pracodawcy przyczyniły się lepsze warunki pracy. To najwięcej w historii badania.
- Kolejnymi przyczynami zmiany pracy były: osobiste pragnienie zmiany (29% wskazań) oraz zmiana struktury firmy (14%).

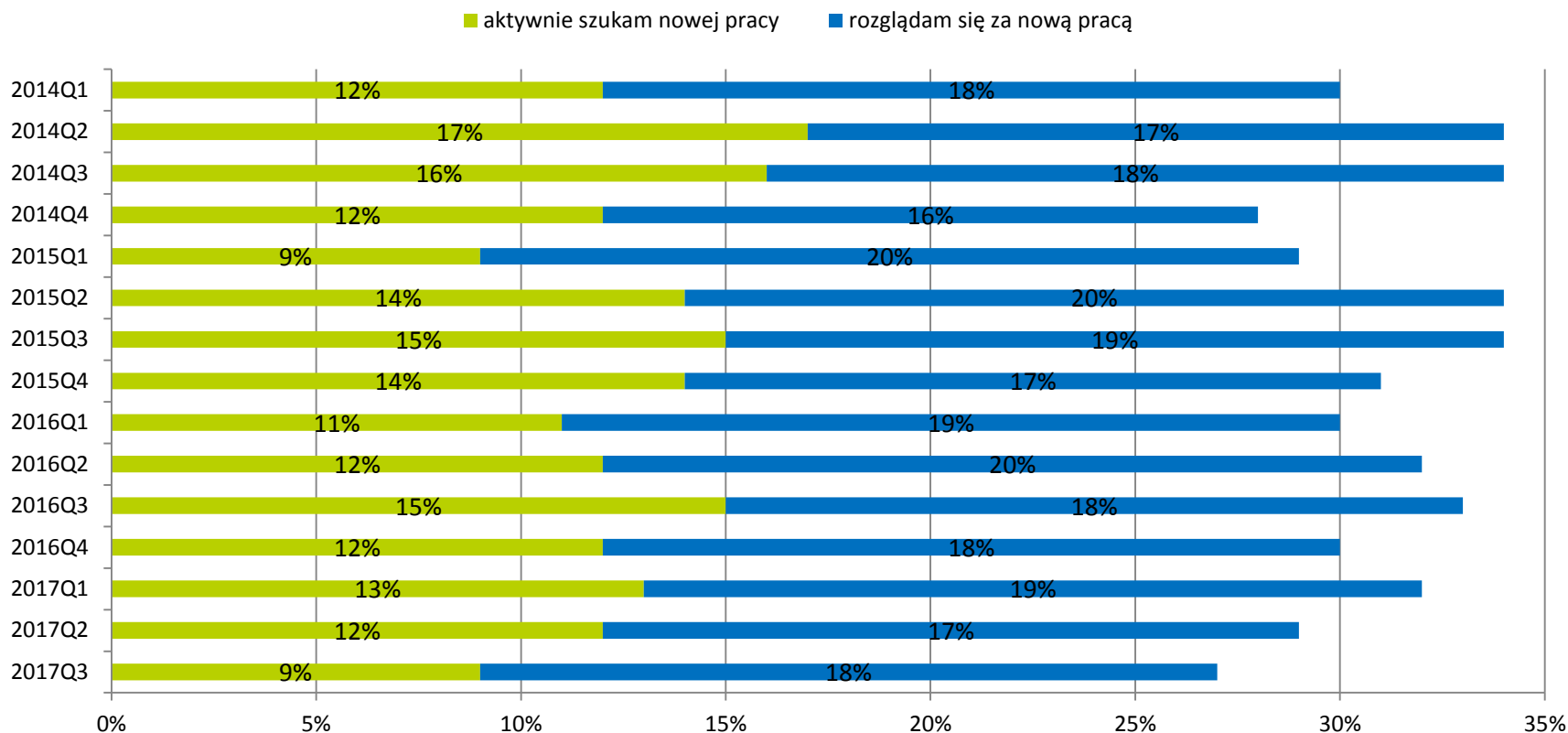
Jakie były Pana/Pani powody zmiany pracy?

Monitor Rynku Pracy, 29. edycja, sierpień 2017, N $\approx$ 400, w okresie 2015Q2-2017Q2 N $\approx$ 800



# Poszukiwanie nowego zatrudnienia

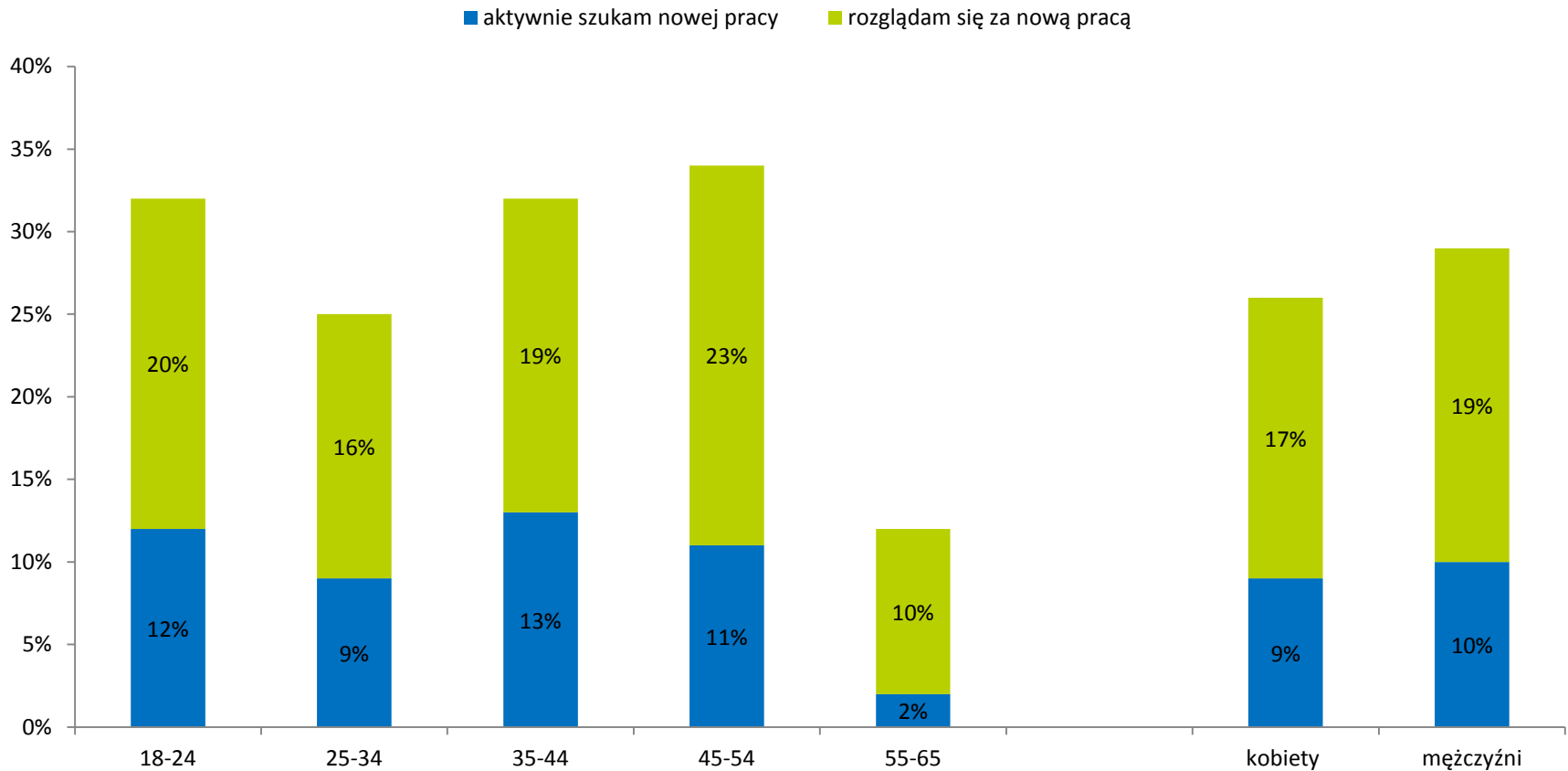
## Polska – porównanie w czasie



- W minionym kwartale 27% badanych poszukiwało nowej pracy. W porównaniu z poprzednim kwartałem (2017Q2) spadek wynosił 2 p.p.
- Zmniejszył się odsetek aktywnie poszukujących pracy (o 3 p.p.), a udział rozglądających się za nowym zatrudnieniem wzrósł (o 1 p.p.).

# Poszukiwanie nowego zatrudnienia

## Najstarsi pracownicy szukają pracy 3-krotnie rzadziej niż reszta



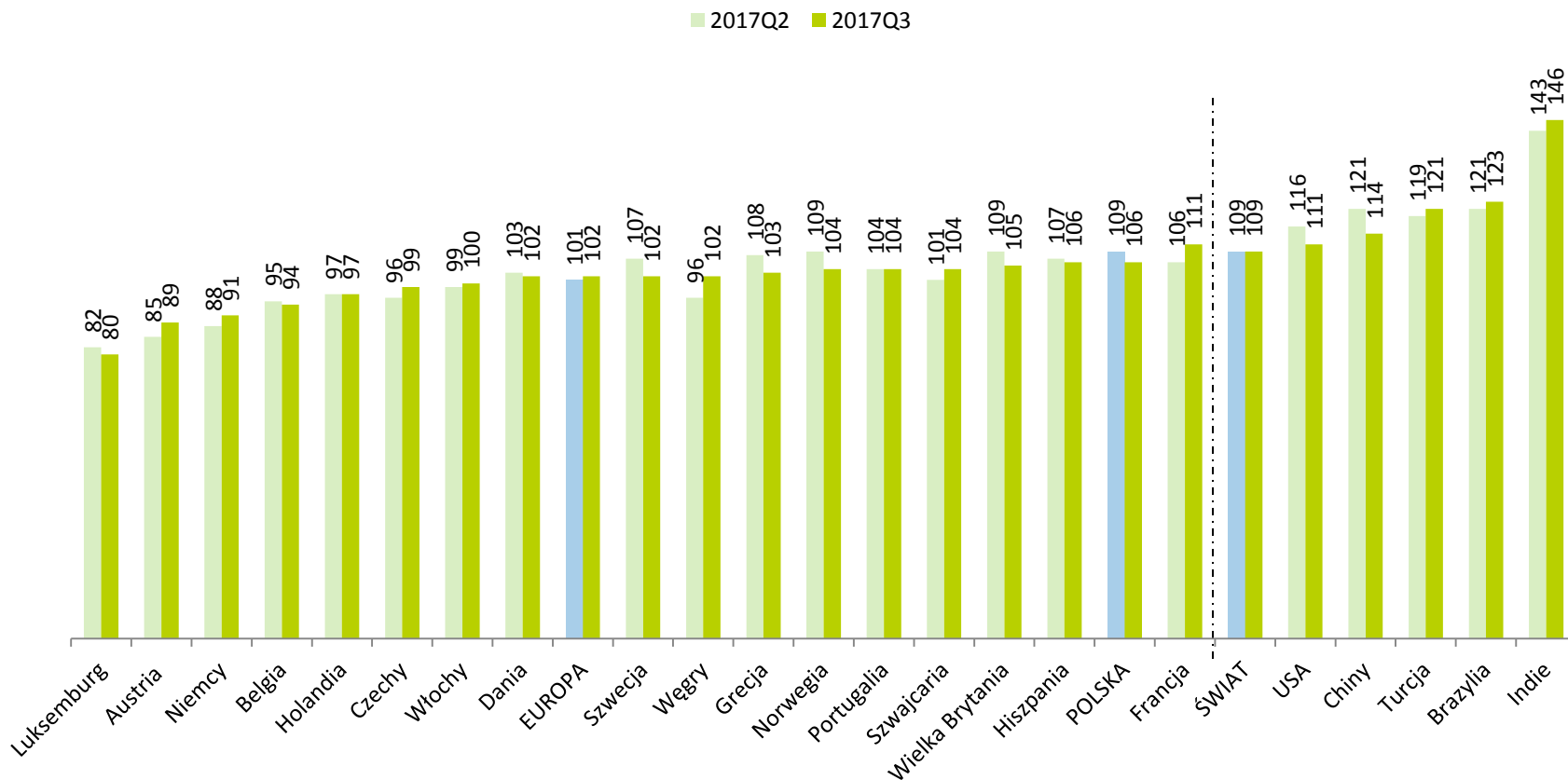
- Największy odsetek respondentów, którzy deklarowali, że szukają pracy, występował wśród pracowników w średnim wieku 45-54 lata (34%), a najmniejszy – w grupie 55-65 lat (12%).
- Kobiety szukały pracy aktywnie o 1 p.p. rzadziej niż mężczyźni i o 2 p.p. rzadziej rozglądały się za nową pracą.

# Otwartość na zmianę zatrudnienia: Indeks mobilności

- Stworzony przez Randstad '**indeks mobilności**' na rynku pracy śledzi otwartość pracowników na mobilność zawodową.
- Mobilność jest w badaniu definiowana według przewidywań pracowników o prawdopodobieństwie zatrudnienia u innego pracodawcy w kolejnych 6 miesiącach (zarówno w przypadku podjęcia podobnej, jak i zupełnie innej pracy).
- Punktem startowym dla obliczeń indeksu jest agregacja odpowiedzi wszystkich respondentów badania w jego pierwszej edycji międzynarodowej (marzec 2010), stanowiąca wyjściowy poziom 100 punktów.

# Indeks mobilności

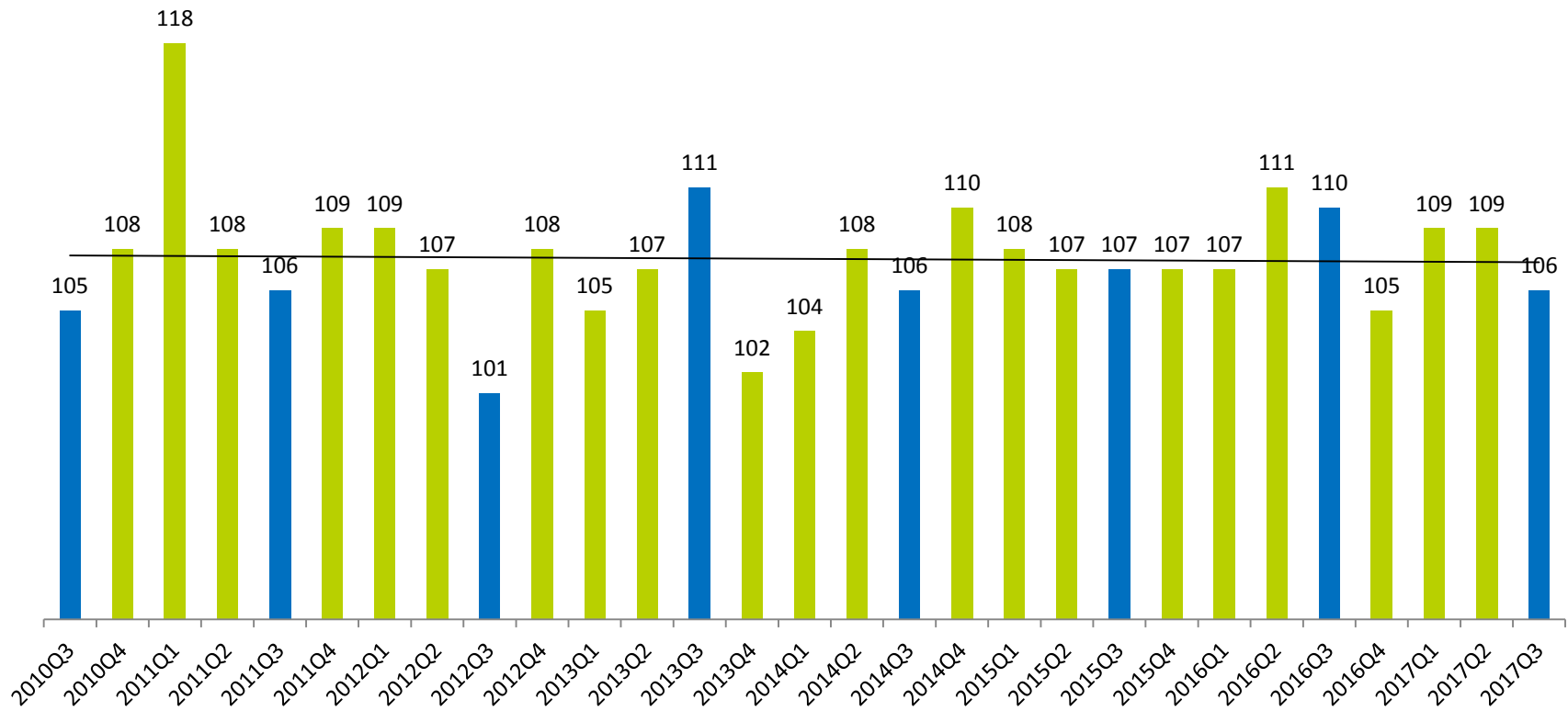
Nasz kraj stale w czołówce



- Średnia indeksu mobilności dla 18 badanych krajów europejskich wyniosła 102 punkty, czyli o jeden punkt więcej niż w poprzednim kwartale (2017Q2).
- Wśród krajów Starego Kontynentu przodowała Francja (111 punktów) przed Polską i Hiszpanią (po 106 punktów), a listę tradycyjnie zamykał Luksemburg (80 punktów).

# Indeks mobilności

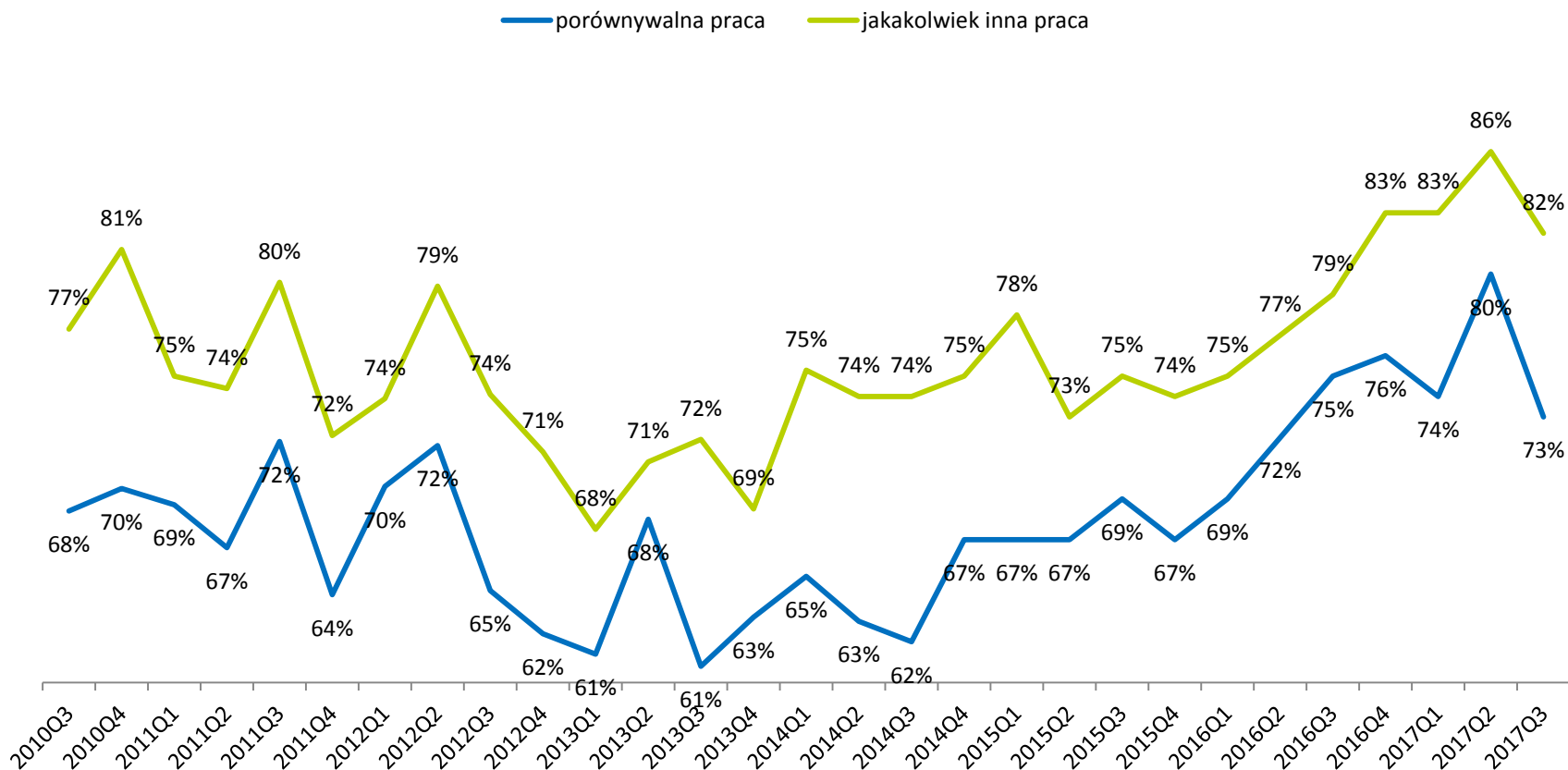
Uspokojenie wskaźnika w pobliżu jego średniej wartości



- W ostatnim kwartale polski indeks mobilności spadł o 3 punkty do 106 punktów.
- Wynik ten był niższy o 1,5 punktu od średniej wartości wskaźnika w całym okresie badania.
- Liniowy trend wskaźnika sugeruje stabilność i wahania wokół wartości 107,5 punktu.

# Szansa na znalezienie nowej pracy

## Niewielka korekta optymizmu



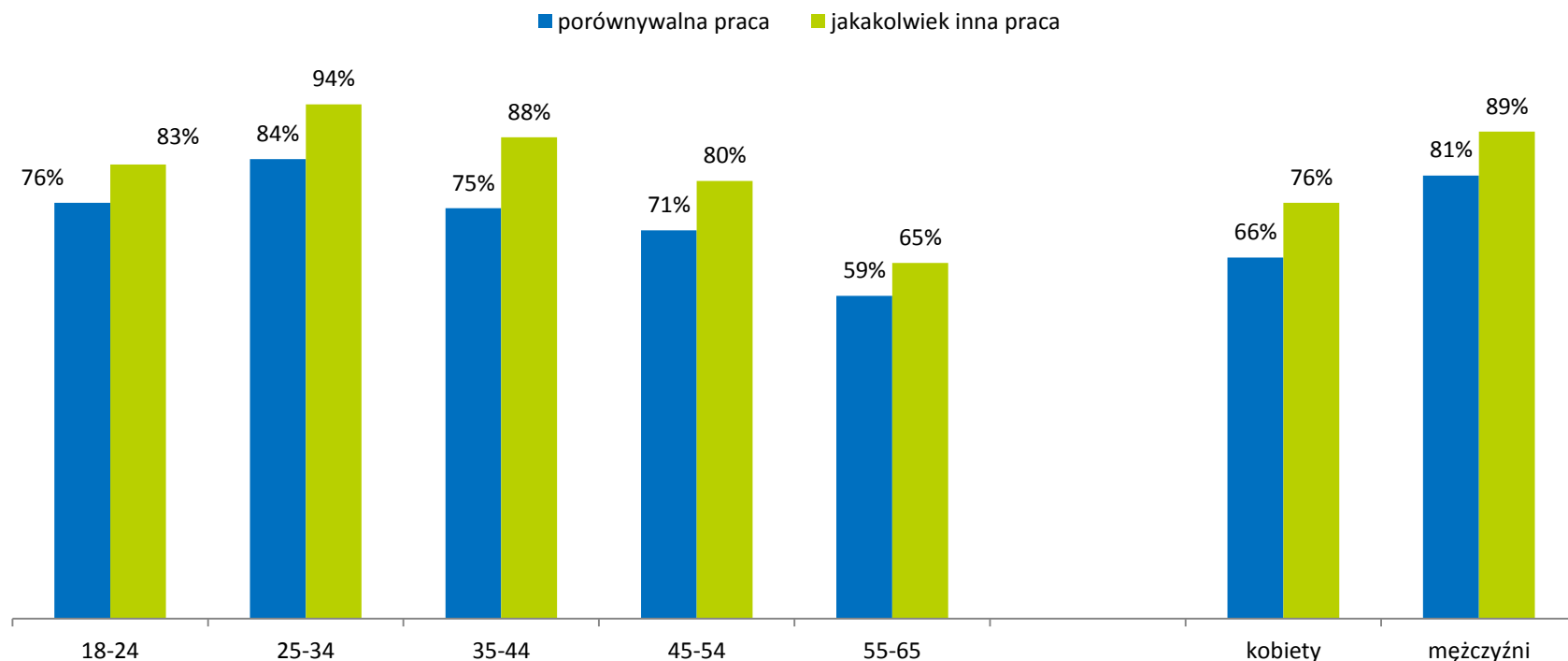
- Odsetek badanych, którzy sądzą, że w ciągu półrocza są w stanie znaleźć pracę podobną do wykonywanej, w porównaniu do poprzedniej edycji badania spadł o 7 p.p.
- Jeśli chodzi o dostępność jakiegokolwiek pracy, to spadek wyniósł 4 p.p.

*Czy w Pana/Pani opinii w przypadku konieczności zmiany pracy znalazłyby Pan/Pani porównywalną bądź inną pracę w ciągu następujących 6 miesięcy?*

*Monitor Rynku Pracy, 29. edycja, sierpień 2017, N≈400, w okresie 2015Q2-2017Q2 N≈800*

# Szansa na znalezienie nowej pracy

Najmniej optymizmu mają najstarsi pracownicy

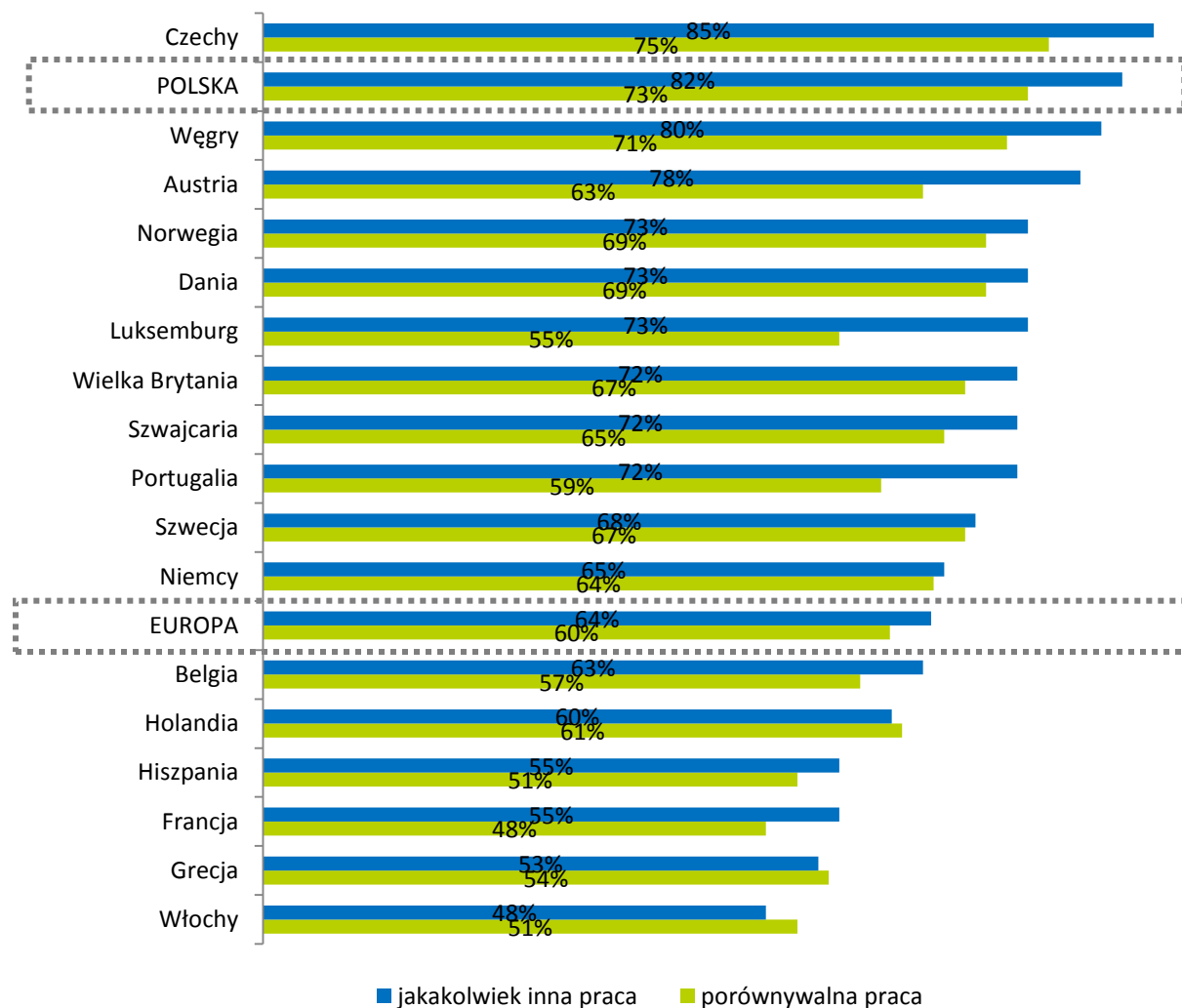


- 84% badanych 25-34-latków była przekonana, że w razie utraty pracy jest w stanie znaleźć podobną w ciągu półrocza – o 25 p.p. więcej niż w przypadku 55-65-latków.
- Aż 94% 25-34-latków uważało, że może znaleźć jakiegokolwiek zatrudnienie.
- Kobiety o 15 p.p. rzadziej niż mężczyźni sygnalizowały to, że mogą znaleźć podobną pracę do wykonywanej i o 13 p.p. rzadziej – że mogłyby znaleźć jakiegokolwiek pracę.

*Czy w Pana/Pani opinii w przypadku konieczności zmiany pracy znalazłyby Pan/Pani porównywalną bądź inną pracę w ciągu następujących 6 miesięcy?  
Monitor Rynku Pracy, 29. edycja, sierpień 2017, N≈400*

# Szansa na znalezienie nowej pracy

## O zatrudnienie znowu najłatwiej jest nad Wełtawą i Wisłą



- Pośród narodów europejskich Czesi i Polacy ponownie zajęli pierwsze dwa miejsca pod względem optymizmu w kwestii znalezienia zarówno jakiegokolwiek, jak i podobnej pracy.
- Jeśli chodzi o podobne miejsce zatrudnienia, to listę zamykała Francja, a w przypadku dowolnej pracy – Włochy.
- Optymizm Europejczyków w zakresie znalezienia jakiegokolwiek o pracy zmniejszył się o 1 p.p. w porównaniu do 2017Q2. Tak samo, jak w zakresie znalezienia podobnej pracy.

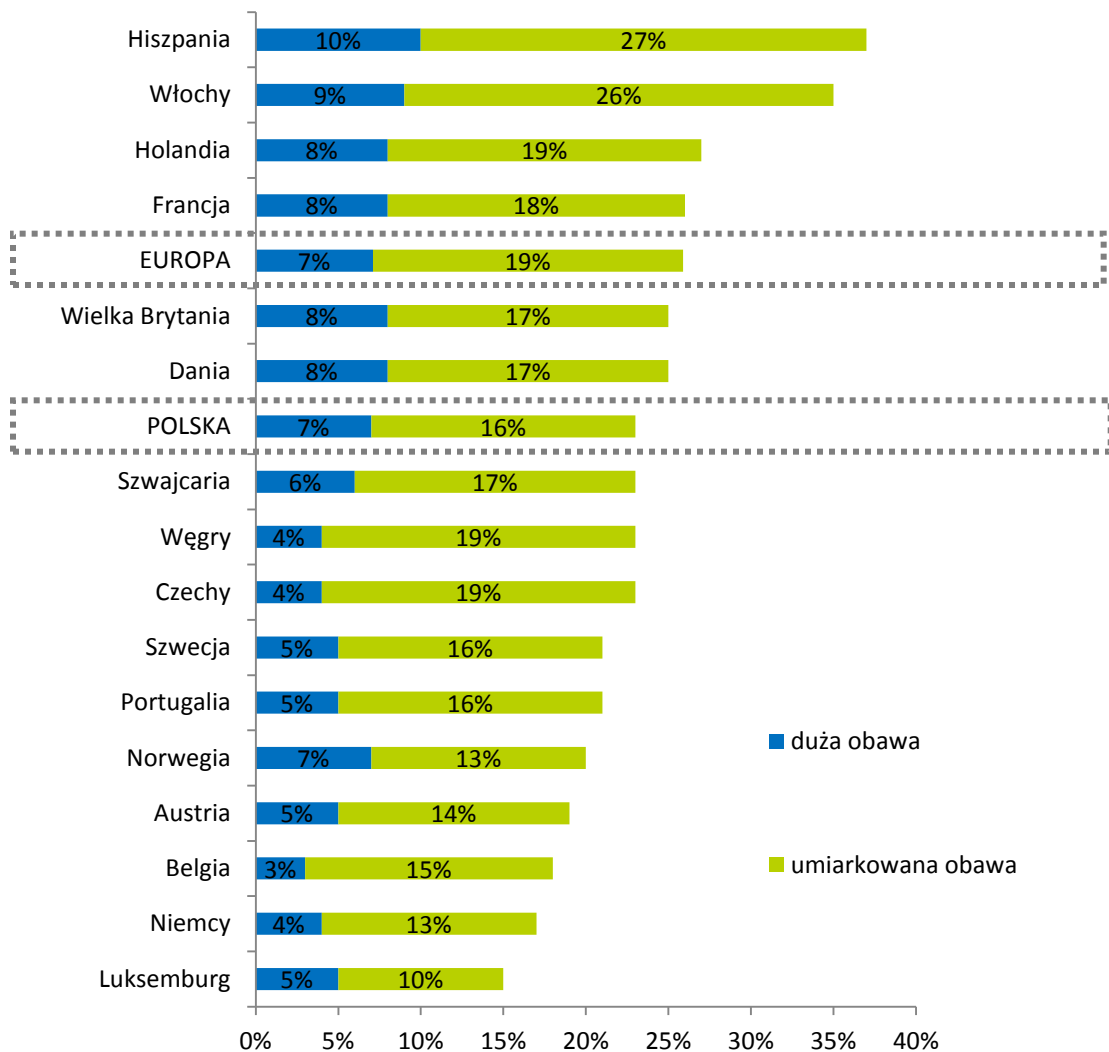
*Czy w Pana/Pani opinii w przypadku konieczności zmiany pracy znalazłby Pan/Pani porównywalną bądź inną pracę w ciągu następujących 6 miesięcy?*

*Monitor Rynku Pracy, 29. edycja, sierpień 2017, dla poszczególnych krajów N≅400*



# Ocena ryzyka utraty pracy

Pod względem lęku Polska wreszcie poniżej średniej!



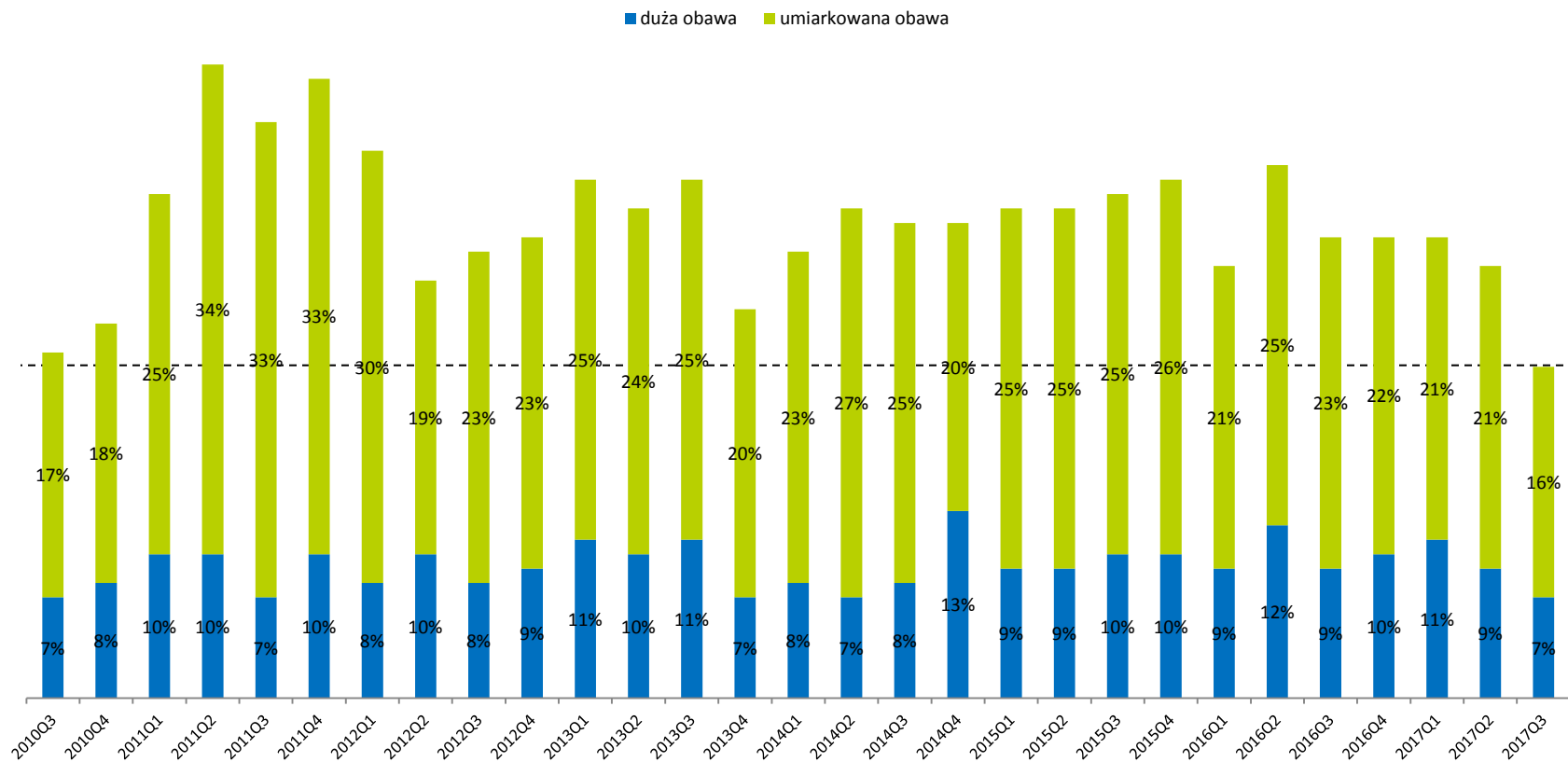
- W 18 badanych krajach europejskich obawę utraty pracy deklarowało 26% ankietowanych (o 1 p.p. mniej niż kwartał temu).
- Pod względem silnych i umiarkowanych obaw liczonych łącznie i osobno, Polska przeniosła się z czoła listy do jej środka. W sumie odsetek deklarujących lęk był u nas niższy o 3 p.p. niż na całym kontynencie.
- Z 23% deklarujących takie obawy Polska znalazła się bliżej Luksemburga (15%) niż Hiszpanii, w której perspektywa utraty pracy martwiła 37% respondentów.

*Jak duże jest w Pana/Pani odczuciu ryzyko utraty pracy lub nieprzedłużenia aktualnej umowy w ciągu kolejnego półrocza?*

*Monitor Rynku Pracy, 29. edycja, sierpień 2017, dla poszczególnych krajów N≅400*

# Ocena ryzyka utraty pracy

## Polska – porównanie w czasie



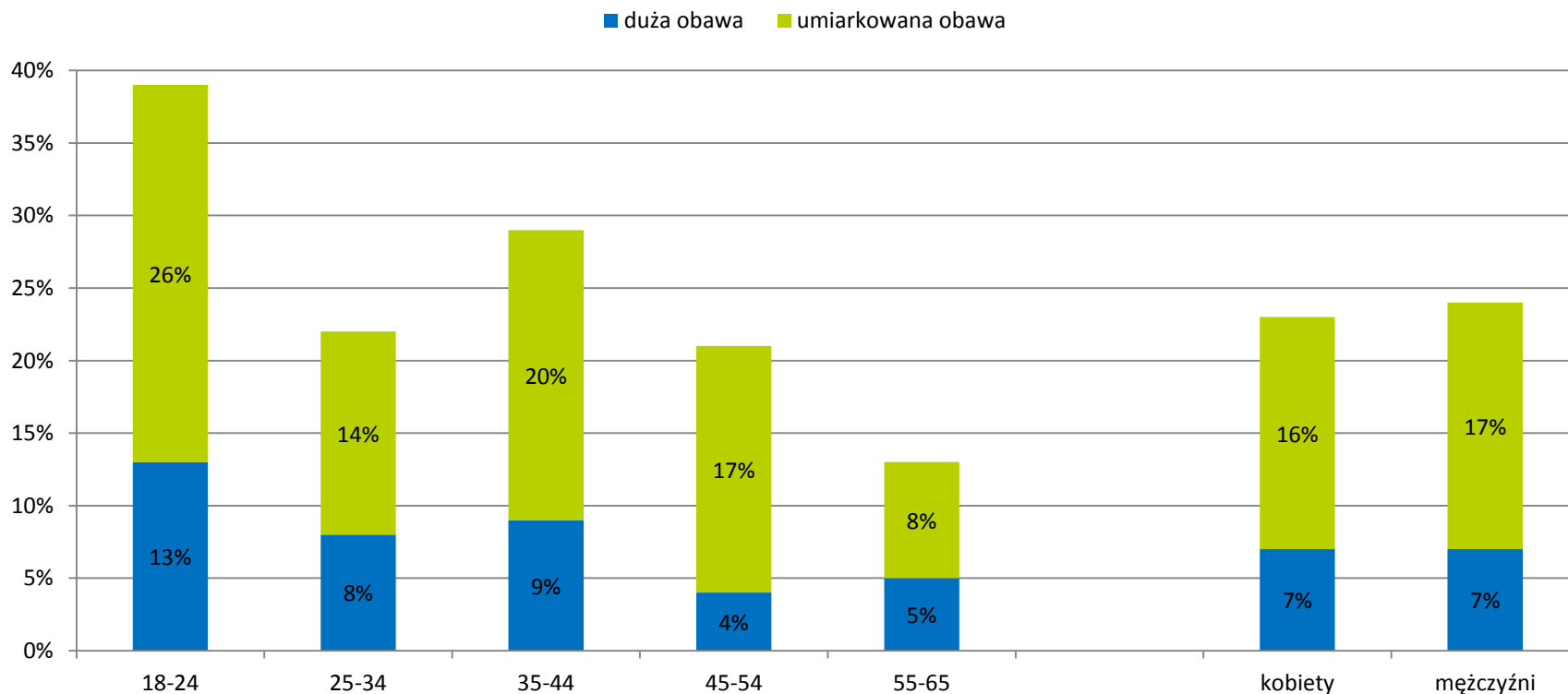
- Udział osób odczuwających niepokój związany z utrzymaniem zatrudnienia w gronie wszystkich przebadanych Polaków zmniejszył się w porównaniu do 2017Q2 o 7 p.p. To drugi największy spadek w historii badania (po tym w 2012Q2).
- Zarówno pod względem silnego i słabego lęku nie odnotowano dotąd niższych wskazań.

*Jak duże jest w Pana/Pani odczuciu ryzyko utraty pracy lub nieprzedłużenia aktualnej umowy w ciągu kolejnego półrocza?*

*Monitor Rynku Pracy, 29. edycja, sierpień 2017, N≅400, w okresie 2015Q2-2017Q2 N≅800*

# Ocena ryzyka utraty pracy

## Lęk przed utratą pracy najczęstszy wśród najmłodszych



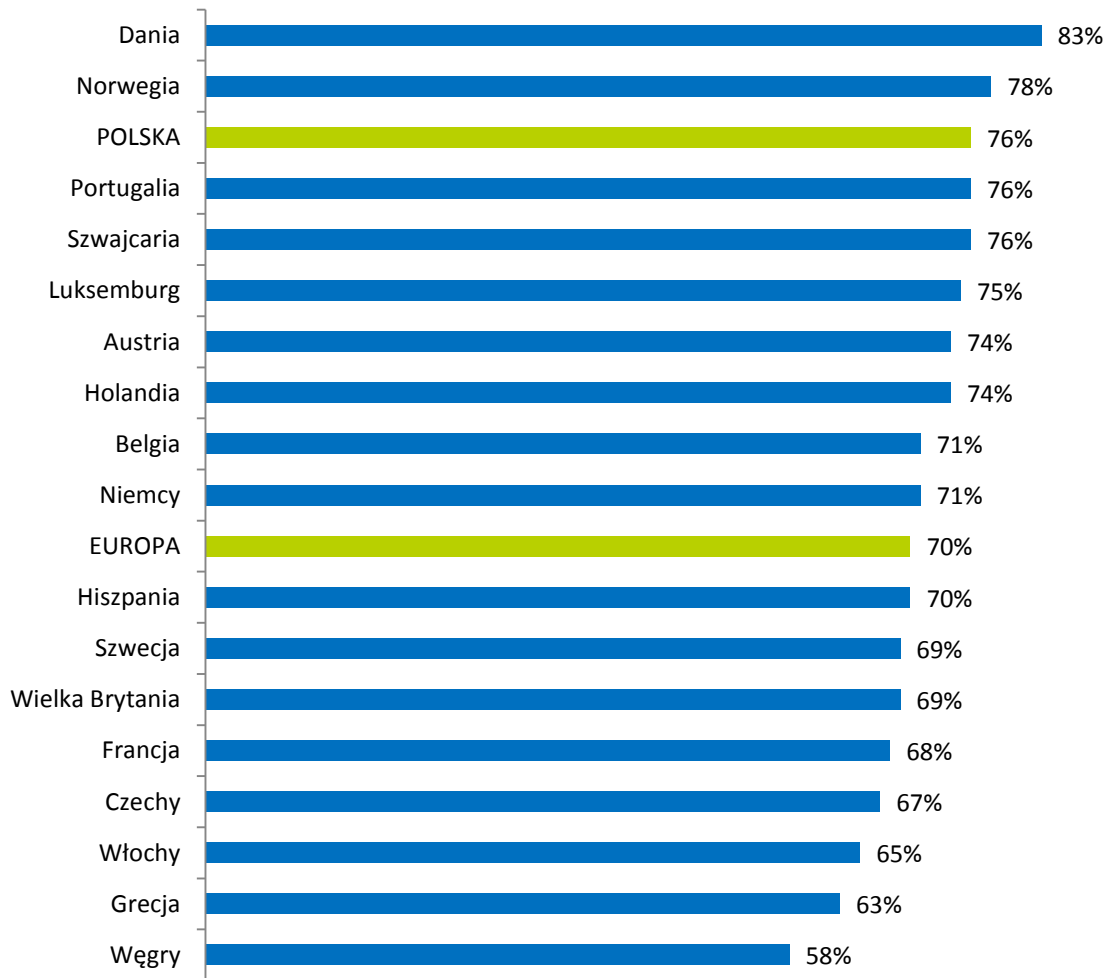
- Najczęściej utraty zatrudnienia obawiali się pracownicy najmłodszy – wspomniało o tym 39% respondentów, a najrzadziej – najstarsi pracownicy (13%). Silny lęk występował u 13% najmłodszych, 5% najstarszych i 4% pracowników w wieku 45-54 lat.
- Niepokój kobiet był o 1 p.p. niższy niż mężczyzn, przy czym różnica wynikała z większej o 1 p.p. grupy respondentek o umiarkowanej obawie.

*Jak duże jest w Pana/Pani odczuciu ryzyko utraty pracy lub nieprzedłużenia aktualnej umowy w ciągu kolejnego półrocza?*

*Monitor Rynku Pracy, 29. edycja, sierpień 2017, N=405*

# Satysfakcja z wykonywanej pracy

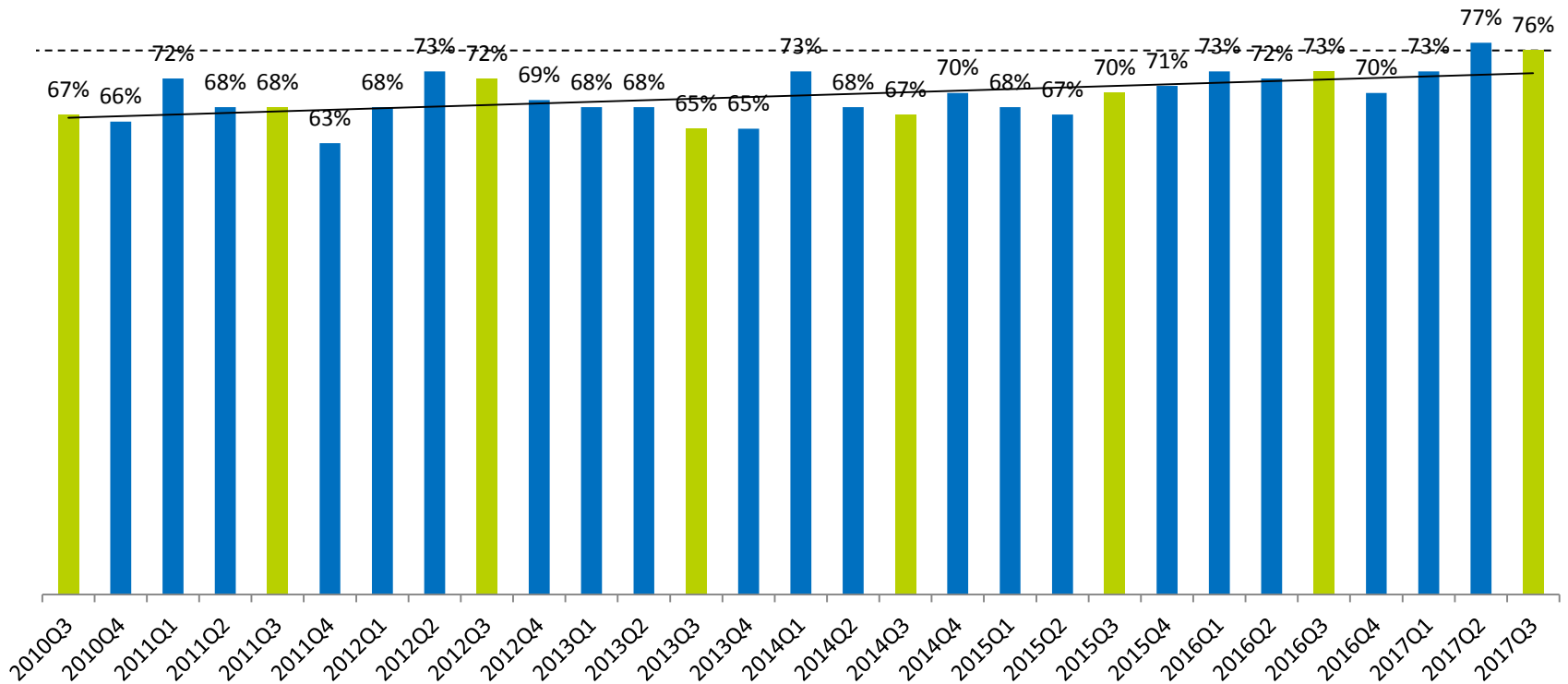
## Polacy w czołówce zadowolonych z pracy



- 76% badanych pracowników w Polsce deklarowało satysfakcję z wykonywanej pracy – o 3 p.p. więcej niż kwartał wcześniej i o 6 p.p. więcej niż średnio w badanych krajach europejskich.
- W Europie satysfakcję z pracy sygnalizowało średnio 70% badanych – o 1 p.p. mniej, niż w 2017Q2.
- Wśród krajów Starego Kontynentu najbardziej zadowolonych pracowników miały Dania i Norwegia, a najmniej zadowolonych: Grecja i Węgry.

# Satysfakcja z wykonywanej pracy

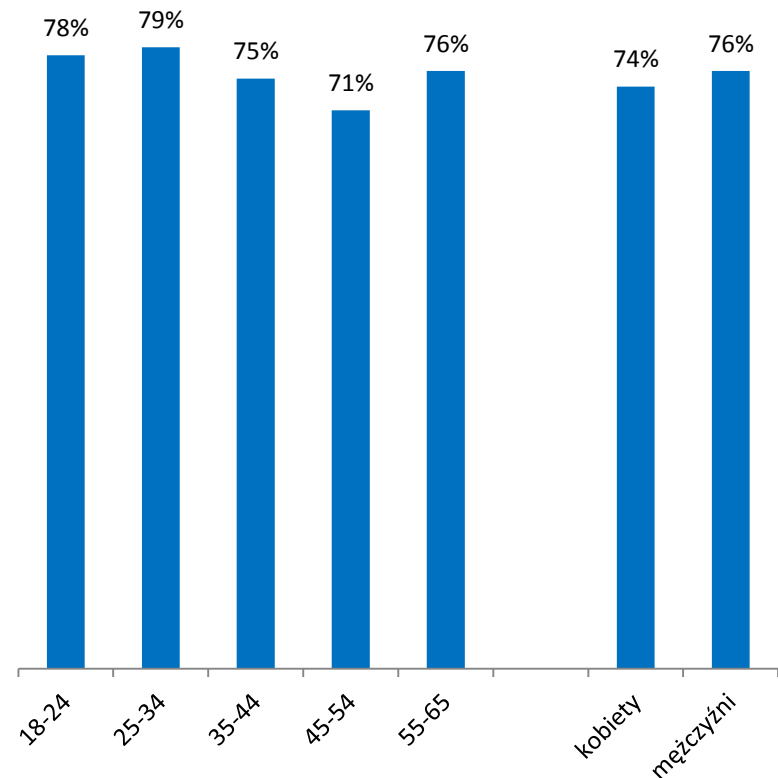
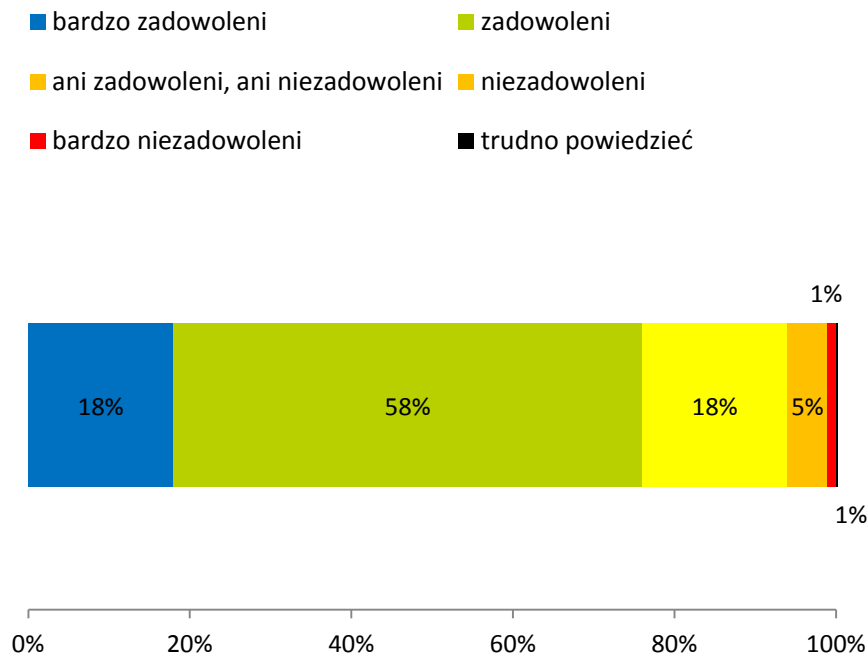
Polska – porównanie w czasie



- Odnotowano drugi najwyższy poziom satysfakcji polskich pracowników w historii badania!
- Średnia wartość satysfakcji wynosiła w tym okresie 70%, a trend wskazuje na wzrost odsetka pracowników zadowolonych ze swojej pracy na poziomie ok. 1 p.p. rocznie.

# Satysfakcja z wykonywanej pracy

Polacy zadowoleni z pracy niezależnie od wieku i płci



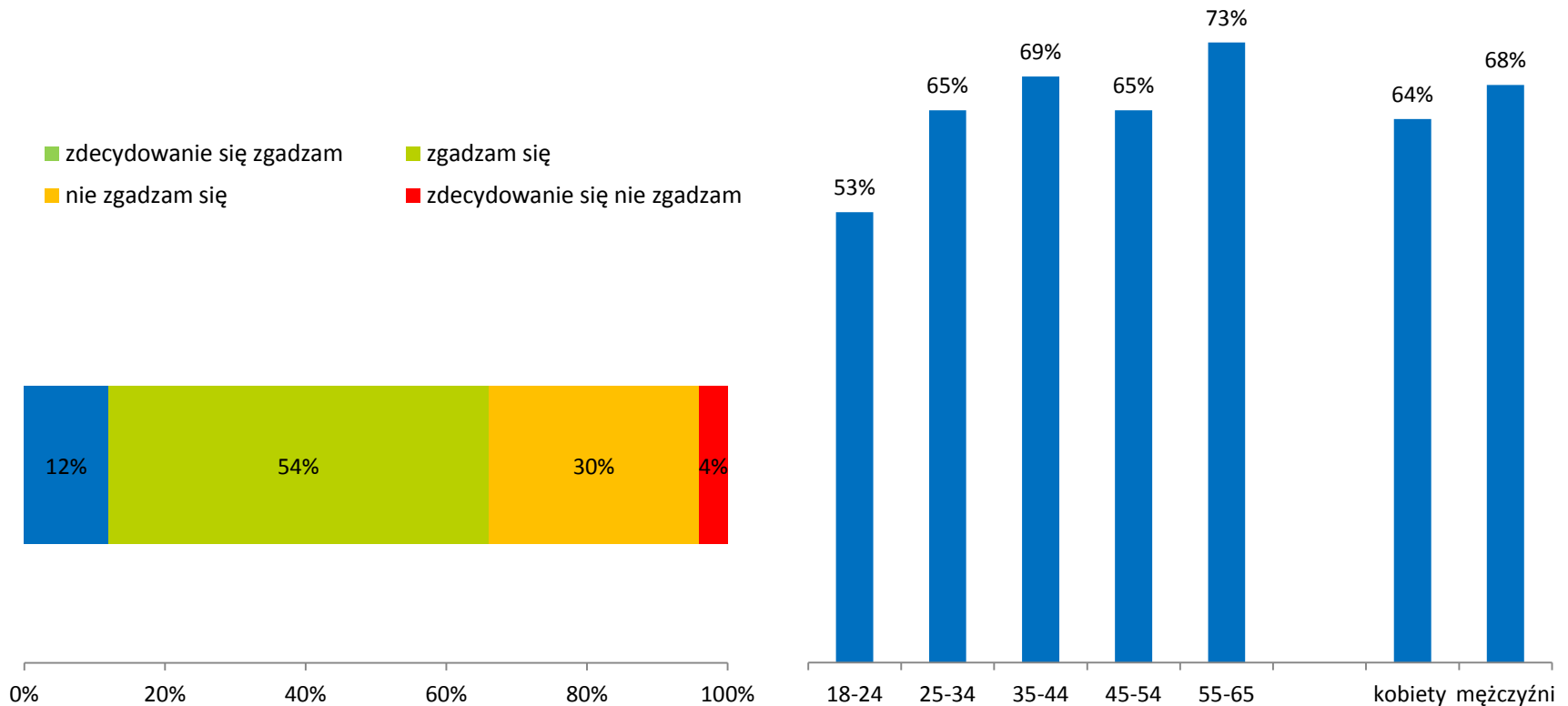
- Najbardziej zadowoleni ze swojej pracy byli pracownicy w wieku 25-34 lat, a najmniej – ci w wieku 45-54 lat. Różnica wynosiła 8 p.p.
- Mężczyźni deklarowali satysfakcję z życia zawodowego o 2 p.p. częściej niż kobiety.

# Zwiększanie kompetencji i jego finansowanie

# Wykorzystanie potencjału

Większość Polaków ma poczucie, że wykorzystuje swój potencjał...

„W obecnej pracy realizuję swój pełny potencjał.”



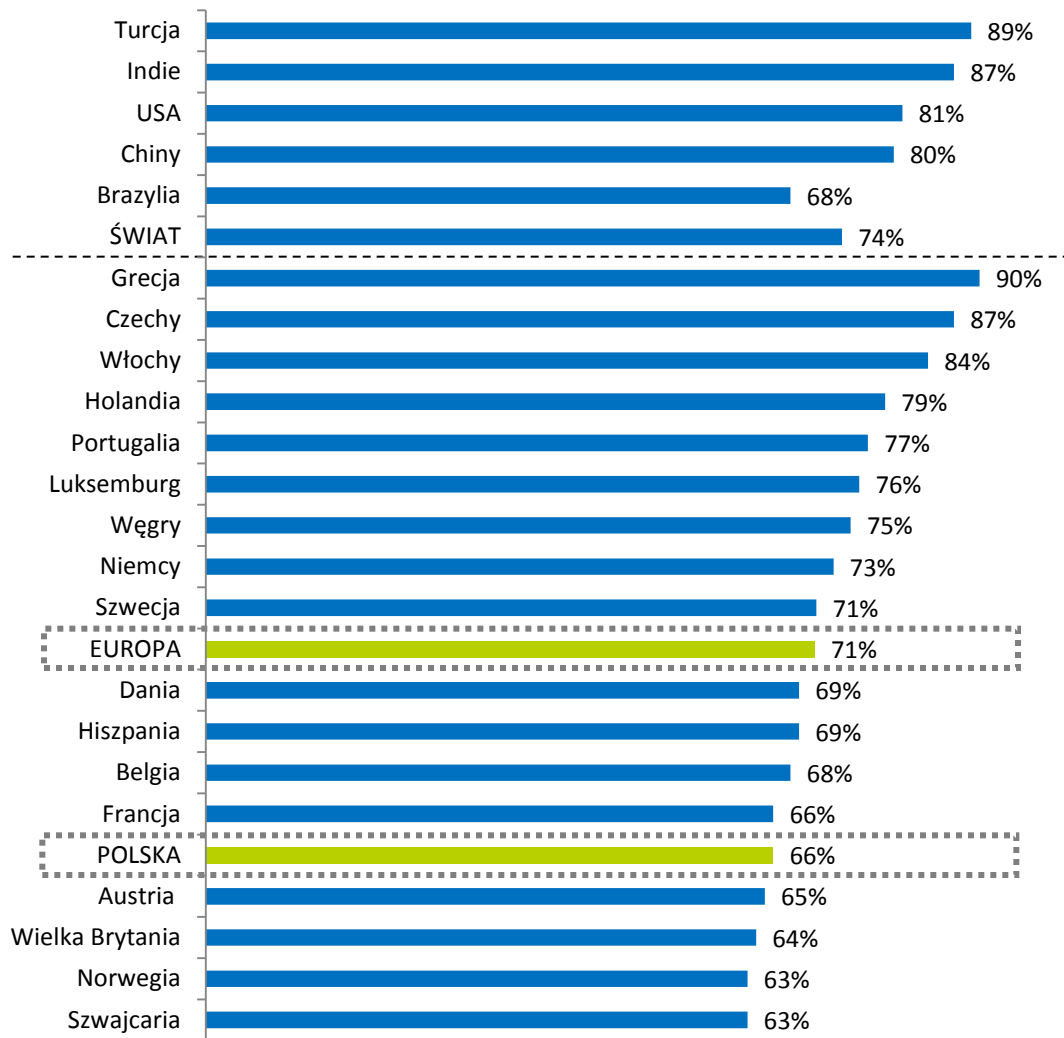
- Najstarsi pracownicy mieli poczucie, że realizują swój potencjał o 20 p.p. częściej niż najmłodszy, czyli deklarowało to prawie 3/4 badanych w wieku 55-65 lat.
- Różnica pomiędzy płciami była niewielka, choć o 4 p.p. lepszy wynik mieli mężczyźni.



# Wykorzystanie potencjału

... ale daleko nam do Greków, Czechów, Hindusów czy Turków

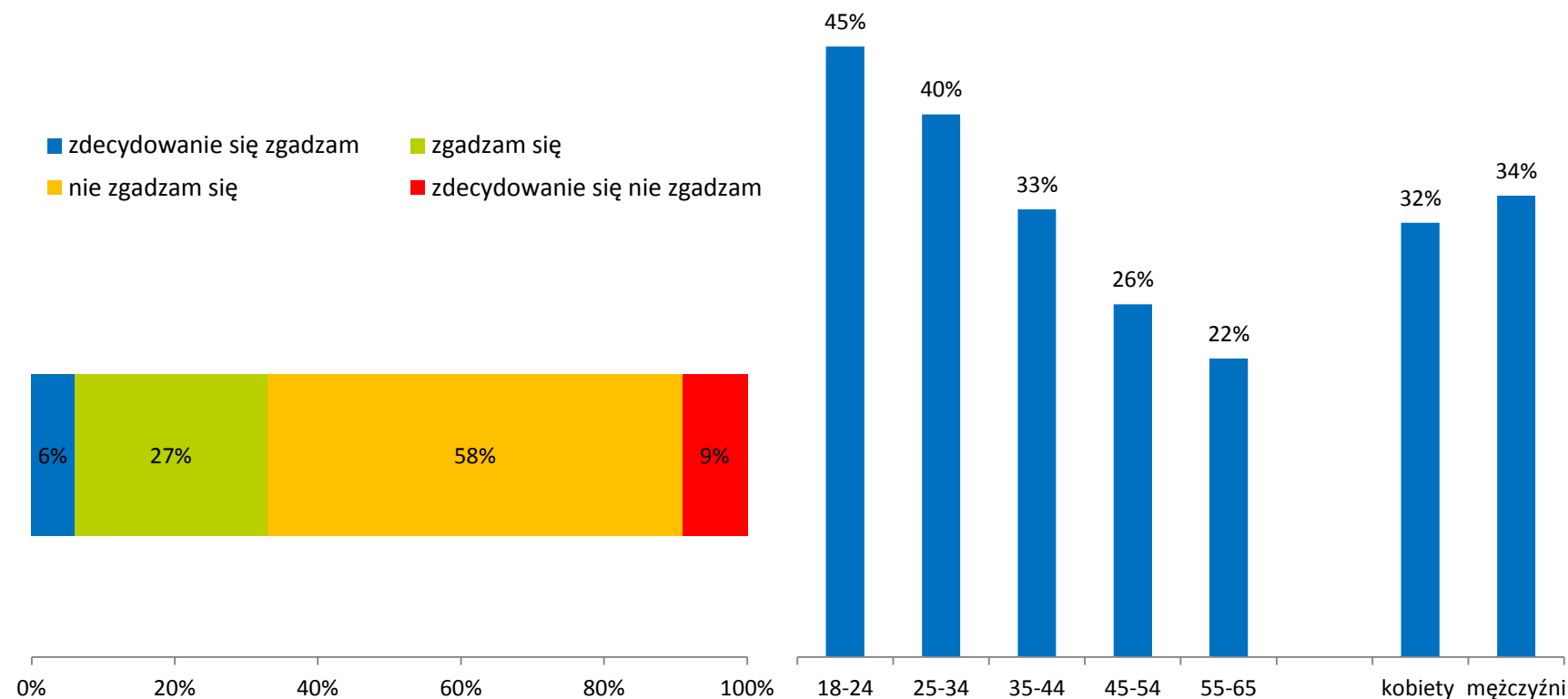
- Subiektywne poczucie wykorzystywania swojego potencjału wskazywało 2/3 Polaków – o 5 p.p. mniej niż średnia dla Europy i o 8 p.p. mniej niż średnia globalna.
- Niższy odsetek takich osób wystąpił jedynie w Szwajcarii i Norwegii (o 3 p.p.), Wielkiej Brytanii (o 2 p.p.) i Austrii (o 1 p.p.).
- Największy odsetek respondentów odnotowano w Grecji – deklarowało to 9/10 badanych. Kolejne miejsca przypadły Czechom i Włochom.



# Zapotrzebowanie na poradnictwo

Potrzeba poradzenia się w kwestiach zawodowych maleje z wiekiem

„Potrzebuję porady specjalisty w zakresie mojej dalszej drogi zawodowej.”

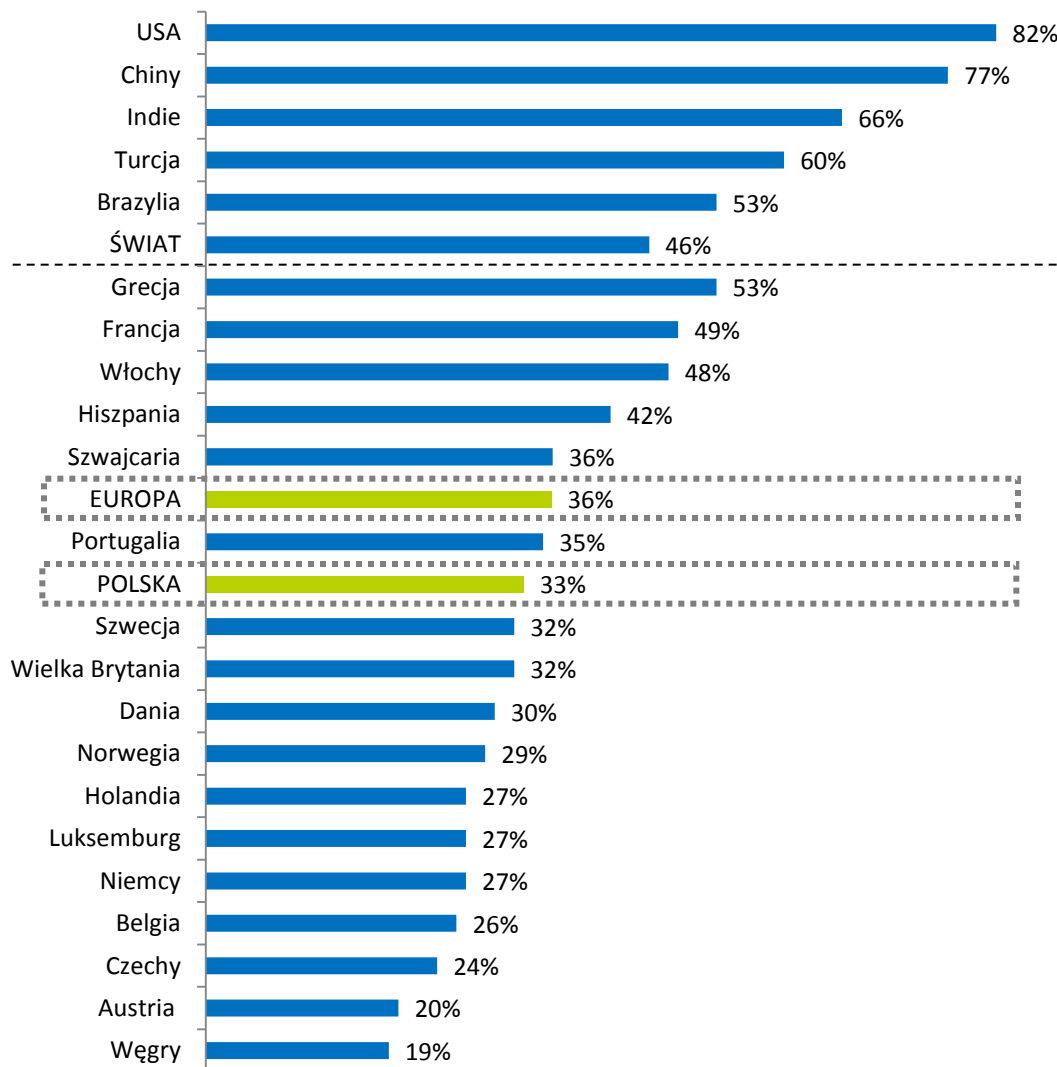


- Niemal połowa najmłodszych pracowników sygnalizowała potrzebę skorzystania z poradnictwa zawodowego – przeszło dwukrotnie więcej niż najstarszych.
- Mężczyźni o 2 p.p. deklarowali potrzebę skorzystania z usług poradnictwa.

# Zapotrzebowanie na poradnictwo

## Polacy raczej nie szukają pomocy profesjonalistów

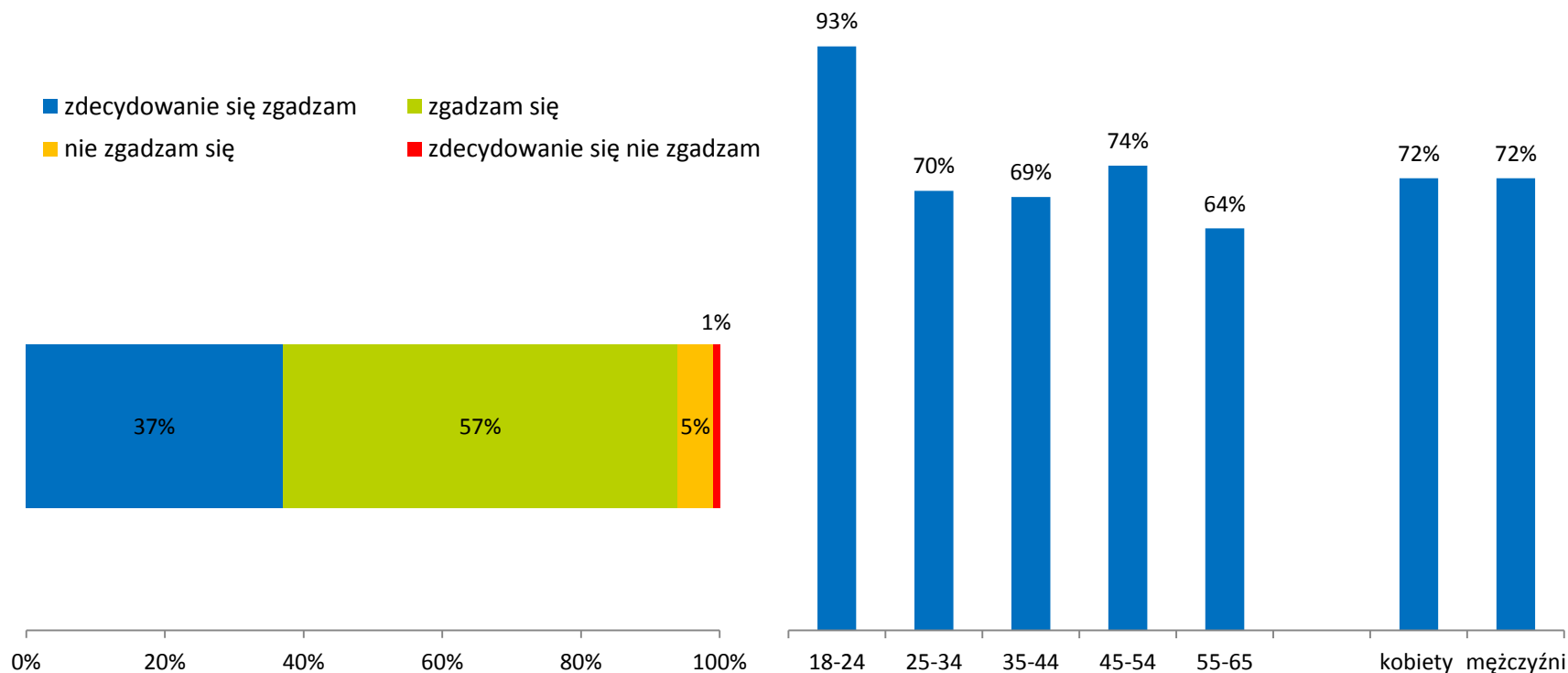
- Potrzeba korzystania z poradnictwa zawodowego w Polsce występowała o 3 p.p. rzadziej, niż średnio w Europie i o 13 p.p. rzadziej, niż na świecie.
- Z porady doradcy zawodowego chcieliby skorzystać 1/3 badanych pracowników w Polsce, ale blisko połowa w Grecji, Francji i Włoszech, oraz zaledwie co piąty w Austrii i na Węgrzech.
- Globalnym liderem były Stany Zjednoczone, gdzie potrzebę sięgnięcia po usługi doradcy zadeklarowało 82% respondentów.



# Potrzeba dalszego kształcenia i szkolenia

Prawie 3/4 Polaków chce się uczyć, by nie zostać w tyle za rynkiem pracy

„Uważam, że należy regularnie odświeżać swoje umiejętności i kompetencje, aby zwiększać swoją zatrudnialność.”

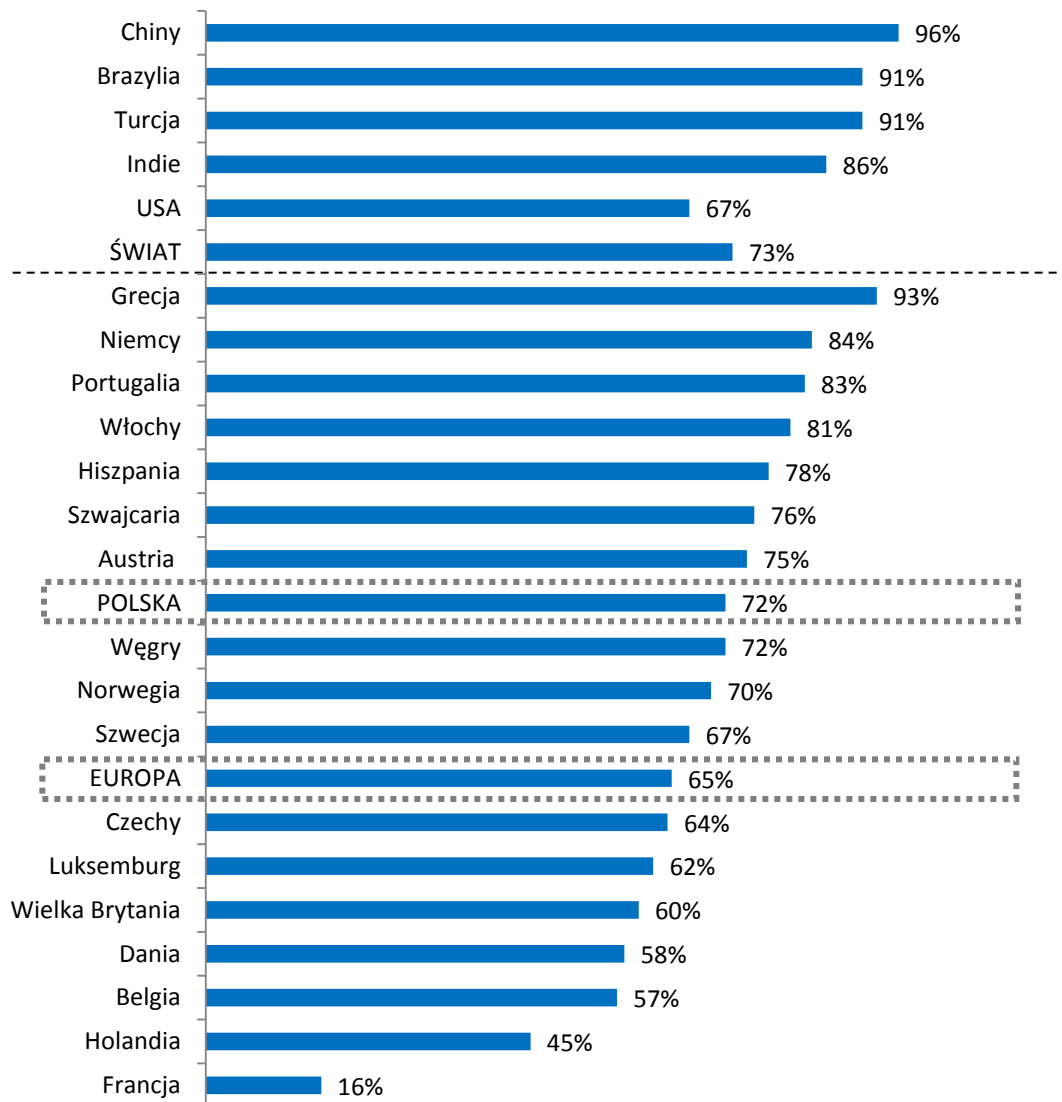


- Aż 93% najmłodszych pracowników chce się uczyć, żeby utrzymać, a nawet poprawić swoją pozycję na rynku pracy. To o 29 p.p. więcej niż w przypadku najstarszych badanych.
- Zarówno 72% kobiet, jak i mężczyzn chciało się uczyć i szkolić.

# Potrzeba dalszego kształcenia i szkolenia

## Ponadprzeciętny zew do nauki w naszym kraju

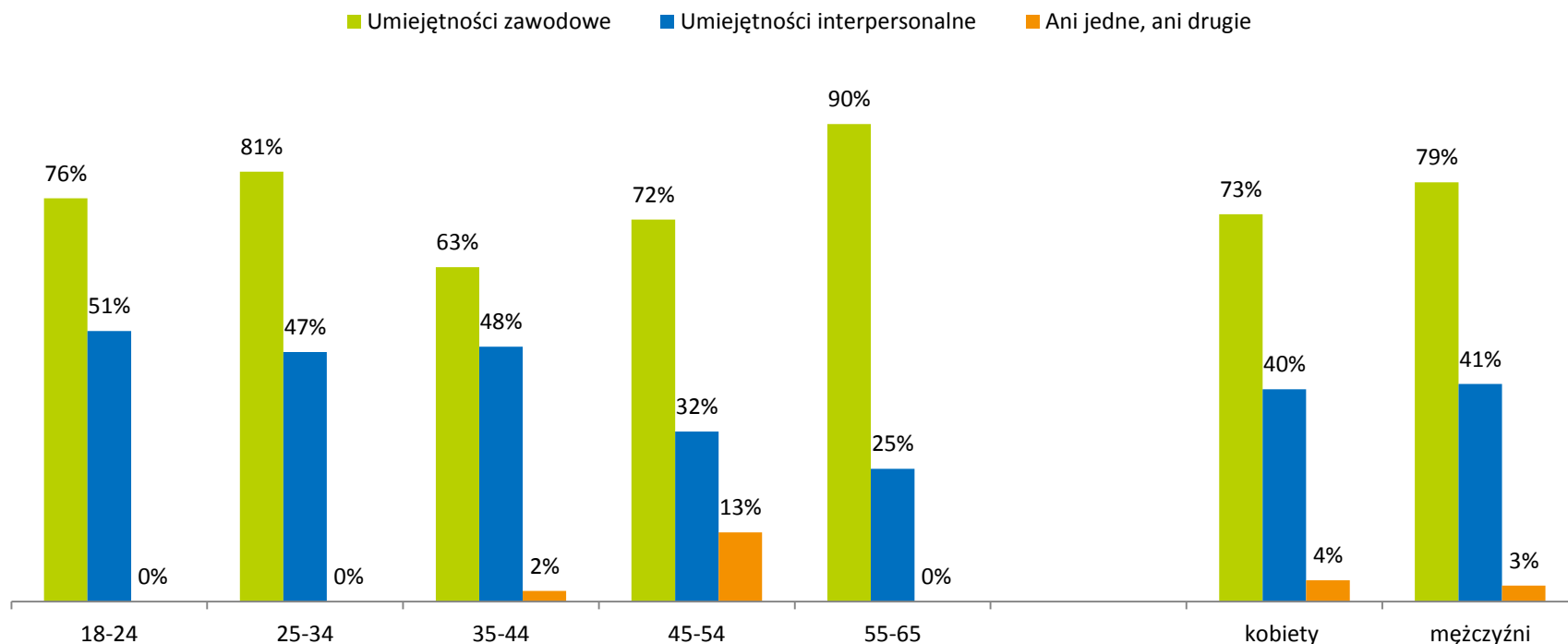
- Respondenci w Polsce deklarowali chęć nauki o 7 p.p. częściej, niż ogólnie w Europie. Odsetek globalny był o 1 p.p. wyższy niż w naszym kraju.
- Najwięcej ochoty do nauki i szkoleń wykazują Grecy (93%), Niemcy (84%) i Portugalczycy (83%).
- Zaskakująco niski odsetek deklarujących potrzebę uczenia się i rozwijania umiejętności zawodowych wystąpił we Francji – tylko 16%. Na przedostatnim miejscu była zaś Holandia (45%).



# Umiejętności „twarde” i „miękkie”

Tylko 3% nie czuje potrzeby rozwoju

„Czuję, że aby być na bieżąco potrzebuję więcej nauki i/lub szkoleń w zakresie umiejętności zawodowych/umiejętności osobistych.”



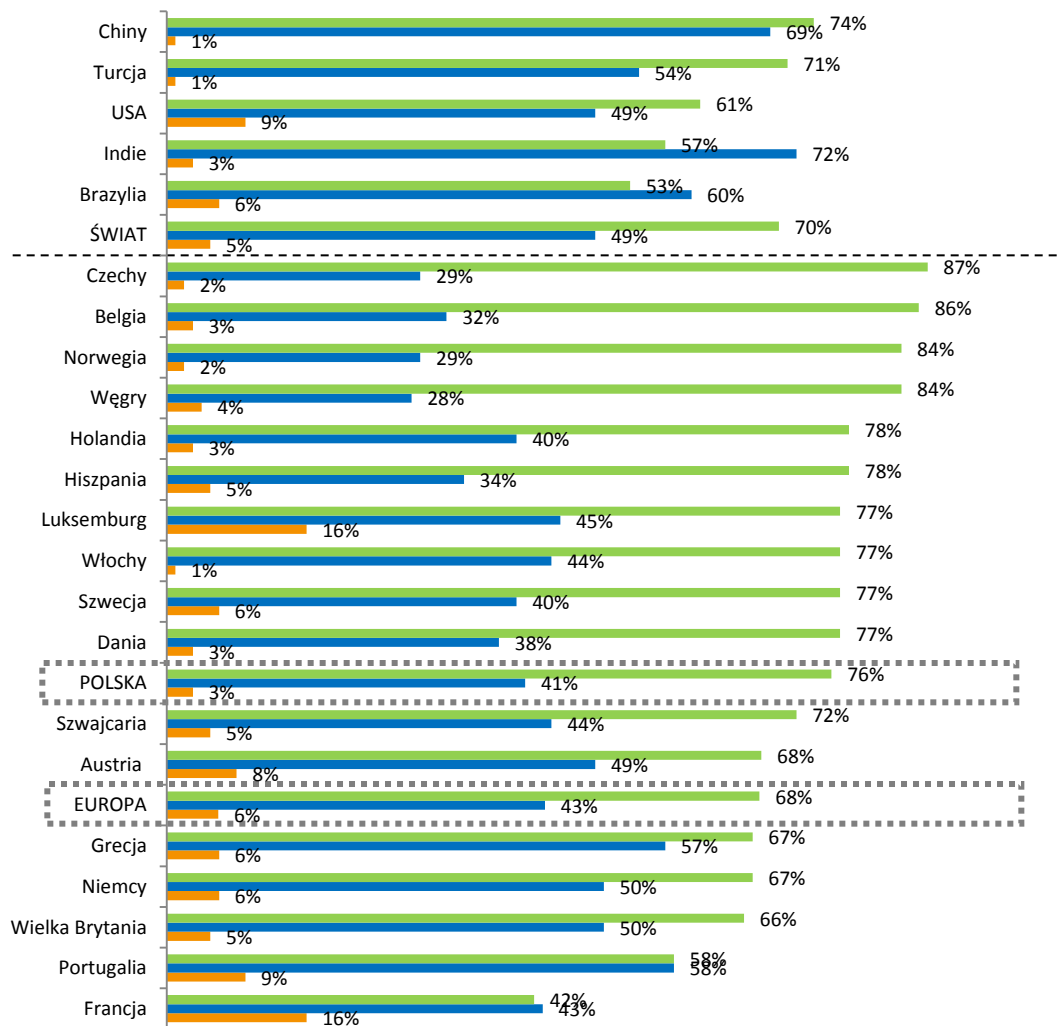
- W naszym kraju najwięcej chętnych do rozwoju umiejętności zawodowych było w grupie pracowników w wieku 55-65 lat. Ci w średnim wieku sygnalizowali to o 27 p.p. rządziej.
- Umiejętności interpersonalne chciała rozwijać blisko połowa badanych w wieku 18-44 lat – zdarzało się to dwukrotnie częściej niż w przypadku najstarszych pracowników.

# Umiejętności „twarde” i „miękkie”

## 3/4 Polaków chce rozwijać te pierwsze, a prawie połowa – drugie

■ Umiejętności zawodowe ■ Umiejętności osobiste ■ Żadne z powyższych

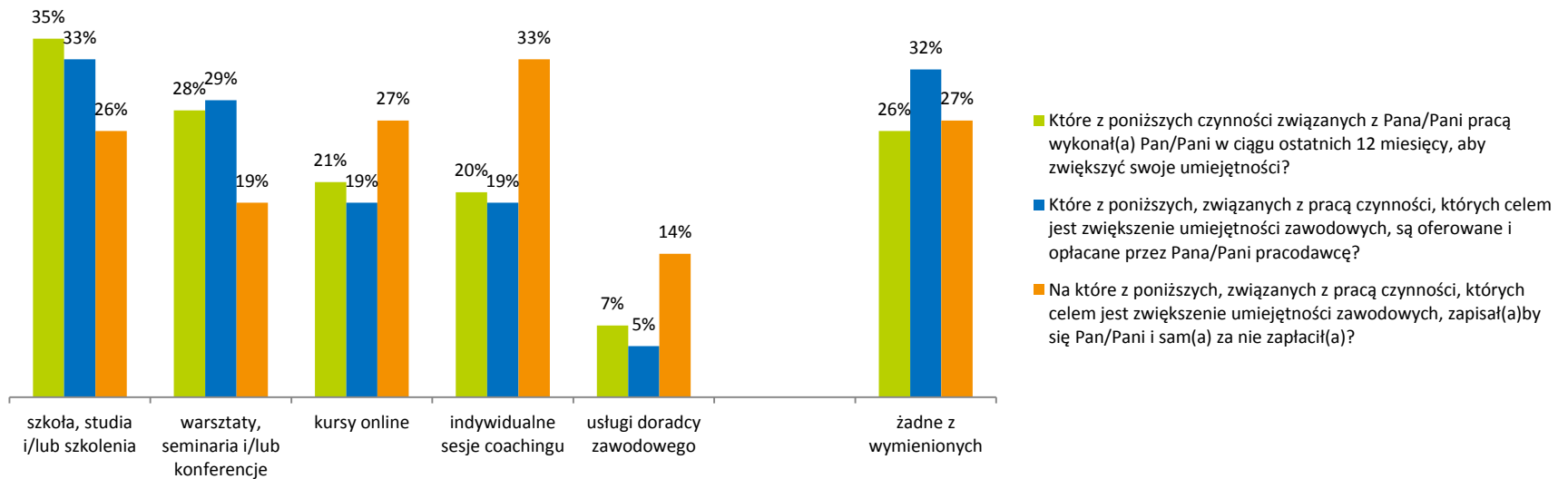
- 97% pracowników w Polsce chciałoby rozwijać umiejętności zawodowe, interpersonalne lub obie grupy. Większy odsetek odnotowano we Włoszech (99%) oraz Czechach i Norwegii (98%). Dla porównania, we Francji i Luksemburgu było to 84%.
- Umiejętności zawodowe pragnęło rozwijać 87% Czechów i 86% Belgów oraz jedynie 42% Francuzów i 58% Portugalczyków.
- Umiejętności „miękkie” wzmocnić chciało 58% Portugalczyków i 57% Greków oraz 28% Węgrów i po 29% Czechów oraz Norwegów.



# Formy rozwijania kompetencji zawodowych

Najczęściej korzystamy ze studiów i szkoleń, najrzadziej – z doradztwa

„Które z czynności związanych z Pana/Pani pracą wykonał(a) Pan/Pani w ciągu ostatnich 12 miesięcy, aby zwiększyć swoje umiejętności?”



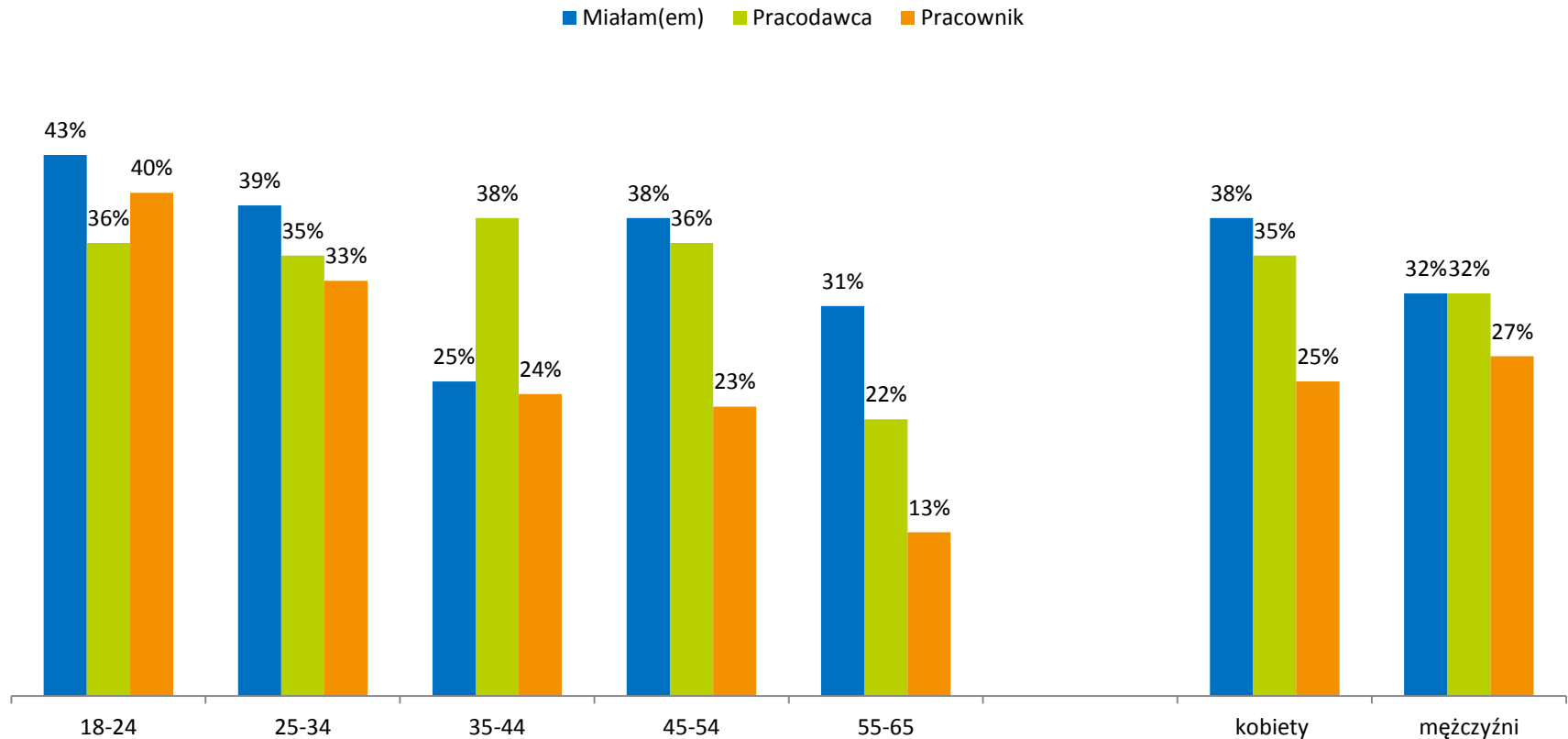
- 1/3 polskich respondentów informowała, że ich pracodawcy zachęcają i pokrywają koszty nauki, studiów i/lub szkoleń. W przypadku usług poradnictwa odsetek spadał do 5%.
- 1/3 badanych pracuje w firmach, w których nie może liczyć na pomoc w przypadku korzystania z usług coachów, a 14% nie ma szans na pokrycie kosztów poradnictwa zawodowego.
- 1/4 badanych w ostatnim roku nie korzystała z żadnej formy rozwoju zawodowego.



# Nauka, studia, szkolenia

Szkoli się nawet co trzeci pracownik 55+

„nauka/uczestnictwo w szkoleniu/programie nauczania”

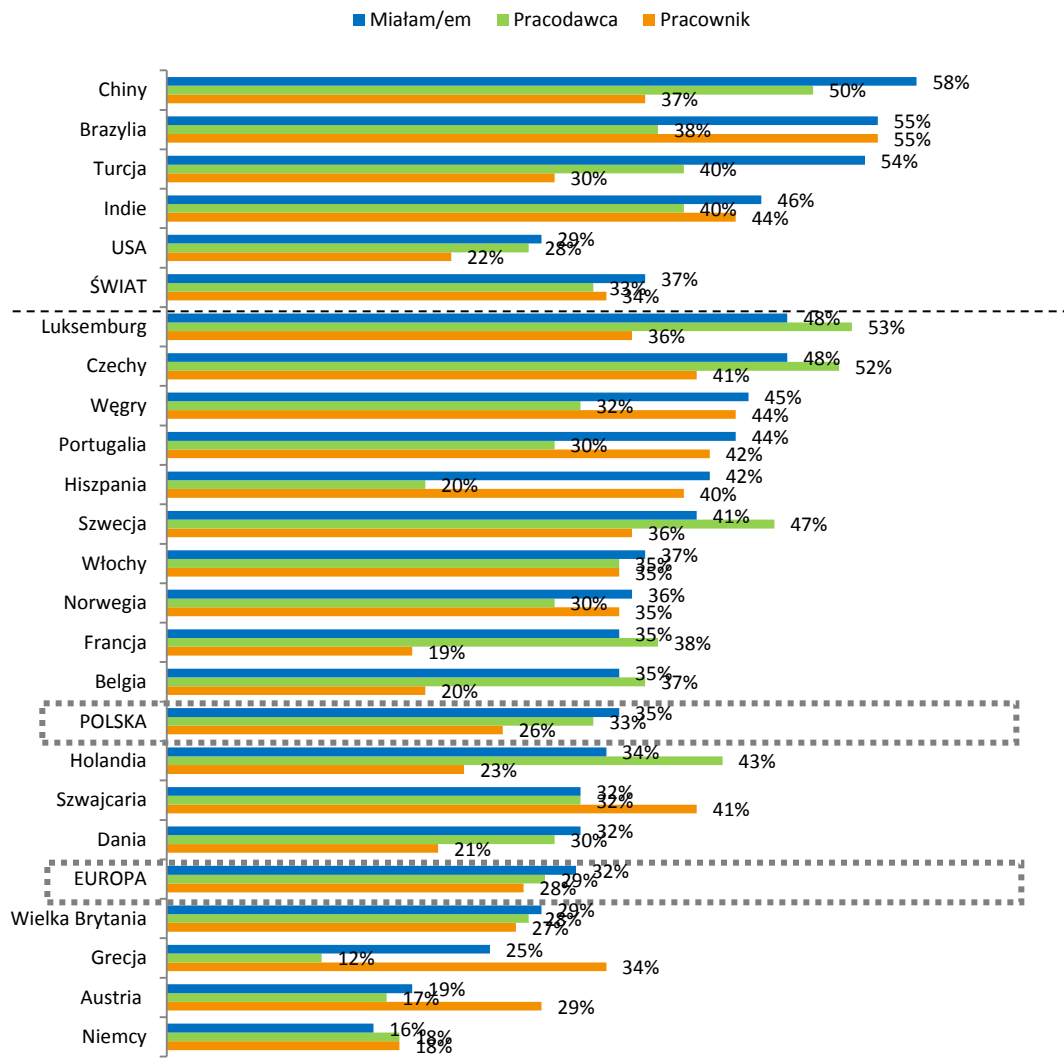


- Uczy się, studiuje lub szkoli 43% najmłodszych pracowników – o 12 p.p. więcej, niż najstarszych. 45-54-latkowie najczęściej sygnalizowali, że pracodawca dba o ich szkolenie.
- 40% respondentów w wieku 18-24 lat informuje, że sami muszą troszczyć się o szkolenia.

# Nauka, studia, szkolenia

Kształcimy się częściej, niż europejska średnia, ale do Czechów nam daleko

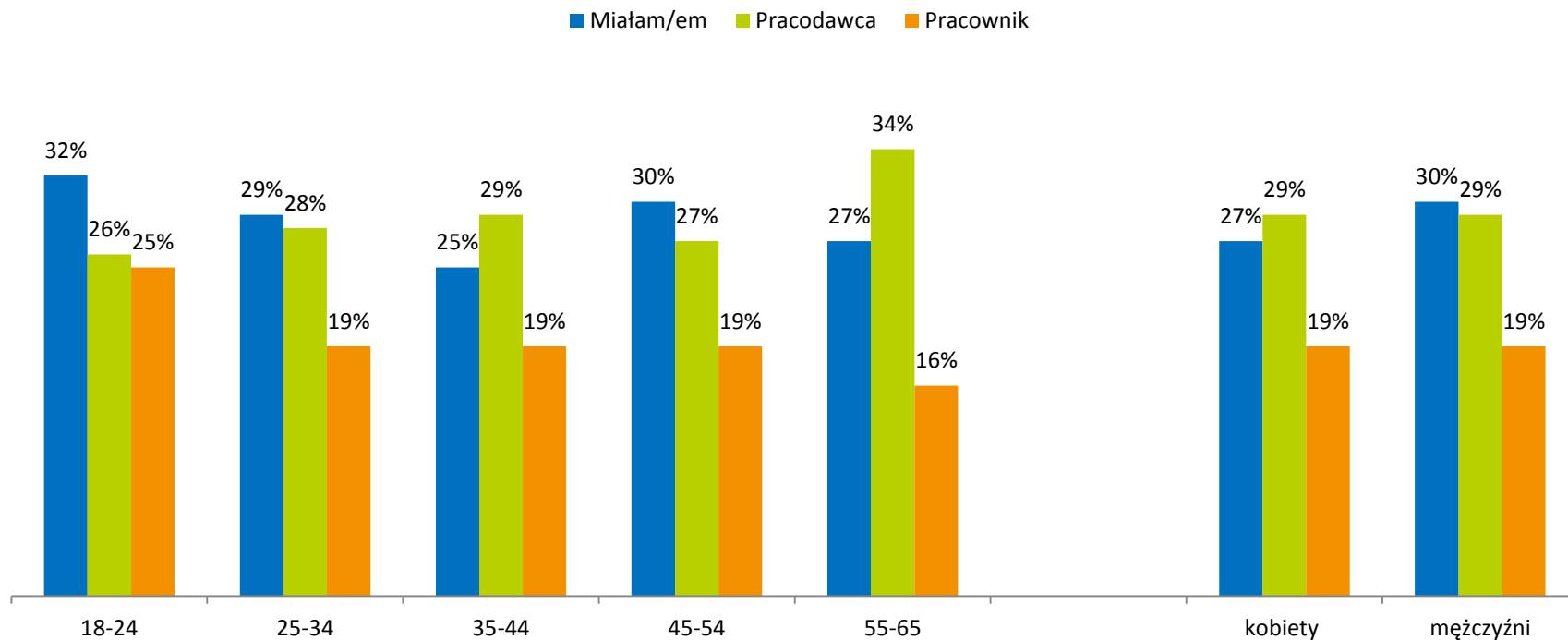
- W naszym kraju studiowało, uczyło się i/lub szkoliło o 3 p.p. więcej pracowników, niż ogółem w Europie, ale o 2 p.p. mniej niż na całym świecie.
- Szkolił się niemal co drugi Luksemburczyk i Czech, a tylko 16% Niemców i 19% Austriaków.
- Na pracodawców w zakresie szkolenia najczęściej liczyć mogą wspomniani Luksemburczycy i Czesi, a najrzadziej Węgrzy, Portugalczycy i Szwajcarzy, których przeszło 40% informuje, że o szkolenia muszą zadbać sami.



# Warsztaty, seminaria, konferencje

Korzysta mniej niż 1/3 pracujących w Polsce

„uczestnictwo w warsztatach/seminarium/konferencji”

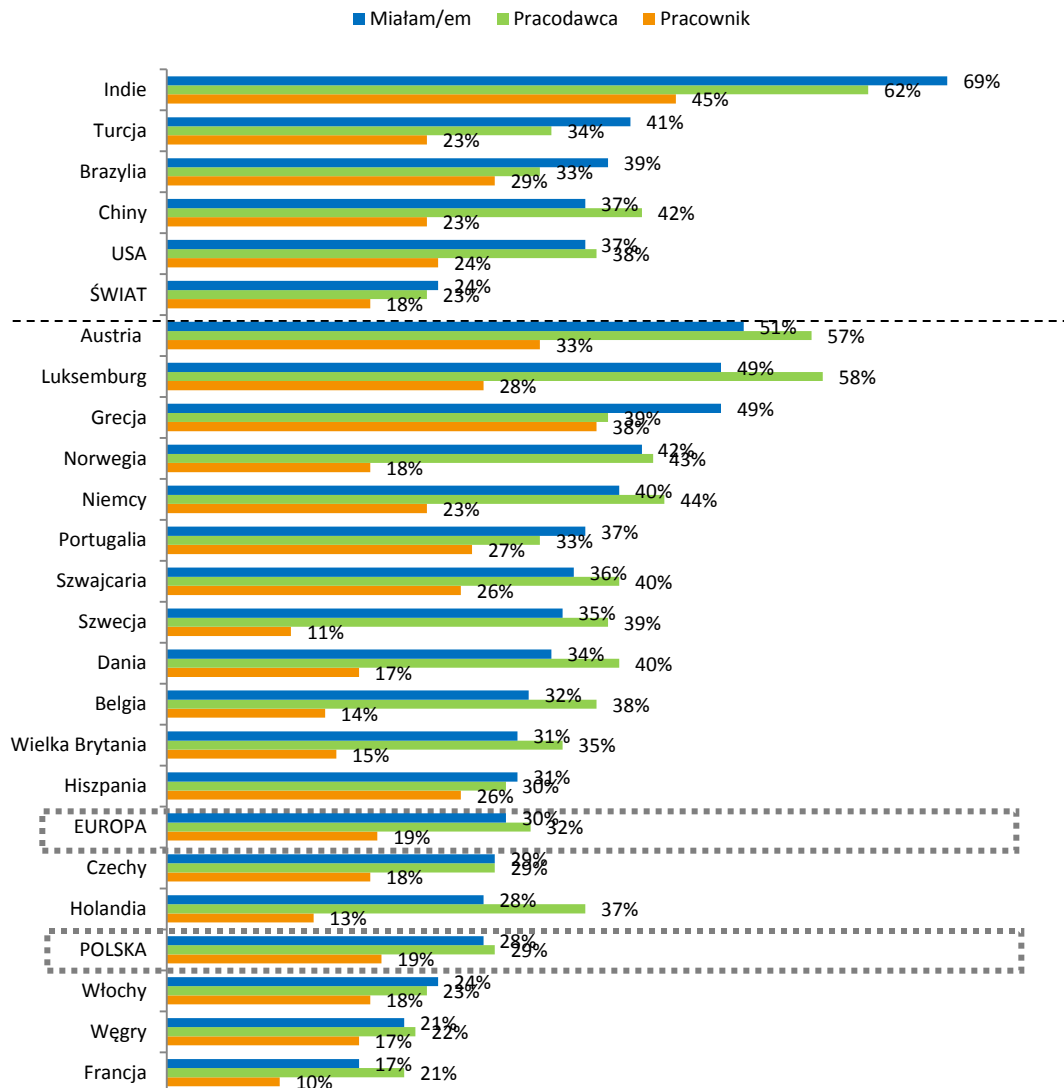


- Odsetki polskich pracowników, którzy korzystają z warsztatów, seminariów i szkoleń, były zbliżone dla każdej z grup wiekowych i płciowych.
- Im starsi respondenci, tym częściej informowali o wspieraniu takiej formy rozwoju kwalifikacji przez pracodawcę. Odsetek ten wynosił 26% dla najmłodszych i 34% dla najstarszych.
- Analogicznie spadał odsetek tych, którzy muszą sami płacić za wszystkie warsztaty itd.

# Warsztaty, seminaria, konferencje

## Polacy w ogonie Europy

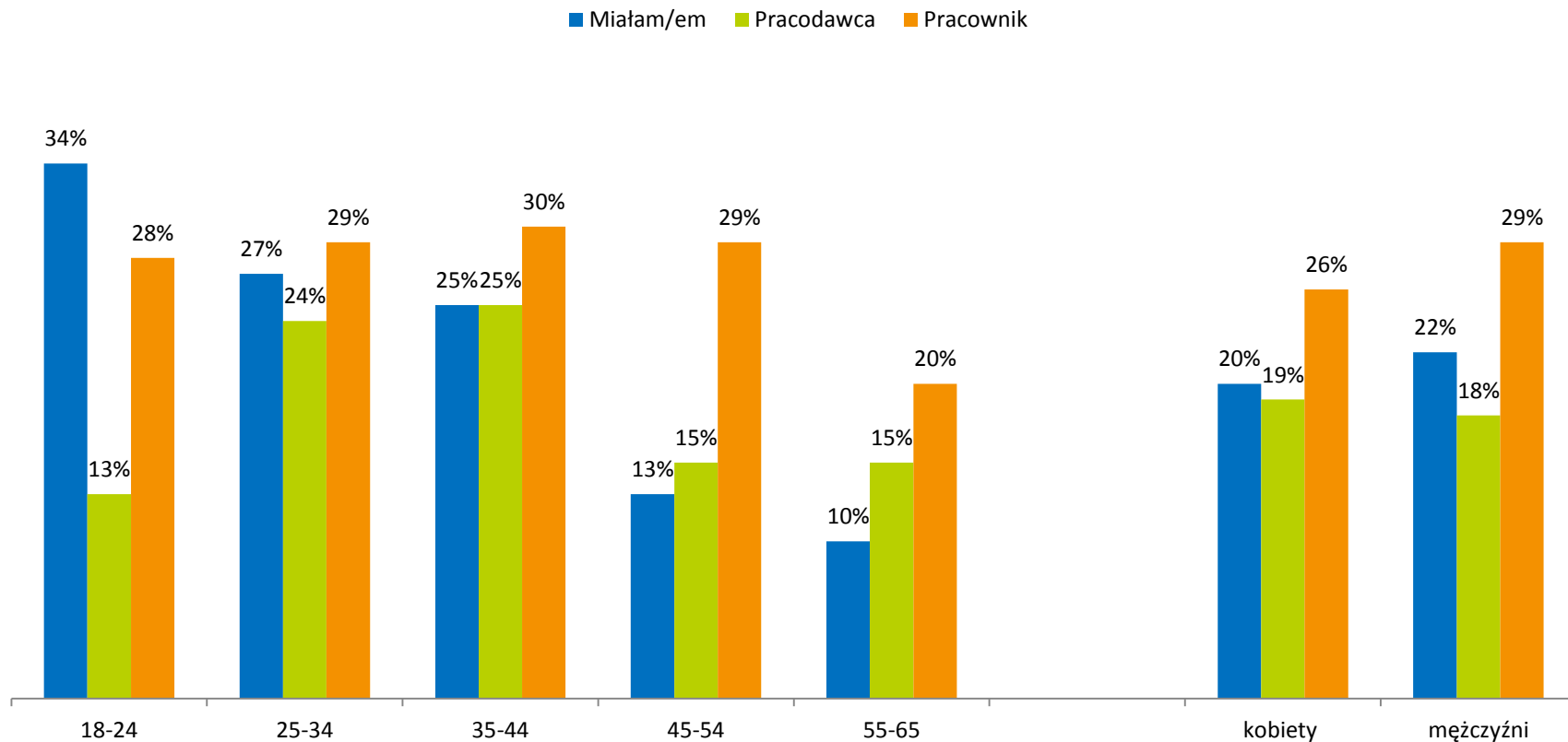
- Z warsztatów, seminariów i konferencji w ciągu ostatnich 12 miesięcy korzystało 28% badanych pracowników z Polski – o 2 p.p. mniej, niż średnia europejska, ale o 4 p.p. więcej niż globalna.
- Mniejszy odsetek korzystających z tych form poszerzania kwalifikacji notowany był tylko we Francji (17%), na Węgrzech (21%) i we Włoszech (24%).
- Europejskimi rekordzistami byli Austriacy (51%), a drugie miejsce ex aequo przypadło Luksemburgowi i Grecji (49%).



# Kursy online

Udział maleje wraz z wiekiem

„ukończenie kursu online”

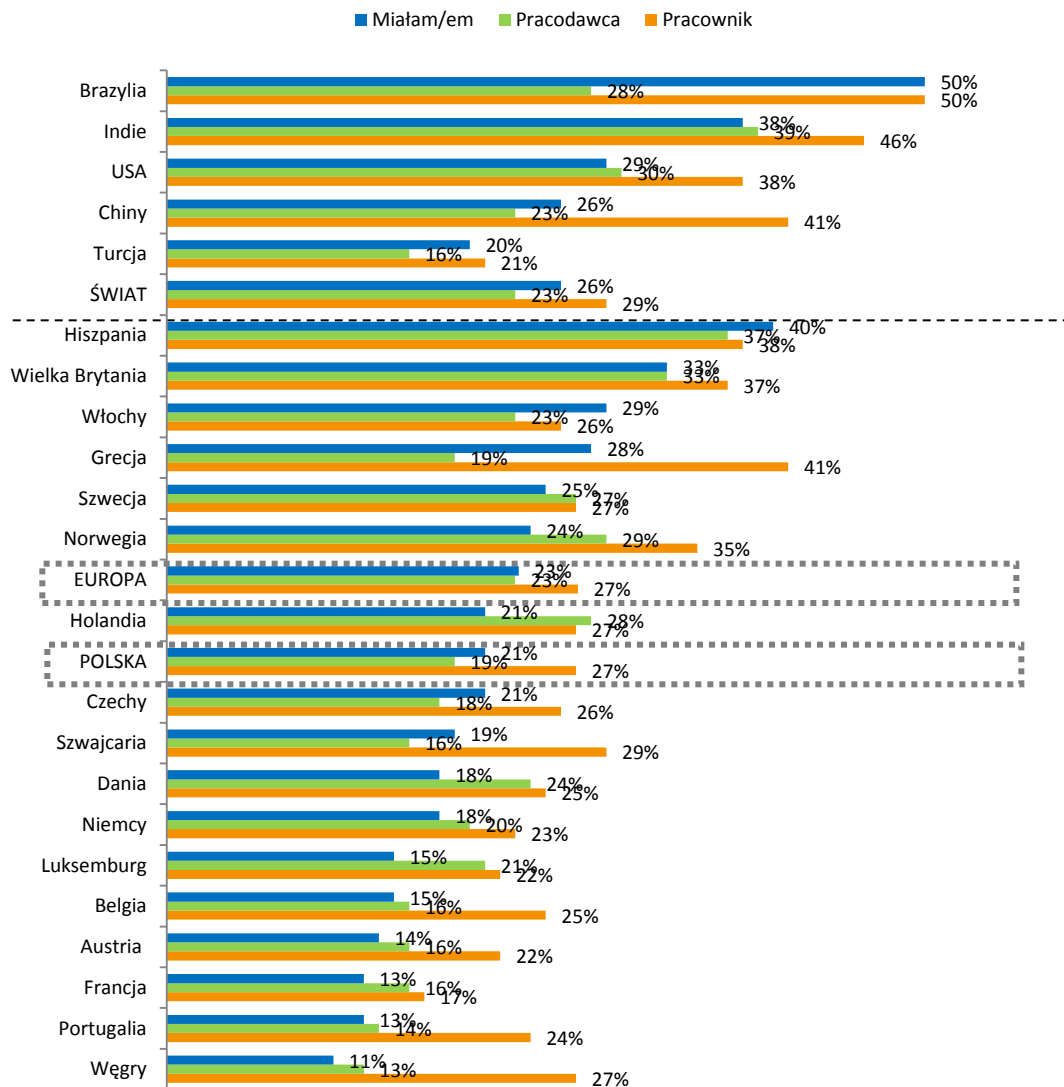


- Ponad 1/3 najmłodszych respondentów w Polsce korzystała w ciągu ostatnich 12 miesięcy z kursów online. Udział ten zmniejszał się wraz z wiekiem. Dla 55-65-latków wynosił już 10%.
- Najczęściej o zachętach ze strony pracodawców wspominali ankietowani w wieku 35-44 lat.

# Kursy online

## Co drugi Hiszpan, co piąty Polak, co dziewiąty Węgier

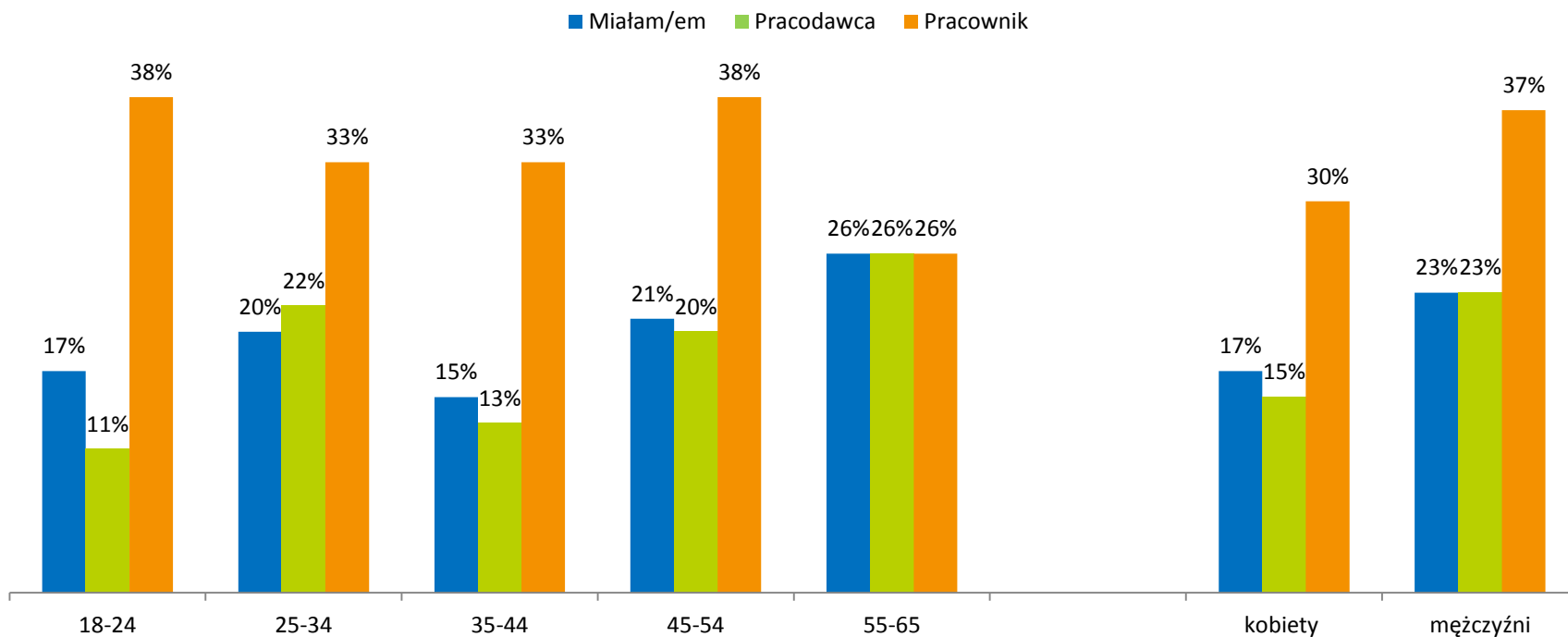
- W Europie z kursów online najczęściej korzystali Hiszpanie (40%) i Brytyjczycy (33%), a najrzadziej Portugalczycy (13%) i Węgrzy (11%).
- Pracodawcy najchętniej sponsorują taką formę rozwoju kwalifikacji w Hiszpanii i Wielkiej Brytanii.
- Jednocześnie jednak brytyjscy respondenci byli wśród tych, którzy najczęściej skarżyli się, że organizacja i opłacanie nie jest wspierana przez firmy (37% głosów). Więcej takich opinii wybrzmiało tylko w Grecji (41%) i Hiszpanii (38%).



# Coaching

## Zainteresowanie coachingiem rośnie z wiekiem

„uczestnictwo w szkoleniu indywidualnym”

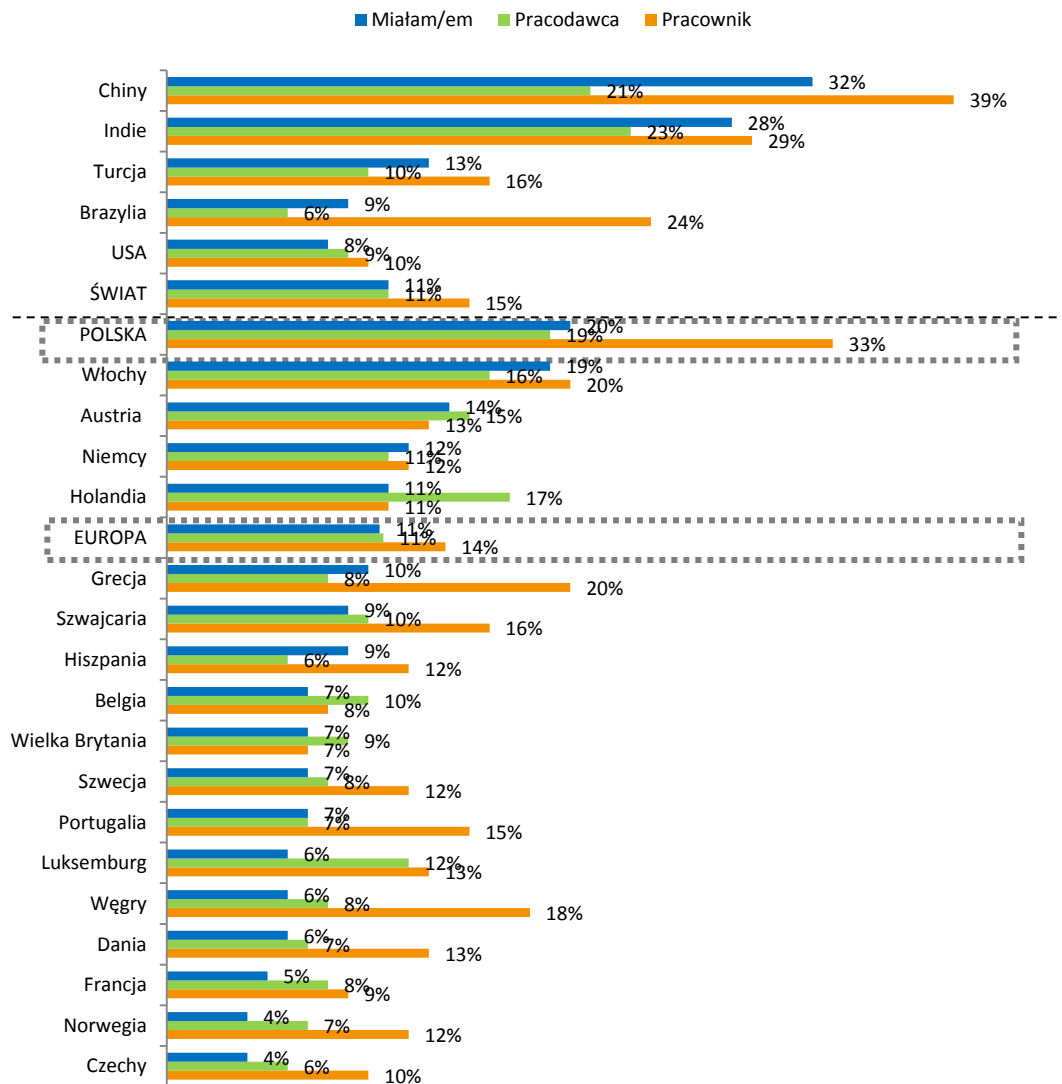


- Aż 26% Polaków w wieku 55-65 lat w ciągu ostatniego roku odwiedziło coacha. W przypadku najmłodszych pracowników odsetek wynosił 11%.
- Z pomocy coacha o 8 p.p. rzadziej korzystały kobiety.
- O braku zainteresowania coachingiem dla pracowników informowało po 38% pracowników w grupach 18-24 lata i 45-54 lata. O 12 p.p. mniej było ich w grupie 55-65-latków.

# Coaching

## Polska zagłębieniem coachingu

- Pośród krajów Starego Kontynentu to właśnie w Polsce pracownicy najczęściej korzystali z indywidualnych sesji coachingu (20%). Najrzadziej zdarzało się to w Norwegii i Czechach (po 4%).
- Coaching wspierają szefowie 19% polskich pracowników, 17% holenderskich i 16% włoskich.
- Na to, że sami muszą zorganizować i opłacić spotkania z coachem, skarży się aż 33% Polaków oraz po 20% Greków i Włochów.

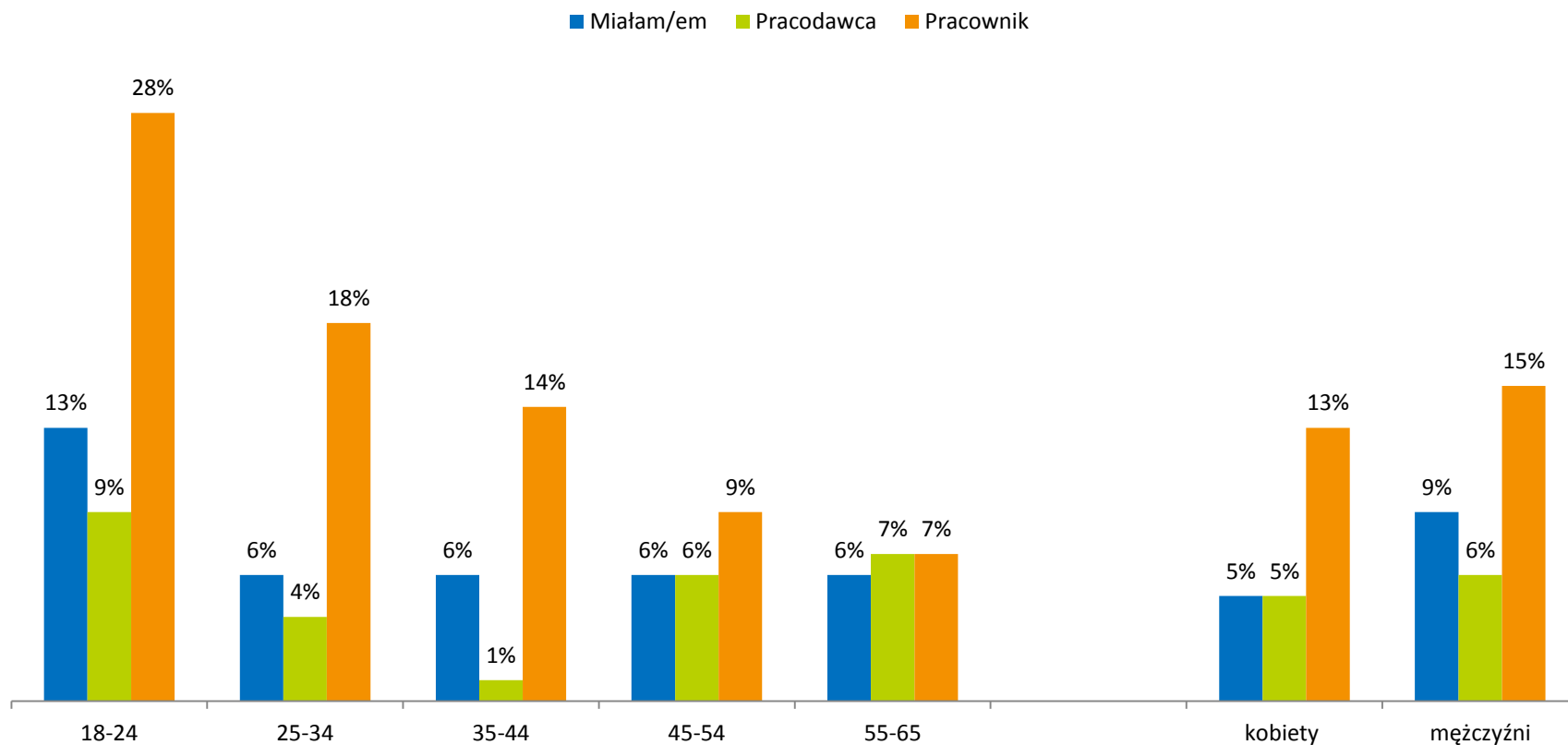




# Poradnictwo zawodowe

Rzadko opłacane, rzadko wykorzystywane

„konsultacja ze specjalistą w sprawie możliwości rozwoju kariery zawodowej”

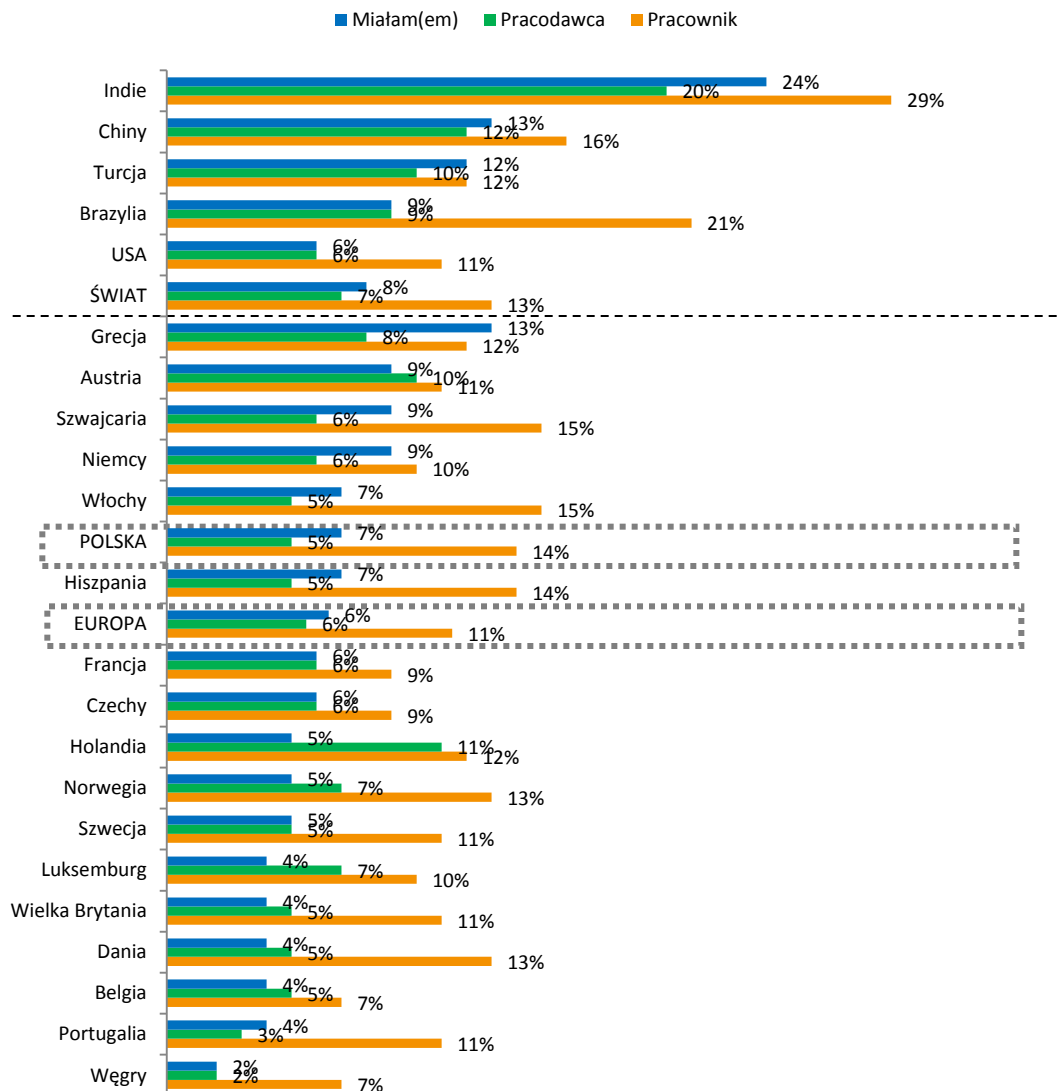


- 13% najmłodszych pracowników w naszym kraju korzystało z poradnictwa zawodowego. W pozostałych grupach wiekowych odsetek ten wynosił 6%.
- Mężczyźni korzystali z usług doradcy zawodowego niemal dwukrotnie częściej niż kobiety.

# Poradnictwo zawodowe

Z pomocy doradcy korzystamy minimalnie częściej niż przeciętnie Europejczycy

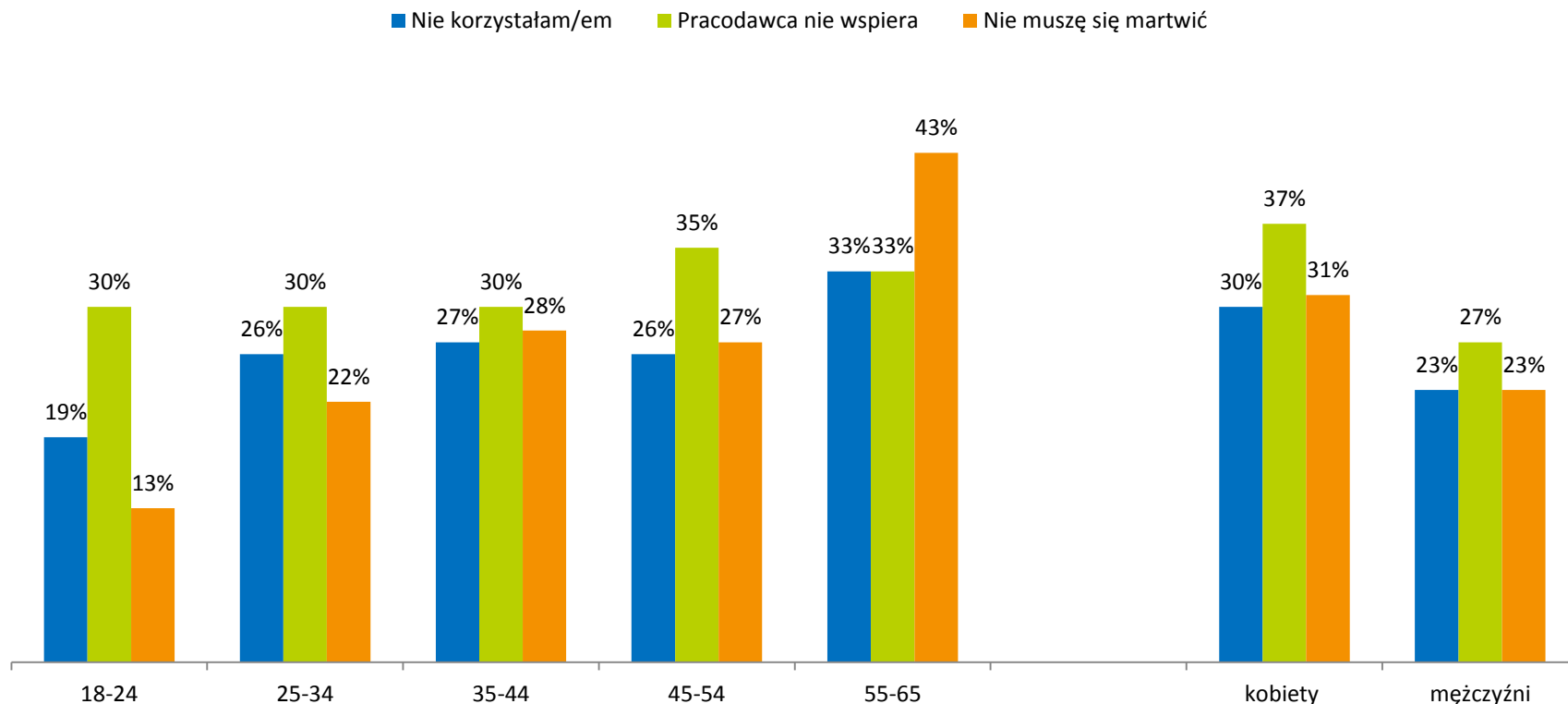
- Tylko 7% polskich pracowników korzystało w ostatnim roku z usług doradcy zawodowego – o 1 p.p. więcej niż przeciętnie w Europie i o 1 p.p. mniej niż przeciętnie na świecie.
- Najczęściej poradnictwo zawodowe sponsorują pracodawcy w Holandii (11%) i Austrii (10%).
- Samodzielnie o pomoc doradcy zawodowego musi zatroszczyć się największy odsetek pracowników w Szwajcarii i Włoszech (po 15%).



# Zawodowa stagnacja

## Kobiety rzadziej rozwijają swoje kompetencje

„żadne z powyższych”

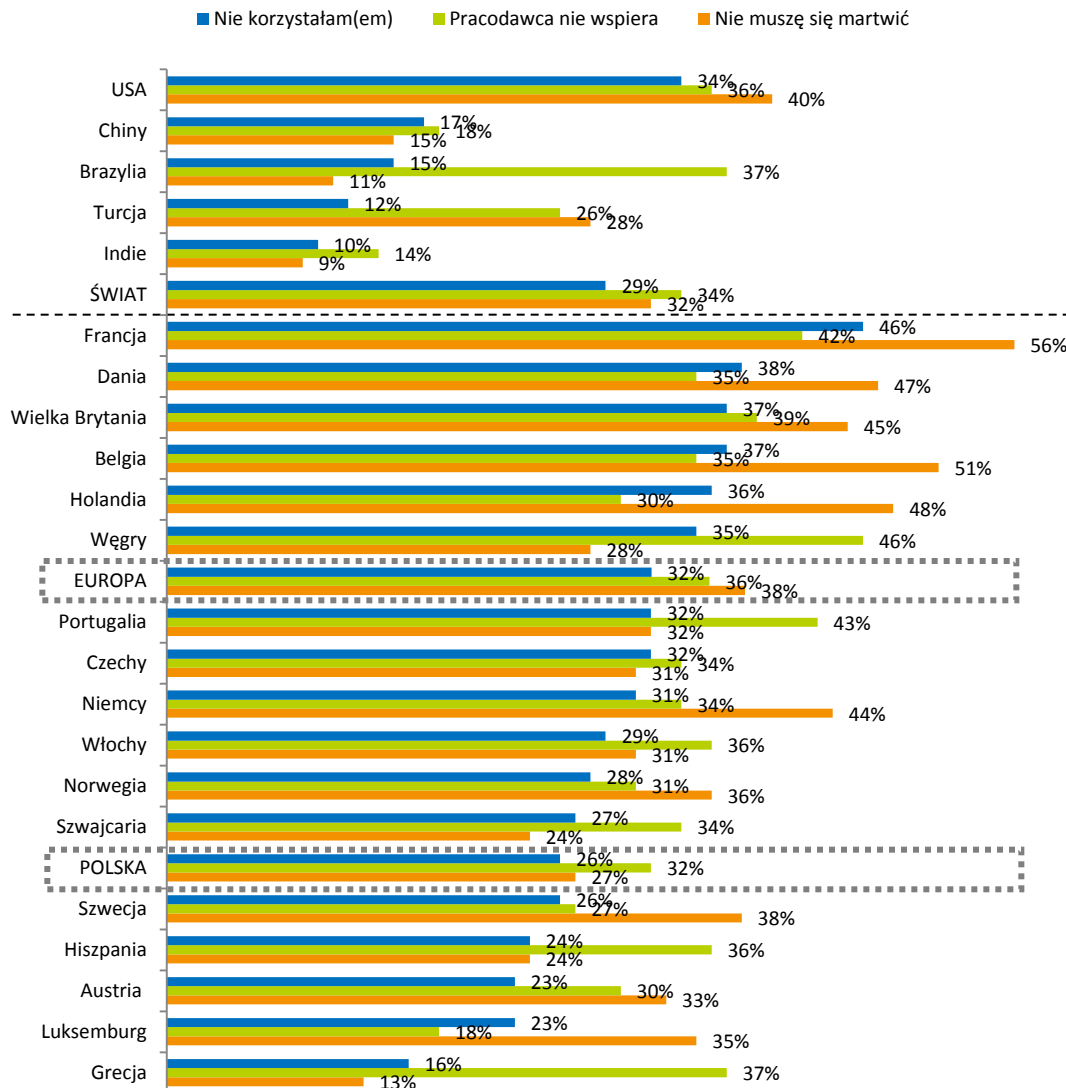


- Im starsi pracownicy, tym częściej sygnalizowali stagnację zawodową. Pośród 18-24-latków było takich 19%, podczas gdy wśród 55-65-latków – już 33%.
- Kobiety o 7 p.p. częściej niż mężczyźni nie korzystały z żadnej formy rozwoju umiejętności zawodowych.

# Zawodowa stagnacja

Co drugi Francuz, co trzeci Polak i co szósty Grek nie rozwija się zawodowo

- 24% pracowników z Polski nie miało okazji rozwijać swoich umiejętności zawodowych w ostatnich 12 miesiącach. To o 3 p.p. mniej niż średnia na świecie i o 6 p.p. mniej niż średnia w Europie.
- Mniej takich pracowników w takiej stagnacji miały tylko Hiszpania (o 2 p.p.), Austria i Luksemburg (o 3 p.p.) oraz Grecja (o 10 p.p.).
- Na całkowity brak wsparcia pracodawców w zakresie zwiększania kompetencji najczęściej skarżyli się Węgrzy (46%), Portugalczycy (43%) i Francuzi (42%).



# Podsumowanie wyników:

- Poziom rotacji na polskim rynku pracy spadł o 7 p.p. do 20% (europejska średnia: 21%). W rezultacie nasz kraj pod względem poziomu rotacji spadł z pozycji lidera do środka stawki.
- Głównymi przyczynami zmiany pracy były: lepsze warunki pracy (50% wskazań), osobiste pragnienie zmiany (29%) oraz zmiany w strukturze firmy (14%).
- Najbardziej aktywnymi pod względem poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia byli respondenci w wieku 35-44 lata, a szczególnie pracujący na umowach cywilno-prawnych. Mężczyźni byli o 1 p.p. aktywniejsi w poszukiwaniu pracy od kobiet.
- Indeks mobilności Polski spadł o trzy punkty do 106 punktów, co dało jej drugą pozycję w Europie – ex aequo z Hiszpanią. Mobilność polskich pracowników waha się wokół wartości 107,5 punktu.
- Przekonanie o dostępności ofert pracy w porównaniu z poprzednim kwartałem pogorszyło się w przypadku podobnej pracy o 7 p.p. (do 73%), a w przypadku jakiegokolwiek pracy – o 4 p.p. (82%), co spowodowało, że wśród europejskich optymistów wyprzedzili nas Czesi.
- Aż o 7 p.p. do 23% spadł odsetek polskich pracowników deklarujących obawę o utratę pracy. Z czołówki narodów o największym poczuciu zagrożenia Polacy przesunęli się blisko średniej.
- Najczęstszą formą rozwoju kwalifikacji zawodowych w Polsce były studia lub szkolenia (35% pracowników korzystało z nich w ostatnim roku), a najrzadszą – poradnictwo zawodowe (7%).
- Tylko 26% Polaków nie korzystało w ostatnich 12 miesiącach z żadnej formy podnoszenia umiejętności zawodowych – mniejszy odsetek był tylko w Hiszpanii, Austrii, Luksemburgu i Grecji.
- Na całkowity brak wsparcia pracodawcy w zakresie podnoszenia kwalifikacji skarżyło się 32% polskich pracowników – o 4 p.p. mniej niż przeciętnie w Europie i 2 p.p. mniej niż na świecie.

# Randstad w skrócie

## Randstad w Polsce

Jesteśmy na polskim rynku od 1994 r.

Posiadamy ponad



100 biur w całej Polsce

100



Codziennie zatrudniamy

26 000

pracowników tymczasowych



Instytut  
Badawczy  
Randstad

opublikował ponad

50

raportów o rynku pracy



Numer

1

w Polskim Forum HR



Pracujemy dla ponad

1600

Klientów z całej Polski



Rocznie realizujemy

1100

projektów rekrutacji stałej



W projekcie

Odkrywam siebie,  
odkrywam pracę

pomogliśmy już prawie

500 uczniom

poznać swoje talenty i rynek pracy

good  
to know  
you



Organizujemy największy  
na świecie konkurs

Randstad  
Award

dla najbardziej  
atrakcyjnego pracodawcy



Łącznie grupa zatrudnia ponad

29 000

pracowników



Jesteśmy  
aktywni w

39

krajach



W 2014 r. przychody wyniosły

17.1

miliardów euro

Numer

2

na światowym  
rynku usług HR

## Randstad na świecie

Rozpoczęliśmy działalność w 1960 r. w Holandii

Shaping  
the world  
of work



good  
to know  
you

λοι  
φο κιομ  
δοοq

