



Komunikat prasowy
Wersja cyfrowa [tutaj](#)

Barometr Edenred - Ipsos 2014 Dobre samopoczucie i motywacja pracowników w Europie

Czas pracy: coraz większy problem pracowników w Europie

20 maja, 2014 r. – Dziewiąta edycja Barometru Edenred - Ipsos poświęcona dobremu samopoczuciu i motywacji pracowników w Europie została przeprowadzona w styczniu 2014 r. na grupie 8800 pracowników w Niemczech, Belgii, Hiszpanii, Francji, Włoszech, Wielkiej Brytanii oraz, po raz pierwszy, w Portugalii i Szwecji. Podczas gdy zarządzanie talentami pozostaje ważnym zagadnieniem w firmach z krajów południowej Europy, w których priorytetem jest utrzymanie pracy i siła nabywca, w Wielkiej Brytanii, Niemczech oraz w Szwecji często poruszany jest problem czasu pracy. Działy HR muszą obecnie sprostać kolejnemu istotnemu wyzwaniu: w jaki sposób zdefiniować organizację pracy uwzględniając zjawisko zacierania się granicy między życiem prywatnym i zawodowym powodujące napięcia i brak równowagi, w szczególności wśród managerów.

Główne wskaźniki Barometru 2014:

- 38% francuskich pracowników jest zdemotywowanych, przy średniej europejskiej wynoszącej 29%.
- Wysokość wynagrodzenia pozostaje głównym zmartwieniem dla 40% pracowników w Europie, natomiast dla 38% jest nim utrzymanie zatrudnienia.
- Czas pracy jest podstawowym problemem dla 36% managerów oraz dla 47% managerów wyższego szczebla w Europie.
- 67% pracowników w Europie twierdzi, że pracuje ponad normowany czas pracy, a 62% przyznaje się do załatwiania spraw prywatnych w godzinach pracy.
- 39% czynnych zawodowo Europejczyków uważa, że podejmowane działania mające na celu organizację nowych form pracy (np. praca zdalna) są niewystarczające.

2014: POWRÓT WIARY PRACOWNIKÓW W FIRMY?

W Europie, dotkniętej od 2007 r. skutkami kryzysu, wskaźniki ekonomiczne pokazują pierwsze oznaki wzrostu gospodarczego, szczególnie w krajach Europy Północnej. Jednocześnie wskaźniki Barometru Edenred - Ipsos dowodzą **powrotu wiary pracowników w przyszłość firm, w których pracują. 59% czynnych zawodowo Francuzów wierzy w przyszłość ich pracodawców** (wzrost o 2% względem 2013 r.), 65% Hiszpanów (wzrost o 1% względem 2013 r.), 73% Brytyjczyków (wzrost o 4% względem 2013 r.) oraz 80% Niemców (wzrost o 4% względem 2013 r.).

Optymizm ten jest jednak zmaćony **obawami dotyczącymi wynagrodzenia i siły nabywczej**. Dla 40% pracowników w Europie wysokość płacy pozostaje największym zmartwieniem. We Francji wskaźnik ten wynosi

49%, natomiast w Wielkiej Brytanii 43%. Biorąc pod uwagę wysoką stopę bezrobocia, europejscy pracownicy martwią się o zachowanie swojego miejsca pracy (31% we Francji: wzrost o 6% względem 2008 r., 32% w Niemczech: spadek o 2%, 29% w Wielkiej Brytanii: wzrost o 1%, 23% w Szwecji¹). Problem ten jest szczególnie widoczny w krajach Europy Południowej, gdzie obawa o utratę pracy jest sygnalizowana od 2008 r. (54% w Hiszpanii: wzrost o 17% względem 2008 r., 45% we Włoszech: wzrost o 16%, 62% w Portugalii²).

Zamiar pozostania w dotychczasowej pracy w dalszym ciągu deklaruje większość europejskich pracowników (w 2014 r. 68% Belgów nie planowało zmiany pracy, 62% Niemców, 63% Włochów, 61% Hiszpanów oraz 57% Francuzów). Stosunkowo niewielka rotacja pracowników wskazuje na inne **ważne problemy, z którymi borykają się wszyscy zatrudnieni - rozwój zawodowy oraz zarządzanie talentami**. Działania firm podjęte w tym zakresie uważa się za niewystarczające. 43% pracowników w Europie twierdzi, że zarządzanie talentami jest na zbyt niskim poziomie, 37% twierdzi, że transfer i rozwój umiejętności jest niewystarczający, a 32% że możliwości zatrudniania osób starszych są za małe.

RÓŻNICE W SAMOPOCZUCIU I MOTYWACJI

Wskaźniki Barometru Edenred - Ipsos wyraźnie poprawiły się w krajach, w których oznaki końca kryzysu są najbardziej widoczne, tj. w Wielkiej Brytanii, Niemczech, Belgii, a w szczególności w Szwecji. W krajach tych pracownicy oceniają **samopoczucie w pracy** lepiej niż osoby w krajach Europy Południowej. Szczególnie zadowoleni są pracownicy w Wielkiej Brytanii (ocena 6,9/10). Dla porównania wynik we Włoszech to 6,2/10, a w Portugalii 6/10. Analogicznie **najniższy poziom motywacji** widoczny jest we Francji i Portugalii: 38% Francuzów i 35% Portugalczyków sygnalizuje spadek motywacji do pracy. W Szwecji wynik ten wynosi 22%, a w Niemczech 23%.

Francja: wyjątkowy przypadek

Pracownicy we Francji pozostają:

- **najbardziej zdemotywowani w Europie:** 38% we Francji, przy średniej europejskiej 29%.
- **najmniej zadowoleni z form doceniania, szacunku i wysokości wynagrodzenia:**
 - 52% nie jest zadowolonych z doceniania ich zaangażowania w pracę (średnia 46%),
 - 43% nie jest zadowolonych z okazywanego im szacunku (średnia 33%),
 - 61% nie jest zadowolonych z wysokości wynagrodzenia (średnia 51%).

Paradoksalnie jedynie 75% Francuzów uważa, że poświęca na pracę zbyt dużo czasu, co jest wynikiem o 5% niższym niż średnia europejska 80%.

NOWE ŚRODKI KOMUNIKACJI A CZAS PRACY

Barometr Edenred - Ipsos ujawnił również inną ważną kwestię dotyczącą pracowników – **zarządzanie czasem poświęconym na pracę**. Dla 43% Szwedów, 30% Niemców oraz 28% Brytyjczyków czas pracy jest obecnie ich głównym zmartwieniem zawodowym. Dotyczy to w szczególności managerów (36%) i managerów wysokiego szczebla (47%).

Zjawisko zacierania się granicy między życiem prywatnym a zawodowym przybiera na sile we wszystkich krajach. Nowe środki komunikacji (laptopy, smartfony, tablety, itp.) zmieniły metody pracy i zniósł podział pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym. Obecnie 67% czynnych zawodowo Europejczyków deklaruje, że pracuje w nadgodzinach, a 62% przyznaje się do załatwiania spraw osobistych w czasie pracy. Trend ten jest szczególnie wyraźny w przypadku managerów: 90% managerów wyższego szczebla i 84% managerów pracuje w nadgodzinach. Ponadto, 77% managerów wyższego szczebla i 78% managerów załatwia sprawy osobiste w pracy.

Z jednej strony uważa się, że te nowe narzędzia pozytywnie wpływają na samopoczucie w pracy (68%), z drugiej jednak działania podejmowane przez firmy w celu dostosowania się do tych trendów oceniane są negatywnie: 39% badanych sądzi, że działania w zakresie wprowadzenia nowych metod pracy są niewystarczające, 36%

¹ Szwecja wzięła udział w badaniu po raz pierwszy w 2014 r.

² Portugalia wzięła udział w badaniu po raz pierwszy w 2014 r.

podobnie ocenia działania w zakresie poprawy samopoczucia w pracy, a 28% uważa, że elastyczność godzin pracy jest zbyt mała.

Czy innowacje są kluczem do poprawy samopoczucia w pracy? W ostatnich latach szwedzkie firmy są wyjątkowo innowacyjne i elastyczne w podejściu do metod i organizacji pracy. Zapewniają swoim pracownikom dobre samopoczucie w pracy (wynik 7,1/10). Dla porównania wynik w Portugalii to 6/10, we Francji i we Włoszech 6,2/10, natomiast w Hiszpanii 6,3/10.

„Mimo końca kryzysu dostrzegamy zjawisko koncentracji pracy na wysoko wykwalifikowanej kadrze, tj. managerach, dla których czas pracy stał się największym problemem. W najbliższych latach wraz z rozwojem technologii cyfrowych i zacierającej się granicy pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym obawy te będą nadal rosły”- uważa Antoine Solom, Dyrektor Międzynarodowy Ipsos Loyalty.

BAROMETR EDENRED-IPSOS

Będąc wyznacznikiem rynku świadczeń pracowniczych, od 50 lat Edenred tworzy narzędzia ułatwiające zrozumienie trendów społecznych. Wraz z firmą badawczą Ipsos Edenred po raz dziewiąty przeprowadziła badanie motywacji pracowników i ich samopoczucia w miejscu pracy. W styczniu tego roku została przeprowadzona ankieta online na próbie 8800 pracowników z Niemiec, Belgii, Hiszpanii, Francji, Włoch, Portugalii oraz Szwecji.

„Jako obserwatorzy rynku pracy z uwagą wsluchujemy się w opinie firm w celu poprawy ich wydajności, w szczególności w zakresie HR. Barometr Edenred - Ipsos jest doskonałym narzędziem do identyfikacji potrzeb pracowników oraz opracowania rozwiązań, które w możliwie największym stopniu spełniłyby ich oczekiwania”- twierdzi Jacques Stern, Prezes i Dyrektor Generalny Edenred.

O Edenred

Edenred, który wprowadził Kupon Żywnościowy Ticket Restaurant® i jest światowym liderem w dziedzinie przedpłaconych usług korporacyjnych, tworzy i dostarcza rozwiązania zwiększające wydajność organizacji oraz siłę nabywczą jej pracowników. Rozwiązania te zapewniają wykorzystanie przyznaných środków zgodnie z ich przeznaczeniem i jednocześnie umożliwiają firmom bardziej efektywne zarządzanie:

- **świadczeniami pracowniczymi** (Ticket Restaurant®, Ticket Alimentación, Ticket CESU, Childcare Vouchers, itp.)
- **wydatkami** (Ticket Car, Ticket Clean Way, Repom, itp.)
- **programami motywacyjnymi i programami nagradzania** (Ticket Compliments, Ticket Kadéos, itp.).

Grupa wspiera również instytucje publiczne w zarządzaniu ich **funduszami świadczeń socjalnych**.

Edenred, notowany na paryskiej giełdzie NYSE Euronext, działa w 41 krajach, posiada zespół 6000 pracowników, obsługuje blisko 640000 firm i klientów sektora publicznego, posiada 1,4 mln akceptantów oraz 40 mln beneficjentów. W 2013 r. wyemitował produkty o łącznej wartości 17,1 mld euro, z czego 60% na rynkach wschodzących.

Ticket Restaurant® i wszelkie pozostałe nazwy handlowe produktów i usług Edenred są zarejestrowanymi markami handlowymi Edenred SA.

O Ipsos

Nigdy dotychczas ludzie nie mówili o sobie tak wiele. Jednocześnie nigdy dotychczas nie byli aż tak nierozumiani i wyobcowani. Rozszyfrowując prawdziwe życie konsumentów i obywateli, Ipsos jest niezależną grupą działającą w 86 krajach i będącą liderem rynku we Francji. Aby pomóc Ci podjąć decyzję, która zmieni Twoje życie.

Ipsos Loyalty jest spółką wyspecjalizowaną w badaniach zaangażowania pracowników oraz w programach rozwoju umiejętności przywódczych wspomagających proces transformacji organizacji. Ipsos Loyalty wspiera swoich klientów od momentu projektowania badania do określenia planu działań.