



PRACODAWCY RP
WIELKOPOLSKA

BIOSTAT[®]
MORE THAN STATISTICS

CENTRUM
BADAWCZO-ROZWOJOWE

Badanie nastrojów wśród wielkopolskich pracodawców

Raport końcowy

*Badanie przeprowadzone w ramach projektu FEWP.06.17-IZ.00-0003/24
“Budowanie potencjału Pracodawców RP-Wielkopolska”
współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej*



Fundusze Europejskie
dla Wielkopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

*Badanie przeprowadzone w ramach projektu FEWP.06.17-IZ.00-0003/24
“Budowanie potencjału Pracodawców RP-Wielkopolska” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej*

SPIS TREŚCI



PRACODAWCY RP
WIELKOPOLSKA

 **BIOSTAT**®
MORE THAN STATISTICS

CENTRUM
BADAWCZO-ROZWOJOWE

03

NOTA METODOLOGICZNA

05

CHARAKTERYSTYKA GRUPY BADAWCZEJ

07

RELACJE PRACOWNIK – PRACODAWCA

16

ZMIANY PRAWNE I REGULACYJNE

23

POTRZEBY I OCZEKIWANIA WOBEC ORGANIZACJI
PRACODAWCÓW I SAMORZĄDU GOSPODARCZEGO

28

PYTANIA OTWARTE

31

PODSUMOWANIE



Fundusze Europejskie
dla Wielkopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Badanie przeprowadzone w ramach projektu FEWP.06.17-IZ.00-0003/24
“Budowanie potencjału Pracodawców RP-Wielkopolska” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej



PRACODAWCY RP
WIELKOPOLSKA



BIOSTAT®
MORE THAN STATISTICS

CENTRUM
BADAWCZO-ROZWOJOWE

NOTA METODOLOGICZNA



Fundusze Europejskie
dla Wielkopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Badanie przeprowadzone w ramach projektu FEWP.06.17-IZ.00-0003/24
“Budowanie potencjału Pracodawców RP-Wielkopolska” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej



NOTA METODOLOGICZNA

Niniejszy raport przedstawia wyniki badania nastrojów wśród wielkopolskich pracodawców, przeprowadzonego na zlecenie Pracodawców RP - Wielkopolska. Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu FEWP.06.17-IZ.00-0003/24 "Budowanie potencjału Pracodawców RP-Wielkopolska" współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej.

Celem badania było poznanie aktualnych opinii i doświadczeń firm dotyczących relacji pracownik-pracodawca, obserwowanych trendów w środowisku pracy oraz oczekiwań wobec zmian legislacyjnych. Ankieta objęła również pytania o rolę i znaczenie organizacji pracodawców oraz izb gospodarczych w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości rynkowej.

GRUPA BADAWCZA



Przedstawiciele 100 przedsiębiorstw sektora prywatnego z województwa wielkopolskiego.

TECHNIKA BADAWCZA



Badanie telefoniczne CATI
(ang. Computer-Assisted
Telephone Interviewing)





PRACODAWCY RP
WIELKOPOLSKA

BIOSTAT[®]
MORE THAN STATISTICS

CENTRUM
BADAWCZO-ROZWOJOWE

CHARAKTERYSTYKA GRUPY BADAWCZEJ



Fundusze Europejskie
dla Wielkopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Badanie przeprowadzone w ramach projektu FEWP.06.17-IZ.00-0003/24
"Budowanie potencjału Pracodawców RP-Wielkopolska" współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej

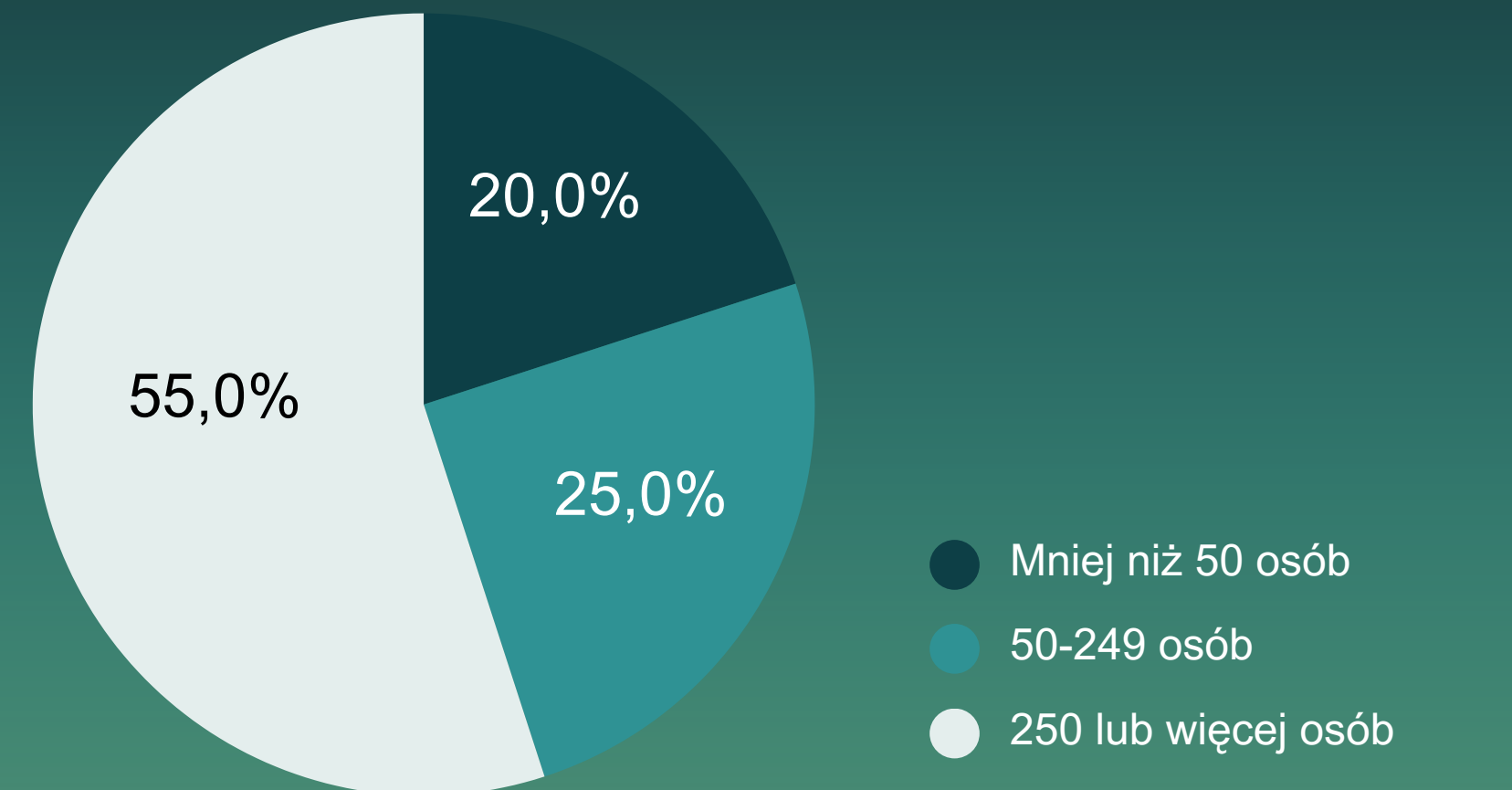
CHARAKTERYSTYKA GRUPY BADAWCZEJ

W badaniu wzięło udział 100 przedstawicieli przedsiębiorstw sektora prywatnego, których główna siedziba mieści się w województwie wielkopolskim.

Wśród badanych podmiotów dominowały duże przedsiębiorstwa zatrudniające 250 i więcej pracowników, stanowiąc 55,0% próby. Firmy średniej wielkości, zatrudniające od 50 do 249 osób, odpowiadały za 25,0% udziału w badaniu. Przedstawiciele najmniejszych podmiotów (zatrudnienie poniżej 50 pracowników) stanowili 20,0% ogółu respondentów.

WIELKOŚĆ ZATRUDNIENIA W PRZEDSIĘBIORSTWIE

Ilu pracowników aktualnie zatrudnia przedsiębiorstwo?



n=100



RELACJE PRACOWNIK – PRACODAWCA



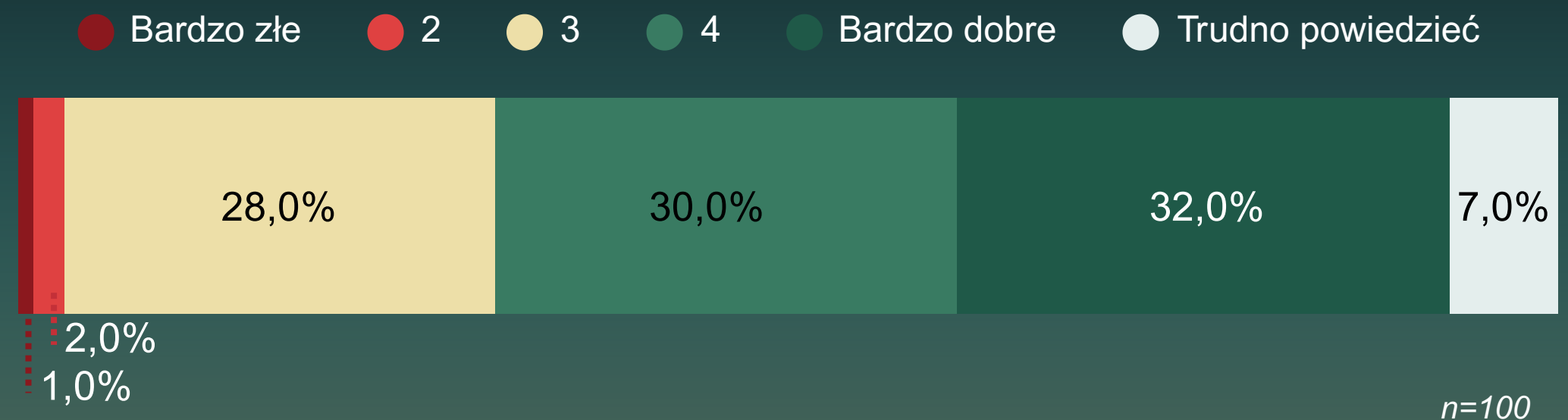
OCENA RELACJI PRACOWNIK – PRACODAWCA

Relacje między pracodawcą a pracownikami są oceniane dobrze. Średnia ocena relacji pracownik-pracodawca wyniosła 3,97 w skali 5-punktowej (z wyłączeniem opinii „Trudno powiedzieć”).

Największy odsetek respondentów ocenił relacje między pracodawcą a pracownikami pozytywnie - łącznie 62,0% badanych wystawiło oceny „4” lub „bardzo dobre”. W tym 32,0% wskazało ocenę maksymalną, uznając, że relacje układają się bardzo dobrze. Negatywne opinie pojawiały się rzadko - jedynie 3,0% ankietowanych oceniło relacje jako złe lub bardzo złe.

OCENA RELACJI MIĘDZY PRACODAWCĄ A PRACOWNIKAMI

Jak ocenia Pan/Pani aktualne relacje między pracodawcą a pracownikami w swojej firmie?



ŚREDNIA OCENA:

3,97

ODCHYLENIE
STANDARDOWE

0,91

MEDIANA:

4

DOMINANTA:

5

n=93

OBECNE WYZWANIA W ZARZĄDZANIU ZESPOŁEM

Motywowanie i utrzymywanie zaangażowania pracowników jest najczęściej wskazywanym wyzwaniem w zarządzaniu zespołem - problem ten dostrzega niemal połowa ankietowanych (49,0%). Na drugim miejscu respondenci wskazali rozwój kompetencji pracowników (42,0%), podkreślając potrzebę systematycznego podnoszenia kwalifikacji zespołów. Istotnym wyzwaniem pozostaje również utrzymanie pracowników i ograniczenie rotacji, na co zwróciło uwagę 34% badanych.

Co piąty respondent podkreśla problemy związane z konfliktami w zespole (21,0%) oraz organizacją i komunikacją w pracy zdalnej lub hybrydowej (20,0%). Rekrutacja nowych pracowników stanowi wyzwanie dla 19% badanych, podczas gdy co dziesiąty deklaruje, że te kwestie ich nie dotyczą.

OBECNE WYZWANIA W ZARZĄDZANIU ZESPOŁEM

Jakie są obecnie największe wyzwania w zarządzaniu zespołem w Państwa firmie?



Jakie?

“praca zmianowa,
sprawy personalne, sprawy
narodosciowe”

“zbyt wiele pracy, zbyt malo
pracownikow”

n=100

OCENA SKUTECZNOŚCI FORM MOTYWACJI PRACOWNIKÓW



PRACODAWCY RP
WIELKOPOLSKA



BIOSTAT[®]
MORE THAN STATISTICS

CENTRUM
BADAWCZO-ROZWOJOWE

Najwyżej ocenianą formą motywacji pod względem skuteczności są podwyżki i premie finansowe

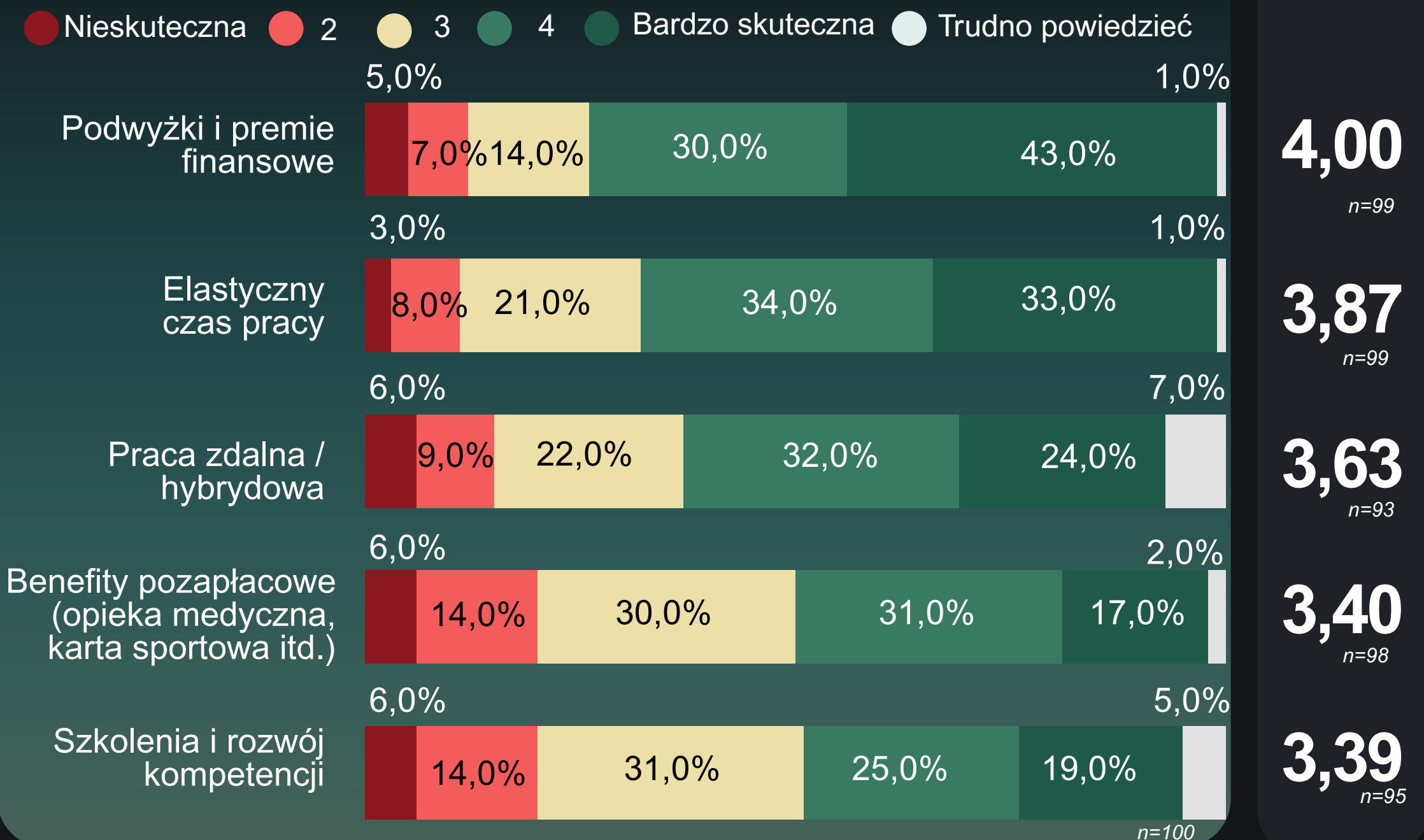
- 43% respondentów uznało je za bardzo skuteczne, a kolejne 30% za skuteczne. Na podobnym poziomie oceniono elastyczny czas pracy - 67% ankietowanych wskazało, że to rozwiązanie działa motywująco.

Praca zdalna lub hybrydowa została uznana za skuteczną lub bardzo skuteczną przez ponad połowę respondentów (56,0%), ze średnią ocen 3,63.

Natomiast relatywnie najniżej oceniono benefity pozapłacowe (średnia 3,40; 48,0% ocen „skuteczna” lub „bardzo skuteczna”) oraz szkolenia i rozwój kompetencji (średnia 3,39; 44,0% ocen „skuteczna” lub „bardzo skuteczna”).

OCENA SKUTECZNOŚCI FORM MOTYWACJI PRACOWNIKÓW

Jak ocenia Pan/Pani skuteczność poniższych form motywacji pracowników?



Fundusze Europejskie
dla Wielkopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Badanie przeprowadzone w ramach projektu FEWP.06.17-IZ.00-0003/24

“Budowanie potencjału Pracodawców RP-Wielkopolska” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej

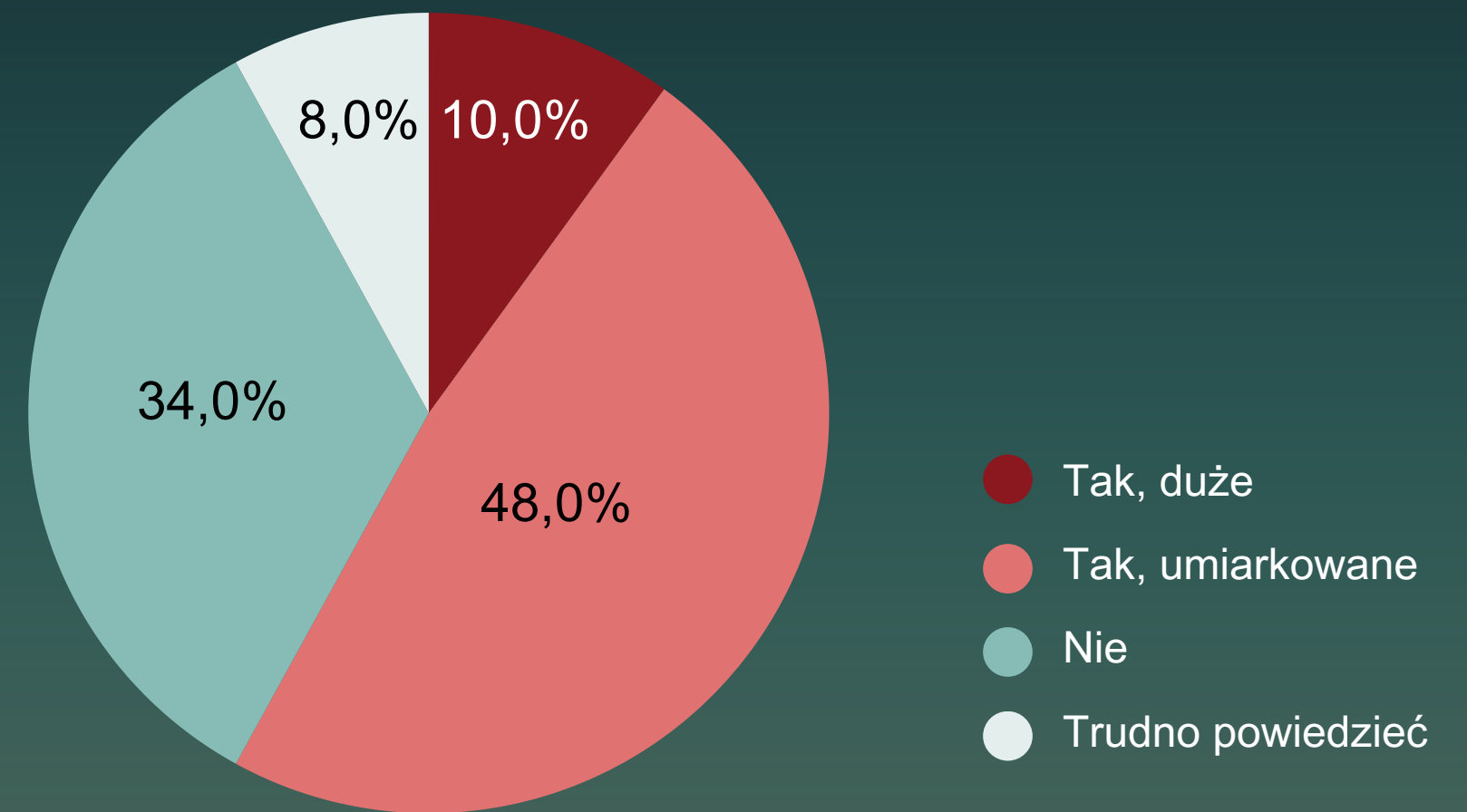


TRUDNOŚCI W POZYSKIWANIU WYKWALIFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW

Ponad połowa przedstawicieli wielkopolskich przedsiębiorstw (58,0%) przyznała, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy firma doświadczała trudności w pozyskiwaniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Co dziesiąty respondent ocenił te problemy jako duże, natomiast 34,0% ankietowanych zadeklarowało brak takich trudności.

WYSTĘPOWANIE TRUDNOŚCI W POZYSKIWANIU WYKWALIFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW

Czy w ostatnich 12 miesiącach firma miała trudności z pozyskaniem pracowników o potrzebnych kwalifikacjach?



n=100

TRUDNOŚCI W POZYSKIWANIU WYKWALIFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW

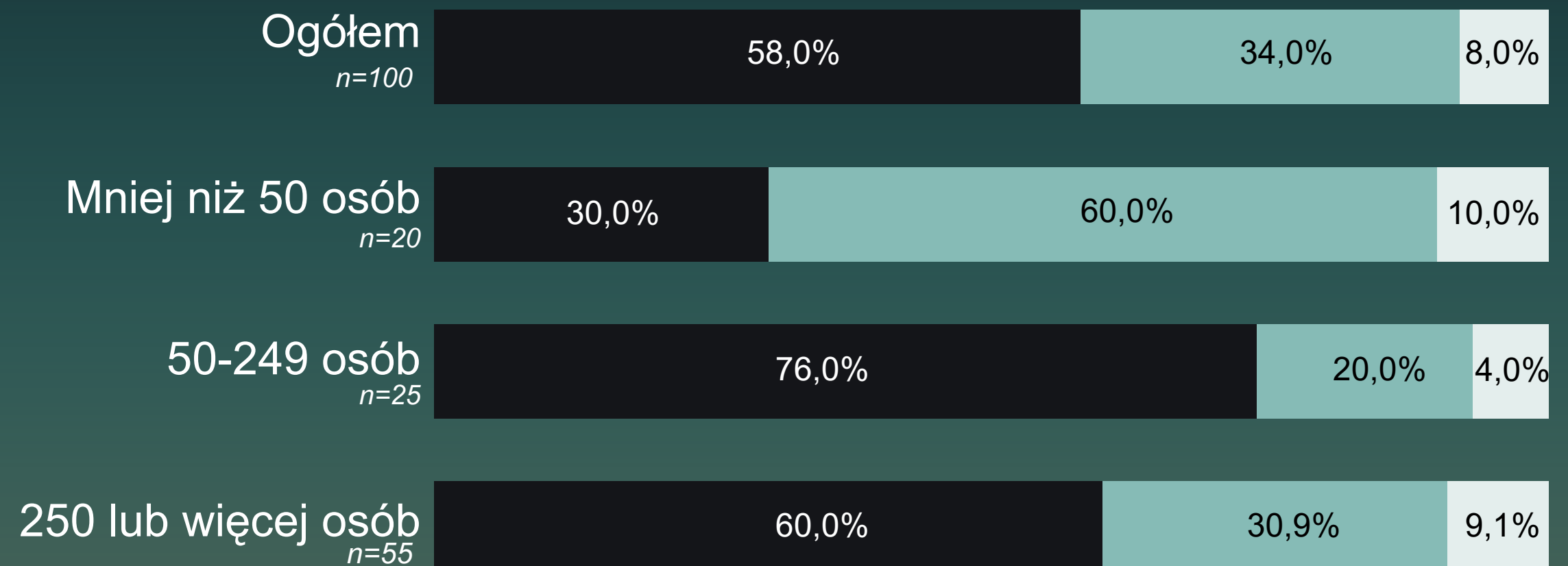
Deklaracje dotyczące trudności w pozyskiwaniu pracowników o potrzebnych kwalifikacjach w ciągu ostatniego roku były najbardziej widoczne w średnich firmach, zatrudniających od 50 do 249 osób - 76,0% przedstawicieli tych przedsiębiorstw wskazało na występowanie takich problemów.

Dla porównania, najmniejszy odsetek firm borykających się z tego typu trudnościami odnotowano wśród podmiotów zatrudniających mniej niż 50 osób, gdzie dotyczył on 30,0% z nich.

WYSTĘPOWANIE TRUDNOŚCI W POZYSKIWANIU WYKWALIFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW A WIELKOŚĆ ZATRUDNIENIA

Czy w ostatnich 12 miesiącach firma miała trudności z pozyskaniem pracowników o potrzebnych kwalifikacjach?

● Tak ● Nie ● Trudno powiedzieć





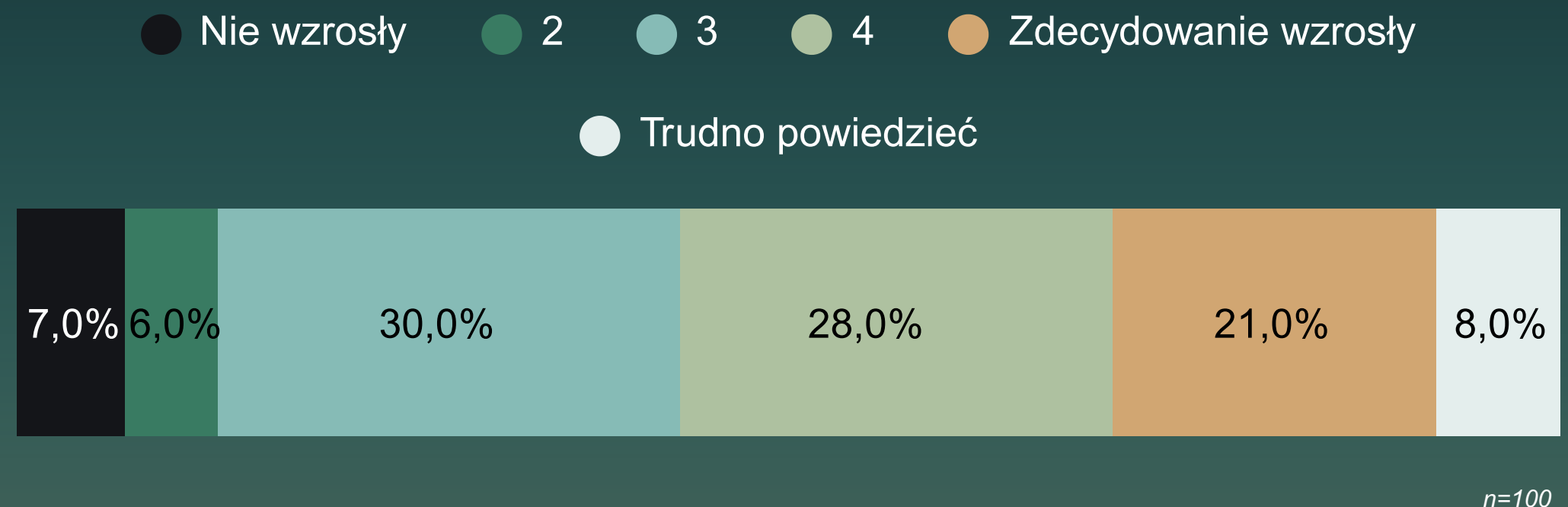
OCZEKIWANIA PRACOWNIKÓW WOBEC WARUNKÓW PRACY

Wielu pracodawców dostrzega wzrost oczekiwań pracowników dotyczących warunków pracy.

Największa grupa respondentów (30,0%) oceniła ten wzrost jako umiarkowany (ocena "3"). Kolejne 28,0% zadeklarowało poziom 4, a 21,0% uznało, że oczekiwania „zdecydowanie wzrosły”. Jednocześnie 13,0% badanych wskazało, że poziom oczekiwań pozostał bez zmian lub zmienił się jedynie nieznacznie (odpowiednio 7,0% i 6,0%). Dla 8,0% respondentów trudno było jednoznacznie ocenić skalę zmian.

ZMIENIAJĄCE SIĘ OCZEKIWANIA PRACOWNIKÓW

Na ile oczekiwania pracowników dotyczące warunków pracy (np. wynagrodzeń, elastyczności, benefitów) wzrosły w ciągu ostatniego roku?





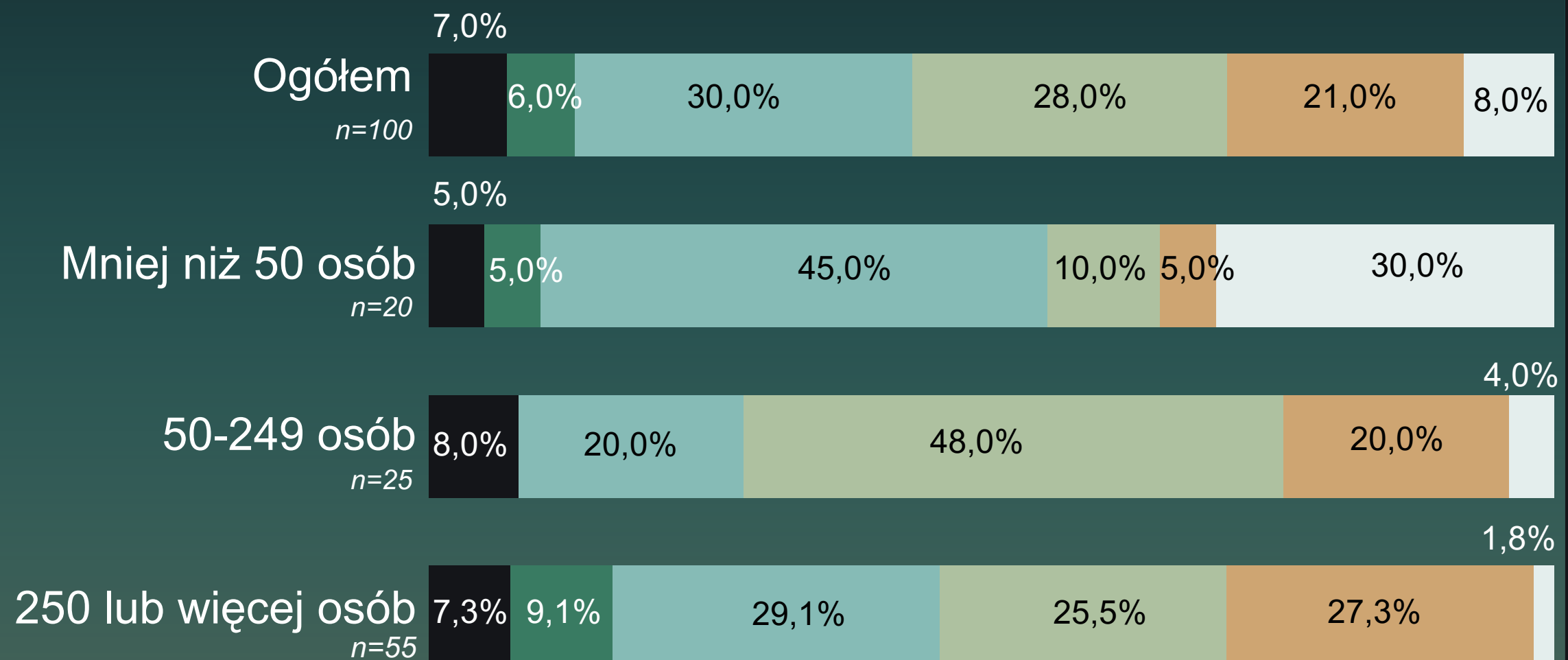
OCZEKIWANIA PRACOWNIKÓW WOBEC WARUNKÓW PRACY

W najmniejszych firmach (poniżej 50 pracowników) wzrost oczekiwań pracowników zauważano najrzadziej - 30% osób z tej grupy nie miało w tej kwestii zdania, a odpowiedzi wskazujące na wyraźny wzrost (4 lub „zdecydowanie wzrosły”) pojawiały się rzadko. W średnich przedsiębiorstwach (50-249 osób) wzrost ten był najbardziej widoczny - łącznie 68% badanych wskazało poziom 4 (48,0%) lub odpowiedź „zdecydowanie wzrosły” (20,0%), a tylko nieliczni (4,0%) mieli trudność z oceną. W największych podmiotach (powyżej 250 pracowników) również dominowało przekonanie o rosnących oczekiwaniach, przy czym głosy rozłożyły się dość równomiernie między wzrostem na poziomie 4 (25,5%) a zdecydowanym (27,3%).

ZMIENIAJĄCE SIĘ OCZEKIWANIA PRACOWNIKÓW A WIELKOŚĆ ZATRUDNIENIA

Na ile oczekiwania pracowników dotyczące warunków pracy (np. wynagrodzeń, elastyczności, benefitów) wzrosły w ciągu ostatniego roku?

● Nie wzrosły ● 2 ● 3 ● 4 ● Zdecydowanie wzrosły ● Trudno powiedzieć



PRACA ZDALNA/HYBRYDOWA A EFEKTYWNOŚĆ W FIRMIE

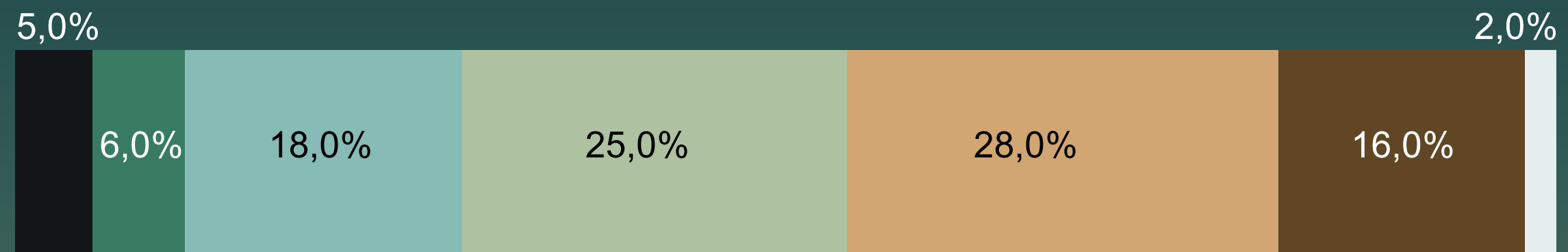
Praca zdalna i hybrydowa jest częściej postrzegana jako czynnik podnoszący efektywność niż ją obniżający. Aż 53,0% respondentów oceniło jej wpływ pozytywnie (odpowiedzi 4 lub „zdecydowanie podnoszą efektywność”), podczas gdy negatywne oceny pojawiły się rzadko - łącznie 11,0%.

Jednocześnie 18,0% ankietowanych uznało wpływ pracy zdalnej za neutralny, a 16,0% odpowiedziało, że pytanie ich nie dotyczy, ponieważ w firmie nie stosuje się tego typu rozwiązań.

WPŁYW PRACY ZDALNEJ I HYBRYDOWEJ NA EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Na ile Pana/Pani zdaniem rozwiązania związane z pracą zdalną lub hybrydową wpływają na efektywność pracy w Państwa firmie?

- Zdecydowanie obniżają efektywność ● 2 ● 3 ● 4 ● Zdecydowanie podnoszą efektywność
- Nie dotyczy (firma nie stosuje pracy zdalnej/hybrydowej) ● Trudno powiedzieć



n=100



PRACODAWCY RP
WIELKOPOLSKA



BIOSTAT®
MORE THAN STATISTICS

CENTRUM
BADAWCZO-ROZWOJOWE

ZMIANY PRAWNE I REGULACYJNE



Fundusze Europejskie
dla Wielkopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Badanie przeprowadzone w ramach projektu FEWP.06.17-IZ.00-0003/24
“Budowanie potencjału Pracodawców RP-Wielkopolska” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej

ZNAJOMOŚĆ NADCHODZĄCYCH ZMIAN PRAWNYCH

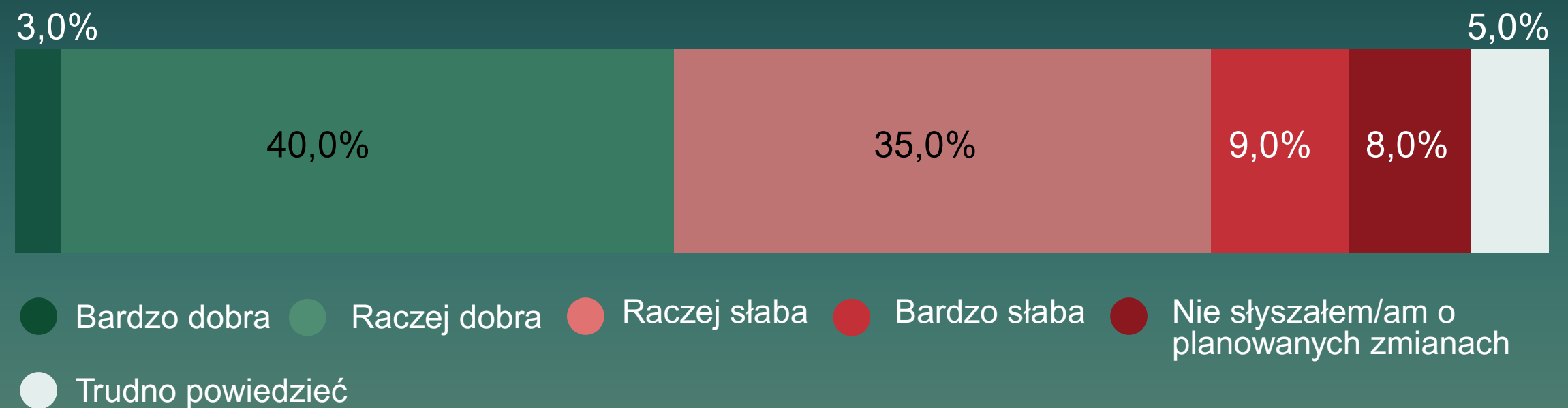
Ocena znajomości planowanych zmian w przepisach prawnych regulujących funkcjonowanie firm wśród przedstawicieli przedsiębiorstw jest umiarkowana.

Opinie respondentów są podzielone - 43,0% badanych deklaruje dobrą znajomość planowanych zmian, w tym 3,0% ocenia ją jako bardzo dobrą.

Z kolei 44,0% ankietowanych negatywnie ocenia swoją wiedzę w tym zakresie, w tym 9,0% wskazuje na bardzo słabą znajomość przepisów. Dodatkowo 8,0% respondentów przyznało, że nie słyszało w ogóle o żadnych planowanych zmianach dotyczących funkcjonowania firm.

ZNAJOMOŚĆ PLANOWANYCH ZMIAN W PRZEPISACH DLA FIRM

Jak ocenia Pan/Pani swoją znajomość planowanych zmian w przepisach prawnych regulujące funkcjonowanie firm np. KSeF, JPK CIT, jawność wynagrodzeń)?



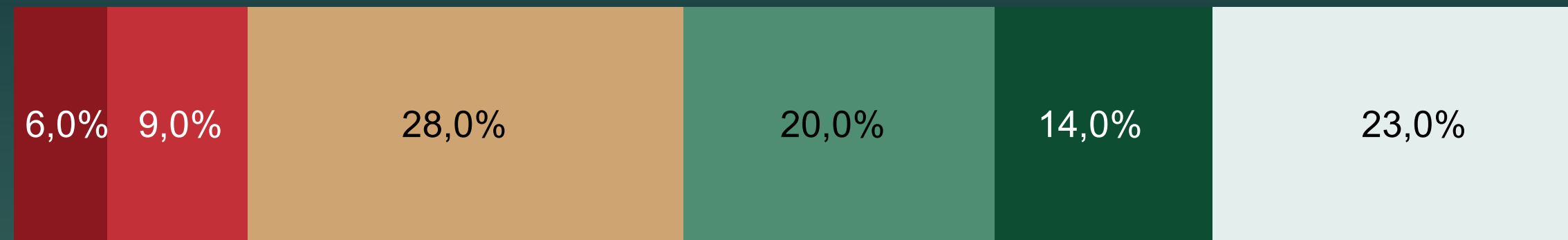
n=100

ZMIANY PRAWNE A DZIAŁALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW

Potencjalny wpływ planowanych zmian prawnych na działalność przedsiębiorstw jest najczęściej oceniany neutralnie (odpowiedź „3” wskazało 28,0% badanych). Niewiele mniejszy odsetek respondentów (23,0%) nie potrafił określić, jaki wpływ planowane zmiany przepisów będą miały na działalność ich przedsiębiorstwa. Pozytywnie potencjalne zmiany ocenia 34,0% ankietowanych, w tym 14,0% uważa, że ich wpływ będzie zdecydowanie pozytywny. Z kolei negatywną opinię wyraziło 15,0% przedstawicieli firm.

POSTRZEGANY WPŁYW PLANOWANYCH ZMIAN PRAWNYCH NA DZIAŁALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW

Jaki wpływ – Pana/Pani zdaniem – będą miały planowane zmiany przepisów prawnych dla firm na działalność Pana/Pani przedsiębiorstwa?



● Zdecydowanie negatywny ● 2 ● 3 ● 4 ● Zdecydowanie pozytywny
● Trudno powiedzieć

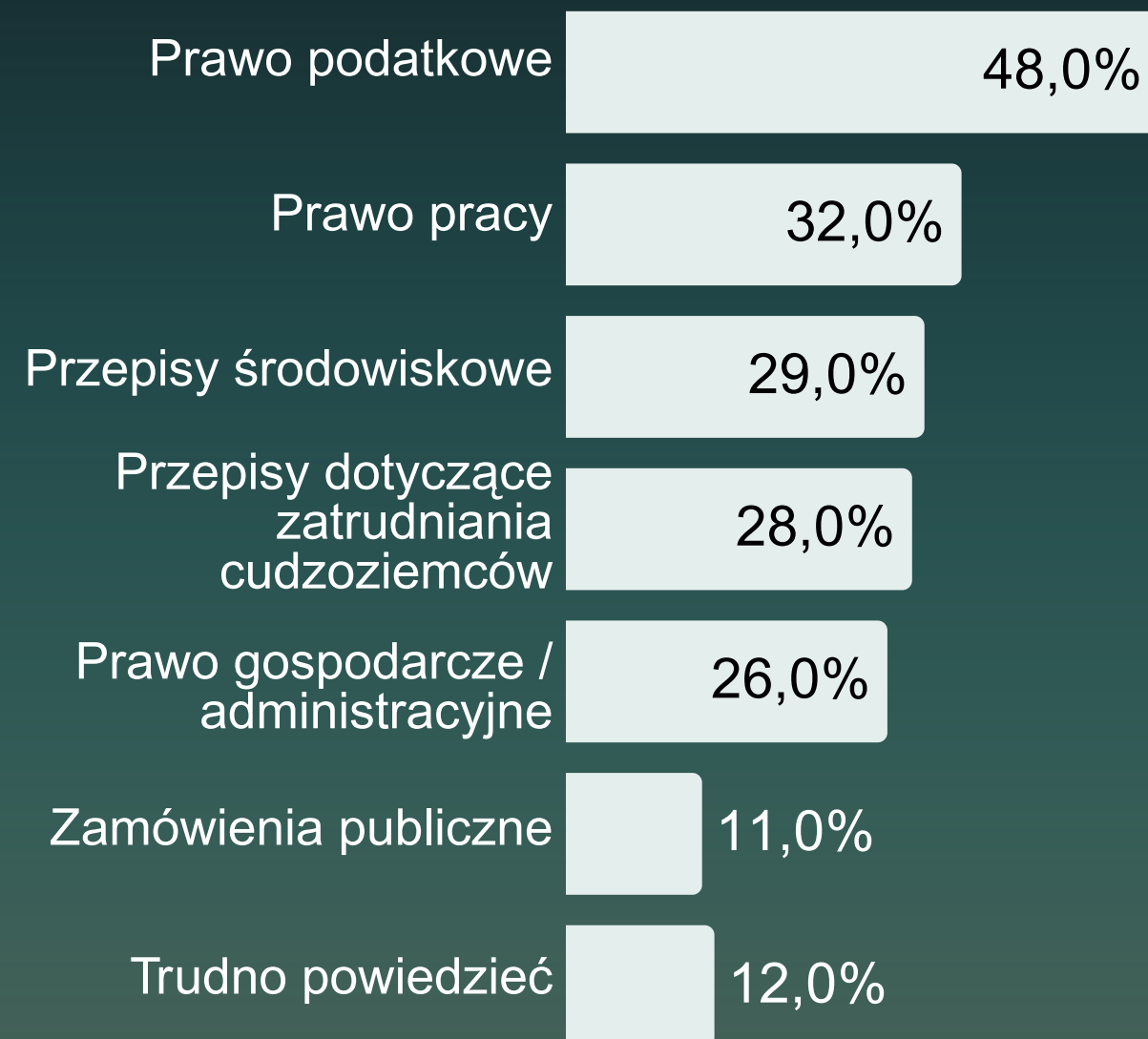
n=100

KLUCZOWE OBSZARY PRAWNE WYMAGAJĄCE ZMIAN

Z perspektywy przedstawicieli wielkopolskich przedsiębiorstw obszarem prawnym, w którym zmiany są najbardziej potrzebne, jest prawo podatkowe - wskazała je niemal połowa ankietowanych (48,0%). Rzadziej, choć nadal często, respondenci zwracali uwagę na prawo pracy (32,0%). Istotne znaczenie przypisywano również przepisom środowiskowym (29,0%) oraz regulacjom dotyczącym zatrudniania cudzoziemców (28,0%). Nieco mniejszy odsetek badanych wskazał na potrzebę zmian w obszarze prawa gospodarczego i administracyjnego (26,0%). Zamówienia publiczne były obszarem najrzadziej wskazywanym jako wymagający zmian (11,0%)

OBSZARY PRAWNE WYMAGAJĄCE ZMIAN WEDŁUG PRZEDSIĘBIORCÓW

W jakich obszarach prawnych najbardziej potrzebne są – według Pana/Pani – zmiany (regulacje lub deregulacje)?



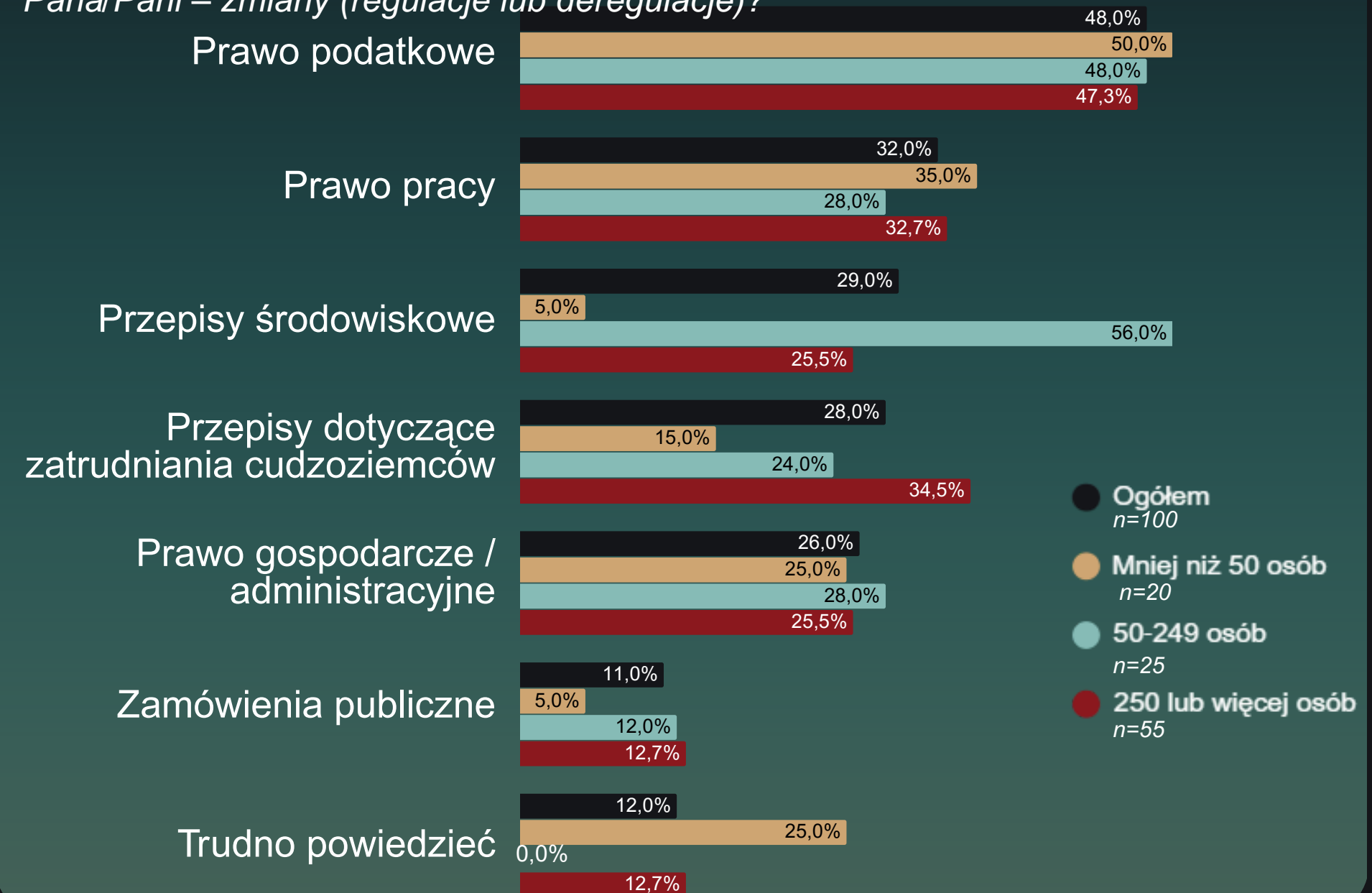
n=100

KLUCZOWE OBSZARY PRAWNE WYMAGAJĄCE ZMIAN

Przepisy środowiskowe jako obszar wymagający zmian były istotnie częściej wskazywane przez przedstawicieli średnich i dużych przedsiębiorstw niż przez podmioty zatrudniające mniej niż 50 pracowników. Najwyższy odsetek wskazań odnotowano wśród firm zatrudniających od 50 do 249 osób (56,0%). W grupie największych przedsiębiorstw (250 i więcej pracowników) na potrzebę zmian w tym obszarze wskazał co czwarty respondent (25,5%). Z kolei wśród najmniejszych podmiotów, zatrudniających poniżej 50 osób, przepisy środowiskowe były wskazywane sporadycznie - jedynie przez 5,0% badanych. Zaobserwowane dysproporcje mogą być związane ze zmieniającymi się oraz odraczanymi w czasie regulacjami dotyczącymi raportowania ESG. Niepewność co do zakresu podmiotowego i terminów obowiązku mogła zwiększać zapotrzebowanie na informacje dotyczące przepisów środowiskowych wśród przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 oraz 250 i więcej pracowników, które muszą monitorować, czy nowe wymogi będą ich dotyczyć i od kiedy. Z kolei najmniejsze podmioty, które w większości przypadków nie są objęte obowiązkiem raportowania ESG, mogą rzadziej postrzegać ten obszar jako wymagający zmian.

OBSZARY PRAWNE WYMAGAJĄCE ZMIAN WEDŁUG PRZEDSIĘBIORCÓWA WIELKOŚĆ ZATRUDNIENIA REPREZENTOWANEGO PODMIOTU

W jakich obszarach prawnych najbardziej potrzebne są – według Pan/ Pani – zmiany (regulacje lub deregulacje)?



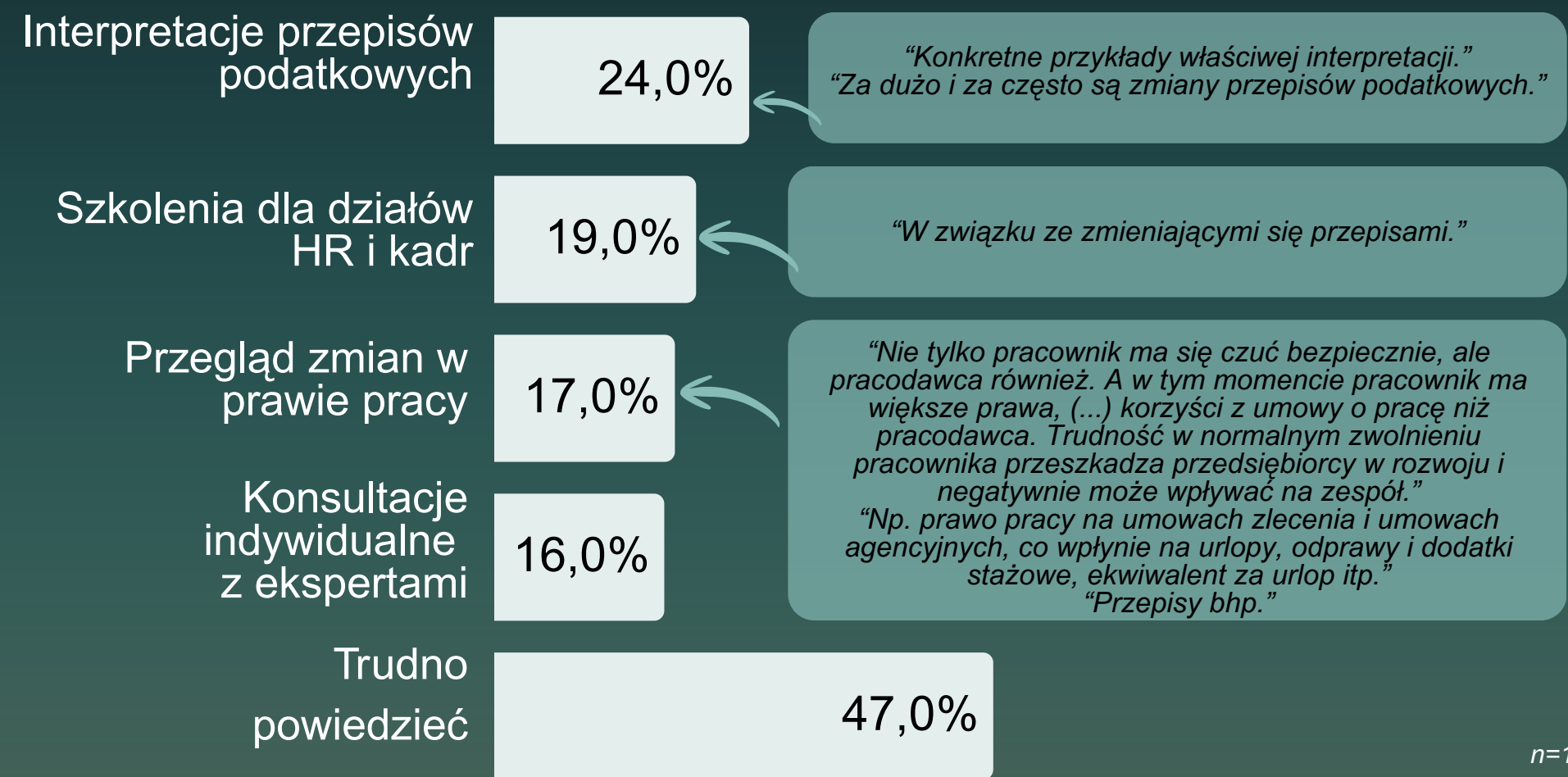


OCZEKIWANIA PRZEDSIĘBIORSTW WOBEC SZKOLEŃ I INFORMACJI PRAWNEJ

Przedsiębiorcy oczekują przede wszystkim wsparcia w obszarze podatków, przy czym duża część przedstawicieli firm nie miała sprecyzowanych potrzeb w tym zakresie. W przypadku wskazania konkretnego obszaru wsparcia ankietowani mogli dodatkowo doprecyzować swoje potrzeby, jednak było to dobrowolne. Największy odsetek badanych przedstawicieli wielkopolskich przedsiębiorstw nie był w stanie jednoznacznie określić, jakiego wsparcia informacyjnego lub szkoleniowego w zakresie zmian prawnych najbardziej potrzebuje (47,0%). Spośród konkretnych obszarów największym zainteresowaniem cieszyły się interpretacje przepisów podatkowych (24,0%), przy czym przedsiębiorcy podkreślali istotność udostępniania przykładów poprawnych interpretacji prawa podatkowego. Nieco mniejszy odsetek badanych wskazał na potrzeby szkoleniowe dla działów HR i kadr (19,0%), szczególnie w zakresie zmieniających się regulacji prawnych. Kolejne istotne obszary obejmowały przegląd zmian w prawie pracy (17,0%) oraz indywidualne konsultacje z ekspertami (16,0%).

POTRZEBY INFORMACYJNE I SZKOLENIOWE FIRM W ZAKRESIE ZMIAN PRAWNYCH

Jakiego wsparcia informacyjnego lub szkoleniowego w zakresie zmian prawnych najbardziej potrzebuje Pan/Pani firma?



n=100

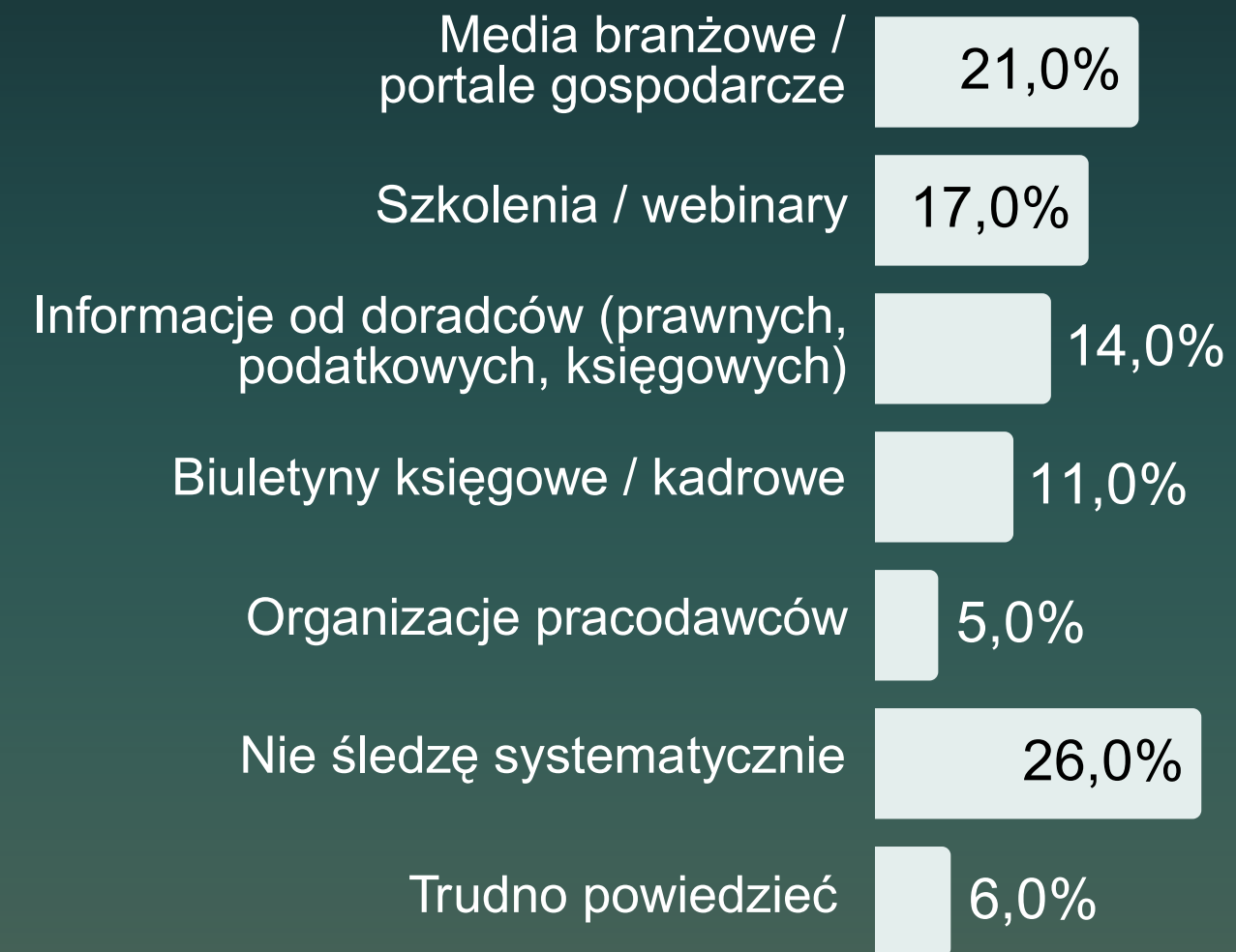


MONITOROWANIE ZMIAN PRZEPISÓW

Brak systematycznego śledzenia informacji o zmianach przepisów regulujących funkcjonowanie firm zadeklarowało 26,0% ankietowanych przedstawicieli wielkopolskich przedsiębiorstw. Spośród wykorzystywanych źródeł informacji dominują media branżowe i portale gospodarcze, wskazane przez 21,0% respondentów. Ponadto 17,0% badanych czerpie wiedzę z szkoleń i webinarów, a 14,0% korzysta z informacji pozyskiwanych bezpośrednio od doradców. Organizacje pracodawców jako źródło systematycznych informacji o zmianach przepisów wskazało jedynie 5,0% respondentów.

NAJCZĘŚCIEJ WYKORZYSTYWANE ŹRÓDŁA INFORMACJI O ZMIANACH PRAWNYCH

W jaki sposób najczęściej śledzi Pan/Pani informacje o zmianach przepisów regulujące funkcjonowanie firm?



n=100



PRACODAWCY RP
WIELKOPOLSKA

 **BIOSTAT**[®]
MORE THAN STATISTICS

CENTRUM
BADAWCZO-ROZWOJOWE

POTRZEBY I OCZEKIWANIA WOBEC ORGANIZACJI PRACODAWCÓW I SAMORZĄDU GOSPODARCZEGO



Fundusze Europejskie
dla Wielkopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Badanie przeprowadzone w ramach projektu FEWP.06.17-IZ.00-0003/24
“Budowanie potencjału Pracodawców RP-Wielkopolska” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej



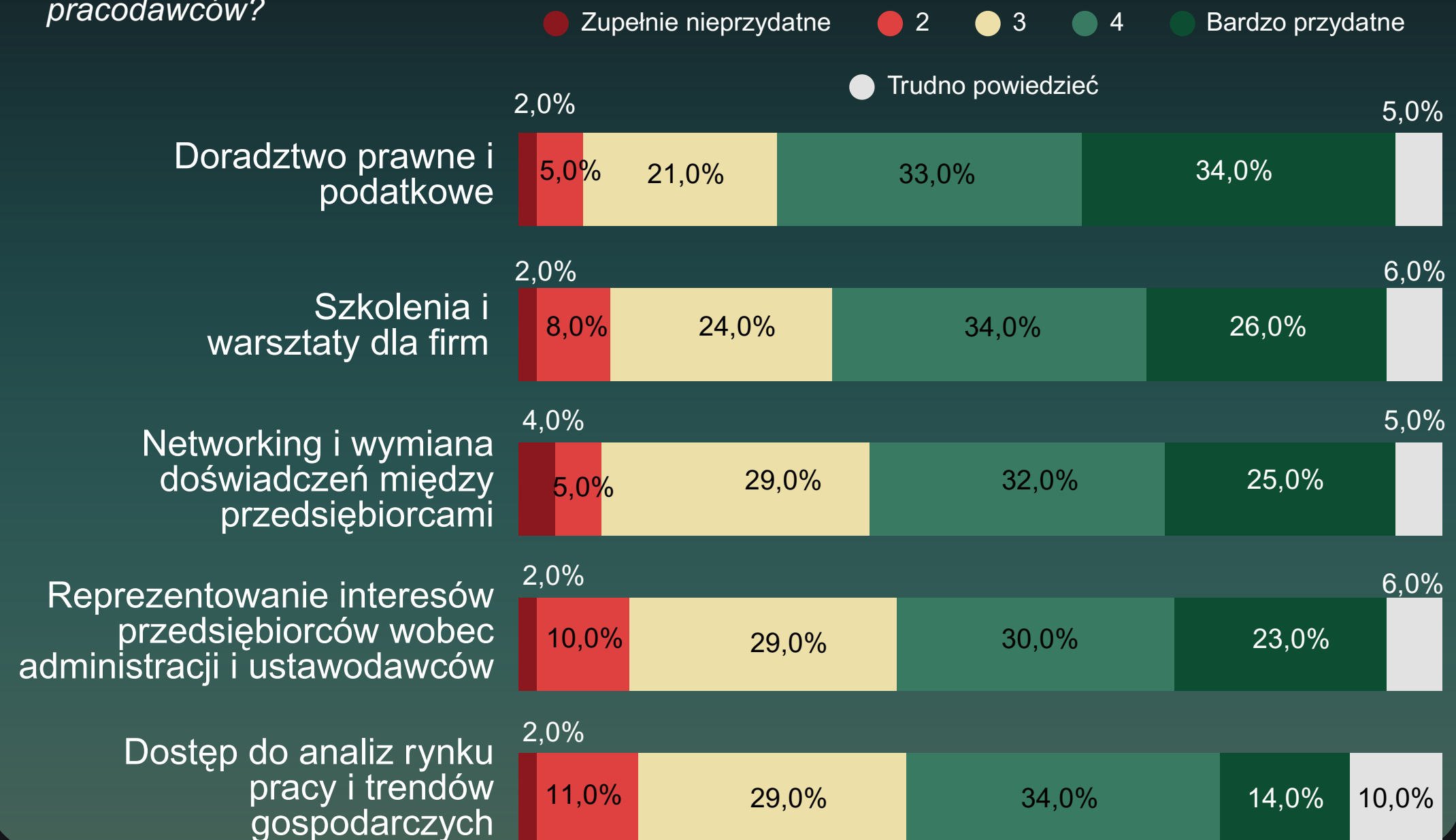
WSPARCIE ORGANIZACJI PRACODAWCÓW Z PERSPEKTYWY PRZEDSIĘBIORSTW

Doradztwo prawne i podatkowe jest postrzegane przez przedsiębiorców jako najbardziej przydatny obszar wsparcia

- 34,0% ankietowanych oceniło go jako bardzo przydatny, przy średniej ocenie na poziomie 3,97. Wysoką przydatność zauważono również w przypadku szkoleń i warsztatów dla firm (26,0%, średnia 3,79) oraz networkingu i wymiany doświadczeń między przedsiębiorcami (25,0%, średnia 3,73). Z kolei dostęp do analiz rynku pracy i trendów gospodarczych jest oceniany jako najmniej przydatny - 14,0% respondentów wskazało go jako bardzo przydatny, a średnia ocena wyniosła 3,52. Dodatkowo, co dziesiąty ankietowany miał trudności z oceną przydatności tego obszaru.

OCENA PRZYDATNOŚCI FORM WSPARCIA OFEROWANYCH PRZEZ ORGANIZACJE PRACODAWCÓW

Jak ocenia Pan/Pani przydatność poniższych form wsparcia oferowanych przez organizacje pracodawców?



ŚREDNIA
OCENA:

3,97
n=95

3,79
n=94

3,73
n=95

3,66
n=94

3,52
n=90

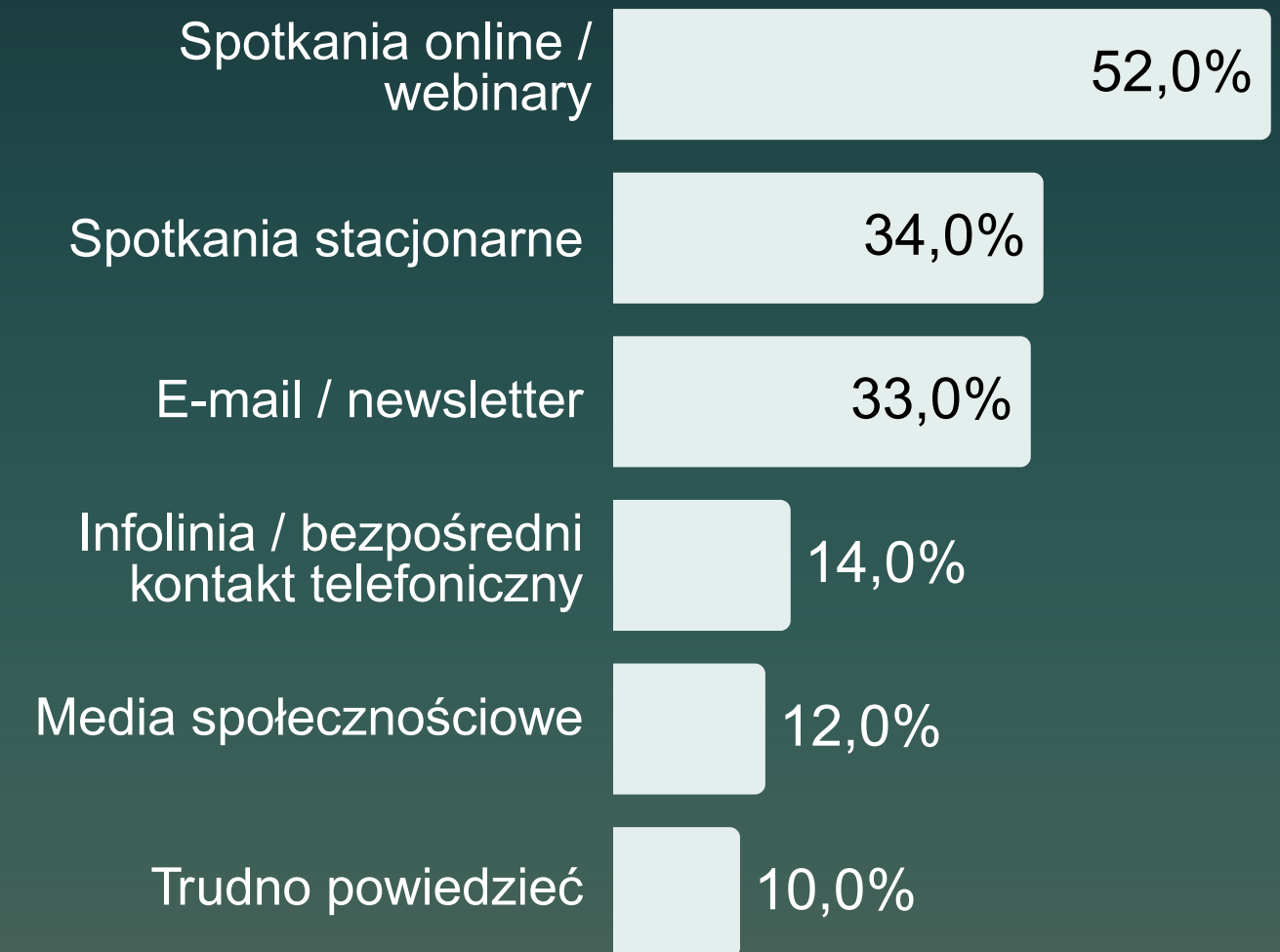


PREFERENCJE PRZEDSIĘBIORCÓW W KOMUNIKACJI Z ORGANIZACJAMI PRACODAWCÓW

Najbardziej preferowaną formą kontaktu z organizacjami pracodawców wśród ankietowanych przedsiębiorców są **spotkania online i webinary** - wskazała na nie ponad połowa respondentów (52,0%). Popularnością cieszą się również spotkania stacjonarne (34,0%) oraz kontakt za pośrednictwem e-maila lub newslettera (33,0%). Z kolei media społecznościowe oraz infolinia lub bezpośredni kontakt telefoniczny są wyraźnie rzadziej preferowane. Odpowiednio 12,0% i 14,0% ankietowanych wskazało te formy jako najbardziej odpowiednie.

PREFEROWANE KANAŁY KONTAKTU Z ORGANIZACJAMI PRACODAWCÓW

Jakie formy komunikacji i kontaktu z organizacją pracodawców są dla Pana/Pani najbardziej preferowane?



n=100



ZAANGAŻOWANIE FIRM W DZIAŁALNOŚĆ ORGANIZACJI PRACODAWCÓW

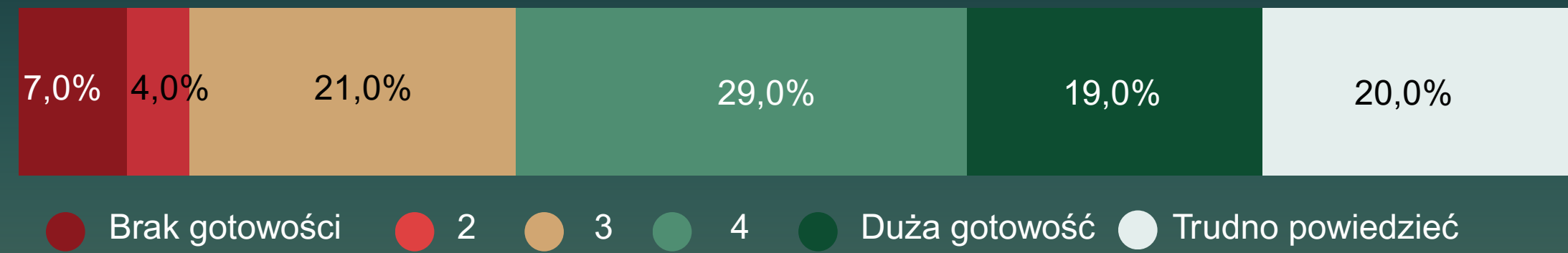
Większość firm deklaruje umiarkowaną lub wysoką gotowość do współpracy z organizacjami pracodawców, przy relatywnie niskim odsetku przedsiębiorstw całkowicie niegotowych.

Gotowość firm do większego zaangażowania we współpracę z organizacjami pracodawców została oceniona średnio na 3,61 w skali 5-punktowej.

Największy odsetek przedstawicieli przedsiębiorstw (29,0%) wskazał poziom 4, a 19,0% oceniło gotowość swojej firmy na najwyższym poziomie. Relatywnie wysoki udział miały także odpowiedzi na poziomie 3 (21,0%) oraz trudności w ocenie gotowości (20,0%). Natomiast brak gotowości do współpracy zaznaczyło jedynie 7,0% respondentów.

OCENA GOTOWOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW DO UDZIAŁU W DZIAŁANIACH ORGANIZACJI PRACODAWCÓW

Jak ocenia Pan/Pani gotowość swojej firmy do większego zaangażowania we współpracę z organizacją pracodawców (np. udział w konsultacjach, grupach roboczych, wydarzeniach)?



n=100

ŚREDNIA OCENA:	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA:	DOMINANTA:
3,61	1,16	4	4

n=80



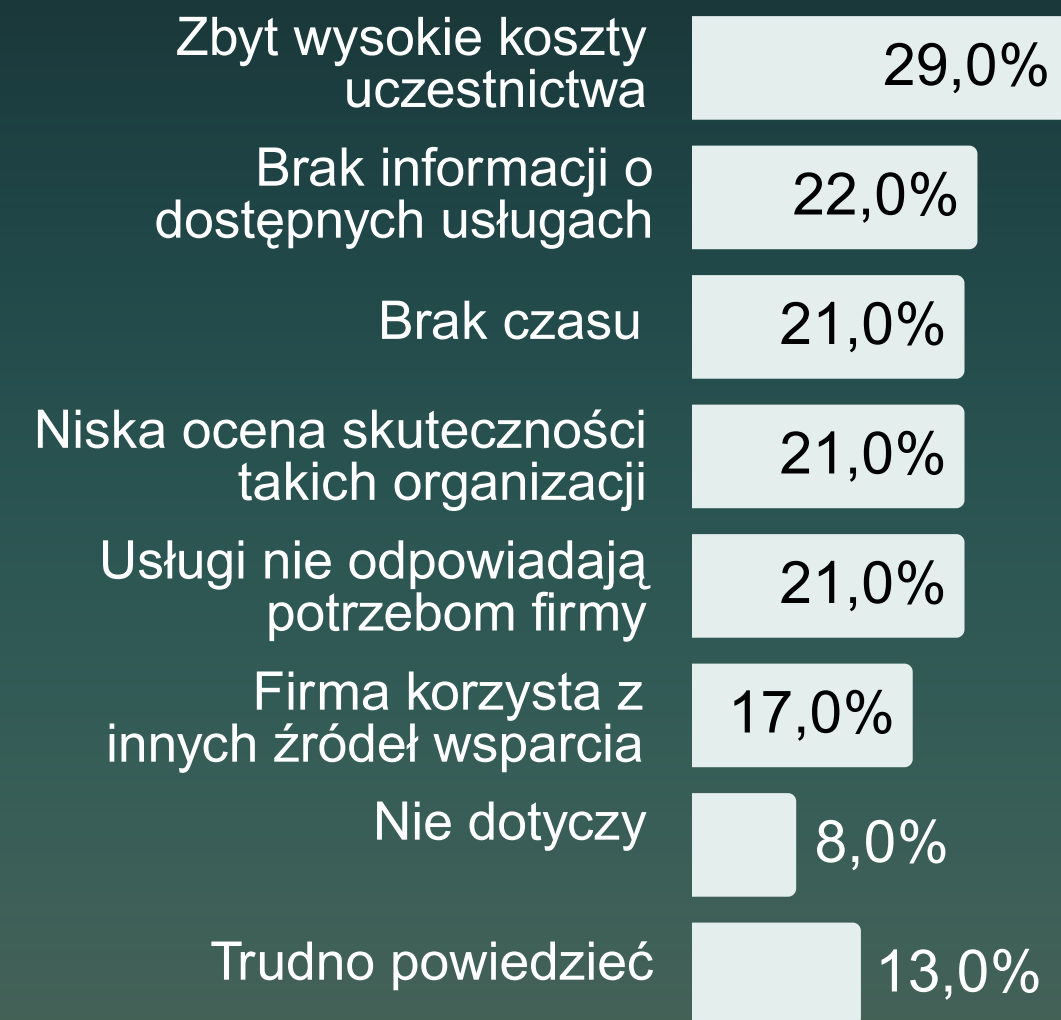
BARIERY W KORZYSTANIU Z USŁUG ORGANIZACJI PRACODAWCÓW

Najistotniejszą barierą ograniczającą częstsze korzystanie z usług organizacji pracodawców pozostają kwestie finansowe. Największa część badanych przedsiębiorców wskazała bowiem na zbyt wysokie koszty uczestnictwa, które jako problem wskazało 29,0% respondentów.

Jednocześnie co najmniej co piąty ankietowany zwracał uwagę na inne przeszkody, takie jak niewystarczająca wiedza o dostępnych usługach (22,0%), brak czasu na korzystanie z oferty (21,0%), niska ocena skuteczności działań organizacji (21,0%) oraz niedopasowanie proponowanych usług do rzeczywistych potrzeb firmy (21,0%).

BARIERY OGRANICZAJĄCE KORZYSTANIE Z USŁUG ORGANIZACJI PRACODAWCÓW PRZEZ FIRMY

Jakie bariery powstrzymują Pana/Pani firmę przed częstszym korzystaniem z usług organizacji pracodawców?



n=100



PRACODAWCY RP
WIELKOPOLSKA



BIOSTAT®
MORE THAN STATISTICS

CENTRUM
BADAWCZO-ROZWOJOWE

PYTANIA OTWARTE



Fundusze Europejskie
dla Wielkopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Badanie przeprowadzone w ramach projektu FEWP.06.17-IZ.00-0003/24
“Budowanie potencjału Pracodawców RP-Wielkopolska” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej



PRIORYTETY DZIAŁAŃ ORGANIZACJI PRACODAWCÓW WEDŁUG PRZEDSIĘBIORCÓW

Na dobrowolne pytanie otwarte dotyczące najważniejszych kwestii, którymi organizacja pracodawców powinna zająć się w najbliższym roku, odpowiedziało 38,0% badanych.

Najwięcej wypowiedzi dotyczyło zagadnień związanych z prawem pracy, w tym m.in. czasu pracy, regulacji dotyczących czterodniowego tygodnia pracy, praw pracodawcy wobec pracownika oraz kwestii urlopów i stażu pracy. Co dziesiąta wypowiedź odnosiła się również do obszaru podatków, KSeF oraz szkoleń. W więcej niż jednej wypowiedzi wskazano także na problem nadmiernej biurokracji, wysokich kosztów ZUS oraz zagadnienia związane z zatrudnianiem i ochroną pracowników w wieku przedemerytalnym (50 lat i więcej).

Pozostałe odpowiedzi miały charakter jednostkowy i dotyczyły m.in. wsparcia w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników, indywidualnych konsultacji, optymalizacji kosztów pracy oraz ogólnej pomocy przedsiębiorcom.

NAJWAŻNIEJSZE KWESTIE, KTÓRYMI POWINNA ZAJAĆ SIĘ ORGANIZACJA PRACODAWCÓW W NAJBLIŻSZYM ROKU

Jakie są – według Pana/Pani – najważniejsze kwestie, którymi powinna zająć się organizacja pracodawców w najbliższym roku, aby realnie wspierać przedsiębiorców w Wielkopolsce?

WĄTEK/KATEGORIA TEMATYCZNA	% WYPOWIEDZI (n=38) ¹
PRAWO PRACY - zagadnienia związane z prawem pracy, w tym kwestia czasu pracy	15,8%
PODATKI - obszar podatków, doradztwo podatkowe	10,5%
KSeF (Krajowy System e-Faktur)	10,5%
SZKOLENIA - organizacja szkoleń/webinarów, poprawa dostępności szkoleń dla pracowników, informowanie o dostępnych szkoleniach, w tym programów współfinansowanych z UE	10,5%
BIUROKRACJA - ograniczenie biurokracji	5,3%
KOSZTY ZUS - tematyka kosztów/ składek ZUS, zmniejszenie składek ZUS	5,3%
PRACOWNICY 50+ - ochrona pracowników w wieku 50 i więcej lat, osób w wieku przedemerytalnym	5,3%
POJEDYŃCZE WSKAZANIA - m.in. indywidualne konsultacje, objaśnianie/interpretacja przepisów, optymalizacja kosztów pracy, ogólna pomoc małych przedsiębiorcom, pomoc w poszukiwaniu wykwalifikowanych pracowników, zmniejszenie lokalnych obciążeń, rozliczenia przyznawanych premii, działania na rzecz stabilizacji prawa, pomoc finansowa.	44,7%

¹ Do analizy włączono wyłącznie pełne odpowiedzi; pominięto braki danych oraz odpowiedzi „nie wiem / trudno powiedzieć”.



NAJWAŻNIEJSZE POTRZEBY PRZEDSIĘBIORCÓW W NADCHODZĄCYM ROKU

Na pytanie otwarte dotyczące działań, które mogłyby ułatwić prowadzenie działalności gospodarczej w Wielkopolsce w nadchodzącym roku, odpowiedziało 35% ankietowanych (n=35). **Najczęściej wskazywano na zmniejszenie obciążeń podatkowych, ograniczenie kosztów prowadzenia działalności i składek ZUS, redukcję biurokracji oraz udzielanie wsparcia przedsiębiorcom, w tym finansowego dla sektora MŚP.** Pozostałe, pojedyncze wskazania dotyczyły m.in. poprawy dostępu do informacji i materiałów edukacyjnych, uproszczenia procedur, powołania organów do współpracy z przedsiębiorcami, wsparcia nowych i strategicznych przedsiębiorstw oraz zwiększenia przejrzystości i swobody gospodarczej.

OCZEKIWANE UŁATWIENIA DLA PRZEDSIĘBIORCÓW W WIELKOPOLSCE

Czy jest coś, co Pana/Pani zdaniem szczególnie ułatwiłoby prowadzenie działalności gospodarczej w Wielkopolsce w nadchodzącym roku?

WĄTEK/ KATEGORIA TEMATYCZNA	% WYPOWIEDZI (n=35) ¹
ZMNIEJSZENIE PODATKÓW - ogólne ograniczenie podatków w zakresie działalności gospodarczej, w tym obciążeń lokalnych podatków	22,9%
ZMNIEJSZENIE KOSZTÓW PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI - ogólne ograniczenia kosztów prowadzenia działalności gospodarczej/ składek	14,3%
OGRANICZENIE KOSZTÓW ZUS - zmniejszenie kosztów składek ZUS, zniesienie obowiązku uiszczania składek ZUS	14,3%
OGRANICZENIE BIUROKRACJI - mniejsza biurokracja, ułatwienia w zakresie niezbędnej biurokracji	11,4%
UDZIELANIE POMOCY/WSPARCIA - ogólne wsparcie, pomoc dla przedsiębiorców w zakresie działalności, wsparcie ze strony urzędników, pomoc prawna	8,6%
WSPARCIE SEKTORA MŚP - pomoc, w tym finansowa mikro, i małym i średnim przedsiębiorstwom	5,7%
POJEDYŃCZE WSKAZANIA - dostęp do informacji i materiałów edukacyjnych (podręczniki, e-booki, witryny internetowe), uproszczenie procedur zakładania i prowadzenia działalności, powołanie organów do współpracy z przedsiębiorcami, wsparcie nowych przedsiębiorców, wsparcie strategicznych branż, zwiększenie przejrzystości i swobody gospodarczej.	34,3%

¹ Do analizy włączono wyłącznie pełne odpowiedzi; pominięto braki danych oraz odpowiedzi „nie wiem / trudno powiedzieć”.



PODSUMOWANIE



PODSUMOWANIE



POZYTYWNA OCENA RELACJI PRACOWNIK - PRACODAWCA

ŚREDNIA
OCENA:

3,97
pkt/5 pkt

→ 62,0%

bardzo dobre
lub dobre relacje

→ 3,0%

bardzo złe
lub złe relacje

W wielkopolskich przedsiębiorstwach przeważają pozytywne relacje między pracownikami a pracodawcami. Większość badanych (62,0%) ocenia je wysoko, a negatywne opinie są sporadyczne (3,0%). Można więc wnioskować, że w regionie panuje ogólnie dobra atmosfera w miejscu pracy, a konflikty lub problemy w relacjach pracowniczych występują jedynie w nielicznych przypadkach.



GŁÓWNE WYZWANIA W ZARZĄDZANIU ZESPOŁEM

49,0%

MOTYWOWANIE
I ZAANGAŻOWANIE

42,0%

ROZWÓJ
KOMPETENCJI

34,0%

UTRZYMANIE
PRACOWNIKÓW
/ROTACJA



TRUDNOŚCI Z REKRUTACJĄ PRACOWNIKÓW

58%

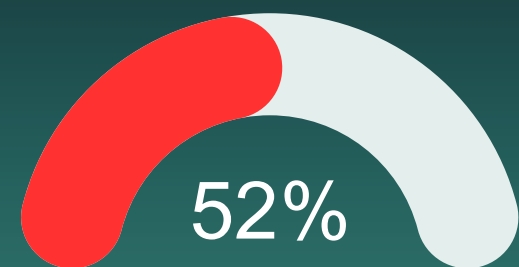
badanych pracodawców doświadczyło
trudności z pozyskaniem
wykwalifikowanych pracowników

Problemy z rekrutacją dotyczą głównie średnie firmy (50–249 pracowników): 76,0% z nich wskazało trudności w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników.

PODSUMOWANIE



ZRÓŻNICOWANY I NIEPEŁNY POZIOM WIEDZY PRACODAWCÓW O PLANOWANYCH ZMIANACH PRAWNYCH W ZAKRESIE FUNKCJONOWANIA FIRM.



52%
negatywnie ocenia swoją wiedzę na temat planowanych zmian regulacyjnych

Znajomość planowanych zmian w przepisach deklaruje 43,0% przedsiębiorców, przy czym tylko 3,0% ocenia ją jako bardzo dobrą.

Jednocześnie 44,0% badanych ocenia swoją wiedzę negatywnie, a 8,0% nie słyszało o żadnych planowanych zmianach. Łącznie ponad połowa przedsiębiorców (52,0%) nie posiada wystarczającej wiedzy o nadchodzących regulacjach, co może wskazywać na wyraźną lukę informacyjną oraz ograniczoną skuteczność kanałów komunikacji zmian prawnych skierowanych do firm



POTRZEBY INFORMACYJNE I SZKOLENIOWE FIRM W ZAKRESIE ZMIAN PRAWNYCH

Interpretacje przepisów podatkowych 24,0%

Szkolenia dla działów HR i kadr 19,0%

Przegląd zmian w prawie pracy 17,0%

Konsultacje indywidualne z ekspertami 16,0%



PODATKI JAKO KLUCZOWY OBSZAR WYMAGAJĄCY ZMIAN I WSPARCIA DLA PRZEDSIĘBIORCÓW

Prawo podatkowe zostało wskazane jako obszar wymagający zmian przez niemal połowę badanych przedsiębiorców (48,0%), co czyni je zdecydowanie najczęściej identyfikowanym źródłem problemów regulacyjnych.

Jednocześnie interpretacje przepisów podatkowych są najczęściej wskazywanym obszarem oczekiwanego wsparcia informacyjnego lub szkoleniowego (24,0%), wyprzedzając szkolenia dla działów HR i kadr (19,0%) oraz przegląd zmian w prawie pracy (17,0%).

PODSUMOWANIE

WSPARCIE I POTRZEBY PRZEDSIĘBIORCÓW W KONTAKTACH Z ORGANIZACJAMI PRACODAWCÓW

KLUCZOWE OBSZARY WSPARCIA

**34,0%**DORADZTWO
PRAWNE
I PODATKOWE**26,0%**SZKOLENIA
I WARSZATY DLA
FIRM**25,0%**NETWORKING
I WYMIANA
DOŚWIADCZEŃ
MIĘDZY
PRZEDSIĘBIORCAMI**52,0%**ONLINE
/WEBINARY**34,0%**SPOTKANIA
STACJONARNE**33,0%**E-MAIL
/NEWSLETTER

GŁÓWNE BARIERY WSPÓŁPRACY

**29,0%**WYSOKIE
KOSZTY**22,0%**BRAK
INFORMACJI**21,0%**BRAK
CZASU

Przedsiębiorcy oczekują przede wszystkim praktycznego wsparcia, zwłaszcza w zakresie prawa i podatków, a także szkoleń oraz możliwości wymiany doświadczeń z innymi firmami. Najchętniej korzystają z wygodnych form kontaktu, takich jak spotkania online, webinary oraz komunikacja mailowa, co wskazuje na potrzebę elastycznych i dostępnych kanałów współpracy. Jednocześnie część firm napotyka bariery w korzystaniu z oferty organizacji pracodawców, głównie ze względu na wysokie koszty uczestnictwa, brak informacji o dostępnych usługach oraz ograniczenia czasowe.

Dziękujemy za współpracę!



CENTRUM
BADAWCZO-ROZWOJOWE



ul. Kowalczyka 17
44-206 Rybnik



(+48) 32 42 21 707
(+48) 668 300 664



biuro@biostat.com.pl



<https://www.biostat.com.pl/>



Fundusze Europejskie
dla Wielkopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Badanie przeprowadzone w ramach projektu FEWP.06.17-IZ.00-0003/24
“Budowanie potencjału Pracodawców RP-Wielkopolska” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej