

Pozapłacowe rozwiązania poprawiające warunki pracy – opinie pracodawców i pracowników podkarpackich firm

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
ul. Naruszewicza 11, 35-055 Rzeszów
tel. (48) 17 850 92 00, fax. (48) 17 852 44 57
www.wuprzeszow.praca.gov.pl, wup@wup-rzeszow.pl



WSTĘP	3
1. Pozapłacowe rozwiązania poprawiające warunki pracy – zestawienie ocen	4
2. Promowanie rozwoju pracowników – finansowanie / współfinansowanie szkoleń	8
3. Promowanie zdrowych i bezpiecznych stanowisk pracy (działania szersze niż wynikające z BHP)	10
4. Profilaktyka zdrowotna w firmie	14
5. Finansowanie/dofinansowanie prywatnej opieki medycznej pracownikom	18
6. Profilaktyka zdrowia psychicznego	20
7. Promowanie zdrowego odżywiania	23
8. Promowanie aktywności fizycznej	28
9. Promowanie przyjaznych rozwiązań dotyczących dojazdów do pracy	34
10. Promowanie rozwiązań pomagających zachować równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym	37
11. Zapewnienie rozwiązań dedykowanych grupom pracowników o specyficznych potrzebach	45
12. Czerpanie z potencjału pracowników w wieku przed- i emerytalnym	47
13. Sposób wdrożenia narzędzi harmonizowania życia zawodowego z osobistym	50
14. Podstawowe informacje o badaniu	53
15. Założenia metodologiczne badania	54
SPIS WYKRESÓW	58
SPIS TABEL	59
ZAŁĄCZNIK 1 Kwestionariusz ankiety – badanie pracodawców „Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na lokalnych rynkach pracy w województwie podkarpackim – edycja 2019”	60
ZAŁĄCZNIK 2 Kwestionariusz ankiety – badanie pracowników „Podkarpaccy pracownicy – warunki pracy, plany i oczekiwania”	66

WSTĘP

Województwo podkarpackie plasuje się w końcówce stawki jeżeli chodzi o rozwój gospodarczy regionów w Polsce. Pochodną tego jest sytuacja na rynku pracy: o ile w regionach bardziej rozwiniętych można już z pewnością mówić o rynku pracy pracownika, na którym to pracodawca zabiega o kandydata do pracy (a wręcz o niego konkuruje m.in. oferowanymi warunkami pracy) oraz dba o swoją załogę bojąc się jej utraty, o tyle na Podkarpaciu podejście takie spotyka się w niewielu przedsiębiorstwach. Na przeważającym obszarze województwa nadal panuje niedobór miejsc pracy, a przede wszystkim (co uznać można dzisiaj za kluczowy problem) oferowane są miejsca pracy niskiej jakości – zwłaszcza pod względem warunków płacowych.

Biorąc jednak pod uwagę dynamiczną sytuację gospodarczą – już dzisiaj postanowiliśmy zdiagnozować podejście do narzędzi, które w bardziej rozwiniętych gospodarkach są z powodzeniem stosowane, a które sprawiają, że miejsca pracy stają się dużo bardziej przyjazne. Chodzi tutaj o szeroki wachlarz rozwiązań – od planowego rozwoju i możliwości szkoleń, poprzez opiekę zdrowotną po rozwiązania pro-ekologiczne w miejscu pracy.

Informacje zawarte w raporcie pochodzą z dwóch badań realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, zaplanowanych w taki sposób, aby nawzajem się uzupełniały. W jednym z nich ankietowano pracodawców, w drugim pracowników podkarpackich firm – w obu przypadkach zapytano o pozapłacowe rozwiązania poprawiające warunki pracy. Pracodawców pytano o to, czy stosują takie narzędzia i jak oceniają ich efektywność w kontekście motywowania i pozyskiwania pracowników, natomiast pracowników – na ile są stosowane w ich miejscach pracy i jak je oceniają oraz na ile przekonałyby ich do nowego pracodawcy (wpłynęły na decyzję o zmianie miejsca zatrudnienia).

Mamy nadzieję, że wraz z upływem czasu i dążeniem podkarpackiego rynku pracy w stronę rynku pracy pracownika – informacje te pomogą pracodawcom w lepszym zaplanowaniu polityki rozwoju personalnej w firmach, a samorządom i decydentom – w przygotowaniu narzędzi wsparcia adekwatnych do potrzeb pracowników i wpływających na efektywność firm.



Tomasz Czop

Dyrektor

Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Rzeszowie

1. Pozapłacowe rozwiązania poprawiające warunki pracy – zestawienie ocen

Tabela 1 Podstawowe rozwiązania poprawiające warunki pracy – zestawienie ocen

Przyjazne miejsce pracy to bardziej zadowoleni i zaangażowani pracownicy. Poniżej przedstawiono listę rozwiązań poprawiających warunki pracy, harmonizujących życie prywatne i zawodowe pracowników. Proszę je ocenić w kontekście 3 zadanych pytań.		Czy w ciągu ostatnich 3 lat w Państwa firmie stosowano to rozwiązanie dla pracowników? (w%)		Na ile takie rozwiązanie doceniają/ doceniłoby* pracownicy Państwa firmy? Jak duże znaczenie ma/miałoby dla Pana(i) takie rozwiązanie?	Na ile rozwiązanie przyciągnęło / przyciągnęłoby** do firmy nowych pracowników? Na ile takie rozwiązanie wpłynęłoby na Pana(i) decyzję o zmianie pracy?
		Tak	Nie	(ocena na skali od 1 do 5***)	(ocena na skali od 1 do 5***)
promowanie rozwoju pracowników – finansowanie / współfinansowanie szkoleń					
zawodowych (umożliwiających rozwój kariery)	opinia pracodawców	61,3	38,7	3,8	3,4
	opinia pracowników	49,6	50,4	3,6	2,6
prywatnych (umożliwiających rozwój zainteresowań niezwiązanych z karierą zawodową)	opinia pracodawców	8,3	91,7	3,4	3,2
	opinia pracowników	11,4	88,6	3,0	2,4
promowanie zdrowych i bezpiecznych stanowisk pracy (działania szersze niż wynikające z BHP)					
zapewnianie praktycznych szkoleń z udzielania pierwszej pomocy	opinia pracodawców	38,5	61,5	3,4	2,8
	opinia pracowników	69,3	30,7	3,6	2,3
zakup automatycznych defibrylatorów zewnętrznych (AED)	opinia pracodawców	6,6	93,4	2,8	2,5
	opinia pracowników	10,3	89,7	2,5	2,0
kampanie informacyjne, spotkania z pracownikami służące promowaniu zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy	opinia pracodawców	19,8	80,2	2,7	2,5
	opinia pracowników	18,1	81,9	2,5	1,9
stosowanie niestandardowego wyposażenia stanowisk pracy (np. piłki do siedzenia, stojące miejsca pracy biurowej)	opinia pracodawców	5,2	94,8	2,7	2,5
	opinia pracowników	4,7	95,3	2,1	1,8
profilaktyka zdrowotna w firmie					
programy badań profilaktycznych dla pracowników firmy	opinia pracodawców	10,3	89,7	3,5	3,1
	opinia pracowników	54,9	45,1	3,5	2,4
konsultacje z lekarzami specjalistami w firmie	opinia pracodawców	1,9	98,1	3,3	3,0
	opinia pracowników	6,5	93,5	3,0	2,4
możliwość korzystania w miejscu pracy z podstawowych badań (np. pomiar ciśnienia tętniczego, pomiar cukru we krwi, pomiar masy ciała – BMI)	opinia pracodawców	4,1	95,9	3,2	2,9
	opinia pracowników	12,9	87,1	2,9	2,3
masaż rehabilitacyjny lub relaksacyjny	opinia pracodawców	2,1	97,9	3,7	3,3
	opinia pracowników	2,4	97,6	2,5	2,2
finansowanie/dofinansowanie prywatnej opieki medycznej pracownikom					
pracownikom	opinia pracodawców	15,6	84,4	4,0	3,6
	opinia pracowników	15,6	84,4	3,6	2,8
rodzinom	opinia pracodawców	6,4	93,6	3,8	3,6
	opinia pracowników	11,8	88,2	3,4	2,7

Narzędzia harmonizujące życie zawodowe z prywatnym

Przyjazne miejsce pracy to bardziej zadowoleni i zaangażowani pracownicy. Poniżej przedstawiono listę rozwiązań poprawiających warunki pracy, harmonizujących życie prywatne i zawodowe pracowników. Proszę je ocenić w kontekście 3 zadanych pytań.		Czy w ciągu ostatnich 3 lat w Państwa firmie stosowano to rozwiązanie dla pracowników? (w%)		Na ile takie rozwiązanie doceniają/ doceniliby* pracownicy Państwa firmy? Jak duże znaczenie ma/miałyby dla Pana(i) takie rozwiązanie?	Na ile rozwiązanie przyciągnęło / przyciągnęłoby** do firmy nowych pracowników? Na ile takie rozwiązanie wpłynęłoby na Pana(i) decyzję o zmianie pracy?
		Tak	Nie	(ocena na skali od 1 do 5***)	(ocena na skali od 1 do 5***)
profilaktyka zdrowia psychicznego					
umożliwienie udziału w warsztatach uczących np. radzenia sobie ze stresem, pracy z trudnym klientem	opinia pracodawców	11,6	88,4	3,3	3,0
	opinia pracowników	9,1	90,9	2,4	2,0
zapewnienie pracownikom wsparcia / konsultacji psychologicznej	opinia pracodawców	5,7	94,3	3,1	2,8
	opinia pracowników	4,1	95,9	2,2	2,0
zapewnienie strefy do relaksu w miejscu pracy	opinia pracodawców	8,2	91,8	3,6	3,3
	opinia pracowników	3,9	96,1	2,4	2,1
promowanie zdrowego odżywiania					
dostęp i/lub dopłaty do zorganizowanego jedzenia w miejscu pracy (np. stołówka, catering)	opinia pracodawców	15,3	84,7	3,6	3,3
	opinia pracowników	18,6	81,4	3,0	2,3
zapewnienie wody mineralnej przez cały rok	opinia pracodawców	51,8	48,2	3,8	3,2
	opinia pracowników	16,0	84,0	3,5	2,4
zapewnienie warzyw i owoców	opinia pracodawców	6,5	93,5	3,4	2,9
	opinia pracowników	7,9	92,1	2,5	2,1
zapewnienie sprzętu do przygotowania zdrowej żywności np. wyciskarki do soków	opinia pracodawców	6,9	93,1	3,0	2,8
	opinia pracowników	3,2	96,8	2,2	1,9
wprowadzenie „zdrowej żywności” w stołówce	opinia pracodawców	5,0	95,0	3,1	2,9
	opinia pracowników	4,8	95,2	2,3	1,9
promowanie aktywności fizycznej					
zapewnienie siłowni i/lub sali do ćwiczeń w miejscu pracy	opinia pracodawców	6,7	93,3	3,0	2,9
	opinia pracowników	4,4	95,6	2,2	1,9
finansowanie/współfinansowanie karnetów do klubów fitness, na baseny itp.	opinia pracodawców	16,1	83,9	3,4	3,2
	opinia pracowników	18,4	81,6	2,9	2,3
organizowanie wydarzeń sportowych w miejscu pracy	opinia pracodawców	6,6	93,4	2,6	2,5
	opinia pracowników	9,0	91,0	2,1	1,8
tworzenie drużyn sportowych	opinia pracodawców	8,5	91,5	2,5	2,4
	opinia pracowników	6,4	93,6	1,9	1,7
wspieranie pracowników w udziale w imprezach sportowych (np. w maratonach) – rzeczowe, finansowe	opinia pracodawców	9,0	91,0	2,9	2,8
	opinia pracowników	8,7	91,3	2,1	1,7
zapewnienie miejsca do przechowywania rowerów w miejscu pracy	opinia pracodawców	24,2	75,8	3,2	2,9
	opinia pracowników	27,1	72,9	2,4	1,9
promowanie przyjaznych rozwiązań dotyczących dojazdów do pracy					
własny transport zbiorowy firmy	opinia pracodawców	6,0	64,0	2,9	2,8
	opinia pracowników	6,4	93,6	2,4	2,1
ułatwianie pracownikom organizowania wspólnych przejazdów prywatnymi samochodami (np. stworzenie platformy internetowej do tzw. carpoolingu – kojarzenia ze sobą osób, które jeżdżą na tych samych trasach)	opinia pracodawców	4,1	95,9	2,7	2,6
	opinia pracowników	2,6	97,4	2,2	1,9
dopłaty do dojazdów komunikacją zbiorową	opinia pracodawców	3,1	96,9	3,3	3,1
	opinia pracowników	5,2	94,8	2,7	2,2

Narzędzia harmonizujące życie zawodowe z prywatnym

Przyjazne miejsce pracy to bardziej zadowoleni i zaangażowani pracownicy. Poniżej przedstawiono listę rozwiązań poprawiających warunki pracy, harmonizujących życie prywatne i zawodowe pracowników. Proszę je ocenić w kontekście 3 zadanych pytań.		Czy w ciągu ostatnich 3 lat w Państwa firmie stosowano to rozwiązanie dla pracowników? (w%)		Na ile takie rozwiązanie doceniają/ doceniliby* pracownicy Państwa firmy? Jak duże znaczenie ma/miałyby dla Pana(i) takie rozwiązanie?	Na ile rozwiązanie przyciągnęło / przyciągnęłoby** do firmy nowych pracowników? Na ile takie rozwiązanie wpłynęłoby na Pana(i) decyzję o zmianie pracy?
		Tak	Nie	(ocena na skali od 1 do 5***)	(ocena na skali od 1 do 5***)
promowanie rozwiązań pomagających zachować równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym					
możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy	opinia pracodawców	34,9	65,1	3,3	3,2
	opinia pracowników	21,0	79,0	2,4	2,1
elastyczne godziny pracy (system, który umożliwia pracownikowi dostosować godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy do swoich potrzeb)	opinia pracodawców	35,4	64,6	3,7	3,5
	opinia pracowników	16,1	83,9	2,5	2,2
możliwość wykonywania części obowiązków zawodowych w domu (np. 1 dzień w tygodniu praca w domu)	opinia pracodawców	15,6	84,4	3,3	3,2
	opinia pracowników	5,1	94,9	2,1	2,0
możliwość pracy zdalnej w pełnym wymiarze czasu pracy	opinia pracodawców	7,4	92,6	3,1	3,1
	opinia pracowników	5,0	95,0	2,1	1,9
praca bez konieczności nadgodzin	opinia pracodawców	39,6	60,4	3,6	3,4
	opinia pracowników	23,9	76,1	2,5	2,1
niepełny wymiar czasu pracy dla osób wracających po okresie wychowania dziecka	opinia pracodawców	18,1	81,9	3,5	3,4
	opinia pracowników	22,3	77,7	2,6	2,1
dofinansowanie do opieki nad dzieckiem (żłobka / przedszkola / opiekunki) i inną osobą zależną (ośrodek wsparcia / opiekuna)	opinia pracodawców	4,0	96,0	3,6	3,6
	opinia pracowników	5,4	94,6	2,6	2,2
żłobek / przedszkole na terenie firmy	opinia pracodawców	2,5	97,5	3,2	3,2
	opinia pracowników	1,8	98,2	2,0	1,9
zapewnienie rozwiązań dedykowanych grupom pracowników o specyficznych potrzebach					
osoby niepełnosprawne (np. dostosowanie miejsca i stanowiska pracy, dedykowane programy komputerowe)	opinia pracodawców	11,5	88,5	3,1	3,0
	opinia pracowników	15,3	84,7	2,5	2,1
osoby w wieku 50+ (np. wspieranie rozwoju zawodowego, dostosowanie tempa pracy do indywidualnych potrzeb osoby)	opinia pracodawców	12,2	87,8	3,3	3,3
	opinia pracowników	11,8	88,2	2,5	2,1
czerpanie z potencjału pracowników w wieku przed- i emerytalnym					
powierzenie zadań związanych z wdrażaniem niedoświadczonych pracowników (np. w formie mentoringu)	opinia pracodawców	20,9	79,1	2,9	2,8
	opinia pracowników	4,5	95,5	2,8	2,1
powierzenie opieki nad stażystami i/lub praktykantami	opinia pracodawców	35,3	64,7	3,0	2,8
	opinia pracowników	27,5	72,5	2,7	2,0
w ramach współpracy ze szkołą zawodową (branżową) powierzenie zadań instruktora praktycznej nauki zawodu	opinia pracodawców	8,8	91,2	2,6	2,6
	opinia pracowników	12,8	87,2	2,4	2,1

*) Forma „doceniają” w przypadku respondentów, którzy stosowali dane rozwiązanie, a „doceniliby” w przypadku tych, którzy takiego rozwiązania nie stosowali.

**) Forma „przyciągnęło” w przypadku respondentów, którzy stosowali dane rozwiązanie, a „przyciągnęłoby” w przypadku tych, którzy takiego rozwiązania nie stosowali.

***) Skala od 1 do 5, gdzie:

- w przypadku badania pracodawców 1 oznacza „w ogóle nie doceniają / w ogóle nie doceniliby”, a 5 oznacza „zdecydowanie doceniają / zdecydowanie doceniliby” oraz 1 oznacza „w ogóle nie przyciągnęło / w ogóle nie przyciągnęłoby”, a 5 oznacza „zdecydowanie przyciągnęło / zdecydowanie przyciągnęłoby”;

- w przypadku badania pracowników 1 oznacza „w ogóle nie ma znaczenia / w ogóle nie miałyby znaczenia”, a 5 oznacza „ma bardzo duże znaczenie / miałyby bardzo duże znaczenie” oraz 1 oznacza „w ogóle nie wpłynęłoby”, a 5 oznacza „wpłynęłoby w dużym stopniu”.

Stosowane narzędzia

Spośród funkcjonujących na rynku pozapłacowych rozwiązań poprawiających warunki pracy – jedynie niewielki odsetek wdrażany jest w województwie podkarpackim. Spośród **najczęstszych wskazań** (dot. aktualnego stosowania narzędzi w praktyce) można wymienić:

- **szkolenia** (ale tylko zawodowe – rozwijające kwalifikacje / kompetencje wykorzystywane w pracy);
- szkolenia z zakresu **pierwszej pomocy** oraz **badania profilaktyczne** dla pracowników – tutaj niestandardowo częściej pracownicy przypominają sobie takie rozwiązania (wskazują na ich stosowanie);
- zapewnienie **wody pitnej** przez cały rok oraz zmiany organizacji pracy: zapewnianie **możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu**, jak również w **elastycznych godzinach pracy** – przy czym wyraźnie częściej (o 15-20 p.p. więcej wskazań) deklarują to pracodawcy niż zauważają pracownicy;
- podobnie jest z organizacją pracy w taki sposób, aby **nie było konieczności pracy w nadgodzinach** – jest to rozwiązanie, na które wskazuje blisko 40% pracodawców, ale z którego stosowaniem w praktyce nie zgadza się 3/4 pracowników.

Narzędzia niestosowane

Spośród funkcjonujących na rynku pozapłacowych rozwiązań poprawiających warunki pracy – **najrzadziej wymieniane** (jako stosowane w podkarpackich firmach) są rozwiązania z zakresu:

- organizacji **dojazdów do pracy** (w regionie od lat potwierdza się w różnych kontekstach i badaniach wysokie przyzwolenie i przyzwyczajenie do dojeżdżania do miejsc pracy – nawet na znaczne odległości – stąd zapewne oczekiwanie samodzielnego zaangażowania pracowników w organizację dojazdu);
- **profilaktyki zdrowia psychicznego** – co jest szczególnie niepokojące w obliczu ogromnej skali problemów zdrowotnych wynikających np. ze stresu, wypalenie zawodowego, depresji;
- **profilaktyki zdrowotnej** (np. badań profilaktycznych, dostępu do lekarzy specjalistów itp.).

Różnice w odpowiedziach pracodawców i pracowników

Ankietowanie pracodawców i pracowników przebiegało **niezależnie od siebie**, przez co respondenci nie pochodzili z tych samych firm (zbieżność ewentualnie przypadkowa, możliwa zwłaszcza w przypadku większych podmiotów, które były nadreprezentowane w próbie i które niemal wszystkie uczestniczyły w badaniu). Różnice w odpowiedziach na pytania dotyczące obiektywnych faktów, takich jak stosowanie danych rozwiązań w firmie – mogą wynikać z przypadkowego udziału w badaniu przedstawicieli i z drugiej strony – pracowników firm mniej lub bardziej zaangażowanych we wdrażanie tego typu narzędzi. Należy jednak również przyjąć (biorąc pod uwagę reprezentatywność prób obu badań i pewne „uśrednienie” opinii wynikające z prawa wielkich liczb) – że pomimo obiektywnego charakteru pytania **różnice w odpowiedziach wynikają również z postaw:**

- w przypadku przedstawicieli firm – częstszego wskazywania na używanie proponowanych narzędzi, jako próby „poprawy” wizerunku reprezentowanej firmy jako przyjaznej pracownikom,
- w przypadku pracowników – „lepszej pamięci” o narzędziach dobrze przez nich ocenianych, a bagatelizowania tych niedocenianych.

Ocena znaczenia narzędzi jako źródeł motywacji do pracy i pozyskiwania pracowników

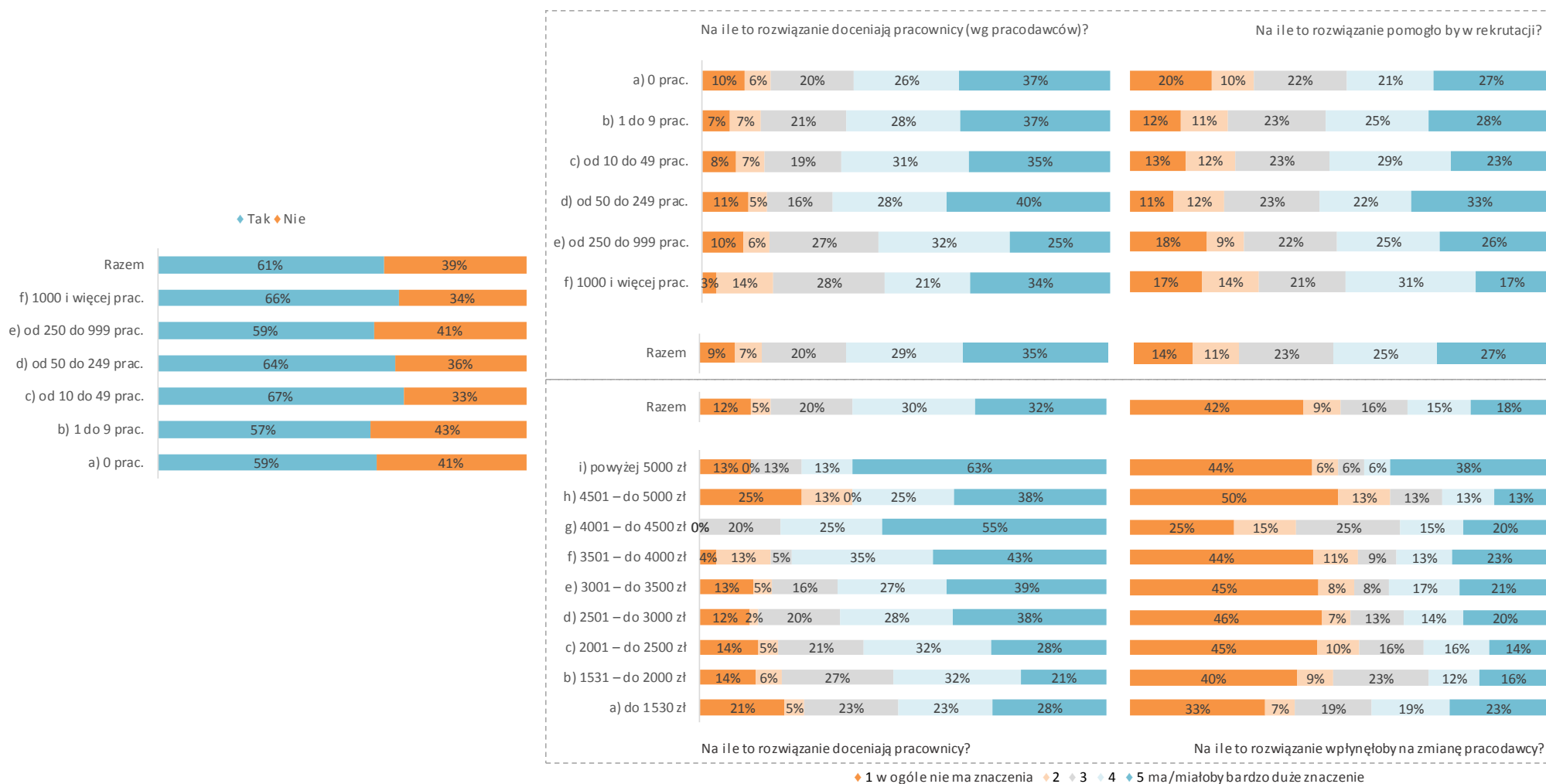
Pozapłacowe narzędzia poprawiające warunki pracy są oceniane:

- **co najwyżej średnio** – średnia ocena na skali od 1 do 5 to w przypadku pytania dot. doceniania rozwiązania przez pracowników – 2,9, natomiast w przypadku pyt. dot. przyciągania kandydatów do pracy – 2,6 (a więc w połowie skali); żadna z ocen nie przekroczyła średniej wartości 4,0;
- **wyżej przez pracodawców niż przez pracowników** (przy czym różnice są większe w przypadku oceny „siły przyciągania” do pracodawcy) – co oznacza, że pracodawcy liczą na większy wpływ wprowadzanych rozwiązań na zadowolenie pracowników i sukcesy w rekrutacji niż widzą to sami pracownicy; wytłumaczenia tej postawy można poszukiwać w podstawowym czynniku decydującym o jakości oferty pracy – wynagrodzeniu: jak wynika z badania osób pracujących podstawowym czynnikiem motywującym do utrzymania i/lub zmiany zatrudnienia na Podkarpaciu nadal jest wynagrodzenie, co jest logiczne w kontekście najniższych w kraju średnich zarobków oraz odsetka osób tzw. ubogich pracujących; podstawową konkluzją przeprowadzonego badania jest więc przekonanie o potrzebie poprawy jakości ofert pracy w jej podstawowym wymiarze, tj. rzetelnego wynagradzania za pracę, a dopiero w dalszej kolejności – w kontekście warunków pracy;
- **wyżej w kontekście satysfakcji pracowników niż w kontekście przyciągania do danego pracodawcy** – co oznacza, że tak w opinii pracodawców, jak i pracowników są to znaczące ułatwienia, ale nie na tyle, aby zdecydować o zmianie lub wyborze pracodawcy;
- najwyżej w elementach dot. finansowania pracowników, finansowania **szkoleń** oraz **profilaktyki zdrowotnej**

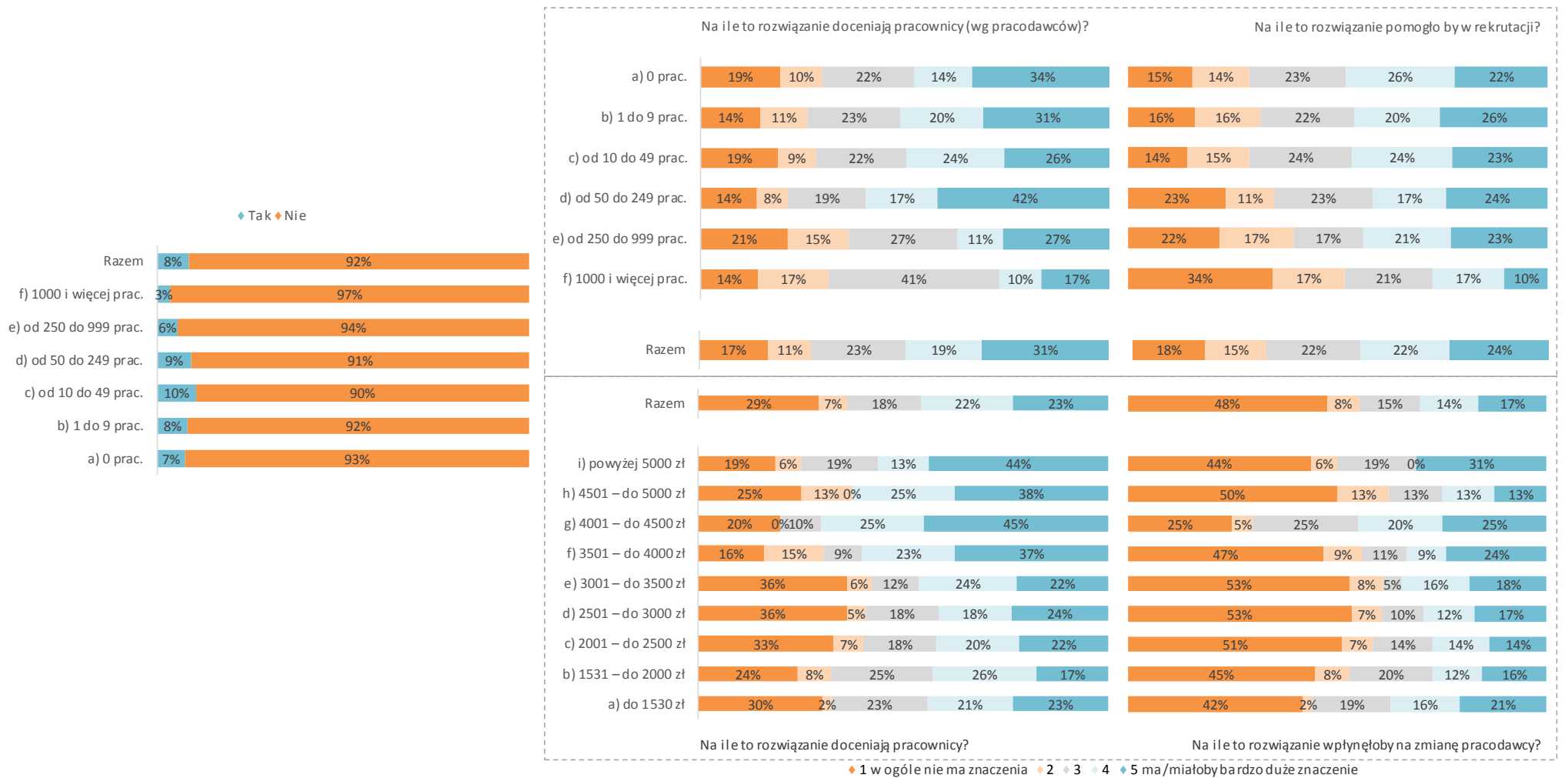
Poniżej, w kolejnych rozdziałach zaprezentowano szczegółowe rozkłady ocen poszczególnych narzędzi, w tym w odniesieniu do wielkości firmy (opinie pracodawców) oraz poziomu wynagrodzenia pracowników, jako wskaźnika ich statusu społeczno-zawodowego.

2. Promowanie rozwoju pracowników – finansowanie / współfinansowanie szkoleń

Wykres 1 Czy w firmie są finansowane/współfinansowane szkolenia zawodowe? (w %)

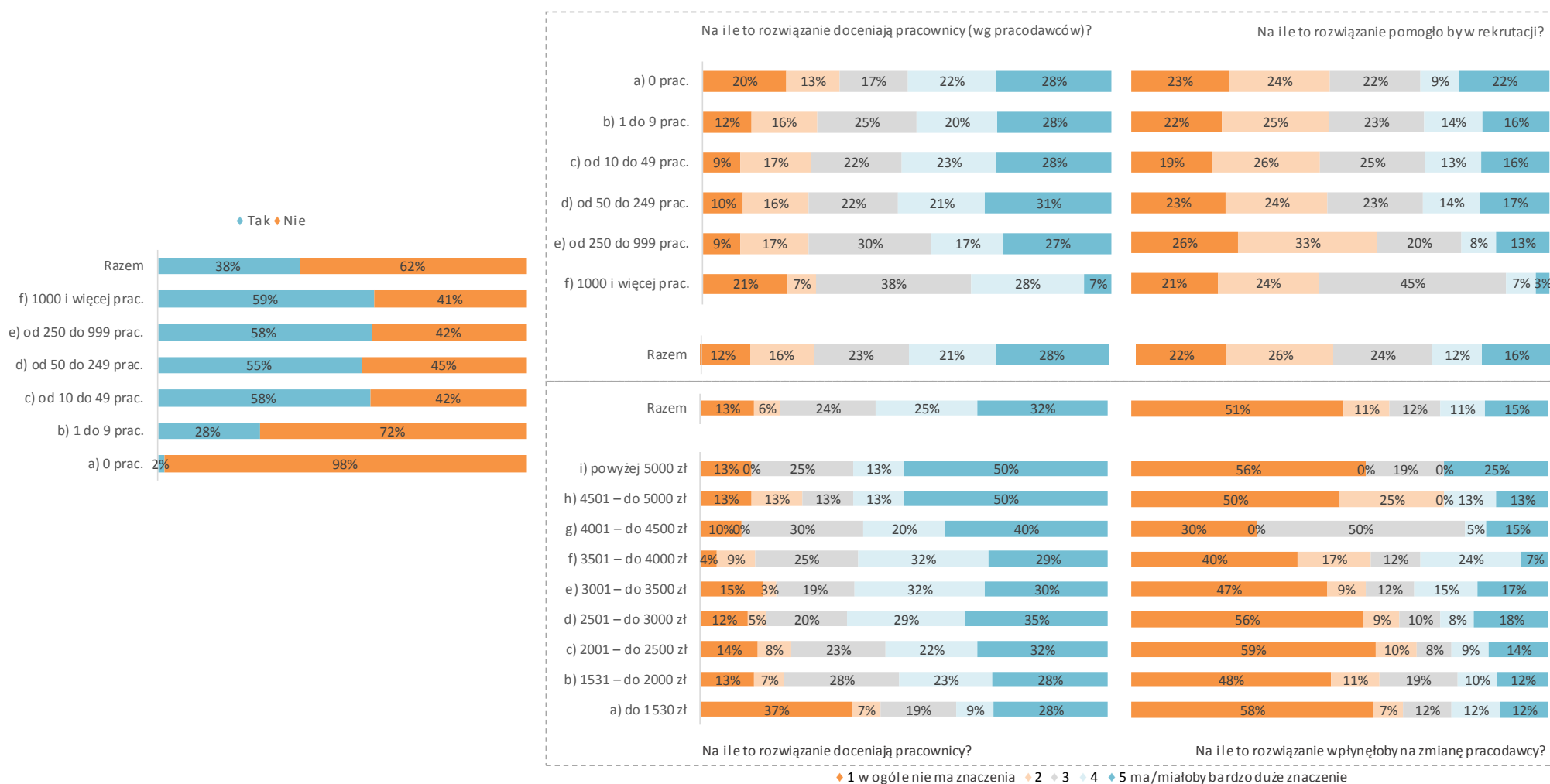


Wykres 2 Czy w firmie są finansowane/współfinansowane szkolenia prywatne (umożliwiające rozwój zainteresowań niezwiązanych z karierą zawodową)? (w %)

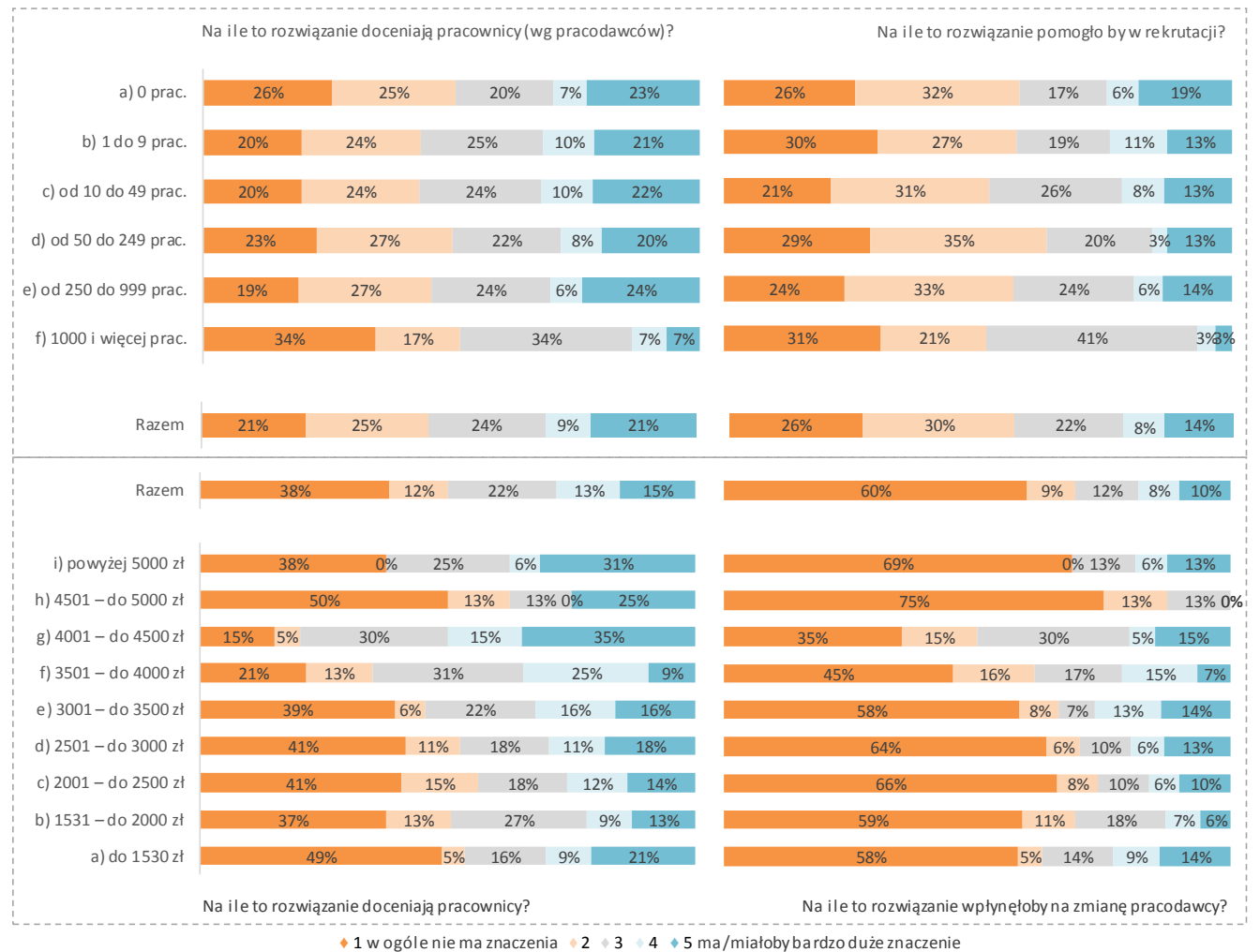
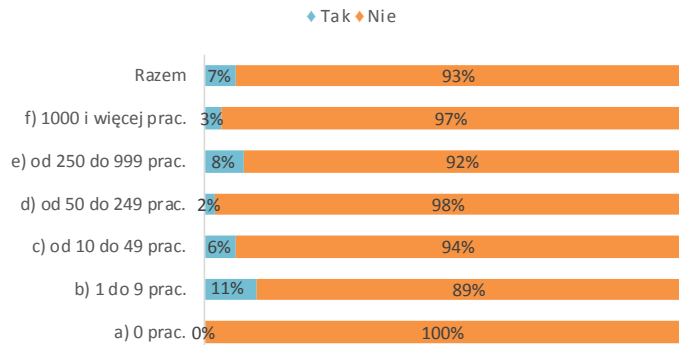


3. Promowanie zdrowych i bezpiecznych stanowisk pracy (działania szersze niż wynikające z BHP)

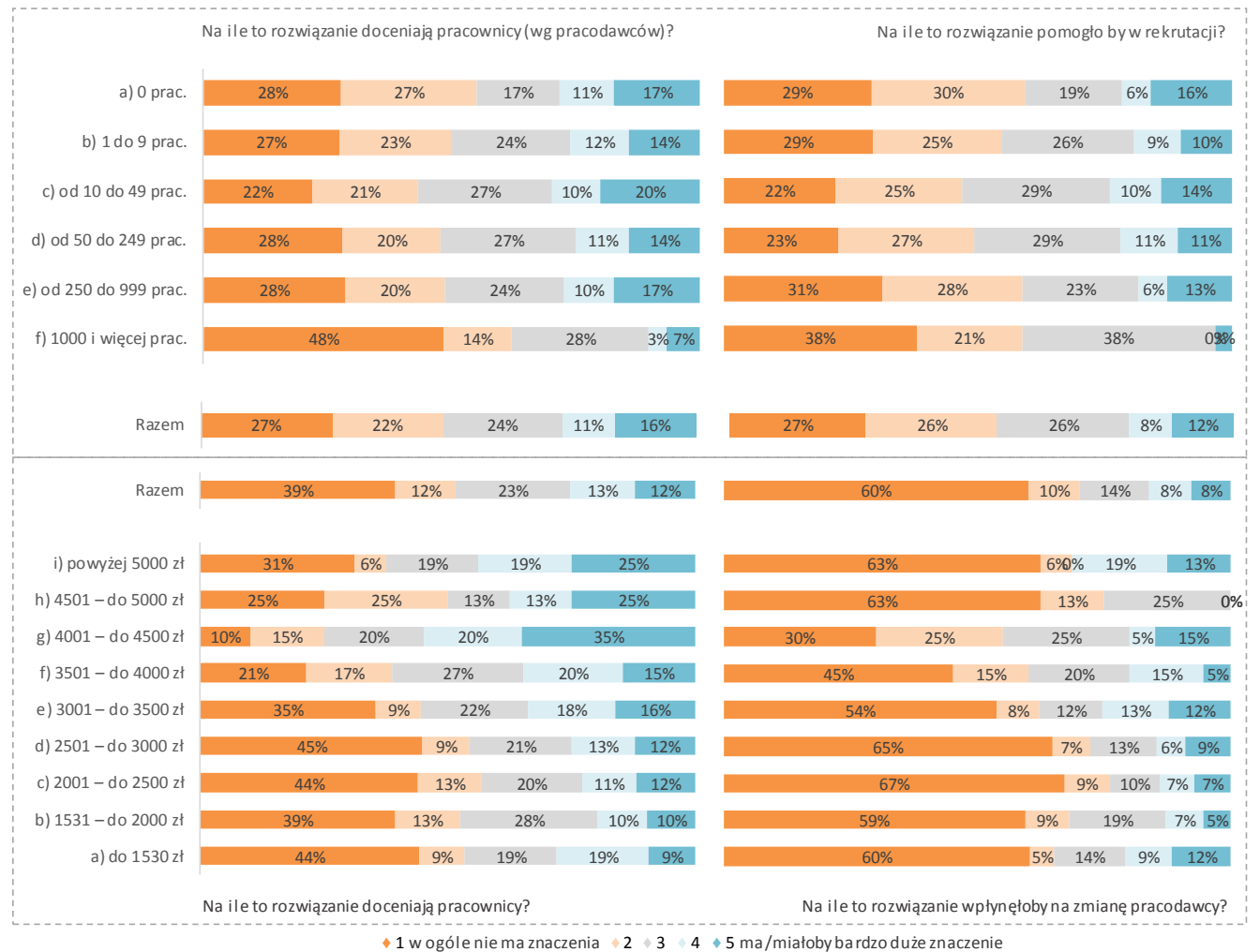
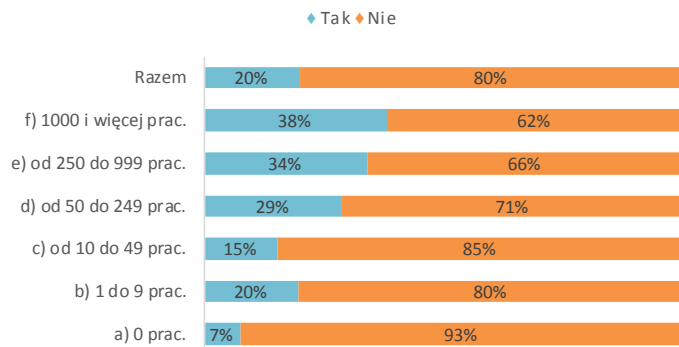
Wykres 3 Czy w firmie są zapewnione praktyczne szkolenia z udzielania pierwszej pomocy? (w %)



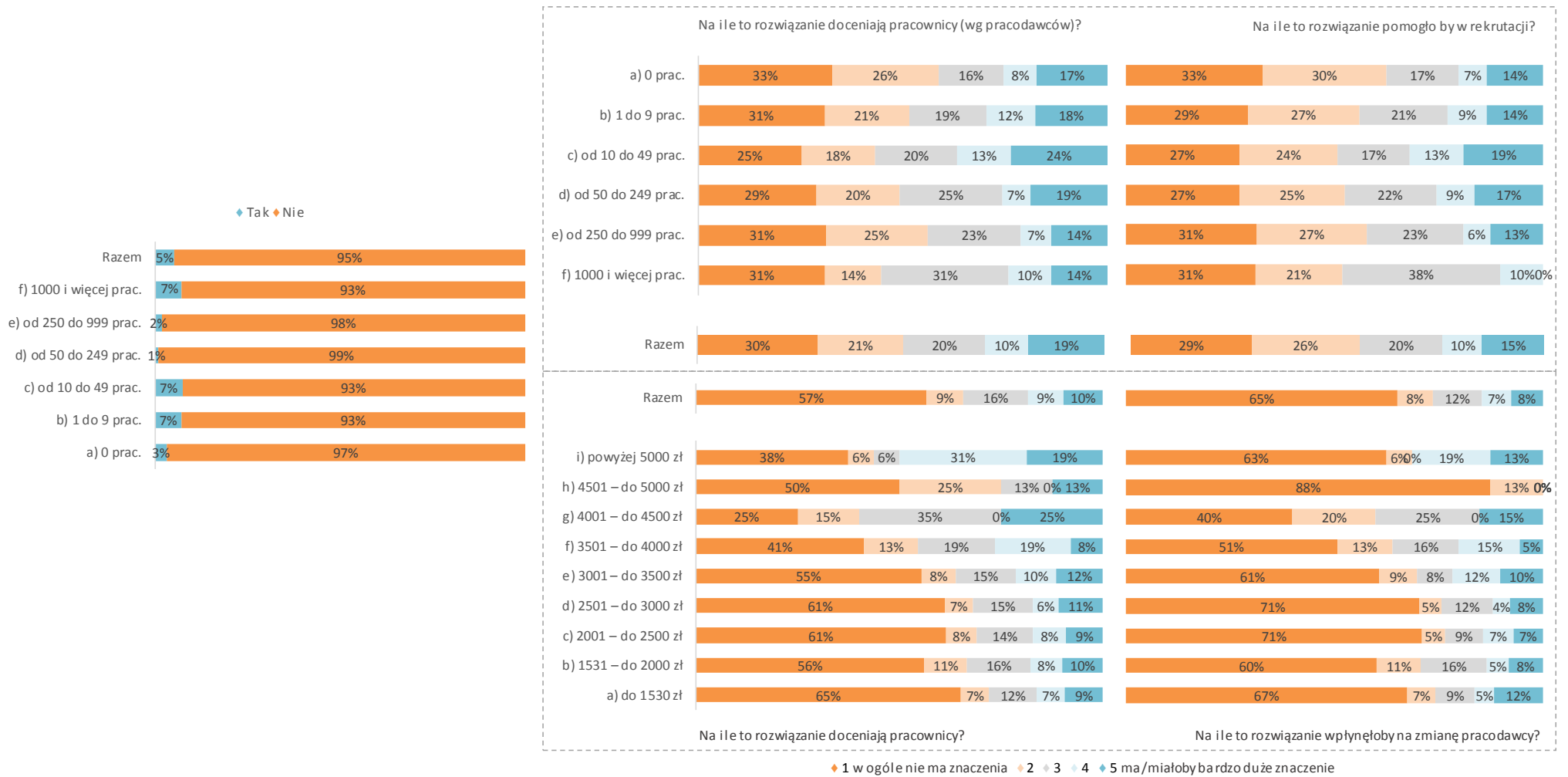
Wykres 4 Czy w firmie są automatyczne defibrylatory zewnętrzne (AED)? (w %)



Wykres 5 Czy w firmie są prowadzone kampanie informacyjne, spotkania z pracownikami służące promowaniu zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy? (w %)

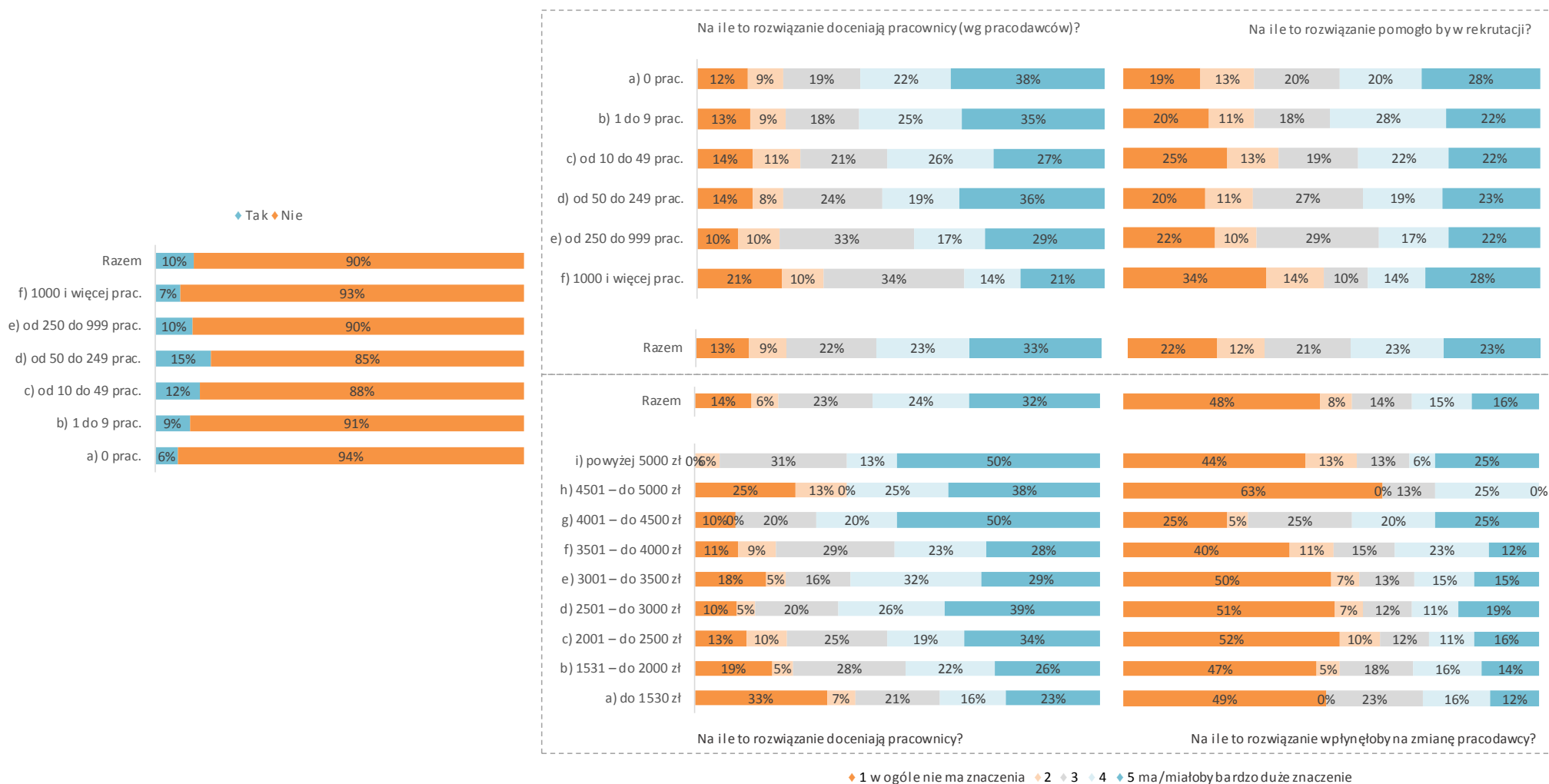


Wykres 6 Czy w firmie są stosowane niestandardowe wyposażenia stanowisk pracy (np. piłki do siedzenia, stojące miejsca pracy biurowej)? (w %)

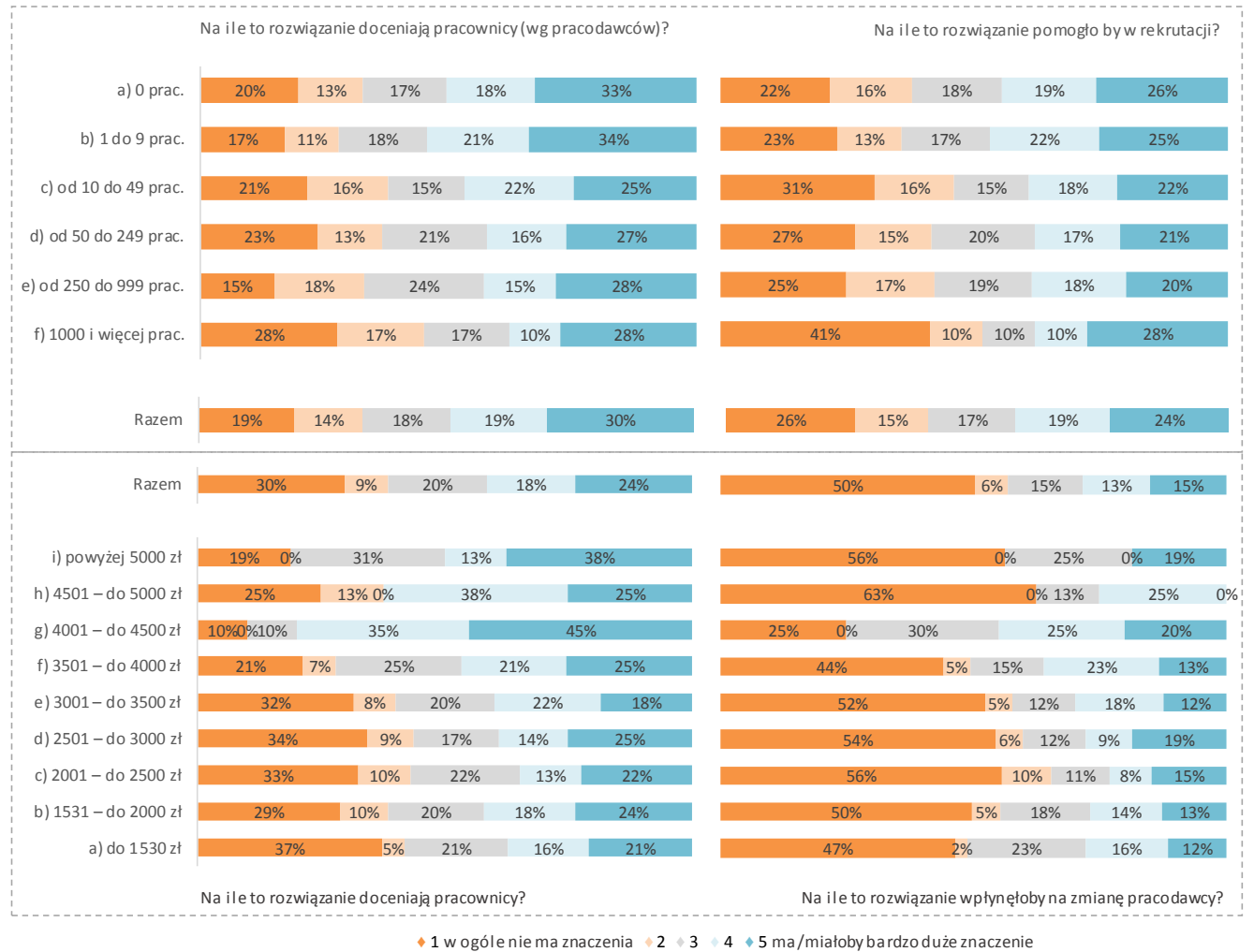
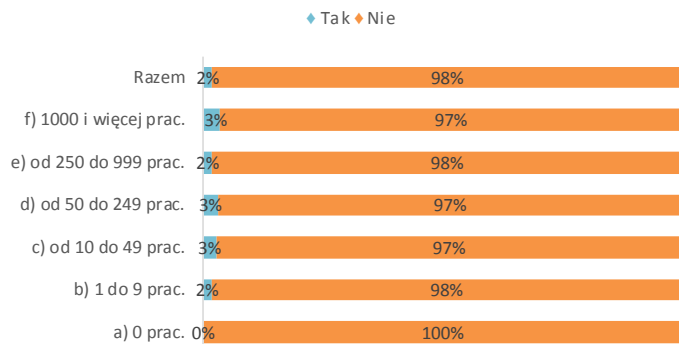


4. Profilaktyka zdrowotna w firmie

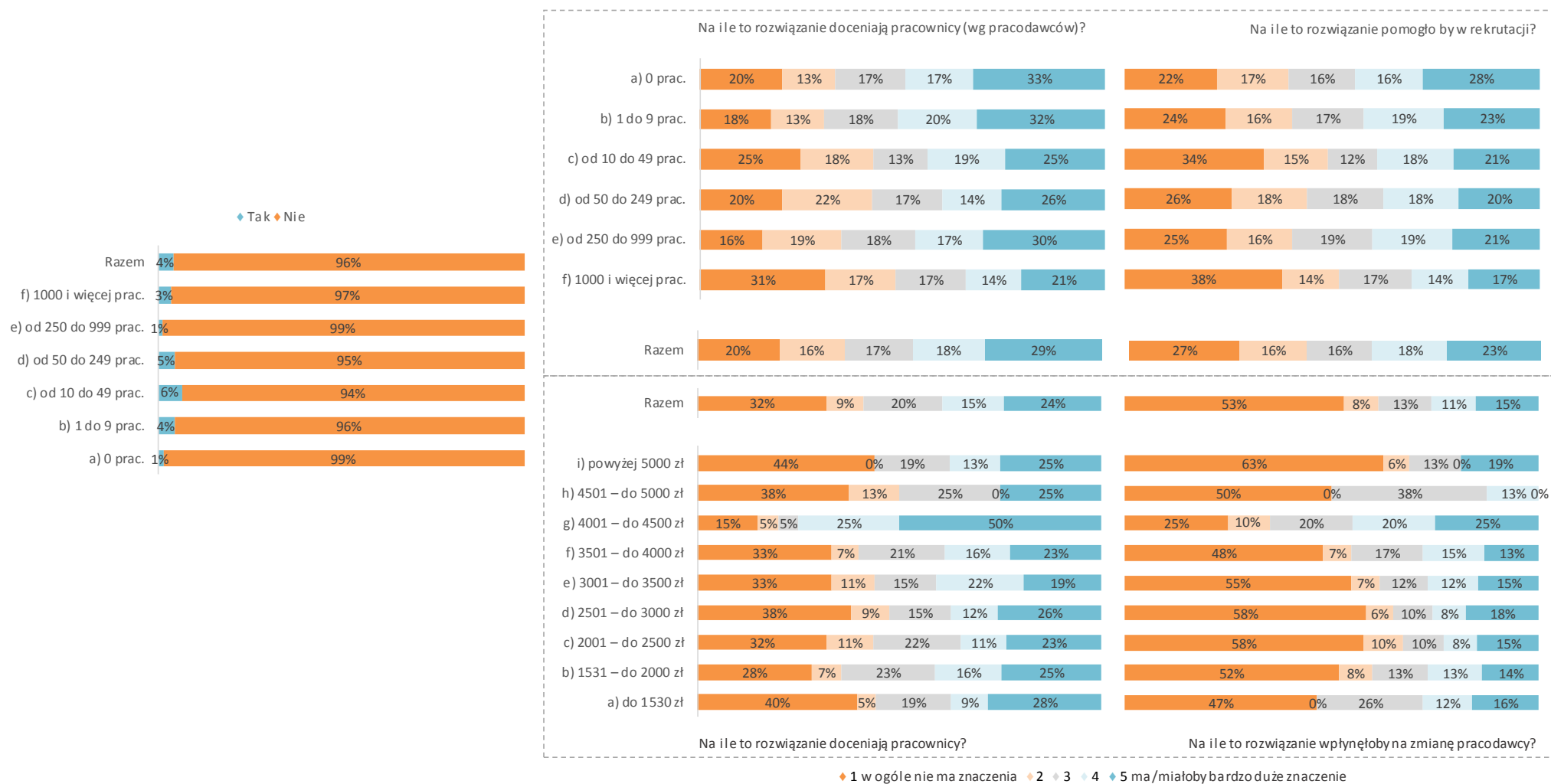
Wykres 7 Czy w firmie są programy badań profilaktycznych dla pracowników firmy? (w %)



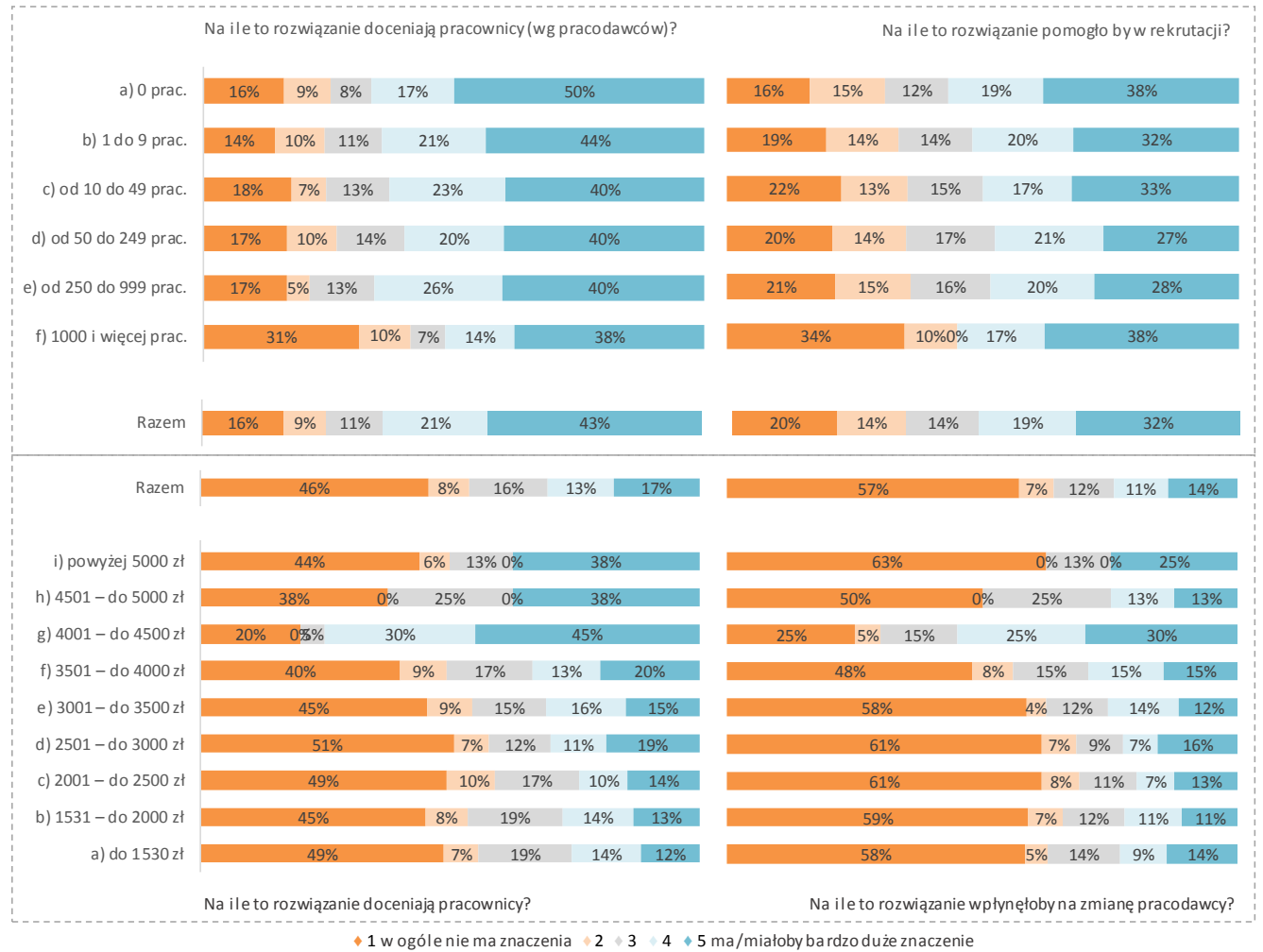
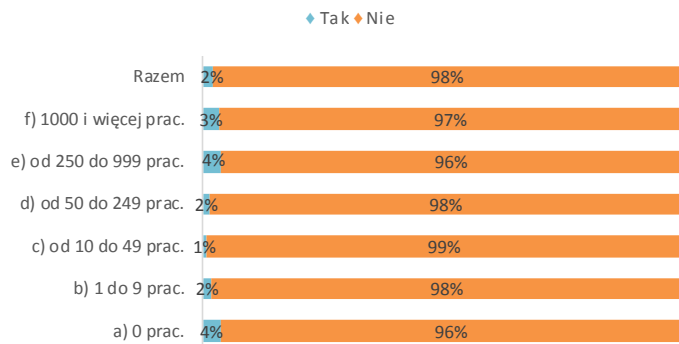
Wykres 8 Czy w firmie są konsultacje z lekarzami specjalistami na terenie zakładu pracy? (w %)



Wykres 9 Czy w firmie jest możliwość korzystania w miejscu pracy z podstawowych badań (np. pomiar ciśnienia tętniczego, pomiar cukru we krwi, pomiar masy ciała)? (w %)

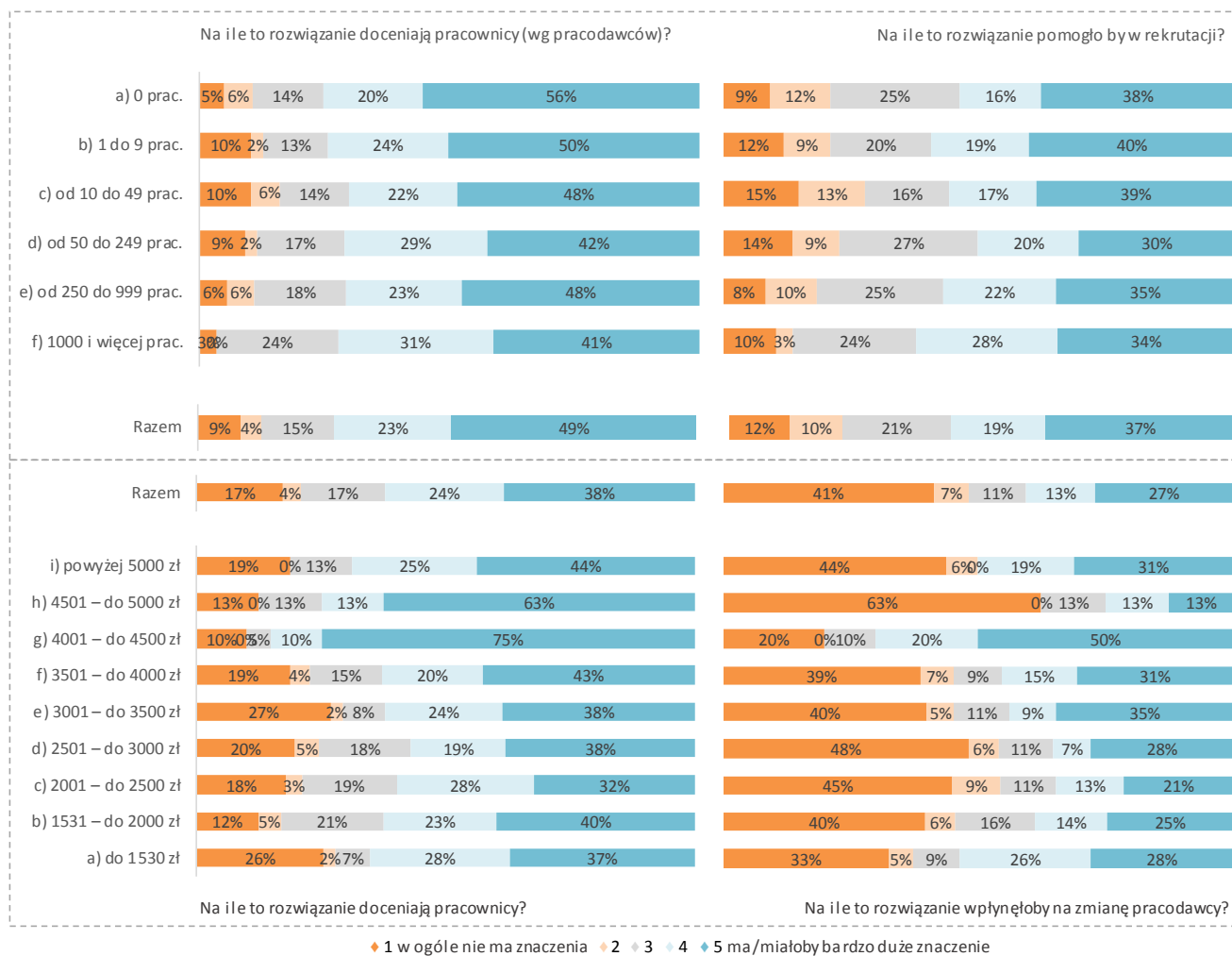
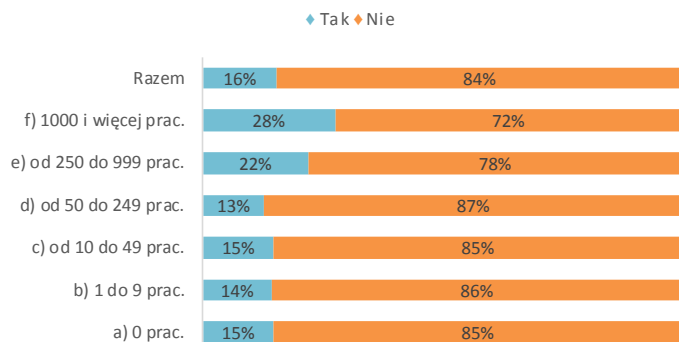


Wykres 10 Czy w firmie jest możliwość korzystania w miejscu pracy z masażu rehabilitacyjnego lub relaksacyjnego? (w %)

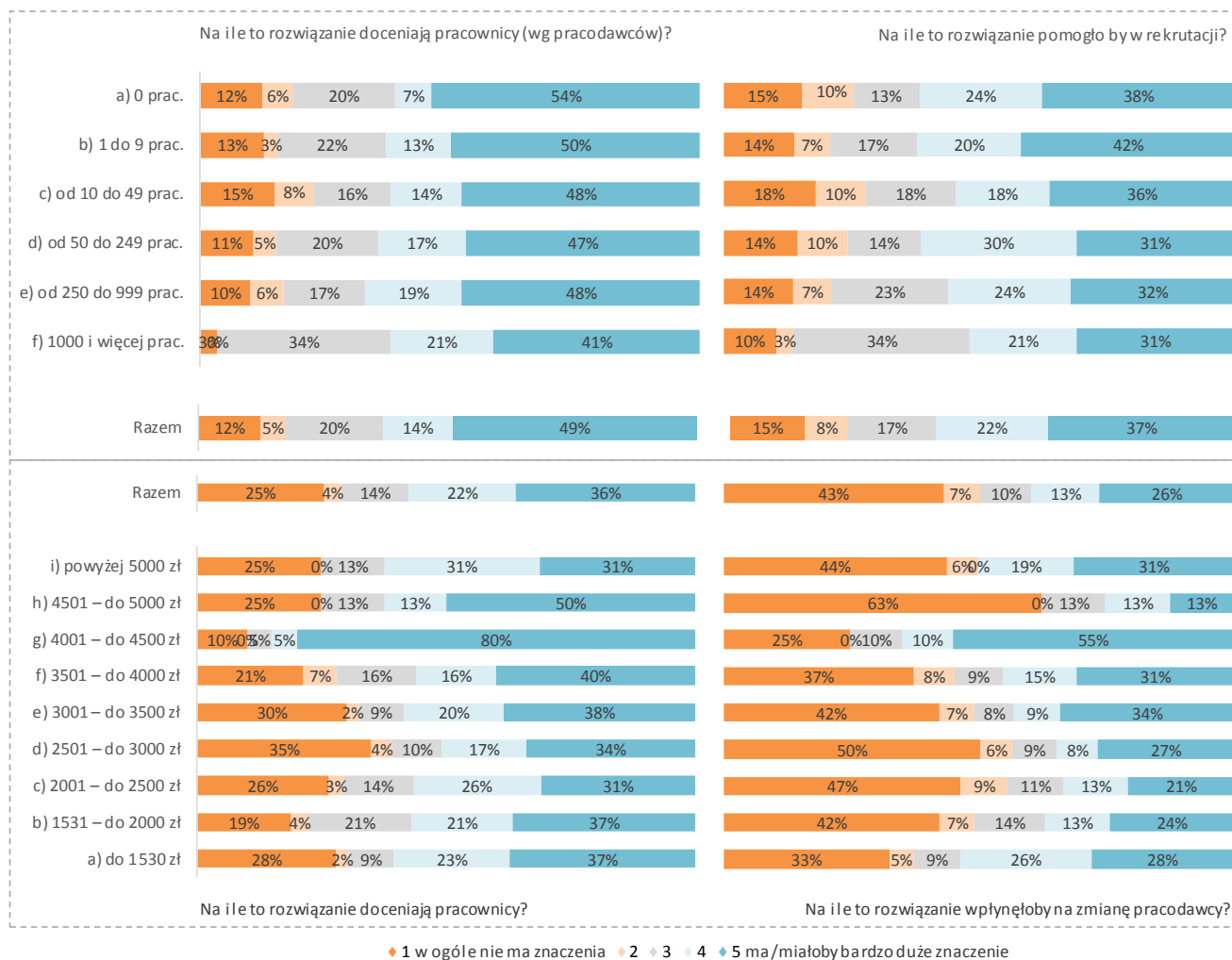
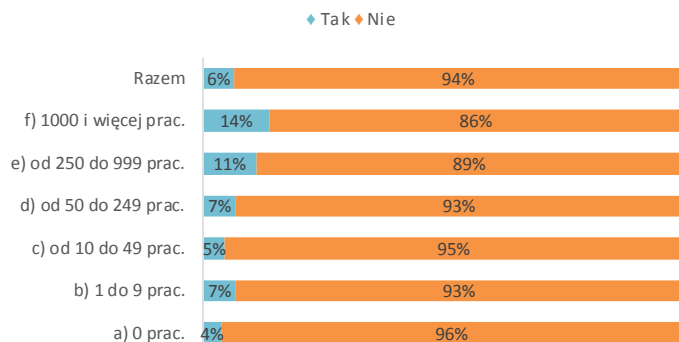


5. Finansowanie/dofinansowanie prywatnej opieki medycznej pracownikom

Wykres 11 Czy w firmie jest finansowana/dofinansowana prywatna opieka medyczna pracownikom? (w %)

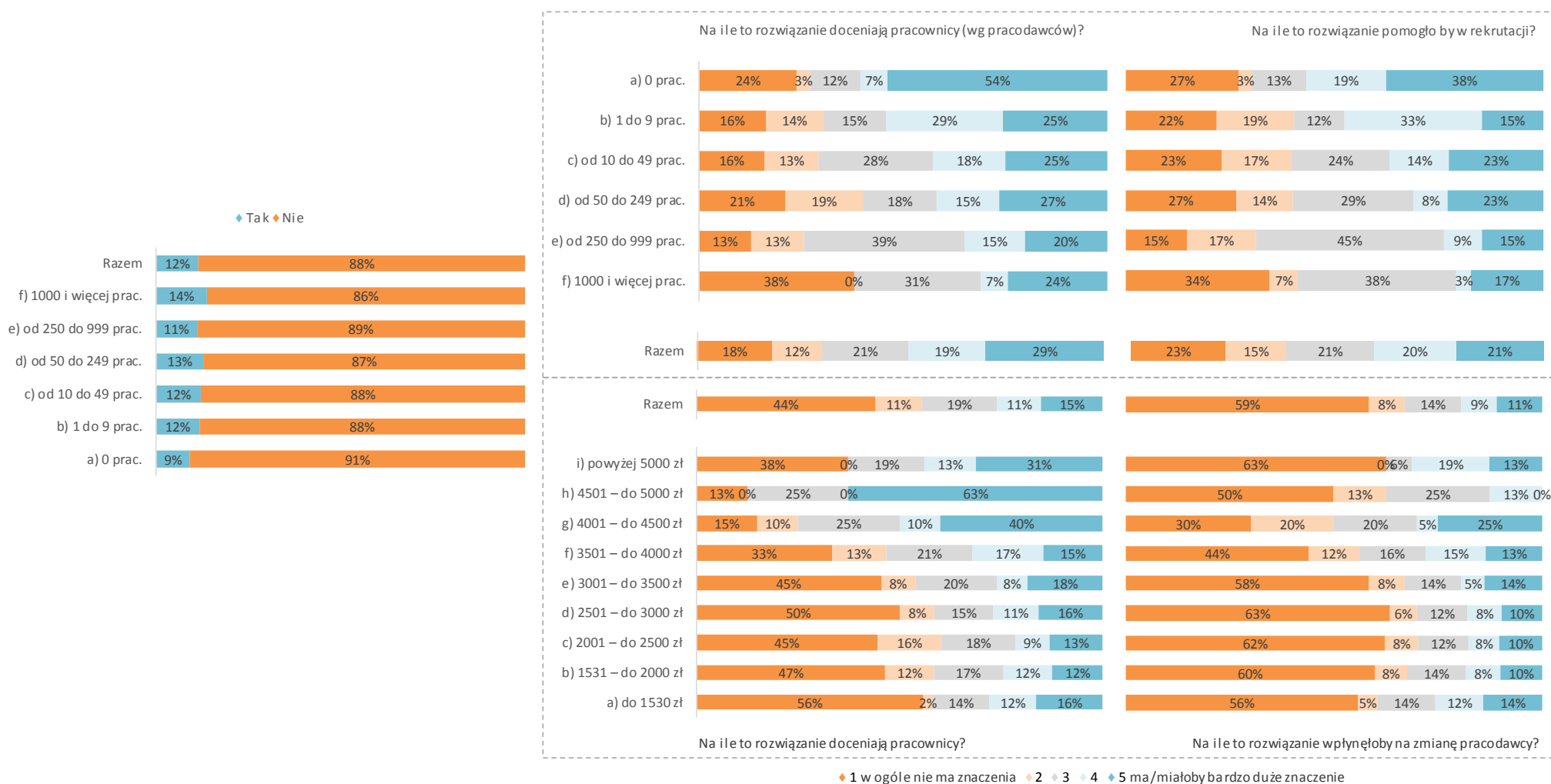


Wykres 12 Czy w firmie jest finansowana/dofinansowana prywatna opieka medyczna rodzinom pracowników? (w %)

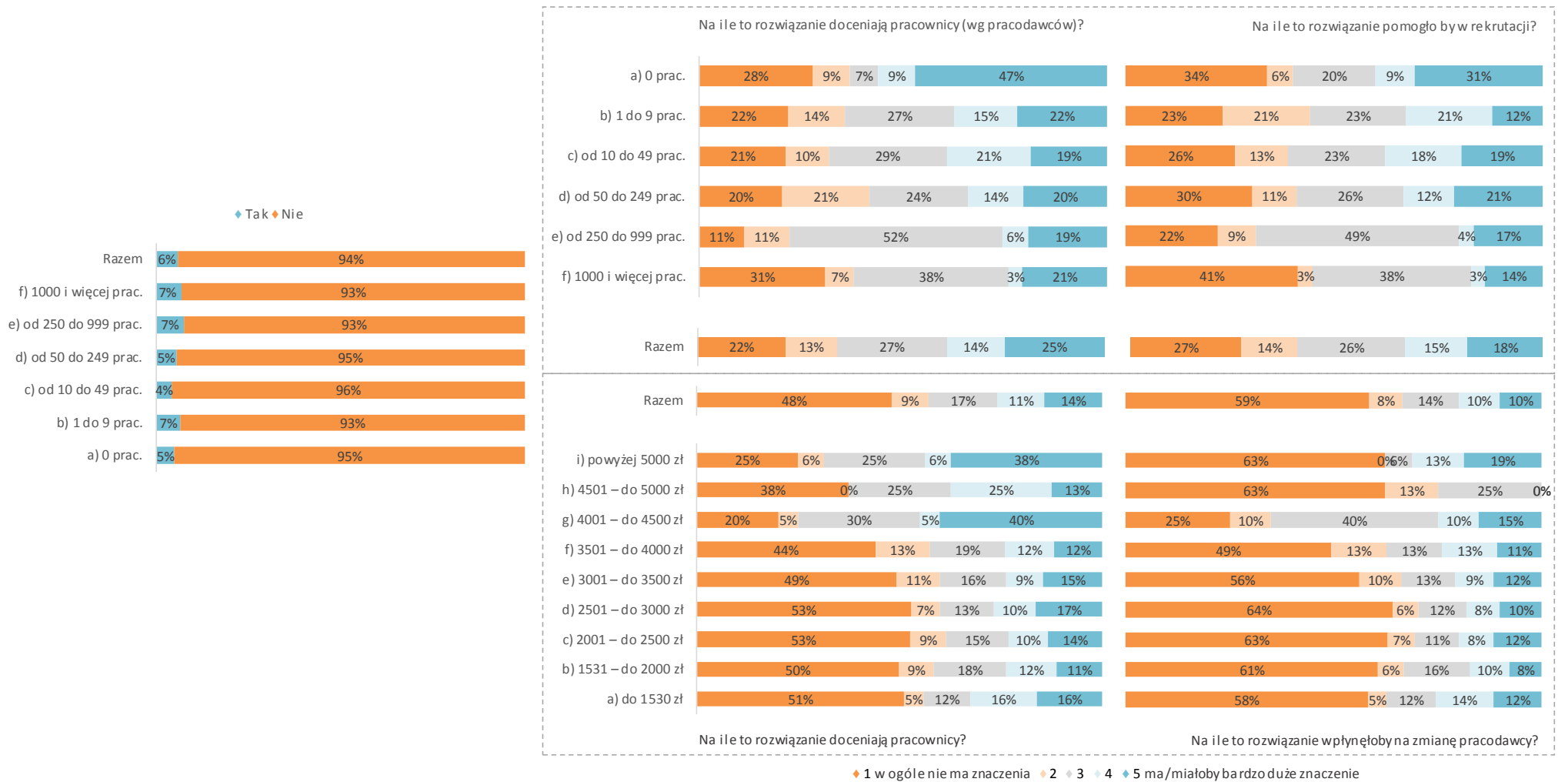


6. Profilaktyka zdrowia psychicznego

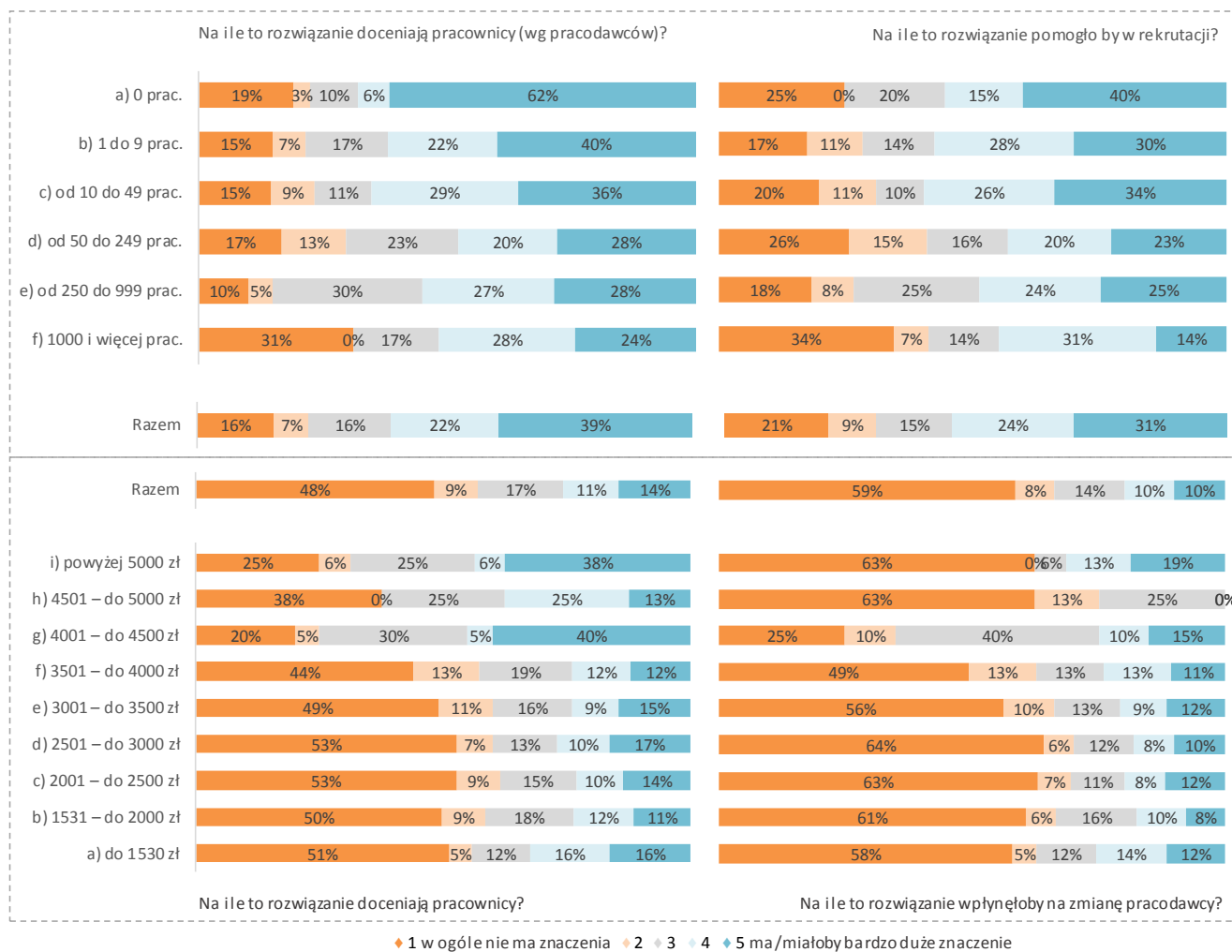
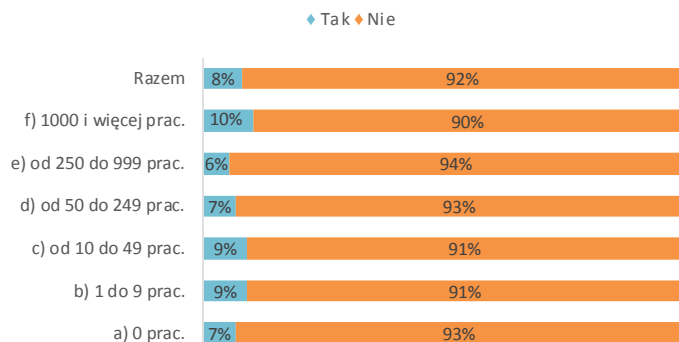
Wykres 13 Czy firma umożliwi udział w warsztatach uczących np. radzenia sobie ze stresem, pracy z trudnym klientem? (w %)



Wykres 14 Czy w firmie zapewnia się pracownikom wsparcie / konsultacje psychologiczne? (w %)

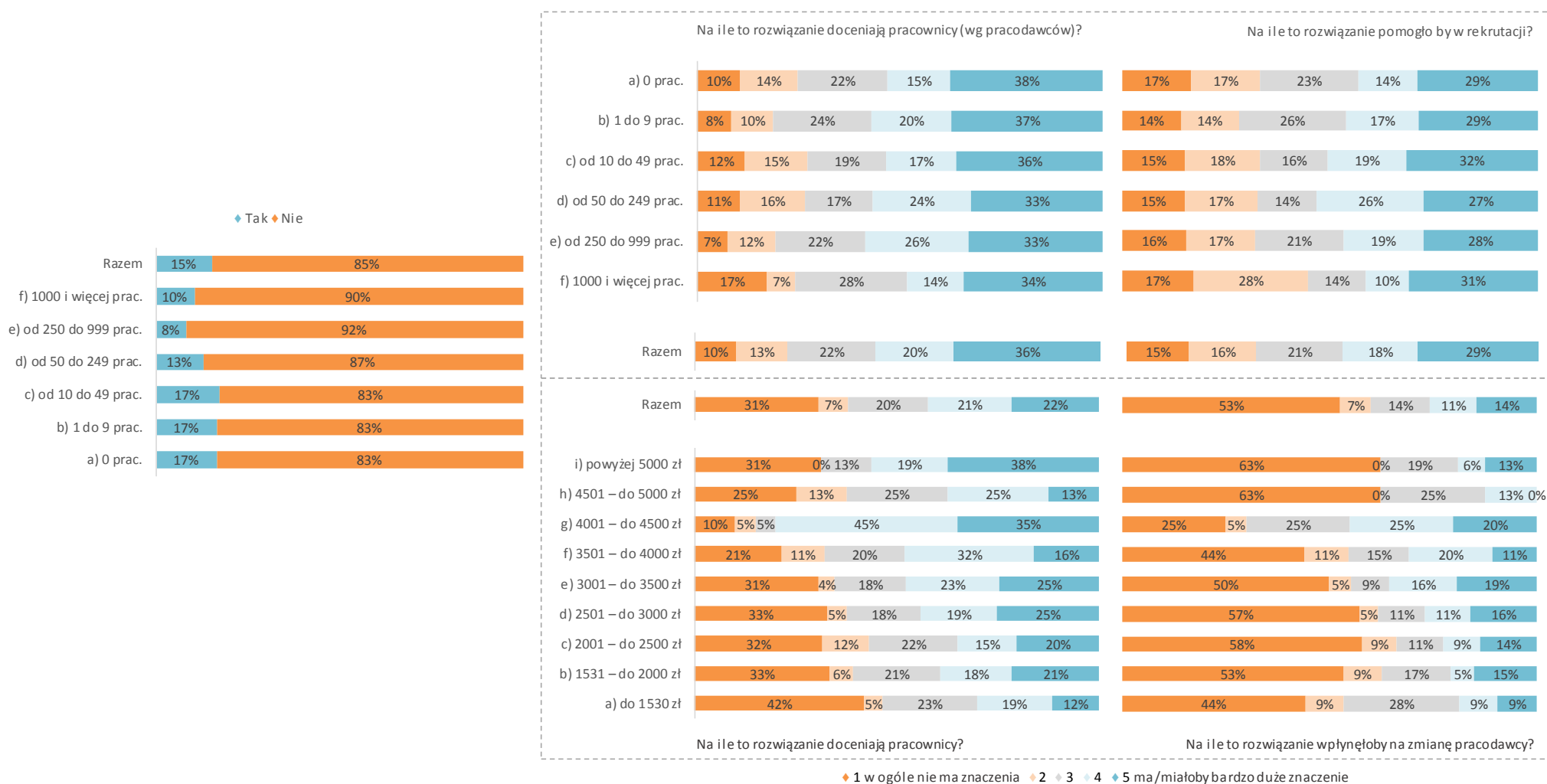


Wykres 15 Czy firma zapewnia strefę do relaksu w miejscu pracy? (w %)

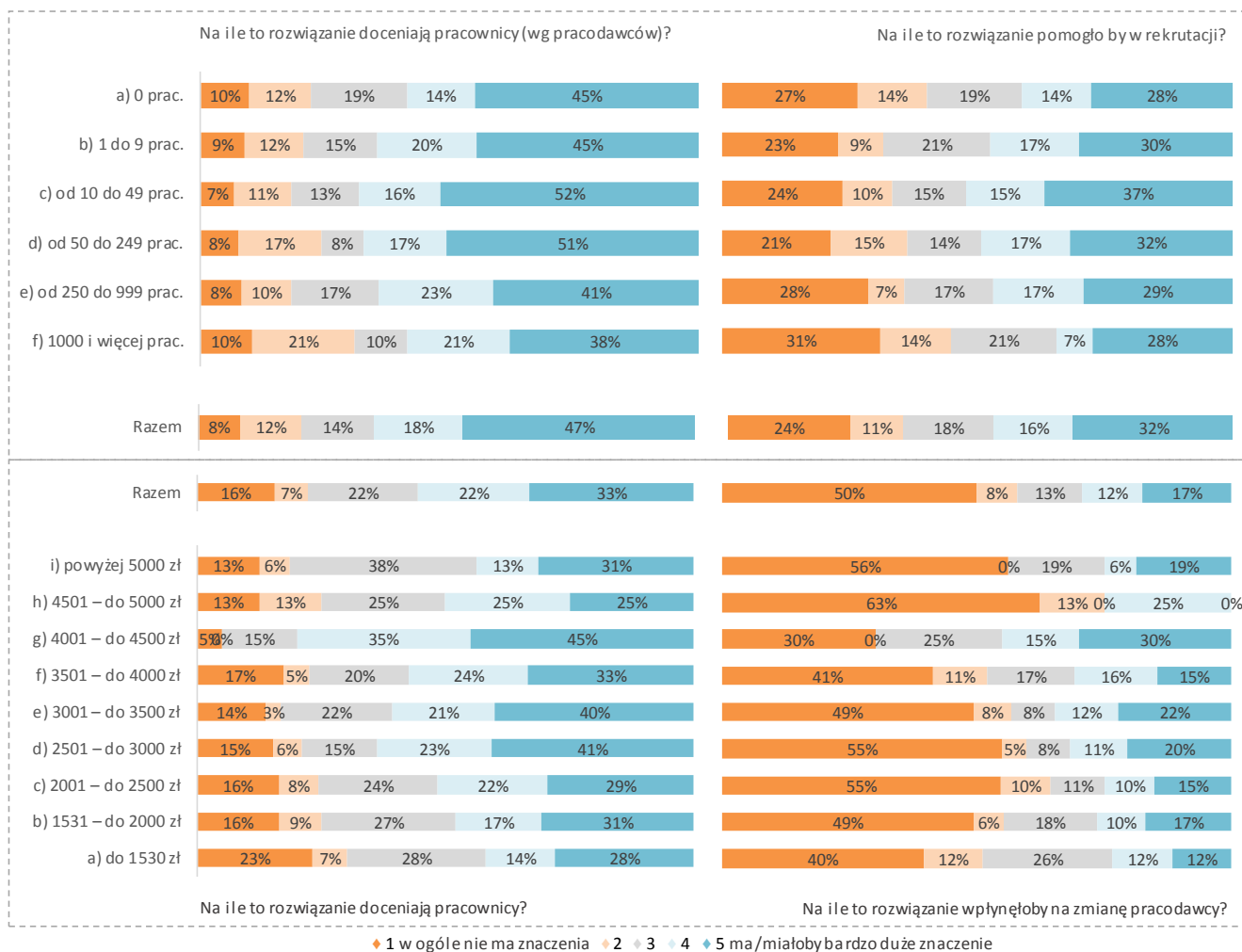
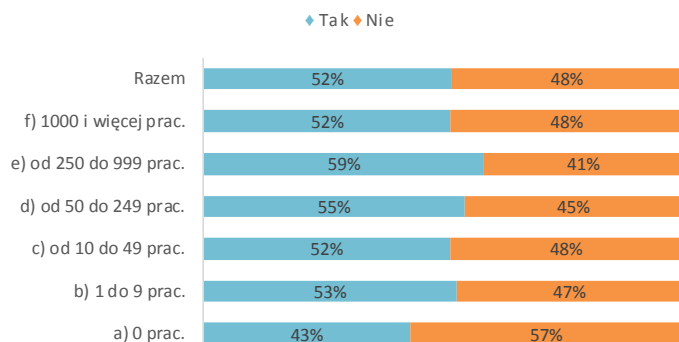


7. Promowanie zdrowego odżywiania

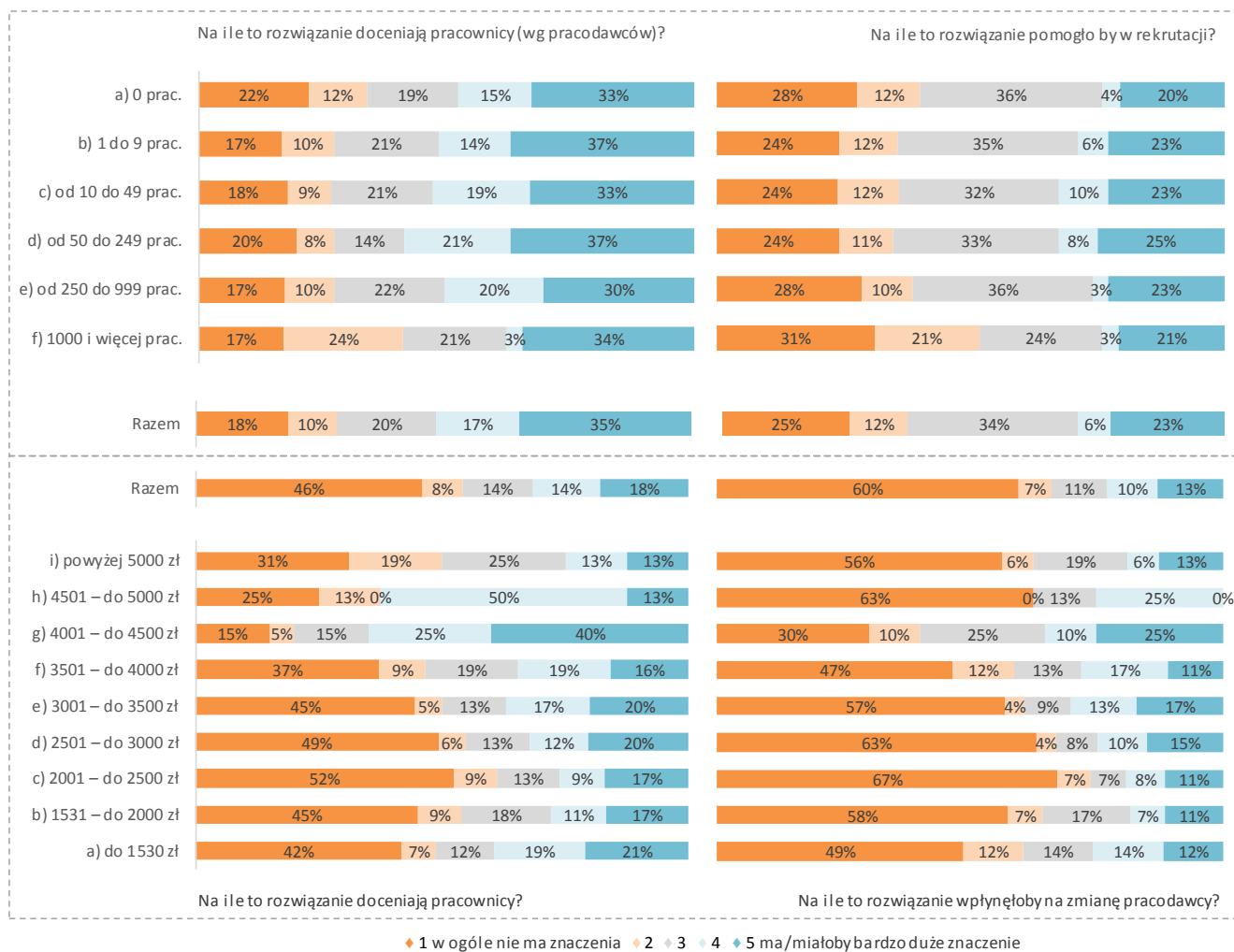
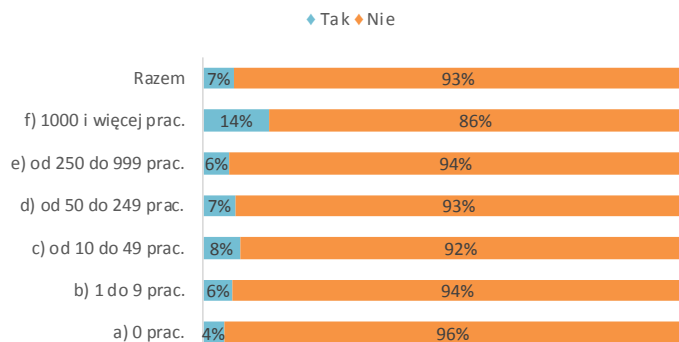
Wykres 16 Czy w firmie dostęp i/lub dopłaty do zorganizowanego jedzenia w miejscu pracy (np. stołówka, catering)? (w %)



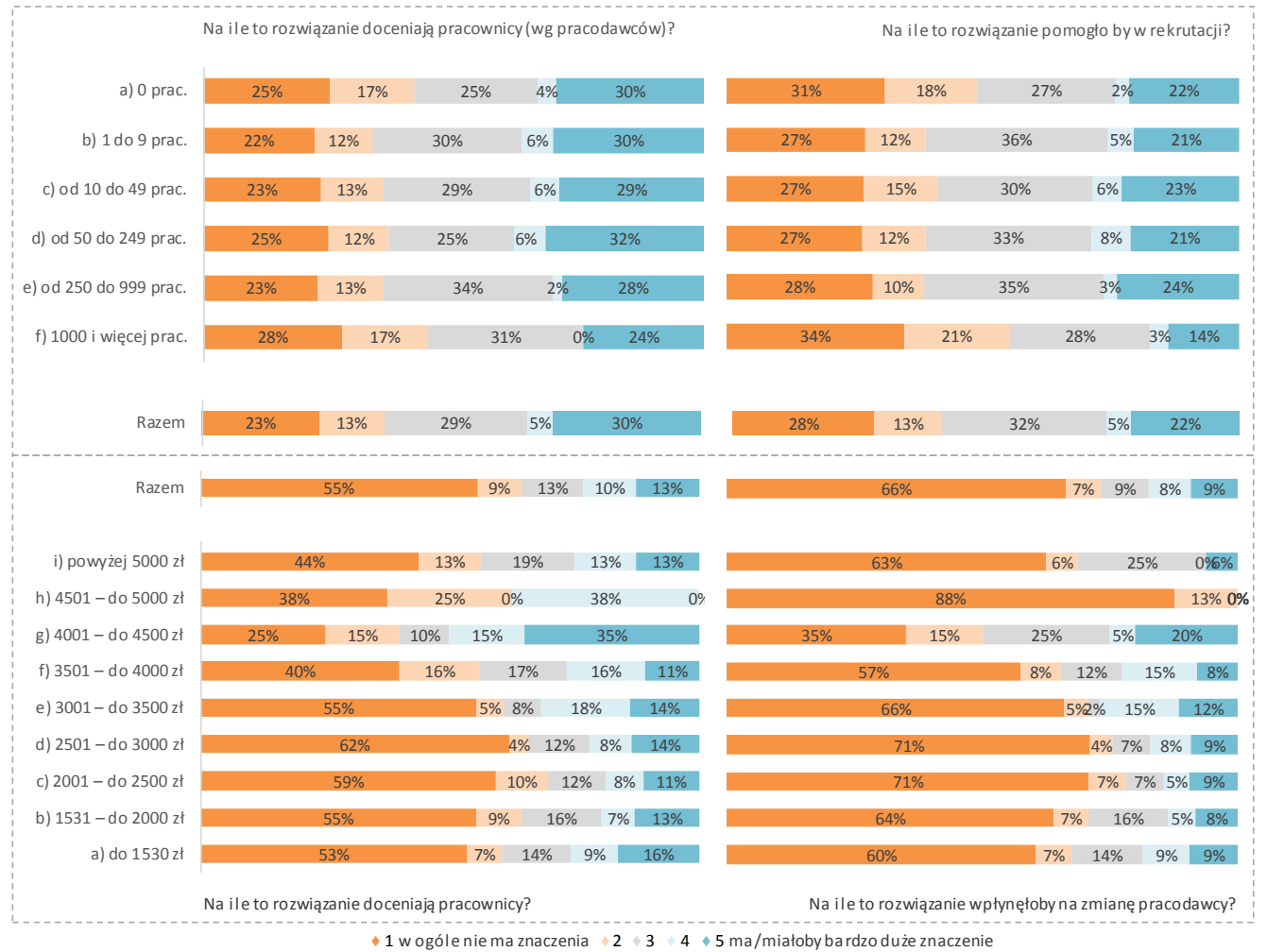
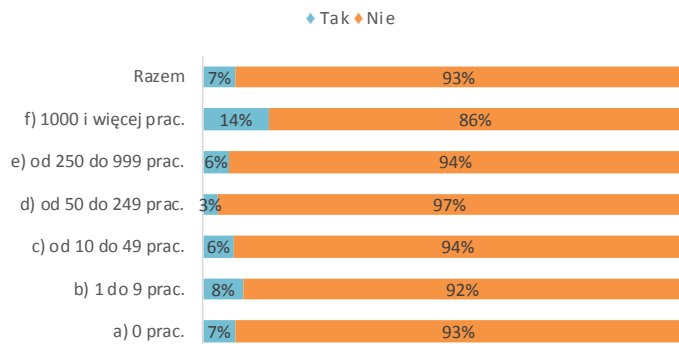
Wykres 17 Czy firma zapewnia wodę mineralną przez cały rok dla swoich pracowników? (w %)



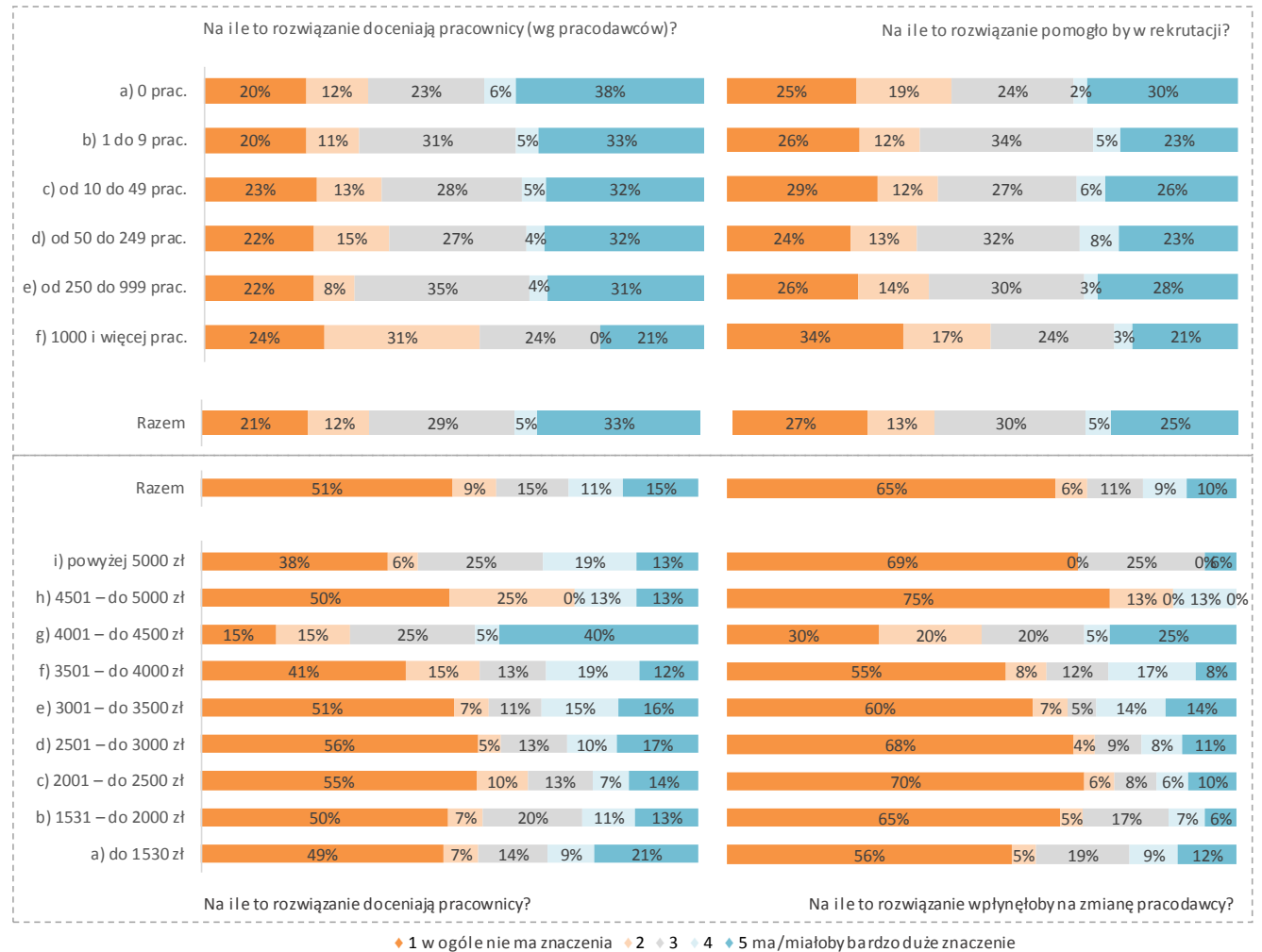
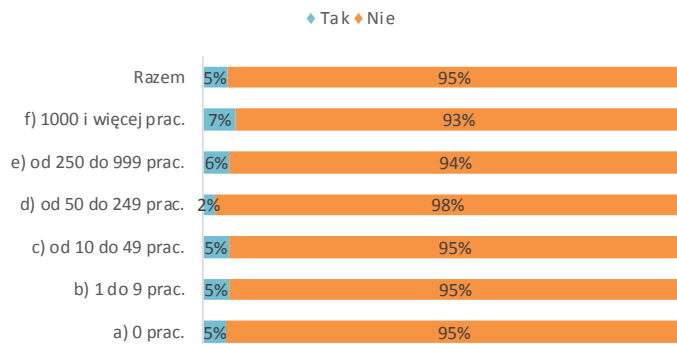
Wykres 18 Czy firma zapewnia warzywa i owoce dla swoich pracowników? (w %)



Wykres 19 Czy firma zapewnia sprzęt do przygotowania zdrowej żywności np. wyciskarki do soków? (w %)

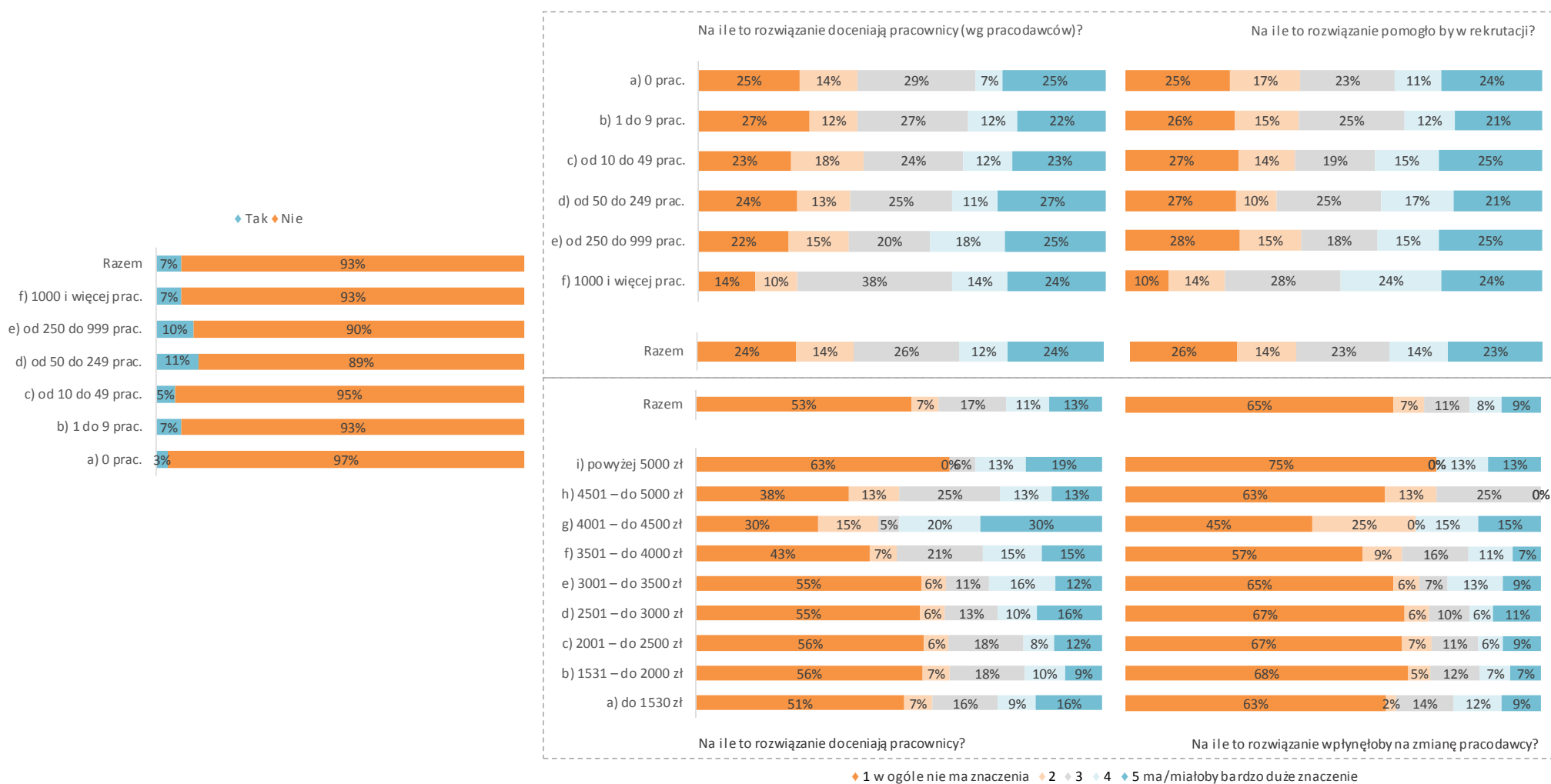


Wykres 20 Czy w stołówce firmowej serwowana jest zdrowa żywność? (w %)

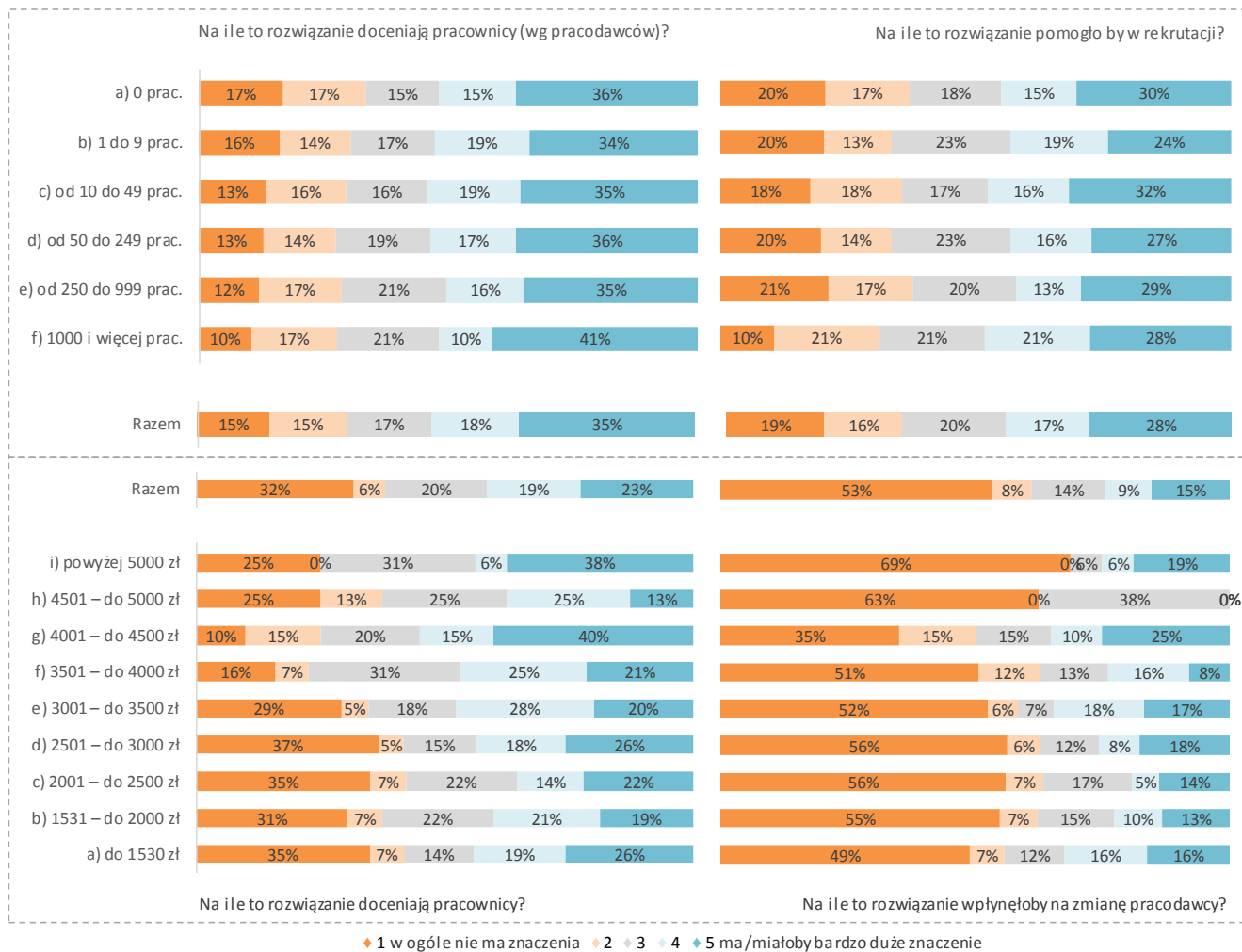
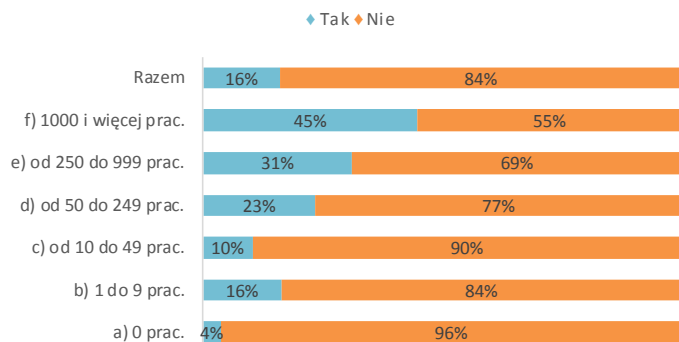


8. Promowanie aktywności fizycznej

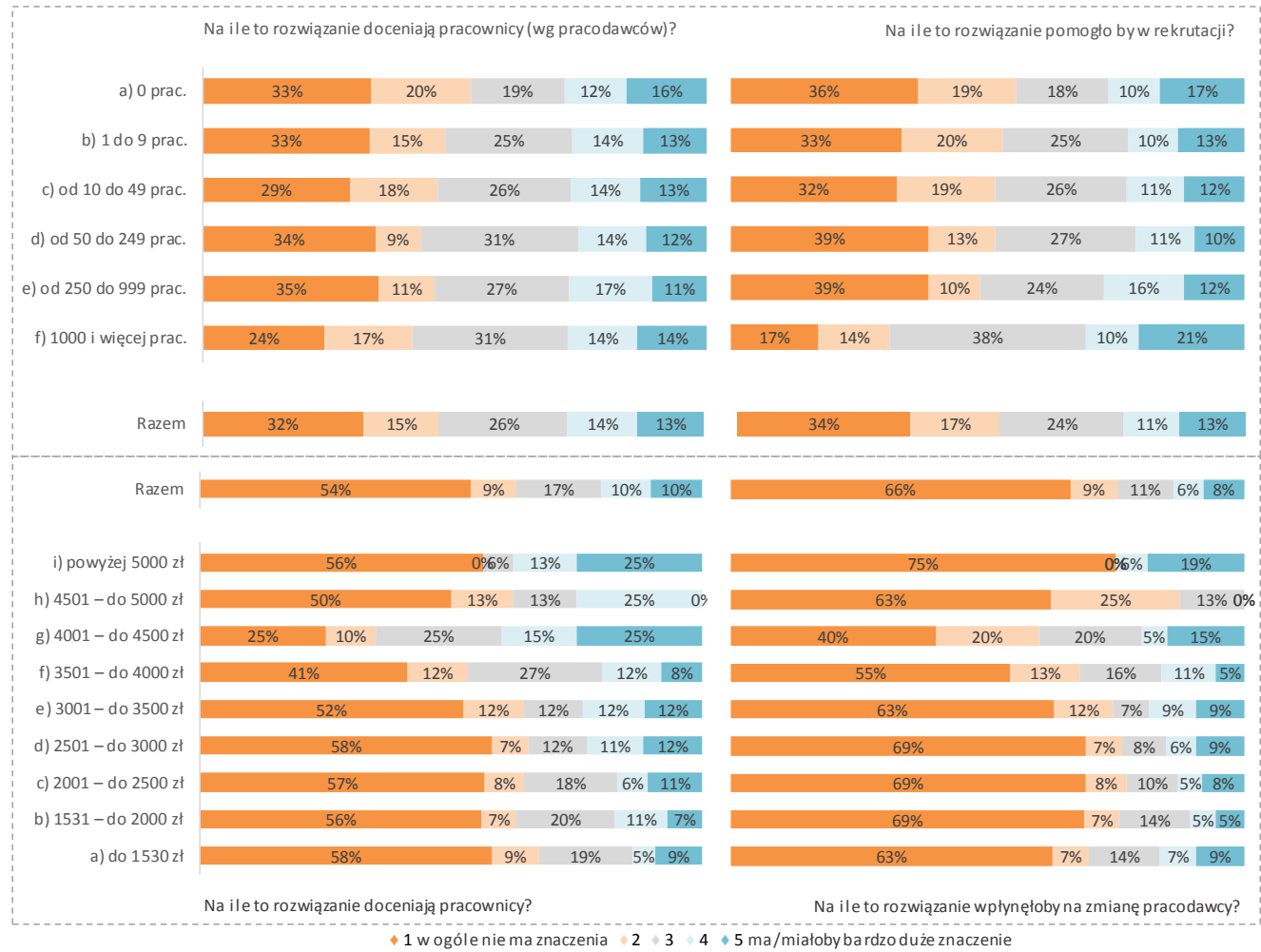
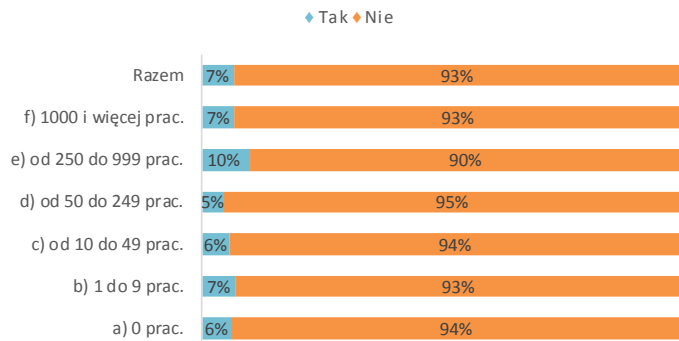
Wykres 21 Czy firma zapewnia siłownię i/lub salę do ćwiczeń w miejscu pracy? (w %)



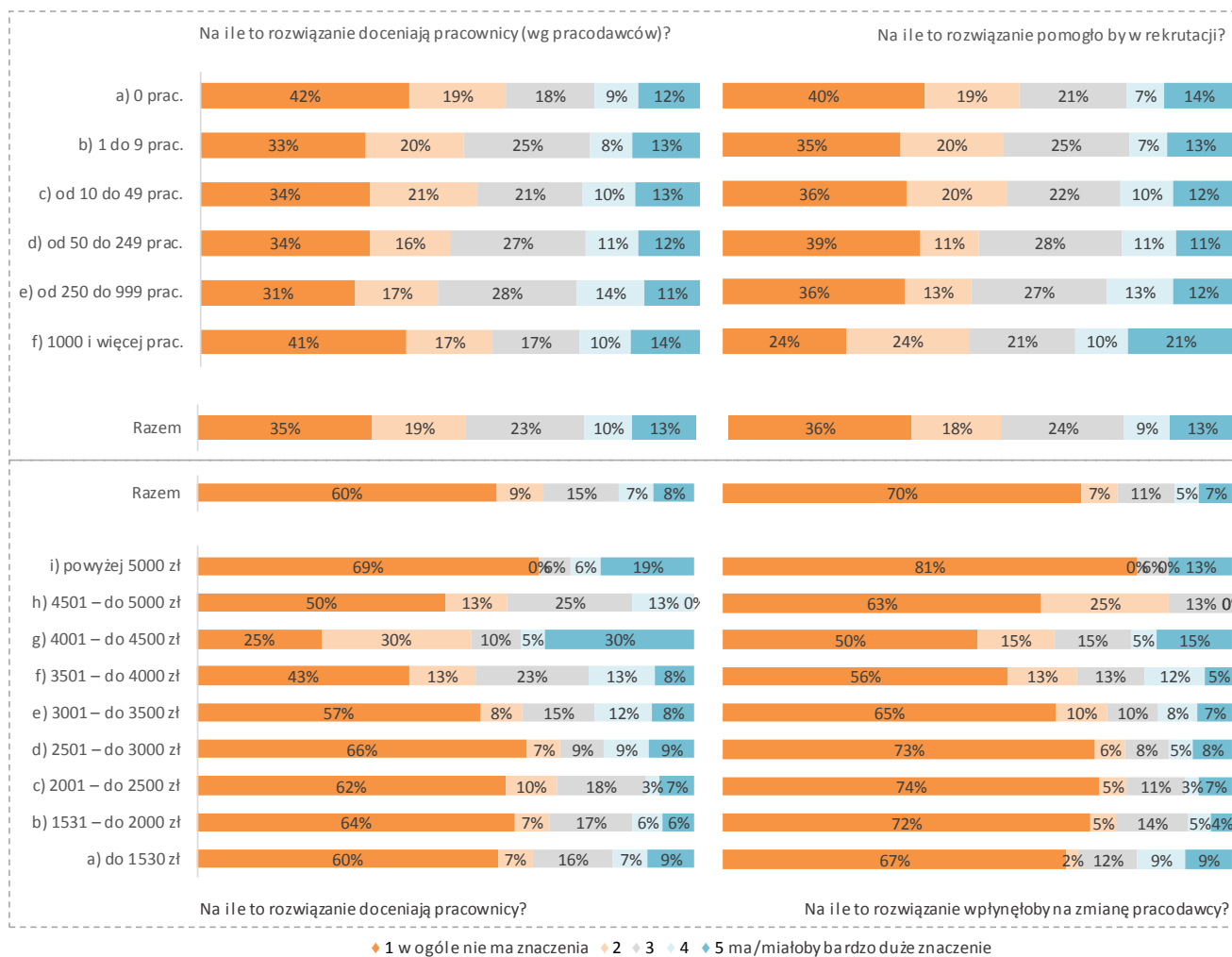
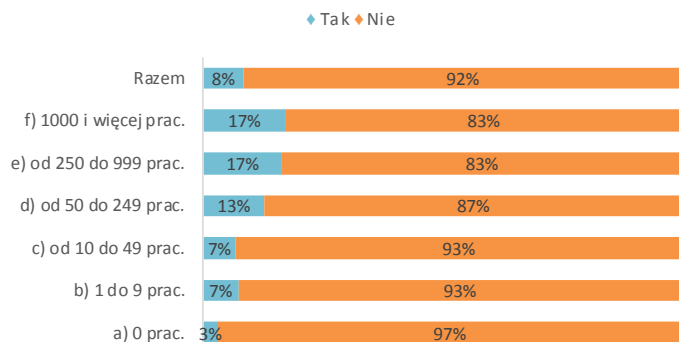
Wykres 22 Czy firma finansuje/współfinansuje karnety do klubów fitness, na baseny itp.? (w %)



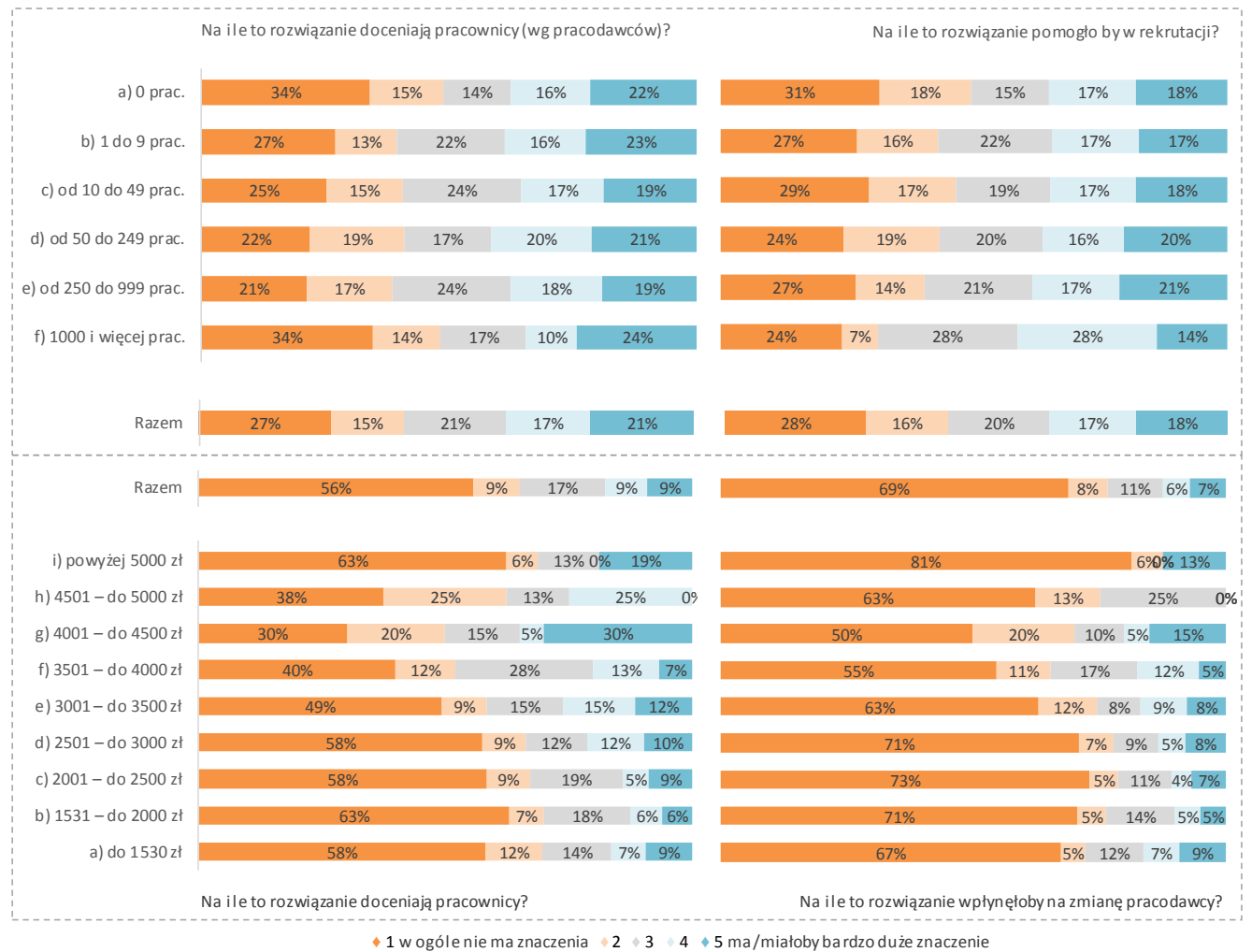
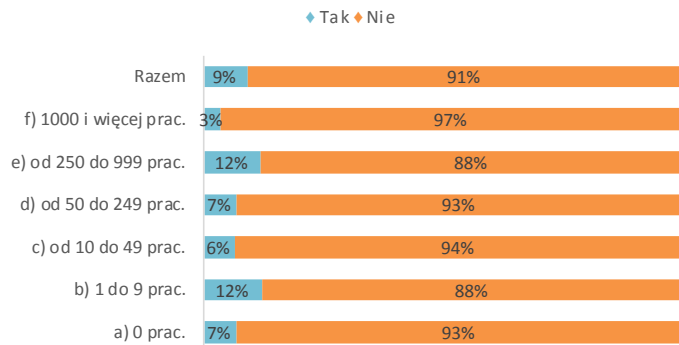
Wykres 23 Czy firma organizuje wydarzenia sportowe w miejscu pracy? (w %)



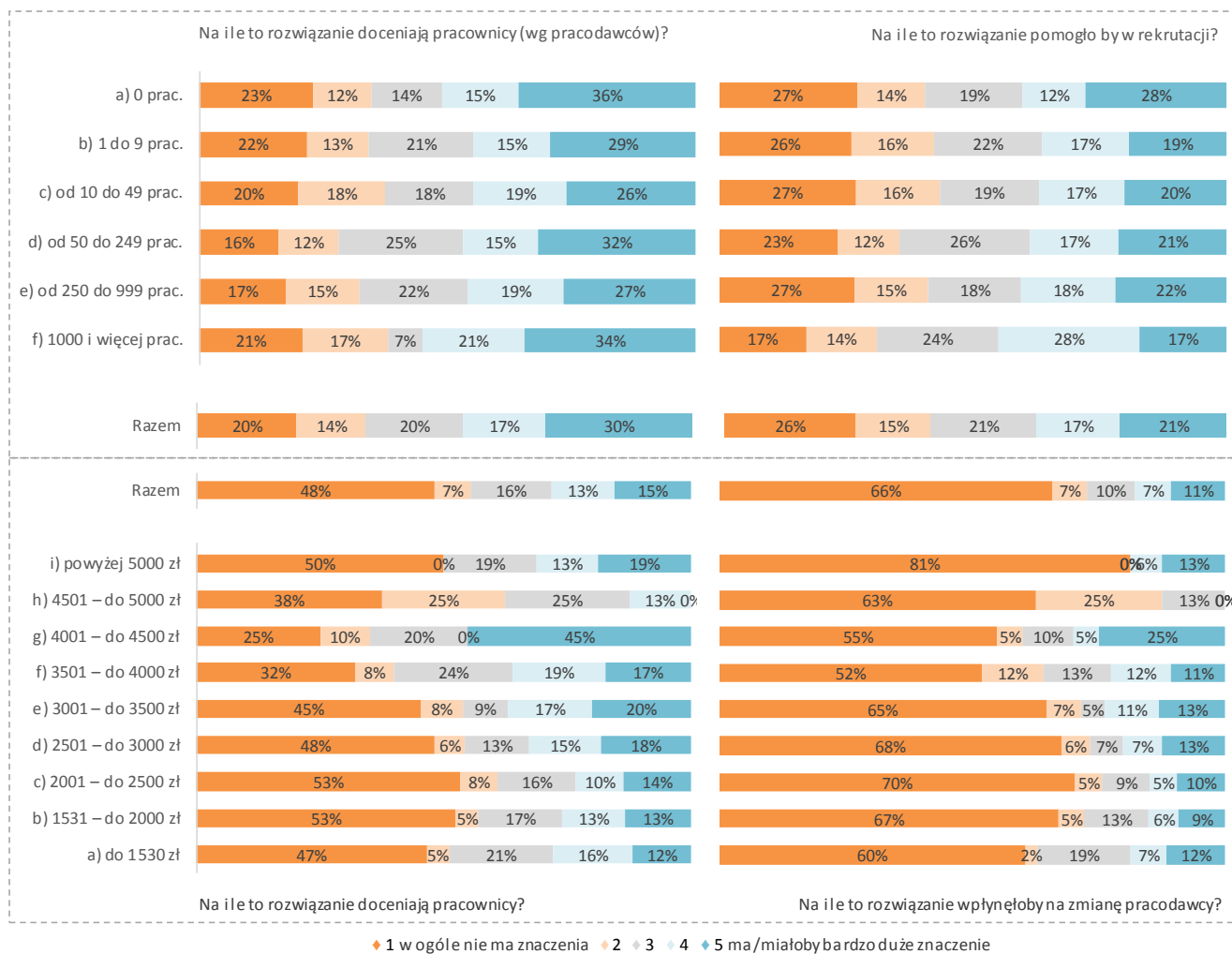
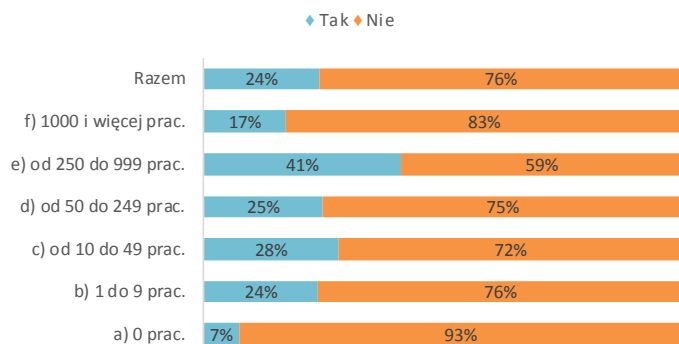
Wykres 24 Czy firma tworzy drużyny sportowe? (w %)



Wykres 25 Czy firma wspiera pracowników w udziale w imprezach sportowych (np. w maratonach) – rzeczowe, finansowe? (w %)

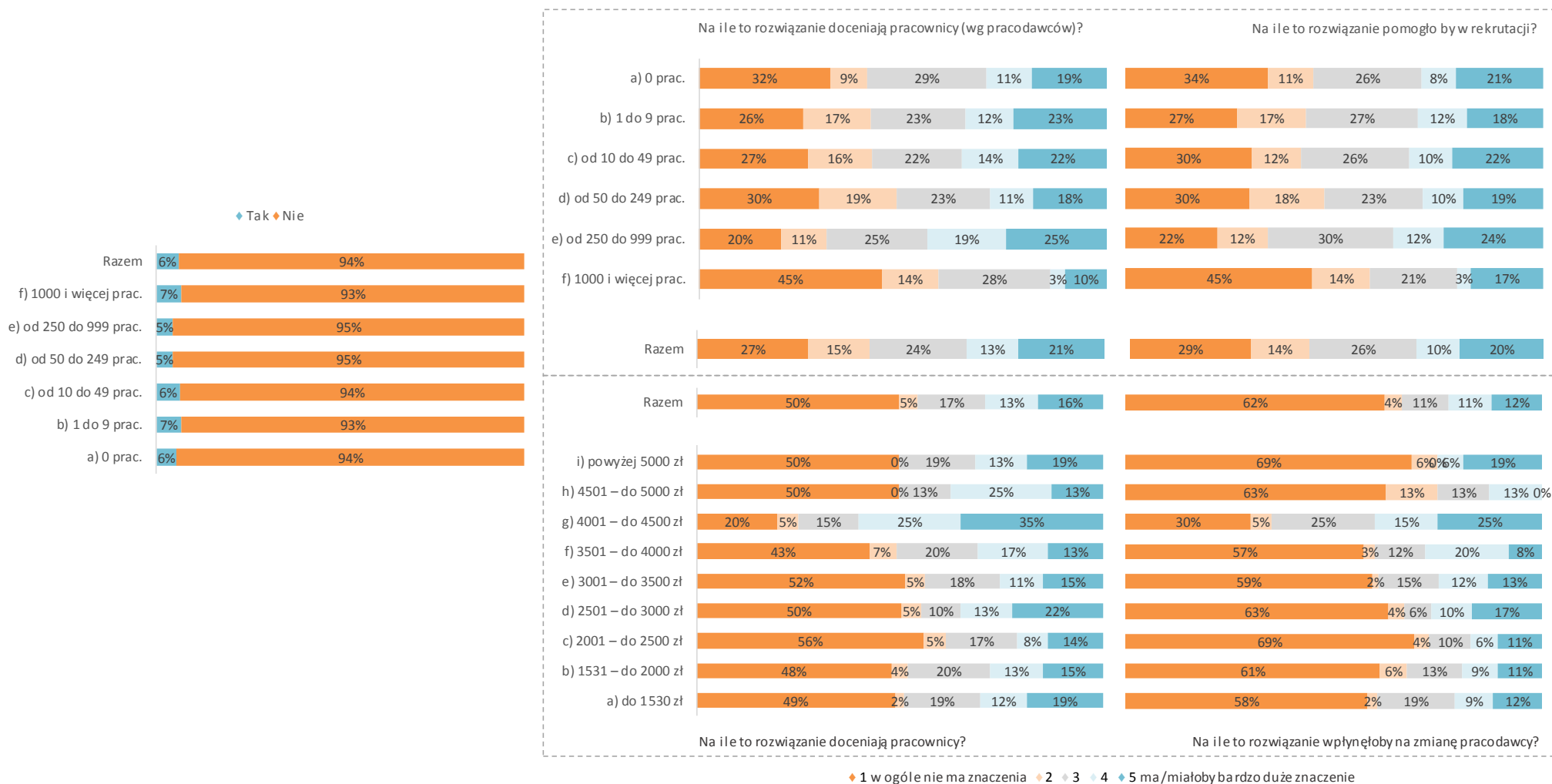


Wykres 26 Czy firma zapewnia miejsca do przechowywania rowerów w miejscu pracy? (w %)

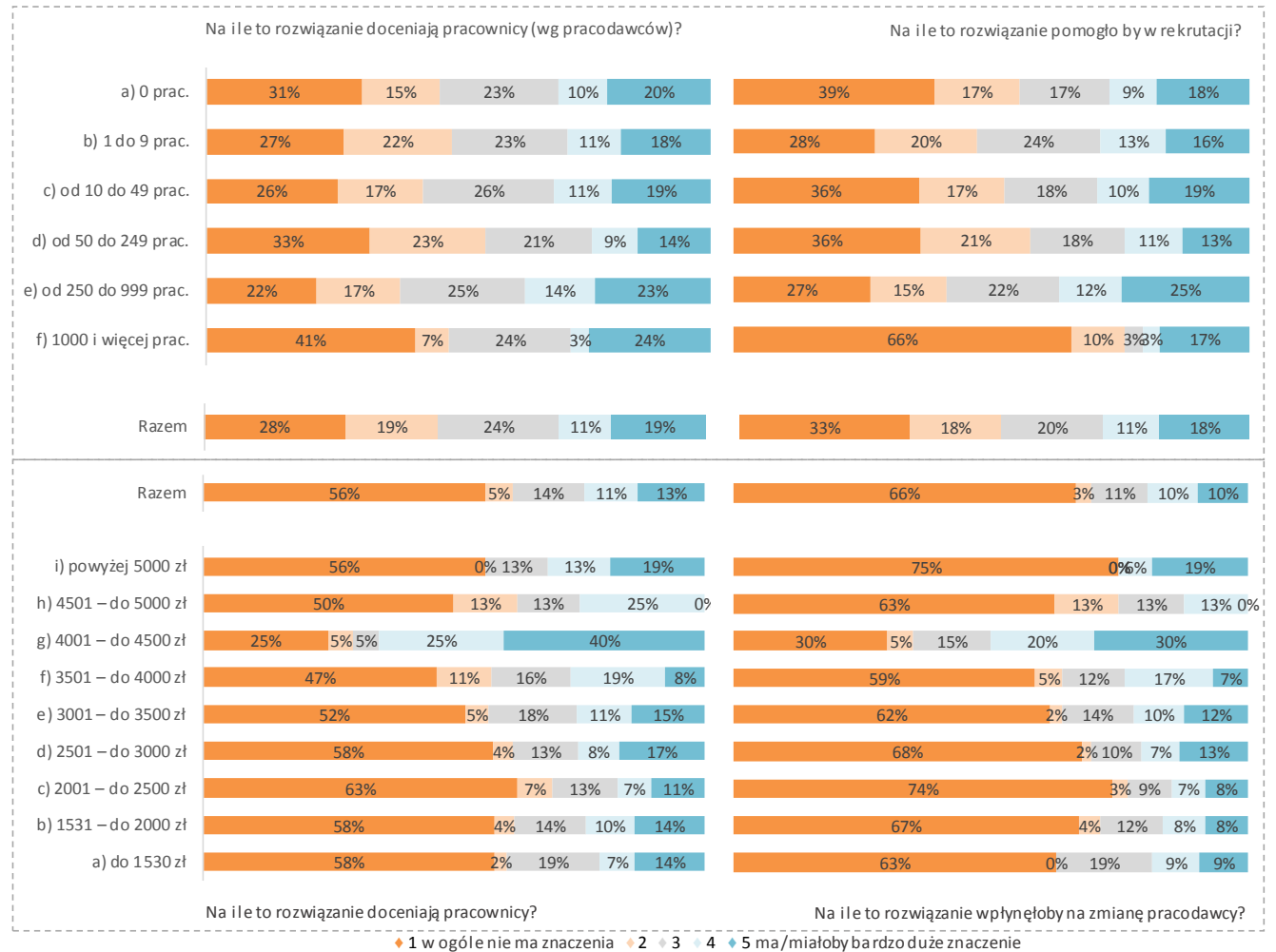
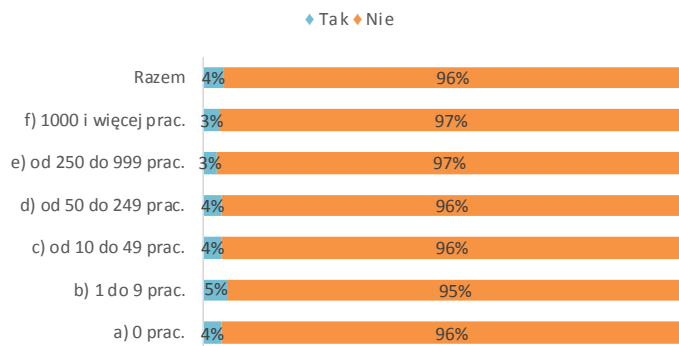


9. Promowanie przyjaznych rozwiązań dotyczących dojazdów do pracy

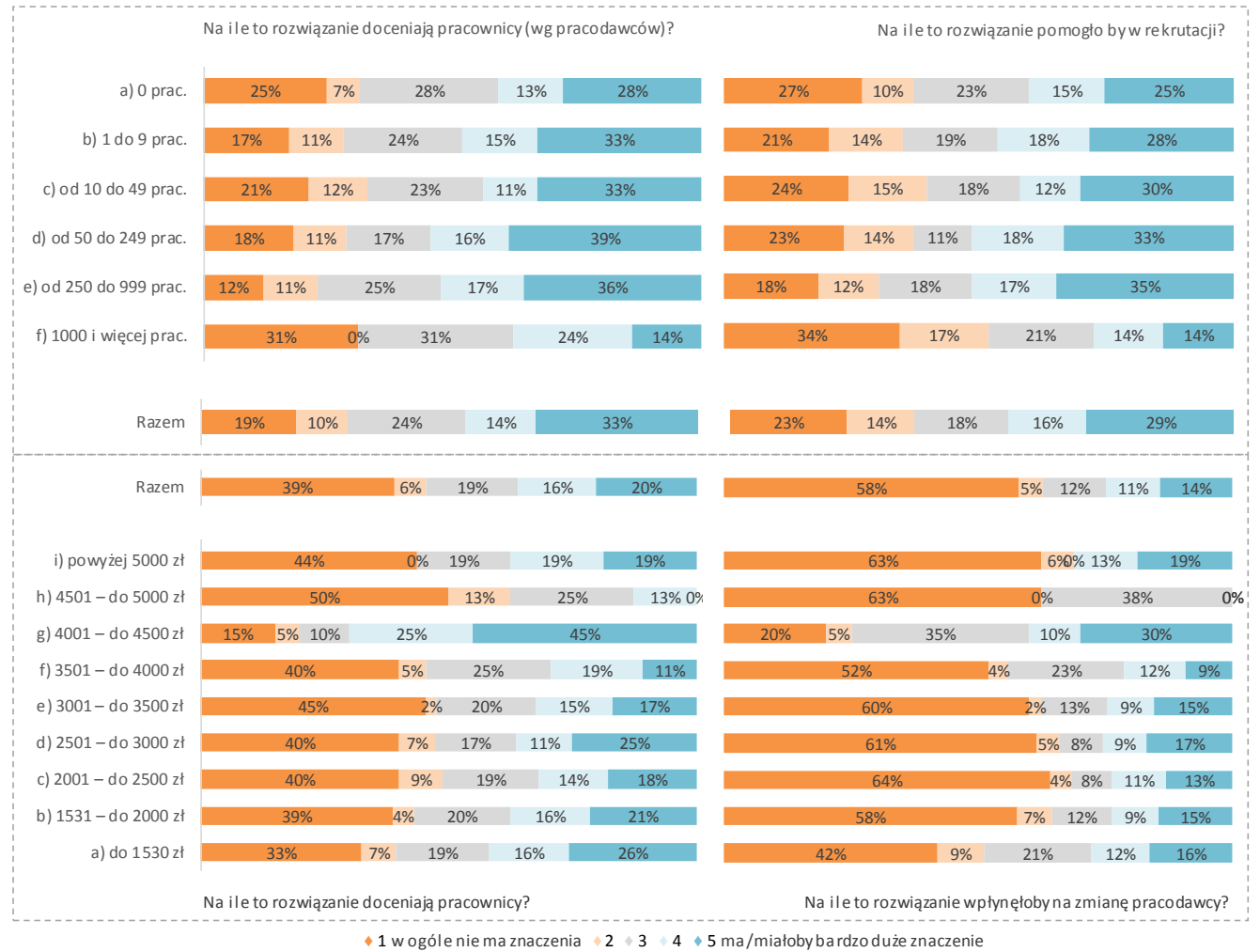
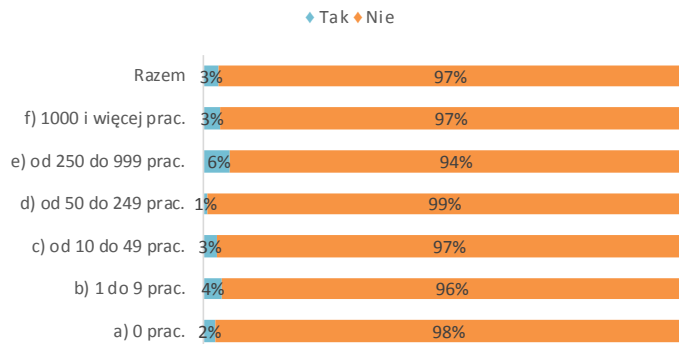
Wykres 27 Czy firma zapewnia własny transport zbiorowy? (w %)



Wykres 28 Czy firma ułatwia pracownikom organizowanie wspólnych przejazdów prywatnymi samochodami (np. carpooling)? (w %)

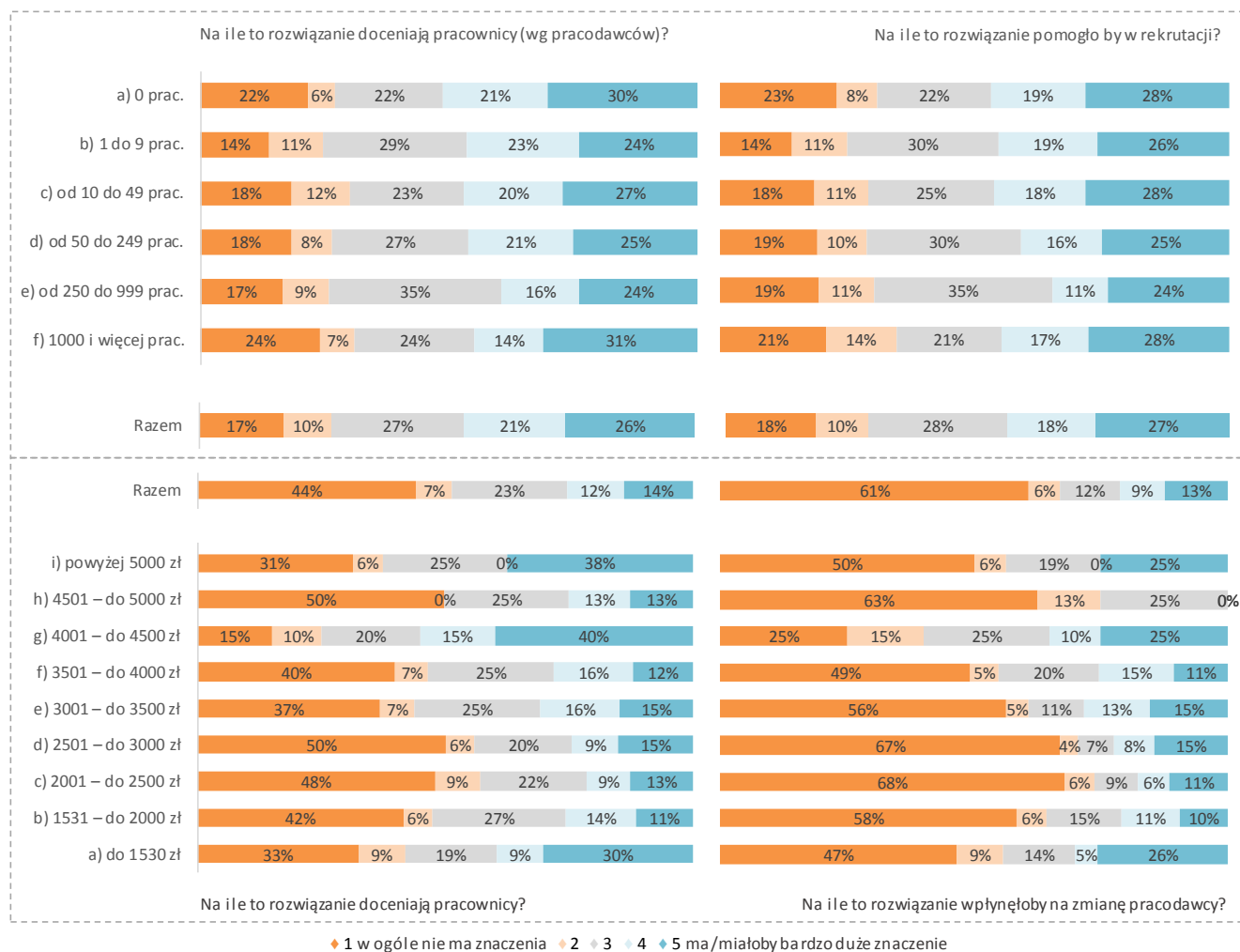
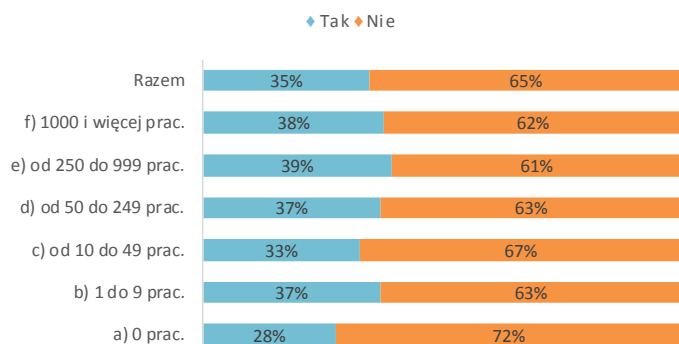


Wykres 29 Czy firma dopłaca do dojazdów komunikacją zbiorową? (w %)

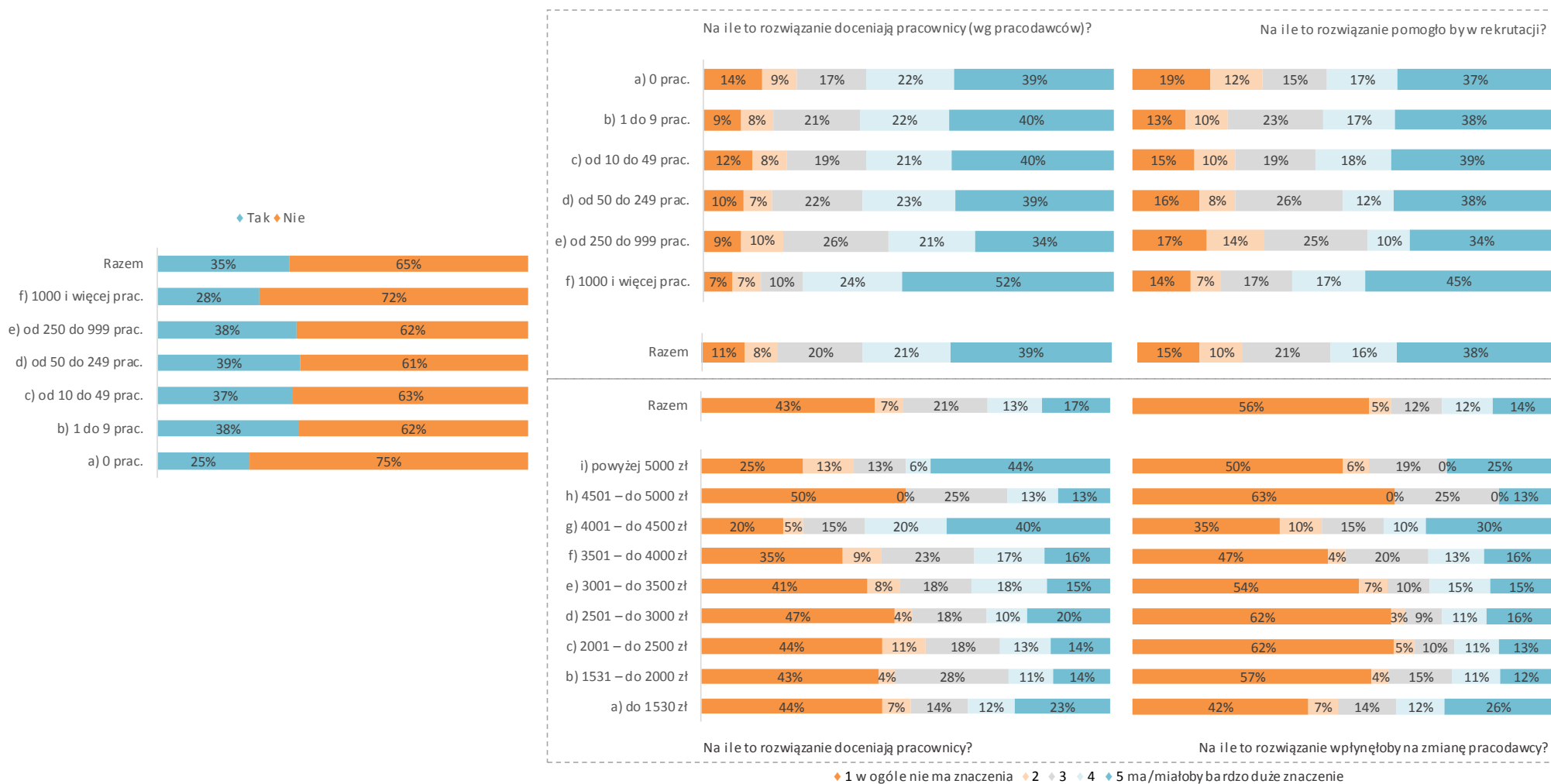


10. Promowanie rozwiązań pomagających zachować równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym

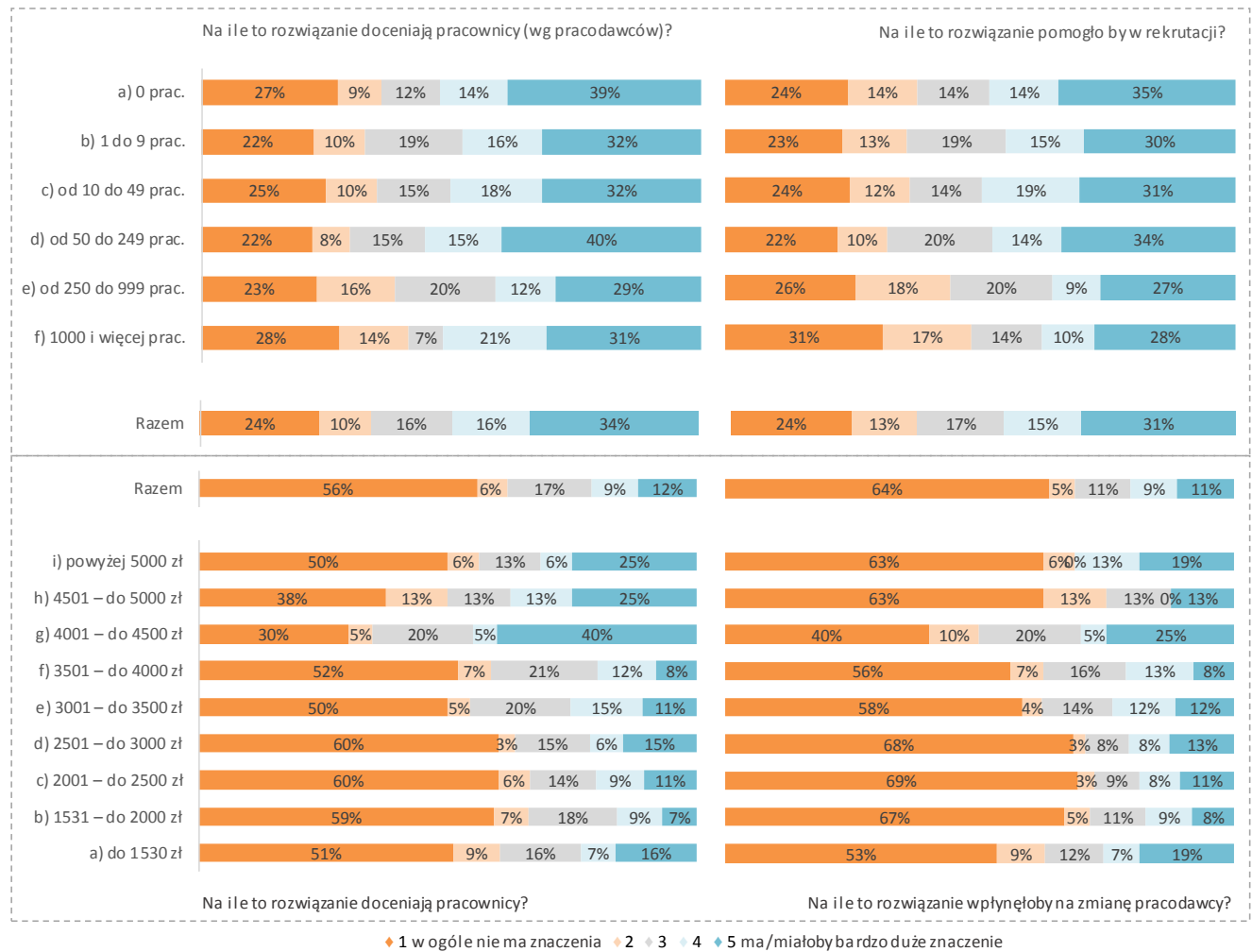
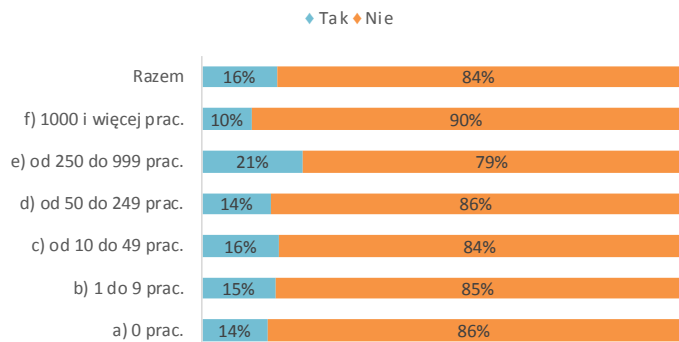
Wykres 30 Czy firma umożliwiła pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy? (w %)



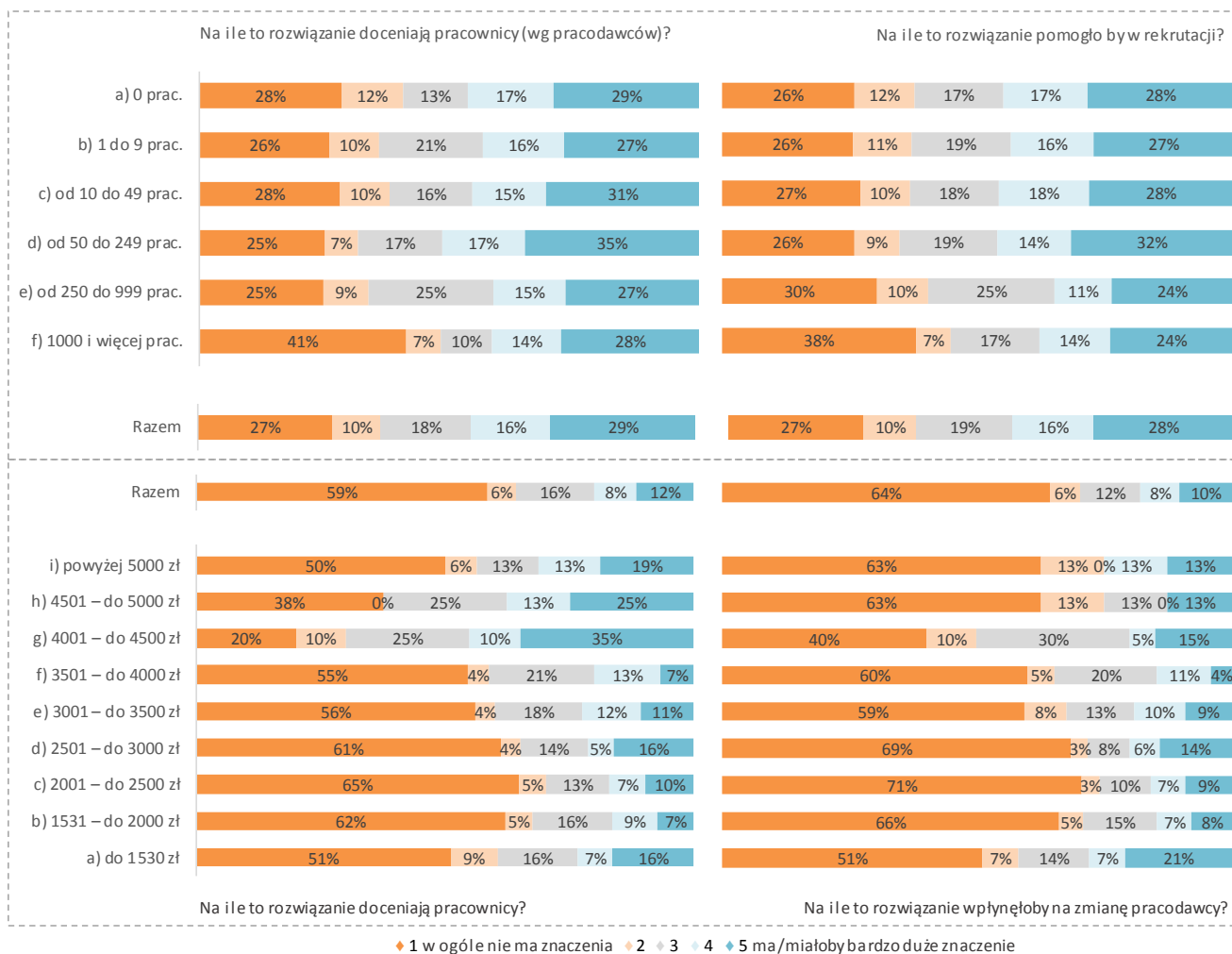
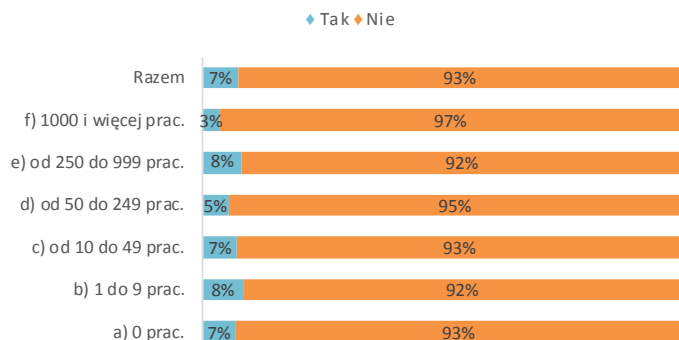
Wykres 31 Czy w firmie są elastyczne godziny pracy (system, który umożliwia pracownikowi dostosować godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy do swoich potrzeb)? (w %)



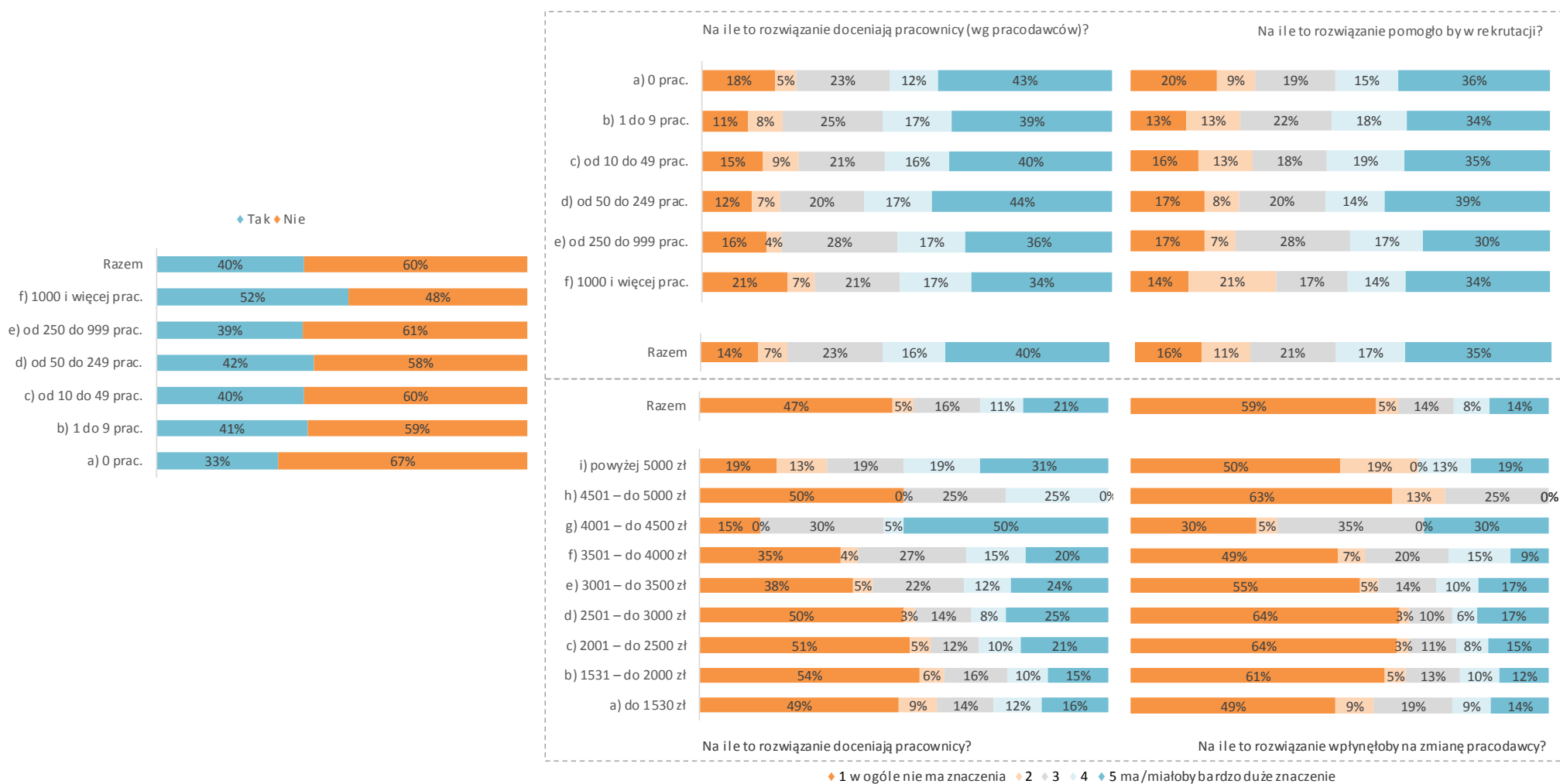
Wykres 32 Czy w firmie jest możliwość wykonywania części obowiązków zawodowych w domu (np. 1 dzień w tygodniu praca w domu)? (w %)



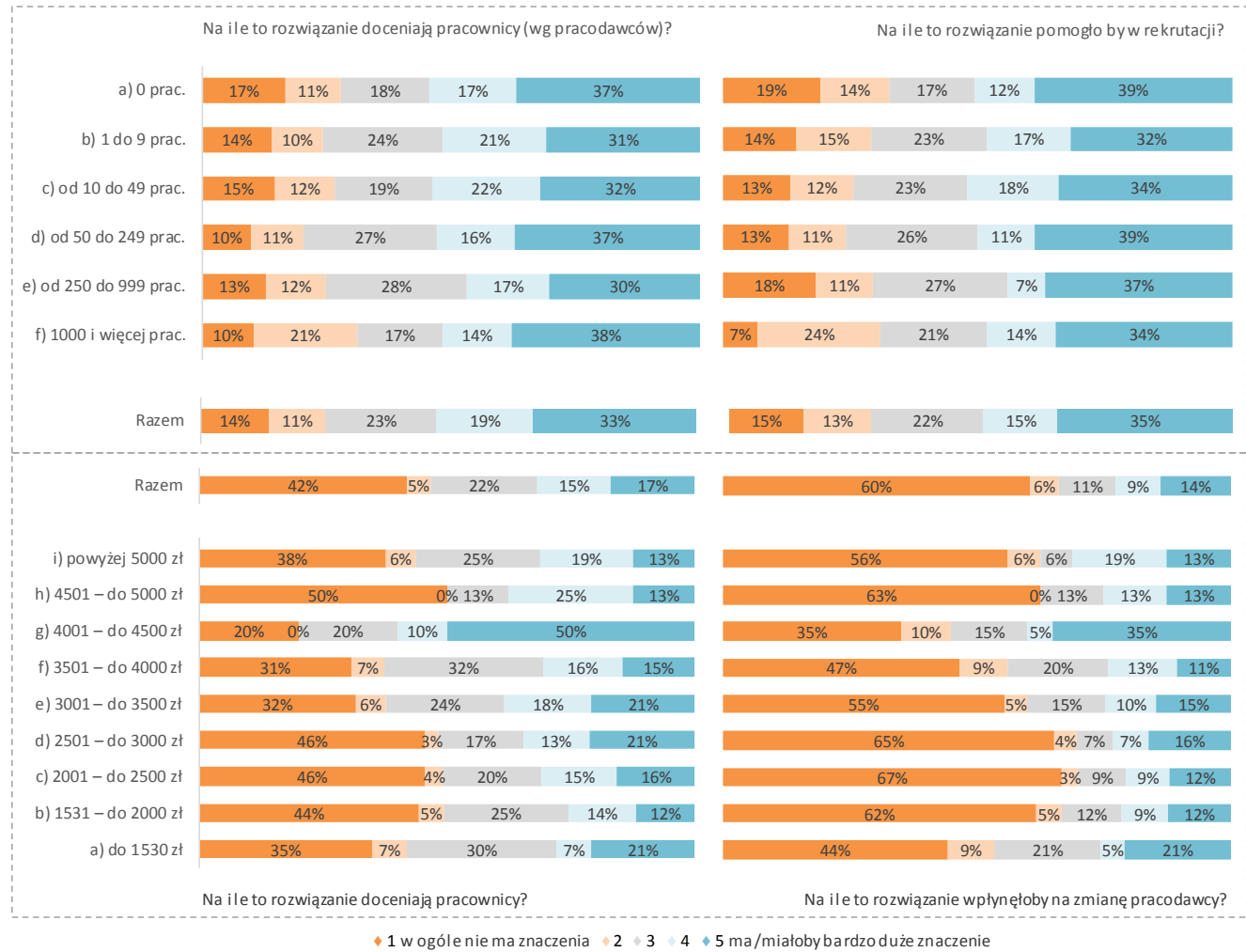
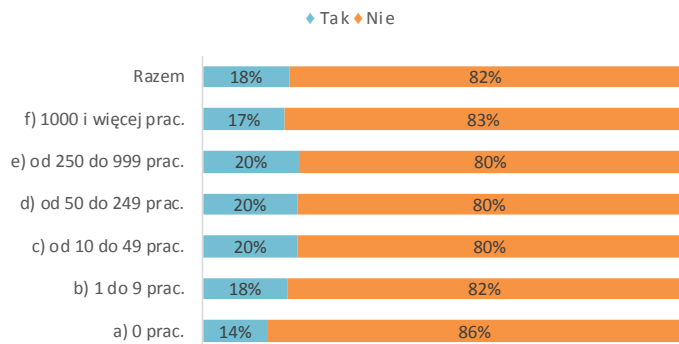
Wykres 33 Czy w firmie jest pracy zdalnej w pełnym wymiarze czasu pracy? (w %)



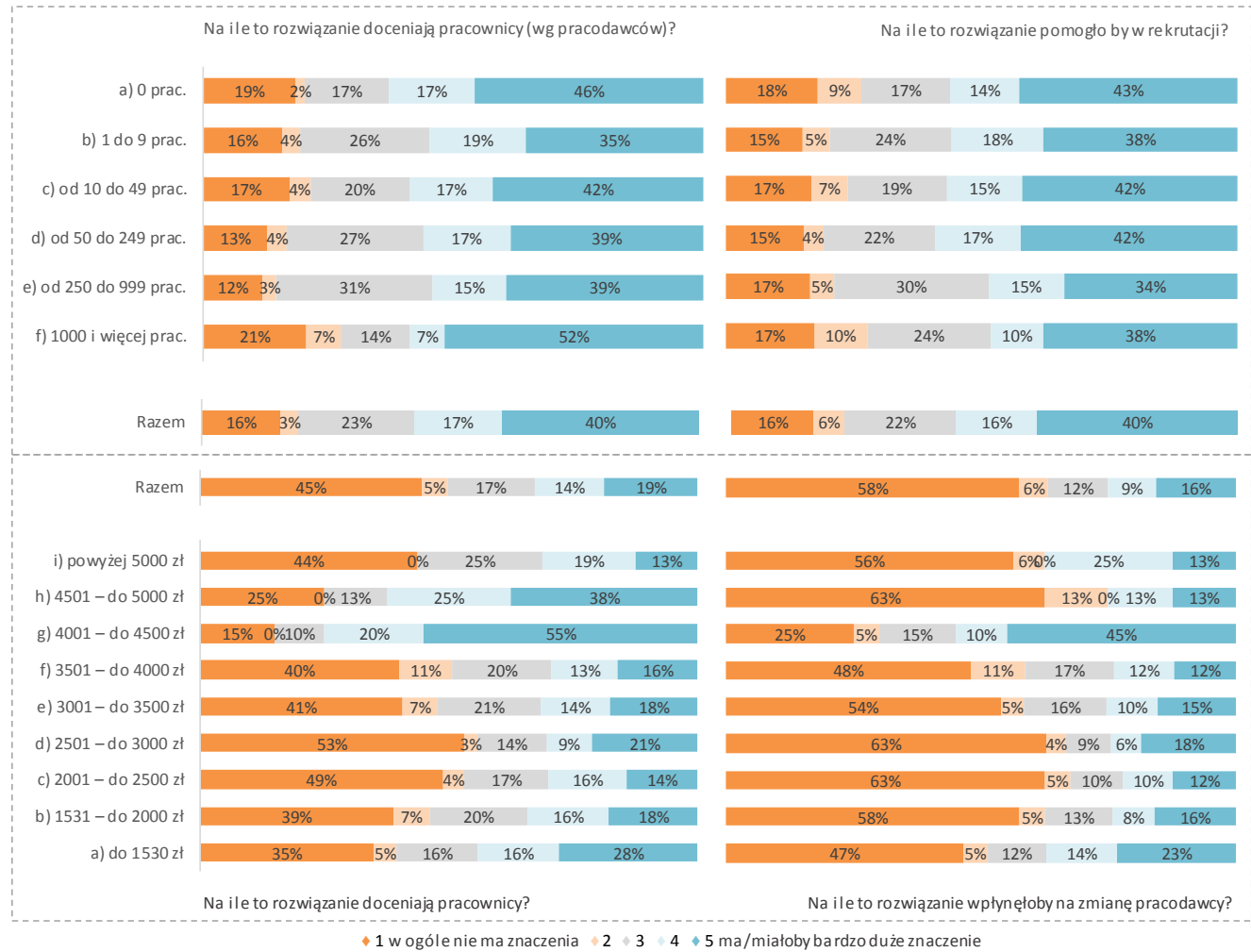
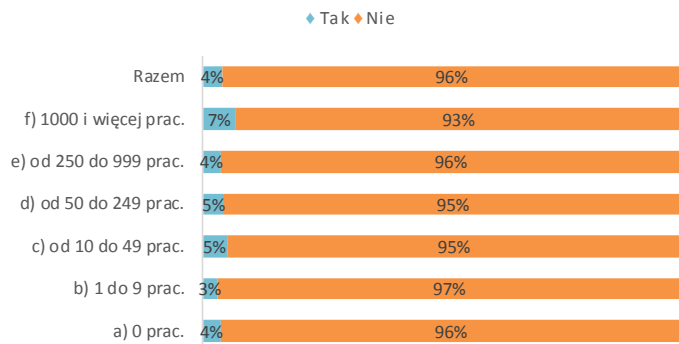
Wykres 34 Czy w firmie praca jest tak zorganizowana, że nie ma konieczności pracy w nadgodzinach? (w %)



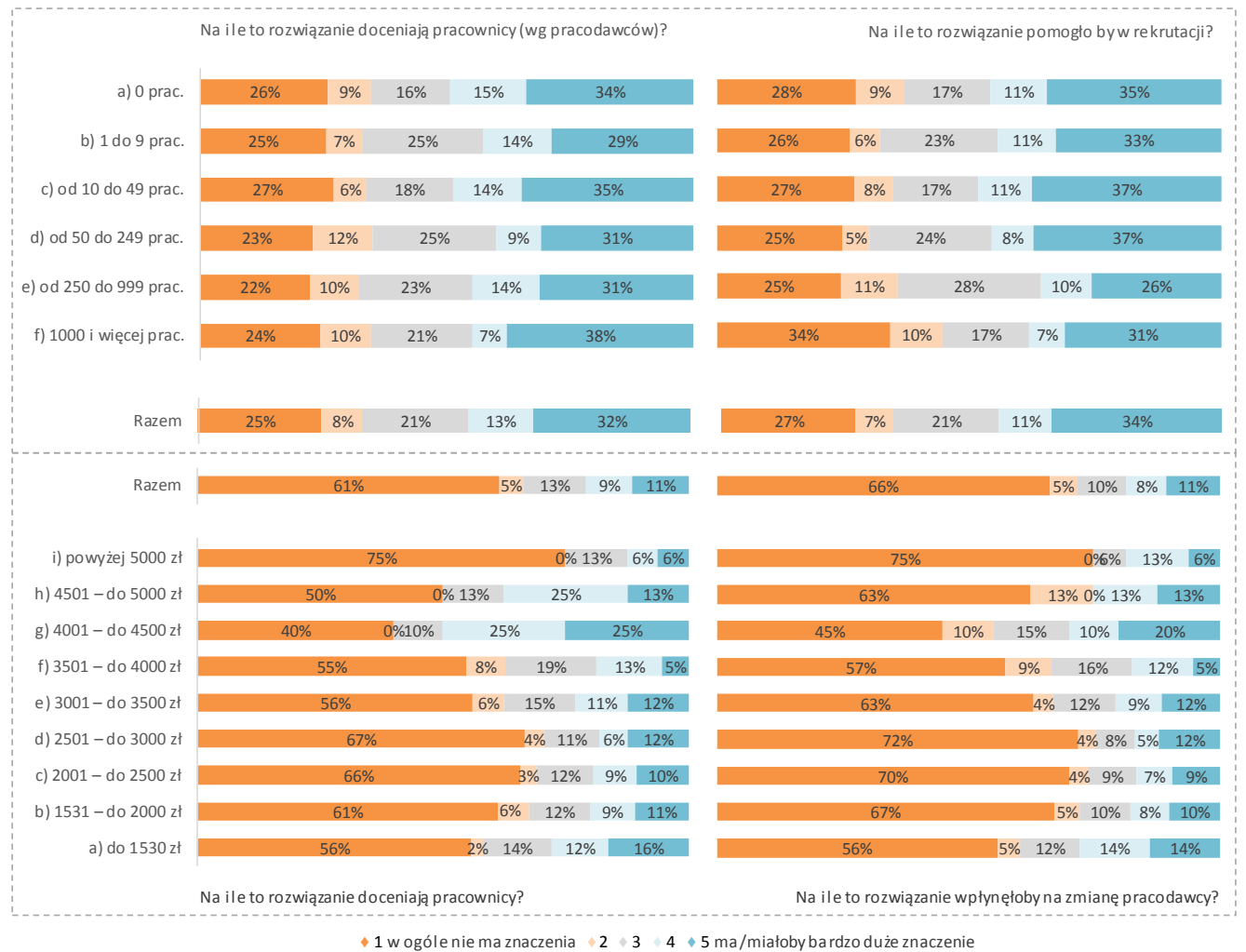
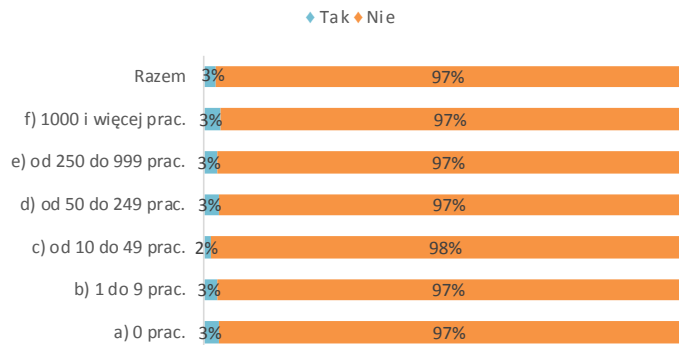
Wykres 35 Czy w firmie jest możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy dla osób wracających po okresie wychowania dziecka? (w %)



Wykres 36 Czy w firmie jest dofinansowanie do opieki nad dzieckiem (żłobka / przedszkola / opiekunki) i inną osobą zależną (ośrodka wsparcia / opiekuna)? (w %)

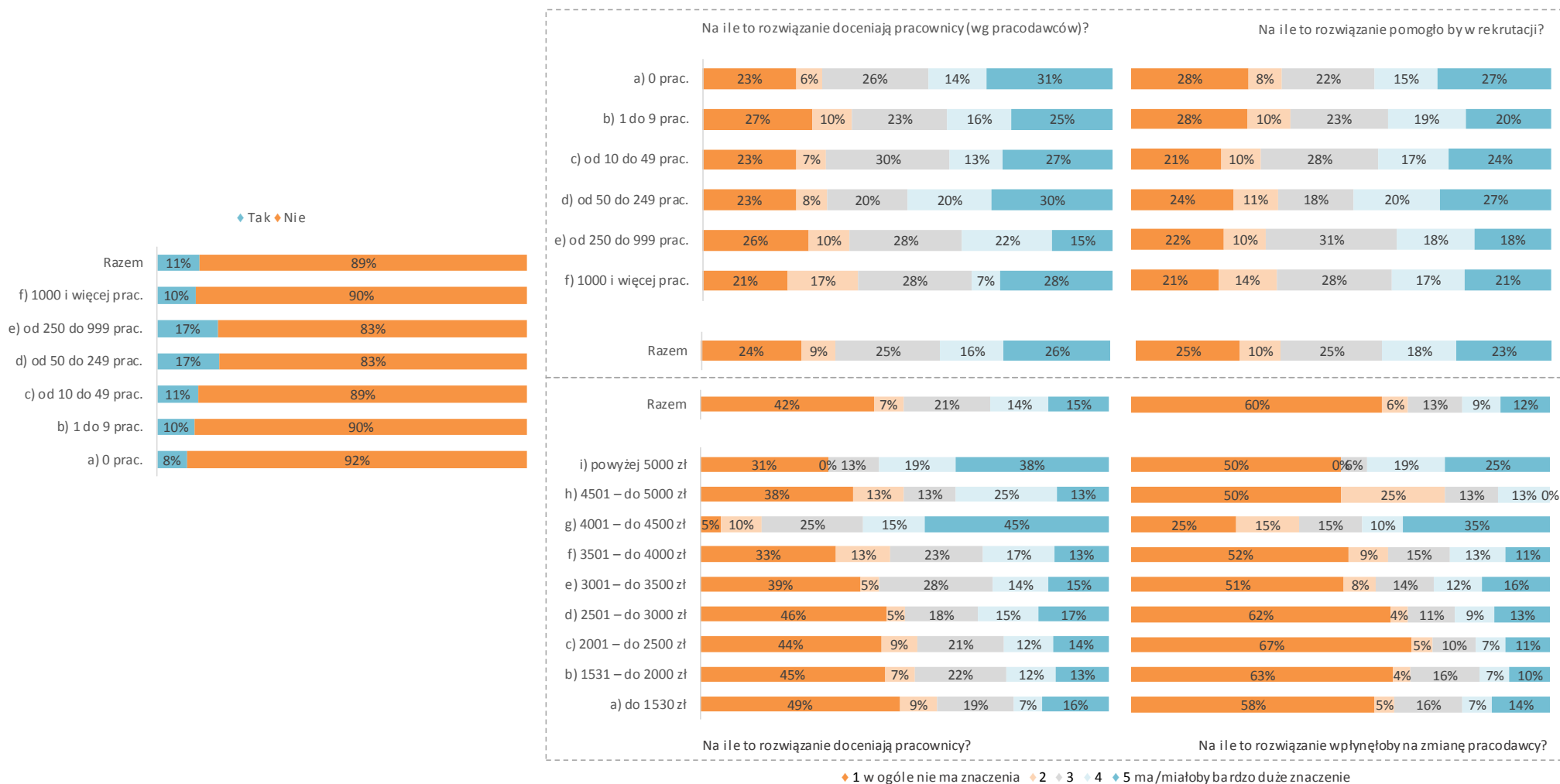


Wykres 37 Czy w firmie jest żłobek / przedszkole na terenie firmy? (w %)

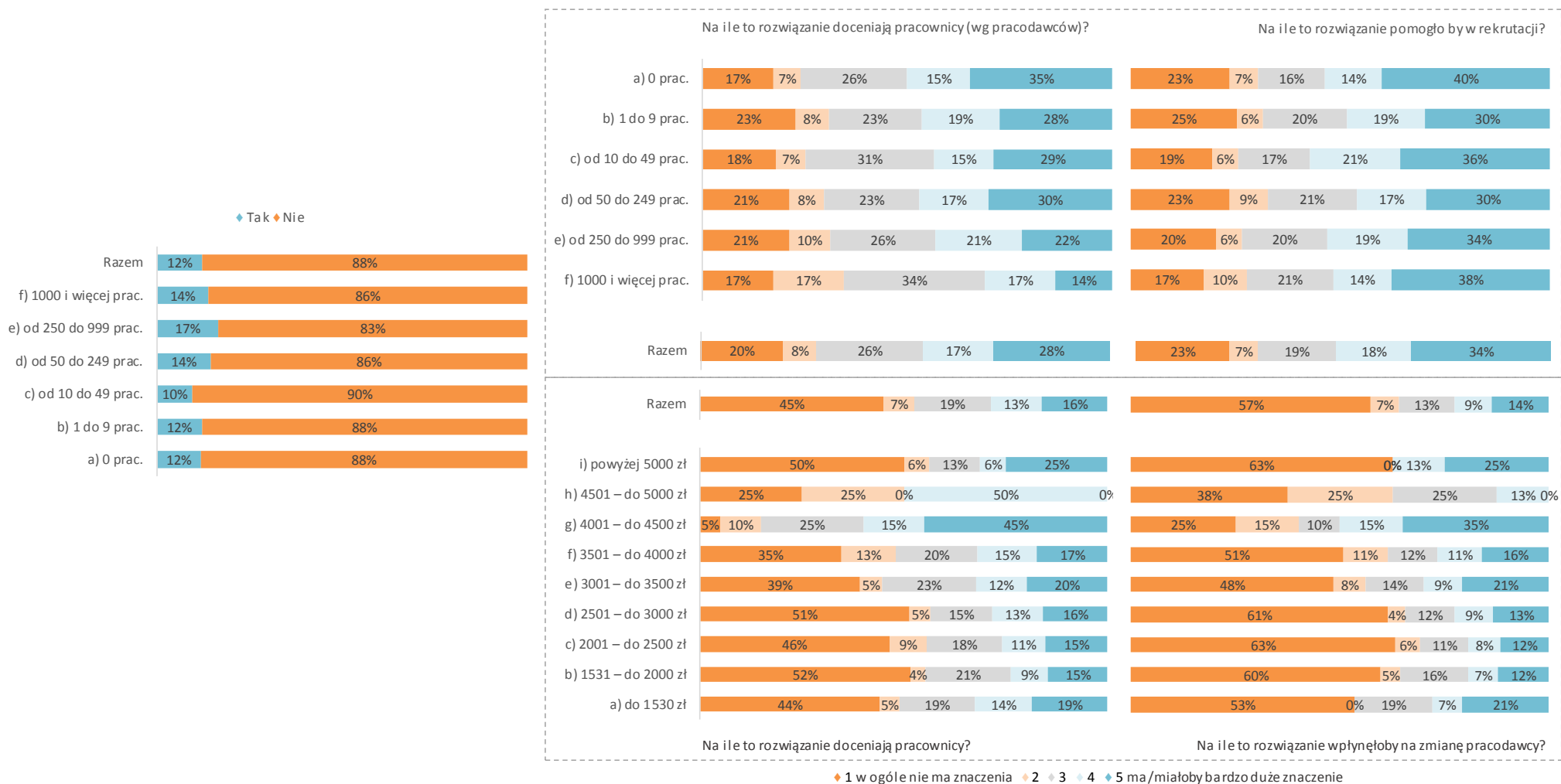


11. Zapewnienie rozwiązań dedykowanych grupom pracowników o specyficznych potrzebach

Wykres 38 Czy w firmie funkcjonują rozwiązania dedykowane dla osób z niepełnosprawnościami (np. dostosowanie miejsca i stanowiska pracy, dedykowane programy komputerowe)? (w %)

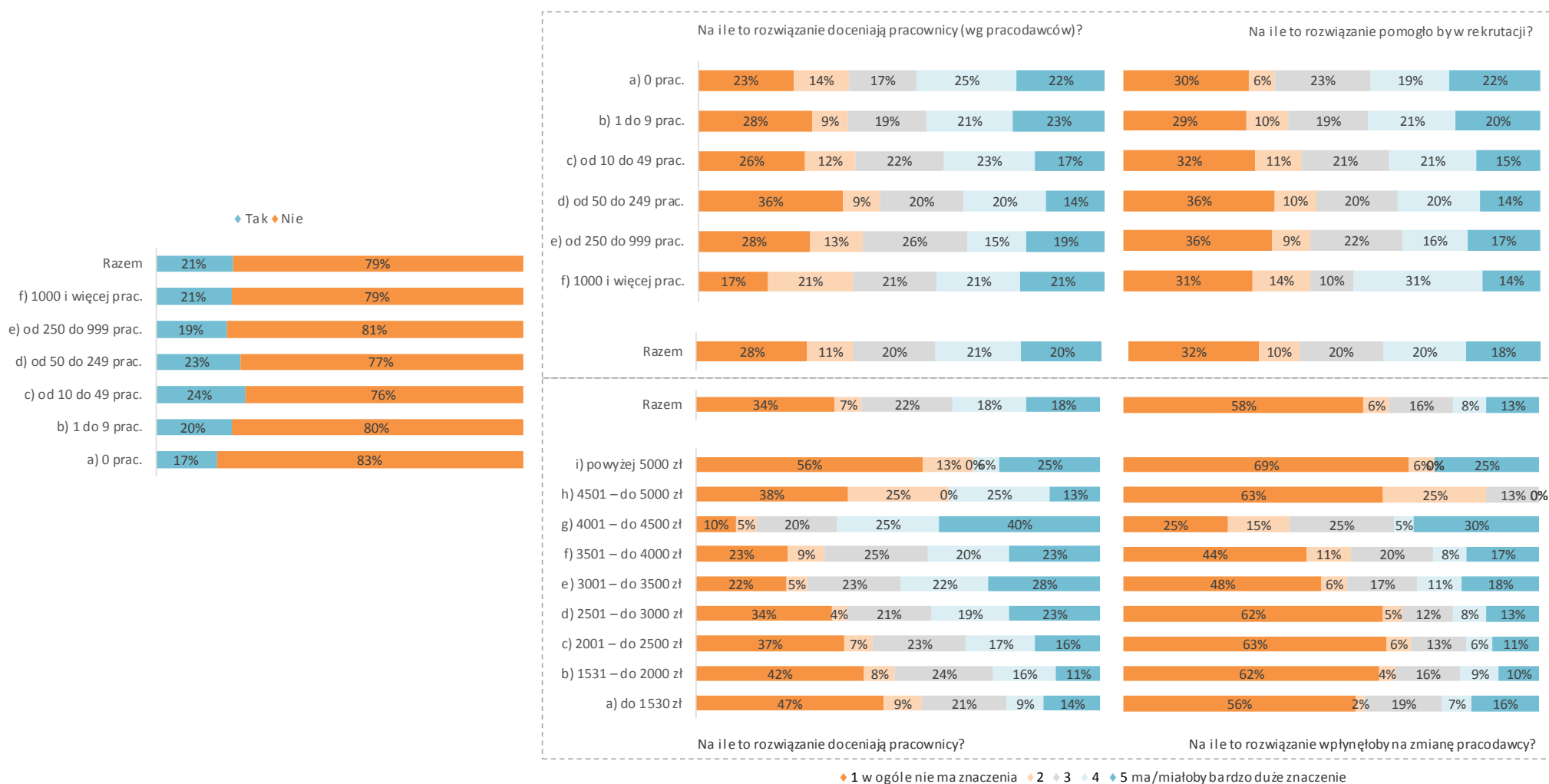


Wykres 39 Czy w firmie funkcjonują rozwiązania dedykowane dla osób w wieku 50+ (np. wspieranie rozwoju zawodowego, dostosowanie tempa pracy do indywidualnych potrzeb osoby)? (w %)



12. Czerpanie z potencjału pracowników w wieku przed- i emerytalnym

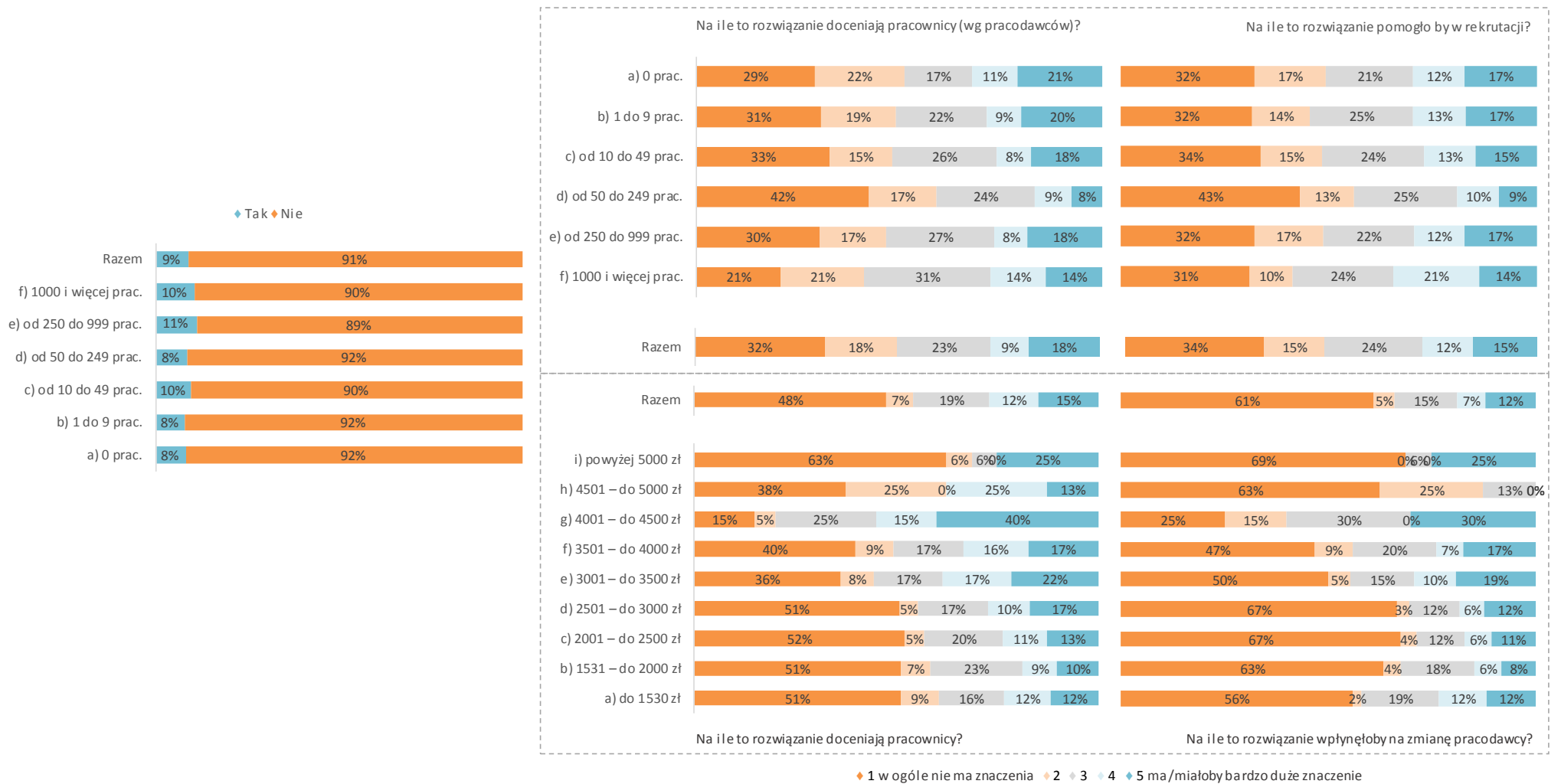
Wykres 40 Czy w firmie powierza się zadania związane z wdrażaniem niedoświadczonych pracowników (np. w formie mentoringu)? (w %)



Wykres 41 Czy w firmie powierza się opiekę nad stażystami i/lub praktykantami? (w %)



Wykres 42 Czy w firmie powierza się w ramach współpracy ze szkołą zawodową (branżową) zadania instruktora praktycznej nauki zawodu? (w %)

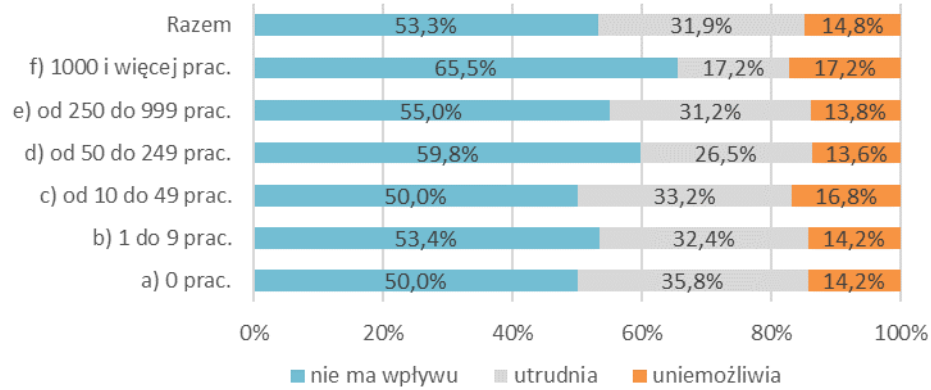


13. Sposób wdrożenia narzędzi harmonizowania życia zawodowego z osobistym

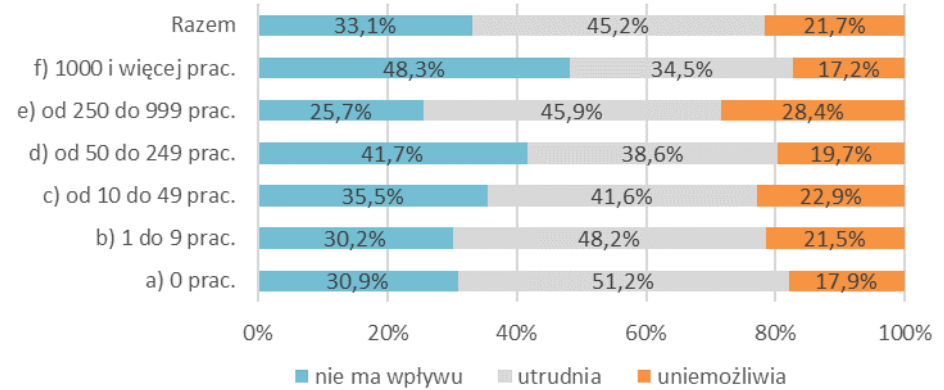
Wykres 43 Jakie bariery utrudniają / uniemożliwiają stosowanie przyjaznych rozwiązań w środowisku pracy? (w %)



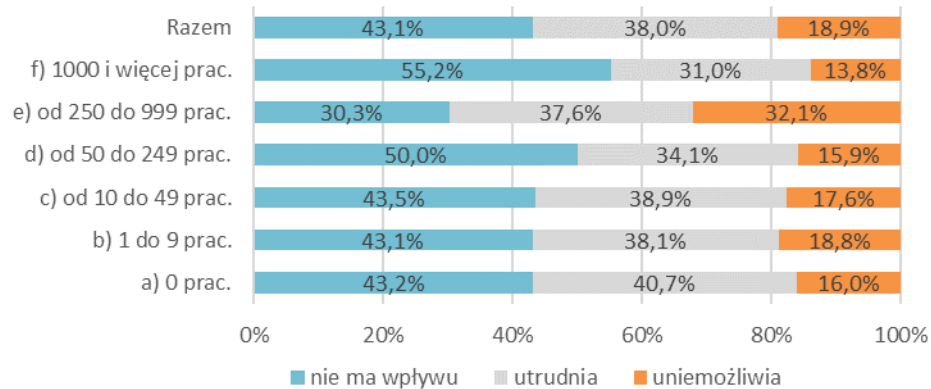
przepisy dotyczące bezpieczeństwa (np. szczególnych warunków pracy)



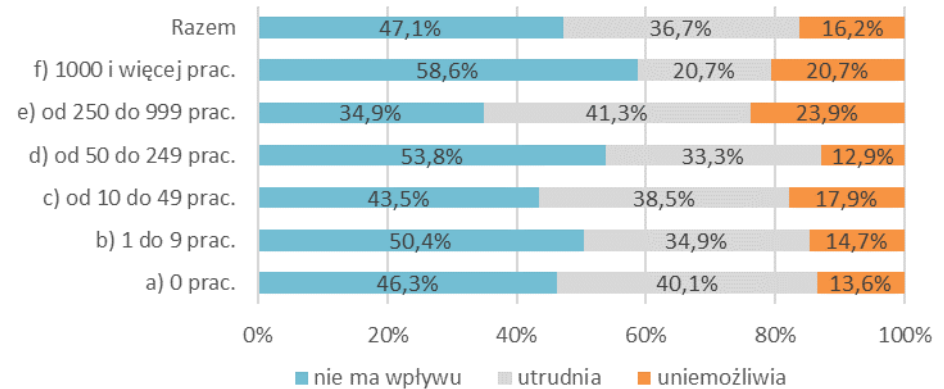
brak przekonania, że poniesione koszty będą współmierne do osiągniętych efektów



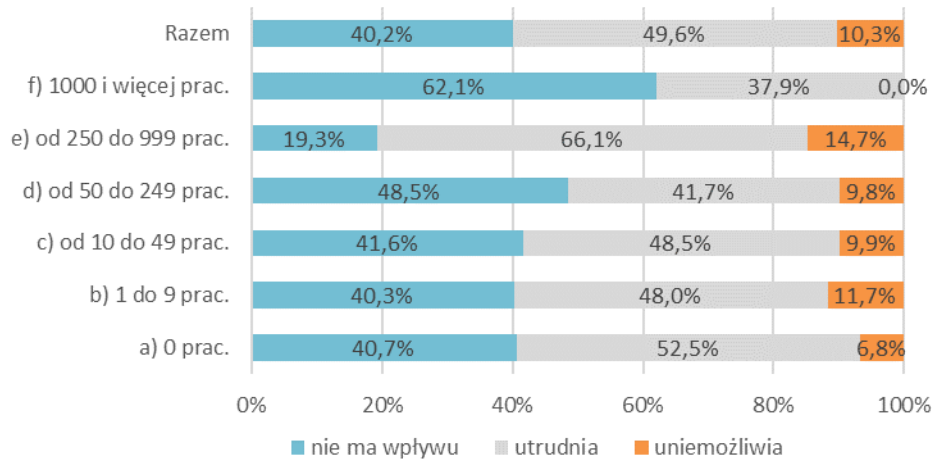
brak przekonania, że nowe rozwiązania przełożą się na lepszą efektywność pracowników



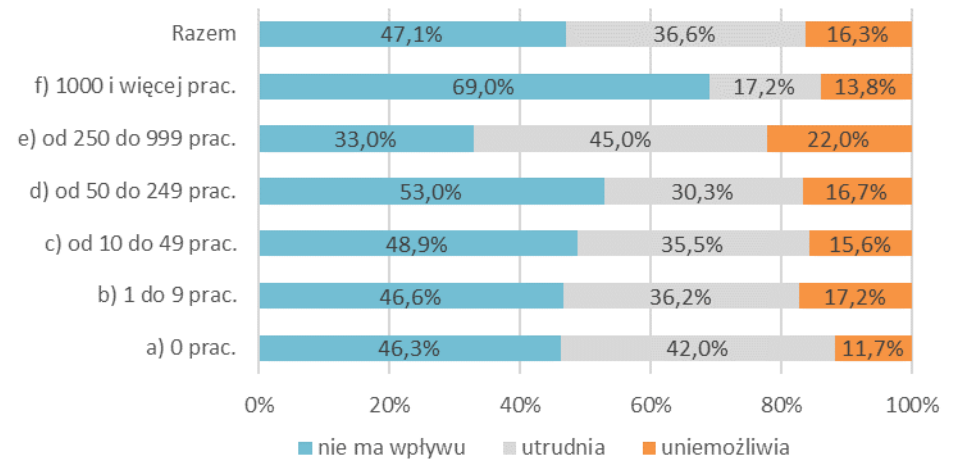
przyzwyczajenie do funkcjonującego systemu (praktyk / procedur stosowanych od długiego czasu)



brak gotowości na zmiany



bariery mentalne kadry kierowniczej



14. Podstawowe informacje o badaniu

Zleceniodawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

Wykonawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie (założenia badań, raporty)
Kamil Duda, Wioletta Pytko, Małgorzata Kawalec

Market Research World Anna Sojka z Gliwic (ankietowanie, baza danych - w odniesieniu do badania „Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na lokalnych rynkach pracy w województwie podkarpackim – edycja 2019”)

Iwona Żuk IPSYLON z Sanoka (ankietowanie, baza danych - w odniesieniu do badania „Podkarpaccy pracownicy – warunki pracy, plany i oczekiwania”)

Okres Badanie pracodawców: lipiec - wrzesień 2019 r.
Badanie pracowników: wrzesień - październik 2019 r.

Obszar województwo podkarpackie
Badanie pracodawców: próba reprezentatywna dla podmiotów gospodarczych z terenu województwa
Badanie pracowników: próba reprezentatywna dla osób pracujących z terenu województwa podkarpackiego

15. Założenia metodologiczne badania

Informacje zawarte w raporcie pochodzą z dwóch badań realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, zaplanowanych w taki sposób, aby nawzajem się uzupełniały. W jednym z nich ankietowano pracodawców, w drugim – pracowników podkarpackich firmy, jednak w obu przypadkach zapytano (wg identycznej kafeterii) o narzędzia harmonizujące życie zawodowe z prywatnym. Pracodawców pytano o to, czy stosują takie narzędzia i jak oceniają ich efektywność w kontekście motywowania i pozyskiwania pracowników, natomiast pracowników – na ile są stosowane w ich miejscach pracy oraz jak je oceniają oraz na ile przekonałyby ich do nowego pracodawcy (wpłynęły na decyzję o zmianie miejsca zatrudnienia).

1. Badanie pracodawców „Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na lokalnych rynkach pracy w województwie podkarpackim – edycja 2019”

Badanie zrealizowano zgodnie z założeniami metodologicznymi opracowanymi przez pracowników Wydziału Informacji Statystycznej i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie – w oparciu o ilościowe metody pozyskiwania danych: internetowe wywiady kwestionariuszowe (technika CAWI) oraz telefoniczne wywiady kwestionariuszowe (technika CATI).

W ramach ilościowego badania wykonano **1 379 wywiadów** z pracodawcami z wszystkich powiatów województwa podkarpackiego – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa, sekcji PKD oraz kryterium terytorialnego i była reprezentatywna dla województwa (poziom ufności próby 95% przy maksymalnym błędzie oszacowania na poziomie 3%).

Przy podziale próby uwzględniającym kryterium liczebności pracowników nadreprezentowane były podmioty małe, średnie, duże i bardzo duże ze względu na znaczącą przewagę podmiotów mikro. Liczebność próby wyliczono na podstawie rejestru REGON przedsiębiorstw z województwa podkarpackiego według danych GUS na dzień 31.01.2019 roku.

2. Badanie osób zatrudnionych „Podkarpacky pracownicy – warunki pracy, plany i oczekiwania”

Badanie zrealizowano zgodnie z założeniami metodologicznymi opracowanymi przez pracowników Wydziału Informacji Statystycznej i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie – w oparciu o ilościowe metody pozyskiwania danych: bezpośrednie indywidualne wywiady kwestionariuszowe (technika PAPI).

W ramach ilościowego badania wykonano **1309 wywiadów** z osobami pracującymi z 12 powiatów województwa podkarpackiego (o zróżnicowanej charakterystyce gospodarczej i demospołecznej - tak, aby możliwe było wyciągnięcie wniosków w odniesieniu do całego województwa) – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Ze względu na chęć zachowania reprezentatywności odpowiedzi w odniesieniu do całego województwa i warunków pracy panujących u różnych pracodawców, respondenci uczestniczący w badaniu reprezentowali różne środowiska pracy, a ich ewentualne odniesienie do tego samego pracodawcy było jedynie przypadkowe. Próba badawcza dobrana została w sposób warstwowo-losowy według płci, wieku, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia oraz udziału mieszkańców obszarów wiejskich i miejskich.

Wielkość próby reprezentatywnej dla osób pracujących w województwie podkarpackim została ustalona przy uwzględnieniu poziomu ufności 95% oraz maksymalnego błędu oszacowania na poziomie 1%.

Tabela 2 Badanie pracodawców – rozkład próby badawczej w odniesieniu do powiatów

powiat	próba badawcza	%
bieszczadzki	24	1,7
brzozowski	25	1,8
dębicki	65	4,7
jarosławski	59	4,3
jasielski	53	3,8
kolbuszowski	37	2,7
krośnieński	51	3,7
leski	31	2,2
leżajski	34	2,5
lubaczowski	38	2,8
łańcucki	47	3,4
Miasto Krosno	46	3,3
Miasto Przemyśl	60	4,4
Miasto Rzeszów	189	13,7
Miasto Tarnobrzeg	43	3,1
mielecki	84	6,1
niżański	33	2,4
przemyski	36	2,6
przeworski	52	3,8
ropczycko-sędziszowski	53	3,8
rzeszowski	113	8,2
sanocki	60	4,4
stalowowolski	67	4,9
strzyżowski	42	3,0
tarnobrzegi	37	2,7
województwo podkarpackie	1 379	100,0

Tabela 3 Badanie pracodawców – rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy

wielkość zakładu pracy	próba badawcza	%
nie zatrudniam obecnie pracowników	221	16,0
1 do 9 pracowników	457	33,1
od 10 do 49 pracowników	369	26,8
od 50 do 249 pracowników	183	13,3
od 250 do 999 pracowników	120	8,7
1000 i więcej pracowników	29	2,1
województwo podkarpackie	1 379	100,0

Tabela 4 Badanie pracodawców – rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

sektor	próba badawcza	%
produkcyjny	263	19,1
handlowy	794	57,6
usługowy	230	16,7
inny	92	6,7
województwo podkarpackie	1 379	100,0

Tabela 5 Badanie pracodawców – rozkład próby badawczej w odniesieniu do stanowiska respondenta

stanowisko	próba badawcza	%
właściciel / prezes / dyrektor firmy	937	67,9
kierownik / menedżer wyższego szczebla	160	11,6
kierownik / menedżer średniego szczebla	109	7,9
specjalista HR	110	8,0
inne	63	4,6
województwo podkarpackie	1 379	100,0

Tabela 6 Badanie pracodawców – rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

sekcja PKD	próba badawcza	%
sekcja A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	24	1,7
sekcja B – górnictwo i wydobywanie	5	0,4
sekcja C – przetwórstwo przemysłowe	195	14,1
sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	8	0,6
sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	6	0,4
sekcja F – budownictwo	155	11,2
sekcja G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	273	19,8
sekcja H – transport i gospodarka magazynowa	79	5,7
sekcja I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	46	3,3
sekcja J – informacja i komunikacja	54	3,9
sekcja K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa	35	2,5
sekcja L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	35	2,5
sekcja M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	118	8,6
sekcja N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	36	2,6
sekcja O – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	36	2,6
sekcja P – edukacja	57	4,1
sekcja Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna	71	5,1
sekcja R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	36	2,6
sekcja S – pozostała działalność usługowa	110	8,0
województwo podkarpackie	1 379	100,0

Tabela 7 Badanie pracowników – rozkład próby badawczej w odniesieniu do płci respondentów

płeć	próba badawcza	%
kobieta	647	49,4
męczyzna	662	50,6
województwo podkarpackie	1 309	100,0

Tabela 8 Badanie pracowników – rozkład próby badawczej w odniesieniu do wieku respondentów

wiek	próba badawcza	%
18-23 lata	167	12,8
24-30 lat	153	11,7
31-40 lat	321	24,5
41-50 lat	282	21,5
powyżej 50 lat	386	29,5
województwo podkarpackie	1 309	100,0

Tabela 9 Badanie pracowników – rozkład próby badawczej w odniesieniu do wykształcenia respondentów

wykształcenie	próba badawcza	%
gimnazjalne lub niższe	153	11,7
zasadnicze zawodowe \ branżowe I stopnia	395	30,2
średnie ogólnokształcące	176	13,4
średnie zawodowe lub policealne	311	23,8
wyższe	274	20,9
województwo podkarpackie	1 309	100,0

Tabela 10 Badanie pracowników – rozkład próby badawczej w odniesieniu do miejsca zamieszkania respondentów

powiat	próba badawcza	%
brzozowski	109	8,3
dębicki	111	8,5
jarosławski	111	8,5
jasielski	109	8,3
leski	102	7,8
miasto Krosno	113	8,6
miasto Rzeszów	113	8,6
mielecki	109	8,3
nizański	101	7,7
przemyski	109	8,3
rzeszowski	113	8,6
stalowowolski	109	8,3

województwo podkarpackie	1 309	100,0
--------------------------	--------------	--------------

Tabela 11 Badanie pracowników – rozkład próby badawczej w odniesieniu do udziału mieszkańców obszarów wiejskich i miejskich

miejsce zamieszkania	próba badawcza	%
wieś	770	58,8
miasto do 20 tys. mieszkańców	87	6,6
miasto pow. 20 do 50 tys. mieszkańców	230	17,6
miasto pow. 50 do 100 tys. mieszkańców	109	8,3
miasto pow. 100 tys. mieszkańców	113	8,6
województwo podkarpackie	1 309	100,0

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1	Czy w firmie są finansowane/współfinansowane szkolenia zawodowe? (w %)	8
Wykres 2	Czy w firmie są finansowane/współfinansowane szkolenia prywatne (umożliwiające rozwój zainteresowań niezwiązanych z karierą zawodową)? (w %)	9
Wykres 3	Czy w firmie są zapewnione praktyczne szkolenia z udzielania pierwszej pomocy? (w %)	10
Wykres 4	Czy w firmie są automatyczne defibrylatory zewnętrzne (AED)? (w %)	11
Wykres 5	Czy w firmie są prowadzone kampanie informacyjne, spotkania z pracownikami służące promowaniu zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy? (w %)	12
Wykres 6	Czy w firmie są stosowane niestandardowe wyposażenia stanowisk pracy (np. piłki do siedzenia, stojące miejsca pracy biurowej)? (w %)	13
Wykres 7	Czy w firmie są programy badań profilaktycznych dla pracowników firmy? (w %)	14
Wykres 8	Czy w firmie są konsultacje z lekarzami specjalistami na terenie zakładu pracy? (w %)	15
Wykres 9	Czy w firmie jest możliwość korzystania w miejscu pracy z podstawowych badań (np. pomiar ciśnienia tętniczego, pomiar cukru we krwi, pomiar masy ciała)? (w %)	16
Wykres 10	Czy w firmie jest możliwość korzystania w miejscu pracy z masażu rehabilitacyjnego lub relaksacyjnego? (w %)	17
Wykres 11	Czy w firmie jest finansowana/dofinansowana prywatna opieka medyczna pracownikom? (w %)	18
Wykres 12	Czy w firmie jest finansowana/dofinansowana prywatna opieka medyczna rodzinom pracowników? (w %)	19
Wykres 13	Czy firma umożliwia udział w warsztatach uczących np. radzenia sobie ze stresem, pracy z trudnym klientem? (w %)	20
Wykres 14	Czy w firmie zapewnia się pracownikom wsparcie / konsultacje psychologiczne? (w %)	21
Wykres 15	Czy firma zapewnia strefę do relaksu w miejscu pracy? (w %)	22
Wykres 16	Czy w firmie dostęp i/lub dopłaty do zorganizowanego jedzenia w miejscu pracy (np. stołówka, catering)? (w %)	23
Wykres 17	Czy firma zapewnia wodę mineralną przez cały rok dla swoich pracowników? (w %)	24
Wykres 18	Czy firma zapewnia warzywa i owoce dla swoich pracowników? (w %)	25
Wykres 19	Czy firma zapewnia sprzęt do przygotowania zdrowej żywności np. wyciskarki do soków? (w %)	26
Wykres 20	Czy w stołówce firmowej serwowana jest zdrowa żywność? (w %)	27
Wykres 21	Czy firma zapewnia siłownię i/lub salę do ćwiczeń w miejscu pracy? (w %)	28
Wykres 22	Czy firma finansuje/współfinansuje karnety do klubów fitness, na baseny itp.? (w %)	29
Wykres 23	Czy firma organizuje wydarzenia sportowe w miejscu pracy? (w %)	30
Wykres 24	Czy firma tworzy drużyny sportowe? (w %)	31
Wykres 25	Czy firma wspiera pracowników w udziale w imprezach sportowych (np. w maratonach) – rzeczowe, finansowe? (w %)	32
Wykres 26	Czy firma zapewnia miejsca do przechowywania rowerów w miejscu pracy? (w %)	33
Wykres 27	Czy firma zapewnia własny transport zbiorowy? (w %)	34
Wykres 28	Czy firma ułatwia pracownikom organizowanie wspólnych przejazdów prywatnymi samochodami (np. carpooling)? (w %)	35
Wykres 29	Czy firma dopłaca do dojazdów komunikacją zbiorową? (w %)	36
Wykres 30	Czy firma umożliwia pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy? (w %)	37
Wykres 31	Czy w firmie są elastyczne godziny pracy (system, który umożliwi pracownikowi dostosować godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy do swoich potrzeb)? (w %)	38

Wykres 32	Czy w firmie jest możliwość wykonywania części obowiązków zawodowych w domu (np. 1 dzień w tygodniu praca w domu)? (w %)	39
Wykres 33	Czy w firmie jest praca zdalnej w pełnym wymiarze czasu pracy? (w %)	40
Wykres 34	Czy w firmie praca jest tak zorganizowana, że nie ma konieczności pracy w nadgodzinach? (w %)	41
Wykres 35	Czy w firmie jest możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy dla osób wracających po okresie wychowania dziecka? (w %)	42
Wykres 36	Czy w firmie jest dofinansowanie do opieki nad dzieckiem (żłobek / przedszkole / opiekunki) i inną osobą zależną (ośrodek wsparcia / opiekuna)? (w %)	43
Wykres 37	Czy w firmie jest żłobek / przedszkole na terenie firmy? (w %)	44
Wykres 38	Czy w firmie funkcjonują rozwiązania dedykowane dla osób z niepełnosprawnościami (np. dostosowanie miejsca i stanowiska pracy, dedykowane programy komputerowe)? (w %)	45
Wykres 39	Czy w firmie funkcjonują rozwiązania dedykowane dla osób w wieku 50+ (np. wspieranie rozwoju zawodowego, dostosowanie tempa pracy do indywidualnych potrzeb osoby)? (w %)	46
Wykres 40	Czy w firmie powierza się zadania związane z wdrażaniem niedoświadczonych pracowników (np. w formie mentoringu)? (w %)	47
Wykres 41	Czy w firmie powierza się opiekę nad stażystami i/lub praktykantami? (w %)	48
Wykres 42	Czy w firmie powierza się w ramach współpracy ze szkołą zawodową (branżową) zadania instruktora praktycznej nauki zawodu? (w %)	49
Wykres 43	Jakie bariery utrudniają / uniemożliwiają stosowanie przyjaznych rozwiązań w środowisku pracy? (w %)	50

SPIS TABEL

Tabela 1	Pozapłacowe rozwiązania poprawiające warunki pracy – zestawienie ocen	4
Tabela 2	Badanie pracodawców – rozkład próby badawczej w odniesieniu do powiatów	55
Tabela 3	Badanie pracodawców – rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy	55
Tabela 4	Badanie pracodawców – rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności	55
Tabela 5	Badanie pracodawców – rozkład próby badawczej w odniesieniu do stanowiska respondenta	55
Tabela 6	Badanie pracodawców – rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży	56
Tabela 7	Badanie pracowników – rozkład próby badawczej w odniesieniu do płci respondentów	56
Tabela 8	Badanie pracowników – rozkład próby badawczej w odniesieniu do wieku respondentów	56
Tabela 9	Badanie pracowników – rozkład próby badawczej w odniesieniu do wykształcenia respondentów	56
Tabela 10	Badanie pracowników – rozkład próby badawczej w odniesieniu do miejsca zamieszkania respondentów	57
Tabela 11	Badanie pracowników – rozkład próby badawczej w odniesieniu do udziału mieszkańców obszarów wiejskich i miejskich	57

ZAŁĄCZNIK 1 Kwestionariusz ankiety – badanie pracodawców „Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na lokalnych rynkach pracy w województwie podkarpackim – edycja 2019”

1. Przyjazne miejsce pracy to bardziej zadowoleni i zaangażowani pracownicy. Poniżej przedstawiono listę rozwiązań poprawiających warunki pracy, harmonizujących życie prywatne i zawodowe pracowników. Proszę je ocenić w kontekście 3 zadanych pytań. (ankieter odczytuje respondentowi wszystkie rozwiązania i zadaje względem każdego z nich 3 kolejne pytania z tabeli)	Czy w ciągu ostatnich 3 lat w Państwa firmie stosowano to rozwiązanie dla pracowników? (ankieter wstawia znak x w odpowiedniej kolumnie)		Na ile takie rozwiązanie doceniają/doceniliby ¹ pracownicy Państwa firmy? (ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5) ²	Na ile rozwiązanie przyciągnęło/przyciągnęłoby ³ do firmy nowych pracowników? (ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5) ⁴
	Tak	Nie		
promowanie rozwoju pracowników – finansowanie / współfinansowanie szkoleń				
<input type="checkbox"/> zawodowych (umożliwiających rozwój kariery)			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> prywatnych (umożliwiających rozwój zainteresowań niezwiązanych z karierą zawodową)			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
promowanie zdrowych i bezpiecznych stanowisk pracy (działania szersze niż wynikające z BHP)				
<input type="checkbox"/> zapewnianie praktycznych szkoleń z udzielania pierwszej pomocy			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> zakup automatycznych defibrylatorów zewnętrznych (AED)			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> kampanie informacyjne, spotkania z pracownikami służące promowaniu zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> stosowanie niestandardowego wyposażenia stanowisk pracy (np. piłki do siedzenia, stojące miejsca pracy biurowej)			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

¹Ankieter odczytuje formę „doceniają” respondentom, którzy stosowali dane rozwiązanie, a formę „doceniliby” tym, którzy takiego rozwiązania nie stosowali.

²Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nie doceniają / w ogóle nie doceniliby”, a 5 oznacza „zdecydowanie doceniają / zdecydowanie doceniliby”.

³Ankieter odczytuje formę „przyciągnęło” respondentom, którzy stosowali dane rozwiązanie, a formę „przyciągnęłoby” tym, którzy takiego rozwiązania nie stosowali.

⁴Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nie przyciągnęło / w ogóle nie przyciągnęłoby”, a 5 oznacza „zdecydowanie przyciągnęło / zdecydowanie przyciągnęłoby”.

profilaktyka zdrowotna w firmie				
<input type="checkbox"/> programy badań profilaktycznych dla pracowników firmy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> konsultacje z lekarzami specjalistami w firmie			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> możliwość korzystania w miejscu pracy z podstawowych badań (np. pomiar ciśnienia tętniczego, pomiar cukru we krwi, pomiar masy ciała – BMI)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> masaż rehabilitacyjny lub relaksacyjny			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
finansowanie/dofinansowanie prywatnej opieki medycznej pracownikom				
<input type="checkbox"/> pracownikom			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> rodzinom			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
profilaktyka zdrowia psychicznego				
<input type="checkbox"/> umożliwienie udziału w warsztatach uczących np. radzenia sobie ze stresem, pracy z trudnym klientem			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> zapewnienie pracownikom wsparcia / konsultacji psychologicznej			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> zapewnienie strefy do relaksu w miejscu pracy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
promowanie zdrowego odżywiania				
<input type="checkbox"/> dostęp i/lub dopłaty do zorganizowanego jedzenia w miejscu pracy (np. stołówka, catering)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> zapewnienie wody mineralnej przez cały rok			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> zapewnienie warzyw i owoców			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> zapewnienie sprzętu do przygotowania zdrowej żywności np. wyciskarki do soków			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> wprowadzenie „zdrowej żywności” w stołówce			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
promowanie aktywności fizycznej				
<input type="checkbox"/> zapewnienie siłowni i/lub sali do ćwiczeń w miejscu pracy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> finansowanie/współfinansowanie karnetów do klubów fitness, na baseny itp.			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> organizowanie wydarzeń sportowych w miejscu pracy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> tworzenie drużyn sportowych			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> wspieranie pracowników w udziale w imprezach sportowych (np. w maratonach) – rzeczowe, finansowe			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> zapewnienie miejsca do przechowywania rowerów w miejscu pracy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
promowanie przyjaznych rozwiązań dotyczących dojazdów do pracy				

<input type="checkbox"/> własny transport zbiorowy firmy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> ułatwienie pracownikom organizowania wspólnych przejazdów prywatnymi samochodami (np. stworzenie platformy internetowej do tzw. carpoolingu – kojarzenia ze sobą osób, które jeżdżą na tych samych trasach)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> dopłaty do dojazdów komunikacją zbiorową			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
promowanie rozwiązań pomagających zachować równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym				
<input type="checkbox"/> możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> elastyczne godziny pracy (system, który umożliwi pracownikowi dostosować godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy do swoich potrzeb)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> możliwość wykonywania części obowiązków zawodowych w domu (np. 1 dzień w tygodniu praca w domu)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> możliwość pracy zdalnej w pełnym wymiarze czasu pracy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> praca bez konieczności nadgodzin			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> niepełny wymiar czasu pracy dla osób wracających po okresie wychowania dziecka			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> dofinansowanie do opieki nad dzieckiem (żłobka / przedszkola / opiekunki) i inną osobą zależną (ośrodka wsparcia / opiekuna)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> żłobek / przedszkole na terenie firmy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
zapewnienie rozwiązań dedykowanych grupom pracowników o specyficznych potrzebach				
<input type="checkbox"/> osoby niepełnosprawne (np. dostosowanie miejsca i stanowiska pracy, dedykowane programy komputerowe)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> osoby w wieku 50+ (np. wspieranie rozwoju zawodowego, dostosowanie tempa pracy do indywidualnych potrzeb osoby)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
czerpanie z potencjału pracowników w wieku przed- i emerytalnym				
<input type="checkbox"/> powierzanie zadań związanych z wdrażaniem niedoświadczonych pracowników (np. w formie mentoringu)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> powierzanie opieki nad stażystami i/lub praktykantami			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> w ramach współpracy ze szkołą zawodową (branżową) powierzenie zadań instruktora praktycznej nauki zawodu			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
Jakie inne rozwiązania poprawiające warunki pracy, harmonizujące życie społeczne i zawodowe pracowników stosowali Państwo lub rozważali ich zastosowanie				

w firmie?				
<input type="checkbox"/>			1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/>			1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/>			1 2 3 4 5

2. Jakie korzyści dla przedsiębiorstwa wynikają ze stosowania przyjaznych rozwiązań w środowisku pracy?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

- poprawa wizerunku firmy jako dbającej o potrzeby swoich pracowników
- zwiększenie konkurencyjności firmy na rynku pracy (większe zainteresowanie zatrudnieniem w firmie wśród potencjalnych pracowników)
- zwiększenie poziomu satysfakcji zawodowej pracowników
- zmniejszenie poziomu stresu wśród pracowników
- zmniejszenie absencji pracowników (m.in. chorobowej)
- poprawa wzajemnych relacji w firmie (m.in. integracja personelu)
- wzrost poziomu lojalności pracowników wobec firmy
- poprawa jakości pracy pracowników
- poprawa efektywności pracowników
- wzrost jakości obsługi klientów firmy
- wzrost produktywności firmy
- zwiększenie liczby klientów firmy
- oszczędności w firmie (wynikające m.in. z ograniczenia absencji chorobowej, wypadków)
- inne, jakie?

3. Jakie bariery utrudniają / uniemożliwiają stosowanie przyjaznych rozwiązań w środowisku pracy?

(ankieter odczytuje respondentowi wszystkie bariery i zaznacza przy każdej z nich adekwatną do niej odpowiedź)

	uniemożliwia	utrudnia	nie ma wpływu
ograniczenia finansowe (brak / niewystarczająca ilość środków finansowych)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ograniczenia organizacyjne (np. sztywna struktura organizacyjna, usystematyzowany proces produkcji)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

różnorodność warunków wykonywania pracy (część załogi wykonuje zadania umożliwiające elastyczną organizację pracy, a część takie, co do których elastyczne podejście jest niemożliwe)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stosowany dotychczas system ewidencjonowania czasu pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
przyzwyczajenie do funkcjonującego systemu (praktyk / procedur stosowanych od długiego czasu)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
brak przekonania, że nowe rozwiązania przełożą się na lepszą efektywność pracowników	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
brak przekonania, że poniesione koszty będą współmierne do osiągniętych efektów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
przepisy dotyczące bezpieczeństwa (np. szczególnych warunków pracy)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bariery mentalne kadry kierowniczej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
brak gotowości na zmiany	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
inne, jakie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....			

Metryczka

M1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/instytucja? (pytanie jednokrotnego wyboru)
<input type="checkbox"/> nie zatrudniam obecnie pracowników
<input type="checkbox"/> 1 do 9 pracowników
<input type="checkbox"/> od 10 do 49 pracowników
<input type="checkbox"/> od 50 do 249 pracowników
<input type="checkbox"/> od 250 do 999 pracowników
<input type="checkbox"/> 1000 i więcej pracowników

M2. Proszę wskazać w jakiej branży działa Państwa firma/instytucja.

(ankieter prosi o podanie kodu PKD głównej działalności firmy [z dokładnością do konkretnego symbolu – np. 85.59.B – Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane] lub w przypadku braku jego znajomości – określenie profilu firmy w celu późniejszego zakodowania)

.....

M3. Proszę określić, w jakiej sekcji PKD mieści się Państwa główna działalność (ewentualnie ankieter przekodowuje informację pozyskaną w ramach pytania M2)	
<input type="checkbox"/> sekcja A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	<input type="checkbox"/> sekcja L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
<input type="checkbox"/> sekcja B - górnictwo i wydobywanie	<input type="checkbox"/> sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
<input type="checkbox"/> sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	<input type="checkbox"/> sekcja N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność

	wspierająca
<input type="checkbox"/> sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	<input type="checkbox"/> sekcja O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
<input type="checkbox"/> sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	<input type="checkbox"/> sekcja P – edukacja
<input type="checkbox"/> sekcja F – budownictwo	<input type="checkbox"/> sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna
<input type="checkbox"/> sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	<input type="checkbox"/> sekcja R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
<input type="checkbox"/> sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	<input type="checkbox"/> sekcja S - pozostała działalność usługowa
<input type="checkbox"/> sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	<input type="checkbox"/> sekcja T - gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
<input type="checkbox"/> sekcja J - informacja i komunikacja	<input type="checkbox"/> sekcja U - organizacje i zespoły eksterytorialne
<input type="checkbox"/> sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	

M4. Proszę wskazać w jakim powiecie zlokalizowana jest Państwa firma/institucja.*(ankieter prosi o podanie powiatu)*

.....

M5. Proszę określić przeważający charakter działalności Państwa firmy/institucji.*(ankieter prosi o podanie przeważającego charakteru działalności firmy/institucji)*

<input type="checkbox"/> produkcyjny
<input type="checkbox"/> usługowy
<input type="checkbox"/> handlowy
<input type="checkbox"/> inny, jaki?

ZAŁĄCZNIK 2 Kwestionariusz ankiety – badanie pracowników „Podkarpaccy pracownicy – warunki pracy, plany i oczekiwania”

1. Przyjazne miejsce pracy to bardziej zadowoleni i zaangażowani pracownicy. Poniżej przedstawiono listę rozwiązań poprawiających warunki pracy, harmonizujących życie prywatne i zawodowe pracowników. Proszę je ocenić w kontekście 3 zadanych pytań. (należy odczytać wszystkie rozwiązania i zadać względem każdego z nich 3 kolejne pytania z tabeli)	Czy w ciągu ostatnich 3 lat w firmie, w której jest Pan(i) obecnie zatrudniony(a), stosowano to rozwiązanie dla pracowników? (należy wstawić znak x w odpowiedniej kolumnie)		Jak duże znaczenie ma/miałoby dla Pana(i) takie rozwiązanie? (ocena na skali od 1 do 5) ⁵	Na ile takie rozwiązanie wpłynęłoby na Pana(i) decyzję o zmianie pracy? (ocena na skali od 1 do 5) ⁶
	Tak	Nie		
promowanie rozwoju pracowników – finansowanie / współfinansowanie szkoleń				
<input type="checkbox"/> zawodowych (umożliwiających rozwój kariery)			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> prywatnych (umożliwiających rozwój zainteresowań niezwiązanych z karierą zawodową)			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
promowanie zdrowych i bezpiecznych stanowisk pracy (działania szersze niż wynikające z BHP)				
<input type="checkbox"/> zapewnianie praktycznych szkoleń z udzielania pierwszej pomocy			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> zakup automatycznych defibrylatorów zewnętrznych (AED)			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> kampanie informacyjne, spotkania z pracownikami służące promowaniu zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> stosowanie niestandardowego wyposażenia stanowisk pracy (np. piłki do siedzenia, stojące miejsca pracy biurowej)			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

⁵ Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nie ma znaczenia / w ogóle nie miałyby znaczenia”, a 5 oznacza „ma bardzo duże znaczenie / miałyby bardzo duże znaczenie”.

⁶ Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nie wpłynęłoby”, a 5 oznacza „wpłynęłoby w dużym stopniu”.

profilaktyka zdrowotna w firmie				
<input type="checkbox"/> programy badań profilaktycznych dla pracowników firmy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> konsultacje z lekarzami specjalistami w firmie			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> możliwość korzystania w miejscu pracy z podstawowych badań (np. pomiar ciśnienia tętniczego, pomiar cukru we krwi, pomiar masy ciała – BMI)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> masaż rehabilitacyjny lub relaksacyjny			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
finansowanie/dofinansowanie prywatnej opieki medycznej pracownikom				
<input type="checkbox"/> pracownikom			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> rodzinom			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
profilaktyka zdrowia psychicznego				
<input type="checkbox"/> umożliwienie udziału w warsztatach uczących np. radzenia sobie ze stresem, pracy z trudnym klientem			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> zapewnienie pracownikom wsparcia / konsultacji psychologicznej			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> zapewnienie strefy do relaksu w miejscu pracy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
promowanie zdrowego odżywiania				
<input type="checkbox"/> dostęp i/lub dopłaty do zorganizowanego jedzenia w miejscu pracy (np. stołówka, catering)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> zapewnienie wody mineralnej przez cały rok			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> zapewnienie warzyw i owoców			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> zapewnienie sprzętu do przygotowania zdrowej żywności np. wyciskarki do soków			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> wprowadzenie „zdrowej żywności” w stołówce			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
promowanie aktywności fizycznej				
<input type="checkbox"/> zapewnienie siłowni i/lub sali do ćwiczeń w miejscu pracy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> finansowanie/współfinansowanie karnetów do klubów fitness, na baseny itp.			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> organizowanie wydarzeń sportowych w miejscu pracy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> tworzenie drużyn sportowych			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> wspieranie pracowników w udziale w imprezach sportowych (np. w maratonach) – rzeczowe, finansowe			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> zapewnienie miejsca do przechowywania rowerów w miejscu pracy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/> inne – jakie?			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5

promowanie przyjaznych rozwiązań dotyczących dojazdów do pracy					
<input type="checkbox"/>	własny transport zbiorowy firmy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/>	ułatwianie pracownikom organizowania wspólnych przejazdów prywatnymi samochodami (np. stworzenie platformy internetowej do tzw. carpoolingu – kojarzenia ze sobą osób, które jeżdżą na tych samych trasach)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/>	dopłaty do dojazdów komunikacją zbiorową			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/>	inne – jakie?			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
promowanie rozwiązań pomagających zachować równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym					
<input type="checkbox"/>	możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/>	elastyczne godziny pracy (system, który umożliwi pracownikowi dostosować godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy do swoich potrzeb)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/>	możliwość wykonywania części obowiązków zawodowych w domu (np. 1 dzień w tygodniu praca w domu)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/>	możliwość pracy zdalnej w pełnym wymiarze czasu pracy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/>	praca bez konieczności nadgodzin			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/>	niepełny wymiar czasu pracy dla osób wracających po okresie wychowania dziecka			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/>	dofinansowanie do opieki nad dzieckiem (żłobka / przedszkola / opiekunki) i inną osobą zależną (ośrodka wsparcia / opiekuna)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/>	żłobek / przedszkole na terenie firmy			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/>	inne – jakie?			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
zapewnienie rozwiązań dedykowanych grupom pracowników o specyficznych potrzebach					
<input type="checkbox"/>	osoby niepełnosprawne (np. dostosowanie miejsca i stanowiska pracy, dedykowane programy komputerowe)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/>	osoby w wieku 50+ (np. wspieranie rozwoju zawodowego, dostosowanie tempa pracy do indywidualnych potrzeb osoby)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/>	inne – jakie?			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
czerpanie z potencjału pracowników w wieku przed- i emerytalnym					
<input type="checkbox"/>	powierzanie zadań związanych z wdrażaniem niedoświadczonych pracowników (np. w formie mentoringu)			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/>	powierzanie opieki nad stażystami i/lub praktykantami			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/>	w ramach współpracy ze szkołą zawodową (branżową) powierzenie zadań instruktora praktycznej nauki zawodu			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5
<input type="checkbox"/>	inne – jakie?			1_2_3_4_5	1_2_3_4_5

Jakie inne rozwiązania poprawiające warunki pracy, harmonizujące życie społeczne i zawodowe pracowników stosowano lub rozważano ich zastosowanie w Państwa firmie?

<input type="checkbox"/>			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

METRYCZKA

M.1. Płeć:

1) kobieta	2) mężczyzna
------------	--------------

M.2. Wiek:

1) 18-23 lata	2) 24-30 lat	3) 31-40 lat	4) 41-50 lat	5) powyżej 50 lat
---------------	--------------	--------------	--------------	-------------------

M.3. Miejsce zamieszkania:

1) wieś	2) miasto do 20 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 20 do 50 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 50 do 100 tys. mieszkańców	4) miasto pow. 100 tys. mieszkańców
---------	----------------------------------	--	---	-------------------------------------

M.4. Miejscowość, w której zlokalizowany jest Pana(i) zakład pracy:

1) wieś	2) miasto do 20 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 20 do 50 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 50 do 100 tys. mieszkańców	4) miasto pow. 100 tys. mieszkańców
---------	----------------------------------	--	---	-------------------------------------

M.5. Przeważający charakter działalności Pana(i) zakładu pracy:

1) produkcyjny	2) usługowy	3) handlowy	4) inny – jaki?.....
----------------	-------------	-------------	----------------------

M.6. Wielkość zakładu pracy:

1) 1 do 9 pracowników	2) od 10 do 49 pracowników	3) od 50 do 249 pracowników	4) od 250 do 999 pracowników	5) 1000 i więcej pracowników	6) nie wiem
-----------------------	----------------------------	-----------------------------	------------------------------	------------------------------	-------------

M.7. Stanowisko pracy:

1) kierownik / menedżer wyższego szczebla	2) kierownik / menedżer średniego szczebla	3) specjalista	4) szeregowy pracownik
---	--	----------------	------------------------

M.8. Wykształcenie:				
1) gimnazjalne i podstawowe ukończone oraz nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	2) zasadnicze zawodowe / branżowe I stopnia	3) średnie i policealne – średnie ogólnokształcące	4) średnie i policealne – średnie zawodowe	5) wyższe

M.9. Staż pracy:						
1) do 1 roku	2) od 2 do 5 lat	3) od 6 do 10 lat	4) od 11 do 20 lat	5) od 21 do 30 lat	6) od 31 do 40 lat	7) powyżej 40 lat

M.10. Czy posiada Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?	
1) tak	2) nie