

# JAK ODPOCZYWAJĄ PRZEDSIĘBIORCY

14. edycja raportu z serii POD LUPĄ







# SPIS TREŚCI

<b>Wprowadzenie</b>	3
<b>Raport w liczbach</b>	4
<b>Jak przedsiębiorca dba o SIEBIE</b>	6
Czas pracy	7
Work-life balance	12
Czas wolny	22
<b>Jak przedsiębiorca dba o PRACOWNIKÓW</b>	28
Pasje pracowników	29
Rodzicielstwo pracowników	33
Zdrowie psychiczne pracowników	37
Integracja pracowników	40
<b>Metodyka</b>	44



# WPROWADZENIE



**Radosław Woźniak**

Prezes Zarządu EFL

Dynamicznie zmieniająca się w ostatnich latach sytuacja gospodarczo-społeczna spowodowała wiele podmiotów w Polsce do zagłębienia się w tematykę badania potrzeb pracowników związanych z ich dobrostanem fizycznym i psychicznym. Na rynku pojawiło się wiele raportów dotyczących trendów z tego obszaru. Wśród dostępnych danych brakuje jednak spojrzenia z perspektywy przedsiębiorców – właścicieli firm, czy i jak dbają o własne zdrowie fizyczne i psychiczne. Bo w końcu „ryba psuje się od głowy”, więc jeśli prezes nie dba o siebie, nie będzie najlepszym ambasadorem zdrowia, którego pracownicy będą chcieli naśladować. Dlatego w najnowszej edycji raportu z serii „Pod Lupą” postanowiliśmy skupić się na rozpoznaniu i weryfikacji trendów w dwóch aspektach – czas wolny przedsiębiorców i czas wolny pracowników.

Jako prezes dużej organizacji sam zadałem sobie kilka pytań: ile godzin dziennie pracuję, czy po pracy znajduję czas dla siebie i rodziny, czym dla mnie jest odmieniany przez wszystkie przypadki work-life balance. Na żadne z tych pytań nie potrafiłem udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Dlatego niezwykle ciekawym dla mnie doświadczeniem było sprawdzenie, jak z tym zadaniem poradzili sobie polscy przedsiębiorcy i przedsiębiorczynie, którzy na co dzień zarządzają mikro, małymi i średnimi firmami.

Wyniki badania pokazują, że ich podejście do swojego czasu pracy i czasu wolnego jest różne, zależy od wielkości zarządzanej firmy, branży, którą reprezentują czy momentu rozwoju organizacji. Jest jednak kilka elementów, które łączą większość zarządzających. Po pierwsze, wyjątek stanowią osoby, które pracują krócej niż osiem godzin dziennie. Niemal połowa zapytanych na sprawy zawodowe poświęca co najmniej dziesięć godzin dziennie! To w zestawieniu z danymi Eurostatu, z których wynika, że Polacy pracują średnio 40,5 godziny tygodniowo, pokazuje, że szefowie firm pracują często zdecydowanie więcej niż ich pracownicy. I tutaj płynnie przechodzimy do kolejnego, smutnego wniosku – ponad połowa przedstawicieli i przedstawicielek firm narzeka na brak wolnego czasu. W szczególności dotyczy to najmniejszych organizacji. Trudno z takimi statystykami zadbać o swoje work-life balance.

Przedstawiciele i przedstawicielki firm zapytaliśmy również o to, jak dbają o swoich pracowników – ich pasję, rodzicielstwo, zdrowie psychiczne i integrację. Większość organizacji uwzględnia te obszary w swoich strategiach HR-owych, jednak istnieje liczna grupa, która nie przewiduje żadnego wsparcia. I niestety ponownie dotyczy to najczęściej najmniejszych firm. Dlatego jako reprezentant dużej organizacji, w której dbanie o dobrostan fizyczny i psychiczny pracowników jest zasadą, a nie wyjątkiem, czuję się zobowiązany do budowania świadomości ogromnego wpływu czasu wolnego na kondycję każdego człowieka. Zarówno tego, który zarządza 5-, 15- czy 150-osobową firmą, jak i jego pracownika. Bo w zdrowym ciele, jest zdrowy pracodawca i pracownik.

Inspirującej lektury!

# JAK PRZEDSIĘBIORCA DBA O SIEBIE



**77%** **Przedsiębiorców i przedsiębiorczyń pracuje średnio więcej niż 8 godzin dziennie.**  
Wśród mikrofirm ten odsetek wynosi aż 90%, wśród małych 75%, a wśród średnich 63%.



**78%** **Przedsiębiorców i przedsiębiorczyń w czasie wolnym ogląda TV lub filmy.**  
Na aktywność fizyczną znajduje czas w tygodniu 26% zarządzających, a na czytanie tylko 19%.



**56%** **Przedsiębiorców i przedsiębiorczyń narzeka na brak czasu wolnego.**  
Częściej dotyczy to mikrofirm (60%) niż małych (50%) i średnich (55%).

# JAK PRZEDSIĘBIORCA DBA O PRACOWNIKÓW



**57%** Przedsiębiorców i przedsiębiorczyń wspiera pasje pracowników.



**70%** Przedsiębiorców i przedsiębiorczyń wspiera rodzicielstwo pracowników.



**62%** Przedsiębiorców i przedsiębiorczyń wspiera zdrowie psychiczne pracowników.



**63%** Przedsiębiorców i przedsiębiorczyń integruje swoich pracowników.



1

**JAK PRZEDSIĘBIORCA**

**DBA O SIEBIE**



# CZAS PRACY PRZEDSIĘBIORCÓW

TOTAL



1-9  
OSÓB



10-49  
OSÓB



50-249  
OSÓB

## Ile godzin w ciągu dnia przeciętnie Pan/Pani pracuje?

4-7 godzin | 0,4%

8 godzin | 22%

9 godzin | 32%

10 godzin | 34%

11 godzin | 11%

0%

10%

23%

46%

21%

2%

24%

37%

30%

8%

0%

38%

42%

20%

1%



# USTAWOWY CZAS PRACY NIE DLA PRZEDSIĘBIORCÓW

## 1 PRAWIE NIKT NIE PRACUJE KRÓCEJ NIŻ USTAWOWA NORMA

Większość badanych przedsiębiorców i przedsiębiorczyń pracuje dłużej niż przewiduje to norma wpisana w kodeks pracy. Zgodnie z art. 129. § 1. kp czas pracy wynosi 8 godzin na dobę w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy. Tyle pracuje tylko 22% właścicieli i właścicielek MŚP w Polsce. 32% zapytanych wykonuje obowiązki zawodowe 9 godzin dziennie, a 34% o godzinę dłużej. Co dziewiąta osoba prowadząca swój biznes poświęca mu aż 11 godzin dziennie, co miesięcznie daje aż 220 godzin! Warto zwrócić uwagę, że prawie nikt nie pracuje mniej niż ustawowa norma.

## 2 POCZĄTKI BYWAJĄ TRUDNE

Wraz z rosnącą wielkością firmy, przedsiębiorcy i przedsiębiorczynie pracują krócej. Co piąta osoba prowadząca mikroprzedsiębiorstwo pracuje aż 11 godzin dziennie, podczas gdy wśród małych firm ten odsetek wynosi 8%, a wśród średnich tylko 1%. Również 10-godzinny tryb pracy częściej dotyczy zarządzających mikrobiznesem (46% wskazań) niż małym i średnim – odpowiednio 30% i 20%.

## 3 ROLNICY PRACUJĄ NAJDŁUŻEJ

Przyglądając się poszczególnym branżom, najdłużej pracują przedstawiciele i przedstawicielki rolniczych firm. Aż 43% z nich poświęca swojemu biznesowi 11 godzin, a 55% 10 godzin dziennie. Drugą najbardziej „zapracowaną” branżą jest transport, gdzie 55% przedstawicieli i przedstawicielek pracuje 10 godzin, a 9% 11 godzin dziennie. Po drugiej stronie osi znajdują się handel i produkcja, gdzie odpowiednio w 41% i 33% firm przeciętna norma wynosi 8 godzin, a w 41% i 47% firm 9 godzin.



**Im większa  
firma,  
tym jej  
właściciel  
pracuje  
krócej.**



**67%**

Średni czas pracy  
w mikrofirmach  
wynosi  
**10-11**  
godzin dziennie



**67%**

Średni czas pracy  
w małych firmach  
wynosi  
**9-10**  
godzin dziennie



**80%**

Średni czas pracy  
w średnich firmach  
wynosi  
**8-9**  
godzin dziennie



# CZAS PRACY A POKOLENIA

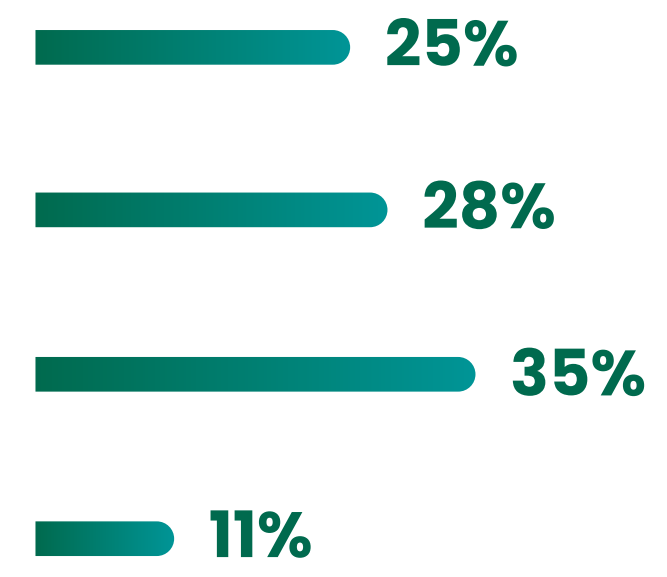
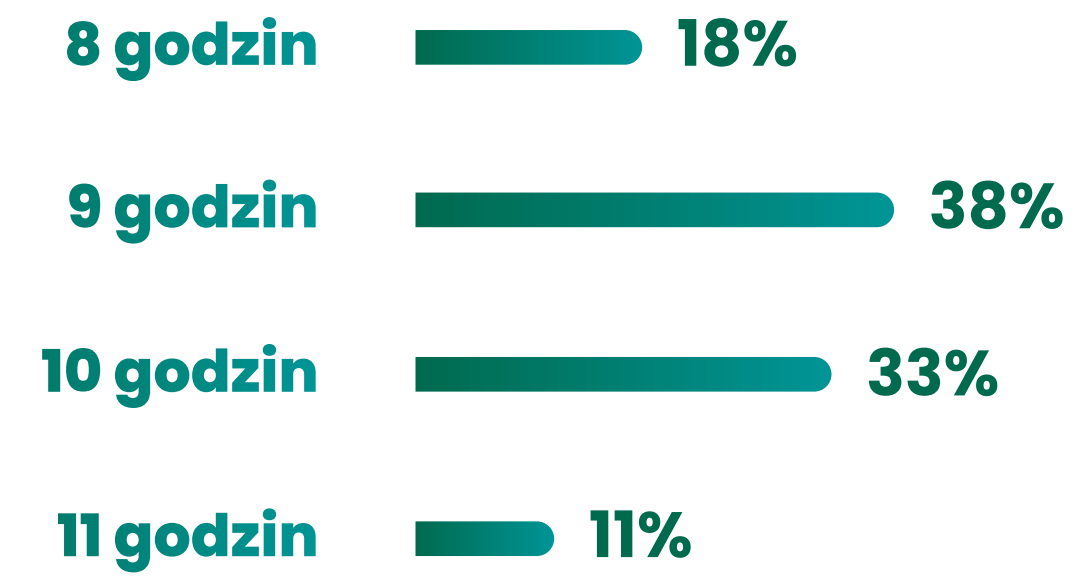


**Pokolenia Z i Y**  
(23-43 lata)



**Pokolenie X**  
(44-64 lata)

## Ile godzin w ciągu dnia przeciętnie Pan/Pani pracuje?





“ My, przedsiębiorcy, pracujemy bardzo intensywnie, nawet po 14-18 godzin dziennie, jeśli jest taka potrzeba. Tak naprawdę zawsze jesteśmy w pracy. Każdego dnia, a szczególnie kiedy realizuję projekt, angażuję się w pełni – z pasją i entuzjazmem oraz przekonaniem, że ma to znaczenie zarówno dla firmy, naszych pracowników, jak i dla mnie samej. W związku z tym, że moja droga to nie jest sprint, tylko maraton, równie ważne jest dla mnie świadome dbanie o regenerację. Potrafię realizować cele, spełniać swoje marzenia, ale dbam również o siebie. Harmonia między ciałem, duchem i umysłem to moja recepta na życie. To właśnie umiejętność zarządzania sobą pozwala mi znaleźć czas na kreatywne weekendy, masaże, spacer, taniec, a także zaangażowanie w kręgi kobiet i prowadzenie warsztatów rozwoju osobistego.”



### **Aleksandra Wolska**

Wiceprezeska ds. Zrównowaznego Rozwoju i ESG, LSP Group

# WORK-LIFE BALANCE TO...

Jak przedsiębiorcy i przedsiębiorczynie rozumieją określenie „work-life balance”?

30%

przeplatanie się czasu pracy i wolnego w jedynym cyklu. Taki work life mix.

20%

stan, gdy nie jest się przeładowanym pracą i ma się czas na dbanie o zdrowie i życie prywatne.

17%

odpowiednie zrównoważenie pracy i życia prywatnego, aby żadne nie przeważało.

16%

rozdzielenie pracy i życia prywatnego.

15%

coś, czego osiągnięcie jest bardzo trudne. W miarę możliwości odciąć się od codzienności.



“ Work-life balance dla nas to jest marzenie. Wiem, co trzeba zrobić, żeby go osiągnąć, ale w naszej branży to jest nierealne. Tylko zimą możemy sobie na to pozwolić. Bo nami rządzi przyroda.”



### **Beata Kozłowska**

Właścicielka Gospodarstwo Rolne  
Beata Kozłowska



# WYZWANIA W OSIĄGNIĘCIU WORK-LIFE BALANCE

## Jakie trudności i wyzwania wiążą się z osiągnięciem work-life balance w Pana/Pani życiu?







## OSIĄGNIĘCIE WORK-LIFE BALANCE NIE JEST ŁATWE ...

Spośród trudności i wyzwań związanych z osiąganiem work-life balance prawie co trzecia badana osoba wskazała problemy z utrzymaniem regularnego trybu życia (30%). Często wypracowanie równowagi prywatno-zawodowej utrudniają duża liczba zadań zawodowych oraz trudności w ustalaniu granic między życiem prywatnym a pracą (po 28% wskazań). Stres, znalezienie czasu tylko dla siebie lub rodziny czy problemy zdrowotne także są wskazywane dość często jako bariery w osiągnięciu work-life balance.

Choć wielkość przedsiębiorstwa w niewielkim stopniu wpływa na wyzwania, jakie mają ich właściciele i właścicielki w osiąganiu work-life balance, to da się zauważyć pewne prawidłowości. Po pierwsze, wraz ze wzrostem liczby pracowników częstszym problemem jest zmaganie się z presją czasu na realizację obowiązków – 18% wskazań w grupie mikrofirm, 27% wśród małych i 33% wśród średnich firm. Po drugie, zarządzający najmniejszymi biznesami mają częściej kłopot z rozgraniczeniem życia prywatnego od zawodowego – 32% wskazań w grupie mikrofirm, 21% wśród małych i 26% wśród średnich firm. I to, co odróżnia małych przedsiębiorców od tych większych, to wyjazdy służbowe. Tylko 7% mikroprzedsiębiorców na nie wskazuje, podczas gdy już 23% właścicieli i właścicielek średnich firm.

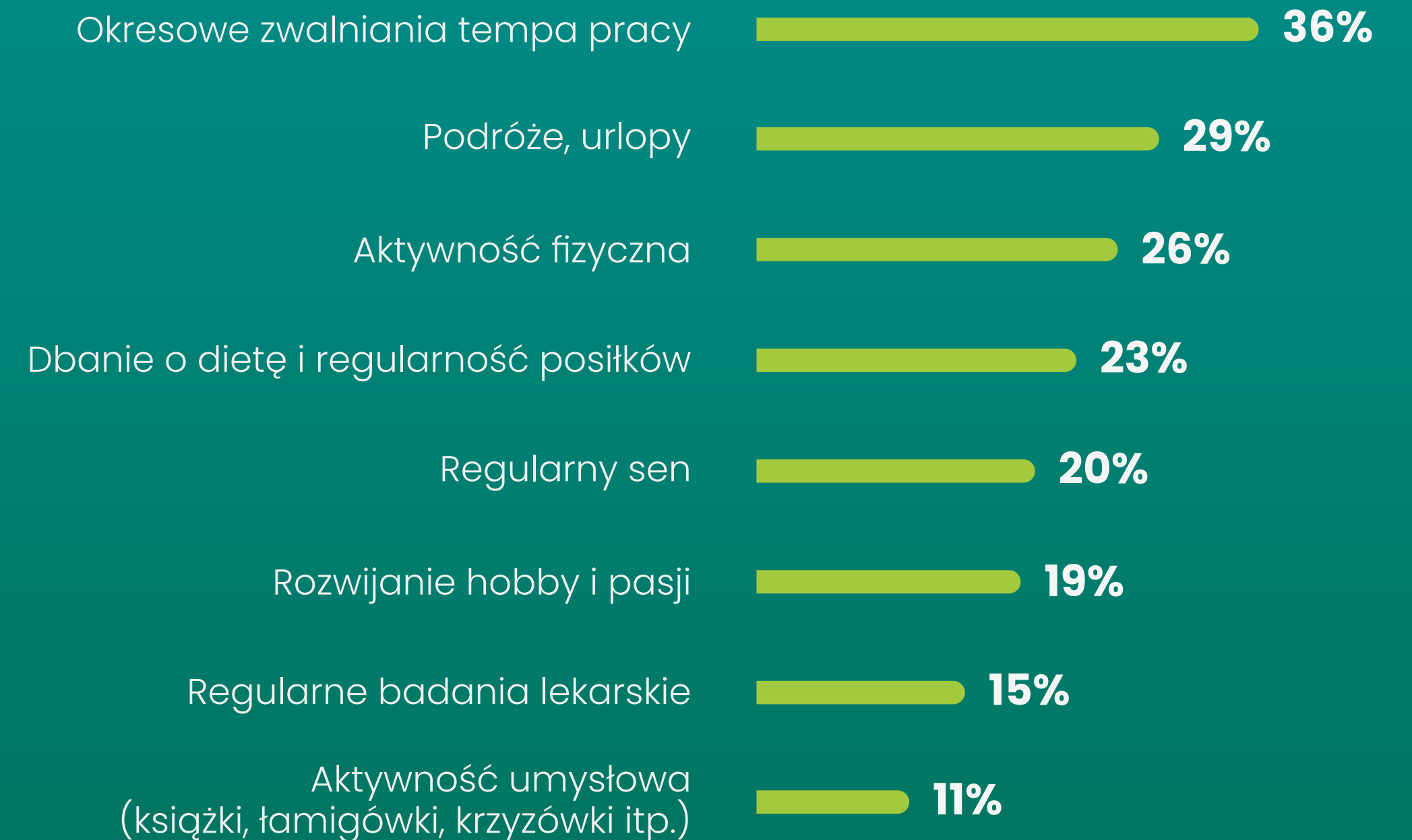


## ... ALE SĄ NA TO SPOSOBY

TOP5 sposobów dbania o dobrostan przedsiębiorców i przedsiębiorczyń stanowią okresowe zwalnianie tempa pracy (36%), urlopy i podróże (29%), aktywność fizyczna (26%), dbanie o dietę (23%) oraz regularny sen (20%). Jednocześnie warto zauważyć, że tylko pojedyncze osoby (2%) wskazały na to, że nie podejmują się żadnych działań mających na celu dbanie o swój dobrostan. To pokazuje, że myślenie o sobie, swoim zdrowiu i dobrostanie jest ważne dla zarządzających polskimi MŚP.

Widoczne są także istotne różnice między osobami prowadzącymi małą i dużą działalność. Właściciele i właścicielki mikrofirm rzadziej niż ich więksi koledzy biorą urlopy – 24% wśród mikrofirm i po 33% wśród małych i średnich firm. Za to Ci pierwsi bardziej dbają o swoją dietę – 27% vs. 20% małych firm i 18% średnich firm – oraz sen – 25% vs. 19% małych firm i 14% średnich firm. Przedstawiciele i przedstawicielki średnich firm bardziej dbają o stan umysłu – książki, łamigłówki i krzyżówki towarzyszą co piątemu z nich (19%), podczas gdy wśród mikrofirm ten odsetek wynosi 7%.

### W jaki sposób dba Pan/Pani o swój dobrostan?





# JAK DBAJĄ O SWÓJ DOBROSTAN RÓŻNE POKOLENIA



## Pokolenia Z i Y

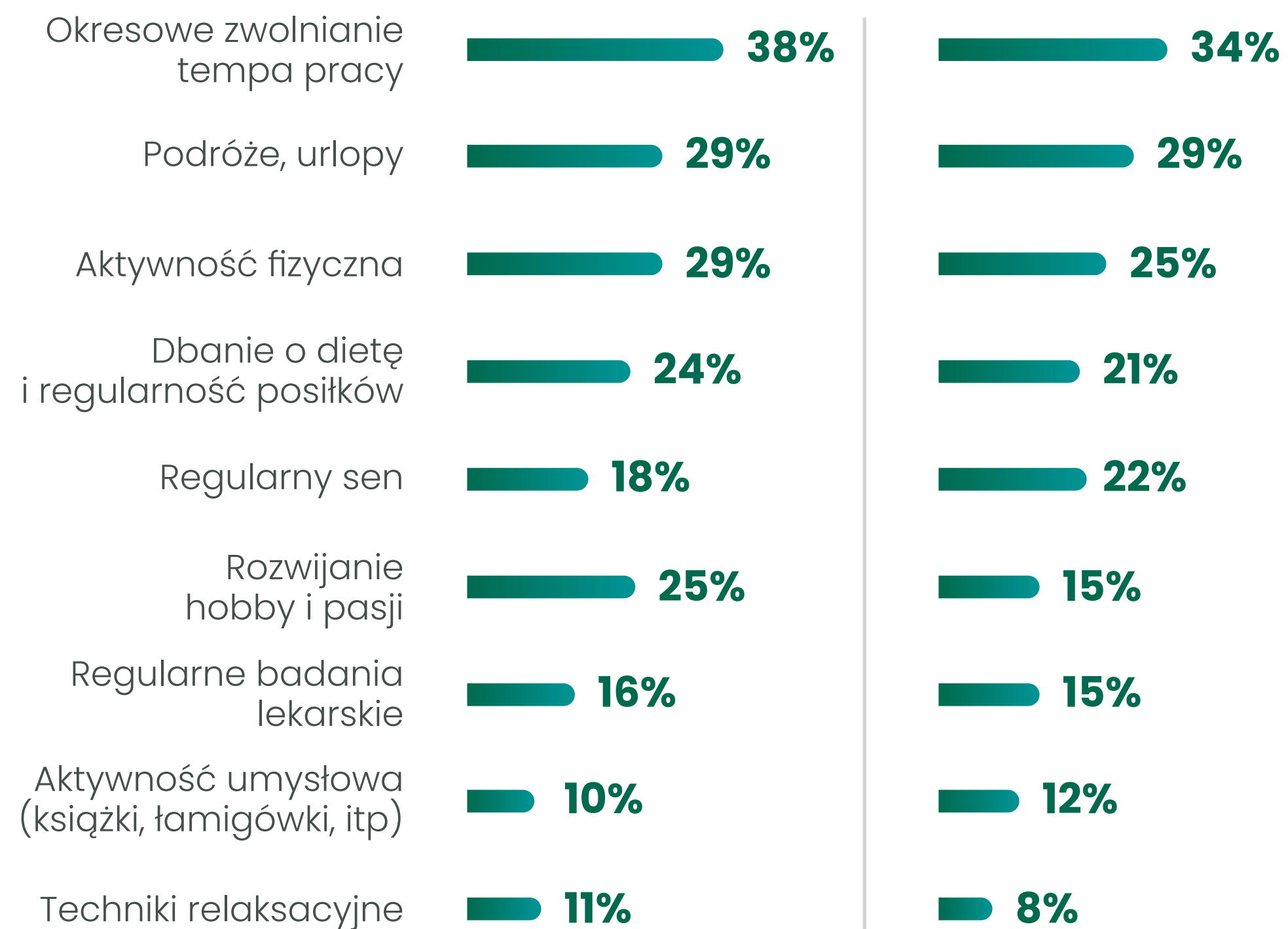
(23-43 lata)



## Pokolenie X

(44-64 lata)

### W jaki sposób dba Pan/Pani o swój dobrostan?





Weekendy mam zawsze wolne. To jest dla mnie taka rzecz, która jest święta – weekend jest dla dzieci i rodziny. Podobnie, kiedy wracam w ciągu tygodnia z pracy ok. godz. 18, to popołudnia i wieczory poświęcam rodzinie, sobie lub swojej pasji. Głównie to jest sport. Ta aktywność fizyczna towarzyszy mi od dziecka, nie tylko w domu. Nawet gdy jesteśmy na wakacjach, w podróży służbowej, moją zasadą jest, że biorę ze sobą rzeczy do biegania – zegarek, strój, buty do biegania. To nic nie kosztuje, a wiele daje. Szczególnie głowie, która podczas biegania mocno odpoczywa.

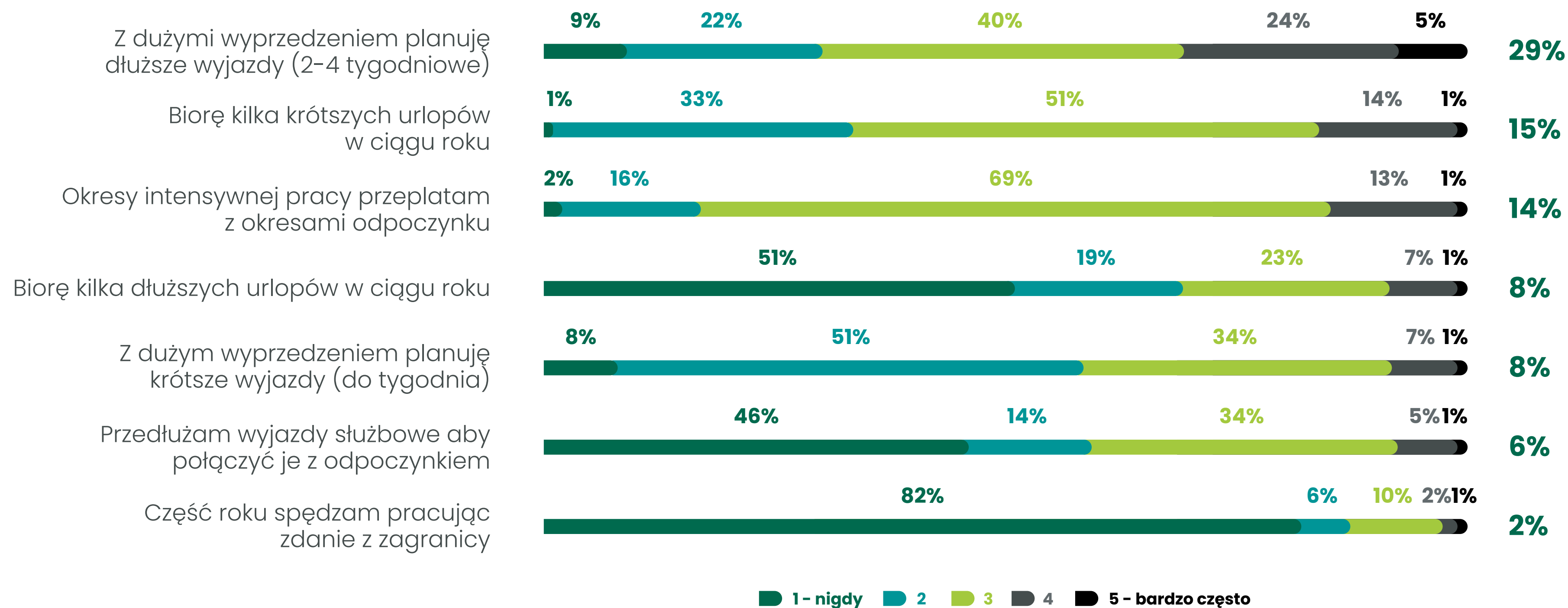


**Marcin Dudek**

COO, DTW Logistics Group



# JAK PRZEDSIĘBIORCY I PRZEDSIĘBIORCZYNIE PLANUJĄ SWÓJ URLOP?







## IM WIĘKSZA FIRMA TYM WIĘCEJ URLOPU

Najpopularniejszym sposobem planowania urlopów przez osoby prowadzące MŚP jest planowanie dłuższych urlopów z dużym wyprzedzeniem (29%). Takie rozwiązanie pozwala zaplanować to, w jaki sposób spędza się czas wolny, ale także z wyprzedzeniem przygotować firmę na dłuższą nieobecność osoby zarządzającej. Warto jednak zauważyć, że taki sam odsetek (29%) nie podchodzi w ten sposób do urlopu.

Popularne jest również branie kilku krótszych urlopów w ciągu roku (15%) oraz przeplatanie intensywnej pracy z okresami odpoczynku (14%). Nieliczni biorą kilka dłuższych urlopów (8%), na co najpewniej nie pozwala im duża liczba obowiązków zawodowych na kierowniczym stanowisku. Niespecjalnie popularna jest także praca zdalna za granicą (2%).

Przyglądając się planom urlopowym przedstawicieli i przedstawicielek firm, warto zwrócić uwagę, że im większa firma, tym planowanie częściej podejmowane jest z wyprzedzeniem czasowym, a i urlopu wydaje się być więcej. Po pierwsze, osobom prowadzącym mikroprzedsiębiorstwa rzadziej udaje się planować dłuższe urlopy z wyprzedzeniem – 21% wskazań, podczas gdy wśród małych i średnich firm ten odsetek wynosi odpowiednio 34% i 35%. Po drugie, zarządzający mikrofirmami rzadziej przeplatają okresy intensywnej pracy z odpoczynkiem (10%), podczas gdy wśród małych firm ten odsetek wynosi 17% oraz 16% wśród średnich firm. Po trzecie, tylko 6% szefów mikroprzedsiębiorstw bierze kilka dłuższych urlopów w ciągu roku, gdy wśród średnich firm ten odsetek wynosi 10%.



// Dobrze jest o swój czas dbać z premedytacją. Znam przedsiębiorców, którzy z powodzeniem zarządzają swoimi firmami, a jednocześnie mają jasno sprecyzowane, kiedy i co robią w czasie wolnym. Mocno dbają o siebie. Bo bardzo często jest tak, że osoby zarządzające przestają o sobie myśleć i to jest błąd. Chociaż myślę, że dzisiaj z takim podejściem spotykamy się coraz rzadziej. //

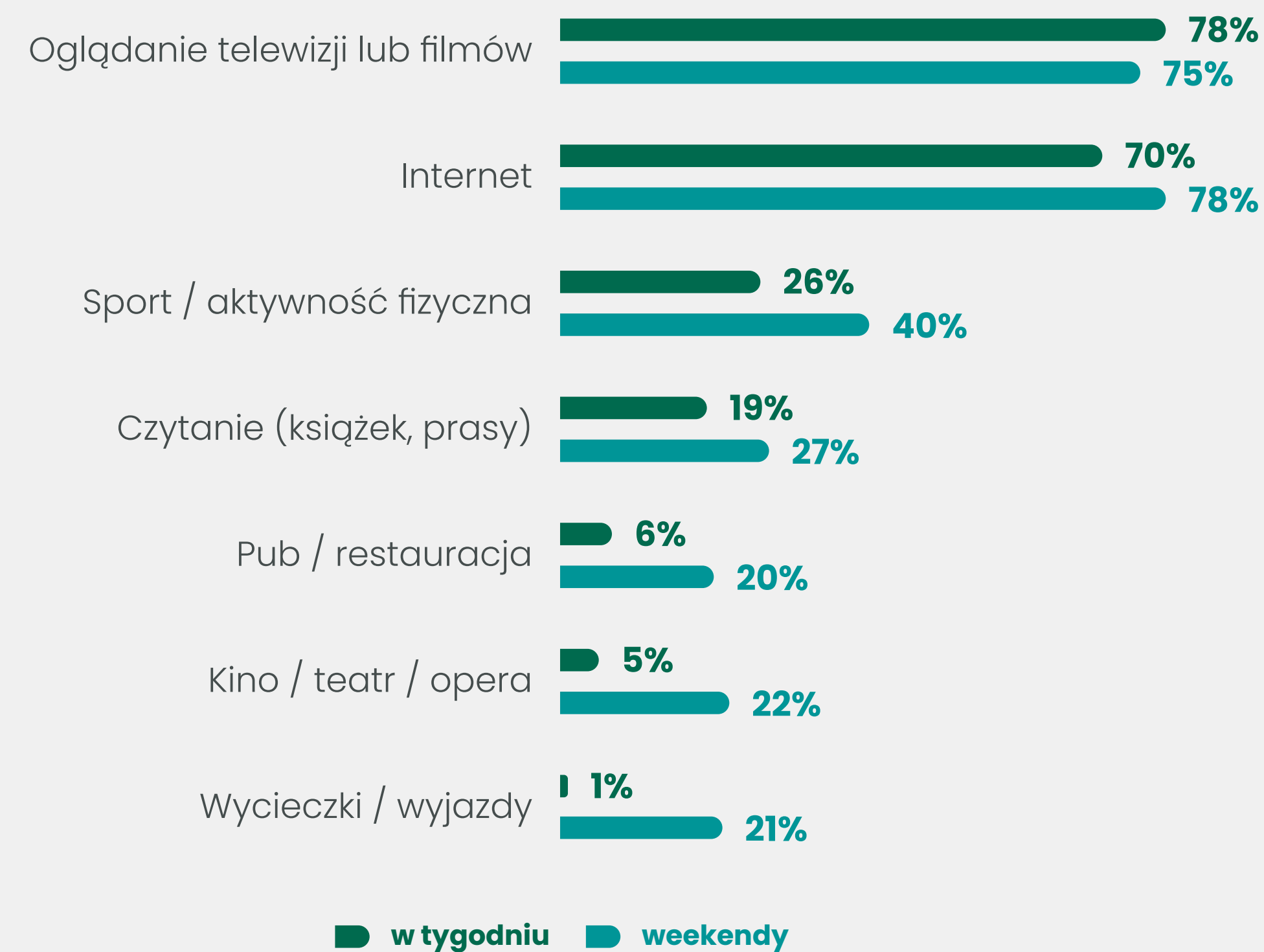
**Lech Dutkiewicz**

Biuro Handlowe Kaspo



# CZAS WOLNY

**W jaki sposób spędza Pan/Pani czas wolny po pracy w tygodniu oraz w weekendy?**





# TV I INTERNET BEZKONKURENCYJNE

Ponad 6 godzin dziennie Polacy średnio spędzają na korzystaniu z Internetu, a ponad 3 godziny dziennie oglądają telewizję (w tym również serwisy streamingowe typu Netflix) – tak wynika z raportu Digital 2024 Poland. To kilkadziesiąt dni w ciągu całego roku. Nie powinno zatem dziwić, że te aktywności są najczęstszymi sposobami spędzania wolnego czasu wśród przedsiębiorców i przedsiębiorczyń. Co więcej, TOP sposobów spędzania czasu pozazawodowego w tygodniu i weekendy pozostaje niemal taki sam. Czołówkę peletonu stanowią wspomniane oglądanie TV i filmów oraz korzystanie z Internetu, i to z ogromną przewagą nad kolejnymi wskazaniem. Trzecią aktywność – sport – w tygodniu uprawia trzy razy mniej zapytanych, a książki i gazety czyta cztery razy mniej osób niż ogląda filmy.

Jednak warto zauważyć, że przedsiębiorcy i przedsiębiorczynie więcej czasu wolnego przeznaczają na aktywności w weekendy niż dni robocze. Na przykład co czwarty uprawia sport w tygodniu, podczas gdy w weekend już 4 na 10 zapytanych. Tylko 6% osób odwiedza restauracje po pracy, a w weekend już 20%. Podobne różnice widać w przypadku wyjść do kina i teatru oraz wycieczek.

Widać również pewne różnice w sposobach spędzania wolnego czasu biorąc pod uwagę wielkość firmy. Po pierwsze, osoby zarządzające mikrofirmami w ciągu tygodnia po pracy częściej zaglądają do internetu (73%) niż osoby zarządzające małymi i średnimi firmami (69% i 64%). Po drugie, managerowie i managerki największych firm w weekendy częściej uprawiają sport (45% w średnich firmach i 30% w mikrofirmach), częściej odwiedzają restauracje (27% w średnich firmach i 18% w mikrofirmach) i organizują wyjazdy (23% w średnich firmach i 14% w mikrofirmach).



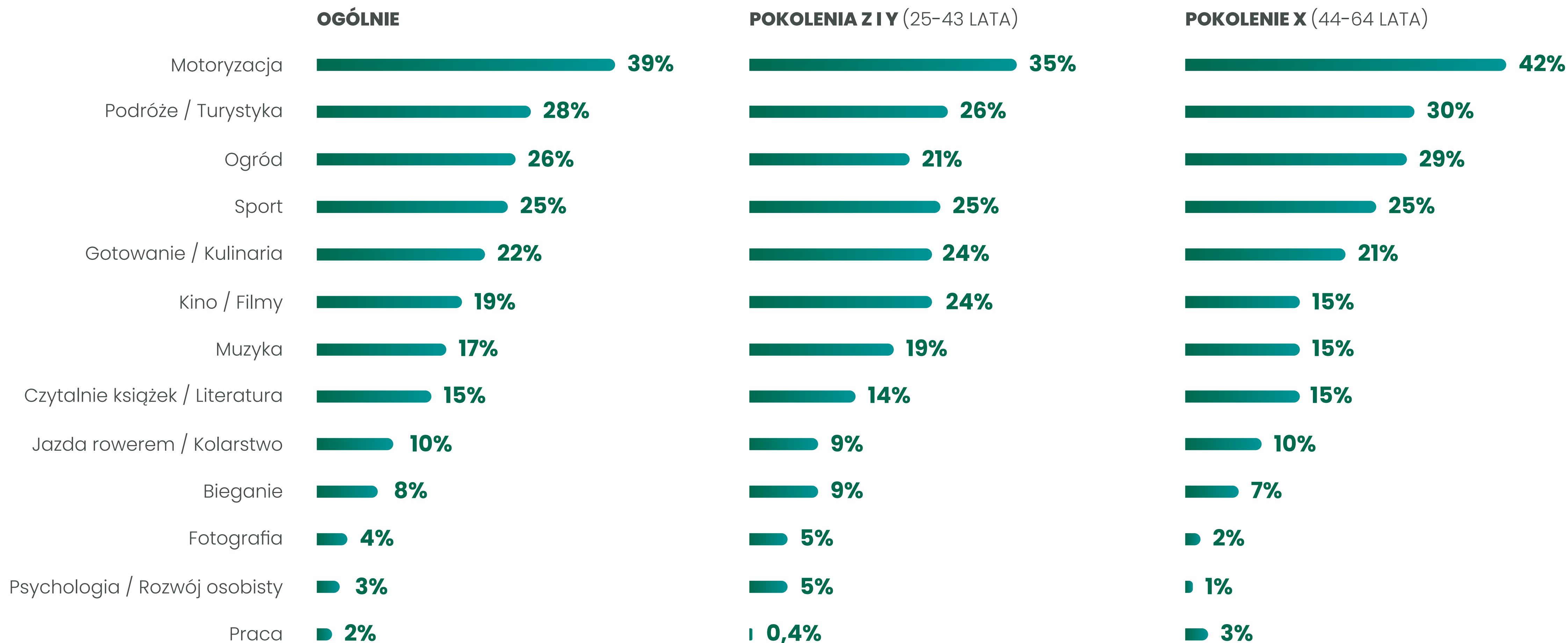
56%

**PRZEDSIĘBIORCÓW  
I PRZEDSIĘBIORCZYŃ  
NARZEKA NA  
BRAK CZASU  
WOLNEGO**



# HOBBY PRZEDSIĘBIORCÓW

Proszę podać, jakie ma Pan/Pani hobby, zainteresowanie?



// Pasja po pierwsze daje odpoczynek, po drugie spojrzenie, że są inne światy, inni ludzie i inny sposób patrzenia na świat, niż ten, który ja realizuję. Wśród osób, które na przykład tak jak ja lubią podróżować, są różni pasjonaci, więc jeśli łącznikiem są podróże, to pozostałe obszary naszych zainteresowań są niezwykle zróżnicowane, bo każdy z nas jest inny. Pasja daje motywację, zaangażowanie, daje dużą dawkę energii do życia."



**Anna Kołodziejczyk**

Automatech



# OKIEM EKSPERTA



## Sylwia Bartczak

Psycholog  
konsultant do spraw  
psychologii w enel-med

Z perspektywy psychologicznej, podejście przedsiębiorców oraz szefów mikro, małych i średnich firm do czasu wolnego jest bardzo zróżnicowane, ale często charakteryzuje się pewnym paradoksem. Z jednej strony, wielu z nich zdaje sobie sprawę z tego, jak ważny jest odpoczynek dla utrzymania zdrowia psychicznego i fizycznego. Z drugiej strony, presja związana z prowadzeniem firmy, a także poczucie odpowiedzialności za jej sukces, często prowadzi do zaniedbywania własnych potrzeb regeneracyjnych, na co wskazuje ponad połowa badanych.

Wielu przedsiębiorców ma tendencję do postrzegania czasu wolnego jako „straconego” – każda chwila spędzona poza pracą to czas, który mógłby być wykorzystany na rozwój firmy, realizację celów czy rozwiązanie bieżących problemów. To podejście jest jednak nie tylko błędne, ale i niebezpieczne. Brak czasu wolnego może prowadzić do wyczerpania emocjonalnego, obniżenia motywacji, a w konsekwencji do wypalenia zawodowego, które wpływa negatywnie zarówno na zdrowie, jak i na efektywność pracy.

Z psychologicznego punktu widzenia, regularne korzystanie z czasu wolnego i angażowanie się w hobby lub inne aktywności pozazawodowe jest niezbędne do utrzymania równowagi emocjonalnej. Odpoczynek pozwala na regenerację układu nerwowego, redukcję stresu i poprawę nastroju. Daje również szansę na odzyskanie perspektywy, co jest kluczowe w podejmowaniu trafnych decyzji w biznesie. Co więcej, hobby i czas wolny mogą stymulować kreatywność oraz rozwijać umiejętności, które mogą być przydatne w pracy. Na przykład, sport może nauczyć dyscypliny i wytrwałości, a sztuka może rozwijać zdolności twórczego myślenia i innowacyjności. Dlatego przedsiębiorcy, którzy inwestują w czas wolny, nie tylko dbają o swoje zdrowie psychiczne, ale również mogą zyskać dodatkowe atuty w zarządzaniu firmą.

Warto również podkreślić, że umiejętność efektywnego zarządzania czasem – tak, aby znalazło się miejsce na odpoczynek – jest równie ważna, jak inne umiejętności biznesowe. Dla przedsiębiorców i szefów firm kluczowe jest zrozumienie, że ich zdolność do efektywnego działania w pracy jest bezpośrednio zależna od tego, jak dbają o siebie poza nią. Czas wolny nie jest luksusem, ale koniecznością, która pozwala na długofalowe osiągnięcie sukcesów zawodowych i osobistych.



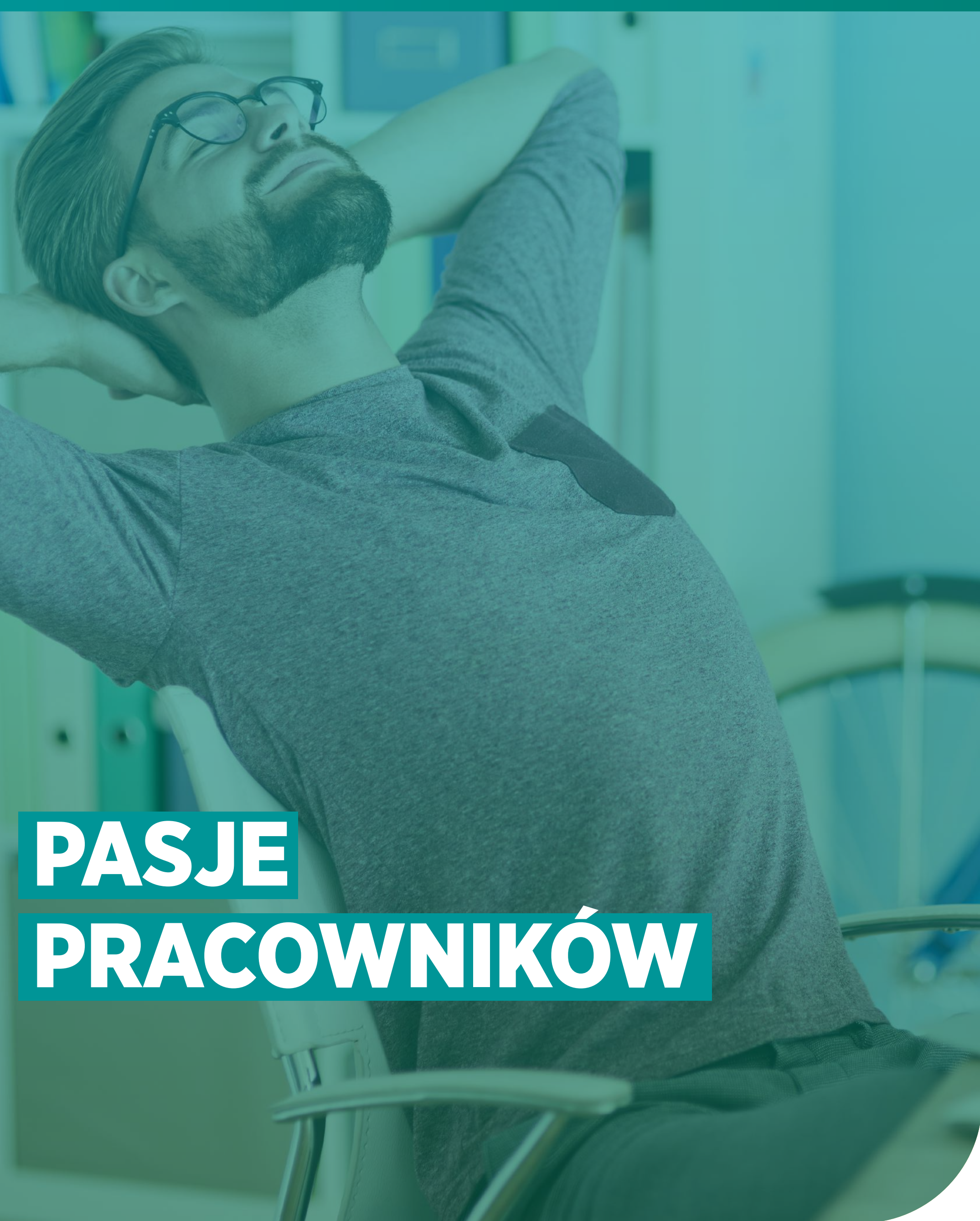
2

**JAK PRZEDSIĘBIORCA**

**DBA O PRACOWNIKÓW**







# PASJE PRACOWNIKÓW

## W jaki sposób Pana / Pani firma wspiera pasje pracowników?





## FIRMY NIEZAINTERESOWANE PASJAMI PRACOWNIKÓW ...

Prawie połowa przedsiębiorców i przedsiębiorczyń nie wspiera żadnych form pasji swoich pracowników (43% wskazań). A ten obszar funkcjonowania Polaków od kilku lat nabiera szczególnego znaczenia, co potwierdza raport enel-med „Łączy nas zdrowie”. Respondenci, którymi byli pracownicy w wieku 18-64 lata, na pytanie „Co robisz, aby polepszyć swoje samopoczucie” najczęściej (50% odpowiedzi) wskazali na realizację swoich pasji. To powinna być istotna wskazówka dla przedsiębiorców.

Ci, którzy już wspierają pasje swojego zespołu, najczęściej oferują dni wolne do przeznaczenia na wolontariat lub pasje (30%) oraz wspierają udział zatrudnionych osób w wydarzeniach branżowych związanych z ich zainteresowaniami (23%). Pozostałe formy wsparcia zainteresowań pracowników są zdecydowanie mniej popularne. Na przykład elastyczne godziny pracy oferuje tylko 6% pracodawców, a dofinansowanie realizacji pasji 4%.

## ... SZCZEGÓLNIE TE NAJMNIJSZE

Warto zauważyć, że wsparcie dla pasji pracowników znacząco różni się między przedsiębiorstwami o różnej wielkości. W aż 85% mikrofirm ich szefowie nie przewidzieli żadnego rodzaju wsparcia zainteresowań pracowników. Tylko 8% oferuje dzień wolny, a 3% elastyczne godziny pracy. Zdecydowanie lepiej wygląda to w małych firmach (zatrudniających od 10 do 49 osób), wśród których 56% proponuje różne rozwiązania wspierające pasje załogi. 36% oferuje dni wolne, 14% udział w wydarzeniach związanych z pasjami, a 7% elastyczne godziny pracy.

Widać jednak, że świadomość znaczenia wpływu pasji na samopoczucie pracowników jest najwyższa wśród zarządzających średnimi firmami, zatrudniającymi od 50 do 249 osób. Wśród nich 81% oferuje wsparcie w tym obszarze. 42% wspiera udział pracowników w wybranych wydarzeniach, 36% daje dni wolne na wolontariat/realizację pasji, a 11% tworzy specjalne programy motywacyjne dla pracowników z pasjami.



**43%**

**FIRM NIE WSPIERA  
ŻADNYCH PASJI  
PRACOWNIKÓW**



„ Sposób oraz jakość spędzania wolnego czasu przez pracowników na pewno wpływa na to, jak oni pracują i na ich efektywność. Kiedyś wyrabianie nadgodzin nawet kilka razy w tygodniu często w naszej branży było normą. I to mocno kolidowało z życiem poza firmą. W tej chwili pracownicy mają zdecydowanie większą świadomość potrzeb czasu wolnego dla siebie i rodziny. A nadgodziny, stanowią wyjątkowy incydent. Dzięki temu są w stanie lepiej organizować sobie życie poza firmą.



**Leszek Czabak**

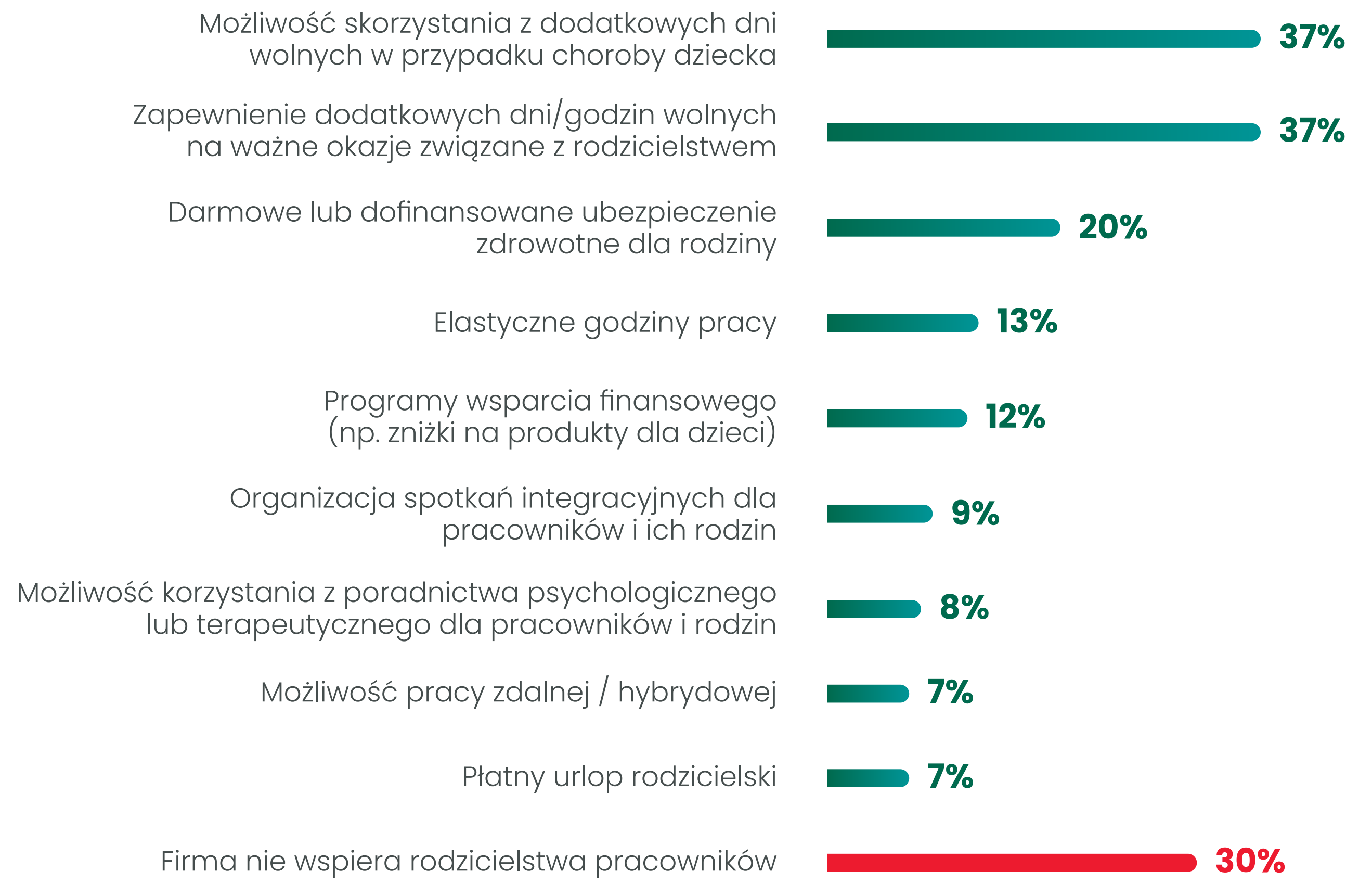
LC Elektronik





# RODZICIELSTWO PRACOWNIKÓW

## W jaki sposób Pana/Pani firma wspiera rodzicielstwo pracowników?





## DODATKOWE DNI WOLNE DLA DZIECI

Z raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego „Mama wraca do pracy – bariery behawioralne i kierunki wsparcia” wynika, że 30% matek dzieci w wieku 1-9 lat nie pracuje zawodowo, a 16% z nich deklaruje, że nie pracuje z powodu trudności w znalezieniu odpowiedniej pracy. W tym kontekście nie powinny dziwić wyniki badania pokazujące, że duża część mikro, małych i średnich firm nie wspiera swoich pracowników w pełnieniu roli rodziców. To jest aż 30% zapytanych przedsiębiorstw.

Ci, którzy to robią, przede wszystkim dają możliwość skorzystania z dodatkowych dni wolnych w przypadku choroby dziecka (37%) oraz na ważne okazje związane z rodzicielstwem, jak na przykład pierwszy dzień szkoły (37%). Co piąta firma oferuje lub dofinansowuje ubezpieczenie zdrowotne dla całej rodziny, a 13% elastyczne godziny pracy. Mało popularnymi rozwiązaniami są przedszkola firmowe (1%) czy dofinansowanie kont oszczędnościowych (1%).

## WIĘKSI DAJĄ WIĘCEJ

Podobnie jak w przypadku pasji tak i w obszarze rodzicielstwa na wsparcie swoich pracodawców najrzadziej mogą liczyć pracownicy mikrofirm, a najczęściej pracownicy średnich firm. Tylko 25% zarządzających mikroprzedsiębiorstwami pomaga w pełnieniu roli rodzica, najczęściej poprzez dawanie dodatkowych godzin i dni wolnych na ważne okazje związane z rodzicielstwem (14%). W małych firmach w tym obszarze może liczyć na wsparcie już 64% pracowników – również najpopularniejsze są dodatkowe dni wolne na czas choroby dziecka lub na udział w ważnych wydarzeniach (odpowiednio 35% i 31%).

Średnie firmy nie oferujące wsparcia rodzicielstwa to wyjątki (2%). Dla zdecydowanej większości to oczywistość. Podobnie jak mniejsze firmy, „średniaki” proponują najczęściej dni wolne na czas choroby dziecka lub na specjalne okazje związane z rodzicielstwem (odpowiednio 52% i 54%). Co piąta instytucja prowadzi programy wsparcia finansowego, np. zniżki na produkty dla dzieci, lub elastyczne godziny pracy.



// Tacierzyństwo w świadomości inżynierskiej jeszcze tak mocno nie występuje. Zdarzają nam się przykłady i dla nas jest to jak najbardziej ok. Nie ma sensu, wręcz nikt nie powinien tego blokować. //

**Marcin Tadeusiak**

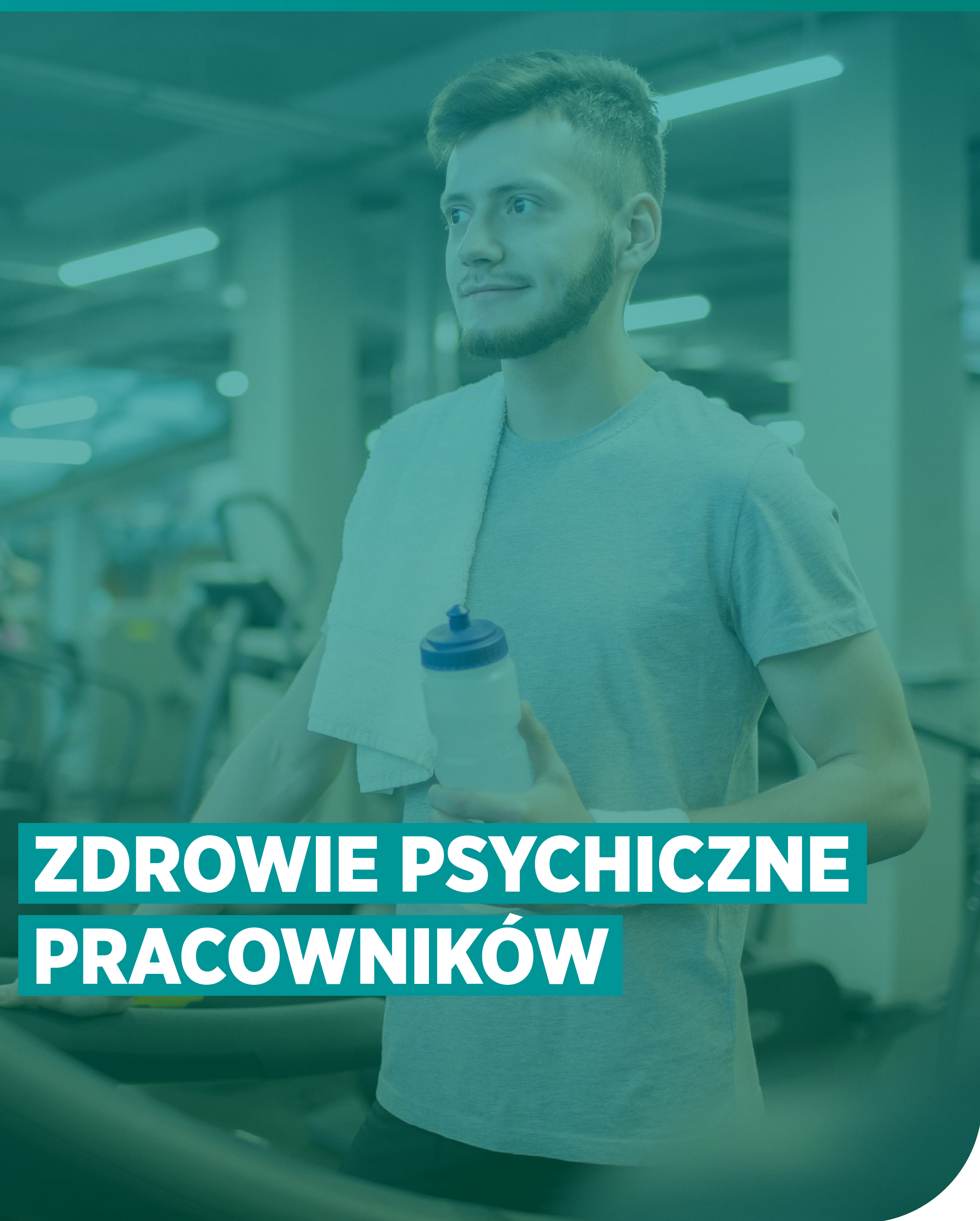
JT S.A.



**30%**

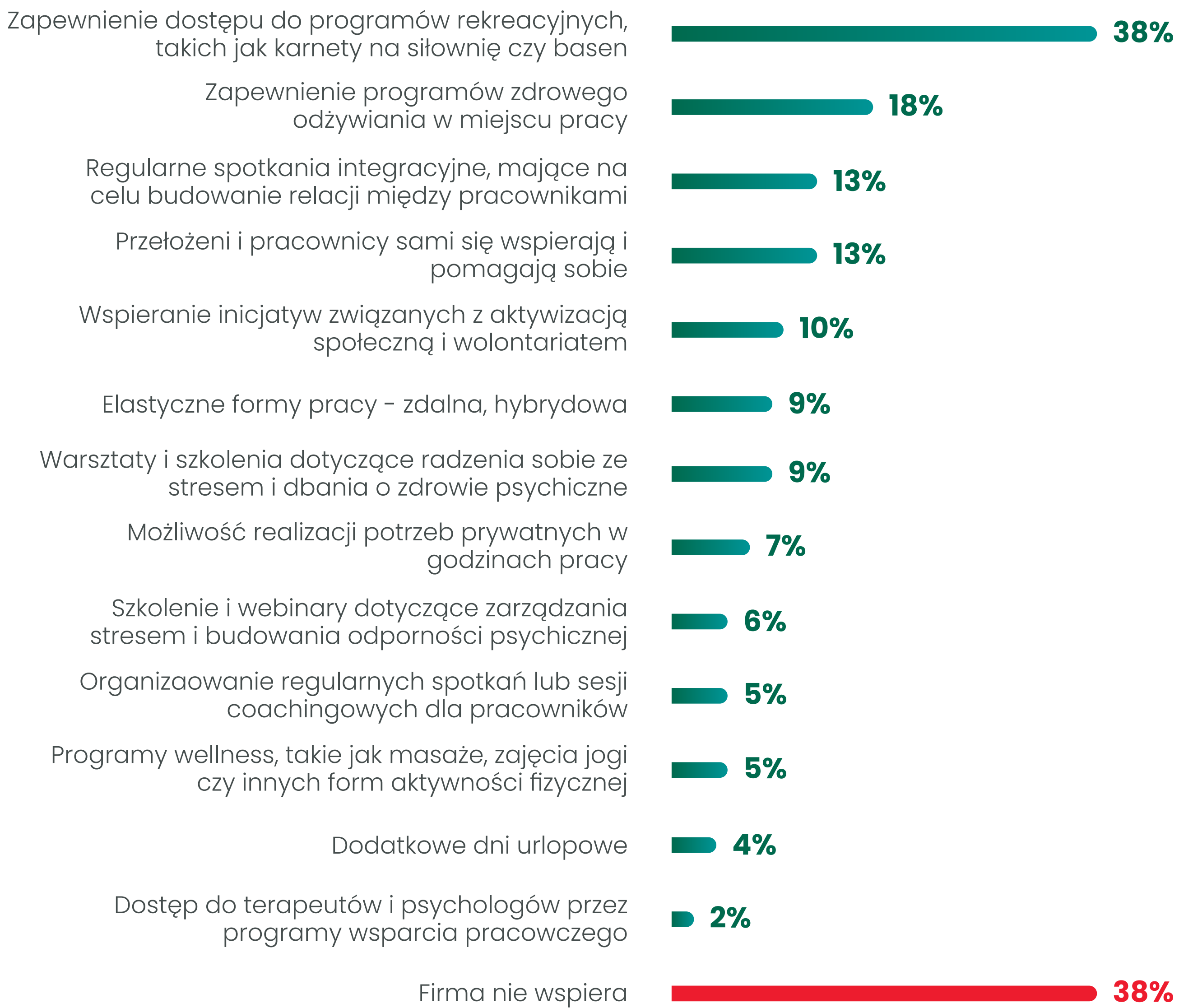
**FIRM NIE WSPIERA  
RODZICIELSTWA  
PRACOWNIKÓW!**





# ZDROWIE PSYCHICZNE PRACOWNIKÓW

## W jaki sposób Pana/Pani firma wspiera zdrowie psychiczne/walkę ze stresem pracowników?





## CORAZ WIĘKSZE POTRZEBY ...

Psychologowie zwracają uwagę na szeroką zmianę pokoleniową i kulturową w postrzeganiu i zarządzaniu dobrostanem psychicznym Polaków. Przede wszystkim młodsze pokolenia mają bardziej progresywne podejście do zdrowia psychicznego niż silwersi i są bardziej nastawieni na szukanie pomocy, niż radzenie sobie samemu. Potwierdzają to również wyniki raportu enel-med „Łączy nas zdrowie”, z których wynika, że dla najbardziej doświadczonych osób na rynku pracy, tzw. silversów, zdrowie fizyczne jest ważniejsze niż psychiczne (44% vs. 7%). Natomiast zetek oba obszary martwią w takim samym stopniu (po 27% wskazań).

Z pewnością dlatego spora część firm – 62% – uwzględnia w swoich strategiach HR-owych obszar wsparcia dobrostanu psychicznego pracowników i robi to na różne sposoby. Najczęściej oferuje karnety na siłownię czy basen (38%), programy zdrowego żywienia (18%) i regularne spotkania integracyjne (13%). Mało popularnym rozwiązaniem są dodatkowe dni urlopowe (4%) czy dostęp do terapeutów i psychologów, które oferuje tylko 2% organizacji.

## ... I OGRANICZONE WSPARCIE

Wciąż jednak, więcej niż co trzecie przedsiębiorstwo (38%) nie proponuje swoim pracownikom żadnych możliwości wsparcia zdrowia psychicznego i walki ze stresem. Brak takiego wsparcia zdarza się bardzo często w mikroprzedsiębiorstwach (85%), dużo rzadziej w małych (48%), a prawie nigdy w średnich (4%). Niezależnie od wielkości firmy TOP propozycji ogranicza się do kart sportowych, programów zdrowego odżywiania i spotkań integracyjnych, a mało która firma oferuje wsparcie specjalistów. W przypadku mikro nikt nie może na nie liczyć, wśród małych firm tylko 1%, a wśród średnich 4%.



**38%**

**FIRM NIE WSPIERA  
ZDROWIA  
PSYCHICZNEGO  
PRACOWNIKÓW!**

# INTEGRACJA PRACOWNIKÓW

## Jakiego typu imprezy / wyjazdy integracyjne organizuje Pana / Pani firma?







## INTEGRACJE DOMENA WIĘKSZYCH FIRM

Najpopularniejszym typem wyjazdu lub imprezy integracyjnej w badanych firmach są pikniki i grille, które organizuje 52% zapytanych przedsiębiorców. Dalej wskazano warsztaty i szkolenia, dni rodziny oraz konkursy i turnieje. 37% organizacji nie przewiduje tego typu inicjatyw dla pracowników.

Warto zwrócić uwagę na to, że popularność samej organizacji takich wydarzeń jak i poszczególnych rozwiązań różni się bardzo mocno ze względu na to, jakiej wielkości jest przedsiębiorstwo. W mikroprzedsiębiorstwach organizacja imprezy lub wyjazdów integracyjnych zdarza się rzadko – wskazało na nią tylko 26% zarządzających. Prawie zawsze przyjmuje formę pikników, grilli lub festynów. Dużo częściej takie wydarzenia organizowane są w małych firmach (57%), ale przyjmują za to w większości podobną formę. W średnich przedsiębiorstwach imprezy i wyjazdy integracyjne organizowane są dużo częściej (89%) i przyjmują różnorodne formy – oprócz grilli i pikników są to także warsztaty i szkolenia, dni rodziny, konkursy i turnieje sportowe, gry i zabawy integracyjne i spotkania networkingowe.

“ Nasi pracownicy bardzo doceniają różne formy integracji i chętnie w nich uczestniczą. Organizujemy np. dzień rodziny, gdzie wszyscy pracownicy z małżonkami i dziećmi biorą udział w pikniku z różnymi atrakcjami zarówno dla dzieci jak i dorosłych. Organizujemy kolacje świąteczne po to, żeby podziękować sobie za miniony rok, porozmawiać w zupełnie innej atmosferze, kolejną formą wspólnego spędzenia czasu są wyjazdy w góry, gdzie większy nacisk jest położony na aktywność fizyczną. Te wszystkie formy integracji są bardzo doceniane, co widać po frekwencji. ”



**Anna Michnej**

BKM Serwis



**37%**

**FIRM NIE DBA  
O INTEGRACJĘ  
PRACOWNIKÓW!**

# CZTERNASTY RAZ POD LUPĄ

## METODOLOGIA

**Raport „Jak odpoczywają przedsiębiorcy. Pod lupą”** jest czternastym opracowaniem z serii „Pod lupą” wydanym przez Europejski Fundusz Leasingowy S.A. w ramach autorskiego projektu „Europejski Fundusz Modernizacji Polskich Firm”. Pierwszy opisywał kondycję sektora MŚP w Polsce („MŚP pod lupą”, 2011), drugi poświęcony był gospodarstwu rolnym („Agro pod lupą”, 2012). Trzecie opracowanie analizowało finansowe aspekty działalności transportowej („Transport pod lupą”, 2013), czwarte – młodych na rynku pracy („Młodzi na rynku pracy. Pod lupą”, 2014), piąte – innowacje („Innowacje w MŚP. Pod lupą”, 2015). Szósty raport przedstawiał inwestycje prowadzone przez MŚP („Inwestycje w MŚP. Pod lupą”, 2016). Siódme wydanie dotyczyło pokolenia milenijsów („Millenijsi w MŚP. Pod lupą”, 2017). Ósmy raport przedstawiał wielostronny obraz budownictwa („Budownictwo przyszłości. Pod lupą”, 2018). Dziewiąte wydanie pokazywało, ile MŚP wiedzą o społecznej odpowiedzialności biznesu („CSR w MŚP. Pod lupą”, 2019). Dziesiąta publikacja koncentrowała się na obszarze ekologii, energii odnawialnej, elektromobilności i aktywności MŚP na tych polach („Zielona energia w MŚP. Pod lupą”, 2020). Jedenaste wydanie przedstawiało 30 najważniejszych trendów, jakie w najbliższych latach mogą zdominować branżę leasingową w Polsce („Cyfrowa (r)ewolucja na rynku leasingu. Pod lupą”, 2021). Tematem dwunastej edycji były trendy w wynajmie samochodów osobowych i ciężarowych, maszyn rolniczych i budowlanych, wózków widłowych i robotów oraz sprzętu IT („MŚP wynajmują czy kupują? Pod lupą”, 2022). W trzynastej edycji pod lupę wzięto etapy rozwoju polskich firm, tempo rozwoju biznesu i oraz czynniki, które determinują przechodzenie z fazy mikro do małej i średniej firmy („Od startupu do MŚP. Etapy rozwoju firm w Polsce. Pod lupą”, 2023).

Czternasta edycja raportu z serii „Pod lupą” weryfikuje podejście przedsiębiorców MŚP do czasu wolnego, zarówno swojego jako osoby zarządzającej firmą, jak i pracowników tej firmy.

## Metodyka badania

**Badanie ilościowe** „Pod lupą” zostało zrealizowane przez ICAN Institute na zlecenie EFL S.A. z właścicielami, współwłaścicielami i osobami odpowiedzialnymi za finanse w segmencie firm MŚP z całego kraju. W sumie zrealizowano 600 wywiadów: 263 rozmowy z przedstawicielami mikro firm, 169 rozmów z przedstawicielami małych firm oraz 169 rozmów z przedstawicielami średnich firm. Przebadane firmy reprezentowały cztery branże: budownictwo, handel, produkcję, rolnictwo, transport i usługi. Przygotowane w ten sposób dane pozwalają analizować i opisywać na poziomie całej populacji firm w Polsce. Badanie wykonano metodą telefonicznych ankiet (CATI) w czerwcu i lipcu 2024 roku.

**Badanie jakościowe** zostało zrealizowane w oparciu o scenariusz wywiadu. W badaniu brały udział osoby, które można nazwać liderami opinii – posiadające bogatą wiedzę dotyczące segmentu MŚP. W sumie przeprowadzono 16 wywiadów pogłębionych oraz analizę desk research.

© 2024 Europejski Fundusz Leasingowy S.A. Wszystkie prawa zastrzeżone.

Cytowanie danych za: „Jak odpoczywają przedsiębiorcy. Pod lupą”, raport EFL S.A.



