Staffly

BADANIE RYNKU PRACY 2026

RAPORT STAFFLY

CZY RODZICIELSTWO TO NAJDROŻSZY WPIS W TWOIM CV?

Rodzicielstwo a kariera w Polsce

Badanie działów HR, pracowników i zarządzających na polskim rynku pracy w 2026 roku.

PARTNERZY BADANIA

AKADEMIA LEONA KOŹMIŃSKIEGO

Aplikuj.pl

randstad

570 respondentów

247 osób decyzyjnych

18 komentarzy eksperckich

AUTORZY RAPORTU

dr Zuzanna Staniszewska · dr Magdalena Małecka · Filip Sobel · Daniel Tupczyński

RAPORT

Spis treści

01 Słowo od autorów 3

02 Synteza · kluczowe wnioski 4

03 Najgłośniejsze liczby 5

04 Sekcja 1 · Demografia 6

05 Sekcja 2 · Percepcje pracowników 11

06 Sekcja 3 · Rekrutacja 27

07 Analiza pogłębiona · 35 obszarów 44

08 Metodologia i ograniczenia badania 53

09 Jak czytać wyniki 54

10 Podziękowania i wnioski 55

SŁOWO OD AUTORÓW

Dlaczego zapytaliśmy wprost

Rodzicielstwo wciąż bywa w pracy tematem, o którym mówi się półgłosem. Zapytaliśmy więc wprost: 570 osób pracujących w Polsce - pracowników, rodziców i osób podejmujących decyzje rekrutacyjne - o to, jak status rodzicielski realnie wpływa na karierę.

Zależało nam na różnicy między tym, co firmy deklarują, a tym, co dzieje się w praktyce. Dlatego część pytań zadaliśmy wyłącznie osobom decyzyjnym i zestawiliśmy ich odpowiedzi z doświadczeniem samych pracowników.

Wyniki nie są jednoznaczne - i dobrze. Pokazują rynek, który częściej działa z dobrą niż złą wolą, ale wciąż zbyt często zostawia decyzje ukrytym przekonaniom zamiast jasnym kryteriom. To właśnie tę lukę chcemy tym raportem nazwać.

Dziękujemy ekspertkom i ekspertom, którzy skomentowali dane, oraz wszystkim, którzy poświęcili czas na wypełnienie ankiety.

AUTORZY

dr Zuzanna Staniszewska · dr Magdalena Małecka · Filip Sobel · Daniel Tupczyński

zespół Staffly i Akademii Leona Koźmińskiego

PODSUMOWANIE

Synteza · kluczowe wnioski

Najważniejsze wzorce wyłaniające się z danych ilościowych i odpowiedzi otwartych.

01

DEKLARACJE VS PRAKTYKA

1 na 6 decydentów przyznaje nieformalny wpływ rodzicielstwa na rekrutację

58,3% osób decyzyjnych deklaruje, że status rodzicielski kandydata nie jest w ogóle brany pod uwagę, ale 16,2% przyznaje, że wpływa on nieoficjalnie na decyzje, a kolejne 19% „nie wie". Oficjalnie uwzględnia to 6,5% firm - praktyka wyprzedza polityki: wpływ rodzicielstwa działa częściej, niż bywa nazywany.

02

WIELKOŚĆ FIRMY

Mikrofirmy są jednocześnie najbardziej otwarte i najbardziej niesformalizowane

W mikrofirmach 28% decydentów przyznaje nieformalne branie pod uwagę rodzicielstwa (vs 14,3% w dużych), a 20% robi to oficjalnie (vs 1,7%). Jednocześnie częściej postrzegają rodzicielstwo jako atut (20% vs 9,2%). Brak polityk HR oznacza większą zmienność - decyzja zależy od osoby, nie od zasad.

03

LUKA PERCEPCJI

Rodzice dostrzegają problem częściej niż osoby bez dzieci

22% respondentów z dziećmi uważa, że rodzicielstwo negatywnie wpływa na postrzeganie kompetencji - wśród osób bez dzieci i nieplanujących to 14,9%. To „ślepy punkt": bezdzietni częściej oceniają klimat jako neutralny (46,3% vs 39,1%).

04

DYSPOZYCYJNOŚĆ

Kryterium dyspozycyjności faworyzuje kandydatów bez obciążeń rodzicielskich

W scenariuszu wyboru między kandydatem dostępnym od zaraz a rodzicem z ograniczoną mobilnością zaledwie 0,8% decydentów wskazuje wprost rodzica. Większość uzależnia decyzję „od sytuacji" (66,2% kobiet, 50,5% mężczyzn) - presja czasu działa na niekorzyść rodziców.

05

ELASTYCZNOŚĆ

Elastyczny czas pracy deklarowany jako dostępny, ale nie dla wszystkich

59,8% zgadza się, że elastyczność jest realnie dostępna, ale 25% się nie zgadza. 67% uważa, że mężczyźni swobodnie korzystają z urlopu ojcowskiego (11,2% przeciwnie). Pandemię jako poprawę wskazuje 42,1% decydentów, 43,7% nie widzi zmiany, 4,9% mówi o cofnięciu się.

06

TWARDE PRZYPADKI

Odrzucenia i pominięcia się zdarzają, choć rzadziej niż mogłoby się wydawać

18,4% ogółu zna przypadek pominięcia rodzica przy projekcie lub awansie, a 23,6% nie jest pewne. Wśród decydentów 11,3% przyznaje odrzucenie kandydata ze względu na status rodzicielski. Dotyczy to realnych decyzji o karierach.

NA CZYM WARTO SIĘ ZATRZYMAĆ

Najgłośniejsze liczby

Sześć wyników, które najmocniej pokazują lukę między deklaracjami a praktyką rynku pracy.

16,2%

decydentów przyznaje, że status rodzicielski **nieoficjalnie wpływa** na rekrutację - a kolejne 19% nie potrafi tego wykluczyć

22%

rodziców uważa, że rodzicielstwo **obniża ocenę ich kompetencji** (14,9% wśród osób bez dzieci)

18,4%

pracujących **zna przypadek pominięcia rodzica** przy awansie lub projekcie

0,8%

decydentów w dylemacie rekrutacyjnym wskazuje wprost **kandydata-rodzica**

28%

decydentów w **mikrofirmach** przyznaje nieformalny wpływ rodzicielstwa (14,3% w dużych)

11,3%

osób decyzyjnych przyznaje **odrzucenie kandydata** ze względu na status rodzicielski

SEKCJA 1 · DEMOGRAFIA

Kim są respondenci

Próba obejmuje 570 osób pracujących w Polsce - w różnych formach zatrudnienia, sektorach i na różnych szczeblach organizacji. Poniżej najważniejsze dane o próbie oraz dwa przekroje rodzicielskie wchodzące wprost w temat badania.

570
respondentów w badaniu

66%
kobiety

68%
ma dzieci

390
rodziców w próbie

247
decydentów rekrutacyjnych

564
odpowiedzi na pytania percepcyjne

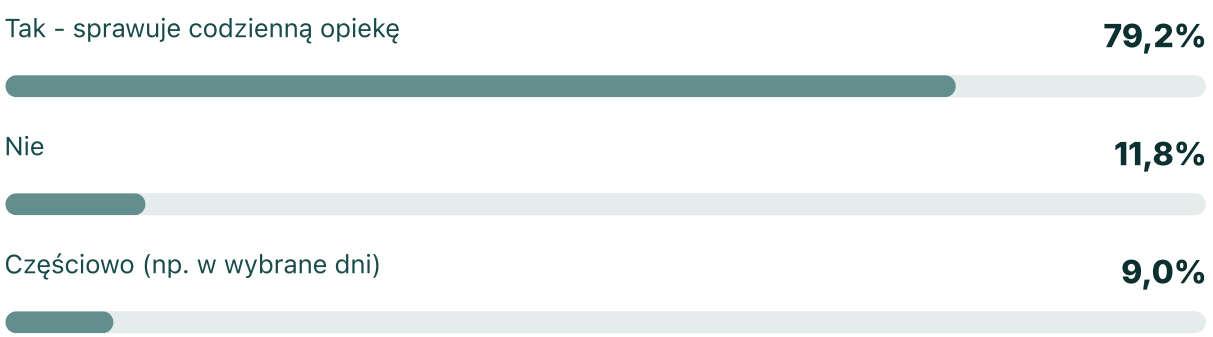
WYNIK BADANIA

Codzienna opieka nad dzieckiem

N = 390 · rodzice

PYTANIE W BADANIU

„Czy na co dzień sprawujesz opiekę nad dzieckiem?"



Blisko cztery na pięć rodziców w próbie na co dzień sprawuje opiekę nad dzieckiem; łącznie ok. 88% ma regularne obowiązki opiekuńcze.



GŁOS EKSPERTKI · CODZIENNA OPIEKA NAD DZIECKIEM

Ewelina Trzaskowska

Liderka HR, Medicover

> **„Elastyczność przestaje być postrzegana jako przywilej, a jest otwarcie komunikowaną potrzebą."**

KOMENTARZ

Z perspektywy rekrutacji te wyniki są jedną z najważniejszych informacji dla pracodawców w ostatnich latach. Jeśli 88% pracujących rodziców deklaruje codzienną lub częściową opiekę nad dzieckiem, to firmy nie mogą traktować tematu elastyczności (w zatrudnieniu lub podejściu do realizacji zadań) jako dodatkowego benefitu czy indywidualnego wyzwania pracownika.

W procesach rekrutacyjnych coraz rzadziej słyszę pytania o benefity, za to kandydaci pytają, czy będą mogli zacząć pracę godzinę później po odprowadzeniu dziecka do szkoły, zamienić zmianę przez aplikację albo skorzystać z pracy zdalnej w sytuacji kryzysowej. To wyraźny sygnał, że elastyczność przestaje być postrzegana jako przywilej, a jest otwarcie komunikowaną potrzebą.

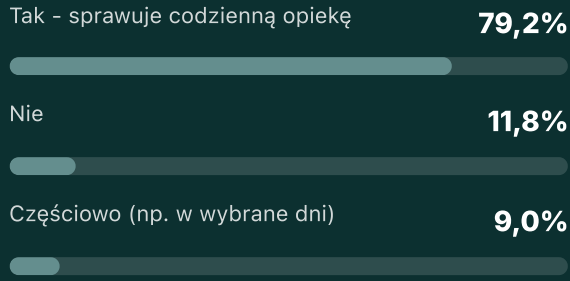
Z perspektywy biznesu stawka jest większa niż dotychczas. W czasach starzejącego się społeczeństwa i malejącej liczby osób aktywnych zawodowo organizacje konkurują już nie tylko wynagrodzeniem, ale także unikalną ofertą wartości oraz zdolnością do zatrzymania pracowników. Utrata doświadczonej osoby z powodu braku elastyczności organizacyjnej staje się dziś kosztownym błędem biznesowym.

To badanie pokazuje, że w najbliższych latach przewagę zbudują te firmy, które zrozumieją, że wspieranie rodziców nie jest kosztem, lecz inwestycją w stabilność organizacji. Pytanie nie będzie brzmiało: „czy warto wspierać rodziców?", lecz „jak robić to skutecznie?".

PYTANIE W BADANIU · N = 390 (RODZICE)

> „Czy na co dzień sprawujesz opiekę nad dzieckiem?"

CO MÓWIĄ DANE



Ewelina Trzaskowska

Liderka HR i ekspertka rynku pracy. W Medicover odpowiada za obszar rekrutacji oraz projekty wspierające rozwój organizacji. Pasjonuje się nowoczesnym przywództwem opartym na empatii i efektywności, wellbeingiem oraz projektowaniem procesów odpowiadających na realne potrzeby pracowników.

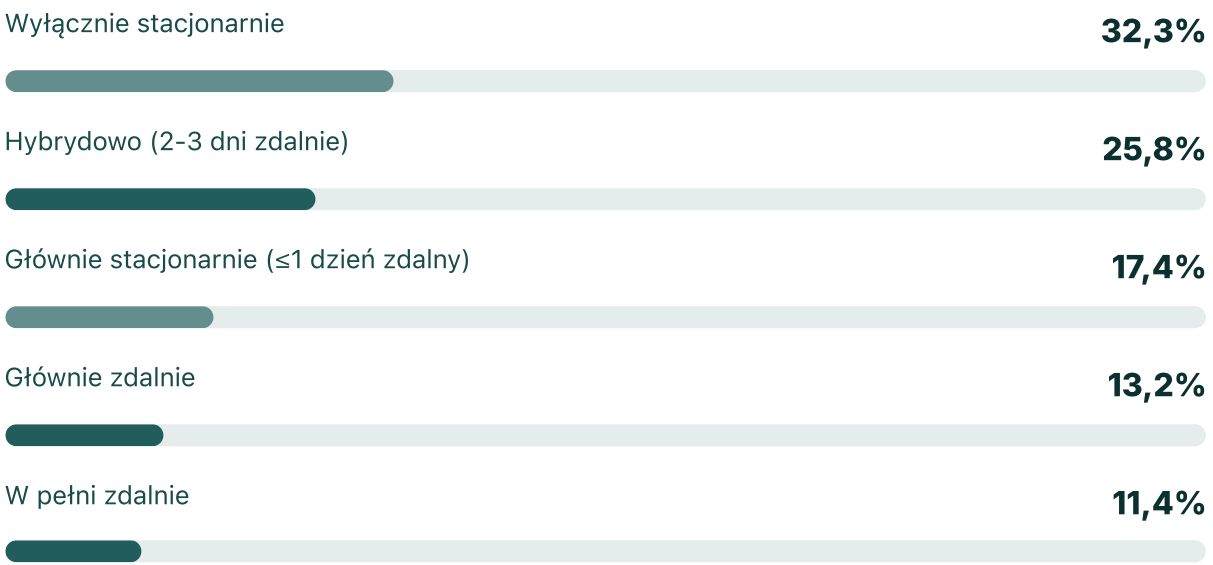
WYNIK BADANIA

Tryb pracy respondentów

N = 570 · struktura próby

PYTANIE W BADANIU

„W jakim trybie faktycznie pracujesz?"



Próba dzieli się mniej więcej po połowie na pracę stacjonarną i elastyczną; hybryda (2-3 dni zdalnie) jest już normą.



GŁOS EKSPERTA · TRYB PRACY NA POLSKIM RYNKU

Paweł Strykowski

CEO, Aplikuj.pl

„W tej dyskusji najważniejsza jest uważna obserwacja ludzkich, ale indywidualnych potrzeb."

KOMENTARZ

Zacznę od tego, że chociaż próba badawcza jest duża, to polskie realia są jednak bardziej zorientowane na pracę stacjonarną niż to wynika z badania. Zakładam, że ankietę często wypełniały „białe kołnierzyki", ze szczególnie mocną reprezentacją użytkowników LinkedIna i środowiska HR. Trudno przecież być magazynierem, ślusarzem czy mechanikiem zdalnie.

Wokół pracy zdalnej i hybrydowej toczą się jedne z najbardziej gorących dyskusji w mediach. Opinie mocno się polaryzują, szczególnie wśród kadry zarządzającej i właścicieli firm. Są osoby, które nie ufają, i takie, które nie są godne zaufania. Są firmy, które mają odpowiednią organizację pracy i system raportowania, oraz takie, które rozliczanie pracowników opierają głównie na czasie spędzonym w biurze czy „na hali".

Są też grupy zawodowe, które wymagają bardzo dobrej komunikacji - subtelnej, różnorodnej, spontanicznej i dynamicznej. Spotkania online czy telefony są świetne, ale często trzeba je umawiać, a w bezpośrednim kontakcie ogromną rolę odgrywają również sygnały niewerbalne. Wtedy praca zdalna może być przeszkodą.

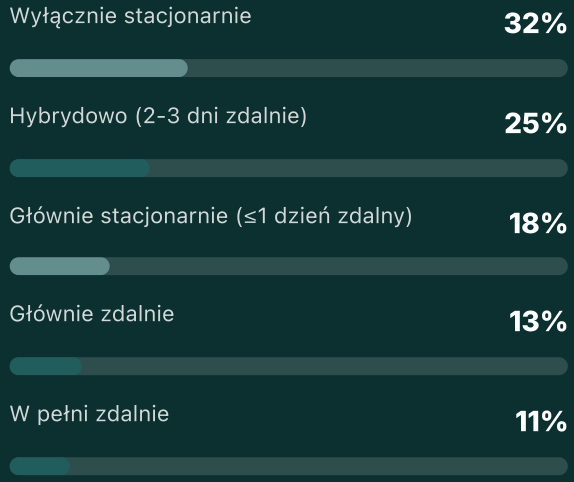
Sam, będąc zwolennikiem bezpośredniego kontaktu, coraz częściej daję przestrzeń do pracy zdalnej i hybrydowej. Nie robię jednak z tego firmowego „automatu". Decydują raczej sytuacja, charakter zadania, predyspozycje pracownika czy KPI. Na dzisiaj taka elastyczność wydaje mi się złotym środkiem. Jak będzie za 5 lat? Zobaczymy.

„Praca zdalna" jest najczęściej wpisywanym niezawodowym wyrażeniem w wyszukiwarce Aplikuj.pl i bez wątpienia wydaje się istotnym benefitem. Mamy jednak coraz więcej rekrutacji, w których kandydaci komunikują, że mają dość pracy zdalnej. Chcą wyraźniej oddzielać pracę od domu i mieć więcej kontaktu z innymi ludźmi. I właśnie to wydaje mi się w tej dyskusji najważniejsze - uważna obserwacja ludzkich, ale indywidualnych potrzeb.

PYTANIE W BADANIU · N = 570 (STRUKTURA PRÓBY)

„W jakim trybie faktycznie pracujesz?"

CO MÓWIĄ DANE



Paweł Strykowski

CEO i współudziałowiec Aplikuj.pl® - dynamicznie rozwijającego się serwisu z ogłoszeniami o pracę (ponad 1,2 mln UU miesięcznie) oraz founder i ex-CEO WhitePress® - jednej z pierwszych w Europie platform optymalizujących kampanie content i influencer marketingowe (aktywnej na ponad 25 rynkach).

SEKCJA 2 · PERCEPCJE PRACOWNIKÓW

Jak rodzicielstwo jest postrzegane w miejscu pracy

Odpowiedzi wszystkich respondentów (N=564) na pytania o klimat organizacyjny wobec rodziców: równość szans na awans, korzystanie z urlopów, presja nadgodzin i realna elastyczność.

WYNIK BADANIA

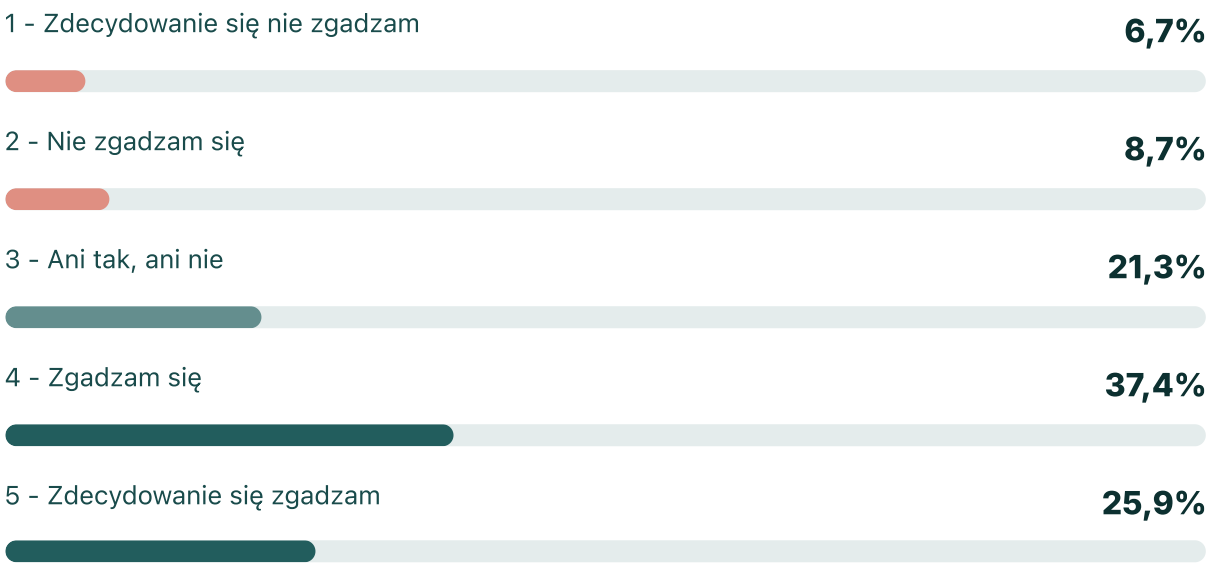
Rodzice mają takie same szanse na awans jak osoby bezdzietne

N = 564

PYTANIE W BADANIU

„Rodzice mają takie same szanse na awans jak osoby bezdzietne."

63,3% respondentów zgadza się (4-5), że rodzice mają takie same szanse na awans jak osoby bezdzietne, a 15,4% się nie zgadza. Deklaratywnie sytuacja wygląda nieźle - kolejne przekroje pokazują jednak, że ocena zależy od tego, kogo pytamy.





GŁOS EKSPERTKI · RÓWNOŚĆ SZANS NA AWANS

Justyna Sławik

Ekspertka ds. strategii HR i DEI

> **„Klimat równości nie zawsze przekłada się na autentyczne dane awansowe rodziców."**

KOMENTARZ

Wyniki badania pokazują dość optymistyczny obraz równości szans - blisko 63% respondentów uważa, że rodzice mają takie same możliwości awansu jak osoby bezdzietne. Z perspektywy HR i zarządzania kapitałem ludzkim to znak, że w polskich organizacjach rośnie świadomość kulturowa i powszechne jest przekonanie o braku jawnej dyskryminacji ze względu na posiadanie dzieci.

Jednak z perspektywy analitycznej kluczowa staje się pozostała grupa: ponad jedna trzecia badanych (37%) nie potwierdza tej równości (21% zachowuje postawę neutralną, a 16% wprost wskazuje na nierówne traktowanie). Ten odsetek idealnie rezonuje z twardymi danymi demograficznymi i wskaźnikami aktywności zawodowej publikowanymi przez GUS. Ten obszar na pewno wymaga uwagi organizacji.

Chcę też podkreślić, że fakt, iż 63% osób dostrzega równość szans, świadczy o dobrej komunikacji wewnętrznej i postępującej dojrzałości polskich firm w zakresie wdrażania polityk DEI. Nie zawsze jednak „klimat równości" przekłada się na autentyczne dane awansowe rodziców.

Dla organizacji, które nadal borykają się z równością szans i transparentnością, proponuję wdrożenie: mierzenia realnych ścieżek kariery (twarde wskaźniki HR, np. odsetek awansów wśród rodziców powracających z urlopów vs osób bezdzietnych o analogicznych kompetencjach); transparentności kryteriów awansu (jasno zdefiniowanych i mierzalnych); oraz kultury wsparcia ról rodzicielskich dla obu płci (promowanie urlopów rodzicielskich ojców i dostęp do elastycznego czasu pracy).

PYTANIE W BADANIU · N = 564

> „Rodzice mają takie same szanse na awans jak osoby bezdzietne."

CO MÓWIĄ DANE

Zgadza się / zdecydowanie się zgadza **63%**

Neutralnie (ani tak, ani nie) **21%**

Nie zgadza się / zdecydowanie nie **16%**

Justyna Sławik

Ekspertka ds. strategii HR, zarządzania talentami oraz wdrażania polityk różnorodności i włączenia (DEI). Ponad 15 lat doświadczenia w budowaniu struktur HR w międzynarodowych korporacjach i polskich przedsiębiorstwach. Pracuje w globalnej strukturze DEI, koordynatorka ds. dostępności.

WYNIK BADANIA

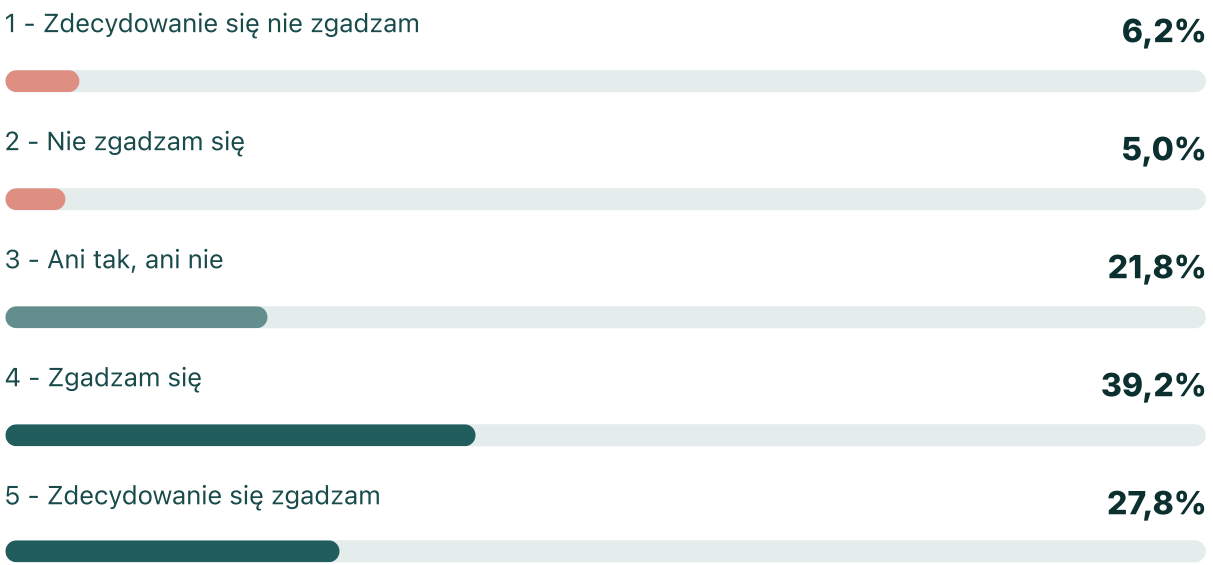
Mężczyźni swobodnie korzystają z urlopu ojcowskiego

N = 564

PYTANIE W BADANIU

„Mężczyźni swobodnie korzystają z urlopu ojcowskiego."

67% respondentów zgadza się, że mężczyźni mogą swobodnie korzystać z urlopu ojcowskiego bez obawy o pozycję zawodową, a 11,2% się z tym nie zgadza. To jeden z najbardziej pozytywnych wyników badania.





GŁOS EKSPERTKI · URLOP OJCOWSKI

Monika Smulewicz

CEO Grupy HR We Go

„Swoboda na papierze to za mało.”

KOMENTARZ

Wyniki tej części badania to świetny punkt wyjścia do rozmowy o dojrzałości naszej kultury pracy. Blisko 67% deklaracji o swobodzie korzystania z urlopu ojcowskiego cieszy i pokazuje, że sam 2-tygodniowy urlop ojcowski przestał być egzotyką, a stał się standardem.

Widzę tu jednak dwa kluczowe wyzwania. Po pierwsze - błąd definicyjny. Bardzo często w świadomości pracowników i menadżerów mylimy krótki, 2-tygodniowy urlop ojcowski z nieprzenoszalną częścią urlopu rodzicielskiego (słynne 9 tygodni z dyrektywy Work-Life Balance). O ile „puszczenie” pracownika na dwa tygodnie nie budzi już oporów, o tyle wyjazd ojca na dwa lub trzy miesiące wciąż bywa w wielu firmach przyjmowany z uniesieniem brwi.

Po drugie - cichy opór. Co trzeci badany (33%) nie potwierdza tej swobody. To ogromny obszar do pracy dla działów HR i liderek/liderów. W wielu organizacjach prawna gwarancja z Kodeksu pracy zderza się z niepisaną kulturą organizacyjną: „Możesz iść, ale pamiętaj, kto tu awansuje”. Pokazuje to, że obawa przed utratą pozycji zawodowej czy wpływu na kluczowe projekty nadal realnie hamuje ojców.

Swoboda na papierze to za mało. Prawdziwa dojrzałość organizacji zaczyna się wtedy, gdy odpowiedzialne kierownictwo nie tylko nie utrudnia powrotów, ale proaktywnie wspiera równoangażujące rodzicielstwo. Bo biznesowo i społecznie zwyczajnie nam się to opłaca.

PYTANIE W BADANIU · N = 564

> „Mężczyźni swobodnie korzystają z urlopu ojcowskiego.”

CO MÓWIĄ DANE

Zgadza się / zdecydowanie się zgadza **67%**

Neutralnie (ani tak, ani nie) **22%**

Nie zgadza się / zdecydowanie nie **11%**

Monika Smulewicz

CEO Grupy HR We Go (Eduwersum, Empliset, HR na Szpilkach). Ekspertka prawa pracy, strategii wynagrodzeń i angażującego przywództwa z ponad 20-letnim doświadczeniem (w tym kilkunastoletnim w roli Partnerki w Grant Thornton). Twórczyni największego w Polsce ekosystemu edukacyjno-doradczego w obszarze People & Culture oraz społeczności HR na Szpilkach (100 tys. profesjonalistów). Redaktorka naczelna magazynu „HR na Szpilkach”.

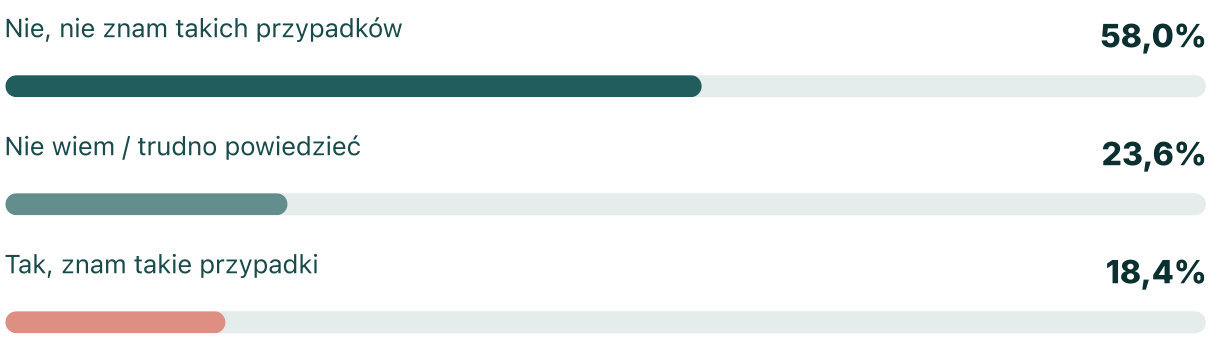
WYNIK BADANIA

Rodzic pominięty przy projekcie/awansie z powodu obowiązków rodzicielskich

N = 564

PYTANIE W BADANIU

„Czy znasz przypadek pominięcia rodzica przy projekcie lub awansie z powodu obowiązków rodzinnych?"



18,4% respondentów zna przypadek pominięcia rodzica przy ważnym projekcie lub awansie, a kolejne 23,6% nie jest tego pewne - to ponad 2 na 5 osób, które albo widziały problem, albo nie mają pewności, że go u siebie nie ma.



GŁOS EKSPERTKI · POMIJANIE RODZICÓW PRZY AWANSIE

dr Zuzanna Staniszewska

Adiunktka, Akademia Leona Koźmińskiego

> **„Osoby, których ten problem może bezpośrednio dotyczyć, dostrzegają go częściej niż pozostali pracownicy."**

KOMENTARZ

Najważniejszy wniosek jest taki, że choć większość badanych - 58% - nie zna przypadku pominięcia rodzica przy projekcie lub awansie, nie oznacza to, że problem nie występuje. Pytanie dotyczy bowiem wiedzy respondentów o takich sytuacjach, a nie ich pełnej skali w organizacjach. Szczególnie istotne jest 24% (23,6%) odpowiedzi „nie wiem / trudno powiedzieć". Tak wysoki odsetek niepewności pokazuje, że decyzje o awansach i dostępie do ważnych projektów często nie są dla pracowników transparentne. Trudno więc jednoznacznie ocenić, czy rodzice nie zostali wybrani z powodów merytorycznych, czy z powodu przypisywanej im stereotypowo mniejszej dyspozycyjności.

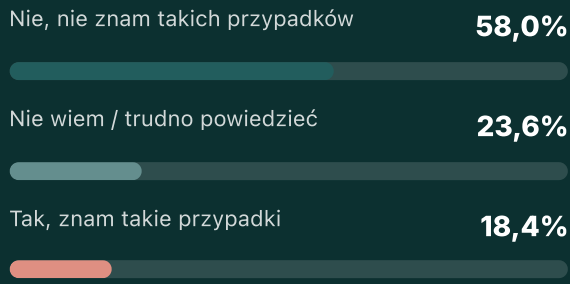
Jednocześnie około 18% badanych zna takie przypadki. To niemal co piąta osoba, więc trudno mówić o pojedynczych incydentach. Dane nie pozwalają traktować pomijania rodziców jako wyjątek, a wysoki odsetek odpowiedzi „nie wiem" sugeruje, że część takich decyzji może pozostawać niewidoczna z powodu braku przejrzystości procesów awansowych w firmach.

Patrząc na szerszy kontekst raportu, widać także, że rodzice znają takie przypadki znacznie częściej niż osoby bez dzieci i nieplanujące rodzicielstwa, odpowiednio 20,5% i 6%. Oznacza to, że osoby, których ten problem może bezpośrednio dotyczyć, dostrzegają go częściej niż pozostali pracownicy.

PYTANIE W BADANIU · N = 564

> „Czy znasz przypadek pominięcia rodzica przy projekcie lub awansie z powodu obowiązków rodzinnych?"

CO MÓWIĄ DANE



dr Zuzanna Staniszewska

Badaczka i adiunktka w Akademii Leona Koźmińskiego. Ekspertka w zakresie inkluzywnego przywództwa, różnorodności w organizacjach oraz pozycji kobiet na rynku pracy. Autorka publikacji naukowych poświęconych kobietom w przywództwie, równości szans oraz intersekcjonalnym uwarunkowaniom doświadczeń zawodowych.

WYNIK BADANIA

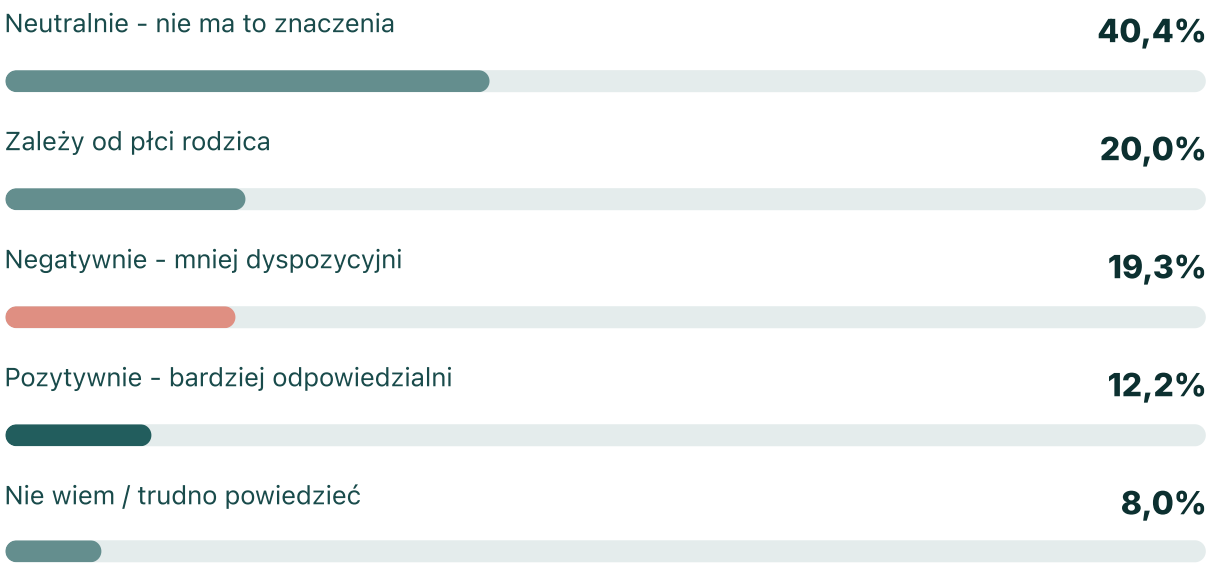
Czy posiadanie dzieci wpływa na postrzeganie kompetencji przez przełożonych

N = 564

PYTANIE W BADANIU

„Czy posiadanie dzieci wpływa na postrzeganie kompetencji pracownika przez przełożonych?"

Dla 40,4% posiadanie dzieci nie ma znaczenia dla oceny kompetencji, ale wpływ negatywny (19,3%) wskazywany jest częściej niż pozytywny (12,2%), a co piąty mówi, że ocena zależy od płci rodzica.





GŁOS EKSPERTKI · RODZICIELSTWO A POSTRZEGANIE KOMPETENCJI

dr Magdalena Małecka

Psycholog biznesu, trener i konsultant HR

> **„Rodzicielstwo to wspaniały trening kompetencji szczególnie cenionych na rynku pracy."**

KOMENTARZ

Wyniki badania wskazują, że choć 41% respondentów uważa, że posiadanie dzieci nie wpływa na ocenę kompetencji pracownika, to nadal na rynku pracy obecne są stereotypy związane z rodzicielstwem. Wpływ rodzicielstwa na ocenę kompetencji postrzegany jest częściej jako negatywny (19%) niż pozytywny (12%), a co piąty badany wskazuje, że ocena w tym zakresie zależy od płci rodzica.

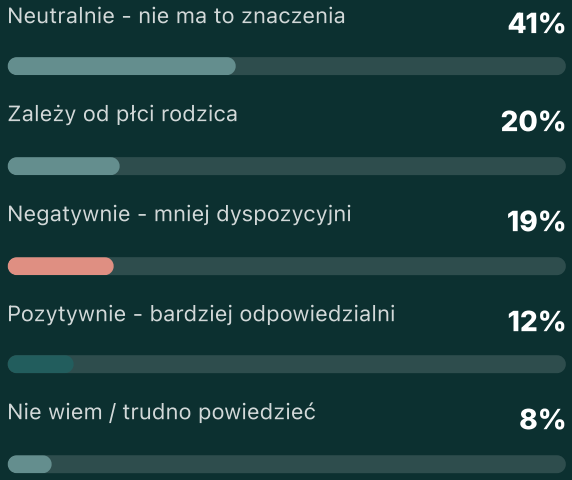
Jak interpretować te wyniki? Myślę, że w wielu organizacjach rodzicielstwo nadal bywa w pierwszej chwili kojarzone z problemami w zakresie ograniczonej dyspozycyjności, co może utrudniać rzetelną ocenę kompetencji. Rodzicielstwo wymaga często większej elastyczności ze strony pracodawcy w aspektach takich jak organizacja pracy, godzin i priorytetów. Z drugiej strony, dzięki doświadczeniom rodzicielskim firma zyskuje bardzo wiele. Rodzicielstwo to wspaniały trening kompetencji, rozwijający bardzo często umiejętności szczególnie cenione na rynku pracy: organizację, odpowiedzialność, elastyczność, radzenie sobie ze stresem, inteligencję emocjonalną, samokontrolę czy skuteczne manewrowanie priorytetami.

W biznesie niezwykle ważne jest, by opierać decyzje personalne i zarządcze na obiektywnych kryteriach i efektach pracy oraz aktywnie dostosowywać je do zmieniającego się w biegu życia zestawu kompetencji. Uważność w obserwacji kompetencji, dostosowywanie organizacji i podążanie za pracownikiem to strategia typu win-win. Pracownik zyskuje dopasowany do siebie styl pracy, a organizacja - zestaw bardzo przydatnych biznesowo kompetencji.

PYTANIE W BADANIU · N = 564

> „Czy posiadanie dzieci wpływa na postrzeganie kompetencji pracownika przez przełożonych?"

CO MÓWIĄ DANE



dr Magdalena Małecka

Dr n. społ. - psycholog biznesu, trener i konsultant HR. Od 2014 roku wspiera organizacje w obszarze zarządzania kompetencjami, komunikacji, rozwoju menedżerów oraz procesów HR, ze szczególnym uwzględnieniem oceny, rozwoju i dopasowania kompetencji do potrzeb organizacji. Łączy wiedzę naukową z praktyką biznesową.

WYNIK BADANIA

Wpływ dzieci na ocenę kompetencji - wg statusu rodzicielskiego

przekrój %, N = 564

PYTANIE W BADANIU

„Czy posiadanie dzieci wpływa na postrzeganie kompetencji pracownika przez przełożonych? (przekrój wg statusu rodzicielskiego)"

Rodzice częściej niż osoby bez dzieci dostrzegają negatywny wpływ rodzicielstwa na ocenę kompetencji (22% vs 14,9%). Bezdzietni częściej oceniają klimat jako neutralny - to ślepy punkt.





GŁOS EKSPERTKI · LUKA PERCEPCJI WG STATUSU RODZICIELSKIEGO

Monika Kobierska

HR Director, USP Group

„Rodzice i bezdzietni patrzą na tę samą firmę inaczej."

KOMENTARZ

Rozkład odpowiedzi na pytanie o wpływ rodzicielstwa na postrzeganie kompetencji pokazuje wyraźną lukę percepcji między grupami. Rodzice znacznie częściej niż osoby bezdzietne dostrzegają negatywny wpływ rodzicielstwa na ocenę kompetencji - 22% wobec 14,9%. To istotna różnica, bo oznacza, że osoby bezpośrednio doświadczające tej sytuacji widzą barierę, która dla pozostałych pozostaje niewidoczna.

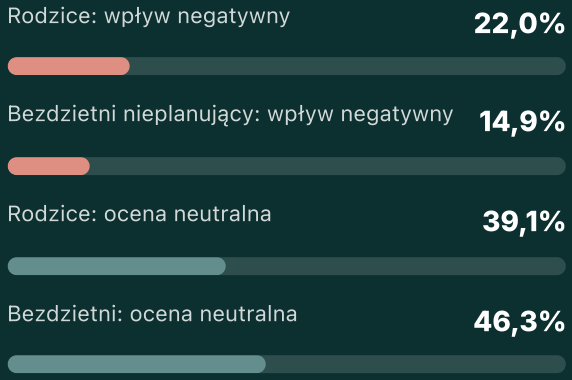
Bezdzietni częściej oceniają klimat jako neutralny (46,3% wobec 39,1% rodziców). Neutralna ocena to jednak nie to samo co brak problemu - to raczej brak własnego doświadczenia, które pozwoliłoby tę barierę zauważyć. Rodzice i bezdzietni patrzą na tę samą firmę inaczej.

Dla organizacji płynie stąd praktyczny wniosek: jeśli o klimat pytamy tylko jedną grupę, dostajemy niepełny obraz. Warto więc pytać wprost o doświadczenie rodziców, zamiast zakładać, że skoro nikt nie zgłasza barier, to ich nie ma. Warto też pamiętać, że ocena zależy od płci rodzica, a kadra zarządzająca dostrzega tę różnicę częściej niż szeregowi pracownicy.

PYTANIE W BADANIU · N = 564

> „Czy posiadanie dzieci wpływa na postrzeganie kompetencji przez przełożonych?"

CO MÓWIĄ DANE



Monika Kobierska

HR Director, USP Group. Od 2011 roku zarządza kluczowymi procesami HR w Grupie USP (m.in. US Pharmacia i USP Zdrowie). Odpowiada za kluczowe kompetencje i struktury organizacyjne, programy rozwojowe, strategię C&B oraz wdrażanie nowych modeli pracy. Ponad 20 lat doświadczenia; wcześniej m.in. w IKEA Group Poland.

WYNIK BADANIA

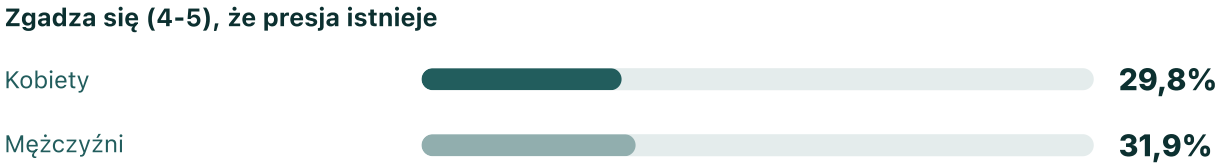
Praca po godzinach jest nieformalnie oczekiwana - wg płci

przekrój %, N = 564

PYTANIE W BADANIU

„Praca po godzinach jest nieformalnie oczekiwana. (przekrój wg płci)"

Presja nieformalnych nadgodzin rozkłada się niemal identycznie u kobiet i mężczyzn (29,8% i 31,9%). Kultura przeciążenia nie jest więc wyłącznie problemem „kobiecym".





GŁOS EKSPERTA · PRESJA NADGODZIN WG PŁCI

Karol Stróż

COO, Sharebee

> **„Skoro presja rozkłada się równo, to problem jest kulturowy, nie „kobiecy" czy „męski"."**

KOMENTARZ

Bardzo się cieszę, że presja na nadgodziny należy do mniejszości odpowiedzi. Niezależnie od płci, to dobry kierunek. Łączę tu kilka perspektyw, bo sam jestem pracodawcą, ale też mężczyzną, ojcem, mężem i... pracoholikiem.

Dane pokazują, że odczuwanie presji odbieramy praktycznie tak samo jak kobiety. Ale nie pokazują tego, że mężczyzna, który zostaje dłużej, najczęściej może zostać, bo ktoś inny przejmuje ogarnięcie domu. Mnie nigdy nikt nie zapytał, jak łączę pracę z ojcostwem. A kobiety słyszą to nagminnie.

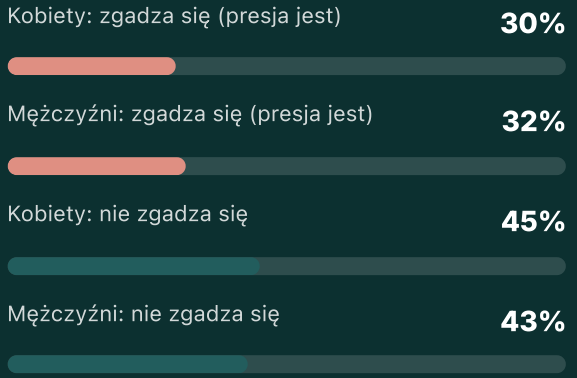
Dlatego staram się, żeby w Sharebee nie było nadgodzin w ogóle, choć są momenty i projekty, w których nie da się ich uniknąć. Łatwo powiedzieć „nie oczekuję nadgodzin", kiedy zespół wie, że elastyczność rozstrzyga się na korzyść deadline'u. Sam wysyłam wiadomości na firmowych kanałach o przeróżnych porach, ale nie oczekuję od zespołu, żeby w ogóle mieli to w powiadomieniach, a tym bardziej, żeby na nie reagowali. To ważne, żeby elastyczność nie przerodziła się w „dostępność 24/7". Niezależnie od płci.

Z drugiej strony mam świadomość, że żyjemy w pewnej bańce komfortu, gdzie nadgodziny są bardzo sporadyczne. Wiem, że jest dużo branż czy regionów, w których ta presja istnieje i „ma się dobrze". Cieszę się, że na naszych oczach rodzi się ta zmiana i idziemy w kierunku mniejszej presji pomiędzy pracodawcami a pracownikami.

PYTANIE W BADANIU · N = 564

> „Praca po godzinach jest nieformalnie oczekiwana."

CO MÓWIĄ DANE



Karol Stróż

COO i współzałożyciel Sharebee - aplikacji do prowadzenia programów ambasadorskich, które rewolucjonizują komunikację firm z odbiorcami. Z doświadczenia i zamiłowania marketer, dziś odpowiada za rozwój produktu i operacje. Fan nowych narzędzi, technologii i efektywnej komunikacji.



GŁOS EKSPERTKI · KULTURA NADGODZIN

Magdalena Król

HR Managerka, właścicielka Queen Solutions

> **„Nieformalne oczekiwania nie biorą się z regulaminu, lecz z codziennych sygnałów liderów - bo ryba pięknieje od głowy."**

KOMENTARZ

Ten wynik pokazuje, że temat dostępności po godzinach pracy wciąż pozostaje dla wielu pracowników niejednoznaczny. Z jednej strony 44% respondentów nie zgadza się ze stwierdzeniem, że praca po godzinach jest nieformalnie oczekiwana. Z drugiej jednak około 30% badanych odczuwa taką presję, a aż 26% nie potrafi jednoznacznie jej potwierdzić ani wykluczyć.

To bardzo interesujący sygnał. Wskazuje, że o doświadczeniach pracowników nie decydują wyłącznie formalne zasady obowiązujące w organizacji. Równie istotne są codzienne praktyki, sposób komunikacji oraz zachowania obserwowane u liderów i współpracowników.

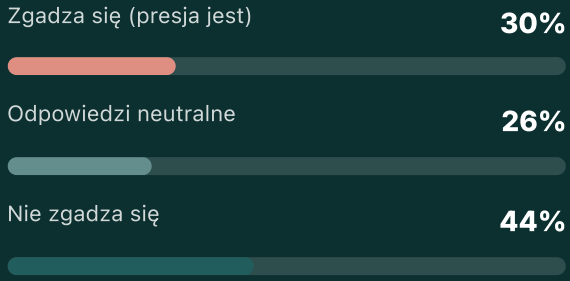
Szczególną uwagę zwraca grupa osób udzielających odpowiedzi neutralnych. Może ona świadczyć o tym, że granica między zaangażowaniem, elastycznością a oczekiwaną dostępnością nie zawsze jest dla pracowników jednoznaczna. To pokazuje, jak ważne jest budowanie spójnych standardów pracy i komunikowanie oczekiwań w sposób przejrzysty.

W dojrzałych organizacjach kluczowe staje się nie tylko tworzenie odpowiednich polityk, ale także modelowanie właściwych zachowań przez kadrę zarządzającą. To codzienne decyzje liderów budują kulturę pracy, w której zaangażowanie jest mierzone efektami i odpowiedzialnością, a nie samą dostępnością po godzinach, bo ryba pięknieje od głowy.

PYTANIE W BADANIU · N = 564

> „Praca po godzinach jest nieformalnie oczekiwana."

CO MÓWIĄ DANE



Magdalena Król

HR Managerka z sercem, mentorka i sparing partnerka zarządów, coach, trenerka, prelegentka. Od ponad 18 lat działa w obszarze HR na stanowiskach managerskich, łącząc perspektywę człowieka i biznesu - od kadr i płac, przez rekrutacje i szkolenia, po employer branding. Jest właścicielką firmy Queen Solutions, gdzie wspiera organizacje, liderów i zespoły w rozwoju opartym na wartościach. Jako Key Opinion Leader i Top Twórczyni HR na LinkedIn w Polsce buduje mosty między markami a środowiskiem HR.

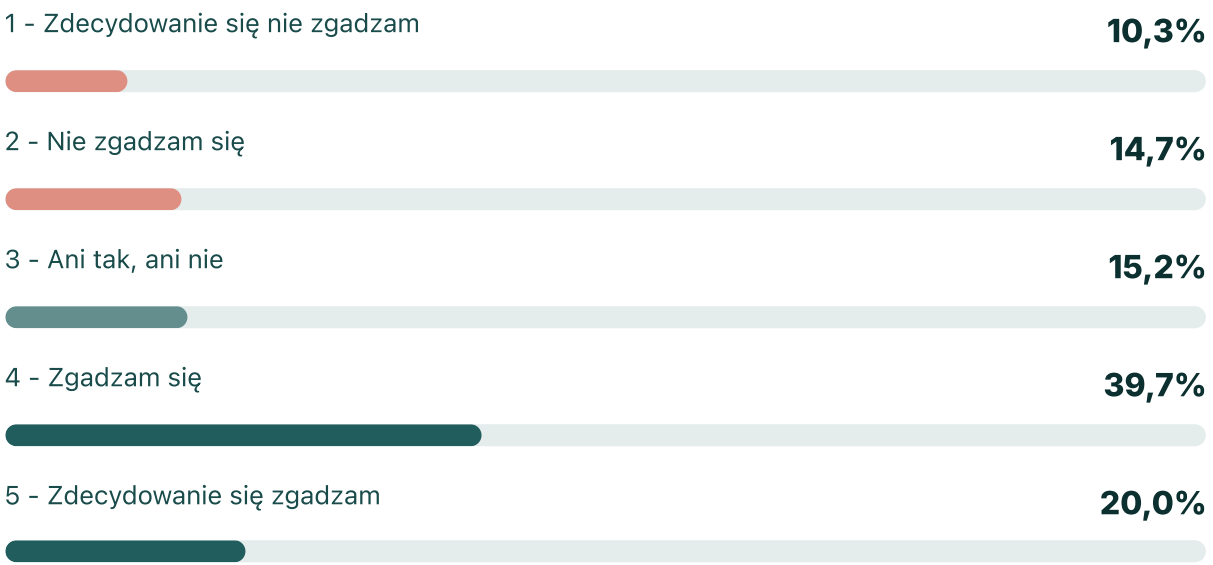
WYNIK BADANIA

Elastyczny czas pracy jest realnie dostępny

N = 564

PYTANIE W BADANIU

„Elastyczny czas pracy jest realnie dostępny."



59,8% respondentów zgadza się, że elastyczny czas pracy jest u nich realnie dostępny, a nie tylko deklarowany na papierze - ale aż 25% się z tym nie zgadza. Deklaracje HR i codzienna praktyka wciąż się rozjeżdżają.



GŁOS EKSPERTKI · REALNA DOSTĘPNOŚĆ ELASTYCZNOŚCI

Paulina Mazur

Ekspertka ds. kultury organizacyjnej i pokoleń

> **„Spotykam się z podejściem: »Mamy home office, ale go nie praktykujemy«."**

KOMENTARZ

„Elastyczność" na papierze jest, ale realna akceptacja dla korzystania z niej to już inna bajka. Wciąż spotykam się z podejściem: „Mamy home office, ale go nie praktykujemy" albo „Można pracować elastycznie, ale nie jest to dobrze odbierane". Pracownicy szybko rozpoznają, czy dane rozwiązanie rzeczywiście działa, czy istnieje tylko w regulaminie.

Obietnica elastyczności, która nie ma pokrycia w codziennym życiu organizacji, oznacza dla firmy realną stratę: potencjału, kompetencji i gotowości do pracy osób, które po narodzinach dziecka nadal chcą się rozwijać i wnosić wartość do organizacji, ale potrzebują większej swobody w organizowaniu dnia.

Pytanie do pracodawców nie brzmi więc: „Czy oferujemy elastyczny czas pracy lub home office?", ale: „Czy pracownicy mogą z nich korzystać bez obawy o utratę ważnych projektów, możliwości rozwoju czy awansu?".

Jeżeli postawimy młodych rodziców przed wyborem: rodzina albo praca na zasadach nieprzystających do ich rzeczywistości, wielu z nich wybierze rodzinę. Firma zostanie z wakatem, luką kompetencyjną oraz kosztami rekrutacji i wdrożenia kolejnej osoby.

Elastyczności potrzebują jednak nie tylko młodzi rodzice. Coraz więcej pracowników opiekuje się starszymi lub chorymi rodzicami, a wraz ze zmianami demograficznymi będzie to coraz powszechniejsze.

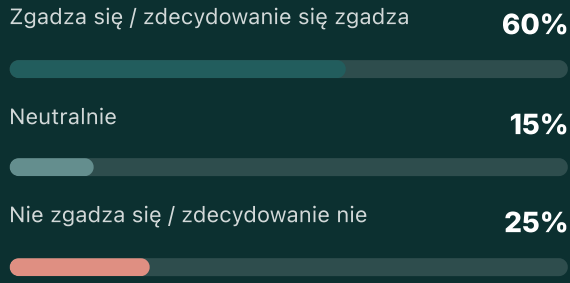
Analizy Top Employers wskazują, że dodatkowe dni wolne przeznaczone na opiekę nad rodzicami mogą pomóc ograniczyć rotację. Jeżeli pracownicy mają możliwość pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym, zwiększa się szansa, że zostaną w organizacji. Jeśli nie stworzymy im takich warunków, będą odchodzić.

Kultura zaufania, model hybrydowy oraz możliwość pracy w niepełnym wymiarze powinny stać się standardem wszędzie tam, gdzie pozwala na to charakter pracy i gdzie naprawdę zależy nam na zatrzymaniu ludzi. Dlatego zanim zaczniemy analizować przyczyny spadku zaangażowania, przyjrzyjmy się temu, czy pracownicy w ogóle mogą jednocześnie pracować i żyć.

PYTANIE W BADANIU · N = 564

> „Elastyczny czas pracy jest realnie dostępny."

CO MÓWIĄ DANE



Paulina Mazur

Ekspertka ds. kultury organizacyjnej i pokoleń, konsultantka HR, facylitatorka, nagradzana prelegentka. Wspiera organizacje w budowaniu zaangażowania i tworzeniu środowiska pracy, w którym ludzie mogą skutecznie współpracować. Współautorka kart „Mówiąc Wprost: Pokolenia". Wcześniej członkini zarządu BIGRAM oraz menedżerka ds. kultury organizacyjnej w ORLEN Unipetrol.

SEKCJA 3 · REKRUTACJA

Rodzicielstwo w procesie rekrutacji

Pytania zadane wyłącznie osobom podejmującym decyzje rekrutacyjne (247 z 570 respondentów). Sekcja pokazuje różnicę między deklarowaną a faktyczną rolą statusu rodzicielskiego w rekrutacji.

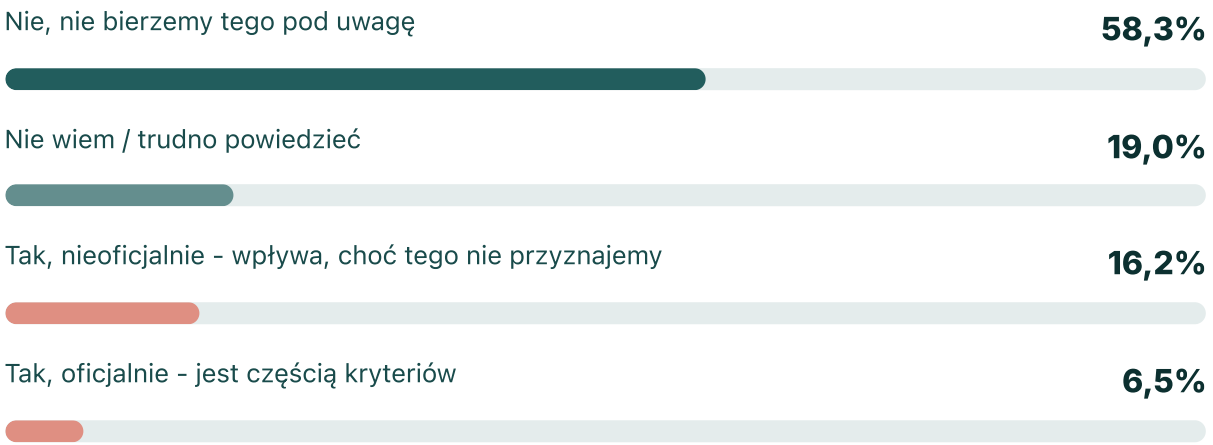
WYNIK BADANIA

Status rodzicielski brany pod uwagę w rekrutacji

N = 247 · osoby decyzyjne

PYTANIE W BADANIU

„Czy status rodzicielski kandydata jest brany pod uwagę w rekrutacji?"



58,3% decydentów deklaruje, że status rodzicielski jest poza procesem, ale 16,2% przyznaje wpływ nieoficjalny, a 19% „nie wie" - co trzeci nie potrafi wykluczyć wpływu rodzicielstwa na decyzję.



GŁOS EKSPERTA · STATUS RODZICIELSKI W REKRUTACJI

Filip Sobel

CEO & Founder, Staffly

> **„Jeśli decyzja opiera się na porównywalnych, obiektywnych danych o kandydacie, pytanie „czy ma dzieci" przestaje mieć znaczenie dla wyniku."**

KOMENTARZ

Gdybym zapytał wprost „czy bierzesz pod uwagę, że kandydatka ma małe dzieci", niemal nikt by się do tego nie przyznał i nasze dane to potwierdzają: 58,3% decydentów rekrutacyjnych deklaruje, że status rodzicielski nie wpływa na ich decyzje.

Gdy patrzymy dalej, obraz nieco się komplikuje. 16,2% przyznaje wprost, że nieoficjalnie to wpływa. To uczciwa, choć niewygodna odpowiedź. Niepokojąca jest za to środkowa grupa: 19% odpowiada „nie wiem". To brak świadomości własnego procesu decyzyjnego, a bias, który nie jest odpowiednio nazwany - często wymyka się spod kontroli. Razem z grupą odpowiedzi „nieoficjalnie tak" daje to co trzeciego decydenta, który nie potrafi wykluczyć, że rodzicielstwo kandydata ma realny wpływ na ocenę.

Tylko 6,5% firm ma to ujęte w oficjalnych kryteriach lub się do tego przyznaje.

Z naszej perspektywy w Staffly nieuświadomione uprzedzenia rekruterów to nic nowego - chodzi o to, żeby ograniczyć liczbę kryteriów, na które może to mieć wpływ.

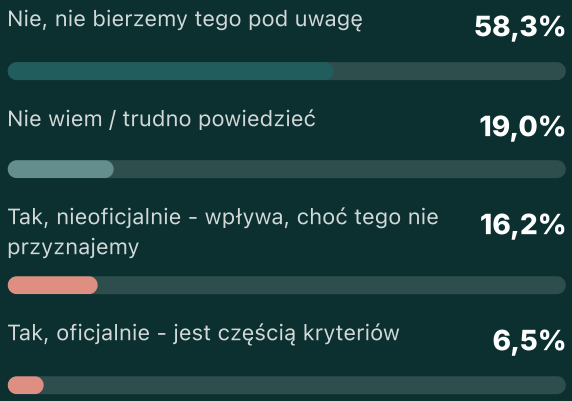
Ważny jest dla nas ustrukturyzowany proces oceny, oparty na kompetencjach, zachowaniach i scenariuszach sytuacyjnych, a nie na wrażeniu z rozmowy.

Jeśli decyzja rekrutacyjna opiera się na porównywalnych, obiektywnych danych o kandydacie, pytanie w stylu „czy ma dzieci" przestaje mieć znaczenie dla wyniku, niezależnie od tego, czy decydent jest tego świadomy, czy nie.

PYTANIE W BADANIU · N = 247 (OSOBY DECYZYJNE W REKRUTACJI)

> „Czy status rodzicielski kandydata jest brany pod uwagę w rekrutacji?"

CO MÓWIĄ DANE



Filip Sobel

CEO & Founder Staffly - spółki HR Tech, która zmienia oblicze rekrutacji, dopasowując osobowość, kompetencje i culture-fit kandydatów do firm. Wyróżniony m.in. na liście Forbes 25 Under 25 oraz nagrodami Forbes Leaders of the Future i Young Tech Disruptor. Prelegent największych konferencji branżowych.

WYNIK BADANIA

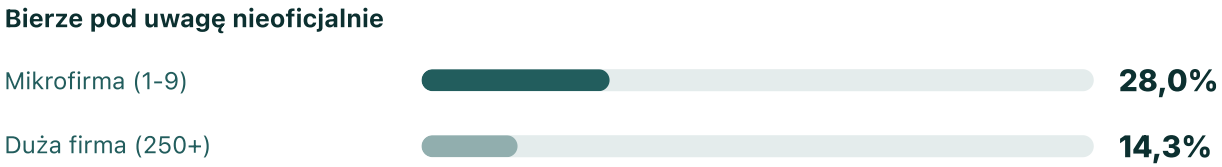
Nieoficjalny wpływ rodzicielstwa w rekrutacji - wg wielkości firmy

przekrój %, N = 247

PYTANIE W BADANIU

„Czy status rodzicielski kandydata jest brany pod uwagę w rekrutacji? (przekrój wg wielkości firmy)"

W mikrofirmach 28% decydentów przyznaje nieoficjalny wpływ rodzicielstwa na decyzje rekrutacyjne - w dużych firmach to 14,3%. Brak sformalizowanych procesów HR oznacza większą dowolność decyzyjną.





GŁOS EKSPERTA · REKRUTACJA WG WIELKOŚCI FIRMY

Jacek Krajewski

HR Tech Advisor, Elevato · twórca HR Narzędzia

> **„Jasne kryteria oceny zwiększają obiektywizm i ograniczają ryzyko, że do decyzji przedostaną się informacje, które w ogóle nie powinny mieć na nią wpływu."**

KOMENTARZ

Pierwszy wniosek, który nasuwa mi się po zapoznaniu z tymi danymi, dotyczy nie tylko praktyki rekrutacyjnej, ale też prawa. Pracodawca nie powinien pytać kandydata o stan cywilny, sytuację rodzinną czy posiadane albo planowane potomstwo. Państwowa Inspekcja Pracy wskazuje to wprost. Jeśli taka informacja pojawi się w rozmowie z inicjatywy kandydata, nie powinna stawać się podstawą różnicowania kandydatów.

Tym ciekawsze jest to, że w mniejszych firmach deklarowany nieformalny wpływ rodzicielstwa na decyzje rekrutacyjne jest wyraźnie większy niż w dużych organizacjach. Może to sugerować, że wraz ze skalą organizacji rośnie formalizacja i standaryzacja procesu, ograniczająca przestrzeń dla subiektywnych kryteriów. W małych firmach rekrutacja częściej pozostaje procesem mniej ustrukturyzowanym i bardziej zależnym od indywidualnych decyzji.

To ważny argument za standaryzacją rekrutacji: jasne kryteria oceny nie tylko zwiększają obiektywizm, ale też ograniczają ryzyko, że do decyzji przedostaną się informacje, które w ogóle nie powinny mieć na nią wpływu.

PYTANIE W BADANIU · N = 247 (OSOBY DECYZYJNE W REKRUTACJI)

> „Czy status rodzicielski jest brany pod uwagę w rekrutacji?"

CO MÓWIĄ DANE



Jacek Krajewski

HR Tech Advisor w Elevato (system ATS). Założyciel strony HR Narzędzia. Autor poczytnego newslettera dla branży HR. Prywatnie tata czworga dzieci.

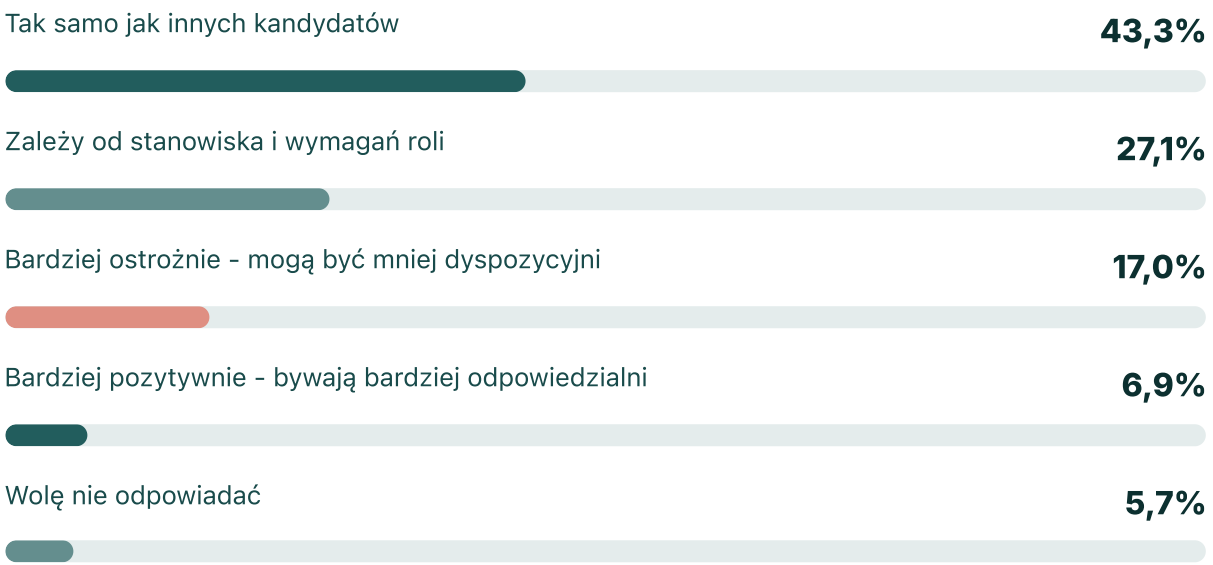
WYNIK BADANIA

Ocena dyspozycyjności kandydatów-rodziców

N = 247 · osoby decyzyjne

PYTANIE W BADANIU

„Jak oceniasz dyspozycyjność kandydatów-rodziców w porównaniu z pozostałymi kandydatami?"



43,3% decydentów ocenia kandydatów-rodziców tak samo jak innych, ale 17% podchodzi „bardziej ostrożnie" z uwagi na potencjalnie mniejszą dyspozycyjność - wprost przyznając stosowanie tego kryterium.



GŁOS EKSPERTKI · DYSPOZYCYJNOŚĆ KANDYDATÓW-RODZICÓW

Natalia Bogdan

CEO i założycielka Jobhouse

> **„Rodzicielstwo samo w sobie nie przesądza o efektywności pracownika."**

KOMENTARZ

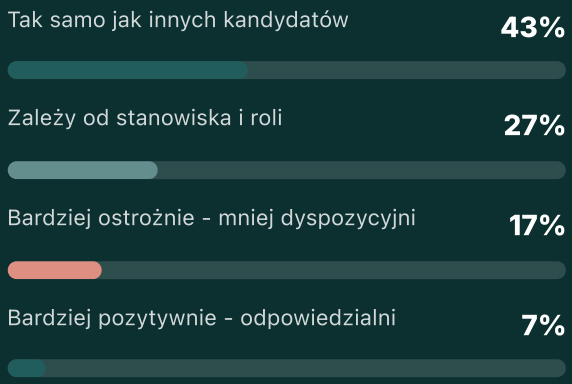
Wyniki badania pokazują, że rynek pracy dojrzewa, ale nadal nie jest wolny od stereotypów. To dobra wiadomość, że 43% osób decydujących o zatrudnieniu deklaruje, że ocenia dyspozycyjność rodziców tak samo jak pozostałych kandydatów. Jednocześnie niepokoi fakt, że niemal połowa respondentów uzależnia ocenę od stanowiska lub zakłada, że rodzice mogą być mniej dyspozycyjni.

Z mojego doświadczenia wynika, że rodzicielstwo samo w sobie nie przesądza o efektywności pracownika. W procesach rekrutacyjnych spotykam wielu rodziców, którzy dzięki bardzo dobrej organizacji pracy, umiejętności ustalania priorytetów i odpowiedzialności osiągają ponadprzeciętne wyniki. Najważniejsze jest jednak to, aby oceniać konkretnego kandydata i realne wymagania stanowiska, a nie kierować się założeniami wynikającymi z faktu posiadania dzieci. Dobre organizacje odchodzą dziś od ocen opartych na stereotypach i koncentrują się na kompetencjach, motywacji oraz wynikach.

PYTANIE W BADANIU · N = 247 (OSOBY DECYZYJNE W REKRUTACJI)

> „Jak oceniasz dyspozycyjność kandydatów-rodziców w porównaniu z pozostałymi kandydatami?"

CO MÓWIĄ DANE



Natalia Bogdan

Od ponad 20 lat wspiera organizacje w pozyskiwaniu specjalistów, menedżerów i kadry executive. Autorka książki „Biblia Rekrutacji", ekspertka rynku pracy i prelegentka.

WYNIK BADANIA

Kandydat odrzucony ze względu na status rodzicielski

N = 247 · osoby decyzyjne

PYTANIE W BADANIU

„Czy zdarzyło się odrzucić kandydata ze względu na jego status rodzicielski?"



11,3% decydentów przyznaje, że w ich firmie zdarza się odrzucenie kandydata ze względu na status rodzicielski. Uwagę zwraca wysoki odsetek „nie wiem" (33,6%) - brak pełnej widoczności powodów odrzuceń.



GŁOS EKSPERTKI · ODRZUCENIE KANDYDATA A RODZICIELSTWO

Maja Gojtowska

Ekspertka HR, autorka i trenerka

> **„Wpływ rodzicielstwa na decyzje rekrutacyjne często ma charakter nieuświadomiony."**

KOMENTARZ

Wyniki pokazują, że problem dyskryminacji rodziców w rekrutacji nie ogranicza się wyłącznie do organizacji, które świadomie podejmują takie decyzje. Owszem, niepokoi fakt, że około 11% osób odpowiedzialnych za rekrutację otwarcie przyznaje, iż zdarzyło im się odrzucić kandydata ze względu na jego status rodzicielski. Jeszcze bardziej zastanawiające jest jednak to, że aż jedna trzecia respondentów nie potrafi jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

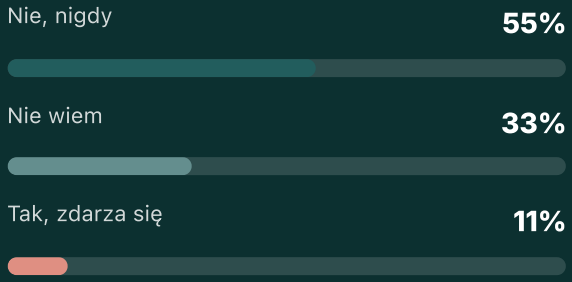
Taki wynik może świadczyć o tym, że wpływ rodzicielstwa na decyzje rekrutacyjne często ma charakter nieuświadomiony. Decyzje nie zawsze wynikają z formalnych zasad czy świadomej dyskryminacji, lecz z utrwalonych stereotypów dotyczących dyspozycyjności, zaangażowania czy ryzyka absencji rodziców, zwłaszcza małych dzieci. To właśnie w takich sytuacjach największą rolę odgrywają nie procedury, ale indywidualne przekonania osób prowadzących rekrutację.

Z perspektywy rynku pracy oznacza to, że samo wprowadzenie polityk równościowych nie wystarczy. Organizacje powinny inwestować również w rozwój kompetencji rekruterów i menedżerów, standaryzację procesów rekrutacyjnych oraz pracę nad ograniczaniem wpływu nieświadomych uprzedzeń. Dopiero wtedy można mówić o rzeczywiście równym dostępie do zatrudnienia.

PYTANIE W BADANIU · N = 247 (OSOBY DECYZYJNE W REKRUTACJI)

> „Czy zdarzyło się odrzucić kandydata ze względu na jego status rodzicielski?"

CO MÓWIĄ DANE



Maja Gojtowska

Wierzy, że firmy powinny traktować pracowników przynajmniej tak dobrze, jak klientów. Obserwatorka trendów HR, konsultantka, trenerka. Autorka bestsellerów „Candidate experience. Jeszcze kandydat czy już klient?" oraz „Onboarding pracowników". Prywatnie mama dwójki dzieci.

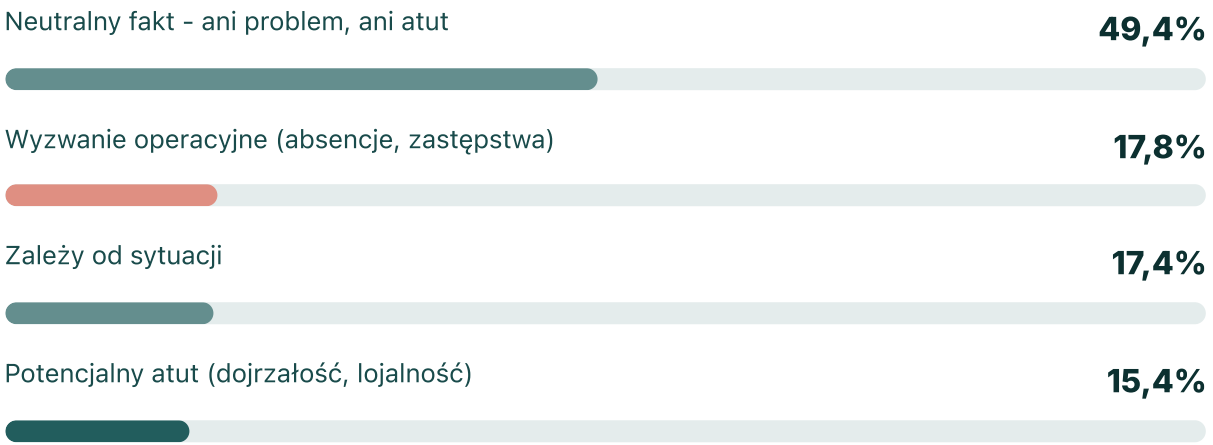
WYNIK BADANIA

Rodzicielstwo pracownika traktowane przede wszystkim jako

N = 247 · osoby decyzyjne

PYTANIE W BADANIU

„Rodzicielstwo pracownika jest w naszej organizacji traktowane przede wszystkim jako…"



Dla połowy decydentów rodzicielstwo pracownika jest kwestią neutralną. Wśród pozostałych częściej pojawia się postrzeganie rodzicielstwa jako ryzyka operacyjnego (17,8%) niż jako wartości (15,4%).



GŁOS EKSPERTA · JAK ORGANIZACJE TRAKTUJĄ RODZICIELSTWO

Andrzej Borczyk

Prezes Zarządu, Formika

> **„Firmy powinny rekrutować przede wszystkim patrząc na kompetencje, wartości i potencjał, bo to decyduje o sukcesie."**

KOMENTARZ

W badaniu prawie połowa badanych rekruterów odpowiedziała, że podchodzi do faktu rodzicielstwa w sposób „neutralny", lecz pojawiały się także stwierdzenia, że jest to wyzwanie operacyjne (18%) i atut (15%). Rozrzut opinii może dziwić, jednak pokazuje podejście osób, które często decydują o rekomendacji kandydata do dalszej części procesu.

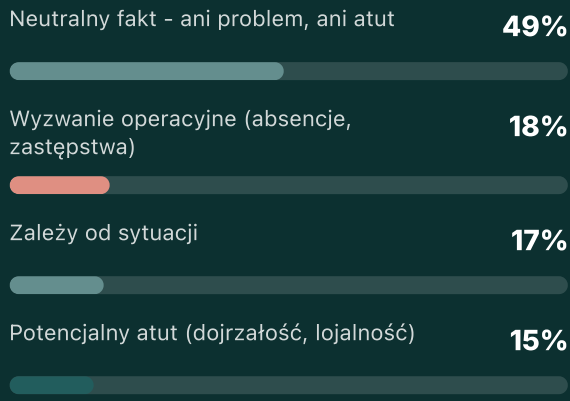
Firmy powinny rekrutować przede wszystkim patrząc na kompetencje, wartości (postawy) i potencjał, bo to decyduje o sukcesie. Efektywność osobista zależy również od naszego poziomu spełnienia w pracy i po pracy, dlatego ważne jest wspieranie rodzicielstwa, powrotów po urlopach rodzicielskich i dawanie przestrzeni na elastyczną pracę (tam gdzie stanowisko na to pozwala).

Budowanie takiej świadomości, programów i form pracy staje się dziś nie tylko przewagą konkurencyjną, a standardem budowania zaangażowanych, efektywnych i inkluzywnych miejsc pracy.

PYTANIE W BADANIU · N = 247 (OSOBY DECYZYJNE W REKRUTACJI)

> „Rodzicielstwo pracownika jest w naszej organizacji traktowane przede wszystkim jako..."

CO MÓWIĄ DANE



Andrzej Borczyk

Lider biznesu z ponad 30-letnim doświadczeniem w rolach operacyjnych, sprzedażowych i HR w firmach takich jak Mars, Diageo, Microsoft, Grupa Żywiec/Heineken oraz CCC. Od 1 stycznia 2026 Prezes Zarządu Formika. Współzałożyciel HRInfluencers i HRExplorers, mentor w programach LeadersIn oraz SheLeads, wykładowca ALK i SWPS.

WYNIK BADANIA

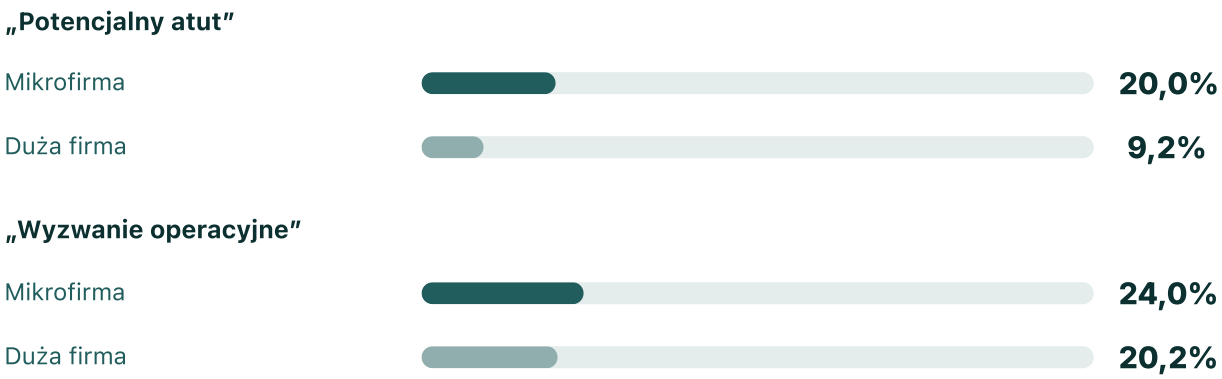
Jak menedżerowie definiują rodzicielstwo - wg wielkości firmy

przekrój %, N = 247

PYTANIE W BADANIU

„Rodzicielstwo pracownika jest w naszej organizacji traktowane przede wszystkim jako... (przekrój wg wielkości firmy)"

Mikrofirmy częściej niż duże firmy postrzegają rodzicielstwo zarówno jako atut (20% vs 9,2%), jak i jako wyzwanie operacyjne (24% vs 20,2%); w dużych firmach przeważa neutralność (56,3%).





GŁOS EKSPERTKI · JAK FIRMY TRAKTUJĄ RODZICIELSTWO WG WIELKOŚCI

Ola Grędzińska

Candidate & Employee Experience, Smartney Grupa Oney

> **„Bycie pracodawcą przyjaznym rodzicom może stać się realną przewagą konkurencyjną i ważnym argumentem przy wyborze miejsca pracy."**

KOMENTARZ

Najciekawszy w tym zestawieniu nie jest sam poziom neutralności, ale to, jak różnie firmy postrzegają rodzicielstwo w kontekście pracy. Mikrofirmy znacznie częściej widzą w nim potencjalny atut - wskazuje na to niemal co piąty respondent. Może to wynikać z większej bliskości zespołów i łatwiejszego dostrzegania kompetencji, które często rozwijają się wraz z rodzicielstwem: odpowiedzialności, elastyczności czy dobrej organizacji pracy.

Z kolei duże organizacje najczęściej deklarują neutralne podejście. Choć można je interpretować jako przejaw równego traktowania, w praktyce często oznacza ono brak świadomej narracji i praktyk wokół rodzicielstwa. Jeśli ponad połowa firm nie zajmuje stanowiska w tej kwestii, temat pozostaje niewidoczny zarówno w EVP, jak i działaniach employer brandingowych.

To istotna obserwacja, ponieważ kandydaci i pracownicy coraz częściej zwracają uwagę nie tylko na wynagrodzenie, ale również na to, czy pracodawca rozumie ich sytuację życiową. Rodzice stanowią dużą grupę talentów, a jednocześnie rzadko widzą w komunikacji pracodawców przekaz pokazujący, że ich doświadczenia są postrzegane jako wartość.

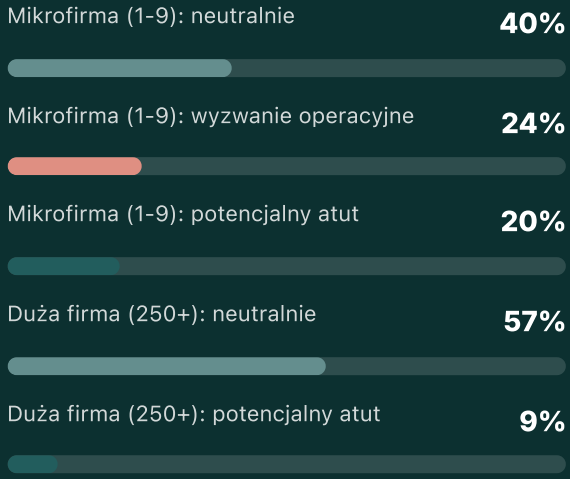
Warto spojrzeć na ten temat także przez pryzmat zmian demograficznych. W obliczu niżu demograficznego organizacje będą konkurować o coraz mniejszą pulę kandydatów. W tej rzeczywistości bycie pracodawcą przyjaznym rodzicom może stać się realną przewagą konkurencyjną i ważnym argumentem przy wyborze miejsca pracy.

Co więcej, komunikowanie takiego podejścia - zarówno wewnątrz organizacji, jak i na zewnątrz - wzmacnia wizerunek firmy odpowiedzialnej społecznie. Wyniki badania pokazują, że jest to wciąż niedoceniona przestrzeń do budowania przewagi pracodawcy. Bo jeśli chcemy tworzyć organizacje odpowiadające na realne potrzeby ludzi, warto powiedzieć to wprost: DA SIĘ łączyć rodzicielstwo i karierę zawodową.

PYTANIE W BADANIU · N = 247 (OSOBY DECYZYJNE W REKRUTACJI)

> „Jak Twoja organizacja traktuje rodzicielstwo pracownika?"

CO MÓWIĄ DANE



Ola Grędzińska

Od kilku lat zajmuje się tworzeniem doświadczeń kandydatów i pracowników w branży finansowej i fintechowej. Na co dzień odpowiada za Candidate Experience i Employee Experience w Smartney Grupa Oney. Zwolenniczka partnerskiej komunikacji i podejścia human-to-human.

WYNIK BADANIA

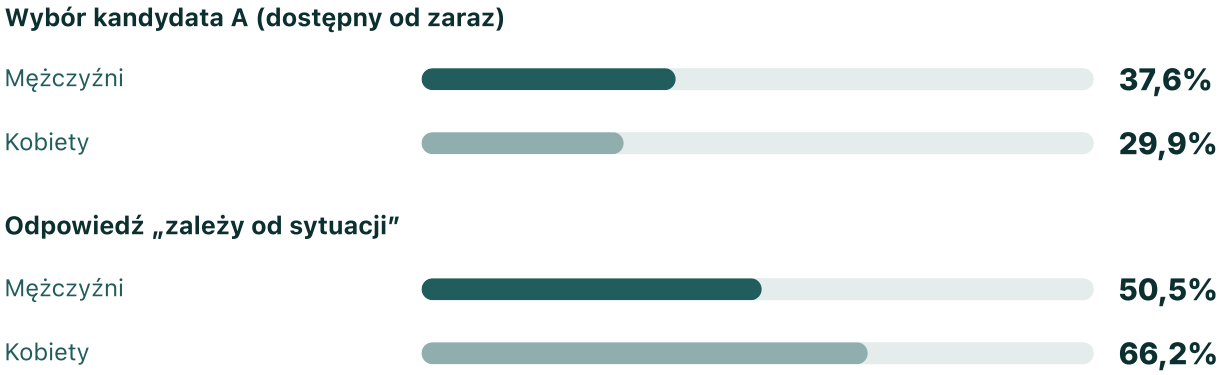
Dylemat rekrutacyjny: kandydat od zaraz vs kandydat-rodzic - wg płci decydenta

przekrój %, N = 247

PYTANIE W BADANIU

„Kogo wybierasz: kandydata dostępnego od zaraz czy równie wykwalifikowanego rodzica? (przekrój wg płci decydenta)"

Niezależnie od płci, niemal nikt (0,8%) nie wskazuje wprost kandydata-rodzica z ograniczeniami. Mężczyźni częściej wprost wybierają kandydata dostępnego od zaraz, kobiety częściej uzależniają decyzję od kontekstu.





GŁOS EKSPERTKI · RODZIC VS KANDYDAT DOSTĘPNY OD ZARAZ

Joanna Brzuszkiewicz

Senior Branch Manager, Randstad

> **„Deklarujemy otwartość, ale w zderzeniu z praktyką rekrutacyjną powielamy dawne schematy."**

KOMENTARZ

Zaprezentowane w badaniu dane niestety nie stanowią zaskoczenia dla osób, które na co dzień pracują w branży rekrutacyjnej. Z perspektywy praktyka widzę jasno, że systemowo pewien sektor kandydatów - mimo posiadania wysokich, udokumentowanych i w pełni odpowiadających potrzebom stanowiska kwalifikacji - jest bezpośrednio narażony na wykluczenie z procesów rekrutacyjnych. Decydują o tym czynniki czysto zewnętrzne, całkowicie niezwiązane z merytorycznym potencjałem czy profesjonalizmem danej osoby.

Z drugiej jednak strony, na tym samym rynku mocno ujawnia się równoległy trend. Szczególnie w dużych, międzynarodowych korporacjach coraz wyraźniej widać dążenie do realnego wyrównywania szans. Stosuje się tam szereg rozwiązań wspierających, takich jak elastyczny czas pracy, dodatkowe i w pełni płatne urlopy „tacierzyńskie" dla młodych ojców czy fundamentalna zmiana kultury organizacyjnej - przejście na orientację zadaniową, w której liczy się zrealizowany efekt, a nie sam czas spędzony przy biurku. Zmiana ta bez wątpienia trwa, ale zachodzi niezwykle wolno.

W dzisiejszej polskiej rzeczywistości zawodowej brak pełnej, natychmiastowej dyspozycyjności wciąż bywa uważany przez wielu pracodawców za utrudnienie, a nierzadko wręcz za barierę nie do przejścia. Problem ten ma charakter głęboko systemowy, społeczny i polityczny. Niewystarczający dostęp do placówek opiekuńczych dla dzieci, sztywność w organizacji pracy czy narastający opór wobec home-office - wszystko to nie przybliża nas do równowagi w dostępie do atrakcyjnych stanowisk.

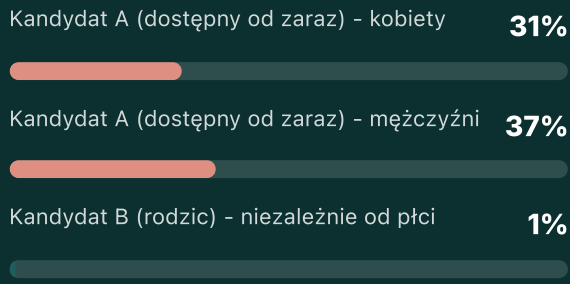
W codziennej pracy agencji rekrutacyjnych wyjątkowo często obserwujemy chaos po stronie osób decyzyjnych: niezdecydowanie co do kryteriów wyboru, brak jasno zdefiniowanych celów dla nowo zatrudnianych oraz brak długofalowego planowania. Wielu menedżerów traktuje rekrutację nie jako przemyślany proces pozyskiwania kompetencji, ale jako impulsywne „gaszenie pożarów kadrowych". W takich warunkach natychmiastowa dostępność kandydata staje się najłatwiejszym, choć powierzchownym kryterium selekcji.

Mimo tak niepokojących wyników patrzę w przyszłość z umiarkowanym optymizmem. Po drugiej stronie tych statystyk stoją odpowiedzialne firmy, które każdego dnia udowadniają, że można skutecznie wyrównywać status kandydatów i pracowników, zapewniając im sprawiedliwe traktowanie przy jednoczesnym poszanowaniu naturalnych różnic wynikających z ich ról społecznych i rodzinnych.

PYTANIE W BADANIU · N = 247 (OSOBY DECYZYJNE W REKRUTACJI)

> „Kogo wybierasz: kandydata dostępnego od zaraz czy równie wykwalifikowanego rodzica?"

CO MÓWIĄ DANE



Joanna Brzuszkiewicz

Od prawie 12 lat w strukturach Randstad, jako Senior Branch Manager odpowiada za strategiczną współpracę z klientami w sektorze specjalistycznym i menedżerskim (white collar). Od blisko 3 lat Ambasadorka Różnorodności, aktywnie kształtująca włączające środowisko pracy.

WYNIK BADANIA

Wpływ pandemii COVID-19 na elastyczność dla rodziców

N = 247 · osoby decyzyjne

PYTANIE W BADANIU

„Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na elastyczność Twojej firmy wobec rodziców?"



42,1% decydentów uważa, że pandemia poprawiła podejście firmy do elastyczności, ale 43,7% nie zauważyło żadnej zmiany, a 4,9% mówi wprost o cofnięciu się.



GŁOS EKSPERTKI · WPŁYW PANDEMII NA ELASTYCZNOŚĆ DLA RODZICÓW

Kinga Baj

mBank

> **„Sposób organizacji pracy stał się ważnym elementem wspierania rodziców i budowania pozytywnego doświadczenia pracownika."**

KOMENTARZ

Pandemia wpłynęła na poziom swobody, jaką organizacje oferują rodzicom w zakresie organizacji pracy. Choć 43,7% respondentów nie dostrzega zmian względem okresu sprzed pandemii, niemal tyle samo (42,1%) wskazuje na poprawę sytuacji. Sposób organizacji pracy stał się ważnym elementem wspierania rodziców i budowania pozytywnego doświadczenia pracownika.

Jedną z najważniejszych zmian ostatnich lat było upowszechnienie nowych modeli pracy, w tym pracy hybrydowej. Dla wielu osób oznaczało to większą swobodę planowania dnia, łatwiejsze godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz mniej czasu poświęcanego na dojazdy. Coraz częściej o jakości doświadczenia pracownika decydują nie tylko oferowane benefity, lecz także sposób, w jaki organizacja umożliwia wykonywanie pracy.

Dlatego wsparcie rodziców nie może dziś opierać się wyłącznie na świadczeniach czy pojedynczych programach. Coraz większe znaczenie mają rozwiązania, które dają pracownikom wpływ na organizację obowiązków i pomagają łączyć różne role życiowe. W praktyce oznacza to połączenie działań rozwojowych, edukacyjnych i wellbeingowych z podejściem do pracy, które uwzględnia potrzeby pracowników na różnych etapach życia.

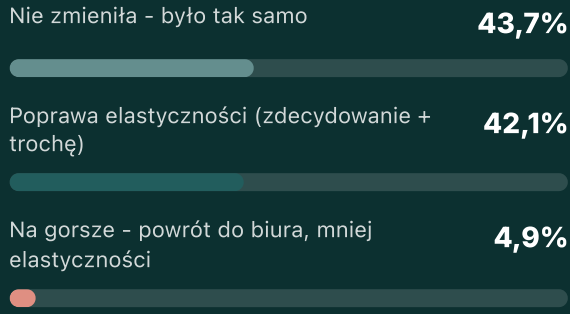
Doświadczenia wielu organizacji wskazują również, że sama możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej nie rozwiązuje wszystkich wyzwań. Kluczowe znaczenie mają jasne zasady, przewidywalność oraz kultura oparta na zaufaniu. To właśnie te elementy sprawiają, że takie rozwiązania stają się realnym wsparciem dla rodziców, a nie jedynie formalnym zapisem w polityce firmy.

Wyniki badania pokazują, że sposób organizacji pracy jest dziś istotnym elementem wsparcia rodziców. Wraz z rozwojem pracy hybrydowej i innych elastycznych form pracy znaczenie tego obszaru prawdopodobnie będzie rosło.

PYTANIE W BADANIU · N = 247 (OSOBY DECYZYJNE W REKRUTACJI)

> „Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na elastyczność Twojej firmy wobec rodziców?"

CO MÓWIĄ DANE



Kinga Baj

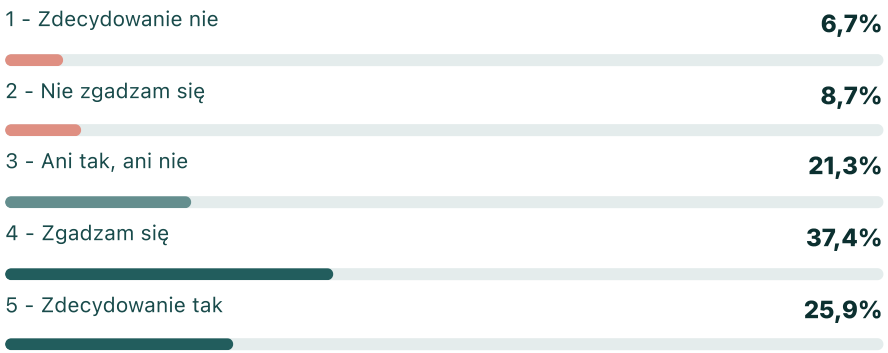
Ekspertka ds. budowania doświadczenia pracownika w mBank S.A., gdzie odpowiada za wellbeing, employee experience oraz projekty z obszaru komunikacji wewnętrznej i employer brandingu. Z bankiem związana od ponad ośmiu lat – najpierw jako specjalistka HR, następnie HR Business Partner. Jest współautorką nagradzanych kampanii wewnętrznych mBanku (m.in. 1. miejsce za kampanię pracy hybrydowej oraz wyróżnienie w konkursie OLX „Liderzy Rekrutacji"), panelistką konferencji Proud To Be A Working Mum i prowadzącą warsztaty symulacyjne wdrażania strategii wellbeingowej. Szczególnie angażuje się w temat wspierania rodziców w organizacjach oraz budowania kultury opartej na empatii i zaufaniu.

Analiza pogłębiona · 35 obszarów

Każda karta to jeden wynik lub przekrój danych (wg płci, wielkości firmy, stażu, statusu rodzicielskiego) z krótkim podsumowaniem.

AWANS 1/35

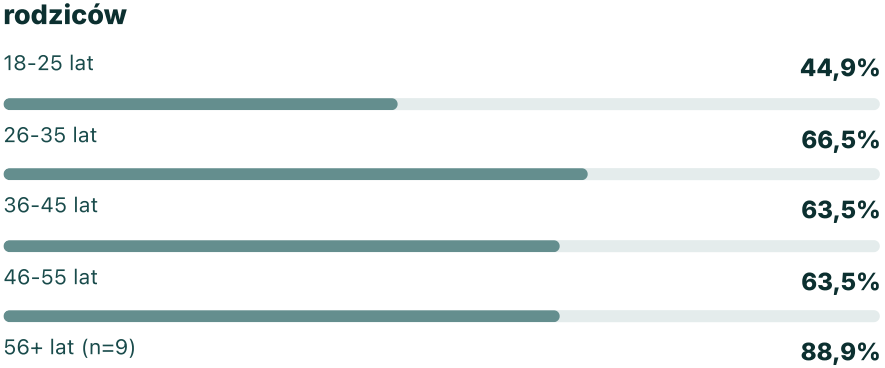
Czy rodzice mają takie same szanse na awans



63,3% zgadza się (4-5), że rodzice mają takie same szanse na awans jak osoby bezdzietne, a 15,4% się nie zgadza. Deklaratywnie nieźle - kolejne przekroje pokazują, że ocena zależy od tego, kogo pytamy.

WIEK 2/35

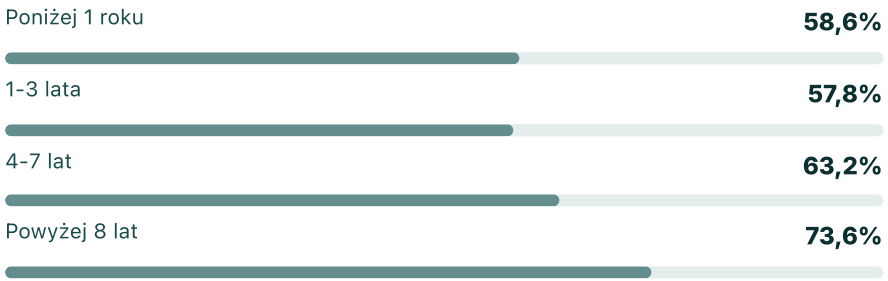
Najmłodsi pracownicy najbardziej sceptyczni wobec awansu rodziców



Zgoda z równymi szansami jest najniższa wśród najmłodszych (44,9%) i wyraźnie wyższa w pozostałych grupach. Próba 56+ liczy 9 osób i jest kierunkowa. Młodsi - często dopiero planujący rodzicielstwo - patrzą na awanse krytyczniej.

STAŻ 3/35

Nowi pracownicy widzą mniej równości niż weterani firmy



Osoby ze stażem powyżej 8 lat zgadzają się z równością szans o ok. 15 pp. częściej (73,6%) niż osoby w pierwszym roku (58,6%). To może odzwierciedlać realną poprawę polityk, jak i efekt przetrwania.

RODZICIELSTWO 4/35

Rodzice i osoby bez dzieci oceniają szanse na awans niemal tak samo

Zgadza się z równością szans



Różnica między rodzicami (65,3%) a osobami bez dzieci (67,2%) jest minimalna. W deklaratywnej ocenie doświadczenie rodzicielskie nie dzieli respondentów tak wyraźnie jak w twardych przypadkach pominięć (P4).

LICZBA DZIECI 5/35

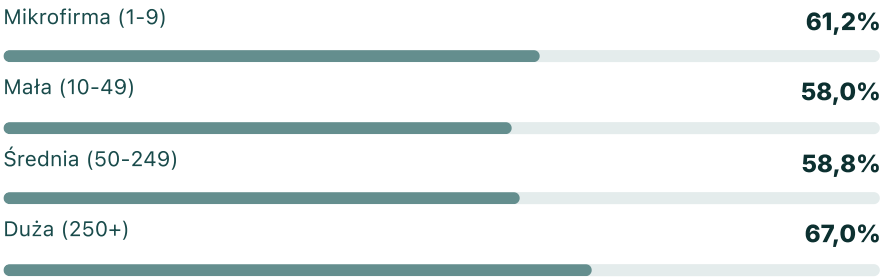
Więcej dzieci - nieco mniej wiary w równe szanse na awans



Wśród rodziców zgoda z równością szans maleje wraz z liczbą dzieci - od 68% przy jednym do 60,9% przy trójce i więcej. Większe obciążenie opiekuńcze wiąże się z nieco mniejszym zaufaniem do systemu awansów.

WIELKOŚĆ FIRMY 6/35

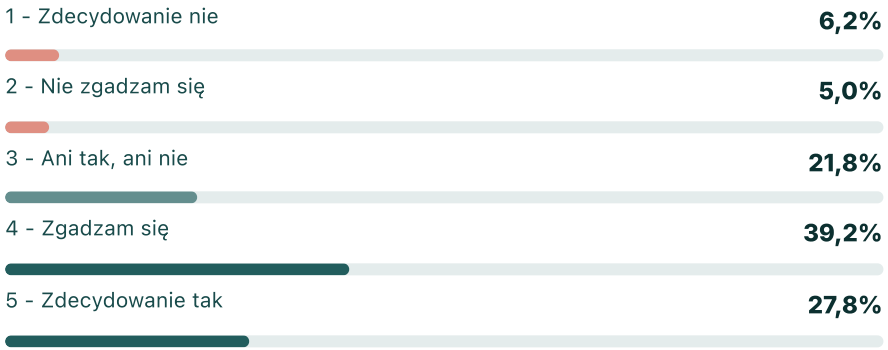
Duże firmy oceniane jako bardziej równościowe niż małe



Zgoda z równością szans jest najwyższa w dużych firmach (67%) i najniższa w małych (58%). Duże organizacje dają więcej formalnej przewidywalności ścieżki awansu i mniej personalnej uznaniowości.

URLOP OJCOWSKI 7/35

Czy ojcowie swobodnie korzystają z urlopu



67% zgadza się, że mężczyźni mogą swobodnie korzystać z urlopu ojcowskiego bez obawy o pozycję zawodową, a 11,2% się nie zgadza. To jeden z najbardziej pozytywnych wyników - ale mniejszość, dla której to problem, nie jest pomijalna.

PŁEĆ 8/35

Kobiety oceniają swobodę urlopu ojcowskiego lepiej niż sami mężczyźni

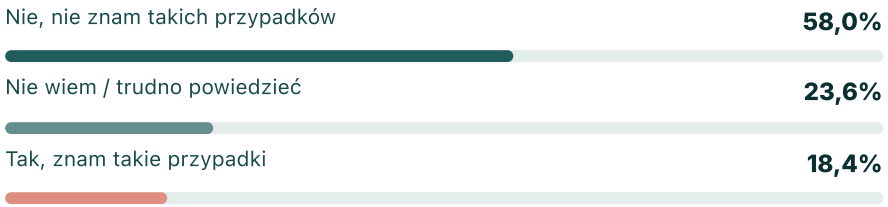
Zgadza się, że ojcowie mają swobodę



Paradoksalnie to kobiety oceniają swobodę urlopu ojcowskiego lepiej (72,4%) niż sami mężczyźni (56,5%) - grupa, która realnie z niego korzysta. Postrzegana z zewnątrz otwartość może nie doceniać rzeczywistej presji na ojców.

POMINIĘCIA 9/35

Pomijanie rodziców przy awansie lub projekcie



18,4% respondentów zna przypadek pominięcia rodzica przy projekcie lub awansie, a 23,6% nie jest tego pewne. To ponad 2 na 5 osób, które albo widziały problem, albo nie mają pewności, że go u siebie nie ma.

RODZICIELSTWO 10/35

Rodzice widzą pominięcia ponad trzykrotnie częściej niż osoby bez dzieci

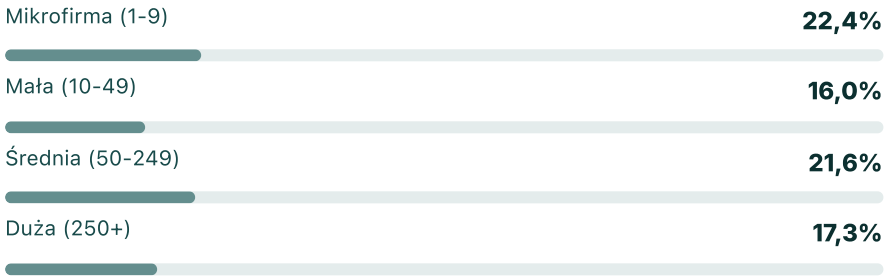
Zna takie przypadki



Jedna z największych luk w badaniu: 20,5% rodziców zna przypadek pominięcia przy awansie, wobec zaledwie 6% wśród osób bez dzieci. Problem jest w dużej mierze niewidoczny dla tych, którzy go nie doświadczają.

WIELKOŚĆ FIRMY 11/35

Pominięcia zgłaszane najczęściej w mikrofirmach



Odsetek znających przypadek pominięcia jest najwyższy w mikrofirmach (22,4%) i średnich (21,6%), niższy w dużych (17,3%) i małych (16%). Wynik nie jest liniowy - decyduje kultura organizacji, nie sama skala.

LUKA PERCEPCJI 12/35

Kto dostrzega negatywny wpływ rodzicielstwa na ocenę kompetencji

Dostrzega wpływ negatywny



Rodzice częściej niż osoby bez dzieci uważają, że rodzicielstwo negatywnie wpływa na postrzeganie kompetencji (22% vs 14,9%). To „ślepy punkt" - bezdzietni częściej oceniają klimat jako neutralny (46,3% vs 39,1%).

POZIOM STANOWISKA 13/35

Kadra zarządzająca częściej dostrzega różnicę matka/ojciec

„Zależy od płci rodzica"

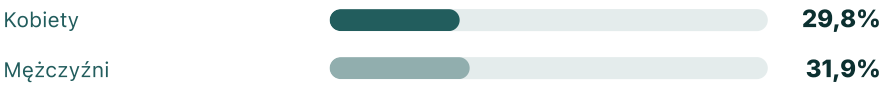


Kadra zarządzająca częściej niż specjaliści zauważa, że wpływ rodzicielstwa na ocenę kompetencji zależy od płci rodzica (23,5% vs 17,7%). Osoby zarządzające mają więcej okazji obserwować to przy ocenach okresowych.

NADGODZINY 14/35

Presja pracy po godzinach - czy różni kobiety i mężczyzn

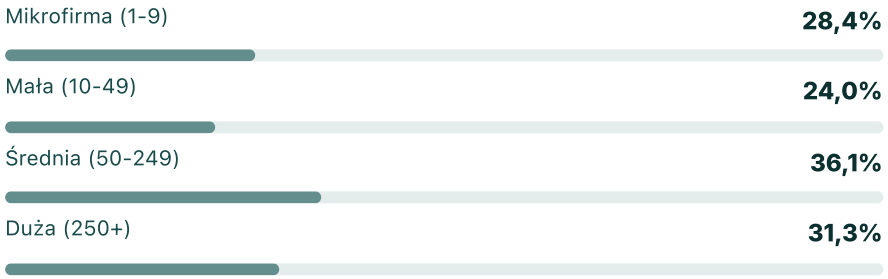
Zgadza się (4-5), że presja istnieje



Presja nieformalnych nadgodzin rozkłada się niemal identycznie u kobiet i mężczyzn (29,8% i 31,9%). Kultura przeciążenia w firmach nie jest więc wyłącznie problemem „kobiecym".

WIELKOŚĆ FIRMY 15/35

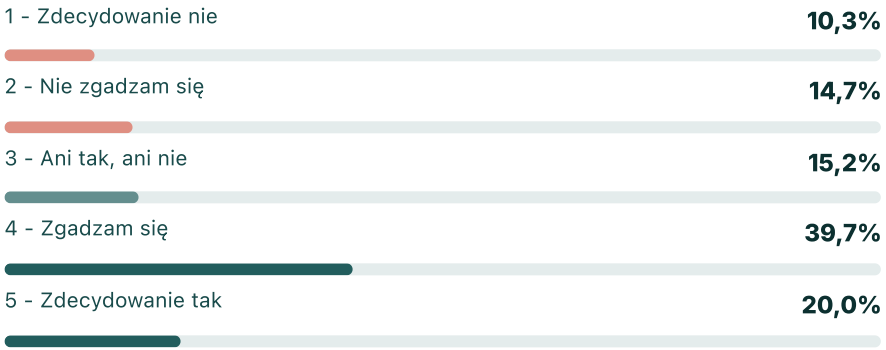
Presja nadgodzin najsilniejsza w firmach średniej wielkości



Firmy średniej wielkości mają najwyższy odsetek zgadzających się, że praca po godzinach jest nieformalnie oczekiwana (36,1%), a małe - najniższy (24%). To bardziej kwestia etapu rozwoju organizacji niż liczby pracowników.

ELASTYCZNOŚĆ 16/35

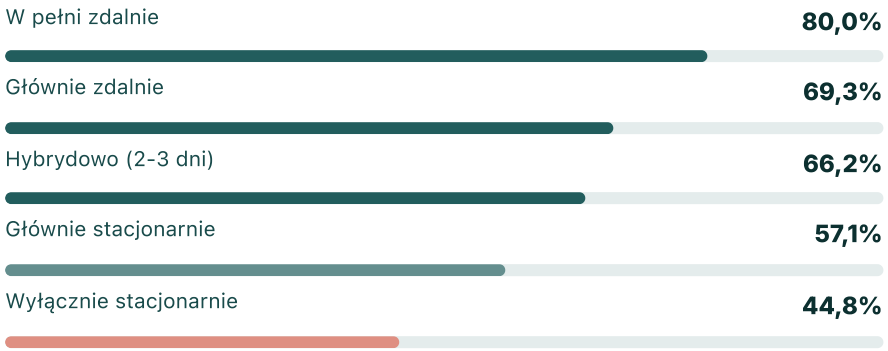
Czy elastyczny czas pracy jest realnie dostępny



59,8% zgadza się, że elastyczny czas pracy jest realnie dostępny, a nie tylko na papierze - ale aż 25% się nie zgadza. Deklaracje HR i codzienna praktyka wciąż się w wielu firmach rozjeżdżają.

TRYB PRACY 17/35

Im więcej pracy zdalnej, tym więcej realnej elastyczności



Odsetek zgadzających się, że elastyczność jest realnie dostępna, rośnie ze stopniem zdalności - od 44,8% (wyłącznie stacjonarnie) do 80% (w pełni zdalnie). To jeden z najsilniejszych predyktorów realnej elastyczności dla rodziców.

SEKTOR 18/35

Sektor publiczny najrzadziej daje realną elastyczność

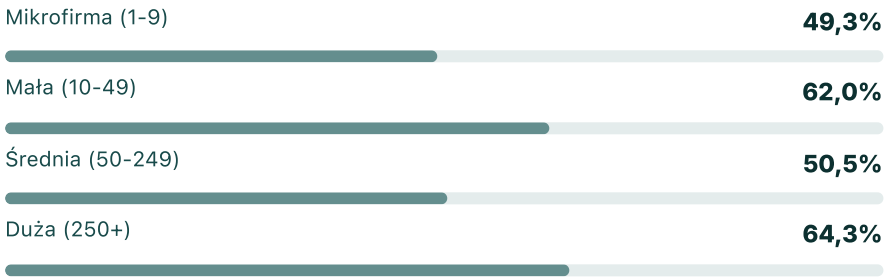
Elastyczność realnie dostępna



Wbrew stereotypowi przyjaznej pracy urzędniczej, to sektor publiczny najrzadziej deklaruje realnie dostępną elastyczność (44,4% vs 62,4% w prywatnym). Sektor NGO pominięto - próba zbyt mała.

WIELKOŚĆ FIRMY 19/35

Duże firmy dają więcej realnej elastyczności niż mikrofirmy



Duże firmy (64,3%) i małe (62%) deklarują wyższą realną elastyczność niż mikrofirmy (49,3%) i średnie (50,5%) - wbrew intuicji, że mniejsza organizacja oznacza więcej swobody. Sama skala, bez dojrzałych procesów HR, nie wystarcza.

RODZICIELSTWO 20/35

Rodzice zgłaszają nieco mniej realnej elastyczności niż osoby bez dzieci

Elastyczność realnie dostępna



Osoby, które są już rodzicami, nieco rzadziej zgadzają się, że elastyczny czas pracy jest realnie dostępny (59,3% vs 62,7%). Grupa, dla której elastyczność ma największe znaczenie, doświadcza jej w nieco mniejszym stopniu.

GŁOS PRACOWNIKÓW 21/35

Co pracownicy zmieniliby w podejściu firmy do rodziców

> *„W mojej firmie mają oni wręcz łatwiej - ich zadania są dopasowane do dyspozycyjności; osoby bez dzieci mają więcej obowiązków, zawsze w najdalszej lokalizacji."*

> *„Możliwość częstszej pracy zdalnej, mniej obowiązków służbowych po godzinach (integracje, wyjazdy), bardziej elastyczne godziny pracy."*

> *„Nic - otrzymujemy tyle swobody ile potrzebujemy, ale warunek jest jeden: dowozimy to, czego wymaga stanowisko. Fair enough."*

Wśród odpowiedzi otwartych dominują trzy wątki: potrzeba realnej (nie deklaratywnej) elastyczności, obawa o pozycję po powrocie z urlopu oraz silna zależność doświadczenia rodzica od postawy konkretnego przełożonego, a nie od polityki firmy.

REKRUTACJA 22/35

Status rodzicielski w rekrutacji - deklaracje wg wielkości firmy

Bierze pod uwagę nieoficjalnie



W mikrofirmach 28% decydentów przyznaje, że status rodzicielski nieoficjalnie wpływa na decyzje - w dużych firmach to 14,3%. Brak sformalizowanych procesów HR oznacza większą dowolność decyzyjną pojedynczej osoby.

PŁEĆ 23/35

Kobiety-decydentki nieco częściej przyznają nieformalny wpływ

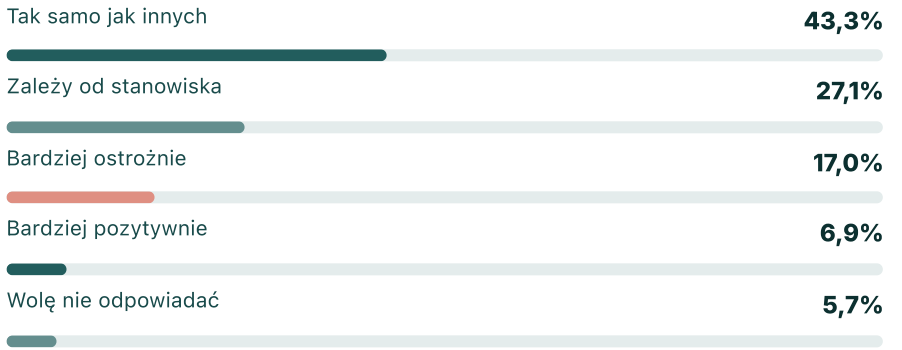
Bierze pod uwagę nieoficjalnie



Kobiety podejmujące decyzje rekrutacyjne nieco częściej niż mężczyźni przyznają, że status rodzicielski nieoficjalnie wpływa na decyzję (18,8% vs 11,8%). Różnica niewielka, ale spójna z większą świadomością realiów łączenia pracy z opieką.

DYSPOZYCYJNOŚĆ 24/35

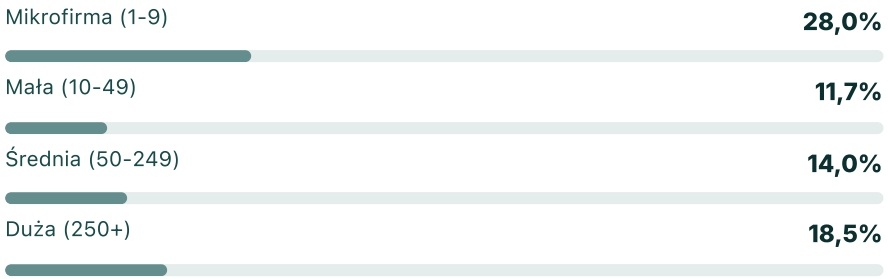
Jak ocenia się dyspozycyjność kandydatów-rodziców



43,3% decydentów ocenia kandydatów-rodziców tak samo jak innych, ale 17% podchodzi „bardziej ostrożnie" z uwagi na potencjalnie mniejszą dyspozycyjność - wprost przyznając się do stosowania tego kryterium.

WIELKOŚĆ FIRMY 25/35

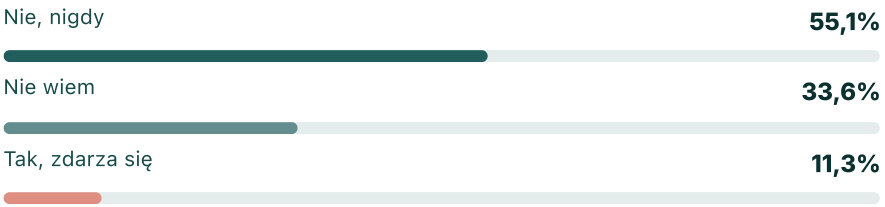
Mikrofirmy najostrożniejsze wobec dyspozycyjności rodziców



28% decydentów w mikrofirmach podchodzi do kandydatów-rodziców „bardziej ostrożnie" - ponad dwukrotnie więcej niż w małych (11,7%) i średnich (14%). Mała skala, w której trudniej zastąpić nieobecność, sprzyja otwarcie deklarowanej ostrożności.

ODRZUCENIA 26/35

Czy kandydaci są odrzucani ze względu na rodzicielstwo



11,3% decydentów przyznaje, że w ich firmie zdarza się odrzucenie kandydata ze względu na status rodzicielski. Uwagę zwraca wysoki odsetek „nie wiem" (33,6%) - brak pełnej widoczności powodów odrzuceń we własnym procesie.

PŁEĆ 27/35

Mężczyźni-decydenci częściej przyznają, że do odrzuceń dochodzi

„Tak, zdarza się"



Mężczyźni częściej niż kobiety przyznają, że w ich firmie zdarza się odrzucenie kandydata ze względu na status rodzicielski (16,1% vs 8,4%). Może to oznaczać większą otwartość w przyznawaniu się, niekoniecznie częstsze występowanie.

DEFINICJA RODZICIELSTWA 28/35

Jak menedżerowie definiują rodzicielstwo pracownika wg wielkości firmy

„Potencjalny atut"



„Wyzwanie operacyjne"



Mikrofirmy częściej niż duże firmy postrzegają rodzicielstwo zarówno jako atut (20% vs 9,2%), jak i wyzwanie operacyjne (24% vs 20,2%); w dużych przeważa neutralność (56,3%). Mniejsze organizacje mają bardziej spolaryzowane podejście.

PŁEĆ 29/35

Mężczyźni-decydenci mają bardziej spolaryzowane opinie niż kobiety

„Wyzwanie operacyjne"



„Potencjalny atut"



Mężczyźni częściej niż kobiety wybierają obie skrajne opcje - „wyzwanie operacyjne" (20,4% vs 16,2%) i „potencjalny atut" (17,2% vs 14,3%) - podczas gdy kobiety częściej wskazują neutralny środek.

DYLEMAT REKRUTACYJNY 30/35

Kandydat dostępny od zaraz vs kandydat-rodzic z ograniczeniami

Wybór kandydata A (od zaraz)



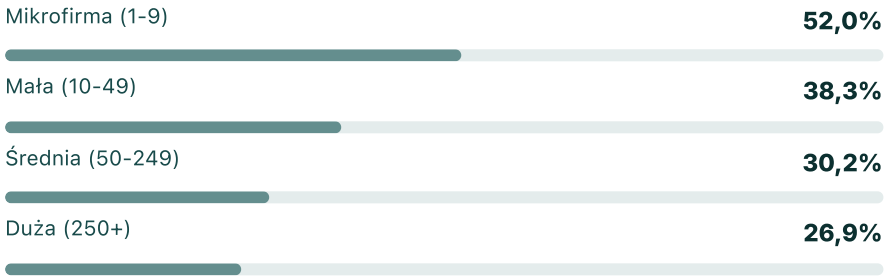
Odpowiedź „zależy"



Mężczyźni częściej wprost wybierają kandydata dostępnego od zaraz (37,6% vs 29,9%), kobiety częściej uzależniają decyzję od kontekstu. Niezależnie od płci, niemal nikt (0,8%) nie wskazuje wprost kandydata-rodzica - presja czasu działa na jego niekorzyść.

WIELKOŚĆ FIRMY 31/35

Mikrofirmy najczęściej wybierają kandydata dostępnego od zaraz



52% decydentów w mikrofirmach wprost wybiera kandydata dostępnego od zaraz - niemal dwukrotnie więcej niż w dużych (26,9%). Kontrastuje to z deklarowaną w B4 otwartością: w realnym scenariuszu presja obsadzenia „na już" okazuje się silniejsza.

GŁOS DECYDENTÓW 32/35

Co w praktyce decyduje o wyborze kandydata

> *„Kto się lepiej nadaje, bo zawsze jest jakaś różnica. Nigdy nie ma dwóch identycznych kandydatów."*

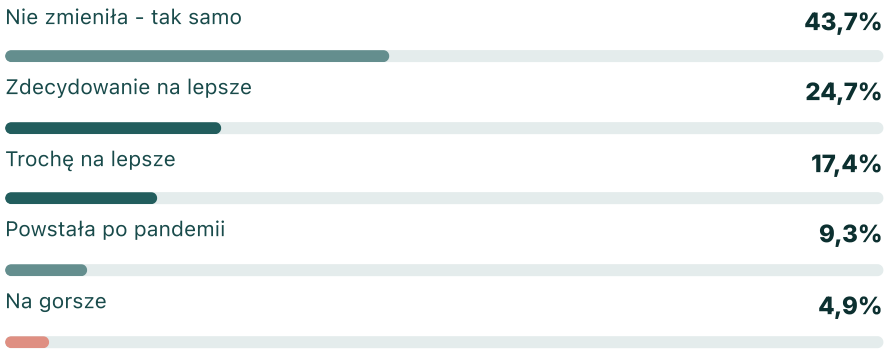
> *„Skoro mają takie same kwalifikacje, ale kandydat A nad B ma więcej atutów jeśli chodzi o dyspozycyjność."*

> *„Nie wiem co to znaczy „ograniczona mobilność" i na co miałoby to wpływ. Sytuacja jest przedstawiona zbyt ogólnie, aby podjąć decyzję."*

W odpowiedziach otwartych decydenci najczęściej powołują się na pilność rekrutacji jako czynnik rozstrzygający; tam, gdzie presja czasu jest mniejsza - deklarują sięganie po kryteria kompetencyjne. Część wprost przyznaje, że ograniczona dyspozycyjność bywa traktowana jako „minus".

PANDEMIA 33/35

Wpływ pandemii COVID-19 na elastyczność dla rodziców



42,1% decydentów uważa, że pandemia poprawiła podejście firmy do elastyczności (24,7% „zdecydowanie", 17,4% „trochę"), ale 43,7% nie zauważyło żadnej zmiany, a 4,9% mówi wprost o cofnięciu się - powrocie do biura i mniejszej elastyczności.

WIELKOŚĆ FIRMY 34/35

Duże firmy najbardziej zmieniły podejście po pandemii

„Zdecydowanie na lepsze"



Duże firmy najczęściej deklarują, że pandemia zdecydowanie poprawiła ich podejście (30,3%), podczas gdy w mikrofirmach 52% i średnich 55,8% nie zauważyło żadnej zmiany. Większe organizacje skuteczniej „zakotwiczyły" postpandemiczną elastyczność.

POZIOM STANOWISKA 35/35

Kadra zarządzająca vs specjaliści - czy postrzeganie się różni

Równe szanse na awans



„Zależy od płci rodzica"



Kadra zarządzająca i specjaliści oceniają równość szans niemal identycznie (63,8% vs 64,1%). Różnica pojawia się gdzie indziej: kadra wyraźniej dostrzega, że kompetencje matek i ojców ocenia się inaczej (23,5% vs 17,7%).

NOTA METODOLOGICZNA

Metodologia i ograniczenia badania

Jak zebraliśmy dane, jak zbudowana jest próba i jak należy odczytywać wyniki.

Dobór próby

Badanie zrealizowano metodą ankiety internetowej (CAWI) na próbie N = 570 osób pracujących w Polsce. Dobór miał charakter nieprobabilistyczny (próba dostępnościowa), dlatego wyników nie należy traktować jako w pełni reprezentatywnych dla całej populacji pracujących w Polsce.

Struktura próby

Kobiety stanowiły 66% respondentów, 68% miało dzieci (390 rodziców w próbie). Pytania z sekcji rekrutacyjnej (B) zadano wyłącznie 247 osobom deklarującym udział w decyzjach rekrutacyjnych. Pełną strukturę próby opisuje Sekcja 1 · Demografia.

Zbieranie danych

Dane zebrano w marcu 2026 przez elektroniczny kwestionariusz. Część pytań była opcjonalna, dlatego bazy N różnią się między pytaniami. Odsetki liczono względem liczby osób, które odpowiedziały na dane pytanie (najczęściej N = 564 dla pytań percepcyjnych, N = 247 dla pytań rekrutacyjnych).

Ograniczenia

Wyniki dla podgrup o małej liczebności (n < 30) mają charakter orientacyjny. Odpowiedzi są deklaratywne i mogą podlegać efektowi poprawności społecznej, zwłaszcza w pytaniach o uprzedzenia w rekrutacji. Przekroje (wg płci, wielkości firmy, statusu rodzicielskiego) pokazują różnice w próbie, a nie zależności przyczynowo-skutkowe.

Zakres uogólnień

Badanie opisuje postawy i doświadczenia osób, które wzięły w nim udział. Pozwala wskazywać wzorce oraz luki między deklaracjami a praktyką, ale nie należy go odczytywać jako pomiaru całego polskiego rynku pracy.

ŹRÓDŁA ZEWNĘTRZNE

Dane zewnętrzne przywołane w komentarzach eksperckich:

1. **Justyna Sławik (Randstad)** — GUS, *Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wstępne wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności) w 1 kwartale 2026 r.*, s. 2 (wskaźniki aktywności zawodowej) i s. 9 (przyczyny bierności zawodowej).
2. **Paulina Mazur** — Top Employers Institute, *World of Work Trends 2026: The Intentional Organisation*; dane z organizacji certyfikowanych jako Top Employers 2026 (TE26), ogłoszonych w styczniu 2026 r. top-employers.com/blog/world-of-work-trends-2026
3. **Paweł Strykowski (Aplikuj.pl)** — badanie wewnętrzne Aplikuj.pl (analiza statystyk wyszukiwań), 2025 r.; dane niepublikowane.

NOTA METODOLOGICZNA

Jak czytać wyniki

Na co zwrócić uwagę, interpretując liczby, przekroje i cytaty w raporcie.

Rekrutacja respondentów

Ankietę rozpowszechniano online, a dobór respondentów miał charakter dostępnościowy. Osoby aktywne w tych kanałach, np. zainteresowane tematyką HR, mogą być w próbie nadreprezentowane.

Reprezentatywność i ważenie

Próba nie jest reprezentatywna dla populacji pracujących w Polsce (m.in. kobiety stanowią 66% respondentów). Odsetki opisują więc wyłącznie osoby, które wzięły udział w badaniu.

Różne N dla pytań

Każdy wykres podaje własną bazę N. Pytania o rodzicielstwo zadano 390 rodzicom, pytania rekrutacyjne 247 osobom decyzyjnym, a na pytania percepcyjne odpowiedziały 564 osoby. Odsetki liczono względem osób, które odpowiedziały na dane pytanie, dlatego wyników z różnych baz nie należy sumować ani porównywać wprost.

Małe podgrupy

W przekrojach (płeć, wielkość firmy, status rodzicielski) część podgrup jest nieliczna. Wyniki dla grup poniżej 30 osób traktujemy jako orientacyjne: pojedyncze odpowiedzi zmieniają w nich odsetki o kilka punktów procentowych.

Odpowiedzi otwarte

Cytaty w raporcie ilustrują wątki obecne w odpowiedziach otwartych i nie są miarą ich częstości.

Istotność i przyczynowość

Obserwowane różnice między grupami to zależności w tej próbie. Nie pozwalają wnioskować o przyczynowości, np. że to rodzicielstwo powoduje inne doświadczenia w pracy.

NA KONIEC

Dziękujemy

Dziękujemy wszystkim osobom, które wypełniły ankietę, i ekspertkom oraz ekspertom, którzy pomogli odczytać dane. Poniżej cztery wnioski, które warto zabrać ze sobą.

Bias działa częściej, niż jest nazywany

Deklaracje mówią „nie bierzemy tego pod uwagę", praktyka - co innego. Lukę domykają obiektywne, kompetencyjne kryteria selekcji, nie dobre intencje.

Najwięcej zależy od małych firm

W mikrofirmach decyzja częściej zależy od osoby niż od zasad - stąd największa zmienność i najwięcej nieformalnego wpływu rodzicielstwa.

Rodzice i bezdzietni widzą inny rynek

Osoby z dziećmi dostrzegają pominięcia i uprzedzenia wyraźnie częściej. To ślepy punkt organizacji, który łatwo przeoczyć w ankiecie satysfakcji.

Elastyczność bywa nierówna

Deklarowana jako dostępna, realnie nie dla wszystkich w równym stopniu - zależy od sektora, wielkości firmy i trybu pracy.

Raport przygotował zespół **Staffly** · dr Zuzanna Staniszewska, dr Magdalena Małecka, Filip Sobel, Daniel Tupczyński · 2026

BADANIE ZREALIZOWANE PRZEZ

Staffly®

Ogólnopolskie badanie postaw wobec rodzicielstwa w miejscu pracy.

PARTNERZY BADANIA

AKADEMIA LEONA KOŹMIŃSKIEGO

Aplikuj.pl

randstad

KOMENTARZE EKSPERCKIE

Filip Sobel · Jacek Krajewski · Andrzej Borczyk · Ola Grędzińska · Natalia Bogdan · Joanna Brzuszkiewicz · Maja Gojtowska · Kinga Baj · Ewelina Trzaskowska · Justyna Sławik · Monika Smulewicz · dr Zuzanna Staniszewska · dr Magdalena Małecka · Monika Kobierska · Karol Stróż · Magdalena Król · Paulina Mazur · Paweł Strykowski

...i Ty - jeśli czytasz ten raport i udostępniasz go dalej.