

# RAPORT BADAWCZY

## **#MotherEmpower. Wizerunek matek w oczach pracodawców**

**Badanie SW Research na zlecenie Robert Bosch sp. z o.o**

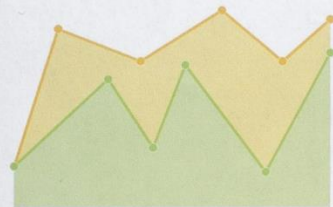
Analiza korzyści płynących z zatrudniania matek po przerwie związanej z macierzyństwem  
– perspektywa pracodawców, rekruterów czy specjalistów HR  
Luty 2024

## SPIS TREŚCI

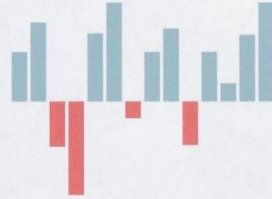
	Slajdy
Metodologia i podsumowanie badania	<a href="#">3</a>
Szczegółowe wyniki badania	<a href="#">7</a>
Struktura demograficzna	<a href="#">18</a>
Kontakt	<a href="#">21</a>

# METODOLOGIA I PODSUMOWANIE BADANIA

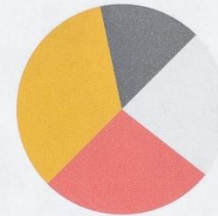
Line Chart



Bar Chart








Pie Chart



Easy Pie Charts



## METODOLOGIA BADANIA

Cel badania:		Celem badania było przeanalizowanie korzyści płynących z zatrudniania matek po przerwie związanej z macierzyństwem, skupiając się na perspektywie pracodawców, rekruterów czy specjalistów HR
Metoda badawcza:		<b>Mixed Mode CAWI + CATI:</b> badanie internetowe CAWI z wykorzystaniem panelu SWpanel.pl. oraz CATI (wywiady telefoniczne)
Próba badawcza:		Rekruterzy i specjaliści HR z różnych branż, właściciele firm (osoby decyzyjne, które uczestniczą przy zatrudnianiu pracowników). W ramach badania przeprowadzono <b>159 ankiet</b> z respondentami
Kwestionariusz:		Kwestionariusz badawczy został przygotowany przez <b>agencję SW Research</b> i konsultowany z firmą <b>Bosch</b>
Termin realizacji badania:		13/02 – 19/02.2024

## PODSUMOWANIE BADANIA (1/2)

- W przeprowadzonym badaniu **97% respondentów deklaruje, że w ich firmach pracują matki, które aktualnie wychowują dzieci.**
- **Ponad połowa (55%) ankietowanych rekrutujących do pracy, u kandydatów nie bierze pod uwagę kwestii powrotu po urlopie macierzyńskim, a jeden na trzech rekruterów (33%) dostrzega szereg korzyści z tego faktu.** Jedynie 12% respondentów upatruje w tym zakresie zagrożeń dla przyszłej pracy.
- Jeśli chodzi o ewentualne korzyści dla firmy, związane z zatrudnianiem kobiet, które wychowują dzieci, **największy odsetek respondentów zgadza się z tym, że może to sprzyjać budowaniu pozytywnego wizerunku firmy jako pracodawcy przychylnego rodzicielstwu (T2B\*: 86%).** Również ponad 4/5 ankietowanych jest zdania, że **zatrudnianie matek może wzmacniać niektóre umiejętności w zespole (T2B: 85%) oraz poprawiać atmosferę w miejscu pracy (T2B: 82%).**
- Wśród umiejętności zawodowych, które mogą być rozwijane w wyniku doświadczeń macierzyństwa najczęściej respondenci wskazywali na zdolność organizacji czasu (63%), empatię (59%), radzenie sobie ze stresem (54%) oraz rozwiązywanie problemów (52%).
- **Ponad 8/10 respondentów uważa, że macierzyństwo można pogodzić z pełnowymiarową pracą (T2B: 85%) oraz, że praca może wspierać dobrostan psychiczny matek (T2B: 84%).** Podobnie, 83% (T2B) osób zajmujących się rekrutacją jest zdania, że **bycie pracującą matką może mieć pozytywny wpływ na rozwój firmy.** Popularnością cieszą się także wśród respondentów opinie, że **doświadczenie macierzyństwa rozwija u kobiet różnorodne kompetencje miękkie, które przekładają się na korzyści w karierze (T2B: 82%) oraz, że istnieją obszary w pracy, w których matki się wyróżniają, przejawiając określone kompetencje i umiejętności (T2B: 80%).**

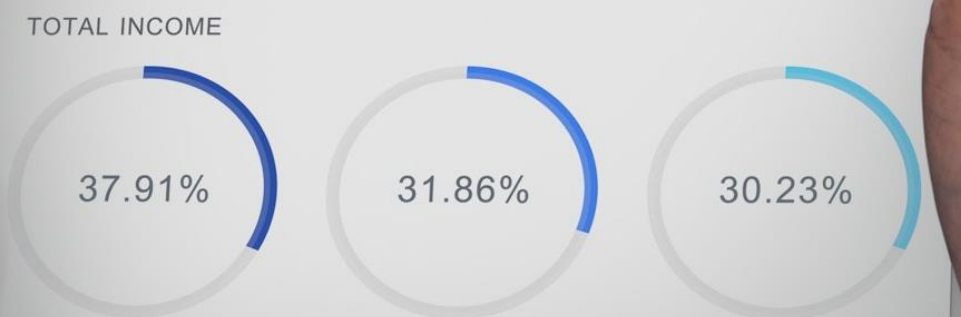
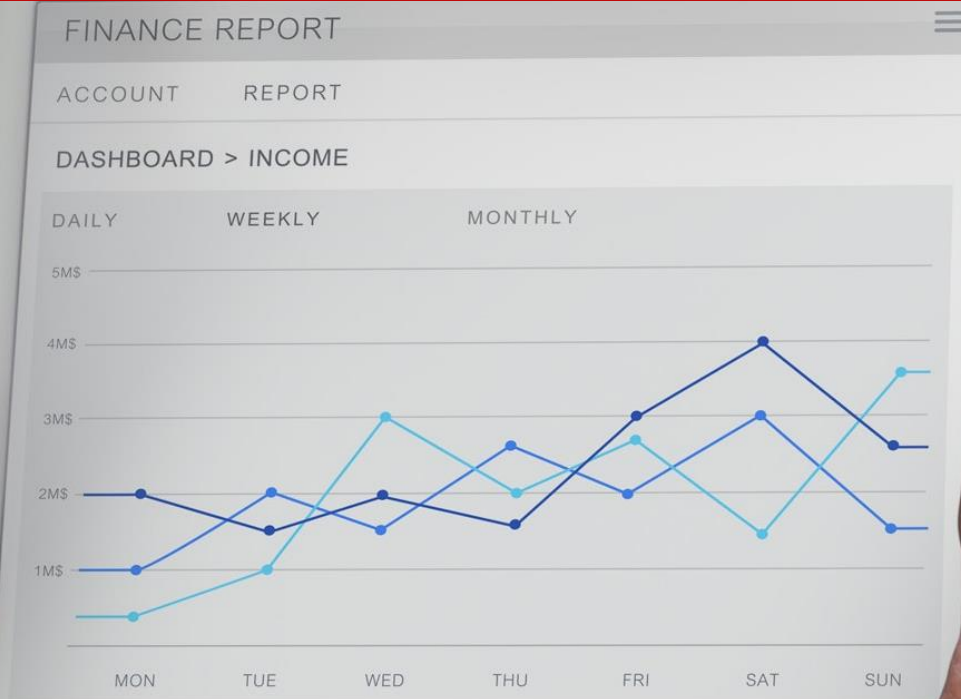
\*T2B – suma odpowiedzi „Raczej się zgadzam” i „Zdecydowanie się zgadzam”

## PODSUMOWANIE BADANIA (2/2)

- W dodatku, najmniejszy odsetek respondentów (mniej niż połowa) jest zdania, że *zatrudnianie matek stanowi ryzyko dla firmy* (T2B\*: 45%), *kobiety wychowujące dzieci są faworyzowane w pracy* (T2B: 42%) oraz, że *kobiety, które mają dzieci radzą sobie gorzej w pracy* (T2B: 40%).
- **Analizując obraz typowej matki w pracy, w oczach respondentów jest on raczej pozytywny, niż negatywny** (średnia wszystkich ocen – 4,87). Ankietowani uważają, że typowa matka w pracy jest bardziej: *otwarta, niż trudna w kontakcie, pomocna w pracy, niż utrudniająca pracę*. Określić ją można jako *pracowitą, poukładaną, zrównoważoną, zaangażowaną, skoncentrowaną na rozwoju i bezproblemową, która raczej nie sprawia problemów*.
- **Podczas rekrutacji kobiety wracającej na rynek pracy po urodzeniu dziecka, ankietowani najczęściej szczególną uwagę zwracają na jej kompetencje zawodowe (69%), doświadczenie zawodowe (67%) i motywację do podjęcia pracy (65%)**. Najrzadziej respondenci zainteresowani byli kwestiami związanymi z *wiekami kandydatki (19%)* oraz tym, *ile ma dzieci i w jakim są one wieku (18%)*.
- **W badanej grupie, ponad 4/5 osób (83%) słyszało o unijnej dyrektywie work-life balance, a 84% (T2B) ocenia, że jest ona potrzebna**.
- Wśród przepisów w Kodeksie Pracy skierowanych do pracowników, którzy są rodzicami, ponad 9 na 10 ankietowanych pozytywnie oceniło *prawo do urlopu wychowawczego (T2B: 91%), zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej (T2B: 90%)* oraz *zakaz wykonywania niektórych rodzajów prac dla kobiet w ciąży (T2B: 90%)*.

\*T2B – suma odpowiedzi „Raczej się zgadzam” i „Zdecydowanie się zgadzam”

# SZCZEGÓŁOWE WYNIKI



Category	Value	Category	Value	Category	Value
LINE ITEMS	16.15 M\$	LINE ITEMS	13.5 M\$	LINE ITEMS	13.00 M\$
SHIPPING	0.15 M\$	SHIPPING	0.2 M\$	SHIPPING	0 \$
TAXES	0%	TAXES	0%	TAXES	0%
TOTAL	16.30 M\$	TOTAL	13.7 M\$	TOTAL	13.00 M\$

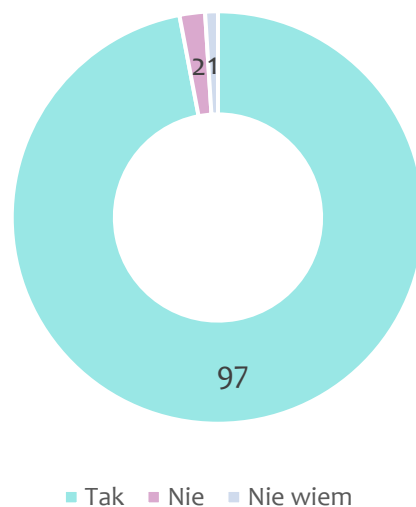
# MATKI W PRACY





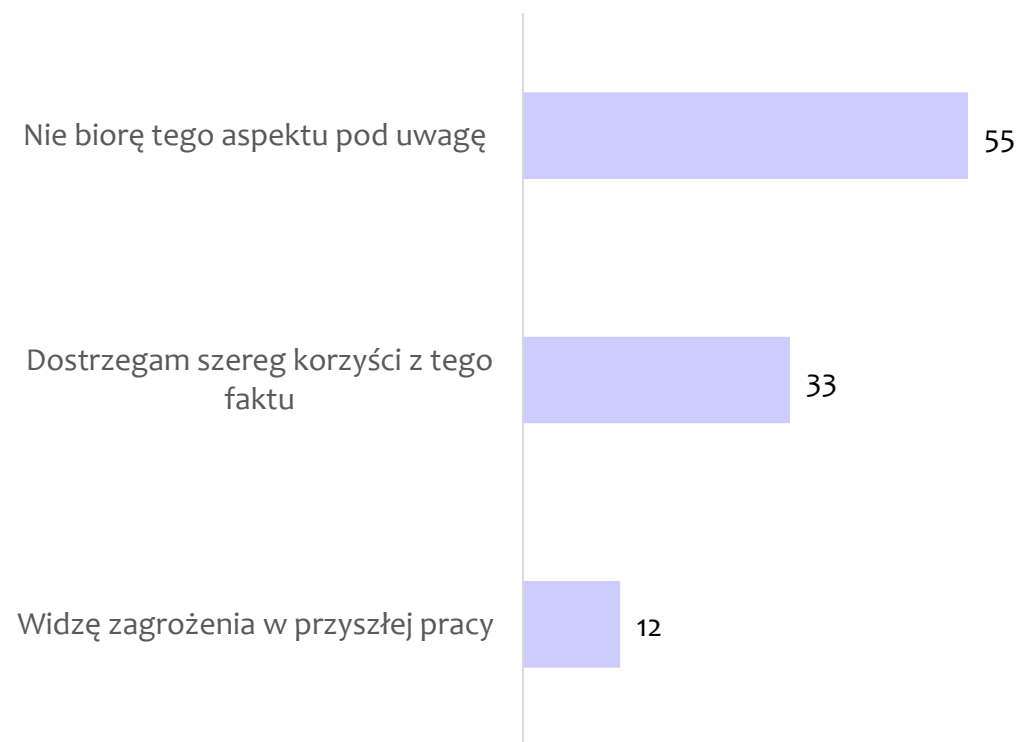
## OBCENOŚĆ MATEK W AKTUALNEJ/PRZYSZŁEJ PRACY

Czy w Twojej firmie pracują kobiety, które aktualnie wychowują dzieci?



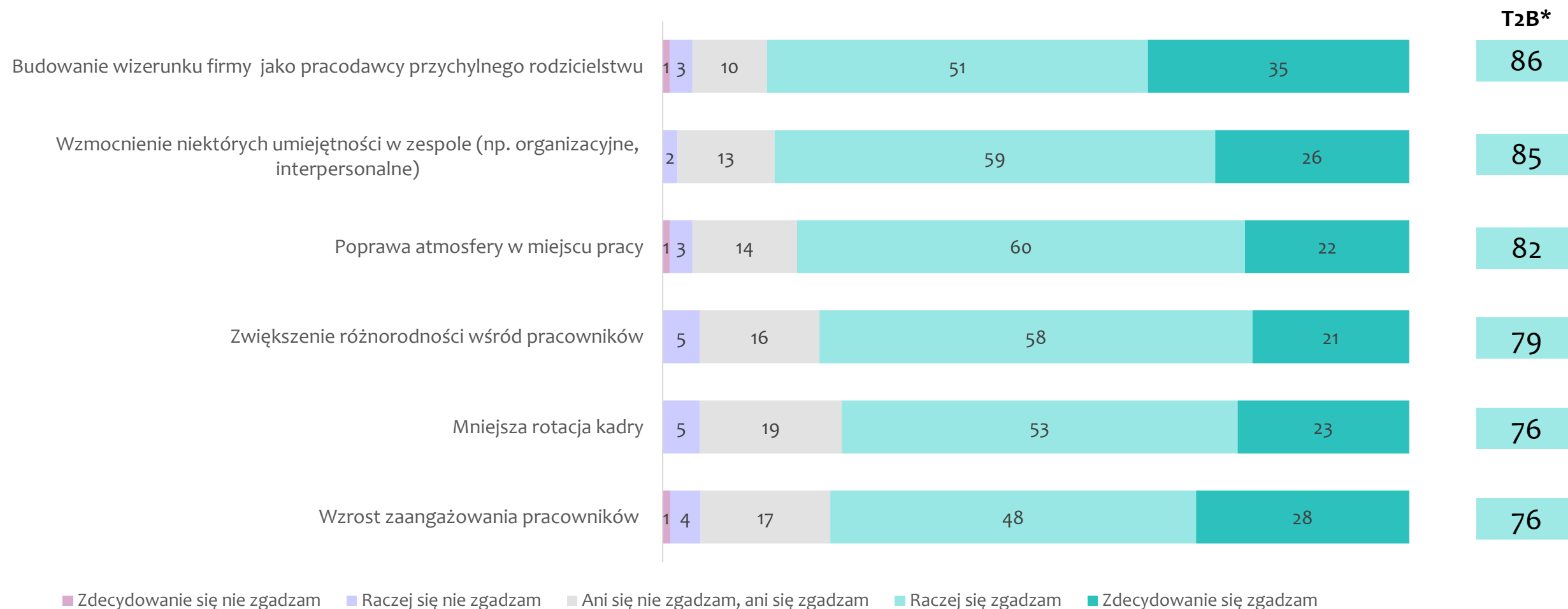
Dokończ zdanie:

Podczas rekrutacji / zatrudniania kobiet wracających po urlopie związanym z macierzyństwem do pracy... :



## KORZYŚCI Z ZATRUDNIANIA MATEK

Jakie korzyści dla firmy widzisz w zatrudnianiu kobiet, które wychowują dzieci?



Dane w %, N=159; sortowanie względem T2B

\*T2B – suma odpowiedzi „Raczej się zgadzam” i „Zdecydowanie się zgadzam”

## KOMPETENCJE MIĘKKIE U PRACUJĄCYCH RODZICÓW

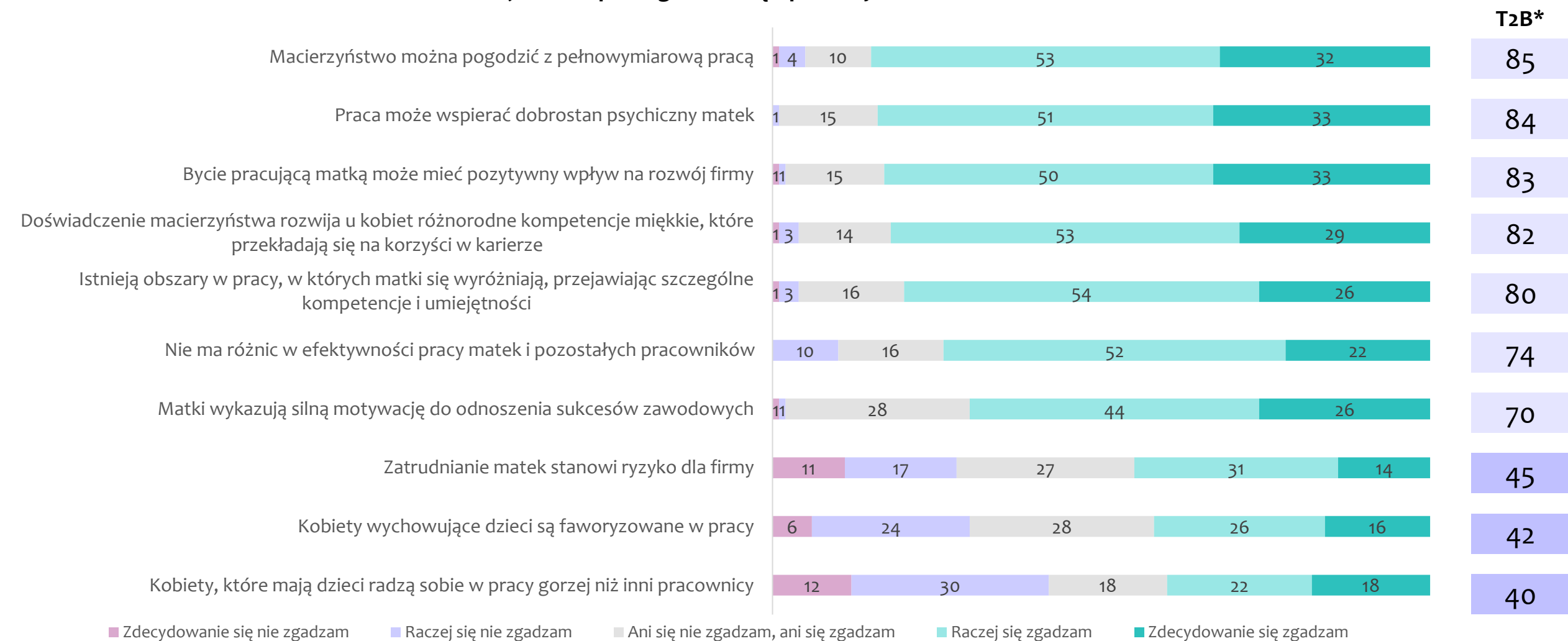
Które z wymienionych umiejętności zawodowych mogą Twoim zdaniem być rozwijane w wyniku doświadczeń rodzicielskich?



Dane w %, N = 159; sortowanie malejąco  
Pytanie wielokrotnego wyboru

## MATKI W PRACY – WPŁYW NA FIRMĘ I EFEKTYWNOŚĆ PRACY

W jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami?

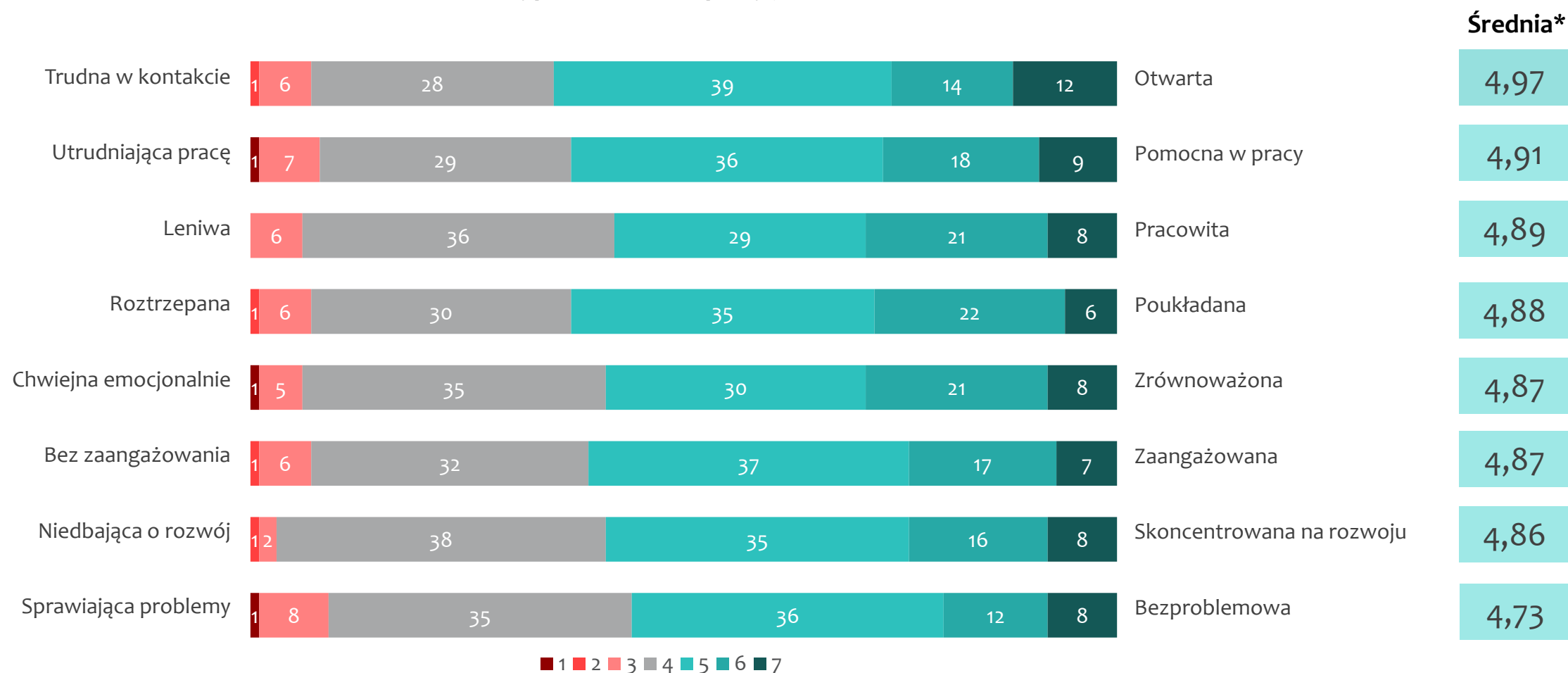


Dane w %, N=159; sortowanie względem T2B

\*T2B – suma odpowiedzi „Raczej się zgadzam” i „Zdecydowanie się zgadzam”

## MATKA W PRACY – CZYM SIĘ CHARAKTERYZUJE?

### Typowa matka w pracy jest ...

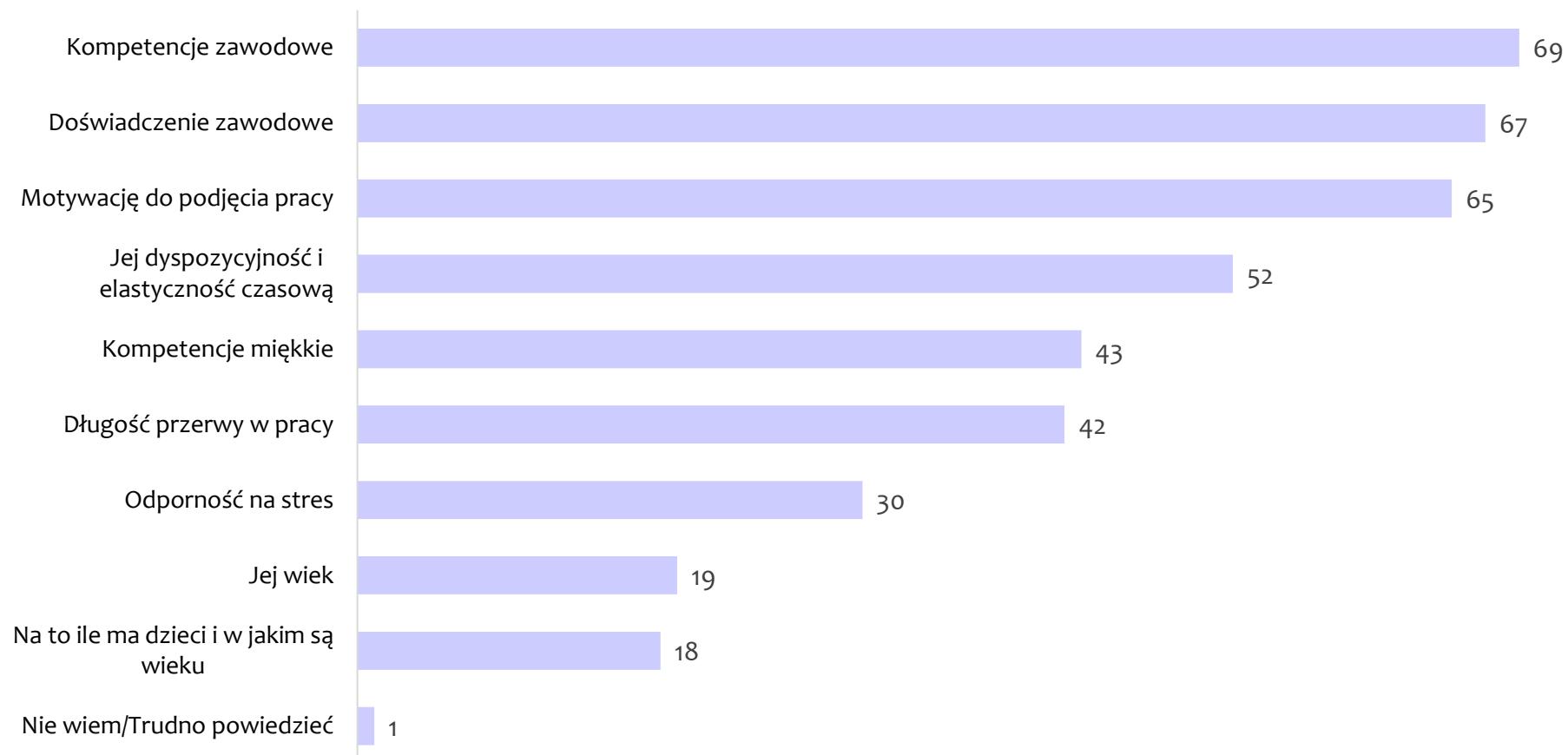


Dane w %, N=159; sortowanie względem średniej

\*Średnia – przeciętna ocena danego twierdzenia w grupie respondentów

## REKRUTACJA MATEK

Podczas rekrutacji kobiety wracającej na rynek pracy po urodzeniu dziecka, zwracam szczególną uwagę na:



Dane w %, N=159; sortowanie malejąco

Pytanie wielokrotnego wyboru, możliwość wyboru maksymalnie 5 odpowiedzi

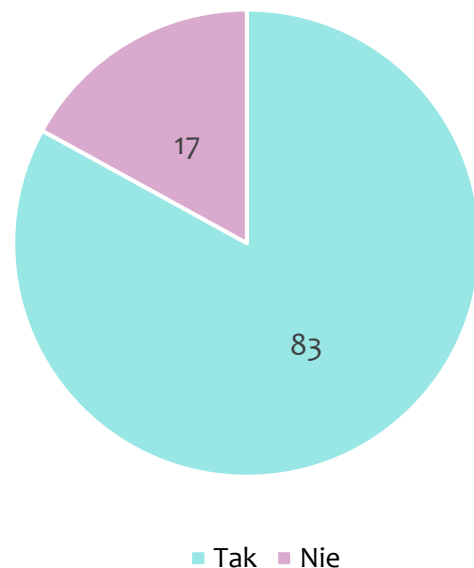
# DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE



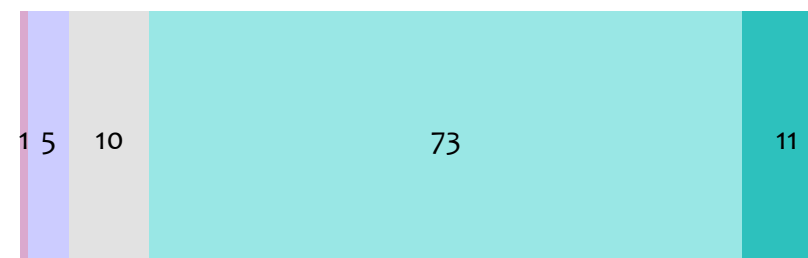
## STYCZNOŚĆ Z DYREKTYWĄ WORK-LIFE BALANCE

Dyrektywa work-life balance to zmiany wprowadzone w Kodeksie Pracy, które mają na celu poprawę jakości życia pracowników poprzez zapewnienie równowagi między pracą a życiem prywatnym, niwelowanie różnic międzypłciowych oraz różnic w miejscu pracy między osobami wychowującymi dzieci i bezdzietnymi.

Czy słyszałeś/aś o unijnej dyrektywie work-life balance?



Jak ogólnie oceniasz tę inicjatywę?



T2B\*

84

- Zdecydowanie nie jest potrzebna
- Raczej nie jest potrzebna
- Nie wiem/Nie mam zdania
- Raczej potrzebna
- Zdecydowanie potrzebna

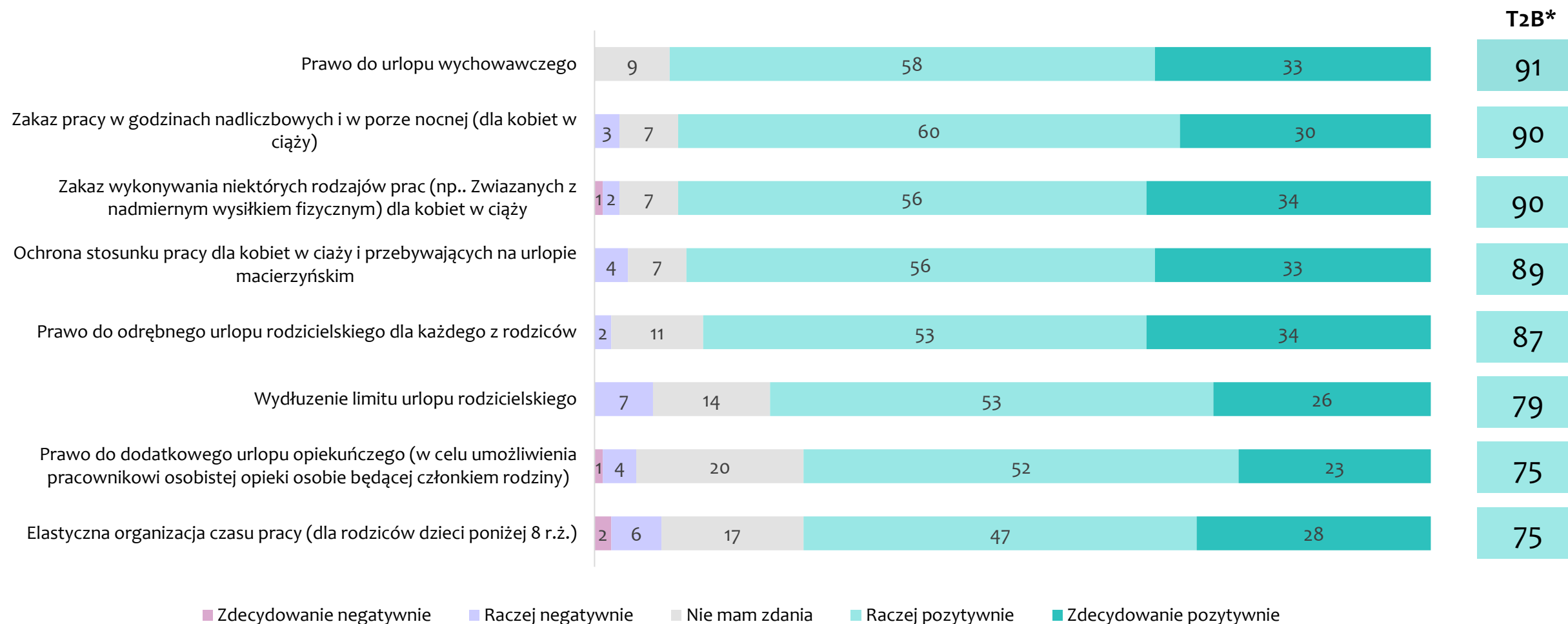
Dane w %, N=159

\*T2B – suma odpowiedzi „Raczej potrzebna” i „Zdecydowanie potrzebna”



## DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE A KODEKS PRACY

## A jak oceniasz wprowadzone poniższe zmiany w Kodeksie Pracy?



Dane w %, N=159; sortowanie względem T2B

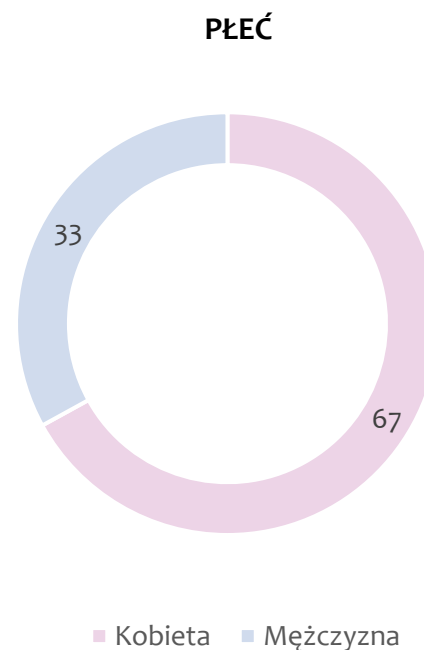
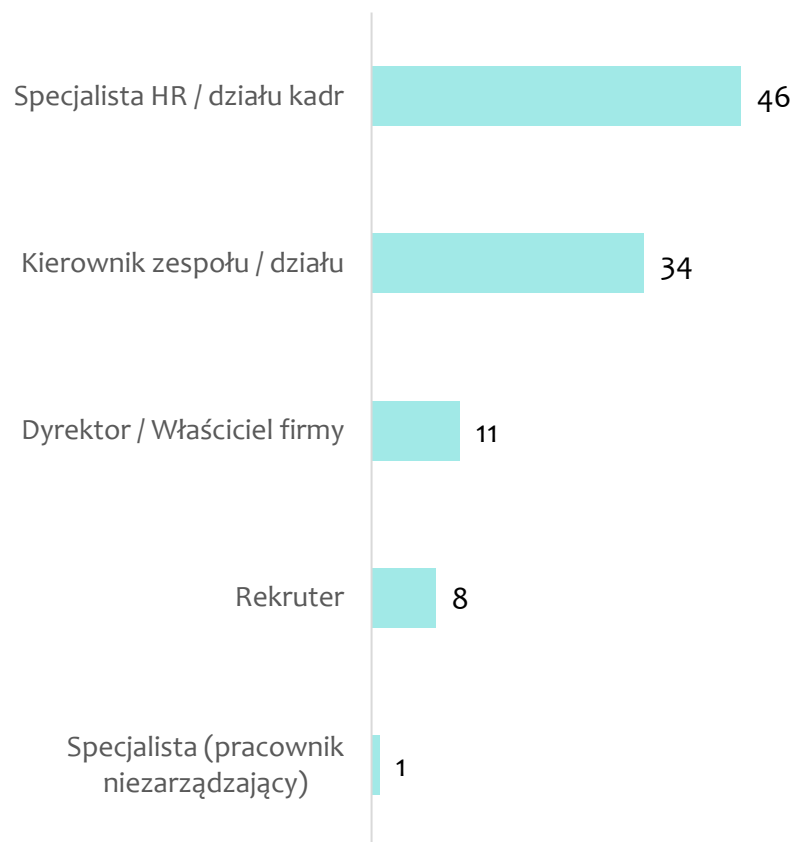
\*T2B – suma odpowiedzi „Raczej pozytywnie” i „Zdecydowanie pozytywnie”

# STRUKTURA DEMOGRAFICZNA

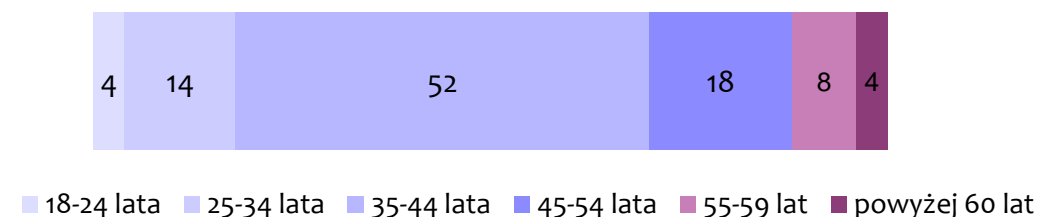


## STRUKTURA DEMOGRAFICZNA 1 z 2

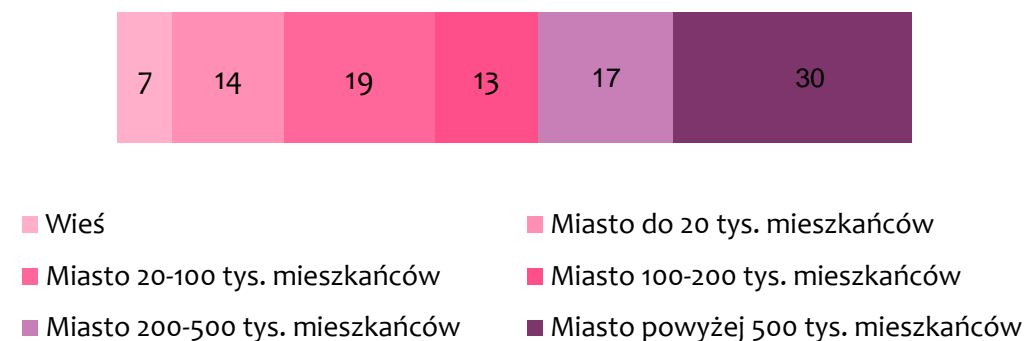
Które z poniższych stanowisk najlepiej opisuje Twoje zatrudnienie?



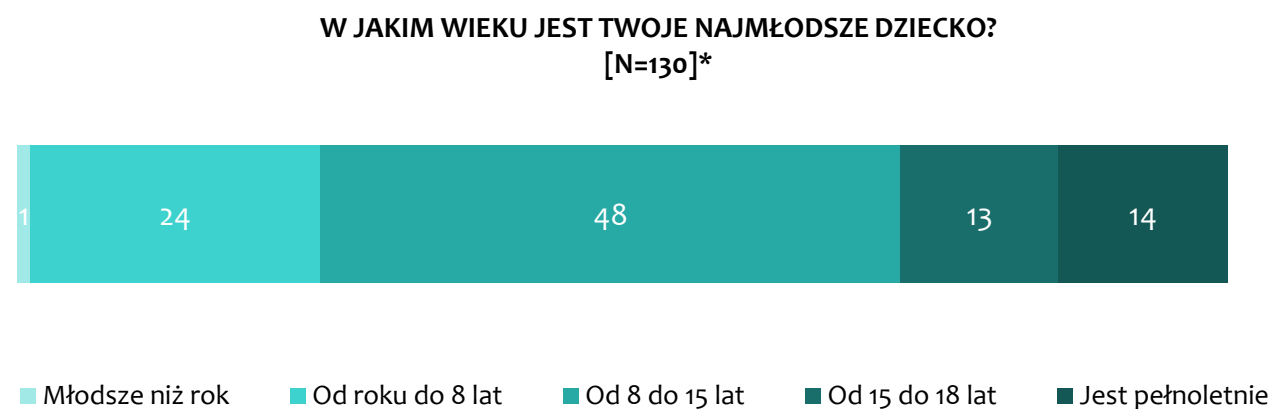
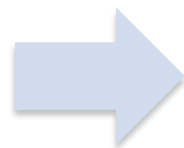
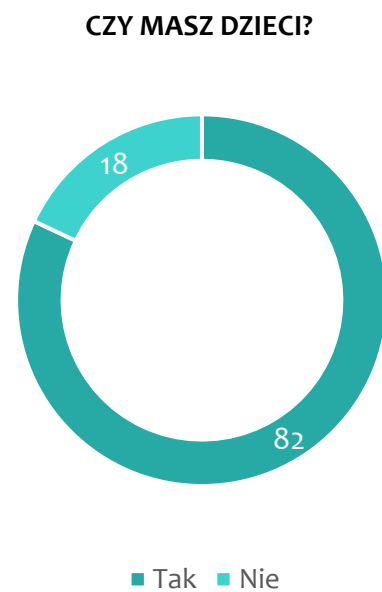
KATEGORIA WIEKOWA



WIELKOŚĆ MIEJSCOWOŚCI



## STRUKTURA DEMOGRAFICZNA 2 z 2



Dane w %, N=159

\*Pytanie jednokrotnego wyboru, zadawane respondentom, którzy w pytaniu „Czy masz dzieci?” zaznaczyli odpowiedź „Tak”

## **Kontakt dla mediów:**

Sylwia Dybka  
Junior Account Manager  
+48 533 322 264  
[sylwia.dybka@mslgroup.com](mailto:sylwia.dybka@mslgroup.com)

Anna Markowska  
Specjalista ds. PR  
+48 532 560 259  
[Anna.Markowska@pl.bosch.com](mailto:Anna.Markowska@pl.bosch.com)