

Prezentmarzeń
INŻYNIER RADOŚCI

RAPORT

– Emocje w miejscu pracy



Wstęp

Cel badania:

Badanie miało na celu zweryfikowanie, w jaki sposób tempo współczesnego życia zawodowego generuje stres oraz jak to napięcie wpływa na codzienne funkcjonowanie pracowników – zarówno na ich wydajność operacyjną, jak i na relacje interpersonalne w środowisku pracy. Kluczowym założeniem było sprawdzenie skuteczności wdrożonych na rynku benefitów i programów wellbeingowych.

- Czy działania firm kończą się na powierzchownej profilaktyce i edukacji (webinary, aplikacje), czy przekładają się na realną pomoc strukturalną (bezpieczeństwo psychologiczne, zmiana systemów premiowych, redukcja chaosu) w momentach silnego stresu?
- Jak obciążenie psychofizyczne wpływa na pracujących Polaków oraz jakie strategie stosują oni w radzeniu sobie z napięciem emocjonalnym?
- Jak wygląda dojrzałość polskich pracodawców w zakresie zarządzania dobrostanem oraz czy występują rozbieżności między deklaratywnym a realnym wsparciem w kryzysie?
- Jak wygląda zjawisko adaptacji i normalizacji kosztów biologicznych przez pracowników oraz jak definiuje się nową wartość rynkową, jaką staje się „święty spokój”?

Metodologia badania:

Niniejsze opracowanie powstało na podstawie badania ilościowego zrealizowanego przez serwis **Prezentmarzeń** w pierwszym kwartale 2026 roku. Analizę przeprowadzono na próbie **N = 5327 respondentów**, wykorzystując metodę **CAWI**.

Grupa docelowa:

Badanie zostało przeprowadzone na reprezentatywnej grupie osób czynnych zawodowo, obejmującej pełne spektrum szczebli hierarchii organizacyjnej oraz podmioty o zróżnicowanej wielkości zatrudnienia – od mikroprzedsiębiorstw po korporacje o rozproszonej strukturze.



Kluczowe wnioski z badania - stres i napięcie

Rozłam w doświadczaniu stresu i dobrostanu

- Choć większość pracowników (64%) deklaruje niski lub znikomy poziom stresu w pracy, to aż co trzeci Polak (33%) wprost przyznaje, że tempo i wymagania zawodowe wpływają na jego zdrowie fizyczne oraz psychiczne.
- Ponad połowa pracujących (51%) odczuwa negatywne skutki pędu gospodarczego lub ma trudność z ich oceną. Obala to mit, że wypalenie zawodowe dotyczy wyłącznie jednostek słabych – jest to wynik strukturalnej intensyfikacji pracy w Polsce

Paradoks „teoretycznego wellbeingu” i wellbeing washing

- Aż 65% badanych pozytywnie ocenia działania firm w zakresie profilaktyki stresu (dostęp do webinarów, e-learningu, materiałów edukacyjnych).
- W opozycji do świetnej teorii aż 66% pracowników zostaje ze stresem w pracy zupełnie samych, nie otrzymując realnego, doraźnego wsparcia, gdy problem już się pojawi.
- Masowe oferowanie szkoleń przy jednoczesnym braku zmian w realnym zarządzaniu (nierealne targety, kultura nadzoru) rodzi frustrację i cynizm. Eksperci określają to mianem instytucjonalnego gaslightingu – pracownik uczy się, jak radzić sobie ze stresem, po czym wraca do toksycznego systemu, który ten stres generuje.

Normalizacja wycieńczenia i analfabetyzm emocjonalny

- Polacy wykazują tendencję do silnej racjonalizacji kosztów biologicznych. Deklarują fizyczne i psychiczne zmęczenie, ale zapytani wprost o presję, umniejszają ją, traktując przewlekły pośpiech i przebodźcowanie jako domyślny koszt życia w nowoczesnym świecie.

Paraliż wydajności i zjawisko prezenteizmu

- Choć 54% badanych twierdzi, że stres działa na nich mobilizująco, mechanizm ten sprawdza się wyłącznie na krótką metę (zgodnie z prawem Yerkesa-Dodsona).
- Niemal 40% pracowników oficjalnie przyznaje, że stres obniża ich wydajność. Prowadzi to do szerokiego zjawiska prezenteizmu – pracownicy są obecni w pracy, ale ich procesy poznawcze są zablokowane, przez co proste zadania zajmują im więcej czasu i generują więcej błędów.

Narastający narodowy dług regeneracyjny

- Aż 34% pracujących Polaków kończy dzień z długiem emocjonalnym, którego nie potrafi spłacić przed kolejnym porankiem. Kładą się i budzą w stanie wysokiego wzbudzenia układu nerwowego, przez co nie potrafią się zregenerować.

Kryzys relacji interpersonalnych

- U co trzeciego pracownika (33%) stres bezpośrednio pogarsza relacje z ludźmi w pracy. Co gorsza, skrajne wycieńczenie uniemożliwia regulację emocji po godzinach, przez co napięcie z pracy jest przenoszone do domów, generując koszty społeczne (kryzysy małżeńskie, problemy wychowawcze).

Kierunek zmian: „święty spokój” nową walutą

- Działy personalne doszły do ściany w obszarze „produkowania broszur edukacyjnych”.
- Przyszłość i przewagę konkurencyjną na rynku pracy zyskają te firmy, które przejdą transformację humanocentryczną: przełożą budżety z fasadowych benefitów na realne zmiany strukturalne (skracanie czasu pracy, realne prawo do odłączenia cyfrowego po godzinach, zmiana systemów premiowych i budowanie kultury bezpieczeństwa psychologicznego).

Grzegorz Rożański

CEO Emotivo



Wizjoner czasu wolnego, który łączy pasję kierowcy wyścigowego z nowoczesnym zarządzaniem, udowadniając, że w biznesie – podobnie jak w sporcie ekstremalnym – liczy się precyzja, odwaga i ciągłe przesuwanie granic. Uważa, że sukces organizacji nie bierze się z procedur, lecz ze zrozumienia mechanizmów międzyludzkich. Buduje kulturę, w której pracownik czuje się doceniony i obdarowany zaufaniem, co przekłada się na realny wpływ na losy spółki. Łączy ludzi, którzy chcą się rozwijać, wierząc, że zacieśnianie więzi i zdrowa rywalizacja to paliwo każdej wydajnej organizacji. Jego droga zawodowa to ewolucja od pasji do sportów ekstremalnych i wyścigów samochodowych po stworzenie marki Prezentmarzeń.

Jego celem nigdy nie było jedynie dostarczanie usług, ale redefiniowanie sposobu, w jaki Polacy przeżywają emocje. Połączenie analitycznego umysłu inżyniera z szerokim spojrzeniem na globalne rynki pozwala mu skutecznie skalować marki Emotivo. Wierzy, że tylko lider, który sam nie przestaje marzyć, może skutecznie przewodzić organizacji, której misją jest uszczęśliwianie innych.

Aleksandra Skimina

Marketing Manager



W marketingu i zarządzaniu szuka prawdziwych motywacji oraz emocji wpływających na decyzje konsumenckie. Jako ekspert z wykształceniem z zakresu psychologii, nie opiera strategii na domysłach, lecz na głębokim zrozumieniu natury ludzkiej. Skuteczny marketing jest dla niej procesem, który zaczyna się od zrozumienia człowieka, a kończy na budowie trwałej więzi z marką. Sercem biznesu są dla niej ludzie, dlatego projektuje kulturę pracy opartą na relacjach, w której zespoły przełamują schematy i sięgają po efekty niedostępne dla innych. Wierzy, że najlepsze kampanie rodzą się tam, gdzie panuje zaufanie i kultura współpracy, dlatego tworzy środowisko pracy, w którym każdy czuje się częścią wspólnej wizji. Jej misją jest marketing ludzki, etyczny i skuteczny, oparty na autentycznej rozmowie wartościowej dla obu stron.

Swoją energię i strategiczne myślenie przenosi także na grunt społeczny. W życiu i w pracy jej najwyższą walutą pozostają relacje oraz odpowiedzialność za drugiego człowieka.

Małgorzata Dębska

CEO Innovation PR



Od blisko dwóch dekad skutecznie buduje mosty między markami a ich odbiorcami. Jej droga zawodowa to ewolucja od rzetelnego dziennikarstwa poprzez nadzór nad projektami marketingowymi aż po budowę własnej agencji PR, którą z sukcesem prowadzi od 15 lat.

W swojej pracy mistrzowsko łączy humanistyczną wrażliwość z analitycznym podejściem do biznesu, wierząc, że skuteczna komunikacja to przede wszystkim psychologia relacji wsparta twardymi danymi. Jej celem jest tworzenie komunikacji, która buduje autentyczne zaangażowanie i trwałe więzi oparte na zaufaniu. Jako liderka nie obawia się trudnych decyzji, wierząc, że odważne kroki są niezbędne do osiągnięcia przełomowych rezultatów.

Każdy klient to dla niej odrębna historia. Jej fundamenty to połączenie pasji do słowa z wiedzą o kulturze i człowieku. Wierzy, że skuteczna komunikacja to coś więcej niż przekaz. W świecie pełnym szumu stawia na indywidualne podejście i wizję, która przynosi realną zmianę.



Prezentmarzeń

INŻYNIER RADOŚCI

DEMOGRAFIA

Demografia

Płeć

67%

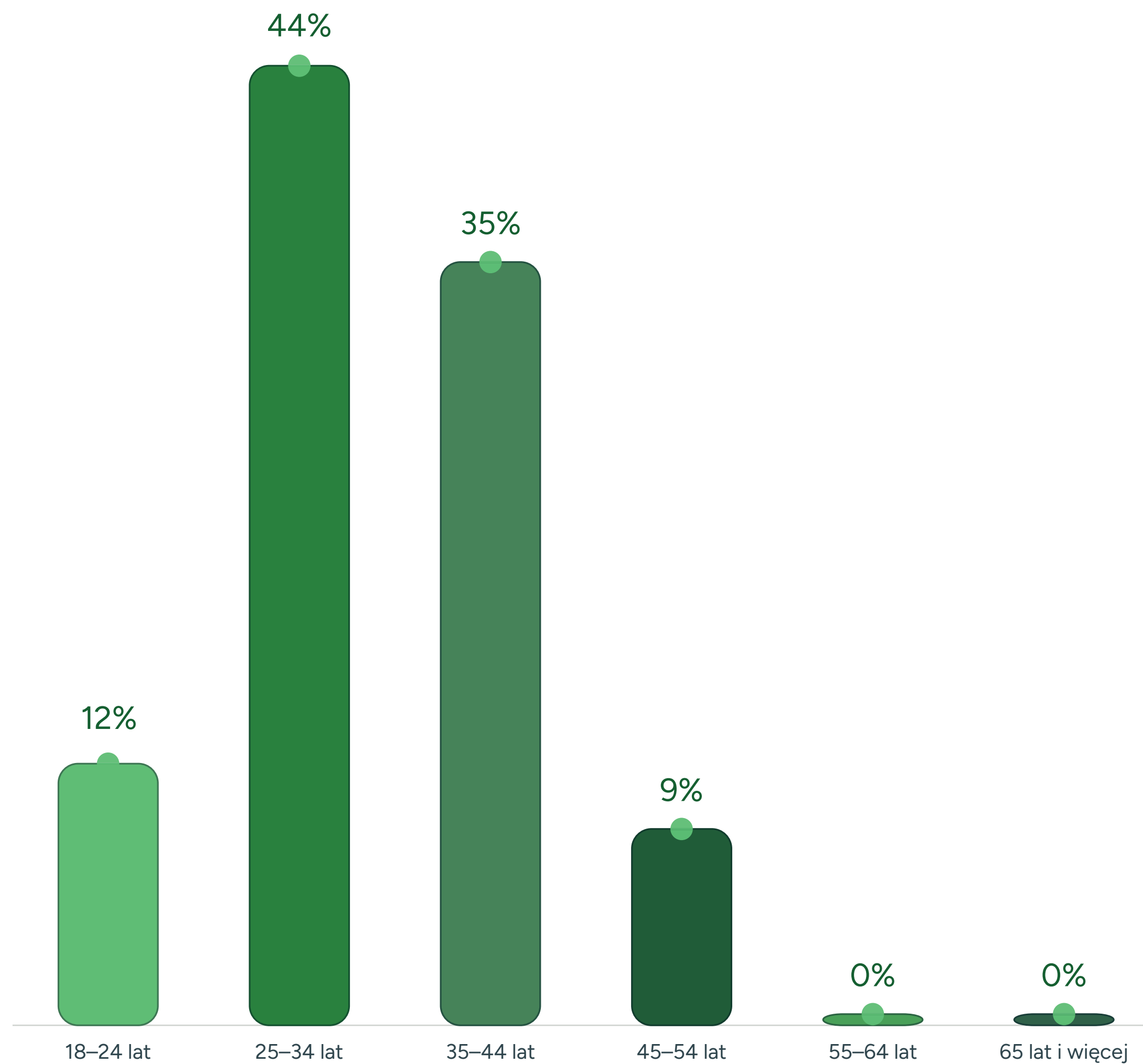
kobieta

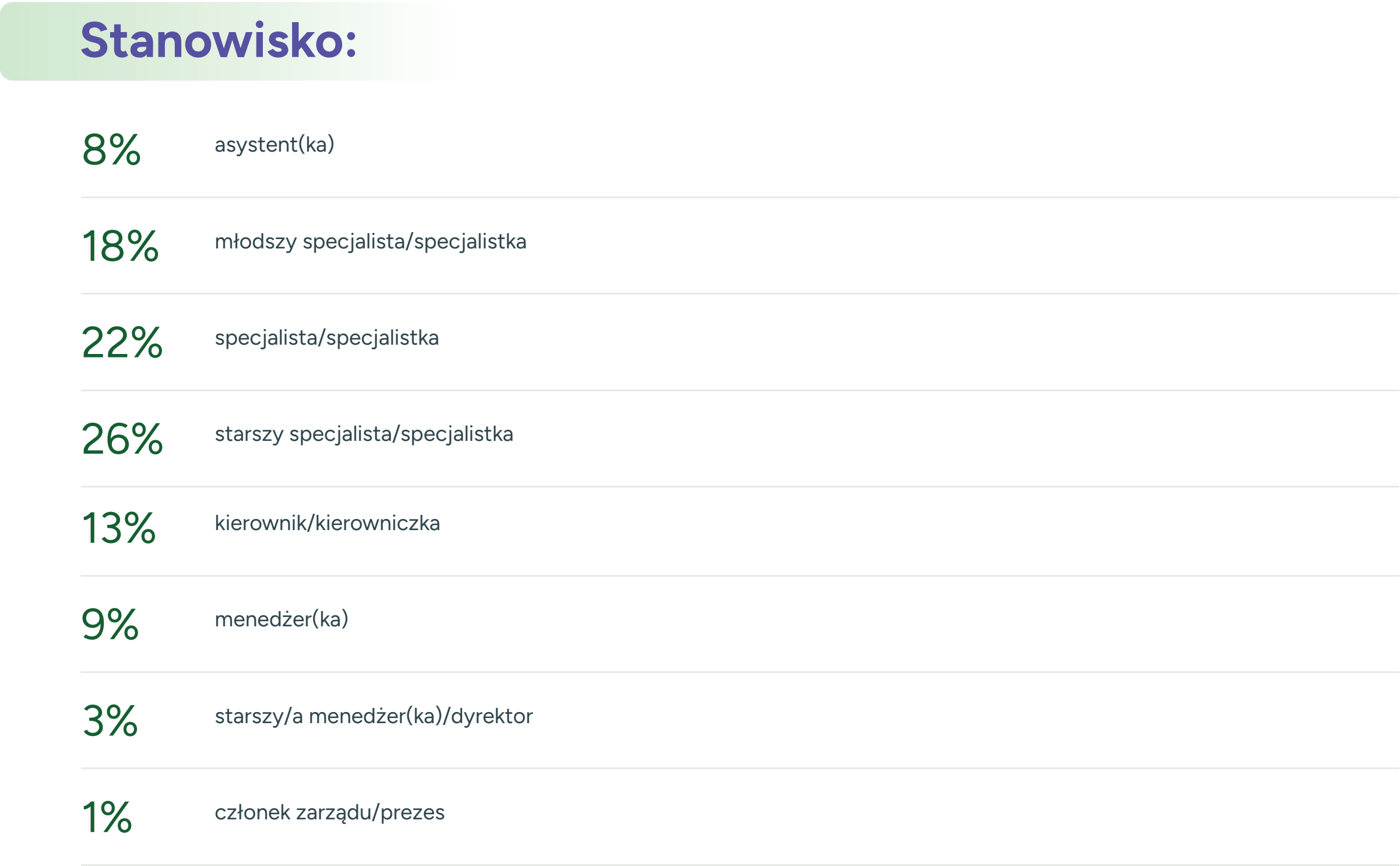
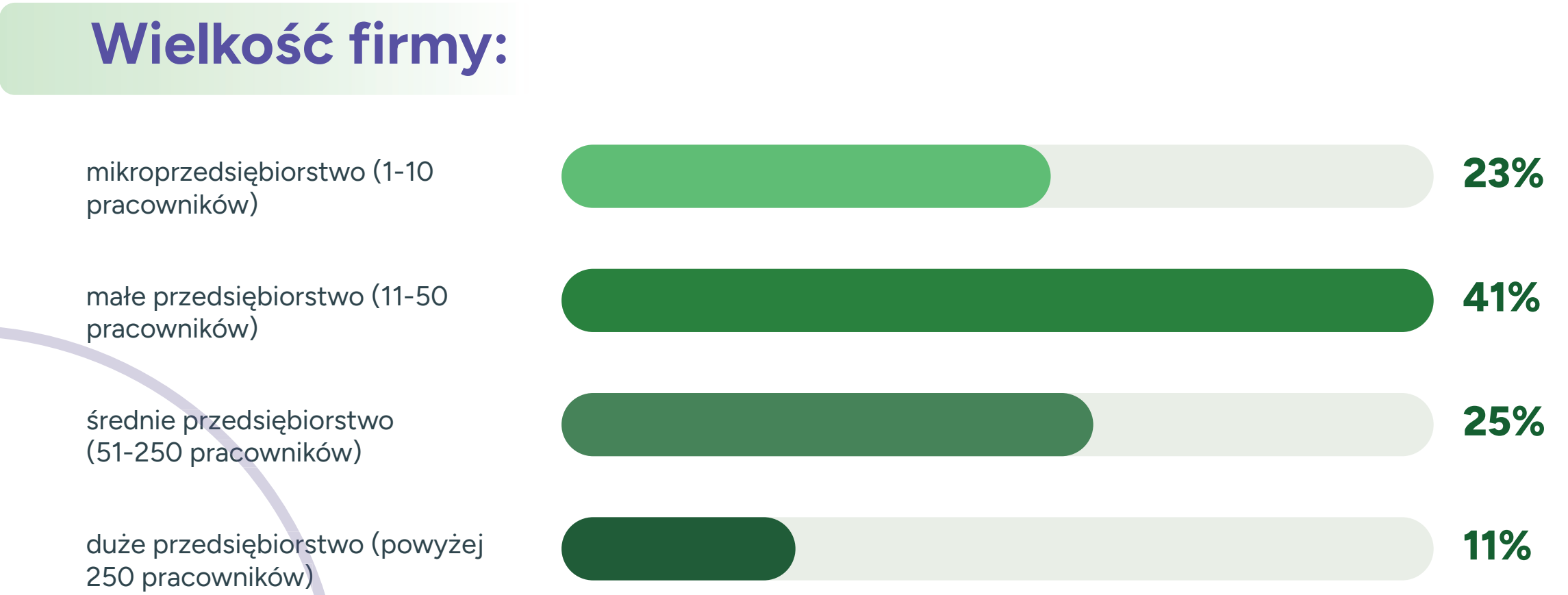
33%

mężczyzna

Różnica 34 p.p.

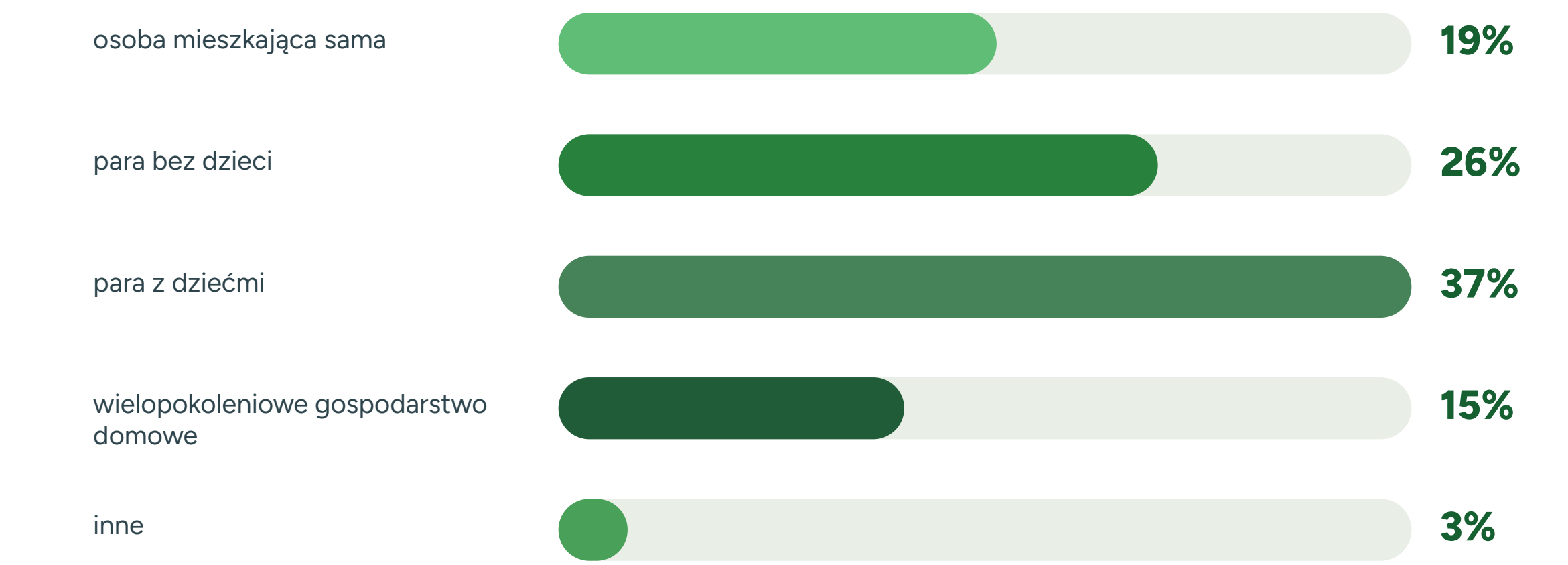
Wiek





Wykształcenie:

Struktura gospodarstwa domowego:



Prezentmarzeń
INŻYNIER RADOŚCI

CZĘŚĆ III – STRES I NAPIĘCIE



22. Czy tempo pracy i wymagania zawodowe wpływają negatywnie na Twój dobrostan?

8%

zdecydowanie tak, mam duże trudności z radzeniem sobie z tempem i wymaganiami

25%

raczej tak, odczuwam negatywny wpływ, ale staram się sobie z tym radzić

18%

nie jestem pewien/na, wpływ jest umiarkowany lub nie jestem tego świadomy/a

37%

raczej nie, tempo pracy i wymagania nie wpływają znacząco na mój dobrostan

12%

zdecydowanie nie, nie odczuwam żadnych negatywnych skutków



- **Grzegorz Rożalski:** W marketingu relacyjnym każda marka składa obietnicę. Firmy sprzedają świetną wizję nowoczesnej, dynamicznej organizacji. Jednak jesteśmy w momencie weryfikacji tej obietnicy przez rzeczywistość (moment of truth). Co trzeci pracownik (a + b) mówi, że praca wpływa negatywnie na jego zdrowie fizyczne i psychiczne. Co ciekawe, połowa ankietowanych twierdzi, że tak nie jest. Ten wynik mówi nam, że polskie społeczeństwo jest w stanie głębokiego przebudźcowania i nierówności emocjonalnej. Jako liderzy musimy zacząć tworzyć miejsca pracy dostosowane do różnorodności.
- **Aleksandra Skimina:** Warto spojrzeć na te wyniki nie przez pryzmat liczb, ale przez pryzmat ludzkiego kosztu biologicznego i emocjonalnego. Skoro jest to przekrój społeczny, to widać nierównomierny rozkład obciążenia psychicznego. W psychologii organizacji posługujemy się modelem wymagań i zasobów (Job Demands-Resources – JD-R). Mówi on, że wysokie tempo pracy nie prowadzi do wypalenia, o ile pracownik posiada adekwatne zasoby (autonomię, wsparcie, czas na regenerację). Te wyniki pokazują gigantyczny rozłam w dostępie do tych zasobów wśród pracujących Polaków.
- **Małgorzata Dębska:** Gospodarka przyspieszyła do poziomu, w którym ponad połowa pracujących Polaków (51%, suma a + b + c) odczuwa negatywny koszt psychofizyczny tego pędu lub nie potrafi go już ocenić. To obala mit, że problem wypalenia to marginalna sprawa dotycząca jednostek słabych. To problem systemowy – środowisko pracy w Polsce uległo tak silnej intensyfikacji, że ludzka biologia zaczyna wystawiać rachunek. Jeśli rynek pracy nie przejdzie transformacji w kierunku humanocentrycznym (skracanie czasu pracy, realne prawo do odłączenia cyfrowego, kultura psychologicznego bezpieczeństwa), to 33% (a + b) przemęczonych ludzi w ciągu kilku lat wejdzie w stan chronicznej niezdolności do pracy, generując potężny kryzys zdrowia psychicznego.

23. Jak oceniasz poziom stresu związanego z pracą w Twojej firmie?



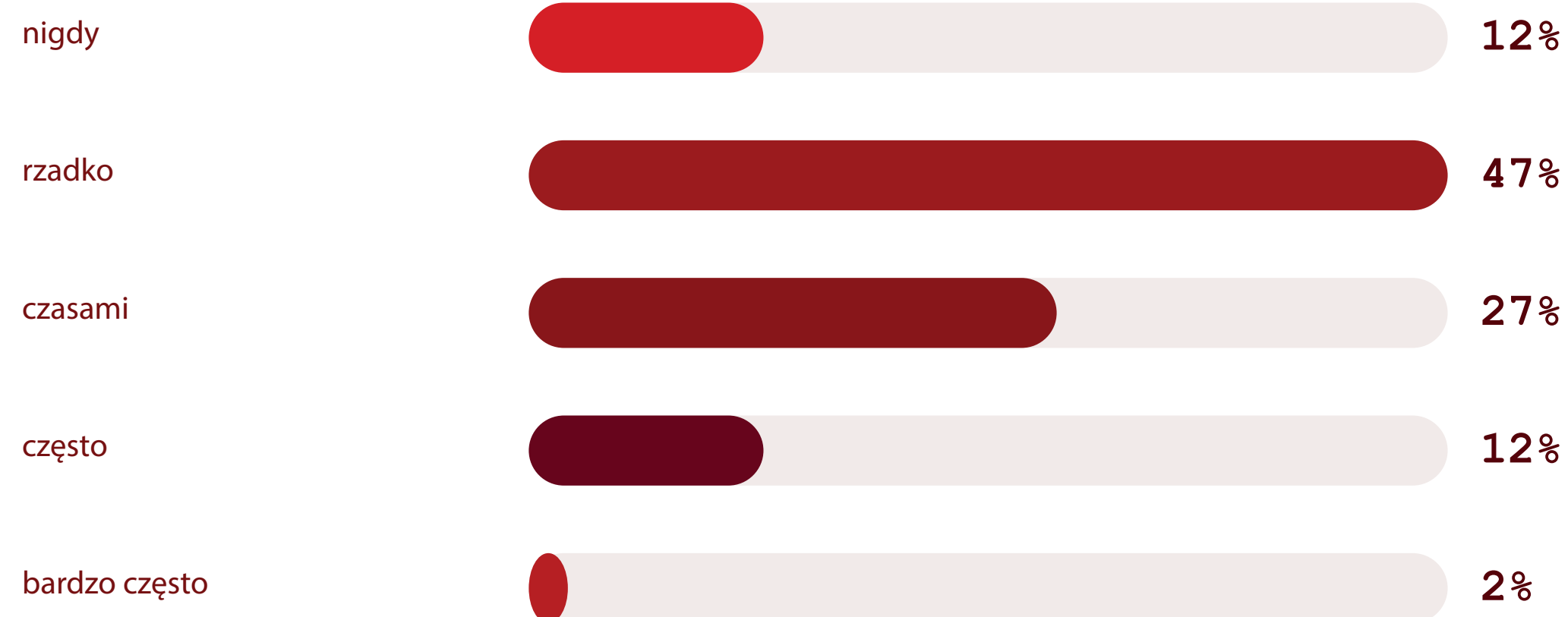
- **Grzegorz Rożalski:** Warto spojrzeć na te wyniki jak na badanie satysfakcji pracownika nowoczesnego świata. Spokój psychiczny przestał być dodatkiem – stał się najbardziej pożądanym, luksusowym dobrem na rynku pracy. Wygrają te marki, które w swojej komunikacji zaczną oferować unikalną wartość, jaką jest redukcja lęku, uproszczenie procesów i autentyczne bezpieczeństwo. Na rynku nasyconym technologią i pędem „święty spokój” to dziś najlepsza obietnica sprzedażowa.
- **Aleksandra Skimina:** Poziom stresu w organizacji to nic innego jak wskaźnik amortyzacji zasobów ludzkich. Układ nerwowy nie kłamie, ale ludzki umysł w celach obronnych potrafi genialnie racjonalizować rzeczywistość. Te 21% (d + e) to osoby, które każdego dnia wchodzą do swoich miejsc pracy z poczuciem lęku, osaczenia i bezradności. W psychologii wiemy, że skrajne wycieńczenie 21% populacji rzutuje na całe społeczeństwo. Ci ludzie wracają do domów i z powodu braku sił na regulację własnych emocji przenoszą to napięcie na swoich partnerów i dzieci. To rodzi kryzysy małżeńskie, trudności wychowawcze i potężne koszty społeczne.
- **Małgorzata Dębska:** Te wyniki to powód do umiarkowanego optymizmu, ale nie do świętowania. Fakt, że większość z nas potrafi zachować spokój (64%), pokazuje ogromną dojrzałość adaptacyjną Polaków. Jednak te 21% to sygnał alarmowy. Pokazuje on, że współczesna kultura pracy wciąż generuje ogromne koszty emocjonalne. Ludzkie ciało i psychika mają swoje biologiczne limity. Jeśli jako społeczeństwo i systemy zarządcze nie nauczymy się chronić tej co piątej, skrajnie przeciążonej osoby, to koszty wizerunkowe, ekonomiczne, a przede wszystkim zdrowotne poniesiemy wszyscy.

24. Czy stres w miejscu pracy obniża Twoją wydajność?



- Grzegorz Rożalski:** Te wyniki pozornie mogą wyglądać optymistycznie – w końcu aż 54% (c + d) pracowników deklaruje, że stres ich nie zatrzymuje, a wręcz mobilizuje. Jednak gdy przyjrzymy się temu głębiej, widać gigantyczne straty finansowe i operacyjne, które gospodarka ponosi przez niewłaściwe zarządzanie emocjami, ponieważ stres mobilizuje tylko krótkotrwale. Dodatkowo prawie 40% pracowników oficjalnie przyznaje, że stres obniża ich wydajność z czego 14% odczuwa to drastycznie i stale). Z tego wyłania się typowy obraz prezenteizmu – pracownik jest fizycznie w pracy, klika w klawiaturę, ale jego procesy poznawcze są zablokowane. Popęłnia błędy, podejmuje złe decyzje, a proste zadania zajmują mu trzy razy więcej czasu.
- Aleksandra Skimina:** Te dane odzwierciedlają strukturę tego, jak ludzkie układy nerwowe reagują na przewlekłe obciążenie poznawcze i emocjonalne. Prawo Yerkesa-Dodsona mówi, że istnieje optymalny poziom pobudzenia (stresu), przy którym osiągamy maksymalną wydajność. Jeśli stres jest za niski – nudzimy się, jeśli przekracza punkt krytyczny – nasza wydajność drastycznie spada, przechodząc w paraliż. Dla niemal 40% populacji stres przekroczył optymalny punkt na krzywej. Ich układy nerwowe weszły w stan zamrożenia lub rezygnacji. Prawie co trzeci Polak deklaruje, że stara się pracować efektywnie mimo stresu. To grupa najbardziej zagrożona nagłym załamaniem. Ci ludzie odcinają swoje emocje i sygnały z ciała. Wydajność jest utrzymywana, ale odbywa się to kosztem energii życiowej.
- Małgorzata Dębska:** Te wyniki pokazują, że polskie społeczeństwo wypracowało wysoce kosztowne metody radzenia sobie z presją rynkową. Fakt, że ponad połowa z nas (54%, suma c + d) deklaruje odporność lub mobilizację, nie oznacza, że jesteśmy zdrowi. To oznacza, że jesteśmy społeczeństwem świetnie wytresowanym do przetrwania w trudnych warunkach. Koszt psychologiczny tej efektywności jest jednak gigantyczny. Biologii nie da się oszukać na dłuższą metę. Jeśli 39% populacji już dziś otwarcie przyznaje, że stres paraliżuje ich produktywność, to sygnał, że jako społeczeństwo doszliśmy do ściany wydolności psychicznej. Praca przestała być miejscem samorealizacji, a stała się dla milionów Polaków areną neurobiologicznej walki o przetrwanie. Pracownik chce być skutecznym rzemieślnikiem, który za swoją rzetelność zostanie zauważony.

25. Jak często odczuwasz w pracy presję lub inne czynniki negatywnie wpływające na dobrostan?



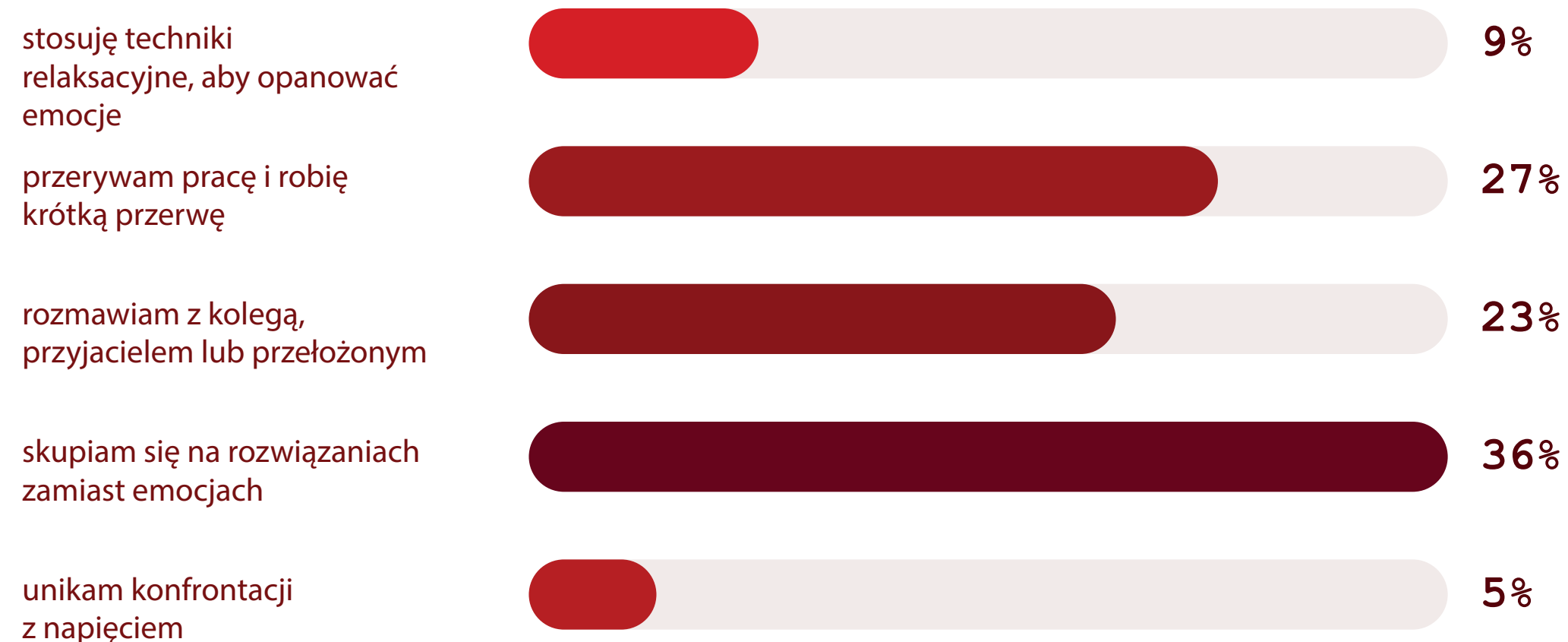
- **Grzegorz Rożalski:** Polskie społeczeństwo wykazuje niesamowitą skłonność do racjonalizacji kosztów. Polacy potrafią cierpieć fizycznie i psychicznie z powodu stresu, ale gdy pyta się ich o presję, ponad połowa z nich umniejsza problem, mówiąc, że to zdarza się rzadko lub czasami. Oznacza to, że wysoki koszt biologiczny pracy został tak głęboko znormalizowany, że przestaliśmy go definiować jako zewnętrzną, negatywną presję. Przyjmujemy go jako koszt życia w nowoczesnym świecie. Rynek potrzebuje produktów i usług, które pomogą ludziom zarządzać tym znormalizowanym pędem, w którym żyjemy.
- **Aleksandra Skimina:** Ludzki mózg posiada niesamowitą zdolność do adaptacji. Jeśli żyjemy w środowisku wysokich wymagań rynkowych wystarczająco długo, nasz punkt odniesienia się przesuwa. Przewlekły pośpiech, natłok informacji czy ciągła gotowość do reakcji przestają być przez nas definiowane jako presja – stają się po prostu normalnym dniem w pracy. Zinternalizowaliśmy wymagania współczesnego świata tak głęboko, że własne psychofizyczne wycieńczenie przestaliśmy traktować jako skutek zewnętrznej, toksycznej presji. Przyjmujemy je jako domyślny koszt istnienia. To potężny mechanizm obronny, który pozwala nam rano wstać, otworzyć laptopa i udawać przed samym sobą, że wszystko jest pod kontrolą – dopóki ciało nie powie ostatecznego „stop”.
- **Małgorzata Dębska:** Zauważalna jest ewolucja polskiej mentalności, kodów i rytuałów codzienności. Jak ująłby to Zygmunt Bauman – to manifest płynnej nowoczesności w zderzeniu z tradycyjnym etosem zakorzenionym w Europie Środkowo-Wschodniej. Widoczny jest tu mechanizm rozpaczliwej próby utrzymania narracji o własnym sukcesie i sprawczości, nawet w obliczu gigantycznego pędu cywilizacyjnego. Polacy wykształcili kulturowy analfabetyzm emocjonalny w imię przetrwania. Płacimy biologiczną cenę za to, by w oczach społeczeństwa i samych siebie pozostać „silnymi, sprawnymi i dynamicznymi”. To fasada nowoczesnego sukcesu, pod którą skrywa się głęboko zmęczona, poturbowana kultura.

26. Czy Twoje relacje interpersonalne w pracy pogarszają się w stresujących sytuacjach?



- **Grzegorz Rożalski:** Kapitał relacyjny to najcenniejsza waluta. Jeśli w sytuacji stresu ta infrastruktura zaczyna pękać, firma ponosi straty operacyjne. Rynek wydaje się odporny: 53% (c + d) twierdzi, że kontroluje sytuację. Jednak u co trzeciego Polaka (33%, a + b) stres bezpośrednio wpływa na relacje. Ponieważ na rynku pracy odporność na stres i kompetencje miękkie są kluczowe podczas rekrutacji, pracownicy potężnie racjonalizują swoje zachowanie.
- **Aleksandra Skimina:** Stres w miejscu pracy jest sygnałem niebezpieczeństwa. To pytanie diagnozuje, jak radzimy sobie z regulacją emocjonalną w relacjach z innymi ludźmi. Kiedy poziom kortyzolu rośnie, uruchamiają się automatyczne reakcje obronne układu nerwowego, które bardzo rzadko sprzyjają empatii i zdrowej komunikacji. Łącznie aż 51% populacji (suma c + d) deklaruje pełną kontrolę lub brak wpływu stresu na relacje. W psychologii wiemy, że to niemożliwe – stres zawsze wpływa na relacje, ponieważ biologicznie zawęża naszą perspektywę do „ja” i mojego przetrwania.
- **Małgorzata Dębska:** Te dane to twardy dowód na to, jak bardzo w polskiej kulturze pracy boimy się przyznać do bezradności i utraty kontroli. Wolimy udawać przed samymi sobą, że stres na nas nie wpływa (37%), niż zmierzyć się z faktem, że presja rynkowa powoli odczłowiecza nasze codzienne kontakty z ludźmi. Prawdziwym wyzwaniem dla współczesnych organizacji nie jest więc uczenie ludzi technik negocjacji, ale odbudowa bezpieczeństwa psychologicznego, w którym pracownik może bezpiecznie powiedzieć: „Jestem dziś zestresowany, mogę mieć gorszy dzień, potrzebuję wsparcia”, bez strachu przed utratą wizerunku profesjonalisty.

27. Co robisz najczęściej w sytuacji silnego napięcia emocjonalnego w pracy?



- **Grzegorz Rożalski:** W sytuacji silnego napięcia emocjonalnego pracownicy w Polsce uruchamiają bardzo konkretne strategie przetrwania. 27% radzi sobie w bardzo dojrzały sposób – przerwanie pracy i krótki spacer lub wyjście po kawę chroni firmę przed błędami poznawczymi pracownika i wybuchami agresji w zespole. Dane te pokazują, jak kluczowy dla biznesu jest kapitał społeczny. Dobry HR musi budować przestrzeń do integracji i psychologicznego bezpieczeństwa.
- **Aleksandra Skimina:** Największa grupa badanych deklaruje, że w momencie silnego napięcia skupia się na rozwiązaniach, a nie na emocjach. Bardzo często to „skupienie na rozwiązaniach” w stanie silnego napięcia nie jest świadomym wyborem, ale racjonalizacją i wypieraniem emocji. Człowiek odcina się od lęku czy złości, bo praca wymaga od niego efektywności. Emocje to informacja z ciała. Jeśli je ignorujemy i przykrywamy natychmiastowym działaniem, one nie znikają – odkładają się w postaci napięć mięśniowych, bezsenności czy problemów z układem pokarmowym. To grupa najwyższego ryzyka, jeśli chodzi o nagłe, głębokie wypalenie zawodowe.
- **Małgorzata Dębska:** Warto zwrócić uwagę na to, że techniki relaksacyjne (mindfulness, ćwiczenia oddechowe – odpowiedź a) wybiera zaledwie 9% społeczeństwa. Mimo mody na dobrostan, aplikacje do medytacji i hasła o zdrowiu psychicznym, w momencie realnego kryzysu Polacy wciąż wolą albo uciekać w zadania (36%), albo fizycznie odciąć się od źródła stresu (27%). Jednak najszybszym sposobem na uspokojenie rozregulowanego układu nerwowego jest tzw. koregulacja, czyli kontakt z drugim, spokojnym człowiekiem. Wypowiedzenie swoich emocji na głos przed zaufanym kolegą czy przyjacielem działa jak wentyl bezpieczeństwa. Zmniejsza to poczucie osamotnienia w kryzysie i pozwala na emocjonalne oczyszczenie.

28. Jak oceniasz swoją zdolność do odbudowy równowagi po stresującym dniu?

23%

zdecydowanie dobrze – potrafię się szybko zrelaksować i odzyskać równowagę

30%

raczej dobrze – zwykle udaje mi się wrócić do normy, choć czasem potrzebuję więcej czasu

13%

nie mam zdania – nie jestem pewien/pewna, jak szybko wracam do równowagi po stresie

20%

raczej źle – trudności z powrotem do równowagi, potrzebuję więcej wsparcia lub czasu

14%

zdecydowanie źle – często mam trudności z odbudową równowagi po stresującym dniu



- **Grzegorz Rożalski:** Pojęcie rezyliencji pracowniczej (zdolności do powrotu do równowagi psychofizycznej) to jeden z najważniejszych wskaźników stabilności rynku. Jeśli styl życia i pracy w Polsce generuje wysokie obciążenie, kluczowe jest to, jak szybko pracownik potrafi się zresetować. Ponad połowa pracujących Polaków deklaruje, że potrafi skutecznie zamknąć za sobą stresujący dzień. To są pracownicy, którzy opanowali sztukę work-life integration. Posiadają oni prywatne zasoby (rodzina, pasje, sport, stabilizacja finansowa), które działają jak potężne bufory amortyzujące. Dla organizacji to fundament. Jednak co trzeci pracujący Polak (34%, d + e) przyznaje, że kończy dzień z długiem emocjonalnym, którego nie potrafi spłacić przed kolejnym porankiem. Ci ludzie popełniają najwięcej błędów, najczęściej wchodzą w konflikty i generują potężne koszty absencji.
- **Aleksandra Skimina:** Gdy człowiek doświadcza stresującego dnia, jego układ współczulny (odpowiedzialny za mobilizację i tryb „walcz lub uciekaj”) przechodzi w stan wysokiego wzbudzenia. Zdrowy proces adaptacji wymaga, aby po powrocie do domu aktywował się układ przywspółczulny (odpowiedzialny za odpoczynek, trawienie i regenerację). Jako społeczeństwo musimy pilnie przededefiniować pojęcie odpoczynku. Odpoczynek to nie jest nagroda za ciężką pracę – odpoczynek to biologiczny obowiązek i warunek zdrowia. Jeśli systemy pracy w Polsce nie dadzą tym 34% ludzi przestrzeni na realne, cyfrowe i mentalne odłączenie, zapotrzebowanie na leczenie psychiatryczne w najbliższych latach znacznie wzrośnie.
- **Małgorzata Dębska:** Ludzie nie pracują źle, bo są leniwi. Oni pracują źle, bo ich wewnętrzne baterie straciły zdolność ładowania. Dla firm i marek wniosek na najbliższe lata jest rewolucyjny: święty spokój to nowy luksus. Pracodawcy, którzy wdrożą twarde mechanizmy ochrony czasu wolnego, jako pierwsi odzyskają efektywność tych 34% pracowników. Polskie społeczeństwo zderzyło się ze ścianą biologicznych możliwości adaptacji do tempa współczesnego świata. Co trzeci z nas nie jest w stanie odpocząć we własnym domu. Dom przestał być bezpieczną przystanią (safe base), a stał się jedynie poczekalnią, w której człowiek w lęku odlicza godziny do kolejnego dnia w pracy.

29. Czy firma, w której pracujesz, wspiera Cię w radzeniu sobie ze stresem?

3%

zdecydowanie tak, oferuje szeroką gamę programów

13%

raczej tak – zapewnia pewne wsparcie, ale mogłaby rozwijać więcej inicjatyw

18%

nie mam zdania – nie korzystałem z programów wsparcia, ale wiem, że takie inicjatywy są dostępne

24%

raczej nie – są ograniczone zasoby lub wsparcie jest niewystarczające

42%

zdecydowanie nie, nie oferuje żadnych programów ani wsparcia w radzeniu sobie ze stresem



- **Grzegorz Rożański:** Blisko dwie trzecie pracujących Polaków (66% – suma d + e) pozostaje ze stresem w pracy samych. Jedynie 3% badanych wskazuje na pełne wsparcie – to najczęściej globalne korporacje, które stać na zaawansowane programy EAP (Employee Assistance Program), stałą opiekę psychologiczną i kulturę opartą na psychological safety. Te firmy wygrywają wyścig po talenty, bo ich Employee Value Proposition (obietnica marki pracodawcy) jest autentyczna. Niestety, w skali kraju to zaledwie mikroskopijna kropla w morzu potrzeb. Większość pracodawców traktuje zdrowie psychiczne pracownika jako jego prywatną sprawę. Ci, którzy jako pierwsi przesuną budżety z powierzchownych benefitów na realne wsparcie psychologiczne, szkolenia liderów z empatii, prawo do całkowitego odłączenia cyfrowego po godzinach i redukcję chaosu organizacyjnego, zyskają gigantyczną przewagę konkurencyjną.
- **Aleksandra Skimina:** Wynik, w którym łącznie 66% Polaków (d + e) ocenia wsparcie swojej firmy jako niewystarczające lub kompletnie nieistniejące (w tym aż 42% twardych negacji), to z perspektywy psychologicznej katastrofa. Środowisko pracy w Polsce w większości przypadków działa jak system czysto eksploatacyjny, przerzucający całą odpowiedzialność za koszty emocjonalne na barki pracownika. Jedną z najważniejszych ludzkich potrzeb w sytuacji zagrożenia lub stresu jest poczucie oparcia w strukturze. Gdy pracownik mierzy się z nierealnymi targetami lub presją czasu, a organizacja nie daje mu żadnych narzędzi wsparcia, w jego psychice uruchamia się poczucie głębokiej bezradności. Taki fasadowy wellbeing budzi w pracownikach potężną frustrację i poczucie bycia oszukanym.
- **Małgorzata Dębska:** W branży nazywamy to wellbeing washingiem (analogicznie do greenwashingu). To sytuacja, w której firma raz w roku zorganizuje webinar o odporności psychicznej, zakupi aplikację do medytacji albo rzuci do kuchni legendarne „owocowe czwartki”, jednocześnie nie zmieniając toksycznego sposobu zarządzania, nierealnych targetów i kultury permanentnego nadzoru. Pracownicy natychmiast wyczuwają ten fałsz. Na rynku pracy zachodzi fundamentalna zmiana wartości. Dbłość o dobrostan pracownika to nie jest luksusowy benefit – to podstawowy warunek higieny i ciągłości funkcjonowania każdego systemu ludzkiego.

30. Jak oceniasz wsparcie organizacji w profilaktyce stresu?

41%

zdecydowanie dobrze – organizacja aktywnie wspiera pracowników, oferując programy i zasoby na temat radzenia sobie ze stresem

24%

raczej dobrze – wsparcie jest dostępne, ale można je jeszcze lepiej promować i rozwijać

18%

nie mam zdania – nie korzystałem/am z dostępnych inicjatyw, więc trudno ocenić

10%

raczej źle – wsparcie jest ograniczone lub trudno dostępne dla pracowników

7%

zdecydowanie źle – brak jakiegokolwiek wsparcia lub działań w zakresie profilaktyki stresu w organizacji



- **Grzegorz Rożalski:** Wyniki te pokazują, że polski rynek w obszarze profilaktyki jest w zupełnie innym miejscu niż w obszarze interwencji. To oznacza, że ponad 1/3 firm w Polsce odrobiła lekcję z budowania świadomości. Na rynku masowo dostępne są webinary, platformy e-learningowe, broszury i szkolenia z zarządzania czasem czy odporności psychicznej. Te dane obnażają największą anomalię nowoczesnego rynku pracy w Polsce, którą nazywam „teoretycznym wellbeingiem”. Jednak w momencie, gdy ten sam przeszkolony pracownik wchodzi w codzienny proces operacyjny, system weryfikuje tę teorię.
- **Aleksandra Skimina:** Można tutaj zauważyć przerzucanie odpowiedzialności za systemowe błędy na jednostkę. Widzimy tu dostępność materiałów edukacyjnych, a nie realną zmianę klimatu psychologicznego. Pracownik czuje opór przed korzystaniem z tych zasobów, bo widzi, że nie są one spójne z systemem pracy.
- **Małgorzata Dębska:** Z punktu widzenia budowania marki i zarządzania ludźmi, dział HR doszły do ściany w obszarze „produkowania materiałów edukacyjnych”. Pracownicy nie potrzebują więcej teorii o stresie. Mają już pełną świadomość, co widać w tych wynikach. Teraz rynek potrzebuje weryfikacji praktycznej. Wygrają te firmy, które przełożą budżety z profilaktycznych prezentacji i aplikacji na realną zmianę struktur: zmianę systemów premiowych, edukację liderów z realnej empatii i egzekwowanie kultury szacunku dla czasu wolnego. W przeciwnym razie profilaktyka pozostanie jedynie na poziomie teoretycznym, co tylko pogłębi problemy pracowników.



Raport realizowany
przez firmę

Prezentmarzeń
INŻYNIER RADOŚCI

kolejna część Emocje w miejscu pracy - *cz.4 relacje w zespole i integracja.*