

Prezentmarzeń
INŻYNIER RADOŚCI

RAPORT

– Emocje w miejscu pracy



Wstęp

Cel badania:

Głównym celem badania była weryfikacja stanu równowagi między życiem prywatnym a zawodowym (Work-Life Balance / Work-Life Integration) polskich pracowników oraz ocena wpływu kultury organizacyjnej i elastyczności pracy na ich dobrostan psychofizyczny i decyzje zawodowe.

- Czy skala obowiązków firmowych (pracy zdalnej, technologii i zabierania pracy do domu) wpływa na sferę prywatną i domowy azyl?
- Jakie są konsekwencje braku balansu (stres, wypalenie, obniżenie jakości życia) oraz jak poziom satysfakcji i konflikt ról wpływają na zdrowie psychiczne?
- Na ile brak równowagi skłania pracowników do zmiany pracy oraz jak oczekiwania wobec dobrostanu kształtują nową umowę społeczną z pracodawcą?
- Z jakich narzędzi (elastyczność, wellness, praca zdalna) pracownicy korzystają najchętniej, gdzie odczuwają największy niedosyt i które benefity przynoszą realną wartość?
- Jak poziom izolacji i dostępności czasu wpływa na podtrzymywanie więzi z bliskimi kultywowanie życia osobistego?

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 - równowaga i kontakty społeczne

Nowy paradygmat: Od sztywnego balansu do płynnej integracji

- Aż 85% badanych odczuwa nakładanie się pracy na czas wolny (głównie przez cyfryzację), a 44% regularnie zabiera obowiązki do domu.
- Mimo presji technologicznej 79% pracowników deklaruje zadowolenie z osiągniętego balansu. Polacy przestali traktować pracę jako wroga – nauczyli się elastycznie wplatać ją w codzienny ekosystem, o ile zachowują poczucie sprawstwa.

Równowaga jako twardy wymóg rynkowy i ryzyko retencyjne

- Dla 83% badanych balans jest kluczowy, a 74% oczekuje w tym zakresie aktywnej postawy pracodawcy. Szacunek dla czasu wolnego stał się twardym elementem oferty rynkowej EVP.
- Brak higieny pracy uderza bezpośrednio w biznes – 31% badanych rozważa zmianę firmy z powodu braku równowagi (w tym 17% bardzo poważnie). Dodatkowo niemal 30% badanych wskazuje na bezpośrednie skutki braku balansu obciążające operacje firmy, takie jak spadek wydajności, błędy i spadek kreatywności.

Zwrot w potrzebach: Od "benefitu-ozdobnika" do ochrony czasu

- Rynek żąda ochrony czasu na relaks (20%), wsparcia w opiece nad dziećmi (18%) oraz autonomii czasowo-przestrzennej (łącznie 28% dla pracy hybrydowej i elastycznego czasu pracy).
- Badani najbardziej odczuwają brak możliwości rozwoju zawodowego bez ryzyka wypalenia (25%) oraz niewystarczającą elastyczność (22%).

Erozja kapitału relacyjnego i pęknięcie rynkowe

- Dla 30% badanych praca stanowi stałą barierę w podtrzymywaniu relacji z bliskimi, a 16% cierpi na głęboki niedoczas towarzyski, co prowadzi bezpośrednio do emocjonalnego wyczerpania.
- Choć 82% firm zapewnia elastyczność, a 52% pracowników aktywnie korzysta z programów wellbeingowych, to co piąta organizacja (21%) wciąż nie oferuje żadnego wsparcia, funkcjonując w archaicznym modelu transakcyjnym.

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%

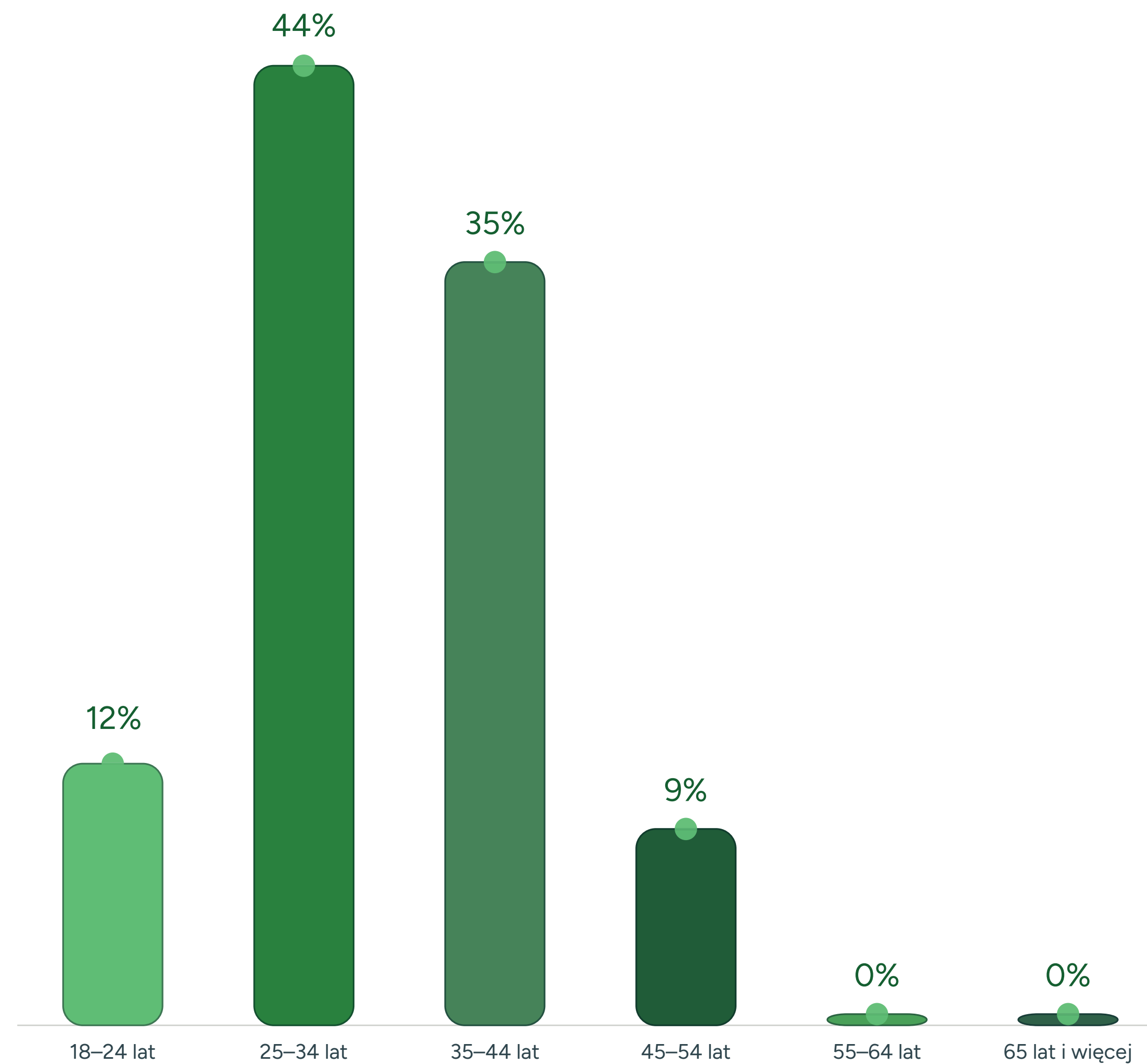
kobieta

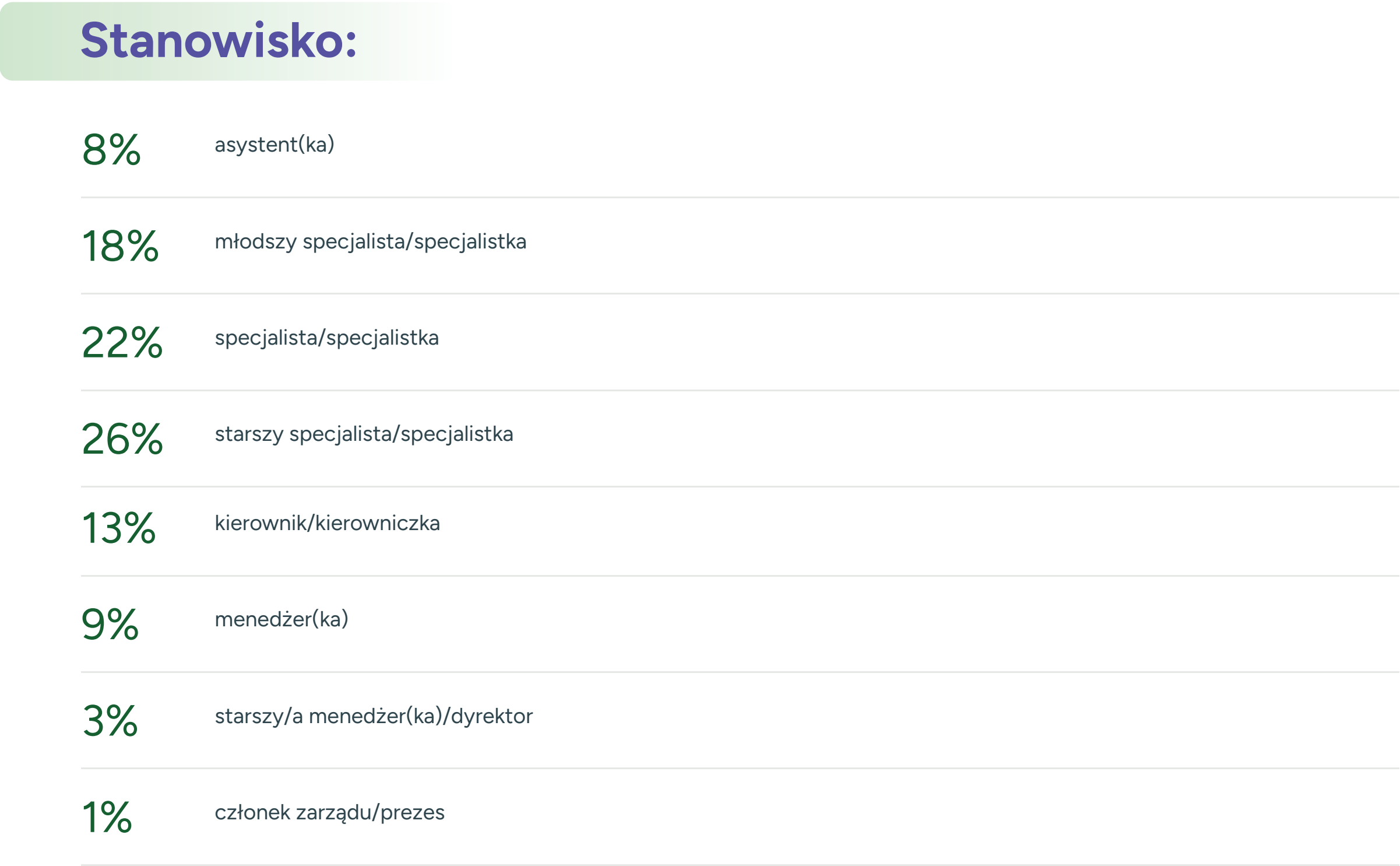
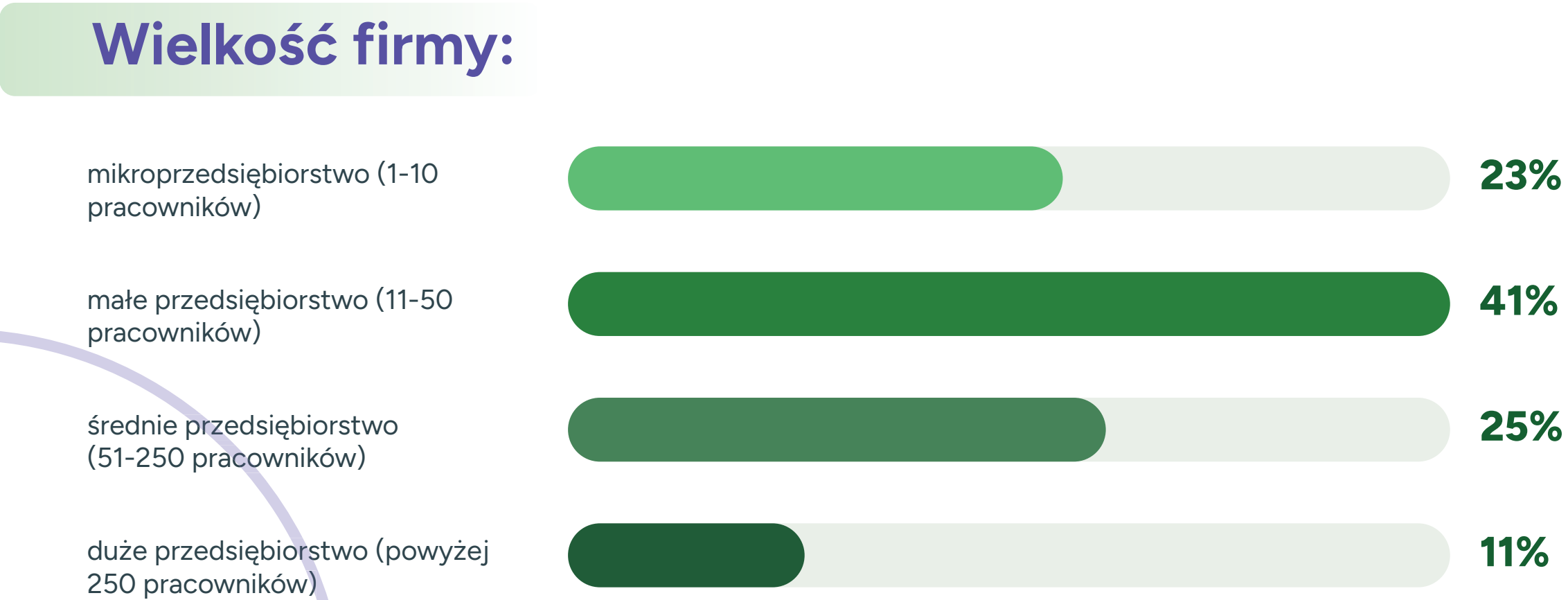
33%

mężczyzna

Różnica 34 p.p.

Wiek

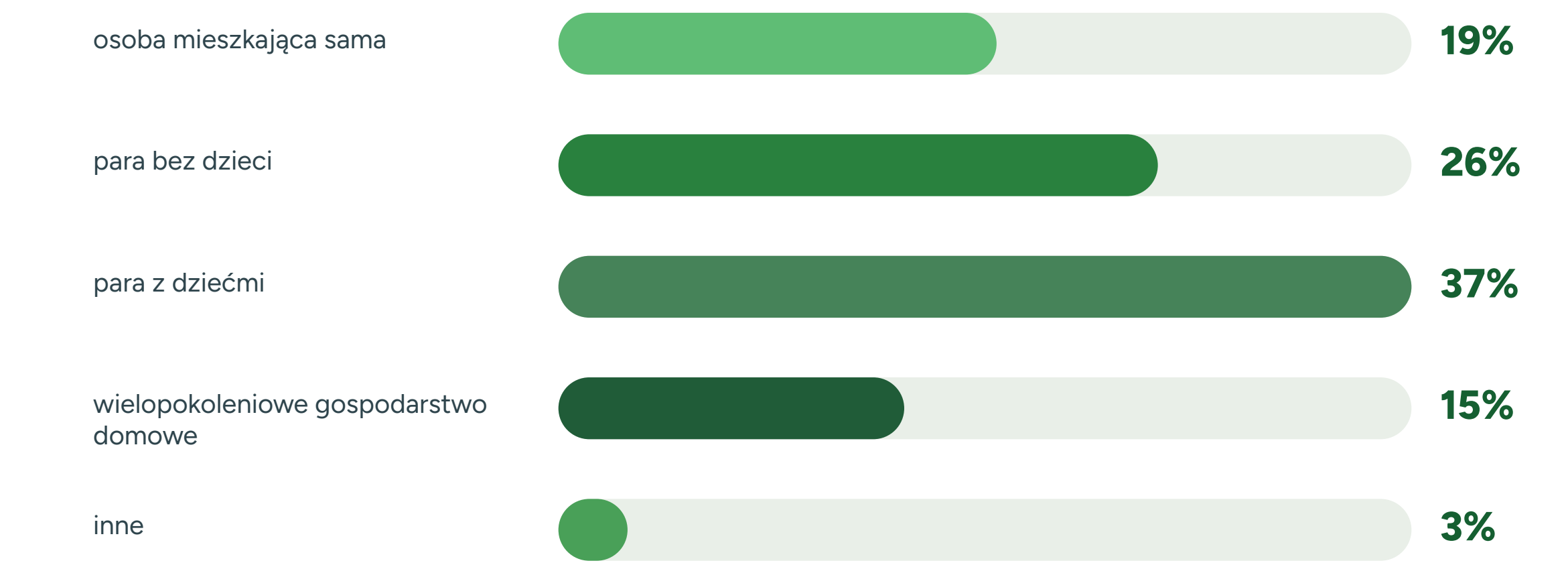




Wykształcenie:



Struktura gospodarstwa domowego:



A high-angle, top-down photograph of a person with long brown hair, wearing a blue long-sleeved shirt, dark pants, and red gloves, walking a thin white tightrope. The person is positioned on the right side of the frame, with their arms outstretched for balance. Below the tightrope is a dense forest with trees showing autumn foliage in shades of yellow, orange, and green. A small body of water is visible in the distance. The left side of the image is covered by a semi-transparent, light brown overlay where the text is located.

Prezentmarzeń
INŻYNIER RADOŚCI

CZĘŚĆ V
– RÓWNOWAGA

39. Czy w Twojej organizacji panuje kultura szanowania czasu poza pracą?

54%

tak, w pełni szanuje się czas poza pracą i nie oczekuje się kontaktów po godzinach.

18%

częściowo – zdarza się, że pracownicy są kontaktowani po godzinach, ale jest to rzadkie.

8%

rzadko – kontakt po godzinach jest sporadyczny i zależy od sytuacji.

11%

nie, kontakt po godzinach jest powszechny i często oczekiwany.

9%

nie jestem pewien/pewna – nie zauważyłem/łam wyraźnego szanowania pozapracowego czasu.



- **Grzegorz Rożalski:** Pracownik, który po godzinie 17:00 może całkowicie wyłączyć powiadomienia i nie czuje presji ze strony szefa, buduje silną relację emocjonalną z firmą. Taka organizacja zyskuje potężne narzędzie w postaci marketingu szeptanego (Word of Mouth) – ci ludzie stają się naturalnymi ambasadorami firmy w rozmowach ze znajomymi. Ciągła ingerencja w prywatność pracownika to prosty sposób na zniszczenie jego zaangażowania. Brak poszanowania dla czasu wolnego stanowi gwarancję utraty najbardziej utalentowanych i dojrzałych pracowników na rzecz konkurencji, która rozumie wartość odpoczynku.
- **Aleksandra Skimina:** Brak możliwości odłączenia się od bodźców stresowych związanych z pracą wprowadza ciało w stan ciągłej, ukrytej czujności (tryb walcz lub uciekaj). Mózg potrzebuje wyraźnej granicy poznawczej: teraz pracuję, a teraz jestem bezpieczny i odpoczywam. Gdy pracownik wie, że po godzinach nikt od niego niczego nie oczekuje, jego poziom kortyzolu spada. Spadek obciążenia pozwala na pełną regenerację, a ryzyko wystąpienia stanów lękowych czy depresyjnych drastycznie maleje. Tacy ludzie mają stabilną bazę, by budować dojrzałe relacje w życiu prywatnym i w pełni angażować się w pracę po powrocie.
- **Małgorzata Dębska:** Człowiek pozbawiony prawa do prywatności zaczyna odczuwać narastającą wrogość – zarówno wobec pracodawcy, jak i samego siebie. Widać tutaj ogromną dojrzałość, jaką przeszło polskie społeczeństwo i wielu pracodawców. Ustalenie twardej granicy między pracą a życiem osobistym to nie jest lenistwo – to podstawowy warunek zachowania zdrowia psychicznego. Organizm ludzki nie jest zaprojektowany do bycia w stanie ciągłej dostępności. Prawdziwy autorytet przełożonego nie polega na tym, że może napisać do pracownika o 21:00, ale na tym, że potrafi tak zorganizować pracę w ciągu dnia, by o 17:00 dać mu pełne, niezakłócone prawo do własnego życia.

40. Jak często zabierasz pracę do domu?

24%

zawsze – często muszę pracować po godzinach i zabieram pracę do domu

20%

często – zwykle zdarza mi się zabrać pracę do domu, szczególnie w okresach wzmożonego obciążenia

29%

od czasu do czasu – czasami zabieram pracę do domu, ale nie jest to regularne

8%

rzadko – bardzo rzadko zabieram pracę do domu, staram się tego unikać

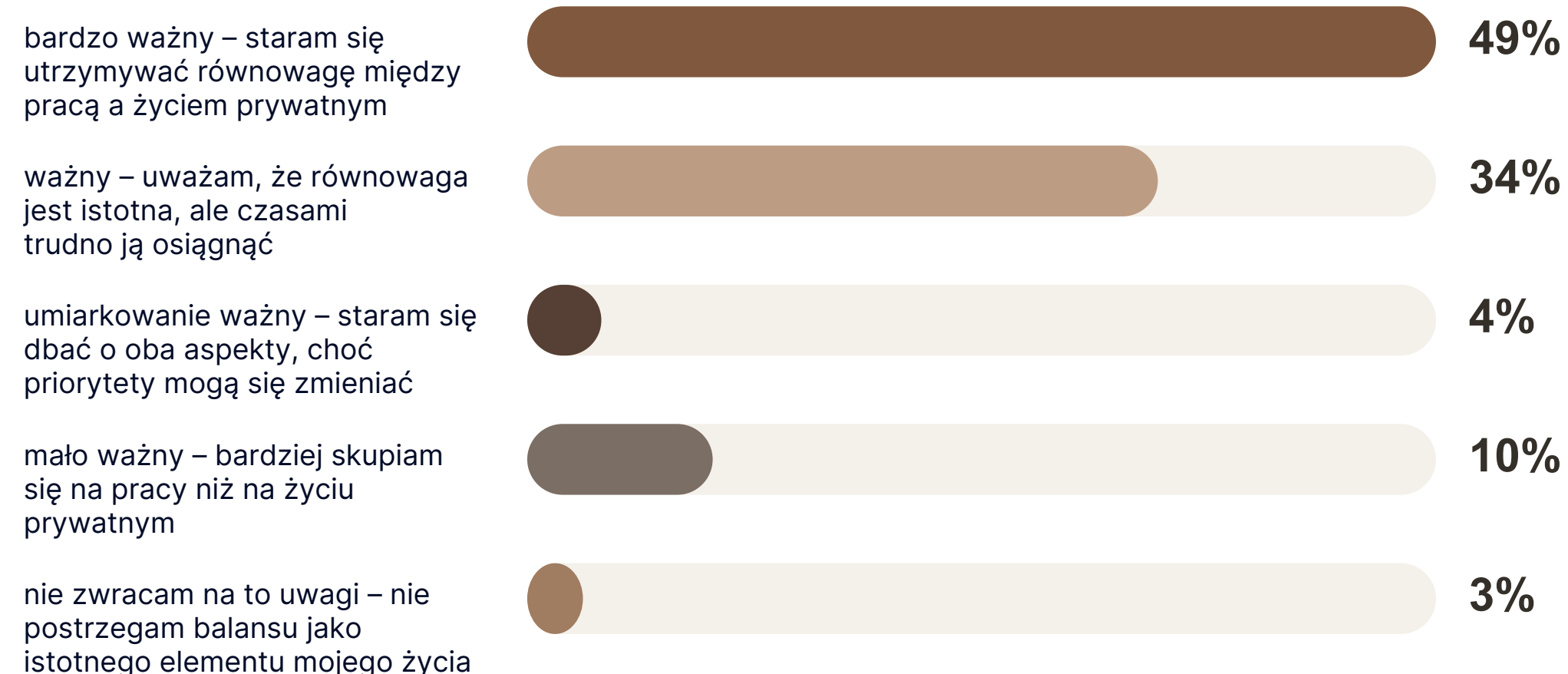
19%

nigdy – zawsze kończę pracę w biurze i nie zabieram jej do domu



- **Grzegorz Rożalski:** Prawie połowa rynku przenosi pracę do strefy prywatnej, co w teorii zarządzania nie oznacza wcale wysokiego zaangażowania, lecz jest twardym dowodem na przepalanie zasobów i błędy w planowaniu. W każdym biznesie pojawiają się spięcia projektowe, domykanie budżetów czy sytuacje awaryjne. Okazjonalne zabranie pracy do domu w okresie tak zwanego piku jest naturalnym elementem elastyczności zawodowej. Menedżer powinien jednak dbać, aby ten stan nie stał się codziennością.
- **Aleksandra Skimina:** Przestrzeń domowa powinna być dla ludzkiego umysłu bezpiecznym azylem (safe space), w którym układ nerwowy przełącza się z trybu czuwania (współczulnego) na tryb regeneracji (przywspółczulny). Fakt, że aż 44% respondentów regularnie zabiera pracę do domu, oznacza, że niemal połowa pracujących Polaków świadomie pozbawia się warunków do pełnej regeneracji psychofizycznej. W dłuższej perspektywie ten segment jest bezpośrednio zagrożony syndromem wyczerpania, zaburzeniami snu (częste wybudzanie się z myślami o zadaniach) oraz niezdolnością do odczuwania przyjemności z czasu wolnego.
- **Małgorzata Dębska:** Wynik 44% osób regularnie pracujących w domu (a + b) to sygnał, że polscy menedżerowie wciąż mają ogromną pracę do odrobienia w zakresie organizacji czasu pracy, automatyzacji i alokacji zadań. Jeśli pracownik musi kończyć projekt w domu, to liderzy powinni zadać sobie pytanie, gdzie popełniają błąd w planowaniu. Przenoszenie pracy do domu to najprostszy sposób na zamianę pasji zawodowej w przewlekły ciężar psychiczny. Szanowanie własnego domu jako przestrzeni wolnej od spraw służbowych to nie lenistwo – to podstawowy warunek zachowania zdrowia psychicznego i dojrzałości emocjonalnej. Praca w domu przestała być powodem do narzekania, a stała się neoliberalnym odznaczeniem zasług – dowodem na to, że jestem ważny, potrzebny i ambitny. Niestety, płacimy za to rytualną destrukcję życia domowego. Kiedy dom staje się filią biura, zacierają się tradycyjne rytuały: wspólny posiłek jest przerywany mailem, a rozmowa z bliskimi traci na uważności, gdy kątem oka sprawdzamy powiadomienie na ekranie. Mocno tkwimy jeszcze w okowach przestarzałego wyobrażenia o sukcesie.

41. Jak ważny jest dla Ciebie balans między pracą a życiem prywatnym?



- **Grzegorz Rożański:** Sumaryczny wynik 83% odpowiedzi wskazujących na wysoką wagę balansu (a + b) to wyraźny sygnał. Pracownik, który ma czas na życie prywatne, wraca do biura z wyższym poziomem energii, większą kreatywnością i znacznie wyższą odpornością na stres. Rolą nowoczesnego menedżera nie jest wyciskanie z ludzi ostatnich potów, ale takie zaprojektowanie procesów, egzekwowanie priorytetów i układanie harmonogramów, aby zespół osiągał ambitne cele w standardowym czasie pracy.
- **Aleksandra Skimina:** Szczególnie niepokojący psychologicznie jest wynik 34% (b) respondentów, którzy chcą balansu, ale bezskutecznie próbują go osiągnąć. Występuje u nich stały dysonans poznawczy między wyznawanymi wartościami a codzienną praktyką, co jest prostą drogą do chronicznego lęku, poczucia winy wobec rodziny i ostatecznie depresji. Z kolei 13% osób (d + e) deklarujących, że balans nie jest dla nich ważny, to strefa wysokiego ryzyka tak zwanego pracoholizmu kompensacyjnego – ucieczki w zadaniowość przed trudnymi emocjami lub problemami w życiu osobistym.
- **Małgorzata Dębska:** Przez ostatnie trzy dekady sukces społeczny definiowano przez pryzmat poświęcenia, awansu i bezustannego przebywania w pracy. Dziś obserwujemy głęboką redefinicję pojęcia statusu społecznego. Wynik 49% twardego nastawienia na równowagę pokazuje, że Polacy przestali definiować swoją tożsamość wyłącznie przez rolę zawodową. Staliśmy się społeczeństwem dojrzałym, które zrozumiało, że praca ma być jedynie środkiem do prowadzenia dobrego, pełnego życia prywatnego, a nie celem samym w sobie.

42. Czy Twoim zdaniem granice między czasem wolnym a pracą zacierają się?

28%

zdecydowanie tak – trudniej odróżnić, kiedy kończy się czas pracy, a zaczyna czas wolny

57%

raczej tak – technologie i oczekiwania prowadzą do ciągłego kontaktu i pracy poza godzinami

3%

nie jestem tego pewien – zależy od sytuacji i branży

7%

raczej nie – staram się zachować granice i odłączać po pracy

5%

zdecydowanie nie – wyraźnie oddzielam czas pracy od prywatnego



- **Grzegorz Rożalski:** Wynik 85% to jasny sygnał, że technologia zamiast dawać wolność, stała się cyfrową smyczą. To gigantyczne wyzwanie. Mamy do czynienia z paradoksem: firmy chcą budować nowoczesny wizerunek oparty na elastyczności i nowych technologiach, podczas gdy dla pracowników stały dostęp do komunikatorów i maili oznacza stałe napięcie. Organizacja, która zaoferuje pracownikom prawo do bycia offline, zyska potężną przewagę.
- **Aleksandra Skimina:** Gdy 85% populacji czuje, że granice się zacierają, ich układ nerwowy praktycznie nie schodzi z poziomu gotowości obronnej. Mózg bez wyraźnego sygnału zakończenia pracy nie wchodzi w stan głębokiej regeneracji. Skutkuje to przewlekłym wzrostem poziomu kortyzolu, co prowadzi do problemów ze snem, spadku odporności i syndromu wypalenia. Tylko 12% badanych wykształciło skuteczne mechanizmy stawiania granic (boundary management) – reszta potrzebuje wsparcia w postaci systemowych, odgórnych reguł wewnątrz firm.
- **Małgorzata Dębska:** Tradycyjna struktura dnia, z opartym na rytuale podziałem na pracę i czas wolny, została zakłócona przez cyfryzację. Urządzenia mobilne sprawiły, że biuro nosimy w kieszeni. To, że aż 57% dostrzega wpływ technologii, oznacza przesuwanie norm kulturowych – dyspozycyjność przestała być dodatkiem, a stała się ukrytym wymogiem współczesnego etosu pracy. Społeczeństwo zaczyna jednak dostrzegać koszty tej zmiany i powoli rodzi się opór wobec całkowitej kolonizacji czasu wolnego.

43. Na ile jesteś zadowolony/a z równowagi między pracą a życiem prywatnym?

63%

bardzo zadowolony/a – czuję, że mam dobrą równowagę i satysfakcję

16%

raczej zadowolony/a – generalnie jest dobrze, choć czasami pojawiają się trudności

9%

średnio zadowolony/a – odczuwam napięcie między obowiązkami zawodowymi a prywatnymi

6%

niezadowolony/a – trudno mi utrzymać właściwy balans, często czuję się przeciążony/a

6%

bardzo niezadowolony/a – czuję, że moja równowaga jest poważnie zachwiana, a to negatywnie wpływa na moje samopoczucie i życie codzienne



- **Grzegorz Rożański:** Cyfryzacja i elastyczne modele zatrudnienia niemal całkowicie zmieniły tradycyjny podział na czas pracy i czas wolny – aż 85% pracujących Polaków przyznaje, że granice między życiem prywatnym a zawodowym uległy zatarciu. Co więcej, blisko połowa badanych (44%) regularnie zabiera obowiązki służbowe do domu. Mimo tej technologicznej i organizacyjnej zmiany przestrzeni osobistej, polscy pracownicy wykazują niezwykłą zdolność adaptacji: aż 79% z nich deklaruje zadowolenie z osiąganego balansu, a 77% jednoznacznie wskazuje, że firmowe programy dbania o dobrostan (wellbeing) bezpośrednio przekładają się na ich satysfakcję zawodową.
- **Aleksandra Skimina:** Dane pokazują zadziwiającą zdolność ludzkiego umysłu do adaptacji. Mimo że w poprzednich pytaniach badani masowo zgłaszali zacieranie się granic (85%), to aż 79% z nich potrafi w tych warunkach odnaleźć osobiste zadowolenie. To dowód na to, że pracownicy wypracowali elastyczne, subiektywne definicje balansu – dla wielu z nich równowaga nie oznacza już sztywnego podziału, ale poczucie sprawstwa i elastyczności. U osób, u których zachwiana równowaga rezonuje bezpośrednio na zdrowie psychosomatyczne, relacje rodzinne i stany lękowe, praca staje się czynnikiem zagrażającym podstawowemu dobrostanowi.
- **Małgorzata Dębska:** Rozkład odpowiedzi świetnie ilustruje nowy model społeczny, który wykrystalizował się w Polsce. Przeszliśmy od ery wymuszonego Work-Life Balance do ery dojrzałego Work-Life Integration. Polacy w większości (63%) przestali walczyć z pracą jako wrogiem życia prywatnego – nauczyli się płynnie wplatać ją w swój codzienny ekosystem. Praca przestała być odbierana jako opresja, a stała się naturalnym elementem samorealizacji. Trzeba jednak zauważyć pęknięcie socjologiczne: podczas gdy 79% społeczności czerpie garściami z nowoczesnych, elastycznych form zatrudnienia, 12% pozostaje uwięzionych w przestarzałych, sztywnych strukturach, gdzie brak balansu powoduje degradację jakości życia. To wyraźny podział na pracowników nowoczesnej gospodarki wiedzy oraz tych funkcjonujących w modelach o niskim kapitale zaufania.

44. W jakim stopniu jesteś zaangażowany/a w swoje obowiązki zawodowe kosztem życia prywatnego?

11%

bardzo zaangażowany/a – często poświęcam więcej czasu na pracę kosztem życia prywatnego

8%

dość zaangażowany/a – czasami priorytetem jest praca, co wpływa na życie osobiste

61%

średnio zaangażowany/a – staram się zachować równowagę między obowiązkami a życiem prywatnym

10%

mało zaangażowany/a – wolę skupiać się na życiu prywatnym i ograniczać pracę

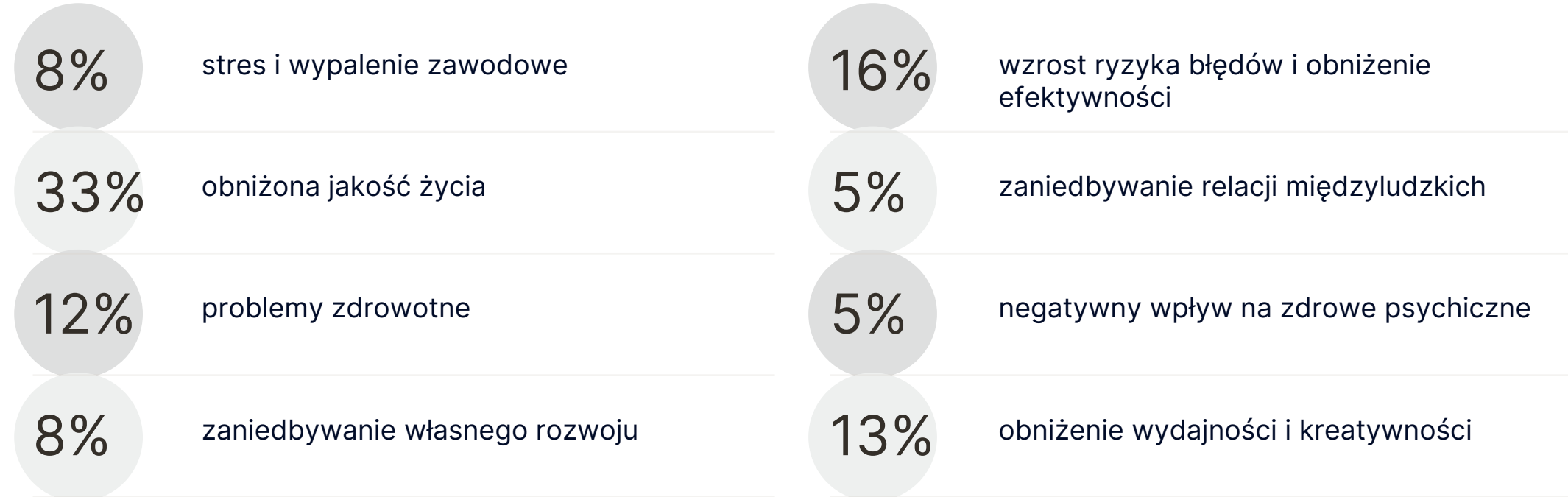
10%

nie jestem zaangażowany/a – priorytetem jest dla mnie życie prywatne, a praca jest drugorzędna



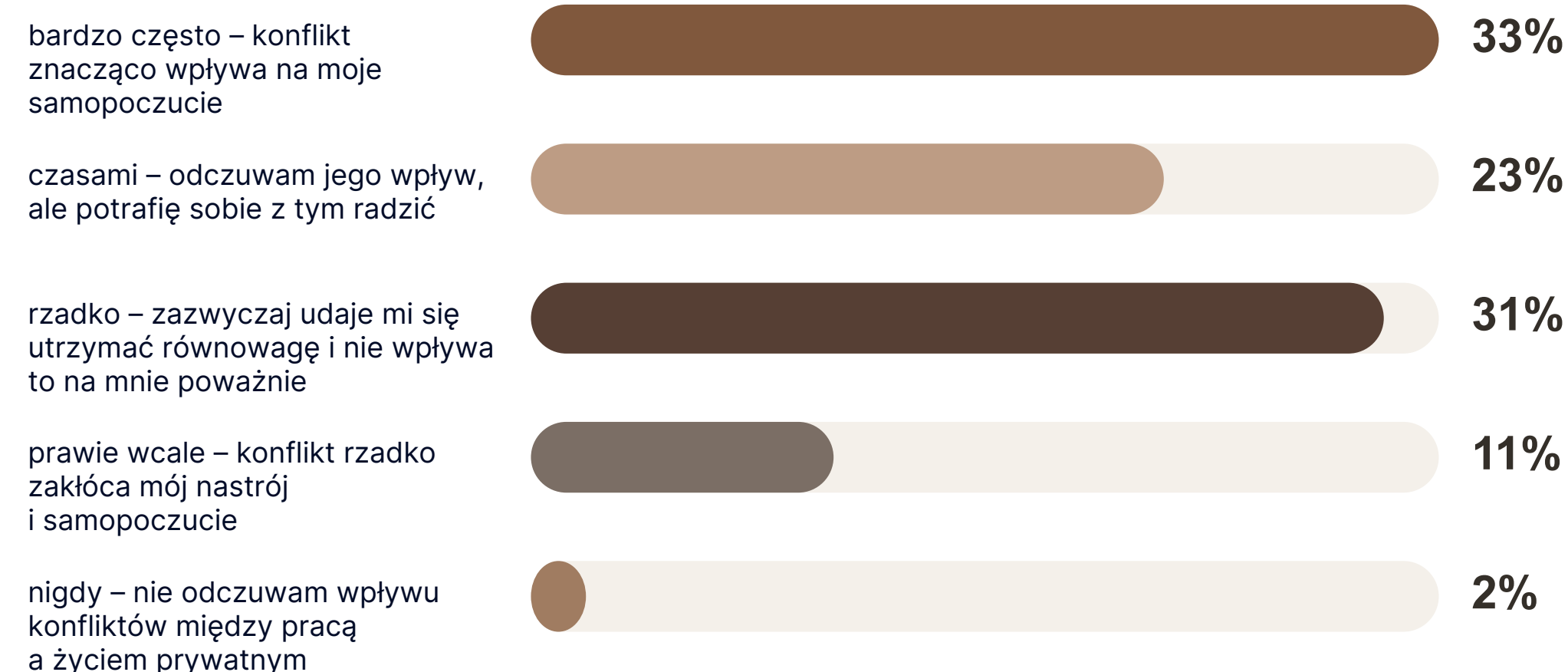
- **Grzegorz Rożalski:** Wynik 61% w segmencie zachowującym równowagę to dowód na to, że polski pracownik stał się świadomym i dojrzałym pracownikiem. Przestaliśmy kupować narrację o bezgranicznym poświęceniu dla firmy. Z punktu widzenia Employer Brandingu to sygnał, że obietnica kariery budowana na krwi, pocie i łzach bezpowrotnie straciła swoją siłę. Grupa 19% osób gotowych na poświęcenie (a + b) to zazwyczaj pracownicy nastawieni na szybki awans lub pracujący w branżach o wysokiej dynamice (jak IT, konsulting czy agencje). Jednak długofalowo to właśnie stabilny, 61-procentowy trzon gwarantuje firmie bezpieczną retencję i niski wskaźnik fluktuacji kadr.
- **Aleksandra Skimina:** Fakt, że 61% populacji stawia opór przed odbieraniem ich prywatności przez pracę, świadczy o działaniu zdrowych mechanizmów obronnych. Osoby te rozumieją, że relacje rodzinne, pasje i regeneracja to niezbędne paliwo dla zachowania równowagi psychicznej. Szczególnie ciekawa jest grupa 20% (d + e), która wprost deklaruje stawianie życia prywatnego na pierwszym miejscu. W psychologii pracy widzimy tu zjawisko cichego odchodzenia (Quiet Quitting) lub po prostu asertywnego stawiania granic. To ludzie, którzy pracują dokładnie tyle, ile przewiduje umowa, chroniąc zasoby poznawcze. Wyzwaniem jest natomiast 11% skrajnie zaangażowanych (a) – w ich przypadku częste poświęcanie prywatności to prosta droga do utraty wsparcia ze strony bliskich i głębokiego kryzysu tożsamościowego w momencie ewentualnego niepowodzenia zawodowego.
- **Małgorzata Dębska:** Obserwujemy symboliczne domknięcie procesu transformacji kulturowej w Polsce. Dawny nakaz społeczny życia pracą, będący spuścizną przełomu wieków, uległ rozbiciu. Praca przestała być absolutnym operatorem godności i jedynym wyznacznikiem statusu społecznego – stała się za to sprawnym narzędziem do prowadzenia dobrego, pełnego i wielowymiarowego życia prywatnego. To przejście od etosu wymuszonej dyspozycyjności do kultury podmiotowości i asertywności.

45. Jakie są dla Ciebie skutki braku równowagi między obowiązkami zawodowymi a czasem wolnym?



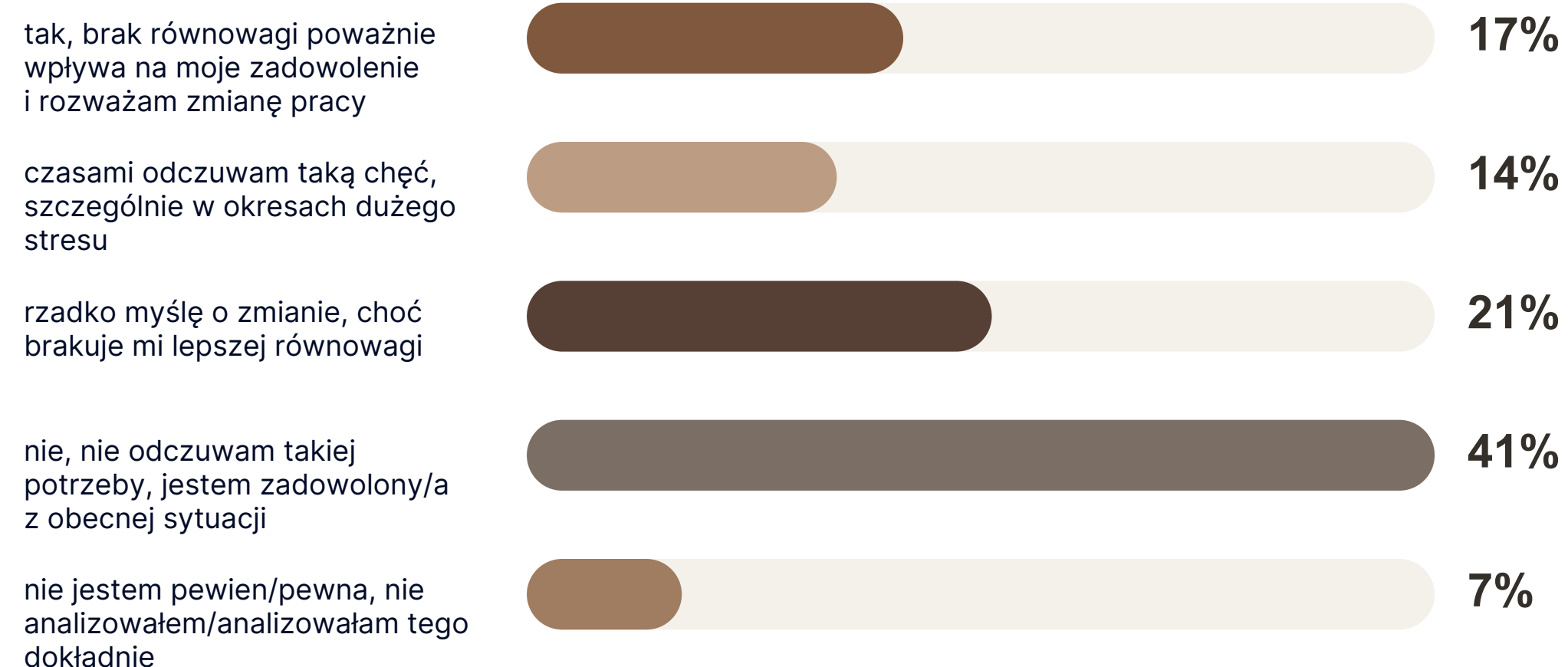
- **Grzegorz Rożalski:** Z perspektywy biznesowej to dowód na to, że przepalanie pracowników brakiem balansu uderza rykoszetem w samą organizację. Firma, która doprowadza do zachwiania tej równowagi, nie otrzymuje zaangażowanego zespołu, ale obniżoną jakość. Dbanie o Work-Life Balance to nie altruizm, ale twarda, chłodna kalkulacja zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki.
- **Aleksandra Skimina:** Te wyniki kapitalnie ilustrują, jak wszechstronnie brak balansu demoluje dobrostan człowieka. Obniżenie jakości życia (33%) to sygnał, że człowiek traci zdolność do przeżywania pozytywnych emocji i doświadczania dobrostanu (wellbeing). Z kolei suma wskaźników związanych ściśle ze zdrowiem fizycznym i psychicznym oraz wyczerpaniem – stres i wypalenie (8%), problemy zdrowotne (12%) oraz zdrowie psychiczne (5%) – daje 25%, czyli aż jedną czwartą wszystkich odczuwanych dolegliwości. To wyraźny dowód, że brak regeneracji niszczy układ odpornościowy i psychiczny.
- **Małgorzata Dębska:** Prawie jedna trzecia wskazań na obniżoną jakość życia (33%) pokazuje, jak bardzo zmieniła się matryca pojęciowa w naszym społeczeństwie. Jakość życia stała się w Polsce podstawową kategorią socjologiczną i wskaźnikiem dobrobytu. Ciekawym zjawiskiem jest też 8% odnotowane przy zaniedbywaniu własnego rozwoju – w nowoczesnej gospodarce tożsamość człowieka opiera się na ciągłym samodoskonaleniu (lifelong learning). Gdy praca uniemożliwia rozwój osobisty poza życiem zawodowym, jednostka odczuwa to jako głęboką stratę społeczną.

46. Jak często konflikt pomiędzy pracą a życiem prywatnym wpływa na Twoje samopoczucie?



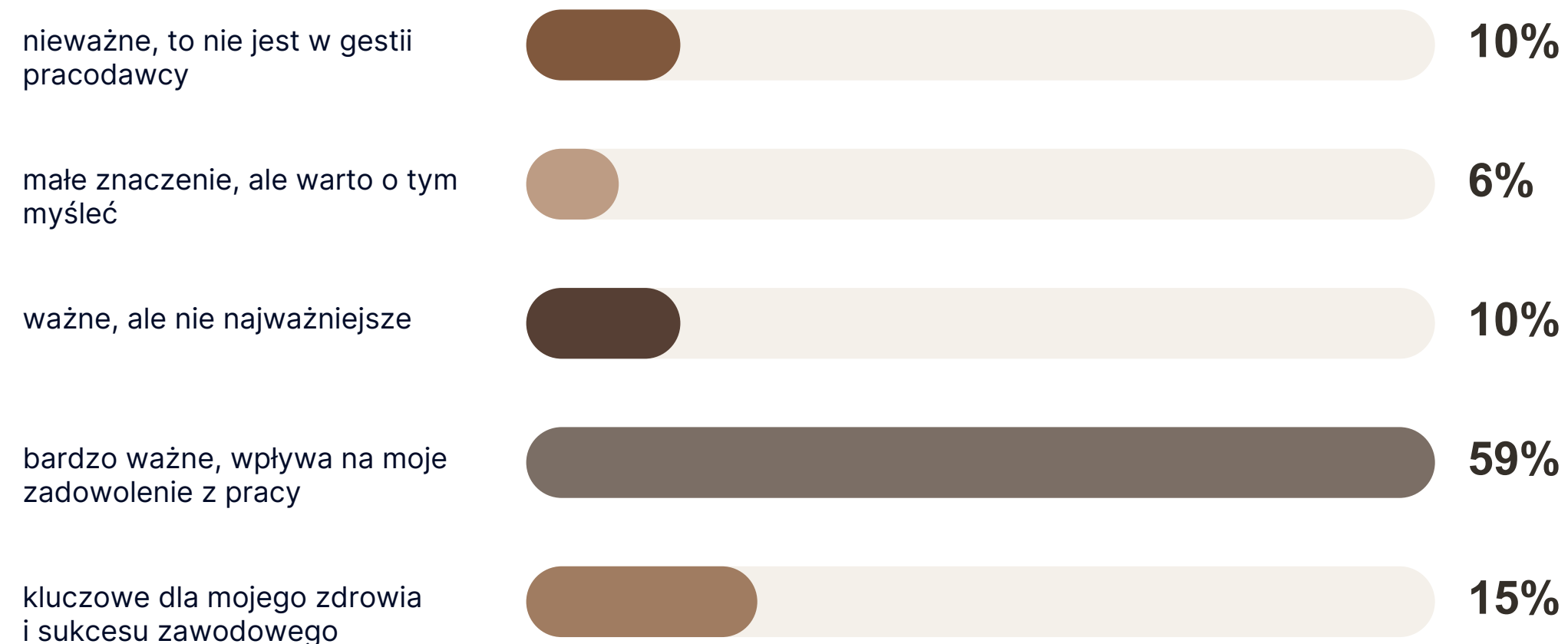
- **Grzegorz Rożalski:** Jedna trzecia pracowników funkcjonuje w stałym dyskomforcie wywołanym starciem dwóch światów. Tacy pracownicy szybciej stają się pasywni, a ich wskaźnik poleceń firmy (eNPS) drastycznie spada. Z kolei fakt, że łączna grupa zachowująca odporność lub rzadko odczuwająca ten wpływ (c + d + e) wynosi 44%, pokazuje, że stabilność operacyjna i jasny podział ról w organizacji są absolutnym warunkiem budowania lojalności.
- **Aleksandra Skimina:** Gdy co trzeci pracownik (33%) deklaruje, że konflikt znacząco i bardzo często uderza w jego samopoczucie, mamy do czynienia z przewlekłą aktywacją układu nerwowego. Ciągłe wahania nastroju, rozdrażnienie i poczucie braku sprawstwa to bezpośrednie zapowiedzi wypalenia. Warto docenić grupę 23% (b), która wykazuje wysokie kompetencje adaptacyjne.
- **Małgorzata Dębska:** Wyniki te idealnie ilustrują zjawisko konfliktu ról społecznych (role conflict), będącego cechą charakterystyczną XXI wieku. Nakładanie się na siebie roli efektywnego pracownika i zaangażowanego członka rodziny tworzy presję, z którą 56% badanych (a + b) zmagają się na co dzień. Co ciekawe, margines 2% osób deklarujących całkowity brak wpływu (nigdy) pokazuje, że pełna izolacja emocjonalna od tego konfliktu jest w dzisiejszym skomunikowanym społeczeństwie zjawiskiem wręcz unikalnym i elitarnym.

47. Czy odczuwasz chęć zmiany pracy z powodu braku równowagi między pracą a życiem prywatnym?



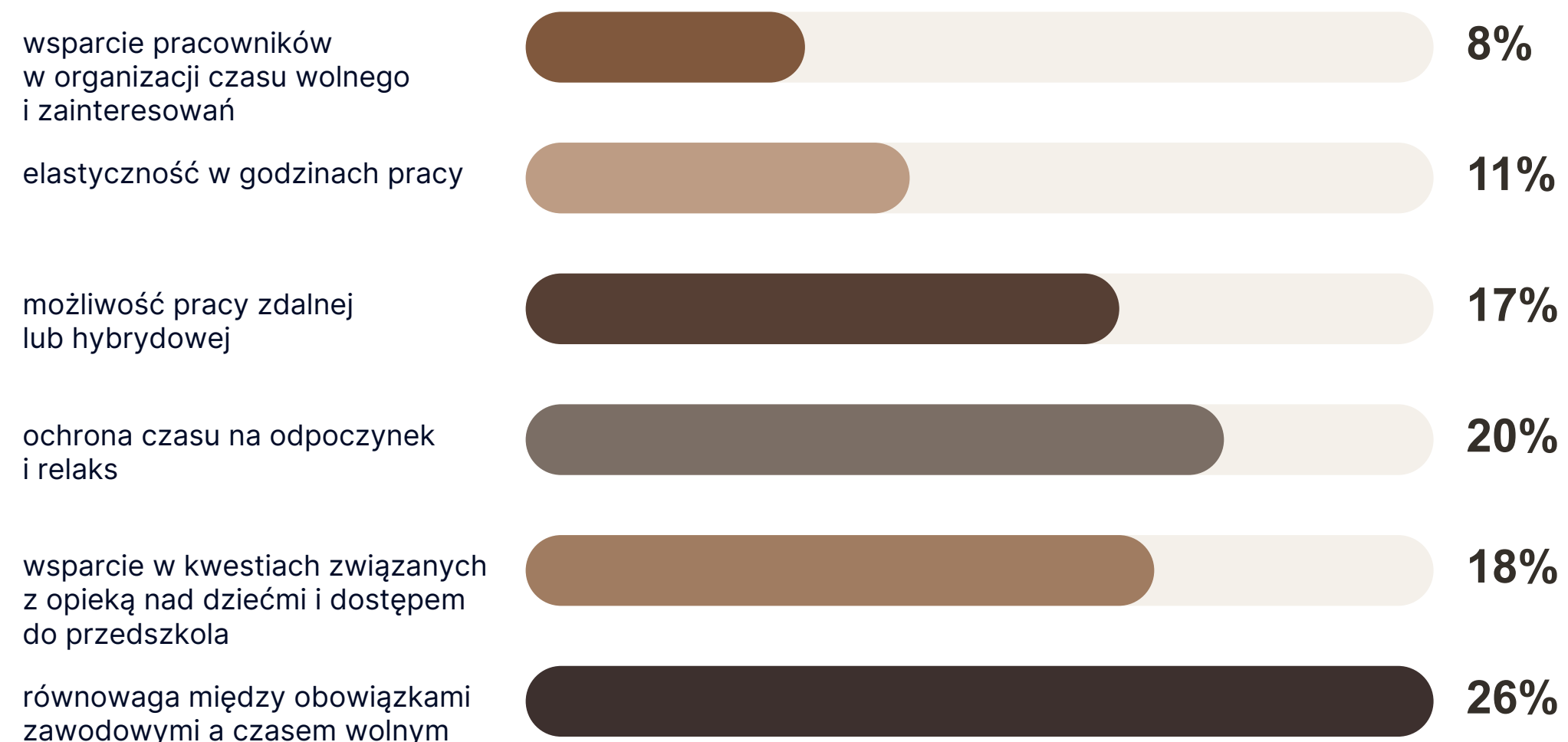
- **Grzegorz Rożalski:** Z punktu widzenia strategii Employer Brandingu to poważny problem. Co trzeci pracownik jest gotowy zmienić pracodawcę nie z powodu zarobków, ale z braku higieny pracy. To kosztowna lekcja dla firm: ignorowanie elastyczności i balansu drastycznie podnosi wskaźnik rotacji (Churn Rate) i koszt pozyskania nowych talentów (CAC). Trzon 41% zadowolonych (d) to z kolei kapitał, który należy chronić przed przewlekłym przeciążeniem.
- **Aleksandra Skimina:** Myśli o zmianie pracy są klasycznym mechanizmem obronnym wywołanym przez narastający dystres. Gdy 17% badanych deklaruje poważne rozważanie odejścia, oznacza to przekroczenie progu odporności psychicznej – u tych osób brak balansu przestał być uciążliwością, a stał się bezpośrednim zagrożeniem dla ich dobrostanu. Segment 21% (c) to z kolei obszar cichego wypalenia – ci ludzie trwają w organizacji pomimo deficytu równowagi, co powoli wyczerpuje ich zasoby poznawcze i prowadzi do wycofania emocjonalnego.
- **Małgorzata Dębska:** Dane te pokazują nową umowę społeczną na rynku pracy. Brak balansu stał się wskaźnikiem unieważniającym inne korzyści – dla 31% badanych (a + b) udręka braku czasu prywatnego jest na tyle silna, że podważa sens trwania w danej strukturze organizacyjnej. Obserwujemy przejście od pasywnej akceptacji trudnych warunków do aktywnej postawy podmiotowej: pracownik nie prosi już o balans, lecz wybiera organizacje, które szanują jego prawo do życia poza pracą.

48. Jak ważne jest dla Ciebie, aby pracodawca aktywnie wspierał równowagę między życiem prywatnym a zawodowym?



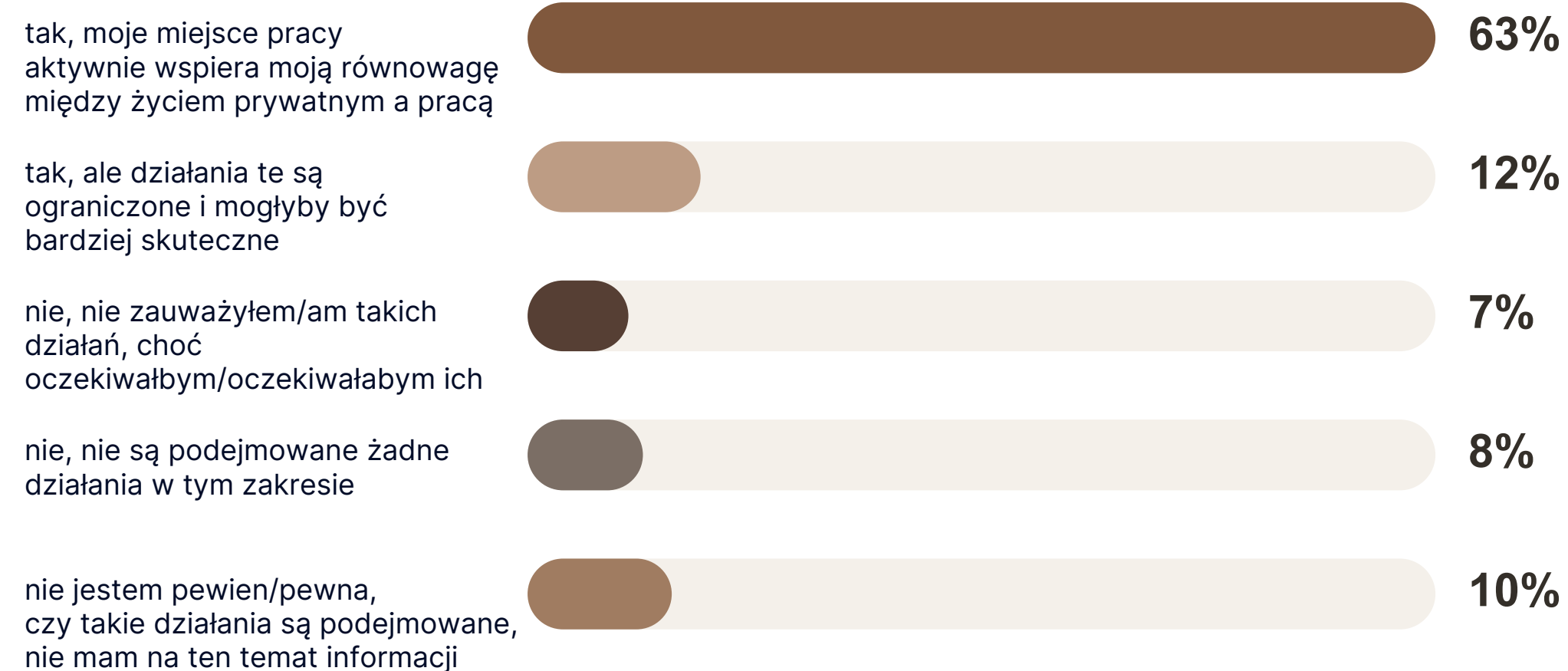
- **Grzegorz Rożalski:** Wynik 74% połączonych odpowiedzi (d + e) stawia aktywne wspieranie Work-Life Balance w samym centrum nowoczesnej strategii Employer Brandingu. To jasny sygnał: równowaga przestała być prywatną sprawą pracownika, a stała się twardą obietnicą marki (EVP – Employer Value Proposition). Trzy czwarte rynku oczekuje proaktywnej postawy ze strony firmy. Ignorowanie tej potrzeby i sprowadzanie balansu do opcji nieważne (10%) to prosta droga do marginalizacji marki na rynku pracy i porażki w walce o utalentowanych kandydatów.
- **Aleksandra Skimina:** Ludzie rozumieją, że w skomplikowanym środowisku pracy nie są w stanie samodzielnie obronić swoich granic przed presją systemową. Oczekują od pracodawcy stworzenia bezpiecznych ram – jasnych reguł komunikacji, realistycznych celów i kultury szacunku dla czasu wolnego. Traktowanie balansu jako kluczowego dla zdrowia pokazuje, że profilaktyka zdrowia psychicznego stała się integralną częścią kontraktu psychologicznego.
- **Małgorzata Dębska:** Dane te formalizują nową umowę społeczną. Przez dekady dominował pogląd, że sprawy prywatne zostawia się za drzwiami firmy, a dbanie o siebie to indywidualny problem jednostki. Wynik 74% pokazuje całkowite przebudowanie tej narracji – odpowiedzialność za dobrostan została podzielona między pracownika a organizację. Co ciekawe, grupa 10% (a) wierna dawnemu mitowi, że to nie w gestii pracodawcy, reprezentuje odchodzący w przeszłość archaiczny model relacji czysto transakcyjnych.

49. Którą z inicjatyw utrzymania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym oceniasz najwyżej?



- **Grzegorz Rożalski:** Rynek pracy oczekuje od marek twardych, operacyjnych gwarancji: szacunku dla czasu wolnego, przewidywalności oraz wsparcia w realnych wyzwaniach życiowych, takich jak opieka nad dziećmi (18%). Z kolei praca hybrydowa (17%) i elastyczność (11%) przestały być traktowane jako wyjątkowy benefit, a stały się standardem higieny pracy.
- **Aleksandra Skimina:** Te dane pokazują bardzo dojrzałą hierarchię potrzeb. Najwyższe wyniki dotyczą potrzeby bezpieczeństwa i psychologicznego odłączenia się (psychological detachment). Pracownicy potrzebują twardej granicy chroniącej ich przed przeładowaniem bodźcami. Uwagę zwraca wysoki wynik wsparcia rodzicielskiego (18%) – opieka nad dziećmi to jeden z głównych obszarów generujących przewlekły stres i konflikt ról.
- **Małgorzata Dębska:** Struktura tych odpowiedzi to podręcznikowy przykład redefinicji benefitów pracowniczych. Społeczeństwo oczekuje rozwiązań o charakterze systemowym i osłonowym. Wysoka pozycja ochrony czasu na relaks (20%) oraz infrastruktury opiekuńczej dla dzieci (18%) dowodzi, że praca ma wspierać ciągłość życia rodzinnego i regenerację. Nastąpiło przeformatowanie relacji: pracodawca ma być partnerem, który stwarza warunki do godnego i spokojnego funkcjonowania poza biurem.

50. Czy Twoje miejsce pracy podejmuje działania wspierające równowagę pomiędzy życiem prywatnym a pracą?



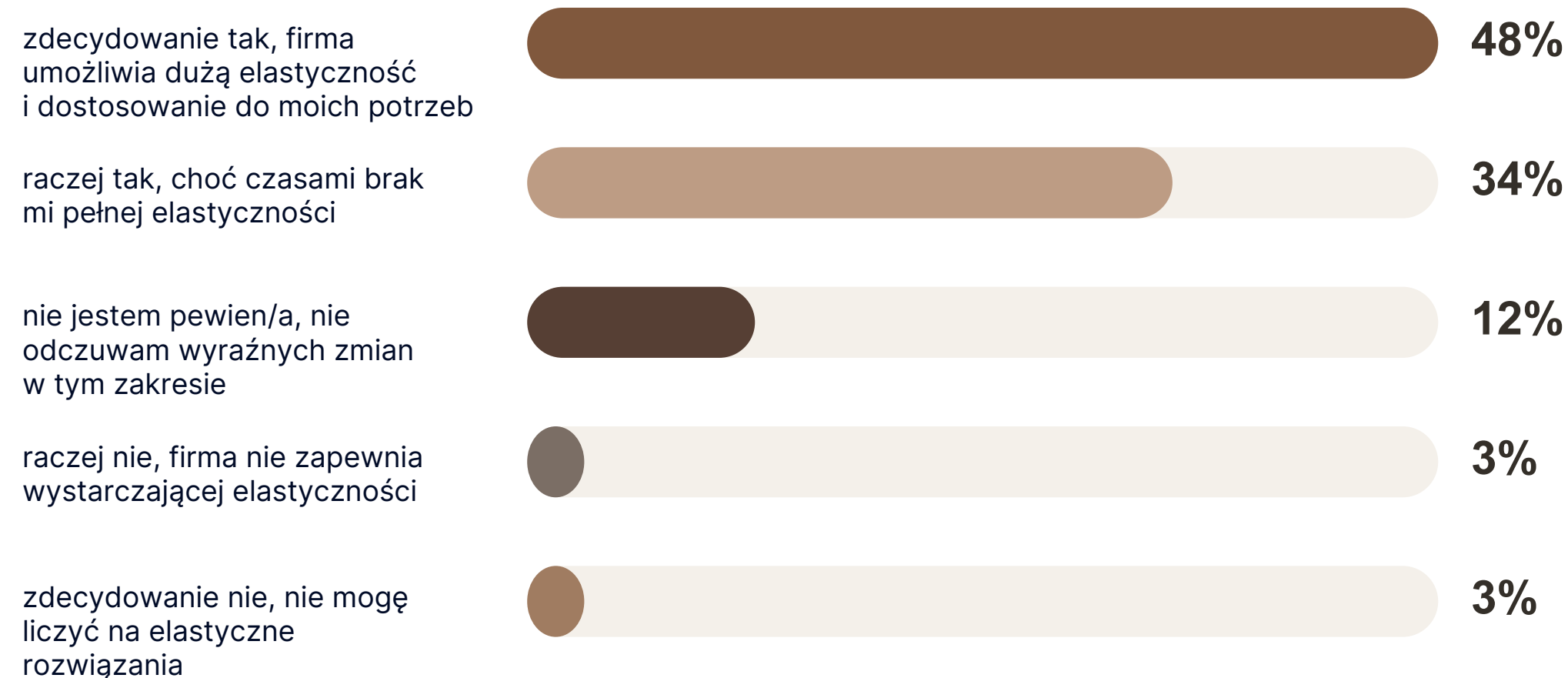
- **Grzegorz Rożalski:** Wynik 63% twardego wsparcia pokazuje, że polskie firmy odrobiły lekcję z pozycjonowania marek na rynku pracy. Dbanie o balans przestało być pustą deklaracją, a stało się realną przewagą konkurencyjną. Warto jednak zwrócić uwagę na 10% nieświadomych pracowników (e) – to ewidentny błąd komunikacji wewnętrznej (Internal Communications). Firma wydaje budżet na inicjatywy wellbeingowe, ale informacja nie dociera do odbiorców, co oznacza marnowanie potencjału wizerunkowego.
- **Aleksandra Skimina:** Fakt, że trzy czwarte pracujących (75%) odczuwa jakikolwiek poziom wsparcia ze strony pracodawcy, ma ogromne znaczenie dla ich poczucia bezpieczeństwa psychologicznego. Świadomość, że organizacja dostrzega i szanuje granice prywatne pracownika, obniża poziom lęku i podnosi poziom zaufania. Z kolei grupa 7% oczekujących, lecz nieotrzymujących wsparcia (c) to strefa podwyższonego ryzyka wyczerpania emocjonalnego i resentymentu wobec przełożonych.
- **Małgorzata Dębska:** Rozkład odpowiedzi potwierdza, że dojrzały model relacji w miejscu pracy staje się powszechną normą społeczną. Zaledwie 8% firm (d) całkowicie ignoruje potrzebę równowagi, co dowodzi, że przestarzały etos jednostronnego wyzysku został w polskiej kulturze biznesowej zepchnięty na margines. Żyjemy w społeczeństwie, w którym pracodawca jest postrzegany nie tylko jako finansowe zaplecze, ale jako współodpowiedzialny partner w budowaniu jakości codziennego życia.

51. Jakie główne wsparcie w utrzymaniu równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym oferuje Twój pracodawca?



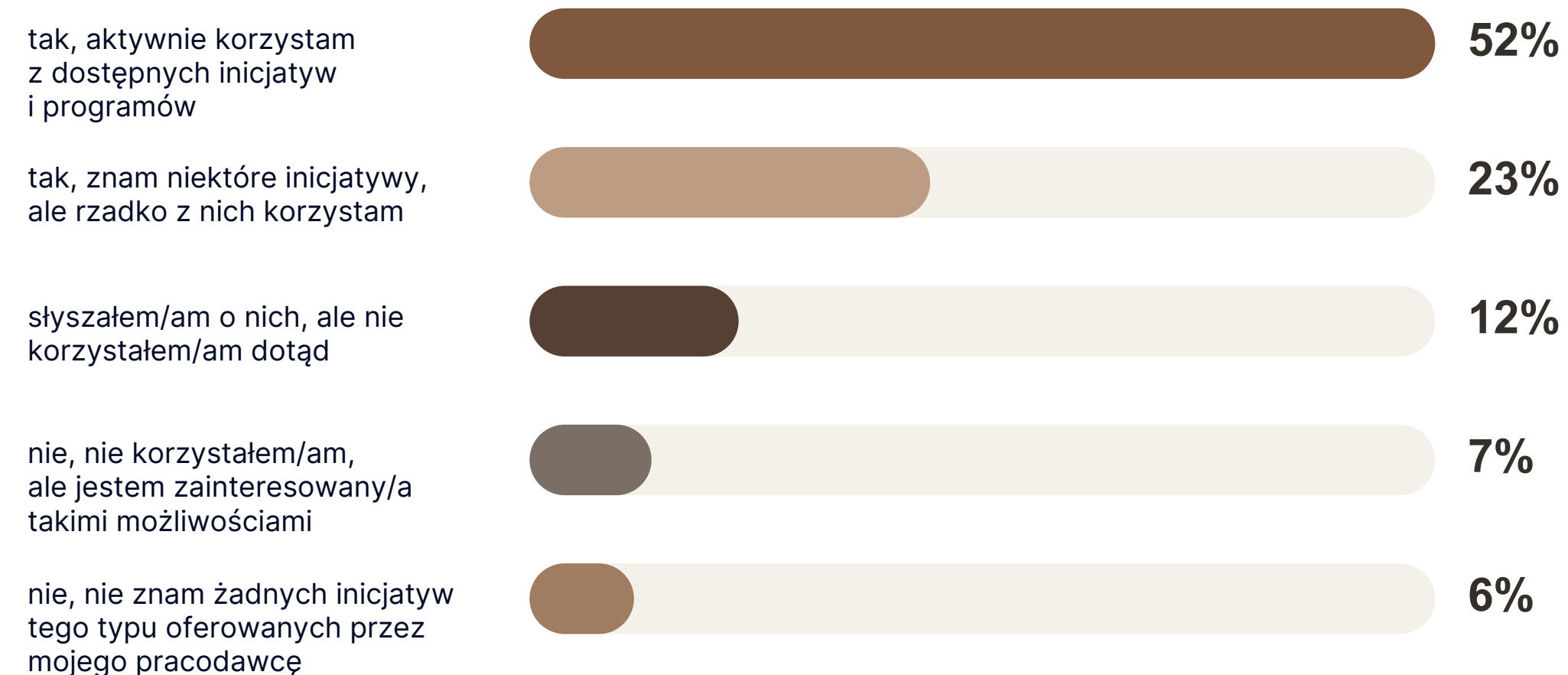
- **Grzegorz Rożalski:** Wynik 26% dla pracy zdalnej i elastyczności potwierdza, że jest to dziś absolutny punkt wyjścia (must have) w budowaniu oferty Employer Brandingu. Pozytywnie zaskakuje 18% wskazań na programy zdrowotne i wellness – to wyraźny sygnał, że firmy zaczynają inwestować w twardy kapitał zdrowotny pracowników. Wyzwaniem wizerunkowym pozostaje jednak 21% odpowiedzi wskazujących brak jakichkolwiek propozycji. W dzisiejszych realiach rynku pracy co piąta firma świadomie rezygnuje z kluczowego argumentu rekrutacyjnego i retencyjnego, narażając się na odpływ talentów.
- **Aleksandra Skimina:** Łącznie 30% wskazań (18% dla wellness oraz 12% dla szkoleń antystresowych) skupia się bezpośrednio na wzmacnianiu odporności psychicznej i profilaktyce wypalenia zawodowego. To bardzo dobry kierunek. Martwi jednak niski wynik rozwiązań odciążających z obowiązków rodzinnych – opieka nad dziećmi na poziomie 3% to marnowanie potencjału w obszarze, który generuje największy poziom presji i konfliktu ról w codziennym życiu.
- **Małgorzata Dębska:** Rozkład tych odpowiedzi świetnie odzwierciedla dojrzałość rynkową. Pracownicy oczekują realnych narzędzi dających im autonomiczną kontrolę nad czasem (26% dla elastyczności) oraz systemowej dbałości o zdrowie. Wynik 21% braku jakiegokolwiek oferty wskazuje na utrzymujący się podział rynku na nowoczesne organizacje nastawione na człowieka i podmioty tkwiące w tradycyjnym, czysto transakcyjnym modelu zatrudnienia.

52. Czy czujesz, że Twoja firma zapewnia elastyczność w dopasowaniu pracy do Twoich potrzeb?



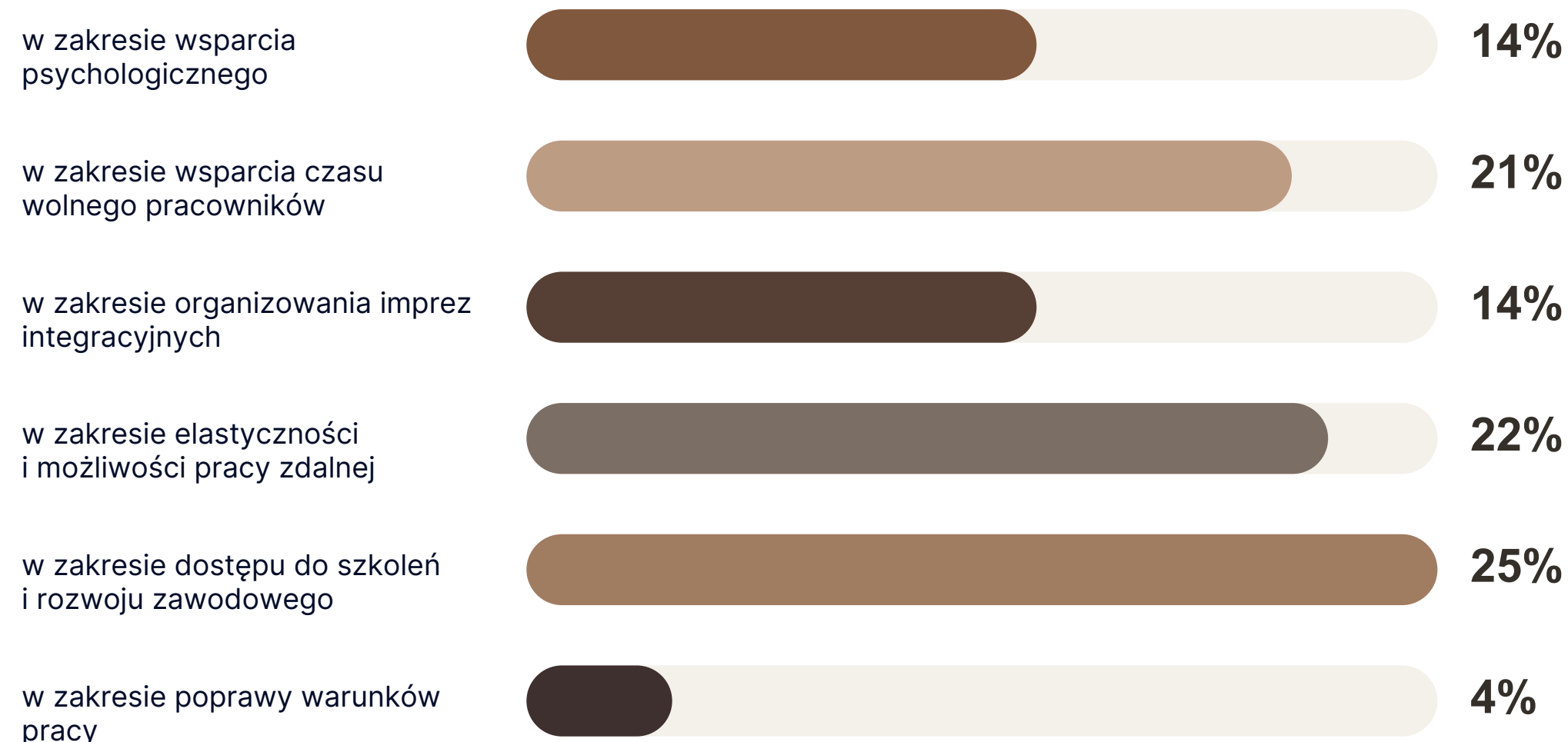
- **Grzegorz Rożalski:** Wynik 82% łącznego wsparcia (a + b) potwierdza, że polskie firmy w pełni zintegrowały elastyczność z własną ofertą wizerunkową. W XXI wieku swoboda w dopasowaniu czasu i sposobu wykonywania zadań przestała być traktowana jako luksusowy benefit, a stała się obowiązkowym elementem Employer Value Proposition (EVP). Organizacje, które oferują wysoki poziom autonomii, budują trwalsze relacje z pracownikami i drastycznie obniżają koszt pozyskiwania nowych talentów. Zaledwie 6% ocen negatywnych (d + e) pokazuje, że sztywne, niedostępne modele zarządzania zostały w większości sektorów skutecznie wyeliminowane.
- **Aleksandra Skimina:** Poczucie elastyczności jest bezpośrednio powiązane z poczuciem sprawstwa i autonomii – dwoma kluczowymi filarami wewnętrznej motywacji. Gdy 48% badanych deklaruje zdecydowane wsparcie ze strony firmy, oznacza to redukcję dystresu i spadek poczucia bezsilności w sytuacjach losowych. Możliwość elastycznego reagowania na wyzwania dnia codziennego (jak sprawy rodzinne czy zdrowotne) uwalnia zasoby poznawcze, chroniąc przed wyczerpaniem emocjonalnym i budując psychologiczne poczucie bezpieczeństwa.
- **Małgorzata Dębska:** Tak wysokie wskaźniki elastyczności (82%) świadczą o tym, że wstąpiliśmy w fazę dojrzałej kultury zaufania, w której miarą zaangażowania pracownika jest efekt wykonanej pracy, a nie czas spędzony w siedzibie firmy. To fundamentalna zmiana kulturowa: elastyczność przestała ustępować miejsca sztywnym procedurom, dając przestrzeń do partnerskiego kształtowania codziennych obowiązków.

53. Czy korzystałeś/aś z jakichkolwiek inicjatyw dotyczących równowagi między pracą a życiem prywatnym, które oferuje pracodawca?



- **Grzegorz Rożalski:** Wynik 52% aktywnych użytkowników w połączeniu z 23% okazjonalnych dowodzi, że budżety inwestowane w wellbeing i programy Work-Life Balance przestały przepadać w czarnej dziurze. Z perspektywy zwrotu z inwestycji (ROI) i analizy konwersji wewnętrznej to duży sukces marek pracodawców – ponad trzy czwarte organizacji doprowadziło do sytuacji, w której oferowany produkt (inicjatywy firmowe) dotarł do odbiorcy. Z kolei grupa 7% zainteresowanych, ale nieaktywnych (d) wyznacza bezpośredni cel dla działań – to gotowy potencjał wzrostu, który wymaga jedynie usunięcia barier informacyjnych lub procesowych.
- **Aleksandra Skimina:** Fakt, że ponad połowa pracowników (52%) aktywnie włącza te programy do swojego codziennego funkcjonowania, przekłada się bezpośrednio na budowanie odporności psychicznej oraz zaufania do organizacji. Świadczy to o tym, że rozwiązania te nie mają charakteru sztucznego narzucania, lecz odpowiadają na realne potrzeby regeneracyjne. Jednocześnie segment 23% (b) korzystających rzadko przypomina o ważnej zasadzie psychologicznej: sam fakt posiadania zasobu (świadomość, że program istnieje i można po niego sięgnąć w kryzysie) daje pracownikom poczucie bezpieczeństwa i obniża poziom subiektywnego stresu.
- **Małgorzata Dębska:** Taki rozkład odpowiedzi potwierdza stabilizację wzorców zachowań w nowoczesnym środowisku pracy. Społeczeństwo przeszło od biernego wyczekiwania na wsparcie do dojrzałej konsumpcji dóbr wellbeingowych. Skrajnie niski odsetek osób całkowicie nieświadomych obecności programów (6%) wskazuje, że dbałość o balans stała się stałym elementem dyskursu w polskich firmach. Zjawisko wspierania równowagi nie jest już traktowane jako egzotyczny dodatek, lecz jako znormalizowana część codziennej kultury organizacyjnej.

54. W jakim zakresie czujesz niedosyt działań pracodawcy?



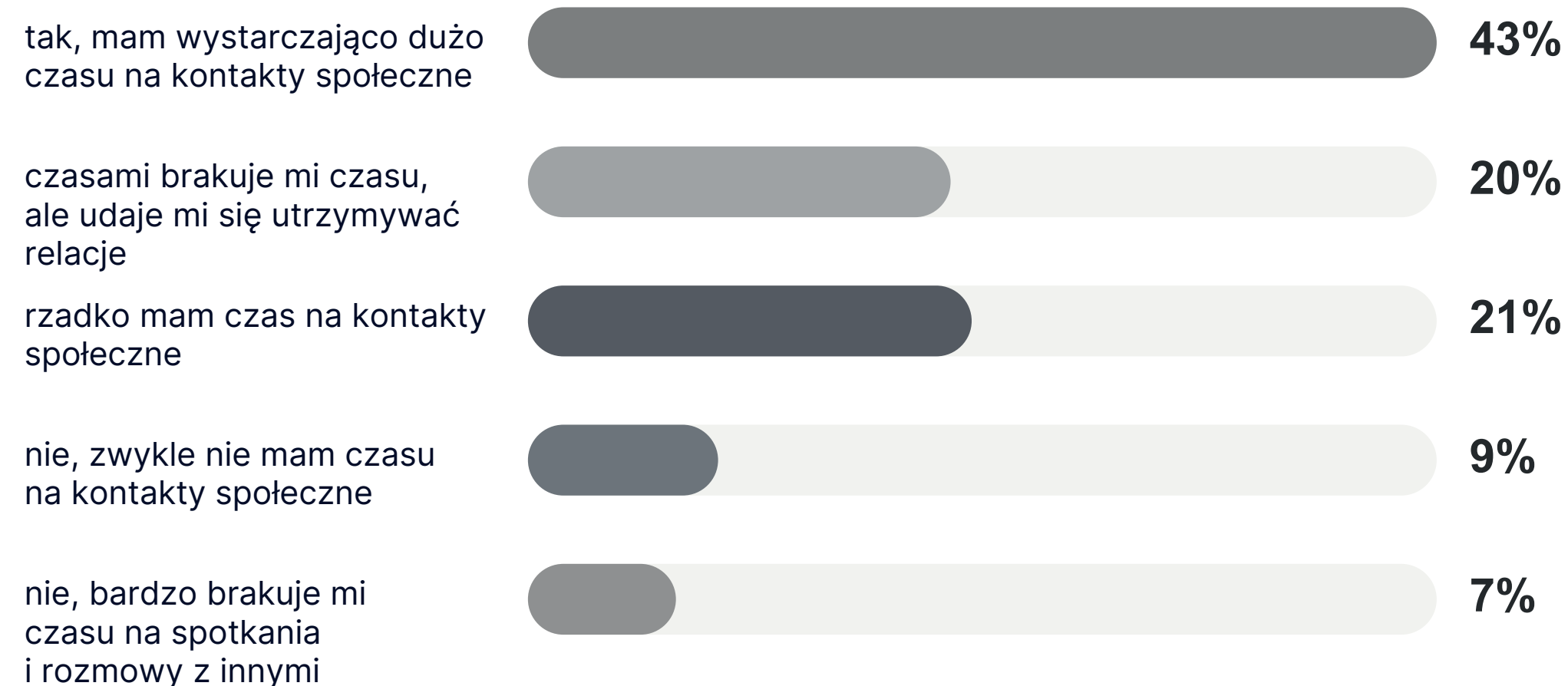
- **Grzegorz Rożalski:** Pierwsza trójka niedosytów (25% na rozwój, 22% na elastyczność i 21% na czas wolny) to bezpośrednia instrukcja dla działów ludzi i kultury (People and Culture) oraz szefów marketingu. Pokazuje ona, że pracownicy oczekują od firm obietnicy rozwoju osobistego bez konieczności rezygnacji ze swobody. Gdy aż 22% ankietowanych wciąż czuje niedosyt w kwestii elastyczności, oznacza to, że organizacje, które wstrzymują elastyczne modele zatrudnienia, świadomie osłabiają swoją pozycję w walce o talenty.
- **Aleksandra Skimina:** Pracownicy odczuwają głównie niedosyt rozwoju zawodowego (25%) i potrzebę ochrony czasu wolnego (21%). Chcą rosnąć kompetencyjnie, ale nie za cenę wypalenia. Ciekawy jest też wynik 14% dla wskaźnika braku wsparcia psychologicznego – pokazuje on rosnącą dojrzałość emocjonalną i oczekiwanie, że pracodawca stworzy środowisko bezpieczne psychicznie (psychological safety). Z kolei niski niedosyt warunków pracy (4%) dowodzi, że potrzeby z dołu piramidy Masłowa zostały w polskich firmach zaspokojone, a gra toczy się dziś o wyższe poziomy samorealizacji.
- **Małgorzata Dębska:** Dane te świetnie obrazują strukturę potrzeb nowoczesnego pracownika gospodarki wiedzy. Człowiek współczesny definiuje swój dobrostan przez dwie wolności: wolność zarządzania własnym czasem (22% dla elastyczności, 21% dla czasu wolnego) oraz wolność powiększania własnego kapitału kulturowego (25% dla szkoleń). Polacy chcą narzędzi, które pozwolą im na samorealizację zarówno w pracy, jak i poza nią.

Prezentmarzeń
INŻYNIER RADOŚCI

CZĘŚĆ V – KONTAKTY SPOŁECZNE

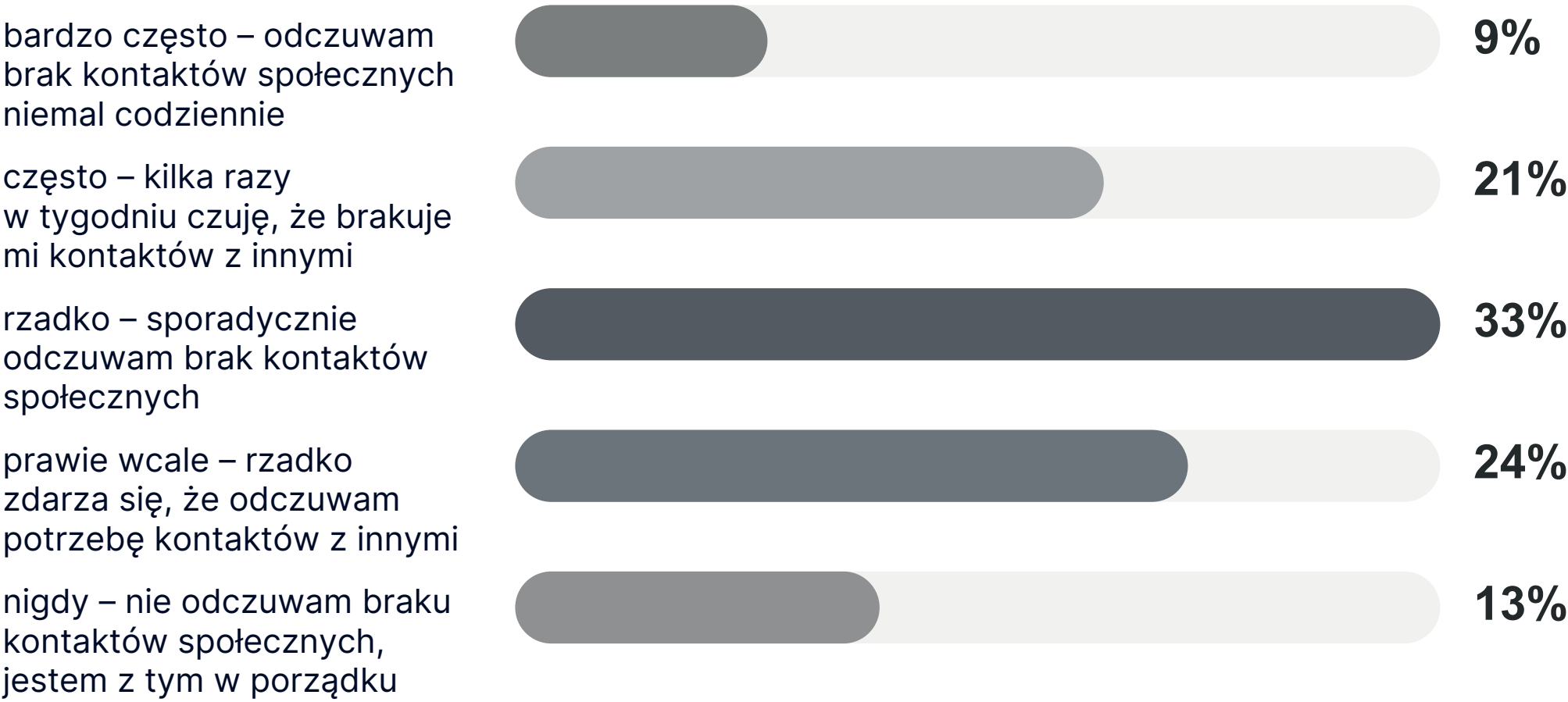


55. Czy masz wystarczająco dużo czasu na kontakty społeczne?



- **Grzegorz Rożalski:** Wynik 63% osób (a + b) utrzymujących stabilne relacje społeczne to twardy wskaźnik zdrowego fundamentu konsumenckiego i pracowniczego. Ludzie nieżyjący w izolacji są bardziej kreatywni, lepiej radzą sobie ze stresem zawodowym i stanowią o sile każdej organizacji. Z perspektywy wizerunkowej i komunikacji wewnętrznej niepokoi jednak 37% łącznego deficytu czasowego (c + d + e). Przepracowany pracownik, który wycofuje się z życia społecznego, staje się podatny na wypalenie, spadek zaangażowania i obojętność wobec celów firmy.
- **Aleksandra Skimina:** Wsparcie społeczne jest najważniejszym naturalnym buforem chroniącym człowieka przed skutkami chronicznego stresu. Odpowiedź 16% badanych (d + e) wskazująca na stały i głęboki brak czasu na relacje to czerwona flaga. Taki stan prowadzi bezpośrednio do samotności, stanów obniżonego nastroju oraz osłabienia odporności psychicznej. Systematyczne zaniedbywanie więzi z bliskimi na rzecz obowiązków służbowych pozbawia ludzki umysł podstawowego źródła regeneracji emocjonalnej.
- **Małgorzata Dębska:** Rozkład tych odpowiedzi odzwierciedla narastającą atomizację społeczną, będącą ubocznym skutkiem przyspieszenia cywilizacyjnego. O ile 43% badanych potrafi skutecznie chronić tradycyjny model życia towarzyskiego, o tyle łącznie 37% osób zmagających się z niedoczasem (c + d + e) pokazuje, jak praca i natłok obowiązków domowych szatkują naszą tkankę społeczno-relacyjną. Czas przeznaczony na celebrowanie relacji międzyludzkich staje się powoli jednym z najbardziej pożądanых, a zarazem deficytowych dóbr we współczesnej kulturze.

56. Jak często odczuwasz brak kontaktów społecznych w ciągu tygodnia ze względu na pracę?



- Grzegorz Rożalski:** Grupa 30% badanych (a + b) cierpiąca na częsty deficyt relacji ze względu na pracę to bezpośrednie wyzwanie dla wewnętrznej komunikacji i budowania zaangażowania. Przepracowany i odizolowany pracownik znacznie szybciej traci poczucie przynależności do zespołu, co skutkuje spadkiem wskaźnika eNPS oraz podatnością na oferty konkurencji. Z kolei stabilny segment 70% (c + d + e), który rzadko lub nigdy nie odczuwa tego ciężaru, stanowi trzon organizacyjny – to osoby, dla których model pracy nie demoluje codziennego życia osobistego.
- Aleksandra Skimina:** Z perspektywy zdrowia psychicznego wynik 9% w grupie odczuwającej brak relacji codziennie oznacza stan alarmowy. Niemal codzienne odosobnienie z powodu obowiązków służbowych prowadzi do samotności emocjonalnej i wyczerpania zasobów odpornościowych. Warto jednak zwrócić uwagę na 13% w opcji nigdy (e) – w psychologii reprezentują oni albo osoby o naturalnie niskiej potrzebie stymulacji społecznej (introwertyzm), albo pracowników, których praca oferuje na tyle głębokie i satysfakcjonujące relacje wewnątrz zespołu, że w pełni zaspokaja ich potrzeby społeczne.
- Małgorzata Dębska:** Rozkład odpowiedzi idealnie obnaża zjawisko wybiórczego obciążenia czasem w nowoczesnym społeczeństwie. O ile dla blisko siedmiu na dziesięciu Polaków praca nie jest czynnikiem uniemożliwiającym podtrzymywanie więzi, o tyle dla 30% stała presja zawodowa staje się barierą w uczestnictwie w życiu towarzyskim i kulturowym. Obserwujemy powstawanie nierówności w dostępie do kapitału relacyjnego – części społeczeństwa praca pochłania całą energię, uniemożliwiając kultywowanie więzi sąsiedzkich czy przyjacielskich.



Raport realizowany
przez firmę

Prezentmarzeń
INŻYNIER RADOŚCI

kolejna część Emocje w miejscu pracy - *cz.6 pasje i czas wolny*