

Firmy często są nieprzygotowane na urlopy swoich pracowników. Zbyt duże natężenie obowiązków i brak realnego zastępstwa powodują, że pracownicy, wyjeżdżając na zasłużony wypoczynek, zostawiają za sobą niedokończone sprawy, a w konsekwencji stale myślą o pracy. Specjaliści podkreślają, że utrzymujące się napięcie napędza spiralę stresu, co nie sprzyja utrzymaniu dużego zaangażowania w obowiązki.

*– Bardzo często przygotowania do urlopu i myśli o nim generują ogromny stres dla pracowników, zresztą nie tylko w Polsce. Problemem jest to, że bardzo często jako firmy jesteśmy nieprzygotowani do tego, żeby pracownik wziął urlop, spokojnie odpoczął i wrócił wypoczęty – wyjaśnia Magda Pietkiewicz, twórczyni platformy Enpulse, badającej zaangażowanie pracowników. – Pracownik bardzo często zostawia niedokończone sprawy. Idąc na urlop, cały czas myśli o pracy, co nie przysparza mu spokoju, przez co nie odpoczywa. Niektórzy stresują się bardziej na urlopie przez nie do końca przekazane obowiązki czy niezakończone zadania. Wracając do pracy, potrafią być paradoksalnie bardzo zmęczeni po odpoczynku dwa lub trzy tygodnie nad morzem w pięknych okolicznościach przyrody.*

Z ankiety przeprowadzonej w 2026 roku wśród ponad 500 użytkowników serwisu InterviewMe wynika, że 60 proc. badanych nie potrafi całkowicie odciąć się od pracy podczas urlopu. Prawie połowa przyznaje, że czasami sprawdza maile i wiadomości albo myśli o obowiązkach służbowych. Co 10. regularnie kontroluje, co się dzieje w pracy.

*– Nie mamy takiej mentalności jak na przykład Skandynawowie, którzy mówią: teraz jestem na urlopie, proszę do mnie nie dzwonić, wszystkie sprawy muszą poczekać. Dlaczego tak jest? Przez lata byliśmy nauczani, że nawet nie wypada brać urlopów. A skoro nie wypada, to tym bardziej nie warto. Nie wypada dobrze się czuć na urlopie, ponieważ ja odpoczywam, a inni pracują – podkreśla Magda Pietkiewicz.*

Z ankiety InterviewMe wynika, że 55 proc. pracowników przynajmniej czasami odczuwa stres lub wyrzuty sumienia związane z wzięciem urlopu.

*– Warto zadbać o to, żeby przygotować pracownika procesowo do tego, by mógł spokojnie przejść na urlop. Co trzeba zrobić? Najpierw znaleźć zastępstwo na czas jego urlopu. Mieć pewność, że ktoś, kto przejmie te obowiązki, będzie umiejętnie odpowiadał na wszelkiego rodzaju zapytania i nie będzie trzeba dzwonić do pracownika. Wracając z urlopu, warto też przygotować się do tego, żeby odpowiednio odebrać od tej osoby zadania, które zostały zrobione. Wtedy pracownik może liczyć na spokój, oddech, a organizacja na wypoczętego pracownika – podkreśla twórczyni platformy Enpulse.*

Cytowane badanie wskazuje, że pracownikom oderwanie się od pracy podczas urlopu najbardziej utrudnia obawa, że po powrocie czeka ich wiele zaległości. Wskazało na to 35 proc. badanych. Po 20 proc. odpowiedziało, że problemami są natłok pracy oraz poczucie odpowiedzialności za zespół, klientów lub projekty. Tylko nieco mniejszy odsetek wskazał, że nie ma osoby, która mogłaby przejąć obowiązki podczas nieobecności, oraz że czuje presję ze strony przełożonych lub współpracowników, by być dostępnym.

*– Napięcie podczas urlopu objawia się w bardzo różny sposób. Niektórzy pracownicy reagują trochę syndromem odstawienia. Trzęsą im się ręce, cały czas myślą o pracy, zastanawiają się, czy zadzwonić, albo są zdenerwowani, ponieważ telefon milczy. Musimy się nauczyć tego, że jesteśmy na urlopie po to, żeby wypocząć fizycznie i psychicznie – mówi Magda Pietkiewicz. – Stres to jest spirala zamknięta, samonakręcająca się i jeżeli nie potrafimy tego wyhamować podczas urlopu, to przychodzimy z jeszcze*

*większym stresem do pracy. To z kolei obniża satysfakcję z pracy, zaangażowanie i motywację, ale też powoduje, że jesteśmy coraz bardziej zmęczeni i narażeni na wypalenie zawodowe.*

Na problem ten wskazują także dane Enpulse dotyczące poziomu motywacji pracowników. Z raportu „Zaangażowanie 2025” wynika, że odsetek pracowników, którzy odczuwają motywację do pracy, w 2025 roku wyniósł 65 proc. i spadł o 1 pp. w stosunku do 2024 roku. To oznacza, że 35 proc. ankietowanych nie czuje się zmotywowanych. Z kolei ogólny wskaźnik zaangażowania wyniósł 63 proc., co oznacza spadek o 3 pp. w porównaniu z rokiem poprzednim. Był to pierwszy spadek od czterech lat, a jednocześnie powrót do poziomu z 2021 roku.

*– Urlop jest jednym z ważniejszych punktów w budowaniu zaangażowania pracowników, i to z kilku powodów. Jednym z nich jest wysoka efektywność pracy. Gdy jesteśmy wypoczęci, towarzyszy nam zdecydowanie wyższa produktywność, ale też innowacyjność czy kreatywność. Kiedy jesteśmy wypoczęci psychicznie i fizycznie, to przychodzimy do pracy pełni energii, chęci i z nowymi pomysłami – uważa twórczyni platformy Enpulse. – Pamiętajmy o tym, że urlop jest częścią higieny naszego zdrowia. Dlatego odpoczywając, musimy się wyłączyć. Wtedy dopiero zadamy o swoje zdrowie, ponieważ znikają napięcia w ciele, również psychiczne, odstresowujemy się, uspokajamy, dzięki czemu jesteśmy zdrowsi. Im bardziej jesteśmy zestresowani, tym więcej chorujemy. Dla zaangażowania ma to ogromne znaczenie. Kiedy jesteśmy chorzy, nie jesteśmy w stanie się zaangażować w pracę, nawet jeśli bardzo byśmy tego chcieli.*

Jednocześnie z raportu Enpulse wynika, że 40 proc. pracowników odczuwa przeciążenie obowiązkami lub nie potrafi jednoznacznie ocenić ich skali. Zdaniem ekspertów może to sprzyjać utrzymywaniu się wysokiego poziomu stresu i pogarszać efektywność pracy. 59 proc. respondentów zgodziło się ze stwierdzeniem, że pracodawca dba o ich dobrostan psychiczny, a 41 proc. badanych miało odmienne zdanie. Jednym z elementów dobrostanu pracowników jest zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, którą w badaniu Enpulse deklarowało 65 proc. respondentów.

*Źródło: Newseria*