

Co drugi Polak zestresowany w pracy

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: środa, 30, lipiec 2025 07:57

Tomasz Smaś

Odśłony: 659

Połowa Polaków odczuwa silny stres w pracy każdego dnia. Najbardziej zestresowane są kobiety, Zetki i osoby pracujące zdalnie. Do tego dochodzi brak wsparcia ze strony firm w zachowaniu równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, na co skarży się co piąty pracownik. Co siódmy w ogóle nie identyfikuje się z wartościami firmy, w której pracuje. Choć ogólny obraz nie wygląda dramatycznie, 7 na 10 Polaków pozytywnie ocenia swój dobrostan, to szczegółowe dane ujawniają rosnące ryzyko wypalenia zawodowego wśród wielu grup pracowników.

Ponad połowa pracowników (53%) w Polsce doświadcza wysokiego poziomu stresu każdego dnia. Najczęściej skarżą się na niego kobiety – aż 57% z nich przyznaje, że codziennie towarzyszy im duże napięcie, w porównaniu do 49% mężczyzn. Najbardziej zestresowaną grupą wiekową okazuje się Pokolenie Z (18-28 lat), które równie często deklaruje przeciążenie emocjonalne (57%). Dla porównania, stres odczuwa 56% millenialsów i 49% przedstawicieli Pokolenia X. Najwyższy poziom stresu dotyczy osób pracujących zdalnie – aż 67% z nich przyznaje, że stres to ich codzienność. Nieco niższy, choć wciąż wysoki poziom niepokoju zgłaszają osoby pracujące głównie stacjonarnie (51%) oraz te, które same zdecydowały się na pracę w siedzibie firmy, mając opcję pracy zdalnej (57%). Najmniejszy odsetek osób odczuwających stres dotyczy pracowników w trybie hybrydowym (43%).

– Choć elastyczność i brak bezpośredniej kontroli to niewątpliwe atuty pracy zdalnej, mogą stać się również źródłem stresu. Pracownicy wykonujący obowiązki z domu, nie doświadczają wyraźnej granicy między życiem zawodowym a prywatnym, co sprzyja przeciążeniu psychologicznemu. Dodatkowo brak codziennych interakcji zespołowych, choć eliminuje tzw. rozpraszacze w postaci wspólnych kaw, posiłków czy rozmów korytarzowych, ogranicza poczucie przynależności i osłabia współpracę. To z kolei może prowadzić do frustracji i obniżenia efektywności, szczególnie gdy relacje międzyludzkie są kluczowe dla jakości pracy – mówi Katarzyna Gołek, Section Lead, Recruitment Manager Engineering, Life Science & Supply Chain w Manpower.

Zdaniem ekspertki, pokolenie Z wchodzi na rynek pracy bez doświadczenia zawodowego sprzed pandemii, globalnych kryzysów i upowszechnienia pracy zdalnej. – *W odróżnieniu od starszych pokoleń, nie ma jeszcze wypracowanych sposobów radzenia sobie z presją czy niepewnością. Praca zdalna, choć wygodna, utrudnia budowanie relacji, które są kluczowe w procesie adaptacji i w radzeniu sobie z trudniejszymi momentami. Warto, by pracodawcy inwestowali w integrację międzypokoleniową i programy mentoringowe, które wspierają nie tylko efektywność, ale też komfort psychiczny. Tworzenie bezpiecznego środowiska pracy wymaga zrozumienia różnic pokoleniowych i otwartej komunikacji z zespołem – zaznacza Gołek.*

Brak work-life balance dotyczy co piątej osoby pracującej

Dla co piątej osoby zatrudnionej w Polsce (22%) wsparcie pracodawcy w utrzymaniu work-life balance to wciąż tylko teoria. Problem dotyczy w równym stopniu kobiet (21%) i mężczyzn (22%). Co czwarty pracownik wykonujący obowiązki głównie stacjonarnie, a także tyle samo osób pracujących zdalnie, przyznaje, że ich pracodawca nie wspiera ich w tym obszarze. Najlepiej wypadają osoby pracujące hybrydowo, problem ten dotyczy tylko 7% z nich. Z kolei biorąc pod uwagę dane w podziale dla grup wiekowych to 20% Zetek mówi o braku takiej pomocy ze strony pracodawcy, problem zgłasza też 21% millenialsów i 23% przedstawicieli Generacji X.

Pokolenie millenialsów najbardziej zagrożone wypaleniem

Co drugi Polak zestresowany w pracy

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: środa, 30, lipiec 2025 07:57

Tomasz Smaś

Odśloni: 659

Aż 12% zatrudnionych w Polsce nie dostrzega sensu ani celu w wykonywanej pracy. Choć często mówi się o problemach najmłodszych pracowników, dane pokazują, że to millenialsi, czyli osoby w wieku od 29 do 44 lat, coraz częściej tracą poczucie sensu w pracy – aż 16% z nich deklaruje, że ich codzienne obowiązki nie mają dla nich większego znaczenia. Dla porównania, podobne odczucia ma 14% przedstawicieli Pokolenia Z i tylko 7% osób z Pokolenia X. Brak sensu częściej deklarują też osoby pracujące stacjonarnie z własnego wyboru, aż 22% z nich nie widzi głębszego celu w tym, co robią. Na brak poczucia sensu w pracy w niemal równym stopniu skarżą się kobiety (12%) i mężczyźni (11%).

– Millenialsi często łączą wiele ról jednocześnie – są liderami zespołów, ekspertami, rodzicami czy opiekunami, co czyni ich szczególnie podatnymi na przeciążenie. Na tym etapie życia zadają sobie pytania o dalszy kierunek kariery, sens wykonywanej pracy i poziom wsparcia, co może prowadzić do wypalenia zawodowego i potrzeby zmian. W pracy stacjonarnej łatwiej o poczucie rutyny, jeśli w zespole dominuje przekonanie, że sama obecność w biurze wystarczy, może szybko rozwinąć się brak motywacji. Taki stan, gdy nie towarzyszy mu refleksja nad celem pracy, może przenosić się na innych i wpływać negatywnie na całą kulturę organizacyjną. A raz utrwalone postawy trudniej odwrócić – szczególnie jeśli skutkują spadkiem jakości, zaangażowania i efektywności – dodaje Gołek.

Co siódmy pracownik w Polsce nie utożsamia się z firmą

Aż 14% pracowników w Polsce deklaruje, że nie identyfikuje się z wartościami i wizją swojego pracodawcy. Problem częściej dotyka kobiet (16%) niż mężczyzn (13%). Najczęściej brak dopasowania z pracodawcą zgłaszają millenialsi (16%) oraz przedstawiciele Pokolenia X (15%).

Jak zauważa Katarzyna Gołek, kobiety oraz przedstawiciele Pokolenia Y i Pokolenia X mogą częściej zauważać rozbieżność wartości z firmą, ponieważ większą wagę przykładają do spójności kultury organizacyjnej z własnym systemem przekonań.

– Kobiety, jako grupa zawodowa, charakteryzują się zwykle wyższą wrażliwością społeczną, relacyjnością i potrzebą autentyczności – są bardziej uważne na niespójność między tym, co firma deklaruje, a jak realnie działa. Z kolei osoby z Pokolenia X i Y to pracownicy z już ugruntowanym doświadczeniem zawodowym. Znają różne style zarządzania i modele funkcjonowania organizacji, dzięki czemu potrafią krytycznie ocenić, czy wartości firmowe są wdrażane w praktyce, czy jedynie funkcjonują jako element komunikacji zewnętrznej. Często mają też większą świadomość własnych potrzeb zawodowych i oczekiwań względem pracodawcy, co sprawia, że rozbieżności są przez nich szybciej dostrzegane i nazywane – podsumowuje ekspertka Manpower.

Źródło: IP