

## Czy Polacy potrafią jeszcze odpoczywać od pracy?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: środa, 01, lipiec 2026 16:27

Alicja Cisowska

Odsłony: 351

---

Nadmiar obowiązków i presja czasu to najczęściej wskazywane przyczyny wypalenia zawodowego Polaków. Jak wynika z badania Amilon, już co trzeci pracownik w Polsce odczuwa zmęczenie psychiczne lub symptomy wypalenia. Problem nie znika wraz ze wzrostem wynagrodzenia. Przeciążenie widoczne jest także wśród osób o wysokich dochodach.

Zmęczenie psychiczne lub symptomy wypalenia zawodowego odczuwa już 32,9% pracowników. Z badania wynika również, że 21,2% Polaków zdecydowanie mierzy się z tym problemem.

Najczęściej wskazywanym źródłem wypalenia są nadmiar obowiązków i presja czasu (22,7%). Wysoko na liście znalazły się też zbyt wysokie wymagania stawiane w pracy (13,7%) oraz chaos organizacyjny i niejasne oczekiwania ze strony pracodawcy (10,5%).

Wśród często wymienianych przyczyn pojawiły się również brak docenienia za wykonywaną pracę (9,3%), monotonia (7,8%) oraz niewystarczające wsparcie ze strony przełożonych (7,5%).

### Podwyżka i awans nie są tarczą ochronną

Kwestie wynagrodzenia rzadko są wskazywane jako największy problem. Brak szans na awans czy podwyżkę zajmuje dopiero ósmą pozycję spośród najczęstszych przyczyn wypalenia zawodowego Polaków. Mówi o nich zaledwie 5,1% badanych. Nawet w grupie 45–54 lata, gdzie znaczenie pensji jest najwyższe, czynnik ten wskazało jedynie 7,3% osób.

Wypalenie zawodowe nie omija zresztą osób dobrze zarabiających. Symptomy zmęczenia psychicznego pracą deklaruje 42,9% osób osiągających dochody na poziomie 13–15 tys. zł netto miesięcznie oraz aż 43,8% zarabiających ponad 15 tys. zł.

*– Wynagrodzenie pozostaje jednym z kluczowych elementów budujących poczucie bezpieczeństwa i satysfakcję z pracy. Jednak samo w sobie nie rozwiązuje problemów związanych z przeciążeniem. Jeśli za wyższą pensją i stanowiskiem idzie coraz większa odpowiedzialność, presja czasu i brak przestrzeni na regenerację, ryzyko wypalenia wręcz rośnie. Skuteczne przeciwdziałanie wypaleniu wymaga spojrzenia dużo szerszej niż tylko przez pryzmat wynagrodzeń – zwraca uwagę Karol Ziółkowski, Country Manager Poland & CEE w Amilon.*

### Wielu pracowników nie potrafi ocenić własnego stanu

Jak wynika z badania, różnica między zwykłym zmęczeniem a wypaleniem zawodowym nie zawsze jest dla nas oczywista. Prawie 35% badanych nie potrafiło jednoznacznie ocenić swojego stanu psychicznego w kontekście pracy. To wynik wyższy niż odsetek osób deklarujących brak symptomów wypalenia.

Zdaniem ekspertów tak duża liczba niezdecydowanych pokazuje, że wielu Polaków przez długi czas funkcjonuje na granicy przeciążenia. Długotrwały stres traktują jako naturalny element pracy, przez co łatwo im przeoczyć pierwsze sygnały poważniejszego problemu.

*– Jednym z największych wyzwań związanych z wypaleniem zawodowym jest to, że przez długi czas może ono przypominać zwykły stres lub zmęczenie. Pracownicy nadal wykonują obowiązki i uczestniczą w spotkaniach, dlatego zarówno oni sami, jak i ich przełożeni często nie dostrzegają, że coś jest nie tak. Tymczasem granica między wysokim zaangażowaniem a chronicznym przeciążeniem bywa cienka. Gdy*

## Czy Polacy potrafią jeszcze odpoczywać od pracy?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: środa, 01, lipiec 2026 16:27

Alicja Cisowska

Odsłony: 351

---

*organizacja zauważa pierwsze sygnały, proces wypalenia często trwa już od wielu miesięcy – podkreśla Karol Ziółkowski.*

### **Pracodawca nie powinien czekać na pierwsze sygnały wypalenia**

Specjaliści zwracają uwagę, że skuteczne przeciwdziałanie wypaleniu nie sprowadza się do pojedynczych działań.

*– Firmy często pomijają to, że ograniczanie ryzyka wypalenia zaczyna się od zapewnienia realnego bezpieczeństwa pracy, rozumianego szerzej niż tylko zgodność z przepisami BHP. Na bezpieczeństwo należy patrzeć holistycznie: jako na system obejmujący bezpieczeństwo fizyczne, psychiczne i organizacyjne, jasne zasady, zdefiniowaną odpowiedzialność liderów oraz kulturę słuchania i reagowania na potrzeby pracowników. Dopiero takie podejście pozwala realnie ograniczać ryzyko wypalenia, zamiast jedynie reagować wtedy, gdy problem jest już widoczny – mówi Monika Grządziela, Dyrektorka Zarządzająca W&W Consulting.*

Jak zauważają eksperci, dziś wiele firm sięga po programy wellbeingowe, benefity wspierające dobrostan pracowników czy dodatkowe inicjatywy rozwojowe. O ich skuteczności decyduje jednak nie tyle sam fakt wdrożenia, ile sposób, w jaki wpisują się w potrzeby pracowników oraz kulturę organizacyjną firmy.

Badanie przeprowadzono w czerwcu 2026 roku przez UCE RESEARCH na zlecenie firmy Amilon na próbie 1017 Polaków w wieku 18–80 lat.

*Źródło: IP*