Wypalenie, stres i chroniczne zmęczenie. Czy pracodawcy dostrzegają problem?

Kategoria: Styl życia
Opublikowano: czwartek, 29, październik 2026 12:50
Alicja Cisowska
Odsłony: 265

87 proc. pracodawców uważa, że zapewnia wysoki poziom bezpieczeństwa psychologicznego w miejscu pracy. Z taką oceną zgadza się tylko nieco ponad połowa pracowników – wynika z badań Konfederacji Lewiatan. Jednocześnie rośnie liczba zwolnień lekarskich związanych z problemami psychicznymi i zaburzeniami zachowania. Ekspert wskazuje, że same programy wellbeingowe nie wystarczą, jeśli firmy nie rozpoznają źródła stresu i nie będą próbowały stworzyć warunków, w których pracownicy będą mogli otwarcie się dzielić swoimi spostrzeżeniami i mówić o problemach.

– *Wyczerpanie to jest stan poważniejszy od zmęczenia, ale taki, z którym możemy sobie poradzić dzięki regeneracji. Wypalenie jest wtedy, kiedy już pojawiają się trwałe zmiany, np. umniejszamy swoje osiągnięcia, cynicznie myślimy o współpracownikach, o zespole mówimy: „oni", a nie „my"* – mówi dr Kuba Giedrojć, dyrektor Instytutu Nowych Idei w Konfederacji Lewiatan. – *Według badań Konfederacji Lewiatan co trzeci pracownik uważa, że cierpi na wypalenie zawodowe bądź jest w bardzo poważnym zagrożeniu wypaleniem zawodowym. Dwóch na trzech przynajmniej raz w tygodniu nie jest w stanie się zregenerować emocjonalnie bądź fizycznie, pomimo odpoczynku.*

W tym samym badaniu 66 proc. pracowników deklaruje, że doświadcza lub odczuwa zagrożenie wypaleniem zawodowym. 59 proc. badanych doświadcza chronicznego wyczerpania fizycznego lub emocjonalnego utrzymującego się mimo odpoczynku.

– *Mówimy więc o masywnym napięciu. Presja jest dzisiaj jednym z głównych problemów* – podkreśla Kuba Giedrojć. – *Jeżeli subiektywnie odczuwamy, że to napięcie, stres jest za duży dla nas, trudny do poradzenia sobie z nim, to jest to sygnał alarmowy, że należy szukać pomocy.*

Według badań 28 proc. ankietowanych pracowników korzystało w ciągu ostatniego roku ze zwolnienia lekarskiego z powodu stresu, wyczerpania lub problemów psychicznych wynikających z pracy.

Dane opublikowane przez ZUS pokazują, że wzrasta liczba zaświadczeń lekarskich z powodu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania. W 2025 roku wydano ich 9,6 proc. więcej niż w poprzednim roku. Liczba dni absencji z tego tytułu wzrosła do 34,1 mln, czyli o 12,4 proc. w porównaniu z 2024 rokiem. Ponad 36,7 proc. zaświadczeń z tej grupy miało związek z reakcją na ciężki stres i zaburzeniami adaptacyjnymi.

Problem przeciążenia psychicznego w związku z pracą nie dotyczy wyłącznie Polski. Jak wynika z badania OSH Pulse przeprowadzonego przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), 44 proc. pracowników odczuwa znaczną presję czasu i uważa, że ma za dużo obowiązków. W Polsce ten odsetek wyniósł 50 proc. Wśród czynników ryzyka wymieniane są także brak uznania oraz problemy z komunikacją i współpracą w organizacji. 37 proc. ankietowanych odczuwa ogólne zmęczenie powodowane pracą – w Polsce jest to niemal 60 proc. badanych. Problemem są również bóle głowy, przemęczenie wzroku, stres, depresja i niepokój.

Pracodawcy często nie dostrzegają niskiego poziomu bezpieczeństwa psychologicznego w swojej organizacji. Jak pokazują badania Konfederacji Lewiatan, 87 proc. pracodawców uważa, że jest ono na wysokim poziomie, podczas gdy tego samego zdania jest tylko 55 proc. pracowników. Kuba Giedrojć wskazuje na dwa istotne elementy, na które powinni zwrócić uwagę pracodawcy.

– *Pierwszym jest zbudowanie przestrzeni dla pracowników, danie im pewności, że mogą zakwestionować decyzje, zapytać bądź przyznać się do swojej niewiedzy bez konsekwencji i kary. Drugi element polega na*

Phoca PDF

tym, że jeżeli pracownik mówi, że np. jakiś proces powinien wyglądać inaczej, to powinien zostać wysłuchany i otrzymać informację zwrotną. Nie wszyscy muszą się z tym zgodzić, czy to menedżer, czy firma, ale powinni dać pracownikowi sygnał, że dobrze, że o tym powiedział – podkreśla ekspert.

Jak zaznacza, pracodawcy powinni zapobiegać wypaleniu zawodowemu w trosce zarówno o zdrowie pracowników, jak i o efektywność zespołu. Badania pokazują, że choć 77 proc. pracodawców deklaruje, iż podejmuje działania na rzecz komfortu psychologicznego pracowników, zauważa je tylko 41 proc. zatrudnionych. Może to oznaczać, że proponowane rozwiązania nie odpowiadają rzeczywistym potrzebom.

– Programy wellbeingowe, dobrostanowe są bardzo dobrym narzędziem, ale niewystarczającym. Trzeba diagnozować, co się dzieje w zespole, jak wygląda poziom napięcia, stresu i rutyny w pracy. To nam da informacje, jakie adekwatne działania podejmować – mówi Kuba Giedrojć.

Źródło: Newseria

Phoca PDF