

STAREA DE BINE

# LA LOCUL DE MUNCĂ

2026

REZUMAT EXECUTIV

wellhub

Raportul „*State of Work-Life Wellness 2026*” arată o schimbare decisivă a stilului de viață: angajații se îndepărtează de mentalitatea „muncește din greu, distrează-te din greu”, pentru a-și remodela viața în jurul wellbeing-ului. Stresul, epuizarea și regulile stricte de revenire la birou alimentează această schimbare, în timp ce sălile de sport, studiourile de wellbeing și spațiile în aer liber apar drept noi „locuri terțe” unde oamenii se reîncarcă, interacționează și mențin rutine sănătoase. Ceea ce în trecut era considerat un element secundar în pachetele de beneficii, este acum o așteptare esențială care influențează modul în care angajații trăiesc, lucrează și își evaluează angajatorii.

În întreaga lume, mesajul este clar: **starea de bine nu mai reprezintă doar un avantaj, ci o prioritate zilnică**. Angajații se așteaptă din ce în ce mai mult ca angajatorii să încurajeze sănătatea holistică bazată pe cei cinci piloni ai wellbeing-ului: fitness, mindfulness, terapie, nutriție și somn. Liderii din

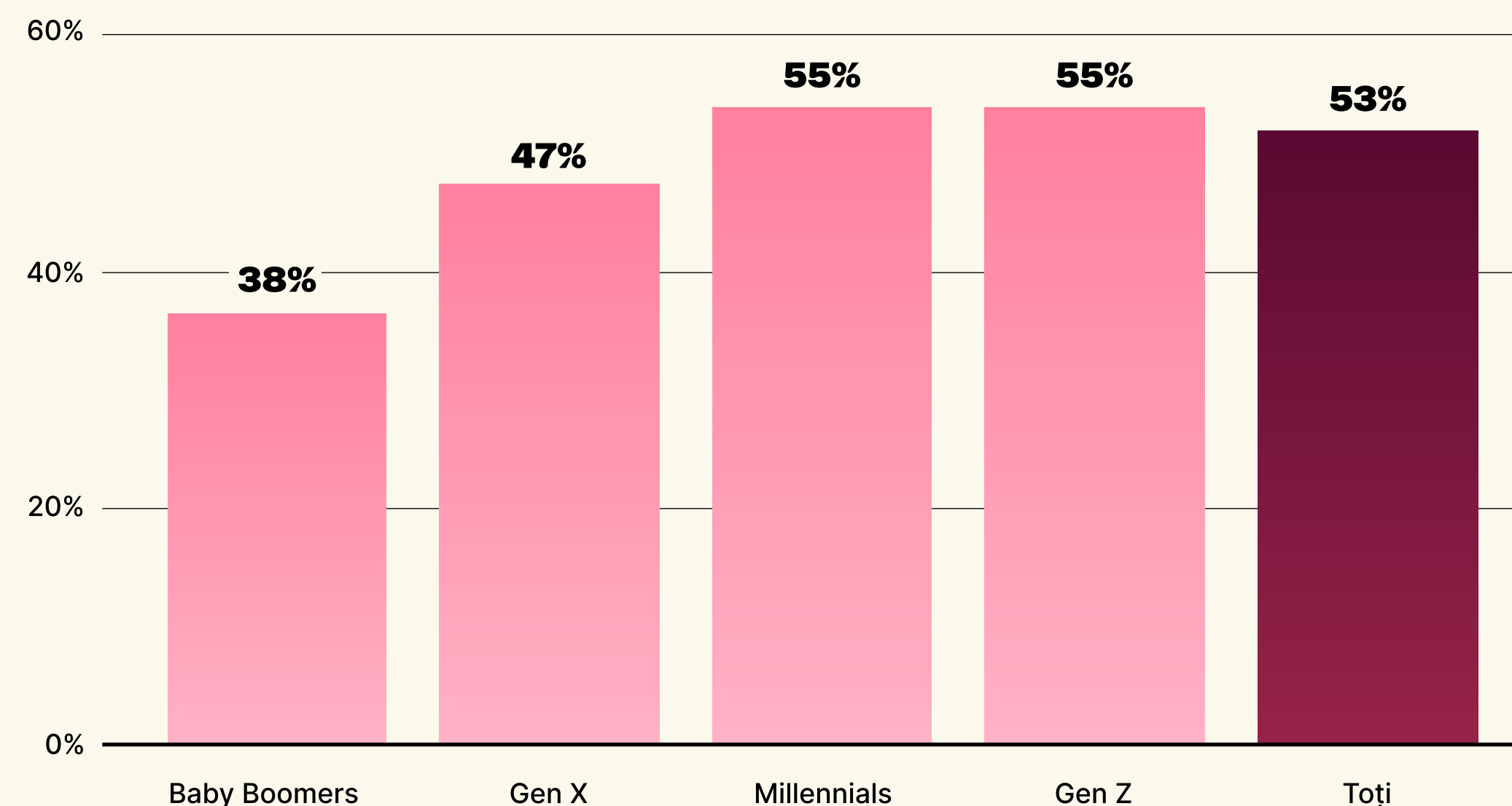
domeniul resurselor umane care își modifică programele și confirmă aceste schimbări vor obține un avantaj competitiv în ceea ce privește angajarea, productivitatea, implicarea și retenția personalului. Această așteptare nu este limitată la o singură regiune sau grupă de vârstă, ci reprezintă o transformare culturală la nivel global care remodelează structura muncii moderne.



## FACTORII CARE DETERMINĂ O MENTALITATE AXATĂ PE WELLBEING

Angajații se confruntă cu niveluri fără precedent de stres și epuizare, în special cei din generațiile mai tinere. Mai mult de jumătate din generația Z (55%) și din generația Millennials (55%) declară că stresul lor a crescut de la an la an, comparativ cu 47% din generația X și 38% din generația Baby Boomers.

### % DINTRE ANGAJAȚII CARE AU INDICAT CĂ NIVELUL LOR DE STRES A CRESCUT ÎN ULTIMUL AN



În general, 90% dintre angajați afirmă că au prezentat simptome de epuizare profesională în ultimul an, iar aproape 4 din 10 (39%) susțin că au aceste simptome o dată pe săptămână. Aceste forme de stres nu sunt niște episoade izolate, ci dificultăți recurente care amenință atât bunăstarea individuală, cât și performanța în cadrul companiei.

Pentru a răspunde acestor provocări, angajații nu se limitează la a interioriza stresul, ci își recalibrează viața. Dintre aceștia, 95% sunt de acord că aspectele fizice, mentale, emoționale și sociale ale bunăstării sunt interconectate, iar 46% sunt total de acord.

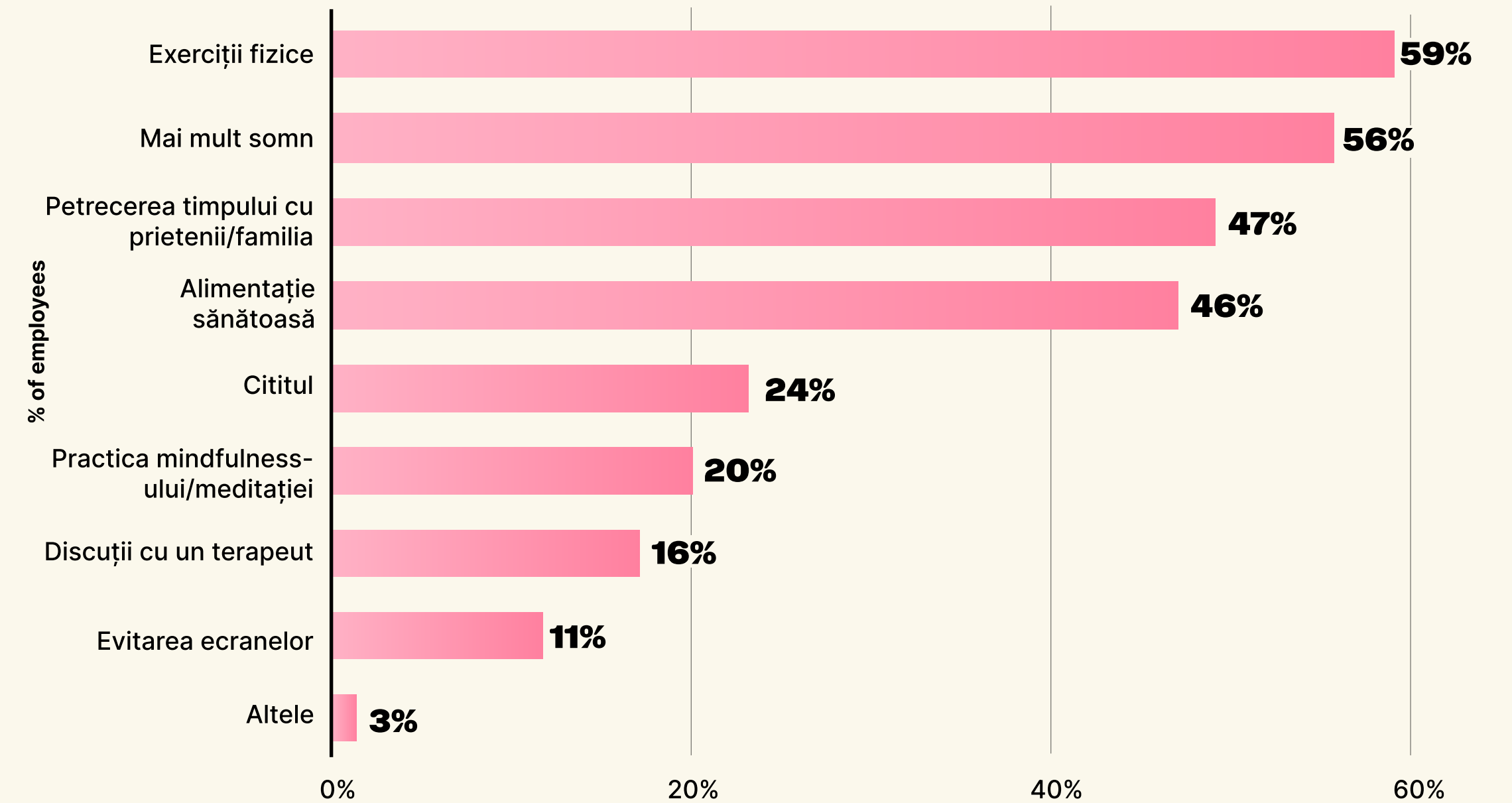
Totodată, 64% dintre ei spun că sunt mai axați pe wellbeing în prezent, comparativ cu cinci ani în urmă. Mecanismele de adaptare pe care le aleg sunt holistice și intenționate: exerciții fizice (59%), somn de mai bună calitate (56%), petrecerea timpului cu familia și prietenii (47%) și alimentație sănătoasă (46%). Aceste obiceiuri reflectă conștientizarea faptului că starea de bine nu mai este un aspect marginal al vieții, ci un element care trebuie integrat în rutina zilnică.



# 95%

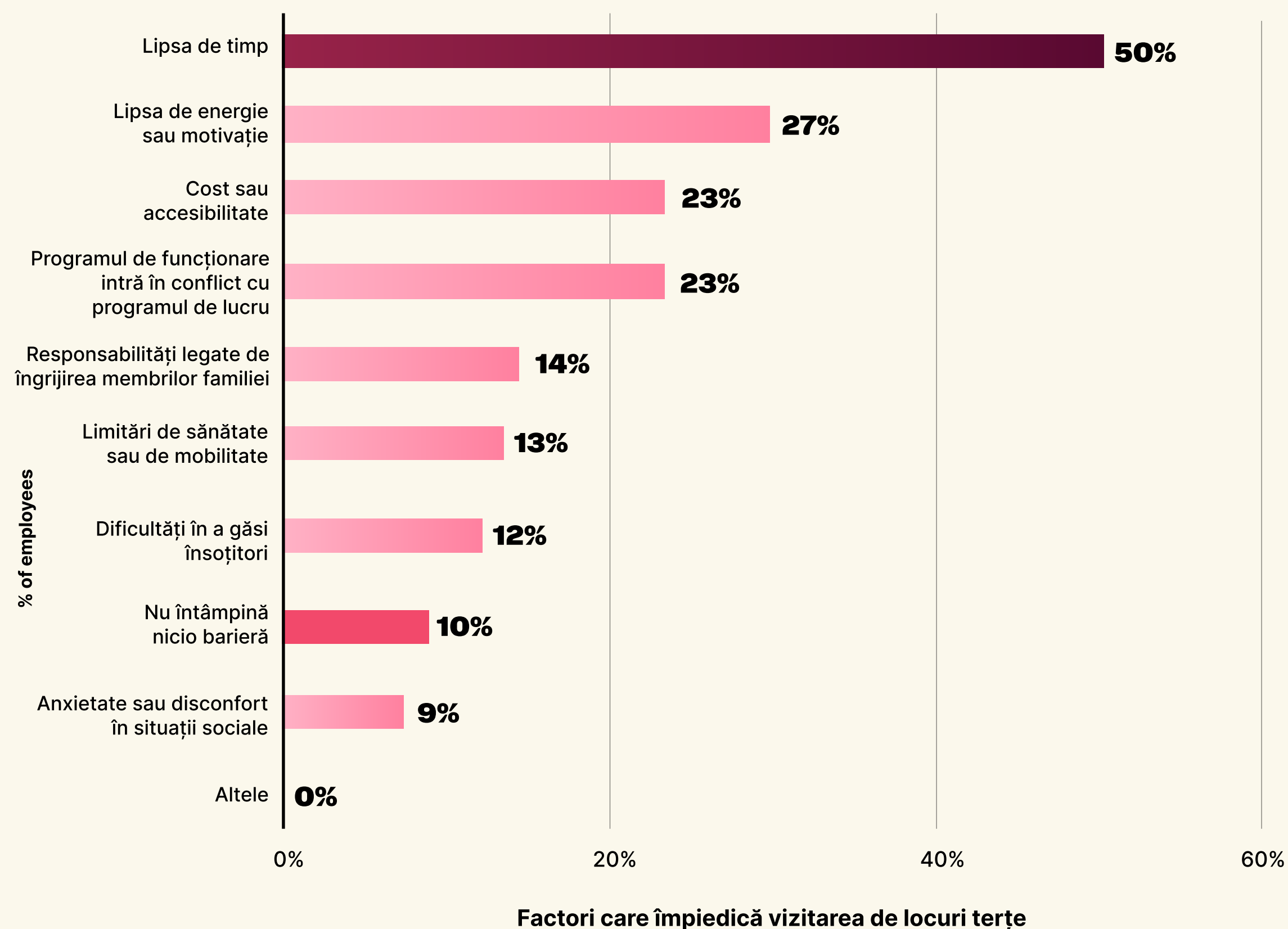
dintre angajați sunt de acord că îmbunătățirea unei zone de wellbeing sprijină celelalte zone

## MECANISME DE GESTIONARE A STRESULUI



Apariția „locurilor terțe” axate pe wellbeing accentuează și mai mult această schimbare. 91% dintre angajați afirmă că petrecerea timpului în săli de sport, studiouri de yoga sau spații de recreere le îmbunătățește capacitatea de a gestiona stresul asociat muncii. Aceste spații nu reprezintă un lux, ci o parte esențială din viața angajaților. Trei sferturi (74%) petrec timpul aici cel puțin o dată pe săptămână, în timp 21% merg zilnic. Spațiile respective oferă un sentiment de apartenență și responsabilitate, 62% dintre respondenți afirmând că sprijinul din partea comunității este esențial pentru menținerea unor obiceiuri sănătoase.

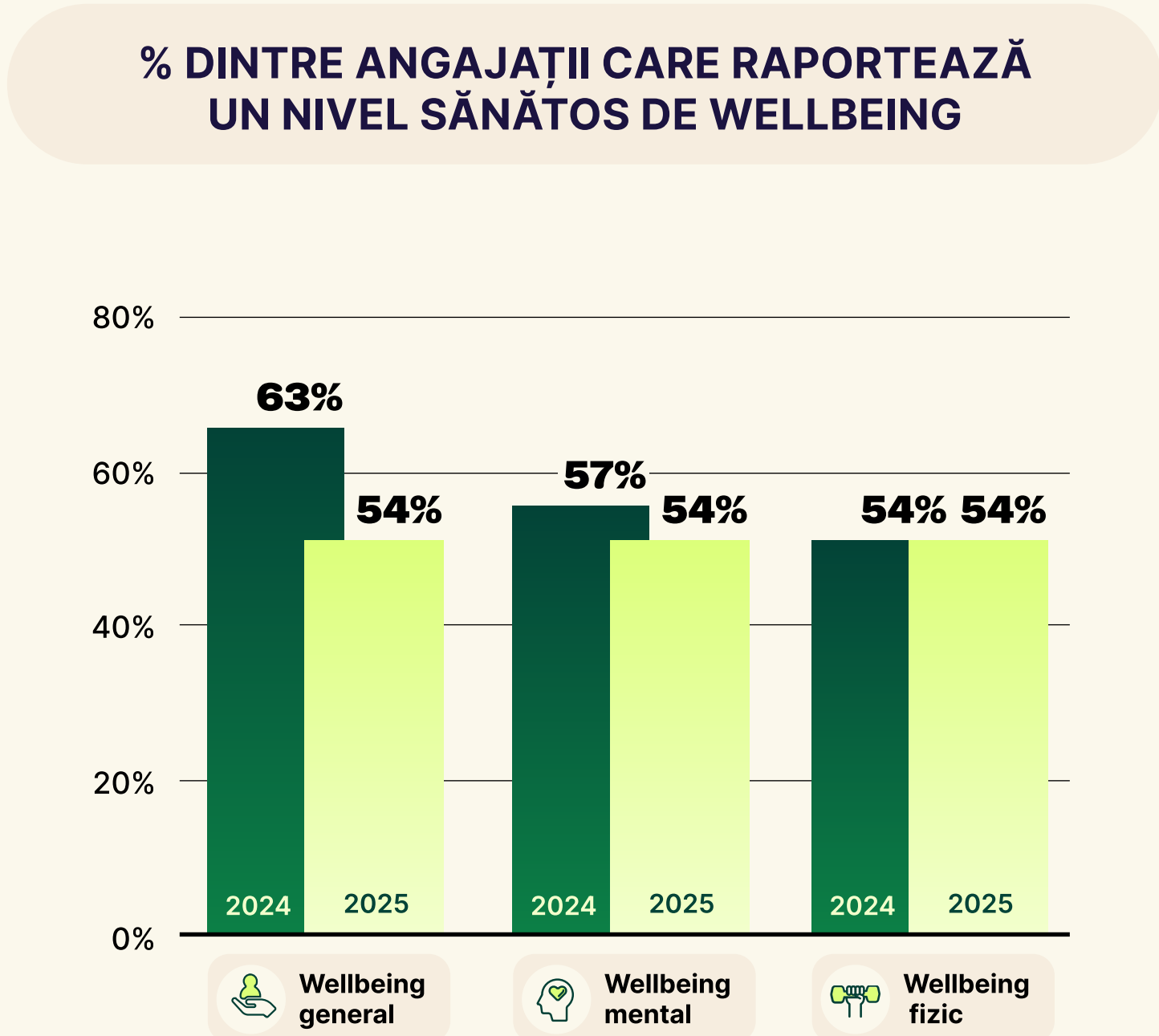
Dintre respondenți, 83% declară că ar fi mai dispuși să se alătore unei inițiative de wellbeing, dacă aceasta ar presupune o componentă de grup sau comunitară. Cu toate acestea, obstacolele rămân: jumătate dintre angajați invocă lipsa de timp, în timp ce 27% menționează lipsa de motivație și 23% costurile. Aceste lacune determină creșterea așteptărilor de la angajatori. Aproape jumătate (47%) dintre angajați afirmând că acum se așteaptă la mai mult sprijin în ceea ce privește starea de bine la locul de muncă, comparativ cu anul trecut.



Pe lângă a asigura o bună condiție fizică, aceste locuri terțe se transformă în spații culturale. Devin locuri în care oamenii construiesc comunități, își asumă responsabilități și își reîncarcă energia pentru provocările de la locul de muncă și din viață. De asemenea, acestea joacă un rol important în combaterea singurătății și izolării, care rămân fenomene răspândite în rândul forței de muncă la nivel global. Atunci când angajații interacționează în cadrul acestor medii, nu numai că își îmbunătățesc sănătatea fizică și mentală, ci își și consolidează legăturile sociale. Acest lucru se reflectă în colaborarea și reziliența la locul de muncă.

## SITUAȚIA STĂRII DE BINE A ANGAJAȚILOR

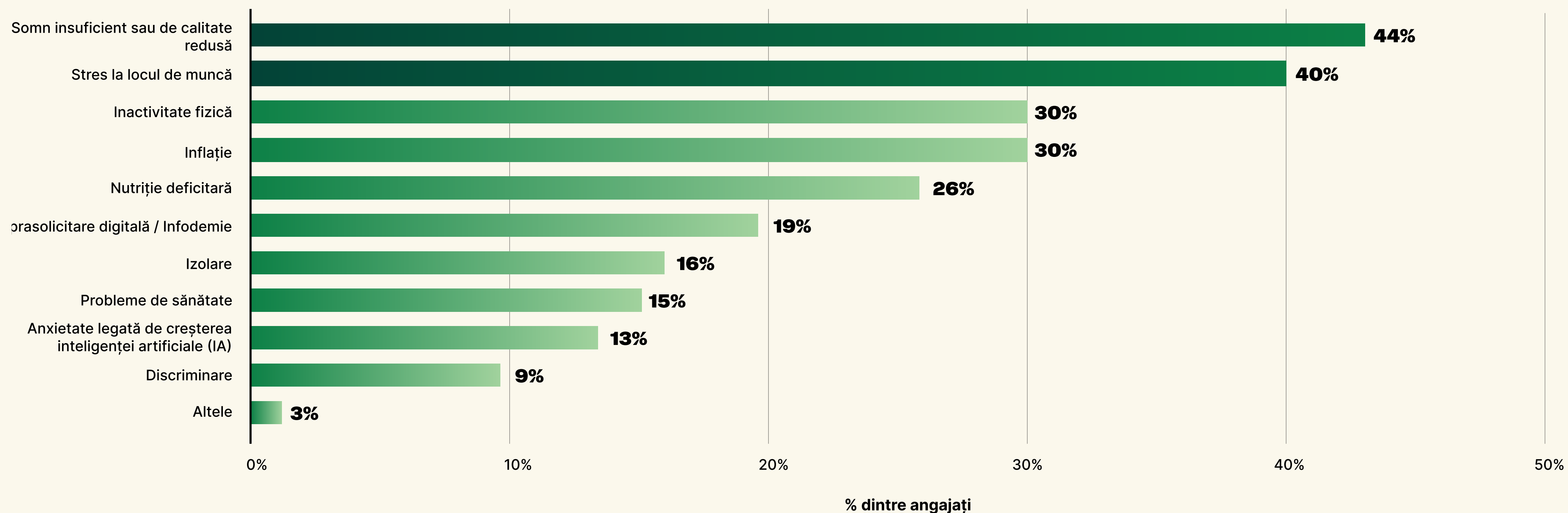
În ciuda acestor schimbări în stilul de viață, starea generală de bine a angajaților este în declin. În 2025, doar 54% dintre lucrători și-au evaluat starea de bine ca fiind bună sau excelentă, în scădere față de procentul de 63% din 2024. Deteriorarea stării de bine nu se datorează unui singur factor, ci este o consecință a programelor prelungite de lucru, lipsei de odihnă și a sprijinului insuficient din partea companiei.



Factorii cei mai dăunători pentru starea de bine la locul de muncă sunt lipsa somnului (44%) și stresul profesional (40%).

Analizând mai în profunzime cauzele lipsei de somn, aproape jumătate (47%) menționează stresul sau anxietatea ca motiv pentru care nu pot dormi noaptea, ceea ce le reduce capacitatea de odihnă și recuperare, esențială pentru menținerea unor niveluri adecvate de productivitate.

### FACTORI CARE CONTRIBUIE LA DIFICULTĂȚILE DE SĂNĂTATE MINTALĂ

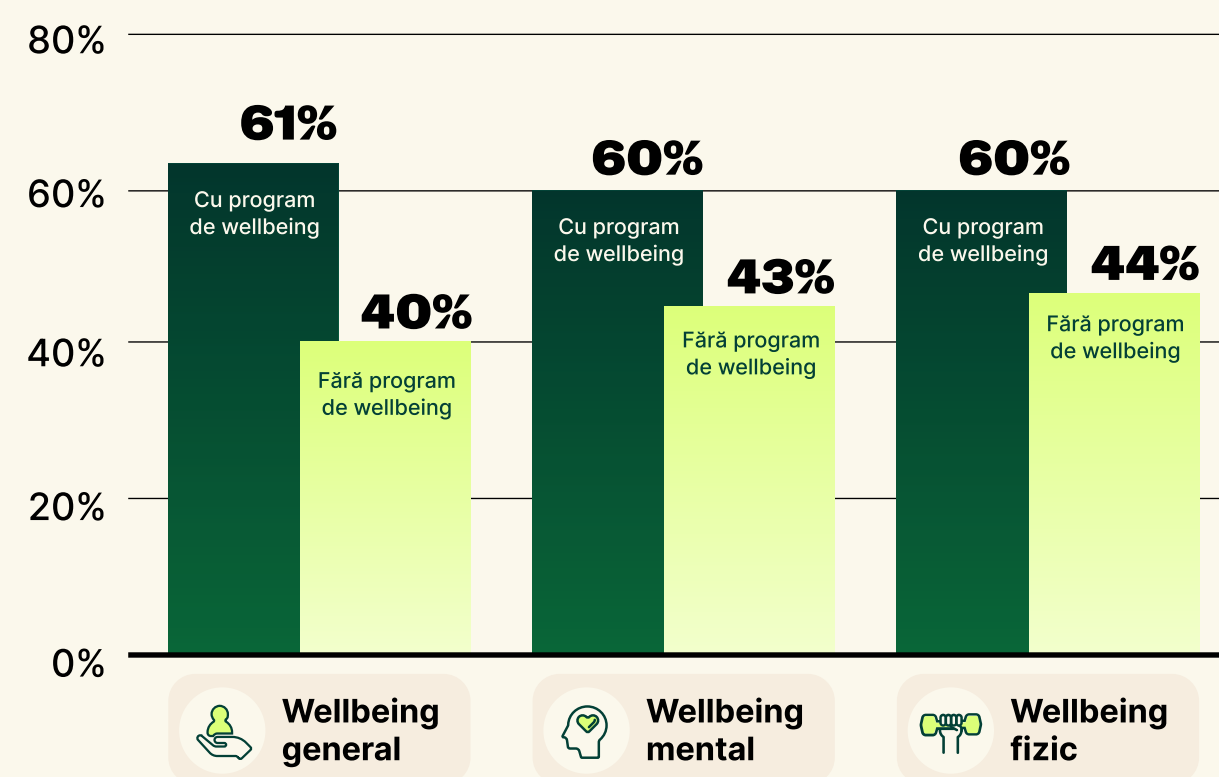


Deși 57% dintre angajați susțin că mindfulness-ul este important, puțini fac asta în mod consecvent. Doar 22% practică mindfulness în fiecare zi. Această inconsecvență evidențiază o discrepanță între conștientizare și acțiune și, pentru mulți angajați, semnalează necesitatea unui sprijin mai structurat. Alături de mindfulness, terapia a devenit o modalitate esențială de descărcare. Generațiile mai tinere apelează din ce în ce mai mult la terapie: 68% dintre membrii generației Z și 59% dintre Millennials consideră terapia ca fiind un element esențial pentru bunăstarea lor, comparativ cu 45% dintre membrii generației X și 33% din generația Baby Boomers.

Sănătatea fizică este, de asemenea, supusă presiunii. 51% spun că lipsa de timp îi împiedică să facă exerciții fizice, în timp ce 26% invocă lipsa motivației. Atunci când angajații se implică, aceștia se orientează spre activități accesibile și stimulante: 32% aleg alergatul, iar 23% antrenamentul de forță. Aceste tendințe arată că angajații doresc să facă mișcare, dar au dificultăți în a integra fitness-ul în programul lor încărcat. Efectul cumulativ al acestor provocări este o forță de muncă care este conștientă de ceea ce are nevoie, dar limitată în capacitatea sa de a acționa în mod consecvent.

Programele structurate de wellbeing ajută la acoperirea acestei lacune. Angajații care au acces la aceste programe raportează un nivel mai ridicat de bunăstare în toate aspectele. 61% dintre angajați își evaluează sănătatea mintală în mod pozitiv, comparativ cu doar 40% dintre angajații care nu au acces la aceste beneficii. Aceste programe de wellbeing ajută la atenuarea efectelor stresului, somnului deficitar și lipsei de exerciții fizice, transformând intenția în ameliorări pe termen lung.

### % DINTRE ANGAJAȚII CARE RAPORTEAZĂ UN NIVEL SĂNĂTOS DE WELLBEING

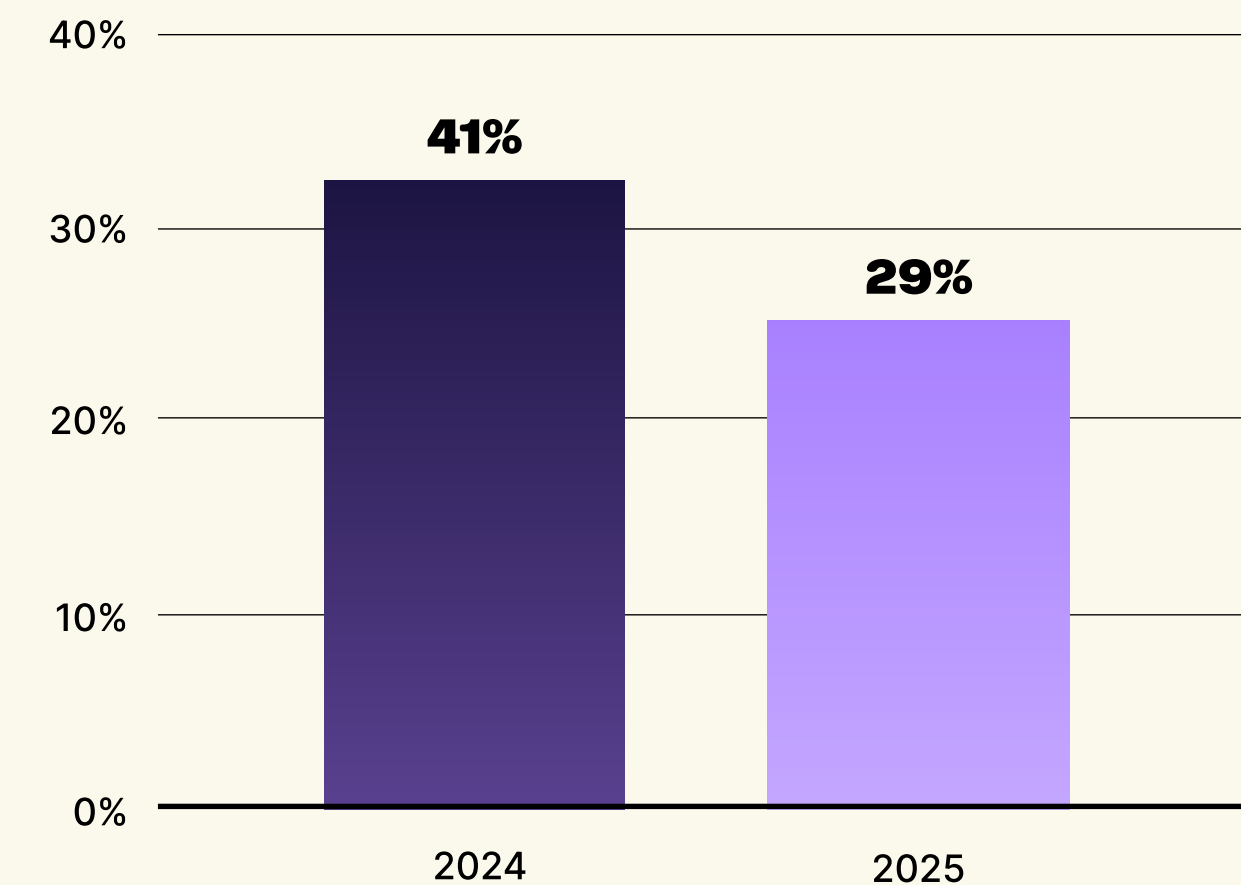


Acest fapt demonstrează rolul esențial pe care îl joacă angajatorii: fără sprijin din partea companiei, eforturile individuale au șanse mai mici de a se consolida și a deveni obiceiuri constante.

### LACUNA ÎN CADRUL BENEFICIILOR

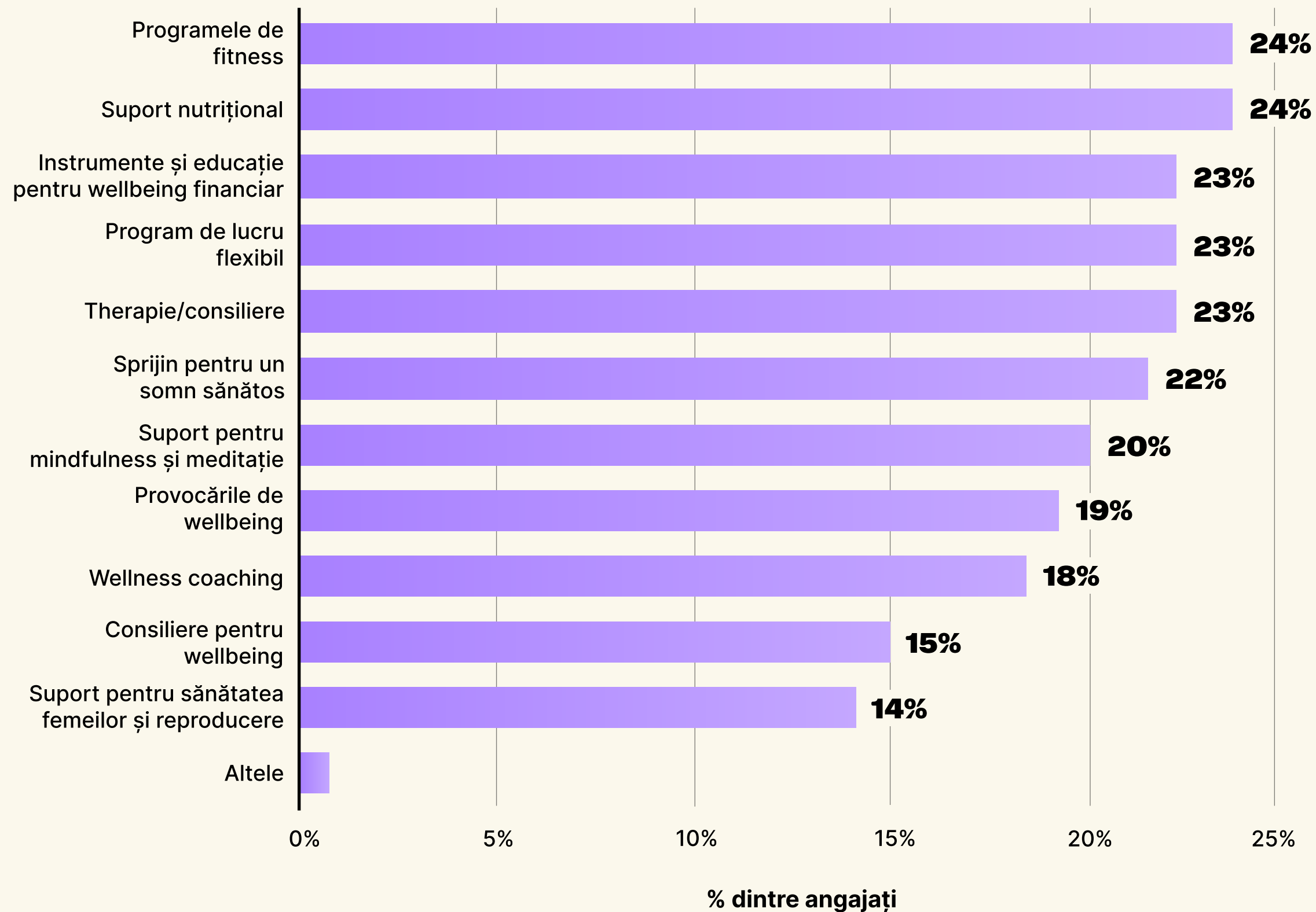
Diferența dintre nevoile angajaților și ceea ce le oferă angajatorii este din ce în ce mai mare. Gradul de satisfacție față de programele de wellbeing la nivel corporativ a scăzut la 29% în 2025, față de 41% în 2024. Totodată, doar 44% dintre angajați afirmă că bunăstarea este cu adevărat înrădăcinată în cultura companiei lor. Această discrepanță reprezintă mai mult decât neîndeplinirea așteptărilor, demonstrând o lipsă de încredere în angajatori din partea angajaților.

### % DINTRE ANGAJAȚII CARE SUNT MULȚUMIȚI DE PROGRAMUL DE WELLBEING AL COMPANIEI LOR



Angajații își doresc un tip de sprijin integrat și holistic, care să reflecte natura interconectată a sănătății fizice, mentale și sociale. Cele mai solicitate beneficii includ fitness (24%), nutriție (24%), bunăstare financiară (23%), programe flexibile de lucru (23%), terapie (23%) și sprijin pentru somn (22%).

## BENEFICIILE DE WELLBEING CELE MAI UTILIZATE



Nu se solicită beneficii punctuale, ci un ecosistem integrat care să răspundă diferitelor nevoi. Fără acesta, angajații simt că propriile companii nu sunt la înălțime, ceea ce limitează atât implicarea, cât și loialitatea. Această nemulțumire nu trece neobservată, ci se transformă în scăderea motivației, scăderea productivității și, în cele din urmă, creșterea ratei de fluctuație a personalului.

Această lacună în cadrul beneficiilor arată, de asemenea, cât de repede se schimbă așteptările. Cu puțini ani în urmă, o reducere la sala de sport sau un târg anual dedicat sănătății ar fi fost suficiente. În prezent, angajații se așteaptă să aibă acces zilnic la resurse care să îi ajute să gestioneze stresul, să își păstreze energia și să aibă grijă de propriile familii. Își doresc programe flexibile, digitale și incluzive.

## WELLBEING-UL CA ELEMENT ESENȚIAL PENTRU ANGAJAȚII TALENTAȚI

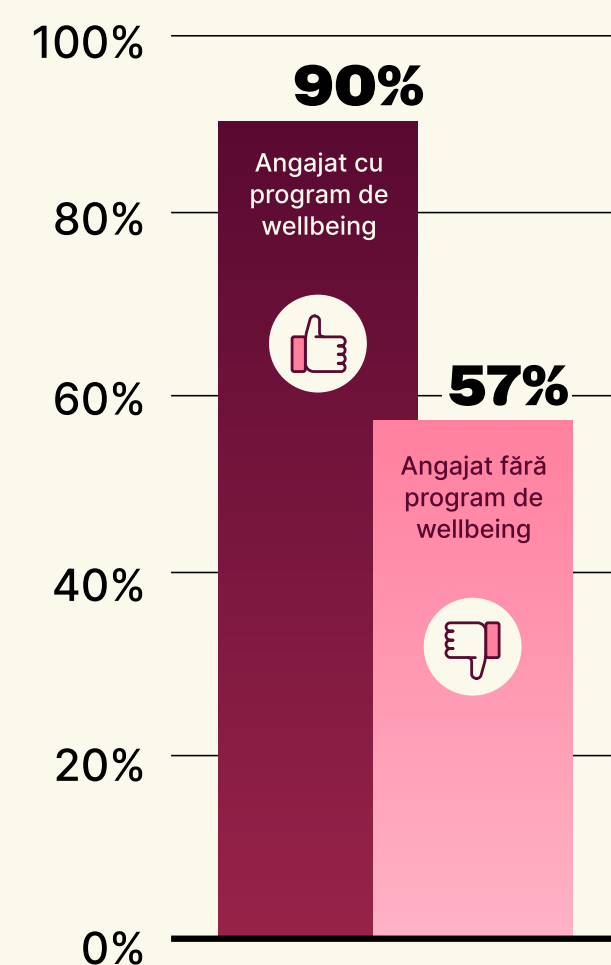
Wellbeing-ul a devenit un factor esențial în deciziile legate de carieră. 86% dintre angajați afirmă că, atunci când își caută un nou loc de muncă, ar lua în considerare doar companiile care pun accent pe bunăstarea angajaților. Aproximativ același procent (88%) afirmă că apreciază bunăstarea la locul de muncă la fel de mult ca salariul, subliniind faptul că bunăstarea a devenit o componentă esențială a remunerației. Aceste cifre demonstrează că starea de bine este acum o componentă cheie a valorii oferite de angajatori.

De asemenea, wellbeing-ul influențează percepția asupra conducerii și încrederii. Nouăzeci la sută dintre angajații care au acces la programe de wellbeing se simt remunerați corespunzător, comparativ cu doar 57% dintre cei care nu au acces la astfel de programe. 77% dintre cei care beneficiază de programe de wellbeing spun că departamentul de resurse umane se preocupă de bunăstarea lor, față de doar 38% dintre cei care nu beneficiază de astfel de programe.

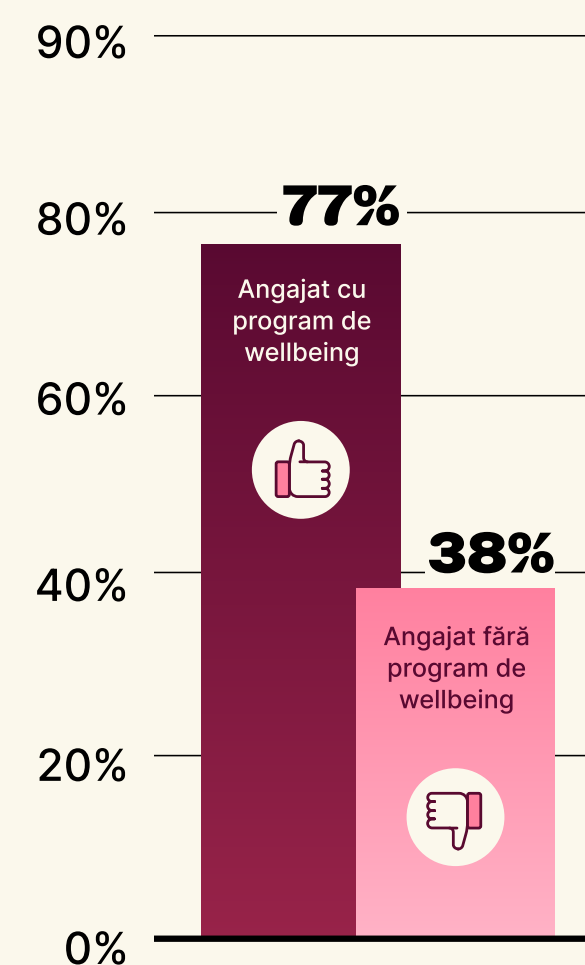


Aceste diferențe arată că programele de wellbeing nu îmbunătățesc doar sănătatea, ci consolidează și cultura, loialitatea și creează condițiile pentru implicare. Acestea îi determină pe angajați să se simtă cu adevărat apreciați din partea conducerii.

### % DINTRE ANGAJAȚII CARE SPUN CĂ SUNT REMUNERAȚI CORESPUNZĂTOR



### % DINTRE ANGAJAȚII CARE SPUN CĂ DEPARTAMENTUL LOR DE HR SE PREOCUPĂ CU ADEVĂRAT DE WELLBEING-UL LOR



Atunci când companiile neglijează aspectele legate de wellbeing, consecințele sunt imediate. 85% dintre angajați spun că ar lua în considerare părăsirea unei companii care nu acordă prioritate bunăstării. Generațiile Millennials și Gen Z, care constituie în prezent majoritatea forței de muncă, sunt deosebit de predispuse să acționeze conform acestei convingeri, fapt care accelerează necesitatea de acțiune din partea companiilor. Riscul nu este unul abstract. Acesta se reflectă în ratele de fluctuație a personalului, în dificultățile de recrutare și în deteriorarea imaginii angajatorilor.

# Concluzii cheie pentru liderii din departamentul resurselor umane

Wellbeing-ul redefinește modul în care angajații trăiesc, lucrează și își construiesc cariera.

Pentru a rămâne competitive, companiile trebuie să:



Abordeze creșterea stresului și a epuizării cu ajutorul unui sprijin holistic bazat pe cei cinci piloni ai stării de bine.



Susțină accesul la locuri terțe și instrumente digitale pe care angajații le utilizează deja pentru a se reîncărca, a se conecta și a-și construi obiceiuri sănătoase.



Acopere lacuna din cadrul beneficiilor prin alinierea ofertelor la așteptările angajaților și prin furnizarea de ecosisteme integrate și holistice de sprijin.



Acorde prioritate wellbeing-ului drept strategie cheie în materie de talente, introducându-l în cultura companiei, activitățile conducerii și rutina zilnică.

Companiile axate pe wellbeing vor deveni companiile axate pe talent. În mediul de lucru în continuă evoluție de astăzi, **bunătatea nu reprezintă o opțiune, ci o parte integrantă a afacerii.** A investi în bunăstare nu înseamnă doar a avea angajați mai sănătoși. Înseamnă, de asemenea, construirea unei culturi mai puternice, consolidarea încrederii și crearea unor companii rezistente, pregătite să prospere în anii următori. Companiile care recunosc și acceptă această schimbare se vor poziționa nu numai ca angajatori de top, ci și ca lideri ai unei forțe de muncă mai sănătoase și mai durabile.



ACCESEAZĂ RAPORTUL COMPLET  
PENTRU INFORMAȚII VALOROASE ȘI  
RECOMANDĂRI DE LA EXPERTI.



Descarcă raportul complet 

