

STAREA DE BINE

LA LOCUL DE MUNCĂ

2026

Wellbeing-ul holistic, noua forță care
modelează viitorul muncii.



Cuprins

1 • Introducere

4	1.1 Cuvânt înainte	5
	1.2 Concluzii-cheie	7

2 • Aspectele care alimentează tranziția către o mai mare atenție asupra bunăstării

9	2.1 Intensificarea stresului, a burnout-ului și a tensiunilor legate de întoarcerea la birouri	11
	2.2 Reorientarea stilului de viață către flexibilitate, împlinire și bunăstare holistică	16
	2.3 Ascensiunea „locurilor terțe” (de ex. săli de sport, studiouri, parcuri) ca spații generative	22
	2.4 Cum instrumentele digitale remodelează bunăstarea zilnică	29
	2.5 Cum bunăstarea socială contribuie la formarea culturii, a sentimentului de apartenență și a motivației	34

3 • Cum fac față angajații

39	3.1 Bunăstarea generală	41
	3.2 Bunăstarea mintală	43
	3.3 Bunăstarea fizică	52

4 • Marea discrepanță în materie de beneficii

61	4.1 Cele mai comune programe de bunăstare oferite de angajatori	63
	4.2 Utilizare: Participarea scăzută evidențiază lacunele de proiectare	66
	4.3 Cererea pentru un sprijin mai holistic al bunăstării	68

5 • Bunăstarea ca strategie de atragere a talentelor	70	5.1 Achiziția de talente 5.2 Satisfacția angajaților 5.3 Retenția angajaților	72 74 78
6 • Efectul Wellhub	80		86
7 • Ghid: Consolidarea culturii la nivelul companiei prin bunăstare	90		
8 • Concluzie	100		
9 • Sectorul wellbeing-ului la nivel global	103		
10 • Anexe	115	10.1 Metodologie 10.2 Întrebările sondajului 10.3 Citări	116 116 120

Introducere

1.1 Cuvânt înainte

1.2 Concluzii-cheie

Cuvânt înainte

1.1

Nu cu mult timp în urmă, bunăstarea la locul de muncă era considerată un bonus, ceva în plus de care puteai beneficia dacă aveai timp. Niște fructe veștejite în sala de pauză. O lecție de yoga o dată pe trimestru. Ping-pong în hol. Poate un abonament cu reducere la sala de sport pe care majoritatea oamenilor nu l-au folosit niciodată. Acele vremuri sunt de domeniul trecutului.

În ziua de azi, angajații își organizează viața în jurul bunăstării și se așteaptă ca și locurile de muncă să contribuie la aceasta. Nu este vorba doar de oferirea sprijinului, ci de integrarea bunăstării în cultură, program și conversații. Vor să aibă acces la spații pentru mișcare, momente pentru reîncărcare și libertatea de a avea grijă de ei înșiși fără să simtă că încalcă vreo regulă nescrisă.

Pentru a înțelege această tranziție, Wellhub a chestionat peste 5.000 de angajați cu normă întreagă din 10 piețe globale. Rezultatele arată o forță de muncă în tranziție, care își reorganizează rutina în jurul sănătății, în loc să o înghesuie pe unde poate. De fapt, 64% dintre angajați declară că abordarea lor față de wellbeing a devenit mai intenționată în ultimii cinci ani, generațiile mai tinere fiind în fruntea acestui trend. 74% dintre membrii generației Z și 68% dintre mileniali declară că au introdus îmbunătățiri semnificative, comparativ cu 59% dintre membrii generației X și 55% dintre baby-boomeri. Nu este vorba doar de o tendință generațională, ci de o resetare culturală, susținută de tehnologie și de programele de bunăstare corporativă care încep să prindă avânt.

Pentru mulți, locurile terțe (acele spații în afara casei și a locului de muncă unde oamenii se adună

pentru a socializa, a crea și a se îngriji) au devenit esențiale. Săli de sport, studiouri de yoga, parcuri: acestea sunt locurile în care angajații se reîncarcă, interacționează cu alte persoane și își gestionează stresul. 91% dintre angajați declară că timpul petrecut în aceste locuri îi ajută să gestioneze mai eficient presiunile asociate locului de muncă. Aceste spații există dintotdeauna, însă ceea ce s-a schimbat este cât de intenționat și de des le folosesc oamenii. Cândva destinații ocazionale, acestea au devenit parte din ritmul obișnuit al vieții moderne.

Pe măsură ce starea de bine devine o practică zilnică, instrumentele digitale au trecut de la rangul de nișă la cel de necesitate. 62% dintre angajați utilizează aplicații sau platforme de wellbeing cel puțin o dată pe săptămână, iar în cazul generației Z, acest procentaj crește la 72%, aproape unul din trei utilizând aceste aplicații zilnic. Aceste instrumente nu se rezumă la memento-uri sau monitorizare, ci sunt parteneri care mențin motivația, ghizi și punți către experiențe față în față.

Totuși, în ciuda acestui impuls, prea mulți angajați sunt încă departe de a se simți bine. Puțin peste jumătate (54%) își evaluează bunăstarea generală ca bună sau excelentă, o scădere bruscă față de 63% anul trecut. Aproape jumătate se autodefinesc drept „bine” sau mai rău, iar 12% spun că sunt în dificultate. Pentru aceste persoane, energia, concentrarea și vitalitatea nu sunt o realitate cotidiană, ci obiective care par de neatins.

Argumentele economice în favoarea schimbării sunt incontestabile. **86% dintre angajați consideră că starea de bine la locul de muncă este la fel de importantă ca și salariul.** 89% spun că au o

performanță mai bună atunci când acordă prioritate bunăstării. Angajații care au acces la programe structurate de bunăstare raportează un nivel mai ridicat al stării de bine în toate aspectele, de la sănătatea mintală și fizică până la somn și nutriție, și este mai probabil ca aceștia să afirme că cultura companiei lor îi susține cu adevărat.

Cu toate acestea, doar 14% dintre companii oferă în prezent programe structurate de wellbeing, chiar dacă 95% dintre angajați afirmă că sănătatea fizică, mintală, emoțională și socială sunt interconectate. Oportunitatea este clară: crearea unor parcursuri flexibile, variate și accesibile către bunăstare prin intermediul unor locuri terțe, instrumente digitale și obiceiuri zilnice care să fie vizibile, sociale și sprijinite la toate nivelurile organizației precum și acasă. Extinderea beneficiilor către persoanele dragi prin intermediul funcționalității Wellhub Membri ai familiei asigură că starea de bine devine un stil de viață în comun, consolidând obiceiurile sănătoase dincolo de locul de muncă. **La Wellhub, am văzut ce se întâmplă când companiile adoptă această schimbare. Oamenii vin la muncă mai energici.**

Echipele se simt mai unite. Cultura se consolidează. Toate companiile au potențialul de a deveni companii axate pe bunăstare. Trebuie doar să o transforme într-o prioritate, o investiție care se recuperează sub forma unor persoane mai sănătoase, echipe mai solide și organizații mai rezistente.

Ignorând această tendință, companiile riscă mai mult decât pierderea angajaților, putând rămâne în urmă în contextul unei forțe de muncă care își organizează deja viața în jurul principiului de sănătate holistică



Livia Martini

Livia Martini
Chief People Officer, Wellhub



Concluzii-cheie

1.2

1.2.1 STATISTICI-CHEIE

86 % dintre angajați consideră că starea de bine la locul de muncă și salariul sunt la fel de importante.

89 % spun că atunci când acordă prioritate bunăstării lor, reușesc să aibă performanțe mai bune la locul de muncă.

91 % afirmă că, petrecând timp în spații dedicate stării de bine (săli de sport, studiouri de yoga, cursuri de fitness), își îmbunătățesc capacitatea de a gestiona stresul asociat locului de muncă.

90 % au declarat că au manifestat simptome de burnout în ultimul an.

95 % sunt de acord că bunăstarea fizică, mintală, emoțională și socială sunt interconectate, iar 46% sunt complet de acord cu această afirmație.

62 % afirmă că sprijinul comunității sau al societății este extrem de important sau foarte important pentru menținerea obiceiurilor de bunăstare pe termen lung

Doar 17 % sunt complet de acord că wellbeing-ul este parte integrantă din cultura companiei lor.

81 % sunt de acord că angajatorul lor are responsabilitatea de a contribui la starea lor de bine.

85 % ar lua în considerare părăsirea unei companii care nu pune accent pe bunăstarea angajaților.

1.2.2 CONCLUZII-CHEIE

Forța de muncă este în curs de transformare ca urmare a evoluției stilului de viață



Angajații adoptă o abordare mai holistică a sănătății, petrec mai mult timp în „locuri terțe” dedicate bunăstării și introduc aceste obiceiuri și la locul de muncă.

Bunăstarea reprezintă un avantaj competitiv



Fiind acum esențială pentru atragerea, stimularea și păstrarea celor mai buni angajați.

Sănătatea holistică este noul standard



Abordarea simultană a bunăstării fizice, mintale și sociale generează cel mai mare impact.

Cultura este un catalizator



Integrarea bunăstării în obiceiurile zilnice, comportamentul liderilor și normele de la locul de muncă stimulează implicarea pe termen lung.

Evoluția generațională accelerează schimbarea



Angajații mai tineri sunt în fruntea tranziției către un stil de viață axat pe bunăstare, influențând așteptările întregii forțe de muncă.

Aspectele care alimentează tranziția către o mai mare atenție asupra bunăstării

2.1 Intensificarea stresului, a burnout-ului și a tensiunilor legate de întoarcerea la birouri

2.2 Reorientarea stilului de viață către flexibilitate, împlinire și bunăstare holistică

2.3 Ascensiunea „locurilor terțe” (de ex. săli de sport, studiouri, parcuri) ca spații generative

2.4 Cum instrumentele digitale remodelează bunăstarea zilnică

2.5 Cum bunăstarea socială contribuie la formarea culturii, a sentimentului de apartenență și a motivației



Mișcarea globală către un stil de viață axat pe wellbeing

În întreaga lume, un nou ritm prinde contur. Marțea, la ora 18:00, nu mai este momentul happy hour-ului, ci a devenit ora de vârf pentru activități de wellbeing, de la cursuri de fitness la sesiuni de mindfulness. Acest tipar săptămânal reflectă o schimbare mai amplă a stilului de viață. Angajații își reorganizează zilele în jurul bunăstării, nu se limitează la a o include în programul lor când se poate. (Wellhub, Raportul tendințelor 2024).

Wellbeing-ul devine o prioritate zilnică, integrată în rutine care stimulează energia, concentrarea și conexiunea. De la începutul pandemiei, așteptările cu privire la sănătate și muncă s-au schimbat fundamental. Oamenii nu se rezumă la a se recupera după crize, ci regândesc ceea ce înseamnă o viață sustenabilă. Condiția fizică, rezistența mentală, conexiunea emoțională, nutriția și somnul reparator nu mai sunt obiective separate. Acestea sunt priorități interconectate care influențează modul în care angajații își gestionează energia, concentrarea și relațiile, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia.

În general, oamenii încearcă să fie mai sănătoși și mai echilibrați. Această mișcare este mai mult decât formarea unor obiceiuri individuale, este o reorientare holistică a stilului de viață care remodelează chiar și locurile de muncă.

În acest capitol, explorăm forțele care alimentează răspândirea stilului de viață axat pe wellbeing. De la creșterea nivelului de stres și burnout la atractivitatea tot mai mare a spațiilor de relaxare și a instrumentelor digitale pentru bunăstare, analizăm modul în care angajații rescriu regulile echilibrului și consecințele acestui fenomen asupra mediului de lucru modern. bedeutet.

Intensificarea stresului, a burnout-ului și a tensiunilor legate de întoarcerea la birouri

2.1

PRESIUNILE CULTURALE ȘI PROFESIONALE CARE DETERMINĂ SCHIMBAREA

Maya are trei ani de experiență în domeniul marketingului. Este ambițioasă, creativă și își atinge întotdeauna obiectivele. Totuși, în ultima vreme, ceva pare să nu fie în regulă. Lucrează mai multe ore, se confruntă cu așteptări mai mari și se chinuie să țină pasul. Serile ei, care odată erau dedicate prietenilor sau activităților, sunt acum consumate de e-mailuri și oboseală. Când compania la care lucrează a introdus o politică obligatorie de revenire la birou, a simțit că a pierdut și fărâmele de flexibilitate care o ajutau să facă față situației.

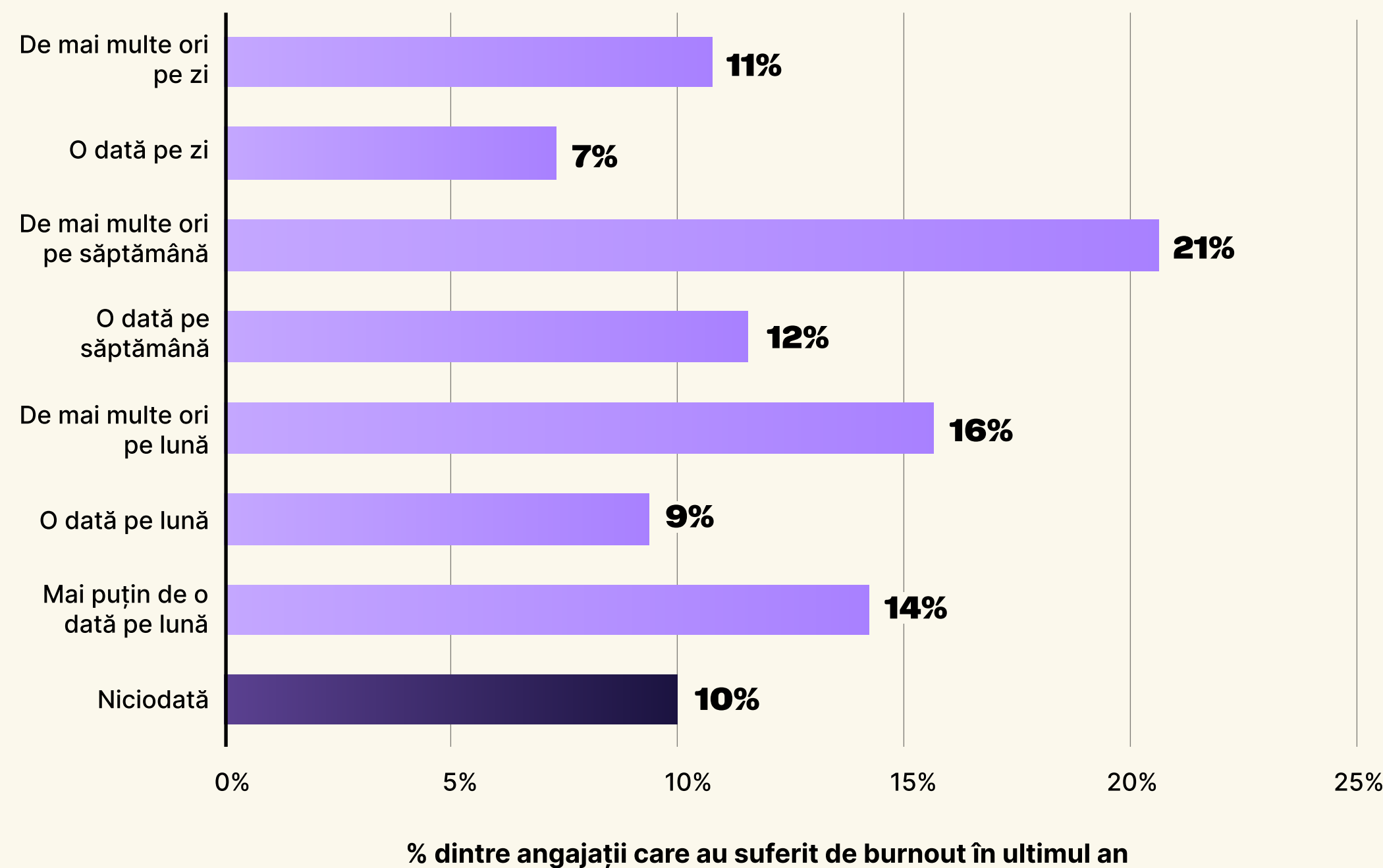
Povestea Mayei nu este una ieșită din comun. Mai mult de jumătate (53%) dintre angajații cu normă întreagă afirmă că nivelul lor de stres a crescut în ultimul an, iar aproape 1 din 5 (19%) consideră că această creștere este semnificativă. Nu sunt cazuri izolate. Acestea reflectă un sentiment crescând de suprasolicitare cronică care se extinde în toate sectoarele, rolurile și generațiile.



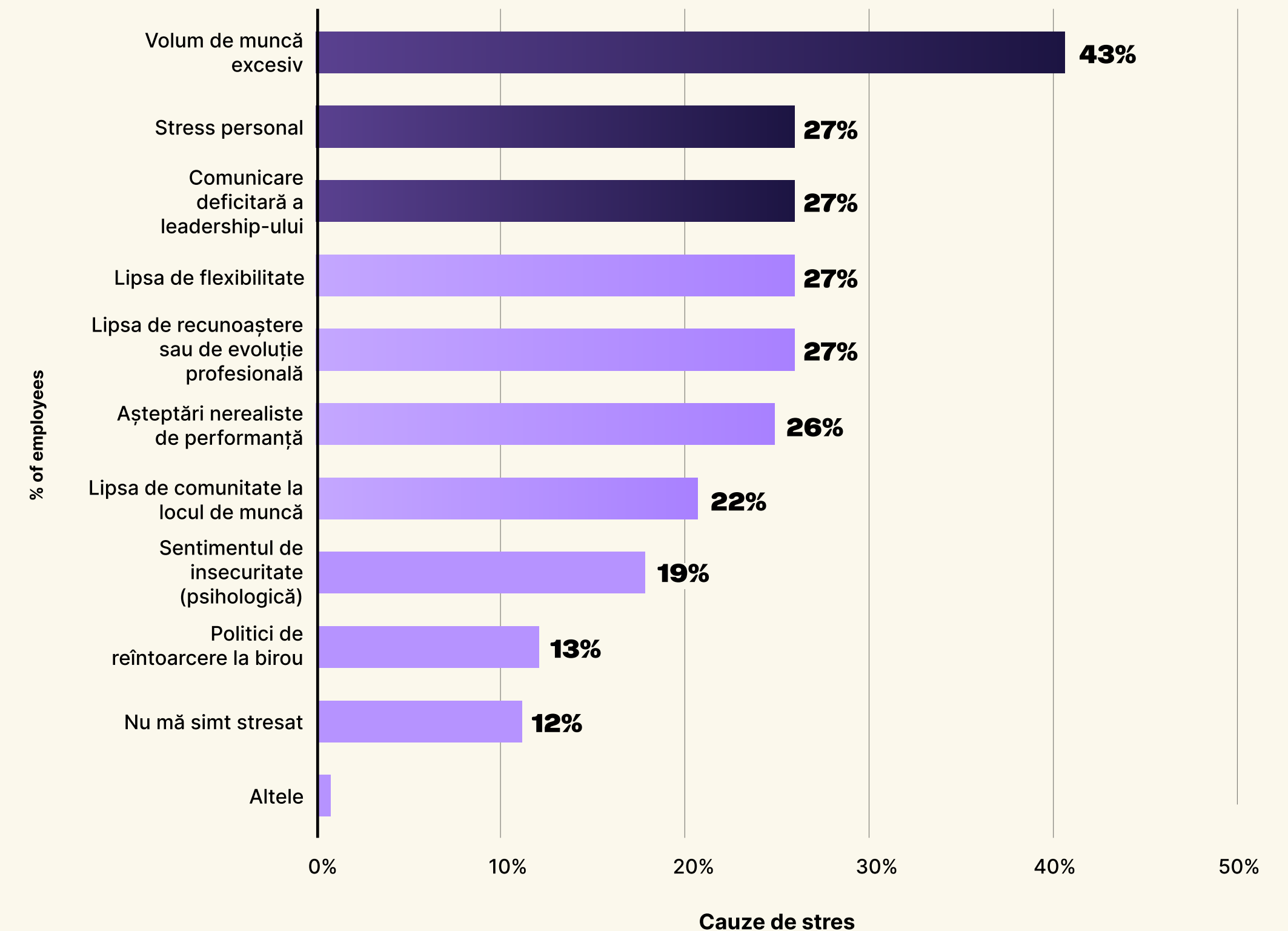
Burnout-ul a devenit o caracteristică definitorie a muncii moderne. 90% dintre angajați spun că au avut simptome în ultimul an, de la epuizare până la deconectare și scăderea productivității. Aproape 4 din 10 (39%) le resimt cel puțin o dată pe săptămână, în timp ce 18% resimt aceste simptome în fiecare zi.

Cea mai frecventă cauză este clară: volumul excesiv de muncă, menționat de 43% dintre angajați. Dar și diferențele culturale profunde alimentează acest ciclu de epuizare. Comunicarea deficitară din partea liderilor, flexibilitatea limitată la locul de muncă și lipsa recunoașterii sau a perspectivelor de dezvoltare profesională au fost identificate de 27% dintre respondenți ca factori majori care contribuie la burnout.

SIMPTOMELE BURNOUT-ULUI SUNT O PARTE OBIȘNUITĂ A VIEȚII PROFESIONALE



VOLUMUL MARE DE MUNCĂ ȘI COMUNICAREA DEFICITARĂ GENEREAZĂ STRES



GENERAȚIA CEA MAI AFECTATĂ

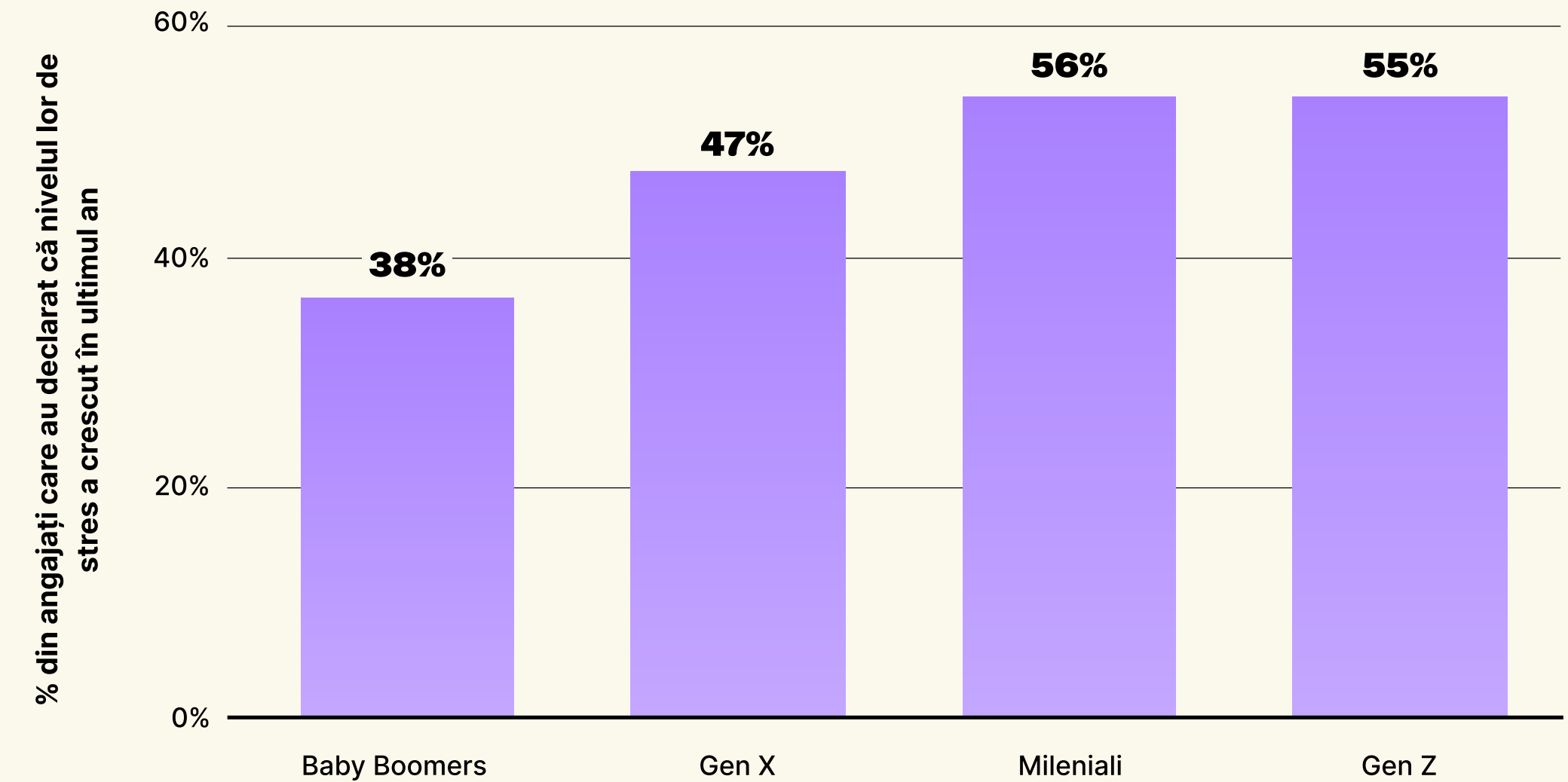
Din analiza datelor generaționale reiese unde se resimte cel mai puternic această presiune. Angajații mai tineri, adesea aflați în primele etape ale carierei lor, sunt cei care suportă cea mai mare povară emoțională și mentală. În rândul generației Millennials, 56% declară că nivelul de stres este în creștere, în timp ce 55% dintre angajații din generația Z spun același lucru, ambele cifre depășind media globală în cazul tuturor generațiilor. Pe lângă stresul general, persoanele mai tinere sunt cele mai predispuse să raporteze simptome frecvente de burnout, multe dintre ele resimțindu-le de mai multe ori pe săptămână.

Pentru mulți tineri profesioniști, acesta este primul capitol din carieră. În loc de oportunități, ei se confruntă cu oboseală, frustrare și dezamăgire.

Maya, ca mulți din generația ei, muncește din greu, fără să știe clar încotro se îndreaptă totul sau dacă merită efortul.



NIVELUL DE STRES LA LOCUL DE MUNCĂ ESTE ÎN CREȘTERE



REGÂNDIREA SUCCESULUI: CÂND ROLUL DE LIDER NU MAI PARE UN PROGRES

Pe măsură ce stresul se acumulează, crește și scepticismul. Etapele tradiționale ale carierei și-au pierdut din atractivitate. Când managerul Mayei i-a oferit o oportunitate de a avansa într-o funcție de lider, aceasta a ezitat. Ar fi trebuit să fie un pas uriaș înainte. În schimb, **a devenit un semnal de alarmă: ore de lucru mai lungi, presiune mai mare, mai multe responsabilități și recunoaștere minimă.**

Această ezitare se transformă într-o tendință generațională tot mai răspândită. Mai mult de jumătate dintre profesioniștii generației Z declară că nu sunt interesați să devină manageri de nivel mediu, un rol considerat în mod tradițional ca fiind o treaptă de acces necesară către funcții de conducere de nivel înalt. În schimb, 72% ar prefera să evolueze în calitate de colaboratori individuali, axându-se pe perfecționare și autonomie, mai degrabă decât pe management și ierarhie. Aproape 70% descriu managementul de nivel mediu ca fiind o experiență foarte stresantă și puțin satisfăcătoare. Viziunea acestora asupra structurii corporative este, de asemenea, în evoluție: de două ori mai mulți angajați din generația Z preferă modelele organizaționale plate în detrimentul ierarhiilor tradiționale (Robert Walters, 2024). Iar când vine vorba de vârful companiei, doar 6% spun că aspiră la funcții de director (Deloitte, 2024).

Această discrepanță între ambiție și structură creează un deficit de leadership. Angajatorii încă se așteaptă ca noile generații să preia roluri critice de management intermediar, iar 89% dintre ei afirmă că aceste roluri sunt esențiale pentru succesul pe termen lung (Robert Walters, 2024). Însă tinerii angajați redefinesc noțiunea de succes. Pentru ei, titlurile nu înseamnă mare lucru fără a fi însoțite de motivație, autonomie și un sentiment de echilibru.

IMPACTUL BURNOUT-ULUI ASUPRA AFACERILOR

Burnout-ul nu este doar o criză personală sau culturală, ci și una economică. Implicațiile financiare ale stresului generalizat al angajaților sunt vaste și în continuă creștere. Potrivit Gallup, epuizarea profesională determină pierderi estimate la 322 de miliarde de dolari în productivitate și cifră de afaceri în fiecare an (Gallup, n.d.). De asemenea, demisiile cauzate în mod direct de burnout costă organizațiile între 15% și 20% din totalul fondului de salarii (Workhuman, 2022). Între timp, cercetările efectuate de Mercer arată că 82% dintre angajații din întreaga lume

prezintă în prezent riscul de a suferi un burnout, ceea ce sugerează că problema este atât răspândită, cât și în expansiune (Mercer, 2024).

Neglijat, burnout-ul epuizează creativitatea, inhibă colaborarea și accelerează rata de renunțare a personalului. Pentru liderii companiilor și departamentelor de resurse umane, este atât o problemă umană, cât și o provocare financiară.

PROBLEMA REÎNTOARCERII LA BIROU: O MĂSURĂ POTRIVITĂ PENTRU NIMENI

Mandatele de revenire la birou, deși au fost concepute pentru a îmbunătăți colaborarea și vizibilitatea, în multe cazuri au efectul opus. Acestea accentuează sentimentul de detașare și stres resimțit de angajați. **Per total, 39% dintre angajați afirmă că nu lucrează în mediul preferat**, fie că este vorba de a lucra exclusiv la sediu, de la distanță sau în mod hibrid, ceea ce evidențiază o discrepanță generalizată între configurarea locului de muncă și nevoile angajaților.



Datele sunt clare: nemulțumirea este prezentă în toate regimurile de muncă, fiind însă mai intensă în mediile rigide și inflexibile. Problema nu este doar locul în care oamenii lucrează, ci și dacă aceștia simt că li se acordă încredere, că au putere de decizie și că pot integra munca în viața personală într-un mod sustenabil.

Politicile rigide de reîntoarcere la birou riscă să îndepărteze talentele de top, în special în rândul tinerilor profesioniști, care consideră din ce în ce mai mult flexibilitatea ca fiind esențială pentru bunăstarea lor. Companiile care aplică o abordare uniformă cu privire la spațiul de lucru pierd oportunitatea crucială de a-și implica, susține și păstra angajații.

ASCENSIUNEA UNEI MENTALITĂȚI CARE PUNE PE PRIMUL PLAN BUNĂSTAREA

Confrunțați cu stresul cronic și sistemele rigide, angajații precum Maya rescriu regulile. Nu mai sunt dispuși să-și sacrifice bunăstarea pentru idei învechite despre succes. În schimb, stabilesc limite mai ferme în ceea ce privește timpul și energia mintală, acordând prioritate recuperării fizice și emoționale, și căutând în mod activ organizații care pun bunăstarea în centrul culturii și strategiei lor.

Ascensiunea mentalității care pune pe primul loc bunăstarea marchează un punct de cotitură în modul în care angajații evaluează oportunitățile și definesc succesul. Burnout-ul nu mai este un subiect marginal, ci unul central pentru viitorul mediului de lucru. Iar pentru companiile care doresc să atragă, să păstreze și să inspire forța de muncă, investiția în bunăstare nu mai este opțională. Este esențială.



Reorientarea stilului de viață către flexibilitate, împlinire și bunăstare holistică

2.2

REVENDICAREA RITMULUI DE VIAȚĂ

David obișnuia să prospere într-un mediu agitat. A avansat în ierarhia operațională, se mândrea cu faptul că era primul care sosea și ultimul care pleca, iar succesul îl măsura în funcție de rezultate. Dar ceva s-a schimbat în timpul pandemiei. Graba constantă, agenda încărcată, mândria de a fi „mereu în priză”... Toate acestea au început să pară un preț prea mare pentru cinele ratate, somnul întrerupt și durerile de spate persistente.

Astăzi, viața lui David arată diferit. În fiecare dimineață își rezervă timp pentru a-și plimba câinele, își lasă telefonul în afara dormitorului și spune „nu” mai des la locul de muncă. Își face timp pentru plimbări după-amiaza, pregătește mese sănătoase, practică mindfulness seara, participă la cursuri de fitness seara și la excursii de yoga în weekend. Nu pentru că ar fi mai puțin dedicat carierei sale, ci pentru că este mai atent. Ca multe alte persoane, redefinește ceea ce înseamnă să trăiești bine. A început să-și implice familia în activități orientate spre bunăstare, pentru a consolida relațiile dintre membrii familiei și a rămâne sănătos.



Această schimbare personală face parte dintr-o reorientare globală. În întreaga lume, oamenii își modelează viețile în jurul sănătății, echilibrului și motivației. Fac schimbări intenționate în programul zilnic, de la antrenamente dimineața devreme la navete conștiente, transformând pauzele în momente de recuperare și weekendurile în ocazii de recreere în natură. Bunăstarea nu mai este o soluție reactivă, ci o practică proactivă, zilnică, bazată pe sustenabilitate pe termen lung, care modelează nu doar obiceiurile individuale, ci și normele comunității și culturile locurilor de muncă.

STAREA DE BINE CA PRIORITATE ȘI INVESTIȚIE ÎN CREȘTERE

În sondajul global realizat de McKinsey în 2025, 84% dintre consumatorii din SUA și 94% dintre cei din China au declarat că bunăstarea este o prioritate în viața lor (McKinsey, 2025). Oamenii nu doar spun asta, ci o și confirmă cu portofelele lor. Economia globală a wellbeing-ului a atins 6,3 trilioane de dolari în 2023 și se preconizează că va ajunge la 9 trilioane de dolari până în 2028, depășind creșterea PIB-ului global (Global Wellness Institute, 2024).

Generațiile mai tinere sunt în fruntea acestei tendințe. Generația Z și Millennials reprezintă 36% din populația adultă a Statelor Unite, dar generează peste 41% din totalul cheltuielilor pentru bunăstare. Și în Europa și America Latină, angajații mai tineri adoptă bunăstarea ca identitate, acordând prioritate flexibilității, sprijinului pentru sănătatea mintală și accesului la resurse pentru fitness și nutriție. În Asia, o combinație între practicile tradiționale de sănătate și aplicațiile moderne de fitness ilustrează modul în care bunăstarea holistică transcende granițele (McKinsey, 2025).



ANGAJAȚII ÎȘI SCHIMBĂ MODUL DE VIAȚĂ

David nu este singurul. Această evoluție culturală se manifestă la locul de muncă ca o schimbare a modului în care angajații abordează propria bunăstare, nu doar a modului în care se simt zi de zi. Conform sondajului nostru, **64% dintre angajați afirmă că modul în care abordează bunăstarea a devenit mai conștient în ultimii cinci ani.** Acest lucru reflectă o schimbare a stilului de viață:



26 %

susțin că abordarea lor s-a îmbunătățit semnificativ, afirmând că acordă prioritate și investesc în bunăstarea lor.



38 %

spun că s-a îmbunătățit oarecum, afirmând că acordă mai multă atenție bunăstării decât înainte.

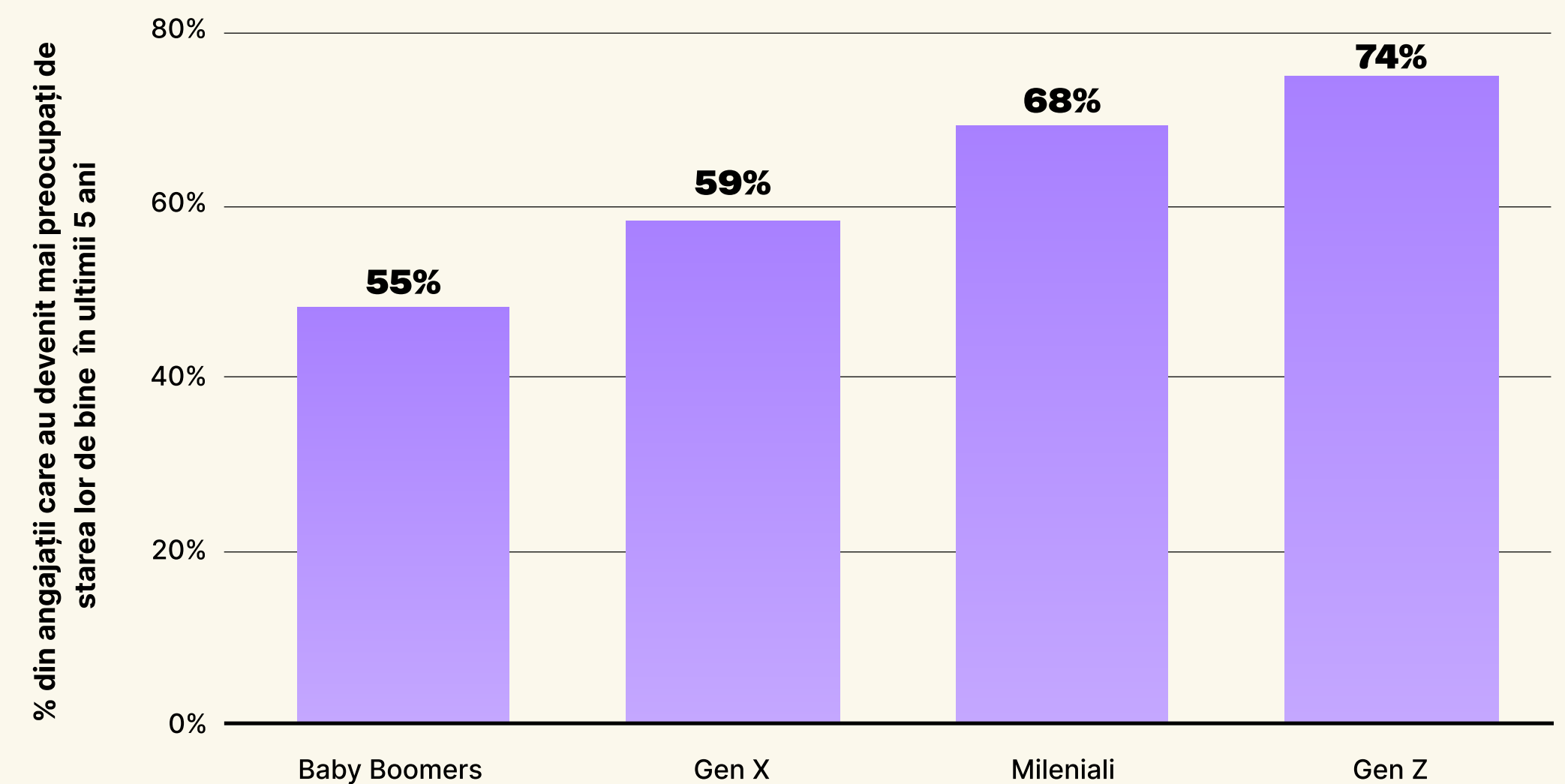


Nur
12 %

Doar 12% declară că acordă mai puțină atenție bunăstării lor decât acum cinci ani.

Angajații fac din ce în ce mai multe schimbări conștiente și pe termen lung pentru a-și pune sănătatea și echilibrul pe primul loc. Generațiile mai tinere conduc această schimbare: **74% dintre membrii generației Z și 68% dintre Millennials** raportând îmbunătățiri, comparativ cu **59% dintre membrii generației X și 55% dintre baby boomeri.** Aceste cifre evidențiază faptul că bunăstarea a evoluat către un stil de viață, susținut de tehnologie, rețelele sociale și inovația la locul de muncă.

GENERAȚIILE TINERE SUNT ÎN FRUNTEA EVOLUȚIEI CĂTRE BUNĂSTARE



Aceste schimbări nu sunt doar filosofice, ci și comportamentale. **82% dintre angajați declară că au făcut schimbări pozitive în stilul de viață pe parcursul ultimului an pentru a-și îmbunătăți starea de bine.** Stabilesc limite mai stricte, fac mai multă mișcare, apelează la terapie și chiar

reduc programul de lucru pentru a-și recăpăta echilibrul. La fel ca David, aceștia adoptă instrumente digitale pentru bunăstare, participă la provocări de fitness și utilizează practici de sănătate mintală care facilitează menținerea obiceiurilor sănătoase. Mulți s-au alăturat comunităților de wellbeing sau programelor corporative care promovează tovarășia și angajamentul.

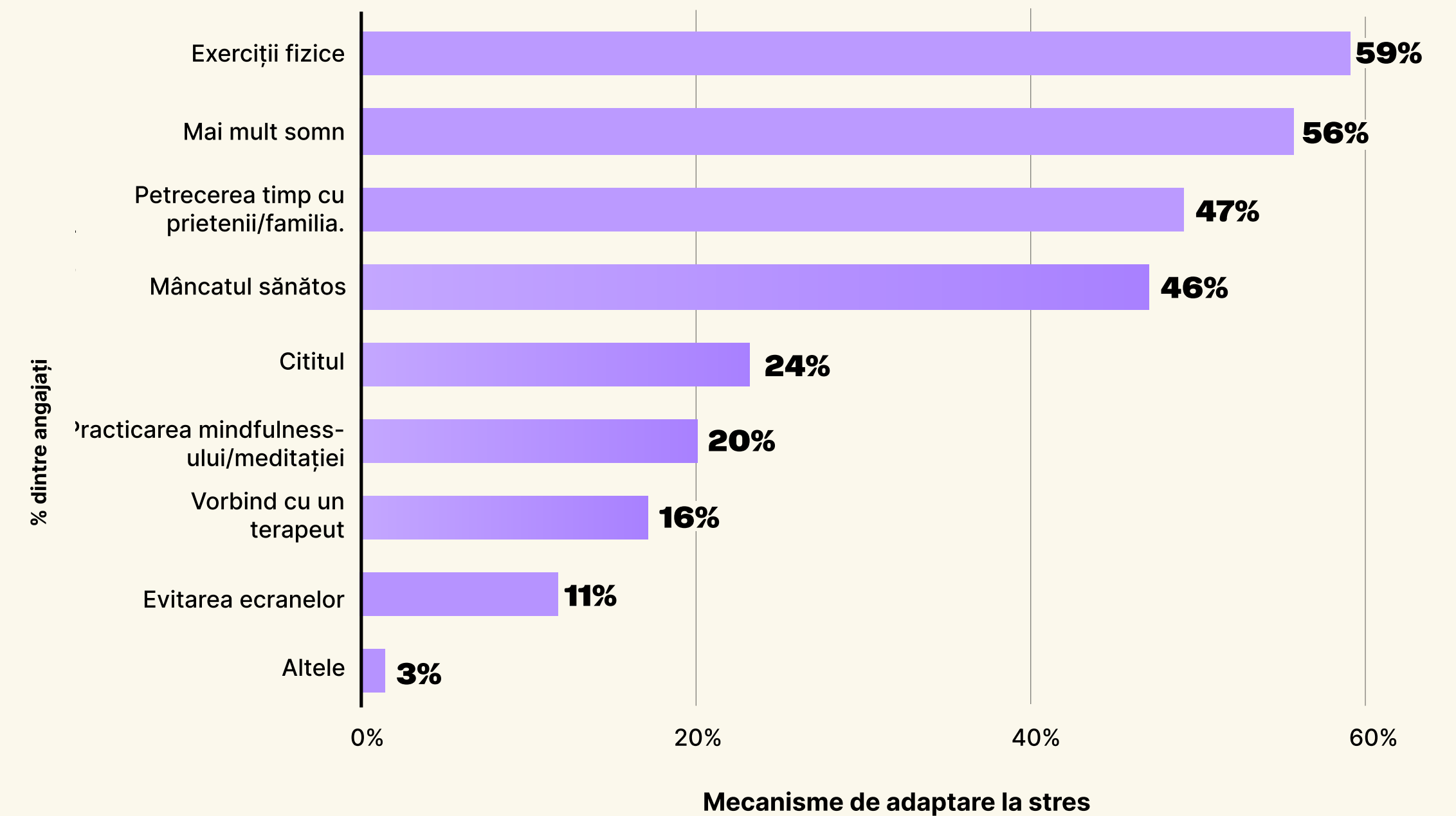
GESTIONAREA STRESULUI ESTE ACUM MULTIDIMENSIONALĂ

Pentru a gestiona stresul asociat locului de muncă, angajații apelează la o serie de comportamente fizice și regeneratoare. Cele mai comune practici, în ordinea preferințelor, includ:



Alții adoptă instrumente mai introspective sau terapeutice. Mindfulness-ul și meditația sunt utilizate de 20% dintre respondenții noștri, iar 16% au solicitat sprijinul unui terapeut.

MIȘCAREA, ODIHNA ȘI INTERACȚIUNEA SUNT ESENȚIALE PENTRU AMELIORAREA STRESULUI

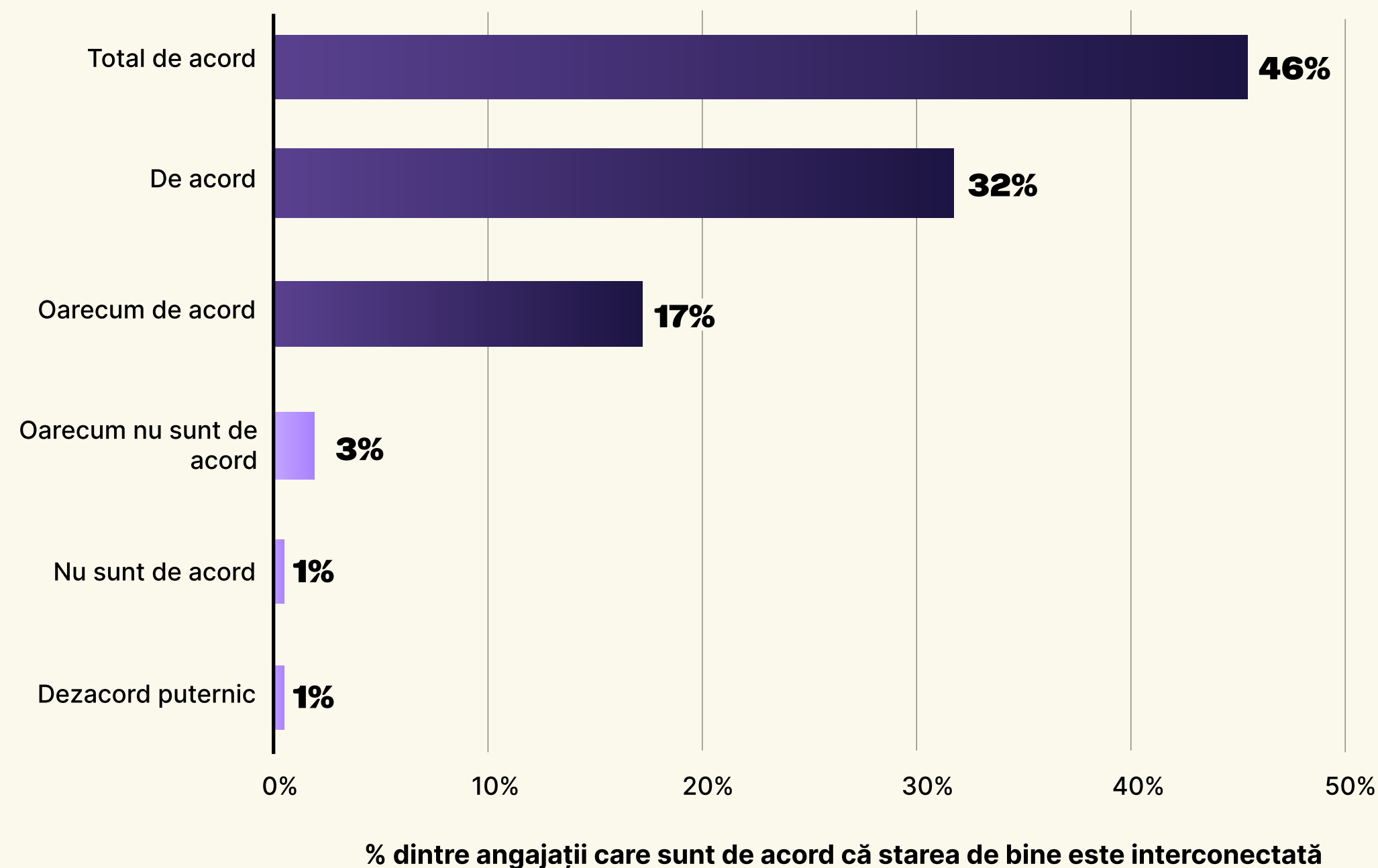


Platformele de wellbeing holistic facilitează combinarea acestor abordări, contribuind la conștientizarea tot mai mare a faptului că bunăstarea fizică, emoțională și socială sunt interconectate. Tranziția lui David de la cultura frenetică la un stil de viață mai conștient, care

include mindfulness, mișcare și bunăstarea familiei, este un exemplu al acestei conexiuni. Și nu este singurul.

95% dintre angajați recunosc că îmbunătățirea unui singur aspect al bunăstării contribuie la îmbunătățirea celorlalte, consolidând tendința către soluții integrate, în locul intervențiilor izolate. Angajatorii recunosc că accesul la săli de sport, resurse pentru sănătate mintală și programe flexibile are un efect pozitiv asupra vitalității generale a angajaților.

BUNĂSTAREA ESTE CONSIDERATĂ A FI PROFUND INTERCONECTATĂ



AȘTEPTĂRI TOT MAI MARI ȘI REDEFINIREA ÎNDEPLINIRII

Mentalitatea care pune pe primul plan starea de bine remodelează ceea ce angajații așteaptă de la angajatori. Când au fost întrebați ce ar îmbunătăți cel mai mult sentimentul de împlinire la locul de muncă, răspunsul cel mai frecvent a fost **o mai bună armonie între viața profesională și cea personală (34%), urmată de mai multă recunoaștere (19%) și mai multă flexibilitate sau autonomie (13%)**. David însuși a confirmat că, după ce și-a reevaluat prioritățile privind stilul de viață, apreciază liderii și locurile de muncă care respectă aceste nevoi holistice și încurajează în mod activ echilibrul.

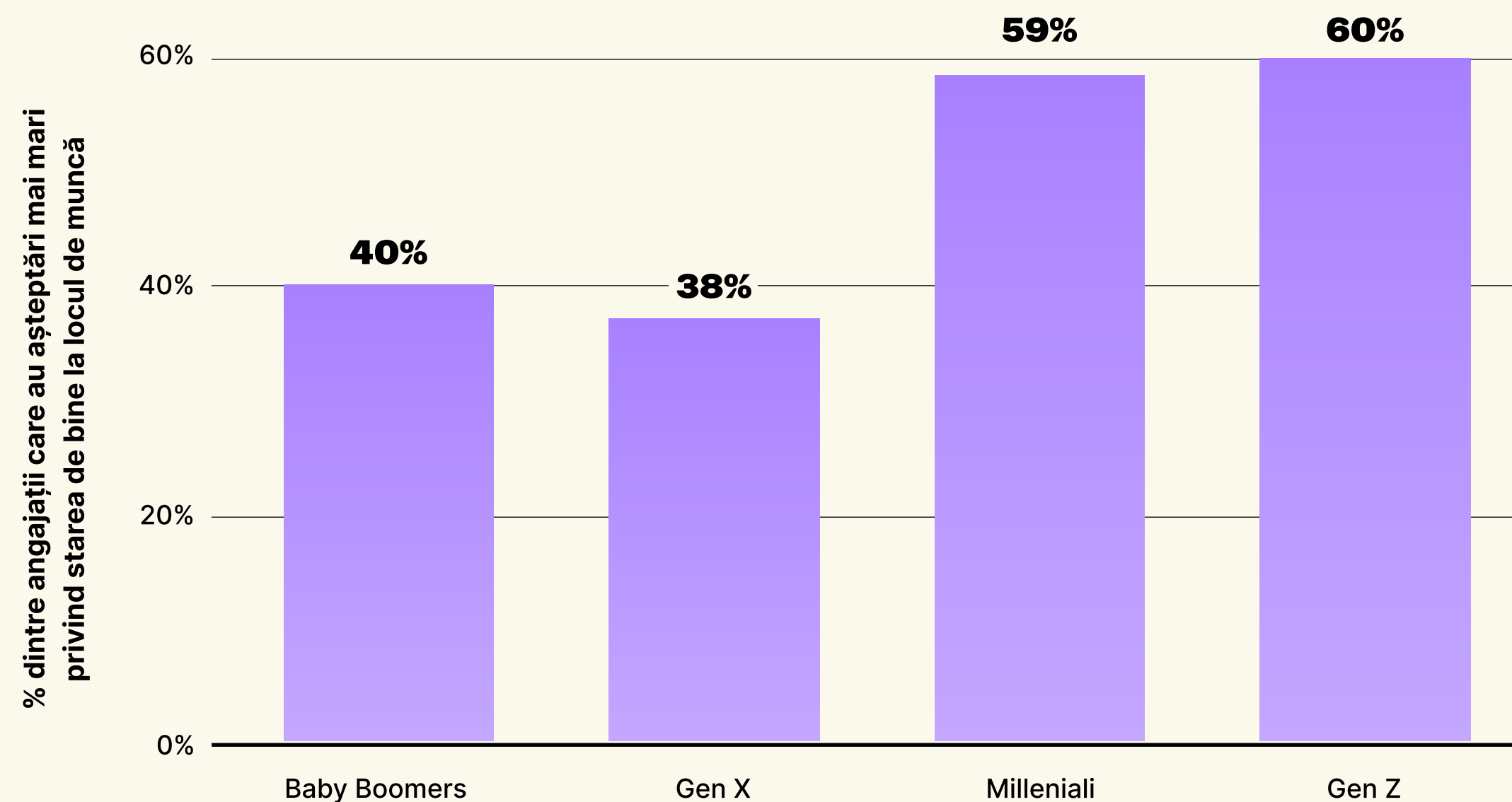
Așteptările au crescut semnificativ de la începutul pandemiei. Peste jumătate (53%) dintre



angajați afirmă că așteptările lor în materie de bunăstare la locul de muncă au crescut, dintre care aproape unul din cinci (19%) afirmă că aceste așteptări au crescut semnificativ.

Angajații mai tineri sunt în fruntea acestei evoluții, însă chiar și profesioniștii mai experimentați, precum David, își ajustează standardele. În timp ce **60% dintre membrii generației Z și 59% dintre Millennials** declară că au așteptări mai mari, **38% dintre cei din generația X și 40% dintre baby boomeri** spun același lucru. Având în vedere că bunăstarea a devenit o cerință fundamentală, organizațiile trebuie să o integreze în toate politicile, de la amenajarea birourilor până la comportamentul liderilor.

ANGAJAȚII SE AȘTEAPTĂ SĂ BENEFICIEZE DE MAI MULT SPRIJIN PENTRU WELLBEING-UL LOR DECÂT ORICÂND ÎNAINTE



STAREA DE BINE ESTE FUNDAȚIA

În mediul de lucru actual, bunăstarea personală nu este opțională sau episodică, ci fundamentală. Oamenii nu se limitează la adoptarea unor obiceiuri. Oamenii nu adoptă doar obiceiuri. Își adaptează mediul, pun la îndoială relația cu locul de muncă și caută culturi care să le susțină, nu să le perturbe, căutarea echilibrului și împlinirii.

David caută acum angajatori care să reflecte aceste schimbări, ceea ce demonstrează că organizațiile care recunosc și se adaptează la această schimbare holistică a stilului de viață vor fi mai bine poziționate pentru a păstra talentele de top și pentru a forma echipe mai sănătoase și mai durabile. Companiile care acordă prioritate bunăstării în toate aspectele vieții profesionale nu numai că vor atrage cei mai buni angajați, ci vor și încuraja angajații existenți să dea tot ce au mai bun la locul de muncă.



Ascensiunea „locurilor terțe” (de ex. săli de sport, studiouri, parcuri) ca spații generative

2.3

LOCURILE UNDE OAMENII SE REÎNCARCĂ, SE RELAȚIONEAZĂ ȘI SE RESETEAZĂ

Angela lucrează de acasă de aproape șase ani. La început, îi plăcea liniștea. Fără navetă, fără distracții la birou. Însă, cu timpul, singurătatea care odată era liberatoare a început să devină izolantă. Îi lipsea zumzetul spațiilor comune, întâlnirile ocazionale pe hol, sentimentul de a fi parte din ceva ce se întâmplă în timp real.

Acum, își începe diminețile la un studio local de yoga. Nu e vorba doar de exercițiul fizic. Este locul unde vede fețe cunoscute, discută planurile de weekend cu instructorul și se simte, măcar pentru o oră, parte dintr-o comunitate. În diminețile mai bune, se întâlnește cu un coleg de la un loc de muncă anterior. Discută, râd și, uneori, beau o cafea la final. Aceste momente o reîncarcă mai mult decât orice băutură energizantă.

Ritmul este familiar. Gândește-te la serialul Friends, în care Central Perk nu era o simplă cafenea. Era spațiul intermediar care reunea oamenii între presiunile de acasă și cele de la serviciu.

În ziua de azi, sălile de sport, studiourile, parcurile și centrele de wellbeing preiau acest rol. Au



devenit adevărate locuri terțe moderne: ancore ale consecvenței, conexiunii și bunăstării, jucând un rol esențial în tranziția generală către o sănătate integrată și holistică. Aceste locuri terțe se află acum la intersecția dintre bunăstarea mentală, fizică și socială, reprezentând centre în care angajații pot scăpa de stres, își pot dezvolta reziliența și se pot reconecta cu ei înșiși și cu ceilalți.

EVOLUȚIA LOCURILOR TERȚE

Un „loc terț” este orice mediu în afara locuinței și a locului de muncă în care oamenii se reunesc, interacționează și se relaxează. În mod tradițional, acestea includeau cafenele, baruri, lăcașuri de

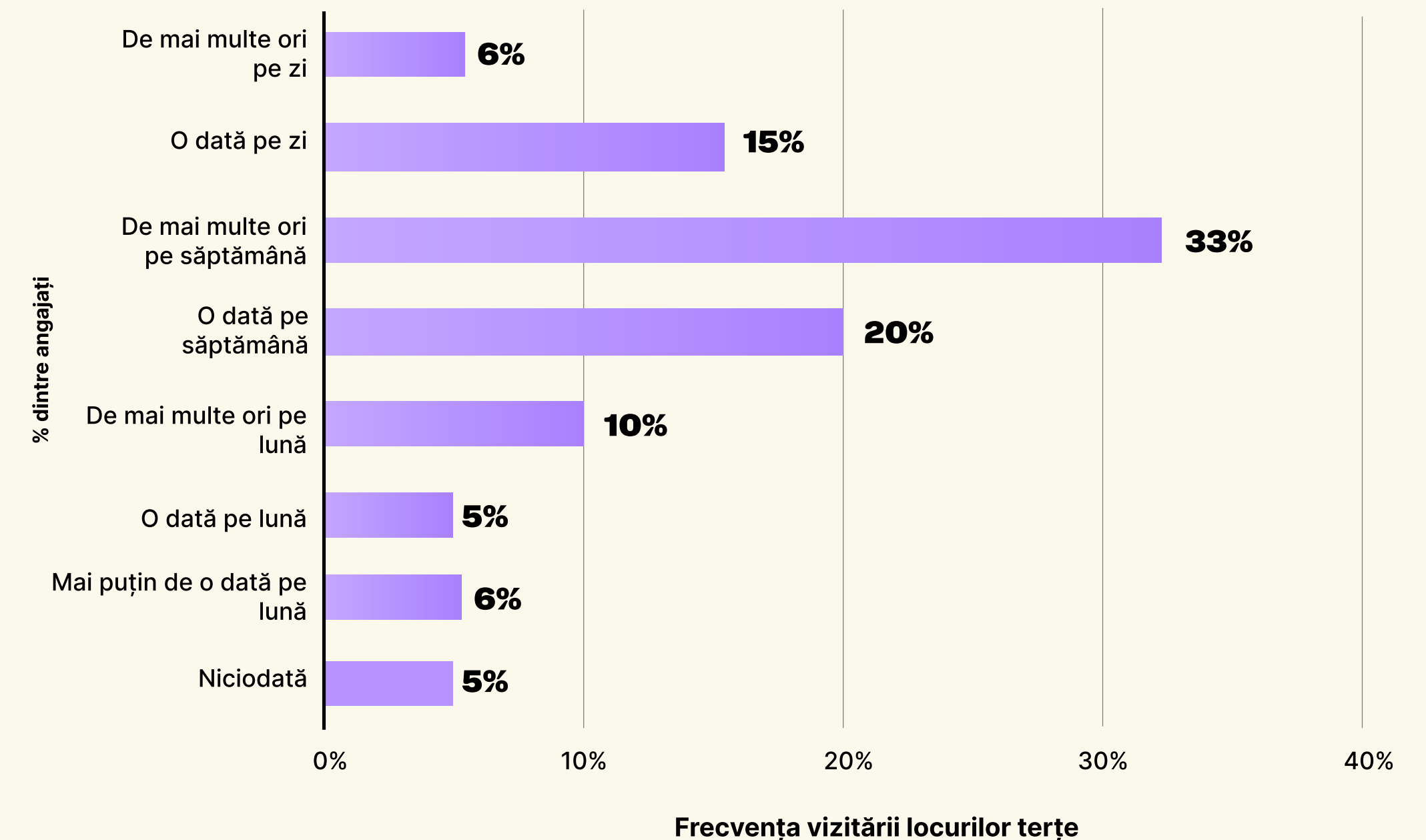


cult, biblioteci și cluburi de hobby. Însă, în lumea actuală, caracterizată de un nivel ridicat de stres și de o activitate constantă, funcția celui de-al treilea loc se schimbă.

Tot mai multe persoane apelează la locuri terțe orientate spre wellbeing pentru relaxare și refacere. Acestea nu sunt doar locuri pentru activitate fizică. Sunt spații destinate clarității mentale, resetării emoționale și relaționării umane informale.

În sondajul nostru global, **74% dintre angajați frecventează spațiile de wellbeing sau recreative cel puțin o dată pe săptămână, în timp ce 21% le frecventează zilnic.**

SPAȚIILE DEDICATE BUNĂSTĂRII FAC PARTE DIN RUTINA SĂPTĂMÂNALĂ



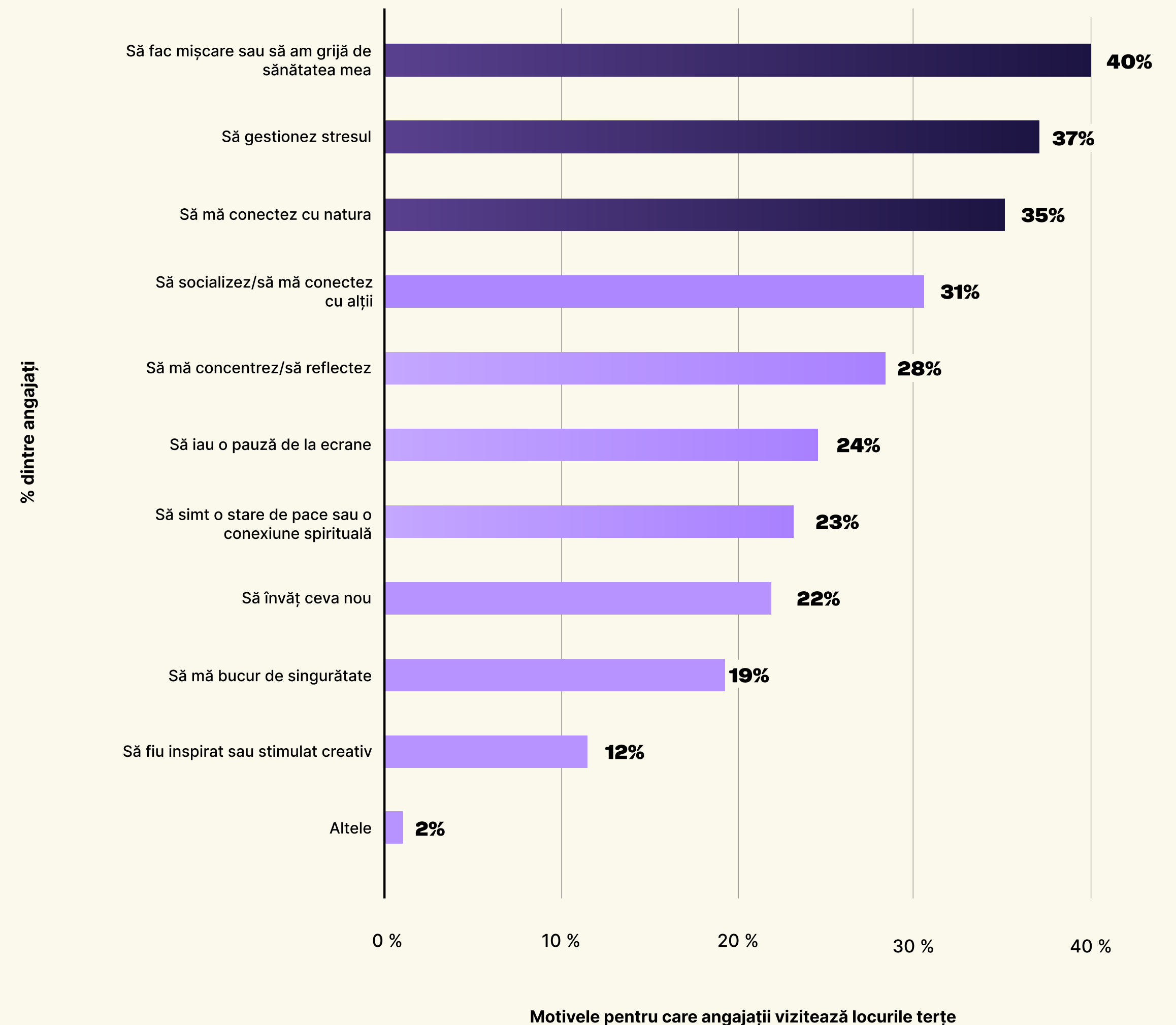
Nu este vorba doar de a face puțină mișcare. Aceste vizite sunt integrate în ritmul săptămânal al oamenilor. Reprezintă obiceiuri care îi ajută pe angajați să-și reîncarce energia, să se reconcentreze și să rămână echilibrați. Pentru mulți, precum Angela, sunt o salvare. Fac parte dintr-o tendință mai generală de adoptare a unui stil de viață holistic, în care bunăstarea fizică, emoțională și socială se completează reciproc.

DE CE OAMENII MERG ÎN ACESTE LOCURI ȘI DE CE CONTEAZĂ

Motivele pentru care angajații caută locuri terțe au la bază nevoile umane esențiale. Conform cercetării noastre, **40% dintre respondenți afirmă că frecventează aceste spații pentru a face exerciții fizice sau pentru a avea grijă de sănătatea lor, 37% pentru a gestiona stresul, 35% pentru a intra în contact cu natura și 31% pentru a socializa sau a se alătura unei comunități.**

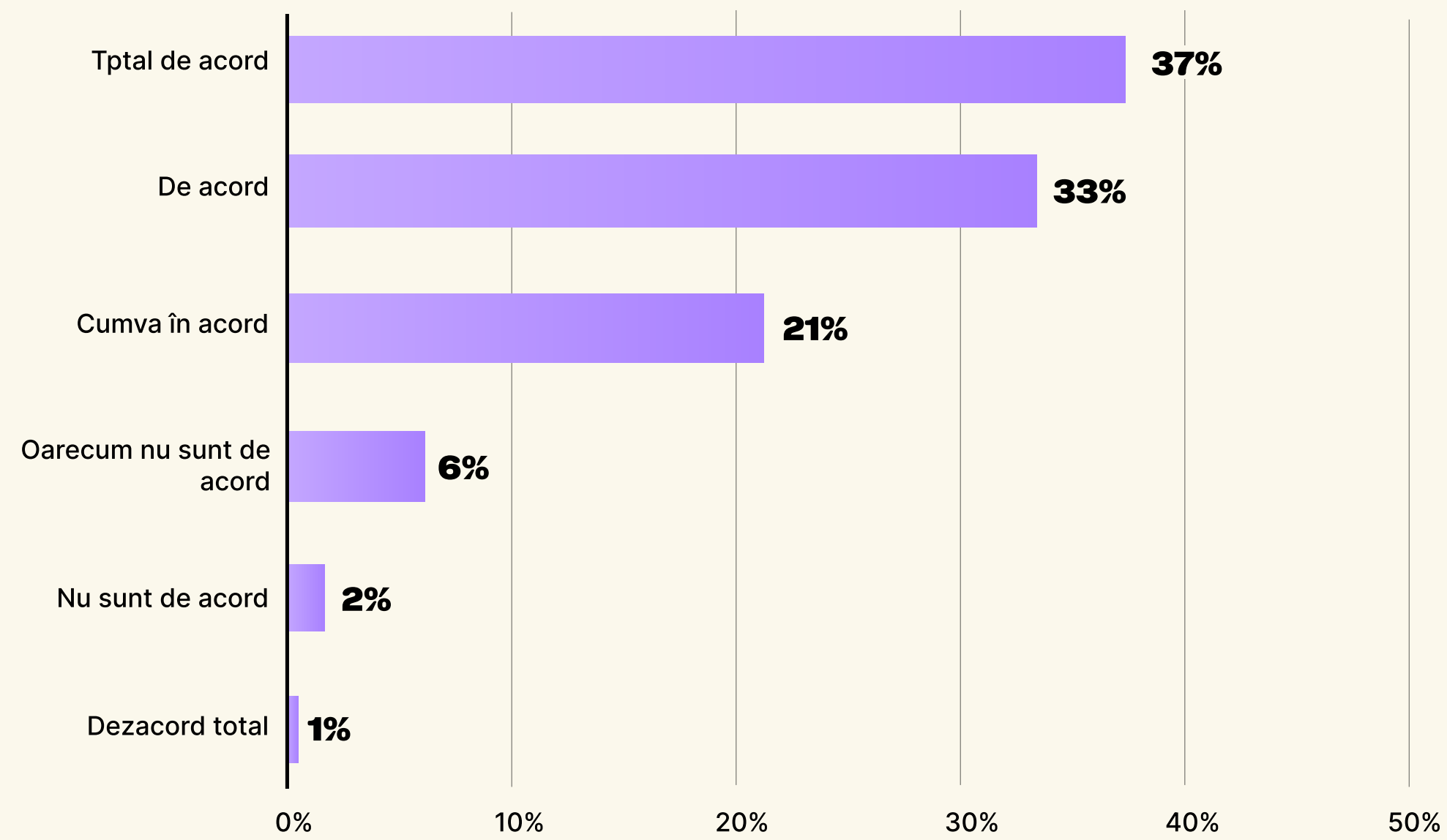
Pentru Angela, care lucrează de mult timp de la distanță, studioul local de yoga îi satisface acum mai multe dintre aceste nevoi simultan. Ceea ce a început ca o rutină de fitness a devenit o sursă vitală de conexiune socială, de atenuare a stresului și de sentiment de apartenență. Ca mulți alții, apelează la un al treilea loc nu doar pentru mișcare, ci și pentru semnificația pe care o capătă. Acest lucru denotă că bunăstarea din ziua de azi este rareori unidimensională.

EXERCIȚIILE FIZICE, ATENUAREA STRESULUI ȘI RELAȚIILE SOCIALE SE AFLĂ LA BAZA VIZITĂRII LOCURILOR TERȚE



Cercetările noastre au arătat că un procent uimitor de **91% dintre angajați afirmă că aceste spații le îmbunătățesc capacitatea de a gestiona stresul asociat muncii**. Acest lucru face ca locurile terțe să fie mult mai mult decât un lux sau o modă a stilului de viață. Ele reprezintă **elemente esențiale ale rutinei moderne de wellbeing** și un mijloc esențial de relaxare pentru persoanele care își reorganizează în mod activ zilele în jurul unei stări de bine holistice.

LOCURILE TERȚE SUNT EFICIENTE ÎN A AJUTA ANGAJAȚII SĂ GESTIONEZE STRESUL PROFESIONAL



% dintre angajații care sunt de acord că locurile terțe îi ajută să gestioneze stresul.

INDUSTRIA BUNĂSTĂRII ESTE ÎN PLINĂ EXPANSIUNE

Piața răspunde. Potrivit IHRSA, numărul vizitelor la săli de sport și studiouri nu numai că a crescut din nou după pandemie, ci a depășit nivelurile înregistrate înainte de COVID. În 2023, cele mai importante branduri de fitness au înregistrat o creștere a traficului cu 15-25%.

Studiourile de tip boutique, cele care oferă cursuri de yoga, Pilates, ciclism sau fitness în grupuri mici, reprezintă în prezent 42% din totalul abonamentelor la săli de fitness din întreaga lume. Această creștere este determinată de faptul că oamenii nu caută doar o condiție fizică mai bună, ci și experiențe în comun. (IHRSA, 2023)

Trendul se extinde dincolo de centrele de fitness. Parcurile urbane, atelierile de hobby, cafenelele și chiar spațiile de co-working sunt în plină expansiune. Aceste spații hibride îmbină stilul de viață, rutina și identitatea. La fel cum Starbucks a redefinit odată cafeaua ca o experiență comunitară, astăzi locurile terțe dedicate bunăstării redefinesc sănătatea ca fiind ceva social și constant, nu solitar sau sporadic (McKinsey, 2025).

SPAȚIILE DE WELLBEING CREEAZĂ UN SENTIMENT DE APARTENENȚĂ

Pentru Angela, studioul de yoga este mai mult decât un loc unde face întinderi, este un loc unde se simte acasă. Cu timpul, a început să recunoască fețele. Un salut s-a transformat în mici conversații. Un curs comun a fost urmat de o cafea post-sesiune. Aceste mici interacțiuni au umplut un gol pe care Zoom nu l-a putut umple

În special generațiile mai tinere se îndreaptă către acest model. **Generația Z și Millennials reprezintă acum 80% din membrii cluburilor de fitness la nivel mondial.** Aceștia sunt mai

predispusi decât generațiile mai în vârstă să caute cursuri de grup, cluburi sociale și spații în care mișcarea și interacțiunea socială merg mână în mână (Les Mills, 2019).

Pentru ei, locurile terțe sunt mediul în care câștigă încredere, își asumă responsabilități și se exprimă. Nu doar transpiră împreună, ci creează condițiile pentru o conexiune mai profundă, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia.

STAREA DE BINE ÎN AFARA LOCULUI DE MUNCĂ CONTRIBUIE LA CONSOLIDAREA ECHIPELOR

Această legătură este importantă și la locul de muncă. Când angajații interacționează în locuri terțe, acest lucru accelerează consolidarea relațiilor într-un mod imposibil de realizat la birou.

O echipă care participă împreună la un curs săptămânal are mai multe șanse să se sprijine reciproc în momentele dificile. Colegii care conversează în mod informal la sfârșitul unei sesiuni de Pilates după programul de lucru construiesc o relație de încredere care se reflectă și în ședințe. Beneficiile se propagă și la locul de muncă: comunicare îmbunătățită, colaborare mai bună și un sentiment mai puternic de siguranță psihologică.

Nu este vorba de o teorie. În sondajul nostru, **aproape unul din patru angajați (22%) afirmă că interacționează cu colegii în spațiile dedicate bunăstării**. Aceste relații informale, în afara biroului, consolidează dinamica echipei într-un mod natural și autentic.

Într-o lume în care programele hibride și munca la distanță pot dilua cultura, locurile terțe devin **punți esențiale**: locuri în care camaraderia se dezvoltă fără un program prestabilit.



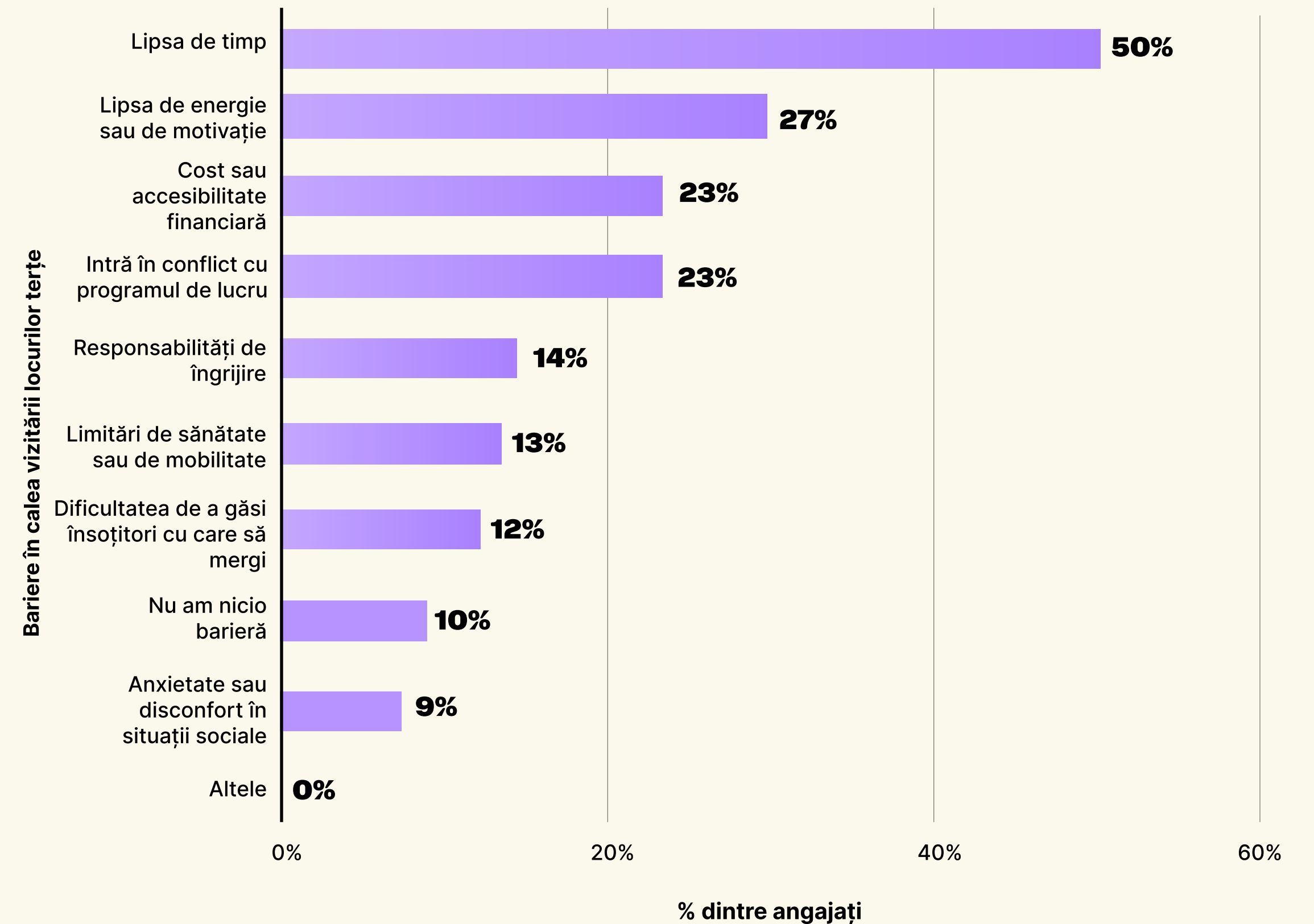
CARE SUNT OBSTACOLELE

Deși cererea este în creștere, mai rămân anumite obstacole. **Jumătate dintre angajați (50%) spun că lipsa de timp îi împiedică să frecventeze mai des locurile terțe.** Alții invocă lipsa de energie sau motivație (27%), în timp ce 23% menționează aspecte practice, precum costurile, conflictele de program sau programul limitat.

Angela se confrunta cu multe dintre aceste constrângeri. Lucrul de acasă a estompat granițele dintre timpul profesional și cel personal, iar pentru o vreme, i-a fost prea greu să mai găsească timp pentru cursuri sau ieșiri cu prietenii. Totuși, dedicând doar o oră dimineața pentru yoga, a reușit să-și reorganizeze ziua ce urma. Nu mai era vorba de adăugarea unei sarcini suplimentare, ci mai degrabă de crearea unei baze pentru tot ce urma să facă.



LIPSA TIMPULUI LIMITEAZĂ ACCESUL LA LOCURI TERȚE



Acestea nu sunt obstacole minore. De exemplu, lipsa de timp evidențiază o nevoie mai profundă: **flexibilitate în structura zilei de lucru**, nu doar mai multe beneficii pentru wellbeing. Dacă oamenii nu pot lua o pauză, nu pot ieși din casă sau nu își pot modifica programul, nu pot accesa spațiile terțe care îi ajută să se simtă bine. Asigurarea accesului înseamnă un design adaptat vieții reale, în care bunăstarea este integrată, nu îngrămadită.

O CONTRAGREUTATE PENTRU SINGURĂTATE

În 2023, 24% din populația globală a declarat că se simte foarte singură sau destul de singură (Meta-Gallup, 2023). Acest număr include milioane de angajați care își petrec zilele în tăcere. Fără interacțiuni informale, fără spații comune, fără motive de a-și dezlipi privirea de la ecran.

Locurile terțe contracarează acest lucru. Fie că este vorba de sala de sport, o bancă în parc sau un curs de meditație de dimineață, aceste spații scot oamenii din izolare. Reconectează oamenii nu doar unii cu alții, ci și cu ei înșiși.

Pentru Angela, este momentul în care respirația ei se sincronizează cu cea a grupului. Pentru alții, este fotografia de grup după o sesiune de bootcamp. Sunt momente mărunte, comune, dar au un efect puternic.

UN NOU PILON AL STĂRII DE BINE LA LOCUL DE MUNCĂ

Bunăstarea nu se întâmplă doar acasă sau la locul de muncă. Aceasta prosperă în intervalele dintre acestea. Locurile terțe devin parte integrantă a infrastructurii de bunăstare care menține oamenii sănătoși, concentrați și implicați.

Și, din ce în ce mai mult, ele fac parte dintr-un ecosistem mai larg. Când angajații își încep ziua cu un curs de Tabata, petrec pauza de prânz în parc sau se relaxează într-un studio de meditație, nu se limitează doar la a se menține în formă. Adoptă un stil de viață holistic, care favorizează recuperarea după stres, relațiile sociale, echilibrul emoțional și spiritul comunitar.

O asemenea integrare se află în centrul unei transformări culturale mai ample. Indiferent de generație, zonă geografică sau loc de muncă, oamenii își planifică viețile astfel încât bunăstarea să facă parte din rutina zilnică, nu să fie doar ceva care îi ajută să se refacă în weekend. Locurile

terțe susțin această schimbare oferind modalități accesibile și cotidiene de îngrijire personală și interacțiune.

Pentru angajatori, acest lucru reprezintă o oportunitate clară. Recunoașteți aceste spații nu ca beneficii secundare, ci ca extensii esențiale ale strategiei de bunăstare. Includeți accesul la locuri terțe ca parte a beneficiilor de bunăstare. Încurajați angajații să le utilizeze. Oferiți-le timpul și flexibilitatea de care au nevoie pentru a o face.

Randamentul acestei investiții nu se traduce doar într-o sănătate fizică mai bună. Se reflectă în relații mai solide, echipe mai reziliente și o forță de muncă care se simte conectată, susținută și pe deplin umană.

Angela nu duce prea mult dorul biroului. Are însă nevoie de studioul ei. Și nu este singura.



Rolul aplicațiilor și instrumentelor de bunăstare în modelarea obiceiurilor cotidiene

2.4

CUM INSTRUMENTELE DIGITALE CREEAZĂ OBICEIURI, COMUNITĂȚI ȘI CULTURĂ

Jordan prosperă într-un mediu structurat. Smartwatch-ul ei o trezește la ora 6:30 dimineața. Zece minute de exerciții de respirație prin intermediul aplicației ei preferate o ajută să scape de oboseala dimineții. Până la prânz, a înregistrat o plimbare, și-a notat mesele și a parcurs deja jumătate din pașii pe care și-a propus să îi facă în acea zi. Însă ceea ce a început ca un sistem de responsabilitate personală s-a transformat în ceva mai mare, o infrastructură digitală care susține aproape fiecare aspect al bunăstării sale.

Luna trecută, a observat că un coleg de echipă s-a înscris pe aceeași aplicație. Nu au interacționat niciodată în afara întâlnirilor de la serviciu, însă brusc au început să discute despre progresele fiecăruia și să se încurajeze reciproc. Un mesaj s-a transformat într-o provocare. Apoi, întreaga echipă s-a alăturat. Acum, în fiecare joi, își împărtășesc victoriile, nu într-o ședință, ci într-un chat de grup dedicat stării de bine. Ceea ce începuse ca un instrument de motivare individuală a devenit un catalizator pentru consolidarea legăturilor în cadrul echipei.

Pentru Jordan, instrumentele de wellbeing au devenit mai mult decât un simplu sistem de monitorizare a obiceiurilor. Ele fac parte din modul în care interacționează, nu doar cu ea însăși, ci



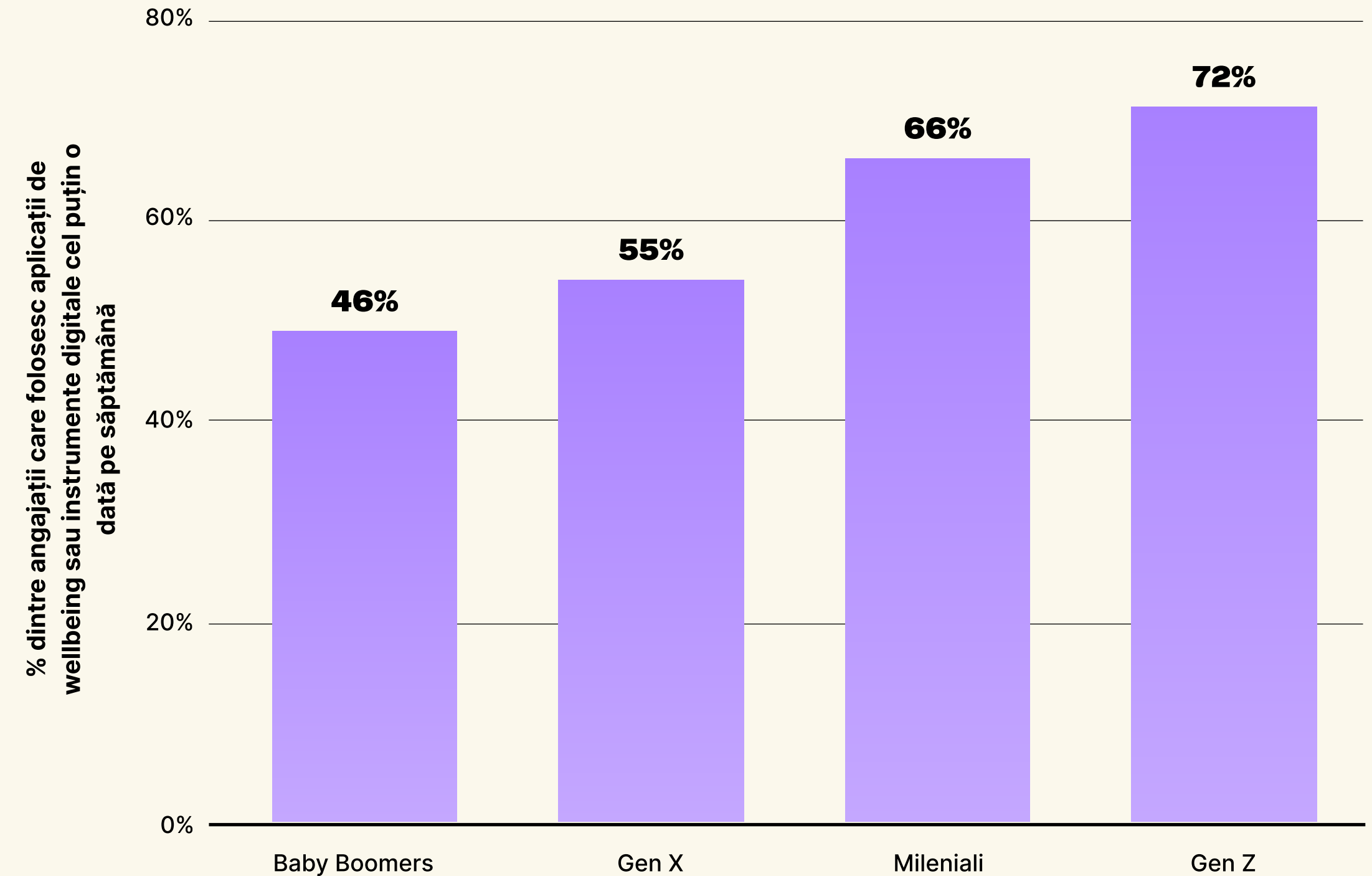
și cu echipa sa. Reprezintă o punte între structura profesională și planurile personale, o integrare care devine rapid o caracteristică a culturii moderne a muncii.

INSTRUMENTE ZILNICE PENTRU OBICEIURI ZILNICE

Pe măsură ce bunăstarea devine o practică zilnică, angajații apelează la instrumente digitale și aplicații care îi ajută să rămână consecvenți și concentrați pe obiectivele lor. În sondajul nostru global, **62% dintre angajați au declarat că utilizează instrumente de wellbeing cel puțin o dată pe săptămână. În rândul generației Z, acest procentaj crește la 72%, aproape unul din trei utilizând aceste instrumente zilnic.** Ceea ce înainte era considerat de nișă sau opțional, acum a devenit un comportament obișnuit.

Aceste aplicații au devenit parte din arhitectura zilnică a oamenilor. Angajații le folosesc pentru a-și monitoriza somnul, a-și înregistra mesele, a medita, a reduce consumul de alcool sau a se abține de la acesta și a participa la provocări de fitness. Pentru mulți, aplicațiile de wellbeing funcționează acum ca niște companioni digitali, care ne reamintesc să facem o pauză, să reflectăm, să ne mișcăm sau să ne resetăm.

ANGAJAȚII MAI TINERI UTILIZEAZĂ CEL MAI FRECVENT APLICAȚIILE DE WELLBEING



Ceea ce altădată erau evaluări ocazionale ale stării de bine, acum sunt strâns integrate în rutina de dimineață, pauza de la prânz și relaxarea de seară. Aceste aplicații nu mai sunt doar accesorii; ele sunt ancore care stimulează alegerile sănătoase și oferă o cale structurată pentru schimbarea comportamentului.

Iar utilizatorii spun că aceste instrumente fac diferența.

41%

spun că funcțiile gamificate îi ajută să rămână motivați

39%

și-au creat rutine mai consecvente

34%

au descoperit noi obiceiuri sănătoase pe care altfel nu le-ar fi încercat

Schimbarea aceasta nu este doar comportamentală, ci și culturală. Toate aceste instrumente digitale influențează modul în care oamenii își organizează zilele, își prioritizează sănătatea și interacționează cu cei din jur. Oferă structură, sprijin și elan, toate din palma ta. Acestea modelează identitatea și comunitatea, pas cu pas, prin obiceiuri repetate.

La fel cum sălile de sport, cafenelele, parcurile și studiourile funcționează ca locuri terțe,

aplicațiile de wellbeing încep să îndeplinească un rol similar în lumea digitală. Oferă o structură informală, obiceiuri repetitive și sentimentul de a fi parte din ceva. Indiferent dacă este vorba de o sesiune zilnică, o serie de meditații sau un clasament comun al provocărilor, instrumentele digitale devin locul terț pe care mulți angajați se bazează acum pentru bunăstare, reflecție și sprijin social.

O GENERAȚIE CARE IMPULSIONEAZĂ SCHIMBAREA

Jordan face parte dintr-o tendință generațională mai amplă. Pentru tinerii profesioniști, starea de bine nu este un efort separat sau o idee secundară. Este integrată în modul în care trăiesc și lucrează. Pentru ei, nu este vorba despre echilibru în sensul tradițional, ci despre armonizare.

Începând cu 2024, adoptarea tehnologiei de tip *wearable* a devenit larg răspândită, **48% dintre membrii generației Z și 55% dintre Millennials declarând că utilizează dispozitive de monitorizare a activității fizice sau ceasuri inteligente pentru a-și monitoriza indicatorii de sănătate** (PwC/ACSM, 2023). Numărul acestora crește rapid, iar analiștii din industrie prevăd o creștere de două cifre până în 2026 (Euromonitor, 2025). De la ritmul cardiac și ciclurile de somn până la minutele de mindfulness și numărul de pași, aceste instrumente ajută angajații să obțină informații în timp real despre starea lor fizică și mintală. În multe cazuri, aceste informații se sincronizează perfect cu aplicațiile de wellness, astfel încât utilizatorii să își poată monitoriza și optimiza obiceiurile.

Acești angajați navighează cu ușurință sectorul bunăstării digitale. Folosesc tehnologia pentru a rămâne echilibrați, a-și stabili obiective și a menține legăturile, așteptându-se ca angajatorii să sprijine acest ritm. Acest lucru presupune oferirea de programe flexibile, platforme de wellbeing, integrări cu dispozitive *wearable* și o cultură care tratează bunăstarea ca pe un element esențial, nu opțional.

Tinerii angajați modelează, de asemenea, reguli noi. Când își rezervă timp pentru meditație sau împărtășesc o realizare importantă în materie de bunăstare pe chatul cu echipa, acest lucru transmite un mesaj puternic: grija față de propria sănătate face parte din performanța profesională. Comportamentul lor creează o reacție în lanț în cadrul echipelor, determinând chiar și colegii sceptici să reevalueze ce înseamnă să fii productiv și prezent.

Instrumentele digitale de bunăstare facilitează această tranziție, nu numai sprijinind comportamentele sănătoase, ci și reproducând unele dintre cele mai valoroase aspecte ale locurilor fizice terțe, comunitatea informală, întâlnirile sociale regulate și un ritm constant. Aceste spații virtuale terțe devin esențiale, în special pentru lucrătorii hibridi și la distanță, care ar putea să nu aibă acces la o comunitate fizică de wellbeing în apropiere.



IMPLICAȚII PENTRU ANGAJATORI

Aplicațiile de wellbeing nu se limitează la încurajarea comportamentelor sănătoase. Acestea modelează obiceiurile zilnice, stimulează conexiunile și redefinesc ceea ce înseamnă o cultură bazată pe sprijin. Pentru angajatori, aceasta este o ocazie unică nu doar de a îndeplini așteptările, ci și de a le depăși.

Integrând bunăstarea digitală în beneficii, ritualuri și rutine, organizațiile pot să:



- **stimuleze motivația angajaților**
- **îmbunătățească coeziunea echipei**
- **normalizeze ritmuri zilnice mai sănătoase**
- **romoveze implicarea și retenția pe termen lung**

Angajați precum Jordan sunt deja în fruntea acestei schimbări. Când companiile se implică oferind instrumente, timp și încurajare, ele contribuie la transformarea bunăstării dintr-un proiect personal marginal într-o parte comună și progresivă a vieții profesionale. Integrând tehnologia în ecosistemul de wellbeing, angajatorii pot oferi conexiune și sprijin chiar și atunci când echipele sunt dispersate.



Comunitatea, provocările de grup și bunăstarea socială ca factori motivaționali

2.5

DE CE CONEXIUNILE STIMULEAZĂ CONSECVENȚA

Luis a abordat întotdeauna bunăstarea ca pe o activitate individuală. După programul de lucru, își făcea timp să alerge, să asculte un podcast despre mindfulness sau să încerce o rețetă nouă. A funcționat, până când a încetat să mai funcționeze. Cu timpul, a apărut sentimentul de izolare. Energia lui a scăzut, iar sentimentul de împlinire a început să se estompeze.

Tranziția către munca de la distanță și mutarea în altă parte a țării au dus la întreruperea rutinei sale, iar motivația lui a început să scadă. Nu mai dădea peste prieteni la sala de sport și nu mai schimba sfaturi cu colegii de serviciu în bucătăria de la birou. Fără aceste mici momente de socializare, bunăstarea a început să i se pară o povară.

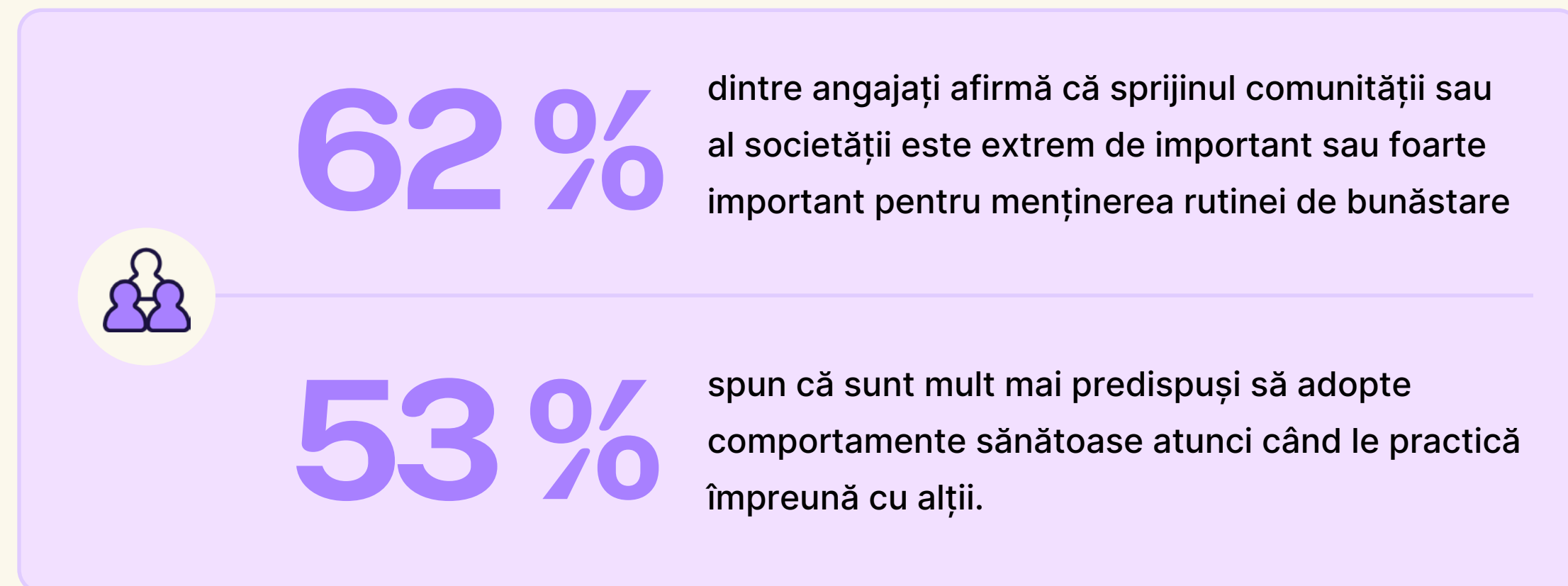
Apoi, compania sa a lansat o provocare în echipă. Luis s-a alăturat inițial în mod pasiv, gândindu-se că va face doar câteva plimbări, însă ceva s-a întâmplat. A început să discute cu colegii de echipă despre trasee, playlist-uri și ritmurile de deplasare. Își împărtășeau capturi de ecran, se încurajau reciproc și râdeau de cei care uitaseră să-și sincronizeze dispozitivele. Se simțea văzut, iar asta a schimbat totul.



În a doua săptămână, Luis a început să meargă mai mult, să vorbească mai mult și să aștepte cu nerăbdare conversațiile zilnice. Ceea ce a început ca un obiectiv individual a devenit o experiență comună, ceea ce a făcut toată diferența. Nu făcea doar exerciții fizice, ci se simțea parte dintr-un grup. În acest angajament comun, a găsit ceva ce îi lipsea: un loc terț, de natură digitală, dar cu un impact profund uman.

SPRIJINUL SOCIAL ESTE INGREDIENTUL SECRET

În toate culturile și generațiile, un adevăr rămâne valabil: bunăstarea este mai durabilă atunci când este de natură socială. Sondajul nostru arată că:



Aceste statistici confirmă ceea ce cercetătorii știu de mult timp: suntem ființe sociale. Obiceiurile se păstrează mai bine atunci când ne simțim responsabilizați, susținuți emoțional și parte dintr-un grup care are același obiectiv. Sprijinul nu trebuie să fie unul radical. Trebuie doar să fie consecvent.

În cazul lui Luis, etapele în sine nu s-au schimbat, dar devotamentul comun le-a dat sens. Un comentariu prietenos sau un like într-un chat de grup l-au motivat mai mult decât orice fitness tracker.

BUNĂSTAREA COLECTIVĂ GENEREAZĂ MOTIVAȚIE REALĂ

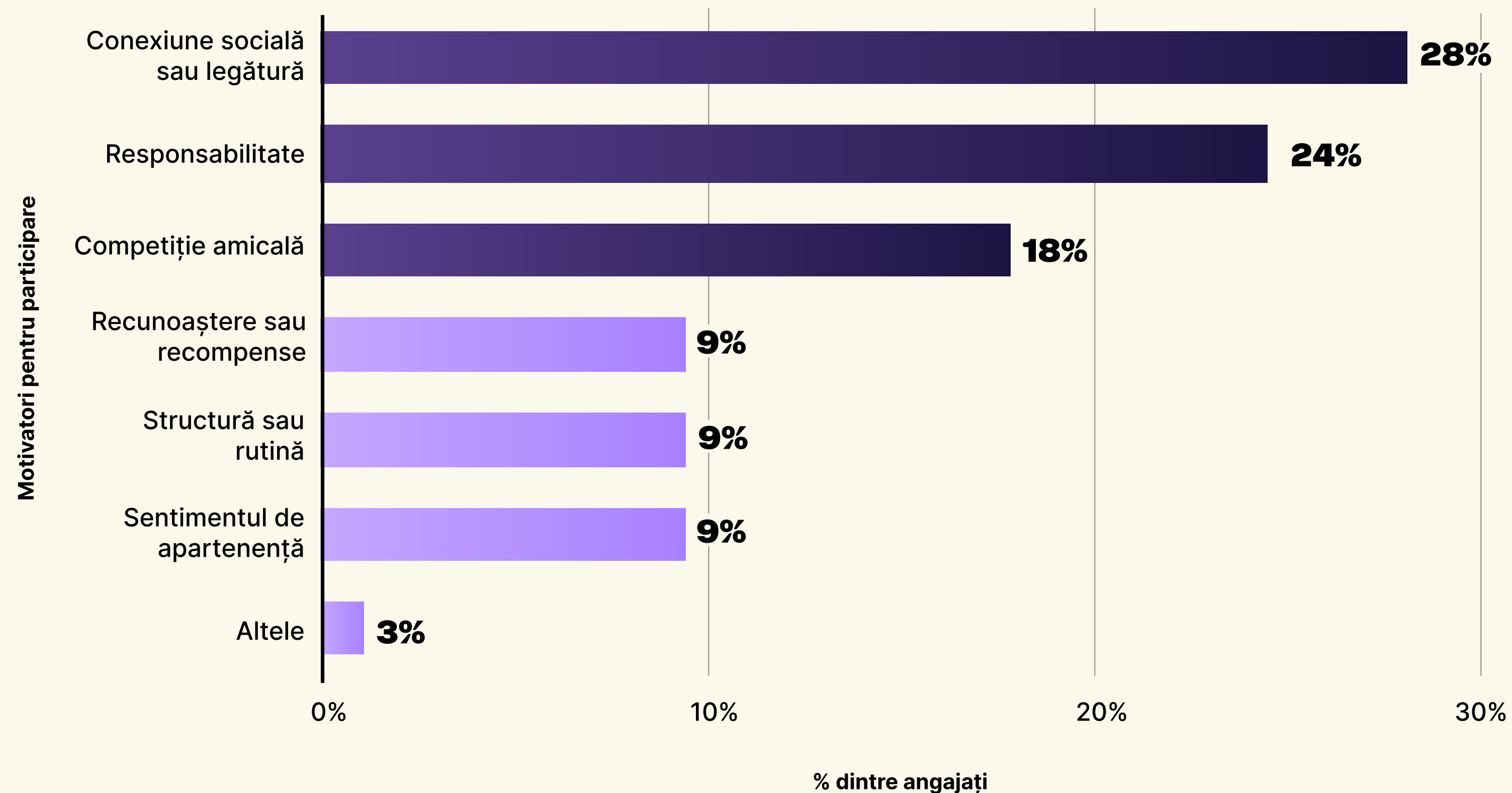
Mai mult de jumătate dintre angajații (52%) care au participat la sondajul nostru au declarat că au fost implicați într-o activitate, provocare sau curs de bunăstare în grup. Pentru mulți, această experiență nu numai că a favorizat adoptarea unor obiceiuri mai sănătoase, ci a și contribuit la menținerea acestora. Aproape unul din trei participanți (30%) a considerat experiența deosebit de motivantă. De ce?



Acești factori ajută la explicarea motivului pentru care experiențele de grup funcționează. Când oamenii se implică împreună în ceva, miza crește, bucuria se intensifică, iar șansele de a duce lucrurile la bun sfârșit se multiplică. Chiar și micile conversații sau actualizările clasamentului pot crea un impuls care menține oamenii implicați mult timp după ce senzația de noutate dispare.

Pentru Luis, acest lucru înseamnă să participe chiar și în zilele dificile, nu doar pentru el însuși, ci și pentru echipa sa. Camaraderia face ca totul să fie distractiv. Progresele comune fac să merite efortul. Și, cel mai important, îi amintește că nu este singur în această misiune.

CONEXIUNEA ȘI RESPONSABILIZAREA RECIPROCĂ STIMULEAZĂ PARTICIPARE LA PROGRAMELE DE WELLBEING DE GRUP



EXPERIENȚELE ÎN COMUN CREEAZĂ UN SENTIMENT DE APARTENENȚĂ

Activitățile de bunăstare în grup nu îmbunătățesc doar participarea. Favorizează un sentiment de conexiune care se transferă și în viața profesională. **56% dintre angajați afirmă că se simt extrem de conectați sau foarte conectați cu ceilalți în timpul activităților comune de bunăstare.** Acest sentiment de apropiere emoțională poate ajuta la reducerea lacunelor create de modelele de lucru hibride și la distanță.

Printre formatele cele mai populare se numără...

#1

Provocări de wellbeing în echipă (36%)



#2

Cursuri de fitness în grup (30%)



#3

Forumuri sau comunități online dedicate bunăstării (25%)



Experiențele în comun oferă ceea ce lipsește din majoritatea mediilor de lucru la distanță sau hibride: conexiune spontană, ritm comun și proximitate emoțională. Acestea creează micro-momente culturale care altfel ar fi greu de reprodus fără un loc de muncă fizic.

Când Luis s-a alăturat provocării, nu cunoștea două treimi din membrii echipei sale. Pe final, programase întâlniri virtuale la cafea cu trei dintre ei și găsisese un partener de alergare care locuia chiar pe strada lui. Un astfel de rezultat nu poate fi obținut printr-o conferință Zoom. Se întâmplă prin investiția reciprocă în ceva personal și semnificativ.

COMUNITATEA CA STRATEGIE PENTRU LOCUL DE MUNCĂ

Implicațiile pentru angajatori sunt clare. Dacă conexiunile determină consecvența, atunci comunitatea este o parte esențială a oricărui program eficient de bunăstare.

Conform datelor noastre, **83% dintre angajați ar fi mai dispuși să participe la o inițiativă de bunăstare dacă aceasta ar include o componentă de echipă sau comunitate.**

În contextul actual, în care echipele sunt din ce în ce mai dispersate și implicarea la locul de muncă este mai greu de cultivat, activitățile de bunăstare în grup oferă o modalitate integrată de consolidare a culturii organizaționale. Acestea creează un limbaj comun al eforturilor, creșterii și încurajării.

Experiența lui Luis este dovada. Și-a reluat angajamentul față de propria sănătate? Da. Totodată, a reluat legătura cu colegii, a căpătat încredere și s-a simțit din nou parte dintr-o echipă. Călătoria sa către bunăstare a devenit un catalizator pentru stabilirea de legături la locul de muncă.

ACTIVITĂȚI DE STARE DE BINE CARE UNESC OAMENII

Când activitățile de bunăstare sunt împărtășite prin chat-uri de grup, provocări, clasamente sau cursuri live, oamenii sunt mai predispuși să le continue, să le aprecieze și să le repete. Grupul devine o sursă de motivație, reziliență și bucurie. Cu timpul, se creează o cultură în care sănătatea este atât personală, cât și colectivă

Pentru liderii din domeniul resurselor umane și pentru designerii de programe, aceasta este o oportunitate de a îmbunătăți modelul. Este șansa lor de a renunța la stimulente individuale și de a trece la un design relațional, în care oamenii au motive să se implice împreună, nu doar independent. Este ocazia de a consolida bunăstarea nu doar ca beneficiu, ci și ca un comportament, și de a o transforma într-o experiență comună pentru oameni.

Rezultatul nu se rezumă la persoane mai sănătoase, ci se traduce într-o echipă mai puternică și mai unită. Unii s-au alăturat unei provocări pentru a începe să meargă mai mult. A ajuns să se simtă din nou parte dintr-un grup. Aceasta este adevărata putere a bunăstării sociale și a locurilor terțe, oriunde ar exista ele.



Cum fac față angajații

3.1 Bunăstarea generală

3.2 Bunăstarea mintală

3.3 Bunăstarea fizică



Impactul presiunilor crescânde în mediul de lucru asupra oamenilor

Diminețile pentru Sarah au un ritm. Se trezește devreme, își leagă șireturile la adidași și se plimbă prin parcul din apropierea apartamentului ei. Aplicația de wellbeing îi amintește să-și monitorizeze somnul, să înregistreze micul dejun și să se hidrateze. De două ori pe săptămână, participă la un curs de fitness la jumătatea dimineții, lucru posibil datorită programului flexibil al companiei sale. Când se conectează la prima ședință, își simte mintea limpede și plină de energie.

Pentru Donna, ziua începe altfel. Oprește a treia alarmă, se grăbește să-și pregătească copiii pentru școală și sare peste micul dejun pentru a recupera timpul pierdut. A rămas până târziu la birou aseară din cauza unui deadline și a dormit mai puțin de șase ore. I-ar face plăcere să se înscrie la un curs de yoga sau să consulte un nutriționist, însă costurile i se par inaccesibile. Terapia? A luat-o în considerare, dar între facturi și taxe de școlarizare, i se pare greu să reușească.

Atât Sarah, cât și Donna sunt angajate dedicate. Amândouă vor să obțină rezultate bune la locul de muncă. Însă experiențele și capacitatea lor de a prospera nu puteau fi mai diferite.

În acest capitol, vom analiza cum se descurcă angajații din punct de vedere psihic, fizic și emoțional și vom descoperi comportamentele, obstacolele și sistemele de sprijin care le influențează starea de sănătate. Aceste povești dezvăluie un adevăr simplu: când bunăstarea crește, prosperă și oamenii și organizațiile. Iar când aceasta se deteriorează, costul este mult mai mare decât scăderea productivității, fiind vorba de potențialul uman neexploatat.



Bunăstarea generală

3.1

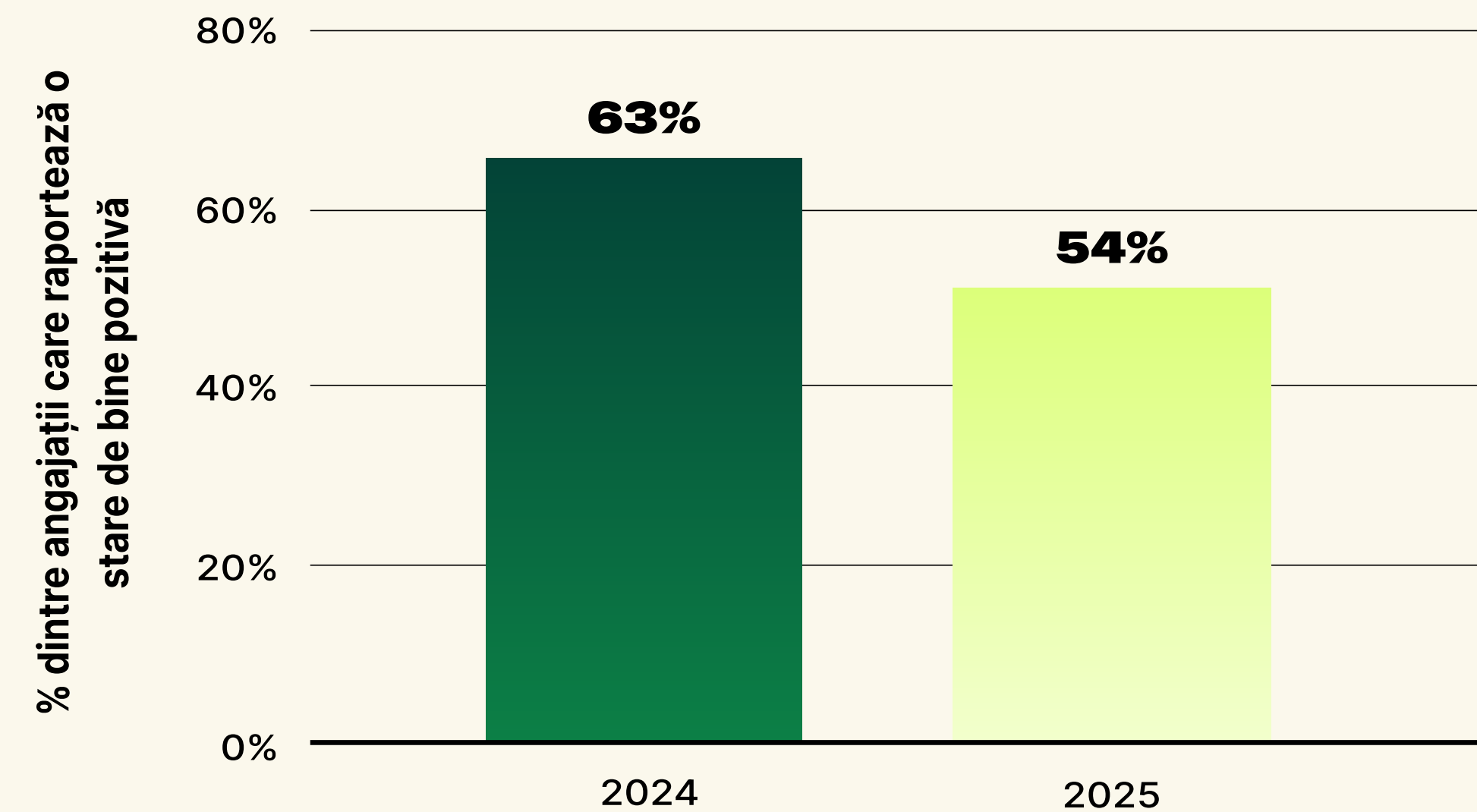
CRĂPĂTURI ÎN FUNDAȚIE

Experiențele trăite de Sarah și Donna ilustrează diferențele tot mai mari în materie de bunăstare din companiile moderne. Angajații vor să investească în ei înșiși, dar mulți pur și simplu nu pot.

Sondajul nostru relevă că **puțin peste jumătate dintre angajați (54%) își evaluează bunăstarea generală ca fiind bună sau excelentă**, ceea ce reprezintă o scădere semnificativă față de **63% anul trecut**. Aproape jumătate se autodefinesc drept „în regulă” sau mai rău, iar 12% spun că nu se simt bine, că se simt rău sau foarte rău. Pentru milioane de angajați, sănătatea și vitalitatea de bază rămân inaccesibile.

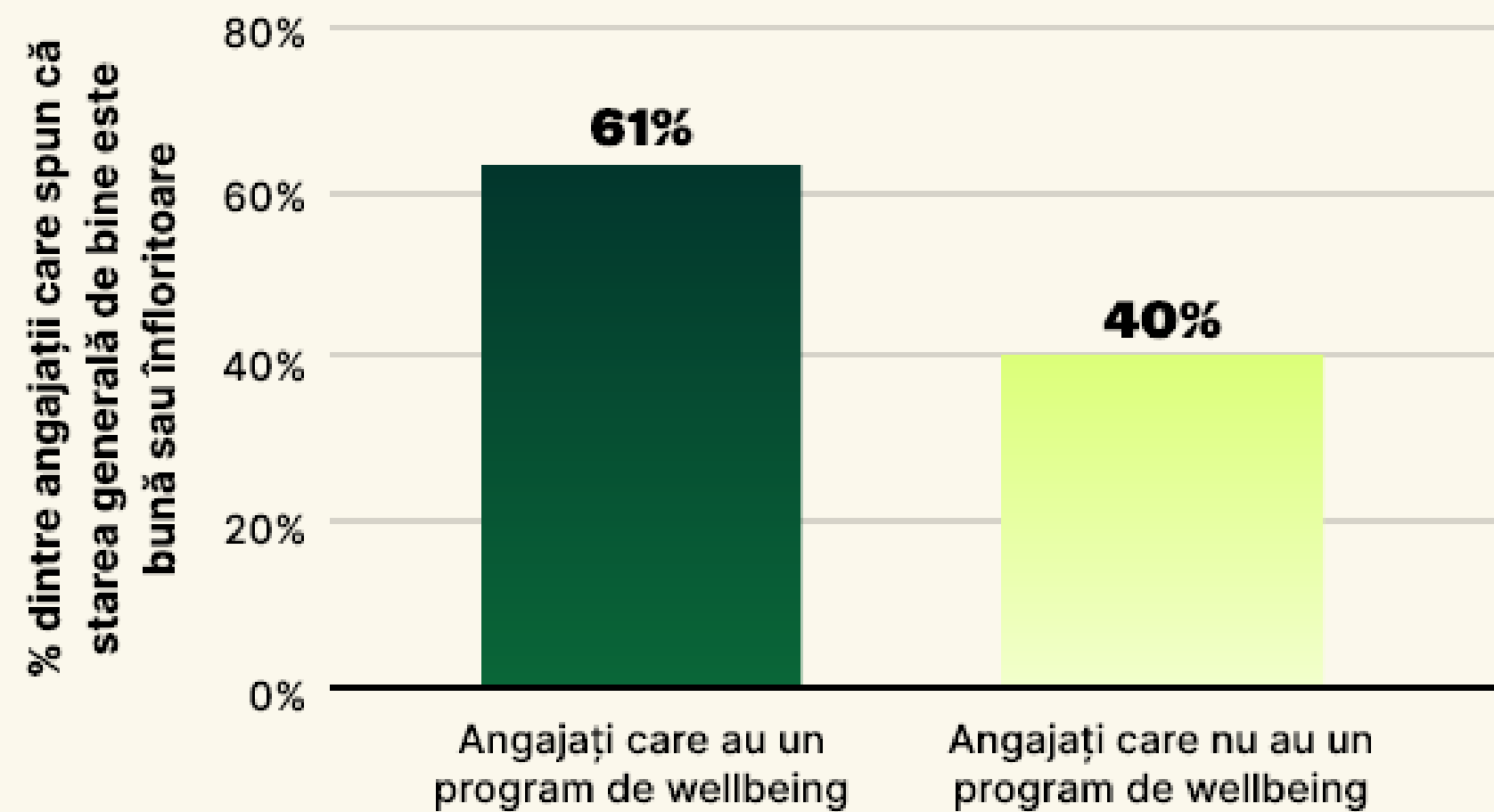


MULȚI ANGAJAȚI SE CHINUIE SĂ-ȘI MENȚINĂ STAREA DE BINE GENERALĂ



Sondajul nostru relevă că **puțin peste jumătate dintre angajați (54%) își evaluează bunăstarea generală ca fiind bună sau excelentă**, ceea ce reprezintă o scădere semnificativă față de **63% anul trecut**. Aproape jumătate se autodefinesc drept „în regulă” sau mai rău, iar 12% spun că nu se simt bine, că se simt rău sau foarte rău. Pentru milioane de angajați, sănătatea și vitalitatea de bază rămân inaccesibile.

PROGRAMELE DE WELLBEING ÎMBUNĂȚESC STAREA GENERALĂ DE SĂNĂTATE



Sistemele de sprijin din cadrul organizațiilor au un impact măsurabil. Dintre angajații care susțin că organizația lor oferă un program structurat de wellbeing, **61% declară că se simt bine sau că prosperă**. Pentru cei care nu dispun de un astfel de program, acest procent scade la **40%**.

Această discrepanță arată că sprijinul organizațional nu doar că este complementar eforturilor personale, ci afectează în mod fundamental probabilitatea ca angajații să prospere.

Sondajul nostru arată că **73% dintre angajați consideră că situația lor financiară actuală nu le permite să investească pe deplin în bunăstarea lor**. Acest lucru reflectă o tensiune crescândă între intenție și acces. Pentru mulți lucrători, chiar și îngrijirea personală de bază, cum ar fi alimentația sănătoasă, frecventarea unui terapeut sau menținerea unei rutine de fitness, poate părea inaccesibilă din punct de vedere financiar. Când aceste elemente fundamentale ale sănătății sunt în mod constant neglijate, angajaților le este mai greu să se reîncarce, să rămână concentrați sau să dea ce au mai bun la locul de muncă.

Când angajații nu reușesc să acorde prioritate acestor aspecte fundamentale, capacitatea lor de a se reîncărca și de a rămâne implicați la locul de muncă poate fi afectată. Cu timpul, acest lucru creează probleme nu doar pentru persoane, ci și pentru organizațiile care se străduiesc să construiască o forță de muncă rezilientă și performantă.

Experiența trăită de Sarah și Donna demonstrează clar că angajamentul personal față de sănătate reprezintă doar o parte a ecuației. Fără sprijin structural, mulți angajați rămân blocați în cicluri de stres și epuizare.

„În majoritatea zilelor, simt că doar mă descurc, nu că prosper.”
Donna



Sănătate mintală

3.2

O FORȚĂ DE MUNCĂ CARE ÎNCEARCĂ SĂ SE REDRESEZE ÎN FAȚA NOILOR PRESIUNI

Ethan era persoana la care toată lumea apela pentru a-și ridica moralul. Era întotdeauna gata să spună o glumă, întotdeauna primul care organiza o pauză de cafea sau un prânz în echipă. Însă, în ultima vreme, acea scânteie pare să se fi estompat. Doarme mai puțin, îi este mai greu să se concentreze și se bazează pe telefonul său până târziu în noapte pentru a anestezia stresul constant de la locul de muncă.

În schimb, Maya s-a angajat recent la o companie cu un program eficient de sănătate mintală. A început să participe la sesiuni virtuale de mindfulness și folosește platforma de wellbeing a companiei pentru ședințe de terapie. Încet, încet, își regăsește echilibrul, doarme mai bine, se simte mai calmă și mai conectată cu echipa sa.

Experiențele acestora reflectă starea generală de bunăstare mintală a forței de muncă. **Puțin peste jumătate dintre angajați (54%) afirmă că sănătatea lor mintală este excelentă sau bună**, o ușoară scădere față de **57% anul trecut**, în timp ce 12% declară că se simt rău, în dificultate sau într-o mare dificultate. Însă sprijinul organizațional face diferența: dintre angajații care au acces la

Ethan

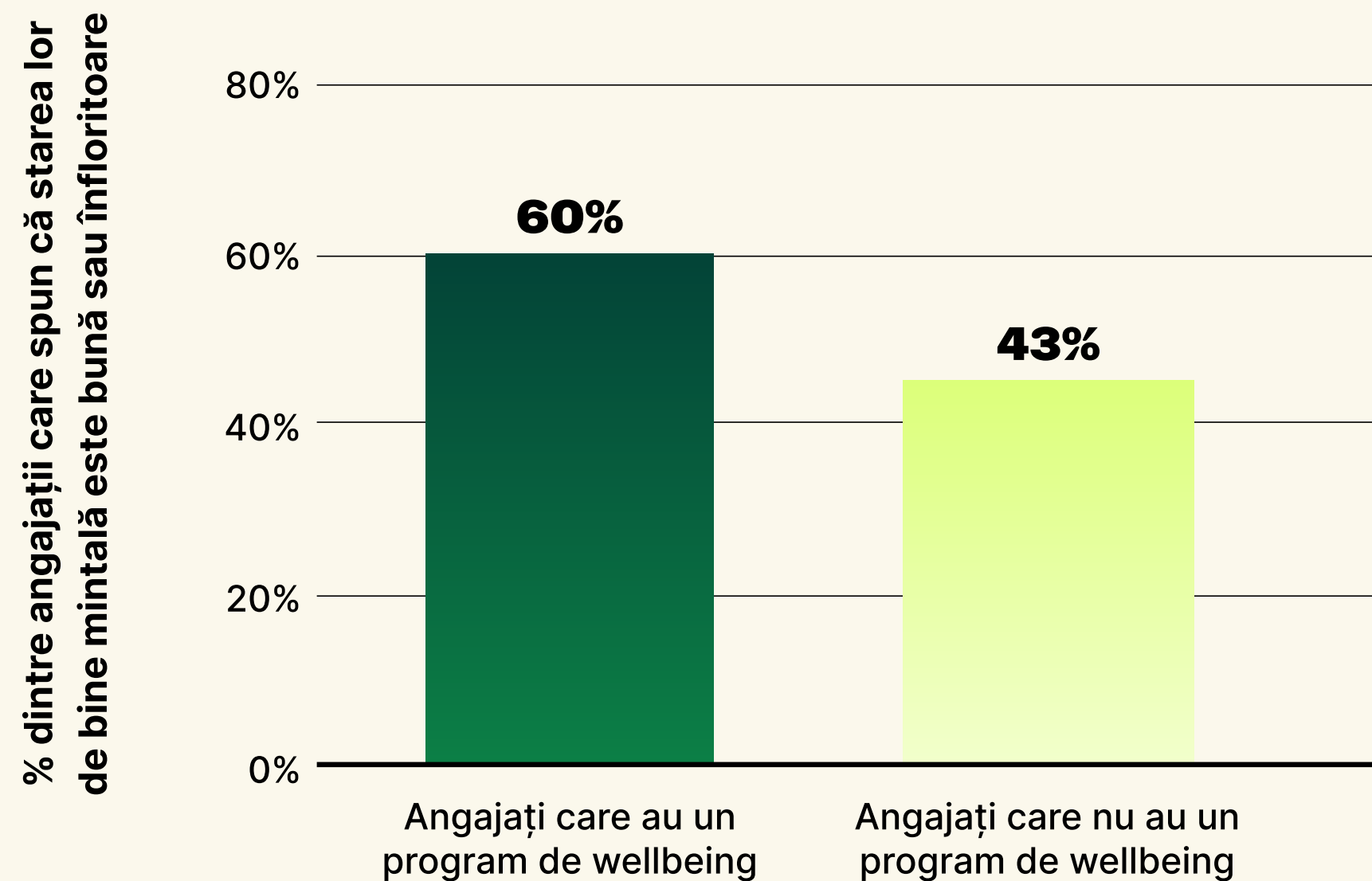


Maya



un program de bunăstare la locul de muncă, **60% își evaluează sănătatea mintală ca fiind bună sau excelentă**, comparativ cu doar **43% dintre cei care nu beneficiază de un astfel de program**.

PROGRAMELE DE WELLBEING ÎMBUNĂȚĂȚESC SĂNĂTATEA MINTALĂ

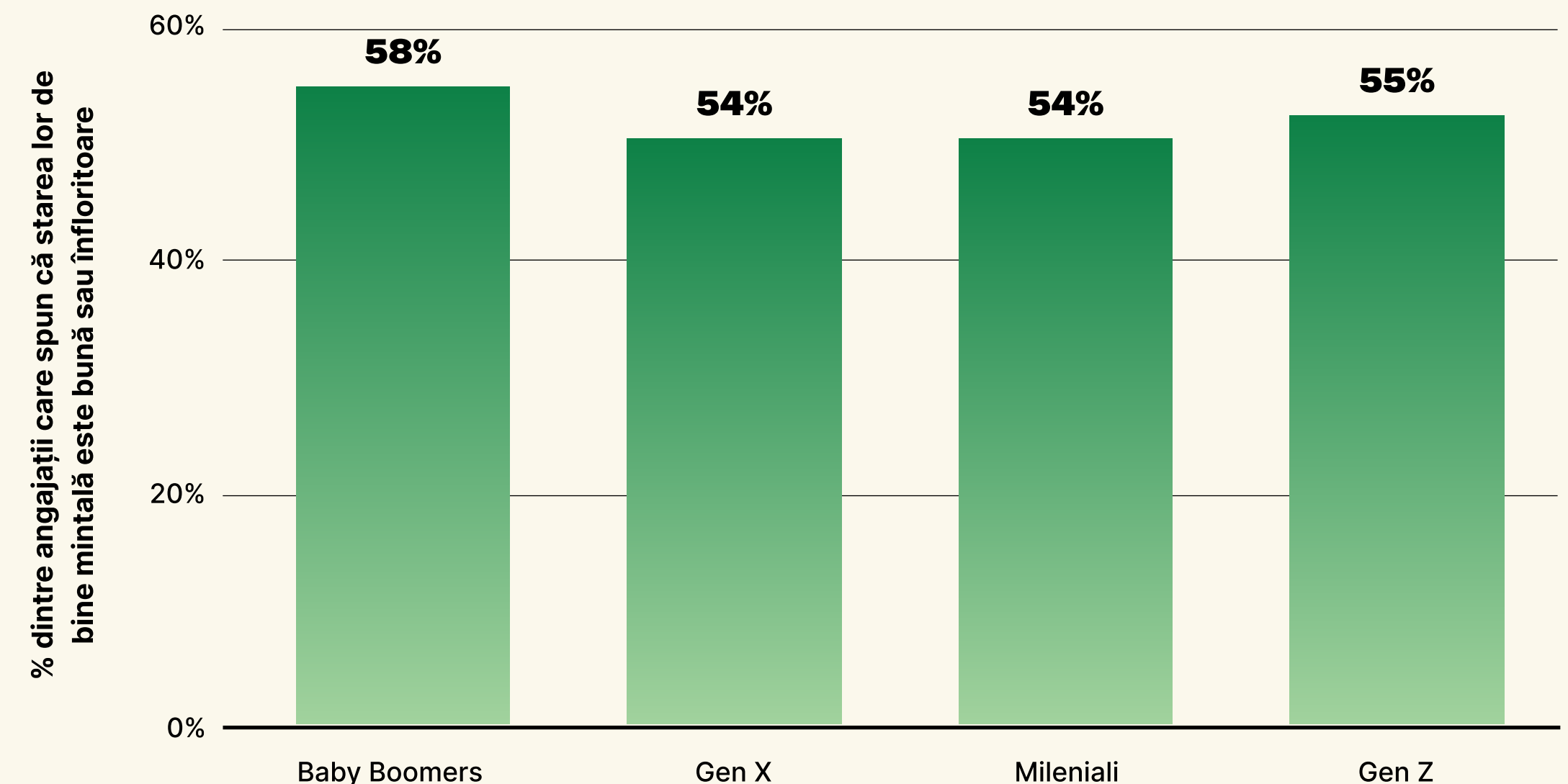


SĂNĂTATEA MINTALĂ DE-A LUNGUL GENERAȚIILOR: O PROBLEMĂ COMUNĂ

Contrar ipotezei că bunăstarea mintală variază foarte mult în funcție de vârstă, datele noastre sugerează o situație mai echilibrată: **Generația Z (55%) și baby boomeri (58%) raportează rate aproape identice în ceea ce privește sănătatea mintală**, fiind urmate îndeaproape de Millennials și generația X.

Această coerență dezvăluie o perspectivă importantă: **problemele de sănătate mintală nu se limitează la o singură generație**. Niciun grup nu pare să fie mai rezistent, subliniind necesitatea unor programe de bunăstare care să fie incluzive, flexibile și adaptate diverselor etape ale vieții.

PROBLEMELE DE SĂNĂTATE MINTALĂ AFECTEAZĂ TOATE GENERAȚIILE



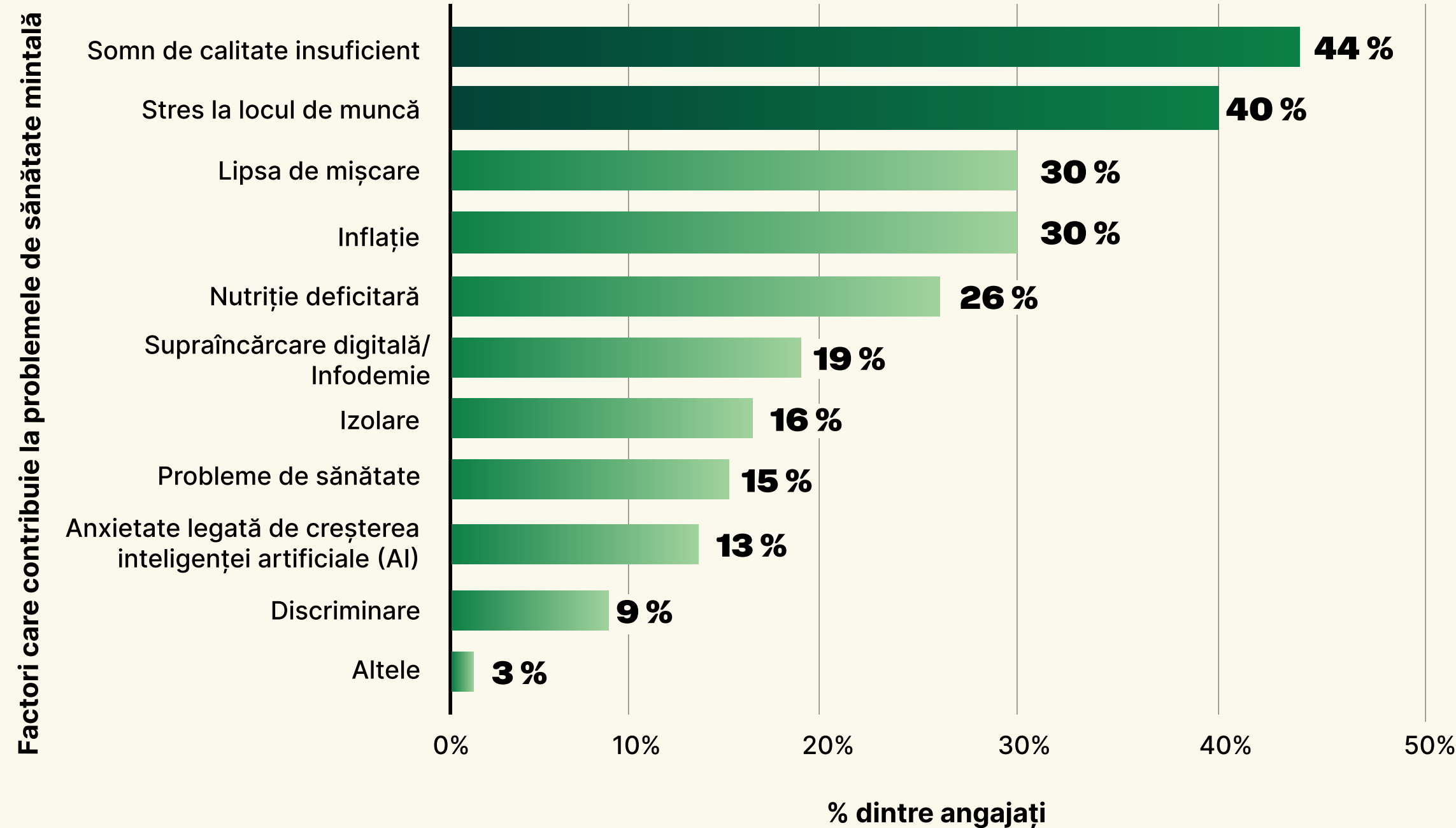
CE AFECTEAZĂ SĂNĂTATEA MINTALĂ

Bunăstarea mintală este influențată de factori de stres fizici, psihici și ambientali interconectați. Cea mai frecventă dificultate menționată de angajați este **somnul insuficient (44%)**, care erodează treptat reziliența emoțională. O meta-analiză a peste 55 de studii a descoperit corelații negative puternice între calitatea somnului și reziliența psihologică (Palmer, Alfano & Walker,

2022). În plus, persoanele care au raportat un somn de proastă calitate (adică mai puțin de 7 ore pe noapte) au o probabilitate de peste trei ori mai mare de a manifesta o reziliență scăzută (Palagini, Moretto, Dell’Osso și Riemann, 2018), iar somnul perturbat s-a dovedit a afecta în mod direct mecanismele de recuperare după stres (Hamilton et al., 2008). Presiunile cauzate

de locul de muncă sunt pe locul al doilea. **40% dintre angajați afirmă că stresul de la serviciu le afectează sănătatea mintală**, acesta fiind al doilea factor cu cel mai mare impact. Cerințele constante, volumul mare de muncă și flexibilitatea limitată creează o presiune mentală persistentă care afectează viața personală a angajaților. Conform mai multor studii longitudinale, solicitările ridicate la locul de muncă, gradul redus de control și dezechilibrul dintre efort și recompensă cresc semnificativ riscul de depresie, anxietate, burnout și absențe pe caz de boală (Roelen et al., 2019). Alte cercetări au constatat că stresul profesional, determinat de volumul excesiv de muncă și autonomia redusă, este asociat cu un nivel ridicat de suferință psihologică, performanță redusă și afectarea bunăstării pe termen lung (Song et al., 2022; Theorell et al., 2015). Aceste rezultate concordă în mod clar cu dovezile externe care arată că stresul asociat locului de muncă afectează în mod semnificativ sănătatea mintală pe termen lung.

SOMNUL INSUFICIENT ȘI STRESUL PROFESIONAL AFECTEAZĂ SĂNĂTATEA MINTALĂ



Nu este suficient să abordăm sănătatea mintală în mod izolat. Pentru a obține un impact semnificativ și durabil, organizațiile trebuie să adopte o **abordare holistică**, care să abordeze aspecte interconectate precum volumul de muncă excesiv, activitatea fizică și oportunitățile reale de odihnă și recuperare. Fără acest sprijin mai vast, chiar și inițiativele bine intenționate în favoarea bunăstării riscă să nu-și atingă potențialul maxim.

DIFICULTĂȚI CAUZATE DE STAREA PRECARĂ DE SĂNĂTATE MINTALĂ

Ethan obișnuia să gestioneze stresul alergând după programul de lucru sau ieșind la cină cu prietenii. Însă, în ultima vreme, serile lui arată altfel. Se afundă în canapea, cu telefonul în mână, zicându-și că va vizualiza doar câteva notificări. Minutele se transformă în ore pe măsură ce navighează prin feed-uri nesfârșite, fără să observe trecerea timpului. Pare o modalitate rapidă de relaxare, însă rezultatul este întotdeauna același: mai puțin somn, mai multă anxietate și un sentiment crescând de deconectare de sine și de ceilalți.

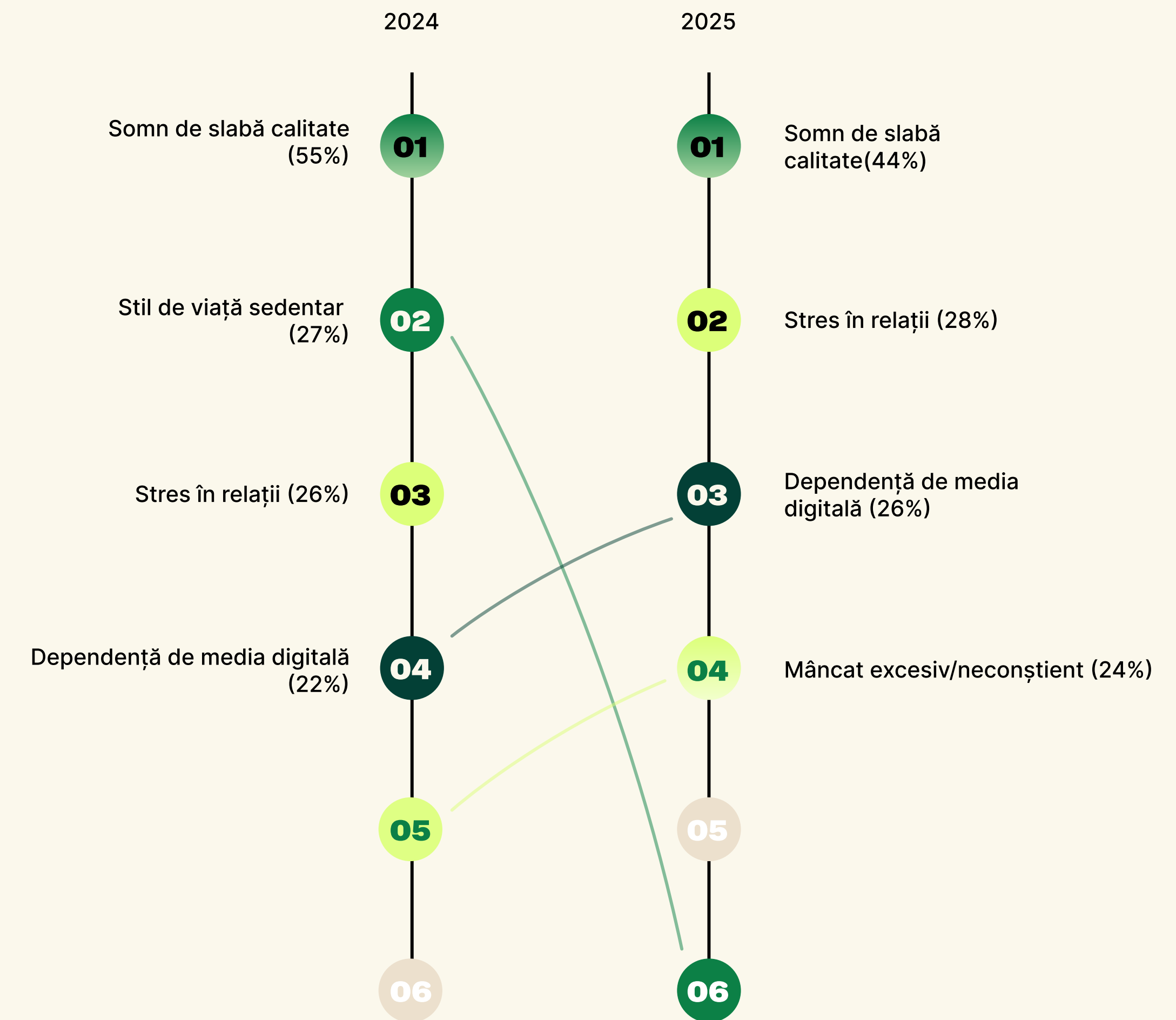
Povestea lui Ethan reflectă o schimbare mai amplă în rândul forței de muncă. Când am întrebat angajații care sunt cele mai mari dificultăți cu care se confruntă ca urmare a sănătății mintale precare, **somnul deficitar rămâne problema principală (44%)**, dar comportamentele s-au modificat față de anul trecut. **Dependența de rețelele de socializare a urcat pe locul trei în topul cauzelor principale (menționată de 26% dintre respondenți)**, depășind stilul de viață sedentar ca principală problemă. Această schimbare sugerează că mulți angajați apelează la rețelele sociale pentru a-și gestiona stresul, înlocuind inactivitatea cu o altă formă de deconectare care oferă o evadare temporară, dar care, în timp, accentuează oboseala și suprasolicitarea mintală.

Stresul provocat de relații este, de asemenea, în creștere, fiind una dintre principalele probleme, rezultat al sănătății mintale precare care afectează 28% dintre angajați. Acest lucru sugerează că problemele de sănătate mintală nu sunt doar interioare, ci se extind și în exterior, afectând comunicarea, disponibilitatea emoțională și relațiile din viața personală a angajaților.

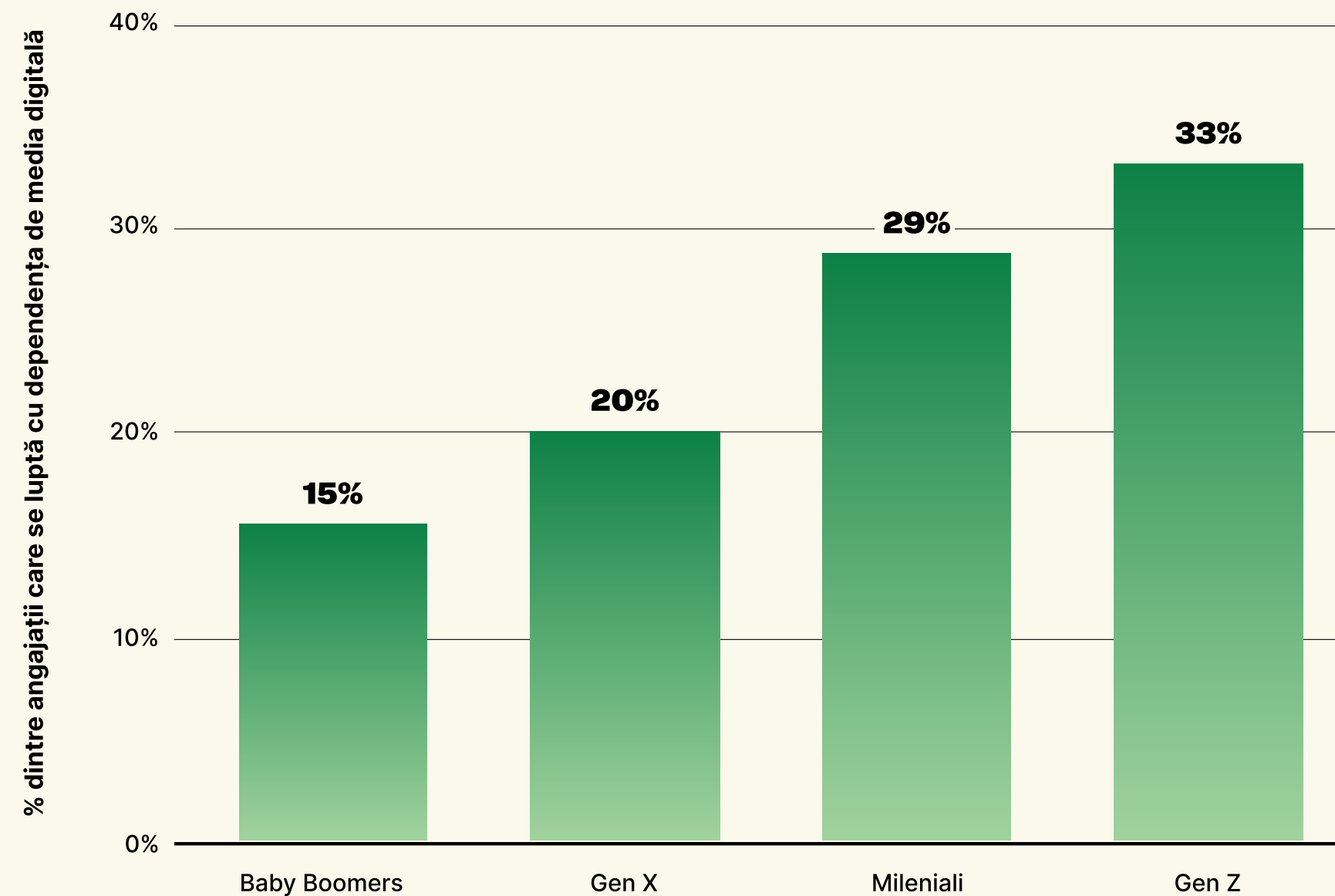
Această tendință este și mai pronunțată în rândul angajaților mai tineri: **33% din generația Z, 29% din Millennials, 20% din generația X și 15% din baby boomeri** declară că sunt afectați de utilizarea compulsivă a conținutului digital.



STRESUL ÎN RELAȚII ȘI PROBLEMELE LEGATE DE DEPENDENȚA DE MEDIUL DIGITAL SUNT ÎN CREȘTERE CA URMARE A UNEI SĂNĂȚĂȚI MINTALE PRECARE



ANGAJAȚII MAI TINERI SE CONFRUNTĂ CEL MAI MULT CU SUPRAÎNCĂRCAREA DIGITALĂ



Această tendință evidențiază o provocare mai profundă: atunci când bunăstarea mentală se clatină, nu doar energia și starea de spirit au de suferit... Se modifică și obiceiurile. Ceea ce începe ca o distracție de câteva minute se poate transforma pe nesimțite în ore de odihnă pierdute, antrenamente amânate și șanse ratate de recuperare reală. Deși rețelele sociale promiteau odată conectivitate, multe platforme au evoluat în spații de comparație, supraîncărcare informațională și discursuri care creează diviziuni, intensificând stresul în loc să-l atenueze.

Pentru organizații, acestea reprezintă un îndemn la acțiune. Un sprijin eficient în materie de sănătate mentală trebuie să ajute angajații să se desprindă de aceste capcane digitale,

oferindu-le alternative mai sănătoase și revigorante, practici de mindfulness, oportunități de mișcare și momente de conexiune umană autentică, care reduc stresul în loc să îl mascheze pur și simplu.

„Îmi spun că sunt doar cinci minute pe telefon... și apoi se face miezul nopții și sunt mai stresat decât înainte.”

Ethan



Această creștere a excesului de conectivitate digitală este doar una dintre modalitățile prin care angajații se confruntă cu stresul mental. Somnul insuficient, alimentația nesănătoasă și stresul din relații remodelază, de asemenea, viața de zi cu zi și îndepărtează și mai mult angajații de recuperare.

Dar angajații nu duc lipsă de instrumente. Mulți descoperă modalități de a face față situației, prin practici precum mindfulness, care ajută la resetarea minții, și terapie, care oferă îndrumare și sprijin profesional. În secțiunile următoare, vom explora modul în care aceste strategii ajută angajații să se elibereze de ciclurile de stres și să-și reconstruiască reziliența.

3.2.1 MINDFULNESS

UN OBICEI SIMPLU, DAR GREU DE MENȚINUT

Nina obișnuia să-și înceapă diminețile cu un ritual de tăcere. Își lăsa telefonul pe noptieră, își pregătea o ceașcă de ceai și ieșea pe balcon pentru a respira aerul răcoros înainte de a-și începe ziua. Doar zece minute de liniște conștientă au făcut-o să se simtă echilibrată și pregătită să facă față oricărei situații viitoare.



Dar, în ultima vreme, acele zece minute au dispărut. Ședințele de dimineață încep din ce în ce mai devreme, notificările îi solicită atenția înainte ca ea să se trezească complet, iar stresul o face să simtă că nu are timp să ia o pauză. Își spune că va face loc pentru mindfulness mai târziu, dar mai târziu vine rareori.

Nina nu este singura. **Deși 57% dintre angajați consideră că practica mindfulness este extrem de importantă sau foarte importantă pentru bunăstarea lor, doar 22% o practică zilnic.** Rutinele cu frecvență redusă sunt mai comune, 62% dintre respondenți afirmând că practică mindfulness cel puțin o dată pe săptămână, ceea ce reprezintă o scădere semnificativă față de 88% în urmă cu doar un an. Această scădere se înregistrează în ciuda dovezilor solide că practica regulată de mindfulness reduce stresul, îmbunătățește concentrarea și susține reziliența emoțională.

Când angajații își fac timp, cele mai comune practici sunt cele simple și accesibile:

#1 Plimbări conștiente (33%)

#2 Exerciții de respirație profundă (31%)

#3 Meditație auto-ghidată (20%)

#4 Aplicații de meditație (17%)

Nu sunt rutine elaborate, ci momente liniștite în care suntem prezenți și pot fi integrate în orice zi. Cu toate acestea, ritmul accelerat al muncii moderne, ședințele care se succed una după alta și distracțiile digitale nu permit menținerea nici măcar a acestor mici obiceiuri.

Ajutând angajații să recupereze un spațiu pentru aceste mici, dar puternice activități, fie prin sesiuni ghidate, pauze de mindfulness sau resurse pe bază de aplicații, se poate face diferența între diminețile agitate ale Ninei și concentrarea calmă care îi definea odată ziua.



3.2.2 TERAPIA

RUPEREA TĂCERII ȘI GĂSIREA UNUI SPRIJIN

Nina întotdeauna considerase terapia ca fiind ceva ce făceau „alții”, oameni care treceau prin schimbări majore în viață sau crize importante. Își spunea că poate face față stresului singură, așa cum o făcuse întotdeauna. Totuși, după luni întregi de nopți nedormite, anxietate constantă și senzația că nici meditația și nici weekendurile nu o ajută să se relaxeze, a început să se întrebe dacă ar fi util să discute cu cineva.

Nu este singura care se întreabă în tăcere acest lucru. Sondajul nostru arată că **53% dintre angajați consideră terapia sau consilierea extrem de importante sau foarte importante** pentru bunăstarea lor generală. Cu toate acestea, doar **46% urmează în prezent ședințe de terapie**, fie în format tradițional, cum ar fi cele față în față (16%), fie prin consiliere online (15%), terapie de grup (9%) sau prin formate mai noi, cum ar fi terapia prin chat bazată pe inteligență artificială (6%). Mai mult de jumătate dintre angajați încă nu beneficiază de niciun fel de sprijin profesional în materie de sănătate mintală.

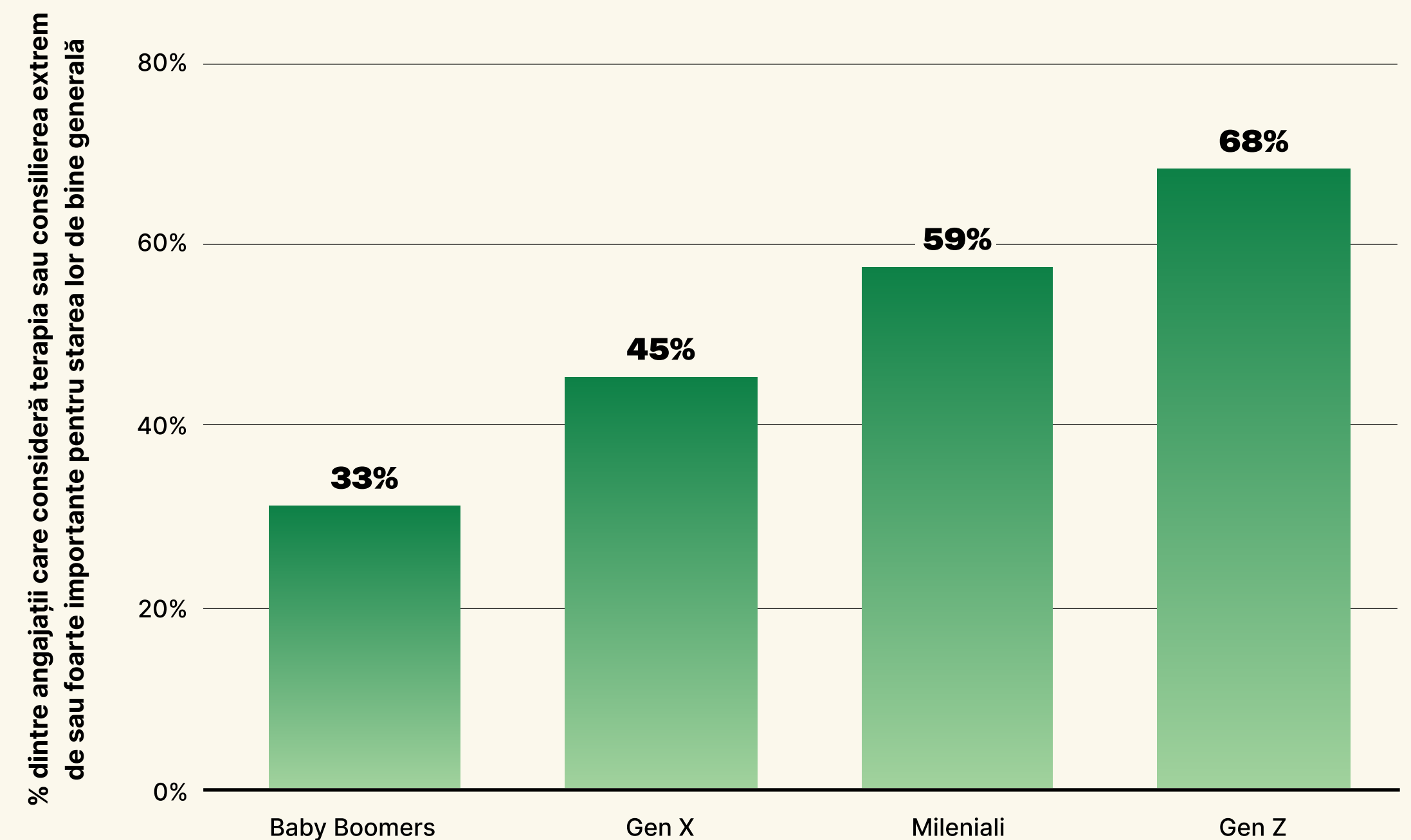
Pentru mulți, principala dificultate nu este faptul că se îndoiesc de utilitatea terapiei, ci faptul că trebuie să depășească obstacolele care le stau în cale. **Costul rămâne cel mai frecvent obstacol, menționat de 23% dintre angajați.** Deși acest procent reprezintă o îmbunătățire față de 36% de anul trecut, totuși împiedică aproape una din patru persoane să ceară ajutor. Alte obstacole includ percepția că „nu au nevoie” (18%), lipsa de interes (18%) și timpul limitat (13%).

Chiar și pentru cei care doresc să încerce psihoterapia, aspectele logistice pot părea copleșitoare. Programarea unei consultații, navigarea sistemului de asigurări, identificarea

psihologului potrivit: aceste etape pot deveni obstacole atunci când persoana respectivă este deja la limita puterilor.

Atitudinile generaționale față de terapie variază foarte mult. Când au fost întrebați cât de importantă este psihoterapia sau consilierea pentru bunăstarea lor generală, 68% dintre membrii generației Z și 59% dintre Millennials au răspuns că este extrem de importantă sau foarte importantă, un procent mult mai mare decât cel de 45% înregistrat în rândul generației X și de

ANGAJAȚII MAI TINERI ACORDĂ O MAI MARE IMPORTANTĂ TERAPIEI



doar 33% în rândul generației baby boomeri. Se observă o evoluție clară a generațiilor: angajații mai tineri acordă o importanță mult mai mare sprijinului pentru sănătatea mintală și sunt mai predispuși să considere psihoterapia drept un element esențial pentru menținerea stării de bine.

Pentru Nina, primul pas părea unul intimidant. Însă, când compania ei a început să ofere resurse pentru sănătatea mintală ca parte a programului pentru bunăstare, inclusiv ședințe de terapie virtuală, pe care le putea programa în pauza de prânz, bariera s-a redus suficient. A programat prima sesiune, fără să știe la ce să se aștepte. Câteva săptămâni mai târziu, a observat diferența: Terapeutul o înzestrase cu mecanisme de adaptare care au dus la un somn mai bun, mai puțină anxietate și o capacitate reînnoită de a se concentra la locul de muncă.

Experiența Ninei reprezintă o oportunitate mai amplă pentru organizații. Psihoterapia nu este un lux sau o soluție de ultimă instanță. Este un instrument fundamental pentru menținerea bunăstării mintale, prevenirea epuizării și menținerea angajaților precum Nina motivați și rezistenți.

Normalizând terapia, eliminând obstacolele legate de costuri și acces și integrând opțiuni digitale, angajatorii pot ajuta mai mulți angajați să găsească sprijinul de care au nevoie în tăcere, dar pe care rareori îl solicită.



Bunăstarea fizică

3.3

CORPUL CA BAROMETRU AL BUNĂSTĂRII LA LOCUL DE MUNCĂ

Lucas obișnuia să considere sănătatea fizică ca fiind opțională: o alergare în weekend, ocazional un curs de yoga, poate un prânz mai sănătos dacă timpul îi permitea. Însă, în ultima vreme, a observat cât de mult corpul său reflectă viața sa profesională. În săptămânile pline de termene limită și deplasări lungi, energia i se diminuează către mijlocul după-amiezii, postura i se înrăutățește și chiar și sarcinile mici i se par epuizante. Când reușește să facă mișcare în mod regulat și să urmeze un stil de viață mai sănătos, totul se schimbă. Este mai perspicace în timpul ședințelor, mai răbdător cu echipa sa și mai puțin sensibil la stres.

Experiența lui Lucas reflectă o realitate mai răspândită la locul de muncă: sănătatea fizică este baza bunăstării generale. Fără aceasta, nici cele mai bune instrumente de sănătate mintală nu au efect.

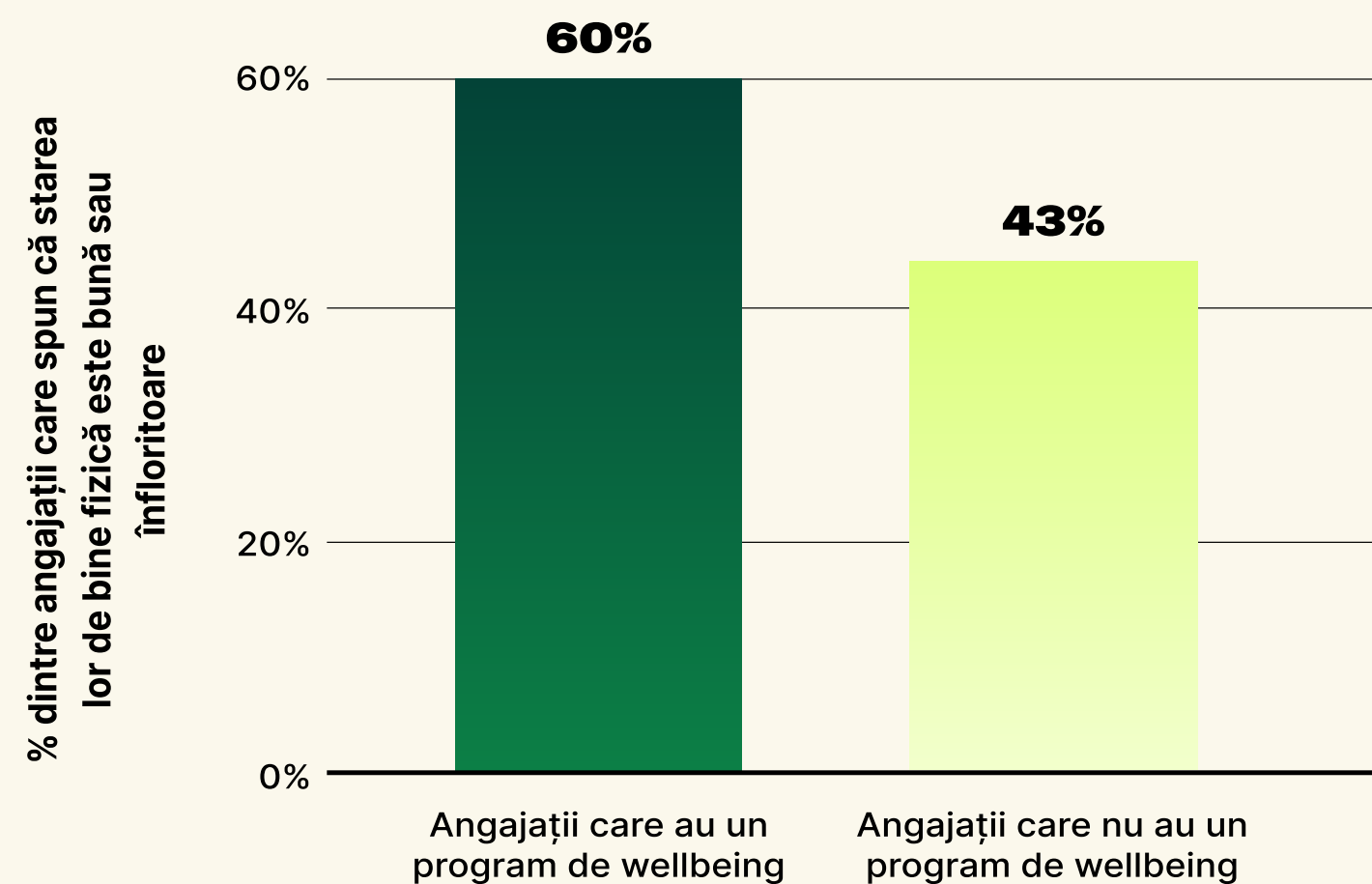
Sondajul nostru arată că **puțin peste jumătate dintre angajați (54%) își evaluează starea fizică ca fiind bună sau excelentă**, în timp ce 12% spun că se confruntă cu dificultăți sau că sunt într-o stare proastă. Cu toate acestea, accesul la programele de wellbeing de la locul de muncă pare să facă o diferență măsurabilă. Dintre angajații care beneficiază de sprijin structurat pentru



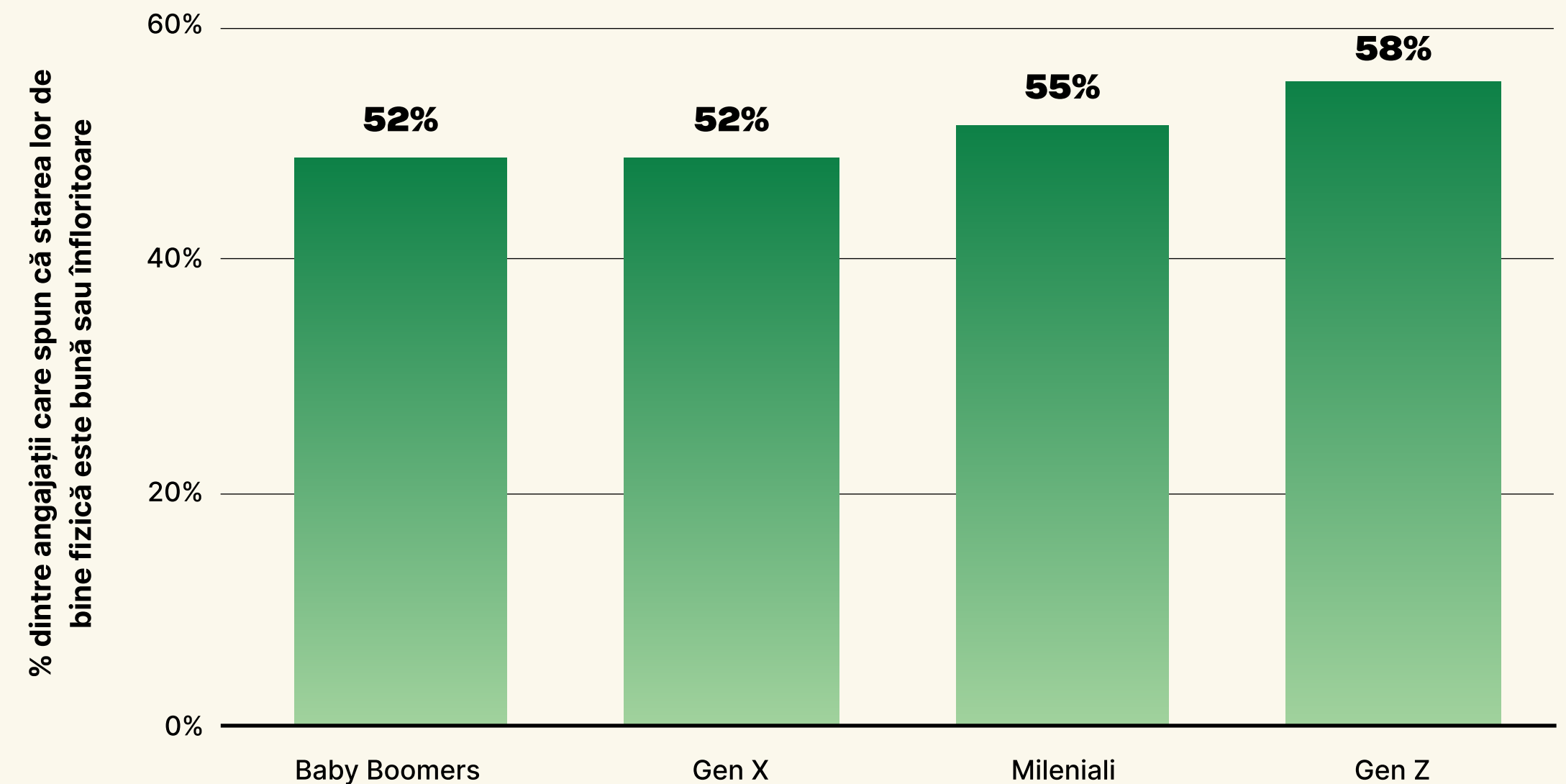
bunăstare, 60% declară că se simt bine sau că sunt în plină formă fizică, comparativ cu doar 43% dintre cei care nu beneficiază de astfel de resurse. Sprijinul organizațional joacă în mod evident un rol important în evoluția stării de sănătate fizică.

De la o generație la alta, rata de sănătate fizică este relativ constantă, însă ușor mai ridicată în rândul angajaților mai tineri: 58% dintre membrii generației Z și 55% dintre Millennials spun că se simt bine din punct de vedere fizic, comparativ cu 52% dintre membrii generației X și baby boomeri. Deși vârsta poate fi un factor important, prezența unui sprijin structurat pare să conteze mai mult.

PROGRAMELE DE WELLBEING CONTRIBUIE LA O SĂNĂTATE FIZICĂ MAI BUNĂ



BUNĂSTAREA FIZICĂ ESTE SIMILARĂ ÎNTRE GENERAȚII



Există semne de progres. **55% dintre angajați afirmă că bunăstarea lor fizică s-a îmbunătățit de la an la an** față de 47% în 2024, iar 16% dintre ei raportează o îmbunătățire spectaculoasă. Cu toate acestea, nu toți angajații progresează: **14% afirmă că sănătatea lor fizică s-a deteriorat**, mulți dintre ei continuând să se străduiască să obțină stabilitate.

Sănătatea fizică nu există în izolare. Este influențată de cultura locului de muncă, accesul la programe de wellbeing precum și de timpul și flexibilitatea de care dispun angajații pentru a avea grijă de ei înșiși. Organizațiile care acordă prioritate bunăstării fizice, prin programe structurate, medii favorabile și oportunități de mișcare, oferă angajaților precum Lucas șansa de a-și recăpăta

energia, concentrarea și reziliența. Fără aceasta, sănătatea fizică devine un semnal silențios de stres, care subminează în tăcere atât potențialul individual, cât și performanța organizațională.

3.3.1 FITNESS

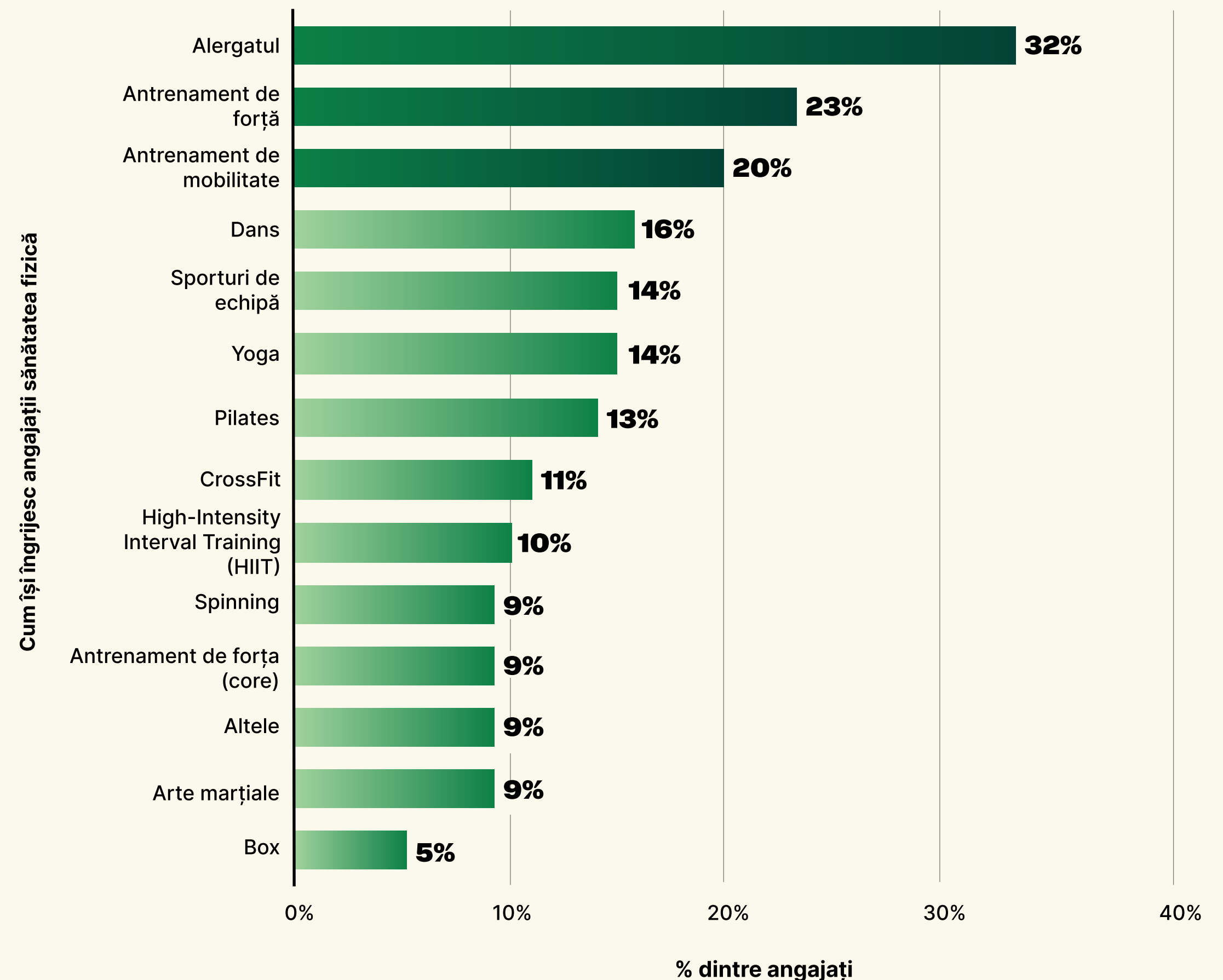
ÎN CĂUTAREA UNEI SĂNĂTĂȚI MAI BUNE, CHIAR ȘI ATUNCI CÂND TIMPUL PARE SĂ FIE INSUFICIENT

Lui Lucas i-a plăcut întotdeauna senzația pe care o are după ce termină alergarea de dimineață: minte limpede, plin de energie, gata să înfrunte ziua. În trecut, îi era greu să rămână consecvent. Ședințele se prelungeau, e-mailurile se adunau, și până seara, fereastra pentru mișcare se închisese. Însă, recent, a început să-și rezerve timp în calendar, tratând exercițiile fizice nu ca pe o activitate secundară, ci ca pe o parte integrantă a ritmului său de lucru. Chiar și alergările scurte sau sesiunile de forță îl ajută să se reîncarce.

Evoluția lui Lucas reflectă o tendință mai largă. **Aproape jumătate dintre angajați (47%) se consideră acum extrem de în formă sau în formă, o creștere semnificativă față de 39% anul trecut.** Între timp, procentul celor care se simt în formă fizică proastă sau extrem de proastă a scăzut la doar 7%. Această tendință ascendentă sugerează că, în ciuda presiunilor de la locul de muncă, tot mai mulți angajați acordă prioritate fitness-ului și găsesc modalități de a-l integra în viața de zi cu zi.

Lucas nu este singurul care apelează la mișcare pentru a se reîncărca. Când angajații își fac timp pentru activitate fizică, mulți aleg rutine care li se par accesibile, energizante și eficiente. **Alergarea sau joggingul se află în fruntea listei, 32% dintre angajați afirmând că aceasta este**

ALERGAREA, ANTRENAMENTUL DE FORȚĂ ȘI YOGA SUNT CELE MAI POPULARE ACTIVITĂȚI FIZICE



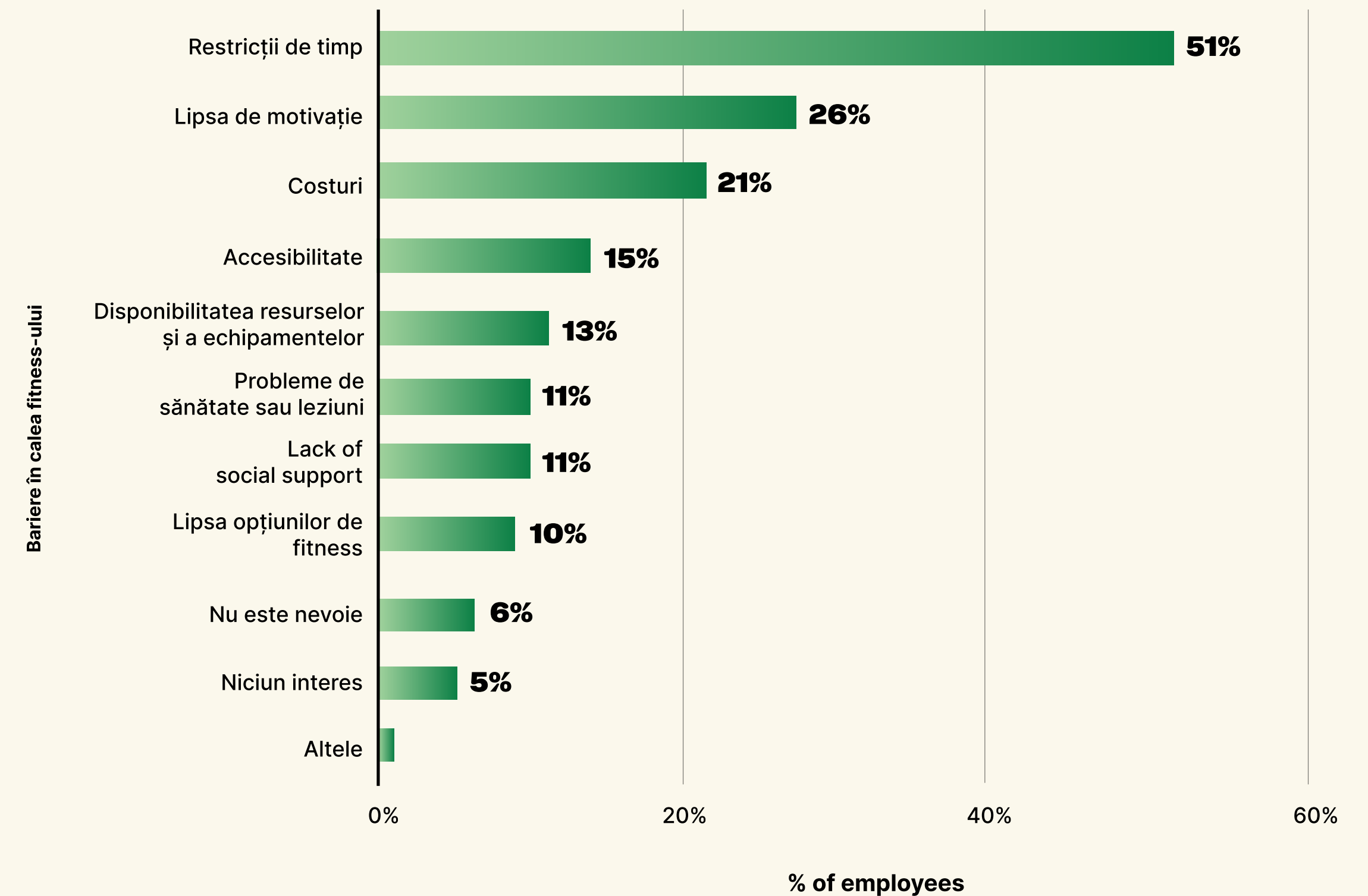
activitatea lor preferată. Alții își dezvoltă forța prin **antrenamente de rezistență (23%)** sau se concentrează pe mobilitate prin **yoga și stretching (20%)**. Această diversitate reflectă un adevăr mai amplu: nu există o abordare universală în materie de fitness. Important este să descoperi o activitate compatibilă cu ritmul tău de lucru și de viață și să continui să o practici.

Fitness-ul a devenit o activitate esențială în rutina săptămânală a multor angajați. În sondajul nostru, **778% dintre respondenți afirmă că practică activități fizice cel puțin o dată pe săptămână.** Deși acest procent reprezintă în continuare o majoritate semnificativă, este **în scădere față de 93% înregistrat în 2024**, ceea ce sugerează că tot mai mulți angajați se confruntă cu lipsa de consecvență în rutina lor. Așadar, care sunt obstacolele?

Dificultățile sunt familiare. Mai mult de jumătate dintre angajați **(51%) menționează lipsa de timp**, aceasta fiind cea mai frecventă piedică. Alții indică **motivația scăzută (26%)** sau **costul de acces (21%)** ca motive principale pentru care fitness-ul nu mai face parte din programul lor. Împreună, aceste obstacole dezvăluie cât de dificil poate fi să menții o activitate fizică constantă, mai ales fără sprijin structural.

Aceste cifre evidențiază un paradox al locului de muncă: în timp ce tot mai multe persoane se consideră în formă și găsesc modalități de a face mișcare, multe se simt încă limitate de programul de lucru, resurse și alte sarcini concurente.

LIPSA TIMPULUI ESTE CEL MAI MARE OBSTACOL ÎN CALEA FITNESS-ULUI



„Știu cât de bine mă simt după ce ridic greutăți la sală, dar în majoritatea săptămânilor nu găsesc timp să fac asta.”

Andreas



Pentru organizații, este atât o provocare, cât și o oportunitate. Încurajarea activității fizice nu înseamnă doar oferirea de abonamente la sala de sport sau cursuri la locul de muncă, ci și **crearea condițiilor necesare pentru ca angajații să aibă timpul și flexibilitatea necesare pentru a le folosi**. Companiile care integrează mișcarea în programul de lucru, cum ar fi ședințele în care se merge, pauzele de wellness sau pauzele de prânz prelungite, ajută angajații precum Lucas să nu renunțe la programul de fitness. Când mișcarea devine parte integrantă a ritmului de lucru, se formează echipe mai sănătoase și mai energice, care pot da tot ce au mai bun pentru ele și pentru organizațiile din care fac parte.

3.3.2 NUTRIȚIE

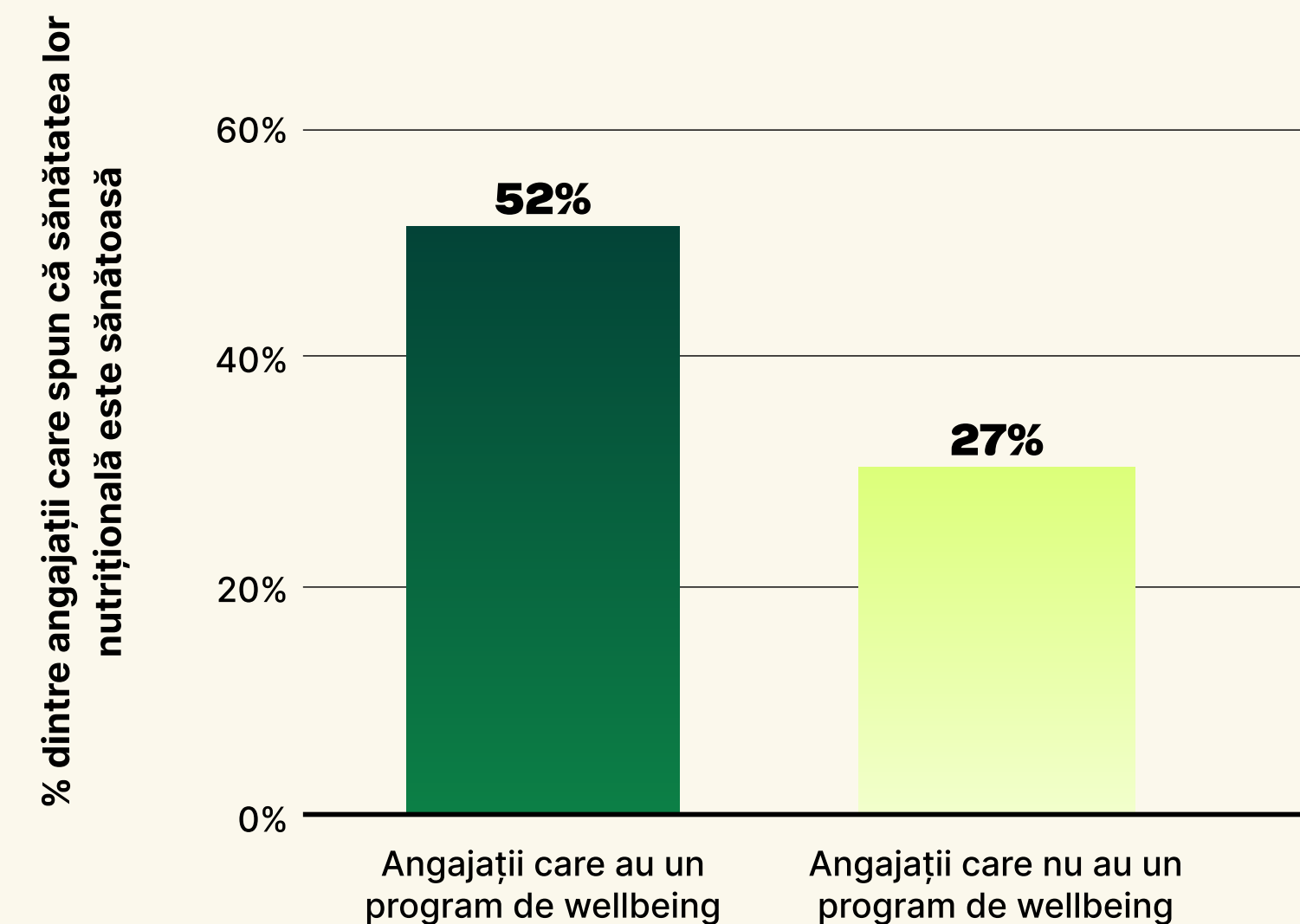
GĂSIREA ECHILIBRULUI ÎNTR-O LUME ÎN CONTINUĂ SCHIMBARE

Lucas își începe adesea diminețile cu intenții bune. Își umple frigiderul cu legume proaspete, planifică prânzuri sănătoase și își spune că săptămâna aceasta va fi diferită. Totuși, pe măsură ce scadențele se acumulează și ședințele se prelungesc, comoditatea câștigă. Prânzul sărit se transformă într-o gustare de la distribuitorul automat, cina este adesea comandată, iar pâna vineri, produsele pe care le-a cumpărat duminică rămân neatînse.

Știe cât de bine se simte când mănâncă sănătos: are mai multă energie pentru antrenamente, doarme mai bine și se concentrează mai bine. Însă păstrarea consecvenței pare o luptă dificilă.

Sondajul nostru arată că Lucas nu este singurul. **Mai puțin de jumătate dintre angajați (43%) își evaluează nutriția ca fiind extrem de sănătoasă sau sănătoasă**. În timp ce 17% o descriu ca fiind nesănătoasă. Sprijinul pentru bunăstare la locul de muncă face o mare diferență: dintre angajații care beneficiază de programe de bunăstare, **52% consideră că au o alimentație sănătoasă, comparativ cu doar 27% dintre cei care nu beneficiază de astfel de programe**.

PROGRAMELE DE WELLBEING CONTRIBUIE LA O NUTRIȚIE MAI BUNĂ

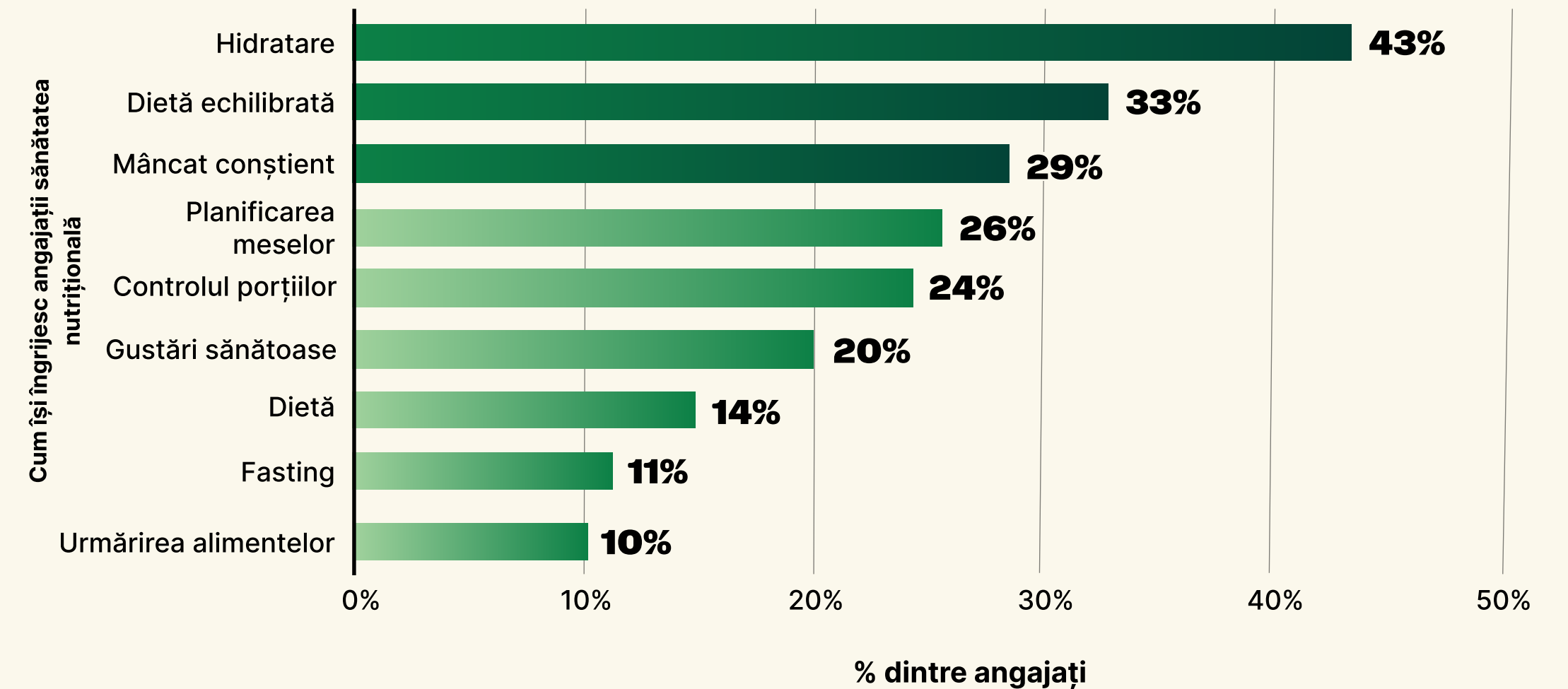


Când angajații se hotărăsc să adopte obiceiuri mai sănătoase, strategiile lor încep adesea cu schimbări mici și durabile. Pentru Lucas, asta înseamnă să-și umple o sticlă cu apă înainte de ședințele de dimineață, să pregătească prânzuri echilibrate duminica și să încetinească ritmul suficient pentru a se bucura cu adevărat de mese. Aceste decizii cotidiene pot părea simple, dar se acumulează.

Conform sondajului nostru, strategiile principale de bunăstare ale angajaților reflectă aceeași mentalitate: 43% acordă prioritate hidratării, 33% se concentrează pe menținerea unei diete echilibrate, iar 29% practică alimentația conștientă. Deși hidratarea este adesea considerată separată de nutriție, ea este de fapt o parte esențială a acesteia. O hidratare adecvată susține digestia, funcțiile cognitive și nivelul de energie, fiind astfel un element fundamental al sănătății nutriționale generale.

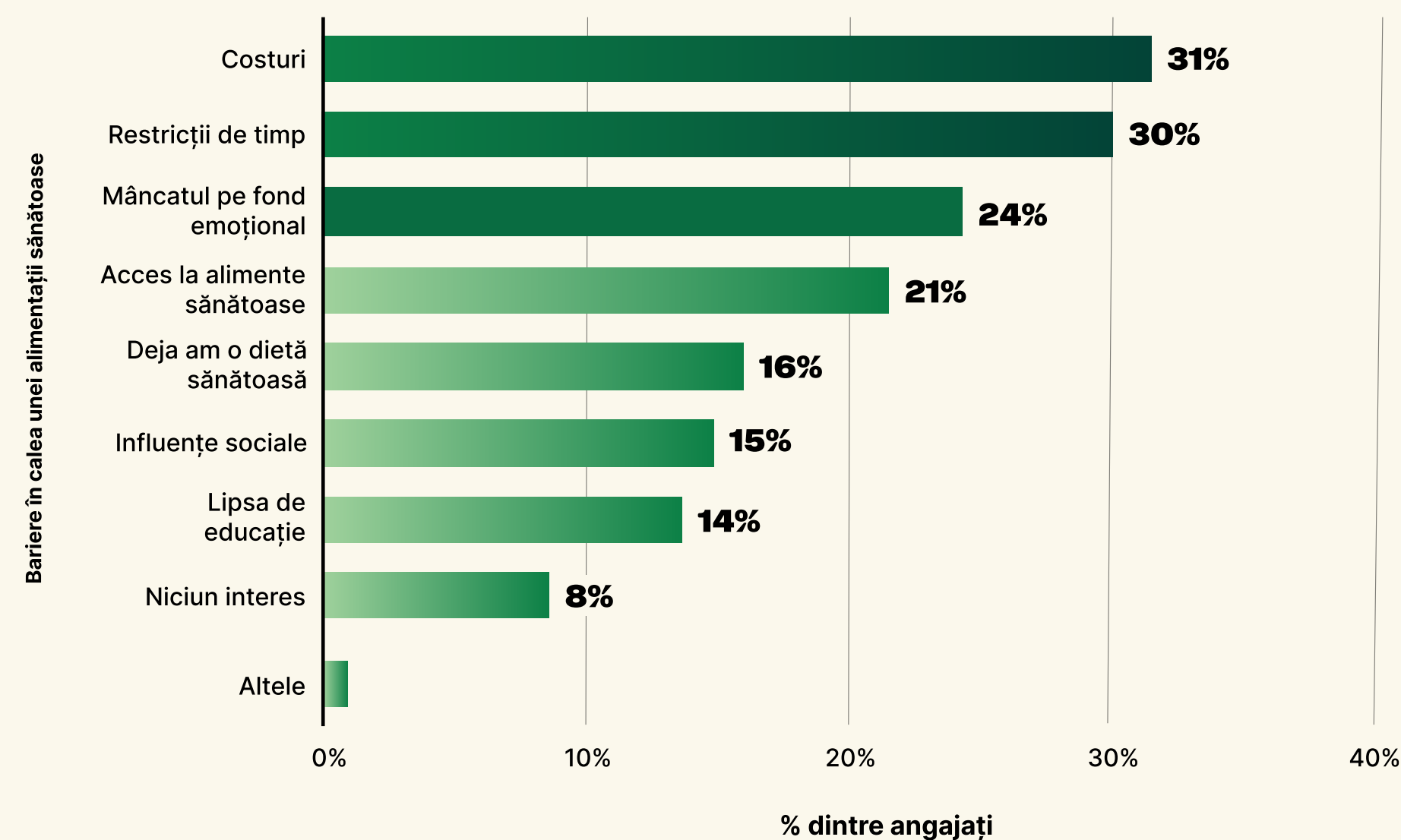
Aceste comportamente poate că nu fac senzație, însă pun bazele unei bunăstări durabile și contribuie la o energie, o dispoziție și o performanță mai bune pe parcursul întregii zile.

HIDRATAREA ȘI ALIMENTAȚIA ECHILIBRATĂ: STRATEGII DE ALIMENTAȚIE SĂNĂTOASĂ



Desigur, chiar și cele mai bune intenții pot fi greu de menținut. Mulți angajați se confruntă cu obstacole constante care împiedică adoptarea unor obiceiuri alimentare sănătoase. Pentru unii, provocarea este de natură financiară. **31% afirmă că prețul alimentelor nutritive reprezintă un obstacol major.** Pentru alții, este vorba despre timp. 30% declară că programul încărcat le îngreunează cumpărăturile, pregătirea sau gătitul meselor echilibrate. Și pentru aproape un sfert dintre angajați (24%), mâncatul emoțional poate submina progresul, în special în perioadele de stres sau epuizare.

COSTURILE ȘI TIMPUL LIMITEAZĂ OBICEIURILE ALIMENTARE SĂNĂTOASE



Aceste obstacole evidențiază faptul că nutriția nu este doar o chestiune de voință, ci este influențată de context: program, resurse, emoții și acces. Pentru ca alimentația sănătoasă să devină un obicei, sprijinul trebuie acordat oamenilor acolo unde se află ei.

Nutriția, ca și fitnessul, nu este doar un obicei personal, ci este influențată de mediul în care lucrează angajații. Fără opțiuni sănătoase accesibile și la prețuri rezonabile și fără timp pentru a pregăti și savura mesele, chiar și cele mai bune intenții se spulberă.

Organizațiile au ocazia să joace un rol semnificativ în acest sens. Oferirea unor opțiuni nutritive la locul de muncă, educarea angajaților despre alimentația conștientă și acordarea de pauze de prânz adecvate pot face o diferență tangibilă. Și instrumentele digitale pot fi de ajutor. Aplicațiile de nutriție care ajută la monitorizarea meselor și la construirea obiceiurilor le oferă angajaților o imagine mai clară asupra a ceea ce consumă și asupra impactului pe care le au alimentele asupra energiei, concentrării și bunăstării generale. Cu sprijinul adecvat, angajații precum Lucas pot rupe ciclul meselor sărite și al alegerilor făcute în grabă, pentru a găsi echilibrul care le susține atât sănătatea, cât și performanța la locul de muncă.

„Știu că mă simt mai alert și mai energic când mănânc bine și îmi monitorizez macro-nutrienții, dar fără structură, este ușor să pierzi controlul. Când am o pauză, întotdeauna aleg varianta rapidă și ușoară.”



Andreas

3.3.3 SOMNUL

FUNDAȚIA RECUPERĂRII CARE ESTE GREU DE PROTEJAT

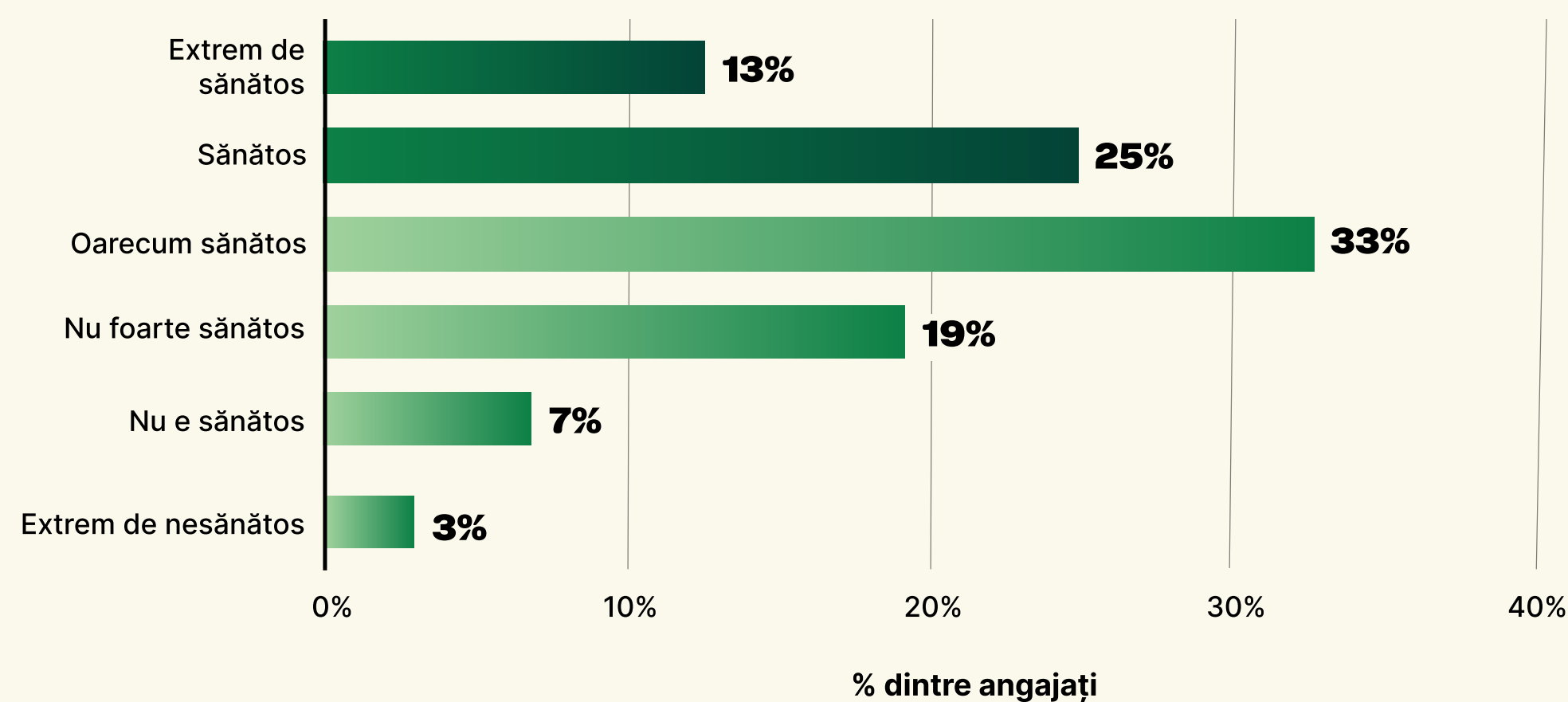
Lucas a încercat totul: cine mai devreme, perdele opace, chiar și evitarea cafelei după prânz. Totuși, când se culcă seara, mintea lui refuză să se calmeze. E-mailurile îi răsună în cap, ședințele de mâine încep să se înmulțească și, înainte să-și dea seama, este deja trecut de miezul nopții. Dimineața vine prea repede, și încă o zi începe cu mai puțină energie decât ziua anterioară.

Această dificultate este resimțită de întreaga forță de muncă. **Doar 38% dintre angajați consideră că au un somn sănătos sau extrem de sănătos**, în timp ce **10%** spun că au un somn nesănătos sau extrem de nesănătos. Deși situația s-a îmbunătățit ușor față de anul trecut, procentele demonstrează totuși că majoritatea angajaților nu beneficiază de odihna necesară pentru a funcționa la capacitate maximă.

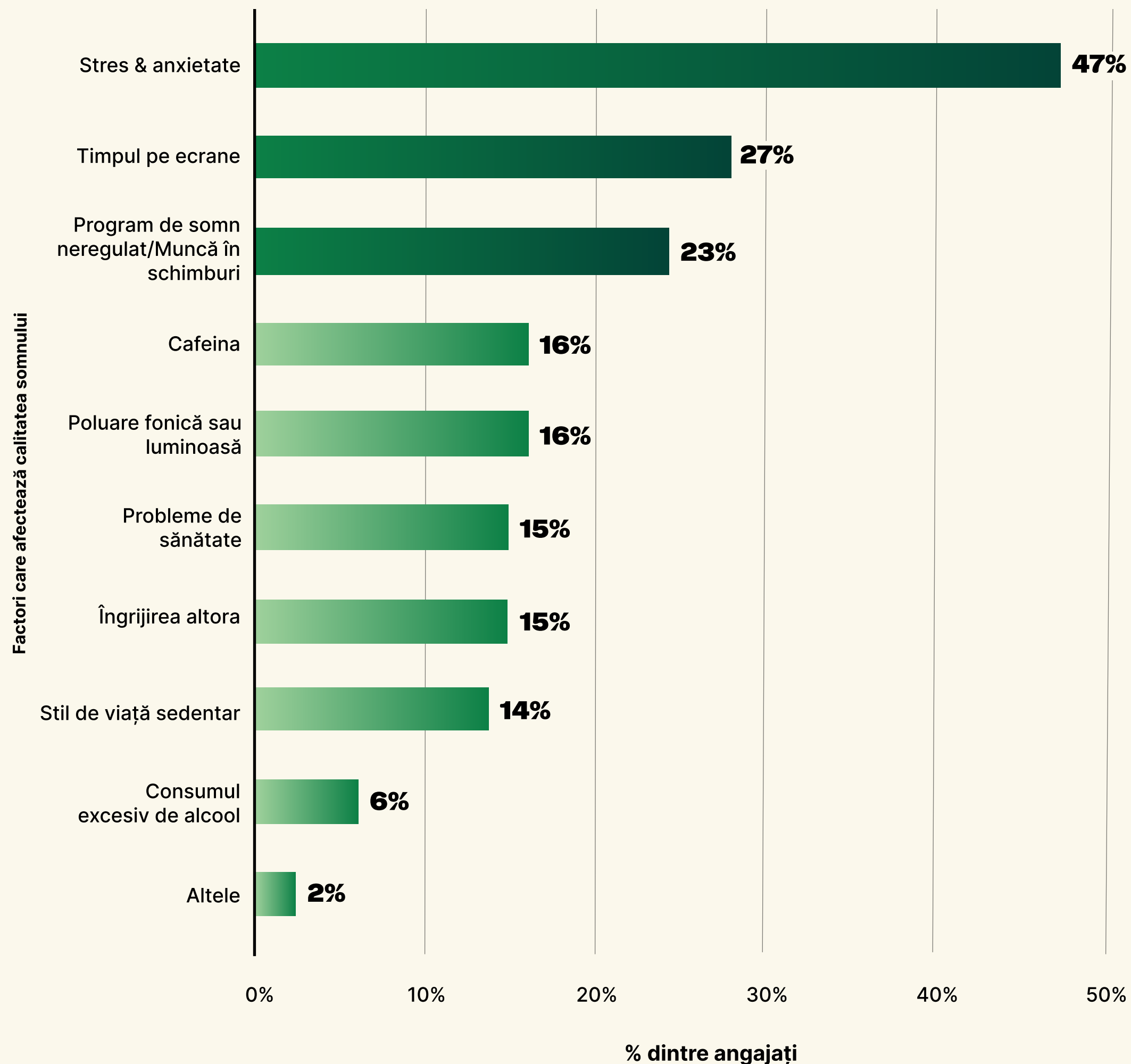
Importanța somnului este aproape universală. **84% dintre angajați afirmă că este extrem de important sau foarte important pentru starea lor de bine**. Dar faptul că știi că este important nu înseamnă că se bucură de somn suficient. De fapt, **669% declară că dorm mai puțin de șapte ore pe noapte** sub nivelul recomandat pentru o recuperare cognitivă și emoțională completă.

Așadar, ce nu ne lasă să dormim? Pentru aproape **jumătate dintre angajați (47%), răspunsul este stresul și anxietatea**, care le afectează capacitatea de a se relaxa și odihni. Pentru 27% dintre respondenți, problema o reprezintă timpul petrecut în fața ecranelor înainte de culcare, iar pentru 23%, programul neregulat și munca în ture le afectează ritmul natural al organismului. Aceste obstacole transformă somnul dintr-o nevoie biologică într-o provocare zilnică care afectează nu doar odihna, ci și performanța, starea de spirit și rezistența generală.

MAJORITATEA ANGAJAȚILOR NU REUȘESC SĂ AIBĂ UN SOMN DE CALITATE



STRESUL ȘI TIMPUL PETRECUT ÎN FAȚA ECRANULUI AFECTEAZĂ SOMNUL



Somnul deficitar nu doar epuizează energia personală. Amplifică stresul, slăbește sistemul imunitar și îngreunează concentrarea și luarea deciziilor în timpul zilei de lucru. Cu timpul, se transformă într-un factor silențios care duce la burnout.

Pentru organizații, îmbunătățirea bunăstării angajaților începe adesea de aici. Crearea unei culturi în care oamenii se pot deconecta cu adevărat, cu resurse de gestionare a stresului și limite sănătoase în jurul tehnologiei și programului de lucru, joacă un rol important. De asemenea, aplicațiile pentru somn pot fi un instrument valoros. Ajutând angajații să monitorizeze atât cantitatea, cât și calitatea somnului lor, aceste instrumente creează conștientizare, descoperă tipare și oferă informații personalizate care contribuie la un somn mai odihnitor.

Promovarea somnului nu ține doar de obiceiurile individuale. Presupune proiectarea unor medii de lucru care să faciliteze recuperarea și care să trateze odihna nu ca pe un lux, ci ca pe o componentă esențială a performanței și a bunăstării.

„Știu că somnul ar trebui să fie o prioritate, dar indiferent ce încerc, stresul mă ține treaz, și în fiecare dimineață mă simt epuizat.”

Andreas



Marea discrepanță în materie de beneficii

4.1 Cele mai comune programe de bunăstare oferite de angajatori

4.2 Utilizare: Participarea scăzută evidențiază lacunele de proiectare

4.3 Cererea pentru un sprijin mai holistic al bunăstării



Ce își doresc angajații față de ce primesc

Locurile de muncă moderne continuă să investească în beneficiile angajaților, însă există o discrepanță tot mai mare între ceea ce se oferă și ceea ce angajații spun că au nevoie pentru a putea prospera cu adevărat. Asigurarea medicală tradițională și concediul plătit rămân esențiale, dar nu mai sunt suficiente. Forța de muncă de astăzi se așteaptă la **beneficii de wellbeing care să susțină obiceiurile zilnice, sănătatea mintală și bunăstarea holistică**

Această discrepanță nu se rezumă doar la beneficii, ci influențează moralul, încrederea, productivitatea și retenția angajaților, determinând dacă aceștia se simt suficient de sprijiniți pentru a rămâne și a avea succes.

Cele mai comune programe de bunăstare oferite de angajatori

4.1

PROGRAME DE BUNĂSTARE: ACOPERIRE LIMITATĂ ȘI FLEXIBILITATE ÎN SCĂDERE

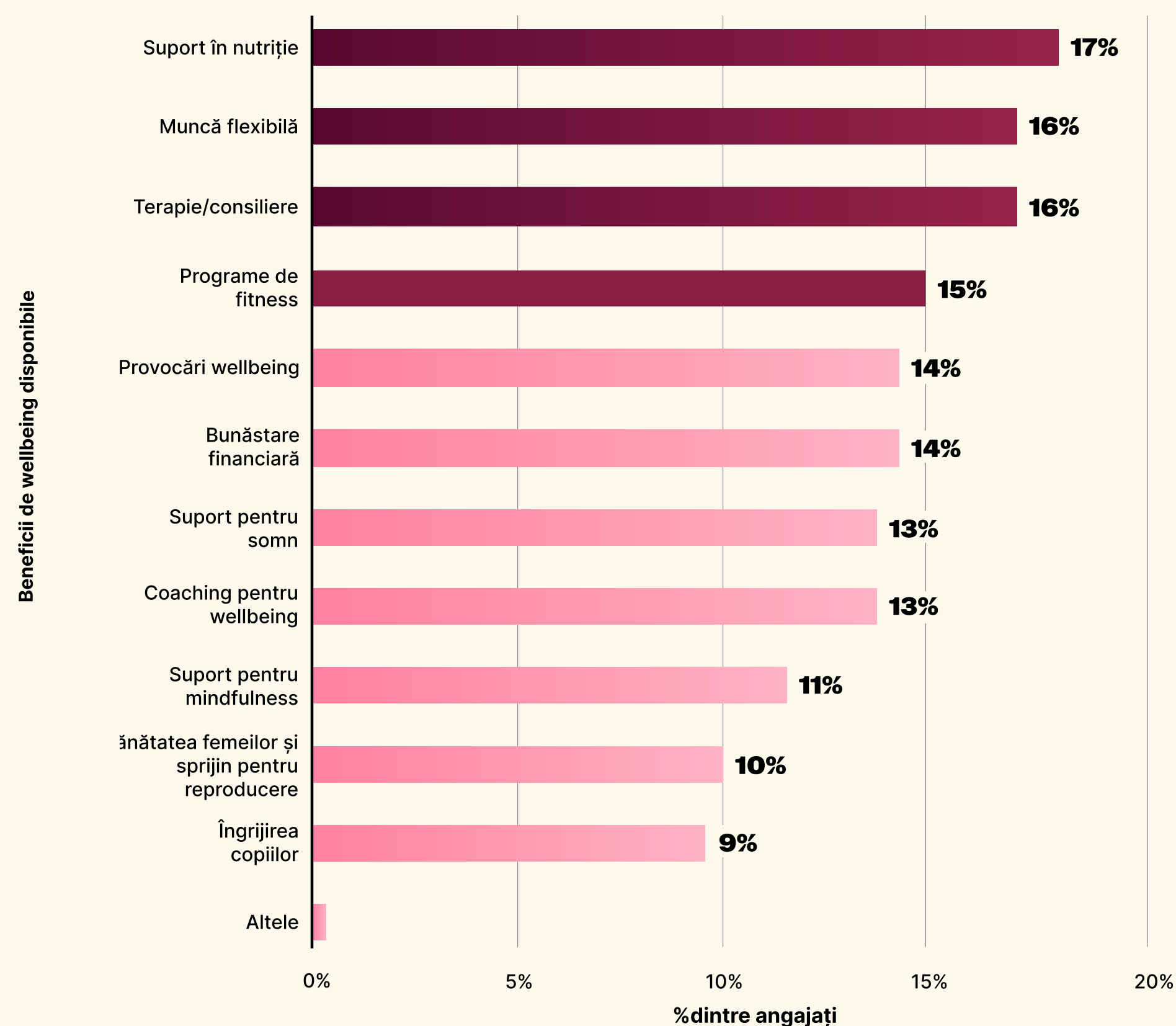
Bunăstarea și-a făcut loc în vocabularul corporativ, însă, în practică, majoritatea programelor sunt încă insuficiente. Deși multe companii au început să adauge oferte de wellbeing la pachetele lor de beneficii, aceste resurse rămân limitate atât ca acoperire, cât și ca impact.

Chiar și atunci când există programe de wellbeing, acestea au adesea o aplicabilitate limitată. Puține companii oferă sprijin nutrițional, programe de lucru flexibile, terapie, consiliere sau opțiuni de fitness, fiecare dintre acestea fiind oferite doar de aproximativ 15-17% dintre angajatori. Rezultatul este un sistem de beneficii plin de lacune. Angajații doresc și se așteaptă ca bunăstarea lor să fie o prioritate, fără a dispune însă de infrastructura necesară pentru a atinge acest obiectiv.

Această lacună nu afectează doar sănătatea individuală, ci are efecte în lanț asupra moralului, implicării și retenției. Având în vedere că din ce în ce mai mulți angajați caută sprijin pentru bunăstarea lor psihică, emoțională și fizică, organizațiile trebuie să aleagă: să ofere soluții adecvate situației actuale sau să se expună riscului de a rămâne în urmă.



PUȚINI ANGAJATORI OFERĂ BENEFICII DE BAZĂ PENTRU WELLBEING

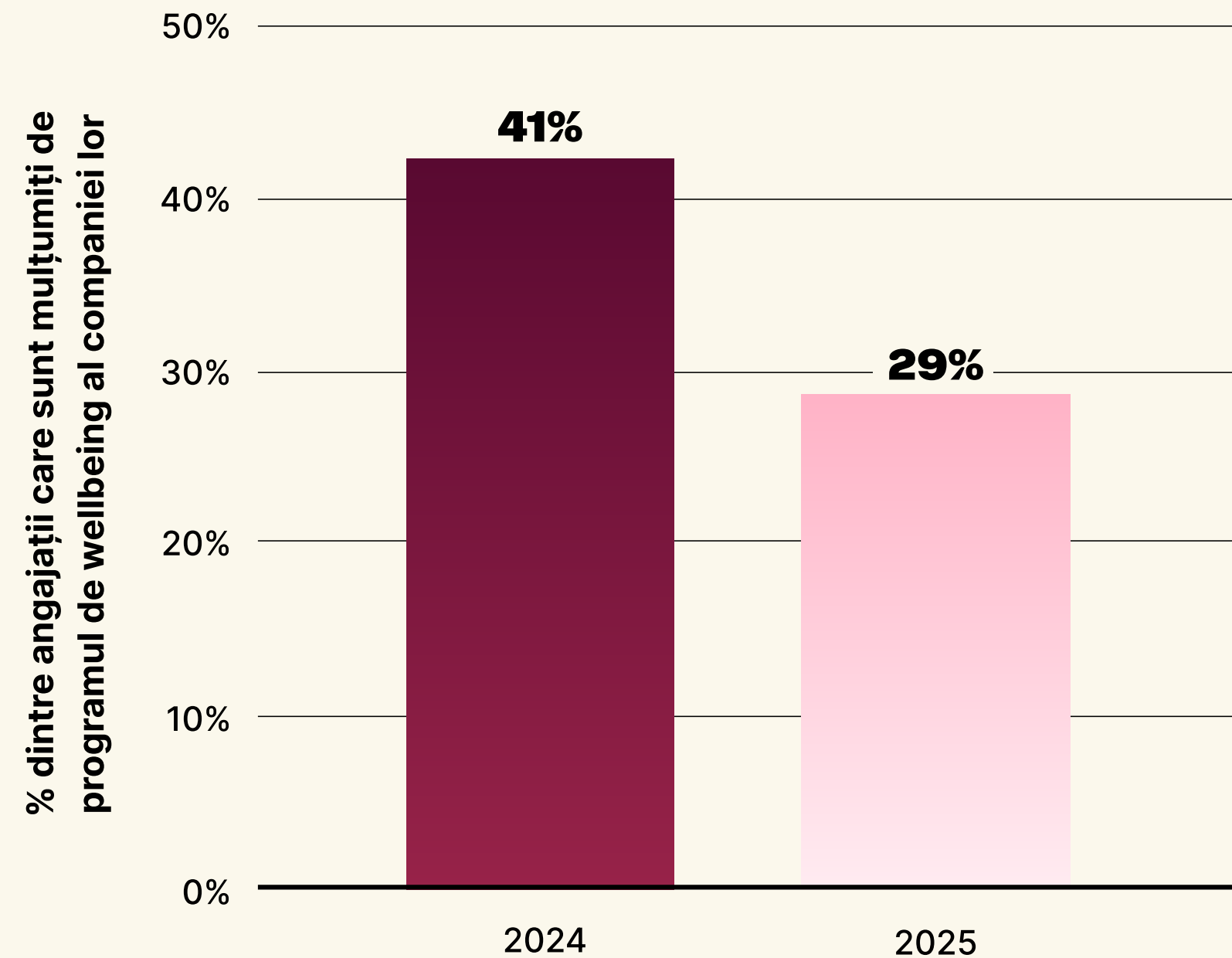


Cei câțiva angajați care au acces la ele nu sunt pur și simplu indiferenți față de programele de wellbeing ale companiei lor. Mulți sunt efectiv dezamăgiți. **Doar 29% consideră că ofertele de bunăstare la care au acces sunt bune.** Acest procent reprezintă o **scădere drastică față de 41% cu doar un an în urmă**, ceea ce sugerează că așteptările sunt în creștere, iar multe programe nu țin pasul.

Nu este vorba doar de faptul că beneficiile sunt insuficiente. Este o dovadă a unei discrepanțe mai mari între ce vor angajații și ce le oferă companiile. Pe măsură ce tot mai mulți angajați caută sprijin pentru sănătatea mintală, bunăstarea zilnică și echilibrul între viața profesională și cea personală, soluțiile generice sau superficiale pot fi considerate insensibile. Când programele par ineficiente sau depășite, angajații observă, iar impactul asupra încrederii și moralului este unul real.



SATISFAȚIA FAȚĂ DE PROGRAMELE DE WELLBEING ESTE ÎN SCĂDERE



Această nemulțumire crescândă este semnificativă. Programele de wellbeing care nu corespund cerințelor nu numai că nu îndeplinesc așteptările, dar pot limita și impactul pozitiv al beneficiilor oferite. Satisfația față de programele de wellbeing este strâns legată de rezultatele personale în materie de sănătate. **65% dintre angajații care sunt mulțumiți de programul de wellbeing al companiei lor spun că sunt foarte bine sau că au o sănătate bună, comparativ cu doar 54% dintre cei care nu sunt mulțumiți.** Aceste rezultate sugerează că, atunci când ofertele de wellbeing sunt bine concepute și oferă un sprijin real, acestea îmbunătățesc mai mult decât percepția, contribuind în mod direct la o stare de bine mai bună.

CULTURA JOACĂ UN ROL ESENȚIAL

Dincolo de beneficii, cultura dă tonul modului în care bunăstarea este experimentată zi de zi. **Conform datelor noastre, doar 44% dintre angajați sunt de acord că bunăstarea este cu adevărat înrădăcinată în cultura companiei lor.** Prin urmare, peste de jumătate din forța de muncă nu consideră că organizația lor îi încurajează în mod activ să acorde prioritate bunăstării lor.

Legătura dintre cultură și satisfacție este izbitoare. **Dintre cei care se descriu ca fiind extrem de fericiți la locul de muncă, 77% afirmă că bunăstarea face parte integrantă din cultura companiei lor.** Evaluând angajații nemulțumiți, doar 12% spun același lucru. Aceste concluzii arată clar că programele eficiente nu sunt suficiente. Cultura este cea care dă viață bunăstării și permite angajaților să profite cu adevărat de sprijinul care le este oferit.

ADAPTAREA LA NEVOILE ÎN CONTINUĂ EVOLUȚIE

Unele organizații măcar încearcă să mențină relevanța beneficiilor oferite în materie de sănătate. **37% dintre angajați declară că compania lor adaptează programul de wellbeing cel puțin o dată pe an pentru a răspunde nevoilor variabile,** o ușoară îmbunătățire față de 34% anul trecut. Însă progresele rămân limitate: 31% spun că nu se fac actualizări, iar alți 32% nu sunt siguri sau nu au niciun program de wellbeing. Prin urmare, aproape două treimi din forța de muncă sunt lăsate în urmă sau ignorate când vine vorba de evoluția sprijinului pentru bunăstare.

Acest ritm lent al evoluției subliniază decalajul dintre beneficii. În timp ce angajații consideră bunăstarea holistică o prioritate zilnică, ofertele angajatorilor rămân ancorate în modelele tradiționale. Fără actualizări periodice și o atenție sporită acordată sănătății mintale, flexibilității și programelor axate pe stilul de viață, discrepanța va continua să crească, afectând implicarea, sănătatea și retenția angajaților.

Utilizare: Participarea scăzută evidențiază lacunele de proiectare

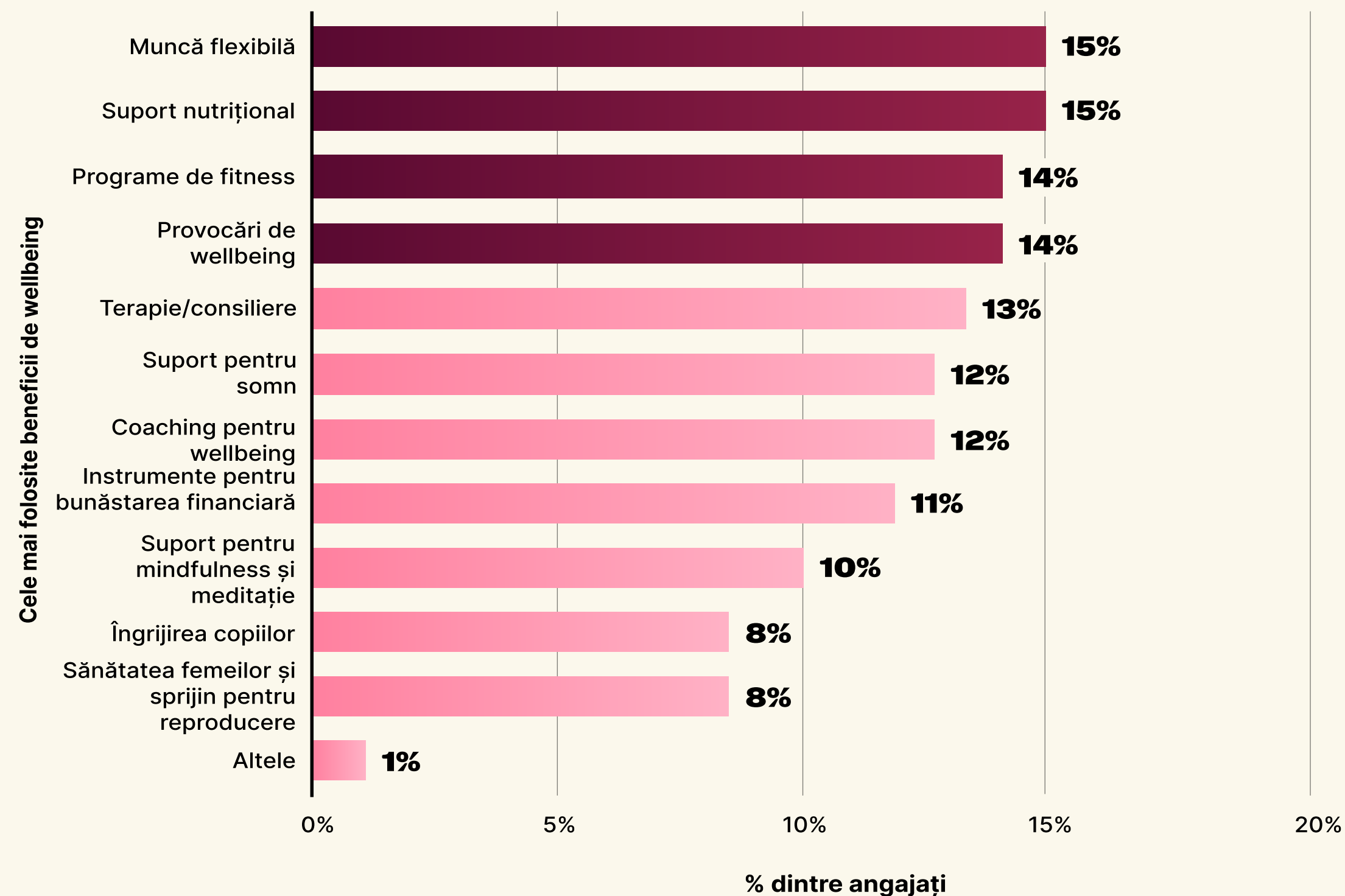
4.2

CUM INTERACȚIONEAZĂ ANGAJAȚII CU PROGRAMELE DE WELLBEING

Chiar și atunci când sunt oferite programe de wellbeing, participarea este modestă, ceea ce ne face să ne întrebăm dacă companiile le oferă angajaților timpul și resursele necesare pentru a se implica pe deplin în aceste programe. Cele mai utilizate oferte includ **programul de lucru flexibil (15%), sprijinul nutrițional (15%), programele de fitness (14%) și provocările de wellbeing (14%)**. Ratele scăzute de participare sugerează că multe programe pot să pară bune pe hârtie, însă nu reușesc să țină pasul cu realitățile vieții profesionale de zi cu zi.



PROGRAMUL DE LUCRU FLEXIBIL, NUTRIȚIA ȘI FITNESS-UL SUNT BENEFICIILE CELE MAI UTILIZATE



În unele cazuri, cum ar fi în cazul programului de lucru flexibil, participarea redusă poate reflecta o problemă mai profundă. Este posibil ca angajații să nu știe ce beneficii li se oferă sau cum să le acceseze. Fără o comunicare clară și consecventă, chiar și cele mai bine gândite inițiative de wellbeing pot trece neobservate.

În alte cazuri, un nivel scăzut de participare indică o discrepanță între ceea ce se oferă și nevoile reale ale angajaților. Nu este un semn că beneficiile precum programele de fitness, sprijinul nutrițional sau provocările de wellbeing sunt nedorite. De fapt, mulți angajați apreciază foarte mult aceste resurse. Totuși, dacă ofertele actuale nu oferă flexibilitatea, varietatea sau accesibilitatea necesare pentru a satisface nevoile oamenilor, gradul de participare va rămâne scăzut. O abordare de tip universal nu dă rezultate în cazul unei forțe de muncă diversificate și dinamice.

Această discrepanță este vizibilă în felul cum angajații interacționează (sau nu) cu resursele pe care le au la dispoziție. De exemplu, este posibil să existe o platformă de wellbeing, dar aceasta nu este compatibilă cu programele variabile. Poate fi oferit un curs de mindfulness, dar acesta se desfășoară în timpul ședinței săptămânale a personalului. Sau poate există opțiuni nutritive la birou, dar majoritatea angajaților lucrează de la distanță. Aceste incompatibilități înseamnă că până și inițiativele bine intenționate rămân nefolosite.

Utilizarea nu depinde doar de conștientizare sau motivație. Adesea reflectă cât de bine sau cât de prost sunt alinate programele cu modul în care oamenii lucrează și trăiesc de fapt precum și cu cultura companiei. Când ofertele de wellness sunt prea rigide, prea generice, prea greu de accesat sau nu se comunică în mod corespunzător, participarea scade și potențialul pentru un impact pozitiv se pierde.

Dacă organizațiile vor o implicare mai mare, trebuie să conceapă programe de bunăstare cu contribuția persoanelor pe care sunt menite să le servească. Acest lucru presupune să ofere flexibilitate, să pună la dispoziție opțiuni care să reflecte diverse stiluri de viață și condiții de muncă și să comunice în mod clar și consecvent. Cel mai important, implică tratarea bunăstării nu ca pe un element suplimentar, ci ca pe un aspect esențial al sprijinului pe care organizația îl acordă angajaților săi în fiecare zi.

Cererea pentru un sprijin mai holistic al bunăstării

4.3

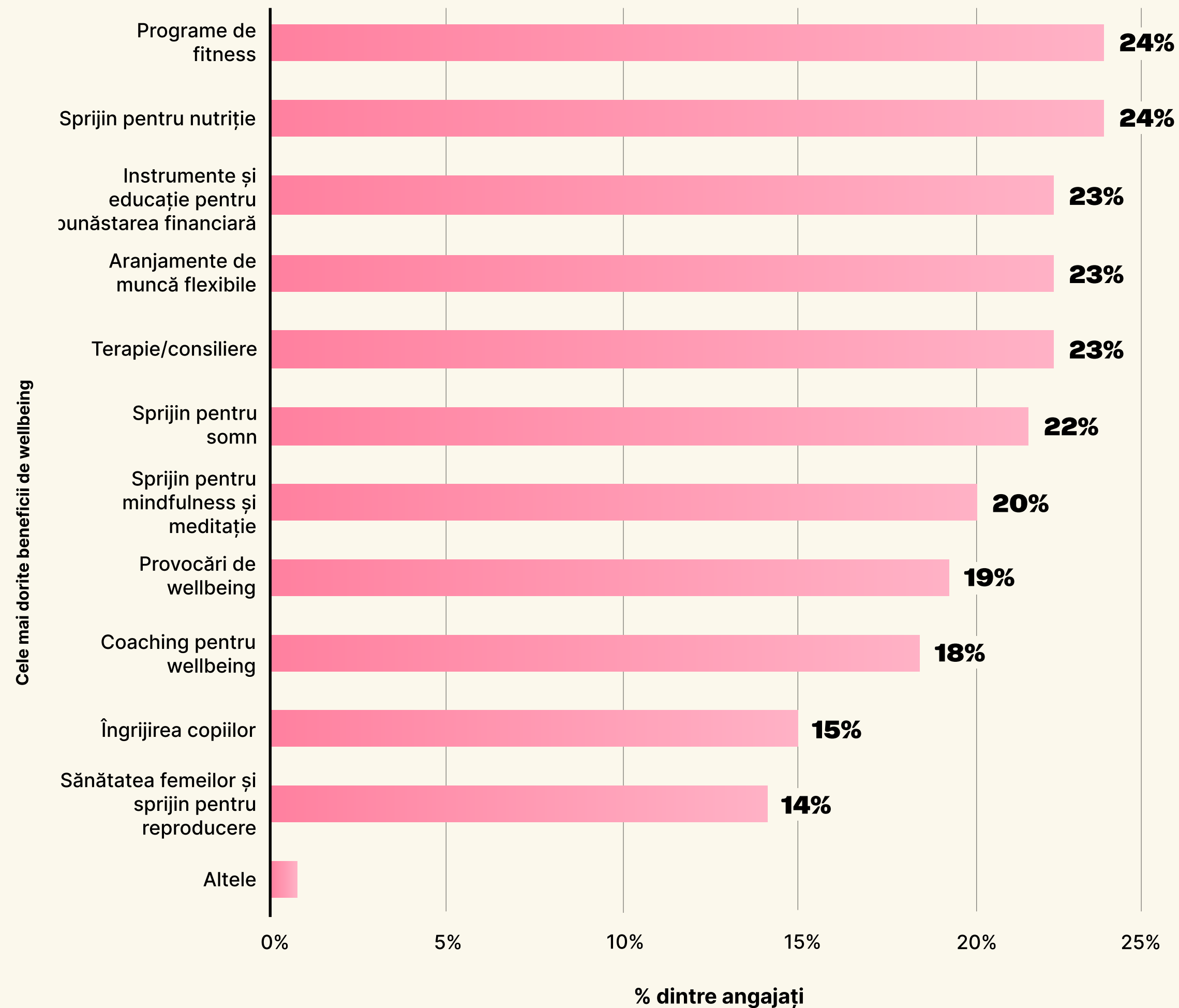
În secțiunile anterioare, am analizat beneficiile pentru bunăstare la care au acces angajații în prezent. În continuare, ne vom concentra asupra beneficiilor la care nu au acces, dar pe care și le-ar dori.

Angajații nu mai doresc beneficii superficiale pentru bunăstarea lor. Solicită un sprijin cuprinzător, care să reflecte realitățile muncii și vieții moderne. Chiar și printre cei care au acces la anumite servicii de wellbeing, mulți caută un sprijin mai solid și mai complet.

Cele mai solicitate îmbunătățiri includ programe de fitness și sprijin nutrițional, fiecare dintre acestea fiind menționate de 24% dintre respondenți. Acestea sunt urmate îndeaproape de instrumentele pentru bunăstarea financiară, programul de lucru flexibil și accesul la servicii de terapie sau consiliere, fiecare dintre acestea fiind menționate de 23% dintre respondenți. Aceste procente relevă un model clar: angajații nu caută beneficii izolate. Își doresc un ecosistem integrat care să le susțină sănătatea fizică, bunăstarea psihică, stabilitatea financiară și capacitatea de a-și gestiona viața de zi cu zi.



ANGAJAȚII DORESC MAI MULT SPRIJIN ÎN MATERIE DE FITNESS, NUTRIȚIE ȘI TERAPIE



Organizațiile care nu îndeplinesc această așteptare riscă mai mult decât o participare scăzută. Acestea riscă să se confrunte cu dezinteresul angajaților, epuizarea crescută și fluctuația mai mare a personalului, pe măsură ce angajații gravitează spre companii care prioritizează bunăstarea holistică ca prioritate strategică, nu doar ca o bifă pe o listă de beneficii.



Bunăstarea ca strategie de atragere a talentelor

5.1 Achiziția de talente

5.2 Satisfacția angajaților

5.3 Retenția angajaților



Bunăstarea nu mai este un beneficiu marginal. Este un factor decisiv în alegerea locului de muncă, în durata angajării și în gradul de implicare al angajaților.

Indiferent de industrie sau piață, angajații caută locuri de muncă care să le asigure bunăstarea în mod concret, în fiecare zi. Pentru mulți, o cultură puternică a bunăstării este la fel de importantă ca un salariu competitiv sau avansarea în carieră.

Această tranziție are implicații majore pentru gestionarea talentelor. Aceași abordare holistică a sănătății care îmbunătățește performanța individuală consolidează și capacitatea unei companii de a atrage, angaja și reține cei mai buni angajați. Dacă angajații simt că bunăstarea lor contează, vor fi mai dispuși să recomande compania, să depună eforturi suplimentare și să-și imagineze un viitor alături de ea. În schimb, atunci când bunăstarea pare absentă sau artificială, riscul de fluctuație a personalului crește, la fel și costurile de reangajare și recalificare.

În acest capitol, vom explora legătura dintre bunăstarea personală și trei rezultate esențiale în materie de talente: **achiziția**, **satisfația** și **retenția**. Datele relevă nu doar influența bunăstării asupra acestor indicatori, ci și impactul discrepanței dintre companiile cu programe structurate și cele fără astfel de programe asupra viitorului forței de muncă.

Achiziția de talente

5.1

BUNĂSTAREA CA FACTOR DISTINCTIV ÎN PROCESUL DE ANGAJARE

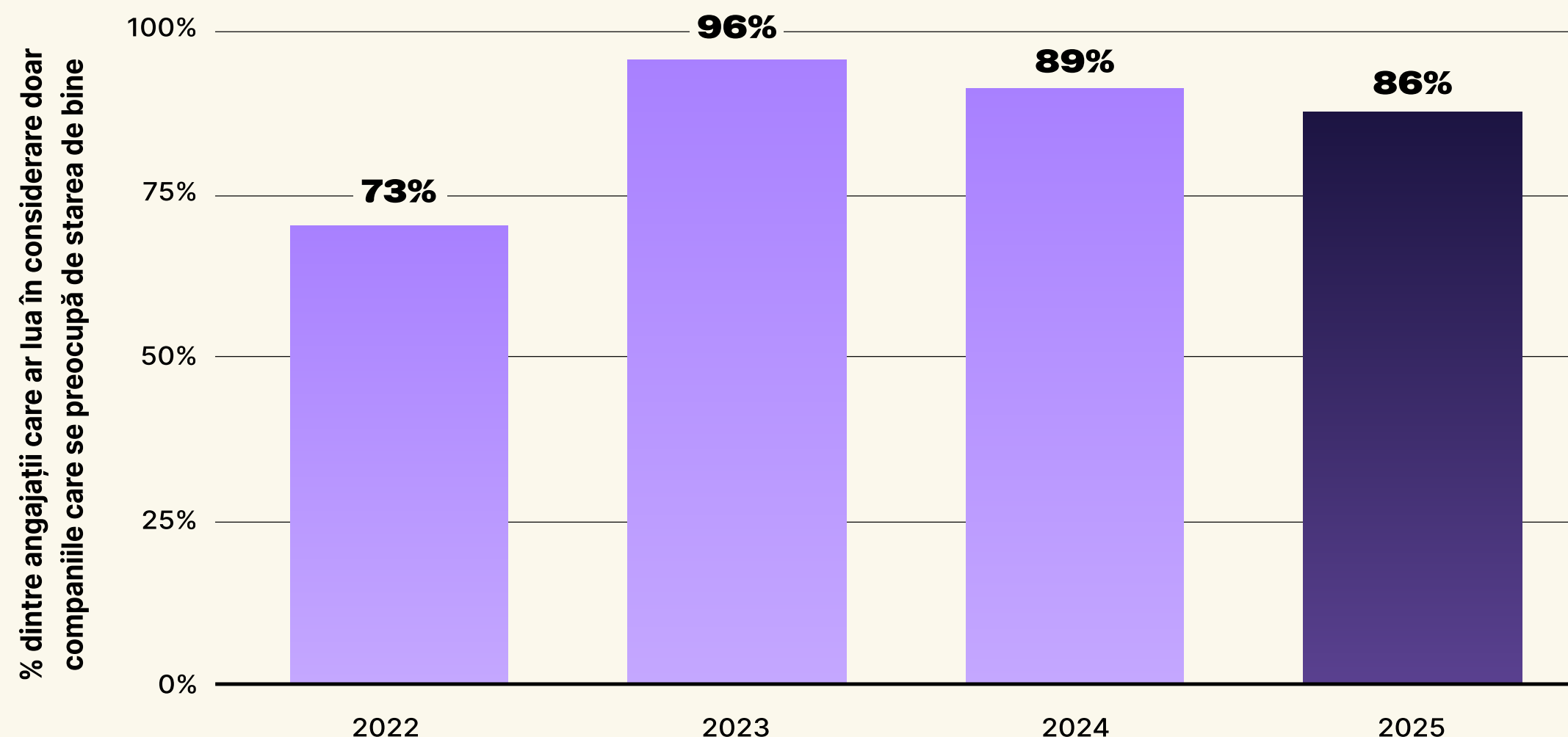
Când Mia a părăsit ultimul loc de muncă, nu a fost din cauza salariului. Avea un salariu bun, o asigurare medicală solidă și un concediu generos. Ceea ce nu avea era timp să se bucure de toate acestea. Ședințele care se succedau una după alta, programul rigid de lucru și o cultură care prețuia mai mult perseverența decât echilibrul au epuizat-o. Era pregătită pentru o schimbare.

Așadar, când Mia a început să se prezinte la interviuri pentru noi roluri, prioritățile ei s-au schimbat. Salariul era în continuare important, dar a început să pună întrebări diferite: *Această companie sprijină bunăstarea angajaților? Voi avea un program flexibil? Oferă programe care să mă ajute să îmi mențin sănătatea și să gestionez stresul?*

Conform sondajului nostru, **86% dintre angajați afirmă că, atunci când își vor căuta următorul loc de muncă, vor lua în considerare doar companiile care pun un accent clar pe bunăstarea angajaților.** Acest sentiment s-a menținut constant în ultimii trei ani, indicând faptul că bunăstarea este acum un factor fundamental în căutarea unui loc de muncă.



BUNĂSTAREA ESTE UN FACTOR DECISIV ÎN ALEGEREA LOCULUI DE MUNCĂ



Salariul rămâne important: **61% dintre angajați consideră că este o prioritate majoră** atunci când se angajează într-o companie, iar **4% îl consideră cel mai important factor**. Din ce în ce mai mulți candidați iau în considerare și alte aspecte în afară de salariu. **Programul flexibil (52%) și concediul plătit (47%)** se numără printre cele mai apreciate beneficii, iar **dezvoltarea profesională (8%)** câștigă tot mai multă importanță, reflectând dorința de creștere durabilă pe termen lung.

Să analizăm exemplul lui Jamal, un project manager care a refuzat anul trecut o ofertă mai bine

remunerată. Rolul respectiv nu oferea flexibilitate și nu includea niciun program structurat de sprijin pentru bunăstarea angajaților. În schimb, Jamal s-a alăturat unei companii mai mici, care investește în programe de bunăstare și oferă opțiunea muncii hibride. „Nu era cel mai mare salariu”, a precizat, „dar mi s-a părut un loc în care puteam să îmi mențin sănătatea și să rămân pe termen lung”.

Povești precum cele ale Miei și a lui Jamal evidențiază o schimbare importantă în contextul angajărilor: **candidații nu evaluează doar locurile de muncă, ci și stilul de viață**. Angajatorii care nu acordă prioritate bunăstării riscă să piardă talente în favoarea companiilor care o fac.

Pentru organizațiile care concurează pentru cei mai buni angajați, bunăstarea a devenit un factor clar de diferențiere. Companiile care oferă programe holistice de bunăstare și construiesc culturi bazate pe flexibilitate, echilibru și sănătate transmit un mesaj important pentru forța de muncă actuală: un mod sustenabil de a munci și de a trăi.



Satisfacția angajaților

5.2

CÂND BUNĂSTAREA DEVINE MOTORUL FERICIRII ȘI PERFORMANȚEI

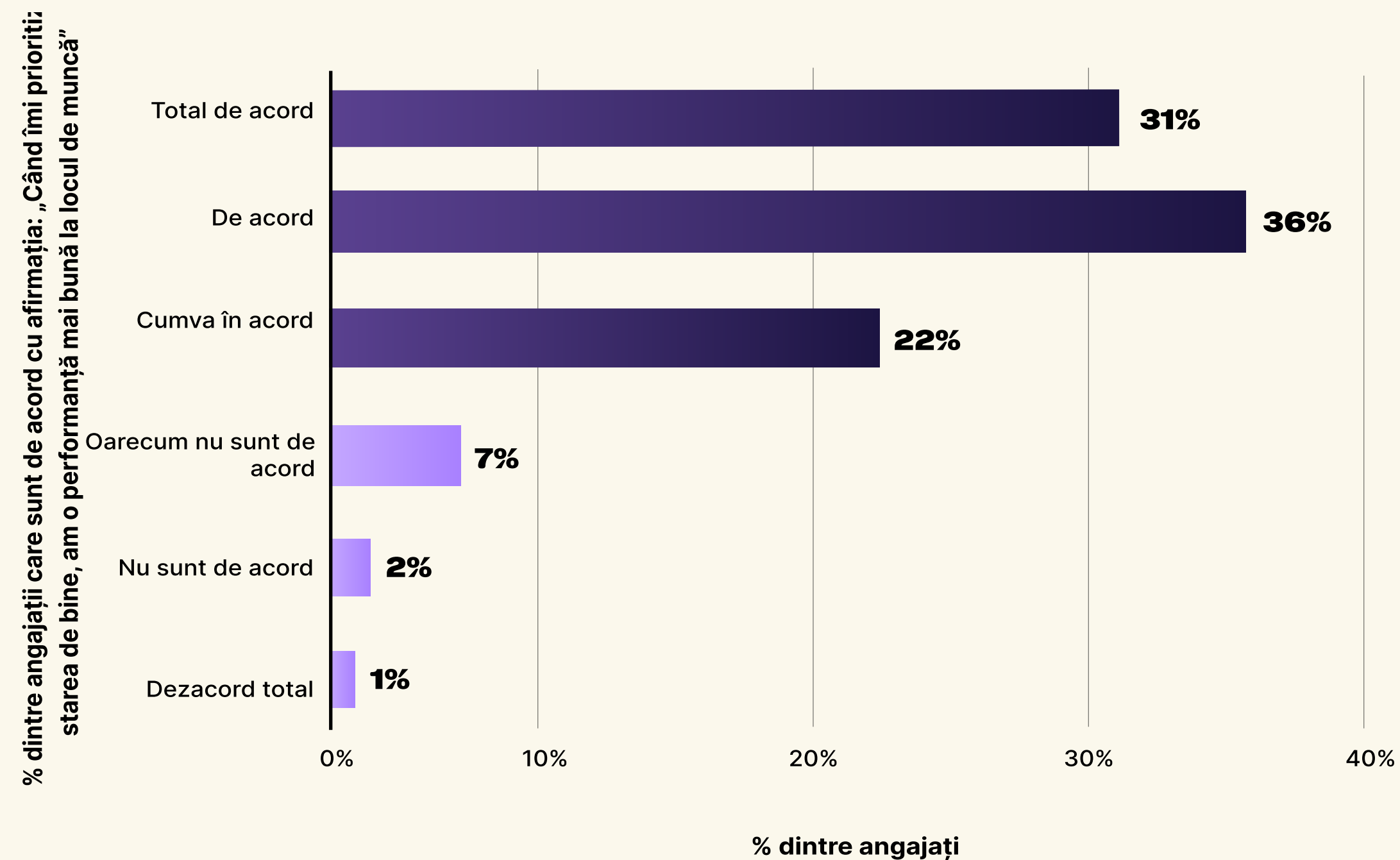
La începutul carierei sale, Adriana a căutat salarii mai mari și funcții mai importante, crezând că aceste realizări o vor face fericită la locul de muncă. Însă, după câțiva ani petrecuți într-un mediu foarte stresant, în care avea foarte puțin timp pentru ea, și-a dat seama că îi lipsea ceva. Deși câștiga mai mult decât își imaginase vreodată, se simțea epuizată și deconectată.

Când Adriana s-a mutat la compania actuală, diferența a fost evidentă imediat. Managerul ei a încurajat-o să-și rezerve timp pentru cursuri de yoga la prânz și zile regulate pentru sănătatea mintală. În sfârșit avea spațiu să respire... și s-a văzut. „Când am grijă de mine”, povestește, „sunt mai lucidă, mai creativă și mult mai eficientă la locul de muncă”.

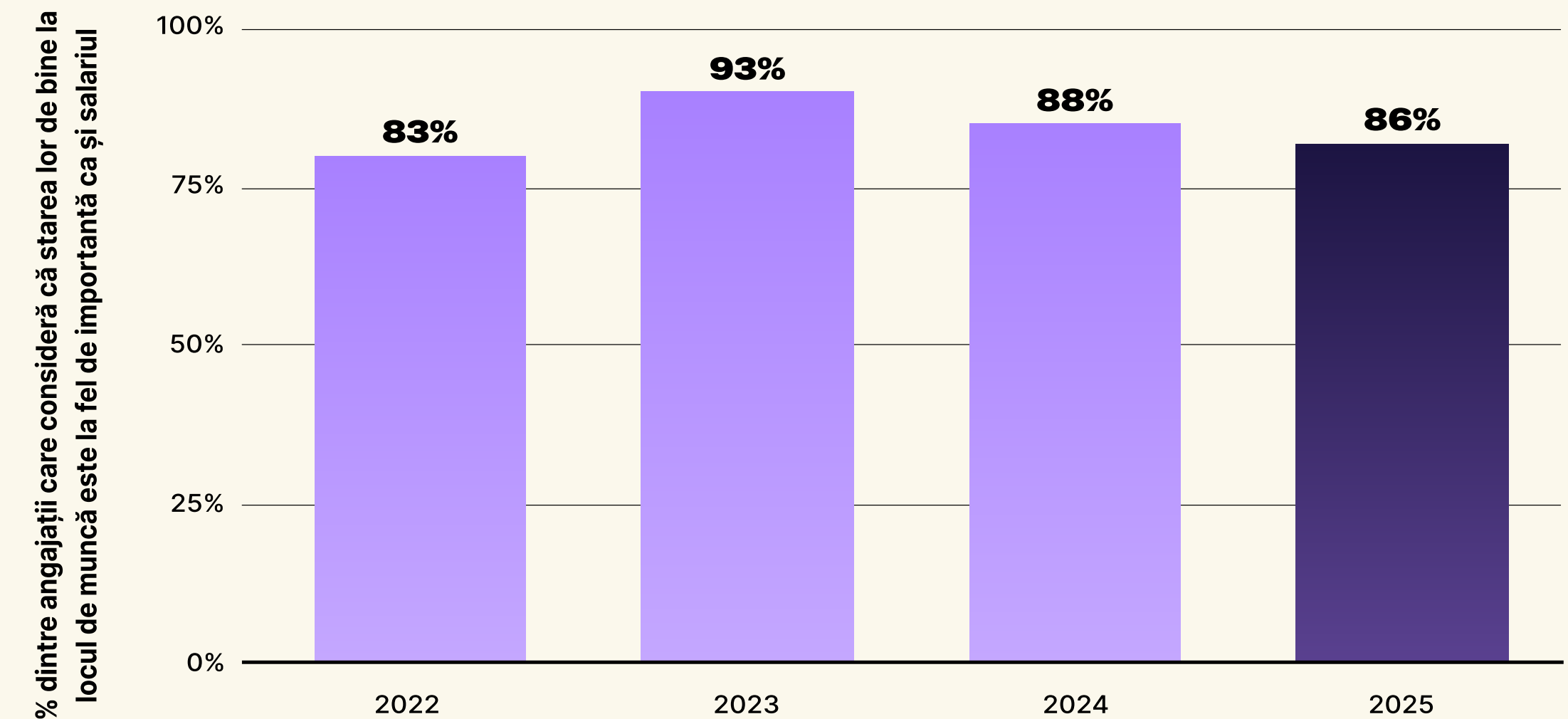
Experiența Adrianei reflectă o realitate mai generală: angajații asociază în mod direct bunăstarea lor cu fericirea și performanța. Conform sondajului nostru, **89% dintre angajați sunt de acord că, atunci când acordă prioritate bunăstării lor, au un randament mai bun la locul de muncă.** Nu este vorba doar de un sentiment de stare de bine, ci de un factor care stimulează productivitatea și implicarea.



ANGAJAȚII ASOCIAZĂ BUNĂSTAREA CU PERFORMANȚE MAI BUNE



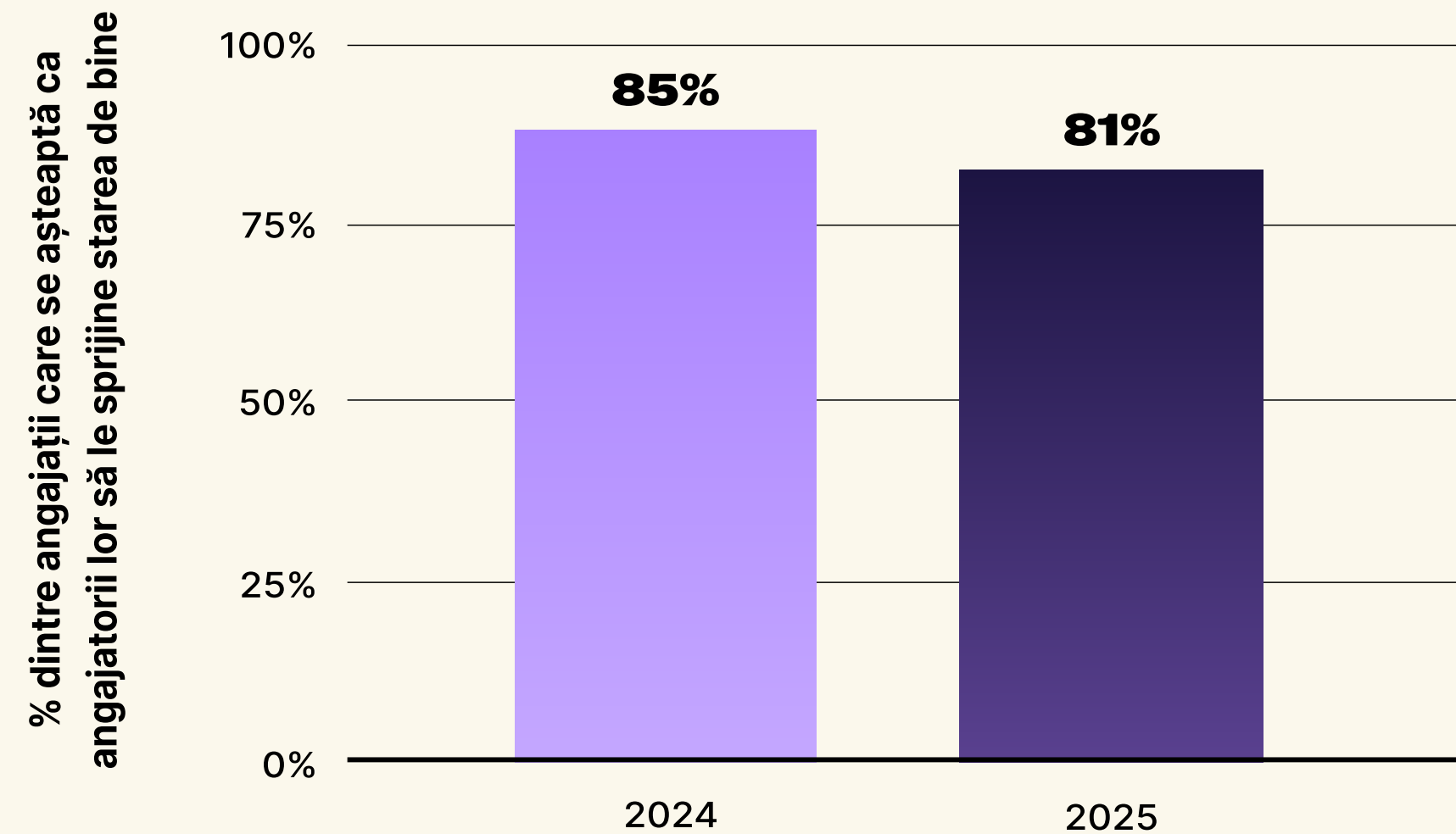
BUNĂSTAREA ESTE CONSIDERATĂ LA FEL DE IMPORTANTĂ CA ȘI SALARIUL



Pe măsură ce forța de muncă modernă continuă să redefinească ceea ce contează cel mai mult într-un loc de muncă, una dintre priorități a devenit extrem de clară: sănătatea. **86% susțin că bunăstarea la locul de muncă este la fel de importantă ca salariul, iar 81% consideră că angajatorul lor are responsabilitatea de a-i sprijini în menținerea bunăstării.** Aceste procente continuă să confirme o schimbare fundamentală: oamenii nu mai separă munca de sănătate. Se așteaptă ca locurile lor de muncă să susțină în mod activ ambele aspecte.



ANGAJAȚII SE AȘTEAPTĂ CA ANGAJATORII SĂ LE SPRIJINE SĂNĂTATEA



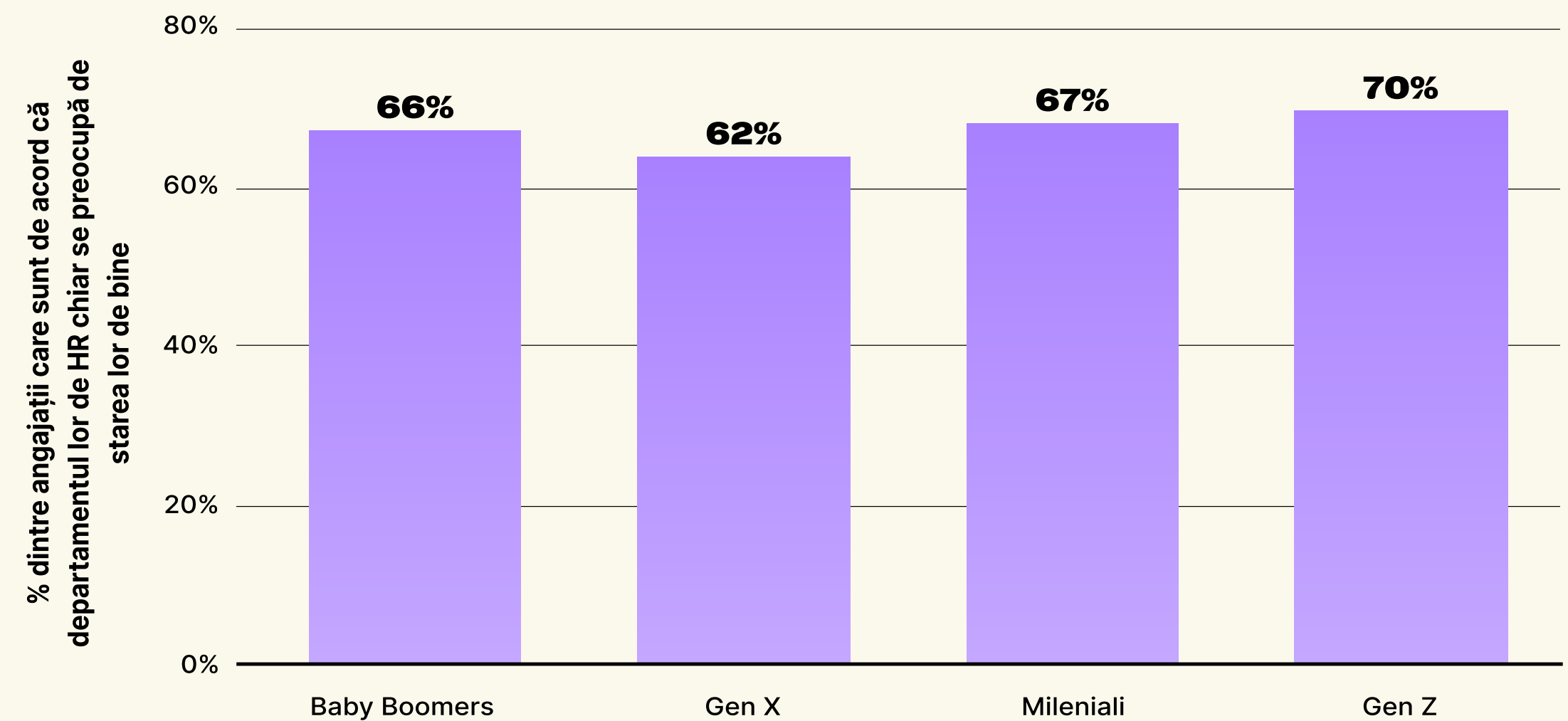
Accesul la timp și resurse este o parte importantă a ecuației, însă accesul variază semnificativ în funcție de existența sau absența unui program de wellbeing pentru angajați. Dintre cei care beneficiază de un program de wellbeing, **79% afirmă că locul de muncă le permite să aloce timp pentru exerciții fizice, consiliere sau pauze pentru sănătatea mintală atunci când este necesar**, comparativ cu doar **55%** dintre cei care nu beneficiază de un astfel de program. Această diferență evidențiază modul în care structura și sprijinul influențează capacitatea angajaților de a acorda prioritate bunăstării lor.

Acest tipar se aplică și în cazul remunerației și atenției acordate de departamentul de resurse umane. În timp ce **90% dintre angajații care beneficiază de un program de wellbeing** spun că

sunt remunerați corespunzător pentru rolul și industria în care activează, **doar 57% dintre cei care nu beneficiază** de un astfel de program spun același lucru. Remunerația și atenția acordată de departamentul de resurse umane urmează același tipar. În mod similar, **77% dintre cei care au acces la un program de wellbeing** consideră că departamentul de resurse umane se preocupă sincer de bunăstarea lor, ceea ce reprezintă mai mult decât dublul procentului de **38% înregistrat în rândul celor care nu au acces la un astfel de program**.

Aceste contraste conturează o imagine clară: atunci când companiile oferă sprijin structurat pentru bunăstare, angajații se simt mai încrezători, mai apreciați și mai îngrijiți. Un program de wellbeing nu doar că îmbunătățește satisfacția, ci și consolidează nivelul de încredere și dedicare care stimulează angajamentul pe termen lung.

PROGRAMELE DE WELLBEING CONSOLIDEAZĂ ÎNCREDEREA ÎN DEPARTAMENTUL DE RESURSE UMANE



Deși angajații mai tineri tind să se simtă puțin mai sprijiniți, diferențele între grupele de vârstă nu sunt semnificative. Această coerență sugerează că, deși mulți angajați recunosc eforturile departamentului de resurse umane, există încă mult loc de îmbunătățire în ceea ce privește consolidarea încrederii și demonstrarea unei atenții sincere față de toți angajații.

Mesajul pentru lideri este clar: bunăstarea nu este o inițiativă doar a departamentului de resurse umane. Este baza satisfacției profesionale, a implicării și a performanțelor maxime. Când angajații se simt sprijiniți, când au libertatea de a-și gestiona sănătatea în timpul zilei de lucru, când angajatorul își asumă responsabilitatea pentru bunăstarea lor și când departamentul de resurse umane le acordă o atenție sinceră, aceștia nu numai că sunt mai fericiți, dar sunt și mai motivați, mai productivi și mai dispuși să rămână în companie.

Călătoria Adrianei de la epuizare la echilibru arată ce este posibil atunci când organizațiile iau acest lucru în serios. Angajații se simt cel mai satisfăcuți atunci când pot spune, cu convingere: „Acesta este un loc în care pot prospera”



Retenția angajaților

5.3

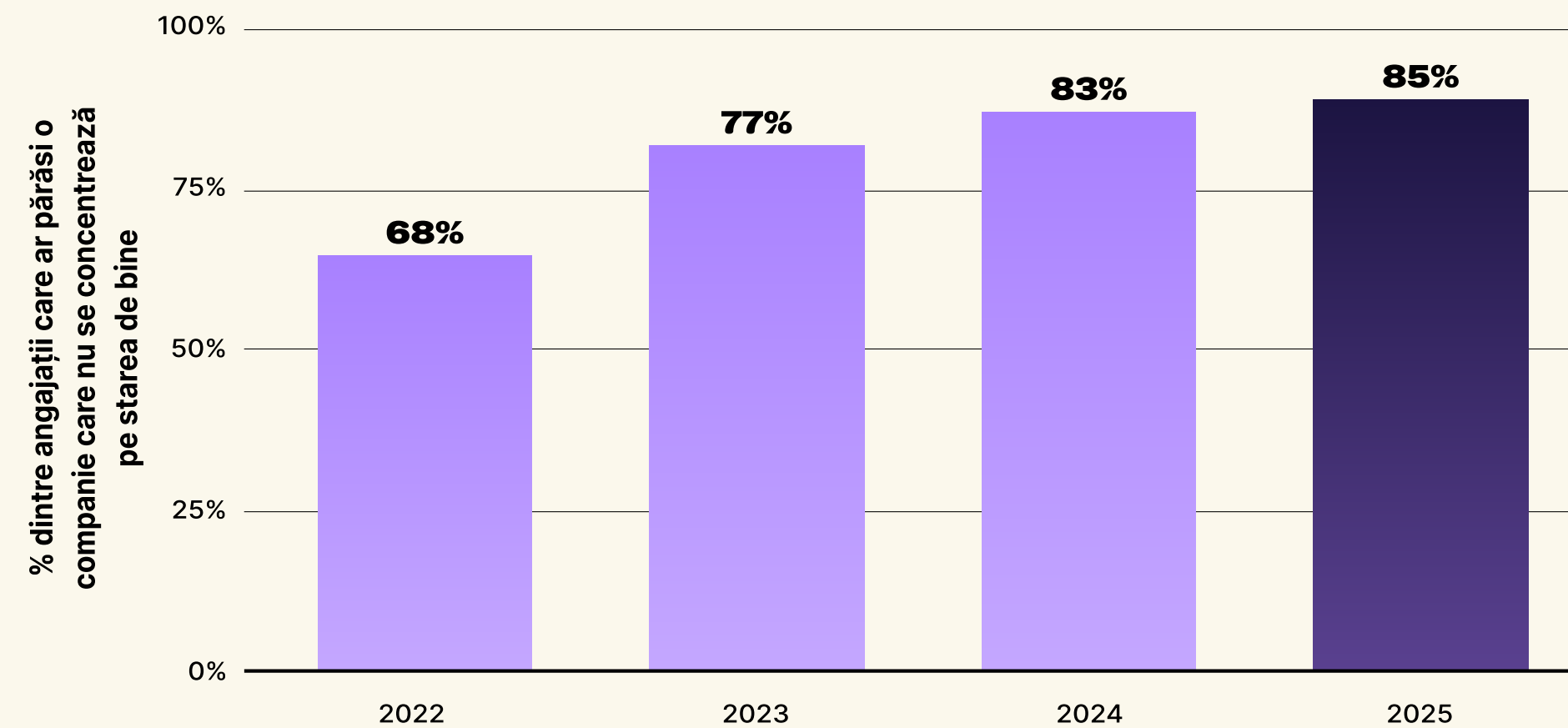
DE CE BUNĂSTAREA ESTE NOUA STRATEGIE DE RETENȚIE

Pentru Alejandro, plecarea din compania anterioară nu a avut legătură cu salariul sau promovarea. Era bine remunerat și avansa rapid în ierarhia corporativă. Cu toate acestea, programul de lucru prelungit și deplasările constante l-au făcut să simtă că sănătatea lui nu era prețuită. „Nu a fost vorba de un singur lucru major”, își amintește el. „Era sentimentul că bunăstarea nu conta acolo.” Când un nou angajator i-a oferit un rol cu sprijin structurat pentru bunăstare și flexibilitate reală, decizia de a demisiona a fost ușoară.

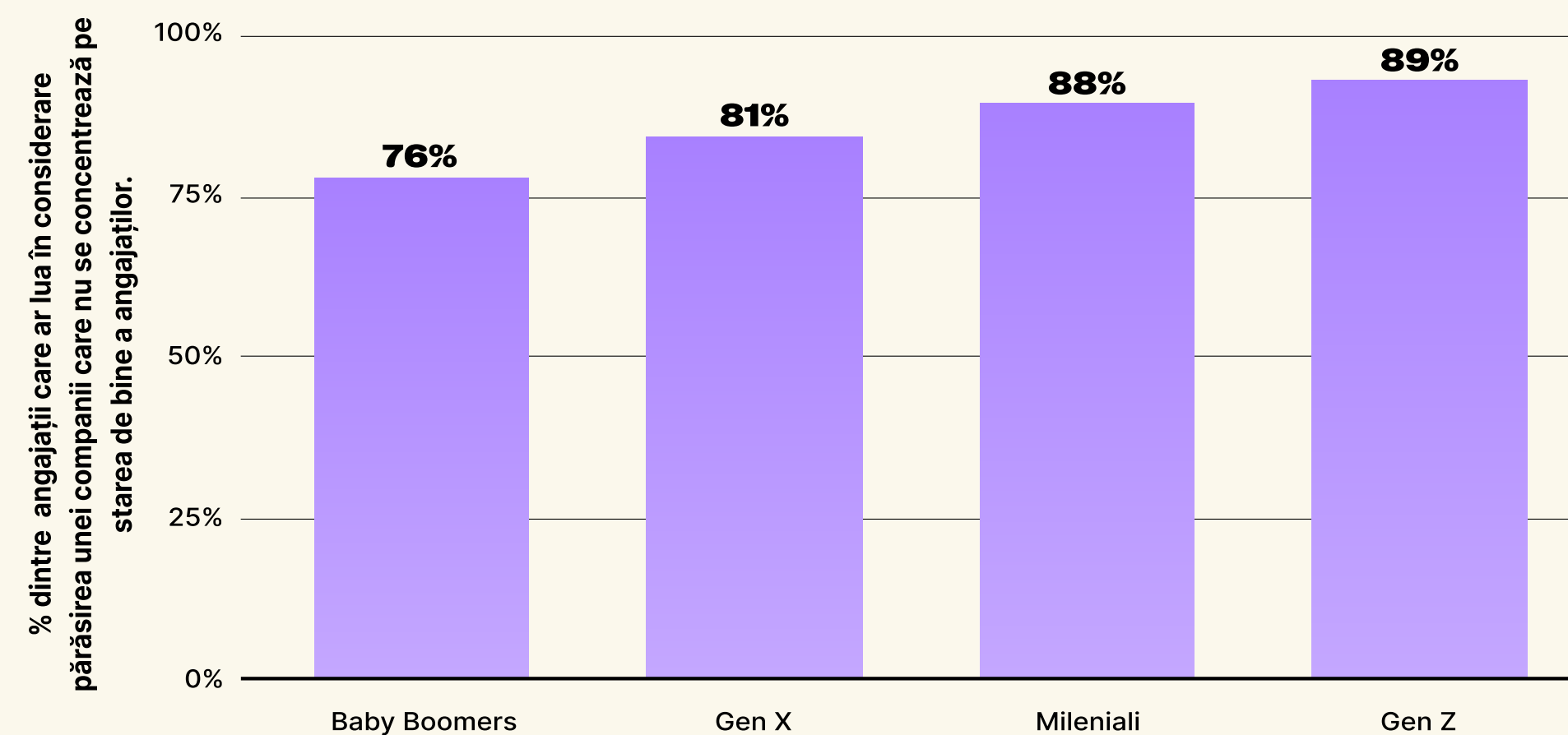
Povestea lui Alejandro reprezintă un mesaj puternic din partea angajaților de pretutindeni: **85% spun că ar considera părăsirea unei companii care nu acordă suficientă atenție bunăstării angajaților.** Acest procent a crescut constant de la 68% în 2022 la 85% în prezent, ceea ce demonstrează că bunăstarea nu mai este o preocupare secundară, ci este esențială pentru retenția angajaților.



LIPSA SPRIJINULUI PENTRU BUNĂSTARE DETERMINĂ O MAI MARE RATĂ DE FLUCTUAȚIE A PERSONALULUI



TINERII ANGAJAȚI SUNT MAI PREDISPUȘI SĂ RENUNȚE LA LOCUL DE MUNCĂ DIN CAUZA LACUNELOR ÎN MATERIE DE BUNĂSTARE



Tinerii angajați sunt cei mai predispuși să părăsească compania dacă bunăstarea lor nu este sprijinită, indicând viitoare provocări în ceea ce privește retenția personalului pentru companiile care nu reușesc să-și modernizeze abordarea.

Am constatat că **strategiile de retenție care se concentrează doar pe salariu și promovare sunt incomplete.** În ziua de azi, angajații iau decizii de carieră în funcție de nivelul de sprijin acordat de organizație bunăstării lor holistice, prin programe de wellbeing, resurse pentru sănătate mintală și programe de lucru flexibile.

Companiile care investesc în aceste domenii nu doar sporesc implicarea, ci și loialitatea. Angajatorii care nu răspund la aceste cerințe vor vedea din ce în ce mai des cum angajații cei mai performanți, precum Alejandro, aleg să plece către organizații care acordă prioritate bunăstării ca parte integrantă din cultura lor.



Efectul Wellhub



An de an, sondajul nostru evidențiază o tendință clară: angajații care au acces la programe de wellbeing tind să evolueze mai bine decât cei care nu au acces la astfel de programe.

Însă datele din acest an sunt și mai detaliate, dezvăluind că, atunci când angajații au acces la Wellhub, toate aspectele legate de bunăstarea lor se îmbunătățesc și mai mult.

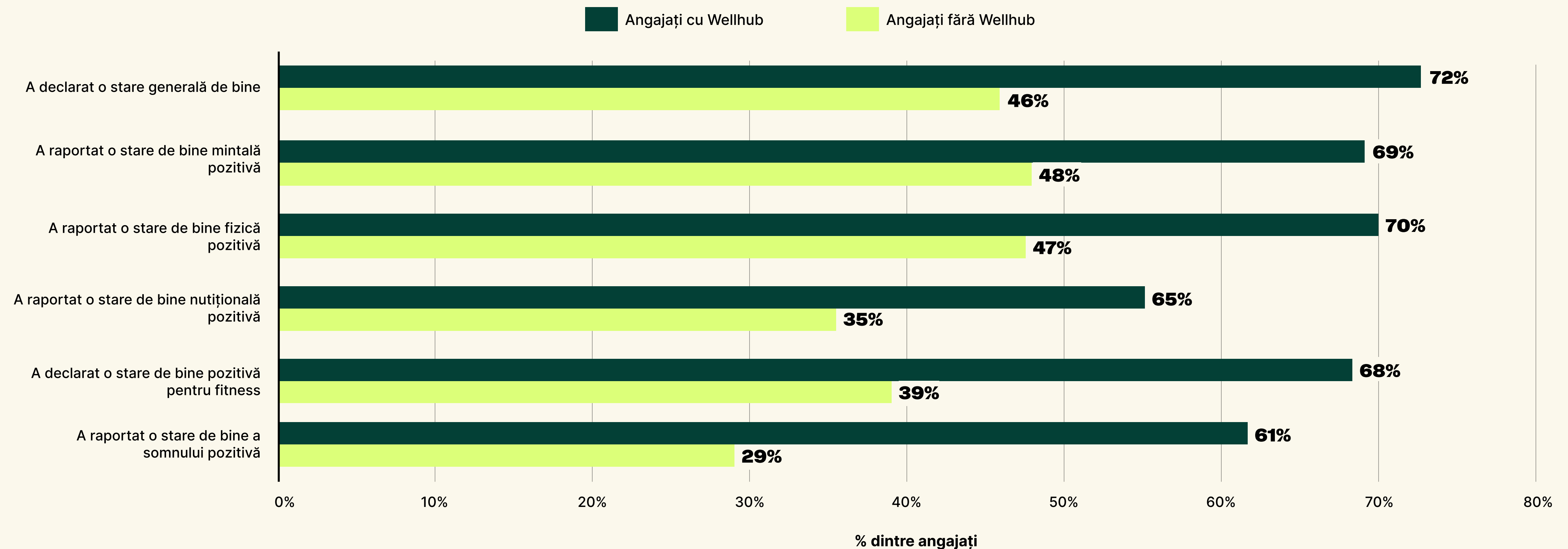
De la sănătatea fizică și claritatea mintală până la relațiile sociale și satisfacția la locul de muncă, membrii Wellhub raportează rate de prosperitate mult mai ridicate decât colegii care nu au acces la platformă.

BUNĂSTAREA CARE CUPRINDE TOATE ASPECTELE VIEȚII

Impactul Wellhub începe la cel mai elementar nivel: cum se simt oamenii în fiecare zi. **Aproape trei sferturi dintre membrii Wellhub (72%) descriu bunăstarea lor generală ca fiind excelentă sau bună, comparativ cu doar 46% dintre non-membri.** DAvantajul se extinde în toate dimensiunile cheie pe care le-am măsurat. **6În ceea ce privește bunăstarea psihică, 69% dintre**

utilizatorii Wellhub se consideră în stare foarte bună sau bună, cu peste 21 de procente mai mult decât cei care nu utilizează Wellhub. Același tipar se regăsește și pentru bunăstarea fizică (70% față de 47%), starea generală de sănătate (68% față de 39%), sănătatea nutrițională (65% față de 35%) și chiar sănătatea somnului (unul dintre cele mai dificile domenii de îmbunătățit), unde 61% dintre membrii Wellhub consideră că se simt bine, comparativ cu doar 29% dintre cei care nu utilizează Wellhub.

ANGAJAȚII CARE FOLOSESC WELLHUB AU RAPORTAT UN NIVEL DE BUNĂSTARE MAI RIDICAT DECÂT CEI CARE NU ÎL FOLOSESC

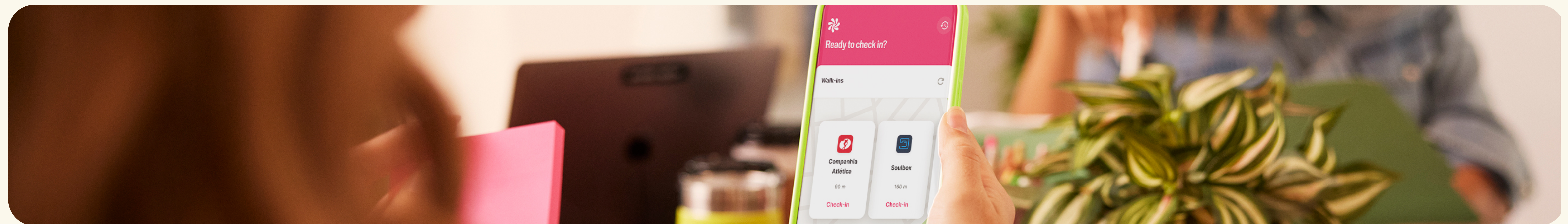
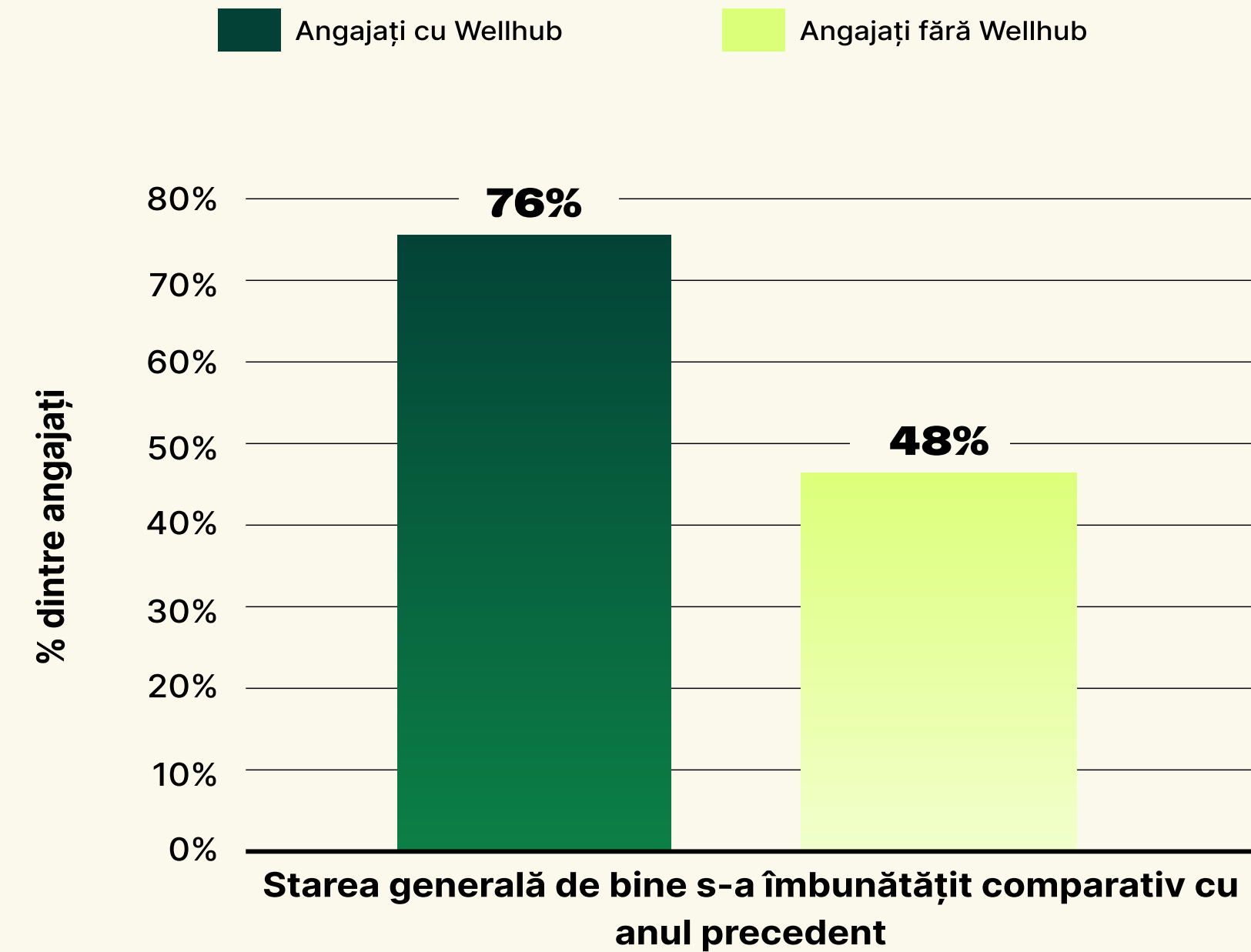


Aceste progrese nu sunt izolate. Ele se alimentează reciproc, creând un ciclu solid și de intensificare a bunăstării. Când angajații își îmbunătățesc alimentația, au mai multă energie și rezistență pentru activitatea fizică. Pe măsură ce condiția lor fizică se îmbunătățește, beneficiază de un somn mai bun și mai odihnitor. Somnul de calitate, la rândul său, contribuie la o concentrare mintală mai bună, echilibru emoțional și rezistență în fața stresului.

Wellhub amplifică acest ciclu, oferind acces la toate elementele esențiale pentru bunăstare într-un singur loc. Cu un singur abonament, angajații pot alege între săli de sport și studiouri de fitness, aplicații de mindfulness și meditație, coaching nutrițional și multe altele. Această varietate permite oamenilor să-și personalizeze parcursul către bunăstare, găsind activități pe placul lor și pe care le pot practica pe termen lung. De-a lungul timpului, micile alegeri zilnice se acumulează, transformând scurte momente de motivație în obiceiuri durabile și într-un stil de viață mai sănătos și mai echilibrat.

Beneficiile oferite de Wellhub nu sunt niște simple instantanee în timp, ci reprezintă o îmbunătățire de la an la an. În 2025, peste trei sferturi dintre membrii Wellhub (76%) au declarat că bunăstarea lor generală s-a îmbunătățit față de anul precedent, cu mult peste rata de 48% înregistrată în rândul celor care nu erau membri Wellhub.

ÎMBUNĂȚIREA DE LA AN LA AN A BUNĂSTĂRII GENERALE



ACCESIBILITATEA CA PUNTE CĂTRE UN NIVEL MAI MARE DE WELLBEING

Pentru mulți angajați, cel mai mare obstacol în calea îmbunătățirii sănătății și fericirii lor nu este timpul sau motivația, ci costurile. Abonamentele la sala de sport, alimentația sănătoasă, cursurile de fitness și programele specializate de wellbeing pot deveni rapid inaccesibile, creând o discrepanță între dorința de a fi sănătos și capacitatea de a acționa în acest sens.

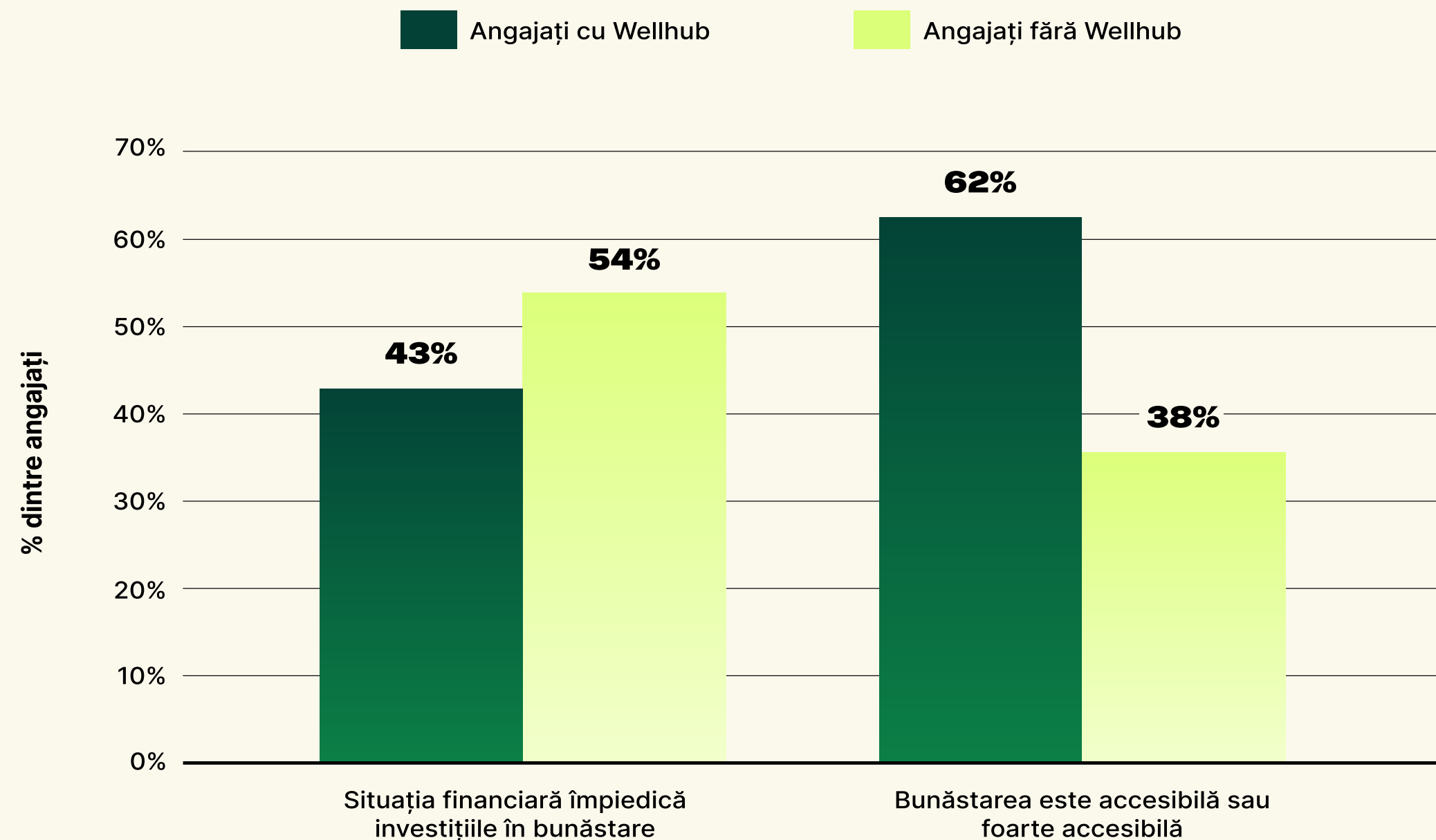
Wellhub ajută la diminuarea acestei discrepanțe. **Mai mult de jumătate dintre angajații care nu utilizează Wellhub (54%) afirmă că situația financiară îi împiedică să investească în bunăstarea**

lor, însă acest procent scade semnificativ la 42% în rândul membrilor Wellhub. Prin urmare, Wellhub nu oferă doar acces la servicii de wellness, ci și reduce povara financiară care îi împiedică pe oameni să acorde prioritate sănătății lor.

Diferența devine și mai clară atunci când se analizează percepțiile asupra accesibilității. Aproape două treimi dintre membrii Wellhub (62%) afirmă că menținerea bunăstării lor este accesibilă sau extrem de accesibilă, comparativ cu doar 38% dintre persoanele care nu sunt membre. Această tranziție este determinată de modelul incluziv oferit de Wellhub, care include o gamă largă de activități, precum cursuri de fitness, săli de sport, aplicații de mindfulness, coaching nutrițional și multe altele, într-un singur abonament avantajos.

Prin facilitarea accesului financiar la servicii de bunăstare, Wellhub ajută angajații să facă alegeri sănătoase și consecvente, fără a se preocupa de costuri. Prețul accesibil nu îmbunătățește doar rata de participare, ci susține și formarea unor obiceiuri pe termen lung, întrucât angajații își pot menține rutina de wellbeing fără teama de a depăși bugetul. Cu timpul, eliminarea barierelor financiare contribuie la o mai mare echitate în ceea ce privește bunăstarea la locul de muncă, asigurând că toți angajații, indiferent de venituri, pot beneficia de aceleași oportunități de a prospera.

ACCESIBILITATEA CA PUNTE CĂTRE UN NIVEL MAI MARE DE BUNĂSTARE



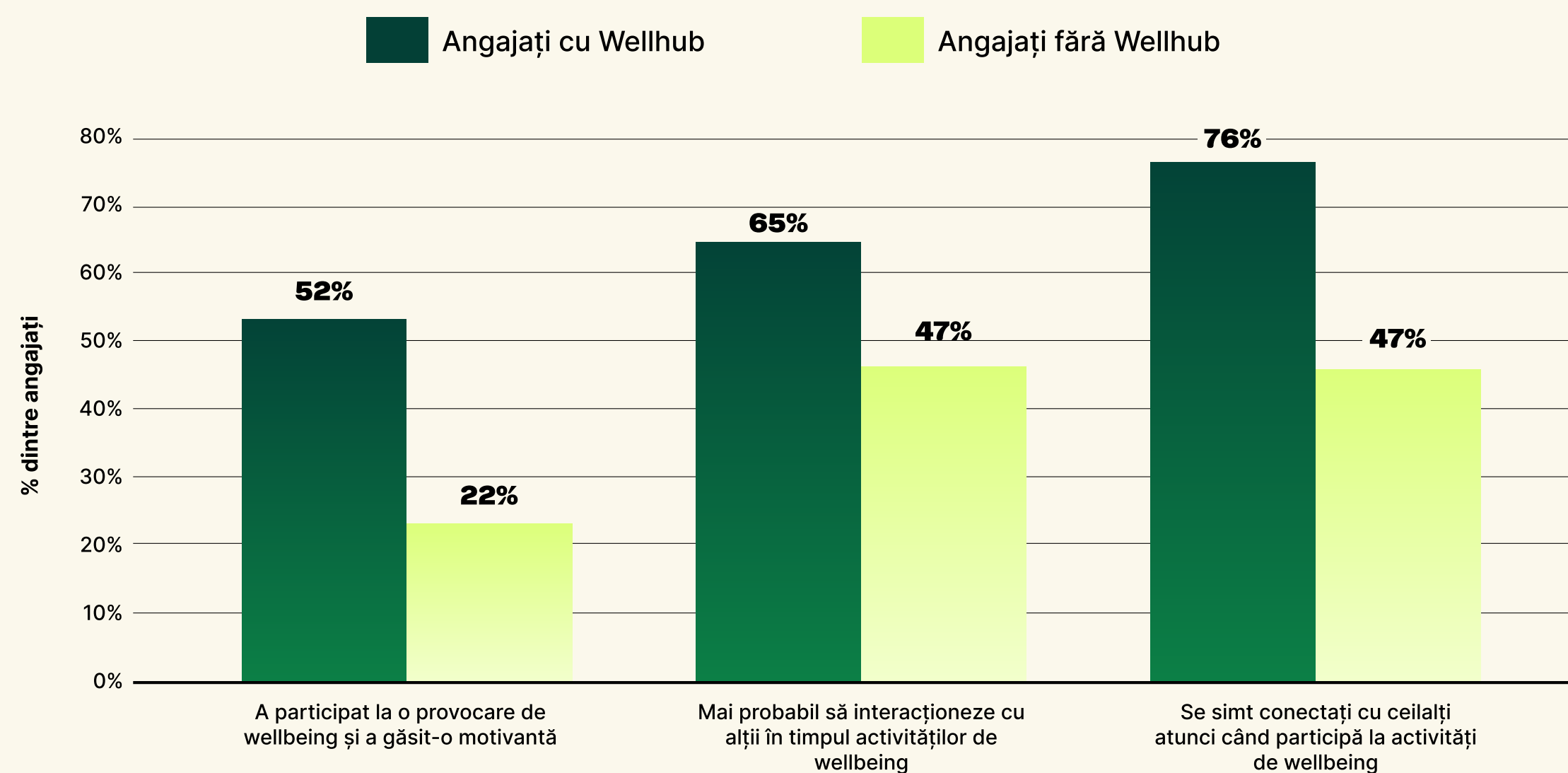
LEGĂTURI SOCIALE MAI PUTERNICE ȘI MAI MULTĂ MOTIVAȚIE

Influența Wellhub se extinde dincolo de sănătatea individuală, promovând în mod activ legături mai puternice între oameni. Datorită accesului la antrenamente de grup, provocări de wellness și activități comunitare, Wellhub oferă angajaților mai multe oportunități de a se întâlni, interacționa și sprijini reciproc pentru atingerea obiectivelor comune de wellness. **Ca rezultat, 76% dintre membrii Wellhub spun că se simt extrem de conectați sau foarte conectați cu ceilalți atunci când participă la activități dedicate bunăstării, comparativ cu doar 47% dintre cei care nu sunt membri Wellhub.**

Aceste conexiuni stimulează și motivația. **Peste jumătate dintre membrii Wellhub (52%) afirmă că participarea la provocări de wellness sau activități de grup îi menține motivați, ceea ce reprezintă mai mult decât dublul procentului înregistrat în rândul non-membrilor (22%).**

Membrii Wellhub sunt, de asemenea, mai motivați să participe la activități de wellness atunci când le practică împreună cu alte persoane (65% față de 47%). Creând spații în care sănătatea și legăturile sociale se întrepătrund, Wellhub ajută angajații să-și formeze obiceiuri constante, să dezvolte prietenii și să se bucure de un sentiment mai puternic de apartenență în mediile de lucru dispersate și hibride de astăzi.

ANGAJAȚII CARE UTILIZEAZĂ WELLHUB AU MAI MULTE ȘANSE DE A SE SIMȚI CONECTAȚI ȘI MOTIVAȚI

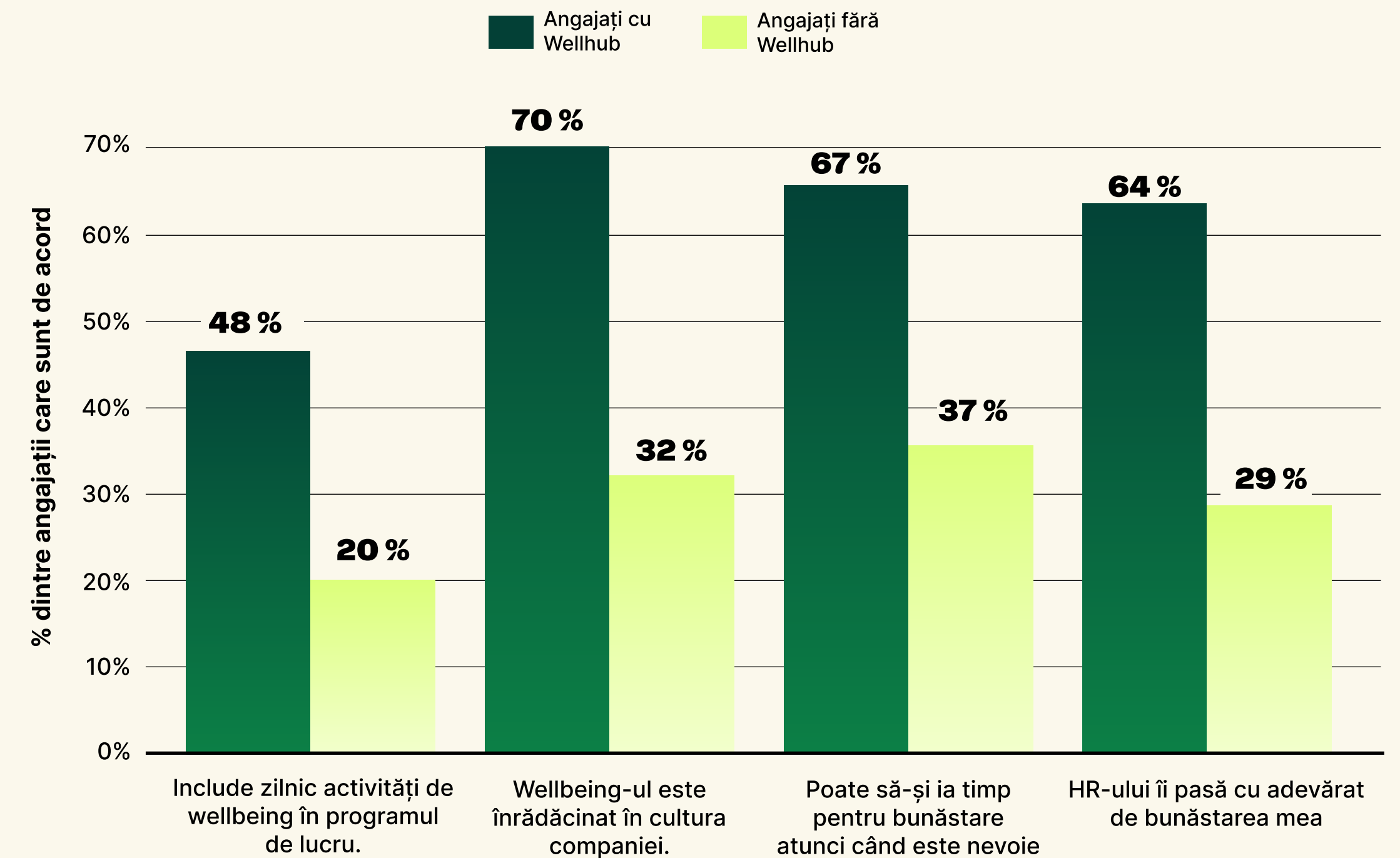


O CULTURĂ CARE SPRIJINĂ ÎN MOD ACTIV BUNĂSTAREA LA LOCUL DE MUNCĂ

Wellhub nu îmbunătățește doar obiceiurile personale, ci contribuie la remodelarea culturii mediului profesional, asigurând flexibilitate, incluziune și accesibilitate pentru toți angajații în ceea ce privește bunăstarea. **Aproape jumătate dintre membrii Wellhub (48%) includ activități de wellness în programul lor de lucru cel puțin o dată pe zi, comparativ cu doar 20% dintre cei care nu utilizează platforma.** Această diferență reflectă mai mult decât efortul individual. Demonstrează că Wellhub le permite angajaților să integreze bunăstarea în rutina lor zilnică în moduri care funcționează pentru ei, fie că este vorba de o meditație rapidă, un antrenament în pauza de prânz sau câteva exerciții de stretching după ședință.

Transformarea culturală este și mai evidentă în modul în care angajații percep organizațiile lor. **Șapte din zece membri Wellhub (70%) sunt de acord că bunăstarea este înrădăcinată în cultura companiei lor, comparativ cu doar 32% dintre cei care nu sunt membri.** Gama largă de activități și modalități oferite de Wellhub ajută angajații să se simtă sprijiniți atunci când au nevoie de timp pentru a se auto-îngriji, 67% dintre ei fiind de acord că pot să acorde timp bunăstării lor atunci când este nevoie, față de 37% dintre cei care nu utilizează Wellhub. Și, poate cel mai semnificativ procent, **64% dintre membrii Wellhub consideră că departamentul de resurse umane al companiei lor se preocupă sincer de bunăstarea lor, comparativ cu mai puțin de trei din zece angajați care nu sunt membri Wellhub (29%).**

O CULTURĂ A COMPANIEI CARE SPRIJINĂ ACTIV BUNĂSTAREA



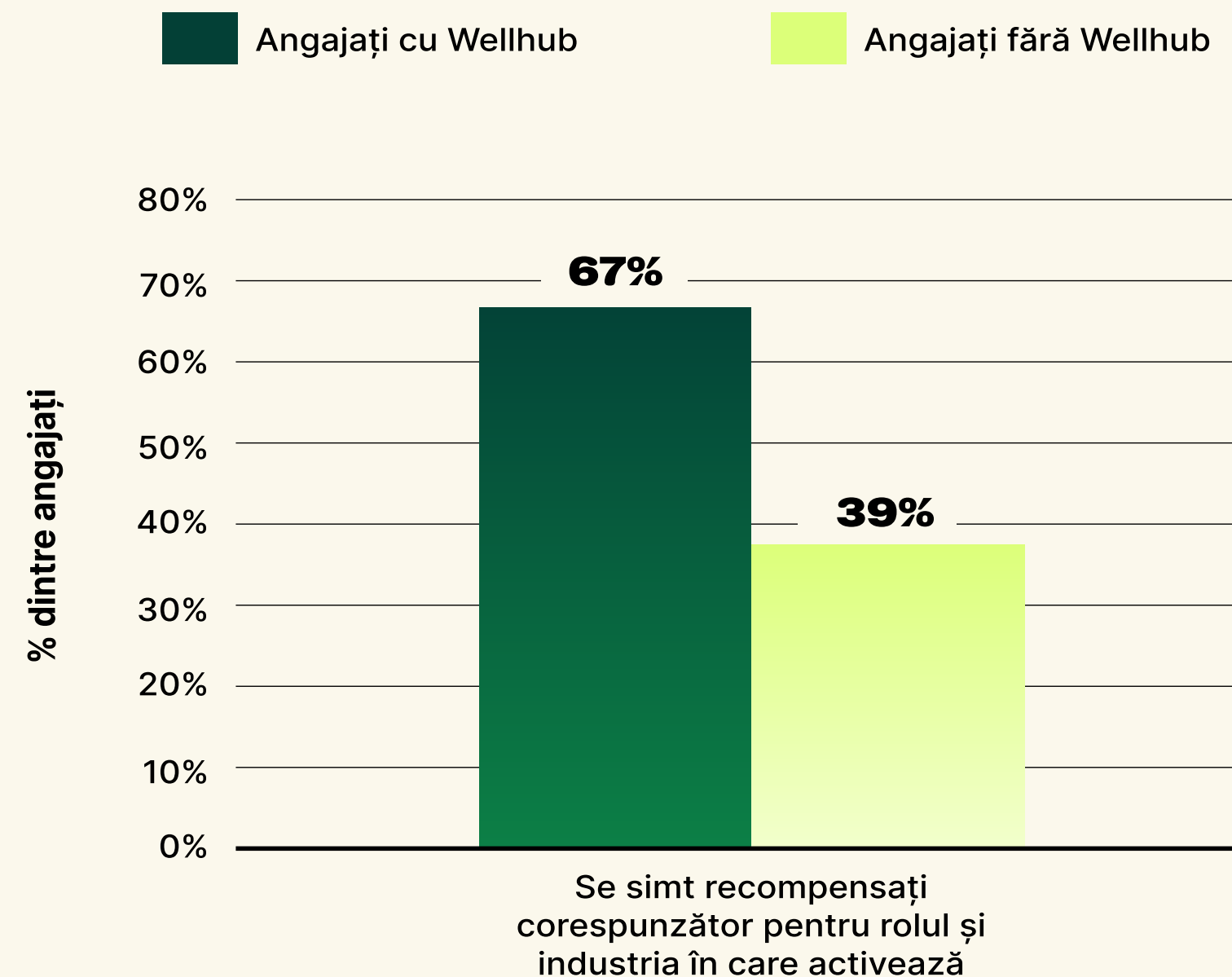
Aceste schimbări sunt importante deoarece cultura locului de muncă și sprijinul liderilor determină adesea dacă angajații utilizează sau nu beneficiile de wellbeing. Oferind o varietate de opțiuni accesibile și incluzive, adaptate diferitelor programe, preferințe și abilități, Wellhub elimină lacunele și face mai ușor și mai acceptabil ca angajații să acorde prioritate sănătății lor în timpul zilei de lucru.

Salariul este, de asemenea, o parte din ecuația bunăstării. Siguranța financiară influențează totul, de la nivelul de stres până la capacitatea de a investi în obiceiuri sănătoase. **Două treimi dintre membrii Wellhub (67%) consideră că sunt remunerați corespunzător pentru rolul și sectorul în**

care lucrează, comparativ cu doar 39% dintre cei care nu sunt membri.

Diferența nu ține doar de salariu. Reflectă cât de apreciați se simt angajații, cât de încrezători sunt în stabilitatea lor financiară și cât de încrezători sunt în posibilitatea de a lua decizii care le susțin sănătatea. O remunerare adecvată reduce stresul financiar care poate compromite eforturile de menținere a bunăstării, facilitând accesul angajaților la alimente nutritive, participarea la activități fizice și concediile de odihnă. În combinație cu avantajul prețului accesibil oferit de Wellhub, această percepție sporește satisfacția la locul de muncă, consolidează loialitatea și ajută organizațiile să păstreze angajații talentați, implicați și performanți.

REMUNERARE ȘI BUNĂSTARE



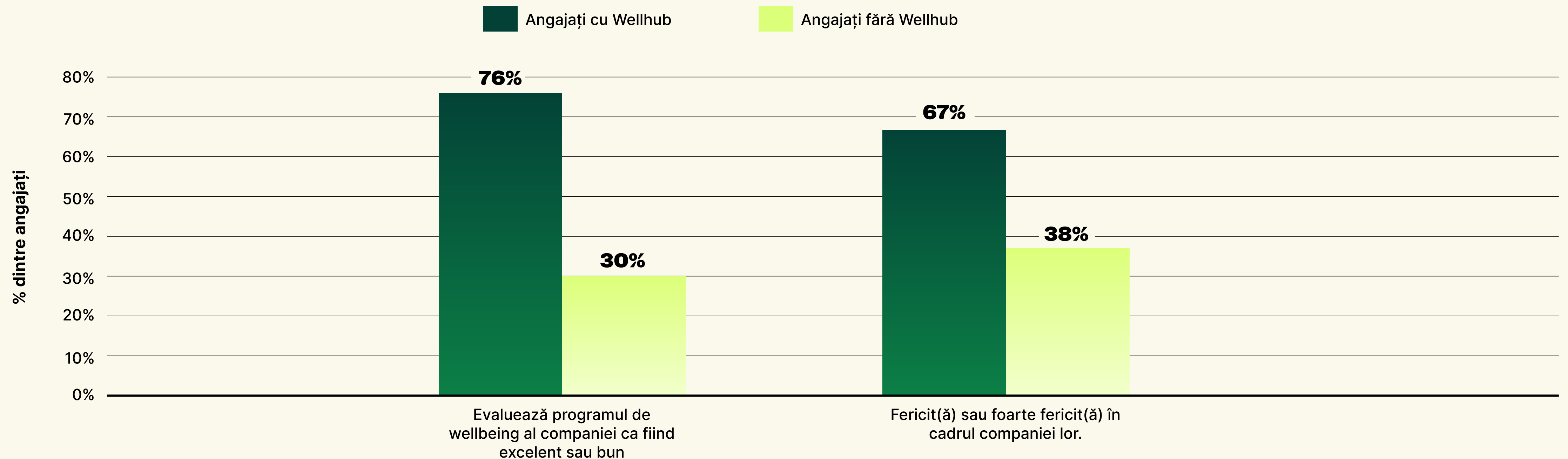
SEMNELE UNEI SATISFACȚII ȘI RETENȚII MAI MARI

Efectul Wellhub are un impact profund asupra implicării și satisfacției angajaților. **Peste trei sferturi dintre membrii Wellhub (76%) consideră programul de bunăstare al companiei lor ca fiind excelent sau bun, comparativ cu doar 30% dintre cei care nu utilizează Wellhub.**

Satisfația se extinde și asupra percepției pe care o au asupra funcției lor: 67% dintre membrii Wellhub se declară fericiți sau extrem de fericiți în cadrul companiei lor, comparativ cu 38% dintre cei care nu participă la program.

Acestea nu sunt doar niște valori de bun augur, ci indicatori ai retenției. Angajații care cred că organizația lor prețuiește și sprijină bunăstarea lor sunt mult mai predispuși să rămână, reducând astfel costurile asociate fluctuației de personal. Integrând Wellhub în pachetul de beneficii, organizațiile transmit un mesaj puternic: ne pasă de tine și investim în capacitatea ta de a prospera.

SEMNELE UNEI SATISFACȚII ȘI RETENȚII MAI MARI



CONCLUZIA PENTRU ANGAJATORI

În aproape toate criteriile pe care le-am examinat în cadrul acestui studiu, de la sănătate și relații sociale la cultură și satisfacție, membrii Wellhub au obținut rezultate cu mult superioare celorlalți. Nu este vorba de un efect marginal, ci de o schimbare sistemică. Wellhub oferă angajaților instrumente și oportunități care fac ca bunăstarea să fie accesibilă, la prețuri rezonabile și integrată în viața de zi cu zi. Astfel, se îmbunătățește nu numai sănătatea individuală, ci și structura culturală și operațională a locului de muncă.

Rezultatul este o forță de muncă mai sănătoasă, mai implicată și mai loială, dovadă că investiția în bunăstarea holistică aduce beneficii măsurabile atât pentru angajați, cât și pentru angajatori.



Ghid: Consolidarea culturii la nivelul companiei prin bunăstare



Timp de ani de zile, bunăstarea corporativă a însemnat reduceri la sala de sport, târguri anuale dedicate sănătății și inițiative sporadice.

Acestea rămâneau la periferia vieții profesionale, necesitând eforturi suplimentare din partea angajaților și o muncă administrativă intensă din partea departamentului de resurse umane. Participarea se estompa adesea după lansare.

Această abordare nu mai funcționează. **Angajații se așteaptă acum ca programele de wellbeing să fie integrate, flexibile și accesibile.** Vor ceva cu care să poată interacționa în propriul ritm, indiferent dacă se află la birou, acasă sau în deplasare. Își doresc o varietate care să corespundă intereselor lor, accesul digital pentru a putea participa oricând și programe care să evolueze odată cu ei de-a lungul timpului.

Pentru a răspunde acestei așteptări, este necesară o tranziție de la gestionarea unor beneficii izolate la oferirea unui program holistic, complet, care să combine bunăstarea fizică, mintală, nutrițională, financiară și socială. Dacă este bine implementat, acest tip de program stimulează implicarea, îmbunătățește rezultatele în materie de sănătate și reduce considerabil sarcina administrativă pentru echipele de resurse umane și beneficii.

Iată cum poate fi pus în practică:

PASUL 1

Definiți viziunea și transformați starea de bine într-o prioritate strategică



Bunăstarea nu poate fi tratată ca un beneficiu opțional, ci trebuie să facă parte din viziunea pe termen lung și din brandul companiei.

- Corelați bunăstarea cu rezultatele afacerii. Descrieți impactului pe care starea de bine îl are asupra productivității, retenției, inovării și imaginii angajatorului.
- Obțineți sprijinul conducerii. Colaborați cu echipa de directori pentru a stabili obiective, aloca bugete și promova public comportamente sănătoase.
- Faceți din bunăstarea angajaților o parte integrantă a propunerii de valoare pentru angajați. Includeți-o în mesajele de recrutare și în procesul de onboarding, astfel încât să fie percepută ca un beneficiu esențial încă din prima zi.

Când angajații văd că starea de bine este o prioritate pentru lideri, au mai multe șanse să creadă că participarea la programele de bunăstare este corectă și încurajată.

PASUL 2

Evaluati nevoile angajaților și elaborați un program holistic



Cele mai eficiente programe încep cu contribuția angajaților și abordează întreaga gamă de factori care influențează bunăstarea.

- Colectați date prin sondaje, discuții de grup și rapoarte despre utilizarea beneficiilor pentru a descoperi nevoile, preferințele și obstacolele care împiedică participarea.
- Proiectați pentru persoana ca întreg. Includeți oferte pentru activitate fizică, sănătate mintală, nutriție, educație financiară și relații sociale.
- Asigurați compatibilitatea cu programele hibride. Alegeți o platformă care funcționează perfect pentru angajații care lucrează la birou, de la distanță și în sistem hibrid, fără a crea programe diferite.

O platformă digitală multifuncțională facilitează acest lucru, reunind toate resursele pentru bunăstare într-un singur spațiu personalizabil.

PASUL 3

Acordați prioritate flexibilității, accesibilității și varietății



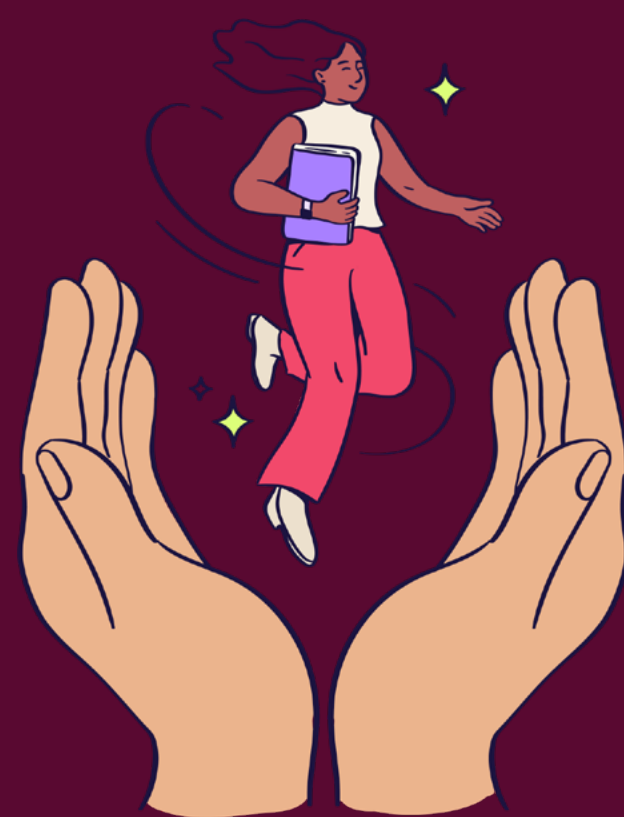
Opțiunile favorizează implicarea. Programul de wellbeing ar trebui să le permită angajaților să participe în funcție de programul, locația și interesele personale.

- Oferiți acces 24/7 de pe orice dispozitiv, astfel încât fuzurile orare, turele de lucru și deplasările să nu împiedice participarea
- Oferiți un meniu diversificat, de la yoga la antrenament de forță, de la mindfulness la coaching nutrițional, de la instrumente de gestionare a bugetului la provocări de echipă.
- Permiteți personalizarea, astfel încât angajații să poată stabili obiective, să-și monitorizeze progresul și să exploreze noi activități.

Un program digital variat le permite angajaților să participe de oriunde și oricum doresc, fără a fi nevoie de mai mulți furnizori sau de timp administrativ suplimentar.

PASUL 4

Integrați bunăstarea în fluxul de lucru



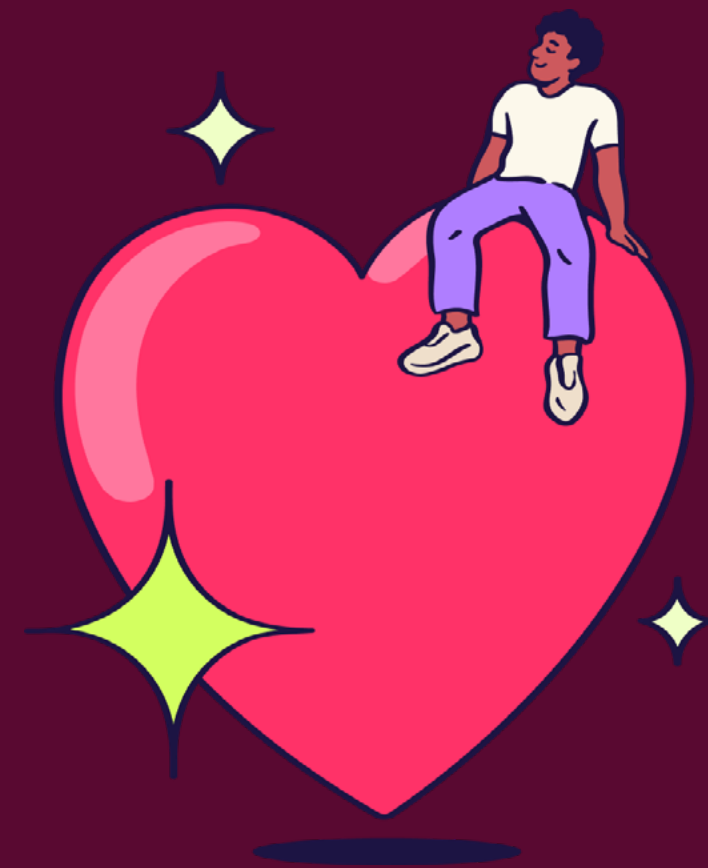
Bunăstarea trebuie să fie parte integrantă a zilei de lucru, nu o adăugire după program.

- Încurajați micro-momente precum pauze pentru stretching, ședințe în care mergeți pe jos sau respirație ghidată între apeluri.
- Folosiți funcțiile de planificare și memento-uri ale platformei, astfel încât angajații să poată participa la activități fără a-și dezorganiza calendarul.
- Oferiți opțiuni sincrone și asincrone, inclusiv cursuri live pentru cei care caută energia grupului și conținut on-demand pentru cei care preferă flexibilitatea.

Când bunăstarea este integrată în ritmul zilei, participarea devine constantă și culturală.

PASUL 5

Construiți siguranță psihologică și normalizați participarea



Chiar și cele mai bune resurse nu vor fi utilizate dacă angajații se tem să fie judecați dacă le folosesc.

- Instruiți managerii să promoveze respectarea limitelor sănătoase, să încurajeze pauzele și să promoveze activ instrumentele de bunăstare.
- Împărtășiți povești de la liderii și colegii care utilizează programul, demonstrând că acesta contribuie la o performanță mai bună, și nu reprezintă o formă de neglijență a muncii.
- Dați vizibilitate participării sărbătorind etapele importante și recunoscând meritele persoanelor sau echipelor care acordă prioritate bunăstării.

Platformele digitale cu funcții de socializare facilitează normalizarea participării, în special pentru echipele care lucrează la distanță.

PASUL 6

Mențineți wellbeing-ul în centrul atenției, socială și în continuă evoluție



Participarea constantă depinde de varietate, relevanță și comunitate.

- Folosiți instrumentele de socializare ale programului (ex: provocări în echipă, clasamente, obiective comune) pentru a dezvolta spiritul de camaraderie.
- Actualizați periodic opțiunile programului, astfel încât angajații să aibă mereu ceva nou de explorat. În mod alternativ, utilizați un program care evoluează odată cu tendințele și cu evoluția obiceiurilor.
- Monitorizați și partajați indicatorii de impact pentru a demonstra valoarea programului atât angajaților, cât și liderilor.

O platformă completă vă permite să actualizați ofertele fără a recurge la gestionarea complexă a furnizorilor, iar analiza datelor vă ajută să perfecționați programele pe baza informațiilor reale privind utilizarea.

ROLUL DEPARTAMENTELOR DE RESURSE UMANE ȘI AL MANAGERILOR DE PERSONAL

Liderii departamentului de resurse umane nu mai sunt niște simpli administratori de beneficii, ci arhitecți ai culturii organizaționale. Influența lor determină dacă bunăstarea este un simplu program de pe listă sau o valoare vie a locului de muncă. Managerii de personal joacă un rol la fel de important: atunci când dau exemplu de comportamente sănătoase, luând pauze, încurajând programul flexibil, folosind în mod deschis instrumentele pentru bunăstare, transmit angajaților un sentiment de siguranță psihologică care le permite să facă același lucru.



Pentru a reduce discrepanța dintre așteptările angajaților și ofertele angajatorilor, departamentul de resurse umane trebuie să:



Reducă lacunele comunicaționale, astfel încât angajații să înțeleagă ce resurse sunt disponibile și cum să le utilizeze.



Actualizeze politicile mai rapid, ținând pasul cu nevoile și modelele de lucru în continuă schimbare.



Înzestreze managerii cu instruirea și instrumentele necesare pentru a normaliza participarea la programele de wellbeing.

MODEL DE CULTURĂ A BUNĂSTĂRII

1. Viziune



Bunăstarea este esențială pentru cultura companiei și se bucură de sprijinul liderilor

2. Platformă



Digitală, completă, care să acopere bunăstarea fizică, mintală, nutrițională, financiară și socială

3. Acces



Accesibilă angajaților care lucrează la sediu, în sistem hibrid sau de la distanță, disponibilă non-stop, 24/7.

4. Varietate



Meniu variat de activități pentru a satisface toate interesele și obiectivele

5. Integrare



Încorporată în rutinele zilnice și activitățile profesionale

6. Siguranță



Cultură care respectă limitele și încurajează participarea

7. Comunitate



Funcționalități de interacțiune socială pentru a construi prietenii

8. Creștere



Programul evoluează odată cu nevoile angajaților, reducând în același timp sarcina administrativă a departamentului de resurse umane.

Concluzie

Pretutindeni în lume se stabilește un nou ritm: unul în care bunăstarea nu mai este doar un proiect al directorului de resurse umane, ci reprezintă centrul stilului de viață, al relațiilor și al activității profesionale. Angajații fac mai multă mișcare, meditează, își monitorizează activitatea fizică și se odihnesc. Merg la săli și studiouri de fitness nu doar pentru a transpira, ci și pentru a se integra. Deschid aplicații de wellbeing nu doar pentru a rămâne în formă, ci și pentru a se simți concentrați, echilibrați și stăpâni pe sine.

Acesta este stilul de viață care pune în prim plan bunăstarea și care remodelează așteptările de la locul de muncă modern.

În esență, această evoluție vizează integrarea. Angajații de astăzi nu își mai clasifică viața în categorii separate, cum ar fi casa, locul de muncă și sănătatea. Aceștia caută armonie: locuri de muncă care să reflecte aceleași valori holistice pe care le-au adoptat în afara vieții profesionale. Când companiile răspund momentului integrând bunăstarea în mediul de lucru, în instrumentele digitale și în ritualurile zilnice, angajații reacționează pozitiv.

Datele reflectă clar acest lucru. Angajații care au acces la programe structurate de wellbeing raportează un nivel de bunăstare semnificativ mai mare în toate aspectele, inclusiv la nivel fizic, psihic și social. De asemenea, este mai probabil ca aceștia să afirme că bunăstarea este înrădăcinată în cultura companiei lor, că echipa de resurse umane se preocupă sincer de sănătatea lor și că sunt fericiți la locul de muncă. Aceste lucruri relevă un adevăr mai amplu:

organizațiile care tratează bunăstarea ca pe un element fundamental al culturii, și nu doar ca pe o inițiativă oarecare, sunt cele care produc un impact real.

Însă nu este vorba doar de beneficii, ci și despre sentimentul de apartenență. Pe măsură ce granițele dintre muncă și viața personală continuă să se estompeze, angajații se îndreaptă către locuri terțe, precum săli sau studiouri de fitness, parcuri și spații comunitare dedicate bunăstării, care le satisfac nevoia de a se reîncărca, de a se relaxa și de a se reconecta. Aceste locuri terțe funcționează ca centre vitale pentru sănătatea holistică: spații care susțin nu numai mișcarea și recuperarea, ci și conexiunea emoțională și socială.

Când companiile investesc în aceste spații, fie fizic, fie digital, prin intermediul platformelor de wellbeing pentru angajați, precum Wellhub, nu oferă doar avantaje. Se ancorează în ritmul cotidian al vieții angajaților. Construiesc punți între bunăstarea personală și cea profesională. Și, astfel, ajung să fie unul dintre motivele pentru care oamenii prosperă, nu doar la locul de muncă, ci și în viața personală.



Oportunitatea de care organizațiile trebuie să profite este clară: transformarea bunăstării într-o prioritate vizibilă, zilnică și comună. Înlocuiți standardele învechite, precum suprasolicitarea, prezența la locul de muncă și epuizarea, cu noi ritualuri bazate pe odihnă, mișcare, conexiune și îngrijire. Încredințați managerilor responsabilitatea de a da exemplu în materie de bunăstare, nu doar de a transmite mesaje despre aceasta. Asigurați accesul la locuri terțe. Și sprijiniți angajații cu o serie de instrumente adaptate stilului lor de viață actual: flexibil, digital și bazat pe o adevărată comunitate.

Începând cu 2025, echipele de succes nu vor proveni din companiile care muncesc cel mai mult.

Vor proveni din companiile cu **cel mai sănătos stil de viață**.



Sectorul wellbeing-ului la nivel global



Concluzii-cheie la nivel global

86 %

dintre angajați consideră că starea de bine la locul de muncă și salariul sunt la fel de importante.

89 %

spun că atunci când acordă prioritate bunăstării lor, reușesc să aibă performanțe mai bune la locul de muncă.

91 %

afirmă că petrecând timp în spații dedicate wellbeing-ului (săli de sport, studiouri de yoga, cursuri de fitness) își îmbunătățesc capacitatea de a gestiona stresul asociat locului de muncă.

90 %

au declarat că au manifestat simptome de burnout în ultimul an

95 %

sunt de acord că bunăstarea fizică, mintală, emoțională și socială sunt interconectate, iar 46% sunt complet de acord cu această afirmație.

62 %

afirmă că sprijinul comunității sau al societății este extrem de important sau foarte important pentru menținerea obiceiurilor de bunăstare pe termen lung.

Doar

17 %

sunt complet de acord că bunăstarea este parte integrantă din cultura companiei lor.

81 %

sunt de acord că angajatorul lor are responsabilitatea de a contribui la bunăstarea lor.

85 %

ar lua în considerare părăsirea unei companii care nu pune accent pe bunăstarea angajaților.



Argentina

86 % dintre angajați consideră că bunăstarea la locul de muncă și salariul sunt la fel de importante.

89% spun că atunci când acordă prioritate bunăstării lor, reușesc să aibă performanțe mai bune la locul de muncă.

94% afirmă că petrecând timp în spații dedicate bunăstării (săli de sport, studiouri de yoga, cursuri de fitness) își îmbunătățesc capacitatea de a gestiona stresul asociat locului de muncă.

91 % au declarat că au manifestat simptome de burnout în ultimul an.

97 % sunt de acord că bunăstarea fizică, mintală, emoțională și socială sunt interconectate, iar 51% sunt complet de acord cu această afirmație.

63 % afirmă că sprijinul comunității sau al societății este extrem de important sau foarte important pentru menținerea obiceiurilor de bunăstare pe termen lung.

Doar
12 % sunt complet de acord că bunăstarea este parte integrantă din cultura companiei lor.

80 % sunt de acord că angajatorul lor are responsabilitatea de a contribui la bunăstarea lor.

84 % ar lua în considerare părăsirea unei companii care nu pune accent pe bunăstarea angajaților.



Brazilia

89 % dintre angajați consideră că bunăstarea la locul de muncă și salariul sunt la fel de importante.

94 % spun că atunci când acordă prioritate bunăstării lor, reușesc să aibă performanțe mai bune la locul de muncă.

96 % afirmă că petrecând timp în spații dedicate bunăstării (săli de sport, studiouri de yoga, cursuri de fitness) își îmbunătățesc capacitatea de a gestiona stresul asociat locului de muncă.

86 % au declarat că au manifestat simptome de burnout în ultimul an.

98 % sunt de acord că bunăstarea fizică, mintală, emoțională și socială sunt interconectate, iar 51% sunt complet de acord cu această afirmație.

74 % afirmă că sprijinul comunității sau al societății este extrem de important sau foarte important pentru menținerea obiceiurilor de bunăstare pe termen lung.

Doar
22 % sunt complet de acord că bunăstarea este parte integrantă din cultura companiei lor.

69 % sunt de acord că angajatorul lor are responsabilitatea de a contribui la bunăstarea lor.

88 % ar lua în considerare părăsirea unei companii care nu pune accent pe bunăstarea angajaților.



Chile

88 % dintre angajați consideră că bunăstarea la locul de muncă și salariul sunt la fel de importante.

91 % spun că atunci când acordă prioritate bunăstării lor, reușesc să aibă performanțe mai bune la locul de muncă.

93 % afirmă că petrecând timp în spații dedicate bunăstării (săli de sport, studiouri de yoga, cursuri de fitness) își îmbunătățesc capacitatea de a gestiona stresul asociat locului de muncă.

90 % au declarat că au manifestat simptome de burnout în ultimul an.

97 % sunt de acord că bunăstarea fizică, mintală, emoțională și socială sunt interconectate, iar 58% sunt complet de acord cu această afirmație.

65 % afirmă că sprijinul comunității sau al societății este extrem de important sau foarte important pentru menținerea obiceiurilor de bunăstare pe termen lung.

Doar 14 % sunt complet de acord că bunăstarea este parte integrantă din cultura companiei lor.

84 % sunt de acord că angajatorul lor are responsabilitatea de a contribui la bunăstarea lor.

87 % ar lua în considerare părăsirea unei companii care nu pune accent pe bunăstarea angajaților.



Germania

84 % dintre angajați consideră că bunăstarea la locul de muncă și salariul sunt la fel de importante.

85 % spun că atunci când acordă prioritate bunăstării lor, reușesc să aibă performanțe mai bune la locul de muncă.

85 % afirmă că petrecând timp în spații dedicate bunăstării (săli de sport, studiouri de yoga, cursuri de fitness) își îmbunătățesc capacitatea de a gestiona stresul asociat locului de muncă.

87 % au declarat că au manifestat simptome de burnout în ultimul an.

94 % sunt de acord că bunăstarea fizică, mintală, emoțională și socială sunt interconectate, iar 39% sunt complet de acord cu această afirmație.

55 % afirmă că sprijinul comunității sau al societății este extrem de important sau foarte important pentru menținerea obiceiurilor de bunăstare pe termen lung.

Doar 11 % sunt complet de acord că bunăstarea este parte integrantă din cultura companiei lor.

83 % sunt de acord că angajatorul lor are responsabilitatea de a contribui la bunăstarea lor

82 % ar lua în considerare părăsirea unei companii care nu pune accent pe bunăstarea angajaților.

Italia

72 % dintre angajați consideră că bunăstarea la locul de muncă și salariul sunt la fel de importante.

84 % spun că atunci când acordă prioritate bunăstării lor, reușesc să aibă performanțe mai bune la locul de muncă.

88 % afirmă că petrecând timp în spații dedicate bunăstării (săli de sport, studiouri de yoga, cursuri de fitness) își îmbunătățesc capacitatea de a gestiona stresul asociat locului de muncă.

86 % au declarat că au manifestat simptome de burnout în ultimul an.

93 % sunt de acord că bunăstarea fizică, mintală, emoțională și socială sunt interconectate, iar 36% sunt complet de acord cu această afirmație.

46 % afirmă că sprijinul comunității sau al societății este extrem de important sau foarte important pentru menținerea obiceiurilor de bunăstare pe termen lung.

Doar 11 % sunt complet de acord că bunăstarea este parte integrantă din cultura companiei lor.

69 % sunt de acord că angajatorul lor are responsabilitatea de a contribui la bunăstarea lor.

77 % ar lua în considerare părăsirea unei companii care nu pune accent pe bunăstarea angajaților.

Mexic

93 % dintre angajați consideră că bunăstarea la locul de muncă și salariul sunt la fel de importante.

93 % spun că atunci când acordă prioritate bunăstării lor, reușesc să aibă performanțe mai bune la locul de muncă.

98 % afirmă că petrecând timp în spații dedicate bunăstării (săli de sport, studiouri de yoga, cursuri de fitness) își îmbunătățesc capacitatea de a gestiona stresul asociat locului de muncă.

92 % au declarat că au manifestat simptome de burnout în ultimul an.

95 % sunt de acord că bunăstarea fizică, mintală, emoțională și socială sunt interconectate, iar 47% sunt complet de acord cu această afirmație.

69 % afirmă că sprijinul comunității sau al societății este extrem de important sau foarte important pentru menținerea obiceiurilor de bunăstare pe termen lung.

Doar
19 % sunt complet de acord că bunăstarea este parte integrantă din cultura companiei lor.

88 % sunt de acord că angajatorul lor are responsabilitatea de a contribui la bunăstarea lor.

87 % ar lua în considerare părăsirea unei companii care nu pune accent pe bunăstarea angajaților.

România

91 %

dintre angajați consideră că starea de bine la locul de muncă și salariul sunt la fel de importante.

92 %

spun că atunci când acordă prioritate bunăstării lor, reușesc să aibă performanțe mai bune la locul de muncă.

88 %

afirmă că petrecând timp în spații dedicate wellbeing-ului (săli de sport, studiouri de yoga, cursuri de fitness) își îmbunătățesc capacitatea de a gestiona stresul asociat locului de muncă

90 %

au declarat că au manifestat simptome de burnout în ultimul an.

95 %

sunt de acord că bunăstarea fizică, mintală, emoțională și socială sunt interconectate, iar 39% sunt complet de acord cu această afirmație.

59 %

afirmă că sprijinul comunității sau al societății este extrem de important sau foarte important pentru menținerea obiceiurilor de bunăstare pe termen lung.

Doar

16 %

sunt complet de acord că bunăstarea este parte integrantă din cultura companiei lor.

89 %

sunt de acord că angajatorul lor are responsabilitatea de a contribui la bunăstarea lor.

93 %

ar lua în considerare părăsirea unei companii care nu pune accent pe bunăstarea angajaților.



Spania

83 % dintre angajați consideră că bunăstarea la locul de muncă și salariul sunt la fel de importante.

86 % spun că atunci când acordă prioritate bunăstării lor, reușesc să aibă performanțe mai bune la locul de muncă.

89 % afirmă că petrecând timp în spații dedicate bunăstării (săli de sport, studiouri de yoga, cursuri de fitness) își îmbunătățesc capacitatea de a gestiona stresul asociat locului de muncă.

84 % au declarat că au manifestat simptome de burnout în ultimul an.

94 % sunt de acord că bunăstarea fizică, mintală, emoțională și socială sunt interconectate, iar 42% sunt complet de acord cu această afirmație.

54 % afirmă că sprijinul comunității sau al societății este extrem de important sau foarte important pentru menținerea obiceiurilor de bunăstare pe termen lung.

Doar 11 % sunt complet de acord că bunăstarea este parte integrantă din cultura companiei lor.

80 % sunt de acord că angajatorul lor are responsabilitatea de a contribui la bunăstarea lor.

84 % ar lua în considerare părăsirea unei companii care nu pune accent pe bunăstarea angajaților.

Regatul Unit

85 % dintre angajați consideră că bunăstarea la locul de muncă și salariul sunt la fel de importante.

89 % spun că atunci când acordă prioritate bunăstării lor, reușesc să aibă performanțe mai bune la locul de muncă.

92 % afirmă că petrecând timp în spații dedicate bunăstării (săli de sport, studiouri de yoga, cursuri de fitness) își îmbunătățesc capacitatea de a gestiona stresul asociat locului de muncă.

91 % au declarat că au manifestat simptome de burnout în ultimul an.

95 % sunt de acord că bunăstarea fizică, mintală, emoțională și socială sunt interconectate, iar 44% sunt complet de acord cu această afirmație.

66 % afirmă că sprijinul comunității sau al societății este extrem de important sau foarte important pentru menținerea obiceiurilor de bunăstare pe termen lung.

Doar
20 % sunt complet de acord că bunăstarea este parte integrantă din cultura companiei lor.

86 % sunt de acord că angajatorul lor are responsabilitatea de a contribui la bunăstarea lor.

85 % ar lua în considerare părăsirea unei companii care nu pune accent pe bunăstarea angajaților.



Statele Unite

86 % dintre angajați consideră că bunăstarea la locul de muncă și salariul sunt la fel de importante.

92 % spun că atunci când acordă prioritate bunăstării lor, reușesc să aibă performanțe mai bune la locul de muncă.

89 % afirmă că petrecând timp în spații dedicate bunăstării (săli de sport, studiouri de yoga, cursuri de fitness) își îmbunătățesc capacitatea de a gestiona stresul asociat locului de muncă

87 % au declarat că au manifestat simptome de burnout în ultimul an.

95 % sunt de acord că bunăstarea fizică, mintală, emoțională și socială sunt interconectate, iar 47% sunt complet de acord cu această afirmație.

70 % afirmă că sprijinul comunității sau al societății este extrem de important sau foarte important pentru menținerea obiceiurilor de bunăstare pe termen lung.

Doar
29 % sunt complet de acord că bunăstarea este parte integrantă din cultura companiei lor.

86 % sunt de acord că angajatorul lor are responsabilitatea de a contribui la bunăstarea lor.

85 % ar lua în considerare părăsirea unei companii care nu pune accent pe bunăstarea angajaților.

Anexe

10.1 METODOLOGIE

Wellhub a realizat sondajul „**Starea de bine la locul de muncă, 2026**” pentru a evalua situația actuală a bunăstării angajaților și pentru a analiza în ce măsură pachetele de beneficii oferite angajaților satisfac nevoile acestor

Între **13 mai 2025 și 13 iunie 2025**, peste 5.000 de angajați cu normă întreagă au fost chestionați online prin intermediul agenției de sondaje QuestionPro. Grupul de respondenți a inclus numai lucrători cu vârsta de peste 18 ani care au lucrat cu normă întreagă în ultimele trei luni. Rezultatele au un nivel de încredere de 95% și o marjă de eroare de 5%.

Opțiunile de răspuns pentru cele 100 de întrebări ale sondajului (vezi „Întrebări din sondaj”) includeau scale Likert, întrebări cu răspunsuri multiple și variante de răspuns multiple.

Țările incluse în acest sondaj au fost: **Statele Unite, Regatul Unit, Brazilia, Argentina, Chile, Spania, Italia, Germania, Mexic și România**. Au fost colectate între 555 și 575 de răspunsuri din fiecare țară. Acolo unde a fost necesar, întrebările și opțiunile de răspuns au fost adaptate pentru a reflecta variațiile regionale în ceea ce privește disponibilitatea beneficiilor.

10.2 ÎNTREBĂRI DIN SONDAJ

1. Care dintre următoarele opțiuni descrie cel mai bine situația ta profesională din ultimele trei luni?
2. În ce țară locuiești în prezent?
3. Câți angajați cu normă întreagă sunt în compania ta?
4. Când te-ai născut??
5. Care dintre următoarele industrii descrie cel mai bine compania ta?
6. Care dintre următoarele opțiuni descrie cel mai bine rolul tău actual în cadrul companiei?
7. Care dintre următoarele aspecte contribuie la stresul cotidian resimțit la locul de muncă? (selectează toate variantele aplicabile)
8. În ultimul an, cât de des ai experimentat simptome de burnout (epuizare, dezinteres, productivitate redusă)?
9. Nivelul de stres asociat locului de muncă a suferit modificări în ultimele 12 luni?
10. Care dintre următoarele activități benefice sănătății te ajută cel mai bine să gestionezi stresul asociat locului de muncă? (selectează toate variantele aplicabile)n
11. Considerând ultimii cinci ani, cum a evoluat abordarea ta față de starea de bine?
12. În ultimii cinci ani, care dintre următorii factori au contribuit la îmbunătățirea stării tale de bine în general? Selectează toate variantele care se aplică.
13. În ultimii cinci ani, care dintre următorii factori ți-au afectat bunăstarea generală? (selectează toate răspunsurile aplicabile)
14. În ce măsură ești sau nu de acord cu următoarea afirmație: „Diferitele aspecte ale bunăstării (fizice, mintale, emoționale și sociale) sunt interconectate”
15. În ultimele 12 luni ai făcut schimbări la stilul tău de viață pentru a-ți prioritiza bunăstarea personală (de ex. fixarea unor limite, mai multă activitate fizică, reducerea programului de lucru)?
16. Ce ar îmbunătăți cel mai mult sentimentul tău de împlinire la locul de muncă?
17. Comparativ cu perioada de dinaintea pandemiei de COVID-19, cum au evoluat așteptările tale în legătură cu măsurile de bunăstare la locul de muncă?
18. La care dintre următoarele lucruri ai renunța pentru a-ți îmbunătăți bunăstarea generală (la locul de muncă și acasă)? (Selectează toate variantele care se aplică)
19. Unde mergi de obicei să te relaxezi sau să îți reîncarci bateriile în afara locului de muncă și a locuinței? (selectează toate variantele relevante)

- 20.** De ce frecventezi acest spațiu/loc? (selectează toate variantele relevante)
- 21.** În ce măsură ești de acord cu următoarea afirmație: „Frecventarea spațiilor dedicate bunăstării (de ex. săli de sport, studiouri de yoga, cursuri de fitness) îmi îmbunătățește abilitatea de a gestiona stresul asociat cu locul de muncă.”
- 22.** Cât de des vizitezi aceste locuri terțe (de ex. sală de sport, studio, parc)?
- 23.** Ce obstacole, dacă există, te împiedică să vizitezi aceste locuri mai des? (Selectează toate variantele care se aplică)
- 24.** Cât de des folosești aplicații sau instrumente digitale dedicate bunăstării ca parte din rutina ta?
- 25.** Ce efect au avut aceste aplicații/instrumente asupra obiceiurilor tale în materie de bunăstare? (Selectează toate variantele care se aplică)
- 26.** Folosești în mod activ funcționalitățile sociale ale aplicației tale de fitness sau bunăstare (de ex. vizualizarea kilometrilor pe bicicletă ai prietenilor pe Strava, pașii familiei pe Fitbit)?
- 27.** Cu cine ești conectat prin funcționalitățile sociale ale dispozitivelor portabile de fitness sau ale aplicațiilor de wellness? (Selectează toate variantele care se aplică)
- 28.** Cum îți afectează bunăstarea funcționalitățile sociale ale dispozitivelor portabile de fitness sau ale aplicațiilor de wellness? (Selectează toate variantele care se aplică)
- 29.** Atunci când practici activități pentru bunăstare (fitness, mindfulness, nutriție), ce te motivează cel mai mult?
- 30.** Ai participat vreodată la o provocare de wellbeing, o sesiune de antrenament în grup sau o activitate de wellbeing comunitară?
- 31.** Cu cât crește probabilitatea de a participa la o activitate de bunăstare (de ex. antrenament, meditație, alimentație sănătoasă) atunci când o faci împreună cu alții?
- 32.** Ce te motivează cel mai mult să participi la provocările de wellbeing, antrenamentele în grup sau activitățile de bunăstare comunitare?
- 33.** Din experiența ta, cât de important este sprijinul comunitar sau social în menținerea obiceiurilor de bunăstare pe termen lung?
- 34.** Cât de conectat(ă) te simți cu ceilalți atunci când participi la activități de bunăstare (de ex. la sală, la un curs sau în timpul unei provocări)?
- 35.** În ce măsură ești de acord cu următoarea afirmație: „Aș fi mai dispus(ă) să particip la o inițiativă pentru bunăstare la locul de muncă dacă aceasta ar include activități comunitare sau în echipă.”
- 36.** Cum ți-ai evalua în prezent starea de bine generală?
- 37.** Consideri că starea ta de bine s-a îmbunătățit sau s-a deteriorat în 2025 (comparativ cu 2024)?
- 38.** În ce măsură ești sau nu de acord cu următoarea afirmație: „Situția financiară mă împiedică să investesc în starea mea generală de bine.”
- 39.** Cât de accesibilă este menținerea bunăstării generale?
- 40.** Cum ți-ai evalua bunăstarea mintală?
- 41.** Consideri că bunăstarea ta mintală s-a îmbunătățit sau s-a deteriorat în 2025 (comparativ cu 2024)?
- 42.** Ce afectează negativ bunăstarea ta mintală? Selectează toate variantele care se aplică.
- 43.** Cu care dintre următoarele probleme te confrunți datorită nivelului tău de bunăstare mintală? Selectează toate variantele care se aplică.
- 44.** Cât de importantă este practicarea de mindfulness pentru starea ta generală de bine?
- 45.** Ce faci în prezent pentru a practica mindfulness? Selectează toate variantele care se aplică.
- 46.** Cât de des practici mindfulness?
- 47.** Cât de importantă este terapia/consilierea pentru starea ta generală de bine?
- 48.** Consulți în prezent un terapeut/consilier?
- 49.** Ce te împiedică să mergi la un terapeut/consilier?
- 50.** Cum ți-ai evalua bunăstarea fizică?

51. Consideri că bunăstarea ta fizică s-a îmbunătățit sau s-a deteriorat în 2025 (comparativ cu 2024)?
52. Cum ți-ai evalua condiția fizică generală?
53. Cum ai grijă de forma ta fizică în prezent? Selectează toate variantele care se aplică.
54. Cât de des îți întreții condiția fizică?
55. Ce te împiedică să te concentrezi mai mult asupra condiției tale fizice? Selectează toate variantele care se aplică. Was hält Sie davon ab, mehr für Ihre Fitness zu tun? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
56. Cum ți-ai evalua sănătatea nutrițională generală?
57. Ce bune obiceiuri nutriționale practici în prezent? Selectează toate variantele care se aplică.
58. Ce te împiedică să mănânci mai sănătos? Selectează toate variantele care se aplică.
59. Cum ai evalua sănătatea generală a somnului tău?
60. Cât de important este somnul pentru bunăstarea ta?
61. Câte ore dormi, în medie, în fiecare noapte?
62. Ce influențează calitatea somnului tău? Selectează toate variantele care se aplică.
63. Care dintre următoarele beneficii sunt oferite în prezent angajaților de către compania ta? Selectează toate variantele care se aplică.
64. Cum ai evalua programul de beneficii al companiei tale?
65. Ce programe de bunăstare oferă compania ta ca parte a programului său general de beneficii? Selectează toate variantele care se aplică.
66. Cum ai evalua programul de wellbeing al companiei tale?
67. Dintre beneficiile oferite de angajatorul tău, care sunt cele pe care le folosești? Selectează toate variantele care se aplică. Passt Ihr Unternehmen das Benefit-Angebot mindestens einmal im Jahr an, um sich verändernde Bedürfnisse und Interessen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen?
68. Compania ta își adaptează oferta de beneficii cel puțin o dată pe an pentru a reflecta nevoile și interesele variabile ale angajaților săi?
69. Dintre programele de wellbeing oferite de angajatorul tău, care sunt cele pe care le folosești? Selectează toate variantele care se aplică.
70. Ce beneficii îți dorești, pe care compania ta nu le oferă în prezent??
71. Ce programe de bunăstare îți dorești, pe care compania ta nu le oferă în prezent?
72. Cât de des încorporezi activități de wellbeing în ziua de lucru (de ex. exerciții fizice, meditație, stretching, plimbări)?
73. La ce activități sociale axate pe wellbeing ai participa împreună cu colegii tăi de muncă?
74. În ce măsură ești sau nu de acord cu următoarea afirmație: „Bunăstarea este parte integrantă a culturii companiei mele. Locul meu de muncă încurajează în mod activ angajații să acorde prioritate bunăstării lor.”?
75. Te simți în largul tău atunci când impui limite (de ex. refuzi munca suplimentară, te deconectezi la ora stabilită) în cadrul companiei tale?
76. În ce măsură cultura companiei tale îți influențează decizia de a rămâne la locul de muncă actual?
77. Ce aspecte ale culturii companiei tale îți influențează pozitiv starea de bine? (Selectează toate variantele care se aplică)
78. Care dintre următoarele avantaje consideri că sunt importante atunci când te alături unei companii? Selectează toate variantele care se aplică.
79. Care dintre următoarele avantaje consideri că sunt CELE MAI importante atunci când te alături unei companii? “
80. În ce măsură ești sau nu de acord cu următoarea afirmație: „Când îmi voi căuta următorul loc de muncă, voi lua în considerare doar companiile care pun un accent clar pe bunăstarea angajaților.”
81. Lucrezi de la birou, de acasă sau în regim hibrid?
82. Ți-ar plăcea să lucrezi de la birou, de acasă sau în regim hibrid?

- 83.** În decursul ultimului an, angajatorul tău a implementat o politică de reîntoarcere la birou mai restrictivă decât cea anterioară?
- 84.** În ce măsură susții politica actuală de reîntoarcere la birou a companiei tale?
- 85.** Ce aspecte ale întoarcerii la birou au avut un impact negativ asupra stării tale de bine? (Selectează toate variantele care se aplică)
- 86.** Ce aspecte ale întoarcerii la birou au avut un impact pozitiv asupra stării tale de bine? (Selectează toate variantele care se aplică)
- 87.** Cât de mult îți place să lucrezi în compania ta?
- 88.** În ce măsură ești sau nu de acord cu următoarele afirmații:
- a.** Locul meu de muncă îmi permite să îmi fac timp pentru propria bunăstare atunci când este necesar (de ex. să fac mișcare în timpul zilei de lucru, să meditez, să particip la o ședință de terapie, să îmi iau o zi liberă pentru sănătatea mintală etc.).
 - b.** Consider că bunăstarea mea la locul de muncă este la fel de importantă ca salariul meu.
 - c.** Angajatorul are responsabilitatea de a mă ajuta să îmi mențin starea de bine.
 - d.** Departamentul de resurse umane îmi pasă cu adevărat de bunăstarea mea
 - e.** Primesc un salariu adecvat pentru rolul și sectorul meu de activitate.
 - f.** Atunci când acord prioritate bunăstării mele (de ex. activitate fizică, somn odihnitor, gestionarea stresului), am rezultate mai bune la locul de muncă. Care dintre următoarele, dacă este cazul, te-ar face să te gândești la căutarea unui nou rol? Selectează toate variantele care se aplică
- 89.** În ce măsură ești sau nu de acord cu următoarea afirmație: „Aș lua în considerare părăsirea unei companii care nu acordă suficientă atenție bunăstării angajaților.”
- 90.** Care dintre următoarele, dacă este cazul, te-ar face să te gândești la căutarea unui nou rol? Selectează toate variantele care se aplică?
- 91.** Care dintre următoarele aspecte te-ar convinge CEL MAI MULT să cauți un rol nou? Selectează o variantă.
- 92.** Compania ta oferă Wellhub (denumit anterior Gympass)?
- 93.** Cât de des utilizezi Wellhub (denumit anterior Gympass)?



10.3 CITĂRI

American Psychological Association. (6 iunie 2016) *Workplace Well-being Linked to Senior Leadership Support, New Survey Finds.*

<https://www.apa.org/news/press/releases/2016/06/workplace-well-being>

Deloitte Global. (14 mai 2025). *2025 Gen Z and millennial survey, [Press release].*

<https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-2025-gen-z-and-millennial-survey.html>

Euromonitor International. (14 noiembrie 2024). *2025 global consumer trends [White paper].*

<https://go.euromonitor.com/white-paper-2025-global-consumer-trends.html>

Gallup. (n.d.). *Over 1 in 5 People Worldwide Feel Lonely a Lot.* Gallup. Preluat pe 13 august 2025, din

<https://news.gallup.com/poll/646718/people-worldwide-feel-lonely-lot.aspx>

Gallup: *State of the Global Workplace*, in: Gallup, o. D.

<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

Global Wellness Institute. (2024). *2024 Global Wellness Economy Monitor*

<https://globalwellnessinstitute.org/industry-research/2024-global-wellness-economy-monitor/>

Health & Fitness Association. (n.d.).

***The 2023 IHRSA Global Report.* Preluat pe 13 august**

<https://www.healthandfitness.org/publications/the-2023-ihrsa-global-report/>

Les Mills. (n.d.). *Generation Active: The 80% your club can't ignore.* Preluat pe 13 august 2025 din

<https://www.lesmills.com/clubs-and-facilities/research-insights/audience-insights/generation-active-the-80-your-club-cant-ignore/>

McKinsey & Company. (29 mai 2025). *The \$2 trillion global wellness market gets a millennial and Gen Z glow-up.*

<https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/future-of-wellness-trends>

McKinsey & Company. (n.d.). *A turning point amid tailwinds for fitness and wellness [PDF].*

<https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/a-turning-point-amid-tailwinds-for-fitness-and-wellness>

Mercer. (n.d.). *Global Talent Trends 2024-2025.* Preluat pe 13 august 2025 din

<https://www.mercer.com/insights/people-strategy/future-of-work/global-talent-trends/>

PwC. (n.d.). *The wearable future [PDF].* Preluat pe 13 august 2025, din

<https://www.pwc.co.uk/assets/pdf/wearable-tech-design-oct-8th.pdf>

Robert Walters. (23 septembrie 2024). *Conscious unbossing – 52% of Gen-Z professionals don't want to be middle managers.*

<https://www.robertwalters.co.uk/insights/news/blog/conscious-unbossing.html>

Schnall, R. P., Sheffy, J. K., & Penzel, T. (2022). *Peripheral arterial tonometry—PAT technology Sleep Medicine Reviews, 61, Article 101566.*

<https://doi.org/10.1016/j.smr.2021.101566>

Wellable. (n.d.). (2025). *120 employee wellness statistics for 2025.*

<https://www.wellable.co/blog/employee-wellness-statistics/>

Wellhub. (2024). *Wellness trends report Q4 2024.*

<https://wellhub.com/en-us/resources/wellness-trends-report-2024-q4/>

Wellhub. (2025). *Work-life wellness report 2025.*

<https://wellhub.com/de-de/resources/work-life-wellbeing-report-2025/>

Williams, S. G., Collen, J. F., & Lettieri, C. J. (2018). More than just a good night's sleep. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 14(5), 851–857.

<https://doi.org/10.5664/jcsm.7084>

Hamilton, N. A., Affleck, G., Tennen, H., Karlson, C., Luxton, D., Preacher, K. J., & Templin, J. L. (2008). Fibromyalgia: The role of sleep in affect and in negative event reactivity and recovery. *Health Psychology*, 27(4), 490–497.

<https://doi.org/10.1037/0278-6133.27.4.490>

Duchaine, C. S., Aubé, K., Gilbert-Ouimet, M., Vézina, M., Ndjaboué, R., Massamba, V., Talbot, D., Légaré, F., & Brisson, C. (2020). Psychosocial stressors at work and the risk of sickness absence due to a diagnosed mental disorder. *JAMA Psychiatry*, 77(8), 842–851.

<https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2020.0322>

Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Träskman Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., & Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15, 738.

<https://doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4>

© Gympass US, LLC (dba Wellhub) 2025.

Produced in the United States of America, June 2025.

Wellhub, , and Gympass are trademarks or registered trademarks of Gympass US, LLC, dba Wellhub (“Wellhub”), in the United States and/ or other countries.

This document is current as of the initial date of publication and may be changed by Wellhub at any time. Not all offerings are available in every country in which Wellhub operates.

The performance data and client examples cited are presented for illustrative purposes only. Actual performance results may vary depending on specific operating conditions and other factors. THE INFORMATION IN THIS DOCUMENT IS PROVIDED “AS IS” WITHOUT ANY WARRANTY, EXPRESS OR IMPLIED, INCLUDING WITHOUT ANY WARRANTIES OF MERCHANTABILITY, FITNESS FOR A PARTICULAR PURPOSE.

Wellhub services are warranted according to the terms and conditions of the agreements under which they are provided.

Statements regarding Wellhub’s future direction and intent are subject to change or withdrawal without notice and represent goals and objectives only.
