

🕒 10 MIN.

STAREA DE BINE

LA LOCUL DE MUNCĂ

2027

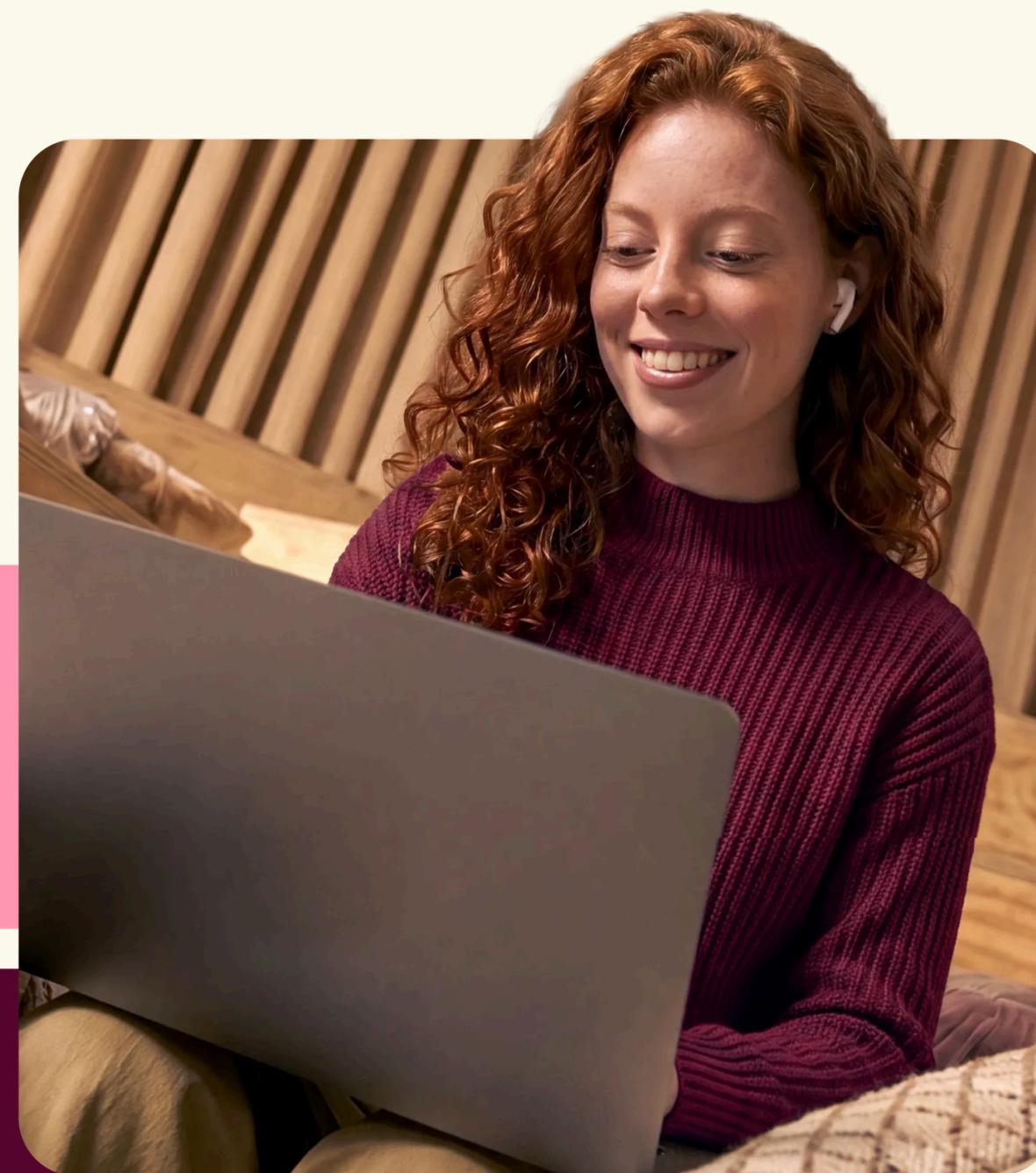
wellhub 

REZUMAT EXECUTIV

DE CE STRATEGIA TA DE IA PROSPERĂ PRINTR-O ABORDARE CENTRATĂ PE OM

Studiu: 5.021 de angajați din 10 industrii | Octombrie 2026 | a 5-a ediție anuală

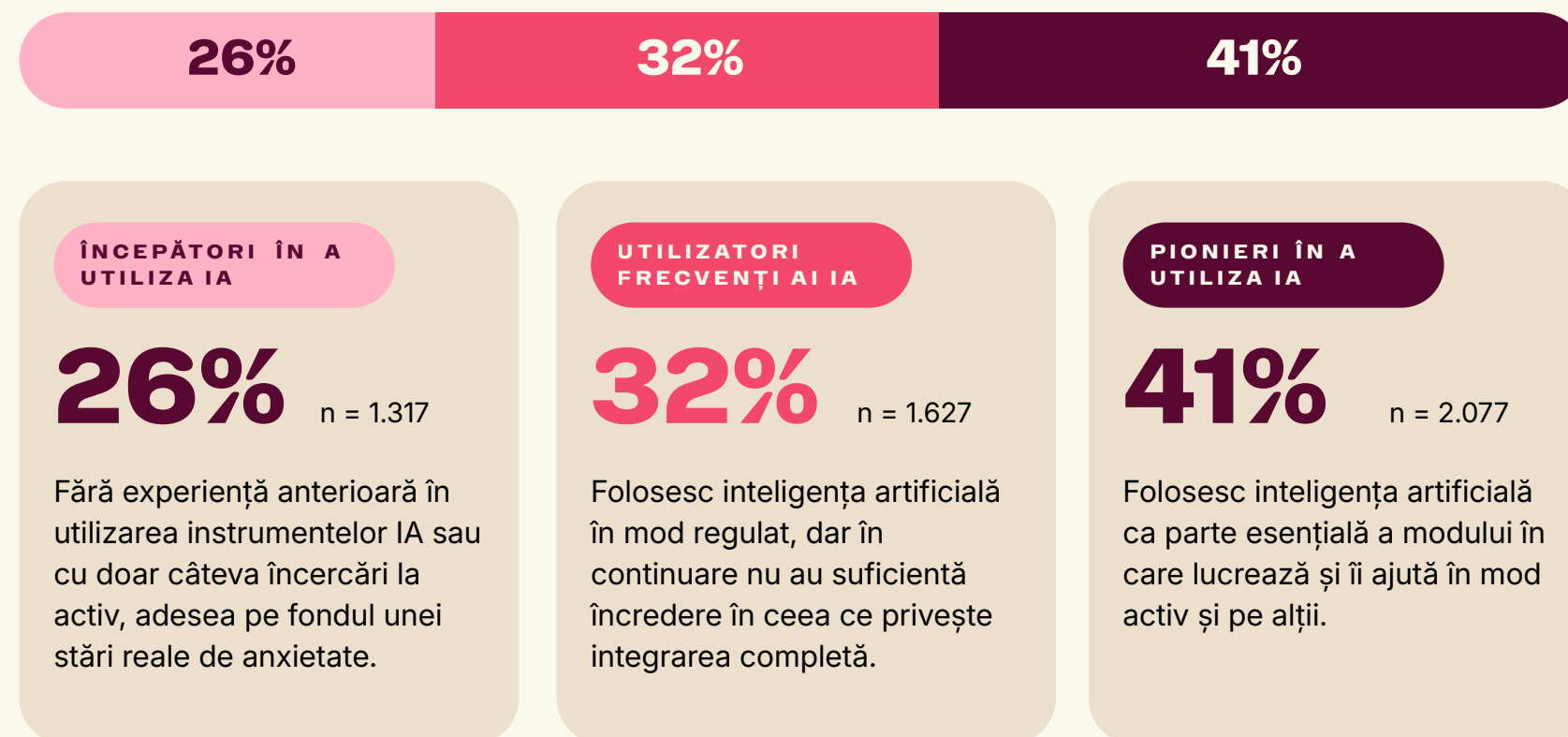
În cadrul aceleiași companii, doi angajați pot avea exact același rol și vechime, dar să treacă prin experiențe complet diferite pe parcursul a doi ani. Unul se simte mai în siguranță la locul de muncă decât în urmă cu 12 luni. Celălalt se stresează, întrebându-se cât timp îl va mai avea pe al său. **Conform celui de-al cincilea studiu anual Wellhub asupra stării de bine la locul de muncă și în viața personală, rolul, nivelul de senioritate și industria nu mai constituie factori de predicție pentru tabăra în care se va regăsi o persoană. Nivelul de dexteritate în utilizarea IA a devenit cel mai puternic factor de predicție. O explicație la îndemână ar fi că unele persoane au pur și simplu o înclinație mai mare spre tehnologie.** Datele sunt însă mai puțin măgulitoare pentru angajatori, arătând că această dexteritate vine în urma sprijinului acordat. Angajații care beneficiază de timpul, instruirea și sprijinul necesar pentru a o dezvolta își consolidează securitatea și reziliența la locul de muncă. Angajații lăsați să se descurce pe cont propriu rămân în urmă la ambele capitole. În același timp, apariția inteligenței artificiale a dus la termene-limită mai scurte, granițe estompate ale programului de lucru și exigențe crescute pentru un randament zilnic obișnuit, într-un ritm mai rapid decât cel în care majoritatea companiilor au adaptat sprijinul oferit angajaților. Acest raport evaluează tocmai prăpastia dintre viteza instrumentelor și cea a sprijinului: cine reușește să facă față cu succes acestei tranziții, cine își pregătește demisia și ce anume face diferența între aceștia.



Decalajul de competențe digitale în era IA

Cu scopul de a evalua această schimbare, Wellhub a desfășurat un studiu în rândul a 5.021 de angajați cu normă întreagă din zece țări, introducând o perspectivă inedită: **Scorul de competențe IA**. Acest indicator măsoară frecvența utilizării tehnologiilor IA, nivelul de încredere în aplicarea lor și dacă respondenții sunt de acord sau nu cu o serie de afirmații legate de **competențele lor digitale**. Acest scor clasifică **forța de muncă în trei segmente distincte**. Primul segment îl reprezintă începătorii, 26% dintre angajați, care nu au folosit instrumente IA sau doar le-au încercat, adesea cu un sentiment real de anxietate. Al doilea segment, 32%, sunt cei care adoptă IA, utilizează instrumentele în mod regulat, dar nu sunt 100% siguri pe ei atunci când vine vorba de o integrare completă. Al treilea segment este format din pionieri IA, o proporție de 41% din total - ei integrează această tehnologie ca element central în activitatea lor zilnică și își sprijină activ colegii în adoptarea ei.

Segmente de adoptare IA în rândul angajaților, bazate pe sondajul Wellhub Starea de bine la locul de muncă 2027.



Sursă: Sondajul Wellhub Starea de bine la locul de muncă 2027. n = 5.021 de respondenți.



Nivelul de competență în utilizarea IA servește acum drept indicator pentru riscul de epuizare, stabilitatea profesională și nivelul de reziliență. 53% dintre pionieri spun că se simt mai siguri pe locul lor de muncă decât anul trecut, comparativ cu 22% dintre începători. Același tipar se aplică și în cazul rezilienței: Spre deosebire de cei nepregătiți, unde doar 45% se consideră rezilienți, 87% dintre angajații instruiți să folosească IA se declară astfel.

Concluzii cheie la nivel global

Ce arată datele



Epuizare și volum de muncă

24%

dintre pionierii IA se confruntă cu simptome de burnout în fiecare zi, comparativ cu 16% dintre începători.

30%

dintre angajați confirmă că integrarea IA de către compania lor le-a intensificat volumul de muncă, împotriva așteptărilor de a-l diminua.

40%

dintre pionieri sunt de acord că utilizarea IA le-a crescut volumul de muncă, comparativ cu 15% dintre începători.

79%

dintre pionierii IA își învață colegii de echipă cum să utilizeze instrumente IA, pe lângă propria lor muncă.



Siguranța locului de muncă și adaptabilitate

53%

dintre pionierii IA spun că siguranța locului de muncă este mai bună decât anul trecut, comparativ cu 22% dintre începătorii AI.

87%

dintre angajații care se simt pregătiți să lucreze cu IA se simt, de asemenea, rezilienți și capabili să se adapteze la ritmul schimbărilor, comparativ cu 45% dintre cei care nu fac acest lucru.



Cum fac față angajații

30%

dintre angajați spun că timpul petrecut în fața ecranului le perturbă somnul, factor care le afectează calitatea somnului, singurul aspect care s-a înrăutățit în fiecare an din 2025 până în prezent.

48%

dintre angajați urmează în prezent o anumită formă de terapie sau consiliere, față de 37% în 2025.

77%

dintre angajații companiilor ce dispun de o politică clară și bine comunicată au sentimentul că sunt rezilienți și capabili de adaptare, spre deosebire de doar 39% în cazul celor nesiguri de existența unei astfel de politici.

Doar
55%

dintre angajați își evaluează starea generală de bine ca fiind bună sau excelentă.

Concluzii cheie la nivel global

Ce arată datele



Sprijin pentru starea de bine și retenție

73%

dintre pionierii IA spun că accesul la sprijin pentru wellbeing îi ajută să performeze și să se adapteze într-un mediu bazat pe IA, comparativ cu 24% dintre începători.

47%

dintre pionieri sunt de acord că utilizarea IA la locul de muncă a redus semnificativ interacțiunea cu colegii, comparativ cu 22% dintre începători.

83%

dintre angajați ar lua în considerare părăsirea unei companii care nu pune accent pe wellbeing-ul angajaților.

50%

dintre pionieri folosesc în mod constant instrumentele IA pentru starea lor de bine personală, în comparație cu doar 11% dintre începătorii în utilizarea IA.

87%

dintre pionierii IA ar lua în considerare părăsirea unei companii care nu pune accent pe wellbeing-ul angajaților, comparativ cu 73% dintre începători.



Pionierii preiau presiunea

Câștigurile de productivitate preconizate în urma adoptării IA nu sunt resimțite ca o ușurare de către pionieri. **24% se confruntă cu simptome de burnout în fiecare zi, comparativ cu 16% dintre începători, iar 40% afirmă că IA le-a crescut volumul de muncă în loc să-l reducă, comparativ cu 15% dintre începători.**

Ponderea segmentelor de adoptare a IA în rândul celor care resimt zilnic simptome de epuizare, conform raportului Wellhub Starea de bine la locul de muncă 2027.



Sursă: Sondajul Wellhub Starea de bine la locul de muncă 2027. n = 5.021 de respondenți.

Această provocare este gestionată de pionieri prin doi piloni de sprijin: unul dezvoltat prin propriile resurse, iar celălalt oferit de către companie. 41% includ o activitate de wellbeing în programul de lucru cel puțin o dată pe zi, comparativ cu 24% dintre începători. 60% au un manager care le susține activ starea de bine, comparativ cu 31%. Niciunul dintre pilonii de sprijin nu este eficient de unul singur. Intențiile bune supraviețuiesc rareori într-un program aglomerat, fără o protejare activă a timpului. De aceea, companiile nu ar trebui să confunde rezistența angajaților cu loialitatea acestora. **83% dintre angajați ar lua în considerare părăsirea unei companii care nu pune accent pe starea de bine a angajaților. Dacă analizăm cele trei segmente, aceste procentaje sunt de 73% în cazul începătorilor, 84% pentru utilizatorii frecvenți și 87% în rândul pionierilor. Prin urmare, starea de bine constituie o condiție esențială pentru a rămâne în companie pentru aproape toți angajații, având cel mai mare impact tocmai asupra celor mai greu de înlocuit.**

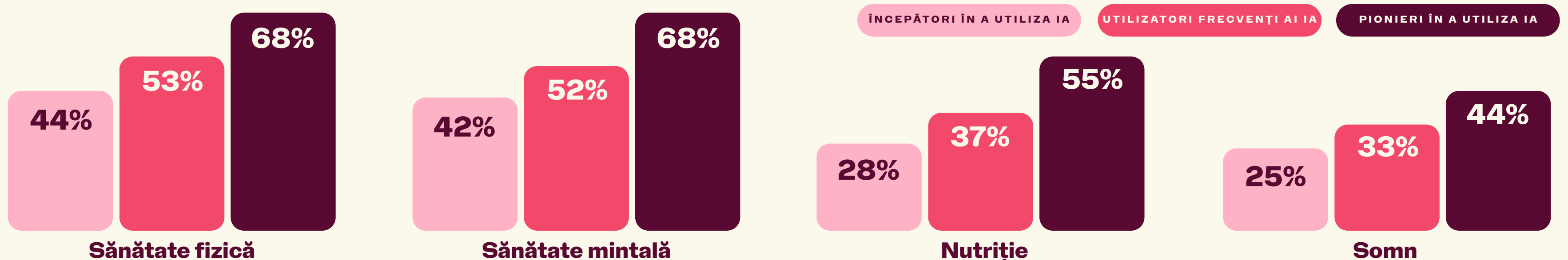
Cum fac față angajații

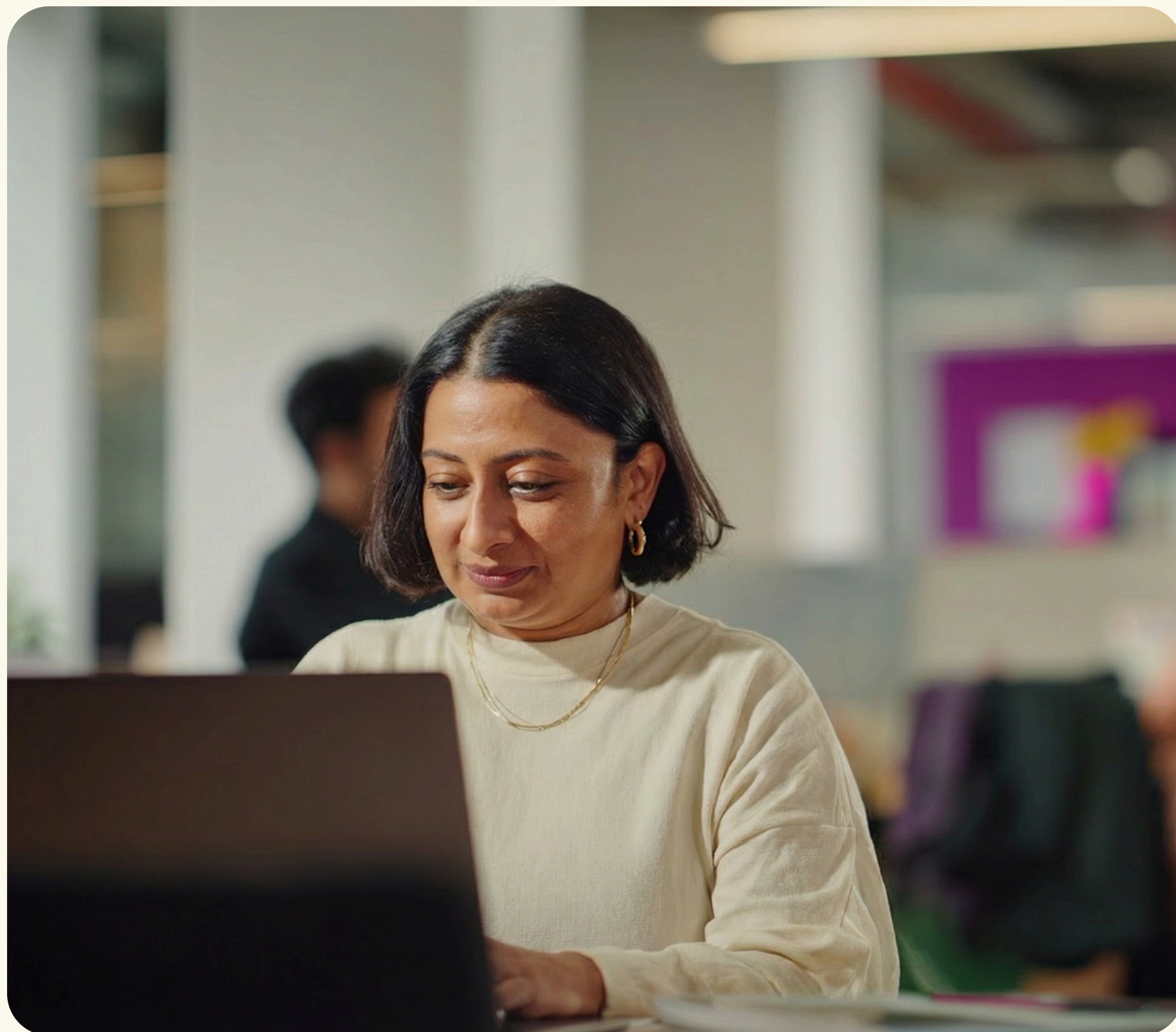
Doar 55% dintre angajați consideră că starea lor generală de bine este bună sau excelentă, iar pilonii individuali din spatele acestui procent arată aspectele în care se resimt vulnerabilitățile zilnice.

Starea de bine fizică se menține cel mai bine, la nivelul de 57%, în timp ce sănătatea mintală o urmează îndeaproape, cu 56%. Nutriția scade la 42%. Somnul este ultimul la 35%, singurul pilon aflat în continuare în declin, în scădere față de 38% cu un an înainte. Somnul marchează finalul zilei, o zi care se prelungește din ce în ce mai mult: 30% dintre angajați spun acum că timpul petrecut pe ecran le perturbă somnul, singurul factor care s-a înrăutățit în fiecare an începând cu 2025.

Tiparul se rupe la nivelul conexiunii sociale. Deși sunt fruntași în rândul angajaților la captoarele sănătate fizică și psihică, alimentație și odihnă, pionierii sunt cei care petrec cel mai puțin timp cu colegi: 47% spun că inteligența artificială le-a redus interacțiunea, mai mult decât dublu față de 22% dintre începătorii care spun același lucru. Schimbările frecvente și rapide de informații care aveau loc într-o zi obișnuită de muncă, cum ar fi verificarea directă cu un coleg la birou, evaluarea proiectelor ori extragerea de date, sunt gestionate acum prin intermediul IA.

Ponderea angajaților care își evaluează fiecare pilon al stării de bine ca fiind bun sau excelent | După nivelul de competență în utilizarea IA





Decalajul de sprijin dintre angajator și angajați

Angajații care necesită cel mai mult sprijin au cele mai mici șanse de a-l primi. Cunoscut în medicină de o jumătate de secol drept legea îngrijirii inverse, acest tipar își dovedește valabilitatea și în mediul corporativ, conform datelor din acest an. **Angajații beneficiază cel mai sigur de sprijin prin trei măsuri esențiale: o politică clară privind IA, un manager care oferă suport și un program de wellbeing cu adevărat utilizabil. Toate cele trei măsuri sunt reale și au un impact maxim asupra angajaților cu un nivel deja ridicat privind starea de bine. Totul începe cu adoptarea unei politici clare.** Conform afirmațiilor a 34% dintre angajați, compania lor nu dispune de o politică formală privind IA. Lipsa acestei îndrumări se resimte cel mai puternic exact în ariile în care este cea mai mare nevoie de ea:

În timp ce 44% dintre începători menționează absența unei politici oficiale privind IA, această lipsă este raportată de doar 26% dintre pionieri.



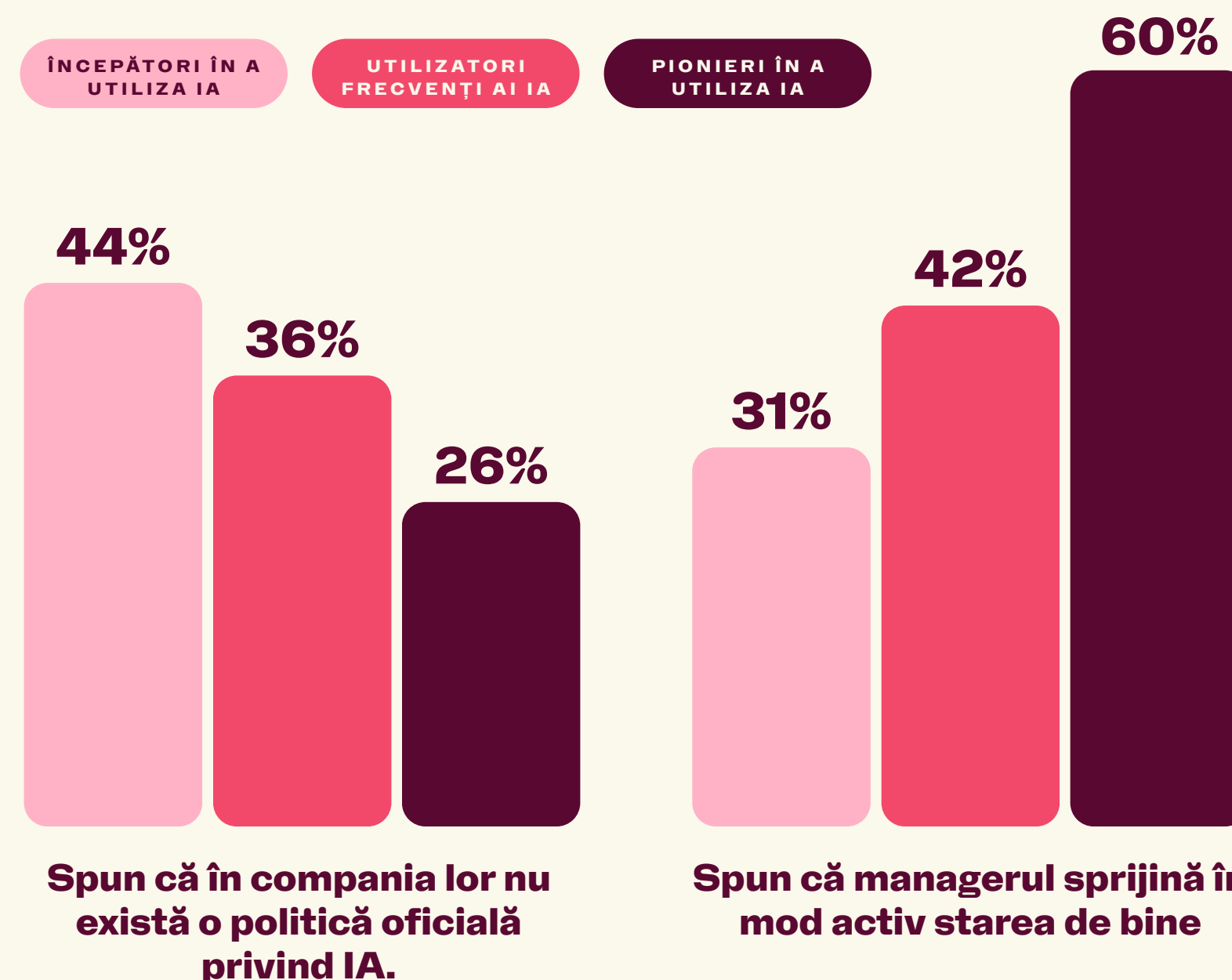
O politică clară oferă claritate și certitudine. În companiile unde există o politică definită clar și comunicată eficient, 77% dintre angajați consideră că au capacitatea și reziliența necesare pentru a se adapta. În schimb, în rândul celor care nu știu dacă o astfel de politică este în vigoare, numai 39% împărtășesc aceeași părere. O tendință similară se observă și în ceea ce privește sprijinul oferit de manageri:

60% dintre pionieri spun că managerul lor susține în mod activ starea de bine, comparativ cu 31% dintre începători.

Aflați la rândul lor sub o presiune enormă, managerii sunt nevoiți să prioritizeze, direcționându-și atenția cu precădere către angajații a căror pierdere ar fi cel mai greu de suportat. Angajații care au multe provocări continuă să fie observați, însă nu mai beneficiază de susținere. Cel de-al treilea pilon de sprijin cedează cel mai rapid. **Doar 26% dintre angajați consideră programul de wellbeing al companiei lor ca fiind bun în acest an, în scădere față de 29% anul trecut și 41% în urmă cu doi ani.** Aproape jumătate dintre angajați (46%), afirmă că compania lor nu le oferă timp și spațiu în ziua de lucru pentru a-l utiliza. Un program pe care nimeni nu are timp să-l folosească este evaluat ca un program care nu funcționează.

SPRIJIN DIN PARTEA ANGAJATORULUI, DEFALCAT PE NIVELURI DE DEXTERITATE ÎN UTILIZAREA IA

Lacunele politicilor privind IA și sprijinul managerilor, în funcție de segment



Sursă: Wellhub, Starea de bine la locul de muncă 2027.

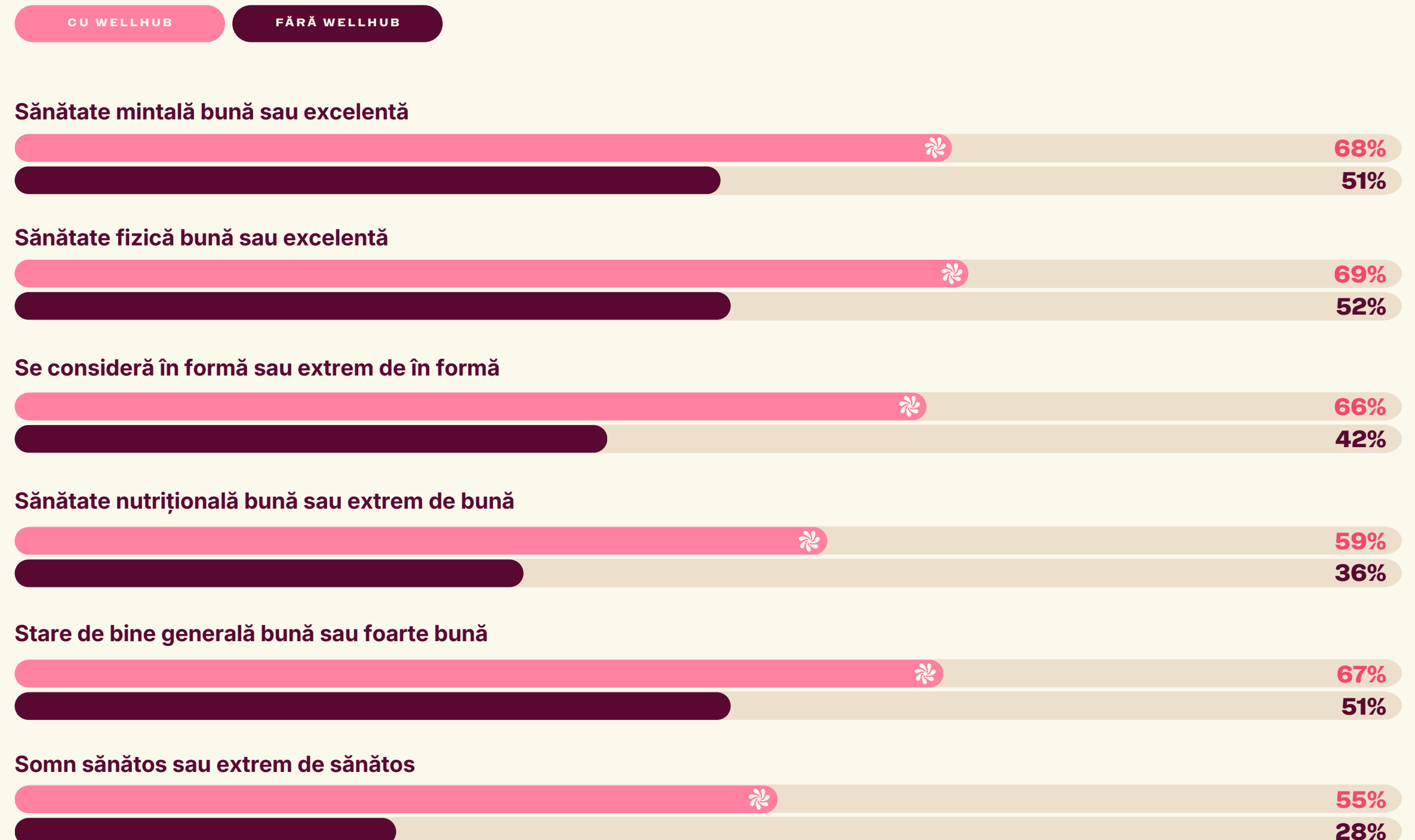


Efectul Wellhub

Angajații din companiile care oferă Wellhub raportează rezultate mai bune decât angajații care beneficiază de alt program de wellbeing, la fiecare pilon măsurat. 67% dintre angajații care folosesc Wellhub își evaluează starea generală de bine ca fiind bună sau excelentă, comparativ cu doar 51% în cazul altor programe. Diferența este cea mai vizibilă acolo unde echipele întâmpină cele mai mari dificultăți: la capitolul somn — cel mai vulnerabil dintre piloni —, 55% dintre utilizatorii Wellhub declară că au un somn sănătos, aproape dublu față de procentul de 28% înregistrat la alte programe.

ANGAJAȚII CARE FOLOSESC WELLHUB AU REZULTATE MAI BUNE LA FIECARE PILON AL STĂRII DE BINE

Angajații care utilizează Wellhub obțin rezultate superioare la toate cele șase întrebări diferite legate de cei șase piloni ai stării de bine din viața lor.

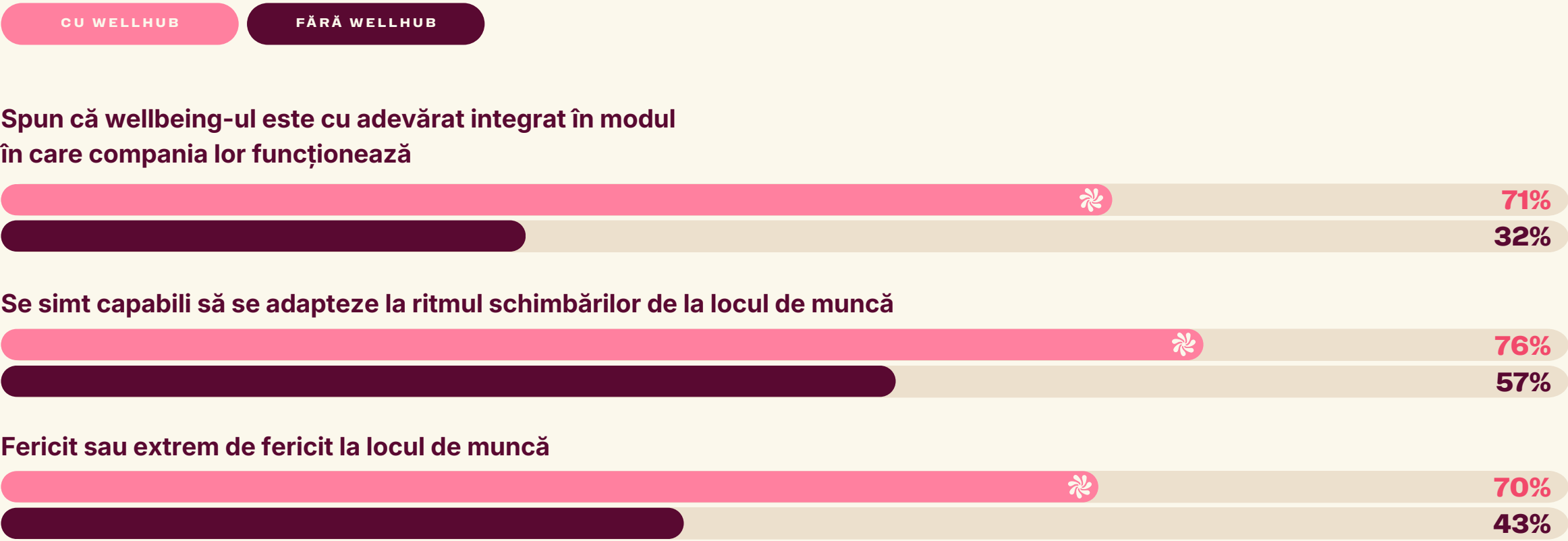


Un singur abonament Wellhub acoperă activități de fitness, mindfulness, nutriție și somn. Astfel, angajatorii nu mai sunt nevoiți să decidă ce pilon al stării de bine merită susținut. Același abonament funcționează atât pentru cei care merg pentru prima dată la sală în ultimii ani, cât și pentru cei care se antrenează cinci zile pe săptămână. Angajații observă. 71% dintre companiile cu Wellhub spun că starea de bine este cu adevărat integrată în modul în care funcționează compania lor, comparativ cu 32% dintre cele care oferă alt program, cea mai mare diferență din acest an. Aceste rezultate se reflectă în experiența de zi cu zi: **76% se simt în măsură să se adapteze la ritmul schimbărilor la locul de muncă, comparativ cu 57% dintre cei care folosesc alt program de wellbeing, iar 70% spun că sunt fericiți la locul de muncă, comparativ cu 43%. Acesta este efectul Wellhub.**



REZILIENȚA, FERICIREA ȘI CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ SPUN ACEEAȘI POVESTE

În mediile de lucru unde sprijinul este resimțit cu adevărat, angajații reușesc să se adapteze schimbărilor fără a ceda presiunii și vin la serviciu cu o bucurie autentică.



Sursă: Sondajul Wellhub Starea de bine la locul de muncă 2027. n = 5.021 de respondenți.

Concluzie

Instrumentele de lucru s-au schimbat mai mult în ultimii trei ani decât pe parcursul celor trei decenii anterioare.

Persoanele care folosesc aceste instrumente însă nu s-au schimbat deloc: încă au nevoie de somn, hrană, mișcare și interacțiune. Iar aceste aspecte devin cruciale tocmai în timpul schimbărilor profunde generate de inteligența artificială la locul de muncă.

Companiile care vor fi în fruntea acestei transformări nu vor fi neapărat cele care au integrat inteligența artificială cel mai rapid. Ci cele care au oferit sprijin angajaților care au adoptat-o.



ESTI GATA SĂ CONSTRUIEȘTI O FORȚĂ DE MUNCĂ LA FEL DE PUTERNICĂ PRECUM STRATEGIA TA DE IA?

Descarcă ghidul complet pentru susținerea performanței, rezilienței și retenției angajaților într-un loc de muncă bazat pe IA.

Descarcă raportul complet ↓



Metodologie: Pentru a analiza starea actuală a stării de bine a angajaților și măsura gradul în care pachetele de beneficii le vin în întâmpinarea cerințelor lor, Wellhub a derulat studiul „Starea de bine la locul de muncă 2027”. Între 12 iunie 2026 și 19 iunie 2026, peste 5.000 de angajați cu normă întreagă au fost chestionați online prin intermediul agenției de sondaje QuestionPro. Grupul de respondenți a inclus numai angajați cu vârsta 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 86 de întrebări ale sondajului au inclus scara Likert, întrebări cu răspunsuri multiple și opțiuni cu selecție multiple. Țările incluse în acest sondaj au fost: Statele Unite ale Americii, Regatul Unit, Brazilia, Argentina, Chile, Spania, Italia, Germania, Mexic și România. Au fost colectate între 500 și 505 răspunsuri din fiecare țară. Acolo unde a fost necesar, seturile de întrebări și opțiunile de răspuns au fost adaptate pentru a reflecta variațiile regionale în ceea ce privește disponibilitatea beneficiilor. Respondenții au fost împărțiți în trei segmente de IA (pionieri, cei care au adoptat și integrat IA în activități zilnice și începători), pe baza unui scor agregat al competențelor AI, determinat din trei variabile principale. Prima parte a analizat modul în care respondenții utilizează în prezent instrumente de IA, cum ar fi ChatGPT, Copilot, Claude și Gemini - de la lipsa totală a experienței până la utilizarea zilnică și instruirea activă a colegilor, acordându-se punctaje de la zero la trei, așa cum s-a specificat. A doua parte s-a axat pe nivelul de anxietate al respondenților în raport cu IA: de la stări de copleșire sau neîncredere până la un sentiment de confort și siguranță. Acest aspect a fost evaluat pe o scală de la 0 la 3, un scor mai ridicat indicând o anxietate mai scăzută. Al treilea le-a cerut respondenților să fie de acord sau nu cu nouă afirmații cu privire la utilizarea și încrederea zilnică în IA la locul de muncă și ia punctat de la zero la trei puncte în funcție de numărul cu care sunt de acord. Punctajul acordat în funcție de numărul de afirmații validate este următorul: zero puncte pentru nicio validare, un punct pentru una sau două, două puncte pentru trei până la cinci și trei puncte pentru șase până la nouă. În final, cele trei scoruri parțiale sunt însumate pentru a obține un punctaj total cuprins între zero și nouă. Respondenții care obțin scorurile între șapte și nouă sunt clasificați drept Pionierii IA, 4-6 ca fiind cei care adoptă IA în lucrul zilnic și zero-trei ca fiind începători IA. Fiecare comparație privind starea de bine realizată de aceste trei grupuri de-a lungul raportului utilizează acest scor ca bază. Surse

Microsoft. 2024. *Integrarea IA în activitatea profesională. Now Comes the Hard Part*.
<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/ai-at-work-is-here-now-comes-the-hard-part>

Wellhub. 2025. *State of Work-Life Wellness 2026*.

<https://wellhub.com/en-us/resources/work-life-wellness-report-2026/>
