

Wsparcie psychologiczne w firmie: argumenty dla zarządu

[nazwa firmy] · [data]

Przygotowanie: [imię i nazwisko], dział HR

Co widzi firma, a czego nie widzi

Dni pracy tracone co miesiąc na osobę przez obniżoną kondycję psychiczną

1,0 dnia

absencja chorobowa

Nieobecność w pracy. Widać ją w ewidencji, w grafiku i w kosztach.

2,6 dnia

prezenteizm

Praca mimo złego samopoczucia. Nie ma jej w żadnym raporcie, choć kosztuje więcej.

Razem 3,6 dnia. Firma liczy tylko to, czego brakuje w ewidencji. Większa część straty powstaje przy biurku i na hali, w czasie przepracowanym.

Badanie produktywności polskich pracowników, Mindgram i Experience Institute. CAWI 16.06–3.07.2026, n = 2 302 pracujących Polaków w wieku 18–65 lat, 7 branż. Strata wg kwestionariusza WPAI (samoocena) ponad poziom osób bez objawów w DASS-21, dane ważone, obliczenia własne Mindgram. Średnie dla całej próby, nie dla Waszej firmy.

Ile to kosztuje [nazwa firmy]

Szacunek z arkusza „Koszt prezenteizmu i absencji w Waszej firmie”. Do rozmowy, nie audyt.

Koszt dnia pracy	wynagrodzenie brutto × 12 / dni robocze	Nasz wynik	
Absencja	pracownicy × dni tracone przez absencję × 12 × koszt dnia	Absencja rocznie	[kwota] zł
Prezenteizm	pracownicy × dni tracone przez prezenteizm × 12 × koszt dnia	Prezenteizm rocznie	[kwota] zł
Razem	absencja + prezenteizm → na pracownika → równowartość etatów	Razem rocznie	[kwota] zł
		Na jednego pracownika	[kwota] zł
		Równowartość	[liczba] etatów

Domyślnie arkusz liczy 1,0 i 2,6 dnia straty na osobę w miesiącu (badanie z 2026 r.) i 355 zł za dzień pracy (mediana GUS). Wpiszcie własne dane: liczbę osób, wynagrodzenie, dni robocze.

Czego oczekują pracownicy

54 %

uważa, że pracodawca **powinien być prawnie zobowiązany** do zapewnienia wsparcia psychologicznego.

ok. 1/3

uważa, że ich organizacja **wystarczająco dba** o zdrowie psychiczne pracowników.

50 %

uznaje bezpłatną opiekę nad zdrowiem psychicznym za **równie ważną jak prywatną opiekę medyczną**.

25 %
vs 12 %

25 % chciałoby bezpośredniego dostępu do psychologa.
12 % ma go w ofercie pracodawcy.

Badanie produktywności polskich pracowników, Mindgram i Experience Institute. CAWI 16.06–3.07.2026, n = 2 302 pracujących Polaków w wieku 18–65 lat, 7 branż.

Kiedy problem wymaga psychologa, a kiedy zmiany organizacji

Wsparcie indywidualne

Problem dotyczy pojedynczych osób, często poza pracą.

- Kryzys w życiu prywatnym: rozwód, choroba bliskiego, żałoba.
- Bezsenność, lęk, obniżony nastrój trwające tygodniami.
- Uzależnienie lub jego podejrzenie.
- Powrót po długiej nieobecności.
- Kryzys dziecka lub nastolatka w domu.

Zmiana organizacji pracy

Problem powtarza się w tym samym miejscu.

- Cały zespół zgłasza przeciążenie.
- Rotacja skupiona u jednego przełożonego.
- Nadgodziny jako norma, nie wyjątek.
- Konflikt, brak jasnych ról, sygnały mobbingu.
- Problem pojawił się po restrukturyzacji lub zmianie systemu.

Wsparcie psychologiczne nie naprawi złej organizacji pracy. Zmiana organizacji nie pomoże osobie w żałobie. Firma potrzebuje obu i danych, które pokażą, gdzie leży problem.

Czego NIE robimy

GRANICA

Nie zastępujemy lekarza

Program wspiera, nie leczy. W sytuacjach medycznych kieruje do lekarza. Nie jest alternatywą dla leczenia ani dla zwolnienia lekarskiego, gdy jest potrzebne.

GRANICA

Nie zbieramy danych o pojedynczych osobach

Firma dostaje wyłącznie zestawienia zbiorcze. Nikt w firmie nie wie, kto korzysta ani z czego. Bez tej zasady program nie ma sensu, bo nikt mu nie zaufa.

GRANICA

Nie obiecujemy spadku L4

Absencja zależy od wielu czynników, na które program nie ma wpływu. Obiecujemy wsparcie dla ludzi i wiedzę o tym, z czym przychodzą.

Te trzy granice warto powiedzieć zarządowi na głos. Obietnice, których nie da się dotrzymać, kosztują więcej niż program.

Jak wygląda wdrożenie

1

Komunikat od zarządu

Pierwszy mail podpisuje sponsor z zarządu, nie HR. Mówi, dlaczego teraz i kto może korzystać.

2

Dostęp dla każdego

Kody QR na halach, w szatniach i stołówkach. Osoby bez maila służbowego dowiadują się w tym samym tygodniu co biuro.

3

Menedżerowie jako pierwsi

Poznają program przed zespołami. Wiedzą, co odpowiedzieć i jak reagować, gdy ktoś prosi o pomoc.

4

Raport zbiorczy co kwartał

Tematy i trendy dla zarządu, bez danych o pojedynczych osobach. Wnioski wracają do organizacji.

Pełna lista kroków: „Checklista komunikacji programu wsparcia psychologicznego”.

Czego zarząd może oczekiwać po roku

DANE

Raport zbiorczy o kondycji firmy

Obraz kondycji psychicznej organizacji w czasie, kwartał do kwartału. Dziś firma nie ma takich danych.

WIEDZA

Tematy, z jakimi przychodzą ludzie

Stres, sen, finanse, rodzina, konflikty. Zbiorczo, bez nazwisk. Podstawa do decyzji o organizacji pracy, nie tylko o benefitach.

RAPORTOWANIE

Zgodność z ESRS S1 w raportowaniu ESG

Udokumentowane działania na rzecz zdrowia psychicznego własnych pracowników, gotowe do ujęcia w raporcie zrównoważonego rozwoju.

Bez obietnic liczbowych. Nie zakładamy z góry, o ile zmieni się absencja ani jaki będzie zwrot. Po roku mamy dane, których dziś nie mamy.

Decyzja, o którą prosimy

Budżet roczny

[kwota] zł

Termin startu

[data]

Sponsor w zarządzie

[imię i nazwisko]

Odpowiedzialność w HR

[imię i nazwisko]

Pierwszy raport dla zarządu

[data]

Co dzieje się po decyzji

- Wybór dostawcy i podpisanie umowy: [liczba] tygodni.
- Komunikat od sponsora z zarządu w dniu startu.
- Menedżerowie przygotowani przed startem.
- Pierwszy raport zbiorczy po pierwszym kwartale.
- Przegląd z zarządem po roku: dane, tematy, decyzje o organizacji pracy.

Źródła

- 1 *Badanie produktywności polskich pracowników* – Mindgram i Experience Institute. CAWI 16.06–3.07.2026, n = 2 302 pracujących Polaków w wieku 18–65 lat, 7 branż. Narzędzia: DASS-21 (kondycja psychiczna) i WPAI (utrata produktywności). Slajdy 2 i 4. Więcej: mindgram.com/pl/dla-hr/ebooki/badanie-produktywnosci-polakow-2026
- 2 Arkusz *Koszt prezenteizmu i absencji w Waszej firmie* – model szacunkowy: pracownicy × dni tracone wg badania × 12 × koszt dnia pracy, ten sam co w kalkulatorze dla zarządu (mindgram.com/pl/metodologia). Wycena metodą kapitału ludzkiego, górna granica. Slajd 3.
- 3 Reilly MC, Zbrozek AS, Dukes EM. *The validity and reproducibility of a work productivity and activity impairment instrument*. Pharmacoeconomics 1993; 4(5): 353–365. Kwestionariusz WPAI.
- 4 Lovibond SH, Lovibond PF. *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales*. 2. wyd., Psychology Foundation, Sydney 1995. Skala DASS-21.
- 5 ESRS S1 „Własna siła robocza” – Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z 31 lipca 2023 r. (europejskie standardy sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju). Slajd 8.