

PREMIERA RAPORTU. PIERWSZA Z TRZECH ROZMÓW

Zdrowie psychiczne w pracy

Benefit, odpowiedzialność pracodawcy
czy nowy standard rynku pracy?

Michał Łysik

CEO, Experience Institute

Sandra Górecka

CHRO, WeNet Group

Adam Plona

CEO, Mindgram

mindgram

experience
institute

Badanie Produktivności Polskich Pracowników

Jak dbanie o dobrostan wpływa
na wyniki współczesnych organizacji

Raport z badania 2302 pracujących osób

Mindgram × Experience Institute · 2026



DZIŚ PREMIERA

Badanie Produktivności Polskich Pracowników

Mindgram i Experience Institute sprawdzili, jak
kondycja psychiczna przekłada się na pracę. I ile z tego
widać w firmowych raportach.

2302

przebadane osoby

6

rozdziałów

24

komentarze ekspertek i ekspertów



Pobierz raport bezpłatnie

ebook.mindgram.com/pl/badanie-produktywnosci

Badanie powstało razem z partnerami

PARTNER GŁÓWNY



PARTNERZY MERYTORYCZNI



Kto dziś rozmawia



Michał Łysik

CEO, Experience Institute

Jego zespół zrealizował badanie. Podzieli się perspektywą badacza i przedstawi metodologię.



Sandra Górecka

CHRO, WeNet Group

Kieruje HR-em w dużej organizacji. Skonfrontuje te liczby z tym, co widzi w firmie na co dzień.



Adam Plona

CEO, Mindgram

Inicjator badania. Przedstawi najważniejsze wyniki i poprowadzi rozmowę.

Trzy rozmowy wokół raportu

23.09

dziś

Benefit, odpowiedzialność czy standard?

Czym ma być wsparcie zdrowia psychicznego w pracy

PLAN NA DZIŚ

1

Co pokazało badanie

Najważniejsze liczby z raportu, kilkanaście minut

7.10

Ile kosztuje praca „mimo”?

Po raz pierwszy policzymy, ile to kosztuje firmę i gospodarkę

2

Trzy rundy

Benefit? Odpowiedzialność pracodawcy? Nowy standard?

21.10

Jedno zdrowie, jeden pakiet?

Czy można jeszcze oddzielać opiekę psychiczną od medycznej

3

Wasze pytania

Piszcie na czacie przez cały czas, wrócimy do nich pod koniec

ANKIETA NR 1

Czym jest dziś wsparcie zdrowia psychicznego w Twojej firmie?

- A** Benefit, dodatek do pakietu
- B** Odpowiedzialność pracodawcy
- C** Standard, jak opieka medyczna
- D** W praktyce tematu nie ma

Wynik pokażemy w połowie spotkania.



ahaslides.com/ET07V

Zeskanuj kod albo wpisz adres.
Link jest też na czacie.

Siła psychiczna pracowników wpływa na wynik firmy

Firmy patrzą na wyniki i zaangażowanie. To badanie pokazuje, czego w ten sposób nie widać.

Jak badaliśmy

2302

aktywne zawodowo osoby
w wieku 18–65 lat

7

sektorów gospodarki,
próba ogólnopolska

±2_{p.p.}

maksymalny błąd
oszacowania dla
całej próby

VI–VII

2026, wywiady
internetowe (CAWI), dane
ważone demografią

DASS-21

Przesiewowa skala objawów depresji, lęku i stresu.
Pokazuje nasilenie objawów, nie stawia diagnozy.

WPAI

Kwestionariusz, który mierzy, ile pracy ubywa
przez złe samopoczucie psychiczne: przez
nieobecność i przez niższą wydajność w pracy.

Obecność $\neq$ zdolność do pracy

39%

o tyle spada wydajność osób, które przychodzą do pracy, ale są w złej formie psychicznej (prezenteizm)



9%

tyle czasu pracy ubywa przez nieobecności z powodu kondycji psychicznej (absencja)



Firmy liczą nieobecności, bo widać je w grafiku. Strata ponad cztery razy większa nie trafia do żadnego raportu.

Źródło: Badanie Produktowności Polskich Pracowników 2026, kwestionariusz WPAI: wpływ złego samopoczucia psychicznego na pracę w ostatnich 7 dniach, samoocena w skali 0–10, średnia dla osób pracujących w tym czasie. Badanie: N = 2302. Absencja: 8,8%.

Pracuję „mimo”

Tylu pracowników w ostatnich czterech tygodniach pracowało mimo złego samopoczucia.



47% przez co najmniej trzy dni

11% przez ponad dziesięć dni

Dlaczego „mimo”?

Najczęstsze powody pracy mimo złego samopoczucia

41%

Odpowiedzialność wobec zespołu i klientów



40%

Brak zastępstwa, pilny termin, zaległości po powrocie



39%

Presja w firmie, obawa o pracę i ocenę



29%

„Nie było aż tak źle, żeby brać zwolnienie”



27%

Względy finansowe



Zaangażowanie $\neq$ dobra kondycja

53%

pracowników jest zaangażowanych w pracę



40%

z nich ma objawy depresyjne powyżej normy



**Badanie zaangażowania tego nie pokaże.
Wynik wygląda dobrze, ale czy rzeczywiście jest dobrze?**

Z czym ludzie przychodzą do pracy

Objawy powyżej normy, **w tym ciężkie i bardzo ciężkie**

51%

Objawy depresji. **U 23% nasilenie ciężkie lub bardzo ciężkie**



46%

Objawy lęku. **U 28% nasilenie ciężkie lub bardzo ciężkie**



41%

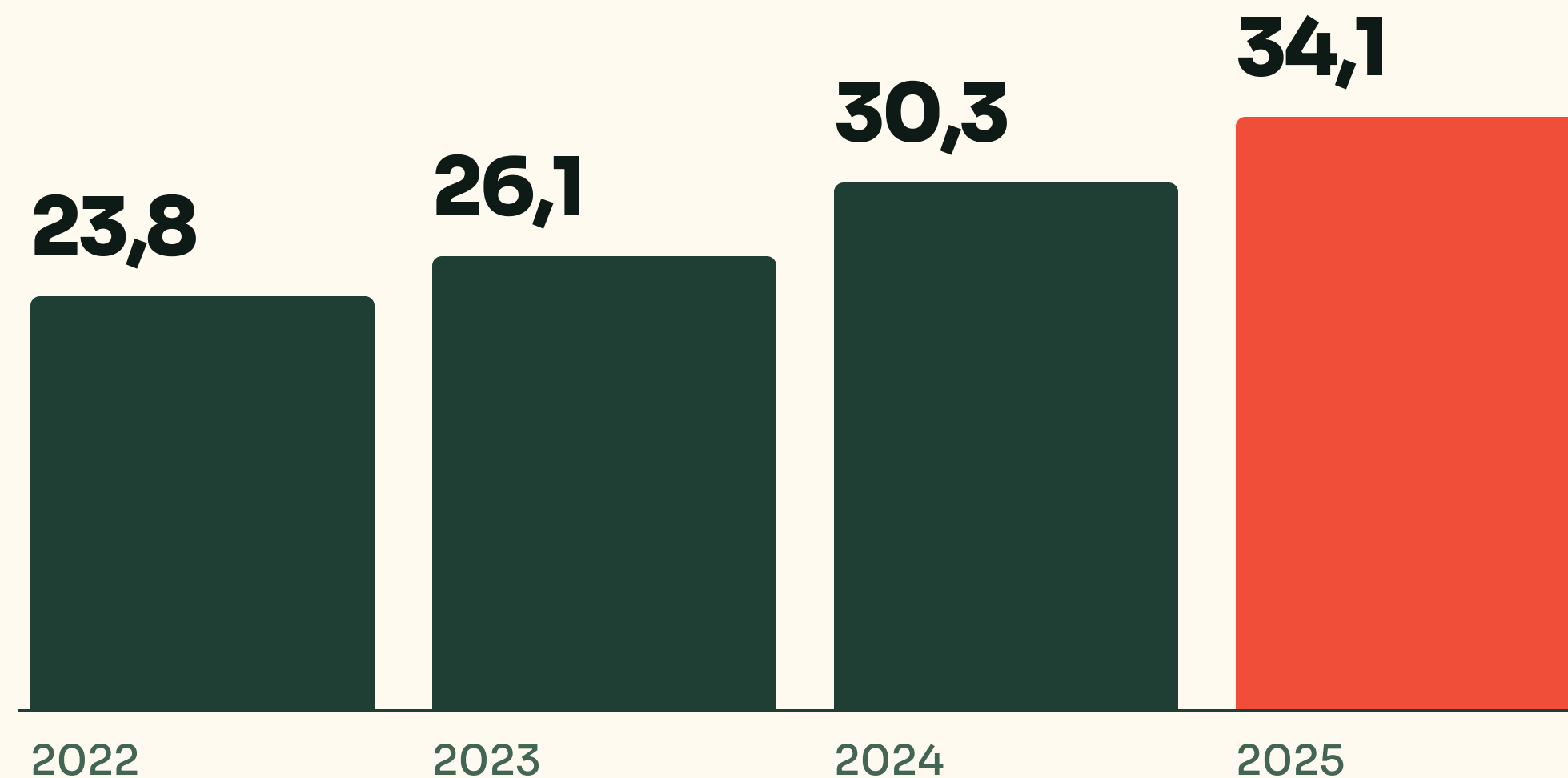
Objawy stresu. **U 16% nasilenie ciężkie lub bardzo ciężkie**



SKĄD TO SIĘ BIERZE

Zwolnienia z przyczyn psychicznych: z piątego miejsca na drugie

Dni zwolnień lekarskich w roku, w milionach



2. miejsce

wśród przyczyn absencji chorobowej
w 2025 roku. Rok wcześniej: piąte.

+43%

dni zwolnień w trzy lata. Liczba rośnie
co roku.

Zmienił się świat, w którym ludzie pracują

KRYZYS PSYCHICZNY

+42%

dni zwolnień z powodu ciężkiego stresu w dwa lata

ZDROWIE I SEN

+45%

zwolnień z powodu zaburzeń snu w dwa lata

STRES FINANSOWY

47%

dorosłych spłaca kredyt lub pożyczkę

NAPIĘCIA W DOMU

46

rozwodów przypada na 100 zawieranych małżeństw

NAPIĘCIA W PRACY

Pokolenia i AI

różne oczekiwania w jednym zespole i niepewność, którą wnosi AI

MŁODZI DOROŚLI

Samobójstwa

to najczęstsza przyczyna śmierci Polaków w wieku 25–44 lat

**Pracę jako główne źródło stresu i lęku wskazuje 30% badanych.
Większość obciążeń ludzi stanowią kwestie życia prywatnego.**

Pokolenie Z mówi głośno o tym, co starsi przeżywali w ciszy

40%

pokolenie Z: ciężkie lub bardzo ciężkie objawy lęku



19%

pokolenie X



Wczesny sygnał tego, co dzieje się na całym rynku pracy.

Tego nie rozwiąże AI ani automatyzacja

-2,1 mln

O tyle, według szacunku PIE, może zmniejszyć się liczba pracujących w Polsce do 2035 roku. To 12,6% dzisiejszego zatrudnienia.

ok. 3,8 mln

odejdzie z rynku pracy

ok. 1,7 mln

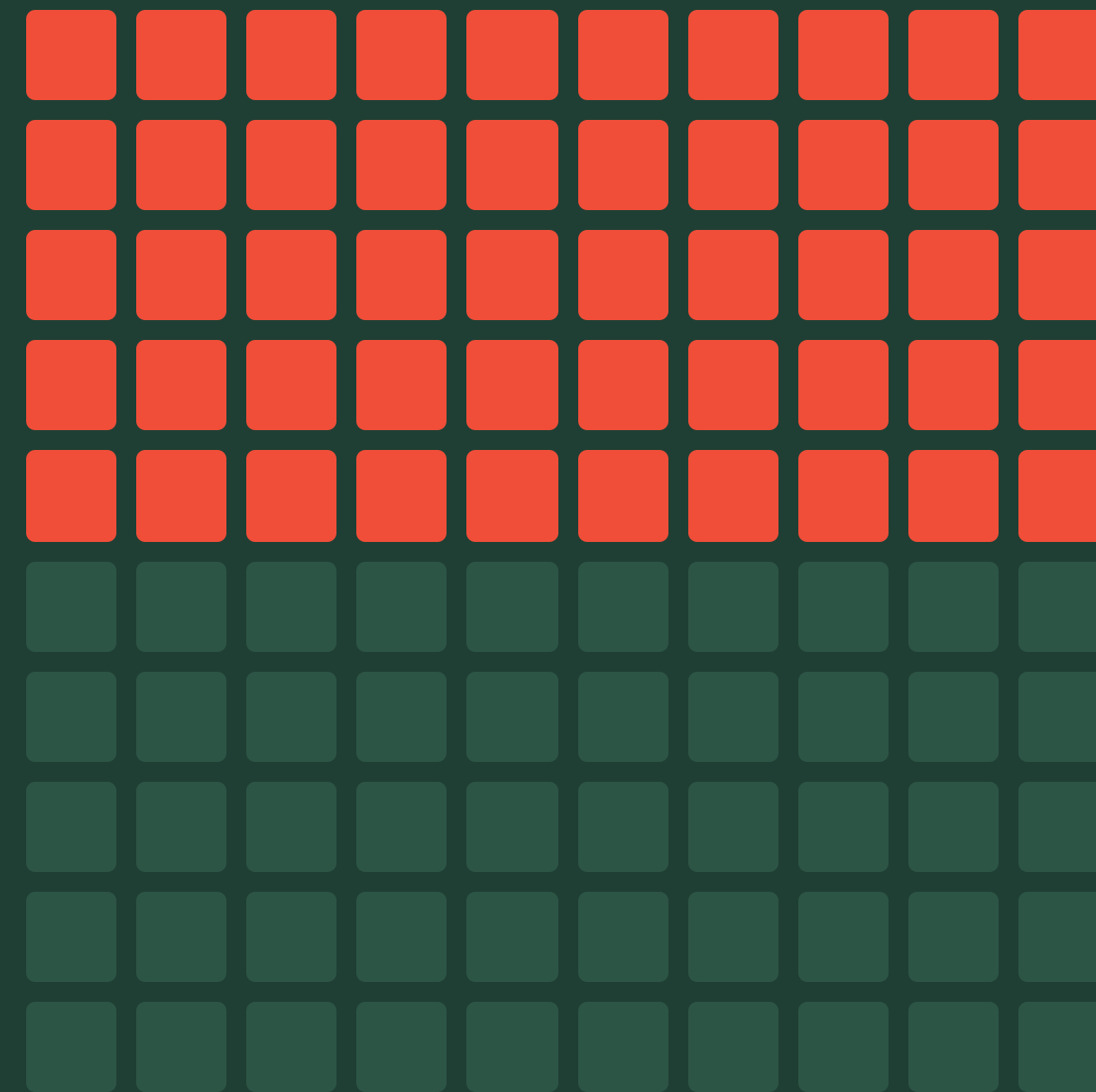
wejdzie na rynek pracy

Ludzi będzie mniej. Rezerwą wzrostu staje się zdolność do pracy tych, którzy są.

50%

Opieka psychiczna na równi z medyczną

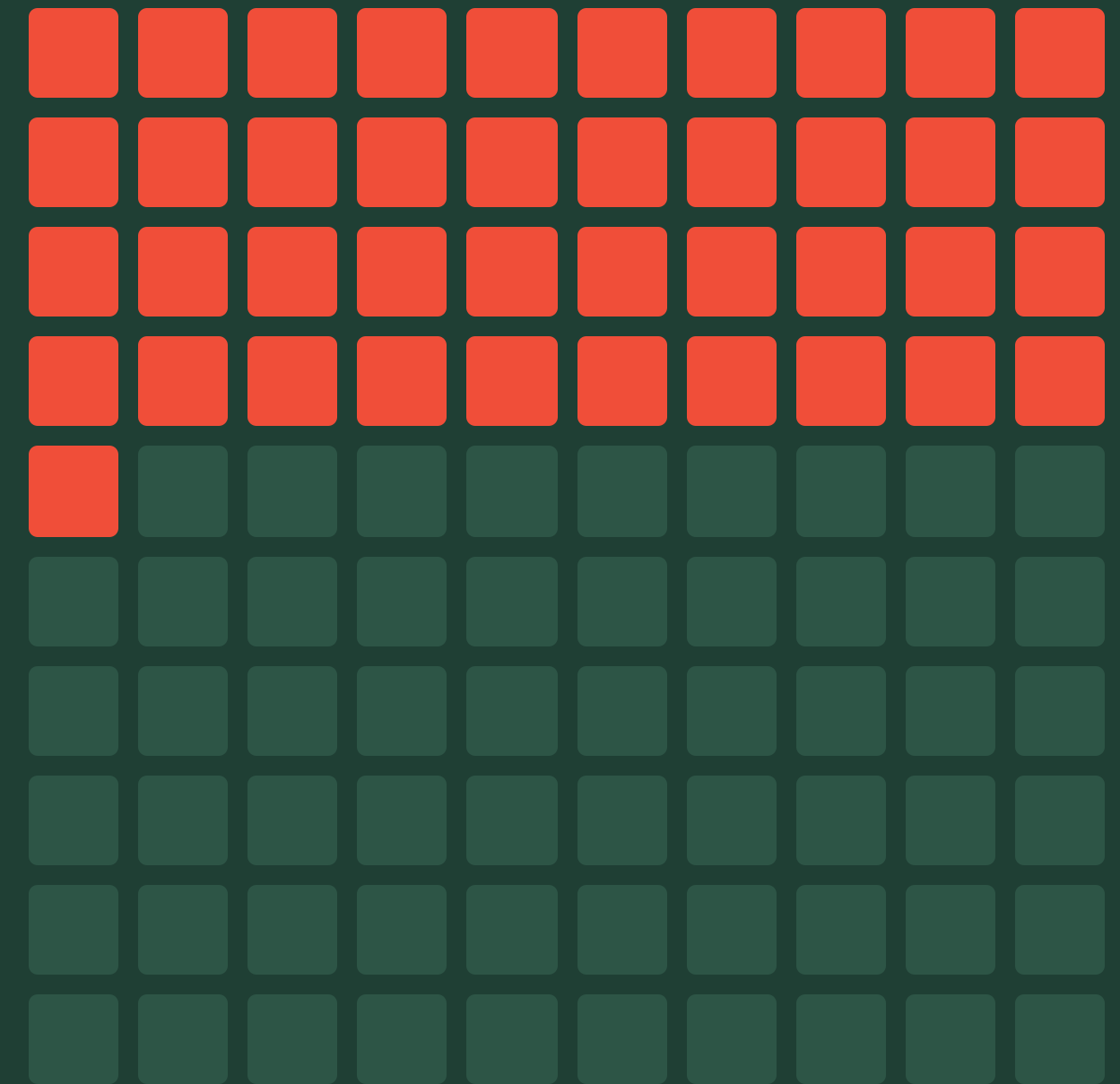
Dla co drugiego pracownika bezpłatna opieka
psychiczna **jest równie ważna** jak prywatna
opieka medyczna.



41%

Bardziej niż karta sportowa

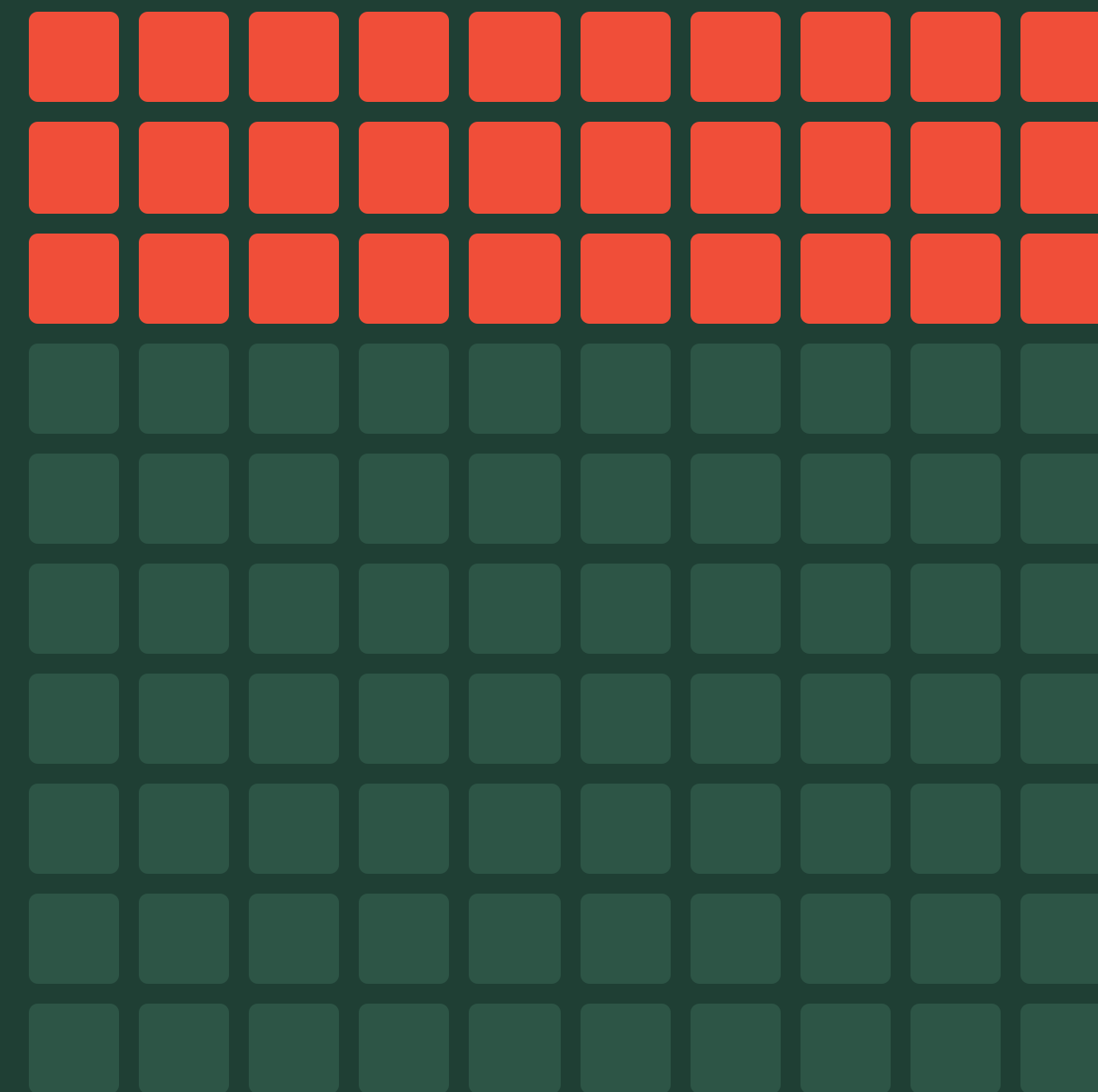
Tyłu pracowników uważa, że wsparcie psychiczne wpłynęłoby na ich efektywność mocniej niż karta sportowa.



30%

Wsparcie liczy się przy wyborze pracy

Tylu badanych rozważyłoby zmianę pracy na gorzej płatną o 10%, gdyby nowy pracodawca zapewniał wsparcie psychiczne.



41% odrzuca taki scenariusz, 30% nie ma zdania. Wrócimy do tego w trzeciej rundzie.

Ponad połowa chce, żeby to był obowiązek

54%

uważa, że pracodawcy powinni być prawnie
zobowiązani do zapewnienia profesjonalnego
wsparcia psychicznego



Kobiety: 61%. Mężczyźni: 48%.

66%

dopłaciłoby do takiego wsparcia z własnej kieszeni,
jeśli część kosztu pokryje pracodawca



Dostęp $\neq$ troska

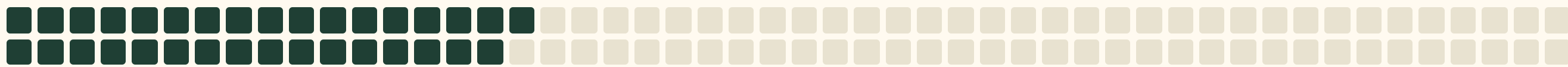
42%

ma w firmie dostęp do wsparcia psychicznego



33%

czuje, że pracodawca wystarczająco troszczy się o ich zdrowie psychiczne



15%

skorzystało ze wsparcia od pracodawcy. Prywatnie, poza pracą: 28%



Standard jest już nazwany. Jeszcze nie jest zbudowany.

NAJPIERW WYNIK ANKIETY. POTEM TRZY RUNDY

Benefit, odpowiedzialność pracodawcy czy nowy standard rynku pracy?

RUNDA 1

Benefit?

RUNDA 2

**Odpowiedzialność
pracodawcy?**

RUNDA 3

**Nowy standard
rynku pracy?**

Benefit?

42%

ma w firmie dostęp do wsparcia
psychicznego

33%

czuje, że pracodawca
wystarczająco się
o nich troszczy

15%

skorzystało ze wsparcia od
pracodawcy

„Mój problem nie był wystarczająco poważny”

54%

tak tłumaczy, dlaczego nie skorzystało ze wsparcia, choć miało do niego dostęp



19%

nie ufało pracodawcy albo bało się, że inni się dowiedzą

17%

nie miało na to czasu

6%

nie wiedziało, jak skorzystać

Czego ludzie chcą, a co dostają

62%

chce od pracodawcy wsparcia psychologicznego

Rozmowa z psychologiem, linia wsparcia, pomoc w kryzysie, wsparcie dla rodziny albo regularna ocena kondycji psychicznej



41%

nie rozpoznaje w swojej firmie żadnej formy wsparcia



„Benefit może dać pracownikowi dostęp do pomocy. To sposób zarządzania organizacją decyduje, czy będzie jej potrzebował z powodu pracy.”



Sandra Górecka
CHRO, WeNet Group

Odpowiedzialność pracodawcy?

30%

wskazuje pracę jako główne
źródło swojego stresu i lęku

20%

traci efektywność przez chaos
organizacyjny

1/3

wskazanych przyczyn spadku
efektywności leży po stronie
organizacji

Czy wysokie zaangażowanie usypia czujność?

53%

pracowników jest zaangażowanych w pracę



40%

z nich ma objawy depresyjne powyżej normy



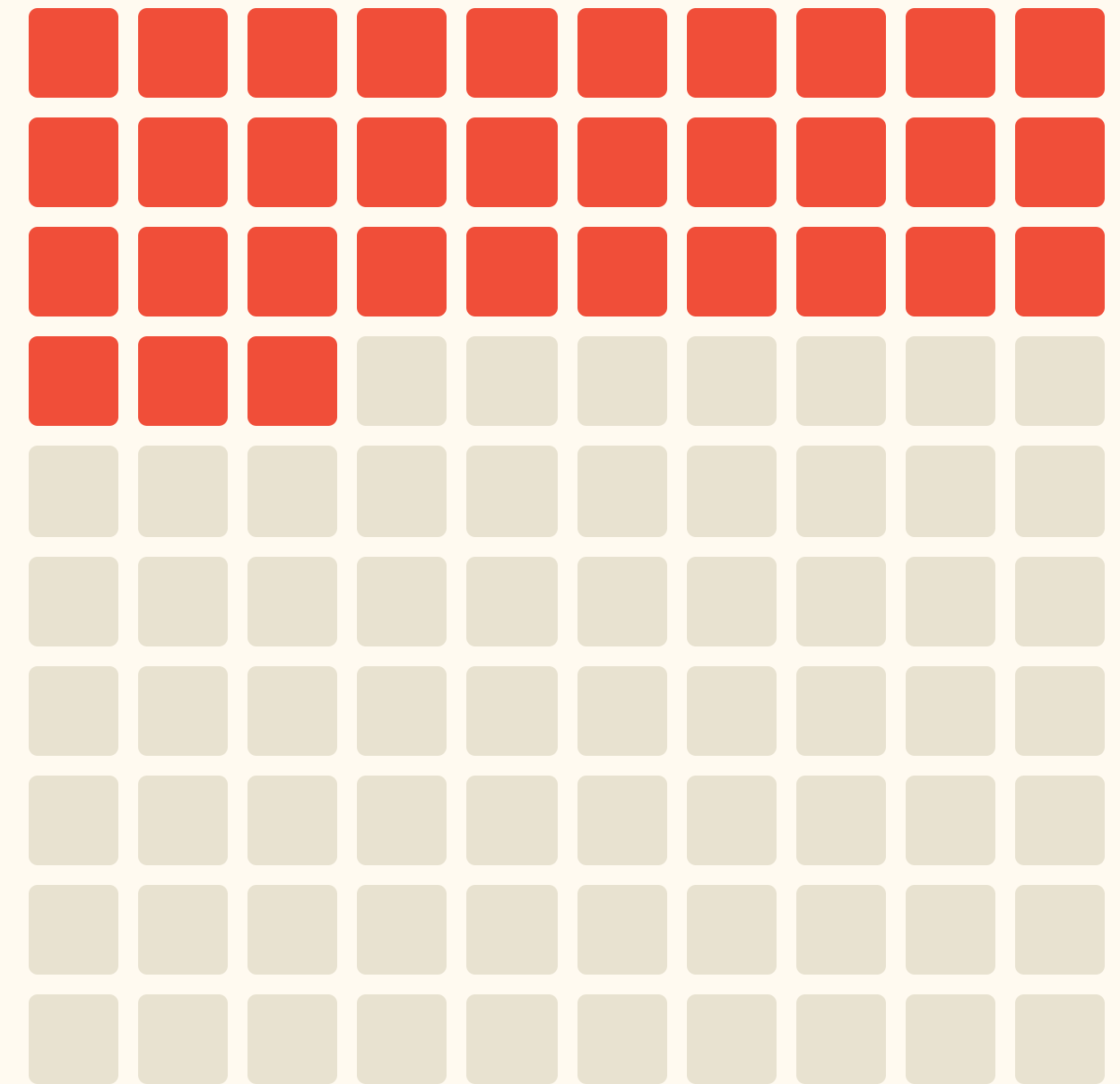
Co mierzyć poza zaangażowaniem, żeby wcześniej zobaczyć przeciążenie?

RUNDA 2. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY?

33%

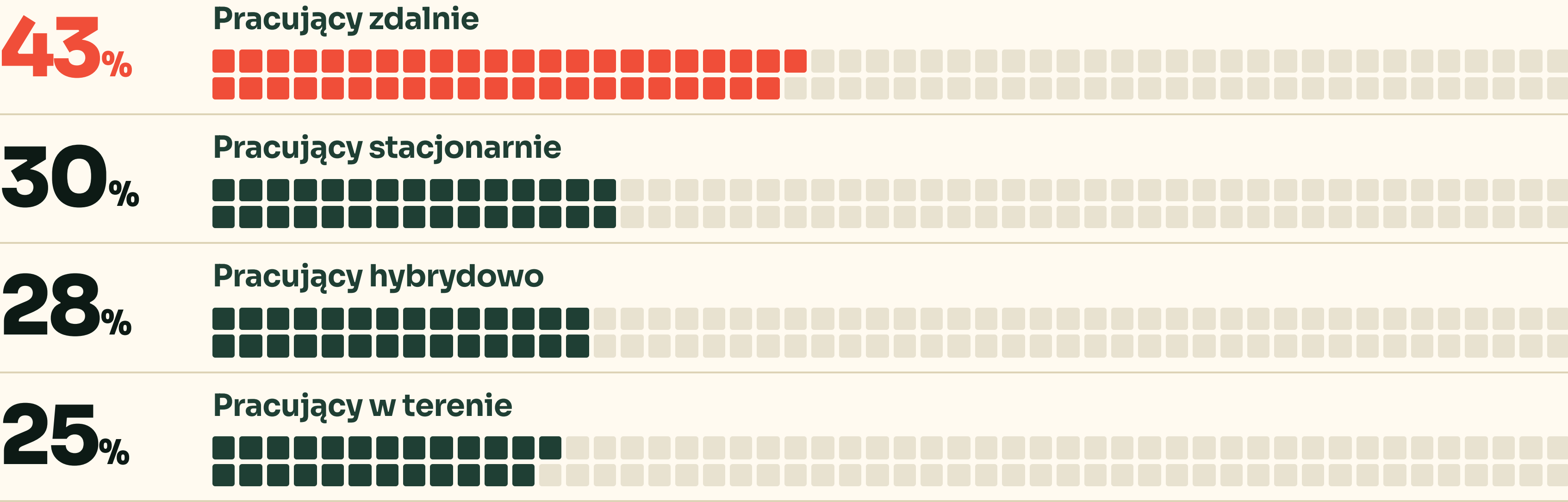
Co trzeci nie wziąłby zwolnienia

Przed zwolnieniem lekarskim z powodu zdrowia psychicznego powstrzymałaby ich obawa przed reakcją pracodawcy.



Elastyczność ≠ spokój

„Praca jest głównym źródłem mojego stresu i lęku”



Źródło: Badanie Produktyności Polskich Pracowników 2026. Praca zdalna n = 140, praca w terenie n = 121: wyniki wymagają ostrożnej interpretacji.

RUNDA 2. DWUGŁOS

54%

**chce, żeby profesjonalne wsparcie
psychiczne było prawnym
obowiązkiem pracodawcy**

**„Firma to nie placówka
terapeutyczna (...). Kluczowa
odpowiedzialność firm leży
gdzie indziej: w tworzeniu
bezpiecznych, higienicznych
i godnych warunków pracy.”**

Monika Smulewicz

ekspertka rynku pracy i nowoczesnego przywództwa

„Menedżer nie odpowiada za zdrowie pracownika, ale ma na nie wpływ.”

Ewelina Supińska

psycholożka, interwentka kryzysowa

39% pracujących „mimo” wskazuje presję w firmie albo obawę o pracę i ocenę

44% menedżerów uważa, że jest wypalonych zawodowo

Nowy standard rynku pracy?

50%

stawia opiekę psychiczną
na równi z medyczną

41%

uważa, że pomogłaby
w pracy bardziej niż karta
sportowa

30%

rozważyłoby pensję niższą
o 10% w zamian za
wsparcie psychiczne

66%

dopłaciłoby z własnej
kieszeni

RUNDA 3. JAK CZYTAĆ 30%

**„Z zewnątrz trudno ocenić organizację,
więc taki benefit działa często jak
skrót myślowy: «ta firma dba o ludzi».”**

Paulina Wardęga

CEO i założycielka Heroify

Najmłodszy dopłaciłby najchętniej

82%

pokolenie Z: dopłaciłoby do profesjonalnego wsparcia, jeśli część kosztu pokryje pracodawca



66%

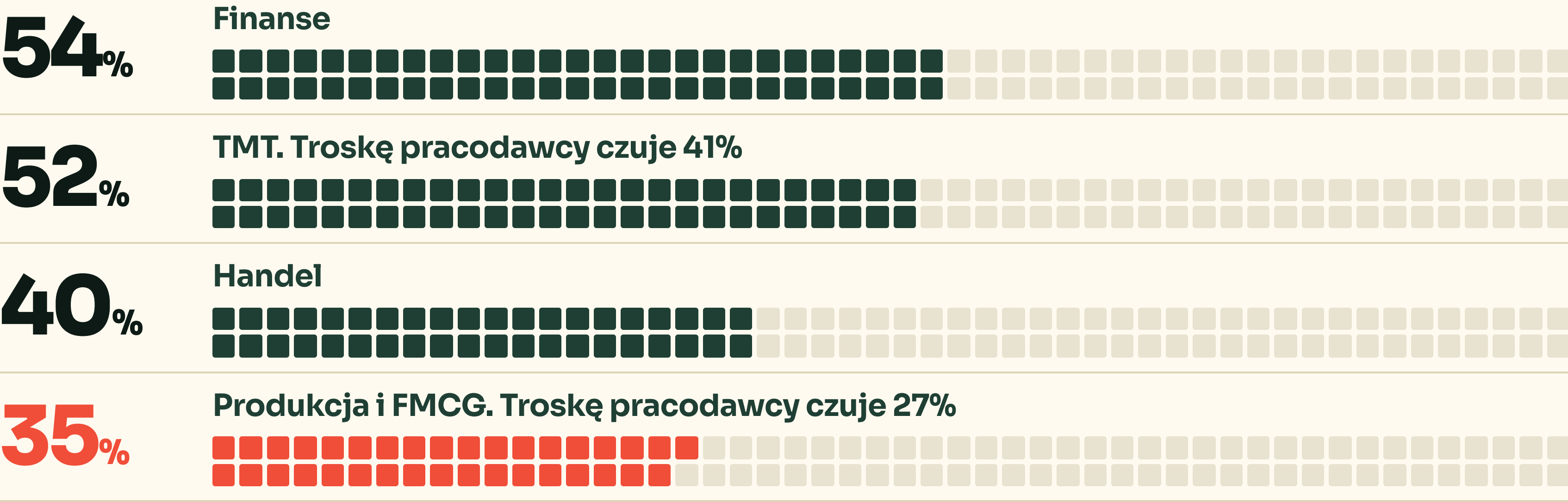
ogół badanych



Niemal co trzeci badany dopłaciłby ponad 50 zł za sesję.

Standard zależy dziś od branży

Dostęp do wsparcia psychicznego w firmie



Wasze pytania

Piszcie na czacie. Wybieramy te, które pojawiają się najczęściej.

ANKIETA NR 2

A czym wsparcie zdrowia psychicznego powinno być?

- A** Benefit, dodatek do pakietu
- B** Odpowiedzialność pracodawcy
- C** Standard, jak opieka medyczna
- D** Prywatna sprawa pracownika

Za chwilę porównamy wynik z tym z początku spotkania.



ahaslides.com/C4K50

Zeskanuj kod albo wpisz adres.
Link jest też na czacie.

WERDYKT

Benefit, odpowiedzialność czy standard?

Jedno zdanie odpowiedzi

Sandra Górecka, Michał Łysik

I jeden action point

Co warto zrobić w firmie jako pierwsze

Cztery liczby, które warto zapamiętać

77%

pracuje mimo złego
samopoczucia

50%

stawia opiekę psychiczną
na równi z medyczną

41%

uważa, że pomogłaby
w pracy bardziej niż karta
sportowa

30%

rozważyłoby pensję niższą
o 10% w zamian za
wsparcie psychiczne

**Firmy wygrywają odwagą, energią i systematyką.
Żadnej z nich nie ma bez siły psychicznej ludzi.**



Adam Plona
CEO, Mindgram

Trzy pytania, które warto zadać u siebie

- 1** **Ilu naszych ludzi pracuje „mimo”?**
 - 2** **Czy nasz wynik zaangażowania mówi prawdę o kondycji firmy?**
 - 3** **Czy jesteśmy gotowi na to, że opieka psychiczna staje się standardem jak opieka medyczna?**
-

Raport i dwie kolejne rozmowy

RAPORT



Pobierz bezpłatnie

ebook.mindgram.com/pl/badanie-produktywnosci

ZAPISY NA TEJ SAMEJ STRONIE

7.10

Niewidzialny koszt obecności. Ile firmę kosztuje praca „mimo”?

Godz. 9:00. Po raz pierwszy policzymy koszt dla firmy i dla gospodarki. Goście: Bartosz Kruszewski (Fiabilis Consulting Group) i Iwona Wencel (Comarch).

21.10

Jedno zdrowie, jeden pakiet. Czy można jeszcze oddzielać opiekę psychiczną od medycznej?

Godz. 9:00. Dla HR, działów benefitów i partnerów medycznych.

30 minut rozmowy o Waszych liczbach

Jeśli chcesz zobaczyć, jak wyniki badania wyglądają na tle Twojej branży i Twojej firmy, umów się z nami na krótką rozmowę.

Zeskanuj kod i wybierz termin albo napisz: mindgram.com/pl/kontakt



Dziękujemy

Sandra Górecka, Michał Łysik, Adam Plona

Do zobaczenia 7 października o 9:00.

PARTNERZY BADANIA

