**22 lipca 2025 r.**

**Informacja prasowa**

**Zanim zespół się wypali. Jak nie przegapić momentu, w którym wciąż można pomóc**

**Ponad 1,6 miliona zwolnień lekarskich z powodu problemów psychicznych – tyle wystawiono w Polsce w 2024 roku. To o blisko 14 proc. więcej niż rok wcześniej. Ale zanim pojawi się L4, przez wiele miesięcy często rozwija się trudny do uchwycenia proces: spadek motywacji, wycofanie, prezenteizm – symptomy przeciążenia psychicznego i wypalenia. Rosnąca skala absencji i rotacja często pokazują, że organizacje przeoczyły sygnały ostrzegawcze. W świecie szumu informacyjnego, niedoboru czasu, przyspieszonych zmian i niepewności, troska o kondycję psychiczną zespołów staje się strategiczną koniecznością.**

**Cichy kryzys, który zaczyna się wcześniej, niż myślimy**

Z danych ZUS wynika, że w 2024 roku w Polsce wystawiono ponad 1,6 miliona zwolnień lekarskich z powodu zaburzeń psychicznych i zachowania – to o 13,8 p.p. więcej niż rok wcześniej. Łączny czas nieobecności z tego powodu przekroczył 30 milionów dni. Najczęstszą przyczyną były reakcje na ciężki stres i zaburzenia adaptacyjne, a zwolnienia częściej dotyczyły kobiet i osób między 30. a 39. rokiem życia[[1]](#footnote-1) – czyli tej grupy wiekowej, która w organizacjach pełni istotne role operacyjne i menedżerskie.

Zwolnienie lekarskie czy rezygnacja z pracy to zazwyczaj ostatni etap kryzysu zawodowego i też ten najbardziej zwracający uwagę. Co jest wcześniej?

Pierwszym sygnałem głębszego problemu jest często zjawisko prezenteizmu (z ang. *presenteeism*). Pracownik formalnie obecny – fizycznie lub online – z czasem traci zdolność do skupienia, zaangażowania, działania z poczuciem sensu. Następuje „cicha rezygnacja” – dane Deloitte potwierdzają, że 90 proc. polskich pracowników deklaruje głęboki kryzys motywacji zawodowej, który następnie może skutkować chęcią poszukiwania pracodawcy oferującego lepsze warunki czy większe zainteresowanie dobrostanem pracowników.

*Pracownik przychodzi do biura lub loguje się zdalnie, ale coraz mniej realnie uczestniczy w pracy. Ten rodzaj obniżonej efektywności może kosztować organizacje nawet więcej niż nieobecność, bo przez długi czas pozostaje niewidoczny. Prezenteizm to nie problem z motywacją. To często swoisty mechanizm obronny – pracownik pozornie funkcjonuje w miejscu, które go wyczerpuje, bo nie widzi alternatywy ani przestrzeni na reakcję czy zmianę. Ciało jest obecne, ale psychika dawno wycofała się z relacji, zaangażowania, sensu. To milczący sygnał, że coś pęka* - dr hab. n. med. Andrzej Silczuk, psychiatra, Head of Mental Care w Benefit Systems, Multi.Life.

W raporcie Deloitte „Mental health and employers” z ubiegłego roku, koszt słabej kondycji psychicznej pracowników oszacowano na 51 miliardów funtów rocznie. Największy udział w tych kosztach (24 miliardy funtów) ma właśnie zjawisko prezenteizmu.

**Co stoi za wypaleniem, prezenteinzmem i obniżoną motywacją pracowników?**

Spadek motywacji, wypalenie zawodowe oraz prezenteizm to złożone zjawiska, których źródła tkwią we współczesnych realiach życia i pracy – wynika z [raportu „Dobrostan Polek i Polaków](https://biuroprasowe.benefitsystems.pl/323722-raport-dobrostan-polek-i-polakow)” zrealizowanego przez infuture.institute na zlecenie Benefit Systems. Aż 61 proc. badanych deklaruje wysoki poziom niepokoju związanego z aktualną sytuacją społeczno-polityczną. Coraz trudniej jest też odnaleźć równowagę między pracą a życiem prywatnym, zwłaszcza w świecie przyspieszającej cyfryzacji, która przytłacza tempem zmian i zaciera granice między sferami życia. Najniższy poziom dobrostanu wykazują osoby w wieku 35-44 lat, a więc trzon polskich pracowników. Łącząc obowiązki zawodowe z opieką nad dziećmi i starszymi rodzicami, przedstawiciele tej grupy szczególnie odczuwają presję społeczną i wyzwania związane z realiami życia.

O kondycji psychofizycznej pracowników wiemy coraz więcej, jednak wiele organizacji nadal nie posiada strategii wspierania ich dobrostanu.

**Jutro zaczyna się dzisiaj**

W ostatnich latach wiele firm konsekwentnie rozwija działania na rzecz zdrowia fizycznego: oferuje pakiety medyczne, promuje aktywność fizyczną, dba o ergonomię stanowisk. Coraz wyraźniej widać jednak, że dla pełnego wsparcia pracowników konieczne jest dopełnienie tego modelu o równie przemyślaną profilaktykę w obszarze zdrowia psychicznego. Stres, wypalenie czy przewlekłe zmęczenie rzadko pojawiają się nagle – znacznie częściej są efektem kumulacji codziennych trudności, którym można przeciwdziałać, o ile organizacja stworzy odpowiednie warunki: dostępność wsparcia, jasność ról, przestrzeń na sygnalizowanie potrzeb.

W obliczu rosnących wyzwań związanych ze zdrowiem psychicznym pracowników, znaczenie systemowych rozwiązań oferujących szybki i profesjonalny dostęp do wsparcia psychologicznego staje się kluczowe. Dane z 2023 roku wskazują na niemal 50 proc. wzrost liczby wizyt u psychologów i psychiatrów w Polsce w porównaniu do roku poprzedniego[[2]](#footnote-2). Te alarmujące statystyki podkreślają potrzebę nie tylko profilaktyki, ale również skutecznego reagowania na już występujące kryzysy.

**Systemowe podejście: elastyczność, jakość i dostępność**

Odpowiedzią na rosnące potrzeby w obszarze zdrowia psychicznego nie mogą być działania fragmentaryczne. Firmy oczekują rozwiązań, które naturalnie wpisując się w ich funkcjonowanie, będą jednocześnie współtworzyć zdrowe środowisko pracy. Pracownicy oczekują z kolei indywidualnego podejścia i elastycznych programów wsparcia dopasowanych do stylu życia. Potrzeby obydwu grup znajdują odzwierciedlenie w ofertach benefitów pracowniczych opartych na kompleksowym działaniu - jednym z nich jest Multi.Life, platforma wellbeingowa od Benefit Systems, twórcy karty MultiSport, którą wzmocniono integracją ze spółką Wellbee. Ten ostatni podmiot to lider w obszarze opieki psychologicznej online, dysponujący największym zespołem psychologów i terapeutów na rynku. Włączenie Wellbee w szeroki pakiet usług zapewnia użytkownikom Multi.Life dostęp do ponad 300 doświadczonych specjalistów reprezentujących różne nurty psychologii. Dodatkowo kontakt może przybierać formę szybkiej konsultacji na czacie, sesji doraźnych po regularną terapię online – dopasowaną do bieżących potrzeb. Z dotychczasowych doświadczeń Wellbee wynika, że wielu klientów rozpoczyna swoje terapie od spotkania z Opiekunem Terapii - specjalistą wykwalifikowanym w ukierunkowaniu klienta na wybór odpowiedniej dla niego metody terapeutycznej. Następnie, kontynuuje je w formule cyklicznych spotkań z docelowym psychoterapeutą.

Nowi klienci otrzymują możliwość ustalania limitu konsultacji przypadających na pracownika, przy zachowaniu elastyczności w ich wykorzystaniu – zarówno pod względem momentu, jak i częstotliwości. Trwają również prace nad modułem pozwalającym firmom na zakup dodatkowych pakietów wsparcia w sytuacjach kryzysowych. Co istotne, Multi.Life oferuje także szeroką bazę materiałów rozwojowych i psychoedukacyjnych, co czyni platformę rozwiązaniem kompleksowym, odpowiadającym zarówno na potrzeby interwencyjne, jak i profilaktyczne.

*Podchodząc do dobrostanu w sposób kompleksowy, od początku wiedzieliśmy, że wsparcie psychologiczne leży u podstaw troski o obszar zdrowia psychicznego. Adresując potrzeby zgłaszane przed firmy i pracowników w tym zakresie, stawialiśmy przede wszystkim na trzy rzeczy: dostępność, jakość specjalistów i elastyczność. Dlatego połączenie z Wellbee było naturalnym krokiem – dało nam skalę i ekspertyzę, które pozwalają realnie wspierać dobrostan psychiczny na poziomie organizacyjnym, nie tylko indywidualnym* – mówi Piotr Szostak, dyrektor zarządzający ds. strategii i rozwoju produktu w Benefit Systems.

**Czas na równowagę – także w podejściu do zdrowia psychicznego**

*Dbanie o kondycję psychiczną nie powinno być działaniem podejmowanym dopiero w obliczu wypalenia, absencji czy rezygnacji z pracy. Tak jak przez lata nauczyliśmy się wspierać zdrowie fizyczne pracowników, tak dziś potrzebujemy równie konsekwentnego podejścia do profilaktyki psychicznej. To nie tylko wyraz troski – to element świadomego zarządzania zespołami i odpowiedzialnego przywództwa* – mówi Andrzej Silczuk.

Według analiz prowadzonych przez Deloitte w Wielkiej Brytanii, każdy funt zainwestowany w zdrowie psychiczne pracowników może przynieść średnio pięciokrotny zwrot[[3]](#footnote-3). Firmy systemowo wspierające dobrostan, notują niższą absencję, większe zaangażowanie i wyższą retencję. To inwestycja, która zwraca się zarówno w liczbach, jak i w jakości codziennej pracy.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Kontakt dla mediów:

Barbara Jastrzębska, e-mail: barbara.jastrzebska@benefitsystems.pl, kom. 539677460

**Benefit Systems** działa na polskim rynku od ponad dwóch dekad i należy do liderów w dostarczaniu benefitów pozapłacowych, które wspierają dobrostan pracowników. Spółka jest twórcą Programu MultiSport, który umożliwia podejmowanie aktywności fizycznej w obiektach sportowych w całym kraju. W portfolio Benefit Systems jest także platforma kafeteryjna MyBenefit oraz program wellbeingowy Multi.Life. Od kilku lat oferta sportowa Spółki jest rozwijana na rynkach zagranicznych, m.in. w Czechach, na Słowacji, w Bułgarii i w Chorwacji. Grupa Benefit Systems jest także operatorem klubów fitness (w Polsce odpowiada m.in. za sieci: Active Fitness Club, Fabryka Formy, FitFabric, Fitness Academy, Good Luck, Max-Gym, My Fitness Place, Saturn Fitness, StepONE, Total Fitness i Zdrofit). Ważnym obszarem działań Benefit Systems jest promowanie aktywnego stylu życia na każdym jego etapie, dlatego Spółka realizuje inicjatywy wspierające aktywność fizyczną dzieci, dorosłych oraz seniorów. Cele te realizowane są m.in. przez Fundację MultiSport. Od 2018 roku Benefit Systems jest częścią globalnej inicjatywy B Corp, zrzeszającej spółki działające i angażujące się w rozwiązywanie najważniejszych problemów społecznych. Więcej informacji o firmie można znaleźć na benefitsystems.pl

1. Ibidem. [↑](#footnote-ref-1)
2. Dane Enelmed [↑](#footnote-ref-2)
3. <https://www.deloitte.com/uk/en/services/consulting/analysis/mental-health-and-employers-the-case-for-investment.html> [↑](#footnote-ref-3)