

1 din 4 angajați români au fost la limita burnout-ului în 2025, arata Indexul Employee Wellbeing 2025 dezvoltat de RoCoach și Novel Research

În 2025, starea de bine a angajaților din România s-a aflat într-o zonă funcțională, dar fragilă, potrivit Indexului stării de bine a angajaților români, realizat de RoCoach și Novel Research pe un eșantion național de 1.000 de angajați din mediul urban. Deși mai mult de 41 % dintre angajații români au reușit să își mențină un nivel rezonabil de echilibru la locul de muncă, 1 din 4 angajați s-au aflat într-o zonă de risc psihologic și burnout, în timp ce doar 30 % au indicat cu adevărat o stare de mulțumire ridicată, caracterizată prin relații sanatoase, autonomie, claritate și percepție de corectitudine la locul de muncă.

Indexul stării de bine a angajaților români arata un scor de 70,3 puncte din 100 în 2025, ceea ce indică o siguranță moderată, dar și o vulnerabilitate crescută la șocuri organizaționale precum schimbări de leadership, presiuni operaționale sau instabilitate economică și plasează România într-o zonă de „siguranță moderată”.

În 2025, bărbații au înregistrat o satisfacție mai mare la locul de muncă. 72,1% au indicat o stare bună și foarte bună, segmentul de vârstă 18-29 de ani fiind cel mai mulțumit. Domeniile cu cel mai mare grad de satisfacție la locul de muncă în 2025 au fost comerț/vânzări (76,4%), servicii bancare și sănătate (73,8% fiecare) și ONG (66,6%). La polul opus, angajații din domeniile IT&C și administrație publică au înregistrat cele mici niveluri de satisfacție.

Raportul arata că starea de bine nu este percepută de angajați ca un beneficiu sau un bonus, ci ca rezultatul modului în care este organizată și condusă compania pentru care lucrează. Diferențele de wellbeing nu sunt aleatorii și nici strict individuale, ci urmează linii structurale clare: poziția în ierarhie, vechimea, domeniul de activitate și regulile formale și informale ale organizației. În același timp, raportul arata că pe măsura ce vechimea angajaților în organizație crește, starea lor de bine scade de la nivelul „excelent” la „bine”, însoțită de o creștere a zonei de tensiuni gestionabile, dar persistente. Organizațiile reușesc să transforme entuziasmul inițial în stabilitate, dar nu reușesc întotdeauna să mențină energie și sens pe termen lung.

Angajații forțați să compenseze prin efort personal ce lipsește din designul muncii

„Datele ne-au aratat că în 2025 nu a fost vorba despre o Românie epuizată, ci despre o Românie care funcționează cu un cost emoțional mare. Majoritatea angajaților își fac treaba, dar sistemele organizaționale îi forțează să compenseze prin efort personal ceea ce lipsește din designul muncii: claritate, echitate, autonomie și relații sanatoase cu managementul. În 2026 provocarea reală pentru companii nu mai este retenția, ci menținerea vitalității oamenilor pe măsura ce cresc în roluri și responsabilitate. Un angajat care rămâne, dar își pierde energia, nu mai creează valoare”, explică **Mihai Stănescu**, fondatorul RoCoach, prima companie de coaching din România și dezvoltator al Organizational Transition Quotient (ORQ).

Conform Indexului stării de bine a angajaților români, în 2025 principalele surse de epuizare au fost volumul mare de muncă (23,3%), presiunea constantă a termenelor limită (19,6%), lipsa echilibrului dintre viața personală și cea profesională (16,4%) și absența feedbackului (9,1%). În același timp, în aproape toate segmentele analizate, șeful direct apare ca factor determinant al stării de bine a angajaților (19,3%).

“Dincolo de cifre, indexul arata cum este tratată munca în România în 2025: ca un sistem de presiuni, adaptări și compromisuri pe care oamenii îl gestionează zi de zi cu un efort mult mai mare decât se vede la suprafață. Indexul Stării de bine a angajaților români masoară calitatea reală a relației dintre angajat și organizația în care lucrează - cât de corecte sunt regulile, cât de clare sunt așteptările, câtă autonomie există și cât de mult sprijin primesc oamenii atunci când lucrurile devin dificile. Vedem foarte clar un proces de uzură organizațională. Oamenii nu

vorbesc despre beneficii, ci despre corectitudine, despre respect, despre șefi care asculta și despre libertatea de a-și organiza munca fara micro-management. Limbajul este adesea emoțional și uneori dur, ceea ce ne arata ca aceste teme sunt traite ca probleme morale, nu doar ca disfuncții procedurale. Când angajații spun „sa nu se mai aranjeze concursurile” sau „șefii sa ne trateze ca oameni”, ei vorbesc despre nevoia fundamentala de echitate și demnitate în munca”, spune **Marian Marcu**, *Managing Partner Novel Research*.

Indexul Employee Wellbeing 2025 este un instrument sintetic dezvoltat de RoCoach și Novel Research pentru a masura calitatea reala a experienței de munca a angajaților români în 2025. El este construit pe cinci dimensiuni fundamentale ale vieții organizaționale: claritate, autonomie, recunoaștere, echitate și relații umane.

Fiecare dimensiune este standardizata pe o scara 0-100, iar scorul final reflecta starea globala de bine la locul de munca. Indexul are o validare psihometrica solida (Cronbach Alpha = 0,891), ceea ce confirma ca dimensiunile masoara coerent un construct unitar de wellbeing organizațional.

Datele au fost colectate în perioada noiembrie-decembrie 2025, prin metoda CAWI (Computer Assisted WEB Interviews), pe un eșantion de 1.000 de angajați din mediul urban.