



Ментальне здоров'я у фокусі бізнесу: інструменти підтримки психологічної стійкості людей

PRIVATBANK
Business Platform



Ментальне здоров'я у фокусі бізнесу



Анастасія Глущенко

- Бізнес-консультант, коуч, тренер зі сталого розвитку бізнесу
- Засновниця ГО “Світ Незламних”
- CEO Агентства стратегічного маркетингу Stasy Passion



**Як стрес впливає
на суспільство та людей?**

83% українців
пережили травматичні події
під час війни

10 мільйонів
людей – у групі ризику
психічних розладів
(ВОЗ)

39% жінок і 33% чоловіків
мають симптоми
депресії чи ПТСР

**+16% інфарктів,
+10% інсультів**

психічне здоров'я напрямую
впливає на фізичний стан



**Як стрес людей
впливає на бізнес?**

Проявлення стресу в командах:

- 1 **Співробітники стали більш роздратованими, частіше конфліктують**
- 2 **Зниження продуктивності:** люди втомлені, втрачають концентрацію
- 3 **Зростання кількості лікарняних через емоційне вигорання**
- 4 **Проблеми з адаптацією після повернення з-за кордону чи фронту**
- 5 **Тривожний фон руйнує довіру до компанії та керівництва**



У **великих компаніях (Genesis, Intellias, MEGOGO)** у 2022-му спостерігали **масовий стрибок емоційного виснаження**, аж до того, що люди переставали відповідати в чатах.

Як це впливає на бізнес:

1

Зниження ефективності бізнесу (до 25% втрат продуктивності, за даними досліджень)

2

Кадрові втрати: більше людей звільняються через емоційне вигорання

3

Зростання рівня конфліктності → ускладнення командної роботи

4

Невпевненість у завтрашньому дні → менше ініціативності у співробітників



Чи може бізнес дозволити собі ігнорувати ментальне здоров'я? **25% втрати продуктивності** — це вже не HR-питання, а **питання виживання**.



Як побудувати
психологічно стійку
команду?

Попередження емоційної нестабільності:



Емоційна
грамотність



Прозора
комунікація



Гнучкий підхід
до роботи



Простір безпеки
та соціальної
підтримки

Емоційна грамотність

Навіщо це потрібно?

Люди не завжди розуміють, що переживають емоційне вигорання або стрес. Емоційний стан впливає на продуктивність і рішення, тому важливо навчитися його контролювати.

Як реалізувати?

✓ **Мікронавчання для команди:** короткі тренінги або вебінари про стрес, вигорання та методи саморегуляції.

✓ **Додати у внутрішні чати інструменти для самоконтролю:** анкети самоперевірки емоційного стану, нагадування про паузи.

✓ **Розробити “емоційний кодекс”** — простий набір правил, який допоможе команді екологічно спілкуватися у стресових ситуаціях.

Кейс: У компанії **Awesomic** проводять групові терапевтичні сесії, де співробітники вчаться ідентифікувати свої стани і коригувати емоційні реакції.

Прозора комунікація

Навіщо це потрібно?

Стрес у команді часто зростає через невизначеність: “Що буде з компанією?”, “Чи скорочуватимуть людей?”, “Чи витримає бізнес?”. Відсутність комунікації породжує паніку та чутки, що погіршують емоційний стан.

Як реалізувати?

✓ **Щотижневі або щомісячні оновлення від керівництва** (лист, відеозвернення, загальні збори).

✓ **Відкрите обговорення ситуації в бізнесі** – навіть якщо новини невтішні, краще сказати чесно: *“Так, нам складно, але ми знаємо, як діяти”*.

✓ **Формат Q&A-сесій для команди:** можливість ставити запитання і отримувати чесні відповіді.

✓ **Окрема людина або канал для обговорення питань про майбутнє компанії** (наприклад, у Slack, корпоративному Telegram-каналі).

Кейс: У компанії **Genesis** впровадили регулярні зустрічі з керівництвом, де топ менеджери чесно розповідають, що відбувається. Це знизило рівень паніки і дало людям відчуття контролю.

Простір безпеки та соціальної підтримки

Навіщо це потрібно?

Війна створює хронічний стрес, і люди шукають місце, де вони можуть почуватися в безпеці. Компанія може стати такою опорою, якщо створить **атмосферу взаємної підтримки**.

Як реалізувати?

✓ **“Кімнати тиші” в офісі або місця для розвантаження** (навіть у невеликій компанії можна виділити зону для відпочинку).

✓ **Регулярні зустрічі команди без прив'язки до роботи:** кава-брейки, обговорення новин, групові заняття (йога, медитація, фізична активність).

✓ **Корпоративні ініціативи для волонтерства** – спільна допомога ЗСУ чи постраждалим об'єднує людей і додає відчуття контролю над ситуацією.

✓ **Система “напарників” (buddy):** кожен співробітник має когось, до кого можна звернутися у складні моменти.

Кейс: В Intellias створили **онлайн-групи підтримки** для співробітників, які пережили втрату, евакуацію або повернулися з-за кордону.

Гнучкий підхід до роботи

Навіщо це потрібно?

В умовах війни всі переживають **емоційні спади** – когось зачепила важка новина, у когось виснаження від сирен. Якщо компанія не дає можливості перепочити, вигорання накопичується, що веде до звільнень і загального падіння ефективності.

Як реалізувати?

- ✓ **“Mental health days”** – можливість взяти день відпочинку без пояснень.
- ✓ **Гнучкий графік:** якщо людина не спала через нічний обстріл, їй можна дозволити почати день пізніше.
- ✓ **Оплачувані перехідні періоди для тих, хто повертається з фронту чи евакуації.**
- ✓ **Перехід від контролю часу до контролю результату** – орієнтація на виконанні задачі, а не на години за комп'ютером.

Кейс: У Awesomic дозволяють співробітникам брати відпочинок тоді, коли вони цього потребують, а в MEGOGO після складних подій надають можливість короткої відпустки.

Робота з активними стресами у команді:

Активний стрес – це коли команда вже перебуває у напруженому або критичному стані: тривожність, паніка, конфлікти, емоційні зриви.



Інформаційний контроль



Емоційне розвантаження



Управління конфліктами



Психологічна демілітаризація

Контроль інформаційного фону: обмеження впливу “тривожного шуму”

Навіщо це потрібно?

Війна створює **постійний інфо шум**, який виснажує психіку і провокує тривожність.

Члени команди можуть "зависати" в новинних потоках, відчувати стрес через дезінформацію або перепади емоцій після перегляду важкого контенту.

Як реалізувати?

✓ **Формат “інформаційних вікон”** – домовитися з командою, що обговорення новин відбувається в чітко визначений час (наприклад, 10 хвилин перед обідом).

✓ **Окремий “тихий чат” у робочих комунікаціях**, де **не розповсюджують новини та особисті переживання**, а лише робочі питання.

✓ **Навчити команду інформаційній гігієні**: фільтрувати джерела інформації, не переглядати шокуючий контент під час роботи, використовувати офіційні канали для перевірки новин.

✓ **HR або керівник може робити “інформаційний бриф”** (1-2 рази на день), щоб дати працівникам основну інформацію і закрити потребу “бути в курсі”.

Кейс: У Intellias після сплеску панічних настроїв у перші місяці війни провели тренінги з інформаційної гігієни для команди. Це допомогло знизити кількість емоційних зрывів та дискусій, які відволікали від роботи.

“Емоційне розвантаження” через фізичну активність або рутину

Навіщо це потрібно?

Під час стресу в організмі накопичується **адреналін і кортизол**, які можуть викликати агресію, апатію або панічні атаки. Фізична активність та рутинні завдання допомагають “перезапустити” нервову систему.

Як реалізувати?

- ✓ Заохочувати **фізичну активність** навіть у коротких форматах (5–10 хвилин): розминка, дихальні вправи, прогулянка.
- ✓ Якщо людина у стресі, дати їй **просте завдання**, яке не потребує аналітики (наприклад, впорядкувати документи, розкласти товари, скласти звіт по шаблону).
- ✓ Використовувати техніку **“заземлення”** (5-4-3-2-1): знайти 5 предметів, які бачиш, 4 звуки, які чуєш, 3 речі, до яких можеш доторкнутись, 2 запахи, 1 смак.

Кейс: У компанії **Genesis** під час активних бомбардувань команда знімала стрес через колективні прогулянки в укритті – це допомогло уникнути панічних атак. В **Interpipe** створили **“куток фізичної активності”** в цеху, щоб робітники могли швидко розрядити емоційне напруження.

Екстрене управління конфліктами в стресовій ситуації

Навіщо це потрібно?

Під час війни люди більш емоційно вразливі, що призводить до конфліктів у команді. Якщо стресові конфлікти не вирішувати, вони руйнують довіру та командну атмосферу.

Як реалізувати?

✓ Впровадити **“90-секундне правило”** – якщо виникає конфлікт, дати 90 секунд паузи, щоб не реагувати імпульсивно.

✓ Керівнику або HR варто використовувати методику

“Дистанціювання – Переформулювання – Дія”:

- **Дистанціювання:** “Давайте зробимо паузу і повернемося до питання через 5 хвилин.”
- **Переформулювання:** “Що вас хвилює в цій ситуації найбільше?”
- **Дія:** “Що ми можемо зробити зараз, щоб це вирішити?”

Кейс: У MEGOGO впровадили **формат “емоційного дебрифінгу”** – після напружених ситуацій команди проговорюють свої емоції в закритому колі, що зменшує агресію.

“Психологічна демілітаризація” команди після важких новин

Навіщо це потрібно?

Масові трагедії (обстріли, загибель знайомих) миттєво паралізують емоційний стан команди. Якщо не відреагувати правильно, це може спричинити колективну апатію або паніку.

Як реалізувати?

- ✓ **Нормалізувати обговорення емоцій:** дати можливість команді проговорити переживання.
- ✓ Якщо команда емоційно “впала” після новин – запровадити “20 хвилин емоційної паузи” (переключення уваги на іншу активність).
- ✓ Керівнику важливо **не уникати важких тем**, а підтримувати співробітників, наприклад: “Це страшні новини, і всі ми відчуваємо біль, давайте знайдемо, як можемо підтримати один одного.”

Кейс: У компанії **Intellias** HR-менеджери проходили навчання, як розмовляти з командами після важких подій, а в **Awesomic** створили внутрішній чат підтримки, де люди можуть поділитися своїми переживаннями.

Робота з екстреними випадками



Перша емоційна
допомога



Дії при важких
новинах



Трагічні випадки
в команді



Евакуація
команди

Алгоритм першої емоційної допомоги (PFA – Psychological First Aid)

Навіщо це потрібно?

Людина в стресі не завжди може об'єктивно оцінити свій стан та звернутися по допомогу. Якщо не надати підтримку вчасно, стрес може перерости у вигоряння або психосоматичні розлади.

Як реалізувати?

✓ Навчити керівників і HR базовим принципам **психологічної першої допомоги** (спокійно говорити з людиною, задавати правильні питання, знижувати паніку).

✓ Використовувати модель **LOOK, LISTEN, LINK**:

- **LOOK (спостерігай):** Зверни увагу на зміни в поведінці (замкненість, підвищена тривожність, дратівливість).
- **LISTEN (слухай):** Запитай, як людина почувається. “Що зараз найбільше турбує?”
- **LINK (направляй):** Запропонуй допомогу – розмова з психологом, відпочинок, зменшення навантаження.

Кейс: У Intellias менеджерів навчали впізнавати **ознаки емоційного виснаження** у команди, після чого вони могли оперативнo реагувати – наприклад, змінювати графік навантаження чи пропонувати психологічну підтримку.

Дії команди після важкої новини (обстріл, загибель знайомих, криза)

Навіщо це потрібно?

Після важких новин співробітники можуть впасти в **шок, апатію або агресію**. Якщо компанія не відреагує, команда може "зависнути" в цьому стані на кілька днів, що вдарить і по бізнесу, і по емоційній стабільності людей.

Як реалізувати?

- ✓ **"Групова пауза"** – дати команді можливість проговорити емоції у закритому колі.
- ✓ **Мікро-волонтерство:** запропонувати співробітникам допомогти (перерахувати кошти, написати лист підтримки) – це повертає відчуття контролю.
- ✓ **Не вимагати продуктивності в цей день:**
 - Якщо люди емоційно вбиті, краще зробити легший день без складних завдань.

Кейс: В Intellias після трагедії в Дніпрі HR-менеджери зібрали команду в Zoom, щоб проговорити стан і дати людям можливість висловити свої емоції. Це зменшило ефект "емоційного заціпеніння".

Мобілізація або втрата співробітника: як підтримати команду

Навіщо це потрібно?

Якщо співробітника мобілізують або він загинув, це **впливає на всю команду** – у людей виникає страх, провина, злість. Неправильна реакція керівництва може зруйнувати довіру до компанії.

Як реалізувати?

✓ Комунікація з командою:

- Якщо співробітник мобілізований → підтримати його публічно (наприклад, зробити корпоративну ініціативу допомоги).
- Якщо є трагічні новини → керівник має особисто повідомити команду, а не кидати сухе повідомлення у чат.

✓ Допомога родині мобілізованого:

- Генерувати збір на бронешилети/тепловізори (як роблять у Genesis).
- Виділити фінансову підтримку або зберегти зарплату.

 **Кейс:** У Genesis після мобілізації працівників створили спеціальний фонд допомоги їхнім сім'ям – це дало відчуття єдності в команді.

Евакуація команди: як діяти під час критичних загроз

Навіщо це потрібно?

Якщо команда опиняється в небезпеці (обстріли, загроза окупації), має бути **чіткий план дій**, щоб уникнути хаосу. Люди в стресі не можуть швидко ухвалювати рішення – їм потрібен алгоритм.

Як реалізувати?

✓ Створити евакуаційний план:

- Чітко визначити, куди люди можуть виїжджати (наприклад, партнерські офіси в інших містах).
- Виділити відповідального за евакуацію (HR, керівник відділу).
- Заздалегідь домовитися про житло для релокації (як це зробили в EY Polska).

✓ Термінова комунікація:

- Канал швидкого інформування (Telegram, Signal).
- Чіткі інструкції, як діяти у разі загрози (укриття, переміщення, збір документів).

Кейс: У EY Polska ще у 2022 році підготували плани евакуації українських працівників і забезпечили їм житло та психологічну підтримку.



**Як впроваджувати
ментальні програми
у бізнесі?**

Що отримує бізнес:

- 1 **Зменшення вигорання** → підвищення продуктивності
- 2 **Менше звільнень** → економія на наймі і адаптації нових працівників
- 3 **Покращення корпоративної культури** → сильніша і стабільніша команда

Musthave для бізнесу:

- 1 **Щомісячні відкриті зустрічі з керівництвом** – прозора комунікація для зменшення невизначеності.
- 2 **Mental Health Club** – програма розвитку емоційного інтелекту та навичок саморегуляції.
- 3 **Правила інформаційної гігієни** – корпоративні стандарти захисту від тривожного шуму та дезінформації.
- 4 **Навчання з надання швидкої психологічної та медичної допомоги** – базові навички для екстрених ситуацій.
- 5 **Протокол дій у кризових ситуаціях** – алгоритм реагування у випадку стресу, конфлікту чи загрози життю.

Як почати впроваджувати:

- 1 Визначити точку старту: оцінити стан команди
- 2 Запустити швидкі рішення, які не потребують великих ресурсів
- 3 Включити тему ментального здоров'я в корпоративну культуру
- 4 Відпрацювати протокол дій у кризових ситуаціях
- 5 Вимірювати ефект та адаптувати підходи



Дякую за увагу!