

Гайд

4iD Провайдер
корпоративної
психології та добробуту

Wellbeing 2026:

10 трендів галузі

для HR-фахівців і лідерів команд



У цьому документі ви знайдете практики та закономірності,
які допоможуть краще розуміти потреби співробітників
і будувати стійкі команди в умовах постійних змін

Що сьогодні допомагає компаніям **утримувати людей і залучати нові таланти**? Не лише гідна компенсація чи кар'єрні можливості.

Wellbeing, довіра та психологічна безпека дедалі більше впливають на залученість працівників, ефективність команд і бренд роботодавця.

✓ Цей гайд підготував **4ID Провайдер корпоративної психології та добробуту**, який розвиває незалежну професійну ком'юніті **HR Wellbeing Club**.

✓ Команда проаналізувала міжнародні дослідження, галузеві звіти та досвід українських компаній, аби зібрати **10 wellbeing-трендів 2026 року** — які формують якісно нові стандарти корпоративного добробуту та підтримки працівників.

ГЛОБАЛЬНІ ТРЕНДИ

з впливом на Україну



WELLBEING –

нова корпоративна норма і складова EVP



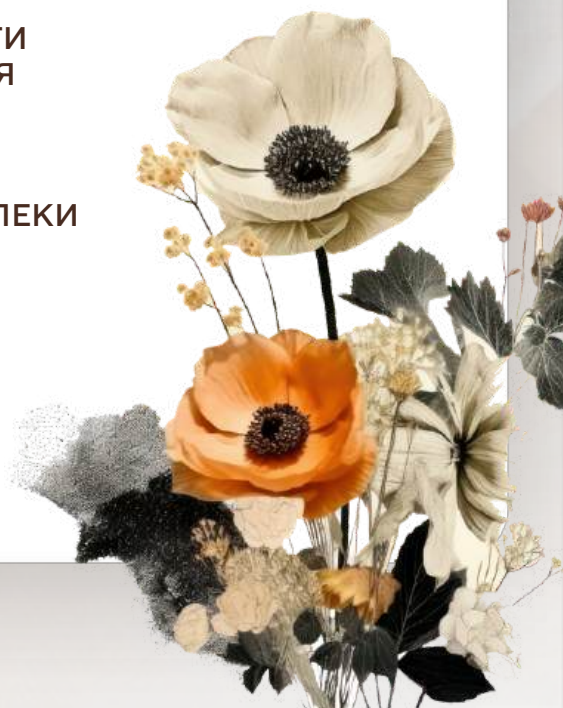
76% компаній планують збільшувати інвестиції у ментальне здоров'я

Джерело: *Employee Well-Being Industry Trends Report 2026, Wellable*

Психічне здоров'я стає обов'язковою частиною стратегії залучення та утримання талантів. Тож роботодавці відходять від разових wellbeing-активностей і переходять до системних програм, які охоплюють різні етапи управління людським капіталом – від адаптації до професійного розвитку. Зауважимо, що цей підхід пов'язаний не лише зі зростанням запиту на психологічну підтримку, а й з усвідомленням її впливу на продуктивність, мотивацію та довгострокову лояльність працівників.

Як використати на практиці?

- РЕГУЛЯРНО КОМУНІКУВАТИ ДОСТУПНІ ФОРМАТИ ПІДТРИМКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ
- ЗАЛУЧАТИ ЛІДЕРІВ НАПРЯМКІВ ДО РОЗВИТКУ КУЛЬТУРИ ДОБРОБУТУ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ
- АНАЛІЗУВАТИ ПОТРЕБИ ПРАЦІВНИКІВ І АДАПТУВАТИ ПРОГРАМИ ПІДТРИМКИ ВІДПОВІДНО ДО НИХ



Вимірювання ROI та VOI wellbeing-програм



\$5,39 повертається на кожен \$1,
вкладений в EAP



Джерело: CuraLinc Healthcare та Attridge Consulting,
International Journal of Scientific and Research Publications, 2025

Запит на вимірювання ефективності wellbeing-програм став одним із найпомітніших трендів останніх років. Зі зростанням витрат на оплату праці, медичне страхування та EAP роботодавці все більше замислюються над тим, чи такі інвестиції приносять відчутний результат для бізнесу. Поряд із традиційною оцінкою витрат особливого значення набувають ROI (Return on Investment) та VOI (Value on Investment), які допомагають оцінити вплив wellbeing-програм на ефективність, залученість, утримання команд та організаційну стійкість.

Як використати на практиці?

- ВИЗНАЧАТИ ЦІЛІ ТА МЕТРИКИ ОЦІНКИ ЩЕ ДО ЗАПУСКУ ПРОГРАМИ
- ВІДСТЕЖУВАТИ РІВЕНЬ ВИКОРИСТАННЯ СЕРВІСІВ ПІДТРИМКИ: ЧАСТКУ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ЗВЕРТАЮТЬСЯ ПО ПІДТРИМКУ, А ТАКОЖ ТЕМАТИКУ ЇХНІХ ЗАПИТІВ
- ПОЄДНУВАТИ КІЛЬКІСНІ ПОКАЗНИКИ (ПЛИННІСТЬ, ЛІКАРНЯНІ, ПРОДУКТИВНІСТЬ) ІЗ ЯКІСНИМИ ДАНИМИ ПРО ДОСВІД ПРАЦІВНИКІВ ТА СТАН КОМАНД

Дані дослідження

У відповідь на запит бізнесу щодо оцінки ефективності програм підтримки працівників компанія CuraLinc Healthcare провела масштабне дослідження за участі понад 166 000 працівників, які користувалися EAP-програмами.



Після отримання психологічної підтримки:



79%

— подолали ризик розвитку психічних розладів



67%

— подолали проблеми, пов'язані зі зловживанням алкоголем



61%

— відновили нормальний рівень продуктивності

Обережна інтеграція ШІ У WELLBEING



78% роботодавців хвилює конфіденційність даних
70% — рівень довіри до ШІ
58% — регуляторні ризики

Джерело: *Employee Well-Being Industry Trends Report 2026, Wellable*

Одна з головних переваг ШІ у wellbeing — можливість персоналізувати підтримку без суттєвого збільшення ресурсів. Працівники очікують різних форматів допомоги залежно від своїх потреб, життєвих обставин і рівня готовності звертатися по підтримку. ШІ може пришвидшити навігацію доступними сервісами та спростити отримання релевантних рекомендацій. Водночас роботодавці обережно ставляться до таких рішень через ризики, пов'язані з конфіденційністю даних, довірою користувачів і регуляторними вимогами.

Як використати на практиці?

- ЗАБЕЗПЕЧИТИ ПРОЗОРИСТЬ ЗБОРУ, ЗБЕРІГАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ
- ВИЗНАЧИТИ ПРАВИЛА ВИКОРИСТАННЯ ШІ-РІШЕНЬ І РЕГУЛЯРНО ПЕРЕГЛЯДАТИ ЇХ ВІДПОВІДНО ДО ЗМІН У ЗАКОНОДАВСТВІ
- ВИКОРИСТОВУВАТИ ШІ ДЛЯ ПЕРСОНАЛІЗАЦІЇ ТА НАВІГАЦІЇ, ЗАЛИШАЮЧИ РОБОТУ ЗІ СКЛАДНИМИ ЗАПИТАМИ ПРОФІЛЬНИМ ФАХІВЦЯМ



Хронічний стрес як базовий контекст роботи



92% працівників повідомляють про психічне або когнітивне виснаження на роботі

Джерело: *Workforce State of Mind Report 2026, Headspace*

Психічне та когнітивне виснаження сьогодні перетворилися на приховану норму робочого життя. Постійні зміни, високий темп, необхідність адаптуватися до нових обставин і надлишок інформації створюють навантаження, яке надмірно накопичується навіть за відсутності гострих кризових подій. За таких умов роботодавці більше зміщують фокус із реагування на проблеми до профілактики виснаження, а також — підтримки психологічної стійкості команд.

Як використати на практиці?

- РЕГУЛЯРНО ОЦІНЮВАТИ РІВЕНЬ СТРЕСУ, ТРИВОГИ, ВИСНАЖЕННЯ В КОМАНДАХ
- НАВЧАТИ МЕНЕДЖЕРІВ РОЗПІЗНАВАТИ ОЗНАКИ КОГНІТИВНОГО Й ЕМОЦІЙНОГО ПЕРЕВАНТАЖЕННЯ
- ПОЄДНУВАТИ КРИЗОВУ ПІДТРИМКУ З ПРОФІЛАКТИЧНИМИ ПРОГРАМАМИ, ЯКІ ДОПОМАГАЮТЬ ЗНИЖУВАТИ НАКОПИЧЕНЕ НАПРУЖЕННЯ



Запит на справжність



Працівники у 6,5 раза частіше довіряють лідерам, які демонструють щирі турботу про людей

Джерело: *Harvard Business Review, 2025. Most Employees Don't Trust Their Leaders. Here's What to Do About It*

Нині пильність кандидатів та працівників все більше виявляє відповідність між тим, що компанія декларує, і тим, як вона діє на практиці. Будь-який розрив між заявленими цінностями та повсякденними рішеннями миттєво підриває довіру. Через це фасадне лідерство, формальна емпатія та суто формальні wellbeing-комунікації викликають скепсис. Натомість відкрита комунікація, послідовність і готовність чесно говорити про складні питання зміцнюють довіру та підтримують залученість команд.

Як використати на практиці?

- ПОЯСНЮВАТИ НЕ ЛИШЕ РІШЕННЯ, А Й ПРИЧИНИ, ЯКІ СТОЯТЬ ЗА НИМИ
- ПІДКРІПЛЮВАТИ ЗАЯВЛЕНІ ЦІННОСТІ КОНКРЕТНИМИ ДІЯМИ ТА УПРАВЛІНСЬКИМИ ПРАКТИКАМИ
- РЕГУЛЯРНО ПРОВОДИТИ ПАРАЛЕЛЬ, НАСКІЛЬКИ ВНУТРІШНІ КОМУНІКАЦІЇ ТА ДОСВІД ПРАЦІВНИКІВ ВІДПОВІДАЮТЬ ОДНЕМУ



Психологічна безпека як базова умова роботи



До 50% вища продуктивність та на 76% більша залученість у командах із високим рівнем довіри

*Джерело: узагальнення міжнародних досліджень, наведених у дослідженні
«Економіка енергії та запит на сенси»*

Психологічна безпека впливає на атмосферу в команді, якість взаємодії та бізнес-результати. Коли співробітники не бояться ставити запитання, визнавати помилки, висловлювати незгоду чи пропонувати нові ідеї, організація отримує більше можливостей для навчання, співпраці та розвитку. Натомість у середовищі, де працівники уникають відвертих розмов через страх осуду або негативних наслідків, проблеми, як правило, залишаються невидимими до моменту, коли починають впливати на ефективність команди.

Як використати на практиці?

- ФОРМУВАТИ КУЛЬТУРУ, В ЯКІЙ ПОМИЛКИ РОЗГЛЯДАЮТЬСЯ ЯК ДЖЕРЕЛО НАВЧАННЯ, А НЕ ПРИВІД ДЛЯ ПОШУКУ ВИННИХ
- НАВЧАТИ ЛІДЕРІВ КОМАНД НАДАВАТИ ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК І ПРОВОДИТИ СКЛАДНІ РОЗМОВИ БЕЗ ТИСКУ ТА ЗВИНУВАЧЕНЬ
- РЕГУЛЯРНО ВИМІРЮВАТИ РІВЕНЬ ДОВІРИ, ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ТА ГОТОВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ВІДКРИТО ВИСЛОВЛЮВАТИ СВОЮ ДУМКУ



ТЕНДЕНЦІЇ, притаманні українському контексту





У 2026 році 47% респондентів назвали надмірне навантаження основним чинником стресу та погіршення самопочуття



Економіка енергії

Джерело: Дослідження Gradus «Що відбувається зі стресом, кар'єрою та довірою на роботі у 2026 році?» 24.06.2026, Gradus.app

Продуктивність перестала визначатися виключно кількістю відпрацьованих годин. Натомість дедалі більшого значення набувають енергія, концентрація та здатність підтримувати високу якість рішень упродовж тривалого часу. У цьому контексті компанії починають оцінювати не лише результати роботи, а й те, якою ціною для працівників вони досягаються. Тож турбота про відновлення сил, фокус та стабільну працездатність стає невід'ємною частиною ефективності команд.

Як використати на практиці?

- АНАЛІЗУВАТИ, ЯКІ ПРОЦЕСИ ЗАБИРАЮТЬ НАЙБІЛЬШЕ ЧАСУ ТА ЕНЕРГІЇ У СПІВРОБІТНИКІВ, АЛЕ НЕ СТВОРЮЮТЬ ВІДЧУТНОЇ ЦІННОСТІ ДЛЯ БІЗНЕСУ
- ПЕРЕГЛЯДАТИ ПРАКТИКИ ПРОВЕДЕННЯ ЗУСТРІЧЕЙ, КІЛЬКІСТЬ ТЕРМІНОВИХ ЗАВДАНЬ ТА НАВАНТАЖЕННЯ НА КЛЮЧОВИХ ФАХІВЦІВ, ЩОБ ЗМЕНШУВАТИ КОГНІТИВНЕ ПЕРЕВАНТАЖЕННЯ
- СТВОРЮВАТИ УМОВИ ДЛЯ ВІДНОВЛЕННЯ РЕСУРСУ; ПРИМІРОМ, ПІДТРИМУВАТИ ЗДОРОВИЙ БАЛАНС НАВАНТАЖЕННЯ, ЗАОХОЧУВАТИ ВИКОРИСТАННЯ ВІДПУСТОК ТА ВПРОВАДЖУВАТИ ПРАКТИКИ, ЩО ДОПОМАГАЮТЬ ЗБЕРІГАТИ КОНЦЕНТРАЦІЮ Й ЕНЕРГІЮ ВПРОДОВЖ РОБОЧОГО ТИЖНЯ

Запобігання «тихим реакціям» співробітників



Ризик звільнення залишається високим: серед «виснажених та демотивованих» працівників 70% вже замислювалися про звільнення, а серед «хронічно перевантажених» цей показник — 50%

Джерело: Дослідження Gradus «Що відбувається зі стресом, кар'єрою та довірою на роботі у 2026 році?» 24.06.2026, Gradus.app»

Quiet quitting, тихий саботаж та вибудовування жорстких «тихих меж» перетворюються на форму захисної адаптації команди до вигорання. На відміну від відкритих конфліктів, ці реакції мають прихований характер: працівник формально виконує посадові обов'язки, але мінімізує ініціативу та емоційно відключається від життя компанії. А отже, з часом втрачає інтерес до співпраці. Системний wellbeing — це єдиний спосіб вчасно помітити та попередити ці явища на ранній стадії.



Як використати на практиці?

- ВІДСТЕЖУВАТИ РАННІ СИГНАЛИ ДИСТАНЦІЮВАННЯ: ЗНИЖЕННЯ ІНІЦІАТИВНОСТІ, ЗАЛУЧЕНОСТІ АБО ІНТЕРЕСУ ДО РОЗВИТКУ
- ІНІЦІЮВАТИ ВІДКРИТИЙ ДІАЛОГ ТА ПРОПОЗИЦІЮ ПІДТРИМКИ ФАХІВЦІВ З МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я АБО КОУЧІВ
- РЕГУЛЯРНО ЗБИРАТИ ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК І СТВОРЮВАТИ БЕЗПЕЧНІ КАНАЛИ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ ПРОБЛЕМ. А ТАКОЖ — АНАЛІЗУВАТИ ПРИЧИНИ ТАКИХ РЕАКЦІЙ, А НЕ ЗОСЕРЕДЖУВАТИСЯ ЛИШЕ НА ЇХНІХ НАСЛІДКАХ

Персоналізація wellbeing-програм



За шкалою ONS4 (Office for National Statistics), 75% співробітників мають низький рівень задоволеності життям, а — 65% мають середній або високий рівень тривожності

Джерела: 1) *Gallup's 7 Workplace Challenges for 2025*;
2) «Ти як?»: зведений каталог актуальних досліджень за 2024-2026 роки станом на лютий 2026»

Працівники мають різні життєві обставини, обов'язки та виклики, які впливають на їхній добробут. В Україні цей контекст додатково ускладнюється наслідками повномасштабної війни. Тому компанії відходять від універсальних wellbeing-рішень і впроваджують програми підтримки, які враховують конкретні потреби людей. Серед пріоритетних напрямів — жіноче здоров'я, батьківство, догляд за близькими, баланс між роботою та особистим життям, а також інші індивідуальні життєві обставини, що впливають на благополуччя працівників.

Як використати на практиці?

- РЕГУЛЯРНО ДОСЛІДЖУВАТИ ПОТРЕБИ РІЗНИХ ГРУП ПРАЦІВНИКІВ
- ФОРМУВАТИ ДЕКІЛЬКА СЦЕНАРІЇВ ПІДТРИМКИ ЗАМІСТЬ ЄДИНОГО ПАКЕТА WELLBEING-АКТИВНОСТЕЙ
- АДАПТУВАТИ ПРОГРАМИ ПІД РІЗНІ ЕТАПИ ЖИТТЯ ТА КАР'ЄРИ СПІВРОБІТНИКІВ



Український фокус: сім'я, відновлення та резильєнтність



Фокус зміщується з реакції на кризу до розвитку повсякденної стійкості

Джерело: практика роботи 4ID з українськими компаніями

Українські роботодавці мають справу з викликами, які виходять за межі робочого контексту. Чотирічний гострий стрес, розділені родини, військова служба близьких, складнощі з відновленням і високе емоційне навантаження впливають на добробут людей незалежно від посади чи професії. Тож поряд з індивідуальними консультаціями компанії впроваджують сімейну терапію, формати відновлення, корпоративні спільноти та програми розвитку резильєнтності. Такий підхід допомагає підтримувати внутрішню стійкість працівників, знижувати ризик виснаження та створювати додаткові точки опори в умовах тривалого навантаження.

Як використати на практиці?

- ДОПОВНЮВАТИ ПСИХОЛОГІЧНУ ПІДТРИМКУ ФОРМАТАМИ, ЩО ВРАХОВУЮТЬ СІМЕЙНИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ ПРАЦІВНИКІВ
- РОЗВИВАТИ КОРПОРАТИВНІ СПІЛЬНОТИ, КЛУБИ ЗА ІНТЕРЕСАМИ ТА ІНШІ ПРОСТОРИ ДЛЯ НЕФОРМАЛЬНОЇ ВЗАЄМОДІЇ
- НАВЧАТИ КОМАНДИ НАВИЧКАМ ПОВСЯКДЕННОЇ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ, ЕМОЦІЙНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ТА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ГІГІЄНИ



ЩО ДАЛІ?

Корпоративний wellbeing продовжує змінюватися. З'являються нові дослідження, практики та виклики, які потребують обміну досвідом і пошуку ефективних рішень. Щоб допомогти HR-фахівцям орієнтуватися в цих змінах, 4iD Провайдер корпоративної психології та добробуту створив

HR Wellbeing Club

Це спільнота для тих, хто працює з добробутом людей у компаніях.

Учасники клубу отримують:

- ✓ практичні інструменти для підтримки команд;
- ✓ доступ до Mental Health Talks із кейсами українських компаній;
- ✓ експертну підтримку організаційних психологів;
- ✓ практики self-care та відновлення власного ресурсу.

Участь у клубі безкоштовна. Долучайтеся до спільноти HR-фахівців, які розвивають культуру корпоративного wellbeing в Україні.

*скануйте щоб приєднатися

