

Психосоціальні ризики: невидима причина виснаження команд

Вигорання як сигнал про стан системи

Олена Пищикова, 02 вересня 2026 р.

Олена Пищикова



кандидатка технічних наук,
доцентка кафедри охорони праці та цивільної безпеки
Криворізького Національного університету,

сертифікована експертка спілки ESOSH,
експертка журналу «Охорона праці»

Управління психосоціальними ризиками як складова БЗР

Небезпеки за ISO 45003

Пов'язані з організацією роботи, соціальними чинниками, робочим середовищем, обладнанням і завданнями. Можуть завдати психологічної або фізичної шкоди.

- 01 Надмірне робоче навантаження**
постійна терміновість, дефіцит часу та ресурсів
- 02 Інформаційне й емоційне навантаження**
надлишок комунікацій, суперечливі сигнали, травматичний контекст
- 03 Несприятливий стиль управління**
мікроменеджмент, непередбачуваність, брак підтримки
- 04 Культура надмірної продуктивності**
героїзація перевтоми й очікування постійної доступності
- 05 Нечіткість ролей і брак контролю**
конфліктні вимоги, обмежений вплив на власну роботу

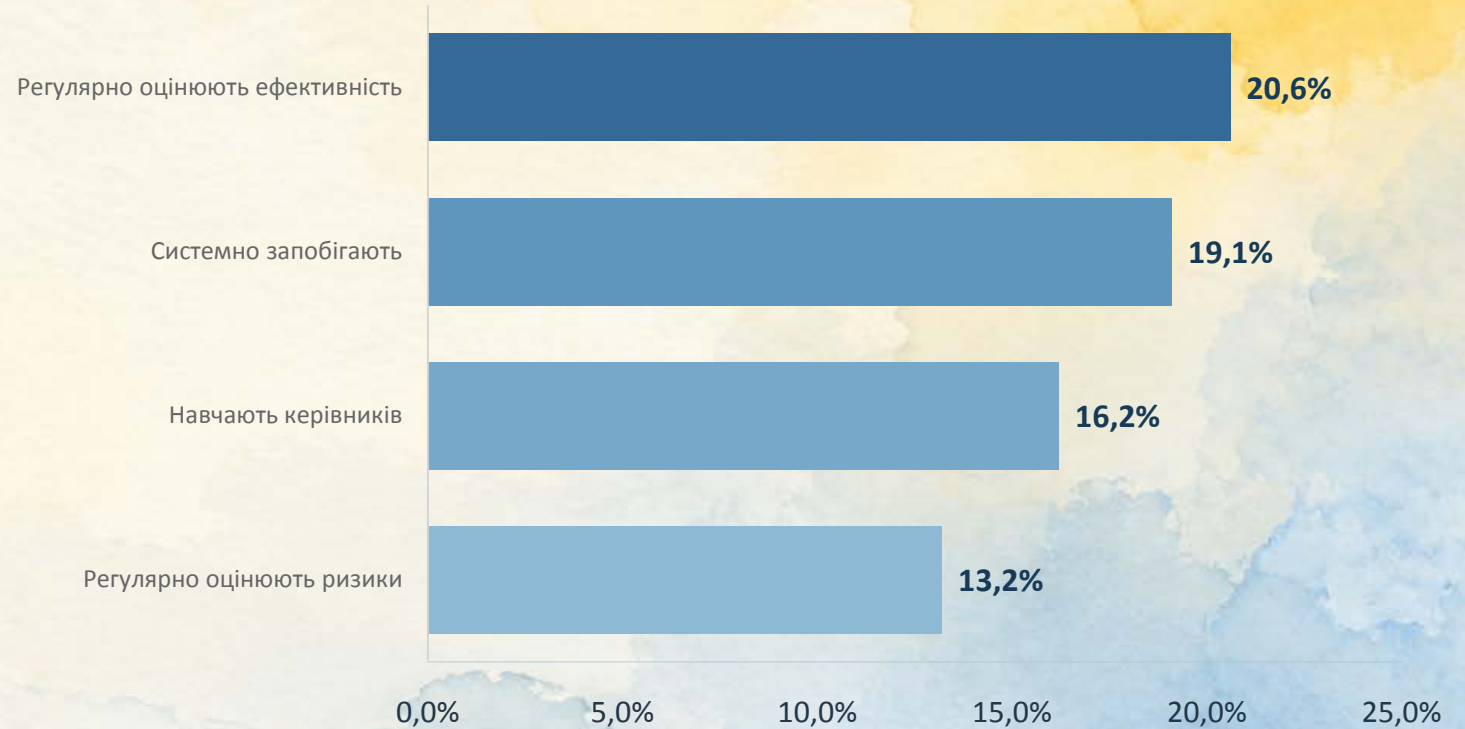
Швидкий тест: якщо ви працювали у відпустці, на лікарняному або після робочого дня поставте «+» у чаті.

Результати анкетування

76,5%

керівництво принаймні
частково усвідомлює
важливість ментального
здоров'я

але регулярні системні дії
залишаються рідкістю



Опитування учасників вебінару · n = 109

Професійне вигорання: феномен, пов'язаний із роботою

У МКХ-11

BURN-OUT (КОД QD85)

Синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратися.

ТРИ СКЛАДОВІ

1 . Виснаження

2 . Ментальне
дистанціювання або
цинізм

3 . Зниження професійної
ефективності

КЛЮЧОВІ СЛОВА

Робоче місце

Визначення ВООЗ прив'язує вигорання саме до умов праці, а не до «слабкості» людини.

Вигорання як індикатор системних проблем в організації

КРОНА · те, що бачимо

виснаження

цинізм і дистанціювання

зниження професійної ефективності

КОРІННЯ · те, що створює ризик

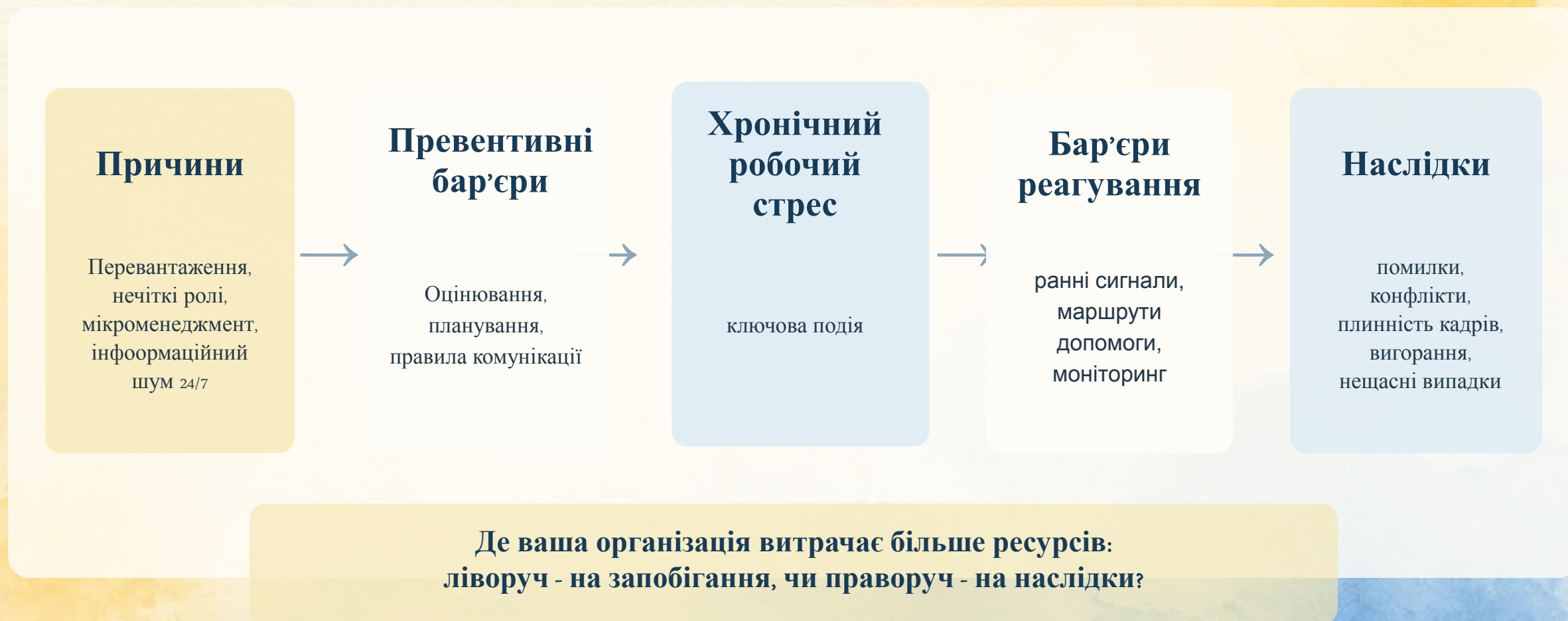
навантаження · невизначеність ·

дефіцит ресурсів · стиль управління ·

відсутність відновлення тощо



З чого починається управління психосоціальними ризиками?



Психосоціальна безпека входить у поле відповідальності роботодавця

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ КОНТЕКСТ

Рамкова директива 89/391/ЄЕС

Роботодавець відповідає за безпеку і здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних із роботою.

Логіка ЄС

виявити → усунути або зменшити → контролювати → перевірити

УКРАЇНСЬКИЙ КОНТЕКСТ

КЗпП

безпечні умови праці та заборона мобінгу

Закон «Про охорону праці»

система управління ОП і відповідальність роботодавця

Закон №4223-ІХ

можливість програм психосоціальної підтримки на роботі

Проект №10147

перехід до ризик-орієнтованої моделі БЗР

Від індивідуальної резильєнтності до системного управління психосоціальними ризиками

ВИМОГИ

ISO 45001

Охоплює небезпеки й ризики для фізичного та психічного здоров'я.

Виявлення → оцінювання → контроль → перевірка.

НАСТАНОВА

ISO 45003

Пояснює, як розпізнавати й контролювати психосоціальні ризики в системі БЗР.

Фокус - на організації роботи.

ІНТЕГРАЦІЯ

ISO 9001

Середовище функціонування процесів охоплює не лише фізичні, а й соціальні та психологічні чинники: зниження стресу, запобігання вигоранню й емоційний захист (**пункт 7.1.4**)

Від політики до практики: хто забезпечує управління психосоціальними ризиками

Керівництво	політика, ресурси, відповідальність
Охорона праці	оцінювання й контроль ризиків
HR	процеси, комунікація, підтримка
Лінійні керівники	навантаження й щоденна робота
Представники працівників	участь і зворотний зв'язок
Амбасадори (Координатри)	ранні сигнали та навігація

АМБАСАДОР МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я

Не діагностує • не лікує • не замінює психолога

- 1 Помічає ранній сигнал
- 2 Безпечно вислуховує
- 3 Знає алгоритм і маршрут допомоги
- 4 Скеровує до відповідного фахівця
- 5 Виявляє повторювальні проблеми в організації праці

Побачити ризик раніше, ніж він стане наслідком.