



NHÂN VIÊN THỰC SỰ CẦN GÌ TỪ CÁC CHƯƠNG TRÌNH HỖ TRỢ SỨC KHỎE TINH THẦN?

4 dữ liệu đáng chú ý và bài học dành cho HR, nhà quản lý

ĐIỂM NHẤN TỪ KHẢO SÁT

69%

người tham gia khảo sát ghi nhận **nghỉ phép có hưởng lương** là một hình thức đã tác động tích cực tới sức khỏe tinh thần.

Tỷ lệ thuộc nhóm ghi nhận tác động tích cực từ chương trình wellness (n = 2.751); không phải toàn bộ mẫu khảo sát.



THỜI GIAN NGHỈ



TÍNH LINH HOẠT



HÌNH THỨC HỖ TRỢ



Quy mô, thông tin khảo sát

Báo cáo Mental Health in the Workplace 2025 tìm hiểu sức khỏe và an toàn tâm lý tại nơi làm việc, đồng thời xem xét các vấn đề về kỳ thị và kiệt sức. Nghiên cứu được thực hiện trong bối cảnh người lao động Canada đối mặt với nhiều bất ổn kinh tế.

THÔNG TIN KHẢO SÁT

5.008

người lao động trưởng thành
có việc làm

10–20/6

năm 2025 thời gian diễn ra

CANADA

phạm vi khảo sát

Khảo sát trực tuyến, sử dụng mẫu xác suất ngẫu nhiên; kết quả cấp quốc gia được gia quyền theo tuổi, giới tính và vùng địa lý.

Nguồn: Mental Health in the Workplace 2025, PDF gốc, tr. 2 (Methodology & Study Context).

CÂU HỎI DÀNH CHO HR

Những hình thức hỗ trợ nào được người lao động ghi nhận là đã có tác động tích cực tới sức khỏe tinh thần của họ?

Báo cáo gợi mở một cách nhìn thực tế: bên cạnh hoạt động gắn kết hay truyền thông nội bộ, HR cần xem cả **khả năng nghỉ ngơi, tính linh hoạt** và cách tổ chức công việc. Đây là hướng suy ngẫm, chưa phải kết luận về quan hệ nhân quả.

Lưu ý phạm vi: dữ liệu được thu thập tại Canada; không mặc nhiên đại diện cho người lao động Việt Nam. Trang kế tiếp đi sâu vào câu hỏi Q20 và mẫu số phù hợp.



02 / BỐN HÌNH THỨC HỖ TRỢ

Người lao động đánh giá tích cực những hình thức hỗ trợ sức khỏe tinh thần nào?

ĐỌC BIỂU ĐỒ ĐÚNG CÁCH

Mẫu số Q20: **n = 2.751** người đã ghi nhận tác động tích cực từ chương trình wellness của doanh nghiệp, **không phải toàn bộ 5.008 người**. Câu hỏi cho phép chọn nhiều phương án.

Nghỉ phép có hưởng lương**69%**

Paid time off



Bao gồm ngày nghỉ phép, nghỉ ốm và các hình thức tương tự.

Ngày nghỉ cá nhân**58%**

Personal days



Hình thức nghỉ cho nhu cầu cá nhân cũng được ghi nhận đáng kể.

Lịch làm việc linh hoạt**52%**

Flexible scheduling



Khả năng điều chỉnh lịch làm việc là một lựa chọn nổi bật.

Giao lưu liên quan đến công việc**26%**

Work-related social events



Hoạt động giao lưu có tỷ lệ lựa chọn thấp hơn ba hình thức trên.

Nguồn: Mental Health in the Workplace 2025, PDF gốc, tr. 22, Q20 (n = 2.751).

ĐIỀU ĐÁNG SUY NGẪM

Ba lựa chọn về **thời gian nghỉ và tính linh hoạt** nổi bật hơn hoạt động giao lưu trong nhóm trả lời này. HR có thể cân nhắc rà soát các chính sách ảnh hưởng tới nhịp làm việc, song song với hoạt động gắn kết.

Giới hạn diễn giải: tỷ lệ phản ánh các lựa chọn được người tham gia tự ghi nhận, không đo lường hiệu quả thực nghiệm và không chứng minh lựa chọn này gây ra kết quả tốt hơn lựa chọn khác.

03 / TỪ DỮ LIỆU ĐẾN HÀNH ĐỘNG

Từ khảo sát đến những việc HR có thể cân nhắc làm

Các gợi ý dưới đây là **phân tích của người biên soạn** dựa trên dữ liệu khảo sát; không phải kết luận hoặc khuyến nghị trực tiếp từ nghiên cứu.

1

Rà soát chính sách nghỉ ngơi

Đừng chỉ xem số ngày nghỉ được cấp; hãy xem liệu nhân viên thực sự sử dụng được chúng.

BÀI HỌC Ví dụ thực tế: Nhân viên được cấp phép năm nhưng thường xuyên không nghỉ vì khối lượng công việc lớn, không có người thay thế hoặc lo ngại công việc tồn đọng khi quay lại.

TỰ ĐÁNH GIÁ

- Việc nghỉ đúng lúc có dễ thực hiện không?
- Bàn giao và khối lượng công việc có tạo áp lực?

THỬ BẮT ĐẦU

Hỏi ẩn danh về rào cản khi nghỉ; thử chuẩn hóa bàn giao.

2

Xem xét tính linh hoạt trong công việc

Tính linh hoạt có thể mang nhiều hình thức khác nhau tùy vai trò và yêu cầu vận hành.

BÀI HỌC Ví dụ thực tế: Trong khi nhân viên trực tổng đài cần tuân thủ ca làm cố định nhân viên phụ trách báo cáo có thể chủ động sắp xếp thời gian tập trung xử lý dữ liệu. Doanh nghiệp có thể thiết kế mức độ linh hoạt khác nhau thay vì áp dụng một chính sách giống nhau cho mọi vị trí.

TỰ ĐÁNH GIÁ

- Vị trí nào có thể linh hoạt về thời gian?
- Ai hỗ trợ, bàn giao khi lịch làm việc thay đổi?

THỬ BẮT ĐẦU

Thử khung giờ linh hoạt có điều kiện ở một nhóm phù hợp.

3

Đánh giá hỗ trợ theo nhu cầu thực tế

Sự kiện gắn kết và chính sách hỗ trợ điều kiện làm việc đáp ứng các mục đích khác nhau.

BÀI HỌC HR tổ chức nhiều hoạt động team building với mục tiêu cải thiện tinh thần nhân viên. Tuy nhiên, qua khảo sát nội bộ, nhân viên cho biết điều họ cần hơn là lịch làm việc hợp lý và giảm tình trạng thường xuyên phải làm thêm giờ. HR cần xem xét lại thứ tự ưu tiên trong kế hoạch phúc lợi, thay vì tiếp tục tăng số lượng hoạt động.

TỰ ĐÁNH GIÁ

- Nhân viên cần gì nhưng chưa dễ tiếp cận?
- Có theo dõi mức sử dụng, phản hồi và rào cản?

THỬ BẮT ĐẦU

Lấy phản hồi ngắn, ẩn danh rồi rà soát lại phúc lợi.

Một chương trình phù hợp bắt đầu từ việc hiểu nhu cầu thực tế và khả năng tiếp cận của nhân viên.



Nguồn tham khảo và lưu ý khi sử dụng tài liệu

A. NGUỒN THAM KHẢO

BÁO CÁO GỐC

Mental Health Research Canada (MHRC). Mental Health in the Workplace 2025. Tháng 6/2025.

Theo trang giới thiệu chính thức của MHRC, báo cáo được thực hiện hợp tác với Workplace Strategies for Mental Health và Canada Life; Pollara cũng xuất hiện trên bìa báo cáo và được nêu trong phần nhân sự thực hiện.

Vị trí đối chiếu: PDF gốc tr. 1 (bìa, tổ chức liên quan), tr. 2 (phương pháp, n = 5.008, thời gian), tr. 22 (Q20, n = 2.751; các tỷ lệ 69%, 58%, 52%, 26%). Số trang PDF và số in trong báo cáo trùng nhau ở các trang được trích.

Trang báo cáo chính thức của MHRC: mhrc.ca/workplace-mh-2025
Tải báo cáo gốc: mhrc.ca/s/Workplace-Mental-Health-2025.pdf

B. TUYÊN BỐ TRÁCH NHIỆM

- Tài liệu được biên soạn bằng tiếng Việt để cung cấp kiến thức tham khảo về sức khỏe tinh thần tại nơi làm việc.
- Các tỷ lệ là kết quả khảo sát tại Canada, không mặc nhiên phản ánh tình hình lực lượng lao động Việt Nam. Dù được thực hiện tại Canada, những kết quả này vẫn là một nguồn tham khảo hữu ích để HR và nhà quản lý tại Việt Nam đặt thêm câu hỏi về nhu cầu hỗ trợ của nhân viên. Bởi mỗi thị trường có đặc điểm văn hóa, nhận thức và môi trường làm việc khác nhau, các số liệu không nên được áp dụng trực tiếp cho Việt Nam, mà có thể dùng làm điểm khởi đầu để đối chiếu với thực tiễn và thảo luận nội bộ tại doanh nghiệp.
- Nhận định và gợi ý cho HR mang tính diễn giải, không phải bằng chứng nhân quả hoặc khuyến nghị phù hợp với mọi doanh nghiệp.
- Việc áp dụng cần xét đến nhu cầu nhân viên, đặc thù vị trí, yêu cầu vận hành và quy định hiện hành của từng doanh nghiệp.
- Tài liệu không thay thế tư vấn, chẩn đoán hoặc hỗ trợ chuyên môn về sức khỏe tinh thần.
- Khi sử dụng lại số liệu, cần dẫn báo cáo gốc và giữ nguyên ngữ cảnh, câu hỏi cùng mẫu số khảo sát.