



Số 255 - Tháng 10, 2025

MENTAL HEALTH AT WORK

TỪ NHẬN THỨC ĐẾN HÀNH ĐỘNG MỖI NGÀY





01

LÃNH ĐẠO BẢN THÂN



Thói quen kiên cường: Hành động nhỏ mỗi ngày để bảo vệ sức khỏe tinh thần

Cẩm nang tự coaching

02

LÃNH ĐẠO CÙNG NHAU



Quản lý như “Người gác cổng” Sức khỏe Tinh thần: Hỗ trợ thực sự là thế nào?

Cẩm nang quản lý từng bước

03

LÃNH ĐẠO VƯƠN XA



ROI của sức khỏe tinh thần: Vì sao doanh nghiệp không thể làm ngơ

Bài viết tư duy lãnh đạo

04

GÓC SỨC KHỎE & HẠNH PHÚC



Phá vỡ định kiến:

Đối thoại kiến tạo văn hóa mới

Hướng dẫn đối thoại

**TRONG
SỐ
NÀY:**



Thói quen kiên cường



HÀNH ĐỘNG NHỎ MỖI NGÀY ĐỂ BẢO VỆ SỨC KHỎE TINH THẦN

Rome không được xây dựng chỉ trong 1 ngày, và sự kiên cường cũng vậy. Không hoảng có thể cho thấy một cá nhân kiên cường đến mức nào, song chúng cũng không nên là yếu tố chính để rèn luyện sự kiên cường. Kiên cường cần được nuôi dưỡng từng ngày. Tin tốt là sự kiên cường không phải là một đặc điểm cố định; đó là một sức mạnh được có thể được phát triển theo thời gian. Kiên cường vừa là quá trình (cách chúng ta phản ứng trước nghịch cảnh) vừa là năng lực (những nguồn lực bên trong và bên ngoài mà chúng ta có thể dựa vào).

Những cá nhân có sức kiên cường cao đều cho thấy họ có khả năng:

- Tạo không gian để xử lý cảm xúc khi đối mặt với những thất bại
- Điều chỉnh cảm xúc cá nhân bằng nhiều cách tiếp cận khác nhau
- Có thể chấp nhận những thay đổi bất lợi
- Tập trung vào giải pháp thay vì vấn đề
- Nhìn nhận sự việc bằng lăng kính cởi mở, không phán xét
- Tìm kiếm sự hỗ trợ từ bên ngoài khi cần

Kiên cường cũng có thể được xem là một kỹ năng, bởi năng lực vực dậy và phục hồi sau khó khăn đòi hỏi cả kiến thức lẫn rèn luyện.

Kiến thức là hiểu được điều gì hiệu quả và cách nó vận hành, trong khi rèn luyện là làm chủ kiến thức đó và nhận ra tác động thực sự.

Sự kiên cường có thể được nuôi dưỡng qua những thực hành hằng ngày như:

- Cho phép bản thân có những phút nghỉ giải lao ngắn trong ngày.
- Dành một chút thời gian để thực hành biết ơn, tập trung vào điều bạn trân trọng.
- Tạo những thói quen nhỏ giúp xoa dịu và điều chỉnh cảm xúc mỗi ngày
- Dành 5 phút kiểm tra các giác quan để đưa mình trở lại thực tại.
- Thực hành lòng trắc ẩn với chính mình và chấp nhận những việc đã xảy ra
- Viết nhật ký mỗi ngày và suy ngẫm về những ý tưởng phát triển bản thân
- Nuôi dưỡng sự tò mò và khám phá với tư duy của người mới bắt đầu
- Nhận diện giá trị và nguyên tắc của bản thân: buông bỏ điều cũ, học lại, giữ lại và thử thách niềm tin của chính mình

Trong bối cảnh kinh doanh ngày càng cạnh tranh và khó lường, khả năng lãnh đạo cũng chính là khả năng đối mặt với thay đổi. Càng nhiều thay đổi, càng đòi hỏi năng lực lãnh đạo cao hơn trong một môi trường. Và một trong những yếu tố quyết định then chốt ở đây chính là sự kiên cường. Kiên cường không phải là miễn nhiễm với thay đổi, mà là phản ứng một cách xây dựng và duy trì hiệu quả trong tình huống thử thách, từ đó bảo toàn năng lượng để hoàn thành trách nhiệm lãnh đạo.

Ying Yin Lee

Consultant / Senior Learning &
Capacity Development
Executive, APAC





QUẢN LÝ NHƯ “NGƯỜI GÁC CỔNG” SỨC KHỎE TINH THẦN HỖ TRỢ THỰC SỰ LÀ THẾ NÀO

Quản lý là một vị trí then chốt trong tổ chức, kết nối Ban Lãnh Đạo và Nhân viên. Họ không chỉ truyền tải chiến lược từ trên xuống mà còn trực tiếp đồng hành, hỗ trợ và nâng đỡ đội ngũ. Quản lý không phải người ra lệnh, cũng không đơn thuần là người thực thi. Vai trò cốt lõi của họ là tạo điều kiện để nhân viên phát huy năng lực và duy trì hiệu suất bền vững.

Chính vì vậy, quản lý cần hiểu rõ nhân viên hơn ai hết, để kịp thời đồng hành khi họ gặp khó khăn. Dưới đây là 4 bước tham khảo để giúp quản lý trở thành “người gác cổng”, người đầu tiên nhận diện và hỗ trợ những vấn đề về sức khỏe tinh thần trong đội ngũ:

**1**

NHẬN DIỆN NHỮNG DẤU HIỆU BẤT THƯỜNG

Kiệt sức và căng thẳng hiếm khi xảy ra ngay lập tức; chúng thường bắt đầu từ những thay đổi nhỏ như: giảm hiệu suất, mất tập trung, hay dễ cáu gắt. Nhà quản lý cần thường xuyên quan sát để thấu hiểu hành vi của nhân viên từ đó dễ dàng nhận ra những điểm khác “ngay thường” của họ.

TRAO ĐỔI NHỮNG KHÔNG XÂM PHẠM

Không phải lúc nào nhân viên cũng chủ động chia sẻ với cấp trên về vấn đề của họ. Hãy chủ động thăm hỏi bằng sự quan tâm chân thành: “Hôm nay trông bạn có vẻ mệt, tôi có thể hỗ trợ gì không?” Hãy lắng nghe mà không phán xét. Chúng ta có thể không có giải pháp ngay nhưng được nói ra khó khăn của mình sẽ giúp nhân viên thấy nhẹ nhõm hơn. Người quản lý cũng có thể tinh tế tìm hiểu thông qua các nhân viên khác bởi nhân viên thường thân và chia sẻ với nhau hơn là với quản lý.

2**3**

KẾT NỐI NGUỒN HỖ TRỢ CHUYÊN NGHIỆP

Trường hợp nhân viên cần được hỗ trợ nhiều hơn, hãy kết nối họ với những nguồn hỗ trợ chuyên nghiệp như là bộ phận Nhân sự, chương trình EAP (Employee Assistance Program), hoặc các chuyên gia mà bạn biết có thể giúp họ giải quyết vấn đề hiện tại. Quan trọng nhất vẫn là cách tiếp cận phải thật tinh tế, thể hiện sự đồng hành, sẵn sàng hỗ trợ chứ không phải là “chuyển trách nhiệm”.

XÂY DỰNG MÔI TRƯỜNG AN TOÀN TÂM LÝ

Đừng chỉ họp Team định kỳ một cách khô khan và chỉ xoay quanh công việc. Hãy tạo không gian cởi mở để nhân viên thoải mái chia sẻ cảm xúc mà không sợ bị phán xét. Một môi trường làm việc an toàn tâm lý không chỉ giảm căng thẳng mà còn gia tăng gắn kết.

4

Anh Nguyen
Business Consultant, APAC

Quản lý không nhất thiết phải “sửa chữa” mọi vấn đề của nhân viên. Vai trò quan trọng của người quản lý là nhận diện, lắng nghe và dẫn dắt nhân viên đến những sự hỗ trợ phù hợp. Bằng cách đó, người quản lý không chỉ bảo vệ sức khỏe tinh thần của nhân viên mà còn nuôi dưỡng một đội ngũ kiên cường và hạnh phúc.



ROI CỦA SỨC KHỎE TINH THẦN VÌ SAO DOANH NGHIỆP KHÔNG THỂ LÀM NGỜ

Một vài năm trước, những cuộc đối thoại về sức khỏe tinh thần tại nơi làm việc thường chỉ dừng lại ở “nhận thức”. Áp phích được treo lên, có thể đã có một “tuần lễ sức khỏe tinh thần”, rồi mọi thứ lại trôi qua như cũ. Nhưng ngày nay, chỉ nhận thức thôi là chưa đủ. Thách thức thực sự là xây dựng những nơi làm việc mà sức khỏe tinh thần đan xen vào cách chúng ta làm việc mỗi ngày, chứ không phải chỉ là một hoạt động bổ sung bên lề.

Tại sao điều này lại quan trọng với doanh nghiệp? Vì phút lờ sức khỏe tinh thần sẽ rất tốn kém. Căng thẳng, kiệt sức và vắng mặt âm thầm rút cạn năng suất và nhân tài, thậm chí còn dẫn đến tỷ lệ nghỉ việc cao hơn. Ngược lại, khi nhân viên cảm thấy được hỗ trợ và an toàn, họ duy trì sự gắn kết, làm việc với năng lượng tích cực và gắn bó lâu dài hơn. Nói cách khác, sức khỏe tinh thần không chỉ là “một điều nên có” – mà là một lợi thế cạnh tranh trong kinh doanh.

Vậy làm thế nào để các tổ chức vượt trên những ý định tốt đẹp và tạo ra sự thay đổi thực sự? Điều đó nằm ở những hành động nhỏ nhưng nhất quán, trong đó lãnh đạo, quản lý và nhân viên đều có thể góp phần thực hiện:

Gắn liền với hiệu suất, không tách rời

Theo dõi sức khỏe tinh thần song song với các KPI thông thường. Đội ngũ khỏe mạnh thì hiệu suất cao hơn.

Nói về sức khỏe tinh thần một cách cởi mở

Khi lãnh đạo chia sẻ thói quen chăm sóc sức khỏe tinh thần của bản thân – hoặc đơn giản là hỏi thăm – sẽ giúp bình thường hóa các cuộc trò chuyện và giảm kỳ thị.

Thiết kế công việc với yếu tố phục hồi

Nghỉ ngơi, lịch làm việc linh hoạt và không gian tái tạo năng lượng không phải đặc quyền; đó là điều giữ cho mọi người luôn ở trạng thái tốt nhất.

Chính sách đi đôi với văn hóa

Việc tiếp cận tư vấn hay các chương trình chăm sóc sức khỏe tinh thần chỉ hiệu quả khi nhân viên cảm thấy an toàn để sử dụng mà không sợ bị phán xét.

Quan trọng nhất, văn hóa không chỉ do phòng Nhân sự xây dựng. Nó được hình thành trong những khoảnh khắc hằng ngày — khi một quản lý tôn trọng ranh giới, khi đồng đội hỗ trợ lẫn nhau, và khi mọi người cảm thấy họ có thể là chính mình tại nơi làm việc.

Sự thật rất đơn giản: một lực lượng lao động kiệt sức sẽ không thể mang lại kết quả bền vững. Nhưng khi nhân viên cảm thấy an toàn, được hỗ trợ và được trân trọng, hiệu suất sẽ tự nhiên theo sau.

Và đây là thách thức: Với tư cách là một nhà lãnh đạo, bạn có thể làm một hành động nhỏ nào trong tuần này để cho đội ngũ thấy rằng sức khỏe tinh thần của họ thật sự quan trọng?

Hãy bắt đầu từ đó — ROI sẽ đến theo sau.

Shalini Gunarajan
Senior Consultant, Malaysia





PHÁ VỠ ĐỊNH KIẾN

Đổi Thoại Kiến Tạo Văn Hóa Mới

Nói về sức khỏe tinh thần đôi khi mang lại cảm giác ngập ngừng, thậm chí bị né tránh, nhưng sự im lặng chính là điều duy trì định kiến. Sự thay đổi chỉ xảy ra khi chúng ta chủ động mở lòng, khi chọn những lời nói tạo không gian cho sự chân thành và thấu cảm, chúng ta đang góp phần xây dựng một văn hóa nơi sức khỏe tinh thần được xem là bình thường.

Dưới đây là một hướng dẫn đơn giản cho những cuộc trò chuyện này.

Bắt đầu đối thoại

Thay vì: "Trông bạn ốm mòi" (tập trung vào vẻ ngoài, bỏ qua cảm xúc và vô tình phủ nhận trải nghiệm của họ)
Hãy thử: "Mình nhận thấy dạo này bạn có vẻ trầm hơn thường ngày. Mình chỉ muốn hỏi thăm — dạo này bạn thế nào rồi?"
Thay vì: "Thời vượt qua đi," hoặc "Vui lên, đâu có gì tệ đến vậy."
Hãy thử: "Mình ở đây nếu bạn muốn chia sẻ. Nếu chưa sẵn sàng thì cũng không sao. Nhưng mình hy vọng bạn có ai đó mà bạn tin tưởng để có thể mở lòng."

Lắng nghe không phán xét

Nếu ai đó chia sẻ: "Mình cảm thấy quá tải / buồn / lo lắng về..."
Bạn có thể nói:
"Cảm ơn bạn đã tin tưởng chia sẻ với mình."
Có thể mình không có giải pháp cho những gì bạn đang trải qua, nhưng mình chắc chắn sẽ lắng nghe bạn mà không phán xét."

Kết thúc bằng sự quan tâm

"Mình thật sự vui vì chúng ta đã nói chuyện. Bạn không đơn độc trong việc này, và mình luôn ở đây khi bạn muốn chia sẻ. Chúng ta sẽ sớm trò chuyện lại nhé."

Khuyến khích tìm kiếm hỗ trợ

"Bạn có muốn chúng ta cùng nhau tìm hiểu các lựa chọn hỗ trợ không?"
"Đôi khi trò chuyện với một chuyên gia có thể mang lại sự nhẹ nhõm. Bạn có muốn mình chia sẻ một vài nguồn hỗ trợ không?"

Bình thường hóa trải nghiệm

"Nhiều người trong chúng ta đều gặp khó khăn về sức khỏe tinh thần, cho nên điều đó không thể định nghĩa con người bạn."
"Việc dám tìm kiếm sự giúp đỡ cần rất nhiều can đảm, và bạn không cần phải một mình đối diện."

Đặt câu hỏi mở như:
"Thực sự thì dạo này bạn thế nào?"

Lắng nghe chủ động, không ngắt lời

Xác nhận cảm xúc: "Những gì bạn đang trải qua nghe thật sự khó khăn. Việc bạn cảm thấy như vậy là hoàn toàn bình thường."

Tôn trọng sự riêng tư và chỉ chia sẻ khi có sự đồng ý

Nhắc nhở rằng họ không hề đơn độc



DO'S



DON'TS

Đừng xem nhẹ bằng những câu như:
"Chuyện này đâu có gì lớn; có thể còn tệ hơn nữa cơ."

Đừng đưa lời khuyên khi chưa được hỏi, kiểu: "Đừng nghĩ nhiều nữa," hoặc "Bạn chỉ cần bình tĩnh lại thôi."

Đừng gán nhãn người khác là "diễn rõ", "yếu đuối" hay "bạn phải mạnh mẽ lên."

Đừng vội vàng — đôi khi sự im lặng cũng là một sự hỗ trợ

Đừng ép họ chia sẻ chi tiết khi họ chưa sẵn sàng

Mỗi lần chúng ta chọn sự thấu cảm thay vì né tránh, chúng ta đang thách thức định kiến và tạo ra một môi trường làm việc nơi mọi người cảm thấy an toàn, được hỗ trợ và được trân trọng. Điều quan trọng không phải là có "kịch bản hoàn hảo", mà là thể hiện sự quan tâm chân thành.

Sonia Hillary
Consultant, APAC

