

Результати опитування українських компаній щодо процесів захисту та турботи про ментальне здоров'я

Опитування провела Українська Психотерапевтична Ліга
спільно з HURMA System та Європейською Бізнес Асоціацією

Жовтень 2024

Зміст

Вступне слово	3	Труднощі при реалізації інструментів турботи	15
Що таке ментальне здоров'я та чому воно важливе	4	З якими викликами та емоційними проблемами працівників зустрічаються роботодавці	16
Значення ментального здоров'я для успіху бізнесу	5	Джерела інформації про ментальне здоров'я та інструменти турботи	17
Головні аспекти опитування	6	Як отримати бюджет на захист ментального здоров'я: поради респондентів	18
Ключові висновки	7	Проблеми, з якими стикаються українські ейчари крім ментального здоров'я	19
Ставлення до підтримки ментального здоров'я на рівні компанії	8	Топ soft-skills для співробітників у 2024-2025 роках	20
Психологічний стан працівників на думку роботодавців	9	Пряма мова представників бізнесу	21
Як в українських компаніях моніторять психоемоційний стан команд	10	Кращі практики українських компаній	22
Підхід до ментального здоров'я	11	Висновки та поради роботодавцям	24
Інструменти для підтримки ментального здоров'я	12	Експертна думка	26
Інформування про важливість ментального здоров'я та доступні інструменти	13	Перелік компаній, які взяли участь в опитуванні	27
Відповідальні за впровадження заходів	14		



Вступне слово

Кожен бізнес прагне зростання, але часто недооцінює роль команди у цьому процесі. Жодні інвестиції без сильного, згуртованого колективу не дають бажаного результату.

Натомість співробітники, що відчують підтримку та свою важливість, здатні досягати великих цілей і створювати інновації. Тому турбота про ментальне здоров'я — це не просто тренд, а основа успішного бізнесу.

Компанії, що приділяють увагу добробуту своїх співробітників, отримують бонус у вигляді стабільного розвитку та залученої й вмотивованої команди.

Наше опитування мало на меті не лише показати реальний стан справ із захистом ментального здоров'я в українському бізнес-просторі, а й дати компаніям ключі до розуміння найефективніших інструментів, які здатні принести реальні прибутки, зміцнити команди та економіку в цілому.

Христина Кудрявцева,

*ініціаторка дослідження, віцепрезидентка
Української Психотерапевтичної Ліги*

Що таке ментальне здоров'я та чому воно важливе

За визначенням ВООЗ¹, ментальне здоров'я — це стан добробуту, при якому людина може ефективно справлятися зі стресами повсякденного життя, продуктивно працювати, реалізовувати свої здібності та робити внесок у суспільство.

Воно пов'язане не лише з відсутністю психічних розладів, а й здатністю підтримувати гармонійні стосунки та долати щоденні виклики, зберігаючи психоемоційну рівновагу.

Ментальне здоров'я відіграє ключову роль у забезпеченні гармонійного та збалансованого життя. Воно впливає на наші рішення, емоції та поведінку, формує здатність справлятися зі стресом, розвивати здорові стосунки та продуктивно працювати.

Тому його підтримка є важливою не лише для індивідуального добробуту, але й для досягнення професійних цілей, творчого самовираження та соціальної інтеграції.

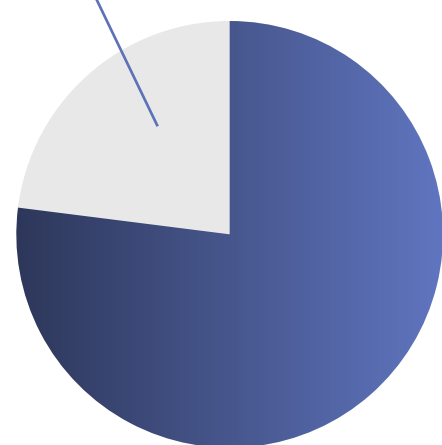
Джерело: ¹ — [Mental health \(who.int\)](https://www.who.int)



Значення ментального здоров'я для успіху бізнесу

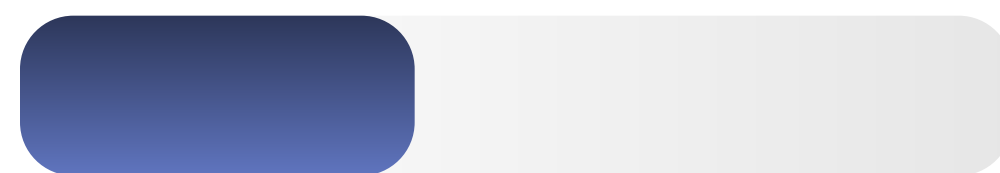
Проблеми ментального здоров'я співробітників впливають на роботу та прибутковість компаній:

77%



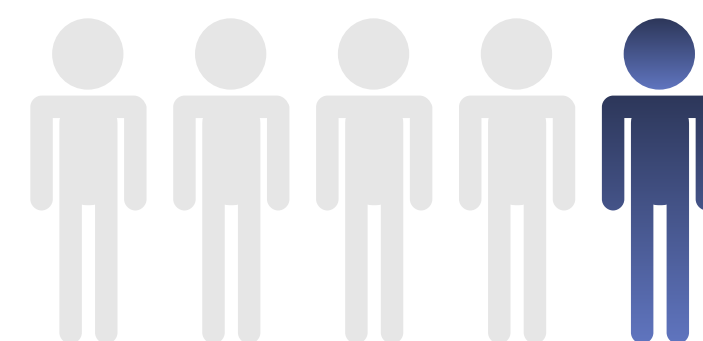
77% українців відчували останнім часом стрес, втому та напруженість.¹

12 днів



12 днів продуктивної роботи у середньому на місяць втрачають працівники через свої психічні розлади.²

кожен 5-й



Кожен п'ятий американець хотів звільнитися у 2023 році через свої психологічні проблеми та їхній вплив на працездатність.³

1 трлн \$



Депресія та тривога коштують світовій економіці 1 трильйон доларів США щороку, переважно через зниження продуктивності.⁴

Опитування українських компаній щодо захисту ментального здоров'я співробітників



Головні аспекти



Інструменти:

Анкетування — **82 респонденти**
Глибинне інтерв'ю —
41 респондент



Кого опитали:

HR* — **74%**
СЕО, топменеджмент — **20%**
Менеджери С&В — **3%**
Менеджери з добробуту,
івент-менеджери — **3%**

**в цю категорію об'єднали всіх представників ейчар-напрямку: від HR generalist до HRD та People Partner*



Галузі бізнесу:

ІТ, консалтинг, торгівля, HoReKa, фінанси, освіта, фармакологія, сфера обслуговування, виробництво, логістика, сільське господарство, НГО та інші.



За кількістю працівників:

10-30 — 12%
30-50 — 20%
50-100 — 15%
100-500 — 28%
500-1500 — 15%
1500+ — 10%

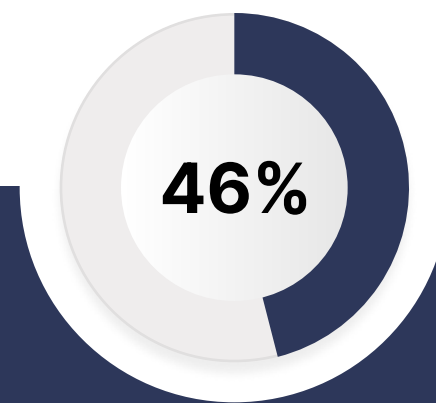
Ключові висновки

- 1** **98% роботодавців** підкреслюють важливість турботи про mentale здоров'я команд, проте **лише 68%** регулярно проводять відповідні активності. В більшості організацій ці зусилля не оформлені документально та процедурно, а мають ситуативний характер.
Впровадженню повноцінної політики найбільше заважають відсутність підтримки **власників і директорів (19%)** та **дефіцит бюджету (22%)**.
- 2** Кожна третя компанія **(32%)** проводить психоедукаційні заходи для співробітників, у той час, як лише **1 з 5 організацій** впроваджує комплексні підходи з використанням мінімум двох інструментів турботи.
- 3** В **67% компаній** ініціаторами впровадження проєктів із захисту добробуту є представники HR-напрямку.
- 4** Найбільш поширеними інструментами, крім едукаційних заходів, є **психологічні консультації**, створення **підтримувальної атмосфери** в команді та впровадження **культури work-life balance**.
- 5** **51% компаній** залучають штатних або зовнішніх психологів до роботи з персоналом.
- 6** Під впливом військових дій більшість **(69%) організацій** адаптували свої активності, зробивши фокус на темах стресостійкості, запобігання вигоранню, психологічної підтримки та розвитку навичок саморегуляції.
- 7** В Україні досить низький рівень споживання психологічних послуг, що проявляється у відмові працівників від психологічних консультацій через недовіру, страх стигми чи інші упередження — про це заявили **28% роботодавців**.



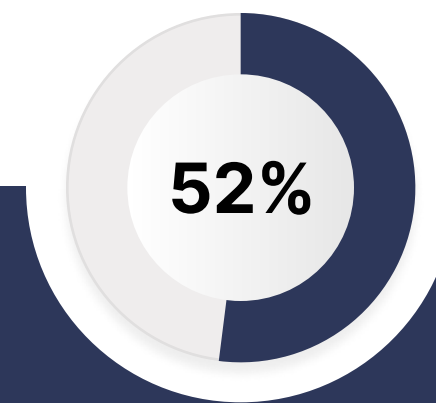
Ставлення до підтримки ментального здоров'я на рівні компанії

Відповіді на запитання «Чи повинна компанія інвестувати у захист ментального здоров'я?»



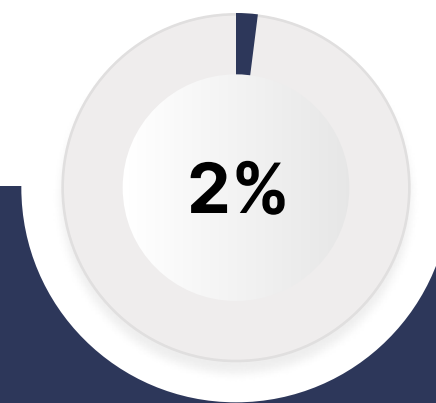
**Так,
бо це в інтересах самої компанії**

- 66% — HR фахівці
- 24% — CEO та топменеджери
- 7% — менеджери з добробуту, івент-менеджери
- 3% — менеджери C&B



**так, але тільки тоді,
коли є ініціатива від співробітників**

- 79% — HR фахівці
- 18% — CEO та топменеджери
- 3% — менеджери C&B
- 0% — менеджери з добробуту, івент-менеджери

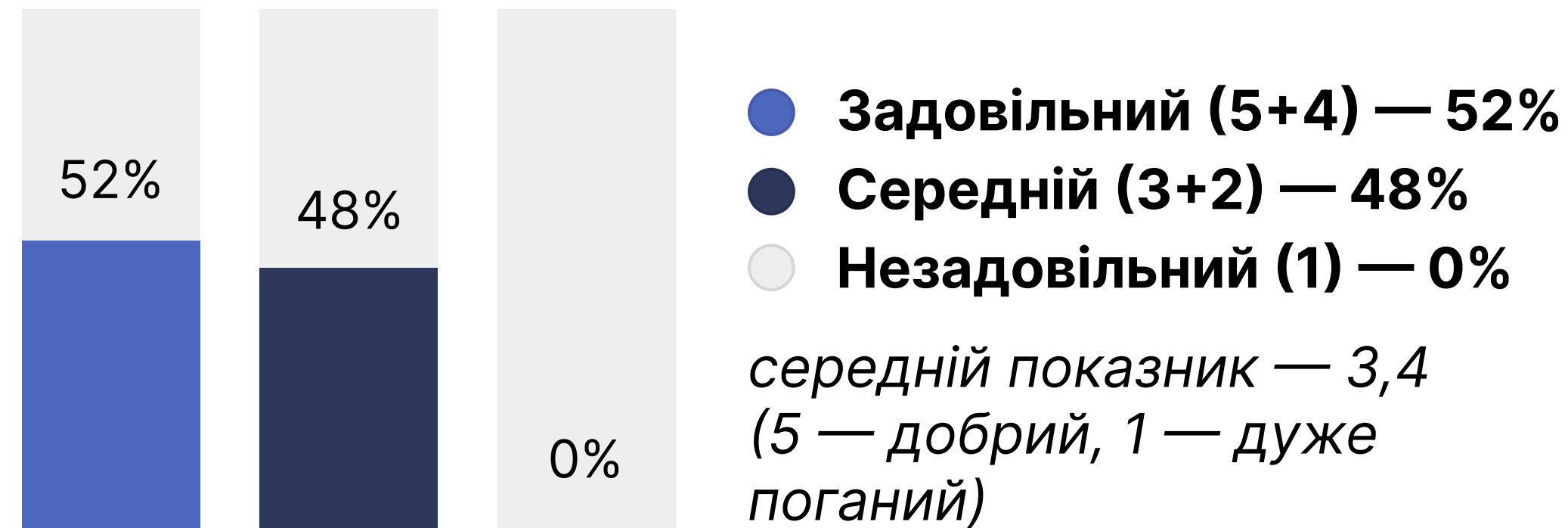


ні, турбота про ментальне здоров'я — це персональна відповідальність кожного*

- 100% — HR фахівці
- 0% — CEO та топменеджери
- 0% — менеджери C&B
- 0% — менеджери з добробуту, івент-менеджери

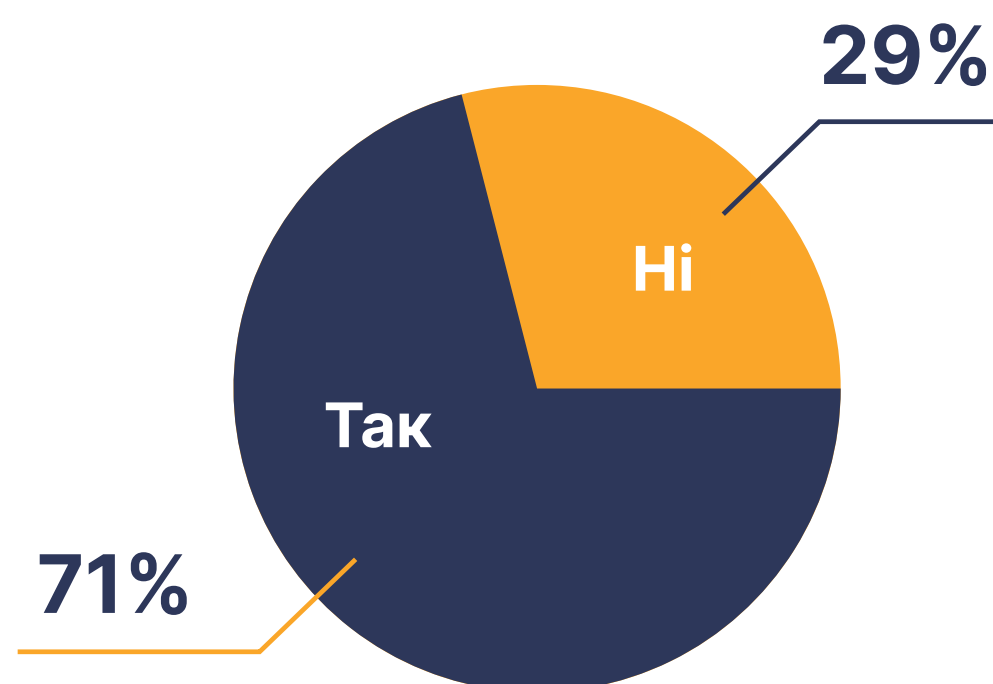
*** Перебувати в продуктивному робочому стані** — це така сама відповідальність працівника, як і необхідність бути тверезим та дотримуватися правил безпеки під час виконання своїх обов'язків. Але з огляду на втрати компанії, що пов'язані з низькою продуктивністю, лікарняними та конфліктами в колективі, роботодавці вважають за потрібне взяти ситуацію під контроль та допомагати співробітникам розв'язувати їхні психологічні проблеми.

Психологічний стан працівників на думку роботодавців



Цікаво, що самі українці в опитуваннях оцінюють свій стан переважно як середній (51%), задовільним його назвали 36%, незадовільним — 13% (здебільшого молоді люди віком від 25 до 44 років). Джерело: [Gradus Research 2024](#)

Чи були ситуації прояву психоемоційних проблем на робочому місці, що вплинули на робочій процес:



Прояви: неадекватна емоційна поведінка, звільнення через вигорання та депресію, нервові зриви та інше.

Як в українських компаніях моніторять психоемоційний стан команд



Опитування показало, що **97% бізнесів у різний спосіб намагаються відстежувати емоційний стан працівників**, проте їм не вистачає комплексного підходу та сучасних інструментів для повноцінного управління цим процесом.

Спеціалізовані програми та правильно організоване тестування могли б надати глибший аналіз психічного добробуту персоналу, що сприятиме ефективному виявленню стресу на початковому рівні, запобіганню вигорання, підвищенню продуктивності та створенню здорового робочого середовища.

Інструменти моніторингу психологічного стану:

- Зустрічі 1:1 — 45%
- Анкети, тести — 39%
- Спостереження та живе спілкування — 26%
- eNPS — 23%
- Використання спеціальних сервісів та платформ — 16%
- Не моніторять — 3%

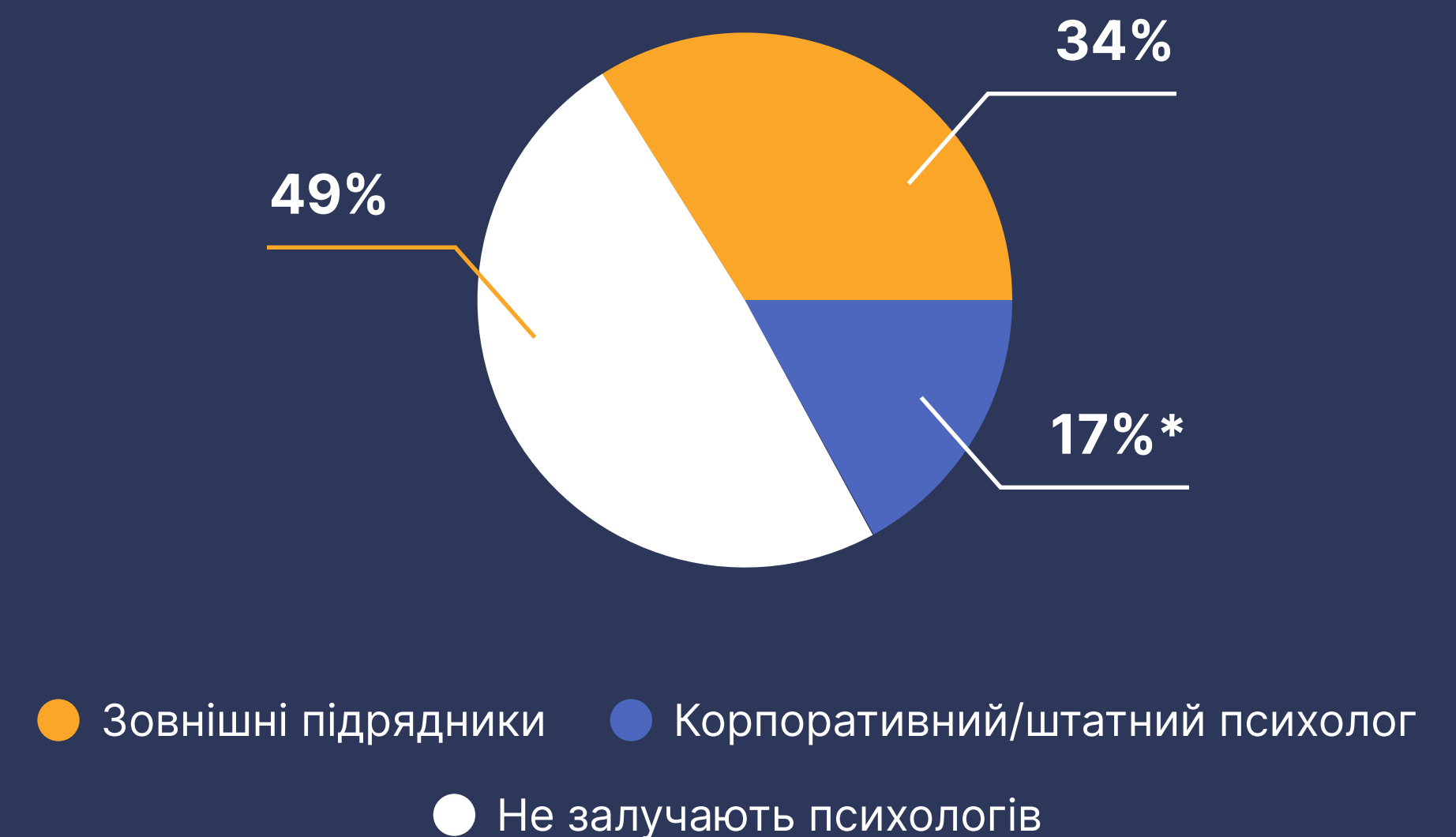
Підхід до ментального здоров'я

68% опитаних українських компаній на регулярній основі впроваджують заходи для підтримки ментального здоров'я працівників, **26%** діють ситуативно та точково, а **6%** досі не використовують інструменти допомоги співробітникам.



Проте навіть ті компанії, що виділяються широким набором інструментів та демонструють готовність підтримувати персонал на всіх рівнях, поки не запровадили комплексні політики захисту ментального здоров'я та не інтегрували їх в усі свої бізнес-процеси.

Кому компанії довіряють турботу про психологічний стан своїх команд:



** в деяких організаціях роль штатного психолога виконує HR фахівець з відповідною освітою*

Інструменти для підтримки ментального здоров'я



В компаніях, де надають можливість індивідуальних психологічних консультацій або компенсацію витрат на психолога, такою пропозицією користуються не більше, ніж 50% співробітників (це максимальна цифра).

Мінімальна кількість — 0 осіб. Середній показник — 18% команди на регулярній основі.

Серед додаткових бенефітів роботодавці пропонують:



Тимблдинг, корпоративні заходи, у тому числі для всієї родини, спільні заняття спортом, клуби за інтересами;



Мовні та професійні курси (силами компанії або компенсацію витрат на них);



Медичне страхування та компенсацію витрат на спортзали й басейни;



Фінансову допомогу при кризових ситуаціях, допомогу з релокацією та розв'язанням побутових проблем;



Залучення до участі у стратегічних сесіях та неформальні зустрічі з керівництвом.

Інформування співробітників про важливість ментального здоров'я та доступні інструменти

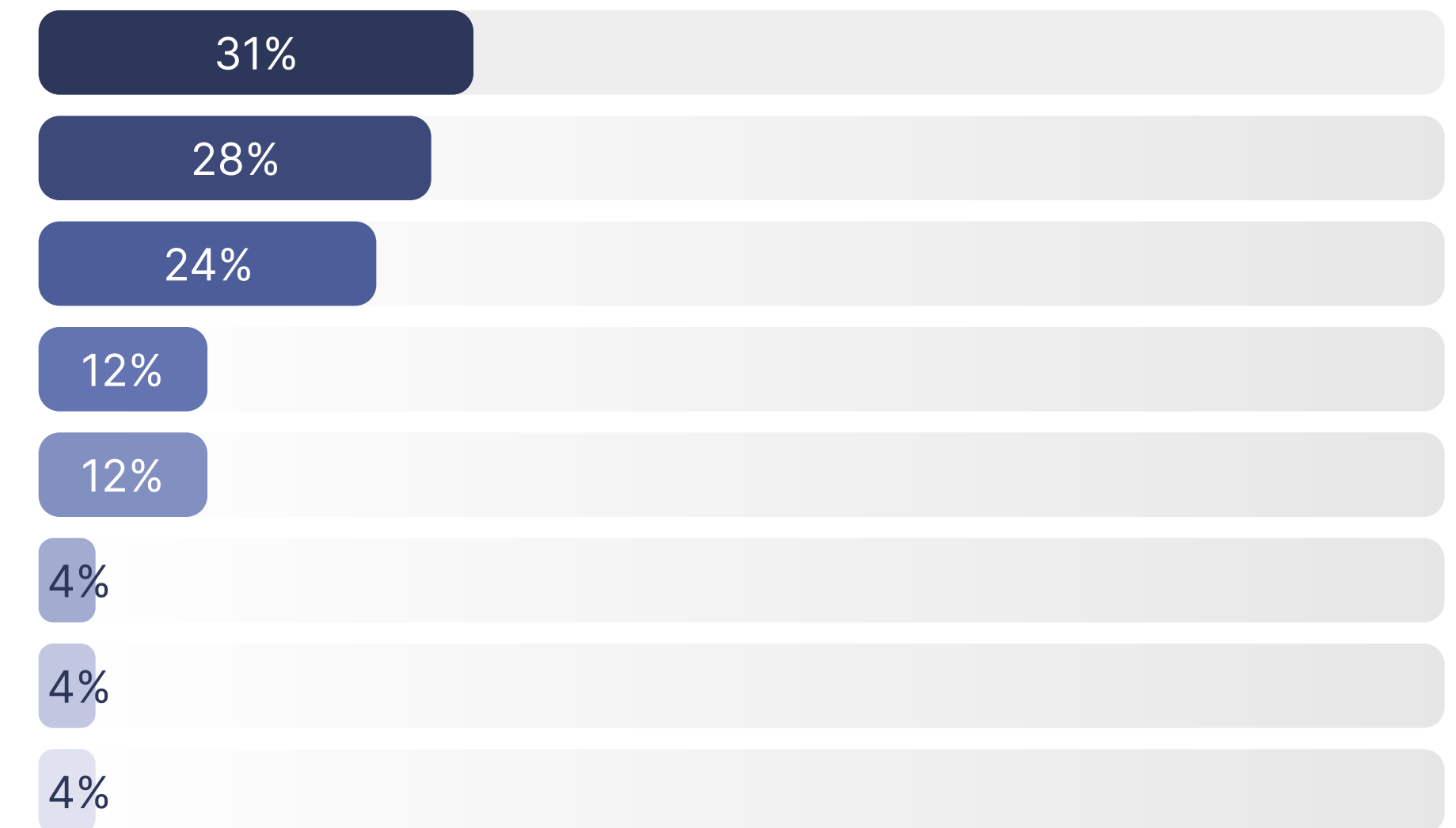
Більшість компаній використовують розсилку та корпоративні чати й месенджери типу Slack для інформування співробітників про ментальне здоров'я.

Ці інструменти виконують роль швидкого та зручного джерела інформації, проте менш ефективні для глибокої комунікації з командою.

Інформування під час рекрутингу та онбордингу є хорошою точкою входу для ознайомлення новачків з ініціативами компанії щодо ментального здоров'я.

А інформаційні зустрічі, внутрішні бази знань та інші канали комунікації потребують більше уваги для підвищення залученості співробітників та подолання стигми.

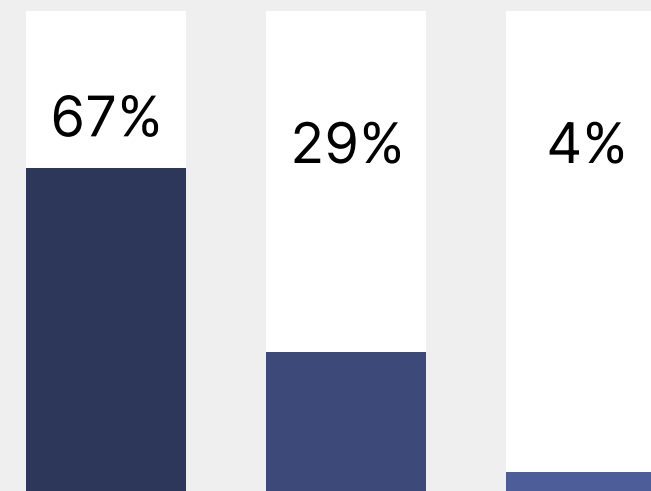
Канали інформування працівників



- **Розсилка — 31%**
- **Загальний корпоративний чат/Slack — 28%**
- **На етапі рекрутингу та онбордингу — 24%**
- **Соцмережі — 12%**
- **Корпоративна база знань, внутрішній сайт — 12%**
- **Постери — 4%**
- **Вебінари — 4%**
- **На зустрічах 1:1 — 4%**

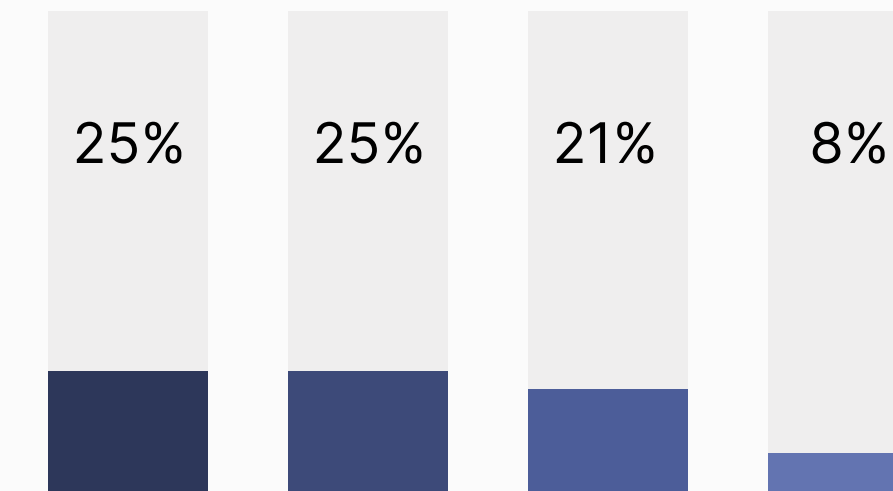
Відповідальні за впровадження заходів

Хто ініціює заходи щодо ментального здоров'я:



- HR-відділ — 67%
- Власник, CEO, топменеджмент — 29%
- Співробітники — 4%

Яку роль грає топменеджмент в процесах захисту ментального здоров'я команд:



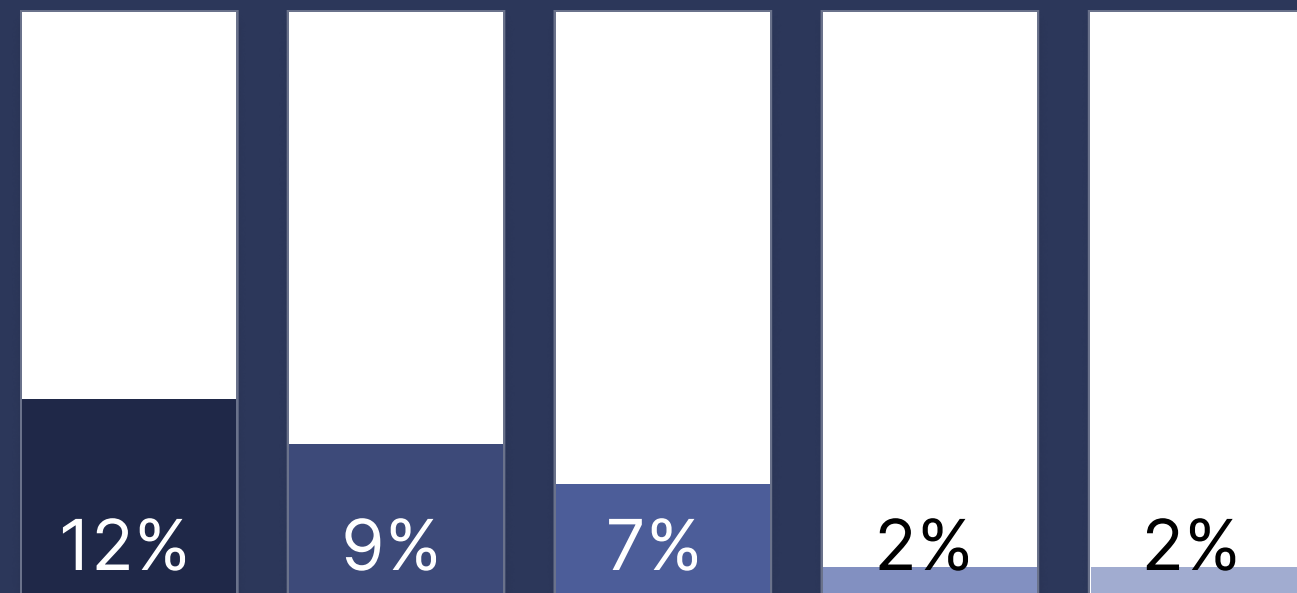
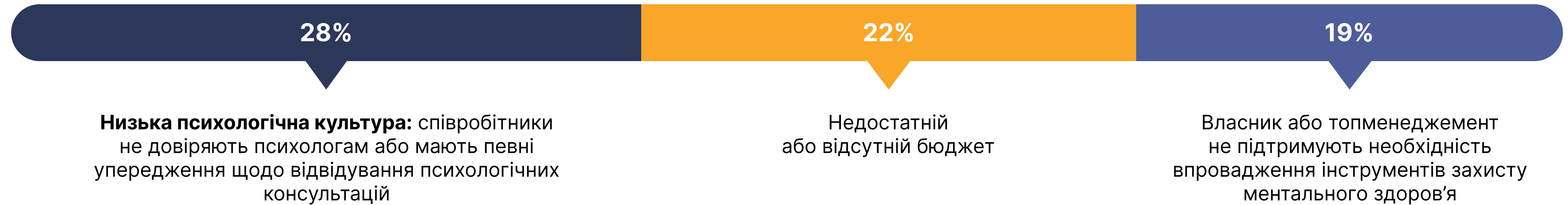
- Пройшли навчання щодо підтримки співробітників — 25%
- Допомога в розв'язанні проблем та піклування — 25%
- Неформалізований моніторинг стану підлеглих — 21%
- Стали внутрішніми амбасадорами — 8%

В 21% опитаних компаній керівники та лідери не беруть участі в процесах та заходах, направлених на турботу про добробут співробітників.

Проте навіть ті компанії, що залучають топменеджмент у процеси захисту ментального здоров'я, у своїй більшості не мають формальних процедур та чітких інструкцій, а спираються на усні домовленості та ситуативні дії.

Труднощі при реалізації інструментів турботи

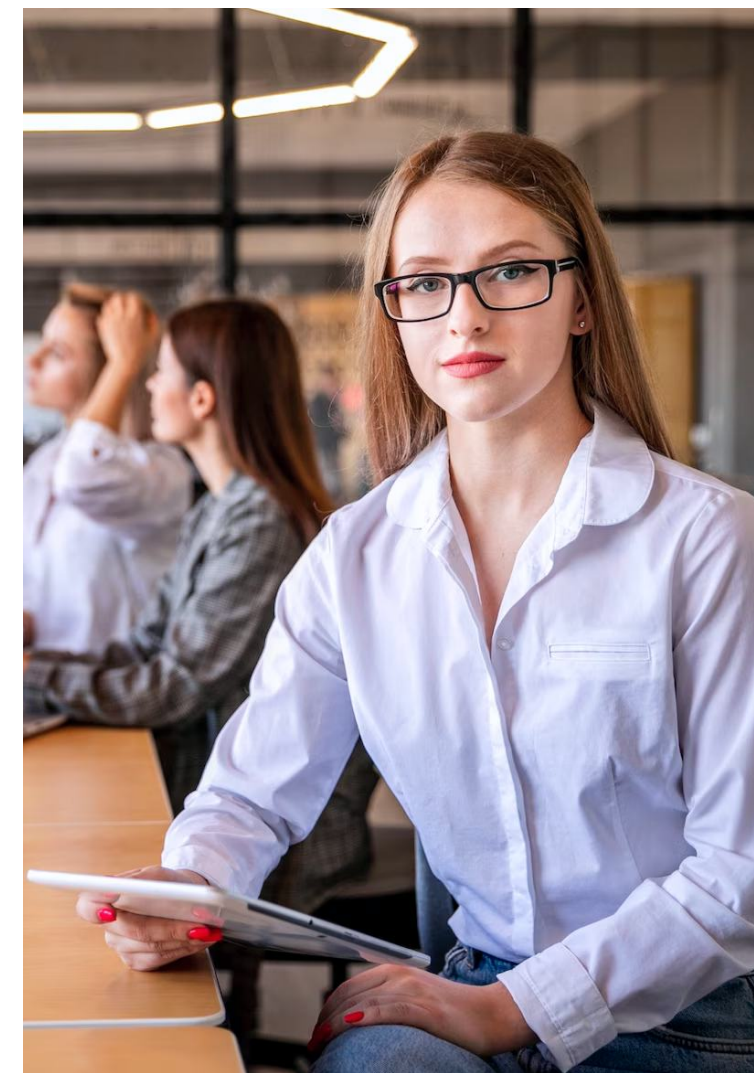
Топ проблем, з якими стикаються ініціатори заходів:



- Недостатність знань — 12%
- Дефіцит часу — 9%
- Відсутність фахівців та психолога в команді — 7%
- Недостатність повноважень — 2%
- Дефіцит інформації про послуги сторонніх підрядників — 2%

Не мають проблем з впровадженням необхідних заходів **10% опитаних**

З якими викликами та проблемами працівників зустрічаються роботодавці



Найчастіше респонденти згадують виклики, що пов'язані з віддаленою роботою команд: співробітники мешкають в різних містах, країнах і навіть часових поясах, що утруднює створення сприятливої робочої атмосфери та впровадження інструментів підтримки ментального здоров'я.

Також доводиться долати проблеми, спричинені зовнішніми та внутрішніми факторами:

- Тривожність працівників через війну, почуття небезпеки, страх за себе та близьких;
- Конфлікти в команді через те, що люди опинилися в полярних життєвих ситуаціях: той, хто виїхав і той, що залишився; той, хто воює чи має близьких на фронті й той, що живе цивільним життям; той, хто працює, щоб відволіктися й той, хто поставив життя на паузу та втратив мотивацію до всього, в тому числі й до роботи;
- Стигма змушує людей ігнорувати психологічну допомогу, поки вони остаточно не «йдуть в мінус»;
- Люди не розуміють важливість відпочинку — відмовляються від щорічних відпусток або не вміють правильно організувати свій робочий день, що призводить до розвитку стресу та вигорання.

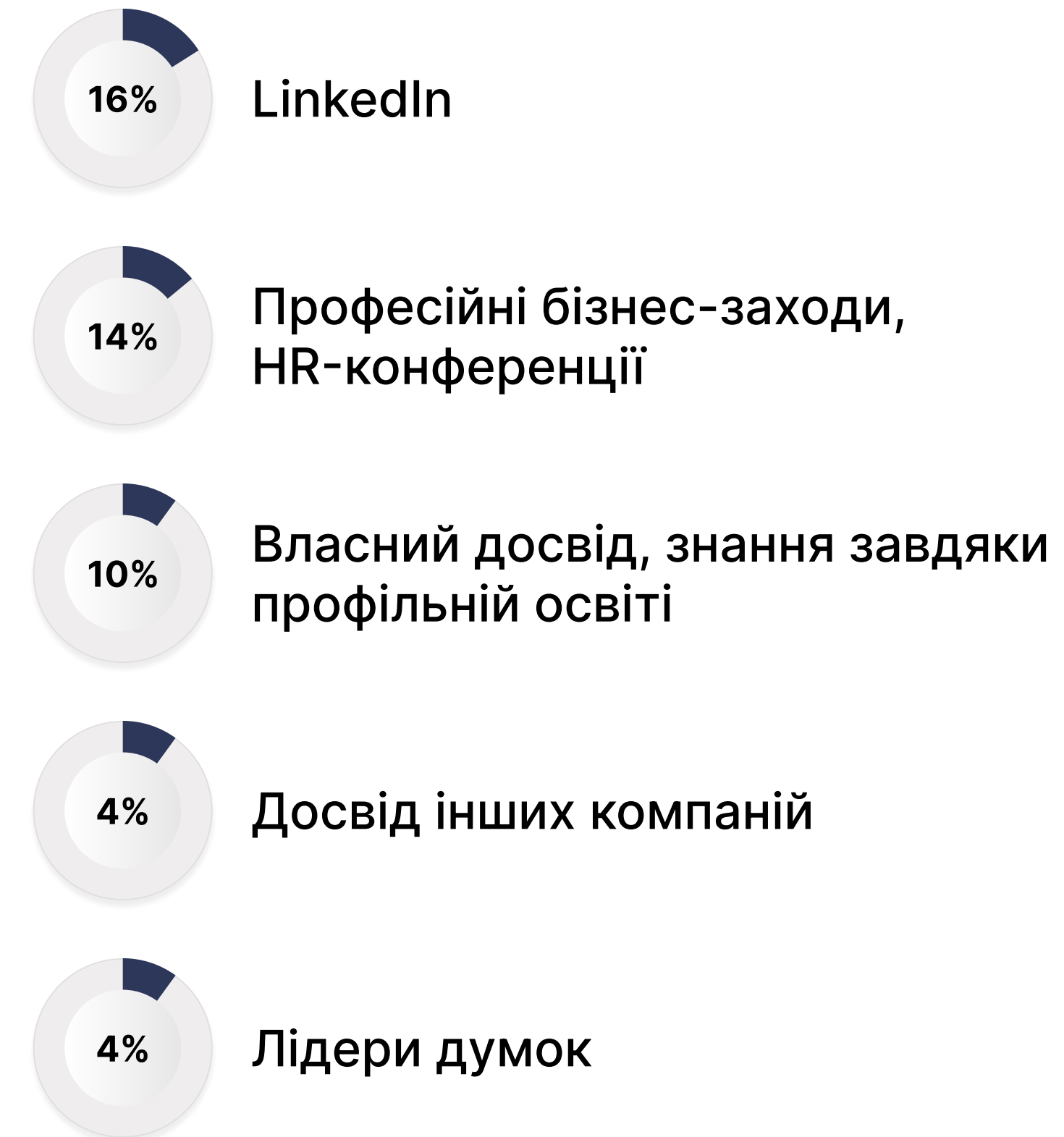
Крім того, відповідальні за ментальне здоров'я в командах стикаються з організаційними викликами:

«Як зробити так, щоб люди відчували підтримку компанії без великих бюджетів»

«Як тримати руку на пульсі та вчасно діагностувати проблеми»

«Як довести до менеджерів середньої ланки важливість підтримки емоційного стану співробітників»

Джерела інформації про mentale здоров'я та інструменти турботи



Серед проблем, які потребують ширшого висвітлення, назвали:

- Досвід інших компаній, які вже впроваджують програми захисту ментального здоров'я;
- Особливості роботи з ветеранами та інструменти турботи про їхній психологічний стан.

Як отримати бюджет на захист ментального здоров'я: поради респондентів

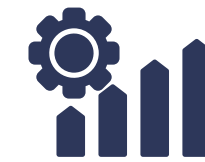
Найпопулярніші поради респондентів стосуються необхідності довести власнику або директору цінність турботи про ментальне здоров'я та показати окупність інвестицій, а також:



Продемонструвати досвід інших компаній, привести як аргумент дослідження та статистику;



Зробити акцент на важливості побудови довіри й гарних стосунків в команді, а також показати вплив настрою працівників на їхню продуктивність;



Виміряти показники психоемоційного стану команди (наприклад, рівень стресу) та привести конкретні цифри та факти;



Показати запити з боку персоналу та результати опитувань щодо проблем ментального здоров'я.

Також рекомендують звернути увагу керівників на втрати компанії через кількість лікарняних, плинність кадрів та пов'язані з цим видатки на новий рекрутинг і онбординг.

А ще — розглянути позитивний вплив подібних заходів на розвиток бренду роботодавця.

Кілька цитат з інтерв'ю:

- *Компанія — це люди. Щоб працівники були ефективними, треба інвестувати у те, щоб вони були щасливими*

- *Ми живемо в негативному середовищі та можемо стати лідером серед компаній у тому, щоб розвинути у людей обізнаність та усвідомленість*

- *Потрібно постійно комунікувати та ставити раціональні цілі, які залежать від можливостей компанії*

Проблеми, з якими стикаються українські ейчари (крім ментального здоров'я)

Війна, масова міграція за кордон, мобілізація спричинили в Україні кадровий голод.

Цю проблему наразі називають найголовнішою на ринку праці.



Крім цього, HR-фахівці у своїй роботі відчують наступні труднощі:

- Збільшення кількості внутрішніх робочих конфліктів;
- Дефіцит часу для розв'язання безпекових та військових питань — для цього напряму роботи потрібен окремий фахівець;
- Особливості роботи з зумерами, які мають різні цінності з іншими членами команди;
- Низький рівень лідерських якостей менеджерів, який потрібно розвивати;
- Проблеми з перевантаженням спеціалістів;
- Донесення до топменеджменту цінності людського капіталу.

Топ soft-skills для співробітників у 2024-2025 роках

Перша п'ятірка необхідних навичок на думку представників українських компаній виглядає так:

Адаптивність
і гнучкість

Саморегуляція
та самосвідомість

Емоційний
інтелект

Ефективна
комунікація
та перемовини,
розв'язання
конфліктів

Самоорганізація
та вміння зберігати
баланс

Також важливими є:

- Стресостійкість;
- Емпатія та уважність один до одного;
- Критичне мислення;
- Позитивне мислення;
- Активне слухання;
- Готовність до постійного навчання.

Пряма мова представників бізнесу

”

Турбота про ментальне здоров'я має бути закладена ще зі школи — в освітні програми, у заходи для учнів та студентів.

Ось тоді, прийшовши у компанію, чи створюючи її як власник, людина буде ставитись до цього, як до must have — того, що має бути в компанії та принесе користь як бізнесу, так і людям.

”

Якщо зараз не піклуватись про ментальне здоров'я, то потім це призведе до негативних наслідків.

”

Починати потрібно з виявлення проблеми: провести опитування співробітників або отримати конкретні запити. Тоді є шанс отримати бюджет на впровадження програми турботи про ментальне здоров'я.

”

ОПР, які не розуміють, що ментальне здоров'я має значення, вже програли. Змінилися цінності та підходи — від свободи та ремоуту до базової підтримки продуктивності.

Кращі практики українських компаній

Bolt Україна

Комплексно турбуються про фізичний та ментальний добробут на рівні корпоративної культури. Проводять семінари, теми яких обирають самі працівники голосуванням.

Частково компенсують послуги зовнішніх психологів на платформі психологічної підтримки та консультації інших експертів на вибір.

Цією опцією за період дії програми скористалися вже 50% співробітників — найбільший показник серед опитаних компаній.

Viseven Group

В компанії є корпоративний психолог, який надає індивідуальні консультації за запитом та проводить групову терапію, мастермайнди, інформаційно-пізнавальну роботу — лекції, щотижневі відеоподкасти й статті, матеріали для самодіагностування і т.д.

Багато уваги приділяють навчанню менеджерів для кращого розуміння команд та ефективної ідентифікації психоемоційних проблем.

Страхова компанія UNIVERSALNA

За ініціативи акціонера провели зустріч з професором канадської клініки, який пояснив негативні наслідки ігнорування ментальних проблем. Пройшли консультації у фахівців американської компанії з досвідом бойових дій в Іраку та Афганістані.

Прослухали ряд семінарів на теми ПТСР, відновлення сну, самомоніторингу ментального здоров'я, адаптації в новому місці, джерел пошуку ресурсів. Провели Family Day з заняттями арттерапії, надання першої допомоги, захисту ментального здоров'я.

Збирають бібліотеку семінарів та проводять анонімні опитування для виміру індексу щастя та задоволеності роботою. Залучили двох зовнішніх психологів для консультацій. Наступний крок — підтримка сімей військовослужбовців.

Кращі практики українських компаній

Фармацевтична компанія «Дарниця»

З метою турботи про ментальне здоров'я запровадили програму «Тримати рівновагу — це наше», в рамках якої проводять вебінари для всього колективу та окремих команд, групи психологічної підтримки онлайн на різні теми (взаємини між батьками та дітьми — одна з найбільш популярних тематик) та надають 12 безоплатних психологічних консультацій для кожного члена команди, а для мобілізованих колег, ветеранів та співробітників, чиї рідні захищають Україну – 24 консультації на рік.

Проводиться замір психологічного стану команди та рівня емоційного вигорання на платформі партнера, eNPS та персональне спостереження для вчасної діагностики проблем.

Мережа «Я люблю кебаб»

Одна з основ HR-політики — комфортна робота. Працюють з ментальними картками для діагностики емоційного стану працівників. Використовують «Аптечку психологічної самопомоги» від платформи «Ти як?».

Проводять офлайн ігрові активності та турбуються про тварин. Командно допомагають військовим — це підтримує моральний дух співробітників і додає вагомості роботі. В кризових ситуаціях надають співробітникам фінансове забезпечення.

Компанія з ІТ індустрії

(не надала згоду на публікацію назви)

Стратегія управління персоналом в компанії будується навкруги ментального здоров'я та добробуту працівників. Проводять моніторинг емоційного стану та настрою команди, навчальні семінари та розсилки з корисними матеріалами та методиками самопомоги, регулярні опитування для вчасного виявлення ознак вигорання серед працівників.

Особливу увагу приділяють персоналізованій підтримці: працівники мають доступ до гарячої лінії психологічної допомоги, індивідуальних консультацій та груп підтримки. Такі ініціативи дозволяють створити культуру турботи, де кожен працівник відчуває турботу роботодавця.

Як результат, впродовж останніх шести місяців рівень стигми знизився з 40 до 29%, а кількість співробітників, що отримали психологічну допомогу, виросло з 15% до 35%.

Висновки та поради роботодавцям

- 1 Українським компаніям необхідно змістити акценти з точкових та несистемних заходів у бік розробки та впровадження комплексної стратегії захисту ментального здоров'я, яка буде інтегрована в бізнес-процеси.

Це сприятиме розвитку безпечного та підтримувального робочого середовища, позитивно вплине на продуктивність, залученість і мотивацію працівників.
- 2 Важливо проводити постійний моніторинг психоемоційного стану всередині команд з використанням спеціалізованих сервісів, програм або простих опитувань та тестів, аби своєчасно виявляти ознаки стресу, вигорання чи інших станів, що можуть впливати на ефективність роботи.
- 3 Пам'ятайте, що ефективніше попереджати проблеми, ніж боротися з їхніми наслідками. Тому додайте у свої програми турботи інструменти для профілактики психологічних проблем, наприклад, тренінги з управління емоціями, воркшопи з розвитку резильєнтності, психологічні консультації та заходи для підтримки здорового балансу між роботою та особистим життям.
- 4 Підвищуйте обізнаність співробітників щодо важливості ментального здоров'я, самодіагностики та способів профілактики психічних розладів. Використовуйте для цього всі можливі канали комунікації, а для розробки матеріалів та посібників залучайте професійних психологів.



Висновки та поради роботодавцям

- 5 При розробці програм добробуту не варто сліпо копіювати досвід інших компаній. Натомість спирайтеся на ініціативи ваших співробітників, результати опитувань та їхні реальні потреби.
- 6 Залучайте лідерів команд і менеджерів вищої ланки до процесів та заходів, направлених на захист ментального здоров'я. Проведіть навчання з діагностики психологічних проблем та методів допомоги постраждалим, розвивайте навички комунікації та розв'язання конфліктів. Заохочуйте їх стати амбасадорами ментального здоров'я в компанії.
- 7 Направте зусилля на створення підтримувальної робочої атмосфери, де люди не боятимуться висловлювати свої почуття, думки та страхи. Не допускайте проявів стигми та дискримінації в командах.
- 8 Впроваджуйте ініціативи поступово: спочатку зосередьтеся на психоедукації та подоланні стигми, потім вже переходьте до інструментів психокорекції.



Експертна думка

Проведене опитування показало, що переважна більшість компаній розуміє важливість інвестицій у ментальне здоров'я співробітників. Всі бізнеси на різних етапах зіткнулися з вигоранням, збільшенням рівня стресу, підвищенням конфліктності та іншими негативними наслідками психоемоційного навантаження.

Прослідковується ще одна загальна риса: українські роботодавці проводять свої активності точково та не отримують від них відчутних змін. Причина в тому, що вплив на продуктивність можна отримати тільки через комплексні дії: моніторинг — профілактика — інформування — едукація — впровадження регламентів та правил в робочий процес, а вже потім надання консультацій з психологами. В іншому випадку результати будуть значно менші за очікувані.

Важливо підходити до заходів турботи про ментальне здоров'я не як до бенефітів або латання дірок, а як до процесу розбудови продуктивності та ефективності вашого бізнесу.

Христина Кудрявцева,

віцепрезидентка *Української Психотерапевтичної Ліги*,
засновниця сервісу турботи про ментальне здоров'я **Mozhna.space**



Перелік компаній, які взяли участь в опитуванні*

- АСА-ІНЖИНІРИНГ
- Puma
- Retro Style Games
- iPay.ua
- Viseven
- Zeeks
- Ribas Hotels Group
- UNIVERSALNA
- Цитрус
- Bolt Україна
- Я Люблю Кебаб
- Європейська Школа Психології
- Фармацевтична компанія «Дарниця»
- Repalm
- МК:translations
- People First Club
- European Business Association
- CHI Software
- SAV-ORBICO
- Aquadel
- KSTUDIO.LV
- TechMagic
- Освітній проєкт «На урок»
- Холдинг емоцій «!ФЕСТ»
- Staff Centre Group
- Bits Orchestra
- EVNE Developers
- CRM GENESIS
- F1 Service

* Компанії, що погодилися розголошувати свою назву