

**Практичне впровадження програми
психосоціальної підтримки на робочому місці
у воєнний та післявоєнний час
«З турботою про себе та кожного»
*ТОВ «Нафтогаз Цифрові Технології»***

23.02.2023

Передумови розробки та впровадження програми психосоціальної підтримки

Психічне здоров'я можна розуміти як стан благополуччя, в якому людина застосовує свої здібності, може впоратися зі стресом у повсякденному житті, уміє ефективно й плідно працювати і здатна зробити свій внесок у життя суспільства.

Чи часто ми піклуємося про своє психічне здоров'я?

*Чи замислюємося про те, як його зберегти
та як запобігти можливим проблемам?*

Здебільшого ні, бо зазвичай вважаємо, що ці питання нас не стосуються.

Передумови розробки та впровадження програми психосоціальної підтримки

Уперше ми стикнулися з викликом для психічного здоров'я у 2020 році під час пандемії COVID-19.

Люди переживали період страху, суворих обмежень та невизначеності.

Стрес та інші проблеми, які виникли, не лише погіршили якість життя людей, але й негативно позначилися на продуктивності праці.

Передумови розробки та впровадження програми психосоціальної підтримки

АЛЕ.. З 24 лютого 2022 року, з початку повномасштабного вторгнення росії в Україну, у нас з'явилися інші стрес-фактори.

Психологічні травми, стрес, які переживають працівники українських підприємств під час воєнного стану, не лише призводять до зниження продуктивності праці, а й підвищують ризики настання нещасних випадків на роботі. Це, своєю чергою, несе загрозу як самим працівникам, так і, як наслідок, економіці держави.

За повідомленням Мінекономіки України, економічні втрати від проблем, пов'язаних із психічним здоров'ям громадян, можуть сягати 4–5% ВВП.

Передумови розробки та впровадження програми психосоціальної підтримки (ПСП)

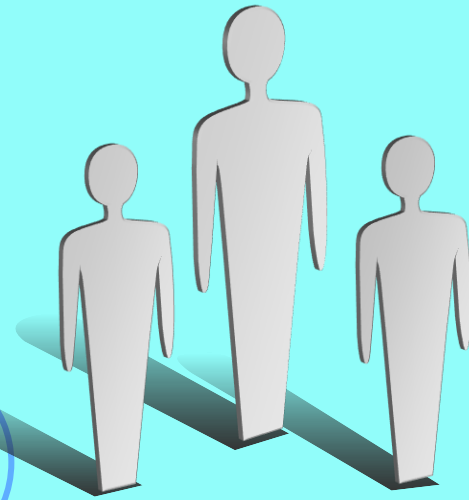
Уже під час карантину розпочався процес розробки заходів щодо психосоціальної підтримки працівників у частині профілактики професійного вигорання.

Тому запрошення до участі в проєкті МОП щодо пілотування розроблення та впровадження програм психосоціальної підтримки на робочому місці у воєнний і післявоєнний час «З турботою про себе та кожного» стало логічним продовженням розпочатої роботи у сфері підтримки психічного здоров'я працівників.



**Підтримка з боку керівника – ключ до успіху
у втіленні будь-якої ініціативи**

Заходи підготовчого етапу програми ПСП



ЗАХОДИ
підготовчого
етапу

**Створення координаційної
групи в Товаристві**

Аналіз ситуації

**Розроблення Політики
та Програми (Плану) заходів ПСП**

**Розроблення інструментів моніторингу
й оцінювання**

Створення координаційної групи

На початку роботи в Товаристві створили координаційну групу та визначили ролі кожного її члена. До цієї групи ввійшли керівник служби охорони праці (координатор проєкту), представники HR-сектору, відділу безпеки, департаментів Товариства та представник працівників.

Треба пам'ятати, що командна робота набагато ефективніша й цікавіша, ніж індивідуальна

Аналіз ситуації

Після цього в Товаристві оцінили:

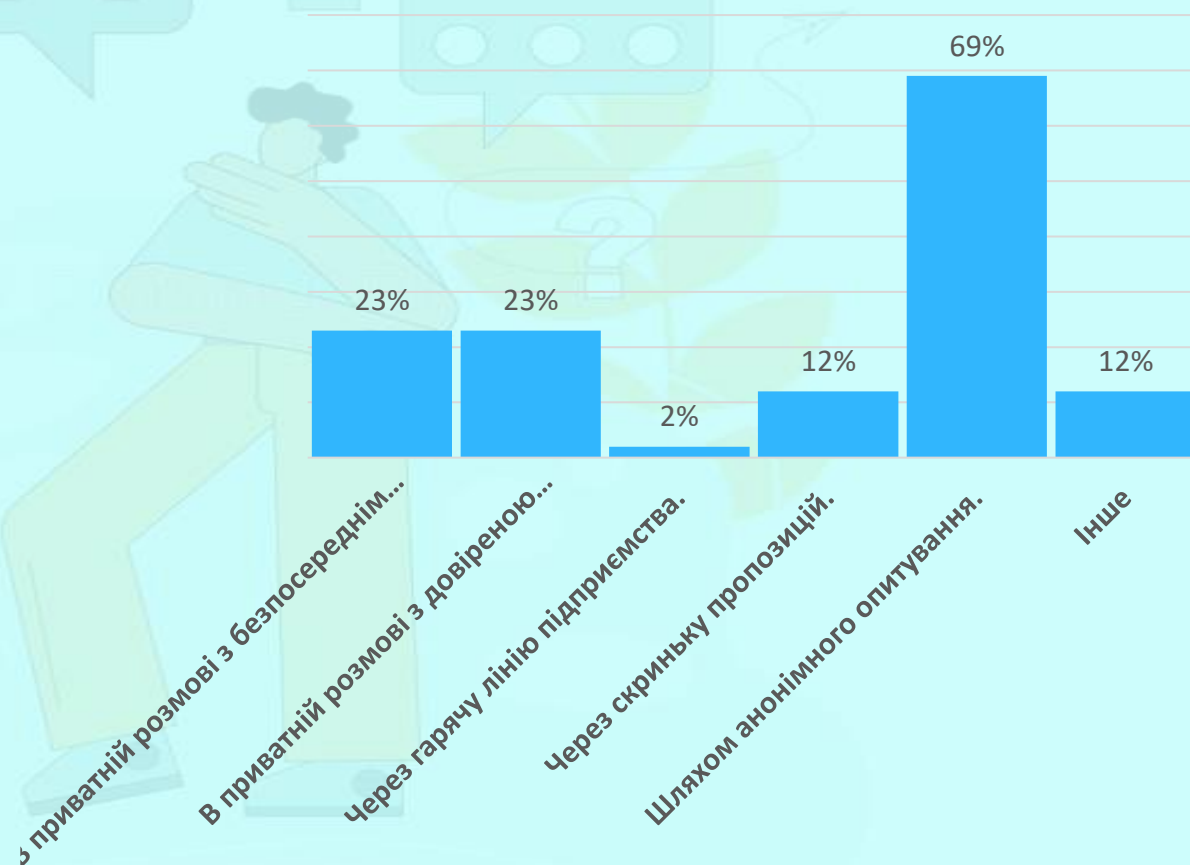
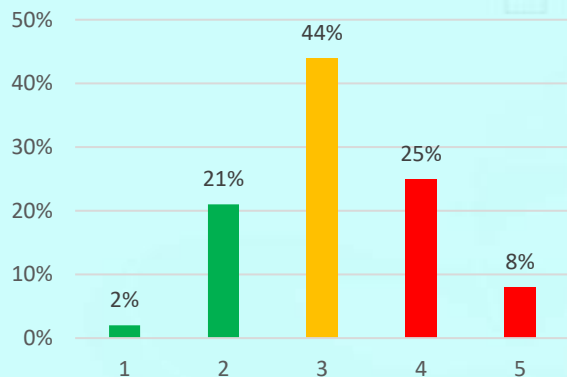
- поточний стан щодо ПСП;
- наявні ресурси;
- психосоціальні потреби працівників.

Для оцінки психосоціальних потреб провели анонімне опитування на основі *Анкети оцінювання психосоціальних потреб*.

Аналіз ситуації (аналіз анкетування)

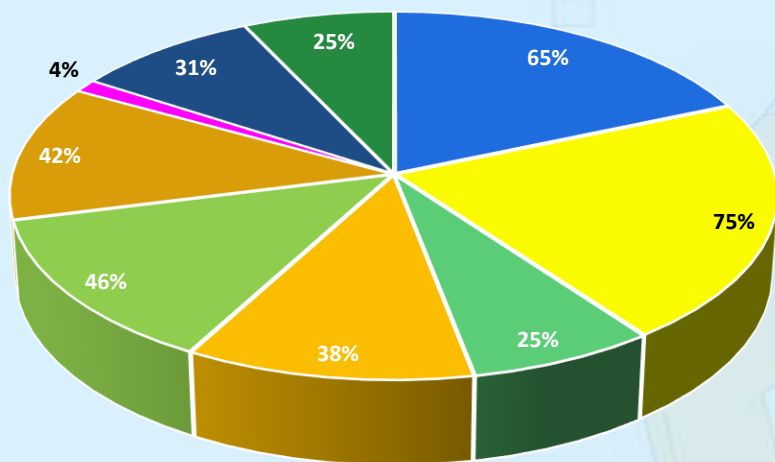
Визначте, в якій формі Вам найзручніше повідомляти про свої психосоціальні потреби

Рівень стресу працівників на їхню думку



Аналіз ситуації (аналіз анкетування)

Якими видами підтримки
Ви користувалися б за потреби,
якщо б такі ресурси були доступні?



- Матеріальна допомога
- Медичне страхування
- Безплатні або пільгові сеанси психологічного консультування або психотерапії
- Тренінги з безпеки (як діяти під час обстрілів, хімічної атаки, під завалами, в окупації тощо)
- Тренінги з підтримки психічного (ментального) здоров'я
- Безплатний або пільговий доступ до занять з фітнесу, танцю, до масажу тощо
- Окремий, спеціально облаштований простір (кімната) для відпочинку та психологічного перезавантаження на робочому місці і можливість ним користуватися протягом робочого часу
- Корпоративні заходи (спільні зустрічі з колегами в позаробочий час)
- Внутрішній чат для отримання корисної інформації щодо підтримки психічного здоров'я з можливістю ставити запитання

Політика психосоціальної підтримки працівників Товариства

Політика ПСП повинна відповідати бізнес-стратегії, цінностям і культурі підприємства, що дозволить підтримувати продуктивність та успіх бізнесу.



Ключові компоненти Політики ПСП:

- ✓ Заява та мета
- ✓ Сфера охоплення
- ✓ Визначення основних понять
- ✓ Зобов'язання та відповідальність керівників і працівників
- ✓ Профілактика, підтримка
- ✓ Перегляд політики

Політика психосоціальної підтримки працівників Товариства

Додаток до наказу
Товариства з обмеженою відповідальністю
"Нафтогаз Цифрові Технології"
№ ДД _____ 2022, № _____

ПОЛІТИКА
ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ В ТОВАРИСТВІ З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «НАФТОГАЗ ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ»

Зміст

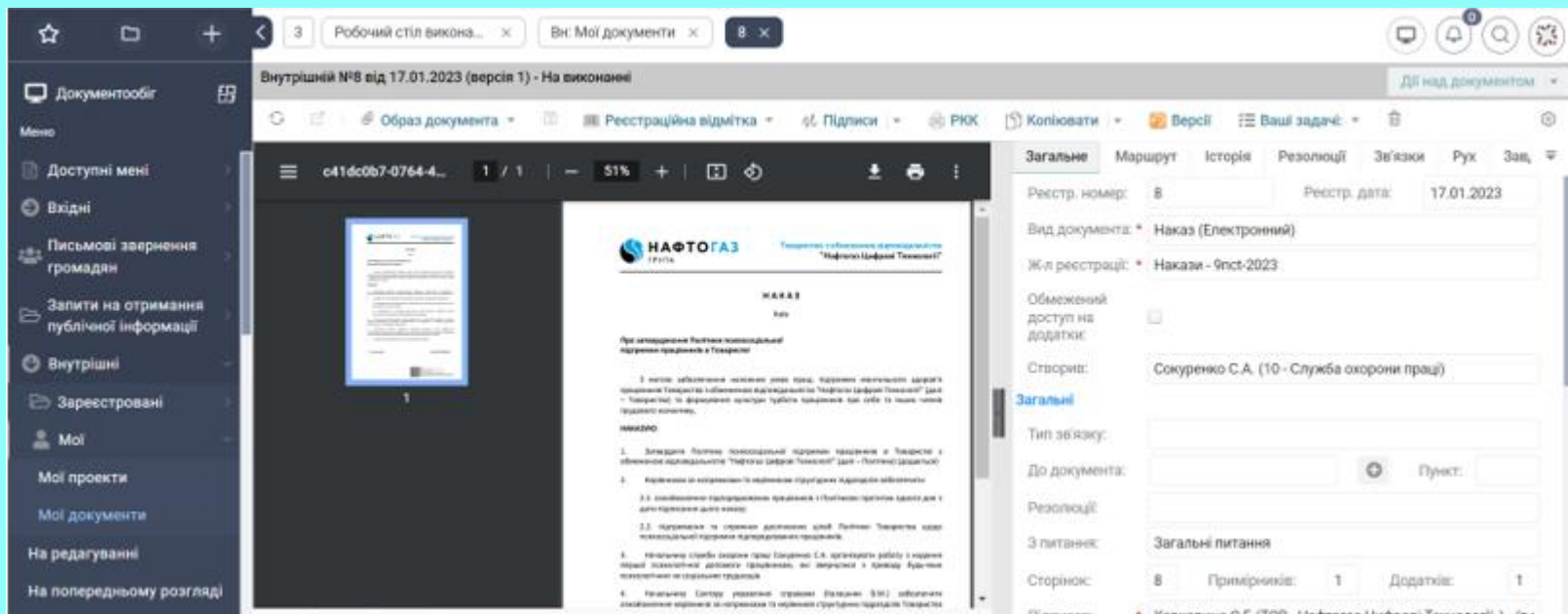
I. Загальні положення.....	4
II. Визначення термінів та скорочень	4
III. Загальні принципи	5
IV. Показники ефективності застосування Політики	7
V. Прикінцеві положення	7

На великих підприємствах можуть бути свої вимоги до назв та змісту керівних документів.

Якщо структура підприємства передбачає філії, то Політику ПСП може розробити головна компанія, а у філіях може бути розроблено *Положення щодо психосоціальної підтримки*

Політика психосоціальної підтримки працівників Товариства. Комунікації, ознайомлення

На підприємстві є система електронного документообігу *Megarolis.DocNet*, через яку проводиться ознайомлення працівників з документами.
У кожного працівника Товариства є КЕП



Програма (План) заходів психосоціальної підтримки працівників

За результатами аналізу психосоціальних потреб співробітників розробляється Програма (План) заходів психосоціальної підтримки персоналу.

Під час її складання враховують наявні ресурси для реалізації плану: людські, фінансові, нематеріальні, інформаційні, часові тощо. Водночас крім наявних ресурсів визначають ті, які потрібно додати або поліпшити.

У межах Політики ПСП необхідно дотримуватися стратегій щодо заходів залежно від психосоціальних потреб працівників:

- універсальні стратегії (загальний рівень)
- вибіркові стратегії (рівень окремих груп)
- спеціальні стратегії (індивідуальний рівень)



Приклади заходів психосоціальної підтримки

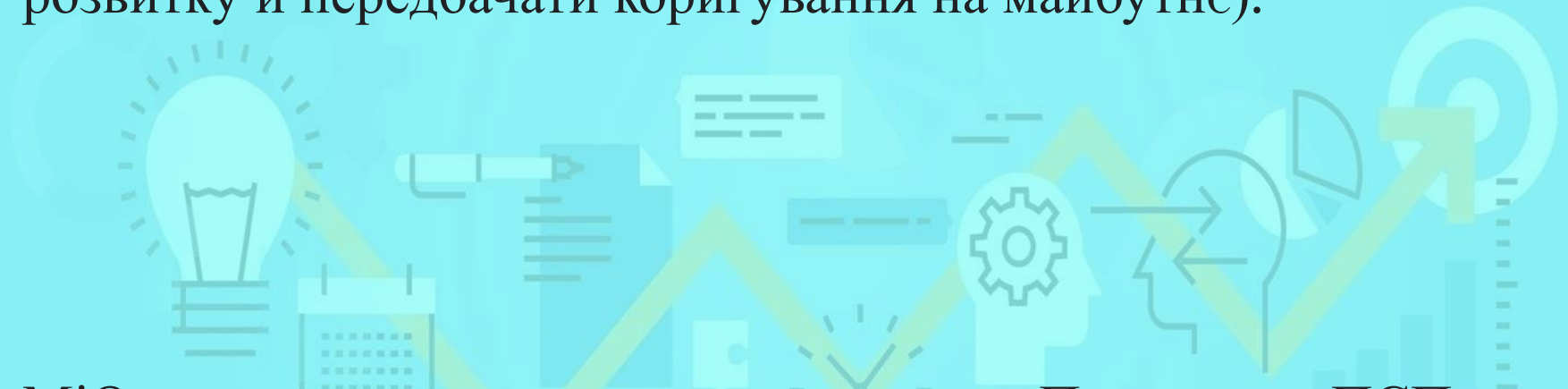
- *Створення команди першої психологічної допомоги* – навчання працівників, які мають бажання та психологічні ресурси для надання першої психологічної допомоги.
- *Систематичні інформаційно-навчальні заходи на тему підтримки психічного й фізичного здоров'я.*
- *Творчі зустрічі* – спільне відвідування працівниками театрів, виставок тощо.
- *Тематичні зустрічі.* Наприклад, кожної першої п'ятниці місяця з 14.00 до 16.00 у лаунж-зоні працівники проводять тематичну бесіду, підготовлену кимось зі співробітників або яка стосується певного підрозділу підприємства.
- *Періодичний моніторинг психологічного благополуччя працівників* – демонстрація підтримки та можливість поліпшувати заходи втручання.

Розроблення інструментів моніторингу й оцінювання (МіО)

Головна мета моніторингу – «знімати показники» стану виконання плану заходів щодо ПСП і виявляти розбіжності із запланованими показниками (або встановлювати тенденції розвитку й передбачати коригування на майбутнє).

МіО проводимо для вдосконалення Програми ПСП та з'ясування того, чи дає впровадження цієї програми очікуваний результат.

Для цього важливо відстежувати ситуацію від самого початку впровадження програми.



Розроблення інструментів моніторингу й оцінювання (МіО)

Що ми оцінюємо?

У процесі реалізації системи ПСП варто оцінювати:

- ✓ фактори, які впливають на психологічне благополуччя та психічне здоров'я співробітників.

Оцінювання факторів психосоціальних ризиків (ПС-ризиків) допоможе визначити, яким саме заходам важливо віддати перевагу. Оцінювання цих факторів до і після впровадження заходів покаже, наскільки ефективними вони є;

Розроблення інструментів моніторингу й оцінювання (МіО)

Що ми оцінюємо?

У процесі реалізації системи ПСП варто оцінювати:

- ✓ заходи, які вже проводяться та заплановані на підприємстві щодо ПСП;

Розроблення інструментів моніторингу й оцінювання (МіО)

Що ми оцінюємо?

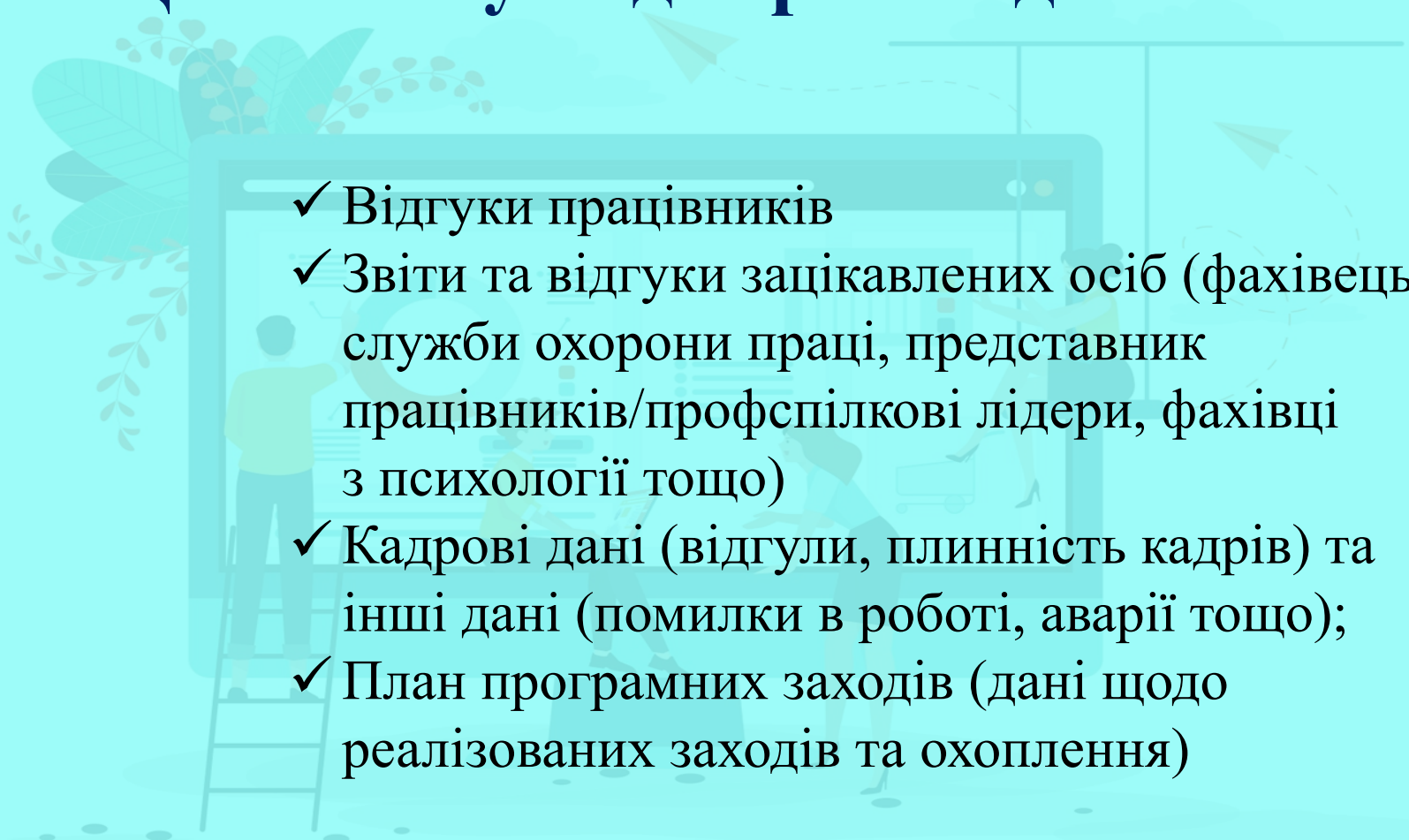
У процесі реалізації системи ПСП варто оцінювати:

✓ сприйняття персоналу.

(Як співробітник сприймає свій психологічний стан, який рівень задоволеності роботою, як сприймає політику підприємства, комунікацію з керівником, підтримку з боку колег і керівника, свої умови праці тощо. Для ефективності запроваджених заходів важливо оцінити рівень сприйняття «до» і «після».)

Розроблення інструментів моніторингу й оцінювання (МіО)

Що може бути джерелом даних?

- 
- ✓ Відгуки працівників
 - ✓ Звіти та відгуки зацікавлених осіб (фахівець служби охорони праці, представник працівників/профспілкові лідери, фахівці з психології тощо)
 - ✓ Кадрові дані (відгули, плинність кадрів) та інші дані (помилки в роботі, аварії тощо);
 - ✓ План програмних заходів (дані щодо реалізованих заходів та охоплення)

Розроблення інструментів моніторингу й оцінювання (МіО)

Як збирати дані?

- ❖ Спостереження за процесом та структурований звіт після спостереження
- ❖ Опитування (анкетування, інтерв'ювання)
- ❖ Аналіз показників процесу (кількість навченого персоналу, персоналу, який брав участь у заходах, тощо);
- ❖ Аналіз кількості днів відсутності працівників у робочому процесі (лікарняні тощо);
- ❖ Опитування керівників структурних підрозділів щодо стилю управління

МіО заходів щодо реалізації ПСП

(приклад)



Тренінги:

1. Алгоритм надання ППД
2. Самодіагностика психологічного стану.
Алгоритм та інструменти самопомоги

Анкетування щодо зацікавленості в участі у тренінгах

Зворотний зв'язок щодо задоволеності очікувань від тренінгу

Аналіз показників процесу
(кількість: навченого персоналу, персоналу, який брав участь у заходах, тощо)

Анонімне анкетування щодо рівня стресу до та після тренінгу

Моніторинг проводиться відповідно до таких принципів:

- ❖ систематичності та системності;
- ❖ доцільності;
- ❖ прозорості моніторингових процедур та відкритості;
- ❖ **безпеки персональних даних (конфіденційності);**
- ❖ об'єктивності одержання та аналізу інформації під час моніторингу;
- ❖ відповідального ставлення до своєї діяльності суб'єктів, які беруть участь;
- ❖ підготовки та проведення моніторингу.

Розроблення інструментів моніторингу й оцінювання (МіО)

Моніторинг може бути:

- *внутрішнім*
- *зовнішнім*

*Внутрішній – проводить
координатор Програми ПСП,
члени координаційної групи
Програми, працівники HR-служби*

*Зовнішній – можуть проводити
психологи, яких залучають до
Програми ПСП, навчальні заклади
профільного спрямування тощо*

Розроблення інструментів моніторингу й оцінювання (МіО)

Періодичність проведення МіО

- ✓ після кожного заходу
- ✓ щоквартально
- ✓ за звітний рік
- ✓ у разі потреби корегування плану заходів

Ресурсний стан (модель Шварца)



Фізична сфера



Розумова сфера



Емоційна сфера



Духовна сфера



Позитивні зміни у сфері психічного здоров'я працівників

- ❑ Пропозиція щодо створення групи зі скандинавської ходьби. Організація тренінгу щодо фізичної активності для підтримки психічного здоров'я



- ❑ Пропозиції щодо створення на корпоративному навчальному ресурсі ТМС сторінки з відеороликами щодо психосоціальної підтримки

- ❑ Звертання щодо надання психологічної допомоги



- ❑ Усі заходи, які нині впроваджуються,
не потребують великих витрат

Які зміни ми бачимо вже зараз?

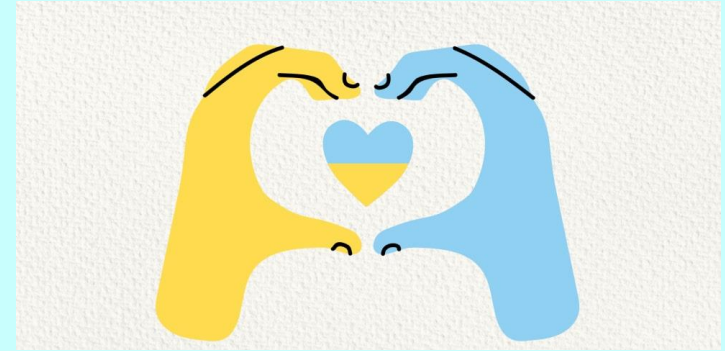


Висновок



- ❑ Психосоціальна підтримка (ПСП) працівників є складовою частиною системи управління безпекою та здоров'ям на роботі.
- ❑ Упровадження системи ПСП є вигідним для роботодавця:
 - для впровадження системи ПСП вже є практичний алгоритм, який працює. Це нескладно, витрати можуть бути мінімальними, а ефективність – високою;
 - результат від упровадження програми ПСП можна побачити вже на стадії підготовки, а не тільки після закінчення року.
- ❑ МОП розробила інформаційні матеріали щодо ПСП працівників.
- ❑ За ініціативою першої леді Олени Зеленської в Україні впроваджується Національна програма психічного здоров'я та психосоціальної підтримки. Це свідчить про те, що на рівні держави змінюється ставлення до психічного здоров'я людей

Згідно із соціопитуванням, пріоритетами для відновлення країни респонденти вбачають відновлення підприємств і робочих місць та відбудову пошкоджень, адже більшість українців хочуть роботи, а не соціальної допомоги.



Інформація Соціологічної групи «Рейтинг»

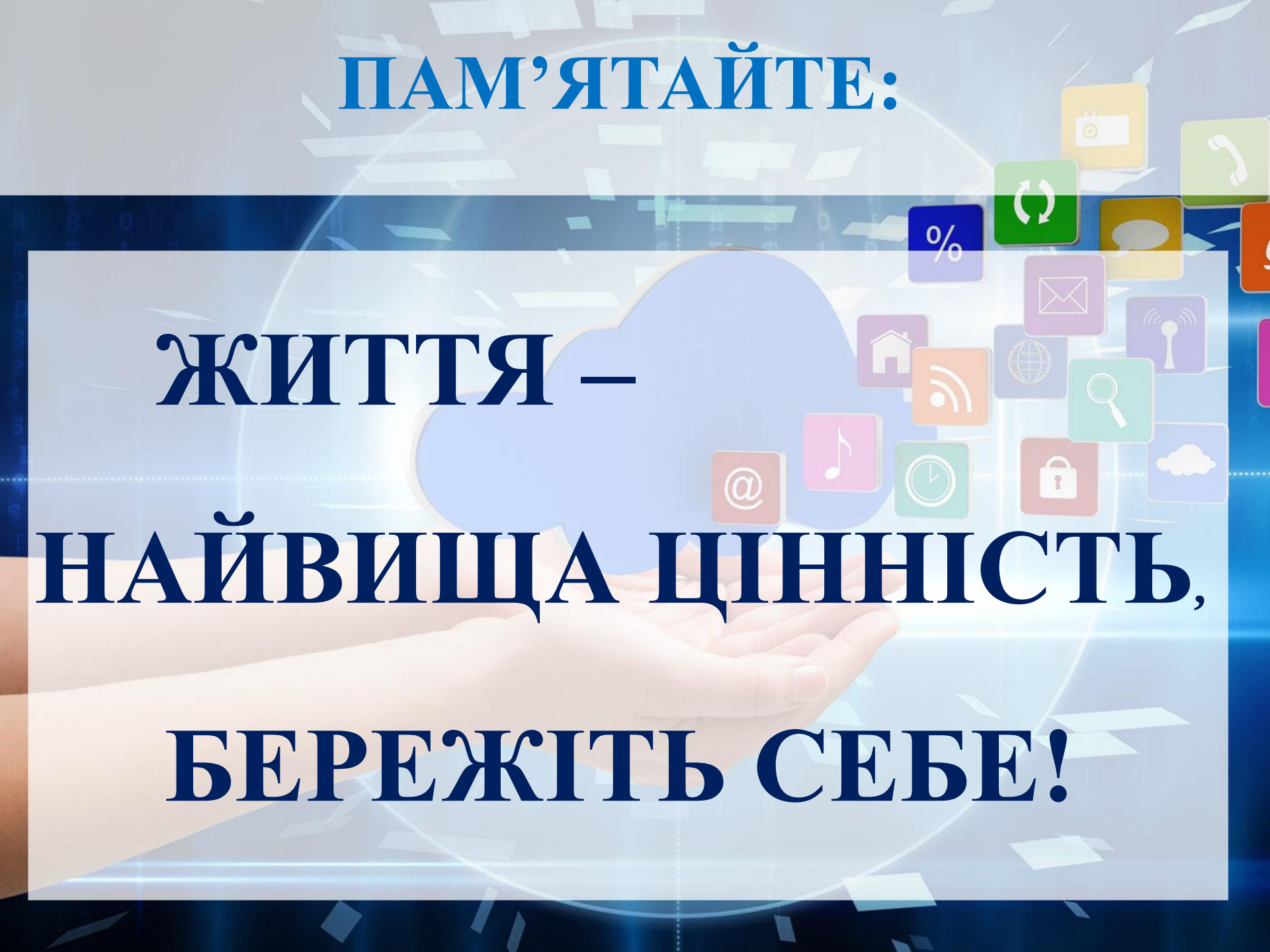
Пілотування розроблення та впровадження програм ПСП на робочому місці у воєнний і післявоєнний час, що підтримується проєктом МОП, **передбачає створення власної, української моделі системи психосоціальної підтримки працівників**, яка запозичить найкращі світові та вітчизняні практики. Її завдання полягає також у формуванні серед українців звички піклуватися про своє психічне здоров'я, щоб відкрити в собі приховане джерело сили у складні часи.

ПАМ'ЯТАЙТЕ:

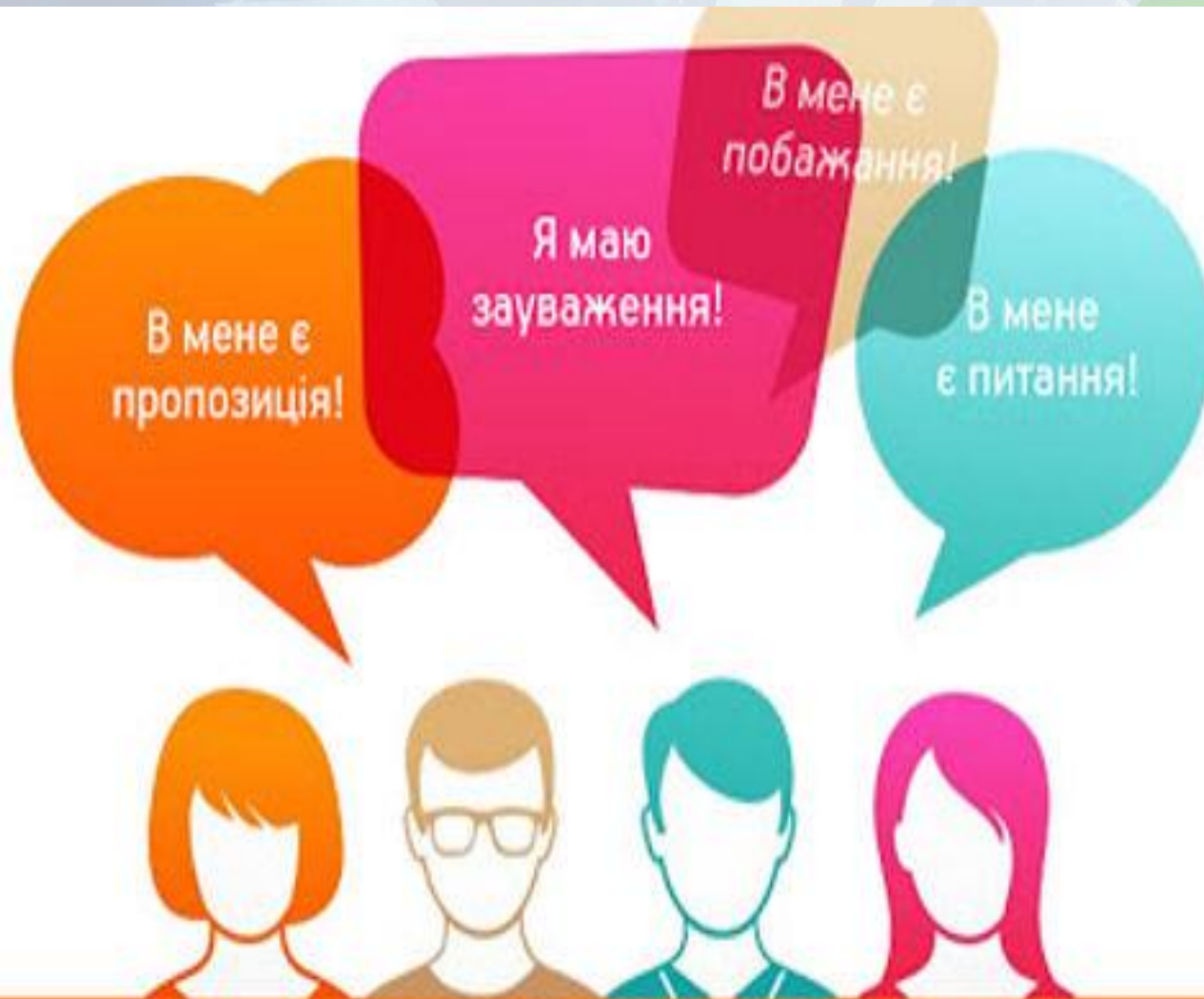
ЖИТТЯ –

НАЙВИЩА ЦІННІСТЬ,

БЕРЕЖІТЬ СЕБЕ!



Дякую за увагу!



Ми з радістю готові вислухати Вашу думку!

Завдання

Пропоную виконати такі завдання:

1. Обговоріть з керівниками підприємства питання важливості й корисності ПСП працівників у воєнний та післявоєнний час як для працівників, так і для бізнесу.
2. Зберіть інформацію щодо психосоціальних потреб працівників.
3. Розкажіть своїм колегам, родичам, дітям про необхідність піклування про психічне здоров'я.



Умови виконання завдання:

- термін виконання – 29 березня;
- звіт про виконання завдання в довільній формі надсилати на електронну адресу ohswebinarsua@gmail.com



Тестові
завдання

*Шановні колеги, прошу сканувати
код для проходження тесту*



У разі успішного
складання тесту
(80% правильних відповідей)
учасники отримують
сертифікат



*Шановні колеги,
будемо вам вдячні за
зворотний зв'язок!*