



Міжнародна
організація
праці

Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект
НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ



Проект фінансується
Європейським союзом

З турботою про себе й кожного

ПІЛОТУВАННЯ ПРОГРАМ
ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ
НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

9 лютого 2023 ЗУСТРІЧ 4



pratsia.in.ua

ilo.org/shd4Ukraine

Завдання нашої зустрічі



1

**Презентації проектів системи
моніторингу Програми**

виступи координаторів

2

**Презентація бачення програми
ПСП на робочому місці**

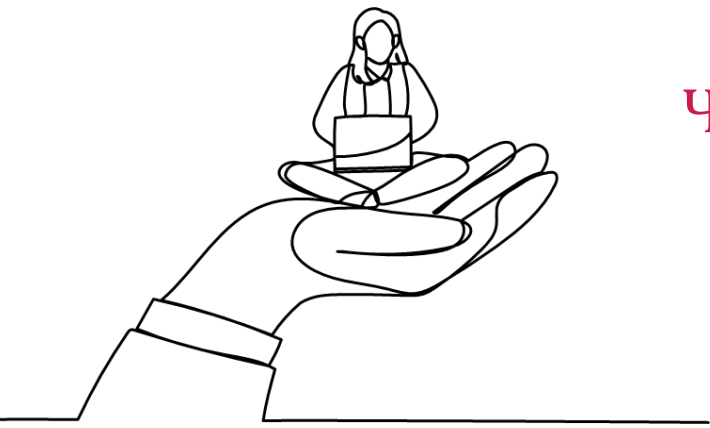
виступ представника компанії Nestlé

3

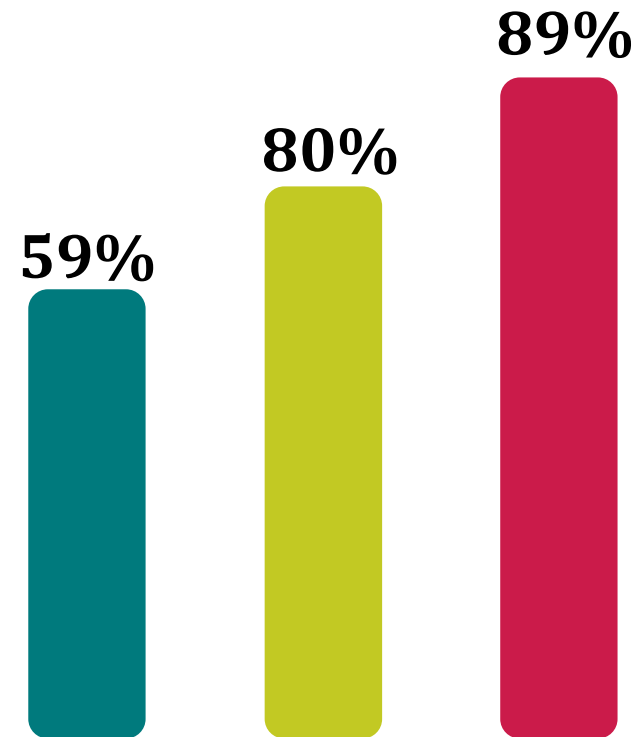
**Шляхи заохочення співробітників
користуватися фаховою психологічною
допомогою**

рекомендації

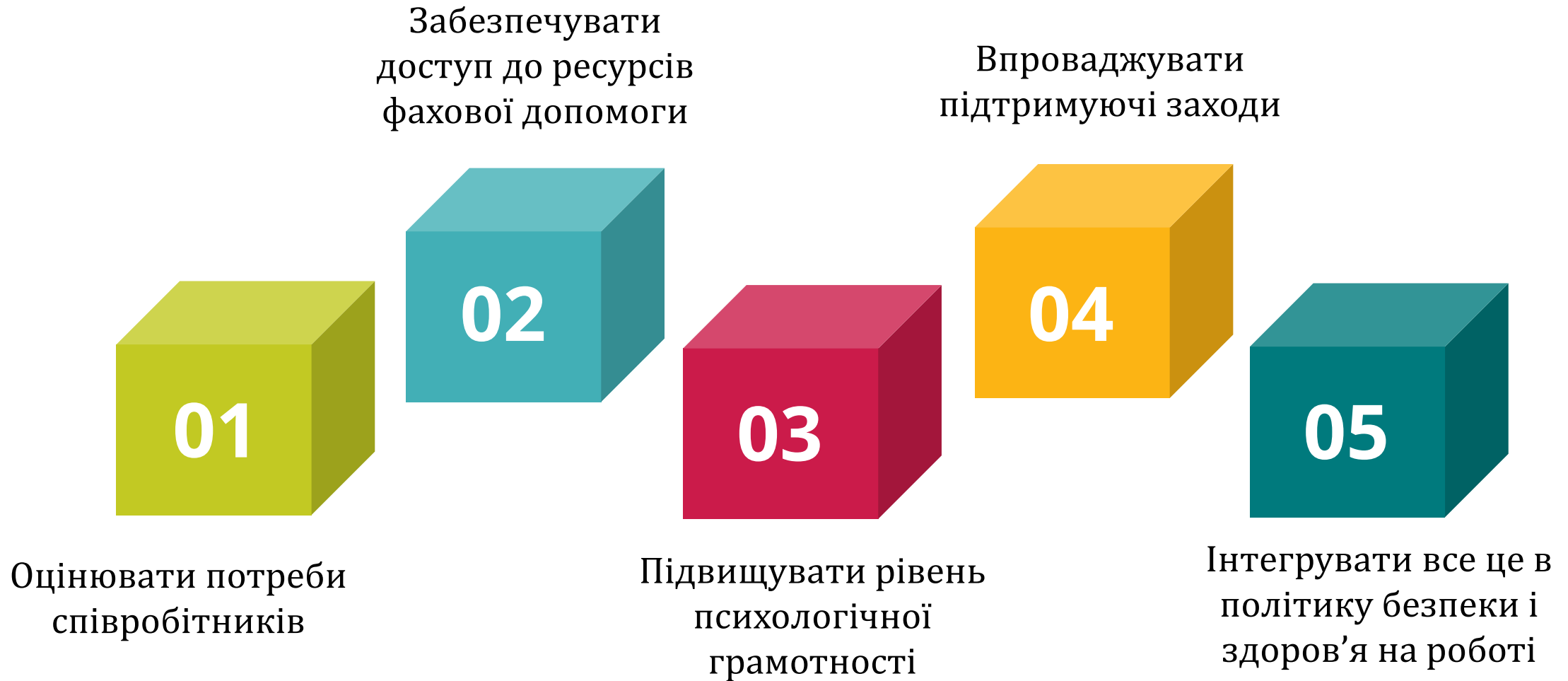
Чому психологічна безпека і підтримка на робочому місці важливі?



- 59% респ.-працюючих з 15 країн стикалися принаймні з однією проблемою психічного здоров'я.
- 80% респ. вважають, що освітні програми на робочому місці знижують стигму щодо проблем із психічним здоров'ям
- 89% респ. вважають, що психологічна безпека, здатність проявляти емоції, без страху перед негативними наслідками, є важливим на робочому місці.



Ключові дії для побудови психологічно безпечного і здорового робочого середовища:
висновки світових експертів



Активна фаза: реалізація Програми

консультації з працівниками



Аналіз ситуації

Програма заходів

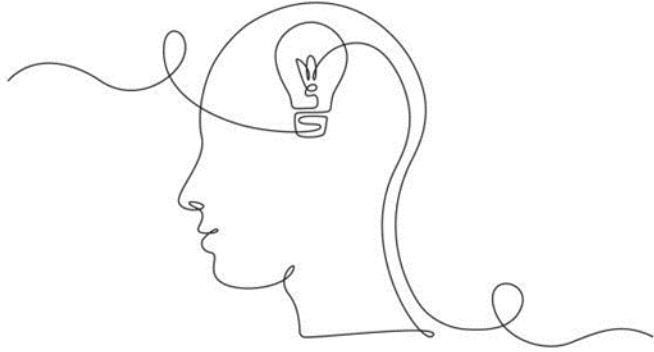


Письмова політика

консультації з працівниками



Моніторинг і оцінка



Презентація результатів д/з командами пілотних підприємств

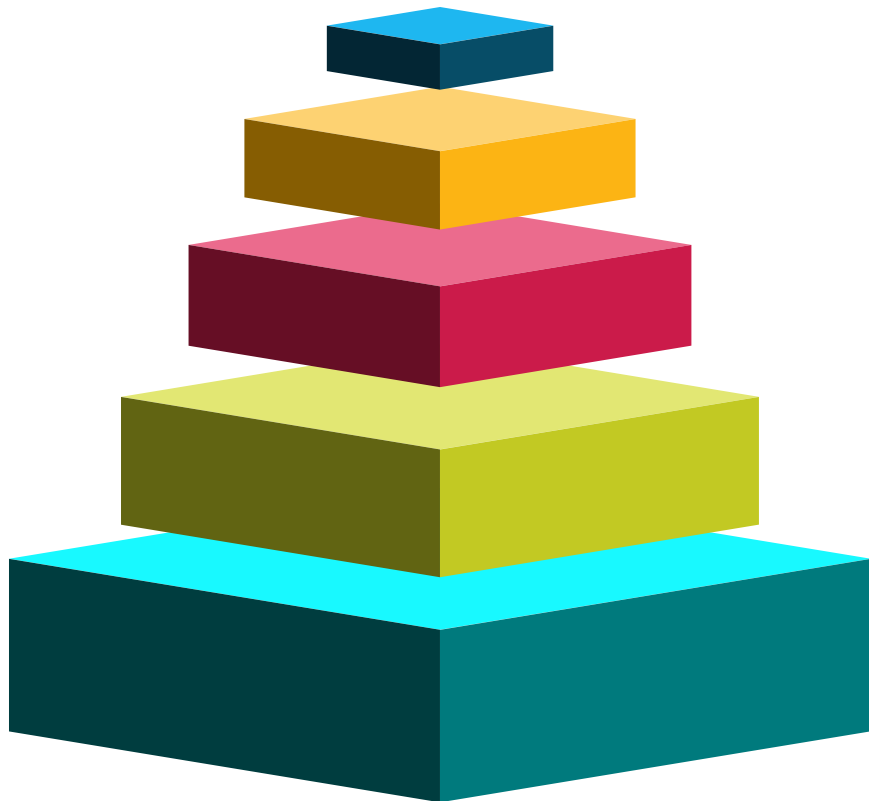
Система моніторингу і оцінки Програми ПСП на робочому місці:



1. Які методи та інструменти обрані для оцінки окремих заходів та Програми в цілому?
2. Хто буде проводити МіО (збирати данні, аналізувати, складати звіт)?
3. Як часто планується МіО, від чого це залежить?



Піраміда рівнів моніторингу і оцінки Програми



1

Внесок (INPUT)

(які ресурси інвестовані в діяльність?)

2

Діяльність (ACTIVITY)

(які і скільки проведено заходів?)

3

Проміжний результат (OUTPUT)

(% охоплення, які відгуки?)

4

Кінцевий результат (OUTCOME)

(які короткострокові зміни?)

5

Вплив (IMPACT)

(які довгострокові зміни?)

Вікторина, як спосіб навчання та оцінки рівня інформованості

Наприклад, питання по темі надання першої психологічної допомоги: **Ваш колега втратив житло внаслідок ракетної атаки. Яка фраза із запропонованих нижче буде доречною в даній ситуації?**

- (a)** *«Все ще наживеш, не переживай!»*
- (b)** *«Мені дуже шкода, що це сталося з тобою! Чи можу я тобі чимось допомогти?»*
- (c)** *«Тобі пощастило, ти міг загинути!»*
- (d)** *«Не хвилюйся, все буде добре!»*



Робота в групах

01

Які причини того, що працівники відмовляються від фахової психологічної допомоги ?

02

Які питання можна включити в анкету оцінки ставлення працівників до надання фахової психологічної допомоги?

03

Як заохотити співробітників користуватися фаховою психологічною допомогою?



Презентація відповідей 1 групи

Які причини того, що працівники відмовляються від фахової психологічної допомоги ?



Основні причини, за яких працівники відмовляються від фахової психологічної допомоги

Страх і
стигма

Само
впевненість

Вплив на
кар'єру

Брак часу,
грошей,
інформації



Презентація відповідей 2 групи

Які питання можна включити в анкету оцінки ставлення працівників до надання фахової психологічної допомоги?



Питання в анкеті «Мій психотерапевт», оцінка ставлення до ФПД: пропозиції

1. Коли виникає потреба, чи користуєтесь фаховою психологічною допомогою (ФПД) пропонованою нашим підприємством? *(так/ні/не знаю про таку можливість)*

2. Які причини того, що Ви не користуєтесь пропонованим ресурсом ФПД або є труднощі у користуванні ним? *(оберіть варіант/и, або запишіть свій варіант)*



3. Чи знаєте Ви когось з числа Ваших колег, хто користується ФПД? *(так/ні)*

4. Чи вважаєте Ви, що проєкт «Мій психотерапевт» в рамках програми ПСП на нашому підприємстві вдала ідея? *(так/ні)*

Формулювання варіантів відповідей в анкеті оцінки ставлення до ФПД: приклади

- Я не потребую ФПД;
- Це марно витрачений час;
- Не знаю чи потрібна мені ФПД;
- Не вистачає на це часу;
- Не можу оплатити послуги ФПД; *(в разі договору із зовнішніми підрядниками)*
- Якщо хтось на роботі дізнається про мої сеанси, це може нашкодити моїй кар'єрі;
- По відгукам інших колег, це не допомогло;
- Не довіряю штатному психологу, так як боюся розголошення інформації;
- Не хочу, щоб хтось на роботі дізнався про мої сеанси ФПД, тому користуюся контактами фахівця, якого знайшов/знайшла самостійно;
- Не можу відвідувати сеанси ФПД після роботи
- Ваш варіант.....



Презентація відповідей 3 групи

**Як заохотити співробітників
користуватися фаховою психологічною
допомогою?**



Як заохотити співробітників користуватися ФПД: рекомендації

Внести **зміни** відповідно до результатів анкети оцінки ставлення до ФПД

Систематичні, але **ненав'язливі** повідомлення про переваги ФПД

Анкетування для самооцінки свого психічного стану



Промоція ФПД шляхом сприяння психологічній безпеці та діям амбасадорів психічного здоров'я.

Тренінги з ППД та підтримки психічного здоров'я для керівників, вибіркового персоналу та всього персоналу

Ефективний підхід щодо надання контактів фахівця

*“ Якщо можливість не стукає,
побудуй двері! ”*

Мілтон Берле





Міжнародна
організація
праці

Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект
НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ



Проект фінансується
Європейським союзом

З турботою про себе й кожного

ПІЛОТУВАННЯ ПРОГРАМ
ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ
НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

9 лютого 2023 ЗУСТРІЧ 4



pratsia.in.ua

ilo.org/shd4Ukraine