



Проект

«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»

Тренінг

З турботою про кожного!

**«Психосоціальна підтримка на робочому місці у воєнний і післявоєнний час
та адвокація відповідних програм»**

*для інспекторів праці, представників об'єднань роботодавців, профспілок, співробітників
секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради*

Липень 2022 р.

ЗВІТ

АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ

Ментальне здоров'я – це складова загального здоров'я людини. В умовах війни й у післявоєнний час – це основний фокус уваги в підтримці працездатного населення, а також стійкості підприємств. Проблеми психологічного характеру в працівників призводять до втрат робочого часу, зниження продуктивності, підвищення ризику нещасних випадків на роботі. Саме тому потрібна відповідна система дій, спрямована на підтримку ресурсного стану працівників та профілактику психічних розладів.

На сьогодні переважна частина підприємств не мають постійно діючих політик і програм психосоціальної підтримки співробітників. Як правило, заходи носять фрагментарний (ситуативний) і реактивний характер замість регулярних профілактичних заходів у межах визначеної політики підприємства. З огляду на наслідки війни, потреба в програмі психосоціальної підтримки (ПСП) на робочому місці буде високою й у післявоєнний час. Окрім цього, акцент на пріоритетному значенні ментального добробуту працівників відкриє шлях до оцінювання інших психосоціальних ризиків, їх профілактики та мінімізації.

Адвокація програм психосоціальної підтримки на робочому місці значно виграє від залучення інспекторів праці, які мають безпосередній доступ до працівників і роботодавців. Інформаційно-консультаційна функція інспекції праці в цьому питанні має скоріше профілактичну, ніж контролюючу мету. Ця функція є важливою для заохочення роботодавців до розроблення і впровадження політики й програми психосоціальної підтримки на робочому місці.

Роботодавці й профспілки є природними партнерами в адвокації переваг психосоціальної підтримки на робочих місцях, розробленні та впровадженні відповідних політик і програм на своїх підприємствах.

Отже, важливо тримати у фокусі соціальний діалог як важливий інструмент адвокації політик і програм психосоціальної підтримки на робочому місці. Саме тому усі три сторони, а також співробітники секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради, майданчика для соціального діалогу в Україні, були учасниками п'яти міжобласних тренінгів із питань психосоціальної підтримки на робочих місцях у воєнний і повоєнний час, проведених у липні 2022 у межах Проекту МОП за фінансування ЄС.

МЕТА ТРЕНІНГІВ

- створити умови для напрацювання учасниками можливих шляхів адвокації програм психосоціальної підтримки на робочому місці задля збереження ментального здоров'я працівників та стійкості підприємств у воєнний і післявоєнний час.

ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

Учасники тренінгів:

- 1) розуміють зміст поняття «психосоціальна підтримка на робочому місці» та її значення для людини та бізнесу;
- 2) вміють визначати ключові елементи програми психосоціальної підтримки на робочому місці, їхні мету та зміст;
- 3) знають, що означають профілактичні інтервенції на робочому місці на основі моделі «світлофор», вміють визначати відповідні заходи з урахуванням наслідків війни;
- 4) надали відгуки та зробили спільні напрацювання до проекту пакета інформаційних матеріалів для інспекторів праці, роботодавців та профспілок «Психосоціальна підтримка на робочому місці у воєнний та післявоєнний час»;
- 5) визначили ключові кроки планування, проведення та оцінювання результатів адвокаційної кампанії щодо програм психосоціальної підтримки на робочому місці;
- 6) зробили аналіз імовірних бар'єрів щодо розроблення та впровадження програм та напрацювали шляхи для їх подолання;
- 7) поділилися та ознайомилися з прикладами хороших практик у сфері психосоціальної підтримки на робочому місці.

ЦІЛЬОВА ГРУПА

У тренінгах узяли участь інспектори праці Держпраці, представники об'єднань роботодавців, представники профспілок, співробітники секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради (Нацради).

Кількість учасників із розбивкою за областями та статтю

Області	Дата проведення	Загальна кількість учасників	Чол.	Жін.
м. Київ, Житомирська, Закарпатська, Донецька, Луганська, Запорізька, Вінницька	14-15.07.22	22	9	13
м. Київ, Волинська, Одеська, Хмельницька, Кіровоградська	18-19.07.22	24	2	22
м. Київ, Полтавська, Чернігівська, Дніпропетровська	21-22.07.22	21	9	12
м. Київ, Київська, Львівська, Сумська, Івано-Франківська	25-26.07.22	27	10	17
м. Київ, Чернівецька, Рівненська, Черкаська, Тернопільська	28-29.07.22	29	13	16
Загальна кількість учасників		123	43	80
% чоловіків та жінок			35,0	65,0

МЕТОДОЛОГІЯ ТА ІНСТРУМЕНТАРІЙ

Під час тренінгу використані такі інтерактивні методи навчання: інтерактивна презентація, робота в мікрогрупах, дискусія, метод «мозкового штурму», практичні завдання, аналіз ситуацій, тематична гра, перегляд відеосюжетів, квізи (вікторини).

Розроблений та використаний навчально-інформаційний інструментарій та роздатковий інформаційний матеріал, зокрема:

- Інтерактивна презентація у форматі PPT.
- Роздаткові інформаційні матеріали до тренінгу: «Серія профілактичних матеріалів із питань психосоціальної підтримки на робочому місці: з турботою про кожного», «Анкета для самооцінювання рівня стресу», «Шаблон політики щодо психосоціальної підтримки на робочому місці», відеосюжети на тему надання першої психологічної допомоги та відеоінструкція до техніки усвідомленого дихання.
- Анкета для оцінювання рівня знань із теми до та після тренінгу.
- Анкета «зворотного зв'язку» (закриті та відкриті запитання).

КІЛЬКІСНІ ТА ЯКІСНІ ПОКАЗНИКИ ТА РЕЗУЛЬТАТИ

Загальні результати анкетування для оцінювання рівня поінформованості з теми до й після тренінгів представлені в *Таблиці 1*.

Загальні відгуки учасників за результатами проведених тренінгів представлені в *Таблиці 2*.

За результатами п'яти тренінгів зроблені висновки та рекомендації.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Корисність навчання в офлайн-режимі

Практично всі учасники тренінгів зазначили, що офлайн-форма найкраще підходить для інтерактивного навчання і засвоєння матеріалу. Це доводять і високі показники результатів анкетування щодо рівня знань після тренінгу. Також всі учасники тренінгів високо оцінили якість практичних вправ, форми викладання й презентації.

Офлайн-тренінг передбачає залучення всіх учасників до активної роботи, що надає можливість отримати від них максимальну кількість корисних напрацювань. Окрім цього, учасники більш відкрито ділилися своїм досвідом в управлінні стресом в умовах війни, деякі розповідали ситуації, в яких надавали першу психологічну допомогу своїм колегам, деякі наводили приклади того, як підприємства підтримують співробітників. Значна частина учасників зазначила, що важливим у такому тренінгу є можливість обмінятися досвідом, почути інформаційні потреби учасників, які представляють різні сторони соціального діалогу.

Одним із позитивних результатів офлайн-тренінгів є можливість надати психологічну підтримку учасникам, які потребують її найбільше з огляду на наслідки війни. Так, у перервах між сесіями було проведено дві індивідуальні психологічні консультації за запитами учасниць із різних груп стосовно емоційної стабілізації та підтримки ресурсного стану.

Окрім цього, учасники зазначили, що офлайн-тренінги – це також можливість відволіктися від гострих поточних проблем, знизити рівень стресу й набути нових знайомств.

Актуальність теми для учасників тренінгу

Тематичні питання тренінгу є актуальними для учасників з особистої точки зору, а також як для представників уряду, профспілок та роботодавців, щоб просувати програми ПСП на робочому місці та впливати на ухвалення відповідних рішень. Так, в анкетуванні щодо корисності тем тренінгу відповіді учасників розподілилися практично порівну між усіма тематичними питаннями тренінгу (6 тематичних

сесій). Найбільш корисною виявилася тема щодо світового та українського досвіду в питаннях підтримки ментального здоров'я співробітників. На другому місці – зміст програми ПСП. І на третьому – адвокація програми ПСП на робочому місці.

Переважна частина учасників тренінгів зазначила, що політика і програма ПСП на робочому місці має бути складовою організації діяльності кожного підприємства, як у приватному, так і в державному секторах економіки.

Тренінг показав, що інспектори праці Держпраці також потребують психологічної підтримки на постійній основі. Переважна їх частина (76,7%) готова брати участь у розробленні відповідної політики і програми заходів. Інспектор праці кожного дня спілкується з клієнтами (роботодавцями й працівниками), які перебувають в стресі й можуть потребувати екстреної психологічної підтримки. Для ефективного реагування інспектор праці має бути в ресурсному стані, інакше в нього не буде мотивації допомагати й підтримувати інших.

Своєю чергою, представники роботодавців і профспілок також зазначають актуальність і переваги запровадження програми ПСП на робочому місці. Так, представники профспілок вважають, що програма заходів ПСП може бути вбудована в профспілкове навчання, яке носить системний та регулярний характер.

Розуміння ключових елементів програми ПСП на робочому місці

До проходження тренінгу оцінювання рівня знань учасників щодо змісту поняття «програма психосоціальної підтримки на робочому місці» та її ключових елементів показало недостатній рівень поінформованості. Так, середній показник склав 33,7% правильних відповідей до тренінгу. Після тренінгу рівень знань із цього питання підвищився на 60,4%. Загалом, для всіх учасників питання розроблення письмової політики підприємства щодо підтримки ментального здоров'я співробітників підіймалося вперше. Тому під час тренінгу учасники мали можливість не лише напрацювати аргументи щодо переваг письмової політики на робочому місці, визначити її цілі, а й ознайомитися із її шаблоном (зразком), який можна використовувати безпосередньо на робочих місцях як підказку. З огляду на пропозиції учасників, цей шаблон був доданий до серії інформаційних матеріалів «З турботою про кожного».

Під час тренінгу учасники також опрацювали питання стосовно можливих дій у межах політики психосоціальної підтримки на робочому місці. Для всіх учасників новизною в тематичному плані тренінгу стало питання профілактичних заходів на основі моделі «світлофор», яка передбачає цілеспрямовані інтервенції залежно від факторів ризику щодо розвитку дистресу. Учасники навчилися розрізняти універсальні, вибіркові й спеціальні заходи в межах програми ПСП на робочому місці. Так, до тренінгу на це питання правильно відповіли в середньому 18,9% респондентів (імовірна причина правильних відповідей – ознайомлення з інформаційними матеріалами до тренінгу). Після тренінгу рівень поінформованості з цього питання підвищився на 64,2%.

Для підтримки життєздатності програми ПСП обов'язковим елементом є регулярна і прозора комунікація з персоналом. У результаті тренінгу учасники усвідомили важливе значення комунікації в забезпеченні сталості Програми й напрацювали можливі варіанти шляхів такої комунікації від ознайомлення кожного працівника з Політикою до оцінювання емоційного стану й моніторингу результатів Програми.

Бачення щодо подальших кроків з адвокації програми ПСП на робочому місці

Основне питання тренінгу – це адвокація програми ПСП на робочому місці. Переважна частина учасників не розуміли суть поняття «адвокація» та її можливості в контексті теми психосоціальної підтримки населення, що працює. Так, у середньому до тренінгу лише 8,1% учасників мали уявлення щодо шляхів просування Програми. Після тренінгу рівень поінформованості з цього питання підвищився в середньому на 82%.

Для успішної адвокації учасники протягом тренінгу повинні були отримати відповіді на три ключові запитання:

1. Чому програма психосоціальної підтримки на робочому місці важлива?
2. З яких ключових елементів повинна складатися така Програма?
3. Яка моя роль у просуванні такої Програми?

У зв'язку з цим, з огляду на свої функціональні обов'язки інспектори праці, представники роботодавців і профспілок, співробітники Нацради визначили власні можливості в адвокації такої політики і програми, проаналізували імовірні бар'єри та напрацювали шляхи їх подолання.

Декілька представників профспілкових організацій виявили бажання провести подібний тренінг на своїх підприємствах для підтримки емоційного стану співробітників і формування системної програми психосоціальної підтримки на робочому місці.

Переважна частина учасників з-поміж **інспекторів праці** окреслили свою роль у просуванні програми ПСП такими трьома кроками:

1. Попереднє оцінювання ситуації на робочому місці щодо підтримки співробітників.
2. Презентація серії інформаційних матеріалів, щоб ініціювати розмову про переваги ПСП на роботі.
3. Моніторинг просування Програми через контакт із відповідальним на підприємстві.

Водночас достатньо велика кількість учасників з-поміж інспекторів праці зазначили, що готові взяти участь у розробленні та впровадженні на своєму робочому місці політики й програми ПСП шляхом ознайомлення керівництва й колег із суттю поняття програми ПСП на робочому місці. Це свідчить про те, що політику і програму ПСП важливо розробляти й впроваджувати не лише в приватному, а й у державному секторі економіки.

Учасники з боку представників **профспілок** після проходження тренінгу мають таке бачення щодо адвокації програм ПСП:

1. Провести діалог із соціальними партнерами на цю тему.
2. Розробити політику та внести положення до колективних договорів.
3. Поінформувати галузеві профспілки та обласну організацію роботодавців про значення такої Програми на робочому місці.
4. Надати пропозиції щодо Програми заходів.
5. Ознайомити голів профспілки з інформаційними матеріалами.

Учасники з-поміж **роботодавців** у результаті напрацювань виокремили такі основні кроки з адвокації програм ПСП:

1. Ознайомити із суттю та шляхами впровадження програми ПСП на робочому місці всіх членів організації.
2. Поширити інформацію про переваги психосоціальної підтримки працівників через сайт організації.
3. Обговорити впровадження з керівниками підприємств.
4. Організувати тренінги та семінари на рівні роботодавців та партнерів соціального діалогу.

Учасники тренінгу з-поміж **співробітників секретаріату Нацради** свою роль у просуванні програми ПСП бачать за двома напрямками:

1. Ініціювати розмови про переваги програм ПСП на робочому місці із соціальними партнерами, використовуючи Нацраду як ефективний інструмент для соціального діалогу. Це можливість для розроблення програм ПСП на всіх рівнях ухвалення рішень.
2. Розробити політику й програму ПСП у секретаріаті Нацради, провести моніторинг та поширити досвід.

Аналіз ситуації на робочих місцях учасників тренінгу показав, що потреба в ПСП персоналу надзвичайно висока. Спілкування з учасниками тренінгів виявило, що на робочих місцях відсутні ключові елементи програми ПСП, а саме:

- письмова політика щодо ПСП – формалізований документ (або коротка заява про прихильність) як гарантія для кожного працівника на підприємстві, що його психосоціальний стан є в пріоритеті на цьому підприємстві;
- програма надання першої психологічної допомоги;
- оцінювання емоційного стану співробітників;
- підтримка вразливих груп працівників (хоча деякі вказали на соціальну підтримку ВПО);
- програма адаптації працівників, які повертаються на роботу після лікарняного;
- регулярні тренінги та інші заходи з розвитку навичок підтримки ментального здоров'я, тренінги з безпеки, наприклад, як поводити себе під час хімічної атаки або під час обстрілів тощо;
- можливість безоплатно проходити сеанси психологічної допомоги (хоча двоє учасниць з боку профспілки і з боку роботодавців розповіли про те, що на їхніх підприємствах є психологи, які консультують працівників, але не всі співробітники охоче звертаються по допомогу й це єдиний ресурс, який пропонується для підтримки персоналу)

Наявна ситуація на місцях свідчить про нагальну потребу в розробленні та впровадженні пілотних програм ПСП для аналізу імовірних перешкод та, головне, поширення досвіду на інші робочі місця, з огляду на різні умови й розмір підприємств.

Імовірні бар'єри щодо впровадження й адвокації ПСП на робочому місці та можливі шляхи їх подолання

Учасники тренінгу окреслили основні перешкоди щодо впровадження програм ПСП на робочому місці та бар'єри для їх адвокації.

Так, серед 99 учасників з-поміж **інспекторів праці** 11 вказали на певні перешкоди щодо адвокації програм ПСП. Узагальнюючи їхні відповіді, можна виділити такі основні причини: невпевненість у власній компетенції щодо теми; потреба в підтримці власного психологічного стану, який може заважати ефективно спілкуватися на тему ПСП; невпевненість, що розмова з лідерами підприємств буде ефективною; відсутність розуміння того, що інформаційно-консультаційний супровід програм ПСП на робочому місці входить до професійних обов'язків інспектора праці. Такі результати свідчать про те, що деяким учасникам необхідно більше часу для ознайомлення з інформаційними матеріалами, додаткові навчальні заходи, спрямовані на докладніше опрацювання як питань щодо підтримки власної стресостійкості, так і питань щодо комунікації з роботодавцями та їхніми командами для адвокації програм ПСП. Водночас переважна частина учасників з-поміж інспекторів праці після проходження тренінгу має чітке бачення щодо своєї ролі в адвокації програм ПСП та знає, як подолати імовірні бар'єри в спілкуванні з лідерами підприємств.

Учасники з-поміж **представників соціальних партнерів та співробітників секретаріату Нацради** не бачать перешкод щодо розроблення та запровадження програм ПСП на робочих місцях. Один з учасників зі сторони профспілок наголосив на тому, що це можливо лише за підтримки керівництва. Насправді такий аргумент є одним із ключових факторів ефективності в запровадженні та реалізації таких політик і програм на робочому місці.

Основний висновок напрацьовань під час тренінгів полягає в тому, що передумовою для розроблення та впровадження програм ПСП на робочому місці є наявність трьох ключових факторів: наявність лідера – координатора Програми на підприємстві; визначення можливих заходів і термінів їх виконання; форма політики й програми ПСП залежно від умов і можливостей підприємства, з огляду на наслідки війни.

Удосконалення серії матеріалів із питань ПСП на робочому місці

Одним із кроків адвокації Програми є презентація (поширення) інформаційного інструментарію «З турботою про кожного: серія інформаційних матеріалів із питань психосоціальної підтримки на робочому місці», який був презентований на тренінгу як проєкт документа й наданий учасникам тренінгу для зворотного зв'язку та внесення пропозицій щодо удосконалення. Учасники надали відгуки та зробили спільні напрацювання щодо цих матеріалів. Загалом, усі учасники зазначили, що короткі повідомлення у формі буклетів важливі для розмови з лідерами підприємств. Водночас деякі учасники з різних груп зазначили, що важливим інструментом для інформування населення, що працює, та більш ефективної адвокації таких програм є окрема сторінка на сайті Держпраці з легким доступом та зручним контентом.

Найпоширенішою пропозицією учасників усіх тренінгів була можливість доповнити інформаційні матеріали прикладами успішних практик щодо впровадження політики й програми ПСП на українських підприємствах. Для того, щоб напрацювати кейс-базу з цього питання, треба провести відповідне обстеження/опитування на базі підприємств в Україні, отримати дозвіл для поширення інформації для обміну досвідом, моніторингу й оцінювання ситуації на національному рівні. Питання хороших практик із цієї теми надзвичайно актуальне й потребує окремої уваги.

РІВЕНЬ ПОІНФОРМОВАНOSTІ ЗА ТЕМОЮ ДО І ПІСЛЯ ТРЕНІНГУ

118 учасників заповнили вхідну анкету і 115 учасників тренінгів заповнили вихідну анкету, що становить 95,9% та 93,5% від загальної кількості учасників.

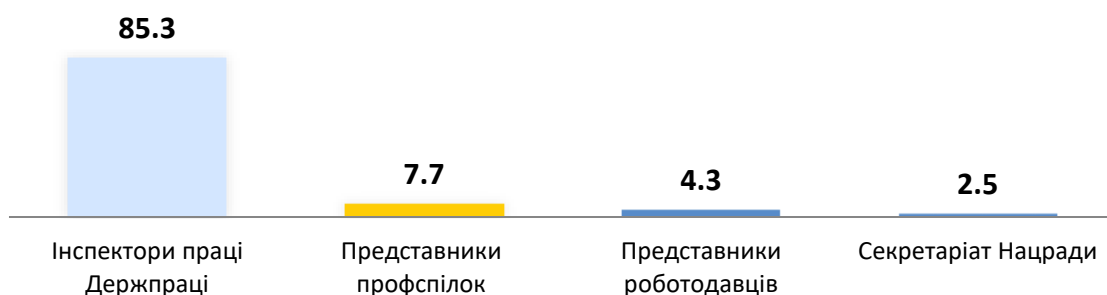
Таблиця 1. Рівень поінформованості за темою до й після тренінгу

Запитання анкети (показники вимірювання)	Кількість правильних відповідей ДО та ПІСЛЯ тренінгу (%)																																	
З яких елементів складається програма психосоціальної підтримки на робочому місці?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Категорія</th> <th>До (%)</th> <th>Після (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>До (політика)</td> <td>10.2</td> <td>93.9</td> </tr> <tr> <td>Після (політика)</td> <td>11.9</td> <td>95.7</td> </tr> <tr> <td>До (програма)</td> <td>11</td> <td>92.2</td> </tr> <tr> <td>Після (програма)</td> <td>6.8</td> <td>94.8</td> </tr> </tbody> </table>	Категорія	До (%)	Після (%)	До (політика)	10.2	93.9	Після (політика)	11.9	95.7	До (програма)	11	92.2	Після (програма)	6.8	94.8																		
Категорія	До (%)	Після (%)																																
До (політика)	10.2	93.9																																
Після (політика)	11.9	95.7																																
До (програма)	11	92.2																																
Після (програма)	6.8	94.8																																
Які є три стратегії профілактичних заходів на основі моделі «світлофор»?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Категорія</th> <th>До (%)</th> <th>Після (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>До (універсальні)</td> <td>19.5</td> <td>84.3</td> </tr> <tr> <td>Після (універсальні)</td> <td>21.2</td> <td>83.5</td> </tr> <tr> <td>До (вибіркові)</td> <td>16.1</td> <td>81.7</td> </tr> <tr> <td>Після (вибіркові)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>До (спеціальні)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Після (спеціальні)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Категорія	До (%)	Після (%)	До (універсальні)	19.5	84.3	Після (універсальні)	21.2	83.5	До (вибіркові)	16.1	81.7	Після (вибіркові)			До (спеціальні)			Після (спеціальні)														
Категорія	До (%)	Після (%)																																
До (універсальні)	19.5	84.3																																
Після (універсальні)	21.2	83.5																																
До (вибіркові)	16.1	81.7																																
Після (вибіркові)																																		
До (спеціальні)																																		
Після (спеціальні)																																		
Які п'ять кроків впровадження Програми психосоціальної підтримки на робочому місці?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Категорія</th> <th>До (%)</th> <th>Після (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>До (оцінюємо)</td> <td>9.3</td> <td>92.2</td> </tr> <tr> <td>Після (оцінюємо)</td> <td>8.5</td> <td>89.6</td> </tr> <tr> <td>До (ініціюємо)</td> <td>5.9</td> <td>89.6</td> </tr> <tr> <td>Після (ініціюємо)</td> <td>6.8</td> <td>86.1</td> </tr> <tr> <td>До (презентуємо)</td> <td>10.2</td> <td>93</td> </tr> <tr> <td>Після (презентуємо)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>До (долаємо)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Після (долаємо)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>До (моніторинг)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Після (моніторинг)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Категорія	До (%)	Після (%)	До (оцінюємо)	9.3	92.2	Після (оцінюємо)	8.5	89.6	До (ініціюємо)	5.9	89.6	Після (ініціюємо)	6.8	86.1	До (презентуємо)	10.2	93	Після (презентуємо)			До (долаємо)			Після (долаємо)			До (моніторинг)			Після (моніторинг)		
Категорія	До (%)	Після (%)																																
До (оцінюємо)	9.3	92.2																																
Після (оцінюємо)	8.5	89.6																																
До (ініціюємо)	5.9	89.6																																
Після (ініціюємо)	6.8	86.1																																
До (презентуємо)	10.2	93																																
Після (презентуємо)																																		
До (долаємо)																																		
Після (долаємо)																																		
До (моніторинг)																																		
Після (моніторинг)																																		

АНАЛІЗ ВІДГУКІВ УЧАСНИКІВ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ П'ЯТИ ТРЕНІНГІВ

116 учасників тренінгів заповнили анкету «зворотного зв'язку», що становить 94,3% від загальної кількості учасників.

Учасники тренінгу, які заповнили анкету «зворотного зв'язку» (%)


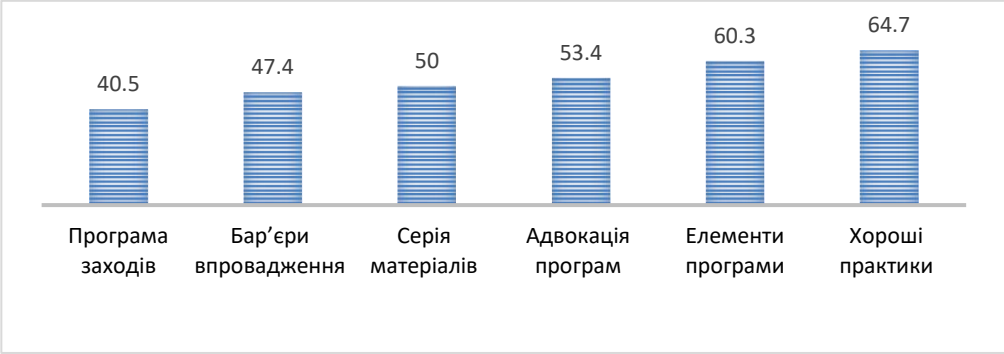


Таблиця 2. Загальний кількісний та якісний аналіз відгуків учасників

Запитання анкети (показники вимірювання)	Результат (кількісний та якісний)								
Чи готові Ви просувати впровадження Програми психосоціальної підтримки працівників? (%)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Відповідь</th> <th>Відсоток (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Так</td> <td>76.7</td> </tr> <tr> <td>Ні</td> <td>0.0</td> </tr> <tr> <td>Не могу сказати</td> <td>22.4</td> </tr> </tbody> </table>	Відповідь	Відсоток (%)	Так	76.7	Ні	0.0	Не могу сказати	22.4
Відповідь	Відсоток (%)								
Так	76.7								
Ні	0.0								
Не могу сказати	22.4								
Чому Ви готові просувати впровадження Програми психосоціальної підтримки працівників?	<p><i>Відповіді інспекторів праці:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «є необхідною зараз для стабілізації психоемоційного стану працівників, що покращить роботу підприємства загалом» ▪ «готова доносити інформацію до інших інспекторів та працівників підприємств» ▪ «це важливо та корисно як для працівників, так і для керівників» ▪ «допомога підприємствам у розробленні та впровадженні політики» ▪ «чим спокійніший, задоволеніший персонал, тим вища продуктивність» ▪ «готова брати участь у розробленні та запровадженні» ▪ «сама часто в стані стресу, тому розумію важливість таких ПСП» 								

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ «важливість комунікації на робочому місці як з працівниками, так і з роботодавцями у воєнний та післявоєнний час» ▪ «актуальна тема» ▪ «є розуміння потреб і важливості впровадження» ▪ «готовий у межах своєї компетенції» ▪ «ПСП впливає на продуктивність праці та психологічний стан працівників» ▪ «ментальне здоров'я - важлива складова» ▪ «важко впровадити в Держпраці» ▪ «допомога підприємствам у розробленні та впровадженні політики» ▪ «створення здорової атмосфери на підприємстві» ▪ «можу донести інформацію» <p><i>Відповіді представників профспілок:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «є можливість та бажання» ▪ «щоб впроваджувати елементи ПСП у профспілковому навчанні» ▪ «готовий через галузеві обласні профспілки» ▪ «дуже важливе питання зараз» ▪ «готовий, якщо це не буде заважати виконанню моїх службових обов'язків та не забиратиме багато часу» ▪ «маю резерви для впровадження програми» ▪ «готова інформувати колег» ▪ «всі ідеї та інформацію хотілося би запровадити» ▪ «працівники потребують підтримки» <p><i>Відповіді представників роботодавців:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «необхідність збереження ментального здоров'я працівників» ▪ «актуальне питання» <p><i>Відповіді співробітників секретаріату Нацради:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «за допомогою ПСП можна підвищити продуктивність праці, налагодити відносини в колективі»
<p>У чому полягають сумніви щодо просування психосоціальної підтримки працівників? (бар'єри)</p>	<p><i>Відповіді інспекторів праці:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «недостатньо знань та навичок» ▪ «варто розпочати із себе спочатку» ▪ «не маю кваліфікації та впевненості» ▪ «не впевнена у своїх силах» ▪ «потрібен час усе ще раз проаналізувати та вивчити» ▪ «потрібно ще навчатися» ▪ «не впевнена, що буду почута» ▪ «користь запровадження, але це перевищення моїх повноважень» ▪ «не є спеціалістом» ▪ «багато бар'єрів» ▪ «все залежить від керівника» <p><i>Відповіді представників профспілок:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «в разі підтримки керівництвом»
<p>Які перші три кроки ви готові зробити найближчим часом?</p>	<p><i>Відповіді інспекторів праці:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «розповісти про це оточенню; донести інформацію до керівництва; вислухати точку зору працівників щодо програми» ▪ «поінформувати колектив про зміст ПСП; запропонувати заходи; активно впроваджувати» ▪ «спробувати застосувати ПСП у своєму структурному підрозділі» ▪ «видрукувати буклети; довести до відома працівників та керівників; показати приклади та переваги»

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ «ознайомити суб'єктів господарювання з програмою; запропонувати реалізацію програми; пояснити мету програми та вигоду» ▪ «оцінити ситуацію в колективі; виокремити осіб; запровадити» ▪ «інформувати роботодавців; рекомендувати запровадити» ▪ «розробити програму, презентувати і впровадити» ▪ «ознайомити роботодавців і працівників із буклетами; підвищити свій рівень знань із цієї теми» ▪ «розповісти колегам про тренінг; провести вправи з колегами, які були під час тренінгу; тримати руку на пульсі в цій темі» ▪ «доведе до відома колег, керівництво та близьких» ▪ «підтримка та допомога у вирішенні питань ПСП; бачити та реагувати вчасно; уникнення бар'єрів» ▪ «доповісти керівництву; вивчити зацікавленість колег; вивчити питання застосування ПСП на робочому місці в області» ▪ «розповісти роботодавцям про важливість програми; роздати буклети; поділитися інформацією та допомогти в розробленні програми; допомогти в організаційних питаннях» ▪ «оцінити ситуацію на підприємстві» ▪ «ознайомитись із проектом ПСП; опрацювати пропозиції від працівників» ▪ «розповісти про ПСП підприємствам; розмістити інформацію на сайті та Фейсбуці; сприяти обміну досвідом про позитивні приклади ПСП» ▪ «оцінити психологічний стан; ініціювати розмову з керівництвом; запропонувати ефективні практики» <p><i>Відповіді представників профспілок:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «інформаційна робота; проведення двосторонніх обговорень та зустрічей» ▪ «поговорити з керівництвом підприємства; підготувати політику для підприємства; внести політику та додати до колективного договору» ▪ «поінформувати галузеві профспілки та обласну організацію роботодавців; розповсюдити інформацію через соцмережі» ▪ «обговорити з керівництвом; звернути увагу на проблему; внести пропозиції щодо програми» ▪ «провести ознайомлення голів профспілки; поінформувати членів профспілки та презентувати матеріали; пропрацювати тему з керівниками закладів, соціальними партнерами» <p><i>Відповіді представників роботодавців:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «поінформувати членів організації; розмістити інформацію на сайті організації; ознайомити керівництво з матеріалами» ▪ «обговорити ПСП на робочому місці з керівниками підприємств; залучити представників Держпраці; намітити заходи, терміни, відповідальних» ▪ «організувати тренінги та семінари на рівні роботодавців та партнерів соціального діалогу» ▪ «поінформувати колектив; розроблення політики й програми з ініціативними групами; комунікація» <p><i>Відповіді співробітників секретаріату Нацради:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «донести до керівника результати тренінгу; запропонувати розроблення ПСП у Департаменті; у разі успіху, прозвітувати вищому керівництву та просувати далі».
--	--

<p>Що вдалося під час тренінгу (форма викладання, практичні вправи та ін.) (%)?</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Категорія</th> <th>Відсоток (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Практичні вправи</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>Форма викладання</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Все</td> <td>84,5</td> </tr> </tbody> </table>	Категорія	Відсоток (%)	Практичні вправи	9,5	Форма викладання	6	Все	84,5						
Категорія	Відсоток (%)														
Практичні вправи	9,5														
Форма викладання	6														
Все	84,5														
<p>Яка частина тренінгу (тема) була найбільш корисною для Вас? (%)</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Тема</th> <th>Відсоток (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Програма заходів</td> <td>40.5</td> </tr> <tr> <td>Бар'єри впровадження</td> <td>47.4</td> </tr> <tr> <td>Серія матеріалів</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Адвокація програм</td> <td>53.4</td> </tr> <tr> <td>Елементи програми</td> <td>60.3</td> </tr> <tr> <td>Хороші практики</td> <td>64.7</td> </tr> </tbody> </table>	Тема	Відсоток (%)	Програма заходів	40.5	Бар'єри впровадження	47.4	Серія матеріалів	50	Адвокація програм	53.4	Елементи програми	60.3	Хороші практики	64.7
Тема	Відсоток (%)														
Програма заходів	40.5														
Бар'єри впровадження	47.4														
Серія матеріалів	50														
Адвокація програм	53.4														
Елементи програми	60.3														
Хороші практики	64.7														
<p>Наскільки тема тренінгу була для вас розкрита?</p>	<p>Середня оцінка – 4,9 бала, де 5 є найвищим показником.</p>														
<p>Оцініть, наскільки зручною для використання є для Вас серія інформаційних матеріалів?</p>	<p>Середня оцінка – 4,5 бала, де 5 є найвищим показником.</p>														
<p>Що б ви покращили або додали до цього інформаційного інструменту?</p>	<p><i>Відповіді інспекторів праці:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «прикладні для наслідування; статистика змін - результати соціопитувань та досліджень» ▪ «ілюстрації, контактні дані різних країн, міст; приклади відволікаючих заходів на робочому місці (ігри, вікторини тощо)» ▪ «ілюстрації; запитання, які не можна ставити ВПО» ▪ «ролики для кращого засвоєння матеріалів» ▪ «чіткіший алгоритм дій для інспектора праці» ▪ «додати статистику економічного ефекту впровадження програм ПСП» ▪ «ілюстрації, різноманітний шрифт для кращого сприйняття» ▪ «додати дані українських підприємств» ▪ «додати дані дослідження з України» ▪ «проста термінологія стислий виклад інформації, логотип, слоган» ▪ «шаблон політики на робочому місці щодо ПСП» ▪ «інформацію про центри та організації з ПСП у регіонах України та за категорією груп (ВПО, жінки, насильство тощо)» ▪ «готові шаблони анкет для керівництва і працівників щодо визначення їхнього психологічного стану» 														

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ «законодавчі ініціативи» ▪ «зразки програм» ▪ «схеми, ілюстрації» ▪ «додати контакти фахівців із психологічної допомоги» <p><i>Відповіді представників профспілок:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «опис світових та українських практик» ▪ «джерела отримання інформації» <p><i>Відповіді представників роботодавців:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «додати дані регіональних центрів, відеоматеріали» ▪ «теоретичне узагальнення на основі логічних блок-схем» <p><i>Відповіді співробітників секретаріату Нацради:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «додати відеоматеріали, наприклад, щодо техніки боротьби зі стресами» ▪ «покрокове вирішення проблеми ПСП на підприємстві»
<p>Ваші пропозиції щодо організації та проведення тренінгу?</p>	<p><i>Відповіді інспекторів праці:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «збільшити тренінг на 1-2 дні, більше реальних прикладів» ▪ «більше практичних вправ» ▪ «збільшити час тренінгу та проводити тренінги для тренерів» ▪ «збільшити тривалість тренінгів як онлайн, так і офлайн» ▪ «залучати більше представників роботодавців» ▪ «закріплення результатів; повторні зустрічі» ▪ «проведення подальших тренінгів щодо оцінювання та подолання бар'єрів, практичних навичок та досвіду» ▪ «проводити частіше» ▪ «зробити тренінги на постійній основі» ▪ «побільше використовувати відеоматеріалів» ▪ «залучення більшої кількості інспекторів територіальних органів, регулярне проведення» ▪ «зібрати цих самих учасників для перевірки знань та роботи» ▪ «залучати керівництво управлінь» <p><i>Відповіді представників профспілок:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «зібрати учасників через 6 місяців і перевірити реальні кроки» ▪ «збільшити кількість днів тренінгу» ▪ «залучати як інспекторів, так і керівників підприємств» ▪ «побільше таких тренінгів» <p><i>Відповіді представників роботодавців:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «зробити триденний тренінг» ▪ «розміщення на сайті достатньої інформації та методичних матеріалів» ▪ «збільшити кількість тренінгів» <p><i>Відповіді співробітників секретаріату Нацради:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «періодично проводити подібні тренінги» ▪ «розсаджування учасників по колу» ▪ «поширити тренінги на територіальному рівні»



Проект

«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»

Тренінг

З турботою про кожного!

**«Психосоціальна підтримка на робочому місці у воєнний і післявоєнний час
та адвокація відповідних програм»**

*для інспекторів праці, представників об'єднань роботодавців, профспілок, співробітників
секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради*

м. Львів, вул. Матейка, 6
Прем'єр готель «Дністер»

липень 2022 р.

ГРАФІК ТРЕНІНГІВ

Тренінг	Дата	Охоплені області
тренінг №1:	14-15 липня	м. Київ, Житомирська, Закарпатська, Донецька, Луганська, Запорізька та Вінницька
тренінг №2:	18-19 липня	м. Київ, Волинська, Одеська, Хмельницька та Кіровоградська
тренінг №3:	21-22 липня	м. Київ, Полтавська, Чернігівська та Дніпропетровська
тренінг №4:	25-26 липня	м. Київ, Київська, Львівська, Сумська та Івано-Франківська
тренінг №5:	28-29 липня	м. Київ, Чернівецька, Рівненська, Черкаська та Тернопільська

ЦІЛЬОВІ ГРУПИ

1. Інспектори праці Держпраці
2. Представники об'єднань роботодавців, підприємств
3. Представники профспілок
4. Співробітники секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради

ТИПОВА ПРОГРАМА

Мета тренінгу: адвокація запровадження програм психосоціальної підтримки на робочому місці задля збереження ментального здоров'я працівників у воєнний і післявоєнний час.

Очікувані результати тренінгу

Учасники:

- 8) розуміють зміст поняття «психосоціальна підтримка на робочому місці» та її значення для людини та бізнесу;
- 9) вміють визначати ключові елементи програми психосоціальної підтримки на робочому місці, їхні мету і зміст;
- 10) знають, що означають профілактичні інтервенції на робочому місці на основі моделі «світлофор» та вміють визначати відповідні заходи з урахуванням наслідків війни;
- 11) надали відгуки та зробили спільні напрацювання до проекту пакета інформаційних матеріалів для інспекторів праці, роботодавців та профспілок «Психосоціальна підтримка на робочому місці у воєнний та післявоєнний час»;
- 12) визначили ключові кроки планування, проведення та оцінювання результатів адвокаційної кампанії щодо Програми психосоціальної підтримки на робочому місці;
- 13) зробили аналіз імовірних бар'єрів щодо розроблення та впровадження Програми та напрацювали шляхи для їх подолання;
- 14) поділилися та ознайомилися з прикладами хороших практик у сфері психосоціальної підтримки на робочому місці.

День перший

10.00 – 11.30	Привітання, знайомство, правила роботи групи Актуалізація тематичних питань Очікування учасників Оцінювання рівня поінформованості з теми тренінгу Програми психосоціальної підтримки на робочому місці: ситуація в Україні Значення таких програм для людини та робочого місця
11.30 – 12.00	КАВА-БРЕЙК
12.00 – 13.30	Ключові елементи психосоціальної підтримки на робочому місці: політика, програма, комунікація, моніторинг
13.30 – 14.30	ОБІД І ПОСЕЛЕННЯ
14.30 – 16.00	Програма дій на основі моделі «світлофор»: універсальні, вибіркові та спеціальні заходи
16:00 - 16:30	КАВА-БРЕЙК
16:30 - 17:30	Презентація проекту пакета інформаційних матеріалів для інспекторів праці, роботодавців та профспілок «Психосоціальна підтримка на робочому місці у воєнний та післявоєнний час»: зворотний зв'язок учасників Питання та відповіді Завершення першого дня тренінгу

День другий

- 9.00 – 10.30** Активізація уваги, налаштування на роботу
Адвокація програм психосоціальної підтримки на робочому місці:
планування, реалізація, моніторинг і оцінювання результатів
Можливості представників зі сторони держави, роботодавців та профспілок для просування Програми
- 10.30 – 11.00** **КАВА-БРЕЙК**
- 11.00 – 12.30** Імовірні бар'єри для впровадження програм психосоціальної підтримки на робочому місці та шляхи вирішення
- 12.30 – 13.30** **ОБІД**
- 13.30 – 15.00** Приклади хороших практик психосоціальної підтримки на робочому місці: український та світовий досвід
Питання та відповіді
Оцінювання рівня поінформованості з теми тренінгу
Зворотний зв'язок
Завершення тренінгу