



Проект

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

«Психосоціальна підтримка на робочому місці в умовах воєнного та післявоєнного часу»

Тренінги для Секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради та соціальних партнерів

Червень 2022р

На запит Секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради (Нацради) Проект МОП провів три онлайн-тренінги (по одному для трьох груп) для його співробітників і соціальних партнерів – з питань психосоціальної підтримки (ПСП) на робочому місці в умовах воєнного й післявоєнного часу.

АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ

Україна, ратифікувавши низку конвенцій МОП із безпеки і здоров'я на роботі і взявши на себе зобов'язання наблизити національні норми до стандартів ЄС (в межах Угоди про асоціацію Україна-ЄС), має сприяти безпечним і здоровим умовам праці.

10 червня 2022 р. на Міжнародній конференції праці прийнято рішення, згідно з яким право на безпечне та здорове робоче середовище тепер є частиною Декларації МОП про основоположні принципи та права у світі праці. Відтепер усі держави-члени МОП будуть зобов'язані забезпечувати й заохочувати безпечні та здорові умови праці у такий самий спосіб і з такою самою рішучістю, як і чотири принципи, вже закріплені в Декларації МОП.

Ментальне здоров'я – це складова загального здоров'я людини і в умовах війни й у післявоєнний час – це основний фокус уваги в підтримці працездатного населення, а також стійкості і продуктивності підприємств. Проблеми психологічного характеру в працівників призводять до втрат для роботодавців. Втрати спричиняються абсентеїзмом (байдужим ставленням до виконання своїх обов'язків), презентеїзмом (втратою продуктивності праці) тощо. Також вони зумовлюють підвищений ризик нещасних випадків на роботі.

Ментальне здоров'я так само важливе, як і фізичне. У період воєнних дій психосоціальна підтримка працівників стала особливо важливою. Потреба в ній буде високою й у повоєнні часи. Водночас важливо задля підтримки сталості бізнесу, турботи про безпеку і здоров'я

працівників сформувати цілісну систему психосоціальної підтримки на основі тристоронньої співпраці уряду, роботодавців та профспілок.

Для того, щоб психосоціальна підтримка населення, що працює, була не фрагментарна й реактивна, а носила профілактичний характер і відбувалася на постійній основі, потрібна відповідна система дій: політика і програма заходів у межах цієї політики. Окрім цього, її запровадження підсилить значення та відкриє шлях до профілактики інших психосоціальних ризиків у сфері праці.

Нацрада є ідеальним майданчиком для консультацій і пошуку шляхів і ресурсів для запровадження системи психосоціальної підтримки як інструменту збереження ментального здоров'я працівників. Тристоронні та двосторонні переговори важливі. Система психосоціальної підтримки є невіддільною складовою безпеки та здоров'я на роботі, адже увага до можливих психосоціальних ризиків і турбота про ментальне здоров'я працівників позначається на продуктивності праці, а значить і на сталості бізнесу. Соціальний діалог – важливий інструмент адвокації системи психосоціальної підтримки на робочому місці.

Психологічно здорові працівники – ознака здорового робочого середовища. Коли навчання навичкам психологічного відновлення та управління стресом вбудовані в організаційну культуру робочого місця, працівники відчують, що їх цінують і підтримують, а це своєю чергою впливає на підвищення рівня їхньої психологічної стійкості та продуктивності в умовах такої надзвичайної кризи, як війна.

МЕТА ТРЕНІНГІВ

Підтримка психологічного здоров'я учасників тренінгів у зв'язку із наслідками війни та посилення ролі соціального діалогу в адвокації системи психосоціальної підтримки на робочому місці шляхом ініціювання обговорення цього питання на всіх рівнях ухвалення рішень, з огляду на можливості Нацради.

ЗАВДАННЯ ТРЕНІНГІВ

- Надати знання та сформувати навички щодо підтримки власного ментального здоров'я та надання першої психологічної допомоги іншим.
- Створити умови для напрацювання учасниками можливих шляхів адвокації програм психосоціальної підтримки (ПСП) на робочому місці.

ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

Учасники тренінгів:

- усвідомлюють переваги системи психосоціальної підтримки для людини і сфери праці, з огляду на наслідки війни;
- розуміють особливості психології людини під час війни й на що можна впливати, щоб мінімізувати ризики розвитку важких емоційних та поведінкових розладів;
- поінформовані про доказові методи емоційної стабілізації в періоди кризи та вміють використовувати методи для психологічного самовідновлення;

- знають умови та дотримуються принципів надання першої психологічної допомоги іншим;
- поінформовані про поняття, значення та можливі ресурси для впровадження політики/програми психосоціальної підтримки працівників;
- усвідомлюють значення соціального партнерства в адвокації системи психосоціальної підтримки працівників на всіх рівнях ухвалення рішень.

ЦІЛЬОВА ГРУПА

У тренінгах узяли участь співробітники Секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради національного та обласного рівнів, представники об'єднань роботодавців (ФРУ, ООРУ, КРУ), профспілок (ФПУ, КВПУ) та уряду (Міністерство економіки України). Загалом 72 учасника.

МЕТОДОЛОГІЯ ТА ІНСТРУМЕНТАРІЙ

Під час тренінгів використані такі інтерактивні методи навчання: дискусія, метод «мозкового штурму» під час роботи в сесійних залах, інтерактивна лекція з використанням презентації у форматі PPT, практичних завдань та аналізу ситуацій.

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

- інтерактивна презентація у форматі PPT
- роздаткові інформаційні матеріали до тренінгів: «Психологічна підтримка: з турботою про себе та про інших», «Перелік джерел надання безкоштовної фахової психологічної допомоги», «Система психосоціальної підтримки на робочому місці: рекомендації для розроблення та впровадження»
- анкета оцінювання рівня знань із теми до та після тренінгів
- анкета оцінювання якості тренінгів (закриті та відкриті запитання)

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Актуальність теми для учасників тренінгів

Запропонована тема виявилася актуальною та корисною для учасників: як для приватного життя, щоб ефективно підтримувати власний психологічний стан, так і для виконання обов'язків представників соціальних партнерів, щоб впливати на ухвалення рішень щодо впровадження системи психосоціальної підтримки на робочому місці. Так, учасниця – представниця зі сторони роботодавців запропонувала провести подібний тренінг для членів їхньої організації.

Корисність інтерактивного навчання

Попри те, що онлайн-навчання протягом 5 годин має свої недоліки, усі учасники зазначили зручну форму викладання інформаційного матеріалу та інтерактивність у навчанні, а саме: можливість висловити свою думку, поділитися власним досвідом, зробити спільні напрацювання в групах. Так, наприклад, декілька учасниць із різних груп під час тренінгів відчували потребу розповісти про свої переживання та вплив війни на їхній психічний стан та стан і поведінку їхніх близьких людей. Зі сльозами на очах вони розповідали про свій досвід, що їм допомагає триматися й що негативно впливає. Такі ситуації під час тренінгів доводять, наскільки важливо проводити подібні заходи на робочих місцях на постійній основі, щоб надавати можливість співробітникам проговорювати свої почуття, вивільняти свій біль, зменшувати накопичений стрес.

Можливості для адвокації системи ПСП та подальші кроки

Переважна частина учасників готова брати участь в адвокації запровадження програм психосоціальної підтримки на робочому місці. Важливим напрацюванням цих тренінгів є те, що вони спонукали учасників обговорити імовірні бар'єри на шляху до впровадження таких програм. Імовірно, що тема переваг і бар'єрів щодо запровадження програм ПСП на робочому місці у воєнний та післявоєнний час повинна бути детально прописана в адвокаційному інформаційно-методичному матеріалі для представників усіх сторін соціального діалогу з окресленням ролей на всіх рівнях ухвалення рішень. Окрім цього, має бути проведений тренінг з адвокації цього питання за участю трьох сторін соціального діалогу.

Деякі учасники висловили пропозицію щодо аналізу систем БЗР підприємств для визначення, як включити до них програми психосоціальної підтримки. У зв'язку з цим, рекомендується провести тренінг для лідерів зацікавлених сторін щодо методів та форм такого оцінювання, інструментів для його впровадження на рівні підприємств або на галузевому рівні.

Тристоронній соціальний діалог у воєнний і післявоєнний час залишається важливим інструментом для адвокації впровадження системи психосоціальної підтримки на робочому місці – на національному рівні задля збереження ментального здоров'я.

Додаткові інформаційні потреби учасників для майбутніх профілактичних заходів

Особливо важливою частиною тренінгів й анонімного опитування є можливість зібрати інформацію про інші потреби учасників задля аналізу ситуації та планування подальших кроків. Так, результати показали, що тематичні завдання цих тренінгів дали учасникам змогу подивитися ширше на тему психосоціальних ризиків у сфері праці, зокрема їх цікавлять такі питання:

- стосунки в трудовому колективі та їхній вплив на створення атмосфери підтримки;
- проблемні питання та можливості соціального діалогу в умовах воєнного часу;
- позитивний вплив війни на людину та суспільство (це питання порушувалося на тренінгах, але деякі учасники хотіли б його розглянути детальніше).

ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК

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

Відгуки щодо якості тренінгів і пропозиції представлені в *Таблиці 2*.

За результатами трьох тренінгів зроблені висновки та рекомендації, що представлені вище.

РІВЕНЬ ПОІНФОРМОВАНОСТІ ЗА ТЕМОЮ ДО Й ПІСЛЯ ТРЕНІНГІВ

Таблиця 1. Рівень поінформованості за темою до й після тренінгів

Запитання анкети (показники для вимірювання)	Результати (чисельність правильних відповідей ДО та ПІСЛЯ тренінгів)
1. Що означає поняття «ментальне здоров'я»?	 <p>До: 89.4, Після: 91.3</p>
2. Що означає поняття «перша психологічна допомога»?	 <p>До: 36.2, Після: 65.2</p>
3. Чи обов'язково людина повинна мати психологічну освіту, щоб надавати першу психологічну допомогу?	 <p>До: 80.9, Після: 91.3</p>
4. Які принципи надання першої психологічної допомоги?	 <p>До: 76.5, Після: 95.7</p>
5. Чи важливо впроваджувати заходи підтримки психологічного здоров'я працівниць і працівників безпосередньо на робочих місцях?	 <p>До: 97.9, Після: 100</p>

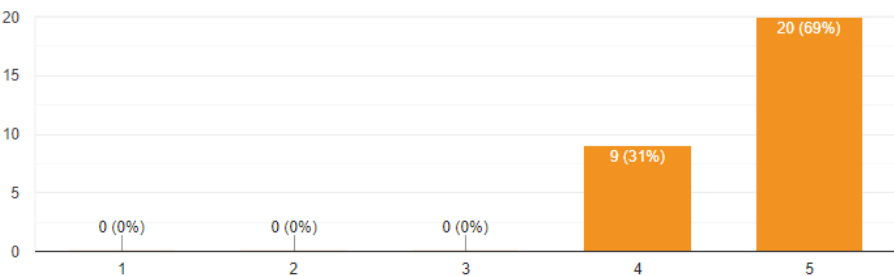
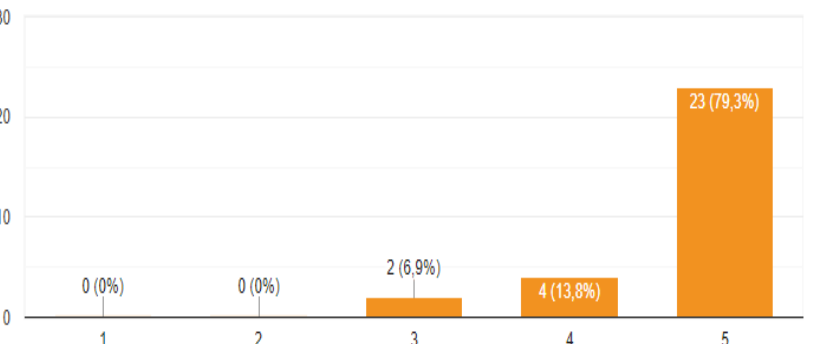
Аналіз результатів обговорення тематичних питань тренінгів та оцінювання рівня поінформованості до та після тренінгів показав, що переважна кількість учасників розуміють, що означає поняття «ментальне здоров'я» й усвідомлюють переваги заходів підтримки психологічного здоров'я працівниць і працівників безпосередньо на робочих місцях.

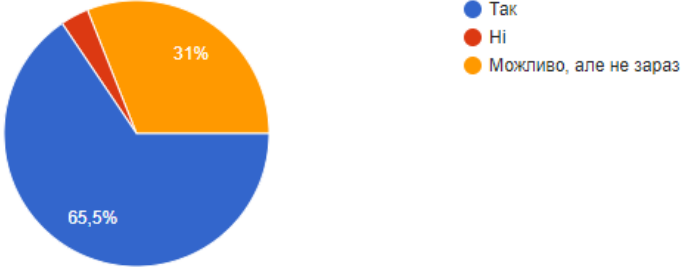
19% респондентів вважали, що першу психологічну допомогу може надавати лише людина із психологічною освітою. Після тренінгів цей показник зменшився на 10%.

Майже на 20% збільшився загальний рівень поінформованості щодо умов та принципів надання першої психологічної допомоги.

Важливим висновком є те, що всі респонденти усвідомлюють, наскільки значимим є впровадження психосоціальної підтримки на робочому місці. Водночас розуміння, що таке система й політика психосоціальної підтримки на робочому місці – на рівні підприємства або на галузевому чи національному рівні – є недостатнім і потребує додаткових інформаційних заходів.

Таблиця 2. Загальний кількісний та якісний аналіз відгуків учасників трьох тренінгів за результатами анонімного анкетування

Запитання анкети (показники для вимірювання)	Результат (кількісний та якісний)																		
<p>1. Наскільки зручною для Вас була форма викладання інформаційного матеріалу (презентація, інтерактивне спілкування, складність інформування)?</p> <p>Оцінювання за 5-ти бальною шкалою: 1 – дуже погано 2 – погано 3 – посередньо, нічого особливого, 4 – добре 5 – дуже добре</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Рейтинг</th> <th>Кількість</th> <th>Відсоток</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>9</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>20</td> <td>69%</td> </tr> </tbody> </table>	Рейтинг	Кількість	Відсоток	1	0	0%	2	0	0%	3	0	0%	4	9	31%	5	20	69%
Рейтинг	Кількість	Відсоток																	
1	0	0%																	
2	0	0%																	
3	0	0%																	
4	9	31%																	
5	20	69%																	
<p>2. Оцініть, наскільки корисною була для Вас надана інформація?</p> <p>Оцінювання за 5-ти бальною шкалою: 1 – дуже погано 2 – погано 3 – посередньо, нічого особливого 4 – добре 5 – дуже добре</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Рейтинг</th> <th>Кількість</th> <th>Відсоток</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>2</td> <td>6,9%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>4</td> <td>13,8%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>23</td> <td>79,3%</td> </tr> </tbody> </table>	Рейтинг	Кількість	Відсоток	1	0	0%	2	0	0%	3	2	6,9%	4	4	13,8%	5	23	79,3%
Рейтинг	Кількість	Відсоток																	
1	0	0%																	
2	0	0%																	
3	2	6,9%																	
4	4	13,8%																	
5	23	79,3%																	

<p>3. Чи готові Ви порушувати питання створення психосоціальної підтримки у сфері праці та брати участь у напрацюванні шляхів її впровадження?</p>	
<p>4. Чи існують якісь перешкоди для створення системи психосоціальної підтримки у сфері праці?</p>	<p>Більшість учасників-респондентів вважає, що жодних перешкод для впровадження психосоціальної підтримки на робочому місці немає. Проте деякі учасники зазначили фактори, які, на їхню думку, можуть завадити впровадженню системи ПСП у сфері праці:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «військові дії» • «певна інертність ухвалення рішень» • «опір змінам» • «відсутність прикладу з боку держави» • «потреба в додаткових витратах» • «неусвідомлення величезної важливості цієї теми» • «державні службовці завжди залишаються осторонь: відсутність фінансової складової, незрозуміння керівництвом проблеми й необхідності її вирішення ("на ваше місце є 10 осіб"), постійні скорочення, наслідком чого є введення принципу "сам за себе", інтриги та плітки...»
<p>5. Ваші пропозиції щодо майбутніх тренінгів або інших форм інформаційно-навчальних заходів?</p>	<p>Декілька респондентів зазначили питання, які б хотіли обговорити на майбутніх навчальних заходах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Цікаво було б отримати інформацію про позитивний вплив стресу (зокрема війни) на психосоціальний стан людини, а також, чому це вплинуло позитивно» • «Як зробити так, щоб одна людина не "інфікувала" інших своїм постійно поганим настроєм, баченням у кожній ситуації негативу?» • «Як залучити всіх до колективного "розвантаження" (пікніки, походи в інші місця відпочинку тощо), якщо вони постійно відмовляються із-за надмірної уваги і, банально, шкодуючи власних коштів (адже держава не виділяє)?» • «Соціальний діалог в умовах воєнного стану» • «Тренінг щодо коригування підходів, які вже впроваджені в установі» • «Проведення коротких тренінгів на робочому місці»



Проект

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

Тренінг

«Психосоціальна підтримка на робочому місці в умовах воєнного часу»

10, 14, 16 червня 2022

10:00-16:30

ПРОГРАМА

- 10.00 – 10.10** Привітання
- Жолт Дудаш**, Менеджер Проєкту МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» за фінансування ЄС
- Наталія Ненюченко**, Секретар Національної тристоронньої соціально-економічної ради
- 10.10 – 11.30** Актуалізація теми, знайомство
Психологія людей під час війни
Психологічні наслідки війни та профілактика важких психосоціальних проблем
- 11.30 – 11.40** **ПЕРЕРВА**
- 11.40 – 13.00** Психологічні методи самовідновлення: як потурбуватися про себе
Перша психосоціальна допомога (ППД): як підтримати інших
- 13.00 – 13.30** **ПЕРЕРВА**
- 13.30 – 15.00** Політика/програма підтримки психологічного здоров'я працівників: поняття, значення та ресурси для впровадження (галузевий рівень та на рівні підприємств)
- 15:00-15:10** **ПЕРЕРВА**
- 15:10-16:10** Адвакація системи психосоціальної підтримки працівників на рівні підприємств: соціальне партнерство у фокусі
- Питання та відповіді
- Закриття тренінгу