



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

Тренінги для інспекторів праці Державної служби України з питань праці
«Психосоціальна підтримка на робочому місці в умовах воєнного часу»

Квітень-травень 2022 р.

ЗВІТ

АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ

Україна, ратифікувавши низку конвенцій МОП із безпеки і здоров'я на роботі (БЗР) та 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. Психосоціальна підтримка є невід'ємною 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. Психологічно здорові працівники – ознака здорового робочого середовища. Коли навчання навичкам психологічного відновлення та управління стресом вбудовані в організаційну культуру робочого місця, працівники відчувають, що їх цінують і підтримують, а це своєю чергою впливатиме на підвищення рівня їхньої психологічної стійкості та продуктивності у воєнний та післявоєнний час.

Інспектори праці мають безпосередній доступ до працівників і роботодавців під час відвідувань підприємств чи то для інформування, чи то інспектування. Вони можуть здійснювати інформаційно-консультаційний супровід програм психосоціальної підтримки (ПСП), ініціювати розмову про переваги такої підтримки на робочому місці, створювати умови для обміну хорошими практиками. Інспекторам праці необхідні відповідні знання й навички, щоб залишатися в ресурсному стані в умовах війни й бути ефективними в просуванні програм психосоціальної підтримки на робочому місці.

За результатами консультацій із керівництвом Держпраці й у межах перепрограмування діяльності Проєкту було проведено 10 тренінгів (по одному для 10 груп) із питань психосоціальної підтримки на робочих місцях у воєнний час (під час тренінгів тема була розширена і включала післявоєнний час).

МЕТА ТРЕНІНГІВ

Підтримка психічного здоров'я учасників тренінгів з огляду на наслідки війни та посилення ролі інспекторів праці в напрацюванні шляхів адвокації програм психосоціальної підтримки на рівні підприємств.

ЗАВДАННЯ ТРЕНІНГІВ

- Надати знання та виробити навички управління стресом в умовах війни.
- Надати базові знання й навички щодо надання першої психологічної допомоги в умовах воєнного часу.
- Ознайомити з поняттям «психосоціальна підтримка» на робочому місці та напрацювати шляхи для ефективної комунікації з роботодавцями з питань розроблення та впровадження програм психосоціальної підтримки на підприємствах.

ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

Учасники тренінгів:

- 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 вміють використовувати принципи надання першої психологічної допомоги;
- вміють розрізняти стресові реакції людей та надавати першу психологічну допомогу;
- знають, що і як говорити під час надання першої психологічної допомоги;
- володіють контактною інформацією для перенаправлення людини, яка потребує фахової допомоги;
- розуміють, що «програма психосоціальної підтримки» на робочому місці – це необхідний інструмент для системної турботи про ментальне здоров'я кожного працівника під час війни та в післявоєнний час;
- вміють подолати комунікативні бар'єри під час спілкування з роботодавцями та працівниками в питаннях запровадження на робочих місцях програми психосоціальної підтримки працівників у воєнний і післявоєнний час і наявні ресурси.

ЦІЛЬОВА ГРУПА

Загалом у 10 тренінгах узяли участь 198 співробітників управлінь Державної служби України з питань праці – інспектори праці зі Львівської, Тернопільської, Івано-Франківської, Чернівецької, Закарпатської, Дніпропетровської, Херсонської, Сумської областей та Східного міжрегіонального управління, серед них 68 чоловіків та 130 жінок (більше інформації в *Додатку*).

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, практичні завдання та аналіз ситуації.

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

- інтерактивна презентація у форматі PPT
- роздаткові інформаційні матеріали до тренінгів:
 - перша психологічна допомога при різних стресових емоційних реакціях;
 - перелік джерел надання безкоштовної фахової психологічної допомоги;

- проєкт програми психосоціальної підтримки на робочому місці: рекомендації для розроблення та впровадження.
- анкета для оцінювання рівня знань із теми до та після тренінгів
- анкета для оцінювання якості тренінгів (закриті та відкриті запитання)

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Актуальність теми для учасників тренінгів

Тема тренінгів виявилася актуальною та корисною для учасників: як для приватного життя, щоб ефективно підтримувати власний психологічний стан в умовах війни, так і для виконання обов'язків інспекторів праці, щоб почуватися більш впевнено під час спілкування з роботодавцями й працівниками, які потребують психосоціальної підтримки. Так, 91% респондентів оцінили корисність наданої інформації на 5 балів і ніхто не позначив, що інформація була некорисною.

Результати проведення перших 4 онлайн-тренінгів показали необхідність збільшити тривалість одного тренінгу до 5 годин внаслідок питань, які були найактуальніші для учасників, а саме:

- як знання психології людини під час війни можуть допомогти в управлінні стресом;
- як новини впливають на рівень стресу: корисні рекомендації для самоконтролю;
- які конкретні дії інспектора праці в адвокації психосоціальної підтримки на рівні підприємства, з огляду на умови й наслідки війни.

Включення цих питань у програму тренінгів показало, наскільки гострою є потреба учасників в емоційній підтримці й у конкретних рекомендаціях щодо ініціювання з роботодавцями та їхніми командами розмови на тему психосоціальної підтримки на робочому місці. Найбільший бар'єр, як зазначають учасники тренінгів, полягає в тому, що роботодавці продовжують сприймати візит інспекторів праці на підприємство лише для контролю. Інспектори праці зазначають, що важливими інформаційними інструментами в адвокації цього питання мають бути інструкція щодо ефективної комунікації з лідерами підприємств та рекомендації роботодавцям та їхнім командам щодо розроблення і впровадження програми психосоціальної підтримки працівників.

Зважаючи на аналіз відгуків учасників та їхніх коментарів під час тренінгів, домінантні інформаційні потреби були пов'язані з методами психологічної стабілізації (наприклад, як подолати стресову паніку під час сирени та обстрілів) та методами психологічного самовідновлення (наприклад, як спокійно працювати, коли є тривожні думки; як планувати майбутнє в умовах війни). Найбільшу кількість запитань учасники тренінгів ставили саме з цієї теми й були найактивніші щодо обміну власним досвідом в управлінні стресом в умовах війни.

Корисність інтерактивного навчання

Попри те, що онлайн-навчання протягом 5 годин має свої недоліки, усі учасники зауважили зручну форму викладання інформаційного матеріалу та інтерактивність у навчанні, а саме: можливість висловити свою думку, поділитися власним досвідом, зробити спільні напрацювання в групах. Приклади відгуків учасників із цього питання надані в *Таблиці 2*.

Тренінги показали певні відмінності серед учасників зі східних та західних областей у питанні управління стресом. З одного боку, учасники, які раніше вже були ВПО¹ і переживали травматичні наслідки війни на Сході з 2014 року, ділилися з іншими учасниками тренінгів, наскільки їм зараз цей

¹ ВПО – внутрішньо переміщені особи

досвід допоміг правильно діяти та швидше психологічно стабілізуватися. З іншого боку, наслідки війни зараз набагато важчі для них, так само як і для учасників з інших регіонів України, неочікуваний і невідомий до сьогодні негативний досвід. Варто проводити окремі від інших тем тренінги, бажано в офлайн-форматі з питань управління стресом для того, щоб мати можливість більш детально розбирати кейси, ділитися історіями та переживаннями, практикувати різні техніки та практики для психологічної самопомоги.

Можливості для адвокації психосоціальної підтримки на робочому місці та подальші кроки

Тема переваг і бар'єрів щодо запровадження програм ПСП на робочому місці у воєнний та післявоєнний час повинна бути детально прописана в пакеті інформаційних матеріалів для інспекторів праці, що стане одним з інструментів для ефективної адвокації цих програм. Окрім цього, для опрацювання якомога більшої кількості проблемних питань на тему розроблення та шляхів впровадження ПСП, має бути проведений додатковий тренінг із питань її адвокації й бажано за участю представників роботодавців і профспілок.

Тренінги показали, що навіть 5 годин недостатньо для охоплення того кола питань, що передбачено програмою. Недостатньо часу для обговорення та практичного засвоєння такого питання, як розроблення політики й програми ПСП та шляхи її впровадження на робочому місці.

Під час тренінгів було встановлено, що одним з інструментів адвокації ПСП може стати сторінка на сайті Держпраці, на якій доступна інформація щодо психосоціальної підтримки на робочому місці, що буде корисна не лише працівникам, а й профспілковим лідерам та роботодавцям і їхнім командам. Окрім цього, деякі учасники запропонували ввести в штат посаду психолога (як на приватних підприємствах), а також розглянути можливості для запровадження психологічної допомоги для співробітників Державної служби з питань праці.

Основний фокус уваги цієї програми тренінгів – це посилення ролі інспекторів праці в інформаційно-консультативній допомозі підприємствам в організації психосоціальної підтримки на постійній основі. А це передбачає розроблення відповідної політики на робочому місці, що стане чітким сигналом для всіх співробітників, що психосоціальний добробут кожного працівника і працівниці має пріоритетне значення.

Додаткові інформаційні потреби учасників для майбутніх 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: як запровадити на робочих місцях анкетування для постраждалих працівників для аналізу їхнього емоційного стану для отримання фахової допомоги; як провести інформаційні заходи стосовно питання «життя після війни» тощо.

Підсумкова сесія за результатами 10 тренінгів

Проведена підсумкова сесія в онлайн-форматі тривалістю 2 години для 200 інспекторів праці. Ключові завдання, що ставилися в межах цієї сесії: обговорити результати тренінгів та зробити аналіз інформаційних потреб (див. *Таблицю 3*) для подальших кроків в адвокації програми психосоціальної підтримки на робочому місці.

Аналіз інформаційних потреб учасників показав, що найгострішою для інспекторів праці є проблема професійного та емоційного вигорання (56,5%), що імовірно пов'язане з тим, що вони зовсім не були готові для спілкування з великою кількістю роботодавців і працівників, які перебували в стресовому стані у зв'язку із наслідками війни. Деякі учасники зазначили, що інспекційні відвідування вони робили разом із психологом, оскільки власних внутрішніх ресурсів було не достатньо. Ця потреба пов'язана з іншою актуальною для них темою – це комунікативні бар'єри в спілкуванні з роботодавцями та працівниками (54,1%). Інспектори праці вказали на те, що основний бар'єр пов'язаний із невпевненістю у власних силах підтримати людей, які пережили втрату та/або перебувають в зоні бойових дій. Тому 40% визначили важливість питання надання першої психологічної допомоги. Також декілька учасників зазначили, що не вистачає інструментів для спілкування з роботодавцем щодо просування програми психосоціальної підтримки співробітників. Так, актуальним питанням залишається впровадження програми психосоціальної підтримки на робочому місці, тому майже 40% респондентів зазначили, що хотіли б дізнатися про хороші практики в цій сфері.


Загалом, під час підсумкової сесії учасники зазначили, що тренінги допомогли їм зрозуміти власний емоційний стан в умовах війни й використовувати методи, які допомагають зберігати психологічну стійкість. Після тренінгів учасники аналізували ситуацію на підприємствах щодо психологічного стану роботодавців і працівників, розпитуючи їх під час відвідування підприємств. У результаті, практично всі зауважили, що робочі місця потребують програм психосоціальної підтримки, але не всі роботодавці розуміють, як це організувати. Проте декілька учасників зазначили, що кілька підприємств уже мають окремі фрагментарні дії на робочому місці щодо підтримки психологічного стану працівників і готові поділитися своїм досвідом з іншими. Отже, інспектори праці можуть стати ефективним інструментом не лише для інформаційно-консультативного супроводу програм психосоціальної підтримки на робочому місці, а й збирати дані щодо успішних практик і розміщувати інформацію на сайті для мотивування інших лідерів та обміну досвідом.





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 10 тренінгів зроблені висновки та рекомендації, що представлені вище.

РІВЕНЬ ПОІНФОРМОВАНOSTІ ЗА ТЕМОЮ ДО Й ПІСЛЯ ТРЕНІНГІВ

Таблиця 1. Рівень поінформованості за темою до й після тренінгів

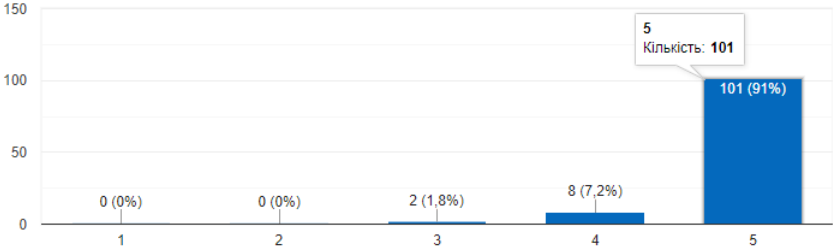
Запитання анкети	Результати (кількість правильних відповідей ДО та ПІСЛЯ тренінгів)
1. Що означає поняття «перша психологічна допомога»?	 <p style="text-align: center;">34.5 75</p> <p style="text-align: center;">До Після</p>

2. Чи обов'язково людина повинна мати психологічну освіту, щоб надавати першу психологічну допомогу?	 <p>До: 93.9 Після: 98.3</p>
3. Чи потрібно надавати першу психологічну допомогу всім людям, які переживають кризову ситуацію?	 <p>До: 40 Після: 98.5</p>
4. Які дії НЕ стосуються першої психологічної допомоги? Оберіть одну або кілька варіантів відповідей?	 <p>До: 37.5 Після: 95.5</p>
5. Які принципи надання першої психологічної допомоги?	 <p>До: 59 Після: 99.5</p>

У середньому на 40% підвищився загальний рівень знань учасників із теми після проходження тренінгів. На 40,5% підвищився рівень знань учасників про те, що означає поняття «перша психологічна допомога». На 58,5% підвищився рівень знань учасників щодо питання, чи потрібно надавати першу психологічну допомогу всім людям, які переживають кризову ситуацію. Результати анкетування до й після показали, що майже всі респонденти (97%) розуміють, що ППД може надавати кожен, хто має відповідні знання й навички, навіть за відсутності психологічної освіти. Разом із цим, переважна більшість респондентів не знали, які саме дії входять до надання ППД. Після тренінгів загальний рівень знань за цим показником підвищився на 58%. Окрім цього, на 40,5% підвищився загальний рівень знань учасників стосовно основних принципів надання ППД.

Таблиця 2. Загальний кількісний та якісний аналіз відгуків учасників 10 тренінгів за результатами анонімного анкетування

Запитання анкети	Результат (кількісний та якісний)
1. Що саме було вдалим для Вас під час тренінгу?	<p>Учасники зазначили:</p> <ul style="list-style-type: none"> • форму викладення • компетентність тренера • зміст інформаційного матеріалу • методи роботи <p>Приклади відповідей: «Форма викладання зрозуміла й легко сприймається.. чітко, по суті та простими словами...» «Інформаційний матеріал цікавий як для роботи, так і для повсякденного життя...» «Тренінг у формі діалогу досить ефективний...»</p>

	<p>«Присутній зворотний зв'язок, робота в групах, можливість дискутувати...» «Практичні завдання допомагають концентруватися...» «Цінна інформація, яку потрібно донести на кожне робоче місце...» «Дуже корисно було побачити практики щодо зменшення стресу, зрозуміти, як я можу допомогти іншим людям...» «Інформація надана стисло і графічно...» «Приємне спілкування й системна подача інформації...»</p>																		
<p>2. Оцініть, наскільки корисною була для Вас надана інформація? 5 – дуже корисна 4 – корисна 3 – посередньо 2 – не корисна 1 - абсолютно не потрібна</p>	<p>91% респондентів оцінили корисність наданої інформації на 5 балів і ніхто не позначив, що інформація була некорисною.</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Оцінка</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>1,8%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>8</td> <td>7,2%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>101</td> <td>91%</td> </tr> </tbody> </table>	Оцінка	Кількість	Відсоток	1	0	0%	2	0	0%	3	2	1,8%	4	8	7,2%	5	101	91%
Оцінка	Кількість	Відсоток																	
1	0	0%																	
2	0	0%																	
3	2	1,8%																	
4	8	7,2%																	
5	101	91%																	
<p>3. Ваші пропозиції щодо майбутніх тренінгів або інших форм інформаційно-навчальних заходів?</p>	<p>Деякі учасники надали свої рекомендації та пропозиції, а саме:</p> <ul style="list-style-type: none"> • більше практичних вправ та ситуативних завдань • проведення подібних тренінгів для керівників • забезпечення всіх учасників технічними можливостями для навчання в онлайн-форматі (наявність камери та мікрофону) • можливість ознайомитися з роздатковим матеріалом до початку тренінгу • проводити подібні тренінги в офлайн-форматі • запровадити на робочих місцях анкетування для постраждалих працівників для аналізу свого емоційного стану для отримання фахової допомоги • ввести в штат посаду психолога, як на приватних підприємствах, так і розглянути можливості для започаткування психологічної допомоги при Державній службі з питань праці • провести інформаційні заходи стосовно питання «життя після війни» 																		

Таблиця 3. Результати анонімного опитування щодо інформаційних потреб інспекторів праці для планування майбутніх інформаційно-навчальних заходів

Зацікавленість у вивченні питань, % відповідей учасників



Додаток. Дані про кількість учасників із розподілом за статтю

Учасники тренінгів з питань психосоціальної підтримки на робочих місцях у воєнний і післявоєнний час для інспекторів праці							
№.	області	дата	загальна кількість учасників	Ч	Ж	Ч (%)	Ж (%)
1	Закарпатська, Івано-Франківська	26.04.2022	16	9	7	56.25	43.75
2	Львівська, Чернівецька	27.04.2022	21	12	9	57.14	42.86
3	Тернопільська, Чернівецька	03.05.2022	17	6	11	35.29	64.71
4	Чернівецька	04.05.2022	17	10	7	58.82	41.18
5	Дніпропетровська, Сумська, Східне міжрегіональне управління (Донецька, Луганська), Херсонська	10.05.2022	22	5	17	22.73	77.27
6	Київська, Миколаївська, Чернівецька	11.05.2022	23	4	19	17.39	82.61
7	Волинська, Полтавська	13.05.2022	19	6	13	31.58	68.42
8	Запорізька, Рівненська, Хмельницька	17.05.2022	20	6	14	30	70
9	Вінницька, Кіровоградська	18.05.2022	22	6	16	27.27	72.73
10	Житомирська, Одеська	20.05.2022	21	4	17	19.05	80.95
Всього			198	68	130	34.34	65.66



Проект

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

Тренінг для інспекторів праці Державної служби України з питань праці «Психосоціальна підтримка на робочому місці в умовах воєнного часу»

Квітень-травень 2022

10:00-15:00

Тренінг №1: 26 квітня, вівторок – Івано-Франківська і Закарпатська області

Тренінг №2: 27 квітня, середа – Львівська і Чернівецька області

Тренінг №3: 3 травня, вівторок – Тернопільська і Чернівецька області

Тренінг №4: 4 травня, середа – Чернівецька область

ПРОГРАМА

10.00 – 10.05	Привітання представника Проекту МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» за фінансування ЄС
10.05 – 10.10	Вступне слово представника Державної служби України з питань праці
10.10 – 11.30	Актуалізація теми, знайомство Працівники в умовах воєнного стану: психосоціальний аспект Консультативна психосоціальна підтримка на робочому місці: можливості інспекторів праці
11.30 – 11.40	ПЕРЕРВА
11.40 – 13.00	Стрес/дистрес: як потурбуватися про себе Психологічні методи самовідновлення
13.00 – 13.20	ПЕРЕРВА
13.20 – 15.00	<i>Перша психосоціальна допомога (ППД): умови, принципи та базові навички консультування</i> <i>Політика/програма психосоціальної допомоги на робочому місці: можливості підприємств (ресурси для розроблення, впровадження та реалізації)</i> <i>Питання та відповіді</i> <i>Підведення підсумків</i>
15:00-15:10	<i>Завершення тренінгу</i>