



ПСИХОСОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ПРАЦІВНИКІВ

Центрально-Західне міжрегіональне управління
Державної служби України з питань праці

Практичні рекомендації для роботодавців

Чому це важливо?

На психологічний стан працівників можуть впливати:

- надмірне навантаження;
- тривалий стрес;
- конфлікти;
- невизначеність;
- високий темп роботи;
- недостатня комунікація;
- зміни в організації праці.

Завдання роботодавця — не лише реагувати на проблему, а й запобігати її виникненню.

Що таке психосоціальні ризики?

Це фактори, пов'язані з організацією та змістом роботи, умовами праці та взаємодією між людьми, які можуть негативно впливати на працівників.

Приклади:

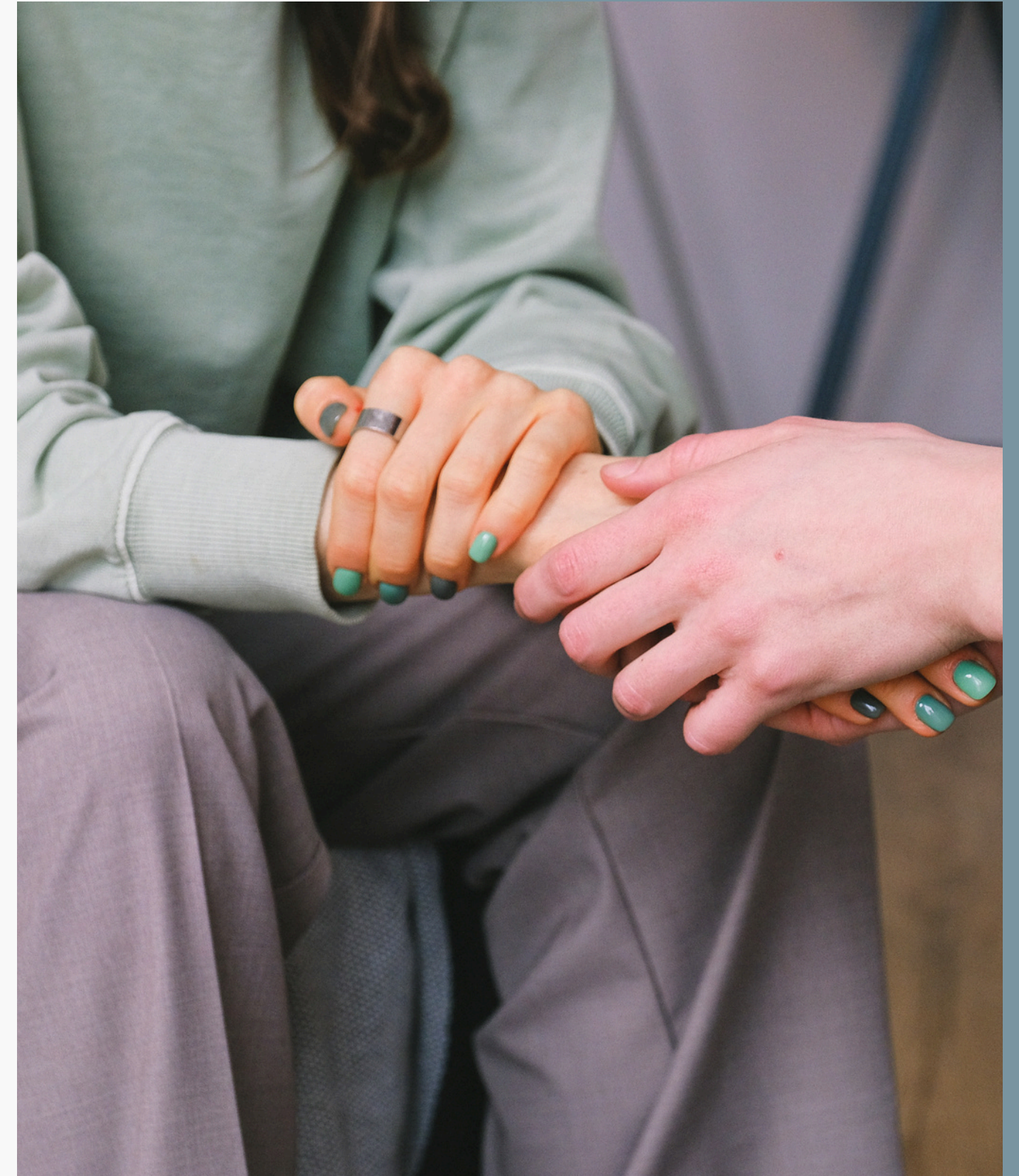
- робоче перевантаження
- нечіткі обов'язки
- конфлікти
- недостатня підтримка
- мобінг, насильство, дискримінація
- несприятливий психологічний клімат

Що таке психосоціальна підтримка?

Це система заходів, спрямованих на:

- профілактику психосоціальних ризиків;
- підтримку працівників;
- формування сприятливого робочого середовища;
- розвиток навичок саморегуляції;
- своєчасне надання допомоги.

ПСП — це не лише робота психолога.



Напрями роботи роботодавця



Психосоціальна підтримка може включати:

- оцінювання психосоціальних ризиків;
- профілактичні заходи;
- навчання та психоосвіту працівників;
- підготовку керівників;
- створення механізмів психологічної підтримки;
- заходи щодо покращення психологічного клімату;
- моніторинг та оцінювання результатів.

Як виявити ризики?

Підприємство може використовувати:

- анонімні опитування;
- бесіди з працівниками;
- аналіз конфліктів;
- аналіз робочого навантаження;
- зворотний зв'язок від працівників;
- оцінювання організації робочого процесу.

Головне питання:

«Що саме створює психологічне навантаження?»

Що робити?



Першочергово працюємо з причиною ризику.

Наприклад:

надмірне навантаження

→ аналіз розподілу завдань

→ оптимізація робочого процесу

→ покращення планування

→ повторна оцінка ситуації.

Заходи психосоціальної підтримки

Підприємство може впроваджувати:

- Психосвітні заходи — лекції та інформаційні зустрічі.
- Практики саморегуляції — релаксація, дихальні та відновлювальні вправи.
- Навчання працівників — стресостійкість, комунікація, профілактика вигорання.
- Командні заходи — покращення взаємодії та психологічного клімату.
- Опитування — визначення потреб і оцінювання результатів.

Заходи мають відповідати реальним потребам працівників та особливостям підприємства.

Підтримка працівників

Працівникам можна запропонувати:

- практики релаксації;
- дихальні вправи;
- психоосвіту;
- навчання комунікації;
- профілактику вигорання;
- психологічну підтримку.

Але:

самодопомога не повинна замінювати усунення організаційних причин стресу.



Як оцінити результат?

Не просто:

 «Ми провели захід».

А:

 «Чи змінилася ситуація?»

Можна оцінювати:

- рівень стресу;
- емоційне виснаження;
- психологічний клімат;
- відчуття підтримки;
- обізнаність працівників.

БУЛО → ЗАХОДИ → СТАЛО

З чого почати роботодавцю?

5 простих кроків:

1. Визначити відповідальних.
2. Виявити психосоціальні ризики.
3. Визначити пріоритетні проблеми.
4. Розробити план заходів.
5. Оцінювати результати та вдосконалювати систему.



ПСИХОСОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА

Безпека • Підтримка • Стійкість

Здорове робоче середовище — спільна відповідальність.

Дякуємо за увагу!