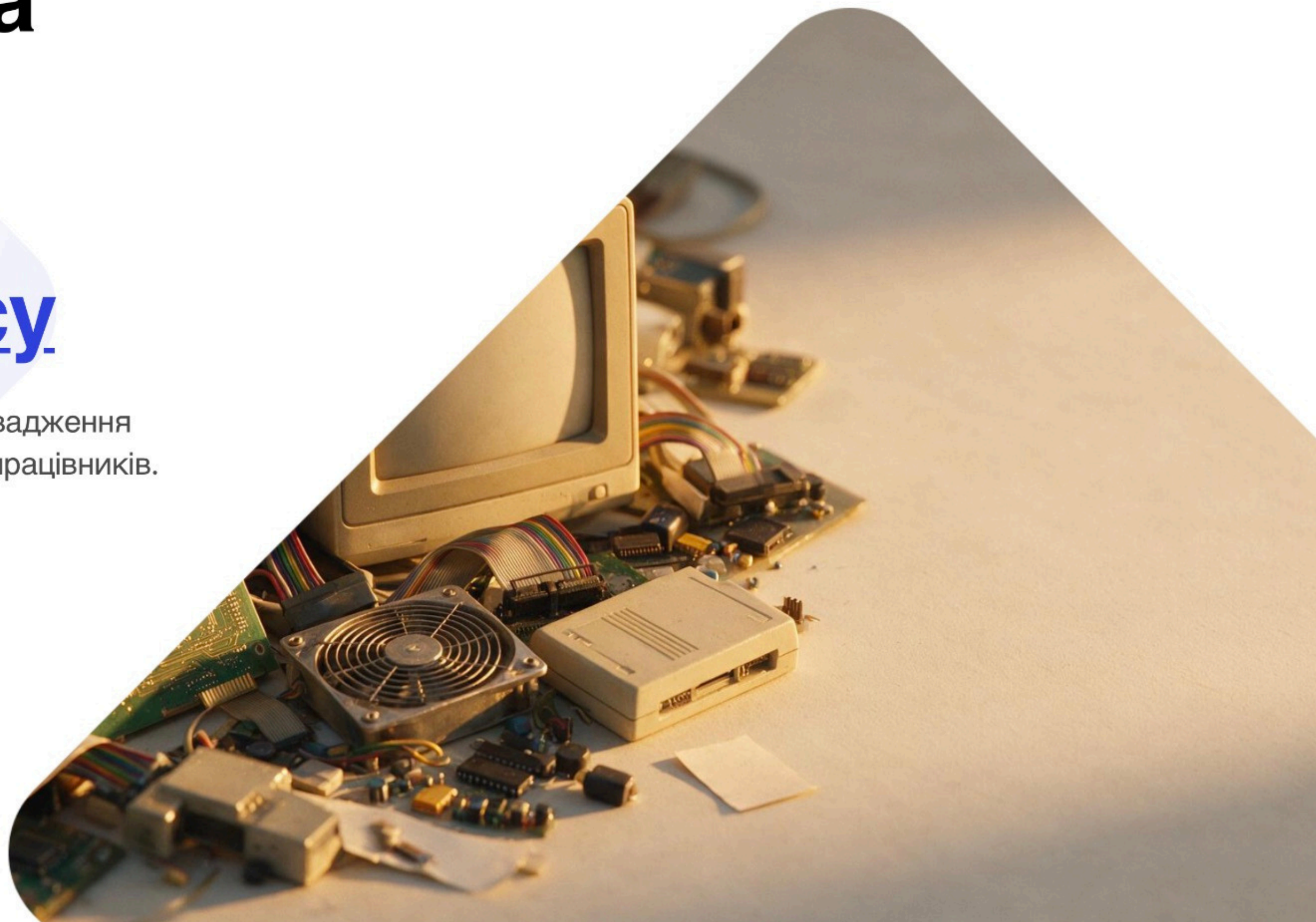


ПСИХОСОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА

Психосоціальна підтримка як інструмент стійкості бізнесу.

Стратегічний огляд та практичний план впровадження
заходів для зміцнення ментального здоров'я працівників.



Чому ментальне здоров'я персоналу стало критичним активом

Сьогодні психосоціальні ризики безпосередньо впливають на фінансові показники та стабільність операційних процесів.

01

Зниження продуктивності

Хронічний стрес погіршує концентрацію та швидкість прийняття рішень на 30–40%.

02

Презентизм та абсентеїзм

Працівники або часто хворіють, або присутні на роботі лише формально, не приносячи користі.

03

Плинність кадрів

Відсутність підтримки змушує талановитих фахівців шукати більш «людяні» компанії.

04

Ризики травматизму

Порушення психоемоційного стану є причиною більшості помилок на виробництві.

Стратегічні цілі психосоціальної підтримки

Побудова екосистеми, де кожен працівник відчуває безпеку, підтримку та власну цінність для організації.

Створення безпечного середовища

Формування атмосфери психологічної безпеки, де не бояться говорити про проблеми.

Зниження рівня стресу

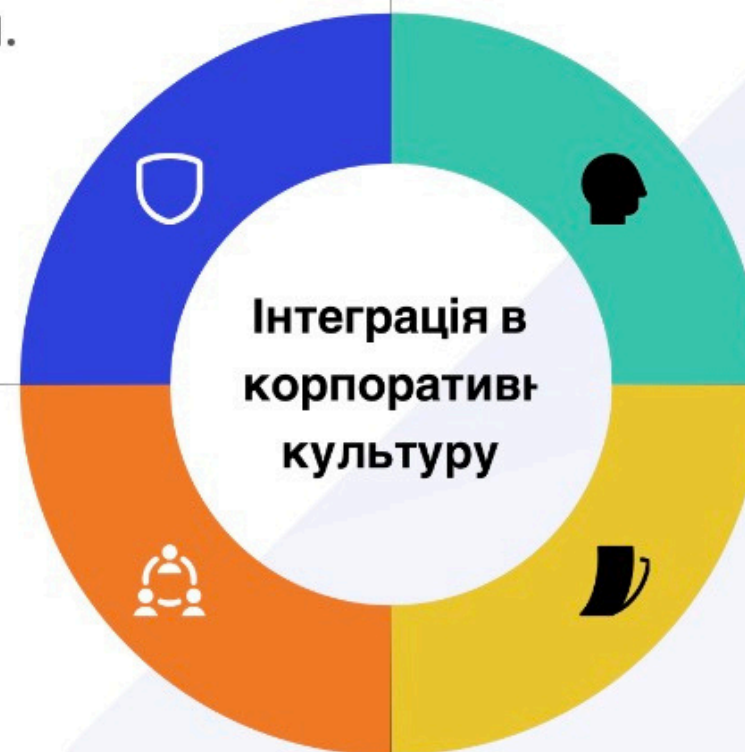
Впровадження інструментів для профілактики вигорання та управління тривогою.

Соціальна згуртованість

Зміцнення зв'язків всередині команд через спільні цінності та взаємопідтримку.

Підвищення стійкості

Надання технік самодопомоги та швидкого відновлення після кризових ситуацій.



Аудит психосоціальних ризиків: з чого почати

Неможливо ефективно допомагати, не розуміючи реального стану та потреб вашого колективу.

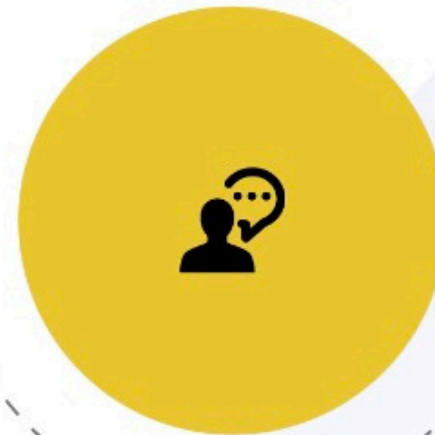
Анонімне анкетування

Використання опитувальників (наприклад, шкала стресу PSS або опитальник вигорання MBI).



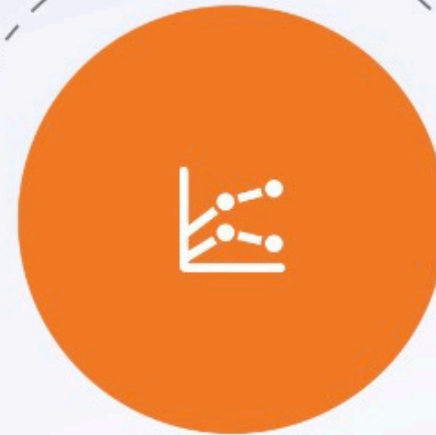
Фокус-групи

Обговорення з працівниками різних рівнів специфічних бар'єрів, що заважають продуктивній роботі.



Аналіз робочого навантаження

Перевірка відповідності завдань ресурсам працівників та виявлення «вузьких місць».



Моніторинг показників

Аналіз статистики лікарняних, плинності кадрів та скарг на конфлікти в колективі.

Три рівні втручання:

системна модель підтримки

Ефективна програма повинна охоплювати всі етапи — від запобігання проблемам до реагування на кризи.

Рівень	Тип втручання	Основний фокус
Первинний	Профілактика	Зміна організації праці, навчання керівників, ергономіка
Вторинний	Підтримка	Тренінги з управління стресом, вебінари, групи самодопомоги
Третинний	Реабілітація	Консультації психологів, підтримка при поверненні після лікарняного

Практичні заходи на індивідуальному рівні

Надання працівникам інструментів для самостійної турботи про власне ментальне здоров'я.

01

Програми підтримки працівників (EAP)

Забезпечення доступу до конфіденційних консультацій з професійними психологами.

02

Навчання технікам самодопомоги

Практичні заняття з дихальних вправ, заземлення та м'язової релаксації.

03

Гнучкість у роботі

Можливість адаптивного графіка або віддаленої роботи для зниження стресу від логістики.

04

Інформаційна гігієна

Навчання фільтрації новинного контенту та управлінню цифровим навантаженням.

Розвиток культури підтримки всередині команд

Здоровий клімат у колективі — це найпотужніший буфер проти професійного вигорання.

- ✓ **Тренінги з першої допомоги (ППД)**
Навчання колег помічати ознаки стресу в інших та правильно реагувати.
- ✓ **Регулярні check-in зустрічі**
Неформальне обговорення стану команди перед початком робочих нарад.
- ✓ **Спільні волонтерські ініціативи**
Діяльність на користь громади або ЗСУ, що повертає відчуття контролю та сенсу.
- ✓ **Облаштування зон відпочинку**
Створення фізичного простору для розвантаження протягом робочого дня.

Роль керівника:

емпатія як компетенція

Менеджмент є ключовою ланкою у впровадженні змін та головним прикладом для наслідування.

Навчання лідерів

Розвиток емоційного інтелекту та навичок ведення «складних розмов» про ментальне здоров'я.

1

Приклад зверху

Керівництво має відкрито демонструвати турботу про власний баланс (Work-Life Balance).

2

Зворотний зв'язок

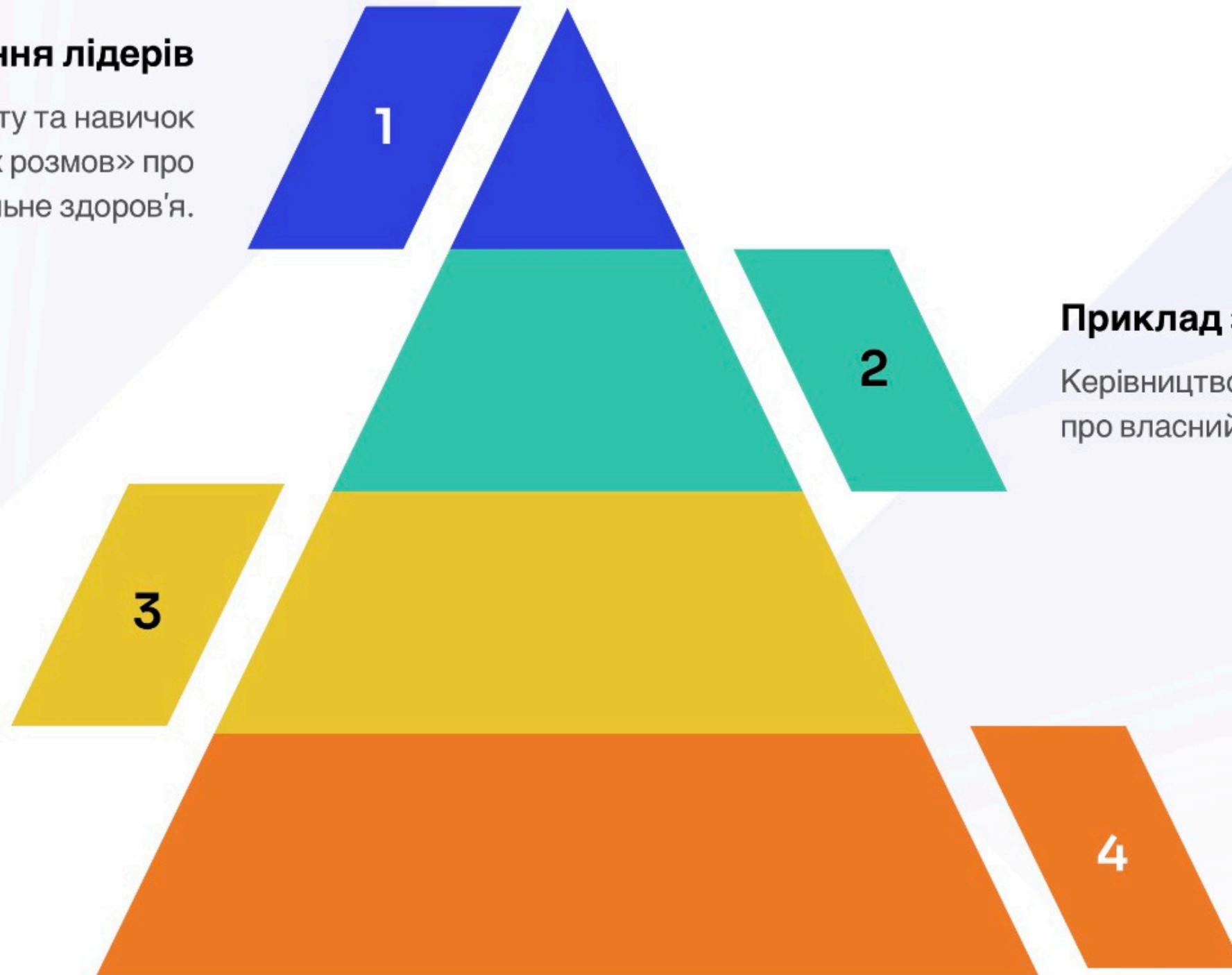
Регулярні діалоги про очікування та ресурси, необхідні працівникам для виконання завдань.

3

Дестигматизація

Публічне визнання важливості психологічної допомоги як норми професійного життя.

4



Оцінка ефективності: ключові метрики успіху

Програма підтримки повинна мати вимірювані результати для підтвердження її цінності для бізнесу.

01

eNPS

Показник лояльності та готовності рекомендувати компанію як роботодавця.

02

Динаміка захворюваності

Зменшення кількості лікарняних листів, пов'язаних із психосоматичними розладами.

03

Індекс залученості

Зростання активності працівників у внутрішніх проектах та ініціативах.

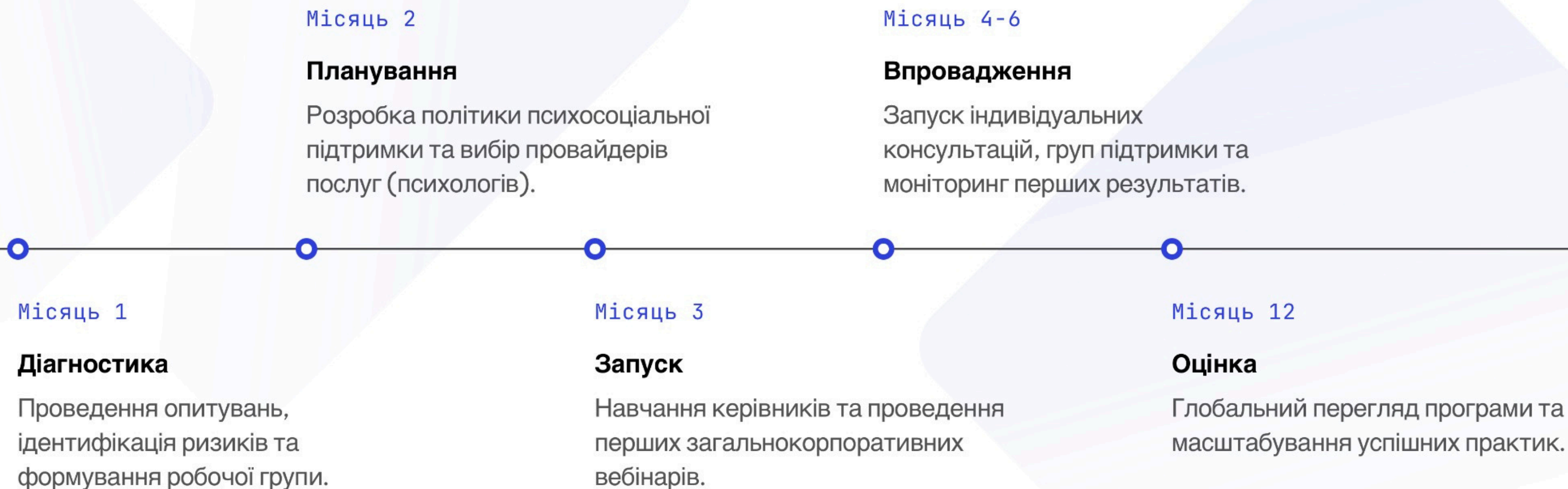
04

ROI програми

Співвідношення витрат на підтримку до заощаджених коштів на підборі та виплатах.

Дорожня карта впровадження заходів підтримки

Поетапний перехід від оцінки потреб до сталої системи психосоціальної безпеки на підприємстві.



Інвестуйте в людей — отримуйте стійкий бізнес

Психосоціальна підтримка сьогодні — це не благодійність, а стратегічна необхідність для виживання.

Впровадження плану заходів дозволить вашому підприємству не лише зберегти людський капітал у кризові часи, а й створити фундамент для стрімкого розвитку після перемоги.
Здорові працівники створюють сильний бізнес.