

ПСИХОСОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ЯК НАГАЛЬНА ПОТРЕБА СУЧАСНОСТІ

Шароватова О.П., к.п.н., доцент,

Біляк А.О.

Національний університет цивільного захисту України

Проблеми психологічного характеру у працівників позначаються на продуктивності праці, на сталості бізнесу і врешті решт призводять до втрат для роботодавців. Втрати спричиняються абсентеїзмом (байдужим ставленням до виконання своїх обов'язків), презентеїзмом (втратою продуктивності праці) тощо та зумовлюють підвищений ризик нещасних випадків на роботі. Саме тому система психосоціальної підтримки виступає невід'ємною складовою безпеки та здоров'я на роботі.

Ментальне здоров'я так само важливе, як і фізичне. У період воєнних дій психосоціальна підтримка працівників стає особливо важливою, у повоєнні часи потреба в ній також зростає. Ментальне здоров'я, як складова загального здоров'я людини, в умовах війни й у післявоєнний час постає основним фокусом уваги в підтримці працездатного населення, а також стійкості і продуктивності підприємств.

Відтак, задля підтримки сталості бізнесу, турботи про безпеку і здоров'я працівників необхідно формувати 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. Її запровадження одночасно підсилить значення та відкриє шлях до профілактики інших психосоціальних ризиків у сфері праці [1].

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 відповідно впливає на підвищення рівня їхньої психологічної стійкості та продуктивності в умовах навіть надзвичайної кризи.

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 програм психосоціальної підтримки співробітників. Як правило, заходи носять фрагментарний (ситуативний) і реактивний характер замість регулярних профілактичних заходів у межах визначеної політики підприємства.

Акцент же на пріоритетному значенні ментального добробуту працівників відкриє шлях до оцінювання інших психосоціальних ризиків, їх профілактики та мінімізації. При цьому інформаційно-консультаційна функція інспекції праці в даному питанні набуває профілактичної, а не контролюючої мети, і є важливою для заохочення роботодавців до розробки і впровадження політики й програми психосоціальної підтримки на робочому місці.

Для реалізації цієї функції представники інспекції праці мають:

- розуміти зміст поняття «психосоціальна підтримка на робочому місці» та її значення для людини та бізнесу;
- вміти визначати ключові елементи програми психосоціальної підтримки на робочому місці, їх мету та зміст;

- знати, що означають профілактичні інтервенції на робочому місці, вміти визначати відповідні заходи з урахуванням наслідків війни;
- надавати відгуки та мати спільні напрацювання до проекту пакета інформаційних матеріалів для інспекторів праці, роботодавців та профспілок «Психосоціальна підтримка на робочому місці у воєнний та післявоєнний час»;
- визначати ключові кроки планування, проведення та оцінювання результатів адвокаційної кампанії щодо програм психосоціальної підтримки на робочому місці;
- здійснювати аналіз імовірних бар'єрів щодо розроблення та впровадження програм та розуміти шляхи для їх подолання;
- бути знайомими з прикладами хороших практик у сфері психосоціальної підтримки на робочому місці [1].

На сьогодні, на жаль, на робочих місцях переважної кількості об'єктів поки що відсутні ключові елементи програми психосоціальної підтримки, а саме:

- письмова політика щодо психосоціальної підтримки – 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 (соціальна підтримка 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, зокрема, як поводити себе під час хімічної атаки або під час обстрілів тощо;
- можливість безоплатно проходити сеанси психологічної допомоги (на деяких підприємствах є психологи, які консультують працівників, але не всі співробітники можуть охоче звертатись по допомогу).

Результати уже проведених тренінгів, що реалізуються Міжнародною організацією праці у межах Проекту «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», показують, наскільки важливим є навчання працівників будь-якої галузі навичкам надання першої психологічної допомоги на робочому місці. Це також має стати невід'ємною частиною політики і програми психосоціальної підтримки співробітників.

Отже, передумовою для розроблення та впровадження програми психосоціальної підтримки на робочому місці стає наявність трьох ключових факторів:

- наявність лідера – координатора Програми на підприємстві;
- визначення можливих заходів і термінів їх виконання;
- форма політики й програми психосоціальної підтримки залежно від умов і можливостей підприємства, з огляду на наслідки війни [1].

ЛІТЕРАТУРА

1. Психосоціальна підтримка на робочому місці у воєнний і післявоєнний час.
URL: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_856122/lang--uk/index.htm