



З турботою про себе й кожного

Серія інформаційних матеріалів із питань психосоціальної підтримки
на робочому місці у воєнний і післявоєнний час

[< Головна сторінка](#)

З турботою про кожного

Психосоціальна підтримка на робочому місці
у воєнний і післявоєнний час

Коротко про важливе для лідерів підприємств, профспілок

Сьогодні, в умовах війни, і завтра, у післявоєнний час, психічне здоров'я жінок і чоловіків, які працюють, настільки у фокусі, що потребує відповідних дій на рівні підприємства. Психосоціальна підтримка співробітників має стати пріоритетною частиною загальної політики безпеки і здоров'я на роботі. Системна турбота про психічне здоров'я так само важлива, як і турбота про фізичний стан людини, адже це може врятувати життя, запобігти травмуванню на роботі, зберегти кадровий потенціал, підвищити мотивацію і продуктивність, а також стати додатковим фактором привабливості для шукачів роботи та інвесторів.

Психосоціальна підтримка на робочому місці має ґрунтуватися на письмовій політиці підприємства (див. [приклад](#)). Політика – це гарний спосіб розпочати розмову про ментальне здоров'я та продемонструвати готовність забезпечити психосоціальну підтримку працівників із боку керівництва.

Лідери можуть потребувати відповідних знань щодо організації психосоціальної підтримки співробітників. Дивіться нижче контрольний перелік, який допоможе звернути увагу на ключові аспекти такої підтримки та визначити подальші кроки для позитивних змін.



Контрольний перелік:

- ☐ Підприємство має дієву політику і програму психосоціальної підтримки, яка містить такі основні компоненти:
 - а) Коротку заяву про наміри керівництва зберігати і просувати ментальне здоров'я співробітників.
 - б) Принципи психосоціальної підтримки та зобов'язання кожного.
 - в) Профілактичні дії на основі моделі «світлофор» – це стратегії дій залежно від трьох рівнів психосоціальної підтримки: універсальні, вибіркові та спеціальні заходи.
 - г) Періодичний перегляд політики для коригування й доповнення.
- ☐ Керівництво забезпечує регулярну та прозору систему внутрішніх комунікацій задля оцінювання першочергових потреб співробітників та їх підтримки в кризових умовах.
- ☐ Проводиться періодичний моніторинг та оцінювання задля покращення програми психосоціальної підтримки.

В умовах війни на робочому місці та поза ним ми можемо потрапляти в ситуації, коли людина потребує екстреної психологічної підтримки, а психолога поряд немає. Тому програма психосоціальної підтримки на робочому місці може включати першу психологічну допомогу (ППД) – цілеспрямовані дії для емоційної стабілізації людини під час гострої реакції на стрес-фактор. Не обов'язково мати психологічну освіту, щоб надавати першу психологічну допомогу, але обов'язково треба знати, як це правильно робити, щоб не нашкодити й бути ефективним.



Контрольний перелік для працівника, який надає ППД:

- ☐ Усвідомлюю, що перш ніж надавати ППД іншим, я маю перебувати в ресурсному стані.
- ☐ Знаю умови і принципи надання ППД.
- ☐ Вмію надавати ППД при різних гострих реакціях людини на стрес-фактор.
- ☐ Розумію, як і що правильно говорити й робити, щоб підтримати людину.