



Міжнародна  
організація  
праці

Проект виконується  
Міжнародною організацією праці

Проект  
НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ



Проект фінансується  
Європейським союзом

# З турботою про себе й кожного

ПІЛОТУВАННЯ ПРОГРАМ  
ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ  
НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

22 грудня 2022 ЗУСТРІЧ З

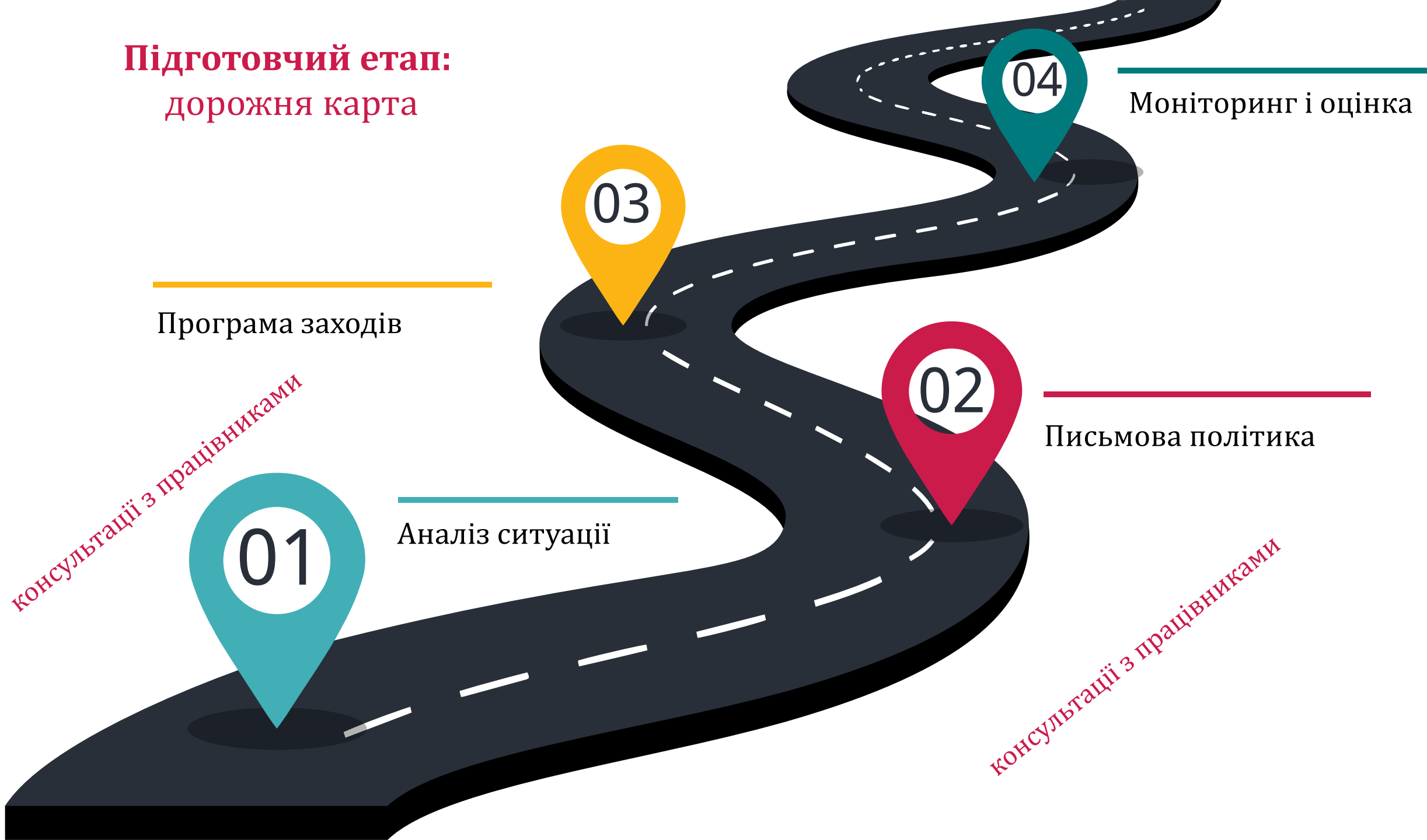
---

[pratsia.in.ua](https://pratsia.in.ua)

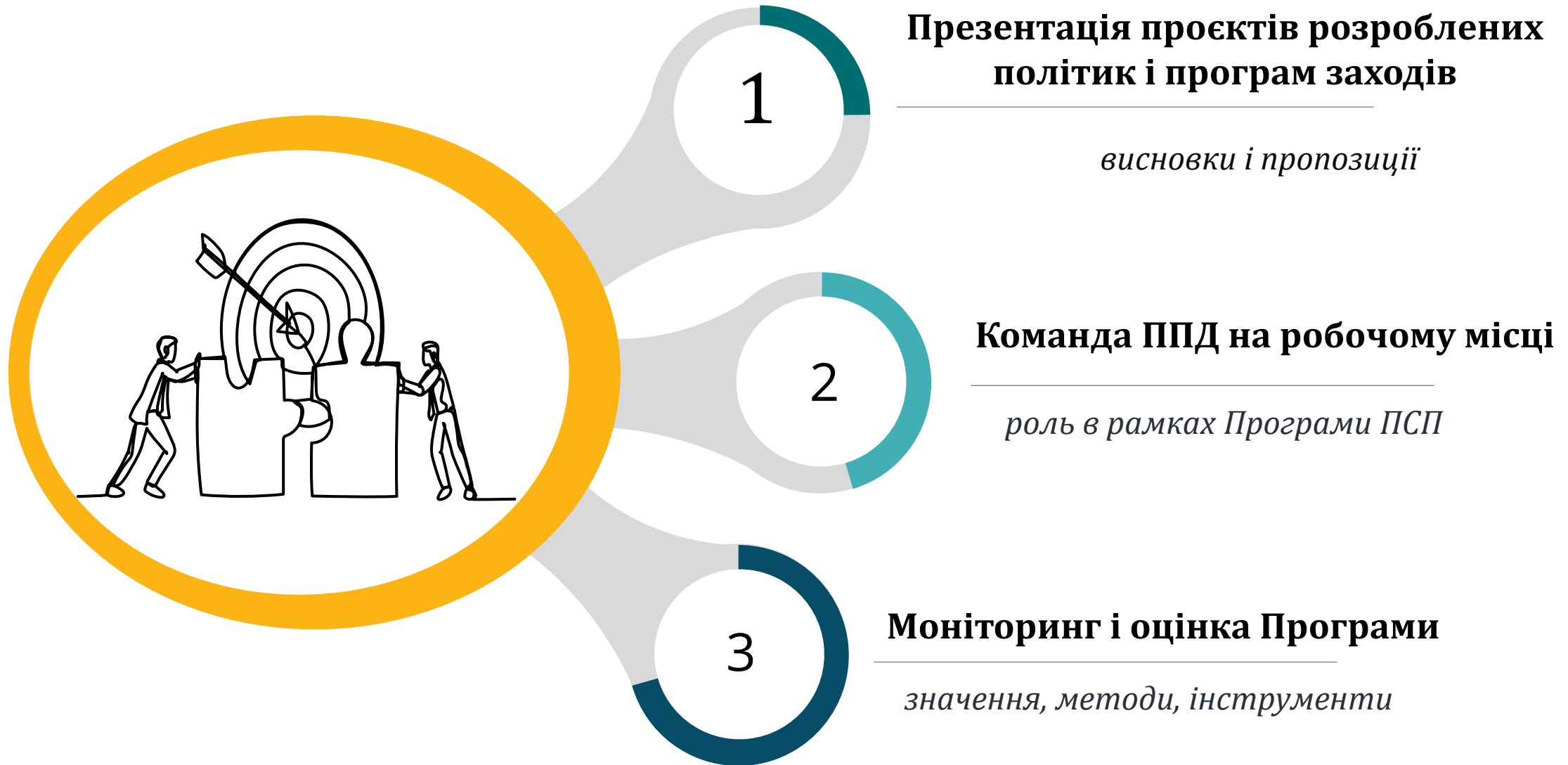
[ilo.org/shd4Ukraine](https://ilo.org/shd4Ukraine)

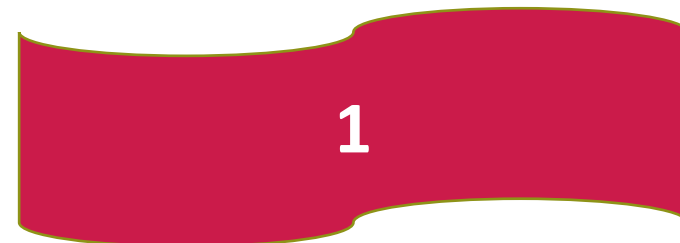
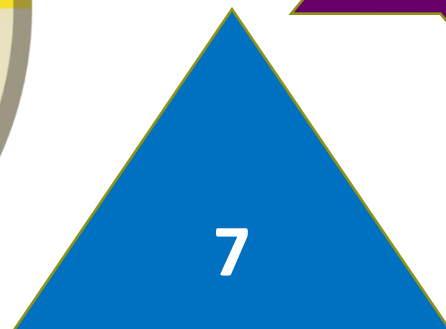
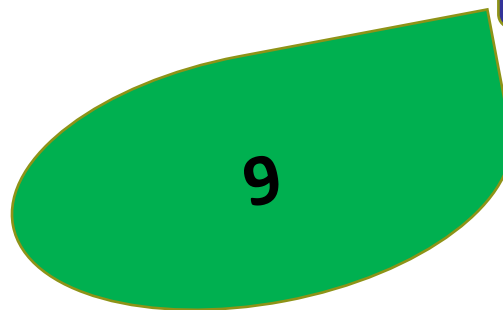
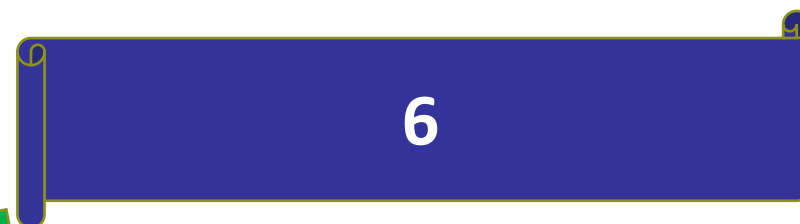
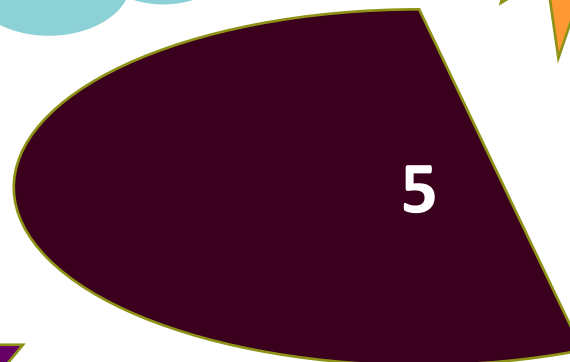
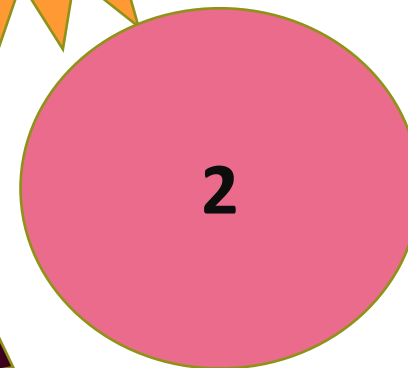
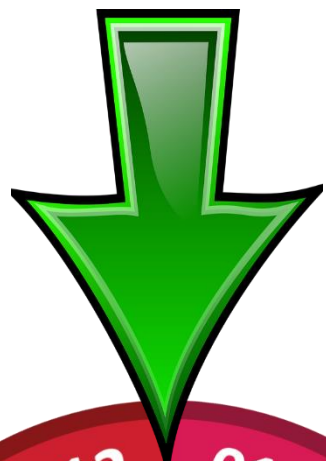


## Підготовчий етап: дорожня карта



## Завдання нашої зустрічі





**крутити**

• Медичні сестри на рівні первинної медичної допомоги – 24 928

У 855 закладах охорони здоров'я:

• Психологів – 430

• Психотерапевтів – 326

Персонал МПД (лікарі та медсестри) пройшли навчання за програмою mhGAP від BOO3 та партнерів із 2019 року.

Лише психологам з вищою медичною освітою юридично дозволено проводити психотерапевтичні та психологічні інтервенції в закладах охорони здоров'я. Водночас більшість психологів, які є членами психологічних асоціацій і практикують різні форми психотерапії (КПТ, позитивна психотерапія, психоаналіз, арт-терапія, EMDR (десенсибілізація за допомогою рухів очей) тощо), не мають медичної освіти, але є випускниками педагогічних ВНЗ.

Провести орієнтування для працівників на передовій гуманітарного реагування, в тому числі для персоналу секторів цивільної оборони, правової допомоги та правоохоронних органів, а також групи волонтерів щодо ППД та методів стабілізації (наприклад, протокол ASSYST на основі методу десенсибілізації та репроцесуалізації (опрацювання) рухом очей (EMDR)).



Розбудовувати спроможність працівників на передовій реагування щодо доказово обґрунтованих інтервенцій із самопомогі та управління стресом із метою їх застосування у роботі з постраждалим населенням та для їхнього власного добробуту.



Включати теми, пов'язані зі вживанням алкоголю та наркотиків, у процес розбудови спроможності для забезпечення добробуту персоналу.



Розгорнути супервізію для надавачів психологічних інтервенцій у всіх секторах у нормативних документах та ініціювати процес онлайн супервізії, а також оцінювання компетенції для сприяння ефективній супервізії та формування навичок помічників.



Запровадити супервізію для надавачів послуг з охорони психічного здоров'я у нормативно-правовій базі, процесах навчання та наданні послуг (77).



Розробити базу даних людських ресурсів у сфері психічного здоров'я в Україні з розбивкою за географічним розташуванням, кадрами, навичками, знаннями та спроможностями (наприклад, надавачі послуг, тренери, супервізори).



Запровадити програми з психічного здоров'я на робочому місці в усіх секторах, звертаючи особливу увагу на потреби ветеранів.



Продовжити розгортання доказово обґрунтованих інтервенцій з управління стресом на основі самопомогі серед надавачів послуг у всіх секторах.



**Джерело:** Пріоритетні багатосекторні заходи із психічного здоров'я та психосоціальної підтримки в Україні під час та після війни: оперативна дорожня карта. Документ не є фінальною версією. Можна вносити пропозиції.



## Освіта

- Практичні психологи – 15 282
- Соціальні педагоги – 7 548
- Методисти – 485

Психологи, які працюють у школах, зосереджують увагу на діагностиці та їхні спроможності дозволяють надавати психологічну підтримку та проводити короткі інтервенції для дітей, які їх потребують.

## Внутрішні справи

- Національна Гвардія України – 186 психологів
- Заклади вищої освіти – внесено 47 посад психолога
- Психологічна служба ДСНС – 150 осіб

## Міністерство у справах ветеранів

- Практичні психологи – 13
- Спеціалісти із соціальної роботи – 6

## Сфера захисту

- Військові психологи

## Громада

Національні та міжнародні НУО розширили спроможність волонтерів у громаді у низці базових психосоціальних навичок.

За підтримки USAID проект CETA провів навчання для > 120 сертифікованих консультантів за програмою CETA та чотирьох



Задіювати та розбудовувати спроможність осіб, які мають досвід у плануванні, наданні послуг, МіО та навчанні.



Розбудовувати спроможність персоналу соціального сектору щодо виявлення психічних розладів або надання базової психосоціальної підтримки чи здійснення перенаправлення.



Запровадити професію консультанта з підтримки за принципом «рівний рівному» у процес надання послуг з охорони психічного здоров'я.



Запровадити професію ерготерапевта в процес надання послуг з охорони психічного здоров'я.



Надалі запроваджувати мультидисциплінарні підходи та розподіл завдань у наданні послуг з охорони психічного здоров'я (наприклад, посилити роль психіатричних медсестер у мультидисциплінарних командах, провести навчання для шкільних вчителів і соціальних працівників щодо виявлення ранніх ознак психічних розладів і надання базової психосоціальної підтримки, провести навчання для працівників ПМД щодо ведення поширених психічних розладів, залучати осіб із пережитим досвідом для надання підтримки

**Джерело:** Пріоритетні багатосекторні заходи із психічного здоров'я та психосоціальної підтримки в Україні під час та після війни: оперативна дорожня карта. Документ не є фінальною версією. Можна вносити пропозиції.



донецький період 2014–2022 роки (71).

Близько 18 000 ветеранів із Донбасу потребували послуг із ПЗПСП (71).

Станом на жовтень 2018 року у підпорядкуванні МОЗ функціонує 30 лікарень (із понад 6 500 ліжками) для ветеранів, які забезпечують медичну, фізичну та психологічну реабілітацію (92).

У 2020 році Міністерство у справах ветеранів затвердило програму, яка включала плани санаторно-курортного лікування, психологічної реабілітації та відновлення фізичного та психічного здоров'я 70 000 ветеранів військової служби (93).

Консультативну раду з питань забезпечення прав і свобод захисників та захисниць України створено у березні 2021 року при Президентові України (94).

Кабінет міністрів України схвалив зміни до закону «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики», які визначають систему допомоги ветеранам у переході від військової кар'єри до цивільного життя. Закон буде доповнено новими пунктами щодо забезпечення доступним житлом та підтримки у спорті та реабілітації.

Лікарня для ветеранів війни Центр

освітні, доступних соціальних і медичних послугах та інших базових послугах.

Розглянути підходи, спрямовані на покращення добробуту ветеранів та їхніх сімей, такі як організація соціальних та рекреаційних можливостей (наприклад, спорт і музика) і підходи, орієнтовані на самопомогу (наприклад, групи підтримки за принципом «рівний рівному»).

Розбудовувати спроможність ветеранів та їхніх сімей щодо самоусвідомлення та саморегуляції, управління стресом і проблемами, вирішення конфліктів і формування позитивних стосунків.

Забезпечити, що послуги з ПЗПСП надаються особам, які пережили катування, і членам їхніх сімей, а також сім'ям загиблих або зниклих безвісти солдатів.

Навчатися на досвіді та надавати підтримку громадським, низовим ініціативам спільнот ветеранів та їхніх сімей.

Забезпечити, що весь персонал закладів охорони здоров'я та соціального забезпечення для ветеранів бере участь щонайменше в одному тренінгу з базових навичок психосоціальної підтримки (90,91).

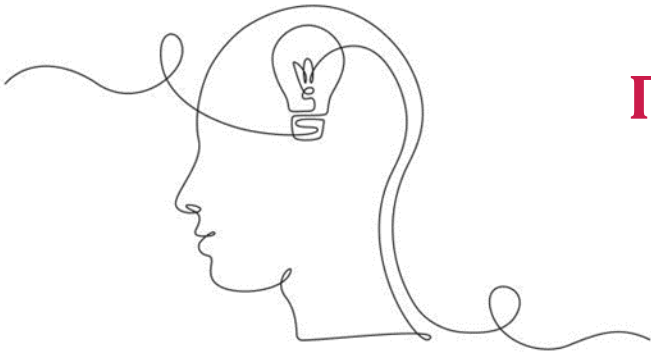
Інтегрувати ПЗПСП у базові послуги та заходи (наприклад, соціальна підтримка, охорона здоров'я, освіта, працевлаштування тощо) для ветеранів та їхніх сімей. Запровадити ПЗПСП у кожному закладі, який надає послуги для ветеранів (лікарні та санаторії для ветеранів).

Сприяти розробці національної політики та покращенням на робочому місці для створення можливостей гідної роботи для ветеранів та їхніх сімей із метою забезпечення засобів до існування разом із відчуттям впевненості, можливостями для позитивних стосунків та інклюзії в громаді і платформи структурованої повсякденної діяльності (95). Забезпечити безпечне та здорове робоче середовище, щоб мінімізувати напруженість та конфлікти на роботі та підвищити утримання персоналу і продуктивність праці. Забезпечити ефективні структури та підтримку для осіб із психічними розладами.

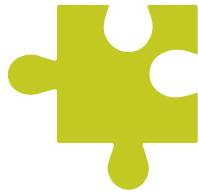
Розробляти та організовувати рекреаційні заходи для ветеранів та їхніх сімей із метою забезпечення їхнього добробуту, згуртованості і здорового способу життя.

Підтримувати емоційну чутливість і емпатію чоловіків, формування нетоксичної маскулінності та ненасильницької ідентичності на основі гендерної рівності (55) та знижувати рівень насильства з боку інтимного партнера.

**Джерело:** Пріоритетні багатосекторні заходи із психічного здоров'я та психосоціальної підтримки в Україні під час та після війни: оперативна дорожня карта. Документ не є фінальною версією. Можна вносити пропозиції.



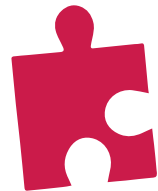
## **Презентація підприємствами проєктів політик і програм психосоціальної підтримки**



**Чому прийняття письмової політики і програми заходів ПСП має значення?**



**Які програмні заходи ви обрали для впровадження в 2023 році і які ресурси потрібні?**



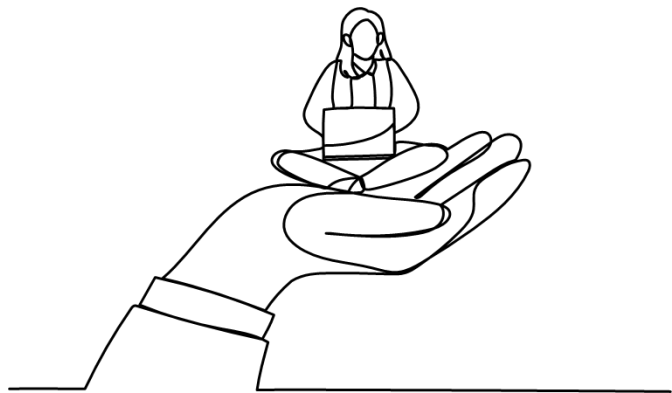
**Які труднощі ви бачите на шляху впровадження цих заходів?**



**Які висновки і пропозиції за результатами цієї роботи?**



**Показник підтримки на робочому місці в період кризи КОВІД-19 і після  
( 5400 працівників з різних галузей, Австралія, Німеччина, Великобританія, США )**



**71% -  
2019 рік**

**25% -  
2021 рік**

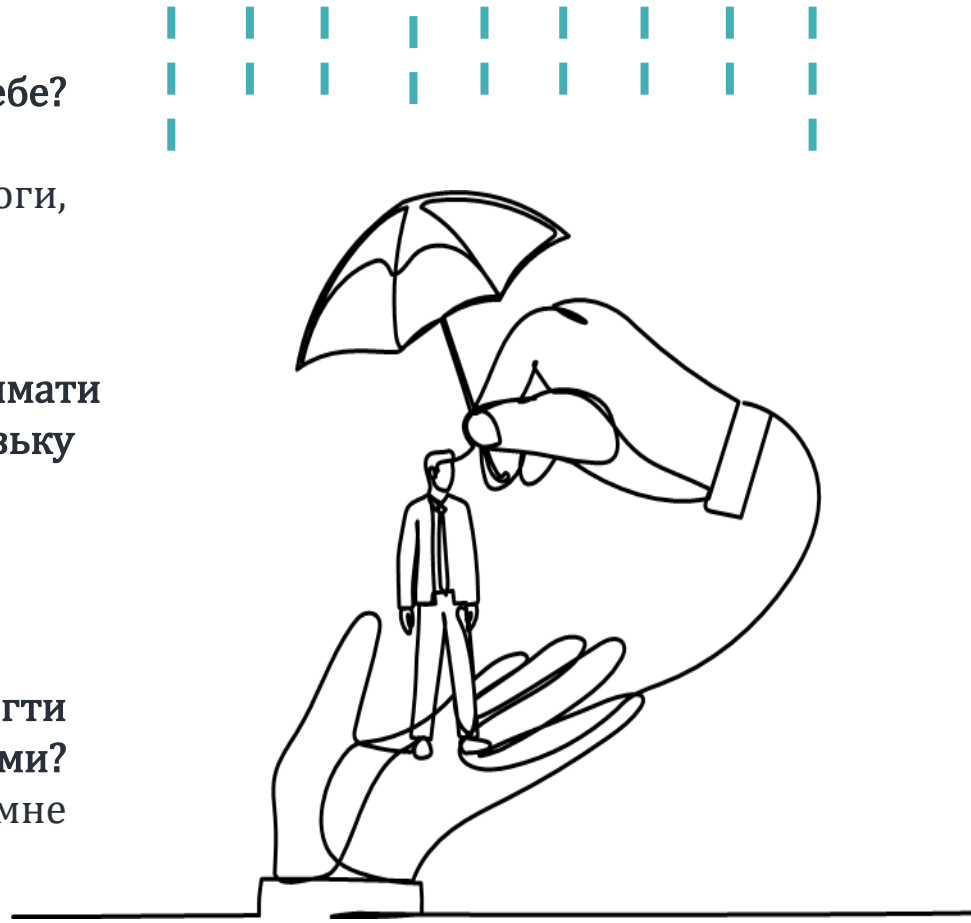
# Зміст програми ПСП

(профілактика/захист/відновлення: індивідуальні ресурси, лідерство, організаційні зміни )

Як я можу підтримати себе?  
(інформаційно-навчальні  
заходи, групи самодопомоги,  
тощо)

Як я можу підтримати  
колегу/пацієнта/клієнта/близьку  
людину? (тренінг з ППД)

Як керівники можуть допомогти  
в адаптації після травми?  
(комунікація, розумне  
пристосування, політика)



Які гарантії конфіденційності і  
нестигматизації? (письмова  
політика, позитивна культура,  
психологічна безпека)

Як заохотити працівників  
турбуватися про власне  
ментальне здоров'я і своєчасно  
користуватися послугами  
психолога?(принципи, методи  
та інструменти комунікації)

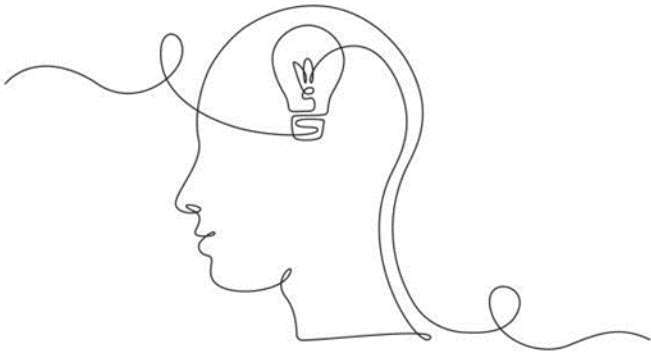
Які ресурси пропонує  
підприємство для підтримки  
ментального добробуту  
працівників? (організаційні  
зміни, заходи, пільги тощо)



## Приклади хороших практик

- ✓ **Організаційні зміни.** Наприклад, з 12:00 до 14:00 по середах – час турботи про себе – співробітники можуть зайнятися спортом або почитати або провести «рандомну каву» тощо.
- ✓ **Мотивуючі відеоролики.** Наприклад, у відеороликах деякі співробітники відкрито поділилися власними історіями про те, які проблеми з психічним здоров'ям вони мали і що їм допомогло. Відео містить промову гендиректора, спрямовану на зниження стигми і значення раннього звернення по допомогу.
- ✓ **Систематичні інформаційно-навчальні заходи** з теми підтримки ментального і фізичного здоров'я.
- ✓ **Команда першої психологічної допомоги** – доказова практика формування психологічно стійких та безпечних робочих місць.
- ✓ **Періодичний моніторинг психологічного добробуту працівників** – демонстрація підтримки та можливість покращувати заходи втручання





## Увага! Питання



**Яке ваше бачення щодо шляхів впровадження такого ресурсу як перша психологічна допомога (ППД) на рівні підприємства?**

# Приклад запровадження ППД

Аеропорт Хітроу, Лондон

## Крок 1. Навчання лінійних керівників

- ✓ Чому важливо сформувати на підприємстві психологічну безпеку і як це зробити?
- ✓ Як «зловити» працівника до того, як він «впаде», тобто мова про розпізнавання ранніх ознак і раннє втручання?
- ✓ Як допомогти працівнику ефективно і швидко адаптуватися на роботі після перенесеної травми?

## Крок 2. Інструкції для керівників щодо комунікацій

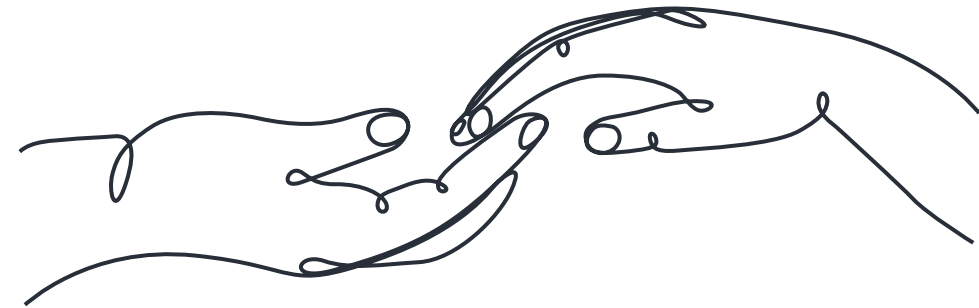
## Крок 3. Навчання від «рівного до рівного»

**Результат ефективності:** на 80% знизився показник відсутності на роботі у зв'язку зі стресом.

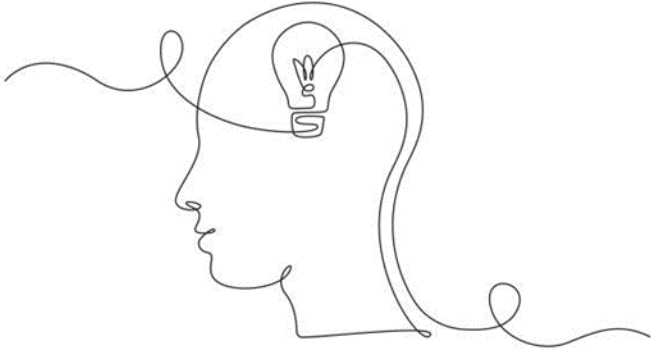


# Шляхи впровадження першої психологічної допомоги на робочому місці

- ✓ **Розроблення положення про ППД** в рамках програми психосоціальної підтримки на робочому місці, де зазначити:
  - що означає ППД, яка її мета і переваги
  - на кого поширюється дія цього положення (лише на всіх працівників чи також на стажерів, пацієнтів/клієнтів/учнів, підрядників)
  - які обов'язки і принципи особи/команди, яка надає ППД
  - які зобов'язання роботодавця в рамках цього положення
  - що очікується від працівників в рамках цього положення
  - які контакти для скарг, відгуків і пропозицій.
- ✓ **Навчання з ППД** (кого навчати, скільки осіб, хто координатор, яка програма навчання)
- ✓ **Підтримка команди ППД** (фінансова або інші стимули, супервізійна, психологічна, комунікаційний канал)
- ✓ **Моніторинг ППД на робочому місці** (мета, методи та інструменти, хто координатор)







## Увага! Питання



**Як ви думаєте які зобов'язання і принципи  
особи/команди, яка надає ППД ми можемо прописати  
в такому положенні?**

## Зобов'язання особи/команди, яка надає ППД (зразок)

- 1) Роль надавача ППД є добровільною і виконується одночасно зі своїми професійними обов'язками.
- 2) Надавач ППД не є психологом чи психіатром і не замінює їх.
- 3) Роль надавача ППД полягає в розпізнаванні ранніх ознак психічних проблем, оцінці ризику суїциду, вислуховуванні, пропонуванні професійної допомоги та/або стратегій психологічної самопомоги.
- 4) Надавач ППД зобов'язаний дотримуватися принципу конфіденційності та неупередженого ставлення.
- 5) Надавачем ППД може бути будь-який працівник, який пройшов навчання і в рамках своїх професійних обов'язків може виділити час для надання ППД.
- 6) Надавач ППД перш ніж надавати ППД має знаходитися в задовільному психічному і фізичному стані, в іншому випадку переадресувати людину до іншого надавача ППД на підприємстві.
- 7) Надавач ППД зобов'язаний брати участь в навчальних заходах щодо підвищення рівня знань і навичок з надання ППД і психологічного самовідновлення.

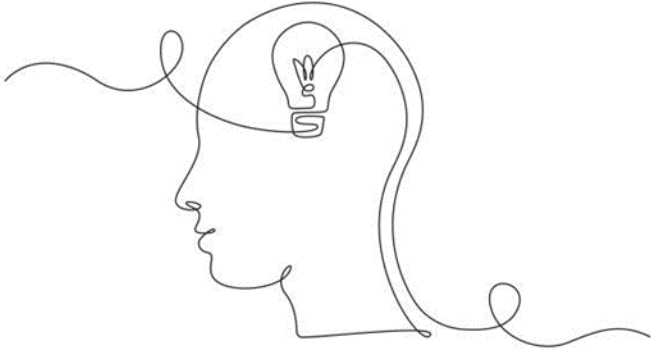


Приклад хорошої практики

## Програма, що привертає увагу «Як ти?» (R U OK? ), Австралія







## Увага! Питання



**Навіщо потрібен моніторинг і оцінка  
Програми ПСП на робочому місці?**



✓ **Моніторинг і оцінка ПРОГРАМИ ПСП – це надійність та сталість вашої стратегії і ключ для постійного вдосконалення!**



**Джерело:** Heads Up, Австралія,  
[https://www.headsup.org.au/docs/default-source/resources/393615\\_1117\\_bl1833\\_acc-2.pdf](https://www.headsup.org.au/docs/default-source/resources/393615_1117_bl1833_acc-2.pdf)

## Контрольні питання, що допоможуть визначити цілі та методи МіО в рамках Програми ПСП



**Як ми дізнаємося, що:**



**план заходів Програми  
реалізується?**



**працівники відчують  
підтримку на робочому місці?**



**стратегія ПСП нашого  
підприємства ефективна?**

# Критерії ефективності Програми ПСП (зразок)

1

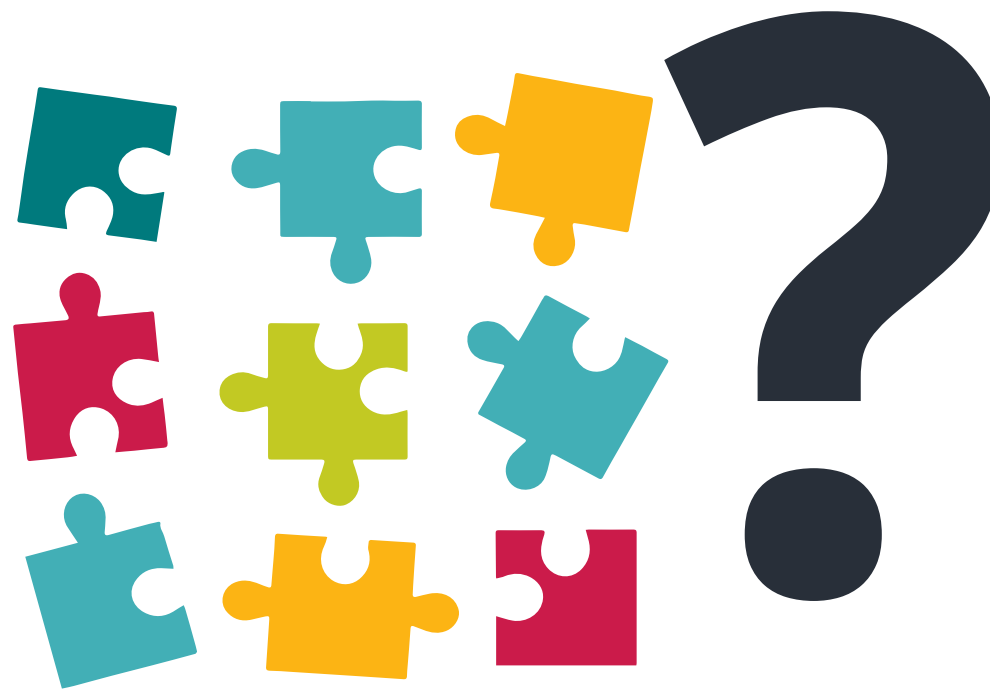
**Чи задоволені працівники заходами, ресурсами в рамках програми ПСП?**  
(кількісні та якісні показники)

2

**Чи знизився загальний рівень стресу та кількість відгулів/лікарняних/травмувань?**  
(порівняльні показники на вході і виході)

3

**Чи підвищився рівень підтримки з боку керівництва і колег?**  
(порівняльні показники на вході і виході)



Д/З: проаналізувати свій  
план заходів відповідно  
до цієї моделі

## Розумні цілі вимірювання Програми

# S.

# M.

# A.

# R.

# T.

Який очікуваний  
результат?

Який показник  
покаже цей  
результат?

Чи досяжний цей  
результат?

Чи відповідає  
результат  
потребам?

Коли очікується цей  
результат?



Specific  
Конкретна



Measurable  
Вимірювана



Attainable  
Досяжна

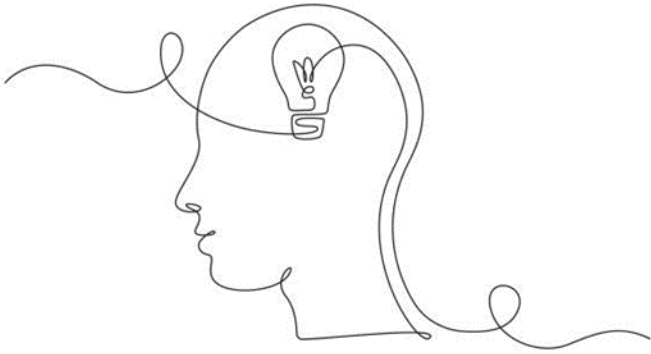


Relevant  
Актуальна



Time Based  
Обмежена  
часом





## Увага! Питання



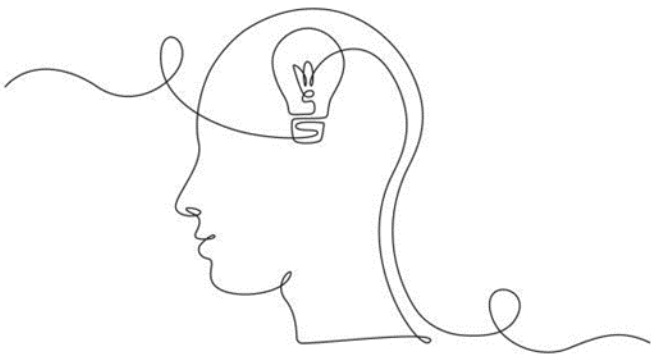
**Які методи та інструменти ми можемо  
використати для оцінювання показників  
програмних заходів ?**



# Методи та інструменти МіО



- 1 Опитування
- 2 Інтерв'ю
- 3 Фокус-групи
- 3 Організаційні дані



**Зразок опитування щодо сприйняття  
працівниками ресурсів і заходів в рамках  
програми психосоціальної підтримки**

# Кроки МіО в рамках Програми ПСП

Цілі і завдання  
відповідно до  
стратегії  
втручання



Методи збору  
даних  
(джерело даних,  
інструменти,  
частота)



Поширення  
результатів

01

02

03

04

05



Індикатори процесу  
та індикатори  
результату  
(показники для  
вимірювання)



Ролі та  
відповідальність  
в рамках МіО  
(менеджер даних)



**Важливі не лише ідеї, а їх реалізація!**



**Давайте  
зробимо це!**





## Домашнє завдання до 13 січня

1

Погодити план програмних заходів  
(Програму ПСП)



2

Представити Програму працівникам



3

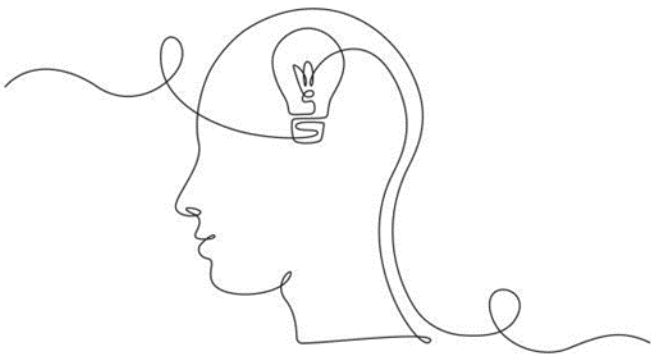
Погодити кандидатів в команду ППД



4

Розробити систему моніторингу і оцінки  
Програми і підготувати презентацію до  
наступної онлайн зустрічі





**Ваші питання і пропозиції?**



Міжнародна  
організація  
праці

Проект виконується  
Міжнародною організацією праці

Проект  
НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ



Проект фінансується  
Європейським союзом

# З турботою про себе й кожного

ПІЛОТУВАННЯ ПРОГРАМ  
ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ  
НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

22 грудня 2022 ЗУСТРІЧ З

---

[pratsia.in.ua](https://pratsia.in.ua)

[ilo.org/shd4Ukraine](https://ilo.org/shd4Ukraine)

