



Міжнародна
організація
праці



ДЕРЖ
ПРАЦІ

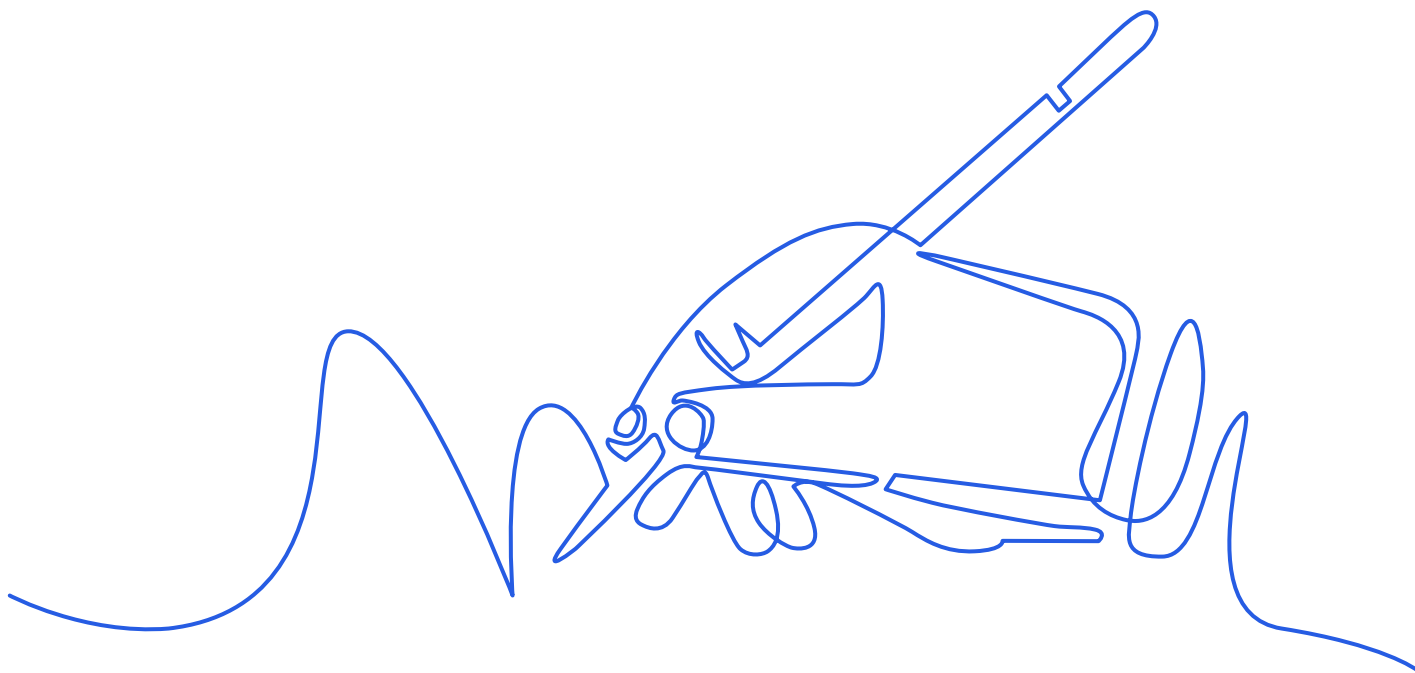


ПРЯМУЄМО
РАЗОМ

З турботою про себе й кожного

Програма психосоціальної підтримки на
робочому місці у воєнний та післявоєнний час

Анкета для оцінювання ресурсів та аналізу поточної ситуації



Серія інформаційних матеріалів «З турботою про себе й кожного»
про психосоціальну підтримку на робочому місці у воєнний і післявоєнний час



- ▶ **Назва підприємства**
- ▶ **Контактна особа** (співробітник підприємства, який є головним координатором програми ПСП)
- ▶ **Електронна пошта контактної особи**
- ▶ **Моб.тел. контактної особи**

Турбота про безпеку і здоров'я працівників належить до відповідальності роботодавця. Психосоціальний добробут співробітників є невід'ємною складовою здоров'я людини. Стрес та соціальні наслідки війни – це суттєвий психосоціальний виклик як для роботодавця і працівника, так і для сфери праці загалом. В умовах війни і в повоєнний час проблеми психологічного здоров'я та наявність соціальних потреб працівників можуть призводити до зниження продуктивності праці, до травмування на роботі, до втрати робочого часу і кадрів і, як наслідок – економічних втрат. Тому запровадження на рівні підприємства програми психосоціальної підтримки співробітників наразі є актуальним питанням. Перший крок у розробленні будь-якої програми на робочому місці – це аналіз поточної ситуації, який включає оцінювання психосоціальних потреб членів трудового колективу та оцінювання наявних і необхідних ресурсів для задоволення цих потреб.

▶ Інструкція

Анкета складається з двох частин: *політика підприємства і програма заходів*. Кожна частина містить перелік контрольних запитань (чек-листів). В колонці «Відповідь» підкресліть «ТАК» або «НІ» відповідно. В колонці «Додаткові запитання» запишіть свої коментарі на додаткові запитання для детального аналізу ситуації та внесення пропозицій щодо шляхів запровадження цього ресурсу або покращення його роботи на вашому підприємстві.

Отже, запитаймо себе, що вже є і ефективно працює у нас, чого немає і що необхідно змінити чи додати, щоб покращити або впровадити програму психосоціальної підтримки на нашому робочому місці!



► 1. ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА

філософія, стратегія, бачення

Запитання	Відповідь	Додаткові запитання для аналізу поточної ситуації
1.1. Чи є на вашому підприємстві письмова політика щодо психосоціальної підтримки або підтримки ментального здоров'я співробітників?	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, де саме прописані положення такої політики? <input type="checkbox"/> окремий документ, в якому прописані положення політики підприємства щодо підтримки ментального здоров'я працівників <input type="checkbox"/> положення такої політики прописані в загальній політиці щодо безпеки і здоров'я працівників (БЗР) на підприємстві <input type="checkbox"/> окремі положення такої політики прописані в колективних договорах
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, то що потрібно для розроблення і запровадження письмової політики на рівні вашого підприємства?
1.2. Якщо письмова політика є, то чи всі співробітники ознайомлені з нею? (читали її положення, знають, що вони можуть брати участь у всіх заходах у межах політики, знають про уповноважених осіб і доступні послуги)	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, то які шляхи для ознайомлення з політикою ви використовуєте і чи є труднощі?
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, то що необхідно зробити, щоб усі співробітники були ознайомлені?
1.3. Чи забезпечується принцип конфіденційності, недискримінації та відкритості на вашому підприємстві? (коли кожен працівник знає, що може без страху перед недовірою та осудом повідомити керівнику або довірений особі на підприємстві про потреби психологічного та соціального характеру)	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, чи є труднощі серед персоналу щодо повідомлення про психосоціальні проблеми?
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, то що необхідно для запровадження таких гарантій?



1.4. Чи залучаються працівники або їхні представники до участі в розробленні програми заходів для підтримки ментального здоров'я та соціального добробуту співробітників?	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, то які шляхи такого залучення? (наприклад, шляхом оцінювання потреб, надання пропозицій тощо) Чи є труднощі?
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, то що необхідно зробити, щоб усі охочі співробітники мали можливість бути залученими?
1.5. Чи забезпечує керівництво регулярну та прозору систему внутрішніх комунікацій задля підтримки співробітників та оцінювання їхніх фізичних, соціальних та психологічних потреб?	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, то яким чином працює така система комунікацій (форми, інструменти, канали, координатори, тощо)? Чи є труднощі?
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, то що потрібно зробити для її запровадження?
1.6. Чи є довірена особа (або відділ) на підприємстві, до якої може звернутися кожен співробітник в разі наявних психологічних чи соціальних потреб? (наприклад, це людина з числа працівників, яка навчена надавати першу психологічну допомогу і якій працівники довіряють; її контакти прописані в політиці та/або надані працівникам іншим зручним способом)?	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, опишіть як саме працює ця система звернень і чи є труднощі
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, такої системи немає, то що потрібно для її запровадження?
1.7. Чи проводиться періодичний моніторинг і оцінювання (MiO) програми заходів психосоціальної підтримки співробітників, якщо вони запроваджені на вашому підприємстві?	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, то як саме реалізується ця система MiO (форми, інструменти, відповідальні особи, залучення працівників)? Чи є труднощі?
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо є програмні заходи, а системи MiO немає, то що потрібно для її запровадження?



► 2. ПРОГРАМА ЗАХОДІВ У МЕЖАХ ПОЛІТИКИ запобігання, підтримка, допомога

Запитання	Відповідь	Додаткові запитання для аналізу поточної ситуації
2.1. Чи проводяться для працівників періодичні профілактичні інформаційно-навчальні заходи з підтримки ментального здоров'я? <i>(поширення коротких інформаційних повідомлень, тренінги, інструменти для самооцінювання власного емоційного стану і відновлення тощо)</i>	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, то як часто, в яких формах і чи всі співробітники беруть в них участь? Чи є труднощі?
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, то що потрібно для запровадження системи навчання?
2.2. Чи проводиться навчання для керівників структурних підрозділів у межах політики? <i>(наприклад, з таких тем як стресменеджмент, комунікація з персоналом щодо психосоціальних потреб, навчання щодо розпізнавання ранніх ознак емоційних та поведінкових проблем у працівників, як надавати першу психологічну допомогу, тренінги з безпеки тощо)</i>	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, то як працює ця система навчання і чи є труднощі?
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, то що потрібно, щоб її запровадити?
2.3. Чи проводяться інформаційні і підтримуючі заходи для вразливих груп співробітників?	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, то які саме заходи, в яких формах, для яких груп працівників і як часто? Чи є труднощі?
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, то що потрібно для запровадження таких заходів?



2.4. Чи проводяться інформаційні і підтримуючі заходи для працівників вашого підприємства, які поєднують роботу і волонтерство?	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, то які форми такої підтримки?
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, то що потрібно, щоб запровадити таку систему підтримки?
2.5. Чи проводяться організаційні заходи з метою запобігання психосоціальних проблем та надання підтримки? (наприклад, гнучкі режими роботи, залучення працівників до ухвалення рішень, внесення змін до робочого навантаження або графіків роботи, розумні пристосування, програма повернення на роботу тощо)	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, то які саме і чи є труднощі?
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, то що потрібно, щоб запровадити ці заходи?
2.6. Чи проводяться профілактичні заходи, спрямовані на охорону та зміцнення здоров'я працівників? (наприклад, фітнес, інформаційно-навчальні заходи щодо здорового харчування та сну, доступ до медичних профоглядів, профілактика зловживання алкоголем тощо)	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, то які саме заходи пропонуються співробітникам і чи вони ними користуються? Чи є труднощі?
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, то що потрібно для запровадження подібних заходів у межах програми психосоціальної підтримки співробітників?
2.7. Чи проводиться серед охочих працівників та/або серед керівників структурних підрозділів навчання навичкам надання першої психологічної допомоги на робочому місці?	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, то як відбувається система такого навчання? Чи є труднощі?
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, то що потрібно для її запровадження?



2.8 Чи мають доступ працівники до безоплатних або пільгових сеансів психологічної допомоги шляхом залучення штатного психолога або зовнішніх провайдерів психологічних послуг (корпоративний психолог поза робочим місцем, співпраця із кризовим центром)?	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, то як саме працює така система і чи є труднощі?
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, то що потрібно для її запровадження?
2.9. Чи мають співробітники доступ до контактної інформації щодо отримання фахової психологічної, психіатричної, медичної, соціальної, юридичної допомоги?	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, то яким чином про це повідомляється і яким шляхом поширюється? Чи є труднощі?
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, такої контактної інформації немає, то що потрібно для її розроблення та поширення?
2.10. Чи є на вашому підприємстві кімната для психологічного розвантаження (наприклад, простір для відпочинку, прослуховування медитаційної програми, ігор, творчості тощо)?	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, опишіть можливості цього простору? Чи є труднощі у працівників щодо його використання?
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, то що потрібно для створення такого простору?
2.11. Чи надається можливість працівникам проводити корпоративні заходи?	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, то які саме заходять і чи є труднощі для їхнього проведення і залучення до них персоналу?
	<input type="checkbox"/> НІ	Якщо НІ, то що потрібно для запровадження такого ресурсу?
2.12. Чи проводяться ще будь-які заходи на вашому підприємстві, спрямовані на психосоціальну підтримку співробітників, які не були зазначені в цій анкеті?	<input type="checkbox"/> ТАК	Якщо ТАК, запишіть що саме впроваджено і чи є труднощі?
	<input type="checkbox"/> НІ	



► Вітаємо!

Ви зробили перший крок на шляху до впровадження психосоціальної підтримки на робочому місці – ви з'ясували поточну ситуацію, тобто відповіли на запитання, що ми вже робимо (**ДЕ МИ Є ЗАРАЗ**), і визначили, що ще можна зробити (**ДЕ МИ ХОЧЕМО БУТИ**), щоб мати дієву програму психосоціальної підтримки на робочому місці.

