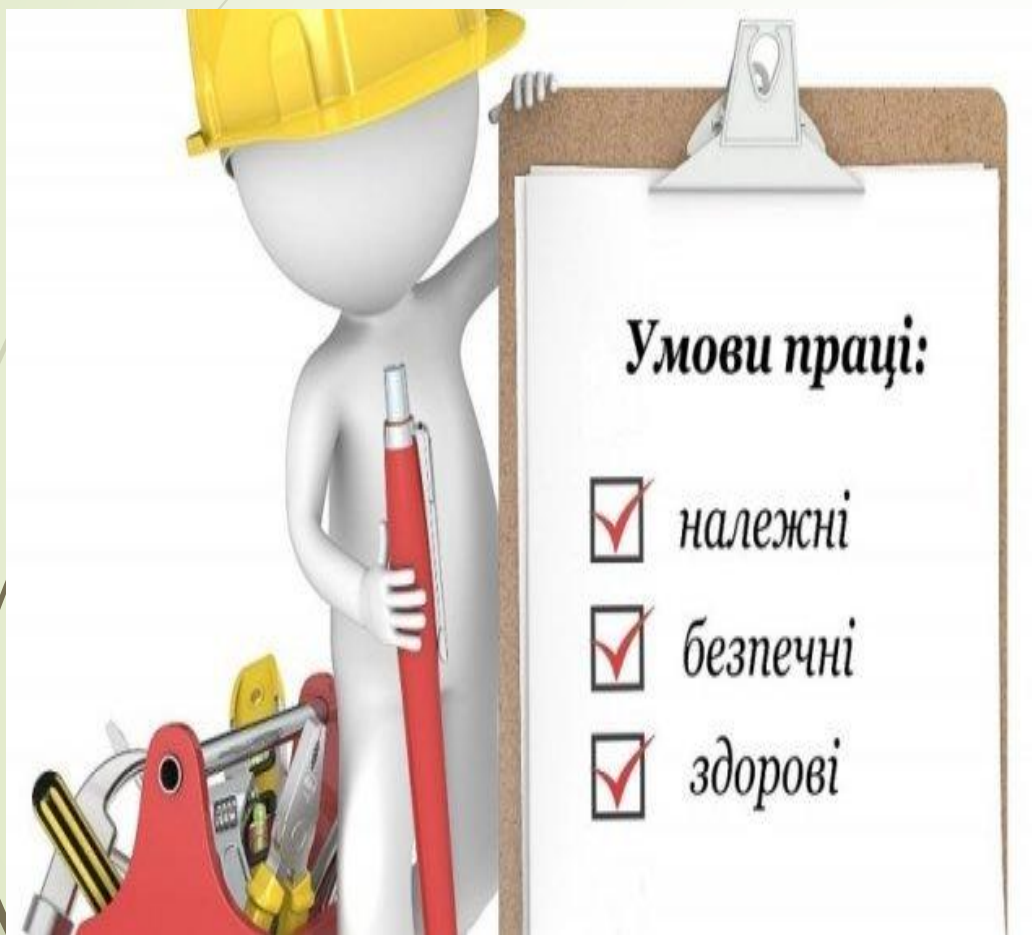




ТЕМА 8. ПСИХОСОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ТА ПЕРША ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

**(Типове положення про порядок проведення
навчання і перевірки знань з питань охорони праці).**

Зміни в Типовому Положенні – внесено нову тему 8 – « Психосоціальна підтримка та перша психологічна допомога на робочому місці. »



До додатка 4 Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, Мінекономіки наказом №22778 **внесло зміни - доповнено розділ «Тематичний план» новою темою: «Психосоціальна підтримка та перша психологічна допомога на робочому місці».**

Наказ був офіційно опублікований та набрав чинності з 25 жовтня 2024 року.

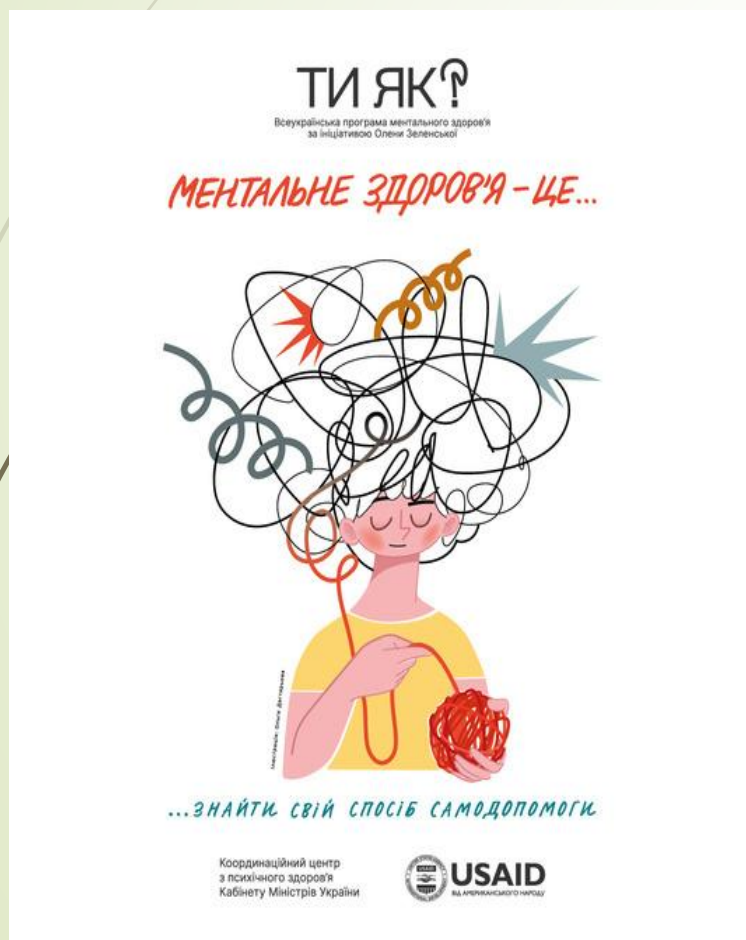
Мінекономіки наказом від 29.08.2024 №22778 було внесено зміни до додатка 4 до Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, що був затверджений [наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26 січня 2005 року №15.](#)

Змінами внесено нову тему 8 «Психосоціальна підтримка та перша психологічна допомога на робочому місці» .

Питання нової теми 8 :

1. Поняття ментального здоров'я на роботі. Визначення психологічно безпечного робочого середовища. Ознаки психоемоційних порушень, виявлення та способи попередження психологічних і поведінкових наслідків.
2. Визначення ролі психологічної безпеки та культури безпеки в житті працівників та досягненні результатів організації.
3. Способи та інструменти психологічної самодопомоги та саморегуляції.
4. Прояви дискримінації, недотримання рівності та інклюзивності в робочих відносинах як чинник психосоціальних ризиків. Заходи попередження та протидії різним формам дискримінації.
5. Теоретичні основи стресу. Методи самовизначення/визначення стресу. Поняття стресостійкості. Розвиток резильєнтності як складової ментального здоров'я.
6. Визначення психосоціальних факторів, пов'язаних з конкретною роботою чи галуззю. Вплив психосоціальних факторів на виникнення стресу на робочому місці. Вплив стресу на працездатність та безпеку праці, виникнення нещасних випадків та погіршення стану ментального здоров'я працівників.
7. Оцінка психосоціальних ризиків для ментального здоров'я, у тому числі потенційних. Практичні методи усунення психосоціальних факторів та/або зниження рівня психосоціальних ризиків. Керування психосоціальними ризиками на робочому місці.
8. Загальний огляд системи управління ментальним здоров'ям на роботі. Основи надання першої психологічної допомоги на робочому місці. Психосоціальна підтримка на робочому місці, її цілі та елементи. Дії роботодавця для збереження ментального здоров'я працівника.
9. Ненасильницькі комунікації як складова психологічно безпечного робочого простору.

Поняття ментального здоров'я на роботі. Визначення психологічно безпечного робочого середовища. Ознаки психоемоційних порушень, виявлення та способи попередження психологічних і поведінкових наслідків.



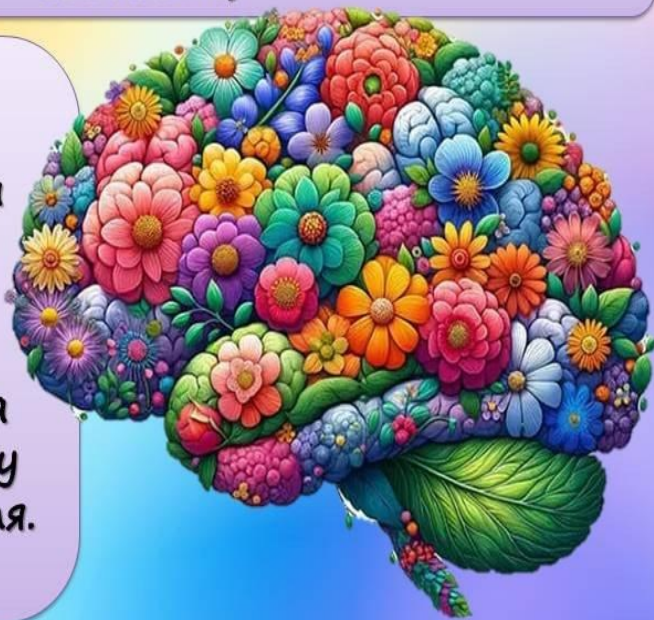
- Згідно з визначенням ВООЗ, **ментальне здоров'я** – це стан щастя та добробуту, в якому людина реалізує свої творчі здібності, може протистояти життєвим стресам, продуктивно працювати та робити внесок у суспільне життя. Це означає, що ментальне здоров'я об'єднує здоровий дух та психіку людини із соціальним складником.
- Це означає, що ментальне здоров'я об'єднує здоровий дух та психіку людини із соціальним складником. Воно є важливим для втілення бажань, реалізації цілей, доброго фізичного самопочуття. А з іншого боку — психічне здоров'я кожного індивіда важливе для всього суспільства.

Ознаки психічно здорової людини.

Що ж таке ментальне здоров'я?

Ментальне здоров'я – це стан щастя та добробуту, в якому людина реалізує свої творчі здібності,

може
протистояти
життєвим
стресам,
продуктивно
працювати та
робити внесок у
суспільне життя.



Стан ментального здоров'я залежить від багатьох чинників: соціальних, екологічних та навіть економічних.

Психічно здорова людина:

- може розрізняти свої емоції, керувати ними та гармонійно функціонувати;
- здатна спілкуватися і будувати стосунки з іншими;
- розвивається й навчається;
- позитивно оцінює себе, приймає та любить;
- приймає власні тверді рішення;
- нормально адаптується до нових умов життя;
- може розв'язувати проблеми.

В умовах війни та у післявоєнний час ментальне здоров'я працівників стає у фокусі уваги з боку роботодавців та потребує відповідних дій на рівні підприємства.

Що означає поняття « психологічно безпечне робоче середовище » ?



Психологічно здорове робоче середовище – це здорове та безпечне середовище, яке сприяє продуктивній роботі, особистісному зростанню, психічному і фізичному добробуту працівників.

«Психологічна безпека» – це основний інгредієнт щасливих трудових колективів. У таких командах працівники раніше висловлюють занепокоєння й стійкіші до змін, спричинених зовнішніми загрозами чи небезпеками, як-от COVID-19 і війна. Формування й підтримка психологічно безпечного робочого середовища – це більше про запобігання проблемам, ніж про те, як їх владнати. Це більше проактивний підхід.

Формування й підтримка психологічно безпечного робочого середовища



Саме тому психосоціальна підтримка на робочому місці передбачає в тому числі й формування політики «відкритих дверей» із дотриманням принципу конфіденційності. Це можливість проявити себе на роботі й розповісти про проблеми й потреби без страху перед негативними наслідками.

Це атмосфера відкритості, в якій працівники вільно можуть поговорити з керівником про свій фізичний та психічний стан і потреби, висловити власну думку, обговорити проблеми та виклики, поставити запитання і водночас не боятися зворотної реакції: осуду, прояву стигми, недовіри, негативних

Важливість психологічно безпечного робочого середовища в робочих колективах.



Психологічно безпечне робоче середовище надає можливість для керівників завчасно діяти та вносити корективи, щоб запобігти психосоціальним та іншим професійним ризикам або мінімізувати їх.

Фактор психологічної безпеки має величезну вагу у збереженні психологічної стійкості, як окремого працівника, так і команди загалом .

Адже якщо ти вільно можеш розділити свій страх із кимось, то цей страх зменшується .

Ознаки психоемоційних порушень, виявлення та способи попередження психологічних і поведінкових наслідків.

- **Психоемоційні порушення** — це зміни в емоційному стані людини, які впливають на її поведінку, сприйняття, комунікацію та якість життя. Вони можуть виникати внаслідок стресу, травматичних подій, тривалого психологічного навантаження, а також як прояв психічних розладів.
- **Ознаки психоемоційних порушень** : Вони можуть проявлятися на різних рівнях: емоційному, поведінковому, когнітивному та фізіологічному.



Емоційні ознаки:

- Постійне відчуття тривоги, страху, апатії ;
- Часті зміни настрою, дратівливість, емоційна нестабільність ;
- Відчуття безнадійності, безпорадності, провини.

Поведінкові ознаки :

- Ізоляція, уникнення соціальних контактів
- Агресивна або пасивна поведінка
- Вживання психоактивних речовин (алкоголь, наркотики)
- Саморуйнівні дії, ризиковані вчинки.

Когнітивні ознаки :

- Зниження концентрації уваги, пам'яті
- Негативне мислення, катастрофізація
- Труднощі в прийнятті рішень .

Фізіологічні ознаки :

- Порушення сну (безсоння або надмірна сонливість)
- Втома, зниження енергії
- Головні болі, проблеми з апетитом



Виявлення психоемоційних порушень.

☐ Виявлення психоемоційних порушень

- **Самоспостереження:** рефлексія змін у настрої, поведінці.
- **Спостереження з боку:** друзі, родичі, вчителі чи колеги можуть помітити зміни.
- **Психологічне тестування:** опитувальники, шкали (наприклад, шкала тривожності Бека, депресії PHQ-9).
- **Консультація з фахівцем:** психотерапевт, психолог, психіатр.

☐ Способи попередження наслідків

Психологічна гігієна:

- Регулярний відпочинок, сон
- Баланс між роботою та особистим життям
- Відмова від перфекціонізму, розуміння власних меж.

Ресурси підтримки:

- Спілкування з рідними, друзями
- Звернення до фахівців (психологів, психотерапевтів)
- Участь у групах підтримки.



Способи попередження наслідків :

Профілактичні програми:

- Психоедукація (розуміння власних реакцій, емоцій)
- Тренінги з управління стресом, емоціями
- Інформаційні кампанії у школах, на роботі.

Визначення ролі психологічної безпеки та культури безпеки в житті працівників та досягненні результатів організації.

- **Психологічна безпека та культура безпеки** — це два взаємопов'язані компоненти, які суттєво впливають на ефективність праці, добробут працівників та загальні результати діяльності організації.

- **Що таке психологічна безпека?**

Психологічна безпека — це відчуття працівників, що вони можуть вільно висловлювати думки, ідеї, сумніви чи помилки без страху бути приниженими, покараними чи осміяними.

Ключові характеристики:

- Безпека у спілкуванні з керівництвом і колегами
- Свобода ініціативи та ідей
- Довіра, підтримка та емпатія в колективі

Роль психологічної безпеки та культури безпеки в житті працівників.

□ Що таке культура безпеки?

Культура безпеки — це система цінностей, переконань та практик, що визначає ставлення організації до безпеки (у т.ч. психологічної), і включає:

- Превентивні дії щодо ризиків
- Навчання і підтримку працівників
- Відкрите обговорення проблем без осуду
- Лідерство, яке демонструє приклад дбайливого ставлення до здоров'я та безпеки.

✓ Переваги для працівників:

- Менше стресу, тривоги, вигорання
- Зростання впевненості в собі
- Підвищення задоволеності роботою
- Краща емоційна стійкість
- Підвищення командної згуртованості



Як сформувати психологічну безпеку та культуру безпеки:

✓ Переваги для організації:

- Вища продуктивність і креативність
- Зменшення плинності кадрів
- Покращення якості рішень
- Більша залученість та ініціативність працівників
- Зменшення кількості виробничих помилок і конфліктів

1. Лідерство через приклад

- Менеджери мають бути відкритими, чуйними, визнавати власні помилки

2. Підтримка відкритої комунікації

- Впровадження каналів зворотного зв'язку
- Створення «безпечного простору» для ідей і критики

3. Освіта та навчання

- Тренінги з емоційного інтелекту, управління конфліктами
- Програми добробуту (well-being programs)

4. Визнання та підтримка

- Регулярне заохочення конструктивної поведінки
- Створення атмосфери довіри та взаємоповаги



Способи та інструменти психологічної самодопомоги та саморегуляції.

- Психологічна **самодопомога** та **саморегуляція** — це важливі навички, які допомагають людині підтримувати емоційний баланс, адаптуватися до стресу та зберігати психічне здоров'я в щоденному житті. Їх можна розвивати за допомогою практичних методів та інструментів.

☐ Інструменти психологічної самодопомоги

✓ 1. Рефлексія та самоспостереження

- Ведення **щоденника думок або емоцій**: записуйте свої емоції, реакції, ситуації, що їх викликають.
- **Рефлексивні запитання**: «Що я зараз відчуваю?», «Чому це важливо для мене?», «Які у мене є варіанти дій?»

✓ 2. Техніки релаксації

- **Дихальні вправи** (наприклад, «4-7-8»: вдих на 4 секунди, затримка дихання на 7, видих на 8)
- **Прогресивна м'язова релаксація** — послідовне напруження і розслаблення м'язів
- **Візуалізація** — уявлення спокійного безпечного місця

□ Інструменти психологічної самодопомоги

✓ 3. Майндфулнес та медитація

- Практики уважності допомагають залишатися "тут і тепер"
- Популярні додатки: **Insight Timer, Headspace, Calm** (деякі мають українську локалізацію)

✓ 4. Тілесна активність

- Регулярна **фізична активність** (ходьба, йога, танці)
- **Тілесна терапія** — зосередження на сигналах тіла для розуміння внутрішніх потреб

📱 Цифрові ресурси для самодопомоги (доступні в Україні)

- **BetterMe: Mental Health** — вправи з дихання, трекери настрою
- **Mindly, Moony** — щоденники настрою, підтримка сну
- **Платформи для безкоштовної підтримки:** «Розкажи мені», «Ти як?», проєкти від «Без броні», «Психологічна підтримка ВПО» тощо

🎯 **Методи саморегуляції емоцій**



✓ **1. Когнітивна реструктуризація**

- Заміна негативних думок більш реалістичними
- Приклад: замість «Я нічого не вмію» → «Я ще вчуся і маю право на помилки»

✓ **2. Встановлення меж**

- Вміння **казати «ні»**, зберігати особистий простір
- **Техніка «Я-повідомлень»**: «Я відчуваю... коли..., і мені потрібно...»

✓ **3. Планування та рутина**

- Створення **розпорядку дня**
- **Метод "малих кроків"**: зосередження на одному досяжному завданні за раз

✓ **4. Самопідтримка та мотивація**

- Позитивні афірмації (напр. «Я здатен впоратись»)
- Спогади про попередні успіхи як джерело впевненості

★ **Коли самодопомоги недостатньо?**

Якщо:

- тривожність, пригніченість не минають понад 2 тижні
- виникають думки про самопошкодження
- порушується повсякденне функціонування

→ **варто звернутися до психолога чи психотерапевта.**

Прояви дискримінації, недотримання рівності та інклюзивності в робочих відносинах як чинник психосоціальних ризиків. Заходи попередження та протидії різним формам дискримінації.

- Дискримінація, недотримання рівності та відсутність інклюзивності в робочому середовищі — серйозні **психосоціальні ризики**, які негативно впливають на психічне здоров'я працівників, атмосферу в колективі та ефективність організації загалом.

⚠️ Прояви дискримінації та порушення рівності

✦ Форми дискримінації на роботі:

- **Гендерна дискримінація** (наприклад, недооцінка жінок, «скляна стеля») - Складна стеля - це метафоричний термін, який використовується для опису невидимого бар'єру, що заважає жінкам і меншинам просуватися на вищі посади на робочому місці, особливо на керівні посади.
- **Вікова дискримінація** (ейджизм: упереджене ставлення до молодих або літніх працівників)
- **Дискримінація за ознакою інвалідності** (відмова у доступному середовищі або адаптації)
- **Національна, етнічна чи мовна дискримінація**
- **Сексуальна орієнтація або гендерна ідентичність**
- **Соціальний статус, ВПО, ветерани тощо**

Прояви дискримінації у робочих відносинах.

✦ Прояви у робочих відносинах:

- Обмеження у доступі до кар'єрного росту
- Ігнорування або знецінення думки працівника
- Систематичне уникнення залучення до проєктів
- Образи, жарти, **булінг (Булінг** (від англійського bullying) – тривале цькування, залякування, агресивне переслідування одного з членів колективу з боку інших представників колективу.)

чи **мобінг (Мобінг** — систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету, форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення. Уперше явище описано на початку 80-х рр. XX ст.)

- Неадекватне навантаження чи ізоляція.

□ Психосоціальні наслідки дискримінації:

- Тривожність, депресія, зниження самооцінки
- Втрата мотивації та емоційне вигорання
- Внутрішня ізоляція або ворожість
- Зниження продуктивності, зростання плинності кадрів

□ Заходи попередження та протидії дискримінації



✓ 1. Формування політик рівності

- Прийняття **антидискримінаційної політики** в компанії
- Чіткі правила щодо **етичної поведінки**
- Політика **нульової толерантності до дискримінації**

✓ 2. Навчання і просвіта

- Тренінги для персоналу з питань:
 - недискримінації
 - інклюзивності
 - мови ворожнечі
- Освіта про права людини, зокрема в контексті праці .

□ **Заходи попередження та протидії дискримінації**

✓ **3. Система зворотного зв'язку та реагування**

- Внутрішні канали для **анонімних скарг**
- Незалежні **комісії з розгляду конфліктів**
- Впровадження медіації

✓ **4. Розвиток інклюзивного середовища**

- Адаптація робочих місць для осіб з інвалідністю
- Використання **ІНКЛЮЗИВНОЇ МОВИ**
- Залучення представників різних груп до прийняття рішень

✓ **5. Роль лідерства**

- Менеджери мають бути прикладом недискримінаційної поведінки
- Лідери повинні активно підтримувати **різноманітність і рівність**



Нормативна база в Україні

- **Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"**
- **Кодекс законів про працю України**
- **Закон "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні"**
- **Механізми захисту: Уповноважений з прав людини, судовий захист, профспілки.**

Теоретичні основи стресу. Методи самовизначення/визначення стресу. Поняття стресостійкості. Розвиток резильєнтності як складової ментального здоров'я.

◆ Що таке стрес?

Стрес — це неспецифічна реакція організму на будь-які зовнішні або внутрішні виклики (стресори), що порушують його рівновагу.

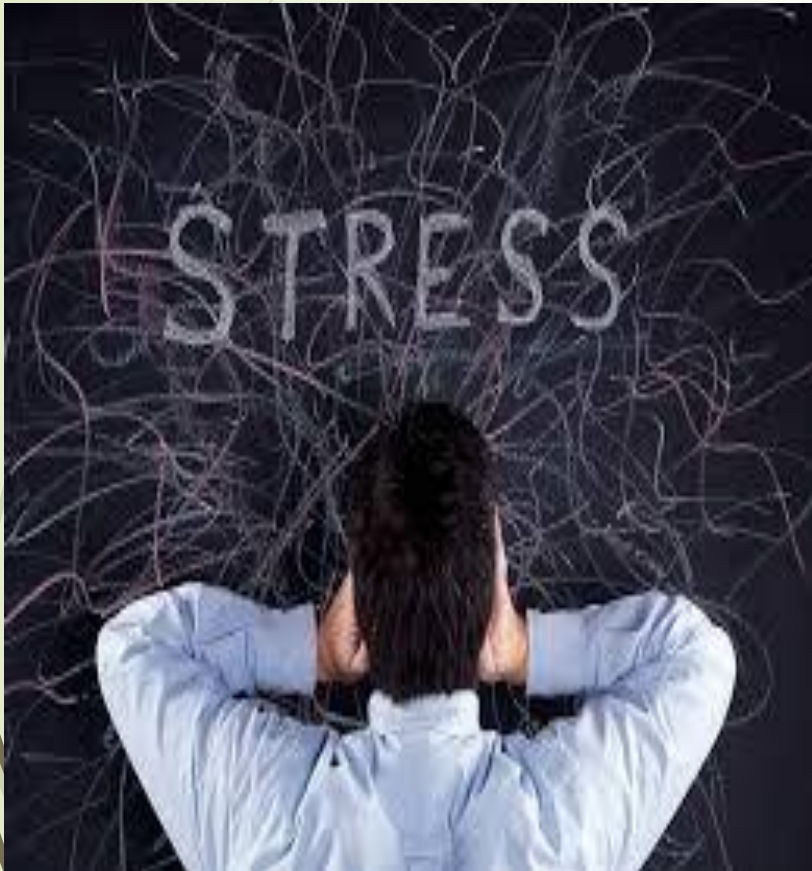
◆ Основні етапи розвитку стресу (за Гансом Сельє):

1. **Стадія тривоги** – мобілізація ресурсів (адреналін, кортизол)
2. **Стадія опору** – адаптація до стресора
3. **Стадія виснаження** – вичерпання ресурсів, виникнення розладів

◆ Види стресу:

- **Еустрес** – позитивний, мобілізуючий (наприклад, перед виступом)
- **Дистрес** – негативний, руйнівний (тривалий тиск, загроза, травма)

□ **Методи самовизначення та оцінки рівня стресу**



✓ **Самоспостереження:**

- Часте відчуття тривоги, роздратування
- Фізичні симптоми: головний біль, безсоння, напруження

✓ **Тестування:**

- **Шкала стресу Персея або Гольмса-Рей** — оцінка стресових подій
- **Шкала сприйманого стресу (PSS)**
- **Опросник тривожності Бека, шкала Депресії Zung** — допоміжні індикатори

✓ **Біологічні та поведінкові індикатори:**

- Зміни у сні, апетиті, працездатності
- Високий тиск, пришвидшений пульс

□ Поняття стресостійкості

Стресостійкість — це здатність ефективно справлятися з труднощами, зберігаючи продуктивність і психологічне здоров'я.

Вона включає:

- Здатність до самоконтролю
- Гнучкість мислення
- Оптимізм і впевненість
- Соціальна підтримка
- Стрес не завжди є ворогом — він стає проблемою, якщо **хронічний, безконтрольний і без ресурсу на відновлення**. Формування **стресостійкості та резильєнтності** дозволяє не тільки зберігати психічне здоров'я, а й виростати через труднощі.

□ **Розвиток резильєнтності як частини ментального здоров'я.**

🌱 **Резильєнтність: визначення та значення .**

❖ **Що таке резильєнтність?**

Резильєнтність — це здатність адаптуватися, швидко відновлюватися після стресу, травми або кризи, **не втрачаючи особистісної цілісності**. Це не вроджена якість, а навичка, яку можна розвивати.

✓ **1. Когнітивні стратегії**

- **Рефреймінг:** переформулювання проблеми в ресурс
- **Позитивне мислення**, розвиток вдячності .

✓ **2. Емоційна саморегуляція**

- Вправи з **усвідомленості (майндфулнес)**
- Контроль над імпульсами, розвиток співчуття до себе.

✓ **3. Поведінкові стратегії**

- **Підтримка соціальних контактів**
- Фізична активність, розпорядок дня
- Підтримка звичних ролей і рутини навіть під час кризи.

✓ **4. Мета і сенс**

- Визначення власних **цінностей**, мети життя
- Участь у волонтерстві, соціальних ініціативах .

Визначення психосоціальних факторів, пов'язаних з конкретною роботою чи галуззю.
Вплив психосоціальних факторів на виникнення стресу на робочому місці. Вплив стресу на працездатність та безпеку праці, виникнення нещасних випадків та погіршення стану ментального здоров'я працівників.

➤ Психосоціальні фактори — це особливості організації праці, соціального середовища на роботі та змісту професійної діяльності, які можуть як сприяти здоров'ю працівників, так і створювати **ризики для психічного благополуччя**, працездатності та безпеки.

□ Психосоціальні фактори в різних галузях

◆ Основні типи психосоціальних факторів:

1. Високе навантаження, надмірний обсяг роботи
2. Нечіткі або конфліктні ролі
3. Низький рівень контролю над процесом роботи
4. Несправедливість, відсутність визнання
5. Недостатня підтримка від керівництва або колег
6. Погана організація робочого часу
7. Відсутність можливостей розвитку
8. Невизначеність щодо майбутнього або страх втрати роботи

Приклади за галузями:

🛡️ Охорона здоров'я:

- Постійна робота з людськими стражданнями
- Високий ризик професійного вигорання
- Відсутність належного відпочинку

🎓 Освіта:

- Емоційне навантаження, високі вимоги з боку батьків, адміністрації
- Недооцінка професійної праці

🏭 Промисловість / будівництво:

- Фізичні ризики поєднані з тиском часу
- Низька комунікація у команді

💻 IT-сфера:

- Перевантаження інформацією, сидячий спосіб життя
- Постійна «готовність» (робота в режимі онлайн 24/7)

🇺🇦 Військові / Сили оборони:

- Високий рівень стресу, ПТСР
- Високий ризик для життя, постійна мобілізація психіки

✱ Вплив психосоціальних факторів на стрес на роботі

Психосоціальні фактори можуть:

- Запускати стресову реакцію організму
- Підбивати відчуття контролю та безпеки
- Зменшувати мотивацію та включеність у роботу

↻ Наслідки:

- Хронічний стрес → вигорання, депресія, тривожність
- Порушення сну, соматичні захворювання
- Зниження здатності до прийняття рішень, помилки

⚠️ Вплив стресу на працездатність і безпеку

◆ Наслідки для працездатності:

- Зниження продуктивності, ефективності
- Часті прогули, «внутрішнє звільнення»
- Високий рівень плинності кадрів

◆ небезпека для безпеки праці:

- Зростає кількість **нещасних випадків**
- Порушення правил безпеки через **неуважність** або **виснаження**
- Зниження координації дій у команді

◆ Погіршення ментального здоров'я:

- Розвиток **ПТСР**, тривожних або депресивних розладів
- Підвищення **ризиків самопошкодження**
- Втрата **впевненості** та **зниження якості життя**



□ Що може зробити організація:

- Оцінити психосоціальні ризики (опитування, інтерв'ю)
- Впровадити **профілактичні заходи**: підтримка, розвиток командної культури, чітке планування
- Створити **систему реагування на стрес і психологічну допомогу**
- Розвивати **ментальне здоров'я працівників** через навчання, воркшопи, доступ до фахівців
- Запровадити програму ПСП (психосоціальної підтримки на робочих місцях.)

Оцінка психосоціальних ризиків для ментального здоров'я, у тому числі потенційних. Практичні методи усунення психосоціальних факторів та/або зниження рівня психосоціальних ризиків. Керування психосоціальними ризиками на робочому місці.

- Оцінка та керування **психосоціальними ризиками** — це ключові елементи забезпечення **ментального здоров'я працівників** та побудови здорового, безпечного робочого середовища. Це дозволяє не лише знизити стрес, а й підвищити продуктивність, зменшити плинність кадрів та кількість виробничих інцидентів.

- ☐ **Оцінка психосоціальних ризиків (у т.ч. потенційних)**

- ✓ **1. Ідентифікація ризиків**

- Оцінка **організаційної структури** (обсяг завдань, розподіл ролей)
- Аналіз **робочих умов** (час, графік, середовище)
- Вивчення **соціального клімату** (відносини, підтримка, комунікація)
- Врахування **індивідуальних відмінностей** (вік, стать, сімейний стан, досвід)

Практичні методи усунення або зниження психосоціальних ризиків

✓ 2. Методи збору інформації:

- Опитувальники та анкети (наприклад, HSE Management Standards Indicator Tool)
- Фокус-групи, інтерв'ю з працівниками
- Спостереження за поведінкою на робочому місці
- Аналіз лікарняних, плинності кадрів, скарг

◆ Організаційні заходи:

- Чітке визначення обов'язків
- Баланс робочого навантаження
- Гнучкі форми зайнятості (гібридна, дистанційна робота, гнучкий графік)
- Прозора комунікація з керівництвом

◆ Підтримка ментального здоров'я:

- Доступ до психологічної допомоги, коучингу
- Проведення воркшопів із саморегуляції, управління стресом
- Розробка програм благополуччя (well-being programs)

□ Практичні методи усунення або зниження психосоціальних ризиків

◆ Розвиток культури безпеки та підтримки:

- Підготовка менеджерів до розпізнавання ознак стресу
- Система наставництва, командна робота
- Регулярні оцінки мікроклімату у колективі

◆ Індивідуальні підходи:

- Навчання **резильєнтності**, емоційного інтелекту
- Заохочення **перерв, відпочинку, work-life балансу**
- Ведення **щоденників настрою**, самопостереження

■ Додаткові інструменти:

- **HSE Work-Related Stress Tool (UK)** – структура аналізу стресу
- **Індекси задоволеності роботою**
- **Анкети для моніторингу психологічного клімату**

□ Керування психосоціальними ризиками на робочому місці

↻ **Модель циклу управління ризиками:**

- 1. Оцінити:** визначити психосоціальні фактори та їхній вплив
- 2. Планувати:** розробити стратегії профілактики та втручання
- 3. Впровадити:** реалізувати заходи (тренінги, політики, підтримку)
- 4. Моніторити:** аналіз результатів, повторна оцінка
- 5. Коригувати:** вдосконалити підходи на основі зворотного зв'язку

Загальний огляд системи управління ментальним здоров'ям на роботі. Основи надання першої психологічної допомоги на робочому місці. Психосоціальна підтримка на робочому місці, її цілі та елементи. Дії роботодавця для збереження ментального здоров'я працівника.

- У сучасних умовах робочого середовища — особливо в контексті війни, кризи та економічної нестабільності — **ментальне здоров'я працівників** стало пріоритетом для відповідального роботодавця. Ефективна **система управління ментальним здоров'ям** на роботі знижує стрес, покращує продуктивність і зменшує плинність кадрів.

- □ **1. Загальний огляд системи управління ментальним здоров'ям на роботі**

Це **комплексна система заходів, політик і практик**, спрямованих на:

- Збереження та підтримку психічного здоров'я працівників
- Профілактику стресу та емоційного вигорання
- Створення безпечного, інклюзивного та підтримуючого середовища

2. Основи надання першої психологічної допомоги (ППД) на робочому місці

◆ Основні складові:

1. Політика ментального здоров'я (офіційні внутрішні документи)
2. Оцінка психосоціальних ризиків
3. Психологічна підтримка (внутрішня або зовнішня)
4. Навчання та підготовка персоналу
5. Профілактика вигорання та підтримка балансу
6. Моніторинг і зворотний зв'язок

Перша психологічна допомога — це негайна емоційна підтримка людям, які опинилися в стресовій чи кризовій ситуації (після конфлікту, аварії, втрати, надзвичайної події).

◆ Принципи ППД:

1. **Почути** – активне слухання без осуду
2. **Заспокоїти** – створення безпечної атмосфери
3. **Підтримати** – дати людині відчуття, що вона не одна
4. **Спрямувати** – надати контакт до фахівця або допоміжних сервісів

◆ Хто може надавати:

- Підготовлені HR, тимлідери, внутрішні координатори з безпеки
- Колеги, які пройшли коротке навчання з основ ППД

□ 3. Психосоціальна підтримка на робочому місці

🎯 Цілі психосоціальної підтримки:

- Підвищення емоційної стійкості
- Зменшення тривожності та стресу
- Покращення командної атмосфери
- Профілактика вигорання та криз

□ Ключові елементи:

1. **Психологічна просвіта** (воркшопи, лекції, поширення матеріалів)
2. **Консультації психолога** (на місці чи онлайн)
3. **Групи підтримки** або колективні зустрічі з фахівцями
4. **Куратори з ментального здоров'я** в команді
5. **Канали довіри** (анонімні звернення, чат-боти)



4. Дії роботодавця для збереження ментального здоров'я працівників

✓ Стратегічні дії:

- Розробити та впровадити **політику підтримки ментального здоров'я**
- Призначити відповідальних осіб за цю сферу

✓ Профілактичні заходи:

- **Гнучкий графік**, віддалена робота, відпочинок
- **Культура довіри та підтримки**
- Регулярні опитування щодо рівня стресу та задоволеності

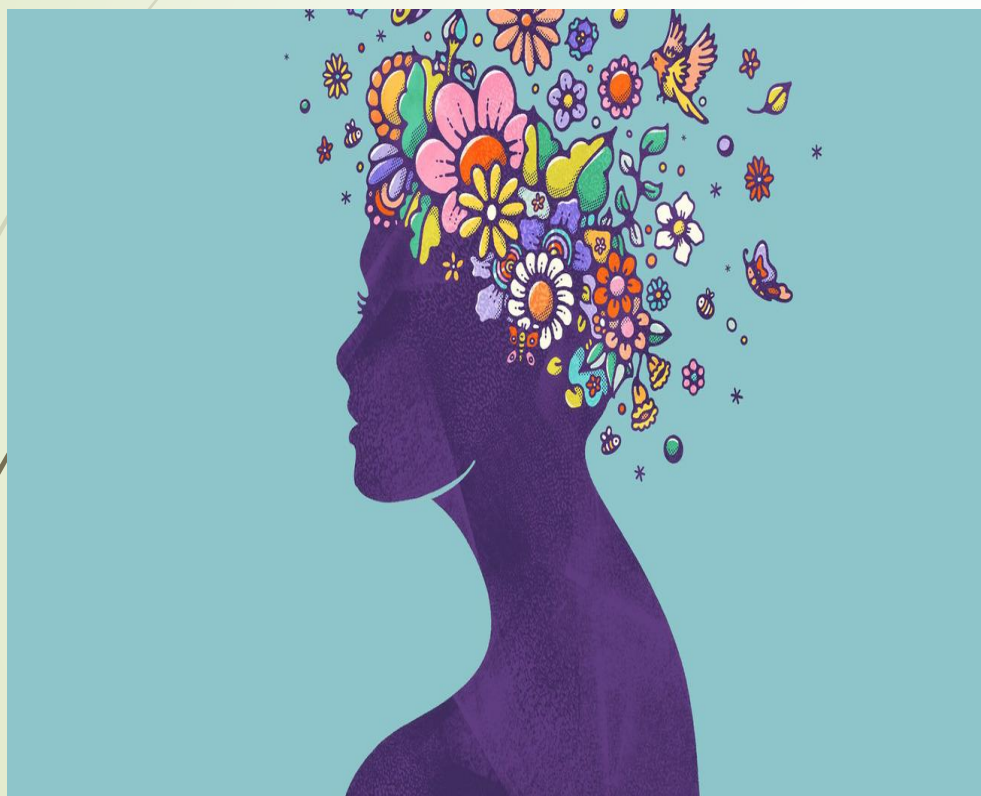
✓ Реагування на стрес і кризи:

- Наявність **кризових протоколів**
- Швидке надання ППД після травматичних подій
- Організація **тренінгів для керівників з розпізнавання симптомів емоційного виснаження**

✓ Інвестиції в добробут:

- Фінансування психологічної допомоги
- Пакети "добробуту" (психотерапія, абонементи в спортзал, майндфулнес)

📌 ВИСНОВОК:



Система управління ментальним здоров'ям — це не лише про уникнення хвороб, а про **створення здорового, стійкого та продуктивного середовища**. Це стратегічне вкладення в людей, що дає сильну віддачу як у соціальному, так і в бізнес-вимірі.

Ненасильницькі комунікації як складова психологічно безпечного робочого простору.

- **Ненасильницька комунікація (ННК)** — це підхід до спілкування, який сприяє глибокому розумінню, емпатії, співпраці та конструктивному вирішенню конфліктів. У контексті **психологічно безпечного робочого простору** вона є критично важливою складовою для підтримки здорової атмосфери, зниження психосоціальних ризиків і підвищення командної ефективності.

❁ Що таке ненасильницька комунікація (ННК)?

Розроблена психологом **Маршаллом Розенбергом**, ННК — це **мовна і поведінкова модель**, яка базується на:

- повазі до гідності кожного
- щирості у висловлюванні почуттів і потреб
- готовності до взаєморозуміння без осуду

4 ключові компоненти ненасильницької комунікації:

- **Спостереження** — об'єктивне описання події без оцінок
"Я помітив, що звіт був зданий із затримкою на два дні..."
- **Почуття** — виявлення власних емоцій
"...і я відчуваю тривогу та розчарування..."
- **Потреби** — визнання того, що стоїть за емоціями
"...бо для мене важливо дотримуватися домовленостей і плану."
- **Прохання** — чітке формулювання бажаної дії без вимог
"Чи можемо ми разом обговорити, як уникнути цього в майбутньому?"



Роль ННК у створенні психологічно безпечного простору

✓ Сприяє:

- **Довірі** та відкритості у команді
- **Зменшенню конфліктів** та непорозумінь
- **Зниженню страху** перед помилками
- **Підвищенню емоційного інтелекту** в колективі
- **Створенню атмосфери поваги** до різних точок зору

Приклад фраз у стилі ННК:

➡ **Х "Ти завжди все псуєш!"**

✓ "Коли я бачу, що завдання не виконане вчасно, я відчуваю напруження, бо мені важливо дотримуватись строків. Можемо обговорити, як краще планувати?"

Практичні способи впровадження ННК на робочому місці



◆ Тренінги:

- Воркшопи з основ ННК для співробітників і менеджерів
- Рольові ігри, практика емпатичного слухання

◆ Щоденна практика:

- Використання «Я-повідомлень», а не звинувачень
- Створення правил конструктивної критики
- Підтримка активного слухання на зустрічах

◆ Політика:

- Інтеграція принципів ННК у **етичний кодекс** компанії
- Підтримка **культури відкритого діалогу** та зворотного зв'язку



ННК — це основа психологічної безпеки. Вона трансформує робоче середовище на простір співпраці, де люди не бояться висловлювати думки, помилятися чи просити про підтримку. Це сприяє ментальному здоров'ю, продуктивності й командному духу.

**ДЯКУЮ
ЗА УВАГУ!**