

Рекомендації з розробки програми  
психосоціальної підтримки  
на робочому місці

# ЧЕК-ЛИСТ

*Олена Пищикова*

*доцент кафедри Охорони праці та цивільної безпеки*

*Криворізького національного університету*

*конт. номер тел. +380675690145*

*e-mail: e.pischikova22@gmail.com*

# 1. Оцінка потреб

Проведіть дослідження та проаналізуйте психосоціальні фактори, що впливають на ваших працівників.

Встановіть основні проблеми, які можуть викликати стрес у працівників, наприклад неправильна організація робочого графіка, проблеми в міжособистих відносинах в колективі та інші.

Визначте потреби працівників у вирішенні цих проблем.

## 2. Аналіз ситуації

Проведіть аналіз психосоціального стану працівників. Вивчіть статистику щодо випадків стресу, професійного вигорання та інших психологічних проблем.

Використайте ці дані для ідентифікації основних проблем та визначення пріоритетних напрямків дій.

## 3. Визначення цілей

Сформулюйте конкретні цілі та завдання, які ви хочете досягти за допомогою Чек-Листу з психосоціальними рекомендаціями. Наприклад, це можуть бути зниження рівня стресу серед працівників, покращення міжособистих відносин в колективі або збільшення свідомості про психосоціальне здоров'я.

# 4. Розробка конкретних рекомендацій

На основі аналізу та визначених цілей розробіть конкретні рекомендації з психосоціальних аспектів. Вони повинні бути специфічними, вимірюваними, досяжними, релевантними та мають бути часово обмеженими.

Наприклад, включіть у Чек-Лист рекомендації щодо проведення тренінгів зі стрес-менеджменту, розвитку комунікативних навичок та психологічної підтримки.

# 5. Впровадження рекомендацій

Розроблені рекомендації включити до Чек-Листу з психосоціальними рекомендаціями.

Забезпечуйте доступність Чек-листу для всіх працівників і активно пропагуйте його використання.

Встановіть механізми контролю та відстеження впровадження рекомендацій.

# 6. Розробка рекомендацій зі стрес-менеджменту

Розгляньте можливості зменшення стресових ситуацій на робочому місці.

Розробіть рекомендації з покращення організації робочого процесу, забезпечення балансу між роботою та особистим життям, впровадження програм підтримки працівників у стресових ситуаціях та надання психологічної підтримки.

Розробіть політику з управління стресом на робочому місці.

Забезпечте доступ до психологічної підтримки та консультування.

Пропагандуйте здоровий спосіб життя та відпочинку.

# 7. Організація робочого графіка

Розробіть рекомендації щодо оптимізації робочого графіка, забезпечення належного відпочинку та відновлення працівників.

Врахуйте фізіологічні ритми та індивідуальні потреби працівників у відпочинку, інтервали між змінами та обсяг роботи.

Забехпечте флексібельний режим роботи для підтримки балансу між роботою та особистим життям.

Контролюйте регулярні періоди відпусток та відпочинку працівників.



# 8. Створення сприятливого робочого середовища

Забезпечте належні умови праці, що сприяють психосоціальному благополуччю.

Врахуйте ергономічні принципи при облаштуванні робочих місць, забезпеченні комфортного мікроклімату та освітлення.

Запровадьте політику розумного робочого навантаження та встановлення меж робочого часу, щоб уникнути надмірного перевантаження працівників.

# 9. Стимулювання позитивних міжособистих відносин в колективі

Розвивайте сприятливу робочу культуру, що підтримує співробітництво, комунікацію та взаємодію в колективі.

Створіть механізми для вирішення конфліктів та підтримки позитивних міжособистих відносин.

Поширюйте практики визнання та винагороди за досягнення та внесок працівників.

Розробіть рекомендації щодо покращення комунікації та співпраці в колективі. Запропонуйте заходи для зміцнення командної роботи, сприяння позитивним взаєминам між працівниками, вирішення конфліктних ситуацій та створення позитивної робочої атмосфери.

Рекомендуйте проведення тренінгів та семінарів з комунікаційних навичок, розвитку емоційного інтелекту та співпраці для покращення співпраці та спільної роботи. Забезпечте комунікаційні канали для розвитку взаємодії та спілкування.

Створіть політики невідкладної допомоги та підтримки колег у складних ситуаціях.

# 10. Підтримка керівництва

Включіть керівництво та керівні кадри підприємства у процес підвищення психосоціального благополуччя.

Залучіть їх до навчальних заходів та підтримки, щоб вони могли створювати сприятливі умови для своїх підлеглих.

Забезпечуйте їх навичками та компетенціями у сфері стрес-менеджменту, підтримки міжособистих відносин та організації робочого графіка.

Створіть середовище, в якому керівники виступають прикладом у підтримці психологічного благополуччя та створенні сприятливого робочого середовища.

.

# 11. Соціальна відповідальність

Розумійте соціальну відповідальність як важливий аспект управління психосоціальним благополуччям.

Приділяйте увагу соціальним ініціативам, включайтеся в проекти та програми, спрямовані на збереження здоров'я та покращення життя співробітників.

Розвивайте взаємодію з громадськими організаціями та ставайте активними учасниками соціально-екологічних ініціатив.

.

# 12. Моніторинг та оцінка результатів

Важливо встановити систему моніторингу та оцінки впровадження рекомендацій з психосоціальних питань.

Застосовуйте методи оцінки клімату організації, психологічного комфорту працівників, рівня стресу та задоволеності роботою.

Аналізуйте отримані дані та вносьте необхідні корективи в плани та рекомендації.

# 13. Забезпечення навчання та свідомості

Забезпечуйте систематичну освіту та навчання працівників щодо психосоціальних аспектів праці.

Розробіть програму навчання для працівників, спрямовану на психосоціальне благополуччя, стрес-менеджмент, ефективну організацію робочого графіка та підтримку міжособистих відносин в колективі.

Проведіть тренінги, семінари, лекції та інформаційні кампанії, під час яких працівники отримуватимуть необхідні знання та навички з психологічного здоров'я, стрес-менеджменту, комунікації та підтримки міжособистих відносин, а також підвищуватимуть свідомість про важливість психологічного та соціального благополуччя.

# 14. Постійне вдосконалення

Будьте гнучкими та готовими до вдосконалення Чек-Листу на основі зібраних даних та зворотного зв'язку від працівників.

Активно спілкуйтеся з колективом, враховуйте їхні потреби та пропозиції. Необхідно постійно вдосконалювати Чек-Лист, щоб він відповідав умовам праці, що змінюються та потребам працівників.

Рекомендації з психосоціальних аспектів праці повинні бути постійно оновлюваними і вдосконалюваними. Проводьте регулярну оцінку ефективності рекомендацій та робіть необхідні коригування.

Слідкуйте та враховуйте нові технології, наукові дослідження та передові практики у сфері психосоціального благополуччя працівників підприємств.

# 15. Залучення працівників

Врахуйте думку та потреби працівників у процесі розробки та впровадження рекомендацій.

Запроваджуйте системи залучення працівників до процесу розробки рекомендацій. Проводьте опитування, фокус-групи або консультації з працівниками для збору ідей, пропозицій та врахування їх потреб і думок.

Залучення працівників в процес розробки рекомендацій сприятиме їх активному прийняттю та впровадженню.

Залучайте працівників до комітетів з безпеки праці, проводьте опитування та збирайте фідбек щодо ефективності заходів.



# 16. Впровадження системи винагородження та заохочення

Встановіть систему винагородження та заохочення, що сприяє психосоціальному благополуччю працівників.

Визнавайте досягнення працівників, зусилля та внесок у підвищення працездатності та здоров'я.

Надайте можливості для професійного зростання та кар'єрного розвитку.

# 17. Постійний моніторинг та оцінка

Плануйте систему моніторингу та оцінки ефективності Чек-Листу з психосоціальними рекомендаціями.

Збирайте дані про стан психосоціального благополуччя, рівень стресу, задоволеність роботою та інші показники здоров'я та працездатності працівників.

Встановіть показники, за допомогою яких ви будете відстежувати прогрес у досягненні поставлених цілей.

Аналізуйте ці дані, щоб оцінити ефективність впроваджених заходів та вносити необхідні корективи.

Слідкуйте за впливом рекомендацій на працездатність та здоров'я працівників, аналізуйте дані та вносьте необхідні корективи.

Регулярно проводьте опитування, анкетування та аналізуйте дані щодо рівня стресу, задоволеності роботою та здоров'я працівників. Це дозволить вчасно виявляти проблеми та коригувати заходи.

# 18. Комунікація та поширення інформації

Забезпечуйте ефективну комунікацію стосовно рекомендацій з психосоціальними аспектами праці.

Розробіть план комунікації, який включатиме інформаційні матеріали, наради, презентації та інші засоби передачі інформації.

Розповсюджуйте цю інформацію серед усіх працівників, керівництва підприємства та зацікавлених сторін.

# 19. Впровадження та співпраця

Розробіть план впровадження Чек-Листу з психосоціальними рекомендаціями.

Залучіть урядові органи, організації з безпеки праці та інші зацікавлені сторони до співпраці у впровадженні Чек-Листу. Спільна робота з урядовими органами може допомогти включити психосоціальні аспекти в законодавство та стандарти безпеки праці для підприємств. Також, співпраця з організаціями в сфері безпеки праці дозволить отримати експертну підтримку та доступ до найкращих практик у сфері психосоціального благополуччя.

Розвивайте співпрацю з урядом, профспілками та іншими організаціями, що займаються психосоціальною підтримкою та безпекою праці. Використовуйте їхні ресурси, експертизу та програми для підтримки працівників підприємств. Розгляньте можливість спільного проведення заходів, тренінгів та обміну найкращими практиками.

## 20. ЗВІТНІСТЬ ТА ОЦІНКА

Регулярно звітайте про впровадження рекомендацій та досягнуті результати перед керівництвом підприємства, урядовими органами та зацікавленими сторонами. Забезпечуйте систему оцінки результатів та ефективності впровадження рекомендацій. При потребі вносьте корективи та вдосконалюйте стратегію підвищення працездатності та здоров'я працівників підприємств.

# 21. **Здорове харчування та фізична активність**

Пропагуйте здоровий спосіб життя та підтримуйте здорове харчування серед працівників підприємства.

Забезпечуйте доступ до здорових страв та напоїв у столовій або їдальні, сприяйте усвідомленому харчуванню та регулярному прийому їжі.

Стимулюйте фізичну активність серед працівників, організовуючи спортивні заходи, заняття фітнесом або спортивні групи. Це сприятиме покращенню фізичного стану, збільшенню енергії та загальному самопочуттю працівників.

# 22. Запобігання професійному вигоранню

Врахуйте фактори, які можуть спричиняти професійне вигорання серед працівників г підприємства, такі як високий рівень стресу, непокої, велика відповідальність та фізичне навантаження.

Розробіть програми та заходи з попередження професійного вигорання, включаючи психологічну підтримку, регулярні періоди відпочинку та відпустки, а також можливості для саморозвитку та професійного росту.

# 23. Регулярні медичні огляди та обстеження

Забезпечуйте регулярні медичні огляди та обстеження працівників підприємства, спрямовані на виявлення можливих проблем зі здоров'ям та раннє виявлення захворювань.

Забезпечення доступу до медичних послуг та консультування покращить загальний стан здоров'я працівників.



# 24. Поширення культури безпеки

Сприяйте створенню та підтримці культури безпеки серед працівників.

Організуйте навчальні програми, тренінги та свідомі кампанії, спрямовані на підвищення усвідомлення та дотримання правил безпеки на підприємстві.

Залучайте працівників до процесу розробки правил та стандартів безпеки, враховуйте їхні думки та пропозиції.

Постійно нагадуйте про важливість безпеки на робочому місці та впроваджуйте заходи для запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

# 25. Розширення соціальних пільг та підтримки

Розгляньте можливість надання соціальних пільг та підтримки працівникам підприємства, зокрема у сфері охорони здоров'я, житла, освіти та соціального захисту. Створення сприятливих соціально-економічних умов сприятиме покращенню працездатності та здоров'я працівників.

# 26. Створення психологічної підтримки

Забезпечуйте доступ до психологічної підтримки для працівників підприємства, включаючи консультування та психотерапевтичну допомогу.

Розробіть механізми для звернень та конфіденційного обговорення проблем з фаховими спеціалістами. Створення безпечного простору для висловлення емоцій, вирішення конфліктів та розвитку психологічних стратегій допоможе зменшити стрес та підтримати психосоціальне благополуччя працівників.

# 27. Співпраця з урядом та організаціями

Встановіть зв'язок з урядовими органами та організаціями, що займаються психосоціальною підтримкою та безпекою праці. Запропонуйте співпрацю щодо впровадження рекомендацій та обміну найкращими практиками. Візьміть участь у конференціях та заходах, присвячених психосоціальним аспектам праці.

# 28. Підтримка ініціативи та самовдосконалення

Сприяйте ініціативі та самовдосконаленню працівників у сфері психосоціального благополуччя.

Підтримуйте їх у розвитку навичок стрес-менеджменту, комунікації та взаємодії, а також усвідомлення важливості здорового способу життя. Надавайте можливості для участі в тренінгах, курсах та інших формах саморозвитку.