

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

1. Поняття ментального здоров'я на роботі.
2. Способи та інструменти психологічної самопомоги та саморегуляції.
3. Заходи попередження та протидії різним формам дискримінації.
4. Ненасильницькі комунікації як складова психологічно безпечного робочого простору.

### 1. Поняття ментального здоров'я на роботі

Ментальне здоров'я – це стан психологічного благополуччя, при якому людина може ефективно працювати, адаптуватися до стресу, взаємодіяти з колективом і приймати зважені рішення.

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) визначає ментальне здоров'я як стан добробуту, що дозволяє людині реалізовувати свій потенціал, справлятися зі стресом, продуктивно працювати та робити внесок у суспільство.

Психологічно безпечне робоче середовище – це простір, у якому працівники відчувають себе комфортно, можуть вільно висловлювати думки, брати на себе ініціативу, визнавати помилки без страху осуду або покарання, а також отримують підтримку від колег і керівництва.

Таке середовище сприяє ефективній комунікації, зниженню рівня стресу, підвищенню продуктивності та загальному благополуччю працівників.

Основні аспекти ментального здоров'я на роботі:

- ✓ Психологічний комфорт – відсутність надмірного стресу, токсичного середовища та мобінгу.
- ✓ Рівень навантаження – баланс між робочими обов'язками та відпочинком.
- ✓ Взаємодія у колективі – здорові відносини між співробітниками, підтримка та командна робота.
- ✓ Мотивація та професійне зростання – можливості для розвитку, визнання досягнень.
- ✓ Фізичне самопочуття – здоровий режим праці та відпочинку, відсутність перевтоми.

Фактори, що впливають на ментальне здоров'я на роботі

Позитивні фактори:

- Підтримка з боку керівництва та колег.
- Зрозумілі робочі завдання та очікування.
- Гнучкість у роботі (віддалена робота, адаптивний графік).
- Здоровий баланс між роботою та особистим життям.

Негативні фактори:

- Надмірний стрес і тиск на працівників.
- Нечіткі вимоги та невизначеність.
- Конфлікти в колективі, булінг, мобінг.
- Відсутність підтримки та кар'єрних перспектив.

Як підтримувати ментальне здоров'я на роботі?

- ✓ Організація здорового робочого середовища – комфортні умови, позитивний клімат у колективі.

- ✓ Керування стресом – навчання технікам релаксації, вчасний відпочинок.
- ✓ Підтримка балансу між роботою та особистим життям – уникнення перевантажень, чітке розмежування робочого часу.
- ✓ Взаємопідтримка у команді – відкриті комунікації, створення довірчої атмосфери.
- ✓ Психологічна підтримка – можливість звернення до психолога або участь у корпоративних програмах ментального здоров'я.

Ментальне здоров'я працівників напряду впливає на продуктивність, рівень мотивації та загальну ефективність роботи компанії. Підтримка психологічного комфорту на робочому місці – ключовий елемент успішної діяльності як окремого працівника, так і всього колективу

## 2.Способи та інструменти психологічної самопомоги та саморегуляції.

Формувати культуру довіри – заохочувати відкритість, чесність та підтримку.

- ✓ Запровадити політику "відкритих дверей" – працівники повинні мати можливість без страху звертатися до керівництва.
- ✓ Забезпечити механізми захисту від булінгу та дискримінації – впроваджувати антикризові стратегії.
- ✓ Надавати працівникам можливості для розвитку – тренінги, навчальні програми, коучинг.
- ✓ Демонструвати підтримку співробітникам – визнавати їхні досягнення та створювати можливості для професійного росту.

Психологічна самопомога та саморегуляція – це навички, які допомагають керувати емоціями, стресом та підтримувати психічну рівновагу в складних ситуаціях.

Методи швидкого зняття стресу

Дихальні техніки

- Глибоке дихання – повільний вдих через ніс (на 4 секунди), затримка дихання (на 4 секунди) і видих через рот (на 6–8 секунд).
- Метод "4-7-8" – вдих на 4 секунди, затримка дихання на 7 секунд, повільний видих на 8 секунд.

Фізична активність

- Прогулянка, легка розминка, розтяжка або навіть кілька присідань допоможуть зняти напругу.
- Напруга та розслаблення м'язів – техніка прогресивної м'язової релаксації Джекобсона.

Методи "заземлення"

- Метод "5-4-3-2-1": назвати 5 речей, які бачите, 4 – які відчуваєте, 3 – які чуєте, 2 – які відчуваєте на смак або запах, 1 – про що думаєте.

Емоційна саморегуляція

Ведення щоденника емоцій

- Фіксуйте свої почуття та думки, аналізуйте їх причини.

Техніка когнітивного реструктурування

- Переформулюйте негативні думки у позитивні. Наприклад: *"Я не впораюся"* → *"Я зроблю все можливе, щоб це вирішити"*.

Візуалізація

- Уявіть себе в приємному місці (наприклад, на пляжі або в горах) та детально змоделуйте відчуття комфорту.

#### Арт-терапія

- Малювання, розфарбовування, гра на музичних інструментах або прослуховування улюбленої музики сприяють емоційному розвантаженню.

#### Практики довготривалого впливу

##### Медитація та майндфулнес (усвідомленість)

- Щоденна медитація 5–10 хвилин допомагає знизити рівень стресу та покращити концентрацію.
- Практикуйте усвідомленість – концентруйтеся на теперішньому моменті, звертайте увагу на деталі.

##### Регулярний відпочинок та сон

- Дотримуйтесь режиму сну (7-9 годин на добу).
- Відпочивайте протягом дня, робіть перерви у роботі.

##### Раціональне планування

- Використовуйте техніку "Pomodoro" (25 хвилин роботи – 5 хвилин відпочинку).
- Ведіть список справ та розподіляйте навантаження рівномірно.

##### Підтримка соціальних зв'язків

- Спілкуйтеся з рідними та друзями, діліться своїми переживаннями.

##### Здоровий спосіб життя

- Збалансоване харчування, фізична активність, відмова від шкідливих звичок.

##### Адаптивні реакції в кризових ситуаціях

##### Алгоритм STOP:

1. S – Stop (зупиніться на секунду).
2. T – Take a breath (зробіть глибокий вдих).
3. O – Observe (оцініть свої думки та почуття).
4. P – Proceed (продовжуйте діяти усвідомлено).

##### "Я-повідомлення"

- Замість "Ти мене дратуєш" → "Я відчуваю втому, коли не можу сконцентруватися".

##### Метод 10/10/10

- Запитайте себе: *"Чи буде це важливим через 10 хвилин? 10 днів? 10 років?"*

Розвиток навичок психологічної самопомоги та саморегуляції допомагає зберегти емоційну рівновагу, знижувати рівень стресу та підвищувати ефективність у повсякденному житті. Важливо регулярно практикувати ці методи, щоб навчитися керувати власним психоемоційним станом.

### 3.Заходи попередження та протидії різним формам дискримінації.

Дискримінація – це необґрунтоване обмеження прав і можливостей людини за певними ознаками, такими як стать, вік, раса, релігія, інвалідність, сексуальна орієнтація тощо. Для її попередження та протидії необхідно впроваджувати комплексні заходи на рівні держави, організацій і суспільства загалом.

Дискримінація та відсутність рівності в робочому середовищі можуть стати потужними чинниками психосоціального стресу. Вони впливають не лише на психологічне здоров'я працівників, але й на ефективність роботи, рівень плинності кадрів і загальну корпоративну культуру.

Основні прояви дискримінації та нерівності в робочих відносинах

## Гендерна дискримінація

- Нерівна оплата праці для чоловіків і жінок за однаковий обсяг роботи.
- "Скляна стеля" – обмеження кар'єрного зростання для жінок.
- Утиски через декретну відпустку або материнство.

## Вікова дискримінація (ейджизм)

- Відмова у працевлаштуванні або кар'єрному зростанні через вік.
- Упередження щодо працівників старшого віку (вважаються "менш продуктивними").
- Ігнорування молодих спеціалістів через "недостатній досвід".

## Дискримінація за ознакою стану здоров'я та інвалідності

- Відсутність адаптованих умов для працівників з інвалідністю.
- Відмова в наймі або обмеження кар'єрного зростання через хронічні захворювання.

## Дискримінація за расовою, етнічною або національною ознакою

- Негативні стереотипи щодо представників певних національностей.
- Обмеження доступу до керівних посад.

## Сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність

- Нерівне ставлення до ЛГБТ+ працівників.
- Створення токсичної атмосфери, що змушує людей приховувати свою особистість.

## Дискримінація за соціальним статусом

- Обмеження можливостей для вихідців із малозабезпечених сімей.
- Ігнорування працівників через відсутність зв'язків або статусу.

## Психосоціальні ризики як наслідок дискримінації та нерівності

Дискримінація на робочому місці може спричинити низку негативних наслідків для працівників, зокрема:

- ❖ Хронічний стрес – відчуття несправедливості та невизнання сприяє вигоранню.
- ❖ Тривожність та депресія – постійне знецінення або утиски підвищують ризик психічних розладів.
- ❖ Зниження мотивації – працівники, які відчувають дискримінацію, менш продуктивні.
- ❖ Погіршення робочого клімату – конфлікти в колективі через нерівність підбивають довіру.
- ❖ Плинність кадрів – талановиті працівники можуть залишати компанію через дискримінаційні практики.
- ❖ Соматичні захворювання – тривалий стрес сприяє проблемам із серцем, шлунково-кишковими розладами тощо.

Як попередити дискримінацію та знизити психосоціальні ризики?

### Організаційні заходи

- ✓ Антидискримінаційна політика – розробка та впровадження кодексу рівності.
- ✓ Прозорі кадрові процеси – рівний доступ до вакансій та кар'єрного зростання.
- ✓ Анонімні механізми скарг – можливість повідомити про дискримінацію без страху репресій.
- ✓ Рівна оплата праці – забезпечення справедливого розподілу зарплат незалежно від статі, віку чи інших ознак.

### Психосоціальна підтримка працівників

- ✓ Психологічне консультування – створення служб підтримки.
- ✓ Гнучкий графік роботи – для людей з особливими потребами або сімейними обов'язками.
- ✓ Курси емоційного інтелекту – навчання персоналу ефективній комунікації.

### Освітні заходи

- ✓ Антидискримінаційні тренінги – для керівників і працівників.
- ✓ Курси толерантності та інклюзивності – спрямовані на зменшення стереотипного мислення.

Дискримінація та недотримання принципів рівності в робочих відносинах не лише порушують права працівників, але й створюють серйозні психосоціальні ризики, що негативно впливають на загальний стан організації. Запровадження ефективної політики рівності, психологічна підтримка та навчання можуть допомогти створити здорове та інклюзивне робоче середовище.

## 1. Законодавчі заходи

### ◆ Прийняття та дотримання законів

- Конституція України (ст. 24) гарантує рівні права громадян незалежно від будь-яких ознак.
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» встановлює правові механізми захисту від дискримінації.
- Трудовий кодекс України забороняє дискримінацію у сфері зайнятості.

### ◆ Механізми звернення за захистом

- Подання скарг до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.
- Судовий захист прав через адміністративні та цивільні суди.
- Звернення до громадських організацій та профспілок.

## 2. Політика рівних можливостей в організаціях

### ◆ Антидискримінаційні політики

- Впровадження кодексів корпоративної етики, що передбачають недопустимість дискримінації.
- Чіткі правила щодо рівного доступу до кар'єрного зростання, заробітної плати та соціальних гарантій.

### ◆ Механізми реагування

- Створення внутрішніх комітетів з питань рівності та боротьби з дискримінацією.
- Політика "нульової толерантності" до проявів дискримінації.

### ◆ Анонімні канали повідомлення

- Гарячі лінії або електронні платформи для подання скарг без страху репресій.

## 3. Освітні та інформаційні заходи

### ◆ Підвищення рівня обізнаності

- Проведення тренінгів та семінарів для працівників щодо рівності прав.
- Освітні кампанії у школах та університетах про толерантність та інклюзію.

### ◆ Поширення інформації про права людини

- Соціальні кампанії, публікації в ЗМІ, розміщення інформаційних плакатів на робочих місцях.

### ◆ Протидія стереотипам

- Популяризація історій успішних людей із різних соціальних груп.
- Використання гендерно нейтральної мови у документах та публічних виступах.

## 4. Запобігання дискримінації на робочому місці

### ◆ Рівноправне працевлаштування

- Проведення інклюзивних співбесід, без упереджень щодо віку, статі чи інших характеристик.
  - Використання об'єктивних критеріїв при оцінюванні роботи працівників.
  - ◆ Гнучкі умови роботи
    - Забезпечення рівного доступу до роботи для осіб з інвалідністю.
    - Дистанційні або гнучкі графіки для працівників з особливими потребами.
  - ◆ Психологічна безпека
    - Створення середовища, де працівники можуть відкрито висловлювати занепокоєння.
    - Проведення анонімних опитувань для виявлення проблем у колективі.
5. Захист вразливих груп населення
- ◆ Соціальні програми
    - Державні та громадські ініціативи для підтримки жінок, людей з інвалідністю, національних меншин.
    - Проекти щодо працевлаштування ветеранів та внутрішньо переміщених осіб.
  - ◆ Інклюзивна освіта
    - Забезпечення рівного доступу до навчання для всіх категорій студентів.
    - Підтримка освітніх програм для людей з інвалідністю.
  - ◆ Моніторинг дискримінаційних практик
    - Проведення соціальних досліджень щодо рівня дискримінації.
    - Аналіз скарг та розробка рекомендацій для покращення ситуації.

Боротьба з дискримінацією вимагає системного підходу, що включає законодавчі ініціативи, корпоративні політики, інформаційні кампанії та активну позицію громадськості. Лише комплексний підхід допоможе створити рівні можливості для всіх громадян та забезпечити справедливе суспільство.

#### 4 Ненасильницькі комунікації як складова психологічно безпечного робочого простору.

Ненасильницьке спілкування (Nonviolent Communication, NVC) – це метод взаємодії, що сприяє розумінню, емпатії та конструктивному вирішенню конфліктів. Його основоположник – Маршалл Розенберг, який розробив систему комунікації, що допомагає людям висловлювати свої потреби без агресії, звинувачень або тиску.

На робочому місці NVC сприяє створенню психологічно безпечного середовища, в якому працівники відчувають повагу, можуть відкрито висловлювати свої думки та ефективно співпрацювати.

##### 1. Принципи ненасильницької комунікації

###### ◆ Спостереження замість оцінки

- Фокус на фактах, а не на емоційних судженнях.
- Наприклад, замість: *«Ти постійно запізнюєшся!»*, краще: *«Минулого тижня ти тричі прийшов пізніше, ніж заплановано»*.

###### ◆ Висловлення почуттів

- Чітке позначення емоцій без звинувачень.
- Наприклад: *«Я відчуваю роздратування, коли плани змінюються без попередження»* (замість *«Ти дратуєш мене»*).

###### ◆ Формулювання потреб

- Артикуляція власних потреб без маніпуляції або примусу.

– Наприклад: *«Мені важливо мати передбачуваний графік, щоб ефективно планувати свій час».*

◆ Конкретні прохання замість вимог

– Конструктивне звернення з проханням, а не ультиматумом.

– Наприклад: *«Чи можеш ти попереджати мене про зміни в графіку хоча б за день?»* (замість *«Припини змінювати план!»*).

2. Як NVC створює психологічно безпечне робоче середовище?

Мінімізація конфліктів

✓ Уникнення агресії та звинувачень.

✓ Фокус на вирішенні проблеми, а не на пошуку винних.

Покращення довіри в колективі

✓ Відкритість до діалогу без страху критики чи осуду.

✓ Культура взаємоповаги та підтримки.

Підвищення продуктивності та залученості працівників

✓ Зниження рівня стресу та вигорання.

✓ Краща співпраця між відділами та командами.

3. Практичні кроки для впровадження NVC у робочий простір

◆ Тренінги з ненасильницького спілкування

– Організація воркшопів для працівників і керівництва.

– Розбір типових робочих ситуацій через призму NVC.

◆ Практика активного слухання

– Навчання уважному сприйняттю інформації без перебивань.

– Використання перефразування: *«Я правильно розумію, що тобі важливо...»*

◆ Зворотний зв'язок у стилі NVC

– Використання формули:

1. Спостереження: *«Я помітив(ла), що...»*

2. Почуття: *«Це змушує мене відчувати...»*

3. Потреба: *«Мені важливо, щоб...»*

4. Прохання: *«Чи можемо ми домовитися про...»*

◆ Формування корпоративної культури поваги та емпатії

– Регулярні зустрічі для обговорення емоційного стану команди.

– Політика «нульової толерантності» до токсичної поведінки.

Ненасильницьке спілкування – це не лише метод комунікації, а й стратегія формування здорового робочого клімату. Використання NVC у повсякденній роботі допомагає зменшити рівень конфліктності, підвищити ефективність взаємодії та забезпечити психологічну безпеку кожного члена команди.