

ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ТРАНСПОРТУ ТА КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ЧЕРНІГІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Педагогічною радою
ВСП «ФКТКТ
НУ «Чернігівська політехніка»
12 лютого 2025р. № 2

Введено в дію наказом
від «12» 02 2025р. № 13/ог
N 1.18/13

ПОЛІТИКА
психосоціальної підтримки працівників на робочому місці
у Відокремленому структурному підрозділі «Фаховий коледж транспорту
та комп'ютерних технологій Національного університету «Чернігівська
політехніка»

Політика психосоціальної підтримки на робочому місці (далі Політика) полягає у створенні здорового і продуктивного робочого середовища, а саме здорових умов праці, формування культури турботи про фізичне і ментальне здоров'я. Метою є підтримка етичного стандарту нетерпимого ставлення до будь-яких форм і проявів дискримінації.

Цією політикою Відокремлений структурний підрозділ «Фаховий коледж транспорту та комп'ютерних технологій Національного університету «Чернігівська політехніка» (далі Коледж) демонструє підтримку кожному співробітнику Коледжу. Коледж прагне забезпечити психосоціальну підтримку кожному, хто її потребує. Ми просимо, щоб кожен, хто відчуває будь-які психологічні чи соціальні труднощі, повідомляти про це практичному психологу або заступнику директора з виховної роботи Коледжу.

Цілі

Коледж прагне:

- сформувати психологічно безпечне середовище, де принципи конфіденційності і відсутність дискримінації та стигми навколо психічних і фізичних проблем мають пріоритетне значення;
- стати більш відкритими до розмов про ментальне здоров'я, проблеми психосоціального характеру;
- підтримати й допомогти у вирішенні першочергових потреб внутрішньо переміщеним співробітникам, вагітним жінкам, співробітникам із фізичними та/або психічними проблемами, співробітникам, які мають близьких у зонах активних бойових дій, які повертаються на роботу після пережитого травматичного досвіду, які втратили своїх близьких та майно;
- підвищити рівень знань співробітників щодо методів управління стресом та навичок психологічного відновлення;
- запобігти емоційному й професійному «вигоранню» та створювати умови для недопущення та/або своєчасного діагностування вигорання;
- навчити співробітників навичок надання першої психологічної допомоги;
- надати доступ до зовнішніх ресурсів фахової психологічної допомоги;
- сприяти активній участі співробітників у низці ініціатив, які допоможуть підтримувати ментальне і фізичне здоров'я;
- запобігати дискримінації в усіх її проявах, в тому числі за ознакою статі, віку, походження, раси, кольору шкіри, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності реального або уявного ВІЛ статусу, захворювання на туберкульоз, інвалідності тощо;
- не допускати прояви мобінгу, приниження і знецінення під час роботи колег, керівників і підлеглих.

Визначення основних термінів

Ментальне (психічне) здоров'я – це стан добробуту, при якому людина може реалізовувати свій потенціал, долати життєві стреси, продуктивно працювати та робити внесок у життя своєї громади. Ментальне і фізичне здоров'я разом із соціальним добробутом є важливими компонентами загального здоров'я людини.

Психологічне консультування або «психотерапія», або «розмовна терапія» — це розмова про свої думки з фахівцем, щоб краще зрозуміти власне мислення та поведінку заради вирішення певних психологічних проблем; щоб оцінити свій власний емоційний стан для недопущення або зменшення ризиків появи психічного розладу; щоб змінити свою поведінку задля покращення якості життя.

Перша психологічна допомога надається людині для її емоційної стабілізації та підтримки, коли вона перебуває в гострому стресовому стані під час травматичної події або після неї. У людини в цьому стані можуть з'являтися такі емоційні реакції: агресія, паніка, страх, тривога, апатія, ступор, нервові тремтіння, рухове збудження, істерика, плач.

Стигма – це сприйняття людини у негативному сенсі через певну характеристику чи ознаку (наприклад, стать, колір шкіри, культурне походження, інвалідність, психічне захворювання, ВІЛ-статус, сексуальну орієнтацію, статус ВПО та інші ознаки).

Дискримінація – будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи ставлення в галузі праці та занять. Коли хтось ставиться до людини негативно через психічну хворобу та інші ознаки, це є дискримінацією.

Вигорання – позначений у Міжнародному класифікаторі хвороб, як наслідок тривалого невирішеного стресу на робочому місці. Багато вчених вважають це хворобою, але починаючи з травня 2019 року ВООЗ використовує цей термін тільки у випадках, пов'язаних з роботою, а тому вигорання класифікується як синдром. Та супутні симптоми цього синдрому впливають на стан нашого здоров'я та життя загалом. Людина починає хворіти, послаблюється увага, погіршуються стосунки, з'являються конфлікти, знижується задоволення від життя.

Сфера застосування

Ця Політика поширюється на всіх працівників Коледжу.

Зміст політики

Коледж заохочує працівників турбуватися про себе та про інших членів трудового колективу, а також зобов'язує всіх дотримуватися принципів етичної поведінки, конфіденційності й розумного пристосування, що є основою для формування культури загальної підтримки та створює психологічно безпечне робоче середовище, де працівники відчують, що можуть відкрито обговорювати першочергові потреби і проблеми здоров'я зі своїми керівниками та/або уповноваженими особами без остраху перед стигмою та осудом.

З метою реалізації положень Політики:

Працівники:

- ознайомлюються з цією Політикою та якщо необхідно звертаються за роз'ясненнями до уповноваженої особи – заступника директора з виховної роботи;
- враховують цю Політику під час виконання службових обов'язків і в будь-який час, представляючи Коледж;
- підтримують та сприяють досягненню цілей Політики Коледжу щодо психосоціальної підтримки;
- піклуються про власне психічне та фізичне здоров'я;
- уважно стежать за тим, щоб власні дії не впливали на здоров'я та безпеку інших людей на робочому місці;
- беруть участь в інформаційно-навчальних заходах у межах цієї Політики;
- надають відгуки задля покращення ефективності цієї Політики та Плану заходів.

Керівники структурних підрозділів:

- ознайомлюють працівників з цією Політикою;
- активно підтримують та сприяють реалізації цієї Політики;
- заохочують співробітників брати участь в інформаційних заходах у межах цієї Політики;
- беруть участь у тренінгах із надання першої психологічної допомоги;
- відкриті до розмов із працівниками про проблеми ментального здоров'я та психосоціальні ризики, що можуть виникнути на робочому місці в результаті стресу, втоми, емоційного чи професійного виснаження;
- дотримуються принципу конфіденційності в розмові з працівником, який повідомляє про особисті проблеми психологічного чи соціального характеру, і не допускати прояв стигми, дискримінації чи інших неприйнятних дій;
- підтримують доступ до навчальних заходів, медичних, психологічних та соціальних послуг;
- беруть участь у моніторингу й оцінюванні плану заходів у межах цієї Політики;
- беруть участь у перегляді цієї Політики один раз на рік для внесення необхідних доповнень чи корегувань.

Комунікація

Усі працівники під час працевлаштування ознайомлюються з цією Політикою та отримують її копію (в електронному вигляді).

У разі прийняття рішення про внесення змін до Політики працівників інформують про таке рішення.

Зміни в Політику вносяться з урахуванням пропозицій працівників, наданих в ході обговорення запропонованих змін. Працівники мають право

вносити пропозиції про внесення змін до Політики та надавати свої відгуки щодо її реалізації.

Моніторинг та перегляд

Коледж переглядатиме цю Політику щороку після впровадження або частіше, в разі потреби, для визначення рівня досягнення встановлених цілей, виявлення перешкод і факторів, що заважають реалізовувати Політику.

Ефективність політики буде оцінюватися шляхом збирання та узагальнення:

- відгуків (інтерв'ю, опитування тощо) працівників і керівників;
- звітів щодо результатів впровадження та проведення інформаційно-навчальних та інших підтримуючих заходів.

Координатор політики психосоціальної підтримки працівників:

Заступник директора з виховної роботи



Марина ЛІСОВА