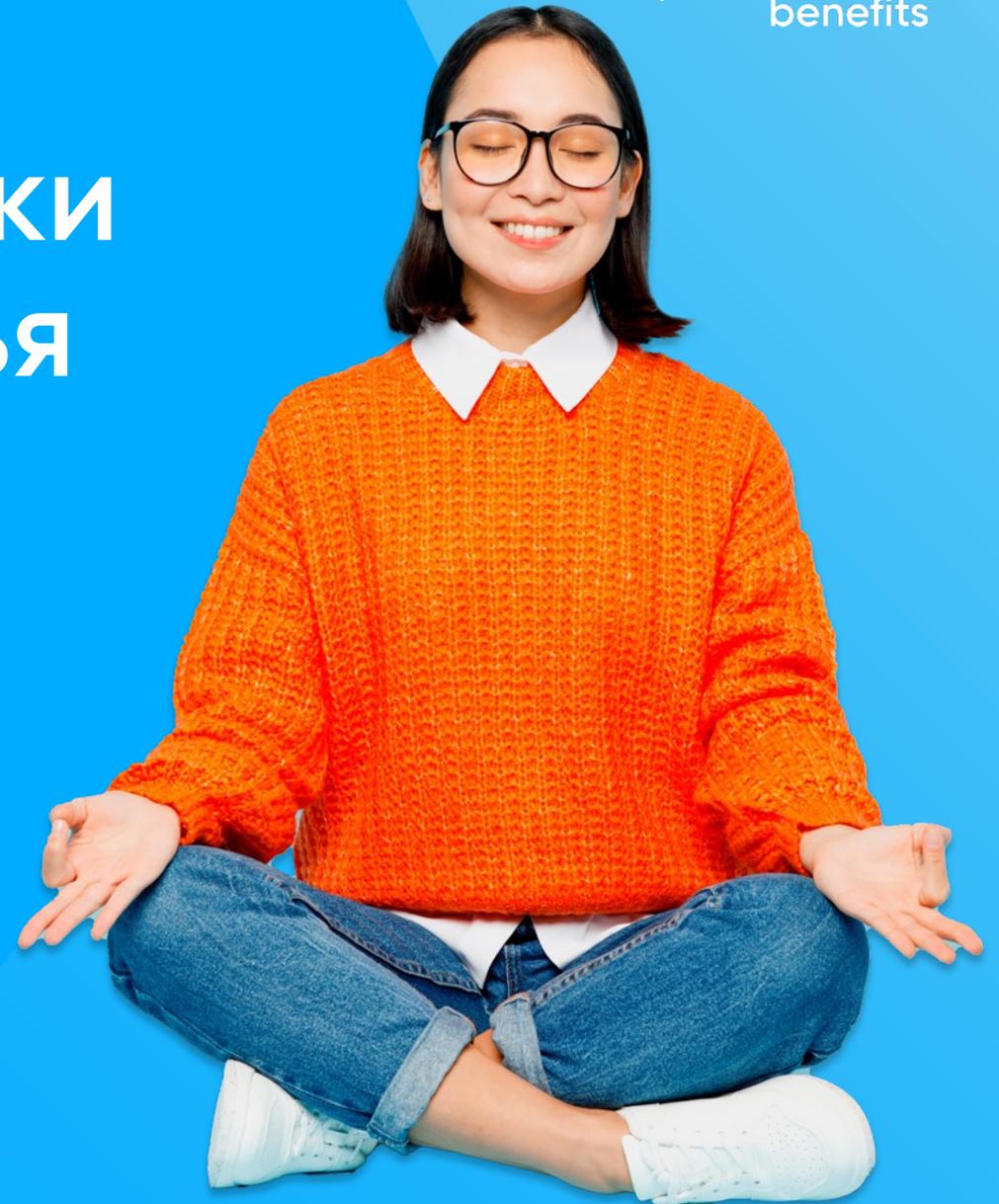


Корпоративные программы поддержки ментального здоровья

исследование российской практики
совместно с компанией

inba|ansy

октябрь 2023



Что происходит?

Мы много лет изучаем специфику программ поддержки ментального здоровья в компаниях. Вот основные тренды последних лет.

Привлечение специализированных провайдеров для реализации эффективной программы

76% компаний привлекают сторонних провайдеров для реализации программы. На фоне внешних шоков спрос на программы поддержки сотрудников (EAP) растет в течение последних 3 лет, а проникновение в отдельных отраслях уже достигает 57%.

Дисбаланс между практической поддержкой сотрудников и корпоративным управлением рисками

Компании предоставляют доступ к консультациям и образовательным мероприятиям по ментальному здоровью. При этом стратегический подход с вовлечением руководства, оценкой рисков и формализованными политиками остается вне фокуса большинства компаний.

Низкие компетенции менеджмента в вопросах ментального здоровья и безопасной рабочей среды

Доля компаний, обучающих руководителей мерам поддержки ментального здоровья подчиненных, сохраняется невысокой* – ниже 14%. Хотя важность «тона сверху» в вопросах ментального здоровья подчеркивается в руководящих принципах по охране психического здоровья ВОЗ.

В нашем новом исследовании приняли участие 70 компаний из 19 отраслей



Модель оценки программ

50%

Эффективный контроль рисков ментального здоровья в компании базируется на 2 уровнях комплексного управления ментальным здоровьем коллектива (организационный и индивидуальный) и 6 фокусах внимания.

50%

Организационный уровень

1. поддержка менеджмента и корпоративная культура
2. ресурсы и сопровождение программы
3. оценка результатов внедрения и актуализация программы

Индивидуальный уровень

4. практическая помощь для решения проблем ментального здоровья сотрудников
5. профилактическая помощь для сотрудников
6. соблюдение принципов DEI* в реализации программы

*Diversity, Equity and Inclusion – Разнообразие, равенство и инклюзивность

Организационный уровень

Мероприятия **на уровне компании** по формированию психологически безопасной рабочей среды и эффективному управлению рисками ментального здоровья

44%

ресурсы и сопровождение программы*

Привлечение достаточных средств и ресурсов для реализации программы определяет стабильность ее функционирования и потенциал для развития с учетом меняющихся потребностей сотрудников и бизнеса.

31%

поддержка менеджмента и корпоративная культура*

Развитая культура психического здоровья включает, в том числе вовлеченность руководства, стратегический подход к управлению рисками, официальные политики, практики «экологичного» лидерства.

25%

регулярная оценка результатов внедрения программы*

Оценка и анализ результатов – важный этап процесса управления ментальным здоровьем, который направлен как на идентификацию рисков и зон развития, так и на мониторинг результативности реализуемых мероприятий

Индивидуальный уровень

Инструменты для сотрудника, ориентированные на профилактику и решение проблем, влекущих риски для ментального здоровья

45%
практическая помощь
для решения проблем
ментального здоровья*

Практическая помощь для сотрудников, столкнувшихся с личными или рабочими проблемами, относится к первой линии защиты ментального здоровья и является важным фактором устойчивости команд и бизнеса.

34%
профилактическая помощь
сотрудникам*

Повышение информированности о вопросах ментального здоровья, инструментах самодиагностики и других вариантах поддержки – важный элемент профилактики и дестигматизации темы.

21%
принципы DEI
в реализации программы*

Широкий охват сотрудников, использование разных сервисов, инструментов вовлечения, форматов доступа – базовый принцип DEI при реализации программы. Это позволяет учесть потребности неоднородной рабочей среды.

44,5/100

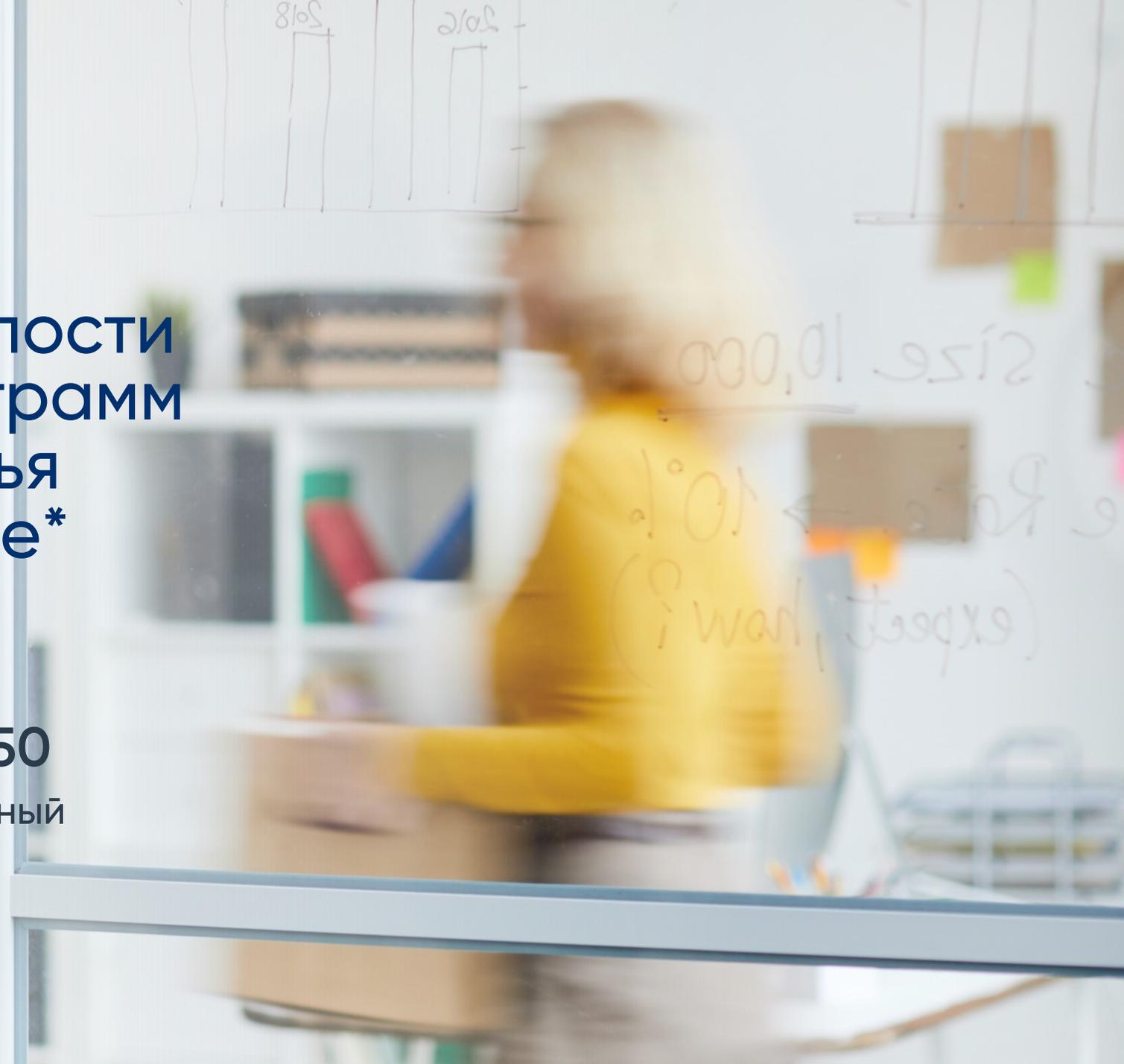
средняя оценка зрелости
корпоративных программ
ментального здоровья
на российском рынке*

19,0/50

организационный
уровень

25,5/50

индивидуальный
уровень



Как большинство компаний управляют ментальным здоровьем сотрудников?

на организационном уровне:

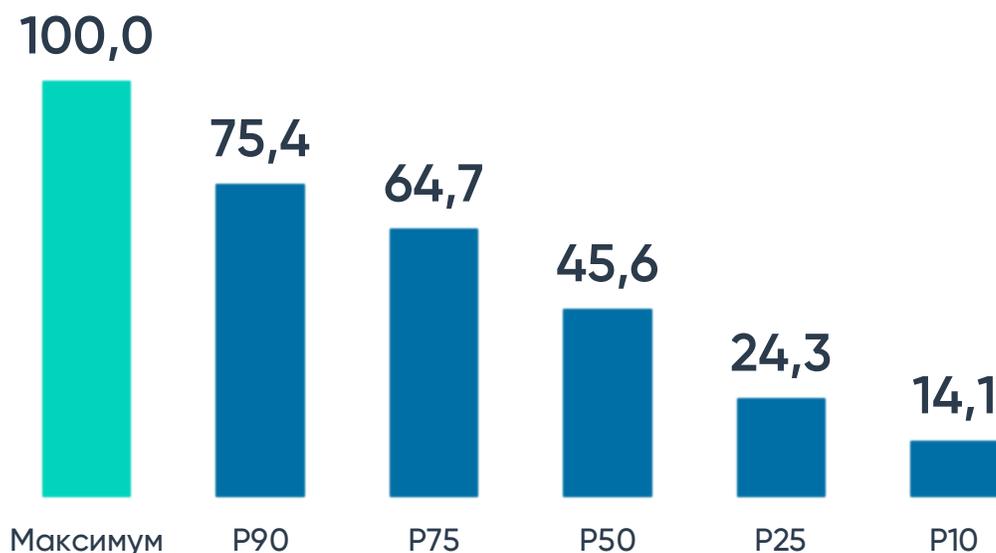
Менее половины компаний выделяют отдельный бюджет, ответственных и интегрируют программы ментального здоровья в стратегии управления рисками персонала. Только 25% компаний проводят оценку и регулярно актуализируют программу.

на индивидуальном уровне:

Несмотря на позитивную общую динамику, проникновение программ поддержки сотрудников (EAP) на рынке остается ниже 50%. Только каждая пятая компания адаптирует меры поддержки под различные категории сотрудников с учетом степени рисков ментального здоровья.

Общий взгляд на корпоративную практику

показатели лидеров и последователей



*уровни зрелости корпоративных программ в разрезе основных процентилей, в баллах из 100

Уровень зрелости корпоративных программ среди российских компаний неоднородный — от отдельных элементов поддержки до полноценной системы управления рисками ментального здоровья.

Профиль компании с показателем выше 75 процентиля в нашем исследовании выглядит так:

как правило, это международная компания с высоким уровнем корпоративной культуры и глобальным стандартом построения программ благополучия сотрудников.

Новая реальность требует от компаний построения психологически безопасной рабочей среды для стимулирования инноваций и построения эффективных бизнес-процессов. Потенциальные потери компаний от стресса и выгорания сотрудников являются веским аргументом в пользу комплексного подхода к формированию программ.

Фокусы реализации программы



Меры, реализуемые работодателями, отражают фокус компаний на инструментах, позволяющих работать с уже реализовавшимися рисками в виде стресса, выгорания и других сложностей ментального характера.

В меньшей степени компании уделяют внимание инструментам, направленным на предупреждение возможных негативных событий и осознанное развитие корпоративной программы на базе поддержки менеджмента, с учетом оценки результатов внедрения и принципов DEI.

При этом эффективность контроля рисков ментального здоровья на уровне всей компании зависит от приверженности всех уровней и функций в организации, особенно высшего руководства общей стратегии.

*процент отражает полноту реализации мер, доступных к внедрению в рамках каждого фокуса по сравнению с лучшей практикой рынка, соответствующей 100%

Ключевые приоритеты и серые зоны

Типовой дизайн программы представлен в приложениях 2 и 3

ТОП-3 типовых элемента программы*

85,7%

Персональные плановые консультации психолога (очные и онлайн)

77,1%

Горячая телефонная линия психологической поддержки

75,7%

Для реализации программы привлекаются профессиональные провайдеры

ТОП-3 редких элемента программы*

11,4%

Тренинг по первой психологической помощи (Mental Health First Aiders)

11,4%

Программы борьбы с зависимостями (курение, алкоголь)

20,0%

В компании проводится регулярная оценка результатов внедрения программы ментального здоровья

Риск-статус рынка

отражает качество и полноту
подходов компаний к построению
программ с точки зрения рисков для
ментального благополучия



17% компаний

Эффективное управление рисками

Программа интегрирована в общую систему управления рисками, выделены необходимые человеческие и финансовые ресурсы, применяются инструменты оценки. Сотрудники имеют доступ как к практическим, так и профилактическим инструментам поддержки.



27% компаний

Контролируемые риски

На организационном уровне уделяется внимание менеджменту рисков.

Сотрудникам предоставляется широкий спектр инструментов профилактики и решения проблем ментального характера. Остается потенциал для дальнейшего развития – формализация программы на уровне политик, развитие амбассадорства, реализация принципов DEI.



50% компаний

Реактивное управление рисками

Пока не сформирован всесторонний подход к управлению рисками: практически не используются инструменты на уровне организации, есть отдельные меры практической помощи для сотрудников.



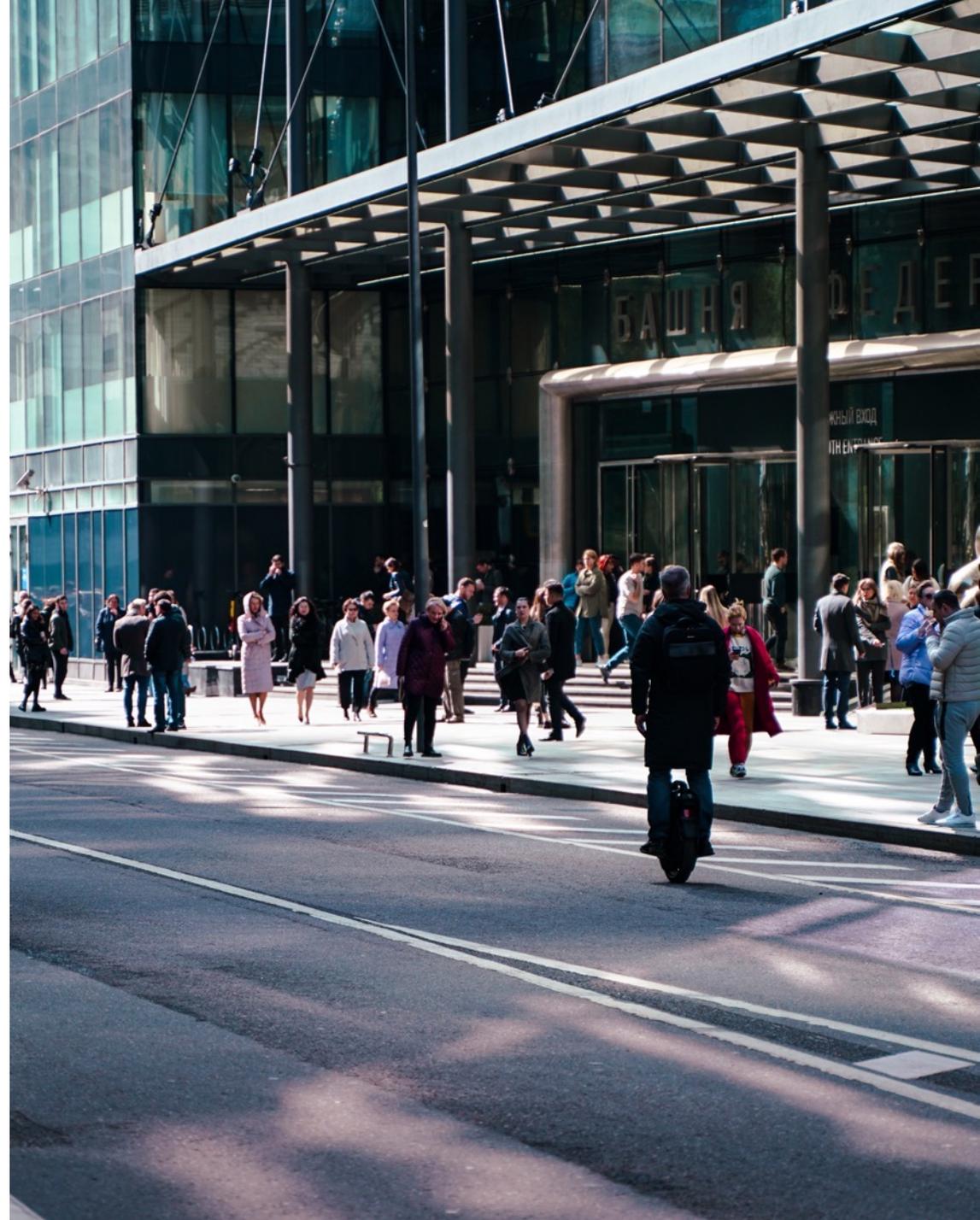
6% компаний

Несбалансированное управление рисками

Имеет место дисбаланс в пользу одного из уровней реализации программы, что снижает ее эффективность. Необходимо уравновесить фокусы реализации программы через развитие мер индивидуальной поддержки или изменений на организационном уровне.



Приложения



Приложение 1.1

Меры поддержки в отраслях Digital и Telecom

■ отрасль ■ рынок



- как отраслевые подходы соотносятся с общей практикой рынка
- какие инструменты поддержки наиболее характерны для данной отрасли

Приложение 1.2

Меры поддержки в отрасли FMCG

■ отрасль ■ рынок



- как отраслевые подходы соотносятся с общей практикой рынка
- какие инструменты поддержки наиболее характерны для данной отрасли

Приложение 1.3

Меры поддержки в отрасли Pharma

■ отрасль ■ рынок



- как отраслевые подходы соотносятся с общей практикой рынка
- какие инструменты поддержки наиболее характерны для данной отрасли

Приложение 2

Дизайн программы на организационном уровне

Реализация элемента в рамках корпоративной программы	% компаний
Для реализации программы ментального здоровья привлекаются сторонние провайдеры	75,7
В компании есть выделенный бюджет на программу ментального здоровья	52,9
Руководство участвует в продвижении программ ментального здоровья, выделяет бюджет, персонал и определяет ответственных	44,3
Используются форматы сбора обратной связи и оценка использования сервисов и посещаемости мероприятий программы	37,1
Программы ментального здоровья – часть стратегии управления рисками персонала	30,0
Проводится количественная оценка влияния программы на HR-метрики (абсентеизм, презентеизм, вовлеченность и др.)	27,1
В компании есть функциональная единица в штатной структуре, ответственная за ментальное здоровье и благополучие	25,7
Программа актуализируется по результатам оценки на регулярной основе	22,9
В компании есть политики и процедуры в отношении сотрудников, столкнувшихся с проблемами ментального характера, процедуры своевременного реагирования на ситуации, связанные с риском ментального здоровья (суицид, травма, происшествие и т.д.)	22,9
В компании проводится оценка результатов внедрения программы ментального здоровья на регулярной основе	20,0
Управленческое звено прошло тренинги, может оценить риски ментального здоровья подчиненных и знает о доступных инструментах	14,3
В компании развита система амбассадорства – сотрудники, обладающие навыками оказания первой психологической помощи	12,9

Приложение 2

Дизайн программы на индивидуальном уровне

Реализация элемента в рамках корпоративной программы	% компаний
Персональные плановые консультации психолога (очные и онлайн консультации)	85,7
Горячая телефонная линия психологической поддержки	77,1
Обучающие мероприятия (тренинги/семинары/марафоны) по вопросам ментального	62,9
Компания предлагает гибкий график и другие специальные условия для эффективной работы сотрудника со сложностями ментального характера	60,0
Практики осознанности, саморегуляции и медитации	45,7
Программа поддержки сотрудников (Employee Assistance Program, EAP/ППС)	41,4
Цифровые платформы для поддержки ЗОЖ (сон, питание, физическая активность)	37,1
Компания предлагает разные форматы доступа в программу, делает ее доступной для разных сотрудников компании, учитывая пол, возраст, религию, культуру и другие особенности	21,4
В компании предпринимаются действия, направленные на снижение стигмы и предубеждений в отношении людей, имеющих сложности с ментальным здоровьем и формируется культура психологической безопасности	20,0
Программы борьбы с зависимостями (курение, алкоголь)	11,4
Специализированный тренинг по первой психологической помощи (Mental Health First Aiders)	11,4



Remind – ведущий страховой брокер, консультант по рискам и персоналу.

Опираясь на международный опыт, данные и отраслевые знания, более 25 лет мы создаем эффективные решения, повышая устойчивость бизнеса и открывая возможности для роста. Более 150 экспертов Remind анализируют риски бизнеса, помогают выстроить страховую и перестраховочную защиту и получить страховое возмещение.

Следуя принципам устойчивого развития и брокерской этики, Remind является страховым партнером крупнейших российских и международных компаний.

info@remind.ru

www.remind.ru



Содержание документа основано на достоверной, на наш взгляд, информации. АО «Марш – страховые брокеры» не предоставляет никаких гарантий в отношении достоверности данной информации и не несет ответственности за обновление или актуальность информации. Настоящий документ может содержать конфиденциальную информацию АО «Марш – страховые брокеры», которая не может быть раскрыта третьим лицам без предварительного письменного согласия АО «Марш – страховые брокеры». Любые заявления, касающиеся налоговых, бухгалтерских или юридических вопросов, основываются исключительно на нашем опыте и на них нельзя полагаться как на бухгалтерскую, налоговую или юридическую консультацию. Все предоставляемые данные подвержены изменениям, которые способны повлиять на предоставляемый нами анализ, если базовая информация является неточной. АО «Марш – страховые брокеры» не предоставляет никаких заверений или гарантий относительно применения условий полисов или финансовых условий, а также состоятельности страховых (перестраховочных) компаний. Мы не предоставляем никаких гарантий в отношении наличия, стоимости или условий страхового покрытия.

АО «Марш –страховые брокеры»

109028, Москва, Серебряническая набережная, д.29

ОГРН 1027700012933 / ИНН 7714106679
Лицензия страхового брокера СБ № 4036

info@remind.ru

www.remind.ru