

Обучителна и менторска програма – Добри практики и от бизенса

Този допълнителен набор от инструменти се състои от представяне на добри практики и практически дейности към всеки отделен модул от програмата. Подборът на казуси и упражнения се основава на база получените обратни връзки, събрани по време на пилотните семинари във всичките 5 държави, партньори по проекта.

Модул 1 – Добра практика: Прилагане на модела PERMA на работното място

Пример за най-добра практика на компания, прилагаща практиките на позитивната психология, е групата на CARDET в Кипър (CARDET, Institute of Development, Innovade). Групата CARDET е център за образование и обучение, който използвайки модела PERMA е разработил, **"Програма за щастливо и продуктивно благополучие на работното място"**. По-конкретно тази програма включва както онлайн, така и присъствени семинари, свързани с благосъстоянието, като например изграждане на устойчивост, управление на стреса и позитивно лидерство (PERMA-Lead).

Чрез тази програма служителите могат също така да посещават безплатни консултации и сесии за осъзнатост. В CARDET дори има главен служител по въпросите на щастието, както и Комитет по благосъстоянието, които отговарят за насърчаването на положителна организационна култура и създаването на работна среда, която ще повиши нивата на щастие и благосъстояние на всички служители.

Освен това CARDET провежда и курсове за мениджъри по човешки ресурси, изпълнителни директори и обучители по професионално образование и обучение по теми, свързани с благосъстоянието на служителите, като изграждане на положителни взаимоотношения на работното място, възнаграждение и признание, развиване на комуникационни умения, а също и курс за това как да се насърчи благосъстоянието на работното място и щастието на работното място въз основа на доказани практики и интервенции на позитивната психология на работното място (Как да станем главни отговорници по щастието). Тези курсове се финансират от Органа за развитие на човешките ресурси на Кипър (HRDA).

По-конкретно CARDET изпълни следните дейности за всяко измерение на модела PERMA:

Положителни емоции:

- Обучение на ръководния екип и на целия персонал за това как да култивират положителни емоции, например чрез дейности, свързани с благодарността (стена на благодарността) и развиване на нагласа за растеж
- Обучение за това как да бъдем състрадателни лидери (например как да проявяваме емпатия)

- Насоки за това как да проявяваме признателност между колегите и да създаваме култура на признателност

Ангажираност:

- Възлагайте на служителите задачи, които им дават възможност да прилагат своите силни страни и интереси
- Мениджърите и ръководителите на екипи помагат на служителите да разберат кои са силните им страни и какво вършат с най-голямо удоволствие
- Обучение на мениджърите за това как да предоставят обратна връзка, основана на силните страни

Взаимоотношения:

- Организиране на социални събития, групови обеда и вечери, дейности за сближаване
- Практики за наставничество
- Обучение за това как да бъдем състрадателни лидери (напр. как да проявяваме съпричастност и състрадание)
- Семинар за това как да се развиват положителни взаимоотношения

Смисъл/значение:

- Лидерите насърчават служителите да размишляват върху това какъв е приносът им за обществото, и как техните усилия допринасят за организацията и за нейните клиенти/потребители.
- Обучение на ръководителите и всички служители за това как да намират смисъл и да оценяват въздействието на работата си върху обществото
- Култура на работа, ориентирана към целите
- Намиране на смисъл чрез доброволчество

Постижения:

- Поставяне на SMART цели
- Празнуване на постиженията

Модул 2 – Добра практика: Как да планираме стабилна програма за благополучие

Най-добрата практика на подхода от 8 стъпки при планирането на стабилна програма за благосъстояние е демонстрирана много добре от **Proximus**, пазарен лидер в телекомуникационната индустрия в Белгия. Програмата "**Чувствай се прекрасно@Proximus**" е интегрирана инициатива за благосъстояние, която започва с изясняване на визията на компанията за благосъстоянието в съответствие със стратегическата визия на компанията, партньорство с компетентни външни експерти и оптимално използване на вътрешните ресурси, до изпълнението и оценката на плановете за действие. В следващия раздел е описано прилагането на 8-те стъпки.

Стъпка 1 - Разбиране на стратегическите визии

Първата стъпка в разработването на стабилна програма за благосъстояние в Proximus включваше съгласуване на инициативите със стратегическите виждания на компанията, като се подчертаваше значението на свързването на усилията за благосъстояние с цялостната стратегия и култура. С акцент върху справянето с предизвикателствата, породени от постоянно нарастващия темп на иновациите, Proximus се стреми да повиши ангажираността и устойчивостта на служителите чрез интегриран подход за психосоциално благополучие. Този подход се състоеше от два компонента: **1) пътуването Feelgreat@Proximus**, акцентиращо върху устойчивостта на служителите, и **2) цялостна оценка на работната среда**, отчитаща фактори като работно натоварване, мотивация, работа в екип, лидерство и контекстуални фактори, влияещи върху служителите.

Стъпка 2 - Назначаване на отговорни лица

Във втората стъпка бяха определени лицата, които са отговорни и имат най-голямо значение за благосъстоянието на служителите. В Proximus беше иницирана **работна група**, включваща външни експерти на Pulso, консултант за социалното звено, HR и консултант по превенция, които заедно определиха различните стъпки за подхода към благосъстоянието.

Стъпка 3 - Оценка на способностите

Третата стъпка включва оценка на знанията, уменията и опита на лицата, отговарящи за благосъстоянието, включително на техния опит в областта на анализа на психосоциалния риск, стреса, прегарянето, тормоза и управлението на проекти. Като първа стъпка в решаването на проблема с благосъстоянието Proximus извършва анализ на психосоциалния риск на организационно ниво. При оценката на възможностите на отговорните страни обаче те признават **необходимостта от външен партньор** с необходимата научна и академична подготовка, който да ги насочва и подпомага. Въз основа на експертния опит и репутацията в областта на психосоциалното благополучие Proximus избра да си сътрудничи с Pulso.

Стъпка 4 - Оценка на потребностите

Инструменти като анализи на психосоциалния риск, проучвания на ангажираността и удовлетвореността помагат на организациите да идентифицират нуждите на своите служители, както и факторите в работната ситуация, които оказват влияние върху благосъстоянието на служителите. В Proximus, Pulso извърши цялостна оценка на психосоциалното благосъстояние на организационно ниво. Работната група, в сътрудничество с Pulso, прегледа и адаптира въпросника към целевата група въз основа на интервюта със служители по директни продажби от различни магазини. Резултатите, събрани при оценката, предоставят изключително важна информация за това как работната среда влияе върху благосъстоянието, мотивацията и представянето на служителите и в резултат на това формират основа, основана на доказателства, за разработване на целенасочени действия.

Стъпка 5 - Обхват на програмата за благосъстояние

Обхватът на програмата за благосъстояние може да се определи чрез дефиниране на общи и специфични цели, както и на конкретни действия (срокове, отговорности, бюджет и др.). В Proximus, след като се запозна с резултатите от оценката на психосоциалното благосъстояние, работната група **приложи индивидуални решения за всяка подгрупа**. Бяха проведени работни срещи на ниво район и магазин, за да се формулират конкретни планове за действие въз основа на собствените резултати, особено за подгрупите, които са по-изложени на потенциални фактори, свързани със стреса. По този начин обхватът на програмата за благосъстояние е съобразен с конкретната ситуация на всяка подгрупа.

Step 6 – Communication

Communication is integral throughout the entire process and can be viewed as an overarching step. The primary goal is to heighten awareness of workplace well-being and the ongoing program. Proximus created a video featuring the prevention advisor and head of sales introducing the psychosocial well-being assessment. Post-analyses, Proximus shared another video with all employees, presenting the results and action plans.

Step 7 – Implementation

To implement the action plan effectively, it's crucial to promote awareness, monitor progress, gather feedback from managers and staff for adjustments, establish a risk management plan, and empower implementers. At Proximus, the execution phase spanned 6 to 12 months, monitored through a **barometer**. The company organised various activities to raise employee awareness and partnered with Pulso to empower them with resilience tools. Future plans include initiatives to enhance relational resilience through events focused on trust, autonomy, appreciation, and connection.

Стъпка 6 - Комуникация

Комуникацията е неразделна част от целия процес и може да се разглежда като всеобхватна стъпка. Основната цел е да се повиши осведомеността за благосъстоянието на работното място и за текущата програма. Proximus създаде **видеоклип** с участието на консултанта по превенция и ръководителя на отдел "Продажби", в който видеоклип се представя оценката на психосоциалното благосъстояние. След анализите Proximus сподели друго видео с всички служители, представяйки резултатите и плановете за действие.

Стъпка 7 - Изпълнение

За ефективното прилагане на плана за действие е изключително важно да се насърчава информираността, да се следи напредъкът, да се събира обратна връзка от ръководителите и служителите за корекции, да се създаде план за управление на риска и да се овластят изпълнителите. В Proximus етапът на изпълнение обхващаше от 6 до 12 месеца, като се наблюдаваше **чрез барометър**. Компанията организира различни дейности за повишаване на осведомеността на служителите и си партнира с Pulso, за да им предостави инструменти за повишаване на

устойчивостта. Бъдещите планове включват инициативи за повишаване на устойчивостта на взаимоотношенията, чрез събития, насочени по теми, като доверието, автономността, признателността и свързаността.

Стъпка 8 - Оценка

В осмата стъпка се оценява въздействието на програмата за благосъстояние, което е най-добре да се направи по време на етапа на изпълнение с определени мерки за ефективност, свързани с благосъстоянието. Proximus използва **барометър**, за да измери ефекта от своите действия върху общото ниво на ангажираност в компанията. Въпреки че може да отнеме няколко месеца, за да се наблюдават положителни ефекти, измеримото увеличение на лоялността на служителите демонстрира стойността на програмата, което накара мениджърите да признаят цялостното ѝ въздействие.

В заключение, от решаващо значение е да се разбере важността на всички стъпки, свързани с разработването на стабилна програма за благосъстояние, като същевременно се признае, че тези 8 стъпки може да не следват стриктно определен ред и да варират в зависимост от конкретната ситуация в компанията. Например в Proximus комуникацията включваше видеоклип както преди анализа на риска за въвеждане, така и след анализа за съобщаване на резултатите. По подобен начин **оценката се извършваше не само в края, но и през целия етап на изпълнение**, за да се прецени дали са необходими корекции в програмата за благосъстояние. Освен това някои компании са по-зрели от други в своята стратегия за благосъстояние, което прави възможно пропускането на някои от стъпките.

Модул 3 – Добра практика: Значението на лидерските умения при прилагането на програма за благосъстояние на работното място

United Utilities, компания за водоснабдяване в Обединеното кралство, е пример за успешна организация, в която е въведена програма за благосъстояние. Въпреки че вече е съществувала култура на здраве и благополучие, компанията е искала тази култура да бъде поддържана и подобрявана. В резултат на това е разработена и въведена цялостна програма за благосъстояние, включваща различни нови инициативи, с помощта на консултант от Health@work, но също така и с активното участие и ангажираност на най-високопоставените ръководители на организацията, като по този начин е осигурено безопасно и щастливо място за служителите, представляващо **"чудесно място за работа"** (център Healthatwork).

Lendlease, мултинационална компания за строителство и недвижими имоти, пренасочи фокуса си през 2019 г. към насърчаване на благосъстоянието на работното място, със специален акцент върху психичното здраве. Тяхната цел беше да повишат осведомеността и да осигурят широка подкрепа в различни аспекти на благосъстоянието чрез поредица от инициативи и събития. На служителите беше осигурен достъп до различни инструменти за благополучие, като Yulife, Headspace, Sleepfit и т.н., докато разговорите за работата се фокусират върху психичното здраве и благополучие. Тази инициатива получи изключително положителен

отговор от страна на служителите. Основната им цел и послание, а именно да се насърчи откритата комуникация като първоначална стъпка към търсене на подходяща подкрепа, намери добър отзвук. В резултат, се наблюдава значително **увеличение от 4-6 %** на броя на служителите, които се чувстват комфортно при обсъждането на своето благосъстояние с ръководителите си, управлението на свързания с работата стрес, възприемането на работното място като приобщаващо и ангажирането на ръководителите с техния произход и опит. Също така **намалването на броя на отсъстващите** дни от 28 на 15 показва ефективността на инициативите на компанията за благосъстояние и психично здраве.

Г-н Купър Груп Инк., водеща компания в областта на ипотечното кредитиране, започна след избухването на епидемията Covid-19 да проучва начини за трансформиране на конвенционалните си програми за благосъстояние в цялостни ресурси за благосъстояние, съобразени с индивидуалните нужди на членовете на екипа, които насърчават връзката и ангажираността с организацията. Компанията създава и прилага програма Wellbeing360, чийто успех може да се дължи, наред с другото, на стабилен и последователен комуникационен подход. Разработената комуникационна стратегия реализира различни кампании и инициативи, включително и с включване на изпълнителния ръководен екип. Ръководителите на компанията са били активно ангажирани в популяризирането на ползите от програмата за благосъстояние чрез създаването на забавни видеоклипове, а членовете на екипа споделяли различни истории за успех и лични преживявания. Благодарение на ангажирания лидерски екип програмата отбелязва **22% увеличение на участието в екипните предизвикателства** на годишна база.

Източници:

1. <https://healthatworkcentre.org.uk/our-success-stories/united-utilities/>
2. <https://helloworld.com/case-study/the-lendlease-europe-success-story>
3. <https://www.limeade.com/customer-stories/mr-cooper-group/>

Модул 4 – Практическо упражнение: Менторство

Упражнение 1 – Характеристики на наставявания

Разделете участниците на групи и обсъдете как бихте могли да подходите към следните ситуации като наставник, за да повишите благосъстоянието на наставявания:

- а) Наставяваният 1 с тревога търси съвет от своя наставник и няма доверие. Той очаква наставникът му да му даде конкретни решения, не поема инициатива и не проявява решителност.
- б) Наставяваният 2 е изключително самоуверен, вярва, че "знае всичко", и не се колебае да не се съгласи или да се противопостави на своя наставник. Той има арогантно отношение и на наставника му е трудно да общува ефективно с него.

- с) Наставляваният 3 работи усърдно, но изпитва прекомерен стрес. Всеки път, когато допусне грешка, той се критикува твърде строго. Той има голям потенциал, но се натоваарва твърде много и се разочарова от всичко, което се обърка.

Упражнение 2 – Наставляващ

Разделете участниците на групи и обсъдете как поведението на наставника може да повлияе на благосъстоянието на наставлявания. Какъв риск идентифицирате във всеки един от случаите? Как бихте предложили да действа наставникът?

- а) Наставник 1 прекарва много време със своя наставляван и искрено иска да му помогне. Той обаче иска наставляваният да се превърне в негов "клонинг", да се съгласява с всичко и да следва примера му.
- б) Наставник 2 е висококвалифициран ръководител с ценен опит, който може да сподели с наставлявания. Въпреки това той разполага с малко време, закъснява с отговорите на имейлите на своя наставляван, срещите им са с големи интервали във времето, а понякога ги забравя или отменя.
- с) Наставник 3 иска да подготви своя наставляван за трудни ситуации, затова му оказва голям натиск. Той вярва, че "животът е труден", затова сам избира да бъде труден за наставлявания, взискателен е и говори с него остро.

Упражнение 3 – Ролята на ментора

Цели:

- Участниците трябва да определят характеристиките на ефективните наставници
- Участниците ще проучат ролите, които могат да имат в живота и благосъстоянието на новопостъпил на работното място

Продължителност: 30 минути

Материали:

- Лепящи листчета
- Флипчарт
- Маркери

Стъпки:

- 1) Раздайте на всеки участник по една карта/лепящи листчета. Помолете ги да помислят за периода, в който са започвали кариерата си, и да размишляват за човек, който е бил техен наставник. На отделни листчета се записва по една дума/ключова фраза, свързани с:
 - Причини, защо този човек е бил важен за тях и как този човек им е помогнал;
 - 2-3 личностни характеристики на този човек.
- 2) Помолете всеки участник да разкаже накратко за своя наставник и думите/ключовите фрази, които е идентифицирал. Докато всеки човек говори, отбелязвайте думите, които споменава като важни качества/силни страни.

Всеки път, когато дадена дума/ключова фраза от листчетата се повтаря, поставете звездичка до нея.

- 3) Заедно с участниците прегледайте списъка с думи и определете кои листчета се споменават/съвпадат най-често. След това ги помолете да определят кои от думите/ключовите фрази могат да бъдат групирани в рубриката "умения за общуване" (напр. добър слушател; не съди другите; задава много въпроси и т.н.).
- 4) Помолете участниците отново да се върнат назад във времето и да определят ролите, които наставникът може да играе в живота на младия специалист (напр. по-голям брат/сестра, модел за подражание, водач, наставник и т.н.). Запишете отговорите им на дъската. Уверете се, че участниците разбират, че менторът не е родител, учител, психолог, шеф.
- 5) Дайте на участниците време да поговорят за своите надежди и притеснения в новата си роля. Например, на какви умения у своите ментори са се възхищавали и кои от тях, смятат че самите те притежават? Как планират да се усъвършенстват? Какво ги плаши в новата им роля?

Модул 5 –Добра практика – Баланс „Работа – личен живот“

YETTEL BULGARIA - „Поставяме хората в центъра на всичко, което правим“

Балансът между професионалния и личния живот е част от цялостната политика на Yettel България. По-долу са представени някои основни дейности и инициативи от Доклада за устойчиво развитие 2022, които подкрепят баланса между професионалния и личния живот на служителите.

Yettel Ideathon Challenge

Ребрандирането на компанията в началото на 2022 г. беше последвано като Културно пътешествие, подготвено за всички служители, за да ги включи в разбирането и съвместното създаване на бранда, културата и ценностите на Yettel.

Вярваме, че не просто работим за марката - ние сме марката, затова поканихме служителите си да я създават съвместно с нас. Чрез първото ни предизвикателство Yettel Ideathon Challenge ангажирахме служителите си в поредица от семинари, базирани на методологията на дизайнерското мислене. Участниците работиха в екипи и генерираха идеи в една от следните три категории:

- 1) "В баланс с живота";
- 2) "Бъди себе си и оказвай въздействие";
- 3) "В баланс с природата".

В рамките на четири седмици всички екипи работиха по своите концептуални идеи, които след това бяха представени на изпълнителния ръководен екип. Бяха номинирани четири печеливши идеи:

- 1) Да направим работната си среда още по-зелена, като пренесем природата в офис пространството;
- 2) Създаване на клубове, в които служителите могат да се събират въз основа на интересите си;
- 3) Система за награждаване на колеги, която отличава колегите, които подкрепят междофункционални проекти;
- 4) Програма за наставничество, която дава възможност на служителите на Yettel.

Всички идеи бяха съсредоточени върху това как можем да направим YETTEL по-добро място за работа и да гарантираме, че работната ни среда е такава, в която те могат да се развиват и да оказват влияние, като дават най-доброто от себе си на работа и същевременно запазват баланса между работата и личния живот.

Две от тези инициативи - Yettel Jungle от категорията **"В баланс с природата"** и Yettel Club от категорията **"В баланс с живота"**, вече са реализирани, а по другите две се работи в момента.

Yettel Clubs initiative

Yettel Clubs е друга вълнуваща нова инициатива, родена по време на Yettel Ideathon Challenge, под категория **"В баланс с живота"**, която насърчава създаването на клубове по интереси – сплотени общности, базирани на общи интереси и хобита, към които нашите служители могат да се присъединят. Инициативата дава възможност за откриване на нова страст, споделяне на дългогодишно хоби с колеги и изграждане на нови приятелства.

Yettel Clubs пилотира с 4 клуба, като всеки от тях се управлява от председател, който отговаря за организацията на дейностите и бюджета. По преценка на членовете и председателя всеки клуб може да провежда редовни срещи както през работното време, така и след него.

В момента има „Хайкинг клуб“ за тези, които споделят обща страст към планината и природата; клуб „Фотография“ за тези, които обичат да запечатват неповторими моменти; „Кулинарен клуб“ за тези, които обичат да създават шедеври от храна; и клуб „Настолни игри“ за състезателните сред нас.

Yettel Jungle

Yettel Jungle беше една от инициативите, които се зародиха по време на Yettel Ideathon Challenge, вдъхновена от идеята на един от екипите, работил по темата за **"В баланс с природата"**. Прекарваме значителна част от времето си в офиса, поради което считаме за изключително важно да създадем уютно и вдъхновяващо работно пространство, което нашите служители да харесват истински.

С нашата инициатива Yettel Jungle донесохме малко късче природа в офиса, за да го превърнем в едно по-зелено място. Над 300 нови растения бяха поставени из цялата ни централна сграда, което позволи да се възползваме от вече известните предимства на зелените работни пространства – повишена креативност, подобрени концентрация и по-добра продуктивност.

Освен това над 60 служители участваха в работилницата Mini Jungle, където придобиха нови знания за отглеждането на кактуси, които по-късно приложиха на практика, допринасяйки за създаването на нашата мини джунгла в офиса.

Допълнителни придобивки

Знаем, че признанието не винаги може да се измери в цифри. Ето защо част от нашия начин да покажем признателността си е и пакета ни от допълнителни придобивки. С този пакет целим да помогнем на нашите служители да поддържат физическо и психическо благосъстояние.

Освен широко разпространените придобивки, като ваучери за храна и допълнително здравно осигуряване, ние предоставяме на служителите си възможността да се консултират с психолог, защото считаме, че психичното здраве е въпрос от изключителна важност. В пакета, който предлагаме, са включени и следните придобивки:



 <p>Стандартни планове за пенсионно осигуряване съгласно българския Кодекс на труда</p>	 <p>Допълнително здравно осигуряване</p>	 <p>Допълнителна застраховка срещу злополука</p>	 <p>Еднократна сума като подарък за новородено дете</p>	 <p>Програма за ползване на служебен автомобил след предварителна резервация</p>	 <p>Програма за ползване на служебен велосипед след предварителна резервация</p>
 <p>Консултация с корпоративен психолог</p>	 <p>Консултация с финансов консултант</p>	 <p>Преференциални условия за закупуване на допълнителна здравна застраховка за членове на семейството</p>	 <p>Абонамент за обучение в социалната платформа LinkedIn Learning</p>	 <p>Възможност за участие в специално разработени програми за обучение и развитие на таланти</p>	 <p>Спортни карти на преференциални цени</p>
 <p>Отстъпки от търгощи на гребно и специални условия от банки и застрахователни компании.</p>					

Благосъстояние на служителите за баланс работа – личен живот

Ние в Yettel смятаме, че психичното здраве е също толкова важно, колкото и физическото. Активно се стремим да популяризираме значението на психичното

здраве и да оказваме подкрепа на служителите си по най-добрите възможни начини. Чрез разнообразни инициативи - част от широка програма, ние се стремим да подобрим здравето на служителите чрез здравно образование и дейности, които подкрепят положителната промяна в начина на живот, като по този начин повишаваме мотивацията на служителите и подобряваме тяхното представяне.

Сформирахме нашия *Balance crew* със служители, които доброволно поеха задачата да създават и организират такива инициативи. Въведохме и програма за придобивки, която обхваща, но не се ограничава до теми като физическото и психическото здраве на нашите служители.

Допълнително, в рамките на семинари и работни срещи обучаваме служителите на умения, които са от значение в ежедневието ни, като например финансовата грамотност. Служителите ни имат възможност да се обърнат към психолог по всяко време, защото считаме психичното здраве за тема от изключителна важност.

През 2022 г. въведохме различна инициатива за всеки месец – включително информационни сесии, семинари, спортни събития и т.н., насочени към цялостното здраве на нашите служители. Освен тези инициативи редовно организираме дейности като тренировки и масажи в офиса, както и неформални сбирки с колеги

януари	февруари	март
<ul style="list-style-type: none"> Очаквания от финансовите пазари 2022 - 2025 г. 	<ul style="list-style-type: none"> Как да се справим с несигурността в днешно време Хармония в семейството 	<ul style="list-style-type: none"> Постковид синдром Обща макроикономическа рамка Финансово планиране
април	май	юни
<ul style="list-style-type: none"> Безопасност в планината Електробезопасност у дома Превенция на бърнаут Кожни увреждания при продължително излагане на слънце Сърдечно-съдови заболявания Правилен седеж на работното място и офис гимнастика Превенция на мъжкото здраве Превенция на женското здраве #BalancedBody 	<ul style="list-style-type: none"> Межкултурни различия при водене на делови разговори 10 000 крачки RUN2GETHER 	<ul style="list-style-type: none"> Опасности по пътищата в България и как да се подготвим за тях Лични финанси за начинаещи Методът Рехабит - какво е изправена стойка и защо е важна за качеството ни на живот? Поход на Витоша Благотворителен футболен турнир
юли	август	септември
<ul style="list-style-type: none"> Промени в поколенията и предизвикателства в бизнес средата 	<ul style="list-style-type: none"> Първа долекарска помощ Интерактивни лекции за превенция на инсульта Актуална информация относно развитието на COVID синдрома и маймунската шарка 	<ul style="list-style-type: none"> Отворена сесия „Кой ходи на училище - децата или родителите?“ Как да управляваме финансите си в условия на нарастваща инфлация? Тенис турнир
октомври	ноември	декември
<ul style="list-style-type: none"> Как да изберем подходящ кредитен продукт? Wizz Air София марафон 	<ul style="list-style-type: none"> Мъжете и благополучието - онлайн семинар 	<ul style="list-style-type: none"> Плодово-чаен разтоварващ режим

Програма Re:Join

За да подкрепим служителите, които отсъстват от работа продължително време, нашите *ESG Crew* и *Balance Crew* обединиха усилията си и подготвиха ценни ресурси за тях. Служителите, които излизат в отпуск за отглеждане на дете, също могат да се възползват от тези ресурси, които имат за цел да ги подкрепят, докато преминават през процеса на адаптация към ролята им на млад родител. Създадохме *вътрешна страница, изцяло посветена на онези колеги, на които им предстои да излязат в дълъг отпуск или да се върнат от такъв*, където могат да получат цялата необходима информация по отношение на подготовката си за времето на отсъствие, както и за стъпките, които трябва да предприемат преди и след отпуска. Налична е и допълнителна информация специално за

ръководителите. В допълнение към това беше проведен уебинар, обхващащ обширна информация по темата за следващите стъпки преди и след дългото отсъствие поради майчинство или бащинство, или по други причини.

EduGrants

Програмата ни за образователни грантове EduGrants е една от основните програми за развитие на служителите в Yettel, чиято цел е да подпомага индивидуалните нужди от обучение и развитие на нашите служители. Програмата е чудесен начин служителите да се възползват от съществуващите външни програми за по-висока квалификация с финансовата подкрепа на компанията. Чрез програмата, служителите ни могат да кандидатстват за Executive MBA, mini-MBA, чартърни квалификации или други квалификационни обучения във високореномирани образователни институции. Всяка заявка за участие в програмата се обсъжда с прекия ръководител на служителя, за да се установи дали избраната програма отговаря на нуждите на служителя и отдела, както и на общите бизнес цели. През 2022 г. предоставихме четири категории грантове, за които нашите служители можеха да кандидатстват:

1) *Магистратура MBA: 1 грант до 20 000 лв.*

- MBA програми в партньорски университети като AUBG, Cotrugli и Sheffield
- Възможно е да се включат и други университети
- Продължителност на програмата: 12+ месеца

2) *Мини-MBA: 3-5 гранта на стойност до 5000 лв.*

- Мини-MBA, които се фокусират върху части от EMBA и биха могли да дават кредити за EMBA
- Програми в партньорски университети като АУБГ, Котрули, Шефилд, а също и в Лондонското училище по бизнес и финанси, Бизнес института
- Продължителността на програмата може да варира от няколко дни до няколко месеца

3) *Квалификация за сертифициране: 3-5 гранта на стойност до 10 000 лв.*

- Професионални квалификации като ACCA, CISSP, ISC, CIPD, NSE, MCE, CompTIA, PSM, CIM
- Продължителността на програмата може да варира от няколко дни до няколко месеца

4) *Експертна квалификация 5-7 гранта на стойност до 3000 лв.*

- Всеки курс, който доразвива съществуващи умения или позволява придобиването на нови умения в определена област
- Курсове, които са необходими за подпомагане на ежедневните задължения на служителите и се отнасят до повишаване на квалификацията им или са в съответствие с личния им кариерен план
- Продължителността може да варира от няколко часа до няколко месеца

През 2022 г. от нашата програма EduGrant се възползваха 18 души, като през последните няколко години броят на участниците постоянно нараства.

Инициатива 10,000 крачки

Ползите от редовното движение през деня, или дори само от това да станем и да се протегнем, са несъмнени. Ето защо майската ни инициатива имаше за цел да насърчи служителите ни да си създадат здравословни навици, като ги предизвика да *изминават по 10 000 крачки всеки ден в рамките на месеца*. В предизвикателството участваха над 160 служители, разделени на 42 отбора, като 34 от тях успяха да го завършат успешно.

Тази инициатива е едно от най-обичаните предизвикателства сред нашите служители, поради което се превърна в редовна дейност, която повтаряме всяка година.

Доброволчески и социални инвестиции

Тема: Местни общности

Вярваме, че носим отговорност не само към нашите служители и клиенти, но и към цялото общество. Имайки предвид мащаба, с който работим, осъзнаваме, че при правилен подход нашите действия могат да имат огромно положително въздействие върху местните общности. Целим да присъединим служителите на Yettel към мисията ни да бъдем социално отговорна и устойчива компания, която е в услуга на другите. Затова си поставихме за цел да ангажираме служителите си в доброволчески инициативи.

В съответствие с тази наша цел в момента разработваме нашата цялостна доброволческа програма, която ще предостави на служителите ни възможността да избират между широк спектър от дейности, в които да участват, и по този начин да подкрепят нуждите на своите местни общности.

Първата такава дейност се проведе през май 2023 г. Общо 120 доброволци – *служители на Yettel, заедно с членове на своите семейства и приятели, посветиха 248 часа доброволчески труд на каузата, а в резултат на това заедно успяхме да засадим 1200 фиданки*, които ще се превърнат в „Новата гора на София“. Това зелено градско пространство не само ще подобри качеството на въздуха, но и ще има многобройни ползи за здравето на гражданите на София.

Тази инициатива беше чудесен пример за силата на колективните действия и за това как заедно можем да допринесем за по-добра околна среда за нас и нашите деца.

Източник:

https://shop.yettel.bg/sites/default/files/yettel_esg_report_eng_rgb_final-22.pdf

Модул 6 –Практическо упражнение: Стрес, свързан с работата

В този раздел предлагаме допълнително упражнение, което може да бъде включено в обучението по управление на човешките ресурси или на служителите за справяне със стреса, свързан с работата. Упражнението се нарича упражнение с образи и се основава на принципите на когнитивно-поведенческата терапия.

Когнитивно-поведенческата терапия (КПТ) е терапевтична интервенция, която съчетава когнитивни и поведенчески подходи, разработена от Аарон Бек в края на 60-те години на миналия век (Chand, 2023). При нея се оспорват дисфункционални модели на мисли, чувства и поведение чрез използване на стратегии за когнитивно реструктуриране, които водят до промяна в поведението (Наш, 2023).

Как работи?

Хората често изпитват спонтанни мисли и чувства, които са придружени от вътрешни образи. Тези мисли могат да предизвикат усещане за стрес и тревожност по начин, много подобен на действителното преживяване на реалната ситуация.

Това е така, защото човешкият мозък намира за почти невъзможно да направи разлика между въображаемото преживяване и реалността, така че често реагираме на въображението си толкова силно, сякаш то се случва наистина (De Paolis et al., 2019 в Nash, 2023).

Това може да се илюстрира с пример от работната среда. Служител очаква среща със своя ръководител, на която възнамерява да преговаря за евентуално повишение и увеличение на заплатата. Срещата все още не се е състояла, но мозъкът на служителя вече си е създал представа за неприятна ситуация, неуспех на преговорите или отказ и реагира с негативни чувства, засилващи стреса и тревожността, пораждайки и физически симптоми като задух, учестено сърце, сухота в устата и изпотяване, сякаш има реална заплаха.

Стресът, идващ от такива мисли и мисловни образи, може да бъде **намален**, като **се изследват и се наблюдава връзката на индивида с тях**, като когнитивно се реструктурира тяхното тълкуване. Образите могат да се почувстват толкова реални за ума, колкото и когато се намирате в ситуацията, така че предварителното проиграване на образите може да реструктурира мислите и емоциите и да преформулира стреса (Sutton, 2020).

Нещо повече, тази техника може не само да облекчи стреса, но е и отличен начин за **развитие на нови умения за справяне**.

Да започнем работа

Представете си типична стресова ситуация в професионалния си живот или предизвикателство, което ви предстои. За предпочитане е да си представите обичайни ситуации от ежедневието си, а не дълбоко лични или травмиращи обстоятелства. Ако предпочитате да не работите с личен пример, визуализирайте

описаната по-горе ситуация, свързана с разговор с ръководител за повишение и увеличение на заплатата.

По-долу ще намерите някои водещи въпроси, които могат да послужат за основа на разговор за изследване на мисловния образ. Ако упражнението се прави в рамките на **групова сесия**, водещият на сесията ще трябва да зададе въпросите. То може да се изпълнява и **самостоятелно** или **по двойки**. Участниците могат да отговарят на глас или да следват вътрешен диалог.

Ако изберете групово упражнение, фасилитаторът трябва да осигури безопасно пространство и всички участници трябва да спазват конфиденциалност.

1. Намерете удобна позиция.
2. Затворете очи, поемете няколко дълбоки вдишвания и се отпуснете.
3. Използвайте въображението си и визуализирайте ситуацията.
4. Обърнете внимание на всичките си сетива. Какво виждате, чувате и усещате?
5. Сега се опитайте да отговорите на следните въпроси, за да проучите повече за ситуацията:
 - Как може да изглежда шефът ви, когато попитате за повишението?
 - Какво ще каже той?
 - Как ви кара да се чувствате?
 - Можете ли да си представите какво се случва след това? И след това?
 - Кое е най-лошото нещо, което биха могли да кажат или направят?
 - Как ви кара да се чувствате? Отделете време, за да изследвате чувствата си.
 - Опитайте се да определите какво точно предизвиква реакцията ви на стрес?
 - Можете ли да забележите някаква физическа проява на стреса?
 - Какво ви кара да се чувствате тревожни?
 - Реално ли е това притеснение?
 - Адекватна ли е вашата реакция?
 - Стресовата реакция и негативното чувство допринасят ли за подобряване на ситуацията?
 - Какво трябва да се случи, за да се почувствате по-добре?
 - Какво бихте могли да направите, за да направите ситуацията по-удобна за вас?
 - Как би се развила ситуацията, ако можехте да останете спокойни и ведри?
 - Чувствате ли се по-добре в новия образ, отколкото преди?
 - Нека направим преглед от спирането на най-лошия образ до завършването му.
6. Съсредоточете се отново върху дишането си и се спрете за момент върху положителния мисловен образ.

Целта на това упражнение не е да се разреши ситуацията, а да се наблюдават и изследват мислите, чувствата и симптомите на стреса. Оставете емоциите да дойдат, наблюдавайте ги, дишайте през тях и ги оставете да си отидат. Възможно е също така да успеете да идентифицирате провокиращите фактори

на стресовата реакция и като ги признаете, да успеете да промените съответно реакцията си следващия път, когато се изправите пред предизвикателство.

Референции:

Chand SP, Kuckel DP, Huecker MR. *Когнитивно-поведенческа терапия*. [Актуализирано 2023 май 23]. In: StatPearls [интернет]. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2023 Jan-. Достъпно от: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK470241/>

De Paolis, G., Naccarato, A., Cibelli, F., D'Alete, A., Mastroianni, C., Surdo, L., Casale, G., & Magnani, C. (2019). Ефективност на прогресивната мускулна релаксация и интерактивните водени образи като интервенция за намаляване на болката при пациенти в напреднал стадий на рак: Мултицентрово рандомизирано контролирано нефармакологично проучване. *Допълнителни терапии в клиничната практика*, 34, 280-287.

Nash, J., (2023). (Ръководената образност в терапията: 20 мощни скриптове и техники. PositivePsychology.com. <https://positivepsychology.com/guided-imagery-scripts/>

Sutton, J., (2023,). 16 ефективни дейности и работни листове за справяне със стреса. PositivePsychology.com. <https://positivepsychology.com/stress-management-activities-worksheets/#manage>