

ОБОБЩЕН ДОКЛАД С ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОЛИТИКИ И ПРАКТИКИ



СЪДЪРЖАНИЕ

1. Въведение _____	3
2. Методология _____	5
Документално проучване / сравнителен анализ _____	5
Сравнителен анализ 1 _____	7
Сравнителен анализ 2 _____	7
Сравнителен анализ 3 _____	8
Сравнителен анализ 4 _____	8
ФОКУС ГРУПА _____	10
3. Препоръки на политическо равнище _____	14
Препоръки за политики в системите за ПОО: _____	14
Препоръки за политики, насочени към младите служители: _____	16
Препоръки за политики, насочени към рамката на ППР за доставчиците на ПОО: _____	19
Препоръки за политиките за благосъстояние: _____	22
Препоръки към предприятията за подкрепа на благосъстоянието и психичното здраве: _____	24
4. Прилагане на най-добрите практики от всяка държава _____	26
5. Препоръки на практическо ниво. _____	46
6. Заключение _____	50



1. ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият доклад с препоръки за политики и практики е посветен на подпомагането на създателите на политики и специалистите в цяла Европа да възприемат модела BE-WELL в подкрепа на благосъстоянието и психичното здраве на младите служители. Това е конкретно свързано с целта на нашия проект: да адаптира професионалното образование и обучение (ПОО) към нуждите на пазара на труда и да допринесе за иновациите в ПОО. Това е един от основните резултати на работен пакет 4 в рамките на проекта "BE WELL: възможности за обучение чрез смартфон за насърчаване на благосъстоянието на младите служители" по програма "Еразъм+". (Проект № 2022-1-ES01-KA220-VET-000086525), съфинансиран с финансовата подкрепа на програма "Еразъм+" на Европейската комисия.



Проектът отчита важността, от една страна, на увеличаването на подкрепата за младите служители на работното място след пандемията чрез предоставяне на набор от целенасочени ресурси за микрообучение и самопомощ, които ще ги подпомогнат да управляват психичното си здраве и благополучие в тези несигурни времена, и от друга страна, подпомагането на професионалистите в областта на ПОО в нашите мрежи и извън тях да актуализират практическите си умения за интегриране на теорията за микрообучение в начина, по който проектират и представят възможностите за обучение на учащите се в бизнеса, особено на младите служители.

Съществуват много действия, свързани с настоящата регулаторна среда и със сценариите, които се развиват в тази посока. В този сложен процес като по-належащо се предлага да се обърне внимание на обучението за това как да се управляват уменията за психично здраве на специалистите в областта на ПОО и преподавателите, които работят с млади служители, чиято задача е да улеснят тяхното обучение.

За да можем да постигнем целта си: да определим рамка за обучение и препоръки в областта на политиките, ние разгледахме тези въпроси в сравнителен анализ и фокус групи в седем различни държави (Испания, Австрия, Ирландия, Португалия, България, Гърция и Кипър), за да предоставим отлична възможност да създадем подход BE-WELL за подкрепа на благосъстоянието на младите служители, който може да бъде адаптиран към други програми за ПОО и да се предоставя чрез програми за учене на работното място в други региони и контексти.

Партньорството е отразило въздействието на проекта BE-WELL в националния си контекст; ангажира професионалистите в областта на ПОО чрез сесии на фокус групи, за да направят преглед на участието си в проекта и да представят препоръки на практическо ниво; да популяризират подхода BE-WELL за подобряване на уменията за благосъстояние на младите служители като модел на най-добра практика.



2. МЕТОДОЛОГИЯ

За да бъде завършен този доклад, бяха предприети няколко ключови дейности от партньорите, за да се гарантира надеждността, уместността и точността на констатациите, представени в този доклад, както следва.

ДОКУМЕНТАЛНО ПРОУЧВАНЕ / СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ

За да предоставят информация за препоръките на политическо равнище, партньорите предприеха редица изследователски задачи за сравнителен анализ, както следва:

Сравнителен анализ 1 (СА1) - сравнителен анализ между страните партньори по отношение на предоставянето на ПОО и включването на програми, насочени конкретно към младите служители.

Сравнителен анализ 2 (СА2) - сравнителен анализ между страните партньори, в който се разглеждат националните програми, насочени към подпомагане на доставчиците на ПОО да актуализират своите цифрови и педагогически умения, за да направят предлагането на ПОО по-гъвкаво и достъпно за пазара на труда.

Сравнителен анализ 3 (СА3) - сравнителен анализ между страните партньори, в който се разглеждат политиките за благосъстояние на служителите на национално равнище.

Сравнителен анализ 4 (СА4) - сравнителен анализ между партньорските държави, в който се разглеждат нагласите на предприятията за подкрепа на благосъстоянието и психичното здраве на младите служители.

Сравнителните анализи 2, 3 и 4 следваха същата структура, като съдържанието беше разделено на четири раздела. В сравнителен анализ 1 бяха добавени части А, Б и В, за да се осигури общ контекст. Информацията в тези части се счита за приложима и за четирите анализа, тъй като те обхващат информация, свързана с четирите



теми. Въпреки това, за да се избегне повторение, тези части бяха включени само в Сравнителен анализ 1. Включените данни бяха взети предвид при написването на основните констатации за всеки анализ. Частите, които предоставяха по-широк контекст на ситуацията във всички страни партньори, бяха организирани под заглавието “Общ контекст” и включваха следната информация:

Част А. Участници в ПОО в страните, включително информация за правителствени агенции и министерства, отговорни за надзора на ПОО във всяка страна, образователни институции, които предлагат програми за ПОО, органи за квалификация и сертифициране, отговорни за акредитирането и сертифицирането на програми и квалификации за ПОО, доставчици на обучение, участващи в ПОО, механизми за финансиране и регулаторна рамка, регулираща ПОО.

Част Б. Обща демографска информация за страните, включително информация за размера на населението и възрастовото му разпределение, образователните нива и равнището на грамотност, икономическите показатели, свързани със заетостта, равнището на участие на работната сила, основните икономически показатели, свързани с благосъстоянието на служителите, секторите на заетост и разпределението им.

Част В. Профили на младите служители в страните включва информация за възрастовото разпределение, образователния ценз, статута на заетост и секторите, тенденциите в заетостта сред младите хора, предизвикателствата, пред които са изправени младите служители, и възможностите за развитие на уменията и кариерно израстване.



Конкретното съдържание на четирите анализа е организирано, както следва:

СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ 1

Раздел 1. Съществуващи политики и най-добри практики в национален контекст вкл. информация за основните политики и програми в областта на ПОО, насочени към младите служители, успешни примери и казуси за политики и програми, насочени към младите служители, както и за участието на заинтересованите страни (правителство, индустрия, образователни институции) в политиките и програмите, насочени към младите служители.

Раздел 2. Текущите статистически данни и тенденции вкл. информация за записването и участието на млади служители в програмите за ПОО, равнището на заетост и резултатите.

Раздел 3. Основни констатации, обобщаващи основните данни и тенденции, наблюдавани във всяка страна.

Раздел 4. Библиография

СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ 2

Раздел 1. Съществуващите политики и най-добрите практики в национален контекст вкл. информация за рамката за продължаващо професионално развитие (ППР) за доставчиците на ПОО и обучителите, ключови теми, разгледани в широкомащабни програми за ППР през последното десетилетие, и успешни примери за проведени програми за ППР.

Раздел 2. Текущи статистически данни и тенденции, вкл. информация за програмите за ППР за специалисти в областта на ПОО, провеждани на национално равнище от 2014 г. насам.

Раздел 3. Основни констатации, обобщаващи основните данни и тенденции, наблюдавани във всяка страна.

Раздел 4. Библиография



СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ 3

Раздел 1. Съществуващи политики и най-добри практики в национален контекст, вкл. информация за ключови политики за благосъстояние на служителите, политики за здравеопазване и подкрепа на психичното здраве, политики за баланс между професионалния и личния живот, социални придобивки и програми за подпомагане на служителите, забележителни инициативи и програми, успешни примери и казуси

Раздел 2. Актуални статистически данни и тенденции вкл. информация за показателите за здраве и благополучие, баланс между професионалния и личния живот и удовлетвореност от работата.

Раздел 3. Основни констатации, обобщаващи основните данни и тенденции, наблюдавани във всяка страна.

Раздел 4. Библиография

СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ 4

Раздел 1. Съществуващи политики и най-добри практики в национален контекст, вкл. информация за **най-новото** законодателство относно функционирането на работното място и съответните одитиращи органи, статистически и други данни от одитиращи органи относно условията на работното място и благосъстоянието на служителите, обзорни доклади от асоциации на служителите/работниците относно условията на работното място през последното десетилетие и обзорни доклади от асоциации на работодателите относно условията на работното място през последното десетилетие.

Раздел 2. Актуални статистически данни и тенденции вкл. информация за политиките за благосъстояние на работното място и жалбите на работното място.

Раздел 3. Основни констатации, обобщаващи основните данни и тенденции, наблюдавани във всяка страна.

Раздел 4. Библиография





За да се избегне прекомерната информация, беше определен лимит от страници за всеки раздел.

При проучването на информационните ресурси партньорите бяха посъветвани да дават приоритет на рецензирани списания, официални доклади и авторитетни източници на информация; да проверяват достоверността на онлайн източниците, преди да ги включат; да използват най-новите и релевантни налични данни; да гарантират, че източниците съответстват на конкретните цели на всяка изследователска задача; да търсят информация от разнообразни източници, за да обхванат различни гледни точки, и да включват академични, индустриални и правителствени публикации.



ФОКУС ГРУПА

За да обмислим въздействието, което проектът BE-WELL е оказал върху националния контекст на партньорството; за да привлечем специалисти в областта на ПОО да направят преглед на участието си в проекта и да представят препоръки на практическо равнище; и за да популяризираме подхода BE-WELL за подобряване на уменията за благосъстояние на младите служители като модел на най-добра практика, прибегнахме до методологията на фокус групите.

Основната цел на фокус групата е да събере идеи, съображения и предложения, изразени от група лица, принадлежащи към съответната целева група, поканени да обсъдят свободно и спонтанно четирите рамки за сравнителен анализ, за да се обобщи наученото в областта на политиката, което възниква в резултат на проекта.

За разлика от другите техники за интервюиране, фокус групите елиминират възможността за "еднопосочно" взаимодействие между интервюиращия и отделния респондент. Те също така предотвратяват провеждането на интервюто по твърд, кодифициран начин, продиктуван от последователността на въпросите във въпросника.

Успехът на този метод зависи от два ключови фактора: активирането на груповата динамика, при която участниците се включват в интензивни интерактивни дебати, и способността на модератора да ръководи дискусията, като я поддържа подредена и съобразена с целите на изследването. Предпоставката е, че наблюденията и оценките на участниците ще предизвикат реакции, коментари и размисли от страна на останалите, което ще насърчи спонтанната и интензивна дискусия, водеща до споделяне на по-дълбоки прозрения. Чрез използването на фокус групи партньорството получи ясно разбиране за уменията, от които се нуждаят обучителите в областта на ПОО, за да подкрепят ефективно младите служители в тяхното обучение.



Методологията за провеждане на фокус групата протече на два етапа.

Етап на набиране на участници:

Всеки от партньорите набра 6-8 участници, като целта беше да се създаде група, която да не е прекалено хомогенна от професионалисти в областта на ПОО. Участниците представляваха референтната цел, т.е. обучители в областта на ПОО или всеки, който потенциално се стреми към тази роля.

Начални етапи и развитие на сесията:

След като групата беше сформирана, фасилитаторът започна сесията, като очерта нейната цел и методология. Фасилитаторът представи на участниците във фокус групата четирите теми за обсъждане от рамката на сравнителния анализ и обясни, че техните отговори ще бъдат събрани в края на сесията.

Тези насоки позволиха създаването на сесии лице в лице или онлайн, модерирани от фасилитатор. За да се гарантира, че участниците ще предоставят сложни и подробни отговори, бяха разработени насоки:

Планиране и подготовка на въпросите; Изготвяне на въпросите предварително, като включите ключови специалисти в областта на ПОО.

Въпросите трябва да бъдат:

- *Кратки и конкретни*
- *Отворени въпроси или използване на формат за попълване на изречения, формулирани така, че да се избегнат затворени отговори "да" или "не".*

Ако някой от отговорите е неясен, водещият задава уточняващи въпроси, като например:

- *Можете ли да разкажете повече за това?*
- *Помогнете ми да разбера какво имате предвид.*
- *Можете ли да ми дадете пример?*



Тези точки за обсъждане допринесоха за разработването на доклада с препоръките за практики на BE-WELL.

За да чуят и проучат гледните точки на специалистите в областта на ПОО за четирите ключови области на благосъстоянието на младите служители на работното място, участниците бяха поканени да размишляват върху личния си опит. Тези въпроси бяха насочени към избрани области на благосъстояние, подчертани от сравнителния анализ на документалното изследване:

- *Защо при предоставянето на ПОО и включването на програми, насочени конкретно към младите служители, трябва да се инвестира повече в благосъстоянието?*
- *Какви са пречките пред прилагането на политики за благосъстояние на национално равнище на работното място?*
- *Какви са силните и слабите страни на националните програми, насочени към подпомагане на доставчиците на ПОО да актуализират своите цифрови и педагогически умения, за да направят предлагането на ПОО по-гъвкаво и достъпно за пазара на труда?*
- *Според вас кои са най-значимите нагласи на предприятията по отношение на подпомагането на благосъстоянието и психичното здраве на младите служители?*

Всеки фасилитатор е избрал различни варианти за събиране на отговорите на участниците във фокус групата;

- Фасилитаторът събира всички отговори и ги отразява в националния доклад, който се предоставя на STP.

- Фасилитаторът помоли всеки участник да отчете отговорите си във формуляра на Google и след това да ги докладва в национален доклад, който да бъде предоставен на STP.



- Формулярът за Google е достъпен на тази връзка; https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdt6UABPVtmyrm7uc16gHmko0suZeqRw_AnDszosZN_8WgDCw/viewform?usp=sf_link

В края на сесиите на фокус групите всеки партньор представи обобщение на националните резултати, получени от фокус групите, и изпрати този доклад на STP. Тези ключови констатации бяха включени в настоящия доклад с препоръки за политики и практики.



3. ПРЕПОРЪКИ НА ПОЛИТИЧЕСКО РАВНИЩЕ

ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОЛИТИКИ В СИСТЕМИТЕ ЗА ПОО:

- **Разширяване на обхвата на дуалните програми за ПОО:**

Въпреки че дуалното образование е широко разпространено в страните, системата не е еднакво развита. Интеграцията на дуалното ПОО може да бъде засилена чрез засилване на сътрудничеството с промишлеността, за да се осигурят повече възможности за обучение на работното място. Това ще отговори на нарастващото търсене на междинни умения и ще спомогне за намаляване както на свръхквалификацията, така и на недостатъчната квалификация на пазара на труда. Създаването на повече стимули за предприятията да участват в схеми за дуално обучение ще повиши привлекателността на ПОО и ще осигури на завършилите ПОО умения, които съответстват на работните реалности.

Свързани добри практики - проект ERSISI (ИСПАНИЯ) и австрийска дуална система (АВСТРИЯ)

- **Засилване на партньорствата на ПОО с индустрията:**

Укрепването на партньорствата с индустрията ще гарантира, че програмите за ПОО предоставят подходящи практически умения и възможности за трудов стаж.

Свързани добри практики Programas de Talento Jovem (ПОРТУГАЛИЯ) и проект ERSISI (ИСПАНИЯ)



- **Извършване на редовен анализ на пазара на труда:**

Като се има предвид отчетеното в седемте държави несъответствие между образованието и променящите се нужди на пазара на труда, се препоръчва органите, отговарящи за учебните програми в областта на ПОО, да извършват редовен анализ на пазара на труда. Това ще гарантира, че учебните програми в областта на ПОО са постоянно съобразени с настоящите и бъдещите нужди на индустрията, особено в развиващите се сектори като ИКТ, финансите, хотелиерството и зелените технологии.

- **Въвеждане на ранно и непрекъснато ориентиране в образованието:**

Въвеждането на професионално ориентиране още от ранното средно образование ще помогне на учениците да направят информиран избор на професия, който да съответства на изискванията на пазара на труда. Това трябва да включва кариерно консултиране, стажове и запознаване с различни индустрии.

Свързани добри практики Рамка за квалификация на CPD (ГЪРЦИЯ) и Единна политика за ПОО (КИПЪР)

- **Насърчаване на ученето през целия живот като възможност за преквалификация и повишаване на квалификацията:**

Насърчаване на ученето през целия живот чрез предлагане на гъвкави, модулни курсове за ПОО, които са подходящи както за млади хора, така и за възрастни, които искат да се преквалифицират или да повишат квалификацията си.

Свързани добри практики: Умения за напредък (ИРЛАНДИЯ) & REEMPIR CPD (ГЪРЦИЯ)



ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОЛИТИКИ, НАСОЧЕНИ КЪМ МЛАДИТЕ СЛУЖИТЕЛИ:

- **Разработване на всеобхватни програми за овластяване на младите хора:**

Като се имат предвид съобщенията за икономическите трудности на младите работници, се препоръчва правителствата да въведат всеобхватни програми за овластяване на младото поколение, което прави първите си стъпки в пазара на труда. Предлагането на цялостна подкрепа чрез програми, които излизат извън рамките на заетостта и обхващат финансово образование, достъпни жилища, здравни услуги и менторство, ще подобри цялостното благосъстояние и независимост на младите хора.

Свързани добри практики: Младежки съвет на Кипър (КИПРУС)



- **Прилагане на политики за подобряване на условията на труд:**
Насърчаване на политиките в ЕС за подобряване на качеството на работните места за младите работници, включително справедливо възнаграждение, сигурност на работното място и безопасна работна среда. Насърчаване на предприятията да възприемат тези практики чрез стимули и програми за признаване.

Свързани добри практики - "България ви иска" (БЪЛГАРИЯ)

- **Въвеждане на подкрепа за безработните младежи чрез програми и стимули:**

Както съобщават страните, вече има някои програми, предназначени за предоставяне на подкрепа на безработни младежи. Препоръчва се обаче да се преразгледат съществуващите програми и да се въведат нови, които да съчетават обучението с възможностите за заетост на безработни и неактивни млади хора, за да се гарантира, че тези програми предлагат както специфични за работата, така и преносими умения.

Свързана(и) добра(и) практика(и) - Fundación Telefonica (ИСПАНИЯ) & Iniciativa Emprego Jovem (ПОРТУГАЛИЯ)

- **Въвеждане на стимули за наемане на младежи:**

Препоръчва се да се предоставят данъчни стимули или субсидии на предприятията, които наемат млади служители, особено в сектори с голямо търсене, за да се насърчи заетостта сред младите хора.

Свързана(и) добра(и) практика(и) - SOLAS Apprenticeship (ИРЛАНДИЯ) и Compromise Emprego Sustenavel (ПОРТУГАЛИЯ)



- **Въвеждане на програми за развитие на уменията:**

В докладите за отделните държави се подчертава нарастващата цифровизация на бизнеса, както и променящите се изисквания в работната среда. За да се отговори на тези промени, се препоръчва да се въведат програми, които включват не само професионално обучение, но и развитие на меки умения, цифрова грамотност и предприемачество, за да се подготвят младите служители за разнообразни кариерни пътища.

Свързани добри практики - ATIVAR.PT (ПОРТУГАЛИЯ) & Баски план за професионално образование и обучение (ИСПАНИЯ) & Tech Apprenticeship (ИРЛАНДИЯ)



- **Прилагане на политики за смекчаване на икономическия натиск:**

Повтарящите се икономически кризи и инфлацията са посочени като основна трудност пред младите служители в страната. За да се справят с тях, се препоръчва да се прилагат политики за облекчаване на икономическия натиск върху младите служители, като например инициативи за достъпни жилища, ресурси за финансово планиране и мерки за борба с високите разходи за живот и инфлацията.

Свързани добри практики - Агенция за преместване в Барселона (ИСПАНИЯ)



ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОЛИТИКИ, НАСОЧЕНИ КЪМ РАМКАТА НА ППР ЗА ДОСТАВЧИЦИТЕ НА ПОО:

- **Междусекторни/мултидисциплинарни учебни програми за ППР:**

Компетентният преподавател се нуждае както от технически и теоретични умения (познания в областта), така и от междуличностни и социални умения (меки умения), за да се ориентира в различните нужди и да отговори на различните възприятия и произход на хората, с които работи. Важно е възможностите за обучение да се отнасят както до секторните, така и до социалните области, за да се подготвят по-добре преподавателите за използване на приобщаващи и участващи методи на обучение.

- **Надграждане на предишни знания с помощта на техники за микрообучение:**

Съществува богат набор от утвърдени знания и методи, натрупани през годините. Макар че част от тази информация може да е остаряла, тя продължава да е от съществено значение за всяка област. Превръщането на тези знания в ресурси за микрообучение е много ефективен начин да се поддържат актуални, като се позволява съсредоточаване върху критичните аспекти на всяка област, без да се прави компромис с качеството.

Свързани добри практики - Приобщаване в ранна детска възраст (ИСПАНИЯ) и Програма за обучение на учители за развитие на цифровия капацитет (КИПЪР)

- **Специфични за дадена област учебни програми, основани на изразените нужди на практикуващите/работниците:**

Приспособяването на ППР към конкретните предизвикателства и нужди, изразени от преподавателите, гарантира, че те придобиват пряко приложими умения, което води до по-ефективна и въздействаща учебна среда.



Това може да се постигне чрез прости - но изчерпателни - проучвания, които се провеждат редовно и могат да помогнат за определяне на възприятието и нагласите на обучаващите в рамките на тяхната практика. Този подход може също така да помогне да се проучат тенденциите и промените в дългосрочен план и като такива да се получи представа за потенциално възникващи тенденции.

Свързани добри практики - PEM (ГЪРЦИЯ) и Hospitality Skills (ИРЛАНДИЯ)

- **Качествени програми, които насърчават участието и ангажираността:**

Интерактивните и увлекателни програми за повишаване на квалификацията мотивират за участие, което води до по-задълбочено учене, по-добро запазване на знанията и в крайна сметка до по-квалифицирана работна сила. Тези елементи, за да бъдат ефективни, изискват особено внимание към качеството, което в по-голямата си част се състои от хубав и разбираем език на образователните материали, добре структурирани и оформени източници, изчерпателна класификация на съществуващите знания и външни ресурси, както и адекватни педагогически насоки за учителите (и неизчерпателен график на обучението).

Свързани добри практики - Програма за подкрепа на професионалното обучение (TSP) (КИПЪР) & Технологично усъвършенствано обучение (TEL) (ИРЛАНДИЯ) & Pacto Local para a Empregabilidade e Empreendedorismo Jovem (ПОРТУГАЛИЯ) & PEMPIPP (ГЪРЦИЯ)

- **Лесен и безплатен достъп до ППР за всички служители:**

Скъпоструващите програми за ППР означават ограничен достъп. Живеем в общества, в които (не)наличието на капитал определя напредъка на човека, но докато този напредък е винаги ограничен до тези, които могат да финансират пътя



си, това означава, че някои остават назад, а тези, които увеличават знанията си, невинаги ще могат да ги приложат на практика, тъй като са ограничени от времето и енергията си. Свободният достъп води до по-професионални служители, което пък води до напредък в много отношения.

- **Осигуряване на отпуски за образование/обучение:**

Специално отделеното време дава възможност за целенасочено учене извън ежедневните задължения, което позволява на преподавателите да се ангажират пълноценно с програмите за ППР и да превърнат наученото в подобрени преподавателски практики. Тази разпоредба е също така неразделна част от политиките за благосъстояние, тъй като признава, че процесът на учене е работен процес и признаването му като такъв би довело до много по-ефективно повишаване на квалификацията на работната сила като цяло.

- **Създаване на централизирани центрове за ППР:**

Централна платформа, която улеснява достъпа до разнообразни възможности за ППР, опростява процесите на признаване и дава възможност на преподавателите да правят информиран избор за професионалното си развитие. В нея могат да се събират и популяризират всички налични възможности за ППР на регионално или държавно равнище. Всички доставчици биха могли да описват своите предложения, а потребителите биха могли също така да оценяват ППР след участието си в тях, като начин за подобряване на предстоящите версии. Освен това тази платформа може да съдържа всички възможности, обхванати от държавата и закона, които изясняват въпросите за признаването на ППР, разходите и субсидиите, както и информация за фирмите относно механизмите, които им позволяват да се възползват от тях.

Свързани добри практики - БАУКО (БЪЛГАРИЯ) & Springboard+ & Skillnet Ireland (ИРЛАНДИЯ)



ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОЛИТИКИТЕ ЗА БЛАГОСЪСТОЯНИЕ:

- **Насърчаване на гъвкави възможности за работа и баланс между професионалния и личния живот:**

Като се имат предвид променящите се нужди и приоритети на младите служители в сравнение с предишните поколения, се препоръчва да се прилагат политики, които подкрепят гъвкавото работно време и възможностите за работа от разстояние, за да се отговори на предпочитанията на младите служители за по-добър баланс между професионалния и личния живот. Въвеждането на придобивки, които подпомагат баланса между професионалния и личния живот, като например достатъчно дни платен отпуск, подкрепа за психичното здраве и възможности за кариерно развитие, ще допринесе за благосъстоянието на служителите.

Свързани добри практики - "Home Office" (БЪЛГАРИЯ) &

- **Въвеждане на политики, които насърчават финансовото благосъстояние:**

В отговор на икономическите трудности, с които се сблъскват служителите, се препоръчва да се въведат политики за подобряване на финансовото им благосъстояние. Насърчаването на равно заплащане за еднакъв труд, независимо от пола, региона и сектора, чрез прилагане на законодателството за равно заплащане е една от стъпките в тази посока. Освен това се препоръчва да се предоставят програми за финансово обучение, които да помогнат на служителите да управляват по-добре финансите си, да планират бъдещето и да намалят икономическия стрес.

- **Осигуряване на достъпни грижи за психичното здраве:**

Препоръчително е да има политики, които да гарантират всеобхватни услуги за психично здраве, които да са достъпни за всички служители, включително и за тези в селските и необслужваните райони. Препоръчва се също така създателите на политики да насърчават интегрирането на психиатричните грижи в системите за първична медицинска помощ.



Свързани добри практики - Рамка за здравословно работно място (ИРЛАНДИЯ) и приложение LiveWell (ПОРТУГАЛИЯ)

- **Прилагане на програми за психично здраве на работното място:**

Препоръчва се въвеждането на политики, насърчаващи работодателите да прилагат политики за психично здраве на работното място, които включват превенция, ранно откриване, подкрепа и реинтеграция. Насърчаване на компаниите да предлагат програми за подпомагане на служителите, които предоставят поверителни консултации и услуги за подкрепа на служителите, които се сблъскват със стрес, тревожност и други предизвикателства, свързани с психичното здраве.

Свързани добри практики - Здравословна Ирландия на работното място (ИРЛАНДИЯ)

- **Въвеждане на политики, регулиращи гъвкавите условия на труд:**

Гъвкавото работно време и работата от разстояние вече са често срещани практики, но не всички държави са ги регламентирали. Ето защо се препоръчва да се разработят политики, които да насърчават приемането на гъвкави схеми на работа, включително възможности за работа от разстояние, гъвкави графици и работа на непълно работно време. Дружествата следва да бъдат насърчавани да предлагат тези възможности, за да помогнат на служителите да балансират между работата и личните си задължения. Освен това следва да се въведат разпоредби за ограничаване на ангажираността в извънработно време и да се гарантира, че служителите имат подходящи почивки и периоди за отдих, като се насърчава култура, която зачита границите между работното и личното време.

Свързани добри практики - "Home Office" (БЪЛГАРИЯ) &



ПРЕПОРЪКИ КЪМ ПРЕДПРИЯТИЯТА ЗА ПОДКРЕПА НА БЛАГОСЪСТОЯНИЕТО И ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ:

- **Инвестиране в развитието на служителите:**

Ученето на работното място и възможностите за продължаващо професионално развитие (ППР) могат да бъдат от голяма полза за служителите, ръководството и цялата сфера на труда. С възникването на нови потребности и възможности ефективното им посрещане и подготовка за тях може значително да подобри колективните усилия, да подобри дейностите и да увеличи общото въздействие.
- **Насърчаване на доброто лидерство - инвестирайте в развитието на доброто лидерство:**

Що се отнася до ППР от гледна точка на управлението, живеем в епоха, богата на инициативи, документирани знания и възможности, които позволяват на управлението да бъде по-открито, демократично, директно и подкрепящо. В съчетание с неотложната необходимост от екологична устойчивост и здравно съзнание, това е идеалното време да се премине отвъд ориентираните към печалба нагласи и да се предприемат прогресивни стъпки напред.
- **Насърчавайте здравословен баланс между професионалния и личния живот:**

Понякога законодателството не отговаря адекватно на нуждите на баланса между професионалния и личния живот, като оставя въпроси, които могат да се тълкуват. Това може да навреди на отношенията между работниците, работодателите, държавата, пазара на труда и обществото като цяло. Доброто ръководство може да насърчи здравословния баланс между професионалния и личния живот, като надхвърли минималните изисквания, определени от законодателството, и даде положителни примери на другите предприятия. Чрез прилагане на мерки, които се



определят съвместно със служителите, и поддържане на прозрачност относно нуждите, ограниченията, ресурсите и възможностите на работното място, могат да се развият въздействащи практики и манталитет, което да доведе до трайно положително въздействие.

Свързани добри практики - ЕУ Кипър (Кипър) и награда "Здравословни работни места" (Португалия)

- **Осигуряване на достъп до психиатрична помощ:**

Въпреки че работното място е динамична среда, подобно на микрокосмоса на обществото, то не може да задоволи всички възможни нужди само по себе си. Включете се в дискусии със служителите си, документирайте техните нужди и определете институциите и специалистите, които могат да осигурят качествена подкрепа за психичното здраве. Тъй като работата може да бъде предизвикателство за всички, от решаващо значение е да имате достъп до ресурси за психично здраве, което гарантира, че както служителите, така и ръководството могат ефективно да посрещат изискванията на работата и да поддържат здравословни взаимоотношения помежду си.

Свързани добри практики - Mind you Mind (ПОРТУГАЛИЯ)



4. ПРИЛАГАНЕ НА НАЙ-ДОБРИТЕ ПРАКТИКИ ОТ ВСЯКА ДЪРЖАВА



Чрез сравнителния анализ, който партньорството извърши, екипът на проекта разгледа наличната литература и добрите практики от техния контекст на работа и свързаните с тях институции. Ориентировъчно споделяме някои от тези практики от всяка държава, като някои от тях са посочени и като "свързани добри практики" в горните препоръки.



ИСПАНИЯ

Добра практика 1: Програма за младежка заетост на Fundación Telefonica

Програмата за младежка заетост на Fundación Telefónica помага на млади хора в нужда, като покрива разходите им за професионално образование. Тя е насочена към студенти, които са социално изключени и са записани в програми, свързани с технологиите. Програмата е успешна, като делът на завършилите обучението младежи, на които е оказана помощ, е висок.

Научете повече за проекта "LANZADERAS CONECTA EMPLEO" на Fundación Telefónica на адрес <https://en.fundaciontelefonica.com/employability/lanzaderas-conecta-empleo/>

Добра практика 2: Проект ERSISI

Проектът ERSISI съчетава социални услуги и помощ за заетост в Навара, Испания, като е насочен към общини с висока безработица. Той има за цел да помогне на 500 млади хора, изложени на риск от социално изключване, да намерят работа. Партньори са местните власти, банки и университет. Успехът ще се измерва с участието на младежите и намирането на работа. Този проект е обещаващ, тъй като предлага цялостен подход за интегриране на младите хора в работната сила.

Научете повече за проекта ERSISI на адрес <https://web.archive.org/web/20230330153942/https://ersisi.navarra.es/es/el-proyecto>



Добра практика 3: Включване в ранна възраст

Проучване, проведено в Андалусия, Испания, показва несъответствие между нуждите на учителите и официалното обучение. Пилотните програми показват ограничено сътрудничество между университетите и училищата. Освен това проучванията разкриват, че само малка част от учителите се чувстват подготвени за разнообразни класни стаи или са преминали скорошно обучение в областта на образованието за деца със специални потребности. Това предполага, че учителите се нуждаят от повече подкрепа извън традиционните методи на обучение. Изследването имаше за цел да се справи с този проблем, като предостави на учителите платформа за споделяне на опит, който е повлиял на професионалното им развитие.

Научете повече на адрес: <https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/#!node=41732&filter=all>

Добра практика 4: Баски план за професионално образование и обучение

През 2014 г. баското правителство одобри план за актуализиране на професионалното образование и обучение (ПОО) в Страната на баските. Планът има за цел да подготви работниците за четвъртата индустриална революция, като се съсредоточи върху цифровите умения и новите технологии. Важна част от плана е проектът "Иканос", който предоставя ресурси, за да помогне на хората да развият уменията, необходими за работа в Индустрия 4.0.

Научете повече на адрес: <http://www.bibliotekak.euskadi.eus/WebOpac>



Добра практика 5: Агенция за преместване в Барселона

Агенция за преместване в Барселона, специализирана в това да направи процеса на преместване възможно най-гладък и без стрес.

Тези комплексни услуги гарантират, че преходът ви към оживения град Барселона ще бъде безпроблемен и ще допринесе за цялостното ви благосъстояние. Предлагаме широк спектър от услуги, включително съдействие за осигуряване на жилище, помощ при търсене на училище за децата, визови и имиграционни услуги и културно обучение, което да ви помогне да се адаптирате към новата среда.

Полицейските услуги, ориентирани към общността, са доказано ефективен подход за насърчаване на по-безопасна и по-здравословна обществена среда, което косвено допринася за благосъстоянието на служителите и техните семейства.

Научете повече на <https://www.eresrelocation.es/relocation-immigration/>



БЪЛГАРИЯ

Добра практика 1: “България ви иска”

Добър пример за това е инициативата “България ви иска” (Bulgaria Wants You), която е насочена главно към млади висшисти/професионалисти, които са напуснали страната. Чрез богато видео и медийно съдържание инициативата представя водещите компании, работещи на българския пазар, като добро място за кариерно развитие и дава подробна информация за стандартите, средата, начина на живот и свободните работни места в различните региони на страната. Платформата предлага калкулатор, който помага на младите служители да преценят дали желаната заплата ще е достатъчна, за да запазят желания начин на живот.

Научете повече на <https://bulgariawantsyou.com>

Добра практика 2: ППР на БАУКО

Българската асоциация на организациите за управленско консултиране (БАУКО) предлага успешна програма за продължаващо професионално развитие (ППР) за консултанти по управление и бизнес професионалисти. Тази програма използва семинари, конференции и събития за създаване на мрежи, за да подобри уменията и знанията на участниците в области като стратегическо управление, лидерство и тенденции в индустрията. Чрез взаимодействие с опитни специалисти чрез интерактивни дискусии и практически упражнения участниците могат да се информират за най-новите инструменти и методологии, използвани в управленското консултиране. В крайна сметка програмата за ППР на БАУКО помага на професионалистите да поддържат своята квалификация, да останат конкурентоспособни и да обслужват по-добре променящите се нужди на своите клиенти.

Научете повече на <https://bamco.bg/resources/competence-development/>



Добра практика 3: Български кодекс на труда - "Работа от вкъщи"

Българският Кодекс на труда позволява работа от разстояние, договорена чрез договори или колективно договаряне. Работодателите не могат да налагат работа от разстояние, освен в извънредни случаи. Часовете за работа от разстояние се определят подобно на тези за работа в офис, но индивидуалните договори могат да изключат извънреден труд, нощни смени или работа на национални празници. Дистанционните работници управляват своите графици, но трябва да са на разположение по време на комуникацията с работодателя. Стандартите за изпълнение са същите като при офисните работници. Изисква се записване на работното време, като служителите носят отговорност за точността на данните.

Научете повече на адрес: <https://eurofast.eu/labor-code-and-remote-work-in-bulgaria/>

ГЪРЦИЯ

Добра практика 1: Панхеленска асоциация на преводачите (РЕМ)

РЕМ предоставя програми за повишаване на квалификацията на своите членове, като целта е да се подобри обслужването на клиентите чрез непрекъснато обучение и професионално израстване. Тези програми обхващат различни теми от особен интерес за писмени и устни преводачи, субтитристи и редактори. Членовете могат да участват в програмата на минимална или никаква цена, което гарантира, че техните умения и знания остават актуални и съобразени с тенденциите в бранша. Успехът на програмата се подчертава от разнообразната тематика, уважаемите лектори и достъпността за различните нива на членство.

Научете повече на <https://pem.gr/giati-na-ginete-melos/synechizomeni-epangelmatiki-katartisi-cpd/>



Добра практика 2: Средиземноморско професионално обучение в Средиземноморския колеж

Центърът за учене през целия живот предлага разнообразни курсове за повишаване на квалификацията, акредитирани от международни организации и органи за присъждане на награди. Курсовете се фокусират върху личностното развитие в отговор на бързите промени на работното място, като гарантират, че завършилите студенти и специалисти имат актуализирани умения за намиране на работа и академични умения. Успехът на тези програми се крие в осигуряването на качеството им, акредитацията им от авторитетни организации и разделянето им на три основни научни области, обслужващи различни професионални сфери като здравеопазване и социални науки, образование за ръководни кадри и STEM науки.

Научете повече на <https://www.medcollege.edu.gr/en/cpd-courses/>

Добра практика 3: Асоциация на оценителите в Гърция (SEK.E)

SEKE предоставя на своите членове програми за продължаващо професионално развитие (ППР) като част от процедурите за подновяване на акредитацията им. Предложенията за ППР се състоят от онлайн семинари и работни срещи, съобразени с нуждите на членовете. Тези сесии обхващат широк спектър от теми, свързани с оценяването на недвижими имоти, включително теми като "Съвременни европейски оценителски практики и предизвикателства по време на пандемията", "Оценка на хотели, търговски недвижими имоти, складове, индустриални зони и краткосрочни наеми във външни резиденции", "Оценка на предприятия" и "Оценка на недвижими имоти" и др.

Научете повече на <https://avag.gr/cpd-2023/>



Добра практика 4: Панхеленска асоциация на професионалните преводачи, завършили Йонийския университет (PEEMPPIP)

От 2014 г. PEEMPPIP предлага програма за продължаващо професионално развитие (ППР) за преводачи. Тази програма гарантира, че членовете на организацията ще останат в крак с новостите и ще бъдат конкурентноспособни, като им предоставя различни методи за обучение, като семинари и работни срещи. Членовете, които покриват 18 кредита в продължение на три години, се признават за “непрекъснато развиващи се преводачи”. PEEMPPIP предлага сертификати за тези програми, които могат да се използват при кандидатстване за работа.

Научете повече на <https://peempip.gr/el/continuous-professional-development/>

Добра практика 5: Квалификационна рамка за ППР

Квалификационната рамка за ППР, разработена от EOPPEP в сътрудничество с профсъюза на работниците и служителите и профсъюза на работодателите през 2017 г., е едно от малкото систематични усилия за определяне на изискванията за образование и обучение на консултантите на работното място. В него се разглеждат необходимите квалификации и умения, като се отчитат гледните точки както на работодателите, така и на работниците и служителите. Въпреки че въздействието ѝ не е официално документирано от самото ѝ създаване, рамката е изключително всеобхватна и може да се адаптира в различни контексти. Тя е разработена така, че да отговаря на различните реалности в икономическите и трудовите сектори на Гърция.

Научете повече на https://www.eoppep.gr/images/SYEP/perigramma_SEP.pdf



КИПЪР

Добра практика 1: Младежки съвет на Кипър

През 2017 г. Младежкият съвет на Кипър стартира две програми за борба с младежката безработица. Програмата "Активна младеж" използва информационна кампания и посланици, за да свърже младите хора с възможностите за работа. Програмата за развитие на младежкото предприемачество помага на безработни младежи на възраст 15-29 години да проучат бизнес идеи и да станат предприемачи чрез семинари и наставничество.

Научете повече на <http://onek.org.cy/>

Добра практика 2: Програма за подкрепа на професионалното образование и обучение (ПОО)

Министерството на образованието в Кипър прилага политика, според която всички училища трябва да разработят план за професионално обучение на своите учители през учебната 2023-2024 г. Този план трябва да бъде интегриран в съществуващия единен план за развитие и усъвършенстване на всяко училище. Педагогическият институт предлага на ограничен брой училища възможността да участват в специална Програма за подкрепа на професионалното обучение (ППОО) за целогодишна, задълбочена подкрепа за професионално развитие. Повече подробности за VLSP можете да намерите на уебсайта на Педагогическия институт.

Научете повече на https://www.pi.ac.cy/pi/files/anakoinoseis/2022_2023/20230523_yem.pdf



Добра практика 3: Програма за обучение на учители за развитие на цифровия капацитет

През март 2021 г. Министерството на образованието стартира програма за развитие на цифровия капацитет на учителите. Разработена въз основа на нуждите на учителите, програмата предлага онлайн модули и инструменти за самооценка. Учителите могат да си поставят лични цели за обучение и да избират от различни ресурси, за да подобрят цифровите си умения. Тази програма отразява фокуса на правителството върху цифровото образование в училищата.

Научете повече на https://www.pi.ac.cy/pi/index.php?option=com_content&view=article&id=3149%3A2021-02-15-07-33-16&catid=34%3A2010-06-02-08-27-34&Itemid=65&lang=el

Добра практика 4: Прилагане на единна политика за професионално обучение

Настоящата Единна политика за професионално обучение напомня на училищата за представянето на доклад за професионалната подготовка на учителите съгласно Единната политика за професионално обучение. В доклада се описват подробно изпълнените действия и тяхната ефективност. Това се прави по електронен път и помага да се вземе решение за продължаване на участието или за търсене на допълнителна подкрепа за професионално развитие.

Научете повече на <https://epaggelmatikimathisi.pi.ac.cy/index.jsp?pnum=PUB001>



Добра практика 5: ЕУ Кипър

ЕУ Кипър има удоволствието да съобщи за успешното приключване на дългоочакваното събитие, на което бяха представени резултатите от кипърското проучване на благосъстоянието на работното място. Събитието, което се проведе на 20 ноември, събра лидери в бранша, професионалисти и заинтересовани страни, за да обсъдят и разгледат резултатите от това значимо проучване. Проучването за благосъстоянието на работното място в Кипър е проведено в различни сектори. Тази инициатива, ръководена от ЕУ, има за цел да разкрие възприятията на компаниите за благосъстоянието, съществуващите инициативи и готовността за прилагане на практики за благосъстояние.

Научете повече на https://www.ey.com/en_gl/newsroom/2023/09/pay-well-being-and-flexibility-prolong-workplace-tensions-as-more-than-a-third-of-employees-likely-to-quit-ey-survey-finds

АВСТРИЯ

Добра практика 1: Австрийска дуална система

Австрийската дуална система сама по себе си е пример за успех, и по-специално гаранцията за чиракуване.

“Професионалното обучение в Австрия се провежда или като част от (редовното) образование в училище, или по дуалната система (ISCED 354, EQF 4). Дуалното професионално образование и обучение с настоящем 227 различни учебни заведения (от май 2022 г.) се провежда на две места за обучение - в учебното предприятие и в професионалното училище. То предлага обучение на работното място, което е близко до икономиката и пазара на труда, с пряка връзка с предприемаческата дейност.”

Научете повече на <https://www.bmaw.gv.at/en/Topics/Vocational-Training-and-Skills.html>



Добра практика 2: SkillsWeekAustria

Пример за това е организираната от Федералната стопанска камара седмица на уменията в Австрия (SkillsWeekAustria). Инициативата за умения на Стопанската камара, заедно с асоциацията Skills Austria и Austrian Skills, ефективно показва на обществеността колко привлекателно е професионалното обучение и какво може да се постигне с него. Новата Седмица на уменията в Австрия има за цел да мобилизира младите хора в цяла Австрия за възможностите, които предлага професионалното обучение.

Научете повече на <https://www.wko.at/skillsweekaustria/start>

Добра практика 3: Социалната система на Австрия

В Австрия съществува стабилна система за социално подпомагане, която осигурява благосъстоянието на хората и семействата чрез различни програми за обезщетения и помощи. Обезщетенията за безработица, семейните надбавки и помощите за отглеждане на деца осигуряват финансова стабилност и помощ на нуждаещите се, а програмите за подпомагане на служителите предлагат поверителни консултации, ресурси за психично здраве и услуги за подкрепа на служителите. Инициативите за здраве и уелнес на работните места, наред със службите за трудова медицина, дават приоритет на физическото и психическото благополучие на работниците. Освен това представителството на служителите чрез работнически съвети и застъпници гарантира, че правата и интересите на служителите се отстояват на работното място, като се насърчава благоприятна среда, способстваща за цялостното благосъстояние.

Научете повече на <https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Nicht-uebertragbare-Krankheiten/Psychische-Gesundheit/Nationale-Strategie-zur-psychischen-Gesundheit.html>



ИРЛАНДИЯ

Добра практика 1: Ученичество по SOLAS

Програмата SOLAS за подкрепа на чиракуването предоставя финансови стимули и услуги за подкрепа на работодатели, чираци и образователни институции, участващи в чиракуването. Посредством тази програма работодателите получават безвъзмездни средства за компенсирание на разходите за обучение на чираци, а чираците получават финансова подкрепа за покриване на разходи като пътни и настаняване.

Научете повече на <https://www.apprenticeship.ie/>

Добра практика 2: Умения за напредване

Инициативата “Умения за напредък” предлага възможности за повишаване на квалификацията и преквалификация на лица, които в момента работят в нискоквалифицирани професии. Тя предоставя специално разработени програми за обучение, предназначени за подобряване на уменията и квалификацията на участниците, което им позволява да напредват в кариерата и да получат достъп до по-високоплатени работни места.

Научете повече на <https://www.solas.ie/programmes/skills-to-advance/>

Добра практика 3: Техническо обучение

Програмата за технологични стажове, разработена в партньорство с водещи технологични компании, предлага на младите служители възможност да придобият практически опит в области като разработване на софтуер, киберсигурност и анализ на данни. Завършилите програмата са си осигурили работа във водещи технологични фирми и са допринесли за репутацията на Ирландия като световен технологичен център.

Научете повече на <https://fit.ie/tech-apprenticeships/>



Добра практика 4: Умения за гостоприемство

Тази програма, която е резултат от сътрудничеството между образователните институции и хотелиерската индустрия, предоставя на младите служители специализирано обучение в области като кулинария, управление на хотелиерството и обслужване на клиенти. Завършилите програмата започват успешна кариера в хотели, ресторанти и предприятия, свързани с туризма.

Научете повече на <https://hospitalityskillsireland.com/>

Добра практика 5: Skillnet Ireland

Skillnet Ireland (финансирана от държавата мрежа) играе ключова роля в насърчаването на воденото от предприятията развитие на работната сила. Skillnet предоставя възможности за обучение в различни сектори с акцент върху ПОО. Чрез мрежите на Skillnet доставчиците на ПОО могат да получат достъп до програми, насочени към усъвършенстване на цифровите компетентности и усъвършенстване на педагогическите методики, за да служат по-добре на учащите се и да отговарят на изискванията на пазара на труда.

Научете повече на <https://www.skillnetireland.ie/>

Добра практика 6: Springboard+

Springboard+ предоставя безплатни или силно субсидирани възможности за висше образование и обучение за повишаване на квалификацията или преквалификация на хора в области с високо търсене, като например цифрови умения. Доставчиците на ПОО могат да участват в предлагането на курсове в рамките на Springboard+ или да използват програмата, за да повишат компетентността на собствения си персонал, като по този начин повишат качеството и адекватността на предлаганото ПОО.

Научете повече на <https://hea.ie/skills-engagement/springboard/>



Добра практика 7: Учене с помощта на технологии (TEL)

Службите за подкрепа на **технологично усъвършенстваното обучение (TEL)** в много образователни институции от трето ниво предлагат неоченима помощ на доставчиците на ПОО за ефективно интегриране на технологиите в процесите на преподаване и учене. Тези услуги предоставят на преподавателите в областта на ПОО необходимите насоки, ресурси и стратегии за оптимално използване на цифровите инструменти, като по този начин насърчават подобряването на учебния опит и правят предоставянето на ПОО по-достъпно за различни учащи. Чрез съгласувани усилия в рамките на тези програми и инициативи Ирландия подчертава ангажимента си да развива предоставянето на ПОО в съответствие с променящите се нужди на пазара на труда.

Научете повече на <https://www.ucd.ie/teaching/resources/technologyenhancedlearning/>

Добра практика 8: Рамка за здравословно работно място

Ирландската рамка за здравословни работни места предлага насоки за работодателите за създаване на по-здравословни работни места. Тя е съобразена със съществуващите закони за здравословни и безопасни условия на труд, но не изисква задължително участие. Ползите са както за работниците, така и за предприятията. В разработването на рамката участват множество правителствени служби и консултации със заинтересованите страни. Курс за обучение подпомага нейното прилагане.

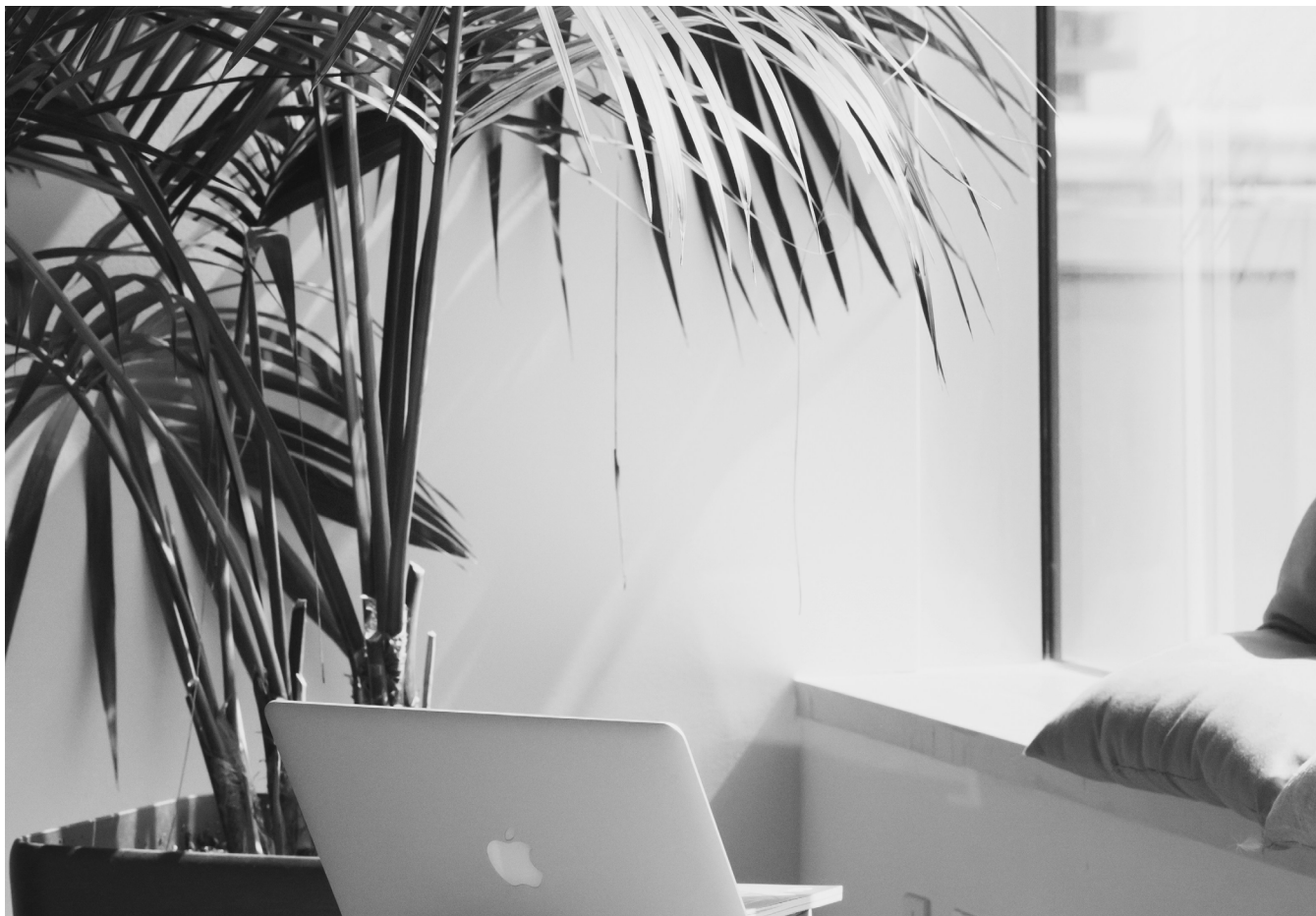
Научете повече на <https://healthyworkplace.ie/about-irelands-healthy-workplace-framework/>



Добра практика 9: Здравословна Ирландия на работното място

Рамката "Здрава Ирландия на работното място" (2021-2025 г.) насърчава благосъстоянието на служителите в Ирландия. Тя предлага насоки за работните места за създаване на здравословна среда чрез инициативи като подкрепа за психичното здраве, програми за физическа активност и възможности за здравословно хранене. Рамката подчертава ползите от здравата работна сила, включително повишената производителност и намалените отсъствия.

Научете повече на <https://assets.gov.ie/207313/1c6a20c9-dcd9-4e17-aa9d-d9e4889dd28d.pdf>



ПОРТУГАЛИЯ

Добра практика 1: Мерки, насърчавани от ИЕФП (публични инициативи)

Compromisso Emprego Sustentável (Ангажимент за устойчива заетост) - Изключителна и преходна подкрепа за наемане на работа с механизми за положителна диференциация на младите хора:

- Намаляване на минималния период на записване за лица на възраст до 35 години.
- 25% увеличение на подкрепата за наемане на млади хора на възраст до 35 години.
- Работодателят е длъжен да осигури подходящо обучение.

Научете повече на <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medCompromissoEmpregoSustentavel.do>

Estágios ATIVAR.PT (стажове в ATIVAR.PT) - практически опит за млади хора с продължителност 9 месеца:

- Допустимите кандидати по принцип са млади хора (на възраст 18 години или повече и под 30 години).
- Възнаграждението за стажове зависи от квалификацията на младежа.

Научете повече на <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medida/estagioemprego/descEstagiosAtivarPT.jsp>

Emprego Jovem Ativo (Активна младежка заетост) - 6-месечен практически опит с екипи от млади хора, за да се подобрят условията им за социално-професионална интеграция.

Научете повече на [https://www.iefp.pt/documents/10181/1379158/Ficha+Sintese+Emprego+Jovem+Ativo++\(vf+17-01-2022\).pdf/4a34cbb9-b008-4e7d-b169-12be78b2fee0](https://www.iefp.pt/documents/10181/1379158/Ficha+Sintese+Emprego+Jovem+Ativo++(vf+17-01-2022).pdf/4a34cbb9-b008-4e7d-b169-12be78b2fee0)



Iniciativa Emprego Jovem (Инициатива за младежка заетост) - Програма за подпомагане на обучението и пригодността за заетост на NEET: младежи, които не са заети, не учат и не се обучават.

Научете повече на https://portugal2020.pt/wp-content/uploads/sumario_executivo_pt_avaliacao_iej_2018_fevereiro2021.pdf

Добра практика 2: Pacto Local para a Empregabilidade e Empreendedorismo Jovem

Pacto Local para a Empregabilidade e Empreendedorismo Jovem - Инициатива за създаване на мрежа от португалски общини, които се ангажират да предложат на своите млади хора по-добри възможности за тяхното бъдеще, като създадат по-добри условия за тяхното лично, социално и професионално развитие. Следвайки насоките на Европейската комисия и принципите на Европейската година на младежта през 2022 г. и Европейската година на уменията през 2023 г., Местният пакт за младежка заетост и предприемачество има за цел да служи като неформална платформа за споделяне, така че общините да могат да улеснят възможностите за развиване на умения, които са от съществено значение за качествената заетост и младежкото предприемачество, и по този начин да подкрепят задържането на своите млади хора.

Научете повече на <https://pactoempregojuvem.pt/>



Добра практика 3: Частни инициативи

Iniciativa Nestlé Emprego Jovem (Инициатива на Nestlé за младежка заетост) - даде възможност за достъп до възможности за заетост и обучение на млади хора до 30-годишна възраст, като спомогна за борбата с безработицата в тази възрастова група.

Научете повече на <https://ods.pt/caso-de-estudo/iniciativa-nestle-emprego-jovem/>

Programas de Talento Jovem - Програмата за стажанти по оперативен мениджмънт на Jerónimo Martins е основната им програма за привличане на млади таланти. Тя предлага едногодишна комбинация от реален професионален опит и индивидуална програма за обучение в областта на дистрибуцията на храни. Тази програма има за цел да развие както бизнес познания, така и практически умения. Jerónimo Martins предлага и други програми, ориентирани към младите хора, като стажове и подкрепа за академични дипломни работи.

Научете повече на <https://www.jeronimomartins.com/pt/carreiras/estudantes-e-recem-licenciados/trainee-programme/>

Добра практика 4: Награда за здравословни работни места

Португалската асоциация на психолозите (OPP) насърчава наградата "Здравословни работни места", чиято цел е да се признаят и отличат португалски организации с изключителен и иновативен принос за безопасността, благосъстоянието и здравето (физическо и психологическо) на работното място.

Научете повече на <https://maisprodutividade.org/healthyworkplaces/>



Добра практика 5: Приложение LiveWell

Това е приложение, наречено LiveWell, което Цюрих предлага на своите служители. Приложението популяризира здравословния начин на живот и насърчава служителите да правят положителни промени. Служителите могат да проследяват своята активност и да си поставят цели. Приложението предлага съвети и предложения, които да помогнат на служителите да постигнат целите си. Цюрих стартира LiveWell като част от ангажимента си за осигуряване на благосъстояние на служителите.

Научете повече на <https://livewell.zurich.com/>

Добра практика 6: Съобразявайте се със съзнанието си

Енергийната компания EDP провежда кампанията "Mind your Mind", за да насърчи информираността за психичното здраве сред своите 13 000 служители. Кампанията предлага лекции на експерти и семинари за здравословни навици за по-добър баланс между професионалния и личния живот, като всичко това е част от по-широката стратегия на компанията за благосъстояние.

Научете повече на <https://www.edp.com/en/edp-yes/mind-your-mind>



5. ПРЕПОРЪКИ НА ПРАКТИЧЕСКО НИВО.

Като цяло, един очевиден, но необходим урок от кратките изложения на политиките е, че благосъстоянието има значение за политиката, а политиката - за благосъстоянието. Това е изключително важен момент, ако се свърже с потенциала на политиката да формира култура. Политиката може да въздейства, да повлияе и да засегне културата на хората, а нещата, които са част от политиките, в даден момент също стават част от културата. Тук съществува критична възможност политиката да подчертае важността на грижата за психично-емоционалното и физическото здраве както на работното място, така и извън него, и да промени настоящата култура по отношение на благосъстоянието, за да се прекъсне стигмата, която все още заобикаля темите за психичното здраве в днешно време, особено в работата и организациите.



Бяха разработени и изготвени препоръки по следните теми:

- **Препоръки за цифрови интервенции за благосъстоянието на служителите и работата в екип.**

В цифровата ера тези интервенции, характеризиращи се с гъвкавост и достъпност, засенчват традиционните подходи. Проектирането на ангажиращи цифрови платформи е от съществено значение за поддържане на интереса на потребителите, а сигурността на данните не може да бъде компрометирана. В този цифров преход трябва да има специализиран персонал, който да следи за безпроблемното разгръщане и управление на тези интервенции. Крайната визия е хармонизирано цифрово работно пространство, в което се зачита неприкосновеността на личния живот на потребителите и се насърчава проактивното им участие, с цел постигане на цялостна, по-здравословна работна среда.

- **Значението на осигуряването на участие и на избора на интервенции въз основа на нуждите на работниците.**

Основните препоръки в него са насочени към прилагане на подход на участие, който гарантира, че всеки глас се чува и взема предвид. Процесът започва с интервю във фокус група, което не само улеснява откритите разговори за психичното здраве, но и помага за идентифициране на областите на интервенция. Участниците колективно анализират резултатите, като ги превръщат в практически препоръки. Резултатът е подробен план за действие, съобразен с конкретните нужди, предизвикателства и цели на организацията. Този задълбочен и приобщаващ подход гарантира, че интервенциите не са просто предложени, а са адаптирани за постигане на максимална ефективност и уместност.

- **Нуждите на МСП при разработването и прилагането на интервенции в областта на психичното здраве и благосъстоянието.**

Фокусът върху ясните резултати от гледна точка на разходите и ползите е от съществено значение, като се има предвид преобладаващата философия "парите са царят" в по-малките фирми. Ангажирането на висшето ръководство, често на собствениците, и осигуряването на активно участие на служителите са от първостепенно значение.



Подчертава се полезността на онлайн ресурсите, достъпни извън редовното работно време. От решаващо значение е разработването на специфични за МСП казуси, подкрепени с подходящо финансиране. Използването на бизнес мрежи, насочени към МСП, включително търговски камари и други организации за бизнес услуги, може да засили обхвата и въздействието. В краткото изложение се предлага предлагане на външна подкрепа, както по отношение на човешките, така и на финансовите ресурси, особено за микропредприятията, което повишава ефикасността на интервенциите за насърчаване на здравето на работното място.

- **Ролята на социалните партньори в насърчаването на психичното здраве и благополучие в МСП.**

Социалните партньори имат историческа роля в здравната политика на работното място и са подходящи за справяне с възникващите проблеми на психичното здраве. Подобреното психично здраве може да бъде от полза за работодателите чрез намаляване на отсъствията от работа и повишаване на морала.

Застъпничество за повишаване на осведомеността за психичното здраве, подкрепа за разработването на политики, провеждане на изследвания, осигуряване на обучение и провеждане на информационни кампании.

- **Ролята на създателите на политики за подобряване на благосъстоянието на работното място.**

Важността на възприемането на цялостен подход към психичното здраве на работното място, включващ превенция, промоция, лечение и грижи. В доклада се предлага също така психичното здраве да бъде включено в Европейската рамкова директива за безопасност и здраве при работа. На национално равнище препоръките призовават за разработване на национални планове за действие в областта на психичното здраве, включително с акцент върху психичното здраве на работното място.

- **Обучение за насърчаване на благосъстоянието на работното място.**

Тези препоръки са съобразени със законовите изисквания за здравословни и безопасни условия на труд и с най-добрите практики за управление на благосъстоянието на работното място, в съответствие с неотдашното



съобщение на Европейската комисия. Политиката е насочена към широка аудитория, включваща организации, професионалисти в областта на човешките ресурси, мениджъри, специалисти по трудова медицина, работници, техни представители и създатели на политики както на европейско, така и на национално равнище. Препоръките включват следното: включване на законоустановените отговорности (напр. съдържанието на обучението следва да обхваща законоустановените задължения, свързани с управлението на рисковете от стрес на работното място), осигуряване на всеобхватни знания и умения в областта на здравето и безопасността, предоставяне на обучение на по-широка аудитория, обмисляне на сертифициране на обученията за насърчаване на благосъстоянието и адаптирането им към специфичните нужди на младите служители и работодателите, като се отговори на техните уникални предизвикателства.



6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение, настоящият доклад представлява важен компонент от мисията на проекта BE WELL за подобряване на стратегиите за благосъстояние и предоставяне на ценни ресурси за обучение на млади служители в МСП и на различни работни места. Съдържащите се в него прозрения и основани на доказателства насоки имат за цел да подпомогнат работодателите, здравните специалисти, националните политици и политиците на ЕС в постигането на положителна промяна. Като насърчаваме по-здравословна работна среда, ние се стремим да подобрим психичното благополучие на младите служители в цяла Европа.

Проектът BE WELL остава посветен на ангажимента си за обучение на персонала на работното място, като дава приоритет на благосъстоянието като основен аспект на организационната култура. Този фокус е от полза не само за отделните хора, като подобрява психичното им здраве и цялостната им удовлетвореност от работата, но също така допринася положително за обществото като цяло, като създава по-подкрепяща и продуктивна работна среда. Чрез постоянни усилия и сътрудничество проектът се стреми да постави еталон за практиките за благосъстояние на работните места в цяла Европа, като гарантира, че младите служители получават подкрепата, от която се нуждаят, за да се развиват както в личен, така и в професионален план.





BE WELL



Съфинансирано от
Европейския съюз

Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (ЕАСЕА). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито ЕАСЕА. Номер на проекта: 2022-1- ES01-KA220-VET-000086525