

«Підтримка ветеранів — це спільна відповідальність бізнесу, держави та суспільства»: досвід Метінвесту в створенні програм адаптації та розвитку

Про те, як бізнес адаптується до повернення ветеранів війни, розповів Олег Давиденко, директор департаменту корпоративних комунікацій Групи Метінвест на заході «Драйвери змін: бізнес для людей та про людей», що пройшов 10 грудня в Києві.



Представники влади, бізнесу та громадських організацій обговорили питання безбар'єрності та запровадження стандартів інклюзивності й доступності. Адже зараз в Україні проживає понад 3 млн людей з інвалідністю, з яких понад 300 тисяч набули такого статусу від початку повномасштабного вторгнення. Організатори заходу — Глобальний договір ООН в Україні та ПРООН в Україні в межах проєкту «Реалізація Цілей сталого розвитку в Україні» — ініціативи, що сприяє відновленню країни після війни та наближенню до стандартів європейської інтеграції.

Олег Давиденко взяв участь у панельній дискусії «Бізнес для ветеранів: від адаптації до професійного зростання». Крім нього, до обговорення долучилися представники Асоціації підприємців-ветеранів АГО, центру психологічної допомоги «Топсенс» та ІТ-компанії Evo.

Директор департаменту корпоративних комунікацій Метінвесту відзначив, що компанія не вказує у вакансіях, чи призначені вони для ветеранів. «Для нас питання реінтеграції колишніх військових — це не відокремлення ветеранів від колективу, а створення справедливих умов для всіх них і абсолютна рівність серед співробітників. Ми хочемо створити єдину екосистему, одні умови для всіх, тому ми не вказуємо, що це вакансія для ветеранів. Навпаки, ми показуємо, що відкриті й готові брати на роботу всіх ветеранів», — сказав він.

За його словами, перед Метінвестом постав виклик створити систему реінтеграції ветеранів, яка б працювала. Адже за десятиліття війни мобілізовано понад 10 000 співробітників компанії, зараз у ЗСУ служить близько 8 000 працівників, а демобілізовано приблизно 1 300 людей, з яких майже 1 000 повернулися до роботи на підприємствах Групи.

Система ґрунтується на принципах відповідальності кожного — від керівника до колег ветеранів, пріоритетності сервісів для колишніх військових, системного підходу та справедливості, тобто створенні рівних можливостей для усіх працівників.

«Шлях ветеранів починається з моменту мобілізації. Ми підтримуємо з ними постійний зв'язок, забезпечуємо амуніцією. Надаємо юридичні консультації мобілізованим,

ветеранам та їхнім родинам. Створюємо комфортні умови в колективах, щоб люди хотіли повертатися до нас», – додав Олег Давиденко.

Він зазначив, що для ветеранів у компанії діють програми навчання та перекваліфікації, а також медичного страхування. Метінвест став партнером зі створення ветеранських спільнот у містах своєї присутності, зокрема «Опліч Хабу» в Запоріжжі, де ветерани мають змогу поспілкуватися з людьми, що мають подібний досвід.

«Людина, що проходить службу в ЗСУ, зазвичай демонструє значно вищий рівень відповідальності за багатьма критеріями, зокрема у сфері безпеки, порівняно зі середньостатистичним цивільним. Для нас це великий плюс. Ми бачимо у ветеранах цілу низку переваг, які вони приносять до команди, якщо обирають працювати з нами», – сказав Олег Давиденко.

Він додав, що в компанії відкрито понад 4 000 вакансій у прифронтових містах. Усі охочі мають змогу пройти перекваліфікацію та навчатися в університеті Метінвест Політехніка, яку цього року обрало 16 ветеранів війни.

Олег Давиденко відзначив, що майже 15 000 співробітників компанії завершили навчальний курс, який готує до спілкування з ветеранами.

Оскільки саме керівники мають слугувати прикладом підтримки ветеранів на всіх етапах їхньої адаптації до нового робочого середовища, компанія запровадила спеціальну програму підготовки менеджменту «Лідерство під час війни». Цей курс вже пройшли понад 1 000 співробітників.

За його словами, компанія запустила відеокурс зі взаємодії з ветеранами війни, які повернулися з фронту до цивільного життя й проходять шлях адаптації на підприємствах. Проект створено у співпраці з військовою психологією. А програма менторства передбачає підтримку й введення посади фахівців із роботи з ветеранами, які допоможуть адаптуватися та розвиватися. Вони стануть у пригоді, якщо у ветеранів виникають проблеми з комунікацією чи браком інформації. Крім того, Метінвест запровадив групи швидкої психологічної допомоги для колишніх військових на «Запоріжсталі». І якщо вони будуть результативними, компанія має намір поширити їх на всіх підприємствах.

«Суспільна парадигма має змінитися, і цей процес уже розпочався. У ньому мають брати участь усі: бізнес, громадські організації та, звісно, держава. Але не варто покладати всю відповідальність лише на державу. Хотілося б, щоб вона вирішувала більшість питань, але це спільне завдання для всіх нас. Сьогодні ми робимо перші успішні кроки. Ми прагнемо, щоб подальші зміни відбувалися швидше й працювали ефективніше. Часу на багаторічне тестування у нас немає — потрібно діяти вже зараз», — підсумував Олег Давиденко.