



Проект

«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»

Пілотування розроблення і впровадження програм психосоціальної підтримки на роботі у воєнний і післявоєнний час

«З турботою про себе й кожного»

Тренінг для тренерів в офлайн-форматі

Перша психологічна допомога як важлива частина програми психосоціальної підтримки співробітників

Січень 2023 р.

ЗВІТ

МЕТА ТРЕНІНГУ

- Підготувати представників підприємств, що беруть участь у пілотуванні розроблення і впровадження програм психосоціальної підтримки на роботі, основам надання першої психологічної допомоги (ППД) працівникам.
- Підтримати пілотні підприємства в запровадженні ППД як ефективного інструменту для підвищення стійкості працівників та створення атмосфери психосоціальної підтримки.

ЗАВДАННЯ

- Підвищити рівень знань із надання ППД.
- Підвищити рівень знань із проведення інтерактивного навчання дорослої аудиторії.
- Надати знання та навички проводити тренінг із ППД серед своїх колег на підприємстві.
- Створити умови для напрацювання шляхів впровадження ППД на рівні підприємства.

ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

Учасники тренінгу:

- розуміють зміст поняття «перша психологічна допомога» (ППД) та її значення для людини та сфери праці;
- знають принципи та стратегії надання ППД;
- усвідомлюють роль і обов'язки надавача ППД на робочому місці;
- вміють розпізнати поведінкові, когнітивні, емоційні та фізичні ознаки (сигнали) гострих реакцій на стрес та імовірних проблем із психічним здоров'ям (тривожний розлад, депресія, посттравматичний стресовий розлад (ПТСР));

- відчують впевненість у наданні ППД, знають, як ефективно втрутитися, провести підтримуючу розмову та належним чином спрямувати для отримання професійної допомоги;
- знають, як вбудувати ППД у політику і програму психосоціальної підтримки на підприємстві й напрацювали шляхи залучення працівників як користувачів та надавачів ППД;
- знають, як провести ефективний профілактичний тренінг на робочому місці.

ЦІЛЬОВА ГРУПА

У зв'язку із великою кількістю охочих узяти участь у тренінгу ухвалено рішення провести його двічі, по 28 учасників у кожній тренінговій групі, загалом — 56. У тренінгах взяли участь представники 11 пілотних підприємств із 12. Окрім цього, у кожній групі були представники організацій роботодавців та профспілок, які є експертною стороною в межах пілотування.

Таблиця 1. Чисельність та характеристика тренінгових груп

Учасники	Дата проведення	Загальна кількість учасників	Чол.	Жін.
Представники апарату та територіальних управлінь Держпраці, Федерації профспілок України, закладу освіти з Кременчука та ІТ-компанії з Києва.	24-25.01.23	28	9	19
Працівники медичних закладів Рівного, Львова, Чернігова, Києва, Житомира, Білої Церкви, Броварів і Зборова (Тернопільська область), представники організації роботодавців у сфері охорони здоров'я.	26-27.01.23	28	6	22
Загальна кількість учасників		56	15	41
% чоловік та жінок			27,0	43,0

МЕТОДОЛОГІЯ ТА ІНСТРУМЕНТАРІЙ

Під час тренінгу використані такі інтерактивні методи навчання: презентації, робота в групах, дискусія, метод «мозковий штурм», кейс-аналіз, метод «рольова гра», тематична гра, метод «зворотний зв'язок», анкетування, вікторина, перегляд відеосюжетів для аналізу та засвоєння матеріалу.

Розроблено та використано навчально-інформаційний інструментарій та роздатковий інформаційний матеріал, зокрема:

- Інтерактивна презентація у форматі PPT.
- Роздаткові інформаційні матеріали до тренінгу:
 - 1) «Перша допомога у сфері психічного здоров'я: доказовість та приклади хороших практик».
 - 2) «Положення про перших помічників ППД на робочому місці: рекомендації».

- 3) «Розмова з колегою про психічне здоров'я: рекомендації».
 - 4) «Як провести ефективний тренінг із теми ППД: методичний інструментарій та допоміжний матеріал для практичних вправ».
- Анкета оцінювання рівня знань із теми до та після тренінгу.
 - Анкета «зворотного зв'язку».

КІЛЬКІСНІ ТА ЯКІСНІ ПОКАЗНИКИ ТА РЕЗУЛЬТАТИ

Загальні результати анкетування для оцінювання рівня поінформованості з теми до й після тренінгу представлені в *Таблиці 2*.

Загальні відгуки учасників за результатами проведених тренінгів представлені в *Таблиці 3*.

За результатами двох тренінгів зроблено висновки та рекомендації.

РІВЕНЬ ПОІНФОРМОВАНOSTІ ЗА ТЕМОЮ ДО Й ПІСЛЯ ТРЕНІНГУ

55 учасників заповнили вхідну та 36 вихідну анкету, що становить 98,2% та 64,3% від загальної кількості учасників із двох тренінгових груп.

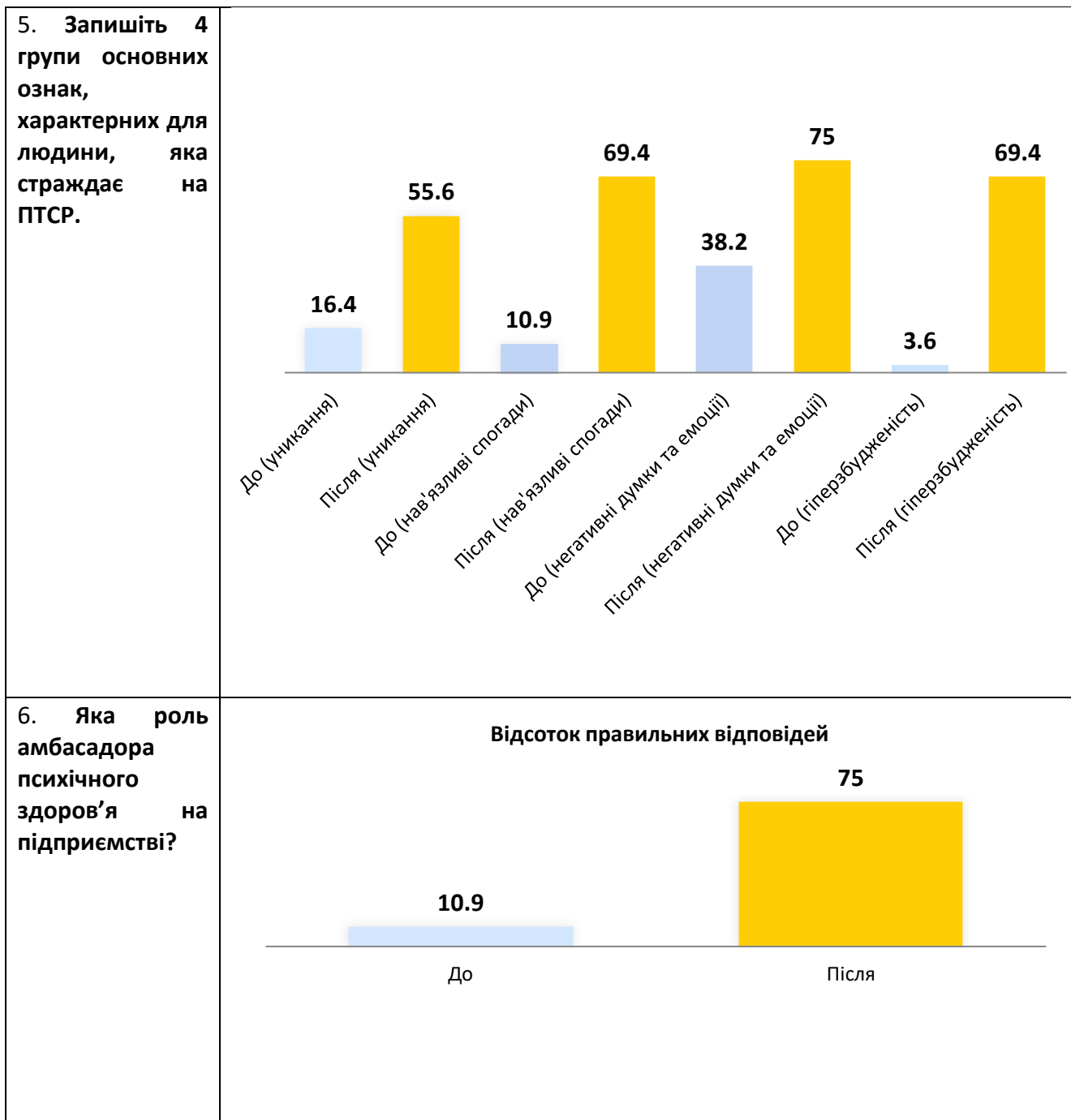
Учасники тренінгу, які заповнили вхідну та вихідну анкети (%)



Таблиця 2. Рівень поінформованості за темою до й після тренінгу

Запитання анкети	Результат					
	кількість правильних відповідей ДО та ПІСЛЯ тренінгу (%)					
1. Запишіть три групи факторів психосоціальних ризиків у сфері праці.	До (організація роботи)	Після (організація роботи)	До (соціальні фактори)	Після (соціальні фактори)	До (аспекти робочого середовища)	Після (аспекти робочого середовища)
	3.6	25	16.4	38.9	10.9	30.6

<p>2. Запишіть три принципи-дії надання першої психологічної допомоги (алгоритм)</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Категорія</th> <th>До</th> <th>Після</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Дивитися</td> <td>1.8</td> <td>83.3</td> </tr> <tr> <td>Слухати</td> <td>21.8</td> <td>91.7</td> </tr> <tr> <td>Направляти</td> <td>5.5</td> <td>83.3</td> </tr> </tbody> </table>	Категорія	До	Після	Дивитися	1.8	83.3	Слухати	21.8	91.7	Направляти	5.5	83.3																		
Категорія	До	Після																													
Дивитися	1.8	83.3																													
Слухати	21.8	91.7																													
Направляти	5.5	83.3																													
<p>3. Запишіть назви гострих реакцій на стрес, використовуючи підказку у вигляді перших букв цих назв.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Категорія</th> <th>До</th> <th>Після</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Агресія</td> <td>56.4</td> <td>97.2</td> </tr> <tr> <td>Апатія</td> <td>61.8</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Істерика</td> <td>25.5</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Нервово тремтіння</td> <td>3.6</td> <td>77.8</td> </tr> <tr> <td>Паніка</td> <td>20</td> <td>88.9</td> </tr> <tr> <td>Плач</td> <td>10.9</td> <td>83.3</td> </tr> <tr> <td>Рухове збудження</td> <td>1.8</td> <td>77.8</td> </tr> <tr> <td>Ступор</td> <td>10.9</td> <td>80.6</td> </tr> <tr> <td>Страх</td> <td>45.5</td> <td>86.1</td> </tr> </tbody> </table>	Категорія	До	Після	Агресія	56.4	97.2	Апатія	61.8	100	Істерика	25.5	100	Нервово тремтіння	3.6	77.8	Паніка	20	88.9	Плач	10.9	83.3	Рухове збудження	1.8	77.8	Ступор	10.9	80.6	Страх	45.5	86.1
Категорія	До	Після																													
Агресія	56.4	97.2																													
Апатія	61.8	100																													
Істерика	25.5	100																													
Нервово тремтіння	3.6	77.8																													
Паніка	20	88.9																													
Плач	10.9	83.3																													
Рухове збудження	1.8	77.8																													
Ступор	10.9	80.6																													
Страх	45.5	86.1																													
<p>4. Яка дія ППД є спільною в ситуаціях, коли людина проявляє ознаки страху та в ситуації паніки? (відкрите запитання)</p>	<p style="text-align: center;">Відсоток правильних відповідей 75</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ситуація</th> <th>Відсоток правильних відповідей</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>До</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Після</td> <td>75</td> </tr> </tbody> </table> <p>Після тренінгу 75% респондентів написали правильну відповідь – «допомогти нормалізувати дихання». Результати вхідної анкети показали 0 правильних відповідей.</p>	Ситуація	Відсоток правильних відповідей	До	0	Після	75																								
Ситуація	Відсоток правильних відповідей																														
До	0																														
Після	75																														



ВИСНОВКИ

У середньому на **56,5%** підвищився загальний рівень знань учасників із теми після проходження тренінгу. **18%** правильних відповідей надали респонденти за результатами вхідного анкетування і **74,5%** — за результатами вихідного анкетування.

Варто зазначити, що в першій групі вхідні показники з питань надання першої психологічної допомоги були вищими порівняно з другою групою учасників тренінгу. Це пов'язано з тим, що в першій групі переважна частина учасників раніше брали участь в онлайн-тренінгах із теми ППД у межах Проєкту МОП.

Переважає частина учасників до тренінгу не знали, що означають поняття «психосоціальні ризики та небезпеки» у сфері праці. Результати анкетування показали підвищення рівня знань із цього питання на **22%**. Аналіз ситуації говорить про те, що тема

керування психосоціальними ризиками на робочому місці та формування психологічної безпеки потребує окремого тренінгу, щоб мати більше часу й можливостей для кращого її засвоєння.

Під час тренінгу учасники мали можливість не лише почути інформацію щодо алгоритму надання ППД, а й опрацювати його в групах і закріпити навички шляхом методу «рольова гра». У результаті рівень знань із цього питання підвищився на **76,4%**. Проте, попри такий показник, учасники зазначають, що подібні тренінги з теми практичного засвоєння навичок ППД мають проводитися частіше.

У результаті тренінгу переважна частина учасників навчилися розпізнавати емоційні реакції на гострий стрес та ознаки, які можуть вказувати на ПТСР.

Результати вхідного анкетування показали, що лише **10%** учасників розуміли роль амбасадорів психічного здоров'я на підприємстві,¹ зокрема те, що це працівники з-поміж персоналу підприємства, які впливають на зниження стигми в трудовому колективі у зв'язку із психічними розладами, заохочують турбуватися про власне психічне здоров'я і допомагають у формуванні позитивної інклюзивної культури та психологічної безпеки на робочому місці, що впливає на залучення, утримання та продуктивність персоналу. Після проходження тренінгу цей показник підвищився на **64%**.


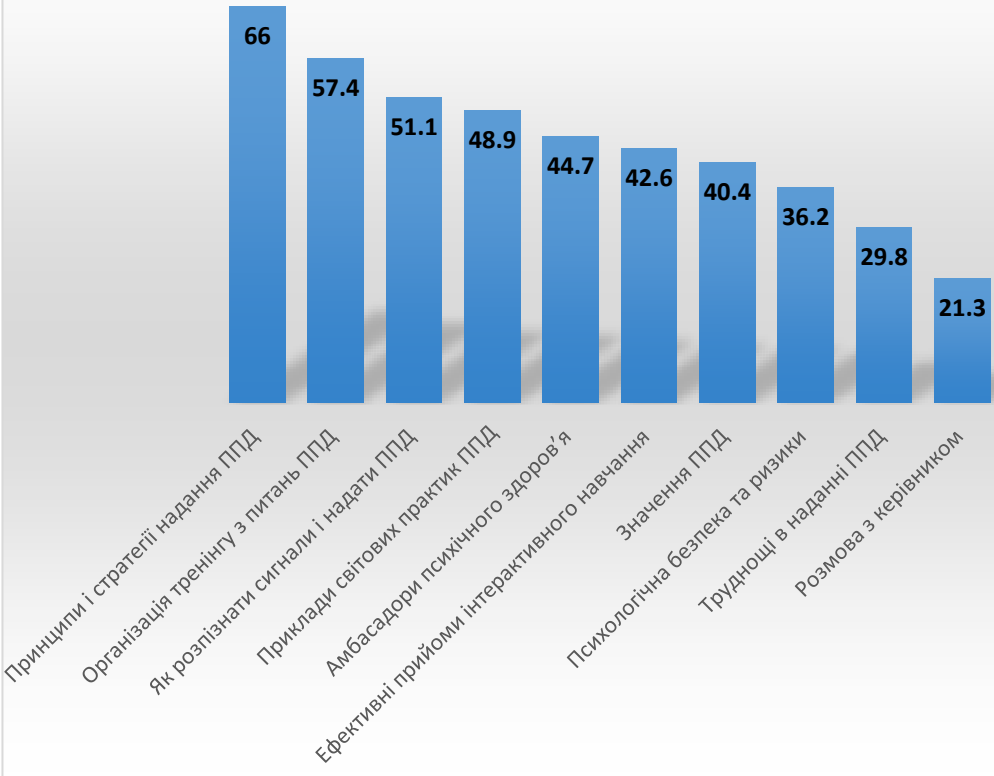
На тренінгу учасники мали можливість подумати над тим, які перші три кроки вони готові зробити, щоб організувати і провести тренінг із ППД на своєму підприємстві. Відповіді на це питання надали 32 учасники з двох тренінгових груп. Переважна частина респондентів зазначила: 1. Узгодити з керівництвом. 2. Знайти місце і встановити дату проведення. 3. Зацікавити/залучити колег до тренінгу. Окрім цього, усі врахували, що важливою є сама підготовка до тренінгу та аналіз відгуків працівників після його проведення.

¹ <https://www.wellbeing.work/courses/mental-wellbeing-ambassadors/>

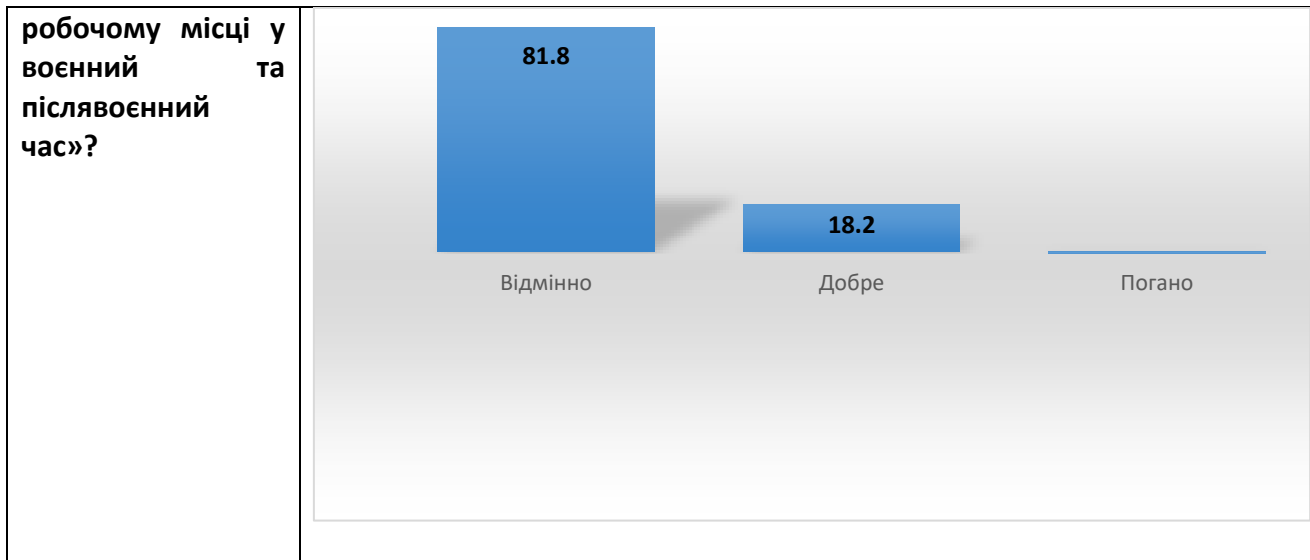
ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК

Анкету «Зворотний зв'язок» заповнили 47 із 56 учасників двох тренінгів. Пізніше стало відомо, що деякі учасники надали спільний відгук (тобто заповнили одну анкету на всіх) від свого підприємства.

Таблиця 3. Загальний кількісний та якісний аналіз відгуків учасників двох тренінгів за результатами анонімного анкетування

Запитання	Результат <i>оцінка актуальності теми, якості тренінгу та інформаційних матеріалів (%)</i>																						
1. Наскільки тема тренінгу була для Вас розкрита?	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Категорія</th> <th>Відсоток (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Відмінно</td> <td>78.7</td> </tr> <tr> <td>Добре</td> <td>21.3</td> </tr> <tr> <td>Погано</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Категорія	Відсоток (%)	Відмінно	78.7	Добре	21.3	Погано	0														
Категорія	Відсоток (%)																						
Відмінно	78.7																						
Добре	21.3																						
Погано	0																						
2. Яка частина тренінгу (тема) була найбільш корисною для Вас?	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Категорія</th> <th>Відсоток (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Принципи і стратегії надання ППД</td> <td>66</td> </tr> <tr> <td>Організація тренінгу з питань ППД</td> <td>57.4</td> </tr> <tr> <td>Як розпізнати сигнали і надати ППД</td> <td>51.1</td> </tr> <tr> <td>Приклади світових практик ППД</td> <td>48.9</td> </tr> <tr> <td>Амбасадори психічного здоров'я</td> <td>44.7</td> </tr> <tr> <td>Ефективні прийоми інтерактивного навчання</td> <td>42.6</td> </tr> <tr> <td>Значення ППД</td> <td>40.4</td> </tr> <tr> <td>Психологічна безпека та ризики</td> <td>36.2</td> </tr> <tr> <td>Труднощі в наданні ППД</td> <td>29.8</td> </tr> <tr> <td>Розмова з керівником</td> <td>21.3</td> </tr> </tbody> </table>	Категорія	Відсоток (%)	Принципи і стратегії надання ППД	66	Організація тренінгу з питань ППД	57.4	Як розпізнати сигнали і надати ППД	51.1	Приклади світових практик ППД	48.9	Амбасадори психічного здоров'я	44.7	Ефективні прийоми інтерактивного навчання	42.6	Значення ППД	40.4	Психологічна безпека та ризики	36.2	Труднощі в наданні ППД	29.8	Розмова з керівником	21.3
Категорія	Відсоток (%)																						
Принципи і стратегії надання ППД	66																						
Організація тренінгу з питань ППД	57.4																						
Як розпізнати сигнали і надати ППД	51.1																						
Приклади світових практик ППД	48.9																						
Амбасадори психічного здоров'я	44.7																						
Ефективні прийоми інтерактивного навчання	42.6																						
Значення ППД	40.4																						
Психологічна безпека та ризики	36.2																						
Труднощі в наданні ППД	29.8																						
Розмова з керівником	21.3																						

<p>3. Чи готові Ви стати амбасадором психічного здоров'я на своєму підприємстві?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Відповідь</th> <th>Відсоток</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Так</td> <td>46.8</td> </tr> <tr> <td>Не можу сказати</td> <td>46.8</td> </tr> <tr> <td>Ні</td> <td>6.4</td> </tr> </tbody> </table>	Відповідь	Відсоток	Так	46.8	Не можу сказати	46.8	Ні	6.4				
Відповідь	Відсоток												
Так	46.8												
Не можу сказати	46.8												
Ні	6.4												
<p>4. Чи готові Ви надавати першу психологічну допомогу колегам?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Відповідь</th> <th>Відсоток</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Так, але треба ще потренуватися</td> <td>59.6</td> </tr> <tr> <td>Так</td> <td>25.5</td> </tr> <tr> <td>Ні, тому що відчуваю невпевненість, брак знань і навичок</td> <td>10.6</td> </tr> <tr> <td>Ні, тому що зрозуміла(ів), що не хочу це робити</td> <td>4.3</td> </tr> <tr> <td>Не можу визначитись</td> <td>4.3</td> </tr> </tbody> </table>	Відповідь	Відсоток	Так, але треба ще потренуватися	59.6	Так	25.5	Ні, тому що відчуваю невпевненість, брак знань і навичок	10.6	Ні, тому що зрозуміла(ів), що не хочу це робити	4.3	Не можу визначитись	4.3
Відповідь	Відсоток												
Так, але треба ще потренуватися	59.6												
Так	25.5												
Ні, тому що відчуваю невпевненість, брак знань і навичок	10.6												
Ні, тому що зрозуміла(ів), що не хочу це робити	4.3												
Не можу визначитись	4.3												
<p>5. Оцініть, наскільки вдалим був тренінг (1 бал – дуже погано, 5 балів – дуже добре)</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Метод</th> <th>Оцінка</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Практичні вправи</td> <td>4.9</td> </tr> <tr> <td>Тематичні ігри</td> <td>4.9</td> </tr> <tr> <td>Форма викладення</td> <td>4.8</td> </tr> <tr> <td>Відеосюжети</td> <td>4.8</td> </tr> <tr> <td>Презентації</td> <td>4.8</td> </tr> </tbody> </table>	Метод	Оцінка	Практичні вправи	4.9	Тематичні ігри	4.9	Форма викладення	4.8	Відеосюжети	4.8	Презентації	4.8
Метод	Оцінка												
Практичні вправи	4.9												
Тематичні ігри	4.9												
Форма викладення	4.8												
Відеосюжети	4.8												
Презентації	4.8												
<p>6. Оцініть, наскільки зручною для використання є для Вас серія інформаційних матеріалів «Психосоціальна підтримка на</p>	<p>Результат на основі відповідей респондентів, які оцінили ці інформаційні матеріали (33 з 47). 14 респондентів не відповіли на це запитання.</p>												



ВИСНОВКИ

Тематичні питання тренінгу були повністю розкриті для майже **80%** респондентів, проте **20%** учасників залишилися із деякими нерозкритими питаннями. Як показав аналіз, ці 20% – це учасники з другої тренінгової групи. Такий результат, імовірно, пов’язаний із тим, що в другій групі у зв’язку із форс-мажорними обставинами (повітряна тривога й різка зміна погодних умов) другий день тренінгу прийшлося скоротити й частина тематичних питань не була розглянута. З огляду на таку ситуацію, після тренінгу були розроблені додаткові інформаційні матеріали для самостійного ознайомлення та використання на своїх робочих місцях.

Найбільш корисною темою виявилися питання, що стосуються алгоритму надання ППД (**66%**). З огляду на результати оцінювання інформаційних потреб інспекторів праці та представників пілотних підприємств до тренінгу, які показали нестачу знань і навичок саме із цього питання, завданням цього тренінгу було максимально опрацювати принципи й дії надання ППД на робочому місці. Для цього були використані різні форми та методи інтерактивного навчання.

Важливим є те, що **57%** учасників зазначили корисність організації і проведення тренінгу з ППД на робочому місці. Це означає, що знання і навички з цього питання учасники планують використати для поширення інформації з підтримки психічного здоров’я серед своїх колег.

Аналіз ситуації до тренінгу показав, що здебільшого працівники не впевнені щодо втручання, тому що не розпізнають попереджуючі сигнали-ознаки ймовірних психічних розладів (гострих або хронічних). **51%** учасників зазначили корисність цього питання на тренінгу.

Оцінювання готовності учасників просувати тему психічного здоров’я на своєму підприємстві, ідеї програми психосоціальної підтримки та ділитися власним досвідом показало, що практично половина (**46,8%**) респондентів готові до цієї ролі і лише **6,4%** – ні. Серед аргументів стати амбасадором психічного здоров’я респонденти зазначили зокрема такі: «хочу відновити попит на психічне здоров’я працівників та підвищити продуктивність праці»; «імпонує ця тема, вважаю її важливою»; «важливо й актуально в умовах воєнного стану»; «можливість та бажання бути амбасадором»; «маю бажання та рівень знань та

вмінь»; «розпочала вже цю діяльність»; «я комунікабельна, думаю, що зможу»; «заради покращення психічного середовища в колективі»; «це моя життєва місія». Інша частина респондентів мають сумніви щодо такої ролі, зокрема деякі учасники відповіли: «недостатня кількість навичок, недостатньо впевнена, маю складності в роботі на публіку»; «не впевнена, що моє психологічне навантаження витримає»; «щойно із зони бойових дій, сама потребую допомоги»; «працюю в такому колективі, де ці питання на жаль будуть сприйматися неадекватно, але готова працювати в разі зміни роботи»; «за наявності підтримки з боку керівників»; «при відповідному фінансуванні». До речі, на наявність фінансування як аргументу вказав лише один учасник. Такі результати також говорять про те, що тема лідерства та комунікації в підтримці психічного здоров'я на рівні підприємства потребує окремого тренінгу, щоб мати можливість охопити більше проблемних питань.

Хорошим результатом цього тренінгу є показник готовності учасників надавати ППД своїм колегам – **85%**. Це відповідає меті і завданням тренінгу. Зокрема, учасники зазначили: «планую скористатися новими знаннями для колег і пацієнтів»; «планую опрацювати більше матеріалу з психології»; «маю знання і досвід»; «я завжди допомагаю людям»; «власне на колегах і можна потренуватися»; «в пріоритеті – здорова атмосфера в колективі, тому я спостерігаю за станом колег і їхнім настроєм» тощо. Водночас **15%** респондентів не готові надавати ППД колегам. Такий результат свідчить про те, що навчання з теми ППД має відбуватися періодично для підвищення рівня знань, практики навичок і розвитку впевненості. Формальне призначення працівника не дасть очікуваного результату. Окрім цього, **4%** респондентів завдяки цьому тренінгу усвідомили, що не будуть «першими помічникам» у сфері психічного здоров'я на своєму підприємстві, що також є результатом подібного навчання у сфері праці. Тож необхідно наголосити, що важливо добирати для такої діяльності співробітників, які зацікавлені й мають внутрішню мотивацію цим займатися, готові постійно навчатися і вдосконалювати свої навички.

Учасники мали можливість оцінити якість тренінгу, а саме наскільки вдалими були інтерактивні методи донесення інформації і засвоєння навичок. Середній бал за відгуками обох тренінгових груп склав 4,8 за шкалою, де 5 балів – найвищий показник успішності.

Окреме питання анкети зворотного зв'язку було присвячене оцінюванню серії інформаційних матеріалів на тему психосоціальної підтримки на робочому місці, представлених на сайті Держпраці. Мета такого опитування полягає в подальшому покращенні цього інформаційного інструментарію. Отже, усі респонденти, які оцінювали цей ресурс, зазначили його високий рівень для сприйняття та користування. Проте 14 респондентів не дали відповідь на це запитання, що ймовірно пов'язане з тим, що вони не знали раніше про цей ресурс і тому не могли його оцінити.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

1. Розроблення додаткових інформаційних матеріалів із теми ППД

Тренінг показав, яких саме інформаційних матеріалів не вистачає працівникам, які планують стати лідерами підприємства у сфері підтримки психічного здоров'я. А саме, чек-лист щодо особистої готовності надавати ППД колегам/клієнтам/пацієнтам та рекомендації щодо положень «перших помічників із ППД» до політики психосоціальної підтримки на робочому місці.

Результати тренінгу показали, що ефективним методом засвоєння знань і навичок у наданні ППД є метод «рольова гра». Тому учасникам тренінгу, які планують проводити тренінги на своїх робочих місцях, рекомендується використовувати готові сценарії ситуацій, щоб

розігрувати їх і засвоювати навички з ППД у процесі навчання колег. Це не лише впливає на розвиток відповідних навичок і засвоєння алгоритму надання ППД, а й на створення інклюзивної психологічно безпечної культури в трудовому колективі. Такі сценарії та/або навчальні діалоги у формі вікторини можна розробити з огляду на специфіку професійної галузі й використовувати в процесі проходження курсу з ППД на робочому місці.

2. Тривалість тренінгу та його тематична насиченість

Моніторинг та оцінювання тренінгів показали, що деяким учасникам важко засвоїти інформацію з такою кількістю тематичних завдань за такий період часу. Рекомендується проводити тренінги частіше тривалістю не більше одного дня, але лише з одного питання, щоб мати більше часу на засвоєння практичних навичок і обговорення можливих проблем. За кращих умов рекомендується розділити даний тренінг на 4 одноденних тренінги:

- Практичне засвоєння знань і навичок із надання ППД на роботі.
- Формування психологічної безпеки на робочому місці та керування психосоціальними ризиками.
- Психосоціальна підтримка та роль амбасадора психічного здоров'я на підприємстві.
- Як провести успішний тренінг із ППД на робочому місці.

3. Навчання керівників структурних підрозділів

Аналіз обговорень тематичних питань у процесі тренінгу показав, що для успішного впровадження програми ППД на робочому місці потрібне навчання керівного складу підприємства. Розуміння роботодавцями та лінійними керівниками переваг психосоціальної підтримки співробітників, зокрема шляхом впровадження програми ППД на робочому місці, сприяє формуванню психологічної безпеки, формуванню інклюзивної культури та підвищує психологічну стійкість співробітників у важкі часи. Особливо важливо, щоб керівники вербалізували важливість психічного здоров'я у своїх трудових колективах, ділилися власним досвідом, щоб знижувати рівень стигми та мотивувати персонал турбуватися про власне психічне здоров'я.

4. Кроки впровадження ППД на робочому місці

Результати тренінгу показали, наскільки важливим є навчання працівників будь-якої галузі навичкам надавати ППД на робочому місці. Це має стати невіддільною частиною політики і програми психосоціальної підтримки співробітників. Для запровадження постійної системи «від рівного до рівного» у сфері психічного здоров'я рекомендується:

- прихильність і підтримка керівництва;
- наявність координатора з ППД;
- розроблення відповідного положення про роль і функції «перших помічників із питань психічного здоров'я» у межах Політики, про підтримку самих надавачів ППД та обов'язки всіх працівників щодо отримання такої підтримки з боку навчених колег;
- система навчання і підвищення рівня знань і навичок із ППД.