



UNITED
HELP
UKRAINE



АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

**ПІДТРИМКА ВЕТЕРАНІВ
ТА ВЕТЕРАНОК
В АТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ»:
РЕАЛЬНИЙ СТАН
ТА ПЕРСПЕКТИВНІ
НАПРЯМКИ РОБОТИ**



United Help Ukraine
Українська асоціація організаційних психологів
та психологів праці України
Молодіжна рада Професійної спілки залізничників
і транспортних будівельників України

**ПІДТРИМКА ВЕТЕРАНІВ ТА ВЕТЕРАНОК
В АТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ»: РЕАЛЬНИЙ СТАН
ТА ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ РОБОТИ**

Аналітичний звіт

Київ 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	5
Розділ 1. ЗАВДАННЯ, МЕТОДИ, ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ВИБІРКА ДОСЛІДЖЕННЯ	7
1.1. Завдання, методи та організація дослідження.	7
1.2. Вибірка дослідження.	9
Розділ 2. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМОВАНІСТЬ ПРОФСПІЛКОВОГО АКТИВУ ПРО ОСОБЛИВОСТІ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ І ВЕТЕРАНОК ТА ПРО ПІДТРИМКУ МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ І ПРАЦІВНИЦЬ	10
2.1. Інформованість профспілкового активу про ветеранів і ветеранок та особливості їхньої реінтеграції.	10
2.2. Інформованість профспілкового активу про підтримку мобілізованих працівників і працівниць.	12
Розділ 3. ОЦІНКА ПРОФСПІЛКОВИМ АКТИВОМ ТРУДНОЩІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ВЕТЕРАНІВ І ВЕТЕРАНОК ТА УМОВ ДЛЯ ЇХ РЕІНТЕГРАЦІЇ	16
3.1. Загальні труднощі в організації життєдіяльності ветеранів і ветеранок.	16
3.2. Труднощі у взаємодії ветеранів і ветеранок у процесі з представниками АТ «Укрзалізниця».	19
3.3. Напрямки діяльності, в яких створено умови для реінтеграції ветеранів і ветеранок.	21
Розділ 4. ОБІЗНАНІСТЬ ПРОФСПІЛКОВОГО АКТИВУ ПРО ЗМІСТ ТА ПРОБЛЕМИ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ВЕТЕРАНІВ І ВЕТЕРАНОК, ЗАСОБИ ТА РЕСУРСИ ДЛЯ ЙОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	25
4.1. Розуміння профспілковим активом змісту ментального здоров'я ветеранів і ветеранок.	25
4.2. Оцінка профспілковим активом проблем ментального здоров'я у ветеранів і ветеранок.	28
4.3. Оцінка профспілковим активом чинників ментального здоров'я ветеранів і ветеранок.	31
4.4. Пропозиції профспілкового активу щодо заходів для покращення ментального здоров'я ветеранів і ветеранок.	33

<i>4.5. Пропозиції профспілкового активу щодо ресурсів для успішної реалізації програм та послуг з ментального здоров'я для ветеранів і ветеранок.</i>	37
--	----

Розділ 5. ОЦІНКА ПРОФСПІЛКОВИМ АКТИВОМ РОЛІ ТА ДОСВІДУ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ У ПІДТРИМЦІ ТА ЗАХИСТІ ПРАВ ВЕТЕРАНІВ І ВЕТЕРАНОК	40
---	----

<i>5.1. Оцінка профспілковим активом ролі профспілкових організацій у підтримці та захисті прав ветеранів і ветеранок.</i>	40
--	----

<i>5.2. Оцінка профспілковим активом досвіду роботи профспілкових організацій та трудового колективу з ветеранами і ветеранками</i>	41
---	----

Розділ 6. ПОТРЕБА ПРОФСПІЛКОВОГО АКТИВУ У ПІДГОТОВЦІ ДЛЯ РОБОТИ З ВЕТЕРАНАМИ І ВЕТЕРАНКАМИ ТА ОЦІНКА НЕОБХІДНОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ РІЗНИХ ФОРМ РОБОТИ	44
--	----

<i>6.1. Потреба профспілкового активу у підготовці для роботи з ветеранами і ветеранками.</i>	44
---	----

<i>6.2. Оцінка профспілковим активом необхідності різних форм роботи з ветеранами і ветеранками.</i>	46
--	----

ВИСНОВКИ	48
-----------------	----

Команда підготовки та реалізації дослідження	52
---	----

ВСТУП

Актуальність дослідження

Одним із важливих напрямів діяльності українських організацій у період агресивної війни РФ проти України є підтримка ветеранів і ветеранок, створення умов для їхньої інтеграції в робочі колективи, підтримка та збереження ментального здоров'я, що безпосередньо впливає на професійну діяльність ветеранів і ветеранок, задоволення їхніх особистих потреб та потреб їхніх сімей. Це зумовлює необхідність активного залучення до вирішення цієї проблеми профспілкового активу поряд із керівниками та працівниками організації, що, своєю чергою, передбачає вивчення інформованості профспілкового активу про особливості роботи з ветеранами і ветеранками та їхніх пропозицій щодо умов і ресурсів для покращення цієї роботи.

Цей напрям роботи є важливим для АТ «Укрзалізниця», однієї з найпотужніших організацій, у якій понад 10 200 співробітників воюють у лавах Сил оборони України, з них 1 000 ветеранів уже повернулися додому, і ця цифра постійно зростає («Платформа ветерана», 15 січня 2024 року).

Виходячи з актуальності проблеми, Молодіжною радою Професійної спілки залізничників і транспортних будівельників України, в тісній співпраці з двома іншими організаціями (United Help Ukraine та Українською асоціацією організаційних психологів та психологів праці України) у березні-серпні 2024 року проведено спеціальне дослідження.

Мета дослідження

полягала у вивченні інформованості профспілкового активу про зміст і напрямки роботи з ветеранами та ветеранками, досягнень і труднощів, які виникають у цій роботі, зокрема у сфері підтримки ментального здоров'я, та в аналізі оцінки ролі профспілкових організацій і робочих колективів у покращенні такої роботи.

Аналітичний звіт включає результати цього дослідження та складається із шести розділів.

У першому розділі представлено завдання, методи, організацію та вибірку дослідження.

Другий розділ розкриває загальну інформованість профспілкового активу про особливості інтеграції ветеранів і ветеранок та про підтримку мобілізованих працівників і працівниць.

Третій розділ відображає оцінку профспілковим активом труднощів в організації життєдіяльності ветеранів і ветеранок та умов для їх подолання.

Четвертий розділ стосується обізнаності профспілкового активу про зміст та проблеми ментального здоров'я ветеранів і ветеранок, а також пропозицій стосовно засобів і ресурсів для його забезпечення.

П'ятий розділ спрямований на висвітлення оцінки профспілковим активом ролі та досвіду роботи профспілкових організацій і трудового колективу у підтримці та захисті прав ветеранів і ветеранок.

Шостий розділ висвітлює потребу профспілкового активу у підготовці до роботи з ветеранами і ветеранками та оцінку необхідності впровадження різних форм роботи з ними.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані для покращення роботи з ветеранами і ветеранками та створення мереж профспілкової та іншої підтримки для них.

Розділ 1

ЗАВДАННЯ, МЕТОДИ, ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ВИБІРКА ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1. Завдання, методи та організація дослідження.

1.2. Вибірка дослідження.

1.1. Завдання, методи та організація дослідження

Завдання дослідження

1. Вивчити загальну інформованість профспілкового активу про особливості реінтеграції ветеранів і ветеранок та про допомогу мобілізованим на військову службу працівникам і працівницям.
2. Проаналізувати оцінку профспілковим активом труднощів в організації життєдіяльності ветеранів і ветеранок та умов для їх подолання.
3. Вивчити обізнаність профспілкового активу про зміст і проблеми ментального здоров'я ветеранів і ветеранок, а також пропозиції щодо засобів і ресурсів для його забезпечення.
4. Проаналізувати оцінку профспілковим активом ролі та досвіду профспілкових організацій і трудового колективу у підтримці та захисті прав ветеранів і ветеранок.
5. Дослідити потребу профспілкового активу у підготовці для роботи з ветеранами і ветеранками та необхідність різних форм роботи з ними.

Етапи дослідження

Дослідження проводиться в три основні етапи протягом березня-серпня 2024 року.

На *першому етапі* (березень-квітень 2024 року) було розроблено діагностичний інструментарій дослідження (комплексна анкета «Підтримка ветеранів і ветеранок»). Також на цьому етапі була

розроблена онлайн-анкета (Google Forms) для проведення опитування профспілкового активу в дистанційному форматі.

На *другому етапі* (травень-червень 2024 року) було проведено опитування серед профспілкового активу АТ «Укрзалізниця». Опитування проводилось за допомогою онлайн-анкети (Google Forms). Дослідження здійснювалося з дотриманням принципів конфіденційності.

На *третьому етапі* (липень-вересень 2024 року) було оброблено та проаналізовано отримані дані і підготовлено аналітичний звіт.

Методи дослідження

Для проведення дослідження використовувалися такі методи: а) теоретичні (аналіз літератури з проблеми дослідження; аналіз документів щодо підтримки ветеранів і ветеранок в АТ «Укрзалізниця» та інших організаціях); б) емпіричні (методи опитування та контент-аналізу); в) статистичні (описова статистика, кореляційний та дисперсійний аналіз).

Основним інструментарієм для проведення дослідження була розроблена комплексна анкета «Підтримка ветеранів і ветеранок» (автори — Карамушка Л., Карамушка Т.), яка включала п'ять змістовно-сміслових блоків питань, відповідно до завдань дослідження, а також «паспортичку», що стосувалася соціально-демографічних та освітньо-професійних характеристик учасників дослідження.

Структура анкети включала 26 основних запитань: 23 «напівзакритих» запитання (з готовими відповідями, але з можливістю додати свою відповідь) та 3 «відкритих» запитання (на які потрібно було написати власну відповідь). Окрім того, структура анкети містила ще 11 додаткових запитань «паспортички», 9 із яких були «закритими», а 2 — «відкритими».

Відповіді на «відкриті» запитання оброблялися за допомогою контент-аналізу, що дозволяло визначити змістовно-логічну основу

аналізу відповідей та фактично розробити «ключ» для обробки отриманих даних.

1.2. Вибірка дослідження

У дослідженні взяло участь 239 учасників.

За статтю опитувані утворили такі групи: 32,2% — чоловіки та 67,8% — жінки. Опитувані мали віковий діапазон від 21 до 65 років.

За напрямком діяльності в АТ «Укрзалізниця» опитувані представляли різні професійно-адміністративні групи: топ-менеджери — 3,6%, керівники підрозділів — 12,6%, працівники напрямку кадрової та соціальної політики — 9,9%, представники керівного складу профспілки — 23,8%, працівники (інженери, працівники ІТ сфери, економісти, маркетологи, психологи, керівники потягів) і робітники (оглядачі поїздів, монтери та ін.) — 50,1%.

Опитувані представляли профспілкові організації з різних регіонів України: столичний регіон (м. Київ та Київська обл.), західний регіон (м. Івано-Франківськ, м. Ковель, м. Коломия, м. Львів, м. Моршин, м. Мукачево, м. Рівне, м. Самбір, м. Тернопіль, м. Трускавець, м. Чоп та ін.), східний регіон (м. Дніпро, м. Запоріжжя, м. Кривий Ріг, м. Миргород, м. Суми, м. Харків, м. Краматорськ, м. Слов'янськ та ін.), південний регіон (м. Одеса), північний регіон (м. Прилуки), центральний регіон (м. Вінниця, м. Козятин, м. Сміла, м. П'ятихатки та ін.).

Варто зазначити, що певна частина учасників опитування була знайома з проблемами ветеранів і ветеранок не лише в контексті своєї професійної діяльності, але й у контексті особистого життя. Про це свідчать такі дані: 8,5% опитуваних зазначили, що самі є ветеранами або ветеранками; 22,9% мають членів сім'ї або родини, які є ветеранами або ветеранками; 51,7% опитуваних мають рідних, що беруть участь у бойових діях; 15,8% зазначили, що в їхніх сім'ях є рідні, які загинули, захищаючи Україну; 9,0% опитуваних зазначили, що їхні рідні перебувають у полоні або зникли безвісти. І 36,7% вказали, що в їхніх сім'ях є рідні, які мають статус ВПО.

Розділ 2

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМОВАНІСТЬ ПРОФСПІЛКОВОГО АКТИВУ ПРО ОСОБЛИВОСТІ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ І ВЕТЕРАНОК ТА ПРО ПІДТРИМКУ МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ І ПРАЦІВНИЦЬ

2.1. Інформованість профспілкового активу про ветеранів і ветеранок та особливості їхньої реінтеграції.

2.2. Інформованість профспілкового активу про підтримку мобілізованих працівників і працівниць.

2.1. Інформованість профспілкового активу про ветеранів і ветеранок та особливості їхньої реінтеграції

Перше завдання дослідження було присвячене аналізу загальної інформованості профспілкового активу про ветеранів і ветеранок, особливості їхньої реінтеграції, а також про допомогу мобілізованим на військову службу працівникам і працівницям.

Спочатку проаналізуємо інформованість профспілкового активу АТ «Укрзалізниця» про ветеранів і ветеранок. Отримані відповіді вказують на те, що лише невелика частина профспілкового активу, в середньому чверть, володіє інформацією про ветеранів і ветеранок, які працюють в АТ «Укрзалізниця», та особливості їхньої інтеграції.

Так, на запитання «Чи володієте ви статистичними даними щодо кількості ветеранів і ветеранок, які працюють в АТ «Укрзалізниця»?» лише 21,4% опитаних відповіли, що мають такі дані, а 78,6% зазначили, що такими даними не володіють (табл. 1).

Таблиця 1

Інформованість профспілкового активу про ветеранів і ветеранок, які працюють в АТ «Укрзалізниця» (у % від загальної кількості опитаних)

Запитання	Так	Ні
Чи володієте ви статистичними даними щодо кількості ветеранів і ветеранок, які працюють в АТ «Укрзалізниця»?	21,4	78,6
Чи володієте ви інформацією про особливості реінтеграції ветеранів і ветеранок, які працюють в АТ «Укрзалізниця», у робочий колектив?	27,4	72,6

Аналогічна ситуація спостерігається і щодо відповіді на запитання «Чи володієте ви інформацією про особливості реінтеграції ветеранів і ветеранок, які працюють в АТ «Укрзалізниця», у робочий колектив?» (табл. 2). Лише 27,4% опитаних вказали, що мають таку інформацію, а 72,6% відповіли, що такою інформацією не володіють.

Дещо краща ситуація спостерігається щодо інформованості профспілкового активу АТ «Укрзалізниця» про ветеранів і ветеранок у виробничому колективі, де вони безпосередньо працюють (табл. 2).

Таблиця 2

Інформованість профспілкового активу про ветеранів і ветеранок у виробничому колективі, де безпосередньо працює профспілковий актив (у % від загальної кількості опитаних)

Запитання	Так	Ні	Мені невідомо
Чи є у вашому виробничому колективі, де ви безпосередньо працюєте, ветерани і ветеранки?	46,8	33,2	20,0

Так, при відповіді на запитання «Чи є у виробничому колективі, де ви безпосередньо працюєте, ветерани і ветеранки?» майже половина опитаних (46,8%) зазначила, що такі працівники є; 33,3% вказали, що таких працівників немає, і лише 20,0% зазначили, що їм така інформація невідома.

Що стосується володіння профспілковим активом інформацією про кількість ветеранів і ветеранок, які працюють у їхньому виробничому колективі, то отримані дані такі (табл. 3): 45,9% опитаних, майже половина, відповіли, що в їхньому колективі число ветеранів і ветеранок складає до 10 осіб; невелика кількість (7,3%) вказала, що кількість ветеранів і ветеранок перевищує 10 осіб. І 48,6% опитаних зазначили, що в їхньому колективі ветеранів і ветеранок немає.

Таблиця 3

**Інформованість профспілкового активу про кількість ветеранів і ветеранок, які працюють у їхньому колективі
(у % від загальної кількості опитаних)**

Запитання	До 10 осіб	Більше 10 осіб	Немає
Скільки у колективі, де ви працюєте, ветеранів і ветеранок?	45,9	7,3	48,6

Отже, можна стверджувати, що інформованість про ветеранів і ветеранок на рівні конкретних виробничих колективів, де працює профспілковий актив, є значно кращою, порівняно із інформованістю на рівні АТ «Укрзалізниця» в цілому.

2.2. Інформованість профспілкового активу про підтримку мобілізованих працівників і працівниць

Далі проаналізуємо інформованість профспілкового активу АТ «Укрзалізниця» про підтримку працівників і працівниць, які перебувають на військовій службі. Як свідчать отримані дані,

наведені в табл. 4, переважна більшість опитаних (66,0%) зазначила, що їхній виробничий колектив надає підтримку працівникам і працівницям, які перебувають на військовій службі, що можна оцінити позитивно. Лише 8,0% відповіли, що така допомога не надається. Однак 26,0% учасників дослідження зазначили, що їм невідома інформація про такий вид допомоги. Останні дані, ймовірно, свідчать про те, що така допомога або не надається взагалі, або ведеться дуже пасивно. Відповідно, потрібно посилити таку допомогу з боку профспілкового активу і донести відповідну інформацію до працівників.

Таблиця 4

Інформованість профспілкового активу про надання підтримки мобілізованим працівникам і працівницям (у % від загальної кількості опитаних)

Запитання	Так	Ні	Мені невідомо
Чи надає виробничий колектив, де ви безпосередньо працюєте, підтримку працівникам і працівницям, які перебувають на військовій службі?	66,0	8,0	26,0

Щодо видів підтримки, які виробничі підрозділи АТ «Укрзалізниця» надають співробітникам, які наразі перебувають на військовій службі, то дані наведені в табл. 5. Усі види підтримки було об'єднано.

Таблиця 5

**Види підтримки виробничих підрозділів АТ «Укрзалізниця»
працівникам і працівницям, які наразі перебувають на військовій
службі (у % від загальної кількості опитаних)**

Види підтримки	%
1. Підтримка безпосередньо мобілізованих працівників і працівниць:	
надання матеріальної підтримки у випадку отримання поранення та необхідності проходження лікування	56,9
підтримання регулярних контактів (через телефон, інтернет та ін.)	53,1
зустрічі військових з членами колективу під час перебування у відпустці	17,7
2. Підтримка військових підрозділів, де служать мобілізовані працівники і працівниці:	
організація зборів для підтримки військового підрозділу, де служить працівник чи працівниця	39,8
надсилання святкових подарунків (до Різдва, Великодня та ін.)	30,1
3. Підтримка членів сімей мобілізованих працівників і працівниць:	
підтримка регулярних контактів з членами сім'ї мобілізованого працівника чи працівниці	29,7
надання підтримки членам сім'ї у вирішенні матеріально-побутових питань	24,4

Першу групу складають види підтримки, що безпосередньо стосуються допомоги самим мобілізованим працівникам і працівницям. На ці види підтримки вказала понад половина опитаних, що є позитивним фактом. Це такі види підтримки, як: «надання матеріальної допомоги у випадку отримання поранення та необхідності лікування» (56,9%), «підтримка регулярних контактів (через телефон, інтернет тощо)» (53,1%), «зустрічі військових з членами колективу під час відпустки» (17,7%).

Другу групу утворили види підтримки, що стосуються військових підрозділів, де служать мобілізовані працівники і працівниці. До них віднесено: «організація зборів для підтримки військового підрозділу, де служить працівник або працівниця» (39,8%) та «надсилання святкових подарунків (до Різдва, Великодня тощо)» (30,1%). Число таких видів підтримки є меншим, порівняно з першою групою.

До *третьої групи* відносяться види підтримки, що стосуються взаємодії з членами сім'ї мобілізованих працівників і працівниць. Сюди віднесено: «підтримка регулярних контактів з членами сім'ї мобілізованих працівників і працівниць» (29,7%) та «надання підтримки членам сім'ї мобілізованих працівників і працівниць у вирішенні матеріально-побутових питань» (24,4%). Ці види підтримки є менш представленими порівняно з тими, що відносяться до першої та другої груп.

Розділ 3

ОЦІНКА ПРОФСПІЛКОВИМ АКТИВОМ ТРУДНОЩІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ВЕТЕРАНІВ І ВЕТЕРАНОК ТА УМОВ ДЛЯ ЇХ РЕІНТЕГРАЦІЇ

- 3.1. Загальні труднощі в організації життєдіяльності ветеранів і ветеранок.
- 3.2. Труднощі у взаємодії ветеранів і ветеранок у процесі з представниками АТ «Укрзалізниця».
- 3.3. Напрямки діяльності, в яких створено умови для реінтеграції ветеранів і ветеранок.

3.1. Загальні труднощі в організації життєдіяльності ветеранів і ветеранок

Друге завдання дослідження полягало в оцінці труднощів, які профспілковий актив вважає важливими для організації життєдіяльності ветеранів і ветеранок, а також умов для їх подолання.

Спочатку розглянемо труднощі, з якими, на думку профспілкового активу, зустрічаються ветерани і ветеранки, які працюють в АТ «Укрзалізниця». Труднощі аналізувалися у двох аспектах: а) загальні труднощі ветеранів і ветеранок(що стосуються різних аспектів їх життєдіяльності); б) труднощі щодо взаємодії ветеранів і ветеранок з представниками АТ «Укрзалізниця».

Що стосується загальних труднощів, то їх відповіді на запитання «З якими труднощами, на ваш погляд, зустрічаються ветерани і ветеранки, які працюють в АТ «Укрзалізниця?»» були об'єднані у п'ять груп (табл. 6).

Перша група включає труднощі, пов'язані з ментальним та фізичним здоров'ям ветеранів і ветеранок, а також проблеми їхньої адаптації до цивільного життя. До цієї групи, найбільш чисельної, віднесено такі труднощі: «проблеми з ментальним здоров'ям ветеранів і ветеранок та труднощі в отриманні психологічної допомоги» (36,1%), «проблеми з фізичним здоров'ям та труднощі в

отриманні медичної допомоги ветеранами і ветеранками» (28,8%), «проблема адаптації військового досвіду ветеранів і ветеранок до потреб цивільного життя» (30,6%). На цю групу труднощів вказала в середньому третина опитаних. Найбільша частина вказала на проблеми ментального здоров'я ветеранів і ветеранок та труднощі в отриманні психологічної допомоги. Проблеми з ментальним здоров'ям є більш вираженими, ніж проблеми з фізичним здоров'ям.

Таблиця 6

Загальні труднощі, з якими зустрічаються ветерани і ветеранки, які працюють в АТ «Укрзалізниця» (у % від загальної кількості опитаних)

Види труднощів	%
1. Труднощі ментального та фізичного здоров'я ветеранів і ветеранок та проблеми їхньої адаптації до умов цивільного життя:	
проблеми з ментальним здоров'ям ветеранів і ветеранок та труднощі в отриманні ними психологічної допомоги	36,1
проблема адаптації військового досвіду ветеранів і ветеранок до потреб їхнього цивільного життя	30,6
проблеми з фізичним здоров'ям та труднощі з отриманням медичної допомоги ветеранами і	28,8
2. Труднощі змісту та організації роботи ветеранів і ветеранок:	
відсутність інклюзивного простору та адаптованого робочого місця для ветеранів і ветеранок з інвалідністю	30,1
втрата інтересу до виконуваної раніше роботи	29,7
3. Труднощі в реалізації соціальних прав, гарантій та пільг ветеранів і ветеранок:	
відсутність у ветеранів і ветеранок знань про їхні права та соціальні гарантії	26,9
проблеми в оформленні соціальних пільг для ветеранів і ветеранок	24,2

4. Труднощі в розумінні та спілкуванні ветеранів і ветеранок з членами суспільства, трудового колективу та сім'ї:	
нерозуміння ветеранів і ветеранок членами суспільства	13,7
складність у знаходженні спільної мови ветеранів і ветеранок зі своїми колегами	11,7
наявність у членів трудового колективу упередженого ставлення до ветеранів і ветеранок (негативних уявлень, стереотипів, стигми)	7,8
наявність випадків неетичної та недружньої комунікації членів трудового колективу з ветеранами і ветеранками	6,8
конфлікти ветеранів і ветеранок з членами сім'ї та	4,1
5.Труднощі в ставленні ветеранів і ветеранок до самих себе, прояви залежної поведінки:	
негативне ставлення ветеранів і ветеранок до себе, через несприйняття своїх можливостей та потенціалу, відчуття	8,7
зловживання ветеранами і ветеранками алкоголем чи наркотиками	7,3

До другої групи віднесено труднощі, які безпосередньо пов'язані з роботою ветеранів і ветеранок. Ця група включає такі труднощі: «відсутність інклюзивного простору та адаптованого робочого місця для ветеранів і ветеранок з інвалідністю» (30,1%) та «втрата інтересу до виконуваної раніше роботи» (29,7%). Труднощі цієї групи знаходяться на рівні, приблизно рівному труднощам першої групи, але дещо нижчому, порівняно з проблемами ментального здоров'я.

Третю групу складають труднощі, пов'язані з реалізацією соціальних прав, гарантій та пільг ветеранів і ветеранок. До цієї групи віднесено такі види труднощів: «відсутність у ветеранів і ветеранок знань про їхні права та соціальні гарантії» (26,9%) та «проблеми в оформленні соціальних пільг для ветеранів і ветеранок» (24,2%). Ця група труднощів є менш вираженою, на думку опитаних.

Четверту групу складають труднощі, пов'язані з розумінням та спілкуванням ветеранів і ветеранок з членами суспільства, трудового колективу та сім'ї. До неї віднесено: «нерозуміння ветеранів і ветеранок членами суспільства» (13,7%), «складність у знаходженні спільної мови ветеранів і ветеранок зі своїми колегами» (11,7%), «упереджене ставлення до ветеранів і ветеранок з боку членів трудового колективу» (7,8%), «неетична та недружня комунікація членів трудового колективу з ветеранами і ветеранками» (6,8%), «конфлікти ветеранів і ветеранок з членами сім'ї» (4,1%). Кількість таких труднощів є низькою, і їх вказало значно менше опитаних, порівняно з труднощами першої-третьої груп.

П'яту групу утворюють труднощі, пов'язані зі ставленням ветеранів і ветеранок до самих себе та до проблем, з якими вони стикаються. До цієї групи віднесено: «негативне ставлення ветеранів і ветеранок до себе через несприйняття своїх можливостей та потенціалу, відчуття власної порожнечі та марності» (8,7%) та «зловживання алкоголем чи наркотиками» (7,3%). Кількість опитаних, які вказали на ці труднощі, є невисокою.

Зазначимо, що число осіб, які не володіють інформацією про труднощі ветеранів і ветеранок, що працюють в АТ «Укрзалізниця», є незначним і складає всього 3,2%.

3.2. Труднощі ветеранів і ветеранок у процесі взаємодії з представниками АТ «Укрзалізниця»

Тепер представимо дані про труднощі, з якими, на думку опитаних, стикаються ветерани і ветеранки у процесі безпосередньої взаємодії з представниками АТ «Укрзалізниця». Відповіді на запитання анкети «З якими складнощами, на ваш погляд, зустрічаються ветерани і ветеранки у процесі взаємодії з представниками АТ «Укрзалізниця»?» були поділені на дві групи (табл. 7).

Таблиця 7

Труднощі, з якими зустрічаються ветерани і ветеранки, у процесі взаємодії з представниками АТ «Укрзалізниця» (у % від загальної кількості опитаних)

Види труднощів	%
1. Труднощі, які стосуються взаємодії з АТ «Укрзалізниця» в цілому:	
відсутність в АТ «Укрзалізниця» спеціальної програми для підтримки ветеранів і ветеранок	51,2
відсутність соціальних гарантій для ветеранів і ветеранок у колективному договорі	39,1
відсутність загальної культури та досвіду у членів трудового колективу щодо підтримки ветеранів і ветеранок	38,6
2. Труднощі у взаємодії з керівництвом АТ «Укрзалізниця»:	
труднощі у взаємодії ветеранів і ветеранок з вищим керівництвом	12,1
труднощі у взаємодії ветеранів і ветеранок з керівниками підрозділів	12,1
труднощі у взаємодії ветеранів і ветеранок з працівниками напрямку кадрової та соціальної політики	9,7
труднощі у взаємодії ветеранів і ветеранок з представниками профспілки	3,8

Першу групу утворили труднощі, які стосуються взаємодії з АТ «Укрзалізниця» в цілому (взаємодії з АТ «Укрзалізниця» як організацією). До цієї групи, найбільш чисельної, відносяться такі види труднощів: «відсутність в АТ «Укрзалізниця» спеціальної програми для підтримки ветеранів і ветеранок» (51,2%); «відсутність соціальних гарантій для ветеранів і ветеранок у колективному договорі» (39,1%); «відсутність загальної культури та досвіду у членів трудового колективу щодо підтримки ветеранів і ветеранок» (38,6%). Як бачимо, на цю групу труднощів вказала достатньо велика кількість опитаних, зокрема більше половини опитаних вказали на

труднощі, які стосуються «відсутності в АТ «Укрзалізниця» спеціальної програми для підтримки ветеранів і ветеранок».

Другу групу утворили труднощі, які стосуються взаємодії з керівництвом АТ «Укрзалізниця». Зазначена група включає такі види труднощів: «труднощі у взаємодії ветеранів і ветеранок з вищим керівництвом» (12,1%); «труднощі у взаємодії ветеранів і ветеранок з керівниками підрозділів» (12,1%); «труднощі у взаємодії ветеранів і ветеранок з працівниками напрямку кадрової та соціальної політики» (9,7%); «труднощі у взаємодії ветеранів і ветеранок з представниками профспілки» (3,8%). З приємністю можна зазначити, що число опитаних, які вказали на такі труднощі, кількісно є в три-чотири рази менш вираженим, ніж труднощі першої групи. І це також корелює з результатами відповідей на розглянуте вище запитання, яке стосуються труднощів четвертої групи, що пов'язані з проблемами розуміння та спілкування ветеранів і ветеранок з членами суспільства, трудового колективу та сім'ї, де число таких труднощів складає від 4,1% до 13,7% (див. табл. 6).

Також підкреслимо, що число осіб, які вказали на те, що вони не володіють інформацією про труднощі, з якими зустрічаються ветерани і ветеранки у процесі взаємодії з представниками АТ «Укрзалізниця», є невеликим і складає всього 2,9%.

3.3. Напрямки діяльності, в яких створено умови для реінтеграції ветеранів і ветеранок

Тепер проаналізуємо напрямки діяльності, в яких, на думку опитаних, створено умови для реінтеграції ветеранів і ветеранок в АТ «Укрзалізниця».

Такі напрямки діяльності, які відповідно до отриманих відповідей на запитання «У яких напрямках діяльності, на ваш погляд, створені умови для реінтеграції ветеранів і ветеранок?», об'єднано у три основні групи (табл. 8).

Першу групу утворили напрямки діяльності, які пов'язані з вшануванням ветеранів і ветеранок, створенням умов для їхньої

адаптації до цивільного життя й допомоги їх сім'ям та членам родини. Сюди віднесено такі умови: «створення у трудовому колективі практики вшанування ветеранів і ветеранок» (34,3%); «підтримка сімей та членів родини ветеранів і ветеранок» (28,0%); «успішна адаптація ветеранів і ветеранок до цивільного життя» (27,5%). Тобто мова у цьому випадку йде про напрямки діяльності, які мають соціальну спрямованість підтримки ветеранів і ветеранок. У середньому третина опитаних вказала на такі умови, що можна оцінити позитивно.

Таблиця 8

Напрямки діяльності, в яких створені умови для реінтеграції ветеранів і ветеранок в АТ «Укрзалізниця» (у % від загальної кількості опитаних)

Напрямки діяльності	%
<i>Вшанування ветеранів і ветеранок, створення умов для їхньої адаптації до цивільного життя та допомоги їхнім сім'ям та членам родини:</i>	
створення у трудовому колективі практики вшанування ветеранів і ветеранок	34,3
підтримка сімей та членів родини ветеранів і ветеранок	28,0
успішна адаптація ветеранів і ветеранок до цивільного	27,5
<i>Організація професійної діяльності ветеранів і ветеранок:</i>	
перекваліфікація, у разі необхідності, ветеранів і ветеранок	31,9
отримання роботи відповідно до потреб ветеранів і	27,5
використання професійного та особистого потенціалу ветеранів і ветеранок	18,8
створення інклюзивного простору та адаптованого робочого місця для ветеранів і ветеранок з інвалідністю	18,8
ділова взаємодія ветеранів і ветеранок з колегами	15,9
кар'єрне зростання ветеранів і ветеранок	10,1

Залучення ветеранів і ветеранок до різних форм активності в організації:	
залучення ветеранів і ветеранок до активної профспілкової роботи	15,0
залучення ветеранів і ветеранок до активної волонтерської роботи	12,1
поєднання ветеранами і ветеранками роботи та інших сфер життя (фізичної культури, спорту, відпочинку тощо)	10,6
залучення ветеранів і ветеранок до активної громадської роботи	9,7

Другу групу утворили напрямки діяльності, що стосуються безпосередньо професійної діяльності ветеранів і ветеранок. Найбільш вираженими у цій групі виявились напрямки діяльності, що стосуються змісту професійної діяльності ветеранів: «перекваліфікація, у разі необхідності, ветеранів і ветеранок» (31,9%); «отримання роботи відповідно до потреб ветеранів і ветеранок» (27,5%). Їх вираженість знаходиться приблизно на такому ж рівні, як і види діяльності, які віднесено до першої групи, що також заслуговує позитивної оцінки.

Водночас звертає на себе увагу той факт, що опитувані зазначили, що напрямки діяльності, котрі стосуються «використання професійного та особистого потенціалу ветеранів і ветеранок» та «кар'єрного зростання ветеранів і ветеранок», виражені значно менше, в середньому вдвічі менше (на це вказало відповідно 18,8% та 10,1% опитаних). Також значно менше, на думку опитуваних, представлені види діяльності, які стосуються «створення інклюзивного простору та адаптованого робочого місця для ветеранів і ветеранок з інвалідністю» (18,8%) та «ділової взаємодії ветеранів і ветеранок з колегами» (15,9%).

І третю групу, яка є найменш численною, складають напрямки діяльності, які стосуються залучення ветеранів і ветеранок до різних форм активності в організації: «залучення ветеранів і ветеранок до активної профспілкової роботи» (15,0%); «залучення ветеранів і

ветеранок до активної волонтерської роботи» (12,1%); «поєднання ветеранами і ветеранками роботи та інших сфер життя (фізичної культури, спорту, відпочинку тощо)» (10,6%); «залучення ветеранів і ветеранок до активної громадської роботи» (9,7%).

Звертає увагу на себе той факт, що лише 6,0% вказали, що в їхніх профспілкових організаціях такі напрямки діяльності відсутні.

Розділ 4

ОБІЗНАНІСТЬ ПРОФСПІЛКОВОГО АКТИВУ ПРО ЗМІСТ ТА ПРОБЛЕМИ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ВЕТЕРАНІВ І ВЕТЕРАНОК, ЗАСОБИ ТА РЕСУРСИ ДЛЯ ЙОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

- 4.1. Розуміння профспілковим активом змісту ментального здоров'я ветеранів і ветеранок.
- 4.2. Оцінка профспілковим активом проблем ментального здоров'я у ветеранів і ветеранок.
- 4.3. Оцінка профспілковим активом чинників ментального здоров'я ветеранів і ветеранок.
- 4.4. Пропозиції профспілкового активу щодо заходів для покращення ментального здоров'я ветеранів і ветеранок.
- 4.5. Пропозиції профспілкового активу щодо ресурсів для успішної реалізації програм та послуг з ментального здоров'я для ветеранів і ветеранок.

4.1. Розуміння профспілковим активом змісту ментального здоров'я ветеранів і ветеранок

Третє завдання дослідження полягало у вивченні обізнаності профспілкового активу про зміст та проблеми ментального здоров'я ветеранів і ветеранок та аналізу пропозицій щодо необхідних засобів та ресурсів його забезпечення.

Насамперед проаналізуємо дані, які стосуються розуміння профспілковим активом АТ «Укрзалізниця» змісту ментального здоров'я ветеранів і ветеранок.

Для вивчення цього питання учасникам опитування було задана відкрите запитання: «Як ви розумієте, що таке ментальне здоров'я ветеранів і ветеранок?», відповіді на яке було оброблено за допомогою контент-аналізу, в результаті чого було виділено кілька змістовно-смыслових груп відповідей (табл. 9).

Слід зазначити, що число опитаних, які дали відповідь на поставлене запитання, тобто не проігнорували його, складає достатньо велику кількість (68,2%), що можна оцінити позитивно, оскільки свідчить про небайдужість профспілкового активу до цього

запитання. Водночас із тих, що відповіли, 7,5% зазначили, що не розуміють цього запитання, не знають відповіді на нього. Решта опитаних дали свої визначення того, як вони розуміють, що таке ментальне здоров'я ветеранів і ветеранок.

Зазначимо, що при аналізі отриманих відповідей респондентів ми виходили із визначення сутності ментального (психічного) здоров'я, яке розроблене ВООЗ, відповідно до якого, *психічне здоров'я* розуміється як стан благополуччя, за якого людина реалізує власні здібності, може впоратися зі звичайними стресами життя, може продуктивно та ефективно працювати на допомогу своїй громаді (WHO. «Mental health», 2022).

Також враховувалися розробки відомих фахівців в сфері організаційної психології про те, що *психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни* включає такі основні складові: 1) здатність справлятися з повсякденними стресами життя в умовах війни; 2) здатність налагоджувати стосунки з людьми в умовах війни; 3) здатність ефективно здійснювати свою професійну діяльність та працювати на користь своєї організації й суспільства, реалізувати свої здібності в умовах війни (Карамушка, 2023, 2024).

Базуючись на зазначених підходах, відповіді опитаних були розбиті на *дві групи* (табл. 13). До *першої групи* було віднесено відповіді респондентів, в яких давались визначення, що стосувались окремих складових ментального здоров'я ветеранів і ветеранок (емоційної, комунікативної та поведінкової). *Другу групу* утворили відповіді респондентів, в яких при визначенні ментального здоров'я ветеранів і ветеранок одночасно називались дві-три складові, що означало більш повне розуміння змісту цього поняття.

Що стосується відповідей *першої групи*, то як видно із табл. 13, найбільшу кількість складають відповіді респондентів, які стосуються *емоційної складової* ментального здоров'я ветеранів і ветеранок (проявів емоційних станів та емоційних характеристик). На такі складові вказало 36,8%. Сюди, наприклад, було віднесено такі відповіді: «емоційний стан», «тяжкий психологічний стан», «здоровий

емоційний стан», «тривожність», «емоційна рівновага», «здатність протидіяти стресам» тощо.

Таблиця 9

Розуміння профспілковим активом змісту ментального здоров'я ветеранів і ветеранок (у % від загальної кількості опитаних)

Складові психічного здоров'я	%
1 група відповідей: (називались окремі складові психічного здоров'я):	
Емоційна складова (прояв емоційних станів та емоційних характеристик)	36,8
Комунікативна складова (взаємодія з сім'єю, колективом, соціумом в цілому)	12,9
Поведінкова складова (активність в особистій та професійній сферах)	9,8
2 група відповідей: (одночасно називались декілька складових психічного здоров'я)	15,3
Неправильні відповіді	8,0

Далі слідує відповіді, які стосуються *комунікативної складової* ментального здоров'я ветеранів і ветеранок (взаємодії з сім'єю, колективом, соціумом в цілому). Число відповідей, які стосуються цієї складової, є значно меншим, порівняно з числом відповідей, що стосуються емоційної складової, і складає 12,9%. Це були, наприклад, такі відповіді: «нормальна комунікація в родині», «здорові взаємини в оточенні»; «наразі це адаптація до спілкування та розуміння з цивільними людьми (працівниками)», «усвідомлення себе у суспільстві та прийняття себе як ветерана у неспокійний час в цивільному оточенні, адекватна взаємодія з ним» тощо. Звертає на себе увагу той факт, що серед відповідей цієї групи переважають ті, які стосуються загального соціального контексту (здатність ветеранів і ветеранок до взаємодії з людьми у новому для них соціальному контексті).

Ще менш представленими були відповіді, які стосуються *поведінкової складової* ментального здоров'я ветеранів і ветеранок (активності в особистій та професійній сферах). Такі відповіді надали 9,8% опитаних. До них, наприклад, було віднесено такі: «брати активну участь в житті трудового колективу», «активний спосіб життя в цивільному побуті, реалізація себе як спеціаліста, в своїй професії», «активна життєва позиція, бажання розвитку, соціалізація в цивільному житті».

Що стосується *відповідей другої групи*, то до них було віднесено ті, в яких називались кілька складових ментального здоров'я ветеранів і ветеранок (15,3%).

Це були такі, наприклад, відповіді: «це психологічний стан людини, коли є розуміння свого емоційного стану та можливість ним керувати, здатність пристосуватися до нових реалій в житті, позитивно ставитися до себе, можливість будувати взаємини з оточуючими людьми», «позитивний стан, за якого людина може реалізувати свої здібності, протистояти стресам, працювати і відчувати себе необхідною в суспільстві», «у будь-якій ситуації приймає адекватні рішення, сприймає світ таким, яким він є, вірить, що все буде добре, комунікує, гнучка та позитивна людина, яка завжди готова допомагати іншим», «реалізація, досвід, відчуття захищеності, успішне подолання стресів та здоровий психоемоційний стан особистості». Ці відповіді оцінювались нами як більш повні та глибокі, порівняно з відповідями першої групи, однак в цілому кількісно їх було значно менше, порівняно з відповідями першої групи.

4.2. Оцінка профспілковим активом проблем ментального здоров'я ветеранів і ветеранок

Для оцінки профспілковим активом *наявності проблем ментального здоров'я* ветеранів і ветеранок АТ «Укрзалізниця» у процесі взаємодії з ними опитуваним було запропоновано відповісти на запитання «Чи зустрічались ви з проблемами ментального

здоров'я ветеранів і ветеранок у процесі взаємодії з ними?». Було отримано такі відповіді: 38,6% опитаних, тобто більше третини, відповіли, що зустрічались з такими проблемами, а 61,4% зазначили, що не зустрічались (табл. 10).

Таблиця 10

Оцінка профспілковим активом наявності проблем ментального здоров'я ветеранів і ветеранок АТ «Укрзалізниця» у процесі взаємодії з ними (у % від загальної кількості опитаних)

Запитання	Так	Ні
Чи зустрічались ви з проблемами ментального здоров'я ветеранів і ветеранок у процесі взаємодії з ними?	38,6	61,4

Щодо **конкретних проблем ментального здоров'я ветеранів і ветеранок** АТ «Укрзалізниця» у процесі взаємодії з ними, на які вказали опитувані, то вони були об'єднані у кілька змістовно-сміслових груп (за своїм змістом та кількісним вираженням) (табл. 11).

Першу групу, найбільш кількісно виражену, утворили проблеми, які стосуються емоційної сфери ветеранів і ветеранок. Сюди віднесено: «негативні емоційні переживання (тривожність, фрустрованість, депресія)» (53,7%); «невміння управляти своїми емоціями» (31,3%); «складнощі в розумінні емоцій інших людей» (25,2%). Зазначимо, що більше половини опитаних вказали на те, що ветеранам і ветеранкам характерні негативні емоційні переживання, на решту проблем в емоційній сфері вказала майже третина опитаних.

Таблиця 11

Оцінка профспілковим активом переліку основних проблем ментального здоров'я ветеранів і ветеранок АТ «Укрзалізниця» у процесі взаємодії з ними (у % від загальної кількості опитаних)

Проблеми ментального здоров'я	%
Проблеми в емоційній сфері:	
негативні емоційні переживання (тривожність, фрустрованість, депресія)	53,7
невміння управляти своїми емоціями	31,3
складнощі в розумінні емоцій інших людей	25,2
Проблеми в ціннісно-смысловій сфері:	
завищене почуття справедливості	30,6
апатія, втрата сенсу життя	27,2
Проблеми в поведінковій сфері:	
постійна втомлюваність, знижена працездатність	14,3
труднощі при вирішенні професійних та особистих проблем	10,9
Проблеми в комунікативній сфері:	
проблеми в спілкуванні з членами колективу	12,3
неприйняття формальних правил взаємодії з керівником	6,8
вияви необґрунтованого, безпідставного лідерства	3,4

Другу групу утворили проблеми, які стосуються ціннісно-смысловій сфери ветеранів і ветеранок. До цієї групи віднесено такі проблеми: «завищене почуття справедливості» (30,6%); «апатія втрати сенсу життя» (27,2%). На ці проблеми також вказала значна група опитаних, майже третина.

До третьої групи проблем було віднесено проблеми, які стосуються поведінкової сфери: «постійна втомлюваність, знижена працездатність» (14,3%); «труднощі при вирішенні професійних та особистих проблем» (10,9%).

До четвертої групи, яка є найменш вираженою, віднесено проблеми, які стосуються комунікативної сфери: «проблеми в спілкуванні з членами колективу» (12,3%); «неприйняття формальних правил взаємодії з керівником» (6,8%); «вияви необґрунтованого, безпідставного лідерства» (3,4%).

4.3. Оцінка профспілковим активом чинників ментального здоров'я ветеранів і ветеранок

Далі розглянемо результати, які стосуються чинників, що впливають на ментальне здоров'я ветеранів і ветеранок. Відповіді опитаних на запитання «Які чинники, на ваш погляд, впливають на ментальне здоров'я ветеранів і ветеранок?» були об'єднані у чотири групи, які стосуються: макрорівня (рівня суспільства); мезорівня (рівня організації; сім'ї та родини); мікрорівня (рівня особистості) (табл. 12).

Що стосується чинників макрорівня (рівня суспільства), які впливають на ментальне здоров'я ветеранів і ветеранок, то цю групу утворили такі чинники: «забезпечення державою соціальних гарантій» (69,5%); «повага ветеранів і ветеранок з боку суспільства та віддання їм належної шани» (59,6%). Як бачимо, на такі чинники вказало в середньому дві третини опитаних.

Таблиця 12

Чинники, які впливають на ментальне здоров'я ветеранів і ветеранок (у % від загальної кількості опитаних)

Чинники, які впливають на ментальне здоров'я ветеранів і ветеранок	%
Чинники макрорівня (рівень суспільства):	
забезпечення державою соціальних гарантій	69,5
повага ветеранів і ветеранок з боку суспільства та віддання їм належної шани	59,6
Чинники мезорівня (рівень організації):	

матеріальна та морально-психологічна підтримка ветеранів і ветеранок організацією, де вони працюють	63,7
дружня атмосфера в робочому колективі щодо взаємодії та підтримки ветеранів і ветеранок	52,0
реалізація в організації спеціальної програми підтримки ветеранів і ветеранок	39,0
підтримка ветеранів і ветеранок профспівковою організацією та профактивом	39,0
спеціальне навчання персоналу щодо взаємодії з ветеранами і ветеранками	30,5
Чинники мезорівня (рівень сім'ї та родини):	
підтримка ветеранів і ветеранок членами сім'ї та родини	41,7
Чинники мікрорівня (особистість ветеранів і ветеранок):	
здатність ветеранів і ветеранок вибудовувати нові життєві	38,6
здатність ветеранів і ветеранок до адаптації в нових життєвих умовах	37,2
здатність ветеранів і ветеранок управляти своїми емоціями	31,8
власна активність та самоефективність ветеранів і ветеранок	26,9
Ніякі чинники не впливають на ментальне здоров'я ветеранів і ветеранок	0,8

До групи чинників мезорівня (рівня організації, де працюють ветерани і ветеранки), яка включає найбільшу групу чинників, віднесено такі: «матеріальна та морально-психологічна підтримка ветеранів і ветеранок організацією, де вони працюють» (63,7%); «дружня атмосфера в робочому колективі щодо взаємодії та підтримки ветеранів і ветеранок» (52,0%); «реалізація в організації спеціальної програми підтримки ветеранів і ветеранок» (39,0%); «підтримка ветеранів і ветеранок профспівковою організацією та

профактивом» (39,0%); «спеціальне навчання персоналу щодо взаємодії з ветеранами і ветеранками» (30,5%). Зазначимо, що ця група чинників є достатньо вираженою, особливо перші два чинники, які виражені приблизно на такому ж рівні, як і чинники першої групи.

Третя група чинників, яка також стосується чинників мезорівня (але на рівні сім'ї та родини ветеранів і ветеранок), представлена таким чинником як «підтримка ветеранів і ветеранок членами сім'ї та родини». На нього вказала також достатньо велика кількість опитаних (41,7%).

І до *четвертої групи чинників* віднесено чинники мікрорівня, які стосуються особистості ветеранів і ветеранок. Це такі чинники, як: «здатність ветеранів і ветеранок вибудовувати нові життєві плани та визначати нові життєві сенси» (38,6%); «здатність ветеранів і ветеранок до адаптації в нових життєвих умовах» (37,2%); «здатність ветеранів і ветеранок управляти своїми емоціями» (31,8%); «власна активність та самоефективність ветеранів і ветеранок» (26,9%). Звертає увагу на себе той факт, що чинники четвертої групи, на думку опитаних, впливають дещо менше на ментальне здоров'я ветеранів і ветеранок, ніж чинники перших трьох груп.

Зазначимо, що відповідь - «ніякі чинники не впливають на ментальне здоров'я ветеранів і ветеранок» - була отримана у 0,8% опитаних.

4.4. Пропозиції профспілкового активу щодо заходів для покращення ментального здоров'я ветеранів та ветеранок

Для вивчення пропозицій профспілкового активу щодо заходів для покращення ментального здоров'я ветеранів та ветеранок, які, на його думку, можна організувати в АТ «Укрзалізниця», учасникам опитування було задано відкрите запитання: «Які заходи, на ваш погляд, можна організувати в нашій організації для покращення ментального здоров'я ветеранів та ветеранок?» Отримані відповіді були оброблені за допомогою контент-аналізу, в результаті чого було виділено чотири групи різних заходів (табл. 13).

Таблиця 13

Оцінка профспілковим активом АТ «Укрзалізниця» необхідних заходів для покращення ментального здоров'я ветеранів та ветеранок в організації, де вони працюють (у % від загальної кількості опитаних)

Заходи	%
<i>Заходи психологічної допомоги:</i>	
Надання психологічної допомоги ветеранам і ветеранкам	30,6
<i>Заходи моральної підтримки в організації та неформального спілкування в колективі:</i>	
Створення спеціальних програм та забезпечення атмосфери моральної підтримки ветеранів і ветеранок на рівні організації в цілому, профспілки, керівників та членів колективу	27,4
Організація неформального спілкування з ветеранами-ветеранками та залучення їх до спільного відпочинку (участі в спортивних, культурних заходах тощо)	16,9
<i>Заходи матеріальної та пільгової підтримки:</i>	
Підвищення заробітної плати та матеріальна підтримка ветеранів і ветеранок та членів їхніх сімей	13,8
Забезпечення пільгових реабілітаційних програм та санаторно-оздоровчого лікування для ветеранів і ветеранок та членів їхніх сімей	8,8
<i>Навчально-освітні заходи:</i>	
Навчання персоналу формам та способам адекватної взаємодії з ветеранами і ветеранками	5,6
Сприяння підвищенню кваліфікації та професійному розвитку ветеранів і ветеранок	1,6
<i>Ніяких заходів не потрібно проводити</i>	3,2
<i>Не знаю, що відповісти</i>	8,0

Насамперед зазначимо, що відповідь на поставлене запитання дали лише 51,0% опитаних, тобто трохи більше половини опитаних. А з тих, що відповіли, 8,0% зазначили, що «не знають, що відповісти». Це може свідчити, ймовірніше, про необізнаність профспілкового активу з цього питання.

Що стосується змісту самих заходів, то *першу групу* утворили заходи, які стосуються психологічної допомоги (30,6%). Мова йде про надання безкоштовної психологічної допомоги ветеранам і ветеранкам та членам їхніх сімей кваліфікованими та досвідченими фахівцями-психологами (проведення індивідуальних консультацій, тренінгів, коучингу, груп психологічної підтримки, використання медитативних практик тощо). І на цю групу заходів вказала найбільша кількість опитаних.

До *другої групи* відносяться заходи моральної підтримки в організації та неформального спілкування в колективі: «створення спеціальних програм та забезпечення атмосфери моральної підтримки ветеранів і ветеранок на рівні організації та трудового колективу» (впровадження програм підтримки ветеранів, регулярні зустрічі з керівництвом та членами колективу, висвітлення героїзму цих людей тощо) (27,4%); «організація неформального спілкування з ветеранами-ветеранками та залучення їх до спільного відпочинку (участі в спортивних, культурних заходах, спільне святкування корпоративних свят тощо)» (16,9%).

До складу *третьої групи* увійшли заходи матеріальної та пільгової підтримки: «підвищення заробітної плати та матеріальна підтримка ветеранів і ветеранок та членів їхніх сімей» (13,8%); «забезпечення пільгових реабілітаційних програм та санаторно-оздоровчого лікування для ветеранів і ветеранок та членів їхніх сімей» (8,8%). Слід зазначити, що число осіб, які вказали на ці заходи, є значно меншим порівняно з тією кількістю опитаних, які вказали на заходи першої і другої групи.

І *четверту групу* складають навчально-освітні заходи: «навчання персоналу формам і способам адекватної взаємодії з

ветеранами і ветеранками» (5,6%); «сприяння підвищенню кваліфікації та професійному розвитку ветеранів і ветеранок» (1,6%).

Як бачимо, число осіб, які висловили свої думки стосовно доцільності цієї групи заходів, є зовсім невеликим. Особливо суттєвим є те, що на заходи, які стосуються підвищення кваліфікації та професійного розвитку ветеранів і ветеранок, вказала дуже невелика кількість опитаних - всього 1,6%.

Також доцільно звернути увагу на те, що 3,2% опитаних, із тих, які відповіли на поставлене запитання, зазначили, що ніяких заходів з ветеранами і ветеранками взагалі не потрібно проводити.

Окрім пропозицій профспілкового активу АТ «Укрзалізняця» стосовно необхідних заходів для зміцнення ментального здоров'я ветеранів та ветеранок, окрема увага у дослідженні була приділена аналізу інформованості профспілкового активу про існуючі програми та послуги для підтримки ментального здоров'я ветеранів і ветеранок (табл. 14).

Таблиця 14

Інформованість профспілкового активу про існуючі програми та послуги для підтримки ментального здоров'я ветеранів і ветеранок в АТ «Укрзалізняця» (у % від загальної кількості опитаних)

Запитання	Так	Ні	Важко сказати
Чи знаєте ви про існуючі програми та послуги для підтримки ментального здоров'я ветеранів і ветеранок в АТ «Укрзалізняця»?	16,8	52,6	30,6

Як видно із табл. 14, число осіб, які інформовані про такі програми та послуги, є зовсім невеликим і складає лише 16,8%. 52,6% зазначили, що вони не інформовані про такі програми та послуги. І 30,6% відповіли, що їм важко відповісти на це запитання. Це свідчить, ймовірно, про відсутність існуючих програм та послуг для підтримки ментального здоров'я ветеранів і ветеранок в більшості підрозділів АТ «Укрзалізняця».

4.5. Пропозиції профспілкового активу щодо ресурсів для успішної реалізації програм та послуг з ментального здоров'я для ветеранів і ветеранок

Для вивчення *пропозицій профспілкового активу* щодо необхідних ресурсів для успішної реалізації програм та послуг з ментального здоров'я для ветеранів та ветеранок, то учасникам опитування було запропоновано відповісти на відкрите запитання: «Які ресурси, на ваш погляд, можуть бути потрібні для успішної реалізації програм та послуг з ментального здоров'я для ветеранів та ветеранок?».

Насамперед зазначимо, що дали відповідь на поставлене запитання лише 51,3% опитаних, тобто трохи більше половини. А з тих, хто все ж таки відповів, 9,3% вказали на те, що «не знають, що відповісти». Скоріше всього, це може вказувати на необізнаність значної частини профспілкового активу з проблеми ресурсів, необхідних для реалізації програм та послуг ментального здоров'я ветеранів і ветеранок.

Отримані дані були проаналізовані за допомогою контент-аналізу та об'єднані в п'ять основних груп (табл. 15).

Найбільш необхідними, на думку опитаних, є *матеріально-фінансові ресурси*, на які вказало більше третини опитаних (36,5%). Сюди віднесено: підвищення заробітної плати, отримання додаткових грошових винагород, отримання додаткових відпусток, оплата медичної та психологічної допомоги, переобладнання робочих місць тощо.

Таблиця 15

**Необхідні ресурси для успішної реалізації програм та послуг з
ментального здоров'я для ветеранів та ветеранок
АТ «Укрзалізниця» (у % від загальної кількості опитаних)**

Ресурси	%
Матеріально-фінансові ресурси	36,5
Організаційно-управлінські ресурси	17,8
Ресурси психологічної допомоги	8,9
Ресурси власної активності	8,1
Ресурси атмосфери підтримки в колективі та неформального спілкування з колегами	7,3
Не знаю, що відповісти	9,3

Далі слідуєть *організаційно-управлінські ресурси*, на значущість яких вказано орієнтовно вдвічі менше опитаних, порівняно із матеріально-фінансовими ресурсами (17,8%). На думку опитаних, це такі ресурси, як: розробка спеціальних програм; залучення державних коштів, коштів організації та благодійних фондів для реалізації цих програм; вивільнення коштів внаслідок скорочення адміністративного складу організації; організація активності співробітників та волонтерів для реалізації програм підтримки; залучення кваліфікованих фахівців до вирішення проблеми; організація навчання працівників та волонтерів тощо.

Далі слідуєть *ресурси психологічної допомоги* (8,9%). До них віднесено: отримання індивідуальних психологічних консультацій, організація груп психологічної підтримки тощо. Число опитаних, які вказали на ресурси цієї групи, є меншим, порівняно з тими, хто вказав на ресурси перших двох груп.

Приблизно на такому ж кількісному рівні виражені *ресурси власної активності* (8,1%). Це такі ресурси, як: формування мотивації до активності в новій ситуації, бажання змінюватись, висловлювання пропозицій, вміння слухати і діяти тощо.

І на останньому місці знаходяться *ресурси атмосфери підтримки в колективі та неформального спілкування з колегами* (вияви поваги та підтримки для військових; включення в спортивні, культурні колективні заходи; неформальне спілкування тощо). На них вказали 7,3%.

Розділ 5

ОЦІНКА ПРОФСПІЛКОВИМ АКТИВОМ РОЛІ ТА ДОСВІДУ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ У ПІДТРИМЦІ ТА ЗАХИСТІ ПРАВ ВЕТЕРАНІВ І ВЕТЕРАНОК

5.1. Оцінка профспілковим активом ролі профспілкових організацій у підтримці та захисті прав ветеранів і ветеранок.

5.2. Оцінка профспілковим активом досвіду роботи профспілкових організацій та трудового колективу з ветеранами і ветеранками.

5.1. Оцінка профспілковим активом ролі профспілкових організацій у підтримці та захисті прав ветеранів і ветеранок

Четверте завдання дослідження було спрямоване на визначення оцінки опитуваними ролі та досвіду роботи профспілкових організацій та трудового колективу АТ «Укрзалізниця» у підтримці та захисті прав ветеранів і ветеранок.

Спочатку проаналізуємо дані, які стосуються *ролі профспілкових організацій АТ «Укрзалізниця» у підтримці та захисті прав ветеранів і ветеранок* у сфері соціальних та психологічних проблем, а також досвіду профспілкового активу у роботі з ветеранами і ветеранками.

Як бачимо із результатів, наведених у таблиці 16, лише трохи більше половини опитаних відмічають роль профспілкових організацій, що діють в АТ «Укрзалізниця», у підтримці та захисті прав ветеранів і ветеранок у сфері соціальних та психологічних проблем, як високу або середню (відповідно 26,4% та 26,4%). На низьку роль вказує 18,3% опитаних. І 28,9% мають труднощі з відповіддю на поставлене запитання.

Таблиця 16

**Оцінка ролі профспілкових організацій, що діють в
АТ «Укрзалізниця», у підтримці та захисті прав ветеранів і
ветеранок у сфері соціальних та психологічних проблем (у % від
загальної кількості опитаних)**

Запитання	Висока	Середня	Низька	Не знаю
Яку роль, на вашу думку, відіграють профспілкові організації, що діють в АТ «Укрзалізниця», у підтримці та захисті прав ветеранів і ветеранок у сфері соціальних та психологічних проблем?	26,4	26,4	18,3	28,9

Отже, можна говорити про необхідність *підвищення* ролі профспілкових організацій, що діють в АТ «Укрзалізниця», у вирішених означених проблем ветеранів і ветеранок.

5.2. Оцінка профспілковим активом досвіду роботи профспілкових організацій та трудового колективу з ветеранами і ветеранками

Що стосується наявності у профспілкового активу *досвіду роботи з ветеранами і ветеранками*, то дані, наведені в таблиці 17, свідчать про те, що такий досвід є лише у третини (33,5%) опитаних членів профспілкового активу. А дві третини (66,5%) вказали на відсутність такого досвіду. Це ймовірніше, свідчить про відсутність такої категорії працівників у профспілкових організаціях, де працюють опитувані, або ж про те, що така робота не є дуже активно.

Таблиця 17

Наявність у профспілкового активу досвіду роботи з ветеранами і ветеранками (у % від загальної кількості опитаних)

Питання	Так	Ні
Чи маєте ви досвід роботи з ветеранами і ветеранками?	33,5	66,5

Також суттєвими є дані, які стосуються оцінки профспілковим активом *якості досвіду роботи з ветеранами і ветеранками* (у випадку, якщо вони його мають). Як свідчать дані, представлені в табл. 18, майже половина опитаних (46,5%) вказали на те, що цей досвід є позитивним. Зовсім невелика частина опитаних (3,2%) зазначила, що такий досвід є негативним. І половина опитаних (50,3%) вказала на те, що цей досвід є нейтральним, що можна трактувати, ймовірніше, як те, що він не приводить до очевидних позитивних результатів.

Таблиця 18

Оцінка профспілковим активом досвіду роботи з ветеранами і ветеранками (у % від загальної кількості опитаних)

Запитання	Позитивний	Негативний	Нейтральний
Як ви оцінюєте ваш досвід роботи з ветеранами і ветеранками?	46,5	3,2	50,3

Близькими до даних, які стосуються якості досвіду роботи з ветеранами і ветеранками, є результати, які стосуються *загальної атмосфери та культури трудового колективу АТ «Укрзалізниця» щодо підтримки ветеранів і ветеранок у вирішенні їхніх соціальних та психологічних проблем* (табл.19).

Таблиця 19

**Оцінка загальної атмосфери та культури в трудовому колективі
АТ «Укрзалізниця» щодо підтримки ветеранів і ветеранок у
вирішенні їхніх соціальних та психологічних проблем
(у % від загальної кількості опитаних)**

Запитання	Позитивно	Негати- вно	В а ж к о сказати
Як ви оцінюєте загальну атмосферу та культуру в вашому трудовому колективі щодо підтримки ветеранів і ветеранок у вирішенні їхніх соціальних та психологічних проблем?	48,3	3,9	47,8

Як свідчать отримані дані, майже половина опитаних (48,3%) загальну атмосферу і культуру трудового колективу щодо підтримки ветеранів і ветеранок оцінює позитивно. 3,9% оцінюють цю атмосферу і культуру негативно. І 47,8% зазначили, що їм важко відповісти на поставлене запитання. Останнє, ймовірно, може свідчити про те, що така атмосфера та культура не є такою очевидною, «рельєфною», щоб її оцінювати, або ж про те, що профспілковий актив не активно долучений до її створення.

Розділ 6

ПОТРЕБА ПРОФСПІЛКОВОГО АКТИВУ У ПІДГОТОВЦІ ДЛЯ РОБОТИ З ВЕТЕРАНАМИ І ВЕТЕРАНКАМИ ТА ОЦІНКА НЕОБХІДНОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ РІЗНИХ ФОРМ РОБОТИ

6.1. Потреба профспілкового активу у підготовці для роботи з ветеранами і ветеранками.

6.2. Оцінка профспілковим активом необхідності різних форм роботи з ветеранами і ветеранками.

6.1. Потреба профспілкового активу у підготовці для роботи з ветеранами і ветеранками

П'яте завдання дослідження було спрямоване на вивчення потреби профспілкового активу АТ «Укрзалізниця» у підготовці для роботи з ветеранами і ветеранками та необхідності різних форм роботи з ними.

Спочатку проаналізуємо дані, які стосуються потреби спеціальної підготовки профспілкового активу для роботи з ветеранами і ветеранками.

Як видно із таблиці 20, найбільша кількість опитаних, більше половини (58,0%), позитивно оцінює необхідність підготовки спеціальних друкованих, психоедукаційних матеріалів для роботи з ветеранами і ветеранками. Відповідаючи на запитання «Чи потрібно розробити та впровадити на місцях друковані матеріали щодо особливостей спілкування з ветеранами і ветеранками та надання їм психологічної підтримки?», 22,9% зазначили, що такі матеріали не потрібні. І 19,1% опитаних вказали на те, що вони мають труднощі з відповіддю на поставлене запитання.

Таблиця 20

**Потреба профспілкового активу у спеціальній підготовці
профспілкового активу для роботи з ветеранами і ветеранками
(у % від загальної кількості опитаних)**

Запитання	Так	Ні	Важко сказати
Чи потрібно розробити та впровадити на місцях друковані матеріали щодо особливостей спілкування з ветеранами і ветеранками та надання їм психологічної підтримки?	58,0	22,9	19,1
Чи вважаєте ви, що для кращого розуміння та підтримки ветеранів і ветеранок у питаннях психологічного стану вам необхідно отримати додаткову освіту чи навички?	48,3	25,9	25,8
Чи відчуваєте ви потребу в проходженні тренінгу для власної психологічної підтримки?	40,7	38,1	21,2

Також майже половина опитаних має виражену потребу в отриманні додаткової освіти та навичок для роботи з ветеранами і ветеранками. Так, при відповіді на запитання - «Чи вважаєте ви, що для кращого розуміння та підтримки ветеранів і ветеранок у питаннях психологічного стану вам необхідно отримати додаткову освіту чи навички?», 48,3% опитаних відповіли, що вони хочуть пройти таке навчання. 25,9% зазначили, що таке навчання їм не потрібно. І 25,8% опитаних мали труднощі з відповіддю на поставлене запитання.

Зазначимо, що досить велика кількість опитаних має потребу у навчанні стосовно власної психологічної підтримки. Так, 40,7 % опитаних на запитання - «Чи відчуваєте ви потребу в проходженні тренінгу для власної психологічної підтримки?» зазначили, що мають таку потребу, що є цілком природним в умовах хронічного стресу та ситуації невизначеності в умовах війни. 38,1% вказали на

те, що у них немає такої потреби і 21,2% були нейтральними у відповіді на поставлене запитання.

6.2. Оцінка профспілковим активом необхідності різних форм роботи з ветеранами і ветеранками

Далі звернемося до даних, які стосуються оцінки профспілковим активом необхідності різних форм роботи з ветеранами і ветеранками.

Дані, наведені в таблиці 21, вказують на те, що найбільш важливою формою роботи з ветеранами і ветеранками опитувані вважають необхідність впровадження в АТ «Укрзалізниця» *практики і традицій вшанування ветеранів і ветеранок*. Так, на запитання: «Чи потрібно впроваджувати в АТ «Укрзалізниця» практику і традиції вшанування ветеранів і ветеранок?» переважна більшість опитаних (83,6%) відповіла позитивно, лише 1,7% дали негативні відповіді. І 14,7% зазначили, що мають труднощі з відповіддю на поставлене запитання.

В той час, як було вказано вище (див. попередню табл. 8), лише 34,3% зазначили, що у їхньому трудовому колективі створена практика вшанування ветеранів і ветеранок.

Таблиця 21

Оцінка профспілковим активом необхідності різних форм роботи з ветеранами і ветеранками (у % від загальної кількості опитаних)

Запитання	Так	Ні	Важко сказати
Чи потрібно впроваджувати в АТ «Укрзалізниця» практику і традиції вшанування ветеранів і ветеранок?	83,6	1,7	14,7
Чи є, на вашу думку, потреба в створенні спільноти демобілізованих працівників і працівниць в АТ «Укрзалізниця»?	67,0	8,7	24,3

Чи потрібно проводити у вашому колективі навчальні заходи або тренінги, спрямовані на підвищення адаптації ветеранів і ветеранок та покращення їхньої взаємодії з	64,6	11,4	24,0
---	------	------	------

Також велика кількість опитаних позитивно оцінила необхідність створення *спільноти демобілізованих працівників в АТ «Укрзалізниця»*. Так, на запитання: «Чи є, на вашу думку, потреба в створенні спільноти демобілізованих працівників в АТ «Укрзалізниця?» 67,0% опитаних, дві третини, відповіли позитивно. Лише 8,7% вказали на те, що такі спільноти не потрібні, і 24,3% вказали на те, що їм важко відповісти на поставлене запитання.

Окрім того, опитувані позитивно оцінили необхідність *проведення навчальних заходів для підвищення адаптації ветеранів і ветеранок*. Отримані відповіді на запитання - «Чи потрібно проводити у вашому колективі навчальні заходи або тренінги, спрямовані на підвищення адаптації ветеранів і ветеранок та покращення їхньої взаємодії з колегами?» - були розподілені так: 64,6% дали позитивну відповідь, 11,4% відповіли негативно і 24,0% мали труднощі з відповіддю на поставлене запитання. Як бачимо, відповіді на це запитання мають таку ж саму кількісну вираженість, як і відповіді на запитання, яке стосується створення спільнот для демобілізованих працівників і працівниць.

Зазначимо, що у результатах відповідей, наведених в підрозділі 3.2. (табл. 8), щодо впровадження в АТ «Укрзалізниця» різних напрямків діяльності, необхідних для реінтеграції ветеранів і ветеранок, відсутні форми роботи, які стосуються створення спільноти демобілізованих працівників і працівниць та навчання ветеранів і ветеранок.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження можна зробити такі основні висновки:

1. Профспілковий актив АТ «Укрзалізниця» *недостатньо володіє інформацією щодо ветеранів і ветеранок, які працюють в їхній організації та про особливості їхньої інтеграції після повернення з військової служби.*

2. У процесі оцінки профспілковим активом *труднощів, з якими зустрічаються ветерани і ветеранки, та умов для їх подолання встановлено:*

2.1. Ветерани і ветеранки у процесі *організації своєї життєдіяльності зустрічаються з низкою труднощів, які стосуються:* ментального та фізичного здоров'я та адаптації до умов цивільного життя; змісту та організації роботи; реалізації соціальних прав, гарантій та пільг; розуміння та спілкування з членами суспільства, трудового колективу та сім'ї; ставлення до самих себе та проявів залежної поведінки. Найбільш вираженими є труднощі, які стосуються ментального та фізичного здоров'я та адаптації до умов цивільного життя; змісту та організації роботи.

2.2. Виявлено *труднощі у процесі взаємодії ветеранів і ветеранок з представниками АТ «Укрзалізниця», які утворюють дві групи:* а) труднощі, що стосуються взаємодії з АТ «Укрзалізниця» в цілому (відсутність спеціальної програми для підтримки ветеранів і ветеранок; відсутність соціальних гарантій для ветеранів і ветеранок у колективному договорі; відсутність загальної культури та досвіду у членів трудового колективу щодо підтримки ветеранів і ветеранок); б) труднощі у взаємодії з керівництвом АТ «Укрзалізниця» (з вищим керівництвом; з керівниками підрозділів; з працівниками напрямку кадрової та соціальної політики; труднощі у взаємодії ветеранів і ветеранок з представниками профспілки). При цьому труднощі першої групи в три-чотири рази є більш вираженими, порівняно з

труднощами другої групи.

2.3. Встановлено, що до *основних напрямків діяльності, в яких створені умови для подолання виділених труднощів та для забезпечення реінтеграції ветеранів і ветеранок в АТ «Укрзалізниця»* відносяться: а) вшанування ветеранів і ветеранок, підтримка їхньої адаптації до цивільного життя, допомоги членам їхніх сімей і родини; б) організація професійної діяльності ветеранів і ветеранок та їхньої професійної кар'єри; в) залучення ветеранів і ветеранок до різних форм соціальної активності в організації та неформального спілкування. Звертає на себе увагу той факт, що всі умови реінтеграції потребують *свого посилення, особливо ті, які стосуються професійної діяльності ветеранів і ветеранок та їхньої професійної кар'єри, а також залученості до різних форм соціальної активності.*

3. У процесі вивчення *обізнаності профспілкового активу про зміст та проблеми ментального здоров'я ветеранів і ветеранок та аналізу пропозицій щодо необхідних засобів та ресурсів його забезпечення* виявлено:

3.1. Профспілковий актив *недостатньо розуміє зміст ментального здоров'я*; це проявляється в тому, що ним називаються лише окремі складові ментального здоров'я, без системного розуміння його змісту. До того ж виділяються переважно характеристики емоційної сфери (прояви емоційних станів та емоційних характеристик) і значно рідше виділяються складові, які відносяться до комунікативної складової (взаємодії з сім'єю, колективом, соціумом в цілому) та поведінкової складової (активності в особистій та професійній сферах). Водночас часто спостерігається взагалі відсутність відповідей щодо змісту ментального здоров'я або неправильне його розуміння.

3.2. Виділено *проблеми в сфері ментального здоров'я ветеранів і ветеранок, які стосуються ціннісно-сміслової, емоційної, комунікативної та поведінкової сфер.* Найбільш вираженими є проблеми ментального здоров'я, які стосуються емоційної та

ціннісно-сміслової сфери ветеранів і ветеранок, вирішення яких потребує найбільшої підтримки з боку трудового колективу та профспілкового активу.

3.3. Виділено *систему чинників*, які впливають на ментальне здоров'я ветеранів і ветеранок і які стосуються: макрорівня (рівня суспільства); мезорівня (рівня організації; сім'ї та родини); мікрорівня (рівня особистості). Зафіксована пріоритетність чинників суспільства та організації, що, безсумнівно, має враховуватися в роботі з ветеранами і ветеранками. Водночас дещо заниженою є роль чинників, які стосуються особистості самих ветеранів і ветеранок, що вказує на необхідність посилення усвідомленості цієї групою чинників для забезпечення ментального здоров'я ветеранів і ветеранок.

3.4. Виділено такі *заходи для покращення ментального здоров'я* ветеранів і ветеранок: психологічної допомоги; моральної підтримки та неформального спілкування; матеріальної та пільгової підтримки; навчально-освітні заходи. Пріоритетними, на думку опитаних, є заходи психологічної та моральної підтримки, недостатньо оцінюються заходи, які стосуються підвищення кваліфікації та професійного розвитку ветеранів і ветеранок.

3.5. Профспілковий актив *мало обізнаний з програмами та послугами* для підтримки ментального здоров'я для ветеранів і ветеранок.

3.6. До *необхідних ресурсів* забезпечення програм та послуг з ментального здоров'я для ветеранів і ветеранок віднесено: організаційно-управлінські; матеріально-фінансові; психологічної допомоги; власне активності ветеранів і ветеранок; підтримки в колективі та неформального спілкування з колегами. Пріоритет надається матеріально-фінансовим та організаційно-управлінським ресурсам, недостатньо оцінюються ресурси психологічної допомоги, власної активності ветеранів і ветеранок, підтримки колективу та неформального спілкування з колегами.

4. Виявлено *необхідність посилення ролі профспілкових організацій*, що діють в АТ «Укрзалізниця», у підтримці та захисті прав ветеранів і ветеранок у сфері соціальних та психологічних проблем, розширення досвіду роботи з ветеранами і ветеранками, підвищення загальної атмосфери та культури трудового колективу АТ «Укрзалізниця» у вирішенні цього питання.

5. Значна частина профспілкового активу має *потребу в проходженні спеціального навчання для роботи з ветеранами і ветеранками* та стосовно власної психологічної підтримки.

6. Існує *необхідність значного підвищення практики і традицій вшанування ветеранів і ветеранок в АТ «Укрзалізниця»* та впровадження таких нових форм роботи, як: створення спільноти демобілізованих працівників і працівниць та навчання ветеранів і ветеранок з метою їхньої кращої адаптації до умов цивільного життя.

Команда підготовки та реалізації дослідження:

Вісіч Олександр
Карамушка Тарас
Полівко Лариса
Рябчич Ярослав

United Help Ukraine

Карамушка Людмила

***Українська асоціація організаційних психологів
та психологів праці України***

Ізмайлова Катерина
Стемпковський Євгеній

***Молодіжна рада Професійної спілки залізничників
і транспортних будівельників України***

**ПІДТРИМКА ВЕТЕРАНІВ ТА ВЕТЕРАНОК
В АТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ»: РЕАЛЬНИЙ СТАН
ТА ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ РОБОТИ**

Аналітичний звіт

