

**Проєкт «UKR-18/0016 Співпраця у сфері охорони  
здоров'я з Україною: психосоціальна перша  
допомога, психосоціальна підтримка та кризовий  
менеджмент. Превенція суїциду»**

**Звіт про дослідження з застосуванням мережевого аналізу**

**Сергій Богданов, к.псих.н., Науковий керівник та головний дослідник проєкту**  
**Тетяна Костюченко, к.соц.н., Експертка проєкту з аналізу соціальних мереж**  
**Катерина Гарбар, Спеціалістка з дослідження та моніторингу і оцінки проєкту**

## **ЗМІСТ**

<b>Глосарій.....</b>	<b>3</b>
<b>Вступ .....</b>	<b>4</b>
<b>Профіль громад .....</b>	<b>5</b>
<b>Ірпінь.....</b>	<b>5</b>
<b>Опис тренінгових програм.....</b>	<b>7</b>
<b>Превенція суїциду.....</b>	<b>7</b>
<b>Кризовий менеджмент .....</b>	<b>7</b>
<b>Концепція стійкості громади .....</b>	<b>7</b>
<b>Дослідження згуртованості громади в Покровську та Ірпені .....</b>	<b>8</b>
<b>Контекст .....</b>	<b>8</b>
<b>Методологія аналізу соціальних мереж.....</b>	<b>9</b>
<b>Результати аналізу соціальних мереж у громадах Покровська та Ірпеня.....</b>	<b>11</b>
<b>Висновки .....</b>	<b>18</b>
<b>Якісне дослідження .....</b>	<b>18</b>
<b>Методологія збору якісних даних.....</b>	<b>19</b>
<b>Висновки .....</b>	<b>25</b>
<b>Загальні висновки щодо соціальної згуртованості в Покровську та Ірпені та результати впровадження проекту .....</b>	<b>26</b>
<b>Дослідження процесу впровадження двох тренінгових програм .....</b>	<b>26</b>
<b>Контекст .....</b>	<b>26</b>
<b>Методологія .....</b>	<b>27</b>
<b>Результати .....</b>	<b>27</b>
<b>Висновки .....</b>	<b>31</b>

# Глосарій

ПСП	Психосоціальна підтримка
ПЗПСП	Психічне здоров'я та психосоціальної підтримка
МПК	Міжвідомчий постійний комітет
МФЧХ	Міжнародна федерація Червоного Хреста

# Вступ

З 2014 року Україна протистоїть російському вторгненню. Окупація Криму та східної частини країни на початку 2014 року призвела до затяжного військового конфлікту, що триває більше 8 років. Він призвів до загибелі військових і цивільних осіб, 1,5 мільйона внутрішньо переміщених осіб, погіршення соціально-економічної ситуації, пошкодження інфраструктури у прифронтових районах. У лютому 2022 року Росія здійснила повномасштабне вторгнення в Україну, розпочавши найбільшу конвенційну війну на європейському континенті з часів Другої світової війни. Кількість жертв серед військовослужбовців та цивільного населення, руйнування цивільної інфраструктури в Україні різко зросла, що спричинило виникнення каскаду проблем у безпековому, економічному, соціальному, медичному, освітньому секторах<sup>1</sup>. Водночас український народ виявився надзвичайно стійким і здатним успішно проводити військові оборонні та контрнаступальні операції, мобілізувати масштабну міжнародну підтримку, ефективно вирішувати численні проблеми на всіх суспільних рівнях.

Поточний проєкт (місцева назва: «Сприяння посиленню життєстійкості громад в Україні») розпочався у 2020 році і був спрямований на розбудову місцевого потенціалу у сфері психічного здоров'я та реагування на кризові ситуації у двох громадах в Україні (Покровськ та Ірпінь).

Сфера психічного здоров'я в Україні перебувала в процесі реформування ще до початку широкомасштабного російського вторгнення. Національна концепція охорони психічного здоров'я<sup>2</sup>, прийнята у грудні 2017 року Урядом України, висвітлює низку викликів у сфері ПЗПСП України на період до 2030 року, серед яких є наступні:

- низький рівень доступу до послуг психотерапії/послуг з психосоціальної підтримки, відсутність послуг на рівні громад;
- недостатній рівень програм кризового втручання та першої психологічної допомоги в громадах;
- недостатній рівень академічних програм та програм підвищення кваліфікації у сфері психічного здоров'я: застарілі, неактуальні навчальні програми, методології та стандарти оцінки компетентності;
- низька обізнаність про проблеми психічного здоров'я, стигматизація проблем психічного здоров'я та послуг психотерапії/психосоціальної підтримки (ПСП).

---

<sup>1</sup> Ukraine Flash Appeal (March to December 2022). [https://reliefweb.int/report/ukraine/ukraine-flash-appeal-march-december-2022?\\_gl=1\\*\\_uxbrcb\\*\\_ga\\*MjAxNjI0NDQxNC4xNjcxMTY1NzU2\\*\\_ga\\_E60ZNX2F68\\*MTY3MTE2NTc1NS4xLjAuMTY3MTE2NTc1NS42MC4wLjA](https://reliefweb.int/report/ukraine/ukraine-flash-appeal-march-december-2022?_gl=1*_uxbrcb*_ga*MjAxNjI0NDQxNC4xNjcxMTY1NzU2*_ga_E60ZNX2F68*MTY3MTE2NTc1NS4xLjAuMTY3MTE2NTc1NS42MC4wLjA)

<sup>2</sup> [http://old.moz.gov.ua/ua/portal/Pro\\_20170503\\_0.html](http://old.moz.gov.ua/ua/portal/Pro_20170503_0.html)

Наявні в Україні ресурси у сфері охорони психічного здоров'я не відповідають потребам населення: послуги надто спрямовані на надання третинної допомоги, бракує кваліфікованих фахівців, які застосовують втручання відповідно до найкращих практик і стандартів ПЗПСР, а також низький рівень доступу пацієнтів до послуг ПЗПСР на всіх рівнях.

Україна також перебувала посеред трансформаційного процесу переходу від централізованого управління до управління на рівні громад, включаючи децентралізацію влади та послуг у сфері ПЗПСР. Ця реформа повинна була надати можливість залучити органи місцевого самоврядування до надання послуг, спрямованих на підвищення стійкості громад у відповідь на минулі, теперішні та майбутні несприятливі події. Також були потрібні послуги з лікування на рівні громади для осіб, які мають серйозні проблеми з психічним здоров'ям, і перенаправлення до спеціалізованих служб у разі потреби. Ця комплексна модель послуг відповідає піраміді МПК з її різними рівнями.

В рамках поточного проєкту було запропоновано впровадити в Україні дві інтервенції: тренінг з превенції суїцидів для «гейткіперів» та тренінг з кризового менеджменту для фахівців місцевих громад. Ми очікували, що ці інтервенції не лише заповнять прогалину в наявних знаннях та навичках серед фахівців в громадах Ірпеня та Покровська, які першими реагують на виклики в громадах, а й посилять стійкість громад.

В поточних умовах воєнного часу, стан служб психічного здоров'я та першого реагування, а також стійкість громад стали критично важливими для українського суспільства. Наше дослідження, проведене до лютого 2022 року і спрямоване на опис деяких аспектів стійкості громад, може дати краще уявлення про поточну ситуацію та бути застосованим у майбутніх програмах ПСР.

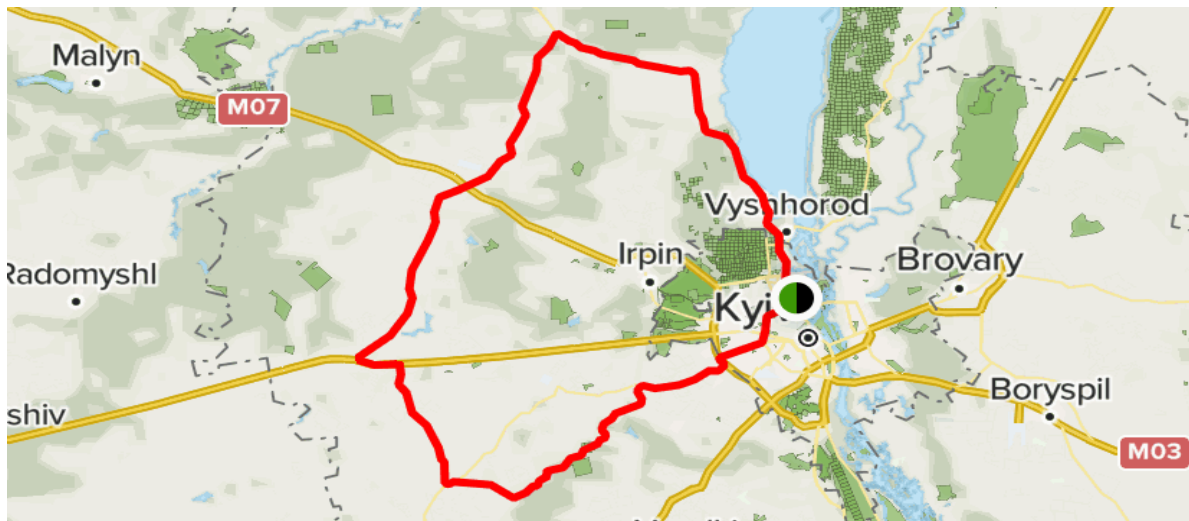
## Профіль громад

### Ірпінь

Ірпінь розташований на річці Ірпінь у Бучанському районі Київської області, поруч з містом Київ на півночі України. В Ірпені знаходиться адміністрація Ірпінської міської громади, однієї з територіальних громад України. До війни в місті проживало 65 167 осіб.

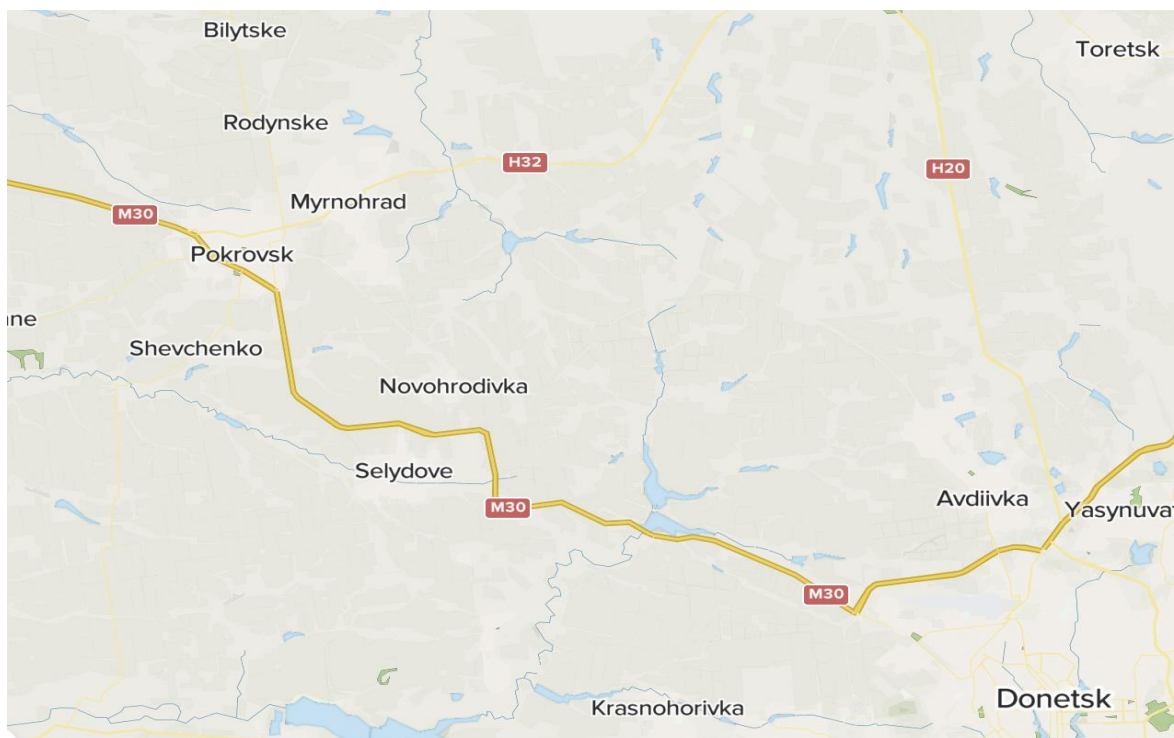
У місті є залізничний вокзал, побудований у 1899 році. До 18 липня 2020 року Ірпінь був містом обласного значення та центром Ірпінської міської ради, до складу якої також входили селища міського типу Гостомель, Коцюбинське та Ворзель.

Під час російського вторгнення в Україну у 2022 році Ірпінь став місцем бойових дій під час наступу на Київ. Російські війська захопили аеропорт Гостомель на півночі міста, щоб полегшити наступ на південь, навколо Києва. Місто було обстріляне російською артилерією, в той час як українці змогли відбити і знищити численні сили, що намагалися увійти в місто.



## Покровськ

Покровськ (до 2016 року - Красноармійськ) - місто та адміністративний центр Покровського району Донецької області. Покровськ - промислове місто на сході України, розташований у західній частині Донецької області. Це транспортний вузол, відомий як «західні ворота Донбасу». Він розташований приблизно за 37 миль (60 кілометрів) від лінії фронту. У 2014 році населення Покровська становило 64 500 осіб, а в 2017 році воно зросло до 75 200 осіб внаслідок напливу ВПО. З лютого 2022 року місто часто піддається атакам російських військ.



# Опис тренінгових програм

## Превенція суїциду

Метою тренінгової програми з превенції суїциду є навчання фахівців в громаді, відомих як «гейкіпери», щоб вони отримали знання, навички та впевненість у тому, як ідентифікувати особу з ризиком скоєння самогубства та надавати первинну психосоціальну допомогу. Ця стратегія виявилася ефективним методом запобігання самогубствам.

Експерти проєкту (тренери) провели серію дводенних тренінгів для фахівців місцевих громад з розвитку навичок гейткіперів та проведення 3-годинних воркшопів для гейткіперів у своїх громадах.

## Кризовий менеджмент

Тренінгова програма з кризового менеджменту має на меті надати місцевим фахівцям-практикам навички першого реагування на рівні громади та бути ефективними лідерами в кризових ситуаціях на місцях. Програма включає три основні елементи: 1) завдання та виклики для фахівців, які працюють з катастрофами, включаючи першу психологічну допомогу, 2) лідерство, включаючи опіку над залученими групами персоналу, 3) кризові комунікації.

# Концепція стійкості громади

Модель стійкості громад, розроблена Міжнародною федерацією Червоного Хреста (МФЧХ), визначає набір основних компонентів цього поняття<sup>3</sup>. Стійка громада є обізнаною, здоровою та здатною задовольняти свої основні потреби; вона соціально згуртована; має економічні можливості; має добре розвинену та доступну інфраструктуру і послуги; може управляти своїми природними ресурсами; має зв'язки.

Соціальна згуртованість означає, що громади забезпечують захист і безпеку для всіх своїх членів і мають можливість спиратися на формальні та неформальні мережі підтримки для виявлення проблем, потреб і можливостей, визначення пріоритетів і дій на благо та залучення всіх членів громади. Обізнаність означає, що члени громади здатні оцінювати ризики, з якими вони стикаються, та управляти ними. Кожен має можливість отримати нові навички, спираючись на минулий досвід, а також поділитися цими знаннями та застосувати їх на практиці.

Перший компонент стійкості громади, “Соціальна згуртованість”, операціоналізований через соціальну карту організацій, які першими реагують на надзвичайні події в громаді,

---

<sup>3</sup> <https://www.ifrc.org/sites/default/files/IFRC-Framework-for-Community-Resilience-EN-LR.pdf>

отриману в результаті аналізу соціальних мереж, доповнену даними напівструктурованих інтерв'ю в двох громадах. Компонент «Обізнаність» операціоналізований через представлення 5 активів впровадження тренінгів з профілактики самогубств та управління кризовими ситуаціями, проведених у двох громадах.

У нашому дослідженні ми зосередилися на описі соціальної згуртованості та використанні нових знань у громадах Ірпеня та Покровська. Нижче ми представляємо результати аналізу соціальних мереж, доповнені якісними даними, а також результати онлайн-опитування, що описують процес впровадження двох навчальних інтервенцій в обох громадах.

## **Дослідження згуртованості громади в Покровську та Ірпені**

### **Контекст**

Ми застосували змішаний підхід до вивчення згуртованості громади як ключової характеристики стійкості громади, який включав аналіз соціальних мереж, доповнений якісними даними, отриманими в результаті напівструктурованих інтерв'ю та графічну візуалізацію соціальних мереж.

Для дослідження згуртованості в громадах між організаціями, що надають послуги, було застосовано метод аналізу соціальних мереж (SNA). Мережеві зв'язки були визначені на основі даних одноразового опитування, зібраних серед представників організацій, що надають послуги в Покровську та Ірпені. Зокрема, визначення кожного зв'язку в мережі базувалося на міжорганізаційній співпраці, про яку повідомляли респонденти. Ці статистичні дані були доповнені якісними даними, отриманими під час напівструктурованих інтерв'ю з деякими учасниками опитування, що дозволило краще зрозуміти статистичні дані та підхід до графічної візуалізації соціальних мереж.

Очікувалося, що місцеві громади адаптують і засвоять нові знання, налагодять нові зв'язки між різними соціальними субмережами, використовуючи дані, отримані в рамках опитування. Це мало відбутися під час кількох семінарів, проведених у кожній громаді з фахівцями, які залучені до реагування на надзвичайні ситуації. Ці серії семінарів розпочиналися з офіційної презентації результатів аналізу соціальних мереж громади з подальшим груповим обговоренням і супроводжувалися 3-4 зустрічами, присвяченим питанням, визначеним самими представниками громад.

У цьому звіті описано результати дослідження соціальних мереж за допомогою кількісних та якісних методів для вивчення згуртованості громад серед організацій першого реагування на рівні місцевих громад.



## Методологія аналізу соціальних мереж

Учасникам тренінгів з кризового менеджменту та превенції суїциду було запропоновано пройти онлайн-опитування в липні 2021 року. Було застосовано методи онлайн-опитування та телефонного опитування з використанням платформи SurveyMonkey. Кожен учасник, який вказав адресу електронної пошти, отримав посилання на сайт опитування на особисту електронну пошту. Щоб максимізувати відсоток відповідей, тим, хто не відповів, було надіслано кілька нагадувань протягом одного місяця. З тими, хто не відповів, також зв'язувалися по телефону.

Початковий список вибірки з Покровська складалася з 105 осіб з 50 організацій, які брали участь у тренінгах. Анкета була надіслана на 83 електронні адреси. Телефонне опитування охопило 105 осіб. 96 респондентів пройшли опитування, з яких 88 - були з організацій зі списку вибірки, а ще 8 - респонденти з інших організацій, що не увійшли до списку. 37 унікальних організацій з перелічених 50 було ідентифіковано. Початковий список вибірки з Ірпеня складався з 86 осіб з 61 організації, які брали участь у тренінгах. Анкета була надіслана на 86 електронних адрес. Телефонне опитування охопило 59 осіб. 55 респондентів заповнили анкети. Було визначено 33 унікальні організації з 61. Збір даних проводився протягом липня-серпня 2021 року.

Перед участю в опитуванні респондентам було надано інформаційний лист про дослідження та отримано згоду на участь у ньому. Перша частина анкети містила перелік організацій, охоплених проектом у кожній громаді, таким чином, кожен респондент з двох громад відповідав на ідентичний та повний перелік учасників мережі. Для того, щоб визначити зв'язки в міжорганізаційних мережах, ми запитали провайдерів про минулу співпрацю. Провайдерів попросили відзначити ті організації, з якими вони співпрацювали в минулому. Ми також запитували про можливу співпрацю у формі звернення за порадою щодо роботи з клієнтами, а також про бажану співпрацю в майбутньому. Також були зібрані дані про атрибути: для організації (державна чи недержавна, кількість працівників, роки діяльності, приблизна кількість клієнтів за останні 12 місяців тощо) та для надавача послуг як індивідуального суб'єкта (стать, вік, досвід роботи у сфері, роки зайнятості в організації, приблизна кількість клієнтів за останні 12 місяців тощо).

Після збору даних були створені моделі міжорганізаційних мереж. Це було зроблено за допомогою процедури перетворення двовимірної матриці мережі, де акторами виступають індивіди та організації, з якими вони афілійовані, в одновимірну, де акторами були організації, що надають послуги, а зв'язки означали спільних осіб, афілійованих з обома організаціями, таким чином об'єднуючи їх у пари<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Hanneman, Robert A. / Riddle, Mark: Introduction to Social Network Methods, Riverside, CA: University of California, Riverside, 2005

Проілюстровано три типи зв'язків - співпраця в минулому, потенційна співпраця у формі звернення за порадою та бажана співпраця в майбутньому. Мережеві зв'язки на основі минулої співпраці ґрунтуються на відповідях на запитання: “С1. З якими організаціями з перелічених Ваша організація коли-небудь працювала в минулому?”, “С2. З якими організаціями з перелічених ваша організація працювала найчастіше за останні 12 місяців?”, “С3. З якими організаціями з перелічених Ви особисто взаємодіяли від імені Вашої організації (як її співробітник або представник) протягом останніх 12 місяців?”. Мережеві зв'язки щодо можливої співпраці у формі звернення за порадою ґрунтуються на відповідях на запитання: “С5. До якої з цих організацій ви могли б звернутися за порадою щодо роботи з клієнтами [тобто щодо профілактики самогубств або інших питань]?”. Мережеві зв'язки щодо потенційної співпраці базуються на відповідях на запитання: “С6. Якщо уявити ситуацію, що Вашій організації необхідно залучити фахівців з інших організацій для надання повної підтримки клієнту, то які це можуть бути організації?”.

Проведено аналіз щільності<sup>5</sup> мереж. Аналіз проводився в UCINET з візуалізацією в NetDraw.

**Таблиця 1.** Мережеві індикатори (кількісні): для міжорганізаційної мережі

Індикатор	Визначення та інтерпретація
<b>Мережевий рівень</b>	
Щільність	Міра зв'язаності в мережі; частка існуючих зв'язків серед усіх можливих діад; змінюється від 0 до 1, де 1 означає, що в мережі присутні всі можливі зв'язки
Централізація (за ступенем центральності та серединністю)	Міра концентрації зв'язків навколо певних акторів (вузлів); змінюється від 0 до 1, де 1 означає, що всі зв'язки зосереджені навколо 1 актора
Гомогенність-гетерогенність	Цей показник показує, наскільки ймовірно, що два суб'єкти, які відрізняються за певною ознакою (наприклад, сфера діяльності, державний чи неприбутковий сектор), будуть пов'язані в мережі, і змінюється від -1 до 1, де -1 означає однорідні зв'язки в діадах подібних суб'єктів, а 1 - зв'язки в діадах різних суб'єктів.
Гомофільність	
Кластеризація	Кількість згуртованих підгруп у мережі; варіант 1 - вимірювання кластеризації за кліками - сегментом мережі, де всі актори пов'язані між собою (щільність дорівнює 1); найменша кліка містить 3 актори (тріада); ми зосереджуємося не лише на кількості клік, але й на перетинах клік (які актори та діади з'являються у двох або більше кліках).
<b>Рівень вузла</b>	
Ступінь центральності	«Локальна» важливість конкретного вузла; кількість прямих - вхідних та вихідних - зв'язків з іншими вузлами; найвищий ступінь - N-1, де N - кількість вузлів у мережі

<sup>5</sup> Щільність мережі - міра зв'язаності в мережі; частка існуючих зв'язків серед усіх можливих діад; змінюється від 0 до 1, де 1 означає, що в мережі присутні всі можливі зв'язки.

Брокерство (або посередництво)	«Глобальна» важливість певного вузла; показує, наскільки важливим є вузол для з'єднання різних частин мережі, будучи брокером. Крім того, ми можемо використовувати центральність між вузлами, щоб виявити воротарів у мережі
Досяжність у два кроки	Міра его-мережі, що показує % мережі, яка може бути досягнута 1 вузлом через зв'язки цього вузла з альтерами та альтерами альтерів (з радіусом у 2 кроки)
Брокерські ролі	У мережі визначено п'ять різних типів брокерства залежно від атрибутів і зв'язків: координатор, консультант, гейткіпер, представник і зв'язківець; ми перевіримо, які ролі спостерігаються найчастіше для кожного вузла (тобто у взаємодії між громадськими та неприбутковими організаціями), і порівняємо це з профілем організації.

**Таблиця 2.** Інформація, що дозволяє ідентифікувати особу

Прізвище, підпис, ініціали або інший ідентифікаційний код	<input checked="" type="checkbox"/>
Географічний ідентифікатор: адреса, місцезнаходження за GPS тощо.	<input type="checkbox"/>
Дати: народження, смерті, клінічного обстеження, виписки тощо.	<input checked="" type="checkbox"/>
Контактна інформація: номери телефонів, адреса електронної пошти тощо.	<input checked="" type="checkbox"/>
ID: номер соціального страхування, номер водійського посвідчення тощо.	<input type="checkbox"/>
Ідентифікатори медичної документації: медична картка, номер страхового плану тощо.	<input type="checkbox"/>
Номери рахунків	<input type="checkbox"/>
Ідентифікатори пристроїв: наприклад, імплантати	<input type="checkbox"/>
Інтернет-ідентифікатори: IP-адреса, акаунти в соціальних мережах	<input type="checkbox"/>
Біометричні ідентифікатори, включаючи відбитки пальців і голосу	<input type="checkbox"/>
Аудіозаписи	<input type="checkbox"/>
Відео або фотознімки обличчя анфас	<input type="checkbox"/>
Геномні/генетичні дані	<input type="checkbox"/>
Будь-який інший унікальний ідентифікаційний номер, характеристика або код (примітка: це не означає унікальний код, присвоєний дослідником для кодування даних)	<input type="checkbox"/>
Інше	<input type="checkbox"/>

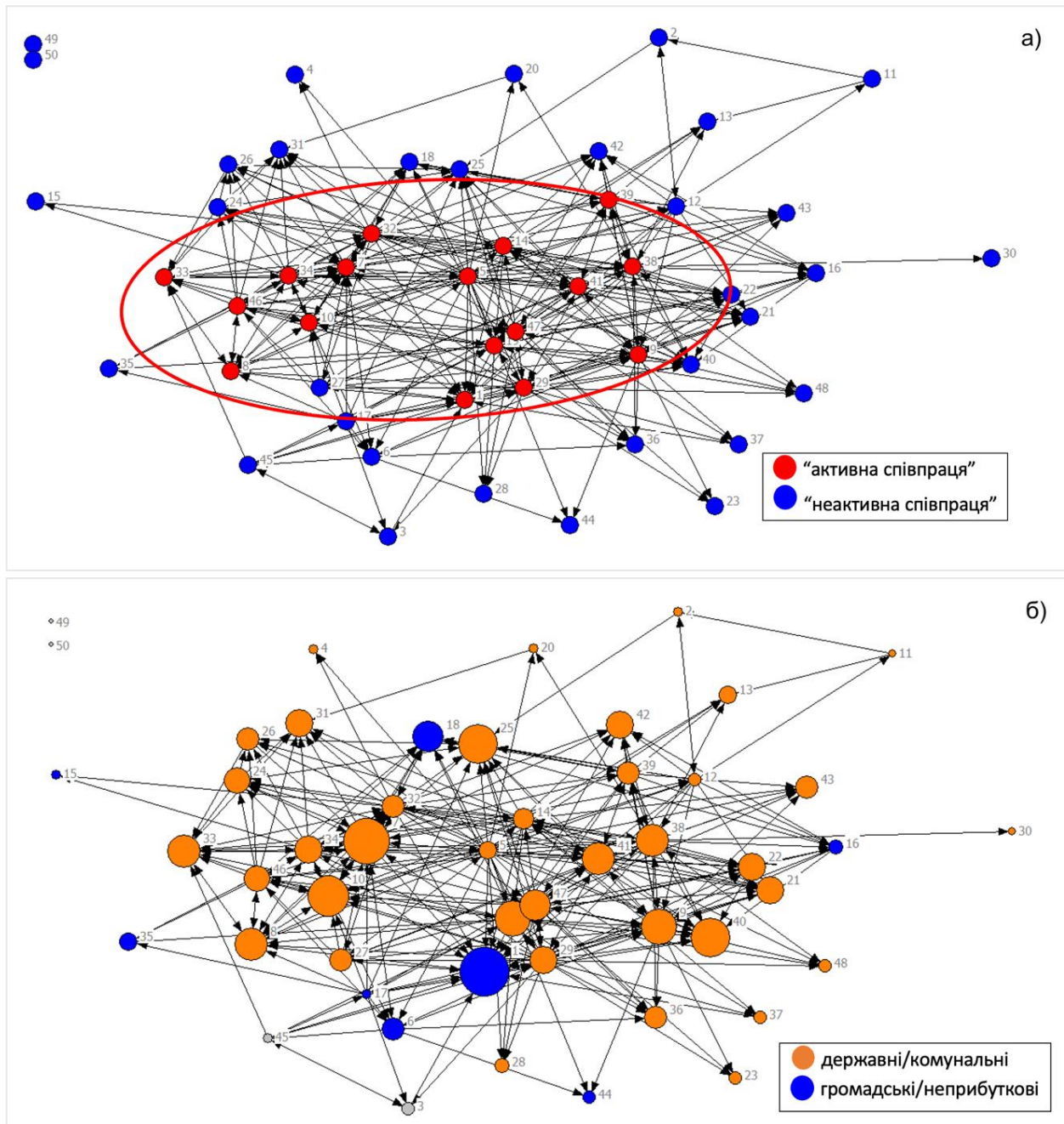
## Результати аналізу соціальних мереж у громадах Покровська та Ірпеня

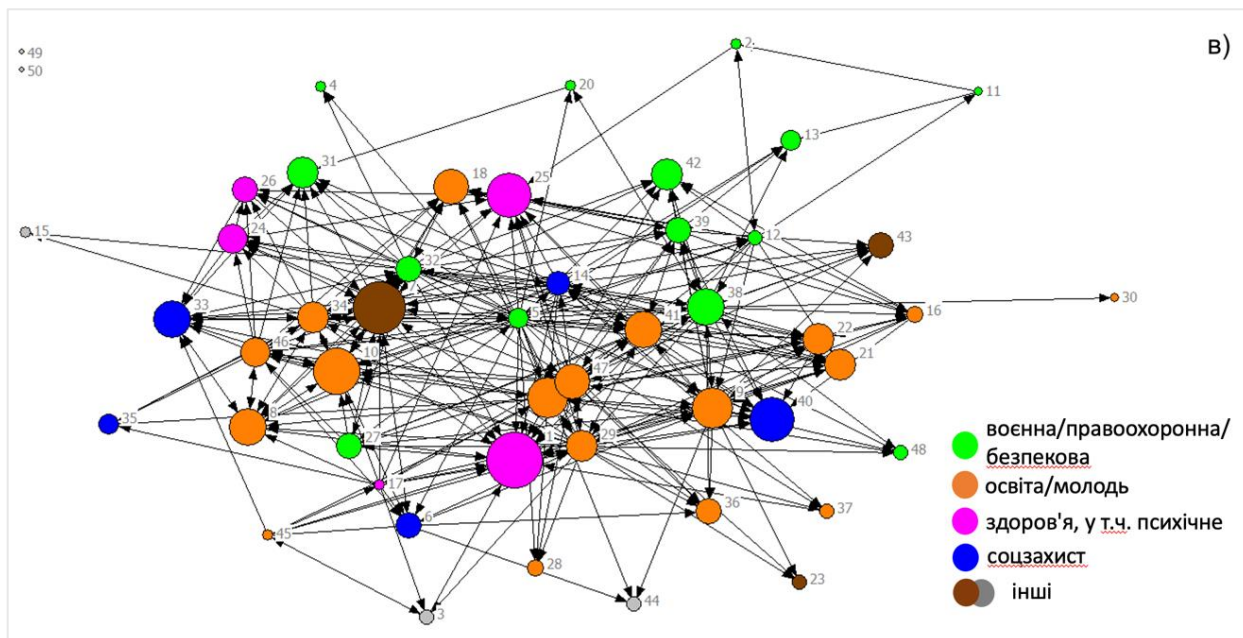
На рис. 1 представлені мережеві зв'язки між організаціями, що надають послуги в Покровську, в контексті співпраці в минулому<sup>6</sup>. Більшість зв'язків у мережі є однонаправленими. Серед можливих причин: неврахування зв'язків через недостатню поінформованість респондента з організації А про співпрацю з організацією Б, проблеми з

<sup>6</sup> Колір вузлів відповідає типу організації (b) та сферам діяльності організацій (c). Розмір вузла показує, що організація згадувалася частіше, ніж інші (b, c).

пригадуванням, неучасть в опитуванні представників організації Б. Розрахунок щільності мережі показав, що набір міжорганізаційних даних містить 14% усіх можливих зв'язків (з ізолятами), що свідчить про низьку взаємопов'язаність міжорганізаційної мережі. Показник щільності мережі збільшився до 26% після трансформації даних шляхом симетризації набору даних методом максимізації. Мережа містить 2 ізольовані організації, які не мають жодних зв'язків. Це свідчить про те, що мережа може стати більш згуртованою, а співпраця між організаціями, що надають послуги, може стати більш активною.

**Рис.1.** Мережа міжорганізаційної співпраці в Покровську на основі співпраці в минулому

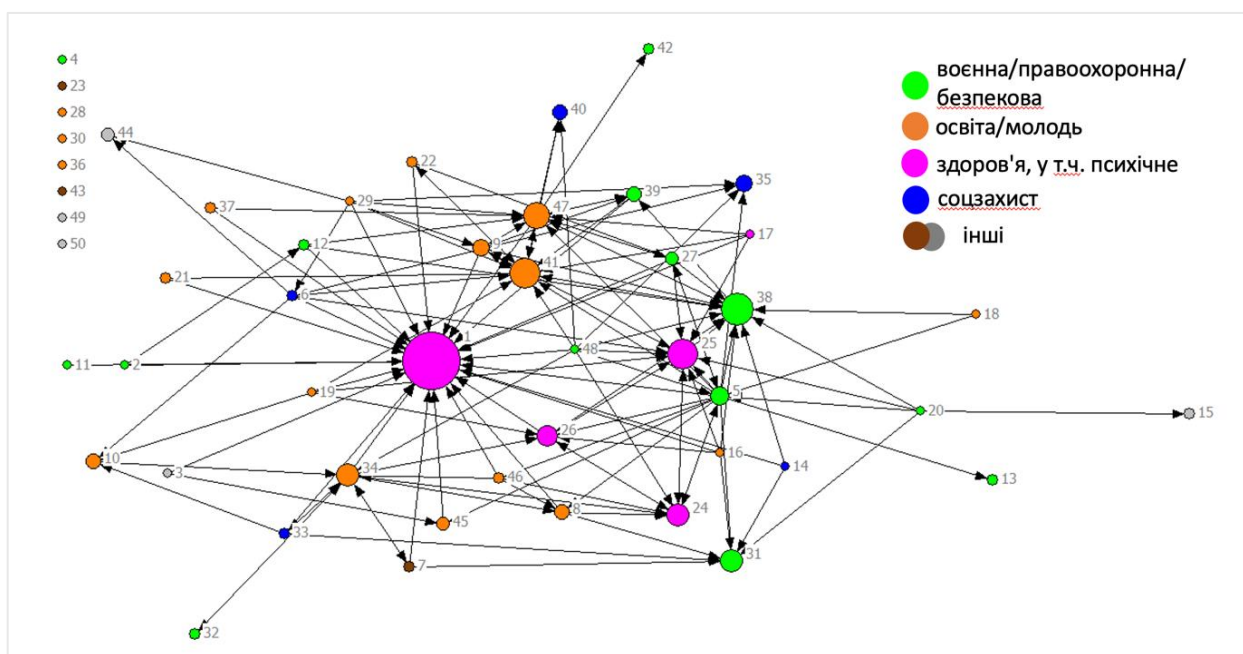




Найбільш активна співпраця спостерігається навколо питань освіти та молоді, переважно між державними/муніципальними організаціями. За сферою діяльності серед організацій, які найчастіше згадувалися в контексті співпраці в минулому, є 3 організації, що працюють у сфері освіти/молоді, 2 організації зі сфери охорони здоров'я, одна організація зі сфери соціального захисту та одна організація зі сфери державного управління. За типом організації серед організацій, які найчастіше згадувалися в контексті співпраці в минулому, є 6 державних/муніципальних організацій та одна неурядова/неприбуткова організація.

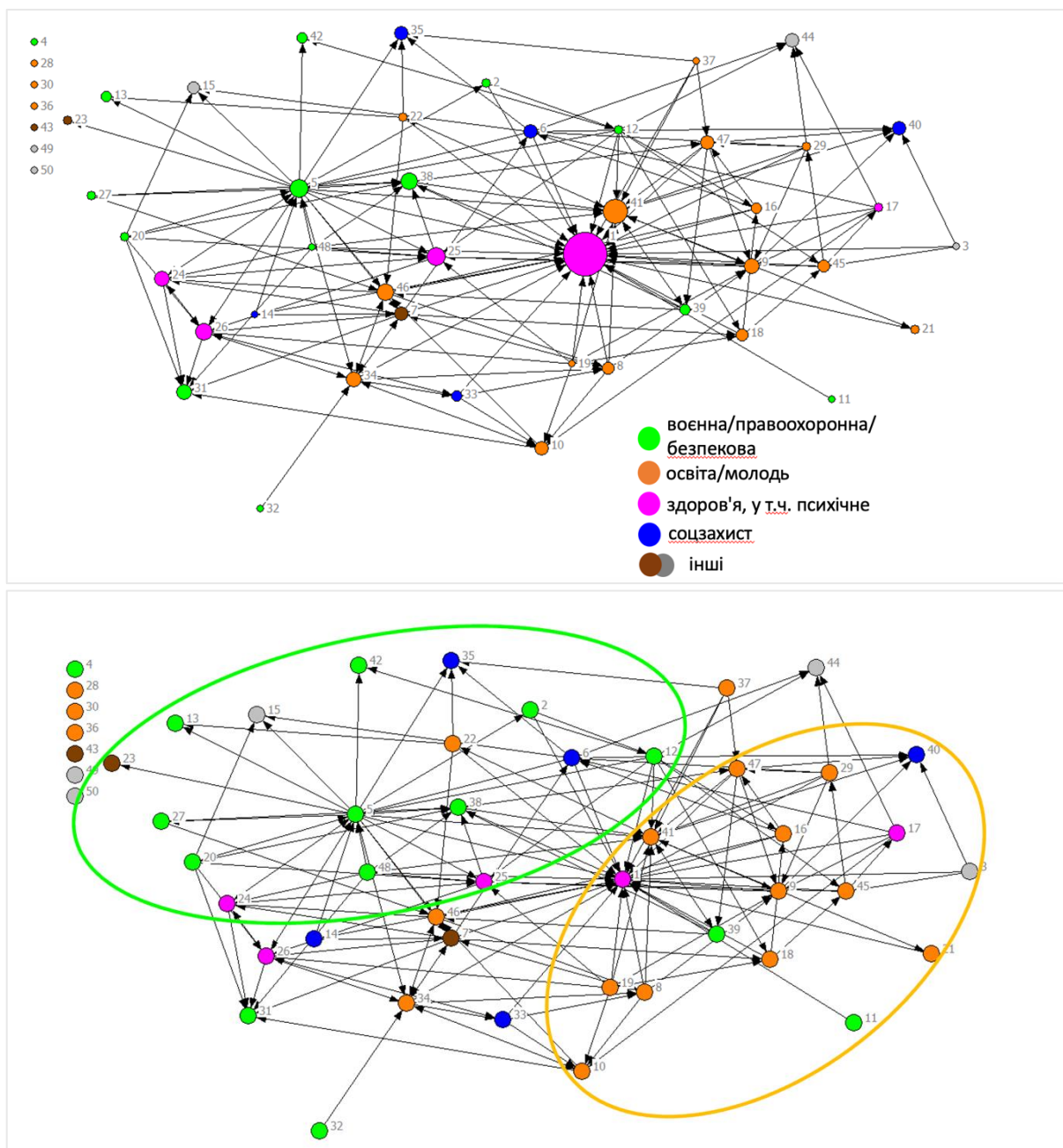
На рис. 2 представлені мережеві зв'язки між організаціями, що надають послуги в Покровську, на основі даних про потенційну співпрацю. Ми бачимо, що структура цієї

**Рис. 2.** Мережа міжорганізаційної співпраці в Покровську на основі потенційної співпраці



мережі відрізняється від мережі, побудованої на основі співпраці в минулому. Зокрема, більше організацій є ізольованими: кількість ізольованих організацій становить 8. Щільність мережі зв'язків на основі потенційної співпраці є нижчою порівняно зі щільністю на основі співпраці в минулому (6%). Найчастіше згадувана організація - це неурядова/неприбуткова організація, яка працює у сфері охорони здоров'я. Серед інших найчастіше згадуваних організацій для потенційної співпраці є 2 організації зі сфери охорони здоров'я, 3 організації, що працюють у сфері освіти/молоді, одна організація з військової сфери/правоохоронних органів/безпеки. Серед найчастіше згадуваних організацій для потенційної співпраці за типом організації: 6 державних/муніципальних організацій та одна неурядова/неприбуткова організація.

**Рис. 3.** Мережа міжорганізаційної співпраці в Покровську на основі бажаної співпраці

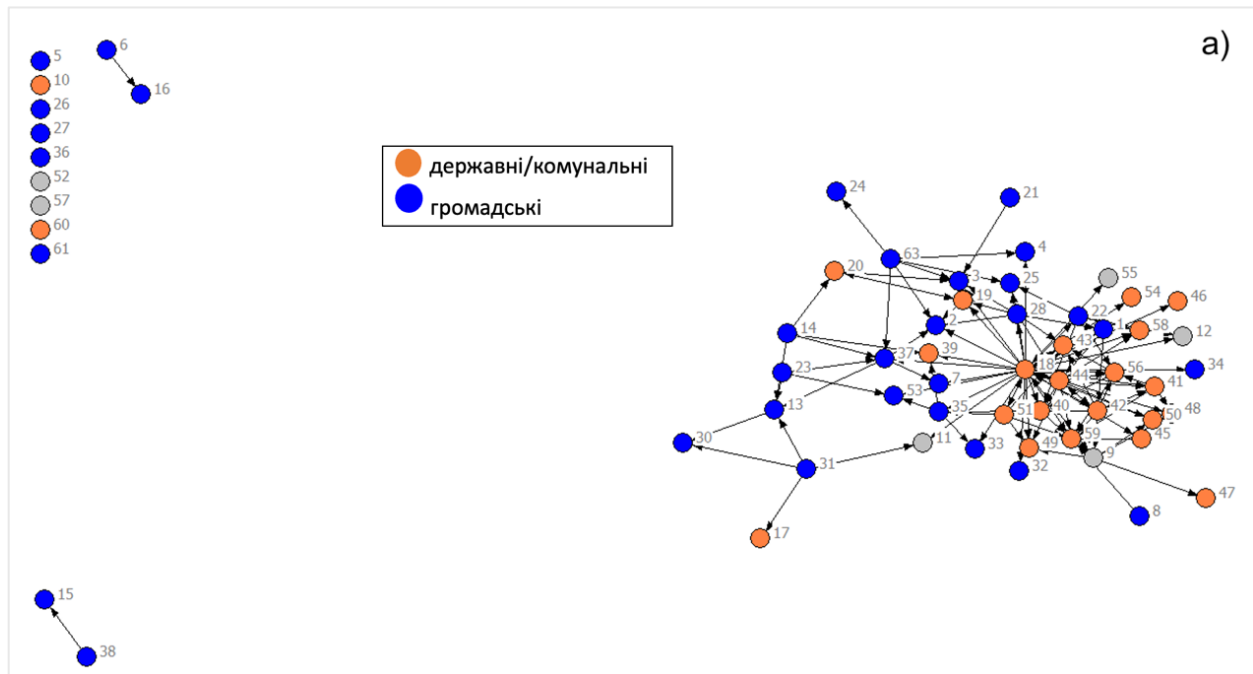


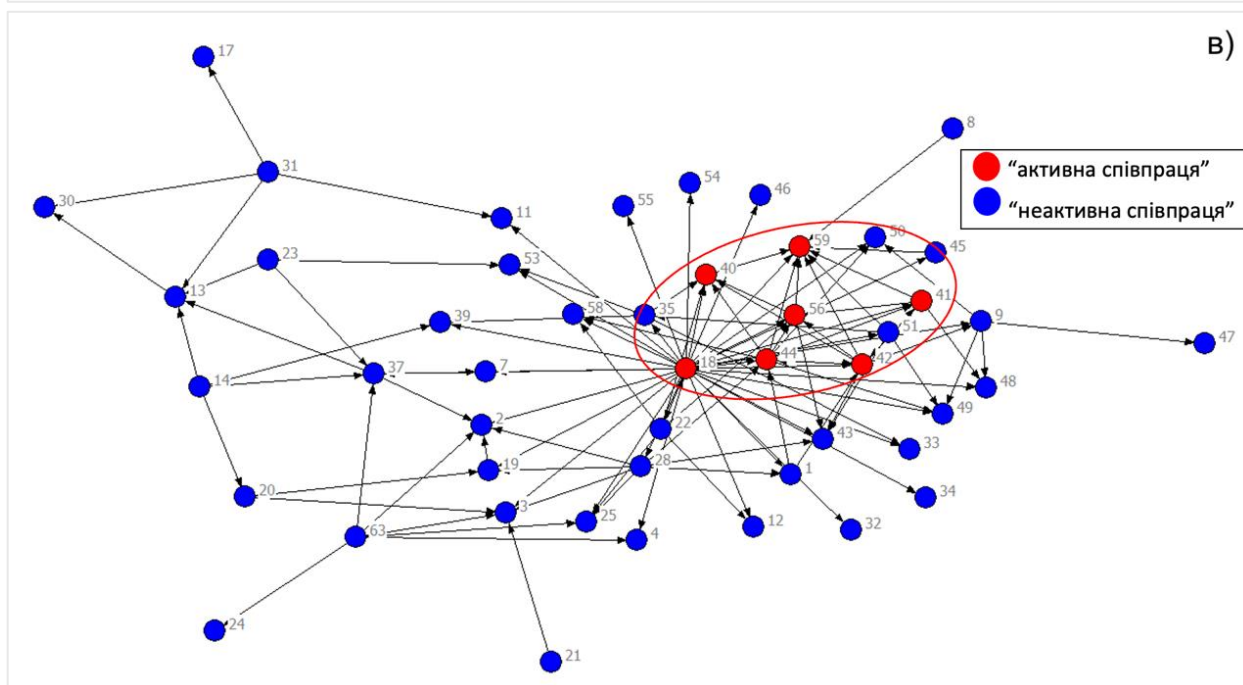
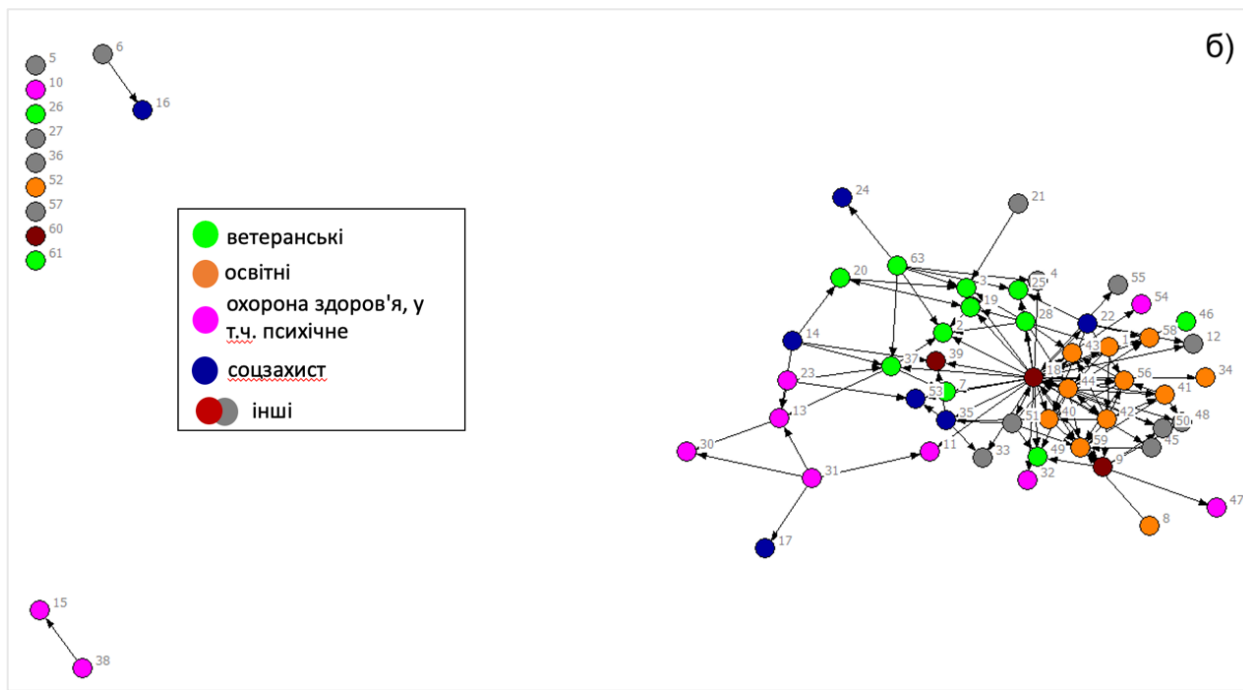
На рис. 3 представлено мережеві зв'язки між організаціями, що надають послуги в Покровську, на основі даних про бажану співпрацю. У мережі є 6 ізолятів. Показник щільності мережі становить 7%. Найбільш часто згадуваною організацією для бажаної співпраці є неурядова/неприбуткова організація, що працює у сфері охорони здоров'я, яка також найчастіше згадувалася для потенційної співпраці. Серед інших організацій, які найчастіше згадувалися в контексті бажаної співпраці, є 2 організації зі сфери охорони здоров'я, 2 організації, що працюють у сфері освіти/молоді, 2 організації з військової сфери/правоохоронних органів/безпеки. Серед найчастіше згадуваних організацій в контексті бажаної співпраці, за типом організації є 6 державних/муніципальних організацій та одна неурядова/неприбуткова організація.

Ми виділили два кластери в мережі бажаної співпраці на основі сфери діяльності організацій: до першого кластеру увійшли організації, що працюють у військовій сфері/правоохоронних органах/безпеці, а до другого кластеру - організації, що працюють у сфері освіти/молоді. Ми не визначили зв'язаних підгруп у мережі, заснованих на минулій та потенційній співпраці.

На рис. 4 представлені мережеві зв'язки між організаціями, що надають послуги в Ірпені, в контексті співпраці в минулому. Показник щільності мережі з ізолятами становить 3% і 4% - без ізолятів. Показник щільності мережі збільшився до 6% після трансформації даних шляхом симетризації набору даних методом максимізації. Показник щільності в основному компоненті, що включає 48 вузлів, становить 5% і 10% після симетризації набору даних.

**Рис.4.** Мережа міжорганізаційної співпраці в Ірпені на основі співпраці в минулому



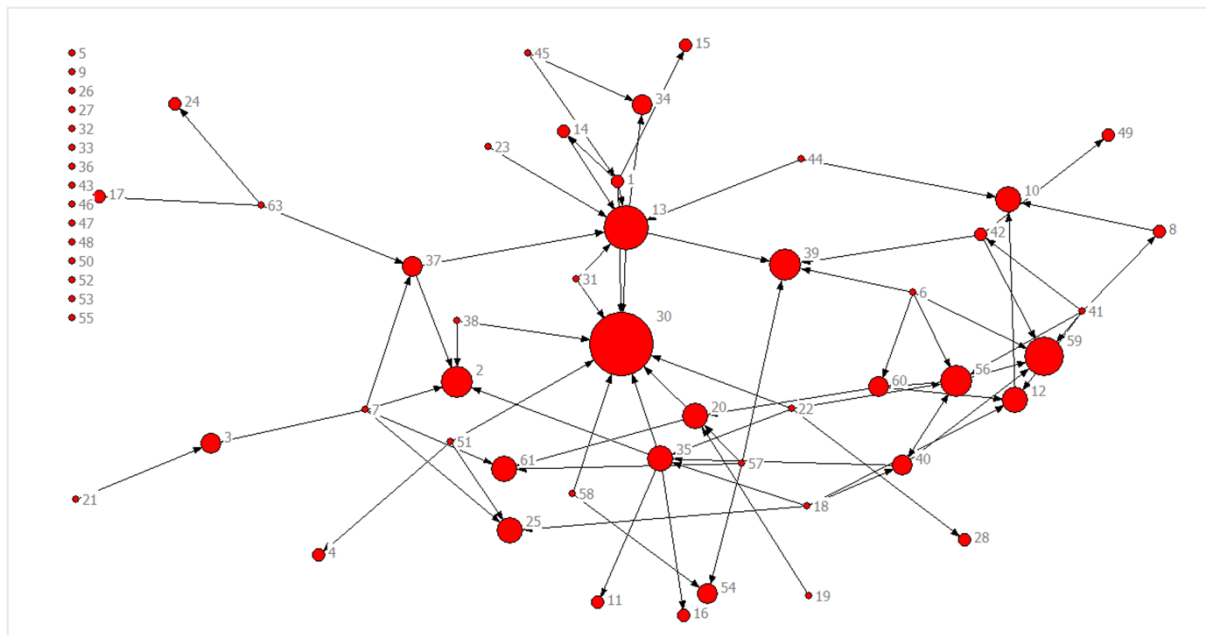


Найактивніша співпраця спостерігається у сфері освіти та молоді, переважно між державними/муніципальними організаціями. Найбільш активна співпраця спостерігається навколо питань освіти та молоді, переважно між державними/муніципальними організаціями. За сферою діяльності серед організацій, які найчастіше згадувалися в контексті співпраці в минулому, є організації, що працюють у сфері освіти/молоді, ветеранські організації та органи влади. За типом організації серед організацій, які найчастіше згадувалися в контексті співпраці в минулому, половина є державними/муніципальними організаціями, а інша половина - неурядовими/неприбутковими організаціями.



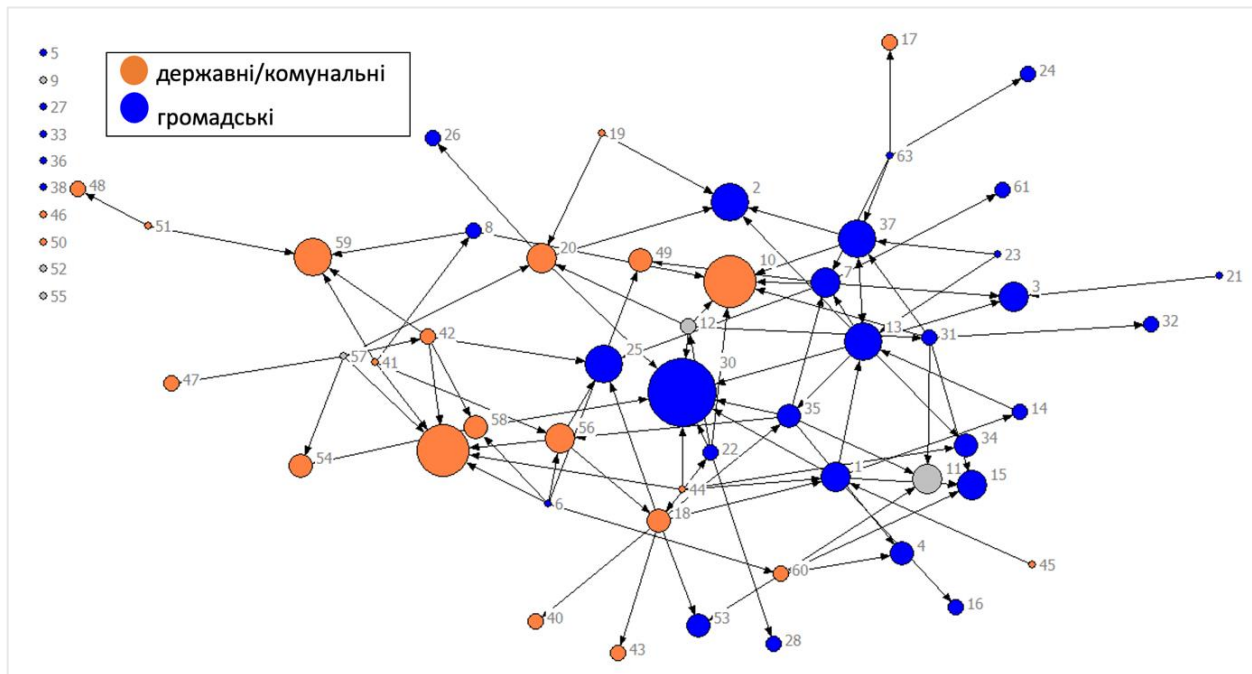
На рис. 5 представлені мережеві зв'язки між організаціями, що надають послуги в Ірпені, на основі даних про потенційну співпрацю. Показник щільності мережі з ізолятами становить 2% і 4% - без ізолятів, кількість ізолятів становить 15. Показник щільності мережі збільшився до 6% після симетризації набору даних. Серед організацій, які найчастіше згадуються як потенційні партнери за сферою діяльності, є 2 організації, що працюють у сфері охорони здоров'я, одна ветеранська організації та одна організація, що представляє органи влади. За типом організації, серед організацій, які найчастіше згадувалися в контексті потенційної співпраці, половина є державними/муніципальними організаціями, а інша половина - неурядовими/неприбутковими організаціями.

**Рис. 5.** Мережа міжорганізаційної співпраці в Ірпені на основі потенційної співпраці



На рис. 6 представлені мережеві зв'язки між організаціями, що надають послуги в Ірпені, на основі даних про потенційну співпрацю. Показник щільності мережі з ізолятами становить 3% і 4% - без ізолятів, кількість ізолятів становить 10. Показник щільності мережі збільшився до 5% після симетризації набору даних. Серед інших найчастіше згадуваних організацій для потенційної співпраці є 3 організації, які працюють у сфері охорони здоров'я, 2 ветеранські організації та органи влади. За типом організації, серед організацій, які найчастіше згадувалися в контексті бажаної співпраці, половина є державними/муніципальними організаціями, а інша половина - неурядовими/неприбутковими організаціями.

**Рис. 6.** Мережа міжорганізаційної співпраці в Ірпені на основі бажаної співпраці



## Висновки

1. Громада Покровська була більш зв'язаною, ніж громада Ірпеня
2. В обох громадах державні організації були краще пов'язані, ніж неурядові організації
3. Організації з освітньої сфери були краще пов'язані між собою, ніж інші сектори в обох громадах
4. Сфера освіти була більш привабливою для потенційної співпраці в обох громадах. У Покровській громаді найбільш привабливою для майбутньої співпраці була названа військова та безпекова сфера. В Ірпінській громаді були названі організації, що займаються охороною здоров'я та наданням послуг ветеранам.
5. Місцева неурядова організація ПЗПСП у громаді Покровська виявилася однією з організацій, що має найкращі зв'язки та є найбільш бажаною для майбутньої співпраці, а також демонструє найкращий потенціал для співпраці.
6. В ірпінській громаді була зацікавленість у посиленні співпраці з неурядовим сектором.

## Якісне дослідження

У звіті представлені результати якісного дослідження, проведеного з метою збору додаткових даних про взаємодію між організаціями, що представляють різні сектори в громадах Ірпеня та Покровська, на додаток до аналізу соціальних мереж (SNA).

## **Методологія збору якісних даних**

Напівструктуровані глибинні інтерв'ю були проведені в жовтні 2021 року з представниками урядових та неурядових організацій з кожної громади, які брали участь у тренінгах з превенції суїциду та/або кризового менеджменту, а також в опитуванні з щодо соціальних мереж. Ми мали на меті описати уявлення учасників про те, як організації в кожній громаді співпрацюють для вирішення проблеми превенції суїциду та кризового менеджменту, яким був вплив тренінгів на співпрацю між організаціями та що потрібно зробити, щоб міжорганізаційна співпраця була більш ефективною.

Одне з найбільш стійких і широко цитованих визначень співпраці походить з книги Барбари Грей 1989 року "Співпраця: Як знайти спільну мову для вирішення багатосторонніх проблем". Грей описує співпрацю як "процес, за допомогою якого сторони, що бачать різні аспекти проблеми, можуть конструктивно дослідити свої розбіжності та шукати рішення, які виходять за межі їхнього власного обмеженого бачення можливого".

У наших інтерв'ю нам було важливо з'ясувати, як представники місцевих організацій описують реальну співпрацю між організаціями швидкого реагування, а також визначити, які бар'єри можуть обмежувати таку співпрацю та які можливі напрямки подальшого розвитку міжорганізаційної співпраці можна було б визначити пріоритетними.

Телефонні інтерв'ю були проведені з 6 респондентами з 5 організацій в Ірпені та 7 респондентами з 6 організацій у Покровську. Інтерв'ю тривали від 9 до 40 хвилин, середня тривалість - 19 хвилин. Було зроблено аудіозаписи, і після проведення інтерв'ю інтерв'юери транскрибували записану інформацію. Аналіз даних включав індуктивне кодування первинних даних для кожної підгрупи вибірки та визначення центральних тем.

## **Результати якісного дослідження у громадах Покровська та Ірпеня**

У таблиці 3 наведено повний перелік категорій відповідей, наведених респондентами.

Респонденти з Ірпеня повідомили, що сфера взаємодії та співпраці включає участь представників різних організацій у різних спільних заходах, таких як круглі столи або зустрічі для обговорення різних питань, заходи з обміну досвідом, консультації (наприклад, представники громадських організацій навчають та консультують представників соціальних служб, а представники соціальних служб консультують шкільних психологів). Один учасник зазначив, що співпраця передбачає підписання меморандуму про співпрацю, двоє учасників зазначили, що співпраця обмежується рівнем безпосереднього індивідуального спілкування та співпраці між представниками організацій. Один учасник зазначив, що організації можуть не співпрацювати напряму, а перенаправляти клієнта до іншої організації. Кілька учасників з Ірпеня не змогли описати міжорганізаційну співпрацю через брак знань, а деякі зазначили, що міжорганізаційна співпраця в громаді перебуває в процесі становлення. Учасники з Покровська не змогли описати міжорганізаційну співпрацю у своїй

громаді через брак знань, а деякі учасники зазначили, що міжорганізаційна співпраця відсутня.

Більшість учасників повідомили про принаймні певний вплив тренінгу, однак вони зазначили, що у співпраці між організаціями відбулися незначні зміни або не відбулося жодних змін. Серед результатів, про які згадували учасники з Ірпеня: набуття нових знань, у тому числі можливість обговорювати більше питань завдяки отриманим знанням, підвищення рівня знань про організації в громаді (учасники познайомилися з організаціями в громаді, дізналися, що вони існують, обмінялися контактами), налагодження комунікації на рівні особистих контактів, співпраця у формі особистих консультацій, початок процесу проведення зустрічей з обговоренням питань. Респонденти також визначили вплив цих тренінгів на сприйняття того, що «серйозні проблеми потрібно вирішувати у співпраці з іншими організаціями», а також на підвищення продуктивності персоналу всередині організації.

Учасники з Покровська повідомили, що результатом тренінгу стало отримання нових знань, які можна використовувати в роботі з клієнтами, а також навичок побудови взаємовідносин і правильної комунікації, розуміння можливих шляхів співпраці з іншими організаціями в громаді. Серед інших результатів: знайомство з різними організаціями, налагодження кращої комунікації та «міцніші дружні стосунки». Один учасник зазначив, що його організація почала більше співпрацювати з іншою організацією після тренінгу. Було відзначено зміну інтересу до питань, пов'язаних з кризовим менеджментом, з боку місцевих громадських організацій. Крім того, ці питання обговорювалися на засіданні громадської ради в Покровську. Одна з учасниць розповіла, що планує провести тренінг з кризового менеджменту для представників різних організацій громади.

Учасники виокремили низку способів підвищення ефективності міжорганізаційної співпраці.

Респонденти з Ірпеня повідомили, що місцева влада повинна бути зацікавлена в підвищенні ефективності міжорганізаційної співпраці; бути посередниками; створювати необхідні умови для співпраці, допомагати фінансово, виділяти приміщення; проводити спільні заходи та запрошувати представників організацій; рекламувати діяльність, пов'язану з превенцією суїциду та кризовим менеджментом; сприяти тому, щоб керівники допускали своїх співробітників до участі в таких заходах; підписувати угоди/меморандуми про співпрацю.

Респонденти з Покровська вважають, що місцева влада повинна: бути зацікавленою в підвищенні ефективності міжорганізаційної співпраці; бути активною; доводити справи до кінця; ефективно інформувати населення та представників громадських організацій; підвищити зарплати; прописати процес підпорядкування в нормативних документах; трансформувати громадську раду та залучити більше громадських організацій;

організувати заходи та залучати всі організації в громаді; створити централізований відділ, відповідальний за кризовий менеджмент.

Було висловлено думку, що центральна влада так само, як і місцева, має бути зацікавлена у підвищенні ефективності міжорганізаційної співпраці, бути посередником, створювати необхідні умови для співпраці, допомагати фінансово, виділяти приміщення, а також удосконалювати законодавство; розробити політику поширення, популяризації кризового менеджменту; започаткувати національну програму підтримки громадських організацій; розробляти проекти, спрямовані на підвищення ефективності міжорганізаційної співпраці; організувати спільні просвітницькі заходи; інформувати населення через засоби масової інформації.

Респонденти з обох громад підкреслили, що членам громад потрібно бути більш активними та ініціативними, бути уважними один до одного, проходити навчання та брати участь в інших заходах. Учасники з Ірпеня зазначили, що члени громади повинні доносити свої побажання до державних органів та служб, формувати запит на навчання або консультації, ділитися інформацією один з одним та обмінюватися досвідом. Учасники з Покровська зазначили, що члени громади повинні бути більш свідомими, налагоджувати комунікацію, дотримуватися правил, створювати громадські організації для вирішення кризових ситуацій та підтримки людей.

Інші ідеї щодо підвищення ефективності співпраці були запропоновані учасниками з Ірпеня: «нагадувати членам громади про те, що вони є членами громади»; знайти людину, яка б сприяла співпраці та «давала всім копняка»; проводити заходи для представників різних організацій; проводити тренінги з профілактики самогубств у школах; пропонувати матеріали про профілактику самогубств відповідним службам, адміністрації шкіл, психологам, лікарям, соціальним працівникам; співпрацювати за запитом; сприяти налагодженню зв'язків між представниками різних організацій. Респонденти з Покровська вважають, що ефективність співпраці можна підвищити шляхом створення більшої кількості громадських організацій; підтримки невеликих громадських організацій; наставництва для організацій, щоб консультувати; показувати членам громади, що вони також мають певні повноваження; інформувати владу про потреби населення; надавати більше психологічної підтримки людям.

**Таблиця 3.** Категорії відповідей, отримані з напівструктурованих інтерв'ю

<b>Категорії відповідей на запитання: «Як організації у вашій громаді співпрацюють у сфері превенції суїциду?»</b>	
<i>Покровськ</i>	<i>Ірпінь</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• У місті не так багато організацій</li> <li>• Не знаю</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неурядові організації займаються превенцією</li> <li>• Державні організації реагують, коли виникає кризова ситуація</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Підписується меморандум про співпрацю</li> <li>• Проводяться різні заходи</li> <li>• Обмін досвідом</li> <li>• Не можу нічого сказати</li> <li>• Ми консультиуємося та співпрацюємо з соціальними службами</li> <li>• Є алгоритм дій, до кого звертатися</li> <li>• Зустрічаємося, обговорюємо питання</li> <li>• Давали номери телефонів гарячих ліній</li> <li>• Пропонували людям звернутися до психолога</li> <li>• Неурядові організації навчають фахівців з надання послуг та консультиують їх</li> </ul>
<b>Категорії відповідей на запитання: «Як організації у вашій громаді співпрацюють у сфері кризового менеджменту?»</b>	
<i>Покровськ</i>	<i>Ірпінь</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не знаю</li> <li>• У місті не так багато організацій, немає співпраці</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Круглі столи, просто зустрічі, де ми обговорюємо проблеми</li> <li>• Я нічого не знаю</li> <li>• Є особисті зв'язки</li> <li>• Все налагоджується, в процесі налагодження</li> </ul>
<b>Категорії відповідей на запитання: «Чи змінила участь у тренінгу щось для вашої організації у співпраці з іншими?»</b>	
<i>Покровськ</i>	<i>Ірпінь</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ми познайомилися ближче</li> <li>• Ми налагодили комунікацію, а не співпрацю</li> <li>• Зміцнилися дружні стосунки</li> <li>• Зрозуміли шляхи співпраці, в яких випадках ми можемо співпрацювати з іншими громадськими організаціями</li> <li>• Тренінг та знання, які були надані, були використані в роботі</li> <li>• Плануємо проводити тренінги та запрошувати представників цих організацій</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• З'явилося розуміння, що вирішувати серйозні проблеми потрібно у співпраці з іншими організаціями</li> <li>• Ми можемо обговорити більше питань в результаті того, що ми отримали</li> <li>• Не знаю</li> <li>• Ми отримали нові знання</li> <li>• Розпочався процес цих зустрічей та обговорень</li> <li>• Ми почали працювати більш продуктивно (всередині організації)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ми навчилися будувати відносини та правильно спілкуватися</li> <li>• Почали тісніше співпрацювати зі службою з надзвичайних ситуацій</li> <li>• Обговорили ці питання кризового менеджменту на засіданні громадської ради</li> <li>• З кожним тренінгом отримуєш більше інформації і більше думаєш</li> <li>• Існує великий інтерес до питання кризового менеджменту в НУО</li> <li>• Ми ні з ким не консультиємося і не обговорюємо, як це працює</li> <li>• Ми не встановили нових контактів</li> <li>• Не знаю, нічого не можу сказати</li> <li>• Ні, ми працюємо згідно з нормативними документами</li> <li>• Ні, у нас є свої схеми, свої взаємодії, свої напрямки, як ми працюємо в тій чи іншій ситуації</li> <li>• Ні, це не мій профіль роботи</li> <li>• Ні, організації, з якими ми співпрацювали, не змінилися</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ми просто познайомилися з організаціями в громаді і дізналися, що вони існують: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Покращилася комунікація на рівні особистих контактів</li> <li>- Ми співпрацюємо у формі консультацій, телефонуємо учасникам</li> <li>- Ми обмінялися контактами</li> </ul> </li> <li>• У співпраці нічого не змінилося</li> <li>• Через карантин ми не можемо запросити сторонніх до співпраці (провести спільний захід)</li> </ul>
--	---

**Категорії відповідей на запитання: «Що, на Вашу думку, потрібно зробити, щоб співпраця була більш ефективною? Що має зробити місцева влада в громаді?»**

<i>Покровськ</i>	<i>Ірпінь</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Бути зацікавленими</li> <li>• Доводити справу до кінця</li> <li>• Проводити ефективне інформування як населення, так і представників громадських організацій</li> <li>• Підвищити зарплати</li> <li>• Організовувати заходи так, щоб у них брали участь усі організації</li> <li>• Прописати процес залучення субпідрядників відповідно до нормативних документів,</li> <li>• Бути активними</li> <li>• Трансформувати місцеву Громадську раду</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Бути зацікавленими</li> <li>• Бути посередниками, щоб вони могли це організувати, допомогти фінансово, виділити приміщення, створити всі необхідні умови</li> <li>• Проводити спільні заходи та запрошувати представників організацій</li> <li>• Рекламувати</li> <li>• Заохочувати керівників цих структур, щоб їхні працівники могли брати участь у таких заходах</li> <li>• Укладати договори про співпрацю</li> <li>• Підписати меморандум з нашою організацією</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Створити централізований відділ, щоб люди знали, що в разі кризи є куди звертатися</li> </ul>	
<b>Категорії відповідей на запитання: «Що, на Вашу думку, потрібно зробити, щоб співпраця була більш ефективною? Що мають зробити центральні органи влади?»</b>	
<i>Покровськ</i>	<i>Ірпінь</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Важко відповісти</li> <li>Працювати краще</li> <li>Створити національну програму, щоб якось підтримати ці громадські організації</li> <li>Розробляти проекти</li> <li>Потрібно вдосконалювати закони</li> <li>Інформувати через ЗМІ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Бути посередниками, щоб вони могли його організувати, допомогти фінансово, виділити приміщення, створити всі необхідні умови</li> <li>Долучатися до розробки цієї політики та поширення, популяризації підходу до КМ</li> <li>Організовувати спільні освітні заходи</li> <li>Бути зацікавленими у співпраці</li> </ul>
<b>Категорії відповідей на запитання: «Що, на Вашу думку, потрібно зробити, щоб співпраця була більш ефективною? Що повинні робити мешканці громади?»</b>	
<i>Покровськ</i>	<i>Ірпінь</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Бути активними</li> <li>Бути уважними один до одного</li> <li>Наша спільнота працює</li> <li>Треба брати участь у тренінгах та заходах</li> <li>Дотримуватися правил пожежної безпеки та всього іншого</li> <li>Надавати допомогу</li> <li>Покращувати комунікацію</li> <li>Створити якусь громадську організацію і через неї підтримувати тих людей</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Бути більш активними та проактивними</li> <li>Бути уважними один до одного</li> <li>Ділитися побажаннями зі структурами та службами</li> <li>Звертатися з проханням про навчання чи консультації</li> <li>Передавати інформацію між собою, ділитися досвідом</li> <li>Проходити навчання</li> </ul>
<b>Категорії відповідей на запитання: «Що, на Вашу думку, ще потрібно зробити, щоб співпраця була більш ефективною?»</b>	
<i>Покровськ</i>	<i>Ірпінь</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Існує потреба в більшій кількості громадських організацій</li> <li>Громадські проєкти не отримують належної підтримки</li> <li>Ментор для організацій, до якого можна звернутися за консультацією</li> <li>Немає конкретного лідера</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Громаді потрібно нагадувати, що вони є повноправними членами громади</li> <li>Важливі знайомства</li> <li>Знайти людину, яка б це все просувала, всіх розкручувала</li> <li>Мали б відбутися якісь заходи для представників різних організацій</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Потрібна підтримка невеликим громадським організаціям у малих містах</li> <li>• Показати громаді, що вони теж мають певний авторитет</li> <li>• Якісь психологи, центри, служби повинні працювати з населенням</li> <li>• Ми співпрацюємо на дуже хорошому рівні</li> <li>• Інформаційна робота з владою</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не завжди вистачає часу на співпрацю</li> <li>• Проводити тренінги з профілактики самогубств у школах</li> <li>• Пропонувати матеріали про профілактику самогубств відповідним службам, адміністрації шкіл, психологам, лікарям, соціальним працівникам</li> <li>• Співпрацювати за запитом</li> </ul>
--	---

## Висновки

1. Співпраця зазвичай визначалася як участь у спільних заходах, таких як семінари, круглі столи, конференції.
2. Опис співпраці включає встановлення контакту, знайомство, обмін інформацією та обговорення проблем.
3. Сфера превенції суїциду та психічного здоров'я загалом сприймалася як така, що має більше можливостей для співпраці, що включає перенаправлення клієнтів, консультування з певних питань, проведення тренінгів з певної тематики.
4. Респонденти з Покровська не змогли описати, як виглядає співпраця, і послалися на те, що в їхній громаді не так багато організацій, з якими можна співпрацювати.
5. Представники обох громад вважають, що збільшення обміну інформацією про інші організації та їхню діяльність має вирішальне значення для співпраці. Вони також зазначили, що загалом зацікавленість у співпраці має зростати, а місцеві актори мають бути більш активними. Представники громади Покровська вважають, що пасивність є наслідком низької заробітної плати та відсутності координаційних структур. Представники ірпінської громади пропонують укладати офіційні угоди для інтенсифікації співпраці.
6. Підвищення спроможності організацій, а також надання допомоги також може бути корисним для розвитку подальшої співпраці.
7. Представники обох громад зазначили, що розширення прав і можливостей та підтримка неурядових організацій може сприяти покращенню зв'язків у громадах та посиленню співпраці між організаціями швидкого реагування.

## **Загальні висновки щодо соціальної згуртованості в Покровську та Ірпені та результати впровадження проекту**

- Змішаний метод до збору даних дозволив отримати корисні дані для опису існуючих соціальних зв'язків у громадах та виявити ключові відмінності у двох досліджуваних громадах, які можуть бути використані при розробці майбутніх програм.
- Громади зі створеним і добре функціонуючим центром ПЗПСР, як у Покровську, продемонстрували кращу згуртованість громади, що може відігравати важливу роль у впровадженні програм у сфері психічного здоров'я та першочерговому реагуванні на кризові ситуації.
- Освітній сектор та практики налагодження співпраці, які використовують освітні організації, можуть бути гарним прикладом для інших секторів, які хочуть посилити свої зв'язки в громаді. Ці організації сприймаються як більш активні та більш зв'язані, ніж інші.
- Відсутність контактів та базової інформації про основних акторів у громаді є основним бар'єром у розвитку згуртованої громади.
- Неурядовий сектор має потенціал для посилення зв'язків з організаціями громади, але має подолати певні бар'єри, такі як недовіра до чесності та професіоналізму неурядових організацій, пасивність, брак знань про інші організації та їхню діяльність, брак фінансування та політичного впливу. Це потребує більшої допомоги та розбудови потенціалу, щоб збалансувати існуючий брак ресурсів та політичного впливу порівняно з державним сектором.

## **Дослідження процесу впровадження двох тренінгових програм**

### **Контекст**

Дослідження впровадження з учасниками тренінгів з превенції суїциду та кризового менеджменту в Покровську було проведене 10 лютого перед спільним обговоренням результатів мережевого аналізу з надавачами послуг у цій громаді. Основна мета полягала в оцінці кількох сфер впровадження: застосовуваність, прийнятність, доречність, здійсненність і доступність тренінгів з превенції суїциду та кризового менеджменту.

## Методологія

Для вивчення поглядів та досвіду учасників тренінгів було обрано шкалу Групи прикладних досліджень у сфері психічного здоров'я з впровадження для споживачів<sup>7</sup>. Інструмент включає 5 субшкал: Застосовуваність (5 пунктів), Прийнятність (10 пунктів); Доречність (4 пункти); Здійсненність (10 пунктів) і Доступність (7 пунктів). Кожен пункт оцінювався за чотирибальною шкалою Лайкерта з варіантами відповідей 0 «Зовсім ні», 1 «Трохи», 2 «Помірно» і 3 «Дуже багато». Бали за кожним пунктом і сферою визначалися шляхом обчислення середнього значення відповіді за всіма пунктами кожної субшкали, яке може варіюватися від 0 до 3. Учасникам було надано пояснення щодо доменів шкали (застосовуваність, прийнятність, доречність та здійсненність) та запропоновано дати загальну оцінку тренінгу за кожним з цих доменів. Загальна оцінка ґрунтувалася на шкалі від 0 (ні) до 3 (так). Інструмент дослідження також включав відкриті запитання, щоб дізнатися думку учасників про те, які аспекти тренінгів слід змінити, щоб зробити їх більш узгодженими, полегшити участь у них, зробити їх більш відповідними потребам провайдерів та підвищити бажання людей брати в них участь.

Загалом у дослідженні взяли участь 27 учасників (12 - учасників з тренінгу з превенції суїциду і 15 учасників тренінгу з кризового менеджменту).

## Результати

Найвищий середній бал спостерігався за субшкалою прийнятності ( $M=2,79$ ,  $SD=0,25$ ) (див. таблицю 4). Середнє значення прийнятності тренінгу з кризового менеджменту було дещо вищим, ніж тренінгу з превенції суїциду ( $M=2,86$ ,  $SD=0,18$  та  $M=2,69$ ,  $SD=0,31$ ). Ми спостерігаємо високий рівень доречності обох тренінгів, причому тренінг з превенції суїциду має вище середнє значення доречності порівняно з тренінгом з кризового менеджменту ( $M=2,54$ ,  $SD=0,4$  та  $M=2,45$ ,  $SD=0,4$ ). Середній рівень доступності також був високим ( $M=2,46$ ,  $SD=0,45$ ) для обох тренінгів майже на одному рівні. Найнижчі середні бали були отримані за субшкалами здійсненності обох тренінгів ( $M=2,31$ ,  $SD=0,49$  для тренінгу з кризового менеджменту;  $M=2,24$ ,  $SD=0,52$  для тренінгу з профілактики суїцидів) та застосовуваність тренінгу з кризового менеджменту ( $M=2,25$ ,  $SD=0,61$ ). Серед обов'язків, від яких важко звільнитися, більше половини респондентів назвали роботу. Чотири респонденти зазначили, що часові ресурси обмежені, що робить програму менш здійсненою. Троє респондентів пояснили, що участь у тренінгах можлива за умови лояльного керівництва на роботі.

Усі респонденти оцінили тренінги з кризового менеджменту та превенції як застосовувані, прийнятні, доречні та здійсненні (див. таблицю 5). Загалом 12 респондентів відповіли на

---

<sup>7</sup> <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-019-4097-y>

відкриті запитання: 11 респондентів зазначили, що немає жодних аспектів тренінгів, які слід змінити, тоді як один респондент зазначив, що на тренінгу з кризового менеджменту слід зменшити час на теоретичні та статистичні дані та збільшити час на практичні заняття.

**Таблиця 4.** Середні бали за пунктами та субшкалами

Пункти / Субшкали	Кризовий менеджмент		Превенція суїциду		Разом	
	Середній бал	SD	Середній бал	SD	Середній бал	SD
Чи обговорювали ви з іншими (наприклад, з родиною, друзями, колегами або іншими людьми) деталі тренінгу Кризовий менеджмент (Превенція суїциду)?	1,87	0,92	2,33	0,89	2,07	0,92
Чи використовували Ви навички, отримані на тренінгу Кризовий менеджмент (Превенція суїциду)?	1,67	0,98	2,17	0,94	1,89	0,97
Чи заохочували Ви інших людей взяти участь у тренінгу Кризовий менеджмент (Превенція суїциду)?	2,40	0,63	2,42	0,79	2,41	0,69
Чи пройшли би ви знову тренінг Кризовий менеджмент (Превенція суїциду), якби відчули, що він вам потрібен у майбутньому?	2,50	0,65	2,58	0,51	2,54	0,58
Чи будете Ви надалі використовувати навички, отримані на тренінгу Кризовий менеджмент (Превенція суїциду)?	2,27	0,70	2,58	0,67	2,41	0,69
<b>Застосовуваність</b>	<b>2,12</b>	<b>0,55</b>	<b>2,42</b>	<b>0,66</b>	<b>2,25</b>	<b>0,61</b>
в цілому, чи сподобався вам тренінг Кризовий менеджмент (Превенція суїциду)?	2,87	0,35	2,75	0,45	2,81	0,40
Чи комфортно Вам було ставити запитання тренеру?	2,79	0,43	2,50	0,52	2,65	0,49
Чи були Ви задоволені компетентністю Вашого тренера?	3,00	0,00	2,83	0,39	2,92	0,27
Чи відчували Ви, що тренер намагався вирішити будь-які Ваші запитання чи проблеми?	3,00	0,00	2,50	0,67	2,78	0,51
Чи був ваш тренер доступний, коли вам необхідно було поговорити з ним/нею?	2,80	0,56	2,67	0,65	2,74	0,59
Чи відчували ви, що можете довіряти своєму тренеру?	2,80	0,41	2,83	0,39	2,81	0,40
Чи був вам зрозумілий матеріал, який тренер вам пояснював під час тренінгу?	2,93	0,27	2,75	0,87	2,85	0,61
Чи відповідає тренінг Кризовий менеджмент (Превенція суїциду) Вашим особистим цінностям?	2,79	0,43	2,67	0,49	2,73	0,45
Чи відповідає тренінг Кризовий менеджмент (Превенція суїциду) місцевій культурі у Вашому регіоні?	2,80	0,41	2,67	0,49	2,74	0,45
Чи відповідає діяльність організації, яка проводила тренінг Кризовий менеджмент	2,86	0,36	2,75	0,45	2,81	0,40

(Превенція суїциду) Вашим цінностям і культурним традиціям?						
<b>Прийнятність</b>	<b>2,86</b>	<b>0,18</b>	<b>2,69</b>	<b>0,31</b>	<b>2,79</b>	<b>0,25</b>
Чи відчували Ви себе комфортно в тому місці, де проходило навчання?	2,60	0,51	2,67	0,49	2,63	0,49
Чи навчилися Ви на тренінгу корисних знань і навичок, щоб впоратися з Вашими повсякденними робочими завданнями?	2,60	0,51	2,75	0,45	2,67	0,48
Як Ви думаєте, тренінг Кризовий менеджмент (Превенція суїциду) допоміг Вам вирішити Ваші повсякденні робочі проблеми?	2,29	0,47	2,25	0,45	2,27	0,45
Чи вірите Ви, що тренінг із Кризового менеджменту (Превенції суїциду) надає знання та навички, що відповідають потребам інших людей у вашій організації?	2,27	0,46	2,50	0,67	2,37	0,56
<b>Доречність</b>	<b>2,45</b>	<b>0,40</b>	<b>2,54</b>	<b>0,40</b>	<b>2,49</b>	<b>0,40</b>
Чи була у Вас можливість бути присутнім/-ьою без будь-яких труднощів на всіх блоках тренінгу?	2,47	0,52	2,33	0,78	2,41	0,64
Чи був Ваш тренер пунктуальним?	2,80	0,41	2,83	0,39	2,81	0,40
Чи було просто для Вас відірватися від своїх обов'язків (наприклад, від роботи, виховання дітей) для того, щоб взяти участь у тренінгу?	2,20	0,68	2,50	0,67	2,33	0,68
Від яких обов'язків було важко звільнитися?						
<i>Догляд за дітьми</i>	20%		8%		15%	
<i>Робота</i>	60%		58%		59%	
<i>Домашні справи</i>	20%		8%		15%	
<i>Догляд за іншими родичами</i>	7%		8%		4%	
Чи вдавалось Вам приділяти необхідну кількість часу для відпрацювання домашніх завдань з тренінгу?	2,00	0,71	1,83	0,58	1,92	0,64
Чи було у Вас достатньо грошей, щоб покрити витрати, які знадобилися для відвідування тренінгу з Кризового менеджменту (Превенції суїциду)?	1,60	1,40	1,73	1,27	1,65	1,32
Чи було у вас достатньо ресурсів (телефон, час на розмови), щоб спілкуватися з Вашим тренером з Кризового менеджменту (Превенції суїциду), коли це було необхідно?	2,21	0,89	1,91	0,83	2,08	0,86
Чи отримали Ви необхідну емоційну підтримку від Ваших колег, у зв'язку з участю в тренінгу з Кризового менеджменту (Превенції суїциду)?	2,07	0,70	1,92	0,90	2,00	0,78
Чи відчували Ви, що місце проведення тренінгу було безпечним?	2,53	0,52	2,42	0,67	2,48	0,58
Чи відчували Ви, що місце проведення тренінгу було зручним і комфортним?	2,53	0,52	2,50	0,67	2,52	0,58
Чи вірите Ви, що люди у Вашому оточенні можуть пройти тренінг із Кризового менеджменту (Превенції суїциду) без	2,67	0,49	2,33	0,49	2,52	0,51

побоювань щодо того, як інші будуть дивитися на них?						
<b>Здійсненість</b>	<b>2,31</b>	<b>0,49</b>	<b>2,24</b>	<b>0,52</b>	<b>2,28</b>	<b>0,49</b>
Чи були обізнані люди у Вашому оточенні на роботі про можливість пройти навчання з Кризового менеджменту (Превенції суїциду)?	2,33	0,72	2,33	0,65	2,33	0,68
Після того як ви записалися на навчання, чи був обґрунтованим час очікування початку тренінгу?	2,50	0,52	2,50	0,67	2,50	0,58
Чи зможуть найбільш вразливі люди у Вашому оточенні на роботі, які хочуть дізнатися нове, пройти навчання на тренінгу з Кризового менеджменту (Превенції суїциду)?	2,47	0,64	2,42	0,67	2,44	0,64
Чи зможуть жінки, які захочуть дізнатися нове з теми, пройти навчання на тренінгу з Кризового менеджменту (Превенції суїциду)?	2,53	0,52	2,50	0,52	2,52	0,51
Чи зможуть чоловіки, які захочуть дізнатися нове за темою, пройти навчання на тренінгу з Кризового менеджменту (Превенції суїциду)?	2,47	0,64	2,42	0,67	2,44	0,64
Чи буде навчання з Кризового менеджменту (Превенції суїциду) корисним для переселенців?	2,47	0,52	2,64	0,50	2,54	0,51
Чи буде навчання з Кризового менеджменту (Превенції суїциду) корисним військовим?	2,33	0,62	2,58	0,67	2,44	0,64
<b>Охоплення/доступність</b>	<b>2,44</b>	<b>0,39</b>	<b>2,48</b>	<b>0,52</b>	<b>2,46</b>	<b>0,45</b>

**Таблиця 5.** Розподіл відповідей на запитання щодо впровадження програми

Пункти	Відповіді	Кризовий менеджмент		Превенція суїциду		Разом	
		N	%	N	%	N	%
Застосовувана програма - це програма, яку люди готові спробувати, а потім продовжують брати участь у ній після того, як вона розпочалася. На Ваш погляд, чи є тренінг з Кризового менеджменту (Превенції суїцидів) таким, у якому люди готові брати участь?	Ні	0	0%	0	0%	0	0%
	Скоріше ні	0	0%	0	0%	0	0%
	Скоріше так	2	13%	5	42%	7	26%
	Так	12	80%	7	58%	19	70%
	NA	1	7%	0	0%	1	4%
Прийнятна програма - це програма, яка не порушує ваші цінності. Наскільки, на Вашу думку, тренінг з Кризового менеджменту (Превенції суїцидів) збігається з нормами і цінностями у Вашій громаді?	Не збігається	0	0%	0	0%	0	0%
	Скоріше ні	0	0%	0	0%	0	0%
	Скоріше так	1	7%	3	25%	4	15%
	Збігається	13	87%	9	75%	22	81%
	NA	1	7%		0%	1	4%
Доречна програма - це програма, яка програма відповідає вашим потребам. Вона буде ефективним способом вирішення ваших проблем і	Не відповідає	0	0%	0	0%	0	0%
	Скоріше не відповідає	0	0%	0	0%	0	0%

підходить/сумісна з вашим стилем життя і культурою. Наскільки тренінг з Кризового менеджменту (Превенції суїциду) відповідає Вашим потребам?	Скоріше відповідає	2	13%	2	17%	4	15%
	Відповідає	12	80%	10	83%	22	81%
	NA	1	7%	0	0%	1	4%
Здійсненна програма - це програма, в якій ви можете взяти участь, враховуючи наявні у вас ресурси (час, гроші, сімейні/робочі обов'язки тощо). Чи є участь у тренінгу з Кризового менеджменту (Превенції суїциду) можливою за наявних у Вас ресурсів?	Не є можливою	0	0%		0%	0	0%
	Скоріше не є можливою	0	0%	0	0%	0	0%
	Скоріше можлива	4	27%	2	17%	6	22%
	Так, можлива	11	73%	9	75%	20	74%
	NA	0	0%	1	8%	1	4%

## Висновки

1. Рівень застосовуваності, прийнятності, доречності, здійсненності та доступності був загалом високими для обох тренінгів.
2. Обидві програми можуть бути запропоновані для подальшого впровадження в інших громадах України.
3. Існуюча законодавча база може забороняти або не підтримувати інтенсивну співпрацю між державними та недержавними організаціями у випадку надзвичайних ситуацій. Учасники інтерв'ю часто згадували про відсутність зацікавленості у співпраці з іншими організаціями через існуючі правила, що визначають, як діяти в надзвичайних ситуаціях. На національному рівні можна було б провести значну роботу з адвокації законодавчих змін та створення кращих можливостей для залучення неурядових громадських організацій до реагування на надзвичайні ситуації.
4. Якісні дані показали, що обидві навчальні програми з превенції суїциду та кризового менеджменту посилили співпрацю в обох місцевих громадах. Участь у тренінгах дала можливість респондентам організацій першого реагування познайомитися один з одним, отримати нові знання у сфері психічного здоров'я та кризового менеджменту, обмінятися досвідом та розробити нові ідеї щодо того, як формальне та неформальне перше реагування може бути посилене в майбутньому.
5. Учасники повідомили, що після тренінгу вони покращили свої відносини з Державною службою з надзвичайних ситуацій, що має посилити першочергове реагування та залучити організації з різних секторів до заходів з реагування на надзвичайні ситуації. Це може бути особливо важливим для громадян, які можуть отримувати постійну соціальну підтримку після настання кризи.