

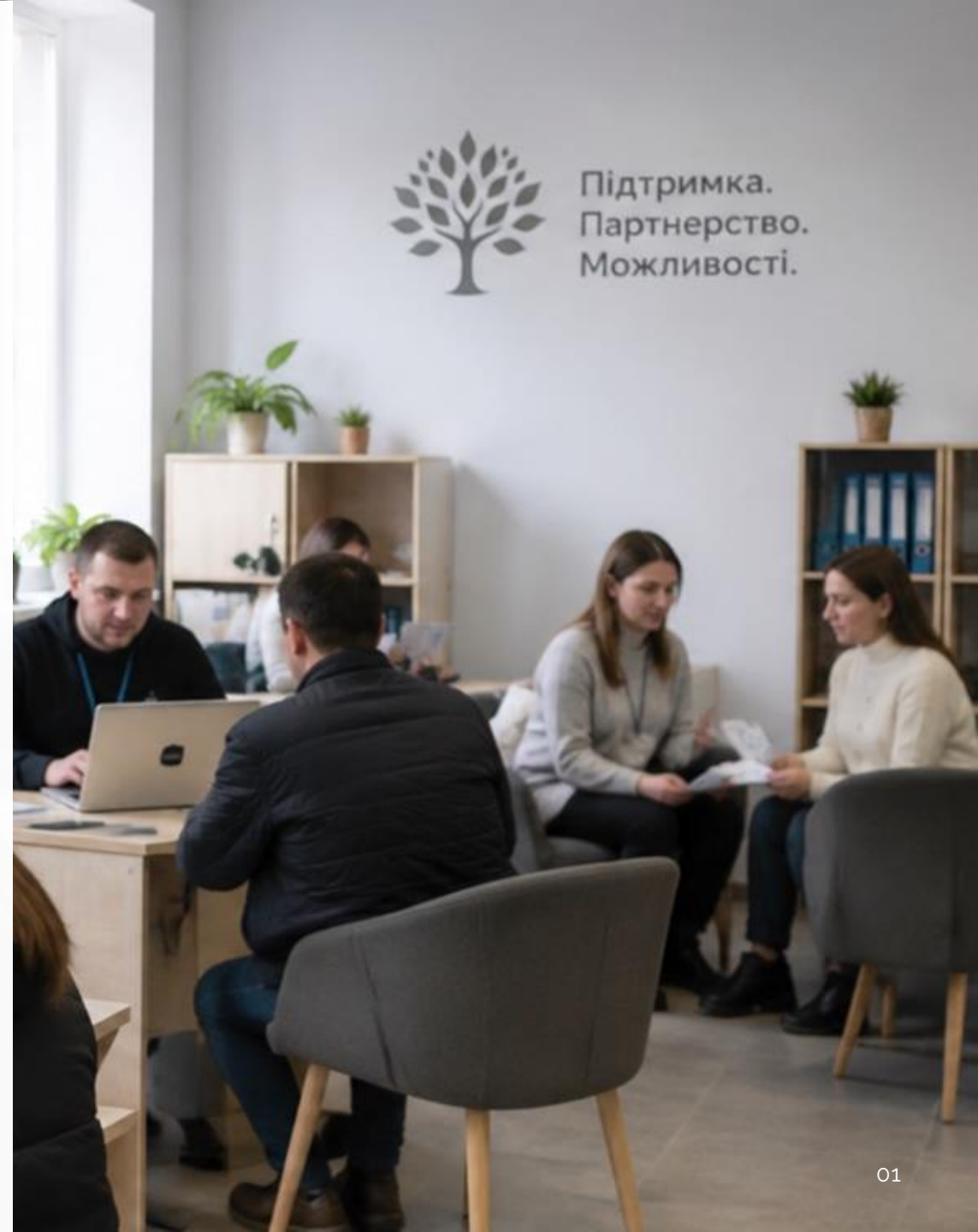


МІЖНАРОДНИЙ
ФОНД
ВІДРОДЖЕННЯ

ДОСЛІДЖЕННЯ РОБОТИ СИСТЕМИ ПРОБАЦІЇ УКРАЇНИ З ВЕТЕРАНАМИ ТА ВЕТЕРАНКАМИ

Стан, виклики та напрями розвитку підтримки

1493 працівники пробації • всі регіони України, крім ТОТ • 2–8 червня 2026



П'ять головних висновків дослідження

Робота з ветеранами вже стала повсякденною практикою, але система ще не має достатньої інфраструктури підтримки.

≈70% працівників мали досвід роботи з ветеранами/ками протягом останнього року

86,2% інформацію про статус отримують переважно від самої людини

19% проходили спеціалізоване навчання щодо роботи з ветеранами

57,6% середня оцінка достатності часу та ресурсів для якісної роботи з ветеранами еквівалент оцінці 2,88 із 5

57,9% підтримують забезпечення доступу до психологів як першочергову зміну

Методологія дослідження

Анонімне онлайн-опитування працівників системи пробації України

1493

загальна кількість учасників

1311

база більшості змістовних питань

02–08.06.2026

період збору даних

всі регіони

охоплення, окрім ТОТ

Інструмент

- закриті питання з одним або кількома варіантами відповіді
- п'ятибальна шкала оцінювання
- відкриті питання для опису досвіду та пропозицій

Що вимірювали

- практику ідентифікації ветеранів/ок
- потреби та бар'єри доступу до допомоги
- готовність персоналу та міжвідомчу взаємодію

Як читати дані: межі інтерпретації

Війна, переміщення персоналу, виключення TOT та самооцінювальний формат опитування можуть впливати на відповіді. Дані варто читати як позицію працівників, які безпосередньо працюють з наслідками війни.

- Відсотки у різних розділах можуть мати різну базу відповідей через логіку анкети та пропуски.
- Відкриті відповіді показують частоту тем, а не взаємовиключні частки респондентів.
- Низьке представництво окремих регіонів може недооцінювати складність роботи в найбільш постраждалих областях.
- Висновки відображають інституційну практику на момент збору даних — у воєнному контексті ситуація може швидко змінюватися.

Хто відповідав на опитування

Вибірка поєднує значний інституційний досвід і кадрове оновлення системи.

51,7%

мають понад 5 років стажу у пробації

36,6%

працюють у системі не більше 3 років

72,9%

жінки серед учасників опитування

Найбільше відповідей за регіонами



Широке географічне охоплення підтверджує: робота з ветеранами — виклик для всієї системи пробації, а не окремих регіонів.

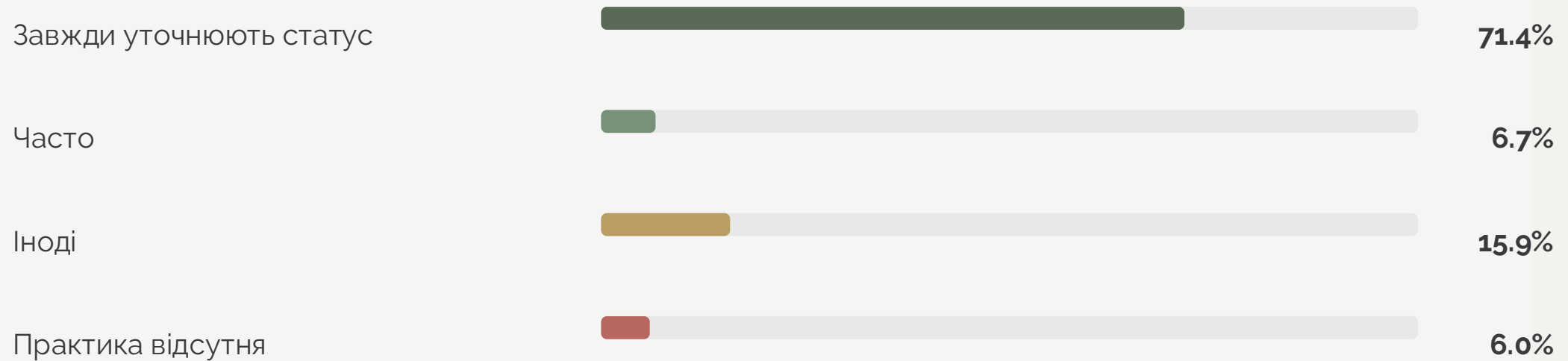


Ідентифікація ветеранів

Висока увага до статусу, але відсутність єдиного механізму створює ризики несвоєчасного виявлення потреб.

Практика уточнення статусу є, але не стандартизована

Майже кожен четвертий респондент не обрав варіант «завжди».



Високий рівень усвідомлення не дорівнює обов'язковому стандарту. Без єдиного алгоритму статус може виявлятися нерівномірно.

Система переважно дізнається про статус від самої людини

Це переносить відповідальність за ідентифікацію на ветерана/ветеранку.

86,2%

від самої особи

11,4%

із судових документів

<1%

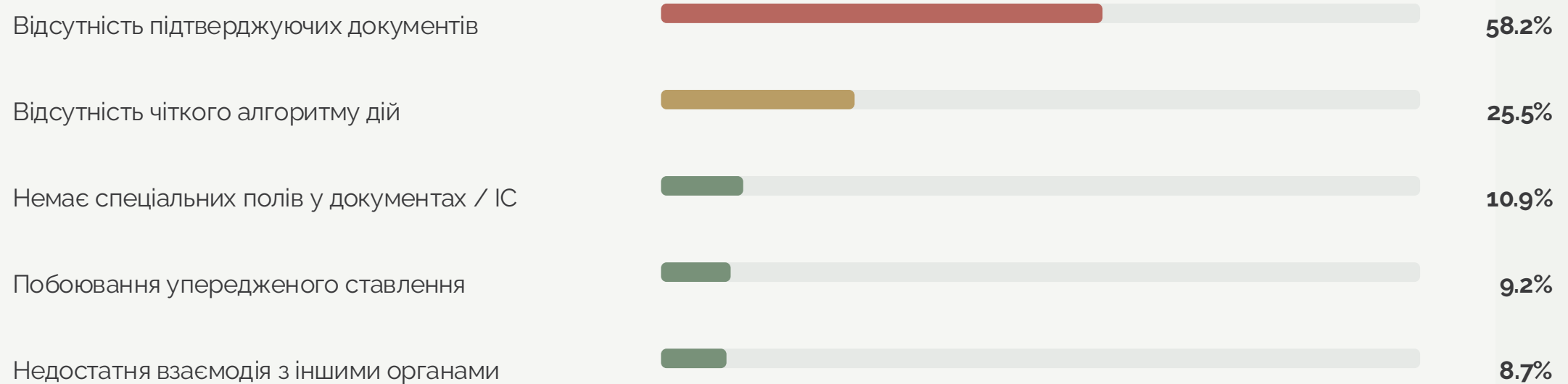
від інших органів або родичів

-
- людина може не повідомити про статус через недовіру або страх стигматизації;
 - документального підтвердження може не бути в момент контакту;
 - працівник не завжди має швидкий державний механізм перевірки інформації.



Основний бар'єр — не люди, а відсутність системи

Найчастіше згадувалися організаційні та процедурні труднощі.



Ключова інституційна прогалина: навіть якщо статус відомий зі слів людини, працівник часто не має швидкого способу його підтвердити.

Потреби ветеранів у пробації

Основні труднощі пов'язані з наслідками війни та поверненням до цивільного життя.



консультації



підтримка



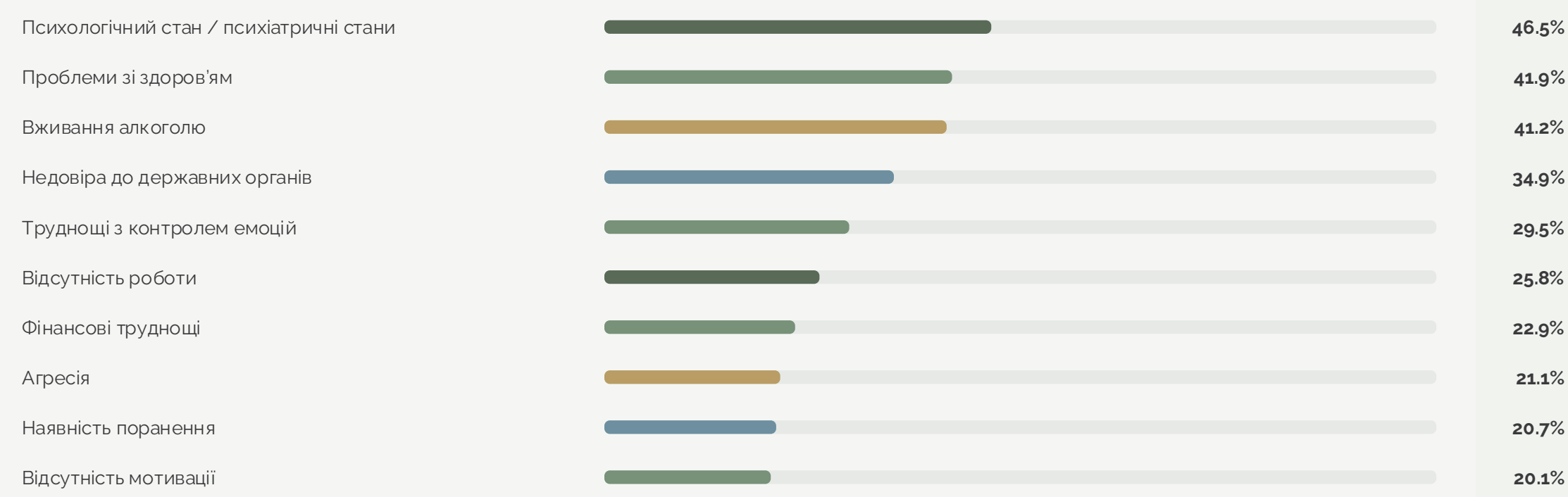
розвиток



можливості

Найпоширеніші труднощі виходять за межі правових питань

Працівники найчастіше називали психологічні, медичні та адаптаційні проблеми.



N = 1311; респонденти могли обирати кілька варіантів.

57% працівників бачать вплив бойового досвіду на поведінку

Водночас частина персоналу не може впевнено оцінити такий зв'язок.

57%

спостерігали вплив часто або іноді

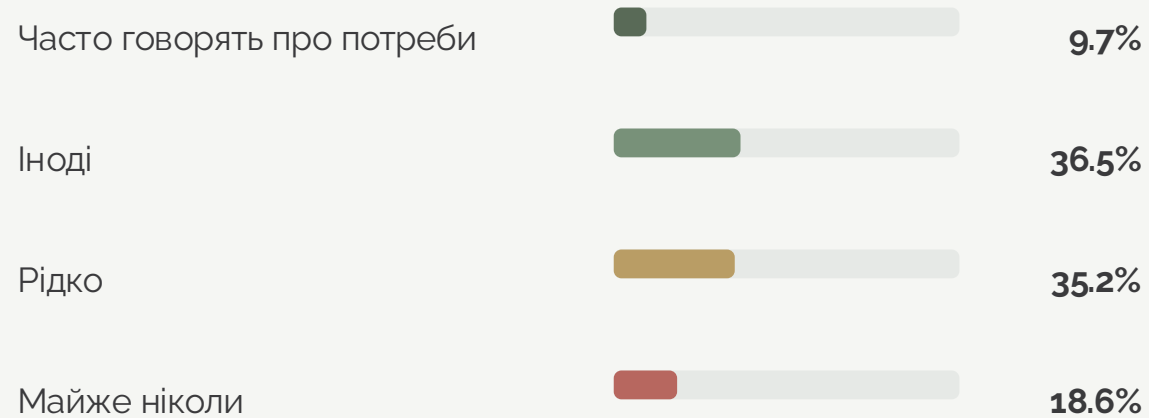


- пробація все частіше працює не лише з наслідками правопорушення, а й із наслідками війни;
- потрібні інструменти оцінки стану, ризиків і потреб, а не лише загальні процедури контролю;
- невизначені відповіді вказують на потребу в навчанні щодо психотравми та кризових станів.



Ветерани рідко відкрито говорять про свої потреби

Це створює подвійний виклик: потреби складні, але часто приховані.



53,8%

працівників зазначають: потреби озвучуються рідко або майже ніколи

Причини можуть включати недовіру до державних інституцій, страх стигматизації, небажання демонструвати вразливість та військову культуру самотійного подолання труднощів.

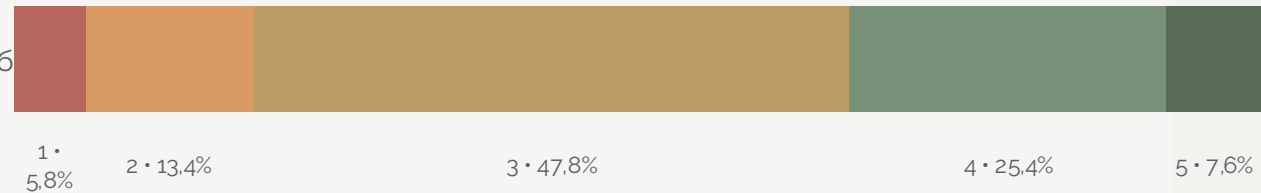


Довіра до державних служб — помірна, не висока

Середня оцінка — 3,16 бала з 5 можливих.

3,16 / 5

середня оцінка довіри ветеранів до пробації та державних служб підтримки



Довіра може бути не передумовою отримання підтримки, а результатом її успішного надання.



У відкритих відповідях домінує запит на підтримку, а не контроль

Найчастіше називали психологічну допомогу, адаптацію, працевлаштування та міжвідомчий супровід.



Доступ до послуг

Пробація вже стала посередником між ветераном та мережею сервісів, але маршрут допомоги залишається фрагментованим.



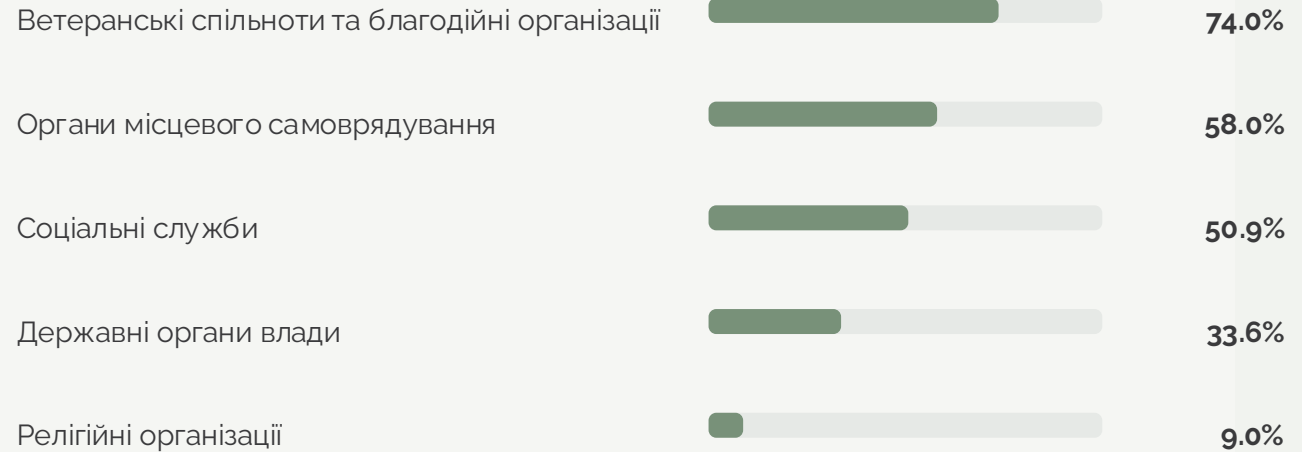
Партнерство.
Можливості.

Більшість підрозділів мають партнерську мережу

90,5% повідомили про наявність у Банку ресурсів організацій або партнерів для ветеранів.

90,5%

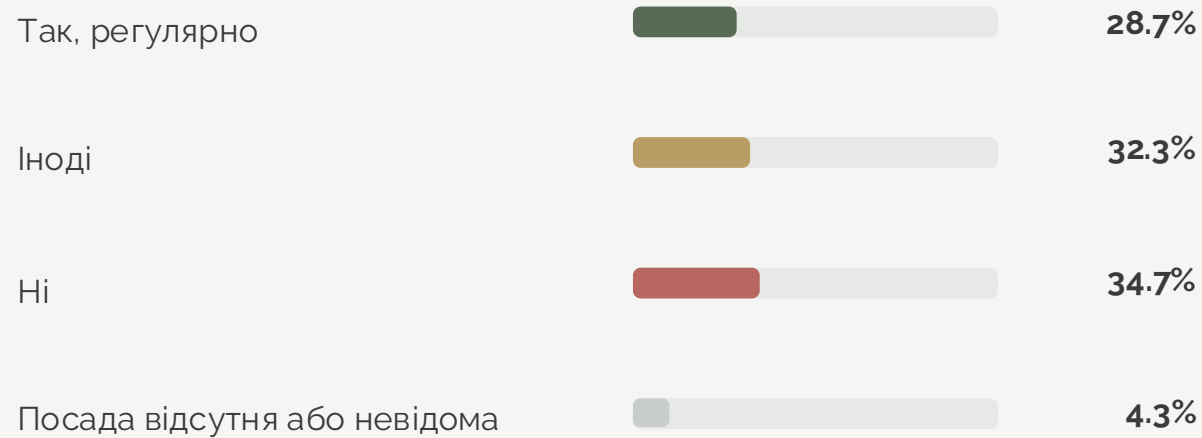
мають доступ до організацій або партнерів підтримки ветеранів



Це свідчить про трансформацію ролі пробації: від окремої інституції контролю до навігаційної ланки у ширшій системі підтримки.

Фахівці із супроводу ветеранів ще не стали стабільною ланкою

Лише 28,7% працівників повідомили про регулярну взаємодію.

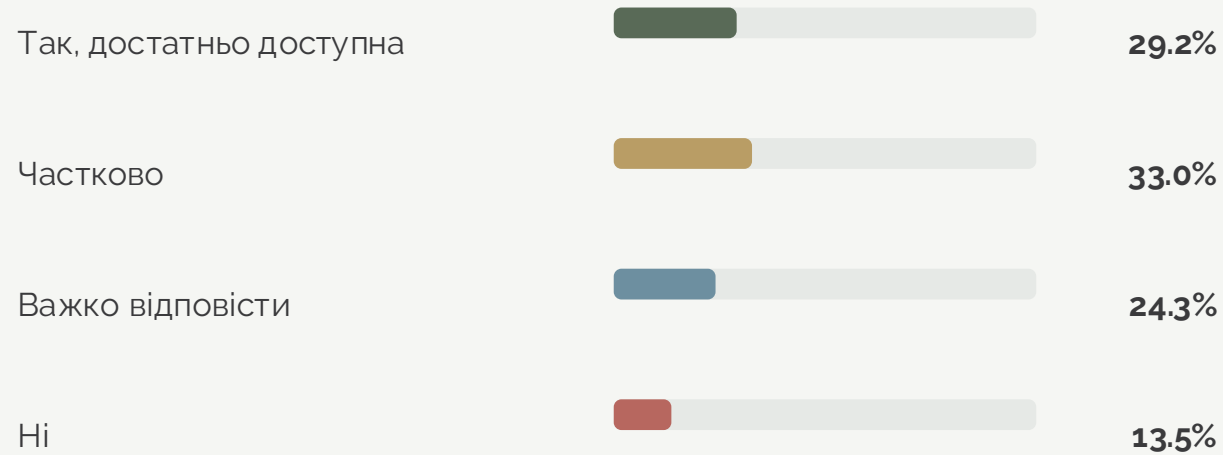


Потенціал цієї ролі — стати координатором маршруту підтримки: від ідентифікації потреб до перенаправлення, супроводу та контролю отримання послуг.



Найбільший попит — на психологічну допомогу, але доступність обмежена

Лише 29,2% впевнено вважають, що така допомога достатньо доступна у регіоні.



>70%

або не вважають допомогу достатньою, або бачать її доступність лише частково, або не можуть відповісти

Потреба у послугах у сфері психічного здоров'я є центральною, але інституційний зв'язок із відповідними сервісами поки слабший, ніж із соціальними службами.



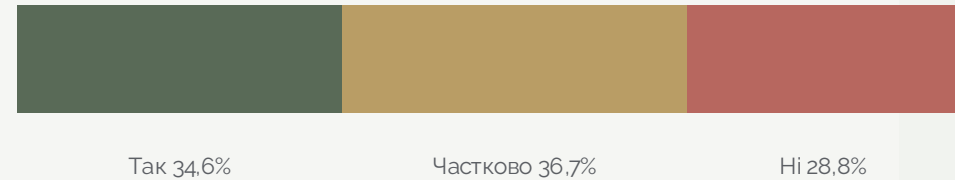
Медична допомога зрозуміліша, ніж реабілітація та протезування

Базова медична допомога вже краще інтегрована в систему направлень.

Медична допомога



Реабілітація та протезування

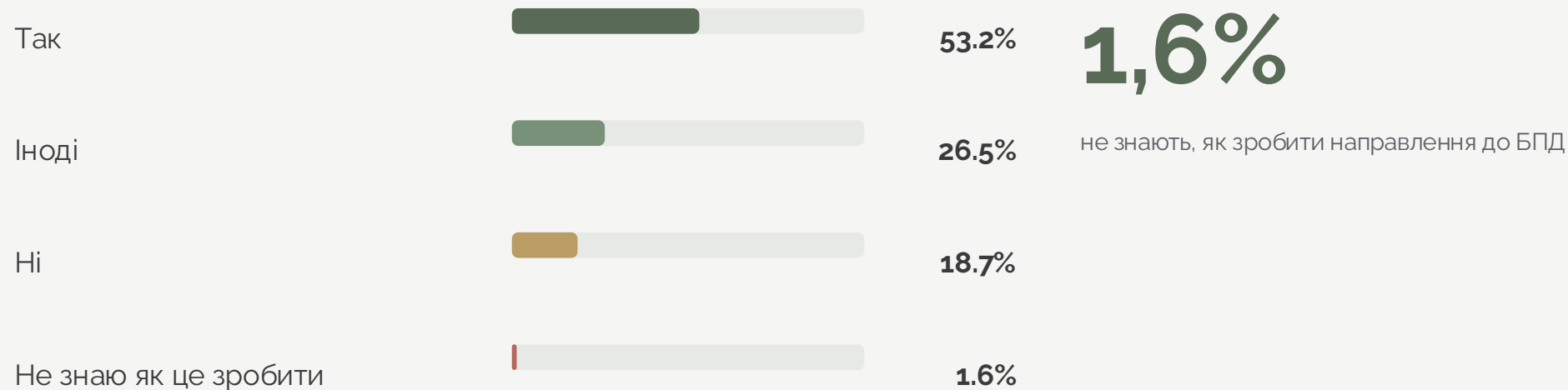


Майже кожен третій не знає, куди направити ветерана для допомоги з протезуванням або спеціалізованою реабілітацією.



Безоплатна правнича допомога — один із найбільш інтегрованих сервісів

Майже 80% працівників хоча б іноді направляють ветеранів до системи БПД.

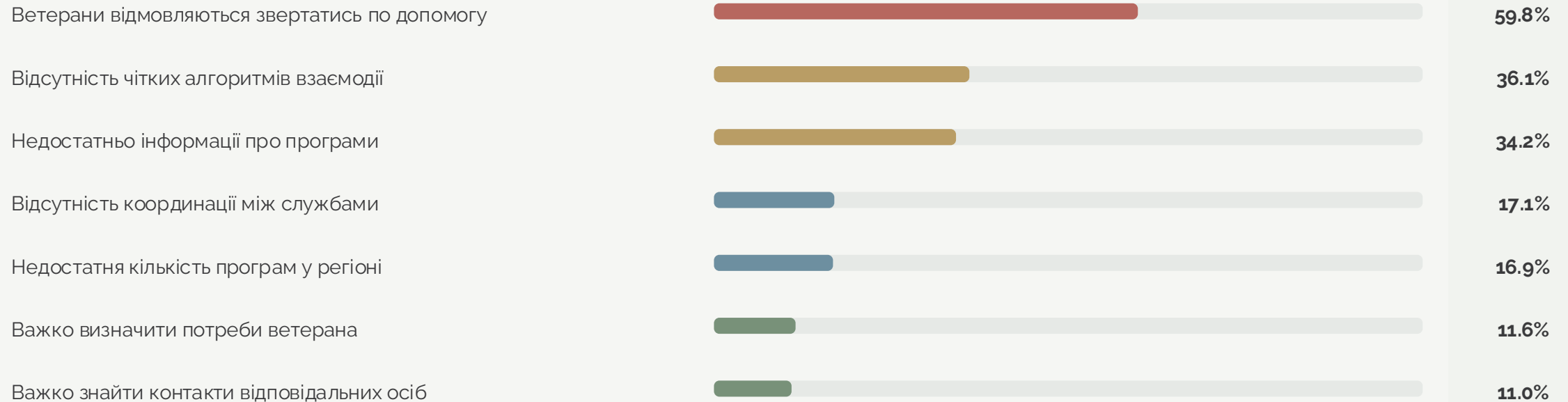


Це приклад сервісу, де механізм направлення є відносно зрозумілим для персоналу — на нього можна орієнтуватися при проектуванні інших маршрутів допомоги.



Проблема не лише у наявності послуг, а в доступі до них

Найчастіший бар'єр — відмова ветеранів звертатись по допомогу; далі йдуть системні фактори.



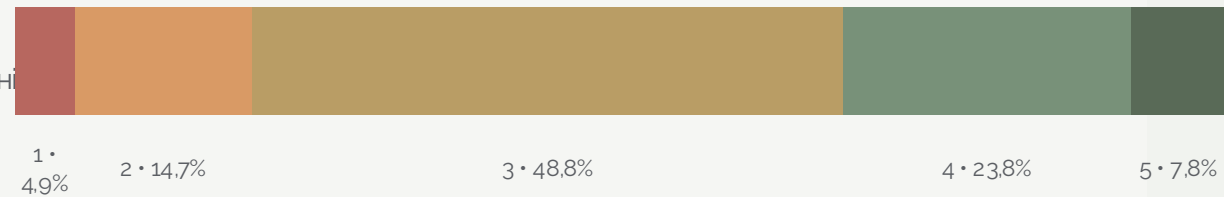
Ефективний маршрут допомоги не може залежати від особистих контактів конкретного працівника.

Загальна ефективність підтримки оцінюється як помірна

Домінує оцінка «3»: система працює, але не покриває потреби повною мірою.

3,15 / 5

середня оцінка ефективності системи підтримки ветеранів у регіоні



Показник майже збігається з оцінкою довіри ветеранів до державних служб — це вказує на загальний рівень інституційної готовності як «середній».



Готовність персоналу

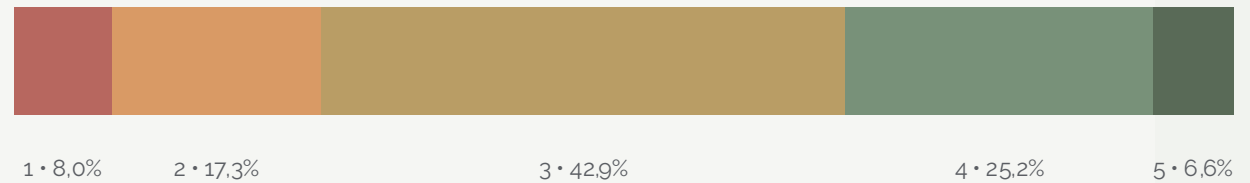
Працівники вже виконують нову складну функцію, але без достатнього навчання, часу та ресурсів.

Власна готовність персоналу — середня

Лише 6,6% оцінили свою підготовленість на максимальному рівні.

3,05 / 5

середня оцінка власної підготовленості до роботи з ветеранами



Система не є «непідготовленою з нуля», але більшість працівників не відчують повної готовності до роботи з новою категорією клієнтів.



Більшість працюють без спеціалізованої підготовки

Розрив між реальністю практики та підготовкою персоналу є одним із ключових системних ризиків.

19%

проходили спеціальне навчання з роботи з ветеранами

26,1%

проходили навчання з травмочутливих методів роботи

57,4%

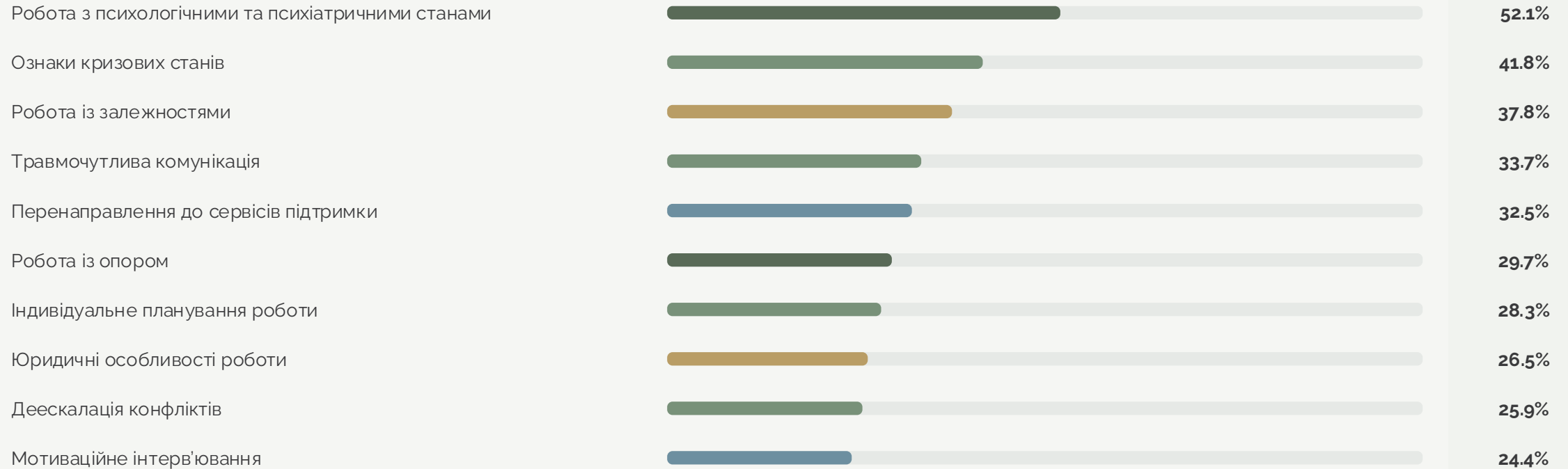
спостерігали вплив бойового досвіду на поведінку ветеранів

Лише кожен четвертий має підготовку з травмочутливих підходів, хоча більше половини стикаються з наслідками бойового досвіду у практиці.



Запит на навчання прямо відповідає проблемам практики

Найбільші потреби — психічне здоров'я, кризові стани, залежності та травмоутлива комунікація.

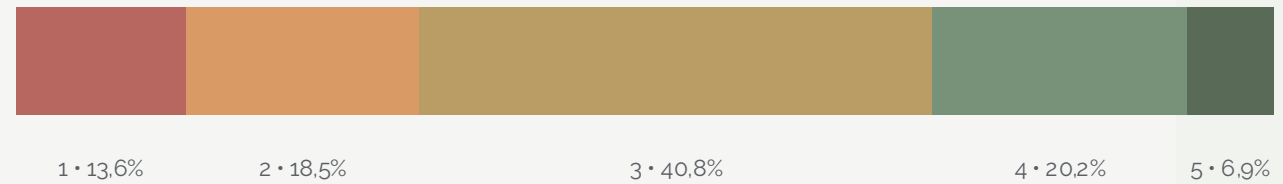


Найнижчий ключовий показник — достатність часу та ресурсів

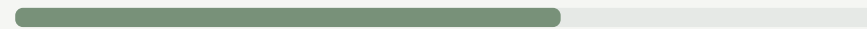
Проблема полягає не лише у знаннях, а й у можливості якісної індивідуальної роботи.

2,88 / 5

середня оцінка достатності часу та ресурсів

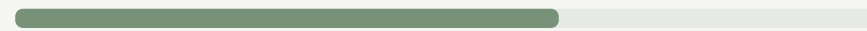


Довіра ветеранів до державних служб



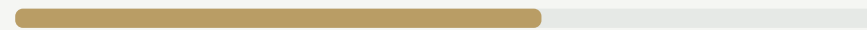
3.16

Ефективність системи підтримки



3.15

Власна підготовленість працівників



3.05

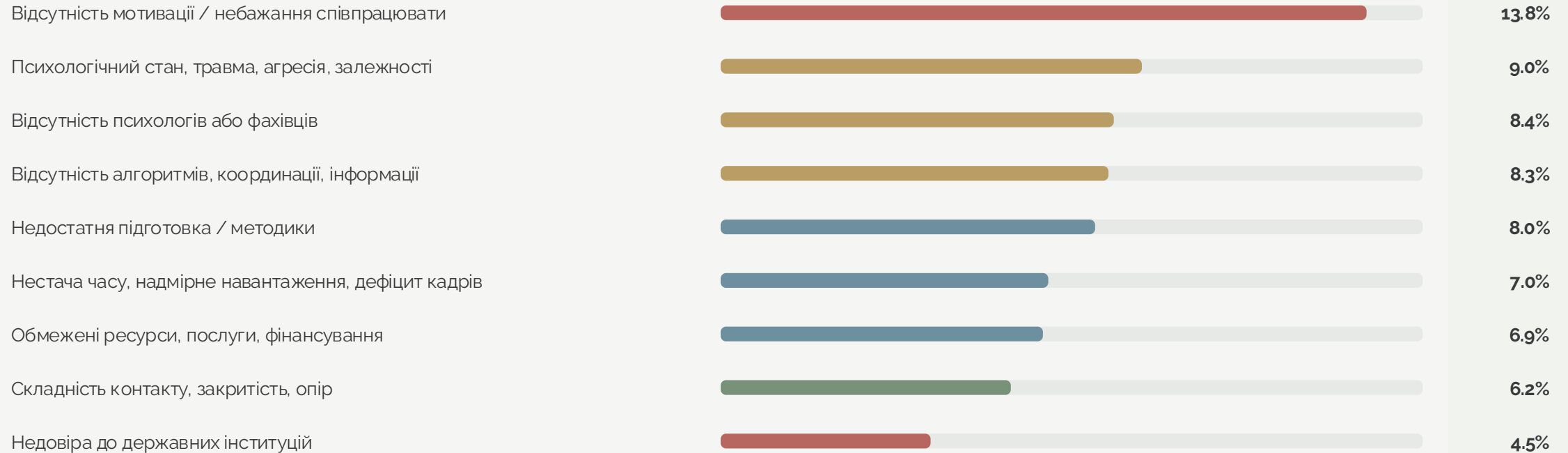
Забезпеченість ресурсами

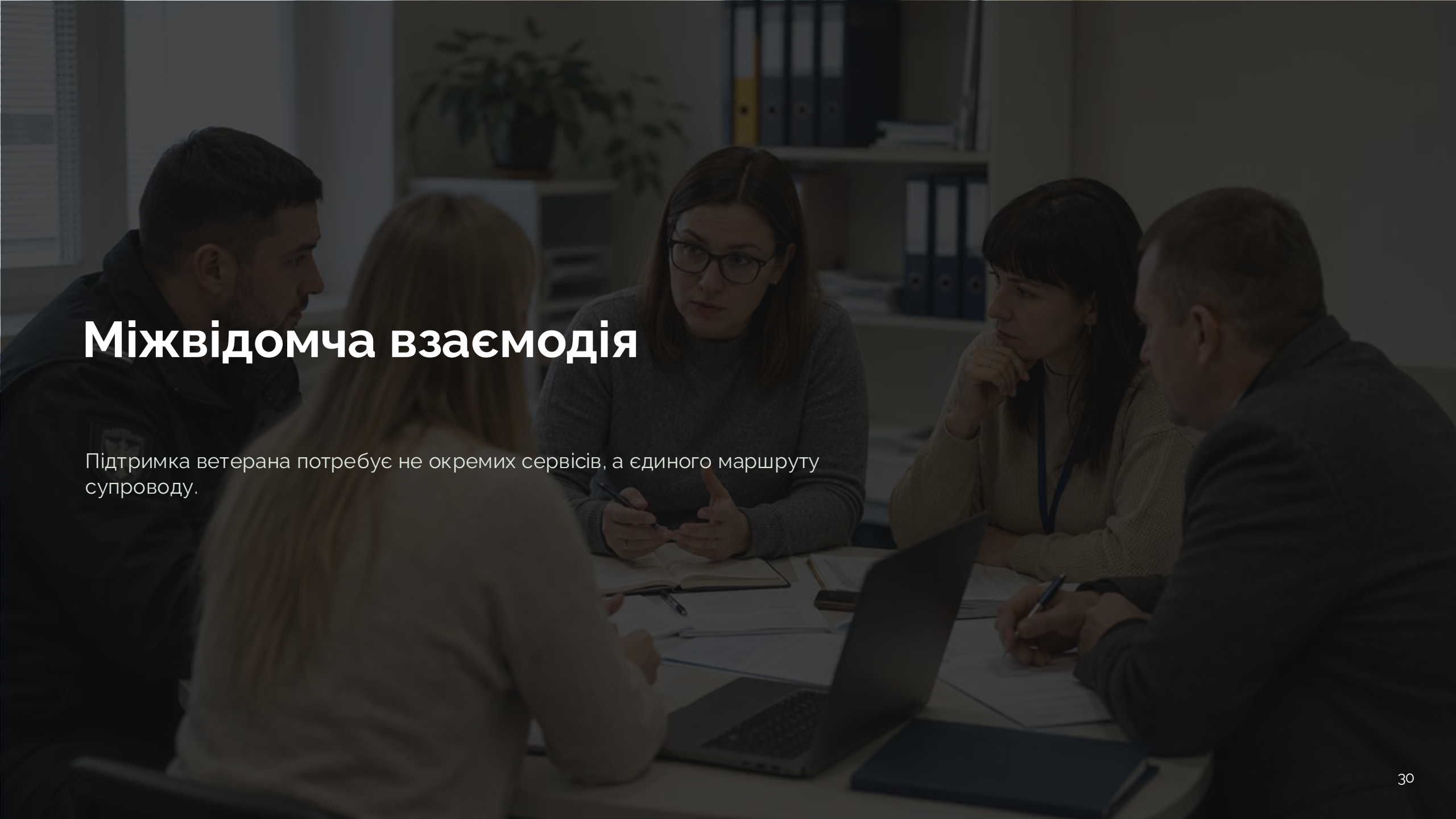


2.88

Труднощі персоналу мають і людський, і системний характер

Відкриті відповіді показують сукупність бар'єрів: мотивація, психічний стан, фахівці, алгоритми, навантаження.



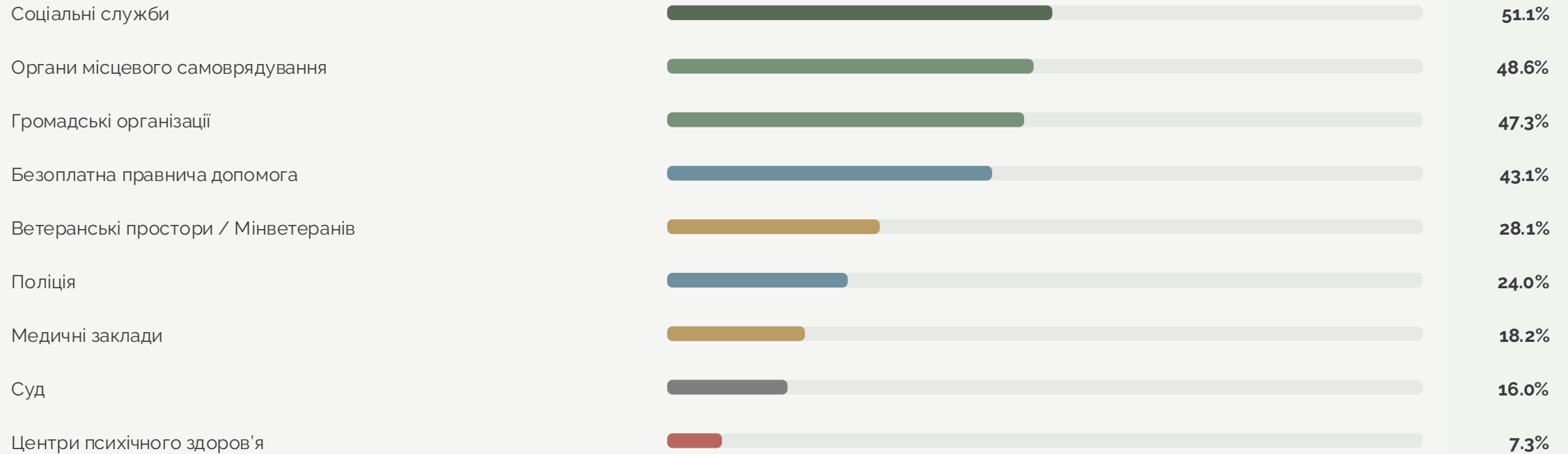


Міжвідомча взаємодія

Підтримка ветерана потребує не окремих сервісів, а єдиного маршруту супроводу.

Пробація краще інтегрована у соціальну інфраструктуру, ніж у систему психічного здоров'я

Це ключовий структурний розрив між потребами ветеранів і реальною архітектурою взаємодії.



Лише 7,3% повідомили про взаємодію з центрами психічного здоров'я — при тому, що психологічні та психіатричні стани є найчастішою проблемою.

Міжвідомча взаємодія працює, але нерівномірно

Середня оцінка — 3,32 бала з 5; лише 13,1% ставлять максимальну оцінку.

3,32 / 5

середня оцінка ефективності міжвідомчої взаємодії



- взаємодія залежить від регіону, особистих контактів і ініціативності окремих працівників;
- працівники найчастіше вказують на відсутність єдиного маршруту супроводу;
- потрібні алгоритми, обмін інформацією та відповідальні координатори маршруту.



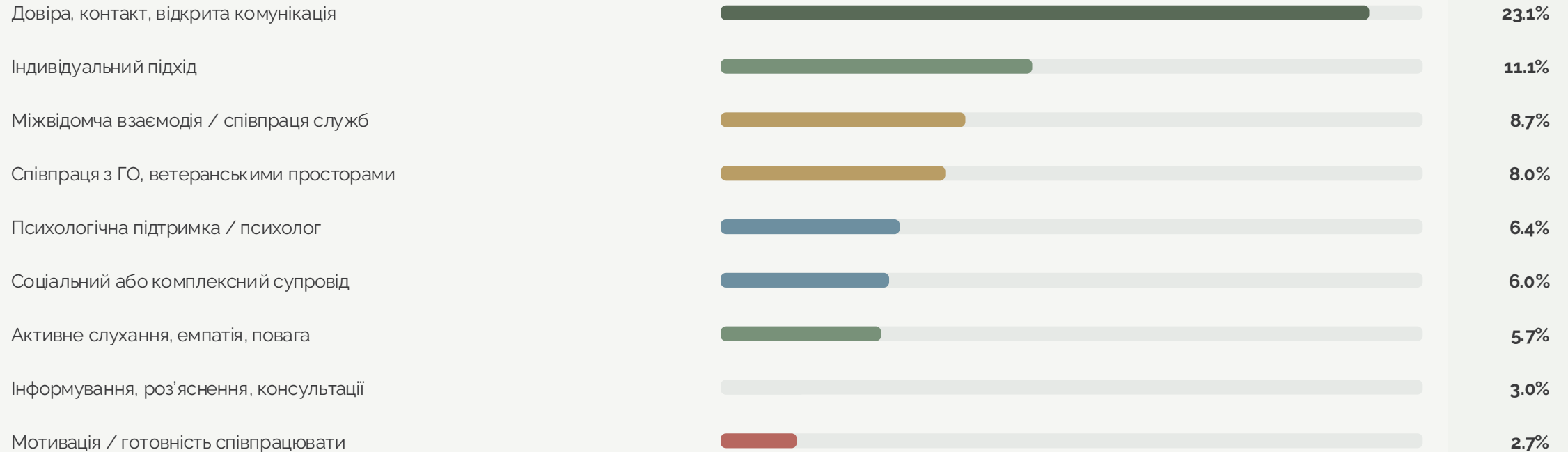
Пріоритет — спроможність системи, а не тільки зміни законодавства

Найбільшу підтримку отримують практичні рішення: психологи, навчання, штат, програми, алгоритми.



Найкраще працює довіра, індивідуальний підхід і живі партнерства

Відкриті відповіді зміщують фокус із формальних процедур на якість людської взаємодії.



Успішні практики існують, але поки не стали масовими

Лише 10% змогли назвати практики, які варто масштабувати.

10%

повідомили про наявність практик, які варто масштабувати

Психологічна допомога, лікування, реабілітація



30.0%

Працевлаштування / служба зайнятості



20.0%

Соціальний супровід, пільги, документи, статуси



20.0%

ГО, ветеранські простори, фахівці супроводу



15.0%

Тривалий індивідуальний супровід та довіра



15.0%

Поточні успішні кейси здебільшого тримаються на локальних партнерствах та особистій ініціативі, а не на стандартизованій моделі.

Рекомендації

Мета — перейти від фрагментарної допомоги до стандартизованої, травмочутливої та міжвідомчо узгодженої моделі.



Підтримка.
Партнерство.
Можливості.

П'ять опор системної відповіді

Рекомендації сформовані з пріоритетів, які найчастіше підтримували працівники пробації.

01 Ідентифікація

єдиний алгоритм, поля в документах та ІС, швидка перевірка статусу

02 Оцінка потреб

травмочутливе первинне інтерв'ю, скринінг психічного стану та ризиків

03 Маршрут допомоги

протоколи перенаправлення, відповідальний координатор, контроль отримання послуг

04 Підготовка персоналу

Психологічні, психіатричні, кризові стани, залежності, деескалація, мотиваційне інтерв'ювання

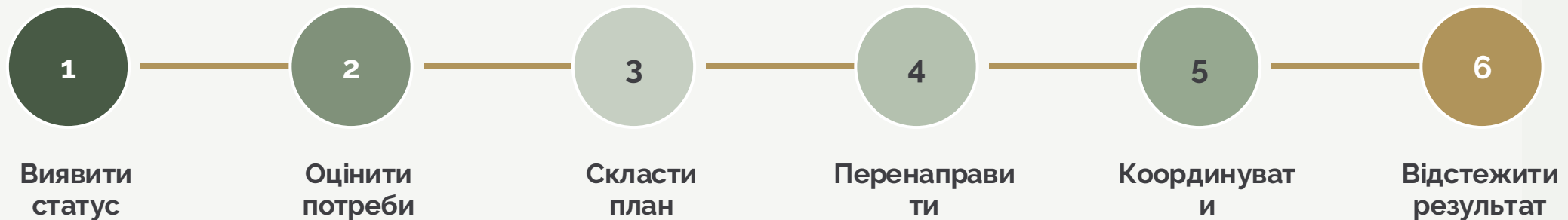
05 Спроможність мережі

психологи, фахівці супроводу, міжвідомчі угоди, локальні партнерства



Пропонована операційна модель маршруту ветерана

Важливо стандартизувати не лише факт направлення, а весь шлях від контакту до результату допомоги.



Критична зміна: не «передати контакт», а забезпечити відповідального за маршрут і зрозумілий зворотний зв'язок між службами.

Змістовний висновок дослідження

Система пробації вже стикається з наслідками війни щодня — тепер потрібна інституційна відповідь.

Головний запит працівників пробації — не посилення контролю за ветеранами, а розширення можливостей для підтримки, реінтеграції та міжвідомчого супроводу.

- ідентифікація має стати автоматизованою та стандартизованою;
- психологічна допомога повинна бути інтегрована в маршрут пробації, а не залишатися зовнішнім ресурсом «за наявності контактів»;
- персонал потребує спеціалізованого навчання і ресурсів для індивідуальної роботи;
- локальні успішні практики потрібно описати, перевірити і масштабувати.



Повна методологія

Параметри вибірки, період збору та логіка обробки відповідей.

- Формат: анонімне онлайн-опитування працівників системи пробації України.
- Період збору даних: 2–8 червня 2026 року.
- Загальна кількість учасників: 1493.
- Географія: усі регіони України, крім ТОТ.
- Для більшості змістовних питань база аналізу становила 1311 респондентів.
- Анкета поєднувала: закриті питання, шкали 1–5 та відкриті відповіді.
- В окремих питаннях кількість відповідей відрізняється через пропуски та логіку анкети.

Як читати дані:

- 1) Відсотки в різних розділах можуть спиратися на різну базу відповідей.
- 2) Для відкритих відповідей теми не є взаємовиключними: одна відповідь могла містити кілька сюжетів.
- 3) Дослідження відображає практичний досвід персоналу, а не адміністративну чи клінічну статистику.
- 4) Результати показують системні бар'єри та пріоритети для вдосконалення роботи з ветеранами.



Профіль респондентів

Розширені показники щодо складу вибірки.

Стаж роботи в системі пробації	Частка	Гендерний склад	Частка
Понад 10 років	33,6%	Жінки	72,9%
Понад 5 років (сукупно)	51,7%	Чоловіки	25,9%
Не більше 3 років	36,6%	Інші / не вказано	1,2%

Регіональне представництво: найбільше відповідей надійшло з Київської (9,3%), Одеської (8,1%), Харківської (6,6%), Дніпропетровської (6,4%), Львівської (6,2%) та Полтавської (6,2%) областей. Найменше — з Луганської (0,5%), Донецької (1,3%) та Херсонської (1,5%) областей, що ймовірно пов'язано з наслідками повномасштабної війни та релокацією персоналу.

Ідентифікація ветеранів: повні таблиці

Дані до розділу II.

Практика уточнення статусу	Частка
Завжди	71,4%
Часто	6,7%
Іноді	15,9%
Практика відсутня	6,0%

Джерело інформації про статус	Частка
Від самої особи	86,2%
Із судових документів	11,4%
Інші органи / родичі	<1%

Основні труднощі визначення статусу	Кількість	Частка
Відсутність підтверджуючих документів	763	58,2%
Відсутність чіткого алгоритму дій	334	25,5%
Відсутність спецполів у документах та ІС	143	10,9%
Побоювання ветеранів щодо упередження	120	9,2%
Недостатня взаємодія з іншими органами	114	8,7%



Потреби ветеранів, довіра та відкриті відповіді

Дані до розділу III.

Найпоширеніші труднощі ветеранів	Кількість	Частка
Психологічний/психіатричний стан	609	46,5%
Проблеми зі здоров'ям	549	41,9%
Вживання алкоголю	540	41,2%
Недовіра до державних органів	458	34,9%
Труднощі з контролем емоцій	387	29,5%
Відсутність роботи	338	25,8%
Фінансові труднощі	300	22,9%

Готовність говорити про потреби	Частка
Часто	9,7%
Іноді	36,5%
Рідко	35,2%
Майже ніколи	18,6%

Довіра до державних служб	Кількість / частка
1	76 / 5,8%
2	176 / 13,4%
3	626 / 47,8%
4	333 / 25,4%
5	100 / 7,6%
Середня оцінка	3,16 / 5



Направлення та доступ до послуг: повні таблиці

Дані до розділу IV.

Наявність партнерської мережі	Кількість	Частка
Так	1187	90,5%
Ні	101	7,7%
Важко відповісти	23	1,8%

Регулярне направлення до сервісів	Частка
Ветеранські спільноти / БО	74,0%
Органи місцевого самоврядування	58,0%
Соціальні служби	50,9%
Державні органи влади	33,6%
Релігійні організації	9,0%

Ключові бар'єри направлення	Кількість	Частка
Ветерани відмовляються звертатись по допомогу	784	59,8%
Відсутність чітких алгоритмів взаємодії	473	36,1%
Недостатньо інформації про програми	449	34,2%
Відсутність координації між службами	224	17,1%
Недостатня кількість програм у регіоні	222	16,9%
Важко визначити потреби ветерана	152	11,6%
Важко знайти контакти відповідальних осіб	144	11,0%



Готовність персоналу: навчання, ресурси, пріоритети

Дані до розділу V.

Показник	Значення
Середня оцінка власної готовності	3,05 / 5
Проходили спеціалізоване навчання	19,0%
Проходили навчання з травмочутливих підходів	26,1%
Середня оцінка достатності часу та ресурсів	2,88 / 5

Найбільш затребувані навички	Частка
Робота з психологічними та психіатричними станами	52,1%
Ознаки кризових станів	41,8%
Робота із залежностями	37,8%
Травмочутлива комунікація	33,7%
Перенаправлення до сервісів підтримки	32,5%
Робота із опором	29,7%

Відкриті відповіді також часто згадували: відсутність психологів або спеціалізованих фахівців (8,4%), відсутність алгоритмів та координації (8,3%), недостатню підготовку персоналу (8,0%), нестачу часу та кадровий дефіцит (7,0%).

Міжвідомча взаємодія: структури, оцінки, пріоритети

Дані до розділу VI.

З якими структурами взаємодіють	Частка
Соціальні служби	51,1%
Органи місцевого самоврядування	48,6%
Громадські організації	47,3%
Система БПД	43,1%
Ветеранські простори / Мінветеранів	28,1%
Поліція	24,0%
Медичні заклади	18,2%
Суд	16,0%
Центри психічного здоров'я	7,3%

Оцінка ефективності взаємодії	Частка
1	7,6%
2	10,4%
3	37,4%
4	31,4%
5	13,1%
Середня оцінка	3.32 / 5

Ключова знахідка: система пробації значно краще інтегрована у соціальну інфраструктуру, ніж у систему психічного здоров'я. Саме це створює структурний розрив між потребами ветеранів і реальною мережею підтримки.



Пріоритетні зміни та практики, які варто масштабувати

Підсумкові таблиці до рекомендацій.

Запропоновані зміни	Частка
Доступ до психологів	57.9%
Навчання працівників	46.3%
Більший штат працівників	44.4%
Спеціальні програми для ветеранів	42.1%
Чіткі алгоритми ідентифікації	41.5%
Краща взаємодія між органами	38.3%
Додаткові ресурси пробації	36.9%
Швидке перенаправлення на допомогу	35.2%
Спрощення процедур	25.9%
Зміни до протоколів роботи	19.6%
Зміни до законодавства	19.2%

Лише 10,0% респондентів змогли назвати практики, які варто масштабувати.

Успішні практики серед описаних кейсів	Орієнтовна частота
Психологічна допомога, лікування, реабілітація	≈30%
Працевлаштування та взаємодія зі службою зайнятості	≈20%
Соціальний супровід, пільги, документи, статуси	≈20%
Залучення ГО, ветеранських просторів, фахівців супроводу	≈15%
Тривалий індивідуальний супровід та довіра	≈15%





**Дослідження підготовлено
ГО «Фундація Л.І.І.Д.»
у співпраці з ДУ «Центр пробації»
за підтримки Міжнародного фонду «Відродження»**



**МІЖНАРОДНИЙ
ФОНД
ВІДРОДЖЕННЯ**

Матеріал підготовлено за підтримки Міжнародного Фонду «Відродження».
Матеріал представляє позицію авторів і не обов'язково відображає позицію
Міжнародного фонду «Відродження.»