



Підтримка благополуччя працівників охорони здоров'я в Україні

**Практичні рекомендації із психічного здоров'я
та психосоціальної підтримки працівників**

Подяки

Ці практичні рекомендації розроблено Міжнародним комітетом порятунку (IRC) в Україні. Автор — доктор Хазім Мостафа, фахівець із психічного здоров'я та психосоціальної підтримки (ПЗПСП) в IRC. Автор разом із командою IRC в Україні висловлює щирі подяку всім колегам і учасникам, чия підтримка, професійний досвід та відданість справі зробили можливим розроблення цього документу.

Ми висловлюємо подяку доктору Марко Ісайловичу, старшому координатору з питань охорони здоров'я IRC в Україні, за його бачення, наполегливість і терпіння під час перегляду та доопрацювання цих рекомендацій. Його мотивація та креативність дали початок цьому проєкту й відіграли важливу роль у формуванні його остаточного результату.

Ми висловлюємо щирі подяку Діа АбуМослех, технічній радниці з питань психічного здоров'я та психосоціальної підтримки (ПЗПСП), IRC MENAU, за постійну технічну підтримку та ґрунтовні професійні рекомендації, які зробили вагомий внесок у завершення цього проєкту.

Ми висловлюємо щирі подяку Нелі Маландій, менеджерці з питань психічного здоров'я та психосоціальної підтримки (ПЗПСП), IRC в Україні, за її наполегливість і сумлінну роботу з планування та реалізації завдань проєкту. Її постійний супровід і відданість справі допомогли подолати численні виклики, що виникали протягом усього процесу.

Ми висловлюємо щирі подяку Данилу Лопатіну, старшому фахівцю MEAL з питань охорони здоров'я, IRC в Україні, за його вагомий вклад в аналіз та інтерпретацію зібраних даних. Його цінний професійний внесок допоміг сформувати цей документ у методичний і структурований спосіб.

Ми також висловлюємо вдячність польовим командам IRC з питань психічного здоров'я та психосоціальної підтримки (ПЗПСП) у Харкові, Дніпрі та Миколаєві, які сумлінно проводили опитування, збирали дані та присвятили багато годин взаємодії з працівниками охорони здоров'я й вивченню викликів, з якими вони стикаються у своїй щоденній роботі.

І насамкінець висловлюємо нашу глибоку вдячність усім працівникам охорони здоров'я в Україні, які продовжують надавати життєво важливу допомогу своїм громадам у надзвичайно складних умовах. Ваша відданість, мужність і професійна самовіддача є для всіх нас джерелом натхнення.

Зміст

Подяки	2
Перелік аббревіатур	4
Вступна частина	5
Оцінка ефективності втручання	8
Про практичні рекомендації	11
Розділ 1 — Рекомендації для надавачів послуг з ПЗПС	12
Проведення інформаційно-просвітницьких сесій з питань психічного здоров'я	13
Проведення групових сесій підтримки	14
Проведення індивідуальних консультацій	17
Проведення тренінгу зі стрес-менеджменту	18
Розділ 2 — Рекомендації для керівників закладів охорони здоров'я	19
Розділ 3 — Рекомендації для працівників охорони здоров'я щодо турботи про себе	23
Рекомендації щодо фізичного благополуччя	24
Управління стресом на робочому місці	25
Рекомендації щодо психологічного благополуччя	26
Техніки релаксації	29
Література	30

Перелік аббревіатур

FGD — Фокус-групова дискусія

HCW — Працівник охорони здоров'я

IRC — Міжнародний комітет порятунку

KII — Інтерв'ю з ключовим інформантом

MEAL — Моніторинг, оцінювання, підзвітність та навчання

MENAU — Близький Схід, Північна Африка та Україна

MHPSS — Психічне здоров'я та психосоціальна підтримка (ПЗПСП)

PSS — Психосоціальна підтримка (ПСП)

TOT — Навчання для тренерів

WASH — Вода, санітарія та гігієна

WHO — Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ)

Вступна частина



Працівники охорони здоров'я (HCW) в Україні протягом останнього десятиліття працюють в умовах надзвичайного та тривалого навантаження. Ще до початку повномасштабної війни їм доводилося долати виклики, пов'язані зі значними системними змінами внаслідок реформи охорони здоров'я, а згодом — і з наслідками пандемії COVID-19. Із лютого 2022 року до цих навантажень додалися постійна загроза збройного насильства, повітряні тривоги, атаки на заклади охорони здоров'я, нестача персоналу, збільшення робочого навантаження та зростання складності потреб пацієнтів у сфері охорони здоров'я та психосоціальної підтримки. За даними ВООЗ, від початку повномасштабної війни було зафіксовано понад 3100 атак на систему охорони здоров'я, внаслідок яких понад 250 HCW загинули під час виконання своїх професійних обов'язків. Попри це, вони продовжують надавати життєво важливі послуги протягом усього цього періоду, часто стикаючись із тими самими загрозами, невизначеністю та порушенням звичного способу життя, що й громади, яким вони служать. Таким чином, тривалий характер конфлікту створив значний тиск не лише на систему охорони здоров'я, а й на благополуччя людей, які забезпечують її функціонування.

У цьому контексті Міжнародний комітет порятунку (IRC) спільно з Національним агентством «ЗДОРОВІ» провели оцінювання з метою глибшого розуміння впливу тривалого стресу, пов'язаного з конфліктом, на психічне здоров'я та благополуччя працівників охорони здоров'я (HCW) в найбільш постраждалих від конфлікту регіонах України. Оцінювання мало на меті визначити основні виклики, що впливають на благополуччя HCW, зрозуміти стратегії подолання труднощів, які вони використовують, а також визначити сфери, в яких може бути надана додаткова підтримка.

Результати оцінювання показали, що тривалий конфлікт суттєво впливає на благополуччя працівників охорони здоров'я: у кожного п'ятого опитаного було виявлено негативні стратегії подолання труднощів. Найбільші виклики стосувалися особистого благополуччя та робочого середовища — 30% і 26% відповідно. Здатність підтримувати власне благополуччя становила 16%, тоді як у сфері міжособистісного благополуччя цей показник був найнижчим — 9%.

Найбільше занепокоєння щодо особистого благополуччя HCW було пов'язане з постійним стресом, труднощами з розслабленням та невизначеністю щодо майбутнього. Понад половина респондентів зазначили, що лише іноді або рідко відчувають розслабленими, тоді як 46% повідомили про подібні труднощі з відчуттям оптимізму щодо майбутнього, а 45% — з відчуттям бадьорості. Близько 30% також зазначили про труднощі з подоланням складних почуттів у здоровий спосіб.

Результати якісного дослідження додатково відображають реальний досвід працівників охорони здоров'я, що стоїть за отриманими кількісними показниками. Медичні працівники зазначили, що сигнали повітряної тривоги, вибухи поблизу та занепокоєння щодо безпеки пацієнтів і членів сім'ї залишаються постійними джерелами стресу. Багато хто говорив про невизначеність щодо майбутнього та зосередженість на тому, щоб прожити кожен день, замість планування на довгострокову перспективу. Для HCW психологічне навантаження додатково посилюється необхідністю залишатися на робочому місці та піклуватися про пацієнтів під час надзвичайних ситуацій, навіть коли під загрозою перебуває їхня власна безпека.

Оцінювання також виявило важливі виклики в робочому середовищі. Хоча багато працівників охорони здоров'я (HCW) описували позитивні стосунки з колегами та сильний командний дух, підтримка з боку керівників і закладів охорони здоров'я сприймалася як непослідовна. Тридцять відсотків респондентів зазначили, що їхній керівник або супервізор не завжди демонстрували турботу про їхнє благополуччя, тоді як 28%

повідомили, що їхній медичний заклад не надавав достатньої підтримки працівникам, які безпосередньо працюють близько до лінії фронту та справляються з роботою в умовах надзвичайних ситуацій. Результати дослідження також висвітлили прогалини в підтримці після таких подій, зокрема обмежений доступ до психологічної підтримки та групового дебрифінгу.

Крім того, молодші та менш досвідчені працівники охорони здоров'я загалом демонстрували більші складнощі з подоланням викликів і отриманням підтримки на робочому місці, ніж їхні старші та більш досвідчені колеги. Лікарі продемонстрували найвищий загальний рівень негативних стратегій подолання труднощів серед опитаних професійних груп, тоді як ті працівники, які працюють самостійно або в невеликих командах, також продемонстрували вищі рівні негативних стратегій подолання труднощів. Цікаво, що під час розроблення заходів із підтримки персоналу та благополуччя важливо враховувати відмінності у професійному досвіді, структурі команд та умовах праці.

Водночас HCW постійно зазначали своїх колег і команду як важливе джерело підтримки. Обмін досвідом, розмови з колегами та взаємна підтримка були серед найпоширеніших способів подолання стресу, про які повідомляли респонденти. Тому міцні міжособистісні стосунки та відчуття солідарності в командах можуть відігравати важливу роль у підтриманні благополуччя в умовах високого рівня стресу. Водночас результати свідчать, що неформальної взаємопідтримки між колегами недостатньо для подолання високого та тривалого рівня стресу, з яким стикається значна частина фахівців.

Існують також значні прогалини в доступі HCW до формальної підтримки та її використанні, оскільки понад 30% респондентів повідомили, що не мають ефективних стратегій подолання стресу, тоді як 21% не знали, як отримати доступ до додаткової допомоги у випадку переживання стресу. Результати якісного дослідження висвітлили бар'єри в доступі до психологічної підтримки, зокрема фінансові обмеження, стигму та побоювання здаватися слабкими або зазнати професійних наслідків. Наявність MHPSS підтримки також була нерівномірною в різних медичних закладах і, схоже, значною мірою залежала від ресурсів та потужностей окремих закладів, а не була систематично доступною.

Ці результати демонструють, що підтримка благополуччя працівників охорони здоров'я має виходити за межі надання індивідуальних психологічних послуг. Комплексний підхід також має передбачати посилення спроможності HCW розпізнавати стрес і справлятися з ним, створення сприятливого робочого середовища, посилення підтримки з боку колег, а також забезпечення спроможності керівників і закладів охорони здоров'я належним чином реагувати на ситуації, коли працівники переживають психологічний дистрес. Такі заходи є особливо важливими в умовах, коли очікується продовження надання життєво важливих послуг упродовж тривалого періоду та в непередбачуваних умовах.

Таким чином, результати оцінювання підкреслюють необхідність більш системного та контекстно орієнтованого підходу до піклування про персонал і благополуччя працівників системи охорони здоров'я в Україні.

Ці практичні рекомендації розроблено у відповідь на результати оцінювання. Мета цього документу — перетворити отримані дані на практичні підходи, які фахівці з ПЗПСП, керівники закладів охорони здоров'я та працівники охорони здоров'я можуть використовувати для зміцнення благополуччя персоналу, покращення сприятливого робочого середовища, а також сприяння ефективному подоланню труднощів і доступу до підтримки.

Оцінка ефективності втручання

Результати опитування щодо добробуту медичних працівників, проведеного у 2024 році, чітко продемонстрували вплив конфлікту. Особистий добробут суттєво знизився: багато хто повідомляв про підвищений рівень тривожності, відчуття невизначеності та нижчий рівень задоволеності життям.

Крім того, оцінювання виявило відмінності у стратегіях подолання стресу. Хоча дехто демонструє стійкість і продовжує ефективно виконувати свої обов'язки, інші стикаються з вигоранням і песимістичним поглядом на майбутнє, що може додатково поставити під загрозу їхню здатність надавати життєво важливу медичну допомогу.

У відповідь на потреби медичних працівників організація IRC провела пілотний тренінг із управління стресом, спеціально розроблений для фахівців сфери охорони здоров'я в Україні та адаптований до їхнього напруженого графіка. Цей тренінг мав на меті протидіяти негативному впливу стресу на робочому місці та допомогти учасникам адаптуватися до щоденних викликів і стресових чинників, зумовлених українськими реаліями. Програма одноденного тренінгу передбачала ознайомлення медичних працівників із:

- Специфічними стресовими чинниками та викликами, з якими вони можуть стикатися у своїй професійній діяльності.
- Важливістю піклування про себе та стратегіями підтримання власного благополуччя.
- Практичними вправами та техніками самопомоги, які вони можуть використовувати.

Загальна кількість учасників, які взяли участь у пілотному тренінгу, становила 133 особи з Дніпропетровської, Харківської та Миколаївської областей. Більшість учасників становили медичні сестри (42%), за ними — лікарі (12%), адміністративний персонал (4%), акушерки (3%) та інші працівники (39%). Майже всі учасники були жінками (97%).

Для оцінювання ефективності навчального заходу те саме опитування щодо благополуччя було проведено на початковому етапі (до тренінгу) та на кінцевому етапі (через 2 місяці після нього). Початкові результати показали, що, хоча спостерігалися певні покращення, пов'язані з благополуччям, деяким учасникам було складно пригадати певну інформацію з тренінгу. На це могли вплинути подальший вплив значних стресових чинників і травматичних подій, зокрема сигнали повітряної тривоги, вибухи та реагування на випадки масових втрат. Ці результати можуть свідчити про те, що ефект одного тренінгу може зменшуватися з часом в умовах, що характеризуються постійним стресом і небезпекою. У зв'язку з цим надалі кінцеве оцінювання благополуччя проводили через два тижні після навчання, щоб краще зафіксувати його безпосередній вплив на благополуччя учасників. Крім того, запропонований формат тренінгу має передбачати короткі подальші сесії кожні два тижні з метою закріплення ключових понять і підтримання переваг від участі в заході.

Після проведення тренінгу та завершення кінцевих вимірювань було проведено три FGD з учасниками, а також три KII з керівництвом лікарень для отримання якісних даних щодо тренінгу.

Проведене опитування оцінювало благополуччя за 4 різними сферами:

- Особисте благополуччя
- Міжособистісне благополуччя

- Спроможність та навички подолання стресу
- Робоче середовище

Найвищий рівень покращення було зафіксовано у сфері особистого благополуччя . У середньому збільшення показників благополуччя становило від 25 до 30%, при цьому значні зміни спостерігалися у здатності справлятися зі складними почуттями, бути більш оптимістичними щодо майбутнього та почуватися більш розслаблено .

Щодо міжособистісного благополуччя, вихідний рівень позитивних відповідей був досить високим . Водночас було зафіксовано додаткове покращення здатності розпізнавати ознаки стресу у членів команди та підтримувати їх у стресових ситуаціях .

Що стосується спроможності підтримувати благополуччя, було зафіксовано значну позитивну динаміку (20%) у двох критично важливих сферах: розумінні видів стресу, з якими вони можуть стикатися під час роботи в умовах надзвичайних ситуацій, та наявності ефективних стратегій подолання .

І насамкінець, оцінка підтримки в робочому середовищі суттєво покращилася за всіма напрямками опитування . Найбільш помітні зміни стосувалися сприйняття турботи керівників про благополуччя працівників і підтримки у випадках дистресу, а також допомоги з боку лікарні працівникам, які працюють поблизу лінії фронту, у подоланні труднощів, пов'язаних із роботою в умовах надзвичайних ситуацій . Такі зміни можуть бути пов'язані з участю керівників лікарень у тренінгу та їхніми постійними зусиллями, спрямованими на зміцнення благополуччя працівників охорони здоров'я .

Якісні результати були отримані шляхом проведення FGD з учасниками та KII з керівниками лікарень з метою отримання різних поглядів і точок зору на поточні проблеми, з якими стикаються працівники охорони здоров'я, їхні майбутні потреби, а також вплив проведеного тренінгу .

Результати фокус-груп (FGDs) виявили значні труднощі, з якими стикаються працівники служб екстреного реагування в умовах конфлікту, зокрема під час реагування на сигнали повітряної тривоги, надання допомоги цивільним особам, постраждалим від обстрілів, а також через переживання за безпеку пацієнтів і власних родин . Учасники наголошували на важливості підтримки з боку колег під час таких інцидентів і відзначали високу практичну цінність проведеного навчання, особливо вправ на дихання та технік заземлення, які найчастіше застосовувалися на практиці . Оцінка підтримки з боку керівництва різнилася залежно від закладу: деякі учасники повідомляли про значну підтримку, тоді як інші висловлювали невдоволення, особливо в місцях із підвищеним рівнем небезпеки . Учасники постійно наголошували на потребі як в індивідуальній, так і в груповій психосоціальній підтримці — бажано від зовнішніх фахівців з огляду на питання конфіденційності, — а також відзначали зв'язки з колегами як ключовий чинник стійкості . Хоча завершення конфлікту вважалося найважливішим фактором для покращення добробуту, учасники висловлювали сильне прагнення й надалі отримувати психологічну підтримку .

За результатами ключових інформантських інтерв'ю (KIIs) керівники закладів охорони здоров'я зазначали триваючий конфлікт як основний виклик, що впливає на добробут медичних працівників, особливо навантаження, пов'язані з реагуванням на випадки масових надходжень постраждалих та надзвичайні ситуації після атак і обстрілів . Керівники повідомляли, що на початку конфлікту персоналу було складно справлятися зі стресом і підтримувати ефективну комунікацію в умовах тиску; однак психологічна підтримка та тренінги, надані IRC, допомогли посилити командну роботу, взаємну підтримку та здатність справлятися зі стресом . Керівники описували медичних

працівників як таких, що значною мірою покладаються на підтримку колег, і підкреслювали позитивний внесок індивідуального консультування та тренінгів зі стрес-менеджменту. Хоча заклади докладають зусиль для підтримки свого персоналу, керівники визнали обмежені можливості щодо надання спеціалізованої психосоціальної допомоги та наголосили, що підтримка, яку надають зовнішні фахівці, загалом сприймається краще через питання щодо конфіденційності та стигми. Керівники також зазначили відсутність формалізованих протоколів щодо психосоціальної підтримки персоналу та механізмів перенаправлення, при цьому поточні механізми підтримки переважно ґрунтуються на ситуативній комунікації з психологами IRC.

Про практичні рекомендації

Ці практичні рекомендації ґрунтуються як на досвіді роботи в польових умовах, так і на доказових даних, отриманих у результаті базового та підсумкового оцінювання результатів, проведеного серед медичних працівників, які взяли участь у тренінгу IRC зі стрес-менеджменту. Оцінювання продемонструвало позитивні зміни у здатності медичних працівників долати стрес та їхньому психосоціальному благополуччі в умовах високого рівня стресу та триваючого конфлікту. Практична реалізація також дала змогу отримати важливі уроки щодо ефективного надання такої підтримки в умовах закладів охорони здоров'я. Тому рекомендації, представлені в цьому посібнику, ґрунтуються як на продемонстрованих результатах, так і на уроках, отриманих у процесі реалізації.

Цей документ складається з трьох взаємодоповнюючих розділів. Перший розділ містить детальні технічні рекомендації для психологів та фахівців у сфері психічного здоров'я, відповідальних за проведення інтервенції для медичних працівників. Другий розділ — рекомендації для керівників закладів охорони здоров'я щодо посилення організаційної підтримки добробуту персоналу та створення сприятливих умов для ефективного надання психосоціальної підтримки. Третій розділ — алгоритм дій із самопомоги для медичних працівників, призначений для розповсюдження як роздатковий матеріал під час тренінгу та подальшого використання як ресурсу для підтримки індивідуального добробуту та управління стресом після завершення тренінгу.



Розділ 1



**Рекомендації для надавачів
послуг з ПЗПС**

Проведення інформаційно-просвітницьких сесій з питань психічного здоров'я

Інформаційно-просвітницькі сесії з питань психічного здоров'я можуть проводитися в закладах охорони здоров'я як регулярні просвітницькі заходи один або два рази на місяць. Такі сесії мають на меті надавати медичному персоналу практичну інформацію щодо поширених питань психічного здоров'я та благополуччя, підвищувати обізнаність про доступні послуги підтримки та сприяти ранньому виявленню працівників, які можуть потребувати додаткової допомоги.

Інформаційно-просвітницькі сесії з питань психічного здоров'я мають відповідати таким рекомендаціям:

- Тривалість сесії не повинна перевищувати 30 хвилин.
- Кількість учасників сесії не більше 30 осіб.
- Кожна сесія має бути присвячена конкретній темі/меті, наприклад управлінню стресом, профілактиці вигорання, самопомозі або навичкам ефективної комунікації. Такі сесії мають бути структурованими та інформаційними, а не проводитися у форматі відкритого обговорення.
- Інформаційні сесії слід проводити простою, нетехнічною мовою, щоб забезпечити розуміння матеріалу та допомогти учасникам розпізнавати попереджувальні ознаки й оцінювати власне благополуччя.
- Використовуйте сесії для виявлення працівників, які можуть потребувати додаткової підтримки, шляхом спостереження за тривожними ознаками, обговорення запитань і занепокоєнь учасників, а також створення безпечного середовища без стигматизації, що сприяє зверненню по допомогу.
- Обов'язково використовуйте презентації PowerPoint, наочні матеріали або інші освітні матеріали, якщо вони доступні, щоб закріпити ключові повідомлення та підвищити залученість учасників.

Наприкінці кожної сесії обов'язково чітко повідомляйте про доступні послуги підтримки та механізми перенаправлення, зокрема надавайте інформацію про те, як учасники можуть отримати подальшу допомогу за потреби.



Проведення групових сесій підтримки

Медичним працівникам можуть надаватися два типи психосоціальних інтервенцій на основі групової роботи: структуровані сесії та неструктуровані сесії психосоціальної підтримки (PSS). Обидва підходи спрямовані на сприяння добробуту, зміцнення механізмів подолання труднощів та створення можливостей для взаємної підтримки між учасниками. Вибір того чи іншого підходу має визначатися потребами учасників, тяжкістю виявлених тривожних ознак та очікуваними результатами.

Наприклад, більш складні або спільні для учасників проблеми, які мають значний вплив на благополуччя медичних працівників, краще вирішувати за допомогою структурованих сесій групової підтримки. Ці сесії дають можливість:

- Ділитися досвідом і стратегіями подолання труднощів;
- Надавати взаємну підтримку між учасниками;
- Створювати безпечний простір для учасників, щоб вони могли висловлювати та обговорювати свої проблеми; та
- Допомогати учасникам усвідомити, що інші можуть переживати подібні труднощі.

Менш складні проблеми, які спричиняють нижчий рівень дистресу, можуть бути вирішені за допомогою неструктурованих сесій психосоціальної підтримки (PSS).



Структуровані групові заняття підтримки для медичного персоналу

Група підтримки — це група людей зі спільним досвідом або труднощами, які збираються разом, щоб надавати взаємну емоційну та моральну підтримку. Такі сесії мають забезпечувати безпечне та підтримувальне середовище, де учасники можуть обговорювати спільні проблеми, ділитися досвідом і вчитися один в одного.

Структуровані групи підтримки мають відповідати таким рекомендаціям:

- Мати одного або двох підготовлених фасилітаторів (фахівців у сфері психічного здоров'я) для кожної групи, які мають досвід проведення груп підтримки.
- Спрямовувати обговорення у здоровий та змістовний спосіб, заохочуючи активну участь членів групи у вирішенні конкретних питань. Наприклад, група підтримки може бути призначена для працівників, які переживають емоційний дистрес після масштабних атак, або для працівників, які відчувають тривогу та дистрес щодо безпеки своїх сімей під час повітряних тривог, перебуваючи на роботі в закладі охорони здоров'я. В ідеалі фасилітатори мають говорити менше, ніж учасники, і створювати можливості для взаємної підтримки та обговорення.
- Намагатися включати щонайменше 4 та максимум 10 учасників, щоб забезпечити змістовну взаємодію та достатню індивідуальну участь.
- Зосереджувати кожну сесію на конкретній темі або питанні, наприклад, на спільних труднощах, з якими стикаються працівники, реакціях на стрес після масштабних атак або стратегіях управління стресом у складні періоди. Залежно від складності теми, повний цикл групи підтримки може складатися з 5–10 сесій.
- Дотримуватися структурованого заздалегідь підготовленого плану, який охоплює обрану тему, водночас дозволяючи учасникам ділитися досвідом, обговорювати свої проблеми та підтримувати одне одного.
- Переконатися, що сесії тривають 60–90 хвилин, щоб учасники мали можливість ділитися своїм досвідом. Намагатися встановити розклад щотижневих сесій на один і той самий день кожного тижня.
- Розробити правила роботи групи підтримки разом з учасниками до або під час першої сесії. Вони можуть включати:
 - Слухати інших не перебиваючи
 - Уникати особистих розмов або розмов між окремими учасниками під час роботи групи
 - Поважати відмінності у досвіді, поглядах та думках
 - Утримуватися від оцінювання або критики інших
 - Поважати думки та досвід кожного учасника
 - Утримуватися від обговорення тем, які можуть викликати значні розбіжності, таких як політичні або релігійні погляди
 - Використовувати висловлювання від першої особи (наприклад, «Я-повідомлення») під час розповіді про особистий досвід
 - Розподіляти час таким чином, щоб кожен, хто бажає висловитися, мав можливість це зробити.

Неструктуровані сесії (м'яка психосоціальна підтримка)

Неструктуровані сесії — це групові заходи, які залучають учасників до активностей, що опосередковано стосуються тем психосоціального благополуччя .

Неструктуровані сесії психосоціальної підтримки (PSS) мають відповідати наступним рекомендаціям:

- Включати такі види діяльності, як розфарбовування для зниження стресу, вправи на релаксацію або заняття рукоділлям .
- Проводити рефлексію під керівництвом фасилітатора після активностей, щоб учасники мали можливість обговорити свій загальний стан благополуччя та психічний стан .
- Залучати одного фасилітатора, який супроводжує учасників під час активності та підтримує процес саморефлексії після її завершення .
- Включати не більше 10 учасників у кожену сесію активності, щоб вони мали можливість ділитися своїм досвідом .
- Включати до кожної сесії тему, пов'язану з психосоціальною підтримкою, наприклад внутрішні ресурси або здорові стратегії подолання труднощів .
- Заздалегідь підготувати всі необхідні матеріали відповідно до обраної активності (наприклад, папір, матеріали для розфарбовування, клей, пряжу тощо) .



Проведення індивідуальних консультацій

Короткострокове консультування слід надавати медичним працівникам, які потребують більш спеціалізованої підтримки. Його слід розглядати для працівників, які демонструють виражені ознаки та симптоми, що порушують їхнє повсякденне функціонування, зокрема:

- Порушення сну
- Порушення апетиту
- Нездатність виконувати звичайні повсякденні справи
- Стійкі зміни настрою
- Стійка нездатність концентруватися на роботі

Під час проведення індивідуальних сесій слід брати до уваги наступне:

- Індивідуальні консультації мають проводити досвідчені психологи або спеціалізовані фахівці у сфері психічного здоров'я, які мають відповідну підготовку для розроблення короткострокових планів дій .
- Зосередьтеся на задоволенні найважливіших потреб і вирішенні основних проблем медичного працівника .Кількість сесій у межах короткострокового консультування, як правило, не має перевищувати 6–8 .
- Розробіть план дій, визначивши цілі та тему кожної сесії .
- Основою плану дій мають бути найважливіші пріоритети, визначені клієнтом під час першої сесії .
- Визначайте та застосовуйте під час сесій відповідні техніки для подолання труднощів, зокрема техніки релаксації, дихальні вправи, планування активностей, залучення до соціальної активності, відновлення соціальних зв'язків та допомогу у відновленні контролю над власним життям .
- Забезпечте тривалість кожної сесії 45–60 хвилин .
- Проводьте сесії один або два рази на тиждень залежно від необхідного рівня підтримки .



Проведення тренінгу зі стрес-менеджменту

Медичні працівники мають проходити навчання з управління стресом у межах безперервного професійного розвитку. Це може допомогти підготувати нових працівників, які приєднуються до закладів охорони здоров'я, та посилити здатність наявного персоналу справлятися зі стресом. Під час фокус-групових обговорень у кількох локаціях було висловлено потребу в такому навчанні та визначено його як важливий ресурс і стратегію подолання стресу.

Кожен тренінг зі стрес-менеджменту має бути адаптований до потреб і контексту медичних працівників. Ці потреби можна неформально оцінити під час обговорень у межах інформаційно-просвітницьких сесій, що дає змогу фасилітатору адаптувати окремі елементи тренінгу до конкретного контексту. Водночас загальна структура та основні теми мають залишатися незмінними в усіх тренінгах:

- З огляду на обмежену доступність медичних працівників тренінг не має тривати більше одного дня (7–8 годин).
- Забезпечте оптимальну кількість учасників кожного тренінгу — в ідеалі 20 осіб.
- Заохочуйте всіх працівників закладу охорони здоров'я брати участь у тренінгу зі стрес-менеджменту, зокрема лікарів, медичних сестер, акушерок, парамедиків та адміністративний персонал.
- Для забезпечення якості надання допомоги залучайте весь персонал медичного закладу до початкового навчання з управління стресом, а також проводьте повторні заняття щонайменше раз на два місяці.
- Проводьте тренінг зі стрес-менеджменту за участю одного або двох тренерів/фасилітаторів залежно від кількості учасників та досвіду тренера.
- Обов'язково включайте до кожного тренінгу такі основні теми:
 - Специфічні стресори для медичних працівників
 - Визначення стресу
 - Види стресу
 - Як ми реагуємо на стрес
 - Що таке професійне вигорання та як його розпізнати
 - Що таке турбота про себе
 - Самозаспокоєння та турбота про себе: у чому різниця
 - Здорові та нездорові способи подолання стресу
 - Стратегії турботи про себе
 - Практичні вправи: дихальні вправи, вправа на пошук внутрішніх ресурсів, розфарбовування мандали

Розділ 2



**Рекомендації для керівників закладів
охорони здоров'я**

Керівники медичних працівників відіграють важливу роль у підтримці благополуччя персоналу та створенні сприятливого робочого середовища, особливо у складні періоди . Наведені нижче рекомендації можуть допомогти розпізнавати ознаки стресу, надавати належну підтримку та сприяти ефективній роботі команди .

- За можливості забезпечте доступ до зовнішніх фахівців для отримання індивідуальних консультацій .Працівникам закладів охорони здоров'я часто комфортніше обговорювати свої проблеми та труднощі із зовнішніми фахівцями, а не користуватися психологічними послугами, що надаються в закладі, переважно через побоювання щодо конфіденційності та стигматизації .
- Підтримуйте та заохочуйте працівників звертатися за професійною допомогою, коли це необхідно .Це може включати сприяння у встановленні контакту із сімейним лікарем, закладом первинної медичної допомоги або фахівцем у сфері психічного здоров'я .
- Навчіться розпізнавати ознаки стресових реакцій у команді .Працівники не завжди усвідомлюють, що деякі симптоми пов'язані зі стресом, тому ви маєте вміння розпізнати їх раніше, ніж самі працівники .Ранніми ознаками підвищення рівня стресу в робочому середовищі можуть бути зміни в поведінці, зниження продуктивності або почастішання конфліктів між працівниками .
- Допомагайте працівникам визначати тригери стресу .Заохочуйте їх замислитися над тим, чи відчувають вони стрес і що саме його спричиняє, наприклад повітряні тривоги, реагування на велику кількість постраждалих тощо .Важливо ділитися власними спостереженнями підтримуючи та без осуду .
- Надавайте базову психоедукацію, зокрема допомагайте нормалізувати переживання стресу та запевняйте працівників, що багато стресових реакцій є зрозумілими й можуть зменшуватися з часом .Важливо зосереджуватися на підтримці людини, а не лише на проблемі .
- Сприяйте чесній та відкритій комунікації в команді .Люди загалом більш схильні говорити про особисті проблеми, коли почуваються в безпеці та довіряють тим, хто їх оточує .Перш ніж намагатися допомогти, сформууйте здорові стосунки в команді .
- Запитуйте працівників, як ви можете їм допомогти .За можливості підтримуйте їх у подоланні джерел стресу .Шукайте рішення, які відповідають їхнім потребам, а також залучайте їх до пошуку способів подолання тригерів .
- Слухайте, що відчувають працівники .Уже сама ваша присутність і готовність бути поруч можуть бути корисними .
- Підтримуйте регулярний контакт і час від часу перевіряйте, як у них справи .Невимушені розмови можуть допомогти рано виявити проблеми та продемонструвати постійну підтримку .
- Заохочуйте працівників вивчати та практикувати техніки самопомоги, зокрема ті, що згадувалися вище .Створення можливостей для працівників приділяти час самопомозі безпосередньо на робочому місці може сприяти зниженню рівня стресу .
- Не забувайте дбати про себе .Якщо хтось поруч із вами перебуває у стані сильного стресу, ви також можете відчути стрес .Якщо це відбувається, спробуйте зробити «крок назад» і подбати про власне благополуччя .
- Сприяння командній роботі та комунікації між працівниками може:
 - Підвищувати продуктивність
 - Забезпечувати своєчасне та ефективне вирішення проблем
 - Заохочувати гнучкість

- Створювати умови для розвитку ідей та сприяти більш ефективному досягненню цілей
- Сприяти зменшенню конфліктів між працівниками

Керівники можуть додатково сприяти зміцненню командної роботи шляхом:

- Визначення чітких цілей для командних завдань і обов'язків .
- Встановлення реалістичних строків та кінцевих термінів для виконання кожного завдання .
- Належним чином розподілення завдань між членами команди .Це забезпечує розуміння кожним того, що від нього очікується і що необхідно виконати .
- Заохочення поваги до думок і пропозицій один одного під час групових обговорень .
- Створення дружньої та сприятливої атмосфери, а також, за доцільності, організація неформальних зустрічей та заходів поза межами роботи .
- Використання та заохочення практичних навичок комунікації, такі як активне слухання, використання позитивних невербальних жестів і прояв емпатії до інших .
- Сприяння запобіганню поширенню пліток, пов'язаних із роботою .
- Уникнення критики, скарг і звинувачень у команді .



Розділ 3



**Рекомендації для працівників охорони
здоров'я щодо турботи про себе**

Рекомендації щодо фізичного благополуччя

- Намагайтеся знаходити час, щоб поїсти, відпочити й розслабитися .Робіть це навіть протягом коротких проміжків часу в періоди стресу .
- Дотримуйтеся регулярного розпорядку дня .Наявність хоча б одного регулярного заняття допомагає зосередитися, зміцнювати впевненість у собі та знижувати рівень стресу .Намагайтеся дотримуватися регулярного часу для прийому їжі, сну, молитви, роботи або навчання .
- Дотримуйтеся здорового та збалансованого раціону, включаючи до нього продукти з усіх основних груп .Практикуйте усвідомлений підхід до їжі: їжте повільно, звертайте увагу на її запах і смак та на власні відчуття під час прийому їжі .
- Будьте фізично активними .Виділяйте щонайменше 20 хвилин на день для фізичної активності помірної інтенсивності або 2–3 години на тиждень .
- Обмежуйте або мінімізуйте вживання алкоголю, кофеїну та нікотину, а також уникайте прийому лікарських засобів без призначення лікаря .
- Намагайтеся дотримуватися регулярного режиму сну та спати приблизно 7–9 годин на добу .Хороша гігієна сну передбачає дотримання корисних звичок, пов'язаних зі сном, зокрема:
 - Підтримуйте постійний вечірній ритуал, наприклад, лягайте спати, коли ви втомилася, і використовуйте ліжко тільки для сну (не для перегляду телевізора, читання чи вживання їжі), а також завжди прокидайтеся приблизно в один і той же час зранку .
 - За можливості мінімізуйте шум із навколишнього середовища .Переконайтеся, що в спальні тихо, спокійно, темно та підтримується комфортна температура .
 - Приберіть зі спальні всі непотрібні електронні пристрої (наприклад, телевізори, комп'ютери, планшети, смартфони тощо) .Уникайте використання електронних пристроїв перед сном; іноді це може бути складно, якщо вам потрібно бути в курсі повітряних тривог або питань безпеки .Спробуйте налаштувати сигнал сповіщення про наближення небезпеки замість того, щоб регулярно перевіряти телефон .
 - Замість використання гаджетів перед сном спробуйте почитати книгу або журнал .
 - Перед сном уникайте великих або важких прийомів їжі, гострої їжі, вживання алкоголю, кави, чаю або будь-яких інших стимуляторів, зокрема нікотину .
 - Плануйте регулярну фізичну активність протягом дня, а не безпосередньо перед сном .
 - Якщо вночі вам не вдається повноцінно відпочити під час сну, зверніть увагу на такі рекомендації:
 - Намагайтеся залишатися зайнятими, обираючи цікаві для вас види діяльності .
 - Робіть короткі перерви для відпочинку або денного сну (15–20 хвилин, коли це можливо) .
 - Спробуйте прогулятися або зайнятися іншою легкою фізичною активністю .
 - Переконайтеся, що ви вживаєте достатньо води та регулярно харчуєтеся .
 - Уникайте надмірного вживання кави або чаю .

Управління стресом на робочому місці

- Практикуйте ефективне управління часом .Намагайтеся дотримуватися розумної тривалості робочого дня, щоб не виснажуватися .Стежте за тим, щоб робоче навантаження було реалістичним і збалансованим .
- Визначте пріоритетні завдання .Замість того щоб намагатися виконувати багато завдань одночасно, зосередьтеся на одному-двох, які мають для вас найвищий пріоритет .Це допоможе спростити планування на день або тиждень і спрямувати енергію та час на найважливіші або найнагальніші завдання .
- Розбивайте великі завдання на менші та більш керовані .Зосередження на виконанні невеликих завдань, а не лише на кінцевому результаті допоможе вам зберігати мотивацію та не відчувати себе перевантаженими .Це особливо корисно в надзвичайних і непередбачуваних ситуаціях .
- Зберігайте реалістичність очікувань .Такий підхід підвищить ваші шанси досягти бажаних цілей .Надмірний тиск на себе через встановлення високих і нереалістичних очікувань може легко призвести до втрати мотивації .
- Ви можете відчувати розчарування, коли не можете вирішити всі проблеми, з якими стикаються пацієнти або колеги .Пам'ятайте, що не у ваших обов'язках вирішувати кожен з них .Робіть те, що можете, щоб допомогти людям, не залучаючись до ситуації емоційно .Визнавайте те, що вам вдалося зробити для допомоги іншим, навіть якщо це були невеликі кроки .Це надзвичайно важливо у вашій щоденній роботі, оскільки під час надзвичайних ситуацій медичним працівникам необхідно зберігати ясність мислення, що складно, якщо ви ототожнюєте себе з пацієнтами або постраждалими .
- Навчіться аналізувати те, що ви зробили добре, та приймати те, що не вдалося . Визнавайте обмеження того, чого можна було досягти за таких обставин .
- Визнавайте та відзначайте свої досягнення, винагороджуючи себе .Вашою винагородою може бути що завгодно — від якісного проведення часу з близькими до занять чимось приємним для себе (шопінг, прогулянка тощо) .
- Поговоріть про ваш досвід з керівником або колегами яким ви довіряєте .
- Дотримуйтеся належних професійних меж .Підтримуйте ввічливі, але професійні робочі стосунки .Дотримуйтеся чітких професійних меж (уникайте проявів особистих емоцій або поведінки), навіть із колегами, з якими вас пов'язують близькі особисті стосунки .Крім того, завжди поведіться професійно та ввічливо з людьми, з якими ви не обов'язково добре ладнаєте на особистому рівні .
- Якщо ваше робоче навантаження здається надмірним або ви переживаєте конфлікт із колегами, який не можете вирішити, поговоріть зі своїм керівником, працівником відділу кадрів або колегою, якому ви довіряєте .
- Завжди намагайтеся долучатися та брати участь у заходах для згуртування команди разом із колегами, наприклад спільних обідах або інших соціальних заходах .

Рекомендації щодо психологічного благополуччя

- Пам'ятайте, що ваші почуття є нормальною реакцією на різні ситуації . Під час складних періодів нормально відчувати себе перевантаженими або розчарованими .
- Приділіть час тому, щоб зрозуміти себе та тому, через що ви проходите зараз, зокрема подумайте про свої сильні сторони, здібності та обмеження у зв'язку з конкретною складною ситуацією .
- Поміркуйте над тим, що допомагало вам успішно долати труднощі в минулому, і що ви можете робити, щоб залишатися сильними .
- Спробуйте регулювати свої емоції під час стресових та надзвичайних ситуацій . Стикаючись із труднощами, відновіть зв'язок із собою, поставивши собі такі запитання:
 - Чому я це роблю?
 - Яка була основна причина, через яку я обрав/обрала цей шлях?
 - Що мені зараз потрібно, щоб зосередитися на допомозі моїм пацієнтам?

Практикуйте самоспівчуття — простий для запам'ятовування інструмент для практикування усвідомленості та співчуття . Він називається **RAIN**:

- **R—RECOGNIZE WHAT'S GOING ON — РОЗПІЗНАЙТЕ, ЩО ВІДБУВАЄТЬСЯ .**
«Розпізнати» означає свідомо визнавати почуття, думки або поведінку, які на вас впливають .
- **A—ALLOW THE EXPERIENCE TO BE THERE, JUST AS IT IS — ДОЗВОЛЬТЕ ЦЬОМУ ДОСВІДУ БУТИ ТАКИМ, ЯКИЙ ВІН Є .**
«Дозволяти» означає приймати почуття, думки або поведінку, які ви розпізнали на першому етапі, не намагаючись їх виправити чи уникнути .
- **I—INVESTIGATE WITH KINDNESS —ДОСЛІДЖУЙТЕ З ДОБРОЗИЧЛИВІСТЮ .**Після того як ви розпізнали, що відбувається, і дозволили цьому досвіду бути, поглибте свою увагу та дослідіть свій досвід . Для цього спирайтеся на своюприродну допитливість — потребу знати правду — і зосередьте свою увагу на тому, що ви переживаєте зараз . Запитайте себе:
«Що найбільше потребує уваги?
Як я переживаю це у своєму тілі?
Чого я найбільше потребую?»
Під час дослідження критично важливо підходити до свого досвіду без осуду та з доброзичливістю . Таке ставлення допоможе створити достатнє відчуття безпеки, що полегшить чесне встановлення контакту зі своїми страхами .
- **N—NON- IDENTIFICATION — НЕ ОТОТОЖНЮЙТЕСЯ .**
Самоспівчуття часто виникає природно, коли ви усвідомлюєте, що відчуваєтеся недобре . Спробуйте зрозуміти, що найбільше вас турбує і чого ви зараз найбільше потребуєте . Потім подбайте про себе у спосіб, який може задовольнити цю потребу . Чи потрібні вам слова підтримки та підбадьорення? Чи потрібно вам відпочити? Спробуйте визначити, яка свідомо турботлива дія допоможе вам відчувати полегшення .

Управляйте своїм стресом, особливо у складних ситуаціях та надзвичайних випадках, застосовуючи такі кроки — *Уникати—Змінювати—Приймати—Адаптуватися*

Уникайте стресових чинників

- Уникайте непотрібного стресу та тем, які можуть викликати сильну емоційну реакцію .
- Вчіться говорити «ні», коли це доречно .
- Обмежуйте контакти з людьми, які викликають у вас стрес або дратують .
- Беріть під контроль своє оточення та середовище .
- Записуйте перелік завдань і визначаєте пріоритетність найважливіших із них .

Змінюйте те, що спричиняє стрес

- Відкрито висловлюйте свої почуття та говоріть про них, не тримайте їх у собі .
- Будьте готові йти на компроміс .
- Будьте більш наполегливими у відстоюванні своїх потреб і повідомляйте оточенню про межі своїх можливостей .
- Ефективно та реалістично розподіляйте свій час .

Приймайте те, що спричиняє стрес

- Прийміть те, чого ви не можете змінити .
- Не намагайтеся контролювати те, що не піддається контролю .
- Практикуйте позитивний внутрішній діалог і зосереджуйтеся на позитивних аспектах свого життя .
- Використовуйте гумор, коли це доречно .
- Діліться своїми почуттями з людиною, якій довіряєте .
- Вчіться на своїх помилках і використовуйте їх як можливість для розвитку .

Адаптуйтеся до того, що спричиняє стрес

- Зробіть паузу, щоб поглянути на ситуацію в цілому:
- Переглядайте свої стандарти та очікування .
- Будьте більш гнучкими .
- Практикуйте техніки зупинення думок, щоб зменшити кількість повторюваних або тривожних думок .



Зберігайте позитивний настрій використовуючи такі практики:

- Починайте свій день із позитивних афірмацій .Використання оптимістичних думок і висловлювань, як-от «сьогодні буде гарний день» або «сьогодні я чудово впораюся зі справами», допоможе вам зберігати добрий настрій протягом усього дня .
- Зосереджуйтеся на хорошому .Протягом дня ви можете стикатися з труднощами та стресовими ситуаціями .Коли виникають виклики, звертайте увагу на позитивні моменти, хоч би якими дрібними чи незначними вони здавалися .
- Розглядайте помилки як можливість навчитися чомусь новому .Замість того щоб зосереджуватися на невдачі, подумайте, що ви зробите краще наступного разу . Поміркуйте над іншими способами, які допоможуть уникнути подібних помилок у майбутньому .Це допоможе вам перетворити помилки на корисні уроки та ефективніше долати труднощі в майбутньому .
- Оточуйте себе друзями, наставниками та колегами, які мають оптимістичний погляд на життя .Спілкування з такими людьми допомагає отримувати нові погляди, надихатися їхнім досвідом, отримувати корисні поради та підтримку . Це може впливати на ваше мислення, а відтак — на поведінку та ставлення до різних ситуацій, допомагаючи знижувати рівень стресу та долати його у здоровий спосіб .
- Перетворюйте негативний внутрішній діалог на позитивний .Негативний внутрішній діалог легко виникає, і часто його важко помітити .Такі негативні думки перетворюються на почуття та можуть посилювати негативне уявлення про себе . Коли ви помічаєте, що думаєте негативно, зупиніться та замініть ці думки на позитивні .Наприклад, якщо ви сумніваєтеся у собі через рішення, пов'язане з роботою, скажіть собі, що наступного разу ви зможете зробити краще, і сприймайте цю ситуацію як можливість отримати новий досвід .
- Визначайте свої сильні сторони .Сильні сторони — це ваші позитивні якості . Наприклад, здібності та навички, якими ви добре володієте, зокрема лікування пацієнтів, діагностування, заняття спортом тощо .До них також можуть належати зовнішні ресурси підтримки, такі як друзі та сім'я, а також ваші внутрішні ресурси .
- Спрямовуйте свою увагу на те, що відбувається тут і зараз, у конкретний момент, який ви проживаєте .Це допоможе вам приймати об'єктивні рішення та керувати стресом, не піддаючись емоціям .

Техніки релаксації

Практикуйте техніки дихання

- Займіть зручне положення: можна лягти на спину на ліжко або килимок на підлозі; або сісти на стілець, спираючись плечима, шиєю та головою на спинку стільця .
- Покладіть одну руку на живіт трохи нижче ребер, а іншу — на груди .
- Вдихайте через ніс; під час вдиху відчуйте, як живіт піднімається та виштовхує вашу руку .Груди не повинні рухатися .
- Видихайте через губи, ніби ви свистите .Під час видиху відчуйте, як живіт опускається .
- Виконайте цю дихальну вправу від 3 до 10 разів .Не поспішайте .
- Зверніть увагу на те, як ви відчуваєтеся наприкінці вправи .

Візуалізація

- Уявіть собі ідеальне місце для відпочинку .Це може бути реальне або вигадане місце — таке, де ви відчуваєтеся спокійно, безпечно й щасливо .
- Уявіть це місце якомога детальніше; залучіть усі органи чуття, щоб воно здавалося максимально реальним .
- Заплющте очі (або залиште їх розплющеними, якщо вам некомфортно їх заплющувати) і робіть повільні, рівномірні вдихи й видихи через ніс .
- Виконуйте цю вправу протягом десяти — двадцяти хвилин .

Швидке розслаблення м'язів

- Сядьте в зручну позу .
- Заплющте очі (або залиште їх розплющеними, якщо вам некомфортно їх заплющувати) і зосередьтеся на диханні .Повільно вдихайте носом і видихайте ротом .
- Стисніть одну руку в кулак і міцно його стисніть .Утримуйте напруження протягом кількох секунд .
- Повільно розтисніть пальці, відчуйте різницю та зверніть увагу на те, як зникає напруження .
- Виконайте те саме з іншою рукою і повторіть вправу .
- Спробуйте виконати це з іншими групами м'язів, наприклад, шиї, спини чи ніг .

Література

Міжнародний комітет порятунку. (2024). «Мені сняться вибухи»: Стан психічного здоров'я медичних працівників України.

Міжнародний комітет порятунку. (2026). Навчання тренерів у межах ініціативи «Психічне здоров'я на робочому місці»: Навчальний посібник.

Міжнародна федерація товариств Червоного Хреста і Червоного Півмісяця. (2012). Турбота про волонтерів: Практичний посібник із психосоціальної підтримки.

Міжнародна організація з міграції. (2025). Інтеграція психічного здоров'я та психосоціальної підтримки з підтримкою засобів до існування (MLI): Посібник.

Нотатки

Міжнародний комітет порятунку (IRC) працює в Україні з лютого 2022 року. Разом з українськими партнерами ми прагнемо якнайкраще допомагати людям, які постраждали внаслідок війни. IRC працює в Миколаївській, Харківській, Сумській, Дніпропетровській, Херсонській, Запорізькій та Донецькій областях, підтримуючи громади у великих містах і важкодоступних сільських районах поблизу лінії фронту.

Разом із нашими місцевими партнерами ми розподіляємо необхідні предмети першої необхідності, надаємо грошову допомогу сім'ям, які її потребують, та забезпечуємо захист дітей, вразливих груп і людей з особливими потребами. Крім того, ми відіграємо провідну роль у відновленні та зміцненні системи охорони здоров'я завдяки поєднанню життєво необхідних мобільних медичних бригад, відновлення сільських закладів охорони здоров'я, цільових ініціатив з розвитку потенціалу, а також послуг фізичного та психічного здоров'я на рівні громад, зміцнюючи перевантажені медичні послуги в деяких із найбільш постраждалих від конфлікту регіонах України.

Від початку повномасштабної війни завдяки безпосередній реалізації програм та підтримці партнерів ми надали понад 300 000 амбулаторних консультацій та 30 000 послуг у сфері психічного здоров'я та психосоціальної підтримки (ПЗПСП). Понад 150 закладів охорони здоров'я отримали критично необхідні медичні матеріали, підтримку у сфері фізичної реабілітації, енергетичної стійкості та WASH, а понад 10 місцевих організацій у сфері охорони здоров'я отримали підтримку через стратегічні партнерства та фінансування.

Ми розширюємо контекстно чутливі медичні інтервенції, засновані на потребах, які мають як негайний вплив, так і сталий характер. Наші програми підтримують доступ до якісної медичної допомоги та психосоціальних послуг для громад, постраждалих від конфлікту, зокрема для людей похилого віку, жінок, людей з інвалідністю та людей із психічними розладами у сільських і важкодоступних громадах, а також для медичних працівників, соціальних працівників та вчителів, водночас сприяючи довгостроковому зміцненню системи охорони здоров'я.

IRC продовжує свою діяльність у Європі та США, щоб відповідати на зростаючий масштаб потреб українців. Ми реалізуємо програми екстреної допомоги в Польщі, а також підтримуємо українських біженців у Польщі, Італії, Греції, Німеччині та Великій Британії.