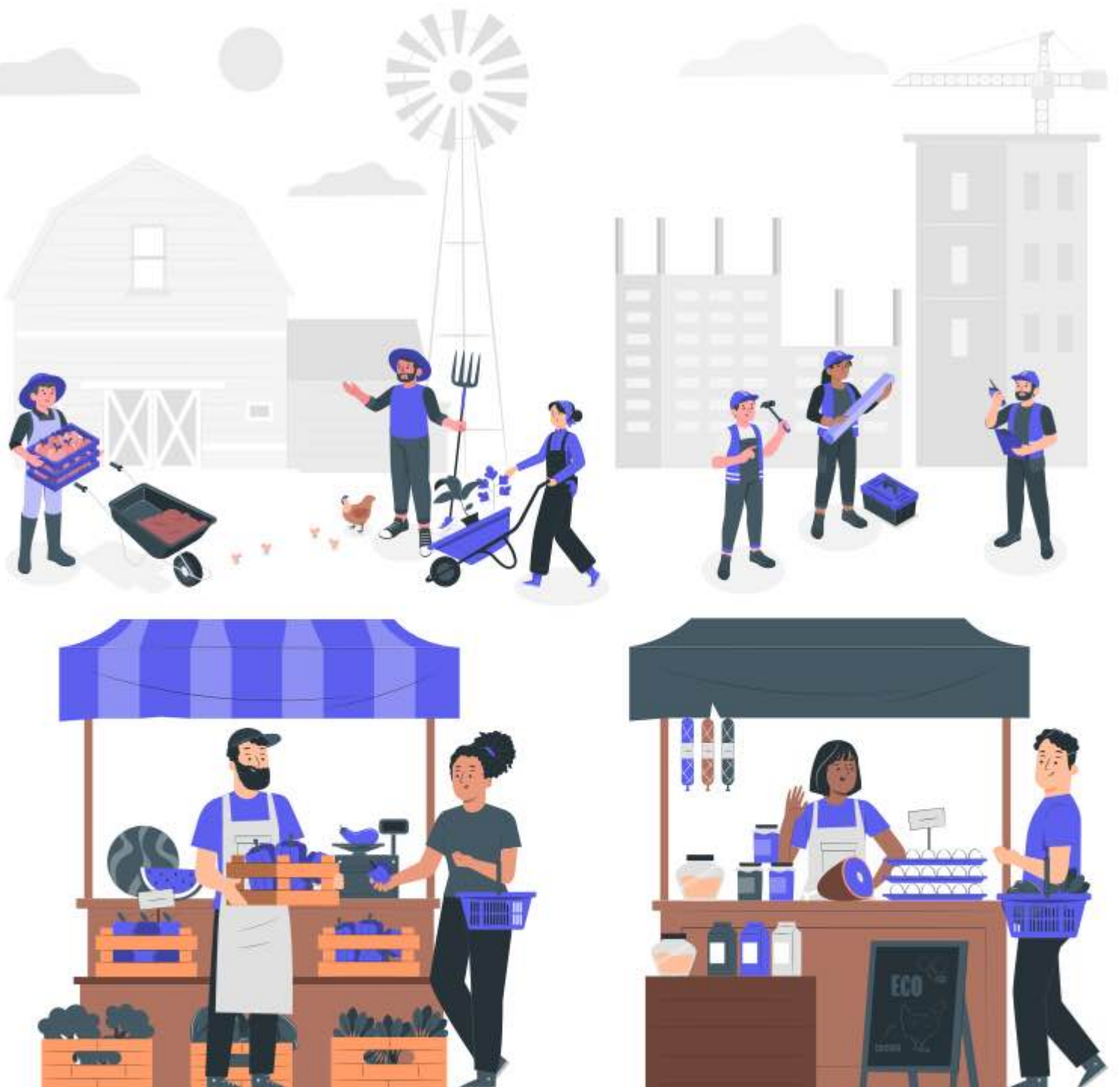


MAPPING STUDY

МОЖЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ТА САМОЗАЙНЯТОСТІ



Авторки: Катерина Перегуда, Мирослава Козюпа

Модерація ФГД: Анна Гончарова

Координаторка дослідження: Анастасія Хорват

Над дослідженням також працювала: Ірина Корольчук

Соціологиня: Мирослава Козюпа

Оформлення: Анна Левіс

Аналітичний звіт сформовано БО «БФ «Рокада» в межах проєкту «Підвищення соціально-економічної та психологічної стійкості вразливих верств населення у сільських громадах Київської області» за підтримки AWO International та за фінансової підтримки German cooperation Deutsche Zusammenarbeit i Aktion Deutschland Hilft.

Дослідження присвячене комплексному аналізу соціально-економічного розвитку, ринку праці, розвитку бізнесу та самозайнятості Іванківської та Димерської громад. Воно систематизує ключових акторів ринку праці, визначає потреби населення, наявні можливості та потенціал для відновлення громад. Mapping Study є аналітичним інструментом для формування системного уявлення про структуру та динаміку місцевого ринку праці, включаючи вплив демографічних змін, наслідків війни та адаптації бізнесу до нових умов. Окрему увагу приділено питанням перекваліфікації та розвитку навичок, взаємодії органів місцевого самоврядування, центрів зайнятості та освітніх закладів, а також практичним аспектам підтримки бізнесу й самозайнятості.

Результати дослідження слугують основою для планування подальших заходів проєкту, розробки рекомендацій щодо розвитку послуг працевлаштування та вдосконалення місцевої системи професійного навчання.

Анотація

Список скорочень

- Вступ
- Мета Mapping Study

Відмінність Mapping Study від Baseline в цьому проєкті

- Методологія дослідження

Загальна економічна ситуація

- Ситуаційний огляд громад
- Іванківська селищна територіальна громада

Димерська селищна територіальна громада

- Характеристика ринку праці
- Іванківська громада

Димерська громада

- Потенціал розвитку бізнесу та самозайнятості
- Іванківська селищна територіальна громада

Димерська громада

- Підтримка бізнесу та самозайнятості
- Іванківська громада

Димерська громада

- Навчання та перекваліфікація
- Іванківська громада

Димерська громада

- Соціальна сфера
- Іванківська громада

Димерська громада

Активність громадянського суспільства і жіноче лідерство

- Психологічний добробут
- Іванківська громада

Димерська громада

Висновки

Рекомендації

- Практичні висновки для виконання індикаторів

Список використаних джерел

Додатки

- Старости населених пунктів Іванківської селищної територіальної громади
- Старости населених пунктів Димерської селищної територіальної громади
- ГО та активісти Іванківської громади (або ті, які реалізують проєкти на території)
- ГО та активісти Димерської громади (або ті, які реалізують проєкти на території)
- Потенційні роботодавці Іванківської громади
- Потенційні роботодавці Димерської громади
- Соціальна інфраструктура Іванківської громади
- Соціальна інфраструктура Димерської громади
- Локальні платформи та інформаційні ресурси для поширення інформації в Іванківській та Димерській громадах

Список скорочень

- ОМС** – Органи місцевого самоврядування
- ВПО** – Внутрішньо переміщена особа
- ГО** – Громадська організація
- БО** – Благодійна організація
- ТЦСО** – Територіальний центр соціального обслуговування
- ЦНСП** – Центр надання соціальних послуг
- ЦЗ** – Центр зайнятості
- ФАП** – Фельдшерсько-акушерський пункт
- КУ** – Комунальна установа
- МОМ** – Міжнародна організація з міграції
- ПРООН** – Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй
- ІРЦ** – Інклюзивно-ресурсний центр
- ФГД** – Фокус-групові дискусії / дослідження
- КОЦЗ** – Київський обласний центр зайнятості
- ДСЗ** – Державна служба зайнятості
- ФОП** – Фізична особа-підприємець
- ТОВ** – Товариство з обмеженою відповідальністю
- КП / КУ** – Комунальне підприємство / Комунальна установа
- ДСП** – Державне спеціалізоване підприємство
- МНПСС** – Mental Health and Psychosocial Support / Психічне здоров'я та психосоціальна підтримка

Вступ

Мета Mapping Study

Mapping Study (картування) є аналітичним інструментом, спрямованим на формування системного уявлення про структуру, динаміку та ключові взаємозв'язки місцевого ринку праці, що дозволить виявити актуальні потреби роботодавців, трудовий потенціал населення та можливості для професійного розвитку мешканців громад. Метою дослідження є формування цілісної, багаторівневої картини можливостей громад/и – від наявних робочих місць і вимог роботодавців, до інфраструктури навчання та доступних локальних ресурсів.

Ключовою метою Mapping Study є визначення основних характеристик, учасників та тенденцій місцевого ринку праці, що включає аналіз впливу демографічної ситуації, економічних змін воєнного часу, релокації підприємств та адаптації місцевого бізнесу до нових умов. Особлива увага приділяється виокремленню галузей, що демонструють стабільну потребу в робочій силі, а також тих, які мають потенціал до відновлення або зростання.

Важливим завданням картування є вивчення потреб у перекваліфікації та перепідготовці робочої сили, оскільки значна частина населення двох громад пережила зміну умов зайнятості, втрату попередніх робочих місць або зниження їхньої доступності через безпекові фактори. Mapping Study дозволяє з'ясувати, які професійні навички є найбільш потрібними сьогодні, а також як трансформація економічної ситуації впливає на появу нових вимог до працівників.

Mapping Study також має на меті виявлення чинних прогалин у професійних навичках населення. Це включає аналіз того, наскільки мешканці готові до переходу на інші професії, які соціальні або інфраструктурні бар'єри стримують участь у програмах професійного навчання, і які групи населення мають найвищий потенціал до швидкої перекваліфікації. Дослідження оцінюватиме рівень поінформованості громадян про можливості навчання, їхню мотивацію, досвід участі в попередніх освітніх програмах і реалістичність їхніх очікувань щодо працевлаштування.

Ще одним важливим напрямом є оцінка впливу професійного навчання на розвиток громад. Картування дозволяє визначити взаємозв'язок між підвищенням професійних навичок, доступом до опанування нових професій та бажанням, серед мешканців, залишатися у громадах, знаходити роботу ближче до місця проживання, брати участь у створенні малого бізнесу або підсилювати місцеві підприємства. Особливо це важливо в умовах післявоєнного відновлення, коли наявність кваліфікованих кадрів безпосередньо впливає на здатність громад залучати інвестиції та підтримувати виробництво.

Загалом, Mapping Study створює детальну «карту ринку праці» Димерської та Іванківської громад, яка включає акторів, ресурси, інституційне середовище та реальні потреби. Ця інформація стане основою для формування рекомендацій щодо розвитку послуг працевлаштування, удосконалення місцевої системи професійного навчання та спрямування подальших програм перекваліфікації на ті сфери, де вони дають найбільший ефект.

Відмінність Mapping Study від Baseline в цьому проєкті

У межах проєкту «Працевлаштування та ринок праці у Димерській та Іванківській громадах Київської області» Baseline вже було проведено на початковому етапі. Це створює важливу відправну точку для оцінки динаміки, але водночас підкреслює необхідність проведення Mapping Study як окремого, сутнісно відмінного аналітичного завдання. Попри те, що ці два типи досліджень взаємодоповнюють один одного, їхнє призначення, зміст і кінцеві результати суттєво різняться.

Baseline у цьому проєкті був спрямований на фіксацію вихідного стану ринку праці на момент старту проєкту. Він охоплював ключові кількісні та якісні показники – рівень зайнятості й безробіття, обізнаність мешканців про освітні можливості, наявність вакансій та базові потреби роботодавців. Основне завдання Baseline – зафіксувати ситуацію «до втручання» для якісної подальшої оцінки змін.

Mapping Study не зосереджується на індикативних показниках, а аналізує структуру місцевої системи зайнятості: ключових учасників, їхні ролі, взаємодію між ними, наявні ресурси та прогалини. Йдеться про комплексне бачення того, як функціонує середовище працевлаштування, а не про його кількісну оцінку

У цьому проєкті Mapping Study відрізняється від Baseline за кількома ключовими параметрами:

1. Фокус на контексті, а не на показниках.

Mapping аналізує інституційне середовище, логіку функціонування служби зайнятості, роль освітніх закладів, місцеві ініціативи, потреби підприємств та бар'єри, з якими стикаються різні групи населення. Це дозволяє зрозуміти, чому певні показники виглядають саме так, і які чинники впливають на можливість змін.

2. Орієнтація на потреби у перекваліфікації.

На відміну від Baseline, що фіксував загальні характеристики, Mapping глибше занурюється у питання відповідності навичок населення потребам роботодавців. Він виявляє прогалини у навичках, мотиваційні фактори та обмеження для участі у програмах навчання.

3. Аналіз взаємодії акторів.

Mapping показує, як взаємодіють громади, роботодавці, центри зайнятості, освітні заклади, курси та приватні ініціативи. Baseline не має такого структурного компонента.

4. Практичне застосування.

Результати Baseline використовуються для порівняння змін у часі.

Результати Mapping – для планування подальших заходів проєкту, створення рекомендацій для підсилення ринку праці, визначення реальних точок зростання та побудови ефективних програм перекваліфікації.

Таким чином, у межах цього проєкту Mapping Study виконує роль інструменту глибокого аналізу екосистеми ринку праці, тоді як Baseline забезпечує вимірювальну базу. Вони взаємодоповнюють один одного, але не дублюють функцій, і разом дозволяють отримати комплексне розуміння потенціалу розвитку Димерської та Іванківської громад.

Методологія дослідження

Мета та завдання дослідження

Дослідження було проведене з метою комплексного аналізу соціально-економічної ситуації в Іванківській та Димерській громадах Київської області. Основний фокус було зосереджено на характеристиці ринку праці, потенціалі розвитку бізнесу та самозайнятості, доступі до інструментів підтримки, можливостях навчання та перекваліфікації, а також на стані соціальної сфери, рівні громадянської активності, жіночого лідерства та психологічного добробуту населення.

Методологічний підхід ґрунтувався на принципах локальності, чутливості до контексту та орієнтації на потреби громад. Порівняльний аналіз між громадами свідомо не застосовувався, а висновки формувалися окремо для кожної територіальної громади з урахуванням її специфіки.

Методологічний підхід Mapping Study

Методологія, використана при створенні Mapping Study, була розроблена як інструмент глибокого аналізу екосистеми місцевого ринку праці та відрізняється від початкового Baseline-дослідження. Якщо Baseline-дослідження, проведене у жовтні-листопаді 2025 року, фіксувало вихідний стан ринку праці (рівень зайнятості та безробіття, базові кількісні й якісні показники), то Mapping Study було спрямоване на аналіз структури системи зайнятості, взаємозв'язків між ключовими акторами, наявних ресурсів і прогалин.

Mapping Study мало на меті сформувані системне уявлення про функціонування ринку праці в Іванківській та Димерській громадах, визначити логіку взаємодії між роботодавцями, центрами зайнятості, освітніми закладами, органами місцевого самоврядування та населенням, а також створити аналітичну основу для планування подальших проєктних втручань і рекомендацій.

Період проведення дослідження

Збір первинних даних у форматі фокус-групових дискусій та інтерв'ю відбувався у період з 2 по 14 грудня 2025 року. Аналіз вторинних джерел здійснювався паралельно з польовим етапом та на етапі аналітичної обробки результатів.

Методи збору даних

Основним методом збору первинних даних стали фокус-групові дискусії та напівструктуровані інтерв'ю.

ФГД були проведені з представниками місцевого бізнесу в смт Іванків, а також зі спеціалістами відокремленого підрозділу Вишгородської філії Київського обласного центру зайнятості, які обслуговують Іванківську громаду. Щодо Димерської громади, ФГД з питань ринку праці було проведено з фахівцями Вишгородської філії КОЦЗ, відповідальної за обслуговування цієї громади. Ще одна респондентка була опитана в режимі інтерв'ю.

Окремі фокус-групові дискусії були організовані з представниками Катюжанського професійного коледжу, який надає освітні програми та має інфраструктуру для практичного навчання. У структурі коледжу функціонують два навчально-практичні центри – механізації та транспорту, а також кулінарії та сервісу, що дозволило оцінити потенціал професійної підготовки та перекваліфікації в регіоні.

Серед учасників ФГД також були представники органів місцевого самоврядування, закладів соціальної сфери та громадських організацій.

Характеристика учасників ФГД та інтерв'ю

У фокус-групах взяли участь власники та представники мікро- та малого бізнесу, а також представники громадських і державних структур, які добре обізнані з локальною економічною ситуацією. Було представлено різні сфери діяльності, зокрема флористику, роздрібну торгівлю,

хімчистку, рукоділля (вишивка бісером і нитками), пасажирські перевезення, продуктивний ритейл та інші послуги.

Серед учасників були як молоді підприємниці віком близько 28 років, так і досвідчені власники бізнесу віком 50+ років, що дозволило врахувати різні етапи життєвого циклу бізнесу. Частина учасників поєднувала підприємницьку діяльність із громадською або соціальною роботою, що вплинуло на ширше бачення соціально-економічних процесів у громадах. Загалом учасники представляли бізнеси з обмеженими інвестиціями, високою залежністю від локального попиту та значною чутливістю до економічних коливань.

Окрему групу респондентів становили особи, які перебувають на обліку в Центрі зайнятості. Було опитано 5 осіб, з яких четверо є мешканцями Іванківської громади та один – Димерської громади. За віковою структурою переважали особи віком 30–39 років, вибірка була переважно «жіночою» (4 опитаних). Серед респондентів лише 1 чоловік, який є особою з інвалідністю внаслідок війни. Більшість респондентів мали повну вищу, що дало можливість проаналізувати бар'єри працевлаштування навіть серед освічених груп населення. Всі п'ятеро респондентів мають досвід роботи, що свідчить про їх інтегрованість у ринок праці в минулому. Сфери їхньої попередньої діяльності були досить різноманітними: соціальна сфера, менеджмент, культура, харчова промисловість, диспетчер.

Причини, що призвели до безробіття, можна згрупувати у кілька категорій:

- **Організаційні зміни:** Скорочення штату та закінчення терміну дії контракту.
- **Особисті обставини:** Звільнення за власним бажанням та погіршення стану здоров'я.
- **Специфічні обставини:** Один з респондентів зазначив отримання інвалідності внаслідок війни, що є особливо вразливою категорією, яка потребує індивідуалізованого підходу. Тривалість перебування респондентів на обліку в Центрі зайнятості варіюється від 1 місяця до понад 6 місяців.

Така вибірка вказує на різний ступінь складності ситуації кожного респондента та наявність як тимчасових, так і довготривалих труднощів із працевлаштуванням. Вона дає змогу проаналізувати бар'єри працевлаштування серед різних груп населення та окреслити напрями підтримки.

Аналіз вторинних даних

У межах дослідження було здійснено аналіз вторинних джерел інформації. Зокрема, проаналізовано основні українські платформи з пошуку роботи – Work.ua та Robota.ua, що дозволило сформувати актуальну картину попиту та пропозиції на ринку праці громад. Також було перевірено офіційні сайти Іванківської та Димерської громад на предмет наявності інформації про вакансії та конкурси на посади.

Аналіз ринку праці здійснювався також на основі офіційної статистики та офіційних даних, отриманих у відповідь на запити до Київського обласного центру зайнятості.

Для оцінки економічної основи громад використовувалися дані щодо кількості діючих підприємств і фізичних осіб-підприємців за видами економічної діяльності з аналітичних сервісів YouControl.market та Опендатабот. Додатково залучалися відкриті статистичні джерела, локальні стратегічні документи та інформація з офіційних ресурсів органів влади.

У звіті також використовувалися дані Центру економічної стратегії щодо демографічних викликів і міграційних намірів жінок, матеріали Центру економічного відновлення та Державної служби статистики щодо загальної економічної ситуації, дослідження агенції Info Sapiens щодо рівня безробіття, а також інформація Державної служби зайнятості про програми підтримки та навчання.

Етичні принципи та аналіз даних

Збір даних здійснювався з дотриманням етичних принципів, включно з добровільною участю

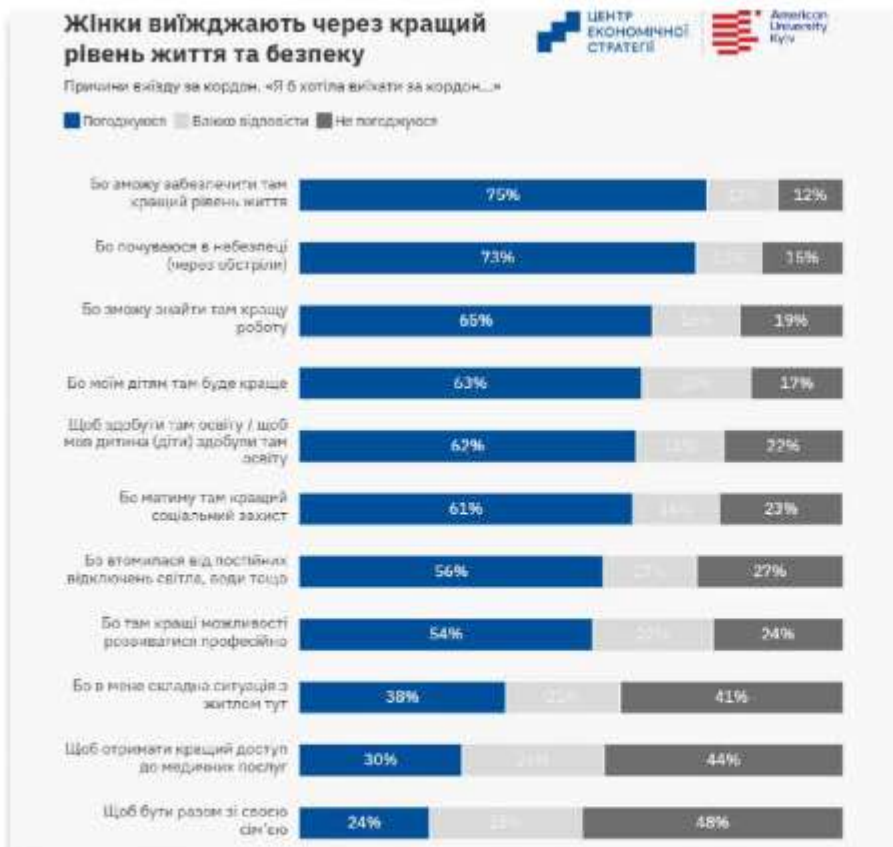
респондентів, забезпеченням анонімності та конфіденційності інформації. Особлива увага приділялася створенню безпечного середовища для обговорення чутливих тем, зокрема зайнятості, доходів, психологічного стану та соціальної вразливості.

Аналіз зібраних даних проводився шляхом тематичного узагальнення та структурного групування інформації відповідно до ключових розділів дослідження. Висновки формувалися окремо для кожної громади, що дозволило зберегти локальну специфіку та уникнути надмірних узагальнень. Отримані результати стали аналітичною основою для формування висновків і рекомендацій щодо подальших програмних втручань.

Загальна економічна ситуація

Ринок праці України гостро реагує на всі виклики, спричинені повномасштабною війною. Перший економічний шок після початку вторгнення призвів до різкого скорочення і попиту, і пропозиції робочої сили: бізнеси припинили наймання, а люди – активний пошук роботи. З часом потреба у працівниках почала відновлюватися, однак цей процес залишається повільним і нерівномірним. З початку повномасштабного вторгнення Держстат припинив публікацію офіційної статистики щодо безробіття. Натомість дослідницька агенція Info Sapiens здійснює власні оцінки цього показника. За їхніми даними, у листопаді 2025 року рівень безробіття в Україні зріс до 15,5%.

Дослідження ситуації в громадах підкреслює проблему подальшої міграції жителів громад за кордон. Дослідження проведене Центром економічної стратегії та Інститутом поведінкових досліджень при American University Kyiv в рамках проєкту з підтримки Уряду України у розробці та впровадженні доказових політик для подолання демографічних викликів ілюструє той факт, що більшість жінок, які зараз живуть в Україні, прагнуть залишатися як у країні, так і у своєму місті чи селі. Опитування засвідчило, що для 79% українок важливо залишатися в Україні, тоді як для 72% ключовим є проживання у власному населеному пункті.



Джерело: [Центр економічної стратегії](#)

Однією з головних причин міграції – пошук можливостей для забезпечення кращого рівня життя. Дані свідчать, що наміри залишатися в Україні тісно пов'язані з матеріальним становищем: що кращий фінансовий стан, то більшою є готовність жінок залишатися в країні. Серед тих, кому бракує коштів навіть на базові продукти, **66%** вказують, що для них важливо залишатися в Україні, тоді як у найзаможнішій групі цей показник підвищується до **85%**.

Тому для збереження людського капіталу в громадах надзвичайно важливо створювати нові робочі місця та розширювати можливості для економічного добробуту населення. Це дозволить підвищити рівень фінансової стабільності жителів і, відповідно, зміцнити їхню мотивацію залишатися в Україні та розвивати власні громади.

У січні-листопаді 2025 року на ринку праці України спостерігається стабілізація чисельності найманих працівників за одночасно сталого попиту з боку роботодавців. Водночас пропозиція робочої сили залишається обмеженою, що зумовлює дефіцит кадрів за багатьма професіями. На цьому тлі фіксується зростання рівня заробітної плати, а також збільшення кількості громадян, залучених до програм сприяння зайнятості.

За даними Центру економічного відновлення та Державної служби статистики, залежно від розташування та наслідків повномасштабного вторгнення виокремлюють 4 категорії регіонів: прифронтові регіони, регіони відновлення, допоміжні регіони та віддалені регіони. Київська область, зокрема Іванківська та Димерська громади перебувають в процесі відновлення. Хоча вагома кількість пошкодженої інфраструктури вже відновлена, залишається ще ряд системних проблем, які існували до 2022 року (та тільки посилилися з повномасштабним вторгненням), так і ризики обумовлені воєнним часом, які потребують системної оцінки та негайних дій. За пропозицією Центру економічного відновлення, регіони, які перебувають на стадії відновлення мають зосередитись на відновленні критичної та пошкодженої інфраструктури, а також створенні індустріальних парків, що може бути надалі точкою залучення інвестицій. Вони пропонують сучасну інфраструктуру та створюють нові робочі місця, залучаючи інвестиції для розвитку виробництва, суміжних із будівництвом, харчовою промисловістю та альтернативною енергетикою та ін. Київська область має найбільшу мережу індустріальних парків в Україні (13).

ТЕРИТОРИАЛЬНА КЛАСИФІКАЦІЯ РЕГІОНІВ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД РІВНЯ РИЗИКУ



Джерело: Центр економічного відновлення

Приклади індустріальних парків Київської області:

- **«Миронівка» (м. Миронівка)**
(переробна промисловість, виробництво харчових продуктів, машин, електричного обладнання, альтернативна енергетика)
Спеціалізація: агропереробка.
Площа: 30,37 га.
Статус: зареєстрований на початку 2025 року, 100-й парк в Україні.
- **«Грін індастріал парк» (Вишгородський район, с. Нові Петрівці)**
(здійснює виробництво будівельних конструкцій, готових металевих виробів, машинобудування, харчова промисловість)
Спеціалізація: універсальний.
Площа: 62 га.
Мета: створення близько 3 000 робочих місць.
- **«Фастіндастрі» (м. Фастів) (виробництво пакування, принципи циркулярної економіки)**
(відходи одного виробництва – сировина для іншого).
Спеціалізація: універсальний.
Площа: 62 га.
- **«Біла Церква»**
(платформа для виробництва, складів та релокації бізнесу, з готовою інфраструктурою).
Спеціалізація: універсальний

Такі парки стимулюють розвиток промисловості в регіоні, пропонуючи інвесторам сучасні майданчики та сприятливі умови.

Спільні форуми з представниками, які вже реалізували цю ідею та представниками бізнесу Іванківської та Димерської громади можуть стати поштовхом для реалізації такої ідеї в межах своєї громади.

Варто зазначити, що 12 грудня відбулась презентація програмного документу – Стратегії зайнятості населення України до 2030 року, метою якого є забезпечення соціально-економічного розвитку держави для збереження людського капіталу в Україні, подолання дефіциту кадрів для економічного відновлення, структурування інклюзивного ринку праці, розвитку гідних умов праці та розширення можливостей для зайнятості населення. Документ ще не затверджений Урядом і перебуває на завершальній стадії підготовки, а також обговорюється з представниками бізнесу, громадських організацій і міжнародними партнерами.

Ситуаційний огляд громад

Іванківська селищна територіальна громада

Громада: Іванківська селищна територіальна громада UA32100050000082904

Район: Вишгородський

Область: Київська

Чисельність населення, осіб: 28 798

Чисельність працездатного населення (осіб): 19 555

Чисельність ВПО: 636

Кількість населених пунктів, од.: 81 (1 селище і 80 сіл)

Кількість старостинських округів, од.: 20

Площа громади, км2: 3 620 (1779,6-1780 км² без зони відчуження)

Відстань до обласного центру, км: 82

Окупація: була окупованою більше одного місяця

Контакти та адреса місцевої влади:

Голова Свириденко Тетяна Дмитрівна, офіційна сторінка – <https://ivankiv-gromada.gov.ua/>,

07201, Київська обл., Вишгородський р-н, селище Іванків, вул. Івана Проскури, буд. 7, електронна пошта: isr@ivankiv-gromada.gov.ua

До складу громади Іванківської селищної територіальної громади входить **81** населений пункт (**20** старостинських округів, 1 селищна рада), а кількість населення складає близько **28 798** жителів. Площа – **3,62 тис. кв.км (12,87%** від площі області), з них: сільськогосподарські угіддя – **38,97%** (в т.ч. рілля – **14,42%**), ліси – **44,78%**, інше – **16,25%**. Громада безпосередньо межує з Чорнобильською зоною відчуження та є однією з найбільш постраждалих від наслідків Чорнобильської катастрофи. Загальний бюджет громади (2023 рік) – **327,3 млн грн**, з яких **228,4 млн** – власні надходження. Виробнича спеціалізація громади – сільське господарство, лісова переробна промисловість. Основні галузі рослинництва – вирощування зернових культур. Основні галузі тваринництва – скотарство та птахівництво. В громаді виробничу діяльність проводять **32** сільськогосподарських підприємства. Наразі сільське господарство суттєво скоротило свою діяльність через засмічення сільськогосподарських угідь вибухонебезпечними предметами. Процес розмінування триває. Міжнародні організації проводять гуманітарне розмінування, реалізують навчальні програми з мінної безпеки та здійснюють очищення територій від вибухонебезпечних предметів. Зокрема:

- HALO Trust – міжнародна неурядова організація, що спеціалізується на розмінуванні територій після конфліктів і активно працює в Україні з початку повномасштабної війни.
- Данська рада у справах біженців (DRC) – незалежна гуманітарна організація, яка надає підтримку внутрішньо переміщеним особам, проводить гуманітарне розмінування та сприяє зменшенню ризиків, пов'язаних із вибухонебезпечними предметами.

В Іванківській громаді (за даними <https://youcontrol.market/>) зареєстровано близько **702** діючих підприємств та понад **1 283** фізичних осіб-підприємців, що формує основу місцевої економіки та самозайнятості. Найпотужнішою сферою залишається сільське господарство – понад **70** компаній, які забезпечують найбільшу частку обороту бізнесу громади та демонструють суттєве зростання доходів. Значний фінансовий внесок робить і рибне господарство: у громаді працює лише кілька таких підприємств, однак їхній сумарний оборот становить понад **300 млн грн**, що робить цей сектор одним із ключових за обсягами доходів.

Оптова та роздрібна торгівля об'єднує понад **82** підприємств і залишається важливим джерелом зайнятості для місцевих мешканців, хоча оптова торгівля демонструє певне зниження активності. Сфера громадського харчування, представлена обмеженою кількістю бізнесів, однак генерує десятки мільйонів гривень обороту, що свідчить про стабільний попит на ці послуги.

Водночас фінансові можливості більшості бізнесів залишаються обмеженими: рівень прибутковості нижчий за середній по країні, а запасів коштів для розвитку недостатньо. Це означає, що підприємства здебільшого зосереджені на поточній діяльності, а не на розширенні

чи створенні нових робочих місць. У таких умовах підтримка малого та середнього бізнесу, розвиток підприємництва й програм самозайнятості є ключовими для збереження економічної активності та зайнятості в громаді.

Кількість компаній та ФОП Іванківської громади за сферами діяльності (12 найпопулярніших сфер діяльності за кількістю)



Джерело: [YouControl](#)

Інформаційні майданчики Іванківської громади.

Селищною радою Іванківської громади активно ведеться сторінка в соціальній мережі фейсбук. Щодня фахівцями публікується близько 4-6 дописів, а за сторінкою стежать **3,7 тисячі** місцевих жителів. Вказані майданчики можуть бути розглянуті для поширення інформації про проект серед жителів громади.

Димерська селищна територіальна громада

Громада: Димерська селищна територіальна громада UA32100030000066252

Район: Вишгородський

Область: Київська

Чисельність населення (2024) осіб: 19 741

Чисельність працездатного населення (осіб): 11 327

Чисельність ВПО: 1 360

Кількість населених пунктів, од.: 34 (1 селище і 33 села)

Кількість старостинських округів, од.: 8

Площа громади, км2: 956,6

Відстань до обласного центру, км: 46

Окупація: була окупованою більше одного місяця

Контакти та адреса місцевої влади:

Голова Підкурганний Володимир Володимирович, офіційна сторінка – <https://dymerrada.gov.ua/>, 07330, Київська область, Вишгородський район, селище Димер, вул. Соборна, 19, електронна пошта: dymerr@dymer.gov.ua

Димерська громада має вигідне географічне розташування: близькість до Києва відкриває можливості для трудової міграції, збуту продукції та розвитку послуг. Економіка змішаного типу: аграрний сектор, торгівля, виробництво, малий бізнес у сфері послуг. Значна частина населення працевлаштована поза межами громади, що зменшує локальне економічне навантаження, але водночас створює ризики низької ділової активності на місці.

В Димерській громаді (за даними <https://youcontrol.market/>) працює близько **720** компаній та понад **1 082** фізичних підприємців (ФОП), що створює основу для місцевої економіки та забезпечує робочі місця для мешканців. Найпотужнішою сферою є оптова торгівля – тут працює

понад **68** підприємств, а їхня загальна виручка перевищує **835 млн грн**, що показує активний обіг товарів і значний вплив на економіку громади. Сільське господарство також відіграє важливу роль: **39** компаній приносять понад **200 млн грн** доходу, демонструючи стабільну економічну основу та потенціал для подальшого розвитку аграрного сектору. Значний внесок у доходи громади роблять промислові підприємства – хімічна промисловість і машинобудування, хоча таких компаній менше, їхні обсяги виручки становлять сотні мільйонів гривень. Транспорт і логістика допомагають організовувати перевезення товарів і послуги для населення, забезпечуючи повноцінне функціонування місцевого ринку.

Попри це, фінансові можливості більшості бізнесів обмежені: підприємства часто працюють без великих резервів, що ускладнює швидке розширення або інвестиції в нові напрямки. Це означає, що для розвитку економіки громади та створення додаткових робочих місць важлива підтримка малого і середнього бізнесу, навчання підприємців, доступ до грантів та інші стимули для розвитку локального виробництва. Сприятливі умови для бізнесу допоможуть підвищити зайнятість населення та економічну стабільність громади.

Кількість компаній та ФОП Димерської громади за сферами діяльності (**10** найпопулярніших сфер діяльності за кількістю)



Джерело: [YouControl](#)

У Димерській громаді окреслюються кілька ключових секторів із потенціалом подальшого розвитку. Перспективним залишається аграрний напрям – вирощування зернових та овочевих культур, розвиток дрібної переробки, створення мініцехів і кооперативів. Значний потенціал має логістика та транспортні послуги, що зумовлено близькістю громади до Києва й наявністю місцевих підприємців у сфері вантажоперевезень. Розвиваються й малі виробничі підприємства: ремонтні майстерні, деревообробні та невеликі цехи. Стабільний попит спостерігається у сфері соціальних і побутових послуг – освіта, догляд, сервіс. Додаткові можливості відкривають туристично-рекреаційні проекти, зокрема розвиток зеленого туризму, культурних маршрутів та зон відпочинку вздовж водойм. Зокрема, у Програмі соціально-економічного та культурного розвитку Київської області на 2026 рік передбачено створення рекреаційного пункту на території Димерського надлісництва. Це сприятиме розвитку туристичної інфраструктури та підвищенню привабливості громади для відвідувачів.

У громаді спостерігається потенціал для розвитку малого бізнесу, який виступає ключовим локальним роботодавцем у сферах торгівлі, сервісних послуг та невеликих виробництв. Значний попит формує й будівельний сектор, оскільки існує потреба у відновленні та ремонті об'єктів інфраструктури. Зростає роль сервісних професій – логістики, доставлення, водіїв, ремонтників техніки та фахівців у сфері догляду. Важливим напрямом є підвищення кваліфікації через короткі навчальні програми у співпраці з Центром зайнятості, зокрема підготовка електромонтажників, операторів техніки, будівельних спеціалістів та розвиток базових

цифрових навичок. Крім того, актуальним стає створення умов для віддаленої роботи – облаштування коворкінгів та підвищення рівня цифрової грамотності для підтримки фриланс-зайнятості.

Відбудова

Димерська громада сильно постраждала від повномасштабного вторгнення. Для відновлення на місцевому рівні громада взяла участь в програмі Polaris «Підтримка багаторівневого врядування в Україні» (2024-2028), що фінансується урядом Швеції через Шведське агентство з питань міжнародної співпраці та розвитку Sida і реалізується SALAR International. Програма Polaris забезпечує як короткострокову, так і довгострокову підтримку, зосереджуючись на зміцненні системи багаторівневого врядування. Також зазначена ініціатива підсилює спроможність громад надавати якісні публічні послуги та активно долучатися до процесів відновлення й відбудови відповідно до вимог та стандартів європейської інтеграції.

Проєкт реалізується у п'яти ключових напрямках: освіта, фінансова децентралізація та бюджетування, надання адміністративних послуг, відновлення під керівництвом місцевої влади та міжнародне співробітництво громад. В рамках ініціативи вже розпочато розроблення Комплексного плану просторового розвитку території Димерської селищної територіальної громади. Щоб врахувати думки та потреби жителів при формуванні завдання на розроблення комплексного плану, орган місцевого самоврядування провів збір ініціатив.

- пропозиції від громадськості збиралися у форматі нанесення ідей на вебкарті за посиланням: <https://otgportal.com.ua/arcgis/apps/webappviewer/index.html?id=d92f208bae6043a9a85213e731fc60ec>;
- заповнення анкети пропозиції за посиланням: <https://forms.gle/ZMoP326o6YrCW55S8>;
- заповнення анкети на паперовому носії в приміщенні старостату;
- електронною поштою на адресу: dymmer@dymerrada.gov.ua;
- офіційними листами на адресу: 07330, Київська область, Вишгородський район, селище Димер, вул. Соборна, 19.

Загалом було зібрано понад **500** пропозицій, що демонструє високу зацікавленість мешканців у розвитку громади та свідчить про потенціал для формування активних громадських організацій. Водночас зафіксовані на вебкарті потреби жителів у різних сферах можуть бути використані для планування та реалізації активностей, передбачених проєктом.

Характеристика ринку праці

На території Іванківської громади розташований відокремлений підрозділ Вишгородської філії КОЦЗ (сmt. Іванків, вул. Івана Проскури, 5-а, тел. (068)835-53-32, ivankov@koblcz.gov.ua), що значно спрощує доступність послуг з працевлаштування для мешканців громади. Жителів Димерської громади з цих питань обслуговує Вишгородська філія Київського обласного центру зайнятості (м. Вишгород, вул. Шолуденка, 6а, тел. 044 363 84 16, (068)564-45-65, vishgorod@koblcz.gov.ua).

Варто зазначити, що Вишгородською філією Київського обласного центру зайнятості (в т.ч. її відокремленим підрозділом в с-щі Іванків) реалізуються різноманітні програми працевлаштування, зокрема державні експериментальні проєкти для ветеранів та людей, які втратили роботу, а також програми перекваліфікації та навчання від Державної служби зайнятості.

Для самостійного пошуку роботи функціонує національна платформа Єдиний портал вакансій, що об'єднує пропозиції від найбільших роботодавців та акумулює вакансії як від Державної служби зайнятості, так і з різних сайтів з пошуку роботи. Станом на 10.12.2025 в Іванківській громаді наявні **20 вакансій**, більшість яких стосуються сфери продажу (продавець, комірник, приймальник товарів, торговий представник). Заробітна плата коливається від **9 000 до 30 000 грн.**

Нещодавно був впроваджений сервіс е-Карта вакансій державної служби та органів місцевого самоврядування для працевлаштування ветеранів та ветеранок. Проте станом на 12.12.2025 року в межах Київської області на сервіс додано 5 вакансій, але серед них жодної – у Вишгородському районі.

Іванківська громада

Поточний стан ринку праці в громаді фахівцями Центру зайнятості під час ФГД характеризується як «депресивний». Це визначення є констатацією глибоких системних проблем, що мають як давні причини, так і сучасні обтяжуючі фактори.

Ключові першопричини, що зумовили депресивність ринку праці громади виявлені в ході дослідження:

Спадщина Чорнобильської катастрофи.

Довготривалі наслідки аварії 1986 року продовжують справляти негативний вплив на економічний розвиток. Регіон стикається з обмеженнями на ведення сільського господарства та сприймається як менш привабливий для інвестицій. Глибину цієї проблеми ілюструє фраза фахівців місцевого Центру зайнятості:



«Хіросіма, Нагасакі відновилися, а Іванківський регіон не може».

Вплив повномасштабної війни.

Загальна економічна нестабільність, «загальна мобілізація працездатного чоловічого населення та психологічна напруга значно поглиблюють наявні проблеми, створюючи додатковий тиск на ринок праці та бізнес.

Відтік молоді.

Обмежений вибір робочих місць та відсутність реальних перспектив для кар'єрного та професійного розвитку спонукають молодь залишати громаду. Це призводить до демографічної кризи та вимивання найактивнішої частини трудових ресурсів.



«...Для людини, що загалом важливо? Щоб була якась можливість працювати, бажано не на одному якомусь місці, а щоб якась розвиватися в різних сферах. І щоб був вибір, куди можна піти на роботу. Оскільки в нас цей вибір дуже обмежений, тому молодь налаштовані виїхати звідси. Не повернутися, не щось розвивати, а прямо виїхати. Десь туди, де для них якісь марні перспективи є».

Втрата ключового роботодавця.

Наочним прикладом скорочення економічної активності стало закриття місцевої приватної ТЕС після пошкоджень у 2022 році, що призвело до одномоментної втрати понад **130** робочих місць. Цей об'єкт був найбільшим роботодавцем, і його знищення суттєво вдарило по ринку праці. Малий бізнес, хоч і розвивається, не може компенсувати втрату такого масштабного підприємства.



«...У нас ТЕС була приватна, але вона не відновилась після 22-го року, там її дуже понівечили. Це єдине таке було масштабне, велике підприємство працювало, ну, і все, це більш як 130 робочих місць у нас зникло. От менший бізнес він такий більш точковий, це якийсь там магазинчик маленький, сімейний, можливо, він розривається».

Фінансовий тягар для працедавців:

Держава встановила фінансові вимоги для приватних підприємств, щоб вони могли забронювати своїх працівників (що є критично важливим для виробництва). Так, для бронювання працівників приватний сектор повинен забезпечити середню зарплату **20 000 грн**, а також сплатити до півмільйона гривень попередньо. Натомість держава для своїх працівників встановила мінімальну зарплату **8 000 грн**. Цей дисбаланс у навантаженні на роботодавців створює перешкоди для приватного бізнесу, оскільки вимагає сплати великих попередніх сум (до півмільйона гривень) для отримання бронювання працівників.



«...Нам, щоб того працівника взяти треба ще й утримати його – 20 тисяч зарплату дати, бо держава за своїх платить вісім. І ще попередньо за квартал сплати. Тобто мені треба вже півмільйона зарплатити. А держава собі зробила на рівнів мінімуму».

Проблеми з оподаткуванням та відсутністю консультацій.

Існує суттєва проблема із податковими консультаціями: місцеву податкову службу було ліквідовано, і тепер найближчі фахівці – у Вишгороді, але немає прямого транспортного сполучення. Підприємці та одержувачі грантів не мають куди звернутися за компетентними відповідями. Люди змушені шукати консультації по знайомствах, що обмежує доступність і якість інформації. З огляду на звільнення працівників у районних податкових структурах якість послуг погіршилася, а місцевої альтернативи немає.

Структурний дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці.

Проблема полягає не у відсутності людського ресурсу чи робочих місць, а у невідповідності навичок працівників вимогам роботодавців.

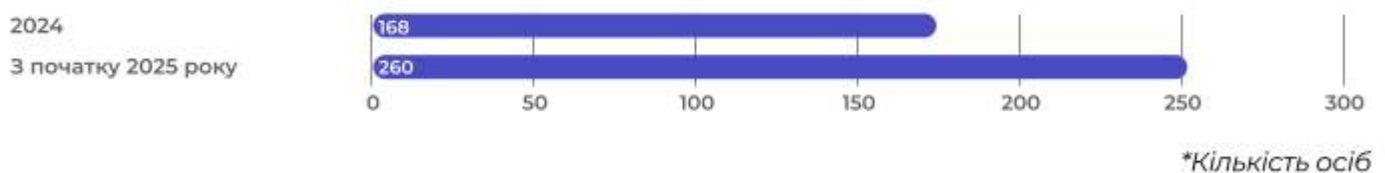


«...Зараз дуже багато, і вакансії є, і люди є, а оцієї стиковки не відбувається, тому що або фахівець є – вакансій немає, або вакансії є, а фахівців немає»
зазначають у Центрі зайнятості.

А отже, попит і пропозиція не перетинаються і проблема ринку праці наразі не в кількості людей чи вакансій, а в тому, що вони не збігаються за профілем.

Згідно інформації наданої Київським обласним центром зайнятості, в 2025 році послугами Іванківського відділу Вишгородської філії КОЦЗ скористались **553** жителі Іванківської громади. В 2024 році кількість отримувачів послуг становила **579** осіб. Таке скорочення кількості звернень може свідчити як про певну стабілізацію ситуації на місцевому ринку праці, так і про наявність негативних тенденцій, зокрема трудової міграції населення або зниження рівня обізнаності мешканців щодо доступних програм підтримки зайнятості. Водночас збереження відносно високого рівня звернень підтверджує незмінну актуальність діяльності служби зайнятості та вказує на доцільність подальшого розвитку активних програм сприяння працевлаштуванню й перекваліфікації на рівні громади.

Кількість працевлаштованих осіб Іванківська громада



Водночас, кількість працевлаштованих суттєво збільшилась (**168** осіб в 2024 році і **260** осіб в 2025 році).

З-поміж **168** осіб, працевлаштованих за сприяння служби зайнятості протягом 2024 року, було **9** осіб з інвалідністю та **13** внутрішньо переміщених осіб (ВПО).

Станом на 15 грудня 2025 року **120** жителів громади перебувають на обліку в ЦЗ та потребують сприяння в працевлаштуванні.

Фахівці Центру зайнятості під час ФГД розповіли, що аналіз вакансій та запитів від роботодавців дозволяє чітко окреслити дисбаланс між попитом та пропозицією на ринку праці.

Гострий дефіцит (важко знайти фахівця)	Стабільний попит	Обмежений попит (надлишок фахівців)
Електрогазоварники	Водії	Творчі спеціальності (напр., режисери)
Електрики (з допуском)	Кухарі	Викладачі рідкісних мов (напр., французької)
Інженери з охорони праці	Слюсарі-ремонтники	Психологи (поза межами спеціалізованих програм підтримки)
Токарі, фрезерувальники		Педагоги, вчителі
Кваліфіковані бухгалтери та юристи		

Відповідь КОЦЗ на інформаційний запит підтверджує вищевказану інформацію. Наявні вакансії, які залишаються незакритими – тракторист, електрозварник, слюсар-ремонтник та інженерні спеціальності – свідчать про дефіцит робочої сили у технічних та інженерних напрямках.

Станом на 15 грудня 2025 року в базі даних служби зайнятості налічується 35 актуальних вакансій. Структура попиту є неоднорідною та вказує на певні диспропорції на ринку праці. Топ-10 затребуваних професій:

- Бухгалтер
- Касир торговельного залу
- Укладальник-пакувальник
- Кухонний робітник
- Прибиральник службових приміщень
- Підсобний робітник
- Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісгосподарського) виробництва
- Машиніст (кочегар) котельні
- Водій автотранспортних засобів
- Молодший медичний персонал (молодша/-ий медсестра/-брат, санітарка, санітарка-прибиральниця та ін.)

Таким чином, на **120** зареєстрованих безробітних припадає лише **35** вакансій, причому значна частина з них вимагає специфічних робітничих та технічних кваліфікацій, яких бракує шукачам роботи.

Взаємодія з Центром зайнятості

Центр зайнятості в Іванківській громаді, за словами його представників, позиціонує себе як ключовий інструмент для стимулювання економічної активності, пропонуючи низку формальних і неформальних механізмів підтримки шукачів роботи.

Місцеві підприємці зазначають, що не співпрацюють з ЦЗ, втім, дорікають, що служба активно співпрацює з великими структурами, «яким держава навіть сплачує ЄСВ за працевлаштованих від ЦЗ, що дозволяє цим великим мережам процвітати». У свою чергу представники Центру запевняють, що відкриті до співпраці та щоб допомогти бізнесу застосовують індивідуалізований режим роботи. Вони розповідають, що часто не просто відправляють людей на співбесіду, а «за руку точково ходили до роботодавця, просили, прямо зводили». Прикладом є випадок, коли для працевлаштування молодого чоловіка з біонічною рукою, якому скрізь відмовляли, фахівці ЦЗ «подзвонили та домовились про співбесіду на підприємстві», давши йому можливість спробувати. Крім того, ЦЗ вдаються до «відвідувань безпосередньо роботодавців», щоб мінімізувати бюрократичну частину, виступаючи як «позаштатні консультанти роботодавців». Поряд із цим, Центр зайнятості стикається зі значними внутрішніми проблемами: постійні реорганізації та скорочення штату призводять до того, що «робота збільшується, а якість страждає». Фахівці ЦЗ визнають, що їм бракує сучасного обладнання для ефективної роботи. Учасники ФГД також відзначають, що немає функції надання консультацій з фінансової грамотності, інвестування чи бізнес-планування, що могло б значно допомогти новим підприємцям.

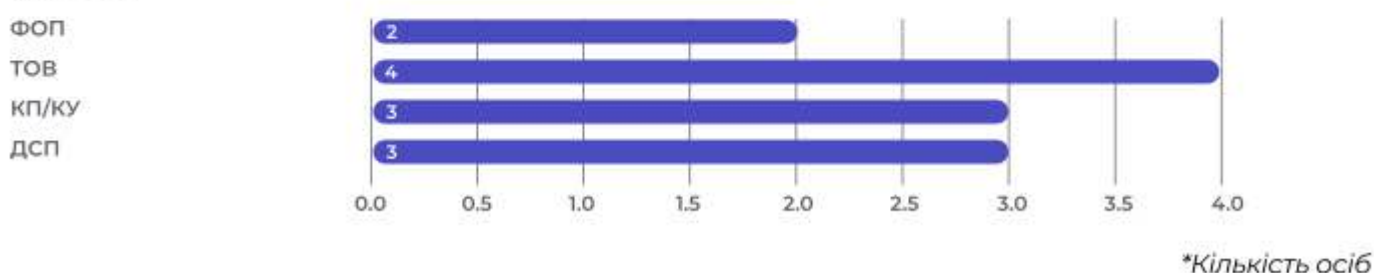
Важливим партнером у забезпеченні зайнятості є місцеві підприємства. Зі службою зайнятості активно співпрацюють представники як державного та комунального секторів, так і приватного бізнесу (яких є значно менше, що підтверджує висловлювання учасників ФГД-підприємців).

Серед ключових роботодавців:

- ДСП "Екоцентр"
- КП ІСР "ВУЖКГ"
- КУІСР "Територіальний центр соціального обслуговування"

- ДСП "Центральне підприємство з поводження з радіоактивними відходами"
- ТОВ "ОМНІФАРМА"
- КП ІСР "ІВАНКІВВОДОКАНАЛ"
- ТОВ "СВІТ ІНВЕСТ СІТ"
- ДСП "ПІВНІЧНА ПУЩА"
- ТОВ "ВК Альтернативне тепло Згурівка"
- ТОВ "МТМ+"
- ФОП Мірошко Ольга Сергіївна
- ФОП ЧАЛА Ксенія Сергіївна

Ключові роботодавці Іванківської громади за організаційно-правовою формою власності (дані ЦЗ)



У межах програм працевлаштування з початку року до участі в суспільно корисних роботах було залучено **102** особи. Цей інструмент має подвійну соціально-економічну значущість: він забезпечує тимчасовий дохід для безробітних (розмір оплати у 2025 році становить до 1,5 мінімальної зарплати (наразі **12 000 грн**) за повний місяць роботи – ред.) та одночасно вирішує нагальні потреби громади. Роботи проводились за такими напрямками:

- Допомога та догляд для людей з інвалідністю, людей похилого віку, демобілізованих та інших соціально-незахищених осіб.
- Плетіння маскувальних сіток.

Переважна більшість респондентів-шукачі роботи, які стоять на обліку зазначають, що регулярно отримують пропозиції щодо вакансій від ЦЗ. Це свідчить про активну роботу Центру зайнятості, однак ключовим є не кількість пропозицій, а їх відповідність очікуванням кандидатів.

Критерії прийняття пропозиції	Ключові бар'єри та причини відмови
Відповідність професійній кваліфікації та фаху	Низька заробітна плата: Пропонований рівень оплати не відповідає фінансовим очікуванням кандидатів.
Готовність приймати будь-які пропозиції за відсутності можливості працевлаштування за спеціальністю протягом тривалого часу.	Територіальна віддаленість та логістика: Робота знаходиться далеко від місця проживання, а транспортне сполучення відсутнє або незручне.

Єдиний респондент який за пів року отримав лише 1-2 пропозиції – це чоловік віком 30-39 років з вищою освітою та досвідом роботи у сфері менеджменту. Втрата роботи була пов'язана з отриманням інвалідності внаслідок війни. Наразі він декларує готовність розглядати будь-які варіанти зайнятості. Респондент висловив незадоволення роботою Центру зайнятості в емоційній формі, що може свідчити про накопичене напруження та відчуття нестачі підтримки. **Цей кейс ілюструє вразливість осіб з інвалідністю внаслідок війни та потребу в більш індивідуалізованих підходах до їхнього супроводу.**

Також ми проаналізували основні українські платформи з пошуку роботи Work.ua та портал Robotu.ua Крім цього, було перевірено офіційний сайт Іванківської громади, однак на момент

пошуку він не містив актуального розділу із вакансіями або не надавав повноцінної інформації про потреби місцевих установ. Сукупний аналіз цих джерел демонструє реальну ситуацію на ринку праці Іванківської громади та дозволяє говорити, що він є малим. Попри те, що громада не має великої промислової бази, пропозиції роботи надходять переважно від мережевих компаній, які мають магазини, заправки або невеликі виробничі осередки в регіоні. Саме завдяки таким роботодавцям громада демонструє сталість у наборі персоналу та постійний попит на працівників базових спеціальностей. Найбільше вакансій припадає на сферу роздрібною торгівлі.

Основні джерела вакансій:

- АТБ-Маркет (кілька позицій)
- Форс
- Аврора
- АЗК Glusco / Укрнафта
- Ювелірна фабрика (СТОІЛ)
- Стоматологія
- «МХП»

У цих роботодавців актуальні позиції продавців, вантажників, охоронців і працівників приймання товарів. Також є пропозиція для керуючих або заступників керуючих магазином.

Рівень зарплат у громаді доволі різномірний і залежить від сфери. У торгівлі він коливається в діапазоні від сімнадцяти до двадцяти п'яти тисяч гривень, сторожі або охоронці отримують приблизно двадцять чотири тисячі. Вантажники та працівники складу можуть розраховувати на тридцять – тридцять вісім тисяч гривень на місяць, що робить їх одними з найбільш оплачуваних працівників у сегменті фізичної праці. Стоматолог-терапевт, може розраховувати на зарплату від п'ятдесяти до сімдесяти тисяч гривень. Більшість роботодавців не зазначають точних зарплат, пропонуючи їх за результатами співбесіди.

Вимоги до кандидатів у громаді здебільшого прості. Переважна частина вакансій не потребує досвіду роботи або передбачає навчання на місці. Працівники торгівлі та сервісу мають бути відповідальними, пунктуальними, дисциплінованими та орієнтованими на роботу з людьми. Натомість керівні посади вимагають вищої освіти та досвіду роботи від одного року. Для спеціалізованих вакансій, таких як медичні чи адміністраторські, обов'язковими є професійні навички, досвід роботи та відповідна кваліфікація, освіта.

На ринку праці представлені вакансії благодійного фонду «Рокада», який шукає Адміністратора/ку Крафтового Хабу.

Роботодавці, які шукають персонал для роботи на місцях, пропонують розширені соціальні пакети (житло, харчування, доїзд).

Ключові пільги та бонуси, що пропонуються роботодавцями:

- Житло: МЕДВИНО.
- Безкоштовні обіди: МЕДВИНО, МХП.
- Транспорт/розвозка: МЕДВИНО, МХП.
- Безкоштовне навчання: АТБ-маркет.

Інклюзивність та доступність: Такі компанії, як «Аврора», демонструють відкритість до наймання працівників без досвіду, студентів та людей з інвалідністю, що розширює можливості працевлаштування для різних соціальних груп.

Сайт	Посада / Вакансія	Зарплата (грн)	Коментар / Умови
Work.ua	Керуючий магазином (АТБ-маркет)	не зазначено	<u>Повна зайнятість, потрібен досвід роботи від 1 року, вища освіта.</u>
Work.ua	Заступник керуючого магазином (АТБ-маркет)	не зазначено	<u>Повна зайнятість.</u>
Work.ua	Охоронник (АТБ-маркет)	~24 800	<u>Повна зайнятість, вимоги прості.</u>
Work.ua	Вантажник (ТОВ «Фора»)	~29 500 – 38 300	<u>Повна зайнятість, без досвіду – навчають.</u>
Work.ua	Ювелір-монтувальник (Столична Ювелірна Фабрика)	не зазначено	<u>Повна зайнятість у ювелірній компанії.</u>
Work.ua	Заправник (АЗК Glusco / Укрнафта)	не зазначено	<u>Повна зайнятість.</u>
Work.ua	Помічник продавця-консультанта / прибиральниця	~19 300	<u>Повна зайнятість.</u>
Robota.ua	Молодший приймальник товарів (вантажник, АТБ)	(не вказано)	<u>Частина робіт на складі/логістиці.</u>
Robota.ua	Охоронник (АТБ)	(не вказано)	<u>Умови охорони магазину.</u>
Robota.ua	Заступник керуючого магазином (АТБ)	(не вказано)	<u>Обов'язки з управління.</u>
Robota.ua	Продавець/Продавчиня (Аврора мультимаркет)	~17 100	<u>Повна зайнятість, фронт-офіс.</u>
Robota.ua	Адміністратор/ка Крафтового Хабу	(не вказано)	<u>Для роботи в громадській організації.</u>
Robota.ua	Стоматолог-терапевт	~50 000-70 000	<u>Клінічні обов'язки, медична практика.</u>
Robota.ua	Торговий представник з авто (Конті)	(не вказано)	<u>Обов'язки польового торгового агента.</u>
Robota.ua	Комірник з проживанням (МЕДВИНО)	25 000 – 35 000	Роботодавець забезпечує житлом, безкоштовними обідами та транспортом.
Robota.ua	Готувач харчової сировини МХП, ПрАТ	18 500	Компанія надає безкоштовні обіди, організовує розвозку та зазначає наявність офісу з генератором.

Втім, така кількість вакансій від мережі АТБ-маркет зумовлена тим, що в Іванкові магазин тільки готується до відкриття. Завдяки бізнесу який заходить в громаду структура ринку праці змінюється. Так за словами фахівців ЦЗ, ще донедавна основними роботодавцями в Іванківській громаді були державні та бюджетні установи. Однак останнім часом спостерігається зміна цієї ситуації. З приходом великих торговельних мереж, таких як «Аврора», «Траш», та запланованим відкриттям «АТБ», роль приватного сектору значно зросла. Сьогодні співвідношення між зайнятістю в державному та приватному секторах можна оцінити приблизно як 50/50.

На основі аналізу даних від Центру зайнятості та підприємців, можна виокремити найбільш значущі бар'єри, з якими стикаються шукачі роботи в Іванківській громаді.

Ключові перешкоди для працевлаштування

1. Транспортна недоступність.

Це одна з найбільших і найчастіше згадуваних проблем. Відсутність надійного та регулярного транспортного сполучення між населеними пунктами громади та до місць роботи унеможлиблює працевлаштування, навіть за наявності відповідної вакансії. Як приклад, наводиться ситуація, коли людина фізично не може дістатися на роботу на 6 годину ранку через відсутність транспорту.

2. Обмеження для жінок.

Жінки стикаються з подвійним тиском. По-перше, в умовах мобілізації чоловіків на них лягає повна відповідальність за догляд за дітьми та ведення домогосподарства. По-друге, вони часто зустрічаються з упередженим ставленням роботодавців, які побоюються потенційних декретних відпусток чи частих лікарняних по догляду за дитиною.

3. Обмеження через мобілізацію.

Частина вакансій для чоловіків, залежать від можливості отримати бронювання від роботодавця, а таких можливостей у громаді мало.

4. Психологічні бар'єри та низька мотивація.

Серед частини шукачів роботи спостерігається невпевненість у власних силах та відсутність прагнення до навчання новому. Особливо це помітно серед людей старшого віку, які ставлять собі вікові обмеження, вважаючи, що після 50-60 років «вже пізно вчитися».

Умови праці на доступних вакансіях. Працівники ЦЗ наголошують, що люди нерідко відмовляються від роботи через специфічні, інколи складні, виробничі умови:



«Якщо це хлібозавод або рибний завод, то це буде або гаряче виробництво, або холодне виробництво».

Тобто відмова часто пов'язана не з браком робочих місць, а з небажанням працювати саме в таких умовах. За словами учасників ФГД, ці умови є об'єктивними та незмінними, тому відповідальність за рішення залишається за самою людиною:



«Це виключно людина обирає для себе. Вона вміє в таких працювати чи не вміє».

6. Орієнтація на просту роботу.

Існує тенденція до пошуку некваліфікованої роботи з мінімальними обов'язками. Люди часто сумніваються у власних силах, не готові брати відповідальні чи складні роботи й віддають перевагу некваліфікованим завданням.

7. Стан здоров'я та інвалідність.

Ключовою демографічною особливістю громади є надзвичайно висока частка людей з інвалідністю, яка, за експертною оцінкою, може сягати до **40%** населення, що часто пов'язано з довгостроковими наслідками аварії на ЧАЕС. Фізичний стан багатьох людей об'єктивно не

дозволяє виконувати певні види робіт, що звужує для них ринок праці.

8. Офіційний облік у ЦЗ для частини безробітних виконує функцію отримання виплат, ніж активного пошуку роботи.

Частина безробітних не використовує період перебування на обліку для активного пошуку роботи. Фахівці відзначають, що деякі люди стоять на обліку, отримують виплати, але не сприймають Центр зайнятості як реальний інструмент працевлаштування. У діалозі прямо підкреслено, що вони погоджуються шукати роботу лише після завершення періоду виплат:



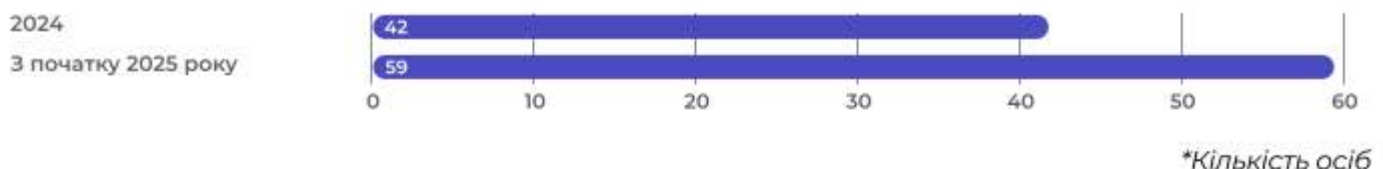
«В мене вже виплата закінчилася, ну, пора шукати роботу... ми ж на роботу вас хочемо прилаштувати, все, виплата закінчилась, можна вже шукати роботу».

Це свідчить про помітний рівень пасивності та відсутність мотивації, а також про низьку обізнаність щодо реальних послуг, які надає ЦЗ. Працівники сприймають таку поведінку як несправедливу до зусиль служби, адже вакансії пропонуються, але не розглядаються належним чином.

Димерська громада

В 2025 році послугами Вишгородської філії КОЦЗ скористались **103** мешканців Димерської громади, що суттєво більше в порівнянні з минулим роком (у 2024 році послуги отримали **73** особи). Результативність працевлаштування також зросла. З початку 2025 року було працевлаштовано **59** жителів Димерської громади в порівняно з **42** в 2024 році.

Кількість працевлаштованих осіб Димерська громада (дані ЦЗ)



З-поміж **42** осіб, працевлаштованих у 2024 році – **16** осіб з інвалідністю та **14** внутрішньо переміщених осіб.

Станом на 15 грудня 2025 року на обліку в у Вишгородської філії КОЦЗ перебувають **14** жителів Димерської громади. Разом з тим, за даними відповіді на інформаційний запит, в громаді наявні лише **2** актуальні вакансії (виконавець робіт, робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків).

До топ-10 професій, на які є попит у громаді, входять:

- Бухгалтер
- Касир торговельного залу
- Укладальник-пакувальник
- Кухонний робітник
- Прибиральник службових приміщень
- Підсобний робітник
- Водій автотранспортних засобів

Центр зайнятості також реалізує програми, спрямовані на інтеграцію населення в ринок праці та підтримку підприємницької ініціативи. Зокрема, на суспільно корисні роботи направлено **65**

мешканців громади. Основний напрямок робіт – ремонтно-відновлювальні роботи на об'єктах забезпечення життєдіяльності.

У ході ФГД, працівники Вишгородського центру зайнятості зазначали, що в Димерській громаді достатньо вакансій для працевлаштування. Серед найзатребуваніших професій працівники сфери продажу, освіти, бухгалтери, водії та ін.



«...Затребувані жіночі професії – це продавці (АТБ, Сільпо, Варус, Новус), бухгалтери. ... Також зараз йдуть ще вчителі до нас, приватні школи звертаються. Дитячі садочки звертаються. Дитячі садочки – в основному молодший персонал. Тобто там помічник вихователя, прибиральниці. З чоловічих професій – водії, робітники, оператори виробничих ліній. На виробництві багато людей, чоловіків позабирали служити. І звільняються місця, туди запрошують як чоловіків, так і жінок. Робітничих багато професій, водії, менеджери з продажу».

Опитана безробітна з Димерської громади – жінка віком 30-39 років. Вона має повну вищу освіту, а також попередній професійний досвід. До втрати роботи працювала у сфері харчової промисловості. Причиною припинення трудової діяльності став стан здоров'я.

Респондентка перебуває на обліку в Центрі зайнятості протягом 4-6 місяців. Наразі орієнтована на пошук роботи в лабораторії. За її словами, пропозиції вакансій від Центру зайнятості надходять періодично. Найбільш прийнятними для неї є вакансії, що відповідають фаху та професійній підготовці. Водночас частина запропонованих варіантів не була розглянута через значну територіальну віддаленість місця роботи та відсутність належного транспортного сполучення для щоденного доїзду.

Проблеми ринку праці Димерської громади, виявлені під час фокус-групових дискусій та загального огляду ситуації в громаді:

Вплив повномасштабного вторгнення та міграційні процеси.

Повномасштабне вторгнення суттєво послабило економічну активність у Димерській громаді: частина підприємств скоротила роботу, зменшилася кількість вакансій, а міграційні процеси – як внутрішні, так і зовнішні, зумовлені безпековою ситуацією та пошуком кращих умов – спричинили значний відтік працездатного населення. Це звузило локальний ринок праці та загострило кадровий дефіцит у ключових секторах.

Мобілізаційні процеси, спровокували зменшення активності чоловіків в пошуку роботи.

За спостереженнями спеціалістів Вишгородського центру зайнятості, частина чоловіків свідомо знижує активність у пошуку роботи, щоб уникнути ризику призову під час офіційного працевлаштування. Це призводить до прихованого безробіття, зменшує конкуренцію на ринку праці та ускладнює роботодавцям пошук кадрів, формуючи додатковий дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили.



«...Є така проблема, що чоловіки бояться ставати на облік, тому що обмін інформацією у нас йде загальний, розумієте, і дані передаються в ТЦК. Але хто не має ніяких проблем, то стають з пошуком роботи. Або напругу запитують, чи є броня. Якщо є, то шукають вакансії, щоб пропонували з бронєю. Або ж перенавчитися, наприклад, якщо людина звертається до нас і має одну професію. Не всі ж у нас вакансії йдуть з бронюванням».

Ринок праці громади залишається слабко адаптованим до вимог інклюзивності, що ускладнює працевлаштування людей з інвалідністю та інших вразливих груп, зокрема військових, які повертаються до цивільного життя. Зокрема, існуюча інфраструктура не завжди забезпечує умови для працевлаштування осіб із певними обмеженнями за станом здоров'я.



«...У нас, наприклад, бар'єрний простір, другий поверх, яка інвалідність»

Водночас у відповідь на зазначені потреби вже розробляється проектно-кошторисна документація для створення безбар'єрного маршруту в межах громади, що стане одним з кроків до формування інклюзивного середовища та доступного для всіх мешканців ринку праці.

Низька оплата праці.

За словами фахівців Центру зайнятості, особливо гостро проблема стосується ветеранських сімей, адже низькі зарплати не дозволяють забезпечити сім'ю та підтримувати здоров'я



«...Дуже багато військовослужбовців повертаються з війни, і вони просто не можуть свою сім'ю прокормити після тих заробітних плат, і вони опиняються в такій ситуації, що вони потребують лікування, потребують підтримки, всебічної підтримки, і опиняються в ситуації, що вони не можуть працевлаштуватись на ту роботу, яка пропонує 20 тисяч гривень. Нереально себе підтримувати, своє здоров'я і свою сім'ю. Тому заробітна плата».

Психологічні бар'єри щодо зміни профілю роботи та започаткування власної справи.

Зокрема, **44%** опитаних жителів Димерської громади вказали страх і невпевненість у власних силах як головний бар'єр для відкриття власної справи (Baseline). Вказану проблему підтверджують фахівці ЦЗ, ОМС. Такі показники свідчать про недостатню мобільність робочої сили й потребу у посиленні стимулів та інструментів для набуття нових компетентностей та започаткування власної справи.



«...Якщо підвищення кваліфікації – це частіше. Перекваліфікацію – це, ну, якщо брати зі 100%, це 10-15-20%. Це мало».

Недостатня кількість кваліфікованих кадрів певних спеціальностей.

Представники ОМС зазначають, що підбір кваліфікованих кадрів у громаді є складним. Наприклад, у Димерській раді наразі вакантні **5 посад**, а центр життєстійкості потребує психолога. Висококваліфіковані спеціалісти часто обирають роботу з кращими умовами та вищою оплатою (наприклад, в м.Києві), що призводить до дефіциту таких кадрів на місцевому ринку праці.

Професії, що мають найбільший попит

Аналіз вакансій, що надходять до центру зайнятості, дозволяє виокремити професії, які мають стабільно високу популярність, з чітким розподілом за гендерною ознакою.

Для жінок:

- Продавці (зокрема, у мережевих супермаркетах АТБ, Сільпо, Варус)
- Бухгалтери
- Вчителі
- Працівники дошкільних закладів (помічники вихователя, молодший персонал)

Для чоловіків:

- Водії
- Робітники
- Оператори виробничих ліній

- Менеджери з продажу

Окремо варто відзначити професії, на які відбувається найшвидше працевлаштування. За даними центру зайнятості, до них належать: бухгалтер, спеціаліст з кадрового діловодства, адміністратор, асистент вихователя.

Фахівці з навчання Катюжанського професійного коледжу відзначають, що серед випускників найбільший попит у роботодавців мають кухарі, слюсари з ремонту колісних транспортних засобів, оператори з обробки інформації та спеціалісти сільськогосподарської сфери. Загалом, працевлаштовуються за здобутими спеціальностями близько **95%** випускників.



«...Сучасним потребам громади відповідають професії... Це кухар, які мають попит, це слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, це на випускників яких дуже часто звертаються роботодавці. Також можна вважати оператор з обробки інформації і комп'ютерного забезпечення. Ну і, звичайно, трактористи, тому що розвиток сільського господарства в нашому регіоні теж на рівні, і, відповідно, ми маємо цілий перелік роботодавців, які потребують випускників і звертаються до нас, для того, щоб підвищити або навчити своїх працівників сільського господарства».

Найбільш активними представниками місцевого бізнесу (організації та ФОП) які активно співпрацюють із локальними представниками Державної служби зайнятості щодо працевлаштування жителів громади є:

- КП Димерський комбінат комунальних послуг,
- ТОВ «Уліс Дудки»,
- ТОВ «Уліс Дудки Кебіни»,
- ТОВ «Ресторан 12 місяців» ,
- ТОВ«Вікналенд»,
- ТОВ «Зоо Сервіс»,
- Заклад професійної освіти «Катюжанський професійний коледж»,
- ФОП Давиденко Ю.М.,
- ФОП Глущенко В.І.,
- ФОП Лісова О.В.,
- ФОП Алексеєва Л.В.,
- ФОП Бабинець Д.І.,
- ФОП Волченко В.С..

Варто зазначити, що більшість активних партнерів – це фізичні особи-підприємці, здебільшого у сфері послуг, торгівлі та харчування. Це свідчить про їхню значну роль у підтримці локального ринку праці та сприянні зайнятості населення. Підприємства середнього та комунального секторів забезпечують стабільні робочі місця, що важливо для економічного життя громади.

Єдиний портал вакансій, що об'єднує пропозиції від найбільших роботодавців та акумулює вакансії з різних сайтів з пошуку роботи, станом на 10.12.2025 налічує **31** вакансію в Димерській громаді. Розмаїття пропозицій доволі широке: продавець, лікар ветеринарної медицини, поліцейський, електрик дільниці, бухгалтер, водій, юрист, столяр та інші спеціальності. Рівень заробітної плати варіюється від **9 000** до **67 500 грн**. Найвищу оплату праці пропонують водіям міжнародних перевезень, що пояснюється високим попитом на таких фахівців і специфікою роботи.

Ми також проаналізували основні сайти із пошуку роботи (Work.ua та Robota.ua), де публікуються пропозиції роботодавців із Димерської громади й найближчих населених пунктів, а також з офіційного сайту Димерської селищної ради, де час від часу розміщуються оголошення про конкурси на вакантні посади в місцевих муніципальних структурах.

Ринок характеризується значною різноманітністю доступних посад, що охоплюють роздрібну торгівлю, логістику, виробництво, агросектор, менеджмент та міжнародні перевезення. Роботодавці представлені як великими національними мережами (АТБ-маркет, EVA, Епіцентр К), так і місцевими виробничими та аграрними підприємствами. Рівень заробітних плат демонструє широкий діапазон: від **8 000 грн** для мерчендайзера до **70 000 грн** для водія/йки-міжнародника.

На офіційному сайті Димерської селищної ради протягом 2025 року були відкриті **6** конкурсів на посади в адміністративних службах, юридичних та спеціальних відділах. Втім зарплати претендентам не вказано.

На офіційній Facebook-сторінці Димерської громади зазначено, що наразі є вакантні посади помічника секретаря селищного голови, юриста, діловода та спеціаліста Служби у справах дітей та сім'ї. Це вказує на кадровий дефіцит кваліфікованих кадрів, що зумовлений перш за все низькою оплатою праці в державному та комунальному секторах.

Сайт	Посада / Вакансія	Зарплата (грн)	Коментар (Умови, вимоги, графік тощо)
Димерська рада	Головний спеціаліст-юрист (служба у справах дітей та сім'ї)	не зазначено	<u>Оголошення на офіційному сайті; державна/ муніципальна служба; вимоги від служби.</u> dymerrada.gov.ua
Димерська рада	Головний спеціаліст відділу земельних відносин	не зазначено	<u>Оголошення на офіційному сайті; робота у відділі архітектури та містобудування.</u> dymerrada.gov.ua
Димерська рада	Головний спеціаліст юридичного відділу	не зазначено	<u>Державна служба; вимоги щодо юридичної освіти.</u> dymerrada.gov.ua
Димерська рада	Головний спеціаліст з кадрової роботи	не зазначено	<u>Робота зі справами персоналу у громадській раді.</u> dymerrada.gov.ua
Димерська рада	Адміністратори ЦНАП	не зазначено	<u>Обслуговування населення у Центрі надання адміністративних послуг.</u> dymerrada.gov.ua

Серед ключових компаній, що сьогодні пропонують роботу в Димері та найближчих населених пунктах (с. Демидів, с. Катюжанка), фігурують:

- Експрес Маркет box
- АЛБО, Група компаній
- BeerMarket
- Епіцентр К
- АБІНБЕВ ЕФЕС УКРАЇНА, ПРАТ
- АТБ-маркет
- EVA – лінія магазинів
- Фенікс Агро, ТОВ
- Глассмен, ТОВ
- СОЛОВ'ІНЕ, ТОВ
- Український Аптечний Холдинг

Пропозиції роботи охоплюють широкий спектр професійних сфер, від робітничих спеціальностей до керівних посад. Роздрібна торгівля та обслуговування – найбільш

представлений сектор з вакансіями від великих ритейлерів.

Деякі вакансії містять умови, що є особливо актуальними в сучасних українських реаліях:

- **Бронювання співробітників:** Цю можливість надають компанії «Глассмен, ТОВ» та «Новекстранс».
- **Перевага ветеранам/ветеранкам:** Компанія «Глассмен, ТОВ» відкрито декларує пріоритет у працевлаштуванні для ветеранів.

Запропоновані заробітні плати значно варіюються залежно від посади, галузі та вимог до кваліфікації. Більшість наявних вакансій стосуються сфери продажу.

Веб-сайт	Посада	Компанія	Заробітна плата (€)
Work.ua	Водій(ка) на міжнародні перевезення	Новекстранс	65 000 – 70 000
Robota.ua	Головний бухгалтер	Фенікс Агро, ТОВ	20 000 – 40 000
Robota.ua	Робітник на виробниче обладнання	Глассмен, ТОВ	25 000 – 37 000
Robota.ua	Керуючий магазину	EVA	26 000 – 32 000
Robota.ua	Комірник	Епіцентр К	20 000 + премія
Robota.ua	Продавець консультант	BeerMarket	18 500 – 23 000
Robota.ua	Продавець-касир	EVA	16 000 – 18 000
Robota.ua	Мерчендайзер	АЛБО	8 000
Work.ua	Завідуючий аптекою, фармацевт (с. Катюжанка)	Український Аптечний Холдинг, ТОВ	не зазначено
Work.ua	Адміністратор/ка хабу «Твій шлях» (с. Катюжанка)	Рокада, БФ	не зазначено
Work.ua	Старший оператор, продавець-касир (с. Лютіж, є бронювання)	Parallel, мережа АЗК	не зазначено
Work.ua	Заступник керуючого магазином (с. Демидів)	АТБ-маркет	не зазначено
Robota.ua	Механізатор, комбайнер	СОЛОВ'ІНЕ, ТОВ	не зазначено
Robota.ua	Адміністратор магазину (с.Демидів)	Експрес Маркет box	не зазначено

Більшість роботодавців пропонують додаткові переваги, що входять до соціального пакета:

- Фінансові стимули: бонуси, премії, регулярний перегляд зарплат.
- Професійний розвиток: компенсація або безкоштовне навчання.

- Корпоративні пільги: знижки для співробітників, корпоративні заходи.
- Транспорт: оплата проїзду або надання розвозки/авто від компанії.
- Умови роботи: офіси з генератором та безперебійним інтернетом.
- Соціальний захист: медичне страхування.
- Гнучкий графік роботи.
- Можливість обирати роботу поруч з домом (характерно для мережевих, широко розповсюджених магазинів, в громаді обмежено реалізовано).

Попри наявність вакансій, певні категорії громадян, зокрема ветерани, натрапляють на труднощі, що потребують детальнішого аналізу їхніх потреб та бар'єрів на шляху до працевлаштування.

Специфічні проблеми ветеранів:

- **Стан здоров'я:** Ветерани часто повертаються з важкими пораненнями, контузіями та психологічними травмами. Наслідки бойових травм є не просто медичними діагнозами, а реальними перешкодами в повсякденному житті; один з ветеранів зазначив, що через важку контузію йому потрібно декілька днів для прочитання одного документа, що унеможлиблює роботу з паперами та швидке прийняття рішень. Це унеможлиблює повернення до фізично важкої роботи, наприклад, у будівельній галузі.
- **Фінансові потреби:** Високі заробітні плати під час служби створюють певний рівень очікувань, який підкріплюється об'єктивною необхідністю у високому доході для лікування, реабілітації, підтримки здоров'я та забезпечення сім'ї.
- **Психологічна підтримка:** Існує гостра потреба у всебічній психологічній допомозі для успішної реінтеграції у цивільне життя, подолання стресу та адаптації до нових реалій.

Окрім цього, під час фокус-груп були виявлені загальні бар'єри, що перешкоджають працевлаштуванню для широкого кола безробітних:

- **Невідповідність стану здоров'я вимогам вакансій.** Багато пропозицій передбачають роботу «постійно на ногах» або виконання важкої фізичної праці, що є неприйнятним для людей з певними медичними обмеженнями.
- **Невідповідність заробітної плати очікуванням.** Пропонований рівень оплати праці часто не відповідає реальним потребам та кваліфікації кандидатів, що змушує їх відмовлятися від пропозицій.
- **Нестача сучасних навичок.** Кандидати, особливо ті, хто тривалий час працював за «старою системою», відчувають дефіцит навичок володіння новими комп'ютерними та бухгалтерськими програмами, що знижує їхню конкурентоспроможність.

Виявлені бар'єри та дефіцит актуальних навичок прямо вказують на гостру потребу в програмах перекваліфікації та професійного розвитку, адаптованих до вимог сучасного ринку праці та потреб різних категорій населення.

Потенціал розвитку бізнесу та самозайнятості

У третьому кварталі 2025 року в Україні зберігалася висока підприємницька активність із чітко вираженою галузевою стабільністю. Найбільше нових компаній було зареєстровано в оптовій торгівлі, IT та операціях з нерухомістю, що разом із транспортом, будівництвом і сільським господарством формує ядро ділової активності. Ця структура не змінилася порівняно з першим півріччям 2025 року, що вказує на переорієнтацію бізнес-середовища України: від традиційних і стабільних галузей – таких, як аграрна промисловість, сільське господарство чи громадські організації до більш мобільних та орієнтованих на нові потреби – інформаційні технології, логістика, операції з нерухомістю.

За даними UC.Market у третьому кварталі 2025 року жінки є засновницями **2 395** нових компаній, що становить **31,5%** від загальної кількості новозареєстрованих бізнесів. Натомість чоловіки є засновниками **5 189** компаній, що відповідає **68,5%**. Такий розподіл демонструє, що хоча частка жінок у підприємстві зростає, вона все ще залишається меншою за частку чоловіків. Серед компаній, що припинили діяльність у III кварталі, **215** були засновані жінками (**29,9%**), тоді як **504** припинених компанії були засновані чоловіками (**70,1%**).

У третьому кварталі 2025 року найбільшу кількість нових компаній було зареєстровано у Києві – **2 805**. Столиця традиційно утримує лідерство за підприємницькою активністю. Високу динаміку також демонструє і Львівська область – **660** компаній. Замикають п'ятірку лідерів Дніпропетровська (**563**), Київська (**504**) та Одеська (**452**) області.

Іванківська селищна територіальна громада

У 2025 році бізнес-реєстрації в Іванківській територіальній громаді демонструють помірну, але структурно різноманітну економічну активність. Як свідчать дані зі сервісу Опендатабот, поряд із базовими для громади напрямками – аграрним виробництвом, харчовою переробкою, торгівлею та транспортом – з'являються й нетипові для сільської громади види діяльності, зокрема високотехнологічне виробництво у сфері авіа- та космічної техніки. Важливою особливістю є суттєва частка некомерційного сектору – громадських, благодійних і релігійних організацій. Загалом нові реєстрації включають:

- Торгівля (паливо, м'ясна продукція) – 2
- Енергетика та торгівля електроенергією – 1
- Сільське господарство (вирощування культур) – 1
- Харчова переробна промисловість (молочна) – 1
- Промисловість високих технологій (авіа- та космічна) – 1
- Будівельно-інженерні роботи (електромонтаж) – 1
- Транспорт і логістика – 1
- Культура та креативні індустрії – 1
- Громадські організації – 2
- Благодійні організації – 1
- Релігійні організації – 3

Як свідчать підприємці-учасники ФГД, самозайнятість у громаді зберігається переважно завдяки стійкості окремих підприємців і сформованим локальним ринкам. Значна частина бізнесів працює багато років, має постійних клієнтів і може адаптуватися до змін, як-от перехід в онлайн-торгівлю. Проте загальний потенціал розвитку оцінюється підприємцями як низький.

Динаміка розвитку:

- Частина підприємців вимушено скоротила діяльність.

Бізнес, що перейшов онлайн, зберігає частину клієнтів завдяки гнучкості та персональним стосункам із покупцями. Один із учасників повідомив, що фізичний магазин довелося закрити 1 день до ФГД. Бізнес переведено повністю в онлайн через критичне падіння кількості клієнтів. Бізнес, що перейшов онлайн, зберігає частину клієнтів завдяки гнучкості та персональним стосункам із покупцями.



«...Мене витягнуло те, що я перейшла в онлайн, бо в мене є свої постійні покупці, їм без різниці буде у мене фізичний магазин, чи я їм буду робити доставку. Для них це не принципово, в принципі так. Налагоджена база клієнтів постійно».

- Окремі бізнеси планують розширення.

Це стосується сфери перевезень, і в тому числі це бізнес із найдовшою історією роботи – понад 25 років. Саме багаторічний досвід, усталені бізнес-процеси та стабільна клієнтська база дають змогу власникам бачити потенціал навіть у складних умовах війни. На відміну від менш досвідчених підприємців, які скорочують діяльність або переходять у онлайн-формат, цей бізнес має достатній запас стійкості, щоб розглядати розширення як реалістичний сценарій.



«...У нас пасажирське перевезення, але плануємо ще створити підприємство, яке буде використовувати виробництво».

- Більшість підприємців характеризують свою ситуацію як нестабільну, з незначним або відсутнім зростанням.
- Очікувальний характер підприємницької активності в громаді.

Навіть за наявності ініціатив і виробничого потенціалу рішення про інвестування та створення робочих місць стримується дефіцитом робочої сили, фінансових ресурсів, страхом вкладати кошти через високий рівень невизначеності, зумовленим війною.



«...Є підприємці, які з задоволенням створили б виробництво, є можливість. Але хто буде працювати? Де гроші брати, вкладати – а невідомо, що буде. Війна».

Матеріально-технічне забезпечення бізнесу

Підприємці зазначають, що їхнє обладнання здебільшого:

- дуже просте (касові апарати, мінімальний інвентар),
- зношене або потребує доопрацювання,
- відсутнє, якщо бізнес не передбачає виробничих процесів.

Одна з учасниць згадує літню терасу, яка «два роки розкачується», але так і не стала повноцінно облаштованою – через нестачу ресурсів.

Використання нових технологій та цифрових рішень

Підприємці ставляться до впровадження цифрових інструментів дуже стримано. Більшість вважають, що:

- цифровізація може призвести до скорочення робочих місць,
- в умовах війни головне – зберегти робочі місця та утримати людей у громаді, а не автоматизувати процеси,
- громада ще не готова до глибокої цифрової трансформації бізнесу.

Є відчуття, що цифрові інновації зараз «несвоєчасні» через воєнний стан, падіння попиту та загальне економічне виснаження населення.



«...В принципі, не розглядаємо це питання. Краще людям дати роботу, бо на сьогоднішній день треба, щоб зберегти район, треба зберегти ці кошти тут, внутрі нашого району. Тобто цифровізація – це скорочення робочих місць. Нічого доброго це не дасть. Ми до цього ще далеко не дійшли, ми, наша держава, в стадії війни. Тобто зараз треба зберегти нашу сторону, та, що вціліла, і я думаю, що треба дати людям можливість жити, існувати, щоб була робота».

Ринок збуту та клієнтська база

Стан ринку збуту різний:

- Підприємці з продуктових магазинів і флористики мають сталі, лояльні клієнтські бази.
- Ті, хто працює з послугами, зазначають, що попит суттєво впав.

Перспективні ніші для розвитку малого бізнесу та самозайнятості

Аналіз попиту та пропозиції на ринку послуг громади виявив дисбаланс, що відкриває можливості для розвитку мікропідприємництва.

Найбільш популярні напрямки бізнесу	Перспективні незайняті ніші
Кав'ярні	Ремонт взуття
Торгівля продуктами харчування	Ремонт та пошиття одягу (ательє)
Аптеки	Хімчистка
Ритуальні послуги	Інші побутові послуги
Б'юті-сфера (манікюр, масаж)	

Цей перелік свідчить про те, що в громаді існує незадоволений попит на базові побутові послуги, що може стати точкою зростання для малого бізнесу та самозайнятих осіб. Виявлені проблеми вимагають їх систематизації та розробки конкретних стратегічних рішень.

Серед потенційно цікавих та перспективних напрямів розвитку підприємницьких ініціатив, зазначених в ході фокус-групової дискусії з представниками ОМС (Baseline), у громаді може бути сфера перевезень, будівництво, лісове та сільське господарство, туризм, а також крафтове виробництво, зокрема складування, виготовлення сирників, ляльок-мотанок, виробів із бісеру та іншої подібної продукції. Оскільки на території громади розташовані стратегічні запаси корисних копалин (у тому числі унікальних видів глини і піску), однак їх промислове використання обмежене чинним законодавством. За таких умов залучення цих ресурсів до малого бізнесу й розвитку крафтових ініціатив може стати ефективним інструментом реалізації місцевого економічного потенціалу.

Підприємці вбачають потенціал у створенні робочих місць для жінок – зокрема у виробничих і ремісничих сферах (швейна справа, деревообробка, робота на пилорамах). Однак робочі місця у важкій фізичній праці часто не відповідають можливостям жінок або потребують покращених умов праці.

Основні виклики для ведення бізнесу

Місцеві підприємці стикаються з низкою системних проблем, які обмежують їхню здатність до розвитку та створення нових робочих місць:

- Зменшення кількості населення та невпинний відтік молоді призводять до скорочення клієнтської бази та зниження попиту і купівельної спроможності населення.
- Підприємства відчувають гостру нестачу працівників, особливо на посадах, що традиційно займали чоловіки.
- Підприємці позбавлені можливості отримувати консультацій, підтримки на місці.
- Недосконале законодавство щодо надання пільг та створення умов для працевлаштування ветеранів, родин загиблих та осіб з інвалідністю
- Приватний сектор не завжди має можливість підтримувати середню заробітну плату на рівні **20 000 грн** для бронювання працівників, що ставить бізнес у завідомо не вигідне становище в боротьбі за кадри.
- Недоступність фінансової підтримки для місцевого бізнесу – гранти отримати складно, їх розмір малий, а оформляти кредити і складно («починаєш брати – тобі витріпають нерви, а в результаті відмовляють»), і ризиковано через нестабільність економіки та військові загрози.

Потреби громади як можливості для бізнесу

Під час ФГД йшлося, і про те, яких послуг не вистачає у громаді, що дає підставу вважати ці напрямки перспективними для розвитку. Зокрема, є секції для дітей, які працюють приватно, однак це ускладнює доступ для частини дітей через фінансові обмеження. Хоча загалом набір гуртків виглядає різноманітним, учасники визнають, що ключові потреби залишаються не закритими: бракує сучасних напрямків танців, нових творчих секцій, а найбільшою втратою вважається відсутність басейну, який міг би стати багатофункціональним центром здоров'я.

Незадоволення творчих потреб молодших дітей

Хоча інтерес до творчості існує, він виявляється переважно у молодших школярів – наприклад, виготовлення етнічних прикрас чи дрібного рукоділля. Але це поодинокі випадки, які залежать від особистих вподобань і терпличості дітей. Водночас проблема з дозвіллям молоді залишається гострою: у вечірній час підліткам практично ніде проводити час, а доступних і цікавих активностей немає

Колишня педагогиня розповідає про обмеженість існуючих гуртків. Танцювальні студії та музична школа працюють, але їхня діяльність зосереджена переважно на традиційних напрямках, що не відповідає інтересам усіх дітей. Наприклад, дитині хотілося б займатися румбою, ча-ча-ча чи сучасними танцями, але таких пропозицій у громаді немає. Доступні секції з народних танців, гімнастики, музики, карате, однак вибір нерівномірний: деякі напрямки представлені лише приватно та коштують дорого. Потреба у різноманітності гурткової діяльності, включно із сучасними стилями танців, є гострою.

Брак простору та можливостей для підлітків

Одним із найбільших болючих питань громади є відсутність середовищ для підлітків. Увечері молодь буквально «не має куди дітися» і змушена проводити час біля магазинів, попри холод чи негоду. Співрозмовниця підкреслює потребу у створенні місць для культурного дозвілля – принаймні сучасного центру з адекватним графіком, можливістю проводити дискотеки або інші безпечні активності. Вона також говорить про важливість облаштованих публічних просторів: скверів, парків, алей, де підлітки могли б просто посидіти та поспілкуватися. Окремої уваги потребують курси чи заняття, спрямовані на розвиток інтересів у молоді, наприклад кулінарні гуртки, які б зацікавили дітей, що мають потяг до готування.

Брак спортивної інфраструктури та місць для дозвілля

Учасники обговорюють давню ідею будівництва басейну, яка так і не була реалізована: на місці ринку колись планували створити спортивний комплекс. Такий об'єкт, на їхню думку, був би

надзвичайно корисним не лише для дітей, але й для реабілітації військових та оздоровлення дорослого населення. Наголошується, що в громаді бракує простору для комплексного відновлення та активного відпочинку. Наявні фітнес-зали лише частково покривають попит, а інфраструктура для дозвілля є обмеженою. Також підкреслюється відсутність кінотеатру як ще одного важливого елемента культурного життя.

Відповіді осіб, які перебувають на обліку в центрі зайнятості Іванківської громади, свідчать про наявність певного потенціалу до розвитку самозайнятості, хоча й обмеженого значними бар'єрами, що потребують цільової підтримки. Три респонденти з числа безробітних, що стоять на обліку в ЦЗ, вважають реальним перетворення хобі на джерело доходу: двоє відповіли "Так", а одна особа – "Важко відповісти". Серед потенційних ніш, які можуть стати основою для самозайнятості, були названі в'язання та робота з дітьми, а також сімейні подорожі (хоча наразі це неможливо). Один респондент, раніше задіяний у сфері менеджменту, але який має інвалідність внаслідок війни, також бачить для себе можливості реалізації у бізнесі, зазначивши, що готовий на все, аби знайти «Хоч якусь роботу», а інвалідність він використовує для пояснення браку навичок.

2 опитаних сказали, що готові ви кооперуватися з іншими особами, які мають певні знання та вміння для спільної реалізації бізнес-ідей, а двоє інших наразі не можуть відповісти про участь у спільному бізнесі.

Основні чинники, які зупиняють респондентів Іванківської громади від започаткування власної справи, є типовими для початківців і зосереджені навколо ресурсів та навичок:

1. Фінансові та організаційні: Відсутність стартового капіталу та відсутність приміщення.

2. Психологічні та навичкові: Страх почати власну справу та недостатність навичок.

3. Обмеження часу: Відсутність часу через догляд та інші обов'язки також була названа як стримуючий фактор.

Щодо грантових програм, основні побоювання включають страх втратити гроші (побоювання відповідальності за кошти), а також невпевненість у власних навичках підготовки бізнес-плану

Димерська громада

Самозайнятість та створення власного бізнесу є важливим шляхом до економічної незалежності та створення нових робочих місць у громаді. Незважаючи на воєнні ризики та загальну нестабільність, мешканці громади виявляють інтерес до підприємництва та звертаються за консультаціями щодо відкриття власної справи.

Так, аналіз даних Опендатабот свідчить, що у 2025 році підприємницька активність у Димерській ТГ була зосереджена переважно у сферах торгівлі, операцій з нерухомістю та надання послуг. Найбільше нових юридичних осіб зареєстровано у секторі торгівлі, зокрема в роздрібній (у тому числі онлайн) та оптовій торгівлі – 4 суб'єкти, що вказує на орієнтацію бізнесу на споживчий попит і логістично зручне розташування громади поблизу Києва. Другою за значущістю є сфера операцій з нерухомим майном – управління та оренда (2 суб'єкти), що може свідчити про поступове пожвавлення ринку житлової й комерційної нерухомості та адаптацію до нових умов попиту. Також у громаді створено комунальний заклад, громадська та релігійна організація.

За свідченнями учасників ФГД, перспективними бізнесами та справами з високим потенціалом у громаді є ті, що поєднують низький поріг входу, швидку окупність і попит серед населення. Учасники активно обирають сфери, де можливий розвиток малого бізнесу та самозайнятості, а також реалізація власної справи з підтримкою консультантів. Серед найбільш популярних напрямів:

- Кав'ярні – бізнес із стабільним локальним попитом;
- Переробна промисловість – напрям, який отримує державні пакети підтримки і сприяє розширенню бізнесу;
- Салони краси та перукарні – послуги з високим рівнем повторюваності клієнтів;

- Ательє – побутові/виробничі/сервісні послуги для локального ринку
- Догляд за тваринами (грумінг) – нішеві (спеціалізовані) послуги, спрямовані на вузький сегмент ринку з конкретними потребами та характеристиками клієнтів;
- Теплиці – сільськогосподарський напрям із потенціалом розвитку, особливо в умовах локального виробництва та реалізації продукції.

Фокус-групові дискусії з представниками ОМС засвідчили наявність у громаді актуальних для мешканців потреб. Йдеться, зокрема, про інфраструктуру для розвитку дітей та молоді: гуртки з робототехніки та іноземних мов, сучасні спортивні об'єкти (зокрема басейн), дитячі ігрові кімнати, а також послуги кваліфікованих фахівців, таких як логопеди. Учасники дискусій наголошували на високому попиті на такі можливості, зазначаючи, що нині змушені возити дітей у сусідні міста. Ці потреби громади відкривають реальні можливості для ФОП та визначають перспективні напрями створення нових послуг:

- Освітні та розвиваючі гуртки для дітей – робототехніка, програмування, іноземні мови, творчі студії.
- Сучасні спортивні та рекреаційні об'єкти – басейни, спортзали, дитячі ігрові кімнати.
- Кваліфіковані послуги спеціалістів – логопеди, психологи, тренери та інші вузькопрофільні фахівці.
- Програми для молоді та дорослих – мовні клуби, освітні курси, культурні та творчі ініціативи.

Розвиток цих напрямів не лише задовольнить існуючі потреби громади, а й створить нові можливості для малого бізнесу та самозайнятості, сприятиме утриманню молоді на місцевості, підвищенню соціальної активності та загальної привабливості громади для проживання.

Незважаючи на активний пошук роботи за наймом, респондентка, яка перебуває на обліку в ЦЗ має виражений потенціал до самозайнятості. Вона готова розглянути участь у програмі мікрогрантів, хоча її знання про ці можливості поки що обмежені ("Щось чув (-ла), але не розбираюся").

Що стосується особистих інтересів, її хобі включають робити масаж, готувати їжу та пізнавати нові смаки. Вона вважає, що зможе перетворити ці хобі на джерело доходу за умови отримання необхідних знань і навичок. Також респондентка висловлює готовність кооперуватися з іншими особами для спільної реалізації бізнес-ідей.

Перехід до підприємництва стримується значними психологічними та навичковими бар'єрами. Для започаткування власної справи її найбільше лякає страх почати власну справу та незнання, як продавати чи де шукати клієнтів.

Щодо участі у грантових програмах, головні побоювання включають страх бюрократії, боязнь втратити гроші, а також невпевненість у власних навичках підготовки бізнес-плану та недостатність навичок ведення бізнесу

Підтримка бізнесу та самозайнятості

Важливим елементом загальної стратегії зайнятості, що дозволяє не лише реагувати на поточні виклики ринку, а й створювати нові можливості для економічного зростання громади, є комплексний підхід до підтримки підприємництва. Зокрема, через фінансову.

Серед доступних фінансових ресурсів для підтримки бізнесу варто виділити гранти на відкриття (розширення бізнесу), які надаються державою або донорами / представниками НУО. Така підтримка може бути орієнтована як на окремі вразливі категорії населення (жінок, молодь, ветеранів, осіб з інвалідністю, ВПО тощо), так і на всіх мешканців певних громад або регіонів. В поточному році з'являються все більше можливостей фінансової підтримки, що надається представниками великого бізнесу в Україні (Kernel, ПУМБ та ін.). У багатьох випадках фінансова допомога поєднується з навчальними програмами та менторською підтримкою для успішної реалізації бізнес-ідей.

З огляду на динаміку воєнних подій та масштаби руйнувань, значна частина ресурсів наразі спрямовується саме на прифронтові території. Попри це, жителі Іванківської та Димерської громад також мають доступ до можливостей отримання безповоротної фінансової підтримки для започаткування або розвитку власного бізнесу.

Серед доступних програм існують такі:

REDpreneur Women – проєкт орієнтований на підтримку бізнесу ветеранок. Вона передбачає три місяці онлайн-навчання з підприємництва, бізнес-планування та фінансового моделювання, менторську підтримку від досвідчених експертів, а також підготовку і захист бізнес-планів перед журі з можливістю отримати грант у розмірі **7000 євро** для запуску або розвитку справи. До участі запрошуються жінки-ветеранки віком від 18 років, які не перебувають на активній військовій службі. Для долучення необхідно заповнити анкету відбору, який триває до 18 грудня 2025 року.

Власна Справа – частина урядової програми «єРобота» та дієва підтримка мікро- та малого бізнесу. Програма пропонує гранти від приблизно **50 000 до 250 000 грн**, з можливістю отримати більшу суму за умови створення робочих місць, і окремі умови для молоді, ветеранів та креативного бізнесу. Вона корисна для тих, хто хоче започаткувати власну справу або розвинути наявний бізнес, а подача заявки передбачає підготовку бізнес-плану та оформлення через сайт або відповідні сервіси, такі як портал Дія чи центри зайнятості.

Грант для бізнесу у сфері освіти на відкриття дитсадка або центру розвитку дитини – фінансування підприємців, які прагнуть відкрити або розширити приватні заклади дошкільної освіти (ясла, дитячі садки, мінісадки, сімейні садки, центри розвитку дитини тощо). Можлива сума підтримки до **500 тис. грн до 1 млн. грн**. Також існує вимога до створення робочих місць (мінімально 2 або 4), яка залежить від суми наданого гранту.

Грант для жінок Київщини у сфері сільського господарства – програма надає жінкам знання та практичні навички у сфері сільського господарства та бізнес-управління, а також фінансову підтримку для започаткування або розвитку власної справи. Учасники програми отримують 240 годин навчання (офлайн на вихідних і онлайн у будні), щомісячну стипендію в розмірі **200 USD**, грант на **1 000 USD** для реалізації бізнес-ідей.

Свій Сад – програма для відкриття або розвитку власного садівництва, виноградарства, ягідництва. Фінансування проєкту здійснюватиметься на умовах співфінансування (не більше **70%** вартості проєкту висадки насаджень). Можлива сума підтримки до **400 тис. грн** за гектар.

Враховуючи низьку поінформованість жителів обраних громад щодо вже доступних державних і недержавних програм підтримки малого бізнесу, що виявлено під час Baseline-опитування, доцільно проводити додаткове інформування щодо наявних можливостей та запровадити менторський супровід щодо написання бізнес-планів та грантових заявок. Актуальні можливості щодо грантів можна знайти на державному порталі [Дія. Бізнес. Старт](#) та неурядових майданчиках [ГУРТ](#) та [Простір](#).

Іванківська громада

Хоча в державі гранти розглядаються як один з ключових інструментів для започаткування або розвитку бізнесу та навчання, практичний досвід Іванківської громади свідчить про низьку результативність цих програм. Загалом мікрогрант для започаткування або розвитку власного бізнесу отримали **27** жителів Іванківської громади. Варто зауважити, що три з чотирьох опитаних осіб Іванківської громади, які стоять на обліку в ЦЗ, висловили готовність розглянути можливість участі у програмі мікрогрантів, двоє з яких із позначкою "Можливо".

Роль фінансової підтримки у розвитку бізнесу в Іванківській громаді на основі проведених фокус-групових дискусій з підприємцями та представниками Центру зайнятості виявилася переважно проблематичною, відображаючи глибоку недовіру та розчарування підприємців у доступності та ефективності цих механізмів.

Підприємці стикаються зі складністю отримати грантову підтримку. Навіть при активній підтримці місцевих структур, кількість позитивних рішень залишається критично низькою.



«...Ми зі селищної ради допомагали 20 підприємцям нашої громади подати заявки на грант. Допомогали писати заявки. Ніхто з 20 не отримав гранту. Ніхто!».

Програми фінансування часто недоступні або працюють непрозоро. Це посилює недовіру до державних механізмів підтримки бізнесів. Одна з підприємниць поділилася особистим досвідом відмови, аргументація якої здалася їй необґрунтованою, що посилює сумніви щодо прозорості та справедливості процесу:



«...Я подавала заявку на грант. Мені відмовили два рази... Мені сказали, що в мене не дійсний паспорт... Тому не знаю, це чи тут питання до Приватбанку, чи до держави, не знаю».

Це свідчить про недопрацювання, які кидають тінь на всю систему підтримки.

Скептицизм щодо цільової підтримки. Серед підприємців існує підозра, що грантові кошти більше орієнтовані на великі, вже існуючі підприємства, а не на малий бізнес.



«...Може великі беруть підприємства. Можливо, де великі гроші. Де великі гроші, там і гранти. А маленькі що? Ну, маленькі – що з них візьмеш?».

Мала сума грантів. Іншим викликом є нестача стартового капіталу: на думку учасників, гранти у межах **40 тис. грн** не можуть реально підтримати створення нового бізнесу чи розширення чинного. Значні початкові інвестиції недоступні більшості через низькі доходи населення та відсутність кредитних інструментів, які б враховували умови воєнного часу. Навіть якщо гіпотетично грант вдається отримати, його розмір часто є занадто малим для реального впливу на розвиток бізнесу в умовах депресивного регіону та війни.



«...Ну от допустим. Люби Боже правду, як ви казали 1000 доларів. Ну з нуля який бізнес можна почати? Ну ніякий».

Грантова підтримка як інструмент «рефрешу» існуючого бізнесу. Представники Центру зайнятості заявляють про можливість отримання грантів на започаткування бізнесу. Втім, фактичні приклади свідчать, що фінансування отримують переважно вже діючі підприємства – для оновлення обладнання чи підтримки поточної діяльності.



«...Прямо щоб з нового створити, мабуть, не було. У нас, скоріш за все, – усе в підтримку. Тому що в нас там кав'ярня взяли, але вони чисто рефреш, як то скажуть – реформують певне обладнання і далі-далі працюють. Вони самостійно не найдуть. У нас там фітнес-тренер взяв, але знову ж таки він і до цього розвивався. А так складно мені сказати, щоб хтось взяв – і там пішло-пішло-пішло».

Таким чином, незважаючи на теоретичну роль грантів як інструменту підтримки, на практиці вони не справляються з функцією стимулювання підприємницької активності в громаді, оскільки зіштовхуються з бюрократичними перешкодами, недопрацюванням законодавчих та фінансових механізмів, а також недостатнім обсягом коштів для ефективного започаткування чи розвитку бізнесу. Центр зайнятості розглядає гранти як реальну, хоча й обмежену, можливість для підтримки та розвитку, то підприємці бачать грантові програми як недоступний, непрозорий та недостатній механізм фінансової допомоги, що не відповідає потребам громади.

В Іванківській громаді відсутні офіси «Дія.Бізнес», що могли б створити умови для коворкінгу, наставництва чи безпосереднього консультування. Хоча ЦЗ не надає прямих консультацій з фінансової грамотності, інвестування чи бізнес-планування, які були б корисні новим підприємцям, вони можуть порекомендувати зовнішні ресурси, такі як «Дія цифрова освіта» або Прометеус. Тож, представники Центру зайнятості запевняють, що їх робота зосереджена на початковій підтримці новостворених підприємців.

Під час ФГД йшлося, що представники Центру зайнятості бачать необхідність у неформальному супроводі, особливо для жінок-підприємниць, оскільки вони більш емоційні.



«...Ну, чоловіки більш схильні до ризику. Взяв – і роблю. А жінка – вона ж починає аналізувати, думати емоційно... І оцей супровід, щоб хтось конкретно (така партнерка) потрібен. Допомогати вчитись, опанувати, зробити, відкрити, підтримувати...».

Підприємницька спільнота висловлює готовність до менторства як до неформального обміну досвідом, але скептично ставляться до бажання молоді отримувати таку допомогу.



«...Ну, якщо наш досвід допоможе, то чого б ні? Чого б ні? Зараз молодь все знає, у всьому розбирається. То й не хочеш заважати. Іди, «гузі, набивай» – ліцензію зроби, звіти здай... Таке допомагає. Зараз молодь така талановита як я завжди кажу: і де ви такі розумне понабирались у нерозумних батьків?».

Димерська громада

У громаді існують ключові бар'єри, що стримують потенційних підприємців від активної участі у грантових програмах. Головними з них є нестабільна ситуація в країні, що ускладнює довгострокове планування, та психологічний бар'єр – страх невдачі, пов'язаний із відповідальністю та ризиками започаткування нової справи.

Для подолання цих перешкод центр зайнятості та партнерські проекти пропонують комплексні механізми підтримки, безпосередньо спрямовані на пом'якшення виявлених бар'єрів:

- 1. Психологічна підготовка:** Індивідуальні та групові сесії для подолання психологічного бар'єру, страху та невпевненості. Практикується з'єднання потенційних грантоотримувачів

з успішними підприємцями для обміну досвідом та менторства.

- 1. Консультаційна підтримка:** Фахівці допомагають у виборі бізнес-ідеї, проводять аналіз потенційних ризиків, а також переваг та недоліків обраного напрямку.
- 2. Допомога з бізнес-плануванням:** Надається повний супровід у складанні заявки та бюджету «від нуля» до моменту реалізації, що є основним інструментом для зниження ризиків в умовах нестабільної ситуації в країні.
- 3. Спеціалізовані програми:** Існують окремі грантові можливості для ветеранів та жінок, які часто включають попереднє профільне навчання для здобуття необхідних навичок.
- 4. Юридичний супровід:** Надаються консультації з правових питань, пов'язаних із реєстрацією та веденням бізнесу.

Варто зазначити, що в Димерській громаді відсутні офіси «Дія.Бізнес», які могли б створити умови для коворкінгу, наставництва чи безпосереднього консультування.

Ресурси для започаткування або розширення власного бізнесу отримали **18 жителів** Димерської громади.

Проте, нещодавно у Вишгородській філії Центру зайнятості відкрили офіс «Зроблено в Україні» (м. Вишгород, вул. Шолуденка, 6А, тел. 0800219719; +38(044)363-84-16 yishgorod@koblc.gov.ua). Співробітники Центру зайнятості пишаються цим, оскільки такий офіс не скрізь є в Київській області. Офіс надає можливість зацікавленим особам отримати безкоштовну консультацію, зокрема, щодо:

- Грантів та мікрогрантів,
- Навчання.

Відкриття офісу «Зроблено в Україні» є великим плюсом. Завдяки його появі, люди почали активніше ділитися інформацією та обмінюватися досвідом щодо отримання грантів і започаткування власної справи.



«...І плюс, ще у нас нещодавно відкрився офіс «Зроблено в Україні». Він не скрізь є в Київській області, але ми пишаємося тим, що в Вишгородській філії є офіс. Тому, якщо будуть зацікавлені люди, отримати консультацію безкоштовно. Те ж саме, про гранти, мікрогранти, навчання. Тобто, будь ласка, приходьте, проконсультуємо, надаємо цю інформацію».



«...Зараз воно вже хто спробував (мається на увазі започаткування власної справи за допомогою мікрогранту), вони діляться між собою. По-перше, ми надавали навіть ті «першачки», які в нас брали ці мікрогранти, ми їх зв'язували з тими людьми, які бажали взяти мікрогрант. Вони обмінювалися досвідом, зустрічались тут, прямо в нас на семінарах. І так воно пішло. А зараз, завдяки дійсно нашому офісу «Зроблено в Україні», це дає дуже великий плюс». – зазначають спеціалісти ЦЗ.



«...Ми навіть проводимо семінари, запрошуємо таких успішних як мікрогрантомікротримувачів. Щоб вони могли поділитися... Вживу послухати людину, яка вже відкрилася, бо почитати про це просто на тому самому сайті державної служби, це зовсім інше. І коли вона розкаже, як їй це пішло, як вона відкривалася, не потрібно боятися писати бізнес-план, не потрібно боятися робити перші кроки, як вона починала, з чого вона починала... На енергетичному рівні вони передають своє. І саме такі семінари, от я коли розповідаю про таких успішних грантоотримувачів, що вони до нас приходять і діляться досвідом, у мене запитують, а чому зараз? Я теж хочу послухати. Тому люди зацікавлені в тому, щоб інформацію отримати, якась підтримка. От так, як ви сказали, розповідали, що приходьте, звертайтеся, і ви будете і психологічну підтримку, і соціальну відчуєте. Оце людям зараз необхідно, тому що настільки зараз складно. Вони зневірні, тому от такі заходи будуть просто дуже популярні».

Таким чином, наявний простір «Зроблено в Україні» вже використовується як майданчик обміну досвідом між діючими і потенційними представниками малого і середнього бізнесу в громаді та може бути використаний в межах проекту за попереднім погодженням.

Як повідомляє КОЦЗ, протягом року 18 жителів Димерської громади отримали мікрогранти на створення або розвиток бізнесу.

Під час ФГД, фахівці Вишгородської філії КОЦЗ відзначали зростаючий інтерес жителів громад до відкриття власної справи та реалізації різноманітних бізнес-ідей, що свідчить про прагнення до самозайнятості та пошуку альтернативних шляхів економічної стабільності.



«...Звертається, не дивлячись на те, що йде війна. Але люди звертаються і є надія, і продовжують...Зараз у нас, наприклад, кав'ярні. Потім переробна промисловість у нас. Сьогодні також надійшов пакет, що на розвиток переробної промисловості, на розширення бізнесу. Салони, перукарні. Ательє, догляд за собачками відкривають, беруть на відкриття власної справи. Теплиці. Розширюють бізнес по теплицям».

Респондентка з Димерської громади з офіційним статусом безробітної, має високу мотивацію до самозайнятості, проте їй потрібна інтенсивна, багатоаспектна освітня та консультаційна підтримка для подолання значних прогалів у знаннях та психологічних бар'єрів. Розмова із нею свідчить, що для успішної реалізації підприємницького потенціалу вона потребує комплексного навчання майже в усіх сферах. Це включає професійні та технічні знання, як-от: основи бухгалтерського обліку (ФОП, податки), фінансове планування, маркетинг та просування товарів/послуг, а також цифрові навички та продажі в інтернеті.

Критичним є дефіцит підприємницьких навичок, таких як створення бізнес-плану, оцінка рентабельності бізнес-ідеї, управління ризиками та знання юридичних аспектів ведення справи. Також необхідне підвищення комунікаційних навичок, включаючи пошук клієнтів та ділове спілкування.

Таким чином, для успішної участі у грантових програмах та старту бізнесу є потреба:

- **Навчання:** Курси як в очному, так і в дистанційному форматі.
- **Консультаційна допомога:** Допомога з бізнес-планом, консультації про рентабельність бізнесу, індивідуальна підтримка ментора та приклад успішних кейсів із громади.
- **Фінансова та юридична підтримка:** Доступ до грантів і пільгових кредитів, а також юридична підтримка (реєстрація бізнесу, податкові консультації).
- **Мотиваційна підтримка:** Психологічна та мотиваційна підтримка для подолання страху та невпевненості.

Навчання та перекваліфікація

На сайті Державної служби зайнятості представлено безкоштовний «Інтенсив працевлаштування» від Prometheus – курс, що допомагає людям, які шукають роботу або планують зміну професії, швидко повернутися на ринок праці. Програма включає підтримку у створенні ефективного резюме та професійного профілю, підготовку до співбесід, розвиток soft-skills, формування стратегії пошуку роботи та кар'єрні консультації. Учасники отримують менторську підтримку, вебінари, поради з нетворкінгу та доступ до контактів роботодавців. Курс підходить для всіх, хто шукає першу роботу або зміну кар'єри, включно з внутрішньо переміщеними особами, ветеранами та людьми з інвалідністю.

За підтримки міжнародних донорів в Україні в 2025 році стартувала нова програма для роботодавців «Від навчання до працевлаштування», що передбачає професійне навчання та гарантоване працевлаштування кандидатів. Вказана можливість доступна і для представників бізнесу Іванківської та Димерської громад.

Програма реалізується Фондом розвитку підприємництва за фінансової підтримки Уряду Федеративної Республіки Німеччина через BMZ, Європейського Союзу, Естонського центру міжнародного розвитку (ESTDEV), а також у партнерстві з GIZ та Solidarity Fund PL (SFPL). Ініціатива впроваджується в межах проєкту Skills 4 Recovery.

Програма передбачає професійне навчання та перекваліфікацію кандидатів за ініціативою роботодавців, підвищення кваліфікації відповідно до потреб підприємств та забезпечення працевлаштування випускників після завершення навчання. Особлива увага приділяється жінкам, внутрішньо переміщеним особам та тим, хто втратив роботу або не має актуальної професії. Пріоритетними галузями є будівництво, транспорт і логістика, сільське господарство та сфера послуг. До участі запрошуються малі, середні та великі підприємства, які мають відкриті вакансії та готові брати участь у формуванні кадрів під свої потреби. Для долучення до Програми необхідно пройти опитування за QR-кодом або на сайті Фонду, вказати кількість та спеціалізацію працівників, яких готові працевлаштувати, та наявність кандидатів на навчання.

Експериментальний проєкт Державної служби зайнятості з навчання жінок за умовно «чоловічими» професіями дозволяє опанувати **31** спеціальність із високим попитом у роботодавців. За час реалізації проєкту навчання пройшли **945** жінок України, з яких **601** вже працевлаштована. Найпопулярнішими професіями залишаються верстатниця деревообробних верстатів (**33%**), операторка котельні (**19%**), трактористка (**18%**) та водій навантажувача (**9%**). Максимальний термін навчання складає 10 місяців, а його вартість покривається службою зайнятості, з можливістю часткової оплати роботодавцем або учасницею, якщо курс дорожчий. Попит на участь у проєкті зростає: на навчання надійшло **506** заяв від роботодавців із **978** вакансіями, а регіонально найбільшу активність демонструють Івано-Франківська, Житомирська та Дніпропетровська області. Програма забезпечує гарантію працевлаштування та передбачає зручну подачу заявок онлайн або через центри зайнятості

Також шведською неприбутковою організацією Beredkspalsyftet у партнерстві з Міністерством економіки України реалізується проєкт Reskilling Ukraine, орієнтований на перекваліфікацію жінок та ветеранів. Проєкт відкриває можливості для здобуття затребуваних на ринку праці спеціальностей. Для жінок передбачено навчання за професіями водійки вантажного автомобіля (категорія C), пасажирського автобуса (категорія D) та вантажівки з причепом (категорія CE), зварювальниці, водійки ADR (безпечні перевезення небезпечних вантажів), операторки екскаватора та навантажувача, а також адміністраторки будівельних проєктів. Для ветеранів доступні програми підготовки за спеціальностями монтажника сонячних електростанцій, кар'єрного консультанта для ветеранів, пекаря та з практичної радіоелектроніки – паяння й складання електронних пристроїв. Участь у проєкті є повністю безкоштовною для учасників, при цьому витрати на проживання та харчування під час проходження практичної частини навчання забезпечує Reskilling Ukraine.

Іванківська громада

Проблема навчання та перекваліфікації в Іванківській громаді є багатогранною і демонструє

суттєву різницю у сприйнятті між представниками Центру зайнятості та місцевими підприємцями. Представники ЦЗ розглядають навчання і перекваліфікацію як важливу функцію служби зайнятості та активно пропонують різноманітні програми як інструмент підтримки.

Перекваліфікація і навчання: ЦЗ має свої навчальні центри, де можливе «як формальне, так і неформальне» навчання. Вони направляють людей на зміну фаху або здобуття нової професії.



«...Був швачкою, пішов на бухгалтера, навчився».

Ваучерна система: Діє система ваучерів, яка дозволяє особі самостійно обирати навчальний заклад, який співпрацює з службою зайнятості для здобуття чи підвищення кваліфікації, або отримання іншої вищої освіти.

Конкретні популярні напрямки: Популярним серед клієнтів є навчання на кухарів, часто для підвищення кваліфікації працівників шкіл.

У відовіді КОЦЗ на запити в рамках дослідження йдеться, що для подолання структурної невідповідності на ринку праці та підвищення конкурентоспроможності шукачів роботи з початку 2025 року на професійне навчання було направлено **49 мешканців** Іванківської громади. Тематика освітніх програм є актуальною та відповідає сучасним вимогам:

- Психологічні аспекти професійної адаптації на робочому місці в умовах воєнного/післявоєнного стану.
- Сучасні цифрові інструменти для ефективної дистанційної роботи.
- Підготовка бізнес-плану для залучення мікрогранту на створення або розвиток власного бізнесу.
- Професійна взаємодія: сучасні принципи ділової комунікації.
- Організація трудових відносин в умовах воєнного стану.
- Ділове українське мовлення та редагування службових документів.

Аналіз цих програм свідчить про стратегічну орієнтацію на розвиток цифрових навичок, підприємницького потенціалу та психологічної стійкості. Особливо варто відзначити програму з підготовки бізнес-планів, яка є прямою відповіддю на потребу в стимулюванні самозайнятості та слугує практичним інструментом для майбутніх отримувачів мікрогрантів.

Підприємці ж наголошують на фінансово-законодавчих перешкодах, які держава створює для бізнесу та самих громадян та висловлюють глибокий скептицизм щодо навчання та підготовки кадрів. Учасник ФГД, який надає послуги перевезень говорить про бар'єри для здобуття кваліфікації водіїв. Підприємець зазначає, що «люди просто що фінансово не зможуть оплатити навчання», а здача екзаменів можлива лише в обмеженій кількості сервісних центрів, що є логістичним бар'єром для мешканців Іванкова.



«...Як можна навчати, якщо держава обрізала? Держава створила незручності для області. В трьох сервісних центрах є здача екзаменів. Тобто Святошино або, скажімо, Біла Церква. Навіть в Вишгороді ніхто не здається. Теорію дозволили. А водіння здавати або в Києві, або в Білій Церкві, або Святошино. Треба їхати туди, записуватися».

Підприємці демонструють готовність вкладати ресурси у навчання працівників, однак за умови довгострокової зайнятості після завершення навчання.



«...Якщо ми оплачуємо, то вам треба років три-чотири на відпрацювання. Ми то готові. Люди не йдуть на це».

У виробничих сферах (наприклад, деревообробка) де дефіцит спеціалістів має критичний характер, готовність роботодавців інвестувати в навчання.



«... Пилорама у мене була, то там не вистачало пилорамщиків, столярів-верстатників. То якби я зараз працювала, я так думаю, у кого теж пилорами є, вони б зараз за спеціаліста сто процентів заплатили, щоб він навчився і розголівкувати займався».

Тоді як малий бізнес, зокрема, у сфері торгівлі, стикається з невідповідністю між рівнем кваліфікації працівника та фінансовими можливостями роботодавця. Для невеликих магазинів інвестиції в навчання не мають економічного сенсу, оскільки підвищена кваліфікація працівника автоматично передбачає рівень оплати праці, який бізнес фізично не може забезпечити. У результаті підприємці свідомо утримуються від навчання персоналу.



«... У мене маленький магазин. Інвестувати в навчання кого? В продавців? Якщо людина буде наскільки кваліфікована, то я не зможу потягнути заплатити їй. Фізично. Тому по об'ємах мого бізнесу спеціаліст не буде відповідати займаній посаді».

Варто зауважити, що представники Центру зайнятості говорили про необхідність цифрової грамотності. Вони вказують на критичний дефіцит базових навичок роботи з ПК та стандартними офісними програмами (MS Office). Парадоксально, але ця проблема є актуальною не лише для старшого покоління, а й для молоді, яка, хоч і проводить багато часу в інтернеті з телефонів, не володіє необхідними для роботи програмами, що дивує.



«...Юристка, дівчинка, була в нас. На вакансію секретаря її направили. А вона комп'ютера не знає. Ми були в шоці чесно».

Як підприємці, так і представники Центру зайнятості говорять про відсутність у людей бажання навчатися.



«...Не дуже люди хочуть і навчатися. З бажанням важко. Легше, можливо, і не вчитися».

Втім, якщо навчання і розглядається, то онлайн-формат є найбільш комфортним для всіх. Однак він не підходить для робітничих професій, де потрібна практика.



«...Теорію можна онлайн вивчити. Було б бажання, людина тоді буде вчити все. Але якщо пилорама, то офлайн. Людей, щоб на виробництві працювали, робочі професії здобувать онлайн? Ну ні!».

Програми для безробітних, як свідчать результати опитування осіб, що стоять на обліку ЦЗ, мають бути спрямовані як на підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, так і на підтримку підприємців-початківців. Зокрема, виявлено запити на:

Професійні та підприємницькі навички

- Фінансове планування та основи бухгалтерського обліку.
- Маркетинг, просування та продажі в інтернеті.
- Розробка бізнес-плану та оцінка рентабельності ідеї.
- Розробка продукту / послуги та формування ціни
- Управління ризиками
- Юридичні аспекти відкриття та ведення власної справи.

Комунікаційні навички

- Ділове спілкування та ведення переговорів.
- Пошук клієнтів та робота з ними.
- Самопрезентація та підготовка резюме.

Існує запит на отримання практичних навичок у сферах торгівлі та на виробництві, що свідчить про готовність до перекваліфікації. Водночас, запит на перекваліфікацію не є універсальним. Один з респондентів, особа з інвалідністю внаслідок війни, різко відкинув запропоновані варіанти, що вказує на те, що стандартні програми перенавчання можуть бути нерелевантними або навіть образливими для певних вразливих груп без попередньої психологічної та адаптаційної роботи.

Усі респонденти Іванківської громади, з числа безробітних, задекларували готовність отримати фінансову підтримку, зокрема у форматі грантів, пільгових кредитів, а також доступу до інвесторів і партнерських програм. Поряд із фінансуванням, консультативна підтримка визначається як критично важлива: троє з чотирьох респондентів висловили готовність отримати супровід наставника або консультанта, а також допомогу з розробкою бізнес-плану. Водночас один респондент, який шукає роботу у соціальній сфері, окремо наголосив на потребі у психологічній та мотиваційній підтримці.

Запит на навчальні формати:

Два респонденти (один з яких раніше працював диспетчером, інший – військовий з інвалідністю) готові проходити онлайн-курси із залученням викладачів у визначений час.

Респондент, який має досвід роботи диспетчером, додатково вказав на потребу у психологічній та мотиваційній підтримці.

Водночас військовий з інвалідністю, який задекларував зацікавленість у грантовій підтримці, не надав деталізованої інформації щодо інших бажаних форм підтримки, на відміну від решти респондентів.

Респондентка віком 50-59 років та з досвідом роботи у сфері культури зазначила потребу виключно в дистанційних курсах у форматі записаних навчальних матеріалів з можливістю доступу у зручний час. Також вона є єдиною, хто наразі не визначився зі сферою подальшого працевлаштування, тоді як усі молодші респонденти, навіть за умов тривалого безробіття та знижених очікувань, демонструють більш чітку орієнтацію щодо бажаної або прийнятної сфери зайнятості. Попри формальну готовність розглянути участь у програмі мікрогрантів, вона водночас чітко зазначає відсутність внутрішньої готовності до підприємницької діяльності, не розглядаючи бізнес як сферу можливої самореалізації. Загалом це підтверджує думку працівників ЦЗ про те, що з віком люди менше проявляють бажання вчитися та проявляти себе.

Таким чином, людський капітал громади стикається з комплексом проблем, що вимагає не лише створення робочих місць, але й інвестицій у розвиток навичок та подолання

мотиваційних бар'єрів.

Димерська громада

За офіційними даними Центру зайнятості, з початку 2025 року **13 жителів** громади було направлено на професійне навчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці. Навчання проводилося за наступними напрямками:

Навчальні програми та курси	Професії
Сучасні цифрові навички та офісні інструменти	Діловод
Менеджер із збуту	Електрогазозварник
Адміністратор	Економіст із збуту
Бухгалтерський облік	Адміністратор
Використання ПЗ CRM, штучного інтелекту та хмарних технологій	Кухар
Курс MS Office (Word, Excel, PowerPoint)	Бухгалтер
Excel Basic, Excel Professional	Оператор устаткування з перероблення деревини
	Продавець-консультант
	Кухар



Джерело: Державна служба зайнятості

Згідно з результатами опитування ДСЗ, **63,6%** роботодавців Вишгородського району висловили готовність працевлаштовувати жінок на посади та професії, які традиційно вважаються чоловічими.

Фахівці Вишгородської філії КОЦЗ наголошують на необхідності впровадження програм перекваліфікації для демобілізованих військових, які проходять адаптацію до цивільного життя та потребують підтримки у здобутті нових професійних навичок.



«...Дуже потрібно для чоловіків, які прийшли після війни. У них стан здоров'я набагато погіршився. І вони, наприклад, такі професії потребують віддалені, щоб на комп'ютері працювати якимось оператором набору даних або логіст. Працювати з комп'ютером, а також водії різних категорій. Якщо, наприклад, була категорія «Б», то вони хочуть відкрити це, там далі Е. Є ще категорії водія, які на спеціальні машини, тобто погрузчики, перевезення воєнної техніки. Це треба спеціальна така категорія. Тому водії, дуже є на це попит».

Фахівці також звертають увагу на значні черги охочих пройти перекваліфікацію для здобуття професії водія, що свідчить про високий попит на цей напрям. Тому важливим є розширення можливостей для такого навчання та збільшення кількості доступних навчальних місць.



«...Після війни здоров'я зовсім... Ну, після поранення, контузії. Поранення, так, важко вони не можуть піднімати. І хотів уже просто піти водієм, тут була черга. Йому треба було багато чекати, а в цей час сім'я чекала від батька якоїсь заробітної плати, доходу. Тому хочеться, щоб цього було більше. Оце таке побажання водії, це обов'язково. Так, саме звертати на категорію осіб, військовослужбовців, які тільки звільнилися з військової служби. Саме для такої категорії осіб потрібна підтримка».

Також здійснюється перекваліфікація на саперів, спрямована на підвищення безпеки територій громади та набуття учасниками програми професійних навичок.

Вагомою структурою для здобуття нових навичок та професій є **Катюжанський професійний коледж**. Відсутність сучасного обладнання, що відповідає технологічним умовам підприємств і вимогам практичної діяльності, залишається однією з ключових перепон для підготовки конкурентоспроможних кадрів та їх подальшого працевлаштування.



«...Обладнання сучасне, так, щоб обладнання у закладі освіти повинно відповідати обладнанню, яке є на підприємствах. Тому що навчання треба здійснювати на тому обладнанні, на якому учень, вийшовши по завершенні навчання, зміг працювати на підприємстві. І це має дуже велике значення».

Під час ФГД з представниками Катюжанського професійного коледжу, що знаходиться на території Димерської громади, було виявлено, що попитом користується як здобуття професії або перекваліфікація, так і підвищення кваліфікації в межах уже набутої спеціальності. Для підвищення кваліфікації працівників до навчального закладу звертаються як державні/комунальні підприємства (школи, дитячі садочки та ін), так і представники місцевого бізнесу (Family Garden, МХП, Агрохолдинг МС та ін.). Найпопулярнішими спеціальностями для підвищення кваліфікації є кухар, тракторист і водій. Поглиблення професійних знань переважно здійснюється за направленням роботодавця та лише в окремих випадках – за спрямуванням Центру зайнятості (по ваучеру).



«...Так, було у нас декілька людей, які по ваучеру навчалися. Буває, дуже рідко направляють до нас, в залежності від якої професії. Найбільше – це трактористи, кухарі. І на навчання, і перекваліфікації, і підвищення. Ну і ще й водії».

Протягом останніх двох років серед абітурієнтів найбільший попит мають програми здобуття професії тракториста, адміністратора та оператора з обробки інформації. Наразі навчання здійснюється як на платній, так і на безоплатній основі за такими напрямками: тракторист-машиніст с/г виробництва (категорій А1, А2, В1, В2, В3, С, Е1, Е2, D1, D2, G1, G2), машиніст крана автомобільного, кухар, кондитер, офіціант, слюсар з ремонту КТЗ та с/г машин, оператор з обробки інформації та програмного забезпечення, адміністратор, водій, інструктор з індивідуального навчання водінню, лісник, єгер, флорист, озеленювач, маляр та ін. Згідно з відкритими даними, розміщеними на сайті навчального закладу, навчання проводиться не за всіма доступними напрямками, що може свідчити про потребу їх перегляду та актуалізації. У найближчій перспективі навчальний заклад планує розширити перелік доступних для опанування спеціальностей, які в повній мірі відповідатимуть потребам громади та викликам сьогодення (відбудови).



«...Зараз така ситуація в державі, що потрібно здобувати нові професії, перекваліфікуватись. Тому що на сьогоднішній день будівельна галузь дуже широка, транспорт, логістика дуже широко в попиті. І я вам навіть більше скажу, наш заклад націлений на те, щоб отримати ліцензію на нові професії, які будуть пов'язані з електрикою, з будівельною галуззю, із використанням сонячних батарей на сучасний день, це теж актуальне питання. Тому в нас є в планах ліцензуватися, це моя безпосередня задача, отримати ліцензію на нові професії, які на сьогоднішній день мають найбільший попит у розбудові держави».

Однією з ключових умов повноцінної реалізації потенціалу навчального закладу є модернізація наявного обладнання та оновлення навчальних курсів.



«...Оновлення потребує, це в першу чергу, тракторист і слюсар з ремонту колісних транспортних засобів. Тому що на сьогоднішній день робота з ручним інструментом – це вже вчорашній день, хоча це у стандартах прописано. Сьогодні треба більше уваги приділяти електрикованими інструментами і, відповідно, специфіка роботи теж зміниться. Зараз молотком і зубилом ніхто не працює як слюсар, працюють електрикованими інструментами. І обладнання, звичайно, теж потребуємо сучасного».

Одним з ключових бар'єрів здобуття освіти та перекваліфікації залишається економічний фактор (навчання на платній основі не всі категорії населення можуть собі дозволити).



«...Це можуть бути звичайні речі (які заважають людям вступати або проходити навчання), наприклад, плата за навчання. Якщо говорити, наприклад, за тракториста чи водія, то дуже великий попит у нас в водій категорії, це і плата за пальне, за паливно мастильні матеріали. На сьогоднішній день це дуже дорого, і воно впливає на оплату навчання».



«...В цьому році в нас було на регіональне, тобто безкоштовне навчання категорія «А1» трактористів Ми 14 осіб набрали на перше вересня. На сьогоднішній день нам відмовили в регіональному замовленні, тобто 14 особам запропонували перейти на платну основу, так як регіональне нам не запропонували. І попросили внести зміни в регіональному замовленні і цих людей перевести. Тобто з 14 погодилося тільки декілька осіб. Решта документи забирають».

Однією з ключових проблем навчального закладу залишається кадрове забезпечення навчального закладу. Наразі спостерігається дефіцит як викладацького, так і допоміжного персоналу. Актуальними залишаються вакансії методиста, майстрів виробничого навчання відділень механізації та транспорту, кулінарії та сервісу, практичного психолога, соціального педагога, а також двірника і бібліотекаря.

Потреби у навчанні та можливості професійного розвитку

Професійне навчання та перекваліфікація є ключовими інструментами для адаптації робочої сили до динамічних вимог ринку праці у громаді. Вони дозволяють подолати розрив між наявними навичками кандидатів та потребами роботодавців, підвищуючи шанси на успішне працевлаштування.

Аналіз показує, що на повну перекваліфікацію погоджується відносно невелика частка шукачів роботи – лише **10-20%**. Більш популярним варіантом є підвищення кваліфікації в межах існуючої професії. При цьому жінки демонструють більшу готовність до перенавчання, ніж чоловіки.

На основі запитів від шукачів роботи та аналізу ринку можна сформулювати пріоритетні напрямки для навчальних програм.

Таблиця 2: Пріоритетні напрямки для навчальних програм

Цільова група	Необхідні курси та навички	Обґрунтування потреби
Ветерани та особи з інвалідністю	Робота на комп'ютері (оператор набору даних, логіст); Підвищення/отримання водійських категорій (С, на спецтехніку, навантажувачі)	Неможливість виконувати важку фізичну роботу через поранення, потреба у «сидячій» роботі.
Жінки	Бухгалтерський облік (нові програми); Адміністрування та діловодство; Кухар, кондитер	Високий попит на ринку, бажання розвивати власну справу (салони, ательє).
Чоловіки	Тракторист; Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів; Водій	Стабільно високий попит від агропідприємств та логістичних компаній.
Загальна потреба	Оновлення цифрових навичок	Перехід багатьох робочих процесів в онлайн-формат.

Водночас освітні заклади, на прикладі Катюжанського професійного ліцею, стикаються з серйозними викликами, що обмежують їхню здатність надавати сучасну та якісну освіту.

- **Застаріла матеріально-технічна база:** Наявне обладнання не відповідає сучасному, яке використовується на підприємствах. Існує гостра потреба в сучасних тракторах, вантажних автомобілях, інструментах та комп'ютерах. Ситуація значно ускладнена втратою техніки під час окупації.
- **Кадровий дефіцит:** Низька заробітна плата призводить до великої кількості вакансій для викладачів та майстрів виробничого навчання, що особливо гостро відчувається у сільській місцевості.
- **Брак фінансування та підтримки від громади:** Оскільки ліцей має статус державного, а не комунального закладу, він не може розраховувати на співфінансування з бюджету громади для створення навчально-практичних центрів та модернізації інфраструктури (наприклад, автодрому), що створює інвестиційну залежність від донорських програм та міністерства.

Безробітна особа з Димерської громади демонструє надзвичайно широкий спектр потреб у навчанні та підвищенні кваліфікації для успішного працевлаштування або започаткування власної справи. Її відповіді свідчать про те, що для реалізації її потенціалу потрібен комплексний освітній план, який охоплює фінансову, підприємницьку та цифрову грамотність. Це вказує на потребу не фрагментарного, а структурованого навчання, орієнтованого на практичне застосування знань.

Дефіцит професійних та технічних навичок:

Професійні та технічні:

- Фінансово-економічні компетенції (бухгалтерський облік ФОП, податки, звітність, фінансове планування та ведення бюджету)
- Планування, організація, контроль
- Маркетинг та просування товарів/послуг, онлайн-продажі
- Цифрові інструменти (робота з Google Workspace, CRM, базові IT-інструменти)
- Робота у сфері торгівлі (каси, товарооблік, клієнтський сервіс)

Підприємницькі навички:

- Створення бізнес-плану
- Оцінка рентабельності бізнес-ідеї
- Юридичні аспекти відкриття та ведення власної справи,
- Розробка продукту / послуги та формування ціни
- Управління ризиками

Комунікаційні навички:

- Ділове спілкування
- Проведення переговорів
- Пошук клієнтів та робота з ними
- Самопрезентація та підготовка резюме

Водночас жінка готова отримати повний пакет підтримки, що передбачає навчання як в очному форматі з заняттями в класі чи аудиторії, так і у дистанційному форматі через записані курси. Вона потребує супроводу наставника або консультанта та допомоги у підготовці бізнес-плану. Щодо юридичної підтримки, респондентка запитує допомогу з реєстрацією бізнесу, оформленням договорів, податковими консультаціями, а також доступ до бізнес-спільнот і професійних мереж контактів. Фінансова підтримка включає гранти, пільгові кредити та доступ до інвесторів і партнерських програм, подібно до потреб респондентів Іванківської громади. Крім того, респондентка вважає необхідною психологічну та мотиваційну підтримку, зокрема коучинг для розвитку впевненості та участь у групах підтримки для підприємців.

Тож відповідь демонструє наявність осіб з числа безробітних, які виявляють високий рівень усвідомлення власних потреб та підтверджує доцільність комплексних програм підтримки, що поєднують навчання, практику і консультаційний супровід.

Соціальна сфера

Іванківська громада

За підтримки Міністерства цифрової трансформації України, ПРООН, ЄС та Уряду Канади 15 червня 2023 року в Іванківській територіальній громаді було відкрито новий сучасний модульний ЦНАП. Це стало критично важливим, адже приміщення, де раніше працював ЦНАП, було повністю знищене внаслідок ракетного удару на початку повномасштабного вторгнення. У липні того ж року, за сприяння шведсько-українського проєкту PROSTO «Підтримка доступності послуг в Україні», ЦНАП Іванківської селищної ради отримав автомобіль і комплект обладнання для запуску «мобільного ЦНАПу», що дозволяє забезпечити доступ до адміністративних послуг навіть у найвіддаленіших населених пунктах громади.

Щодо надання правової допомоги, то відомо про можливість отримання безоплатної правової допомоги для дітей та молоді в рамках проєкту «Діймо». Запитувачі правової допомоги можуть отримати консультації щодо своїх прав та механізмів їх захисту, підтримку в підготовці необхідних документів, супровід у взаємодії з державними установами, а також фахову допомогу у вирішенні складних життєвих ситуацій.

На території Іванківської громади місцева ГО «Молодь Іванківщини» у партнерстві з Міжнародною організацією з міграції (МОМ) за підтримки Міністерства економічної співпраці та розвитку Німеччини Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) через Німецький банк розвитку KfW, за участі ГО «Моє місто» реалізує проєкт зі створення інклюзивного спортивного комплексу, який забезпечить безбар'єрний доступ до занять спортом для всіх жителів громади. Створення доступного простору для занять спортом є важливим, оскільки забезпечує рівні можливості для всіх жителів громади, незалежно від їхніх фізичних чи сенсорних особливостей. Такий майданчик сприяє соціалізації, формує культуру взаємоповаги та підтримує розвиток емпатії серед мешканців. Він допомагає людям з інвалідністю, у тому числі дітям, долати ізоляцію, а їхнім родинам – відчувати підтримку й включеність у життя громади. Крім того, поява доступного спортивного простору підвищує привабливість громади та відповідає сучасним європейським стандартам інклюзії.

Збір коштів на реалізацію ініціативи проходить у форматі краудфандингу. Бюджет проєкту **216 380 грн**. На грудень 2025 року зібрано **1%** від запланованої суми.

Варто зазначити, що цікавою можливістю в реалізації ініціатив проєкту є партнерство з ГО «Моє місто». Засновник ГО Артем Бородатюк є учасником Стратегічної Ради в Diia.City United та створив навчальний онлайн-курс «Для підприємців». Вказана програма навчання охоплює різноманітні питання: як знайти та валідувати ідею; як наймати, мотивувати команду та будувати культуру; як ставити цілі та формувати звітність; планування, масштабування та ін. Разом з тим, ГО «Моє місто» здійснює свою діяльність в 4 основних напрямках, які є дотичними до активностей проєкту: навчальні можливості для НУО, онлайн-платформа для краудфандингу, співпраця з українським бізнесом та міжнародними донорами для підтримки громад та локальних ініціатив, підтримка проєктів із різних суспільно важливих сфер: психологічне відновлення, культура, освіта, екологія.

Варто зазначити, що Димерська та Іванківська громади мають широку мережу бібліотечних і навчальних закладів, що можуть бути майданчиками для проведення різноманітних заходів.

Також в Іванківській громаді триває впровадження проєкту «Відновлення та посилення спроможностей громад (HREF)», який реалізується громадською організацією Фундація соціальних інновацій «З країни в Україну» за підтримки Міжнародної організації з міграції (МОМ) та фінансування Міністерства економічної співпраці та розвитку Німеччини (BMZ) через Німецький банк розвитку KfW.

Під час проведення фокус-групової дискусії, декілька учасників підкреслили, що підприємництво в громаді сьогодні – це не лише про отримання доходу, а й про соціальну роль бізнесу в громаді:

- утримання робочих місць,
- підтримка місцевого населення,
- збереження економічного життя громади,
- збереження людей у громаді, щоб вони не виїжджали.

Тому навіть ті, хто не має можливості розвиватися, намагаються «тримати бізнес на плаву», розуміючи його важливість для локальної економічної екосистеми.

Загалом за результатами ФГД, можна стверджувати, що соціальна сфера громади перебуває під значним навантаженням у зв'язку зі зростанням кількості вразливих груп населення: військовослужбовців, сімей загиблих і зниклих безвісти, ветеранів, внутрішньо переміщених осіб, людей з інвалідністю. Представники цих категорій інтегровані в життя громади, однак, за словами учасників, держава не доводить до кінця механізми соціальної підтримки, що ускладнює їхню повноцінну реалізацію на місцевому рівні.

Підприємці стикаються з суспільним очікуванням щодо працевлаштування представників вразливих груп, водночас не отримуючи необхідних інструментів підтримки ані від місцевої влади, ані від держави. Чинне законодавство містить низку пільг і вимог, проте не передбачає дієвих практичних механізмів – зокрема компенсацій, програм супроводу чи реабілітації. У результаті бізнеси не готові системно брати на роботу людей, які потребують адаптованих умов праці або додаткової підтримки, оскільки не можуть забезпечити це власними ресурсами.

Соціальна інфраструктура громади також характеризується суттєвими прогалинами. Учасники дослідження наголошують на відсутності доступних механізмів реабілітації для ветеранів та осіб з інвалідністю, а також на складності подолання бюрократичних бар'єрів під час отримання соціальної допомоги чи оформлення необхідних документів.

Особливо гострою залишається проблема транспорту та мобільності. Відсутність адаптованого транспорту, недоступні або повністю відсутні зупинки, незадовільний стан доріг роблять громаду малопридатною для самостійного пересування людей з інвалідністю, а також сімей із дітьми.

Загалом соціальна сфера громади потребує комплексного підходу, що поєднує посилення державних гарантій, поліпшення доступу до соціальних послуг і ефективну координацію між органами влади, громадськими організаціями та бізнесом. Соціальна інклюзія та створення рівних можливостей для всіх членів громади є не лише питанням соціальної справедливості, а й важливою передумовою сталого економічного розвитку.

Працевлаштування осіб з інвалідністю

Питання працевлаштування осіб з інвалідністю в Іванківській громаді залишається вкрай складним через поєднання фізичних, інфраструктурних та організаційних бар'єрів на місцях. Представники Центру зайнятості та підприємці одноставно визнають потребу цієї категорії населення в додатковій підтримці, однак на практиці доступні інструменти не дозволяють забезпечити системні рішення.

Учасниці фокус-групового дослідження навели приклад дівчини, якій «не змогли знайти роботу», попри активні пошуки через спеціалізовані сайти та підприємства для незрячих, де «жоден телефон не відповідає». Хоча на великих платформах з працевлаштування (зокрема work.ua) існують окремі рубрики для осіб з інвалідністю, вони, за словами учасників, є «дуже, дуже узагальненими», що значно ускладнює пошук відповідних вакансій. Додатковою проблемою залишається недостатня адаптація цифрових інструментів: літні люди часто мають низький рівень цифрової грамотності, а неадаптовані онлайн-ресурси можуть бути складними у використанні або навіть небезпечними.

Суттєвим бар'єром для роботодавців залишається фінансове та організаційне навантаження, пов'язане з працевлаштуванням осіб з інвалідністю та ветеранів. За словами підприємців, без зовнішньої підтримки бізнес не здатен самостійно забезпечити адаптовані умови праці, супровід чи реабілітаційні заходи.

Реінтеграція ветеранів

Це надзвичайно чутлива та важлива тема, яка потребує системного підходу. Аналіз виявив, що проблема полягає не стільки у формальних процедурах, скільки у глибокому розриві між досвідом ветеранів та їх сприйняттям у цивільному суспільстві.

- **Психологічна реабілітація:** На думку підприємців та представників громадських організацій, якісна та своєчасна психологічна реабілітація є першочерговою умовою для успішної інтеграції ветеранів у цивільне життя та на ринок праці.
- **Брак розуміння та знецінення:** Ветерани стикаються не просто з нерозумінням, а з відчуттям, що їхній досвід та жертву «знецінюють».
- **Потреба в програмах толерантності:** Існує гостра необхідність у проведенні системної інформаційної роботи та навчальних програм, особливо в школах та державних установах, для формування емпатії, правильного ставлення до ветеранів та навчання навичкам коректної комунікації з ними.

Під час фокус-групової дискусії респонденти з числа представників малого бізнесу, відзначили позитивний приклад державної підтримки у сфері працевлаштування ветеранів та осіб з інвалідністю– ініціативу щодо створення дистанційних робочих місць із чітко визначеним пріоритетом для вразливих категорій. Йдеться про вакансію, у якій було прямо зазначено, що на неї не розглядаються кандидати без відповідного статусу, натомість перевага надається військовим, учасникам АТО та людям з інвалідністю. Такий підхід респонденти сприйняли як реальну, а не формальну інклюзивну практику, оскільки дистанційний формат роботи дозволяє мінімізувати фізичні та інфраструктурні бар'єри і створює більш комфортні умови праці. Водночас учасники ФГД наголошували, що подібні кейси мають поодинокий характер і сприймаються радше як виняток, ніж як системне рішення, що свідчить про обмежений масштаб фактично доступних державних інструментів підтримки працевлаштування для цих груп.

Гендерні стереотипи

В Іванківській громаді глибоко вкорінені уявлення про «чоловічі» та «жіночі» професії та ролі, що може створювати значні бар'єри для їхньої повноцінної економічної участі та кар'єрного зростання. Війна та мобілізація лише посилили ці традиційні ролі, перекладаючи більшу частину відповідальності за домогосподарство та догляд за дітьми на жінок, які через це «залишаються з дітьми і на домогосподарстві». Вони часто опиняються «на утриманні чоловіків» і «вже обмежені», не маючи змоги піти на роботу, особливо через відсутність доїзду або графік роботи, що не узгоджується з потребами родини.

Стереотипи у сфері зайнятості та фізичної праці. На ринку праці явно простежується упередження щодо ролей, які вимагають фізичної витривалості. Представники Центру зайнятості визнають, що «чоловік, як тестостеронофабрика, він більше важкої роботи зробить, ніж жінка». Це обмежує жінок у певних вакансіях, наприклад, там, де керівник магазину мусить «розгружати ці важкі товари». Особливо це стосується традиційно «чоловічих» професій, таких як водій, де роботодавці, особливо старшого віку, наполягають: «якщо це водій, то він водій має бути. А не водійка».

Стереотипи щодо фізичних можливостей жінок мають і зворотний бік. Підприємці висловлюють занепокоєння тим, що через брак кадрів жінки змушені виконувати важку фізичну роботу, як-от натягування «тих досок на 20 000 грн» на лісопильні. Підприємець підкреслює, що це шкідливо для здоров'я жінок і їхньої репродуктивної функції: «Ім треба ще народжувати. Оттуда грижа, туди спина зовсім інша».

Дискримінація за сімейним статусом та психологічні бар'єри. Жінки стикаються з прямою дискримінацією з боку роботодавців, яка проявляється у так званій «біговій доріжці».



«...Жінок уникають брати на роботу, побоюючись декрету («скоро в декрет піде, не буду брати») або частих лікарняних через дітей («народила, буде на лікарняні ходити, не буду брати»). В чому проблема жінок, мабуть, всі знають ці приколи: скільки вам років, чи ви народжували, чи ви будете народжуватися, чи не народили... А якщо не народжувала – скоро в декрет піде, не буду брати. Якщо народила – буде на лікарняні ходити – Не буду брати. У жінки кар'єра – це дорожка бігова, а у чоловіка вона така рівнесенька».

У сфері підприємництва жінки здебільшого концентруються у «б'юті-сфера і магазини». Також існує гендерний стереотип щодо схильності до ризику: чоловіки «більш схильні до ризику», тоді як жінка починає «аналізувати», що може пояснювати їхню меншу присутність у більш ризикованих бізнес-напрямах.

Таким чином, гендерні стереотипи формують у громаді систему, де жінки обмежені у виборі професії через упередження роботодавців та сімейні обов'язки, а також стикаються з побоюваннями щодо власного здоров'я, якщо змушені виконувати важку роботу, традиційно призначену для чоловіків

Димерська громада

Соціальна сфера Димерської громади перебуває під значним впливом війни, що проявляється у зростанні потреб у комплексній підтримці, особливо для вразливих категорій населення, а також у наявності суттєвих бар'єрів для економічної реінтеграції.

Соціальні служби відзначають, що значна частина тих, хто звертається до Центру зайнятості – це військовослужбовці, які нещодавно звільнилися з армії, та особи з інвалідністю. У багатьох із них після травм або контузій значно погіршився стан здоров'я, тому вони віддають перевагу сидячим або дистанційним професіям.

Головним економічним та соціальним викликом для ветеранів є низький рівень доходів. Заробітна плата на запропонованих роботах часто не дозволяє забезпечити себе та сім'ю, що призводить до високого рівня стресу, зневіри та звернень до ЦЗ у стані морального виснаження.

У відповідь на високий рівень стресу та потребу у допомозі ЦЗ запустив проєкт всебічної підтримки, який охоплює психологічну, соціальну та бізнесову допомогу. Психологічна складова передбачає індивідуальні консультації, групові заняття та щомісячні тренінги з ментального здоров'я. Юридична підтримка включає супровід із адміністративних питань, оформлення документів та допомогу у вирішенні статусних питань ВПО.

Соціальна підтримка спрямована також на подолання психологічного бар'єру перед початком власної справи.

Незважаючи на активну пропозицію ЦЗ, лише 10-20% безробітних погоджуються на перекваліфікацію або підвищення кваліфікації. Жінки демонструють більшу готовність до навчання порівняно з чоловіками. Основні перешкоди включають:

- **Висока вартість:** Плата за навчання, транспорт та матеріали часто перевищує фінансові можливості кандидатів.
- **Побутові та сімейні умови:** Наявність неповнолітніх дітей та питання достатку ускладнюють відвідування курсів.
- **Низький рівень цифрової грамотності:** Кандидатам, які працювали за старими методами, бракує навичок користування сучасними комп'ютерними програмами та бухгалтерськими інструментами.
- **Фізична недоступність освітніх закладів:** Відсутність пандусів, обладнаних туалетів та підйомників унеможлиблює навчання для осіб на візках.

Бар'єри доступності осіб з інвалідністю до освітніх послуг

Освітні заклади, зокрема Катюжанський коледж, демонструє значні проблеми з фізичною

доступністю для осіб з інвалідністю. Відсутні обладнані туалети, підйомники та пандуси як у корпусах закладів, так і в гуртожитках, що унеможлиблює повноцінне відвідування навчальних програм цією категорією. Крім того, перелік професій, які викладаються у ліцеях, не відповідає потребам осіб із важкими травмами або значними обмеженнями фізичних можливостей. У закладах практично відсутні студенти з інвалідністю, зокрема користувачі колясок, хоча невелика кількість внутрішньо переміщених осіб присутня.

Гендерні стереотипи

У громаді існують чіткі гендерні залежності, які проявляються у виборі професій, ставленні до перекваліфікації та участі у програмах розвитку та грантах.

Так, жінки найшвидше працевлаштовуються на посади бухгалтера, діловода, кадрового діловодства та адміністрування. Значна частина жінок обирає роботу у сфері освіти та обслуговування, зокрема у дошкільних закладах як асистенти, помічники вихователів або прибиральниці. Також серед затребуваних жіночих професій – продавці у великих торговельних мережах (АТБ, Сільпо, Варус, Новус). Жінки частіше за чоловіків погоджуються на перекваліфікацію або підвищення кваліфікації, що свідчить про їхню більшу мобільність та готовність до змін у професійному житті.

Серед чоловічих професій спостерігається високий попит на водіїв, робітників та операторів виробничих ліній. Дефіцит робочої сили виник через мобілізацію, коли багато чоловіків були залучені до служби, залишивши вакансії відкритими для нових кандидатів. Окрім цього, чоловіки часто вагаються ставати на облік у Центрі зайнятості через побоювання, що дані передаватимуться до територіальних центрів комплектування (ТЦК). Особливо це стосується тих, хто шукає роботу з бронюванням. Чоловіки, які звільняються з військової служби з пораненнями або контузіями, потребують професій, що передбачають сидячу роботу або віддалене виконання обов'язків (логіст, оператор набору даних, водій, охоронник), і не можуть виконувати фізично активну роботу.

Вибір навчальних курсів також відображає гендерні тенденції. На курси водія категорії «Б» здебільшого йдуть жінки, однак серед учасників курсів категорії «С» (вантажні автомобілі) зустрічаються жінки, а трактористами залишаються переважно чоловіки.

У сфері підприємництва для жінок створені спеціальні грантові програми, що дозволяють розпочати власну справу або повернутися до підприємницької діяльності. Окремо зазначаються успішні кейси жінок-мікрогрантоотримувачів, яких запрошують ділитися досвідом, що сприяє формуванню позитивного прикладу та мотивації для інших жінок у громаді.

У рамках міжнародної програми між UNICEF та 9-ма територіальними громадами Київської області (Вишгородською, Димерською, Іванківською, Великодимерською, Макарівською, Гостомельською, Бородянською, Бучанською та Ірпінською) було підписано Меморандуми про співпрацю. Підписання відповідних угод сприятиме наданню комплексних медичних, соціальних, освітніх послуг для постраждалих внаслідок російської збройної агресії сімей і дітей до 2026 року.

У сфері освітніх послуг варто зазначити, що у 2023 році в Димерській громаді було створено інклюзивно-ресурсний центр (ІРЦ). Він забезпечує підтримку дітей з особливими освітніми потребами, сприяючи їхньому розвитку та інтеграції в освітній процес. Також відповідно до Плану заходів на 2025-2026 роки з реалізації Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні до 2030 року, у селищі Димер вже розробляється проектно-кошторисна документація для облаштування безбар'єрного маршруту. Це стане важливим кроком для забезпечення доступності та зручності пересування для всіх груп населення.

Активність громадянського суспільства і жіноче лідерство

Варто зазначити, що в Іванківській громаді орієнтація на формування громадського сектору виражена більш чітко, ніж у Димерській, що свідчить про вищий рівень організаційної активності та залученості місцевих акторів. В Іванкові спостерігається більш системний підхід до розвитку інститутів громадянського суспільства: ініціативні групи переходять у стабільні організації, формується мережа партнерств, а процес ухвалення рішень характеризується більшою відкритістю.

Однією з найбільш активних представників неурядового сектору Іванківської громади є ГО «Молодь Іванківщини». Громадська організація активно залучає молодь до життя громади та участі у процесах місцевого самоврядування. В громаді також активно провадить свою діяльність молодіжна рада. У своїй діяльності ГО виступає виконавчим партнером таких міжнародних організацій, як МОМ, ПРООН та інших.

Натомість у Димерській громаді громадський сектор перебуває на етапі становлення, що проявляється у меншій кількості дієвих ініціатив і слабшій комунікаційній спроможності. Це свідчить про потребу в посиленні інституційної підтримки, створенні умов для розвитку локальних лідерів та формуванні практик регулярного залучення громадян до розв'язання питань місцевого значення. Водночас особливу роль у розвитку молодіжного потенціалу та сприянні працевлаштуванню відіграє Катюжанський професійний коледж, на базі якого створено Молодіжний хаб «Твій шлях». Центр зосереджується на роботі з молоддю та реалізує широкий спектр активностей – від психологічної підтримки й неформальної освіти до профорієнтаційних заходів та розвитку навичок, необхідних для успішного входження на ринок праці. Крім того, у межах спільного проєкту з БО «БФ Магія добра» у коледжі створено сучасний Молодіжний простір, який розширює можливості для навчання, волонтерства, саморозвитку та змістовного дозвілля. Також організація активно працює у сфері працевлаштування. Зокрема, у 2025 році в межах проєкту «DreamStart: Підтримка самореалізації та економічної стійкості осіб з інвалідністю під час війни», що реалізовувався за фінансування фонду Abilis, було впроваджено комплекс заходів, спрямованих на розвиток кар'єрних навичок, громадського активізму, фандрейзингу та підприємницьких компетенцій осіб з інвалідністю, які мали намір працевлаштуватися, започаткувати громадську організацію або відкрити власну справу.

Важливо й надалі посилювати роботу з активними мешканцями та громадськими організаціями, розвивати навчальні можливості, забезпечувати підвищення кваліфікації та підтримувати ініціативи, спрямовані на зміцнення місцевого потенціалу. Цікавою можливістю в цьому плані є Правовий інкубатор-2026 – навчальний онлайн курс для підвищення кваліфікації серед представників ГО, волонтерів, ініціативних груп. Курс складається з 4 напрямків навчання: для керівників неприбуткових організацій, для бухгалтерів неприбуткових організацій, для юристів неприбуткових організацій, для кадровиків неприбуткових організацій, що дає можливість обрати і посилити саме необхідну сферу.

Психологічний добробут

Іванківська та Димерська громади доєдналися до впровадження Центрів життєстійкості у своїх громадах. Центри життєстійкості – це інклюзивні та доступні простори, де мешканці громади можуть отримати первинну психологічну підтримку, необхідні скерування до відповідних служб, а також долучитися до групових психосоціальних заходів. Метою діяльності таких просторів є підтримка мешканців громади у подоланні стресу, відновленні після кризових ситуацій та збереженні активної участі в житті громади попри наявні виклики. Варто зазначити, що в Іванківській громаді такий центр створений на базі ГО «Простір добра Іванківщини», а в Димерській – на базі ЦНСП. На сьогодні обидва заклади продовжують свою діяльність та за попереднім погодженням про співпрацю можуть бути майданчиками для проведення групових психологічних сесій та інших заходів.

Також ряд представників неурядового сектору надають психологічні консультації. Серед них БФ Сильні, які зосереджені на наданні психологічної, медичної та юридичної допомоги українкам та

українцям від 16 років, які пережили сексуальне насильство або СНПК.

Варто зазначити, що в межах проєкту «Відновлення та посилення спроможностей громад (HREF)» передбачено створення в Іванківській громаді Центру психологічної реабілітації. Його діяльність буде спрямована на впровадження програм реабілітації, профілактику ПТСР, подолання соціальної ізоляції та зміцнення психологічної стійкості громади.

Також слід відзначити наявність можливостей отримання дистанційної психологічної допомоги, забезпечених на загальнодержавному рівні та за підтримки громадського сектору. Умовно, такі можливості можна розподілити за категоріями отримувачів: цивільні громадяни, військові та члени їх родини, діти та підлітки, постраждалі від ГЗН та ін.

Лінія Національної психологічної асоціації	0 800 10 01 02
Лінія емоційної підтримки Міжнародної організації з міграції	0 800 211 444 (з 10:00 до 20:00)
Гаряча лінія для військових та їхніх родин ГО «Громадський рух «Жіноча сила України»	0 800 332 720
Лінія підтримки від Veteran Hub для воїнів, їхніх близьких і коханих	0 673 48 28 68 (щодня з 09:00 до 21:00)
Гаряча лінія з питань протидії торгівлі людьми та домашньому насильству	15-47 (цілодобово, дзвінки безкоштовні)
Національна гаряча лінія з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації, ГО «Ла Страда-Україна»	0 800 50 03 35 (з мобільного або стаціонарного); 11-61-11 (з мобільного, цілодобово, дзвінки безкоштовні)

Водночас, збереження можливості отримання безпосередньої очної психологічної допомоги та консультації зберігає свою актуальність та важливість.

Іванківська громада

Серед підприємців спостерігається зовнішня демонстрація високої психологічної стійкості. На запитання про необхідність психологічної підтримки для керівників та менеджерів респонденти відповіли: «...Ні, керівники зараз всі психічно стійкі. Вони надають послуги не треба їм ніяких». Однак, тут же лунає сміх і саркастична репліка: «...Всі, всі зараз психічно хворі й недообстежені». Це свідчить про глибоку втому та ігнорування власних потреб. А загалом учасники ФГД відзначають, що війна та фінансова скрута позначається на всьому населенні



«...В нас у всіх зараз є свої якісь є психологічні недочоти в теперішній період. Тому що сну спокійного в людей дуже мало і воно правдою чи неправдою впливає в любому випадку на здоров'я та організм».

Проблеми з мотивацією та професійним розвитком. Через загальну депресію регіону та відсутність перспектив, молодь налаштована «виїхати звідти». Також існує проблема з бажанням навчатися або перекваліфікуватися, особливо серед старшого покоління. Часто можна почути: «ой боже, в моєму віці, да я, да, куди вже мені навчається», хоча «тут немає якогось межі, там рубежу, можна і в 50, і в 60 піти, щось нове відкривати». Це вказує на відсутність «запалу» та загальну пасивність, що є проявом соціальної та психологічної втоми. Крім того, людям «дуже складно відкриваються до навчання», і часто бракує «впевненості» Криза ветеранського ментального здоров'я та адаптації. Найгостріше проблема психологічного добробуту стосується ветеранів та демобілізованих військових, які повертаються до громади.

На основі діалогу учасників фокус-групової дискусії з підприємцями простежується комплексна проблема повернення військовослужбовців до мирного життя, яка має безпосередній вплив і на ринок праці, і на можливості їх працевлаштування чи залучення до підприємницької діяльності. Ключовим викликом респонденти визначають відсутність системної та якісної психологічної реабілітації після повернення з війни. Підкреслюється, що навіть у випадках, коли військові формально демобілізовані за іншими медичними показниками, потреба в психологічному лікуванні залишається майже універсальною. Водночас більшість таких людей не звертаються по допомогу самостійно, що вказує на низький рівень усвідомлення проблеми, стигматизацію психологічної допомоги та відсутність ефективних механізмів її проактивного надання.

Учасники ФГД звертають увагу на загальний психологічний фон у суспільстві, який негативно впливає не лише на ветеранів, а й на всіх громадян, включно з роботодавцями та підприємцями. Хронічний стрес, відсутність повноцінного сну та постійне відчуття небезпеки розглядаються як фактори, що погіршують фізичне й психічне здоров'я, знижують працездатність і ускладнюють адаптацію людей до нових соціально-економічних умов. У цьому контексті проблеми ветеранів не є ізольованими, а накладаються на загальний стан суспільства, що посилює їхній ефект.

Окремо акцентується на відсутності роботи з сім'ями військових як до, так і після повернення з фронту. Учасники порівнюють українську практику з досвідом інших країн, де психологічна підтримка є системною та довготривалою і охоплює не лише самого військового, а й його найближче оточення. В українських реаліях ця складова фактично випадає, що ускладнює повернення людини до родини, нормального побуту та трудової діяльності, а отже – знижує її готовність до працевлаштування або започаткування власної справи.

Напруга у взаємодії місцевих і ВПО

Підприємці громади мають досвід працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, однак відзначають низку системних особливостей, що ускладнюють їхню довгострокову інтеграцію в місцевий ринок праці. Ключовою проблемою є сприйняття ВПО як тимчасових працівників. За спостереженнями респондентів, значна частина переселенців, які нині працюють у громаді, не розглядають її як місце для довготривалого проживання та професійної реалізації, зберігаючи орієнтацію на повернення до попереднього місця проживання.



«...Внутрішньо переміщені особи зараз працюють, але всі вони зараз думками, що повернуться завтра додому».

Це створює додаткові ризики для бізнесу, який потребує стабільного кадрового складу та не завжди готовий інвестувати ресурси у навчання або адаптацію працівників без перспективи їхнього утримання.

Окремо підприємці звертають увагу на складний психологічний контекст у взаємодії з ВПО. У розмовах піднімається тема складного емоційного фону у відносинах між місцевими роботодавцями та переселенцями. Один із учасників зазначив, що ВПО іноді сприймають місцевих крізь призму своєї трагедії



«...Вони фактично на тебе дивляться, начебто це через нашу вину вони тут зараз».

Найбільше емоцій у місцевих підприємців викликає питання конкуренції за увагу міжнародних донорів та допомогу. Вони відчувають себе покинутими на користь тих, хто релокувався або постраждав у східних регіонах. Підприємці висловлюють нерозуміння, чому міжнародні

організації активно співпрацюють із фахівцями та бізнесом, що переїхали з Луганщини чи Донеччини, ігноруючи потреби інших областей.



«...Я так дивуюся – чого всі міжнародні організації виходять на зв'язок з тією стороною, яка розбита. Ота, Луганщина, Донеччина? От там фахівці, а тут зараз Київська, Житомирська область, Волинська, не існує. Оце дуже погано. Взагалі, міжнародні організації з тією стороною спілкуються, а про іншу сторону взагалі забули. Я взагалі б сказав, це загальна тема всієї України».

Особливо скептично респонденти з числа підприємців ставляться до того, що переселенці чи релоковані спеціалісти можуть навчити їх чомусь новому, оскільки місцеві бізнесмени теж пережили окупацію та мають власні труднощі.



«...Вони нам їдуть давати досвід, який вони нам можуть досвід дати? Як можна нам показати, що вони там зробили краще життя, коли вони свою територію втратили і, фактично, зараз вона розбита».

Тож, результати ФГД свідчать про те, що внутрішньо переміщені особи здебільшого сприймаються місцевим бізнесом як тимчасовий трудовий ресурс, тоді як підтримка релокованого бізнесу – як фактор потенційної нерівності у доступі до допомоги. Це формує додаткові соціально-економічні напруження та підкреслює потребу у більш збалансованих підходах до підтримки як переселенців, так і приймаючих громад.

Димерська громада

Психологічний добробут мешканців Димерської громади формується під впливом тривалих стресових факторів, пов'язаних із наслідками війни, соціально-економічною нестабільністю, вимушеними переміщеннями населення та зростанням навантаження внаслідок ризиків можливих обстрілів. За оцінками фахівців та результатами локальних спостережень, у громаді фіксується сталий і зростаючий запит на психологічні послуги, що свідчить не лише про наявність психологічних труднощів, а й про поступове зниження стигматизації звернення по допомогу.

Фахівці Вишгородської філії КЦЗ вказують на високий запит на психологічні послуги у жителів громад:



«...І психологічні підтримки також. Тому ми будемо зацікавлені, що якщо у вас буде ваш психолог. У нас відбувається раз в місяць проходять семінари, тренінги по ментальному здоров'ю «Ти як?». Тому ми будемо зацікавлені, люди дуже гарно ходять на такі семінари, реагують, тому що кожному з нас дуже важко зараз. Всі ми знаходимося в стресі».

Слід зазначити, що громада прагне вибудувувати інклюзивне та доступне середовище, про що свідчить реалізація проєктів, орієнтованих на забезпечення безбар'єрності. Водночас одним із ключових пріоритетів є надання комплексної підтримки ветеранам та членам їхніх родин, зокрема соціальної й психологічної допомоги. Димерська рада та компанія «Е.Р.Україна» підписали меморандум про участь у Соціальному проєкті з метою надання моральної та психологічної підтримки родинам військових, що загинули, зникли безвісти, захищаючи Україну у війні проти російської агресії. У межах ініціативи в період із січня по березень 2025 року військовослужбовці та члени їхніх родин з Димерської громади мали можливість скористатися короткостроковим безоплатним відпочинком, спрямованим на психологічне та фізичне відновлення.

Також громада активно інформує про можливості отримання психологічної підтримки в дистанційному форматі. Зокрема, вказані можливості стосуються таких вразливих категорій населення як ветерани та члени їх родин.

Висновки

Загальноекономічна ситуація з урахуванням особливостей громад

Поточна ситуація на ринку праці та в економіці Іванківської та Димерської громад показує складний вплив повномасштабної війни. Спочатку попит і пропозиція робочої сили різко скоротилися, і лише зараз спостерігається повільне відновлення, проте дефіцит кваліфікованих кадрів залишається актуальним. Високий рівень безробіття та нестабільне матеріальне становище населення створюють ризики міграції, особливо серед жінок працездатного віку та молоді. Готовність мешканців залишатися у своїх громадах тісно пов'язана з економічним добробутом, що підкреслює необхідність створення нових робочих місць та розвитку підприємництва.

Іванківська та Димерська громади активно відновлюють пошкоджену інфраструктуру, проте залишаються системні проблеми, зокрема обмежений доступ до послуг у віддалених населених пунктах. Основу економіки громад формують сільське господарство, торгівля та промисловість, однак більшість підприємств мають обмежені фінансові ресурси, що ускладнює розвиток та створення нових робочих місць. Підтримка малого та середнього бізнесу, розвиток кооперативів, мініцехів, крафтового виробництва та туристично-рекреаційних проєктів має стати пріоритетом для економічного відновлення.

Аграрний сектор та дрібна переробка, логістика, будівництво, сфера послуг і туризм демонструють найбільший потенціал для зростання. Розвиток дистанційної роботи, коворкінгів та цифрових компетенцій може стимулювати зайнятість і самозайнятість населення. Висока частка ВПО у громадах та потреби у соціальних і психологічних послугах підкреслюють важливість комплексного підходу до розвитку людського капіталу та підтримки соціальної стійкості. Активна участь громад у плануванні розвитку, зокрема через збір пропозицій та вебкарти, демонструє потенціал для формування дієвих громадських ініціатив і підвищення ефективності місцевого економічного та соціального розвитку.

Характеристика ринку праці

Іванківська громада

В Іванківській громаді ринок характеризується низькою активністю та депресивним станом, що є наслідком як проблем, пов'язаних із Чорнобильською катастрофою, так і сучасних факторів, зокрема впливу війни, мобілізації чоловіків та відтоку молоді. Закриття ключового роботодавця – приватної ТЕС – значно скоротило кількість робочих місць, а малий бізнес не здатен компенсувати ці втрати. Високі фінансові вимоги до роботодавців та дисбаланс у зарплатах створюють додаткові перешкоди для приватного сектору. Структурна нерівність між попитом і пропозицією кадрів проявляється у дефіциті спеціалістів (зварники, токарі, електрики) при одночасному надлишку некваліфікованих працівників або представників гуманітарних професій.

Ринок праці Іванківської громади характеризується обмеженою кількістю напрямів економічної діяльності та високою залежністю від локальних роботодавців малого й середнього масштабу. Основна частина зайнятості зосереджена у сфері торгівлі, обслуговування, бюджетних установ та окремих виробничих або сервісних підприємств. Пропозиція робочих місць має стабільний, але вузький характер, що зумовлює низьку мобільність працівників і обмежений вибір для осіб з вищою освітою або спеціалізованими навичками.

Для громади характерна значна частка робочих місць, які не потребують високої кваліфікації або передбачають навчання безпосередньо на робочому місці. Водночас простежується дефіцит кваліфікованих кадрів, традиційних «чоловічих» професій, що створює додаткове навантаження на наявних працівників і знижує якість послуг. Рівень заробітної плати здебільшого залишається на середньому або нижчому за середній рівні, що зменшує мотивацію до офіційного працевлаштування та стимулює трудову міграцію.

Важливою особливістю ринку праці Іванківської громади є вплив соціально-демографічних факторів. Значна частина працездатного населення має обмежені можливості для повної зайнятості через сімейні обставини, стан здоров'я або необхідність догляду за дітьми та літніми

родичами. Це формує попит на гнучкі форми зайнятості, які на даний момент представлені недостатньо. Крім того, працевлаштування ускладнюється транспортною недоступністю віддалених населених пунктів, дефіцитом цифрових навичок серед населення та значним фінансовим тягарем для приватного бізнесу, якому складно забезпечити високі зарплатні вимоги для бронювання персоналу. Загалом ринок праці громади можна охарактеризувати як стабільний, але малодинамічний, з обмеженими можливостями для професійного зростання та перекваліфікації.

Центр зайнятості в Іванкові функціонує як активний інструмент працевлаштування, надаючи індивідуальний супровід та сприяючи пошуку роботи навіть для вразливих категорій населення, таких як особи з інвалідністю. Однак фокус на великих мережевих роботодавцях та відсутність консультацій з фінансової грамотності та підприємництва обмежує ефективність системи.

Основні вакансії у громаді зосереджені у сфері роздрібної торгівлі, логістики та сервісу, більшість позицій не потребує досвіду, однак рівень зарплат часто не відповідає очікуванням кандидатів, а територіальна недоступність та складні умови праці залишаються ключовими бар'єрами. При тому, ринок праці Іванківщини характеризується низьким рівнем оплати в бюджетній сфері та сільському господарстві (**від 9 000 грн**), тоді як великий ритейл та логістика пропонують дещо вищі, конкурентні умови (**30 000-38 000 грн**), а в окремих випадках високих (**50 000-70 000 грн**), зокрема у медицині. На тлі середніх доходів домогосподарств у межах **3 000-20 000 грн** це створює дисбаланс і підриває мотивацію до працевлаштування

Інклюзивність проявляється частково – деякі роботодавці відкриті до найму людей з інвалідністю та студентів, а приватний сектор активно пропонує соціальні пакети (житло, харчування, транспорт).

Димерська громада

Ринок праці Димерської громади більш різноманітний і активний, з наявними вакансіями як у приватному, так і державному секторі. Найбільший попит спостерігається у сфері продажу, бухгалтерії, освіти, водіїв та робітничих професій. Водночас проблеми громади включають вплив війни та міграційні процеси, мобілізаційні обмеження для чоловіків, низьку оплату праці, психологічні бар'єри для зміни професії та відкриття власної справи, а також нестачу кваліфікованих кадрів у спеціалізованих сферах. Існує потреба у формуванні інклюзивного ринку праці та безбар'єрного середовища для людей з обмеженими можливостями та ветеранів. Ринок праці Димерської громади охоплює широкий спектр вакансій від роздрібної торгівлі, логістики, виробництва до агросектору та міжнародних перевезень, а рівень заробітної плати варіюється значно залежно від професії та кваліфікації, коливаючись від **8 000 до 70 000 грн**.

Ринок праці Димерської громади має локальний характер і формується переважно навколо сфери торгівлі, сервісних послуг, бюджетних установ та окремих приватних підприємств. Пропозиції роботи зосереджені у базових секторах економіки громади, що забезпечує мінімальний рівень зайнятості населення, але не створює достатніх можливостей для професійного розвитку або переходу до більш висококваліфікованої праці.

Для громади характерна ситуація, за якої значна частина вакансій орієнтована на виконання стандартних, рутинних функцій, часто з позмінним графіком роботи. Вимоги до освіти та досвіду для більшості посад є мінімальними, однак це супроводжується відносно низьким рівнем оплати праці. Спеціалізовані вакансії або управлінські позиції з'являються нерегулярно та не формують сталого сегмента ринку праці. Громада також потерпає від низької інклюзивності робочих місць і браку сучасних комп'ютерних чи бухгалтерських навичок у шукачів роботи «старої системи», що значно знижує їхню конкурентоспроможність на місцевому ринку.

Окрему роль у структурі зайнятості громади відіграють бюджетні та комунальні установи, які забезпечують формальну зайнятість і соціальні гарантії, але мають обмежені фінансові ресурси для розширення штату чи підвищення оплати праці. У результаті ринок праці Димерської громади характеризується низькою конкуренцією між роботодавцями за працівника, що стримує зростання зарплат і не стимулює покращення умов праці. Загалом ситуація свідчить

про потребу у створенні нових робочих місць і розвитку альтернативних форм зайнятості в межах громади.

У обох громадах спостерігається тенденція до посилення ролі приватного сектору у працевлаштуванні, проте Іванківська громада все ще перебуває у стані ринку з низькою активністю та обмеженим вибором вакансій, тоді як Димерська демонструє більш активний, але водночас структурно складний ринок праці з проблемами мобільності та дефіцитом висококваліфікованих спеціалістів. Ключовими напрямками для підвищення ефективності ринку праці обох громад є розвиток локальної інфраструктури, забезпечення транспортної доступності, стимулювання малого та середнього бізнесу, підтримка інклюзивного працевлаштування та створення умов для перекваліфікації й навчання населення.

Потенціал розвитку бізнесу та самозайнятості

Іванківська громада

Потенціал розвитку малого бізнесу та самозайнятості в Іванківській громаді наявний, проте реалізується частково та нерівномірно. Основу підприємницької активності складають мікробізнеси у сфері торгівлі, побутових послуг, дрібного виробництва та сільського господарства. Для багатьох мешканців самозайнятість є не стільки шляхом до розвитку, скільки вимушеною стратегією виживання в умовах обмеженого ринку найманої праці та нестабільних доходів.

Суттєвим стримувальним чинником для розвитку бізнесу є обмежений доступ до фінансових ресурсів, зокрема стартового капіталу та кредитування. Підприємці часто покладаються на власні заощадження або неформальні джерела фінансування, що звужує можливості масштабування діяльності. Додатковими бар'єрами виступають низький рівень підприємницьких компетенцій, нестача знань у сфері бухгалтерії, маркетингу та правового супроводу, а також обмежений доступ до інформації про програми підтримки бізнесу.

Водночас громада має потенціал для розвитку самозайнятості у сферах, що спираються на локальні ресурси та навички населення, зокрема ремісниче виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та надання соціально орієнтованих послуг. За умови цільової підтримки, навчання та менторського супроводу ці напрями можуть стати джерелом стабільного доходу для вразливих груп населення та сприяти поступовій економічній активізації громади.

Димерська громада

Потенціал розвитку бізнесу та самозайнятості в Димерській громаді існує, але наразі використовується обмежено. Підприємницька діяльність зосереджена переважно у сфері дрібної торгівлі, послуг і окремих видів аграрної діяльності, що не потребують значних інвестицій або складної інфраструктури. Самозайнятість для частини населення є додатковим або тимчасовим джерелом доходу, а не повноцінною економічною стратегією.

Ключовими бар'єрами для розвитку підприємництва залишаються нестача фінансових ресурсів, обмежений доступ до ринків збуту та низький рівень обізнаності щодо можливостей державної чи донорської підтримки. Багато потенційних підприємців не мають достатнього досвіду ведення бізнесу, що підвищує ризики та знижує готовність до започаткування власної справи. Адміністративні та регуляторні процедури також сприймаються як складні, особливо для осіб без попереднього підприємницького досвіду.

Разом з тим громада має передумови для розвитку самозайнятості у сферах побутових і соціальних послуг, дрібного виробництва та сімейного бізнесу. За наявності підтримки у вигляді навчальних програм, консультацій та стартової фінансової допомоги, ці напрями можуть сприяти створенню нових робочих місць і підвищенню економічної стійкості домогосподарств. Потенціал розвитку бізнесу в громаді значною мірою залежить від формування сприятливого середовища, яке зменшить ризики для початківців і підвищить мотивацію до самозайнятості.

Аналіз потенціалу розвитку бізнесу та самозайнятості в Іванківській та Димерській громадах

свідчить про наявність помірної, але структурно різноманітної підприємницької активності, яка поєднує традиційні для сільської місцевості галузі та нетипові напрямки, включно з високотехнологічним виробництвом, креативними індустріями та сферою послуг. У громадах спостерігається стійкість окремих підприємців і сформованих локальних ринків, що дозволяє частині бізнесів адаптуватися до змін, зокрема переходити в онлайн-формат, зберігаючи клієнтську базу. Водночас більшість підприємців оцінює потенціал розвитку як обмежений через низьку купівельну спроможність населення, нестачу ресурсів і кадрів, застаріле або недостатнє матеріально-технічне забезпечення та стриманість щодо впровадження цифрових рішень.

Виявлено низку перспективних напрямів для розвитку малого бізнесу та самозайнятості, пов'язаних із задоволенням локального попиту: побутові послуги, крафтове виробництво, освітні та спортивні активності для дітей і молоді, розвиток творчих та рекреаційних програм, сфера перевезень, будівництва та агропідприємництва. Наявні ресурси, включно зі стратегічними природними запасами, можуть стати основою для локальних ініціатив і мікропідприємництва.

Разом з тим, розвиток бізнесу обмежується системними проблемами: зменшенням населення та відтоком молоді, браком кваліфікованих працівників, недостатньою підтримкою з боку органів місцевого самоврядування та фінансових інституцій, психологічними бар'єрами у потенційних підприємців, страхом брати на себе відповідальність, обмеженим стартовим капіталом і нестачею приміщень. У Димерській громаді подібні бар'єри стримують перехід від найманої роботи до самозайнятості, попри високий інтерес мешканців до підприємництва і готовність брати участь у програмах підтримки та мікрогрантах.

Висновки показують, що для активізації підприємницької діяльності необхідна комплексна підтримка: створення умов для доступу до фінансових ресурсів, навчання базових навичок ведення бізнесу, розвиток локальної інфраструктури та послуг, а також підтримка кооперації серед підприємців. Успішна реалізація таких заходів дозволить підвищити стійкість бізнесу, створити нові робочі місця, задовольнити потреби громади та сприяти утриманню молоді на місцевості.

Підтримка бізнесу та самозайнятості

Іванківська громада

Система підтримки бізнесу та самозайнятості в Іванківській громаді має фрагментарний характер і не формує цілісної екосистеми розвитку підприємництва. Існуючі механізми підтримки зосереджені переважно на загальноінформаційному рівні або реалізуються у вигляді разових ініціатив, які не забезпечують довгострокового ефекту. Для більшості потенційних підприємців доступні інструменти підтримки залишаються малозрозумілими або важкодоступними.

Однією з ключових проблем є обмежена поінформованість населення про можливості отримання допомоги, зокрема грантової, консультаційної чи освітньої. Навіть за наявності зовнішніх програм підтримки, частина мешканців громади не має достатніх навичок для підготовки заявок або бізнес-планів, що фактично виключає їх з процесу отримання допомоги. Також відсутній системний супровід підприємців на етапах започаткування та розвитку бізнесу, що підвищує ризик припинення діяльності на ранніх стадіях.

Водночас у громаді існує потенціал для розвитку інституційної підтримки бізнесу через залучення громадських організацій, партнерств із донорськими структурами та використання локальних ресурсів. За умови формування координаційної ролі на рівні громади підтримка бізнесу та самозайнятості може набути більш структурованого характеру й стати інструментом економічної стабілізації населення, зокрема вразливих груп.

Димерська громада

Підтримка бізнесу та самозайнятості в Димерській громаді має обмежений і нерегулярний характер, що знижує ефективність існуючих заходів і не створює сталих умов для розвитку

підприємництва. Наявні інструменти підтримки здебільшого не мають системного продовження та часто залежать від зовнішніх програм або ініціатив, які не завжди інтегровані в локальний контекст громади.

Суттєвим викликом є низький рівень доступу до практичної підтримки, зокрема індивідуальних консультацій, навчання або менторського супроводу. Для потенційних підприємців, особливо осіб без досвіду ведення бізнесу, відсутність такої підтримки стає стримувальним фактором для започаткування самозайнятості. Крім того, частина мешканців не сприймає підприємництво як реалістичний варіант економічної самостійності через відсутність прикладів успішної підтримки на місцевому рівні.

Разом з тим громада має можливості для посилення підтримки бізнесу та самозайнятості шляхом розвитку партнерств із громадськими організаціями, залучення донорських програм і створення базових сервісів підтримки підприємців. За умови послідовної координації та фокусування на потребах початківців, такі заходи можуть сприяти підвищенню довіри до інструментів підтримки та стимулювати економічну активність на рівні громади.

Комплексний підхід до підтримки підприємництва є ключовим для розвитку економічної активності громад, оскільки поєднання фінансової підтримки з навчанням, менторством та консультаціями дозволяє не лише стимулювати створення нових бізнесів, а й зміцнювати вже існуючі. Інформаційна доступність і супровід є критично важливими для результативності грантових програм, оскільки складність процедур подачі заявок і низький рівень поінформованості населення обмежують ефект від них. Різниця у результативності між громадами свідчить про значення локального середовища: в Іванківській громаді грантові програми практично не стимулюють розвиток бізнесу через бюрократичні перепони, недовіру до процесу та низьку суму грантів, тоді як Димерська громада демонструє більш позитивний досвід завдяки консультаційній, психологічній та менторській підтримці. Менторство та психологічна підтримка є ключовими для стимулювання самозайнятості, оскільки багато потенційних підприємців потребують супроводу на всіх етапах від вибору бізнес-ідеї до підготовки бізнес-плану і реалізації проєкту. Фінансова підтримка часто не відповідає реальним потребам бізнесу, оскільки гранти мають обмежений вплив і переважно спрямовані на підтримку вже діючих підприємств. Практичні ініціативи, такі як офіс «Зроблено в Україні», мають високий потенціал для підвищення обізнаності, обміну досвідом та формування підприємницьких спільнот. Для ефективного використання грантових програм і старту бізнесу необхідне комплексне навчання та підтримка, що включає знання з фінансів, маркетингу, цифрових навичок, ведення обліку, консультації щодо бізнес-плану та юридичних аспектів, а також мотиваційну підтримку для подолання страху невдачі. Висновок щодо стратегії розвитку підприємництва у громадах полягає в тому, що ефективна підтримка малого бізнесу та самозайнятості потребує інтегрованого підходу, без якого гранти залишаються малоефективним інструментом, особливо у громадах з низькою довірою до державних програм і обмеженим доступом до консультаційних ресурсів.

Навчання та перекваліфікація

Іванківська громада

Сфера навчання та перекваліфікації в Іванківській громаді характеризується обмеженою доступністю та низьким рівнем системності. Наявні можливості навчання здебільшого не відповідають реальним потребам місцевого ринку праці або не охоплюють ті категорії населення, які найбільше потребують підвищення кваліфікації. Навчальні ініціативи мають епізодичний характер і часто не супроводжуються подальшою підтримкою у працевлаштуванні чи започаткуванні самозайнятості.

Однією з ключових проблем є розрив між попитом на практичні навички та пропозицією навчальних програм. Переважна частина доступних курсів не орієнтована на швидке набуття прикладних компетенцій, які могли б бути безпосередньо використані в умовах локального ринку праці. Додатковими бар'єрами виступають обмежений доступ до цифрових ресурсів, низький рівень цифрової грамотності окремих груп населення та відсутність гнучких форматів навчання, які враховували б сімейні та соціальні обставини учасників.

Водночас громада має потенціал для розвитку навчання та перекваліфікації через запровадження короткострокових, практикоорієнтованих програм, спрямованих на розвиток навичок у сфері послуг, ремесел, доглядової праці та самозайнятості. За умови поєднання навчання з консультаційною підтримкою та супроводом після завершення курсів, такі програми можуть стати ефективним інструментом підвищення економічної самостійності населення.

Димерська громада

Навчання та перекваліфікація в Димерській громаді залишаються недостатньо розвиненими та не формують сталого механізму підвищення конкурентоспроможності місцевого населення на ринку праці. Існуючі можливості навчання є обмеженими за кількістю, тематикою та форматом, що знижує їхню привабливість і практичну цінність для потенційних учасників.

Основними стримувальними факторами є відсутність регулярних навчальних програм, орієнтованих на потреби громади, а також низький рівень поінформованості про доступні можливості перекваліфікації. Для багатьох мешканців навчання сприймається як формальна або недосяжна опція, що не гарантує реального покращення економічної ситуації. Додатково впливає брак часу, фінансових ресурсів і доступу до транспортної або цифрової інфраструктури.

Разом з тим у громаді існує запит на практичне навчання, яке може бути поєднане з можливістю подальшої зайнятості або самозайнятості. Розвиток коротких курсів, тренінгів із прикладних професій та базових підприємницьких навичок, у поєднанні з консультаційною підтримкою, може сприяти підвищенню готовності мешканців до зміни або розширення форм зайнятості. Потенціал навчання та перекваліфікації значною мірою залежить від здатності адаптувати програми до реальних потреб громади та життєвих обставин населення.

Громадянське суспільство і соціально-психологічний добробут

Іванківська громада

Соціальна сфера Іванківської громади функціонує в умовах підвищеного навантаження, зумовленого демографічними змінами, воєнними наслідками та зростанням кількості вразливих груп населення. Основні соціальні послуги надаються через бюджетні та комунальні установи, які забезпечують базовий рівень підтримки, проте мають обмежені ресурси для розширення спектра послуг. Доступ до спеціалізованої допомоги, зокрема соціального супроводу або реабілітаційних послуг, залишається нерівномірним і часто залежить від зовнішньої підтримки.

Активність громадянського суспільства в громаді проявляється переважно у форматі ініціативних груп та неформальних об'єднань, значну роль у яких відіграють жінки. Жіноче лідерство часто має прикладний характер і зосереджується на вирішенні нагальних соціальних питань, підтримці родин, організації допомоги та взаємодії з місцевою владою. Водночас ці ініціативи не завжди мають достатню інституційну підтримку, що обмежує їхню сталість і можливість масштабування.

Психологічний добробут населення громади залишається вразливим через тривалий вплив стресових факторів, пов'язаних із війною, втратами та економічною нестабільністю. Запит на психологічну підтримку є високим, однак доступ до фахових послуг обмежений як кількісно, так і територіально. У багатьох випадках психологічна допомога надається епізодично або в межах короткострокових програм, що не завжди дозволяє забезпечити стійкий ефект для цільових груп.

Підприємці громади сприймають ВПО як тимчасову робочу силу, яка емоційно залишається вдома, а релокований бізнес та допомогу йому – як джерело певної нерівності, де місцеві громади, що також постраждали від війни, залишаються в тіні міжнародної фінансової підтримки.

Димерська громада

Соціальна сфера Димерської громади перебуває під значним тиском у зв'язку зі зростанням

потреб населення та обмеженими можливостями системи соціальних послуг. Базові послуги функціонують, однак їхня спроможність відповідати на комплексні соціальні виклики є обмеженою. Частина соціальних потреб залишається незадоволеною або покривається за рахунок неформальної підтримки та зовнішніх ініціатив.

Громадянська активність у громаді має фрагментарний характер і часто реалізується через локальні ініціативи, в яких ключову роль відіграють жінки. Жіноче лідерство проявляється у волонтерській діяльності, соціальній допомозі та організації підтримки для вразливих груп, проте такі ініціативи не завжди переходять у сталу інституційну форму. Відсутність системної підтримки громадянського суспільства стримує розвиток лідерського потенціалу та знижує вплив громадських ініціатив на ухвалення рішень.

Психологічний добробут мешканців громади залишається чутливим питанням, яке не має достатнього інституційного покриття. Запит на психологічну допомогу зростає, проте доступ до кваліфікованих спеціалістів і регулярних програм підтримки є обмеженим. У результаті психологічні потреби часто залишаються латентними або задовольняються частково, що негативно впливає на соціальну згуртованість і загальну стійкість громади.

Рекомендації

Сфера			
Виявлена проблема	Шляхи вирішення	Потенційні ресурси для вирішення проблеми	Очікуваний результат
1. Загальноекономічна ситуація та ринок праці			
Загальна економічна динаміка			
Бізнес-середовище перебуває у стані «очікування»: потенціал розвитку існує, але війна формує стратегію виживання, а не зростання.	<ul style="list-style-type: none"> Перехід до прикладних короткострокових економічних рішень. Підтримка економічних ініціатив, орієнтованих на швидкий, але стабільний результат (ремісництво, локальні послуги, мале виробництво). Інтеграція економічних рішень із соціальною та психологічною підтримкою населення. 	<ul style="list-style-type: none"> Органи місцевого самоврядування. Центри зайнятості. НУО та донорські програми комплексної підтримки. 	Поступовий перехід від режиму виживання до обережного розвитку; підвищення стійкості локальної економіки.
Загальноекономічний стан громади			
Економічна невизначеність, спричинена війною, стримує інвестиційні рішення місцевих підприємців: навіть за наявності ідей і можливостей бізнес не готовий вкладати кошти через ризики та непередбачуваність майбутнього.	<ul style="list-style-type: none"> Запровадження локальних програм економічної стабілізації, орієнтованих на збереження існуючих бізнесів (а не лише створення нових). Комунікація з підприємцями щодо доступних державних і донорських інструментів підтримки (гранти, компенсації, податкові пільги). Поступове впровадження «малих кроків розвитку» – підтримка мікроінвестицій замість масштабних проєктів. 	<ul style="list-style-type: none"> Органи місцевого самоврядування. Державні програми підтримки бізнесу. Донорські та гуманітарні проєкти економічного відновлення. Місцеві бізнес-об'єднання. 	Підвищення впевненості підприємців у можливості працювати навіть в умовах війни; збереження наявних робочих місць; зменшення закриття бізнесів.
Інвестиційний клімат			
Низька готовність підприємців до інвестування через поєднання факторів: дефіцит робочої сили, нестача обігових коштів, страх втрати вкладень у разі загострення безпекової ситуації.	<ul style="list-style-type: none"> Консультаційна підтримка підприємців щодо фінансового планування в умовах ризику. Поширення практик часткового або поетапного інвестування. Поєднання фінансової підтримки з гарантійними або компенсаційними механізмами (часткове покриття ризиків). 	<ul style="list-style-type: none"> Центри зайнятості (економічне консультування). Бізнес-консультанти в межах донорських програм. Місцеві програми підтримки підприємництва. 	Зменшення страху інвестування; запуск дрібних і середніх бізнес-ініціатив; поступове поживлення економічної активності.
Робоча сила як економічний ресурс			
Кадровий дефіцит стає ключовим обмеженням розвитку економіки: підприємці зазначають, що навіть за готовності створювати виробництво немає стабільного трудового ресурсу.	<ul style="list-style-type: none"> Формування локальних прогнозів потреб у кадрах (хто і для яких робіт потрібен). Пов'язання економічних програм із програмами перекваліфікації та зайнятості (спільне планування). Стимулювання зайнятості вразливих груп (ВПО, ветерани, особи з інвалідністю) у межах реальних можливостей бізнесу. Ініціювати зустрічі-платформи між ОМС, центром зайнятості, коледжем, бізнесом і донорами для формування локальних «пакетів» працевлаштування (навчання+ставка+стажування). 	<ul style="list-style-type: none"> Центри зайнятості. Освітні та навчальні заклади громади. Донорські програми з фокусом на зайнятість. 	Часткове зменшення кадрового дефіциту; краще узгодження потреб бізнесу та можливостей ринку праці.
Відсутність акценту на МСП			
Обмежена співпраця малого бізнесу з Центром зайнятості (Іванківська громада).	<ul style="list-style-type: none"> Індивідуальна робота ЦЗ з МСП. Інформаційні зустрічі для малого бізнесу. Спрощення процедур співпраці. 	<ul style="list-style-type: none"> Центр зайнятості. Бізнес-об'єднання. 	Розширення залучення МСП до програм зайнятості.

Сфера

Виявлена проблема	Шляхи вирішення	Потенційні ресурси для вирішення проблеми	Очікуваний результат
-------------------	-----------------	---	----------------------

Місцевий бізнес і конкуренція за ресурси

<p>Місцеві підприємці відчують нерівність у доступі до міжнародної допомоги порівняно з релокованим бізнесом та переселенцями з інших регіонів, що породжує напругу та недовіру.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Забезпечення прозорої комунікації щодо критеріїв відбору учасників програм підтримки. · Залучення місцевого бізнесу до програм на рівних умовах з релокованими підприємствами. · Розробка окремих компонентів підтримки саме для бізнесів, що працювали в громаді до війни і також зазнали втрат. · Широке інформування про проєкт, що реалізовується в громаді на підтримку місцевого бізнесу та спрямований на розвиток громад щоб на прикладі демонструвати підтримку донорів усіх постраждалих громад та зменшити емоційну напругу 	<ul style="list-style-type: none"> · Донорські організації. · ОМС. · Реалізатори програм економічної підтримки. · Місцеві ЗМІ 	<p>Зменшення соціальної та економічної напруги; підвищення довіри до програм допомоги; залучення більшої кількості місцевих підприємців до ініціатив розвитку.</p>
--	---	---	--

Логістика

<p>Обмежена мобільність робочої сили в межах громади та концентрація робочих місць у центрах громад си інших великих містах, зокрема столиці. Застаріла матеріально-технічна база і нестача кадрів у навчальних закладах.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Поліпшення транспортної доступності та розвиток локальних робочих місць. · Обговорення спільних можливостей (роботодавець-громада) щодо можливості організації підвозу працівників для подолання бар'єрів транспортного сполучення, співфінансування транспортних рішень за участі громади і бізнесу. · Пошук інвесторів та додаткових програм фінансування. · Модернізація обладнання й оновлення навчальних програм з акцентом на практику та цифрові навички. 	<ul style="list-style-type: none"> · ОМС. · Місцевий бізнес · Партнерські кластери 	<p>Покращення логістичного сполучення</p>
---	---	---	---

Необхідність адвокаційних заходів

<p>Відсутність чітких механізмів забезпечення пільг та створення умов для працевлаштування осіб з інвалідністю створює додатковий тягар для бізнесу</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Роз'яснювальні сесії для роботодавців щодо наявних компенсацій і пільг. · Супровід роботодавців (ЦЗ + соцслужби) при працевлаштуванні осіб з інвалідністю. · Пілотні інклюзивні робочі місця з частковою компенсацією витрат. 	<ul style="list-style-type: none"> · Центр зайнятості. · Соціальні служби. · Організації осіб з інвалідністю. · Донори. 	<p>Зростання кількості інклюзивних робочих місць; зменшення навантаження на бізнес.</p>
---	---	---	---

Комунікаційні бар'єри

<p>Відсутність системної комунікації між роботодавцями та шукачами роботи</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Регулярні ярмарки вакансій (офлайн/ онлайн). · Галузеві зустрічі роботодавців і шукачів роботи. · Посилення ролі ЦЗ як фасилітатора комунікації. 	<ul style="list-style-type: none"> · Центр зайнятості. · ОМС. · Бізнес-асоціації. 	<p>Краща відповідність вакансій очікуванням кандидатів; скорочення тривалого безробіття.</p>
---	--	--	--

Загальний стан ринку праці

<p>Стійкий дефіцит робочої сили поєднується з безробіттям; наявні шукачі роботи не відповідають вимогам вакансій або не готові до фізично/психологічно складних умов праці.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Проведення регулярного аналізу реального попиту роботодавців (не формального переліку вакансій). · Узгодження програм перекваліфікації з фактичними потребами бізнесу громади. · Фокус на професіях із низьким порогом входу та швидким працевлаштуванням. 	<ul style="list-style-type: none"> · Центри зайнятості. · Місцеві роботодавці. · Освітні заклади та навчальні провайдери. 	<p>Зменшення розриву між попитом і пропозицією на ринку праці; підвищення ефективності навчальних програм.</p>
---	--	--	--

Сфера

Виявлена проблема	Шляхи вирішення	Потенційні ресурси для вирішення проблеми	Очікуваний результат
-------------------	-----------------	---	----------------------

Інституційна підтримка бізнесу

Відсутність у громадах Сервісного центру та податкових структур для консультацій у зв'язку з державними рішеннями	<ul style="list-style-type: none"> Запровадження виїзних або онлайн-консультацій податкової та сервісних служб. Навчальні сесії з податкового обліку для ФОП та МСП. Інтеграція податкових консультантів у хаби або ЦНАП. Партнерство з автошколами для підготовки водіїв категорій С, D, SE. Включення водійських курсів до програм перекваліфікації ЦЗ. 	<ul style="list-style-type: none"> Податкова служба. Юристи НУО. Донорські проєкти з розвитку підприємництва Сервісні центри МВС. Центр зайнятості. Автошколи/коледж. Перевізники та логістичні компанії. 	Підвищення податкової грамотності, зменшення помилок і страхів при веденні бізнесу Збільшення кількості кваліфікованих водіїв, зниження кадрового дефіциту у сфері перевезень, стабілізація роботи транспортного бізнесу.
---	--	--	--

Інституційна інфраструктура

Відсутність у Іванківській громаді офісів «Дія.Бізнес» або альтернативних просторів для коворкінгу, наставництва та неформального обміну досвідом між підприємцями	<ul style="list-style-type: none"> Створення локального бізнес-хабу або коворкінгу на базі ГО, комунальної установи чи приватної ініціативи. Запуск регулярних зустрічей підприємців (бізнес-клуб, peer-to-peer обміни). Залучення менторів з числа досвідчених місцевих підприємців. Інтеграція онлайн-ресурсів («Дія.Цифрова освіта», Prometheus) у формат офлайн-супроводу. 	<ul style="list-style-type: none"> Громадські організації. ОМС. Центр зайнятості (як точка перенаправлення). Донорські програми підтримки МСП. 	Формування сталого бізнес-середовища; підвищення спроможності нових підприємців; часткове закриття функцій, які не входять до мандату ЦЗ.
--	--	--	---

2. Освіта та перекваліфікація

Цифрова грамотність

Низький рівень цифрових навичок серед молоді та людей старшого працездатного віку	<ul style="list-style-type: none"> Курси базової цифрової грамотності. Навчання користуванню онлайн-сервісами та цифровими інструментами роботи. Міжпоколінні навчальні формати. 	<ul style="list-style-type: none"> Освітні хаби. Бібліотеки. НУО. 	Підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.
---	---	--	---

Перекваліфікація дорослого населення

Частина мешканців не готова до тривалого навчання або складних програм, особливо в умовах війни та економічної нестабільності.	<ul style="list-style-type: none"> Запровадження короткострокових прикладних курсів (2-6 тижнів) із чітким виходом на вакансію. Орієнтація на практичні навички замість теоретичних програм. Поєднання навчання з подальшим стажуванням або наставництвом. 	<ul style="list-style-type: none"> Центри зайнятості. Донорські програми професійного навчання. Місцеві підприємства як бази стажування. 	Підвищення мотивації до навчання; швидше повернення людей на ринок праці.
--	---	---	---

Брак кадрів для перекваліфікації

Застаріла матеріально-технічна база та нестача кадрів у навчальних закладах	<ul style="list-style-type: none"> Оновлення обладнання через донорські програми. Залучення практиків до викладання. Модульні та короткі курси під потреби ринку. 	<ul style="list-style-type: none"> Освітні заклади. Донори. Бізнес. 	Підвищення якості навчання та релевантності підготовки кадрів.
---	--	--	--

Психологічні бар'єри працевлаштування

Психоемоційний стан населення (тривога, вигорання, недовіра) впливає на готовність працювати, навчатися та змінювати сферу діяльності.	<ul style="list-style-type: none"> Інтеграція психологічної підтримки у програми зайнятості та перекваліфікації. Групові формати підтримки перед або під час навчання. Пояснення реалістичних очікувань від роботи та доходів. 	<ul style="list-style-type: none"> Психологи та соціальні працівники. НУО, що працюють з МНПСС. Центри зайнятості. 	Зниження рівня відмов від навчання та роботи; підвищення стабільності працевлаштування.
--	---	---	---

Сфера

Виявлена проблема	Шляхи вирішення	Потенційні ресурси для вирішення проблеми	Очікуваний результат
-------------------	-----------------	---	----------------------

Соціальні бар'єри в освіті

Побутові та сімейні обмеження ускладнюють проходження навчання	<ul style="list-style-type: none"> Гнучкі графіки навчання. Дитячі простори при навчальних заходах. Дистанційні формати. 	<ul style="list-style-type: none"> НУО. Освітні заклади. 	Підвищення доступності навчання для жінок і батьків.
--	---	--	--

Ветерани з ПТСР та контузїями

Ветерани з невидимими травмами (ПТСР, головні болі, наслідки контузій) не можуть працювати у фізично або емоційно напружених умовах.	<ul style="list-style-type: none"> Орієнтація на сидячу, дистанційну або рутинну роботу без високого темпу. Навчання за напрямками: оператор ПК, логіст, диспетчер, адміністратор, оператор call-центру, робота з даними. Посадження працевлаштування з постійною психологічною підтримкою. 	<ul style="list-style-type: none"> Центри зайнятості. Програми підтримки ветеранів. Онлайн-освітні платформи. 	Реальне включення ветеранів у ринок праці; зниження ризику повторної травматизації.
--	--	--	---

Ветерани з фізичними травмами

Особи з ампутаціями або обмеженою мобільністю мають обмежений доступ до фізично доступних робочих місць.	<ul style="list-style-type: none"> Розвиток надомної та дистанційної праці. Підтримка робіт, де важлива ручна праця, але не мобільність (ремонт, збірка, дрібне виробництво). Адаптація робочих місць під конкретні потреби. 	<ul style="list-style-type: none"> Роботодавці. Донорські програми інклюзії. Соціальні служби. 	Підвищення рівня зайнятості осіб з інвалідністю; практична реалізація інклюзивного підходу.
--	---	---	---

Інклюзивність освіти та навчання

Освітня інфраструктура громади не пристосована для осіб з інвалідністю, а перелік професій обмежений.	<ul style="list-style-type: none"> Запровадження безбар'єрних рішень та інклюзивних стандартів. Адаптація робочих місць, розвиток безбар'єрної інфраструктури та підтримка соціального підприємництва. Розвиток дистанційного та змішаного навчання. Залучення зовнішніх освітніх провайдерів для курсів, недоступних локально. Фокус на універсальних навичках (цифрова грамотність, адміністрування, базове підприємництво). 	<ul style="list-style-type: none"> Онлайн-платформи навчання. Донорські освітні програми. Центри зайнятості. 	Розширення доступу до навчання; залучення вразливих груп до перекваліфікації.
---	---	---	---

Доступність освіти

Висока вартість навчання (пальне, матеріали) як бар'єр участі	<ul style="list-style-type: none"> Часткова компенсація витрат. Локальні навчальні формати ближче до місця проживання. Онлайн-навчання. 	<ul style="list-style-type: none"> Донори. ЦЗ. ОМС. 	Збільшення участі у навчальних програмах.
---	--	--	---

Роботодавці та ризики

Роботодавці не готові інвестувати у навчання працівників через ризик їх втрати.	<ul style="list-style-type: none"> Компенсаційні механізми для роботодавців за навчання працівників. Контракти з мінімальним терміном відпрацювання після навчання. Пілотні програми спільного фінансування навчання. 	<ul style="list-style-type: none"> Державні програми. Донорські проєкти. Місцеві бюджети. 	Підвищення зацікавленості бізнесу у підготовці кадрів; стабілізація персоналу.
---	--	--	--

3. Самозайнятість і потенціал розвитку

3.1. Ресурси, інвестиції та недовіра до програм мікрогрантів та фінансування

Конкуренція за ресурси

Місцеві підприємці відчують нерівність у доступі до донорської підтримки порівняно з релокованим бізнесом.	<ul style="list-style-type: none"> Балансування програм між ВПО, релокованим і місцевим бізнесом. Окремі квоти для місцевих підприємців. Комунікація критеріїв підтримки. 	<ul style="list-style-type: none"> Донорські організації. Місцева влада. Бізнес-асоціації. 	Зменшення соціальної напруги; підвищення довіри до програм підтримки.
--	--	---	---

Сфера

Виявлена проблема	Шляхи вирішення	Потенційні ресурси для вирішення проблеми	Очікуваний результат
-------------------	-----------------	---	----------------------

Фінансування бізнесу

Недовіра до кредитів і страх втрати інвестицій через війну.	<ul style="list-style-type: none"> • Пріоритет безповоротної або частково поворотної фінансової підтримки. • Поетапне фінансування замість великих сум. • Прозорі критерії відбору. 	<ul style="list-style-type: none"> • Донори. • Місцеві програми. • Державні гранти. 	Зростання кількості життєздатних бізнесів.
---	--	--	--

3.2. Самозайнятість як відповідь на обмежений ринок праці

Самозайнятість населення

Обмежена кількість вакансій та невідповідність пропозицій стану здоров'я і очікуванням населення іноді змушують людей розглядати самозайнятість без реальної готовності.	<ul style="list-style-type: none"> • Позиціонування самозайнятості як альтернативи найманій праці для конкретних груп (жінки, ветерани, особи з інвалідністю). • Проведення орієнтаційних сесій «реальність мікробізнесу під час війни». • Пояснення різниці між бізнесом, самозайнятістю та підробітком. 	<ul style="list-style-type: none"> • Центри зайнятості. • Бізнес-консультанти. • НУО з економічної підтримки. 	Більш усвідомлене входження в самозайнятість; зменшення кількості невдалих стартів.
--	--	--	---

Низька впевненість у майбутньому

Люди бояться інвестувати час і кошти у власну справу через невизначеність війни.	<ul style="list-style-type: none"> • Малі пілотні формати (мікропроекти, тестування ідей). • Мікрогранти до старту замість великих інвестицій. • Поступовий розвиток без кредитного навантаження. 	<ul style="list-style-type: none"> • Донорські програми. • Мікрогрантові ініціативи. • Місцеві програми підтримки. 	Зниження страху перед стартом; поступове нарощування економічної активності.
--	--	---	--

Збереження культурної спадщини через самозайнятість

Ризик втрати ремісничих традицій через старіння майстрів та низький інтерес молоді	<ul style="list-style-type: none"> • Програми наставництва «майстер – учень». • Інтеграція ремесел у освітні та туристичні проєкти. • Підтримка креативних індустрій. 	<ul style="list-style-type: none"> • Майстри. • Заклади культури. • Донори. 	Збереження культурної спадщини та нові можливості самозайнятості.
--	--	--	---

3.3. Жіноче підприємництво та самозайнятість

Жіноче підприємництво

Жінки часто поєднують роботу, догляд за дітьми та сімейні обов'язки, що обмежує можливість повноцінної зайнятості.	<ul style="list-style-type: none"> • Підтримка бізнесів, сумісних з домашніми обов'язками (послуги, онлайн, крафт). • Навчання з тайм-менеджменту та фінансового планування. • Групи підтримки жінок-підприємниць. 	<ul style="list-style-type: none"> • Грантові програми для жінок. • Жіночі НУО. • Бізнес-ментори. 	Зростання кількості стабільних жіночих мікробізнесів.
--	---	--	---

Психологічні бар'єри

Жінки сумніваються у власній спроможності вести бізнес та бояться фінансових ризиків.	<ul style="list-style-type: none"> • Менторські програми з прикладами «таких самих жінок». • Навчання з управління ризиками. • Поступове масштабування без тиску на швидкий результат. 	<ul style="list-style-type: none"> • Бізнес-інкубатори. • Успішні локальні підприємниці. • Донорські проєкти. 	Підвищення впевненості; більша сталість жіночих бізнесів.
---	---	--	---

3.4. Ветерани та підприємництво

Ветерани з ПТСР та контузїями

Підприємництво розглядається як можливість, але супроводжується страхом відповідальності та перевантаження.	<ul style="list-style-type: none"> • Орієнтація на прості бізнес-моделі з низьким рівнем стресу. • Підтримка сімейних або партнерських форматів бізнесу. • Обов'язкове поєднання з психологічним супроводом. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ветеранські програми. • Психологи. • Бізнес-консультанти. 	Реалістичні бізнеси без погіршення стану здоров'я.
---	---	---	--

Сфера

Виявлена проблема	Шляхи вирішення	Потенційні ресурси для вирішення проблеми	Очікуваний результат
-------------------	-----------------	---	----------------------

Ветерани з фізичними травмами

Фізичні обмеження звужують спектр можливих видів діяльності.	<ul style="list-style-type: none"> Надомна або дистанційна самозайнятість. Ремесла, дрібне виробництво, онлайн-послуги. Адаптація бізнес-процесів під фізичні можливості. 	<ul style="list-style-type: none"> Донорські програми інклюзії. Соціальні підприємства. Місцеві хаби. 	Зростання економічної самостійності ветеранів.
--	--	--	--

3.5. Внутрішньо переміщені особи на ринку праці

Самозайнятість ВПО

ВПО не планують довгострокове життя в громаді, що знижує мотивацію до розвитку бізнесу.	<ul style="list-style-type: none"> Підтримка мобільних і легко масштабованих видів діяльності. Онлайн-бізнеси без прив'язки до локації. Консультації щодо ведення бізнесу «на два регіони». 	<ul style="list-style-type: none"> Бізнес-консультанти. Онлайн-платформи. Донорські програми для ВПО. 	Рациональне використання потенціалу ВПО без конфлікту з місцевими.
---	--	--	--

ВПО як працівники

ВПО сприймаються роботодавцями як тимчасова робоча сила, яка не планує залишатися у громаді, що ускладнює довгострокове планування бізнесу.	<ul style="list-style-type: none"> Використання ВПО переважно для гнучких або проектних форм зайнятості. Пропозиція короткострокових контрактів або сезонної роботи з чітко визначеними умовами. Психологічна підтримка для зниження напруги між ВПО та місцевими роботодавцями. 	<ul style="list-style-type: none"> Центри зайнятості. Соціальні служби. Психологічні та МHPSS-програми. 	Рациональніше використання трудового потенціалу ВПО; зменшення конфліктності та емоційного напруження.
---	---	--	--

4. Соціальна сфера

4.1. Доступ до соціальних послуг та інституційна спроможність

Соціальні послуги

Соціальні служби перевантажені зростанням кількості звернень від ветеранів, осіб з інвалідністю та ВПО.	<ul style="list-style-type: none"> Розмежування соціальних та психологічних функцій. Залучення НУО до частини соціальних кейсів. Запровадження кейс-менеджменту для складних випадків. 	<ul style="list-style-type: none"> Соціальні служби громад. НУО. Донорські програми. 	Зменшення навантаження на соціальних працівників; підвищення якості супроводу.
---	---	---	--

Координація допомоги

Відсутність єдиного маршруту клієнта між ЦЗ, ЦНАП, соцслужбами та медичними установами.	<ul style="list-style-type: none"> Розробка локальних маршрутів перенаправлення клієнтів. Регулярні міжвідомчі зустрічі. Інформаційні матеріали для населення. 	<ul style="list-style-type: none"> Органи місцевого самоврядування. ЦЗ. ЦНАП. 	Швидший доступ людей до необхідних послуг.
---	---	--	--

4.2. Соціальна підтримка ветеранів

Ветерани

Ветерани після звільнення з військової служби перебувають у складному фізичному та психологічному стані.	<ul style="list-style-type: none"> Створення спеціалізованих соціальних програм для ветеранів. Індивідуальний соціальний супровід після демобілізації. Тісна взаємодія з медичними та психологічними службами. 	<ul style="list-style-type: none"> Соцслужби. Ветеранські НУО. Медичні заклади. 	Плавніша адаптація ветеранів до цивільного життя.
--	---	--	---

Економічна вразливість

Різне падіння доходів після втрати військових виплат призводить до зневіри та соціального напруження.	<ul style="list-style-type: none"> Поєднання соціальної допомоги з програмами працевлаштування. Консультації щодо соціальних виплат та пільг. Підтримка родин ветеранів. 	<ul style="list-style-type: none"> ЦЗ. Соціальні фонди. НУО. 	Зниження соціального напруження та рівня бідності серед ветеранів.
---	---	---	--

Сфера

Виявлена проблема	Шляхи вирішення	Потенційні ресурси для вирішення проблеми	Очікуваний результат
-------------------	-----------------	---	----------------------

4.3. Особи з інвалідністю та доступність

Фізична доступність

Освітні та соц. заклади не адаптовані для осіб з інвалідністю (відсутність пандусів, ліфтів, доступних туалетів).	<ul style="list-style-type: none"> • Аудит доступності будівель. • Поетапна адаптація приміщень. • Використання мобільних та виїзних форматів послуг. 	<ul style="list-style-type: none"> • Місцеві бюджети. • Донорські програми інклюзії. • Соціальні НУО. 	Підвищення доступу до послуг для осіб з інвалідністю.
---	--	--	---

Освітні можливості

Професійні програми не адаптовані до різних типів інвалідності.	<ul style="list-style-type: none"> • Розробка альтернативних програм навчання. • Дистанційні та надомні формати. • Індивідуальні освітні траєкторії. 	<ul style="list-style-type: none"> • Освітні заклади. • Онлайн-платформи. • Донори. 	Реальні можливості для навчання та працевлаштування.
---	---	--	--

4.4. ВПО у соціальній системі громади

Соціальна інтеграція ВПО

ВПО сприймаються як тимчасові мешканці, що ускладнює довго-кову інтеграцію.	<ul style="list-style-type: none"> • Розмежування короткострокових і довгострокових форм підтримки. • Інформаційна робота з громадами. • Залучення ВПО до локальних ініціатив. 	<ul style="list-style-type: none"> • Соцслужби. • НУО. • Донори. 	Менше соціальної напруги; краща інтеграція ВПО.
---	---	---	---

Психоемоційний стан

ВПО мають високий рівень тривоги та втрати мотивації.	<ul style="list-style-type: none"> • Психосоціальні групи підтримки. • Індивідуальні консультації. • Інтеграція психологічних послуг у соціальні програми. 	<ul style="list-style-type: none"> • Психологи. • МНПСС-проекти. • НУО. 	Покращення психологічного стану ВПО.
---	---	--	--------------------------------------

4.5. Роль Центру зайнятості як соціального актора

ЦЗ як соціальний хаб

Центр зайнятості сприймається переважно як інституція з вакансій, а не як комплексний соціальний сервіс.	<ul style="list-style-type: none"> • Розширення функцій ЦЗ як точки входу до соціальної підтримки. • Інтеграція психологічних, юридичних і бізнес-консультацій. • Інформ. населення про всі д-ні послуги. 	<ul style="list-style-type: none"> • Центри зайнятості. • Донорські програми. • Соціальні партнери. 	Підвищення ефективності роботи ЦЗ та довіри населення.
--	--	--	--

5. Психологічне благополуччя громади (МНПСС)

5.1. Загальний психологічний стан населення

Психоемоційне виснаження

Високий рівень тривоги, зневіри та втоми серед мешканців, особливо безробітних.	<ul style="list-style-type: none"> • Регулярні групи психологічної підтримки. • Короткі психоедукаційні сесії про стрес і вигорання. • Інтеграція психологів у програми ЦЗ. 	<ul style="list-style-type: none"> • Психологи. • МНПСС-проекти НУО. • ЦЗ. 	Зменшення рівня тривожності; підвищення мотивації до активності.
---	--	---	--

Стигма психологічної допомоги

Люди не звертаються по допомогу через страх осуду або недовіру.	<ul style="list-style-type: none"> • Інформаційні кампанії про «нормальність» звернення до психолога. • Неформальні формати (кава з психологом, відкриті лекції). 	<ul style="list-style-type: none"> • НУО. • Лідери думок громади. 	Підвищення звернень за психологічною допомогою.
---	---	---	---

5.2. Ветерани та особи з бойовими травмами

Повернення до цивільного життя

Ветерани не готові до стандартного робочого ритму.	<ul style="list-style-type: none"> • Поетапна адаптація до праці. • Гнучкі графіки. • Надомна або дистанційна робота. 	<ul style="list-style-type: none"> • Роботодавці. • ЦЗ. • Бізнес-партнери. 	Поступова соціальна та трудова інтеграція ветеранів.
--	--	---	--

Сфера

Виявлена проблема	Шляхи вирішення	Потенційні ресурси для вирішення проблеми	Очікуваний результат
--------------------------	------------------------	--	-----------------------------

ПТСР та наслідки контузій

Ветерани мають ПТСР, головні болі, порушення сну та концентрації.	<ul style="list-style-type: none"> Індивідуальні консультації з психологами, які працюють з ПТСР. Групи підтримки «рівний рівному». Психологічна підготовка до працеввчення. 	<ul style="list-style-type: none"> Ветеранські НУО. Клінічні психологи. Донори. 	Зниження симптомів ПТСР; підвищення функціональності.
---	---	--	---

5.3. Особи з інвалідністю

Психологічна адаптація

Особи з інвалідністю стикаються з депресією та втратою ідентичності.	<ul style="list-style-type: none"> Довготривалі псих. програми адаптації. Групи взаємопідтримки. Робота з самооцінкою та мотивацією. 	<ul style="list-style-type: none"> Психологи. Реабілітаційні центри. 	Підвищення психологічної стабільності.
--	---	--	--

Комбіновані бар'єри

Психологічні труднощі поєднуються з фізичною недоступністю середовища.	<ul style="list-style-type: none"> Психологічний супровід під час навчання та працевлаштування. Підтримка родин. 	<ul style="list-style-type: none"> Соцслужби. НУО. 	Зменшення рівня ізоляції.
--	--	--	---------------------------

5.4. ВПО та психологічна напруга

Відчуття тимчасовості

ВПО емоційно залишаються пов'язаними з домом.	<ul style="list-style-type: none"> Довготривалі групи стабілізації. Психологічна робота з темою втрати та прийняття. 	<ul style="list-style-type: none"> МНПСС-проекти. Психологи. 	Зменшення рівня тривоги та емоційної напруги.
---	--	--	---

Напруга з місцевими

Взаємні образи між ВПО та місцевими мешканцями.	<ul style="list-style-type: none"> Діалогові зустрічі. Спільні групові активності. Медіація конфліктів. 	<ul style="list-style-type: none"> НУО. Фасилітатори. 	Покращення соціальної згуртованості.
---	--	---	--------------------------------------

5.5. Психологічна підтримка у зв'язку з працевлаштуванням

Страх змін

Люди бояться навчання, перекваліфікації та бізнесу.	<ul style="list-style-type: none"> Психологічні тренінги з подолання страху змін. Робота з невпевненістю та вигоранням. 	<ul style="list-style-type: none"> Психологи. Бізнес-тренери. 	Підвищення готовності до навчання та змін.
---	---	---	--

Бізнес-страхи

Страх втратити кошти або зазнати невдачі.	<ul style="list-style-type: none"> Групи підтримки майбутніх підприємців. Психологічна робота з ризиками. 	<ul style="list-style-type: none"> НУО. Бізнес-інкубатори. 	Більша кількість заявок на гранти.
---	---	--	------------------------------------

5.6. Інституційна МНПСС-спроможність громади

Обмежені кадри

Нестача психологів на місцях.	<ul style="list-style-type: none"> Навчання соц. працівників базовій PFA. Залучення мобільних команд. 	<ul style="list-style-type: none"> Донори. МНПСС-проекти. 	Розширення охоплення допомогою.
-------------------------------	---	---	---------------------------------

Фрагментарність

Відсутність координації між службами.	<ul style="list-style-type: none"> Координаційні МНПСС-групи. Єдина система перенаправлення. 	<ul style="list-style-type: none"> ОМС. НУО. 	Підвищення ефективності МНПСС-послуг.
---------------------------------------	--	--	---------------------------------------

6. Активність громадянського суспільства і жіноче лідерство

6.1. Стан громадянської активності в громадах

Низький рівень громадянської позиції

Низька інституційна спроможність громадських організацій	<ul style="list-style-type: none"> Навч з менеджменту, фандрейзінгу, звітності. Менторство для НУО. Мікрогранти на інституційний розвиток. 	<ul style="list-style-type: none"> Донори. Платформи розвитку НУО. 	Посилення ролі НУО як сталих партнерів розвитку громади.
--	---	--	--

Сфера

Виявлена проблема	Шляхи вирішення	Потенційні ресурси для вирішення проблеми	Очікуваний результат
-------------------	-----------------	---	----------------------

Фрагментованість ініціатив

Активності існують, але не поєднані між собою та не масштабуються.	<ul style="list-style-type: none"> Створення локальних платформ взаємодії НУО та ініціативних груп. Регулярні координаційні зустрічі. 	<ul style="list-style-type: none"> Органи місцевого самоврядування. Активні НУО. 	Посилення синергії між ініціативами.
--	---	--	--------------------------------------

Обмежена сталість

Частина ініціатив тримається на ентузіазмі окремих осіб.	<ul style="list-style-type: none"> Навчання з організаційної сталості. Інституційний розвиток НУО. Заходи для пошуку активних людей та їх залучення до діяльності 	<ul style="list-style-type: none"> Донорські програми. Тренери. 	Підвищення довготривалої спроможності НУО.
--	--	---	--

6.2. Роль жінок у громадській активності

Невидиме лідерство

Жінки активно працюють «на місцях», але рідко позиціонуються як лідерки.	<ul style="list-style-type: none"> Публічне визнання жіночих ініціатив. Комунікаційні кампанії про жіноче лідерство. 	<ul style="list-style-type: none"> Місцеві медіа. НУО. 	Підвищення видимості жінок-лідерок.
--	--	--	-------------------------------------

Навантаження без впливу

Жінки виконують значний обсяг роботи без участі в ухваленні рішень.	<ul style="list-style-type: none"> Залучення жінок до дорадчих органів. Квоти участі у робочих групах. 	<ul style="list-style-type: none"> ОМС. Жіночі ініціативи. 	Збалансоване представництво.
---	--	--	------------------------------

6.3. Жіноче лідерство та місцеве самоврядування

Обмежений доступ

Жінки рідко залучені до формування політик.	<ul style="list-style-type: none"> Навчання з адвокації та участі у прийнятті рішень. Менторські програми. 	<ul style="list-style-type: none"> НУО. Донори. 	Зростання участі жінок у політиці громади.
---	--	---	--

Низька впевненість

Частина жінок не відчуває готовності брати на себе лідерські ролі.	<ul style="list-style-type: none"> Коучинг з розвитку впевненості. Лідерські тренінги. 	<ul style="list-style-type: none"> Психологи. Коучі. 	Посилення жіночого лідерського потенціалу.
--	--	--	--

6.4. Жіноче підприємництво як форма лідерства

Обмежений старт

Жінки мають ідеї, але бракує ресурсів.	<ul style="list-style-type: none"> Мінігранти для жінок-підприємниць. Бізнес-інкубатори. 	<ul style="list-style-type: none"> Грантові програми. Бізнес-асоціації. 	Збільшення кількості жіночих бізнесів.
--	--	---	--

Страх невдачі

Високий психологічний бар'єр.	<ul style="list-style-type: none"> Групи підтримки. Наставництво від успішних підприємниць. 	<ul style="list-style-type: none"> Жіночі бізнес-мережі. 	Підвищення готовності до підприємництва.
-------------------------------	---	---	--

6.5. Ветеранки, ВПО та жіноче лідерство

Низька залученість

Потенціал цієї групи недовикористаний.	<ul style="list-style-type: none"> Лідерські школи для жінок-ВПО та ветеранок. 	<ul style="list-style-type: none"> Донори. НУО. 	Активізація нових лідерок.
--	---	---	----------------------------

Сфера

Виявлена проблема	Шляхи вирішення	Потенційні ресурси для вирішення проблеми	Очікуваний результат
-------------------	-----------------	---	----------------------

Подвійна вразливість

<p>Жінки-ветеранки, члени сімей військових, загиблих чи полонених та ВПО стикаються з проблемами психологічних, соціальних та економічних бар'єрів, що обмежують їхню участь у громадській активності, підприємстві та процесах прийняття рішень.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Спеціалізовані лідерські програми для жінок-ветеранок та ВПО. • Психологічний і менторський супровід. • Мінігранти для жіночих ініціатив. • Безпечні простори для нетворкінгу. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ветеранські НУО. • МНПSS-проекти. 	<p>Соціальна та економічна інтеграція.</p>
---	---	--	--

6.6. Партнерство НУО – громада – донори

Обмежена довіра

Недовіра між місцевими та зовнішніми акторами.	<ul style="list-style-type: none"> • Спільні проекти з місцевими НУО. • Прозорі механізми відбору. 	<ul style="list-style-type: none"> • Донори. • ОМС. 	Підвищення довіри та ефективності.
--	--	---	------------------------------------

Нерівний доступ

Місцеві ініціативи відчують себе «в тіні».	<ul style="list-style-type: none"> • Цільові конкурси для локальних НУО. • Підтримка малих ініціатив. 	<ul style="list-style-type: none"> • Міжнародні організації. 	Більш справедливий розподіл ресурсів.
--	---	---	---------------------------------------

Практичні висновки для виконання індикаторів

3.1. Для ОС-1.1 і ОС-1.2 – доходи, зайнятість

- Рівень зайнятості та доходів мешканців можна підвищити через активізацію співпраці з роботодавцями, особливо найбільшими підприємствами, а також шляхом стимулювання розвитку МСП і самозайнятості.
- Центри зайнятості залишаються ключовими партнерами у пошуку вакансій, перенавчанні та наданні профорієнтаційних послуг.
- Для підвищення доходів доцільно використовувати можливості грантових програм на старт або розширення бізнесу, поєднуючи фінансову підтримку з тренінгами з підприємництва.
- Необхідне створення або розширення місцевих платформ для комунікації між роботодавцями, громадами та потенційними працівниками.

3.2. Для ОС-1.3 і ОР-2.1 / ОР-2.2 – НУО, жінки-лідерки

- У громадах наявні активні громадські організації та ініціативні групи, які можуть стати партнерами для розвитку жіночого лідерства та розширення участі жінок у місцевому самоврядуванні.
- Важливо підтримувати НУО у формуванні спроможності (менеджмент, фандрейзинг, адвокація), щоб вони могли ефективно реалізовувати ініціативи.
- Для жінок-лідerek варто створити простір можливостей: менторські програми, навчання, участь у прийнятті рішень, міні-гранти на ініціативи.
- Розвиток жіночого підприємництва (через гранти, нетворкінг, бізнес-інкубатори) підсилює виконання індикаторів ОС-1.3 та ОР-2.1/2.2.

3.3. Для ОР-2.3 – юридична підтримка

- У громадах існують ресурси правової допомоги (БПД, юристи НУО, консультанти донорських проєктів), однак їх видимість для населення часто недостатня.
- Доцільно посилити доступність юридичних консультацій через: виїзні прийоми у віддалених селах; онлайн-формати; співпрацю з місцевими бібліотеками чи хабами як точками доступу.
- Основні запити мешканців – соціальні виплати, трудові відносини, питання ВПО та ветеранів, земельні/майнові справи.
- Партнерство з правозахисними НУО дозволяє якісно розширити спектр доступних послуг.

3.4. Для ОС-1.4 і ОР-3.1 – МНПСС (психосоціальна підтримка)

- Базова потреба – доступні психологічні консультації, у т.ч. для ветеранів, дітей, ВПО, жінок, родин військових.
- Найефективніші формати: мобільні команди, виїзні консультації, групи підтримки, онлайн-сесії.
- Для укріплення системи МНПСС необхідна координація між медичними закладами, школами, ЦНАП, соціальними службами та НУО.
- Потрібно підсилювати підготовку місцевих фахівців (первинна допомога PFA, робота з травмою, кризове консультування).
- Охоплення МНПСС-послугами можна підвищити через регулярні інформаційні кампанії та роботу з лідерами громад.

3.5. Для ОР-3.3 – культурні / освітні події

- Культурні та освітні заходи сприяють соціальній згуртованості, залученню молоді, ветеранських родин і громади загалом.
- Варто використовувати існуючі локальні активи: будинки культури, бібліотеки, молодіжні хаби, музеї, творчі майстерні.
- Пріоритет – події, що поєднують навчання, творчість та взаємодію (майстер-класи, воркшопи, публічні лекції, локальні фестивалі).
- Участь НУО та активістів дозволяє урізноманітнювати контент і залучати ширші аудиторії.
- Освітні події мають підсилювати компетентності мешканців: цифрова грамотність, підприємництво, лідерство, STEAM-освіта для молоді.

Проблеми та ризики

- Нестача інфраструктури для розвитку бізнесу (приміщення, інтернет у деяких селах).
- Виклики повномасштабного вторгнення: інфраструктурні пошкодження, зниження інвестиційної активності, потреба у відновленні соціальних і економічних об'єктів.
- Ризик обстрілів, енергодефіцит та витрати пов'язані з забезпеченням альтернативних джерел енергії.
- Апатія та незацікавленість у суспільному житті, страх змін.
- Відсутність підтримки з боку влади або певних структур чи органів.
- Недостатньо розвинена локальна переробка, що змушує виробників експортувати сировину без доданої вартості.

Питання для адвокації

- Обговорення можливості створення індустріального парку як майданчика для створення нових робочих місць і залучення інвестицій, що може стати драйвером економічного розвитку на місцевому рівні.
- Лобіювання питання поліпшення транспортної доступності в межах громад для поліпшення мобільності робочої сили та залучення до трудової діяльності жителів віддалених населених пунктів.

Список використаних джерел

1. [В Іванкові на Київщині ініціативна група прагне побудувати інклюзивний спортивний майданчик.](#)
2. [Безоплатний онлайн-курс «Для підприємців»](#)
3. [Зустріч Робочої групи в межах проєкту HREF в Іванківській громаді](#)
4. [Трекер економіки України під час війни/ Центр економічної стратегії](#)
5. [Що мотивує жінок залишатись в Україні?/ Центр економічної стратегії](#)
6. [Діючі Центри життєстійкості/Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України](#)
7. [Гранти на власну справу/ Міністерство економіки України](#)
8. [Офіційний сайт Іванківської селищної ради](#)
9. [Програма соціально-економічного та культурного розвитку Київської області на 2025 рік](#)
10. [Програма соціально-економічного та культурного розвитку Київської області на 2024 рік](#)
11. [Програма соціально-економічного та культурного розвитку Київської області на 2026 рік \(проєкт\)](#)
12. [Програма «Від навчання до працевлаштування: професійне навчання для жінок та інших цільових груп»](#)
13. [Бізнес Київської області під час війни/ ГО «Інститут економічних досліджень та політичних консультацій»](#)
14. [Reskilling Ukraine](#)
15. [Аналітична інформація та статистика/ Державна служба зайнятості](#)
16. [Стратегія зайнятості населення України на період до 2030 року](#)
17. [Бізнес Димерської територіальної громади/YouControl](#)
18. [Бізнес Іванківської територіальної громади/YouControl](#)
19. [Програма Комплексного відновлення території Іванківської селищної територіальної Громади Вишгородського району Київської області на 2024-2027 роки \(проєкт\)](#)
20. [Фінансування та програми підтримки/Дія Бізнес](#)
21. [Вишгородська районна філія Київського обласного центру зайнятості](#)
22. [Вплив першого року повномасштабної війни на бізнес у регіонах](#)
23. [Димерська селищна рада та компанія «Е.Р.Україна» підписали меморандум про участь у Соціальному Проєкті з метою надання моральної та психологічної підтримки родинам військових, що загинули, зникли безвісти, захищаючи Україну у війні проти російської агресії](#)
24. [Всеукраїнська програма ментального здоров'я «Ти як?»/ Гарячі лінії](#)
25. [Катюжанський професійний коледж](#)
26. [Інклюзивно-ресурсний центр` Іванківської селищної ради](#)

Старости населених пунктів Іванківської селищної територіальної громади

№	ПІП	Назва населеного пункту	Номер мобільного телефону
1.	Пап'ян Наталія Олександрівна	Староста Блідчанського старостинського округу (с. Блідча, с. Коленці, с. Леонівка, с. Коленцівське)	04591-31245
2.	Захаров Олександр Дмитрович	Староста Горностайпільського старостинського округу (с. Горностайпіль, с. Губин, с. Лапутьки, с. Страхолісся, с. Медвин)	04591-26242
3.	Поповська Ольга Вікторівна	Староста Димарського старостинського округу (с. Димарка, с. Рудня-Левківська, с. Старий Міст, с. Шевченкове, с. Старі Соколи, с. Нові Соколи, с. Красилівка, с. Потока)	04591-25242
4.	Онїс Світлана Іванівна	Староста Дитятківського старостинського округу (с. Дитятки, с. Фрузинівка, с. Зорин)	04591-45233
5.	Ковальчук Галина Іванівна	Староста Жміївського старостинського округу (с. Жміївка, с. Верховлісся, с. Олізарівка)	0961802948 04591-21242
6.	Отрошенко Наталія Миколаївна	Староста Кропивнянського старостинського округу (с. Кропивня, с. Мокра Корма, с. Рудня-Сидоровицька, с. Варівськ, с. Людвинівка, с. Рахвалівка)	04591-30287
7.	Герасименко Галина Іванівна	Староста Кухарського старостинського округу (с. Кухарі, с. Підгайне, с. Яхнівка)	673851568
8.	Онопрієнко Людмила Степанівна	Староста Сукачівського старостинського округу (с. Сукачі)	04591-20210
9.	Чеховська Надія Іванівна	Староста Макарівського старостинського округу (с. Макарівка, с. Мала Макарівка, с. Нові Макалєвичі)	-
10.	Резанова Валентина Андріївна	Староста Мусійківського старостинського округу (с. Мусійки, с. Поталіївка)	04591-25244
11.	Лозенко Оксана Михайлівна	Староста Обуховицького старостинського округу (с. Обуховичі, с. Станішівка)	04591-33242
12.	Гурженко Володимир Миколайович	Староста Оливського старостинського округу (с. Олива, с. Старовичі, с. Захарівка, с. Заруддя, с. Калинове, с. Осовець, с. Слобода-Кухарська)	979887852
13.	Костюченко Катерина Михайлівна	Староста Оранського старостинського округу (с. Орание, с. Хочева, с. Степанівка)	
14.	Давиденко Василь Дмитрович	Староста Прибірського старостинського округу (с. Прибірськ, с. Пироговичі)	04591-35242
15.	Сидоренко Тетяна Миколаївна	Староста Пісківського старостинського округу (с. Піски, с. Ковалівка, с. Доманівка, с. Карпилівка, с. Русаки)	04591-22242
16.	Старжинська Валентина Василівна	Староста Розважівського старостинського округу (с. Розважів, с. Жеревпілля, с. Жерева, с. Ставрівка, с. Шевченкове, с. Тетерівське)	04591-37476
17.	Олексієнко Микола Миколайович	Староста Термахівського старостинського округу (с. Термахівка, с. Чкалівка, с. Сидоровичі, с. Полідарівка, с. Буда-Полідарівська)	04591-38242
18.	Козаченко Галина Іванівна	Староста Феневицького старостинського округу (с. Феневиці, с. Соснівка, с. Рудня-Тальська, с. Рудня-Шпилівська)	04591-34245
19.	Грищенко Наталія Миколаївна	Староста Шпилівського старостинського округу (с. Шпилі, с. Рокитна Слобода, с. Білий Берег, с. Воропаївка, с. Зимовище, с. Воропаївка, с. Зимовище)	04591-39245
20.	Коваль Ірина Анатоліївна	Староста Запрудського старостинського округу (с. Запрудка, с. Федорівка, с. Болотня)	-

Старости населених пунктів Димерської селищної територіальної громади

№	ПІП	Назва населеного пункту	Номер мобільного телефону
1	Шудрик Сергій Борисович	Староста Ровівського старостинського округу (с. Рови, с. Розтісне, с. Круги, с. Федорівка, с. Любимівка, с. Андріївка, с. Сичівка)	097-349-33-85
2	Лавренко Микола Анатолійович	Староста Сухолюцького старостинського округу (с. Богдани, с. Овдієва Нива, с. Пилява, с. Ритні, с. Рихта, с. Сухолуччя, с. Толокунь, с. Дмитрівка)	098-247-59-47
3	Козаченко Наталія Анатоліївна	Староста Рудне-Димерського старостинського округу (с. Рудня-Димерська, с. Володимирівка, с. Вахівка, с. Любидва)	095-862-57-51, 050-073-04-42
4	Мельниченко Олександр Миколайович	Староста Демидівського старостинського округу (с. Демидів)	098-807-82-82
5	Осадча Анна Анатоліївна	Староста Катюжанського старостинського округу (с. Катюжанка, с. Абрамівка, с. Савенки, с. Дудки, с. Гута-Катюжанська)	098-467-48-18
6	Андрієнко Анатолій Анатолійович	Староста Литвинівського старостинського округу (с. Литвинівка, с. Лісовичі, с. Миколаївка, с. Рикунь)	067-740-93-51
7	Довгопола Ольга Володимирівна	Староста Глібівського старостинського округу (с. Глібівка, с. Ясногородка)	068-025-46-78
8	Т.в.о. Труш Григорій Павлович	Староста Козаровицького старостинського округу (с. Козаровичі)	067-760-27-13

ГО та активісти Іванківської громади (або ті, які реалізують проєкти на території)

№	Назва організації	Адреса та контактні дані
1	БФ Сила громади	с-ще Бородянка, вул. Паркова, 1а тел. 096 604 3022; centerborodyanka@ukr.net
2	ГО «ПРОСТІР ДОБРА ІВАНКІВЩИНИ»	с-ще Іванків, вул. І.Проскури, 13, тел. 096 665 04 20 Facebook
3	ГО «Молодь Іванківщини»	07201, Вишгородський р-н, Київська обл., с-ще Іванків, вул. Толочина, буд. 71, Керівник Дятел Андрій Вікторович, тел. 063 31 62 615 Facebook
4	Громадська організація «Волонтери об'єднані однією метою»	Якименко Олександр Сергійович, тел. 099 92 56 994
5	Іванківська територіальна організація Профспілки працівників освіти і науки України	Клименок Світлана Іванівна, тел. 097 57 68 179
6	Іванківська районна громадська організація «Наша Іванківщина»	Костюченко Сергій Леонідович, тел. 067 70 34 187
7	ГО «Моє місто» (ГО, яка працює над розвитком локальних громад та підтримкою суспільно важливих ініціатив)	Telegram , Facebook https://mycity.one/about , info@mycity.one , засновник Артем Бородатюк
8	Міжнародна організація з міграції (МОМ)	Київ, вул. Михайлівська, 8, тел. 0800 215 015; SMUKRcfm@iom.int, https://ukraine.iom.int/uk
9	ГО «Дівчата»	Адреса (офіс, Київ): просп. Маяковського, 89Б, офіс 10 E-mail: go@divchata.org тел. +38 068 043 55 76. Для партнерів та донорів di@divchata.org
10	ГО Інститут соціальної трансформації	Facebook
11	ГО «Людина в біді»	01034, м. Київ, вул. Прорізна, буд. 4 кв. 21 Дуда Анна Богуслава
12	БФ Сильні	04210, м. Київ, вул. Героїв Полку «Азов», буд. 25 А, кв. 5; hello@sylni.org ; https://www.sylni.org/
13	Фундація соціальних інновацій «З країни в Україну»	-

Громадські організації, зареєстровані на території Іванківської громади (за результатом моніторингу Опендatabot)

№	Назва організації	Адреса та контактні дані
14	Громадська організація «Долоні Дотик»	Чекмарьова Наталя Яківна, тел. 050 27 87 893
15	Громадська організація «Центр соціальної підтримки дітей та сімей «Нова надія»	Петров Олександр Юрійович, тел. 093 980 70 70
16	Іванківське районне об'єднання «Ми чорнобильці» Іванківського району Київської області»	Лещенко Марина Михайлівна, тел. 067 404 02 00
17	Організація ветеранів Іванківського району	Радченко Аркадій Володимирович, тел. 38 045 91 51 45
18	Громадська організація «Родини Героїв Іванківщини»	Губер Світлана Володимирівна, тел. 38 096 20 16 300
19	БО «БФ „СОНЯШНИК. С“»	Сергієнко Сергій Вячеславович, тел. 067 477 55 67
20	ГО «НАДБАНЬ ЄВРЕЙСЬКОГО НАРОДУ ІВАНКІВСЬКОЇ ОТГ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ»	Бондар Анастасія Русланівна, тел. 068 51 22 883

№	Назва організації	Адреса та контактні дані
21	ГО «ГОРИЗОНТАЛЬ»	Красюк Інна Сергіївна, тел. 096 388 92 57
22	ГО «СВВРПК»	Василенко Микола Михайлович, тел. 067 411 333 2
23	ГО «ПРОСТІР ДОБРА ІВАНКІВЩИНИ»	Фещенко Анна Миколаївна, тел. 067 45 821 08, 097 922 43 14
24	БО "БФ "ТВОЇМИ РУКАМИ""	Дударенко Надія Володимирівна, тел. 067 423 04 48
25	ГО «ВООМ»	Якименко Олександр Сергійович, тел. 099 92 56 994
26	ГО «МІСЦЕВИЙ КАЗКАР»	Малець Поліна Андріївна, тел. 067 41 04 365, 050 62 081 71
27	ГО «ПЕРЛИНА ВИРСЬКИХ ОЗЕР»	Іванченко Дмитро Юрійович, тел. 097 889 32 74
28	ГО «ДОЛОНІ ДОТИК»	Чекмарьова Наталя Яківна, тел. 050 278 78 93
29	БО «ЩАСТИНКА – ФОНД ТАЛАНОВИТИХ ДІТЕЙ»	Радіонова Анна Анатоліївна, тел. 38 096 92 89 943
30	ГО «ФЕДЕРАЦІЯ РОБОЧОЇ ІЗДИ УКРАЇНИ»	Давиденко Анна Павлівна, тел. 38 097 39 79 297
31	ГО «СПІР»	Ласкаржевська Ірина Станіславівна, тел. 098 117 55 71
32	ГО «ПОЛІССЯ-ДЛЯ ЖИТТЯ»	Чала Юлія Іванівна, тел. 068 89 29 125
33	ГО «НАШ ДІМ-ІВАНКІВ»	Комлик Володимир Володимирович, тел. 097 866 44 34, 098 67 85 775
34	ГО «ЛІГА МАЙСТРІВ ВАЖКОЇ АТЛЕТИКИ»	Томченко Ігор Михайлович, тел. 096 738 46 22
35	ГО «Здоров'я-83»	Шматко Наталя Володимирівна, тел. 050 94 53 723, 066 12 888 94
36	ГО «ПОПЛАВОК М М»	Дивак Володимир Леонідович, тел. 097 62 38 449
37	ГО «ЧОРНОБИЛЬ РЕНЕСАНС»	Бакун Олена Дмитрівна, тел. 098 999 36 97, 38 067 59 11 861
38	ГО «ГУРТУЙСЯ КРАЇНО»	Лазебна Ольга Володимирівна, тел. 050 38 466 01
39	БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «МІЖНАРОДНИЙ БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД „МІСЯ Д”»	Мельничук Ярослав Миколайович, тел. 097 755 73 15
40	ГО «Центр захисту природи та розвитку зеленого туризму»	Мороз Валентин Володимирович, тел. 050 440 04 76
41	ГО «АРХІТЕКТУРНА СЛОБІДКА»	Духовичний Георгій Самуїлович, тел. 067 40 98 771
42	ГО «МИ-ЧОРНОБИЛЬЦІ»	Лещенко Марина Михайлівна, тел. 067 40 40 200
43	ГО «МУРАВА»	Кравченко Микола Михайлович, тел. 097 527 36 88
44	ГО "САДІВНИЦЬКЕ ТОВАРИСТВО "ВАРІВСЬКІ САДИ""	Богданенко Вячеслав Анатолійович, тел. 067 407 26 75
45	ГО «РУСІНВЕСТ-ГАЗ»	Сергієнко Анатолій Федорович, тел. 38 067 50 50 514
46	ГО "МДЧ"	Сивачук Людмила Михайлівна, тел. 096 46 39 296

ГО та активісти Димерської громади (або ті, які реалізують проєкти на території)

№	Назва організації	Адреса та контактні дані
1	ГО Типовий Димер	07330, Вишгородський р-н, Київська обл., с-ще Димер, вул. Соборна, буд. 79 кв. 35. Керівник Грищенко Вадим Вікторович
2	Катюжанський молодіжний хаб	kvrpu.com.ua/hub/ ; tel. 096 984 7989
3	«Магія добра»	markovec28@gmail.com / 095 829 4263 Ольга Марковець; Facebook

Громадські організації, зареєстровані на території Димерської громади (за результатом моніторингу Опендатабот)

№	Назва організації	Адреса та контактні дані
4	ГО «БРЕЙВ ХАРТС»	Єгоров Геннадій Анатолійович, тел. 067 96 43 412
5	ГО «СПІЛКА ВЕТЕРАНІВ ТА УЧАСНИКІВ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ»	Єрмохін Олег Павлович, тел. 097 00 31 212
6	БО «БФ „НАШІ НАЙРІДНІШІ“»	Ямненко Валентина Олексіївна, тел. 068 11 61 323
7	ГО «МОКРЕЦЬ»	Яковенко Дмитро Васильович, тел. 097 94 135 82
8	ГО «ССК „ХОРС“»	Карелін Андрій Андрійович, тел. 066 020 10 16
9	БО «БФ „ЛІСОВА“»	Лісова Олена Володимирівна, тел. 096 124 84 85
10	БО «БФ ЗДОРОВ'Я ТА ЗАХИСТ УКРАЇНИ»	Клипальський Костянтин Вікторович, тел. 067 23 60 626
11	БО «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД „БОЙЛЕР“»	Кізь Олексій Олексійович, тел. 067 744 63 64
12	БО «БФ» ЗАГІН «ЕХО»	Вілков Роман Романович, тел. 063 50 761 66
13	ГО «РЕАРТ. 2. 0. »	Мартинюк Анатолій Миколайович, тел. 093 024 93 00
14	ГО «УБДД»	Харитончук Сергій Миколайович, тел. 063 606 33 17
15	БО «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД ПОРЯТUNKУ ТВАРИН ПАРКУ «XII МІСЯЦІВ»	Пінчук Михайло Олександрович, тел. 067 40 169 30
16	ГО «„ЖИТЛОВИЙ МАСИВ“ТРОЇЦЬКИЙ»	Рогозін Володимир Олександрович, тел. 050 75 651 78
17	ГО «РЦ „ВІДРОДЖЕННЯ: МОЛОДЬ ПОНАД УСЕ!“»	Кольба Валентин Миколайович, тел. 068 49 44 932
18	ГО «ТМР „ВЕЛЕС“»	Лапінська Галина Іванівна, тел. 067 54 81 578
19	ГО «РОД»	Приймак Євгенія Іванівна, тел. 093 40 44 710
20	ГО «ГРОЗА 1»	Мороз Олександр Вікторович, тел. 098 550 54 77
21	ГО «ДАЛЬНІЙ КОРДОН „ВІДРОДЖЕННЯ“»	Пальченко Віктор Васильович, тел. 096 922 86 22
22	ГО «ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ТА ПОРЯДОК»	Демченко Катерина Василівна, тел. 067 44 329 43
23	ГО «ТРАСЕР-ІД УКРАЇНА»	Коваленко Леонід Миколайович, тел. 044 23 92 277
24	БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «ПОГЛЯД У МАЙБУТНЄ»	Собко Тетяна Зіновіївна, тел. 099 254 25 86, 098 59 00 340
25	БФ «ШЛЯХ ДО ЗМІН»	Моїсєєнков Артем Васильович, тел. 093 97 68 357
26	БФ «ОЧАГ»	Чуприна Олександр Григорович, тел. 097 26 169 67
27	ГО «МРК»	Сироватка Володимир Михайлович, тел. 067 65 939 21
28	ГО «ГАЛА»	Михайлов Євген Олегович, тел. 050 42 68 701
29	БО ВИШГОРОДСЬКИЙ БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «ПОКРОВА»	Горват Оксана Георгіївна, тел. 063 659 59 94

Потенційні роботодавці Іванківської громади

№	Назва організації	Вид діяльності	Контактні дані
1	ДП «Іванківське лісове господарство»	Надання допоміжних послуг у лісовому господарстві	067-169-97-74
2	ДП СЛП «Київоблагроліс»	Лісівництво та інша діяльність у лісовому господарстві	067-412-59-67
3	ПАТ «Промінь»	Виробництво інструментів і обладнання для вимірювання, дослідження та навігації	098-98-93-743
4	Іванківський хлібзавод Іванківського районного споживчого товариства	Виробництво хліба та хлібобулочних виробів; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок нетривалого зберігання	097-177-11-85
5	ТОВ «Вердані»	Виробництво плит, листів, труб і профілів з пластмас	067-384-42-52
6	ТОВ «Крохмалепродукти Оране»	Виробництво крохмалів і крохмальних продуктів	097-756-80-62
7	ТОВ «Анстрой Плюс»	Виробництво пиломатеріалів (дошка, брус, вагонка)	068 505-99-51
8	ТОВ «ХУТІР НА ОКОЛИЦІ»	Виробництво – (рибництво), перероблення та консервування риби, ракоподібних і молюсків, оптова торгівля іншими продуктами харчування, у тому числі рибою, ракоподібними та молюсками	067-307-32-37
9	СТОВ «Макарівське»	Змішане сільське господарство	067 29 10 815
10	ТОВ «СГВК Мрія»	Змішане сільське господарство	098 95 23 592
11	КП ІСР «ІВАНКІВВОДОКАНАЛ»	Діяльність у сфері водопостачання та інфраструктурних послуг для населення та підприємств	+38 (044) 9155012, +38 (044) 9151541
12	ТОВ «ВК Альтернативне тепло Згурівка»	Постачання теплової енергії (гарячої води та пари), а також пов'язані інжинірингові, будівельні й технічні роботи для теплових мереж і об'єктів інфраструктури	+380445634477; atzgurivka@gmail.com
13	ДСП «ПІВНІЧНА ПУЩА»	Лісівництво та інша діяльність у лісовому господарстві	+380459351407, м. Чорнобиль, вул. Леніна, буд. 148 office@pushcha.com.ua, Директор Онищенко Максим Володимирович
14	КУІСР «Територіальний центр соціального обслуговування»	Надання соціальних послуг	+38 044 91 53 244, Наталія Нестеренко
15	ДСП «Центральне підприємство з поводження з радіоактивними відходами»	Діяльність у сфері управління, оброблення, зберігання та захоронення радіоактивних відходів	+38-050-321-03-50, +38-050-321-03-51, e-mail:office@cemrw.com
16	ОВ «МТМ+»	Діяльність у сфері телекомунікацій та інформаційних технологій, зокрема надання доступу до мережі Інтернет та суміжних послуг	093-311-30-03
17	ДСП «Екоцентр»	Діяльність у сфері радіаційно-екологічного моніторингу, дозиметричного контролю, наукових досліджень та експертної підтримки в питаннях поводження з радіаційними забрудненнями, захисту довкілля та водних ресурсів	045 93 522 01
18	ТОВ «СВІТ ІНВЕСТ СІТ»	Діяльність в харчовій сфері (зокрема постачає готові страви та обслуговує харчові потреби), має торгові та логістичні напрямки	+38 067 40 68 671

Потенційні роботодавці Димерської громади

№	Назва організації/ підприємства	Вид діяльності	Контактні дані
1	КУ «Територіальний центр соціального обслуговування»	Надання соціальних послуг	dymertcentr@gmail.com , вул. Революції Гідності, 320
2	ТОВ «УЛІС ДУДКИ КЕБІНИ»	Готельний бізнес	Керівник: Марчук Лариса Іванівна тел. 066 77 77 345
3	Димерська селищна рада	Міське самоврядування	с-ще Димер, вул. Соборна, 19. Загальний відділ тел. (04596) 3-15-90 dymerrada.gov.ua ; приймальня тел.(04596)31590; (099) 2008329
4	ДП «ДИМЕРСЬКЕ ЛІСОВЕ ГОСПОДАРСТВО»	Лісівництво та інша діяльність у лісовому господарстві	Глуценко Василь Іванович, тел. 045 96 323 46, 067 40 33 124
5	ТОВ «РОБІКОН-Н»	Оптова торгівля будівельними/ деревинними матеріалами	тел.+38 044 33 23 632 Керівник: Кіка Олександр Володимирович
6	Катюжанський професійний коледж	Професійно-технічна освіта	Київська обл., Вишгородський район, вул. Шевченка 1, с. Катюжанка, https://kvpu.com.ua/profession/ +380 (67) 441 75 83, e-mail: vpty@ukr.net , +38 (045) 963 22 62, +38 068 155 05 02
7	КП Димерський комбінат комунальних послуг	Організація вивезення та утилізації відходів; водопостачання і водовідведення; обслуговування інженерних систем та ін.	смт Димер, вул. Ярослава Мудрого, 18, Київська обл. Директор: Білоус Владислав Володимирович
8	ТОВ «Уліс Дудки»	Діяльність ресторанів, розміщування на період відпустки та іншого тимчасового проживання, надання місць кемпінгами та стоянками	Київська обл., Вишгородський р-н, село Дудки +38 066 77 773 45
9	ТОВ «Ресторан 12 місяців»	Діяльність ресторанів, надання послуг мобільного харчування, виробництво готової їжі та страв	тел.+38 095 24 688 70, с. Демидів, вул.Вербова
10	ТОВ «Вікналенд»	Виробництво будівельних виробів із пластмас та ін.	с-ще Димер, Вишгородський район, Київська обл., вул.Вишнева, буд. 22-Є тел.+380 44 594 6745, тел. 0800 503 308

Соціальна інфраструктура Іванківської громади

№	Назва організації	Адреса	Контактні дані
1	КУ «Територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг)»	смт. Іванків, вул. Івана Проскури, 13.	Наталія Нестеренко, тел. 044 91 532 44
2	Центр життєстійкості	смт. Іванків, вул. Івана Проскури, 13.	тел. 096 66 504 20
3	Офіс дітей та молоді «ДІЙМО»	<u>Форма для звернення:</u>	тел. 075 23 292 85, mailto:legal.support@diymo.org.ua
4	ЦНАП	смт. Іванків, вул. І Проскури 7	тел. 093 763 7035, e-mail: icnap@ukr.net
5	Служба у справах дітей	07201, Київська обл., Вишгородський р-н, смт. Іванків, вул. Проскури, 7	тел. (04591) 54211; e-mail: ssd_1011@ukr.net Керівник: Гавриленко Віталія Іванівна
6	Інклюзивно-ресурсний центр Іванківської селищної ради	07201, Київська обл., Вишгородський район, Іванківська ТГ, с-ще Іванків, Ярова, 6	тел. 0967138681; e-mail: 11_ivankiv@ukr.net ; Директор Бабенко Наталія Василівна

Соціальна інфраструктура Димерської громади

№	Назва організації	Адреса	Контактні дані
1	КУ «Територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг)»	вул. Революції Гідності, 320	dymertcentr@gmail.com; tel. 0668671860
2	Центр життєстійкості	смт. Димер, вул. Революції, 320-А.	Facebook; dymertcentr@gmail.com
3	БФ Сильні	04210, м. Київ, вул. Героїв Полку «Азов», буд. 25 А, кв. 5	Для звернень за допомогою: 0 800 202 334 https://t.me/strong_help_bot Для співпраці:hello@sylni.org
4	Катюжанський молодіжний хаб «Твій шлях» КПК	-	Facebook
5	Вишгородська районна філія Київського обласного центру зайнятості	Київська область, м. Вишгород, вул. Шолуденка, 6а	Директор – Леляк Людмила Анатоліївна 044 244 9466; 068 564 4565 vishgorod@koblcz.gov.ua
6	Інклюзивно-ресурсний центр Димерської селищної ради	Київська обл. Вишгородський р-н с-ще Димер вул. Революції Гідності	Директор: Устенко Наталія Володимирівна irc.dymer@gmail.com , Facebook
7	Катюжанський професійний коледж	Київська обл., Вишгородський район, вул. Шевченка 1, с.Катюжанка,	https://kvpu.com.ua/profession/ +380 (67) 441 75 83, e-mail: vpty@ukr.net +38 (045) 963 22 62, +38 068 155 05 02
8	ЦНАП	с-ще Димер, вул. Ярослава Мудрого, 1-6	тел. (04596)3-15-90, e-mail:dymer@dymerrada.gov.ua
9	Служба у справах дітей	с-ще Димер, вул. Соборна, 19	тел. (04596) 33242, e-mail:ssd.dymer.rada@ukr.net в.о. начальника – Пронік Ольга Олександрівна

Локальні платформи та інформаційні ресурси для поширення інформації в Іванківській та Димерській громадах

No.	Назва	Адреса	Додаткові дані
1	https://ivankiv.online/index.php	сайт Іванківської селищної ради	-
2	-	сайт Димерської селищної ради	-
3	-	офіційна сторінка Іванківської громади у Facebook	3-4 дописи за добу, 3,7 тис учасників
4	https://ivankiv-gromada.gov.ua/	офіційна сторінка Димерської громади у Facebook	-
5	https://www.facebook.com/rada.Dymer/	публічна група Димерської громади для мешканців та гостей громади (новини/оголошення)	більше 5 дописів за добу, 7,2 тис учасників
6	https://www.facebook.com/groups/dymer.live/	публічна група Димерської громади для мешканців та гостей громади (новини/оголошення)	4-5 дописів за добу, 23 тис учасників
7	https://www.facebook.com/groups/typicaldymergroup/	спільнота для обговорень життя громади, питань добробуту, ініціатив, публікації оголошень	більше 10 дописів за добу, 9,3 тис учасників
8	https://www.facebook.com/groups/981502738937699/	публічна група Іванківської громади для мешканців та гостей громади (новини/оголошення)	3-4 дописи за добу, 5,6 тис учасників

Формальні/неформальні лідери думок в Іванківській громаді, що можуть впливати на залучення людей

No.	ПІБ, посада	Контактні дані
1	Заболотна Кароліна Молодь Іванківщини, директор школи в Іванкові	098 84 75 092
2	Кадун Оксана Миколаївна, Перший заступник селищного голови	098 96 727 90
3	Губер Світлана Володимирівна, ГО «РОДИНИ ГЕРОІВ ІВАНКІВЩИНИ», керівник	096 201 63 00

Формальні/неформальні лідери думок в Димерській громаді, що можуть впливати на залучення людей

No.	ПІБ, посада	Контактні дані
1	Ольга Марковець, засновниця Хабу Твій шлях в Катюжанці	markovec28@gmail.com / 095 829 42 63
2	Підкурганний Володимир Володимирович, голова Димерської селищної ради	099 185 77 85 (04596) 3-13-66
3	Недашківський Руслан Михайлович (Директор), Катюжанський професійний коледж	067 441 75 83
4	Смілянець Альона, Керуюча справами виконавчого комітету Димерської ради	068 48 03 252
5	Валентина Арестова, депутат Димерської селищної ради	096 149 01 32
6	Станкевич Світлана Миколаївна, депутат Димерської селищної ради, голова постійної комісії з питань фінансів, бюджету, планування соціально-економічного розвитку, інвестицій та міжнародного співробітництва	067 503 33 54
7	Мурга В'ячеслав Миколайович, голова Ради безбар'єрності ДСТГ	097 563 28 80