



# КНИГА ІДЕЙ

(до реалізацій)

на основі антиконференції

---

**Як покращити досвід  
працевлаштування ветеранів**  
та адаптувати середні та  
великі бізнеси до їх повернення

---

яка відбувалась 07.02.2025  
у приміщенні Львівської Міської Ради

Локація 1

11:00-11:45

11:00-11:45

Тема: Програми підтримки (сімей) ветеранів в організації

Модератор: Валентина Бартошик

Учасники: Вікторія Родич, Олена Журавльова, Настя Устянич

Головні ідеї



- ▶ Індивідуальний план адаптації залежно від залученості ветеранів
- ▶ Наявні пропозиції щодо зміни фаху, посади
- ▶ Наставник - лідер (Buddy)
- ▶ Доступність робочих місць
- ▶ Індивідуальний графік
- ▶ Залучення до роботи фахових спеціалістів (психологів)
- ▶ Навчання (тренінги) про спілкування з ветеранським середовищем
- ▶ Організація спільного сімейного дозвілля (відпочинок)
- ▶ Стипендія на навчання для родин ветеранів у ВНЗ і Коледжах (стипендія від організацій)

Висновки - Наступні кроки

Провести фокус-групу, аби виокремити потреби ветеранів й надалі планувати дії.

Локація 2

11:00-11:45

Тема: Менторство в організаціях

Модератор: Володимир Рудьковський, Наталя Рудкевич

Учасники: Людмила Гурова, Наталя Алексєєва, Петро, Андрій Жолоб

Головні ідеї



- ▶ Створення мікро офісу в структурах. Створити міні центр УБД в кожному бізнесі, в кожній організації. Залучити сім'ї ветеранів до центру (офісу).
- ▶ Лідер-керівник - ментор - Ветеран. Активна менторська програма

- ▶ Решта команди з середовища ветеранів
- ▶ Створення та впровадження рекомендацій щодо фізичного та ментального стану (чекап) + діагностика залежностей
- ▶ Культура підтримки ветеранів (подяка, бонуси, супровід, мотивація)

## Висновки - Наступні кроки

Створення мікро офісу в структурах, де буде збережено принцип рівний - рівному.

Створення культури підтримки ветеранів (система мотивації, супровід, менторство).

Створення окремого діагностичного напрямку підтримки фізичного та ментального здоров'я.

Локація 3

11:00-11:45

Тема: Навчання персоналу, який наймає ветеранів на роботу

Модератор: Івашина Мар'яна

Учасники: Роксолана Винничук, Ірина Стадник, Наталя Панасюк

Головні ідеї



- ▶ Відмова при алкоголі
- ▶ Перелік стоп фраз
- ▶ Розробка матеріалів для рекрутерів тощо
- ▶ Робота з відмовами
- ▶ Фітбек ветеранам
- ▶ Робота з маніпуляціями
- ▶ Відмови за «справу» - це ок
- ▶ ПТСР
- ▶ Панічна атака
- ▶ Офіцери військові психологи
- ▶ Наставники ветеранів - ветерани - «рівний» - «рівному»
- ▶ Правила співбесід
- ▶ «Вічно незадоволений»
- ▶ Робота з гнівом

## Висновки - Наступні кроки

Доформувати програму

Залучити ветеранів

Запросити HR з Асоціації HRD

Проведення ряду навчань для HRD, рекрутерів львівських компаній

Локація 4

11:00-11:45

Тема: Онбординг ветеранів: адаптаційна відпустка чи активне включення в роботу

Модератор: Михайло Ткач

Учасники: Ксеня Ємшина-Гоцко, Інна Тиченко, Наталія Смуток, Дмитро Міхалець, Максим Фетісов

Головні ідеї 

- ▶ Чи це відповідальність компанії чи держави - Система відновлення
- ▶ Ветерану потрібна людина - авторитет, кому можна вірити - Важливо щоб була структура
- ▶ Підходити індивідуально
- ▶ Зрозуміти в якому стані ветеран
- ▶ Інклюзивні зустрічі на протиположності ексклюзивним зустрічам
- ▶ Дати простір, де ветеран може бути почутим публічно та особисто
- ▶ Ймовірно працездатність буде нижчою ніж в інших
- ▶ Робота згідно інструкцій та правил - реонбординг розписаний по днях
- ▶ Давати стимул щось робити, брати відповідальність
- ▶ Керівники мають розуміти реальність ветеранів

## Висновки - Наступні кроки

Індивідуальний підхід. Потрібно дивитися на кожен конкретний випадок, виходити з обставин.

Організувати простір, де ветеран буде почутим.

Авторитетний структурний керівник - не обов'язково ветеран, але людина, якій довіряють.

Важливе відновлення. Організувати відновлення в рамках компанії, у тому числі залучати родину.

Стимул повернення до цивільного життя. За допомогою компанії, близького оточення формувати цей стимул.

Мати наставника і їх вчити.

Локація 1

12:00-12:45

12:00-12:45

Тема: "Справжні" спільнота ветеранів -  
Центр відновлення в природі с.Стільське

Модератор: Наталка Смуток

Учасники: Михайло Фетісов, Ксеня Ємшина-Гоцко, Володимир Рудьковський, Дмитро Міхалець, Роксолана Винничук (Львівська Політехніка), Інна Тиченко, Наталя Панасюк, Андрій Жолоб "УБЛ", Ірина Іванович (Червоний Хрест)

Головні ідеї



- ▶ Краудфандинг
- ▶ Події: навчання, менторинг, ідеальна модель - як з ветерана зробити лідера, див.нотатки група 1.
- ▶ Передоплата - попереднє бронювання поки центр знаходиться в розробці, і надалі після початку роботи центру гості зможуть отримати знижку
- ▶ В кожній організації - ветеран, який фільтрує, лідер профілактика зловживань ветеранами

### Висновки - Наступні кроки

Володимир допоможе організувати фокус-групу для генерування плану - реалізація

Обмін контактами

Наталка Смуток поділиться де інформація про проєкт  
Учасники на зв'язку через розсилку і "Книгу ідей"

Локація 2

12:00-12:45

Тема: "Микола"

"Микола" - термін, який використовується самими військовослужбовцями для означення інших військовослужбовців, які замикаються в собі, не проявляють соціальної активності, не звертаються за допомогою (фактично таких більшість)

Модератор: Рибачук Вадим, Максим Фетісов, Андрій Жолоб

Учасники:

Головні ідеї (↓)

- ▶ Провокування соціальної активності до мобілізованих військовослужбовців
- ▶ Пропаганда, інформування: їздити по селах, футбол, робота з дружинами, робота з лідерами думок, ребцентри, церква!, вплив жінок (ЦА)!, дослідження!!! (провести дослідження потреб ветеранів), аграрії, центр зайнятості

### Висновки - Наступні кроки

Провести дослідження по демобілізованим людям і на основі цього будувати стратегію роботи з ними.

На основі дослідження створення медійної кампанії:  
основна ЦА - дружини.

Робота з ветеранами через церкви.

Локація 1

13:00-13:45

13:00-13:45

Тема: Що мають знати студенти (випускники) про взаємодію з ветеранами?

Модератор: Роксолана Винничук

Учасники:

Головні ідеї (↓)

- ▶ Статистика
- ▶ Розуміння про досвід ветеранів
- ▶ Емоційний інтелект
- ▶ Видимі й не видимі поранення
- ▶ Тактовність
- ▶ Екскурсії
- ▶ Гості
- ▶ Прояви поваги
- ▶ Спільні проєкти
- ▶ Патріотичне виховання

### Висновки - Наступні кроки

Впровадження конкретних заходів (екскурсії, постійно запрошені гості зі своїм досвідом тощо). Через конкретний переданий досвід студенти зможуть отримати знання.

В перспективі - бажання створення загального курсу, який дасть базу-основу.

Локація 2

13:00-13:45

## Тема: Низькі заробітні плати

Модератор: Максим Фетісов, Андрій Жолоб

Учасники:

Головні ідеї



- ▶ Краща ЗП - більше базових навичок (знання іноземних мов, знання ОС)
- ▶ Кар'єрні консультації, визначення навичок
- ▶ Участь в бізнес тренінгах
- ▶ Залучення до ветеранського бізнесу

## Висновки - Наступні кроки

Вийти на гідний рівень ЗП можливо через кризу.

Ветеран може отримати базові навички роботи з комп'ютерними системами, базове знання іноземних мов (англійська), фінансової грамотності.

Локація 3

13:00-13:45

Тема: Робота з молодіжними командами:  
як уникати ціннісних конфліктів сприйняття та упереджень?

Модератор: Ксеня Ємшина-Гоцко

Учасники: Вікторія Родич, Олена Журавльова, Михайло Ткач,  
Мар'яна Івашина, Галина Сенюк, Вадим Рибачук

Головні ідеї



- ▶ Інклюзивність - не помічаємо різностей: є прописані очікування - ми рухаємося чи ні
- ▶ Проживати стадію "штормінгу" в дії, бо без неї ніяк. Не намагатися її перескочити, бо за законами групової динаміки її треба пережити.
- ▶ Керівникам, HR потрібно володіти техніками: Як управляти цією груповою динамікою. Потрібно розуміти які є ризики і провести групу через цю стадію.

- ▶ Проводити ААК
- ▶ Домінуючого ветерана краще переводити до “своїх”
- ▶ Працювати на етапі відбору з ціннісною складовою
- ▶ Будувати середовище стресостійкості

## Висновки - Наступні кроки

Шукають вигідну позицію  
Боязнь треба раціоналізувати

Локація 4

13:00-13:45

Тема: Як залучати ветеранів з видимими ознаками інвалідності на робітничі посади.

Модератор: Наталя Панасюк

Учасники:

Головні ідеї



- ▶ Зміна ліцензійних вимог
- ▶ Дефіцит кадрів (робочих професій)
- ▶ Залучати іноземців / розширити географію пошуку (Індія, Африканські країни)
- ▶ Стереотипи - (чоловіча та жіноча) - робота. Позбавлення цієї стереотипності
- ▶ Жінки доглядають за дітьми вдома
- ▶ Механізм/процес як підібрати роботу з урахуванням обмежень інвалідністю
- ▶ Вклад держави
- ▶ Менші ТЗ (транспортні засоби)
- ▶ Долучити відділ маркетинг до HR відділу
- ▶ Залучити додаткове обладнання - в результаті збільшать потік кандидатів
- ▶ Коригувати графіки

## Висновки - Наступні кроки

Співпраця відділу маркетингу та HR відділу дадуть можливість збільшення потоку кандидатів.



## Виокремили 2 шляхи:

1. Адаптація робочих місць, зміна в робочих процесах, графіках.
2. Якщо бізнес не готовий до адаптації, тоді йдемо в найм іноземців тощо.

Проте пріоритетним є 1 шлях