СТІЙКІСТЬ І ДОБРОБУТ УКРАЇНСЬКИХ МЕДІЙНИХ ФАХІВЦІВ У ВОЄННИЙ ЧАС

Resilience and Well-Being of Ukrainian Media Professionals in Wartime

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

ANALITICAL REPORT

ReWell UMedia

Проєкт «Стійкість і добробут українських медійних фахівців у воєнний час» (ReWell-UMedia) реалізується Громадською організацією «Соціальна перспектива». Ініціатива стала можливою завдяки підтримці UNESCO's Participation Programme, а також за сприяння Національної комісії України у справах ЮНЕСКО та Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення.

Зазначені найменування та подання матеріалів у цьому звіті не означають висловлення будь-якої думки з боку UNESCO щодо правового статусу будь-якої країни, території, міста або району чи їхніх органів влади, а також щодо визначення їхніх кордонів або меж. Відповідальність за відбір і подання фактів, а також за висловлені думки несуть автори й авторки матеріалів; вони не обов'язково відображають позицію UNESCO та не покладають на Організацію жодних зобов'язань

The project "Resilience and Well-being of Ukrainian Media Professionals at Wartime" (ReWell-UMedia) is implemented by the NGO "Social Perspective." This initiative has been made possible with the support of UNESCO's Participation Programme, in coordination with the Ukrainian National Commission for UNESCO and the National Television and Radio Broadcasting Council of Ukraine.

The designations employed and the presentation of material throughout this report do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of UNESCO concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries. The authors are responsible for the choice and presentation of the facts contained in this publication and for the opinions expressed therein, which are not necessarily those of UNESCO and do not commit the Organization.

https://doi.org/10.58521/2026-122

КОМАНДА ДОСЛІДЖЕННЯ
RESEARCH TEAM

АВТОРИ ДОСЛІДЖЕННЯ:
AUTHORS OF THE STUDY:

ГО «Соціальна перспектива»: Ганна Давиденко, Світлана Ілініч
NGO “Social Perspective”: Hanna Davydenko, Svitlana Ilinich

Ніна Лєсніченко
Nina Lesnichenko

КОНСУЛЬТАНТИ ДОСЛІДЖЕННЯ:
RESEARCH ADVISORS:

Національна рада України з питань телебачення та радіомовлення:
National Council of Ukraine on Television and Radio Broadcasting:

Ольга Герасим’юк, Маріна Ткачук
Olha Herasymiuk, Marina Tkachuk

Вінницький інститут Університету «Україна»:
Vinnytsia Institute of the University "Ukraine":

Вікторія Найчук, Вікторія Турчак, Валерій Андросов
Viktoriia Naichuk, Viktoriia Turchak, Valerii Androsov

РЕДАГУВАННЯ: Ганна Давиденко
EDITING: Hanna Davydenko

ДИЗАЙН І ВЕРСТКА: Анастасія Гребенюк
LAYOUT: Anastasiia Hrebeniuk

ПЕРЕКЛАД АНГЛІЙСЬКОЮ: Ганна Давиденко
ENGLISH TRANSLATION: Hanna Davydenko

Опубліковано ГО «Соціальна перспектива», березень 2026 року
Published by NGO “Social Perspective”, March 2026

ЗМІСТ
TABLE OF CONTENTS

ВСТУП
INTRODUCTION 06

КЛЮЧОВІ РЕЗУЛЬТАТИ
KEY FUNDINGS 10

МЕТОДОЛОГІЯ ТА ВИБІРКА
METHODOLOGY AND SAMPLING 12

01. **РЕЗУЛЬТАТИ АНОНІМНОГО ОПИТУВАННЯ МЕДІАПРАЦІВНИКІВ ТА МЕДІАПРАЦІВНИЦЬ**
RESULTS OF THE ANONYMOUS SURVEY OF MALE AND FEMALE MEDIA WORKERS 12

1.1. **Фізичний та психологічний добробут респондентів**
Physical and psychological well-being of respondents 30

1.2. **Доступ до ресурсів і підтримки**
Access to resources and support 52

1.3. **Запит на майбутні програми підтримки**
Demand for future support programs 73

1.4. **Гендерний аспект**
Gender dimension 81

02. **РЕЗУЛЬТАТИ ПРОВЕДЕНИХ ФОКУС-ГРУП ТА ІНДИВІДУАЛЬНИХ НАПІВСТРУКТУРОВАНИХ ІНТЕРВ'Ю МЕДІАПРАЦІВНИКІВ ТА МЕДІАПРАЦІВНИЦЬ**
RESULTS OF THE FOCUS GROUPS AND INDIVIDUAL SEMI- STRUCTURED INTERVIEWS WITH MALE AND FEMALE MEDIA WORKERS 96

ВИСНОВКИ
CONCLUSIONS 109

РЕКОМЕНДАЦІЇ
RECOMMENDATION 117

"...Я б хотів, аби люди розуміли: я знімаю і роблю свою роботу не заради “лайків” у соцмережах. Я роблю це для історії. Як українцю, журналісту, мені б хотілось зняти матеріал, який би посприяв закінченню війни на нашу користь. Я розумію,що це практично неможливо, та все ж таки..."

Оператор, чоловік, 42 р., Київ

"...I would like people to understand: I film and do my work not for ‘likes’ on social media. I do it for history. As a Ukrainian and as a journalist, I would like to produce a story that would contribute to ending the war in our favor. I understand that this is practically impossible, and yet..."

Operator, male, 42, Kyiv

ВСТУП INTRODUCTION

Повномасштабна збройна агресія проти України, що триває вже п’ятий рік, суттєво трансформувала умови функціонування медіасфери та професійної діяльності журналістів й інших медіапрацівників. Упродовж цього тривалого періоду медіафахівці змушені працювати в умовах постійних безпекових ризиків, інформаційного тиску, інфраструктурних обмежень і хронічної невизначеності. Водночас медіа й надалі відіграють критично важливу роль у забезпеченні доступу до достовірної інформації, підтримці суспільної стійкості та збереженні демократичних процесів в умовах затяжної кризи.

The full-scale armed aggression against Ukraine, now in its fifth year, has fundamentally reshaped the operating environment of the media sector and the professional conditions of journalists and other media workers. Over this prolonged period, media professionals have been working under sustained security risks, information pressure, infrastructural constraints, and chronic uncertainty. At the same time, media outlets continue to play a critical role in ensuring access to reliable information, supporting societal resilience, and upholding democratic processes in the context of a protracted crisis.

Тривалий характер війни спричинив накопичувальний ефект викликів, з якими стикаються медіапрацівники. До них належать загрози фізичній безпеці під час виконання професійних обов’язків, регулярні перебої з електропостачанням і зв’язком, фінансова нестабільність редакцій, дефіцит кадрів, зростання навантаження та обмежені можливості для відновлення. Для багатьох журналістів і журналісток ці чинники вже не є тимчасовими, а мають довготривалий і взаємопосилювальний характер, безпосередньо впливаючи на психічне здоров’я, добробут і професійну сталість.

The prolonged nature of the war has produced a cumulative effect of challenges faced by media workers. These challenges include threats to physical safety during professional duties, recurring disruptions to electricity supply and communications, financial instability of newsrooms, staff shortages, increased workloads, and limited opportunities for recovery. For many journalists, these pressures are no longer temporary but long-term and compounding, directly affecting mental health, well-being, and professional sustainability.

Особливо вразливими залишаються регіональні та місцеві медіа. Вони часто функціонують за умов обмежених фінансових і технічних ресурсів, у безпосередній близькості до зон підвищеного ризику, а також у невеликих командах, де поєднуються кілька професійних ролей. Додаткові виклики пов'язані з внутрішнім переміщенням частини медіапрацівників, тривалим поєднанням професійних обов'язків із доглядовими ролями, а також із гендерно диференційованими досвідами впливу, навантаження, безпеки та доступу до підтримки.

Regional and local media remain particularly vulnerable. They often operate with limited financial and technical resources, in close proximity to high-risk areas, and within small teams where multiple professional roles are combined. Additional challenges stem from internal displacement of media workers, the prolonged combination of professional responsibilities with caregiving roles, and gender-differentiated experiences of exposure, workload, safety, and access to support.

У цьому контексті стійкість медіапрацівників дедалі частіше розглядається не як індивідуальна здатність «витримувати» стрес, а як результат системних умов, сформованих упродовж кількох років війни. Йдеться про організаційні практики, наявність або відсутність безпекових протоколів, доступ до психосоціальної підтримки, економічну стабільність редакцій, а також загальну інституційну спроможність медіасектора реагувати на затяжні кризові ситуації.

Within this context, the resilience of media professionals is increasingly understood not as an individual capacity to "endure" stress, but as the outcome of systemic conditions shaped over several years of war. These conditions include organizational practices, the presence or absence of safety protocols, access to psychosocial support, the economic stability of newsrooms, and the overall institutional capacity of the media sector to respond to prolonged crises.

У цьому контексті було підготовлено аналітичний звіт ReWell-UMedia, метою якого є комплексне дослідження питань безпеки, добробуту та професійної стійкості українських медіапрацівників в умовах тривалого збройного конфлікту, а не короткострокової надзвичайної ситуації. Дослідження поєднує кількісні та якісні методи, зокрема опитування, інтерв'ю та фокус-групи, і зосереджується на досвіді, потребах і ресурсах відновлення медіапрацівників, які працюють у тривалих воєнних умовах.

Against this background, the ReWell-UMedia analytical report was developed to provide a comprehensive examination of the safety, well-being, and professional resilience of Ukrainian media workers in the context of a protracted armed conflict, rather than a short-term emergency. The study combines quantitative and qualitative research methods, including surveys, interviews, and focus groups, and focuses on the lived experiences, support needs, and recovery resources of media professionals working under sustained wartime conditions.

Дослідження підготовлено Громадською організацією «Соціальна перспектива» в межах проєкту «Стійкість і добробут українських медіапрацівників у часи війни» (ReWell-UMedia). Проєкт реалізовано за підтримки Програми участі ЮНЕСКО, у координації з Національною комісією України у справах ЮНЕСКО та за сприяння Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення.

The study was prepared by the Civil Society Organization "Social Perspective" within the framework of the project "Resilience and Well-Being of Ukrainian Media Professionals in Times of War" (ReWell-UMedia). The project was implemented with the support of UNESCO's Participation Programme, in coordination with the National Commission of Ukraine for UNESCO, and with the assistance of the National Council of Ukraine on Television and Radio Broadcasting.

Під час розробки концептуальної рамки та дослідницьких інструментів команда спиралася на аналітичні підходи й результати попередніх досліджень Організації Об'єднаних Націй і спеціалізованих проєктів, присвячених безпеці, добробуту та умовам праці медіапрацівників в Україні. Це забезпечило методологічну узгодженість і дало змогу зіставляти окремі показники в контексті актуальних і нових ризиків для медіасектора.

In developing the conceptual framework and research instruments, the research team drew upon analytical approaches and findings established in previous United Nations studies and specialized projects addressing the safety, well-being, and working conditions of media professionals in Ukraine. This ensured methodological consistency and enabled comparability of selected indicators within the context of current and emerging risks facing the media sector.

Зокрема, дослідження реалізовано у контексті наступності щодо таких аналітичних матеріалів:

In particular, the study was developed in alignment with the following analytical sources:

- Lviv Media Forum. (2025). Under the pressure of war: Challenges and needs of media in Ukraine — Research results. LINK
- UNESCO. (2021)/ The Chilling: global trends in online violence against women journalists; research discussion paper. LINK
- UNESCO. (2023) "Your opinion doesn't matter, anyway". Exposing Technology-Facilitated Gender-Based Violence in an Era of Generative AI. LINK
- Women in Media. (2025). Online violence against women journalists: Study results. LINK

Рекомендації щодо політик, представлені в дослідженні, ґрунтуються на нормативно-правових і політичних рамках Організації Об'єднаних Націй та ЮНЕСКО, зокрема на Плані дій ООН із забезпечення безпеки журналістів і подолання безкарності, Індикаторах безпеки журналістів ЮНЕСКО, принципах Глобального фонду захисту медіа, Резолюції Ради Безпеки ООН 2222 (2015), Пріоритеті ЮНЕСКО з гендерної рівності, а також Цілях сталого розвитку (ЦСР 16). У сукупності ці документи визначають безпеку та добробут журналістів як необхідну передумову свободи вираження поглядів, демократичної стійкості та сталих медіасистем у контекстах, уражених конфліктом.

The policy recommendations presented in this chapter are grounded in the normative frameworks of the United Nations and UNESCO, including the UN Plan of Action on the Safety of Journalists and the Issue of Impunity, UNESCO's Journalist Safety Indicators, the Global Media Defence Fund principles, UN Security Council Resolution 2222 (2015), the UNESCO Gender Equality Priority, and the Sustainable Development Goals (SDG 16). Together, these documents frame journalist safety and well-being as an essential precondition for freedom of expression, democratic resilience, and sustainable media systems in conflict-affected contexts.

Отримані в межах дослідження результати та рекомендації стануть основою для спеціалізованої навчальної програми, спрямованої на відновлення та зміцнення добробуту й психічного здоров'я медіапрацівників. На основі результатів дослідження також буде розроблено практичний посібник і онлайн-курс, покликані підтримати процеси відновлення, посилити професійну стійкість, а також розвинути навички самодопомоги й взаємопідтримки в професійній медіаспільноті.

The findings and recommendations generated by this study will serve as the basis for a specialized training programme aimed at restoring and strengthening the well-being and mental health of media professionals. Based on the study's results, a practical guide and an online course will also be developed to support recovery processes, sustain professional resilience, and enhance self-care and peer-support capacities within the media community.

6 ключових показників для формування політики

6 policy-oriented headline numbers

КЛЮЧОВІ РЕЗУЛЬТАТИ
KEY FUNDINGS

1

91,3 %

медіапрацівників зафіксували погіршення фізичного та/або психологічного стану протягом року

of media workers reported a deterioration in physical and/or psychological well-being over the past year

Вказує на системний характер навантаження в секторі.

Indicates the systemic nature of workload pressures within the sector.

2

73,4 %

мали досвід відчуття загрози фізичній безпеці

experienced a sense of threat to their physical safety

Обґрунтовує потребу інтеграції безпекових компонентів у програми підтримки медіа.

Supports the need to integrate safety components into media support programmes.

3

65,6 %

працюють за умов часткового або повного дефіциту базових засобів безпеки

work under conditions of partial or complete lack of basic safety resources

Підкреслює значення інфраструктурних і технічних рішень поряд із психосоціальною підтримкою.

Highlights the importance of infrastructural and technical measures alongside psychosocial support.

4

48,4 %

відзначають постійну фізичну або емоційну втому

reported persistent physical or emotional fatigue

Свідчить про зниження відновлювальних ресурсів і підвищене навантаження.

Suggests reduced recovery capacity and sustained professional strain.

5

86,5 %

мають принаймні один прояв психологічного перевантаження за останні 3 місяці

experienced at least one symptom of psychological overload in the past three months

Демонструє широку поширеність психоемоційного напруження в професійному середовищі.

Demonstrates the widespread nature of psycho-emotional strain within the profession.

6

71,3 %

відкриті до отримання психологічної допомоги і хотіли б отримувати її безкоштовно як частину професійної підтримки

are open to receiving psychological support and would like to access it free of charge as part of professional support

Підтверджує високу потребу у впровадженні корпоративних форм психологічної підтримки

Confirms the high demand for corporate psychological support

01.

МЕТОДОЛОГІЯ ТА ВИБІРКА
METHODOLOGY AND SAMPLING

РЕЗУЛЬТАТИ АНОНІМНОГО ОПИТУВАННЯ МЕДІАПРАЦІВНИКІВ ТА МЕДІАПРАЦІВНИЦЬ

RESULTS OF THE ANONYMOUS SURVEY OF MALE AND FEMALE MEDIA WORKERS

Дослідження мало на меті всебічно проаналізувати рівень безпеки, добробуту та професійної стійкості медіафахівців у контексті повномасштабної війни. Методологічна логіка ґрунтувалася на поєднанні кількісних і якісних методів збору даних, що дозволило одночасно зафіксувати загальні тенденції та глибше зрозуміти індивідуальні досвіди респондентів.

Дослідження складалося з трьох взаємодоповнювальних етапів:

- анонімного кількісного опитування,
- двох фокус-групових дискусій,
- п'яти глибинних напівструктурованих інтерв'ю.

Застосування змішаного дизайну дало змогу забезпечити тріангуляцію даних і підвищити аналітичну надійність отриманих результатів.

The study aimed to conduct a comprehensive analysis of the level of safety, well-being, and professional resilience of media professionals in the context of the full-scale war. The methodological logic was based on a combination of quantitative and qualitative data collection methods, which made it possible to capture general trends while also gaining a deeper understanding of respondents' individual experiences.

The study consisted of three complementary stages:

- an anonymous quantitative survey,
- two focus group discussions,
- five in-depth semi-structured interviews.

The use of a mixed-methods design enabled data triangulation and increased the analytical reliability of the findings.

Кількісний етап: анонімне опитування

Quantitative stage: anonymous survey

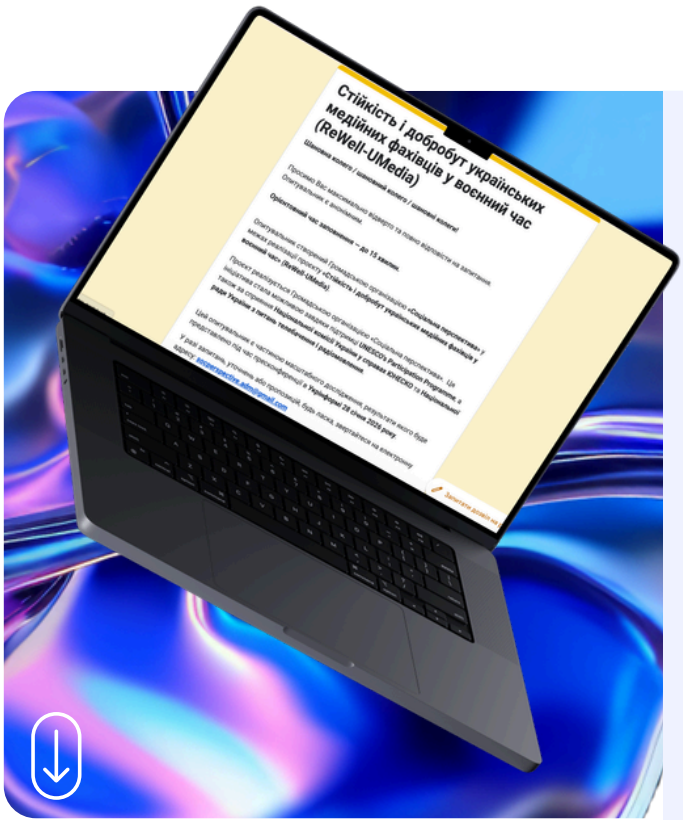
1

Першим етапом дослідження стало анонімне онлайн-опитування медіапрацівників, розроблене з метою збору стандартизованих даних щодо умов професійної діяльності, безпекових ризиків, стану фізичного і психічного здоров'я, доступу до ресурсів підтримки та професійних очікувань у воєнний період.

The first stage of the study was an anonymous online survey of media workers, designed to collect standardized data on working conditions, security risks, physical and mental health, access to support resources, and professional expectations during wartime.

Анонімний характер опитування був принципово важливим для зниження ефекту соціально бажаних відповідей і забезпечення безпеки респондентів, зважаючи на чутливість тематики.

The anonymous nature of the survey was critically important for reducing social desirability bias and ensuring respondents' safety, given the sensitivity of the topic.



Структурно опитувальник складався з кількох логічно пов'язаних блоків.

Structurally, the questionnaire consisted of several logically connected blocks.

Початковий блок був спрямований на опис соціально-демографічного та професійного профілю респондентів, зокрема статі, віку, регіону фактичного проживання, статусу внутрішньо переміщеної особи, типу медіаорганізації, формату медіа та стажу роботи у медіасекторі. Цей блок виконував контекстуальну функцію та дозволяв інтерпретувати результати з урахуванням структурних характеристик вибірки.

Structurally, the questionnaire consisted of several logically connected blocks. The initial block focused on describing respondents' socio-demographic and professional profiles, including gender, age, region of actual residence, internally displaced person (IDP) status, type of media organization, media format, and length of experience in the media sector. This block provided contextual information and made it possible to interpret the results with regard to the structural characteristics of the sample.

Другий блок опитувальника був присвячений питанням фізичної безпеки та психічного здоров'я. Він охоплював оцінку досвіду загроз, пов'язаних із професійною діяльністю під час війни, наявність або нестачу засобів безпеки, а також суб'єктивну оцінку змін у стані здоров'я і психоемоційного самопочуття. Окремі питання були сформульовані у вигляді шкальних тверджень, що дозволило виміряти інтенсивність та поширеність певних станів і переживань.

The second block of the questionnaire addressed physical safety and mental health. It included an assessment of threats related to professional activity during the war, the availability or lack of safety equipment, as well as a subjective evaluation of changes in health and psycho-emotional well-being. Some questions were formulated as scale-based statements, which made it possible to measure the intensity and prevalence of certain conditions and experiences.

Третій блок зосереджувався на ресурсах, підтримці та професійній стійкості. У ньому аналізувалися потреби у психологічній, матеріальній та організаційній підтримці, реальний досвід її отримання, роль роботодавців, наявні бар'єри доступу до допомоги, а також готовність респондентів до участі у програмах підтримки та навчання. Завершальні питання опитувальника стосувалися ризику професійного вигорання та можливості зміни професії як індикатора довгострокової стійкості медіасектору.

The third block focused on resources, support, and professional resilience. It analyzed needs for psychological, material, and organizational support, actual experience of receiving such support, the role of employers, existing barriers to accessing assistance, and respondents' willingness to participate in support and training programs. The final questions of the survey concerned the risk of professional burnout and the possibility of changing professions as an indicator of the long-term resilience of the media sector.

Якісний етап: фокус-групи

Qualitative stage: focus groups

2

Другим етапом дослідження стали дві фокус-групові дискусії, у яких взяли участь відповідно чотири і п’ять медійниць. Фокус-групи використовувалися для поглиблення інтерпретації кількісних результатів і виявлення спільних наративів, колективних уявлень та узгоджених проблемних зон, які не завжди можуть бути повністю зафіксовані за допомогою стандартизованого опитувальника.

The second stage of the study consisted of two focus group discussions, attended by four and five female media professionals, respectively. Focus groups were used to deepen the interpretation of the quantitative results and to identify shared narratives, collective perceptions, and agreed-upon problem areas that cannot always be fully captured through a standardized questionnaire.

Зокрема фокус-групи були присвячені гендерним аспектам проблеми. Фокус-групові обговорення були зосереджені на власне жіночому досвіді роботи в умовах війни, сприйнятті безпекових ризиків, доступності ресурсів підтримки, а також на очікуваннях щодо ролі медіаорганізацій і зовнішніх програм допомоги для жінок і чоловіків та основні відмінності в них. Формат групової дискусії дозволив простежити гендерні аспекти осмислення професійних викликів і виявити теми, які мають особливе значення для жінок-медійниць в умовах воєнного стану.

In particular, the focus groups addressed gender aspects of the issue. The discussions centered on women’s experiences of working during the war, perceptions of security risks, accessibility of support resources, and expectations regarding the role of media organizations and external assistance programs for women and men, as well as the main differences between them. The group discussion format made it possible to trace gendered dimensions of how professional challenges are understood and to identify topics of particular importance for women media workers under martial law.

Якісний етап: глибинні інтерв’ю

Qualitative stage: in-depth interviews

3

Третім етапом дослідження стали п’ять глибинних напівструктурованих інтерв’ю з медіапрацівниками. Метою цього етапу було отримання детальних індивідуальних описів професійного досвіду, стратегій адаптації, переживання психологічного навантаження та прийняття рішень у кризових умовах.

The third stage of the study consisted of five in-depth semi-structured interviews with media workers. The aim of this stage was to obtain detailed individual accounts of professional experience, adaptation strategies, experiences of psychological strain, and decision-making in crisis conditions.

Глибинні інтерв’ю дозволили реконструювати персональні траєкторії професійної стійкості, а також уточнити ті аспекти, які в кількісних даних проявлялися лише як узагальнені тенденції. Напівструктурований формат інтерв’ю забезпечив баланс між порівнюваністю відповідей і можливістю респондентів вільно формулювати власні оцінки та інтерпретації.

The in-depth interviews made it possible to reconstruct personal trajectories of professional resilience and to clear aspects that appeared in the quantitative data only as generalized trends. The semi-structured interview format ensured a balance between comparability of responses and respondents’ ability to freely articulate their own assessments and interpretations.

Узагальнена логіка дослідження

Overall research logic

4

Отже, логіка дослідження вибудовувалася від кількісної фіксації масштабів і поширеності ключових проблем до якісного поглиблення розуміння їхнього змісту та причин. Поєднання анонімного опитування, фокус-груп і глибинних інтерв'ю дало змогу розглянути добробут і безпеку медійних фахівців як багатовимірне явище, що формується під впливом індивідуальних, організаційних та структурних чинників у контексті війни.

Thus, the research logic moved from a quantitative measurement of the scale and prevalence of key problems to a qualitative deepening of the understanding of their meaning and causes. The combination of an anonymous survey, focus groups, and in-depth interviews made it possible to consider the well-being and safety of media professionals as a multidimensional phenomenon shaped by individual, organizational, and structural factors in the context of war.

Дослідження поєднало кількісні та якісні методи, щоб комплексно оцінити добробут і безпеку медійників в умовах війни.

The study combined quantitative and qualitative methods to comprehensively assess the well-being and safety of media professionals in the context of war.

Профіль респондентів

Respondent Profile

В анонімному опитуванні взяли участь 349 медіапрацівників та медіапрацівниць, які фактично проживають у різних регіонах України, що забезпечує територіально розподілене представлення досвідів у воєнних умовах. У вибірці присутні як респонденти з областей, які традиційно виконують роль стабільніших локацій для роботи та релокації редакцій, так і з прикордонних та прифронтових регіонів, де безпековий контекст є суттєво жорсткішим (зокрема Харківська – 9,7% (34), Чернігівська – 7,4% (26), Сумська – 4,3% (15)), а також з південних областей (Одеська – 3,4% (12), Миколаївська – 2,6% (9), Херсонська – 0,9% (3)). Такий розподіл дозволяє інтерпретувати результати як релевантні для різних типів територіальних умов – від відносно безпечніших до підвищено ризикових – і враховувати вплив географічного контексту на професійну безпеку, навантаження та потреби у підтримці.

Мал. 1 Територія фактичного проживання

Fig. 1. Area of actual residence

In the anonymous survey, 349 male and female media workers took part. They currently live in different regions of Ukraine, which provides territorially distributed representation of wartime experiences. The sample includes respondents both from oblasts that traditionally serve as relatively more stable locations for work and for the relocation of editorial offices, and from border and frontline regions where the security environment is significantly harsher (in particular, Kharkiv Oblast – 9.7% (34), Chernihiv Oblast – 7.4% (26), Sumy Oblast – 4.3% (15)), as well as from southern oblasts (Odesa Oblast – 3.4% (12), Mykolaiv Oblast – 2.6% (9), Kherson Oblast – 0.9% (3)). This distribution makes it possible to interpret the results as relevant for different types of territorial conditions – from relatively safer to higher-risk – and to take into account the influence of geographic context on professional safety, workload, and support needs.

"Працюємо під час тривог в етері, не в укритті"

Радіожурналістка, 45р., Житомирська обл.

"We work on air during air raid alerts, not from shelters."

Radio journalist, female, 45, Zhytomyr region

"Йде війна, і небезпека присутня незалежно від того, де ти знаходишся"

Журналіст, 57р., Київ

"There is a war ongoing, and danger is present regardless of where you are."

Journalist, male, 57, Kyiv

"На жаль, ні дома, ні в офісі поблизу немає укриття, до найближчого 2 км"

Журналістка, 47р., Дніпропетровська обл.

"Unfortunately, there is no shelter either at home or near the office; the nearest one is 2 km away.

Journalist, female, 47, Dnipropetrovsk region"

"Жити в громаді, яка знаходиться за 20 кілометрів від кордону - це вже небезпечно. Постійні обстріли, прильоти безпілотників, ракет стаються регулярно. Крім того, журналісти редакції постійно бувають в населених пунктах, які впритул знаходяться біля кордону"

Журналістка, 40 р., Харківська обл.

"Living in a community located just 20 kilometers from the border is already dangerous. Ongoing shelling, drone strikes, and missile attacks occur regularly. Moreover, newsroom journalists frequently work in settlements situated directly along the border."

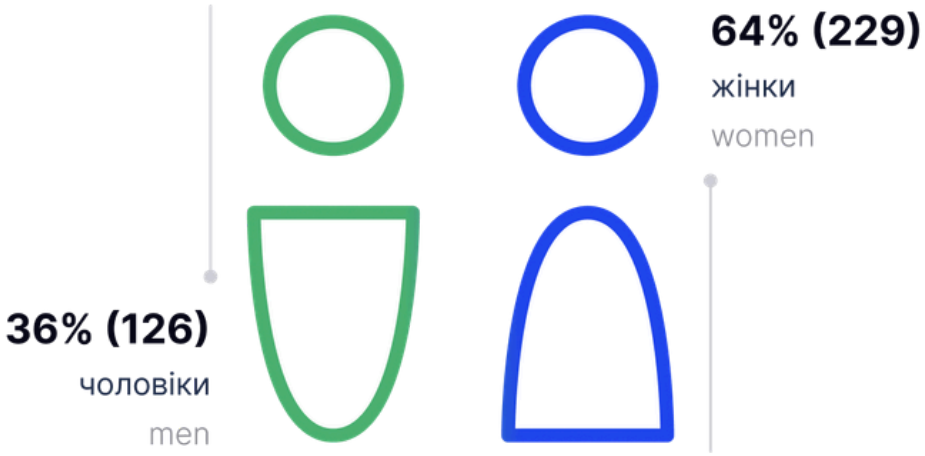
Journalist, female, 40, Kharkiv region

Характеристика вибірки за статтю

Sample characteristics by gender

У дослідженні взяли участь 349 респондентів. Аналіз гендерного складу вибірки засвідчив переважання жінок серед опитаних медійних фахівців. Зокрема, 63,9 % респондентів ідентифікували себе як жінки, тоді як 36,1 % – як чоловіки (мал. 2).

A total of 349 respondents participated in the study. Analysis of the gender composition of the sample showed a predominance of women among the surveyed media professionals. In particular, 63.9% of respondents identified as women, while 36.1% identified as men (Fig. 2).



Мал. 2 Характеристика вибірки за статтю

Fig. 2. Sample characteristics by gender

Отриманий розподіл свідчить про гендерну асиметрію вибірки, що загалом відображає наявну тенденцію фемінізації окремих сегментів медіасфери, зокрема журналістики та суміжних професій. Така структура вибірки є релевантною для інтерпретації результатів дослідження, оскільки досвід безпеки, психологічного навантаження та доступу до ресурсів підтримки може мати гендерно зумовлені відмінності.

The obtained distribution indicates a gender asymmetry in the sample, which generally reflects the existing trend toward feminization in certain segments of the media sphere, in particular journalism and related professions. Such a sample structure is relevant for interpreting the study results, since experiences of safety, psychological burden, and access to support resources may differ in gender-specific ways.

Водночас представленість обох статей у вибірці дозволяє здійснювати порівняльний аналіз окремих показників за гендерною ознакою, зокрема у контексті сприйняття ризиків, рівня психоемоційного виснаження та готовності до зміни професійної траєкторії.

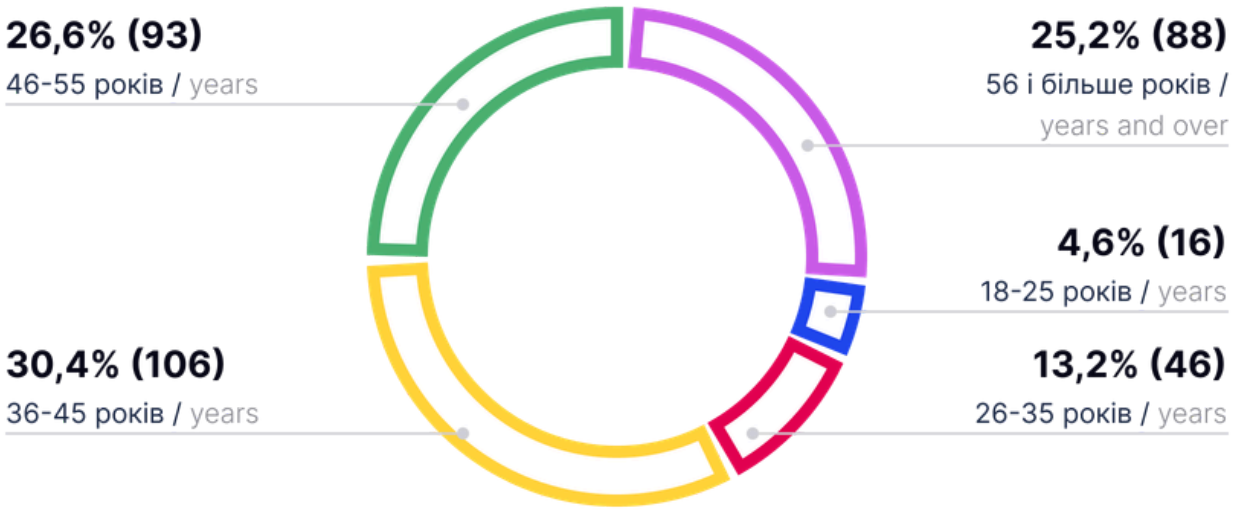
At the same time, the representation of both genders in the sample makes it possible to conduct comparative analysis of certain indicators by gender, particularly in the context of risk perception, levels of psycho-emotional exhaustion, and willingness to change one's professional trajectory.

Вік

Age

Серед 349 респондентів найбільше представлена вікова група 36 – 45 років – 30,4% (106 осіб) (мал. 3). Далі йдуть 46 – 55 років – 26,6% (93) та 56+ років – 25,2% (88), що разом формує понад половину вибірки. Молодші респонденти представлені значно менше: 26 – 35 років – 13,2% (46), а 18 – 25 років – лише 4,6% (16). Загалом вибірка зміщена в бік людей 36 років і старше.

Among the 349 respondents, the largest age group is 36–45 years – 30.4% (106 people) (Fig. 3). This is followed by 46–55 years – 26.6% (93) and 56+ years – 25.2% (88), which together make up more than half of the sample. Younger respondents are represented much less: 26–35 years – 13.2% (46), and 18–25 years – only 4.6% (16). Overall, the sample is skewed toward people aged 36 and older.



Мал. 3 Вік респондентів

Fig. 3. Respondents' age

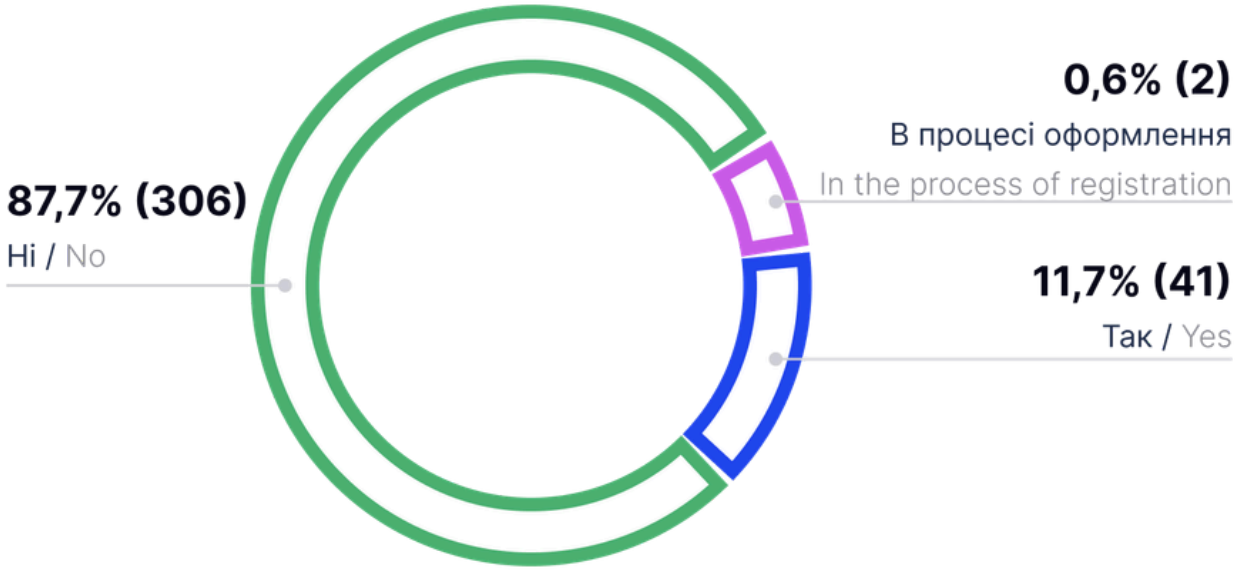
Належність до вразливих категорій
Belonging to vulnerable groups

Інвалідність мають 11,7% (41), ще 0,6% (2) зазначили, що вона в процесі оформлення.

11.7% (41) have a disability; another 0.6% (2) indicated that their disability status is currently being processed/undergoing registration.

Серед респондентів, які повідомили про інвалідність (можна було обрати кілька варіантів), у більшості вона існувала ще до лютого 2022 року – 69,8% (30).

Among respondents who reported having a disability (multiple answers could be selected), in most cases the disability existed before February 2022 – 69.8% (30).

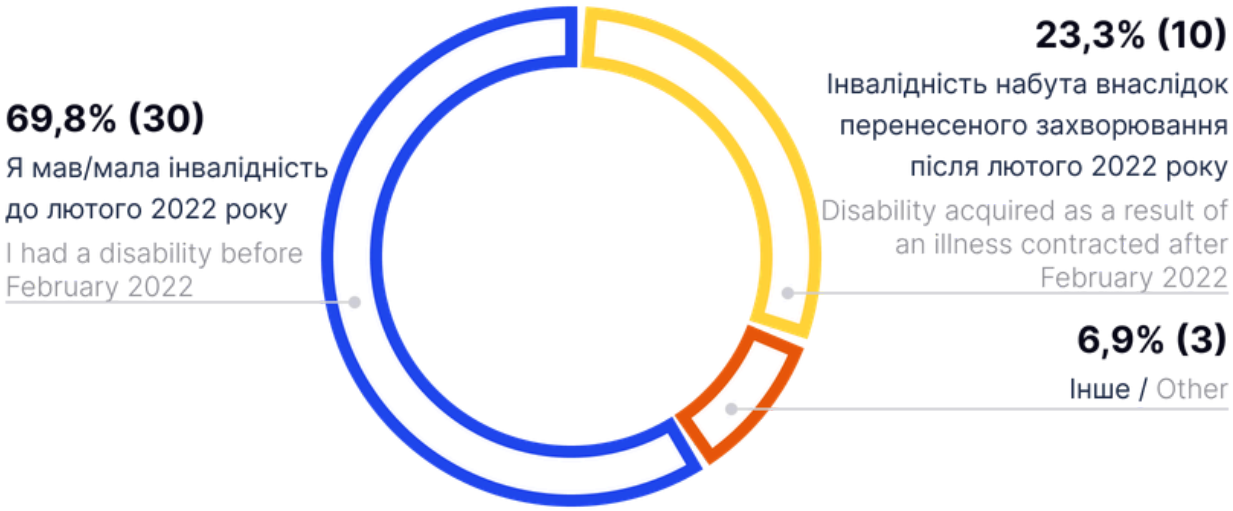


Мал. 4 Кількість респодентів з інвалідністю

Fig. 4. Number of respondents with disabilities

Помітно менша частка вказала, що інвалідність набута після лютого 2022 року через перенесене захворювання – 23,3% (10). Окремі випадки (по 2,3% / 1 особі) пов'язані з підвищенням групи через воєнний стрес, наслідками старих травм із впливом факторів війни, або хронічним захворюванням, діагностованим до лютого 2022 року.

A noticeably smaller share reported that their disability was acquired after February 2022 due to an illness they had experienced – 23.3% (10). Individual cases (2.3% / 1 person each) were associated with an increased disability category due to war-related stress, the consequences of previous injuries exacerbated by wartime factors, or a chronic illness diagnosed before February 2022.

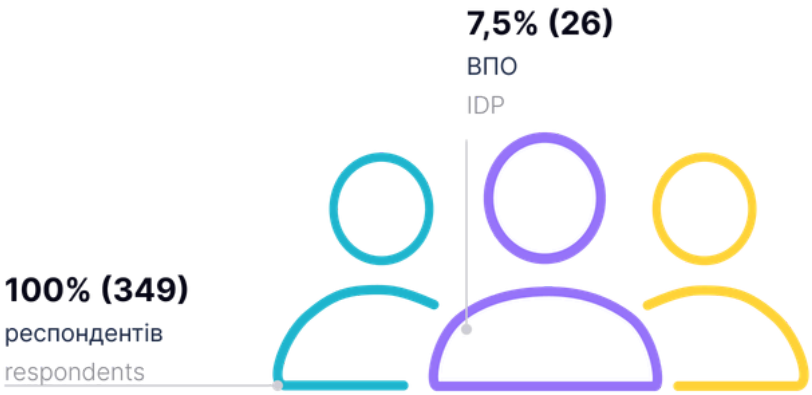


Мал. 5 Причина інвалідності

Fig. 5. Cause of disability

До внутрішньо переміщених осіб себе віднесли 26 респондентів із 349. Отже, частка ВПО / IDP в вибірці становить 7,5%.

26 respondents out of 349 identified themselves as internally displaced persons. Therefore, the share of IDPs in the sample is 7.5%.



Мал. 6 Розподіл респондентів за статусом ВПО

Fig. 6. Distribution of respondents by IDP status

Враховуючи, що на території нашої громади була трагедія і внаслідок ракетного удару загинули люди, відчуття загрози для фізичної безпеки присутнє постійно. Особливо загостюється це відчуття під час "Повітряної тривоги"."

Журналістка, 49р., Житомирська обл.

"Considering that a tragedy occurred in our community and people were killed as a result of a missile strike, the sense of threat to physical safety is constant. This feeling intensifies particularly during air raid alerts."

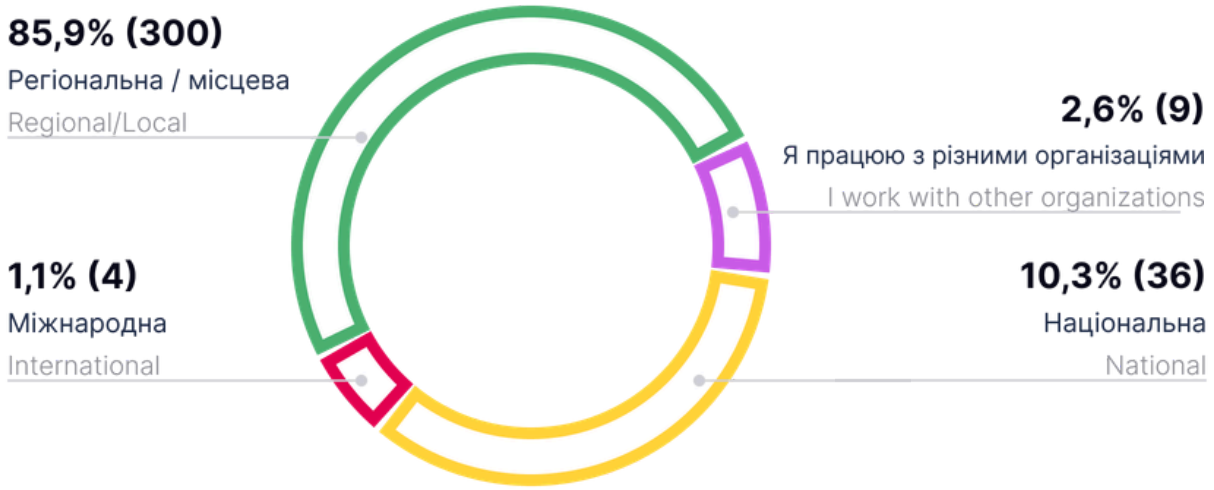
Journalist, female, 49, Zhytomyr region

Професійний профіль

Professional profile

Профіль вибірки чітко «заземлений» у регіональному медіасекторі: регіональні/місцеві редакції становлять 85,96% (300), тоді як національні – 10,32% (36), міжнародні – 1,15% (4), і 2,58% (9) працюють із різними організаціями. Це важливо: результати передусім описують реальність локальних і регіональних медіа, де ресурси, кадрова стійкість і доступ до програм підтримки часто обмеженіші.

The sample profile is clearly "rooted" in the regional media sector: regional/local editorial offices account for 85.96% (300), while national media account for 10.32% (36), international media for 1.15% (4), and 2.58% (9) work with various organizations. This is important: the findings primarily reflect the reality of local and regional media, where resources, staffing stability, and access to support programs are often more limited.

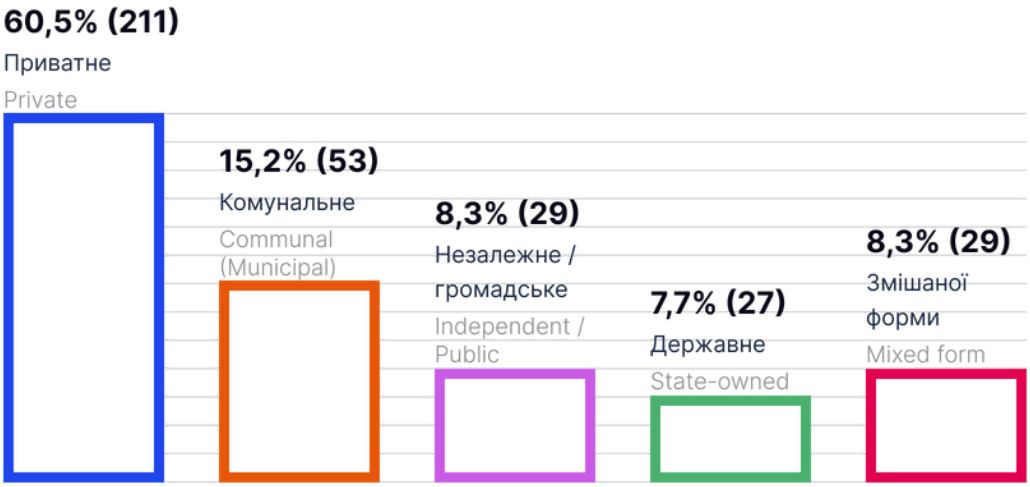


Мал. 7 Розподіл респондентів за територією поширення медіа

Fig. 7. Distribution of respondents by the territorial reach of the media

За формою власності домінує приватний сегмент – 60,46% (211). Частка комунальних медіа – 15,19% (53), державних – 7,74% (27), незалежних/громадських – 8,31% (29), змішаної форми – 8,31% (29). Така структура створює «палітру» різних моделей управління і підтримки: від ринково орієнтованих редакцій до структур, залежних від місцевих бюджетів або інституційних рішень.

By ownership type, the private sector dominates – 60.46% (211). The share of municipal media is 15.19% (53), state-owned media – 7.74% (27), independent/community media – 8.31% (29), and mixed ownership – 8.31% (29). This structure creates a "palette" of different governance and support models – from market-oriented editorial offices to structures dependent on local budgets or institutional decisions.

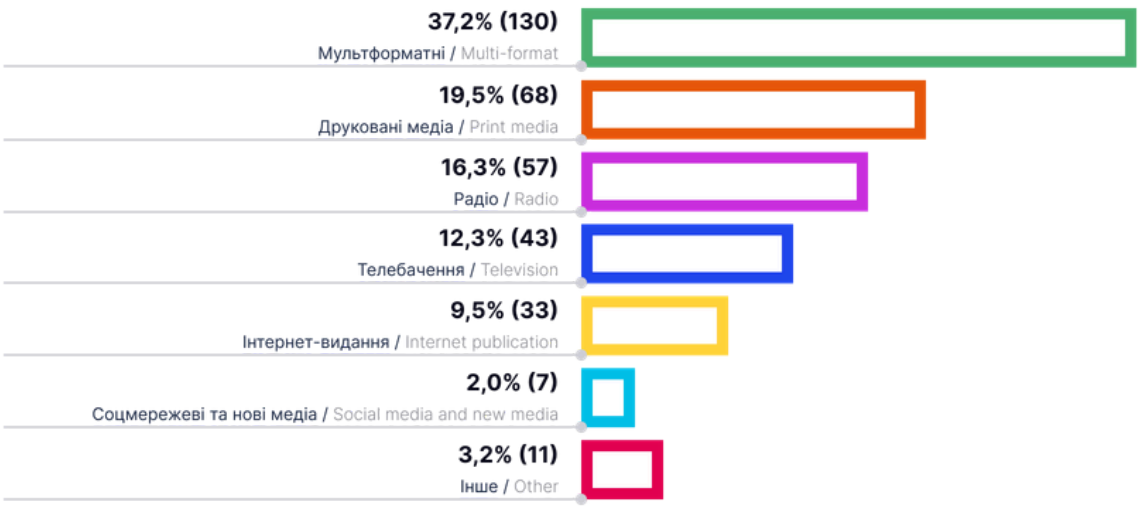


Мал. 8 Розподіл респондентів за типом власності медіаорганізації

Fig. 8. Distribution of respondents by media organization ownership type

За форматом найчисельніші – мультформатні редакції 37,25% (130), що може свідчити про адаптацію до умов війни та скорочення ресурсів через поєднання платформ. Водночас друк 19,48% (68) і радіо 16,33% (57) залишаються вагомими, ТБ – 12,32% (43), інтернет-видання – 9,46% (33), соцмережеві/нові медіа – 2,01% (7), інше – 3,15% (11). Комбінація «мультформат + традиційні медіа» підсилює тезу про високе навантаження: одна команда часто закриває більше каналів і задач.

By format, the largest group is multi-format editorial offices – 37.25% (130), which may indicate adaptation to wartime conditions and reduced resources through combining platforms. At the same time, print (19.48% (68)) and radio (16.33% (57)) remain significant; TV accounts for 12.32% (43), online outlets – 9.46% (33), social media/new media – 2.01% (7), and other – 3.15% (11). The combination of "multi-format + traditional media" reinforces the argument about a high workload: one team often covers more channels and tasks.

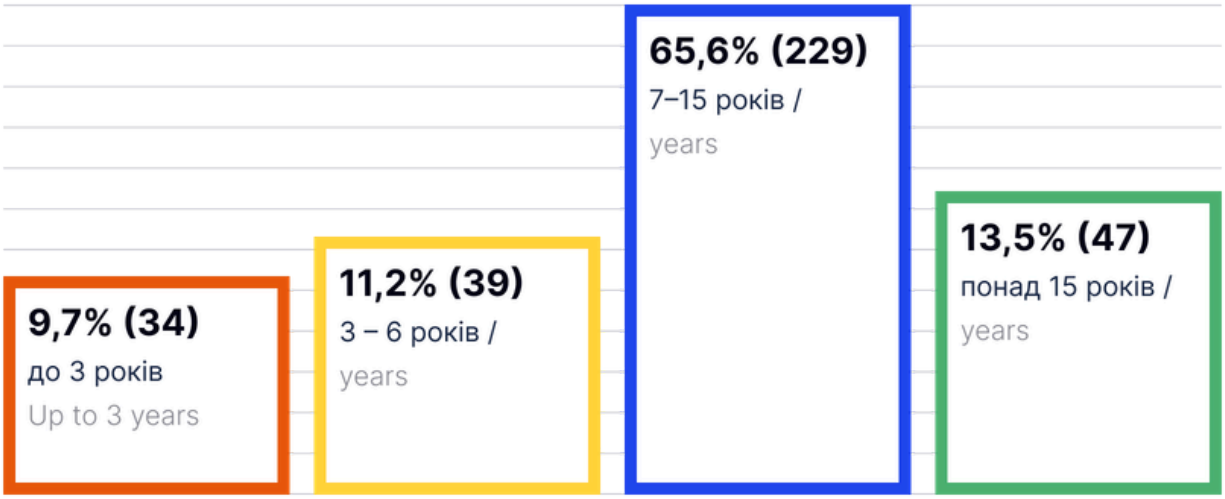


Мал.9 Розподіл респондентів за форматом медіаорганізації

Fig. 9. Distribution of respondents by media organization format

Стаж респондентів переважно «середньо-довгий»: 7 – 15 років – 65,62% (229), понад 15 років – 13,47% (47). Новачків менше: до 3 років – 9,74% (34), 3 – 6 років – 11,17% (39) (Мал. 10). Це означає, що відповіді дають люди з усталеними професійними стандартами й високою чутливістю до змін умов роботи – вони добре «пам'ятають» норму, з якою порівнюють теперішній стан.

Respondents' length of service is predominantly "mid-to-long": 7–15 years – 65.62% (229), and more than 15 years – 13.47% (47). There are fewer newcomers: up to 3 years – 9.74% (34), and 3–6 years – 11.17% (39) (Fig. 10). This means the responses come mainly from people with well-established professional standards and a high sensitivity to changes in working conditions – they clearly "remember" the baseline against which they compare the current situation.



Мал. 10 Розподіл респондентів за стажем роботі в медіасфері

Fig. 10. Distribution of respondents by length of experience in the media sector

За форматом найчисельніші – мультформатні редакції 37,25% (130), що може свідчити про адаптацію до умов війни та скорочення ресурсів через поєднання платформ. Водночас друк 19,48% (68) і радіо 16,33% (57) залишаються вагомими, ТБ – 12,32% (43), інтернет-видання – 9,46% (33), соцмережеві/нові медіа – 2,01% (7), інше – 3,15% (11). Комбінація «мультформат + традиційні медіа» підсилює тезу про високе навантаження: одна команда часто закриває більше каналів і задач.

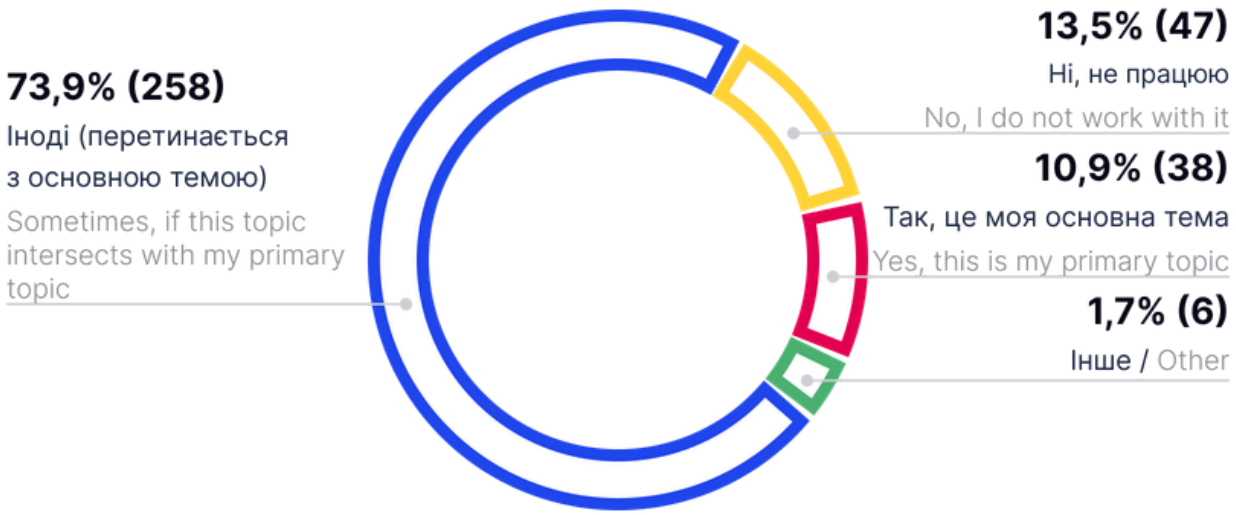
By format, the largest group is multi-format editorial offices – 37.25% (130), which may indicate adaptation to wartime conditions and reduced resources through combining platforms. At the same time, print (19.48% (68)) and radio (16.33% (57)) remain significant; TV accounts for 12.32% (43), online outlets – 9.46% (33), social media/new media – 2.01% (7), and other – 3.15% (11). The combination of "multi-format + traditional media" reinforces the argument about a high workload: one team often covers more channels and tasks.

Робота з воєнною тематикою

Working with war-related topics

За результатами опитування, для більшості респондентів воєнна тематика час від часу присутня в роботі та перетинається з основною темою – 73,9% (258 осіб). 10,9% (38) зазначили, що це їхня основна тема діяльності. Водночас 13,5% (47) не працюють із воєнною тематикою, а 1,7% (6) обрали варіант «інше». Тобто 84,6% респондентів з тією чи іншою регулярністю взаємодіють у своїй професійній діяльності з темою війни.

According to the survey results, for most respondents war-related topics appear in their work from time to time and overlap with their main beat – 73.9% (258 people). 10.9% (38) indicated that this is their primary area of work. At the same time, 13.5% (47) do not work with war-related topics, and 1.7% (6) chose the option "other." In other words, 84.6% of respondents engage with the topic of war in their professional activity with some regularity.



Мал. 11 Розподіл респондентів залежно від частоти роботи з воєнною тематикою

Fig. 11. Distribution of respondents by frequency of working with war-related topics

"Доводиться записувати новини, включення і сюжети під час повітряної тривоги, щоб оперативно повідомляти про ситуацію в регіоні"

Радіожурналістка, 37р., Волинська обл.

"We have to record news segments, live reports, and stories during air raid alerts in order to promptly inform the public about the situation in the region."

Radio journalist, female, 37, Volyn region

Отже, підсумовуючи, можемо узагальнено охарактеризувати вибірку дослідження.

To summarize, we can provide a general characterization of the study sample.

01

В анонімному опитуванні взяли участь 349 медіапрацівників з різних регіонів України, зокрема з прикордонних, прифронтових і південних областей, що дає змогу враховувати вплив різного безпекового контексту на роботу.

The anonymous survey included 349 media workers from different regions of Ukraine, including border, frontline, and southern oblasts, which makes it possible to account for the impact of varying security contexts on work.

02

У вибірці переважають жінки (63,9%), а також респонденти віком 36+ років (найбільша група – 36 – 45 років, 30,4%). До вразливих категорій належать 11,7% людей з інвалідністю (здебільшого вона була ще до лютого 2022 року) та 7,5% ВПО.

The sample is dominated by women (63.9%) and respondents aged 36+ (the largest group is 36–45 years, 30.4%). Vulnerable categories include 11.7% of people with disabilities (mostly existing before February 2022) and 7.5% internally displaced persons (IDPs).

03

Професійно вибірка переважно представляє регіональні/місцеві медіа (86%), здебільшого приватні, часто мультформатні, із переважно середнім і тривалим стажем роботи.

Professionally, the sample mainly represents regional/local media (86%), mostly private, often multi-format, with predominantly mid-length and long professional experience.

04

Водночас тема війни є значущою для більшості: 84,6% респондентів регулярно або періодично працюють із воєнною тематикою.

At the same time, the topic of war is significant for most: 84.6% of respondents regularly or periodically work with war-related topics.

1.1.

Фізичний та психологічний добробут респондентів

Physical and psychological well-being of respondents

Фізичний та психологічний добробут респондентів вивчали за показниками безпечності умов роботи та можливими ризиками, оцінкою респондентами свого психологічного благополуччя та стану здоров'я загалом.

Respondents' physical and psychological well-being was examined through indicators of workplace safety and potential risks, as well as respondents' self-assessments of psychological well-being and overall health.

Умови роботи та ризики безпеки вивчали за такими основними індикаторами:

Working conditions and safety risks were analyzed using the following key indicators:

частка тих, хто відчував загрозу фізичній безпеці

the share of those who felt a threat to their physical safety

не має достатніх засобів безпеки

lacked sufficient safety measures

типи дефіцитів безпеки (обладнання, простір, зв'язок тощо)

types of safety deficits (equipment, space, communications, etc.)

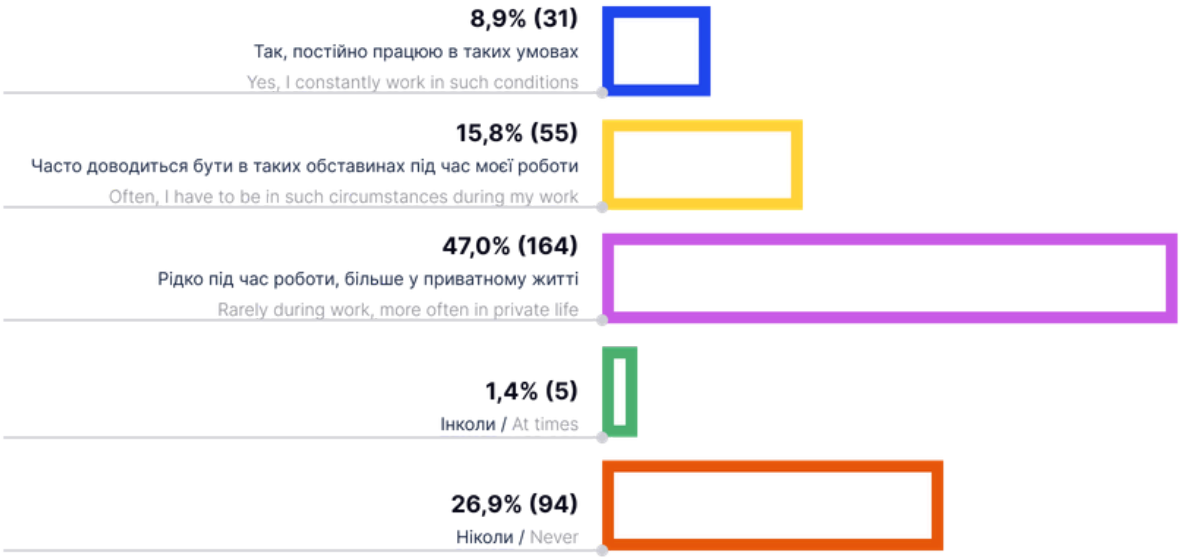
Основний акцент було збережено на системності ризиків, а не окремих історіях.

The main emphasis was placed on the systemic nature of risks rather than on individual stories.

ДОБРОБУТ
WELL-BEING

Мал. 12 відображає розподіл відповідей респондентів і засвідчує, що досвід фізичної небезпеки для медіапрацівників є поширеним: 73,1% (255 із 349) так чи інакше відчували загрози протягом останнього року. Найбільша група зазначає, що це трапляється рідко під час роботи, частіше — у приватному житті — 47,0% (164). Ще 15,8% (55) повідомили, що часто доводиться перебувати в таких обставинах під час роботи, 8,9% (31) — що працюють у таких умовах постійно, а 1,4% (5) — інколи. 26,9% (94) ніколи не відчували такої загрози під час виконання професійних обов'язків.

Fig. 12 shows the distribution of respondents' answers and indicates that physical danger is a common experience for media workers: 73.1% (255 out of 349) reported that they had experienced threats in one way or another over the past year. The largest group stated that this happens rarely during work and more often in private life — 47.0% (164). Another 15.8% (55) reported that they often have to work in such circumstances, 8.9% (31) said they work in such conditions constantly, and 1.4% (5) said this happens at times. At the same time, 26.9% (94) reported that they had never experienced such a threat while performing their professional duties.



Мал. 12 Фізична безпека та відчуття загрози

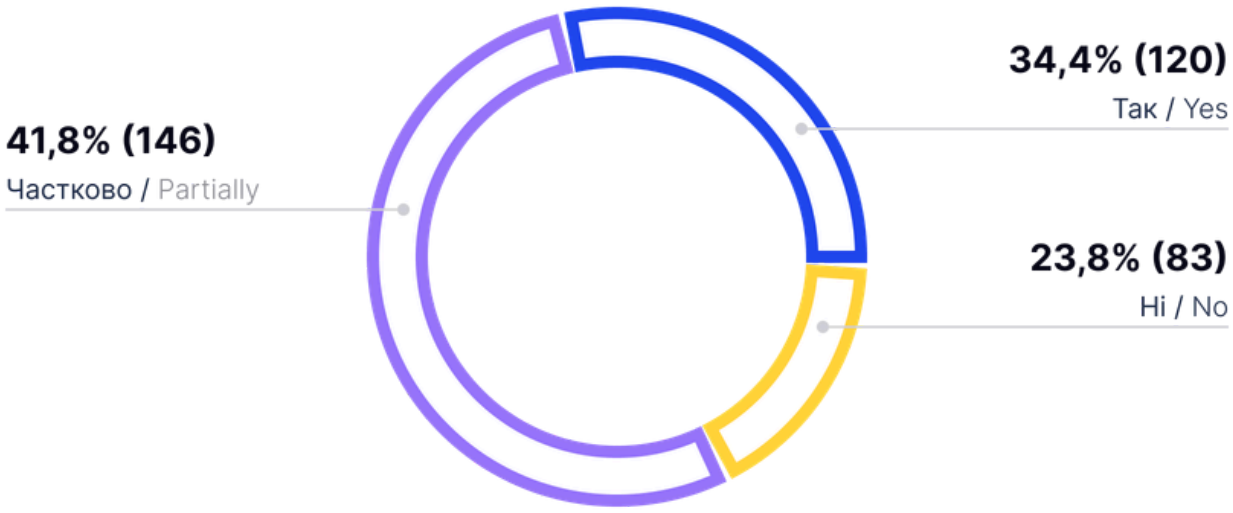
Fig. 12. Physical safety and perceived threat

123 респонденти, тобто близько 48% тих, хто вказав на наявність загроз, конкретизують, у чому саме проявляється ризик. Найчастіше згадуються обстріли та вибухи (часто – робота «під вибухи», виїзди на місця влучань), ракетні атаки та БПЛА/дрони, а також повітряні тривоги й необхідність переривати роботу або працювати в умовах регулярних укриттів.

123 respondents, i.e., about 48% of those who indicated experiencing threats, specified what the risk involved. The most frequently mentioned were shelling and explosions (often described as working "under explosions," including traveling to strike locations), missile attacks and UAVs/drones, as well as air-raid alerts and the need to interrupt work or operate under conditions of regular sheltering.

Загалом відповіді демонструють дві різні реальності: для значної частини медійників небезпека має епізодичний, але системний характер (тривоги, ризик атак у будь-якому регіоні), а для помітної групи – це постійний або частий компонент роботи, зокрема під час виїздів у ризикові райони та роботи з наслідками атак. Це підкреслює потребу не лише в базових заходах безпеки для всіх редакцій, а й у посиленій підтримці для тих, хто регулярно працює в умовах підвищеного ризику.

Overall, the responses demonstrate two different realities: for a substantial share of media workers, danger is episodic but systemic in nature (air-raid alerts, the risk of attacks in any region), while for a noticeable group it is a constant or frequent component of work, particularly during trips to high-risk areas and when covering the aftermath of attacks. This highlights the need not only for basic safety measures for all newsrooms, but also for enhanced support for those who regularly work in high-risk conditions.



Мал. 13 Стан забезпечення засобами безпеки

Fig. 13. Availability of safety equipment

Мал. 13 відображає відповіді респондентів щодо безпекових викликів. Повний «комплект» засобів безпеки (укриття/ безпечне місце, резервне живлення, стабільний зв'язок тощо) має лише 34,4% (120) респондентів. Найбільша частка зазначає, що забезпечені частково (41,8% (146)), а ще 23,8% (83) відповіли, що не мають необхідних засобів. Тобто 65,6% опитаних відчувають дефіцит ресурсів безпеки повністю або частково.

Figure 13 presents respondents' answers regarding safety-related challenges. Only 34.4% (120) of respondents have a full "set" of safety resources (shelter/safe place, backup power, stable communications, etc.). The largest share reported being only partially equipped (41.8% (146)), and another 23.8% (83) said they do not have the necessary resources. In other words, 65.6% of those surveyed experience a shortage of safety resources either fully or partially.

У відкритих відповідях уточнюємо, чого саме бракує тим, хто відповів «ні» або «частково» (разом 229 осіб).

In the open-ended responses, we cleared what exactly is lacking among those who answered “no” or “partially” (a total of 229 people).

45,4% (104)	Найчастіше згадують резервне живлення/електрику (генератори, павербанки, UPS тощо) The most frequently mentioned shortage was backup power/electricity (generators, power banks, UPS units, etc.)
19,7% (45)	Безпечне місце для роботи/укриття A safe place to work/shelter
12,2% (28)	Далі йдуть потреби у стабільному зв’язку та інтернеті (зокрема альтернативні рішення) Next came needs for stable communications and internet access (including alternative solutions)
8,7% (20)	Засоби індивідуального захисту (каски, бронежилети тощо) Personal protective equipment (helmets, body armor, etc.)

Загалом ці відповіді показують, що ключові прогалини зосереджені у двох базових площинах: енергетична стійкість (можливість працювати під час відключень) і фізична безпека робочого середовища (наявність укриття/безпечного простору). Другим рівнем потреб виступають зв’язок і захисне спорядження, що особливо актуально для тих, хто працює в умовах підвищених ризиків або змушений оперативно виїжджати на місця подій.

Overall, these answers show that the key gaps concentrate in two basic areas: energy resilience (the ability to work during outages) and physical safety of the working environment (access to a shelter/safe space). A second level of needs relates to communications and protective gear, which is especially relevant for those working in higher-risk conditions or who must urgently travel to event locations.

Психічне здоров’я та добробут респондентів вивчали через самооцінку ними погіршення здоров’я, частотою і типом негативних станів за останні 3 місяці, та оцінки їхнього психічного стану і схильності до депресії чи вигорання через вбудований додатковий опитувальник.

Respondents’ mental health and well-being were examined through their self-assessments of health deterioration, the frequency and types of negative states over the past three months, and evaluations of their mental condition and ability to depression or burnout via an embedded additional questionnaire.

Мал. 14 демонструє розподіл відповідей на питання «Чи відзначаєте Ви загальне погіршення Вашого здоров'я упродовж останнього року?». Більшість медіапрацівників фіксують погіршення стану здоров’я протягом останнього року – загалом про ті чи інші негативні зміни повідомили 91,3% респондентів. Найчастіше обирали варіант «так, я почуваюсь фізично і психологічно важче» – 40,1% (140 осіб). Ще 20,6% (72) повідомили про незначне погіршення, 16% (56) – що погіршилося психічне здоров’я (за збереження фізичного в межах норми), а 10,6% (37) відзначили істотне погіршення в усіх сферах. Лише 8,6% (30) не помітили істотних змін, і 4% (14) вказали на виражене фізичне погіршення при відносно нормальному психічному стані.

Figure 14 shows the distribution of answers to the question: “Have you noticed an overall deterioration in your health over the past year?” Most media workers reported worsening health over the past year – overall, 91.3% indicated one or another negative change. The most common choice was “yes, I feel physically and psychologically worse” – 40.1% (140 people). Another 20.6% (72) reported a slight deterioration; 16% (56) said their mental health had gone worse (while physical health remained within the norm); and 10.6% (37) noted significant deterioration across all areas. Only 8.6% (30) did not notice significant changes, and 4% (14) reported pronounced physical deterioration with a relatively normal mental state.

Мал. 14 Погіршення фізичного чи психологічного здоров’я

Fig. 14. Deterioration of physical or mental health

У звіті Under the Pressure of War 85% журналістів зазначили, що мали проблеми з ментальним здоров'ям у період повномасштабного вторгнення. Водночас критично важливим доповненням є те, що 69% респондентів із ментальними проблемами не зверталися по допомогу, що вказує на приховану частину кризи: навіть за наявності симптомів і суб'єктивного усвідомлення погіршення стану, значна частина професійної спільноти залишається поза системами підтримки.

In the Under the Pressure of War report, 85% of journalists stated that they experienced mental health problems during the period of the full-scale invasion. At the same time, a critically important additional finding is that 69% of respondents who reported mental health problems did not seek help, pointing to a hidden dimension of the crisis: even when symptoms are present and individuals subjectively recognize a deterioration in their condition, a significant part of the professional community remains outside support systems.

Найпоширеніші прояви поганого самопочуття; порушення сну (54,7% / 191), постійна фізична або емоційна втома (48,4% / 169), знижений настрій/ пригніченість (43,6% / 152) і тривожні думки (40,1% / 140). Також значні частки відзначають виснаження зранку (37,8% / 132), роздратованість (33,5% / 117) та фізичні симптоми стресу (головний біль, напруга м'язів тощо) – 31,5% (110). Водночас лише 3,4% (12) зазначили «нічого із вище перерахованого».

The most common manifestations of poor well-being were sleep disturbances (54.7% / 191), constant physical or emotional fatigue (48.4% / 169), low mood/depressed feelings (43.6% / 152), and anxious thoughts (40.1% / 140). Substantial shares also reported morning exhaustion (37.8% / 132), irritability (33.5% / 117), and physical symptoms of stress (headaches, muscle tension, etc.) – 31.5% (110). At the same time, only 3.4% (12) selected "none of the above."

Водночас відповіді показують чітку градацію інтенсивності проблем: чим більш виражене погіршення самопочуття, тим ширший «набір» симптомів. У групі, яка відповіла «так, істотно у всіх сферах», респонденти в середньому обирали 8-9 станів, тоді як серед тих, хто зазначив «не погіршилося», – 2-3. Це свідчить про накопичувальний характер навантаження та про те, що негативна динаміка здоров'я найчастіше проявляється через сон, втому, тривожність і емоційне виснаження, які формують основний «профіль ризику» для значної частини медіапрацівників.

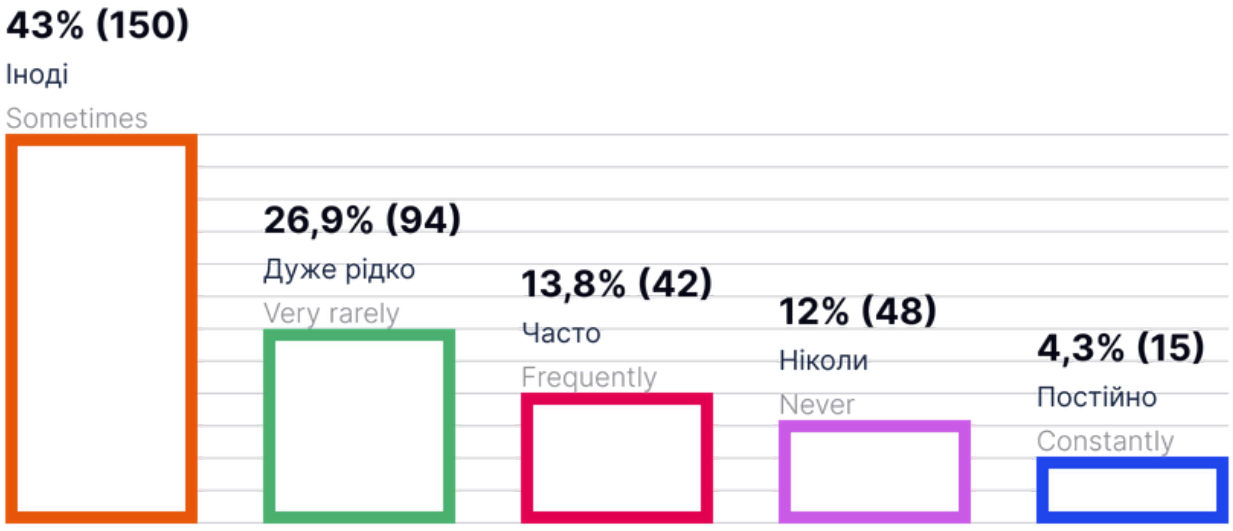
At the same time, the responses show a clear gradation in the intensity of problems: the more pronounced the deterioration in well-being, the broader the "set" of symptoms. In the group that answered "yes, significantly in all areas," respondents selected 8–9 conditions on average, whereas among those who indicated "no deterioration," they selected 2–3. This suggests a cumulative nature of the burden and indicates that negative health dynamics most often manifest through sleep problems, fatigue, anxiety, and emotional exhaustion, which together form the main "risk profile" for a substantial share of media workers.

Загалом результати свідчать про масштабну вразливість медіапрацівників до виснаження та погіршення самопочуття, однак оцінка потреби в регулярній психологічній допомозі у зв'язку з виконанням професійних обов'язків залишається низькою.

Overall, the results indicate a high level of vulnerability among media professionals to exhaustion and deterioration of well-being; however, the perceived need for regular psychological support in connection with the performance of their professional duties remains low.

Мал. 15 відображає потребу в психологічній підтримці/ консультуванні саме у зв'язку з виконанням професійних обов'язків. Найчастіше респонденти зазначають, що така потреба виникає іноді – 43% (150), або дуже рідко – 26,9% (94). Водночас 13,8% (42) потребують підтримки часто, а 4,3% (15) – постійно, що свідчить про суттєве психологічне навантаження частини медійників під час роботи; 12% (48) повідомили, що ніколи не потребують такої підтримки у професійному контексті.

Figure 15 reflects the need for psychological support/counseling specifically in connection with performing professional duties. Most often, respondents noted that such a need arises sometimes – 43% (150) – or very rarely – 26.9% (94). At the same time, 13.8% (42) need support often, and 4.3% (15) constantly, which indicates a substantial psychological burden for a portion of media workers during their work; 12% (48) reported that they never need such support in a professional context.



Мал. 15 Потреба в психологічній допомозі у зв'язку з виконанням проф. обов'язків

Fig. 15. Need for psychological support related to performing professional duties

Серед респондентів, які вказали погіршення психологічного стану у попередніх питаннях (психологічно повністю або частково) та обрали принаймні один симптом/стан і не позначили «нічого із вище перерахованого» (таких 302 із 349 (86,5% вибірки): 278 осіб (92,1%) у стовпчику повідомили, що потребують психологічної підтримки у зв'язку з виконанням професійних обов'язків принаймні в певній мірі (тобто не обрали «ніколи»). За частотою це розподіляється так: 44,4% (134) – іноді, 27,5% (83) – дуже рідко (разом 71,9% – епізодична/часткова потреба), а 15,2% (46) – часто і 5,0% (15) – постійно (разом 20,2% – висока/стала потреба). Лише 7,9% (24) у цій групі відповіли, що ніколи не потребують такої підтримки.

Among respondents who indicated a deterioration in their psychological state in the previous questions (psychologically fully or partially) and selected at least one symptom/state and did not choose "none of the above" (302 out of 349, i.e., 86.5% of the sample), 278 people (92.1%) reported that they need psychological support related to performing professional duties to at least some extent (i.e., they did not choose "never"). By frequency, this breaks down as follows: 44.4% (134) – sometimes, 27.5% (83) – very rarely (together 71.9% – episodic/partial need), and 15.2% (46) – often, and 5.0% (15) – constantly (together 20.2% – high/ongoing need). Only 7.9% (24) in this group answered that they never need such support.

Для порівняння, серед респондентів, які не потрапили до цієї групи, частка тих, хто зазначає потребу в підтримці (будь-яка частота, крім «ніколи»), суттєво нижча – 61,7% (29 із 47), а 38,3% (18 із 47) відповіли «ніколи». Це вказує на чіткий зв'язок: самооцінка погіршення психологічного стану супроводжується значно вищою заявленою потребою в професійно зумовленій психологічній підтримці.

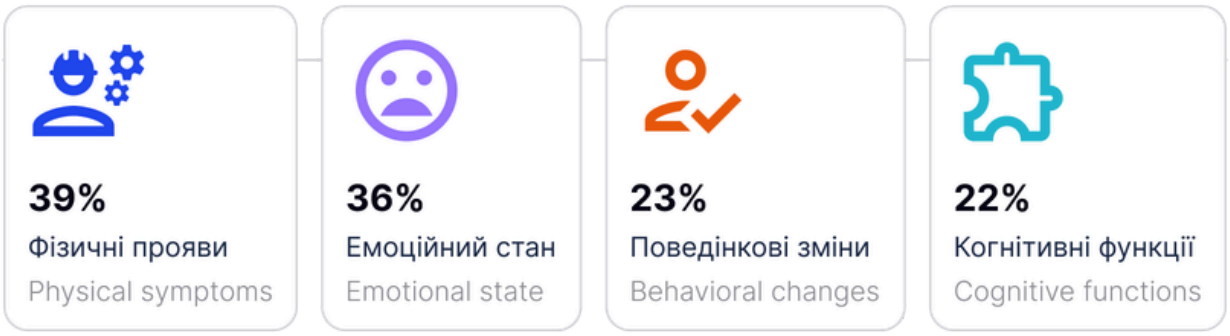
By comparison, among respondents who did not fall into this group, the share reporting a need for support (any frequency other than "never") is significantly lower – 61.7% (29 out of 47) – while 38.3% (18 out of 47) answered "never." This indicates a clear link: self-reported deterioration in psychological well-being is accompanied by a substantially higher stated need for professionally related psychological support.

Наступний блок питань був присвячений аналізу актуального психологічного стану респондентів. Їм був запропонований блок із можливістю відзначати симптоми психічного перевантаження та емоційного вигорання, які вони відчували упродовж останніх 3 місяців, і оцінена загальна частота кожного із таких виборів.

The next block of questions focused on analyzing respondents' current psychological state. They were offered a set of items allowing them to mark symptoms of mental overload and emotional burnout that they had experienced over the past three months, and the overall frequency of each such selection was assessed.

Мал. 16 показує, що найчастіше респонденти фіксують фізичні прояви (39%) та емоційні зміни (36%). Помітно рідше згадуються поведінкові зміни (23%) і порушення когнітивних функцій (22%). Тобто «перший рівень» навантаження проявляється через тіло і емоції, а «другий рівень» – через зміни в робочій поведінці та продуктивності й складнощі з увагою/пам'яттю.

Figure 16 shows that respondents most often report physical manifestations (39%) and emotional changes (36%). Behavioral changes (23%) and impairments in cognitive functioning (22%) are mentioned noticeably less often. In other words, the "first level" of strain is expressed through the body and emotions, while the "second level" manifests through changes in work behavior and productivity, as well as difficulties with attention and memory.



Мал. 16 Симптоми психологічного перевантаження та стресу в респондентів

Fig. 16. Symptoms of psychological overload and stress among respondents

Наймасовіший фізичний індикатор – проблеми зі сном: 58,17% (203) (мал. 17).

На другому місці – постійна втома, що не минає після відпочинку: 51,58% (180).

Далі йдуть фізичні симптоми стресу (головний біль, напруга м'язів): 39,54% (138) та виснаження зранку ще до початку роботи: 38,40% (134). Також значущими є серцебиття/тривога як тілесна реакція: 26,93% (94) і зміни апетиту: 17,19% (60). Сукупно це формує профіль хронічного перевантаження: порушення сну, як наслідок накопичення втоми та почастішання соматичних реакцій.

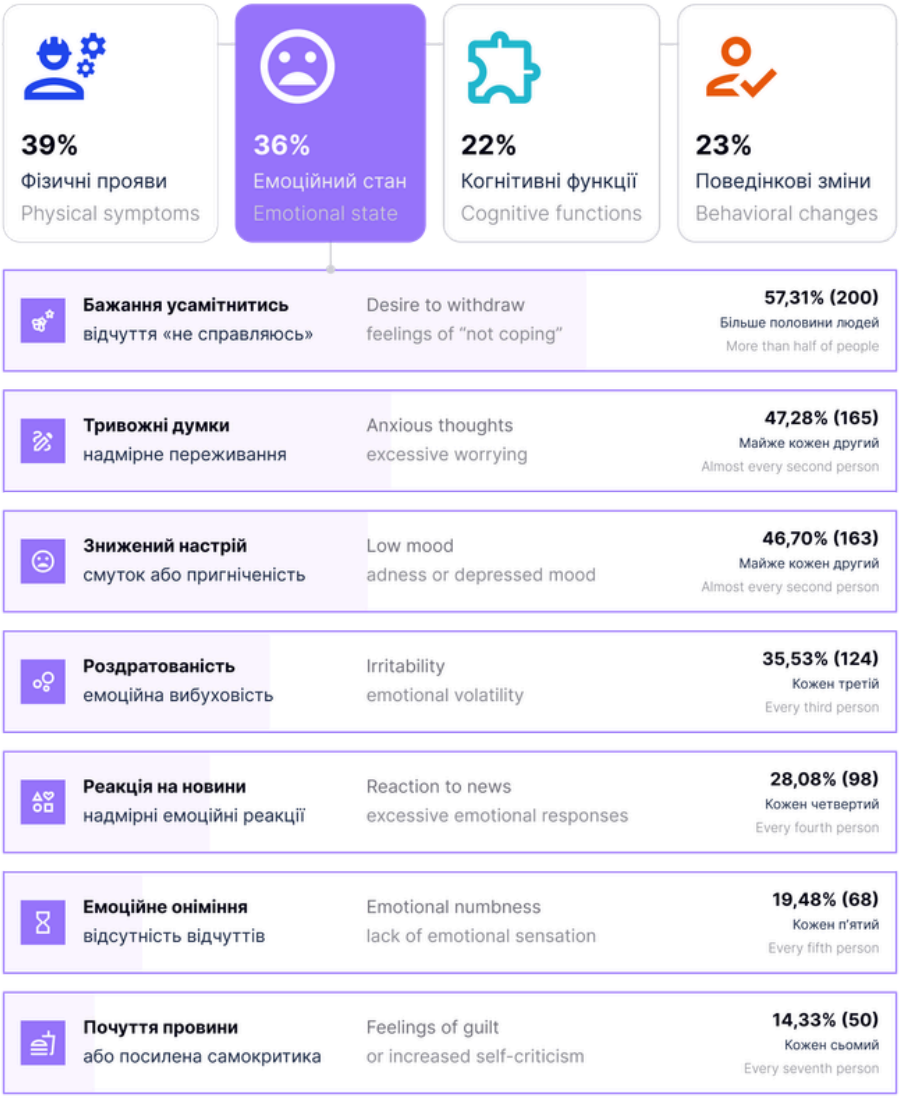
The most widespread physical indicator is sleep problems – 58.17% (203) (Fig. 17). In second place is persistent fatigue that does not go away after rest – 51.58% (180). Next are physical symptoms of stress (headaches, muscle tension) – 39.54% (138) and morning exhaustion even before starting work – 38.40% (134). Also notable are heart palpitations/anxiety as a bodily reaction – 26.93% (94) and changes in appetite – 17.19% (60). Taken together, this forms a profile of chronic overload: sleep disturbances, the accumulation of fatigue, and an increase in somatic stress reactions.

Мал. 17 Прояви психологічного перевантаження у фізичній сфері

Fig. 17. Physical manifestations of psychological overload

З емоційних проявів (мал. 18) найчастіше фіксується бажання усамітнитись/ відчуття "не справляюсь": 57,31% (200). Майже на тому ж рівні – тривожні думки, які важко зупинити: 47,28% (165) та знижений настрій/пригніченість: 46,70% (163). Далі роздратованість/емоційна вибуховість: 35,53% (124) і надмірні емоційні реакції на новини: 28,08% (98). Менші, але важливі частки становлять емоційне оніміння: 19,48% (68) та почуття провини/посилена самокритика: 14,33% (50). Цей блок показує не лише «сум» чи «стрес», а й ознаки виснаження та зниження емоційної регуляції.

Among emotional manifestations (Fig. 18), the most frequently reported is a desire to withdraw/be alone or a feeling of "not coping" – 57.31% (200). Almost at the same level are anxious thoughts that are hard to stop – 47.28% (165) and low mood/depressed feelings – 46.70% (163). Next come irritability/emotional outbursts – 35.53% (124) and excessive emotional reactions to news – 28.08% (98). Smaller but important shares include emotional numbness – 19.48% (68) and feelings of guilt/increased self-criticism – 14.33% (50). This block highlights not only "sadness" or "stress," but also signs of exhaustion and reduced emotional regulation.



Мал. 18 Прояви психологічного перевантаження на емоційному рівні

Fig. 18. Emotional manifestations of psychological overload

Окремо підсвічені поведінкові складнощі (мал. 19): втрата мотивації, інтересу/радості від роботи чи звичних занять: 30,37% (106), зниження продуктивності/збільшення помилок: 24,07% (84), уникання контенту або тем, які раніше не викликали труднощів: 19,48% (68), прокрастинація/уникання робочих завдань: 18,91% (66).

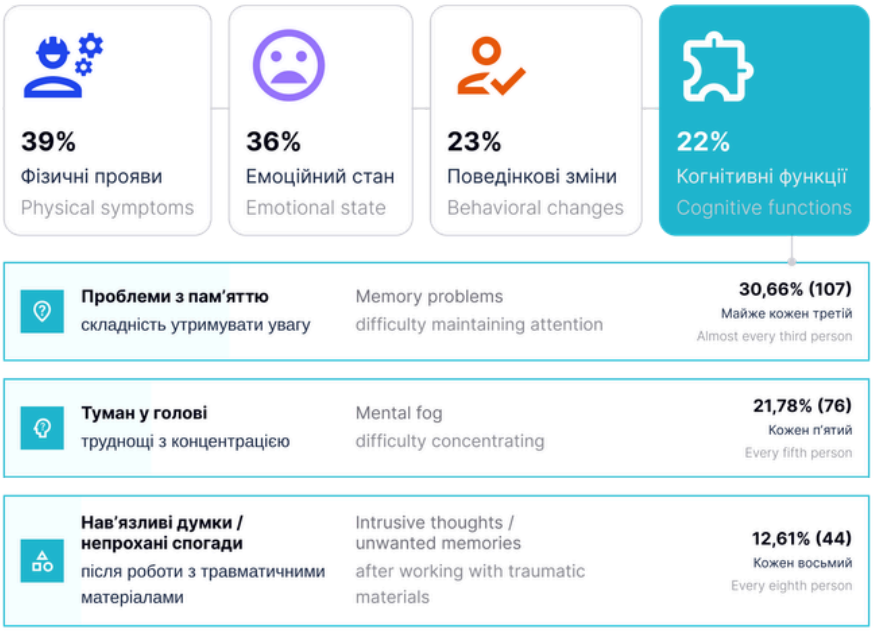
Behavioral/cognitive difficulties are highlighted separately (Fig. 18): loss of motivation and interest/joy in work or usual activities – 30.37% (106), reduced productivity/increased mistakes – 24.07% (84), avoiding content or topics that previously did not cause difficulties – 19.48% (68), and procrastination/avoidance of work tasks – 18.91% (66).

Мал. 19 Прояви психологічного перевантаження на поведінковому рівні

Fig. 19. Behavioral manifestations of psychological overload

До когнітивних змін (мал. 20) ми насамперед віднесли прояви, що прямо впливають на працездатність: проблеми з пам'яттю/утриманням уваги: 30,66% (107), "туман у голові"/труднощі з концентрацією: 21,78% (76), а також нав'язливі думки або непрохані спогади після роботи з травматичними матеріалами: 12,61% (44). Разом це описує перехід від «важко емоційно» до «важко працювати так само ефективно, як раніше».

Among cognitive changes (Fig. 20), we primarily included manifestations that directly affect work capacity: memory/attention problems – 30.66% (107), "brain fog"/difficulty concentrating – 21.78% (76), as well as intrusive thoughts or unwanted memories after working with traumatic materials – 12.61% (44). Together, this describes a shift from "it is emotionally hard" to "it is hard to work as effectively as before."

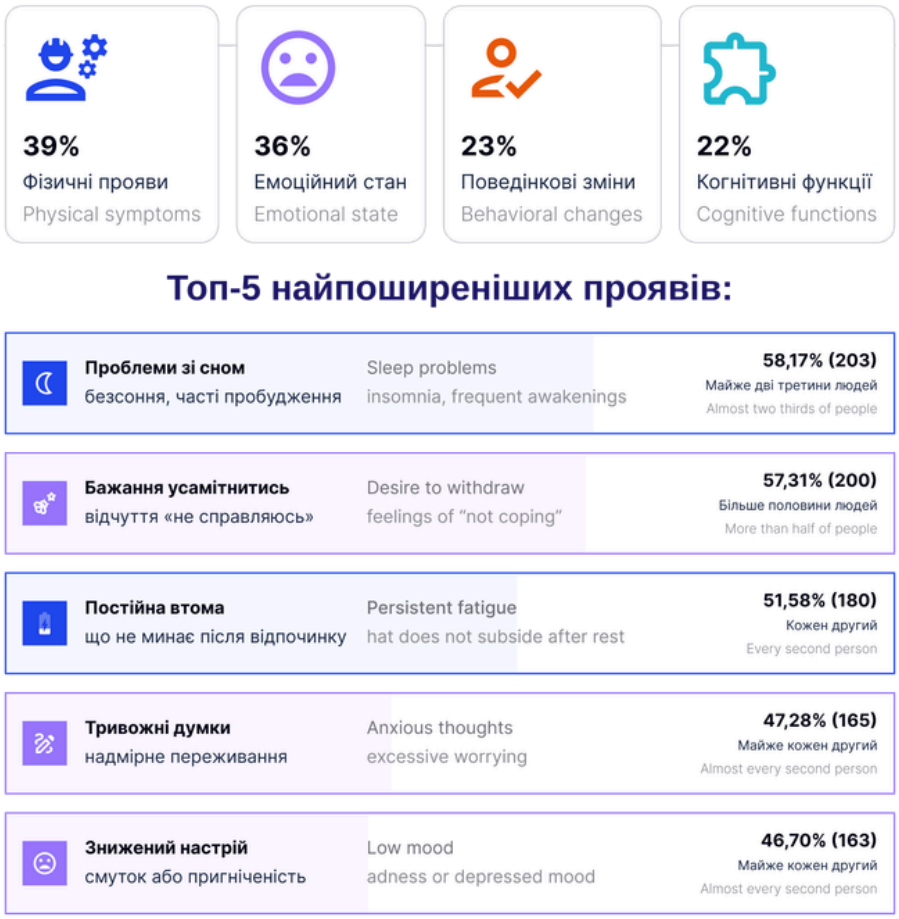


Мал. 20 Прояви психологічного перевантаження на когнітивному рівні

Fig. 20. Cognitive manifestations of psychological overload

П’ять найчастіших станів концентруються у зв’язці сон – втома – емоційне виснаження – тривога – пригніченість (мал. 21):

The five most frequently reported states cluster around the combination of sleep problems – fatigue – emotional exhaustion – anxiety – low mood/depressed feelings (Fig. 21):



Мал. 21 Найпоширеніші прояви психологічного перевантаження

Fig. 21. Most common manifestations of psychological overload

Цей топ показує, що ключовим викликом є хронічне виснаження, яке одночасно проявляється фізіологічно (сон, втома) й психологічно (тривожність, пригніченість, потреба «закритись»). Наслідком стають падіння продуктивності, зростання помилок, уникання складних тем та когнітивні труднощі, що напряму впливають на якість і сталість професійної роботи.

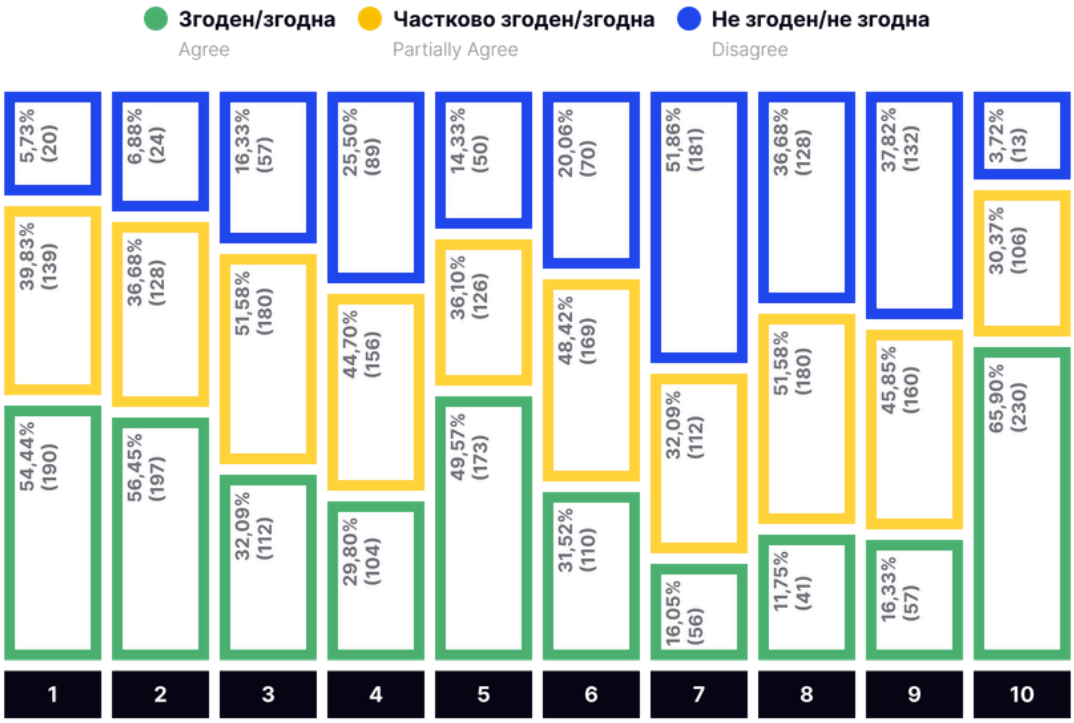
This top set shows that the key challenge is chronic exhaustion, which manifests both physiologically (sleep problems, fatigue) and psychologically (anxiety, low mood/depressed feelings, and the need to “shut down” or withdraw). The consequences include reduced productivity, more mistakes, avoidance of difficult topics, and cognitive difficulties, all of which directly affect the quality and sustainability of professional work.

Наступний блок питань був покликаний оцінити, яку роль відіграє професійна активність у психологічній стійкості та здатності до відновлення респондента.

The next block of questions was intended to assess the role that professional activity plays in respondents' psychological resilience and ability to recover.

Оцініть, наскільки відповідають Вашій ситуації твердження нижче:

Evaluate how well the statements below correspond to your situation



1. Я відчуваю повну підтримку від колег
   I feel fully supported by my colleagues
2. Я відчуваю повну підтримку і розуміння від мого керівництва/редакції
   I feel full support and understanding from my management/editorial team
3. Я маю можливість відновитися і відпочити у неробочий час
   I have the opportunity to recover and rest during non-working hours
4. Я чітко розділяю своє особисте життя і роботу
   I clearly separate my personal life from my work
5. Я віддаю роботі зараз значно більше часу, ніж до початку повномасштабного вторгнення
   I currently devote significantly more time to work than I did before the start of the full-scale invasion
6. Я відчуваю постійні симптоми професійного вигорання (втома, дратівливість, зниження мотивації, погіршення концентрації)
   I experience persistent symptoms of professional burnout (fatigue, irritability, decreased motivation, impaired concentration)
7. З початком повномасштабного вторгнення я став/стала частіше думати про те, щоб змінити професію
   Since the beginning of the full-scale invasion, I have been thinking more often about changing my profession
8. З початком повномасштабного вторгнення я почуваю більше морального задоволення від своєї роботи
   Since the beginning of the full-scale invasion, I feel greater moral satisfaction from my work
9. Я вважаю свою роботу значно небезпечною
   I consider my work to be significantly dangerous
10. Я пишаюся своєю роботою
    I am proud of my work

Мал. 22 Роль професійної активності у психологічній стійкості та здатності до відновлення респондента

Fig. 22. The role of professional activity in respondents' psychological resilience and ability to recover

Можна виділити 3 основні виміри і відповідно блоки питань, які допомагають нам повноцінно оцінити психологічну стійкість та ресурсність респондентів: соціальна підтримка та професійна самоцінність; ресурсність, відновлення та межі між роботою й життям; напруга, ризики та професійна стійкість.

Three main dimensions can be distinguished – and, accordingly, three blocks of questions that help us comprehensively assess respondents' psychological resilience and personal resources: social support and professional self-worth; resources, recovery, and boundaries between work and personal life; strain, risks, and professional resilience

Блок 1. Соціальна підтримка та професійна самоцінність

Block 1. Social support and professional self-worth

1) Підтримка від колег (твердження 1) – один із найстабільніших позитивних показників: 54,44% (190) повністю згодні, ще 39,83% (139) – частково. Лише 5,73% (20) не відчувають підтримки. Це свідчить, що горизонтальна взаємодія всередині команд часто працює як буфер стресу та компенсатор нестачі інших ресурсів.

Support from colleagues (statement 1) is one of the most stable positive indicators: 54.44% (190) fully agree, and another 39.83% (139) partially agree. Only 5.73% (20) do not feel support. This suggests that horizontal interaction within teams often functions as a stress buffer and compensates for a lack of other resources.

2) Підтримка і розуміння з боку керівництва/редакції (твердження 2) також оцінюється позитивно: 56,45% (197) згодні, 36,68% (128) – частково, 6,88% (24) – не згодні. Разом 93,13% мають принаймні часткове відчуття підтримки згори, однак висока частка "частково" підказує, що підтримка може бути нерівномірною (наприклад, у комунікації, умовах праці або готовності керівництва системно реагувати на навантаження).

Support and understanding from management/the newsroom (statement 2) is also rated positively: 56.45% (197) agree, 36.68% (128) partially agree, and 6.88% (24) disagree. Overall, 93.13% report at least some sense of support from leadership; however, the high share of "partially" suggests that support may be uneven (for example, in communication, working conditions, or the willingness of leadership to respond to workload in a systematic way).

3) Моральне задоволення від роботи після початку повномасштабного вторгнення (твердження 8) має переважно "середню" оцінку: лише 11,75% (41) повністю згодні, тоді як 51,58% (180) – частково, а 36,68% (128) – не згодні. Тобто для більшості моральний сенс/відчуття правильності роботи радше не є однозначним: воно присутнє, але нестале або змішане з виснаженням, розчаруванням і ризиками.

Moral satisfaction from work after the start of the full-scale invasion (statement 8) is rated mostly as "moderate": only 11.75% (41) fully agree, while 51.58% (180) partially agree and 36.68% (128) disagree. In other words, for most, the moral meaning or sense of rightness of their work is not unambiguous: it is present, but unstable or mixed with exhaustion, disappointment, and risks.

4) Гордість за свою роботу (твердження 10) – найвищий показник позитивної ідентичності: 65,90% (230) згодні, 30,37% (106) – частково, лише 3,72% (13) – не згодні. Це важливий висновок: навіть на тлі складних умов більшість зберігає високу професійну мотивацію та ціннісну прив'язаність до ролі.

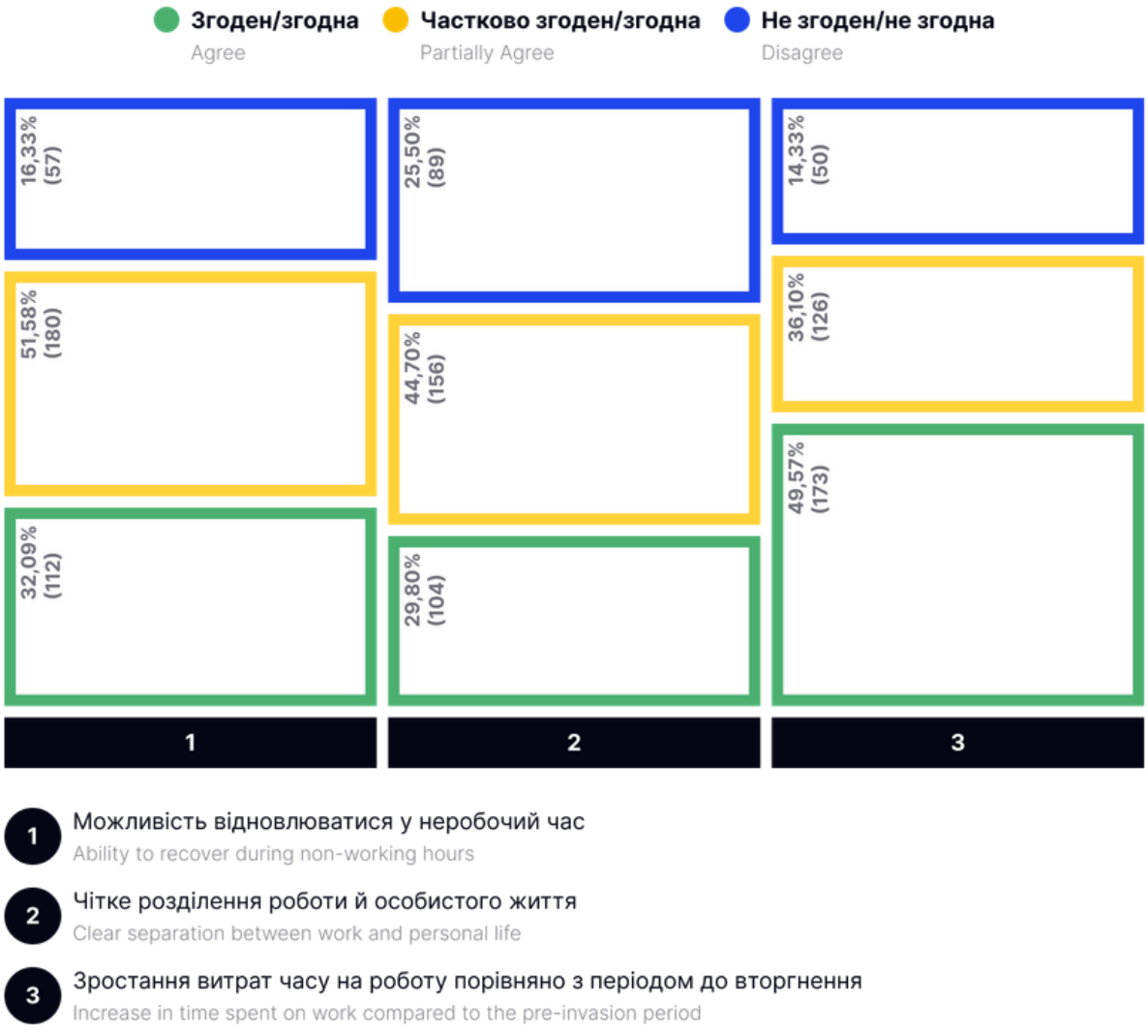
Pride in one's work (statement 10) is the strongest indicator of positive professional identity: 65.90% (230) agree, 30.37% (106) partially agree, and only 3.72% (13) disagree. This is an important finding: even under difficult conditions, most respondents maintain high professional motivation and a value-based attachment to their role.

Отже, соціальна підтримка (колеги/керівництво) і професійна самоцінність (гордість) загалом високі, але “моральне задоволення” значно менш однозначне, ціннісна гордість зберігається, проте емоційна винагорода від роботи не гарантується.

Overall, social support (from colleagues/management) and professional self-worth (pride) are generally high, but moral satisfaction is far less clear-cut: value-based pride persists, yet emotional reward from work is not guaranteed.

Блок 2. Ресурсність, відновлення та межі між роботою й життям

Block 2. Resources, recovery, and boundaries between work and personal life



1) Можливість відновлюватися у неробочий час (твердження 3): повна згода – 32,09% (112), часткова – 51,58% (180), незгода – 16,33% (57). Домінування “частково” означає, що відпочинок для багатьох є неповним або нерегулярним: ніби «вдається інколи», але не системно.

1) Ability to recover during non-working time (statement 3): full agreement – 32.09% (112), partial – 51.58% (180), disagreement – 16.33% (57). The dominance of “partially” means that for many, rest is incomplete or irregular: it “works sometimes,” but not systematically.

2) Чітке розділення роботи й особистого життя (твердження 4) – найбільш проблемна позиція в цьому блоці: 29,80% (104) згодні, 44,70% (156) – частково, а 25,50% (89) – не згодні. Тобто кожен четвертий прямо вказує на відсутність меж, а ще майже половина – на їхню нестабільність. Це типовий маркер ризику виснаження: коли робота “просочується” в приватний час, зменшуються шанси на відновлення.

2) Clear separation between work and personal life (statement 4) is the most problematic position in this block: 29.80% (104) agree, 44.70% (156) partially agree, and 25.50% (89) disagree. Thus, one in four directly indicates a lack of boundaries, and nearly half point to their instability. This is a typical marker of burnout risk: when work “seeps” into private time, chances for recovery decrease.

3) Зростання витрат часу на роботу порівняно з періодом до вторгнення (твердження 5) має високу підтримку: 49,57% (173) згодні та 36,10% (126) – частково (разом 85,67%), і лише 14,33% (50) не згодні. Це фактично підтверджує структурне збільшення навантаження: більше задач/каналів, робота в умовах нестабільності, часті переривання через тривоги тощо.

3) More time spent working compared to the pre-invasion period (statement 5) receives strong support: 49.57% (173) agree and 36.10% (126) partially agree (together 85.67%), while only 14.33% (50) disagree. This effectively confirms a structural increase in workload: more tasks/channels, working amid instability, frequent interruptions due to air-raid alerts, etc.

Отже, більшість відчуває, що працює більше, але при цьому межі та відпочинок не є надійно забезпеченими. Комбінація “часу стало більше” + “розділити роботу і життя складно” формує основу для хронічного перевантаження.

Overall, most respondents feel they work more, while boundaries and rest are not reliably ensured. The combination of “more time spent working” + “hard to separate work and life” creates a foundation for chronic overload.

Блок 3. Напруга, ризики та професійна стійкість

Block 3. Strain, risks, and professional resilience

1) Симптоми професійного вигорання (твердження 6): 31,52% (110) згодні, 48,42% (169) – частково, 20,06% (70) – не згодні. Тобто 79,94% принаймні частково впізнають у себе симптоматику вигорання (втома, дратівливість, зниження мотивації, погіршення концентрації). Важливо, що майже половина обирає “частково” – це може означати флуктуації стану або нормалізацію симптомів як “нової норми”

Symptoms of professional burnout (statement 6): 31.52% (110) agree, 48.42% (169) partially agree, and 20.06% (70) disagree. Thus, 79.94% recognize burnout symptoms in themselves at least to some extent (fatigue, irritability, decreased motivation, poorer concentration). Importantly, nearly half choose “partially,” which may indicate fluctuations in condition or a normalization of symptoms as a “new normal.

2) Думки про зміну професії після початку повномасштабного вторгнення (твердження 7): 51,86% (181) не згодні, 32,09% (112) – частково згодні, 16,05% (56) – згодні. Отже, попри навантаження, більшість не демонструє прямої готовності піти з професії, але майже половина (48,14%) усе ж має такі думки принаймні епізодично. Це радше сигнал втоми й сумнівів, ніж масового наміру виходу, але він є суттєвим для прогнозування кадрових ризиків.

Thoughts about changing profession after the start of the full-scale invasion (statement 7): 51.86% (181) disagree, 32.09% (112) partially agree, and 16.05% (56) agree. So, despite the burden, most do not show a direct readiness to leave the profession; however, nearly half (48.14%) still have such thoughts at least occasionally. This is more a signal of fatigue and doubt than of a mass intention to exit, but it is significant for forecasting staffing risks.

3) Сприйняття роботи як значно небезпечної (твердження 9): 16,33% (57) згодні, 45,85% (160) – частково, 37,82% (132) – не згодні. Бачимо поляризацію: для частини ризик є очевидним, але найбільша група – "частково", тобто небезпека сприймається ситуаційно (залежить від регіону, тематики, формату, частоти виїздів, атак тощо).

Perceiving the job as significantly more dangerous (statement 9): 16.33% (57) agree, 45.85% (160) partially agree, and 37.82% (132) disagree. We see polarization: for some, risk is obvious, but the largest group is "partially," meaning that danger is perceived as situational (depending on region, topic, format, frequency of field reporting, attacks, etc.)

Отже, головна зона напруги – вигорання та ризикове середовище, що підживлює сумніви щодо професійної траєкторії у значної частини опитаних. Водночас повного "розриву" з професією не відбувається – це узгоджується з високими показниками гордості й підтримки з блоку 1.

Overall, the main zone of strain is burnout and a high-risk environment, which fuels doubts about professional trajectories among a substantial share of respondents. At the same time, there is no complete "break" with the profession – this aligns with the high levels of pride and support described in Block 1.

Узагальнивши усі 3 блоки, можемо зауважити, що результати описують парадокс стійкості:

Taken together, the three blocks describe a paradox of resilience:

01

Медіапрацівники відчувають підтримку і пишаються роботою, але одночасно працюють більше, мають слабші межі між життям і роботою та часто впізнають симптоми вигорання.

Media workers feel supported and take pride in their work, yet at the same time they work more, have weaker boundaries between life and work, and often recognize symptoms of burnout.

02

Ключовий “місток” між цими полюсами – висока частка відповідей «частково згоден/згодна», що свідчить про нестабільність ресурсів і станів:

The key “bridge” between these poles is the high share of “partly agree” responses, which indicates instability of resources and states:

- підтримка є, але не завжди достатня;
  support exists, but is not always sufficient;
- сенс присутній, але не завжди приносить задоволення;
  meaning is present, but does not always bring satisfaction;
- небезпека реальна, але неоднакова за контекстом.
  danger is real, but varies by context.

"Щоб підвищити добробут і безпеку працівників медіа, потрібні: гарантії фізичної, цифрової та психологічної безпеки; гідна й прозора оплата праці; страхування та правовий захист; відповідальність редакцій за умови роботи; стабільна підтримка незалежних і регіональних медіа. Без цього неможлива ані якісна журналістика, ані стійкість медіасфери загалом."

Редакторка, 57 р., Запоріжжя

"To improve the well-being and safety of media professionals, the following are needed: guarantees of physical, digital, and psychological security; fair and transparent remuneration; insurance and legal protection; editorial accountability for working conditions; and stable support for independent and regional media. Without this, neither quality journalism nor the overall resilience of the media sector is possible."

Editor, female, 57, Zaporizhzhia

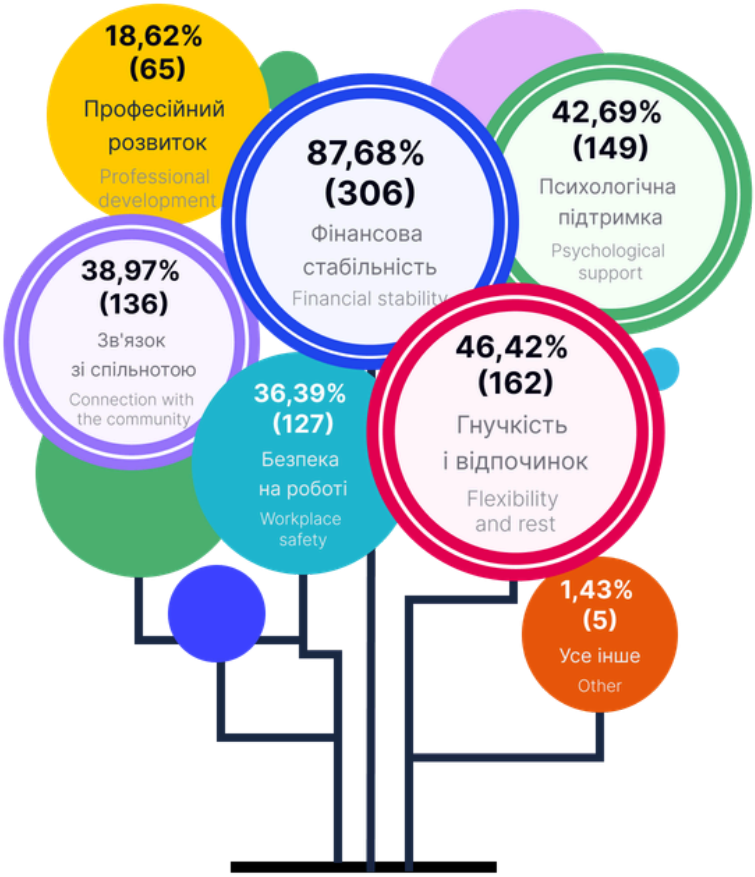
1.2.

Доступ до ресурсів і підтримки
Access to resources and support

Реальна підтримка: потреба vs реалізація
Actual support: need vs. implementation

Мал. 23 відображає думку респондентів, якої допомоги вони найбільше потребують в моменті. Респондент мав змогу обирати скільки завгодно варіантів із наданих.

Figure 23 reflects respondents' views on what kind of assistance they need most at the moment. Respondents could select as many options from the list as they wished.



Мал. 23 Види підтримки, важливі респондентам
Fig. 23. Types of support that are important to respondents

Відповіді респондентів демонструють чітку ієрархію потреб: домінує запит на фінансову стабільність. Як найважливішу підтримку її обрали 87,68% (306 осіб). Це означає, що для більшості саме матеріальна визначеність є базовою умовою відчуття безпеки та можливості утримувати професійну ефективність у воєнних умовах. У контексті тривалого стресу та нестабільності ринку локальних/регіональних медіа фінансова підтримка виступає фундаментом, без якого інші формати допомоги можуть сприйматися як другорядні або недоступні

The responses show a clear hierarchy of needs, with the demand for financial stability dominating. It was chosen as the most important type of support by 87.68% (306 people). This indicates that for most respondents, material security is a basic prerequisite for feeling safe and maintaining professional effectiveness under wartime conditions. In the context of prolonged stress and instability in the local/regional media market, financial support becomes the foundation without which other forms of assistance may be perceived as secondary or simply inaccessible

Другий рівень пріоритетів формують потреби, пов'язані з відновленням та психічним ресурсом. Майже половина опитаних наголошує на важливості гнучкості та відпочинку – 46,42% (162), а також психологічної підтримки/ психотерапевтичного супроводу – 42,69% (149). Далі йдуть чинники соціальної стійкості та безпеки: зв'язок зі спільнотою/ взаємодія з колегами – 38,97% (136) та безпека на роботі (захист/спорядження/умови праці) – 36,39% (127). Така конфігурація відповідей підкреслює, що поряд із фінансовою опорою для респондентів критично важливі режим роботи, можливість відновлюватися, доступ до психоемоційної підтримки, а також підтримувальне професійне середовище і мінімізація ризиків.

The second tier of priorities is formed by needs related to recovery and psychological resources. Nearly half of respondents emphasize the importance of flexibility and rest – 46.42% (162) – as well as psychological support/psychotherapy – 42.69% (149). Next come factors of social resilience and safety: connection with the community/interaction with colleagues – 38.97% (136) – and workplace safety (protection/equipment/working conditions) – 36.39% (127). This configuration of responses highlights that alongside financial support, respondents critically need an adequate work regime, the ability to recover, access to psycho-emotional support, a supportive professional environment, and risk minimization.

Найменше, порівняно з базовими потребами, респонденти акцентують професійний розвиток/менторство/юридичний супровід – 18,62% (65). Водночас ці інструменти не є «непотрібними», радше вони стають актуальними після задоволення базових рівнів (стабільність, відновлення, безпека). Варіант «усе інше» практично не впливає на загальну картину (1,43% (5)), але містить поодинокі уточнення на кшталт запиту на медстрахування, підтримку занять спортом, підвищення рівня оплати тощо. Загалом дані вказують, що найефективніші програми підтримки для медіасфери мають бути комплексними, але починатися з фінансової стійкості, доповнюючись інструментами відновлення/гнучких умов праці, психологічної допомоги, підсилення професійної спільноти та безпекових заходів.

Compared to these basic needs, respondents least often emphasize professional development/mentoring/legal support – 18.62% (65). At the same time, these tools are not "unnecessary"; rather, they tend to become relevant once the basic levels are met (stability, recovery, safety). The "other" option has little impact on the overall picture (1.43% (5)), but includes occasional уточнення such as requests for health insurance, support for sports activities, higher pay, and so on. Overall, the data indicate that the most effective support programs for the media sector should be comprehensive, but start with financial stability, supplemented by tools for recovery/flexible working conditions, psychological assistance, strengthening the professional community, and safety measures.

"Медіа сьогодні гостро потрібні інвестиції в підвищення кваліфікації, цифрові навички, етичні стандарти та нові формати медіа"

Радіоредактор, 47р., Вінницька обл.

"Today, the media sector urgently needs investment in professional development, digital skills, ethical standards, and new media formats."

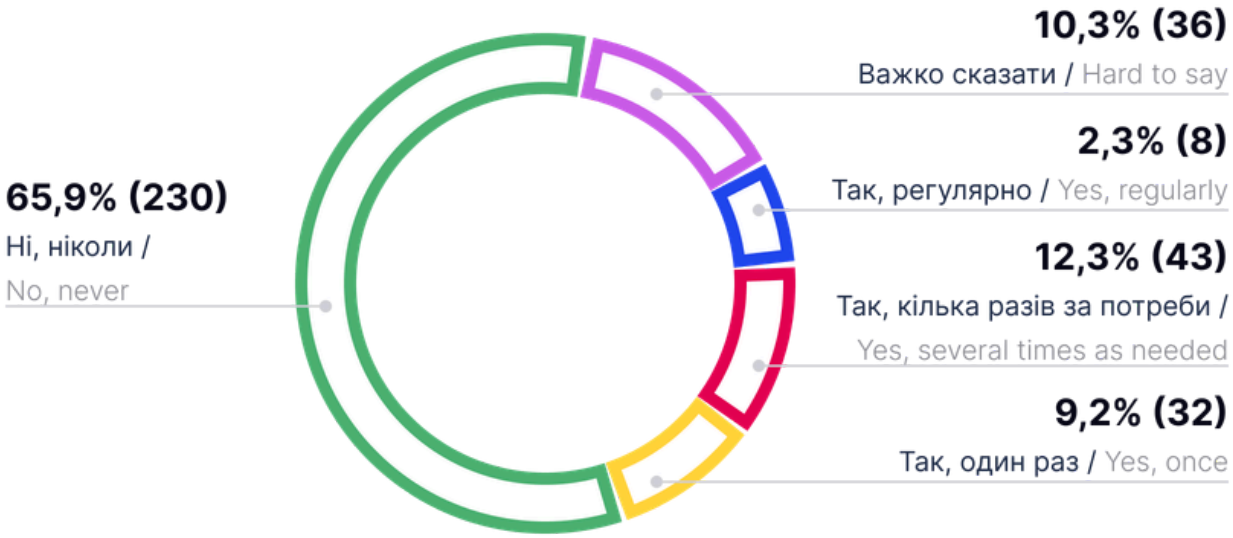
Radioeditor, male, 47, Vinnytsia region

Психологічна підтримка у зв'язку з виконанням професійних обов'язків

Psychological support related to performing professional duties

Мал. 24 з попереднього розділу відображає відповіді респондентів щодо потреби в психологічній підтримці. Нагадаймо: відповіді респондентів засвідчують, що потреба в психологічній підтримці є для більшості респондентів регулярною в тій чи іншій формі, 88% респондентів визнають потребу в психологічній підтримці принаймні епізодично, а 18,1% (часто+постійно).

Figure 24 from the previous section shows respondents' answers regarding the need for psychological support. As a reminder, the responses indicate that for most respondents this need is regular in one form or another: 88% acknowledge a need for psychological support at least occasionally, and 18.1% report needing it often or constantly.



Мал. 24 Доступ до психологічної допомоги у рамках професійного поля

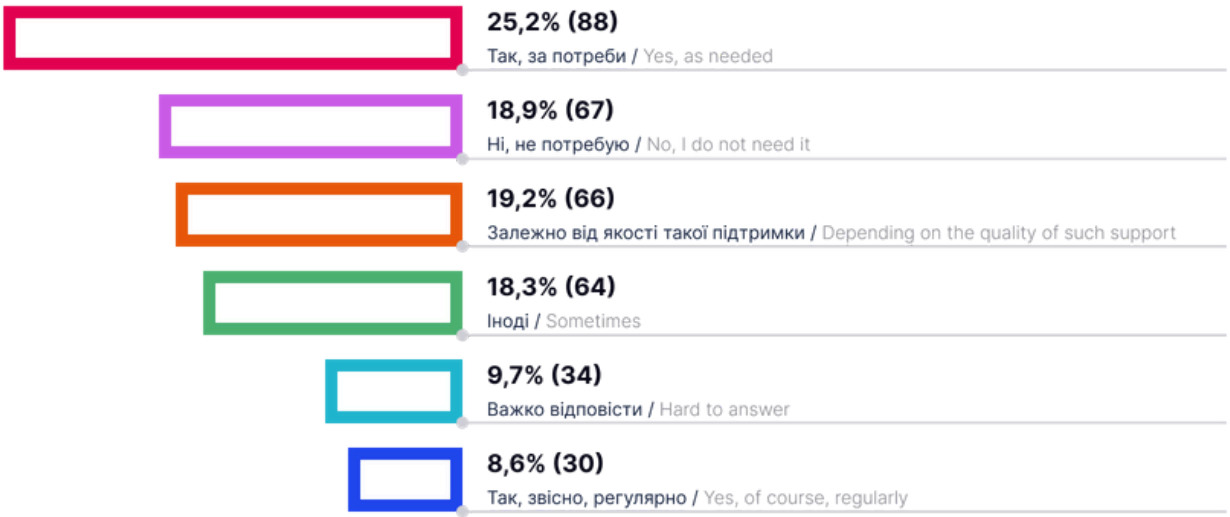
Fig. 24. Access to psychological support within the professional sphere

Попри високу заявлену потребу, більшість респондентів не отримували професійної психологічної підтримки, пов'язаної з роботою: 65,9% (230) відповіли «ні, ніколи». Досвід звернення є обмеженим: 12,3% (43) отримували підтримку кілька разів за потреби, 9,2% (32) – один раз, і лише 2,3% (8) – регулярно. Ще 10,3% (36) обрали варіант «важко сказати», що може вказувати або на нечітке розуміння, що саме вважати професійною психологічною підтримкою, або на фрагментарність/неформальність таких практик. У підсумку маємо розрив між потребою і практикою: значна частина визнає необхідність підтримки, але реальний доступ/використання професійних послуг залишається низьким.

Despite the high stated need, most respondents had not received professional psychological support related to their work: 65.9% (230) answered “no, never.” Experience of seeking help is limited: 12.3% (43) received support several times as needed, 9.2% (32) – once, and only 2.3% (8) – regularly. Another 10.3% (36) chose “hard to say,” which may indicate either an unclear understanding of what counts as professional psychological support or the fragmented/informal nature of such practices. Overall, there is a gap between need and practice: a significant share acknowledges the necessity of support, but actual access to and use of professional services remains low.

Питання про бажання отримувати безкоштовну психологічну підтримку підтверджує високий потенційний попит, але також виявляє роль якості та довіри до сервісу (мал.25).

The question about willingness to receive free psychological support confirms high potential demand, while also highlighting the role of service quality and trust (Figure 25).



Мал. 25 Потреба в психологічній допомозі у рамках професійної діяльності

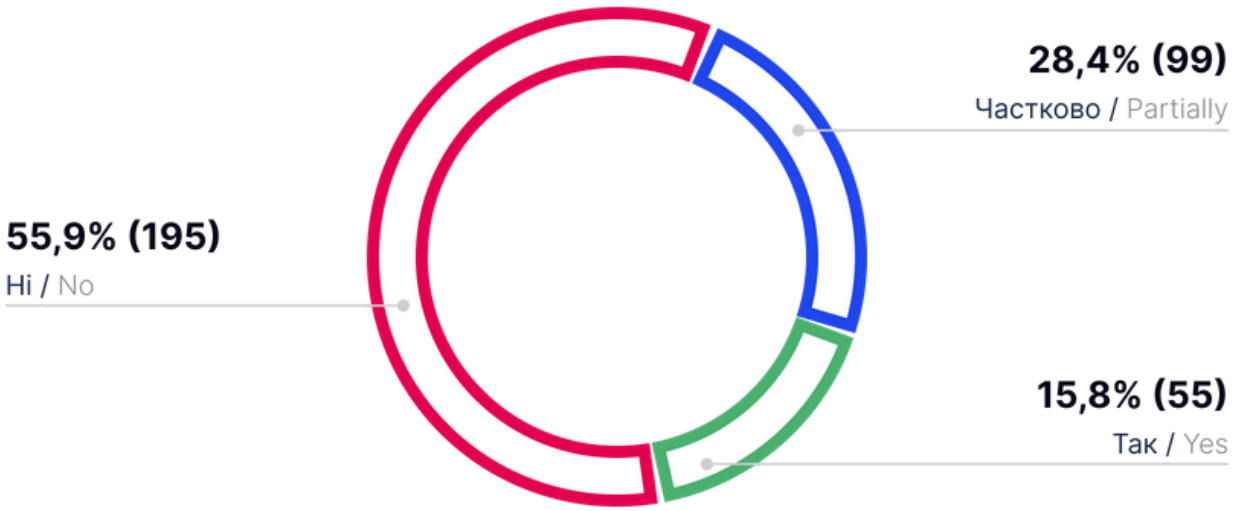
Fig. 25. Need for psychological support within professional activity

Найбільша частка респондентів відповіла «так, за потреби» – 25,2% (88), ще 18,3% (64) – «іноді», а 8,6% (30) – «так, звісно, регулярно». Додатково 19,2% (66) зазначили, що згода залежить від якості такої підтримки, тобто майже п’ята частина вибірки прямо вказує на критичність компетентності фахівців, формату та конфіденційності. Водночас 18,9% (67) відповіли «ні, не потребую», а 9,7% (34) – «важко відповісти». Загалом 71,3% (усі «так» + «залежить від якості») демонструють відкритість до отримання безкоштовної допомоги, що робить такі програми потенційно ефективними за умови правильної організації та комунікації.

The largest share of respondents answered “yes, if needed” – 25.2% (88); another 18.3% (64) said “sometimes,” and 8.6% (30) answered “yes, of course, regularly.” In addition, 19.2% (66) noted that their agreement depends on the quality of such support – meaning that nearly one fifth of the sample directly points to the critical importance of professional competence, the format of support, and confidentiality. At the same time, 18.9% (67) answered “no, I do not need it,” and 9.7% (34) said “hard to answer.” Overall, 71.3% (all “yes” responses plus “depends on quality”) demonstrate openness to receiving free assistance, which makes such programs potentially effective provided they are well organized and well communicated.

Наявність психологічної допомоги в межах підтримки роботодавця (мал. 26) є слабкою: 55,9% (195) відповіли, що не мають такої можливості. Ще 28,4% (99) мають доступ частково, і лише 15,8% (55) – мають доступ (за логікою розподілу). Тобто понад половина респондентів не забезпечені інституційним каналом психологічної підтримки, а майже третина має лише обмежений доступ (наприклад, разові консультації, нестабільні програми або підтримка, що не охоплює всіх працівників). Це пояснює, чому фактичний досвід отримання підтримки (п. 2.3) суттєво нижчий за заявлену потребу (п. 2.2): системний механізм доступу на рівні організацій часто відсутній.

The availability of psychological support as part of employer-provided assistance (Fig. 26) is weak: 55.9% (195) reported that they do not have such an option. Another 28.4% (99) have partial access, and only 15.8% (55) have access (based on the distribution logic). Thus, more than half of respondents lack an institutional channel for psychological support, and nearly a third have only limited access (for example, one-off consultations, unstable programs, or support that does not cover all staff). This explains why actual experience of receiving support (Section 2.3) is substantially lower than the stated need (Section 2.2): a systematic access mechanism at the organizational level is often absen.

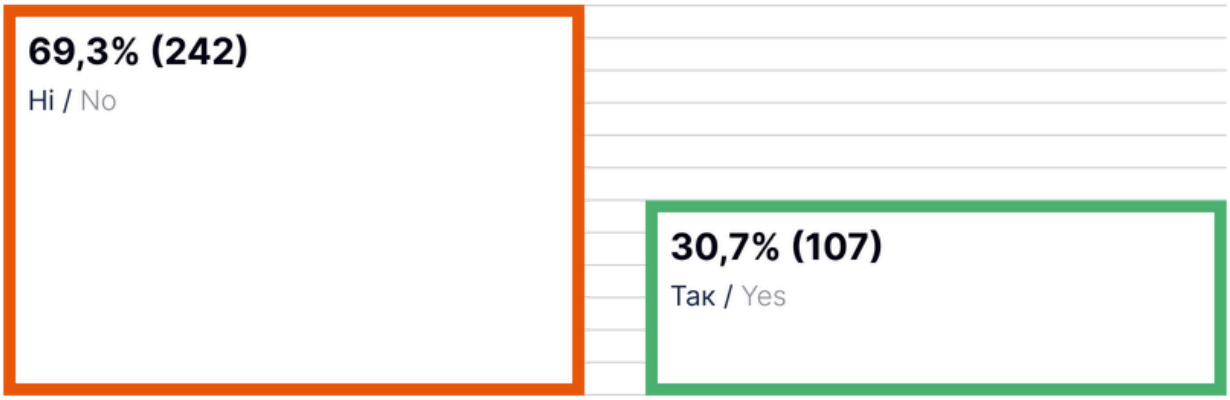


Мал. 26 Можливість психологічної підтримки від роботодавця

Fig. 26. Availability of psychological support from the employ

Фінансовий вимір підтримки (мал. 27) також демонструє дефіцит: 69,3% (242) не отримували матеріальної/фінансової підтримки протягом останнього року, тоді як 30,7% (107) – отримували. У поєднанні з даними про пріоритети це створює ще один суттєвий розрив між потребою і реальністю: фінансова стабільність є ключовим запитом, але саме фінансова підтримка охоплює меншість.

The financial dimension of support (Fig. 27) also shows a shortfall: 69.3% (242) did not receive any material/financial support over the past year, while 30.7% (107) did. Combined with the data on priorities, this creates another substantial gap between need and reality: financial stability is the key request, yet financial support reaches only a minority.



Мал. 27 Матеріальна / фінансова підтримка у зв'язку з виконанням професійних обов'язків

Fig. 27. Material/financial support related to performing professional duties

Серед схвальних відповідей щодо матеріальної або фінансової допомоги як форму такої допомоги найчастіше згадують премії, бонуси, разову матеріальну допомогу від роботодавця – це найбільший тематичний кластер (≈40% описів; 38 із 95).

Among those who answered positively about receiving material or financial assistance, the most frequently mentioned form was bonuses, extra payments, or one-off financial aid from the employer – the largest thematic cluster (≈40% of descriptions; 38 out of 95).

У відповідях фігурують «премія», «преміювання», «бонуси», «невелика матеріальна допомога», тобто переважно не системні виплати, а точкові форми підтримки.

Responses include "bonus," "bonuses," "extra payment," "small financial assistance," indicating mostly non-systemic payments rather than stable support.

Другий суттєвий кластер – грантова або донорська підтримка (проєкти, стипендії) (≈15,8%; 15 із 95): респонденти описують грантові програми, мінігранти, стипендії/фелловшипи, підтримку редакцій або конкретних ініціатив.

The second substantial cluster is grant or donor support (projects, stipends) (≈15.8%; 15 out of 95): respondents describe grant programs, mini-grants, stipends/fellowships, and support for newsrooms or specific initiatives.

Окремо виділяються соціальні виплати/компенсації/ оздоровлення (≈10,5%; 10 із 95) – наприклад, виплати «на оздоровлення», компенсації витрат або інші пов'язані з добробутом форми.

A separate category consists of social payments/compensations/health-related support (≈10.5%; 10 out of 95) – for example, "health recovery" payments, expense reimbursements, or other well-being-related forms.

Помітна частка відповідей трактує як «підтримку» звичайну оплату праці/гонорари (≈11,6%; 11 із 95), що може сигналізувати про розмитість межі між стабільною зарплатою і підтримкою як додатковим ресурсом, або про сприйняття заробітку як головного «підтримувального механізму» в умовах нестабільності.

A noticeable share of responses explains regular wages/fees as "support" (≈11.6%; 11 out of 95), which may signal blurred boundaries between a stable salary and support as an additional resource, or the perception of earnings as the main "support mechanism" under conditions of instability.

Загалом відповіді демонструють не лише обмежений рівень охоплення фінансовою підтримкою, але й її характер:

Overall, the responses show not only limited coverage of financial support but also its nature:

Там, де підтримка є, вона часто має вигляд разових премій/бонусів або проєктної/донорської допомоги, а не стабільних і передбачуваних механізмів.

Where support exists, it often takes the form of one-off bonuses or project/donor assistance rather than stable and predictable mechanisms.

Це важливий сигнал для програм підтримки: ефективні моделі мають поєднувати системність (регулярність/прозорі критерії) з гнучкістю (можливість швидкої допомоги у пікові періоди), а також чітко комунікувати різницю між оплатою праці та додатковою підтримкою, щоб зменшити плутанину у сприйнятті та підвищити довіру до інструментів допомоги.

This is an important signal for support programs: effective models should combine systematicity (regularity/transparent criteria) with flexibility (the ability to provide rapid assistance during peak periods), and should clearly communicate the difference between wages and additional support to reduce confusion and increase trust in assistance instruments.

Відповіді на запитання про те, які форми психологічної підтримки були б найефективнішими для медіапрацівників відповідного профілю (Мал. 28), демонструють пріоритет практичних і доступних форматів, які можна поєднувати з робочим графіком.

Responses to the question about which forms of psychological support would be most effective for media workers with a similar profile (Fig. 26) show a clear preference for practical and accessible formats that can be combined with a work schedule.

Мал. 28 Актуальні та дієві форми психологічної допомоги

Fig. 28. Relevant and effective forms of psychological support

42,4% (148) Найчастіше респонденти обирали тренінги
Most often, respondents chose trainings

38.4% (134) Онлайн психологічне консультування
Online psychological counseling

29.5% (103) Офлайн консультування
In-person counseling

22,6% (79) Вебінари/семінари
Webinars/seminars

Це свідчить, що найбільш затребуваними є формати, які або дають прикладні навички саморегуляції та профілактики вигорання (тренінги), або забезпечують персональну роботу з фахівцем (консультування), причому онлайн-канал виглядає більш привабливим через гнучкість і доступність.

This suggests that the most in-demand formats are those that either provide applied skills for self-regulation and burnout prevention (trainings) or enable individualized work with a specialist (counseling), with the online channel appearing more attractive due to its flexibility and accessibility.

Другий «пакет» відповідей стосується інструментів регулярної підтримки та самодопомоги, які не потребують складної організації:

A second “package” of responses concerns tools for ongoing support and self-help that do not require complex organization:

17.8% (62)	Мобільні додатки для релаксації Mobile relaxation apps
38.4% (134)	Коучинг Online psychological counseling
14.3% (50)	Офлайн консультування Resources/apps for tracking emotional state
11.8% (41)	Додатки для відстеження сну й фізичної активності Apps for tracking sleep and physical activity

Такі результати вказують, що частина респондентів шукає не лише «разову консультацію», а й щоденні або регулярні інструменти, які допомагають стабілізувати стан і помічати ранні ознаки виснаження.

These results indicate that some respondents are looking not only for a “one-off consultation,” but also for daily or regular tools that help stabilize their condition and notice early signs of exhaustion.

Групові формати підтримки обирають рідше, але вони залишаються значущими:

Group support formats are chosen less often, but remain meaningful:

11.2% (39)	Офлайн групи психологічної підтримки In-person psychological support groups
8.6% (30)	Онлайн групи Online groups

Окремі індивідуальні відповіді (поодинокі згадки, разом 31 вибір у «довгому хвості») стосувалися специфічних форматів на кшталт ретритів/відпочинку, окремих видів терапій тощо.

Individual responses (single mentions, totaling 31 selections in the “long tail”) referred to specific formats such as retreats/rest, particular types of therapy, and so on.

Загалом структура відповідей підказує оптимальну модель: комбінація (1) індивідуального консультування (онлайн/офлайн), (2) навчальних форматів (тренінги, вебінари), і (3) доступних інструментів самодопомоги (додатки/ресурси) – як найбільш релевантна до реалій роботи медіа в умовах тривалого стресу.

Overall, the structure of responses points to an optimal model: a combination of (1) individual counseling (online/offline), (2) training formats (trainings, webinars), and (3) accessible self-help tools (apps/resources) as the most relevant to the realities of media work under prolonged stress.

"Важливим є мати у кожному структурному відділку психолога задля надання психологічної допомоги"

Викладачка, 47 р., Київ

"It is important to have a psychologist in every structural unit to provide psychological support."

University lecturer, female, 47, Kyiv

Бар’єри та системні проблеми

Barriers and systemic issues

Для визначення бар’єрів та системних проблем в наданні допомоги було використано питання з відкритою відповіддю «Які, на вашу думку, є основні бар’єри для отримання підтримки?».

To identify barriers and systemic problems in the provision of assistance, an open-ended question was used: “In your opinion, what are the main barriers to receiving support?”

Відповіді вказують, що бар’єри до отримання підтримки мають переважно структурний характер і пов’язані не стільки з «небажанням звертатися», скільки з обмеженнями ресурсів та доступності. Найчастіше респонденти описують фінансові чинники: брак коштів у самих медіа/редакцій, низькі доходи працівників, «дороговизну» фахових послуг та загальну нестабільність фінансування. У цьому ж контексті згадується залежність від донорських ресурсів і відчуття, що підтримка або скорочується, або розподіляється нерівномірно:

The responses indicate that barriers to receiving support are predominantly structural in nature and are related less to “unwillingness to seek help” than to limitations in resources and accessibility. Most often, respondents describe financial factors: lack of funds within media outlets/newsrooms themselves, low employee incomes, the “high cost” of professional services, and overall instability of funding. In this context, respondents also mention dependence on donor resources and a sense that support is either shrinking or distributed unevenly:

> *«немає цієї традиції, немає достатньо ресурсу в галузі...»*
> “there is no such tradition, there are not enough resources in the sector...”

Другий великий блок – інституційні та організаційні обмеження. Респонденти часто вказують на відсутність або слабкість підтримки з боку роботодавця/редакції, нестачу внутрішніх програм допомоги й загальну «непріоритетність» добробуту працівників у менеджменті. Також у відповідях фігурують донорські/проєктні бар’єри: обмежене охоплення програм, конкуренція за ресурси, нерелевантність умов для частини медійників або нестабільність зовнішньої підтримки:

The second major block concerns institutional and organizational constraints. Respondents frequently point to the absence or weakness of support from the employer/newsroom, a lack of internal assistance programs, and an overall low prioritization of employee well-being in management. Donor/project-related barriers also appear in the responses: limited program coverage, competition for resources, conditions that are not relevant for some media workers, or instability of external support. Examples include:

«Байдужість та фінансова скрута»
"Indifference and financial hardship"

«Жадність керівництва»
"Management greed"

«Підтримка надається на редакції, а вони не завжди передають це журналістам»
"Support is provided to newsrooms, but they do not always pass it on to journalists"

«Деякі заявки на гранти не пройшли відбір. Можливо, занадто багато бажаючих а ресурси грантодавців обмежені»
"Some grant applications did not pass selection – perhaps there are too many applicants and donors' resources are limited"

«Упереджене ставлення засновників (влади) до медіа:не виділяють коштів на зарплату»
"Biased attitudes of founders (authorities) toward the media: they do not allocate funds for salaries"

Третій блок – бар'єри доступу й "практичності": нестача часу через високе навантаження та щільний графік, брак інформації «де й як отримати підтримку», складність процедур (заявки, звітність, формальні критерії), а також територіальні й безпекові обмеження (особливо для регіонів із ускладненою логістикою або високими ризиками).

The third block consists of barriers related to access and "practicality": lack of time due to high workload and tight schedules, insufficient information about "where and how to get support," complicated procedures (applications, reporting, formal criteria), as well as territorial and security constraints (especially for regions with difficult logistics or high risks).

Значно рідше, але все ж присутні, згадуються недовіра, сумніви щодо якості/конфіденційності та стигматизація психологічної допомоги:

Much less often, but still present, are mentions of distrust, doubts about quality/confidentiality, and stigma around psychological help:

«Дехто не визнає, що йому необхідна психологічна допомога, а дехто не може собі дозволити якісний ретрит через фінансові труднощі, компанія дає таку можливість, але дуже рідко»
"Some people do not acknowledge needing psychological support, others cannot afford a quality retreat due to financial difficulties, and that while employers may offer such opportunities, they do so very rarely"

«Фінансові - послуги хороших спеціалістів зазвичай або недешеві, або кількісно дуже обмежені. Також особисто мені підходять лише офлайн-сеанси, пропозиція яких наразі є доволі обмеженою»
"Services from good specialists are usually either expensive or very limited in availability, and that offline sessions may be particularly hard to access"

«Нецінування професії журналіста, редактора - того хто працює з інформацією і її поширює і низькі стандарти соціальні у державі»
"The lack of appreciation for the profession of journalists and editors — those who work with and disseminate information — as well as the low social standards in the country"

«Власний психологічний стопор плюс розуміння того, що ми є неприбутковою організацією і під окрему допомогу потрібно шукати резерви»
"A personal psychological barrier, combined with the understanding that we are a non-profit organization and need to look for additional resources to provide targeted support"

Отже, відповіді респондентів наштовхують на думку, що для підвищення реального доступу до підтримки потрібні не лише «пропозиції послуг», а й:

Overall, respondents' answers suggest that increasing real access to support requires not only "offering services," but also:

01 Зменшення фінансового бар'єру
Reducing the financial barrier

02 Інституційне включення роботодавців
Ensuring institutional involvement of employers

03 Проста логістика та прозора комунікація, а також гнучкі формати, які враховують навантаження та контекст роботи медіа в умовах війни
Simplifying logistics and communication, and providing flexible formats that take into account workload and the realities of media work during wartime

Професійна стійкість і ризик виходу з професії

Professional resilience and risk of leaving the profession

Професійна стійкість та гострота проблеми професійної ідентичності, яку проживають респонденти була відображена в питаннях «Чи залишитеся Ви в професії журналіста, якщо психологічний та фізичний дискомфорт та відчуття вигорання не зникатимуть тривалий час?» та про альтернативний фах, який би вони обрали, якби вирішили професію змінити (мал.29)

Professional resilience and the intensity of the professional-identity challenge experienced by respondents were captured through the questions: "Will you remain in the journalism profession if psychological and physical discomfort and feelings of burnout do not go away for a long time?" and a question about what alternative profession they would choose if they decided to change careers (Fig. 29).

Мал. 29 Професійна стійкість

Fig. 29. Professional resilience

Відповіді підтверджують високу чутливість до погіршення умов праці. 31,2% (109) прямо зазначають «так», тобто допускають зміну професійної траєкторії за критичного навантаження. 26,6% (93) відповідають «ні», демонструючи орієнтацію на збереження професійної ідентичності навіть у складних умовах. Найбільша група – 42,1% (147) – обрала «важко сказати»: це ключовий сигнал про невизначеність і відсутність відчуття контролю над майбутнім, а також про те, що рішення щодо зміни професії часто є не "планом", а реакцією на накопичення ризиків і виснаження.

The responses confirm high sensitivity to deteriorating working conditions. 31.2% (109) explicitly answered "yes," meaning they allow for a change in professional trajectory under критичне (critical) strain. 26.6% (93) answered "no," demonstrating an orientation toward maintaining professional identity even in difficult circumstances. The largest group – 42.1% (147) – chose "hard to say." This is a key signal of uncertainty and a lack of perceived control over the future, and it suggests that the decision to change professions is often not a "plan" but a reaction to the accumulation of risks and exhaustion.

Альтернативну професію у разі залишення журналістики вказали 127 респондентів. Їхні відповіді демонструють широкий спектр альтернатив і різні стратегії “виходу” з перевантаження. Помітні кілька найбільш частотних напрямів:

An alternative profession in the event of leaving journalism was specified by 127 respondents. Their answers show a wide range of alternatives and different “exit” strategies from overload. Several of the most frequent directions stand out:

Маркетинг / PR / SMM / комунікації – 13 відповідей (≈10,2%): типова траєкторія переходу в суміжні до медіа сфери, де використовуються подібні навички.

Marketing / PR / SMM / communications – 13 responses (≈10.2%): a typical transition into media-adjacent fields that use similar skills.

IT / цифрові професії / технології – 11 (≈8,7%): запит на більш структуровані ролі або віддалені формати, інколи з акцентом на технології/AI.

IT / digital professions / technology – 11 (≈8.7%): a pull toward more structured roles or remote formats, sometimes with an emphasis on technology/AI.

Освіта / викладання – 10 (≈7,9%) та психологія/консультування – 8 (≈6,3%): прагнення до професій з більшою “людиноцентричністю”, довшою перспективою або відчутнішою соціальною користю.

Education / teaching – 10 (≈7.9%) and psychology/counseling – 8 (≈6.3%): an orientation toward professions that are more “people-centered,” offer a longer-term perspective, or provide a more tangible social benefit

Соціальна/гуманітарна сфера – 7 (≈5,5%) і військова/безпекова – 6 (≈4,7%): частина респондентів орієнтується на ролі, пов’язані з підтримкою суспільства в умовах війни.

Social/humanitarian sector – 7 (≈5.5%) and military/security-related roles – 6 (≈4.7%): some respondents gravitate toward roles connected to supporting society during wartime.

Окремо виділяються відповіді без конкретики або з фокусом на умови (стабільна оплата, менше стресу, менша відповідальність) – 6 (≈4,7%), а також невизначені/“не знаю” – 22 (≈17,3%).

Separately, there are answers without specifics or focused on conditions (stable pay, less stress, less responsibility) – 6 (≈4.7%), as well as uncertain/“don’t know” responses – 22 (≈17.3%).

Це підсилює висновок про те, що для значної частини респондентів питання зміни професії зараз є радше сигналом втоми й пошуку безпечнішого режиму життя, ніж чітким кар'єрним планом.

This reinforces the conclusion that for a substantial share of respondents, the question of changing profession currently signals fatigue and a search for a safer life/work mode rather than a clear career plan

Окремої уваги заслуговує питання з відкритою відповіддю «Які, на вашу думку, зміни потрібні зараз в медіасекторі, щоб підвищити добробут і безпеку працівників сфери медіа?».

A separate open-ended question asked: "In your opinion, what changes are needed in the media sector now to improve the well-being and safety of media workers?".

Ми розділили відповіді респондентів на кілька груп:

We grouped respondents' answers into several categories:

01

Домінуючий запит: фінансова стійкість як базова умова добробуту
Dominant demand: financial stability as the basic condition for well-being

Найчастіше респонденти говорили про фінансову стабільність і оплату праці – це згадується приблизно у 33,5% відповідей (117/349). У відповідях повторюються мотиви: підвищення зарплат/гонорарів, "гідна оплата" як ключ до зниження тривоги і виснаження; стале фінансування редакцій, зокрема на тлі скорочення рекламного ринку; грантова/донорська підтримка, але із запитом на її регулярність і доступність.

Most often, respondents spoke about financial stability and pay – mentioned in roughly 33.5% of responses (117/349). Recurring themes include: raising salaries/fees; "decent pay" as key to reducing anxiety and exhaustion; stable financing for newsrooms, especially amid a shrinking advertising market; and grant/donor support, but with a demand for regularity and accessibility.

З відповідей ми можемо простежити, що фінансова невизначеність сприймається не просто як "економічна проблема", а як фактор, що прямо підсилює психоемоційне виснаження, зменшує здатність редакцій забезпечувати безпеку та планувати роботу.

The answers show that financial uncertainty is perceived not merely as an "economic problem," but as a factor that directly intensifies psycho-emotional exhaustion and reduces newsrooms' ability to ensure safety and plan work.

02

Інституційний рівень: державні політики, правовий захист і підтримка незалежних медіа

Institutional level: state policies, legal protection, and support for independent media

Другий за частотою блок – інституційна/державна підтримка і політики: приблизно 23,5% (82/349). Тут зустрічаються запити на: державні програми підтримки медіа, особливо незалежних і локальних; правовий захист журналістів, зрозумілі правила, механізми реагування на тиск/переслідування; прозорі та справедливі умови доступу до підтримки (не лише для великих гравців).

The second most frequent block concerns institutional/state support and policies – about 23.5% (82/349). Here, respondents call for: state support programs for media, especially independent and local outlets; legal protection for journalists, clear rules, and mechanisms for responding to pressure/persecution; and transparent, fair access to support (not only for large players).

Окремим підсилювачем у цьому блоці є юридична компонента (згадки прав, законів, юридичної допомоги трапляються помітно часто – орієнтовно близько 10%+ відповідей), що вказує: частина респондентів бачить проблему безпеки не тільки як фізичну, а і як інституційну та правову.

A notable amplifier in this block is the legal component (mentions of rights, laws, legal assistance appear quite often – roughly 10%+ of responses), indicating that some respondents see safety not only as a physical issue but also as an institutional and legal one.

03

Безпека і ресурсність роботи: фізичний захист, локальні редакції, техніка та психічне здоров'я

Safety and operational capacity: physical protection, local newsrooms, equipment, and mental health

Третій "пакет" змін стосується практичних умов роботи.

The third "package" of changes concerns practical working conditions.

Згадки про фізичну безпеку/захист/спорядження трапляються приблизно у 13,2% (46/349) відповідей. Типові запити: забезпечення базових умов безпеки (захист, укриття, протоколи); інколи – страхування (життя/здоров'я), медичні гарантії.

Mentions of physical safety/protection/equipment appear in about 13.2% (46/349) of responses. Typical requests include ensuring basic safety conditions (protective equipment, shelters, protocols) and, in some cases, insurance (life/health) and medical guarantees.

Близько 11,5% (40/349) відповідей прямо акцентують, що найбільший дефіцит ресурсів – у місцевих/регіональних редакцій, яким складніше забезпечувати і фінансову стабільність, і безпекові стандарти. Це добре узгоджується з профілем вибірки, де домінують регіональні медіа.

About 11.5% (40/349) directly emphasize that the greatest resource deficits are in local/regional newsrooms, which find it harder to ensure both financial stability and safety standards – consistent with the sample profile, which is dominated by regional media.

Згадки про психологічну підтримку/профілактику вигорання – близько 8,0% (28/349). У відповідях звучить потреба у: доступних консультаціях (онлайн/офлайн), системній профілактиці вигорання, нормалізації звернення по допомогу.

Mentions of psychological support/burnout prevention amount to about 8.0% (28/349). Responses highlight the need for accessible counseling (online/offline), systematic burnout prevention, and normalizing seeking help.

Ще два помітні, але менш масові напрями:

Two additional notable, though less frequent, directions are:

01

Навчання/підвищення кваліфікації
Training/professional development

близько 6,3% (22/349) (цифрові навички, робота в кризових умовах, стандарти).

about 6.3% (22/349) (digital skills, working in crisis conditions, standards).

02

Техніка/інфраструктура/цифрова безпека/зв'язок/живлення
Equipment/infrastructure/digital security/connectivity/power supply

також близько 6,3% (22/349) (обладнання, інтернет, резервне живлення, кібербезпека).

also about 6.3% (22/349) (equipment, internet access, backup power, cybersecurity).

Можемо узагальнити, що респонденти найчастіше бачать підвищення добробуту й безпеки через базову фінансову стійкість (зарплати, стабільне фінансування, гранти), а також через інституційні механізми (державна підтримка, правовий захист, прозорі правила).

Overall, respondents most often link improved well-being and safety to basic financial stability (pay, stable funding, grants) and institutional mechanisms (state support, legal protection, transparent rules).

На практичному рівні запити концентруються довкола фізичної безпеки, підтримки локальних редакцій, доступної психологічної допомоги та технічної/цифрової стійкості.

On a practical level, requests concentrate around physical safety, support for local newsrooms, accessible psychological assistance, and technical/digital resilience.

Загальна логіка відповідей ієрархічна: респонденти спершу говорять про “фундамент” (гроші й правила гри), а вже потім – про спеціалізовані інструменти підтримки (психологічні сервіси, навчання, техніка).

The overarching logic of the answers is hierarchical: respondents first speak about the “foundation” (money and rules of the game), and only then about specialized support tools (psychological services, training, equipment).

"Потрібно повернути практику тревел-грантів безпосередньо журналістам, які їздять працювати під фронт, а не редакціям"

Головна редакторка, 54р., Вінницька обл.

"The practice of providing travel grants directly to journalists working near the front line, rather than to editorial offices, should be reinstated."

Chief Editor, female, 54, Vinnytsia region

1.3.

Запит на майбутні програми підтримки

Demand for future support programs

Для розуміння потреб медійників та моделювання програм підтримки під конкретні потреби та запити цільової аудиторії, медійникам було поставлено кілька запитань щодо форми, змісту таких тренінгів та очікувань щодо них.

To better understand media workers' needs and to design support programs tailored to the specific demands of the target audience, respondents were asked several questions about the format and content of such trainings, as well as their expectations.

Першим таким запитанням було «Чи хотіли би ви взяти участь у програмах підтримки медійних працівників (психологічна допомога, навчання, менторство, юридична підтримка)?».

The first question was: "Would you like to participate in support programs for media workers (psychological assistance, training, mentoring, legal support)?".

Відповіді респондентів показують загалом високий потенціал залучення, але з чіткою умовністю.

The responses show overall high potential for engagement, but with a clear conditionality.

Найбільша група респондентів обрала варіант «Залежно від контенту» – 52,1% (182 особи). Це означає, що для більшості рішення про участь визначатиметься релевантністю тем, практичною користю, форматом та якістю програми, а не самим фактом її наявності.

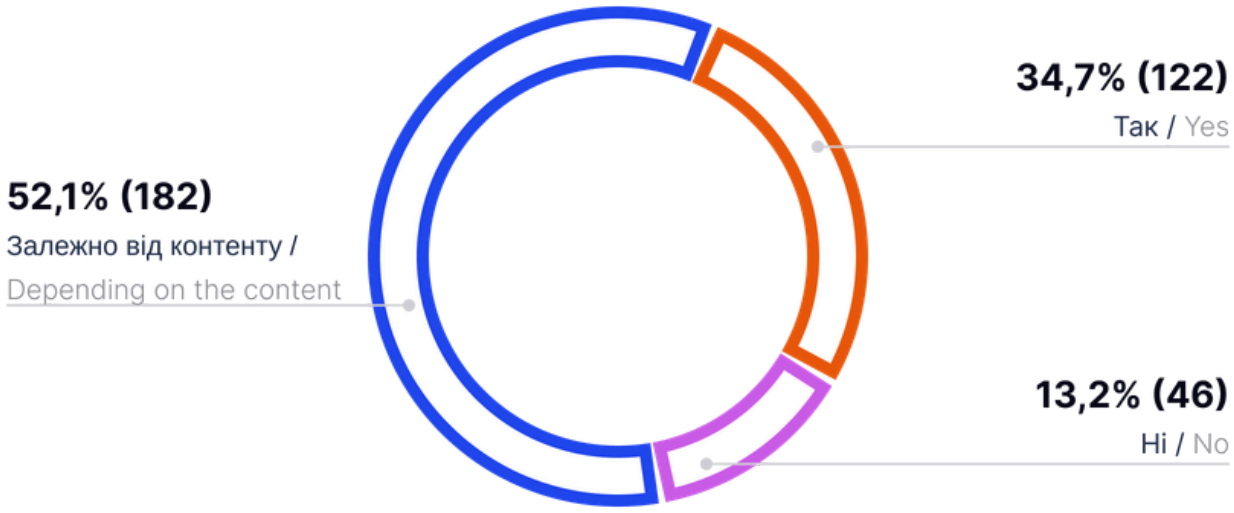
The largest group of respondents chose the option "Depending on the content" – 52.1% (182 people). This means that for most respondents, the decision to participate will be determined by the relevance of the topics, practical value, format, and quality of the program, rather than by the mere fact that it exists.

Водночас 34,7% (121) відповіли «Так», тобто висловили пряму готовність долучатися до таких програм без додаткових умов. Це свідчить про помітну частку аудиторії, яка вже зараз відчуває потребу в підтримці та/або готова інвестувати час у відновлення, підвищення стійкості й професійне підсилення через зовнішні інструменти.

At the same time, 34.7% (121) answered "Yes," expressing a direct willingness to join such programs without additional conditions. This indicates a substantial share of the audience that already feels a need for support and/or is ready to invest time in recovery, strengthening resilience, and professional reinforcement through external tools.

Лише 13,2% (46) зазначили «Ні», тобто не планують долучатися. У контексті попередніх результатів дослідження це радше вказує не на відсутність потреб, а на можливі бар'єри участі (перевантаження, недовіра, попередній невдалий досвід, сумніви щодо ефективності).

Only 13.2% (46) answered "No," meaning they do not plan to participate. In the context of the study's earlier findings, this likely points not to an absence of needs, but to possible barriers to participation (overload, distrust, previous negative experience, doubts about effectiveness).



Мал. 30 Зручний формат тренінгу

Fig. 30. Preferred training format

Загалом структура відповідей підкреслює ключове управлінське завдання: програми підтримки мають бути цільовими, добре комунікованими та максимально прикладними, щоб «умовна більшість» (понад половина вибірки) мала підстави обрати участь.

Overall, the structure of responses highlights a key program-design task: support programs must be targeted, well communicated, and as practical as possible so that the "conditional majority" (more than half of the sample) has clear reasons to opt in.

Теми, які б вони хотіли розглянути під час такого тренінгу детальніше, можна об’єднати у такі групи:

The topics respondents would like to explore in more detail during such a training can be grouped as follows:

01 Психологічна стійкість і самодопомога: профілактика й подолання вигорання, робота зі стресом/тривогою, емоційний інтелект, відновлення ресурсу

Psychological resilience and self-help: burnout prevention and coping, working with stress/anxiety, emotional intelligence, restoring personal resources

02 Юридичні питання та права медіапрацівників: правовий захист журналістів, авторське право, доступ до інформації, акредитації/процедури, “як працює електронний суд”, юридичні ризики в контенті

Legal issues and media workers’ rights: legal protection of journalists, copyright, access to information, accreditation/procedures, how the e-court system works, legal risks in content

03 Робота під час війни та безпека: протоколи роботи в кризових ситуаціях, особиста/редакційна безпека, робота в умовах обстрілів і підвищеного ризику, специфіка воєнної тематики

Working during war and safety: protocols for working in crisis situations, personal/newsroom safety, working under shelling and heightened risk, specifics of war-related coverage

04 Фінансування, гранти, фандрейзинг: як отримувати гранти, грантова підтримка місцевих медіа, донорські програми, пошук ресурсів і фінансова стійкість редакцій

Funding, grants, fundraising: how to obtain grants, grant support for local media, donor programs, finding resources and ensuring newsroom financial sustainability

05 Цифрові інструменти, SMM і робота з аудиторією: залучення/утримання аудиторії, просування в соцмережах, мультимедійний контент, розвиток онлайн-напрямів; окремо звучить виклик для друкованих медіа (як привернути увагу читачів у цифровому середовищі)

Digital tools, SMM, and audience work: attracting/retaining audiences, social media promotion, multimedia content, developing online forms; a separate challenge is highlighted for print media (how to capture readers’ attention in a digital environment)

06 Менеджмент редакції та організація роботи: управління командою і процесами, адаптація редакції до нестачі ресурсів, планування, внутрішня комунікація, робота в умовах постійних переривань і нестабільності

Newsroom management and work organization: managing teams and processes, adapting newsrooms to resource shortages, planning, internal communication, working amid constant interruptions and instability

07 Професійний розвиток і менторство: менторська підтримка, підвищення кваліфікації, “прикладні” навички для впевненості на ринку, індивідуальні траєкторії розвитку

Professional development and mentoring: mentoring support, skills upgrading, practical skills for confidence in the labor market, individual development trajectories

08 Журналістські стандарти, етика, фактчек: етика висвітлення тем війни й чутливих історій, робота з дезінформацією/фейками, редакційна незалежність, стандарти якості

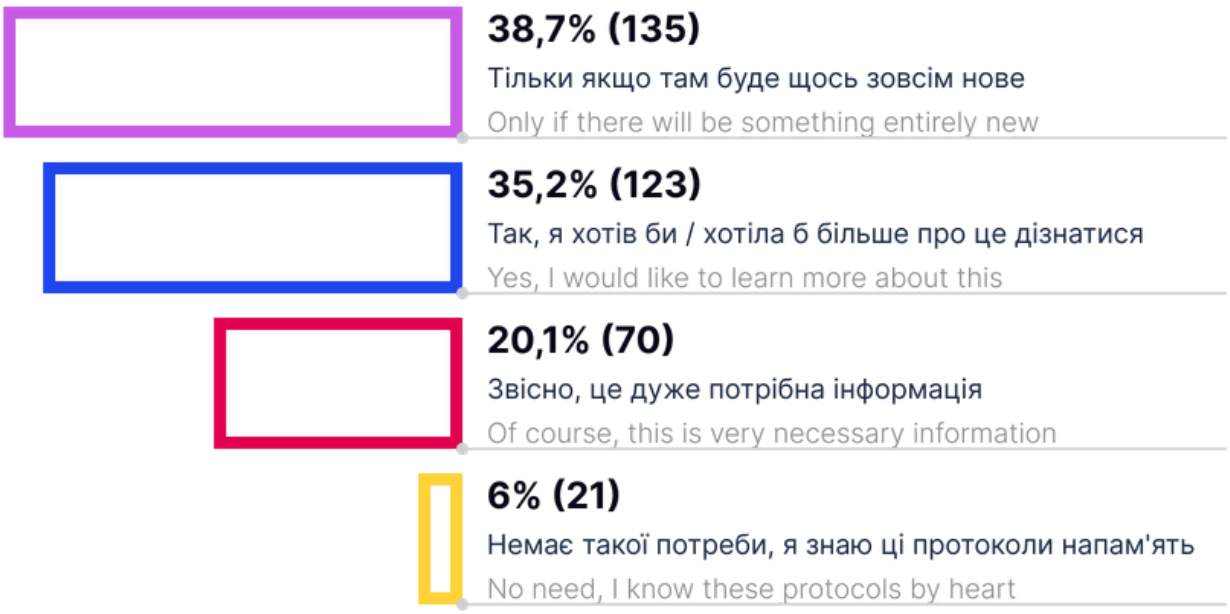
Journalistic standards, ethics, fact-checking: ethics of covering war topics and sensitive stories, countering disinformation/fakes, editorial independence, quality standards

09 Комунікація та інтерв'ю у складних контекстах: правила спілкування з військовими, робота з родинами загиблих/постраждалими, комунікація в конфліктних або травматичних ситуаціях

Communication and interviewing in difficult contexts: rules for communicating with the military, working with families of the killed/affected, communication in conflictual or traumatic situations

Інфографіка на мал. 31 показує високий запит на навчання протоколам роботи у кризових ситуаціях (обстріл, евакуація, поранення колеги, зникнення зв'язку) під час тренінгів. 94% респондентів або прямо зацікавлені в темі, або готові вчитися за умови оновленого змісту – це підкреслює актуальність кризових протоколів як одного з ключових напрямів підтримки й підвищення безпеки під час виконання професійних обов'язків.

The infographic in Fig. 31 shows a strong demand for training on protocols for working in crisis situations (shelling, evacuation, a colleague being injured, loss of communication) during trainings. 94% of respondents are either directly interested in the topic or are willing to learn provided the content is updated – highlighting the relevance of crisis protocols as one of the key areas for support and for improving safety while performing professional duties.



Мал. 31 Зацікавленість темою протоколів роботи в кризових ситуаціях

Fig. 31. Interest in the topic of protocols for working in crisis situations

Щодо формату таких заходів, то респонденти майже порівну розділилися між офлайн і онлайн форматом тренінгу, з невеликою перевагою офлайну – але за чітких умов безпеки та базової інфраструктури.

As for the format of such events, respondents were almost evenly split between offline and online training formats, with a slight preference for offline – provided that clear safety conditions and basic infrastructure are ensured.

40,1% (127) обрали офлайн-формат – у тихому й безпечному місці із світлом та інтернетом. Це підкреслює, що очні тренінги залишаються привабливими, якщо забезпечені мінімальні умови для безперервної роботи й безпеки

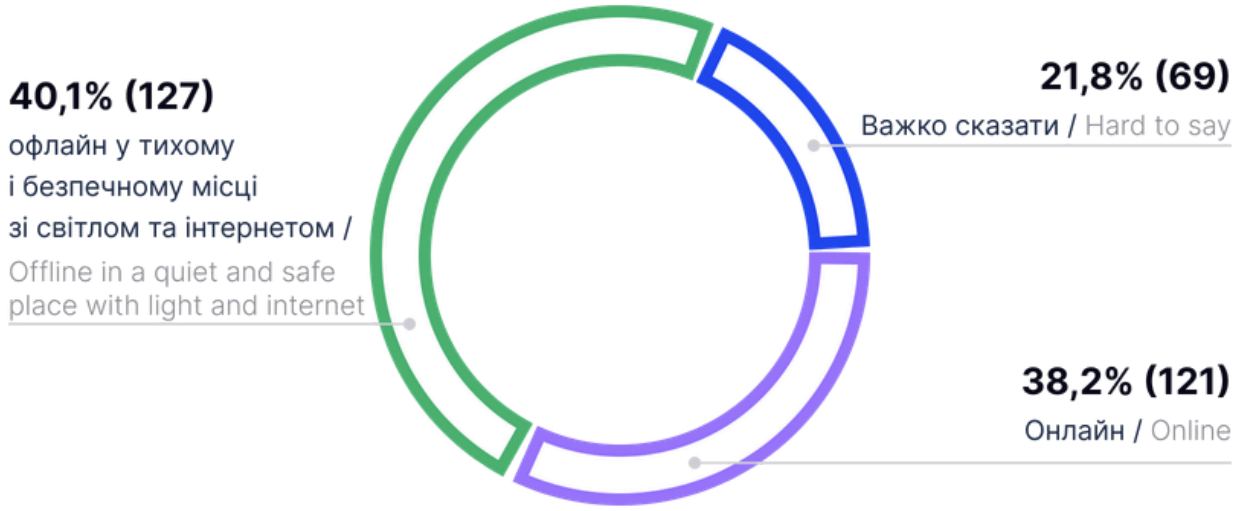
40.1% (127) chose an offline format – in a quiet and safe location with electricity and internet access. This indicates that in-person trainings remain attractive if minimum conditions for uninterrupted work and safety are in place

38,2% (121) віддали перевагу онлайн-формату, що вказує на високу цінність гнучкості та доступності, особливо для людей із щільним графіком або складною логістикою

38.2% (121) preferred an online format, pointing to the high value of flexibility and accessibility, especially for those with tight schedules or difficult logistics

21,8% (69) відповіли «важко сказати», тобто не мають сформованої позиції або їхній вибір залежатиме від конкретних параметрів (тривалість, тема, час, безпекова ситуація)

answered "hard to say," meaning they do not have a fixed preference or their choice will depend on specific parameters (duration, topic, timing, security situation)



Мал. 32 Зручний формат тренінгу

Fig. 32. Preferred training format

Щодо очікувань і побоювань від таких заходів, можемо узагальнити відповіді респондентів таким чином:
Головний запит – практичність і прикладність. У відповідях найчастіше звучить очікування, що тренінг має давати конкретні інструменти, а не загальні розмови.

Regarding expectations and concerns about such events, respondents' answers can be summarized as follows.
The main demand is practicality and applicability. Respondents most often expect that the training will provide concrete tools rather than general talk.

Найпомітніші очікування (за повторюваними мотивами у відповідях):

Найпомітніші очікування (за повторюваними мотивами у відповідях):

Практичні вправи / симуляції / відпрацювання алгоритмів дій (найчастіший мотив): учасники хочуть програти сценарії та вийти з чітким планом дій

Practical exercises / simulations / practicing action algorithms (the most frequent theme): participants want to rehearse scenarios and leave with a clear action plan

Кризові протоколи та безпека: дії під час обстрілу, евакуації, втрати зв'язку, робота в небезпечних умовах; важливий акцент – імплементація протоколів у реальних умовах (а не "ідеальна теорія")

Crisis protocols and safety: what to do during shelling, evacuation, loss of communication; working in dangerous conditions. A key emphasis is on implementing protocols in real-life conditions (not "ideal theory")

Домедична/перша допомога як окремий практичний блок (запит на регулярне повторення й поглиблення, не лише "турнікет")

First aid / emergency medical care as a separate practical module (a request for regular refreshers and deeper training, not only "how to apply a tourniquet)

Обмін досвідом і кейси колег: учасникам важливо чути реальні історії/помилки/робочі рішення та мати простір для обговорення без формальності

Peer exchange and colleagues' case studies: participants value real stories, mistakes, and working solutions, and want space for discussion without excessive formality

Ясність і конкретика: окремо підкреслюється потреба у чітких, не “розмитих” порадах

Clarity and specificity: a clear need for precise, non-“vague” guidance

Якість спікерів: очікування, що тренерами/експертами будуть практики, які розуміють специфіку регіональних/прифронтових реалій (а не “формальні” спікери без польового досвіду)

Quality of speakers: an expectation that trainers/experts will be practitioners who understand regional/frontline realities (not “formal” speakers without field experience)

Домедична/перша допомога як окремий практичний блок (запит на регулярне повторення й поглиблення, не лише “турнікет”)

First aid / emergency medical care as a separate practical module (a request for regular refreshers and deeper training, not only “how to apply a tourniquet)

Додатково (рідше, але виразно): стрес-менеджмент/психологічне розвантаження як практична складова підтримки

Additionally (less frequent but clearly expressed): stress management/psychological decompression as a practical support component

Чого респонденти категорично не хотіли б бачити чи зустріти? Антизапит дзеркальний до очікувань: респонденти найчастіше відмовляються від того, що сприймається як “непрактичне”, “для галочки” або “виснажливе”.

This “anti-demand” mirrors the expectations: respondents most often reject what is perceived as “impractical,” “tick-box,” or “draining.”

Ключові речі, яких “точно не хотіли б”:

Key things they “definitely would not want”:

Порожні балачки / загальні фрази / теоретизування, особливо те, що “можна прочитати у відкритому доступі”

Empty talk / generic phrases / theorizing, especially content that “can be found in open sources.”

Довгі монотонні лекції та багатогодинні виступи спікерів без взаємодії й практики

Long, monotonous lectures and multi-hour speaker presentations without interaction and practice

Формальний підхід “для галочки” – без прикладної цінності, без реальних сценаріїв та інструментів

A formal, tick-box approach – without applied value, real scenarios, or tools

- Невдалі формати взаємодії: частина респондентів прямо не хоче масовості/великих груп, де немає безпечного простору для участі, запитань, практичних відпрацювань
  Poor interaction formats: some respondents explicitly do not want mass, very large groups where there is no safe space for participation, questions, and practical exercises

- Непрофесійність або нерелевантність тренерів/експертів: критика “спікерів без практичного досвіду”, а також невдоволення, коли тренінги ведуть люди, які не розуміють реалій роботи медійників
  Unprofessional or irrelevant trainers/experts: criticism of “speakers without practical experience,” and dissatisfaction when trainings are led by people who do not understand media workers’ realities

- Токсичне середовище: небажані тиск, конфліктність, плітки, непродуктивна атмосфера замість підтримувальної
  A toxic environment: unwanted pressure, conflict, gossip, and an unproductive atmosphere instead of a supportive one

- Точково згадувалося також: гейміфікація/тести заради тестів, самореклама спікерів, “розмови про досягнення спікера” замість користі для учасників
  Also mentioned occasionally: gamification/tests for the sake of tests, speaker self-promotion, and “talking about the speaker’s achievements” instead of focusing on participants’ needs

Можемо узагальнити, що учасники очікують:
Overall, articipants expect:

01 короткових, практичних, максимально прикладних тренінгів, побудованих на реальних кейсах, із можливістю відпрацювати навички (кризові протоколи, безпека, домедична допомога)
participants expect short, highly practical trainings built on real cases, with opportunities to practice key skills (crisis protocols, safety, first aid)

02 отримати конкретні інструкції від компетентних практиків
receive clear instructions from competent practitioners

03 Натомість вони категорично не хочуть відтворення “класичного лекційного формату”, формалізму та загальних розмов, а також будь-яких проявів токсичності чи неякісної модерації
Conversely, they strongly reject the “classic lecture format,” formalism and general talk, as well as any signs of toxicity or poor moderation

1.4.

Гендерний аспект

Gender dimension

Дані попередніх секторальних досліджень підтверджують, що в умовах повномасштабної війни українська медіапрофесія залишається переважно “жіночою” і демонструє тенденцію до подальшої фемінізації. Зокрема, дослідження Гендерний профіль українських медіа 2024 засвідчує кількісне переважання жінок у медіасекторі, тоді як звіт Under the Pressure of War: Challenges and Needs of Media in Ukraine фіксує глибокі кадрові трансформації медійної сфери внаслідок війни, що становить важливий контекст для інтерпретації цих змін (ГО «Жінки в медіа», 2025; Lviv Media Forum, 2025). У результаті саме жінки дедалі частіше становлять “ядро” людського капіталу медіа та забезпечують безперервність роботи редакцій у кризових умовах.

Data from previous sectoral studies confirm that, under the conditions of full-scale war, the Ukrainian media profession remains predominantly “female” and shows a tendency toward further feminization. In particular, the study Gender Profile of Ukrainian Media 2024 demonstrates the numerical predominance of women in the media sector, while the report Under the Pressure of War: Challenges and Needs of Media in Ukraine documents profound staffing transformations in the media sphere caused by the war, providing important context for interpreting these changes (Women in Media NGO, 2025; Lviv Media Forum, 2025). As a result, women increasingly constitute the “core” of the media sector’s human capital and ensure the continuity of newsroom operations under crisis conditions.

У межах концептуальної рамки ReWell-UMedia фемінізація сектору розглядається не лише як демографічний показник, а як чинник, що впливає на конфігурацію ризиків та ресурсів відновлення. Зростання навантаження в редакціях у поєднанні з обмеженими можливостями для відпочинку формує накопичувальний стресовий ефект, який для жінок часто посилюється тривалим поєднанням професійних обов’язків із доглядовими ролями.

ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ
GENDER DIMENSION

Для частини медійниць робочий день фактично не має чітких меж: редакційні завдання, комунікації, дедлайни, реагування на події у режимі 24/7 поєднуються з відповідальністю за дітей, старших родичів, організацію побуту та емоційну підтримку сім'ї. За таких умов стійкість медіапрацівниць формується не як "індивідуальна здатність витримувати", а як результат доступності або недоступності системних ресурсів — організаційних практик, підтримки з боку роботодавця, гнучкості графіків, можливостей для відновлення та безпечного середовища.

Within the conceptual framework of ReWell-UMedia, feminization is understood not only as a demographic indicator, but also as a factor shaping the configuration of risks and recovery resources. Rising workloads in newsrooms, combined with limited opportunities for rest, create a cumulative stress effect that, for women, is often intensified by the prolonged need to combine professional responsibilities with caregiving roles. For many female media professionals, the workday effectively has no clear boundaries: editorial tasks, communication, deadlines, and 24/7 responsiveness to events are carried out alongside responsibility for children, elderly relatives, household organization, and emotional support for the family. Under such conditions, women's resilience is formed not as an "individual ability to endure," but as the result of the availability or lack of systemic resources: organizational practices, employer support, flexible schedules, opportunities for recovery, and a safe working environment.

Окремим виміром є гендерно диференційоване переживання безпекових ризиків і психологічного навантаження. Учасниці фокус-груп зазначили, що для жінок-медійниць ризик може включати не лише загрози, пов'язані з професійною діяльністю, але й постійний самоконтроль, додаткові обмеження мобільності, підвищену вразливість до вторинної травматизації, а також потребу утримувати баланс між професійною залученістю та безпекою сім'ї. У контексті тривалих кризових умов це посилює рівень базової напруги та сприяє формуванню хронічної втоми, емоційного виснаження і зниження здатності до відновлення.

A further dimension concerns gender-differentiated experiences of security risks and psychological strain. Focus group participants noted that, for women media professionals, risk may encompass not only threats associated with their professional activities, but also constant self-control, additional restrictions on mobility, increased vulnerability to secondary traumatization, and the need to maintain a balance between professional engagement and family safety. In the context of prolonged crisis conditions, this increases baseline tension and contributes to chronic fatigue, emotional exhaustion, and a reduced capacity for recovery.

Паралельно фемінізація медіасектора актуалізує питання доступу до підтримки. Навіть за наявності потреби у психосоціальній допомозі, жінки частіше стикаються з бар'єрами часу, фінансових можливостей і логістики (доглядові обов'язки, відсутність ресурсів для "вивільнення" часу, брак відповідних форматів допомоги). Додатково впливають соціальні установки щодо необхідності "справлятися" та професійні норми самопожертви в умовах війни. У сукупності це створює ризик, що частина симптомів (виснаження, тривожність, порушення сну, соматичні прояви) залишається поза увагою та не отримує своєчасного реагування, що підвищує ймовірність вигорання і подальших кадрових втрат.

At the same time, feminization of the media sector brings the issue of access to support into sharper focus. Even when psychosocial assistance is needed, women more often face barriers related to time, financial constraints, and logistics (care responsibilities, lack of resources to "free up" time, and the absence of suitable support formats). Additional factors include social expectations to "cope" and professional norms of self-sacrifice during wartime. Taken together, these dynamics create a risk that a share of symptoms (exhaustion, anxiety, sleep disturbances, and somatic manifestations) remain unaddressed and do not receive timely support, increasing the likelihood of burnout and, ultimately, further workforce losses.

Таким чином, гендерний вимір стійкості в межах ReWell-UMedia має розглядатися як один із ключових параметрів формування програм відновлення та підтримки. З огляду на те, що саме жінки складають значну частку професійної спільноти та забезпечують функціонування редакцій, політики та інструменти відновлення мають враховувати реальні умови праці й життя медійниць, а також посилювати доступність ресурсів відновлення: гнучкі формати психосоціальної підтримки, інструменти самодопомоги та взаємопідтримки, організаційні практики, які зменшують хронічне перевантаження, та середовище, де звернення по допомогу є нормальною професійною практикою, а не "виключенням".

Therefore, within ReWell-UMedia, the gender dimension of resilience should be treated as a core parameter for designing recovery and support programmes. Given that women make up a substantial share of the professional community and sustain newsroom functioning, recovery policies and tools must account for the real working and living conditions of women media professionals and strengthen access to recovery resources. This includes flexible psychosocial support formats, self-help and peer-support tools, organizational practices that reduce chronic overload, and a professional environment where seeking help is a normal practice rather than an exception.

У ході аналізу відповідей респондентів ми вирішили дослідити окремо, чи існують суттєві відмінності у відповідях жінок і чоловіків і встановити гендерні відмінності та особливості.

In analyzing respondents' answers, we decided to examine separately whether there are significant differences between women's and men's responses and to identify gender-specific differences and characteristics.

Загалом у вибірці 349 респондентів: 223 жінки (63.9%) і 126 чоловіків (36.1%). У цьому розділі результати подано у вигляді відсотків із зазначенням кількості відповідей у дужках, щоб одночасно відображати як частку, так і «вагу» кожного висновку у підвибірках.

Overall, the sample includes 349 respondents: 223 women (63.9%) and 126 men (36.1%). In this section, results are presented as percentages with the number of responses in parentheses, in order to show both the share and the "weight" of each conclusion within the subsamples.

Почнемо з того, як респонденти оцінюють загрози та ризики у своїй роботі під час війни. В обох групах найчастіше обирають відповідь «рідко»: серед жінок це 45.3% (101), серед чоловіків – 50.0% (63). Водночас помітна частина респондентів повідомляє про більш регулярні загрози. Жінки дещо частіше обирають варіант «часто» – 16.1% (36) проти 13.5% (17) у чоловіків. Натомість відповідь «постійно» частіше фіксується серед чоловіків – 11.1% (14) проти 7.6% (17) у жінок. Це означає, що у жінок і чоловіків практично однакова частка тих, хто перебуває в умовах постійного ризику.

We begin with how respondents assess threats and risks in their work during the war. In both groups, the most common answer is "rarely": among women this is 45.3% (101), and among men 50.0% (63). At the same time, a noticeable share report more regular threats. Women somewhat more often choose "often" – 16.1% (36) compared to 13.5% (17) among men. By contrast, "constantly" is reported more often among men – 11.1% (14) versus 7.6% (17) among women. This means that men have a relatively larger share of those working under constant risk, although due to the larger number of women in the sample, the absolute number of "constantly" responses is higher among women.

Далі важливо подивитися не лише на сам факт загроз, а й на те, чого саме бракує для безпечної роботи. За загальною доступністю засобів безпеки картина у жінок і чоловіків загалом подібна, однак відмінності проявляються у деталях – у тому, які саме ресурси респонденти вважають критично дефіцитними.

Next, it is important to look not only at the fact of threats, but also at what exactly is lacking for safe work. In terms of overall availability of safety resources, the picture for women and men is generally similar; however, differences appear in the details – in which resources respondents consider critically lacking.

Жінки Women		Чоловіки Men
36.3% (81)	Жінки значно частіше вказують на нестачу резервного живлення / електрики Women are much more likely to point to a lack of backup power/electricity	24.6% (31)
16.1% (36)	Так само жінками частіше згадується брак укриття або безпечного місця Women also more often mention a lack of shelter or a safe place	11.9% (15)
10.8% (24)	а також проблеми зі зв'язком/інтернетом and problems with communications/internet	4.0% (5)
1.3% (3)	Натомість чоловіки дещо частіше говорять про труднощі з транспортом і логістикою Men, in turn, somewhat more often mention difficulties with transport and logistics	4.0% (5)
13.9% (31)	Показово, що брак захисного спорядження (броня, шолом тощо) згадується приблизно однаково Notably, the lack of protective equipment (body armor, helmet, etc.) is mentioned at approximately the same rate	15.9% (20)

У сумі це формує різні «профілі потреб»: у жінок помітніший інфраструктурний контур безпеки (світло, зв'язок, доступ до укриття), тоді як у чоловіків трохи виразніше звучать питання переміщення та логістики.

Altogether, this forms different "needs profiles": among women, an infrastructure-related safety contour is more visible (electricity, communications, access to shelter), whereas among men issues of movement and logistics are expressed somewhat more strongly.

Наступний вимір – вплив війни на самопочуття і потребу в психологічній підтримці. Тут гендерні відмінності проявляються найбільш чітко.

The next dimension is the impact of war on well-being and the need for psychological support. Here, gender differences are most clearly expressed.

Жінки Women		Чоловіки Men
45.3% (101)	**Відповідь «фізично і психологічно важче» суттєво частіше обирають жінки** The answer “physically and psychologically worse” is chosen significantly more often by women	31.0% (39)
6.7% (15)	**Водночас чоловіки частіше повідомляють, що стан «не погіршився»** At the same time, men more often report that their condition “has not worsened”	11.9% (15)
2.2% (5)	**Окремо варто зазначити, що твердження «фізичне погіршилось, психічне в нормі» частіше зустрічається у чоловіків** It is also worth noting that “physical condition worsened, mental condition is normal” appears more often among men	7.1% (9)
20.6% (46)	**Ці відмінності узгоджуються і з прямим питанням про потребу в психологічній підтримці: жінки частіше відповідають, що потребують її часто або постійно** These differences align with the direct question about the need for psychological support: women more often report needing it often or constantly	13.5% (17)
9.4% (21)	**Натомість чоловіки частіше обирають варіант «ніколи»** Men, on the other hand, more often choose “never”	16.7% (21)

Водночас важливо, що у двох групах фіксується системна проблема: психологічна підтримка з боку роботодавця переважно відсутня – про це кажуть 56.5% (126) жінок і 54.8% (69) чоловіків.

At the same time, it is important that a systemic problem is observed in both groups: psychological support from the employer is mostly absent – reported by 56.5% (126) of women and 54.8% (69) of men.

Це означає, що навіть за наявності потреби організаційні механізми підтримки у редакціях (або у структурі зайнятості медійників) працюють недостатньо.

This means that even where need exists, organizational mechanisms of support in newsrooms (or within media employment structures) are insufficient.

Коли респонденти говорять про те, яка підтримка є найбільш потрібною, у двох групах беззаперечним пріоритетом залишається матеріальна/фінансова допомога: її відзначають 89.7% (200) жінок і 83.3% (105) чоловіків. Однак далі помітні гендерні відмінності у «другому рівні» запитів.

When respondents discuss, which support is most needed, the top priority in both groups is unequivocally material/financial assistance: it is selected by 89.7% (200) of women and 83.3% (105) of men. However, gender differences appear at the “second level” of needs

Жінки Women		Чоловіки Men
51.6% (115)	Жінки значно частіше підкреслюють потребу у гнучкому графіку та можливості відпочинку Women much more often emphasize the need for a flexible schedule and time for rest	37.3% (47)
46.6% (104)	Також жінки частіше обирають психологічну підтримку and more often choose psychological support	35.7% (45)
42.2% (94)	Частіше серед жінок звучить і запит на соціальну підтримку/спільноту Women also somewhat more often mention a need for social support/community	33.3% (42)
35.0% (78)	Натомість чоловіки трохи частіше акцентують безпечні умови/захист/спорядження Men, in turn, slightly more often emphasize safe conditions/protection/equipment	38.1% (48)

Така конфігурація відповідей підсилює загальну картину: у жінок сильніше проявляється потреба у відновленні, стабілізації психоемоційного стану та організаційній гнучкості; у чоловіків – дещо більша концентрація на прикладній складовій фізичної безпеки.

This pattern reinforces the overall picture: among women, there is a stronger need for recovery, stabilization of psycho-emotional state, and organizational flexibility; among men, there is a somewhat stronger focus on the applied component of physical safety.

Важливо також розуміти, що навіть за наявності потреб, доступ до підтримки може блокуватися бар'єрами. Найпоширеніший бар'єр для всіх – фінансовий: його називають 39.0% (87) жінок і 34.9% (44) чоловіків. Однак інші причини відрізняються.

It is also important to understand that even when needs exist, access to support may be blocked by barriers. The most common barrier for everyone is financial: it is named by 39.0% (87) of women and 34.9% (44) of men. However, other reasons differ.

Жінки Women		Чоловіки Men
11.7% (26)	Жінки частіше говорять про нестачу часу/ перевантаження Women much more often emphasize the need for a flexible schedule and time for rest	5.6% (7)
7.6% (17)	а також про бюрократичні складнощі as well as bureaucratic difficulties	3.2% (4)
6.7% (15)	і нестачу інформації and lack of information	2.4% (3)

Це вказує на те, що для жінок суттєвими є «бар'єри доступу» – складність процедур і висока вартість часу.

This indicates that "access barriers" are especially significant for women: procedural complexity and the high cost of time.

Жінки Women		Чоловіки Men
6.3% (14)	Чоловіки натомість частіше згадують відсутність підтримки роботодавця Men, meanwhile, more often mention lack of employer support	11.1% (14)
0.4% (1)	а також військові/безпекові обмеження as well as military/security constraints	5.6% (7)

Тобто для чоловіків частіше йдеться про інституційні обмеження та контекст безпеки/мобільності.

In other words, for men the barriers more often relate to institutional constraints and the safety/mobility context.

Для інтегрального погляду на те, як самі респонденти описують війну у професійних термінах, було узагальнено «топ-10» викликів окремо для медіапрацівниць і медіапрацівників.

To provide an integrated view of how respondents describe the war in professional terms, a "top 10" of challenges was compiled separately for women media workers and men media workers.

В обох групах на перших позиціях – фінансова нестабільність (жінки 59.6% (133), чоловіки 57.1% (72)) і фізична небезпека (жінки 39.5% (88), чоловіки 43.7% (55)), що підтверджує: ключові ризики є спільними, але їхній акцент відрізняється.

In both groups, the leading issues are financial instability (women 59.6% (133), men 57.1% (72)) and physical danger (women 39.5% (88), men 43.7% (55)), confirming that the key risks are shared, but the emphasis differs.

Далі проявляється відмінність у «редакційному» блоці: редакційну підтримку/менеджмент/протоколи значно частіше згадують жінки – 48.9% (109), ніж чоловіки – 35.7% (45).

Differences then emerge in the "newsroom" block: editorial support/management/protocols are mentioned much more often by women – 48.9% (109) – than by men – 35.7% (45).

Так само у жінок значно вище місце займають питання блекаутів, зв'язку та резервного живлення – 24.7% (55) проти 11.9% (15), а також юридичні/страхові питання та навчання безпеці – 21.5% (48) проти 9.5% (12).

Women also place significantly higher emphasis on blackouts, connectivity, and backup power – 24.7% (55) versus 11.9% (15) – as well as legal/insurance issues and safety training – 21.5% (48) versus 9.5% (12).

Психологічне виснаження також частіше входить до пріоритетних проблем у жінок – 21.5% (48) проти 11.9% (15) у чоловіків.

Psychological exhaustion is also more often among women's priority problems – 21.5% (48) versus 11.9% (15) among men.

У чоловіків, навпаки, дещо сильніше підкреслений аспект фізичної небезпеки та потреба в захисному спорядженні як практичній умові роботи (хоча загалом це присутнє в обох групах).

Men, by contrast, place a somewhat stronger emphasis on physical danger and the need for protective equipment as a practical condition of work (although this is present in both groups).

Загалом результати свідчать, що спільним «ядром» проблем для медіапрацівників і медіапрацівниць під час війни є фінансова нестабільність та ризики безпеки, однак гендерні відмінності проявляються в тому, як саме структурується другий рівень викликів.

Overall, the results show that the shared "core" problems for women and men in media during the war are financial instability and security risks; however, gender differences appear in how the second level of challenges is structured.

Для жінок він частіше включає перевантаження, вигорання, потребу у відновленні та інфраструктурні обмеження (зв'язок, електрика, укриття), а також запит на більш чітку й турботливу редакційну організацію роботи.

For women, it more often includes overload, burnout, the need for recovery, and infrastructural constraints (communications, electricity, shelters), as well as a demand for clearer and more caring newsroom organization.

Для чоловіків другий рівень частіше пов'язаний із постійною небезпекою, прикладними умовами фізичної безпеки, логістикою та сильнішим акцентом на відповідальності роботодавця у підтримці й забезпеченні.

For men, the second level is more often connected to constant danger, practical physical-safety conditions, logistics, and a stronger emphasis on employer responsibility for support and provision.

Водночас цей узагальнений виклад не розкриває достатньо глибоко тему технологічно опосередкованого гендерно зумовленого насильства (зокрема онлайн-цькування, переслідування та зловживань); детальнішу інформацію й аналіз читачі можуть знайти у джерелах, сфокусованих на TFGBV:

At the same time, this synthesis does not cover technology-facilitated gender-based violence (including online harassment and abuse) in depth; readers may find more detailed evidence and analysis in the following TFGBV-focused sources:

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387483

https://wim.org.ua/materials/study-online-violence/

https://wim.org.ua/materials/mediacenter-ukraine-ai-study/

Узагальнюючи статистичні дані вище, ми можемо сформувати ТОП-10 для чоловіків та жінок у медіа:

Summarizing the statistical data presented above, we can identify the Top 10 factors for men and women in the media sector:

Топ-10 викликів для медіапрацівниць

Top 10 Challenges for Female Media Workers

1	**Фінансова нестабільність** зарплати/донори/скорочення	**Financial instability** salaries / donor funding / staff reductions	**59,6% (133)**
2	**Підтримка** менеджмент/внутрішні протоколи в редакції	**Editorial support** management, and internal newsroom protocol	**48,9% (109)**
3	**Фізична небезпека** обстріли/прифронт/ризики роботи	**Physical danger** shelling / frontline work / occupational risks	**39,5% (88)**
4	**Блекаути й технічні збої** світло/інтернет/зв'язок/резервне живлення	**Power outages and technical disruptions** electricity / internet / communications / backup power	**24,7% (55)**
5	**Психологічне виснаження** стрес/тривога/вигорання/сон	**Psychological exhaustion** stress / anxiety / burnout / sleep issues	**21,5% (48)**
6	**Юридичні/страхові питання** та навчання безпеці	**Legal and insurance issues,** as well as safety training	**21,5% (48)**
7	**Брак захисного спорядження/техніки** броня/шолом/аптечка/обладнання	**Lack of protective equipment and technical gear** body armor / helmets / first aid kits / equipment	**19,3% (43)**
8	**Баланс сім'ї та роботи** діти/догляд/сімейні обов'язки	**Work–family balance** children / caregiving / family responsibilitie	**10,3% (23)**
9	**Логістика/виїзди** дороги/евакуації/транспорт	**Logistics and field travel** roads / evacuations / transportation	**5,8% (13)**
10	**Онлайн-атаки** погрози/тиск/переслідування	**Online attacks** threats, pressure, and harassment	**4,0% (9)**

Топ-10 викликів для медіапрацівників

Top 10 Challenges for Male Media Workers

1	**Фінансова нестабільність** зарплати/донори/скорочення	**Financial instability** salaries / donor funding / staff reductions	**57,1% (72)**
2	**Фізична небезпека** обстріли/прифронт/ризики роботи	**Physical danger** shelling / frontline work / occupational risks	**43,7% (55)**
3	**Підтримка** менеджмент/внутрішні протоколи в редакції	**Editorial support** management, and internal newsroom protocol	**35,7% (45)**
4	**Брак захисного спорядження/техніки** броня/шолом/аптечка/обладнання	**Lack of protective equipment and technical gear** body armor / helmets / first aid kits / equipment	**15,1% (19)**
5	**Блекаути й технічні збої** світло/інтернет/зв'язок/резервне живлення	**Power outages and technical disruptions** electricity / internet / communications / backup power	**11,9% (15)**
6	**Психологічне виснаження** стрес/тривога/вигорання/сон	**Psychological exhaustion** stress / anxiety / burnout / sleep issues	**11,9% (15)**
7	**Юридичні/страхові питання** та навчання безпеці	**Legal and insurance issues,** as well as safety training	**9,5% (12)**
8	**Логістика/виїзди** дороги/евакуації/транспорт	**Logistics and field travel** roads / evacuations / transportation	**4,0% (5)**
9	**Баланс сім'ї та роботи** діти/догляд/сімейні обов'язки	**Work–family balance** children / caregiving / family responsibilitie	**4,0% (5)**
10	**Онлайн-атаки** погрози/тиск/переслідування	**Online attacks** threats, pressure, and harassment	**2,4% (3)**

Найпомітніші гендерні відмінності щодо викликів

Most Notable Gender Differences in Challenges

*п.п./pp – процентних пунктів / percentage points

Більше у жінок:

More frequently reported by women:

- **+13.2 п.п./pp** — **Редакційна підтримка/протоколи** / Editorial support and internal protocols
- **+12.8 п.п./pp** — **Блекаути/зв'язок/резервне живлення** / Power outages, connectivity, and backup power
- **+12.0 п.п./pp** — **Юридичні/страхові/навчання безпеці** / Legal and insurance issues, safety training
- **+9.6 п.п./pp** — **Психоемоційне виснаження** / Psychological and emotional exhaustion
- **+6.3 п.п./pp** — **Сімейні обов'язки** / Family and caregiving responsibilities

Більше у чоловіків:

More frequently reported by men:

- **Фізична небезпека** / Physical danger — **-4.2 п.п./pp**

тобто частіше згадується чоловіками

i.e., reported more often by men

Практичний висновок із цих даних полягає в тому, що програми підтримки медійників мають комбінувати універсальні рішення (фінансова стабілізація, стандарти безпеки, спорядження, навчання) із гендерно чутливими компонентами.

A practical conclusion from these data is that support programs for media workers should combine universal solutions (financial stabilization, safety standards, equipment, training) with gender-sensitive components.

Для жінок особливо важливі низькопорогові психологічні сервіси, спрощення процедур доступу до допомоги, гнучкі формати роботи та мінімізація бюрократії.

For women, especially important are low-threshold psychological services, simplified procedures for accessing support, flexible work formats, and minimizing bureaucracy.

Для чоловіків – підсилення інституційних гарантій від роботодавця, протоколи безпеки, підтримка виїздів/логістики та рішення, що враховують обмеження, пов'язані з безпековим контекстом.

For men, priorities include strengthening institutional guarantees from employers, safety protocols, support for field trips/logistics, and solutions that account for constraints related to the security context.

"Сьогодні жінкам доводиться переймати ролі, які традиційно були в журналістиці чоловічими..."

Гол. редакторка, 47, Чернівці

"Today, women have to take on roles that were traditionally considered male roles in journalism..."

Editor-in-chief, female, 47, Chernivtsi

02.

ФОКУС-ГРУПИ ТА ІНТЕРВ'Ю
FOCUS GROUPS AND INTERVIEWS

РЕЗУЛЬТАТИ ПРОВЕДЕНИХ ФОКУС-ГРУП ТА ІНДИВІДУАЛЬНИХ НАПІВСТРУКТУРОВАНИХ ІНТЕРВ'Ю МЕДІАПРАЦІВНИКІВ ТА МЕДІАПРАЦІВНИЦЬ

RESULTS OF THE FOCUS GROUPS AND INDIVIDUAL SEMI- STRUCTURED INTERVIEWS WITH MALE AND FEMALE MEDIA WORKERS

Результати роботи фокус-груп

Results of the focus group discussions

У роботі фокус-груп взяли участь 10 учасниць з числа медіапрацівниць. До однієї групи було запрошено керівниць регіональних медіа, до іншої групи – активних молодих журналісток з регіональних медіа. Перша фокус-група була присвячена гендерному аспекту проблеми, інша фокус-група теж розглядала гендерний аспект, але більше з акцентом на молодих журналісток, які відносно нещодавно розпочали свою діяльність в медіа, і війна стала для них не тільки викликом, а й навчальним середовищем.

Ten female media workers took part in the focus groups. One group included managers of regional media outlets; the other consisted of active young journalists from regional media. The first focus group focused on the gender dimension of the issue; the second also examined the gender aspect, but with a stronger emphasis on young journalists who had started working in media relatively recently, for whom the war became not only a challenge but also learning environment.

Така конфігурація відповідей підсилює загальну картину: у жінок сильніше проявляється потреба у відновленні, стабілізації психоемоційного стану та організаційній гнучкості; у чоловіків – дещо більша концентрація на прикладній складовій фізичної безпеки.

This pattern reinforces the overall picture: among women, there is a stronger need for recovery, stabilization of psycho-emotional state, and organizational flexibility; among men, there is a somewhat stronger focus on the applied component of physical safety.

Основні думки та знахідки обох фокус-груп:

Key ideas and findings from both focus groups:

Фокус-група підтвердила виразний гендерний вимір досвіду медіапрацівників під час війни. Учасники з різних регіонів України описували, що медіасфера дедалі більше має “жіноче обличчя”, однак жінки в професії частіше стикаються з додатковим гендерно зумовленим тиском і нерівністю можливостей у висвітленні “серйозних” тем. Окремо підкреслювалося, що жінки-журналістки часто переживають вищий рівень емоційного навантаження, зокрема через емпатичне залучення в історії людей та роботу з травматичними подіями.

The focus groups confirmed a pronounced gender dimension in media workers’ wartime experiences. Participants from different regions of Ukraine described how the media sphere increasingly has a “female face,” yet women in the profession more often face additional gender specific pressure and unequal opportunities when covering “serious” topics. It was also emphasized that women journalists often experience a higher level of emotional burden, in particular due to empathic involvement in people’s stories and work with traumatic events.

Емоційне виснаження пов’язується не лише з інтенсивністю війни, а й із хронічними умовами праці та браком ресурсів. Учасники говорили про роботу в нестабільних умовах (відключення електроенергії, перебої зв’язку), дефіцит кадрів і багатозадачність, а також фінансові обмеження малих (зокрема комунальних) медіа. Це створює “довгу дистанцію” виснаження: від постійної напруги до цинізму й симптомів вигорання.

Emotional exhaustion is linked not only to the intensity of the war, but also to chronic working conditions and a lack of resources. Participants spoke about working in unstable conditions (power outages, disruptions in communications), staffing shortages and multitasking, as well as the financial constraints of small (including municipal) media outlets. This creates a “long-distance” trajectory of exhaustion – from constant strain to cynicism and burnout symptoms.

Ключовий запит – інституційна підтримка, у якій фінансова стабільність є базовою умовою відновлення. Фінансовий тиск учасники називали центральним бар'єром, який унеможливлює відпочинок, реколекції/відступи, подорожі для відновлення та регулярну психологічну допомогу. У дискусії звучала потреба більшої системної підтримки з боку держави і донорських програм, аби медіапрацівники могли мати достатньо фінансової підтримки, аби забезпечити собі якісний відпочинок і відновлення.

The key demand is institutional support, with financial stability as the basic condition for recovery. Participants identified financial pressure as the central barrier that makes it impossible to rest, take retreats/withdrawals, travel for recovery, or receive regular psychological support. During the discussion, there was a need expressed for greater, more systematic support from the state and donor programs so that media workers could have sufficient financial support to ensure high-quality rest and recovery.

Нетворкінг і неформальні мережі підтримки розглядаються як критично важливий ресурс. Учасниці наголошували на цінності спільнотності: взаємна підтримка, обмін досвідом, відчуття "я/ми не одні". Такі мережі важливі не лише як емоційна опора, а і як канал професійного розвитку (обміни, можливості навчання, міжнародні контакти). Водночас фокус-група зафіксувала дефіцит міжнародних зв'язків у частини регіональних медіа та потребу їх розширення.

Networking and informal support networks are seen as a critically important resource. Participants stressed the value of community: mutual support, sharing experience, and the feeling of "I/we are not alone." Such networks are important not only as emotional support but also as a channel for professional development (exchanges, learning opportunities, international contacts). At the same time, the focus groups noted a shortage of international links for some regional media and the need to expand them.

Психологічна підтримка потрібна, але її ефективність визначає спеціалізація, етика та довіра. Група окремо проговорювала ризики "невідповідних" підходів і низької підготовки психологів до роботи з медіапрофесіоналами. Звучала вимога до фахівців: розуміння специфіки журналістики (робота з травмою, інформаційна напруга, контакти з військовими/волонтерами, вимушені переміщення тощо); чіткі етичні стандарти та безпечний формат взаємодії; повага до скептицизму журналістів і здатність працювати з питаннями довіри.

Psychological support is needed, but its effectiveness depends on specialization, ethics, and trust. The groups discussed the risks of "inappropriate" approaches and insufficient training of psychologists to work with media professionals. Participants voiced requirements for specialists: understanding the specifics of journalism (working with trauma, information overload, interaction with military/volunteers, forced displacement, etc.); clear ethical standards and a safe interaction format; respect for journalists' skepticism and the ability to work with trust-related issues.

Частина учасниць висловлювала більшу довіру до психологів, які мають власний досвід журналістики або глибоко орієнтуються в професійному середовищі.

Some participants expressed greater trust in psychologists who have personal experience in journalism or who are deeply familiar with the professional environment.

Формати підтримки мають бути гнучкими: “одного рішення для всіх” не існує. Учасниці обговорювали різні опції – індивідуальні консультації, групову терапію, групи підтримки саме для медіа, а також реколекції/ретрити в природних умовах (як простір для відновлення). Відмінності у вподобаннях вказують на потребу комбінованої моделі, де людина може обирати формат за власним станом і готовністю.

Support formats must be flexible: there is no “one-size-fits-all” solution. Participants discussed different options – individual counseling, group therapy, support groups specifically for media workers, as well as retreats in nature as a space for recovery. Differences in preferences point to the need for a combined model where individuals can choose a format based on their condition and readiness.

Робота з травматичними темами вимагає не “загальних порад”, а практик межування і саморегуляції. Фокус-група підкреслювала, що емпатичне включення у трагедії та контакт із травмою потребують навичок збереження кордонів, профілактики вигорання, а також щоденних механізмів відновлення. Як приклади coping-стратегій згадувалися фізична активність, творчі практики, прості ритуали самодопомоги. Важливий акцент – зробити такі практики “автоматичними” і доступними, щоб вони не вимагали додаткового ресурсу.

Working with traumatic topics requires not “general advice,” but boundary-setting and self-regulation practices. The focus groups emphasized that empathic engagement with tragedy and exposure to trauma require skills for maintaining boundaries, preventing burnout, and using daily recovery mechanisms. Examples of coping strategies included physical activity, creative practices, and simple self-help rituals. A key emphasis was making such practices “automatic” and accessible so they do not require additional resources.

Психологічна допомога має бути доступною не тільки “у момент кризи”, а й як регулярна профілактика. Учасниці говорили про потребу комплексних програм, які поєднують групові формати та індивідуальні консультації, і дозволяють підтримувати стабільність у тривалому воєнному контексті, а не лише реагувати на гострі події.

Psychological assistance should be accessible not only “in a moment of crisis,” but also as regular prevention. Participants spoke about the need for comprehensive programs that combine group formats and individual consultations and help maintain stability in a prolonged wartime context rather than only responding to acute events.

Отже, фокус-групи підтвердили і поглибили дані, отримані в індивідуальному опитуванні, зокрема показали, що:

Overall, the focus groups confirmed and deepened the data obtained from the individual survey. In particular, they show that:

01

Підтримка медіапрацівників та медіапрацівниць у воєнний час повинна враховувати гендерні особливості професійного досвіду.

Support for media workers during wartime should take into account gender-specific aspects of professional experience.

02

Поєднувати фінансові та інституційні механізми з професійно підготовленою психологічною допомогою.

Combine financial and institutional mechanisms with professionally trained psychological assistance.

03

Спиратися на спільнотність та мережі взаємопідтримки.

Rely on community and mutual-support networks.

04

Найбільш прийнятними виглядають гнучкі комбіновані формати (індивідуальні + групові) з фахівцями, які розуміють специфіку журналістики та працюють у чітких етичних рамках.

The most acceptable formats appear to be flexible mixed models (individual + group) with specialists who understand the specifics of journalism and operate within clear ethical frameworks.

Результати глибинних інтерв’ю

Results of in-depth interviews

Якісний етап виявив окрему підгрупу медіапрацівників — тих, хто отримав поранення та/або набув статус людини з інвалідністю унаслідок війни. Саме цей аспект ліг в основу глибинних інтерв'ю.

The qualitative phase identified a distinct subgroup of media professionals — those who have been injured and/or acquired a status of a person with disability as a result of the war. This specific dimension formed the basis of the in-depth interviews.

В інтерв’ю взяли участь 5 медійників (3 чоловіки, 2 жінки); 3 з 5 осіб — особи з інвалідністю, набутою у ході воєнних дій (у двох — під час виконання професійних обов’язків, у одного — під час участі у бойових діях). У розповідях також звучать випадки погіршення стану через воєнний стрес або загострення наслідків попередніх травм під впливом факторів війни.

Five media workers (3 men, 2 women) participated in the interviews; 3 out of 5 are persons with disability acquired during hostilities (two while performing professional duties and one while participating in combat). The narratives also include cases of deterioration due to war-related stress or the exacerbation of previous injuries under the impact of wartime factors.

Кількісні дані також фіксують присутність теми інвалідності в професійній спільноті: 11,7% респондентів є особами з інвалідінстю, ще 0,6% зазначили, що статус у процесі оформлення; окремі випадки пов’язані з підвищенням групи через воєнний стрес або загостренням наслідків попередніх травм під впливом факторів війни.

Quantitative data also confirm that disability is present within the professional community: 11.7% of respondents are persons with disability, and an additional 0.6% indicate that their status is currently being formalized. In some cases, respondents link an increase in disability status to war-related stress or to the exacerbation of pre-existing injuries under war-related conditions.

Прояви травми

Manifestations of trauma

Досвід травматизації в інтерв'ю проявляється не лише через емоційні реакції (постійне відчуття загрози, напруга, виснаження), а й через когнітивні порушення (пам'ять, увага), що ускладнюють повернення професійної ефективності та потребують довшого "реабілітаційного маршруту".

In the interviews, trauma is reflected not only in emotional responses (a persistent sense of threat, tension, exhaustion), but also in cognitive impairments (memory, attention), which complicate the return to full professional functioning and require a longer "rehabilitation pathway."

В окремий "профіль ризику" респонденти виокремлюють фронтових журналістів/операторів з досвідом поранення та повторних обстрілів — тобто людей із поєднанням прямого травматичного досвіду та хронічної повторюваної експозиції до небезпеки. Ширший міжнародний контекст підтверджує цей зв'язок: у матеріалах і оглядах для журналістів наголошується, що більша експозиція до травматичних подій асоційована з більшою вираженістю ПТСР-симптоматики, особливо коли йдеться про події, пов'язані з роботою (напр., ресурси National Center for PTSD).

Respondents single out a specific "risk profile" among frontline journalists/camera operators with a history of injury and repeated shelling—people who combine direct traumatic experience with chronic, repeated exposure to danger. The broader international context supports this link: materials and reviews for journalists emphasize that greater exposure to traumatic events is associated with more pronounced PTSD symptomatology, especially when the events are work-related (e.g., resources from the National Center for PTSD).

Потреби

Needs

Інтерв'ю чітко показують потребу в професійно підготовлених фахівцях, які одночасно розуміють воєнну травму та контекст журналістської роботи (інтенсивність, дедлайни, ризики, контакт зі свідченнями втрат і травматичним контентом). Важливо, що підтримка для цієї підгрупи має бути не "разовою", а різноманітною, персоналізованою та "вбудованою" у повсякденність, із поєднанням індивідуальної та групової роботи і логікою тривалості.

Окремо підкреслюється значення комплексних програм із постпідтримкою: після інтенсивних заходів потрібен супровід (онлайн-групи/регулярні зустрічі), щоб утримувати результат і зменшувати ризик “відкату” в ізоляцію та виснаження. Паралельно з психопідтримкою актуалізується і реабілітаційний вимір: зростає потреба в допомозі з ментального здоров’я, травма-догляді та реабілітації у зв’язку з війною, що створює запит на інтегровані маршрути підтримки.

The interviews clearly show a need for professionally trained specialists who simultaneously understand war-related trauma and the context of journalistic work (intensity, deadlines, risks, exposure to testimonies of loss and traumatic content). Importantly, support for this subgroup should not be “one-off,” but diverse, personalized, and embedded in everyday life, combining individual and group modalities with an appropriate duration logic. The importance of comprehensive programmes with follow-up support is also emphasized: after intensive interventions, ongoing accompaniment (online groups/regular meetings) is needed to sustain outcomes and reduce the risk of “relapse” into isolation and exhaustion. Alongside psychosocial support, the rehabilitation dimension becomes more salient as well: demand is growing for mental health support, trauma care, and rehabilitation in connection with the war, creating a need for integrated support pathways.

Бар’єри
Barriers

Інтерв’ю фіксують системний розрив між усвідомленою потребою та реальною практикою отримання допомоги. Цей розрив пояснюється не лише стигмою, а передусім інфраструктурою доступу: відсутністю програм від роботодавців, фінансовими та часовими бар’єрами, невизначеністю “де знайти якісну допомогу”, а також індивідуалізованістю шляху до підтримки (пошук, оплата, час, питання конфіденційності). Додатково респонденти називають “практичні” бар’єри — нестачу часу через високе навантаження, складність процедур (заявки/звітність/формальні критерії), територіальні й безпекові обмеження; інколи — недовіру та сумніви щодо якості/конфіденційності. Для медійників із набутою інвалідністю ці бар’єри часто посилюються (обмежена доступність офлайн-форматів, складніша логістика, потреба в адаптації інтенсивності й тривалості підтримки).

The interviews capture a systemic gap between recognized need and the actual practice of receiving support. This gap is explained not only by stigma but primarily by the infrastructure of access: the absence of employer-provided programmes, financial and time constraints, uncertainty about "where to find quality help," and the individualized nature of the support-seeking pathway (search, payment, time, confidentiality concerns). Respondents additionally mention "practical" barriers—lack of time due to heavy workload, procedural complexity (applications/reporting/formal criteria), territorial and security constraints; at times, distrust and doubts about quality/confidentiality. For media workers with acquired disabilities, these barriers are often intensified (limited accessibility of offline formats, more complicated logistics, and the need to adapt the intensity and duration of support).

Бажані формати
Preferred formats

Оптимальна модель підтримки, яка випливає з інтерв'ю, — гнучке комбінування: (1) індивідуальне консультування (онлайн/офлайн), (2) навчальні формати (тренінги/вебінари з практик саморегуляції та профілактики вигорання), (3) доступні інструменти регулярної самодопомоги (додатки/ресурси). Важливим доповненням для групи з бойовим досвідом є активні формати відновлення (ретрити, походи, сплави), які часто залучають краще за "кабінетну" модель — за умови поєднання активності з фаховим супроводом і подальшою постпідтримкою. Окремий практичний запит, пов'язаний із пережитим досвідом і ризиками, — навчання кризовим протоколам роботи під час обстрілів, евакуації, поранення колеги або втрати зв'язку, що респонденти розглядають як важливий елемент безпеки та зниження ризику повторної травматизації під час виконання професійних обов'язків.

The optimal support model emerging from the interviews is a flexible combination of: (1) individual counselling (online/offline), (2) educational formats (trainings/webinars on self-regulation practices and burnout prevention), and (3) accessible tools for regular self-help (apps/resources). An important addition for the subgroup with combat experience is active recovery formats (retreats, hikes, rafting), which often engage participants better than a strictly "office-based" model—provided they combine activity with professional facilitation and subsequent follow-up support. A separate practical need linked to lived experience and risk exposure is training in crisis protocols for working during shelling, evacuation, a colleague's injury, or loss of communication—an element respondents view as important for safety and for reducing the risk of re-traumatization while performing professional duties.

Досвід учасників інтерв'ю можна подати у вигляді таких тез:

The participants' experiences can be summarized in the following points:

Психологічна підтримка має бути різноманітною, персоналізованою та "вбудованою" у повсякденність. Ефективні моделі не зводяться до одного формату: потрібне поєднання індивідуальних консультацій, групових сесій, тренінгів, ретритів і подальшого супроводу (зокрема через онлайн-спільноти), аби підтримка не завершувалася "одним заходом".

Psychological support should be diverse, personalized, and embedded into everyday life. Effective models are not limited to a single format: they require a combination of individual counseling, group sessions, trainings, retreats, and follow-up support (including via online communities) so that support does not end with "one event."

Ключова умова ефективності — спеціалізовані фахівці, які розуміють і воєнну травму, і журналістський контекст. Інтерв'ю підкреслюють критичність професійної підготовки психологів/психотерапевтів та їхнього досвіду роботи з травмою. Окремо важливо, щоб фахівці враховували специфіку медіапраці: інтенсивність, небезпеку, дедлайни, роботу зі свідченнями втрат і травматичним контентом. Для частини респондентів додатковим фактором довіри є психологи, які реально орієнтуються в журналістській практиці.

A key condition of effectiveness is specialized professionals who understand both war trauma and the journalism context. The interviews highlight the critical importance of psychologists/psychotherapists' professional training and trauma-work experience. It is also essential that specialists consider the specifics of media work: intensity, danger, deadlines, and exposure to testimonies of loss and traumatic content. For some respondents, an additional trust factor is psychologists who are genuinely familiar with journalistic practice.

Активні формати відновлення часто краще залучають ветеранів і людей із бойовим досвідом, ніж "кабінетна" модель. Ретрити, походи, сплави та інші активності працюють як спосіб знизити напругу, "витягнути" людину зі звичного середовища і створити безпечний контекст для подальшої терапії. Найбільш результативними є програми, що поєднують активність із фаховим супроводом.

Active recovery formats often engage veterans and people with combat experience better than an "office-based" model. Retreats, hikes, rafting trips, and similar activities help reduce tension, remove a person from their usual environment, and create a safe context for further therapy. The most effective programs combine activity with professional support.

Найкращий ефект дають комплексні програми з постпідтримкою. Після інтенсивних заходів важливо зберігати контакт: онлайн-групи або регулярні зустрічі допомагають утримувати результати, підтримують мотивацію й зменшують ризик “відкату” в ізоляцію та виснаження.

The strongest effect comes from comprehensive programs with follow-up support. After intensive events, it is important to maintain contact: online groups or regular meetings help sustain results, support motivation, and reduce the risk of “sliding back” into isolation and exhaustion.

Окремий “профіль ризику” — фронтові журналісти/оператори з досвідом поранення та повторних обстрілів.
Наведений досвід медійника, який системно працював на війні (від 2014 року до 2024 року) і був поранений, підкреслює: психологічні наслідки можуть проявлятися не лише як емоційні реакції, а й як когнітивні порушення (пам’ять, увага), що ускладнюють відновлення професійної ефективності та потребують тривалішого реабілітаційного маршруту.

A distinct “risk profile” involves frontline journalists/camera operators with experience of injury and repeated shelling. The experience of a media worker who worked systematically in the war context (from 2014 to 2024) and was wounded underscores that psychological consequences may manifest not only as emotional reactions, but also as cognitive impairments (memory, attention), complicating the return of professional effectiveness and requiring a longer rehabilitation pathway.

Стандарти фізичної безпеки та тренінги з першої допомоги підвищують відчуття контролю й знижують тривогу під час роботи в ризикових зонах.
Досвід роботи в міжнародній організації показує, що обов’язкове спорядження (бронежилет, аптечка, резервне живлення) і навчання з домедичної допомоги не лише зменшують ризики, а й дають важливий психологічний ефект — відчуття готовності та впевненості. Також ефективною практикою є системна оцінка ризиків і підтримка безпеки через спеціалізовані функції/ролі всередині організації.

Physical safety standards and first-aid training increase the sense of control and reduce anxiety when working in high-risk areas. Experience in an international organization shows that mandatory equipment (body armor, first-aid kit, backup power) and first-aid training not only reduce risks but also have an important psychological effect – readiness and confidence. A systemic risk assessment and specialized internal safety roles are also effective practices.

Етичні стандарти та “сенс роботи” виступають ресурсом стійкості, але не скасовують потреби в психологічній допомозі.
У досвіді фронтового медійника виразно звучить мотивація “фіксувати для історії”, документувати агресію та допомагати світові бачити реальність війни. Так само важливою є етична рамка (наприклад, принцип не показувати обличчя загиблих). Такі установки можуть підтримувати професійну ідентичність і витримку, але навіть за високого рівня сенсу та професійних стандартів наслідки травматичного досвіду і поранення потребують фахової підтримки.

Ethical standards and the “meaning of the work” are a resilience resource, but they do not eliminate the need for psychological assistance. A frontline media worker’s motivation to “document for history,” record aggression, and help the world see the reality of war is clearly expressed, along with an ethical frame (e.g., not showing the faces of the dead). Such attitudes can support professional identity and endurance, but even with a strong sense of meaning and high standards, the consequences of traumatic experience and injury require professional support.

Повернення до роботи часто потребує адаптації ролі, темпу і умов праці. Для людей з підвищеною сенсорної чутливістю, когнітивними труднощами або фізичними наслідками травм більш прийнятними можуть бути віддалені формати, спокійніший темп, менш ризикові завдання та/або перехід до іншої спеціалізації. Це підкреслює важливість гнучких редакційних політик і індивідуальних траєкторій повернення.

Returning to work often requires adapting one’s role, pace, and working conditions. For people with increased sensory sensitivity, cognitive difficulties, or physical consequences of injury, more suitable options may include remote formats, a calmer pace, less risky tasks, and/or transitioning to another specialization. This underscores the importance of flexible newsroom policies and individualized return-to-work trajectories.

Матеріальна стабільність і житлові умови — фундамент відновлення. Фінансові чинники та проблеми з житлом прямо впливають на психічний стан і здатність відновлюватися, навчатися й планувати повернення до професії. Тому матеріальна підтримка (включно з житловими рішеннями/компенсаціями) має розглядатися як частина комплексної моделі добробуту.

Material stability and housing conditions are the foundation of recovery. Financial factors and housing problems directly affect mental health and the ability to recover, learn, and plan a return to the profession. Therefore, material support (including housing solutions/compensation) should be considered part of a comprehensive well-being model.

Системна просвіта колег і керівників — ключ до інклюзивних умов праці для ветеранів і людей із травматичним досвідом.
У редакціях важливо не лише “мати психолога”, а й формувати культуру розуміння: регулярні освітні блоки/панелі на професійних подіях, обговорення інклюзії, оновлення знань через кадрові зміни. Це знижує ризик знецінення психічних наслідків травми, допомагає уникати перевантаження (зокрема нічних змін) і підтримує більш безпечні умови повернення.

Systematic education of colleagues and managers is key to inclusive working conditions for veterans and people with traumatic experience. In newsrooms, it is not enough simply to “have a psychologist”; it is important to build a culture of understanding through regular educational modules/panels at professional events, inclusion discussions, and knowledge updates amid staff turnover. This reduces the risk of devaluing the mental consequences of trauma, helps avoid overload (including night shifts), and supports safer return-to-work conditions.

Отже, індивідуальні інтерв’ю показують, що ефективна підтримка медіафахівців і ветеранів має бути комплексною:

In sum, the individual interviews show that effective support for media professionals and veterans should be comprehensive:

01

Поєднувати якісну спеціалізовану психотерапію, активні формати відновлення, післяпрограмний супровід, стандарти безпеки й навчання (зокрема домедичні), а також матеріальну складову.

Combining high-quality specialized psychotherapy, active recovery formats, post-program follow-up, safety standards and training (including first aid), and a material component.

02

Окремо досвід фронтових операторів підкреслює важливість ризик-менеджменту, етики та сенсу роботи, водночас нагадуючи про реальні когнітивні й психологічні наслідки, які потребують тривалої підтримки.

The experience of frontline camera operators in particular highlights the importance of risk management, ethics, and the meaning of the work, while also reminding us of the real cognitive and psychological consequences that require long-term support

ВИСНОВКИ | CONCLUSIONS

Результати дослідження описують стійкість медіаспільноти як ресурс, який підтримується професійною ідентичністю та взаємною підтримкою колег, але послаблюється тривалим перевантаженням, фінансовою нестабільністю та браком системних механізмів безпеки й психологічної підтримки. Респонденти називають як одну із найбільших труднощів обмежений доступ до інфраструктури та практичних рішень — недорогих, якісних, прикладних і таких, що їх можна стабільно відтворювати.

The study results describe the resilience of the media community as a resource sustained by professional identity and peer support, yet undermined by prolonged overload, financial instability, and a lack of systemic mechanisms for safety and psychological support. Respondents identify limited access to infrastructure and practical solutions as one of the major challenges.

> Йдеться про рішення, які реально можна інтегрувати в роботу регіональних редакцій і використовувати в умовах постійних ризиків.

> They emphasise the high demand for affordable, high-quality, practical and consistently reliable solutions, that can realistically be integrated into the day-to-day work of regional newsrooms and used in conditions of ongoing risk

Для медіа війна — не подія, а режим роботи, що спричиняє хронічне виснаження.

For media, war is not an event but an operating mode that produces chronic exhaustion.

1

Поєднання симптомів і самооцінок вказує на накопичувальний ефект: порушення сну, стійка втома, тривога/знижений настрій, емоційна реактивність і когнітивні труднощі (увага, пам'ять, продуктивність) формують профіль тривалого перевантаження, який безпосередньо впливає на якість і сталість роботи.

The combination of symptoms and self-assessments points to a cumulative effect: sleep disturbances, persistent fatigue, anxiety/low mood, emotional reactivity, and cognitive difficulties (attention, memory, productivity) form a profile of long-term overload that directly affects the quality and sustainability of work.

Ключовий ризик є не лише індивідуальним (пов'язаним зі здоров'ям), а й загальногалузевим: виснаження призводить до більшої кількості помилок, уникання складних тем, падіння продуктивності та втрати кадрів — тобто до зниження спроможності медіа виконувати свою суспільну функцію в умовах кризи.

The key risk is not only individual (health-related) but also sector-wide: exhaustion translates into more mistakes, avoidance of difficult topics, lower productivity, and staff losses — i.e., a loss of capacity for media to fulfill its public function in a crisis.

Парадокс стійкості: професійна гордість і підтримка колег співіснують із вигоранням.

The resilience paradox: professional pride and peer support coexist with burnout.

2

Відповіді одночасно демонструють високі показники професійної самоцінності/підтримки та високі показники вигорання/перевантаження. Це означає, що головний ресурс — не сприятливі умови, а відчуття сенсу, згуртованість команди та професійна ідентичність. Але саме тому зростає ризик поступового вигорання: люди тримаються завдяки цінностям і відповідальності, доки їхні ресурси не вичерпуються.

Responses simultaneously show high markers of professional self-worth/support and high markers of burnout/overload. This means the main resource is not favorable conditions, but a sense of meaning, team cohesion, and professional identity. But that is precisely why the risk of gradual burnout increases: people continue through values and responsibility until their resources are depleted.

Потреба в психологічній підтримці є поширеною, але реальний доступ залишається низьким.

The need for psychological support is widespread, but real access remains low.

3

Дані фіксують системний розрив: 88% визнають потребу в психологічній підтримці, пов'язаній із професійними обов'язками, принаймні час від часу, однак 65,9% ніколи не отримували професійної психологічної підтримки, пов'язаної з роботою.

The data capture a systemic gap: 88% acknowledge a need for psychological support related to professional duties at least occasionally, yet 65.9% have never received professional work-related psychological support.

Цей розрив не можна пояснити лише стигмою — значною мірою йдеться про інфраструктуру доступу: відсутність програм від роботодавців, фінансові та часові бар'єри, а також невизначеність щодо того, де знайти якісну допомогу. Навіть коли люди усвідомлюють потребу, шлях до підтримки часто є індивідуальним та ізольованим (пошук, оплата, час, конфіденційність). У малих редакціях кадрові й фінансові обмеження підсилюють це, тому добра воля не замінює системні механізми.

This gap cannot be explained by stigma alone — it is largely about access infrastructure: absence of employer programs, financial and time barriers, and uncertainty about where to find quality help. Even when people recognize the need, the path to support is often individualized and isolating (search, payment, time, confidentiality). In small newsrooms, staffing and financial constraints intensify this, so goodwill does not substitute for systemic mechanisms.

Ієрархія потреб чітка: фінансова стабільність → відновлення/гнучкість → психологічна підтримка → безпека/спільнота.

The hierarchy of needs is clear: financial stability → recovery/flexibility → psychological support → safety/community

4

Респонденти описують підтримку як піраміду: домінуючий запит — фінансова стабільність (87,68%), далі — гнучкість/відпочинок і психологічна підтримка, тоді як професійний розвиток відсувається на пізніший рівень (18,62%).

Respondents conceptualize support as a pyramid: the dominant demand is financial stability (87.68%), followed by flexibility/rest and psychological support, while professional development shifts to a later level (18.62%).

Глибший висновок у тому, що психологічне виснаження не відокремлене від матеріальних умов: фінансова нестабільність і нестача кадрів зменшують можливості для відновлення; отже, без фінансових рішень психологічні послуги можуть сприйматися як другорядні або недоступні.

The deeper point is that psychological exhaustion is not separated from material conditions: financial instability and staff shortages reduce the possibility of recovery; therefore, without financial solutions, psychological services may be perceived as secondary or inaccessible.

Безпека — це не лише бронежилет: це протоколи, інфраструктура та передбачуваність

Safety is not only body armor: it is protocols, infrastructure, and predictability

5

Деякі респонденти описують небезпеку як епізодичну, але системну (тривоги, ризик атак будь-де), тоді як інші — як часту/постійну (виїзди, робота з наслідками атак). Це створює потребу у двох рівнях політики: базовий стандарт для всіх плюс посилений пакет для тих, хто регулярно працює у високоризикових середовищах.

Some respondents describe danger as episodic but systemic (alerts, risk of attacks anywhere), while others describe it as frequent/constant (field trips, working with attack consequences). This creates a need for two levels of policy: a basic standard for everyone plus an enhanced package for those regularly working in high-risk environments.

Показово, що запит на протоколи роботи в кризових умовах майже універсальний: 94% або прямо зацікавлені, або готові навчатися за умови, що контент буде оновлюватися. Це означає, що безпека для медіа — передусім система правил і навичок, яка зменшує хаос і підвищує контроль, а не лише обладнання.

Notably, the demand for crisis-work protocols is almost universal: 94% are either directly interested or willing to learn provided content is updated. This means safety for media is primarily a system of rules and skills that reduces chaos and increases control, not only equipment.

Якість програм підтримки важливіша за сам факт їхнього існування.

Program quality matters more than the mere fact that a program exists.

6

Відповіді у відкритих питаннях про навчання показують чіткий запит проти небажаних форматів: люди не хочуть формалістичних підходів, «галочкових» сесій, нерелевантних спікерів або нездорової атмосфери в групі. Натомість вони очікують короткі практичні формати, кейси, відпрацювання навичок і компетентних практиків. Глибший висновок: програми підтримки конкурують із перевантаженням — якщо формат не дає швидкої прикладної користі, його сприймають як додатковий тягар.

Open-ended training responses show a clear anti-demand: people do not want formalistic formats, checklist-style sessions, irrelevant speakers, or an unhealthy group atmosphere. Instead, they expect short, practical formats, case studies, skills practice, and competent practitioners. The deeper conclusion is that support programs compete with overload: if a format does not deliver quick applied value, it is perceived as an additional burden.

Попит на підтримку високий, але умовний: більшість готові долучатися залежно від змісту.

Demand for support is high but conditional: most are ready to join depending on the content.

7

Це важливий маркер зрілості аудиторії: респондентам потрібні не просто програми, а релевантні рішення. Тому ефективна модель має бути модульною: різні треки (безпека/протоколи, ментальне здоров'я, менеджмент/ресурси, правові питання) та можливість обирати індивідуальну траєкторію.

This is an important marker of audience maturity: respondents need not just programs, but relevant solutions. Therefore, an effective model should be modular: different tracks (safety/protocols, mental health, management/resources, legal) and the ability to choose an individual trajectory.

Гендерні відмінності — не про «краще/гірше», а про різні точки тиску.

Gender differences are not about better or worse, but about different pressure points.

8

Дані показують, що фінансова нестабільність і фізична небезпека є спільними ключовими викликами для всіх, але «другий рівень» відрізняється: жінки частіше акцентують гнучкість/відпочинок, психологічну підтримку та спільноту; чоловіки дещо частіше — захисне спорядження та аспекти мобільності/безпеки. Практичний висновок: програми мають поєднувати універсальні рішення з гендерно чутливими компонентами — різні бар'єри потребують різних «точок входу.

The data show that financial instability and physical danger are shared top challenges for all, but the second tier differs: women more often emphasize flexibility/rest, psychological support, and community; men somewhat more often emphasize protective equipment and aspects of mobility/safety. A practical conclusion is that programs should combine universal solutions with gender-sensitive components — different barriers require different entry points.

Регіональний сектор є ядром вибірки й водночас найбільш вразливою зоною.

The regional sector is the sample's core and also the most vulnerable zone.

9

Оскільки 85,96% респондентів — із місцевих/регіональних редакцій, результати насамперед описують середовище, де ресурси та доступ до підтримки часто обмежені.

Since 85.96% of respondents are from local/regional newsrooms, the results primarily describe an environment where resources and access to support are often limited

Глибший висновок: підтримку потрібно проєктувати не для «ідеальної редакції», а для реалій малих команд, де одна людина часто виконує кілька ролей, а будь-яке навчання чи терапія конкурують із дедлайнами та відключеннями електроенергії — тобто потрібні низькопорогові формати, невеликі модулі та гібридна доставка.

The deeper implication is that support must be designed not for an ideal newsroom, but for the realities of small teams where one person often performs multiple roles and any training or therapy competes with deadlines and blackouts — i.e., low-threshold formats, small modules, and hybrid delivery are needed.

«Частково погоджуюсь / частково забезпечено» — системний сигнал нестабільності.

Partly agree and partly provided for is a systemic signal of instability.

10

Дуже висока частка відповідей «частково» (щодо відчуття підтримки, меж між роботою і життям та небезпеки) — це не статистичний шум, а свідчення того, що умови та робочі середовища респондентів ситуативні й нестабільні: сьогодні функціонують, завтра руйнуються через тривогу, обстріл, блекаут або втрату працівників. Це означає, що ефективні рішення мають бути не разовими, а такими, що працюють в умовах нестабільності: відтворюваними, адаптивними та з каналами швидкого доступу.

A very high share of partly responses (regarding perceived support, work–life boundaries, and danger) is not statistical noise, but evidence that respondents' conditions and work environments are situational and volatile: functioning today, breaking down tomorrow due to an alert, shelling, blackout, or staff loss. This suggests that effective solutions must not be one-off, but designed to operate under instability: repeatable, adaptive, with fast access channels.

Якщо узагальнити, що саме має змінитися, то це не один інструмент, а пакет із чіткою логікою. Респонденти описують зміни ієрархічно:

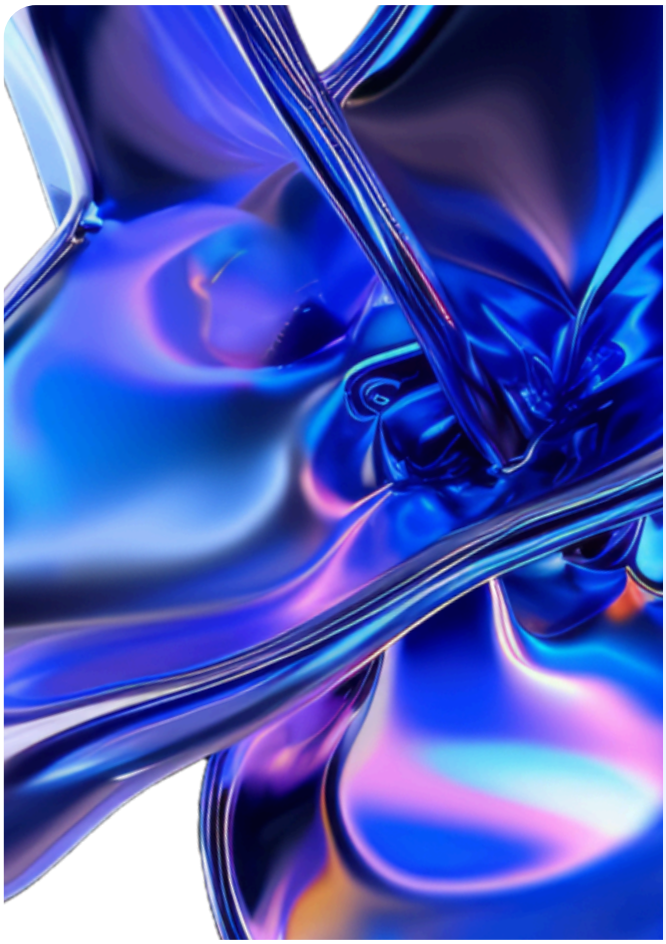
If we summarize what exactly needs to change, it is not one tool but a package with a clear logic. Respondents describe change hierarchically:

> *основа (гроші та правила гри)*
> foundation (money and rules of the game)

> *практичні умови (безпека, обладнання/ зв'язок, локальна підтримка)*
> practical conditions (safety, equipment/ connectivity, local support)

> *навчання/розвиток*
> training/development

> *психологічні послуги*
> psychological services



Відповідно, будь-яка програма підтримки, яка ігнорує базові умови (оплата, стабільність, інфраструктура), ризикує бути неефективною, бо не усуває чинники виснаження.

Accordingly, any support program that ignores basic conditions (pay, stability, infrastructure) risks being ineffective, because it does not address the drivers of exhaustion.

РЕКОМЕНДАЦІЇ
RECOMMENDATION

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОЛІТИКИ ПОСИЛЕННЯ СТІЙКОСТІ, БЕЗПЕКИ ТА ДОБРОБУТУ УКРАЇНСЬКИХ МЕДІАПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

POLICY RECOMMENDATIONS ON STRENGTHENING THE RESILIENCE, SAFETY, AND WELL-BEING OF UKRAINIAN MEDIA PROFESSIONALS IN WARTIME

Нормативно-стратегічне обґрунтування

Normative and Strategic Rationale

Аналітичні дані дослідження ReWell-UMedia засвідчують, що стійкість медіапрацівників в умовах тривалого збройного конфлікту є багатовимірним явищем і не може бути зведена виключно до індивідуальних стратегій подолання стресу.

Analytical evidence from the ReWell-UMedia study demonstrates that the resilience of media professionals operating in conditions of prolonged armed conflict is a multidimensional phenomenon and cannot be reduced solely to individual stress-coping strategies.

01. **Офіційно визнати медіапрацівників групою підвищеного професійного ризику в національних стратегіях психічного здоров'я.**

02. **Інституціоналізувати конфіденційні програми психологічної підтримки, адаптовані до специфіки журналістської роботи.**

03. Інтегрувати психосоціальний вимір у ширші державні політики реагування на воєнну травму.

04. Розвивати багаторічні програми психосоціальної підтримки, а не обмежуватися короткостроковими інтервенціями.

05. Впроваджувати навчання з травмоорієнтованої журналістики

06. Створювати мережі взаємопідтримки за участі ліцензованих фахівців.

07. Забезпечувати програми відновлення з урахуванням гендерної чутливості та регіональної доступності.

08. Інтегрувати гендерний аналіз у програми безпеки та підтримки і враховувати поєднання професійних та доглядових обов'язків у програмах підтримки.

09. Забезпечити інклюзивність усіх заходів підтримки для внутрішньо переміщених медіапрацівників, медіафахівців з інвалідністю та працівників малих регіональних і муніципальних редакцій; застосовувати принципи доступності, інклюзії та недискримінації.

10. Запроваджувати профілактику професійного вигорання: ротацію роботи з воєнною тематикою, обов'язкові періоди відновлення після роботи в зонах ризику, контроль навантаження, цифровий детокс і безпечні механізми внутрішнього зворотного зв'язку.

11. Включати положення про психосоціальну підтримку до трудових договорів, а також розвивати страхові й компенсаційні механізми, що знижують додатковий психологічний тиск професійного ризику

12. Розглядати економічну стійкість як чинник психічного добробуту: підтримувати диверсифікацію джерел доходів, колаборації, стратегічне планування, фінансову спроможність і баланс між професійним та приватним життям.

01. Formally recognize media professionals as a high-risk occupational group within national mental health strategies.

02. Institutionalize confidential psychological support programmes tailored to the specific realities of journalistic work.

03. Integrate psychosocial considerations into broader state policies addressing war-related trauma.

04. Develop multi-year psychosocial support programmes rather than relying only on short-term interventions.

05. Implement trauma-informed journalism training.

06. Establish peer-support networks facilitated by licensed professionals.

07. Ensure recovery programmes are gender-responsive and regionally accessible.

08. Integrate gender analysis into safety and support measures and take into account the combined burden of professional exposure and caregiving responsibilities in support programmes.

09. Ensure inclusive support measures for internally displaced media professionals, media workers with disabilities, and staff of small regional and municipal newsrooms, applying the principles of accessibility, inclusion, and non-discrimination throughout.

10. Implement burnout-prevention measures: rotational systems for war-related coverage, mandatory recovery periods after high-risk assignments, workload monitoring, digital detox practices, and safe internal feedback mechanisms.

11. Include psychosocial support provisions in employment contracts and strengthen insurance and compensation mechanisms that reduce the additional psychological burden associated with occupational risk.

12.

Treat economic resilience as a determinant of mental well-being by supporting diversification of revenue sources, collaboration, strategic planning, financial sustainability, and work-life balance.

ПІДСУМКОВЕ ПОЛОЖЕННЯ
CONCLUDING STATEMENT

Дані дослідження ReWell-UMedia підтверджують, що стійкість журналістів у воєнний час є невід'ємною складовою свободи вираження поглядів, доступу до інформації та демократичної сталості

Evidence from the ReWell-UMedia study confirms that journalist resilience in wartime conditions is an integral component of freedom of expression, access to information, and democratic stability.

Узгоджена політика, синхронізована з SDG 16, SDG 3, SDG 5 та Планом дій ООН щодо безпеки журналістів, здатна зміцнити не лише захист окремих медіапрацівників, але й довгострокову стійкість інформаційної екосистеми України в умовах війни та післявоєнного відновлення.

A coordinated policy approach aligned with SDG 16, SDG 3, SDG 5, and the UN Plan of Action on the Safety of Journalists has the potential to strengthen not only the protection of individual media professionals, but also the long-term resilience of Ukraine's information ecosystem during armed conflict and post-war recovery.