

ΟΔΗΓΟΣ ΧΡΗΣΗΣ

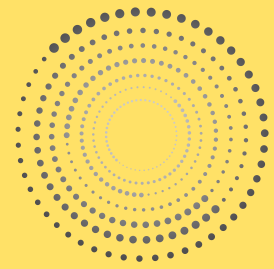
Για τη Μεθοδολογία Ομάδων Συζήτησης Εργασίας και για την υποστήριξη της αναστοχαστικότητας των διαχειριστών φροντίδας



Co-funded by
the European Union

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΚΟΠΟΣ ΟΔΗΓΟΥ	<u>1</u>
ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΟ	<u>2</u>
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	<u>3</u>
ΕΠΙΣΟΠΗΣΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ ΟΜΑΔΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	<u>5</u>
ΣΚΟΠΟΙ ΚΑΙ ΣΤΑΔΙΑ	<u>6</u>
ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΤΙΣ ΟΜΑΔΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ	<u>7</u>
ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΥΜΒΟΥΛΕΣ	<u>8</u>
ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ	<u>9</u>
ΡΞΥΧΝΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	<u>10</u>
ΕΠΙΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ	<u>11</u>



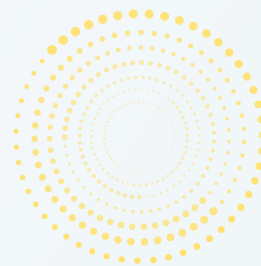
ΣΚΟΠΟΣ ΟΔΗΓΟΥ



Γιατί χρειάζεται ο οδηγός χρήσης;

ΤΟ οδηγός χρήσης είναι απαραίτητος για την υποστήριξη της συνεπούς και αποτελεσματικής υιοθέτησης του μοντέλου της Ομάδας Συζήτησης Εργασίας (WDG) σε διάφορα περιβάλλοντα υγείας και κοινωνικής φροντίδας. Οι διευθυντές φροντίδας συχνά αντιμετωπίζουν πολλές ώρες και εργασία υψηλής έντασης που εμποδίζουν την αναστοχαστική πρακτική, ωστόσο ο προβληματισμός είναι κρίσιμος για την προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης, της ανθεκτικότητας και της επιτυχούς εφαρμογής της προσωποκεντρικής φροντίδας (PCC).

Αυτός ο οδηγός παρέχει ολοκληρωμένη υποστήριξη περιγράφοντας λεπτομερώς πώς οι WDG ενισχύουν τις πρακτικές αναστοχασμού, ενθαρρύνουν την επαγγελματική ανάπτυξη και χτίζουν ανθεκτικότητα μεταξύ των διευθυντών φροντίδας. Εξοπλίζει τους χρήστες με τα εργαλεία και τις γνώσεις για τη δημιουργία ενός δομημένου χώρου για προβληματισμό και μάθηση, επιτρέποντας στους διαχειριστές φροντίδας να καθοδηγούν και να διατηρούν καλύτερα τις πρακτικές προσωποκεντρικής φροντίδας



ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΟ

Τ.Το έργο στοχεύει να εξοπλίσει τους διευθυντές φροντίδας με δεξιότητες ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, ιδίως βελτιώνοντας τις δεξιότητές τους για να οδηγήσουν την αλλαγή προς τις προσεγγίσεις PCC (προσωποκεντρική φροντίδα) στα εργασιακά τους πλαίσια και παρέχοντας καθοδήγηση στους ευρωπαίους διευθυντές φροντίδας για το πώς να εφαρμόζουν πρακτικά την ανθρωποκεντρική ηγεσία στην καθημερινή τους εργασία. Το COMPASS εστιάζει στην ΕΕΚ, καθώς στοχεύει στην καινοτομία πρακτικών ΕΕΚ στον τομέα της περίθαλψης, εξοπλίζοντας τους διευθυντές φροντίδας με δεξιότητες ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, έχει τη δυνατότητα να εφαρμοστεί σε άλλα πλαίσια και να υποστηρίξει τη δημιουργία συνεργειών μεταξύ τους

PROJEC- TIONS

TARGET- GROUPS

Οι πόροι που αναπτύχθηκαν από το Compass έχουν σχεδιαστεί για διαχειριστές φροντίδας σε υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων (οικιακή, ημι-οικιακή και κατ' οίκον φροντίδα).

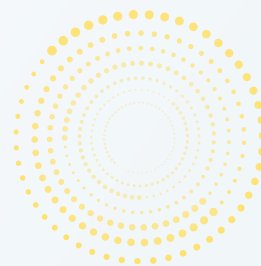
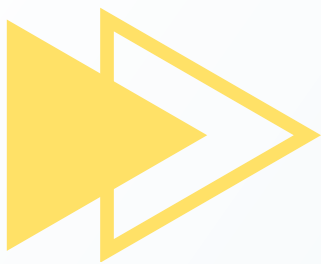
Οι υπεύθυνοι φροντίδας, δηλαδή επαγγελματίες που έχουν ευθύνες συντονισμού έναντι των εργαζομένων πρώτης γραμμής σε υπηρεσίες οικιακής ή κατ' οίκον φροντίδας, έχουν συχνά παραμεληθεί από προγράμματα εκπαίδευσης και συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης που στοχεύουν στην προώθηση της PCC και αποτελούν μια παραμελημένη ομάδα όταν πρόκειται για έρευνα σχετικά με τον ρόλο τους και πρακτικές (Orellana, 2009).

RESULTS

Οι διευθυντές φροντίδας ως οδηγοί των ομάδων συζήτησης: Ένα μεταφρασμένο σε διάφορες γλώσσες, συνδυασμένης εκμάθησης (που σημαίνει συνδυασμός συνεδριών ηλεκτρονικής μάθησης και πρόσωπο με πρόσωπο μάθησης) εκπαιδευτικό πακέτο που απευθύνεται σε διευθυντές φροντίδας σε όλη την Ευρώπη.

Υποστήριξη της αναστοχαστικότητας των υπευθύνων φροντίδας: Μια μεθοδολογία που εκτελείται στο διαδίκτυο στοχαστικές ομάδες διευθυντών φροντίδας που δεσμεύονται να βελτιώσουν τις πρακτικές PCC των οργανισμών τους, εμπνευσμένες από τη μεθοδολογία «ομάδες συζήτησης εργασίας» (WDGs).

Δημιουργία και κοινή χρήση πρακτικών: Μια ψηφιακή κοινότητα πρακτικής για ευρωπαίους διαχειριστές φροντίδας που δεσμεύονται να βελτιώσουν τις πρακτικές PCC των οργανισμών τους.

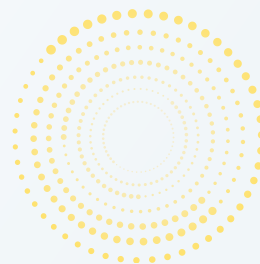


ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με τον Gorman (2003), η χρήση στοχαστικών δεξιοτήτων στην πρακτική των διευθυντών φροντίδας αντιπροσωπεύει μια προστιθέμενη αξία για τη μάθηση, προάγοντας μια κριτική ανάλυση της εργασίας που εκτελείται και διευκολύνοντας τη μακροπρόθεσμη αφομοίωση των διδασκόμενων διαδικασιών. Αυτός ο τύπος μάθησης απαιτεί δέσμευση τόσο σε προσωπικές όσο και σε επαγγελματικές διαστάσεις (Argyris & Schön, 1974). Έχοντας αυτό υπόψη, αναπτύχθηκε ένα μοντέλο ομάδας εργασίας βασισμένο στη μέθοδο Συζήτησης Ομάδας Εργασίας (WDG) στο πλαίσιο του έργου Erasmus+ Compass. Η σύμπραξη Compass έλαβε ad-hoc εκπαίδευση και στη συνέχεια προχώρησε στην προσαρμογή, τη δοκιμή και τη διάδοση μιας μεθοδολογίας για τη λειτουργία διαδικτυακών στοχαστικών ομάδων, στις οποίες συμμετείχαν διευθυντές φροντίδας πρόθυμοι να βελτιώσουν τις πρακτικές Προσωποκεντρικής Φροντίδας (PCC) στους οργανισμούς τους. Η Ψυχαναλυτική Εργασιακή Συζήτηση προέκυψε ως μια ομαδική μέθοδος με στόχο να βοηθήσει τους επαγγελματίες να αντιμετωπίσουν τις άμυνές τους σε σχέση με τον συναισθηματικό αντίκτυπο της εργασίας τους, ειδικά όταν αυτές οι άμυνες εμποδίζουν την επαρκή κατανόηση των αναγκών, των ευκαιριών και των ορίων στο εργασιακό πλαίσιο. Ο στόχος της συζήτησης εργασίας είναι, στην πραγματικότητα, να ανακτήσει εκείνες τις συναισθηματικές εμπειρίες που είναι πιο δύσκολο να ανεχτούν, προετοιμάζοντας έτσι τους συμμετέχοντες να αντιμετωπίσουν την πολυπλοκότητα της σχέσης βοήθειας και όλες τις δυνατότητες που αυτή συνεπάγεται.

Σε αυτό τον οδηγό, παρουσιάζεται και εμβαθύνει το μεθοδολογικό πλαίσιο αναφοράς του μοντέλου Compass, το οποίο είναι απαραίτητο για αναπαραγωγή σε άλλα πλαίσια διαχείρισης φροντίδας. Τα παρακάτω είναι εμπνευσμένα και επεξεργασμένα από το κείμενο του 2020 «Osservazione, riflessività e apprendimento nelle professioni d'aiuto. Il metodo della Work Discussion psicoanalitica» (Παρατήρηση, αναστοχαστικότητα και μάθηση στα βοηθητικά επαγγέλματα. The Psychoanalytic Work Discussion method) σε επιμέλεια Daniele Morciano, με τη συνεργασία των μελών της Psifia Aurora Polito και Sara Scrimieri για τη μετάφραση ορισμένων δοκιμών.





ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΜΕΘΟΔΟΥ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΟΜΑΔΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κάθε είδους αλλαγή πρέπει να σχεδιάζεται και να εφαρμόζεται έχοντας επίγνωση των ορίων του δυνατού, δηλαδή εκείνων των ορίων που αποτελούν μέρος του οργανισμού και που θα εμπόδιζαν τους επαγγελματίες να αλλάξουν αποτελεσματικά. Προσεγγίσεις και μέθοδοι που δεν είναι δυνατές μπορεί στην πραγματικότητα να δημιουργήσουν αντίσταση στην αλλαγή και απογοήτευση.

Η ψυχαναλυτική συζήτηση εργασίας είναι μία από τις μεθόδους που στοχεύουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων παρατήρησης και στοχασμού των επαγγελματιών σχετικά με τα άγχη και τις άμυνες κατά την εκτέλεση του ρόλου τους. Προσφέρει τη δυνατότητα δημιουργικής μετατροπής αβεβαιοτήτων και ανησυχιών που σχετίζονται με την εργασία που επιτελείται σε ευκαιρίες αλλαγής τόσο για τον χρήστη όσο και για τον επαγγελματία. Η βασική υπόθεση αυτής της μεθόδου είναι ότι, προκειμένου να μετριάσει η αρνητική επίδραση των άμυνων, θα ήταν απαραίτητο να βοηθηθούν οι επαγγελματίες να τις αναγνωρίσουν, να τις ανεχτούν και να τις μετατρέψουν σε χρήσιμους πόρους για την εργασία τους. Η προοπτική αυτής της μεθόδου δεν είναι λοιπόν να σταματήσει στον εντοπισμό και την επανεπεξεργασία των αγωνιών στο επίπεδο του μεμονωμένου ασκούμενου, αλλά του ευρύτερου συστήματος. Η αναστοχαστικότητα και η μάθηση που απορρέουν από τις εμπειρίες φροντίδας μπορούν να γίνουν πολύτιμη πηγή εάν αυτή η μέθοδος συμπεριληφθεί σε μια διαδικασία αξιολόγησης των υπηρεσιών ή παρεμβάσεων που εφαρμόζονται από τις οργανώσεις των μορφών που συμμετέχουν σε αυτές, σύμφωνα με ένα μοντέλο αξιολόγησης που βασίζεται στην ενεργή συμμετοχή τόσο εκείνων που εργάζονται στην πρώτη γραμμή (σε άμεση επαφή με χρήστες, ασθενείς και δικαιούχους), όσο και εκείνων που έχουν αρμοδιότητες διαχείρισης, συντονισμού και σχεδιασμού.

ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Το άγχος είναι ένα συναίσθημα, μια κατάσταση ψυχικής έντασης που δρα κυρίως σε ασυνείδητο επίπεδο, διαφορετικό από ένα συναίσθημα (που συνδέεται με μια σταθερή σχέση με ένα συγκεκριμένο αντικείμενο) ή ένα συναίσθημα (άμεση αντίδραση σε ένα σημαντικό ερέθισμα). Είναι δύσκολο να εκλογικευτεί και μπορεί να συμβεί χωρίς σαφή λόγο ή με αλληλένδετα κίνητρα.

Ο William Halton επισημαίνει πώς μια κουλτούρα διαχείρισης προσανατολισμένη στον υπερβολικό έλεγχο μπορεί να προκαλέσει άγχος στους χειριστές, ενεργοποιώντας αμυντικούς μηχανισμούς όπως η μη ανάληψη ευθύνης για προληπτικές αποφάσεις. Αυτή η συμπεριφορά αποφυγής μπορεί να βλάψει τόσο την ποιότητα ζωής των επαγγελματιών όσο και την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών και την επαγγελματική απόδοση. Για παράδειγμα, ο φόβος των επίπληξης μπορεί να οδηγήσει τους νοσηλευτές να αποτύχουν να ενεργήσουν ακόμη και όταν πιστεύουν ότι μια λογική απόφαση θα ήταν σωστή.

το άγχος, επομένως, τροφοδοτεί μια άκαμπτη προσκόλληση στα πρωτόκολλα και τις διαδικασίες, εμποδίζοντας την αυτόνομη λήψη αποφάσεων και τη λειτουργική ευελιξία. Το άγχος και το στρες μπορεί να προκαλέσουν δυσκολία στη λήψη αποφάσεων και χρόνια αβεβαιότητα, ακόμη και μικρής σημασίας, και να οδηγήσουν σε αποσύνδεση από την πραγματικότητα, με ανεπαρκή προσοχή στην παροχή κατάλληλης φροντίδας και μερικές φορές ακατάλληλη συμπεριφορά.

Οι εσωτερικές εντάσεις μπορεί να κατευθύνονται προς άλλα θέματα και όχι την αρχική αιτία. Σύμφωνα με τον William Halton, σε ιδιωτικούς χώρους με έλλειψη ηγεσίας, η απουσία ελέγχου μπορεί να οδηγήσει σε κατασταλτική επιθετικότητα, όπως η κακομεταχείριση των ασθενών.

Το εργασιακό πλαίσιο έχει μεταμορφωθεί από τη μετανεωτερικότητα, μειώνοντας τη σχέση μεταξύ της ορθολογικής δράσης και του επαγγελματικού σκοπού. Το επάγγελμα εξατομικεύεται ολοένα και περισσότερο, επιβάλλοντας μεγαλύτερη προσωπική ευθύνη χωρίς επαρκή υποστήριξη.

Δύο πιθανές αντιδράσεις:

Υποφέροντας παθητικά αυτή την αλλαγή ως μοίρα που οφείλεται σε απώλεια προστασίας, αίσθηση εγκατάλειψης, σύγχυση και αβεβαιότητα.

Αξιοποιώντας το ως ευκαιρία για μεγαλύτερη ελευθερία και συμμετοχή στην εξερεύνηση, τον πειραματισμό και την ενεργή συμβολή στην εξέλιξη της γνώσης και των σωματιδίων (Beck, 1986).

Ωστόσο, αυτό δεν μειώνει το γεγονός ότι αυτού του είδους η ενδυνάμωση, και όποια και αν είναι η ανταπόκριση σε αυτήν, μπορεί να προκαλέσει περαιτέρω άγχος στους επαγγελματίες, αποδυναμώνοντας τη συνοχή και τη συμμαχία μεταξύ των μελών του προσωπικού του οργανισμού και μεταξύ των εργαζομένων και του οργανισμού, δηλαδή της κοινωνικής άμυνας που κρατά τον οργανισμό ενωμένο.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΣΕ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

Το 1953, ο ψυχαναλυτής Elliot Jaques όρισε την κοινωνική άμυνα ως μια συναισθηματική διαμόρφωση που προάγει την εσωτερική συνοχή της ομάδας και ταυτόχρονα τη συνεργασία με άλλες ομάδες στον ίδιο οργανισμό. Σύμφωνα με τον Jaques, όλα τα ιδρύματα χρησιμοποιούνται από τα μέλη τους ως αμυντικοί μηχανισμοί ενάντια στο άγχος, επωφελοούμενοι από τις προστατευτικές και συνεκτικές επιδράσεις. Οι κοινωνικές άμυνες είναι στην πραγματικότητα παρούσες σε όλους τους οργανισμούς και τα άτομα πρέπει να τις χρησιμοποιήσουν ως μέσο «για να διατηρήσουν την ταυτότητά τους και να προστατευτούν από αφόρητες εσωτερικές συγκρούσεις» (Miller, 1976). Η Βρετανίδα ψυχαναλύτρια Isabel Menzies Lyth επισημαίνει ότι οι κοινωνικές άμυνες δεν είναι μόνο το άθροισμα της ασυνείδητης ψυχολογικής δυναμικής των μελών μιας οργάνωσης, αλλά συνεχίζουν να δρουν ανεξάρτητα όταν ενσωματωθούν σε δομές, συστήματα, πολιτισμούς και εργασιακές πρακτικές, επηρεάζοντας τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τη συμπεριφορά εκείνων που αποτελούν μέρος τους. Πράγματι, δηλώνει ότι οι θεσμοί όταν δημιουργηθούν μπορεί να είναι εξαιρετικά δύσκολο να αλλάξουν και να συμβάλουν στη διαμόρφωση της δομής της προσωπικότητας των μελών τους, είτε προσωρινά είτε μόνιμα (Menzies Lyth, 1989), αλλά για να αλλάξουν μέλη, είναι πρώτα απαραίτητο να αλλάξουν οι θεσμοί. (Μορτσιάνο, 2020). Επομένως, δεν είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι η αλλαγή πρέπει να έρθει μόνο σε ατομικό επίπεδο, υποτιμώντας την επίδραση που μπορεί να έχει η φύση και η ηγεσία του οργανισμού στους επαγγελματίες.

Η Menzies Lyth βίωσε ένα εργασιακό περιβάλλον διαποτισμένο από υψηλά επίπεδα άγχους και έντασης, τόσο με ασθενείς όσο και μεταξύ συναδέλφων και προϊσταμένων, με υψηλά ποσοστά εγκατάλειψης και απουσίας από την εργασία.

Αυτή η κατάσταση οφειλόταν στην κουλτούρα φροντίδας στον οργανισμό, η οποία βασιζόταν σε δύο αρχές:

- αυστηρή τήρηση των διαδικασιών φροντίδας
- ένα διάχυτο σύστημα παρακολούθησης της σωστής εφαρμογής του.

Ο φόβος επίπληξης ώθησε τους νοσηλευτές να μην αποδεχτούν αυτό που ένιωθαν ότι ήταν κοινή λογική στην εργασία τους, εμποδίζοντάς τις να παρεκκλίνουν από τα αυστηρά πρωτόκολλα και να λάβουν ακόμη και τις πιο ασήμαντες αποφάσεις.

Παρά το γεγονός ότι το έργο είχε εκτελεστεί, οι συνθήκες άγχους παρέμειναν. Ο Menzies Lyth υποστηρίζει ότι η αναγνώριση και η ενσωμάτωση συναισθημάτων, συμπεριλαμβανομένων των επιθετικών, προάγει την επαγγελματική ανάπτυξη και την ασφάλεια των ασθενών. Τα ιδεοληπτικά τιμωρητικά συστήματα χωρίς ενσυναίσθηση αυξάνουν τον κίνδυνο κακής φροντίδας, παραμέλησης και κακοποίησης. Η κατάρρευση τέτοιων συστημάτων οδηγεί σε ένα ξέσπασμα καταπιεσμένης επιθετικότητας, θέτοντας σε κίνδυνο τους ευάλωτους ασθενείς.

Η ΨΥΧΟΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Μια ψυχαναλυτική προσέγγιση μπορεί να βοηθήσει στη διερεύνηση της ποικιλίας των εμπειριών άγχους σε μεγαλύτερο βάθος. Υπάρχουν, για παράδειγμα, ορισμένες πτυχές που ο Mario Perini προσπάθησε να αναδείξει μέσω της ανάλυσής του το 2013 με στόχο την ανάδειξη ορισμένων υποκειμενικών εμπειριών φροντιστών:

- να μην μπορεί κανείς να κατανοήσει το νόημα αυτού που παρατηρεί
- να μη γνωρίζει αν και ποιον να εμπιστευτεί (ΠΡΟΚΛΗΣΗ)
- να πρέπει να τρέξει για να συμβαδίσει με γρήγορες και ξαφνικές αλλαγές
- να μην μπορεί να βασιστεί σε κάτι διαρκές και συνεπές
- να μην μπορεί να λάβει κάτι υπόψη

Είναι σημαντικό να εφαρμοστούν παρεμβάσεις που βοηθούν τους επαγγελματίες να διαχειρίζονται τους κινδύνους και να βλέπουν τη διεύρυνση της αυτονομίας ως ευκαιρία βελτίωσης. Χρειάζονται οργανωτικά μοντέλα που μπορούν να περιέχουν άγχη, να τα ακούσουν και να τα μετατρέψουν σε προβληματισμό για τη βελτίωση των πρακτικών και των στρατηγικών παρέμβασης.

Ένας από τους πυλώνες πάνω στους οποίους θεμελιώνεται ένας λειτουργικός οργανισμός είναι ακριβώς η ανάπτυξη μιας στοχαστικής κουλτούρας.

Υπό αυτή την έννοια, η μέθοδος Work Discussion στοχεύει ακριβώς στην εκπαίδευση και υποστήριξη της ανάπτυξης αναστοχαστικών ικανοτήτων και πρακτικών που βασίζονται στην αναστοχαστικότητα στα επαγγέλματα φροντίδας και στους οργανισμούς προέλευσής τους.

Η ψυχοαναλυτική συζήτηση εργασίας είναι μια μέθοδος που στοχεύει:

Στην βοήθεια των επαγγελματιών να αναπτύξουν την ικανότητα να παρατηρούν, να στοχάζονται και να μαθαίνουν από τις εμπειρίες του άγχους και τις άμυνες εναντίον του που ενεργοποιούνται κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Στην υποστήριξη καινοτόμων πρακτικών υπηρεσιών ή/και παρεμβάσεων που εφαρμόζονται από οργανισμούς, σύμφωνα με ένα μοντέλο που περιλαμβάνει τόσο τους εργαζόμενους πρώτης γραμμής όσο και αυτούς που εμπλέκονται στην ηγεσία, τον συντονισμό και τον προγραμματισμό.

Η Συζήτηση Εργασίας πραγματοποιείται σε μικρές ομάδες ομοιογενών ή μικτών επαγγελματιών σε σχέση με την οργάνωση προέλευσης ή/και το πεδίο εργασίας. Η ομάδα συνεδριάζει μόνιμα για παρατεταμένη περίοδο, κατά την οποία κάθε ένας από τους συμμετέχοντες φέρνει και παρουσιάζει με τη σειρά του μια παρατήρηση σε γραπτή μορφή σχετικά με μια κατάσταση εργασίας σχετικά με τη σχέση με χρήστες/ ασθενείς, συναδέλφους εργασίας ή/και άλλα πρόσωπα που εμπλέκονται (προσωπικό οργάνωση ή άλλων οργανισμών με τους οποίους αλληλεπιδρά κανείς, συγγενείς κ.λπ.).

Με βάση την παρατήρηση που παρουσίασε ένα από τα μέλη, ενεργοποιείται μια ομαδική συζήτηση, με τη διευκόλυνση ενός συντονιστή. Το καθήκον του/της είναι να προωθήσει μια μαθησιακή εμπειρία που ξεκινά κυρίως από την κατάσταση που αναφέρει ο παρατηρητής/ομιλητής, εξισορροπώντας δύο τύπους λειτουργιών:

- Προστατευτικού/υποστηρικτικού τύπου, με στόχο τη δημιουργία κλίματος αναστολής της κρίσης, τη διάλυση των αμφιβολιών και την υποδοχή των φόβων, την ενθάρρυνση της σκέψης και τη διευκόλυνση της αντιπαράθεσης
- Ενθάρρυνσης και τόνωσης, στη συμμετοχή καθώς και στη δημιουργία κλίματος σεβασμού
- Η εσωτερική εποπτεία διαφέρει από τη «Συζήτηση εργασίας» στο ότι είναι ένας επίσημος έλεγχος της εργασίας σε σχέση με τα καθήκοντα, τις διαδικασίες και τους κανονισμούς. Αν και η εποπτεία μπορεί να προωθήσει ένα περιβάλλον με σεβασμό και επικοινωνία, η «Συζήτηση Εργασίας» χαρακτηρίζεται από μεγαλύτερη μεθοδολογική ευρωστία. Στην πραγματικότητα, επιτρέπει τη συστηματική σύγκριση των περιπτώσεων, την τόνωση της συμμετοχής και την ανάπτυξη κριτικής σκέψης σε συνήθη πρότυπα δράσης ή αναμενόμενα πρωτόκολλα.
- Αυτός ο τύπος μάθησης γίνεται εφικτός στο βαθμό που ο συντονιστής κατευθύνει την προσοχή της ομάδας προς τον προβληματισμό σχετικά με την πρακτική, αποσπώντας την από την απλή συσσώρευση δεδομένων ή πληροφοριών.
- Επιπλέον, μέσω της παρουσίασης συγκεκριμένων περιπτώσεων είναι δυνατό να εντοπιστούν δυσκολίες και αστοχίες που συναντά κανείς στη δουλειά του και να τις μετατρέψει σε αφετηρίες για την ανακάλυψη νέων δυνατοτήτων δράσης. Για παράδειγμα, οι συμμετέχοντες μαθαίνουν πώς να ανέχονται συναισθηματικά καταστάσεις εργασίας που προκαλούν άγχος, συνειδητοποιώντας τις αμυντικές ρουτίνες που έχουν τις ρίζες τους στην κουλτούρα του οργανισμού τους.

ΤΜέσω αυτής της μεθόδου είναι δυνατό να αναπτυχθούν ή να ενισχυθούν μια ποικιλία ικανοτήτων:

- Μαθαίνοντας να ανέχεται τα συναισθήματα που νιώθει κανείς όταν στοχάζεται και αντιμετωπίζει εργασιακές καταστάσεις που προκαλούν άγχος (φόβο, άγχος, ταλαιπωρία, στρες κ.λπ.), αποφεύγοντας τις αμυντικές αντιδράσεις και συνειδητοποιώντας όταν αυτές προκαλούνται.
 - αποδεχόμενοι ότι δεν υπάρχει ένας σωστός τρόπος για την εκτέλεση μιας εργασίας ή την αντιμετώπιση ενός προβλήματος, αλλά ότι είναι απαραίτητο να δημιουργηθούν «εξατομικευμένες» λύσεις για τις συγκεκριμένες καταστάσεις με τις οποίες εργάζεται κανείς, ειδικά όταν αυτές είναι ιδιαίτερα περίπλοκες και ανθεκτικές στην αλλαγή λόγω των εμπειριών άγχους που ενεργοποιούν.
 - την αυτοπαρατήρηση και τον προβληματισμό σχετικά με τη δική του εργασία ενώ εκτελείται, δηλαδή «πίσω» από μια κατάσταση και εξετάζοντάς την από διαφορετική οπτική γωνία·
 - να καταλήξουν σε μια πλουσιότερη κατανόηση των εργασιακών καταστάσεων που λαμβάνει υπόψη τα συναισθηματικά και ασυνείδητα στοιχεία που παίζουν ρόλο.
- κατανοούν τις ψυχαναλυτικές θεωρίες και έννοιες που εφαρμόζονται στην εργασιακή πρακτική.

Η συζήτηση εργασίας είναι μια μέθοδος που προσφέρει τη δυνατότητα δημιουργικής μετατροπής αβεβαιοτήτων και ανησυχιών που σχετίζονται με την εργασία που γίνεται σε ευκαιρίες αλλαγής τόσο για τον χρήστη όσο και για τον επαγγελματία.

Η καινοτομία έγκειται στην ικανότητα ανανέωσης που λαμβάνει χώρα κάθε φορά που μια συζήτηση εργασίας εισάγεται σε ένα εργασιακό πλαίσιο.

Μαρτυρούνται μοναδικές και ανεπανάληπτες καταστάσεις, καθώς ενεργοποιείται μια δημιουργική διαδικασία και δεν ταυτίζεται ποτέ με την προηγούμενη.

Αυτή η μέθοδος είναι καινοτόμος παρόλο που έχει ήδη μακρά ιστορία: η WD έχει αναπτυχθεί ως εργαλείο εκπαίδευσης και επαγγελματικής πρακτικής σε ποικίλα πλαίσια, δεδομένου ότι έγινε συστηματικά μέρος προχωρημένων μαθημάτων κατάρτισης, στα τέλη της δεκαετίας του '60, στην Κλινική Tavistock στο Λονδίνο .

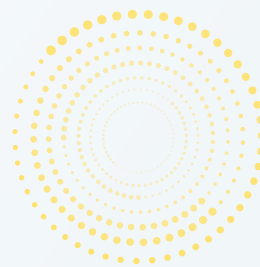
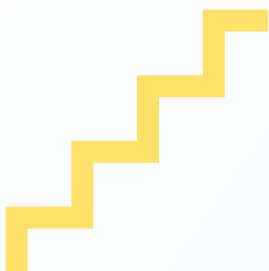
Η μέθοδος Work Discussion δημιουργήθηκε για τη διαχείριση δυσλειτουργικών μηχανισμών που σχετίζονται με το άγχος, την ένταση και το στρες σε οργανισμούς υγειονομικής περίθαλψης, ειδικά κατά τις διαδικασίες καινοτομίας. Αυτοί οι μηχανισμοί προέρχονται από επιδόσεις υψηλής ζήτησης, εφαρμογή τυποποιημένων πρωτοκόλλων και έλλειψη υποστήριξης, δημιουργία ψυχολογικών και συναισθηματικών συνθηκών που υπονομεύουν την ποιότητα της περίθαλψης και την ευημερία του προσωπικού. Η μέθοδος WD αντιμετωπίζει την ανάγκη εντοπισμού και αντιμετώπισης αυτών των μηχανισμών, οι οποίοι συχνά δεν αναγνωρίζονται συνειδητά, αλλά γίνονται αντιληπτοί ως τεχνικά ή πρακτικά προβλήματα.

Αυτό σημαίνει ταυτοποίηση:

εμπειρίες άγχους στα βοηθητικά επαγγέλματα,

τις προκύπτουσες αμυντικές αντιδράσεις που θεσπίζονται σε ατομικό και οργανωτικό επίπεδο

Η αντιπαραγωγική τους επίδραση όταν τα επίπεδα άγχους γίνονται υπερβολικά, δημιουργώντας αντίσταση στην αλλαγή.



ΣΚΟΠΟΙ ΚΑΙ ΣΤΑΔΙΑ ΤΩΝ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

PH ψυχαναλυτική συζήτηση εργασίας είναι μια μέθοδος που στοχεύει στην:

- Βοήθεια των επαγγελματιών να αναπτύξουν την ικανότητα να παρατηρούν, να στοχάζονται και να μαθαίνουν από τις εμπειρίες του άγχους και τις άμυνες εναντίον τους, που ενεργοποιούνται κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.
- Υποστήριξη καινοτόμων πρακτικών υπηρεσιών ή/και παρεμβάσεων που εφαρμόζονται από οργανισμούς, σύμφωνα με ένα μοντέλο που περιλαμβάνει τόσο τους εργαζόμενους πρώτης γραμμής όσο και αυτούς που εμπλέκονται στην ηγεσία, τον συντονισμό και τον προγραμματισμό.

Από αυτή την άποψη, η ομάδα εργασίας μπορεί να βοηθήσει στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίο ενθαρρύνονται οι επαγγελματίες να μετακινηθούν από τους κανονικούς τρόπους παρέμβασης -συχνά δομημένες ως άμυνες ενάντια στα άγχη- σε νέες θεωρίες που είναι περισσότερο εναρμονισμένες με την πραγματικότητα και επομένως πιο ικανές να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των ασθενών. .

Αυτές οι συναντήσεις δεν διδάσκουν συγκεκριμένες στρατηγικές παρέμβασης. Τα μέλη της ομάδας ενθαρρύνονται να σκεφτούν και να συζητήσουν τις έννοιες που μπορεί να έχουν διαφορετικές καταστάσεις εργασίας και να βρουν πιο κατάλληλους τρόπους για να τις αντιμετωπίσουν.

Οι συζητήσεις ομάδων εργασίας (WGDs) διευθύνονται από έναν ή δύο επαγγελματίες, ανάλογα με την ανάγκη, όπως στην περίπτωση πιο ετερογενών ομάδων ή για έναν ευρύτερο καταμερισμό εργασίας.

Η μέθοδος αυτή χαρακτηρίζεται από την παρουσία ενός έμπειρου ηγέτη με ηγετική ευθύνη, αλλά μπορεί επίσης να καθοδηγηθεί από έναν συντονιστή ή σύμβουλο, με αποτέλεσμα μια λιγότερο δομημένη και πιο θεραπευτική συζήτηση ομάδας εργασίας.

Στόχος του σεμιναρίου είναι να ενισχύσει την αντίληψη και να αναπτύξει τη διαίσθηση, βελτιώνοντας την κατανόηση των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων μέσω ασυνείδητων κινήτρων, με μια σταδιακή εκπαιδευτική διαδικασία για την αύξηση της ευαισθησίας και της επίγνωσης.

Το «δεν παρατηρώ» είναι μια επίδραση των μηχανισμών άμυνας που γίνεται αντιληπτός στον εαυτό του ατόμου και στους άλλους. Η διαδικασία μπορεί να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να γίνουν πιο ικανοί να αντιμετωπίσουν αυτόν τον πόνο πιο στενά και να συνειδητοποιήσουν ότι δεν υπάρχει ειδικός που να προσφέρει άμεσες λύσεις είναι προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι συμμετέχοντες στο σεμινάριο

Οι ομάδες-στόχοι είναι οι διαχειριστές φροντίδας σε υπηρεσίες φροντίδας και κατ' οίκον φροντίδα. Μπορεί να είναι κάποιος με επαγγελματικό προσόν ή προσόν που αποκτήθηκε μετά από πτυχίο στην κοινωνική εργασία ή τη νοσηλευτική που καλύπτει μια θέση μεσαίας διοίκησης στον οργανισμό.

Η διαδικασία αναπτύσσεται σε 3 διαφορετικά στάδια:

Παρατήρηση (συμμετέχων ή μη): οι καταστάσεις επιλέγονται συχνά με βάση τις συγκεκριμένες δυσκολίες που κρύβουν, για τον ίδιο ή για τους άλλους που εμπλέκονται στο εργασιακό περιβάλλον.

Καταγραφή: λεπτομερής αναφορά για το τι έχει παρατηρηθεί.

Ομαδική ανάγνωση και συζήτηση της αναφοράς.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ

Η παρατήρηση παρέχει τα εργαλεία για την αναγνώριση και κατανόηση ψυχικών καταστάσεων που είναι δύσκολο να εντοπιστούν. Στις ομάδες συζήτησης εργασίας, ο ελεύθερος συνειρμός χρησιμοποιείται για να εκφράσει εντυπώσεις, συναισθήματα και μη επεξεργασμένες σκέψεις, οι οποίες αποκτούν νόημα όταν συγκεντρωθούν.

Σύμφωνα με τον Bion, η καλή παρατήρηση απαιτεί την «αρνητική ικανότητα» (ικανότητα παραμονής σε μια ερώτηση χωρίς να αναζητάτε απαντήσεις) και την προσέγγιση «Δεν γνωρίζω».

Οι ομάδες εργασίας είναι μια τεχνική συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης που εμπλουτίζει την υπάρχουσα κατανόηση καθοδηγώντας την ομάδα προς την πρακτική σκέψη εντός του οργανισμού.

Μερικές φορές η ομάδα ενθαρρύνεται να «ξεμαθαίνει» αντί να μαθαίνει, επομένως μπορεί να παρατηρηθεί ότι αυτή η εμπειρία είναι άβολη στην αρχή, λόγω των νέων ανακαλυφθέντων στοιχείων ενός χώρου εργασίας στον οποίο ο εργοδότης ήταν ικανός μέχρι αυτή τη στιγμή.

Η πρόταση είναι να αναλύσετε συναισθηματικά την αναφερόμενη εμπειρία, αντί να ενεργοποιήσετε έναν πιο διανοητικό προβληματισμό.

Συμπερασματικά, η παρατήρηση περιλαμβάνει:

- εκπαίδευση του ατόμου να λαμβάνει υπόψη του συμπεριφορές, λεκτικές και μη λεκτικές αλληλεπιδράσεις, ερμηνευοντας ακόμη και ό,τι φαίνεται ασήμαντο εκείνη την στιγμή χωρίς να αφήνονται περιθώρια για αβεβαιότητα
- υπενθύμιση ότι υπάρχουν διάφοροι τρόποι διαχείρισης καταστάσεων και δεν υπάρχει σωστός τρόπος
- την συναισθηματική αντίληψη

ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ



Μετά τη φάση της παρατήρησης, είναι σημαντικό να καταγράψετε τις παρατηρούμενες λεπτομέρειες χωρίς να αφήσετε να περάσει πολύς χρόνος. Εάν αυτό δεν είναι δυνατό, συνιστάται να κρατάτε σημειώσεις πριν γράψετε την πλήρη αναφορά. Είναι απαραίτητο να σεβόμαστε τη σειρά των γεγονότων. Η καταγραφή επιτρέπει σε κάποιον να κατανοήσει τις συνδέσεις τις καταστάσεις και να προβληματιστεί, παρόλο που μπορεί να είναι δύσκολο στην αρχή για τους συμμετέχοντες που δεν έχουν συνηθίσει να το κάνουν αυτό στην καθημερινή πρακτική.

Κατά τη σύνταξη μιας καταγραφής του τι παρατηρήθηκε κατά τη διάρκεια των σεμιναρίων, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλες οι πτυχές που μπορεί να είναι χρήσιμες για την ενίσχυση του προβληματισμού μεταξύ των εκπαιδευομένων. Αυτές οι πτυχές θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν:

- αυτό που τράβηξε ιδιαίτερα την προσοχή της ομάδας
- την αντίδραση των μελών και τυχόν ενέργειες
- τη στάση και τη συμπεριφορά της ομάδας
- τυχόν προσπάθειες που έγιναν
- τι συζητήθηκε και πώς
- τυχόν υπεκφυγές ή αισθήματα δυσφορίας
- την αλληλεπίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων

Υπενθυμίστε ότι αυτό που φαίνεται να μην έχει νόημα είναι ωστόσο σημαντικό να καταχωρηθεί.

ΟΜΑΔΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ



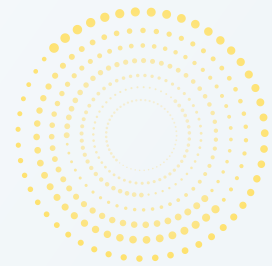
Προκειμένου να διευκολυνθεί η ομαδική συζήτηση και να καλλιεργηθεί η ηρεμία στη διάχυση, πριν ξεκινήσουν οι δραστηριότητες της ομάδας, είναι σημαντικό τα μέλη της να συμφωνήσουν σχετικά με τον εμπιστευτικό χαρακτήρα του περιεχομένου που θα συζητηθεί. Αντί να συνάψετε μια επίσημη συμφωνία, είναι σημαντικό να αναλογιστείτε την αίσθηση της διατήρησης του απορρήτου. Οι συμμετέχοντες καλούνται να βεβαιωθούν ότι τίποτα που θα κοινοποιηθεί εκτός της ομάδας δεν θα προκαλέσει αμηχανία ή θα είναι προσβλητικό σε κανέναν.

Κατά τη διάρκεια των παρουσιάσεων, είναι χρήσιμο να ενθαρρύνετε τους ομιλητές να μοιραστούν τις δυσκολίες ή τις ανησυχίες τους για να μειωθεί η αντίσταση στην τεκμηρίωση της εργασίας τους. Η συζήτηση των κοινών υποθέσεων είναι μια κεντρική πτυχή των συζητήσεων στην ομάδα και οι στιγμές ελεύθερης συζήτησης είναι χρήσιμες για την έκφραση αμφιβολιών, την πρόβλεψη προβλημάτων και τη συζήτηση λύσεων.

Η ομάδα δεν είναι μια θεραπευτική ομάδα και είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι δεν υπάρχουν μαγικές λύσεις για κάθε πρόβλημα. Η λειτουργία του συντονιστή, με την υποστήριξη άλλων συμμετεχόντων, είναι να βοηθήσει στη βαθύτερη κατανόηση των υποκείμενων νοημάτων των παρατηρούμενων συμπεριφορών και των συναισθηματικών συνιστωσών που εμπλέκονται, αναπτύσσοντας έτσι μια πιο αποτελεσματική ικανότητα αναστοχασμού σε ό,τι συμβαίνει κάτω από την επιφάνεια, για καλύτερη κατανόηση πώς μπορεί κανείς να επέμβει.

Μπορούν να προταθούν άλλες μέθοδοι διαφορετικές από τις λέξεις ή τη συζήτηση, αλλά μπορούν να θεωρηθούν μόνο ως ερέθισμα για διάχυση και την έκφραση σκέψεων και συναισθημάτων, που πρέπει πάντα να είναι το επίκεντρο των ομάδων εργασίας. Για παράδειγμα, μπορεί κανείς να σκεφτεί μια εικόνα ή ένα χρώμα και να το πει στους άλλους ή να παρουσιάσει μια εικόνα που μπορεί να συζητηθεί από την ομάδα. Το γράψιμο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για ό,τι σας έρχεται στο μυαλό κατά τη διάρκεια της συζήτησης, προκειμένου να συνειδητοποιήσετε τις σκέψεις και τα συναισθήματα και να τα παρουσιάσετε στην ομάδα.





ΕΠΑΦΗ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ*

Η σχέση μεταξύ του συντονιστή και των μελών της ομάδας είναι κεντρική στη μάθηση. Ο συντονιστής πρέπει να βοηθήσει την ομάδα να κατανοήσει τη συναισθηματική δυσφορία που μεταδίδεται από τον εργαζόμενο και τον πελάτη, να ξεπεράσει τις αμυντικές αντιδράσεις και να κατανοήσει πώς μπορεί να διαχειριστεί θετικά την κατάσταση.

Η μέθοδος εστιάζει στην κατανόηση των υποκείμενων αιτιών των εργασιακών καταστάσεων και στην αύξηση της επίγνωσης των συναισθηματικών εμπειριών που προκαλούν αντιδράσεις.

Κατά τη διάρκεια των συνεδριών είναι πολύ σημαντικό να εστιάσετε στην εξερεύνηση όχι μόνο της δικής σας εμπειρίας σε προσωπικό και συναισθηματικό επίπεδο, αλλά και του ρόλου κάποιου ως επαγγελματία και του ρόλου του μέσα στον οργανισμό. Αυτό είναι ένα θεμελιώδες βήμα για την επέκταση της επίγνωσης κάποιου για τον εαυτό του ως μέρος του οργανωτικού συστήματος και των επιρροών που μπορεί να έχει στην εργασία του.

Η διαδικασία μάθησης μπορεί αρχικά να φαίνεται μπερδεμένη, καθώς δεν διδάσκονται τεχνικές, αλλά διεγείρει βαθύτερο προβληματισμό σχετικά με την πρακτική.

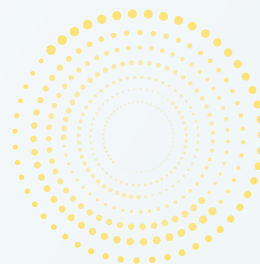
Η συγγραφή της εργασίας που παρουσιάζεται είναι γενικά επαρκής, αλλά η ομάδα μπορεί να αισθάνεται ενοχλημένη καθώς επανεξετάζει αυτό που προηγουμένως θεωρούνταν δεδομένο.

Προκειμένου να επιτραπεί η επιτυχία των εργασιών, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι ο στόχος της μεθόδου είναι να δημιουργήσει ένα περιβάλλον στο οποίο είναι δυνατό να απελευθερωθεί κάποιος από την πίεση ότι πρέπει να έχει καλή και αποτελεσματική απόδοση εργαζόμενος για την κατασκευή μίας στοχαστικής και μη επικριτικής προσέγγισης προς τον εαυτό του, τους ίδιους και προς άλλα μέλη της ομάδας.

*Bradley, Jonathan (2008) The work discussion seminar. A learning environment. In: Work discussion. Learning from reflective practice in work with children and families. The Tavistock Clinic Series . Karnac Books, London, pp. 22-37. ISBN 1855756447, 9781855756441

Οι ιδέες που αποκτήθηκαν σχετικά με την ασυνείδητη δυναμική υπερβαίνουν τη συγκεκριμένη παρουσίαση και το θέμα της και επιτρέπουν στα μέλη να έχουν μια αξέχαστη μαθησιακή εμπειρία που μπορεί να εφαρμοστεί σε πολλές άλλες καταστάσεις. Είναι συγκινητικό να παρακολουθείς μια στιγμή που η ομάδα στο σύνολό της αποκτά διορατικότητα. Αλλά αυτή δεν είναι η μόνη δυνατότητα—μερικές φορές ένα ή δύο μέλη ξεχωρίζουν ως προς την ικανότητά τους για διορατικότητα. Άλλες φορές ένα μέλος θα μείνει πίσω και θα αγωνίζεται συναισθηματικά, οδηγώντας σε ένα αίσθημα άγχους στην ομάδα ως σύνολο. Και, φυσικά, μπορεί να υπάρξει μια κίνηση ενάντια στη νέα μάθηση σε ολόκληρη την ομάδα με την οποία πρέπει να αντιμετωπίσει ο συντονιστής.





ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ

Αν και ο πυρήνας των ομάδων συζήτησης εργασιάς είναι η αλληλεπίδραση και τα αποτελέσματα που επιτυγχάνονται κατά την ίδια την υλοποίηση της ομάδας, είναι επίσης σημαντικό να αναλογιστούμε τις συνθήκες και το περιβάλλον της ομάδας.

Το μοντέλο Compass που βασίζεται στη μέθοδο συζήτησης ομάδων εργασιάς έχει δοκιμαστεί και επικυρωθεί για 6 μήνες μέσω 12 σεμιναρίων κάθε 2 εβδομάδες των 2 ωρών το καθένα. Ένα προσαρμοσμένο μοντέλο έχει σχεδιαστεί και δοκιμαστεί διατηρώντας το ίδιο μοντέλο και με τη συμμετοχή 2 χωριστών ομάδων που συναντήθηκαν για 6 μήνες έως 6 μηνιαία σεμινάρια των 2 ωρών το καθένα.

Και στις δύο περιπτώσεις η δομή του προγράμματος ήταν η εξής:

- Πρώτες 1-2 συναντήσεις αφιερωμένες στην εμβάθυνση της προτεινόμενης μεθόδου εμπνευσμένης από τη μέθοδο συζήτησης ομάδων εργασιάς
- Κεντρικές συναντήσεις αφιερωμένες στην εργασία σε περιπτώσεις που παρέχονται από τον συντονιστή (οι οποίες μπορεί επίσης να περιλαμβάνουν ερεθίσματα όπως βίντεο)
- Επόμενες συναντήσεις αφιερωμένες στην εθελοντική ανταλλαγή περιστατικών από τους συμμετέχοντες
- Τελευταίες 1-2 συναντήσεις αφιερωμένες στον αναστοχασμό και ομαδική συζήτηση της εμπειρίας των συμμετεχόντων

Και τα δύο μοντέλα απέδωσαν θετικά αποτελέσματα, όμως για να ξεκινήσετε ομάδες με βάση το μοντέλο Compass, είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη υλικοτεχνικές και οργανωτικές πτυχές, όπως ο προγραμματισμός, η διάρκεια, η εθελοντική συμμετοχή, το μέγεθος της ομάδας και η εμπιστευτικότητα. Η παραμέληση αυτών των πτυχών θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο τη συμμετοχή και τη βιωσιμότητα της ομάδας.

lth



ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΧΡΟΝΟΥ

Ένας από τους καθοριστικούς παράγοντες που πρέπει να ληφθούν υπόψη είναι η διαχείριση του χρόνου, π.χ. η ώρα, οι ημέρες των συναντήσεων, η διάρκεια κάθε συνάντησης, η συνολική διάρκεια της διαδρομής των ομάδων. Ο γενικός κανόνας είναι να επιλέγετε ημέρες και διάρκειες που είναι συμβατές με τις δεσμεύσεις των συμμετεχόντων. Το να μην ληφθεί υπόψη αυτό θα διακινδύνευε τη συμμετοχή και τη βιωσιμότητα της συμμετοχής σε συνεπή βάση.

Υπό αυτή την έννοια, μπορεί να είναι χρήσιμο να συμπεριλαμβάνεται ο χρόνος για τις συνεδριάσεις της ομάδας στις εργάσιμες ώρες, όπως γίνεται γενικά με την επίβλεψη, ώστε να ενθαρρύνεται η συμμετοχή. Εναλλακτικά, θα μπορούσε να οργανωθεί πριν ή μετά τις βάρδιες εργασίας. Ανάλογα με τη διάρκεια των συνεδριάσεων, θα μπορούσε να εξεταστεί η διεξαγωγή της συνάντησης σε διάλειμμα, εάν το επιτρέπουν οι ώρες εργασίας.

Η διάρκεια των συναντήσεων μπορεί να κυμαίνεται μεταξύ 30/45 λεπτών και 2 ωρών, αλλά ιδανικά δεν θα πρέπει να είναι μικρότερη από 1 ώρα για την ενίσχυση της συνοχής και της αμοιβαίας εμπιστοσύνης. Εάν αυτή η διάρκεια δεν είναι δυνατή, οι συναντήσεις μπορούν να είναι αποτελεσματικές εάν είναι καλά οργανωμένες. Στην περίπτωση συντομότερων συναντήσεων, είναι χρήσιμο να προγραμματίζετε μεγαλύτερη συχνότητα (εβδομαδιαία ή δύο φορές την εβδομάδα) και να εμπλέκετε μέλη σε ηγετικούς ρόλους. Εάν οι συναντήσεις είναι λιγότερο συχνές (κάθε τρεις εβδομάδες ή κάθε μήνα), είναι σημαντικό να διαρκούν τουλάχιστον 1,5-2 ώρες.

ΧΩΡΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΑΝΤΗΣΕΩΝ

Οι ομάδες μπορούν να συναντηθούν οπουδήποτε, αλλά είναι σημαντικό να λάβετε υπόψη ότι ορισμένες τοποθεσίες μπορεί να έχουν διαφορετική σημασία και να επηρεάσουν την άνεση των μελών. Η σύνθεση της ομάδας και η επιλογή των τοποθεσιών μπορούν να επηρεάσουν την επιτυχία της ομάδας, επομένως θα πρέπει να επιλέγονται προσεκτικά.

ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΗ Ή ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Η συμμετοχή στις ομάδες θα πρέπει ιδανικά να είναι σε εθελοντική βάση από προσωπικό που θεωρείται ότι έχει κατανοήσει την αξία αυτού του είδους δραστηριότητας. Αυτό προϋποθέτει ότι οι διευθυντές είναι σε θέση να μεταφέρουν πόσο σημαντική είναι η πρακτική των εργασιών και ότι το προσωπικό εμπιστεύεται τα στοιχεία συντονισμού. Πράγματι, πριν ξεκινήσετε τις ομάδες, μπορεί να είναι χρήσιμο να συνοδεύσετε τα μέλη του προσωπικού του οργανισμού στην απόκτηση επίγνωσης και κατανόησης των συναισθηματικών παραγόντων και συμπεριφορών που επηρεάζουν την παροχή φροντίδας. Είναι σημαντικό από αυτή την άποψη να τονίσουμε ότι ανεξάρτητα από τα αποτελέσματα, ο στόχος είναι να τονωθεί ο προβληματισμός σχετικά με την πρακτική προκειμένου να προσπαθήσουμε να κατανοήσουμε τι πραγματικά συμβαίνει κάτω από αυτό που μπορεί να γίνει αντιληπτό στην επιφάνεια.

ΜΕΓΕΘΟΣ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

Για να είναι επιτυχής, μια Ομάδα Συζήτησης Εργασίας θα πρέπει να έχει τουλάχιστον 4 και το πολύ 10 συμμετέχοντες. Οι μεγάλες ομάδες δυσκολεύουν κάθε μέλος να συμμετέχει ενεργά και ο περαιτέρω κίνδυνος θα ήταν η απώλεια κινήτρων και η εγκατάλειψη της ομάδας. Από την άλλη πλευρά, σε ομάδες που είναι πολύ μικρές, τα μέλη μπορεί να αισθάνονται υπερβολική πίεση για να μην απουσιάσουν ή να φέρουν περισσότερες καταστάσεις για συζήτηση. Ο κίνδυνος μιας πολύ μικρής ομάδας είναι στην πραγματικότητα η αίσθηση ότι είναι αυτοί που υπηρετούν την ομάδα και όχι το αντίστροφο.

ΚΑΝΟΝΕΣ ΕΓΚΑΘΙΔΡΥΣΗΣ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

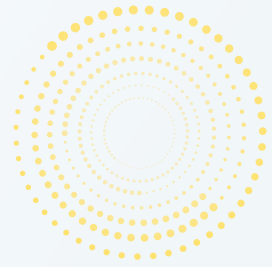
Στην αρχή μιας ομάδας, είναι σημαντικό να συμφωνήσετε για τον εμπιστευτικό χαρακτήρα του περιεχομένου που συζητείται. Αντί να υπογράψετε μια επίσημη συμφωνία εμπιστευτικότητας, ίσως είναι πιο αποτελεσματικό να σκεφτείτε τι σημαίνει σεβασμό αυτής της αρχής. Είναι ζωτικής σημασίας να αποφευχθεί η ανταλλαγή πληροφοριών εκτός της ομάδας που θα μπορούσαν να θέσουν σε κίνδυνο ή να βλάψουν οποιονδήποτε, ενθαρρύνοντας παράλληλα τη διάδοση της μάθησης με υπεύθυνο τρόπο.

Υπό αυτή την έννοια, μπορεί επίσης να είναι χρήσιμο να διερευνήσουμε ποιοι μπορεί να είναι οι φόβοι των συμμετεχόντων σε σχέση με τον αντίκτυπο των όσων μοιράζονται (π.χ. φόβος ότι κάτι μπορεί να αναφερθεί σε ανώτερα στελέχη ή επαγγελματίες). Οι συμμετέχοντες θα μπορούσαν να διαβεβαιωθούν ότι μόνο γενικά θέματα που προκύπτουν θα μπορούσαν να κοινοποιηθούν με τους διαχειριστές, χωρίς να υπεισέλθουν στις λεπτομέρειες των μεμονωμένων συνεισφορών. Το τι θα κοινοποιηθεί στους διευθυντές θα μπορούσε να συμφωνηθεί εκ των προτέρων με τους συμμετέχοντες της ομάδας.

ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ν και η συνιστώμενη μέθοδος είναι να υπάρχει εναλλαγή για την παρουσίαση περιπτώσεων, μπορεί να χρειαστεί να βοηθήσετε το άτομο που έχει καθήκον να γράψει την υπόθεσή του, περιγράφοντας λεπτομερώς τις ανησυχίες και τις δυσκολίες σχετικά με την εργασιακή κατάσταση. Μια τέτοια συνοδεία θα μπορούσε να προωθήσει την άσκηση και την ανάπτυξη στοχαστικών δεξιοτήτων.

Μια άλλη μέθοδος εργασίας θα μπορούσε να είναι μια ομαδική συζήτηση για τα θέματα που θα ξεκινήσετε, αντί για μια ακριβή σειρά παρουσιάσεων. Στη συνέχεια, η ομάδα θα μπορούσε να ξεκινήσει με μια ανοιχτή συζήτηση όπου κάθε άτομο αναφέρει τις συγκεκριμένες δυσκολίες ή τις ανησυχίες του στην εργασία και στη συνέχεια να αποφασίσει ως ομάδα με ποιο θέμα ή θέμα θα ξεκινήσει.



ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

I

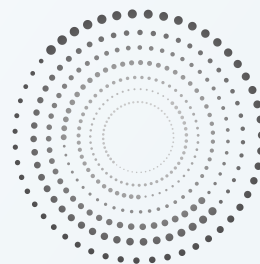
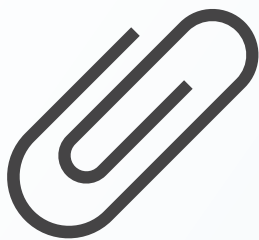
Για την υποστήριξη των συμμετεχόντων στις ομάδες με βάση το μοντέλο Compass, οι διαμεσολαβητές θα μπορούσαν να παράσχουν μερικές ιδέες για την ανάπτυξη των υποθέσεων που θα τεθούν στην ομάδα.

Μερικά παραδείγματα είναι:

- Ηθικά διλήμματα
- Προβλήματα μέσα στο προσωπικό (π.χ. συζητήσεις, σχέσεις, προβλήματα επικοινωνίας κ.λπ.)
- Σχέσεις με συγγενείς χρηστών/ασθενών
- Αλλαγές πριν από τον Covid-19
- Κίνητρα και δέσμευση του προσωπικού
- Αυτονομία εναντίον ελέγχου

Αυτοί οι τομείς θα μπορούσαν να μοιραστούν και να συζητηθούν εντός της ομάδας προκειμένου να συλλεχθούν σχόλια και να μοιραστούν άλλες ιδέες.





ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 – ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΑΠΟ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ

**ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΕΜΠΝΕΥΣΜΕΝΟ ΑΠΟ:
ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ ΟΜΑΔΩΝ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ**

JONATHAN BRADLEY*

περίπτωση: Ζώντας με νεφρική ανεπάρκεια

ένα μέλος της ομάδας, μια νοσηλεύτρια γεροντολογίας, παρουσίασε την περίπτωση της Εύας, μιας ηλικιωμένης κυρίας που έπρεπε να αντιμετωπίσει τις τρομερές συνέπειες μιας καθυστερημένης διάγνωσης μηνιγγίτιδας. Όχι μόνο υπέφερε από χρόνια νεφρική ανεπάρκεια, έπρεπε να ακρωτηριαστούν και τα δύο πόδια στο γόνατο, να χάσει τα δάχτυλα από το ένα χέρι και όλα τα δάχτυλα από το άλλο χέρι εκτός από τον αντίχειρά της. Της είχαν αφαιρεθεί μοσχεύματα δέρματος από την κοιλιά της και είχε επίσης χειρουργική επέμβαση κολοστομίας και ουροστομίας. Παρόλα αυτά, μπόρεσε να πηγαίνει στο κοινωνικό κέντρο και να εκτελεί απλές καθημερινές εργασίες, καλλιεργώντας σχέσεις με φίλους και οικογένεια. Δεν χρειάζεται να περιγράψω τι βαθιά επίδραση είχε στην Ομάδα Συζήτησης Εργασίας.

Ως ομάδα (και περιλαμβάνω τον εαυτό μου) προσπαθήσαμε να ενημερωθούμε για τη νεφρική ανεπάρκεια, μαθαίνοντας για τις διάφορες τεχνικές που χρησιμοποιούνται για την παροχή της νεφρικής λειτουργίας. Αυτή η αναζήτηση πληροφοριών έδωσε την ευκαιρία στην ομάδα να γίνει «συνηθισμένοι μαθητές» σε μια πολύ αγχωτική στιγμή, όταν ήταν πολύ δύσκολο να μπει κάποιος στη θέση της τραγικής κατάστασης της κυρίας που παρουσιάστηκε. Αλλά αυτή η διαδικασία εκπαίδευσης μας δεν ήταν αρκετά ισχυρή ώστε να συγκρατήσει όλα τα συναισθήματά μας. Για παράδειγμα, αναφέρθηκε μια συνέπεια της αιμοκάθαρσης, δηλαδή ότι πολύ λίγο υγρό επιτρέπεται στον ασθενή. Στην πραγματικότητα, οι ασθενείς πρέπει να συνηθίσουν να αισθάνονται «ξεραμένοι» όλη την ώρα και συχνά έχουν έντονους πονοκεφάλους καθώς το σώμα διαμαρτύρεται για ένα τόσο αυστηρό καθεστώς. Αν και υπήρχε, φυσικά, μια μεγάλη διαφορά μεταξύ αυτής της αναφοράς, που παραδόθηκε σε ένα σεμινάριο, και του αντίκτυπου του να είσαι σε νεφρική ανεπάρκεια, εντούτοις υπήρξε μια ισχυρή επικοινωνία για το πώς θα ήταν να περιοριστεί η παροχή νερού με αυτό τον τρόπο.

*Original citation: Bradley, Jonathan (2008) The work discussion seminar. A learning environment. In: Work discussion. Learning from reflective practice in work with children and families. The Tavistock Clinic Series . Karnac Books, London, pp. 22-37. ISBN 1855756447, 9781855756441

Η απάντηση ήταν σωματική παρά αντανάκλαστική. Μικρά μπουκάλια νερού που εισήχθησαν στο Σεμινάριο (ισοδύναμο με την προμήθεια μιας ημέρας για έναν νεφροπαθή) χρησιμοποιήθηκαν σε μεγάλες ποσότητες και παρουσιάστηκαν πολλά επισκέψεις μέχρι την τουαλέτα. Η επώδυνη κατάσταση που βίωνε η Εύα ήταν το επίκεντρο, με τη σωματική απάντηση των συμμετεχόντων να είναι το τίμημα που έπρεπε να πληρωθεί μέσα από τον αγώνα της ομάδας να ανταποκριθεί σε αυτό το οδυνηρό σενάριο. Ως Υπεύθυνος σεμιναρίου, θυμάμαι ότι ένιωσα τεράστια ανησυχία για αυτούς και αναρωτιόμουν μήπως τους ζήτησα να αντεπεξέλθουν σε πάρα πολλά. Τα γεγονότα απέδειξαν ότι ήμουν υπερβολικά ανήσυχος για λογαριασμό τους αφού, μετά από ένα σύντομο διάλειμμα με ποτά, υπήρξε μια αποφασιστική επιστροφή στην εργασία.

Ακολουθεί η συζήτηση μιας βραδινής/νυχτερινής υπηρεσίας με την Εύα. Η παρουσιάστρια διαπίστωσε, όταν ερχόταν στην υπηρεσία, ότι η Εύα είχε ρωτήσει αν η νοσηλεύτρια μπορούσε να δει βίντεο μαζί της το βράδυ πριν από μια άλλη σοβαρή επέμβαση.

Έπρεπε να εκτελεστούν μια σειρά από καθήκοντα με άλλους ασθενείς για να μπορέσει να πάει στην Εύα.

- ΕΗ Ευα σηκώθηκε και πήγαμε στο ντουλάπι. Τη ρώτησα τι είδους ταινίες της αρέσουν. Εκείνη ανασήκωσε τους ώμους της ως απάντηση. Έτσι διάλεξα τυχαία τίτλους βίντεο και της τους πρότεινα για την επιλογή της. Μετά από μερικές προτάσεις η Εύα με ρώτησε τι ήθελα να δω. Της είπα ότι όσο δεν ήταν τρομακτικό θα το έβλεπα μαζί της. Τελικά διαλέξαμε περίπου πέντε ταινίες και επιστρέψαμε στο δωμάτιό της. Η Εύα διάλεξε το "Rain Man" για να δει. Έβγαλε τα προσθετικά της πόδια και έξυσε το δεξί της πόδι όπου υπήρχε ένας επίδεσμος. Τη ρώτησα αν ήταν καλά και μου είπε ότι ήταν καλά. Παρακολουθήσαμε περίπου 20 λεπτά και μετά η Εύα αποφάσισε ότι ήταν βαρετό, οπότε το άλλαξα σε "Annie Hall" του Woody Allen.

- Η Εύα ρώτησε αν μπορούσε να έχει λίγο φρούτο κολοκυθάκι αντί για σκέτο νερό. Έκανε εγχείρηση στο έντερο που απαιτούσε να μην έχει φαγητό για 24 ώρες και να έχει καθαρά υγρά μέχρι τις 10.30 το πρωί της επέμβασης. Έτσι, επικοινωνήσα ξανά με την υπεύθυνη νοσηλεύτρια και της πήρα ένα φλιτζάνι πορτοκαλί σκουός.
- Στο χρόνο που μου πήρε για να το κάνω αυτό είχε αποφασίσει ότι και αυτή η ταινία ήταν βαρετή.
- Έτσι αλλάξαμε το βίντεο σε "Thelma & Louise". Το παρακολουθήσαμε λίγα λεπτά και η πόρτα βουίζει.

- Επέστρεψα στην Εύα που είχε βάλει τον υπερηβικό καθετήρα της σε ελεύθερη παροχέτευση ως τη συνήθη ρουτίνα της.
- Έξυσε τα χέρια και την κοιλιά της. Ρώτησα αν ήταν καλά και είπε ότι είχε λίγο φαγούρα.
- Της πρότεινα ότι ήρθε η ώρα να πάρει τα φάρμακα της αλλά προτίμησε να τα πάρει λίγο αργότερα. Είδαμε λοιπόν την ταινία. Μετά άρχισε μια συζήτηση.



- Εύα: Θα πονέσει, αυτό που θα κάνουν αύριο;
- Νοσηλεύτρια: Δεν ξέρω πολλά για το χειρουργείο, αλλά επειδή είναι στην κοιλιά σου, νομίζω ότι θα πονέσει. Αλλά είμαι σίγουρη ότι θα πάρεις κάποια ανακούφιση από τον πόνο, όπως η μορφίνη.
- Ε: Τι είναι η μορφίνη;
- Ν: Είναι ένα αναλγητικό φάρμακο που μπορούμε να το χορηγήσουμε απο στόμα ή μέσω ενός σωλήνα και θα μπορείτε να πατήσετε ένα κουμπί όταν πονάτε και να λάβετε μια δόση. Ονομάζεται PCA
- Ε: Τι θα γίνει μετά;
- Ν: Εννοείς όταν θα θέλεις να πας τουαλέτα;
- Ε: Ναι
- Ν: Λοιπόν, θα περάσει καιρός μέχρι να το κάνεις αυτό, αλλά δεν ξέρω.
- Ε: Μα τι νομίζεις;
- Ν: Λοιπόν, νομίζω ότι δεν πρέπει να πονάει γιατί δεν νομίζω ότι θα αγγίξουν τίποτα σε αυτήν την περιοχή. Νομίζω ότι θα χειρουργήσουν μόνο την κοιλιά σου
- Ε: Πότε μπορώ να φάω;
- Ν: Νομίζω ότι πιθανώς την επομένη της επέμβασης.
- Ε: Τι! Θα πεινώ για δύο μέρες. Αυτό δεν μπορεί να συμβεί. Θα φάω. Δεν με νοιάζει τι λέει κανείς.
- Αυτή τη στιγμή σκέφτηκα ότι έπρεπε να κάνω πίσω και να την καθησυχάσω
- Ν: Λοιπόν, θα χειρουργήσουν το έντερο σας και αυτό θα επηρεάσει το πότε μπορείτε να φάτε.
- Ε: Αλλά αυτό έχει να κάνει με το να μην τρώω.
- Ν: Λοιπόν, όλα συνδέονται από το στόμα σας μέχρι τον πρωκτό σας.
- Ε: Ξέρεις ότι έχει μήκος ένα μίλι: Ένα μίλι μακριά, όλα εκεί μέσα. Έδειξε το στομάχι της.
- Ν: Έχεις δίκιο σε αυτό. Πώς γίνεται ο χειρουργός να μην σας μίλησε για τη διαδικασία;
- Ε: Ο γιατρός που ήρθε ήταν αγενής και άσχημος.
- Ν: Δεν είναι δίκαιο για σένα. Ακουσε, θα πω κατά την παράδοση ότι ο χειρουργός πρέπει να σας μιλήσει πριν από τη διαδικασία, ώστε να μπορείτε να κάνετε τις ερωτήσεις σας. Και ένας από εμάς μπορεί να είναι μαζί σας αν βοηθάει.
- Ε: Εντάξει.
- Η Εύα μου ζήτησε να της πάρω τις τυχερές πιτζάμες. Το έκανα και μετά της ζήτησα να πάρει τα φάρμακά της καθώς η φαγούρα της είχε γίνει πιο έντονη.
- Κάθισε και έβαλε περίπου οκτώ ταμπλέτες στο στόμα της ταυτόχρονα, ήπιε ένα ποτό και τα κατάπιε όλα.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΟΜΑΔΑΣ

Η συγκεκριμένη περίπτωση είχε ένα συγκινητικό μείγμα ερωτήσεων που υπήρξαν οδυνηρές ως προς την απλότητά τους και μια ρουτίνα που έχει σκοπό να καθησυχάσει και να επιτρέψει να διεξαχθούν δύσκολες διαδικασίες.

Πολλές λεπτομέρειες για τη ζωή και τον τρόπο λειτουργίας στο νοσοκομείο προέκυψαν στη συζήτηση. Κάποιες παρεμβάσεις έπρεπε να πραγματοποιηθούν από τους χειρουργούς.

οι ανησυχίες των ασθενών σχετικά με την αιμοκάθαρση και τη σοβαρότητα των ετών πάθησής της;

Που θα ήταν η ουλή της;

Ποιες θα ήταν η ποιότητα ζωής της και η γενική υγεία της.

Φαινόταν πιθανό ότι αυτές οι απλές αλλά σπαραχτικές ερωτήσεις είχαν αποφευχθεί, καθώς οι συνέπειες της προσπάθειας να δώσει μια απάντηση θα αποκάλυπταν άλλες ερωτήσεις για την Εύα, όπως «Πώς στο καλό έχασα τα άκρα, την εγκράτεια, την πιθανότητα σεξουαλικής ζωής εξαιτίας μιας καθυστέρησης στη σωστή διάγνωση ενός πονοκεφάλου;

Φαινόταν να υπάρχει μια πολύ εύθραυστη γραμμή ανάμεσα στο να στηρίξει τις προσπάθειές της να βγει από μια κατάσταση απόσυρσης από τη ζωή και να της επιτρέψει να εκφράσει κάτι από τον πόνο και την οργή της για αυτό που είχε συμβεί, με όλες τις τρομερές συνέπειες.

Ο



ΙΜου ήταν ξεκάθαρο ότι κατά καιρούς υπήρχε τεράστια ένταση στην αίθουσα του σεμιναρίου. Η ομάδα στενοχωρήθηκε επειδή ήταν μέρος ενός δράματος ζωής και θανάτου που παιζόταν πίσω από μια σκηνή που χαρακτηριζόταν από μια σειρά από ασήμαντα πράγματα. Πώς θα μπορούσαν τα γεγονότα του αμφίπλευρου ακρωτηριασμού, της απώλειας δακτύλων, της τοποθέτησης καθετήρων και της ανησυχίας για την επικείμενη επέμβαση να συμβιβαστούν με την εικόνα της αφοσιωμένης κυρίας ή με το φαινομενικά ασήμαντο αίτημα για πορτοκαλί κολοκυθάκι και όχι καθαρό νερό; Φαινόταν σταδιακά να γίνεται σαφές ότι ενώ τα μέλη της ομάδας παρακολουθούσαν την κοινοτοπία της συζήτησης, ένιωθαν ότι πλησίαζαν να ξεσπάσουν από την ένταση της τραγωδίας. Υπήρχε η αίσθηση ότι μου ζητούσαν να φέρω κάτι που προφανώς έλειπε από τις καθημερινές ανταλλαγές στον θάλαμο. Γιατί υπήρχε τέτοια διαφορά μεταξύ των οξεία οδυνηρών περιστάσεων του ασθενούς και των σιωπηλών αντιδράσεων του προσωπικού του νοσοκομείου που αντιμετώπιζε με τέτοιο πραγματικό τρόπο αυτήν την τραγική κατάσταση; Μια παρόμοια ανισορροπία φάνηκε να παρατηρείται μέσα στο ίδιο το σεμινάριο, ιδιαίτερα στην ανταλλαγή μεταξύ του παρουσιαστή και της υπόλοιπης ομάδας. Ο διάλογος ήταν δύσκολος για λίγο και φάνηκε ότι η παρουσιάστρια ένιωθε ότι έπρεπε να υπερασπιστεί την καλή φήμη του νοσοκομείου και να διατηρήσει έναν άκαμπτο ορισμό της δουλειάς της.

Το δίλημμά μου ήταν ότι, ενώ είχα επίγνωση της ανυπομονησίας, ακόμη και της απελπισίας, της ομάδας για το περιστατικό της Εύα, ένιωσα μεγάλη συμπάθεια για το άγχος της νοσηλεύτριας, η οποία ήταν εμφανώς προβληματισμένη επειδή δεν ένιωθε ικανή να στηρίξει τον ρόλο της. Στην πραγματικότητα, είχα έντονη υπόψη για το εργασιακό περιβάλλον ενός νοσηλευτικού τμήματος, με πολλούς ηλικιωμένους ασθενείς που δεν αναρρώνουν.

Ήμουν ευγνώμων για τον τρόπο με τον οποίο ήρθε στο μυαλό μου αυτή η σκέψη όταν ένιωσα αρκετά εγκλωβισμένος ανάμεσα σε αντίθετες απόψεις και δεν μπορούσα να δω σαφή τρόπο να προχωρήσω τη συζήτηση. Θα περιγράψω αυτό που βρήκα τον εαυτό μου να αναστοχάζεται.

- Η διαβούλευση μου είχε κανονιστεί από τον Ιατρικό Σύμβουλο, ο οποίος θεώρησε ότι οι νοσηλεύτριες θα βοηθούνταν έχοντας έναν τακτικό χώρο για να μιλήσουν και να σκεφτούν τις οδυνηρές καταστάσεις που έπρεπε να αντιμετωπίσουν.
- Μου έκανε μεγάλη εντύπωση η ποιότητα της δουλειάς που εκτελούνταν, αλλά από την αρχή ήταν φανερό ότι υπήρχε μια αίσθηση αμφιθυμίας στην ομάδα.
- Η ομάδα δεν κατάφερε ούτε να παρευρίσκεται τακτικά ούτε να περιγράψει τη δουλειά της όταν της ζητήθηκε.
- Οι παρουσιάσεις ήταν συνήθως προφορικές και δηλώθηκε από αρκετούς παρουσιαστές ότι δεν είχαν νιώσει ότι μπορούσαν να καθίσουν και να γράψουν τι είχε συμβεί.
- Ένιωθαν ότι αυτό που συνέβη στην πτέρυγα ήταν αρκετά τρομερό, για να το γράψουν λόγω των ανεπιθύμητων συναισθημάτων, ενώ το μόνο που ήθελαν να κάνουν ήταν να το ξεχάσουν.
- Αυτό αποδεικνύεται έντονα από μία νοσηλεύτρια που περιγράφει τον ανησυχητικό χρόνο που πέρασε με έναν ηλικιωμένο άνδρα, που έπασχε από τις επιπτώσεις ενός επιθετικού καρκίνου.

Καθώς καθόταν μαζί του, βρήκε τον εαυτό της να ελπίζει ότι ο άντρας θα πέθαινε

. Το ιατρικό προσωπικό φαινόταν να έχει διαφορετική άποψη.

- /
- Πράγματι, η επιδείνωση της κατάστασης του άνδρα τους ώθησε σε αλλαγή
- πλάνου φροντίδας, καθώς έλαβαν την άδεια των συγγενών να χορηγήσουν
- ένα νέο φάρμακο με την ελπίδα ότι θα οδηγούσε σε διακοπή της
- αδυσώπητης εξέλιξης του καρκίνου.
- Η παρέμβαση δεν ήταν επιτυχής και ο άνδρας πέθανε στις 3 τα
- ξημερώματα. Η νοσηλεύτρια που παρέδιδε ήταν σαφώς πολύ αναστατωμένη
- συναισθηματικά εκείνη τη στιγμή.
- Συνέχισε λέγοντας ότι ήταν πρωί Χριστουγέννων και ήταν εφημερία τρεις
- ώρες αργότερα. Πράγματι, κάποια στιγμή προηγουμένως είχε προσφερθεί
- εθελοντικά να γίνει ο Άγιος Βασίλης και βρέθηκε να βγάζει το «Ho, Ho, Ho'
- s» από το στόμα της, ενώ η υπόλοιποι βίωναν το τέλος της ζωής του άντρα.
- Αργότερα εκείνη την ημέρα, προς έκπληξή της και την επακόλουθη
- αμηχανία, εκνευρίστηκε εξαιρετικά με τους συγγενείς ενός άλλου ατόμου
- που της είχαν παραπονεθεί ότι μια από τις τηλεοράσεις του νοσοκομείου
- είχε πολύ κακή λήψη και αυτό κατέστρεφε το αγαπημένο τους πρόγραμμα
- . Ήταν τόσο θυμωμένη μαζί τους για αυτό που θεωρούσε εγωιστικό που
- μετά βίας περίμενε μέχρι το τέλος της βάρδιας της
- Όταν τελείωσε την παρουσίαση της οι υπόλοιποι της ομάδας σαφώς
- περίμεναν από μένα να αμφισβητήσω την υπόθεση ότι τα γεγονότα που
- είναι πολύ ενοχλητικά πρέπει να τα αποβάλλουμε αντί να υποστούν
- επεξεργασία.
- Αισθάνθηκα ότι θα έπρεπε να υπερασπιστώ την απόφαση να συγκληθεί μια
- συνάντηση για το έργο τους και ένιωσα ότι αν η υπεράσπισή της δεν
- προερχόταν από την ίδια την ομάδα, αυτό θα ήταν το τέλος.
- α λόγια της, βαθιά αισθητά, συγκίνησαν όλη την ομάδα.
- Στη συνέχεια, αναρωτήθηκα για τις διαφορετικές απαντήσεις στην
- παρουσίαση (η μία να υπερασπιστεί τη συναισθηματική ταλαιπωρία και η
- άλλη να την αγκαλιάσει ως απαραίτητο τίμημα για τη διατήρηση επαφής με
- ό,τι είχε σημασία)



Αυτή η ανάπτυξη πιστεύω ότι θα χρησιμεύσει στο να καταδείξει την κατάσταση που συνάντησα στο σεμινάριο, ενώ μελετώ το υλικό από τη Νεφρική Μονάδα. Η θέση του παρουσιαστή ήταν πολύπλοκη. Μια ανησυχία ήταν πώς να διαχειριστεί τη ρουτίνα του θανάτου στην πτέρυγα και ταυτόχρονα πώς να βοηθήσει τους ασθενείς να συνεχίσουν τη ζωή τους ανεξάρτητα από το πόσο καταστροφικές ήταν η ασθένεια και οι τραυματισμοί τους. Κατά συνέπεια, η απλή ένδειξη ενός ασθενούς για την επιθυμία του να ζήσει έτεινε να αξιοποιηθεί.

Τι συμβαίνει όμως με την ανταπόκριση της ομάδας εργασίας σε αυτό το σενάριο; Υπήρχε μια ισχυρή συνειδητοποίηση μέσα στην ομάδα ότι στην πραγματικότητα ήταν σε επαφή με μια αρκετά κατάλληλη αίσθηση λύπης και απόγνωσης, συναισθήματα που δεν μπορούσαν να εκφραστούν εύκολα από την Εύα ή από τις νοσηλεύτριες στον θάλαμο. Ήταν σε αυτό το σημείο εκείνοι οι όροι που είχα αναφέρει στη συζήτηση, όπως «κένωση», «προβολή» και «διάσπαση» είχαν μια πολύ διαφορετική σημασία. Η ομάδα είχε βιώσει κάτι συναισθηματικά βαθύ.

Μπόρεσαν να εφαρμόσουν ψυχαναλυτικές έννοιες στην κατανόησή τους με βιωματικό τρόπο. Ήταν ξεκάθαρο ότι η μάθηση με αυτόν τον τρόπο ήταν πολύ διαφορετική από την απλή εκμάθηση για κάτι, σαν να ήταν απλώς μια περιγραφική διαδικασία.

Μέσα από την ομάδα κατέστη δυνατή τη διεύρυνση των οριζόντων και την εξέταση άλλων ζητημάτων. Ήταν δυνατόν, για παράδειγμα, να εξεταστούν ορισμένα μεγαλύτερα θεσμικά ζητήματα. Η παροχή συμβουλών στην πτέρυγα έπρεπε να θεωρείται μόνο ως μια τυπική επιλογή παραπομπής ή θα ήταν δυνατό να σκεφτούμε τις συναισθηματικές ανάγκες των ασθενών με λιγότερο επίσημο τρόπο και σε ένα καθημερινό πλαίσιο; Αυτή η ερώτηση οδήγησε σε στοχαστική συζήτηση σχετικά με το είδος του σχολίου που θα μπορούσε να γίνει για τον θάλαμο και σε μια μεγαλύτερη κατανόηση της σημασίας των συνεχιζόμενων σχέσεων μέσα στο περιβάλλον του θαλάμου.



Υελικά, η ίδια η παρουσιάστρια ένωσε επαρκής υποστήριξη από το περιβάλλον του Σεμιναρίου για να εγείρει τα ακόλουθα γενικά ερωτήματα σχετικά με την πρακτική:

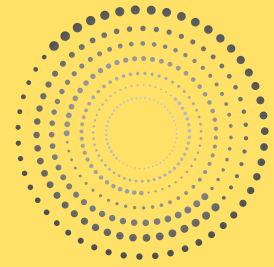
- **Γιατί η φροντίδα ενός άρρωστου, ηλικιωμένου ή νέου, καθιστά δύσκολο να κοιτάξει πέρα από τις σωματικές ανάγκες;**
- **Γιατί είναι δύσκολο να οργανώσεις μια ομάδα, να επικοινωνήσεις αποτελεσματικά και να ακούσεις;**
- **Πώς βοηθά κανείς ένα άτομο να κατανοήσει τον δικό του θάνατο;**
- **Αποτελεί ο ρόλος του νοσηλευτή το πραγματικό εμπόδιο για να επιτραπεί η σκέψη πέρα από τα σωματικά προβλήματα που απαιτούν φροντίδα;**
- **Είναι η έλλειψη χρόνου ή ο φόβος που μας δυσκολεύει να αρχίσουμε να μιλάμε για συναισθηματικά και ψυχολογικά ζητήματα;**

Αυτές οι ερωτήσεις σχετίζονταν με ορισμένα περαιτέρω στοχαστικά σημεία που διερευνήθηκαν στο σεμινάριο:

- Το αποτέλεσμα της εργασίας σε περιβάλλον υψηλού στρες, υψηλής ζήτησης για καθημερινή αντιμετώπιση της ζωής και του θανάτου-
- Τη δυσκολία παροχής πραγματικής συναισθηματικής υποστήριξης, ώστε να υπάρχει χώρος για ασθενείς και συγγενείς
- ένα περιβάλλον πολύ εστιασμένο στα ζητήματα παθοφυσιολογίας ενώ λίγος χρόνος επενδύεται στην ψυχολογική ή συναισθηματική πλευρά της φροντίδας των ασθενών.
- έλλειψη πόρων εκτός νοσοκομείου για τη συνέχιση της παροχής υποστήριξης μόλις ο ασθενής πάρει εξιτήριο.

Θα είναι προφανές κατά πόσο τα ευρείας κλίμακας θέματα θα μπορούσαν να αντιμετωπίσουν σταδιακά από τα μέλη του σεμιναρίου ως απάντηση αυτής της συγκεκριμένης παρουσίας.





What if participants are reluctant to share personal challenges?



Start by discussing less personal topics or general cases. Build trust over time and reinforce confidentiality to create a safe space where participants feel comfortable sharing



Can WDGs be conducted effectively online?



Yes, online WDGs can be highly effective. Use interactive features like breakout rooms and chat to engage participants and consider pre-session reminders about online etiquette to ensure everyone feels connected.



What should I do if discussions focus too much on solutions instead of reflection?



Gently redirect by reminding participants that WDGs are about exploring underlying emotions and dynamics. Ask questions that prompt reflection on feelings, perspectives, and broader implications rather than direct solutions.



How can continuity between sessions be maintained?



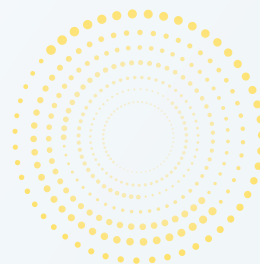
Begin each session with a quick recap of previous discussions or key insights, and encourage participants to think about how they've applied past reflections. This reinforces a continuous learning process.



How can scheduling conflicts be minimized to ensure consistent attendance?



Consider participant availability when setting the schedule, and offer flexible options such as recordings or session notes. If possible, agree on a consistent time to foster routine and commitment.



BROWSE THE COMPASS RESOURCES

[Η ΣΕΛΪΔΑ COMPASS](#)

[ΠΟΛΥΓΛΩΣΣΗ ΜΙΚΤΗ ΜΑΘΗΣΗ - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΩΣ ΟΔΗΓΟΙ ΤΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ _](#)

[ΤΑ ΟΦΕΛΗ _ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ](#)

[ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ](#)

[ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ - ΜΕΡΟΣ 1 _ΗΧΟΓΡΑΦΗΜΈΝΟ](#)



Project partners:

