

Kraków, 25 czerwca 2015

Rekomendacje do pracy dla przedstawicieli instytucji zaangażowanych w przeciwdziałanie przemocy w rodzinie – członków Zespołów Interdyscyplinarnych i Grup Roboczych

Przeprowadzone (22 czerwca 2015 roku) seminarium było drugim z kolei dla tej samej grupy zawodowej. Podobnie jak w przypadku pierwszego również i tu uczestnicy zgłaszali szereg problemów we współpracy w grupach roboczych oraz zespołach interdyscyplinarnych. Najwięcej emocji i w związku z tym problemów budziły 3 kwestie:

1. Wypalenia zawodowego, przede wszystkim liderów tych zespołów
2. Niskiej motywacji uczestników grup i zespołów
3. Niskiego statusu zespołów

Ad 1.

Wypalenie zawodowe uczestników to zdecydowanie numer jeden na liście trudności w omawianej grupie. Podczas prezentacji treści dotyczących tego zjawiska, wielu biorących udział w seminarium rozpoznawało u siebie wiele symptomów syndromu.

Przyczyn tego zjawiska jest wiele, istotne są tu czynniki na poziomie indywidualnym, takie jak idealistyczne nastawienie do pracy, niskie kompetencje społeczne etc. Ważne są także czynniki dotyczące charakteru pracy: wspierania klientów o wielu doświadczeniach traumatycznych, niskich kompetencjach społecznych, nie okazujących wdzięczności za udzielone wsparcie. Bardzo istotne są przyczyny, których należy poszukiwać w relacjach w miejscu pracy – najczęściej ośrodka pomocy społecznej: relacje w zespole, relacje z przełożonym dostępność/brak narzędzi higieny psychicznej, takich jak superwizja zespołowa czy indywidualna.

Czynnikiem bardzo istotnym, specyficznym dla roli lidera zespołu interdyscyplinarnego/grupy roboczej, jest cała odpowiedzialność za sukces lub porażkę pracy zespołu/grupy. Zarówno liderzy, jak i pozostali członkowie ich zespołu, ulokowani są w instytucjach o dużej i sztywnej

hierarchii: OPSy, Policja, Szkoła etc. to instytucje o dużej odpowiedzialności i władzy przełożonych: ich kultura organizacyjna jest bardzo hierarchiczna.

Ustawa przewiduje partnerski charakter współpracy w ramach zespołów, który często nie jest zgodny z kulturą organizacyjną tworzących go podmiotów. Liderzy (ale i członkowie) przyzwyczajeni są do zarządzania opartego o władzę. Dlatego sytuacja, w której powodzenie działań

zależy od dobrowolnego zaangażowania tworzących zespoły podmiotów, przy braku jednoczesnej władzy opartej o zwierzchność lidera wobec członków, powoduje bardzo duże poczucie bezradności zarządzających zespołami. Mają poczucie odpowiedzialności bez władzy, co jest bardzo istotnym czynnikiem wypalającym liderów.

Ad. 2

Istotnym czynnikiem obniżającym motywację członków zespołu do pracy, a specyficznym dla zespołów/grup roboczych jest konflikt lojalności członków zespołu. Z jednej strony – biorą udział w omawianiu trudnych często przypadków związanych z przemocą (co samo w sobie jest często demotywujące) na zespole, który może nakazać działania poszczególnym instytucjom. Z drugiej – po zakończeniu pracy osoby te wracają do własnych instytucji, gdzie narażeni są na różnego rodzaju szykany czy reperkusje ze strony swoich przełożonych, dla których działania na rzecz zespołów są dodatkowym obciążeniem

Ad. 3

Zwracano uwagę przede wszystkim na małe zrozumienie przez lokalnych włodarzy istoty pracy zespołów i grup roboczych. Istotny jest także ich lęk przed mediami, które nagłaśniają rzekome przypadki odbierania dzieci ze względów materialnych.

W odpowiedzi na tak opisywane trudności we współpracy, rekomendujemy następujące kierunki działań:

1. Zapobieganie wypaleniu zawodowemu członków i liderów zespołów/ grup roboczych poprzez:
 - Uczestniczenie w warsztatach przeciwdziałających wypaleniu zawodowemu
 - Umiejętne korzystanie z wypoczynku
 - Dbanie o stan zdrowia i kondycję fizyczną
 - Stałe superwizowanie własnej pracy
2. Szkolenie liderów z zakresu kompetencji społecznych:
 - Umiejętności zarządzania zespołem
 - Umiejętności motywowania i automotywowania
 - Przebiegu procesu grupowego
3. Przeciwdziałanie osłabiającemu skuteczność działań na rzecz rodzin wpływowi lokalnych uwarunkowań:
 - Budowanie zaufania pomiędzy członkami grup roboczych i zespołów Uczestniczenie i budowanie porozumień branżowych poszczególnych instytucji – dzielenie się dobrymi praktykami
 - Aktywną promocję własnych działań w lokalnych społecznościach
 - Podnoszenie kompetencji w zakresie mediacji i negocjacji z władzami

Opracowanie:

Tomasz Wojciechowski