

Kraków, 10 czerwca 2015

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

Uczestnicy seminarium oraz prowadzący zgłaszali szereg problemów we współpracy w grupach roboczych oraz zespołach interdyscyplinarnych w trakcie seminarium, które miało miejsce 25 maja 2015 roku. Trudności można podzielić na kilka grup:

1. Niskie zaufanie pomiędzy członkami grup roboczych i zespołów interdyscyplinarnych.

Opisywany problem może mieć wiele źródeł, w zależności od lokalnych warunków. Uczestnicy grup roboczych i zespołów interdyscyplinarnych w omawianych przypadkach stosunkowo mało znali się od strony osobistej. Nie czuli się także częścią szerszego środowiska wspierającego rodziny zmagające się z przemocą. Mało utożsamiali się z samymi zespołami czy grupami roboczymi – zdecydowanie mocniejsza była ich identyfikacja z własnymi instytucjami. Zdarzały się także przypadki łamania tajemnicy zawodowej i upubliczniania poufnych i drażliwych danych na temat poszczególnych rodzin.

Zespoły dotknięte tym problemem „mało odważnie” działają na rzecz rodzin. Uczestnicy grup roboczych, jak i zespołów koncentrują się albo na kontrolowaniu wzajemnym w czasie pracy, albo obciążaniu winą za brak wyników przedstawicieli „innych” instytucji.

2. Niska lub bardzo zróżnicowana (wewnątrz zespołów) wiedza na temat zjawisk przemocowych i funkcjonowania rodziny.

Z najczęściej wskazywanych braków, wymienić należy zwłaszcza te dotyczące systemowego rozumienia rodziny, jak i przyczyn i zjawisk związanych z przemocą: PTSD, cyklu przemocy, role przemocy w rodzinie, konsekwencji powstawania traum.

W zespołach o bardzo zróżnicowanych kompetencjach trudno o wspólny front działań, gdy część z uczestników nie rozumie skąd i po co biorą się działania innych. Obniża to także skuteczność podejmowanych akcji, jeśli opierają się one o „wiedzę potoczną”, nie sprawdzone metody oparte o badania naukowe.

3. Wpływ zajmowania się przemocą na poszczególnych pracowników jak i całe instytucje wspierające rodziny z problemami przemocowymi.

Szczególnie istotne wydają się tu zagadnienia związane z emocjonalnym rezonansem osób pomagających rodzinom przemocowym: utożsamianie się z emocjami klientów, patrzeć na pomaganie „oczami” osób stosujących czy padających ofiarą przemocy. Ważne jest także „przenoszenie” na pracę zespołu czy grupy emocji doświadczanych przez członków tych rodzin, zwłaszcza poczucia bezradności, smutku, złości do świata.

Zespoły bez wyraźnych granic w stosunku do klientów mają mniejszą skuteczność pomagania: udzielają się im te same kłopoty co poszczególnym członkom rodziny, na przykład podobnie jak ofiary przemocy nie są w stanie skutecznie postawić granic agresorom.

4. Wypalenie zawodowe poszczególnych członków zespołów i grup roboczych.

Problem ten, wykraczający poza uczestnictwo w grupach roboczych, w bardzo istotny sposób dotyka zespoły. Bardzo utrudnia diagnozę: mamy do czynienia z szeregiem zaprzeczeń, wyparcie, diagnoz ciągle tego samego stanu – jak to się dzieje w przypadkach osób wypalonych zawodowo. Także działania podejmowane przez przedstawicieli poszczególnych instytucji stają się nieskuteczne, a przez to niweczą pracę pozostałych członków zespołu.

5. Wpływ uwarunkowań i lokalnych konfliktów.

To istotny czynnik związany z funkcjonowaniem w lokalnej społeczności. Ważna jest postawa władz lokalnych: rozumienia roli przemocy, poglądów na skuteczność oddziaływań instytucji. Niestety, zmniejszający skuteczność działań zespołów i grup roboczych, jest lęk władarzy przed podejmowaniem działań „rozbijających rodziny” – jest to efekt społecznościowej agresji nagłaśnianej przez media wobec przedstawicieli instytucji pomocowych.

Znaczenie mają także lokalne konflikty, zwłaszcza interpersonalne. W małych społecznościach ogromne znaczenie mają zaszłości pomiędzy pracownikami instytucji.

Oba czynniki powodują powstrzymywanie się przed skutecznymi działaniami, często także powodują podejmowanie działań pozornych przez zespoły i grupy robocze.

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

1. Pogłębianie zaufania pomiędzy poszczególnymi członkami zespołów i grup poprzez:

- Organizowanie lokalnych konferencji i szkoleń dla całego środowiska pracującego z poszkodowanymi przez przemoc w czasie których uczestnicy będą współpracować w grupach. W ich trakcie biorący w nich udział, mogliby nawzajem informować o sukcesach i wyzwaniach w pracy. Będzie to także miejsce do osobistego poznawania się.
- Organizowanie szkoleń dla całych zespołów i grup roboczych. Najlepiej, jeśli miałyby one formę wyjazdową, zawierały także elementy budowania zespołu.
- Organizowanie nieformalnych spotkań, również po pracy, gdzie uczestnicy zespołów będą mieli szansę poznać się w oderwaniu od kontekstu pracy, a zwłaszcza wspierania poszkodowanych przez przemoc.
- Omawianie trudności we współpracy z użyciem komunikatu „ja”, co zapewni bezpieczeństwo i daje szansę na wypracowanie porozumienia

2. Podnoszenie wiedzy i umiejętności uczestników grup i zespołów, zarówno na wspólnych szkoleniach jak i indywidualnych, w szczególności w zakresie:

- Konsekwencji przemocy dla jej sprawców, świadków i poszkodowanych
- PTSD, czyli Zespołu Stresu Pourazowego: jego przebiegu i leczenia
- Techniki pracy reparatornej: sposób na leczenie traum doświadczanych przez świadków i ofiary
- Zasad pracy ze sprawcą przemocy domowej
- Funkcjonowania rodziny jako systemu
- Przebiegu procesu grupowego w grupach zadaniowych
- Cyklu przemocy i jego funkcjonowania w rodzinie
- Zasad asertywności i budowania partnerskiego kontaktu z klientami

3. Stałe monitorowanie wpływu psychologicznego, jaki mogą mieć mechanizmy przemocy występujące w rodzinach na poszczególnych pracowników jak i całe instytucje pomagające osobom uwikłanym w przemoc:

- Uczestniczenie w zespołowych i indywidualnych superwizjach
- Rozwijanie własnych kompetencji interpersonalnych oraz świadomości własnych emocji w warsztatach i treningach dla uczestników grup roboczych i zespołów interdyscyplinarnych

4. Aktywne przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu:

- Uczestniczenie w warsztatach przeciwdziałających wypaleniu zawodowemu
- Umiejętne korzystanie z wypoczynku
- Dbanie o stan zdrowia i kondycję fizyczną
- Stałe superwizowanie własnej pracy

5. Przeciwdziałanie osłabiającemu skuteczność działań na rzecz rodzin wpływowi lokalnych uwarunkowań:

- Budowanie zaufania pomiędzy członkami grup roboczych i zespołów (patrz punkt 1)
- 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