

Rekomendacje do pracy dla przedstawicieli instytucji zaangażowanych w przeciwdziałanie przemocy w rodzinie, pracujących z rodzinami uwikłanymi w przemoc.

W czasie prowadzenia seminariów na temat „Zarządzanie zespołem w procedurze Niebieskiej Karty” pojawiały się liczne pytania i niejasności, które zostaną poniżej przedstawione:

1. Integracja Zespołu Interdyscyplinarnego i członków grupy roboczej.

Problemy zgłaszane przez przewodniczących zespołów interdyscyplinarnych dotyczą braku motywacji ze strony członków Zespołów Interdyscyplinarnych i Grup Roboczych, brak chęci do podejmowania indywidualnych inicjatyw na rzecz osób zgłaszanych w procedurze Niebieskiej Karty i konieczność informowania uczestników „drogą oficjalną”.

Przyglądając się omawianej sytuacji, można było zaobserwować u osób zgłaszających problem, podobny system współpracy, który nie opierał się na wzmocnieniu relacji interpersonalnej zespołu. Brak organizowania wspólnych szkoleń i tworzenia wspólnej strategii działania, przy uwzględnieniu indywidualnych predyspozycji członków Zespołów powoduje dezorganizację i trudności komunikacyjne. Rekomenduje się wprowadzenie wspólnych szkoleń na rzecz polepszenia relacji.

2. Znaczenie przywództwa w Zespole Interdyscyplinarnym

Tematem seminarium było umiejętne delegowanie zadań poszczególnym członkom ZI i Grup Roboczych. Próby podejmowane w czasie ćwiczeń warsztatowych czy też zdiagnozowanie swoich predyspozycji zarządzających, wykazały że łatwiej jest przejąć obowiązki i realizację zadań niż delegowanie ich na członków zespołu. Sytuacja taka powoduje duże obciążenie i ryzyko wypalenia zawodowego.

Rekomenduje się wzmocnienie w postaci indywidualnych konsultacji na rzecz wzmocnienia własnych kompetencji i obniżenia ryzyka wypalenia zawodowego

3. Umiejętne Komunikowanie się

Szumy komunikacyjne w czasie seminarium i mocne skoncentrowanie się na swoich słowach, bez aktywnego słuchania to częste „grzechy” uczestników seminarium. Od strony teoretycznej prawie każdy zna zasady komunikacji interpersonalnej, natomiast w praktyce wygląda to zupełnie inaczej.

Rekomenduje się przeprowadzenie praktycznych szkoleń z wykorzystaniem video-treningu, by uczestnicy mogli przyjrzeć się swoim umiejętnościom komunikacyjnym.

4. Niewidoczny CEL i Brak Sukcesu

„ ...Trudno jest zrealizować cel jeżeli jest on źle postawiony...” Często stawiane cele w czasie pracy ZI i GR są celami długoterminowymi i niewidocznymi dla samych zainteresowanych. Przy zastosowaniu metody SMART (konceptcja formułowania celów w dziedzinie planowania, będąca zbiorem pięciu postulatów dotyczących cech, którymi powinien się charakteryzować poprawnie sformułowany cel) okazało się, że cele stawiane dotychczas były trudne do zrealizowania ponieważ popełniano podstawowe błędy na samym początku. Błędy te nie powodowały braku realizacji celu, ale wydłużały jego realizację, czego można było uniknąć.

Rekomenduje się wzmocnienie potencjału pracowników przy wyszkoleniu ich w technikach coachingu socjalnego przy wykorzystaniu narzędzi SMART, GROW i SWOT.