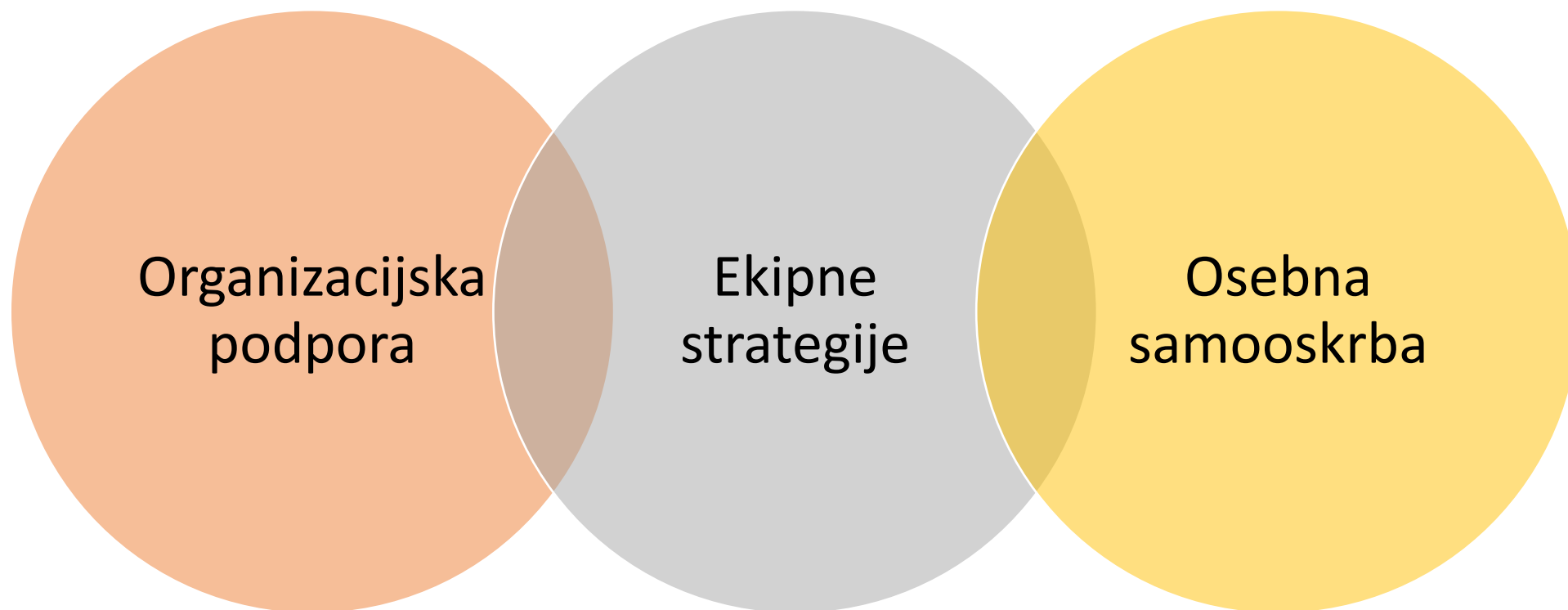

Nadaljevalni modul 4

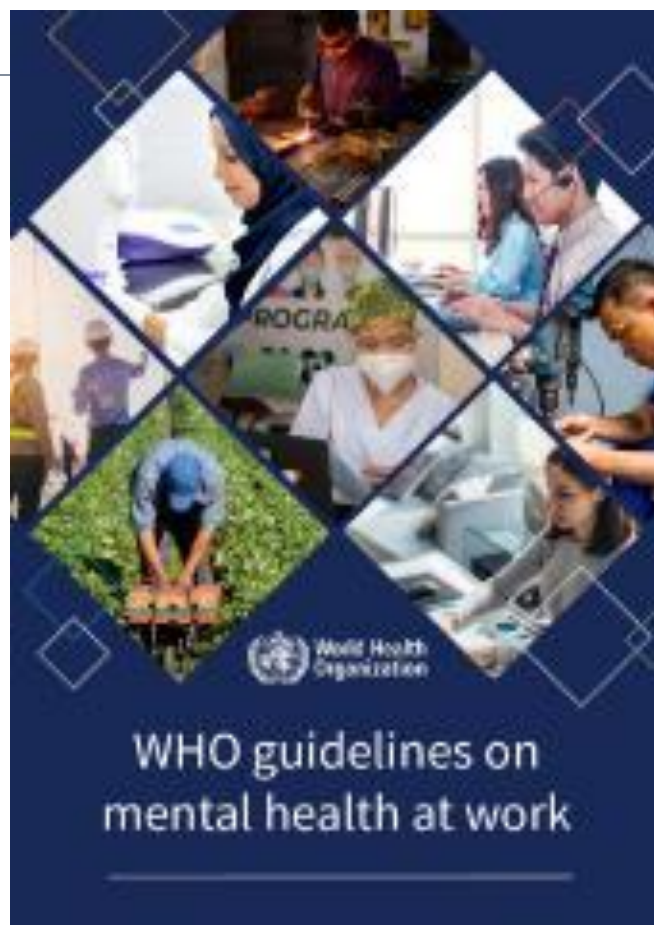
Skrb zase in za sodelavce/zaposlene

Kako nas pri skrbi zase lahko podpre organizacija in sodelovanje v ekipi?

- V zadnjih letih je opaziti porast duševnih motenj med aktivno populacijo.
- Predstavljajo tretji najpogostejši vzrok bolniškega staleža.
- Najpogostejša bolezenska stanja znotraj skupine duš. motenj so: stres, tesnoba in depresija.

Področja ukrepov





- Priporočila za organizacijske posege
- Priporočila za izvajalce usposabljanja
- Priporočila za usposabljanje delavcev
- Priporočila za posamezne posege
- Priporočila za vrnitev na delo po odsotnosti, povezani s težavami v duševnem zdravju
- Priporočila za zaposlitev oseb s težavami v duševnem zdravju

Posvetimo veliko pozornosti dobremu vodenju: znanja, stališča in vedenja vodji.

Vsebina dela: omogočimo občutek smiselnosti.

Razumne prilagoditve dela, ki so v skladu z načeli človekovih pravic.

Postopno vključevanje, postopna obremenitev.

Participativni pristopi:
sodelovanje pri odločanju



Izboljšati spretnosti delavcev pri obvladovanju stresa: **čuječnost ali kognitivno- vedenjski pristop.**

Možnost za telesne dejavnosti v prostem času.

Prilagajanje delovne obremenitve, urnikov (fleksibilno).

Izboljšanje **komunikacije/skupinskega dela**

Delovna vloga: jasno opredelimo delovne vloge in odgovornosti.

- *Kaj počne vaša organizacija, da bi vas podprla?*
- *Kaj bi si želeli, da bi vaša organizacija storila za zagotavljanje podpore svojim zaposlenim?*

Sodelovanje v ekipi: Kaj je to in zakaj je tako pomembno.

- Ekipa deluje kot lasten mali motor v velikem stroju podjetja/organizacije.
- Idealna velikost se giblje med 3 in 12 osebami. Majhne ekipe (do 5 oseb) delujejo hitreje. Velike ekipe imajo več orodji in možnosti.
- Ekipa različnih strokovnjakov prinaša nove ideje in uporablja različna orodja za njihovo uresničitev.
- Zgodbe o uspehu kažejo: Dobro izbrana in usklajena ekipa bo organizacijo pri-peljala naprej.

Skupno delo: Ekipa deluje kot organizem. Vsak član dopolnjuje druge s svojimi sposobnostmi.

Jasne vloge: Vsak v ekipi pozna celotno situacijo in cilje. Vsak ima svoje naloge in za to nosi odgovornost.

Odprta iskrena komunikacija.

Probleme rešujejo takoj, ko se pojavijo.



Ekipne strategije

Samostojnost: Ekipa sprejema lastne odločitve. Sodeluje z vodstvom in drugimi ekipami ampak ostaja neodvisna.

Skupen uspeh: Ekipa doseže skupaj več kot bi mogel posameznik sam. Člani ekipe se dopolnjujejo in krepijo svoje talente med seboj.

Sunnybrookov okvir ključnih kompetenc za medpoklicno ekipno sodelovanje

Opredelitev: Medpoklicne ekipe skrbijo, da člani razumejo vloge, področja uporabe in strokovno znanje drug drugega. Raziskujejo soodvisnosti med svojimi vlogami in optimizirajo področje delovanja vsakega člana z upoštevanjem ponavljanja in odvečnih nalog.

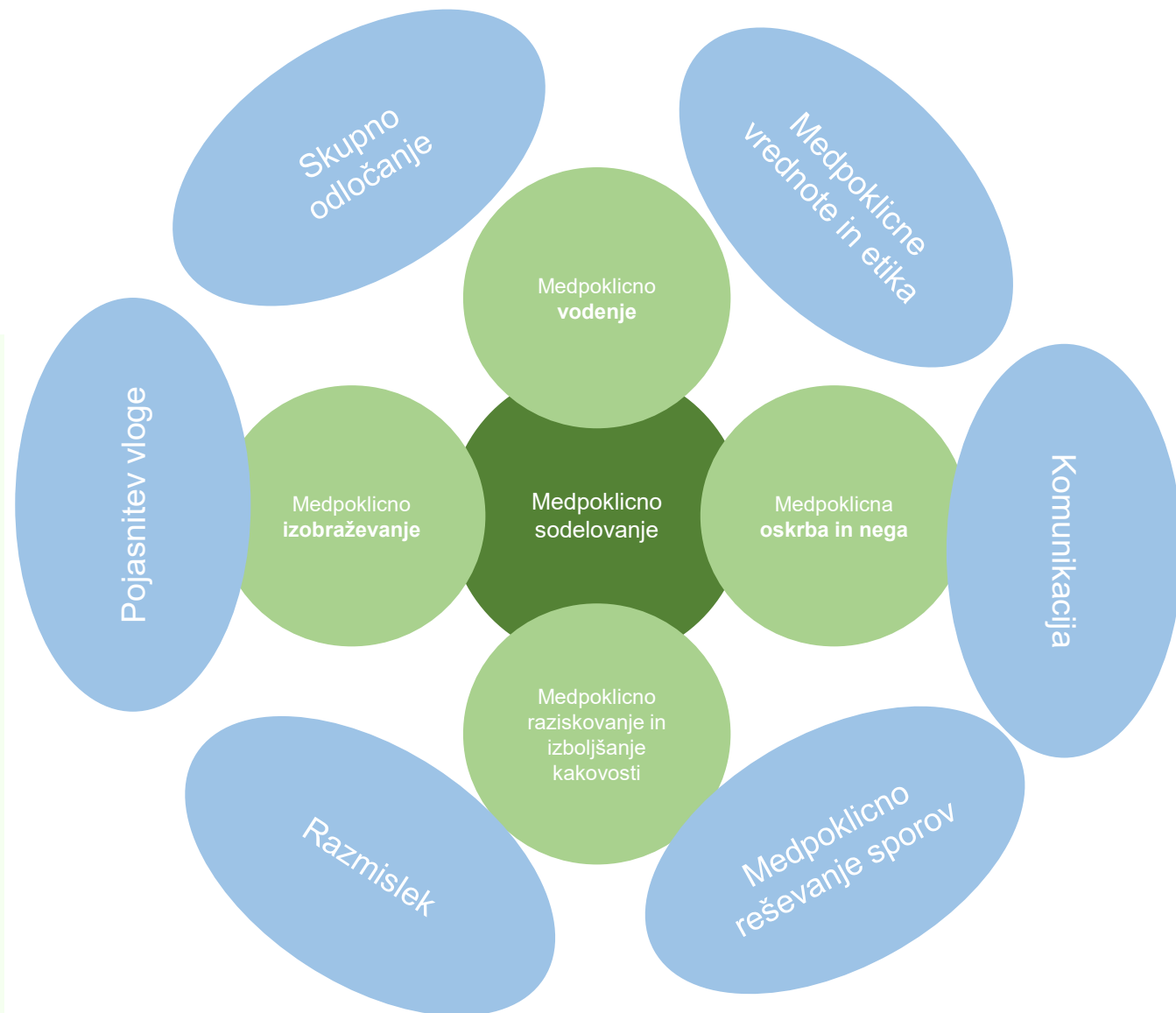
Povezano vedenje

Ekipa:

Člani so sposobni predstaviti svojo vlogo in/ali obseg prakse drugim članom ekipe

Člani si dejavno prizadevajo razumeti vloge drugih članov ekipe

Člani se zavedajo svojih omejitev in se med seboj ustrezno posvetujejo glede na znanje, spretnosti, vloge in področja uporabe



<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8873279/>

- Zakaj bi se ukvarjali z razjasnitvijo vloge?
- Kako lahko ugotovite, da vloge niso razjasnjene? Kakšne so posledice?
- Ali jo je mogoče izboljšati? Kako?
- Katere so ovire in dejavniki za pojasnitev vloge? Ali poznate nekaj tehnik za to?
- Ali v vaši državi/skupnosti poteka usposabljanje strokovnjakov za to kompetenco?

Pojasnitev vlog...

Opis primera 1: Za Alexa so vloge ljudi okoli njega nejasne –kdo pomaga, kdo odloča, kdo posluša?

Socialni delavec, zdravnik, varnostnik v zavetišču – vsi se zdijo, da imajo moč, ki je ne more razumeti. Premeščajo ga med ljudmi z nazivi, a brez obrazov, njihove vloge pa so mu nejasne, razen da ga zavračajo. Več ne sprašuje: „kdo mi pomaga?“- domneva, da mu nihče ne more pomagati. Zanj so vloge ovire, ne mostovi.

Skrb ni tisto , kar je napisano, ampak kako je izkazana.

