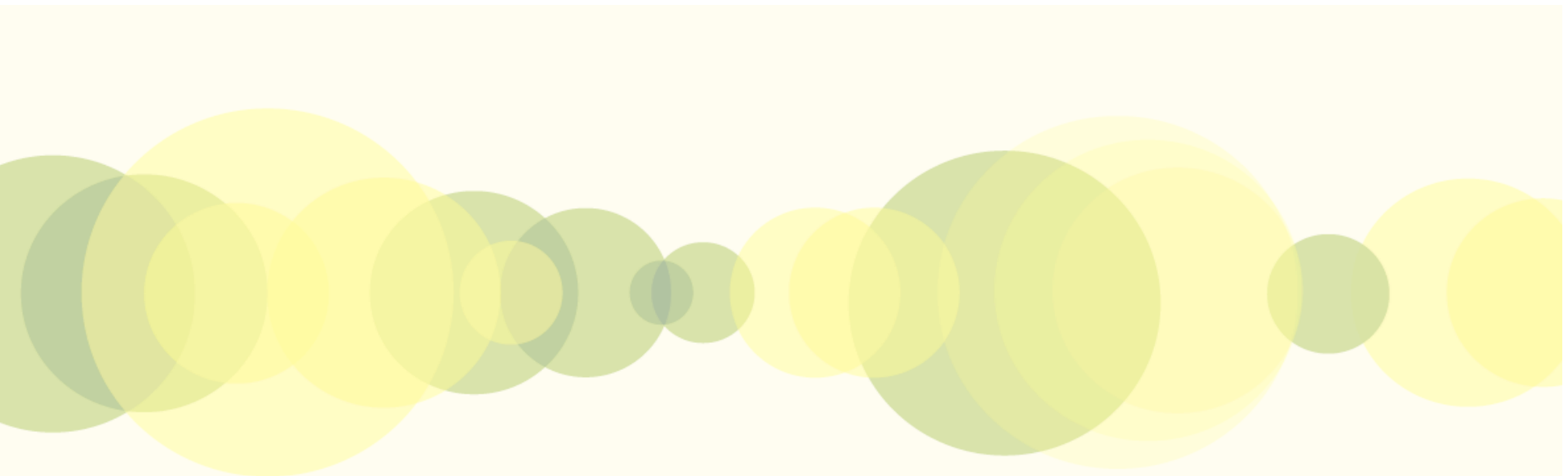


green
DORS

*Otevíráme dveře lidem s duševním
onemocněním ke všedním radostem a
starostem*



ROLE TÝMU PŘI ZVYŠOVÁNÍ ODOLNOSTI aneb Slasti a strasti pomáhající profese

-> CASE STUDY: Tréninková kavárna V. kolona

Ing. Silvie Jeřábková, MSc.

vedoucí tréninkové kavárny V. kolona, Green Doors, z.ú.

Resilience dle Borise Cyrulnika

- „Znovuzrození ze svého utrpení“ a vstávání z popela
- Aktivovat proces vytváření odolnosti znamená uniknout vězení naší minulosti.
- Aby se odolnost mohla vyjevit, potřebuje:
 - Afektivitu (komunikaci, interakci, život)
 - Smysl
- **K odolnosti se nedá dopracovat o samotě.**
Odolnost se buduje v interakci s ostatními.

V. kolona

- Tréninková kavárna: trénink pracovních dovedností a **sebepoznání**
 - Sociálních rehabilitace
 - Trénink pro práci a trénink prací
 - Propojení komunitní péče s nemocniční péčí (areál PN Bohnice)
-
- Tento příspěvek je představením našich postupů a zamyšlením nad naší profesí

Jak to děláme

- Jsem ti nástrojem: **spolubytí** s klienty v průběhu směny a přímá reakce na individuální potřeby
- Neustále se radíme
-> týmové porady
- Tým jako další člen týmu
- Nestandardní role vedoucího

Tým jako nástroj růstu

- Odolnost k čemu?
 - K utrpení, k přenosu, k atakování vlastních hranic
- Jakou máme motivaci?
 - > zájem o sebepoznání
 - Je sebepoznání utrpením?
 - Jsou pomáhající profese nástrojem růstu poskytujícím katarzi?
- Je to, co nás k naší práci přivádí, požehnáním či prokletím?
- Dvojjedinost odolnosti a traumatu

- Neustále se ladíme: neustálé (znovu)budování a upevňování důvěry
 - > stáváme se tak tím, kým jsme

Odolnost

- Znamená „se přestavět“
-> nárok na flexibilitu týmu
- Znamená se odrazit
- Odolnost skupiny není stavem, ale procesem
- Odolnost skupiny je schopnost se neustále transformovat **z vlastních zdrojů**
- Důležitý předpoklad: vzájemná podpora a důvěra

Důvěra: potenciál ke kolektivní odolnosti

- Důvěra v kolegy
- Důvěra v nadřízené
- Důvěra v sebe
- Důvěra ve smysl práce
- Důvěra v okolí

Kolektivní odolnost

- Kolektivní odolnost a její vztah se „sdíleným řízením“
- *Sdílené řízení je rovnováhou mezi vertikálním (hierarchickým vedením) a horizontálním vedením (síla jednotlivce a celé skupiny)*
- Díky sdílenému vedení mají členové týmu možnost ovlivnit běh věcí
- Odolnost skupiny tak vyvěrá z možnosti ovlivnit problém a mít jej pod kontrolou

Nástrahy

- Nezdolnost: pozor na respektování vlastních **hranic**
- Odolnost není necitlivost
- krize nemůže trvat moc dlouho, jinak hrozí rozpad
- Schopnost odolnosti je podkopána pocitem samoty

Paradox (nároky na zaměstnance)

- Kolektivní odolnost předpokládá určitou míru odolnosti u svých členů
- Praktikování alternativní formy vedení / řízení (kolektivní vedení), vyžaduje totiž:
 - zralejší způsoby komunikace (nenásilné, autentické),
 - individuální zodpovědnost za skupinová rozhodnutí,
 - vyšší toleranci k chybám,
 - vynaložení většího úsilí při integraci nového člena týmu: reorganizace rolí v týmu, nároky na různorodost členů a jejich kreativitu

Děkuji za pozornost.

Více o nás na

www.greendoors.cz

