

Safe Places, Thriving Children:
Ενσωμάτωση Πρακτικών Σχετικών
με το Τραύμα σε Οργανισμούς

ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΕ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΤΡΑΥΜΑ



SOS CHILDREN'S
VILLAGES



Co-funded by the Rights,
Equality and Citizenship
(REC) Programme of the
European Union



Safe
Places
Thriving
Children

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ

©SOS Children's Villages International

Εκδόθηκε στην Αυστρία από τη SOS Children's Villages International

Πρώτη έκδοση 2021.

Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Κανένα μέρος της παρούσας έκδοσης δεν επιτρέπεται να αναπαραχθεί, να αποθηκευτεί σε σύστημα ανάκτησης ή να μεταδοθεί, σε οποιαδήποτε μορφή ή με οποιοδήποτε μέσο, χωρίς την προηγούμενη γραπτή συγκατάθεση της SOS Children's Villages International ή όπως ρητά προβλέπεται από τον νόμο ή σύμφωνα με τους όρους που συμφωνήθηκαν με τον αρμόδιο οργανισμό δικαιωμάτων αναπαραγωγής. Τα ερωτήματα που αφορούν την αναπαραγωγή εκτός του πλαισίου των άνω αναφερθέντων θα πρέπει σε πρώτη φάση να υποβάλλονται στη SOS Children's Villages International στην παρακάτω διεύθυνση:

SOS Children's Villages International

Hermann-Gmeiner-Str. 51

A-6020 Innsbruck

Αυστρία

Σχεδιασμός και σελιδοποίηση

Bestias Design

Εικόνες

Stipe Kalajžić

Κύρια συγγραφέας

Δρ Irene Stevens

Συν-συγγραφείς

Δρ Chrissie Gale and Lubos Tibensky



Αυτή η έκδοση πραγματοποιήθηκε με την οικονομική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το περιεχόμενό της είναι αποκλειστική ευθύνη της SOS Children's Villages και δεν αντανακλά απαραίτητως τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Safe Places, Thriving Children:
Ενσωμάτωση Πρακτικών Σχετικών
με το Τραύμα σε Οργανισμούς

ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΕ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΤΡΑΥΜΑ



Safe
Places
Thriving
Children

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η SOS Children's Villages International θα ήθελε να ευχαριστήσει όλους όσους συμμετείχαν σε αυτό το έργο.

ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΟΥ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ

SOS Children's Villages International: Teresa Ngigi, Francine Stansfield, Lubos Tibensky, Florence Treyvaud-Nemtzov, Elisabeth Ullmann-Gheri.

Παιδικά Χωριά SOS Βελγίου: Annelien Coppieters, Benji Jame, Adeline Puerta, Kristien Schoenmaeckers.

Παιδικά Χωριά SOS Βουλγαρίας: Denitsa Avramova, Marin Zarkov.

Παιδικά Χωριά SOS Κροατίας: Ljiljana Ban, Krešimir Makvić, Kruno Topolski.

Παιδικά Χωριά SOS Ελλάδας: Kostas Papadimitropoulos, Patricia Schoenweitz.

Παιδικά Χωριά SOS Ουγγαρίας: Boróka Feher, Edit Koles.

Παιδικά Χωριά SOS Σερβίας: Jelena Tanasijević, Nikola Tanasković.

Η SOS Children's Villages International θα ήθελε να εκφράσει τις ιδιαίτερες ευχαριστίες της στη Γενική Διεύθυνση Δικαιοσύνης και Καταναλωτών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την οικονομική υποστήριξη και τη συνεχή βοήθειά της στην πραγματοποίηση του έργου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι αντίξοες εμπειρίες της παιδικής ηλικίας (ACE) μπορούν να προκαλέσουν τραύμα και, ως συνέπεια, να οδηγήσουν σε επιζήμιες εκβάσεις για τα παιδιά οι οποίες μπορούν να διαρκέσουν για όλη την ενήλικη ζωή τους. Γνωρίζουμε καλά ότι αυτό είναι ένα χαρακτηριστικό στη ζωή πολλών παιδιών και νέων με εμπειρία σε δομές εναλλακτικής φροντίδας.

Είναι σημαντικό οι οργανισμοί που εργάζονται για την υποστήριξη παιδιών και νέων σε δομές εναλλακτικής φροντίδας να φροντίζουν, να αναγνωρίσουν να ανταποκρίνονται και να υποστηρίζουν όσους βιώνουν τραύμα. Αυτό σημαίνει να ενσωματώνεται μια προσέγγιση σχετική με το τραύμα σε έναν οργανισμό. Ένας τρόπος να επιτευχθεί αυτό είναι μέσω μιας διαδικασίας που ονομάζεται οργανωτική ανάπτυξη – αυτό σημαίνει να γίνονται βήματα για την ανάπτυξη και την αλλαγή με θετικό τρόπο πολιτικής, στρατηγικών και διαδικασιών προκειμένου να βελτιωθεί η ικανότητα, η πρακτική και η αποτελεσματικότητα.

Αυτό το έγγραφο, «Οδηγός για την ανάπτυξη οργανισμών σχετικών με το τραύμα», έχει γραφτεί ειδικά με σκοπό να βοηθήσει τους οργανισμούς να κάνουν αυτά τα βήματα για να γίνουν σχετικοί με το τραύμα. Για τον σκοπό αυτόν, το έγγραφο παρέχει μια σύντομη περιγραφή των παρακάτω:

- Τι εννοούμε με τους όρους αντίξοες εμπειρίες της παιδικής ηλικίας, τραύμα και πρακτική σχετική με το τραύμα.
- Τι είναι η οργανωτική κουλτούρα, αλλαγή και ανάπτυξη, καθώς και ορισμένα από τα κύρια ζητήματα που πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους οι οργανισμοί καθώς γίνονται σχετικοί με το τραύμα.
- Πέντε βασικές αξίες που είναι ιδιαίτερα σημαντικές κατά τη διαμόρφωση μιας κουλτούρας σχετικής με το τραύμα σε έναν οργανισμό.
- Ορισμένα εργαλεία για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση της σχετικής με το τραύμα πρακτικής σε έναν οργανισμό.
- Η σημασία του προσδιορισμού και της συμπερίληψης εμπλεκόμενων μερών στη διαδικασία του να γίνει ένας οργανισμός σχετικός με το τραύμα.

Αυτό το έγγραφο δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του «Safe Places, Thriving Children: Εφαρμογή πρακτικών σχετικών με το τραύμα σε δομές εναλλακτικής φροντίδας», ενός έργου που συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ το οποίο περιλαμβάνει επίσης τη δημοσίευση ενός Οδηγού πρακτικών (<https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>), την υλοποίηση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος για όσους εργάζονται άμεσα με παιδιά και νέους που έχουν βιώσει τραύμα, καθώς και μια σειρά ενοτήτων e-learning που παρουσιάζουν την έννοια της σχετικής με το τραύμα πρακτικής (θα προστεθεί σύνδεσμος). Το περιεχόμενο αυτού του έργου περιλαμβάνει πληροφορίες από μια διερευνητική άσκηση η οποία πραγματοποιήθηκε στις έξι χώρες που συμμετέχουν στο έργο: το Βέλγιο, τη Βουλγαρία, την Ελλάδα, την Κροατία, την Ουγγαρία και τη Σερβία. Συγκεκριμένα, νέοι με εμπειρία σε δομές φροντίδας και επαγγελματίες που εργάζονται με

αυτούς ρωτήθηκαν πώς αντιλαμβάνονται τη σχετική με το τραύμα πρακτική και ποιες ιδέες έχουν γύρω από αυτή.

Στη διάρκεια της διερευνητικής άσκησης, οι επαγγελματίες είπαν ότι πολύ σπάνια λαμβάνεται υπόψη η επίπτωση του τραύματος στον σχεδιασμό, τη διαμόρφωση πολιτικής ή τη λήψη αποφάσεων εντός των οργανισμών τους. Επίσης, εξήγησαν ορισμένους από τους λόγους, που περιλαμβάνουν την απουσία επένδυσης, ή πρόσβασης, σε συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη στο αντικείμενο του τραύματος. Επιπλέον, υπάρχουν προβληματισμοί σχετικά με την πρόκληση του να μεταφραστούν όσα μαθαίνονται κατά την εκπαίδευση σε πρακτική εντός των οργανισμών. Πιστεύουν ότι η γενικά ελλιπής κατανόηση του θέματος οφείλεται εν μέρει στην έλλειψη δεδομένων που θα τους ειδοποιούσαν για τον αριθμό των παιδιών και νέων που έχουν βιώσει τραύμα και θα τους διευκόλυναν να μοιράζονται τις υποσχόμενες πρακτικές. Οι επαγγελματίες πιστεύουν επίσης ότι ο χαμηλός βαθμός διεπιστημονικών προσεγγίσεων στην εργασία είναι άλλος ένας παράγοντας. Αυτοί οι συνολικοί προβληματισμοί συμπυκνώνονται στα όσα έγραψε ένας συμμετέχων:

“Ορισμένοι επαγγελματίες έχουν εφαρμόσει πρακτικές ευαισθητοποιημένες ως προς το τραύμα για παιδιά, και μερικές φορές για τους γονείς τους, καθώς και στους οργανισμούς τους. Ωστόσο, στους περισσότερους οργανισμούς το τραύμα δεν συζητείται για κάθε παιδί στο πλαίσιο του σχεδιασμού / της λήψης αποφάσεων, ή δεν συζητείται καθόλου.”

Τέτοιες εμπειρίες δείχνουν την ανάγκη να κάνουν βήματα οι οργανισμοί ώστε να γίνουν σχετικοί με το τραύμα.





ΕΝΟΤΗΤΑ 1



**Τι εννοούμε όταν
λέμε τραύμα και
τι σημαίνει να
είμαστε σχετικοί
με το τραύμα**

ΕΝΟΤΗΤΑ 1: ΤΙ ΕΝΝΟΟΥΜΕ ΟΤΑΝ ΛΕΜΕ ΤΡΑΥΜΑ ΚΑΙ ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΝΑ ΕΙΜΑΣΤΕ ΣΧΕΤΙΚΟΙ ΜΕ ΤΟ ΤΡΑΥΜΑ

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΤΡΑΥΜΑ

Πολλά παιδιά και νέοι σε δομές εναλλακτικής φροντίδας μπορεί να έχουν εκτεθεί σε αντίξοες εμπειρίες της παιδικής ηλικίας (ACE). Το τραύμα έχει περιγραφεί ως το αποτέλεσμα της έκθεσης σε αντίξοες εμπειρίες –και των σχετικών βιωμάτων– και της επίπτωσης που έχουν στη ζωή κάποιου. Αυτό μπορεί να είναι «ένα μεμονωμένο γεγονός, πολλαπλά γεγονότα ή ένα σύνολο περιστάσεων που βιώνεται από ένα άτομο ως σωματικά και συναισθηματικά επιβλαβές ή απειλητικό και που έχει μακροχρόνιες αρνητικές επιπτώσεις στη σωματική, κοινωνική και συναισθηματική ευεξία του ατόμου.»¹

Το πιο κοινό είδος τραύματος σε παιδιά και νέους με εμπειρία σε δομές φροντίδας είναι αυτό που ονομάζεται «σύνθετο τραύμα». Μπορεί να προκληθεί από τα παρακάτω:

- Αντίξοες εμπειρίες (όπως η σωματική, συναισθηματική ή σεξουαλική κακοποίηση και σοβαρή παραμέληση) που μπορούν να συμβούν στο πλαίσιο σχέσεων με άτομα στα οποία το παιδί θα έπρεπε να έχει εμπιστοσύνη.
- Πολλές αντίξοες εμπειρίες με την πάροδο του χρόνου.
- Αντίξοες εμπειρίες που συμβαίνουν από πολύ μικρή ηλικία.
- Διαρκής απουσία φροντίδας που προσφέρει ασφάλεια, στοργή και ερεθίσματα.

Μερικές από αυτές τις αντίξοες εμπειρίες είναι οι εξής:

- Αποχωρισμός από μέλη της οικογένειας.
- Μαρτυρία ή βίωση σωματικής και ψυχολογικής κακοποίησης ή σεξουαλικής βίας.
- Θάνατος αγαπημένου προσώπου.
- Εγκατάλειψη.
- Διαφυγή από πόλεμο.
- Εκτοπισμός λόγω φυσικών καταστροφών.
- Σοβαρή παραμέληση.

Οι αντίξοες εμπειρίες της παιδικής ηλικίας που μπορεί να οδηγήσουν σε τραύμα μπορούν να προκαλέσουν μακροπρόθεσμη βλάβη στη σωματική, κοινωνική και συναισθηματική ανάπτυξη και ευεξία των παιδιών. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει επιζήμιες αλλαγές στις

1. SAMHSA (2014). Concept of trauma and guidance for a trauma-informed approach. Σελ. 7. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://ncsacw.samhsa.gov/userfiles/files/SAMHSA_Trauma.pdf.

συναισθηματικές αντιδράσεις ενός παιδιού, μειωμένη ικανότητα για σκέψη, μάθηση και συγκέντρωση, ελλιπή έλεγχο των παρορμήσεων, απουσία θετικής αυτοεικόνας, ελλιπή προσκόλληση στους φροντιστές και δυσκολία στη δημιουργία και διατήρηση σχέσεων με τους άλλους.

Στη διάρκεια της ζωής, το σύνθετο τραύμα που προκαλείται από τις πρώιμες αντίξοες εμπειρίες της παιδικής ηλικίας έχει συνδεθεί με ένα ευρύ φάσμα προβλημάτων στην ενήλικη ζωή, όπως εθισμό, κατάθλιψη και άγχος, καθώς και ριψοκίνδυνη συμπεριφορά. Αυτό με τη σειρά του μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη πιθανότητα χρόνιων προβλημάτων υγείας, όπως παχυσαρκία, διαβήτης, καρδιοπάθεια, καρκίνο ή και πρόωρο θάνατο. Περισσότερες πληροφορίες διατίθενται στον Οδηγό πρακτικών που έχει αναπτυχθεί για αυτό το έργο². Επίσης, διατίθεται ένα πρόγραμμα που αποτελείται από έξι online ενότητες στη διεύθυνση (θα προστεθεί σύνδεσμος).

ΓΙΑΤΙ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ ΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΤΡΑΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΝΑ ΓΙΝΟΥΝ ΣΧΕΤΙΚΟΙ ΜΕ ΤΟ ΤΡΑΥΜΑ

Οι οργανισμοί που παρέχουν εναλλακτική φροντίδα βρίσκονται σε πλεονεκτική θέση για να μπορούν να αναγνωρίζουν τα παιδιά και τους νέους που έχουν βιώσει τραύμα και να τα υποστηρίξουν στην ανάκαμψή τους. Ωστόσο, υπάρχουν μερικοί οργανισμοί που δεν έχουν διαδικασίες σχετικές με το τραύμα και δεν προσφέρουν τέτοια υποστήριξη. Μπορεί μάλιστα να λειτουργούν με έναν τρόπο ο οποίος ακούσια πυροδοτεί αναμνήσεις του τραύματος, επιδεινώνει την επίπτωση ή και προκαλεί νέο τραύμα στο παιδί. Για παράδειγμα, ο τρόπος με τον οποίο ένα παιδί τοποθετείται σε δομή εναλλακτικής φροντίδας μπορεί να είναι τρομακτικός και να πυροδοτήσει αναμνήσεις ή/και νέα αισθήματα απώλειας, αποχωρισμού και αδυναμίας. Γι' αυτό είναι τόσο σημαντικό για τους οργανισμούς εναλλακτικής φροντίδας να είναι σχετικοί με το τραύμα και να έχουν τις κατάλληλες πολιτικές, διαδικασίες και πρακτικές.

Ωστόσο, οι οργανισμοί που είναι σχετικοί με το τραύμα μπορούν να αυξήσουν τις πιθανότητες για τα παιδιά και τους νέους να αισθάνονται ασφαλή στη φροντίδα του οργανισμού, να εμπιστεύονται τους ενήλικες, να βιώνουν σχέσεις φροντίδας, να μάθουν πώς να διαχειρίζονται τα συναισθήματα και να αντιμετωπίζουν τις δύσκολες καταστάσεις στη ζωή. Όλα αυτά μπορούν να βοηθήσουν τους νέους με εμπειρία σε δομές φροντίδας να επωφεληθούν από θετικές ευκαιρίες στην παιδική ηλικία, τη νεότητα και την ενήλικη ζωή.

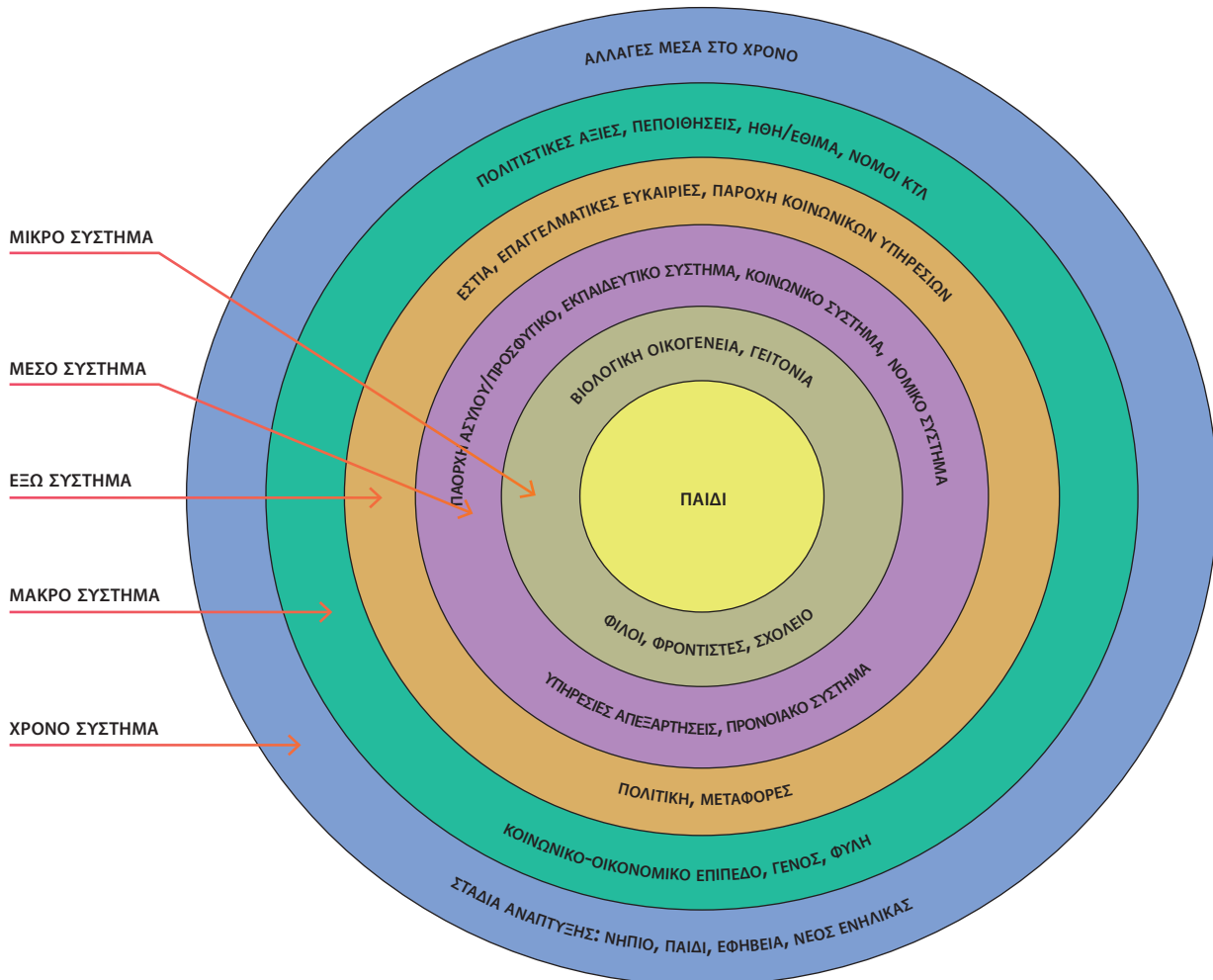
2. Οδηγός πρακτικών «Safe Places, Thriving Children: Εφαρμογή πρακτικών σχετικών με το τραύμα σε δομές εναλλακτικής φροντίδας».

Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>

ΤΙ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΥΠΟΨΗ ΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΟΤΑΝ ΚΑΝΟΥΝ ΒΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΝΑ ΓΙΝΟΥΝ ΣΧΕΤΙΚΟΙ ΜΕ ΤΟ ΤΡΑΥΜΑ

Όταν εξετάζουν την αλλαγή, οι οργανισμοί που υποστηρίζουν παιδιά και νέους με εμπειρία σε δομές φροντίδας πρέπει να αναγνωρίσουν και να κατανοήσουν όχι μόνο πώς λειτουργούν μέσα σε ένα κοινωνικοοικονομικό, πολιτικό και πολιτισμικό σύστημα, αλλά και πώς συμβαίνουν επίσης αντίξοες εμπειρίες της παιδικής ηλικίας που μπορεί να οδηγήσουν σε τραύμα, και πώς μπορεί αυτές οι εμπειρίες να επηρεάζονται από διάφορες πτυχές αυτού του ευρύτερου πλαισίου.

Αυτό είναι κάτι που επισημάνθηκε από τον ψυχολόγο Urie Bronfenbrenner³, ο οποίος επινόησε ένα μοντέλο που μας βοηθάει να κατανοήσουμε τους διάφορους παράγοντες που μπορούν να έχουν επίπτωση στις εμπειρίες ζωής ενός παιδιού, συμπεριλαμβανομένου του πλαισίου και της επιρροής της οικογένειας, της κοινότητας και της κυρίαρχης κουλτούρας. Αυτό το μοντέλο απεικονίζεται στο παρακάτω διάγραμμα:



ΕΙΚΟΝΑ 1
ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΟΙΚΟΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΤΟΥ BRONFENBRENNER⁴

3. Bronfenbrenner, U. (1977) Ecological Systems Theory.
Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.simplypsychology.org/Bronfenbrenner.html>

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα, οι υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας, που περιλαμβάνουν την παροχή εναλλακτικής φροντίδας, αποτελούν μέρος του «μεσοσυστήματος». Βλέπουμε επίσης τα πολλά διαφορετικά στοιχεία των πέντε «οικολογικών συστημάτων» που μπορούν να επηρεάσουν και να έχουν επίπτωση στις εμπειρίες των παιδιών. Για παράδειγμα, οι πολιτισμικές αξίες που έχουν ως αποτέλεσμα τα παιδιά να μην προστατεύονται από τη βία και την κακοποίηση ή/και να μην υποστηρίζονται όταν συμβαίνουν τέτοιες αντίξοες εμπειρίες πάντα επαρκώς. Αυτό το διάγραμμα απεικονίζει τον τρόπο με τον οποίο ένας οργανισμός θα πρέπει να τοποθετεί το παιδί στο κέντρο του έργου του, συμπεριλαμβανομένης της πλήρους και ουσιαστικής συμμετοχής του παιδιού και της οικογένειάς του στη λήψη όλων των αποφάσεων. Πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η κατάσταση της οικογένειας ως συνόλου και οι εξωτερικοί παράγοντες που έχουν επίπτωση στην ευεξία της οικογένειας και των άλλων σημαντικών φροντιστών, συμπεριλαμβανομένης της εστίασης στην υποστήριξη της οικογένειας ως συνόλου. Πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη παράγοντες όπως η τοπική κοινότητα, το σχολείο, οι υπηρεσίες υγείας και άλλοι πόροι, να εξετάζονται τα πολιτισμικά και κοινωνικά πρότυπα και να διασφαλίζεται ότι υπάρχει μια διεπιστημονική προσέγγιση για την υποστήριξη των παιδιών, των νέων και των οικογενειών τους.

ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΕΝΑΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΣΧΕΤΙΚΟΣ ΜΕ ΤΟ ΤΡΑΥΜΑ

Το να είναι ένας οργανισμός σχετικός με το τραύμα σημαίνει ότι η ενασχόλησή του με παιδιά και νέους βασίζεται σε μια στέρεη γνώση και κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι αντίξοες εμπειρίες της παιδικής ηλικίας και το τραύμα που προκύπτει μπορούν να τα επηρεάσουν, του τραύματος που μπορούν να προκαλέσουν αυτές οι εμπειρίες, καθώς και στην ενσωμάτωση αυτής της γνώσης σε **όλες** τις πτυχές της αντιμετώπισης και της παροχής υπηρεσιών.

Αν ένας οργανισμός είναι σχετικός με το τραύμα, αυτό σημαίνει ότι είναι σε καλύτερη θέση:

- Να αναγνωρίζει τα παιδιά και τους νέους που έχουν βιώσει τραύμα.
- Να αποφεύγει τυχόν πρακτικές που μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα να υποστεί τραύμα ή επανατραυματισμό ένα παιδί ή νέος.
- Να συμβάλλει στην ανάκαμψη ενός παιδιού ή νέου με εμπειρία σε δομές φροντίδας από το τραύμα.⁵
- Να διασφαλίζει την πλήρη και ουσιαστική συμμετοχή του παιδιού στη διαμόρφωση και αξιολόγηση της φροντίδας που του παρέχεται.



4. Οδηγός πρακτικών «Safe Places, Thriving Children: Εφαρμογή πρακτικών σχετικών με το τραύμα σε δομές εναλλακτικής φροντίδας» (σελ. 22).

Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>

5. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το τι σημαίνει τραύμα και πρακτική σχετική με το τραύμα, μπορείτε να ανατρέξετε στην Ενότητα 1 του online προγράμματός μας με τίτλο «Τραύμα και δομές εναλλακτικής φροντίδας: εισαγωγή στη χρήση μιας προσέγγισης σχετικής με το τραύμα», στη διεύθυνση (θα προστεθεί σύνδεσμος).

Επίσης, είναι πολύ σημαντικό να αναγνωριστεί ότι παρόλο που οι αντίξοες εμπειρίες της παιδικής ηλικίας μπορούν να οδηγήσουν σε αρνητικές εκβάσεις για τα παιδιά και τους νέους με εμπειρία σε δομές φροντίδας, αυτό δεν είναι αναπόφευκτο. Υπάρχουν πολλές περιπτώσεις παιδιών και νέων που έχουν βιώσει αντίξοες εμπειρίες στην πρώιμη παιδική ηλικία και στη συνέχεια είχαν μια ευτυχισμένη και παραγωγική ζωή. Ένας παράγοντας που συμβάλλει σε αυτό είναι η **ανθεκτικότητα** του παιδιού.

Η ανθεκτικότητα είναι η ικανότητα του παιδιού να αντέχει στις αντίξοες εμπειρίες και να ανακάμπτει από δύσκολα γεγονότα ζωής. Τέσσερις ευρείς παράγοντες έχουν συσχετιστεί με την ανθεκτικότητα:

1. Θετικά ατομικά χαρακτηριστικά, όπως η ιδιοσυγκρασία του παιδιού και πόσο καλά μπορεί να αντιμετωπίσει διάφορες καταστάσεις.
2. Καλή οικογενειακή υποστήριξη.
3. Ένα θετικό πολιτισμικό περιβάλλον που προάγει την προστασία και την υποστήριξη των παιδιών.
4. Ένα υποστηρικτικό άτομο ή οργανισμός εκτός της οικογένειας.⁶

Είναι σημαντικό επομένως να έρθουν οι οργανισμοί σε μια θέση που εστιάζει στην ενίσχυση των προστατευτικών παραγόντων που θα βοηθήσουν τα παιδιά και τους νέους να αναπτύξουν τα δυνατά τους σημεία και την αυτοπροστασία τους. Αν ένας οργανισμός υιοθετήσει αυτά τα μέτρα όταν γίνεται σχετικός με το τραύμα, μπορεί να βοηθήσει τα παιδιά και τους νέους να αναπτύξουν ανθεκτικότητα και να συμβάλουν με θετικό τρόπο στο ταξίδι προς την ανάκαμψη από το τραύμα. Μερικοί προστατευτικοί παράγοντες είναι οι βοηθητικές θετικές εμπειρίες των σχέσεων παροχής φροντίδας, η προαγωγή και η υποστήριξη της πρόσβασης σε ποιοτική εκπαίδευση, καθώς και η παροχή βοήθειας στα παιδιά και τους νέους για να αναπτύξουν ισχυρά κοινωνικά δίκτυα. Θα βρείτε περισσότερες πληροφορίες στο Κεφάλαιο 7 του Οδηγού πρακτικών που έχει αναπτυχθεί για αυτό το έργο.⁷



6. Προσαρμογή από: Atwool, N. (2006). «Attachment and resilience: Implications for children in care». *Child Care in Practice*, 12: 4, σελ. 315-330.

Διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.researchgate.net/profile/Nicola-Atwool/publication/228375717_Attachment_and_Resilience_Implications_for_Children_in_Care/links/54ef7fed0cf25f74d7227c91/Attachment-and-Resilience-Implications-for-Children-in-Care.pdf

7. Οδηγός πρακτικών «Safe Places, Thriving Children: Εφαρμογή πρακτικών σχετικών με το τραύμα σε δομές εναλλακτικής φροντίδας».

Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>



ΕΝΟΤΗΤΑ 2

Τι είναι η
οργανωτική
κουλτούρα και
η οργανωτική
αλλαγή και
ανάπτυξη

ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΚΑΙ Η ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ

Η οργανωτική κουλτούρα έχει οριστεί ως το «σύνολο πεποιθήσεων, αξιών και νοημάτων που μοιράζονται τα μέλη ενός οργανισμού»⁸

Είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη η κουλτούρα ενός οργανισμού που παρέχει εναλλακτική φροντίδα κατά τη διαμόρφωση μιας σχετικής με το τραύμα προσέγγισης. Ο λόγος είναι επειδή ο τρόπος που λειτουργεί ένας οργανισμός θα πρέπει επίσης να ενσωματώνει ένα σύνολο αξιών που είναι κατάλληλες για την υποστήριξη παιδιών που έχουν βιώσει τραύμα. Οι αξίες αυτές θα πρέπει να είναι ενσωματωμένες και κατανοητές σε κάθε επίπεδο του οργανισμού. Θα πρέπει να αντανακλώνονται σε όλες τις ενέργειες όσων εργάζονται σε έναν οργανισμό, από την πρώτη τους επαφή με ένα παιδί ή νέο έως τον τρόπο που λαμβάνονται οι αποφάσεις σχετικά με την τοποθέτησή τους σε δομές εναλλακτικής φροντίδας, καθώς και στις σχέσεις που έχει το προσωπικό και οι φροντιστές με τα παιδιά και τους νέους, αλλά και μεταξύ τους.

ΠΕΝΤΕ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΥΠΟΨΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΠΟΥ ΟΔΗΓΕΙ ΣΕ ΜΙΑ ΣΧΕΤΙΚΗ ΜΕ ΤΟ ΤΡΑΥΜΑ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ

Ο Οδηγός πρακτικών⁹ που αναπτύχθηκε για αυτό το έργο τόνιζε ότι η ανάκαμψη από το τραύμα είναι εφικτή μόνο εντός σταθερών σχέσεων φροντίδας. Τόνιζε επίσης τη σημασία των διαφόρων επαγγελματιών και οργανισμών που συνεργάζονται.

8. Austin, Michael J. και Jennette Claassen (2008). «Impact of organisational culture: implications for introducing evidence-based practice». *Journal of Evidence-Based Social Work*, 5:1, σελ. 321-359.

9. Οδηγός πρακτικών «Safe Places, Thriving Children: Εφαρμογή πρακτικών σχετικών με το τραύμα σε δομές εναλλακτικής φροντίδας».

Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>

Ακόμη, δύο ειδικοί στο πεδίο του τραύματος, η Maxine Harris και ο Roger Fallot¹⁰, έχουν προσδιορίσει πέντε βασικές αξίες ως ιδιαίτερα σημαντικές κατά τη διαμόρφωση μιας κουλτούρας σχετικής με το τραύμα σε έναν οργανισμό. Είναι οι εξής:

1. Ασφάλεια
2. Εμπιστοσύνη
3. Επιλογή
4. Συνεργασία
5. Ενδυνάμωση

Ασφάλεια είναι η διασφάλιση της σωματικής και συναισθηματικής ασφάλειας του παιδιού ή του νέου, και συχνά θεωρείται το πρώτο σημαντικό βήμα για την ανάπτυξη μιας σχετικής με το τραύμα κουλτούρας. **Εμπιστοσύνη** σημαίνει ότι ο οργανισμός και το προσωπικό του οικοδομούν εμπιστοσύνη ανάμεσα σε αυτούς και τα παιδιά και τους νέους που υποστηρίζουν, το οποίο περιλαμβάνει το να προσπαθούν διαρκώς να μην τα απογοητεύουν και να κάνουν ό,τι λένε ότι θα κάνουν. Η εμπιστοσύνη φαίνεται στην καθιέρωση σταθερών πρακτικών και ορίων, και στη σαφήνεια των ρεαλιστικών προσδοκιών στην παροχή υπηρεσιών. **Επιλογή** σημαίνει να δίνονται στο παιδί ή τον νέο επιλογές και όσο το δυνατόν μεγαλύτερος έλεγχος των αποφάσεών τους. **Συνεργασία** είναι να λαμβάνονται αποφάσεις μαζί με το παιδί ή τον νέο. **Ενδυνάμωση** είναι να εστιάζει κανείς στα δυνατά σημεία του παιδιού ή του νέου και να το βοηθά να αναπτύξει ισχυρότερες δεξιότητες αντιμετώπισης.

Αυτές οι αξίες αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Επομένως, όσο περισσότερες επιλογές έχει ένα παιδί ή ένας νέος, και όσο μεγαλύτερο έλεγχο της εμπειρίας φροντίδας του έχει μέσω μιας συνεργατικής προσπάθειας με το προσωπικό, τους φροντιστές και τους εθελοντές, τόσο πιθανότερο είναι να ωφεληθεί από τις υπηρεσίες εναλλακτικής φροντίδας που παρέχονται από τον οργανισμό, και τόσο πιο αποτελεσματικές θα είναι αυτές οι υπηρεσίες.

Η δημιουργία μιας σχετικής με το τραύμα κουλτούρας προϋποθέτει την ενσωμάτωση αυτών των αξιών στον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί ένας οργανισμός. Αυτό είναι σημαντικό επειδή, από τις πληροφορίες που έδωσαν οι επαγγελματίες και οι φροντιστές στη διάρκεια της διερευνητικής άσκησης για αυτό το έργο, κατανοούμε ότι η απλή εκπαίδευση και απόκτηση γνώσεων για το τραύμα δεν αρκεί για την επίτευξη αλλαγής. Πολύ συχνά, όταν κάποιος παρακολουθεί μια εκπαίδευση, επιστρέφει σε έναν εργασιακό χώρο όπου η κουλτούρα, οι αξίες και τα συστήματα του οργανισμού κάνουν δύσκολη την υλοποίηση των αλλαγών στις οποίες έχει εκπαιδευτεί. Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος μαθαίνει ότι πρέπει να περνά περισσότερο χρόνο με κάθε παιδί ξεχωριστά για να τα βοηθήσει να αναπτύξουν μια ιδιαίτερη δεξιότητα ώστε να αναπτύξουν την ανθεκτικότητά τους. Ωστόσο, ο οργανισμός δεν έχει τη δυνατότητα, ή τη διάθεση ίσως, να προσφέρει τον χρόνο και τα μέσα που απαιτούνται για τη διευκόλυνση μιας τέτοιας δραστηριότητας. Ο εργαζόμενος έχει γίνει σχετικός με το τραύμα, αλλά επειδή ο οργανισμός δεν είναι σχετικός με το τραύμα, δεν υποστηρίζεται για να εφαρμόσει όσα έχει μάθει. Αυτό μπορεί επίσης να οδηγήσει σε απογοήτευση του εργαζόμενου και ίσως σε ασυμφωνία μέσα σε μια ομάδα.



10. Harris, M. και Fallot, R. D. (επιμ.) (2001). New directions for mental health services. Using trauma theory to design service systems. Jossey-Bass/Wiley. Harris, M. και Fallot, R. D. (2009). Creating Cultures of Trauma-Informed Care: A Self-Assessment and Planning Protocol. Community Connections, Washington, DC. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.theannainstitute.org/CCTICSELFASSPP.pdf>

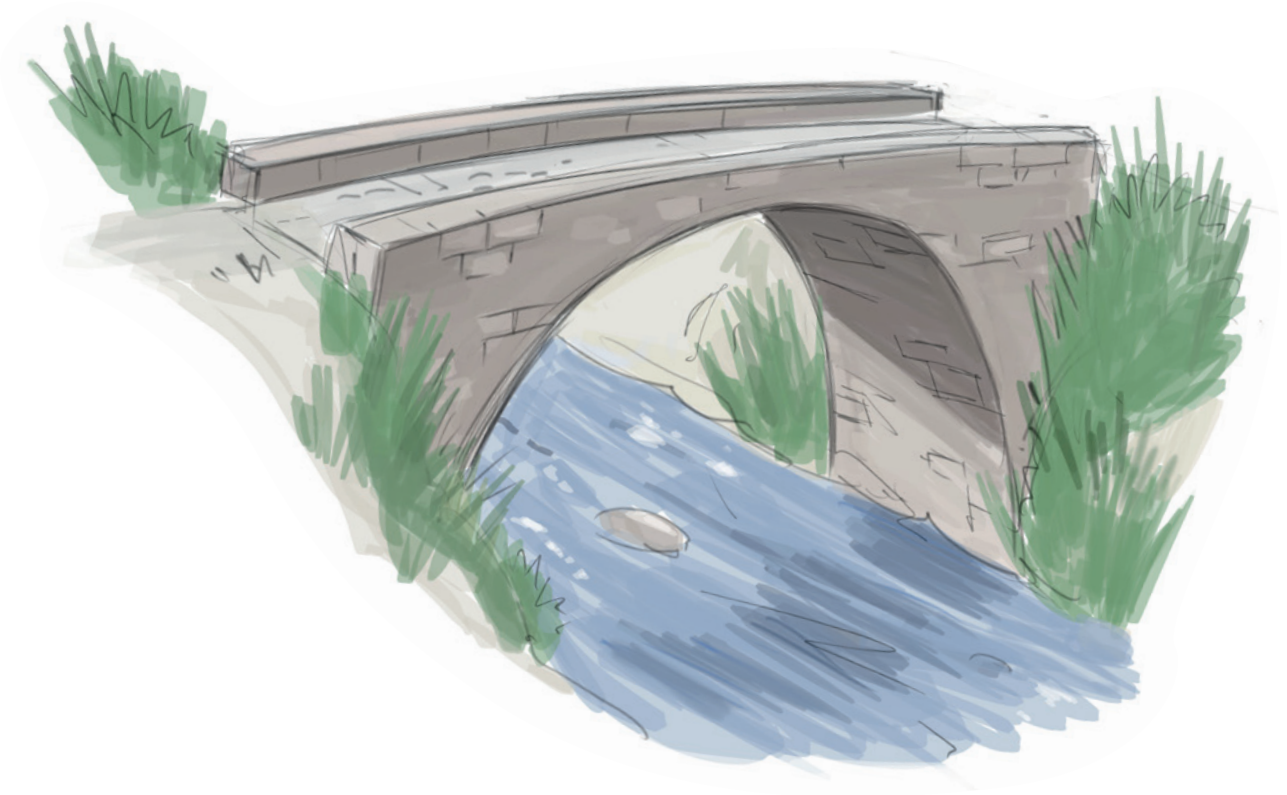
Παρακάτω σε αυτόν τον Οδηγό οργανωτικής ανάπτυξης, θα εξετάσουμε τους τρόπους ενσωμάτωσης αυτών των αξιών σε όλα τα επίπεδα ενός οργανισμού.

ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Οργανωτική ανάπτυξη είναι μια διαδικασία που περικλείει βήματα για την ανάπτυξη και την αλλαγή με θετικό τρόπο πολιτικής, στρατηγικών και διαδικασιών προκειμένου να βελτιωθεί η ικανότητα, η πρακτική και η αποτελεσματικότητα.

Η οργανωτική ανάπτυξη περιλαμβάνει βήματα για:

- Να εξεταστεί και να αναθεωρηθεί η κουλτούρα του οργανισμού και ο τρόπος με τον οποίο λειτουργεί.
- Να προσδιοριστεί πού μπορούν να γίνουν θετικές αλλαγές.
- Να γίνουν οι κατάλληλες ενέργειες για την πραγματοποίηση αυτών των αλλαγών.
- Να δοθεί προσοχή στο λεξιλόγιο που χρησιμοποιείται για το τραύμα των παιδιών και στην επαναπλαισίωσή του.



ΕΝΟΤΗΤΑ 3



Έναρξη της διαδικασίας οργανωτικής ανάπτυξης και βήματα προς έναν σχετικό με το τραύμα οργανισμό

ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΕΝΑΡΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΕΝΑΝ ΣΧΕΤΙΚΟ ΜΕ ΤΟ ΤΡΑΥΜΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

Σε αυτή την ενότητα του Οδηγού οργανωτικής ανάπτυξης, θα εξετάσουμε τα διάφορα βήματα που πρέπει να γίνουν όταν αρχίζουμε να σχεδιάζουμε και να υλοποιούμε μια διαδικασία οργανωτικής ανάπτυξης που θα βοηθήσει στην ενσωμάτωση μιας σχετικής με το τραύμα προσέγγισης. Περιλαμβάνουν τα εξής:

1. Δέσμευση για έναν σχετικό με το τραύμα οργανισμό.
2. Δημιουργία μιας ομάδας εργασίας για τη διαχείριση της διαδικασίας οργανωτικής ανάπτυξης.
3. Υποστήριξη του προσωπικού και άλλων εμπλεκόμενων μερών.
4. Διάδοση των πληροφοριών.
5. Διεξαγωγή εξέτασης της υφιστάμενης σχετικής με το τραύμα προσέγγισης σε έναν οργανισμό.

1. ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΓΙΑ ΕΝΑΝ ΣΧΕΤΙΚΟ ΜΕ ΤΟ ΤΡΑΥΜΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

Κάθε οργανισμός που επιδιώκει να γίνει σχετικός με το τραύμα πρέπει πρώτα να διασφαλίσει ότι δεσμεύεται πλήρως για την πραγματοποίηση αλλαγών και τη διεξαγωγή μιας διαδικασίας οργανωτικής ανάπτυξης. Αυτό σημαίνει θετική ηγεσία και, όπως θα δούμε παρακάτω, μια διαδικασία που εξασφαλίζει τη συνειδητή και ουσιαστική συμμετοχή του προσωπικού και των άλλων εμπλεκόμενων μερών –όπως παιδιά με εμπειρία σε δομές φροντίδας, φροντιστές, άλλοι χρήστες των υπηρεσιών, μέλη του διοικητικού συμβουλίου, συνεργαζόμενοι οργανισμοί και άλλοι- σε κάθε βήμα και φάση της αλλαγής.

2. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΜΙΑΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Η διαδικασία οργανωτικής ανάπτυξης θα πρέπει να συντονίζεται από μια **ομάδα εργασίας αλλαγής** η οποία **έχει τη δικαιοδοσία** να συντονίσει τη διαδικασία. Σε αυτή την ομάδα εργασίας θα πρέπει να συμμετέχουν και να εκπροσωπούνται διάφορα εμπλεκόμενα μέρη, όπως προϊστάμενοι, προσωπικό, εκπρόσωποι των νέων με εμπειρία σε δομές φροντίδας και των φροντιστών, εθελοντές και άλλοι.

3. ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΑΛΛΩΝ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ

Αν έχει γίνει καλή διαχείριση της αλλαγής, θα πρέπει να είναι αποδεκτή και ευπρόσδεκτη, και να έχει θετική επίπτωση στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι εργάζονται με παιδιά και νέους και τα υποστηρίζουν με έναν τρόπο σχετικό με το τραύμα. Για αυτό θα απαιτηθεί προσεκτική υποστήριξη του προσωπικού και των άλλων εμπλεκόμενων μερών σε όλη τη διαδικασία οργανωτικής ανάπτυξης, το οποίο περιλαμβάνει το να ενημερώνονται και να καθησυχάζονται πλήρως, να παρέχεται χώρος για στοχασμό και ερωτήσεις, και να διασφαλίζεται ότι αισθάνονται ότι είναι ένα αναπόσπαστο και σημαντικό μέρος των αλλαγών που πραγματοποιούνται.

Όταν ξεκινάτε μια διαδικασία οργανωτικής ανάπτυξης, είναι σημαντικό να αναγνωρίσετε ότι μια τέτοια άσκηση μπορεί να «ξεβολέψει» τους ανθρώπους. Για παράδειγμα, ακόμη και η πιο θετική οργανωτική αλλαγή μπορεί να βιωθεί ως άβολη και να προκαλέσει στρες και άγχος στο προσωπικό. Οι περισσότερες έρευνες δείχνουν ότι αρχικά οι άνθρωποι αντιστέκονται στην οργανωτική αλλαγή.

Επομένως, μέρος της διαδικασίας οργανωτικής ανάπτυξης είναι η αναγνώριση των συναισθημάτων των ανθρώπων σχετικά με τυχόν σχεδιαζόμενες και υλοποιημένες αλλαγές και η ανταπόκριση στα συναισθήματά τους. Δύο επαγγελματίες που εργάζονται σε ένα βρετανικό πανεπιστήμιο, οι Alison Young και Terry Lockhart, έχουν αναπτύξει ένα μοντέλο για την κατανόηση των συναισθημάτων που συνδέονται με την αλλαγή.¹¹ Ονομάζεται «Καμπύλη μετάβασης». Το μοντέλο αυτό περιγράφει επτά στάδια συναισθημάτων και τις αντιδράσεις που μπορεί να έχει το προσωπικό και άλλα εμπλεκόμενα μέρη στη διάρκεια οποιασδήποτε διαδικασίας οργανωτικής ανάπτυξης.



ΕΙΚΟΝΑ 2.
Η ΚΑΜΠΥΛΗ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ¹²

11. Young, A. και Lockhart, T. (1995). *A cycle of change: The Transition Curve*. Cranfield University School of Management. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.ucd.ie/t4cms/Transition%20Curve%20Cranfield%20Article.pdf#:~:text=A%20Cycle%20of%20Change%3A%20The%20Transition%20Curve%20CCED%2FCS027-01%2FTL-AY,the%20organisation%20will%20respond%20in%20the%20appropriate%20way>

12. ό.π.

Αυτές οι επτά φάσεις περιγράφονται αναλυτικά παρακάτω:

ΦΑΣΗ 1: ΣΟΚ

Αυτή η πρώτη φάση περιγράφει το σοκ ή την έκπληξη που μπορεί να νιώσει κάποιος όταν έρθει αντιμέτωπος για πρώτη φορά με τυχόν βήματα για αλλαγή.

ΦΑΣΗ 2: ΑΡΝΗΣΗ

Το άτομο αρνείται ότι συμβαίνει η αλλαγή. Για παράδειγμα, μπορεί να πιστεύει ότι η αλλαγή δεν θα διαφέρει από ό,τι έκανε έως τώρα.

ΦΑΣΗ 3: ΣΥΝΕΙΔΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

Αυτή η φάση φέρνει τη συνειδητοποίηση ότι οι αλλαγές που συμβαίνουν είναι πραγματικές. Το άτομο εμπλέκεται συναισθηματικά στη νέα κατάσταση και μπορεί να βιώσει συναισθήματα απογοήτευσης ή σύγχυσης σχετικά με το πώς να επιτελέσει τον ρόλο του στις νέες συνθήκες.

ΦΑΣΗ 4: ΑΠΟΔΟΧΗ

Το άτομο αποδέχεται πλήρως την πραγματικότητα της νέας κατάστασης. Αρχίζει να αφήνει στάσεις και συμπεριφορές που ήταν ακατάλληλες ή ήταν αποτελεσματικές μόνο για τον τρόπο που λειτουργούσε ο οργανισμός στο παρελθόν. Μπορεί να αρχίσει να αναγνωρίζει νέες συμπεριφορές που ταιριάζουν στη νέα πραγματικότητα.

ΦΑΣΗ 5: ΔΟΚΙΜΗ

Η αποδοχή της αλλαγής και η αναγνώριση νέων συμπεριφορών ακολουθείται από τη φάση όπου το άτομο αρχίζει να τις δοκιμάζει. Οι νέες συμπεριφορές που αρχίζει να εφαρμόζει μπορεί να είναι αποτελεσματικές και να πετυχαίνουν τα επιθυμητά αποτελέσματα. Ωστόσο, άλλες φορές το άτομο μπορεί να πρέπει να προσπαθήσει περισσότερο για να εξασκήσει τις νέες του ικανότητες.

ΦΑΣΗ 6: ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΝΟΗΜΑΤΟΣ

Αντί να δοκιμάζει απλώς νέες συμπεριφορές, σε αυτό το στάδιο το άτομο εξερευνά και αναρωτιέται γιατί συγκεκριμένες συμπεριφορές είναι αποτελεσματικές και γιατί άλλες μπορεί να είναι αναποτελεσματικές. Αυτή η γνώση επιτρέπει στο άτομο να έχει μεγαλύτερο έλεγχο της εργασίας του.

ΦΑΣΗ 7: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ

Στο τελευταίο στάδιο, το άτομο κάνει δικές του τις νέες συμπεριφορές του, αυξάνοντας έτσι το αίσθημα αυτοπεποίθησης και ικανότητας σε ένα επίπεδο υψηλότερο από πριν. Οι νέοι τρόποι του να κάνει διάφορα πράγματα ενσωματώνονται στην καθημερινή εργασία του.

Βλέπουμε από το μοντέλο της «Καμπύλης μετάβασης» πόσο σημαντικό είναι να κατανοήσουμε τα διάφορα συναισθήματα που μπορεί να έχουν οι διάφοροι συμμετέχοντες στη διάρκεια της διαδικασίας αλλαγής – ιδιαίτερα το προσωπικό, αλλά και τα άλλα εμπλεκόμενα μέρη, όπως οι χρήστες των υπηρεσιών.

Για να αναγνωρίζετε και να κατανοείτε τα συναισθήματα που βιώνουν οι συμμετέχοντες στη διάρκεια της διαδικασίας οργανωτικής ανάπτυξης, είναι σημαντικό να έχετε διαρκώς στο μυαλό σας αυτές τις τρεις ερωτήσεις:

1. Έχουν όλοι οι συμμετέχοντες που θα πρέπει να εμπλακούν στη διαδικασία οργανωτικής ανάπτυξης τη δυνατότητα να παίξουν ενεργό ρόλο, ή μήπως κάποιοι παραμένουν παθητικοί;
2. Οι προτεινόμενες αλλαγές μεταβάλλουν την ταυτότητα ή την αίσθηση του εαυτού των συμμετεχόντων, π.χ. την ικανότητα των μελών του προσωπικού ή/και την περηφάνια και την αυτοπεποίθησή τους για την εργασία τους;
3. Οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι κερδίζουν ή χάνουν κάτι στον ρόλο τους ως αποτέλεσμα της αλλαγής

Για να αντιμετωπίσετε τυχόν αρνητικά συναισθήματα και αντίσταση, οι έρευνες δείχνουν τότε γίνεται δεκτή πιο ευνοϊκά η αλλαγή και είναι πιο πιθανό να είναι επιτυχημένη: όταν όλοι οι συμμετέχοντες παίζουν **ενεργό ρόλο σε μια διαδικασία οργανωτικής ανάπτυξης**. Για να γίνει αυτό, πρέπει να εξασφαλίσετε ότι οι συμμετέχοντες:

- Έχουν την ευκαιρία να εκφράσουν τους προβληματισμούς και τα συναισθήματά τους, τα οποία θα ακούσετε πραγματικά.
- Αισθάνονται ότι η επαγγελματική τους ταυτότητα, καθώς και άλλοι ρόλοι που μπορεί να έχουν οι συμμετέχοντες, παραμένει ανέπαφη.
- Αισθάνονται ότι δεν χάνουν κάτι εξαιτίας της αλλαγής.

4. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΜΠΛΟΚΗΣ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ

Είναι σημαντικό να συνεχίσετε να μοιράζεστε πληροφορίες με όλους όσους εμπλέκονται στον οργανισμό και τη διαδικασία οργανωτικής ανάπτυξης. Αυτό θα συμβάλει στην επίτευξη πλήρους επίγνωσης και κατανόησης των αλλαγών που σκοπεύει να κάνει ο οργανισμός και των βημάτων που πρέπει να γίνουν για την πραγματοποίηση αυτών των αλλαγών. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει την επίγνωση των παρακάτω:

- Του αντικειμένου της διαδικασίας, συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών στην κουλτούρα του οργανισμού, δηλαδή στην πολιτική, τις διαδικασίες και τις πρακτικές, που θα του επιτρέψουν να γίνει πιο σχετικός με το τραύμα.
- Του χρονοδιαγράμματος (προτείνονται 1-2 χρόνια – βλ. Ενότητα 4 παρακάτω) για την υλοποίηση των αλλαγών.

5. ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΓΝΩΣΗΣ, ΚΑΤΑΝΟΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΜΙΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΗ ΜΕ ΤΟ ΤΡΑΥΜΑ ΣΕ ΕΝΑΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

Ένα πολύ σημαντικό πρώτο βήμα που πρέπει να γίνεται στην αρχή κάθε διαδικασίας οργανωτικής ανάπτυξης είναι να πάρουν μέρος όσο το δυνατόν περισσότερα εμπλεκόμενα μέρη σε μια συμμετοχική διαδικασία εξέτασης της κουλτούρας και της πρακτικής του οργανισμού. Αυτή η διαδικασία αξιολόγησης θα πρέπει να αξιολογήσει την υφιστάμενη σχετική με το τραύμα πρακτική στον οργανισμό θέτοντας αυτές τις δύο ερωτήσεις:

- Πόσο καλά τα πηγαίνει ο οργανισμός αυτή τη στιγμή όσον αφορά το να είναι σχετικός με το τραύμα;
- Τι αλλαγές πρέπει να γίνουν;

Για να διευκολυνθεί ο οργανισμός σας να κάνει αυτό το βήμα, παρέχεται μια **Λίστα ελέγχου αξιολόγησης** στο Παράρτημα 1.

Αυτή η διαδικασία αξιολόγησης θα πρέπει να πραγματοποιηθεί προτού προχωρήσετε στην ανάπτυξη και υλοποίηση σχεδίων για αλλαγή. Η αξιολόγηση είναι σημαντική, καθώς θα σας δώσει επίσης μια βάση για να μετρήσετε τις μελλοντικές αλλαγές – κάτι που εξετάζεται αναλυτικά παρακάτω σε αυτόν τον Οδηγό οργανωτικής ανάπτυξης. Αυτή η διαδικασία αξιολόγησης μπορεί να συντονιστεί από την ομάδα εργασίας αλλαγής που αναφέρθηκε στην Ενότητα 3 αυτού του Οδηγού οργανωτικής ανάπτυξης. Θα πρέπει να είναι μια συμμετοχική διαδικασία που θα περιλαμβάνει τη διοίκηση, το προσωπικό, τα παιδιά και τους νέους, και όλα τα άλλα σχετικά εμπλεκόμενα μέρη.



ΕΝΟΤΗΤΑ 4



Υλοποίηση και εδραίωση της σχετικής με το τραύμα πρακτικής σε έναν οργανισμό

ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΕΔΡΑΙΩΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΤΙΚΗΣ ΜΕ ΤΟ ΤΡΑΥΜΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΣΕ ΕΝΑΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

Ο στόχος της διαδικασίας οργανωτικής ανάπτυξης που περιγράφεται σε αυτόν τον Οδηγό οργανωτικής ανάπτυξης είναι η υλοποίηση και εδραίωση της σχετικής με το τραύμα πρακτικής. Σε αυτή την ενότητα, θα συνεχίσουμε να εξετάζουμε τρόπους πραγματοποίησης τέτοιων αλλαγών που θα οδηγήσουν σε βελτιώσεις στη σχετική με το τραύμα πρακτική.

Καθώς αυτή η ενότητα του Οδηγού οργανωτικής ανάπτυξης εστιάζει στην ανάπτυξη ενός Σχεδίου δράσης για αλλαγή, θα μιλήσουμε επίσης για τη διαδικασία σχεδιασμού δράσης σε κάποιο βάθος – μια διαδικασία που βασίζεται στην αρχική αξιολόγηση της υφιστάμενης πρακτικής σε έναν οργανισμό χρησιμοποιώντας τη **Λίστα ελέγχου αξιολόγησης** που περιγράφηκε στην προηγούμενη ενότητα.

Θα δούμε επίσης μερικούς τρόπους για να συνεχιστεί η διαχείριση της διαδικασίας αλλαγής σε έναν οργανισμό που θα ακολουθεί την υλοποίηση του Σχεδίου δράσης. Αυτό θα διασφαλίσει ότι οι αλλαγές που θα γίνουν θα έχουν τις περισσότερες πιθανότητες να εδραιωθούν στην πρακτική σε έναν οργανισμό.

Επομένως, αυτή η ενότητα του Οδηγού οργανωτικής ανάπτυξης περιέχει πληροφορίες για:

- Την ανάπτυξη ενός **Σχεδίου δράσης** που καθορίζει τρεις μακροπρόθεσμους και τρεις βραχυπρόθεσμους στόχους για αλλαγές στη σχετική με το τραύμα πρακτική σε έναν οργανισμό, συμπεριλαμβανομένων οδηγιών για τη διεξαγωγή ενός εργαστηρίου που θα διευκολύνει αυτή τη διαδικασία.
- Τη διαχείριση της διαδικασίας οργανωτικής ανάπτυξης.

Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΔΡΑΣΗΣ

Όταν ο οργανισμός σας ολοκληρώσει τη διαδικασία αξιολόγησης, το επόμενο βήμα είναι η δημιουργία ενός **Σχεδίου δράσης**. Το Σχέδιο δράσης θα πρέπει να καθορίζει **τρεις μακροπρόθεσμους και τρεις βραχυπρόθεσμους στόχους** για τη σχετική με το τραύμα αλλαγή. Στο Παράρτημα 3 θα βρείτε ένα παράδειγμα συμπληρωμένου Σχεδίου δράσης.

Υπάρχουν τέσσερα βήματα κατά τη διαδικασία σχεδιασμού δράσης που θα οδηγήσουν στην ανάπτυξη ενός Σχεδίου δράσης. Είναι τα εξής:

ΒΗΜΑ 1: ΚΑΘΟΡΙΣΤΕ ΚΑΙ ΙΕΡΑΡΧΗΣΤΕ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ

Χρησιμοποιήστε τη συμπληρωμένη **Λίστα ελέγχου αξιολόγησης** (παρέχεται στο Παράρτημα 1) όπου επισημαίνονται οι τομείς στους οποίους απαιτείται αλλαγή στον οργανισμό ώστε οι πρακτικές να είναι πιο σχετικές με το τραύμα.

Για να πραγματοποιήσει αυτές τις αλλαγές, ο οργανισμός σας θα πρέπει να αναπτύξει **βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους** που θα περιέχονται στο Σχέδιο δράσης. Αφού καθοριστούν οι στόχοι, θα πρέπει επίσης να ιεραρχηθούν. Ο λόγος είναι ότι ο οργανισμός σας δεν μπορεί να αλλάξει τα πάντα ταυτόχρονα. Οι Fallot και Harris πρότειναν έξι κριτήρια που θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την ιεράρχηση των στόχων. Είναι τα εξής:

1. **ΕΦΙΚΤΟΤΗΤΑ** – Ποιοι στόχοι είναι πιθανότερο να επιτευχθούν λόγω της κλίμακας τους και του είδους της αλλαγής που απαιτείται;
2. **ΠΟΡΟΙ** – Ποιοι στόχοι είναι περισσότερο συνεπείς με τους οικονομικούς πόρους, τους ανθρώπινους πόρους και τους άλλους διαθέσιμους πόρους;
3. **ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ** – Ποιοι στόχοι έχουν την πιο ισχυρή και εκτεταμένη υποστήριξη;
4. **ΕΥΡΟΣ ΕΠΙΠΤΩΣΗΣ** – Ποιοι στόχοι είναι πιθανότερο να έχουν ευρεία επίπτωση στις υπηρεσίες;
5. **ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΠΙΠΤΩΣΗΣ** – Ποιοι στόχοι θα κάνουν τη μεγαλύτερη διαφορά στις ζωές των παιδιών και των νέων που έχουν βιώσει τραύμα;
6. **ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΚΑΙ ΚΟΣΤΟΣ ΤΗΣ ΜΗ ΑΛΛΑΓΗΣ** – Ποιες πρακτικές, αν δεν αλλάξουν, θα έχουν την πιο αρνητική επίπτωση

ΒΗΜΑ 2: ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΕ ΤΙΣ ΚΙΝΗΤΗΡΙΕΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ ΚΑΙ ΤΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ

Κάθε διαδικασία αλλαγής θα έχει **κινητήριες δυνάμεις** (οι δυνάμεις που συμβάλλουν στην αλλαγή) και **εμπόδια** (οι παράγοντες που αποτρέπουν την πραγματοποίηση της αλλαγής). Για τη διαδικασία σχεδιασμού δράσης, είναι σημαντικό να εστιάσετε στα εμπόδια στην αλλαγή και να σκεφτείτε τρόπους για να τα **ξεπεράσετε**. Αφού γίνει αυτό, μπορούν να καθοριστούν δράσεις για την υπερνίκηση του εμποδίου.

Στους παρακάτω πίνακες δίνεται ένα απλό παράδειγμα προσδιορισμού των κινητήριων δυνάμεων, των εμποδίων και των δράσεων:

<p>Στόχος 1 (ένας τομέας για αλλαγή που προσδιορίζεται στη Λίστα ελέγχου αξιολόγησης): Αύξηση του χρόνου που περνούν τα παιδιά με έναν εργαζόμενο στη δομή φροντίδας μου, ώστε τα παιδιά να έχουν περισσότερες ευκαιρίες να δουλέψουν πάνω σε συγκεκριμένες δεξιότητες σχέσεων. Σχετίζεται με τις σχετικές με το τραύμα αξίες μας επειδή βοηθά το παιδί να αναπτύξει εμπιστοσύνη.</p>	
<p>Κινητήριες δυνάμεις</p>	<p>Εμπόδια</p>
<p>Ο ενθουσιασμός από την παρακολούθηση του εκπαιδευτικού προγράμματος για το τραύμα που εστίαζε στις σχέσεις.</p>	<p>Εξεύρεση κοινού χρόνου για συνάντηση με το παιδί.</p>
<p>Μεγαλύτερη ικανοποίηση λόγω του χρόνου που αφιερώνεται στο παιδί.</p>	<p>Έλλειψη χρόνου λόγω γραφικών και διοικητικών εργασιών.</p>
<p>Το πάθος μας για τα παιδιά και η πεποίθηση ότι η δημιουργία σχέσεων θα βελτιώσει τα αποτελέσματα.</p>	<p>Έλλειψη προσωπικού ή χρημάτων για εξόδους με τα παιδιά που θα συνέβαλαν στη δημιουργία σχέσεων.</p>

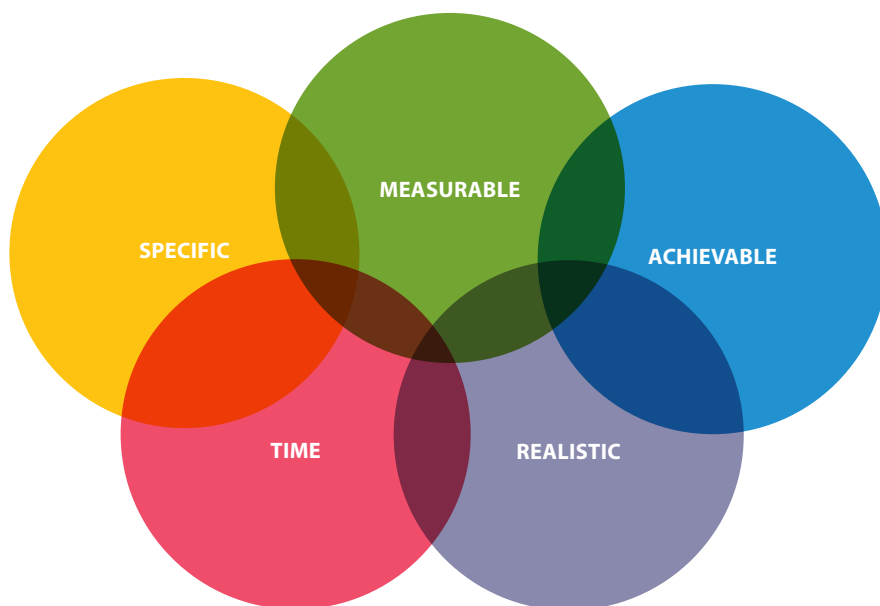
Πώς μπορούμε να μειώσουμε τα εμπόδια

Εμπόδια	Τρόποι μείωσης τους
<p>Όχι αρκετά χρήματα για εξόδους.</p>	<p>Διοργάνωση εκδηλώσεων συγκέντρωσης χρημάτων με το υπόλοιπο προσωπικό και τους νέους για τη δημιουργία ενός ταμείου για εξόδους.</p>
<p>Εξεύρεση κοινού χρόνου για συνάντηση με το παιδί.</p>	<p>Συμπερίληψη της συνάντησης στα ημερολόγια εργασίας, ώστε να λαμβάνεται υπόψη μαζί με τα άλλα μέρη του φόρτου εργασίας.</p>
<p>Έλλειψη χρόνου λόγω γραφικών και διοικητικών εργασιών.</p>	<p>Τροποποίηση του προγράμματος βαρδιών ώστε να έχει βάρδια ένα επιπλέον μέλος προσωπικού ορισμένες ώρες καθημερινά. Αυτό το μέλος προσωπικού μπορεί να κάνει τις γραφικές και διοικητικές εργασίες για τη βάρδια, αποδεσμεύοντας χρόνο ώστε οι άλλοι να εργάζονται απευθείας με τα παιδιά.</p>

ΒΗΜΑ 3: ΠΕΡΙΓΡΑΨΤΕ ΤΟΝ ΕΠΙΘΥΜΗΤΟ ΣΤΟΧΟ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΩΝΤΑΣ ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΚΒΑΣΗΣ

Ένας στόχος είναι αυτό που θέλουμε να πετύχουμε κάνοντας αλλαγές. Στο Σχέδιο δράσης οι στόχοι θα πρέπει να περιγράφονται με όρους **δεικτών έκβασης**. Αυτοί είναι οι δείκτες με βάση τους οποίους μπορεί να μετρηθεί η πρόοδος για να διαπιστωθεί αν οι αλλαγές έχουν αποτέλεσμα. Οι δείκτες θα πρέπει να ακολουθούν τις αρχές SMART. Οι δείκτες **SMART** είναι συγκεκριμένοι (**S**pecific), μετρήσιμοι (**M**easurable), εφικτοί (**A**chievable), ρεαλιστικοί (**R**ealistic) και έχουν έναν εύλογο χρονικό ορίζοντα (**T**ime scale).

Ας δούμε πάλι το παράδειγμα στους παραπάνω πίνακες. Σε αυτό το παράδειγμα, μια κακή διατύπωση δείκτη έκβασης θα ήταν «όλα τα παιδιά έχουν καλές σχέσεις με το προσωπικό στη δομή φροντίδας». Παρόλο που αυτό είναι κάτι που κάθε σχετική με το τραύμα υπηρεσία θα ήθελε να έχει, ο ίδιος ο δείκτης έκβασης είναι ασαφής και πολύ δύσκολα μπορεί να μετρηθεί. Μερικοί δείκτες έκβασης SMART, με βάση την εξέταση των παραπάνω εμποδίων, θα είχαν ως εξής:



Δείκτες έκβασης για τον στόχο 1

1. Κάθε παιδί να έχει 1 ώρα χρόνου ένας προς έναν την εβδομάδα με ένα μέλος προσωπικού, το οποίο να περιλαμβάνεται στο ατομικό σχέδιο φροντίδας του και στα ημερολόγια εργασίας.
2. Επανασχεδιασμός του προγράμματος βαρδιών προσωπικού ώστε να υπάρχει επικάλυψη προσωπικού ορισμένες ώρες καθημερινά.
3. Δημιουργία ομάδας συγκέντρωσης χρημάτων (προσωπικό και νέοι) εντός 3 μηνών.

ΒΗΜΑ 4: ΚΑΘΟΡΙΣΤΕ ΕΝΑΝ ΧΡΟΝΙΚΟ ΟΡΙΖΟΝΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ

Στο Σχέδιο δράσης, θα πρέπει να υπάρχουν **συγκεκριμένες προθεσμίες για την επίτευξη των δεικτών έκβασης για κάθε στόχο**. Επίσης, είναι πολύ χρήσιμο να καθοριστούν ένα ή περισσότερα άτομα που θα επιβλέπουν κάθε στόχο. Ο καθορισμός ενός ή περισσότερων υπεύθυνων δεν σημαίνει ότι αυτοί πρέπει να κάνουν τα πάντα. Σημαίνει απλώς ότι είναι υπεύθυνοι για τη συμπερίληψη της εργασίας για την πραγματοποίηση των αλλαγών που καθορίζονται στο Σχέδιο δράσης στο πρόγραμμα των ανθρώπων, ή για τη διατήρηση της επίγνωσης της εργασίας που απαιτείται για να επιτευχθεί ο στόχος.

Το Σχέδιο δράσης θα πρέπει να είναι ένα έγγραφο που περιέχει όλες τις ενέργειες που απαιτούνται και τους δείκτες έκβασης για την επίτευξη του στόχου. Το Σχέδιο δράσης θα χρησιμεύσει επίσης ως εργαλείο για την παρακολούθηση της διαδικασίας αλλαγής. Η παρακολούθηση και η αξιολόγηση θα εξεταστούν παρακάτω σε αυτόν τον Οδηγό οργανωτικής ανάπτυξης.

ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΕΝΟΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΔΡΑΣΗΣ

Ένα εργαστήριο σχεδιασμού δράσης είναι ένας χρήσιμος τρόπος να διευκολύνετε την έναρξη της ανάπτυξης του Σχεδίου δράσης του οργανισμού σας.

Ένα εργαστήριο είναι μια ενεργή και συμμετοχική διαδικασία που παρακινεί τους συμμετέχοντες να συμβάλουν στη διαδικασία της αλλαγής και να τη συνεχίσουν. Αν σχεδιαστεί καλά το εργαστήριο, είναι ένας εξαιρετικός τρόπος να διασφαλιστεί η διαρκής δέσμευση των συμμετεχόντων, καθώς και να αισθανθούν πραγματικά μέρος της διαδικασίας. Ένα εργαστήριο μπορεί να αποτελέσει έναν καλό τρόπο να ξεκινήσει η ανάπτυξη ενός Σχεδίου δράσης.

Αυτά είναι τα τέσσερα βήματα που είναι απαραίτητα για τη διεξαγωγή ενός επιτυχημένου εργαστηρίου που εστιάζει στη βελτίωση της σχετικής με το τραύμα πρακτικής:

1. ΚΑΘΟΡΙΣΤΕ ΤΟΝ ΣΤΟΧΟ

Ο συνολικός στόχος του εργαστηρίου θα πρέπει να είναι σύντομος και απλός. Σε αυτή την περίπτωση, ο στόχος είναι η ανάπτυξη ενός **Σχεδίου δράσης** για την ενσωμάτωση πτυχών της σχετικής με το τραύμα πρακτικής στον οργανισμό.

2. ΑΠΟΦΑΣΙΣΤΕ ΠΟΙΟΙ ΘΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ

Το να γνωρίζετε ποιοι θα συμμετέχουν συνδέεται άμεσα με τον συνολικό στόχο. Είναι πολύ σημαντικό μερικοί τουλάχιστον από τους συμμετέχοντες να έχουν διευθυντικές ή άλλες θέσεις ευθύνης στον οργανισμό, καθώς και να συμμετέχουν άλλα μέλη του προσωπικού. Είναι επίσης μια ευκαιρία να συμμετάσχουν άλλα εμπλεκόμενα μέρη. Το προσωπικό που θα συμμετέχει θα πρέπει ιδανικά να έχει εμπειρία και γνώσεις όσον αφορά τις συνέπειες της έκθεσης στο τραύμα στα παιδιά και τους νέους σε δομές εναλλακτικής φροντίδας. Θα πρέπει επίσης να έχει έμπρακτη γνώση των πολιτικών και της πρακτικής της φροντίδας παιδιών στον οργανισμό

3. ΕΠΙΛΕΞΤΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΗ ΤΟΠΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΜΟΡΦΗ

Οι πρακτικές λεπτομέρειες του εργαστηρίου μπορεί να περιλαμβάνουν τα εξής:

- Βεβαιωθείτε ότι ο χώρος είναι αρκετά μεγάλος και σε βολικό σημείο για τους συμμετέχοντες.
- Μεριμνήστε για το κέτερινγκ.
- Αν το εργαστήριο πρέπει να διεξαχθεί διαδικτυακά, θα πρέπει να εξασφαλίσετε ότι όλοι διαθέτουν την κατάλληλη τεχνολογία και υποστήριξη για να πάρουν μέρος. Μέρη του προγράμματος μπορεί να πρέπει να προσαρμοστούν για να λειτουργήσουν σε online περιβάλλον.

4. ΔΙΕΞΑΓΑΓΕΤΕ ΤΟ ΣΧΕΤΙΚΟ ΜΕ ΤΟ ΤΡΑΥΜΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ

Έχει αναπτυχθεί για αυτό το έργο **ένα παράδειγμα μονοήμερου εργαστηρίου**.

Αποτελείται από μια σειρά δραστηριοτήτων τις οποίες πρέπει να ολοκληρώσουν οι συμμετέχοντες πριν από το εργαστήριο, καθώς και από τις δραστηριότητες που γίνονται στη διάρκεια του εργαστηρίου. Η μεθοδολογία αυτή έχει βρεθεί ότι είναι αποτελεσματική σε προηγούμενα έργα.

ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ

Οι συμμετέχοντες θα πρέπει:

- Να παρακολουθήσουν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα των Παιδικών Χωριών SOS με θέμα τις σχετικές με το τραύμα πρακτικές (ή να ανταλλάξουν πληροφορίες με όσους από τον οργανισμό σας το έχουν παρακολουθήσει), ή/και να ρίξουν μια ματιά στον Οδηγό πρακτικών που έχει αναπτυχθεί για αυτό το έργο (<https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>) ή να παρακολουθήσουν τις ενότητες e-learning (θα προστεθεί σύνδεσμος).
- Να συμπληρώσουν τη **Λίστα ελέγχου αξιολόγησης** (βλ. Παράρτημα 1).
- Να εκτυπώσουν και να φέρουν το **Οργανόγραμμα** και ένα αντίγραφο των **Δηλώσεων οράματος και αποστολής** (ή κάτι αντίστοιχο), αν έχει ο οργανισμός τέτοιες δηλώσεις.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ

Ακολουθεί μια σύντομη περιγραφή του εργαστηρίου σχεδιασμού δράσης.

Παράδειγμα προγράμματος εργαστηρίου

9.00-9.30

Εγγραφή και συστάσεις

9.30-10.00

Επισκοπήση του προγράμματος

Σκοπός του εργαστηρίου

Να υποστηριχθούν οι συμμετέχοντες για να κατανοήσουν τις συνθήκες που απαιτούνται για την εφαρμογή της σχετικής με το τραύμα πρακτικής στον οργανισμό τους και να καθορίσουν αλλαγές που πρέπει να γίνουν, καθώς και να ξεκινήσουν τη διαδικασία ανάπτυξης ενός οργανωτικού Σχεδίου δράσης.

Στόχοι του εργαστηρίου

- Στοχασμός πάνω στο τι σημαίνει τραύμα για τα παιδιά και τους νέους σε δομές εναλλακτικής φροντίδας.
- Εξέταση διαφόρων πτυχών της θεωρίας που διέπει την οργανωτική ανάπτυξη.
- Καθορισμός τριών βραχυπρόθεσμων και τριών μακροπρόθεσμων στόχων οι οποίοι θα συμβάλουν στην ενσωμάτωση της σχετικής με το τραύμα πρακτικής στον οργανισμό σας.
- Εξέταση των εμποδίων στην επίτευξη αυτών των στόχων.
- Δημιουργία ενός Σχεδίου δράσης για την επίτευξη των καθορισμένων στόχων.

10.00-10.30

Γιατί η σχετική με το τραύμα πρακτική είναι τόσο σημαντική στην εναλλακτική φροντίδα

Σκοπός αυτής της συνεδρίας είναι να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να φρεσκάρουν τις γνώσεις τους για το τραύμα και τι πιστεύουν ότι είναι η σχετική με το τραύμα πρακτική.

10.30-10.45

Διάλειμμα

10.45-11.45

Οργανωτική ανάπτυξη

Σκοπός αυτής της συνεδρίας είναι να εξεταστεί τι σημαίνει οργανωτική ανάπτυξη, με εστίαση στις δύο κύριες πτυχές της οργανωτικής θεωρίας που είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη κατά την ενσωμάτωση της σχετικής με το τραύμα πρακτικής στους οργανισμούς. Αυτές οι δύο πτυχές είναι η οργανωτική κουλτούρα και η οργανωτική αλλαγή.

11.45-12.45

Κατανόηση του οργανισμού σας

Σκοπός αυτής της δραστηριότητας είναι να εξεταστεί πόσο καλά ο οργανισμός αντανακλά ήδη τις βασικές αξίες που απαιτούνται για τη διαμόρφωση μιας κουλτούρας σχετικής με το τραύμα. Για αυτή τη δραστηριότητα, οι συμμετέχοντες θα εξετάσουν τις υπάρχουσες πολιτικές και δηλώσεις του οργανισμού (για παράδειγμα, τυχόν υφιστάμενη Δήλωση αποστολής και οράματος) και θα αναλύσουν πόσο καλά υποστηρίζουν την εφαρμογή της σχετικής με το τραύμα πρακτικής. Στη συνέχεια, θα ζητηθεί από τους συμμετέχοντες να εξετάσουν πώς θα μπορούσαν να αλλάξουν αυτές οι δηλώσεις ώστε να εκφράζουν καλύτερα μια δέσμευση για τη σχετική με το τραύμα πρακτική. Αυτή η διαδικασία μπορεί να επαναληφθεί σε σχέση με τα οργανογράμματα, ώστε να μπορούν να προσδιοριστούν τυχόν αλλαγές.

12.45-1.30

Γεύμα

1.30-1.45

Άσκηση για σπάσιμο του πάγου

1.45-2.45

Καθορισμός στοχων για τη σχετική με το τραυμα αλλαγη

Σκοπός αυτής της συνεδρίας είναι να καθοριστούν **τρεις βραχυπρόθεσμοι και τρεις μακροπρόθεσμοι στόχοι** για την οργανωτική αλλαγή σε σχέση με τη σχετική με το τραύμα πρακτική οι οποίοι θα έχουν κεντρική θέση στο **Σχέδιο δράσης** του οργανισμού. Αυτή η δραστηριότητα βασίζεται στην εργασία που θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί πριν από το εργαστήριο για την εξέταση των υφιστάμενων πρακτικών και τον εντοπισμό κενών στη σχετική με το τραύμα πρακτική στον οργανισμό με τη βοήθεια της **Λίστας ελέγχου αξιολόγησης**. Χρησιμοποιώντας τα ευρήματα από τη Λίστα ελέγχου αξιολόγησης, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να καθορίσουν βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους που θα συμβάλουν στην πραγματοποίηση της αλλαγής.

2.45-3.00

Διάλειμμα

3.00-4.45

Αναπτυξη του σχεδιου δρασης

Σκοπός αυτής της συνεδρίας είναι να αρχίσει η σύνταξη του **Σχεδίου δράσης** του οργανισμού. Οι συμμετέχοντες θα πρέπει τώρα να τελειοποιήσουν τους στόχους για αλλαγή που έχουν καθοριστεί για τη βελτίωση της σχετικής με το τραύμα πρακτικής στον οργανισμό. Αυτό θα πρέπει να ολοκληρωθεί με την ιεράρχηση των τριών βραχυπρόθεσμων και των τριών μακροπρόθεσμων στόχων.

Θα πρέπει να προσδιορίσουν τόσο τα εμπόδια όσο και τις κινητήριες δυνάμεις για την αλλαγή και να αναπτύξουν πρακτικές ενέργειες που εστιάζουν στην υπερνίκηση των εμποδίων που έχουν προσδιορίσει. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει την ανάπτυξη δεικτών έκβασης SMART [συγκεκριμένοι (Specific), μετρήσιμοι (Measurable), εφικτοί (Achievable), ουσιαστικοί (Relevant) και χρονικά προσδιορισμένοι (Time-bound)] με τους οποίους μπορεί να μετρηθεί η πρόοδος.

4.45-5.00

Ανακεφαλαιωση

Δώστε λίγο χρόνο για ερωτήσεις και αξιολόγηση του εργαστηρίου, καθώς και για συζήτηση σχετικά με το πώς τα αποτελέσματα του εργαστηρίου θα κοινοποιηθούν στους συναδέλφους και τα εμπλεκόμενα μέρη που δεν συμμετείχαν.

Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

Στην ενότητα 2 αυτού του Οδηγού οργανωτικής ανάπτυξης, είδαμε πώς βιώνουν τη διαδικασία της αλλαγής όσοι επηρεάζονται από αυτή. Ένας οργανισμός πρέπει να έχει επίγνωση των συναισθημάτων που μπορεί να δημιουργήσει η αλλαγή στα διάφορα στάδια της οργανωτικής ανάπτυξης και να είναι προετοιμασμένος να εργαστεί πάνω σε αυτό.

Τώρα θα επιστρέψουμε στα στάδια της μετάβασης κατά την πραγματοποίηση αλλαγών και θα δούμε ορισμένους τρόπους με τους οποίους ένας οργανισμός μπορεί να βοηθήσει τους ανθρώπους που εργάζονται εκεί ή/και συνδέονται με άλλους τρόπους ως εμπλεκόμενα μέρη με τη διαδικασία αλλαγής, προβλέποντας τις αντιδράσεις τους στην αλλαγή και εφαρμόζοντας στρατηγικές για τον μετριασμό των συναισθημάτων ανησυχίας τους.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΣΤΑΔΙΟΥ 1

Σε αυτό το στάδιο, οι άνθρωποι μπορεί να είναι σε κατάσταση σοκ. Αυτό συμβαίνει όταν έρχονται αντιμέτωποι με την πραγματικότητα της αλλαγής. Χρειάζονται χρόνο για να προσαρμοστούν. Για να βοηθήσει τους ανθρώπους σε αυτό το στάδιο, ο οργανισμός θα πρέπει να αναπτύξει μια στρατηγική επικοινωνίας η οποία:

- Θα είναι σαφής και θα συνεχίζει να κοινοποιεί πληροφορίες όπως στόχους, ενέργειες και διαδικασίες.
- Δεν θα κουράζει τους ανθρώπους. Αυτό μπορεί να γίνει με το σπάσιμο των πληροφοριών σε μικρά κατανοητά κομμάτια.
- Θα εξασφαλίζει ότι οι άνθρωποι ξέρουν πού να απευθυνθούν αν χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες.
- Θα παρέχει χρόνο για την απάντηση τυχόν ερωτήσεων που προκύπτουν.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΣΤΑΔΙΟΥ 2

Καθώς οι άνθρωποι αρχίζουν να αντιδρούν στην αλλαγή, μπορεί να αρχίσουν να αισθάνονται ανησυχία, θυμό, πικρία ή φόβο. Μπορεί να αντισταθούν στην αλλαγή ενεργητικά ή παθητικά. Μπορεί να νιώθουν την ανάγκη να εκφράσουν τα συναισθήματα και τους προβληματισμούς τους. Για να βοηθήσει τους ανθρώπους σε αυτό το τμήμα της αλλαγής, ο οργανισμός θα πρέπει:

- Να προσπαθεί να προβλέψει ποιες μπορεί να είναι οι ανησυχίες και οι αντιρρήσεις πριν αρχίσει να γνωστοποιεί την αλλαγή.
- Να φροντίζει να ακούει προσεκτικά ώστε να μπορεί να εντοπίζει τα απρόβλεπτα προβλήματα νωρίς στη διαδικασία και να τα αντιμετωπίζει.
- Να εξετάζει εγκαίρως τους προβληματισμούς που διατυπώνονται, χρησιμοποιώντας σαφή επικοινωνία και παίρνοντας μέτρα για την ελαχιστοποίηση των προβλημάτων που προκαλούν οι αλλαγές.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΣΤΑΔΙΩΝ 3 ΕΩΣ 6

Σε αυτό το στάδιο, η αποδοχή των ανθρώπων αυξάνεται. Θα θέλουν να δοκιμάσουν και να εξερευνήσουν τι σημαίνει η αλλαγή. Αυτό θα το κάνουν πιο εύκολα εάν ο οργανισμός τους βοηθά και τους υποστηρίζει. Σε αυτό το στάδιο, ο οργανισμός θα πρέπει:

- Να φροντίζει να παρέχει στους ανθρώπους την εκπαίδευση που χρειάζονται για να υλοποιήσουν τις αλλαγές.
- Να δίνει εγκαίρως στους ανθρώπους ευκαιρίες να γνωρίσουν τι θα φέρουν οι αλλαγές και να εφαρμόσουν την εκπαίδευσή τους στην πράξη.
- Να έχει υπόψη ότι αυτό το στάδιο παίρνει χρόνο, επομένως θα πρέπει να το ενσωματώσει στον σχεδιασμό της αλλαγής, ώστε οι άνθρωποι να μπορούν να μάθουν και να εξερευνήσουν χωρίς μεγάλη πίεση.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΣΤΑΔΙΟΥ 7

Σε αυτό το στάδιο, οι άνθρωποι αρχίζουν να υιοθετούν τις βελτιώσεις στον τρόπο που παρέχονται οι υπηρεσίες. Ο οργανισμός αρχίζει να γίνεται πραγματικά σχετικός με το τραύμα, και οι θετικές συνέπειες της αλλαγής γίνονται εμφανείς, εάν ήταν αποτελεσματική η διαχείριση της διαδικασίας αλλαγής. Ο οργανισμός θα πρέπει:

- Να βοηθά τους ανθρώπους να γιορτάσουν την επιτυχία που φέρνει η αλλαγή.
- Να τονίζει και να κοινοποιεί τις θετικές αλλαγές στην πραγματική ζωή των παιδιών, των νέων και των οικογενειών.
- Να ενθαρρύνει τους ανθρώπους να συνεχίσουν να κάνουν δικά τους τα επιτεύγματα και να νιώθουν περήφανοι για αυτά.

Στο πλαίσιο της διαδικασίας αλλαγής, οι Maxine Harris και Roger Fallot¹⁴, συνιστούν να καθορίσει ο οργανισμός «πρωταθλητές» τραύματος. Πρόκειται για ανθρώπους σε διάφορα επίπεδα του οργανισμού οι οποίοι:

- Έχουν γνώσεις γύρω από το τραύμα και τις επιπτώσεις του.
- Υπενθυμίζουν στους άλλους να δίνουν προτεραιότητα στην ευαισθησία στο τραύμα σε όποιο τμήμα της υπηρεσίας κι αν ανήκουν.
- Επισημαίνουν σταθερά τη σημασία της ευαισθησίας στο τραύμα στα άλλα μέλη των ομάδων εργασίας τους.
- Υποστηρίζουν τις σχετικές με το τραύμα αλλαγές που έχουν καθοριστεί από τον οργανισμό.

Ένας άλλος τρόπος με τον οποίο ο οργανισμός θα πρέπει να δείχνει τη δέσμευσή του για την ενσωμάτωση σχετικής με το τραύμα πρακτικής είναι να διασφαλίσει ότι οι **Δηλώσεις οράματος και αποστολής** του εκφράζουν κάτι τέτοιο. Μια Δήλωση οράματος εστιάζει στο μέλλον και στο τι θέλει να παρέχει τελικά ένας οργανισμός. Μια Δήλωση αποστολής εστιάζει στο σήμερα και στο τι κάνει ένας οργανισμός για να την πραγματοποιήσει. Αν ένας οργανισμός είναι σχετικός με το τραύμα, θα πρέπει να το αναφέρει αυτό κάπου στη Δήλωση αποστολής του.



14. Harris, M. και Fallot, R. D. (2009). *Creating Cultures of Trauma-Informed Care: A Self-Assessment and Planning Protocol*. Community Connections, Washington, DC.
Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.theannainstitute.org/CCTICSELFASSPP.pdf>

Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΧΕΤΙΚΗΣ ΜΕ ΤΟ ΤΡΑΥΜΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Η εποπτεία είναι η τυπική διαδικασία με την οποία διοικείται και υποστηρίζεται το προσωπικό και λαμβάνει βοήθεια για να αναπτύξει την πρακτική του. Επομένως, είναι ζωτικής σημασίας να λαμβάνεται υπόψη και η διαδικασία εποπτείας για τη μετάβαση σε μια κουλτούρα σχετική με το τραύμα στον οργανισμό σας.

Οι πιο αποτελεσματικές συνεδρίες εποπτείας έχουν ένα συμφωνημένο πρόγραμμα για συζήτηση που περιλαμβάνει πτυχές της υποστήριξης, της λογοδοσίας και της ανάπτυξης προσωπικού. Μπορεί να είναι χρήσιμο να εξεταστεί η διαδικασία εποπτείας σε έναν οργανισμό για να διασφαλιστεί ότι λαμβάνεται υπόψη η παροχή των σχετικών με το τραύμα πρακτικών του οργανισμού. Για παράδειγμα, στο στοιχείο λογοδοσίας της εποπτείας, ένας επόπτης μπορεί να ελέγξει ότι το μέλος προσωπικού που εποπτεύει διατηρεί ενημερωμένο το σχέδιο ατομικής ανάπτυξης του παιδιού και σκέφτεται να συμπεριλάβει κάποιες πτυχές της ανάκαμψης από το τραύμα στο σχέδιο, εάν κριθούν απαραίτητες.

Στο στοιχείο ανάπτυξης της εποπτείας, ο επόπτης μπορεί να ελέγξει ότι το μέλος προσωπικού έχει ολοκληρώσει τη σχετική εκπαίδευση, ή ότι έχουν την ευκαιρία να δουν μαζί ένα περιστατικό όπου έχει εφαρμοστεί μια καλή σχετική με το τραύμα πρακτική. Στην υποστήριξη που προσφέρεται στο μέλος του προσωπικού στη διάρκεια της συνεδρίας, ο επόπτης θα πρέπει να ελέγξει ότι το μέλος του προσωπικού δεν επηρεάζεται από τις προκλήσεις της εργασίας με παιδιά και νέους που έχουν βιώσει τραύμα.

Στο Κεφάλαιο 8 του Οδηγού πρακτικών¹⁵ που έχει αναπτυχθεί για αυτό το έργο, υπάρχει μια ενότητα σχετικά με το πώς η εργασία με παιδιά και νέους που έχουν βιώσει τραύμα μπορεί να έχει επίπτωση σε όσους εργάζονται με αυτά τα άτομα, καθώς και πώς να υποστηρίζεται το προσωπικό και οι άλλοι φροντιστές σε τέτοιες περιπτώσεις.

15. Οδηγός πρακτικών «Safe Places, Thriving Children: Εφαρμογή πρακτικών σχετικών με το τραύμα σε δομές εναλλακτικής φροντίδας».

Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>

ΕΝΟΤΗΤΑ 5



**Παρακολούθηση
και αξιολόγηση
της διαδικασίας
οργανωτικής
ανάπτυξης για
τη βελτίωση
της σχετικής
με το τραύμα
πρακτικής**

ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΤΙΚΗΣ ΜΕ ΤΟ ΤΡΑΥΜΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Σε αυτή την ενότητα, θα εξετάσουμε την παρακολούθηση και αξιολόγηση της σχετικής με το τραύμα πρακτικής. Ο λόγος είναι ότι ο μόνος τρόπος να διαπιστώσετε αν η διαδικασία υλοποίησης ήταν επιτυχημένη είναι να έχετε ένα αποτελεσματικό μέσο παρακολούθησης και αξιολόγησης της διαδικασίας. Με την παρακολούθηση και την αξιολόγηση, θα μπορείτε να βλέπετε πόσο καλά εδραιώνεται η σχετική με το τραύμα πρακτική.

ΤΙ ΕΝΝΟΟΥΜΕ ΟΤΑΝ ΛΕΜΕ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ

Η παρακολούθηση αναφέρεται σε μια οργανωμένη διαδικασία επίβλεψης και ελέγχου των δραστηριοτήτων που διεξάγονται σε ένα έργο, για να διαπιστωθεί εάν τα αποτελέσματα που έχουν σχεδιαστεί πραγματοποιούνται ή όχι.

ΒΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΝΟΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ

4. Στην αρχή της διαδικασίας οργανωτικής ανάπτυξης, ζητήθηκε από τον οργανισμό σας να διαμορφώσει μια βάση πληροφοριών χρησιμοποιώντας μια **Λίστα ελέγχου αξιολόγησης**. Η βάση είναι το σημείο από το οποίο ξεκινάει ένας οργανισμός όσον αφορά μια σχετική με το τραύμα προσέγγιση. Με αυτή τη βάση ως σημείο αναφοράς μπορεί να παρακολουθείται η αλλαγή. Συνιστάται να διατηρήσετε τις πληροφορίες που συλλέξατε κατά τη διαδικασία αυτή την πρώτη φορά που συμπληρώσατε τη Λίστα ελέγχου αξιολόγησης (βλ. Παράρτημα 1). Αν επαναλαμβάνετε τη διαδικασία της Λίστας ελέγχου αξιολόγησης σε τακτά διαστήματα, μπορείτε να συγκρίνετε τις αρχικές πληροφορίες βάσης με την υφιστάμενη κατάσταση και να δείτε την πρόοδο που έχετε κάνει στην πραγματοποίηση της αλλαγής.
5. Στο **Σχέδιο δράσης** του οργανισμού σας θα έχετε δώσει τις λεπτομέρειες των SMART στόχων σας [συγκεκριμένοι (Specific), μετρήσιμοι (Measurable), εφικτοί (Achievable), ουσιαστικοί (Relevant) και χρονικά προσδιορισμένοι (Time-bound)]. Για να πετύχετε τους στόχους σας, θα έχετε καθορίσει τις αλλαγές που πρέπει να γίνουν και τις χρονικά προσδιορισμένες δραστηριότητες για την πραγματοποίηση αυτών των αλλαγών. Θα πρέπει επίσης να συνεχίσετε να παρακολουθείτε την υλοποίηση του Σχεδίου δράσης.

6. Είναι σημαντικό να καθιερωθούν τακτικές συναντήσεις παρακολούθησης όπου η ομάδα εργασίας αλλαγής θα εξετάζει το Σχέδιο δράσης του οργανισμού και θα διατυπώνει συστάσεις με βάση την πρόοδο. Συνιστάται να συνέρχεται η ομάδα εργασίας αλλαγής μία φορά τον μήνα για να παρακολουθεί και να εξετάζει την πρόοδο. Η ομάδα εργασίας αλλαγής θα πρέπει να έχει έναν μηχανισμό για την παρακολούθηση και την επικαιροποίηση των σχεδίων. Στο Παράρτημα 4 παρέχεται ένα παράδειγμα **εργαλείου παρακολούθησης Σχεδίου δράσης**.

ΤΙ ΕΝΝΟΟΥΜΕ ΟΤΑΝ ΛΕΜΕ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Αξιολόγηση είναι η συλλογή πληροφοριών που μας βοηθούν να κρίνουμε την επιτυχία των αλλαγών σε έναν οργανισμό. Ο σκοπός και οι στόχοι της διαδικασίας οργανωτικής ανάπτυξης που περιέχονται στο Σχέδιο δράσης σας είναι η ενσωμάτωση σχετικών με το τραύμα πρακτικών στον οργανισμό σας. Μια αξιολόγηση θα πρέπει τώρα να εξετάσει εάν η υλοποίηση του Σχεδίου δράσης σας είχε κάποια επίδραση στην καθιέρωση σχετικών με το τραύμα πρακτικών σε δομές εναλλακτικής φροντίδας.

Για να αξιολογήσετε τα αποτελέσματα των αλλαγών που έγιναν, είναι σημαντικό:

1. Να προσδιορίσετε τα εμπλεκόμενα μέρη που επηρεάστηκαν από τη διαδικασία αλλαγής. Στην περίπτωση αυτού του έργου, είναι πιθανό ότι τα κύρια εμπλεκόμενα μέρη θα είναι το προσωπικό ή οι φροντιστές, καθώς και τα παιδιά και οι νέοι. Μπορεί επίσης να είναι εφικτό και να έχει νόημα να εμπλέξετε τις οικογένειες των παιδιών και των νέων.
2. Να συλλέξετε τις πληροφορίες που απαιτούνται για να διαπιστώσετε αν οι αλλαγές για την καθιέρωση/βελτίωση σχετικών με το τραύμα πρακτικών είχαν θετική επίπτωση σε όσους λαμβάνουν υποστήριξη από τον οργανισμό. Οι πληροφορίες μπορούν να είναι ποιοτικές (πληροφορίες που αφορούν τις ιδιότητες ή τη φύση αυτού που αξιολογείται) ή ποσοτικές (πληροφορίες που μπορούν να μετρηθούν και να πάρουν μια αριθμητική τιμή). Παρακάτω θα βρείτε περισσότερες λεπτομέρειες για τον τρόπο συλλογής ποιοτικών και ποσοτικών πληροφοριών.
3. Να αναλύσετε τις πληροφορίες που έχετε συλλέξει. Εξετάζοντας και αναλύοντας τις πληροφορίες, μπορείτε να διαπιστώσετε πόσο αποτελεσματικές ήταν οι αλλαγές και εάν επιτεύχθηκαν οι στόχοι του Σχεδίου δράσης.
4. Να διατυπώσετε συστάσεις για περαιτέρω αλλαγές που είναι απαραίτητες με βάση τα ευρήματα της ανάλυσης. Με αυτόν τον τρόπο, υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα οι θετικές πτυχές της σχετικής με το τραύμα πρακτικής να συνεχίσουν να εδραιώνονται στον οργανισμό μέσω του καθορισμού των πιθανών επόμενων βημάτων για να συνεχίσουν να ενσωματώνονται τέτοιες πρακτικές.

ΤΡΟΠΟΙ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ

Για αυτό το έργο, μία από τις πηγές ποσοτικών πληροφοριών θα προέλθει από τη χρήση του εργαλείου παρακολούθησης Σχεδίου δράσης (που βρίσκεται στο Παράρτημα 4). Αυτό θα προσφέρει πληροφορίες όπως ποιες δομές έχουν εμπλακεί, πόσα αποτελέσματα επιτεύχθηκαν και πόσος χρόνος χρειάστηκε για την επίτευξη των αποτελεσμάτων.

Ωστόσο, δεδομένου ότι η σχετική με το τραύμα αλλαγή θα πρέπει να οδηγήσει σε μια οργανωτική κουλτούρα που υποστηρίζει τις σχετικές με το τραύμα πρακτικές, θα είναι σημαντικό να συλλεχθούν και ποιοτικές πληροφορίες.

Τα ερωτηματολόγια είναι επίσης ένας απλός και αποτελεσματικός τρόπος να συλλέγετε πληροφορίες για την αξιολόγηση της επίπτωσης και των αποτελεσμάτων των Σχεδίων δράσης σας. Το ίδιο ερωτηματολόγιο μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο πριν ξεκινήσει η υλοποίηση όσο και σε διάφορα χρονικά σημεία αφού ξεκινήσει η υλοποίηση του Σχεδίου δράσης, π.χ. μετά από τρεις μήνες και μετά από έναν χρόνο, πράγμα που θα σας επιτρέψει να κάνετε συγκρίσεις. Στο Παράρτημα 5 θα βρείτε παραδείγματα **ερωτηματολογίων για τα παιδιά και τους νέους** και **ερωτηματολογίων για το προσωπικό**. Το περιεχόμενο αυτών των ερωτηματολογίων βασίζεται στις αξίες που έχουν προσδιοριστεί ως κεντρικές στη δημιουργία ενός σχετικού με το τραύμα οργανισμού από τους Harris και Fallot¹⁶.

Τα ερωτηματολόγια χρησιμοποιούνται κυρίως για τη συλλογή ποσοτικών δεδομένων, αλλά όπως είπαμε ήδη, συνιστάται να συλλέγετε επίσης ποιοτικές πληροφορίες. Αυτό μπορεί να γίνει, για παράδειγμα, με την πραγματοποίηση συνεντεύξεων σε ένα δείγμα του προσωπικού και σε ένα δείγμα παιδιών/νέων. Θα βρείτε παραδείγματα **ερωτήσεων συνέντευξης για το προσωπικό και ερωτήσεων συνέντευξης για τα παιδιά και τους νέους** στο Παράρτημα 6.

Κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, να έχετε επίγνωση της σπουδαιότητας της εμπιστευτικότητας. Οι συνεντεύξεις θα πρέπει ιδανικά να διεξάγονται από κάποιον που έχει επαγγελματική εκπαίδευση και προέρχεται εκτός του οργανισμού, ώστε να μπορεί να τηρηθεί η εμπιστευτικότητα. Κάθε καταγραφή και αναφορά των πληροφοριών που συλλέγονται στη διάρκεια των συνεντεύξεων θα πρέπει να καθίσταται ανώνυμη, και τα δεδομένα θα πρέπει να συνοψίζονται με τέτοιο τρόπο ώστε να μην είναι δυνατή η ταυτοποίηση των ατόμων. Θα πρέπει να λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα για να διασφαλίζεται ότι τα παιδιά και οι νέοι δεν υφίστανται βλάβη ή στρες κατά τη συμμετοχή τους στις συνεντεύξεις. Επίσης, θα πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στην πρόληψη ζητημάτων τόσο για τα άτομα που διενεργούν τις συνεντεύξεις όσο και για τους συνεντευξιζόμενους. Αυτό περιλαμβάνει, για παράδειγμα, το να υπάρχουν επαγγελματίες που μπορούν να υποστηρίξουν τους συμμετέχοντες σε περίπτωση που αισθανθούν οποιαδήποτε δυσφορία.

16. Harris, M. και Fallot, R. D. (επιμ.) (2001). *New directions for mental health services. Using trauma theory to design service systems*. Jossey-Bass/Wiley. Harris, M. και Fallot, R. D. (2009). *Creating Cultures of Trauma-Informed Care: A Self-Assessment and Planning Protocol*. Community Connections, Washington, DC. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.theannainstitute.org/CCTICSELFASSPP.pdf>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1



**Λίστα ελέγχου
αξιολόγησης:
Ένα εργαλείο για
την εξέταση μιας
σχετικής με το
τραύμα προσέγγισης
σε έναν οργανισμό
Αυτό το εργαλείο
αποτελεί μια Λίστα
ελέγχου αξιολόγησης
που θα**

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ: ΕΝΑ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΤΑΣΗ ΜΙΑΣ ΣΧΕΤΙΚΗΣ ΜΕ ΤΟ ΤΡΑΥΜΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ ΣΕ ΕΝΑΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

Αυτό το εργαλείο αποτελεί μια Λίστα ελέγχου αξιολόγησης που θα σας βοηθήσει να κατανοήσετε:

- Τις υφιστάμενες πολιτικές, διαδικασίες και πρακτικές στον οργανισμό σας και πόσο σχετικός με το τραύμα είναι ο οργανισμός.
- Τι αλλαγές μπορεί να πρέπει να κάνετε.

Η Λίστα ελέγχου αξιολόγησης αποτελεί προσαρμογή του έργου των Maxine Harris και Roger Fallot¹⁷ πάνω στη σχετική με το τραύμα οργανωτική αλλαγή. Βασίζεται σε πέντε αξίες που οι Harris και Fallot θεωρούν πολύ σημαντικές κατά την πραγματοποίηση αλλαγών προκειμένου να διαμορφωθεί μια κουλτούρα σχετική με το τραύμα σε έναν οργανισμό. (Δείτε τις σελίδες 14-15 αυτού του Οδηγού οργανωτικής ανάπτυξης.)

Αυτές οι πέντε αξίες είναι:

- Ασφάλεια
- Εμπιστοσύνη
- Επιλογή
- Συνεργασία
- Ενδυνάμωση

Ασφάλεια είναι η διασφάλιση της σωματικής και συναισθηματικής ασφάλειας του παιδιού ή του νέου, και συχνά θεωρείται το πρώτο σημαντικό βήμα για την ανάπτυξη μιας σχετικής με το τραύμα κουλτούρας. **Εμπιστοσύνη** σημαίνει ότι ο οργανισμός και το προσωπικό του οικοδομούν εμπιστοσύνη ανάμεσα σε αυτούς και τα παιδιά και τους νέους που υποστηρίζουν, το οποίο περιλαμβάνει το να προσπαθούν διαρκώς να μην τα απογοητεύουν και να κάνουν ό,τι λένε ότι θα κάνουν. Η εμπιστοσύνη φαίνεται στην καθιέρωση σταθερών πρακτικών και ορίων, και στη σαφήνεια των ρεαλιστικών προσδοκιών στην παροχή υπηρεσιών. **Επιλογή** σημαίνει να δίνονται στο παιδί ή τον νέο επιλογές και όσο το δυνατόν μεγαλύτερος έλεγχος των αποφάσεών τους. **Συνεργασία** είναι να λαμβάνονται αποφάσεις μαζί με το παιδί ή τον νέο. **Ενδυνάμωση** είναι να εστιάζει κανείς στα δυνατά σημεία του παιδιού ή του νέου και να το βοηθά να αναπτύξει ισχυρότερες δεξιότητες αντιμετώπισης.

ΠΩΣ ΝΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΕΤΕ ΤΗ ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Η Λίστα ελέγχου αξιολόγησης έχει έξι ενότητες. Κάθε ενότητα έχει μια σειρά προτάσεων.

- Θα **πρέπει να σημειώσετε το κουτάκι δίπλα στην πρόταση αν ισχύει για τον οργανισμό σας.**
- Αν δεν ισχύει, **αφήστε το κουτάκι κενό.**
- Βλέποντας τις προτάσεις όπου το κουτάκι είναι κενό, θα έχετε μια γενική ιδέα της εργασίας που πρέπει να κάνετε για να βοηθήσετε τον οργανισμό σας να γίνει σχετικός με το τραύμα.

Αυτό θα σας βοηθήσει να **προσδιορίσετε ορισμένους κύριους τομείς στους οποίους θα επικεντρώνονται οι πρώτες αλλαγές που επιθυμεί να πραγματοποιήσει ο οργανισμός σας**, όπου περιλαμβάνονται τρόποι ενσωμάτωσης των **αξιών** της ασφάλειας, της επιλογής, της συνεργασίας, της εμπιστοσύνης και της ενδυνάμωσης, ώστε να αναγνωρίζονται, να κατανοούνται και να χρησιμοποιούνται από το σύνολο του προσωπικού, των εθελοντών και των φροντιστών.

ΕΝΟΤΗΤΑ 1: ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

Σε αυτή την ενότητα, ο οργανισμός σας θα πρέπει να σκεφτεί με ποιον τρόπο η γνώση του τραύματος ενσωματώνεται στις πολιτικές του και εκφράζεται ρητά στο πλαίσιο του τρόπου εργασίας του. **Μην ξεχνάτε: οι διατυπώσεις εντός των πολιτικών του τρόπου με τον οποίο ο οργανισμός αντιμετωπίζει το τραύμα και την ανάκαμψη από αυτό συμβάλλουν θετικά στην ανάπτυξη μιας σχετικής με το τραύμα οργανωτικής κουλτούρας.**

ΠΡΟΤΑΣΗ	ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΑΝ ΙΣΧΥΕΙ
Ο οργανισμός σας έχει μια δήλωση οράματος και αποστολής που αναφέρεται ρητά στην ανάγκη λογοδοσίας για την εμπειρία των παιδιών, των νέων και των οικογενειών που έχουν βιώσει τραύμα κατά την παροχή των υπηρεσιών σας.	
Ο οργανισμός σας έχει μια σαφή στρατηγική για την κοινοποίηση της αποστολής και του οράματός του που ενσωματώνει την αναγνώριση μιας προσέγγισης σχετικής με το τραύμα.	
Όλες οι δεσμεύσεις για την εργασία με παιδιά, νέους και οικογένειες που έχουν βιώσει τραύμα, καθώς και για την ανάκαμψη από το τραύμα, όπως εκφράζονται με τις δηλώσεις αποστολής και οράματος, υποστηρίζονται με πολιτικές, διαδικασίες, πόρους και πρακτική.	
Οι πολιτικές παρακολουθούνται και εξετάζονται τακτικά για να διασφαλίζεται ότι οι διαδικασίες που βασίζονται σε αυτές δεν θα προκαλέσουν τραύμα ή επανατραυματισμό στα παιδιά, τους νέους ή τις οικογένειες.	

<p>Ο οργανισμός σας έχει τις παρακάτω τυπικές πολιτικές οι οποίες αναγνωρίζουν ρητά το τραύμα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι αρχικές αξιολογήσεις που πραγματοποιούνται για την εκτίμηση της ανάγκης για εναλλακτική φροντίδα περιλαμβάνουν ένα ιστορικό κακοποίησης, παραμέλησης και αποτυχίας της σχέσης και της τοποθέτησης στη δομή, καθώς και μια βασική λίστα ελέγχου που δηλώνει ότι το παιδί ή ο νέος μπορεί να έχει βιώσει τραύμα. (Στο Παράρτημα 2 θα βρείτε ένα παράδειγμα λίστας ελέγχου ενδείξεων τραύματος.) • Σχέδια ατομικής ανάπτυξης για τα παιδιά και τους νέους που αποτελούν μέρος της διαδικασίας σχεδιασμού φροντίδας, όπου το τραύμα και τα σχετικά με το τραύμα ζητήματα και τα δυνατά σημεία του παιδιού, του νέου, της οικογένειας και της κοινότητας λαμβάνονται υπόψη σε ένα σχέδιο υποστήριξης και ανάκαμψης. Αυτό περιλαμβάνει τη συμμετοχή των παιδιών, των νέων και των οικογενειών και την ενσωμάτωση πληροφοριών στα σχέδια οι οποίες δηλώνουν τον τρόπο με τον οποίο θα ήθελαν να εργάζεται μαζί τους ο οργανισμός. • Πραγματοποιείται προσεκτικός συμμετοχικός σχεδιασμός με όσους αποχωρούν από τη δομή φροντίδας ο οποίος περιλαμβάνει έλεγχο και ενημέρωση σχετικά με την πρόοδο της ανάκαμψής τους από το τραύμα και παρέχει οδηγίες για το πώς μπορεί να συνεχιστεί. Αυτό περιλαμβάνει την απαραίτητη υποστήριξη που βοηθά τους νέους να φροντίζουν οι ίδιοι την ψυχική υγεία τους, να γνωρίζουν τις υπηρεσίες που μπορούν να χρησιμοποιούν όταν υπάρχει ανάγκη και να έχουν πρόσβαση σε αυτές. • Διατίθεται εκπαίδευση για προσωπικό/εθελοντές/φροντιστές και άλλα εμπλεκόμενα μέρη, η οποία περιλαμβάνει το κατάλληλο επίπεδο εκπαίδευσης για ζητήματα που αφορούν τα παιδιά, τους νέους και τις οικογένειες που έχουν βιώσει τραύμα, καθώς και για τρόπους αντιμετώπισης. • Το προσωπικό, οι εθελοντές και οι φροντιστές λαμβάνουν εποπτεία και υποστήριξη που αντιμετωπίζει τις προκλήσεις της εργασίας με όσους έχουν βιώσει τραύμα. (Ανατρέξτε στο Κεφάλαιο 8 του Οδηγού πρακτικών του έργου για πληροφορίες σχετικά με το τραύμα και συγκεκριμένα την πιθανότητα έμμεσου τραύματος.) 	<div style="text-align: center;"> <input data-bbox="1236 454 1313 533" type="checkbox"/> <input data-bbox="1236 723 1313 801" type="checkbox"/> <input data-bbox="1236 1059 1313 1137" type="checkbox"/> <input data-bbox="1236 1395 1313 1473" type="checkbox"/> <input data-bbox="1236 1597 1313 1675" type="checkbox"/> </div>
--	---

<ul style="list-style-type: none"> • Διενεργείται εξέταση των περιστατικών που αφορούν ένα παιδί ή νέο –για παράδειγμα, ένα περιστατικό που αφορά την προστασία ενός παιδιού ή μια σωματική σύγκρουση μεταξύ δύο νέων– η οποία περιλαμβάνει την πιθανότητα να σχετίζεται το περιστατικό με κάποιο τραύμα. 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Οι διαδικασίες επιλογής προσωπικού/εθελοντών/φροντιστών διασφαλίζουν τον ενδεδειγμένο έλεγχο των υποψηφίων για μια θέση, δηλαδή η πολιτική προσλήψεων περιλαμβάνει μέτρα πρόληψης, όπως η προσκόμιση λευκού ποινικού μητρώου και δύο συστάσεων πριν από τη διεξαγωγή της συνέντευξης ή η αξιολόγηση της κατανόησης του υποψηφίου για το τραύμα και για την αποτροπή της πρόκλησης τραύματος ή του επανατραυματισμού στα παιδιά και τους νέους. 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Οι περιγραφές των θέσεων εργασίας περιλαμβάνουν τους ρόλους και τις ευθύνες του προσωπικού / των εθελοντών / των φροντιστών σε σχέση με την κατανόηση και την αντιμετώπιση όσων έχουν βιώσει τραύμα. 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Εμπλοκή των παιδιών, των νέων και των οικογενειών στις υπηρεσίες που προσφέρει ο οργανισμός, π.χ. σχεδιασμός υποστήριξης, εναλλακτικής φροντίδας και ατομικής ανάπτυξης, καθώς και στην αξιολόγηση των ίδιων των υπηρεσιών, που δηλώνει ότι η διαδικασία της εμπλοκής των χρηστών θα είναι ευαίσθητη και δεν θα προκαλέσει νέο τραύμα στους συμμετέχοντες. 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Υπάρχει πολιτική σχετικά με την πρόληψη της βίας μεταξύ συνομηλίκων και την υποστήριξη των παιδιών και των νέων που την έχουν υποστεί. 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Εμπιστευτικότητα και πρόσβαση σε πληροφορίες, συμπεριλαμβανομένης της υποστήριξης για παιδιά, νέους και οικογένειες, κατά την εξέταση πληροφοριών που μπορεί να σχετίζονται με προηγούμενα τραυματικά γεγονότα ζωής. 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Πολιτική πρόληψης που περιλαμβάνει μια δήλωση σχετικά με την προστασία από την πρόκληση τραύματος ή τον επανατραυματισμό. 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Οι μηχανισμοί καταγγελίας περιλαμβάνουν καθοδήγηση σχετικά με το πώς θα πρέπει να υποστηρίζονται τα παιδιά, οι νέοι και οι οικογένειες εάν καταγγείλουν πρακτικές που μπορεί να έχουν προκαλέσει τραύμα ή επανατραυματισμό. 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Υπάρχει πολιτική σχετικά με την πρόληψη της βίας μεταξύ συνομηλίκων και την υποστήριξη των παιδιών και των νέων που την έχουν υποστεί. 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Ο οργανισμός έχει μια πολιτική πρόληψης που περιλαμβάνει μια δήλωση σχετικά με τις προβλεπόμενες ενέργειες του προσωπικού, των εθελοντών, των φροντιστών και άλλων ατόμων που αλληλεπιδρούν με τα παιδιά και τους νέους που φροντίζει ο οργανισμός εάν υποψιάζονται ότι κάποια δραστηριότητα εντός του οργανισμού, ή που πραγματοποιείται από το προσωπικό του, μπορεί να οδηγήσει σε πρόσθετο τραύμα ή σε επανατραυματισμό. 	<input type="checkbox"/>

ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Σε αυτή την ενότητα, ο οργανισμός σας θα πρέπει να σκεφτεί με ποιον τρόπο κάνει την παροχή των υπηρεσιών του να προσφέρει το μεγαλύτερο δυνατό αίσθημα ασφάλειας. Ο λόγος είναι ότι το αίσθημα ασφάλειας είναι ένα από τα θεμέλια της ανάκαμψης από το τραύμα.

Οι χώροι στους οποίους έρχονται τα παιδιά, οι νέοι και οι οικογένειες για να λάβουν υποστήριξη έχουν σχεδιαστεί ή προσαρμοστεί για να αποτελούν ένα ζεστό και φιλόξενο περιβάλλον που παρέχει μια αίσθηση ασφάλειας.	
Το προσωπικό, οι φροντιστές, οι εθελοντές και τα άλλα άτομα που εργάζονται με παιδιά, νέους και οικογένειες ελέγχονται προσεκτικά προκειμένου να διασφαλιστεί ότι δεν είναι πιθανοί κακοποιητές (π.χ. λευκό ποινικό μητρώο, συστάσεις, αυστηρή διαδικασία συνέντευξης κλπ.).	
Το προσωπικό ή οι φροντιστές σε δομές εναλλακτικής φροντίδας μπορούν εύκολα να ζητήσουν την υποστήριξη και βοήθεια άλλων μελών του προσωπικού ή φροντιστών εάν χρειαστεί κατά την υποστήριξη των παιδιών με τρόπο που θα αποτρέψει την πρόκληση τραύματος ή τον επανατραυματισμό (π.χ. για να αποτραπεί η κλιμάκωση ενός βίαιου περιστατικού ή για να απομακρυνθεί ίσως ένα παιδί που έχει υποστεί τραύμα από μια επικίνδυνη κατάσταση κλπ.).	
Τα παιδιά, οι νέοι, οι οικογένειες ή άλλοι χρήστες των υπηρεσιών έχουν ένα συγκεκριμένο άτομο εντός του οργανισμού ή της δομής φροντίδας στο οποίο μπορούν να μιλήσουν αν δεν αισθάνονται ασφαλεία.	
Το προσωπικό, οι εθελοντές και οι φροντιστές γνωρίζουν να παρατηρούν σημάδια ότι τα παιδιά δεν αισθάνονται ασφαλή, και κατανοούν αυτά τα σημάδια με τρόπο σχετικό με το τραύμα.	
Οι δομές εναλλακτικής φροντίδας έχουν ιδιωτικούς χώρους όπου το προσωπικό, οι εθελοντές και οι φροντιστές μπορούν να συζητούν και να καταγράφουν ευαίσθητα ζητήματα που σχετίζονται με την εργασία τους για την υποστήριξη παιδιών και νέων που έχουν βιώσει τραύμα.	
Οι προϊστάμενοι στον οργανισμό κατανοούν το τραύμα και τη συναισθηματική επίπτωση που μπορεί να έχει στο προσωπικό, τους εθελοντές και τους φροντιστές η εργασία με παιδιά, νέους και οικογένειες που έχουν βιώσει τραύμα (π.χ. επαγγελματική εξουθένωση, έμμεσο τραύμα κλπ.).	
Το προσωπικό, οι εθελοντές και οι φροντιστές έχουν πρόσβαση σε ομαδικές συναντήσεις, σε συνεδρίες εποπτείας και σε έναν επόπτη, στον οποίο μπορούν να εκφράζουν με ασφάλεια τους προβληματισμούς και τα συναισθήματά τους.	

ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ

Σε αυτή την ενότητα, ο οργανισμός σας καλείται να σκεφτεί με ποιον τρόπο προάγει την εμπιστοσύνη στο σύνολο της παροχής υπηρεσιών του. Αυτό αναγνωρίζει ότι η εμπιστοσύνη συχνά έχει παραβιαστεί στη ζωή των παιδιών, των νέων και των οικογενειών που έχουν βιώσει τραύμα και ότι η αποκατάσταση της εμπιστοσύνης είναι ένα σημαντικό βήμα στην πορεία προς την ανάκαμψη από το τραύμα.

Ο οργανισμός διασφαλίζει ότι η πρώτη επαφή με τα παιδιά, τους νέους και τις οικογένειες είναι ζεστή και δείχνει σεβασμό.	
Ο οργανισμός αναπτύσσει ένα σαφές σχέδιο που αναγνωρίζει το τραύμα και την ανάκαμψη από το τραύμα και γνωστοποιεί με σαφήνεια στα παιδιά, τους νέους και τις οικογένειες τι θα γίνει, από ποιον, πότε και γιατί.	
Ο οργανισμός εκφράζει ρεαλιστικές προσδοκίες σχετικά με την ολοκλήρωση συγκεκριμένων εργασιών ή δραστηριοτήτων.	
Ο οργανισμός ζητά συγγνώμη από τα παιδιά, τους νέους ή τις οικογένειες εάν δεν πραγματοποιηθούν οι συμφωνημένες ενέργειες ή δραστηριότητες και παίρνει μέτρα για την αντιμετώπιση αυτών των παραλείψεων.	
Ο χειρισμός των πληροφοριών σχετικά με τα παιδιά, τους νέους και τις οικογένειες γίνεται με ευαισθησία, και εξηγούνται τα όρια της εμπιστευτικότητας (π.χ. πληροφορίες σχετικά με κακοποίηση δεν θα κοινοποιηθούν σε άλλους χωρίς συγκατάθεση).	
Ο οργανισμός προάγει τη σταθερότητα στην πρακτική. Μερικά παραδείγματα είναι η αποτροπή ή η ελαχιστοποίηση των αλλαγών στον φροντιστή ενός παιδιού κατά το διάστημα που λαμβάνει τη φροντίδα του οργανισμού, ή το να μοιράζεται το σύνολο του οργανισμού (από τη διοίκηση μέχρι τους φροντιστές) τις ίδιες αξίες.	
Οι προϊστάμενοι και οι επικεφαλής παρέχουν σαφείς πληροφορίες σχετικά με τις προτεινόμενες αλλαγές όσον αφορά τη σχετική με το τραύμα πρακτική.	
Οι προϊστάμενοι και οι επικεφαλής ακούν με σεβασμό τους προβληματισμούς του προσωπικού, των εθελοντών, των φροντιστών, των παιδιών και των νέων και εξηγούν τι θα κάνουν για να τους αντιμετωπίσουν.	
Το προσωπικό, οι εθελοντές και οι φροντιστές είναι σαφείς σχετικά με τη σημασία των σχέσεων εμπιστοσύνης στην ανάκαμψη από το τραύμα και υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον για την εφαρμογή σχετικών με το τραύμα πρακτικών. Γνωρίζουν και χρησιμοποιούν σχετικές με το τραύμα έννοιες, όπως η εναρμόνιση, η περίεξη, η εννόηση, η συρρόθμιση και το παράθυρο ανοχής, στην καθημερινή εργασία τους.	

Δίνεται χρόνος στο προσωπικό, τους φροντιστές και τους εθελοντές για να τον περνούν με μεμονωμένα παιδιά, έτσι ώστε τα παιδιά να έχουν περισσότερες ευκαιρίες να δουλέψουν πάνω σε συγκεκριμένες δεξιότητες σχέσεων.	
Το προσωπικό, οι εθελοντές και οι φροντιστές λαμβάνουν εκπαίδευση και τακτικές ενημερώσεις σχετικά με το τραύμα, συμπεριλαμβανομένης της επίπτωσης των στρεσογόνων παραγόντων.	

ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ΕΠΙΛΟΓΗ

Σε αυτή την ενότητα, ο οργανισμός σας καλείται να σκεφτεί σε ποιον βαθμό διασφαλίζει την πλήρη και ουσιαστική συμμετοχή, επιλογή και έλεγχο για και από τα παιδιά, τους νέους, το προσωπικό, τους εθελοντές και τους φροντιστές. Η απουσία ελέγχου είναι ένα από τα πράγματα που αισθάνονται όσοι έχουν βιώσει τραύμα. Για τον λόγο αυτόν, ο οργανισμός σας θα πρέπει να εξετάσει πώς αποκαθιστά το αίσθημα ελέγχου στον τρόπο που παρέχει τις υπηρεσίες.

Ο οργανισμός ενημερώνει το παιδί, τον νέο και την οικογένεια σχετικά με τις διαθέσιμες επιλογές και δυνατότητες.	
Ο οργανισμός έχει μια διαδικασία για να διασφαλίζει την πλήρη και ουσιαστική συμμετοχή των παιδιών, των νέων και των οικογενειών και δίνει τη δέουσα βαρύτητα στις επιθυμίες τους.	
Στα παιδιά και τους νέους παρέχεται μια σαφής και κατάλληλη για την ηλικία και το αναπτυξιακό τους στάδιο δήλωση σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.	
Το προσωπικό, οι εθελοντές και οι φροντιστές έχουν ουσιαστική συμβολή στους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασία τους (π.χ. ώρες εργασίας, δυνατότητα λήψης αδειών, τύπος παρεχόμενης εκπαίδευσης, χρήση και αισθητική των κτιρίων κλπ.).	
Υπάρχει ισορροπία μεταξύ της προσωπικής επαγγελματικής κρίσης και των σαφών σχετικών με το τραύμα κατευθυντήριων γραμμών για το προσωπικό, τους εθελοντές και τους φροντιστές, π.χ. υπάρχουν κατευθυντήριες γραμμές που βασίζονται στις πολιτικές, τις διαδικασίες και τα πρωτόκολλα αλλά και χώρος για επαγγελματική κρίση.	
Υπάρχει ένας τυπικός και δομημένος τρόπος για να παρέχει το προσωπικό, οι εθελοντές και οι φροντιστές ιδέες, προτάσεις και ανατροφοδότηση σχετικά με τους παράγοντες που σχετίζονται με τον οργανισμό.	
Οι προϊστάμενοι στον οργανισμό διασφαλίζουν ότι η διαβούλευση με το προσωπικό, τους φροντιστές, τους εθελοντές, τα παιδιά, τους νέους και τις οικογένειες είναι ουσιαστική και ότι παρέχεται ανατροφοδότηση για τα αποτελέσματα κάθε διαβούλευσης.	

ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

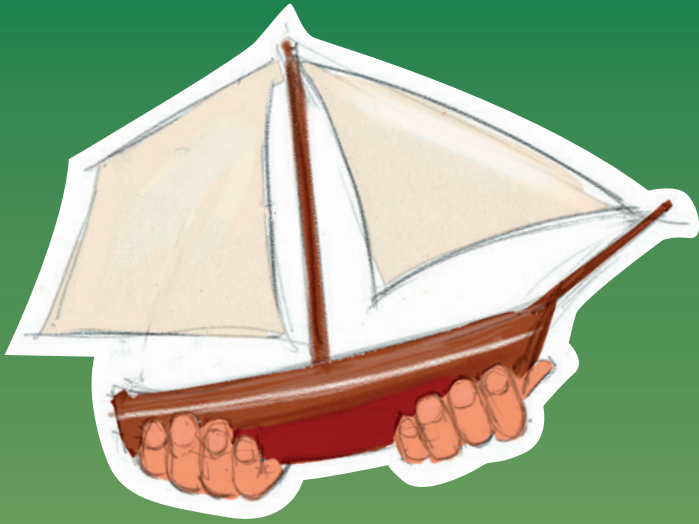
Σε αυτή την ενότητα, ο οργανισμός σας καλείται να σκεφτεί σε ποιον βαθμό ενθαρρύνει τη συνεργασία με το προσωπικό, τους χρήστες των υπηρεσιών και τα άλλα εμπλεκόμενα μέρη. Ο λόγος είναι ότι η συνεργασία με όσους έχουν βιώσει τραύμα, και η εμπλοκή ενός ευρύτερου δικτύου υπηρεσιών και ατόμων μπορούν να βελτιώσουν το ταξίδι προς την ανάκαμψη.

Τα παιδιά, οι νέοι και οι οικογένειες παίζουν σημαντικό ρόλο στον σχεδιασμό και την αξιολόγηση των υπηρεσιών του οργανισμού με τη συμμετοχή τους σε μια ομάδα χρηστών του οργανισμού.	
Η ομάδα χρηστών του οργανισμού έχει μια σαφή κατανόηση (που εμπεριέχεται στην αποστολή της ομάδας χρηστών) του γεγονότος ότι τα παιδιά και οι νέοι είναι σε τελική ανάλυση οι καλύτεροι ειδικοί όσον αφορά τη δική τους εμπειρία τραύματος.	
Ο οργανισμός έχει μια σαφή δήλωση για το πώς συμβάλλει στην ανάκαμψη από το τραύμα, ώστε οι άλλοι οργανισμοί να μπορούν να κατανοήσουν τον ρόλο του.	
Ο οργανισμός έχει έναν τρόπο να εκφράζει ότι η γνώμη των παιδιών, των νέων, των οικογενειών, του προσωπικού, των εθελοντών και των φροντιστών εκτιμάται, ακόμη κι αν δεν είναι πάντα εφικτό να υλοποιηθούν όλες οι επιθυμίες και προτάσεις τους.	
Ο οργανισμός καλλιεργεί ένα μοντέλο όπου κάνει «με» αντί να κάνει «σε» ή να κάνει «για», δηλαδή ασχολείται με τα παιδιά, τους νέους και τις οικογένειες με συνεργατικό τρόπο.	
Ο οργανισμός αναγνωρίζει τους περιορισμούς του και έχει σαφή πρωτόκολλα για την παραπομπή παιδιών, νέων ή οικογενειών σε εξειδικευμένες υπηρεσίες τραύματος όταν είναι απαραίτητο.	
Η προσέγγιση του οργανισμού στην υλοποίηση της αλλαγής ενθαρρύνει τη συνεργασία μεταξύ του προσωπικού, των εθελοντών και των φροντιστών σε όλα τα επίπεδα.	
Ο οργανισμός συνεργάζεται και ευαισθητοποιεί για το τραύμα και τη σχετική με το τραύμα πρακτική με ένα φάσμα εμπλεκόμενων μερών που περιλαμβάνει εταίρους του συστήματος παιδικής πρόνοιας, σχολεία και επαγγελματίες ψυχικής υγείας.	
Ο οργανισμός έχει ένα δίκτυο εσωτερικών και εξωτερικών ειδικών ψυχικής υγείας οι οποίοι ειδικεύονται στο τραύμα και εργάζονται με οικογένειες, παιδιά και νέους σε αυτό το πεδίο.	

ΕΝΟΤΗΤΑ 6: ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ

Σε αυτή την ενότητα, ο οργανισμός σας καλείται να σκεφτεί σε ποιον βαθμό διασφαλίζει ότι οι υπηρεσίες παρέχουν ευκαιρίες για εμπειρίες ενδυνάμωσης που μπορούν να βοηθήσουν τα παιδιά, τους νέους και τις οικογένειες να έχουν μεγαλύτερη δύναμη πάνω σε ό,τι συμβαίνει στο ταξίδι τους προς την ανάκαμψη από το τραύμα.

Ο οργανισμός εκφράζει μια αίσθηση του τι είναι εφικτό στην υποστήριξη των παιδιών, των νέων και των οικογενειών που έχουν βιώσει τραύμα για να πετύχουν τους δικούς τους στόχους.	
Τα παιδιά και οι νέοι με εμπειρία σε δομές φροντίδας και οι οικογένειές τους λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την επίπτωση του τραύματος, τους τρόπους διαχείρισης του στρες και αυτοφροντίδας και τις υπηρεσίες στις οποίες έχουν πρόσβαση.	
Τα παιδιά και οι νέοι με εμπειρία σε δομές φροντίδας και οι οικογένειές τους λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τις υπηρεσίες στις οποίες έχουν πρόσβαση.	
Στα παιδιά και τους νέους με εμπειρία σε δομές φροντίδας παρέχεται η ευκαιρία να προσφέρουν ανατροφοδότηση σχετικά με τις υπηρεσίες που λαμβάνουν και τις υπηρεσίες που θα ήθελαν, ενώ αισθάνονται ότι η συμβολή τους εκτιμάται.	
Στο προσωπικό, τους εθελοντές και τους φροντιστές παρέχονται τα μέσα για την εκτέλεση των εργασιών που αναμένονται από αυτούς.	
Οι προϊστάμενοι υιοθετούν μια θετική και επιβεβαιωτική στάση ενθαρρύνοντας το προσωπικό, τους εθελοντές και τους φροντιστές να εκτελέσουν τις εργασίες τους που σχετίζονται με το τραύμα.	
Οι προϊστάμενοι είναι εκπαιδευμένοι να παρέχουν ανατροφοδότηση στο προσωπικό, τους εθελοντές και τους φροντιστές η οποία είναι εποικοδομητική, ακόμη και όταν είναι επικριτική.	



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Λίστα ελέγχου ενδείξεων τραύματος

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΕΝΔΕΙΞΕΩΝ ΤΡΑΥΜΑΤΟΣ

Αυτή η λίστα ελέγχου προέρχεται από ένα έντυπο με τίτλο «Parenting a child who has experienced trauma». Δημιουργήθηκε από το Department of Health and Human Services, Children's Bureau στην Ουάσινγκτον και δημοσιεύτηκε από το Child Welfare Information Gateway το 2014. Μπορείτε να τη βρείτε στη διεύθυνση <https://www.childwelfare.gov/pubPDFs/child-trauma.pdf>

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι αυτές οι ενδείξεις δεν αποτελούν απόδειξη για την ύπαρξη τραύματος, καθώς μπορούν να παρατηρηθούν επίσης σε παιδιά και νέους που δεν έχουν βιώσει τραύμα. Όπως κάθε λίστα ελέγχου, θα πρέπει να χρησιμοποιείται απλώς ενδεικτικά και θα πρέπει να αναζητάτε άλλες πηγές στοιχείων, όπως είναι η συζήτηση με επαγγελματίες ψυχικής υγείας που διαθέτουν εμπειρία στο πεδίο του παιδικού τραύματος, προτού κάνετε υποθέσεις σχετικά με το ιστορικό τραύματος.

ΤΡΑΥΜΑ ΣΕ ΠΑΙΔΙΑ 0-2 ΕΤΩΝ

Όλα τα μικρά παιδιά και τα νήπια θυμώνουν ή έχουν ξεσπάσματα κατά καιρούς. Ωστόσο, ορισμένες από τις παρακάτω καταστάσεις μπορεί να υποδηλώνουν ότι το παιδί έχει βιώσει τραύμα, εάν η συμπεριφορά επηρεάζει τη ζωή του παιδιού ή της οικογένεια.

- Ασυνήθιστα υψηλό επίπεδο θυμού και παρατεταμένα ξεσπάσματα.
- Είναι ταραγμένο και δεν μπορεί να ηρεμήσει.
- Τρομάζει εύκολα.
- Αντιδράσεις τρόμου σε ερεθίσματα που θυμίζουν στο παιδί το τραύμα.
- Αρνείται να μιλήσει ή δεν μπορεί να μιλήσει.
- Απώλεια δεξιοτήτων όπως η χρήση της τουαλέτας.
- Φόβος προς τους ενήλικες και φόβος αποχωρισμού από τον γονέα ή τον κηδεμόνα.
- Εμφάνιση διατροφικών προβλημάτων, όπως απώλεια όρεξης, χαμηλό βάρος ή προβλήματα πέψης.
- Εφιάλτες ή αϋπνία.
- Απόσυρση από μέχρι πρότινος έμπιστους ενήλικες και αποφυγή σωματικής επαφής.

ΤΡΑΥΜΑ ΣΕ ΠΑΙΔΙΑ 3-5 ΕΤΩΝ

Εκτός από τις προηγούμενες ενδείξεις, τα παιδιά αυτής της ηλικιακής ομάδας μπορεί να εκδηλώσουν άλλες ανησυχητικές συμπεριφορές. Είναι μια ηλικία όπου τα παιδιά αναμένεται να εξερευνούν περισσότερο και να δημιουργούν φιλίες με άλλα παιδιά. Τα τραυματισμένα παιδιά μπορεί να αναπτυχθούν πιο αργά από τους συνομηλίκους τους.

- Επιθετικότητα ή λεκτική κακοποίηση προς άλλους.
- Πολύ αυταρχικό, ελεγκτικό και άτακτο.
- Δυσκολία εστίασης ή μάθησης.
- Ανάπτυξη μαθησιακών δυσκολιών.
- Νυχτερινή ενούρηση.
- Ξεσπάσματα σε κοινωνικές καταστάσεις.
- Δεν μπορεί να εμπιστευτεί άλλα παιδιά ή ενήλικες.
- Έλλειψη αυτοπεποίθησης.
- Πόνοι στο στομάχι και πονοκέφαλοι.
- Μοναξιά.
- Σύγχυση.
- Ασυνήθιστη προσκόλληση.
- Ευερεθιστότητα.

ΤΡΑΥΜΑ ΣΕ ΠΑΙΔΙΑ 6-12 ΕΤΩΝ

Σε αυτή την ηλικία, τα παιδιά μεγαλώνουν και γίνονται πιο ανεξάρτητα. Θα πρέπει να έχουν φίλους και συντρόφους στο παιχνίδι εκτός του σπιτιού και να ενσωματώνονται στο σχολείο. Αν όμως αρχίσουν τώρα να αναπτύσσουν τις ακόλουθες περαιτέρω συμπεριφορές, αυτό μπορεί να υποδηλώνει ιστορικό τραύματος.

- Προβλήματα στο σχολείο.
- Δυσκολία συγκέντρωσης.
- Αυτοκτονικές σκέψεις ή πράξεις.
- Απόσυρση από τους φίλους και την οικογένεια.
- Ξεσπάσματα σε κοινωνικές καταστάσεις.
- Μίμηση του τραυματικού γεγονότος.
- Σύγχυση.
- Χρήση ναρκωτικών ή αλκοόλ.
- Σεξουαλικές γνώσεις πέρα από την ηλικία του παιδιού.
- Υπερβολική αντίδραση σε καταστάσεις.
- Αναδημιουργία του τραυματικού γεγονότος στο παιχνίδι.
- Συσσώρευση τροφίμων.

ΤΡΑΥΜΑ ΣΕ ΠΑΙΔΙΑ 13-18 ΕΤΩΝ

Τα εφηβικά χρόνια μπορούν να είναι δύσκολα για κάθε άτομο. Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε τη διαφορά μεταξύ των συνηθισμένων προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι έφηβοι και των τραυματικών αντιδράσεων. Ακολουθούν ορισμένες ενδείξεις:

- Ασυνήθιστα υψηλό επίπεδο θυμού, επιθετικότητα και λεκτική κακοποίηση προς άλλους.
- Αυτοκτονικές σκέψεις ή πράξεις.
- Ριψοκίνδυνες συμπεριφορές, όπως οι σεξουαλικές συμπεριφορές και η κατάχρηση ουσιών.
- Μη υγιείς ρομαντικές σχέσεις.
- Αυτοτραυματισμός.
- Κρίσεις πανικού.
- Αναδρομές στο παρελθόν.
- Φυγή.
- Ξεκινάει καβγάδες.
- Δυσκολία συσχέτισης με συνομήλικους.
- Αδυναμία να σκεφτεί το μέλλον (αναμένει να πεθάνει σε νεαρή ηλικία).
- Αποξενωμένο και μοναχικό.
- Χαμηλή αυτοεκτίμηση.





ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

Σχέδιο δράσης
(παράδειγμα)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ (ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ)

ΓΙΑ ΝΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΕΤΕ ΑΥΤΟ ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ, ΔΙΑΓΡΑΨΤΕ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΟΥΜΕ ΩΣ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΚΑΙ ΕΚΤΥΠΩΣΤΕ ΕΝΑ ΚΕΝΟ ΠΡΟΤΥΠΟ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ.

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ	
<p>Αυτό το σχέδιο καθορίζει ορισμένους βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους και αποτελέσματα για να καλυφθούν τα κενά που επισημάνθηκαν στη διαδικασία αξιολόγησης της σχετικής με το τραύμα πρακτικής.</p> <p>(Αυτό το πρότυπο αποτελεί προσαρμογή του έργου του Centre for Evidence and Implementation: Hateley-Browne, J., Hodge, L., Polimeni, M. και Mildon, R. (2019), Implementation in action: A guide to implementing evidence-informed programs and practices. https://aifs.gov.au/cfca/sites/default/files/publication-documents/1906_implementation_in_action_1.pdf)</p>	
ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ	Η εφαρμογή πτυχών της σχετικής με το τραύμα πρακτικής.
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ	26 Ιουνίου 2021
ΕΥΡΟΣ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ	Αυτό το Σχέδιο δράσης αφορά τις τρεις δομές φροντίδας στην περιοχή μας.
ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Kristien (προϊστάμενος) David (επικεφαλής περιοχής) Jan (παιδαγωγός) Remi (παιδαγωγός) Anna (νέα) Janusz (νέος)
ΕΔΩ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΕΤΕ ΤΟ ΜΕΡΟΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΠΟΥ ΣΤΟΧΕΥΕΙ ΑΥΤΟ ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ. ΓΙΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ, ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ; ΕΙΝΑΙ ΕΝΑ ΤΜΗΜΑ; ΕΙΝΑΙ ΜΙΑ ΔΟΜΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ;	Εδώ θα πρέπει να προσδιορίσετε το μέρος του οργανισμού που στοχεύει αυτό το σχέδιο. Για παράδειγμα, είναι το σύνολο του οργανισμού; Είναι ένα τμήμα; Είναι μία δομή φροντίδας;
ΕΔΩ ΘΑ ΣΗΜΕΙΩΣΕΤΕ ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΣΥΝΤΑΞΕΙ ΑΥΤΟ ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ, ΜΑΖΙ ΜΕ ΤΟΝ ΡΟΛΟ ΤΟΥΣ. Ο ΡΟΛΟΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ, ΕΘΕΛΟΝΤΗΣ, ΝΕΟΣ ΜΕ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΕ ΔΟΜΕΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΚΛΠ.	Εδώ θα σημειώσετε τα μέλη της ομάδας που έχουν συντάξει αυτό το σχέδιο, μαζί με τον ρόλο τους. Ο ρόλος μπορεί να είναι προϊστάμενος, εθελοντής, νέος με εμπειρία σε δομές φροντίδας κλπ.

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

Στον παρακάτω πίνακα, καθορίστε 3 βραχυπρόθεσμους στόχους για τη σχετική με το τραύμα αλλαγή (κενά που μπορούν να αντιμετωπιστούν εντός 3 μηνών).

ΣΤΟΧΟΙ ΓΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ	ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΕΜΠΟΔΙΩΝ	ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΚΒΑΣΗΣ	ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΚΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ/Η
1: Δίνεται χρόνος στο προσωπικό, τους φροντιστές και τους εθελοντές για να τον περνούν με μεμονωμένα παιδιά, έτσι ώστε τα παιδιά να έχουν περισσότερες ευκαιρίες να δουλέψουν πάνω σε συγκεκριμένες δεξιότητες σχέσεων.	Απουσία χρηματοδότησης για εξόδους. Δυσκολία εξεύρεσης κοινού χρόνου για συνάντηση με το παιδί. Χρόνος που αφιερώνεται σε γραφικές και διοικητικές εργασίες.	Δημιουργία ομάδας συγκέντρωσης χρημάτων σε κάθε σπίτι για τη συγκέντρωση χρημάτων για εξόδους. Συμπερίληψη του χρόνου ένας προς έναν με το παιδί στο ημερολόγιο εργασίας. Διαβούλευση με τα σπίτια για την τροποποίηση του προγράμματος βαρδιών, ώστε να υπάρχει επικάλυψη προσωπικού για μία ώρα καθημερινά για να γίνεται καλύτερη διαχείριση των γραφικών και διοικητικών εργασιών εκείνο το χρονικό διάστημα.	Διοργάνωση μίας εκδήλωσης συγκέντρωσης χρημάτων. Κάθε παιδί έχει τουλάχιστον 3 ώρες χρόνου ένας προς έναν την εβδομάδα με συγκεκριμένο μέλος προσωπικού. Νέο πρόγραμμα βαρδιών προσωπικού.	Jan και Anna 5 Σεπτεμβρίου 2021 Kristien 30 Αυγούστου 2021 David και Remi 20 Σεπτεμβρίου 2021

ΣΤΟΧΟΙ ΓΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ	ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΕΜΠΟΔΙΩΝ	ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΚΒΑΣΗΣ	ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΚΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ/Η
<p>2: Οι χώροι στους οποίους τα παιδιά, οι νέοι και οι οικογένειες έχουν πρόσβαση στις υπηρεσίες έχουν σχεδιαστεί για να αποτελούν ένα ζεστό και φιλόξενο περιβάλλον που παρέχει μια αίσθηση ασφάλειας.</p>	<p>Η χρηματοδότηση άλλων πτυχών της εργασίας έχει προτεραιότητα.</p>	<p>Διαβούλευση με το προσωπικό, τα παιδιά και τους νέους για τη δημιουργία σχεδίου για την ανακαίνιση των καθιστικών των σπιτιών με χρήση χρωμάτων που ηρεμούν.</p> <p>Σύνταξη επιστολής προς τη διοίκηση όπου αναφέρεται το κόστος της ανακαίνισης.</p>	<p>Ανακαίνιση όλων των καθιστικών των σπιτιών.</p>	<p>Janusz και Remi</p> <p>30 Αυγούστου 2021</p>
<p>3: Τα παιδιά, οι νέοι και οι οικογένειες παίζουν σημαντικό ρόλο στον σχεδιασμό και την αξιολόγηση των υπηρεσιών του οργανισμού μέσω της δημιουργίας μιας ομάδας χρηστών.</p>	<p>Εξασφάλιση δέσμευσης από τα παιδιά, τους νέους και τις οικογένειες για να συμμετάσχουν στην ομάδα χρηστών.</p> <p>Εξασφάλιση υποστήριξης και δέσμευσης από τη διοίκηση ότι το έργο και οι συστάσεις της ομάδας χρηστών θα ληφθούν σοβαρά υπόψη.</p> <p>Εξασφάλιση αίθουσας για τις συναντήσεις της ομάδας χρηστών.</p>	<p>Διεξαγωγή εργαστηρίου για τα παιδιά και τους νέους για να συζητηθεί η δημιουργία μιας ομάδας χρηστών και ποιος θα είναι ο ρόλος της στα σπίτια.</p> <p>Αποστολή ενημέρωσης σε οικογένειες για τη δημιουργία ομάδας χρηστών για να διαπιστωθεί εάν ενδιαφέρονται.</p> <p>Συμπερίληψη των συναντήσεων της ομάδας χρηστών στο ημερολόγιο εργασίας.</p>	<p>Δημιουργία της ομάδας χρηστών.</p> <p>Ανάπτυξη των όρων αναφοράς της ομάδας χρηστών.</p> <p>Πραγματοποίηση πρώτης συνάντησης της ομάδας χρηστών.</p>	<p>Kristien και Janusz</p> <p>30 Σεπτεμβρίου 2021</p>

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

Στον παρακάτω πίνακα, καθορίστε 3 μακροπρόθεσμους στόχους για τη σχετική με το τραύμα αλλαγή (κενά που μπορούν να αντιμετωπιστούν εντός 3-12 μηνών).

ΣΤΟΧΟΙ ΓΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ	ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΕΜΠΟΔΙΩΝ	ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΚΒΑΣΗΣ	ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΚΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ/Η
1: Το σύνολο του προσωπικού και των εθελοντών να έχει το κατάλληλο επίπεδο εκπαίδευσης στις σχετικές με το τραύμα προσεγγίσεις.	Αναπλήρωση του προσωπικού για το διάστημα που θα λείπει από τα σπίτια για εκπαίδευση.	Κατάρτιση ενός ετήσιου χρονοδιαγράμματος εκπαίδευσης για το προσωπικό στα τρία σπίτια και αποδέσμευση ενός μέλος προσωπικού από κάθε σπίτι κάθε μήνα για να παρακολουθήσει το εκπαιδευτικό πρόγραμμα από αυτό το έργο, με αναπλήρωση του προσωπικού στα τρία σπίτια. Χρήση των ενοτήτων 1 και 2 του online προγράμματος που έχει αναπτυχθεί για αυτό το έργο ως μέρος της διαδικασίας ένταξης νέων εργαζομένων και εθελοντών.	Ολοκλήρωση των ενοτήτων 1 και 2 από το 75% των εθελοντών. Ολοκλήρωση του πλήρους εκπαιδευτικού προγράμματος από το 50% του προσωπικού. Ολοκλήρωση των ενοτήτων 1 και 2 από το 100% των νέων εργαζομένων και εθελοντών.	5 Μαρτίου 2022 Kristien

ΣΤΟΧΟΙ ΓΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ	ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΕΜΠΟΔΙΩΝ	ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΚΒΑΣΗΣ	ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΚΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ/Η
2: Εξέταση όλων των πολιτικών μας για να διασφαλιστεί ότι περιλαμβάνουν ρητή αναφορά στο τραύμα.	Οι πολιτικές υπάρχουν εδώ και πολύ καιρό, επομένως οι άνθρωποι θα τις έχουν συνηθίσει όπως είναι.	<p>Η ομάδα χρηστών να εξετάσει τις πολιτικές και να προσδιορίσει πού πρέπει να αναγνωρίζεται το τραύμα.</p> <p>Να δοθεί στο προσωπικό προσχέδιο των νέων πολιτικών.</p>	Εξέταση του 50% των πολιτικών και τροποποίησή τους ώστε να περιλαμβάνουν το τραύμα.	<p>30 Ιανουαρίου 2022</p> <p>David και Anna</p>
3: Αίτηση στην τοπική αρχή για χρηματοδότηση για ένα προσωρινό στέλεχος εκπαίδευσης.	<p>Ο προσδιορισμός της προβλεπόμενης διαδικασίας αίτησης είναι χρονοβόρος.</p> <p>Διασφάλιση ότι το αίτημα χρηματοδότησης αντιστοιχεί στον κύκλο χρηματοδότησης της τοπικής αρχής</p>	<p>Εξασφάλιση χρόνου για τον David για τον προσδιορισμό της διαδικασίας.</p> <p>Η Kristien και ο Janusz να διεκπεραιώσουν την αίτηση, αφού προσδιοριστεί η διαδικασία.</p> <p>Ο David να ζητήσει από το διοικητικό προσωπικό να βρει τις ημερομηνίες του νέου κύκλου χρηματοδότησης.</p>	<p>Ο David να προσεγγίσει τον γενικό διευθυντή και να ζητήσει χρόνο δύο εβδομάδων.</p> <p>Ολοκλήρωση του πρώτου προσχεδίου της αίτησης.</p> <p>Η Nora (διοικητική υποστήριξη) να βρει τις ημερομηνίες και να σχεδιάσει διάγραμμα Gantt.</p>	<p>David 5 Σεπτεμβρίου 2021</p> <p>Kristien και Janusz 28 Φεβρουαρίου 2022</p> <p>Nora 30 Σεπτεμβρίου 2021</p>



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4

Εργαλείο παρακολούθησης Σχεδίου δράσης (παράδειγμα)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4: ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ (ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ)

TO USE THIS MONITORING TOOL, PLEASE DELETE THE CONTENT WE HAVE PROVIDED AS AN EXAMPLE AND PRINT OUT A BLANK TEMPLATE.

Ημερομηνία της συνάντησης αξιολόγησης της ομάδας εργασίας τραύματος: 26 Ιουλίου 2022

ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ	ΚΥΡΙΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΚΥΡΙΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ
<p>ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ Βραχυπρόθεσμος στόχος 1</p> <p>Δημιουργία ομάδας συγκέντρωσης χρημάτων σε κάθε σπίτι για τη συγκέντρωση χρημάτων για εξόδους.</p>	<p>Δημιουργήθηκε ομάδα συγκέντρωσης χρημάτων. 3 νέοι και 3 μέλη προσωπικού. Συλλογή ιδεών για εκδήλωση συγκέντρωσης χρημάτων.</p>	<p>Να παρθεί απόφαση σχετικά με την εκδήλωση και την ημερομηνία έως την επόμενη συνάντηση αξιολόγησης.</p>
<p>Βραχυπρόθεσμος στόχος 2</p> <p>Συμπερίληψη του χρόνου ένας προς έναν με το παιδί στο ημερολόγιο εργασίας.</p>	<p>Η συζήτηση για τη συμπερίληψη του χρόνου ένας προς έναν στο ημερολόγιο προστέθηκε στο πρόγραμμα της ομαδικής συνάντησης.</p>	<p>Να διεξαχθεί συνάντηση της ομάδας και να παρθεί απόφαση σχετικά με τον χρόνο ένας προς έναν έως την επόμενη συνάντηση αξιολόγησης.</p>

<p>Βραχυπρόθεσμος στόχος 3</p> <p>Διαβούλευση με τις δομές φροντίδας για την τροποποίηση του προγράμματος βαρδιών, ώστε να υπάρχει επικάλυψη προσωπικού για μία ώρα καθημερινά για να γίνεται καλύτερη διαχείριση των γραφικών και διοικητικών εργασιών εκείνο το χρονικό διάστημα.</p>	<p>Ο επικεφαλής περιοχής συναντήθηκε με τους προϊστάμενους των σπιτιών. Υποβολή τριών ιδεών για νέα μορφή του προγράμματος βαρδιών.</p>	<p>Να αποφασιστεί ποια μορφή του προγράμματος βαρδιών θα λειτουργούσε καλύτερα και να αρχίσει η διαβούλευση με το προσωπικό έως την επόμενη συνάντηση αξιολόγησης.</p>
--	---	--

ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ	ΚΥΡΙΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΚΥΡΙΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ
Μακροπρόθεσμος στόχος 1		
Μακροπρόθεσμος στόχος 2		
Μακροπρόθεσμος στόχος 3		

Ημερομηνία επόμενης συνάντησης ενημέρωσης: 30 Αυγούστου 2022



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5



Ερωτηματολόγια για το προσωπικό και ερωτηματολόγια για τα παιδιά και τους νέους



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

ΑΞΙΑ	ΕΚΕΙ ΟΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ...	Πάντα	Τις περισσότερες φορές	Μερικές φορές	Ποτέ
Ασφάλεια	Διασφαλίζουμε ότι το φυσικό περιβάλλον μας είναι κατευναστικό και προάγει την ασφάλεια.				
Εμπιστοσύνη	Μπορούμε να περνάμε ποιοτικό χρόνο ένας προς έναν με τα παιδιά και τους νέους μας.				
Ασφάλεια	Μπορούμε να παρέχουμε δομή και σταθερότητα.				
Συνεργασία	Δημιουργούμε ευκαιρίες για τα παιδιά και τους νέους να εμπλακούν στον σχεδιασμό της φροντίδας που λαμβάνουν.				

Ενδυνάμωση	Υποστηρίζουμε τα παιδιά και τους νέους να κατανοούν και να ρυθμίζουν τα συναισθήματά τους.				
Συνεργασία	Μπορούμε να κάνουμε παραπομπές στις κατάλληλες υπηρεσίες αν ένα παιδί ή νέος χρειάζεται υποστήριξη ψυχικής υγείας λόγω τραύματος.				
Επιλογή	Μπορούμε να δίνουμε στα παιδιά και τους νέους επιλογές σχετικά με τη φροντίδα τους.				
Ενδυνάμωση	Ακούμε τα παιδιά και τους νέους και ενεργούμε με βάση τις παρατηρήσεις τους.				
Εμπιστοσύνη	Αφιερώνουμε χρόνο στο να βοηθάμε τα παιδιά και τους νέους να κατανοήσουν πώς τα έχει επηρεάσει το τραύμα.				
Εμπιστοσύνη	Αναπτύσσουμε σχέσεις ζεστασιάς και αγάπης με τα παιδιά και τους νέους μας.				
Εμπιστοσύνη	Παρέχουμε ευκαιρίες στα παιδιά και τους νέους μας να αναπτύξουν την αυτοπεποίθηση και την αυτοεκτίμησή τους.				

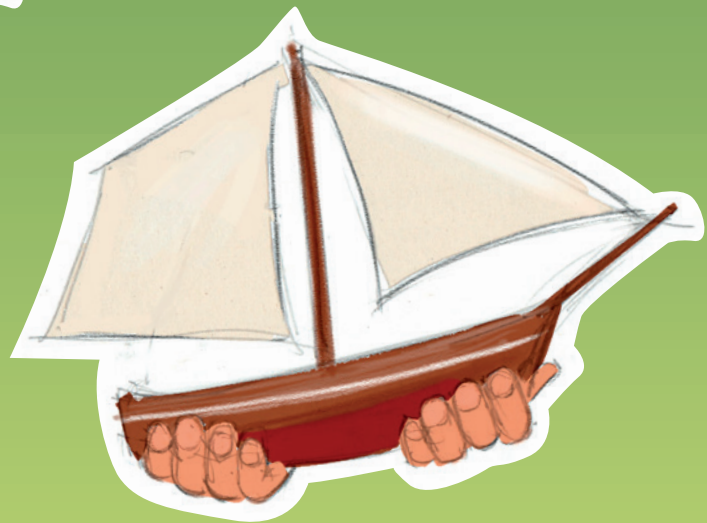
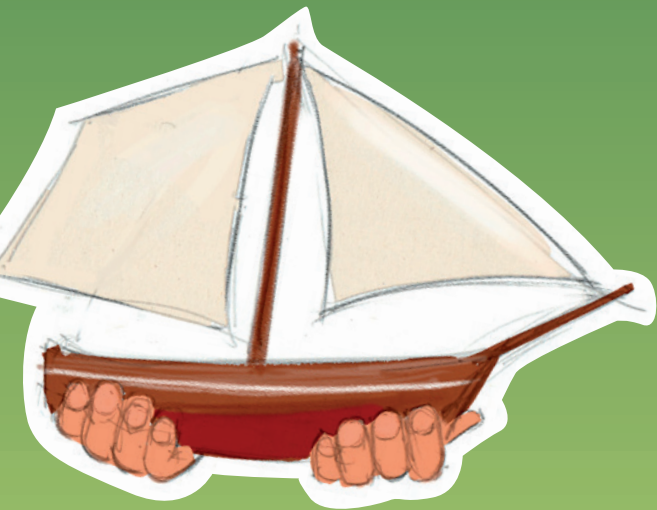
Ενδυνάμωση	Είμαστε εκπαιδευμένοι στο τραύμα και χρησιμοποιούμε τις γνώσεις μας για να υποστηρίζουμε τους νέους μας.				
Ασφάλεια	Είμαστε εκπαιδευμένοι και λαμβάνουμε υποστήριξη για να αποφορτίζουμε τυχόν επικίνδυνες καταστάσεις στο σπίτι.				
Ασφάλεια	Παίρνουμε στα σοβαρά τους προβληματισμούς και τις ανησυχίες των παιδιών και των νέων.				
Συνεργασία	Έχουμε ευκαιρίες για αυτοφροντίδα, συζήτηση μεταξύ συναδέλφων ή κλινική εποπτεία για να διασφαλίζουμε ότι υποστηρίζουμε στην εργασία μας πάνω στο τραύμα.				

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ

ΑΞΙΑ	ΕΚΕΙ ΟΠΟΥ ΖΩ...	Πάντα	Τις περισσότερες φορές	Μερικές φορές	Ποτέ
Ασφάλεια	Αν έχω κάποιο φόβο ή ανησυχία, οι άνθρωποι που με υποστηρίζουν θα με ακούσουν και θα με βοηθήσουν.				
Εμπιστοσύνη	Υπάρχει κάποιος που θα με ακούσει όταν χρειάζομαι να μιλήσω σε κάποιον.				
Ασφάλεια	Αισθάνομαι ασφαλής.				
Συνεργασία	Ενθαρρύνομαι να είμαι πραγματικά μέρος της ομάδας.				
Ενδυνάμωση	Οι άνθρωποι που εργάζονται μαζί μου με βοηθούν να δοκιμάζω καινούργια πράγματα.				
Συνεργασία	Οι άνθρωποι που εργάζονται μαζί μου εκτιμούν τη γνώμη μου.				
Επιλογή	Εάν νιώσω ότι χρειάζομαι χώρο, οι άνθρωποι που εργάζονται μαζί μου το κατανοούν και με αφήνουν να έχω χώρο.				
Ενδυνάμωση	Οι άνθρωποι που εργάζονται μαζί μου προσπαθούν να δουν την οπτική μου.				

Εμπιστοσύνη	Οι άνθρωποι που εργάζονται μαζί μου με βοηθούν να κατανοήσω τα πράγματα που είχαν επίπτωση στη ζωή μου.				
Εμπιστοσύνη	Οι άνθρωποι που εργάζονται μαζί μου με κάνουν να αισθάνομαι ότι με αγαπούν.				
Εμπιστοσύνη	Οι άνθρωποι που εργάζονται μαζί μου με κάνουν να αισθάνομαι καλά για τον εαυτό μου.				
Επιλογή	Οι άνθρωποι που εργάζονται μαζί μου με βοηθούν να παίρνω υγιείς αποφάσεις.				
Ασφάλεια	Οι άνθρωποι που εργάζονται μαζί μου με κρατούν ασφαλή εκεί όπου ζω.				
Ασφάλεια	Με ακούνε όταν φοβάμαι ή ανησυχώ για κάτι.				





ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6



**Ερωτήσεις
συνέντευξης για
το προσωπικό /
τους φροντιστές
και ερωτήσεις
συνέντευξης για
τα παιδιά και τους
νέους**

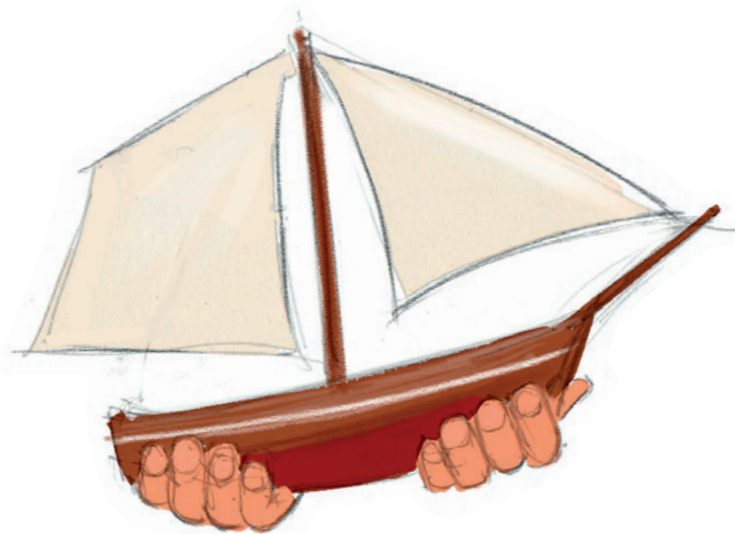
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6: ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ / ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ / ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ

- Τι είδους εκπαίδευση στο τραύμα έχετε;
- Χρησιμοποιείτε όρους όπως εναρμόνιση, ρύθμιση, εννόηση κλπ. όταν συζητάτε για τα παιδιά με τους συναδέλφους σας;
- Τι κάνει αυτή η δομή για να βοηθήσει τα παιδιά και τους νέους να αναπτύξουν σχέσεις εμπιστοσύνης και αγάπης;
- Πώς βοηθάτε ένα παιδί ή νέο να νιώσει ότι μπορεί να αγαπηθεί και ότι το αγαπούν;
- Τι κάνουν τα μέλη του προσωπικού και οι φροντιστές για να βοηθήσουν ένα παιδί ή νέο να επικοινωνήσει αποτελεσματικά;
- Τι κάνει η δομή για να προσφέρει δομή και σταθερότητα στα παιδιά και τους νέους που μπορεί να έχουν βιώσει τραύμα;
- Τι ευκαιρίες δίνετε στα παιδιά για να επιλύσουν προβλήματα;
- Πώς προάγετε τα καλά πρότυπα μεταξύ των συναδέλφων στη δομή;
- Πώς βοηθάτε τα παιδιά και τους νέους να νιώσουν περήφανοι για τον εαυτό τους;
- Πώς βοηθάτε τα παιδιά να μάθουν πώς να ρυθμίζουν τα συναισθήματά τους;
- Τι κάνετε για να βοηθήσετε τα παιδιά και τους νέους με την εννόηση;
- Τι είδους δραστηριότητες κάνετε για να βοηθήσετε τα παιδιά και τους νέους με την εναρμόνιση;
- Όταν σκέφτεστε πάνω σε περιστατικά εντός της δομής όπου ένα παιδί ή νέος μπορεί να αναστατώθηκε, τα προσεγγίζετε από μια σχετική με το τραύμα σκοπιά;
- Πώς διασφαλίζετε ότι το φυσικό περιβάλλον είναι κατευναστικό και προάγει το αίσθημα της ασφάλειας;
- Τι κάνει η δομή για να διασφαλίσει την πρόσβαση στην περίθαλψη, την εκπαίδευση και την κοινωνική φροντίδα;
- Πώς φροντίζετε τον εαυτό σας και διαχειρίζεστε το στρες που μπορεί να αισθάνεστε;
- Πώς σας υποστηρίζει ο οργανισμός στον εργασιακό ρόλο σας;

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ

- Ποιο είναι το καλύτερο πράγμα για το μέρος όπου ζεις;
- Συνοδευτική ερώτηση: Γιατί;
- Ποιο είναι το χειρότερο πράγμα για το μέρος όπου ζεις;
- Συνοδευτική ερώτηση: Γιατί;
- Αν θέλεις να μιλήσεις σε κάποιον που εργάζεται μαζί σου, μπορείς να το κάνεις εύκολα;
- Συνοδευτική ερώτηση: Γιατί ή γιατί όχι;
- Πόσο ασφαλής αισθάνεσαι εδώ;
- Έχεις ένα αγαπημένο μέλος του προσωπικού εδώ;
- Τι σου αρέσει σε αυτόν/ή;
- Υπάρχει κάποιο μέλος του προσωπικού εδώ με το οποίο δεν τα πηγαίνεις καλά;
- Γιατί;
- Σε βοηθούν να ηρεμήσεις αν νιώσεις ότι αρχίζεις να αναστατώνεσαι;
- Ποιο είναι το πιο ωραίο πράγμα που έχει πει ή κάνει για σένα κάποιο μέλος του προσωπικού εδώ;
- Συνοδευτική ερώτηση: Γιατί;
- Ποιο είναι το χειρότερο πράγμα που σου έχει συμβεί εδώ;
- Συνοδευτική ερώτηση: Γιατί;
- Ζητούν τη γνώμη σου για τα πράγματα που συμβαίνουν εδώ;
- Αν μπορούσες να αλλάξεις ένα πράγμα στο μέρος όπου ζεις, ποιο θα ήταν αυτό;





**Safe
Places
Thriving
Children**