



TANÁCSADÁSI FORMÁK ÉS TOVÁBBKÉPZÉSEK VÉDŐNŐK SZÁMÁRA - EREDMÉNYEK ÉS TAPASZTALATOK A PROJEKT EGY ÉVE ALATT

Projekt címe: A roma közösségekben dolgozó védőnők munkafeltételeinek javítása

Projekt azonosító száma: HU12-0001-PP1-2016

Projekt finanszírozója: Norvég Alap

Projektgazda: Országos Tisztifőorvosi Hivatal

„A roma közösségekben dolgozó védőnők munkafeltételeinek javítása”
című, a Norvég Alap által finanszírozott HU12-0001-PP1-2016
azonosítószámú projekt szupervíziós projektelemében



A kiadványt összeállították:

Borbás Krisztina - szupervíziós projektelem szakmai vezető

Kalló Andrea - szupervíziós projektelem szakmai koordinátor

Patkó Alexandra - szupervíziós projektelem elemző szakértő

<http://norveg.vedonoi.antsz.hu>

CÉLCSOPORT, RÉSZTVEVŐK

A projekt képzési pillérében, a szupervíziós projektelemben többféle, térítésmentesen igénybe vehető tanácsadási formát hirdettünk minősített továbbképzések keretében **Heves, Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg** megyékben.



A **teljes védőnői szolgálat** számára elérhetővé tettük a továbbképzéseket, a megyei és járási vezető védőnők segítségével minden védőnőhöz eljuttattuk a meghívásunkat.

A **Miskolci Egyetem Egészségügyi Karával és a Debreceni Egyetem Egészségügyi Karával** együttműködésében a harmad és negyedéves védőnő hallgatókat és oktatóikat is vártuk programjainkra.

Minden jelentkezést regisztráltunk és minden jelentkezőt fogadtunk. A jelentkezések során lehetőség nyílt több tanácsadási formában is részt venni, ezáltal összesen **324** képzésbe való belépést történt.

A projekt végére a célértéknél, a kitűzött 200 fős indikátorszámnál kb. **25%-kal több résztvevő**, összesen **265 fő** szerzett igazolást, vagy kreditpontot a képzések elvégzésével.



KÉPZÉSEK

A projektben 2016. szeptember – 2017. március között lebonyolított **továbbképzések**, illetve a védőnő hallgatók számára a 2016/2017. őszi félév során elérhető **szabadon választható tantárgyak**:

Továbbképzés címe	Nyilvántartási szám	Pont érték	Képzésbe belépettek	Folyamatok száma	Képzést befejezte*	Kiállított igazolások
„Csoportos szupervízió a védőnői szolgálat szakemberei számára”	SZTK-A-038372/2016	17	125	16 csoport	121	119
„Csoportos esetmegbeszélés a védőnő szolgálat szakemberei számára”	SZTK-A-051404/2016	18	52	7 csoport	50	47
„Egyéni szupervízió a védőnői szolgálat szakemberei számára”	SZTK-A-038370/2016	17	18	18 egyéni alkalom	18	18
„Egyéni coaching a védőnői szolgálat szakemberei számára”	SZTK-A-051400/2016	19	15	15 egyéni alkalom	15	15
„Tabuk a növekedelemben - a méhnyakszűrés pszichológiája” című tréning	SZTK-A-053592/2016	18	62	7 csoport	62	58
Összesen:			272	63	266	257

Tantárgy neve	Tantárgy kódja	Kredit-pont	Képzésbe belépett hallgatók	Folyamatok száma	Képzést befejezett hallgatók*	Kredit-pontot megszerző hallgatók
Csoportos szupervízió védőnőknél (Debreceni Egyetem)	EKVM-142-00N	2	18	3 csoport	18	18
A védőnői gyakorlat támogatása - csoportos szupervízió (Miskolci Egyetem)	ETVNT6076	1	34	5 csoport	33	33
Összesen:			52	8	51	51

*A képzéseket befejezett és az igazolást/kreditpontot megszerző résztvevők számában való különbség többféle egyéni indokra vezethető vissza, pl. betegség, nyugdíjazás, stb.

A VÉDŐNŐK MUNKÁJA – A TÁMOGATÁS IGÉNYE

A védőnők munkája - minden szépsége ellenére- **érzelmileg meglehetősen megterhelő és sok stressz forrása is lehet**, főleg a hátrányos helyzetű falvakban, ahol sokszor egyedül, szakmai vezető és védőnő kolléga támogatása nélkül, „**szakmai magányban**” végzik a napi tevékenységüket. Önállóan osztják be munkaidejüket, szervezik a teendőiket és vállalnak felelősséget a döntéseikért. Egyedül foglalkoznak a kliensekkel, gondozottakkal és egyedül küzdenek meg a nehezebb esetekkel, élethelyzetekkel.

A **családok súlyos egészségi, anyagi, kapcsolati problémáival való találkozás** különösen igénybe veszi a védőnők lelki erőforrásait, miközben elvárás feléjük a türelem és az empátia. A **gondozottak köre rendkívül változatos** a több diplomás családoktól a mélyszegénységben élő, iskolázatlan rétegekig, így akár egy nap leforgása alatt a védőnő megannyi különböző elvárással, hozzáállással, kérdésekkel szembesül.

A **jelzési kötelezettséggel együtt járó döntési kényszer és a beavatkozási dilemmák** szintén komoly lelki nyomást jelentenek.

A védőnők, mint segítő foglalkozást végző szakemberek fokozott érzelmi és kapcsolati sűrűségben dolgoznak, **legfontosabb munkaeszközük a saját (hivatás)személyiségük**. Rendkívül fontos, hogy mit és hogyan kommunikálnak, hogyan tudják kiépíteni a bizalmon alapuló, együttműködő légkört a családokkal. Gyakran nem az elmondott tanács hat igazán, hanem a kapcsolat, amiben azonban kikerülhetetlenül érintődik a segítő szakember is. **Támogatás hiányában a hivatásszemélyiség védtelen lehet a kiégés veszélyével szemben.**

A védőnőknek – ahogyan más egészségügyi szakembereknek is - **szükségük van olyan támogató szolgáltatásra, mentálhigiénés segítségre**, amely képes a szakmai terheket enyhíteni, a „munkaeszköz - karbantartási műveleteket” elvégezni, ezáltal a mentális kimerülést megelőzni. A szakember lelki egészségén kívül a **gondozottak biztonságos ellátásában** - minőségbiztosítási szempontból - is komoly jelentősége van a segítőknak nyújtott támogatásnak.

TANÁCSADÁSI FORMÁK, MÓDSZEREK – SZUPERVÍZIÓ

Ki és mi segít a segítőnek? Hova fordulhat a tanár, a szociális munkás, az orvos és **a védőnő**, ha szakmai és egyúttal személyes kérdése, dilemmája, elakadása keletkezik a munkavégzés során? Kivel gondolhatja át az Őt ért hatásokat, a saját működését, érintődését?

A bemutatott helyzetekben és kérdések esetén jelent megtartó, szakmai fejlődést jelentő támogatást **a szupervízió, az esetmegbeszélés, a coaching**.



Közös a felsorolt tanácsadási formákban (a partnerséget még inkább jelzi a tanácskozási módszer kifejezés), hogy egyik sem előre tematizált képzési forma, mindig **egyedi, valóban személyre szabott folyamatról van szó**, amelyben a résztvevők hozhatják a saját, aktuális egyéni kérdéseiket, eseteiket, dilemmáikat. Valamennyi folyamatban tapasztalati tanulás történik.

A **SZUPERVÍZIÓ** által erősödik a szakmai és személyes kompetenciaérés, javul a mentális egészség és a munkahelyi hatékonyság.

Az elnevezés a latin supervidere szóból ered, és arra utal, hogy valamire a megszokottól eltérően, más nézőpontból látunk rá közösen, együtt gondolkodva. A **szupervízor** kísér azon az úton, amely elvezethet a saját erőforrásokhoz, tükröt tart, segíti az önismeretet, inspirál, lendületet ad.

A szupervíziót diplomás, sokoldalúan képzett szupervízor szakember tartja, aki nincs hierarchikus vagy munkakapcsolatban a résztvevőkkel; független, pártatlan szakmai társ. Létezik a szupervíziónak másik iránya is, amikor a szupervízió vezetői funkcióként jelenik meg, és vezetői iránymutatást jelent.

A szupervízió mindig szerződésen alapuló folyamat, **egyéni vagy csoportos** formában zajló találkozások sorozata. **A projektben 10 alkalomból álló csoportos és 7 üléses egyéni folyamatot szerveztünk.**

TANÁCSADÁSI FORMÁK, MÓDSZEREK – ESETMEGBESZÉLÉS ÉS COACHING

Az **ESETMEGBESZÉLÉS** hasonló a szupervízióhoz, de elsődleges célja az, hogy a gondozottaknak legyen jobb, ezért a fókusz a gondozási folyamaton, az esetvezetésen van.

Az esetmegbeszélő csoport elsősorban azt a kérdést járja körül, hogy az esetvezetésben mi legyen az esetgazda következő lépése. Az esetmegbeszélésben a megoldás, a stratégia kialakítása, a szakmai módszertani támogatás a legfontosabb. **Csak csoportos formában működik, a projektben 7 ülésen vettek részt a csoporttagok.**



A **COACHING** elsősorban vezetőknek szóló tanácsadási forma, ami segít különböző képességeket, kompetenciákat elsajátítani, hatékonyabban problémákat kezelni, megoldani. A coachingban mindig van valamilyen közös megfogalmazott cél, elérni kívánt teljesítmény.

Fontos fogalmai a mérhetőség, az idő, a cél, a teljesítmény és az eredményesség. Coachingra általában akkor kerül sor, ha a szakember munkavégzésében, személyes életében van valami, amivel elégedetlen, amin változtatni szeretne. A változási, változtatási szándék a coaching kiindulópontja, alapfeltétele. Csoportos, team- és egyéni munkaformája is van, vezetője coach szakember. **A projektben 7 találkozóából álló egyéni coachingot kínáltunk a szakfelügyelet vezető védőnői számára.**

TRÉNING



A **TRÉNING** olyan strukturált gyakorlatokkal működő, intenzív képzési forma, amely egy meghatározott kompetenciát fejleszt, kifejezetten és célzottan interaktív, és mindig kiscsoportban zajlik.

A projektben **„Tabuk a nővédelemben – a méhnyakszűrés pszichológiája”** címmel szerveztünk összesen 7 csoportban tréninget, mely a nővédelmi munka, a méhnyakszűrési kompetencia megerősítése érdekében fejlesztette a szűrést szervező és végző védőnők önismeretét, és erősítette meg a védőnőket az új tevékenységükben. Az ötnapos képzés több blokkban zajlott, több héten keresztül.

Az egészségügyben általában jellemző, egyirányú ismeretátadást célzó, prezentációkat bemutató továbbképzésekkel, konferenciákkal szemben a tréning egy teljesen más oktatási forma.

A trénerek szerint:

„A védőnőknek tetszett a tréning, több ilyen módszerrel vezetett képzést szeretnének. Nem okozott problémát a kiscsoportos, körbeülős forma, szerették a gyakorlatokat, játékokat, sőt, még több mozgásos feladatot igényeltek volna. Nem hiányzott a prezentációs ismeretátadás, jól tudták használni az önismeretet, a készségeket fejlesztő tréningformát.”

„Értékelték, hogy a gyakorlatok úgy adnak, hogy nem direkt ismeretet közlünk, hanem a kérdésekkel, helyzetekkel szabadon gazdálkodva tudnak felismerni önmagukkal és a szűréssel, a nővédelemmel, a védőnői munkával és a saját szerepükkel kapcsolatos új megfigyeléseket.”

„Értékelték a védőnők, hogy a képzés címe összhangban van a tartalommal és valóban védőnői munkával kapcsolatos helyzeteket hozunk, nem pedig elvont, általános témákat.”

TANÁCSADÁSI FORMÁK, MÓDSZEREK – HALLGATÓI SZUPERVÍZIÓ

Az alábbi visszajelzéseket tették azok a szupervizorok, akik a hallgatóknak tartottak csoportos szupervíziót:

„A hallgatók nagyon akartak tanulni, sok dilemmájuk van, sok szakmai helyzetet elképzelték már, gyakran foglalkoztatja őket, a „Milyen lesz?” – kérdés.”

„A hallgatói csoportoknál a szupervízió során vált világossá – amire nem gondol egy hallgató –, hogy mennyire szükségük lesz majd a munkájukban az emberségükre, az érzelmi intelligenciájukra is.”

„Nehezen hitték el, hogy nincs jó vagy rossz válasz, itt mindenki és mindenki megszólalása megfér egymás mellett, egyformán fontos.”

„...megmutathattam nekik, milyen segítséget jelentenek egymásnak a szakemberek!”

„Az esetek kapcsán csodálkoztak rá, hogy érzelmileg is megérintheti őket egy-egy helyzet, amibe védőnőként kerülnek.”

„...sor került a munkahely kiválasztásával, szakmai életút megalapozásával kapcsolatos személyes értékek, döntések tudatosítására.”

„A hallgatók további szupervíziós lehetőségeket szívesen fogadnának, különösen a gyakorlatokhoz és a pályakezdéshez kapcsolódóan.”

RÉSZTVEVŐ HALLGATÓK VISSZAJELZÉSEI

A szupervízió végén a visszajelző kérdőívekben az alábbi idézetekkel fejtették ki véleményüket a hallgatók, hogy miért ajánlanák másoknak a szupervíziót, illetve számukra mit jelentett a folyamat.

Megtanulnak figyelni a másokra és ugyanúgy meghallgatják őket is.”

„A szupervízió fontos egy ilyen szakmában, hogy ne legyen kiégés!”

„Azért, mert rengeteg pozitív élménnyel és életvezetési tanáccsal fognak gazdagodni!”

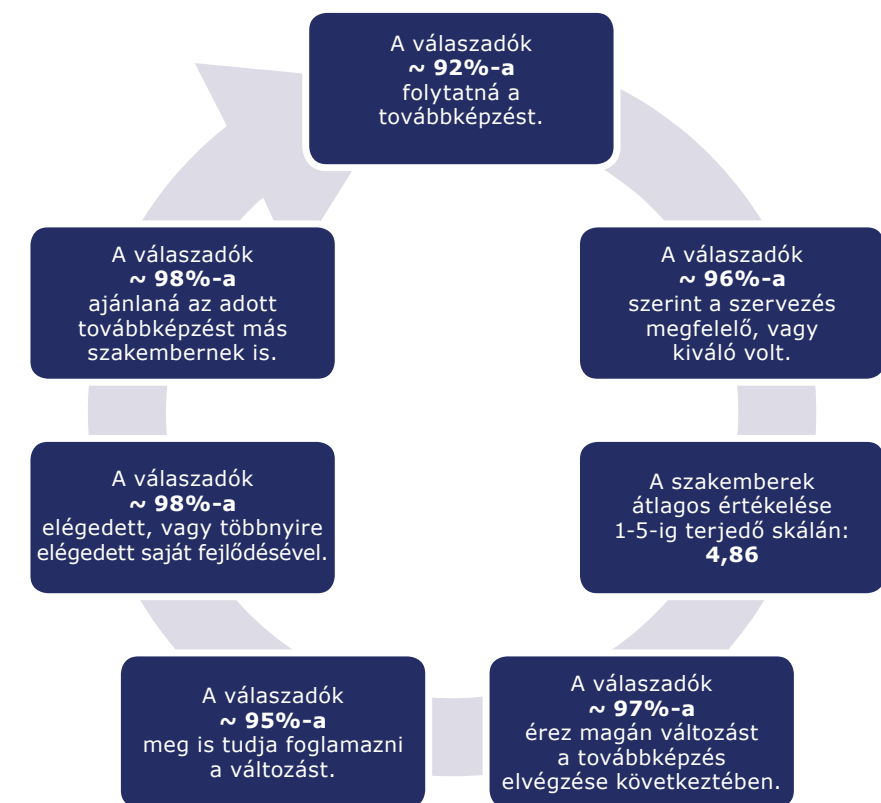
„Sokkal nyitottabb lettem, hasznos témákról beszélgettünk, ami a védőnői munkámban előnyömre válhat.”

„Maximális EQ szint emelés.”

„Azért, mert az esetek kapcsán felkészültebb lehet, stabilabb lehet érzelmileg a munkájában.”



A TANÁCSADÁSI FORMÁKBAN RÉSZT VETT VÉDŐNŐK VISSZAJELZÉSEINEK ÖSSZESÍTÉSE



SZUPERVIZOROK, COACHOK VISSZAJELZÉSEI

„A vertikálisan és hierarchikusan működő rendszerekben **minél több lehetőséget kellene biztosítani a horizontális kapcsolatokra**, szakmai műhelyekre, találkozókra.”

„A **szakmai és a személyes határok megismerése egy folyamat**, mindig újradefiniáljuk a határainkat. A védőnői munka során naponta több helyzet is feszegeti a határokat. Ha a védőnő folyamatos támogatást kap - rendszeres, erre számítható idő, és az őt kísérő szakember személyében -, csökken a feszültség, a fókuszált figyelem pedig segít tisztábban látnia határokat és a helyzeteket.”

„**Ha a gondozottak mélyszegénységben élnek**, akkor markáns különbségek vannak az értékek, életvitel, kommunikáció, ismeretek stb. terén. Nagyon megterhelő több kultúra között nap, mint nap ki-be járni, és működtetni egy kapcsolatot egy másik (szub)kultúrában élővel.”

„Találkoztam olyan **esettel is, amely évtizede - pályakezdő időszakban történt** - és azóta nem volt lehetőség érdemi feldolgozásra.”

„A családok igénye jellemzően, hogy **a védőnő több felelősséget átvessen, mint amit a szakmai kompetenciája megenged**. A társszakmák is hasonlóan szeretnék kinyújtani a védőnők szakmai határait, a munkáltató az adott helyzetnek megfelelően tágítja-szűkíti a határokat, míg a szakmai felügyelet kéri, hogy a törvényesség határain belül működjenek a védőnők. Ezért többször is megjelent a **„kinek feleljek meg”** kérdéskör.”

„A kiegészítés a szakmai kompetenciahatárok átlépésén egyenes út vezet, ha a szemlélet az, hogy minden problémát **„én”** tudok megoldani: **„védőnők határok nélkül!”**”

„Többen számoltak be arról is, hogy **más lelki állapotban mennek egy-egy családhoz**, amióta hozták az esetet szupervízióba. A legtöbben azonban a tudatosságot említették. Nem is gondolták, hogy **egyes készségeik, képességeik szakmai erősségeknek számítanak.**”