

RESPECT

EXPERIENTA PARTICIPANTILOR LA ATELIERELE
DE LUCRU A RESPECTA PENTRU A
PREVENI ABUZUL ASUPRA VARSTNICILOR



S.T.AGE

SOCIO-DRAMA TACKLING AGEISM, PREVENTING ABUSE



Erasmus+

S.T.AGE” proiect finantat prin Programul Erasmus+ KA2 in cadrul Acordului de Grant
2015-1-IE01-KA204-008632



Attribution-NonCommercial-
NoDerivatives 4.0 International
(CC BY-NC-ND 4.0)



**EXPERIENTA PARTICIPANTILOR
IN CADRUL ATELIERELOR DE
LUCRU 'A RESPECTA PENTRU A
PREVENI'**

**ABUZUL IMPOTRIVA
VARSTNICULUI**



S.T.AGE

SOCIO-DRAMA TACKLING AGEISM, PREVENTING ABUSE



Erasmus+

Proiectul "S.T.AGE" este finantat prin Erasmus+
KA2 in cadrul Acordului de
Grant 2015-1-IE01-KA204-
008632
www.stageproject.eu

CONTRIBUTORI

Seamus Quinn, The Gaiety School of Acting (*Irlanda*)

Kate Canning, The Gaiety School of Acting (*Irlanda*)

Anna Kadzik-Bartoszewska, The Gaiety School of Acting (*Irlanda*)

Marita O'Brien, Age Action (*Irlanda*)

Sam O'Brien-Olinger, Age Action (*Irlanda*)

Licia Boccaletti, Anziani e non solo (*Italia*)

Salvatore Milianta, Anziani e non solo (*Italia*)

Giulia Casu, Anziani e non solo (*Italia*)

Ioana Caciula, Asociatia HABILITAS-Centru de Resurse si Formare Profesionala (*Romania*)

Rodica Caciula, Asociatia HABILITAS-Centru de Resurse si Formare Profesionala (*Romania*)

Henriikka Laurola, Suvanto – For a Safe Old Age (*Finlanda*)

Sirkka Perttu, Suvanto – For a Safe Old Age (*Finlanda*)

CUPRINS

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCERE | 6 |
| 1. METODOLOGIA FOLOSITA IN PROGRAMUL DE PILOTARE | 7 |
| DESIGN | 7 |
| PREZENTAREA PROCESULUI FOLOSIT PENTRU A STRANGE DATE DE LA PERSONALUL DE INGRIJIRE | 8 |
| PROCESUL FOLOSIT PENTRU A STRANGE DATE DE LA VARSTNICII INGRIJITI | |
| 2. REZUMAT AL REZULTATELOR SI RECOMANDARI | 10 |
| ANALIZA STATISTICA | 10 |
| REZULTATE ALE PILOTARII PENTRU PERSONALUL DE INGRIJIRE | 10 |
| REZULTATE ALE PILOTARII PENTRU VARSTNICII INGRIJITI | 14 |
| FEEDBACK CALITATIV DE LA PILOTARE | 17 |
| CONCLUZII | 22 |
| ANEXA: RAPOARTE DETALIAE DE LA FIECARE TARA PARTENERA | |
| PILOTAREA IN FINLANDA | 24 |
| LOCATIA UNU - REFLECTIE | 24 |
| LOCATIA DOI - REFLECTIE | 26 |
| PILOTAREA IN IRLANDA | 29 |
| LOCATIA UNU - REFLECTIE | 29 |
| LOCATIA DOI - REFLECTIE | 33 |
| LOCATIA TREI - REFLECTIE | 39 |
| LOCATIA PATRU – REFLECTIE | 44 |
| SESIUNEA PATRU | 46 |
| PILOTAREA IN ITALIA | 49 |
| LOCATIA UNU - REFLECTIE | 49 |
| LOCATIA DOI - REFLECTIE | 52 |
| LOCATIA TREI - REFLECTIE | 55 |
| LOCATIA PATRU – REFLECTIE | 59 |
| SUMAR AL SCHIMBARILOR SUGERATE PENTRU IMBUNATATIREA PROGRAMULUI | 63 |
| PILOTAREA IN ROMANIA | 65 |
| LOCATIA UNU - REFLECTIE | 65 |
| LOCATIA DOI - REFLECTIE | 70 |
| LOCATIA TREI - REFLECTIE | 75 |
| ATELIER DE LUCRU 4: “SA TRANSPUNEM INVATAREA IN PRACTICA” | 81 |
| ANEXE | |
| ANEXA 1: FORMULAR DE EVALUARE PENTRU PROFESIONISTI | 83 |
| ANEXA 2: FORMULAR DE EVALUARE PENTRU REZIDENTI | 84 |

INTRODUCERE

Programul “A Respecta pentru a Preveni” este bazat pe teoria Inteligentei Generationale. Aceasta abordare recunoaste ca identitatile generationale exista intre grupuri de varsta social si auto-definite si ca o consecinta, similaritati si diferente, la fel ca si conflicte si solidaritate, pot sa se dezvolte intre aceste grupuri. Biggs si Lowenstein¹ (2011) propun conceptul de inteligenta generationala ca pe o modalitate de intelegere a abuzului asupra varstnicului. Inteligenta Generationala este in mod specific Abilitatea de a reflecta si de a actiona, care se bazeaza pe intelegerea propriului curs al vietii si al celorlalti, a familiei si istoriei sociale, plasate in contextul sau social si cultural.

Biggs and Lowenstein (2011) argumenteaza ca aceasta lipsa de constientizare a complexitatii generatiilor culmineaza in tratarea oamenilor din generatiile in varsta ca neavand aceleasi drepturi ca si restul societatii. Relatiile sunt vazute ca un spatiu intergenerational. A deveni constient de sau inteligent generational, trebuie sa devenim constienti de identitatea generationala personala, sa construim empatie fata de persoanele din alte generatii prin intelegerea valorilor si nevoilor acestora, si sa actionam astfel incat sa tinem cont de diferentele generationale. Trecerea de la conflict la solidaritatea intre generatii necesita compromisuri si recunoasterea egala a prioritatilor, nu numai in cadrul familiilor, dar si in institutiile de ingrijire.

Programul “A Respecta pentru a Preveni” are ca scop cresterea inteligentei generationale printre participantii la formare ca o masura de prevenire a abuzului asupra varstnicilor. Functioneaza prin cresterea empatiei printre ingrijitorii pentru persoanele aflate in grija lor si prin imputernicirea varstnicilor de a refuza sa accepte tratamentele necorespunzatoare.

Mai exact, in ceea ce priveste varstnicii, scopul atelierelor de lucru este de a-i sprijini sa inteleaga mai bine drepturile omului, permitandu-le sa recunoasca comportamentul abuziv, sa isi depaseasca teama de repercursiuni si sa le dea incredere sa actioneze. Scopul pentru ingrijitorii formali este de a construi empatie si respect si de a le largi intelegerea discriminarii pe criterii de varsta si sa promoveze auto – ingrijirea.

Dupa dezvoltarea programului de formare “A Respecta pentru a Preveni”, care a fost al doilea rezultat al proiectului STAGE, proiectul a mers catre etapa de evaluare. In fiecare tara Programul “A Respecta pentru a Preveni” a fost pilotat in trei institutii. La fiecare workshop au participat de la 10 la 15 participantii. Participantii au inclus manageri, ingrijitori formali si varstnici. De la acestia au fost fost stranse experientele lor de participare la program si, in acest fel, a fost testata metodologia noastra de a evalua eficienta acestuia, capacitatea de a implica cu succes grupurile tinta in comunicarea mesajelor dorite si identificarea rezultatelor invatarii.

Acest raport schiteaza rezultatele pilotarii in Irlanda, Italia, Finlanda si Romania.

Capitolul doi rezuma si compara rezultatele obtinute in diferitele tari, in timp ce capitolul trei include raportarea detaliata si analiza datelor pentru fiecare context de tara.

1 METODOLOGIA FOLOSITA IN PILOTAREA PROGRAMULUI

DESIGN

Participanii au fost recrutati folosind esantionarea conventionala in trei centre rezidentiale diferite in fiecare tara partenera – 12 locatii in total.

In total, 205 persoane au participat la pilotarea programului:

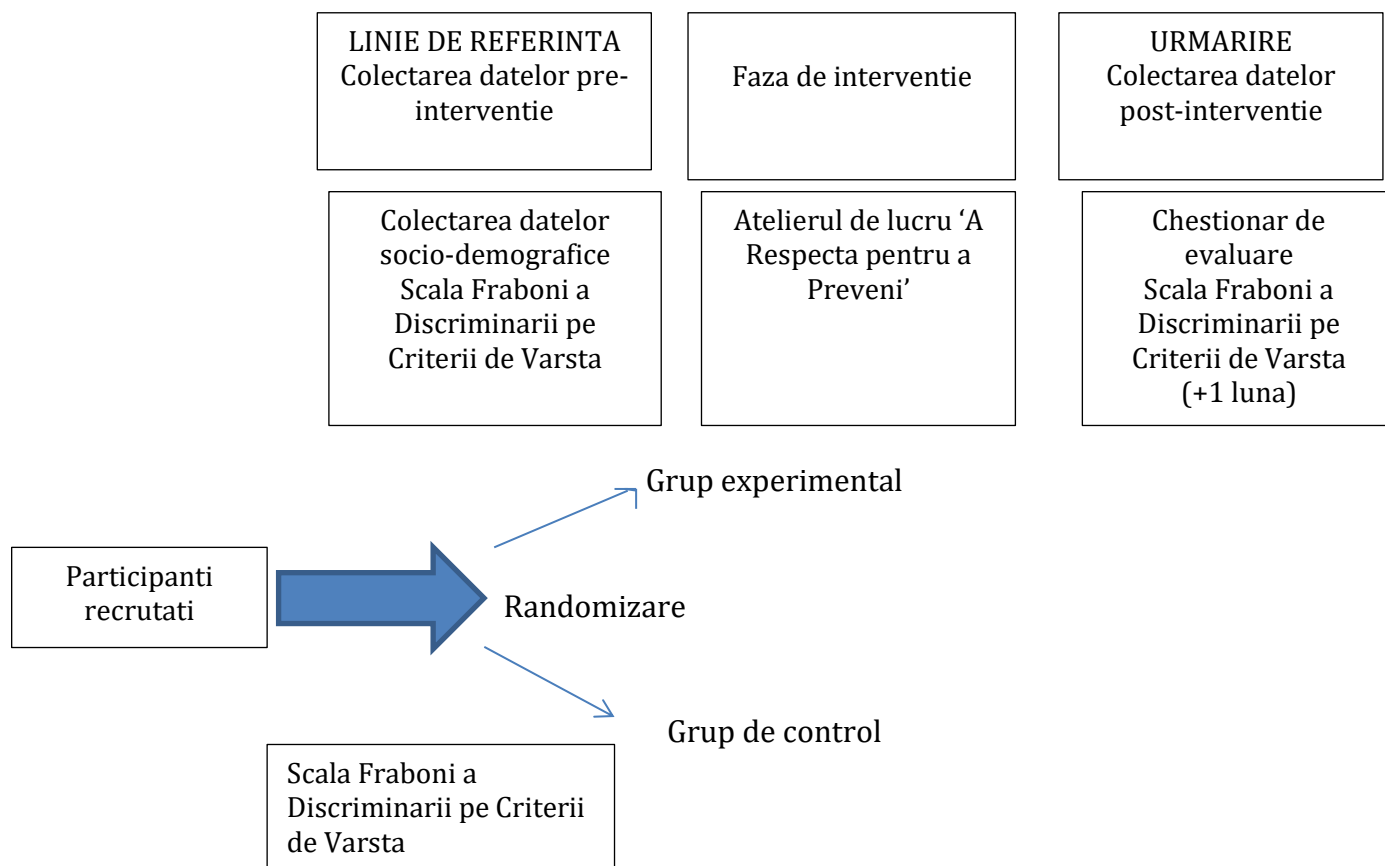
- 118 profesioniști în îngrijire, de exemplu asistente medicale, infirmiere, alții (fizioterapeuți, asistenți sociali, îngrijitori la domiciliu, personal de curatenie și personal de catering)
- 87 persoane îngrijite
- 12 manageri

Un grup de 111 de îngrijitori formali adiționali au fost folosiți ca grup de control.

La începutul programului, personalul de îngrijire a fost rugat să completeze Scala Fraboni a Discriminării pe Criterii de Vârsta pentru a stabili o linie de referință conform căreia formarea ar putea fi evaluată.

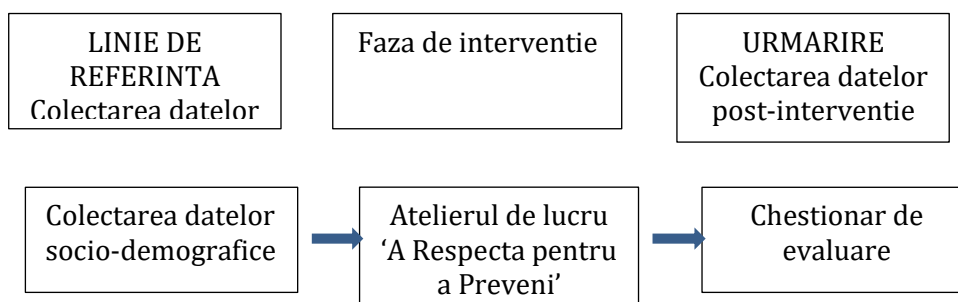
Un studiu controlat pe grupuri aleatorii a fost folosit cu datele inițiale colectate de la participanți (T0) și date ulterioare colectate de la grupul experimental (T1) după o lună de la participarea la workshop. Vezi Figura Unu

Figura Unu: Metoda de colectare a datelor de la ingrijitorii formali



Consideratiile etice legate de starea de sanatate a varstnicilor au insemnat ca un studiu aleatoriu folosind un grup de control nu era posibil. Colectarea datelor pentru masurarea impactului formarii a fost prin urmare bazata pe un chestionar care a colectat informatii privind sporirea cunostintelor persoanelor in varsta cu privire la drepturile omului si imbunatatirea capacitatii lor percepute de a actiona pentru a se proteja. Vezi Figura Doi

Figura Doi: Metoda colectarii de date de la beneficiarii ingrijirii



O SCHITA A PROCESULUI FOLOSIT PENTRU COLECTAREA DATELOR DE LA PERSONALUL DE INGRIJIRE

COLECTAREA DATELOR PORNIND DE LA LINIA DE REFERINTA

Tuturor participantilor (grup experimental si de control) li s-a cerut sa completeze Scala Fraboni a Discriminarii pe Criterii de Varsta. Grupul experimental a furnizat de asemenea informatii socio-demografice astfel ca mai jos afirmam ca nu putem spune cu certitudine ca exista o schimbare definita de atitudine datorita atelierului de lucru deoarece nu au fost colectate detalii socio-demografice de la grupul de control.

Cei trei factori ai Scalei Fraboni a Discriminarii pe Criterii de Varsta (FSA; Fraboni et al., 1990) masoara componenta afectiva a atitudinilor de discriminare pe criterii de varsta. Ea include 19 afirmatii si participantilor li se cere sa indice atitudinea lor la fiecare afirmatie pe o scala cu 4 puncte (de la 1 = nu sunt de acord deloc la 4 = complet de acord). Aceasta evalueaza atat convingerile atitudinale — via afirmatii descriptive (ex., “Multi varstnici traiesc doar in trecut”) — si comportament discriminator (*evitare*; ex., “Eu cateodata evit contactul vizual cu varstnicii cand ma intalnesc cu ei”).

Exista trei subscale care masoara separarea si evitarea (sase itemi, ex., “Nu imi place cand varstnicii incearca sa vorbeasca cu mine”), stereotipuri si antilocutiuni (opt afirmatii, ex., “Varstnicii se plang mai mult decat o fac ceilalti”), si atitudini afective si discriminare (cinci itemi inversati; ex., “Compania multor varstnici este chiar placuta”).

GRUP DE INTERVENTIE

Grupul de interventie a participat la atelierul de lucru “A respecta pentru a Preveni” pentru profesioniști, așa cum s-a stabilit în Manualul de Educație și Formare A Respecta pentru a Preveni (Rezultatul 2 al proiectului STAGE), adaptat la contextul local. Grupul de control nu a participat la atelierul de lucru.

PROCESUL DE ANALIZA

Pe durata intervenției experimentale, un observator a participat la atelierul de lucru cu personalul și a notat interacțiunea dintre participanți și facilitatori. De asemenea, personalul de îngrijire a completat un formular de evaluare la finalul atelierului de lucru. (Vezi Anexa 1)

URMARIRE

În următoarele două săptămâni după participarea la atelierul de lucru “A Respecta pentru a Preveni”, participanții au fost rugați să completeze a doua oară Scala Fraboni a Discriminării pe Criterii de Varsta.

PROCESUL FOLOSIT PENTRU A COLECTA DATE DE LA BENEFICIARII INGRIJIRII

GRUP DE INTERVENTIE

Beneficiarii îngrijirii au participat la atelierul de lucru “A Respecta pentru a Preveni”, așa cum este stabilit în Manualul de Educație și Formare A Respecta pentru a Preveni (Rezultatul 2 al proiectului STAGE), adaptat la contextul local.

PROCESUL DE ANALIZA

În timpul atelierului de lucru un observator a notat interacțiunea dintre participanți și facilitatori, și cum participanții s-au implicat în diferite activități. Participanții au fost rugați să completeze un formular de evaluare (Vezi Anexa 2).

2 REZUMAT AL REZULTATELOR SI RECOMANDARILOR

ANALIZA STATISTICA

Au fost efectuate analize multivariate si univariate de varianta pentru a compara scorurile la Scala Fraboni a Discriminarii pe Criterii de Varsta, la scorurile subscala si totale intre grupurile de control si de interventie (folosind scoruri de urmarire), luand in considerare si caracteristicile relevante ale tarii respective.

Evaluari ale atelierului de catre participanti (profesionisti si persoane ingrijite) din tari diferite au fost comparate folosind analize univariate ale variantei.

Comparatiile post-hoc Bonferroni au fost efectuate in cazul în care tara în care a avut loc atelierul a afectat variabila dependenta.

Interpretarea rezultatelor s-a bazat atat pe semnificatia statistica (nivel de semnificatie setat la $p < 0.05$) cat si pe marimea efectului, cu coeficientul Cohen d de 0.20 considerat mic, 0.50 mediu si 0.80 mare (Cohen, 1988²). Analizele au fost efectuate cu IBM SPSS 20 (SPSS Inc., Chicago, IL).

REZULTATE ALE PILOTARII PENTRU PERSONALUL DE INGRIJIRE

PARTICIPANTI

Un total de 94 participanti la atelierele de lucru au fost rugati sa completeze Scala Fraboni a Discriminarii pe Criterii de Varsta la momentul initial. Dintre acestia, 78 (83%) au completat din nou Scala Fraboni a Discriminarii pe Criterii de Varsta la etapa de urmarire.

2 Cohen J. (1988) *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd edn. Lawrence Erlbaum, New Jersey, NJ.

Cinci profesioniști din Finlanda, opt din Italia, și trei din România nu au recompletat Scala Fraboni a Discriminării pe Criterii de Vârsta.

Profesioniștii care au completat Scala Fraboni a Discriminării pe criterii de vârstă, atât la momentul inițial cât și în etapa de urmărire, au fost în majoritate femei (72%), asistente medicale (36%), în vârstă de peste 43 ani (59%), cu mai mult de 10 ani experiență profesională (46%), și au fost vorbitori nativi ai limbii naționale (72%). Caracteristicile detaliate pe țară sunt prezentate în Tabelul 1.

Tabelul 1. Caracteristici ale profesioniștilor care au completat de două ori Scala Fraboni a Discriminării pe Criterii de Vârsta

| | FINLANDA (N = 15) | IRLANDA (N = 27) | ITALIA (N = 32) | ROMANIA (N = 4) | TOTAL (N = 78) |
|--------------------------------|-----------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| GEN | | | | | |
| Femei | 15 (100) | 12 (44.4) | 25 (78.1) | 4 (100) | 56 (71.8) |
| Barbati | - | 8 (29.6) | 7 (21.9) | - | 15 (19.2) |
| VARSTA | | | | | |
| 18-30 | 2 (13.3) | 2 (7.4) | 4 (12.5) | - | 8 (10.3) |
| 31-43 | 4 (26.7) | 6 (22.2) | 7 (21.9) | - | 17 (21.8) |
| 44-56 | 5 (33.3) | 8 (29.6) | 16 (50) | 3 (75) | 32 (41) |
| ≥ 57 | 4 (26.7) | 4 (14.8) | 5 (15.6) | 1 (25) | 14 (17.9) |
| ROL PROFESIONAL | | | | | |
| Asistenta medical | 12 (80) | 7 (25.9) | 7 (21.9) | 2 (50) | 28 (35.9) |
| Infirmiera | | 4 (14.8) | 21 (65.6) | 2 (50) | 25 (32.1) |
| Altele | 3 (20) | 9 (33.3) | 4 (12.5) | - | 25 (32.1) |
| EXPERIENȚA PROFESIONALĂ | | | | | |
| 1-5 ani | 7 (46.7) | 8 (29.6) | 7 (21.9) | - | 22 (28.2) |
| 5-10 ani | 3 (20) | 6 (22.2) | 5 (15.6) | - | 14 (17.9) |
| ≥ 11 ani | 5 (33.3) | 11 (25.9) | 20 (62.5) | 4 (100) | 36 (46.2) |
| LIMBA MATERNA | | | | | |
| Da | 13 (86.7) | 14 (51.9) | 25 (78.1) | 4 (100) | 56 (71.8) |
| Nu | 2 (13.3) | 6 (22.2) | 7 (21.9) | - | 15 (19.2) |

Nota. n (%). Totalul procentajelor nu poate adăuga până la 100 din cauza unor valori lipsă.

COMPARATII IN DISCRIMINAREA PE CRITERII DE VARSTA

Scorurile medii în the Scala Fraboni a Discriminării pe Criterii de Vârsta la momentul inițial și în etapa de urmărire (n = 78) sunt afișate în Tabelul 2.

Când comparăm scorurile în etapa de urmărire pentru grupurile de intervenție (n = 78) cu scorurile din momentul inițial pentru grupurile de control (n = 111), există o diferență semnificativă în atitudinea afectivă și discriminare. Participanții la ateușorul de lucru au raportat atitudini afective (d Cohen = 0.20) ușor mai scăzute

si discriminare fata de persoanele varstnice fata de grupul de control in evaluarea de urmarire, indiferent de tara [$F(1,179) = 7.12, p = 0.008$]. Aceasta diferenta nu a fost semnificativa la momentul initial [$F(1,178) = 3.38, p = 0.07$].

Prin urmare, participarea la atelierul de lucru ar putea fi eficienta in reducerea atitudinilor negative si a discriminarii fata de varstnici pentru personalul de ingrijire, indiferent de tara. Cu toate acestea, trebuie notat ca nu poate fi exclus ca alte variabile, ca genul, varsta, rolurile profesionale sau experienta sa fi contribuit la diferenta, de cand variabilele socio-demografice si profesionale din subiectii de control nu au fost colectate.

A fost o diferenta aproape semnificativa grupurile de interventie si de control in scorurile toate de discriminare [$F(1,181) = 3.87, p = 0.05$], cu profesionistii in grupul de interventie group aratand un nivel usor scazut (d Cohen = 0.30) al discriminarii in evaluarea din etapa de urmarire decat profesionistii din grupul de control. Aceasta a fost, cu toate acestea, mai probabil din cauza diferentelor intre grupuri in scorurile globale ale discriminarii [$F(1,181) = 6.04, p = 0.02$], decat participarea lor la atelierul de lucru.

Scorurile medii ale grupurilor de control sunt prezentate in Tabelul 2.

Tabel 2. Scorurile grupurilor de interventie in **Scala Fraboni a discriminarii pe Criterii de Varsta la momentul initial si de urmarire**

| | FINLANDA (N = 15) | | | IRLANDA (N = 27) | | | ITALIA (N = 32) | | | ROMANIA (N = 4) | | | TOTAL (N = 78) | | |
|--------------------|-------------------|-----------|-----------|------------------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|----------------|-----------|-----------|
| | INITIAL | URMARIRE | GC | INITIAL | URMARIRE | GC | INITIAL | URMARIRE | GC | INITIAL | URMARIRE | CG | INITIAL | URMARIRE | GC |
| Stereotipuri | 2.0 (0.3) | 1.9 (0.4) | 2.2 (0.4) | 2.1 (0.5) | 1.9 (0.6) | 2.0 (0.5) | 2.3 (0.4) | 2.3 (0.4) | 2.4 (0.3) | 2.2 (0.3) | 2.6 (0.8) | 2.4 (0.4) | 2.2 (0.5) | 2.1 (0.6) | 2.2 (0.5) |
| Separare | 1.3 (0.3) | 1.3 (0.2) | 1.5 (0.5) | 1.3 (0.5) | 1.6 (0.6) | 1.9 (0.7) | 1.6 (0.4) | 1.6 (0.6) | 1.6 (0.4) | 1.8 (0.2) | 2.0 (0.6) | 1.9 (0.5) | 1.4 (0.4) | 1.6 (0.6) | 1.7 (0.6) |
| Atitudine afectiva | 1.6 (0.5) | 1.5 (0.4) | 1.7 (0.6) | 1.5 (0.4) | 1.7 (0.5) | 1.7 (0.7) | 1.9 (0.4) | 1.9 (0.5) | 2.0 (0.4) | 2.1 (0.4) | 1.7 (0.4) | 2.5 (1.3) | 1.7 (0.5) | 1.7 (0.5) | 1.8 (0.6) |
| Total | 1.6(0.3) | 1.6(0.3) | 1.8(0.4) | 1.6(0.3) | 1.7(0.5) | 1.9(0.4) | 1.9(0.4) | 1.9(0.4) | 2.0(0.3) | 2.0(0.1) | 2.1(0.5) | 2.3(0.5) | 1.8(0.4) | 1.8(0.4) | 1.9(0.4) |

Nota. M (DS). GC = Grup de control (Finlanda: n = 22; Irlanda: n = 42; Italia: n = 42; Romania: n = 5; Total: n = 111)

EVALUARILE PROFESIONISTILOR

La finalul atelierului de lucru, profesioniștii au răspuns la noua afirmații de evaluare folosind o scală de 5-puncte variind de la 1 = “dezacord total” la 5 = “acord total”. Un total de 111 membri ai personalului, care au participat la atelierelor de lucru, au completat un chestionar de evaluare. Scorurile medii sunt prezentate în Tabelul 3.

Evaluările medii au fost, în general, ridicate, în întregul esanșion. Cele mai pozitive scoruri au fost pentru satisfacția raportată referitor la atelierul de lucru, iar scorurile cel mai puțin pozitive au vizat capacitatea lor percepută de a ajuta persoanele în vârstă să schimbe lucrurile în modul în care doresc. Au fost diferențe semnificative între țări în 7 din cele 9 afirmații, cu comparații post-hoc pe perechi semnificative în șase din nouă.

Abilitatea percepută de a identifica drepturile omului și de a se pune ei însși în pielea unei persoane vârstnice, raportată de către profesioniștii români, a fost semnificativ mai mare decât cea raportată de către profesioniștii finlandezi (item 1: d Cohen = 1,07; item 2: d Cohen = 0.89) și cei italieni (item 1: d Cohen = 1,41; item 2: d Cohen = 0.84). Profesioniștii irlandezi s-au perceput puternic ca fiind mai capabili să identifice drepturile omului decât profesioniștii italieni (d Cohen = 0.70).

Profesioniștii irlandezi (d Cohen = 0.87) și români (d Cohen = 0.77) au perceput o abilitate crescută de a ajuta vârstnicii să își exprime opiniile și aceasta a fost mult mai mare decât cea percepută de către profesioniștii finlandezi. Profesioniștii irlandezi au raportat de asemenea că și-au crescut în mod semnificativ abilitatea de a recunoaște vârstnicii ca fiind valorosi decât profesioniștii finlandezi (d Cohen = 0.78).

Profesioniștii români au marcat în mod substanțial mai mult decât cei finlandezi (d Cohen = 1.13) și italieni (d Cohen = 1.01) în abilitatea lor de a ajuta persoanele vârstnice să schimbe lucrurile în maniera în care ei doresc.

Profesioniștii irlandezi (item 7: d Cohen = 1.32; item 8: d Cohen = 0.93), italieni (item 7: d Cohen = 0.71; item 8: d Cohen = 0.65), și români (item 7: d Cohen = 1.13; item 8: d Cohen = 1.13) au crezut că atelierul de lucru i-a ajutat să fie mai conștienți de drepturile persoanelor vârstnice. De asemenea, le-a furnizat noi idei de a promova demnitatea și relațiile de respect cu persoanele în vârstă, la niveluri mult mai ridicate decât profesioniștii finlandezi.

Profesioniștii din diferitele țări consideră în mod egal metodele teatrale ca un instrument eficient de a schimba atitudini și comportamente și pentru a înțelege mai bine sentimentele persoanelor vârstnice. De asemenea, au fost, în mod egal, foarte satisfăcuți de atelierul de lucru.

Tabel 3. Evaluările Atelierului de lucru de către profesioniști

| | FINLANDA (N = 32) | IRLANDA (N = 29) | ITALIA (N = 39) | ROMANIA (N = 21) | TOTAL (N = 121) | DIFERENȚELE DE GRUP |
|--|----------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------------|
| 1. POT SĂ IDENTIFIC DREPTURILE OMULUI APARUTE ÎN MUNCĂ MEA | 4.2(0.7) | 4.4 (0.6) | 3.9(0.8) | 4.8 (0.4) | 4.3(0.7) | $F(3,116) = 9.35^{***}$ |
| 2. POT SĂ MA PUN EU ÎNSUMI ÎN PIELEA UNEI PERSOANE VÂRSTNICE | 3.8(0.9) | 4.3 (0.7) | 3.8(0.9) | 4.5 (0.5) | 4.1(0.8) | $F(3,117) = 5.34^{**}$ |

| | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------|
| 3. SUNT MAI CAPABIL SA AJUT PERSOANELE VARSTNICE SA ISI EXPRIME OPINIILE SI VOINTA | 3.8 (0.7) | 4.4 (0.7) | 4.2 (0.8) | 4.3 (0.6) | 4.1 (0.8) | $F(3,117) = 5.03^{**}$ |
| 4. POT MAI USOR SA RECUNOSC PERSOANELE VARSTNICE CA VALOROASE | 4.1 (0.7) | 4.6 (0.6) | 4.2 (0.9) | 4.6 (0.5) | 4.3 (0.7) | $F(3,117) = 4.00^{**}$ |
| 5. ACUM SUNT CAPABIL SA AJUT PERSOANELE VARSTNICE SA SCHIMBE LUCRURILE IN FELUL IN CARE ELE DORESC | 3.6 (0.7) | 4.1 (1.1) | 3.7 (0.7) | 4.3 (0.6) | 3.9 (0.8) | $F(3,116) = 5.10^{**}$ |
| 6. METODELE TEATRALE SUNT INSTRUMENTE EFICIENTE PENTRU CRESTEREA CONSTIENTIZARII SI SCHIMBAREA ATITUDINILOR SI COMPORTAMENTELOR SI O MAI BUNA INTELEGERE A SENTIMENTELOR | 4.1 (0.8) | 4.3 (0.8) | 4.1 (0.8) | 4.3 (0.6) | 4.2 (0.8) | $F(3,116) = 0.64^{ns}$ |
| 7. ATELIERUL DE LUCRU M-A AJUTAT SA FIU MAI CONSTIENT DE DREPTURILE VARSTNICILOR | 3.7 (0.9) | 4.6 (0.6) | 4.2 (0.7) | 4.5 (0.5) | 4.2 (0.8) | $F(3,116) = 11.26^{***}$ |
| 8. AM IDEI NOI PENTRU A PROMOVA DEMNITATEA SI RELATIILE RESPECTUOASE CU PERSOANELE VARSTNICE | 3.6 (0.9) | 4.4 (0.8) | 4.2 (0.7) | 4.5 (0.5) | 4.1 (0.8) | $F(3,113) = 7.79^{***}$ |
| 9. SUNT FOARTE SATISFACUT DE ATELIERUL DE LUCRU | 4.3 (0.8) | 4.6 (0.5) | 4.5 (0.6) | 4.6 (0.5) | 4.5 (0.6) | $F(3,112) = 1.70^{ns}$ |

Nota. Scor mediu (Abaterea Standard); $nsp > 0.05$; $*p < 0.05$; $**p < 0.01$; $***p \leq 0.001$

REZULTATELE PILOTARII PENTRU VARSTNICII INGRIJITI

La finalul atelierului de lucru, varstnicii ingrijiti au raspuns la 12 afirmatii de evaluare, scorate pe o scala de 3 puncte variind de la 1 = dezacord la 3 = acord. Scorurile medii ale varstnicilor ingrijiti sunt prezentate in Tabelul 4.

Persoanele varstnice au evaluat ca importanta cresterea constientizarii asupra drepturilor omului printre varstnici.

Ei au apreciat metodele folosite si s-au simtit respectati in atelierul de lucru, pe care nu l-au considerat obositor din punct de vedere fizic sau emotional. Nu au existat diferente identificate intre tari.

Indiferent de tara, persoanele ingrijite au simtit după aceea ca ar putea vorbi cu cineva dacă sunt preocupate de eventualele incalcare ale drepturilor omului, s-au gandit ca pot recunoaste mai bine comportamentul incorect in mediul lor si ca stiu cum sa faca schimbari pozitive pentru a imbunatati starea de bine in institutia lor de ingrijire.

Cu toate ca diferentele intre tari in general nu au fost semnificative, scorurile medii ale persoanelor varstnice din Italia, privind capacitatea lor perceputa de a oferi feedback si propuneri pentru schimbare in institutiile de ingrijire, au fost aproape de atitudinea neutra, asa cum au fost si scorurile persoanelor varstnice finlandeze in perceptia lor ca au invatat ceva nou la atelier.

Au fost diferente intre tari la doi dintre cei 12 itemi. Persoanele varstnice din Italia au considerat ca au dobandit mai multa intelegere a drepturilor omului a persoanelor varstnice intr-o proportie mai mare decat cei din Irlanda (d Cohen = 0.70), totusi luand in considerare ca acest comportament era important in mediul lor de ingrijire, dar totusi mai putin puternic decat al irlandezilor (d Cohen = 0.79) si romanilor (d Cohen = 1.04).

Tabel 4. Evaluările atelierului de lucru de către varstnicii îngrijiti

| | FINLANDA (N = 9) | IRLANDA (N = 40) | ITALIA (N = 19) | ROMANIA (N = 19) | TOTAL (N = 87) | DIFERENTE GRUPURI |
|--|---------------------|---------------------|--------------------|---------------------|-------------------|----------------------|
| 1. ESTE IMPORTANTA CREȘTEREA CONSTIENȚĂRII DREPTURILOR OMULUI PRINTRE PERSOANELE VARSTNICE | 3 (0) | 3 (0.2) | 3 (0) | 2.9 (0.2) | 3 (0.2) | F(3,83) = 0.46ns |
| 2. AM OBTINUT MAI MULTA INTELEGERE A DREPTURILOR OMULUI ALE PERSOANELOR VARSTNICE | 2.9 (0.3) | 2.4 (0.9) | 2.9 (0.3) | 2.8 (0.4) | 2.6 (0.7) | F(3,83) = 4.07* |
| 3. SIMT CA POT SA VORBESC CU CINEVA DACA SUNT INGRIJORAT PRIVIND POSIBILE INCALCARI ALE DREPTURILOR OMULUI | 2.9 (0.3) | 2.7 (0.7) | 2.6 (0.7) | 2.8 (0.5) | 2.7 (0.6) | F(3,83) = 0.62ns |
| 4. SIMT CA POT OFERI FEEDBACK SI PROPUNE SCHIMBARI IN CENTRUL MEU DE INGRIJIRE | 3 (0) | 2.6 (0.7) | 2.4 (0.8) | 2.6 (0.8) | 2.6 (0.7) | F(3,79) = 1.36ns |
| 5. STIU CUM POT FACE SCHIMBARI POZITIVE PENTRU A IMBUNATATI STAREA MEA DE BINE IN CENTRUL MEU DE INGRIJIRE | 2.6 (0.7) | 2.6 (0.6) | 2.5 (0.5) | 2.7 (0.6) | 2.6 (0.6) | F(3,75) = 0.42ns |
| 6. POT RECUNOASTE MAI BINE COMPORTAMENTUL INCORECT IN MEDIUL MEU DE INGRIJIRE | 2.8 (0.7) | 2.7 (0.6) | 2.7 (0.7) | 2.9 (0.3) | 2.8 (0.5) | F(3,81) = 0.49ns |
| 7. COMPORTAMENTUL RESPECTUOS ESTE IMPORTANT IN MEDIUL MEU DE INGRIJIRE | 3 (0) | 2.9 (0.2) | 2.6 (0.8) | 3 (0) | 2.9 (0.5) | F(3,81) = 4.95* |
| 8. SIMT CA METODELE FOLOSITE IN ATELIERUL DE LUCRU SUNT PLACUTE | 2.9 (0.3) | 2.8 (0.6) | 3 (0) | 2.9 (0.2) | 2.9 (0.4) | F(3,82) = 1.24ns |

| | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| 9. AM INVATAT CEVA NOU IN ATELIERUL DE LUCRU | 2.4 (0.7) | 2.7 (0.7) | 2.7 (0.6) | 2.9 (0.3) | 2.7 (0.6) | F(3,81) = 1.27ns |
| 10. M-AM SIMTIT RESPECTAT IN CADRUL ATELIERULUI DE LUCRU | 3 (0) | 2.9 (0.2) | 3 (0) | 2.9 (0.2) | 3 (0.2) | F(3,80) = 0.50ns |
| 11. ATELIERUL DE LUCRU A FOST OBOSITOR FIZIC PENTRU MINE | 1.4 (0.7) | 1.4 (0.8) | 1.3 (0.7) | 1.7 (0.9) | 1.4 (0.8) | F(3,81) = 0.89ns |
| 12. ATELIERUL DE LUCRU A FOST OBOSITOR EMOTIONAL PENTRU MINE | 1.6 (0.8) | 1.4 (0.7) | 1.2 (0.5) | 1.5 (0.8) | 1.4 (0.7) | F(3,80) = 0.55ns |

Nota. Scor mediu (Abatere Standard); ^{ns}p > 0.05; *p ≤ 0.01

FEEDBACK CALITATIV DE LA PILOTARE

DINAMICA GRUPULUI, ATMOSFERA SI DISPOZITIE

Dinamica grupului a fost diferita in cadrul si intre tarile partenere.

In ceea ce priveste membrii personalului, in timp ce unele grupuri au avut o atitudine pozitiva de la inceput la sesiunile de formare, altele au fost mai reticente.

Acest fapt poate fi explicat prin folosirea de strategii de recrutare diferite. Desi orientarile generale au indicat ca participarea ar fi trebuit să fie voluntara, nu a fost intotdeauna cazul, deoarece in unele institutii participantii au fost alesi de catre manageri.

Cu toate acestea, majoritatea atelierelor de lucru de pilotare au raportat ca pe masura ce sesiunea a progresat, atmosfera a devenit mai relaxata. Numai in trei cazuri (unul din Irlanda si unul din Romania) grupurile au fost descrise ca ramase oarecum ostile, dezangajate si nu s-au implicat in formare.

Referitor la persoanele varstnice, dinamica grupului si atmosfera au fost descrise in toate cazurile ca respectuoase si pozitive, desi in unele cazuri s-au produs momente de tristete sau raspunsuri emotionale puternice. In general vorbind, trebuie subliniat ca, caracteristicil dinamicii grupului printre varstnici a fost de asemenea influentata de patologiile lor, anumiti participanti fiind, de exemplu, non-vocali, sau avand dificultati in mentinerea concentrarii lor. Totusi, toate grupurile au raspuns bine si au fost capabile sa se angajeze în discutii semnificative si respectuoase cu ceilalti.

CE A FUNCTIONAT BINE

In ceea ce priveste membrii personalului, feedbackul a fost in general foarte pozitiv privind metodologia folosita (pe care au gasit-o distractiva si amuzanta) si mai ales despre utilizarea jocului de rol /sociodrama. A existat un acord general ca ar fi bine sa dedicam mai mult timp acestei sesiuni a atelierului de lucru pentru a discuta despre ceea ce a fost invatat. In Italia si Finlanda, participantii au sugerat ca ar trebui sa fie mai mult timp cu privire la contextul drepturilor omului, deoarece multi dintre acestia nu erau familiarizati cu acest concept.

Pentru persoanele in varsta a fost mai dificil sa colectam explicit un feedback, datorita afectiunilor lor. Totusi, facilitatorii au notat expresii non-verbale ale satisfactiei la majoritatea participantilor. Cei care erau capabili sa verbalizeze, au spus ca le-a placut formarea si ca ei sunt acum mai constienti de drepturile lor si ca stiu ca pot de fapt sa ceara schimbari in institutia lor.

RECOMANDARI PENTRU IMBUNATATIREA PROGRAMULUI PROFESIONISTI

PREGATIRE

Este important sa fim siguri ca se citeste materialul pre-atelier de lucru. Acesta trebuie transmis catre managementul institutiei.

- Este folositor pentru facilitatori sa aiba pregatite suporturi de discutie si intrebari predeterminate pentru a sprijini si a ghida participantii prin conceptele explorate in atelierul de lucru.
- Personalul apreciaza primirea certificatelor de participare.

LOGISTICA

- Pentru a putea continua sesiunile in mod eficient, este necesar ca locatia aleasa să fie privata si linistita, fara distragerea atentiei.

ORAR

- Facilitatorii ar trebui sa fie siguri ca atelierele de lucru incep la timp si ca toti participantii pot sa ramana pana la sfarsitul sesiunii.
- Este important sa fim atenti la sincronizare pentru fiecare etapa, deoarece exista un risc real ca anumite activitati sa depaseasca timpul alocat.
- Lungimea timpului alocat pentru atelierul de lucru ar trebui sa fie crescut cu 30 minute pentru a permite mai mult timp pentru discutii detaliate pe fiecare subiect.

PARTICIPANTI

- Participarea personalului din diferite departamente care interactioneaza cu rezidentii functioneaza bine, dar unde oamenii nu lucreaza cu rezidentii, acest lucru poate avea un impact asupra implicarii personalului in atelier.
- Este important sa fim siguri ca supervizorii nu participa la atelierul de lucru si sa accentueze angajamentul facilitatorilor la confidentialitate, deoarece altfel participantii se pot simti constransi în ceea ce pot contribui.
- Facilitatorii ar trebui sa fie constienti ca personalul poate sa devina defensiv daca simte ca este criticat si ar trebui sa aiba o strategie gata pentru a evita acest lucru.

ATELIERUL DE LUCRU

REMARCI GENERALE

- Deși abordarea experientiala a atelierului a fost apreciata de toti participantii, pentru a o face sa fie chiar mai eficienta, este necesar sa dedicam timp si atentie pentru a explica sensul fiecarei activitati si sa o legam cu subiectul general al drepturilor omului si cu Inteligenta Generationala (IG).
- Conceptul de drepturile omului nu este neaparat familiar tuturor participantilor; este important sa tinem cont de acest lucru si sa fim gata sa furnizam o introducere la subiect.
- Conceptul de IG ar trebui introdus chiar de la inceput si este important sa se sugereze modalitati de construire a acestuia in institutii.

INCALZIRE:

- Exerciitiul "Jongland cu mingi" reprezinta cum sa jonglam cu viata si cat de stresanta poate fi munca personalului de ingrijire, dar ar putea fi necesar sa reamintim participantilor ca nevoile rezidentilor sunt prioritare.

- Exercițiul “Toti cei care?” pune în evidență experiențe comune pe care personalul le împărtășește (generația lor) și prioritățile lor. Este deci util să întrebăm dacă acestea sunt aceleași pentru rezidenți?

TRIUNGHIUL NEVOILOR:

- Acest exercițiu a funcționat bine în toate contextele, totuși este recomandabil – când privești la nevoile de bază și emoționale – să se păstreze legătura între acestea și sprijinirea persoanelor în vârstă pentru a se respecta drepturile omului. Este util să le facem mai tangibile/ mai puțin nuanțate.

PLIMBAREA GHIDATA /PRINDE-MA DE UMAR:

- Dacă facilitatorii se află sub presiunea timpului, ei ar putea să schimbe abordarea exercițiilor astfel încât în loc ca fiecare participant să conducă și să urmeze pentru ambele exerciții, unul conduce în primul exercițiu și celălalt în cel de-al doilea.

SOCIO-DRAMA

- Facilitatorul ar trebui să prezinte jocul de rol pentru exercițiul de socio-dramă, în conexiune cu drepturile și nevoile deja stabilite de către participanți.
- Este necesar să subliniem de la început că este fictiv și exagerat, pentru efect.
- Deși suntem conștienți că ar putea să nu fie întotdeauna posibil, credem că atelierul de lucru ar fi în mod semnificativ benefic dacă această sesiune ar fi realizată de cineva cu experiență în teatru.
- Participanților ar trebui să li se ceară să se gândească la respectarea drepturilor omului în rândul persoanelor în vârstă și la nivelul inteligenței generative în socio-dramă, și apoi să li se solicite să le identifice în continuare.
- Dezvoltarea unei discuții cu privire la drepturile persoanelor în vârstă în cadrul instituției și modul în care acestea ar putea fi schimbate.
- Există nevoie de a ghida discuția, cu concentrarea pe drepturile omului specifice, în particular intimitate, alegere, voce și autonomie.
- Unii participanți și-au exprimat interesul de a explora mai mult decât o situație cu metoda socio-dramă, deci ar fi folositor să se dezvolte mai multe scenarii.
- Ar putea fi folositor să avem mai mult timp pentru discuții de grup în jurul acestei teme.

CONCLUZII

- Fiind un atelier de lucru bazat pe învățarea experiențială, există o nevoie de a concluziona cu o sesiune finală în care realizând un debriefing, rezumăm rezultatele și le conceptualizăm pentru participanți.
- O sesiune/activitate/exercițiu despre schimbări ar trebui/să fie realizată în instituție, din perspectiva personalului, poate ar putea fi introdusă. Este important să subliniem capacitatea de a schimba și de a îi împuternici să facă acest lucru.

REZIDENTI

PREGATIRE

- Am considerat util sa mergem si sa ne intalnim cu rezidentii inainte de sesiunea de formare. A fost important pentru facilitatori sa fie conștienti de orice probleme care trebuie luate în considerare, dar si pentru persoanele varstnice, deoarece nu eram in intregime “fete noi” si a facut incalzirea mai usoara.
- Luati-va timp sa intalniti rezidentii individual si sa le reamintiti despre ce este atelierul de lucru.
- Solicitati personalului sa se organizeze pentru a satisface nevoile medicale ale participantilor inainte de atelier, pentru a evita intreruperile.

LOGISTICA

- Asigurati-va ca durata atelierului de lucru nu se suprapune cu vizitele unor prieteni sau rude.
- Locatia pentru intalnire trebuie sa fie adecvata, nu intr-un loc in care unii vin si pleaca.

ORAR

- Cand si unde este posibil, atelierul de lucru pentru rezidentii varstnici sa fie organizat primul. Pentru personal, vazand reactia rezidentilor dupa participarea la sesiune, le va creste acestora interesul. Facilitatorii sunt de asemenea intr-o pozitie mai buna pentru a intelege nevoile rezidentilor si a intelege institutia. Punand nevoile rezidentilor varstnici pe primul loc, reflecta etosul intregului program A Respecta pentru a Preveni.

PARTICIPANTI

- Desi multi dintre varstnici participanti au un anume nivel de deterioare (fizica, cognitiva sau amandoua) toti s-au descurcat sa participe la atelierul de lucru. Facilitatorii ar trebui sa fie pregatiti in avans pentru a-si ajusta abordarea sau prezentarile pentru a permite persoanelor cu nevoi speciale sa participe. Este important sa fii gata sa gestionezi sentimente de suparare sau frustrare printre rezidenti.
- Daca apare situatia in care in grup sunt unii rezidenti frustrati alaturi de alti rezidenti, reprezinta o oportunitate pentru facilitator pentru a evidetia importanta drepturilor și a nevoilor umane ale acelor persoane, oricat de enervant poate fi pentru altii.
- Personalul nu ar trebui sa fie prezent la atelierul de lucru al rezidentilor, deoarece influenteaza participarea.

ATELIERUL DE LUCRU

REMARCI GENERALE

- Asigura-te ca fiecare are oportunitatea si timpul sa vorbeasca, nu o persoana sa monopolizeze conversatia.
- Accentueaza faptul ca, chiar daca exista opinii contrare tuturor celorlalti, persoana are dreptul de a vorbi.

- In multe cazuri, varstnicii rezidenti au tipare profunde de a face fata atitudinilor necorespunzatoare sau se simt neajutorati si incapabili sa isi schimbe situatia. Prin urmare, este important sa subliniem frecvent modul in care este posibila schimbarea.

INCALZIREA

- Exercițiul de incalzire este important sa creeze o atmosfera pozitiva de incredere. Atunci cand rezidentii au dificultati in a identifica momentul de care se simt mandri, alte momente cum este un moment special, poate fi introdus. Acolo unde nu exista interactiune intre rezidenti, o activitate mai interactiva poate fi necesara.

HARTA CORPULUI

- Acest exercitiu a functionat bine in toate grupurile, oricum este important sa fie mai direct in identificarea drepturilor omului.
- Conceptul de “drepturile omului” ar putea sa nu fie familiar tuturor persoanelor varstnice si un pic dificil de inteles. Ar putea fi necesar sa se reformuleze sau sa fie explicat cu diferite concepte si resurse (de exemplu, “ce face ca viata ta sa merite sa fie trata?”).

SOCIO-DRAMA

- Este important sa dedicati timp pentru a explica cum functioneaza socio-drama si ca exista fictiune si exagerari pentru efect. Accentuarea scenei nu este o reflectie a institutiei rezidentiale. Aceasta este in mod special adevarat in cazul participantilor cu deteriorari cognitive sau dementa, care s-ar putea simti speriasi observand versiunea “negativa” a situatiei.
- Introducerea socio-dramei explica faptul ca este un exemplu al modului in care drepturile pot fi negate. Dupa aceasta, intrebati participantii care drepturi cred ei ca au fost negate.

CONCLUZII

- La finalul formarii, ar putea fi dragut sa se pregateasca un mic cadou pentru participanti (de exemplu, o fotografie draguta cu un poem despre persoanele varstnice) ori un certificat. Aceasta finalizeaza sesiunea intr-un sens pozitiv si le lasa ceva tangibil ca dovada a participarii lor.
- Furnizand rezidentilor o copie a triunghiului complet ar putea fi un instrument util care sa ii ajute sa isi aminteasca drepturile lor.
- Am gasit ca era important sa colectam un feedback final individual, intr-un cadru confidential, deoarece acesta ar putea fi locul in care vor mentiona ceva pe care au simtit ca nu ar putea sa il impartaseasca intregului grup.

CONCLUZII

In institutiile in care s-a participat la programul pilot, ambii, personal si rezidenti, au luat in considerare ca imbatranirea inseamna limitarea drepturilor la libertate, autonomie, alegere si voce.

De asemenea, in majoritatea tarilor, participantii nu erau familiarizati cu conceptul de drepturile omului ca fiind asociat cu ingrijirea varstnicului si cu abuzul asupra varstnicului. A fost perceput ca fiind abstract si foarte departat de realitatile lor.

Multumita participarii lor formarea A Respecta pentru a Preveni, personalul si rezidentii sunt capabili sa dezvolte un limbaj comun in jurul drepturilor omului. Ei au devenit constienti despre drepturile omului in viata reala, in casa lor sau la locul de munca si in final au fost capabili sa regandeasca drepturile omului ca pe ceva tangibil.

Suntem constienti ca incalcarile drepturilor omului ale persoanelor in varsta nu sunt cauzate numai de atitudinea discriminatorie pe criterii de varsta in randul personalului. Este gresit sa se bazeze exclusiv pe angajamentul personal al fiecarui membru al personalului, ca masura de salvagardare pentru protejarea si promovarea drepturilor omului ale rezidentilor. Cu toate acestea, acest angajament al personalului este esential daca institutiile sunt un loc sigur pentru persoanele varstnice, care le protejeaza demnitatea.

Programul A Respecta pentru a Preveni, a contribuit cu certitudine sa isi atinga scopul de a creste constientizarea drepturilor omului, furnizand participantilor o mai mare constientizare asupra drepturilor lor, capacitatea de a-si schimba atitudinile si, in final sa isi schimbe comportamentul lor. Metodologia folosita in programul A Respecta pentru a Preveni furnizeaza personalului si varstnicilor, dar in mod particular varstnicilor, un spatiu sigur de a se gandi, de a impartasi si de a exprima experienta acolo unde drepturile lor umane s-ar putea să nu fi fost indeplinite. Asa cum a spus un participant, atelierul de lucru a fost o oportunitate de *“a auzi oameni care ai crezut ca in mod normal nu vor vorbi, relaxandu-se, si oameni fiind capabili sa impartaseasca”*.

ANEXE

PILOTAREA IN ROMANIA

PRIMA INSTITUTIE - REFLECTIE

Atelierele de lucru au avut loc intr-o institutie publica de ingrijire si asistenta din Bucuresti, in 13 Decembrie 2016 – atelierul de lucru pentru persoanele varstnice, si pe 29 Decembrie 2016, cel pentru personal.

Sesiunea intai: 15 persoane participa la prima sesiune introductiva, inclusiv managerul institutiei, 6 rezidenti si 8 membri ai personalului (asistente medicale, infirmiere, ingrijitoare). Echipa Habilitas a prezentat proiectul S.T.Age - Programul de Formare "A Respecta pentru a Preveni". Orarul celor doua ateliere de lucru a fost stabilit cu conducerea institutiei si cu ceilalti participanti.

ATELIER DE LUCRU CU PERSONALUL

PARTICIPANTI

Sase membri ai echipei au participat - 5 femei si 1 barbat. Membrii echipei au inclus 2 asistente medicale si 4 infirmiere).

Patru dintre membri au lucrat pe acea pozitie de la 6 la 10 ani, unul intre 1 si 5 ani si unul mai putin de 1 an. Doi dintre participanti au calificare ca asistenti medicali si 2 dintre ei au calificare ca infirmieri. Limba romana a fost limba nativa pentru toti participatii.

DINAMICA GRUPULUI

Participantii au fost foarte bucurosi sa participe la atelierul de lucru, au fost foarte primitivi, dispusi sa participe, si prietenosi. Ei s-au distrat foarte bine in timpul atelierului de lucru, au aratat interes, grupul a fost coeziv si implicat in realizarea exercitiilor si a activitatilor. Ei si-au impartasit foarte mult experientele personale, atat din munca lor, cat si la finalul atelierului de lucru, din viata lor personala. Aceasta arata un nivel ridicat de deschidere, dezvaluire, sinceritate si interesul real fata de munca si participarea la atelier. Acestia s-au ascultat unii pe altii, s-au completat reciproc, ideile noi au fost binevenite si ascultate cu atentie. A fost folosit simtul umorului pe toata durata sesiunii.

Spatiul a fost adecvat, nu au existat distrageri exterioare, si atelierul de lucru s-a desfasurat intr-o maniera satisfacatoare.

Personalul nu a urmat cursuri de formare continua.

ATMOSFERA SI DISPOZITIE

Atmosfera a fost relaxata, participantii au interactionat cu umor, a fost folosit simtul umorului pe durata atelierului de lucru. Simtul umorului a fost un mecanism de aparare in acest caz, prin care personalul se confrunta cu provocari si probleme legate de patologii rezidentilor, boli, suferinta, etc. (majoritatea pacientilor sufera de dementa si alte deteriorari cognitive/fizice). Poate reprezenta de asemenea o cale de detasare a lor si sa nu se apropie prea mult de rezidenti.

CE A FUNCTIONAT BINE?

- ✓ Conexiunile intre jocuri si temele explorate.
- ✓ Lucrul in grupuri mici pentru completarea Triunghiului cu nevoile de baza si emotionale
- ✓ Plimbarea ghidata – arata problemele legate de dependenta, lipsa autonomiei, nevoia de sprijin a celorlalti si sentimentele asociate.
- ✓ Socio-drama: participantii au inteles conceptul de Inteligenta Generationala si au identificat comportamente si atitudini inadecvate ale ingrijitorilor, si au propus negocierea solutiilor, acest joc de rol a condus catre o discutie mai profunda despre lipsa personalului si provocarile in munca lor zilnica, si caile de depășire a acestora.
- ✓ Triunghiul Drepturilor Omului ca o tehnica de reflectie finala.
- ✓ Exercițiile de incalzire: aceste exercitii au mers foarte bine si si-au atins obiectivele. Jocul Prinde-mi Numele Meu a deschis atelierul de lucru si a introdus participantii in atmosfera de grup, creand o coeziune intre membrii grupului – personal si facilitatori. Distractia a fost experimentata in timpul jocului.
'Toti cei care' a pus anumite probleme participantilor, deoarece ei nu au stiut ce sa propuna cateodata, ceea ce a condus la pierderi de timp pentru a se gandi la ceea ce ar putea sa le ceara celorlalti. Acest exercitiu a fost amuzant, dar a consumat prea mult timp, deoarece personalul nu era obisnuit cu acest tip de exercitiu si cu crearea de intrebari si venirea cu idei. Apoi le-am pus intrebari despre exercitiu si ei au raspuns ca exista aspecte comune de exemplu ca au familii, copii, animale de companie, si ca lucreaza in acelasi loc.
- ✓ Triunghiul Nevoilor: In grupuri mici, ingrijitorii au colaborat foarte bine in identificarea nevoilor de baza si emotionale, completand astfel nivelele galben si verde ale Triunghiului.



Ei au inteles ca ambele tipuri de nevoi trebuie sa fie indeplinite pentru a trai o viata buna, pentru toate varstele (aspect pe care l-am subliniat) – deci de asemenea pentru varstnici, nu numai pentru ingrijitorii insisi. Nevoi identificate: nevoi de baza – hrana, apa, oxigen, sex, adapost, haine, odihna, igiena; Nevoi emotionale – simtul umorului, cultura, independenta, sanatate, iubire/afectiune, comunicare, a merge la plimbare, venit, familie, atentie, munca, frumuseti, animale de companie, apreciere, informatie. Ingrijitorii au enuntat, de asemenea, "simtul umorului" printre nevoi, care arata din nou importanta sa in munca lor. Am pus intrebarea daca nevoile si drepturile varstnicului sunt aceleasi ca ale lor (dupa cum s-a afirmat si in exercitiul anterior). Intai au spus da, si apoi noi am intreat daca varstnicii pot sa aiba animale de companie in institutie. Sau daca pot pleca ori de cate ori doresc, sau daca au dragoste din partea familiilor lor. Raspunsurile au fost ca nu le este permis sa aiba animale de companie, nu pot sa paraseasca institutia cand doresc mai ales daca au deteriorari fizice si cognitive, si ca majoritatea nu are familie, ori au rude care ii viziteaza o data la cateva luni sau o data pe an. Astfel, am ajuns la diferentele de prioritati intre generatii, si la conceptual de Inteligenta Generationala. Apoi ne-am mutat catre cum aceste lucruri se schimba cand imbatranesti, centrandu-ne pe prioritatile pe care persoanele in varsta le-ar avea, de asemenea, oferind posibilitatea de a aduce in discutie "locul tau de munca, casa rezidentilor". Aceste exercitii au functionat bine in cadrul grupului.

- ✓ **Construind Empatia:** Exerciitiile de incredere s-au succedat, oferind personalului posibilitatea sa simta nesiguranta, teama, lipsa increderii, dificultatea de a se lasa in grija totala a altora. Multi dintre ei si-au deschis ochii in timpul exercitiului. Ei au empatizat cu varstnicii care se confrunta cu starea de dependenta si au vorbit despre importanta construirii increderii, comunicarii si construirea relatiei cu rezidentii.
- ✓ **Socio-Drama:** intai, doi dintre membrii personalului au jucat scenariul in fata grupului. Ei au jucat o scena reala implicand unul dintre beneficiari, si au descris imaginea activitatii institutiei: un rezident ii cere ingrijitorului sa fie dus afara, de exemplu, si in acelasi timp, alti 2 sau 3 rezidenti ii cer ingrijitorului alte lucruri (ex. Un pahar cu apa, sa fie schimbat, sa fie mutat in pat etc.). Aceasta a adus in discutie lipsa personalului, lipsa timpului petrecut cu rezidentii, deoarece timpul este luat de celelalte sarcini care trebuie realizate in institutie. Aceasta a facut posibil sa vorbim despre drepturile care nu sunt indeplinite – dreptul de a avea o ocupatie, activitati de relaxare, distractie, a merge afara. Ingrijitorul care era noua in institutie (o saptamana) avea o perspective proaspata asupra lucrurilor si a stimulat discutia in grup, propunand solutii, de exemplu de a crea o biblioteca in institutie, astfel incat rezidentii sa poata citi carti, sa aiba jocuri de societate, sa existe autobuze care sa duca rezidentii la activitati culturale cum ar fi concerte, intr-un mod planificat si organizat. Aceste propuneri au fost cumva noi pentru ceilalti rezidenti, blocati in rutina institutiei, dar ei au fost de acord cu ele. Grupul a fost cald, a avut o abordare entuziasta si au lucrat foarte bine in echipa.

Cand facilitatorii au jucat scenariul, membrii personalului au identificat comportamente si atitudini indecvate si au schimbat atitudinea ingrijitorului, tonul, vocea, modul de adresare, limbajul trupului. Nici unul dintre ei nu a considerat inadecvat sa intre in dormitorul rezidentului fara sa bata la usa.

- ✓ **Triunghiul Drepturilor Omului:** Participantii s-au descurcat sa obtina conceptul de 'Demnitate' de catre ei insisi – au vorbit despre stima de sine, si cand am intreat despre ce cred ei ca ar putea fi in varful Triunghiului, unul dintre ingrijitori a raspuns 'demnitate'. Aceasta arat un nivel ridicat de cunostinte si intelegere a nevoilor si drepturilor.

CE AR PUTEA FI IMBUNATATIT SI CUM

- ✓ Inlocuirea exercitiului "Toti cei care" cu alt exercitiu, care nu este asa consumator de timp si nu blocheaza participantii.
- ✓ Intrebări directe in Socio-Drama despre ce drepturi nu au fost respectate in jocul de rol. Dezvoltarea unei discutii in jurul drepturilor persoanelor varstnice in institutie, si cum ar acestea ar putea fi schimbate. A avea mai mult timp in grupuri de discutii asupra acestei teme.

CARE A FOST CEL MAI RELEVANT FEEDBACK PRIMIT DE LA PARTICIPANTI?

Ca raspuns la intrebari:

- Ce a functionat cel mai bine *Tot*
(5) *Toate au functionat bine*
- Ce ar fi nevoie sa fie schimbat – *nimic* (6)
- Ce sa invatam mai mult despre – *continuarea acestui program* (3)

ATELIERUL DE LUCRU AL REZIDENTILOR

Cinci rezidenti au luat parte la the workshop, toate femei, variind ca varsta de la 58 la 93 de ani. Dintre cei care au raportat durata sederii, o persoana era rezidenta in institutie de numai 3 zile, trei persoane intre 3 si 5 ani si o persoana intre 1 si 3 ani.

PARTICIPANTI

2 dintre participanti aveau probleme fizice sau/si cognitive si erau dependenti de altii pentru activitatile din viata de zi cu zi, si au avut nevoie de ajutor pentru a scrie. Unul dintre ei (doamna de 93 de ani) isi pierduse auzul si avea un implant auditiv, asa ca a trebuit sa ne adaptam tonul nostru la acest lucru. Toti participantii au fost capabili sa contribuie la discutii si sa fie activi la exercitii.

DINAMICA GRUPULUI

Doamna care era cea mai noua in institutie a fost cea mai doritoare sa vorbeasca si sa isi exprime opinia, si doamna de 93 ani a fost foarte precisa si a avut interventii specifice. Facilitatorii si-au luat timp sa asculte toate opiniile, si de asemenea sa incurajeze toti participantii sa vorbeasca. Ceilalti membri ai grupului au fost mai rezervati si au vorbit numai cand au fost intrebati. Toti au ascultat cu atentie si au avut interventii in conversatii. Cu toate ca au fost incurajati sa aiba un dialog si sa initieze dezbateri in grup, aceasta nu a fost posibil, deoarece fiecare rezident a interactionat numai cu facilitatorii, si deloc intre ei. Nu a existat un singur cuvant schimbat intre rezidenti, ei s-au adresat doar facilitatorilor (vazuti poate ca o autoritate). Unul dintre rezidenti era nerabdator sa iasa afara sa se plimbe, dar a fost capabil sa ramana pana la sfarsit si sa completeze formularul de evaluare.

ATMOSFERA SI DISPOZITIE

Singurul participant care a animat grupul a fost doamna care de abia fusese admisa in institutie cu cateva zile inaintea atelierului de lucru. Dansa a fost foarte bucuroasa sa vorbeasca si sa impartaseasca experientele sale. Ceilalti membri ai grupului au fost mai rezervati, ei doar si-au exprimat opiniile lor cand li s-a cerut individual sa o faca. Faptul ca ei nu vorbeau deloc unul cu celalalt a creat impresia unei diviziuni, a unei fracturi in grup, unii dintre ei erau nesiguri asupra a ceea ce sa spuna si aveau dificultati in exprimare. Facilitatorii le-au pus intrebari si au implicat toti participantii in discutii, dar nu au fost discutii de grup, numai in pereche cu facilitatorii.

Nici unul dintre rezidenti nu a declarat ca erau fizic sau emotional obositi la finalul atelierului de lucru.

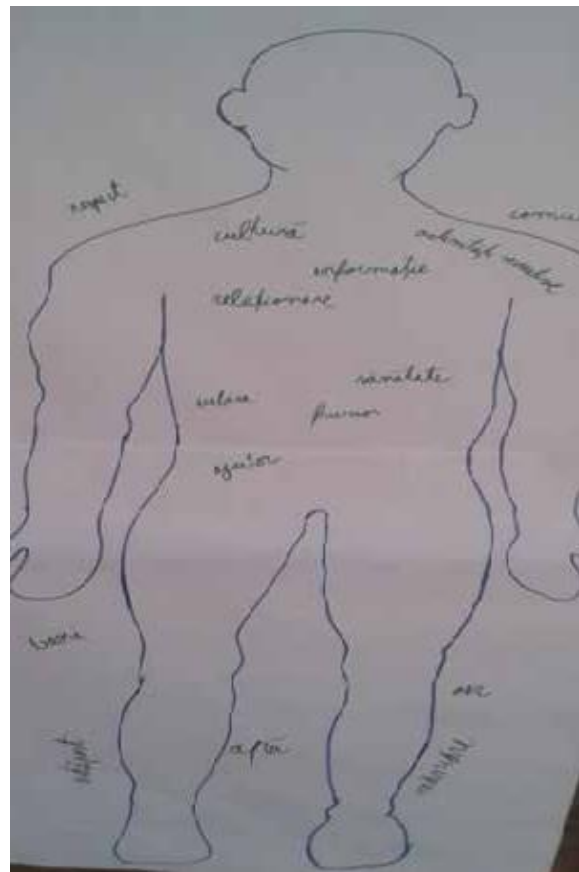
CE A FUNCTIONAT BINE?

1) Incalzirea: exercitiul cu ghemul de lana a fost o buna alegere pentru a atrage participantii in – ei atelierul de lucru - erau asa de bucurosi sa impartaseasca momentul de care s-au simtit mandri – precum atunci cand s-au casatorit, cand si-au ingrijit o mama cu dizabilitati, cand erau cu toata familia,

cand au terminat universitatea etc. Totusi, acest exercitiu nu este unul interactiv, participantii nu interactioneaza unul cu celalalt, si din nou pe durata atelierului de lucru, interactiunea intre persoanele varstnice nu este deloc imbunatatita. Ar trebui introdus un exercitiu, poate la inceput, pentru a induce sentimentul de apartenenta intre participantii si pentru a-i face mai deschisi unul cu altul si sa coopereze intre ei.

2) Harta corpului: Participantii au inteles si au identificat drepturile umane de baza si nevoile, si de asemenea cele emotionale, fiind stimulati de noua rezidenta care a fost dornica sa aduca raspunsurile. Ei au avut raspunsuri variate si au fost capabili sa isi exprime opiniile lor asupra drepturilor omului. Noua rezidenta avea o mare stima de sine si de a-si exprima drepturile, ceilalti pareau mai resemnati cu viata lor si nu erau motivati sa isi exprime in mod deschis nevoile lor. Ei au fost catalizati de raspunsurile noii rezidente si a parut sa faca grupul mai sensibil si mai participativ.

Nevoile de baza identificate includeau hrana, apa, aer, adapost, sanatate. Nevoile emotionale includeau: comunicare, educatie, iubire, informare, cultura, respect, activitati recreative, relatii, libertate, nevoi spirituale.



3) Socio Drama: Socio-Drama a functionat foarte bine. Participantii au evidentiat comportamentul inadecvat al ingrijitorului, precum: formula de adresare, tonul vocii, dreptul in sine care a fost aratat in jocul de rol (scenariul facea referire la un rezident care vroia sa mearga afara pentru o plimbare in parc, si ingrijitorul refuza sa il scoata afara motivand ca are foarte mult de lucru in institutie). Scenariul era potrivit situatiei existente in institutie, aceea ca rezidentii care au probleme de mobilitate nu ies afara, datorita lipsei personalului si oportunitatilor. Participantii spuneau ca ingrijitoarea ar trebui sa nu se adreseze varstnicului spunandu-i pe nume, ci cu formula de politete – “este o persoana varstnica, ingrijitoarea ar trebui sa i se adreseze mai politicos si pe un alt ton” – ei au subliniat ca tonul vocii ar trebui sa fie mai bland, dragut, si mai apropiat de persoanele varstnice. Participantii au gasit solutii pentru situatie: “era ea singura ingrijitoare din institutie? Ingrijitoarea ar trebui sa cheme o alta colega sa scoata afara doamna in varsta, daca ea este prea ocupata.” Toti au subliniat ca rezidenta in varsta avea dreptul sa mearga afara, sa ia aer curat, sa se plimbe in parc. Aceasta ne-a condus catre alte exemple de drepturi pe care varstnicii rezidenti le au – dreptul la educatie, cultura, relaxare, distractie, drepturi care ar trebui respectate in institutie. Ei au declarat ca rezidentii nu au posibilitatea sa mearga afara, si inaintea posibilitatilor de relaxare sunt limitate – o camera in comun pt TV. Exista anumite ONGuri care au voluntari, care vin si au unele activitati cu rezidentii, nu in mod regulat, si odata/de doua ori pe an ii iau pe cei care sunt capabili sa mearga singuri la restaurant. Noua rezidenta vorbea despre vulnerabilitatea varstnicilor admisi in institutiile de ingrijire: “Tu stii cum este ghiocelul cand apare primavara, este asa de fragil ca poate fi pus la pamant de o pala de vant. Si asa sunt si oamenii din aceste centre.”

CE AR PUTEA FI IMBUNATATIT SI CUM?

Un joc de interactiune ar putea fi introdus la inceputul atelierului de lucru, deoarece persoanele in varsta nu vorbesc intre ele si nu par sa aiba nici o relatie intre ele. Coeziunea grupului nu exista, ei sunt indivizi care vorbesc pentru ei insisi si numai facilitatorilor, ei nu intra in dialog intre ei insisi ca co-rezidenti in aceeasi casa, si aceasta este intarit de catre feedbackul ingrijitorilor de asemenea: in centru, rezidentii nu au relatii de comunicare sau de prietenie, sunt centrati pe ei insisi si nu sunt deschisi la dorintele celorlalti sau sa isi impartaseasca experienta /povestiri/povesti. Desi aceasta ar putea fi explicat prin varsta inaintata si diferitele patologii pe care le au, poate fi de asemenea legat de lipsa activitatilor din centru, lipsa legaturii de grup, lipsa de activitati de relaxare si recreative in afara sau

inauntrul centrului cu exceptii minore (studentii voluntari care vin odata pe saptamana si fac

Experienta Participantilor la Atelierele de lucru A Respecta pentru a Preveni Abuzul
asupra Varstnicului

desene cu persoanele varstnice, si ONGurile care in trecut aveau voluntari si faceau unele activitati). Poate este si lipsa de personal specializat (ca animatori/facilitatori sau terapeuti ocupationali) care ar putea crea o conexiune a grupului, o cultura de grup intre rezidenti si sa ii ghideze sa aiba o viata emotionala sanatoasa in institutie. Aceasta lipsa de baza comuna si o absenta totala a comunicarii intre rezidenti ii fac de asemenea sa devina mai izolati si viata institutiei sa para impietrita dinspre partea rezidentilor. Acest aspect este opus simtului umorului si a relatiilor pline de inteles dinspre partea personalului, care au relatii intre ei, comunica, si au interactiuni pline de viata.

CARE A FOST CEL MAI RELEVANT FEEDBACK PRIMIT DE LA PARTICIPANTI?

Persoanele varstnice s-au bucurat de activitati: *“a fost foarte frumos”, “a fost o activitate interesanta”, “jocurile au fost atractive”, “toate persoanele ar trebui sa fie respectate”* – acestea au fost feedbackuri verbale.

Raspunsul la cel mai important lucru invatat:

- Am invatat despre ce este necesar sa faci in viata, despre comportamentul in locuri comune. O foarte buna activitate, mi-a placut. Mi-a placut cele mai mult Ghemul de lana – Moment in care m-am simtit cel mai mandru.

- Dreptul de a avea demnitatea respectata este fundamental

- Demnitate si Sanatate

- Drepturile pe care le avem. Jocurile jucate.

- Sa am drepturile mele respectate

OBSERVATIE

Atelierul a subliniat importanta activitatilor de relaxare/recreative/culturale, a nevoilor și a drepturilor. Rezidentii nu participa la activitati, nu au ocupatie, si nu merg afara. Ei au subliniat nevoia lor de a vedea o piesa de teatru, sa se plimbe in parc, sa mearga la un concert, etc.

Unii dintre rezidenti nu au inteles bine intrebarile de evaluare : ei nu au inteles ce inseamna ‘impact pozitiv’, si ce inseamna ‘sa fii obosit emotional’. Facilitatorii au furnizat informatii si explicatii suplimentare.

INSTITUTIA A DOUA - REFLECTIE

1. Atelierele de lucru au avut loc intr-o institutie rezidentiala publica din Bucuresti, pe 10 martie 2017 cel al personalului si pe 23 martie, cel al rezidentilor.

Sesiunea Intai: au participat 20 persoane, incluzand personal, rezidenti, directorul institutiei.

ATELIERUL DE LUCRU AL PERSONALULUI

PARTICIPANTI

Au participat noua membri ai personalului, toate femei. O persoana din cei 9 participanti la atelierul de lucru furnizat personalului avea varsta intre 18-30 ani si una avea varsta intre 44-56 ani. 3 persoane aveau varsta intre 31-43 ani, in timp ce 4 aveau varsta 57+. Sapte persoane erau infirmiere, si doua erau ingrijitoare.

Patru persoane aveau intre 1-5 ani de experienta. O persoana avea intre 5-10 ani de experienta si restul de patru aveau mai mult de 11 ani de experienta.

DINAMICA GRUPULUI

De la inceputul atelierului de lucru, acest grup a aratat multa rezistenta: au venit la locul de desfasurare al sesiunii, care era un coridor, si erau foarte agitati si deloc fericiti sa participe la atelierul de lucru. Dupa cum le-au spus facilitatorilor, directorul institutiei doar i-a anuntat pe loc sa vina sa participe la atelierul de lucru, ei nu stiau despre acest lucru. Facilitatorii vorbisera cu directorul cu doua zile inainte, si aranjaseră cu acesta data si ora de desfasurare a atelierului de lucru, dar el a uitat sa comunice personalului. Facilitatorii au incercat sa linisteasca personalul, explicand ca va fi o activitate interesanta si amuzanta, spunandu-le durata, structura, obiectivele (deja prezentate in Atelierul de lucru 1). Spiritele s-au linistit in cele din urma, si participantii s-au angajat in activitate, datorita dorintei unora dintre ele care aveau mai multa experienta, mai in varsta, lideri informali aparent care i-au convins de asemenea pe ceilalti sa participe activ la exercitii. Cateodata nu se ascultau unul pe celalalt, se intrerupeau unul pe celalalt, nivelul lor de concentrare a fost fluctuant pe durata atelierului de lucru, in parte datorita si locatiei. Atelierul de lucru a avut loc pe un coridor care era si camera de zi/camera de activitati a institutiei. Pe durata atelierului de lucru, membrii personalului si rezidenti veneau si plecau, interveneau in activitati, intrerupeau participantii care vorbeau, faceau glume sau isi spuneau opiniile in discutii. Aceasta a avut o mare influenta in dinamica grupului, deoarece taiau fluxul de comunicare si de exercitii. Facilitatorii trebuiau sa intervina si sa concentreze discutiile pe subiecte. Ei toti erau entuziasti sa se angajeze in exercitii, sa isi impartaseasca experientele, sa participe la socio-drama. Dar spiritul echipei a lipsit, si concentrarea de asemenea.

Personalul nu a urmat cursuri / programe de formare continua.

ATMOSFERA SI DISPOZITIE

Atelierul de lucru s-a desfasurat intr-un loc inadecvat, un coridor unde diferite persoane treceau si interveneau cu comentarii, posibil era vazut ca un spectacol, ceilalti membri ai personalului sau rezidentii se uitau, aplaudau, radeau, etc. Aceasta a facut atelierul de lucru foarte atractiv pentru participantii si toti ceilalti din institutie, dar si intrerupeau concentrarea si focalizarea pe subiecte. Facilitatorii trebuiau sa fie vigilenți si sa conduca atelierul de lucru intr-o maniera concentrata, si sa limiteze interventiile externe. Grupul a fost intr-adevar interesat de subiectele abordate, au participat la toate exercitiile si au avut dezbateri interesante, tintind nevoi/drepturi si imbunatatiri care ar putea fi facute in institutie.

CE A FUNCTIONAT BINE

- ✓ Incalzirea – jocul cu mingea a fost amuzant si usor de jucat, creand o atmosfera si o dispozitie bune
- ✓ Plimbarea ghidata – care genereaza insight pentru personal
- ✓ Triunghiul nevoilor – un mod bun pentru identificarea nevoilor si drepturilor omului intr-o maniera vizuala
- ✓ Socio-drama: am ales un scenariu care sa fie potrivit pentru toate institutiile, si a fost usor sa identificam nevoile si drepturile implicate, si de aici au fost declansate discutiile
- ✓ Cosul imputernicirii – un exercitiu foarte sugestiv si puternic, care finalizeaza atelierul de lucru intr-un mod fructuos si impresionant

CE AR PUTEA FI IMBUNATATIT SI CUM?

- ✓ Accentuarea Inteligentei Generationale si cai de imbunatatire/construire a acesteia in institutii

- ✓ Inlocuirea exercitiului "Toti cei care?" cu un altul, care sa fie mai usor de jucat de catre personal
- ✓ Personalul a cerut certificate de participare

1. PASUL INTAI: INCALZIREA:

- ✓ a. Jongland cu mingi: un mod bun de spargere a ghetii si intrarea in activitati, si pentru legaturi in grup
- ✓ b. Toti cei care? : acest exercitiu nu a functionat bine deloc. Participantii erau total blocati cand se aflau in centru, si nu puteau sa gaseasca ce sa le propuna celorlalti. Acest exercitiu se prelungea prea mult si a trebuit sa il oprim si sa mergem mai departe cu atelierul de lucru.

2. PASUL DOI: CONSTRUIREA EMPATIEI (IG)

Exercitiul de plimbare ghidata a functionat foarte bine. Acesta a fost o buna cale de construire a empatiei personalului de ingrijire, au vorbit despre sentimentele lor de a pierde controlul, teama, disperare, dependenta, fara incredere în ceilalti si deschiderea ochilor, si au facut imediat legatura cu situatia persoanelor varstnice. Ei au mentionat dependenta si pierderea autonomiei persoanelor varstnice in institutie, faptul ca nu mai au familie care sa ii sustina si in care sa aiba incredere, dar personalul poate sa fie ca o familie pentru ei, sa ii ajute la satisfacerea nevoilor lor.

3. PASUL TREI: NEVOI SI DREPTURI:

- Personalul a lucrat foarte bine in grupuri mici si au identificat corect nevoile si drepturile intr-o maniera colaborativa. Ei au inteles foarte bine drepturile si nevoile la care toate persoanele au dreptul. Ei au identificat ca nevoi/drepturi umane de baza: lumina, adapost, sex, aer, apa, bani, sanatate, hrana. Nevoile/drepturile emotionale identificate au fost: cultura, educatie, familie, iubire, intelegere, respect, comunicare, relaxare, bunastare.



- Jocul de rol: scenariul a fost jucat la inceput de doi membri ai personalului. Amandoi au intrat perfect in rol, deoarece scenariul s-a potrivit situatiei din institutie. Ingrijitoarea care juca rolul "persoanei varstnice rezidente" a ajuns repede sa spuna ca s-a simtit "ca intr-o inchisoare", si la debriefing, toti au spus ca rezidentii spun adesea ca nu pot sa mearga la plimbare afara daca sunt dependenti, si exista o lipsa de personal pentru a merge acolo.

- De asemenea, personalul a recunoscut lipsa de timp pentru comunicare si pentru a petrece timp cu rezidentii, desi acestia au nevoie, si lipsa activitatilor in centru. Dar in acelasi timp, au ridicat si nevoia lor de a fi respectati, sa fie tratati cu respect de catre rezidenti si de catre management. Daca sunt tratati cu respect, ei pot sa ofere de asemenea respect si ingrijire adecvata rezidentilor. Ideea a fost ca aceste aspecte este nevoie sa fie imbunatatite in institutie.

Am vorbit de asemenea despre Inteligenta Generationala, si empatia care trebuie construita pentru relatiile cu beneficiarii.

- Socio-drama: Cand facilitatorii au jucat scenariul, personalul a gasit solutii negociate pentru a duce rezidentul afara la plimbare, si au re-directionat scena intr-o buna maniera, corectand/schimband atitudinile si comportamentele inadecvate.

4. PASUL PATRU: COMPLETAREA TRIUNGHIULUI

Aceasta a fost partea cea mai apreciata a atelierului de lucru, in care personalului i-a placut si s-a bucurat cel mai mult, aratand cum nevoile si drepturile noastre sunt toate complementare si demnitatea este valoarea/dreptul/nevoia suprema.

CARE A FOST CEL MAI RELEVANT FEEDBACK PRIMIT DE LAPARTICIPANTI?

Raspuns pentru ce a functionat cele mai bine

- *Comunicare*
- *Discutii*

Raspuns la ce ai schimba?

- *Nimic*

ATELIERUL DE LUCRU AL REZIDENTILOR

Opt rezidenti au luat parte la atelierul de lucru, 6 femei si 2 barbati. 1 persoana avea 56 de ani, 23 persoane aveau varsta intre 60 si 64, 2 persoane aveau varsta intre 65-69 si 2 persoane aveau varsta intre 75-79 de ani. Ani in institutie: toate persoanele cu exceptia uneia, erau in institutie de mai mult de 6 ani (24 ani, 23 ani, 16 ani etc.) si o persoana era intre 1 si 3 ani.

PARTICIPANTI

2 persoane erau in scaun cu rotile, doua comunicau cu dificultate, si o persoana avea o deterioare cognitiva. Acest grup a fost in mod particular activ, interesat, angajat in activitati, si toate persoanele au contribuit la discutii si si-au impartasit punctele de vedere.

DINAMICA GRUPULUI

Participantii erau incantati si bucurosi sa participe. Ei ii ascultau pe ceilalti si interactionau mult unul cu celalalt, dar mai mult pentru a se opune unei doamne care a vorbit despre opiniile ei si lucrurile care nu ii plac in institutie, si ea acoperea tot timpul pentru discutii. Intr-un fel, discutia se coagula in jurul subiectelor pe care le ridica dansa, care erau de interes pentru toti rezidentii. Acesta a fost un grup animat, viu, foarte interesat de subiectul atelierului de lucru si de dezbatere. Toti au participat, dupa posibilitatile lor.

Locatia atelierului de lucru a fost un coridor/hol- unde membri ai personalului sau rezidenti treceau. Acesta era singurul loc in care atelierul de lucru putea fi tinut, si era locul (camera) in care rezidentii stateau sa se relaxeze si sa priveasca la TV. Nu exista o alta camera pentru activitati.

ATMOSFERA SI DISPOZITIE

Acest grup a fost in mod particular incantat de activitati, angajat, participand deplin la toate exercitiile, si au interactionat unul cu celalalt. Ei au vorbit unul cu celalalt, s-au ascultat unul pe celalalt, au intrat in dezbatere despre nevoi, drepturi, schimbari in institutie. Atmosfera era calda, chiar daca exista o anumita tensiune in cadrul grupului, deoarece o doamna nu era multumita de felul in care nevoile si drepturile sale erau luate in considerare, si mereu dorea sa vorbeasca, si ceilalti doreau si ei sa isi exprime opiniile lor. Facilitatorii trebuiau sa o opreasca cateodata, pentru a ii lasa si pe ceilalti sa vorbeasca. Dar in general, dispozitia grupului a fost relaxata, ei pareau sa se bucure de atelierul de lucru si au dorit la final sa mai stea si sa vorbeasca. Ei aveau sensul comunitatii ca un grup.

CE A FUNCTIONAT BINE?

- ✓ Exercițiul cu ghemul de lana a permis fiecărui participant din grup să împartăsească momentul în care s-a simțit cel mai mandru, și aceasta a contribuit la dezvăluiri și angajarea grupului în atelierul de lucru. Oamenii erau fericiți să împartăsească momentele lor speciale, și aceasta a oferit oportunitatea să cunoască mai multe unul despre celălalt, să celebreze și să facă conexiuni în cadrul grupului (de exemplu, unul dintre participanți a împartășit în grup că a făcut parte din forțele speciale).
- ✓ Harta corpului și Triunghiul Nevoilor – un exercițiu foarte bun pentru identificarea și înțelegerea drepturilor omului și a nevoilor umane. Aceasta a creat dezbateri despre nevoi și drepturi care pot fi satisfăcute și unele care nu pot fi satisfăcute în instituție.
- ✓ Socio-Drama a fost de asemenea un exercițiu de succes: participanții au fost foarte activi și conștienți despre ce atitudini și comportamente au fost inadecvate, și ce drepturi au fost violate – în particular ei au accentuat dreptul la decizie, libertate, respect, să iasă afară. Aceasta a generat iarăși dezbateri despre restricții în instituție, contextul mai larg al instituției și societății în România, dificultățile vieții, și per total sentimentul a fost că participanții erau resemnați și obișnuiți cu acest fel de viață și nu simteau că schimbarea era posibilă (cu excepția doamnei care era foarte solicitantă privitor la drepturile ei). ceilalți încercau cumva să caute justificări pentru situație și să accepte acest lucru așa cum era.



PASUL INTAI: Incalzirea: un mod foarte bun pentru participant să își crească stima de sine, să se simtă pretuți, să vorbească despre ei înșiși și viețile lor, înainte de viața în instituție. Aceasta a creat un climat bun în grup și a facilitat începerea atelierului de lucru.

PASUL DOI: Harta corpului: Nevoile de bază identificate includeau: hrană, fructe, aer, bani, igienă, adăpost, ajutor, sănătate, echipament medical. Nevoile emoționale identificate includeau: armonie, relaxare, cultură, citit, respect, comunicare, înțelegere, socializare, afecțiune.

PASUL TREI: Socio Drama: Participanții erau capabili să identifice comportamente și atitudini inadecvate și să le schimbe, erau foarte activi și au participat toți. Acesta a fost singurul grup care a identificat faptul că îngrijitoarea trebuia să bată la ușă când intra în dormitorul rezidenților. Scenariul pare să fie o situație cu care rezidentul se confruntă - și problema personalului insuficient a fost ridicată, să răspundă la nevoile rezidenților și să îndeplinească toate celelalte sarcini profesionale în cadrul instituției. Soluția rezidenților pe care o aveau pentru a duce persoanele dependente afară era să se ajute unii pe alții, ceea ce arată suportul pe care îl ofereau în cadrul grupului. Alte drepturi care au fost ridicate a fost dreptul la activități de relaxare în afara instituției (teatru, concerte, alte activități) și de asemenea în interiorul centrului (să fie deschis accesul la bibliotecă, să aibă activități în centru etc.). Deși toate aceste drepturi și nevoi au fost menționate, unii rezidenți spuneau că în felul în care este construită societatea actuală, aceasta atât poate să ofere, și restricțiile nu pot fi depășite și schimbările nu pot să apară așa cum este imposibil. De asemenea, faptul de a trăi în comun în instituție implică că, uneori, nu toate nevoile persoanei să fie îndeplinite, deoarece aceasta intră în conflict cu nevoile și drepturile celorlalți. Grupul a conchis că lucrurile erau destul de bune pentru ei (cu excepția doamnei care vorbea mult despre drepturile și nevoile ei) și că poate în viitor, în câțiva ani, schimbarea va fi posibilă. Mecanismele de apărare erau prezente la acest moment, probabil pentru a-și prezerva bunăstarea mentală și a nu crea prea multă suferință.

CE AR PUTEA FI IMBUNATATIT SI CUM?

- Locatia atelierului de lucru ar trebui sa fie adecvata, nu intr-un loc in care oamenii vin si pleaca.
- Sa ne asiguram ca fiecare are oportunitatea si timpul sa vorbeasca, nu o persoana sa monopolizeze conversatia
- Sa se accentueze faptul ca, chiar daca exista pareri contrare celorlalti, persoana are dreptul sa vorbeasca si sa si le exprime
- Sa se creeze cumva posibilitatea ca schimbarile sa se poata intampla si sa fie percepute de catre rezidentii varstnici

CARE A FOST CEL MAI RELEVANT FEEDBACK PRIMIT DE LAPARTICIPANTI?

Raspunsuri la ce au fost cele mai importante lucruri invatate

- *Am simtit ca am fost respectat pe durata atelierului de lucru*
- *Comunicare*
- *Am invatat care sunt drepturile si obligatiile mele*
- *Sunt acum constient de nevoile mele si de drepturile pe care le am*
- *Importanta drepturilor*
- *M-am simtit foarte bine*

Raspuns la orice alt comentarii/ mici schimbari care ar face diferenta

- *Diversificarea continutului acestor ateliere de lucru*
- *Comportamentul personalului*

INSTITUTIA TREI - REFLECTIE

Atelierele de lucru s-au desfasurat intr-o institutie publica din Bucuresti pe 5 aprilie 2017, atelierele de lucru personalului si pe 6 aprilie cel al rezidentilor.

Sesiunea Intai: 20 de persoane au participat, inclusiv Directorul centrului, 6 membri ai personalului si 14 rezidenti. Coordonatorul programului STAge a explicat obiectivele proiectului, si de asemenea structura, continutul si subiectele celor 2 ateliere de lucru.

ATELIERUL DE LUCRU AL PERSONALULUI

PARTICIPANTI

Sapte membri ai personalului au participat la atelierul de lucru, toti au completat detaliile socio-demografice si toti erau de gen feminin. Un participant avea varsta de 57 de ani sau peste, 2 cu varsta intre 44 si 56 ani, si trei cu varsta intre 41 si 34 ani. Patru erau asistente medicale, si 2 erau infirmiere. Patru membri ai personalului aveau 11 sau mai multi ani de experienta in functia lor, ceilalti membri ai personalului aveau de la 6 la 10 ani. Patru membri ai personalului aveau calificarea de asistente medicale, si ceilalti aveau calificarea de infirmiera. Toti aveau limba materana romana.

DINAMICA GRUPULUI

O persoana din cadrul personalului era nervoasa inainte ca atelierul de lucru sa inceapa, a spus ca a urmat alte cursuri de formare continua cu Ordinul Asistentilor Medicali, si era reticenta sa participe. Aceasta i-a facut nervoasa pe ceilalti participanti, nu erau siguri daca sa participe sau nu. In final, persoana a decis sa paraseasca sala, si acest fapt a relaxat atmosfera si a determinat personalul de ingrijire sa ramana la atelierul de lucru. Ei au fost foarte angajati in exercitii, au avut o buna interactiune unul cu altul, si cu facilitatorii. Mecanismele de aparare erau prezente cand vorbeau despre respectarea drepturilor persoanelor varstnice in institutie, dupa cum spuneau toate drepturile persoanelor varstnice erau respectate (desi rezidentii spuneau ca nu este cazul) si cand i-am intrebat daca ei insisi ar fi fericiti sa traiasca in institutie, toti au raspuns ca da. In ciuda acestui fapt, toti erau capabili sa afiseze empatie in exercitii, in jucarea rolului si in discutiile de grup.

ATMOSFERA SI DISPOZITIE

Grupul a avut o capacitate buna de a lucra impreuna in realizarea exercitiilor, sarcinilor, jocului de rol. Ei au gasit umor, s-au bucurat singuri, au fost creativi si atelierul de lucru a avut o buna continuitate. Cand a fost intrebat despre respectarea drepturilor varstnicilor in institutie, grupul a devenit defensiv, una dintre persoanele din personalul de ingrijire a preluat conducerea si a spus ca toate drepturile erau respectate –

“ei au hrana, au caldura, pot sa mearga afara in parc”. Nu au spus nimic despre ce ar putea fi schimbat in institutie in acest sens. Cand au fost intrebati daca alte drepturi erau respectate –cum ar fi agrement/relaxare/ocupatie, atunci au spus nu. De asemenea, au venit cu sugestii despre activitati de relaxare/distractie, pentru persoanele care aveau mobilitate. Pentru ceilalti care nu sunt mobili, ei nu vad nici o posibilitate de activitati.



CE A FUNCTIONAT BINE?

- ✓ Exerciitiile de incalzire au mers foarte bine, stabilind climatul colaborativ pentru munca grupului, au produs amuzament si relaxare intre participanti.
- ✓ Triunghiul drepturilor a reprezentat un mod bun de a crea constientizare pentru drepturile si nevoile persoanelor varstnice, in oglinda cu cele proprii, si aratand prioritati diferite pentru generatii diferite.
- ✓ Exerciitiul ‘Plimbarea Ghidata’ a fost un mod foarte bun pentru ingrijitoare sa recunoasca sentimentele persoanelor in varsta cand depind de altii in institutie, si sa construiasca empatia la ingrijitoare.
- ✓ Socio-drama a fost oportunitatea pentru ingrijitoare sa gaseasca solutii negociate in relatie cu nevoile persoanelor varstnice, straduindu-se sa le respecte drepturile.

1. INCALZIREA:

a. **Prinde-mi Numele Meu** (Jongland cu Mingi) – a fost un joc amuzant de comunicare si conexiune, permitand facilitatorilor sa intre in grupul ingrijitoarelor, si sa creeze un grup coeziv, aratand ca in viata exista oportunitati si provocari care vin si pleaca, si viata inseamna sa jonglezi cu toate acestea.

b. **Toti Cei care?** In acest exercitiu, ingrijitoarele au fost foarte concentrate pe activitatile de lucru comune pe care ele le executa (“toti cei care au hranit azi pacientii/care au schimbat pacientii/care au facut tratamentul pacientilor”). A fost usor sa aratam lucrurile comune intre noi la diferite stagii ale vietii noastre - de exemplu cum ele au locul de munca in comun, si apoi ele au spus ca varstnicii au in comun faptul ca locuiesc intr-o institutie si au diferite deficiente.

2. PASUL DOI – Cresterea inteligentei generationale. Am vorbit despre acest concept la inceputul

atelierului de lucru, explicand ingrijitoarelor ca Inteligenta Generationala inseamna abilitatea de a avea empatie si de a te pune tu insuti in pielea altcuiva din alta generatie (persoane varstnice).

a. Triunghiul Nevoilor: Nevoile de baza identificate de ingrijitoare sunt: hrana, apa, sanatate, aer, caldura, lumina, odihna/somn, haine, adapost, medicamente, bani, sex. A fost o discutie complexa in jurul 'sexului' ca nevoie de baza, deoarece una dintre ingrijitoare afirma continuu ca poti sa traiesti si sa supravietuiesi fara sex. Celelalte au replicat ca tu poti sa supravietuiesi, dar specia umana nu se poate reproduce fara sex si va ajunge la disparitie, deci dupa dezbateri 'sexul' a fost clasificat la nivelul de "nevoie de baza umana". Nevoile emotionale au fost apoi aduse in discutie, si ingrijitoarele au identificat urmatoarele nevoi emotionale : cultura, familie, religie, comunicare, educatie, iubire, prietenie, munca, informare, relaxare, calatorii.

Ingrijitoarele au vorbit despre care sunt prioritatile lor si nevoile la acest stadiu al vietii: familie, munca si relaxare. In opinia lor, prioritatile varstnicilor sunt: sanatate, medicamente, hrana, odihna si ingrijire/sprijin.

b. Plimbarea ghidata: Personalul spunea ca ei se simt in nesiguranta cand depind de altii. In acelasi fel se simt persoanele varstnice din institutie – in nesiguranta si nu au incredere in altii pentru ingrijire si sprijin. Pentru a ii face sa se simta mai confortabil, personalul ar trebui sa comunice cu ei, pentru ca ei sa fie mai autonomi, sa le explice fiecare actiune realizata, fiecare pas in procesul de ingrijire, sa construiasca increderea si relatia.

3. PASUL TREI – Jocul de rol a fost intai jucat de 2 ingrijitoare, care au fost foarte bune sa arate aceasta situatie in practica. In jocul de rol, ingrijitoarea a gasit solutii negociate pentru a duce rezidentul afara – prin spunandu-i "sunt foarte ocupata acum sa te scot la o plimbare, dar vrei sa te duc sa stai singura in parc o jumatate de ora, si sa iei putin aer curat?". Ei au gasit o solutie care cred ca s-ar potrivi nevoilor persoanelor varstnice pentru relaxare si aer curat si activitati in exteriorul institutiei. In contextul acestei institutii, este singura solutie pe care ei o vad fezabila, cu toate ca ar putea sa nu fie ceea ce persoana varstnica isi doreste. Facilitatorul a intrebat apoi ce poate fi schimbat in institutie pentru ca persoanele varstnice sa aiba drepturile respectate si sa fie mai independenti. Personalul a raspuns ca persoanele varstnice "trebuie sa accepte serviciile oferite in institutie: mesele sunt de 5 ori pe zi si sunt suficiente, daca persoana varstnica doreste sa manance intre mese nu vedem motivul deoarece este mancare din belsug la fiecare masa. Pampersii ar putea fi schimbati mai des. Ei are avea intr-adevar nevoie de activitati de grup, relaxare, sa iasa afara pentru plimbari. Cei care pot sa mearga, si cei care locuiesc la parterul institutiei, merg in parc/ gradina institutiei (aceasta institutie are un parc foarte mare si frumos) si se pot bucura. Cei care au mobilitate limitata locuiesc la primul etaj si nu ies afara deloc, dar nu au nevoie de aceasta , deoarece este o terasa foarte mare la primul etaj unde pot sa iasa afara, exista si un TV, si ei comunica si socializeaza intre ei". Intrebate daca le-ar place sa traiasca aici in institutie, ele toate au spus da, deoarece toate nevoile rezidentilor sunt satisfacute. Mecanismele de aparare ale personalului erau activate, si ele nu puteau percepe cu adevarat ce schimbari ar putea fi facute pentru a imbunatati viata rezidentilor in centru si nevoile reale ale rezidentilor. Aceasta este de asemenea datorata culturii organizationale, care impune schimbari de sus in jos, fara o reala implicare si cereri care vin de la personal sau rezidenti. Ele nu vad schimbarea posibila si nu se percep pe ele inele ca avand puterea de schimbare. Personalul a ridicat de asemenea problema comportamentului abuziv (verbal) intre rezidenti (fapt legat de rezidentii insisi).

Apoi facilitatorii au jucat jocul de rol, si ingrijitoarele au fost capabile sa detecteze comportamentul inadecvat al ingrijitoareii si sa il schimbe. Ele nu au fost capabile sa spuna ca nu este adecvat sa intri in dormitorul rezidentilor fara sa bati la usa. Ele au fost capabile sa vada atitudini inadecvate si schimbari care trebuie facute de asemenea la ton, la voce, gesturi ale ingrijitoareii in jocul de rol.

PASUL PATRU COMPLETAREA TRIUNGHIULUI: Personalul s-a angajat foarte bine in acest exercitiu.

CE AR PUTEA FI IMBUNATATIT SI CUM?

- O sesiune/activitate/exercitiu separate pe schimbari ce ar trebui /ar putea fi facuta in institutie, din perspectiva personalului, ar putea fi introdusa. Este important sa se sublinieze abilitatea de a schimba si de a ii imputernici sa faca asta.

- Mecanismele de aparare ale personalului, care sunt puternice, intervin in procesul de formare, si ar trebui abordate.

CARE A FOST CEL MAI RELEVANT FEEDBACK PRIMIT DE LA PARTICIPANTI?

Raspunsuri la ce a functionat cele mai bine

- *Un curs de formare care mi-a placut*
- *Comunicare*
- *Sa cunoasca mai bine drepturile persoanelor in varsta*
- *Jocul de rol*

Raspuns la ce ai schimba

- *Nimic*
- *In institutie – sa fie mai mult personal*
- *Sunt foarte satisfacuta*

Raspunsuri la ce au fost cele mai importante lucruri invatate

- *Jocuri si activitati*

Alte comentarii includeau:

- *Ar trebui sa fie mai multa munca asupra atitudinii personalului si a atitudinii beneficiarilor/rezidentilor*

ATELIERUL DE LUCRU AL REZIDENTILOR

REZIDENTI

Sase rezidenti au participat la atelierul de lucru, 4 femei si 2 barbati. 4 rezidenti aveau varsta peste 85 de ani, un rezident intre 75 si 79 si unul intre 80 si 84. Referitor la timpul petrecut in aceasta institutie, trei persoane erau rezidente de la 1 an la 3 ani, unul era rezident de la 3 la 5 ani, si doi pentru mai mult de 6 ani.

PARTICIPANTI

2 dintre participanti nu auzeau bine, facilitatorii au trebuit sa adapteze tonul. De asemenea, 4 dintre ei aveau deficient fizice – problem de mobilitate. Doi dintre ei aveau unele deficiente usoare cognitive, care nu le afectau participarea lor la atelierul de lucru.

DINAMICA GRUPULUI

Una dintre participanti a luat conducerea in a vorbi si a devenit ‘vocea’ grupului. Persoana a fost foarte activa, foarte angajata in toate exercitiile, si a facut remarci foarte folositoare si creative in cadrul discutiilor. Ceilalti, desi mai rezervati si tacuti, au participat, dar facilitatorii au trebuit sa depuna eforturi pentru a-i implica.

Pareau mai sovaitori in a-si spune opinia reala (asistentul social al institutiei a fost prezent de-a lungul desfasurarii atelierului de lucru) si aceasta se poate sa fi influentat atitudinea si participarea lor. Dar doamna in varsta nu a evitat sa isi exprime gandurile si opiniile sale reale, sa vorebasca despre insatisfactiile sale, si sa faca astfel interactiunea mai reala si mai plina de viata, adaugand de asemenea umor si scantei la procesul de grup.

ATMOSFERA SI DISPOZITIE

Sensul de comunitate a lipsit in acest grup, si a iesit la lumina ca intre rezidenti erau prezente multe conflicte, si comportamentul verbal abuziv era prezent intre rezidenti. Desi directorul si personalul incearca continuu sa opreasca aceste conflicte si comportamente, si ei intervin in toate cazurile, aceasta totusi continua sa deranjeze rezidentii, si au existat durere si lacrimi la finalul atelierului de lucru. Participantii nu au interactionat intre ei, nu si-au vorbit unul altuia, au vorbit individual. S-au ascultat cu atentie unul pe celalalt cand vorbeau, fara sa se intrerupa, dar nu s-au angajat in conversatii. Ei s-au adresat numai facilitatorilor si asistentului social.

CE A FUNCTIONAT BINE?

- ✓ Rezidentii erau fericiti sa aiba o activitate interactiva
- ✓ Exerciitiul cu ghemul de lana a functionat foarte bine, la nivel individual, dar nu i-a angajat pe participanti sa interactioneze unul cu celalalt
- ✓ Socio-drama a functionat de asemena foarte bine. Doamna cea mai activa a spus 'aceasta se intampla aici cateodata, deci dansa a fost una dintre cele mai participative. Toti seniorii au facut schimbari in atitudinile si comportamentele inadecvate ale ingrijitoareii.
- ✓ Triunghiul Nevoilor a fost de asemena un exercitiu bun pentru cresterea constientizarii referitor la drepturile omului ale persoanelor in varsta din institutie
- ✓ Cosul imputernicirii a mers foarte bine, persoanele varstnice pareau entuziaste sa creeze Triunghiul, sa numeasca nevoile/drepturile Omului, si apoi sa arunce la cos.

1. PASUL INTAI INCALZIREA

Ghemul de lana – Cel mai Fericit Moment: acesta a fost un exercitiu foarte bun , care a creat o atmosfera intima de impartasire a persoanelor varstnice. Fiecare dintre ei si-a amintit un moment special sau un moment foarte fericit ('momentul in care am fost cel mai mandru' nu ar fi cel mai potrivit lucru de intregat pentru ei deoacere nu au stiut ce sa spuna, deci facilitatorii au schimbat si au spus 'care a fost momentul in care te-ai simtit cel mai fericit in viata ta): momentul in care au avut nunta, momentul in care au terminat universitatea, momentul in care au terminat liceul, momentul in care au avut un copil, momentul in care au inceput sa lucreze si sa castige proprii bani etc. Acesta a fost un moment emotional pentru fiecare din cei prezenti.

2. PASUL DOI SA TRAIM VIATA DE CARE AVEM NEVOIE

Harta Corpului/Triunghiul Nevoilor: unii dintre au identificat nevoile/drepturile, pentru altii a fost mai dificil, si facilitatorii au trebuit sa puna multe intrebari pentru a avea raspunsuri de la ei. Ei au identificat nevoile de baza: igiena, odihna, adapost, caldura, hrana, haine, apar, aer, medicamente, sex. A fost un soc printre participanti referitor la 'sex', unii dintre ei spunand ca sunt prea batrani pentru asta. Facilitatorii au accentuat faptul ca nevoile si drepturile sunt prezente la toate varstele, si sunt universale, pentru toate fiintele umane. Aceasta discutie a marcat un punct probabil mai adanc in constructia psihologica a rezidentilor, deoarece o femeie participant le-a spus facilitatorilor, la finalul atelierului de lucru, sa vorbeasca cu directorul pentru a-i gasi un prieten.

Nevoile emotionale identificate au fost: sprijin, respect, informare, ajutor, comunicare, familie, iubire, relaxare, munca, pace si liniste, activitati, cultura, prieteni.

3. PASUL TREI: ACTIVATI DREPTURILE MELE

Socio-drama a fost in mod particular captivanta pentru participanti, mai ales pentru doamna in varsta activa care a vorbit despre drepturile din institutie. Scenariul nostru cu ingrijitoarea care refuza sa scoata rezidentul pentru o plimbare pare sa fie familiar pentru institutie, dupa cum spun participantii. Rezidentii au fost in mod particular capabili sa identifice atitudini si comportamente inadecvate, sa le schimbe – ei s-au concentrat nu numai pe atitudinea ingrijitoarei, dar si pe atitudinea rezidentului. Ei spuneau ca ingrijitoarea trebuie sa gaseasca o solutie sa scoata rezidentul afara, ar trebui sa fie mai respectuoasa, sa isi schimbe tonul vocii si limbajul corpului.

Dar de asemenea rezidentul ar trebui sa fie mai respectuos, sa nu fie exigent in a cere acest drept de a fi scos afara, ci sa ceara mai politicos, intr-un fel in care sa impresioneze ingrijitoarea si sa creeze mila pentru a vedea daca aceasta nevoie este indeplinita. De asemenea, limbajul corpului facilitatorului a fost vazut ca o ofensa pentru ingrijitoare (stand cu picioarele incrucisate), si participantii au spus ca rezidentul ar trebui sa isi ajusteze pozitia daca vrea sa obtina ceva de la ingrijitoare. Aceasta inseamna ca rezidentii din institutie au creat anumite strategii adaptive pentru a face fata provocarilor vietii din institutie, si trebuie sa isi ajusteze 'atitudinea' lor pentru a avea nevoile/drepturile lor respectate. Noi am accentuat faptul ca aceste nevoi/drepturi ar trebui sa fie respectate indiferent de pozitia rezidentului si nu ar trebui sa ceara mila pentru a le obtine. Aceste afirmatii nu au produs reactii ale participantilor, ei erau convinsi de adevarul lor.

Discutia s-a intors la drepturile si nevoile rezidentilor, si au spus ca nu exista activitati, activitati de distractie si relaxare de grup, organizate. Nu au o biblioteca, isi ocupa timpul mergand afar in parcul mare pe care institutia il are, jucand jocuri de societate, privind la TV. Dar si televizorul este o problema, deoarece rezidentii se lupta ce programe sa urmareasca, si ei nu se pun de acord, deci prefera sa nu se mai uite la TV. Ei nu pot fi informati, deoarece presa nu vine in institutie. Ei spun ca ar trebui sa fie mai mult respect, intre rezidenti, si de la personal de asemenea. Apare ca exista conflicte intre rezidenti in special, de la viata in comun si nevoile lor diferite, si aceasta scoate la suprafata durerea resimtita de rezidenti – o doamna plange la final, si facilitatorii au acompaniat aceasta reactie.

CE AR PUTEA FI IMBUNATATIT SI CUM?

- Introducerea unui exercitiu de interactiune pentru rezidenti.
- Focus pe abuzul din partea altor rezidenti, pentru viitor
- Sa fim pregatiti sa primim sentimente negative, tristete de la rezidentii varstnici, si cum sa gestionam aceasta
- Personalul nu ar trebui sa fie prezent la atelierul de lucru al rezidentilor, deoarece influenteaza participarea
- Cum sa schimbi modele profunde si sa gestionezi atitudini inadecvate, pentru rezidenti?

CARE A FOST CEL MAI RELEVANT FEEDBACK PRIMIT DE LA PARTICIPANTI?

Raspunsuri la ce au fost cele mai importante lucruri invatate



- *Prezentarea a fost utila, relaxanta. Am apreciat intr-o maniera pozitiva prezentarea proiectului.*
- *Sa comunicam mai mult*
- *A fost o buna discutie, pozitiva*
- *Am invatat sa ne comportam, am vorbit despre ceea ce am facut in viata mea.*

ATELIER DE LUCRU 4: ‘SA TRANSPUNEMA INVATAREA IN PRACTICA’

Workshopul a avut loc in 13 aprilie 2017, cu participarea reprezentantilor Asociatiei Habilitas – Centru de Resurse si Formare Profesionala si a directorului institutiei. I-am prezentat directorului cunostintele de la cele 2 ateliere de lucru ce au avut loc in institutie, si de asemenea un set de recomandari pentru imbunatatirea procedurilor/politicilor in centru, privind asigurarea drepturilor omului. Noi am recomandat organizarea unor activitati de grup/relaxare pentru rezidenti, asigurand accesul lor la biblioteca in institutie, abonamente de presa in institutie pentru a asigura dreptul la informare al varstnicilor rezidenti, si de asemenea de a asigura participarea personalului la cursuri/programe de formare continua. Recomandarile au fost prezentate directorului in scris, si semnate de ambele parti – un exemplar a fost facut pentru fiecare parte.

REZUMAT AL SCHIMBARILOR SUGERATE PENTRU IMBUNATATIREA PROGRAMULUI

PROFESIONISTI

- ✓ Inlocuirea exercitiului Toti Cei Care cu alt exercitiu, care sa nu consume atata timp si sa nu blocheze participantii.
- ✓ Intrebari directe la in Socio-Drama despre ce drepturi ale varstnicului nu sunt respectate in jocul de rol. Dezvoltarea discutiei in jurul drepturilor persoanelor varstnice in institutie, si cum aceasta ar putea fi schimbata. Sa avem mai mult timp pentru discutiile de grup in jurul acestei teme.
- ✓ Accentuarea Inteligentei Generationale si cai de imbunatatire/construirea acesteia in institutie
- ✓ O sesiune/activitate/exercitiu separate pe schimbarile care ar trebui/ar putea fi facute in institutie, din perspectiva personalului ar putea fi introdusa. Este important sa accentuam abilitatea de a schimba si de a ii imputernici sa faca aceasta.
- ✓ Mecanismele de aparare ale personalului, care sunt puternice, intervin in procesul de formare si ar trebui abordate.
- ✓ Furnizarea de Certificate de Participare personalului.

REZIDENTI

- ✓ Un joc de interactiune ar putea fi introdus la inceputul atelierului de lucru, deoarece varstnicii din 2 centre nu vorbesc unii cu ceilalti si nu par sa aiba relatii intre ei. Coeziunea grupului nu exista, sunt indivizi care vorbesc pentru ei si numai facilitatorilor, nu intra in dialog intre ei in calitate de co-rezidenti in aceeasi casa, si aceasta este intarita de catre feedbackul ingrijitorilor de asemenea: in centru, rezidentii nu au comunicare sau relatii de prietenie, ei sunt centrati pe ei insisi si nu sunt deschisi la dorintele altora sau sa impartaseasca experiente/povestiri/povesti.
- ✓ Locatia pentru atelierul de lucru trebuie sa fie adecvata, nu intr-un loc unde oamenii nu vin si pleaca.
- ✓ Sa va asigurati ca fiecare are oportunitatea si timpul sa vorbeasca, nu o persoana sa monopolizeze conversatia.
- ✓ Sa se accentueze faptul ca, chiar daca exista pareri contrare ale celorlalti, persoana are dreptul sa vorbeasca si sa si le exprime.

- ✓ Crearea cumva a posibilitatii ca schimbarea sa se intample, si sa fie perceputa de catre Rezydentii varstnici
- ✓ Focus pe abuzul din partea altor rezidenti, pentru viitor.
- ✓ Sa fim pregatiti sa primim sentimente negative, tristete de la rezidentii varstnici, si cum sa gestionam aceasta.
- ✓ Personalul nu ar trebui sa fie prezent la atelierul de lucru al rezidentilor, deoarece influenteaza participarea.
- ✓ Cum sa schimbi modele profunde si sa gestionezi atitudini inadecvate, pentru rezidenti.

ANEXA 1

FORMULAR DE EVALUARE PROFESIONISTI

Va rugam sa precizati in ce masura sunteti de acord cu urmatoarele afirmatii - 1 = deloc; 5 = complet

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | COMENTARIII |
|--|------------------|----------|---------------|-------|---------------|-------------|
| | Complet dezacord | Dezacord | Acord partial | Acord | Acord complet | |
| 1. POT SA IDENTIFIC DREPTURILE OMULUI REZULTATE IN MUNCA MEA | | | | | | |
| 2. POT SA MA PUN EU INSUMI IN PIELEA UNEI PERSOANE VARSTNICE | | | | | | |
| 3. SUNT MAI CAPABIL SA AJUT PERSOANELE VARSTNICE SA ISI EXPRIME OPINIILE SI DORINTELE | | | | | | |
| 4. POT MAI USOR SA RECUNOSC PERSOANELE VARSTNICE CA VALOROASE | | | | | | |
| 5 SUNT ACUM CAPABIL SA AJUT PERSOANELE VARSTNICE SA SCHIMBE LUCRURILE IN FELUL IN CARE DORESC | | | | | | |
| 6. METODELE TEATRALE SUNT INSTRUMENTE EFICIENTE PENTRU CRESTEREA CONSTIENTIZARII DE A SCHIMBA ATITUDINI SI COMPORTAMENTE SI DE A INTELEGE MAI BINE SENTIMENTELE VARSTNICILOR | | | | | | |
| 7. ATELIERUL DE LUCRU M-A AJUTAT SA FIU MAI CONSTIENT DE DREPTURILE OMULUI ALE PERSOANELOR VARSTNICE | | | | | | |
| 8. AM IDEI NOI DESPRE CUM SA PROMOVEZ DEMNITATEA SI RELATIILE RSPECTUOASE CU PERSOANELE VARSTNICE | | | | | | |
| 9. SUNT FOARTE SATISFACUT DE ATELIERUL DE LUCRU | | | | | | |

IN OPINIA DVS.:

Ce a functionat cel mai bine in atelierul de lucru?

Ce ar fi nevoie sa fie schimbat?

Pe ce v-ar place sa lucrati mai mult?

Alte comentarii?

ANEXA 2

FORMULAR DE EVALUARE REZIDENTI

| PROPUNERI | DEZACORD | NICI ACORD NICI DEZACORD (NEUTRU) | ACORD |
|--|----------|--------------------------------------|-------|
| 1. CRESTEREA CONSTIENTIZARII ASUPRA DREPTURILOR OMULUI PRINTRE VARSTNICI ESTE IMPORTANT | | | |
| 2. AM OBTINUT O INTELEGERE MAI BUNA A DREPTURILOR OMULUI PERSOANELOR VARSTNICE | | | |
| 3. SIMT CA POT SA VORBESC ORICUI AR TREBUI SA FIE PREOCUPAT DE O POSIBILA INCALCARE A DREPTURILOR OMULUI | | | |
| 4. SIMT CA POT SA OFER FEEDBACK SI PROPUNERI PENTRU SCHIMBARI IN INSTITUTIA MEA | | | |
| 5. STIU CUM POT S A CREEZ UN IMPACT POZITIV PENTRU A IMBUNATATI BUNASTAREA MEA IN INSTITUTIE | | | |
| 6. POT SA RECUNOSC MAI BINE UN COMPORTAMENT INADECVAT IN MEDIUL MEU DE INGRIJIRE | | | |
| 7. COMPORTAMENTUL RESPECTUOS ESTE IMPORTANT IN MEDIUL MEU DE INGRIJIRE | | | |
| 8. AM SIMTIT CA METODELE FOLOSITE IN ATELIERUL DE LUCRU AU FOST PLACUTE | | | |
| 9. AM INVATAT CEVA NOU IN ATELIERUL DE LUCRU | | | |
| 10. AM SIMTIT CA AM FOST RESPECTAT IN ATELIERUL DE LUCRU | | | |
| 11. ATELIERUL DE LUCRU A FOST OBOSITOR DIN PUNCT DE VEDERE FIZIC PENTRU MINE | | | |
| 12. ATELIERUL DE LUCRU A FOST OBOSITOR DIN PUNCT DE VEDERE EMOTIONALPENTRU MINE | | | |

CARE SUNT CELE MAI IMPORTANTE LUCRURI PE CARE LE-ATI INVATAT DIN ATELIERUL DE LUCRU?

