

## **Képzések a Sóstói Szivárvány Idősek Otthona és Kálvineum Idősek Otthona munkatársai számára**

NyVREK EFOP-1.9.8-17-2017-00007

### **Összefoglaló**

Az elmúlt év során az intézmények dolgozói, vezetői többféle képzésen és tréningen vettek részt azért, hogy képességeiket és együttműködésüket fejlesztve hozzájáruljanak az intézmény hatékonyabb, gördülékenyebb működéséhez.

A Szivárvány Idősek Otthona ápolásszakmai és mentálhigiénés csoportjának dolgozói 2019. március-áprilisában két alkalommal közösen vettek részt fejlesztő tréningeken. Ezek során igyekeztek kidolgozni hatékonyabb együttműködésük kereteit. Megismerték egymás munkáját, megosztották egymással örömeiket és nehézségeiket, feltárták, mi minden működik jól az intézményben és mit szeretnének változtatni. A változtatásokra ötleteket, javaslatokat gyűjtöttek, amelyek egy része azóta már meg is valósult. Beszéltek arról is, hogy ki mit szeret a munkájában, milyen körülmények között tudja a legjobb formáját nyújtani és hogy egyénileg mivel tud hozzájárulni a jobb együttműködéshez.

A két intézmény (Szivárvány és Kálvineum) vezetői egy vezetőfejlesztési tréningorozaton vehettek részt. Voltak, aki egy-egy alkalommal csatlakoztak a csapathoz és voltak, akik minden alkalommal jelen voltak.

A képzés kezdetén felmértük a meglévő erősségeket és feltérképeztük, hogy vezetőként ki és milyen készségét szeretné leginkább fejleszteni. A tréningfolyamat során a résztvevők gyakorolhatták a hatékony visszajelzés technikáit, legyen szó megerősítő visszajelzésről vagy éppen kritikáról. A vezetők megismerkedtek a konfliktuskezelés alapelveivel és helyzetgyakorlatokon mutatták be ezek alkalmazását.

Szintén ebben a témakörben ismerkedtek meg a vezetők a tranzakcióanalízis elméletével és gyakorolták a játszmák felismerését valamint a játszmából való kilépést.

Két alkalommal az időgazdálkodás témakörét jártuk körül. Az egyes tevékenységeket csoportosították a résztvevők aszerint, hogy a fontossági és sürgösségi skálán éppen hol helyezkedik el az adott feladat. Az így kialakult négy csoport teendőivel kapcsolatban döntést hoztak arról, hogy milyen sorrendben oldják meg azokat. Figyelmet szenteltünk a delegálás, a feladatelosztás témakörének is, mivel a vezető egyik kiemelkedő feladata a tevékenységek megfelelő elosztása a csapaton belül. Időgazdálkodás témában áttekintettük a GTD-módszer lépéseit és ki-ki átgondolta, mi az, amit ebből a saját gyakorlatába át tud ültetni.

A továbbiakban hatékony kérdés- és beszélgetésvezetési technikákat tanultak és gyakoroltak a vezetők, illetve eszközöket kaptak értekezletek és megbeszélések hatékony vezetéséhez is.

A vezetői önismeret témájának tárgyalásakor meghatározták saját vezetői stílusukat, külön hangsúlyt fektetve arra, mindez hogyan befolyásolja azt, hogy mennyire jól tudják motiválni, lelkesíteni munkatársaikat.

A motiváció témakörében minden résztvevő feltérképezte, hogy őt magát mi motiválja, melyek a számára legfontosabb motivációs tényezők és eszközt kaptak ahhoz, hogy ugyanezt munkatársaikkal kapcsolatban is kiderítsék, így később személyre szabottan tudják majd motiválni kollégáikat.

Az év folyamán két alkalommal olyan nagycsoportos foglalkozásokra is sor került, ahova minden telephelyről érkeztek résztvevők. Ezek fókuszában egymás jobb megismerése, a különböző tagintézményekben dolgozók közötti kapcsolatok kialakítása vagy javítása és a kiégés megelőzése állt. Ehhez élménypedagógiai eszközöket hívtunk segítségül, párokban, kisebb és nagyobb vegyes csoportokban dolgoztak a résztvevők és néhány inspiráló videót is megnéztünk.

Reméljük, hogy a tanultakból és a képzések, tréningek során szerzett tapasztalatokból minél több ténylegesen beépül a gyakorlatba és az intézmény még inkább olyan helyé válik, ahol vezető, dolgozó, gondozott és hozzátartozó egyaránt jól érzi magát.