**ΕΝΟΤΗΤΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ: «Συνθήκες εργασίας, εκπαίδευση και ενδυνάμωση στο χώρο της Κοινωνικής Πρόνοιας»**

**ΤΙΤΛΟΣ ΤΡΑΠΕΖΙΟΥ: «Εργασιακές συνθήκες, ενδυνάμωση εργαζομένων και βελτίωση της ποιότητας φροντίδας»**

Το τραπέζι οργανώνεται από το Εργαστήριο Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τη Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.

**\*Το όνομα του ομιλητή σε κάθε εισήγηση υπογραμμίζεται\***

**ΕΙΣΗΓΗΣΗ 1**

**«Παρεμβάσεις στον εργασιακό χώρο για τη βελτίωση της εργασιακής ασφάλειας και ικανοποίησης – Η έννοια της Οργανωσιακής κουλτούρας»**

Μιχαήλ Ροβίθης, Σοφία Κουκούλη, Αργυρούλα Καλαϊτζάκη, Νικόλαος Ρίκος

Δρ. Μιχαήλ Ροβίθης, Λέκτορας, Τμήμα Νοσηλευτικής – Μέλος του Εργαστηρίου Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τη Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.

Δρ. Σοφία Κουκούλη, Επίκουρη Καθηγήτρια Κοινωνικής Πολιτικής, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας – Μέλος του Εργαστηρίου Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τη Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.

Δρ. Αργυρούλα Καλαϊτζάκη, Επίκουρη Καθηγήτρια Κλινικής Ψυχολογίας, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας - Διευθύντρια Εργαστηρίου Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τη Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.

Δρ. Νικόλαος Ρίκος, Λέκτορας, Τμήμα Νοσηλευτικής – Μέλος του Εργαστηρίου Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τη Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.

**ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Η οργανωσιακή κουλτούρα είναι η προσωπικότητα ενός οργανισμού. Είναι οι διαφορετικές πρακτικές, τα εθιμοτυπικά, οι διαδικασίες το εξωτερικό και εσωτερικό περιβάλλον που προσδιορίζει τον ίδιο τον οργανισμό και καθορίζεται από τις ίδιες τις εργασιακές συμπεριφορές των εργαζομένων, τις αποφάσεις και την επικοινωνία μεταξύ τους. Η οργανωσιακή κουλτούρα μπορεί να οριστεί ως ένα σύνολο συγκεκριμένων συμπεριφορών, κανόνων ή προτύπων (δηλαδή κανόνων συμπεριφοράς), τα οποία τα μέλη μίας επιχείρησης, πιστεύουν ότι θα πρέπει να υιοθετήσουν για να επιβιώσουν και να εργαστούν μέσα σε αυτήν. Αυτά τα μοντέλα συμπεριφοράς μπορούν να είναι παραγωγικά ή όχι και μπορούν να οδηγήσουν σε συμπεριφορές και στάσεις που καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο τα μέλη προσεγγίζουν την εργασία τους και αλληλοεπιδρούν μεταξύ τους.

Η οργανωσιακή κουλτούρα, μπορεί να μελετηθεί είτε προσεγγίζοντας ένα οργανισμό ως σύνολο, είτε προσεγγίζοντας την κουλτούρα ανά ιεραρχικό επίπεδο (ρόλος της ηγεσίας) ή ανά επαγγελματική ομάδα. Σε οργανισμούς, στους οποίους συνεργάζονται πολλές και διαφορετικές επαγγελματικές ομάδες, αυτές, αναπτύσσουν το δικό τους τύπο οργανωσιακής κουλτούρας, που ανάλογα, είτε επιδρά θετικά, εάν είναι ο ίδιος με τη συνολική οργανωσιακή κουλτούρα του οργανισμού, είτε επιδρά αρνητικά, λόγω διαφοροποίησης από το συνολικό τύπο. Οι παρεμβάσεις προς την κατεύθυνση αλλαγής της οργανωσιακής κουλτούρας ενός οργανισμού αποτελούν πρωταρχική και σημαντική παράμετρο για τη βελτίωση της εργασιακής ασφάλειας και ικανοποίησης τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους χρήστες των υπηρεσιών του οργανισμού.

**ΕΙΣΗΓΗΣΗ 2**

**Παρεμβάσεις για τη βελτίωση της προσωπικής και επαγγελματικής ευεξίας των εργαζομένων σε υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας**

1Αργυρούλα Καλαϊτζάκη, 2 Ηλίας Μεραμβελιωτάκης, 3 Μιχαήλ Ροβίθης, 4 Σοφία Κουκούλη

1Δρ. Αργυρούλα Καλαϊτζάκη, Επίκουρη Καθηγήτρια Κλινικής Ψυχολογίας, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας - Διευθύντρια του Εργαστηρίου Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τη Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.

2Ηλίας Μεραμβελιωτάκης, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, Εργαστήριο Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τη Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.

3Δρ. Μιχαήλ Ροβίθης, Λέκτορας, Τμήμα Νοσηλευτικής – Μέλος του Εργαστηρίου Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τη Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.

4Δρ. Σοφία Κουκούλη, Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας – Μέλος του Εργαστηρίου Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τη Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.

**ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Οι εργαζόμενοι στις διάφορες υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας καλούνται καθημερινά να αντιμετωπίσουν πολλές προκλήσεις, αποτέλεσμα των οποίων συχνά είναι υψηλά ποσοστά άγχους και διάφορα προβλήματα ψυχικής υγείας. Οι αρνητικές συνέπειες του άγχους για τον ίδιο τον εργαζόμενο (π.χ. καρδιαγγειακές παθήσεις, αϋπνία, κατάθλιψη) όσο και για τον οργανισμό / επιχείρηση (π.χ. αυξημένα ποσοστά απουσίας από την εργασία, ανανέωσης του προσωπικού, πρόωρης συνταξιοδότησης, ατυχημάτων και τραυματισμών) ορίζονται ρητά από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2018). Επίσης οι οικονομικές επιπτώσεις του άγχους και των ψυχικών προβλημάτων για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία εκτιμάται ότι ανέρχεται σε δισεκατομμύρια ευρώ σε εθνικό επίπεδο (European Commission, 2002).

Ταυτόχρονα, πλήθος Εθνικών και Ευρωπαϊκών οδηγιών και συμφώνων ορίζουν την υποχρέωση των εργοδοτών να προστατεύουν την υγεία των εργαζομένων και να λαμβάνουν προαιρετικά μέτρα για την προαγωγή της ψυχικής τους ευεξίας.

Προγράμματα προώθησης της ψυχικής υγείας και ευημερίας των εργαζομένων μπορούν να συμβάλουν στην ανάπτυξη ενός υγιούς ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος εργασίας με περαιτέρω οφέλη την αύξηση της απόδοσης / παραγωγικότητας και της προσωπικής ανάπτυξης, καθώς και την ψυχική και σωματική υγεία και ευεξία των εργαζομένων. Σε αυτή την παρουσίαση θα επιχειρηθεί η αποτύπωση του προβλήματος και η αναφορά σε καλές πρακτικές παρέμβασης για τη βελτίωση της ψυχικής υγείας και ευημερίας των εργαζομένων στις υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας.

**ΕΙΣΗΓΗΣΗ 3**

**Κόπωση συμπόνιας σε επαγγελματίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας: Προκαταρκτικά αποτελέσματα**

1Αργυρούλα Καλαϊτζάκη, 2 Σοφία Κουκούλη, 3Μιχαέλα Φουκάκη, 4Μαρία Λαμπράκη, 5Α. Φιλαλήθης

**1**Αργυρούλα Καλαϊτζάκη, Επίκουρη Καθηγήτρια Κλινικής Ψυχολογίας - Διευθύντρια του Εργαστηρίου Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τη βελτίωση της Ποιότητας Ζωής, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.

2Σοφία Κουκούλη, Επίκουρη Καθηγήτρια Κοινωνικής Πολιτικής, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας - Μέλος του Εργαστηρίου Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τη Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.

3Μιχαέλα Φουκάκη, Κοινωνική λειτουργός, Κέντρο Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων Δήμου Γόρτυνας - Συνεργαζόμενο μέλος του Εργαστηρίου Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τη Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.

4Μαρία Λαμπράκη, Νοσηλεύτρια, MPH, MSc, Γενικό Νοσοκομείο Αγ. Νικολάου, Κρήτη.

5Αναστάσιος Φιλαλήθης, Ομότιμος Καθηγητής Κοινωνικής Ιατρικής, Ιατρική Σχολή, Πανεπιστήμιο Κρήτης.

**ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η μελέτη της κόπωσης συμπόνιας, των καθοριστικών της παραγόντων και της σχέσης της με την ανθεκτικότητα σε ένα δείγμα επαγγελματιών υγείας και κοινωνικής φροντίδας στην Κρήτη. Οι επαγγελματίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας που εκτίθενται στον πόνο και τις τραυματικές εμπειρίες των ανθρώπων που φροντίζουν είναι ευάλωτοι στην εμφάνιση κόπωσης συμπόνιας (ΚΣ). Η κόπωση συμπόνιας (που ονομάζεται επίσης δευτεροπαθές ή επακόλουθο τραύμα) θέτει σε κίνδυνο την ικανότητα των επαγγελματιών να φροντίζουν τους ασθενείς/εξυπηρετούμενούς τους λόγω συμπτωμάτων παρόμοιων με τη μετατραυματική διαταραχή του στρες. Περιγράφεται ως η σύγκλιση του δευτερογενούς τραυματικού στρες και της αθροιστικής εξουθένωσης και είναι μια κατάσταση που χαρακτηρίζεται από μια σταδιακή μείωση της ενσυναίσθησης ή της συμπόνιας με την πάροδο του χρόνου λόγω των συνεχών απαιτήσεων της φροντίδας των άλλων. Ένα ερωτηματολόγιο χορηγήθηκε ηλεκτρονικά ή έντυπα σε 85 επαγγελματίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας. Τα δεδομένα θα αναδείξουν το ποσοστό της κόπωσης συμπόνιας στους συγκεκριμένους εργαζόμενους και τη σύνδεσή της με την ανθεκτικότητα. Περισσότερη έρευνα θα πρέπει να αφιερωθεί στη μελέτη της κόπωσης συμπόνιας και των παραγόντων που σχετίζονται με αυτήν σε επαγγελματίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας. Η αντιμετώπιση αυτών των τροποποιήσιμων παραγόντων θα μπορούσε να έχει σημαντικά οφέλη, όπως την προστασία των ατόμων που κινδυνεύουν και ενδεχομένως την άμβλυνση των αρνητικών συνεπειών της ΚΣ για την υγεία και την οικονομία.

**ΕΙΣΗΓΗΣΗ 4**

**Μελέτη της ενσυναίσθησης σε δείγμα κοινωνικών λειτουργών της Περιφέρειας Κρήτης**

Μαρία Μουδάτσου1, Αρετή Σταυροπούλου2, Θανάσης Αλεγκάκης3, Steve King4 Αναστάσιος Φιλαλήθης5, Σοφία Κουκούλη6

1Δρ Μαρία Μουδάτσου, Κοινωνική Λειτουργός Κ.Ψ.Υ. Ηρακλείου, Ψυχοθεραπεύτρια, Εργαστηριακός Συνεργάτης, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, - Συνεργαζόμενο μέλος του Εργαστηρίου Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τη Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.

2 Δρ. Αρετή Σταυροπούλου, Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Νοσηλευτικής – Μέλος του Εργαστηρίου Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τη Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.

3 Δρ. Θανάσης Αλεγκάκης, Εργαστήριο Τοξικολογίας, Ιατρική Σχολή, Πανεπιστήμιο Κρήτης.

4 Δρ. Steve King, Jr, Department of Social Work and Human Services, Kennesaw State University, USA.

5 Δρ. Αναστάσιος Φιλαλήθης, Ομότιμος Καθηγητής Κοινωνικής Ιατρικής, Ιατρική Σχολή, Πανεπιστήμιο Κρήτης.

6  Δρ. Σοφία Κουκούλη, Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, Εργαστήριο Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τη Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.

**ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Η ενσυναίσθηση είναι βασική αρχή απαραίτητη για τους κοινωνικούς λειτουργούς προκειμένου να αναπτυχθεί θεραπευτική σχέση. Έχει αποδειχθεί ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί που παρέχουν υπηρεσίες κοινωφελούς φροντίδας είναι πιο πιθανό να παρεμβαίνουν αποτελεσματικά και να ευαισθητοποιούν τους χρήστες αυτών των υπηρεσιών όταν έχουν ενσυναίσθηση. Η παρούσα εισήγηση αναφέρεται στα πρώτα αποτελέσματα μιας ποσοτικής συγχρονικής μελέτης σε δείγμα 97 κοινωνικών λειτουργών που απασχολούνται στις κοινωνικές υπηρεσίες της Περιφέρειας Κρήτης. Σκοπός της έρευνας ήταν η μέτρηση των επιπέδων ενσυναίσθησης στο συγκεκριμένο δείγμα που αποτελείται από επαγγελματίες με εμπειρία τουλάχιστον 2 ετών στην κοινωνική εργασία με άτομα και ομάδες. Αξιολογήθηκαν οι τρεις διαστάσεις της ενσυναίσθησης: η συναισθηματική, η γνωστική και η συμπεριφορική διάσταση με τη χρήση του ερωτηματολογίου ESSW (The Empathy Employee Questionnaire) το οποίο περιλαμβάνει 41 ερωτήσεις. Η παρούσα μελέτη έχει ως στόχο να συμβάλει στη βελτίωση των γνώσεων της κοινωνικής εργασίας σχετικά με την εμπειρική αξιολόγηση της ενσυναίσθησης σε επαγγελματίες. Επίσης, η ελληνική εκδοχή της κλίμακας ESSW μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών αναγκών των φοιτητών και / ή ως εργαλείο ανίχνευσης στους επαγγελματίες της κοινωνικής εργασίας.