



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ

Αγωγή της Υγείας



Δουλεύοντας με Ομάδες



NUR 507

Γιώργος Μαντζουράνης Phd, Msc, MD

Γενικός Οικογενειακός Ιατρός

Αγωγή της Υγείας - Γεώργιος Μαντζουράνης
Πανεπιστήμιο Πατρών Τμήμα Νοσηλευτικής 2021/22

Δουλεύοντας με Ομάδες

Η δουλειά σε ομάδες είναι κατά της πρακτικής που θέλει τους συμμετέχοντες να είναι παθητικοί δέκτες υπηρεσιών και **υπέρ της ενεργούς συμμετοχής τους** τόσο στα δικά τους θέματα υγείας όσο και μέσα στην κοινότητά τους.

Πολλές από τις ομάδες με τις οποίες εμπλέκονται οι επαγγελματίες προαγωγής υγείας υπάρχουν ήδη, όπου τα μέλη έχουν ενωθεί για ένα κοινό σκοπό, με τα θέματα υγείας να αποτελούν μέρος ή το σύνολο των προτεραιοτήτων τους.

Παράδειγμα

- Σύλλογος ρευματοπαθών Πάτρας
- Σύλλογος Γυναικών Πάτρας



Δουλεύοντας με Ομάδες

Ο ρόλος του επαγγελματία προαγωγής υγείας μπορεί να ποικίλει:

- από το να συντονίζει μια ομάδα που συναντιέται μόνο μια φορά
- να συντονίζει τη διαμόρφωση μιας καινούργιας ομάδας
- ή να ηγείται μιας ομάδας με καθορισμένη διάρκεια ζωής.



Όποιος και αν είναι ο ρόλος του, οι ικανότητες για δουλειά σε ομάδα είναι απαραίτητες

Συνιστάται **εξειδικευμένη εκπαίδευση** του επαγγελματία προαγωγής υγείας για τη δουλειά σε ομάδα, τόσο για να αναπτύξει τις δεξιότητές του, όσο και για να αποκτήσει εμπιστοσύνη στον εαυτό του.

πολλοί επαγγελματίες δεν νιώθουν καλά εφοδιασμένοι γι' αυτό το καθήκον

Είδη Ομάδων

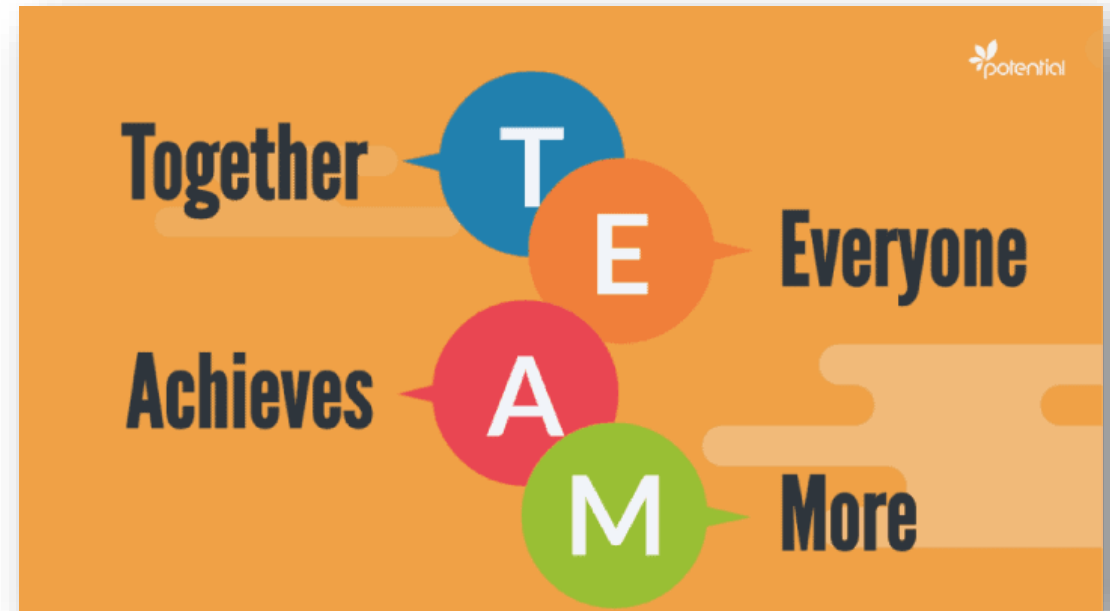
Χαρακτηριστικά

A. Τα μέλη των ομάδων έχουν:

- μια αίσθηση κοινής ταυτότητας,
- κοινών στόχων,
- καθορισμένα κριτήρια ιδιότητας μέλους
- και το δικό τους ιδιαίτερο τρόπο δουλειάς.

B. Οι ομάδες διαμορφώνονται για διάφορους σκοπούς.

Γ. Η δουλειά σε ομάδα μπορεί να εφαρμοστεί σε διάφορες δραστηριότητες όπως μια θεραπευτική ομάδα, μια ομάδα για κοινωνική δράση ή μια ομάδα αυτοβοήθειας.



Είδη Ομάδων

οι ομάδες προαγωγής υγείας διαμορφώνονται για τους ακόλουθους σκοπούς



A. Για αύξηση της αφύπνισης:

για να αυξήσει το ενδιαφέρον των μελών και την αφύπνισή τους για θέματα υγείας μέσω της συζήτησης στην ομάδα. Αυτή θα μπορούσε να είναι μια ομάδα που ήδη υπάρχει, όπως μια ομάδα γυναικών που συμφωνεί να συζητήσει ένα θέμα υγείας.

Παράδειγμα

Ο εκπολιτιστικός σύλλογος άνω πόλης για τις ψυχικές συνέπειες στα παιδιά που ζουν σε περιβάλλον ενδοοικογενειακής βίας

Είδη Ομάδων

οι ομάδες προαγωγής υγείας διαμορφώνονται για έναν ή δύο από τους ακόλουθους σκοπούς

B. Για αμοιβαία υποστήριξη:

Παραδείγματα οι ομάδες-αυτοβοήθειας όπως:

- για να υποστηρίξει τα μέλη σε δύσκολες αποφάσεις, → • οι ομάδες ατόμων με HIV,
- να βοηθήσει ο ένας τον άλλο να αντιμετωπίσουν κοινά προβλήματα/αναπηρίες → • οι σύλλογοι ασθενών,
- ή να αλλάξουν μια συμπεριφορά που βλάπτει την υγεία. → • οι Ανώνυμοι Αλκοολικοί.



Είδη Ομάδων

οι ομάδες προαγωγής υγείας διαμορφώνονται για έναν ή δύο από τους ακόλουθους σκοπούς

Γ. Για κοινωνική δράση:

για να χρησιμοποιήσει τη συλλογική δύναμη της ομάδας για την πραγματοποίηση μιας εκστρατείας για κοινωνική δράση

Παράδειγμα να χειριστούν ένα πρόβλημα της περιοχής όπως:

- η χρήση ναρκωτικών,
- οι συνθήκες κατοικίας (μόλυνση - σκουπίδια)
- ή οι υποδομές της κοινότητας. (χώροι άθλησης)



Είδη Ομάδων

οι ομάδες προαγωγής υγείας διαμορφώνονται για έναν ή δύο από τους ακόλουθους σκοπούς

Δ. Για εκπαίδευση:

- για να μεταδώσουν δεξιότητες,
- να προσφέρουν πληροφορίες
- και μερικές φορές να προετοιμάσουν τα άτομα για συγκεκριμένα γεγονότα της ζωής

Παράδειγμα

να γίνουν γονείς.



Ε. Για συμβουλευτική σε ομάδα:

για να βοηθήσει τα μέλη να βρουν λύσεις μέσω της διερεύνησης ενός κοινού προβλήματος με τη βοήθεια ενός συμβούλου,

Παράδειγμα

μια ομάδα εμμηνοπαυσιακών γυναικών.

Είδη Ομάδων

Είναι σημαντικό ο σκοπός της ομάδας να είναι σαφής.

Μπορεί να προκύψει σύγχυση εάν τα καθήκοντα μιας ομάδας αλλάξουν, ειδικά εάν αυτό σημαίνει ότι τα μέλη πρέπει να υιοθετήσουν διαφορετικούς ρόλους.

Παράδειγμα

ένα άτομο θα δυσκολευτεί όταν παρακολουθεί μια ομάδα για να κερδίσει υποστήριξη για τη ψυχική διαταραχή που πάσχει και διαπιστώσει ότι το καθήκον της ομάδας μετακινείται προς τη διεξαγωγή μιας εκστρατείας για τη λήψη μίας νέας αγωγής. Γι' αυτό το σκοπό απαιτείται μια νέα ομάδα.



Είδη Ομάδων

Πόσο μεγάλη θα είναι;

Το είδος του καθήκοντος θα καθορίσει ποιο είναι το αποτελεσματικό μέγεθος για την ομάδα

Παράδειγμα

οι εκπαιδευτικές ομάδες ίσως είναι μεγαλύτερες από τις ομάδες υποστήριξης.



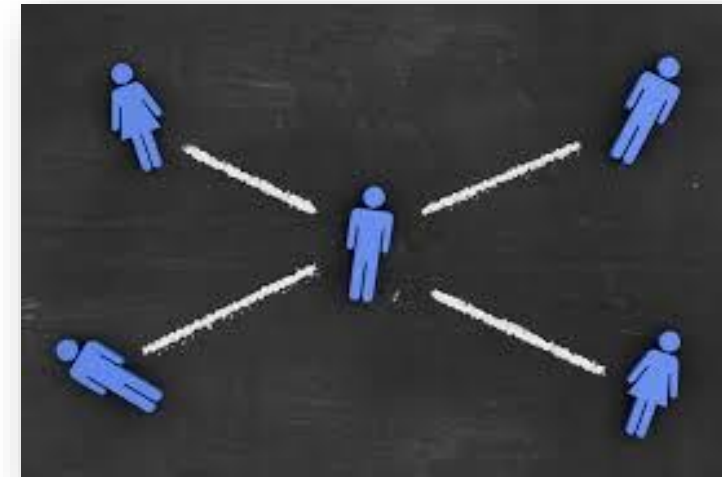
Πιθανά Οφέλη της δουλειάς σε Ομάδα

Είναι σημαντικό ο συντονιστής, να σκέφτεται τα οφέλη της χρήσης της ομάδας ως μέσο βοήθειας για το μεμονωμένο άτομο.

Διαφορετικά μέλη της ομάδας ίσως ωφεληθούν με διαφορετικούς τρόπους.

Παράδειγμα

- ένας νέος γονιός μπορεί να κερδίσει φίλους
- να αποκτήσει κοινωνικές δεξιότητες με το να είναι μέλος μιας ομάδας γονέων
- να νιώθει λιγότερο κοινωνικά απομονωμένος
- αναπτύσσει μεγαλύτερη εμπιστοσύνη
- να μάθει δεξιότητες που απαιτεί ο γονεϊκός ρόλος



Πως γίνεται χρήση της ομάδας

Συνιστάται ότι η ομάδα είναι κατάλληλη, όταν ο σχεδιασμός του επαγγελματία προαγωγής υγείας ικανοποιεί τα ακόλουθα κριτήρια:

1. Έχει εξετάσει κριτικά τις άλλες ευκαιρίες προαγωγής υγείας που πιθανόν να υπάρχουν και έχει καταλήξει στο συμπέρασμα ότι η δουλειά σε ομάδα είναι **απαραίτητη** για να ικανοποιήσει τις ιδιαίτερες ανάγκες ειδικών ομάδων ατόμων.

2. Έχει τεκμήρια ότι η δουλειά σε ομάδα είναι **αποτελεσματική** γι' αυτή την ιδιαίτερη ομάδα ατόμων

Παράδειγμα:

η δουλειά σε ομάδα είναι μια αποτελεσματική προσέγγιση στην εκπαίδευση νέων μητέρων.

Πως γίνεται χρήση της ομάδας

3. Πρόκειται να δουλέψει με μια καθορισμένη ομάδα ατόμων για μια χρονική περίοδο, που θα επιτρέψει στην ομάδα να χτίσει **εμπιστοσύνη** και τα μέλη θα μπορούν να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο

Παράδειγμα

- μια ομάδα μελλοντικών γονέων,
- μια "ομάδα αυτοβοήθειας" ασθενών που αναρρώνουν από έμφραγμα
- ή άτομα που έχουν διαγνωστεί ως HIV θετικά.



4. Έχει **πρόσβαση** σε ένα άνετο, ιδιαίτερο και χαλαρωτικό **περιβάλλον**, στο οποίο θα κάνει τις συναντήσεις της η ομάδα, για παράδειγμα ένα κέντρο της κοινότητας.

5. Έχει πρόσβαση σε υποστήριξη και **εποπτεία** για **υποστήριξη** όταν την χρειάζεται και βοήθεια στην ανάπτυξη της δουλειάς σε ομάδα.

Πως γίνεται χρήση της ομάδας

Σε μερικές περιπτώσεις η δουλειά με ομάδα μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για τον επαγγελματία προαγωγής υγείας.

1. όταν πρόκειται να δουλέψει με άτομα που είναι ήδη μια δεμένη μικρή ομάδα και πιθανόν να χρησιμοποιείται ήδη η ομάδα

Παράδειγμα

μια ομάδα νέων ατόμων που είναι εσωτερικοί σε ένα κέντρο αποτοξίνωσης από τα ναρκωτικά.



2. όταν αρχίζει μια μακρόχρονη σχέση με έναν αριθμό ανθρώπων που έχουν ένα κοινό ενδιαφέρον και θέλουν να αναπτύξουν μια ισότιμη και σεβαστή συνεργασία μαζί τους

Παράδειγμα

μια ομάδα ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας που έχουν πρόσφατα μετακομίσει σε έναν ξενώνα.

Πως γίνεται χρήση της ομάδας

Σε μερικές περιπτώσεις η δουλειά με ομάδα μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για τον επαγγελματία προαγωγής υγείας.

3. όταν θέλει να δουλέψει με μια ιδιαίτερη κοινότητα εθνικής μειονότητας, αλλά δεν προέρχεται από αυτή την ομάδα και υπάρχουν προβλήματα διαφορών στην κουλτούρα και στη γλώσσα.



Θα ήταν χρήσιμο να συμπεριλάβει ή να συνεργαστεί με έναν ειδικό επαγγελματία ή συνήγορο της υγείας, που μπορεί να προσφέρει κατάλληλη πολιτιστικά βοήθεια και δεξιότητες στην μετάφραση και ερμηνεία.

Πως γίνεται χρήση της ομάδας

Υπάρχουν όμως φορές που ίσως δεν χρειάζεται να εμπλακεί με ομάδες
ή να συνεχίσει τις συναντήσεις μιας ήδη υπάρχουσας ομάδας

Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν καταστάσεις όπου:

- i. δεν έχει συναντηθεί με τους μελλοντικούς συμμετέχοντες για να εκτιμήσει τις ανάγκες τους
- ii. τα μέλη της ομάδας έχουν πολύ διαφορετική προέλευση, έχουν λίγα κοινά μεταξύ τους και νιώθουν άβολα ο ένας με τον άλλο
- iii. το πολιτιστικό υπόβαθρο της ομάδας θα δυσκολέψει την προσαρμογή τους στην ομάδα

Παράδειγμα

- οι ηλικιωμένοι που νιώθουν άβολα με τις άτυπες μεθόδους της δουλειάς σε ομάδα
- ή ομάδες από διάφορες κοινότητες εθνικών μειονοτήτων



Πως γίνεται χρήση της δουλειάς σε ομάδα

Υπάρχουν όμως φορές που ίσως **δεν χρειάζεται να εμπλακεί με ομάδες**
ή να συνεχίσει τις συναντήσεις μιας ήδη υπάρχουσας ομάδας

4. η ομάδα θα συναντηθεί μόνο μία ή δύο φορές, που σημαίνει ότι οι άνθρωποι δεν θα έχουν χρόνο να γνωριστούν και να εμπιστευθούν ο ένας τον άλλο
5. η συμμετοχή σε μια ομάδα δεν είναι σταθερή και τα άτομα φεύγουν ή έρχονται συνεχώς.
6. ο στόχος είναι απλά η μετάδοση πληροφοριών, που σημαίνει ότι ίσως θα ήταν καλύτερη μια συζήτηση με ερωτήσεις και απαντήσεις.
7. ο στόχος της ομάδας είναι να ενθαρρύνει μια αλλαγή προς έναν υγιεινότερο τρόπο ζωής αλλά τα άτομα δεν έχουν την ευκαιρία να κάνουν αλλαγές εξαιτίας της έλλειψης χρημάτων, δεξιοτήτων, υποστήριξης ή υποδομών
8. δεν έχει κατάλληλο χώρο για συναντήσεις, για παράδειγμα έχει πρόσβαση μόνο σε ένα μεγάλο αμφιθέατρο
9. δεν έχει ακόμα τις δεξιότητες ή την εμπιστοσύνη να εμπλακεί σε ομάδα ή πρόσβαση σε εκπαίδευση και υποστήριξη.

Τύπος Ηγεσίας

Βασική προϋπόθεση για την ομαλή λειτουργίας της ομάδας

Είναι σημαντικό όλα τα μέλη της ομάδας να συμφωνήσουν:

- a) για το ποιος είναι ο αρχηγός και
- b) να υποστηρίξουν τον αρχηγό σ' αυτό τον ρόλο

Ο τύπος ηγεσίας πρέπει να είναι συμβατός με τα μέλη της ομάδας.

Παράδειγμα

μια ομάδα εκπαιδευμένων επαγγελματιών με ισχυρά κίνητρα και εκπαίδευση, θα δουλέψει καλύτερα με έναν αρχηγό που ενθαρρύνει τη συμμετοχή και την από κοινού λήψη αποφάσεων.

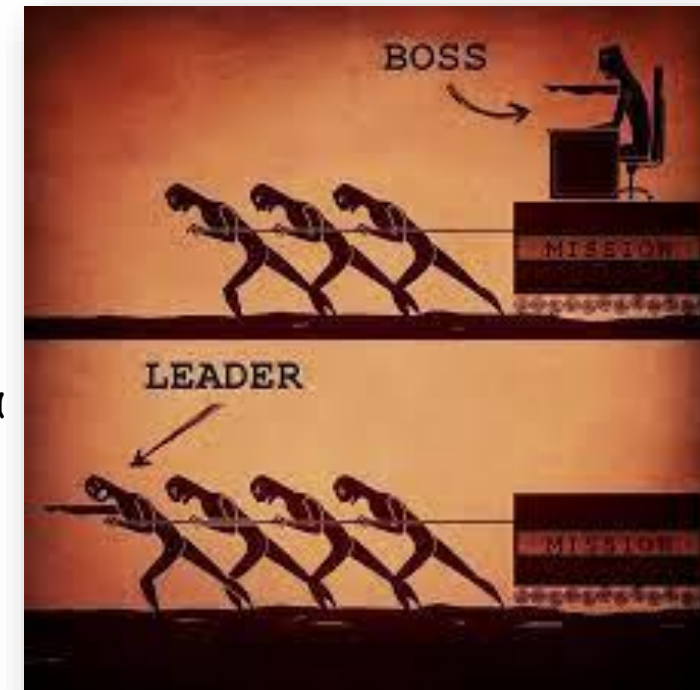


Είναι σημαντικό για τους αρχηγούς να γνωρίζουν ποιον τύπο προτιμούν τα μέλη και να αναπτύξουν την ικανότητα να προσαρμόζουν τον τύπο ηγεσίας τους εάν η κατάσταση το απαιτεί.

Τύπος Ηγεσίας

Ο αυταρχικός τύπος

- είναι δεσποτικός
- ο αρχηγός της ομάδας δρα ως "διευθυντής" που είναι η πηγή γνώσης.
- βασίζεται στο κύρος του, στην αξιοπιστία του και στις γνώσεις του για να διασφαλίσει την αποδοχή των απόψεων του και του ρόλου της ηγεσίας.



Τύπος Ηγεσίας

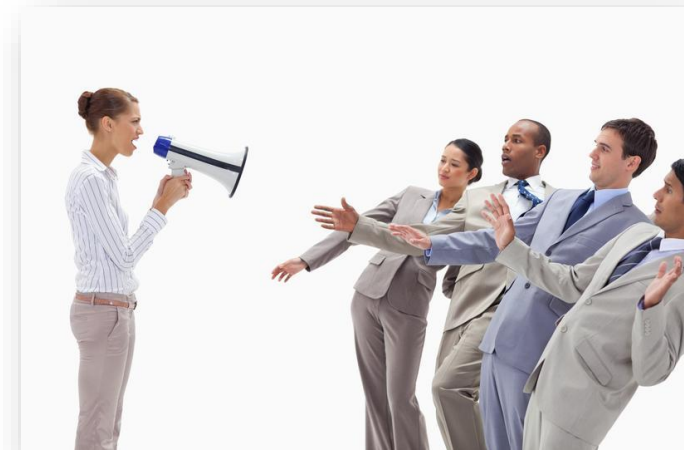
Ο αυταρχικός τύπος

Το δυνατό σημείο

είναι ότι τα παιδιά και οι ευπαθείς ομάδες (όπως οι άρρωστοι ή οι καταπονημένοι) μπορούν να νιώθουν ασφάλεια, σιγουριά και προστασία.

Το αδύνατο σημείο

- είναι ότι οι συμμετέχοντες ίσως φοβούνται, νιώθουν αγχωμένοι και είναι απρόθυμοι να αναλάβουν ανεξάρτητη δράση.
- δεν αναπτύσσει την ικανότητά τους να αναλάβουν την ευθύνη τους για αποφάσεις και δράσεις.
- επιπλέον, οι συμμετέχοντες ίσως αντιδράσουν επαναστατώντας ή αρνούμενοι την καθοδήγησή του.



Τύπος Ηγεσίας

Ο συμμετοχικός τύπος

- περιλαμβάνει μετακίνηση της ισχύος από τον αρχηγό της ομάδας έτσι ώστε να μοιράζεται μεταξύ του αρχηγού και των μελών της ομάδας.
- χρησιμοποιούνται όλες οι δεξιότητες και οι γνώσεις των μελών της ομάδας καθώς και του αρχηγού, ο οποίος είναι πιο πιθανό να επιλέξει τον τίτλο του "**συντονιστή**".



Τύπος Ηγεσίας

Ο συμμετοχικός τύπος

Ως συντονιστής θα πρέπει:

- i. να δείχνει ζεστασιά και ενσυναίσθηση
- ii. να ενθαρρύνει τα μέλη της ομάδας να εκφράζουν τα συναισθήματά τους
- iii. να παρέχει συμβουλές και ενθάρρυνση
- iv. Θα χρειαστεί να αποδέχεται τις διαφορετικές απόψεις, δείχνοντας αμεροληψία και αντικειμενικότητα.
- v. Θα χρειαστεί δεξιότητες και ικανότητες να αντιμετωπίζει δύσκολα θέματα και να επιλύει συγκρούσεις χρησιμοποιώντας μια προσέγγιση επίλυσης προβλημάτων.



Τύπος Ηγεσίας

Ο συμμετοχικός τύπος

Δυνατό σημείο

- είναι ότι οι συμμετέχοντες μαθαίνουν να εμπιστεύονται τη δική τους κρίση
- ταυτόχρονα να εκτιμούν τα δικαιώματα και τις απόψεις άλλων ατόμων.

Τα αδύνατα σημεία

- είναι ότι ίσως αποκαλύπτονται δυνατά συναισθήματα και ο πελάτης βιώνει άγχος.
- Αυτό μπορεί επίσης να είναι στρεσογόνο και για τον αρχηγό και δύσκολο να το αντιμετωπίσει.
- Επίσης, κάποια μέλη που έχουν συνηθίσει να τους λένε τι να κάνουν, ίσως νιώθουν σύγχυση και δυσαρέσκεια γιατί δεν λαμβάνουν τη συμβουλή και την κατεύθυνση που θέλουν.
- Θα χρειαστούν εξηγήσεις για την προσέγγιση που χρησιμοποιείται και κατάλληλες μαθησιακές εμπειρίες για να κατανοήσουν ότι αυτό λειτουργεί.



Τύπος Ηγεσίας

Δεν υπάρχει "σωστός" ή "λάθος" τύπος

και πράγματι οι περισσότεροι αρχηγοί πιθανόν λειτουργούν κάπου μεταξύ των δύο άκρων, υιοθετώντας κάποιο αυταρχικό τύπο ηγεσίας ενώ ενθαρρύνουν και ένα βαθμό συμμετοχής.



Τύπος Ηγεσίας

Είναι κοινώς παραδεκτό ότι οι ομάδες θα είναι πιο αποτελεσματικές με ένα περισσότερο συμμετοχικό, παρά αυταρχικό τύπο ηγεσίας, αλλά η έρευνα και η εμπειρία δεν υποστηρίζουν πάντα αυτό το συμπέρασμα



φαίνεται ότι η πραγματικότητα της ηγεσίας είναι πιο σύνθετη

Τύπος Ηγεσίας

η επιτυχημένη ηγεσία της ομάδας εξαρτάται από μια ποικιλία παραγόντων όπως:

Α. Ο προτιμώμενος τύπος λειτουργίας και η προσωπικότητα.

Παράδειγμα

εάν ο επαγγελματίας προαγωγής υγείας γίνεται αντιληπτός ως ο "ειδικός", με την εξουσία της επαγγελματικής γνώσης που θέλει να περάσει, πιθανόν θα νιώθει άβολα (και θα φαίνεται) εάν προσπαθήσει να το "γυρίσει" σε έναν τύπο "συντονιστή" χωρίς επαρκή εκπαίδευση και αυτό θα δημιουργήσει ένταση στην ομάδα.



Τύπος Ηγεσίας

η επιτυχημένη ηγεσία της ομάδας εξαρτάται από μια ποικιλία παραγόντων όπως:

B. Το προτιμώμενο στυλ ηγεσίας από τα μέλη της ομάδας σε ειδικές καταστάσεις της ομάδας.

Παράδειγμα

- εάν τα μέλη της ομάδας έχουν χαμηλή εμπιστοσύνη στον εαυτό τους, ίσως χρειάζεται να είναι πιο αυταρχικός στην αρχή, έτσι ώστε να νιώθουν ασφαλείς.
- μπορεί προοδευτικά να ενθαρρύνει τη συμμετοχή και να υιοθετήσει ένα πιο συντονιστικό στυλ, καθώς τα μέλη μαθαίνουν να εμπιστεύονται ο ένας τον άλλο και να νιώθουν αρκετή εμπιστοσύνη στον εαυτό τους ώστε να συμμετέχουν.



Τύπος Ηγεσίας

η επιτυχημένη ηγεσία της ομάδας εξαρτάται από μια ποικιλία παραγόντων όπως:

Γ. Οι στόχοι και τα καθήκοντα της ομάδας.

Παράδειγμα

- μια ομάδα που έχει στόχο τη μάθηση νέων δεξιοτήτων (όπως μια τάξη σωματικής άσκησης) θα χρειαστεί έναν πιο **αυταρχικό αρχηγό**, που θα τους πει πώς να κάνουν τις ασκήσεις σωστά,
- ενώ μια ομάδα γονιών σε μια ομάδα υποστήριξης που στοχεύει να τους βοηθήσει να αναρρώσουν από το θάνατο ενός παιδιού, θα χρειαστεί **ένα συντονιστή** που θα βοηθήσει τα μέλη να εκφράσουν και να επεξεργασθούν το πένθος τους.

Τύπος Ηγεσίας

η επιτυχημένη ηγεσία της ομάδας εξαρτάται από μια ποικιλία παραγόντων όπως:

Δ. Το ευρύτερο περιβάλλον

όπως η κουλτούρα των μελών της ομάδας και αυτή του οργανισμού που ανήκουν.

Παράδειγμα

η κουλτούρα κάποιων εθνικών μειονοτήτων μπορεί να είναι τέτοια που τα μέλη, ειδικά οι γυναίκες, μαθαίνουν να είναι παθητικές και δεν θα τους λείπει μόνο η εμπιστοσύνη ως προς την ενεργό συμμετοχή σε ομάδα, αλλά μπορεί να αντιλαμβάνονται τη συμμετοχή ως κάτι "κακό".



Τύπος Ηγεσίας

πολλοί επαγγελματίες προαγωγής υγείας συνήθως είναι εκπαιδευμένοι από ανθρώπους που λειτουργούν με αυταρχικό στυλ και έχουν ως πρότυπό τους αυτή την εμπειρία.



Εάν αυτό συμβαίνει σε έναν επαγγελματία προαγωγής υγείας, θα χρειαστεί να μάθει πώς να δουλεύει με το συμμετοχικό τύπο γιατί αυτό θα ήταν ουσιαστικό στην αποτελεσματικότητά του ως προς την ενδυνάμωση των πελατών του.

Τύπος Ηγεσίας

ο συμμετοχικός τύπος πρέπει να διαχωριστεί από τον επιτρεπτικό τύπο.

- Ο **επιτρεπτικός τύπος** αφήνει τους συμμετέχοντες να διαμορφώνουν τα δικά τους συμπεράσματα και επιδιώκει να αποφεύγει τη σύγκρουση και να είναι όλοι ευτυχείς.
- Η απόλαυση της εκπαιδευτικής εμπειρίας εκ μέρους των συμμετεχόντων, είναι πιο σημαντική για τον αρχηγό από την επίτευξη των στόχων της ομάδας.
- Οι δυσκολίες και η σύγκρουση δεν αντιμετωπίζονται και οι συμμετέχοντες ίσως δεν νιώθουν ασφάλεια ούτε φροντίδα.
- Οι αρχηγοί της ομάδας θα πρέπει να οικοδομούν τις δικές τους δεξιότητες διεκδικητικότητας με σκοπό να αποφύγουν μια υπερβολικά επιτρεπτική προσέγγιση.



Ευθύνες της Ηγεσίας



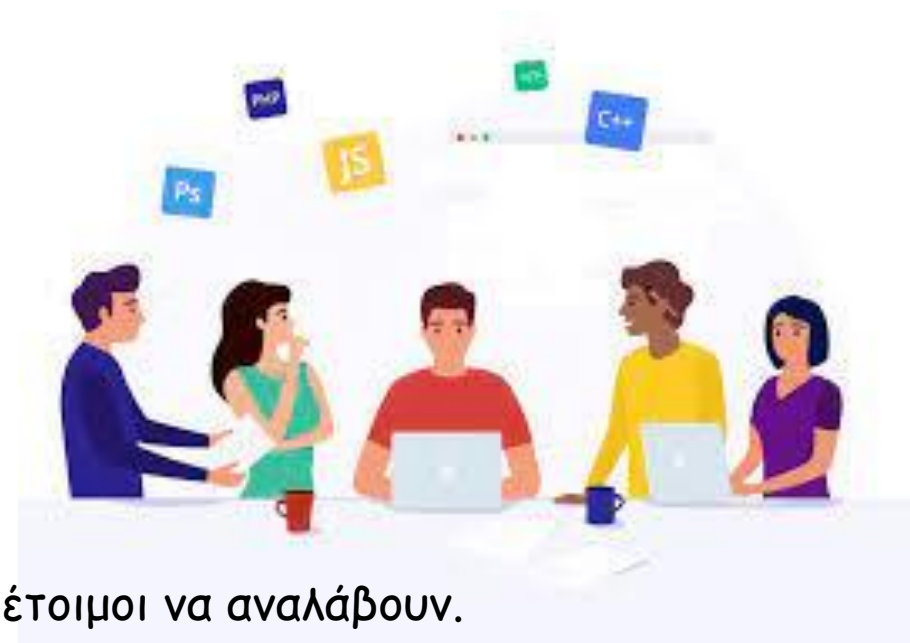
οι ευθύνες του αρχηγού πιθανόν θα περιλαμβάνουν:

- a. να βοηθάει τα μέλη να βρουν και να διευκρινίσουν τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες τους και το τι θα ήθελαν να κερδίσουν από την ομάδα βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα
- b. να βοηθάει στη δημιουργία μιας χαλαρής ατμόσφαιρας στην οποία τα μέλη να μπορούν να είναι ανοιχτοί, να εμπιστεύονται ο ένας τον άλλο και να συμμετέχουν ελεύθερα
- c. να προσφέρει τις γνώσεις του στην ομάδα παραδεχόμενος ότι τα μέλη είναι ελεύθερα να δεχθούν ή να απορρίψουν την προσφορά του
- d. να δέχεται και να εκτιμά όλες τις συνεισφορές από τα μέλη της ομάδας.

Ευθύνες της Ηγεσίας

Ευθύνες έχουν και τα μέλη της της ομάδας:

- τη συμμετοχή στην αποσαφήνιση των σκοπών της ομάδας
- την επιλογή του εάν και πόσο πολύ θα συμμετέχουν
- την αναγνώριση των δικών τους σκοπών και ενδιαφερόντων
- την απόφαση ως προς το ποιες προκλήσεις και ποιους κινδύνους είναι έτοιμοι να αναλάβουν.



Παράδειγμα

πόσο πολύ είναι προετοιμασμένοι να εκθέσουν τις δικές τους αδυναμίες και ευαλωτότητες σε άλλα άτομα στην ομάδα;
Όπως :να αναφέρω προσωπικά μου θέματα που πιθανόν με οδήγησαν να είμαι αιθυλικός.....