



ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ
ԿԱՆԱՆՑ
ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ

ԿՈՆԵԿՏԻՎ ՋՈԳԱՏԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

Կարիքների գնահատման
տվյալների ամփոփում

Հայաստանում կանանց հիմնադրամը (ՀԿՀ) շնորհակալություն է հայտնում իր գործընկերուհիներին ու գործընկերներին կարիքների գնահատման այս հետազոտությանը մասնակցելու, իրենց ժամանակը, կարծիքներն ու փորձառությունը կիսելու համար:

Այս փաստաթղթի նպատակն է ՀԿՀ գործընկերների շրջանում ամփման, ինֆնախնամփի եւ կուլեկտիվ հագաաարության ու խնամփի վերաբերյալ պատկերացումների, պրակտիկաների եւ կարիքների վերհանումը:

ՀԿՀ-ն իրականացնում է «Հայաստանում բազմաթիվ հգնաժամերի համատեխստում մարգինալացված համայնքների կանանց եւ աղջիկների շրջանում ապախինման շրջանակների ստեղծում» ծրագիրը Շվեդիայի միջազգային գարգացման համագործակցության գործակալության (SIDA) աջակցությամբ:



Երևան 2022

Թեև կոլեկտիվ հոգատարությունը որպես հայեցակարգ համեմատաբար նոր մոտեցում է քաղաքացիական հասարակության շրջանակներում, կոլեկտիվ հոգատարության տարրերը միշտ կիրառվել են հատկապես կանանց կազմակերպությունների շրջանում:

Հայաստանում կանանց հիմնադրամը առանձնահատուկ ուշադրություն է դարձնում կոլեկտիվ հոգատարությանը, քաղաքականացնում այն եւ բերում սոցիալական արդարության դաշտ: Կոլեկտիվ հոգատարության քաղաքականացման պրակտիկաներից մեկն է ֆինանսական միջոցների հատկացումը կազմակերպությունների և նախաձեռնությունների ինքնախնամքի և կոլեկտիվ խնամքի համար: Ինքնախնամքի եւ կոլեկտիվ խնամքի անհարժեշտությունն էլ ավելի արդիական դարձավ COVID-19 համավարակի եւ հատկապես 44 օրյա պատերազմի պարագայում:

Մեզ համար կոլեկտիվ հոգատարությունը ոչ միայն զուտ ֆեմինիստական աջակցության եւ համերաշխության դրսեւորում է, այլեւ քաղաքական ակտ՝ ուղղված ինքնախնամքի եւ հոգատարության վերախմաստավորմանը եւ կարելորմանը: Հայաստանում կանանց հիմնադրամի կողմից իրականացված այս հետազոտությունը կոլեկտիվ հոգատարության թեման առանցքային դարձնելու մի փորձ է: Ներկայումս մենք պլանավորում ենք ընդլայնել մեր ծրագրերը, որոնք կաջակցեն Հայաստանում կանանց եւ ֆեմինիստական շարժումներին դառնալ ավելի դիմակայուն եւ ուժեղ՝ միեւնույն ժամանակ առաջնորդվելով միմիջանց նկատմամբ հոգատարության եւ սիրո սկզբունքներով:

Բովանդակություն

Յետազոտության մասին

Չեկոլյցի կառուցվածքը

Բանալի բառեր

Ֆեմինիստական արժեքների հիմքով ստեղծված եւ գործունեություն ծավալող կոլեկտիվներ եւ կազմակերպություններ

Մեկնաբանումներ

Ինքնախնամքի պրակտիկաներ

Չգայունության խնդիրները վերհանելու ձեւերը, արձագանքը

Ճգնաժամային իրավիճակները. ազդեցությունն ու արձագանքը

Ֆեմինիստական արժեքները կարեւորող, սակայն ամենօրյա գործունեության ընթացքում դրանք ակտիվ չկիրառող կազմակերպություններ եւ կոլեկտիվներ

Մեկնաբանումներ

Ինքնախնամքի պրակտիկաներ

Չգայունության խնդիրները վերհանելու ձեւերը, արձագանքը

Ճգնաժամային իրավիճակները. ազդեցությունն ու արձագանքը

Ֆեմինիստական արժեքների հիմքով գործունեություն չծավալող, սակայն այդ արժեքներն իրենց գործունեության մեջ ներառել ցանկացող կազմակերպություններ եւ կոլեկտիվներ

Մեկնաբանումներ

Ինքնախնամքի պրակտիկաներ

Չգայունության խնդիրները վերհանելու ձեւերը, արձագանքը

Ճգնաժամային իրավիճակները. ազդեցությունն ու արձագանքը

Ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի եւ հոգատարության ազդեցությունը

Յետազոտության մասին

Յետազոտության անհրաժեշտության հիմնավորումը.

Սույն հետազոտության նպատակն է ուսումնասիրել Յայաստանում կանանց հիմնադրամի (Յիմնադրամ) գործընկերների ընկալումներն ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի եւ հոգատարության վերաբերյալ, ինչպես նաեւ այս մոտեցումներով առկա պրակտիկաներն ու զարգացման հնարավորությունները:

Յետազոտության իրականացման նպատակով անցկացվել է **41** հարցազույց **20** կազմակերպությունների/կոլեկտիվների ներկայացուցիչների հետ, որոնք տարբեր գործառույթներ են իրականացնում իրենց թիմերի ներսում:

Ուսումնասիրությանը համաձայնել են մասնակցել Կանանց հիմնադրամի հետեւյալ գործընկերները՝

- «Ագաթ» հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության կենտրոն»
- «Ալվան ծաղիկ»
- «Բազմազանություն»
- «Դու մենակ չես»
- «Երիտասարդ կանանց քրիստոնեական ասոցիացիա»
- «Ինթրա» (այժմ՝ «Կանանի»)
- «Լուսաստղ»
- «Կանանց աջակցման կենտրոն»
- «Կանանց իրավունքների տուն»
- «Կանանց կենտրոն. Շուշի»
- «Կանանց ներուժի զարգացման կենտրոն»
- «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն»
- «Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն»
- «Սեւազգեստ կանայք»¹
- «Սոսեի կանայք»
- «Սոցիոսկոպ»
- «Սվետոզար»
- «Փիւք»
- «Քվիր քուր պլատֆորմ»
- «Ֆեմգրադարան»²

¹ Սեւազգեստ կանայք Կանանց հիմնադրամի այն գործընկերներից է, որը նույնականանում է որպես նախաձեռնություն: Սույն զեկույցի շրջանակներում Սեւազգեստ կանայք նախաձեռնության վերաբերող հատվածներում չի կիրառվում կազմակերպություն բառը:

² Ֆեմգրադարանը Կանանց հիմնադրամի այն գործընկերներից է, որը թեեւ գրանցված է որպես հասարակական կազմակերպություն, սակայն չի նույնականանում որպես կազմակերպություն: Սույն

Ուսումնասիրության անցկացման համար ընտրվել է որակական մեթոդաբանությունը՝ հարցվող անձանց կարծիքը, մոտեցումներն ուսումնասիրելու նպատակով: Կիրառվել է նաև դիտարկման մեթոդը՝ կոլեկտիվների/կազմակերպությունների ներանձնային հարաբերությունները ավելի լավ հասկանալու նպատակով:

Հարցազրույցների անցկացման համար նախապես մշակվել է *հարցաթերթ*, որի հիմնական բաժիններն են՝

- o \$եմինիստական արժեքները կազմակերպության/կոլեկտիվների գործունեության հիմքում,
- o կազմակերպության/կոլեկտիվի վերաբերյալ ընդհանուր հարցեր՝ ներառյալ առաքելությունը, նպատակը, կառուցվածքը, աշխատանքային առօրյան,
- o կազմակերպությունում/կոլեկտիվում զգայունության խնդիրների վերհանման եղանակները, արձագանքման ձևերը,
- o կազմակերպությունների/կոլեկտիվների փորձառությունը, արձագանքը ճշնաժամային իրավիճակներին,
- o ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի ու հոգատարության վերաբերյալ ընկալումները, կազմակերպությունների/կոլեկտիվների պրակտիկաները,
- o ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի ու հոգատարության ազդեցությունը, ինքնախնամքի եւ կոլեկտիվ խնամքի շրջանակը:

Հարցազրույցներն իրականացվել են թե՛ հարցվողների հետ հանդիպումների, թե՛ առցանց ձեւաչափերի միջոցով:

Յետազոտության փուլերը.

- **Նախապատրաստական փուլ** (*փետրվար, մարտ*)
Ուսումնասիրվել են թեմայի վերաբերյալ այլ երկրներում Հիմնադրամի գործընկեր կառույցների պրակտիկաները, մշակվել է հարցաթերթը:
- **Հարցազրույցների անցկացման փուլ** (*ապրիլ, մայիս, հունիս, օգոստոս*)
Հարցաթերթը քննարկվել է հարցազրուցավարների հետ, հարցաթերթը փորձարկվել է, իրականացվել են հարցազրույցները:
- **Ստացված տվյալների ամփոփման եւ զեկույցի կազմման փուլ** (*օգոստոս, սեպտեմբեր*)

Վերհանված տեղեկատվությունը ամփոփվել է, որի հիմքով կազմվել է այս զեկույցը:

զեկույցի շրջանակներում \$եմգրադարանին վերաբերող հատվածներում կիրառվում են բացառապես խումբ, կոլեկտիվ հասկացությունները:

ՉԵԿՈՒՅԿԻ ԿԱՌՈՒՍՎԱԾՔՆԵՐ

Հիմնադրամի գործընկերների շրջանում կարիքների գնահատման տվյալների ամփոփման արդյունքում կազմված այս զեկույցը բաղկացած է 5 հիմնական մասերից.

Առաջին մասում ներկայացվում են կարիքների գնահատման արդյունքում մասնակիցների վերհանած այն բանալի բառերը, որոնցով բնութագրվում են ամոքումը³ (healing) եւ կոլեկտիվ հոգատարությունն ու խնամքը⁴ (collective care): Այս հատվածում են ամփոփված նաեւ մասնակիցների տեսակետներն այդ հասկացությունների հայերեն համարժեք տարբերակների վերաբերյալ:

Երկրորդ, երրորդ եւ չորրորդ մասերում ներկայացվում են կարիքների գնահատմանը մասնակցող անձանց մոտեցումներն իրենց կազմակերպություններում/կոլեկտիվներում \$եմիհիստական արժեքների, ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի ու հոգատարության, ինքնախնամքի վերաբերյալ, ինչպես նաեւ աշխատանքային առօրյայի կազմակերպումը, թիմի ներսում զգայունության խնդիրների վերհանման եղանակներն ու ճգնաժամային իրավիճակներում ունեցած փորձառությունը: Մասերից յուրաքանչյուրն ամփոփվում է մասնակիցների առաջարկներով ու արտահայտած կարիքներով:

Այս հատվածներում ներկայացված կազմակերպությունները/կոլեկտիվները պայմանական բաժանվել են 3 խմբի՝

- \$եմիհիստական արժեքների հիմքով ստեղծված եւ գործունեություն ծավալող կազմակերպություններ/կոլեկտիվներ,
- \$եմիհիստական արժեքները կարելի էր արժեքները, սակայն ամենօրյա գործունեության ընթացքում դրանք ակտիվ չկիրառող կազմակերպություններ/կոլեկտիվներ,
- \$եմիհիստական արժեքների հիմքով գործունեություն չծավալող, սակայն այդ արժեքներն իրենց գործունեության մեջ ներառել ցանկացող կազմակերպություններ/կոլեկտիվներ:

Կարելի էր արժեքները, սակայն ամենօրյա գործունեության ընթացքում դրանք ակտիվ չկիրառող կազմակերպություններ/կոլեկտիվների մասնակիցների հայտնած տեսակետների:

Հինգերորդ մասում ամփոփ ներկայացված են ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի ու հոգատարության ազդեցության վերաբերյալ մասնակիցների մոտեցումները:

³ Այս զեկույցի շրջանակներում Հիմնադրամը որպես healing հասկացության հայերեն համարժեք կիրառում է ամոքում բառը:

⁴ Այս զեկույցի շրջանակներում Հիմնադրամը որպես collective care հասկացության հայերեն համարժեք կիրառում է կոլեկտիվ հոգատարություն եւ խնամք արտահայտությունը:

Բանալի բառեր

<p>Ամոքումը (healing) մեկնաբանելիս</p> <p>բարօրություն, ներդաշնակություն, հաղթահարել, սիրել, լավացնել իրավիճակը, վերականգնվել, լավ զգալ, հանգստանալ, վազքից կտրվել, շունչ քաշել</p>	<p>Կոլեկտիվ հոգատարությունն ու խնամքը (collective care) մեկնաբանելիս</p> <p>միմյանց, խմբային, միասնական, փոխադարձ ջանքեր, աջակցություն, հոգատարություն, ընդհանուր ազդեցություն, արտահայտվել, կիսվել գաղափարներով, ճանաչել միմյանց</p>
<p>Բառեր, որոնք վերաբերելի են երկու դեպքին էլ</p> <p>բազմաշերտ գործընթաց, հասկանալ, լսել, հոգ տանել, մասնակցել, մտածել, կարիքներից խոսել, շփվել, հաղորդակցվել, չքննադատել, տարածք տալ, մասնագիտական այրումը կանխարգելել</p>	

Քայլերեն համարժեք տարբերակների առաջարկները

Որպես **կոլեկտիվ հոգատարության ու խնամքի (collective care)** հայերեն համարժեք մասնակիցներն առաջարկում են՝

- ✓ «կոլեկտիվ խնամք» (առաջարկվել է 14 անգամ),
- ✓ «կոլեկտիվ հոգատարություն» (առաջարկվել է 3 անգամ),
- ✓ «թիմային խնամք», «խմբային ինքնախնամք», «խմբային խնամք», «խմբային հոգատարություն», «կոլեկտիվ աջակցություն», «կոլեկտիվ բարեկեցություն», «կոլեկտիվ ինքնախնամք», «կոլեկտիվ ինքնահոգատարություն», «կոլեկտիվ հոգատարություն», «միասնական հոգատարություն» (յուրաքանչյուրը՝ 1 անգամ):

Չեն ցանկացել պատասխանել՝ 3 անգամ:

Չնայած 22 անգամ առաջարկվել է «կոլեկտիվ» հասկացությունը, շատերը երկար մտածում էին «կոլեկտիվ» բառի վերաբերյալ՝ առաջարկելով գտնել այլ տարբերակ: Թե որն է այդ տարբերակը, դժվարացել են պատասխանել, սակայն զգում են, որ «*մի բան էն չի*», «*ամբողջական չի*»: Որպես այլընտրանք՝ դիտարկվել են «*խմբային*», «*թիմային*» տարբերակները: Մասնակիցներից մեկի կողմից առաջարկվել է մտածել եւ գտնել այնպիսի հասկացություն, որը կարտացոլի «*համայնք*»-ի իմաստը:

Որպես **ամոքման (healing)** հայերեն համարժեք՝ մասնակիցներն առաջարկել են.

- ✓ «ամոքում» (առաջարկվել է 10 անգամ),
- ✓ «վերականգնում» (առաջարկվել է 7 անգամ),
- ✓ «բուժում», «ապաքինում» (յուրաքանչյուրը՝ 4 անգամ),
- ✓ «անհատական հնքնախնամք», «ապրումակցում», «հոգատարություն», «հոգեբանական աջակցություն», «փարատում», «փոխըմբռնում» (յուրաքանչյուրը՝ 1 անգամ):

Չեն ցանկացել պատասխանել⁵՝ 3 անգամ:

Մասնակիցներից շատերի հիմնական դիտարկումն այն է, որ ամոքման (healing) եւ կոլեկտիվ հոգատարության ու խնամքի (collective care) հայերեն համարժեքը բավականին բարդ է գտնել, քանի որ «... մեր մշակույթը չունի դա, եւ հարկ է՝ որեւէ բառ առաջարկեն լեզվաբանները, որի տակ դնենք գաղափարն այնպես, ինչպես որ կա, ոչ թե արհեստական բան դնենք»:

Հետաքրքրական հիմնավորումներ են ներկայացվում «ամոքում» հասկացության վերաբերյալ, որոնցից է, օրինակ՝ «մի քիչ հնաբանական բան կա էդ բառի մեջ, ոնց որ էդքան էսօրվա կիրառելի չի, բայց նաեւ էդտեղ իմ համար իրա գրավչությունն ա, որովհետեւ մի քիչ էդ եւ՛ հոգեւորի, եւ՛ ֆիզիկականի համադրությունն ա: Ոնց որ վերքը ամոքելու, վերքը լավացնելու, բայց նաեւ ավելի հոգեբանական, հոգեկան վիճակը լավացնելու մասին ա խոսքը: Ես, օրինակ, երբ ամոքում բառն եմ օգտագործում, ինձ դա արձագանքում ա»:

Հակասական քննարկումներ են ծավալվել «ապաքինում» տարբերակի վերաբերյալ. մի կողմից այն դիտարկվում է որպես առողջապահական ոլորտի հասկացություն, մյուս կողմից՝ հակադիր համարվում «բուժում» հասկացությանը, մասնավորապես.

«...ապաքինում, այլ ոչ թե բուժում, քանի որ բուժումը ժամանակավոր լինելու տպավորություն է թողնում, իսկ ապաքինվելը լրիվ լավանալն է, երբ էներգիա ունես ու լիցքավորվել ես», «...ապաքինումը հիվանդության բուժումն է»:

Ինչ վերաբերում է «բուժում» տարբերակին, այն հիմնավորվել է որպես վատ սովորություններից հրաժարում՝ ընդգրկելով նաեւ բժշկական, հոգեբուժական ծառայություններից օգտվելու հնարավորությունը:

⁵ Հայերեն համարժեքի վերաբերյալ հարցին չպատասխանելու հիմնական պատճառ է նշվում այդ հասկացություններին ծանոթ չլինելը:

I. Ֆեմինիստական արժեքների հիմքով ստեղծված եւ գործունեություն ծավալող կազմակերպություններ/կոլեկտիվներ

Ֆեմինիստական արժեքների հիմքով ստեղծված եւ գործունեություն ծավալող կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից հարցվող անձանցից ստացված տվյալներն ամփոփելիս նկատվում է ընդգծված կապ ֆեմինիստական գաղափարախոսության վրա հիմնված լինելու եւ ամոքման ու կոլեկտիվ խնամքի ու հոգատարության մոտեցումների միջեւ: Հետեւաբար, որոշ հարցերի անդրադառնալիս ներկայացվում են նաեւ այն կապերը, որոնք վերհանվել են ուսումնասիրության ընթացքում:

Այսպիսի թիմերում ներգրավված անձինք նշում են, որ ամոքման եւ կոլեկտիվ խնամքի ու հոգատարության կոնցեպտները քննակելիս հիմնաքարային է թիմում փոխհարաբերությունների ուսումնասիրությունը եւ ֆեմինիստական արժեքներն ու սկզբունքները առանցքում դիտարկելը: Դրանք էական ազդեցություն են ունենում կազմակերպությունում/կոլեկտիվում այդ ընկալումների, դրանց կարեւորության ընդգծման, պրակտիկաների առկայության եւ զարգացման առումով:

Այս թիմերի կողմից խնդրային են համարվում նաեւ տարբեր հարցերի վերաբերյալ ֆորմալացված, գրանցումներ ենթադրող, չափից շատ փաստաթղթավորված ընթացակարգեր ունենալը: Հաճախ քննադատվում են նաեւ տարբեր կազմակերպությունների/կոլեկտիվների՝ իրենց ֆեմինիստական կոչելու հանգամանքը:

Ուսումնասիրության մասնակիցների մեկի կարծիքով՝ *«Կազմակերպությունները, իրենց բնույթով պայմանավորված, բավականին հեռու են ֆեմինիզմից, քանի որ այն կառուցվածքները, որոնք արդեն իսկ ենթադրում են հիերարխիա, չեն կարող լինել ֆեմինիստական: Ցավոք, չեմ կարծում, որ Հայաստանում ֆեմինիստական արժեքներով գործելաճը շատ զարգացած ա կամ տարածված ա, որովհետեւ կան կազմակերպություններ, որոնք իրենց կոչում են ֆեմինիստական, բայց իմ կարծիքով՝ ֆեմինիզմի հետ կապը մակերեսային է, ցավոք, խորքային կապ չունեն»:*

Կարեւոր է նշել, որ թեեւ հարցվող բոլոր կոլեկտիվները գրանցված են որպես հասարակական կազմակերպություններ, այնուամենայնիվ, գործունեության հիմքում ֆեմինիստական արժեքներ կրող խմբերն իրենց համարում են գրանցված կոլեկտիվ (*գրանցված են ուղղակի թղթով*):

Որոշ խմբերի գրանցումը մեկնաբանում են որպես ընթացակարգ իրենց պաշտպանելու համար, սակայն չեն դիրքավորվում որպես հասարակական կազմակերպություն, իսկ ֆեմինիստական արժեքները փորձում են պահպանել՝ ոչ

հիերարխիկ հարաբերություններ ունենալով. «գրանցված ենք որպես հասարակական կազմակերպություն՝ ֆինանսական միջոցներ, տարածք ձեռք բերելու հնարավորության համար, սակայն աշխատանքային հարաբերությունները ոչ հիերարխիկ են, այսինքն՝ չկա գործատու եւ աշխատողներ: Ամեն ինչ հորիզոնական է. որոշումները կայացնում ենք միասին, քննարկումներ ենք ունենում անհարմարությունների, անհամաձայնությունների մասին եւ միասին գալիս ենք համաձայնության: Աշխատանքը մի տեղ է, որտեղ կարելի է սովորել, փորձառություն ձեռք բերել, կիսվել անձնական մեր փորձով, կոլեկտիվ փորձառությամբ»:

Մեկ այլ խումբ կազմակերպություններ/կոլեկտիվներ հակված են այն տեսակետին, որ թեպետ հիերարխիան ինքնին ձեւավորվում է հասարակական կազմակերպության հիմնադրմամբ, այնուհանդերձ, կազմակերպության/կոլեկտիվի անդամները կարող են միասին եղանակներ գտնել՝ հիերարխիան շրջանցելու եւ հորիզոնական կառավարման սկզբունքով աշխատելու համար:

Այս իմաստով ֆեմինիստական արժեքների հիմքով ստեղծված եւ գործունեություն ծավալող կոլեկտիվների մոտեցումները բաժանվել են 2 հիմնական ուղղություններով.

1. Կոլեկտիվներ, որտեղ որքան էլ \$որմալ առումով կա ձեւակերպված տնօրեն, պրակտիկայում չկա մեկը, որ տնօրինում է (նախագահի/տնօրենի պաշտոնը զուտ թղթաբանական ձեւակերպում ունի), չկան պաշտոններ, փոխարենը՝ բոլորը հավասարապես թիմի անդամներ են, բոլորը հավասարապես հորիզոնական գծում են:

Այսպիսի թիմերում քննարկումների/հանդիպումների շուրջ պայմանավորվածությունները ճկուն են, առօրյան՝ հարմարեցված անձանց կարիքներին, զբաղվածության այլ շրջանակին, նախընտրություններին:

Ոչ աշխատանքային օրերին հնարավորինս փորձում են չաշխատել: Չստացվելու դեպքում՝ մեկ այլ օր հանգստանում են: Աշխատանքները կազմակերպվում են թիմերով, այնուհետեւ ներկայացնում միմյանց: Չկան գաղտնիքներ՝ ֆինանսական, միջոցների կամ այլ հարցերի վերաբերյալ: Բոլոր որոշումները կայացվում են կոլեկտիվ. տեխնիկական կամ օպերատիվ հարցերը որոշվում են փոքր խմբով, մինչդեռ ավելի լայն հարցերը (ռազմավարական, քաղաքական) որոշվում են նաեւ աջակից, գաղափարակից անդամների հետ համատեղ քննարկման արդյունքում:

2. Կազմակերպություններ/կոլեկտիվներ, որտեղ ձգտում են հորիզոնական կառավարման, որոշումներն էլ կայացվում են թիմային, սակայն կան տարբեր

դերակատարումներ ունեցող աշխատակիցներ, որոնց գործառույթները միմյանցից տարբերվում են: Կան համակարգողներ՝ աշխատանքային խմբերի գործունեությունը համակարգելու համար: Այստեղ թիմային աշխատանքի հիմքով են փորձում ապահովել հնարավորինս հորիզոնական, ճյուղավորված, շղթայական կառավարումը:

Այսպիսի կազմակերպություններում/կոլեկտիվներում աշխատանքային առօրյան հիմնականում ֆիքսված է, սակայն ճկուն է այնքանով, որ հնարավոր է զգուշացնել եւ չզնալ, հանգստի օրեր (day off) վերցնել, ուշանալ, գնալ անձնական հարցերը կարգավորելու, նախապես պայմանավորվել եւ ժամային փոփոխություններ իրականացնել: Ոչ աշխատանքային օրերին, ժամերին փորձում են չաշխատել, աշխատելու դեպքում՝ այլ օր կարող են չզնալ աշխատանքի: Այս առումով հատկապես ճկունության հարցը կարելուով է շահառուների հետ աշխատող, թեժ գծերին պատասխանող, բռնության ոլորտում գործունեություն ծավալող մասնագետների դեպքում:

Ֆեմինիստական արժեքների հիմքով ստեղծված եւ այդ ուղղությամբ գործունեություն ծավալող կոլեկտիվներից շատերում հիմնականում խուսափում են «դեկավար», «աշխատող», «աշխատակից» հասկացություններից՝ փոխարենն առաջարկելով «թիմակից», «գաղափարակից ընկերներ» տարբերակները:

Անկախ կառուցվածքային, կառամավարման եւ գործունեության տարբերություններից՝ ֆեմինիստական արժեքների հիմքով ստեղծված եւ գործունեություն ծավալող կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից հարցվող անձինք համակարծիք են, որ ամբման, կոլեկտիվ խնամքի ու հոգատարության կոնցեպտը բազմաշերտ է՝ եւ՝ անհատական է, եւ՝ կոլեկտիվ, եւ՝ քաղաքական:

Մեկնաբանումներ

■ Ամոքումը (healing)

- համարում են բարդ գործընթաց, որին կարելի է հասնել երկարատև ամիսների, տարիների ընթացքում,
- համակցություն է՝ ներառող մարդու հոգեկան, մտավոր, ֆիզիկական, հոգեբանական գործընթացները, իսկ նպատակը բարելավումն է, ներդաշնակ վիճակին հասնելը: Այստեղ էական է *«ինքդ քեզ լավացնելը», «քեզ հետ կապը չկորցնելը», «ներքին անհանգստություններին լսելը, հասկանալը եւ նուրբ քայլերով քո մասին հոգ տանելը»,*
- որքան էլ որ անհատական տարրերով գործընթաց է, կոլեկտիվի դերն առանցքային է, քանի որ *«անհատի ամոքումը կամոքի ամբողջ կոլեկտիվին եւ հակառակը՝ կոլեկտիվի ամոքումը առհասարակ ամեն ինչ կամոքի»,*
- կարելու է. կարելու է անձի հոգատարությունը խմբի հոգատարությունից չառանձնացնելը, փոխարենը՝ գիտակից եւ պատասխանատու լինել թե՛ սեփական անձի, թե՛ խմբի հանդեպ,
- բարօրության հասնելու միջոցների եւ մեթոդների ամբողջությունն է: Որքան էլ այն կարող է տարբեր դրսեւորումներ ունենալ՝ պայմանավորված անհատական նախընտրություններով, սակայն հիմքում ընկած գաղափարն ընդհանուր է:

■ Կոլեկտիվ խնամքն ու հոգատարությունը (collective care)

- միմյանց աջակցելը, միմյանց հանդեպ ուշադիր լինելն է, որը հասարակության շարժիչ ուժն է: Այն ներառում է անհատների եւ *«համատեղ»*-ի ջանքերը՝ ուղղված ամոքմանը,
- թիմի մարդկանց անհատապես լավ լինելը եւ՛ հետեւանք է, եւ՛ արդյունք ընդհանուրի լավ լինելու: Այստեղ հիմնական է միմյանց մասին հոգ տանելը, որն արտահայտվում է զգալով եւ հասկանալով կողքդ գտնվող մարդկանց կարիքները, հնարավորություն ստեղծելով նրանց լսվելու, խոսելու, արտահայտվելու:

■ Ինքնախնամք եւ կոլեկտիվ խնամք ու հոգատարություն (self-care and collective care)

հնքնախնամքի եւ կոլեկտիվ խնամքի ու հոգատարության մեկնաբանության, դրանց միջեւ կապերի վերաբերյալ կարծիքները տարբերվում են:

□ Արտահայտված մի մոտեցման համաձայն՝ ինքնախնամքը կարող էր լինել ներշնչանքներ փնտրելու, աշխատանքի եւ կյանքի այլ ուղղությունների մեջ որոշակի սահմաններ դնելու, միևնույն վերջ չտրվելու մասին: Ցավոք, այն շատ անհատականացվել է եւ յուրացվել կապիտալիզմի կողմից: Յետեւաբար, այս մոտեցման կողմնակիցները փորձում են հնարավորինս չօգտագործել «ինքնախնամք - self care» հասկացությունը, կամ գոնե հավելում են կոլեկտիվը, որպեսզի «*չստացվի շատ եսակենտրոն մի երեւույթ*»:

□ Արտահայտված մյուս մոտեցման համաձայն՝ «*հաճախ ինքնախնամքի վրա կենտրոնացումը բերում է մի աշխատակցի ինքնախնամքին, մյուսի՝ մասնագիտական այրմանը, քանի որ եսակենտրոնացումը խմբի համար կարող է խնդրային լինել: Օրինակ, երբ անձը զբաղվում է ինքնախնամքով, որի պատճառով մյուս աշխատակիցները ստիպված են լինում այդ աշխատակցի աշխատանքն անել: Երբ վերածվում է եսակենտրոնության, դիմացինի ինքնախնամքն անտեսվում է*»:

□ Մեկ այլ հնչեցրած մոտեցման կողմնակիցները կարելորում են ինքնախնամքը, սակայն այն համարում են կոլեկտիվ խնամքի մի մասը՝ նշելով, որ դրանք միմյանց փոխլրացնում են.

«...քեզ սիրելը մենակ քո մասին չէ, այլ նաեւ՝ քո սերը ուրիշներին տալու»,

«...չնայած collective care-ի ժամանակ self-care-ը դեռ շարունակվում է՝ պետք է կարողանալ հավասարակշռել դրանք»,

«...ինքնախնամքը կարող է իր մեջ պարունակել կոլեկտիվ խնամքի տարրեր եւ հակառակը՝ կոլեկտիվ խնամքը պարունակում է անհատական, այսինքն՝ ինքնախնամքի տարրեր: Երկուսի նպատակը նույնն է»,

«...ինքնախնամքը կոլեկտիվ ինքնախնամքի մի մաս է, որովհետեւ ինչքան էլ ես ինձ խնամում եմ, ինձ զգում եմ կոլեկտիվի մի մաս, ես զգում եմ, որ ես մենակով չեմ կարող ապաքինվել էնքան, ինչքան իմ կոլեկտիվի հետ, ու ես գիտեմ, որ հենց աջակցող համակարգերը, հենց կոլեկտիվներն են շատ հաճախ աջակցել ինձ, որ ես կարողանամ ապաքինվել, վերականգնվել: Ես վստահ եմ, որ իմ ինքնախնամքն էլ, իմ ինքնավերականգնումն էլ ազդել ա իմ կոլեկտիվի ինքնախնամքի վրա»:

Ուսումնասիրության ընթացքում հաճախ է ընդգծվել, որ կոլեկտիվ խնամքն ու հոգատարությունն օգնում է անձանց՝ միմյանց աջակցելով հաղթահարել տարբեր

խնդրահարույց, ահագանգող իրավիճակները՝ ներառյալ արտաքին ճնշումը, հասարակության բացասական վերաբերմունքը (հատկապես «...հասարակության կողմից չընդունվող, դիմադրության արժանացող թեմաներով զբաղվող անձանց, կազմակերպությունների դեպքում»), իսկ ինքնախնամքը դիտարկվել է որպես սահմաններ ունենալու, ինչպես նաեւ յուրաքանչյուր պահի իրողություն, քանի որ «ինքնախնամքը նաեւ փոքր դետալների մեջ է: Չեմ հավատում, որ կարելի աս ամբողջ շաբաթ, ամբողջ ամիս, ամբողջ տարի տանջվել ու շահագործվել, ինքնավնասվել, սահմանների չդնել, չհարգել, ու շաբաթական գնալ ինչ-որ մասսաժի ու կարծել, որ սա ինքնախնամք էր, ամեն ինչ շատ լավ աս... ինքնախնամքը իմ համար ամեն գործողության մի մաս աս էլի, ինչ եմ ես ասում, ինչ եմ ես ուտում, ինչ եմ ես մտածում, ինչ եմ ես սպառում, ոնց եմ իմ հետ խոսում, ոնց եմ իմ մասին խոսում»:

Ինքնախնամքի պրակտիկաներ

Ուսումնասիրության ընթացքում ֆեմինիստական արժեքներով իրենց գործունեությունը ծավալող կազմակերպություններից/կուլեկտիվներից ներգրավված անձինք առանձնացրել են իրենց թիմակիցների ինքնախնամքի ապահովման այն հիմնական պրակտիկաները, որոնք կիրառվում են իրենց թիմերի ներսում.

- * ապահովել հոգեբանական աջակցություն (տարեկան փաթեթ, խնայողություններից ստացված գումար, ծրագրով նախատեսված գումար),
- * ապահովել բարօրության համար ընդհանուր համաձայնությունների ցանկի կիրառությունը, որի մեջ է մտնում, օրինակ, արձակուրդ այնքան ժամանակ, որքան դրա կարիքը կա,
- * տրամադրել ամսական ֆինանսական աջակցություն՝ ինքնահոգատարության վերաբերող տարբեր հարցերը հոգալու համար,
- * հնարավորության դեպքում նախատեսել միջինից բարձր աշխատավարձ,
- * համատեղ այցելել տարբեր վայրեր՝ մերսման, պիկնիկի, դասընթացների, յոգայի,
- * կազմակերպել ռիթմիկ/ներ, (նվիրված կա՛մ միայն բարեկեցությանը, կա՛մ մի մասը՝ գործնական հարցերին, մյուս մասը՝ հանգստին),
- * հնարավորություն ստեղծել ճկուն գրաֆիկով աշխատելու (օրինակ, երբ անձը կրթություն է ստանում, կարիք ունի առողջապահական հարցեր կարգավորելու, վատ է զգում, երեխայի խնամքով է զբաղվում և այլն),
- * կազմակերպել կուլեկտիվ խնամքին ուղղված հանդիպումներ, քննարկումներ, մասնակցել գործընկեր կազմակերպությունների հանդիպումներին,
- * ապահովել թերապեւտիկ միջոցառումներ (օրինակ՝ մասնակցություն կավագործության և այլնի)՝ լարվածությունը թոթափելու համար,
- * ապահովել տարածք, որտեղ թիմակիցներն ազատորեն կիսում են իրենց կարիքները, կարծիքները, մոտեցումները:

Անդրադառնալով ամոքման, կուլեկտիվ խնամքի եւ հոգատարության ապահովման «պատասխանատվության շրջանակին»՝ անձանց մեծ մասի կարծիքով՝ այն բոլորի պատասխանատվությունն է: Երկու կազմակերպությունների/կուլեկտիվների ներկայացուցիչների կարծիքով՝ հիմնական պատասխանատուն ղեկավարն է, չնայած աշխատակիցները այդ հարցում պետք է աջակցեն ղեկավարին՝ այդ մշակույթը կազմակերպությունում/կուլեկտիվում ներդնելու նպատակով: Հարցվողներից մեկն էլ կարեւորել է դոնոր կազմակերպությունների հետ աշխատանքը՝ նախատեսելու աջակցություն կազմակերպության/կուլեկտիվի աշխատակիցներին, մասնագետներին:

Չարցվողներից մեկը նշել է, որ հարկ է ուշադրություն դարձնել կազմակերպությունում/կոլեկտիվում աշխատակիցների թվին, քանի որ *«գնալ քաղաքից դուրս հանգստանալը կարելոր է, սակայն դա մեծ աշխատակազմ ունեցող կազմակերպության համար բարդ է, քանի որ այդ կազմակերպչական հարցերից աշխատակազմն արդեն հյուժվում է»:*

Բացի այդ, մի քանի մասնակից մտահոգություն է հայտնել (նաեւ կարիք) այնպիսի իրավիճակների վերաբերյալ, երբ զբաղվածության պատճառով չեն հասցնում մասնակցել կոլեկտիվ խնամքին առնչվող հանդիպումներին (վերաբերելի է տնօրեններին/համակարգողներին): Այս առումով իրենք էլ կարելորել են դադարներ վերցնելու, արձակուրդի գնալու, գործառույթների՝ մեկ տեղում կենտրոնացված չլինելու հանգամանքը:

Մասնակիցներից մեկն առանցքային է համարել թեմայի վերաբերյալ մտածելու, քննարկումների համար ժամանակ ունենալը՝ նշելով՝ *«...ժամանակ է անհրաժեշտ թեմայի մասին պարզապես մտածելու»:* Նա նկատում է. *«...թեեւ կազմակերպություններից շատերում կան որոշակի քայլեր, գործողություններ՝ ուղղված collective care-ին, սակայն դրանք ավելի շատ ինտուիտիվ են, քան համակարգային»:*

Ֆեմինիստական արժեքների հիմքով ստեղծված եւ այդ ուղղությամբ գործունեություն ծավալող խմբերն ամոքման եւ կոլեկտիվ խնամքի ապահովման համար կարելորում են միմյանց համար զգայուն տարածքի առկայությունը, որի կարելորագույն բաղադրիչն է կոլեկտիվում զգայունության խնդիրները վերհանելու, արձագանքի ձեւերը:

Չգայունության խնդիրները վերհանելու ձեւերը, արձագանքը

Մասնակիցները կարեւորում են զգայունության խնդիրների մասին խոսելը հատկապես այն հասարակությունում, որտեղ կանանց ձայնը լռեցված է: Սա գիտակցելով՝ ժամանակի ընթացքում տարբեր քննարկումների արդյունքում կարողացել են կոլեկտիվ համերաշխության հասնել, չթողնել, որ ներսում մասն բաց հարցեր, ու սկսել են անկեղծորեն խոսել դրանց մասին:

Չգայունության խնդիրների վերհանման օրինակներ

Մասնակիցներից մեկը նշել է, որ իրենց թիմում շաբաթն առնվազն մեկ անգամ զրուցում են տարբեր խնդիրների շուրջ, որոնք հիմնականում երկու ուղղությամբ են՝ քաղաքական հարցեր, կազմակերպչական (տեխնիկական) հարցեր: Չրույցի ընթացքում կոլեկտիվ տարածքում փորձում են վերհանել զգայունությանն առնչվող խնդիրները (եթե այդպիսիք առկա են այդ փուլում) եւ փորձում են մշակել ուղիներ՝ իրար հետ ավելի ֆեմինիստաբար հարաբերվելու ձեւերի մասին: Քննարկումները հանգեցնում են ինքնառեֆլեքսիայի, արդյունքում՝ վերանայումների: Առանձնացվում է միայն մեկ դեպք, երբ կազմակերպչական խնդիր են ունեցել աշխատանքի բաշխման վերաբերյալ: Այդ նպատակով խորհրդակցել են իրենց ընկերներից մեկի հետ, որը որպես փորձագետ աջակցել է իրենց:

Մեկ այլ օրինակում նշվել է, որ կազմակերպությունում/կոլեկտիվում առաջին օղակն աշխատակազմի ներսում քննարկումներն են, երկրորդը՝ խորհրդատուների հետ քննարկումը, երրորդը՝ գործընկեր կազմակերպությունների հետ համագործակցությունը եւ նրանցից խորհրդատվություն ստանալը՝ առանձնահատուկ կարիքներին արձագանքելու արդյունավետ մեխանիզմների կապակցությամբ: Այս կազմակերպությունում/կոլեկտիվում աշխատակազմը տարին 2 անգամ գնահատում է անցնում խորհրդատուների կողմից: Ըստ կարիքի՝ գնահատումը կարող է ավելի հաճախ լինել:

Մյուս օրինակում կազմակերպության/կոլեկտիվի մոնիթորինգի աշխատակիցն արդյունավետության գնահատման ձեւաչափով աշխատակիցների կարիքների գնահատում է իրականացնում, որտեղ ներառված են նաեւ զգայունությանը վերաբերող խնդիրները: Այնուհետեւ, համատեղ պլան են գծում եւ փորձում են տարբեր միջոցներով լրացնել վերհանված խնդիր/ները:

Հարցվող անձանցից մեկը նշել է, որ իրենց թիմը դիմել է կազմակերպությունից/կոլեկտիվից դուրս անձի, որը գալիս եւ թեմատիկ հանդիպումներ է իրականացնում: Օրինակ՝ արդեն քննարկել են այն թեման, թե ինչ

կարելոր կանոններ ու սկզբունքներ պետք է պահպանեն միմյանց հետ տարածքը կիսելիս:

Մեկ այլ մասնակից նշել է, որ իրենք քննարկումներ են իրականացնում՝ անդրադառնալով թե՛ շահառուների հետ աշխատանքի, թե՛ կազմակերպության/կոլեկտիվի ներսում զգայունության խնդիրների վերհանմանը:

Հարցումներին մասնակցած խմբերից մի քանիսը զգայունության խնդիրների վերհանման, դրանց արդյունավետության գնահատման ձեւաթղթեր ունեն, մյուս մասը չունի (*դեմ են փաստաթղթավորմանը, քանի որ դրանք բյուրոկրատացնում են կոլեկտիվը, հարաբերությունները*), որոշ կազմակերպություններ/կոլեկտիվներ էլ փաստաթղթերի մշակման փուլում են:

Գրեթե համանման տրամաբանությամբ է կարգավորված ամոքման, կոլեկտիվ խնամքին վերաբերող փաստաթղթերի, ռազմավարությունների առկայությունը:

Որոշ թիմեր ամոքման, կոլեկտիվ խնամքին ու հոգատարությանը վերաբերող ռազմավարությունները համարում են անհարկի, քանի որ դրանք ոչ բոլոր անձանց կարիքներին են արձագանքում. *«...փաստաթուղթը շատ կոնկրետ է, բայց մեր դեպքում մենք ունենք աշխատակից, որը չի ուզում մասնակցել որեւէ կազմակերպած միջոցառման (յոգա, հոգեբան եւ այլն), այլ ուզում է զնալ իր տուն: Հետեւաբար այդ փաստաթուղթը, ստացվում է, որ բոլորի համար չէ, որ աշխատում է, քանի որ շատ սուբյեկտիվ է»:*

Որոշ կոլեկտիվների մոտ այդ փաստաթղթերը մշակման փուլում են (գրքույկի տեսքով, այլ քաղաքականությունների մեջ ներառման եղանակով): Երկուսն ունեն բանավոր պայմանավորվածությունների ցանկ: Մեկ կազմակերպություն/կոլեկտիվ էլ որեւէ փաստաթղթի կարիք չի տեսնում, հիմնավորմամբ՝ *«կարիքը չկա, կազմակերպությունը փոքր է, եւ իրար հետ շատ հաճախ են շփվում, բացի այդ՝ մարդիկ միշտ բաց են միմյանց կարիքները լսելու եւ աջակցելու»:*

Այն կազմակերպությունները/կոլեկտիվները, որոնք ամոքման, կոլեկտիվ խնամքին ու հոգատարությանը վերաբերող փաստաթղթեր ունեն/մշակման փուլում են, նշում են, որ կարիքն առաջացել է հիմնականում պատերազմից եւ Քովիդ-19-ի համավարակից հետո. *«նախկինում դա առաջնահերթություն չի եղել, քանի որ դժվարությունների միջով են անցել եւ կամաց-կամաց ոտքի են կանգնել, բայց աստիճանաբար նման հարցերը դարձել են առաջնային»:*

Մեկ այլ կազմակերպությունից/կոլեկտիվից նշել են, որ մշակման անհրաժեշտությունն առաջացել է կարիքների գնահատման արդյունքում, երբ

հասկացել են, որ «չնայած ինքնախնամքի, բարօրության գաղափարների շուրջ ենք աշխատում, բայց մենք մոռացել ենք մեր մասին»:

Ճգնաժամային իրավիճակները. ազդեցությունն ու արձագանքը

❖ Քովիդ-19

Մասնակիցները նշում են, որ այն ժամանակահատվածում, երբ հանդիպումները հիմնականում իրականացվում էին օնլայն ձևաչափով, հոգնեցնող եւ սպառող զգացողություն էր առաջանում: Մոտիվացիան ցածր էր, քանի որ չէին կարողանում միմյանց հանդիպել, ընդհանուր տխրություն կար, որն ազդել է իրենց հոգեկան առողջության վրա: Միայն մեկ կազմակերպություն/կուլեկտիվ է նշել, որ Քովիդի ընթացքում անգամ իրենք շարունակել են աշխատանքները նույն կերպ: Քանի որ որոշ փուլերում աշխատել են տնից, մի քանի հարցվողներ նշում են անձնական եւ աշխատանքային սահմանների խախտման, դրա բացասական ազդեցության մասին: Սակայն այս առումով կա նաեւ հակառակ տեսակետը, որ տնից աշխատելը դրական ազդեցություն է թողել:

❖ Պատերազմ

Բոլոր մասնակիցներն են նշում, որ պատերազմի ժամանակ բարդ է եղել եւ՝ գաղափարական, եւ՝ հոգեբանական առումով: Այդ շրջանում շատերը դադարել են ընկերների հետ շփվել, քանի որ օգնում էին Արցախից տեղահանված ընտանիքներին, ֆիզիկական աշխատանքներ էին անում: Այն կազմակերպությունները/կուլեկտիվները, որ շահառուներին ծառայություններ են տրամադրել, սկսել են լրացուցիչ աշխատանք իրականացնել, ինչի արդյունքում կազմակերպություններում/կուլեկտիվում ներգրավված անձինք շատ ավելի շահառուների հետ են աշխատել:

Պատերազմի ազդեցության մասին մասնակից անձանցից մեկը նշում է. «...Burnout-ի հետ բախվել ենք, երբ տեղահանված անձանց հետ կապված հետազոտություն ենք իրականացրել: Բավական ծանր էր մարդկանց փորձառությունները լսելը, նաեւ փորձել դրանք հասկանալ, խորամուխ լինել դրանց մեջ՝ որոշակի դիստանցիաներ պահելով»:

Մասնակիցներից շատերը նշել են իմաստային հարցերի առաջ գալու մասին: Մի քանի անձինք նշել են, որ անհատական կորուստների, անորոշության, սթրեսային իրավիճակի արդյունքում դժվարացել են կենտրոնանալ, հոգնածության եւ լարված իրավիճակներն էլ հանգեցրել են անհամաձայնությունների, անընդհատ չհասցնելու զգացողության: Հարցվողներից շատերը դժվարացել են համադրել տարբեր տեղերում ներգրավվածությունը. «...պատերազմի ժամանակ, պատերազմից հետո բարդ էր/է աշխատելը»:

❖ Արձագանք

Թե՛ Քովիդի, թե՛ պատերազմի ազդեցությունը հարցվող անձինք փորձել են հաղթահարել հիմնականում միմյանց օգնելով, միմյանց համար անհանգստանալով:

Որոշ կոլեկտիվներում թիմակիցներն օգտվել են հոգեբանական աջակցությունից, կազմակերպվել են անհատական եւ խմբային հանդիպումներ: Որոշներն էլ կապ են հաստատել երկրից դուրս գտնվող ընկերների հետ եւ ստացել աջակցություն:

Քովիդի ժամանակ կոլեկտիվներից մի քանիսը սկսել են քննարկել ձեւաչափեր՝ ինչպես օնլայն հանդիպումները հնարավորինս հարմար դարձնել (օրինակ՝ ավելի շատ ընդմիջումներ): Հարցվողների մեծ մասը նշում է փոխօգնության կարեւորության, ինչպես նաեւ՝ պատերազմից հետո այդ թեմային ավելի խորքային անդրադառնալու կարեւորության մասին:

Այս առումով մասնակիցներից շատերը նշում են, որ չունեն ճգնաժամային իրավիճակներին արձագանքելու ռազմավարություն, փոխարենը՝ քննարկումների միջոցով են արձագանքել/արձագանքում ստեղծված իրավիճակին՝ համարելով, որ ցանկացած իրավիճակ առանձնահատուկ է եւ անկանխատեսելի: Հարցվողներից մեկը նշում է արձանագրությունների մասին, որոնք արվել են քննարկումների, ժողովների ընթացքում: Կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից երկուսն էլ ներկայումս աշխատում են իրենց ռազմավարության մշակման վրա, որտեղ նախատեսում են ներառել ճգնաժամային իրավիճակներին արձագանքելու մեխանիզմները:

Մասնակիցների առաջարկները (ներառված են նաեւ կարիքները)

- քննարկումներ կազմակերպել թեմայի վերաբերյալ՝ ՀՀ-ում զարգացնելով healing-ի, collective care-ի մշակույթը,
- խթանել healing-ի, collective care-ի ապահովման գործընկերային, համագործակցային հնարավորությունները,
- ծրագրեր ներկայացնելիս կարեւորել healing-ի, collective care-ի բաղադրիչը, որի իրականացման համար գործողություններ նախատեսել,
- ընդլայնել «աշխատանք» հասկացության վերաբերյալ քննարկումները,
- ընդլայնել պետության ազդեցության շրջանակն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության առումով (*հատկապես մասնավոր ոլորտում*),
- համատեղ քայլեր ձեռնարկել, որպեսզի պետությունն առաջարկի եւ ապահովի անվտանգության երաշխիքներ՝ բռնության ոլորտում աշխատող մասնագետներին պաշտպանելով բռնարարների հարձակումներից:

II. Տեմինիստական արժեքները կարելորոդ, սակայն ամենօրյա գործունեության ընթացքում դրանք ակտիվ չկիրառող կազմակերպություններ եւ կոլեկտիվներ

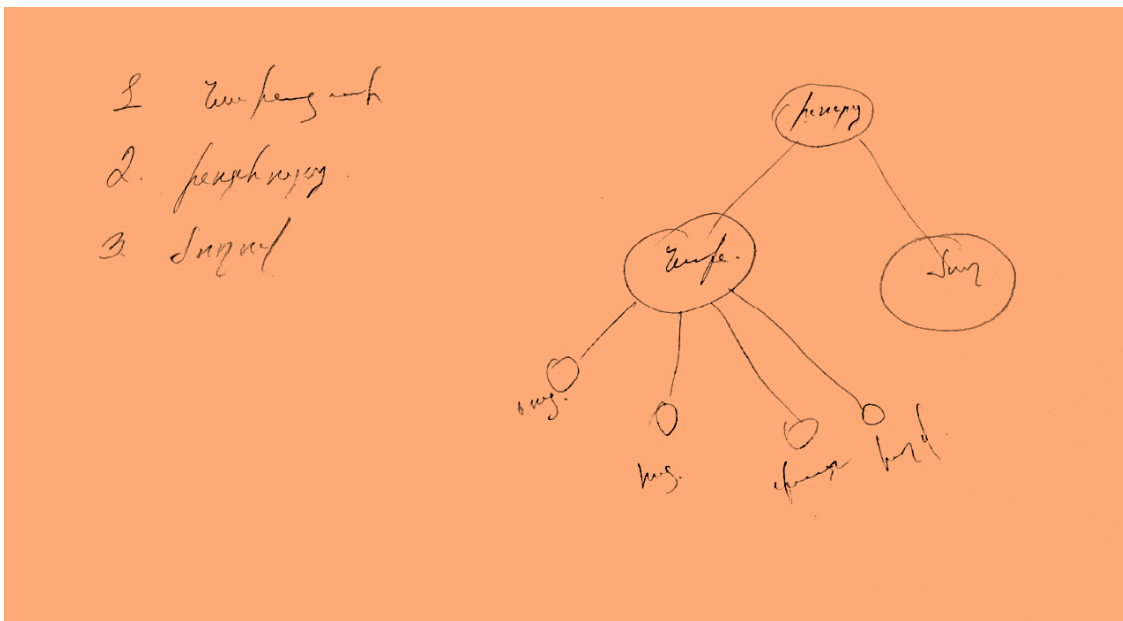
Ուսումնասիրությանը մասնակցած մի շարք կազմակերպություններ/կոլեկտիվներ թեեւ նշել են ֆեմինիստական արժեքների կարելորոջան մասին, այնուհանդերձ, այդ արժեքներն ուսումնասիրության ընթացքում ակտիվ մաս չեն կազմել իրենց ամենօրյա գործունեության ընթացքում:

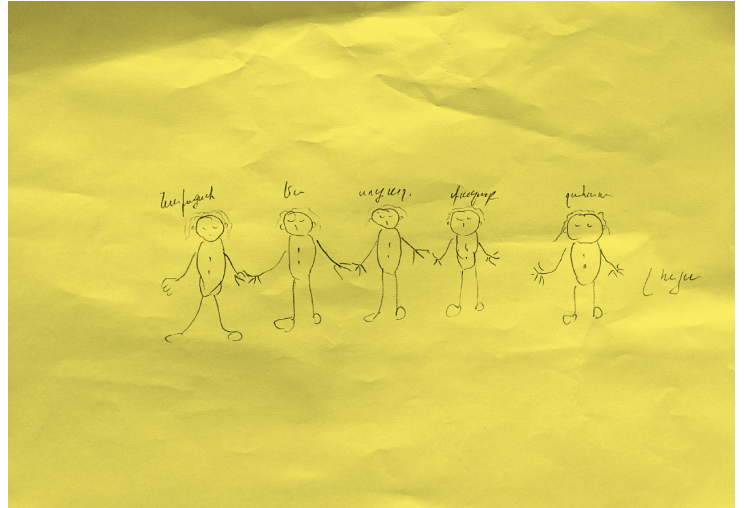
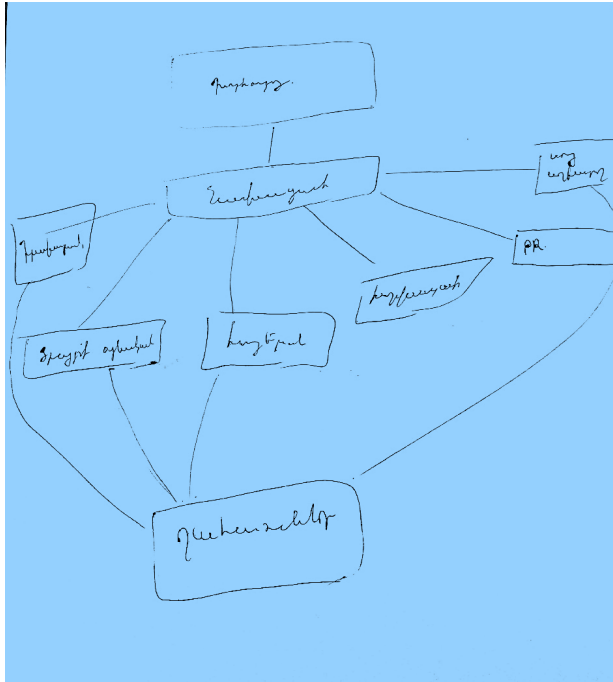
Այս կազմակերպությունները/կոլեկտիվները չեն առանձնացրել որեւէ կապ, փոխադարձ ազդեցություն կազմակերպության/կոլեկտիվի կառուցվածքի եւ ամփման ու կոլեկտիվ խնամքի եւ հոգատարության միջեւ:

Այսպիսի կազմակերպությունների/կոլեկտիվների գերակշռող մասում կառուցվածքը հիերարխիկ է, որտեղ առանցքային է նախագահի/տնօրենի դերը, չնայած գուգահեռ մասնակիցները նշում են, որ կարելորում են թիմերով աշխատելու պրակտիկան: Կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից մեկում ներգրավված անձինք նշում են, որ «...հիերարխիկ բաշխվածությունն չկա, սակայն վերջնական որոշումը տնօրենն է կայացնում»:

Տվյալների վերլուծությունից հետեւում է, որ այս կազմակերպություններում/կոլեկտիվներում կառուցվածքն ավելի աստիճանակարգված եւ ուղղահայաց է, երբ այն պատկերում են նախագահները, եւ կարելորվում են նաեւ շահառուները, երբ կառուցվածքը պատկերում են աշխատակիցները:

Ստորեւ ներկայացված են ուսումնասիրությանը մասնակից անձանց կողմից իրենց կազմակերպության/կոլեկտիվի կառուցվածքները պատկերող մի քանի նկարներ.





Այսպիսի կազմակերպություններում/կոլեկտիվներում աշխատանքային առօրյան ֆիքսված է (ժամը՝ 10:00-18:00 կամ 10:00-17:00), սակայն հարկ եղած դեպքում անձինք կարող են հանգստի օր վերցնել՝ անձնական հարցերը կարգավորելու նպատակով: Այս առումով կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից մեկի ներկայացուցիչը նշում է. «...երթ մարդ ունի անձնական կարիքներ, կարող է ազատ ժամ կամ օր վերցնել, բայց այդ դեպքերը բացառություններ են, եւ մեր հիմնական ձգտումն է չբացակայել, քանի որ երբ մեկը բացակայում է, այնպիսի զգացողություն է, որ մենք այնքան քիչ ենք, որ տուժելու է աշխատանքը»):

Չնայած բոլոր կազմակերպությունները/կոլեկտիվները կարելի էր են ոչ աշխատանքային օրերին չաշխատելը, սակայն լինում են դեպքեր, երբ աշխատում են (կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից երեքը՝ աշխատակիցների մի քանի ծրագրերում ներգրավվածության, երկուսը՝ ծրագրերի վերջնաժամկետներին չհասցնելու, երկուսը՝ ակցիաների, դասընթացների մասնակցության պատճառով): Այդ աշխատանքը, սակայն, ֆինանսապես չի փոխհատուցվում:

Նման դեպքերում կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից մեկում փորձում են ֆինանսական փոխհատուցում գտնել, մյուսում՝ ակցիաներին մասնակցությունը համարում են աշխատակիցների կամավոր ներդրում եւ համընդհանուր գաղափարը կիսելու հնարավորություն, մեկ այլ կազմակերպությունում/կոլեկտիվում աշխատակիցները դիմում են եւ տնօրենից թույլտվություն են ստանում՝ մեկ այլ օր աշխատանքի չգնալու, «շատ հոգնած լինելու դեպքում՝ day off»: Այս առումով մասնակիցներից մեկը նշում է. «Ցավով եմ ասում, որ չնայած 34 դաշտում

գրադվում են մարդու իրավունքների պաշտպանությամբ, աշխատակիցների իրավունքներն անտեսվում են»։ Մեկ այլ մասնակից էլ աշխատանքային գրաֆիկն է համարում կոլեկտիվ խնամքի ամենամեծ խոչընդոտներից մեկը։ «Մեր երկրում ընդունված աշխատանքային ժամի գրաֆիկը տանում է դժբախտության։ Ինքնախնամքի դեպքում մարդն ունի իր կյանքը վայելելու անձնական ժամանակ եւ ունի հստակ ժամանակ հասցնելու իր աշխատանքը։ Բայց քանի որ մենք աշխատանքային օրենսգրքով ունենք սահմանված տվյալ աշխատանքային պայմանները, եւ դրան նաեւ ենթարկվում է ղեկավար հատվածը, ու, հետեւաբար, նաեւ մենք՝ աշխատողներս, այդ պատճառով չկա այլընտրանք, երբ ես կարող եմ ընտրել, թե ինչպես հասնեմ արդյունքի, ինչպես կազմակերպեմ աշխատանքս»։

Ինչ վերաբերում է ընդհանուր օգտագործվող բառերին, ապա \$եմինիստական արժեքները կարեւորող, սակայն այդ առումով ակտիվ գործունեություն չծավալող կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից շատերում հիմնականում կիրառում են «ղեկավար», «աշխատող» հասկացությունները։ Հարցվողներից միայն մեկն է առաջարկել «աշխատող»-ի փոխարեն կիրառել «թիմակից» բառը։

Մեկնաբանումներ

■ Ամոքումը (healing)

- տրավմաներից վերականգնումն է,
- սթրեսային իրավիճակների հաղթահարումն է,
- մեկնաբանվում է որպես աշխատանքի ընթացքում ձեռք բերված բացասական էմոցիաների հաղթահարում:

■ Կոլեկտիվ խնամքն ու հոգատարությունը (collective care)

- միմյանց հանդեպ խնամքը, աջակցությունը եւ օգնությունն է,
- «թիմի խնամքը», որն աշխատակիցներին մոտիվացնելու մշակույթի կարեւոր մաս է,
- օգնում է աշխատակիցներին միմյանց հասկանալ եւ ճանաչել, լսել դիմացինի կյանքի պատմությունը, եւ տեսակետ հայտնել այդ հարցի վերաբերյալ,
- երբ անձը մտածում է ոչ միայն իր, այլ նաեւ միջավայրի, թիմի մասին՝ «...թեթեւանալ, ցրվել միմյանց հետ շփվելով, հաղորդակցվելով»,
- թիմբիլդինգին է,
- անձնական եւ մասնագիտական սահմաններն առանձնանցելն է:

■ Ինքնախնամք եւ կոլեկտիվ խնամք ու հոգատարություն (self-care and collective care)

Ինքնախնամքը մեկնաբանվել է որպես ինքդ քեզ խնամելու, ուշադրություն դարձնելու գործընթաց. «թե ուզում ես պառկես, ոչինչ չանես՝ պառկում ես, ոչինչ չես անում, ոչ թե քեզ ստիպում ես, ասում ես՝ չէ՛, պետք ա անեմ»:

Խոսելով ինքնախնամքի մասին՝ մասնակիցներից մեկը նշում է, որ այն սեփական կարիքներին արձագանքելու եղանակները գտնելն է, որի արդյունքը շղթայական տարածվում է նաեւ այլ աշխատակիցների վրա:

Չետաբրբրական է, որ այս կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից ներգրավված բոլոր մասնակիցները նշել են, որ եթե ինքնախնամքի դեպքում անձնական կարիքները հասկանալու, վերհանելու պատասխանատուն անձն է, ապա կոլեկտիվ խնամքի դեպքում՝ կոլեկտիվը: Եթե ինքնախնամքի դեպքում իրավիճակին

արձագանքելու մեխանիզմներն անձն է որոշում, ապա կոլեկտիվ խնամքի դեպքում միասին են որոշում կայացնում: Համանման տարբերակով, եթե ինքնախնամքի դեպքում անձն իր հետաքրքրությունների շրջանում է որոշում՝ ինչ անել, ապա կոլեկտիվ խնամքի դեպքում՝ ընդհանուր հետաքրքրությունների հիմքով:

Ինքնախնամքի պրակտիկաներ

Ֆեմինսիտական արժեքները կարեւորող, բայց այս առումով հիմնական գործունեություն չծավալող կազմակերպությունները/կոլեկտիվները նշել են աշխատակիցների ինքնախնամքի այն հիմնական պրակտիկաները, որոնք փորձում են ապահովել կազմակերպություններում/կոլեկտիվներում.

- * տրամադրել հոգեբանական աջակցություն՝ աշխատակիցների համար ապահովելով հոգեբանի ծառայություններից օգտվելու հնարավորություն,
- * միասին հավաքվել եւ որեւէ տեղ գնալ՝ ազատ ժամանակ եւ հնարավորություն ունենալու դեպքում,
- * առաջարկել թիմակիցներին ազատ օր վերցնել եւ գնալ հանգստի (թեկուզ աշխատակիցների անձնական ֆինանսական միջոցներով),
- * կազմակերպությունում/կոլեկտիվում ֆինանսական խնայողությունների առկայության դեպքում՝ տրամադրել այն աշխատակցին, որն ունի ֆինանսական աջակցության կարիք,
- * աշխատակիցներին չծանրաբեռնել անհարկի պարտականություններով եւ սահմանափակումներով (օրինակ, եթե աշխատակիցը այդ գործն անում է մի քանի ժամում, կարիք չկա, որ նա մնա աշխատավայրում):

Այս կազմակերպություններում/կոլեկտիվներում աշխատակիցների ինքնախնամքին ուղղված պրակտիկաների սակավությունը հիմնավորվում է մի կողմից ֆինանսական միջոցների սղությամբ, մյուս կողմից՝ աշխատակիցների ծանրաբեռնվածությամբ: Նկատելի է, որ վերոնշյալ բոլոր գործողություններում շեշտադրվում է ղեկավարի/նախագահի դերը (*օրինակ՝ ղեկավարն է աշխատակցին հարցնում՝ ինչպես է իրեն զգում, եւ արդյունքում առաջարկում է տուն գնալ եւ հանգստանալ*):

Անդրադառնալով ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի ու հոգատարության ապահովման «պատասխանատվության շրջանակին»՝ մասնակիցներից երկուսի կարծիքով՝ ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի մշակույթի ներդրումը ղեկավարը պետք է նախաձեռնի, որից հետո քննարկի եւ համաձայնեցնի թիմի հետ: Մինչդեռ երկու մասնակիցներ էլ կարծում են, որ նախաձեռնողականությունը/պահանջը պետք է գա բոլորի կողմից, իսկ վերջնական որոշման կայացումը՝ ղեկավարի: Մասնակիցներից մեկի կարծիքով՝ ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի ապահովման համար բոլորն են պատասխանատու, մեկ այլ մասնակցի կարծիքով՝ միայն ղեկավարը: Այդ հարցերը կարգավորելու նպատակով հիմնականում առաջարկվել է կազմակերպությունում/կոլեկտիվում ներգրավել *«այդ հարցերով զբաղվող ֆասիլիտատոր»* կամ *«կազմակերպությունում այդ հարցով զբաղվող մասնագետ»*:

Անդրադառնալով ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի ապահովման խոչընդոտներին՝ մարզում գործունեություն ծավալող կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից նշել են, որ աշխատանքն այնպիսի կազմակերպությունում/կոլեկտիվում, որը զբաղվում է կանանց հիմնախնդիրներով, բավականին բարդ է, քանի որ այդտեղ աշխատելու պատճառով հասարակությունը հաճախ է բացասական վերաբերմունք դրսևորում, թիրախավորում աշխատակցին: Հետեւաբար, նա լրացուցիչ խոչընդոտների է բախվում: Բացի այդ, թիմի կայացման խոչընդոտներից է աշխատակիցների շարունակաբար փոփոխությունը, ինչն, ըստ ուսումնասիրության մասնակիցների, շատ տարածված երեւույթ է մարզերում (*«հաճախ են տեղափոխվում երեւան եւ այլեւս մարզում չեն ցանկանում աշխատել»*):

Մասնակիցներից մեկը կոլեկտիվ խնամքի ապահովման խոչընդոտ է համարել չափազանց աշխատելու (workaholic) ֆենոմենը: Մեկ այլ մասնակից խնդրահարույց է համարել Հայաստանում այն պրակտիկաները, որոնք սովորաբար ներկայացվում են որպես ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի ապահովման պրատիկաներ: Նա առաջարկում է բավականին զգուշ լինել՝ նախքան որեւէ գործողությունը կոլեկտիվ խնամքի ապահովման պրակտիկա համարելը:

«Կարելի է քննարկել՝ արդյոք կոլեկտիվ խնամք է աշխատանքային ժամից դուրս միասին որեւէ տեղ գնալը, քանի որ դա անձի անձնական ժամանակն է: Բացի այդ, ընդհանուր միջոցառումների ժամանակ գործողությունները նույնպես պետք է բխեն անհատական հետաքրքրություններից եւ նախասիրություններից, ինչը խմբի դեպքում դժվար է ապահովել, քանի որ ընդհանրություն գտնելը բարդ է. մեկը սիրում է ընդհանուր ֆիլմ նայել, մյուսը՝ ոչ: Բացի այդ, հարկ է՝ հստակ մոտեցում որդեգրի կազմակերպությունը՝ որտեղ է անձնականի ու գործնականի գիծը, քանի որ խնդիրներ կարող են առաջանալ այն բոլոր դեպքերում, երբ անձը հրաժարվում է մասնակցել որեւէ միջոցառման՝ թեկուզ 30 րոպե տեւողությամբ, քանի որ դա արդեն իր անձնական ժամանակն է, եւ նախընտրում է, օրինակ, տանը անցկացնել: Այդ գիծը հնարավորություն է տալիս թե՛ ղեկավարին, թե՛ աշխատակցին խուսափել այս հարցի հետ կապված մի շարք խնդիրներից»: Ընդ որում՝ անձնական եւ գործնական սահմանների մոտ լինելը մի մասի կողմից դիտարկվում է որպես ընկերական, ընտանեկան միջավայրի ստեղծում, մյուս մասի կողմից քննադատվում է: Քննադատության հիմքն այն է, որ *«կոնֆլիկտները աշխատանքային խմբերում հաճախ առաջանում են, քանի որ չկա հստակ մոտեցում՝ որն է անձնականը, որը՝ աշխատանքայինը: Սա վերաբերում է նաեւ աշխատանքային ժամից հետո հանդիպումներին, որը ֆորմալ կամ ոչ ֆորմալ կերպով ճնշում է անձին միանալու՝ անկախ նրանից նա ցանկություն ունի, օրինակ, որեւէ խնջույքի մասնակցելու, թե՛ ոչ»:*

Որպես խնդրային պրակտիկա եւ թիմում կոնֆլիկտների հիմք է ներկայացվում նաեւ աշխատակիցների գաղափարական աշխատանքը չկարելորելը. «Յաճախ խնդիրներ են առաջանում, երբ աշխատակիցները զգում են, որ իրենց ինտելեկտուալ գաղափարները «ծրի» են: Կարծում ենք, թե միտք է, ծնվել է, բայց չէ՞ որ այդ մտքի առաջացման համար նախաբան է պետք, ընթացք եւ, վերջապես, ներկայացում: Իսկ այդ փուլերի համար տվյալ անձը սթաֆի ներսից կամ դրսից (որեւէ այլ ֆասիլիտատոր) ժամանակ է ծախսում, աշխատանքային օր կամ օրեր: Այն, ինչի համար մենք ֆինանսապես վճարում ենք, հիմնականում փորձում ենք մաքսիմալ բաց չթողնել, բայց այն, ինչ անվճար է, կարող ենք անտարբեր լինել: Սա նույնպես պետք է արժեւորված լինի մեր գիտակցության մեջ»:

Որոշ մասնակիցներ անդրադառնում են նաեւ աշխատակիցների աշխատավարձերի հարցին, մասնավորապես տարածված խնդրային պրակտիկա է, երբ աշխատակիցներին ներառում են տարբեր ծրագրերում, սակայն աշխատավարձը շարունակում է նույնը մնալ, միայն ավելանում է աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը: Բացի այդ, աշխատավարձերը շարունակում են նույնը մնալ՝ ակախ շարունակաբար գնաճից:

Չգայունության խնդիրները վերհանելու ձեւերը, արձագանքը

Կազմակերպությունները/կոլեկտիվները զգայունության խնդիրները վերհանելու նպատակով առաջարկում են տարբեր եղանակներ (հարցվողներից միայն մեկն է նշում, որ իրենց կազմակերպությունում/կոլեկտիվում զգայունության խնդիր չեն ունենում): Այդ պրակտիկաներից ամենից շատ նշվում է քննարկումների կազմակերպումը (ներառյալ գործընկեր կազմակերպությունների հետ հանդիպումներ, քննարկումներ, վերապատրաստումներ), այնուհետեւ՝ գործունեության գնահատման ձեւաչափի կիրառումը: Երեք մասնակիցներ շեշտադրում են աշխատակիցների՝ աշխատանքի ընդունման գործընթացում զգայունության պահանջը, ինչպես նաեւ զգայունության բարձրացմանն ուղղված վերապատրաստումներին մասնակցության ապահովումը:

Չգայունության խնդիրների վերհանման օրինակներ

Մասնակիցներից մեկը կարեւորել է աշխատանքի ընդունելիս սկզբնական շրջանում անձի վերապատրաստումներ անցնելը՝ տարբեր թեմաների վերաբերյալ զգայունությունը բարձրացնելու նպատակով: Այս իմաստով նշվել է, որ հիմնականում աջակցում են գործընկեր կազմակերպությունները: Չգայունության բացերը լրացվում են հանդիպումների, վերապատրաստումների, փորձի փոխանակման, զրույցների միջոցով: Կարեւորվել է, որ անձը բաց լինի զգայունությունը բարձրացնելու առաջ. *«պատրաստակամությունը եւ բաց լինելը ավելի են կարեւոր, քան փորձ ունենալը»:*

Մեկ այլ օրինակում նշվել է տարեկան կիսամյակային գնահատումների իրականացումը, որով վեր են հանվում նաեւ արժեքային անհամաձայնությունները, որի արդյունքում լինում են դեպքեր, երբ կա՛մ անձը, կա՛մ կազմակերպությունը/կոլեկտիվը, կամ էլ երկուստեք չեն ցանկանում միմյանց հետ համագործակցել:

Մյուս կազմակերպությունում/կոլեկտիվում աշխատակիցների համար փոխօգնության խումբ է գործում, որի ընթացքում անդամները կարող են խոսել իրենց խնդիրներից: Այն տեղի է ունենում ամսական 1 անգամ: Չնայած խմբերում բարդ է որեւէ խնդրի լուծումը գտնել, սակայն այն հարթակ է արտահայտվելու, խնդիրները բարձրաձայնելու:

Գրեթե բոլոր կազմակերպությունները/կոլեկտիվները չունեն զգայունության խնդիրների վերհանման փաստաթղթեր, ռազմավարություններ, եւ մեծ մասը ցանկություն է հայտնում մշակելու նման փաստաթուղթ:

Հարցվողներից երկուսը կարելուրում են այդ գործընթացում արտաքին փորձագետի ներառումը՝ սուբյեկտայնությունը նվազեցնելու նպատակով: Կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից մեկը նշում է, որ փաստաթղթի բացակայությունը պայմանավորված է նրանով, որ այդ հարցերը սփռված կերպով կարգավորվում են ներքին մի շարք այլ փաստաթղթերով՝ աշխատակիցների էթիկայի կանոնների ձեռնարկով, համագործակցության ռազմավարությամբ: Մյուս կազմակերպությունից/կոլեկտիվից էլ նշել են, որ այս թեման պատրաստվում են ներառել այլ փաստաթղթում (կոնֆլիկտների կարգավորման), որը մշակման փուլում է:

Ինչ վերաբերում է ամոքման, կոլեկտիվ խնամքին ու հոգատարությանը վերաբերող փաստաթղթերի, ռազմավարությունների առկայությանը, ապա այս ուղղությամբ բոլորը չունեն որեւէ ռազմավարություն: Հիմնական պատճառը մի կողմից համարում են գերզբաղվածությունը, մյուս կողմից՝ մշակման համար հարկավոր մասնագիտական ռեսուրսների պակասը (*«կարիք ունենք մասնագիտական աջակցության»*): Մասնակիցներից միայն մեկն է ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի ռազմավարություն չունենալու պատճառ համարում վերջինիս սահմանափակող բնույթը. *«յուրաքանչյուրը կարող է իր կարիքներից բխող եւ հետաքրքիր առաջարկներ անել եւ իրագործել, ինչը, գուցե, սահմանափակվի, եթե որեւէ փաստաթղթով ամրագրվի»*:

Ճգնաժամային իրավիճակները. ազդեցությունն ու արձագանքը

Մասնակիցները համակարծիք են, որ թե՛ Քովիդ 19-ի, թե՛ պատերազմի ամենաբարդ ազդեցությունն անվտանգության հիմնախնդրին, մարդկային կորուստների վախին/կորուստներին բախվելն էր:

Ուսումնասիրության մասնակիցները նշել են, որ Քովիդի հետեւանքով սկսել են ավելի ակտիվ աշխատել նոր օնլայն ձեւաչափերով, սակայն մյուս կողմից էլ որոշ աշխատակիցներ դժվարությունների են բախվել աշխատանքային եւ անձնական կյանքը զուգակցելիս:

Պատերազմի ընթացքում շատ անձանց մոտ նվազել է աշխատելու ցանկությունը, քանի որ սկսել են աշխատել առանց դադարի եւ հանգստի: Հատկապես իրավիճակը դժվար է եղել, երբ տվյալ իրավիճակում հայտնված անձինք աշխատել են նույնանման իրավիճակում հայտնված այլ անձանց հետ:

Որոշ կազմակերպություններ/կոլեկտիվներ պատերազմից հետո բախվել են վերադիրքավորման հիմնահարցին. պատերազմի ընթացքում սկսել են հումանիտար աջակցություն, ֆինանսական աջակցություն ցուցաբերել, որի հետեւանքով շահառուների մոտ փոխվել են իրենց մասին պատկերացումները:

Կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից միայն մեկն է դադար վերցրել եւ սկսել չաշխատել՝ զուգահեռ դոնոր կազմակերպություններին առաջարկելով հետաձգել ծրագրերի վերջնաժամկետները: Մնացած կազմակերպությունները/կոլեկտիվները շարունակել են աշխատել ավելի խիտ գրաֆիկով: Աշխատակիցներին աջակցելու նպատակով կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից երկուսն ամիսը մի քանի անգամ աշխատակիցներին ապահովել են սուպերմիզիոն աջակցությամբ, հոգեբանական աջակցությունից օգտվելու հնարավորությամբ:

Մասնակիցների առաջարկները (ներառված են նաեւ կարիքները)

- քայլեր ձեռնարկել՝ շեշտադրելու ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի կարեւորությունը հատկապես այն կազմակերպություններում/կոլեկտիվներում, որոնք անմիջական աշխատանքներ են տանում շահառուների հետ (օրինակ՝ բռնության ենթարկված անձանց հետ աշխատանք, պատերազմական գործողությունների հետեւանքով տուժող անձանց հետ աշխատանք),
- ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի թեմային անդրադառնալիս կարեւորել անձնային եւ աշխատանքային սահմանների հիմնահարցը՝ քննարկելով աշխատանքային-ընկերական-ընտանեկան հարաբերությունների շրջանակում,
- խթանել ոչ աշխատանքային օրերին, ինչպես նաեւ աշխատանքային ժամերից դուրս չաշխատելու պրակտիկաները,

- աջակցել այն կազմակերպություններին/կոլեկտիվներին, որոնք ցանկություն ունեն ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի վերաբերյալ տեղեկատվություն ուսումնասիրելու, այդ պրակտիկաները ներդնելու,
- կազմակերպությունների/կոլեկտիվների համար ստեղծել հարթակ/ հնարավորություն՝ միմյանց հետ քննարկելու ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի թեմաները, կիսելու իրենց պրակտիկաները, դժվարությունները, հաղթահարման եղանակները,
- կազմակերպել քննարկումներ՝ գտնելու լուծումներ այն դեպքերում, երբ աշխատակիցները մի քանի ծրագրերում են ներառվում՝ կայուն եւ համապատասխան աշխատավարձ ստանալու համար, փոխարենը հայտնվում են գերծանրաբեռնված վիճակում,
- մշակել ուղեցույց անձնական եւ գործնական սահմանների վերաբերյալ,
- խթանել, ծրագրերում ներառել սուպերվիզորի հաստիքը, ինչպես նաեւ մասնագետների ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի ապահովման համար գործողությունների իրականացումը:

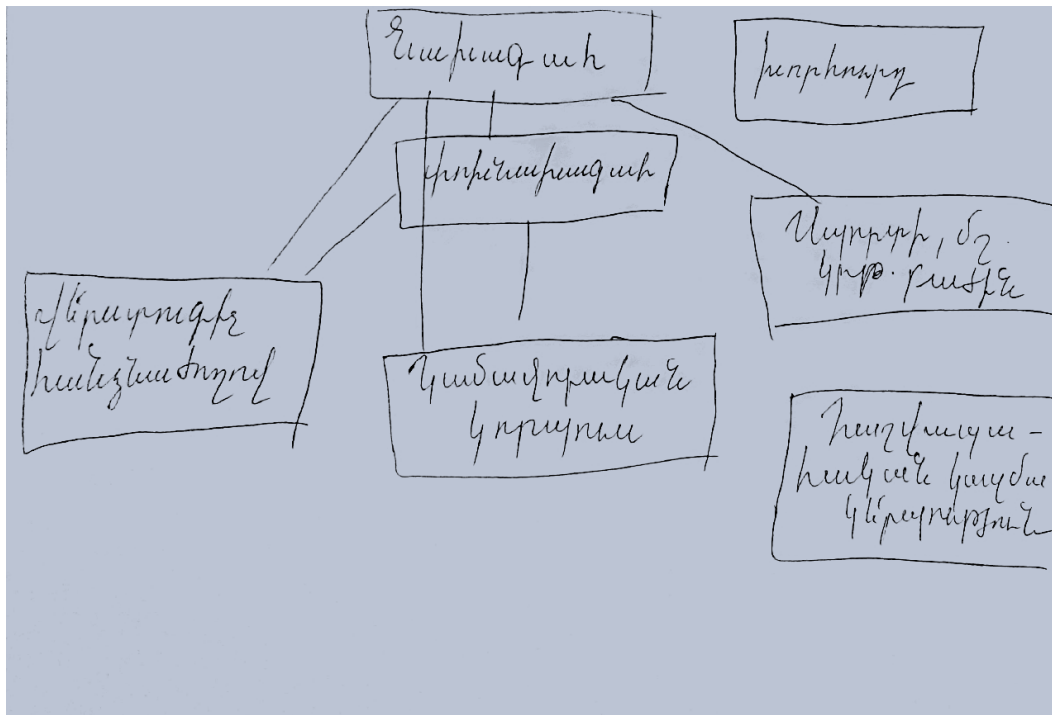
III. Ֆեմինիստական արժեքների հիմքով գործունեությունն չծավալող, սակայն այդ արժեքներն իրենց գործունեության մեջ ներառել ցանկացող կազմակերպություններ և կոլեկտիվներ

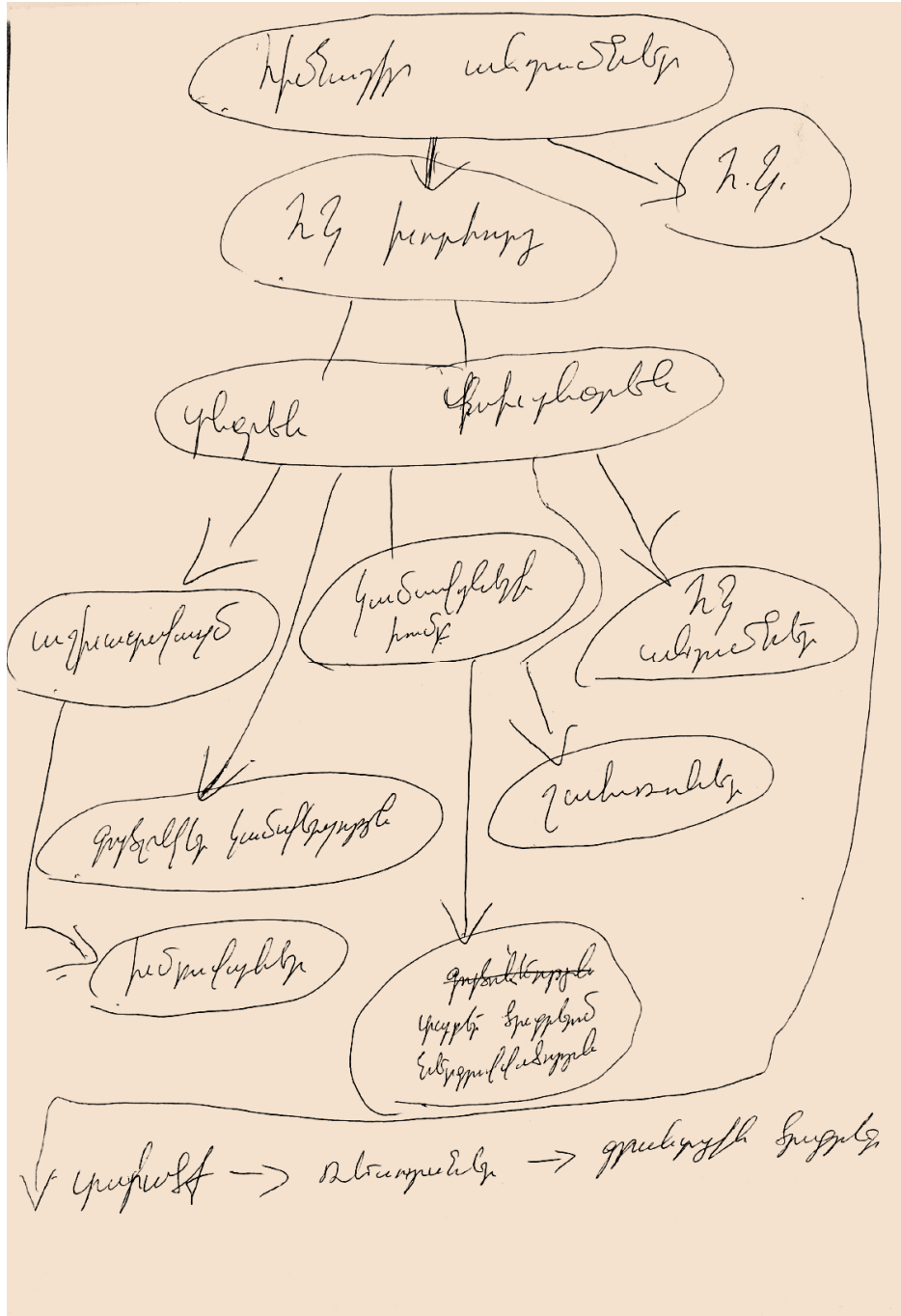
Ուսումնասիրությանը մասնակցած մի շարք կազմակերպություններ/կոլեկտիվներ թեև ֆեմինիստական գաղափարախոսությամբ գործողություններ չեն ծավալում, սակայն նախատեսում են այդ առումով զարգացնել իրենց տեղեկացվածությունն ու ցանկանում են այդ արժեքները ներառել իրենց գործունեության մեջ:

Այսպիսի կազմակերպությունների/կոլեկտիվների մասնակիցներից մի քանիսը նշել են, որ իրենց գործունեությունն ուղղված է կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը՝ այդ գործընթացում հաշվի առնելով թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց տեսակետը:

Այս կազմակերպություններում/կոլեկտիվներում կառուցվածքը հիերարխիկ է, բոլոր հարցերում կարելով ունենալ նախագահի/տնօրենի որոշումը:

Ստորև ներկայացված են ուսումնասիրությանը մասնակից անձանց կողմից իրենց կառուցվածքների մի քանի պատկերներ.





Այսպիսի կազմակերպություններում/կուլեկտիվներում աշխատանքային առօրյան հիմնականում ստանդարտ գրաֆիկով է, սակայն կան կազմակերպություններ/կուլեկտիվներ որոնք ճկուն մոտեցում ունեն. «գրաֆիկը կախված է ծրագրից, շահառուների կարիքներից, ինչպես նաև մասնագիտությունից: Օրինակ, սոցիալական աշխատողներն ավելի շատ են աշխատում, հոգեբաններն ու իրավաբանները՝ ավելի քիչ»:

Ոչ աշխատանքային օրերին աշխատանքի վերաբերյալ Նշում են, որ աշխատում են, *«երբ կարիքը կա»*: Այդ աշխատանքը չի փոխհատուցվում, սակայն կազմակերպությունների/կուլեկտիվներ մի մասը Նշում է, որ ոչ աշխատանքային օրերին աշխատելու դեպքում աշխատակիցներն այլ օր են հանգստանում, իսկ կազմակերպությունների/կուլեկտիվներ մյուս խմբում այլ հանգստյան օր չի տրամադրվում: Վերջինիս հիմնավորումն է. *«այլ օրերին, երբ աշխատում են, չի կոմպենսացվում, քանի որ հիմքն այն է, որ սիրով են անում»*:

Կազմակերպություններից/կուլեկտիվներից մեկում լինում են դեպքեր, երբ աշխատակազմի հետ հանդիպումները շաբաթ, կիրակի օրերին են իրականացվում (*«հարցնում ենք՝ արդյո՞ք կգան հանդիպման»*): Նույն մոտեցումը վերաբերելի է նաեւ շաբաթօրյակներին:

Աշխատանքային գրաֆիկի վերաբերյալ տնօրեններից մեկը Նշում է. *«ինչքան շատ են աշխատում, այնքան լավ են աշխատում: Ինչքան ծանրաբեռնված ենք եղել, էնքան լավ ենք աշխատել: Ազնվությամբ, էնքան գրաֆիկի մեջ ենք եղել, իսկ հիմա, որ ծանրաբեռնված չենք, չենք հասցնում, չենք տեղավորվում, համենայնդեպս՝ ես»*:

Մեկնաբանումներ

■ Ամոքումը (healing)

- վերականգնումն է,
- ցավի հաղթահարումն է,
- միմյանց օգնելը,
- միմյանց անձնական եւ գործնական կարիքները լսելը եւ հասկանալն է:

■ Կոլեկտիվ խնամքն ու հոգատարությունը (collective care)

- խմբով օգնել, աջակցել, լսել այն անձին, որը խմբի աջակցության կարիքն ունի,
- աշխատանքներում օգնելը,
- խորհուրդներ տալը,
- *«...մեկը մյուսին ասի՝ մի հատ իմ հաշվետվությունը նայի, հո սխալ չե՞մ արել, կամ բերեք քննարկենք՝ ինչը պետք ա գրենք, ոնց պետք ա գրենք»:*

■ Ինքնախնամք եւ կոլեկտիվ խնամք ու հոգատարություն (self-care and collective care)

Այս կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից մասնակից անձանց մեծ մասն ինքնախնամքը կապում են անձի հիգիենայի, վարժանքներ անելու, արտաքին միջավայրի պահպանության հետ: Կան մոտեցումներ նաեւ, որ ինքնախնամքն ինքդ քեզ խնայելու, խնամելու, ժամանակ տրամադրելու գործընթացն է, որն ուղղված է սեփական ներաշխարհը հասկանալուն, ճանաչելուն եւ ներդաշնակ լինելուն: Ինքնախնամքն օգնում է անձին մինչեւ վերջ չսպառվել, *«Էմոցիաներին չտրվել»*, *«բոլորի խնդիրներով չապրել»:*

Այս կազմակերպություններում/կոլեկտիվներում եւս դիտարկում են, որ եթե ինքնախնամքի դեպքում անձը միայն իր մասին է հոգ տանում, ապա կոլեկտիվ խնամքի դեպքում՝ բոլորի:

Կարելոր է նաեւ նշել, որ մի շարք դեպքերում հարցվող անձինք չեն մեկնաբանել այս հարցերը՝ համարելով, որ թեմայի վերաբերյալ տեղեկատվության կարիք ունեն:

Ինքնախնամքի պրակտիկաներ

Ուսումնասիրության ընթացքում կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից ներգրավված անձինք առանձնացրել են իրենց աշխատակիցների ինքնախնամքի ապահովման այն հիմնական պրակտիկաները, որոնք կիրառվում են.

- * կազմակերպել զբոսանքներ, էքսկուրսիաներ,
- * միասին քննարկել առօրյան (*«օրական կես ժամ սուրճի սեղանի շուրջ»*),
- * խորհուրդ տալ աշխատակիցներին՝ ճիշտ սնվելու, հիգիենային հետեւելու, իրենց խնամքի համար ժամանակ հատկացնելու,
- * խորհուրդ տալ հետեւել կանոններին, հատկապես շահառուների հետ աշխատող մասնագետների դեպքում (*«կոկիկ հագնել, բաց եւ բարձրակրունկ չհագնել, շատ կարճ չհագնել, այլ»*):

Անդրադառնալով ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի եւ հոգատարության ապահովման «պատասխանատվության շրջանակին»՝ բոլոր մասնակիցները (երկու անձինք նշում են՝ այն բոլորի պատասխանատվության հարց է) կարեւորում են տնօրենի/նախագահի դերը՝ համարելով, որ նրանից շատ բան է կախված. *«ղեկավարությունից», «տնօրենը իր դաբրոն պետք է տա»*,

Անդրադառնալով ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի ապահովման խոչընդոտներին՝ կարեւոր է անդրադառնալ կամավորների գործունեության կարգավորումներին:

Կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից մեկում կամավորների գործունեությունը, ժամկետները նախապես սահմանված են եւ չեն քննարկվում կամավորների հետ, *«որպեսզի կամավորները չգնան, դրա համար մշակեցին պայմանագրի նման ինչ-որ բաներ, որ ստորագրեն, որ պարտավորվում են առաջիկա 5 տարին կամ 3 տարին լինել կազմակերպությունում, աշխատել, կազմակերպության համար կամավորական նախաձեռնություններ իրականացնել տարվա մեջ յուրաքանչյուր եռամսյակը մեկ իրենց նախաձեռնությամբ ինչ-որ մի բան իրականացնել, մասնակցել ներքին աշխատանքներին, օգնել աշխատակազմին»*:

Կամավորները հիմնականում ներգրավվում են այն գործերում, որտեղ աջակցության կարիք կա, սակայն մեծ մասամբ հարցվողների կողմից չեն ներկայացվում կազմակերպության/կոլեկտիվի կառուցվածքում: Կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից մեկն էլ նշում է, որ կամավորները ներառվում են այն դասընթացներում, որտեղ հիմնական աշխատակիցները չեն հասցնում ներգրավվել:

Մասնակիցներից մեկը ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի խոչընդոտներից է համարել անձնական եւ գործնական սահմանների, ինչպես նաեւ աշխատանքային գործունեության շրջանակների ձուլումը. (չնայած ավելի շատ մասնակիցների կողմից այն դիտարկվում է որպես դրական ազդակ). «*մեկը մյուսին օգնում է այն հարցում, որում դիմացինը չի կարողանում անել*», «*...ամենակարեւորը միմյանց սիրելը, վստահելն է*», «*...ես վստահ պիտի լինեմ, որ եթե ես այնտեղ չեմ, իրենք անելու են շատ լավ, ու մեկը մյուսի վրա չի քցելու, այլ յուրաքանչյուրը ունի իր պարտականությունը, իր գործը, եւ մեկը մյուսին պիտի օգնեն, եթե որեւէ մեկը թերանում է, ենթադրենք, ինչ-որ բան scan անելուց, մյուսը պիտի օգնի մյուսին, եթե մեկը խնդիր ունի, ենթադրենք, օրակարգ կազմելու, մյուսը օգնելու է, այսինքն՝ դա պետք է կոլեկտիվով հասկանան, որ դա ոչ թե կազմակերպության ղեկավարը գնահատում է իրեն որպես մեկ անձ, այլ ցանկացած, յուրաքանչյուրի էսպես ամբողջական աշխատանքի շնորհիվ կազմակերպության աշխատանքը շատ ավելի արդյունավետ է դառնում, ավելի օգտակար է դառնում, եւ կազմակերպությունը ավելի լավ է գործունեություն իրականացնում*»:

Խոչընդոտներից է նաեւ կազմակերպական կառուցվածքի հիերարխիան (չնայած մասնակիցներից շատերի կողմից այն դիտարկվում է դրական): Մասնավորապես. «*...եթե վերադասը մտնի, ասենք, գրասենյակ բոլորը հասկանան, որ դա վերադասն ա, իրենք աշխատակիցն են ու իրենց մի քիչ զգաստ պահեն, չեմ ասում լարվեն, բայց գոնե մի քիչ զգաստ պահեն, իսկ շրջանակը նա ա, որ առողջ մթնոլորտը պահի, վերահսկի ամբողջ աշխատանքը, ամեն դեպքում վերադասը վերահսկողությունը չպիտի կորցնի, ուզում ա ընկերական հարաբերություններ լինեն, բայց ինքը չպիտի կորցնի էդ վերահսկելու իր ունակությունը եւ աշխատանքը՝ աշխատանք, ընկերությունը ընկերություն պիտի մնա, այսինքն՝ եւ առողջ մթնոլորտի համար ա պատասխանատու, որպեսզի էդ հանկարծ վատ միջանձնային հարաբերություններ չստեղծվեն, իսկ ստեղծվելու դեպքում ինքը կարողանա հարթի էնպես, որ հետագայում հետք չթողնի, թշնամանք չառաջանա աշխատակիցների միջեւ, հետո չլինի էնպես, որ նեղանա, գնա, կազմակերպության վերադասից նեղանան գնան, էդքան էլ խիստ չլինի, այսինքն՝ վերադասը պետք է գտնի ոսկե միջինը, որից չպետք է տուժի ո՛չ աշխատանքը, ո՛չ միջանձնային հարաբերությունները*»:

Չգայունության խնդիրները վերհանելու ձեւերը, արձագանքը

Կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից շատերը զգայունության խնդիրների վերհանման նպատակով կազմակերպում են ժողովներ, քննարկումներ, որտեղ տնօրենին են ներկայացնում իրենց հուզող հարցերը:

Աշխատակիցներն իրենց խնդիրներով դիմում են տնօրենին (նախագահին) կամ փոխտնօրենին. *«... եթե խնդիր ենք ունենում, դիմում ենք տնօրենին կամ փոխտնօրենին, որ օգնեն լուծել, իսկ եթե արդեն լուծել ենք, տեղեկացնում ենք նրանց»*, *«...ղեկավարության կողմից են վերահսկվում զգայունության հարցերը»*:

Կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից մեկում զգայունության խնդիրներ նկատելու դեպքում միմյանց զգուշացնում են այդ մասին, չլուծվելու դեպքում քննարկում են կազմակերպում:

Չգայունության խնդիրները հասկանալու եւ արձագանքելու նպատակով կազմակերպություններից/կոլեկտիվներից մեկում նախաձեռնվում են անհատական եւ խմբային քննարկումներ՝ տեսակն ըստ կարիքի է որոշվում, մյուսում տնօրենները դիտարկումներ են իրականացնում եւ խնդիր նկատելու դեպքում խոսում են աշխատակիցների հետ: Մասնակիցներից մեկը նշում է, որ հաճախ կարիք էլ չի լինում քննարկումներ կազմակերպելու, քանի որ *«... մեկս մյուսին լավ ճանաչում ենք, բոլորս մեկս մյուսի խնդիրը գիտենք, նաև հաջողություններով ենք տեղեկացած, թե ով ինչ հաջողություններ ունի ընտանեկան, գործնական, աշխատանքի վայրում...»*:

Բոլոր կազմակերպությունները/կոլեկտիվները չունեն զգայունության խնդիրների վերհանման փաստաթղթեր, ռազմավարություններ: Կազմակերպությունները/կոլեկտիվները չունեն նաեւ ամոքման, կոլեկտիվ խնամքին վերաբերող ռազմավարություն, քանի որ չեն մտածել նման փաստաթուղթ ունենալու մասին:

ճգնաժամային իրավիճակները. ազդեցությունն ու արձագանքը

Բոլոր կազմակերպությունները/կուլեկտիվները նշում են այն դժվարությունների մասին, որոնցով անցել են թե՛ Քովիդի, թե՛ պատերազմի ընթացքում:

Քովիդի ժամանակ որոշ աշխատակիցներ ձեռք են բերել առողջական խնդիրներ, իսկ առողջական վատթարացման, կորստի վախը, սոցիալական կապերի նվազումը հատկապես մեծահասակ աշխատակիցների վրա բացասական ազդեցություն է թողել:

Կազմակերպություններից/կուլեկտիվներից մեկում, որտեղ աշխատակիցները վարձատրվում են ըստ շահառուների թվի, քիչ վարձատրվելու/ընդհանրապես չվարձատրվելու խնդրին են բախվել: Ստեղծված իրավիճակը հաղթահարելու նպատակով՝ կազմակերպությունը/կուլեկտիվը դիմել է միջազգային գործընկերներին՝ ֆինանսական, ինչպես նաև հոգեբանական աջակցություն ստանալու համար:

Որոշ կազմակերպություններում/կուլեկտիվներում անորոշությունը, վախերը նվազեցրել են աշխատելու մոտիվացիան, մինչդեռ կազմակերպություններից/կուլեկտիվներից շատերում սկսել են լրացուցիչ աշխատանքներ իրականացնել, ներառյալ՝ աշխատանքը թե՛ ընդմիջման ժամերին, թե՛ շաբաթ, կիրակի օրերին: Այս առումով կազմակերպության նախագահները հիմնականում նշում են, որ *«ոչ ոք դժգոհություն չի հայտնել»*, *«ոչ մի աշխատակցի վրա ազդեցություն չի թողել»*, *«փորձ են ձեռք բերել արտակարգ իրավիճակներում աշխատելու»*, քանի որ նպատակը այլ անձանց օգնելն էր. *«...կաշվից դուրս են գալիս, որ արդյունավետ աշխատեն եւ ուրիշին օգնեն»*:

Սակայն աշխատակիցներից մի քանիսը նշում են, որ շատ են աշխատել, ֆիզիկապես եւ հոգեպես թուլացել են, առողջական եւ հոգեբանական խնդիրներ են ձեռք բերել: Մասնագետների մոտ ստեղծված իրավիճակը հաղթահարելու նպատակով հիմնականում որեւէ գործողություններ չեն նախաձեռնվել. *«...ուժեղ են պահել իրենց, որ օգնեն միմյանց»*, *«...կամաց-կամաց հաղթահարեցին»*:

Միայն կազմակերպություններից/կուլեկտիվներից մեկում են հոգեբանի ծառայություններից օգտվելու հնարավորությունը քննարկել, սակայն արդյունքում՝ *«...մենք փորձում էինք չսպառել հոգեբանի ռեսուրսը մեզ հետ խոսելու վրա, առաջարկում էինք տեղահանված անձանց օգնել»*:

Մասնակիցների առաջարկները (ներառված են նաև կարիքները)

- կազմակերպել հանդիպումներ, քննարկումներ ամօքման, կոլեկտիվ խնամքի վերաբերյալ, աջակցել այս առումով կարգավորումներ, ընթացակարգեր մշակել,
- աջակցել կազմակերպություններին/կոլեկտիվներին՝ սուպերվիզորական, հոգեբանական աջակցության նպատակով,
- կազմակերպել հանդիպումներ, քննարկումներ՝ ֆեմինիստական թեմաներով զգայունությունը բարձրացնելու նպատակով:

Ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի եւ հոգատարության ազդեցությունը

Քննարկելով եւ կիսվելով սեփական մոտեցումներով ու տեսակետներով՝ կարիքների գնահատմանը մասնակցած անձինք կարեւորել են ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի եւ հոգատարության պրակտիկաների առկայությունն ու դրանց ազդեցությունը միջավայրի վրա՝ նկարագրելով հետեւյալ կերպ.

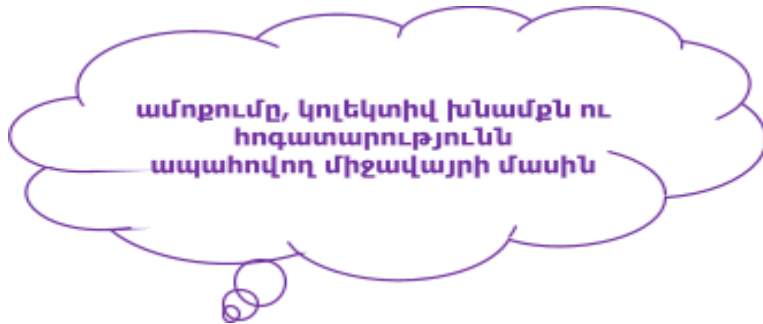
- մարդիկ այդպիսի միջավայրում ավելի լավ են հասկանում՝ ինչպես լուծել խնդիրները, հեշտ են անցնում տարբեր դժվարությունների միջոցով,
- նվազում է մասնագիտական այրման ռիսկը,
- հարաբերությունների որակը բարելավվում է,
- ընդհանուր գաղափարներին հասնելու նպատակն ավելի տեսանելի է դառնում,
- զգայուն, ներառական միջավայր է ստեղծվում:

Միջավայրում ամոքման, կոլեկտիվ խնամքի եւ հոգատարության առկայության կարեւոր բաղադրիչ է նաեւ այդ միջավայրի ֆիզիկական հարմարավետությունը դրանում գտնվող մարդկանց համար: Այս իմաստով՝ մասնակիցների համար կարեւորվում է՝

Տարածք, որը

- խաղաղ գույներով եւ լուսավորությամբ, ծաղիկներով, հարմար, տրամադրող, «պուՖիկներով լի կլոր միջավայր» է,
- հարմար կահույքով է, որը հնարավորինս չի վնասում անձի առողջությունը,
- չունի տեխնիկական խնդիրներ՝ սանհանգույցի, ջրի, հիգիենայի պարագաների, համանման այլ հարցերի հետ կապված,
- անաղմուկ է՝ կա՛մ պատշգամբով, կա՛մ այգիով, կա՛մ որեւէ այլ բաց տարածքով՝ պարբերաբար մաքուր օդ շնչելու, բնական լույս ունենալու համար,
- ունի տարածք, որը հաճելի է, բուլորին հարմար է, եւ բուլորն իրենց լավ են զգում այդտեղ, որը կարող է դիտարկվել նաեւ որպես հանգստի սենյակ,
- այն իրերով է եւ այն դասավորվածությամբ, որը գնել են եւ կազմակերպել՝ բուլորի կարծիքը հաշվի առնելով:

Ֆիզիկական միջավայրի հարմարավետությանը զուգահեռ՝ առանցքային նշանակություն ունի այն մթնոլորտը, որում գտնվում են անձինք.



- բաց, ապահով, անկեղծ, ոչ իշխանական միջավայր, որտեղ իրավիճակները, խնդիրները, հարցերը քննարկվում են,
- միջավայր, որտեղ անընդհատ ռեֆլեքսիա է արվում՝ ուղղված աշխատանքին, միջավայրին, փոխազդեցությանը,
- զգայուն միջավայր, որտեղ կարելի է կոլեկտիվ ինքնախնամքին վերաբերող հարցերը, յուրաքանչյուր անձի հոգեկան առողջության վիճակը,
- միջավայր, որտեղ հասկանում են, մեղավորներ չեն փնտրում, հույզերի հետ անկեղծ լինելու հնարավորություն են ստեղծում,
- միջավայր, որը ճնշող, ֆորմալացված, ագրեսիվ, մրցակցային, ավտորիտար ընթակարգերով եւ պրակտիկաներով չէ,
- բաց եւ դրական էներգիայով միջավայր, որտեղ կարծիքները չեն ճնշվում: