

# **FINAL REPORT**

**Implementing interventions aiming at increasing the demand for  
COVID-19 Vaccination in Romania**

**Project funded by WHO Office in Romania**

DECEMBER 15, 2021

## Table of Content

1. Background. Scope of work .....	3
2. Project implementation .....	3
3. Achieved results .....	4
4. Annex 1: Training curriculum .....	8
5. Annex 2: Guidelines for employers to address COVID-19 vaccination hesitancy	10
6. Annex 3: Evaluation of the intervention. Methodology and tools.....	53

## 1. Background. Scope of work

Romania has one of the lowest COVID-19 vaccination rate among the EU Member States by December 15,2021, with 39% people fully vaccinated per 100 population (WHO COVID-19 DASHBOARD, <https://covid19.who.int/> ). The evolution of the COVID-10 epidemic in Romania is worrying, while especially due to the low degree of vaccination acceptance in the Romanian population. This is due to the decline of the public confidence in vaccines and vaccinations amid the spread of false information through social networks and beyond.

WHO key pillars of COVID-19 response include communication interventions, particularly addressing communities (including workplaces) or groups with lower risk perception or higher social or behavioral likelihood of contributing to transmission. COVID-19 vaccination uptake remains a challenge in Romania, with one of the lowest rates among the EU Member States.

Based on the results of the WHO multi-country study on Behavioral Insights, an intervention aiming at increasing the COVID-19 vaccination rate was granted by WHO Romania to Center for Health Policies and Services Foundation, aiming at building local capacities while providing decision-makers at the local and national levels with evidence-based tools to accelerate the COVID-19 vaccination campaign in other settings and communities.

The project modelled and tested an intervention in private companies/industrial units from one selected county (Dolj county). The intervention consisted of individual and group counseling provided by teams of family doctors and workplace physicians to people hesitant to COVID-19 vaccine and vaccination, following a training program of the physicians in interpersonal communication/ motivational interview principles and techniques.

## 2. Project implementation

The project activities were implemented from September to December 15, as follows

- Detailed implementation plan (delivered to WHO office in Romania on October 8, 2021).
- Training of family physicians and workplace physicians in interpersonal communication/ motivational interview principles and techniques (IPC/MI). WHO representatives participated in the training organized by CHPS in partnership with the University of Medicine and Pharmacy Craiova on 22-23 October 2021. (the training curriculum is presented in annex 1).
- Following the training, the intervention was implemented in seven companies/ industrial units from Craiova during from November 1 to November 30. The results are described below.

- The lessons learnt were capitalized in a Guideline named “workplaces intervention to fight Covid-10 vaccination hesitancy”, to be used and disseminated in other settings in Dolj county, and countrywide (the guideline is presented in annex 2)
- The intervention was evaluated in partnership with the University of Medicine and Pharmacy Craiova, checking the decrease of the vaccine hesitancy among the people benefiting of the interventions in the eight companies/ industrial units (the methodology and tools used to evaluate hesitancy to COVID-19 vaccination before and after the intervention is presented in annex 3).

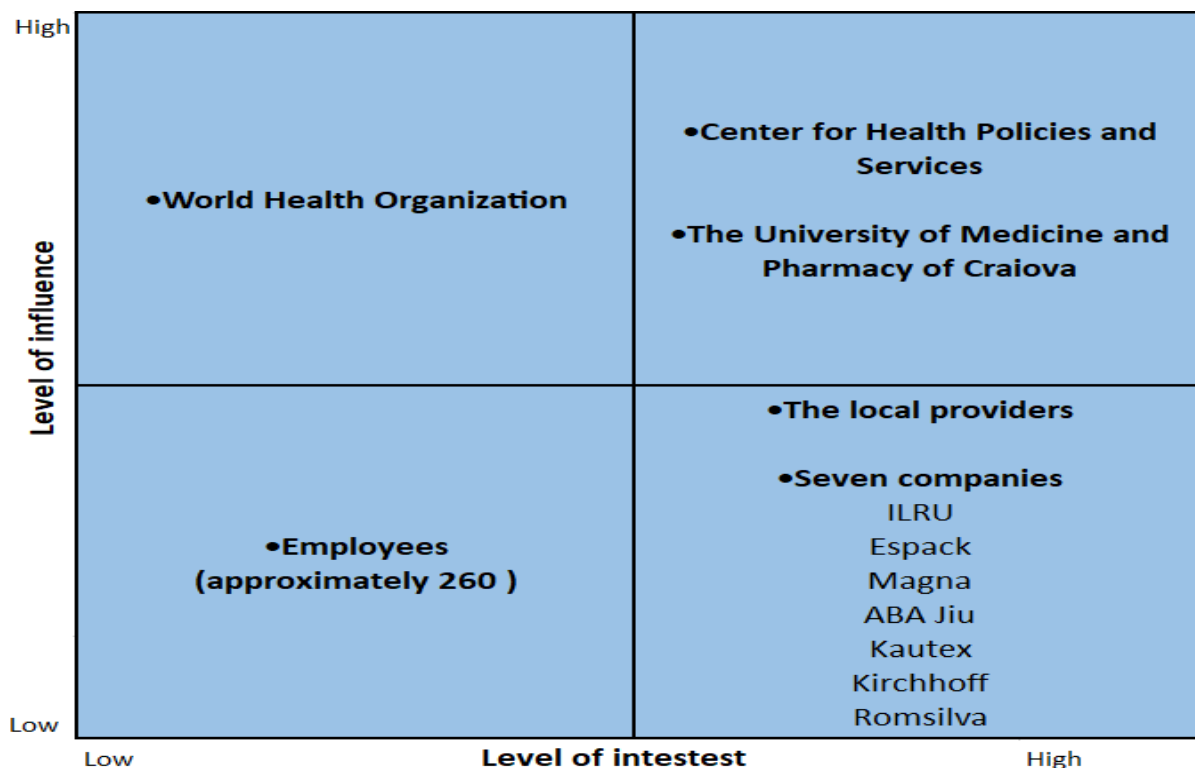
### 3. Achieved results

CHPS has developed a set of criteria to select. Based on these criteria and after thorough desk research, and frequent contacts with local stakeholders from counties with a high rate of COVID-19 infected people and a low vaccination rate, the selected county was Dolj. Dolj county was, at the time, one of the Romanian counties with a high COVID-19 prevalence and a low vaccine uptake.

CHPS has taken the necessary steps to engage multiple local stakeholders (figure 1). The University of Medicine and Pharmacy of Craiova responded promptly and positively to the request for partnership, finding the proposed interventions relevant to the local epidemiological context and the present needs.

CHPS and UMF Craiova signed a partnership agreement before the training and beginning the local interventions.

Figure 1 Stakeholder matrix



The University designated a local team of faculty and experts to the project, led by a faculty from the Department of Family medicine with significant (and proved) experience in interventions promoting routine and COVID-19 vaccination at the local and national levels, including membership of MoH and Government advisory bodies.

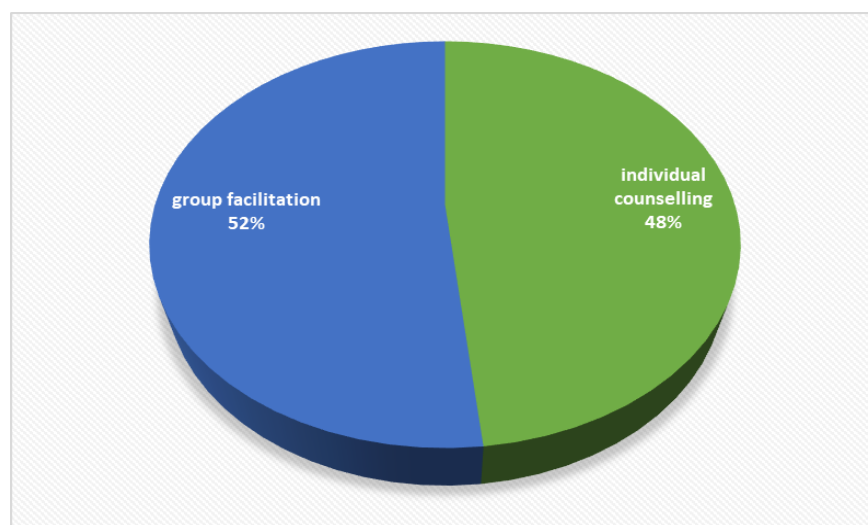
The team of local experts provides added value to the project, and the overall project implementation through a skill mix of competencies already demonstrated in the preparatory project phase, including selecting the implementation settings and the local providers of the intervention.

The implementation plan had foreseen a total number of 240 people hesitant to COVID-19 vaccination from six companies /industrial units (120 for group counselling and 120 for individual counselling, respectively 40 people from each company).

The project team successfully identified seven companies where the project's interventions were implemented, overcoming the planned target from 240 people to 260 beneficiaries. The management of all seven companies accepted to be part of the project and provided support through the HR departments and the occupational health/workplace physicians. The project experts' team in Craiova identified the local professionals to implement the project's interventions. IPC/MI training was organized in October.

Following the IPC/MI training, a mixed team (family doctor and occupational health physician) provided in each company/ industrial unit at least two group sessions with a minimum of ten employees hesitant to COVID-19 vaccination. In addition, in the same workplace, the family doctor engaged in one-to-one sessions with a minimum of 20 employees hesitant to COVID-19 vaccination. Individual counselling and advice to people hesitant to COVID-19 vaccination was provided to 48% of the target group, while group counseling and facilitation achieved 52% of the beneficiaries (figure 2).

*Figure 2 Types of interventions (percentage of people involved in each type of intervention)*



Figures three and four present the interventions in each of the seven companies/industrial units

Figure 3 Beneficiaries in each company/industrial unit

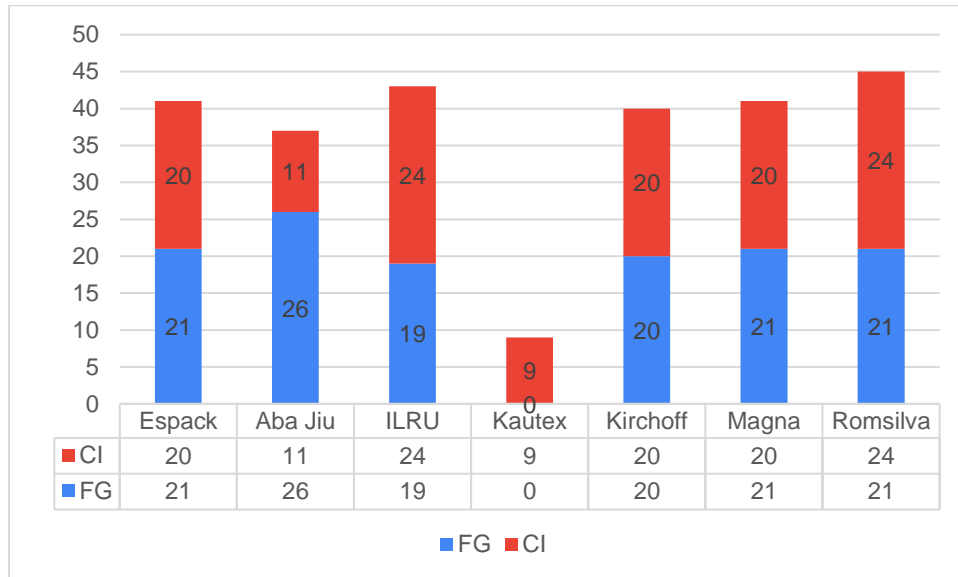
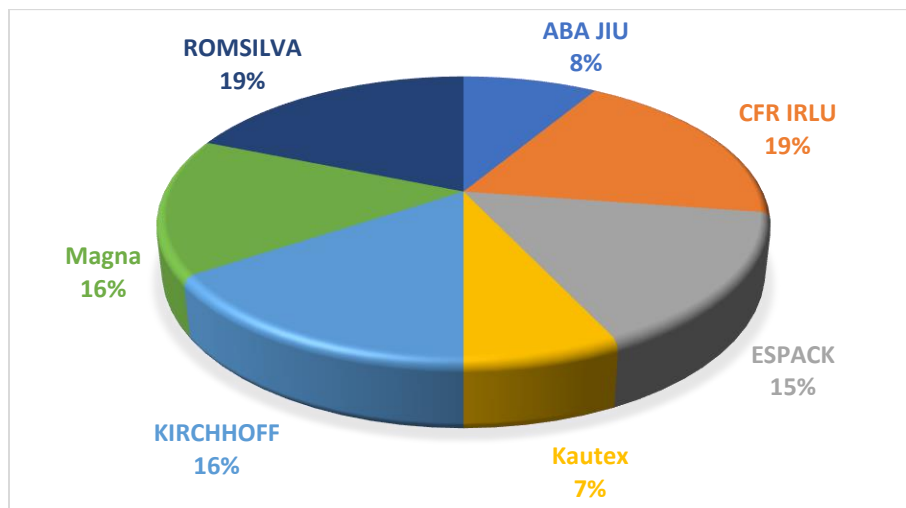
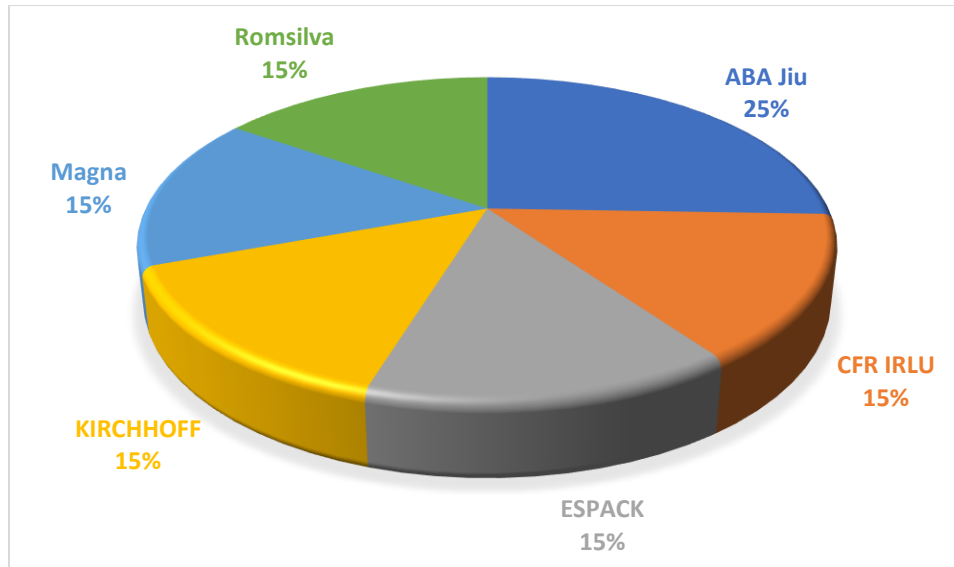


Figure 4 Individual (CI) and group counselling (FG) for COVID-19 vaccination in each company





As such 260 people hesitant to COVID-19 vaccination were involved in the activities with an aim to enhance the local capacities in Dolj county to tackle vaccine hesitancy and to increase COVID-19 vaccination rate in the target population by the end of the project (and beyond, due to the engagement of the local partners to continue the interventions after the end of the project).

The evaluation/ research report is in its final revision. Results will be published and disseminated.

#### 4. Annex 1 TRAINING CURRICULUM

<b>Training program for teams of specialists-promoters of COVID-19 vaccination</b>	
<b>Individual and group counseling using the motivational interview principles and techniques</b>	
<b>DURATA</b>	<b>ZIUA 1 (VINERI 22 OCTOMBRIE 2021)</b>
12:00-13:00	Masă de prânz
13.00 -14:30	<p>13:00-13:50  <b>Introducere:</b> prezentarea intervenției (5 min), prezentarea participanților (30 min), analiza obiectivelor cursului (10 min), a agendei și a regulilor interne de organizare (5 min)            Pretest</p> <p>13:50-14:30  <b>Modulul 1:</b>  <b>De ce e nevoie de această intervenție?</b>            Situația epidemiologică în octombrie 2021 în România (prezentare)            Vaccinarea anti-COVID-19 în Europa și în România (prezentare)            Ce a mers bine? Soluții locale sau europene despre care știm /am auzit că au funcționat (<i>brainstorming de 10 minute</i>)            Ce lipsit în campania de susținere a vaccinării COVID-19 în România din ce am experimentat? (<i>brainstorming de 10 minute</i>)</p>
14:30 -14:45	Pauză de cafea
14:45 -16:15	<p><b>Modulul 2</b> (60 min):  <b>Să cunoaștem persoanele cu care vom dialoga:</b>  <b>Factorii care determină (în România) intenția de vaccinare – prezentare pe baza "Studiului OMS Comportamente referitoare la Covid-19 în România"</b></p> <p><b>Adevăr sau provocare?</b> (20 minute) – exercițiu            Pornind de la ce cred și ce simt persoanele din fiecare dintre cele 5 cluster de ne-vaccinați din studiul OMS, ce întrebări ar putea să ne pună interlocutorii din fiecare categorie când vom dialoga cu ei?</p>
16:15 -16:30	Pauză de cafea
16:30-18:00	<p><b>Modulul 3</b> (30 min)  <b>Cum ne pregărim să răspundem clar și simplu la principalele întrebări ale persoanelor ne-vaccinate?</b>            Cum construim mesaje simple și clare            Cum demontăm mesajele eronate</p> <p><b>Modulul 4</b> (60 min)  <b>Gestionarea zvonurilor, miturilor, dezinformării</b>            Principalele zvonuri despre COVID 19, cum le răspundem            Prezentare            Exerciții pe echipe pentru pregătirea răspunsurilor</p>



<b>DURATA</b>	<b>ZIUA 2 (SÂMBĂȚĂ 23 OCTOMBRIE 2021)</b>
9:00- 11:45	<p><b>Modulul 5</b> (75 min)  <b>Cum facem consilierea pentru vaccinarea COVID fără să generăm rezistență: instrumentele folosite</b> - Prezentarea celor 2 tehnici de mai jos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Abordarea interviului motivațional pentru consilierea individuală</li> <li>2. Facilitarea discuției de grup</li> <li>3. Asemănări și deosebiri/ avantaje și provocări la cele 2 instrumente de consiliere</li> </ol> <p><b>Modulul 6</b> (90 min)  <b>Abordarea interviului motivațional (IM) în consilierea individuală</b>  Introducere în utilizarea interviului motivațional: gestionarea rezistenței  Spiritul interviului motivațional  Cele 4 procese ale interviului motivațional în contextul vaccinării COVID  Abilitățile interviului motivațional puse în slujba rolului consultativ în vaccinarea COVID</p>
11:45- 12:00	<i>Pauză de cafea</i>
12:00 - 13:30	<p><b>Ghidul de consiliere individuală (prezentare)</b> (30 min)</p> <p><b>Modulul 7</b> (60 min)  <b>Practică folosind interviului motivațional (IM) în consilierea individuală</b>  (folosim ca exemple persoane aparținând celor 5 clustere OMS)  <b>Cum ne-a ajutat ghidul în exercițiul anterior?</b> (discuție de grup)</p>
13:30 - 14:30	<i>Masă de prânz</i>
14:30 - 16:00	<p><b>Ghidul de facilitare discuție de grup (prezentare)</b> (30 min)</p> <p><b>Modulul 8</b> (60 min)  <b>Practică folosind facilitarea de grup</b>  <b>Cum ne-a ajutat ghidul în exercițiul precedent?</b> (discuție de grup)  <b>Cum am descoperit că putem să gestionăm persoanele agresive?</b> (discuție de grup)</p>
16:00 - 16:15	<i>Pauză de cafea</i>
16:15- 16:45	<p><b>Concluzii și pașii următori</b>  <b>Implementarea intervențiilor</b></p>

**VOCEA UNUI ANGAJATOR CARE  
SUSTINE PROTEJAREA  
ANGAJAȚILOR SĂI CU AJUTORUL  
VACCINULUI COVID SUNĂ  
CONVINGĂTOR**

**GHID PENTRU ANGAJATORI**

## **Preambul**

Ghidul este dezvoltat în cadrul unei intervenții realizate în parteneriat cu Universitatea de Medicină și Farmacie Craiova, cu sprijinul tehnic și financiar al Biroul Organizației Mondiale a Sănătății din România într-o serie de șapte întreprinderi din județul Dolj (regiunea de dezvoltare Sud-VEST). Aceasta a avut ca scop testarea ipotezei că, *prin consilierea individuală sau de grup, folosind abordarea interviului motivațional, acțiune realizată de medici de familie și medici de întreprindere direct în companii, scade ezitarea față de vaccinarea COVID 19 și crește numărul persoanelor vaccinate*. La momentul finalizării acestui material, 256 de angajați au beneficiat de activitatea de consiliere. Rezultatele sunt în faza de finalizare a evaluării și pregătire pentru publicare. Câteva dintre detaliile disponibile la acest moment sunt prezentate în Anexa 1.

Materialul reprezintă un îndrumar despre cum poate fi realizată o intervenție similară pentru promovarea vaccinării COVID-19 folosind modelul testat în cadrul intervenției din județul Dolj. Deși el poate fi folosit cu succes pentru ghidarea managementului companiilor pentru pregătirea intervenției și orientarea personalului medical care va realiza consilierea, el nu înlocuiește complet instruirea pe tema consilierii pentru vaccinare folosind abordarea participativă recomandată în acest caz. Motivul este acela că abordarea interviului motivațional folosită în promovarea vaccinării necesită o înțelegere asumată a spiritului acesteia și controlarea reflexului de îndreptare care apare aproape natural la profesioniștii din sănătate, care sunt orientați prin formare lor spre identificarea problemei și înțelegerea ei (diagnosticarea problemei) și găsirea soluției (tratamentul), model care în cazul promovării vaccinării poate duce la efectul invers (creșterea rezistenței).

## **Autori (în ordine alfabetică)**

Diana Amza, psiholog

Gindrovel Dumitra, doctor în medicină

Dana Fărcășanu, doctor în medicină

Mirela Mustață, doctor în comunicare

## Cuprins

De ce angajatorii ar trebui să acorde atenție vaccinării anti-Covid a angajaților proprii?

De ce activitatea de încurajare a vaccinării anti-Covid a angajaților cu sprijinul personalului medical (medici, asistenți) are mari șanse de reușită?

Care sunt beneficiile pe termen scurt, mediu și lung ale consilierii pentru vaccinarea anti-Covid pentru angajați și angajator?

De ce să organizăm activitatea de încurajare a vaccinării anti-Covid a angajaților cu sprijinul unui medic de întreprindere sau al altui personal medical suport?

Care sunt resursele necesare?

Cum poate arăta un plan de încurajare a vaccinării anti-Covid a angajaților?

Metode eficiente pentru încurajarea vaccinării anti-Covid-19 a angajaților

*Metoda consilierii individuale bazate pe tehnica interviului motivațional*

Ce este interviul motivațional

Ce rol are consilierul pentru vaccinare?

Tehnici specifice folosite în cadrul ședinței individuale bazate pe Interviul Motivațional

Tehnica de măsurare a disponibilității pentru vaccinare

Desfășurarea unei ședințe individuale de consiliere pentru vaccinare

*Metoda facilitării discuției de grup*

Ce este discuția de grup

Tehnici specifice discuției de grup

Desfășurarea unei ședințe de discuții de grup

Argumente științifice pentru utilizarea interviului motivațional în consilierea pentru vaccinare anti-Covid-19

Criterii pentru monitorizarea rezultatelor ședințelor individuale și de grup

Susținerea comportamentelor preventive ale angajaților pe termen mediu și lung

Anexa A. Studiu de caz – Craiova

Anexa B. Cum abordăm dezinformarea cu mesaje științifice formulate simplu

## De ce angajatorii ar trebui să acorde atenție vaccinării anti-Covid a angajaților proprii?

O serie de studii referitoare la percepțiile, atitudinile și comportamentele cu privire la vaccinarea COVID-19 au demonstrat că, **alături de medici sau de alți specialiști din domeniul sănătății** și de alți membri ai familiei, **una dintre vocile credibile care i-ar putea convinge pe cei care nu s-au vaccinat să o facă sunt angajatorii acestora.**

Astfel, studiul IRES<sup>1</sup> din septembrie 2021 ([link](#)) arată că pentru 37 % din populația generală nevaccinată care acceptă că ar putea fi convinsă să se vaccineze medicii și specialiștii din domeniul sănătății reprezintă vocile care i-ar putea convinge să accepte vaccinarea, iar angajatorul este cel mai credibil pentru 3% din acest grup. În rândul persoanelor nevaccinate care sunt și părinți, 46% dintre aceștia pot fi convinși de personalul medical, în timp ce angajatorul este ascultat de 9% dintre aceștia.

**Cu alte cuvinte, 40% dintre factorii de persuasiune pro-vaccinare la nivelul populației generale** care acceptă că ar putea fi convinsă să se vaccineze **sunt reprezentați de combinația personal medical-angajator, în timp ce pentru persoanele angajate care au copii, 55% este ponderea de influență pro-vaccinare a acestui binom personal medical-angajator, la acest grup de populație.** Această combinație reprezintă așadar un factor de influență cumulat principal, mult superior canalelor uzitate până acum (autorități - 1% nivel de influență pentru populația generală, prieteni - 4% sau preot - 7 %).

Pe de altă parte, în toată această perioadă, de când a devenit disponibilă soluția vaccinării pentru angajați, angajatorii s-au lovit de o serie de dificultăți și probleme organizatorice evidente legate de derularea activității și adaptarea la diversele reglementări legale.

De exemplu, în acest moment (1 noiembrie 2021), legea face o separare clară între vaccinați și nevaccinați, din mai multe puncte de vedere: acces la anumite activități, în anumite spații, dar și unele legate de desfășurarea muncii, care poate duce la situații dificile la locul de muncă, distincție impusă tot la nivel legislativ.

Astfel, în mod normal, cei care sunt înregistrați la direcțiile de sănătate publică drept contact direct al unei persoane confirmate cu COVID-19 sunt obligați să se carantineză. Acest lucru nu este valabil pentru cei care au avut recent COVID-19 și cei care sunt vaccinați.

Acest lucru apare în HCNSU nr. 43/2021: „Art. 6. (1) *Exceptarea de la măsura carantinei instituită cu privire la persoanele contact direct ale unei persoane confirmate se aplică pentru persoanele vaccinate împotriva virusului SARS-CoV-2 și pentru care au trecut 10 zile de la finalizarea schemei complete de vaccinare până la data contactului direct.*

(2) *Exceptarea de la măsura carantinei instituită cu privire la persoanele contact direct ale unei persoane confirmate se aplică și pentru persoanele care au fost confirmate pozitiv pentru infecția cu virusul SARS-CoV-2 în ultimele 180 de zile anterioare contactului, pentru care au trecut cel puțin 14 zile de la data confirmării până la data contactului”.*

---

<sup>1</sup> [https://ires.ro/uploads/articole/ires\\_pac\\_vaccinare-covid-19\\_sondaj-national\\_sept-2021\\_romania-curata\\_prezentare.pdf](https://ires.ro/uploads/articole/ires_pac_vaccinare-covid-19_sondaj-national_sept-2021_romania-curata_prezentare.pdf)

Ca efect al acestei reglementări, într-o firmă în care avem și angajați vaccinați, și nevaccinați, unii vor fi obligați să ajungă în carantină din cauza celor cu care au intrat în contact și alții nu. **Așadar, din cauză că legea îi obligă pe cei nevaccinați să stea în carantină dacă sunt „înregistrați” drept contact direct al unui pozitiv confirmat cu COVID-19, tot mai mulți angajați au ajuns în ultima perioadă să fie forțați să stea acasă, iar volumul de muncă al celorlalți angajați, al colegilor lor, a crescut semnificativ. În plus, este afectată capacitatea firmelor de a-și desfășura în mod normal activitatea și a-și menține productivitatea și profitabilitatea, din cauza forței de muncă reduse temporar.**

În plus, un studiu recent al Centrului pentru Controlul și Prevenirea Bolilor<sup>2</sup> ([link](#)), arată că persoanele vaccinate cu schemă completă au un risc de zece ori mai mic de a ajunge la spital și o probabilitate de cinci ori mai mică de a se infecta. **Aceasta demonstrează eficiența ridicată a vaccinării și importanța susținerii acesteia ca principal mijloc de protejare a sănătății angajaților și prevenire a îmbolnăvirilor, inclusiv a formelor grave, în rândul acestora.**

Pentru angajatori, deși vaccinarea este în mod evident favorabilă și afacerii și angajaților săi, **varianta pasivă de intervenție în această situație** este să comunice angajaților nevaccinați care sunt problemele cu care firma se confruntă în contextul actual, fără a le cere expres să se vaccineze și fără a oferi alte soluții care să-i sprijine să o facă. Practic, departamentul de resurse umane cere doar înțelegere și rezonabilitate între angajații care refuză vaccinarea și-i invită indirect la asumarea responsabilității pentru sănătatea proprie, a colegilor și pentru buna funcționare a companiei respective.

O altă abordare care a demonstrat că poate avea rezultate mult mai bune este ca **angajatorul să joace un rol activ în crearea cadrului pentru consilierea angajaților ezitanți față de vaccinare** prin implicarea medicilor de întreprindere, a medicilor de medicina muncii cu care colaborează sau a altor medici sau asistenți cu care colaborează întreprinderea care **pot furniza informații personalizate în cadrul unor acțiuni organizate de companie, pe baza unui plan bine definit.**

### **De ce activitatea de încurajare a vaccinării anti-Covid a angajaților cu sprijinul personalului medical (medici, asistenți) are mari șanse de reușită?**

Indiferent de poziția pe care angajatorul, prin echipa management și departamentul de resurse umane, o are în raport cu vaccinarea, libertățile personale sau „știrile false”, realitatea este că, în calitate de lider în cadrul organizației, restul angajaților se raportează la opinia conducerii companiei și o ascultă.

Din această poziție privilegiată, în plus față de obiectivele economice menționate anterior care justifică implicarea în susținerea vaccinării și protejarea angajaților proprii, liderii companiilor au și obligația morală de a împărtăși cunoaștere corectă, bazată pe date științifice și de a oferi îndrumări care vor duce la rezultate pozitive în planul sănătății individuale și colective din companie.

Așadar, pentru angajator, este important să fie atent și să asculte cu „ochii și inima, pe lângă urechi”, ca “să audă” care sunt cu adevărat îngrijorările membrilor echipei legate de vaccinare,

---

<sup>2</sup> [Rata mortalității, de 11 ori mai mare la persoanele nevaccinate față de cele vaccinate cu schemă completă | Vaccinare Covid \(gov.ro\)](#)

și să fie capabil să sugereze (cu blândețe) informații alternative corecte pentru cei cărora le este frică să facă vaccinul, deoarece teama persoanelor nevaccinate poate acționa ca un factor demotivant pe mai multe planuri.

Practic, în cazul persoanelor ezitante față de vaccinare, avem de-a face și cu frustrarea lor pentru că se simt vinovați sau rușinați să facă un vaccin de care le este frică sau despre care nu știu suficient sau nu înțeleg cu adevărat beneficiile. Pe de altă parte, colegii lor care au făcut vaccinul ar putea fi supărați pe cei nevaccinați pentru că nu și-au făcut partea de datorie pentru a ține virusul sub control și dau vina pe ne-vaccinați pentru noile valuri de îmbolnăviri care fac ravagii în spitale, care amenință să închidă economia, care le limitează libertățile de diverse feluri și le pun viața în pericol.

Cu alte cuvinte, în colectiv apar două tipuri de emoție legate de vaccinare care sunt complet neproductive: **frica**, pe de o parte, și **mânia**, pe de alta.

### **Orice acțiune de forță în acest caz poate fi dăunătoare, ca și non-acțiunea.**

Alternativa pe care o are angajatorul în această situație este aceea a unei acțiuni care fie mai degrabă un sprijin decât o presiune și care să le creeze persoanelor nevaccinate spațiul necesar pentru a-și împărtăși preocupările într-un cadru organizat și în mod privat și, în cele din urmă, angajatorul să le asigure de faptul că le respectă decizia.

În felul acesta angajatorul devine cel care asigură un spațiu sigur în care angajații au acces la informații corecte științifice și cât mai persoanalizate, dar care nu impune ci îi ajută pe oameni să ia propria decizie.

**Motivul pentru care această abordare este cea mai corectă este legat de importanța evitării celui mai periculos fenomen, denumit în psihologie „efectul invers”.** Conform acestuia, cu cât oamenii se confruntă mai mult cu fapte contrare opiniilor lor personale, cu atât se vor agăța mai puternic de opiniile lor. Așadar, copleșirea oamenilor cu informații și fapte sau denigrarea canalului de știri pe care îl urmăresc, probabil nu va aduce niciun beneficiu, nu îi va face să se răzgândească cu privire la vaccinare și nu va șubrezi ezitarea față de vaccin, ci dimpotrivă. Criticându-i pe cei care nu se vaccinează, dacă îi învinuim sau le cerem cu putere să facă ceva împotriva convingerilor lor nu vom face decât să le întărim rezistența.

În schimb, în etapa de consilire pe care angajatorul o poate organiza pentru angajații ezitanți, prin **mesajul de introducere din partea sa**, se realizează pregătirea pentru discuția cu medicul, fapt care poate ajuta la depășirea acestor bariere, dacă mesajul este formulat pentru a ține seama de aceste nevoi psihologice.

Practic, poate avea loc o discuție personală cu acești angajați, atunci când echipa este mică și numărul de ezitanți la fel, sau mesajul poate fi transmis de către managerii diverselor echipe, în cazul companiilor mai mari.

**PASUL STRATEGIC 1. Discuția introductivă va fi realizată urmând următoarea "rețetă":**

PAȘI	CE SĂ FACEȚI	CUM FACEȚI
Pasul 1	Recunoașteți problema	„Înțeleg cât de dificilă poate fi această decizie. Toți cred că am avut întrebări, pentru că există atât de multe știri contradictorii, unele subtile, altele mai greu de crezut. Este corect și să spunem că toată această urgență pandemică a fost politizată foarte mult.
Pasul 2	Prezentați care sunt efectele asupra comunității / relațiilor din echipă / companiei	„Este atât de dezamăgitor că acest virus ne-a afectat în atât de multe moduri (fizic, la nivel de comunitate, ca echipe, economic).  Virusul se răspândește mai agresiv în acest moment. Nu știm ce variante viitoare ne vor amenința și suntem cu toții supărați și obosiți de portul măștii, distanțare fizică și restricții.”
Pasul 3	Prezentați ce ați vrea să se întâmple	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Am ajuns într-un punct în care vrem să ne asigurăm că putem reconstrui încrederea între noi, într-o manieră în care toată lumea ia o decizie cât mai informată posibil, pentru el sau ea, pentru familie și colegii săi.</li> <li>2. Aici nu este vorba despre a încerca să te conving să te vaccinezi, pentru că este o decizie pe care o ia fiecare pentru sine. Respectăm acest lucru.</li> <li>3. Motivația noastră este aceea de a ne asigura că angajații noștri iau decizii pe deplin informate, tocmai pentru că riscurile sunt atât de mari.</li> <li>4. Te simți confortabil să discuți cu medicul pe care am vrea să-l invităm și să-i împărtășești cele mai mari preocupări pe care le ai?</li> </ol>

În acel moment, cel care poartă discuția se poate aștepta la o gamă largă de răspunsuri, de la teama unui control guvernamental sau mondial asupra populației, la frica de injecții care afectează ADN-ul, la percepția că Administrației Europene a Medicamentului și altele au lansat vaccinul pe piață prea repede, fără control suficient, la neîncrederea în companiile farmaceutice, la menționarea site-urilor web care arată zeci de mii de oameni morți din cauza vaccinului, la încălcarea libertăților personale etc.

Acesta este momentul cel mai critic. Cel mai mare pericol în acel moment este încercarea managerului de a opune rezistență și a contracara afirmațiile nefondate cu „fapte” (ghidul va explica în capitolul [Ce rol are consilierul pentru vaccinare?](#) că acest comportament afectează autonomia persoanei și ea își va întări opoziția).



Pentru a avea șanse de reușită și a deschide un dialog real cu un specialist, managerul implicat în această acțiune va urma câțiva pași obligatorii. Aceștia sunt indicați în tabelul care urmează

PAȘI	CE SĂ FACEȚI	CUM FACEȚI
Pasul 4	Nu opuneți rezistență și nu contraatacați. Un manager înțelept va conduce angajatul către a face singur treaba, nu-l va forța	<i>Mențineți o atitudine pozitivă, centrată pe dialog</i>
Pasul 5	Respectați locul în care ați ajuns în acest dialog și <b>arătați empatie: adică validați perspectiva celeilalte persoane</b> , fără a-i rezista sau a încerca să o influențați sau să o copleșiți.  Asigurați-vă că se simt auziți și înțeleși, fără să le atacați obiecțiile	<b>„aud care sunt preocupările tale și înțeleg că simți .....(de exemplu), că autoritățile exagerează cu restricțiile (sau) simți neîncredere față de companiile farmaceutice (sau).....”</b>
Pasul 6	Continuați <b>să arătați empatie și construiți punți de dialog și rezolvare în comun a provocărilor</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Îmi pasă de cum te simți și, practic, simt că tu și cu mine vrem același lucru – să rămânem sănătoși și să ne protejăm cât mai bine.</li> <li>2. Trebuie doar să ne dăm seama cum să reușim amândoi acest lucru.</li> <li>3. În ce mă privește, nu doar că ascult ce vine din partea comunității medicale, dar am discutat despre asta cu medicul meu, iar el/ ea este 100% pro vaccinare și mi-a dat detalii utile.</li> <li>4. În acest moment, s-ar putea să te simți puțin mai înclinat să-ți păstrezi opinia și înțeleg și asta. â</li> <li>5. Dar te-aș ruga să te îndepărtezi de diferitele fluxuri de știri din media care <b>nu te cunosc personal</b>, și să vorbești cu membrii familiei despre preocupările și temerile tale, întreabă-i ce cred despre valul brusc de cazuri noi și, cel mai important, <b>sună medicul de familie, mai ales dacă este cineva în care tu și familia ta aveți încredere</b>. Aceasta va fi întotdeauna cea mai bună resursă a voastră.</li> </ol>

		6. Dacă dorești în plus să discuți cu un alt medic la firmă, putem organiza o întâlnire pentru o consultare suplimentară.
--	--	---

### **Ce se poate întâmpla în acest moment?**

O îndrumare blândă și respectuoasă din partea cuiva pe care-l cunoaștem și cu care lucrăm zilnic, poate fi tot ceea ce este necesar pentru a muta dialogul de la nivel național și din presă sau de pe internet, într-o direcție cu totul nouă, **la nivel personal**.

Grija și respectul pot topi chiar și persoanele mai puțin dispuse să accepte semne de apropiere și pot vindeca cele mai adânci cicatrici relaționale.

**Atitudinea favorabilă vaccinării poate să nu se schimbe imediat, dar, dacă persoana are posibilitatea să reflecteze, după discuția cu managerul și apoi să participe la întâlniri de consiliere cu un medic, cei care sunt doar ezitanți pot să evolueze înspre acceptarea vaccinării** (nu vorbim aici despre anti-vacciniștii convinși, cei care nu-și vaccinează nici copiii și au convingeri foarte ferme de natură religioasă, modele naturaliste de tratament etc., pentru că aceștia au convingeri profunde, care nu pot fi schimbate).

### **Care sunt beneficiile pe termen scurt, mediu și lung ale consilierii pentru vaccinarea anti-Covid pentru angajați și angajator?**

În calitate de angajator, vă aflați într-o poziție unică din care vă puteți proteja atât afacerea, cât și pe angajații dumneavoastră, prin susținerea programului de vaccinare împotriva COVID-19 cu ajutorul unor acțiuni de consiliere individuală sau de grup a celor ezitanți.

Practic, sprijinirea angajaților ezitanți să se vaccineze vine cu mai multe beneficii.

Pe termen scurt, faptul că angajații beneficiază de consiliere și, ulterior, se pot vaccina, înseamnă:

1. Angajații tăi se pot proteja mai bine pe ei înșiși și pe cei din jur
2. Risc mai mic ca angajații să se infecteze și să răspândească COVID-19 către colegi, reducând astfel impactul negativ asupra forței de muncă
3. Protejarea clienților și colaboratorilor companiei, atunci când interacționează cu angajații
4. Revenirea mai devreme și în siguranță a personalului la locul de muncă
5. Angajatul are dovada nemijlocită a grijii pe care compania o are pentru sănătatea lui

Pe termen mediu, faptul că angajații beneficiază de consiliere și, ulterior, se pot vaccina înseamnă creșterea gradului de responsabilizare a acestora și probabil, creșterea motivației lor.

Pe de altă parte, pe termen lung, acest lucru se poate traduce în beneficii mai profunde. De exemplu, angajatorul **poate construi pe ideea unui comportament responsabil față de propria sănătate și poate atașa acestora noi valori precum sănătatea și bunăstarea angajatului și a echipei, promovarea libertății de decizie și autonomiei în cadrul companiei, responsabilizarea pentru reușita proprie și a echipei (toate valori importante pentru dezvoltarea afacerii).**

## De ce să organizăm activitatea de încurajare a vaccinării anti-Covid a angajaților cu sprijinul unui medic de întreprindere sau al altui personal medical suport

Persoanele care se opun în mod fundamental sau filozofic vaccinării nu sunt majoritare în România, o țară în care mult timp vaccinarea a fost un model cultural acceptat fără rezerve (și puțin contestat chiar și în ultimul timp).

Cu toate acestea, ceea ce s-a schimbat este că pandemia COVID a adus în prim-plan această mică populație anti-vaccinistă care anterior nu avea o voce puternică. Și acesta pentru că există atât de multă dezinformare.

Trăim într-o perioadă de incertitudine, așa că oamenii caută informații pentru a da sens lumii și vieții, deoarece acest virus este un agent patogen nou, iar toți învățăm lucruri noi despre el, în fiecare zi. Există, din păcate, și percepția că procesul de dezvoltare a vaccinului a fost grăbit și, astfel, oamenii au ajuns ezitanți față de vaccinare.

În acest moment, pentru ca ei să fie convinși ar trebui să se întâmple cel puțin 2 lucruri:

1. În primul rând, **trebuie să concentrăm discuția asupra bolii în sine, dar și asupra beneficiilor pentru sănătate ale vaccinului**. Majoritatea oamenilor din România cunosc acum pe cineva care fie a avut COVID, fie pe cineva care a murit din cauza COVID. Deci, concentrarea pe severitatea bolii și riscul de îmbolnăvire, dar și asupra soluțiilor de evitare sunt importante (**iar cel mai potrivit interlocutor al ezitanților, pe această temă, este cineva din domeniul medical**).
2. În al doilea rând, **pentru a învinge rezistența față de vaccinare, persoana care face consilierea va trebui să folosească o tehnică de conversație numită „interviu motivațional”**. Este o abordare care ajută, în esență, pacienții să ia o decizie cu privire la comportamentele privind sănătatea lor, folosind propriul tip de motivație, propriul sistem de valori. Deci, în loc de o conversație didactică, cum ar fi un medic care spune: „Ar trebui să vă vaccinați din cauza aceasta”, recomandăm mai mult **o discuție deschisă**. Aceasta este derulată după reguli de comunicare clare, descrise în capitolul [Tehnici specifice folosite în cadrul ședinței individuale bazate pe Interviul Motivațional](#) și utilizează motivațiile proprii ale angajatului cu care medicul discută, pentru a-l ajuta să realizeze singur de ce este important să se vaccineze.

**Așadar, pentru a îndeplini aceste 2 condiții, ideal este ca activitatea de consiliere să fie realizată de către un medic de întreprindere sau un medic colaborator angajat de companie care se poate sprijini în misiunea sa de acest ghid, din care poate afla despre această abordare utilă în activitatea de prevenție.**

## Care sunt resursele necesare?

Modul de organizare a activității depinde de doi factori: mărimea companiei, și numărul de persoane nevaccinate din întregul colectiv.

### Companii cu mai puțin de 20 angajați

În companiile cu mai puțin de 20 de angajați, **PASUL STRATEGIC 1** poate fi realizat de către o persoană din managementul companiei, care poate formula convingător mesajul propus mai sus în fața grupului de persoane nevaccinate. În plus, pentru cei care doresc să aibă discuția cu medicul, vor fi organizate ședințe de consiliere individuală cu durata de maximum 20-30 de minute fiecare, pe modelul prezentat în secțiunea [Desfășurarea unei ședințe individuale de consiliere pentru vaccinare](#).

### Companii între 20 -100 de angajați

În companiile cu până la 100 de angajați, departamentul de resurse umane, sub coordonarea managementul companiei, poate iniția și organiza întâi o discuție cu șefii de departamente sau servicii pentru prezentarea inițiativei și a rolului acestora în desfășurarea activității de introducere a subiectului către angajații din propriile echipe (vezi **PASUL STRATEGIC 1**).

Ulterior, echipa de manageri ai departamentelor/ compartimentelor/ secțiilor sunt cei care vor realiza discuția cu oamenii din subordine.

În funcție de feedback-ul primit de la angajații din diverse echipe, va fi rolul echipei de resurse umane să organizeze activitatea de consiliere (individuală sau de grup), pe modelul prezentat în secțiunile [Metoda consilierii individuale bazate pe tehnica interviului motivațional](#) și [Metoda facilitării discuției de grup](#), după un program care să țină seama de activitatea companiei și disponibilitățile de timp (ale angajaților, dar și ale echipei de consilieri-medici).

Dacă numărul de doritori este mare, poate fi gândită o echipă de 2 sau chiar 3 medici care să asigure serviciile de consiliere, în baza acestui ghid.

### Companii cu mai mult de 100 de angajați

În companiile cu peste 100 de angajați, coordonarea activității rămâne în sarcina departamentului de resurse umane, dar numărul de întâlniri de implicare a managementului de la diferite nivele ierarhice va putea fi mult mai mare, pentru a menține controlul asupra mesajului (întâlnirile nu trebuie să includă mai mult de 15 persoane/întâlnire) și a da ocazia tuturor să pună toate întrebările necesare, pentru a pregăti ulterior discuțiile în echipe mai mici.

Participarea managementului companiei la primele discuții este esențială pentru a da mesajul de susținere față de această inițiativă.

Restul activității poate decurge similar cu modelul prezentat la categoria anterioară.

### Cum poate arăta un plan de încurajare a vaccinării anti-Covid a angajaților?

În funcție de caracteristicile companiei (mărime, localizare, organigramă, număr de angajați, din care angajați nevaccinați) schița planului următor poate fi adaptată pentru a fi folosită în implementarea inițiativei.

<b>Nr crt</b>	<b>Activitate</b>	<b>Departament și persoană desemnată să o realizeze</b>	<b>Data începerii</b>	<b>Data finalizării</b>	<b>Monitorizare (verificarea) realizării activității – liste de participanți/ rapoarte de modificare a gradului de ezitare</b>
<b>1</b>	<b>Prezentarea propunerii de realizare a intervenției către managementul companiei (pentru pregătirea argumentării pot fi folosite primele secțiuni din ghid)</b>	<b>Departament resurse umane</b>			
<b>2</b>	<b>Obținerea acordului conducerii companiei pentru lansarea inițiativei</b>	<b>Departament resurse umane</b>			
<b>3</b>	<b>Realizarea planului intervenției</b>	<b>Departament resurse umane / alte departamente, după caz</b>			
<b>4</b>	<b>Constituirea echipei intervenției (contactare medici/ prezentare inițiativă/ plan/ ghid)</b>				
<b>5</b>	<b>Întâlnirea conducerii companiei cu echipa / echipele de management pentru introducere</b>				

	<b>- PASUL STRATEGIC 1</b>				
<b>6</b>	<b>Planificare întâlniri dintre managementul departamentelor și angajații nevaccinați</b>	<b>Departamentele implicate</b>			
<b>7</b>	<b>Realizare întâlniri dintre managementul departamentelor și angajații nevaccinați</b>	<b>Departamentele implicate</b>			
<b>8</b>	<b>Realizare liste cu angajații care doresc consiliere / întâlnire cu un medic</b>	<b>Departamentele implicate</b>			
<b>9</b>	<b>Planificarea întâlnirilor de consiliere individuală sau de grup</b>	<b>Departament resurse umane / alte dep., după caz</b>			
<b>10</b>	<b>Măsurarea impactului (nr. de persoane implicate în inițiativă la diverse nivele din care nr. de pers. care s-au vaccinat în urma programului de consiliere</b>	<b>Departament resurse umane / alte dep., după caz</b>			
<b>11</b>	<b>Monitorizare/ raportare întâlniri și recunoașterea rezultatelor</b>	<b>Departament resurse umane și conducerea companiei</b>			

## Metode eficiente pentru încurajarea vaccinării anti-Covid-19 a angajaților

Rezistența la vaccinare este deseori abordată prin confruntare, prin oferirea de sfaturi nesolicitate, dezbatere, corectare sau chiar prin impunerea unor obiective considerate a fi cele mai potrivite pentru persoana în cauză. Toate aceste practici nu doar că nu duc la schimbările comportamentale dorite, ci pot chiar determina persoana să opună o rezistență crescută.

Ghidul de față propune abordarea comunicării despre vaccinarea împotriva Covid-19 dintr-o perspectivă umanistă și în același timp validată științific, și anume **tehnica interviului motivațional**. Acesta este *un stil colaborativ de conversație orientat spre consolidarea motivației și a angajamentului interlocutorului de a face schimbarea*.

Astfel, pentru intervenția pe care o realizează medicul de întreprindere (sau alt medic invitat) sunt prezentate două modalități de abordare a comunicării eficiente despre vaccinarea împotriva Covid-19: cea a **ședinței individuale de consiliere pentru vaccinare** (forma standard a aplicării tehnicii interviului motivațional) și cea a **facilitării ședinței de grup** (bazată pe spiritul și tehnicile interviului motivațional).

Beneficii	
Ședința individuală de consiliere pentru vaccinare	Ședința de grup
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abordează câte un angajat/ședință</li> <li>• Oferă un cadru de confidențialitate și încredere</li> <li>• Permite abordarea personalizată și în profunzime a temerilor și preocupărilor legate de vaccinare</li> <li>• Contribuie la stabilirea unei relații de încredere cu persoana aflată în rol de consilier pentru vaccinare, ceea ce duce la menținerea comportamentelor pe termen mediu sau lung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abordează mai mulți angajați deodată și poate avea impact mai rapid</li> <li>• Folosește dinamica grupului pentru a orienta discuțiile</li> <li>• Permite identificarea și abordarea preocupărilor comune legate de vaccinare</li> <li>• Permite oferirea de informații corecte care ajung la mai multe persoane</li> </ul>
Obiective generale	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificarea motivației pentru vaccinare</li> <li>• Susținerea motivației pentru vaccinare</li> <li>• Identificarea temerilor/ preocupărilor legate de vaccinare</li> <li>• Oferirea de informații adaptate la nevoile persoanei consiliate</li> <li>• Oferirea de informații privind beneficiile vaccinării, conectate la valorile și nevoile persoanei</li> <li>• Încurajarea și respectarea autonomiei personale și a puterii de decizie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificarea motivației pentru vaccinare</li> <li>• Crearea unei atmosfere de grup de acceptare și încredere, pentru a facilita comunicarea onestă și respectul reciproc</li> <li>• Oferirea de informații adaptate nevoilor de grup (prin identificarea temerilor/ preocupărilor comune)</li> <li>• Oferirea de informații generale privind beneficiile vaccinării</li> <li>• Încurajarea și respectarea autonomiei personale și a puterii de decizie</li> </ul>

## Metoda consilierii individuale bazate pe tehnica interviului motivațional

Abordarea subiectului vaccinării împotriva Covid-19 poate ridica probleme și interpretări greșite din partea angajaților, dacă nu este realizată într-o manieră care să respecte libertatea de decizie a acestora.

Pentru a evita perceperea acestor discuții ca prilej de impunere sau ca amenințare la adresa siguranței locului de muncă, prin condiționarea de vaccinare, poate fi folosit cu succes modelul de consiliere bazat pe interviul motivațional.

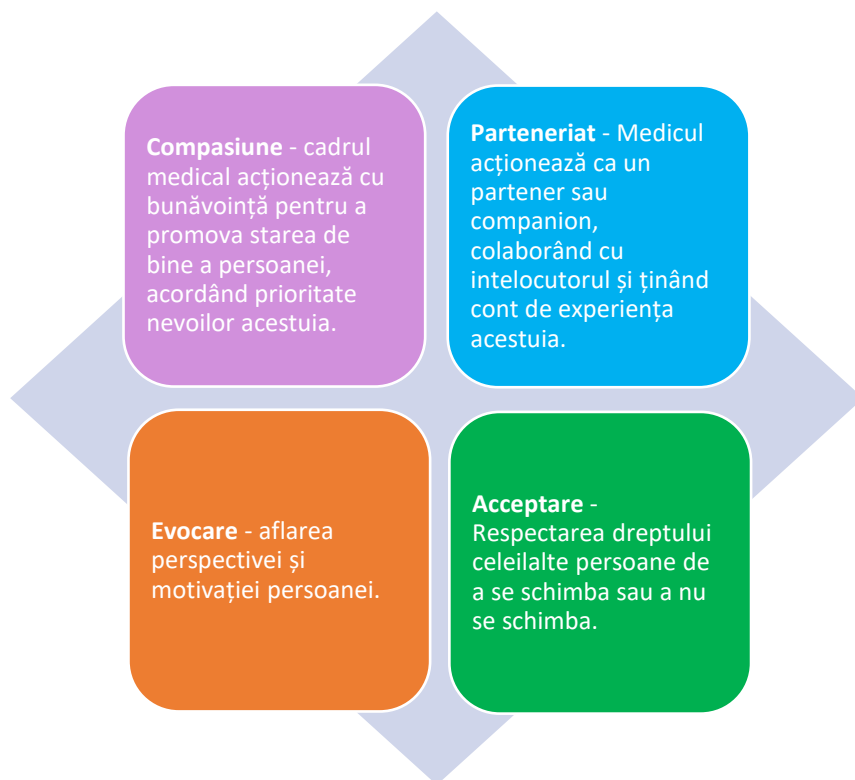
Ședințele de consiliere individuală pot fi susținute de personalul medical al întreprinderii sau de alt medic – ceea ce contează este respectarea spiritului în care această activitate este realizată: acela de ascultare profundă, de acceptare, compasiune și înțelegere a preocupărilor interlocutorului, fără a sugera sau impune o anumită alegere, ci lăsând decizia în seama celui cărui ea îi și aparține de fapt – angajatului.

### Ce este interviul motivațional

Interviul Motivațional este o metodă de conversație care oferă un cadru propice identificării motivației pentru vaccinare și o susține într-un mod respectuos, arătând compasiune și non-directiv.

El este orientat către **obiectiv**, acordând o atenție specială **limbajului schimbării**. El este conceput pentru a **întări motivația personală și angajamentul față de un obiectiv specific al interlocutorului** prin **verificarea și explorarea motivelor proprii ale persoanei respective pentru schimbare**, într-o **atmosferă de acceptare și compasiune**.

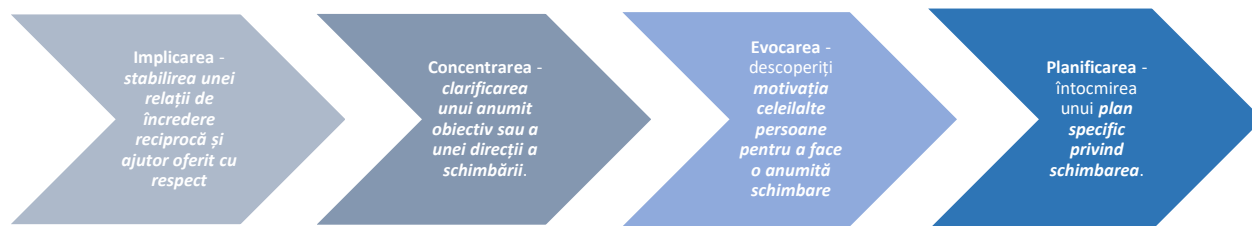
**Spiritul Interviului Motivațional** este cel care ajută consilierul pentru vaccinare să creeze și să mențină relația de încredere și colaborare. El este reprezentat de patru principii de bază: compasiunea, parteneriatul, evocarea și acceptarea.



Toate acțiunile consilierului pentru vaccinare sunt ghidate de aceste principii, asigurând consistența intervenției.



## Interviul Motivațional se bazează pe patru procese: implicarea, concentrarea, evocarea și planificarea.



### Ce rol are consilierul pentru vaccinare?

Rolul de consilier pentru vaccinare poate fi îndeplinit de medicul de întreprindere sau medicul invitat, acesta fiind **facilitator** al conversației și **partener** al unei discuții aflat în relație de egalitate cu persoana consiliată.

El nu este nici **profesorul** care educă sau îndreaptă, nici **salvatorul** care se implică emoțional prea mult și care se responsabilizează pentru deciziile interlocutorului, nici **agresorul** care oferă sfaturi sau impune decizii în mod manipulativ. Toate acestea plasează persoana în roluri corespondente infantile, lipsite de responsabilitate, ducând la creșterea opoziției față de vaccinare și la inconsistență comportamentală.

### Cine poate fi consilier pentru vaccinare?

În cadrul firmelor, rolul consilierului pentru vaccinare poate fi îndeplinit de cadrele medicale disponibile (medic, asistent medical). Cunoștințele medicale reprezintă un avantaj deoarece angajații pot avea preocupări foarte specifice legate de starea lor de sănătate și impactul vaccinului anti-Covid-19 asupra acesteia.

### Cum gestionează consilierul pentru vaccinare ambivalența persoanei consiliate

Ambivalența reprezintă un conflict interior pe care persoana îl are față de un subiect, fiind divizată într-o parte care dorește schimbare și o altă parte care se împotrivește. Fiecare parte are motivele ei, iar persoana nu a ajuns la momentul în care să își asume o alegere. Atitudinea consilierului pentru vaccinare este una de **acceptare și neutralitate emoțională** față de argumentele contradictorii ale persoanei, specifice **ambivalenței față de vaccinare**. Consilierul pentru vaccinare va orienta discursul către identificarea motivelor pentru schimbare și va oferi informații menite să clarifice temerile, preocupările sau dezinformările persoanei.

Ambivalența față de vaccinare poate fi identificată astfel în discursul persoanei consiliate:  
„**Aș vrea să mă vaccinez**, dar îmi e frică să nu îmi dea accidente vasculare cerebrale”.

În caractere **bolduite**, putem identifica discursul pentru **schimbare**.

În caractere *cursive*, putem identifica discursul pentru *menținere*.

De evitat:

- Alianța cu una din părțile persoanei (pro sau contra schimbare) prin argumentare
- Aplaudarea momentelor în care persoana înțelege informațiile („Bravo, asta e!”)
- Încurajarea schimbării („Eu cred că e o idee bună să faci asta!”)

Tehnici specifice folosite în cadrul ședinței individuale bazate pe Interviu Motivațional

Această secțiune cuprinde principalele tehnici de comunicare pe care medicul de întreprindere sau medicul invitat le va folosi în contextul consilierii pentru vaccinare. Fiecare tehnică de comunicare contribuie la succesul consilierii pentru vaccinare, prin identificarea corectă a temerilor și comunicarea informațiilor într-un mod adaptat.

Printre tehnicile de comunicare recomandate se numără folosirea întrebărilor deschise, ascultarea reflexivă simplă și complexă, valorizarea și tehnica V-O-V (verifică-oferă-verifică).

**1. Tehnica folosirii întrebărilor deschise** contribuie la încurajarea dezvoltării gândurilor și preocupărilor angajatului referitoare la vaccinare. Este folosită cu precădere la început, pentru a deschide conversația și a identifica tematicile generale.

**2. Tehnica ascultării reflexive și complexe** contribuie la cultivarea relației de încredere și la diminuarea rezistențelor angajatului. Atunci când acesta se simte nu doar auzit, ci și înțeles, va fi mai dispus să poarte o conversație onestă și să verbalizeze temerile sale legate de vaccinare, dar și lucrurile care sunt importante pentru viața sa și care pot deveni factori motivatori ai vaccinării.


**3. Tehnica valorizării** întărește sentimentul de eficiență și autonomie al angajatului, prin sublinierea acelor comportamente adecvate de prevenție sau informare. Prin utilizarea ei, medicul de întreprindere sau invitat validează eforturile angajatului de a trece cu bine prin perioada pandemiei de coronavirus, navigând prin multitudinea de informații și emoții legate de vaccinare.

**4. Tehnica verifică-oferă-verifică** ghidează oferirea de informații corecte într-un mod neintruziv, respectuos și adaptat la nevoile angajatului.

Metode și tehnici de comunicare	Descriere
Întrebările deschise	<p><b>Întrebări care stimulează discursul persoanei, solicitând mai mult decât un răspuns de tip da/nu.</b></p> <p>Exemple: <i>Ce credeți despre...; Care sunt motivele pentru care...; Care sunt preocupările dumneavoastră legate de...; Ce anume v-ar motiva să....; Puteți să îmi dați un exemplu de...</i></p>
Ascultare reflexivă – reflecția simplă	<p><b>Este o redare a informațiilor pe care persoana le-a spus, demonstrând înțelegerea și prezența atentă</b></p> <p>Exemple: <i>Înțeleg că ceea ce vreți să spuneți este că....; Din ceea ce îmi spuneți, credeți că....; Cu alte cuvinte...</i></p>
Ascultare reflexivă – reflecția complexă	<p><b>Este o redare empatică a mesajului mai profund pe care persoana l-a transmis, uneori a lucrurilor negrăite dar manifestate sau implicite (emoții, preocupări)</b></p> <p>Exemple: <i>Considerați că este important să... și vă simțiți îngrijorat de... vă preocupă de fapt....</i></p>
Valorizarea	<p><b>Comunicarea aprecierii, pentru a evidenția eforturile persoanei de cunoaștere, comportamentele adecvate și calitățile și valorile care îi susțin motivația pentru vaccinare</b></p> <p>Exemple: <i>Observ, din ce îmi spuneți, că v-ați informat și că ați respectat măsurile de protecție....; Copiii sunt importanți pentru dumeavoastră și pentru a-i proteja, ați făcut deja mai multe lucruri...; Îmi pot da seama că sunteți o persoană responsabilă...</i></p>
Verifică-Oferă-Verifică	<p><b>Tehnica V-O-V are trei pași:</b></p> <p><b>VERIFICĂ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A întreba persoana ce anume știe deja sau dorește să știe în legătură cu un subiect („Ce știi despre modul în care funcționează imunitatea omului?"/ „Cu ce informații te pot ajuta legat de...?” / „Observ că deja știi multe despre..., dar ce întrebări, nelămuriri, ai despre acest subiect?”)</li> <li>2. A cere permisiunea de a oferi informații, de a deschide un subiect (<i>Este în regulă să vorbim despre.../Ați vrea să știți mai multe despre...?</i>)</li> </ol> <p><b>OFERĂ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A oferi informații adaptate la preocupările curente ale persoanei imaginii, grafice</li> <li>2. A pune accentul pe opțiuni („În situația aceasta sunt x opțiuni, referitoare la ce se poate face mai departe...”)</li> </ol> <p><b>VERIFICĂ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A verifica ceea ce a înțeles persoana din informația oferită („Ce credeți despre ceea ce tocmai v-am spus?„Ce înseamnă lucrurile acestea pentru dumneavoastră?”)</li> <li>2. A ruga persoana să redea cu propriile cuvinte ceea ce a înțeles („Spuneți-mi vă rog ce ați înțeles despre...”, „Cum ați explica altei persoane aceste lucruri?”)</li> </ol>

## Tehnica de măsurare a disponibilității pentru vaccinare

Medicul de întreprindere sau invitat abordează subiectul vaccinării împotriva Covid-19 prin prisma disponibilității la vaccinare. În acest sens, tehnica de măsurare a disponibilității la vaccinare îndeplinește două **funcții**: prima este aceea de **evaluare a disponibilității** pentru vaccinare, atât inițială cât și finală (la încheierea ședinței), această informație oferind o imagine asupra impactului ședințelor, iar a doua este de **ghidare a discuției** în direcția motivației pentru vaccinare, fără a lăsa discursul să alunece către generalități, polemici, dezbateri sau argumentație contra vaccinării.

<p><b>Scop: Identificarea disponibilității de a se vaccina și motivelor pentru care vaccinarea este dezirabilă.</b></p> <p><b>Puteți folosi imaginea riglei pentru a o arăta persoanei. Aceasta poate exprima răspunsul verbal, poate arăta cu degetul, poate încercui cu pixul.</b></p> <p><b>Dacă persoana răspunde cu orice număr orice peste zero, chiar și 1, puteți aprofunda mai departe motivația care susține vaccinarea.</b></p>	<p>„Care fi pentru Dvs. argumentele pro-vaccinare?”</p> <p>„Pe o scală de la 0 la 10, cât de dispus sunteți să vă vaccinați? Zero înseamnă „deloc”, iar zece înseamnă „total”. „În regulă,</p>  <p>văd că disponibilitatea Dvs. pentru vaccinare este acum la trei. Ce o face să fie totuși trei și nu zero?”</p> <p>„Ce ar face să crească disponibilitatea Dvs. pentru vaccinare, de la trei la cinci sau chiar mai sus?”</p> <p><b>Identificați valorile persoanei care susțin vaccinarea.</b></p> <p>„Înțeleg că pentru dumneavoastră este importantă familia, doriți să vă protejați copiii și acesta este motivul pentru care sunteți dispus să vă vaccinați.”</p> <p><b>Identificați îngrijorările într-un mod care susține schimbarea.</b></p> <p>„Dacă ar fi să luați în considerare vaccinarea, ce v-ar ajuta să faceți acest pas?”</p>
--	---

Un alt beneficiu al folosirii tehnicii de evaluare a disponibilității pentru vaccinare este acela că informațiile pot fi centralizate la nivel de organizație, urmărind efectele pe care ședințele le au asupra disponibilității angajaților de a se vaccina.

Cu alte cuvinte, atunci când măsoară și înregistrează aceste scoruri pe care angajatul le oferă, angajatorii pot observa nu doar impactul imediat al intervenției la nivel individual, ci și impactul la nivel colectiv, prin prelucrarea statistică a datelor.

Centralizarea informațiilor se poate face folosind un tabel precum cel de mai jos:

<b>Data ședinței</b>	<b>Nume, prenume SAU Cod de identificare al persoanei</b> (pentru evitarea reticenței persoanelor consiliate)	<b>Scala disponibilității pentru vaccinare</b> <b>(la începutul ședinței) – scorul persoanei</b>	<b>Scala disponibilității pentru vaccinare</b> <b>(la finalul ședinței) – scorul persoanei</b>

#### Desfășurarea unei ședințe individuale de consiliere pentru vaccinare

Consilierea individuală creează contextul potrivit abordării ezitării și ambivalenței față de vaccinare. **Obiectivul** ei este de a **stimula motivația pentru vaccinare** prin intermediul unei relații de încredere cu interlocutorul, prin identificarea preocupărilor și temerilor acestuia față de vaccinare, precum și propriile argumente pentru vaccinare.

Un alt obiectiv este de a crea **relația de încredere, acceptare și respect**, deoarece în baza acestui tip de relație, angajatul va putea să revină ulterior atunci când mai are neclarități, temeri sau dezinformări legate de vaccinare.

Medicul de întreprindere nu are ca obiectiv a obține un acord imediat pentru vaccinare – acest lucru ar putea duce la supra-responsabilizare și la tendința de a impune, de a presa, de a convinge – adică de a face exact acele comportamente care duc în mod obișnuit la rezistență ridicată, opoziție și refuz al vaccinării.

Înainte de a desfășura ședința de consiliere pentru vaccinare, asigurați-vă că aveți la dispoziție un spațiu care să ofere un cadru privat, cu mobilier adecvat. De asemenea, dacă folosiți materiale vizuale (grafice, imagini), pentru a ilustra aspecte statistice legate de efectele vaccinării, sau pliante/ broșuri informative pe care interlocutorul le va primi, asigurați-vă că le aveți pregătite și la îndemână.

#### **Număr de participanți: 2**

**Cadru:** birou/ sală de consiliere care poate asigura confortul, confidențialitatea și continuitatea discuției, fără întreruperi sau alți factori perturbatori.

**Durață:** 20-30 de minute

Mai jos sunt prezentați pașii generali ai unei consilieri pentru vaccinare, precum și pașii detaliați cu indicatori comportamentali specifici fiecărei etape. Acest ultim tabel poate fi folosit și ca modalitate de auto-evaluare a consistenței cu care sunt aplicate tehnicile specifice interviului motivațional, fiind un instrument util pentru dezvoltarea abilităților.

## Pașii ședinței de consiliere pentru vaccinare



### Pasul 1. Începutul ședinței.

Acțiuni generale	Descrierea comportamentelor recomandate	✓
Stabilesc relația de respect și încredere.	<b>Primele minute ale ședinței sunt importante pentru stabilirea relației de încredere. Se recomandă ascultarea atentă a persoanei și manifestarea respectului pentru puterea sa de decizie prin cererea permisiunii înainte de a realiza orice acțiune.</b>	
	Mă prezint interlocutorului și cer permisiunea de a discuta despre vaccinarea Covid-19	
	Comunic persoanei scopul ședinței ( <i>să înțeleg mai bine gândurile legate de vaccinare și să răspund la orice întrebare</i> )	
Evaluez disponibilitatea pentru vaccinare	<b>Acest pas este esențial pentru a putea identifica disponibilitatea pentru vaccinare și motivațiile care susțin vaccinarea.</b>	
	Evaluez disponibilitatea inițială a persoanei de a se vaccina (folosind tehnica scalei de la 0 la 10)	
	Pornind de la scorul persoanei, susțin discursul pentru schimbare - „ <i>Înțeleg că disponibilitatea ta este la 3. Ce o face să nu fie la 0?</i> ”	
	Pornind de la scorul persoanei, susțin motivația pentru schimbare - „ <i>Ce te-ar putea ajuta să treci de la 3 la 6? Ce ar fi nevoie să se întâmple sau să îți clarifici?</i> ”	


Explorez preocupările	<b>Este posibil ca persoana să emită foarte multe griji, preocupări și concepții greșite despre vaccinare. Este importantă ascultarea reflexivă și gruparea preocupărilor în categorii care pot fi abordate cât mai clar.</b>	
	Foliesc întrebări deschise pentru a stimula persoana să exprime preocupările față de vaccinare	
	Arăt că înțeleg perspectiva persoanei folosind reflecțiile simple și complexe	
	Identific în discursul persoanei atitudini și comportamente pozitive și îi comunic aprecierea pentru ele	
	Identific valorile persoanei din răspunsurile pe care le-am primit (lucrurile importante pentru ea: familie, copii, libertate, sănătate, protecție etc)	
	Îi comunic persoanei înțelegerea valorilor sale prin reflecții simple sau complexe/ parafrazări - „ <i>Înțeleg că pentru tine sunt foarte importante...</i> ”	
	Identific demersurile pe care persoana le-a făcut pentru a se proteja pe sine și pe alții sau pentru a se informa (informare, documentare, respectarea regulilor de protecție, distanțare etc)	
	Valorizez demersurile persoanei de a se proteja sau informa prin recunoașterea comportamentelor, reflecții și aprecieri pozitive - „ <i>Observ că te-ai informat/Mă bucur să aud că îți protejezi familia prin....</i> ”	

## Pasul 2. Cuprinsul ședinței.

<b>Ațiuni generale</b>	<b>Descrierea comportamentelor recomandate</b>	✓
<b>Ofer informații adaptate la nevoi</b>	<b>Tehnica centrală este Verifică – Oferă - Verifică</b>	
	<b>Verifică</b> - Cer permisiunea de a oferi informații, de a deschide un subiect - „ <i>Este în regulă să vorbim despre.../Ați vrea să știți mai multe despre...?</i> ”	
	Întreb persoana ce anume știe deja sau dorește să știe în legătură cu un subiect - „ <i>Ce știți despre modul în care funcționează imunitatea omului?</i> ”/ „ <i>Cu ce informații vă pot ajuta legat de...?</i> ” / „ <i>Observ că deja știți multe despre..., dar ce întrebări, nelămuriri, aveți despre acest subiect?</i> ”	
	<b>Oferă</b> - Ofer informații adaptate la preocupările curente ale persoanei (și cu suport grafic)	
	Ofer informațiile cu o atitudine neutră, cu scopul de <b>informa</b> , nu de a convinge	

	<b>Verifică</b> - Verific ceea ce a înțeles persoana din informația oferită - „Ce credeți despre ceea ce tocmai v-am spus?”, „Ce înseamnă lucrurile acestea pentru dvs?”, „Cum ați explica altei persoane ceea ce tocmai ați aflat despre.....?”	
<b>Ofer recomandări personalizate</b>	<b>Profesionistul care susține ședința de consiliere pentru vaccinare este un model pentru interlocutorul său. Recomandările se fac indirect, prin puterea exemplului personal, iar nu prin indicații.</b>	
	Accentuez punctele noastre comune - „Si pe mine mă preocupă sănătatea familiei mele. Acesta este și unul din motivele pentru care am ales să mă vaccinez.”	
	Ofer recomandări într-un mod indirect, personalizat la mine - „Eu cred în eficiența și în siguranța vaccinului, l-am făcut și eu.”	
	Comunic persoanei faptul că decizia îi aparține „Decizia privind ceea ce vei face mai departe îți aparține, eu îți respect alegerea.”	
<b>Re-evaluez disponibilitatea pentru vaccinare</b>	<b>Acest pas este esențial pentru a monitoriza progresul persoanei în ceea ce privește disponibilitatea la vaccinare și impactul ședinței de consiliere, fără a ne aștepta ca persoana să accepte imediat vaccinarea.</b>	
	Re-evaluez disponibilitatea persoanei pentru vaccinare - „Pe o scală de la 0 la 10, cât de dispus sunteți acum să vă vaccinați?”	
	Revin la tehnica V-O-V ori de câte ori este nevoie să ofer informații sau clarificări, pe parcursul ședinței	

### Pasul 3. Încheierea ședinței.

<b>Ațiuni generale</b>	<b>Descrierea comportamentelor recomandate</b>	
<b>Ajut la planificarea vaccinării, dacă este cazul.</b>	<b>Succesul ședințelor de consiliere pentru vaccinare se poate vedea mai bine în timp, pe măsură ce persoana procesează informațiile.</b>	
	Când persoana dorește să se vaccineze, o ajut să planifice accesarea serviciilor (programare, identificarea centrelor de vaccinare accesibile etc)	
<b>Comunic respectul pentru decizia luată</b>	<b>Indiferent care este decizia persoanei, este importantă păstrarea unei atitudini neutre.</b>	
	Îi transmit persoanei faptul că îi respect decizia, oricare ar fi aceasta.	
<b>Mulțumesc persoanei</b>	Mulțumesc persoanei pentru disponibilitatea de a participa - „Mă bucur că am putut avea această discuție. Vă mulțumesc că ați fost	



<i>deschis și ați împărtășit multe lucruri importante pentru dvs. Puteți să reveniți oricând mai doriți să discutăm!"</i>
---

### **Metoda facilitării discuției de grup**

Preocupările referitoare la vaccinarea împotriva Covid-19 pot fi abordate și la nivel de grup, prin facilitarea unor discuții de grup bine structurate.

Prin intermediul acestora, angajatorul poate promova vaccinarea la un număr mai mare de angajați simultan, într-un timp mai scurt, fiind utilă atunci când numărul celor ezitanți la vaccinare este ridicat.

Înainte de a desfășura discuția de grup pentru vaccinare, asigurați-vă că aveți la dispoziție un spațiu care să ofere un cadru privat, cu mobilier adecvat (un număr suficient de scaune pentru toți participanții, cu păstrarea distanței) și aerisire adecvată.

Păstrați numărul de participanți redus (8-10 angajați), pentru a permite crearea unei atmosfere de încredere, în care aceștia pot împărtăși preocupările lor fără teama de a se expune, dar și pentru a evita transformarea discuției de grup în conferință.

De asemenea, dacă folosiți materiale vizuale (grafice, imagini), pentru a ilustra aspecte statistice legate de efectele vaccinării, sau pliante/ broșuri informative, asigurați-vă că le aveți pregătite și în număr suficient.

### Ce este discuția de grup

**Discuția de grup este o conversație care implică o serie de oameni care sunt uniți de un anumit interes sau împărtășesc anumite opinii** (în acest caz, ezitarea față de vaccinare).<sup>3</sup> Pe de altă parte, **facilitarea reprezintă actul de a înlesni sau de ușura îndeplinirea unei acțiuni, producerea unui fenomen**<sup>4</sup>.

### Repere generale pentru desfășurare

Discuția de grup pe tema vaccinării va fi realizată în contextul stabilirii unor reguli care vor permite desfășurarea ei respectuoasă și ordonată.

**Regulile discuției de grup** sunt stabilite de la început, agreeate cu participanții și reamintite pe parcurs, ori de câte ori este necesar. Puteți implica participanții să propună regulile și, dacă nu o fac, puteți oferi o serie de reguli de bază precum:

- Ne purtăm respectuos unii cu alții.
- Ne respectăm opiniile, căutăm să înțelegem perspectiva celuilalt.
- Nu întrerupem persoana care vorbește / vorbim pe rând.
- Vorbim limitat – lăsăm timp și altora pentru a discuta - toți membrii grupului sunt implicați în mod egal.
- Nu monopolizăm discuția.
- Primim orice idee cu deschidere și îi oferim o evaluare corectă.
- Cerem clarificări atunci când nu înțelegem un aspect.
- Discutăm cu sinceritate.

<sup>3</sup> Merriam Webster Dictionary.

<sup>4</sup> Dicționarul explicativ al limbii române

- Vorbim la obiect, fără abateri de la subiect.
- Discuția se încadrează în timpul anunțat.

Tot la începutul discuției, agreeți măsurile de corectare (de exemplu, sunt oprite abaterile de la subiect, eventuala monopolizare a discuției etc).

**Atmosfera discuției de grup** este una orientată spre facilitarea înțelegerii și schimbului deschis de opinii, adică **o atmosferă care să inspire încredere, disponibilitatea de a asculta opinii diferite de cele proprii – acesta fiind primul pas spre schimbare.**

**Obiectivele discuției de grup** vor fi stabilite de la începutul întâlnirii și vor fi urmărite pe tot parcursul acesteia. Ele vor include:

- participanții să **se SIMTĂ acceptați, ascultați, să se creeze o legătură de încredere, motivați și pregătiți de schimbare**
- **să AFLE informații corecte de la medic, să fie partenerii săi de dialog, să-l ÎNTREBE la final când și unde se pot vaccina?**
- **să ȘTIE** de la medic **care sunt beneficiile vaccinului, de ce să-l facă ei și familia lor, cum îi protejează.**

## ROLUL MEDICULUI ÎN CADRUL DISCUȚIEI DE GRUP

În cadrul întâlnirii de grup, medicul de întreprindere are rolul de facilitator, dar și de promotor al vaccinării.

<b>Rolul de facilitator – acțiuni specifice</b>
1. Anunță de la început <b>tema discuției</b>
2. Anunță <b>regulile</b> pe care se bazează discuția (deschisă, bazată pe respect, la obiect, în care toți membrii grupului sunt implicați în mod egal, nimeni nu încearcă să monopolizeze, fără abateri de la subiect, care se încadrează în timpul anunțat, vorbim pe rând etc.)
3. Obține <b>acceptul grupului pentru acele reguli și pentru măsurile de corectare</b> (de exemplu, sunt oprite abaterile de la subiect, eventuala monopolizare a discuției etc.)
4. Aplică <b>chestionarul inițial cu scala ezitării</b>
5. Face <b>introducerea subiectului</b>
6. Preia <b>întrebările din sală</b> și le răspunde organizat
7. Păstrează <b>ordinea</b> pe parcursul întâlnirii
8. Menține <b>neutralitatea</b> , dacă 2 persoane din grup intră în conflict
9. Se asigură că <b>discuția își atinge scopul principal</b> , permițând doar abateri minore de la subiect
10. Se asigură că <b>membrilor li se oferă cuvântul pe rând și oportunități egale de a vorbi</b> și de a-și împărtăși gândurile grupului
11. Îi încurajează pe <b>timizi să-și exprime opiniile și parafrazează răspunsurile lor</b>
12. Încearcă să înțeleagă fiecare întrebare (cu <b>întrebări suplimentare de clarificare</b> )

13. Încearcă să **răspundă la cât mai multe întrebări** (ele pot fi structurate pe teme de unul dintre facilitatori, în timp ce celălalt răspunde)
14. **Îi împiedică pe membrii supra-asertivi să manipuleze discuția.**
15. La final, se asigură că discuția se încheie cu **o concluzie (în ce măsură mai sunt neclarități, în ce măsură discuția a lămurit întrebările, se aplică un chestionar de final cu scala ezitării).**

### Rolul de promotor al vaccinării

1. **Medicul spune de la începutul discuției în mod deschis că recomandă cu convingere vaccinarea și a venit acolo pentru a discuta cu deschidere despre vaccinarea COVID19 cu cei prezenți.**
2. **Medicul spune și că recunoaște și respectă alegerile altor persoane privind vaccinarea COVID**
3. **Medicul spune și că discuția are rolul de a lămuri eventuale neclarități**
4. **Medicul folosește orice moment al conversației pentru a sublinia beneficiile vaccinării**

### Care sunt cele mai întâlnite atitudini ale participanților la ședința de grup pe tema vaccinării?

În cadrul ședințelor de grup pot participa persoane care aparțin diferitelor categorii sociale – ceea ce îi reunește este ezitarea de a se vaccina și dorința de a afla mai multe despre lucrurile care îi preocupă, legat de vaccinare.

Dincolo de întrebările specifice pe care aceștia le vor adresa, veți putea distinge diverse atitudini legate de vaccinare, precum:

- **Negarea problemelor** (și chiar a realității pandemiei) însoțită de atitudini tranșante și de disponibilitate scăzută de schimbare
- **Indecizia** (ambivalență continuă și incapacitatea de a-și asuma o poziție)
- **Scepticismul** (tendința de a pune la îndoială eficiența vaccinului)
- **Îngrijorarea** (față de efectele secundare ale vaccinului dar și față de o posibilă infectare)
- **Deschidere și acceptare** (îngrijorarea față de eficiența vaccinului sau a efectelor secundare este combătută prin încrederea ridicată pe care au în personalul medical)

**Abilitățile de comunicare specifice interviului motivațional vă vor susține abordarea acestor atitudini în mod neutru, respectuos și compasiv, iar tehnicile de facilitare a discuției de grup vă vor ajuta să mențineți o atmosferă de respect reciproc.**

### Tehnici specifice discuției de grup

Riscul cel mai mare, data fiind polarizarea societății românești în jurul subiectului vaccinării COVID, este să apară o polemică care să deturneze scopul discuției. De aceea, sunt extrem de importante diferite tehnici:

<p><b>Control asupra dinamicii grupului</b></p>	<p>În cadrul grupului, moderatorii predau și preiau controlul grupului în funcție de faza în care se află discuția.</p> <p>De exemplu, în etapa de introducere, controlul aparține moderatorilor.</p> <p><b>Controlul este preluat de participanți</b>, în etapa în care moderatorii răspund la întrebări.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medicul răspunde la întrebările din chestionare sortate pe teme.</li> <li>2. Când răspundeți la o întrebare, întrebați și cine a pus-o (ca să puteți personaliza discuția).</li> <li>3. Lansați grupului invitația să pună alte întrebări.</li> </ol> <p>Dacă un participant dominator domină discuția, <b>moderatorul preia din nou controlul.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Este recomandată o intervenție fermă dar blândă prin care validați preocupările persoanei și în același timp predați ștafeta altui membru din grup: <i>„Este interesant ceea ce spuneți acum despre frica de efecte secundare și aș vrea să ascultăm și părerile altor persoane. Cred că doamna Marin se pregătea să ne spună ceva....”</i></li> </ul> <p>Dacă este necesar, pentru <b>a prelua controlul faceți apel la regulile de grup.</b></p>
<p><b>Identificarea preocupărilor</b></p>	<p><b>Moderatorul pune întrebări care stimulează discursul persoanei, solicitând mai mult decât un răspuns de tip da/nu.</b></p> <p>Exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ce credeți despre...</i></li> <li>• <i>Care sunt motivele pentru care...</i></li> <li>• <i>Care sunt preocupările dumneavoastră legate de...</i></li> <li>• <i>Ce anume v-ar motiva să...</i></li> <li>• <i>Puteți să îmi dați un exemplu de....</i></li> </ul> <p><b>Nu se rezumă la primul răspuns, ci încearcă să afle detalii despre ce a provocat neînțelegerile sau credințele false, pentru a ajunge la adevăratele temeri</b> (pe care oamenii nu le mărturisesc chiar de la început, de teama de a fi judecați).</p>
<p><b>Adresarea ambivalenței membrilor grupului</b></p>	<p><b>Moderatorul păstrează o atitudine neutră în fața ambivalenței față de vaccinare a interlocutorului.</b></p> <p>Ambivalența reprezintă un conflict interior pe care persoana îl are față de un subiect, fiind divizată într-o parte care dorește schimbare și o altă parte care se împotrivesc. Fiecare parte are motivele ei, iar persoana nu a ajuns la momentul în care să își asume o alegere.</p>
<p><b>Controlarea propriului</b></p>	<p><b>Clinicienii au tendința de a dori să „repare /restabilească / rezolve/ dea soluția / îndrepte un comportament ” al pacienților.</b></p>

<p><b>reflex de corectare</b></p>	<p><b>Acesta este reflexul de a îndrepta.</b></p> <p><b>...exemple ale „reflexului de a îndrepta“:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Îi spuneți pacientului cum să se comporte;</li> <li>- Adoptați rolul de expert;</li> <li>- Blamați;</li> <li>- Informați fără a cere permisiunea;</li> <li>- Vreți să convingeți cu orice preț.</li> </ul> <p><b>Moderatorul aduce toate argumentele</b> necesare, dar <b>NU impune schimbarea</b>. Ea va veni de la sine, odată ce barierele și temerile sunt îndepărtate. <b>Nu spune persoanelor din grup ce să creadă ci le oferă timp să asimileze informațiile primite și arată încredere în capacitatea lor de a face acest lucru și de a face alegerea corectă.</b></p>
<p><b>Gestionarea situațiilor dificile</b></p>	<p>Participanții foarte vocali pot impune părerile celorlalți sau îi pot influența în mod negativ când <b>prezintă dezinformări sau zvonuri drept fapte</b> ( de ex.: <i>„cei vaccinați COVID mor cu miile în spitale peste tot în lume“</i>).</p> <p><b>Moderatorul preia controlul</b> atunci când depistează <b>informațiile eronate</b> legate de vaccinare, <b>prezentate ca fapte</b>.</p> <p><b>Numește miturile/ zvonurile/dezinformările și mulțumește persoanei pentru faptul că a adus în discuție acest lucru:</b>  <i>„Domnule Popescu, mulțumesc că aduceți acest aspect în discuție, este unul dintre <b>zvonurile</b> care circulă în ultima vreme.“</i></p> <p><b>Transformă grupul în aliat prin adresarea acestei întrebări către grup</b> (și nu către persoana care a emis zvonul în mod convingător, deoarece, dacă există riscul ca aceasta să refuze contra-argumentarea și clarificarea, grupul va fi mai predispus să asculte și cealaltă perspectivă): <b>“Doriți să lămurim aici această dezinformare?”</b></p>
<p><b>Tehnica de demascare a dezinformării</b></p>	<p>Moderatorul folosește schema de demascare a unei dezinformări și construiește răspunsul pe modelul de mai jos. Se vor folosi ca inspirație răspunsurile din secțiunea 3 a ghidului.</p> <p><b>1. Prezențați varianta corectă</b></p> <p>Oferiți prima dată <u>o alternativă la dezinformare</u>.</p> <p>Pentru aceasta, folosiți un enunț clar, evident, care se reține ca <u>de exemplu</u>:</p> <p><b>„Vaccinul anti-COVID-19 este sigur.“</b></p> <p>Evitați jargonul științific sau limbajul complex, prea tehnic.</p> <p><b>2. Avertizați care este mitul (dezinformarea)</b></p> <p><b>Spuneți o singură dată în ce constă dezinformarea</b> (sau mitul), înainte de o corectă din nou.</p>

	<p>O singură repetare a mitului (sau a dezinformării) este de ajuns, deoarece <b>atunci oamenii știu ce informație din mintea lor ar trebui să revizuiască.</b></p> <p><b>3. Explicați de ce mitul conține erori</b></p> <p>În loc să declarați pur și simplu că mitul este fals, <b>oferiți detalii cu privire la motivul pentru care este așa.</b></p> <p>Explicați:</p> <p>(1) de ce informațiile greșite au fost considerate corecte în primă fază;</p> <p>(2) de ce este acum clar că sunt greșite;</p> <p>(3) de ce alternativa este corectă.</p> <p><b>Este important ca oamenii să vadă neconcordanța dintre mit și informațiile corecte pentru a le accepta. Acest lucru este crucial.</b></p> <p><b>4. Reamintiți din nou varianta corectă</b></p> <p>Finalizați prin a reaminti varianta corectă - de mai multe ori, dacă este posibil.</p> <p>Puteți reformula același adevăr, ori de câte ori este posibil, ca <u>de exemplu</u>:</p> <p><b>Toate dovezile din studiile de până acum au demonstrat că vaccinul anti-COVID-19 este sigur.</b></p>
<p><b>Verificarea înțelegerii corecte</b></p>	<p>Moderatorul pune întrebări de validare a modului în care grupul înțelege ce a discutat.</p> <p>Moderatorul completează și reia informații, dacă este necesar.</p> <p>Verifică ce întrebări apar în chestionarul de la finalul discuției și în ce măsură cele vechi au reapărut.</p> <p>Poate folosi tehnica <b>teach-back</b>: a întreba participanții cum ar explica ei unui membru de familie ceea ce tocmai au aflat SAU a ruga participanții să redea în cuvintele lor ceea ce au înțeles.</p>

#### Desfășurarea unei ședințe de discuții de grup

<p>Număr participanți: 8-10 persoane</p> <p>Număr facilitatori: 1-2 medici</p> <p>Cum arată cadrul discuției. Sală de ședințe, care poate fi organizată, de preferință, sub forma de careu sau cu scaune așezate în cerc, care poate asigura confortul și continuitatea discuției, fără întreruperi sau alți factori perturbatori.</p> <p>Durata: 40-45 de minute, structurate după cum urmează:</p>
--

Durată/ scop	Conținut
<p><b>5-10 minute</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Introducere facilitatorilor</li> <li>2. prezentarea scopului întâlnirii și a detaliilor și</li> <li>3. tur rapid de masă pentru a afla numele și locul de muncă al celor prezenți (are rolul de a sparge gheața)</li> </ol>	<p><b>Formatul și detaliile discuției</b> sunt aduse la cunoștința participanților de la început (chiar dacă se precizează în invitația de participare / convocator, vor fi comunicate de către facilitatori la începutul întâlnirii). <b>Atenție! Cu cât este mai clară invitația, cu atât sunt mai puține riscuri ca la ea să răspundă persoane care ulterior nu respectă regulile dialogului.</b></p> <p><b>Introducerea include:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. prezentarea moderatorilor dialogului</li> <li>2. <b>subiectul discuției</b> (ocazia de a discuta cu 2 medici despre vaccinarea COVID-19) și <b>durata acestora</b></li> <li>3. <b>formatul întâlnirii</b> (discuție deschisă, moderată de medici, derulată după o serie de reguli) – <i>vezi secțiunea 2 pentru detalii</i></li> <li>4. <b>posibilitatea de a pune întrebări despre vaccinarea COVID</b> și</li> <li>5. <b>prezentarea rapidă a participanților</b>- numele și locul de muncă.</li> </ol>
<p><b>5 minute</b></p> <p>Aplicarea chestionarelor</p>	<p>Moderatorul anunță faptul că va aplica un chestionar pentru a colecta întrebări, dar și pentru a afla opinia lor – cât de neclar e subiectul legat de vaccinare și de unde se pleacă în dialogul respectiv.</p> <p>Se distribuie chestionarele și se dau 3 minute timp de completare (Necesar: pixuri rezervă pentru că cei prezenți pot să nu aibă instrumente de scris).</p>
<p><b>5-10 minute</b></p> <p>Prezentarea beneficiilor vaccinării</p>	<p>În timp ce unul dintre organizatori (medicul de întreprindere, de exemplu) centralizează întrebările din chestionare pe teme, medicul de familie sau cea de-a doua persoană în rol de co-facilitator va face <b>introducerea</b>.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Spuneți de la începutul discuției în mod deschis că <b>recomandați cu convingere vaccinarea și ați venit acolo pentru a discuta cu deschidere despre vaccinarea COVID19 cu cei prezenți.</b></li> <li>2. Spuneți și că <b>recunoașteți și respectați alegerile altor persoane privind vaccinarea COVID.</b></li> <li>3. Spuneți că <b>discuția are rolul de a lămuri eventuale neclarități.</b></li> <li>4. <b>Cereți-le acordul</b> ca, până colegul dvs centralizează întrebările ca să vorbiți organizat, <b>dvs să le spuneți pe scurt care sunt beneficiile vaccinului.</b></li> <li>5. Așteptați ca 1-2 participanți să răspundă că DA, vor să vă asculte (sigur puteți găsi 1-2 doritori în grup).</li> <li>6. Mulțumiți și faceți o scurtă prezentare despre <b>beneficiile vaccinului, de ce e bine pentru cineva și familia sa să-l facă, cum îi protejează.</b></li> </ol>

<p><b>15-20 minute</b></p> <p>Dialog pe seama întrebărilor puse de participanți, organizate pe teme</p>	<p>După ce ați finalizat prezentarea introductivă, după ce colegul are întrebările din chestionare sortate pe teme, rugați-l să vă pună prima întrebare și începeți să răspundeți una-câte una la aceste întrebări.</p> <p>După ce răspundeți la o întrebare, întrebați grupul cine a pus întrebarea și întrebați persoana dacă mai are întrebări suplimentare sau neclarități legate de răspunsul dvs.</p> <p>Clarificați, mulțumiți și apoi treceți la următoarea întrebare pe care v-o pune colegul.</p> <p><b>Important:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Este bine ca răspunsurile la întrebări să includă exemple /referiri la practica dvs. și nu doar cifre sau studii. De exemplu, am avut un pacient care avea întrebări similare. Iată că i-am răspuns..... Am un pacient care la fel se teme de efectele secundare și nu mi era clar cum de a apărut teama lui. Am discutat și.....</li> <li>2. Avantajele acestui mod de a purta discuția cu implicarea moderatorilor și a grupului în mod structurat: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dialogul va fi mai fluent.</li> <li>- Evitați întrebările agresive puse directe de un participant.</li> <li>- Implicați grupul și temerile lor, dar întrebările vă sunt puse în mod neutru, de un coleg, ca într-o dezbateră științifică (eliminați emoția negativă dată de opiniile diferite).</li> <li>- Validați permanent cu grupul că nu mai au neclarități.</li> </ul> <p>Atenție cum gestionați întrebările dificile sau persoanele care au tendința să monopolizeze (vezi secțiunea 2 a ghidului, <a href="#">Tehnici specifice discuției de grup</a>).</p> </li> </ol>
<p><b>5 minute</b></p> <p>Chestionar final și recapitulare cu ce au reținut din discuție (și cum fac dacă mai au întrebări)</p>	<p>Moderatorul anunță faptul că va aplica un chestionar pentru a vedea dacă acum este mai clar subiectul și dacă mai sunt sugestii legate de ce se poate face diferit la alte întâlniri, cu colegi de-ai lor, sau dacă participanții mai au neclarități.</p> <p>Distribuiți chestionarele și dați 3 minute timp de completare.</p> <p><b>La final:</b>  <b>Mulțumiți tuturor pentru timpul acordat</b>  - transmiteți faptul că v-ați simțit bine să aveți acest dialog și  - că sperați că și pentru ei a fost util.</p>

### Argumente științifice pentru utilizarea interviului motivațional în consilierea pentru vaccinare anti-Covid-19

Conceptul de interviu motivațional a fost utilizat pentru prima dată de William R. Miller în anul 1983, pornind de la experiența vastă de tratare a persoanelor cu dependențe. Împreună cu Stephen Rollnick, acesta a realizat conceptualizarea teoretică a interviului motivațional, având la bază principiile ale psihologiei umaniste. Strategiile pe care le folosește interviul motivațional sunt directive într-un mod care nu constrânge și arată respect față de unicitatea persoanei/interlocutorului și mai ales față de puterea ei de a decide pentru sine.



Interviul motivațional este folosit cu succes în managementul bolilor al căror evoluție depinde și de stilul de viață al persoanei, precum dependențele (de droguri, alcool, nicotină), obezitatea, diabetul, astmul sau pur și simplu în schimbarea stilului de viață (sport, nutriție).

Interviul motivațional este folosit cu succes de psihologi, doctori, asistenți medicali și moașe. În sfera vaccinării, interviul motivațional a fost folosit cu succes pentru creșterea acoperirii vaccinale a copiilor în Canada, SUA și Europa. Prin utilizarea acestei metode de comunicare, se menține autonomia interlocutorului și astfel atitudinile defensive sunt mult reduse, crescând disponibilitatea acestuia de a primi informațiile și de a le lua în considerare atunci când își asumă o decizie.

O meta-analiză realizată de Rubak S. et al încă din 2005<sup>5</sup>, asupra a 72 de experimente cu grup de control, relevă faptul că interviul motivațional are efect semnificativ în aproximativ 3 din 4 studii realizate, cu un procent de succes de 72% atât în cazul bolilor fizice, cât și psihice. Rata cea mai mare de succes în aplicarea interviului motivațional o au medicii și psihologii (în 80% din studii), urmați de alți furnizori de servicii medicale (în 46% din studii).

Chiar și o ședință de 15 minute are efect asupra schimbării comportamentale, fapt confirmat de 64% din studiile incluse în meta-analiză.

Eficiența asupra persoanei crește cu cât crește și numărul ședințelor de consiliere prin metoda interviului motivațional, la care aceasta participă, fapt manifestat prin rezultate directe (schimbări obiective în starea de sănătate, modificări obiective ale rezultatelor la analizele medicale) și rezultate indirecte (modul în care persoanele consiliate se auto-evaluează). Astfel, din studiile în care a fost oferită o singură ședință de consiliere, a reieșit o eficiență ridicată în cazul a 40% dintre acestea (10 studii dintr-un total de 25), pe când studiile în care se ofereau peste 5 ședințe de consiliere au prezentat o eficiență de 87% (13 studii dintr-un total de 15).

Mai mult, prezența unor ședințe de follow-up chiar și în cursul unui an a dus la creșterea eficienței schimbărilor comportamentale.

## Criteria pentru monitorizarea rezultatelor ședințelor individuale și de grup

**Monitorizați progresul.** La începutul și la finalul ședinței de consiliere individuală sau de grup, este util să vă notați modul în care fiecare persoană și-a autoevaluat disponibilitatea la vaccinare. De asemenea, dacă persoana s-a vaccinat în termen de 1 lună după ședința susținută, notați și acest rezultat în tabel. Folosiți tabelul de mai jos, pentru monitorizarea ședințelor.

Nume	Tipul intervenției (I=ședință individuală sau G=)	Data	Disponibilitate auto-evaluată pentru vaccinare, la <b>începutul</b> ședinței	Disponibilitate auto-evaluată pentru vaccinare, la <b>finalul</b> ședinței individuale sau	Vaccinare ulterioară (în termen de 1 lună de la	Data vaccinării	Alte comportamente post-ședință (notați care: adresarea unor întrebări prin
------	--	------	--	--	---	-----------------	---

<sup>5</sup> Rubak, S., Sandbaek, A., Lauritzen, T., & Christensen, B. (2005). Motivational interviewing: a systematic review and meta-analysis. *The British journal of general practice : the journal of the Royal College of General Practitioners*, 55(513), 305–312. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1463134/>

	ședință de grup).		individuale sau de grup (notați scorul de la 0 la 10)	de grup (notați scorul de la 0 la 10)	ședințe) (da/nu)		mijloace electronice, solicitarea unei alte ședințe, etc)
	Notăți I sau G						

## Susținerea comportamentelor preventive ale angajaților pe termen mediu și lung

### **Practicarea ședințelor de consiliere prin metoda interviului motivațional în decursul unui an de zile oferă persoanei posibilitatea de se menține constantă în alegerile sale pe termen lung.**

Cu siguranță, vaccinarea împotriva Covid-19 va deveni o opțiune pe care persoana o va mai avea de făcut în viitor, astfel încât fiecare perioadă de alegere (perioada efectuării rapelului) poate constitui un nou prilej de ambivalență, rezistență sau opoziție.

Astfel, ședințele de consiliere pentru vaccinare pot veni în sprijinul persoanei care caută răspunsuri la alte întrebări legate de vaccinare, oferind informații într-un mod personalizat, adaptat la noile sale nevoi, griji și preocupări. În plus, acestea pot oferi suportul emoțional necesar menținerii unei decizii de vaccinare chiar și atunci când grupul social al persoanei nu oferă această susținere.

Însă argumentul cel mai puternic pentru continuitatea ședințelor de consiliere pentru vaccinare, fie ele individuale sau de grup, este faptul că acestea mențin persoana în contact cu propriile sale valori și motive pro-vaccinare, precum menținerea propriei sănătăți și protejarea continuă a celor dragi, dar și valorizează și întăresc acele comportamente preventive pe care persoana le manifestă deja. Așadar, însăși participarea la aceste ședințe denotă interesul angajaților pentru propria bunăstare, iar a le avea disponibile și accesibile de-a lungul timpului, contribuie la sedimentarea propriilor argumente pentru vaccinare și menținerea comportamentelor preventive.

Mai mult, anumite conduite trebuie menținute în mod consecvent, pentru păstrarea sănătății, chiar și atunci când măsurile de prevenție sunt mai flexibile.

Iată câteva acțiuni pe care angajatorii le pot susține în acest sens:

- Oferirea posibilității de consiliere individuală și de grup pentru vaccinare
- Menținerea anumitor reguli de protecție în cadrul locului de muncă
- Folosirea mesajelor scurte, vizuale, pentru a descrie conduitele preventive practicate și afișarea acestora în locuri vizibile
- Flexibilizarea programului și a modalităților de lucru pentru a acomoda persoanele cu simptome respiratorii specifice bolii Covid-19
- Încurajarea vaccinării fără a sancționa/ pedepsi nevaccinarea.



## **Anexa A. Studiu de caz – Craiova**

Acest ghid prezintă metode de consiliere pentru vaccinare fundamentate științific, atât la nivel global, cât și la nivel local. Astfel, eficiența metodelor a fost testată pe populație românească, tocmai pentru a putea stabili o modalitate concretă de abordare a ezitării la vaccinare, ușor de replicat la nivel de organizații de către angajatori. În cele ce urmează, veți regăsi pașii urmați în realizarea acestei cercetări:

- Selectarea firmelor participante
- Selectarea personalului cu rol de consiliere pentru vaccinare
- Pregătirea formării personalului implicat
- Formarea personalului implicat în metodele de intervenție specifice
- Organizarea activității de consiliere pentru vaccinare, individual și de grup
- Rezultate cantitative generale
- Rezultate calitative – testimoniale și impresii ale participanților

### **1. Selectarea firmelor participante**

În cadrul studiului au fost selectate firme cu un număr ridicat al personalului nevaccinat și/ sau cu accesibilitate redusă la vaccinare. Astfel, au fost incluse șapte întreprinderi din zona Sud-Vest a României.

### **2. Selectarea personalului cu rol de consiliere pentru vaccinare**

În cadrul acestei intervenții-pilot, au fost selectate persoanele pentru realizarea întâlnirilor de grup și a ședințelor individuale de consiliere pentru vaccinare, astfel încât să îndeplinească următoarele condiții:

- Să activeze ca medici de familie în zona în care se situează firmele SAU
- Să activeze ca medici de întreprindere/ medicina muncii, fiind angajați ai celor 6 firme incluse

#### **Respectarea acestor condiții asigură:**

- Deținerea competențelor și cunoștințelor medicale necesare informării corecte privind vaccinarea
- Stabilirea unei relații de încredere cu angajații, prin faptul de a fi o persoană pe care aceștia o cunosc și cu care interacționează periodic

### **3. Pregătirea formării personalului implicat**

Formatorii au elaborat **ghidurile** pentru desfășurarea activităților de consiliere individuală prin metoda interviului motivațional și a facilitării discuțiilor de grup, **materialele informative** și **metodele practice** de instruire, oferind suportul *teoretic* (slide-urile prezentărilor, ghidurile) cât și *practic*, oportunitatea de a exersa abilitățile în cadrul exercițiilor practice (prin jocuri de rol și observare focalizată sau prin reflectarea asupra studiilor de caz).

#### 4. Formarea personalului implicat în metodele de intervenție specifice

**Formarea în metodele de intervenție a avut loc** în perioada 22-23 octombrie 2021, fiind organizată și implementată **Fundația Centrul pentru Politici și Servicii de Sănătate (CPSS)** în parteneriat cu **Universitatea de Medicină și Farmacie Craiova**, cu sprijinul **Organizației Mondiale a Sănătății**. Grupul de participanți a reunit 15 persoane, medici de familie, de întreprindere și specialiști în medicina muncii.

Instruirea a avut ca obiective principale **formarea abilităților de consiliere individuală pentru vaccinare folosind metoda interviului motivațional**, precum și **formarea abilităților de facilitare a discuțiilor de grup** pe tema vaccinării împotriva Covid-19.

**Printre tematicile parcurse se numără:**

- Informații actualizate privind vaccinul împotriva Covid-19
- Modalități de construire a mesajelor memorabile despre vaccinare
- Gestionarea zvonurilor și combaterea miturilor
- Metoda interviului motivațional (teorie și practică)
- Metoda facilitării întâlnirii de grup (teorie și practică)

#### 5. Organizarea activității de consiliere pentru vaccinare, individual și de grup

Intervenția a fost realizată sub forma unei cercetări coordonate de Universitatea de Medicină și Farmacie Craiova, aceasta aflându-se încă în desfășurare la momentul realizării acestui ghid, scopul ei fiind acela de a testa eficiența celor două abordări ale ezitării la vaccinare (individual și de grup) și impactul lor asupra gradului de vaccinare al angajaților.

La nivelul fiecărei din cele șase întreprinderi participante, au fost constituite, pentru fiecare modalitate de abordare a ezitării la vaccinare (abordarea prin ședința de consiliere individuală și abordarea prin facilitarea discuției de grup) două grupuri generale, grupul experimental și grupul de control.

Activitatea s-a desfășurat în perioada 1-30 noiembrie 2021 și a constat în susținerea pentru fiecare firmă inclusă în studiu, a 20 de ședințe individuale și 2 întâlniri de discuții de grup (cu aproximativ 10 participanți/întâlnire).

#### 6. Rezultate cantitative generale

Au fost susținute:

- 128 de ședințe individuale de consiliere pentru vaccinare pentru 128 de angajați
- 12 întâlniri de discuții de grup, pentru alți 132 de angajați

În total, 260 de angajați au beneficiat de consiliere pentru vaccinare.

## Anexa B. Cum abordăm dezinformarea cu mesaje științifice formulate simplu

În cadrul consilierii individuale pentru vaccinarea sau a discuțiilor de grup, este posibil să identificați anumite mituri sau dezinformări legate de vaccinarea împotriva Covid-19, care alimentează ezitarea la vaccinare. Astfel, deși primul impuls poate fi acela de a interveni imediat în mod corectiv, este recomandat să efectuați următorii pași:

1. Nu întrerupeți imediat persoana pentru a o corecta și nu afișați emoții puternice sau dezaprobare
2. Ascultați persoana până la capăt, deoarece este posibil să identificați mai multe informații inexacte sau dezinformări
3. **Aplicați tehnica V-O-V** (verifică-oferă-verifică) prezentată la tehnicile folosite în cadrul ședinței individuale. **Folosiți primul pas al tehnicii V-O-V:** cereți permisiunea înainte de a oferi informațiile corecte („îmi permiți/ ești de acord/ vrei... să îți ofer câteva lămuriri legate de acest subiect?”), apoi oferiți informațiile urmărind tehnica de abordare a dezinformării
4. **Folosiți al doilea pas al tehnicii V-O-V: oferiți informații corecte.** Aplicați în acest moment **tehnica de abordare a dezinformării** prezentată la tehnicile folosite în cadrul facilitării discuției de grup. Ca o scurtă reamintire, pașii acesteia sunt:
  - a. prezentați varianta corectă într-o propoziție scurtă, clară,
  - b. avertizați care este mitul/ dezinformarea,
  - c. explicați de ce acesta conține erori (motivul pentru care informațiile au fost considerate corecte prima dată, argumentele pentru care acesta este greșit, și care este alternativa corectă)
  - d. la final re-amintiți varianta corectă a informației, într-o propoziție cât mai clară și mai succintă).
5. **Verificați ce anume a înțeles persoana** din informațiile prezentate și cum explică ea în cuvintele proprii aceste explicații (**folosiți aici al treilea pas din tehnica V-O-V, verificarea înțelegerii**).

În tabelul de mai jos sunt prezentate câteva informații orientative, clarificatoare, privind principalele mituri și dezinformări care circulă în legătură cu vaccinarea împotriva Covid-19.

Este foarte important să stăpâniți aceste informații pentru a putea fi cursivi și încrezători atunci când demontați miturile.

În calitate de specialiști, fiți pregătiți să răspundeți și altor îngrijorări medicale pe care angajații le pot avea, referitor la impactul pe care vaccinul l-ar putea avea asupra stării lor de sănătate.

	MIT	REALITATE
1	<b>Vaccinul modifică ADN-ul uman</b>	<b>Vaccinul pe bază de ARN mesager nu ajunge în nucleu iar cel pe bază virală nu influențează genomul uman</b> Vaccinul ARNm oferă instrucțiunile pentru fabricarea proteinei unui agent patogen în celula umană, iar apoi sistemul imunitar se activează și răspunde la această proteină. Astfel, sistemul imunitar învață să răspundă la atacuri similare ale aceluiași agent patogen. ARNm nu rămâne în corp și nu este integrat în ADN-ul

		nostru, deoarece este descompus de celulă după ce a furnizat informația și nu ajunge la nucleul acesteia.
2	<b>Vaccinul conține un microcip</b>	<p><b>NU există dovezi că vreunul dintre vaccinurile anti-COVID-19 ar conține un microcip.</b></p> <p>Deși specificul variază de la o teorie a conspirației la alta, unele afirmă că vaccinul conține etichete de identificare cu frecvență radio. Acestea constau dintr-un transportor radio, un receptor radio și un emițător.</p> <p>În realitate, <b>NU este posibil fizic ca aceste componente să fie micșorate la o dimensiune suficient de mică pentru a putea trece prin acul cu care se face injecția.</b></p>
3	<b>Vaccinul nu oferă protecție împotriva variantelor</b>	<p><b>Vaccinurile oferă protecție și împotriva variantelor.</b></p> <p>Un studiu publicat în luna august 2021 în The New England Journal of Medicine și finanțat de Public Health England arată diferențe modeste ale eficienței vaccinului privind varianta Delta comparativ cu varianta Alfa după primirea a două doze de vaccin.</p> <p>Diferențele absolute în eficiența vaccinului au fost mai accentuate după primirea primei doze. Această constatare argumentează importanța administrării a 2 doze, în special în grupurile vulnerabile.</p>
4	<b>Vaccinul nu este eficient. Chiar dacă mă vaccinez, mă îmbolnăvesc și răspândesc virusul la fel ca orice persoană nevaccinată</b>	<p><b>Este adevărat că eficiența este în scădere odată cu trecerea timpului și apariția altor variante dar eficiența rămâne în continuare la valori foarte ridicate.</b></p> <p>Eficacitate dovedită - Un vaccin cu o eficacitate de 90% într-un studiu prospectiv, de exemplu, înseamnă că a existat o reducere de 90% a cazurilor de boală în grupul vaccinat comparativ cu grupul nevaccinat (sau placebo).</p> <p>Eficiență dovedită - Un vaccin cu o eficiență de 90% într-un studiu retrospectiv, de exemplu, înseamnă că a existat o reducere de 90% a cazurilor de boală în grupul vaccinat comparativ cu grupul nevaccinat.</p> <p>Persoanele nevaccinate sunt de 17 ori mai predispuse la a fi spitalizate din cauza bolii Covid-19</p>
5	<b>Vaccinurile împotriva Covid-19 te pot face să te îmbolnăvești de Covid-19</b>	<p><b>Boala COVID-19 NU poate fi provocată de vaccin.</b></p> <p>Niciunul dintre vaccinurile disponibile în prezent nu conține virusul viu care cauzează COVID-19.</p> <p>Orice efecte secundare, cum ar fi durerea de cap (cefaleea) sau frisoanele, se datorează răspunsului imun și nu unei infecții.</p> <p>NU vă puteți îmbolnăvi de COVID-19 de la administrarea unui vaccin împotriva COVID-19.</p>

6	<p><b>Dacă ai avut boala, nu mai este nevoie să te vaccinezi</b></p>	<p><b>Chiar și persoanele care au avut un test pozitiv pentru SARS-CoV-2 în trecut ar trebui să fie vaccinate.</b></p> <p>Recomandarea Centrului pentru Controlul și Prevenirea Bolilor (CDC) spune:</p> <p><i>„Datorită riscurilor grave pentru sănătate asociate cu COVID-19 și a faptului că este posibilă reinfectarea cu COVID-19, vaccinul trebuie făcut, indiferent dacă ați avut deja o infecție cu SARS-CoV-2.”</i></p> <p>În acest moment, experții nu știu cât timp cineva este protejat de COVID-19 după ce a contractat boala. Imunitatea pe care o câștigă cineva în urma unei infecții, numită imunitate naturală, variază de la persoană la persoană.</p> <p>Vaccinul administrat unei persoane care a trecut prin boală nu determină îngrijorare privind siguranța. Practic se produce un booster prin vaccinare fapt care întărește apărarea în fața unor posibile infecții viitoare.</p>
7	<p><b>Vaccinul a fost dezvoltat într-un timp foarte scurt, există posibilitatea să nu fie sigur</b></p>	<p>Nu au existat „scurtături” în ceea ce privește procesul științific și siguranța. Datele demonstrează că beneficiile cunoscute și potențiale ale vaccinurilor autorizate depășesc daunele cunoscute și potențiale ale infectării cu COVID-19.</p> <p><b>Vaccinurile ARN Mesager sunt mai noi, dar nu sunt necunoscute.</b></p> <p>Este adevărat că oamenii de știință au dezvoltat vaccinurile anti-COVID-19 mai rapid decât orice alt vaccin până în prezent (sub un an).</p> <p>Precedentul record a fost la vaccinul împotriva oreionului, care a fost dezvoltat în patru ani.</p> <p>Există o serie de motive pentru care vaccinurile anti COVID-19 au fost dezvoltate mai rapid, dintre care niciunul nu reduce profilul său de siguranță.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De exemplu, oamenii de știință nu au început de la zero.</li> <li>2. Deși SARS-CoV-2 a fost nou pentru știință, cercetătorii au studiat coronavirusurile de zeci de ani, iar genomul acestui virus a fost descifrat în circa 10 zile.</li> <li>3. De asemenea, deoarece COVID-19 a atins fiecare continent de pe Pământ, procesul de dezvoltare a vaccinului a implicat o colaborare mondială fără precedent.</li> <li>4. Și, în timp ce multe eforturi științifice se confruntă cu dificultăți de finanțare, cercetătorii COVID-19 au primit finanțare de la o gamă largă de donatori.</li> </ol>



		<p>5. Un alt factor care încetinește dezvoltarea vaccinului este recrutarea voluntarilor. În cazul COVID-19, nu au lipsit persoanele care doreau să ajute.</p> <p>6. De asemenea, în condiții normale, studiile clinice se desfășoară secvențial. Dar, în acest caz, oamenii de știință au putut derula simultan unele încercări, ceea ce a economisit mult timp. Acești factori și alții similari au însemnat că vaccinul a putut fi dezvoltat rapid fără a compromite siguranța.</p> <p><b>Pe scurt: identificarea virusului a fost mai rapidă; am avut deja experiență cu agenți patogeni similari; tehnologia a continuat să ajute încă din anii 1980; fiecare guvern de pe Pământ avea un interes să ajute; și au existat puține restricții financiare.</b></p>
8	<p><b>Vaccinul este terapie genică</b></p>	<p>Se fac confuzii între mecanismele de livrare și rolul materialului biologic livrat.</p> <p>Terapia genică umană urmărește să modifice sau să manipuleze expresia unei gene sau să modifice proprietățile biologice ale celulelor vii pentru uz terapeutic.</p> <p>Produsele de terapie genică sunt studiate pentru a trata boli, inclusiv cancerul, bolile genetice și bolile infecțioase.</p> <p>Există o varietate de tipuri de produse de terapie genică, inclusiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ADN plasmidic: moleculele ADN circulare pot fi proiectate genetic pentru a transporta genele terapeutice în celulele umane.</li> <li>• Vectorii virali: Virușii au o capacitate naturală de a livra material genetic în celule și, prin urmare, unele produse de terapie genică sunt derivate din viruși. Odată ce virușii au fost modificați pentru a elimina capacitatea lor de a provoca boli infecțioase, acești viruși modificați pot fi folosiți ca vectori (vehicule) pentru a transporta genele terapeutice în celulele umane.</li> <li>• Vectorii bacterieni: bacteriile pot fi modificate pentru a le preveni să provoace boli infecțioase și apoi pot fi utilizate ca vectori (vehicule) pentru a transporta genele terapeutice în țesuturile umane.</li> <li>• Tehnologia de editare a genelor umane: Obiectivele editării genelor sunt de a perturba genele dăunătoare sau de a repara genele mutante.</li> <li>• Produse de terapie genică celulară derivate de pacient: Celulele sunt îndepărtate de la pacient, modificate genetic (adesea folosind un vector viral) și apoi returnate pacientului.</li> </ul>

9	<p><b>Dacă te vaccinezi, riști să dezvolti reacții adverse. Prefer să fac boala.</b></p>	<p><b>În realitate, cei care trec prin boală au un risc mult mai mare de a dezvolta complicații și de a-și pierde chiar viața.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pentru vaccinuri, cunoaștem care sunt reacțiile adverse. Aceste informații sunt culese din studiile clinice dar și din procesul de farmacovigilență care se desfășoară după începerea vaccinării populației.</li> <li>• Pentru boală, nu putem anticipa care este evoluția. Există persoane care nu fac parte din grupele vulnerabile care dezvoltă forme severe și care își pierd viața.</li> </ul>
10	<p><b>Dacă mă vaccinez împotriva Covid-19, risc să fac miocardită sau pericardită</b></p>	<p>Miocardita este o inflamație a mușchiului inimii. <b>Persoanele care se îmbolnăvesc de Covid-19 au un risc de 16 ori mai mare de a face miocardită, decât persoanele vaccinate. La 100,000 de pacienți cu Covid-19, se produc 150 de cazuri de miocardită. La 100,000 de persoane vaccinate, se produc doar 9 cazuri de miocardită.</b></p> <p>Au fost raportate cazuri foarte rare de miocardită și pericardită în urma administrării vaccinurilor de tip ARNm Covid-19 Comirnaty și Spikevax.</p> <p>Cazurile au apărut în principal în decurs de 14 zile de la vaccinare, mai des după a doua doză și mai des la bărbații tineri.</p> <p>Datele disponibile sugerează că evoluția miocarditei și a pericarditei după vaccinare este similară cu evoluția miocarditei sau pericarditei în general.</p> <p>Profesioniștii din domeniul sănătății trebuie să fie atenți la semnele și simptomele miocarditei și pericarditei.</p> <p>Profesioniștii din domeniul sănătății trebuie să instruiască persoanele vaccinate să solicite asistență medicală imediată dacă dezvoltă simptome precum dureri toracice, dificultăți în respirație sau palpitații.</p> <p>Până la 31 mai 2021, în Spațiul Economic European (SEE) au fost identificate 145 de cazuri de miocardită la persoanele cărora li s-a administrat Comirnaty și 19 cazuri la persoanele cărora li s-a administrat Spikevax (denumit anterior COVID-19 Vaccine Moderna).</p> <p>Suplimentar, au fost identificate 138 de cazuri de pericardită la persoanele cărora li s-a administrat Comirnaty și 19 cazuri la persoanele cărora li s-a administrat Spikevax.</p> <p>Se estimează că au fost administrate aproximativ 177 milioane de doze Comirnaty și 20 milioane de doze Spikevax în SEE până la data de 31 mai 2021</p>
	<p><b>Dacă vrei să rămâi</b></p>	<p>Această teorie a fost lansată la toate vaccinurile noi și nu s-a adeverit la niciunul. În studiile clinice nu au fost raportate cazuri de infertilitate.</p>

11	<p><b>însărcinată, nu trebuie să te vaccinezi.</b></p>	<p>În mod particular, la originile acestui zvon de acum se consideră a fi opiniile doctorului Wolfgang Wodarg. În decembrie 2020, el a solicitat Agenției Europene pentru Medicamente să oprească studiile cu vaccin anti-COVID-19 în Uniunea Europeană.</p> <p>Zvonul a început din cauza unei pretinse legături între proteina Spike care este codificată de vaccinurile pe bază de ARNm și o proteină numită sincitina-1. Sincitina-1 este vitală pentru ca placenta să rămână atașată la uter în timpul sarcinii.</p> <p>Deși proteina spike are în comun câțiva aminoacizi cu sincitina-1, ele nici măcar nu sunt suficient de asemănătoare pentru a "declanșa confuzii" pentru sistemul imunitar.</p> <p>Dacă teoria ar fi adevărată, atunci infecția naturală ar trebui să fie și mai periculoasă deoarece virusul determină producerea și a anticorpilor rezultați după vaccinare.</p> <p>Dr. Wodarg are o istorie de scepticism față de vaccinuri și a minimizat severitatea pandemiei COVID-19. Dr. Wodarg s-a alăturat vocilor care făceau afirmații despre vaccinul care produce infertilitate, provocând astfel temeri care s-au răspândit ulterior.</p> <p>Cu toate acestea, <b>NU există dovezi că vreun vaccin anti-COVID-19 afectează fertilitatea.</b></p> <p><b>Dacă încercați să rămâneți însărcinată acum sau pe viitor, puteți să vă vaccinați împotriva COVID-19.</b> În prezent, nu există dovezi că vreun vaccin, inclusiv vaccinurile împotriva COVID-19, provoacă probleme legate de fertilitate.</p>
12	<p><b>Imunitatea naturală este mai sănătoasă și eficientă decât cea dată de vaccin.</b></p>	<p>Vaccinurile permit construirea imunității fără consecințele dăunătoare pe care le pot avea bolile prevenibile prin vaccinare. Aceste boli pot provoca probleme grave de sănătate și chiar pot pune viața în pericol. Vaccinarea este cel mai eficient mod de a preveni.</p>
13	<p><b>Trebuie să păstrăm o distanță de o lună între vaccinurile Covid 19 și alte vaccinuri</b></p>	<p>Vaccinurile Covid-19 pot fi administrate simultan sau la oricare altă distanță față de alte vaccinuri.</p>
14	<p><b>Odată ce am fost vaccinat, pot relua imediat viața normală</b></p>	<p><b>Perioada de protecție datorată vaccinării nu este cunoscută. Dar protecția e demonstrată științific la nivel individual împotriva formelor severe de boală.</b></p> <p>După vaccinare este important să menținem în continuare măsurile de sănătate publică: purtarea măștii, distanțarea fizică, spălarea mâinilor, igiena respiratorie și a tusei, evitarea</p>

		aglomerărilor și asigurarea unei bune ventilații a spațiilor închise până la vaccinarea unui număr mare de persoane.
15	<b>Persoanele cu afecțiuni preexistente nu pot face vaccinul</b>	<p><b>Deoarece condițiile preexistente, cum ar fi obezitatea și bolile de inimă, pot crește riscul de a dezvolta forme COVID-19 mai severe, vaccinarea este și mai importantă pentru persoanele cu probleme de sănătate preexistente.</b></p> <p>Așadar, persoanele cu cele mai multe afecțiuni preexistente - inclusiv boli de inimă, diabet și boli pulmonare - pot face un vaccin anti-COVID-19. Cu toate acestea, dacă cineva este îngrijorat, este întotdeauna recomandabil să discute despre aceasta cu un medic.</p> <p>Există o excepție: persoanele care au suferit în trecut anafilaxie la oricare dintre componentele vaccinului nu ar trebui să fie vaccinate. Oricine a avut în trecut o reacție alergică severă la orice vaccin ar trebui să discute mai întâi cu medicul său.</p> <p><b>Ca regulă,</b> CDC recomandă „persoanelor cu antecedente de reacții alergice severe care nu au legătură cu vaccinurile sau medicamentele injectabile - cum ar fi alergiile la alimente, animale de companie, venin, mediu sau latex - să fie vaccinate. Persoanele cu antecedente de alergii la medicamente pe cale orală sau antecedente familiale de reacții alergice severe se pot vaccina, de asemenea.”</p>
16	<b>Persoanele cu sistem imunitar compromis nu pot face vaccinul</b>	<p><b>Deoarece vaccinul nu conține un agent patogen viu, nu va provoca o infecție. Prin urmare, persoanele care au un sistem imunitar compromis pot face vaccinul.</b></p> <p>Cu toate acestea, este posibil ca acestea să nu genereze o protecție imunitară la fel de puternică ca la cineva care are un sistem imunitar complet funcțional. Protecția obținută după vaccinare este semnificativ mai mare decât protecția fără vaccinare.</p>
17	<b>Adulții mai în vârstă nu pot face vaccinul</b>	<p><b>În prezent, în majoritatea țărilor în care se face vaccinarea anti-COVID-19, se acordă prioritate adulților în vârstă, deoarece aceștia sunt cei mai expuși riscului de boli severe.</b></p> <p>De asemenea, unele dintre studiile clinice au avut subgrupuri specifice care au inclus adulți în vârstă, tocmai pentru a verifica siguranța vaccinului la această populație.</p>

## 6. Annex 3 Evaluation methodology and tools

### Scop

Scopul acestui proiect este de a măsura eficiența intervenției bazată pe aplicarea tehnicii interviului motivațional în consilierea individuală și a facilitării de grup.

Obiective specifice:

1. Evaluarea ezitării la vaccinare în populația în care se administrează intervenția;
2. Validarea instrumentelor folosite pentru evaluare;
3. Evaluarea procesului de schimbare a intenției de vaccinare în urma aplicării intervenției;
4. Evaluarea eficienței intervenției prin acceptarea vaccinării de către persoanele consiliate .

Rezultatele vor fi diseminate către corpul medical și decidenți în vederea extinderii ariei de aplicare a intervenției.

### Motivație

Evoluția contextului epidemiologic este îngrijorătoare, în special datorită scăderii acceptării vaccinării. Acest fapt este datorat scăderii încrederii populației în vaccinuri și vaccinare pe fondul răspândirii unor informații false prin intermediul rețelelor de socializare și nu numai.

Rapoartele Organizației Mondiale a Sănătății evidențiază încrederea ridicată în medicii de familie și angajatori.

O intervenție în 6 unități industriale este binevenită dacă folosesc metode de comunicare a căror eficiență a fost dovedită în alte intervenții, în alt context epidemiologic. Măsurarea eficienței intervenției este imperios necesară pentru a recomanda pe bază de dovezi generalizarea acestor metode.

### Metodă

Evaluarea s-a desfășurat în 5 pași:

- a) dezvoltarea și validarea chestionarului de măsurare a ezitării la vaccinare împotriva COVID-19;
- b) evaluarea rezultatelor și impactului intervenției interviului motivațional;
- c) evaluarea rezultatelor și impactului intervenției de grup;
- d) compararea rezultatelor celor două intervenții;
- e) diseminarea rezultatelor studiului.

#### A. Dezvoltarea și validarea chestionarului

Au fost urmați toți pașii propuși pentru a dezvolta și valida chestionarul care a fost aplicat în cadrul intervenției.

Etapa I. Construcția conceptuală a chestionarului

Etapa II. Identificarea itemilor și reducerea lor prin folosirea analizei exploratorii a factorilor

Etapa III. Pretestarea chestionarului

Etapa IV. Validarea chestionarului folosind o scală VAS

Etapa V. Măsurarea reliabilității chestionarului.

B. Evaluarea rezultatelor și impactului intervenției interviului motivațional

C. Evaluarea rezultatelor și impactului intervenției în grup

D. Compararea rezultatelor celor două intervenții

Datele obținute din cele 2 grupuri de participanți la studiu urmează să fie analizate folosind GraphPad Prism 9 (GraphPad Software, San Diego, CA, USA). Statistica descriptivă va fi generată pentru toți participanții. Variabilele continue vor fi comparate folosind testul neparametric Mann-Whitney dacă se va demonstra că nu sunt distribuite normal (folosind testul Kolmogorov-Smirnov). În cazul variabilelor categorice, vom folosi testul Chi-square. Vom identifica factorii ce influențează decizia de vaccinare folosind analiza univariate și multivariată.

## **Chestionar privind evaluarea ezitării la vaccinarea COVID-19**

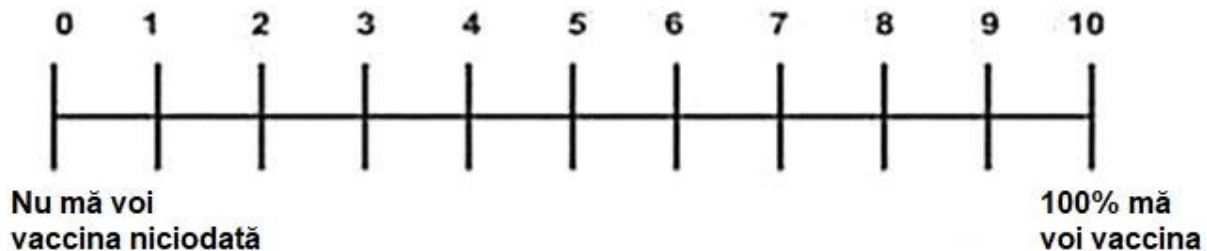
**Cod participant** \_\_\_\_\_

### **Secțiunea 1**

1. Vârsta \_\_\_\_\_
2. Sex  Feminin  Masculin
3. Locuiți în mediul:  Urban  Rural
4. Nivel educație
  - Gimnaziu
  - Liceu
  - Facultate
  - Master/doctorat
5. Status marital
  - Căsătorit
  - Necăsătorit/divorțat

6. Aveți copii?  
 Da  Nu
7. Suferiți de boli cronice (diabet, hipertensiune sau boli cardiovasculare)?  
 Da  Nu
8. Ați avut COVID-19?  
 Da  Nu
9. Cunoașteți pe cineva din familie sau prieteni care au avut COVID-19?  
 Da  Nu
10. Dacă ați răspuns cu Da la întrebarea 9, severitatea infecției a fost mare, chiar cu deces?  
 Da  Nu

Vă rugăm să ne spuneți, înainte de începerea intervenției, care este dorința dumneavoastră de a vă vaccina împotriva COVID-19?



## Secțiunea 2

11. Care considerați că este originea COVID-19 la oameni?  
 Sursă naturală de la animale.  
 Virus creat de om.
12. Vă vaccinați anual cu vaccinul antigripal?  
 Da  Nu
13. Sunteți împotriva vaccinării în general, altul decât COVID-19?  
 Da  Nu
14. Considerați că vaccinul COVID-19 este o modalitate de a controla oamenii?  
 Da  Nu
15. Considerați că vaccinul COVID-19 duce la infertilitate?  
 Da  Nu

16. Considerați acceptabilă impunerea vaccinării anti Covid 19?

- Da     Nu

17. Care este sursa principală de informare cu privire la vaccinarea COVID-19?

- Programe TV  
 Platforme media sociale (Facebook, Instagram, WhatsApp, Twitter)  
 Medici de familie, medici, farmaciști, reviste științifice  
 Internet (Google)  
 Altele, vă rugăm să specificați

18. Vă rugăm să alegeți varianta potrivită (puteți alege mai multe variante):

Am încredere în sfaturile privind vaccinarea împotriva COVID-19 oferite de:

- Medicul de familie  
 Medicul specialist (cardiolog, etc.)  
 Social media (Facebook, Instagram, etc.)  
 Emisiuni media (ziare tipărite sau online, radio, emisiuni TV)  
 Colegii de la serviciu  
 Familie  
 Prieteni  
 Guvern  
 Preot, biserică  
 Altele, vă rugăm să specificați

Pentru fiecare afirmație, vă rugăm să spuneți cât de mult sunteți de acord sau dezacord:

Întrebare	Dezacord puternic	Dezacord	Neutru	De acord	Acord puternic
19. Datele cu privire la siguranța vaccinării sunt deseori neadevărate.					
20. Cred că vaccinul COVID-19 este sigur.					



---

21.Cred că este important să facem vaccinul COVID-19 pentru a ne proteja.

---

22.Cred că este important să facem vaccinul COVID-19 pentru a ne proteja familia.

---

23.Cred că este important să facem vaccinul COVID-19 pentru a controla pandemia.

---

24.Imunizarea copiilor este dăunătoare și acest lucru este ascuns, nefiind spus.

---

25.Companiile farmaceutice ascund reacțiile adverse ale vaccinurilor COVID-19.

---

26.Vaccinurile servesc doar companiilor farmaceutice care vor să se îmbogățească.

---

27.Cred că vaccinul COVID-19 este eficient.

---

28.Cred că este important să ne vaccinăm împotriva COVID-19 pentru a reveni la viața normală.

---

29.Vaccinurile COVID-19 sunt în concordanță cu credințele mele religioase.

---

30.Datele privind eficacitatea vaccinării sunt deseori neadevărate.

---

31.Mi-e teamă de efectele adverse ale vaccinului COVID-19.

---

32.Vaccinul nu a fost destul studiat înainte de fi aprobat pentru vaccinarea oamenilor.

---

**Cod participant** \_\_\_\_\_

Vă rugăm să ne spuneți, după finalizarea discuției, care este dorința dumneavoastră de a vă vaccina împotriva COVID-19?

