



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Péče o sebe sama v sociální práci

Pamela Firth





Řízení a rozvoj sebe sama

- Jaké jsou požadavky?
- Komplexní legislativa: Ochrana
- Rostoucí podíl osob starších 65 let
- Kategorie Velmi starý
- Musíte dělat více za méně
- Ve velké části Evropy rostoucí počet vysídlených osob

Sebeřízení

- Rovnováha mezi pracovním životem a soukromým
- Nakládání s časem
- Omezení ze strany zaměstnavatele
- Renzenbrink (2011) říká, že je důležité praktikovat "bezohlednou sebepéči"

Demografie

- Mezinárodní federace sociálních pracovníků (2012) uvádí, že globální trendy naznačují, že do roku 2030 bude 13% světové populace starší 65 let.
- Ve Velké Británii každoročně umírá zhruba 500 000 lidí a asi dvě třetiny z nich zemřelo starších 75 let a třetina starších 85 let. (Leadbeater a Garber, 2010).
- 17% nárůst demence od osmdesátých let
- Do roku 2030 starší 65 let budou představovat 86% úmrtí. Požadavky na sociální pracovníky se zvýší.



9/25/2017

Národní zdravotní služba a sociální péče ve Velké Británii

- Zahrnuje sociální pracovníky v NHS.
- Vysoká míra pracovní neschopnosti a velké zdůraznění
- NHS zaměstnává 1,3 milionu lidí a PN stojí 2,4 miliardy liber
- V agenturách sociální péče kvalifikovaní sociální pracovníci pracují pouze v průměru 8 let.

Snížení stresu a vyhoření

- velký problém v oblasti zdravotní a sociální péče, kde jsou pracovníci zapojeni intenzivně do emocionálního prožívání s lidmi a jejich rodinami
- Jak mohou zůstat v kontaktu s potřebami lidí, aniž by se stáhli do sebe?
- Dohled, případové recenze a zprávy jsou důležité, pokud mají být pracovníci pečlivě ohodnoceni

Snížení stresu a vyhoření

- Může se zabývat takovými problémy, jako je obviňování, šikana a rozdělení, které mohou vzniknout, když se nepochopí potřeby zaměstnanců
- Potřeba zaměřit se na primární úkol organizace
- Nelze kompenzovat špatné podmínky a špatné vedení v rámci organizace

Co je syndrom vyhoření

- Ochromující emoční vyčerpání
- Pocity cynismu a odtržení od práce
- Pocity neúčinnosti a nedostatku úspěchu

(Maslach, Schaufeli & Leiter 2001)

Únava ze soucitu

- Je popsána jako téměř identická s posttraumatickou stresovou poruchou, ale s tou výjimkou, že se vztahuje na osoby postižené traumatem jiného (klienta)
- Sdílí některé symptomy "vyhoření"

Figley (2002)

Debrífung

- Užitečný po náročných událostech / událostech.
- Musí se uskutečnit do jednoho až tří dnů po události nebo událostech.
- Důležité je, aby byli všichni přítomní přítomni.
- Šance vzájemně komunikovat a zjistit pohled druhého.
- Vypnutí může být důležité.

Schwartz Rounds se používá ve zdravotnictví Velké Británie

- Schwartz Rounds je metoda užívaná ve Velké Británii
- podporovány ---Nadace Point of Care. Na základě zkušeností Kena Schwarze
- Tato kola poskytují příležitost k reflexi pracovníků všech disciplín.
- Zaměřuje se na strukturovaný způsob analýzy emocionálních aspektů práce.

Příběh Kena Schwarze

- 1994 byl americkému zdravotnímu zástupci Kenu Schwarzovi diagnostikován karcinom plic v terminálním stádiu
- Zjistil, že nejdůležitější v jeho péči jsou prosté skutky laskavosti
- Činí "Nesnesitelné snesitelným,,
- Idea emocionální práce při profesionálním řešení potřeb pracovníků ve zdravotnictví a sociální péči

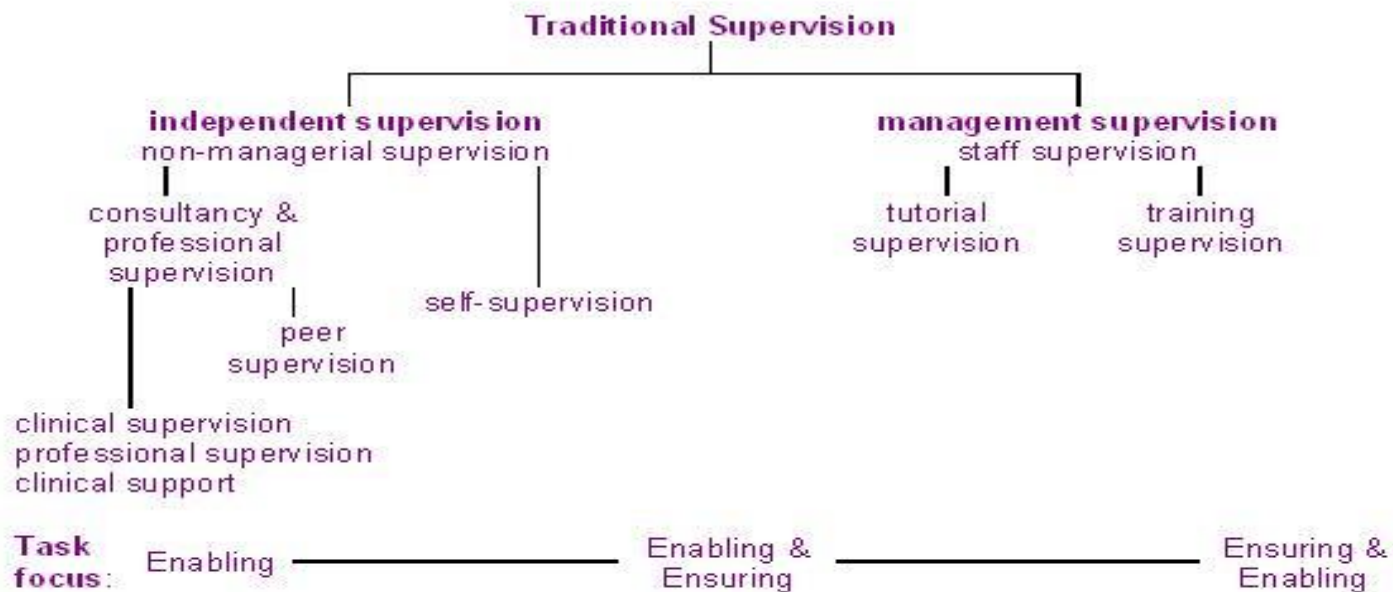


Sociální práce a supervize

- Dlouhá historie supervize v sociální práci na rozdíl od ošetřovatelství
- Potřeba jak manažerské, tak klinické supervize
- Základním kamenem profesionální praxe
- Důraz na zlepšení terapeutické způsobilosti pracovníků
- Dostupnost v krizi bez stigma
- Některé důkazy o silových nerovnostech, např. manažerů / supervizorů případů
- Supervizoři občas nemají dostatek zkušeností

Typy supervizí

- Manažerská nebo klinická
- Potřeba obou, proč?
- **Manažerská** se zaměřuje na zatížení případy / úkoly a je často vedena manažerem.
- Zaměřte se na úkol agentury
- Realizace služby
- Kontrola kvality



Categories of supervision: a family tree (Morton-Cooper and Palmer, 2000, p. 143)

Klinická supervize

- Ve Velké Británii je často vedena externím supervizorem
- Má smlouvu s agenturou
- Žádná odpovědnost za řízení
- Zaměřena na reflexivní praxi

Klinická supervize

- NMC (2002) uvádí, že klinická supervize má následující výhody;
- Bezpečnější praxe
- Snížení neočekávaných incidentů a stížností
- Lepší zaměření vzdělávání a profesního rozvoje
- Lepší hodnocení
- Snížený stres mezi zaměstnanci

Klinická supervize (pokr.)

- Zlepšení důvěry a profesionální rozvoj
- Snížení úrovně nemocnosti nebo absencí
- Zvýšení povědomí o odpovědnosti
- Lepší vstup do systémů hodnocení managementu
- Lepší řízení rizik a lepší informovanost o praxi založené na důkazech

Co je tedy klinická supervize?

- Jedná se o zplnomocňování, ne kontrolu
- Budování důvěry
- Budování sebevědomí
- Model růstu a podpory
- Sebereflexe a sebe povzbuzení
- Vzdělávání
- Zajištění kvality péče

Reflektivní praxe (Freshwater 2007)

- Kruhová povaha učení (Kolb 1984)
- Uvědomění si nepohodlných pocitů a myšlenek
- Kritická analýza situace
- Vývoj nové perspektivy

Integrativní popis klinické supervize

Proctor(1988)

- Užitný způsob, jak uvažovat o fázích a procesech
- Formativní rozvíjení dovedností / porozumění prostřednictvím reflexe
- Normativní význam profesionálních a organizačních standardů
- Obnovení podpůrných prvků dohledu

Kdo se účastní?

- Určeno kontextem, jaký typ organizace
- Jednooborová
- Multioborová

Multioborová supervize

Výhody:

- Sdílení
- Učení se
- Oceňování



Individuální nebo skupinová?

- Často určuje kontext organizace
- Někdy je dobré mít celý tým dohromady
- Při dohledu nad skupinou je důležité pochopit dynamiku skupiny.

Důkazy

- Nedostatek empirických důkazů o výhodách a výsledcích dohledu Butterworth a kol. (1997) v hodnocení více lokalit nabízejí některé měřitelné důkazy, že supervize chrání a podporuje zaměstnance
- Driscoll (2000) zdůraznil praktické úkoly spojené se zavedením supervize
- Vyžaduje čas, peníze, vzdělání a vedení, aby byly podporovány role supervizora a supervidovaného

Důkazy

- Kelly a kol. (2000) studovali klinickou supervizi nad sestrami v oblasti duševního zdraví v Novém Irsku. Hlavní nálezy;
- Nejistota mezi sestrami o významu
- Křížení rolí: kontrola kvality vs. osobní / profesijní vývoj
- Význam a účel
- Deficit zkušeností a nepřipravenost supervizorů

Důkazy

- Edwards (2005) opět se zdravotními sestrami pro duševní zdraví
- Dlouhé sezení hodnocena lépe
- Výběr supervizora = vyšší hodnocení
- Častěji vedlo k větší spokojenosti supervidovaných, pokud si sami určí supervizora
- Hyrkas (2005) Všechna ošetrovatelská odvětví ve Finsku
- Skupinová supervize je méně účinná
- Ženy hodnotí supervizi lépe než muži
- Starší zaměstnanci ji hodnotili lépe
- Důležitá byla frekvence

Závěrem

- Požadavky na dovednosti jsou vysoké
- Vyžaduje soucit a odolnost proti "vyhoření" a "odstupňování" jako strategie zvládnání
- Klinická supervize musí být součástí strategie na podporu vzdělávání a péče o všechny zaměstnance a dobrovolníky
- Musí být podporována vedením. Organizace musí mít k dispozici dostatek času a peněz, aby byla supervize účinná

Zdroje

- Freshwater, D. (2007). *Reflective practice and Clinical Supervision* in Bishop, V. (ed) *Clinical Supervision in Practice*. Basingstoke: Palgrave
- Figley, C.R.(2002)(ed) *Treating Compassion Fatigue* New York: Brunner-routledge
- Firth, P.H.(2011) *Clinical supervision and reflective practice in palliative care*. in Rezenbrink ,I.(ed) *Caregiver stress and Staff Support in Illness Dying and Bereavement*. Oxford: Oxford University Press
- Proctor, B.(1988) *Supervision :A Working Alliance (video training material)* St Leonards on Sea : Alexia Publications