

Otázka: Syndrom vyhoření, supervize

Předmět: Společenské vědy

Přidal(a): zd.polackova

SYNDROM VYHOŘENÍ

= stav psychického, fyzického a emocionálního vyčerpání

- Způsobené dlouhodobým stresováním v emocionálně těžkých situacích
- Vzniká u jinak zdravého člověka

Proces vyhoření

- Nadšení
- Přestává nacházet smysl své práce, pracuje „za něco“
- Ztráta úcty k druhým a k vlastnímu životu

Obtíže pomáhajících profesí

- Pracovník musí navázat kontakt se všemi klienty
- Konflikt mezi požadavky klienta a možnostmi sociálního pracovníka
- Citlivější pracovníci mohou mít pochybnosti, jestli jsou dobrými pracovníky
- Pracovník od sebe hodně očekává
- Pracovník má problém přijímat pomoc od druhých
- Organizace preferuje bezproblémového a silného pracovníka

- Nejnáročnější práce je s klienty, kteří nejsou v zařízení dobrovolně, u vážně postiženými a umírajícími klienty

Projevy

- Deprese
- Lhostejnost
- Ztráta citlivosti pro potřeby klientů
- Cynismus
- Práci věnuje jen nutné minimum energie
- Ztráta sebedůvěry
- Preferuje administrativní činnosti
- Důraz klade na mzdu
- Omezuje komunikaci a kolegy
- Často nemocný

Základní předpoklady pro vznik syndromu vyhoření

- Přítomnost stresorů
 - Obavy, aby dobře zvládl péči, obavy z kritiky
- Frustrace
 - Nedostatek uznání a respektu
- Negativní vztah mezi spolupracovníky
- Vliv prostředí

Co můžeme pro sebe udělat

- Péče o sebe a zdravý životní styl
- Sociální opora
 - Setkávání se s kolegy
- Profesní růst
- Není nutné zůstat za cenu ztrát
 - Raději změna než ztratit duševní pohodu a zdraví

SUPERVIZE

- Metoda, která umožňuje pochopit, co brání pochopení mezi pracovníkem a klientem nebo navzájem mezi kolegy
- Může se zabývat i kazuistikou obtížného případu
- Využívá se v profesích zaměřených na práci s lidmi
- Může chránit před syndromem vyhoření
- Zodpovědnost zůstává na klientovi
- Předpokladem je, že pracovník má zájem poskytovat kvalitní péči a chce změnit slabá místa

Supervizor

- Odborný pracovník se supervizním výcvikem
 - Většinou psycholog, pedagog, speciální pedagog nebo sociální pracovník
- Externí nebo interní
- HLAVNÍ ÚKOL → pomáhat pracovníkům v práci a v její reflexi
- Nabídne pohled zvenčí, své zkušenosti
- U složitých případů je pracovníkovi oporou
- Vybízí k novým postupům

Supervidovaný

- Pracovník, který chce řešit svou práci
- Jednotlivec i skupina
- Volí téma a má chuť na něm pracovat

Cíl supervize 1

- Krátkodobé

- Získávání profesionálních dovedností
- Vytvoření základních podmínek pro úspěšnou práci
- Dlouhodobé
 - Monitorace plánů osobního rozvoje pracovníků
 - Harmonizace fungování celé organizace

Cíl supervize 2

- Vzdělávací
 - Rozvoj dovednosti, vědomostí
- Podpůrné
 - Naučit se hovořit o prožívání náročných situací
 - Supervizor je ochotný pochopit náročnou práci s klienty
- Řídící
 - Supervizor je určitou kontrolou kvality
 - Ale konečná zodpovědnost je na pracovníkovi
 - Supervizor pomáhá najít dobré způsoby péče

Základní znaky špatné supervize

- Ponižování, kritizování
- Špatný vztah mezi supervizorem a supervidovaným
- Nekompetentnost supervizora

Formy supervize

- Podle počtu účastníků
 - Individuální
 - 1 pracovník a 1 supervizor
 - Skupinová
 - Supervizor a 8 - 10 pracovníků
- Podle frekvence
 - Pravidelná

- Příležitostná
- Krizová (aktuální)