

Модуль-4

Безпека спеціаліста.

Безпека спеціаліста



Мета модуля:

- пояснити важливість фізичної підтримки та забезпечення психічної безпеки спеціаліста, який працює з людьми, що пережили травматичні події;
- навчити спеціаліста піклуватися про себе та допомагати колегам.

Що це дає?

- визначати межі своїх можливостей для роботи в критичних ситуаціях;
- можливість перебувати в професії та уникати синдрому вигорання.

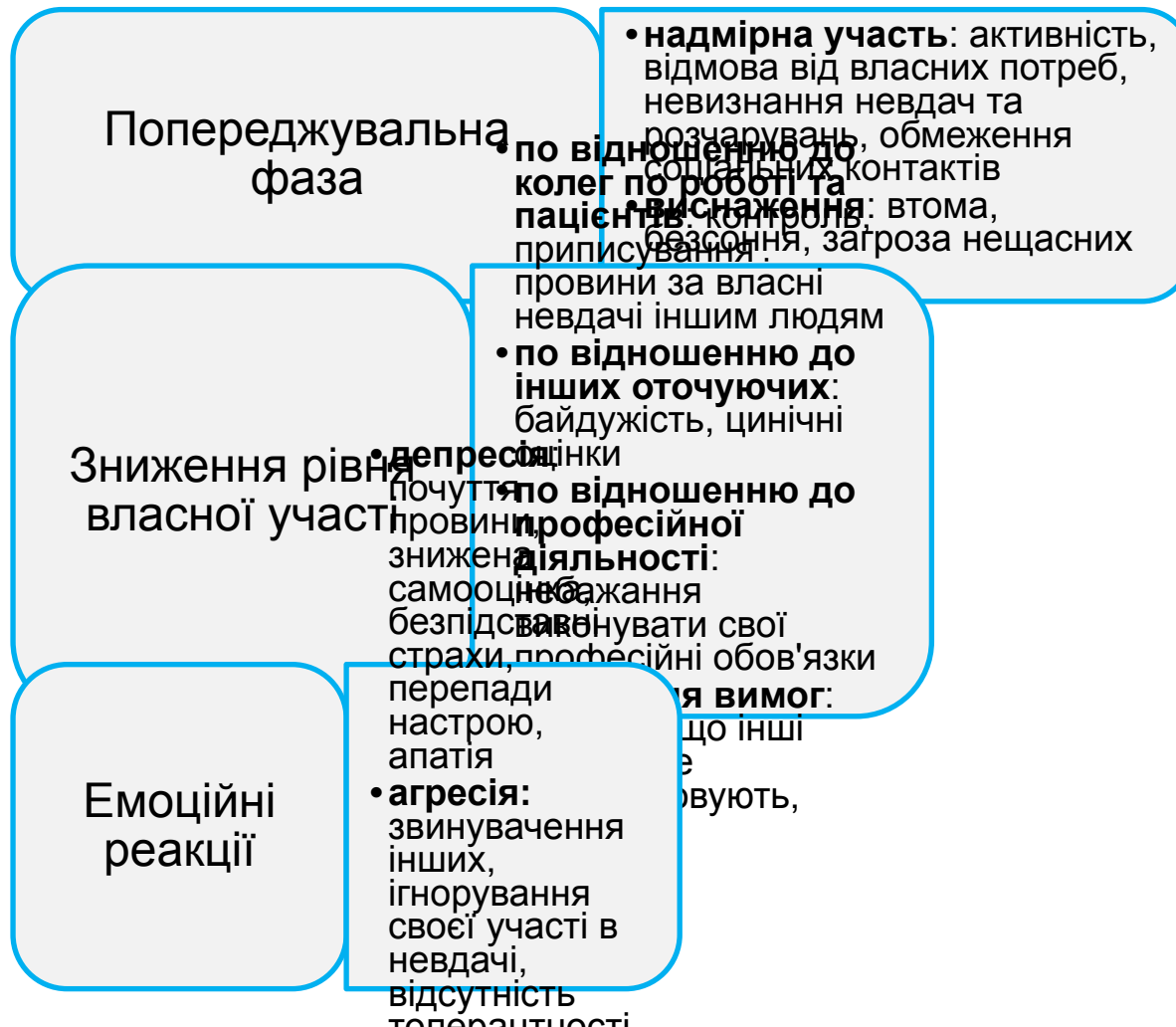
Як ми дізнаємося про вигорання?

- **Вигорання –**
- стан емоційного, психічного та фізичного виснаження зі зниженим відчуттям працездатності, викликаний надмірним і тривалим напруженням.
 - - незадоволеність собою
 - - незадоволеність тими, хто нібито мав нам допомагати
 - - роздратування
 - - тривога
 - - відчуття втоми
 - - порушується сон
 - - змінюється апетит
 - - змінюється режим дня
 - - приносяться проблеми додому: розповіді про людей, з якими працюють
 - - неможливість відійти від того, з чим сьогодні працював і що переживав

Ризик вигорання

- величезний запас сил і ресурсу
- відчуття, що ти лишився сам на сам зі своїми проблемами і все це потрібно тільки тобі одному
- почуття провини у неспроможності задовольнити потреби та очікування дітей і дорослих
- рівень стресу зростає
- ризик вигорання

Фази процесу вигорання (модель М.Буріша)



Фази процесу вигорання (модель М.Буріша)

Деструктивна поведінка

- **сфера інтелекту:** зниження концентрації уваги, ригідність мислення, відсутність уяви

- **мотиваційна сфера:** відсутність власної ініціативи, зниження ефективності діяльності

- **емоційно-соціальна сфера:** байдужість, уникання неформальних контактів; відсутність участі в житті інших людей або надмірна прив'язаність до когось

Психосоматичні реакції та зниження імунітету

- **нездатність до конкретних дій:** уникання тем, що викликають тривогу; самотність, відсутність цінних занять
- **нездатність до** релаксації у вільний час; безсоння
- **сексуальні розлади,** підвищений тиск, тахікардія, головні болі; болі в хребті, розлади травлення
- **залежність від** нікотину, кофеїну, алкоголю

Розчарування та негативна життєва установка

- **почуття** безпорадності і безглуздості життя
- **повний відчай,** екзистенціальна пустота

Що може призводити до вигорання?

- Вторинна травматизація
- Надмірне залучення спеціаліста до роботи
- Недостатнє залучення спеціаліста до роботи

Симптоми вторинної травматизації:

- змінений погляд на життя: впливає на стосунки в родині;
- проблеми у близьких стосунках: важко поділитися своїми проблемами;
- проблеми з концентруванням та запам'ятовуванням;
- синдром почуття провини людини, яка не страждала і не знає, що таке страждати;
- зростаюче негативне збудження;
- труднощі у розмежуванні роботи й особистого життя;
- зниження рівня толерантності: неможливість співчувати іншим;
- страх роботи з певними категоріями людей.

Надмірне залучення спеціаліста до роботи

Типова поведінка:

- Я – рятівник;
- я все роблю самотійно;
- все буде вирішено;
- перебільшена відповідальність за почуття дитини;
- надмірне переймання проблемами людей.

**Травмовані люди сприймаються як жертви,
а не як ті, кому пощастило залишитися в
живих та врятуватися**

Недостатнє залучення спеціаліста до роботи

Типова поведінка:

- цинізм: дитина та її сім'я повинні самі взяти себе до рук і їх не потрібно підтримувати;
- менше контактів з сім'єю постраждалих як результат цинізму;
- відсутність відповідальності за дитячі та батьківські реакції;
- відсутність емпатії;
- звинувачення постраждалих: вони самі винні у своїх проблемах;
- зміна теми: дитина чи члени її сім'ї розповідають про свої труднощі, ви змінюєте тему розмови і говорите про щось інше.

Профілактика вигорання

Нейтральність – це основа в роботі психолога чи соціального працівника

Як зберігати нейтральність у ситуації, коли спеціаліст сам переживає травматичні події, коли він сам емоційно включений в процес і займає свою позицію по відношенню до подій, що відбуваються?

Треба пам'ятати:

- Спеціаліст, в першу чергу, людина і ніщо людське йому не чуже, але саме це людське і призводить до вигорання в роботі.
- Необхідно дотримуватися певних правил та рекомендацій для роботи в таких життєво складних ситуаціях.

Спеціаліст, який допомагає постраждалим, повинен:

- Дбати про свою фізичну та емоційну безпеку. Бути відповідальним за власне здоров'я і безпеку.
- Пам'ятати, що переживати стрес від роботи в надзвичайних ситуаціях – це нормальне явище. Однак, якщо стрес зростає чи продовжується тривалий час, він може негативно впливати на вас і, відповідно, на якість допомоги, яку ви надаєте іншим.
- Знати, що підтримка з боку керівництва важлива. Керівництво також несе відповідальність за забезпечення допомоги персоналу, який перебуває у стресових ситуаціях.
- Брати участь у підтримці інших колег: ділитися проблемами, обговорювати ситуацію і визначати варіанти її зміни та зменшення стресу.

Правила безпеки спеціаліста

- ☐ Вміти визначати рівень своїх можливостей.
- ☐ Економно використовувати свій особистий ресурс.
- ☐ Збалансовано залучатися до виконання роботи: тримати професійну дистанцію та дбати про особисте життя.
- ☐ Працювати в парі з колегою для збереження емоційної рівноваги, особливо, коли це стосується роботи з горем та втратами.
- ☐ Використовувати різні способи для зменшення стресу.
- ☐ Відслідковувати зміни в емоціях, поведінці та своєму психологічному стані, а також звертати увагу на можливі зміни у своїх колег.
- ☐ Звертатися за допомогою до керівництва у разі потреби.
- ☐ Пам'ятати про професійну гігієну: участь в інтервізійних групах чи супервізіях.

Спеціаліст повинен визнати:

- ви не в змозі робити все
- ви не є незамінними
- ви не відповідальні за все
- ви повинні розподіляти свої навантаження
- ви повинні планувати час для відпочинку і релаксації
- вам необхідно довіритися комусь: знайти людину, з якою можна поговорити

Способи допомоги спеціалістам та профілактика вигорання

- стратегії для зменшення стресу;
- адресні поради для спеціалістів, які знаходяться в зоні ризику вигорання в професії:
- рекомендації спеціалісту щодо підтримки себе самого та своїх колег в критичній ситуації;
- рекомендації керівникам щодо залучених спеціалістів;
- пам'ятка для «допомагаючих» спеціалістів (соціальних працівників, психологів);
- професійна гігієна спеціаліста: супервізія, інтервізія.

Стратегії для зменшення стресу

Психологічні, емоційні, особисті

- зосереджуйтеся на конкретних питаннях, на тому, що можна змінити;
- плануйте реалістичні очікування від себе;
- робіть те, що ви любите: читайте книжки, слухайте музику, приділяйте час своєму хобі;
- не забудьте приділяти увагу своєму повсякденному життю і сім'ї;
- беріть участь у релігійних чи духовних практиках, які відповідають Вашим інтересам.

Фізичні

- тримайте своє тіло в гарній формі;
- виділяйте більше часу для сну;
- регулярно харчуйтеся;
- обмежте вживання алкоголю і тютюну.

Стратегії для зменшення стресу

Соціальні

- підтримуйте соціальну комунікацію: залишайтеся на зв'язку із сім'єю та друзями;
- залишайтеся соціально активними;
- діліться своїми почуттями з колегами, друзями або родиною;
- повідомляйте про свої потреби іншим людям;
- надавайте підтримку іншим людям і

• зверніться до колег, якщо Ви дбаєте про них.

керівника, якщо
потрібна допомога;

• попросіть чітких
посадових інструкцій;

• урізноманітніть свою
роботу, не робіть одне й
те ж саме весь час;

• будьте готові до важких
періодів у роботі;

• зробіть перерву, коли
це необхідно;

• створіть систему
підтримки колег;

• не працюйте більше
годин, ніж потрібно;

• проведіть час з

Пов'язані з роботою

Рекомендації керівникам щодо залучених спеціалістів

- Будьте постійно доступні для допомоги у надзвичайних ситуаціях.
- Проводьте регулярні зустрічі для забезпечення управління та підтримки.
- Забезпечте супервізію та інтервізію для персоналу.
- Забезпечте помічників чіткими описами їхніх посадових обов'язків, ролей, зон відповідальності та очікувань.
- Заохочуйте та підтримуйте своїх спеціалістів.
- Поважайте конфіденційність, щоб люди могли почуватися в безпеці та звертатися по допомогу.
- Створіть середовище, в якому спеціалісти могли б обговорювати свої проблеми відкрито, не боячись наслідків.
- Наголошуйте на необхідності самодопомоги.
- Звертайтеся до інших кваліфікованих спеціалістів за професійною допомогою, якщо це необхідно.

Самодопомога для спеціаліста

- підготуйте список того, що ви любите і що вам дає задоволення: улюблена пісня, книжка, молитва, розмова з подругою тощо;
- намалюйте чи уявіть місце, де вам було б добре і ви почували б себе в безпеці;
- використовуйте “фокусоване” дихання;
- розмова та час з колегами по роботі;
- очищення помислів (три речі, які сьогодні примусили мене посміхнутися, засумувати, і що я сьогодні для себе зрозумів).

Професійна гігієна спеціаліста

Існують різні форми обговорення процесу допомоги постраждалим:

- **Збори:** організаційний характер - питання стосовно організації умов роботи для команди та покращення якості соціальної роботи.
- **Обговорення випадку:** може включати всіх, хто включений в даний процес (соціальний працівник, психолог, учитель, медичний персонал), для розуміння процесів та досягнення згоди в подальшому процесі надання допомоги.
- **Інтервізія та супервізія:** це формат обговорення, коли спеціалісти отримують допомогу та навчаються для покращення якості своєї роботи.

Що таке супервізія?

- **супервізія**

- навчання
- підтримка
- спрямування
- професійна допомога психологу з боку більш досвідченого колеги з метою покращення якості його роботи
- не контроль за професійною діяльністю психолога, а навчання через консультування
- аналіз проведеної роботи: звернення зі складними випадками та профілактика помилок

Що можна супервізувати?

- проблеми саморозуміння та самоприйняття: особистісні особливості та способи поведінки, реагування та їх вплив на професійну діяльність, відношення до себе в професійній діяльності;
- теоретичні знання і професійні дії;
- взаєностосунки з іншими людьми (перш за все, з учасниками супервізії);
- формальні та організаційні питання психотерапевтичної практики: місце психотерапії в системі лікування, взаєностосунки з колегами та керівництвом;
- стосунки з пацієнтом: проблеми відмежування, ізоляції, залежності, переносу та інших характерних аспектів під час проведення терапії.

Форми проведення супервізії

- **Індивідуальна супервізія:** передбачає роботу з одним супервізантом. Супервізор повинен виконувати певні задачі супервізії як форми консультування з метою навчання.

- **Групова супервізія:** передбачає роботу одного супервізора одночасно з декількома супервізантами (зазвичай 4-8 чоловік).

Перевага: в групі представлений більш широкий досвід психотерапевтичної практики, існує зворотній зв'язок, а це сприяє розвитку дієвої професійної ідентичності. Позитивно впливає сумісність особистих та професійних проблем її учасників з актуальною груповою ситуацією та груповою динамікою.

Що таке інтервізія?

- **інтервізія**

- взаємна консультація чи обмін досвідом з колегами
- супервізія без супервізора
- обговорення в групі спеціалістів, які надають психологічну допомогу постраждалим
- представлення психологічної роботи в середовищі колег, рівних за досвідом та статусом

Що дає участь в інтервізії?

- вивчення альтернативних способів та моделей для допомоги;
- більш ефективна робота з проблемними питаннями та ситуаціями і, як результат, зниження ризику виникання ефекту «вигорання»;
- розуміння особистих «особливостей і схем», які впливають на роботу;
- прояснення особистих потреб - своїх сильних та слабких сторін;
- взаємна підтримка і визнання проробленої роботи.

Структура інтервізійних сесій:

Учасники повинні чітко розуміти, чого очікувати від інтервізії. Перед проведенням інтервізії обраний староста інтервізійної групи повинен проінформувати учасників про:

- тему інтервізії, хто доповідає та хто модерує групу;
- максимальну кількість учасників: не більше 8 чоловік;
- частоту інтервізійних сесій: раз на два тижні чи раз на місяць;
- тривалість сесії: не більше 1,5 години;
- кількість випадків, які передбачені для обговорення (один чи два).

Ведучий інтервізії

Для проведення інтервізії ведучого можна вибирати з членів команди або запросити експерта

Ведучий як член команди:

- інтервізійні сесії можуть від цього вигравати, але фамільярність може бути недоліком;
- ведучий може займати більш високу посаду, а також можуть впливати особисті стосунки (хтось подобається, хтось не подобається);
- ведучий не може в достатній мірі дистанціюватися від аналізу групових процесів в команді.

Запрошений експерт:

- практична перевага полягає в тому, що йому буде легше аналізувати «з боку» і виступати з пропозиціями, які виходять за рамки звичних рішень;
- ведучий не бере участі в обговореннях інтервізійної сесії: він проводить групу, слідкує за дотриманням програми, щоб всі учасники могли висловитися і виконували правила поведінки;
- ведучий може запропонувати альтернативні пробні моделі поведінки.

Правила участі в інтервізійній групі та загальні рекомендації

- Прийняття «Правил інтервізійної групи» є обов'язковою умовою участі.
- Участь в групі є добровільною.
- Відсутність ієрархічних стосунків між самими учасниками та між учасниками і спеціалістом, який проводить інтервізію.
- Відкритість та щирість, готовність поділитися своїм відношенням до якогось підходу, особистими питаннями та емоціями в групі.
- Конфіденційність та довіра. Обговорення матеріалу інтервізії поза групою забороняється.
- Група працює в строго визначений час, 90 хвилин, 1 раз на місяць, при можливості частіше – один раз на два тижні.
- Єдина форма звернення один до одного для всіх членів групи.
- Модератор міняється при кожній зустрічі по черзі. Якщо модератор – залучений спеціаліст зі сторони, він може не змінюватись.
- Кожний учасник представляє свій випадок по черзі.
- Періодично проводиться інтервізія інтервізій як можливість рефлексії процесу.
- Нові учасники приймаються в групу за умови прийняття правил, після двох зустрічей, за згодою кожного члена групи.

Правила поведінки для учасників та рекомендації для модератора групи

- Не будьте категоричними.
- Не задавайте питання «Чому?»: не осуджуйте.
- Не будьте надмірними: уникайте порад і повчань.
- Не переймайте відповідальності за чужі проблеми.
- Уважно слухайте.
- Зосереджуйтеся більше на «тут і зараз».
- Приділяйте увагу емоціям.
- Демонструйте вашу зацікавленість та небайдужість: запитайте у учасників групи, як їхні справи.
- Поважайте членів групи.
- Не виконуйте роль «терапевта» чи «психіатра». Не варто задавати такі запитання як «Розкажіть, як Ви себе відчуваєте» чи «Що це значить для Вас?»

Синдром вигорання та сенс життя

Жодна психогігієна, ні супервізія, ні інтервізія не зможуть позбавити людину від синдрому вигорання, якщо ви не подумаете про сенс життя та смерть

Спеціалісту потрібно:

- знайти ціннісні орієнтири;
- знову побачити сенс в своїй роботі;
- знову відкритися для болі та страждання;
- навчитися піклуватися про себе самого;
- приймати себе таким, яким він є, і бути чесним з самим собою;
- могли з любов'ю ставитися до себе самого, до інших людей і всього, що його оточує.

Пропонуємо кожному знайти свою смыслотворчу основу, яка допоможе Вам і дасть надію Вашим підопічним

В.Франкл: «Коли Ви бачите сенс – Ви можете пережити все»

Х.Браун: «Життя - річ суперечлива. Іноді те, чого, як нам здається, ми зовсім не хочемо, виявляється саме тим, що нам найбільше потрібно»

У.Моем: «Життя на десять відсотків складається з того, що Ви в ньому робите, а на дев'яносто - з того, як Ви його приймаєте»