

Zdravotník- především jako ▶ člověk.

Mgr. Iveta Gongalová

Bc. Eva Víšková

Obsah práce:



Co trápí kolegy/spolupracovníky?



Proč někteří kolegové odešli?



Snažíme se vytvořit bezpečné a inspirativní pracovní prostředí?



Ohlédnutí za tříletou činností Peerů v Nemocnici Kyjov

Kdo je peer?



Profesní kolega



Speciální výcvik v první psychické pomoci



Benefit péče o zaměstnance v daném zařízení



Poskytnutí první psychické pomoci/podpory v nadlimitně zátěžových situacích



Co je to nadlimitní událost?

- ▶ SPIS - Systém psychosociální intervenční služby
- ▶ PEER PROGRAM PÉČE A PODPORY ZDRAVOTNICKÝM PRACOVNÍKŮM - STRATEGIE ZVLÁDÁNÍ PSYCHICKY NÁROČNÝCH PROFESNÍCH SITUACÍ
- ▶ PRVNÍ PSYCHICKÁ POMOC VE ZDRAVOTNICTVÍ - INTERVENČNÍ PÉČE POSKYTOVANÁ SEKUNDÁRNĚ ZASAŽENÝM

Opravdu je málo sester?

Koncepce ošetřovatelství:

- ▶ „Sestry jsou vnímány jako představitelky povolání, které je pro dosažení všeobecného pokrytí péče o zdraví zásadní. V mnoha zemích tvoří více než 50 % zdravotnických pracovníků, současně však predikce uvádějí, že do roku 2030 jich bude celosvětově více než 50 % ve zdravotnických zařízeních chybět.“

Peer pracovník - vše začalo v Covid pandemii

- ▶ Nikdo o nás nevěděl
- ▶ Nikdo na nás neměl čas
- ▶ „Pokud chcete pomoci, támhle si vemte rukavice.“
- ▶ Aktivní přístup - neseděly jsme u telefonu
- ▶ Pracovní vyčerpání, strach o sebe a o rodinu, gradace partnerských a rodinných problémů

Ošetření studentů SZŠ během Covid pandemie

- ▶ Celkem proběhly 4 skupinové debriefingy
- ▶ *„Nikdy jsem se nesetkala s úmrtím, první den na chirurgii zemřeli 4 lidi.“*
- ▶ *„Bylo to tak šílené, že už být sestrou nechci.“*
- ▶ *„Sanitářky k nám byly velmi nepříjemné. Nevadila mi ta šílená doba, ale to, jak se k nám někteří lidi z personálu chovali.“*

Čas šel dál....

- ▶ *„Jestli to přežiju, už se tam nevrátím...“*
- ▶ Některé kolegyně zcela odešly
- ▶ Na pracovištích zůstala divná atmosféra
- ▶ Peerové poskytují podporu, daleko víc než dříve

- ▶ *„Ten problém tu byl, Covid ho upozadil.“*
- ▶ *„Vše je o lidech a tady to očividně mezilidsky nefunguje.“*

Co řeší Peeři dnes a denně

Kategorie	Počet
Událostí celkem	136
Zúčastněných osob celkem	190
Úmrtí - dospělý	6
Úmrtí - dítě	13
Pocit vlastního selhání	13
Obtížná situace na pracovišti	44
Napadení zdravotníka	5
Zranění zdravotníka	0
Mimořádná událost	2
Epidemie	0
Mimopracovní problémy	20
Onemocnění zdravotníka	4
Pracovní vyčerpání	14
Pochybení při výkonu práce	0
Nespecifikováno	0
Nehoda sanitního vozidla	1
Suicidium	0
Rodinné obtíže	11
Závažné onemocnění v rodině	2
Mobbing/bossing na pracovišti	0
Chronické psychické obtíže	1
Posttraumatický stav zdravotníka	0

Obtížná situace na pracovišti

- ▶ Mobbing, bossing, šikana?? Kde jsou hranice?
- ▶ Mazáctví - co si pod tímto pojmem představíte?
- ▶ Mezilidské vztahy - je potřeba kultivace
- ▶ Máme pozitivní příklady?
- ▶ Špatně fungující interpersonální komunikace ve všech úrovních
- ▶ Chybějící motivace

- ▶ „*Nemám to komu říct,*“ → PEER
- ▶ „*Já nevím, jak to mám říct, prostě to tu visí, atmosféra je k nevydržení...*“

Kazuistika

- ▶ Studentka, praktická, později zdravotní sestra, 25 let
- ▶ Absolvování odborné praxe na standartním oddělení při studiu na SZŠ, VŠ - velmi spokojená
- ▶ Po absolvování studia chtěla zůstat blízko místa bydliště
- ▶ V době COVIDU zařazena na ARO , JIP, TRIAGE, velmi spokojená
- ▶ Poté zpět návrat na původní standartní oddělení

- ▶ *„Byla jsem nabitá euforií a vědomostmi, ale nikdo o to nestál....“*
- ▶ *Odpoověď od stávajícího personálu: „Tady se to dělá takto!“*
- ▶ *„Stále jsem se cítila jako žákyně, většinou jsem dělala pomocné práce.“*
- ▶ *„Školitelka byla se mnou pouze jednu službu, za plného provozu, pak kdo zrovna měl čas. Obtěžovala a zdržovala jsem. Adaptační proces byl pouze formální záležitostí.“*

- ▶ Reakce starších kolegyně:
- ▶ *„To vás ve škole neučili? Ty to ještě neumíš?“*
- ▶ *„no jo bakalářka...“*

- ▶ Byla jsem pod obrovským tlakem, že udělám chybu a nemám se koho zeptat
- ▶ Reakce přímé nadřízené - zlehčování *„ony to tak nemyslí, to by si viděla jinde... za mého mládí..... Na takové banality nemám čas.“*
- ▶ Víc jsem za ní nešla...měla jsem pocit, že jí to vyhovuje

- ▶ *„Pořád na mne někdo křičel. Každou službu jsem něco neudělala nebo udělala špatně.“*
- ▶ Začaly psychosomatické potíže před službou
- ▶ 2-3 měsíce trápení *„Co mám udělat abych tam už nemusela?“*
- ▶ Kontaktování PEER pracovníka... proběhl podpůrný rozhovor - opakovaně

- ▶ Odchod na jiné pracoviště jiného ZZ JIP FN
- ▶ Mentor po celou dobu zaškolování
- ▶ Klidné a vstřícné pracovní prostředí
- ▶ Pravidelná zpětná vazba co se povedlo co se nepovedlo a proč tomu tak bylo
- ▶ Kultivované interpersonální vztahy na všech úrovních
- ▶ *„I za cenu změny bydliště....nelituji.“*

Sestry, které odešly z ICU

- ▶ *„Práce mě moc baví, vůbec si nepříjdu stará či vyhořela. Ale už prostě nedávám, jakým způsobem se s námi komunikuje. Člověk se bojí na cokoliv zeptat.“*
- ▶ *„Ano, budu muset dojíždět větší vzdálenost do jiné nemocnice, ale za ten klid mi to stojí.“*
- ▶ *„Stagnace, stop profesnímu růstu, aktivní přístup se zde rozhodně nenesí.“*

- ▶ V roce 2022 setkání vrchních sester ARO z celé ČR
- ▶ Krátký průzkum (cca 50 sester) - *Co trápí sestry na ICU v nemocnicích okresního typu?*

- ▶ Minimální motivace
- ▶ dehonestace nových sil
- ▶ Stop profesnímu růstu
- ▶ Sto let zajeté koleje
- ▶ Neefektivní zaškolování nově příchozích zaměstnanců
- ▶ Každá změna bolí
- ▶ Finanční motivace byla zmíněna na posledních místech

Potřebujeme:

- ▶ Bezpečné a inspirativní prostředí
- ▶ Kultivované mezilidské vztahy
- ▶ Pevné korektní vedení středního managementu
- ▶ Umět pracovat s vinou, pochybením
- ▶ Motivaci, uznání
- ▶ Vizionářské a nadšené vedoucí pracovníky
- ▶ Posílení postavení sester, celé organizace
- ▶ Pozitivizmus

Jak na to?

Jednotlivé kroky v Nemocnici Kyjov

- ▶ Maximální podpora vrcholového managementu Spis týmu nemocnice
- ▶ Projekt **Profesionální tým nemocnice Kyjov**, cílem je zlepšit firemní kulturu v nemocnici (oblast komunikace, týmová spolupráce a rozvíjení manažerských dovedností)
- ▶ Zefektivnění komunikace na všech úrovních
- ▶ Podpora a rozvíjení manažerských dovedností
- ▶ Změna adaptačního procesu - zefektivnění

- ▶ Školení manažerských dovedností pro střední management nemocnice - seznámení, kontakty, sdílení zkušeností
- ▶ Poučení vedoucích pracovníků a benefitech zavedení debriefingů při nadlimitních situacích
- ▶ SZŠ - seznámení se SPISem, edukace o možnosti využívání Peer péče
- ▶ Cíl personální náměstkyně: „Propojit nemocnici jako celek, kolektivní teambuldingy“ (nekopat za vlastní oddělení)



► „Jsem pyšná, že
pracuji v kyjovské
nemocnici!“