

GRADA

Martina Venglářová a kolektiv

Supervize v ošetrovatelské praxi



SUPERVIZE V OŠETŘOVATELSTVÍ

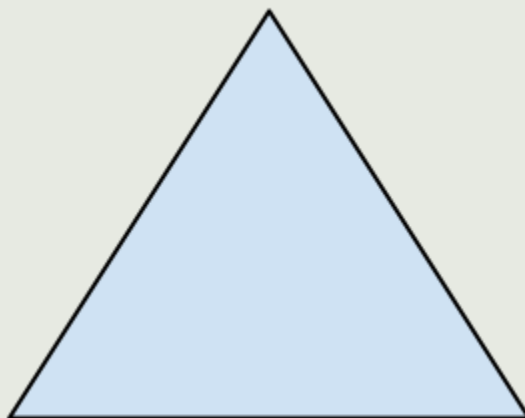
Martina Venglářová
2014

Důvody pro začátek

- a) supervize jako forma podpory pracovníků
- b) součást stálého profesního vývoje
- c) v přímém vztahu s uspokojením z práce

KONTRAKT

ZADAVATEL



SUPERVIDOVANÝ

SUPERVIZOR

ZADAVATEL sjednává supervizi	PŘÍJEMCE	SUPERVIZOR
<ul style="list-style-type: none"> - zajišťuje podmínky pro průběh supervize: - umožňuje (někdy) průběh supervize v rámci pracovní doby - poskytuje prostor (obvykle) umožní využití výstupů ze supervize 	<ul style="list-style-type: none"> - dobrovolná nebo povinná účast - způsob náhrady při neúčasti spoluúčast (finanční, hodinová) 	<ul style="list-style-type: none"> - dodržuje obsah kontraktu, především ochranu informací, - naplňuje formální stránky kontraktu - závěr - obsah zprávy o supervizi

Funkce supervize

- *Administrativní*- zvládání objemu práce, stanovování cílů a hodnocení efektivity: „Co jsi udělala, jaké máš cíle?“
- *Vzdělávací*- nové možnosti práce, nové metody, nové poznatky : „Dávám Ti nové poznatky a nápady, abys je mohl využít.“
- *Podpůrná* – obrana před „vyhořením“, zvládání stresu, psychohygiena : „ Co tě tíží, co ti pomáhá v tvojí práci ?“
- *Rozvojová* – hledání a rozvíjení osobnostních a profesionálních zdrojů: „Co tě oslovuje, kam směřuješ, jak se mění tvůj postoj k práci?“

Oblasti působení supervize

- Zvládání emocí souvisejících s péčí o těžce či nevléčitelně nemocné, trpící.
- Pozitivní působení na vztah k pacientovi, klientovi. Pomáhá mít empatii a pochopení k jeho situaci.
- Rozvíjí profesní dovednosti, kompetence. Může učit novým věcem i novým přístupům.
- Hledání nových přístupů, vedení případů.
- Řešení problémů mezi pracovníky v týmech či mezi různými týmy.
- Adaptace na pracovní roli, na prostředí.
- Přijímání změn v organizaci.

Přehled situací často přinášených na supervizní setkání:

1. Nedostatky v organizaci práce.
Nejasná pracovní náplň jednotlivých členů týmu.
Nedodržování harmonogramu.
2. Povrchní vztah k práci.
Neobjektivní hodnocení vlastní práce.
Nízká pracovní morálka některých členů týmu.
3. Problémy vznikající na základě osobnostních
charakteristik některých členů kolektivu.
Specifika převážně ženských kolektivů.

Přehled situací často přinášených na supervizní setkání

4. Nadměrná psychická a fyzická zátěž.
5. Narušená komunikace.
6. Špatné mezilidské vztahy.

Formy supervize

Individuální	jednotlivec
Skupinová	skupina pracovníků
Týmová	pracovníci jednoho týmu, pracoviště, různých profesí
Intervize, (peer-supervize)	kolegové
Autosupervize	jedinec sám
Manažerská supervize	na pozici interního supervizora je nadřízený

Role a zodpovědnost účastníků

Supervizor

- Nabízí spolupráci dvou dospělých
- Školitel, rádce, ochránce, zdroj podpory
- Je zodpovědný za vytvoření rovnocenného vztahu

Supervidovaný

- Profesionál
- Má zájem na svém rozvoji

SUPERVIDOVANÝ

- volí supervizora (ne vždy)
- přináší téma
- má chuť pracovat
- ví o možnostech supervize
- úmyslně nezamlčuje
- cítí odpovědnost vůči kolegům – je ochoten jim pomáhat při řešení jejich obtíží
- respektuje pravidla práce ve skupině, chrání soukromí

SUPERVIZOR

- je zodpovědný za zájmy klienta
- sleduje efektivitu práce
- zajímá se o zdroje v organizaci (personální, prostorové, materiální)
- uvádí efektivní možnosti využití zdrojů
- monitoruje standardy práce
- upozorňuje na další možnosti rozvoje, vzdělávání

SUPERVIZOR

- V procesu supervize:
- - zodpovídá za bezpečí procesu (ochrana údajů, respekt k supervidovaným)
- - je zodpovědný za rámec supervize (volba témat, čas)
- - udržuje přátelské a pracovní prostředí

Literatura:

- Venglářová, M. a kol.: Supervize v ošetrovatelství. Grada Publishing, 2013