

Název projektu:**Peer program péče a podpory zdravotnickým pracovníkům
v Masarykově onkologickém ústavu****Předkladatel:**

Masarykův onkologický ústav
Žlutý kopec 7
65653 Brno

IČ předkladatele: 00209805

Kontaktní osoba:

Mgr. Tereza Malá
Žlutý kopec 7
65653 Brno

tmala@mou.cz

Projektový tým:

Vedoucí týmu:

PhDr. Jana Kocourková¹

Členové:

Mgr. Tereza Malá²,
Adriana Vrbová²
Ciprová Tatiana³

1. Náměstkyně pro nelékařské zdravotnické pracovníky,
Masarykův onkologický ústav, Žlutý kopec 7, 656 53 Brno
Vedoucí organizace: prof. MUDr. Jan Žaloudík, CSc.
2. Úsek kvality,
Masarykův onkologický ústav, Žlutý kopec 7, 656 53 Brno
3. Klinika komplexní onkologické péče,
Masarykův onkologický ústav, Žlutý kopec 7, 656 53 Brno





1. Souhrn:

Management nelékařských zdravotnických pracovníků se na základě dat zjištěných anonymním dotazníkem zaměřeným na zvládání nadlimitních a zátěžových situací při péči o onkologické pacienty rozhodl aktivně napomáhat snižování stresové zátěže a to zejména u sester. Cílovou skupinou je však i ostatní nelékařský zdravotnický personál (dále jen NLZP). Jde o zavedení Peer programu péče a podpory zdravotnickým pracovníkům v Masarykově onkologickém ústavu (dále jen MOÚ). Peer program je zaměřen preventivně. Edukuje, napomáhá vytvoření odolnosti proti psychické zátěži, vede k pochopení a přijetí reakce na náročnou situaci, přispívá k normalizaci stresové reakce, seznamuje s vhodnými způsoby adaptace na stres a psychickou zátěž. Přináší ale také setkání a sdílení, což umožňuje rychlejší zpracování a uzavření nadlimitní situace, jíž zdravotník prošel. Jednoduše řečeno – pomáhá pomáhajícím. Je založen především na tzv. peer podpoře. To znamená, že zdravotníky nadbytečně nepsychologizuje. Program je postaven na filosofii poskytování psychosociální intervence speciálně proškoleným kolegou z řad vrstevníků. Vrstevníci jsou v tomto případě osoby, které si jsou blízké nejen věkem, ale také sociálním postavením a pracovním zařazením. Mnozí sdílejí společné zájmy, role a hodnoty, což nahrává možnosti ztotožnění se cílové skupiny zdravotníků v krizové situaci s peerem. Peer je kolega, člen týmu. Prošel speciálním školením, v němž získal kompetence vést preventivní programy zaměřené na zvládání zátěžových situací a poskytovat podporu a péči zdravotnickým pracovníkům. Peer není jedinec s psychologickým výcvikem, nikomu nehlásí průběh ani obsah intervence, kterou s danou osobou vykonal. Jeho podporu lze očekávat např. při úmrtí či zranění člena týmu, nezdařeném pokusu o záchranu pacienta, při vyhocených interpersonálních vztazích, ohrožení vlastního života, zdraví nebo při adaptačním procesu, kdy nový kolega nastupuje na pracoviště. Všechny předešlé zmíněné situace mohou působit stresově a je třeba navodit psychosociální podporu. Ambicí Peer programu péče a podpory zdravotnickým pracovníkům v MOÚ je zvýšit povědomí zaměstnanců o kompetencích peerů, zajistit dosažitelnost peerů, v případě potřeby jednotlivých zaměstnanců, zvýšit využívání nabízených služeb a tím napomoci snížení vnímání zátěžových situací na pracovišti, kde u onkologicky nemocných pracují zdravotníci pod velkým stresem a emočním vypětím.

2. Stručná charakteristika organizace:

Masarykův onkologický ústav v Brně je specializovaným onkologickým centrem s nadregionální působností, který má několik certifikátů kvality. Je členem OECEI (Organisation of European Cancer Institutes). Jsou zde soustředěny všechny nezbytné medicínské obory pro zajištění komplexní onkologické péče, která zahrnuje prevenci, epidemiologii, diagnostiku a jednotlivé modalití protinádorové léčby. Zaměřuje se na vědecko-výzkumnou činnost včetně základního výzkumu. Je to pracoviště s pre i postgraduální výukou lékařů a nelékařského zdravotnického personálu a s osvětovou činností zaměřenou na širokou veřejnost. Ročně je v MOÚ hospitalizováno téměř 10 000 pacientů a v ambulancích ošetřeno na 170 000 lidí.

V současné době jsou v MOÚ uplatňovány nejnovější postupy v onkologické (cytostatické, hormonální a biologické) léčbě. Ústav je zařazen do evropských i světových studií, při kterých se klinicky ověřují účinky nových léků nebo nové kombinace chemoradioterapie.

Na Žlutém kopci se také uplatňují nejmodernější přístupy v chirurgické léčbě nádorových nemocí a v ozařování – radioterapii. Jde např. o nové metody v adjuvantní radioterapii nádorů prsu (tzv. poresekční brachyradioterapie). K dispozici je v MOÚ nejen pro pacienty, ale i pro širokou



Poskytovatel zdravotních služeb akreditovaný Spojenou akreditační komisí ČR, člen OEI.

veřejnost, Onkologické informační centrum s řadou brožur a letáků, které se zabývají kromě léčby také prevencí onkologických onemocnění, s bezplatnou nádorovou telefonní linkou.

3. Zdůvodnění projektu:

Podkladem pro realizaci projektu byly výsledky práce zpracované všeobecnou sestrou v rámci adaptačního procesu v MOÚ. Z dat získaných touto absolventkou vyplynulo, že 78,10% (v absolutních číslech jde o 107 NLZP z celkového počtu 137 vyhodnocených dotazníků) respondentů z řad NLZP v MOÚ pociťuje stres při výkonu svého povolání. 56,20% dotazovaných by pak uvítalo na svém pracovišti proškoleného kolegu (peera), kterému by se mohli svěřit s konkrétní zátěžovou situací. Na základě tohoto zjištění se management NLZP rozhodl implementovat peer program do stávajícího systému péče o zaměstnance v MOÚ.

4. Cíle projektu:

Cílem Peer programu péče a podpory zdravotnickým pracovníkům v Masarykově onkologickém ústavu je zajištění využití služeb proškolených peerů s cílem snížit dopad stresových situací na zaměstnance MOÚ. Dílčí cíle projektu:

1. Zvýšit povědomí zaměstnanců o existenci a kompetencích peerů.
2. Zajistit dosažitelnost peerů v případě aktuální potřeby jednotlivých zaměstnanců.
3. Zvýšit využívání služeb peerů a tím napomoci snížení vnímání stresových situací na pracovišti, kde u onkologicky nemocných pracují zdravotníci pod velkým stresem a emočním vypětím.

Tab 1. Zpracování cíle projektu technikou SMART

Specifikace cíle	Zajištění využití služeb peerů
Měřitelnost cíle	Počet intervencí peerů za určené časové období.
Dosažitelnost cíle	Ano - statistické sledování využití služeb peerů.
Reálnost cíle	Ano - hodnocení využití peerů zdravotnickým personálem MOÚ.
Termín plnění	12/2015

4. Analýza stávajícího stavu:

Analýza stávajícího stavu byla provedena v měsících listopadu a prosinci 2014 na podkladě dotazníkového šetření mezi nelékařskými zdravotnickými pracovníky v MOÚ. Potřebu peerů uvedlo v rámci dotazníkového šetření 56,20 % dotazovaných NLZP (77 dotázaných z celkového počtu 137). Zájem stát se peerem a proškolit se v dané problematice projevilo 14 NLZP z řad zaměstnanců MOÚ. Z těchto byli na základě hodnocení předpokladů pro peer program vybráni 4 vhodní uchazeči, kteří absolvovali certifikovaný vzdělávací program „Peer program péče a



Poskytovatel zdravotních služeb akreditovaný Spojenou akreditační komisí ČR, člen OECEI.

podpory zdravotnickým pracovníkům - Strategie zvládnání psychicky náročných profesních situací“ pořádaný na NCO NZO v Brně v měsíci únoru až dubnu 2015. Praktická část projektu, tedy zapojení peerů do systému poskytování podpory zaměstnancům MOÚ byla zahájena v měsíci květnu 2015.

Tab 2. Finanční náklady

Název položky	Částka v Kč
Analýza stávajícího stavu, zjištění potřeby projektu	0 Kč
Certifikovaný kurz - 4 NLZP	hrazeno z EU
Propagační materiály projektu	2 000 Kč
Finanční odměna pro peery	350 Kč / za případ
Zajištění supervize peerů	7 500 Kč

5. Návrh a zdůvodnění řešení problému, popis řešení:

Peer programu péče a podpory zdravotnickým pracovníkům v Masarykově onkologickém ústavu byl realizován v rámci podpory zdraví zaměstnanců MOÚ na základě zjištění potřeby pomoci při řešení stresových a krizových situací zaměstnanců, kteří poskytují vysoce specializovanou a náročnou službu ve zdravotnictví. Pro propagaci programu a zajištění informovanosti zaměstnanců byly vytvořeny edukační materiály dostupné všem zaměstnancům na intranetu a proběhlo opakované zveřejnění celého projektu v tzv. „Novinkách týdne“. Informace o náplni činnosti a možnostech intervence ze strany peerů byla poskytnuta všem vedoucím NLZP v rámci pravidelných porad a dále zaměstnancům jednotlivých pracovišť na provozních schůzkách formou osobní návštěvy pracoviště samotnými proškolenými peery. Za dobu od srpna 2015 do září 2015 bylo uskutečněno 5 intervencí na přímou žádost zaměstnanců a 7 nepřímých intervencí tzn., že zaměstnanec „jen tak, mimochodem“, konzultoval s peerem svůj problém mezi řečí, ne oficiálně. Vzhledem ke krátkému časovému období fungování peer projektu de facto v pilotní fázi lze předpokládat, že poptávka po intervenci ze strany zaměstnanců poroste. Průběžným školením a praxí peerů lze také očekávat zvyšování přínosu jejich intervencí pro zaměstnance.


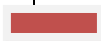


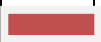

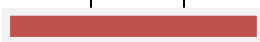






Poskytovatel zdravotních služeb akreditovaný Spojenou akreditační komisí ČR, člen OECEI.

6. Časový harmonogram a zajištění projektu:

Přípravná a realizační fáze projektu byla započata v listopadu 2014 viz. tabulka 3.

Tab 3. Časový harmonogram projektu

Měsíc	11. 2014	12. 2014	1. 2015	2. 2015	3. 2015	4. 2015	5. 2015	6. 2015	7. 2015	8. 2015
Zjištění potřebnosti realizace projektu.										
Definování možnosti realizace projektu.										
Určení prostředků na realizaci projektu.										
Určení osob odpovědných za realizaci projektu.										
Prezentace projektu managementu MOÚ a vedoucím NLZP.										
Vytipování osob vhodných pro práci PEERA.										
Absolvování certifikovaného kurzu v PEER programu.										
Představení proškolených peerů vedoucím pracovníkům NLZP a plánování návštěvy peerů na provozních schůzkách oddělení.										
Příprava podkladů a jejich zveřejnění na intranet včetně uvedení kontaktů, zveřejnění v „Novinkách týdne“.										
Seznámení s peer programem na jednotlivých pracovištích.										
Spuštění peer programu.										



7. Vyhodnocení účinnosti projektu a udržitelnost a opakovatelnost projektu v jiných zdravotnických zařízeních:

Vzhledem k potřebnosti a smysluplnosti celého pilotního projektu implementace Peer programu péče a podpory zdravotnickým pracovníkům v Masarykově onkologickém ústavu a vzhledem k nízkým finančním nákladům na zajištění projektu lze předpokládat udržitelnost projektu a jeho aplikovatelnost u dalších poskytovatelů zdravotních služeb.

8. Závěr

Zátěž, která může být vyvolána různými činiteli, ovlivňuje kvalitu péče o pacienty ze strany zdravotníků. Ve svém důsledku může vést k nechtěným chybám, k demotivaci a k narušení „normálního fungování“, jak v práci, tak v osobním životě zaměstnanců. Peer program péče a podpory zdravotnickým pracovníkům je přínosem pro zdravotníky pracující ve stresujících podmínkách. Nelze očekávat, že člověk v pomáhající profesi bude supermanem, který se sám dokáže povznést nad vysoké vypětí při poskytování zdravotnických služeb v rámci svého pracovního zařazení. Povinností společnosti a zejména zaměstnavatele je zajistit péči o zdraví zaměstnance. Peer program je jistě součástí péče o zdraví zaměstnance, protože přispívá k psychohygieně a zajišťuje snížení vnímání stresových situací ve zdravotnictví.

