

Sebevražda a sebevraž

Dopad na pracovníky a možnosti zvládnání

Sebevražedné jednání je dobře známým rizikovým faktorem u některých skupin uživatelů sociálních služeb. Přesto se dokonaná sebevražda může stát nečekanou a hluboce zraňující událostí pro všechny, kteří se účastní péče o daného klienta. Může k ní dojít v průběhu hospitalizace, v rámci vycházek klienta, při ambulantní péči nebo v rámci terénní kontaktní práce. V následujícím textu si ukážeme, o jak častý jev se jedná, jaké reakce sebevražda klienta u pracovníků vyvolává a jaké postupy je vhodné stanovit, aby pracovník situaci ustál a mohl i nadále poskytovat klientům účinnou pomoc.

■ **Text: Mgr. Martin Pešek,**
*poradce a terapeut, psychosociální péče
 o pozůstalé www.luctus.cz,
martin.pesek@luctus.cz*

➤ Sebevražda klienta

V posledních letech byl realizován rozsáhlý výzkum věnující se tématům ztráty a truchlení, avšak v případě úmrtí klienta v péči pomáhajících profesionálů zůstává toto téma spíše opomíjeno. Toto zanedbání může souviset se samotnou profesní oblastí, kde se z podstaty věci věnuje více pozornosti obtížím na straně klienta nežli pracovníka. Nicméně pracovníci v pomáhajících profesích prožívají ztráty nejen ve svých osobních životech, ale také v rámci své profese. Tou nejobtížněji zvládnutelnou ztrátou je bezesporu sebevražda klienta.

Zahraniční studie dokládají, že až 55 % sociálních pracovníků zažije alespoň jedenkrát v průběhu své profesní kariéry pokus klienta o sebevraždu a 31 % čelí realitě dokonané sebevraždy klienta. Kromě toho, méně než 50 % sociálních pracovníků získalo nějaké vzdělávání zaměřené na prevenci sebevražedného jednání (Sanders et al., 2008). Jedná se tak o téma zasluhující plnou pozornost nejen zdravotníkům, ale také sociálních pracovníků a dalších odborníků působících v sociálních službách. Zejména u studentů, kteří se na výkon povolání teprve připravují, anebo u pracovníků, kteří jsou na samém začátku své profesní kariéry, představuje dokonaná sebevražda klienta velkou stresovou zátěž. Kontext celé situace a individuální osobnostní rozdíly ovlivňují způsob, jakým budou pracovníci na sebevraždu klienta reagovat.

➤ Reakce na ztrátu

„Ačkoliv pracovníci umí dobře podpořit druhé v prožívání jejich emocí, nejsou už tak zdatní, pokud jde o jejich vlastní emocionální potřeby.“ (Jones, F. A.)

Reakce pracovníků na ztrátu klienta mohou být různé. Často jsou podobné těm, které prožívají přímí pozůstalí. Mezi hlavní prožívané emoce řadíme smutek, bezmoc, strach, pocit viny, zradu a hněv. Kromě reakcí v osobní rovině se objevují také typické reakce související s profesní rolí pracovníka. Někteří začnou pochybovat o své kompetenci při práci s klienty, o vlastních znalostech a schopnostech. Často se můžeme setkat s výčitkami pro neschopnost rozpoznat riziko, zabránit sebevražedným tendencím klienta a ochránit jej. Mnozí se obávají obviňování, souzení a ztráty důvěry u svých kolegů, vedení organizace nebo profesních komor a asociací. Jiní mohou zcela popírat jakoukoliv emocionální účast na sebevraždě klienta. Nevyjádřené a nevyřešené emocionální prožívání však může mít v dlouhodobější perspektivě negativní dopad jak na osobní život pracovníka, tak především na další klienty, se kterými bude přicházet do kontaktu.

Ne všechny reakce a dopady do praxe musí být negativní. Někteří pracovníci jsou schopni na základě takové zkušenosti vylepšit své pracovní postupy, jako je např. podrobnější vedení clientské dokumentace, větší ostražitost k připomínkám klientů o bezraději, častější zprostředkování hospitalizace, vyšší angažovanost v supervizi, zájem o další vzdělávání apod.

➤ Máme vůbec možnost truchlit?

Každá společnost si vytváří pravidla ohledně způsobu a rozsahu, jak pozůstalí prožívají a projevují svůj zármutek. Tato nepsaná pravidla určují, kdo a jakým způsobem je oprávněn truchlit a kdy bude okolí reagovat s pochopením a nabízet pozůstalým účast. Termín společensky neuznaný zármutek odkazuje na okolnosti, kdy z nějakého důvodu ztráta není sociálním okolím uznána jako oprávněná. Tento jev formuloval v roce 1989 americký geronto-

log Kenneth Doka a týká se také pracovníků v pomáhajících profesích, resp. situace, kdy se pracovník ocitá v roli pozůstalého při ztrátě klienta.

Doka (2002) uvádí 5 základních elementů, které podmiňují vznik nepovoleného zármutku. Jsou to: nedostatek uznání vztahu mezi zemřelým a pozůstalým, nedostatek uznání dané ztráty, chybějící uznání osobě, která utrpěla ztrátu, stigmatizující okolnosti úmrtí a chybějící respekt pro způsob truchlení. Z uvedeného vyplývá, že zármutek pracovníků v případě sebevraždy klienta může být společností přehlížen hned z několika důvodů. V důsledku společensky neuznaného zármutku může nastat situace, že se přirozený proces truchlení odloží a nevyjádřený zármutek se může manifestovat s každou další ztrátou nebo jinou psychickou zátěží.

➤ Důsledky nezpracovaného zármutku

V pomáhajících profesích hraje hlavní úlohu vztah mezi pracovníkem a klientem. Vytváření důvěry a sdílení životních strastí jsou dva základní kameny, které dělají ze setkání intenzivní emocionální zkušenost pro obě zúčastněné strany – klienta i pracovníka. Život pracovníků je tak s životem klientů pevně spjatý. Investujeme moře času a energie, abychom byli pro klienty užiteční. Vytváříme s našimi klienty autentické vztahy, a proto také autenticky prožíváme případnou ztrátu klienta.

Kromě pochopení a pojmenování dopadů takové události do praxe je nezbytné dbát na případné projevy nezpracovaného nebo kumulovaného zármutku a z toho vyplývající negativní psychologické fenomény. Mezi ty řadíme nejen syndrom vyhoření (burn-out), ale také v českých podmínkách zatím málo známý fenomén únavy ze soucitu (compassion fatigue) či sekundární traumatický stres. Je důležité si uvědomit, že syndrom vyhoření je jev, který se může objevit v jakékoliv profesní oblasti, zatímco únavy ze soucitu a sekundární traumatizace jsou specifické fenomény pro pomáhající profese, kde se pracovníci znovu a znovu konfrontují s lidským utrpením. Zdaleka nejčastěji se sekundární traumatický stres vyskytuje u pracovníků, kteří jsou opakovaně vystavováni realitě sebevražedných tendencí svých klientů (Strom-Gottfried & Mowbray, 2006).

Nejlepší obranou proti rozvoji těchto negativních důsledků jsou dobré

edné jednání klienta 5. díl

kolegiální vztahy na pracovišti, fungující řízení organizace, supervize a další vzdělávání. Bez odpovídající péče o zaměstnance zasažené ztrátou klienta, případně vícečetnými ztrátami, čelí organizace vyšší fluktuaci zaměstnanců, a co víc, celý obor přichází o lidi motivované pomáhat druhým.

» Institucionální podpora

Sebevražda klienta na pracovišti volá po okamžité reakci ze strany vedení organizace a nabídce odpovídajících opatření a pomoci. Podpůrná opatření musí být flexibilní a schopná reagovat na potřeby jednotlivých členů pracovního týmu. Pomoc by měla být k dispozici co nejdříve po události a měla by zahrnout všechny, kteří klienta znali a v rámci své práce s ním přišli do kontaktu. Zapomenout by se nemělo ani na ostatní klienty programu, na které pochopitelně událost také dopadá.

Je důležité, aby každý pracovník mohl vyjádřit a přijmout své vlastní pochybnosti, obavy, pocity viny a jiné obtížné reakce, nejlépe pod dohledem proškoleného odborníka na tuto problematiku. V zahraničí se v této věci osvědčily dvě základní interven-

ce – psychologický debriefing a psychologická pitva. Debriefing představuje skupinové setkání zasažených osob, aby pod vedením externího odborníka provedli svého druhu „inventuru“ krizové události, navzájem si poskytli podporu a snížili tak pocit narůstající izolace. Psychologická pitva je neformální hloubkovou studií života a smrti klienta. Primární účel této intervence spočívá v tom, dát smysl přítomným okolnostem případu, nikoli však pracovat s přidruženými emocemi a prožíváním na straně pomáhajících pracovníků. Někteří autoři doporučují kombinaci psychologické pitvy a debriefingu. Akcentují, že je důležité zaměřit se jak na faktické okolnosti události, tak na doprovodné emoční prožívání.

» Závěr

Sebevražda klienta vytváří na pracovišti jedinečnou a zároveň nesmírně náročnou výzvu. Bohužel ne všem pracovníkům zajišťuje vedení organizace v takovém případě odpovídající pomoc. Péče o sebe sama tak představuje hlavní účinnou strategii, jak situaci zvládnout. Každý pomáhající profesionál si potřebuje vytvořit a nastavit také

vlastní opatření, která mu pomohou stres vyplývající z výkonu své profese zvládnout. Vlastní zajištění externí skupinové nebo individuální podpory je důležité v takovém pracovním prostředí, kde se traduje, že profesionalita je synonymem pro skrývání a potlačování přirozeně lidských pocitů a myšlenek.

Seznam použité literatury:

- Doka, K. *Disenfranchised grief: New directions, challenges, and strategies for practise*. Champaign, IL: Research press, 2002. ISBN 978-0878224272.
- Grad, O. *Guidelines to assist clinical staff after the suicide of a patient*. Oslo: International association for suicide prevention, 2012.
- Sanders, S. et al. *Preparing for the inevitable: Training social workers to cope with client suicide*. *Journal of teaching in social work*. 2008, 28(1), 1–18.
- Strom-Gottfried, K., Mowbray, N. *Who heals the helper? Facilitating the social workers grief. Families in society: The journal of contemporary social services*. 2006, 87(1), 9–15.

INZERCE

Přijmeme Leadera preventivně terapeutických programů pro rodiny s dětmi v Domě rodin ve Smečně



www.dumrodin.cz

Kolpingova rodina Smečno, poskytovatel sociálních služeb a jiných aktivit pro podporu rodin na území ČR, **přijme do týmu kolegu/kolegyni**, který bude mít na starosti projekt s dlouholetou historií, bude ho vést, inovovat, vylepšovat a propagovat.

Základní náplní práce bude organizování a tematické sestavování seminářů a workshopů pro rodiče s malými dětmi, včetně pěstounů a rodičů s dětmi se zdravotním postižením. Důležitou součástí tvoří PR na veřejnosti.

Jsi kreativní vizionář s přátelským vztahem k rodinám a dětem? Umíš vyslechnout a poradit? Jsi spolehlivý a zodpovědný? Chceš se realizovat ve vedení a inovování projektu v zavedené organizaci? Pak hledáme právě tebe.

Co u nás najdeš:

- Smysluplnou práci
- Skvělý kolektiv
- Možnost seberealizace a odborného růstu
- Podporu v dalším vzdělávání a rozvoji pracovní kariéry
- Zázemí zavedené organizace v oboru
- Odpovídající mzdové ohodnocení
- Stravenky

Co ještě od tebe potřebujeme:

- Ukončené magisterské vzdělání v humanitním směru (sociální práce, psychologie apod.)
- Znalost zákona č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách
- Výhodou je praxe s psaním žádostí o získání dotací a s fundraisingem
- Výhodou je praxe v sociálních službách a ve vedení projektů
- Bezúhonnost

Pracovní životopis pošlete na mail, nástup možný ihned.

Kontakt: Kolpingova rodina Smečno, Ludmila Janžurová, ředitelka

tel.: 777 558 778, mail: ludmila.janzurova@dumrodin.cz, www.dumrodin.cz