

Zapojením peer konzultantů proti stigmatizaci

Evaluace destigmatizačního dopadu projektu

Michaela Zrnečková, Michal Veselský



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



CENTRUM PRO ROZVOJ PÉČE O DUŠEVNÍ ZDRAVÍ
CENTRE FOR MENTAL HEALTH CARE DEVELOPMENT



Evaluace destigmatizačního dopadu projektu

Role NUDZ

- ▶ Zhodnotit vzdělávání, 6měsíční stáž a následné zaměstnání peer konzultantů (PK)
- ▶ Změřit destigmatizační efekt zapojování peerů do poskytování služeb
 - 1) měření self-stigma u PK
 - 2) měření stigmatizujících postojů pracovníků týmů, které zaměstnají PK

Metodologie

▶ Vzorek

- ▶ 18 peer konzultantů
- ▶ 18 poskytovatelů služeb pro duševně nemocné (102 pracovníků)

Měřený vzorek zahrnoval peer konzultanty, sociální pracovníky, pracovníky v sociálních službách, sestry, psychiatry, psychology, ergoterapeuty, asistenty či manažery týmů.

▶ Nástroj

- ▶ Dotazníky
- ▶ Skupinové diskuze (Focus groups)

Sběr dat

- ▶ Dotazníkové měření:
 - ▶ 3 vlny u PK
 - ▶ 2 vlny u pracovníků týmů
- ▶ Dotazník distribuovaný elektronicky skrze e-mail

	2016						2017												2018						
<i>Aktivita</i>	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	
Úvodní setkání																									
Příprava evaluačního nástroje a designu výzkumu																									
První sběr dat PK																									
Druhý sběr dat PK, první sběr dat pracovníků																									
Třetí sběr dat PK, druhý sběr dat pracovníků																									
Focus groups																									
Přepis a analýza dat																									
Závěrečné setkání																									

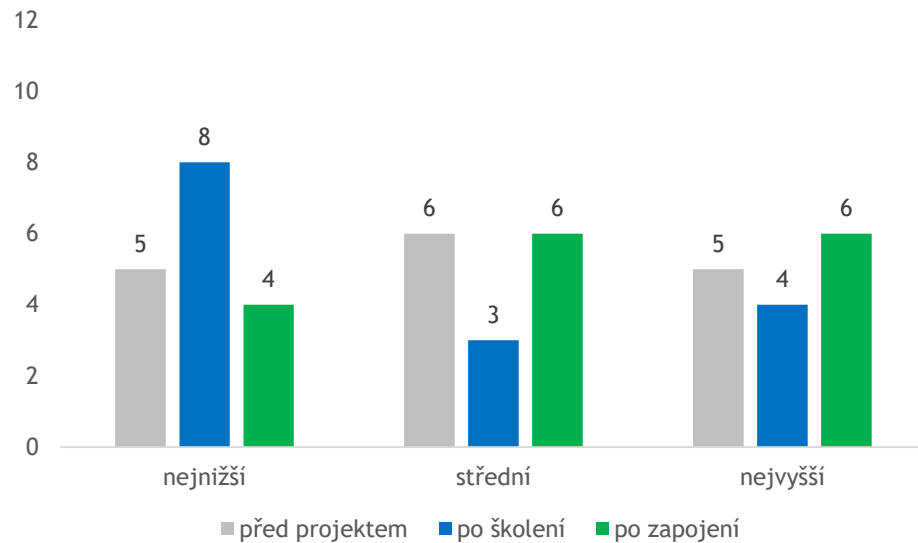
Výsledky

Recovery

	před projektem	po školení	po zapojení
N	18	18	18
průměr	49,1	47,2	48,1
medián	47,0	46,5	46,0
směrodatná odchylka	7,0	5,7	8,6

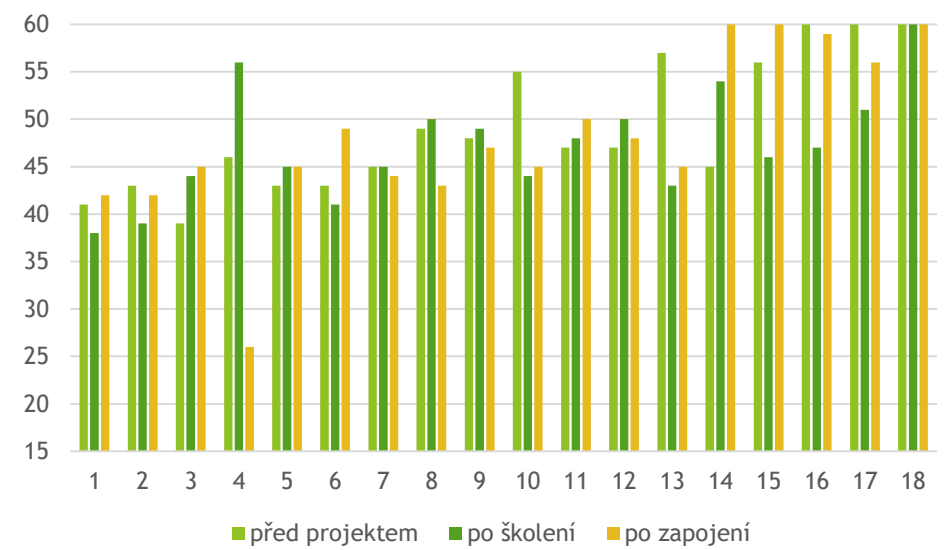
Hodnoty (15-60)

Srovnání hodnot Recovery v různých fázích projektu



Dokážu se prosadit.
 Cítím, že můj život má smysl.
 Jsem schopný/á lépe porozumět sám/sama sobě.
 Dovedu převzít zodpovědnost za svůj život.
 Dokážu vytvářet pozitivní vztahy s ostatními lidmi.

Srovnání hodnot Recovery za jednotlivé peer konzultanty



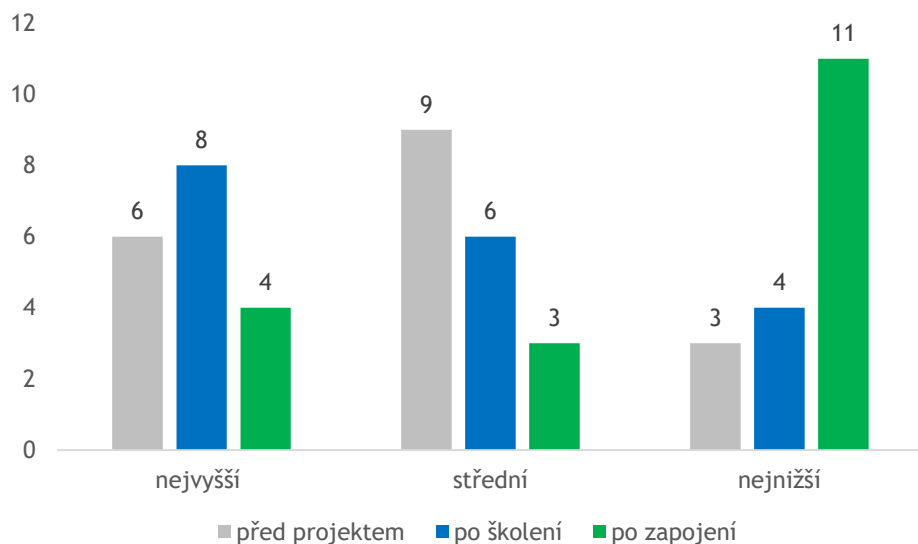
Varianty odpovědi: „rozhodně nesouhlasím, nesouhlasím, nejsem si jistý/jistá, souhlasím, rozhodně souhlasím“

Self stigma

	před projektem	po školení	po zapojení
N	18	18	18
průměr	1,87	1,88	1,80
medián	1,93	1,95	1,78
směrodatná odchylka	0,41	0,39	0,49

Hodnoty (1-4)

Srovnání hodnot Self stigma v různých fázích projektu



Varianty odpovědí: „rozhodně nesouhlasím, nesouhlasím, souhlasím, rozhodně souhlasím“

Mohu žít dobrý a naplňující život, i když jsem duševně nemocný/á.

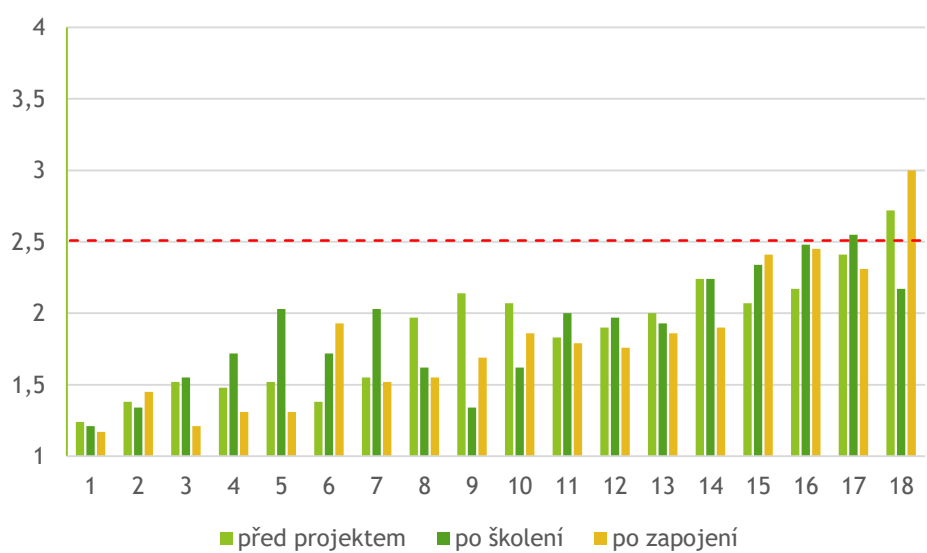
Lidé, kteří nemají duševní nemoc, mi nemohou porozumět.

Lidé poznají, že mám duševní nemoc, podle toho, jak vypadám.

Předsudky o duševně nemocných lidech na mě sedí.

Protože mám duševní nemoc, většinou potřebuji druhé, aby za mě rozhodovali.

Srovnání hodnot Self stigma za jednotlivé peer konzultanty

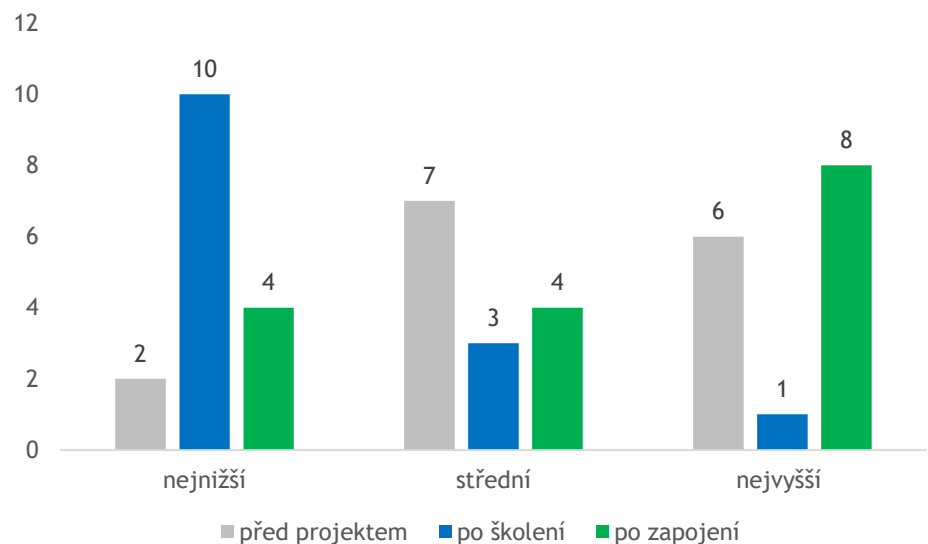


Empowerment

	před projektem	po školení	po zapojení
N	18	18	18
průměr	2,98	2,89	2,95
medián	2,96	2,89	3,00
směrodatná odchylka	0,20	0,20	0,26

Hodnoty (1-4)

Srovnání hodnot Empowermentu v různých fázích projektu



Varianty odpovědi: „rozhodně souhlasím, souhlasím, nesouhlasím, rozhodně nesouhlasím“

Vnímám sám/sama sebe jako schopného člověka.

Rozzlobit se kvůli něčemu nikdy nepomůže.

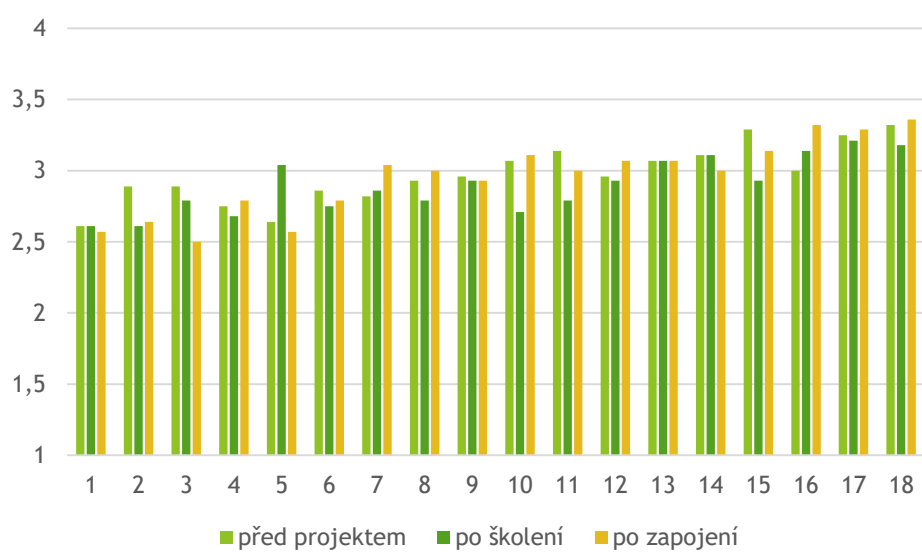
Většinou se cítím bezmocný/á.

Lidé mají právo dělat svá vlastní rozhodnutí, i když jsou špatná.

Lidé pracující společně mohou ovlivnit své okolí.

Problém lze velmi často vyřešit, když se začne jednat.

Srovnání hodnot Empowermentu za jednotlivé peer konzultanty

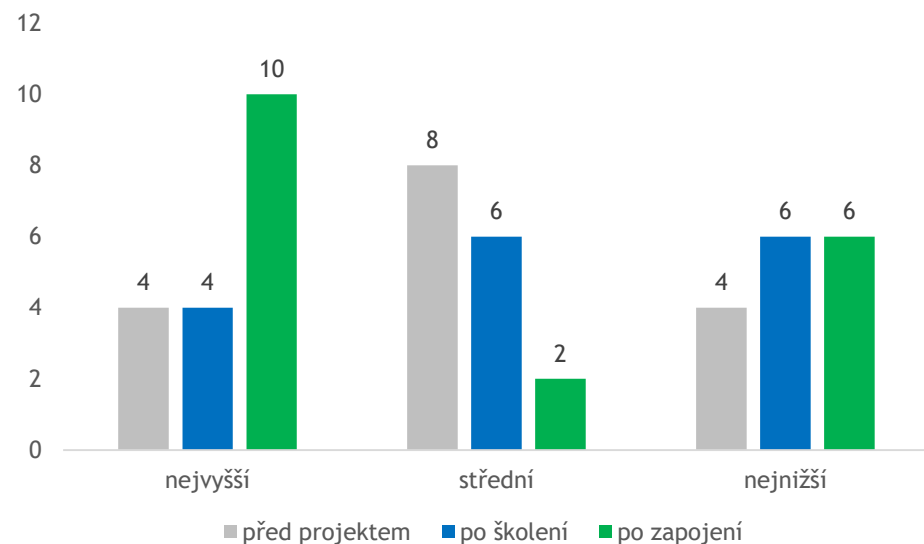


Stress

	před projektem	po školení	po zapojení
N	18	18	18
průměr	13,6	13,6	15,6
medián	12,5	13,0	15,0
směrodatná odchylka	4,8	4,7	5,4

Hodnoty (0-40)

Srovnání hodnot Stress v různých fázích projektu



Varianty odpovědi: „nikdy, zřídka, občas, často, velmi často“

... jak často jste:

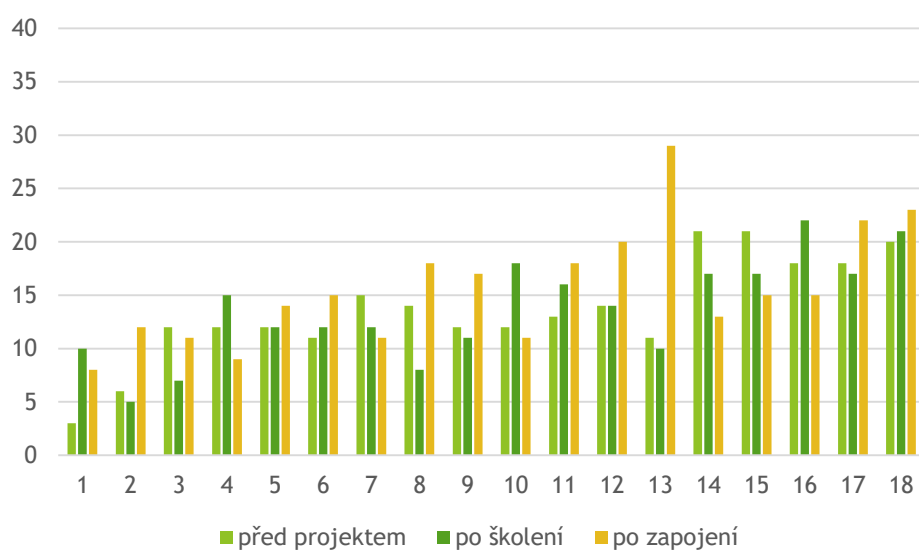
si zachoval/a nadhled nad věcmi?

se rozzlobil/a kvůli situacím, které jste nemohl/a ovlivnit?

měl/a pocit, že se věci ubírají tak, jak chcete?

že nemáte pod kontrolou důležité věci ve svém životě?

Srovnání hodnot Stress za jednotlivé peer konzultanty



Zaměstnanci

Míra stigmatizujících postojů vůči lidem s duševním onemocněním (v obecné rovině)

CAMI	Před projektem	Po projektu
N	102	102
průměr	121,1	120,8
medián	123,0	122,5
směrodatná odchylka	7,5	9,4

Hodnoty (27-135)

Míra stigmatizujících postojů vůči lidem s duševním onemocněním (v profesní rovině)

MICA	Před projektem	Po projektu
N	102	102
průměr	32,53	31,80
medián	32,00	31,00
směrodatná odchylka	6,70	7,53

Hodnoty (16-96)

Míra sociální distance vůči lidem s duševním onemocněním

RIBS	Před projektem	Po projektu
N	102	102
průměr	17,06	16,78
medián	17,00	17,50
směrodatná odchylka	2,05	2,42

Hodnoty (4-20)

Subjektivně pocívaný stres

STRESS	Před projektem	Po projektu
N	102	102
průměr	14,48	14,89
medián	14,50	14,00
směrodatná odchylka	5,00	4,61

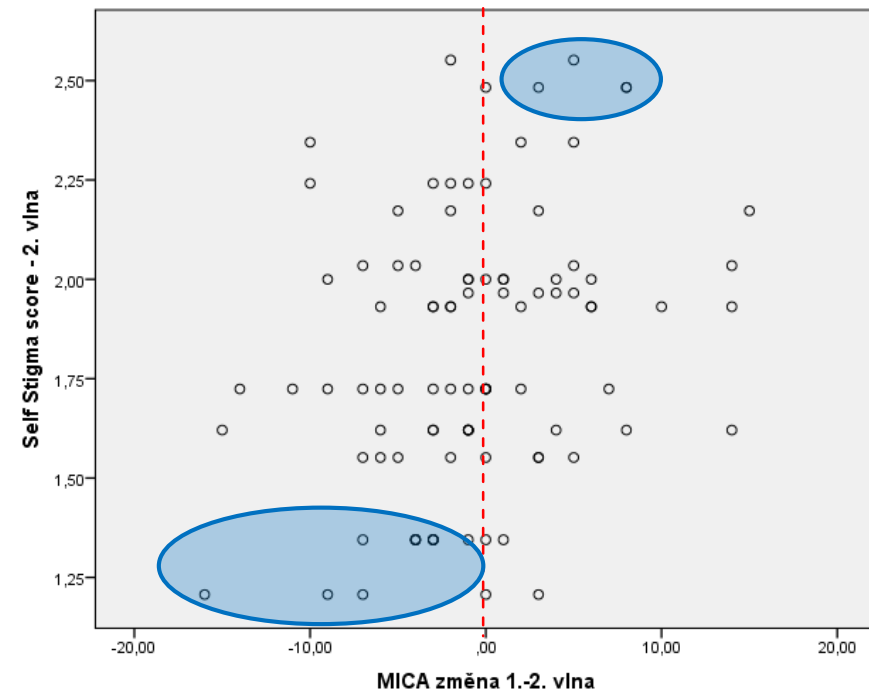
Hodnoty (0-40)

Vliv peer konzultantů na zaměstnance organizace

Tabulka korelačních koeficientů:
vliv stavu peer konzultantů na zaměstnance organizace

	STRESS 2. vlna	Recovery 2. vlna	Self Stigma 2. vlna	Empowerment 2. vlna
STRESS před a po zapojení do práce	,11	,03	,13	,00
CAMI před a po zapojení do práce	-,10	,15	-,17	,09
MICA před a po zapojení do práce	,13	-,12	,29**	-,07
RIBS před a po zapojení do práce	-,05	,07	-,10	-,01

Sebestigmatizace peera
a postoje zaměstnanců



Vliv zaměstnanců organizace na peer konzultanta

Tabulka korelačních koeficientů:
vliv zaměstnanců organizace na peer konzultanta

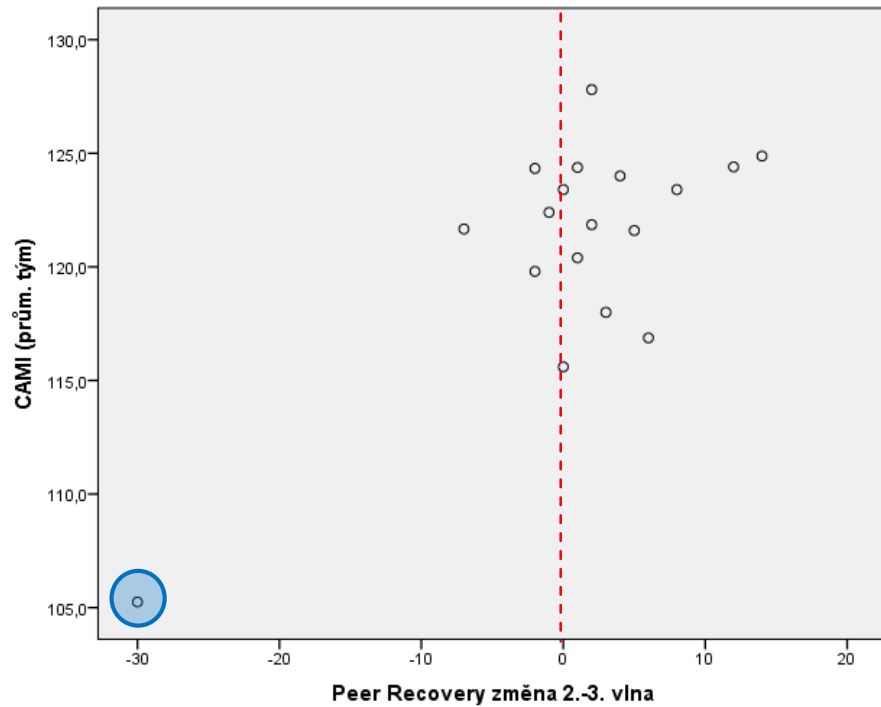
	RIBS (tým)	MICA (tým)	CAMI (tým)	STRESS (tým)	věk týmu
Stress před a po zapojení do práce	-,39	,53*	-,53*	-,38	,43
Recovery před a po zapojení do práce	,53*	-,59*	,73**	,43	-,41
Self stigma před a po zapojení do práce	-,52*	,54*	-,62**	-,35	,31
Empowerment před a po zapojení do práce	,53*	-,70**	,67**	,38	-,51*

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

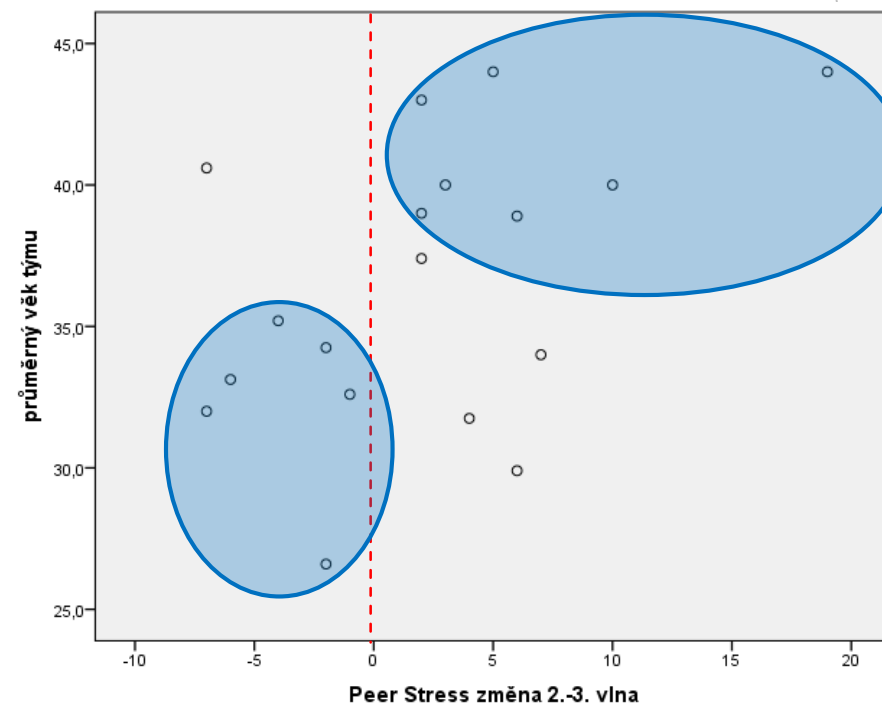
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Vliv zaměstnanců organizace na peer konzultanta

Postoje zaměstnanců a proces zotavení peera

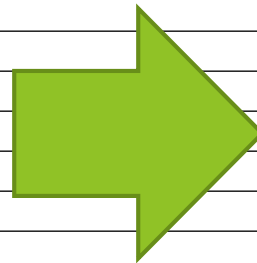


Průměrný věk zaměstnanců v týmu a proces zotavení peera



Vliv stavu peer pracovníka na pocit'ovanou zátěž (Stress)

	Recovery	Self stigma	Empowerment	Index		Stress 1	Stress 2	Stress 3
peer A	41	2,41	2,61	2,9		20	21	23
peer B	46	2,72	2,64	3,0		11	10	29
peer C	43	2,24	2,75	3,4		13	16	18
peer D	43	2,17	2,89	3,6		21	17	15
peer E	39	1,83	2,82	3,6		11	12	15
peer F	47	2,14	2,93	3,9		12	12	14
peer G	43	1,9	2,96	3,9		15	12	11
peer H	45	1,97	3	4,0		12	15	9
peer I	48	2	2,86	4,1		14	14	20
peer J	49	2,07	2,96	4,2		18	17	22
peer K	47	2,07	3,11	4,2		14	8	18
peer L	45	1,38	3,07	4,7		6	5	12
peer M	53	1,38	2,93	5,1		12	22	15
peer N	55	1,38	2,89	5,2		12	11	17
peer O	56	1,52	3,14	5,4		12	7	11
peer P	60	1,52	3,29	5,8		12	18	11
peer Q	60	1,48	3,25	5,8		21	17	13
peer R	60	1,24	3,32	6,1		3	10	8



Skupinové diskuze

- ▶ Peeři sdíleli spokojenost, úlevu a nárůst sebevědomí spojený s nástupem do zaměstnání v organizaci

„Já jsem se probral, probudil už při tom kurzu. A začal jsem si víc uvědomovat sám sebe, svoji roli v životě, začal jsem si víc sám sebe vážit a vážit si toho, že mi někdo práci nabídl, takže to mělo obrovský vliv.“

„V práci jsem spokojený, dalo mi to, že jsem nastupoval poměrně krátce po poslední hospitalizaci, tak mi to dalo takový rytmus a takovou náplň a je to moc fajn.“

- ▶ Peer konzultanti také vnímali zlepšení schopností potřebných pro výkon práce a vycházení s druhými lidmi

„Já jsem vždycky byla spíš takový solitér a teď v té práci jsem s lidma, jsem hodně s lidma a jsem tam ráda. A to mě hrozně překvapilo, že ten kontakt je pro mě důležitý a je mi to příjemný. A také jsem získala nějakou empatii větší.“

„Mým velkým tématem byla asertivita, celkově v životě, na které jsem začala hodně pracovat a s těma klientama jsem měla fakt hodně příležitostí to i trénovat. Nejen vůči jako klientům, ale i vůči kolegům. Odmítat, když už toho bylo moc a bylo to v takovém hodně jako otevřeném přátelském prostředí.“

- ▶ Zaměstnání zároveň přineslo větší únavu peer konzultantů a omezení volného času

„Ty věci, co jsem dělávala dřív a které jsem si vychutnávala, tak najednou už to zase nevnímám, jsem taková stržená. Po práci mě to táhne rychle domů a už klid. Už se mi nechce ven, moc lidí už taky nechci vidět.“

„Předtím jsem pro sebe měla víc volna, mohla jsem jít na procházku, mohla jsem se víc opečovávat, takže jsem teď taková unavená víc, než jsem bývala.“

- ▶ I přes prvotní obavy zapojení PK ocenili také pracovníci týmů, a to hlavně z hlediska obohacení o nový úhel pohledu na klienty a prolomení bariér v kontaktu s klienty

„Tak určitě jiný pohled, takový vhled, jaký my určitě nemáme do situace klienta, že my na to pohlížíme přeci jenom tak trochu z venku. Peer konzultant nám může poradit: „Hele, já jsem to měl takhle a takhle“, třeba když to měl nějak podobně u toho, kterýho navštívujeme, tak by ho mohl chápat, co je dobře, co by mohlo fungovat, co by nemuselo.“

„Mně se líbí, že někteří klienti se hodně otevřou peerovi, že to jsou věci, který k nám nepustí, i když nás jako znají dlouho, ale z nějakýho důvodu mi to třeba nesdělí. A třeba peer se s ním vidí jen párkrát a najednou přinese úplně novou informaci, na kterou úplně hledíme a říkáme si, tý jo, tak to je dobrý“

- ▶ Výraznou stigmatizaci v týmu nevnímali ani peer konzultanti, ani zaměstnanci týmů. V úvodu spolupráce se setkávali s přepečováváním, tento přístup se však na základě komunikace nastavil tak, aby spolupráce vyhovovala oběma stranám

„Já jsem teda měla tendence opečovávat, ale pak jsem se na to vykašlala.“

„Já jsem se s takovýma podobnýma obavama setkal na pracovišti, když jsem nastoupil. Šlo spíš o to, že se mě kolegové často doptávali, jestli je mi dobře, jak se cítím, ale to postupem času nějak vyšumělo, zvykli si na mě jako na kolegu.“

- ▶ PK oceňovali, pokud tým přistoupil vstřícně k nastavení pracovní doby, volbě klientů i možnosti úlevy při zhoršení jeho zdravotního stavu

„Já jsem si nastavovala sama tu pracovní dobu, co vyhovuje mně, protože abych skloubila práci a rodinu a moje nastavení. Protože jsem měla dopoledne problém fungovat, tak jsem spíš chodila na odpoledne.“

„U nás šel na neschopenku ještě dřív, než skončil, ale my jsme to spíš přivítali, protože jsme cítili, že to potřebuje.“

„Tým mi dal sám na zvážení, jak se rozhodnu, jestli s tím člověkem budu víc kamarád, nebo jestli by mohl být můj klient. S těma, se kterýma jsem měl nějaký pouto nebo zážitky z nemocnice, tak si samozřejmě tykám, ale nejsou moji klienti, jsou to moji kamarádi.“

- ▶ Případné problémy vycházely spíše z konkrétní situace či charakteristik týmu, peer konzultanta či klientů, než-li z projektu jako takového

„U nás máme jednu klientku, která je občas agresivní, a když jsem nastoupila, tak mě hodně napadala, že já když jsem nemocná, tak jak jí můžu pomáhat.“

„... A jak by se řešilo, kdyby současný peer potřeboval pomoc, tak kde ji vezmou. To jsme tam taky řešili a na nic jsme ale nepřišli. A to by se takový věci měly ujasnit dopředu, když je to bývalý uživatel.“

„Naše peerka byla jednu dobu úplně vyčerpaná a pak říkala, že to je tím, že si s těma klientama telefonuje klidně i o víkendech, takže jsme zezáčátku mluvili o těch hranicích, o tom smyslu, o nějakém tom vyjasňování.“

Shrnutí

- ▶ Ze skupinových diskuzí vyplynulo, že práce v organizaci vedla u mnohých z peer konzultantů k nárůstu sebevědomí, nalezení smyslu a rozvoji komunikace a dalších dovedností
- ▶ Práce však také znamenala omezení volného času a nárůst únavy peer konzultantů, nárůst stresu se projevil také v dotazníkovém šetření
- ▶ Pracovníci týmů zaměstnaní peer konzultanta hodnotí kladně, PK rozptýlil jejich případné obavy a do týmu přinesl nový pohled na klienty a usnadnil práci s nimi
- ▶ Pro spokojenou spolupráci se jeví důležité osobnostní nastavení jak peer konzultanta, tak i týmu a klientů, hlavně co se týče otevřenosti a vřelosti; dále také včasné vykomunikování kompetencí a hranic peer konzultanta při práci s klienty a podpora při jeho zvýšené zátěži