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

Jak zaměstnat peer konzultanta
Krok za krokem

PhDr. Světlana Soldánová

Obsah

Úvod – Kdo jsem a proč píšu tento text 2
Krok 1 – Kdo je to peer konzultant 3
Krok 2 – Proč chcete zaměstnat peer konzultanta 3
Krok 3 – Jak hledat peer konzultanta: příprava týmu 4
Krok 4 – Inzerce 5
Krok 5 – Přijímací pohovor (výběrové řízení) 6
Krok 6 – Přijali jste peer konzultanta: v čem je vyškolen, jeho vstup do týmu, seznámení se s prostředím, zapracování (stáže, náslechy), co pro svou práci peer konzultant potřebuje, jakou potřebuje podporu 6
Krok 7 – Náplň práce peer konzultanta 8
Krok 8 – Kompetence peer konzultanta 8
Krok 9 – Co dělat, aby se spolupráce dařila 9
Krok 10 – Končíte spolupráci: odchod, převedení do jiného týmu 9
Závěr – Mylná přesvědčení o peer konzultantech 10
Pojmy, se kterými se můžete setkat 11
Seznam doporučené literatury 14

Úvod – Kdo jsem a proč píšu tento text

Jmenuji se Světlana Soldánová a patřím k první skupině peer konzultantů, kteří byli vyškoleni v České republice.

Za sedm let praxe jsem vystupovala v různých peerských rolích. První dva roky jsem pracovala jako peer konzultantka v sociální organizaci poskytující služby duševně nemocným v Jeseníku. Po roční přestávce jsem nastoupila na oddělení následné péče v Psychiatrické nemocnici Bohnice. Zde v tuto chvíli působím už pět let. Poslední dva roky jsem pracovala také jako koordinátorka bohnických peer konzultantů a byla jsem členkou Transformačního týmu bohnické nemocnice. Kromě toho jsem patřila k lektorům Základního kurzu pro peer konzultanty i nástavbového kurzu pro pokročilé peer konzultanty se zaměřením na komunikaci a práci ve skupině. Lektorovala jsem ve Škole zotavení a podílela jsem se na šíření metodiky CARe, jsem vyškolená auditorka CARe. Byla jsem členkou pracovních skupin při MZČR, které se zabývaly zakotvením peer konzultantů v péči o duševní zdraví.

V poslední době mě začaly oslovovat psychiatrické nemocnice, abych sdílela své zkušenosti s prací peer konzultanta v Psychiatrické nemocnici Bohnice. Protože mám zkušenost i z oblasti sociálních služeb, rozhodla jsem se najít to společné a důležité z obou typů zařízení a sestavit tento stručný manuál k zaměstnávání peer konzultantů v praxi. Shrnuji v něm své zkušenosti a zkušenosti svých kolegů. Snažila jsem se být jasná, srozumitelná a praktická.

Přeji si, aby vám byl manuál k užitku.

PhDr. Světlana Soldánová

Krok 1 – Kdo je to peer konzultant

Peer konzultant je pojem, který je v současné péči o duševní zdraví v ČR užíván stále častěji.

Jde o člověka, který má vlastní zkušenost s duševním onemocněním a zkušenost se zotavováním se z něj, je to člověk, který je ochoten a připraven tyto zkušenosti sdílet s těmi, kdo se potýkají s duševními problémy.

Základním východiskem práce peer konzultanta je koncept **RECOVERY (zotavení)**, jehož základními atributy jsou **naděje** (že bude lépe), **zplnomocňování** (ty to dokážeš), **posilování osobní zodpovědnosti** (máš život ve svých rukou) a **obnovování smysluplných životních rolí** (jsi syn, otec, soused, zaměstnanec, občan …).

Také peer konzultant přináší svým příběhem naději jak duševně nemocným, tak týmu, v němž pracuje. **Je důkazem, že zotavení z duševní nemoci je možné.**

Krok 2 – Proč chcete zaměstnat peer konzultanta

Dříve, než začnete hledat peer konzultanta, je dobré se zamyslet nad tím, co je vaší motivací k jeho zaměstnávání.

- Jste jako organizace tlačeni do zaměstnávání peer konzultantů?
- O peer konzultantech jste slyšeli samé dobré věci a rádi byste je u vás zaměstnali také?
- Jste přesvědčeni, že přítomnost peer konzultanta v týmu může tým posílit, může posílit komunikaci s klienty/pacienty?
- O peer konzultantech toho zatím moc nevíte, nevíte, co od spolupráce čekat?
- ….

Už to, s jakou motivací do spolupráce s peer konzultanty jdete, navozuje atmosféru v týmu a předurčuje svým způsobem to, jak se u vás bude peer konzultantovi pracovat.

Jak může peer konzultant tým posílit?

Přítomností peer konzultanta v týmu vzniká jakýsi most mezi odborníky a klienty/pacienty, kteří služby týmu využívají. Peer konzultant přináší **pohled „z druhé strany“**, svými zkušenostmi může rozšířit povědomí týmu o prožívání některých stavů, přiblížit, proč se klient/pacient chová tak, jak se chová. Může do týmu přicházet s novými informacemi, které mu klient/pacient svěří (ale pozor: peer konzultant není vyzvědač!).

Klientům/pacientům dává peer konzultant možnost sdílet své potíže s někým, kdo prožil něco podobného a kdo rozumí tomu, o čem se mluví. Peer konzultant je **vzorem zvládnutého zotavení** (i když i on může zažívat občasné propady) jak pro tým, tak pro klienty/pacienty.

Co je pro práci peer konzultanta stěžejní?

- Neradit (být „líný a hloupý“ – rada od holandských peer konzultantů, vysvětlujeme to tak, že na svá řešení by klient/pacient měl přijít sám).
- Nesoudit.
- Naslouchat.
- Sdílet své zkušenosti.
- Vést klienta/pacienta, aby hledal a našel řešení sám.

Krok 3 – Jak hledat peer konzultanta: příprava týmu

Váš tým se rozhodl, že do svých řad přijme peer konzultanta. Ideální je, když můžete přijmout rovnou dva nebo i více peer konzultantů. Mohou si poskytovat vzájemnou podporu a mohou spolupracovat například při vedení skupiny nebo volnočasových aktivit.

Pro začátek se doporučuje spojit se s někým, kdo má s peer konzultanty **zkušenosti**, popřípadě si pozvat přímo peer konzultanty z jiné organizace, aby blíže osvětlili svoji práci.

Také je možno přizvat si **metodické poradce**, kteří jsou připraveni odpovídat na veškeré dotazy týmu ohledně působení peer konzultantů v organizaci. Tato cesta je oficiálnější může vám ji zprostředkovat i **Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví**. Metodické porady se doporučuje svolat minimálně dvakrát – při nástupu peer konzultanta a po dvou měsících jeho působení v týmu. Metodičtí poradci jsou dva – odborník se zkušeností s prací s peer konzultanty a zkušený peer konzultant.

Peer konzultanta můžete hledat pomocí **inzerce na pracovních portálech** www.jobs.cz, www.prace.cz, www.kariera.cz. Nabídku pracovního místa můžete samozřejmě zveřejnit i na **svých stránkách**, případně v **místním tisku**. Pokud máte vlastní databázi, do které si průběžně ukládáte nabídky uchazečů o práci ve vaší organizaci, kteří se vám ozývají přímo, je možné, že vhodného kandidáta najdete i tam. Postup je stejný jako u jiných pozic.

Nedoporučuje se zaměstnávat bývalé klienty/pacienty. Není-li jiná možnost je třeba dobře ošetřit chování personálu s ohledem na novou roli bývalého klienta/pacienta. Případné problémy je dobré vzít na **supervizi** nebo požádat o další **metodickou poradu**.

Krok 4 – Inzerce

Jaké by tedy měly být požadavky, chcete-li zaměstnat peer konzultanta?

Samozřejmostí je **vlastní zkušenost s duševním onemocněním a ochota ji sdílet**.

K dalším požadavkům by měl patřit **zájem o práci s lidmi** a s tím spjatá **komunikativnost** a **empatie**.

Důležitá je **schopnost zvládat pracovní zatížení a dodržovat pracovněprávní předpisy** (dodržovat pracovní dobu, včas chodit do práce, zachovávat mlčenlivost, dodržovat etický kodex organizace – některé organizace kvůli tomu požadují předchozí pracovní zkušenost).

Co se týče **vzdělání**, praxe je v současné době taková, že nemocnice požadují středoškolské vzdělání (přinejmenším jako výhodu), v sociálních službách a v CDZ stačí absolvovat **kurz pro pracovníky v sociálních službách**, kde je jako vstupní kritérium základní vzdělání.

Mezi požadavky se také objevuje **schopnost pracovat v týmu**.

A užitečná je také **znalost práce na PC**.

Jsou organizace, které požadují, aby měl peer konzultant již absolvovaný **Základní kurz pro peer konzultanty**, některé organizace čekají, jak se spolupráce vyvine, a pak jsou ochotny absolvování kurzu zaplatit. Stejné je to s kurzem pro pracovníky v sociálních službách. Setkala jsem se ale i s organizací, která svým peer konzultantům doporučila vyhnout se specializovanému peerskému vzdělávání, aby neztratili svou autentičnost.

Ráda bych upozornila na některá úskalí:

1. Mezi vyškolenými peer konzultanty či zájemci o tuto pozici v nemocnici jsou i takoví, kteří kvůli duševnímu onemocnění mají **pouze základní vzdělání**. Zkušenost je taková, že i oni mohou být velmi dobrými peer konzultanty. Organizace by tedy měla být ve svých požadavcích flexibilní.
2. Někteří peer konzultanti mohou mít **záznam v trestním rejstříku**. I zde doporučuji pečlivé zkoumání, jak lze tuto zkušenost využít v prospěch klientů/pacientů.
3. Zvažujte možná rizika přijetí bývalého klienta/pacienta na pozici peer konzultanta (přechod do nové role může být složitý, ale je možný, platí, že peer konzultanti by neměli pracovat na odděleních, kde byli před krátkou dobou hospitalizováni a kde si je personál pamatuje jako pacienty).

Krok 5 – Přijímací pohovor (výběrové řízení)

K přijímacímu pohovoru je dobré **přizvat zkušeného peer konzultanta** (například z jiné organizace, kterou máte poblíž nebo se kterou jste v kontaktu, o doporučení vhodné osoby je také možné požádat CRPDZ). Zkušený peer konzultant si může všimnout věcí, které by ostatní nechali bez povšimnutí, ví, na co se zaměřit a na co se ptát. Zkušenost z PN Bohnice je taková, že ve chvíli, kdy se členy výběrové komise stali peer konzultanti, podařilo se dlouhodobě obsadit místa, na kterých se před tím peer konzultanti často střídali.

Co tedy u výběrového řízení sledovat, na co se ptát?

- Znovu se zeptejte na **motivaci** (znáte sice motivační dopis uchazeče, je však dobré otevřít toto téma znovu).
- Požádejte, aby s vámi peer konzultant sdílel svůj **příběh zotavení** – měl by mluvit skutečně o svém zotavení, ne o potížích a nemoci, a ani byste se ho na to neměli vyptávat. Důležité je zaměřit se na to, co mu pomohlo, v čem je dobrý, co ho baví atd. Je třeba zohlednit, zda jde o uchazeče, který už absolvoval Základní kurz pro peer konzultanty, nebo o uchazeče, který se s „peerováním“ ještě nesetkal, také se vám může přihlásit peer konzultant, který už určitou praxi má.
- Zeptejte se uchazeče na jeho **silné stránky** a na to, jak je může využít v práci klienty/pacienty.
- Zeptejte se, o čem uchazeč ví, že potřebuje **posílit**, v čem vidí **rizika** své práce.
- Zajímejte se o to, jak to uchazeč má se **zvládáním zátěže**, má-li **krizový plán**, či zda je ochoten si jej vypracovat.
- Ptejte se, jakou má **představu** o své práci, co ví o organizaci. V nemocnici se zeptejte, jakému oddělení by dával přednost (akutní péče, následná péče).
- Zeptejte se, jakou má **vizi do budoucna** (plány, cíle, další vzdělávání).

Je dobré si také ujasnit **finanční podmínky** (v PN Bohnice svého času peer konzultanti po krátké době odcházeli za lepším výdělkem).

Krok 6 – Přijali jste peer konzultanta: v čem je vyškolen, jeho vstup do týmu, seznámení se s prostředím, zapracování (stáže, náslechy), co pro svou práci peer konzultant potřebuje, jakou potřebuje podporu

V praxi se můžete setkat s různými typy peer konzultantů. S těmi, kteří absolvovali **Základní kurz pro peer konzultanty** a už jako peer konzultanti pracovali. Pak s těmi, kteří absolvovali Základní kurz, ale ještě nemají žádnou praxi. No a také může jít o peer konzultanta, který je úplně nezkušený a žádný kurz neabsolvoval.

Ti, kteří absolvovali Základní kurz pro peer konzultanty, jsou vzděláni v konceptu RECOVERY, mají za sebou sdílení osobního příběhu se zpětnou vazbou od lektorů a ostatních účastníků kurzu. Prošli si základy komunikace (hlavně jak se představovat, jak navazovat kontakt a na co si dát pozor) a dostali informace o práci v týmu.

Každý peer konzultant by měl mít v týmu osobu, se kterou bude blíže spolupracovat, která mu bude pomáhat při řešení problémů či nejasností (**mentor**, vedoucí pracovník).

Osvědčilo se, aby nový peer konzultant **sdílel s týmem svůj příběh zotavení**. Tým ho tak lépe pozná a výhodou je i to, že může peer konzultantovi doporučovat vhodné klienty/pacienty pro spolupráci.

Pro peer konzultanta je důležité mít **svůj vlastní prostor nebo vymezené místo**, kde může nerušeně vést pohovory s klienty/pacienty. V praxi se často stává, že o takové místo je nouze. Peer konzultantovi pak nezbývá než se přizpůsobit. Je zkušenost, že mnoho kontaktů bylo navázáno na chodbách na křesílkách, kuřáci nedají dopustit na kuřárnu jako na prostor k seznamování se. Je-li venku pěkně, dá se jít s klientem/pacientem na procházku. V sociálních službách a v CDZ může peer konzultant navštěvovat klienty v domácím prostředí.

Nastupujícímu peer konzultantovi se doporučuje absolvovat **stáže u svých zkušenějších kolegů** (například v blízké organizaci nebo ve větších organizacích, které stáže přímo nabízejí a v nichž peer konzultanti pracují). Přímé **náslechy** umožňují začínajícího peer konzultanta zapojit do rozhovoru, může čerpat zkušenosti z vedení skupin, může klást otázky.

V některých organizacích vedoucí peer konzultanta nebo jím pověřená osoba chodí při prvních schůzkách s klientem na náslechy a pak poskytují peer konzultantovi **zpětnou vazbu**. Jsou-li přesvědčeni, že situaci a pohovory zvládá, nechávají ho pracovat samostatně. Pro peer konzultanta to může být znervózňující, zpětná vazba se však ukazuje zejména u těch, kteří neabsolvovali Základní kurz pro peer konzultanty, jako důležitý prostředek učení se, jak vést pohovory. Považuji za důležité při těchto násleších **respektovat odlišnost práce peer konzultanta od práce jiných členů týmu – odborníků**.

V čem ještě můžete začínajícího peer konzultanta podpořit?

- Uveďte ho a představte ho klientům /pacientům.
- Připomínejte na společných setkáních s klienty/pacienty možnost spolupráce s ním.
- Berte ho do svých aktivit jako hosta, přizvěte ho k vlastním pohovorům (se souhlasem klienta/pacienta), vezměte ho na skupinová setkání.
- Máte-li vlastní časopis, vyčleňte mu v něm prostor a povzbuzujte ho, aby psal o své práci.
- Nabídněte mu malou nástěnku. Může na ni vyvěsit svůj osobní příběh zotavení a některá peerská témata – RECOVERY, silné stránky a podobně.
- Dejte mu pocítit, že je rovnocenným členem týmu.
- Podpořte jeho nápady.
- Ale POZOR! **Nepřepečovávejte!!!**

Platí, že čím víc je peer konzultant mezi klienty/pacienty vidět a slyšet, tím lépe se na něj navazují.

Každý peer konzultant je jedinečný svým příběhem a přístupem k ostatním. Každému vyhovuje jiný styl práce. Máme zkušenost, že vyprofilování peer konzultanta v organizaci může trvat až tři čtvrtě roku, někdy i déle. Co se týče množství kontaktu, platí, že důležitější je kvalita než kvantita.

A ještě něco – nezapomeňte peer konzultanta představit novým členům týmu a vysvětlit jim jeho roli v týmu.

Krok 7 – Náplň práce peer konzultanta

Základem práce peer konzultanta je **sdílení osobního příběhu zotavení**, většinou se tak děje formou osobního pohovoru, případně na skupinových setkáních.

Někdy lze peer konzultanta požádat o **doprovod klienta/pacienta** například na úřad (často o to prosí klienti/pacienti sami). Nemělo by se to však stát zvykem, aby peer konzultant nevykrýval nedostatek personálu na pracovišti. Poslouží-li takový doprovod k navázání či prohloubení vztahu, je to v pořádku.

Jak bylo řečeno, peer konzultant je **rovnocenným členem týmu** a přináší do něj reflexe o klientech/pacientech a o práci týmu.

Peer konzultanta lze zapojit do **edukace** pacientů o nemoci, lécích, návratu do běžného života a o dalších tématech.

Získá-li peer konzultant více zkušeností, může se zapojit do **vzdělávacích akcí pro veřejnost** a do **destigmatizačních aktivit** organizace.

Peer konzultanti mohou využít svých silných stránek a trávit s klienty/pacienty volný čas (hrát fotbal, sportovat, chodit na výlety, do divadla, do kina, na výstavy a podobně).

Jak už jsem zmínila, každý peer konzultant je jiný a vyhovuje mu jiný styl práce. Toto by se mělo respektovat.

Krok 8 – Kompetence peer konzultanta

Za stávajících podmínek by měl mít peer konzultant **přístup do dokumentace** klienta/pacienta, měl by mít možnost (nikoliv povinnost) psát zápisy. Není-li to z nejrůznějších důvodů možné, máme zkušenost, že to práci peer konzultanta nikterak zásadně neovlivňuje (důležitá není diagnóza, ale možnost zotavení se). V případě nouze lze stav ošetřit výslovným souhlasem klienta/pacienta s nahlížením do dokumentace a s přístupem k osobním informacím.

Krok 9 – Co dělat, aby se spolupráce dařila

Je dobré, aby peer konzultanti měli možnost účastnit se nejen **supervizí týmu**, ale i speciálních **supervizí peer konzultantů**. Tyto mohou být organizovány pro peer konzultanty z více organizací. Výhodou je, vede-li supervizi kromě supervizora i peer konzultant supervizor. Peerské supervize podporují sebevědomí peer konzultantů, posilují jejich odvahu nazývat věci pravými jmény, cenné jsou zpětné vazby kolegů.

Jinou možností je, objeví-li se pnutí mezi týmem a peer konzultantem, požádat o **mimořádnou metodickou poradu**. Nezávislí odborníci lépe vystihnou podstatu problému a pomohou hledat řešení.

Co se také osvědčilo, jsou **krizové plány**, zejména ty části, které ošetřují případný **dopad zhoršeného zdravotního stavu peer konzultanta na jeho práci**. Za důležité považuji také zmínit v krizovém plánu okolnosti návratu zpět do zaměstnání po ukončení pracovní neschopnosti tak, aby byl stav opravdu stabilizovaný a aby neměl negativní dopad na klienty/pacienty. S krizovým plánem by měl být seznámen alespoň vedoucí pracovník peer konzultanta. Platí zásada, že by **peer konzultant neměl být hospitalizován v nemocnici, kde pracuje**. Pokud to možné není, pak by se měl alespoň vyhnout svým oddělením.

Krok 10 – Končíte spolupráci: odchod, převedení do jiného týmu

Příčiny ukončení spolupráce mohou být různé. Někdy si peer konzultant s týmem nesedne (je možno řešit už během zkušební doby), pomoci může také přeřazení do jiného typu služby. Jindy se peer konzultant destabilizuje tak, že potřebuje na rekonvalescenci delší čas. V některých případech se peer konzultant vrací do školy nebo se chce po ukončení školy věnovat své vlastní profesi. Jsou peer konzultanti, kteří se po určité době vydávají hledat zaměstnání na volný trh práce.

Ať už je důvod jakýkoliv, je dobré si společně sednout a poskytnout si zpětnou vazbu k uplynulé spolupráci.

Závěr – Mylná přesvědčení o peer konzultantech

Poprvé prezentováno na Konferenci sociální psychiatrie v Plzni v roce 2021, prezentovali Říčan, Štefl, Císař, © CRPDZ

Mylné přesvědčení	Jak to je
Peer nezažívá příznaky nemoci, uzdravil se.	Peeři mohou zažívat krize a propady, ale umějí s nimi naložit a tyto zkušenosti využít v praxi s klienty.
Peeři jsou pacienti, kteří by jinou práci nezvládali.	Peerství je smysluplná volba pro každého, kdo má zkušenost se zotavováním a chce pomáhat.
Peeři stále dokola vyprávějí o své nemoci.	Peeři navazují vztah, naslouchají a využívají části svých příběhu zotavení.
Peeři mohou jen doprovázet a bavit klienty.	Peeři se při všech aktivitách citlivě zaměřují na zotavení těch, kterým pomáhají.
Peer si má získat důvěru pacienta a vyzvědět od něj co nejvíce informací.	Peer je profesionál a člen týmu, při sdílení informací se řídí stejnými pravidly jako ostatní.
Peer má přesvědčovat klienty, aby brali léky.	Peer sdílí své zkušenosti s medikací a pomáhá o tématu otevřeně komunikovat.
Tým musí peera chránit před zátěží.	Peeři očekávají rovnocennost a otevřenou komunikaci.
Peeři by měli pracovat pouze s klienty se stejnou diagnózou.	V práci peerů jsou zásadní zkušenosti s překonáváním nemoci a se seberozvojem. Konkrétní diagnóza je méně důležitá/nepodstatná.
Peeři by s klienty neměli mluvit o těžkých/bolestných zkušenostech.	Peeři sdílejí zkušenosti se všemi tématy včetně těch náročných a znají a respektují hranice své role.

Pojmy, se kterými se můžete setkat

Peer pracovník – obecně člověk, který má vlastní zkušenost s duševním onemocněním a sdílí ji ve své práci.

- **Peer konzultant** – svou zkušenost sdílí v podobě příběhu zotavení s klienty sociálních služeb nebo s pacienty v psychiatrických nemocnicích, je to jeho zaměstnání.
- **Peer lektor** – vede vzdělávací aktivity například v prostředí základních, středních, vyšších odborných a vysokých škol, nebo vzdělávací aktivity v rámci své organizace, rovněž pracuje jako profesionál se svým příběhem zotavení.
- **Peer mentor** – model z Psychiatrické nemocnice Bohnice, jde o peer konzultanta ve volnočasovém klubu (Peer klubu), tato pozice vyžaduje jistý stupeň organizačních schopností, neboť zajišťuje plynulý chod klubu, organizuje aktivity pro pacienty nemocnice.
- **Peer pečovatel, peer rodinný příslušník** – příbuzný duševně nemocného, který sdílí svou zkušenost s rodinnými příslušníky duševně nemocných, podporuje je. Jde rovněž o placenou pozici.
- **Peer koordinátor** – opět model z Bohnic, organizuje a koordinuje činnost celé skupiny peer konzultantů a dalších peer pracovníků v organizaci.

Kde mohou peer pracovníci pracovat?

Sociální služby – zahrnují organizace, které duševně nemocným poskytují chráněné bydlení, chráněnou práci, služby sociální rehabilitace, sociálně aktivizační služby a další, většina již zaměstnává peer konzultanty.

CDZ (centra duševního zdraví) a **KOT** (komunitní týmy) – organizace pečující o duševně nemocné v daném regionu hlavně po propuštění z psychiatrické nemocnice, spojují jak služby sociální, tak služby zdravotní, podle standardů by měly zaměstnávat peer konzultanty na pozici pracovníka v sociálních službách. KOT poskytují služby v omezenější míře než CDZ. Oba druhy organizací pečují zejména o nemocné s diagnózami vážných duševních onemocnění (SMI – schizofrenie, bipolární porucha, hraniční porucha osobnosti …). V současné době vznikají CDZ pro závislé, forenzní týmy a organizace pro další skupiny klientů.

Akutní oddělení v psychiatrické nemocnici – oddělení, na němž se pacient zotavuje z akutní fáze duševního onemocnění, pobyt pacienta je zde omezen na několik dnů, maximálně pár týdnů, patří sem i příjmové oddělení a tzv. „neklid“ (pro pacienty v závažném stavu), kromě psychiatrických nemocnic existují ještě akutní psychiatrická oddělení ve všeobecných nemocnicích.

Oddělení následné péče v psychiatrické nemocnici – oddělení, kde se pacient doléčuje po zvládnutí akutního stavu, často se řeší i sociální zázemí pacienta (bydlení, práce, finance), v závislosti na jejich diagnóze již pacienti navazují kontakt se sociální službou. Pobyt by neměl přesáhnout tři měsíce, najdou se však i pacienti, kteří jsou zde mnohem déle.

Peer klub – volnočasové zařízení v Psychiatrické nemocnici v Bohnicích, jeho chod organizují výhradně peer pracovníci, nabízí řízené aktivity (výuku jazyků, lekce asertivity, muzicírování, šachy, stolní hry, počítače …) nebo možnost jen tak si posedět a popovídat s peer pracovníky a s jinými návštěvníky.

Co podporuje práci peer pracovníků?

Metodické porady – porady vedené dvěma metodiky (odborník a peer konzultant), jsou určeny pro týmy, u nichž začíná pracovat peer pracovník, tyto týmy si mohou ujasnit roli peer pracovníka, obvyklou náplň práce, dozvědět se o rizicích či úskalích spolupráce, je možno je využít, když se mezi týmem a peer pracovníkem objeví třecí plochy a neshody.

Supervize – pravidelná setkání týmu se supervizorem nezávislým na organizaci, jsou určeny k podchycení problémů v týmu, problémů s klienty/pacienty, členové týmu se mohou v bezpečném prostředí vyjádřit k danému problému, poskytnout si navzájem zpětnou vazbu, supervize má svá pevná pravidla.

Peerská supervize – setkání výhradně peer pracovníků se supervizorem, může být účasten také peer supervizor, účastníci navzájem sdílejí zkušenosti z peerské práce, mají bezpečný prostor pro ventilování pocitů a hledání inspirace při řešení problémů, s nimiž se setkávají na pracovišti, poskytují si vzájemnou podporu.

Krizový plán – plán, jak postupovat, když se zhorší zdravotní stav peer pracovníka, většinou má písemnou podobu, zahrnuje jednak opatření a kroky, které je v případě zhoršení stavu udělat, jednak vyjmenovává osoby, jež jsou pověřeny určitými úkoly (postarat se o psa, uschovat debetní kartu, zalít květiny …), a uvádí kontakty na psychiatra, psychologa a další odborníky.

Vzdělání

Kurz pro pracovníky v sociálních službách – kurz čítající 150–180 hodin, doporučuji hledat kurz se zaměřením přímo na péči o duševní zdraví (Fokus Praha), tento kurz je podmínkou pro zaměstnávání peer konzultantů v sociálních službách a v CDZ, jedná se i o tom, že by byl uznán jako kvalifikace pro práci v psychiatrických nemocnicích, k jeho absolvování stačí jen základní vzdělání.

Něco navíc

CRPDZ – Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví – organizace, která jako první začala školit peer konzultanty a peer lektory v ČR, nabízí **Základní kurz pro peer konzultanty** a tři **nadstavbové kurzy pro pokročilé peer konzultanty**. Může také doporučit vhodné supervizory a metodické poradce, vydává publikace s tematikou péče o duševní zdraví (www.cmhcd.cz).

Metodika CARe – metodika určená odborníkům v péči o duševní zdraví, vychází z konceptu RECOVERY, zaměřuje se především na hledání **silných stránek klienta/pacienta**. Používá řadu nástrojů (osobní profil k mapování silných stránek klienta, tzv. „semafor“ – krizový plán, mapuje sociální síť a podobně). Peer pracovník může v metodice najít inspiraci pro svou práci a pro vedení pohovorů.

NAPDZ – Národní akční plán pro duševní zdraví – plán na podporu duševního zdraví v ČR do roku 2030. Součástí je Opatření 4.4.2, které podporuje ukotvení peer konzultantů v péči o duševní zdraví.

Seznam doporučené literatury

Berg-Peer, Janine: *Moderování svépomocných skupin. Rady, tipy a doporučení.* CRPDZ, 2019.

Davidson, Larry a kol.: *Praktický průvodce praxí orientovanou na zotavení.* Psychiatrická nemocnice Bohnice, 2017.

Foitová, Zuzana a kol.: *Zapojení peer konzultantů do komunitní a lůžkové péče o duševní zdraví.* 2. vydání, CRPDZ, 2016. Volně ke stažení na: https://www.cmhcd.cz/CMHCD/media/Media/Ke%20stazeni/Centrum/manual_WEB_1.pdf

Gruber, David: *Zlatá kniha komunikace* (*Mimoslovní komunikace*, s. 212–221). Gruber TDP, 2020.

Hraba, P.; Herna T.; Herzán J. a kol.: *Sborník bohnických peerů. Příběhy z druhé strany.* CRPDZ, Psychiatrická nemocnice Bohnice, 2021. Volně ke stažení na: https://www.cmhcd.cz/CMHCD/media/Media/Ke%20stazeni/Centrum/sbornik-peeru-pnb-pro-web.pdf

Ridgway, Priscilla a kol.: *Cesty k zotavení.* CRPDZ, 2014.

Wilken, Jean-Pierre; Hollander, Dirk den: *Podpora zotavování a začlenění. Úvod do metodiky CARe.* Psychiatrická nemocnice Bohnice, 2016.

©PhDr. Světlana Soldánová, 2021