

HRANICE PŘI PRÁCI V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Číslo akreditace: A2024/0813-SP/PC/VP

PSS.CZ

MATERIÁLY PRO ÚČASTNÍKY

WWW.VZDELAVANI-PSS.CZ

VZDĚLÁVÁNÍ | PRO | SOCIÁLNÍ | SLUŽBY

HRANICE PŘI PRÁCI V SOCIÁLNÍCH LSUŽBÁCH

OBSAH

HRANICE-VYMEZENÍ POJMU, VÝZNAM A NASTAVOVÁNÍ HRANIC A NÁSLEDKY PORUŠOVÁNÍ HRANIC.....	3
VZTAHY A VZTAHOVÉ VAZBY	3
TYPY HRANIC A ÚROVNĚ JEJICH PORUŠENÍ	4
Oblasti hranic ve vztahu klient pracovník	5
Oblasti hranic ve vztahu pracovník klient	5
Oblasti hranic ve vztahu mezi spolupracovníky	5
Oblasti hranic ve vztahu pracovník organizace pracovník.....	5
LITERATURA.....	7
LEGISLATIVA	7

KONTAKTY

Web stránky: www.vzdelavani-pss.cz
E – mail: info@vzdelavani-pss.cz | vzdelavani-pss@email.cz
Kontaktní osoba: Marie Klíčová, DiS., vedoucí vzdělávání

Úvod-představení lektora, seznámení s obsahovou náplní kurzu, zásady BOZP, prezenční listina, představení účastníků kurzu.

„Hranice představuje ochranou bariéru vůči tomu, co je vně“ (KOPŘIVA, Karel. Lidský vztah jako součást profese, 2013)

HRANICE-VYMEZENÍ POJMU, VÝZNAM A NASTAVOVÁNÍ HRANIC A NÁSLEDKY PORUŠOVÁNÍ HRANIC

VYMEZENÍ POJMU

Hranice v mezilidských vztazích jsou v širším pojetí linie, které označují prostor. V psychologickém smyslu jsou uvědoměním si své vlastní osoby odděleně od ostatních.

VÝZNAM HRANIC

Hranice určují, kdo jsme a kdo nejsme, tj. co si k nám druzí lidé mohou dovolit a co my sami dovolíme ostatním lidem (způsob jakým se k nám chovají, jak s námi jednají, komunikují) apod.

NASTAVOVÁNÍ HRANIC

Hranice ve vztazích, které kolem sebe vytváříme, mohou být nastaveny odlišně. Někteří lidé vypadají jako by žádné hranice neměli. Další lidé mají uzavřené a nepropustné hranice. Takto nastavené hranice nás omezují, protože nemáme možnost vytvářet s lidmi kvalitní vztahy. Hranice máme mít nastaveny jako polopropustné.

NÁSLEDKY PORUŠOVÁNÍ HRANIC

Trpíme pocity bezmoci a viny, ztrátou identity, úzkostí a dalšími příznaky.

DRUHY HRANIC

osobní, materiální, fyzické atd.

VZTAHY A VZTAHOVÉ VAZBY

Základní rozdělení vztahů

- formální vztahy-jsou vymezené určitými pravidly, a společenskými normami jsou určeny vnějšími skutečnostmi, jako je autorita nebo sociální pozice (např. vztah nadřízený–podřízený)
- neformální vztahy-vznikají především na základě osobních vazeb (např. přátelství), neřízené vnějšími pravidly

Další možné členění vztahů

- podle délky trvání: dlouhodobé × krátkodobé
např. dlouhodobé přátelství × krátkodobý vztah mezi spolužáky při společném projektu
- podle důvodu trvání: nutné × nahodilé
nutné vztahy vznikají z určité potřeby nebo povinnosti (např. vztah zaměstnanec–zaměstnavatel) × nahodilé vznikají bez předchozího plánování (např. setkání s náhodným člověkem)
- podle způsobu vzniku: přirozené × pracovní
přirozené vznikají spontánně a na základě osobních vazeb (např. rodinné, přátelské) × pracovní vznikají v souvislosti s výkonem práce nebo určitou pracovní rolí

- podle typu vztahové skupiny: např. partnerské, rodičovské, terapeutické, pracovní, přátelské, rodinné, učitel–žák
- podle míry blízkosti: blízké × vzdálené
blízké vztahy jsou založeny na důvěře, intimitě a častém kontaktu × vzdálené vztahy mají menší míru osobní angažovanosti
- podle počtu účastníků: individuální × skupinové
vztah mezi dvěma lidmi × vztah jednotlivce k určité skupině nebo vztahy mezi členy skupiny
- podle vzájemnosti: vzájemné × jednostranné
oba účastníci vztah aktivně vytvářejí a udržují × vztah je výrazněji založen na aktivitě pouze jedné strany
- podle emočního charakteru: pozitivní × neutrální × negativní
vztahy mohou být založeny na sympatii a podpoře, bez výrazného emočního zapojení nebo na konfliktu, nesympatii či nepřátelství

Vztahy mezi lidmi ovlivňuje řada faktorů. Mezi nejvýznamnější patří jedinečná osobnost člověka, jeho vrozené povahové vlastnosti (zejména temperament) a prostředí, ve kterém vyrůstá a žije. Prostředí člověka formuje, ovlivňuje jeho chování, způsob komunikace i to, jak navazuje a udržuje vztahy.

Mezi hlavní faktory patří:

- osobnost a temperament – vrozené i získané vlastnosti ovlivňující prožívání a chování člověka
- rodinná výchova – způsob výchovy, vztahy v rodině a zkušenosti z dětství
- kulturní kontext – hodnoty, tradice a zvyklosti společnosti, ve které člověk žije
- životní zkušenosti – předchozí zkušenosti a události, které ovlivňují očekávání a chování člověka
- sociální normy – pravidla a očekávání společnosti týkající se chování a mezilidských vztahů,
- mocenské role – postavení a rozdělení moci mezi lidmi, například ve vztahu nadřízený–podřízený
- generační rozdíly – odlišné hodnoty, zkušenosti a způsoby komunikace mezi jednotlivými generacemi

PŘÍZNAKY NEZŘETELNÝCH HRANIC

Pokud máme osobní hranice nastavené příliš volně nebo nejsou dostatečně jasné, může se to projevit v našem chování, jednání a způsobu komunikace s druhými lidmi.

PROFESIONÁLNÍ VZTAH

Základem profesionálního vztahu je porozumění pracovníka klientovi a respekt k jeho individuální situaci. Zároveň je důležité zachovat objektivní, nestranný a profesionální přístup.

Mezi vlastnosti, které klienti u pracovníka oceňují, patří především lidskost, náklonnost, trpělivost a empatie. Tyto vlastnosti by měly být přirozeně propojeny s odbornými znalostmi, zkušenostmi a profesionálním jednáním pracovníka.

TYPY HRANIC A ÚROVNĚ JEJICH PORUŠENÍ

- osobní, časové, emocionální, komunikační, kompetenční, bezpečnostní
- zákonné a etické
- profesní a profesionální

ZÁSADY NASTAVOVÁNÍ HRANIC

Nastavování profesních hranic pomáhá udržovat bezpečný, respektující a zároveň profesionální vztah mezi pracovníkem a klientem. Důležité je jasně vymezit role, očekávání a pravidla vzájemné spolupráce a zároveň respektovat individuální potřeby klienta.

PŘEKÁŽKY V NASTAVOVÁNÍ PROFESNÍCH HRANIC

Při nastavování profesních hranic mohou vznikat situace, ve kterých je obtížné zachovat jasné vymezení vztahu mezi pracovníkem a klientem. Překážkou mohou být například silné emoce, tlak ze strany klienta, obavy z odmítnutí, přílišná osobní angažovanost nebo nejasně stanovená pravidla spolupráce. Důležité je tyto situace včas rozpoznat a hledat vhodné způsoby, jak na ně reagovat.

Oblasti hranic ve vztahu klient | pracovník

Oblasti hranic ve vztahu pracovník | klient

Oblasti hranic ve vztahu mezi spolupracovníky

Oblasti hranic ve vztahu pracovník | organizace | pracovník



Témata budou dále sdílena a diskutována na základě zkušeností účastníků z jejich vlastní praxe.

OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ

VY A KLIENTI

Jaké máte vztahy s vašimi klienty?

Co byste změnili ve vztazích s vašimi klienty?

Co byste změnili na sobě sama?

Přináší vám vaše práce s klienty radost a naplnění?

VY A SPOLUPRACOVNÍCI

Jaké máte vztahy na pracovišti s kolegy?

Umíte s kolegy navzájem spolupracovat?

Co byste změnili na vašem pracovišti ve spolupráci s kolegy, pokud byste k tomu měli kompetence?

Co byste změnili na sobě sama?

Přináší vám práce s kolegy radost a naplnění?

VY A ORGANIZACE

Jaké máte vztahy na pracovišti (vedení organizace)?

Co byste změnili na vašem pracovišti, pokud byste k tomu měli kompetence?

Co byste změnili na sobě sama?

Přináší vám práce v organizaci radost, naplnění, dostatečnou odměnu?

ZÁSADY DOBRÝCH VZTAHŮ

- zachovávejte mlčenlivost v důvěrných sděleních
- zachovávejte objektivitu
- nepoužívejte manipulativní techniky v komunikaci
- kritizujte věcně – nevytýkejte pouze nedostatky, ale vyzdvihujte také přednosti, nabízejte možné a reálné řešení situace
- naučte se naslouchat ostatním

7 PRINCIPŮ PROFESIONÁLNÍHO VZTAHU | bonusový příspěvek

- účelné vyjadřování pocitů – umět povzbuzovat klienta, aby uměl vyjádřit své emoce (pozitivní, negativní), základem k tomu, aby to pracovník uměl je umět si přiznat vlastní emoce
- empatie – vcítění se – do prožívání, emocí a situace druhého člověka a snaha porozumět jeho pohledu
- akceptace – přijetí – přijetí důstojnosti člověka, jeho základních práv a jeho potřeb (lépe je si přijmout, že mi to ne vždy a u všech lidí jde, než to popírat a předstírat), př. jsem příliš kritický (ke klientovi) X i k sobě
- individualizace – přijetí jedinečnosti vlastní i klienta. Každý zvládneme něco jiného, každý to potřebuje jinak.
- nehodnotící postoj (nemoralizování) – kolik hodnotících myšlenek vám během dne proběhne hlavou?
- sebeurčení – každý člověk má právo svobodné volby a rozhodnutí, i když se nám to nelíbí
- respekt a diskrétnost – nejen, že nesdělujeme jména klientů, ale i jak si o nich povídáme, tj. dejme si pozor na to co říkáme, respektujte potřeby a hranice druhých lidí

Praktické cvičení: Sdílení zkušeností z praxe. Modelové situace, nácvik nastavení hranic ve vztahu pracovník-klient. Použité dle zájmu a zapojení účastníků.

Cvičení-samostudium:

Já a osobní hranice – otevřené otázky.

Hranice pracovník-klient-otevřené otázky.

Nastavení hranic v pracovních vztazích – myšlenková mapa.

Reflexe pracovníka-nastavování hranic, otázky.

Pracovní list, druhy hranic.

LITERATURA

KOPŘIVA, Karel. Lidský vztah jako součást profese. Vyd. 7., V Portálu 6. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0528-9.

NEČASOVÁ, Mirka. Profesní etika. In: MATOUŠEK, Oldřich a kol. Metody a řízení sociální práce. 2. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7363-502-8.

Etický kodex sociálního pracovníka České republiky, [online]. Dostupné na: <http://www.apsscr.cz>

Další doporučená literatura:

CLOUD Henry, TOWNSEND John, *Rozhovory o hranicích. Návrat domů*, Praha. ISBN 80-7255-120-5.

BEATTIE, Melody a BRÁZDA, Jan. *Přestaňte být závislí: jak přestat ovládat druhé, mít se rád a pečovat o sebe*. 1999. ISBN 8072056530.

MANUEL J. SMITH. *Říkejte ne s úsměvem: nejoblíbenější kniha asertivních metod*. 2003. ISBN 8071065900

LEGISLATIVA

- Listina základních práv a svobod
- Etický kodex sociálních pracovníků
- Etický kodex organizace

Poznámky:

WWW.VZDELAVANI-PSS.CZ