

List 8B Zakončení intervence

Jméno:

Pracoviště:

Efektivní zakončení intervence je kvalifikovaný proces, který pomáhá redukovat pravděpodobnost vzniku dalších problémů (Thompson 2002). Ukončení či převedení případu do gesce jiného pracovníka může být plánované nebo neplánované, iniciováno klientem nebo pracovníkem, po vzájemné dohodě či jednostranně. Uzavírání případů a ukončení vztahů se věnuje v literatuře relativně málo pozornosti. V současné době se téma ukončení případu dostalo do pozornosti spolu s tématem evaluace (Coulshed 1991).

1. Domníváte se, že je tématu „zakončení intervence“ v organizaci věnována patřičná pozornost? Tj. provádí se zakončení intervence s dostatečnou péčí a po přípravě? Vysvětlete svůj názor:

2. Charakterizujte blíže, jak je klient na konec spolupráce se sociálním pracovníkem připravován:

3. Zakońčení intervence s konkrétním jednotlivcem, skupinou či rodinou může být důsledkem řady faktorů. Vyberte ty z nich, které se vyskytují na vašem pracovišti:

- | | | |
|---|-----|----|
| • dosažení stanovených cílů | ano | ne |
| • klient ještě před dosažením stanoveného cíle dospěl k přesvědčení, že mu již bylo pomoci dostatečně | ano | ne |
| • naplnění právního důvodu intervence | ano | ne |
| • vypršení časového limitu, který je dán organizací | ano | ne |
| • práci s daným klientem je přidělena nižší priorita než jiné práci | ano | ne |
| • nedostatek zdrojů | ano | ne |
| • nedostatky na straně soc. pracovníka | ano | ne |
| • rada supervizora | ano | ne |
| • vliv jiné organizace | ano | ne |
| • závažné osobní změny u klienta či soc. pracovníka (přestěhování, onemocnění atp.) | ano | ne |
| • jiné případy (vypište): | | |

4. Pokuste se zjistit, zda mají v organizaci zkušenost se situací, kdy docházelo k „bezpředmětnému“ prodlužování práce s klientem. Blíže popište okolnosti. Co bylo příčinou tohoto prodloužení spolupráce?

5. Existuje v organizaci nějaký systém, který chrání klienty a sociální pracovníky, aby svoji spolupráci nepodloženě neprodložovali? Je tento systém efektivní?

6. Jak se pomáhající pracovníci na daném pracovišti brání, aby nevytvářeli u svých klientů závislost (na své pomoci)?

7. Zeptejte se svého instruktora na praxi, zda pracoval s klientem, kterému nedokázal pomoci a přesto musel ukončit spolupráci. Jak na tuto situaci reagoval? Jak proběhlo ukončení spolupráce v tomto případě?

8. Jak v organizaci řeší stres vyplývající z „nedořešených“ případů?

9. Uvedu nyní některé rysy osobnosti, postoje a motivy, které mohou vést k vytváření neadekvátním vztahům ke klientovi (Thomson 2002; Tošner, Sozanská, 2002). Jako takové mohou být příčinou předčasného ukončení či neadekvátního prodlužování intervence. Označte ty, které vyjadřují také vaše rysy, postoje a motivy :

- | | | |
|--|-----|----|
| - bývám úzkostný | ano | ne |
| - bývám euforický | ano | ne |
| - mám nezvládnuté emoční problémy | ano | ne |
| - někdy se hůř ovládám | ano | ne |
| - jsem chaotický(á) (čas, cíle, výkon) | ano | ne |
| - někdy jsem nadměrně soucitný („ten ubohý mrzáček“) | ano | ne |
| - pomáhání je pro mě povinnost | ano | ne |
| - v pomáhání hledám duševní rovnováhu | ano | ne |
| - pomáhání je pro mě cesta z osamělosti | ano | ne |
| - trpím nedostatkem sebevědomí | ano | ne |
| - rád(a) uplatňuji svůj vliv | ano | ne |

10. Pro každou z výše uvedených položek, která Vás (i částečně) charakterizuje, zhodnoťte možná rizika pro tvorbu, trvání a ukončení vztahu ke klientům: