

ZARZĄDZENIE NR 64/2017
Dyrektora Domu Pomocy Społecznej „SYRENA” w Warszawie
z dnia 15 grudnia 2017 r.

w sprawie wprowadzenia Standardu przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu personelu w Domu Pomocy Społecznej „SYRENA” w Warszawie przy ul. Syreny 26

Działając na podstawie § 6 ust. 1 i § 7 pkt 1 Statutu Domu Pomocy Społecznej „SYRENA” w m. st. Warszawa, przyjętego przez Radę m. st. Warszawy uchwałą nr LVIII/1777/2009 z dnia 9 lipca 2009 r. w sprawie nadania statutów domom pomocy społecznej prowadzonym przez m.st. Warszawę, która została zmieniona uchwałą nr LXXXIX/2275/2014 Rady m.st. Warszawy z dnia 28 sierpnia 2014 r., oraz Zarządzenia nr 26/2017 Dyrektora Warszawskiego Centrum Pomocy Rodzinie z 25.08.2017 r. w sprawie wprowadzenia Standardów opieki i pracy personelu w domach pomocy społecznej prowadzonych przez m.st. Warszawa opracowanych w ramach projektu „AGE- Działania na rzecz aktywnego i godnego starzenia się w Warszawie”, zarządza się co następuje:

§ 1

Wprowadza się Standard przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu personelu w Domu Pomocy Społecznej „SYRENA” w Warszawie przy ul. Syreny 26 stanowiący załącznik Nr Z1-S-8-GD/2017 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zobowiązuje się Koordynatorów do zapoznania wszystkich podległych pracowników z treścią niniejszego Standardu i stosowania.

§ 3

Zarządzenie wchodzi z dniem 02 stycznia 2018 r.


DYREKTOR
Domu Pomocy Społecznej
SYRENA
Małgorzata Słomian

Standard przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu personelu DPS „Syrena”

Niniejszy standard reguluje sposób realizacji działań na rzecz zmniejszenia zjawiska wypalenia zawodowego personelu DPS „Syrena”. Celem wprowadzenia regulacji jest minimalizacja zjawiska wypalenia zawodowego personelu DPS „Syrena”, rozumianego jako stan emocjonalnego lub fizycznego wyczerpania, związanego z wykonywaną pracą (w tym depersonalizacji i obniżenia poczucia własnej wartości oraz satysfakcji zawodowej).

1. Działania na rzecz zmniejszenia zjawiska wypalenia zawodowego są adresowane do następujących grup pracowników DPS „Syrena”:
 - a) kadry kierowniczej średniego szczebla tj. kierowników, koordynatorów;
 - b) personelu socjalno-terapeutycznego tj. specjalisty pracy socjalnej, pracownika socjalnego, psychologa, instruktora k.o., instruktora terapii zajęciowej, terapeutę, starszego terapeutę;
 - c) personelu pielęgnacyjno-opiekuńczego tj. pielęgniarki, opiekuna, pokojowych.
2. Działania na rzecz zmniejszenia zjawiska wypalenia zawodowego personelu DPS „Syrena” mogą być realizowane m.in. w następujących formach:
 - 1) stałe, cykliczne spotkania stacjonarne w gronie profesjonalistów, służące wymianie wiedzy i doświadczeń między przedstawicielami wyżej wymienionych grup pracowników DPS „Syrena”:
 - a) spotkania są organizowane w sposób rotacyjny, po kolei przez wszystkie domy pomocy społecznej, prowadzone przez m.st. Warszawę;
 - b) kolejność spotkań będzie przedmiotem ustaleń między dyrektorami DPS w formie rocznego harmonogramu;
 - c) za organizację i merytoryczną warstwę spotkania odpowiada DPS, w którym odbywa się dane wydarzenie;
 - d) spotkania są realizowane w warunkach sprzyjających możliwości szczerej, nieskrępowanej rozmowy;
 - e) spotkania w ramach każdej z grup pracowników DPS powinny odbywać się nie rzadziej niż raz na 3 miesiące;
 - f) każde spotkanie powinno trwać nie krócej niż 4 godziny lekcyjne;
 - g) spotkania powinny być realizowane w małych grupach, liczących nie więcej niż kilkunastu uczestników;

- h) w miarę możliwości wszyscy pracownicy DPS z wyżej wymienionych grup mają prawo uczestnictwa w spotkaniach;
 - i) udział w spotkaniach jest dobrowolny, tzn. uczestniczą w nich pracownicy DPS, którzy deklarują taką potrzebę;
 - j) spotkania mogą być prowadzone przez osoby ze środowiska warszawskich DPS lub przedstawicieli podmiotów zewnętrznych;
 - k) spotkania są realizowane przez osoby z co najmniej kilkuletnim doświadczeniem w realizacji tego rodzaju przedsięwzięć, adresowanych do pracowników pomocy społecznej.
 - 2) spotkania wyjazdowe, służące wymianie wiedzy i doświadczeń między pracownikami warszawskich DPS (np. wyjazdy szkoleniowo-integracyjne, wizyty studyjne);
 - 3) wsparcie psychologiczne;
 - 4) wydarzenia integrujące środowisko zawodowe;
 - 5) inne pozafinansowe formy motywowania pracowników.
3. Działania na rzecz zmniejszenia zjawiska wypalenia zawodowego personelu DPS „Syrena” mogą obejmować m.in. następujące obszary tematyczne określające:
- a) objawy, przeżycia i zachowania związane z wypaleniem zawodowym;
 - b) przyczyny i okoliczności sprzyjające wypaleniu zawodowemu, czynniki ryzyka;
 - c) konsekwencje wypalenia zawodowego;
 - d) czynniki chroniące i sposoby zapobiegania wypaleniu zawodowemu.
4. WCPR wspiera działania na rzecz zmniejszenia zasięgu wypalenia zawodowego w warstwie merytorycznej i organizacyjnej m.in. poprzez:
- a) koordynację działań realizowanych w formie wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami różnych DPS;
 - b) udzielenie zasobów w postaci lokali wraz z wyposażeniem;
 - c) tworzenie atmosfery życzliwości i otwartości na inicjatywy oddolne w zakresie tego rodzaju przedsięwzięć.
5. W terminie określonym przez Koordynatora WCPR ds. Standardów, DPS „Syrena” przedstawia propozycje tematów cyklicznych spotkań stacjonarnych w gronie profesjonalistów oraz liczbę uczestników (o ile będzie zainteresowanie ze strony pracowników DPS „Syrena” tą formą wsparcia).
6. DPS „Syrena” rozpoznaje w formie ankiet potrzeby pracowników dotyczących udziału w poszczególnych formach oddziaływań na rzecz zmniejszenia wypalenia zawodowego.
7. Dyrektor DPS „Syrena” określa fakultatywnie, w formie załącznika zasady przeciwdziałania zjawisku wypalenia zawodowego w DPS „Syrena” w oparciu o wytyczne niniejszego standardu.