



# СЪВЕТ

ОТ СВЕТОВНАТА ПРАКТИКА

*Високите нива на синдрома на изчерпването са свързани с по-висок процент на текучество на лекари и персонал, повишена употреба на лекарства или алкохол и дори по-висока честота на самоубийства сред лекарите.*

## СПРАВЯНЕ С ПРЕГАРЯНЕТО ПРИ РАБОТЕЩИТЕ ЛЕКАРИ

*Търсенето на по-голяма гъвкавост, влияние и възможности за самообслужване във вашата организация могат да помогнат за предпазване от синдрома на професионалното изчерпване.*

**К**акто е известно значителното психическо и физическо изтощение, предизвикано от стресиращата работна среда, се е превърнало в нарастващ проблем в медицинския свят.

### Честотата на състоянието към момента надвишава 40%

Това сочи, че лекарите се нуждаят от подходи за борба с личната и професионална дисфункция, която вреди на тях, близките им, колегите и пациентите. Увеличават се медицинските грешки и подвеждането под отговорност. Високите нива на синдрома на изчерпването са свързани с по-висок процент на текучество на лекари и персонал, повишена употреба на лекарства или алкохол и дори по-висока честота на самоубийства сред лекарите.

Докторите, които не са самостоятелно работещи, се сблъскват с допълнителни предизвикателства, тъй като често липсва автономност и гъвкавост при определяне на изискванията за производителност и маркерите за качество. Освен това те могат да имат недостатъчно влияние при назначаването на персонал, методите на работа и оборудването на кабинета. Около 58% от се-

СЪВЕТ ОТ СВЕТОВНАТА ПРАКТИКА





мейните лекари работят в здравно заведение, а не самостоятелно, а процентът е дори по-голям сред по-младите лекари. Тъй като този дял от доктори расте все повече и повече, признаването на синдрома на изчерпване и приоритизиране здравето на лекарите става от първостепенно значение. Дори в най-добрите здравни системи лекарите се борят с това състояние. Проучване на клиника Мейо установи, че дори когато 79% от лекарите съобщават, че са много доволни или доволни от работното си място, 40% от тях все още проявяват симптоми на прегаряне.

Предизвикателството при това състояние е, че се изискват постоянни стратегии за подобряване на грижите на лекарите за самите тях, чувство на участие в управлението на работната среда и признаване на професионалните постижения на различни нива в рамките на институцията. Ето няколко ключови области, в които тези доктори могат да полагат усилия.

## Оценявайте реалистично способностите си

По време на медицинското обучение, студентите и специализантите могат да развият манталитет на "супергерои", тъй като отговорността за грижата за пациента и резултатите попада директно върху обучаемия – манталитет, който след това може да се затвърди в работните им навици. Така те започват да се опитват да свършат всичко, особено ако не са взели участие в избора на своя екип. Тогава възникват опасения, че някои задачи няма да бъдат изпълнени правилно. Делегирането е важен аспект на лидерството, защото има твърде много задачи, за да може да се справи човек съвсем сам. Отделете време, за да научите кой от персонала ви може по подходящ начин да поеме отговорност за задачи, които не е нужно да правите сами. По същия начин проверете отново вашите конкретни отговорности и спокойно отхвърляйте нещо, което действително излиза от нивото ви на компетенция. Като ограничавате отговорностите си до това, което наистина трябва да свършите, губите по-малко енергия.

## Съсредоточете се върху това, което можете да промените

Винаги ще има нещо, което да не можете да промените. Може да не е възможно да изберете системата си за електронна документация или да участвате в избора на управител на медицинския център; въпреки това, определянето на онези области, върху които можете да влияете, е от основно значение. Намерете начин да се включите в работни групи, които са важни за вас. Много организации имат начини служителите да предоставят коментари или да изразяват заинтересованост, затова потърсете тези възможности и бъдете на разположение за срещи по важни въпроси.

## Идентифицирайте подходящи цели за вашите трудности или въпроси

Разбирането на йерархията във вашата организация също би ви помогнало. Ако имате притеснения относно електронната система или работния процес, но не знаете кой разбира или има влияние в тези области, може да загубите много време и енергия да се оплаквате на хора, които не могат да решат проблема ви. Освен това, когато се обръщате към въпросните хора с даден проблем, избягвайте да представяте обвинения или още повече пък жалби, без да имате подготвени предложения за възможни решения. Стремете се да решите проблема.

## Не забравяйте да се грижите за себе си

Физическото, емоционалното и духовното подмладяване отнемат време от привидно безкрайните часове в болницата или кабинета. Не предполагайте, че просто ей така ще намерите време за незаменимата почивка. Повечето работодатели изискват искане за отпуски от три до шест месеца предварително, така че седнете и започнете да планирате. Помислете да прекарате един ваканционен ден за почистване на мислите веднъж на всеки 1-2 месеца.

В допълнение към вземането на отпуски, планирайте седмично време за дейности, които са важни за вас. Ако не се ангажирате да планирате и това, те неусетно ще отпаднат от списъка ви. Също е полезно да не позволявате работата да се „прокрадва“ в извънработното ви време, доколкото това е възможно. Изключете мобилния си телефон и/или мобилния интернет, отложете имейли или задачи за по-късен момент и обърнете внимание на семейството, приятелите или дори само на себе си.

### Запазете смисъла в работата си

Определете какво ви е довело до медицината и опитайте да откриете отново тази страст чрез доброволчество или като ментор на студенти по медицина или специализанти. Обсъдете с вашия работодател възможностите за взаимноизгодни стъпки към кариерното ви израстване. Някои колеги си пазят благодарствени писма или съобщения от пациенти, за да се връщат към тях в особено трудни или стресиращи дни.

### Знайте кога да прогължите напрег

Повечето системи за здравеопазване се стремят да развият уменията на лекарите си. Те търсят обратна връзка и определят областите за подобрене. Въпреки това има моменти, когато средата е необичайно токсична с малко внимание за здравето на служителите или живота извън грижите за пациентите. Ако няма практика да се търси или изслушва обратната връзка от лекарите, а напротив те се игнорират или обезсърчават, ако натоварването е неразумно голямо, тогава може би се налага да се потърси по-добра работна среда.

Синдромът на професионално изчерпване няма едно единствено, всеобхватно решение и предложенията по-горе може да не са лесни за прилагане. Преодоляването на това състояние изисква не само постоянна грижа за себе си, но контакт и съвместни усилия с работодателите. Човек лесно може да се пусне по течението и да играе роля на безгласна буква. Дори и в такава среда обаче, трябва да се полагат старания за борба с професионалното изчерпване. ■

