



СЪВЕТ

ОТ СВЕТОВНАТА ПРАКТИКА

Всеки пети педиатър планира да напусне работата си през следващата година, а почти половината от същите обмислят да напуснат изцяло медицинската сфера, за да се пенсионират, да следват друга кариера или да преминат към неклинична работа. Това са 20% от анкетираните детски лекари.

Подобряване на благосъстоянието на педиатъра и удовлетворение от кариерата

Последните две години не бяха лесни за децата и тийнейджърите. Тяхното психологическо благополучие вече беше разклатено и пандемията от COVID-19 само ескалира процеса на фона на социалната изолация и травмата от пандемията. Повече от 200 000 деца са загубили родител или настойник, а почти три четвърти от родителите в САЩ казват, че пандемията е засегнала психичното здраве на детето им. За да помогнат на децата и юношите, педиатрите също имат нужда от подкрепа. Скорошно проучване установява, че повече от 60% от педиатрите изпитват поне едно измерение на прегаряне, форма на изтощение в резултат на прекомерен и продължителен емоционален, физически и психически стрес. Това състояние може да има отрицателно въздействие върху качеството на грижите, които те предоставят. Педиатрите, страдащи от прегаряне, са седем пъти по-склонни да направят грешки при лечението, десет пъти по-склонни да пренебрегнат социалното или личното въздействие на болестта на детето и четири пъти по-склонни да изпишат пациент по-рано от необходимото. Прегарянето води и до преориентиране на много голям процент от педиатрите към други сфери на медицината.

За да се идентифицират някои от основните фактори, причиняващи високи нива на стрес, умора и апатия сред педиатрите, са анкетирани 451 детски лекари в САЩ. Дадени са предложения как работодатели – независимо дали са големи или малки здравни системи, или независими практики – биха могли да намалят натоварването за тези лекари, да подобрят работните си места и в крайна сметка да задържат висококвалифицирани служители. В статията ще споделим уникалните нужди на конкретни групи педиатри, разглеждаме ка-



риерните им планове и назоваваме незабавните стъпки, които организациите биха могли да предприемат, за да продължат да отговарят както на нуждите на пациентите, така и на лекарите.

Педиатрите, които се идентифицират като жени, са по-склонни към прегряване. Тревожна констатация, имайки предвид, че 72% от детските лекари са от женски пол. Тази по-голяма чувствителност може да се дължи на факта, че половината от всички жени, независимо от тяхната професия, са заявили, че поемат повече или всички допълнителни отговорности, свързани с пандемията в домакинството си, в сравнение с

16% от мъжете. Независимо от пола, педиатрите, които са също така и родители, със студентски заеми или в началото на кариерата си съобщават за по-високи нива на прегряване от средните.

Педиатрите не са по-склонни от общото население да развият психично заболяване или да търсят лечение на такова. И в двете групи честотата е приблизително 20%. Мнозинството от анкетираните педиатри с диагностицирано психическо заболяване споделят, че изпитват някакъв вид прегряване. Те са два пъти по-склонни да заявят, че възнамеряват да напуснат позицията си през следващата година.

Всеки пети педиатър планира да напусне работата си през следващата година, а почти половината от същите обмислят да напуснат изцяло медицинската сфера, за да се пенсионира, да следват друга кариера или да преминат към неклинична работа. Това са 20% от анкетираните детски лекари.

Четири от първите пет причини, които педиатрите посочват за желанието си да напуснат работата си, са пряко свързани с условията на труд, натоварването и организационната култура. Повечето от тях казват, че не се чувстват изслушвани или подкрепяни на работа, че персоналът е недостатъчен и работното натовар-

ване е прекалено интензивно.

Несъответствието между подкрепата, която педиатрите търсят от своите работодатели, и това, което получават е сериозен проблем за голям процент от детските лекари. Осем от десетте най-големи пропуски между това, което педиатрите искат и това, което работодателите предоставят, са свързани с работния модел и организационната култура. Анкетирания лекари казват, че искат повишена административна подкрепа, гъвкаво работно време и повече внимание от страна на лидерите към тяхното благосъстояние и психологическа безопасност.

Това проучване установява също, че работодателите полагат твърде много усилия в области, които имат минимално въздействие върху прегарянето, включително групи за ресурси на служителите, културни обучения и технологична поддръжка. Работодателите също са склонни да подценяват как елементите на работното място влияят негативно върху психичното здраве и благосъстояние на служителите. Друго скорошно проучване на McKinsey показва средна разлика от 22% между възприятията на работодателя и служителите.

КАК РАБОТОДАТЕЛИТЕ МОГАТ ДА ПОМОГНАТ?

Подкрепата на педиатрите е от решаващо значение. Ако не се обърне внимание, прегарянето сред тези професионалисти може да доведе до нарастващ недостиг на важни специалисти, което ще отнеме години, за да се разреши като проблем. За да гарантират наличието на достатъчно работна сила, която да поддържа оптималното физическо и

психическо благополучие на децата и семействата, работодателите могат да обмислят няколко действия:

Да признаят, че прегряването не изглежда еднакво при всеки лекар

Работодателите могат да идентифицират двигателите на прегряването и редовно да инвестират в здравето на служителите си. Детска болница в Канзас Сити например включва въпрос за прегряване в своята анкета за „култура на безопасността“, която целият персонал е длъжен да попълва ежесечно. Това помага за осъществяване на целева подкрепа на целия медицинския персонал. Като част от програма „YOU Matter“ болницата използва повече от 700 обучени доброволци, които наблюдават и предлагат помощ на нуждаещите се лекари и колектив, особено след травматични ситуации като смърт на пациент.

Да осъзнаят, че отделни групи лекари вероятно се нуждаят от целенасочена подкрепа

Педиатрите, които са и родители, най-вероятно имат нужда от детегледачи, както и от гъвкави работни графици. Лекарите с психично заболяване се нуждаят от насърчаване и повече внимание от своите лидери.

Да създават уелнес място в болниците и ясно да сигнализират важността от посещаването му

Когато ръководителите на болници не насърчават и ценят благосъстоянието на служителите си, последните малко вероятно ще намерят време в натоварените си графици, за да се възползват от услугите. В Children's Mercy уелнес услугите се третират като част от работния ден и всеки от персонала има график за посеще-

ния на различни двигателни и психологични сесии. През юли 2020 г. Детската болница в Колорадо сигнализира за важността на здравето на персонала като нае медицински директор за благосъстоянието на доставчика на медицински услуги. Той отговаря за създаването на уелнес програми за целия персонал.

Да оценяват натовареността на лекарите и да ги отбремят от тежки смени

Например работодателите могат да преразпределят административни задачи. Проучванията показват, че гъвкавостта на работното място играе ключова роля за намаляване на прегряването сред здравните работници и оказва влияние върху усещането за стрес на работното място.

Да погхождат системно

Индивидуалните умения не могат да компенсират неблагоприятната среда на работното място. Работодателите могат да предоставят възможности на лекарите да управляват стреса си и да предприемат стъпки за справяне с прекалено натоварените си графици, както и много други елементи, които правят работните места ненужно натоварващи и токсични.

Точно както техните пациенти, педиатричните здравни специалисти имат нужда от грижи и подкрепа. Вместо да възприемат универсален подход към прегарянето на лекарите, работодателите в педиатричното здравеопазване могат да обърнат внимание на специфичните нужди на своята работна сила, за да се справят с цялостното благосъстояние и задържане на педиатрите. ■