

## Вигорання



### Вступ

Почуття безпорадності або безнадійності, пов'язане зі своєю роботою, почуття власної неспроможності та нездатності досягти поставлених перед собою професійних завдань. Почуття власної неефективності з якими різні люди тією чи іншою мірою стикаються у своєму житті<sup>2,3</sup>.

Вигорання включає в себе такі прояви:	
1. Емоційне виснаження	Відчуття втоми, брак сил та енергії
2. Деперсоналізація і цинізм	Почуття відстороненості від роботи, втрата мотивації та інтересу до своєї професійної діяльності
3. Почуття власної неефективності	Почуття безпорадності або безнадійності, пов'язане зі своєю роботою, почуття власної неспроможності та нездатності досягти поставлених перед собою професійних завдань.

Вигорання характеризується відчуттям емоційного виснаження і втоми і, як правило, стає результатом тривалого хронічного стресу на роботі.



### Симптоми і ознаки

Фізичні	Емоційні та когнітивні	Поведінкові	Професійні
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Слабкість і втома</li> <li>• Головні болі</li> <li>• Порушення сну: безсоння, скорочення або, навпаки, надмірне збільшення часу сну</li> <li>• Проблеми з травленням</li> <li>• - Загострення соматичних скарг</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Емоційний дистрес (почуття смутку, пригніченості)</li> <li>• Злість і дратівливість</li> <li>• Самокритика</li> <li>• Проблеми з концентрацією</li> <li>• Підвищений цинізм і негативні погляди на життя</li> <li>• - Підвищені сумніви, відчуття невизначеності</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Зловживання алкоголем, ніотином, вживання наркотиків</li> <li>• Ризикована поведінка</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Уникання або панічний страх роботи з певними пацієнтами чи колегами</li> <li>• Відстороненість від колективу</li> <li>• Зниження продуктивності</li> <li>• Негативне ставлення до роботи, організації та/або пацієнтів</li> <li>• Деперсоналізація</li> <li>• Прогули</li> <li>• Відсутність почуття задоволення від власних досягнень</li> <li>• Відчуття нездатності допомогти своїм підопічним</li> <li>• Розчарування</li> <li>• Безвідповідальне ставлення до роботи</li> <li>• Зниження мотивації до роботи</li> <li>• Незадоволення власною кар'єрою</li> <li>• Відчуття надмірної завантаженості, відчуття, що ви не справляєтеся</li> <li>• Підвищений ризик лікарських помилок</li> </ul>



## Приклад

Мохаммеду 35 років. Він працює гастроентерологом. Його начальник вирішив поговорити з ним після того, як у Мохаммеда вийшла перепалка з хірургом. Вони посперечалися через випадок 26-річної пацієнтки з ускладненою хворобою Крона, яка померла в реанімації від зараження крові. Колега Мохаммеда поскаржився на те, що той поводився неналежним чином у присутності колективу, проявляв агресію щодо інших лікарів і медсестер. Мохаммед має репутацію старанного працівника і чудового фахівця. Він настільки відданий своїм пацієнтам і лікарському обов'язку, що більшу частину часу проводить у лікарні. Мохаммед одружений, і його дружина вагітна першою дитиною. У розмові із своєю подругою - дружиною одного з колег Мохаммеда - вона скаржилася на те, що її чоловік став занадто дратівливим і вдома практично не приділяє увагу сім'ї. Коли начальник викликає Мохаммеда до себе, щоб обговорити конфлікт, що стався, Мохаммед заперечує наявність проблем і стверджує, що в нього все чудово. Водночас він висловлює глибокий жаль через те, що не зміг допомогти дівчині, яка померла, і деяким іншим пацієнтам. Йому здається, що він збився зі шляху, а конфлікт із колегою засмутив його і вибив із колії. Він зізнається, що почувається виснаженим і не справляється з роботою.



## Фактори схильності

Існує низка професійних та організаційних чинників, які підвищують схильність до вигорання. До них відносять такі чинники:

Умови роботи та тривалість робочого дня	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Занадто довгий робочий день</li> <li>• Важкі умови на робочому місці</li> <li>• Занадто складна та напружена робота</li> <li>• Нездатність повною мірою контролювати свої умови роботи</li> <li>• Хронічний стрес, пов'язаний із роботою</li> <li>• Надмірні вимоги керівництва</li> </ul>
Баланс між роботою та особистим життям	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Відсутність кордонів між роботою та особистим життям</li> <li>• Брак відпочинку, неможливість відновитися і "відійти" після напруженої роботи</li> <li>• Постійне відчуття нудьги (може бути як причиною, так і симптомом вигорання)</li> </ul>
Неясні очікування та обов'язки	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Відсутність чітко сформульованої належної інструкції, незрозуміння своєї ролі в колективі</li> <li>• Недостатня підготовка та інструктаж перед виконанням робочих завдань</li> <li>• Стійкий розрив між очікуваннями керівництва і знаннями, навичками та/або здібностями співробітника</li> <li>• Робота, яка не відповідає особистим уподобанням і характеру людини</li> <li>• Відсутність ознак ефективності та прогресу під час виконання робочих обов'язків</li> <li>• Проблеми з пошуком балансу між очікуваннями керівництва, колег, спонсорів, пацієнтів і родичів.</li> <li>• Прийняття на себе відповідальності за обставини, які об'єктивно неможливо контролювати або відчуття втрати контролю над власною роботою.</li> </ul>
Недосвідчене керівництво і відсутність підтримки	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Недосвідчене і непослідовне керівництво</li> <li>• Несправедливе ставлення керівництва або повна відсутність зворотного зв'язку</li> <li>• Відсутність підтримки з боку керівництва, що призводить до невирішених конфліктів і посилює ризик вигорання</li> <li>• Недостатня автономія на роботі, необхідність долати численні перешкоди для виконання своїх робочих обов'язків</li> </ul>
знецінювання співробітників і відсутність турботи про їх добробут	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знецінення докладених зусиль і відсутність подяки</li> <li>• Знецінення з боку керівництва, відсутність заохочення за добре виконану роботу</li> <li>• Відсутність залученості в життя колективу</li> </ul>



Існує певні техніки самопомоги, які допомагають запобігти виникненню вигорання. Насамперед необхідно регулярно стежити за власними потребами та застосовувати різні стратегії турботи про себе, які підвищують рівень фізичного, емоційного та духовного благополуччя. Щойно у вас сформується звичка регулярно застосовувати подібні стратегії та інструменти в повсякденному житті, їх можна сміливо включати у свій загальний план профілактики вигорання. Стратегії самопомоги не тільки підвищують вашу здатність справлятися зі стресом тут і зараз, а й привчають ваш організм легше справлятися зі стресом і повертатися до нормального стану в довгостроковій перспективі.

**Насамперед необхідно регулярно стежити за власними потребами та застосовувати різні стратегії піклування про себе, що підвищують рівень фізичного, емоційного та духовного благополуччя.**






Збільшуючи внутрішній ресурс завдяки різним практикам піклування про себе, ви підвищуєте свою поведінкову, когнітивну, фізичну, духовну та емоційну резилентність, що є головною запорукою профілактики вигорання. Крім того, існує певна кількість організаційних практик і протоколів, які допомагають запобігти виникненню вигорання у співробітників. До них належать:

### Організаційні практики

Поліпшення умов роботи та оптимізація тривалості робочого дня	<ul style="list-style-type: none"><li>• Розумна тривалість робочого дня</li><li>• Збалансоване робоче навантаження з обов'язковим часом на відпочинок</li></ul>
Стимулювання розумного балансу між роботою та особистим життям	<ul style="list-style-type: none"><li>• Лояльне ставлення до відпусток і відгулів, організаційна культура, де вміння піклуватися про себе цінується, всіляко заохочується і вважається важливою професійною якістю.</li></ul>
Чіткі очікування та посадові обов'язки	<ul style="list-style-type: none"><li>• Наявність чітких посадових інструкцій, забезпечення того, що всі співробітники чітко розуміють свої ролі та обов'язки.</li><li>• Необхідна підготовка і навчання співробітників для виконання робочих обов'язків.</li></ul>
Досвідчене керівництво і достатня підтримка	<ul style="list-style-type: none"><li>• Регулярні зустрічі зі співробітниками/підлеглими, вибудовування комунікації таким чином, щоб співробітники чітко знали, що завжди можуть звернутися по допомогу до керівництва.</li><li>• За необхідності, вибудовування системи менторства і партнерства на робочому місці, щоб співробітники могли отримувати підтримку від більш досвідчених колег.</li></ul>
Визнання цінності та турбота про добробут співробітників	<ul style="list-style-type: none"><li>• Регулярні зустрічі з колективом для забезпечення ефективної командної роботи</li><li>• Благополуччя співробітників як важлива цінність організації</li><li>• Спеціальна система заохочень, покликана відзначати досягнуті успіхи і висловлювати подяку співробітникам від імені організації</li><li>• Роз'яснювальна робота зі співробітниками на тему стресу, його впливу на людину і способів справлятися зі стресом</li></ul>

## Індивідуальні практики

Поведінкові, когнітивні, фізичні, духовні та емоційні практики піклування про себе покликані підвищити рівень особистісної резилентності. Нижче ви знайдете кілька простих рекомендацій:

 <b>Поведінкові</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Забезпечте собі повноцінний сон (6-8 годин на добу)</li><li>• За необхідності не соромтеся звертатися по допомогу до колег і керівництва</li><li>• Підвищуйте власну кваліфікацію (тобто навички, необхідні для того, щоб добре справлятися з роботою)</li><li>• Підвищуйте впевненість у власних силах (тобто розуміння того, що ви здатні справлятися з покладеними на вас обов'язками.</li><li>• Вибирайте роботу, яка підходить вашим інтересам, талантам, навичкам і кваліфікації.</li><li>• Адекватно оцінюйте своє робоче навантаження.</li><li>• Не бійтеся братися за нові завдання та обов'язки, якщо це дозволяє ваше поточне навантаження. Нові види діяльності стимулюють людину і надають їй більше енергії.</li><li>• Реорганізуйте свою роботу і перегляньте свій розпорядок дня так, щоб виділити хоч трохи часу для себе<sup>4</sup>.</li></ul>
 <b>Когнітивні</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Придивіться до цінностей організації та подумайте про те, наскільки вони відповідають вашим особистим цінностям. Якщо має місце розбіжність цінностей, спробуйте пошукати точки дотику, де ваші погляди сходяться з поглядами роботодавця. Подумайте, як можна навчитися розділяти цінності, які стоять у пріоритеті в організації. Крім того, можна озвучити роботодавцю свою точку зору на тему того, що відіграє важливу роль на робочому місці.</li></ul>
 <b>Фізичні</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Регулярно займайтеся фізичною активністю.</li><li>• Харчуйтеся збалансовано (їжте фрукти та овочі, намагайтеся менше їсти напівфабрикати, солодке і солоне, обмежте вживання кофеїну).</li></ul>
 <b>Духовні</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Приділяйте час на свої духовні практики (молитва, медитація, проведення часу на природі, участь у соціально значущих неробочих проєктах, спрямованих на допомогу людям тощо).</li><li>• Постарайтеся відшукати якийсь сенс або вищу мету у своїй повсякденній діяльності. Використовуйте різні прийоми, які допоможуть вам не забувати про цю вищу мету протягом дня (приміром, залиште у себе на робочому столі записку або повісьте на видне місце фотографію, яка нагадуватиме вам про те, заради чого ви працюєте).</li></ul>
 <b>Емоційні</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Розвивайте в собі вдячність (щодня приділяйте трохи часу на те, щоб подумати про щось, за що ви комусь або чомусь вдячні).</li><li>• Подумайте, до кого зі свого кола спілкування ви можете звернутися за підтримкою (це можуть бути як колеги, так і просто знайомі, до яких можна звернутися за моральною підтримкою і, за потреби, попросити про допомогу). Регулярно підтримуйте спілкування з цими людьми.</li></ul>



### Література та додаткові матеріали

1. Alqudah, A.F. & Sheese, K. (2002). Handbook on staff care and self-care for the Ministry of Health in the context of the healthcare system. GIZ, Amman, Jordan.
2. Castelo-Branco, C., Figueras, F., Eixarch, E. Quereda, F., Cancelo, M.J., Gonzalez, S. & Balasch, J. (2007). Stress symptoms and burnout in obstetric and gynaecology residents. BJOG, 114, 94-98.
3. Lacy, B.E. & Chan, J.L. (2018). Physician burnout: The hidden health care crisis. Clinical Gastroenterology and Hepatology, 16, 311-317.

4. Pearlman, L. (2013). Preventing burnout. The Headington Institute. Retrieved from <https://www.headington-institute.org/resource/preventing-burnout/>
5. Pearlman, L. (2012). What to do about burnout: Identifying your sources. The Headington Institute. Retrieved from <https://www.headington-institute.org/resource/what-to-do-about-burnout-identifying-your-sources/>
6. Snider, L. (N.D.). Caring for volunteers: A psychosocial support toolkit. Psychosocial Centre. International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. Denmark