

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

ΚΑΛΛΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ



23^ο Ετήσιο Σεμινάριο Συνεχιζόμενης
Ιατρικής Εκπαίδευσης
Νοσοκομείου «Ο Ευαγγελισμός»



Αθήνα, 26 Φεβρουαρίου – 2 Μαρτίου 2018

Δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων
με τις παρακάτω χορηγούς εταιρείες:

NOVARTIS, JANSSEN ONCOLOGY, ABBVIE,
BRISTOL-MYERS SQUIBB, MEDTRONIC,
TAKEDA, GENESIS, MSD, PFIZER, AMGEN,
ASTELLAS, GILEAD, AENORASIS, BAXTER,
BIANEX, WINMEDICA, ABBOTT, BIOSEP,
SANOFI, ANGELINI, DEMO, ELPEN,
EDWARDS, ROCHE, RONTIS, SPECIFAR, UCB,
ΥΓΕΙΟΔΥΝΑΜΙΚΗ, MAVROGENIS

«Η απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους κάποιος εργάζεται, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής εξάντλησης . χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση όπου ο επαγγελματίας δεν έχει πλέον καθόλου θετικά αισθήματα συμπάθειας ή σεβασμού για τους πελάτες ή ασθενείς».

ΧΑΡΑΧΤΗΡΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ :

- συναισθηματική εξουθένωση
- αποπροσανατολισμό
- Μειωμένη αποτελεσματικότητα
- έλλειψη κινήτρων
- δυσλειτουργία στην εργασία

(Διομήδους κα, 2009).

Η ετυμολογία του συνδρόμου
(Burnout) στην αγγλική γλώσσα
καταγράφεται ως:
«αναλώνομαι προοδευτικά εκ
των ένδον μέχρι του σημείου
της απανθράκωσης»
του εργαζόμενου (Maslach, 1997).

αιτίες που οδηγούν τον εργαζόμενο σε εξουθένωση

- ο μεγάλος φόρτος εργασίας
- η μη υποστήριξη του εργαζόμενου από το περιβάλλον του
- η ύπαρξη ελάχιστων ευκαιριών για προσωπική ανάπτυξη.
- Το υπερβολικά φορτωμένο επαγγελματικό πρόγραμμα,
- η έλλειψη ικανοποίησης του εργαζόμενου,
- η έλλειψη συναδελφικότητας εξαιτίας του ανταγωνισμού,
- το αίσθημα αδικίας του υπαλλήλου ως προς την αποζημίωση ή την αξιολόγηση του
- η σύγκρουση αξιών του ατόμου.

ο βαθμός του stress που βιώνει ο εργαζόμενος στο χώρο της δουλειάς, εξαρτάται :

- Ατομικά χαρακτηριστικά (ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση).
- Ενδοατομικούς παράγοντες (προσωπικότητα, κίνητρα, επιθυμίες, προσδοκίες, στρατηγικές αντιμετώπισης).
- Διαπροσωπικούς , υποστηρικτικούς παράγοντες.
- κοινωνικές προσδοκίες για το ρόλο του επαγγελματία, φιλοσοφία εργασίας, κοινωνικές αναπαραστάσεις σχετικά με την αρρώστια, τον άρρωστο, το θάνατο

Στους περιβαλλοντικούς παράγοντες ανήκουν :

- Οι πιεστικές και αντίξοες συνθήκες εργασίας.
- Η έλλειψη προσωπικού και ο υπερβολικός φόρτος εργασίας.
- Η υψηλή συναισθηματική φόρτιση στο περιβάλλον εργασίας και η έκθεση του επαγγελματία στον πόνο και στο θάνατο.
- Το εξαντλητικό, απαιτητικό και συνεχές ωράριο.
- Η έλλειψη καθηκοντολογίου και η ασάφεια του ρόλου του εργαζόμενου.
- Η έλλειψη κινήτρων και δυνατότητας εργασιακής εξέλιξης.
- Η άκαμπτη και αυταρχική διοίκηση, η μη συμμετοχή στις αποφάσεις.
- Η ανισότητα στις ηθικές και οικονομικές απολαβές.
- Η έλλειψη επικοινωνίας, στήριξης από τη διεύθυνση ή τους συναδέλφους.
- Η έλλειψη ψυχολογικής υποστήριξης στο χώρο εργασίας (Cherniss,1980).

κυριότερα ατομικά προσωπικά χαρακτηριστικά που
επηρεάζουν την
εμφάνιση του burnout :

- Τα αρχικά κίνητρα του εργαζόμενου για την απασχόληση του στο επάγγελμα.
- Οι προσδοκίες του για τους άλλους και τον εαυτό του.
- Ο τρόπος αντίληψης και αντίδρασης στις πιεστικές καταστάσεις.
- Η αποτυχία στην πραγματοποίηση των ιδανικών και των στόχων του
(Betolote,2006).

Ιατρικό προσωπικό και αίτια επαγγελματικής εξουθένωσης

ο ιατρικός κλάδος επιβαρύνεται πρωτίστως
από το φόβο του ιατρικού λάθους , μιας και
ένα ιατρικό σφάλμα μπορεί να επιφέρει
είτε μόνιμες βλάβες είτε ακόμη και το θάνατο
του ασθενούς.

Νοσηλευτικό προσωπικό και αίτια επαγγελματικής εξουθένωσης

το στρες που βιώνουν σε συνδυασμό με τις ψυχολογικές αναζητήσεις, τα ηθικά διλλήματα και τις απαιτήσεις των ασθενών επιβαρύνει τον ψυχικό τους κόσμο.

Επιπλέον το περιβάλλον εργασίας όπου δραστηριοποιούνται οι νοσηλευτές δημιουργεί ένταση η οποία επιδρά σε σωματικά, ψυχολογικά και κοινωνικά επίπεδα

βασικότερος παράγοντας για την επαγγελματική εξουθένωση στους νοσηλευτές είναι ο πόνος και η οδύνη των ασθενών.

(Bakeretal,2000,Μονάδα Υποστήριξης και παρακολούθησης Ψυχαργώς,2005).

παράγοντες που έχουν μερίδιο της ευθύνης για την πρόκληση εργασιακής κόπωσης.

- Η έλλειψη υποστηρικτικού κλίματος και συμπαράστασης από συναδέλφους και ανωτέρους,
- οι συγκρούσεις μεταξύ των μελών της θεραπευτικής ομάδας,
- η ασάφεια των ρόλων
- οι διαφορετικές ιεραρχικές βαθμίδες
- η έλλειψη οργανωτικής δομής
- οι διοικητικοί παράγοντες που έχουν μερίδιο της ευθύνης για την πρόκληση εργασιακής κόπωσης.

αιτιολογικοί παράγοντες για την εμφάνιση του συνδρόμου

ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου

- η προσωπικότητα
- τα προσωπικά βιώματα,
- η συναισθηματική ωριμότητα
- το προσωπικό στυλ του επαγγελματία

δημογραφικοί παράγοντες

- η ηλικία,
- το φύλο,
- Το κοινωνικο-οικονομικό επίπεδο
- η οικογενειακή κατάσταση.

Όλοι οι ανωτέρω παράγοντες, όπως επίσης η ενεργός συμμετοχή και ο έλεγχος που ασκεί ο εργαζόμενος στην ροή των γεγονότων είναι δυνατό να επηρεάσουν την ένταση των συμπτωμάτων και τις επιπτώσεις που επιφέρει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στην ζωή του κάθε ατόμου

(Boumans&Landeweet.,1996 Jansenetal.,1999,Edwardsetal.,2001,Altun,2002,Grecoetal.,2006, Vaheyetal.,2004).

Συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης

Σωματικά Ψυχολογικά Συμπεριφορικά

- εξάντληση/κούραση
- Δυσκαμψία στις αλλαγές/έλλειψη ελαστικότητας
- Χαμηλή εργασιακή απόδοση/ χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση
- Κατάθλιψη Έλλειψη ενδιαφέροντος και συναισθημάτων/απάθεια
- Μειωμένη επικοινωνία/ παραίτηση
- Αϋπνία ή υπερβολικός ύπνος
- Κυνισμός/ αρνητική διάθεση
- Πονοκέφαλοι
- Συναισθηματική εξάντληση/ έλλειψη συναισθηματικού ελέγχου
- Γαστρεντερικά προβλήματα/ έλκος
- Χαμηλό «ηθικό»/ αίσθηση ματαιότητας
- Έλλειψη ενθουσιασμού για την εργασία

- Παρατεταμένη ασθένεια/συχνές ασθένειες/κρυολογήματα
- Έλλειψη υπομονής/ ευερεθιστότητα
- Αυξημένη χρήση φαρμάκων
- Αύξηση ή μείωση βάρους
- Αδυναμία αντιμετώπισης ανεπιθύμητων καταστάσεων
- Αυξημένες οικογενειακές συγκρούσεις
- Αναπνευστικά Στρες /προβλήματα αλκοόλ
- Υπερένταση, Ανία Αδυναμία συγκέντρωσης

- Αναπνευστικά Στρες /προβλήματα αλκοόλ
- Υπερένταση, Ανία Αδυναμία συγκέντρωσης
- αδυναμία καθορισμού στόχων και προτεραιοτήτων
- Αυξημένα επίπεδα χοληστερόλης
- Μειωμένη αυτοπεποίθηση Ροπή σε ατυχήματα
- Στεφανιαία νόσος
- Αυξημένα παράπονα για την εργασία
- Διαταραχές ομιλίας Εκνευρισμός
- Σεξουαλική δυσλειτουργία
- Αδυναμία λήψης αποφάσεων
- Αισθήματα αδυναμίας Καχυποψία
- Αισθήματα ενοχής/αποτυχίας
- Κατάθλιψη Αποξένωση
- Αυξημένη ανησυχία
- Υπερβολική αυτοπεποίθηση/ λήψη ασυνήθιστα υψηλών ρίσκων

Ατομικά μέτρα αντιμετώπισης

- Αποφυγή ανάληψης περισσότερων ευθυνών και αύξησης των ρυθμών εργασίας.
- Επαναπροσδιορισμός των προσδοκιών και των στόχων του επαγγελματία.
- Χρήση μικρών διαλειμμάτων και αδειών από την εργασία.
- Αποφυγή συναισθηματικής εξάρτησης από τους ασθενείς.
- Εντόπιση των θετικών πλευρών της εργασίας.
- Αναγνώριση και ανάλυση των προβλημάτων και των αρνητικών συναισθημάτων για την εργασία (Αδαλή,1999).

Κοινωνική Υποστήριξη

- Συναισθηματική υποστήριξη και βοήθεια από τους συναδέλφους.
- εκτίμηση των ικανοτήτων και των καλών υπηρεσιών του επαγγελματία υγείας από τους συναδέλφους του.
- Οι ομάδες υποστήριξης-αυτοβοήθειας
(Αδαλή,1999).

Διοικητικά μέτρα αντιμετώπισης

- Τα νοσοκομεία, θα μπορούσαν να θεσπίσουν διαδικασίες για να αυξηθεί η αίσθηση συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων και της αυτονομίας των επαγγελματιών υγείας.
- Το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να βελτιωθεί, για να αυξηθεί η αποδοτικότητα και να μειωθεί ο φόρτος εργασίας.
- Οι προϊστάμενοι κάθε υπηρεσίας, είναι απαραίτητο να παρέχουν περισσότερη υποστήριξη και ενθάρρυνση στο προσωπικό, αφού εκπαιδεύτούν στην καθοδήγηση και στην επικοινωνία (Αδαλή,1999).

Τι θέλουν οι επαγγελματίες υγείας να αλλάξει προκειμένου να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας τους

• Είδος απάντησης	Συχνότητα
• Αύξηση προσωπικού	80
• Αύξηση αποδοχών	60
• Λιγότερες βάρδιες	44
• Καλύτερες συνθήκες Εργασίας	42
• Ξεκάθαρος διαχωρισμός αρμοδιοτήτων	40
• Καλή συνεργασία με συναδέλφους	36
• Ρεπό μετά από βάρδιες	36
• Παρακολούθηση σεμιναρίων	32
• Ψυχολογική υποστήριξη	30
• Περισσότερος ελεύθερος χρόνος	30
• Ισότιμη αντιμετώπιση από προϊσταμένους	26
• Αντικειμενική αξιολόγηση	24
• Μείωση φόρτου εργασίας	18
• Αλλαγή τμήματος	16
• Συζήτηση περιστατικών επίλυση δυσκολιών	10
• Άλλο	10
•	

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ