

Wypalenie zawodowe – co na to Wielkopolska Izba Lekarska?

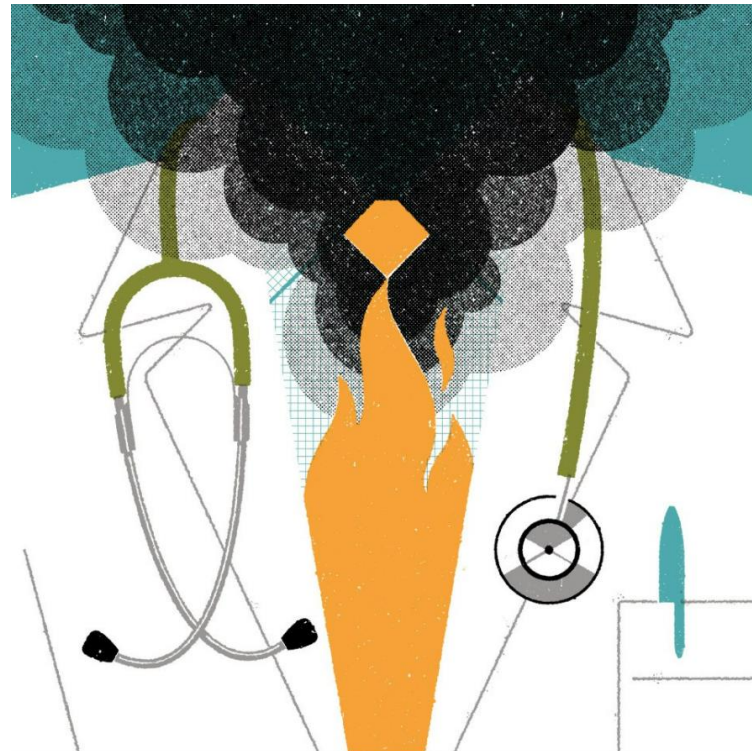
...czyli problem widziany oczami młodego lekarza.

lek. Mateusz Szulca
Wiceprezes Wielkopolskiej Izby Lekarskiej



Wypalenie zawodowe?

Zespół psychicznych (emocjonalnych) i społecznych cech, powstałych wskutek długotrwałego stresu w miejscu pracy, wyczerpania psychicznego i fizycznego, związanego z wykonywaną pracą zawodową.





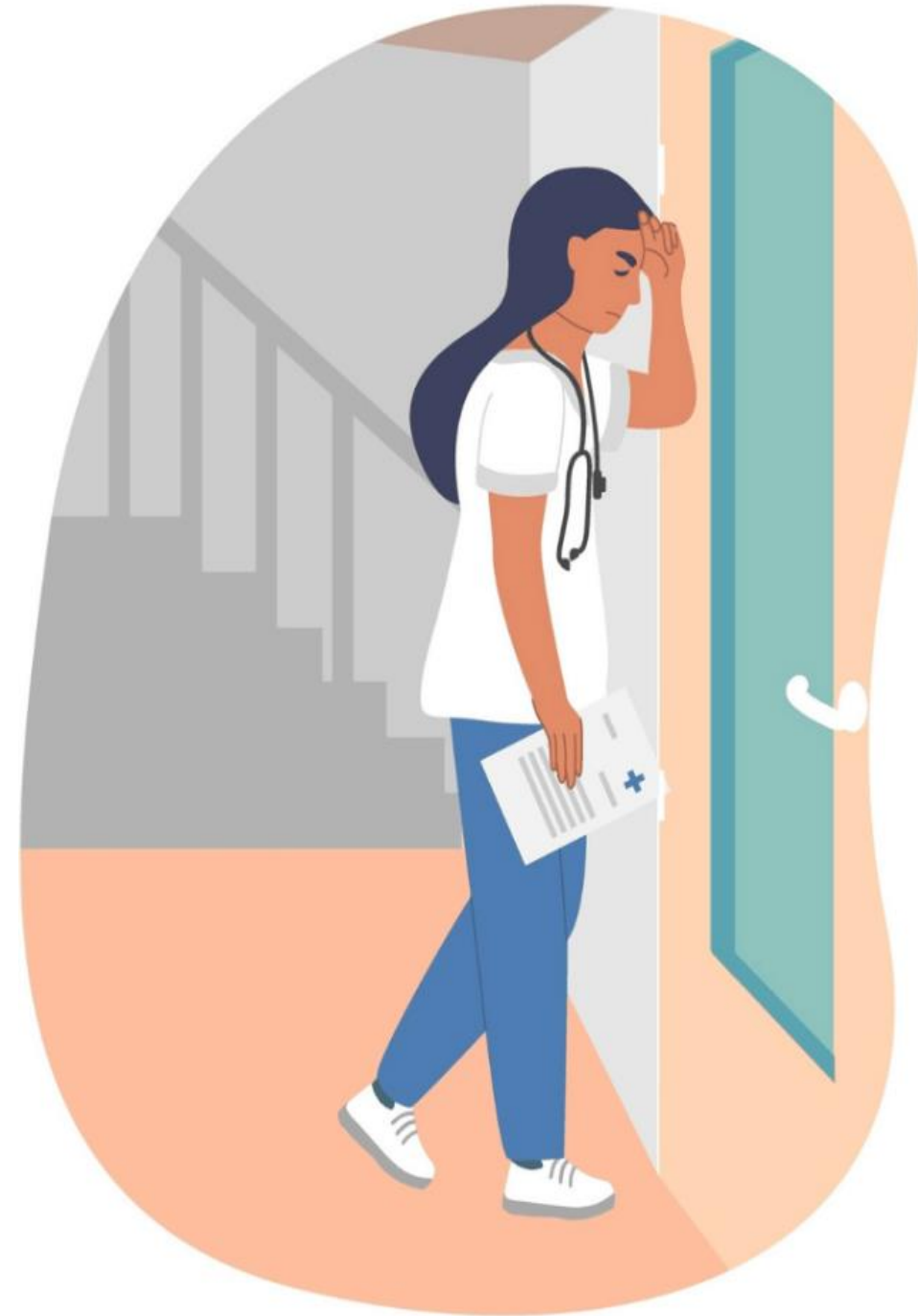
Kto jest najbardziej narażony?

Osoby, których obowiązki zawodowe opierają się na kontakcie z innymi ludźmi, a jednocześnie obciążona jest silnymi doznaniem emocjonalnymi. Do wyżej wymienionych zawodów można zaliczyć:

- pracowników służby zdrowia,
- opieki społecznej,
- wymiaru sprawiedliwości,
- sfery edukacji.

Symptomatyka

- wyczerpanie fizyczne i psychiczne;
- negatywny sposób postrzegania;
- wzrost emocjonalnego napięcia;
- zanik empatii – uczuciowości;
- niewłaściwe zachowania wobec Pacjentów;
- kryzys zawodowych kompetencji.





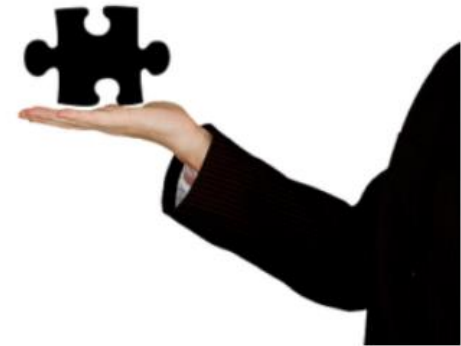
Symptomatyka- rozwinięcie

- obniżone zainteresowanie czynnościami wykonywanymi w pracy (niechęć do pracy, chroniczne zmęczenie);
- ogólny spadek satysfakcji z wykonywanej pracy;
- zaburzenia psychosomatyczne: zmęczenie fizyczne, bóle głowy, zespół jelita drażliwego;
- obniżona wydajność (produktywność) i efektywność (w tym wyczerpanie fizyczne);
- znużenie i zniechęcenie pracą;
- zdenerwowanie, rozdrażnienie, poirytowanie, wrogość w stosunku do innych osób (w tym kolegów z pracy, klientów, Pacjentów);
- stałe napięcie psychofizyczne, lęki, problemy ze snem i bezsennością;
- apatia, uczucie przemęczenia, depresja;
- zmienność nastrojów i zachowań;
- pesymizm, cynizm;
- zaniżona samoocena (niskie poczucie własnej wartości).



Kiedy mówimy o wypaleniu zawodowym?

- emocjonalne wyczerpanie;
- depersonalizacja;
- subiektywne obniżenie oceny własnych dokonań.





Epidemiologia

- The 2015 Medscape Physician Lifestyle Survey reported a burnout rate of 46%. This was up from 39.8% in the 2013 survey.
- 53% of physicians are burned out and 23% are depressed. Compared to 2018 where in 2018, 42% reported burnout and only 15% reported depression.
- Results released this month and published in Mayo Clinic Proceedings, a peer-reviewed journal, show that 63 percent of physicians surveyed reported at least one symptom of burnout at the end of 2021 and the beginning of 2022, an increase from 44 percent in 2017 and 46 percent in 2011. Only 30 percent felt satisfied with their work-life balance, compared with 43 percent five years earlier.



Diagnoza szpitalna 2023

CELE ANKIETY:

- ✓ diagnoza subiektywnych nastrojów panujących wśród lekarzy szpitalników;
- ✓ ocena patologicznych zjawisk w szpitalach, takich jak agresja, mobbing, wypalenie;
- ✓ ocena satysfakcji z pracy w szpitalu;
- ✓ próba zidentyfikowania zjawisk, które w niekorzystny sposób wpływają na pracę w szpitalu;
- ✓ ocena przyczyn przepracowania lekarzy;
- ✓ próba zestawienia oficjalnie sprawozdawanych danych z danymi obserwowanymi przez lekarzy;
- ✓ ocena eliminacji bezprawnych zjawisk ze szpitali;

Odpowiedziało 480 lekarzy.

Ile procent czasu, w Twoim odczuciu, podczas pracy spędzasz na bezpośredniej pracy z pacjentem?



	0-14	15-18	20-27	30-38	40-95	Średnio	Razem
Ogółem	18,9%	10,2%	29,0%	19,7%	22,2%	27,5	480
Szpital kliniczny	22,3%	10,8%	30,8%	20,0%	16,2%	24,7	132
Szpital miejski/ wojewódzki	18,4%	10,2%	26,7%	20,4%	24,3%	28,4	210
Szpital powiatowy	16,2%	9,6%	30,9%	18,4%	25,0%	28,9	138

Ile procent czasu, w Twoim odczuciu, podczas pracy spędzasz na wypełnianiu dokumentacji medycznej?



	0-40	44-56	60-69	70-77	80-100	Średnio	Razem
Ogółem	20,0%	18,5%	15,8%	20,4%	25,3%	60,6	480
Szpital kliniczny	16,0%	17,6%	16,0%	22,1%	28,2%	62,5	132
Szpital miejski/ wojewódzki	19,3%	21,3%	14,0%	20,3%	25,1%	60,4	210
Szpital powiatowy	24,8%	15,3%	18,2%	19,0%	22,6%	59,2	138



Czy rozważasz odejście z systemu szpitalnictwa?

	Tak	Nie	brak danych	Razem
Ogółem	71,9%	27,9%	0,2%	480
Szpital kliniczny	71,2%	28,8%		132
Szpital miejski/ wojewódzki	72,4%	27,1%	0,5%	210
Szpital powiatowy	71,7%	28,3%		138



Jaką inną ofertę zatrudnienia rozważasz? (możliwe kilka odpowiedzi)

	Poza granice kraju	AOS	POZ	Do sektora prywatnego	Razem
Ogółem	27,1%	40,3%	20,4%	79,9%	442
Szpital kliniczny	28,9%	44,6%	21,5%	82,6%	121
Szpital miejski/ wojewódzki	28,1%	40,8%	18,4%	80,1%	196
Szpital powiatowy	24,0%	35,2%	22,4%	76,8%	125

Co jest przyczyną chęci odejścia ? (możliwe kilka odpowiedzi)



	Finanse	Przemęczenie / przepracowanie	Obciążenie zbyt dużą ilością dyżurów	Zbyt mała ilość personelu	Zbyt duża ilość obowiązków administracyjnych	Zła atmosfera pracy	Roszczenia	Inne	Razem
Ogółem	56,9%	77,0%	45,1%	50,3%	66,6%	28,7%	30,9%	13,3%	443
Szpital kliniczny	63,6%	81,8%	33,9%	38,8%	67,8%	33,1%	28,1%	14,9%	121
Szpital miejski/ wojewódzki	56,7%	72,2%	48,5%	49,0%	65,5%	32,0%	27,3%	13,4%	194
Szpital powiatowy	50,8%	79,7%	50,8%	63,3%	67,2%	19,5%	39,1%	11,7%	128

Czy jesteś zadowolony z warunków pracy?



	Tak	Nie	brak danych	Razem
Ogółem	22,3%	77,3%	0,4%	480
Szpital kliniczny	24,2%	75,8%		132
Szpital miejski/ wojewódzki	23,8%	75,7%	0,5%	210
Szpital powiatowy	18,1%	81,2%	0,7%	138



Co jest powodem dużej ilości dyżurów?

	Konieczność zapełnienia grafiku	Konieczność finansowa	Chęć dyżurowania	Nie dotyczy	brak danych	Razem
Ogółem	59,4%	13,1%	3,5%	21,5%	2,5%	480
Szpital kliniczny	47,0%	14,4%	3,0%	32,6%	3,0%	132
Szpital miejski/ wojewódzki	60,0%	13,8%	4,8%	19,0%	2,4%	210
Szpital powiatowy	70,3%	10,9%	2,2%	14,5%	2,2%	138

Czy byłeś świadkiem zachowań o charakterze mobbingu/ prześladowania w szpitalu?



	Tak	Nie	brak danych	Razem
Ogółem	79,8%	19,8%	0,4%	480
Szpital kliniczny	87,1%	12,9%		132
Szpital miejski/ wojewódzki	78,6%	21,0%	0,5%	210
Szpital powiatowy	74,6%	24,6%	0,7%	138

Czy byłeś świadkiem agresywnych zachowań w ochronie zdrowia ze strony pacjentów, lub ich rodzin?

	Tak	Nie	brak danych	Razem
Ogółem	95,6%	4,0%	0,4%	480
Szpital kliniczny	93,2%	6,8%		132
Szpital miejski/ wojewódzki	97,1%	2,4%	0,5%	210
Szpital powiatowy	95,7%	3,6%	0,7%	138



Powód wyboru miejsca pracy: dostępne miejsca stażowe/ specjalizacyjne

	1	2	3	4	5	Razem
Ogółem	12,5%	7,6%	18,9%	25,8%	35,2%	449
Szpital kliniczny	5,5%	5,5%	19,7%	30,7%	38,6%	127
Szpital miejski/ wojewódzki	13,6%	8,6%	19,7%	23,2%	34,8%	198
Szpital powiatowy	17,7%	8,1%	16,9%	25,0%	32,3%	124

1. Zdecydowanie się nie zgadzam
2. Raczej się nie zgadzam
3. Nie mam zdania
4. Raczej się zgadzam
5. Zdecydowanie się zgadzam



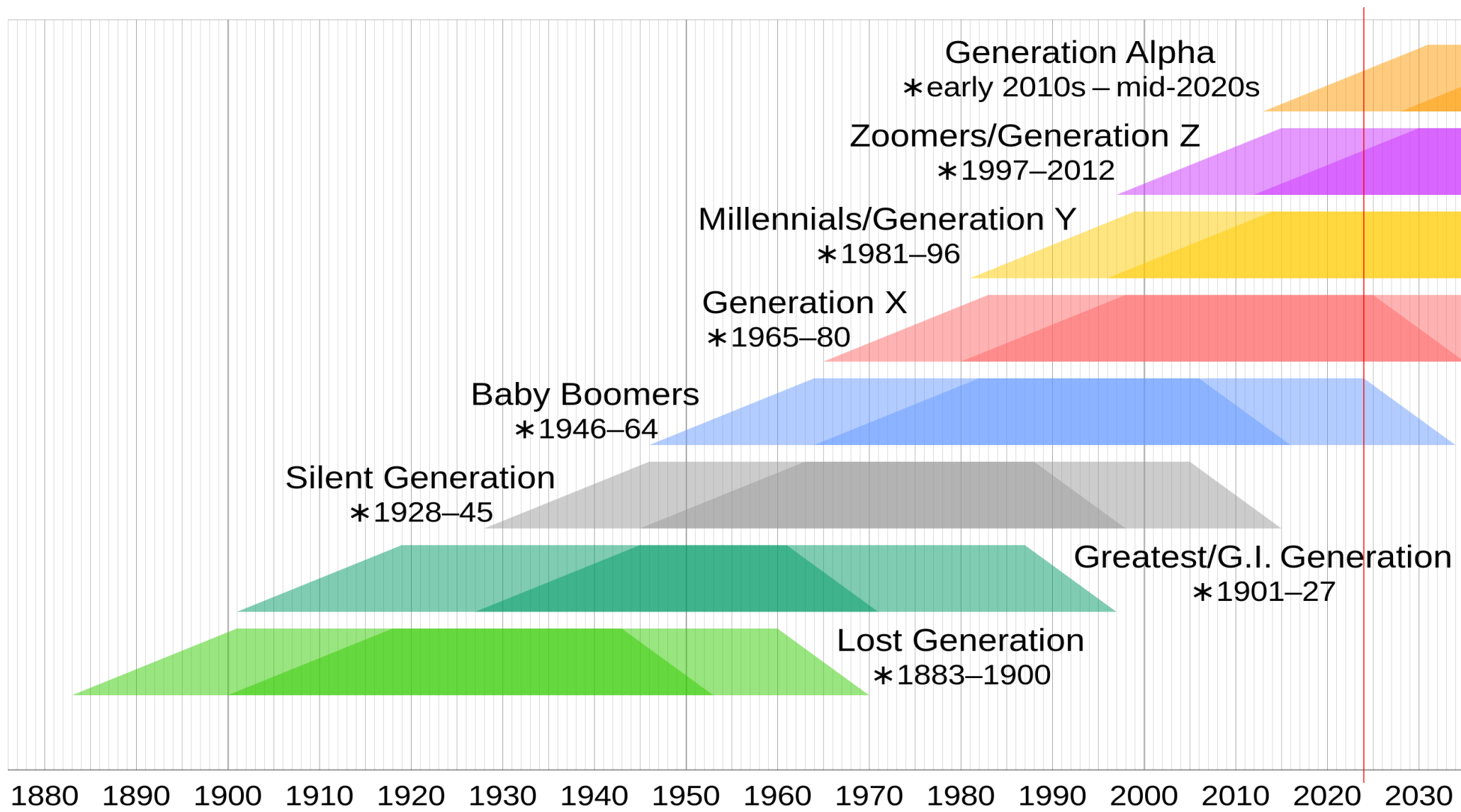
Pytanie otwarte (320 odpowiedzi): Jakie Twoim zdaniem są największe patologie w szpitalnictwie?

- mobbing;
- przepracowanie;
- przeciążenie pracą, zwłaszcza młodszych lekarzy;
- „feudalne” stosunki między lekarzami;
- problemy z przekazywaniem pacjentów między oddziałami;
- brak kontynuacji leczenia w poz/aos;
- przerzucanie obowiązków dyżurowych na rezydentów;
- przeciążenie pracą biurową, rozbudowana biurokracja;
- braki personelu;
- przerzucanie diagnostyki na szpitale.

Czy winne są tylko czynniki zewnętrzne – system?



Różnice pokoleniowe



	relacje w pracy	nowe technologie/ IT	stosunek do pracy	charakter pracy	inne
(Baby) Boomers 1946-1964	samowystarczalni, nie proszą o pomoc	bycie dostrzeżonym, np. za punktualność – niemożliwe w pracy zdalnej	- unikają emerytury - dumni z osiągnięć swojego miejsca pracy	autorytet wynika z doświadczenia	- wprawni w podejmowaniu decyzji - kompetytywni – doceniają ciężką pracę i oddanie
Generacja X 1965-1980	autonomiczni – szukają własnej drogi	dobrze czują się z IT	cenią elastyczność w miejscu pracy	oczekują przedstawienia jasnych celów	szukają okazji do szkolenia się
Millennials/Generacja Y 1981-1996	- kontakt z przełożonym jest ważny - cenią pracę zespołową	intuicyjne rozumienie technologii	cel ważniejszy niż czas wykonania	- cenią konstruktywną krytykę i pochwałę, napędzają zespół radami - rzucają wyzwanie hierarchii	- uczenie się nowinek - częsty feedback i docenienie - kreatywność - otwarci na zmiany i adaptujący się
Zoomers/Generacja Z 1997-2012	słabo tolerują autorytarne środowisko – oczekują wsparcia i zaufania	oczekuje pracy z użyciem nowoczesnych technologii	cenią elastyczność	- cenią relacje międzyludzkie i omawianie problemów w grupie - kompetytywni – oczekują natychmiastowej	- przedsiębiorczy - przyzwyczajeni do zmian

Konflikt generacji – lepiej zapobiegać, niż...





Jak radzić sobie z wypaleniem?

- elastyczne podejście do urlopu;
- zmiana pracy, godzin pracy lub rotacja stanowisk;
- zmiana stylu zarządzania strukturą organizacyjną;
- dostosowanie systemu motywacyjnego do oczekiwań i potrzeb pracowników.



Higiena zdrowia psychicznego

- wsparcie psychologiczne i psychoterapeutyczne;
- work-life balance;
- hobby, pasje, zainteresowania;
- aktywność fizyczna;
- kontakty międzyludzkie;



Odpowiedź Wielkopolskiej Izby Lekarskiej na wypalenie zawodowe:





LEKARSKI KLUB KSIĄŻKI



22 lutego 2024 godz. 19:30
EduWil ul. Szyperska, 6 piętro

Czytamy:

“Potosi. Góra, która zjada ludzi”

Ander Izagirre

(tłum. Jerzy Wołk-Łaniewski)



ORGANIZATORZY



WILKOPOLSKA
ZNA
LEKARSKA

Komisja ds. Integracji,
 Sportu i Wzrostku Wil



Po godzinach w WIL

INTEGRACJA PRZY JODZE

Komisja ds. Integracji, Sportu i Wizerunku WIL

zaprasza lekarki do spotkania
w damskim gronie.



EDU WIL

ul. Szyperska 14, Poznań

Liczba miejsc ograniczona

Delegatura WIL w Lesznie
zaprasza na spektakl
łódzkiego

KABARETU OIL

"Zmiany, zmiany, zmiany..."

1 marca 2024, godz. 18

Teatr Miejski w Lesznie
ul. Gabriela Narutowicza 69

Wstęp wolny
Zapisy: 783 993 911



Komisja ds. Integracji, Sportu i Wizerunku zaprasza na:

KONCERTOWE POŻEGNANIE ZIMY Z WIL



NA ŻYWO WYSTĄPI:
ZESPÓŁ
FLY & FLY

WSTĘP:
50 ZŁ/OS.

2 MARCA 2024, GODZ. 20:00, THE DUBLINER PUB W POZNANIU



Źródła:

- Physician Burnout Rates for 2023 | Solve Physician Burnout (ctileadership.com)
- Wypalenie zawodowe lekarzy to skutek niedoborów w systemie ochrony zdrowia - Menedżer Zdrowia – Termedia
- Wypalenie zawodowe lekarzy (prawo.pl)
- <https://www.indeed.com/career-advice>, np.:
10 Common Characteristics of the Millennial Generation | Indeed.com
- Physician Burnout Has Reached Distressing Levels, New Research Finds - The New York Times (nytimes.com)
- Analiza zjawiska wypalenia zawodowego w grupie lekarzy psychiatrów — przegląd badań (Marta Makara-Studzińska et al.)
- <https://workforceinstitute.org/wp-content/uploads/2019/05/Meet-Gen-Z-Hopeful-Anxious-Hardworking-and-Searching-for-Inspiration.pdf>



Dziękuję!