

# Борьба с выгоранием

## Проект в номинациях

- Эффективное управление медицинскими кадрами

## Участники проекта

ЧУЗ "РЖД- Медицина" г. Новый Уренгой"

- Товтин Наталья Александровна
- Товтин Наталья Александровна
- Товтин Наталья Александровна

Необходимость профилактики эмоционального выгорания- залог эффективности работы коллектива и командообразования. Использован собирательный образ нескольких сотрудников, а также представлен личный опыт борьбы с эмоциональным выгоранием на работе.

## Описание проекта

### ОПИСАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

В своей работе я использовала собирательный образ нескольких клиентов, тем самым усложнив позиции, которые однако могут наблюдаться и у одного человека, а не только в собирательном образе. В решении кейса был использован личный опыт борьбы с эмоциональным выгоранием.

Работа с главной медицинской сестрой, административно- управленческий персонал.

Проблемы:

- длительное время работает в учреждении, расположенном в районе Крайнего Севера;
- есть ребенок с синдромом дефицита внимания, обучающийся на домашнем обучении; муж-инвалид второй группы;
- систематическое отсутствие обратной связи со стороны руководства, или существенное преобладание безразличного отношения над похвалой и выражением благодарности, признания;
- чувство несправедливости, вызванное ощущением недостаточности психологического вознаграждения труда;
- однотипные и монотонные задачи, которые систематически выполняются и не приносят никакого результата или личностного роста;
- отсутствие резерва, способного заменить клиента на работе, без привлечения его к решению тех или иных производственных вопросов во время отдыха.
- хаотичное распределение обязанностей.

Признаки выгорания:

- постоянное чувство усталости и опустошенности;
- потеря мотивации, интереса и эмоциональной вовлеченности в рабочие задачи, чувство безразличия, апатия;
- избегающее поведение, дистанцирование от коллег;
- чувство профессиональной несостоятельности;
- недовольство собой и своей работой, снижение самооценки, чувство вины;
- частые нарушения сна, головные боли;
- высокая раздражительность и агрессивная реакция на малозначимые события;
- появление нервных срывов - например, вспышек необоснованного гнева;
- постоянное безосновательное переживание негативных эмоций; повышенная тревожность;

- гиперответственность и опасения не справиться с обязанностями;
- исчезновение желания и/или интереса к привычным любимым занятиям, хобби.

В результате:

- каждая новая нагрузка на работе вызывает у Клиента раздражение, желание расплакаться;
- внимание рассеяно и допускаются ошибки при оформлении документов, составлении отчетов;
- клиентом нарушаются стандарты делового общения и субординации, что не способствует командообразованию в учреждении.

ЭТАПЫ ПРОЕКТА И СРОКИ (ориентировочно- 3-6 месяцев для возможности реализации всех этапов проекта)

1. В силу наличия дополнительной нагрузки, связанной с заботой о муже и ребенке предложить работнику перейти на гибкий график работы, как альтернатива- предложить периодически использовать работу с применением дистанционных технологий.
2. Из числа работников коллектива подготовить резерв: двух- трех работников, которые могли бы полностью заменить главную медицинскую сестру на период ее отсутствия (отпуск, болезнь, командировка и т.д.), без проведения дополнительных консультаций со стороны работника в период ее отдыха.
3. Предложить работнику поучаствовать в мероприятиях, нацеленных на поддержании ее уверенности как востребованного специалиста: участие в конкурсе профессионального мастерства, представить к награждению по результатам работы.
4. Рассмотреть вопрос об обустройстве рабочего места: проведение ремонта в кабинете или предоставление помещения с большим доступом дневного света в кабинет, обновление мебели и офисной оргтехники и др.
5. Предоставлять больше возможностей для участия в контроле и оценке качества сестринской помощи, включить в комиссии подразделений по распределению надбавок стимулирующего характера.
6. При решении производственных задач выстроить четкую иерархию по подчиненности: главный врач- главная медицинская сестра- старшая медицинская сестра- медицинская сестра.
7. Пересмотреть должностные инструкции с целью выявления дублирующих функций и перераспределения нагрузки.
8. Рассмотреть возможность обучения работников из числа административно- управленческого персонала, руководителей по программе специалистов по эмоциональному интеллекту для формирования впоследствии специальных психологических групп поддержки

#### ПОЛУЧЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. В результате проведенных мероприятий клиент нашел время и возможность на отдых и полное отключение от решения производственных вопросов, полностью посвятив себя семье, благополучие которой является для клиента приоритетом. Гибкий график работы позволил планомерно распределить производственную нагрузку и домашние заботы в течение дня.
2. На пользу пошло изменение внешнего вида рабочего места, улучшение его функциональности, преобладание в кабинете дневного света над искусственным.
3. Оказанные руководством помощь и поддержка при участии в конкурсе профессионального мастерства позволило клиенту занять призовое место, тем самым позволив ему почувствовать себя грамотным и востребованным специалистом.
4. В работе клиента значительно уменьшилось количество ошибок, улучшилось эмоциональное состояние, увеличилась производительность труда. Клиент стал для руководителя учреждения опорой и помощником в деле командообразования.