



ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ И ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У МЕДИКОВ, РАБОТАЮЩИХ С ПАЦИЕНТАМИ С НАЛИЧИЕМ COVID-19

Лаборатория психогигиены и психопрофилактики
Вера Геннадьевна Булыгина

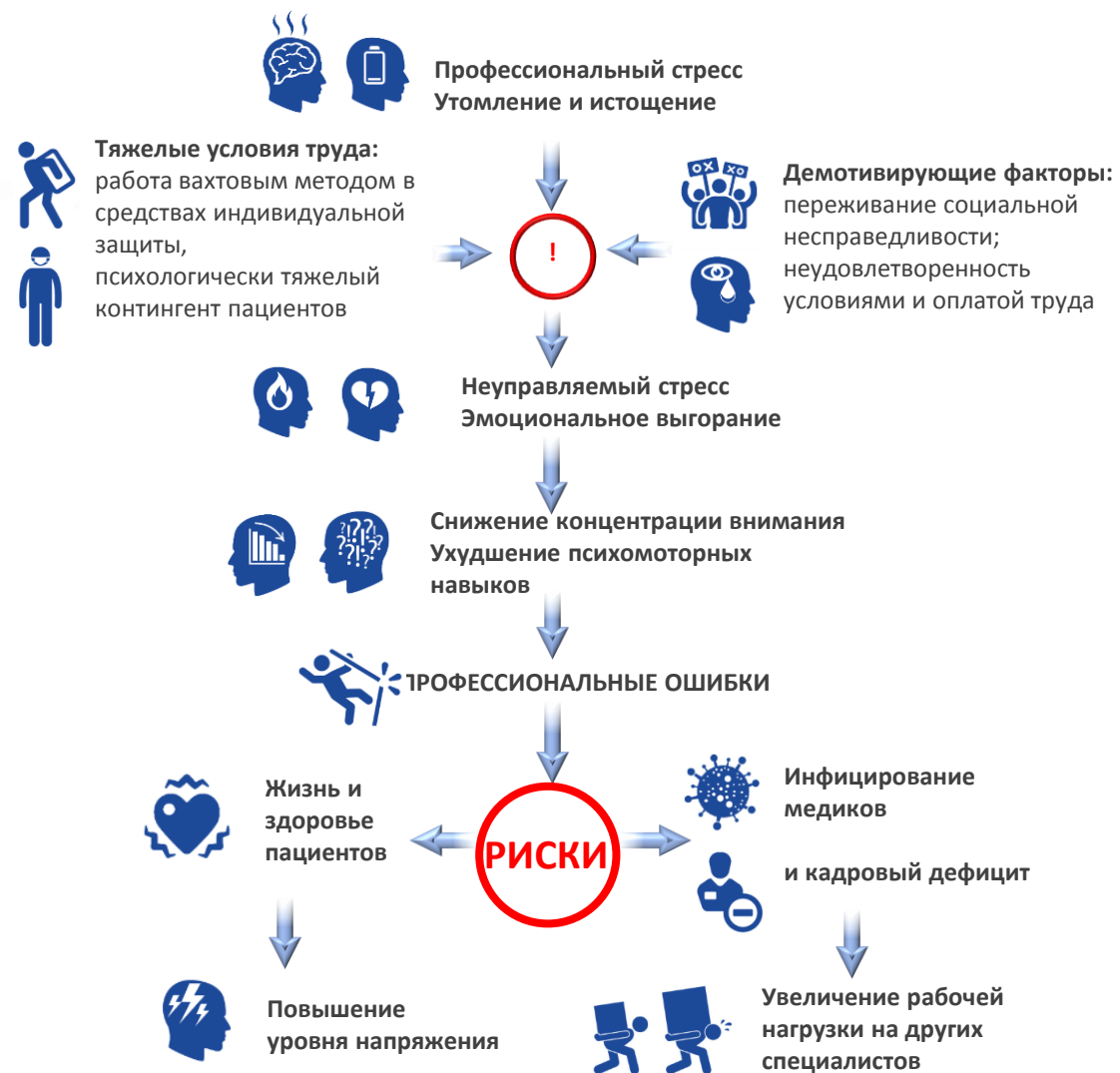
РИСКИ ДЛЯ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ И МЕДИКОВ, РАБОТАЮЩИХ С ПАЦИЕНТАМИ С НАЛИЧИЕМ COVID-19

Основные «жалобы» медиков, работающих в «Красной зоне»

- ✓ **Усталость, жёсткий график,**
- ✓ **Отсутствие выходных**
- ✓ **Не успевают отдохнуть за выделенные дни,**
- ✓ **Оторванность от своих семей.**
- ✓ **Коммуникативные трудности с пациентами и их родственниками.**

У многих пациентов страх, что они в больнице заболеют ещё сильнее. Или что им делать, когда они вернутся домой. У многих остались семьи болеть дома, особенно трудно в ситуации если есть маленькие дети. У некоторых умерли родственники в других больницах и их нужно поддержать. Еще, например, не все пациенты сразу воспринимают всю информацию (либо не совсем верно). Когда приходят люди в белых скафандрах, иногда полностью обезличенные (не успев или забыв подписать имя на костюме), пациенты теряются и не задают нужные вопросы. При отсутствии необходимой информации у них повышается тревога. Родственники звонят врачам каждый день, переживая о состоянии пациента, и не всегда, воспринимают адекватно информацию.

РИСКИ ДЛЯ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ И МЕДИКОВ, РАБОТАЮЩИХ С ПАЦИЕНТАМИ С НАЛИЧИЕМ COVID-19



В условиях борьбы с распространением COVID-19 для выполнения возложенных на медицинские учреждения задач усилия руководителей должны быть направлены на разработку и внедрение системы мер по снижению рисков для здоровья пациентов и потерь кадровых ресурсов



Длительное пребывание в стрессовой ситуации

Истощение функциональных резервов

низкая активность и работоспособность



тревога и напряженность



трудности принятия решений



Снижение уровня психической активации и контроля

снижение концентрации внимания



нарушение моторики



Пациенты в кризисной ситуации

Сверхвовлеченности в дистресс своего пациента или его отклонение



Страх и гнев могут резонировать с собственными бессознательными и сознательными страхами и агрессией медицинских работников



В грязной зоне медики «посговорчивее», больше предъявляют жалоб. Врачи более конструктивны в этом плане, готовы что-то с собой делать, но не всегда.

Младший медицинский персонал больше готов идти на контакт, однако там не формируется обычно никакой запрос.

Техники, которые могут сделать сами в свободное время или прямо на смене, чтобы не «развалиться» воспринимают проще и доброжелательней.

Чаще всего говорят мол «мы сильные, мы и сами как-то справимся, спасибо».

Утренний обход - все заведующие отделений и врачи, которых сможем найти в чистой зоне. Обход с целью набора заявок на пациентов.

Для заявок создан чат в мессенджере, но не все туда успевают писать или вообще помнят, что так можно сделать.

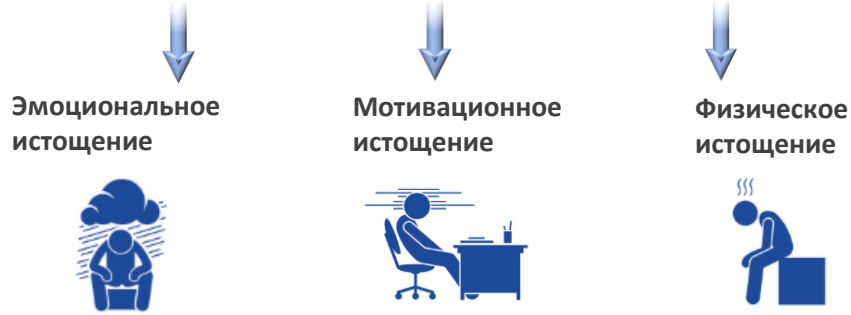
Иногда и врачи не успевают пациентам рассказать подробно внутренний распорядок, направленность диагностики и лечения, как бы им хотелось.

Многие специалисты диссоциированы, что закономерно в такой ситуации, и им трудно даже почувствовать пациенту.

**ЧАСТОТА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОШИБОК
ПРОПОРЦИОНАЛЬНА РАБОЧИМ НАГРУЗКАМ
И УРОВНЮ НАПРЯЖЕНИЯ**



ХРОНИЧЕСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС



РАЗВИТИЕ СТРЕССА



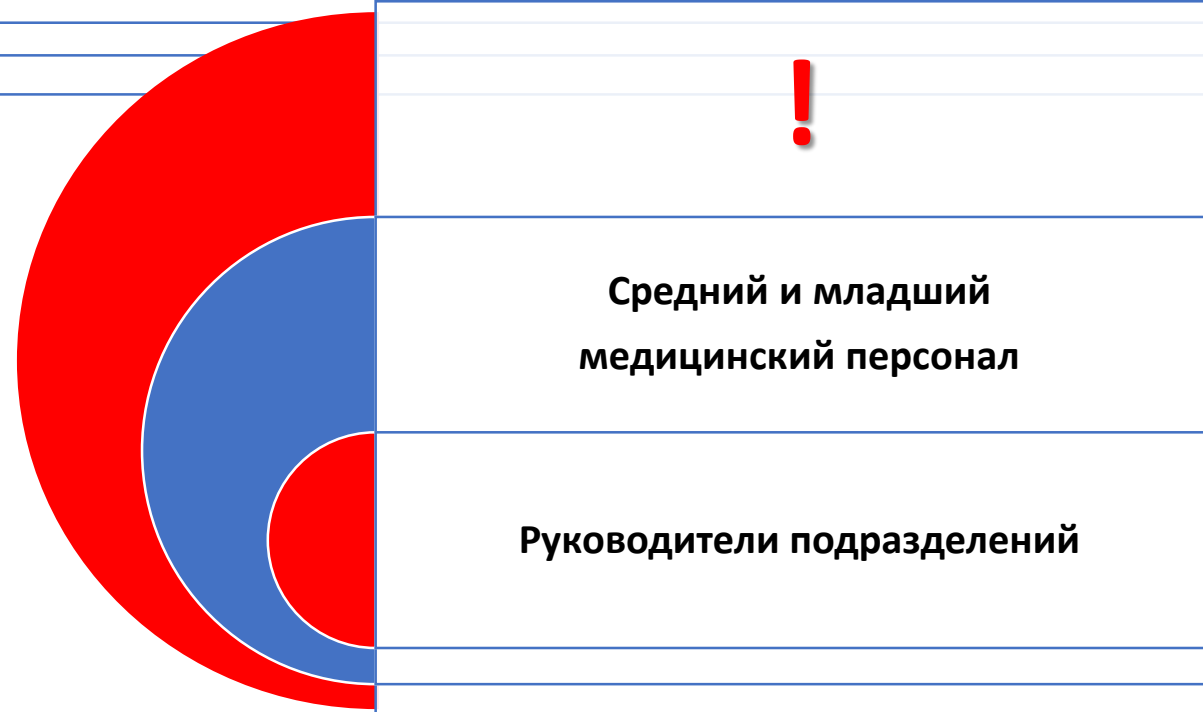
Механизмы развития профессионального стресса у медицинских сотрудников, работающих с пациентами с наличием COVID-19, подчиняется тем же закономерностям, что и при чрезвычайных ситуациях.





ГРУППЫ РИСКА

Низкий уровень профессиональной защищенности	
Переживающим психологические травмы	<ul style="list-style-type: none"> • развод • смерть близких или пациента
Отсутствием опыта практической работы	
Отсутствие социально-психологических ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> • социальные и родственные связи • экономическая стабильность



!
Средний и младший медицинский персонал
Руководители подразделений

- *Высокая мотивация профессиональной и эмоциональной отдачи*
- *Состояние воодушевления, стремление к активным действиям*

**СИСТЕМА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ РИСКА
РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ**

(составляющие)

ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ

ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ

ЗАДАЧИ	СОДЕРЖАНИЕ	ПЕРИОДИЧНОСТЬ	ИСПОЛНИТЕЛИ	РЕЗУЛЬТАТ	РЕШЕНИЕ
ПРИЕМ НА РАБОТУ	Расширенная психодиагностика	ОДНОКРАТНО	МЕДИЦИНСКИЕ ПСИХОЛОГИ	Профессиональная, психоэмоциональная и психофизическая готовность	Прием на работу
ЭКСПРЕСС ОЦЕНКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ	Экспресс-оценка психоэмоциональной и психофизической готовности к выполнению своих обязанностей	ПЕРЕД СМЕНОЙ	«ОПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫЙ ШТАБ» главный врач, руководители отделений, наиболее опытные и стрессоустойчивые сотрудники	Психоэмоциональная и психофизическая неготовность	Не допуск к работе и направление на очную или дистанционную индивидуальную консультацию к клиническому психологу
		В ТЕЧЕНИЕ ДНЯ		Фиксация изменения функционального состояния или его поведенческих проявлений	Перерыв в работе комната отдыха или релаксации
		ПОСЛЕ СМЕНЫ		Существенное отклонение психоэмоционального, психофизического и соматического состояния от индивидуальной нормы	Изменении графика дежурств

- С медицинскими работниками, отвечающими за экспресс-диагностику, должен быть проведен инструктаж профильными специалистами (психиатрами и клиническими психологами).
- Необходимо обеспечение возможности периодической супервизии в онлайн-и офлайн режиме с психотерапевтами и психиатрами.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ

- оказание поддержки молодым врачам;
- предоставление времени для дискуссий;
- принципиальная позиция в отношении недопустимости недостатка сна;
- применение управленческих стратегий, позволяющих работникам соблюдать баланс между временем для работы и временем для семейной жизни;
- предоставление возможности сотрудникам обсуждать допущенные ошибки, избегая фиксации внимания на ошибках каждого отдельного специалиста;
- организация дискуссий среди сотрудников, на которых обсуждаются эмоциональные и социальные проблемы ухода за пациентами (обсуждение может проводиться удаленно, в рабочих чатах, если это необходимо).
- введение системы менеджмента времени для обеспечения соблюдения режима сна и отдыха;
- создание системы производственной мотивации, включая признание результатов работы (похвала, высокая оценка, материальное поощрение и др.);
- контроль за коммуникативным стилем управления учреждением и руководства подразделениями.



ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ

Организация комнат психологической разгрузки

Наглядно-агитационная работа (плакаты, стенгазеты и пр.) позволяют усилить мотивационный компонент в профилактике эмоционального выгорания.

- Акцентирование морального выбора и социальной миссии борьбы против COVID-19.
- Определение краткосрочных и долгосрочных целей для каждого сотрудника, бригады, отделения, учреждения.
- Поддержание профессиональной и организационной идентичности за счет делегирования полномочий и привлечения к принятию производственных решений.
- Организация и предоставление возможности обучения с помощью профильных специалистов или самостоятельного овладения навыкам саморегуляции – снятия мышечного напряжения с помощью дыхательных и телесных техник.
- Восстановление или создание соответствующего уровня коммуникаций.
- Обмен профессиональной информацией с представителями других служб, что дает ощущение более широкого мира.
- Эмоциональное общение (анализ своих чувств и обсуждение с другими).

Общие рекомендации для медиков по предотвращению эмоционального выгорания



Контролировать только то, что можно контролировать
общение с близкими
гигиенические процедуры с утра и перед сном



Формулировать для себя
краткосрочные и долгосрочные цели



Использовать «тайм-ауты»

Обсуждать возникающие проблемы любого
масштаба и содержания с руководством или
опытными коллегами



Овладеть и применять навыки саморегуляции
вне зависимости от усталости и кризисного
характера текущей рабочей обстановки
дыхательные и телесные техники релаксации
положительная внутренняя речь



Обмениваться профессиональным
и эмоциональным опытом с коллегами



Избегать ненужной конкуренции



Поддерживать хорошую физическую форму

ФОРМЫ ОКАЗАНИЯ ПОМОЩИ

- Для соблюдения психогигиены производственных отношений и обеспечения психологической безопасности психопрофилактических мероприятий их формат должен быть различным в зависимости от задач, глубины и интенсивности психологических интервенций.
- В условиях риска распространения инфекционного заболевания возможно использование дистанционных форм консультирования у профильных специалистов. **Консультации наиболее эффективны при индивидуальном формате проведения.**
- Важно учитывать индивидуальную готовность медицинского работника к принятию помощи, тип стресс-реагирования, стадии развития стресса, уровень эмоционального выгорания, доминирующую симптоматику.
- **Групповой формат рекомендуется использовать только для освоения навыков саморегуляции, тренингов коммуникативных навыков.**
- **Проведение дебрифингов целесообразно для сотрудников внутри одного отделения и с обязательным привлечением внешних специалистов.**
- В острой фазе постстрессовых нарушений и по окончании периода пребывания в психотравмирующей обстановке рекомендуется проводить так называемые деэскалацию или демобилизацию: мероприятия, направленные на уменьшение дистресса, связанного с возвращением к повседневной жизни и обычным условиям деятельности.

ПРАКТИЧЕСКАЯ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ ЦЕНТРА

Уважаемые коллеги!

Сотрудники Лаборатории психогигиены и психопрофилактики готовы поделиться своим опытом, оказать консультативную помощь в дистанционном формате.

Предлагаем всем желающим заполнить Гугл форму для диагностики уровня профессионального стресса и сопутствующих ему психологических проблем.

Ссылка на форму:

<https://docs.google.com/forms/d/1nZByKrLzNEP175zAEHCiwnCYdi42eg32H4Ne1Ya8lPM/edit?usp=sharing>

Каждому участнику будет представлена обратная связь и даны рекомендации по улучшению своего самочувствия и повышению уровня психологического благополучия (внутри Гугл формы адрес почты для обращений).

Гарантируем конфиденциальность результатов тестирования и индивидуальных консультаций.

ФГБУ «Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и наркологии им. В.П. Сербского»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

В.Г. Булыгина,
М.М. Проничева,
А.П. Макурина

**МЕТОДИКА ОЦЕНКИ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОГО,
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА У СПЕЦИАЛИСТОВ
ПРОФЕССИЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

Методические рекомендации



Москва 2020

ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
У СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОФЕССИЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

**ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО
ВЫГОРАНИЯ У СПЕЦИАЛИСТОВ
ПРОФЕССИЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

В.Г. Булыгина, Б.А. Казаковцев,
Т.Н. Кабанова, М.М. Проничева

Учебно-
методическое
пособие

В.Г. Булыгина

- Программы первичной и вторичной профилактики
- Тренинги
- Упражнения

МОСКВА – 2019