

Појам и карактеристике професионалног сагоревања

Аутор теста: Мастер струковна медицинска сестра, Јелена Ковачев
Институт за кардиоваскуларне болести Војодине

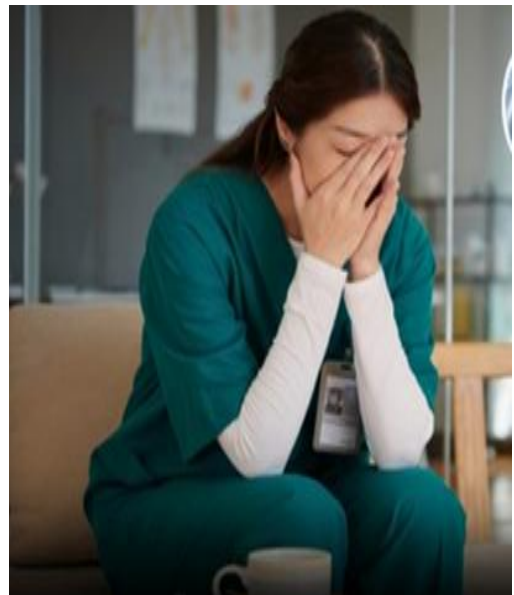
Професионално сагоревање, познато и као бурноут синдром, представља психолошки феномен који настаје као одговор на дуготрајни и хронични стрес на радном месту који појединац не успева да адекватно превазиђе. Овај синдром се често јавља код професионалаца који су у сталном контакту са људима и где посао захтева висок степен емоционалне укључености, што је карактеристично за здравствене тимове, укључујући медицинске сестре, бабице, физиотерапеуте, техничаре и друге стручњаке у области здравствене заштите.

Сагоревање се обично дефинише кроз три основне димензије: **емоционална исцрпљеност, деперсонализација и смањен осећај личног постигнућа.**

1. **Емоционална исцрпљеност** представља губитак емоционалне енергије, осећај празнине и немогућност да се одговори на потребе пацијената или колега. Особе које доживљавају ову димензију често пријављују стални умор, немогућност релаксације и осећај да им посао узима превише енергије, без могућности за регенерацију.

2. **Деперсонализација** се манифестује као дистанца према пацијентима и колегама, често у виду циничног става или емоционалног отуђења. Запослени се могу осећати дистанцирано, изгубити емпатију и професионалну топлину, што може довести до смањења квалитета интеракције са пацијентима и колегама.

3. **Смањен осећај личног постигнућа** означава осећај неуспеха и незадовољства сопственим радом. Професионалци који доживљавају ову димензију често сумњају у сопствену компетентност, осећају да нису довољно продуктивни и да њихов допринос није вреднован.



Сагоревање се не манифестује одједном, већ се развија постепено, кроз вишегодишњи стрес и хронични притисак, а његови симптоми могу бити физички, емоционални и когнитивни. Физички симптоми укључују хронични умор, главобоље,



несаницу и ослабљен имунитет. Емоционални симптоми обухватају анксиозност, депресивност, раздражљивост и губитак мотивације, док когнитивни симптоми укључују смањену концентрацију, тешкоће у доношењу одлука и осећај губитка контроле над радом и околином.

Разумевање појма и карактеристика професионалног сагоревања кључно је за имплементацију ефективних превентивних мера. Препознавање раних знакова и разумевање психолошких механизма омогућава здравственим радницима и менаџменту да правовремено интервенишу, смањујући ризик од дуготрајног професионалног и личног негативног утицаја.

Осим индивидуалних фактора, сагоревање се развија и под утицајем организационих и социјалних фактора, укључујући преоптерећеност послом, недостатак подршке менаџмента, конфликте у тиму, као и недостатак времена за приватни живот и регенерацију. Због тога је сагоревање феномен који захтева системски приступ и мултидимензионалну превенцију, комбинујући личне, тимске и организационе стратегије.

➤ **Симптоми професионалног сагоревања**

Професионално сагоревање манифестује се кроз различите физичке, емоционалне и когнитивне симптоме. Препознавање ових симптома је кључно за правовремену интервенцију и превенцију даљих последица по здравље запослених и квалитет здравствене заштите.

1. Физички симптоми

Физички симптоми су често први знакови сагоревања, иако их запослени понекад не повезују са професионалним стресом. Најчешћи физички симптоми укључују:

- Хронични умор и исцрпљеност, који се не смањује одмором.
- Главобоље и мигрене, које се јављају учестало и могу бити повезане са напетостима.
- Проблеми са сном, укључујући несаницу, прекидани сан или осећај неосвежености након спавања.
- Смањена отпорност организма, што се манифестује учесталим прехладама, инфекцијама или успореним опоравком од болести.
- Губитак апетита или промене телесне тежине, као одговор на хронични стрес и емоционалну исцрпљеност.



2. Емоционални симптоми

Емоционални симптоми директно утичу на мотивацију, задовољство послом и квалитет међуљудских односа у тиму:

- Анксиозност и напетост, стални осећај стреса и забринутости у вези са радом.
- Депресивност и осећај беспомоћности, укључујући губитак интереса за професионалне и личне активности.
- Раздражљивост и нетолеранција према другима, што може отежати комуникацију са колегама и пацијентима.
- Губитак емпатије и емоционалног ангажовања, посебно према пацијентима, што доводи до деперсонализације.
- Осећај фрустрације и незадовољства радом, често повезано са смањеним осећајем личног постигнућа.

3. Когнитивни симптоми

Когнитивни симптоми професионалног сагоревања утичу на способност доношења одлука и квалитет обављања посла:

- Смањена концентрација и пажња, тешкоће у фокусирању на задатке.
- Поремећаји памћења, укључујући заборављање важних информација или процедуралних корака.
- Осећај губитка контроле над радним задацима, перцепција да се ситуација не може успешно решити.
- Тешкоће у доношењу одлука, што може повећати стрес и осећај несигурности.

4. Комбиновани ефекти

Симптоми се ретко јављају изоловано. Физички, емоционални и когнитивни симптоми често се преплићу и јачају међусобно, чиме се ствара циклус сагоревања који може озбиљно угрозити ментално здравље запослених. На пример, хронични умор може погоршати концентрацију, док емоционална исцрпљеност може појачати физичке тегобе попут несанице или главобоље.

Препознавање симптома на време омогућава примену превентивних мера, укључујући организационе интервенције, едукацију о управљању стресом и међупрофесионалну подршку, чиме се смањује ризик од озбиљнијих последица по запослене и пацијенте.



➤ **Превенција професионалног сагоревања**

Превенција професионалног сагоревања захтева мултидимензионални приступ који укључује индивидуалне стратегије, организационе мере и међупрофесионалну сарадњу. Циљ превентивних активности је очување менталног здравља запослених, смањење ризика од сагоревања и унапређење квалитета здравствене заштите.

1. Индивидуалне стратегије превенције

Индивидуалне стратегије фокусирају се на личну одговорност запосленог у очувању сопственог менталног здравља:

- **Управљање стресом:** примена техника релаксације, медитације, дубоког дисања, mindfulness пракси и физичке активности за смањење напетости.
- **Организација времена и постављање приоритета:** планирање радних задатака, делегирање када је могуће и избегавање преоптерећења.
- **Баланс између професионалног и приватног живота:** одржавање слободног времена за одмор, хобије, породицу и социјалне активности.
- **Континуирана едукација и професионални развој:** јачање компетенција и осећаја контроле над радом повећава самопоуздање и смањује стрес.
- **Самопраћење и препознавање симптома:** редовно праћење сопственог стања, тражење помоћи када се појаве знаци сагоревања.

2. Организационе стратегије превенције

Организационе стратегије омогућавају креирање подржавајућег и здравог радног окружења:

- **Расподела радног оптерећења:** адекватно планирање смена и задатака како би се избегло преоптерећење и хронични стрес.
- **Подршка менаџмента и супервизија:** пружање професионалне и емоционалне подршке, менторство и редовне повратне информације.
- **Квалитетна комуникација у тиму:** отворен дијалог, решавање конфликта и јасно дефинисане улоге и одговорности.
- **Развој културе подршке и уважавања:** промовисање међусобног поштовања, сарадње и вредновања доприноса свих чланова тима.
- **Програми wellness-а и психолошке подршке:** организовање тренинга, радионица и приступ психолошком саветовању за запослено особље.



➤ **Улога међупрофесионалне сарадње у превенцији професионалног сагоревања**

Међупрофесионална сарадња представља кључни заштитни фактор у превенцији професионалног сагоревања. Здравствени тимови су сложени системи у којима различити профили – медицинске сестре, бабице, физиотерапеути, техничари и други стручњаци – међусобно зависе један од другог. Квалитетна сарадња омогућава равномерну расподелу одговорности, подршку у стресним ситуацијама и стварање позитивног радног окружења.

1. Предности међупрофесионалне сарадње

- **Смањује осећај изолованости запослених:** када чланови тима деле искуства и пружају подршку, појединац се осећа вредновано и укључено.
- **Побољшава комуникацију и решавање конфликта:** отворени дијалог омогућава брзо решавање проблема и смањује напетост у тиму.
- **Јача отпорност на стрес:** међусобна подршка и тимска кохезија повећавају емоционалну стабилност запослених и смањују ризик од сагоревања.
- **Унапређује квалитет здравствене заштите:** када тим функционише синхронизовано, смањују се грешке, а пацијенти добијају сигурнију и координисанију негу.

2. Стратегије за развој међупрофесионалне сарадње

- **Редовне тимске састанке и супервизија:** омогућавају размену информација, идентификовање проблема и заједничко планирање.
- **Програми едукације и тренинга тима:** фокусирани на комуникацијске вештине, решавање конфликта и јачање професионалних односа.
- **Промовисање заједничких вредности и професионалног поштовања:** признање доприноса сваког члана тима и уважавање различитих компетенција.
- **Флексибилност у раду и подршка у кризним ситуацијама:** прилагођавање задатака и међусобна помоћ смањују стрес и преоптерећење.



3. Синергија индивидуалних и организационих мера

Улога међупрофесионалне сарадње постаје посебно значајна када се комбинује са индивидуалним и организационим стратегијама превенције сагоревања. Индивидуални напори запослених за очување менталног здравља постају ефикаснији када их прати подржавајуће радно окружење и тимска кохезија. Исто тако, организационе мере, попут правилне расподеле радног оптерећења и супервизије, боље функционишу када постоји квалитетна међупрофесионална комуникација.

