

الرعاية المتصلة: الرفاهية عبر شبكات وحدات العناية المركزة للأطفال في أوقيانوسيا

:المتحدثون

جاسينتا ويندرليش

أخصائية تغذية سريرية للأطفال

مستشفى موناخ للأطفال

ليز كرو

مديرة قسم الرفاهية

مستشفى رويال بريسبان والنساء

WFPICCS مرحبًا بكم في سلسلة البودكاست الخاصة بأسبوع التوعية العالمي بوحدات العناية المركزة للأطفال 2026، الذي تنظمه أنا جاسينتا ويندرليش، أخصائية تغذية في وحدة العناية المركزة للأطفال بمستشفى موناخ للأطفال في ملبورن، أستراليا، وباحثة في جامعة موناخ، مركز أبحاث الرعاية السريرية وقسم طب الأطفال. هذا هو الوقت من العام الذي نحتفي فيه بالعمل الرائع الذي يتم إنجازه في مرافق العناية المركزة للأطفال حول العالم. هذا العام، تركّز حملتنا على موضوع بالغ الأهمية، وهو رعاية من يقدمون الرعاية. واليوم، يشرفنا جداً أن تكون معنا الدكتورة ليز كرو، وهي الضيفة الخاصة المثالية لمناقشة هذا الموضوع المهم. الهدف من موضوع هذا العام هو تسليط الضوء على أهمية رفاهية مقدمي الرعاية كركيزة أساسية للرعاية الحرجة للأطفال الآمنة والأخلاقية. متطلبات مكثفة وعاطفية وأخلاقية وسريرية كل يوم (PICU) والمستدامة. يواجه المتخصصون في وحدات العناية المركزة للأطفال إن دعم الأشخاص الذين يقدمون هذه الرعاية أمر ضروري، ليس فقط من أجلهم، بل أيضًا من أجل جودة وسلامة الرعاية المقدمة، للأطفال وعائلاتهم. في سلسلة البودكاست هذه، سنستكشف كيف تتعامل الفرق في جميع أنحاء العالم مع رفاهية مقدمي الرعاية وتبادل الخبرات والتحديات والأفكار التي يمكن أن تساعد في بناء بيئات رعاية حرجة أكثر صحة ودعمًا، وفي هذه الحلقة، نركز على العمل الرائع الذي يتم القيام به في أوقيانوسيا. لنبدأ بترحيب حار بكم. ليز، هل يمكنك أن تخبرينا قليلاً عن نفسك وعن عملك؟

مرحبًا بالجميع. لدينا اليوم ضيفتان أستراليتان، وهذا أمر مثير للغاية. اسمي ليز كرو. عملت كأخصائية اجتماعية في العناية المركزة للأطفال لمدة 25 عاماً تقريباً في المستشفى هنا في بريسبان، ثم حصلت على درجة الدكتوراه في دراسة عوامل الخطر والحماية للموظفين الذين يعملون في العناية المركزة للأطفال. وكان ذلك يشمل جميع الموظفين، الفريق متعدد التخصصات، بما في ذلك موظفو الإدارة، والباحثون، والأطباء السريريون العاملون في الميدان هذه الأيام. أعمل كأخصائية رفاهية الموظفين في مستشفى رويال بريسبان والنساء، وهو مستشفى كبير للبالغين هنا في بريسبان. وأنا أكاديمية أيضًا في جامعة كوينزلاند كأستاذة مشاركة مساعدة أقوم بالكثير من الأبحاث حول الرفاهية.

ممتاز. شكرًا لك. ليز، كما أشرنا في البداية، أنت بالتأكيد الضيفة الخاصة المثالية التي تجمع بين الخبرة السريرية والمنظور الأكاديمي لهذا العام هو رعاية PICU والبحثي أيضًا. إذن، ماذا كان رأيك عندما علمت أن موضوع أسبوع التوعية العالمي بـ

من يقدمون الرعاية. بصراحة، أحببت الفكرة، لكنني أيضًا أشعر ببعض الاستياء. لدي قدر كبير من الإحباط بشأن هذا الأمر. فمن الواضح أن الرفاهية هي مجال تخصصي. ومع ذلك، عندما ننظر إلى الأبحاث المتعلقة بالرفاهية التي تُجرى في وحدة العناية المركزة وفي السياق الأوسع بشكل عام، نجد أننا نركز فقط على الموضوعات السلبية. نحن ننظر فقط إلى الإرهاق. نحن، (PICU) للأطفال ننظر فقط إلى اضطراب ما بعد الصدمة. نحن ننظر فقط إلى الضغط النفسي والقلق والاكتئاب. بشكل عام، نحن لا ننظر أبدًا إلى ما يبقي الناس في المنظمة، وما هو المثير للاهتمام في العمل. عندما أجرينا أبحاثًا في وحدة العناية المركزة للأطفال، وجدنا أن الكثير مما يبقي الناس في العمل هو المعنى، وأهمية الوظيفة. هذا لا يقتصر فقط على ما يحدث مع المرضى ومدى أهمية هذا العمل، بما في ذلك مدى أهمية ووجوب "الموت الجيد"، فنحن غالبًا ما نفكر في الموت على أنه أمر مؤلم أو صادم، في حين أن الأبحاث لا تظهر أن الأشخاص الملتزمين حقًا بهذه العملية يشعرون في الواقع بالرضا التام تجاهها، إلى جانب الشعور بالحزن. نحن لا ننظر إلى أهمية تحفيز بيئة الفريق، وكل الأشياء التي تبقي الناس هناك بالفعل.

أعتقد أنني أشعر بالإحباط وأدير عيني، لأنني أعتقد أننا نقضي وقتًا طويلاً

في النظر إلى الأفراد، وما يمكننا فعله لنكون أكثر مرونة، أو ما يمكننا فعله

لضمان طول عمرنا، في حين أن العلم يقول بوضوح شديد أن الأشخاص الذين ينجذبون إلى اختيار عملك هم أشخاص أقوياء جدًا، وكأنهم عادةً في قمة أدائهم. مهما كان تخصصك، فإنك تنجذب إلى هذا العمل لأنك تحب الرعاية الحرجة. تحب وتيرة العمل السريعة تحب ذلك. إنه محفز. تحب ذلك. إنه يطور قدراتك. ما يضر الناس هو النظام. لذا نستمر في طرح حلول فردية لمشكلة نظامية، ولن نتمكن أبدًا من التغلب على النواقص وقوائم المناوبة غير الواقعية، كما تعلم، والأهداف غير الواقعية من خلال اليوغا أو تمارين كال كولد فلور. الأرقام. كما تعلم، هذه ليست الطريقة التي ستنجح بها الأمور. لذا، ما يضر الناس فعليًا هو عادةً النظام. وليس العمل

شكرًا، ليز. تعجبني حقًا فكرة التركيز على الجوانب الإيجابية بدلاً من السلبية، وكذلك إزالة العبء عن الفرد والتركيز على المنظمة، والخدمة. ما هي بعض الاستراتيجيات، أو ما الذي يجب أن نراه من مؤسساتنا وخدماتنا؟ ثم، بناءً على عملك وما اكتشفته

انظر، هناك العديد من مكونات الرفاهية، وبالتأكيد، علينا أن نتحمل بعض المسؤولية الفردية عن رفاهيتنا الخاصة، لذا فإن الأشياء التي يمكننا التحكم فيها هي: مع من تختار أن تتعامل، وسلوكك في العمل. نحن نعلم أنه إذا كنت تعمل مع قائد فريق يتسم بالسلبية العدوانية، أو يتنمر، أو ينتقد كل شيء، أو يدير كل التفاصيل الصغيرة، وما إلى ذلك، فلا يوجد أي قدر من التحفيز يمكنه إصلاح ذلك، لكن أعتقد أن هناك أشياء يمكننا تحمل المسؤولية عنها، مثل التأكد من أن لدينا حلفاء في الوحدة. التأكد من أننا نحاسب الناس والتأكد من أننا نتحرك كل يوم. هذا ليس بالضرورة لأن الجميع في الرعاية السريعة وشخصيات من النوع أ، مما يعني أن عليك الركض في ماراثون، ولكن هذا يعني، كما تعلم، التأكد من أنك تمارس شكلاً من أشكال النشاط البدني. تأكد من الحصول على هواء نقي جيد حيثما أمكن. هذا أسهل بكثير في مكان مثل أستراليا، على عكس، كما تعلم، إذا كنت في هولندا والطقس شديد البرودة، أو كنت في مكان شديد الحرارة، ولكن تأكد من أن لديك بعض الصلات بالطبيعة. كما تعلم، حاول الاهتمام بنومك. مرة أخرى، هذا أمر أكثر صعوبة إذا كنت تعمل بنظام المناوبة. إذن، هناك أشياء يمكننا القيام بها بشكل فردي، وعلى مستوى الفريق. هناك الكثير مما يمكننا القيام به من أجل بعضنا البعض. وهذا يشمل التوجيه، والدعم، وإضفاء روح الدعابة على العمل، وعدم الاهتمام دائمًا بلغتنا عندما نلاحظ أن معتقدين أنهم PICU المزيد والمزيد من الأشخاص يأتون إلى هذا العمل وهم حساسون تجاه الأذى. لذا، يبدأ الناس يومهم الأول في سيتضررون من العمل. لذا بالنسبة لأولئك الأكبر سنًا، مثلي، دعونا نتحدث عما أبقانا مستمرين، وما الذي جذبنا وما الذي أبقانا في هذه البيئة الصعبة. لأنه بالنسبة لمعظمنا، التحدي، وبشكل متناقض، هو ما يبقينا هناك؛ فرفاهيتنا ستكون أسوأ بكثير لو كنا في عيادة خارجية قديمة مملة لا نفعل فيها شيئًا مثيرًا، كل شيء، كل يوم. لذا علينا أن نكون حذرين في الطريقة التي نستخدم بها اللغة تجاه أنفسنا وتجاه الآخرين، وعلينا، كما تعلمون، أن نعرف ما هي مسؤوليتنا، ثم نفكر، كما تعلمون، ما الذي لا يخصنا، ما الذي لا يهمنا؟

رائع، هناك الكثير من النصائح الجيدة لنا، ولكن أيضًا لزملائنا. لاحظت أنك تطرق إلى القيادة والزملاء الأكبر سنًا هناك

كيف تبدو القيادة الجيدة من حيث رفاهية الأطباء، سواء أولئك الذين يشغلون مناصب قيادية رسمية أو أولئك الذين يتمتعون بأقدمية أكبر

هذا سؤال جيد. لذا دعونا نتحدث عن الثقة والأمان النفسي. ونحن نعلم أنه فيما يتعلق بالقيادة، هناك ثلاثة عناصر يجب أن تتوفر على وجه الخصوص، تحتاج إلى قيادة تتمتع بالكفاءة السريرية. لذا فإن PICU لبناء الثقة، أليس كذلك؟ الأول هو أنه في بيئة مثل آخر ما نحتاجه هو قائد فريق أو شخص طبي يقود الفريق ولا يتمتع بالكفاءة السريرية. يمكن أن يكونوا ألطف شخص في العالم. ومع ذلك لن نثق بهم. لذا يجب أن نعرف أن لديهم الثقة بأنهم يعرفون ما يطلبون منا القيام به، وأنهم قادرون على مساعدتنا في إنجاز تلك المهام. لذا فإن العنصر الثاني هو الأصالة. أنت من تقول أنك هو. تُظهر الأبحاث أن الناس يفضلون العمل مع شخص معتل اجتماعيًا، شخص يعرفون أنه سيكون شريرًا وبغيضًا كل يوم، على شخص متقلب المزاج. هذا لا يعني، من فضلك، بأي حال من الأحوال، أن تأتي إلى العمل وأنت في أفضل حالاتك المعتلة اجتماعيًا. أنا لا أقول ذلك، لكنني أقول إن التقلب المزاجي، حيث لا يعرف الناس أبدًا ما يمكن توقعه من القائد، يزعزع استقرار الفريق بشكل كبير. لذا، كن متسقًا، وكن صادقًا، وكن كما تقول عن نفسك. أشعر “بإحباط شديد عندما أسمع الناس يقولون: “فقط كن لطيفًا”. وأقول في نفسي: “حسنًا، أنت لا تستخدم حتى نبرة لطيفة في صوتك. لذا، هذا ليس ما يحدد اللطف والرحمة، بل يحدده فريقك. الأمان النفسي يحدده فريقك. ليس لأنك تقول إن هذا مكان آمن نفسيًا بل يحدده الفريق، لذا كقائد، المكون الثالث للثقة هو التعاطف، وهذا يعني أنك شخص قادر على التفاعل وتقدير أن شخصًا آخر يشعر بشكل مختلف عنك، أي أن لديه مشاعر مختلفة عن مشاعرك. وأحيانًا يقول لي الناس: “أنا لست شخصًا متعاطفًا للغاية”. لا بأس إذا لم يكن هذا أمرًا طبيعيًا بالنسبة لك، ولكن لا يزال بإمكانك أن تظهر كقائد متعاطف إذا كنت تعتقد أنك تعرف ما هي جاسينتا، فهي ليست على طبيعتها اليوم، فهي ليست شخصيتها السعيدة والمتفائلة اليوم. لدي ممرضة رائعة تعني بها. لدي أخصائية اجتماعية رائعة. سأقوم فقط بالهمس في أذنهم قائلاً: هل يمكنكم الدخول والتحقق من جاسينتا؟ وهذا لا يزال يتعلق بالاهتمام. لذا، باختصار، الأجزاء الثلاثة للثقة التي تحتاجها مع أي شخص هي الكفاءة والمنطق، أي أن يعرف الناس ما يفعلونه من الناحية الطبية، وأن يكون لديهم المهارات. والثاني هو الأصالة، والثالث هو التعاطف. يمكننا جميعًا

بالتأكيد السعي للعمل على هذه الأشياء الثلاثة في أنفسنا، وسيستفيد الجميع من ذلك

شكرًا لك. إذن، ما يريده الناس من القيادة ليس مجرد اللطف. إنهم يريدون أشخاصًا يمكنهم الوثوق بهم، وأن يتعاملوا مع أشخاص سواء كان ممرضًا أو أخصائي تغذية أو PICU سيساعدونهم على النمو. لذلك كنت أقول دائمًا هذا عندما يأتي أي شخص إلى طابق طبيًا، نقول جميعًا نفس الشيء، من هو المسؤول الطبي اليوم؟ من هو المسؤول التمريضي اليوم، ونطرح هذا السؤال لأن ذلك سيحدد شكل يومنا. لذا، تريد أن تكون ذلك النوع من القادة، تريد أن تكون ذلك النوع من أعضاء الفريق الذي عندما يرى الناس اسمك على اللوحة، أو على قائمة المناوبة، يشعرون بالحماس للعمل معك، ليس لأن العمل بحد ذاته سيكون سهلاً، فمفارقة، عملنا ليس سهلاً أبدًا، وهو ليس مؤشراً على الرفاهية

لذا سنشعر بالحزن لأن هذا لا يضر بالضرورة برفاهيتك. لذا ما نريده هو أشخاص يمكنهم حقًا مساعدتنا على النمو. المساعدة. كن مرحًا، وكن واعيًا بنا، وانظر إلينا كبشر، وليس فقط كشخص يمكنه رعاية مريض ليوم واحد، ومن ثم علينا أن نتوقف، نتوقف عن سواء كنت PICU، الحديث كثيرًا عن الضرر. علينا أن ننتبه إلى لغتنا، لأنه، كما قلت من قبل، وبشكل متناقض، المرة الوحيدة في أخصائي تغذية، أو ممرض، أو أخصائي اجتماعي، أو طبيب، أو إداري، أو أي شخص، التي ستكون فيها في أفضل حالاتك هي عندما يحاول شخص ما أن يموت، أليس كذلك؟ لذا فإن تلك الفترة ستشكل تحديًا، وهي موجودة دائمًا من أجلنا، وهذا لا يعني أنك ستتضرر منها. نقاط رائعة جدًا

أعتقد أننا جميعًا نريد أن نكون من هؤلاء الأشخاص الذين يشعر الجميع بالحماس والسعادة لرؤيتهم مدرجين في جدول الفريق لتقديم الرعاية في الوحدة لهذا اليوم؟

نعم، وهذا هو الهدف. وكأننا في الواقع يمكننا أن نكون مسؤولين عن ذلك. يمكنك أن تكون صانعًا أو مدمرًا للرفاهية لنفسك وللآخرين. أعتقد

أن لدينا إحدى رسائلنا الرئيسية هنا

بالانتقال إلى ما هو بديهي، ولكن ما هي الأضرار المحتملة إذا لم نحقق رفاهية الأطباء بشكل صحيح؟ وإذا لم نأخذ هذا في الاعتبار على جميع المستويات؟ لذا أعتقد بشكل منهجي أن أحد أكبر التهديدات التي نواجهها في جميع أنحاء العالم هو أننا لن نمتلك قوة عاملة

بحلول عام 2035. أعتقد أن التوقعات تشير إلى أننا سنواجه نقصًا يبلغ 25 مليون شخص من المهنيين في مجال الرعاية الصحية، وأن المؤسسات

والمستشفيات ووحداتها التي ستظل مزودة بكامل طاقمها هي تلك التي ستفهم هذا الأمر وتخلق ثقافة وبيئة يرغب الناس في البقاء فيها. لقد أجرينا بعض الأبحاث المثيرة للاهتمام حقًا في المملكة المتحدة خلال جائحة كوفيد، وكان ذلك في وقت شهد الكثير من الوفيات بين العاملين في مجال الرعاية الصحية. كانت هناك الكثير من الوفيات في المجتمع. كان هذا قبل أن تتوفر لدينا اللقاحات وقبل حتى أن تتوفر لدينا معدات الحماية الشخصية، في ذروة المجهول. وتحدثنا إلى الناس عن السبب الذي دفعهم إلى الاستمرار في الحضور إلى العمل، وقال الجميع نفس الشيء: لأننا كنا قلقين جدًا على فريقنا. كما تعلمون، أردنا أن نكون هناك من أجل فريقنا. لم يتحدث أحد عن المرضى. تحدثوا عن كونهم جزءًا من هذا الفريق. لذا، نحن نعلم أن أساس فكرة الرفاهية في العمل هو هذا الشعور بالانتماء والتواصل مع الفريق، حيث يرى الناس مهاراتهم ويحترمونهم. يرونك كنسان. يتذكرون اسمك. تستمتع بوقتكم عندما تكون معهم. تشعر بالأمان. تعلم أنهم يدعمونك. هذا أمر أساسي ثانيًا، هو فكرة المعنى والغرض التي نحن واضعون جدًا بشأنها، لماذا PICU نحن هناك، وما نحاول القيام به، وهذا لا يجب أن يكون دائمًا إثاريًا. قد يكون ذلك، كما تعلم، أننا وجدنا أن الجزء الإجرائي من تدفع جيدًا، وطفلك يحتاج إلى تقويم أسنان جديد. كما تعلم، لا يجب أن يكون ذلك دائمًا غير PICU مثير حقًا. قد يكون ذلك لأن أنك شخص يحب التطور. هذا لا PICU أناني. والثالث هو إتقان المهارات، بحيث يرغب الناس في معرفة ما إذا كنت قد أتيت إلى يضر برفاهيتك، بل في الواقع يساعد على رفاهيتك. هذا هو ما أنت عليه، أليس كذلك؟ أنت تحب القليل من الضغط. وإلا لكان عليك الذهاب وممارسة تخصص آخر. ولذا نعلم أن الناس يريدون الاستمرار في التعلم والنمو والانخراط في هذا العمل بطريقة محفزة

لذا فأنت تريد إنشاء بيئة حيث يحدث التعلم باستمرار خلال جولة العيادة، حيث تكون ضمن فريق، وحيث توجد جلسات تقييم مستمرة، وحيث تحصل على فرصة للتفكير، كيف كان بإمكاننا أن نؤدي بشكل أفضل؟ ما هي النقاط التي كنا رائعين فيها؟ كيف نكرر ذلك في المرة القادمة، وما هي الأشياء التي نحتاج فعلًا إلى تعديلها أو تغييرها؟

ممتاز، هذا يناسبنا تمامًا. النظر إلى رعاية أولئك الذين يقدمون الرعاية. أنا مهتم بمعرفة من خلال عملك، هل تلقيت ردود فعل مباشرة من العائلات والمرضى فيما يتعلق برفاهية الموظفين، ومتى يمكنهم أن يروا أن الأمور تسير على ما يرام أم لا

خلال مسيرتي المهنية، فوجئت، حتى عندما كان الناس يعانون أو يواجهون الموت الوشيك لطفلهم الرضيع أو الصغير، كم مرة كان الناس يقولون، لا أعرف كيف تقومون بهذا العمل، وأعتقد أنه يجب أن يكون لدينا نص جاهز لهذا السؤال. لذا فإن أول شيء أقوله دائمًا هو، مثل، هناك، هناك الكثير من الأشياء الرائعة في هذه الوظيفة، وهناك، كما تعلم، مثل الغالبية في العالم الغربي، ولا سيما في معدلات الوفيات لدينا أقل من 3٪، هذا كل ما نتذكره، أليس كذلك؟ نحن لا نركز على الجانب الإيجابي، لكن 97٪ من PICU الناس، كما تعلمون، موجودون هناك، وسيخرجون أطفالهم من هناك. الآن، لن يخرج جميع هؤلاء الأطفال بنفس الطريقة. بعض PICU هؤلاء الأطفال، كما تعلمون، يتعرضون لأضرار لا رجعة فيها، ليس بسببنا عادةً، بل بسبب حوادث وقعت قبل دخولهم إلى. ومع ذلك، أعتقد أننا بحاجة إلى التفكير في أن العائلات تراقبنا، ولا يمكننا أن نقول لهم: "مرحبًا، عليكم العودة إلى المنزل والراحة"، عليكم تناول الطعام بشكل جيد"، في حين أن كل ما يرونه هو نفس الوجه، وأشخاص يتأهبون، وأشخاص يتناولون الكافيين وأشخاص يعيشون على السكر. كما نعلم، علينا أن نكون مرشدين ونموذجًا يحتذى به في كفاحنا، من أجل عائلاتنا، ولكن أيضًا من أجل بعضنا البعض، لأن أدمغتنا تحب الأنماط. أدمغتنا تحب العادات. ونحن نعلم ذلك. كما تعلمون، إذا كنتم تعملون في بيئة عمل حيث يأكل الجميع على مكتبهم أمام الكمبيوتر، فهذا ما سيفعله الجميع. هذه ليست عادات جيدة للرفاهية. إنها ليست ما نريد أن نظهره للعائلات. لذا أعتقد أنكم تعلمون، بالنسبة لي، كنت أقول دائمًا إن العمل كان متواضعًا للغاية لدرجة أنني لم أطلب من نفسي لم يكن لدي الخيار أبدًا لأكون في تلك البيئة. كان لدي هذا PICU. أبدأ أكثر مما طلبت من أحد أفراد العائلة، لأنني لم أكن في عائلات مكان رائع للعمل لفترة قصيرة PICU، الخيار دائمًا، وأعتقد أنه من المهم أن نذكر أنفسنا بأن لدينا خيارًا. بالنسبة لبعض الأشخاص فقط. تعلمون أن هذا لا يعني أنكم لم تكونوا أطباء رائعين أثناء وجودكم هناك، ولكن ربما لا يكون هذا مكانكم الدائم لأنه شديد الحدة، أو تجدونه مرهقًا للغاية عندما يكون لديكم أطفالكم، فهذا يضفي منظورًا مختلفًا عليه، أو أيًا كان. ثم هناك أشخاص آخرون. يأتون لفترة طويلة، ثم تكون هناك حياة، كما تعلمون، مثل الأشخاص الذين عملوا هناك منذ الأزل. زوجي استشاري صعب الإرضاء إنه يعمل في تلك البيئة منذ أكثر من 35 عامًا. إنه يحبها تمامًا. إنه يخشى أن يأتي يوم لا يستطيع فيه أن يكون في قمة إنجازاته، لأن رسالته لنفسه، ثم تجربته في العمل لا تزال، أنا أحب هذا العمل. أحب التحدي الذي ينطوي عليه. أحب المغزى الذي ينطوي عليه

أحب الفريق الذي أعمل معه. أحب الدوريات، وأدرك أنه لا أحد يحبها في كل دقيقة من كل يوم. هذا غير واقعي، لكنك تريد أن تحبها، وتشعر بالالتزام والشغف تجاهها معظم الوقت. وإذا تغير ذلك، اسأل نفسك، هل تحتاج إلى استراحة؟ هل تحتاج إلى إجازة؟ أتعلم هل حان وقت التغيير؟ هل سيكون من الجيد الذهاب والقيام ببعض العمل في المشاريع؟ أو ربما انتهت فترة عملك في وحدة العناية المركزة للأطفال، وهذا لا يعني أن الأمر كان فاشلاً. إنه يعني فقط أنه حان الوقت بالنسبة لك للذهاب والقيام بشيء آخر مهم للغاية. وأعتقد أنه من المهم أن نؤكد للناس أنه لا بأس في إدراك أن الوقت قد حان للتغيير أو أخذ استراحة أو الانتقال إلى الفصل التالي من حياتهم المهنية. لذا شكرًا لك على تسليط الضوء على ذلك تمامًا. ليز، من الرائع بالنسبة لنا أن نرى محادثات متزايدة حول رفاهية الموظفين. ما هو ربما زاوية لم يتم تغطيتها بشكل كافٍ، أو ربما شيء أكثر ظهورًا

ربما لا نتحدث بما يكفي عن الفرق بين الحزن والضيق والأذى، لأنهما أمران منفصلان. لذا، إذا شعرت، PICU، لذا أعتقد أنه في بيئة بحزن عميق بسبب وفاة أو إصابة. إصابة أو تغيير في حياة طفل بسبب مرض أو إصابة، فهذا يجعلني إنسانة، ولا يجعلني متضررة. لذا يمكنني أن أشعر بضيق عميق. ربما أعود إلى المنزل وأبكي. ربما يستيقظني ذلك عدة مرات خلال الليالي القليلة التالية. مرة أخرى، هذا لا يعني أنني متضرر، ولكن إذا كان الأمر جديدًا تمامًا عليّ، فيجب أن يكون لديّ قدر من الفضول تجاهه، لأفكر: "حسنًا، ماذا؟ ما الذي يثقل كاهلي في هذه الحالة؟" هل هذا لأنني أشعر أن لديّ قدر من المسؤولية، وأنه كان بإمكانني أن أبذل جهدًا أفضل، أو أفعل شيئًا أفضل، أو أتصرف بشكل مختلف، أو أطلب المساعدة، مما كان من الممكن أن يؤدي إلى نتيجة مختلفة؟ هل هذا لأن هذا الطفل في نفس عمر طفلي وأنا متعلقة به بشكل كبير، كما تعلمون، وكأنني أربطه بنفسي؟ هل هذا فقط لأنه كان أمرًا حزينًا حقًا، وكانت عائلة لطيفة، وكنا نرغب في أن تكون النتيجة مختلفة بالنسبة لهم؟ لكن هذا لا يعني بالضرورة أنك تتضرر. الأبحاث حول الرفاهية، وخاصة مرة أخرى، المفارقة هي أننا لا نستطيع أن نكون في أفضل حالاتنا إلا عندما تسوء الأمور، عندما تكون الأمور. PICU في مكان مثل صعبة حقًا. لكن بالنسبة لكثير من الناس الذين يستمعون، إذا كنتم صادقين مع أنفسكم، فأنتم تحبون هذا المستوى من التحدي. لذا لا يوجد ضرر من حيث الجزء المتعلق بالحزن والضيق، أعتقد أن الناس يقولون، مثل، هل تصل إلى نقطة تشعر فيها أن حزن الجميع يثقل كاهلك لدرجة أنه يدمرك؟ وأتذكر أوائل العشرينات من عمري، حيث كنت، كنت، بصراحة، أشرب الكثير من الكحول في عطلات كما تعلمون، كانت هذه استراتيجيتي للتعامل مع الموقف. أنا لا أشرب الكحول على الإطلاق. PICU نهاية الأسبوع بسبب العمل في هذه الأيام. وهذا ليس لأن الكحول كان مشكلة. لم يكن كذلك. لم يكن ناجحًا بالنسبة لي. إنه ليس كذلك. إن الثمالة في عطلة نهاية الأسبوع ليست استراتيجية للرفاهية، أليس كذلك؟ لذا أعتقد أن الأمر يتعلق بالسؤال: هل تعرف ما هو رد فعلك التلقائي عندما تشعر

PICU بالضيق الشديد؟ لأننا نحب العادات والأنماط، ما هو سلوكك التلقائي لتخدير نفسك؟ هل تميل إلى قضاء يوم سيئ في والذهاب مباشرة لتناول الوجبات السريعة؟ هل تميل إلى التسوق، أو المقامرة بدلاً من ممارسة الرياضة، أو التجنب، أو الكبت، أو ما شابه؟ ما هو رد فعلك التلقائي وهل يخدمك؟ هل لديك أشخاص تعرفهم يمكنك الذهاب إليهم والاسترخاء معهم والتخلص من لا يفعلون ذلك مع عائلاتهم وأصدقائهم ما لم يعملوا في مجال الصحة. حسنًا، لذا PICU أعيائك؟ تظهر أبحاثي أن معظم موظفي PICU، نحن نفعل ذلك معك. لهذا السبب المراهق مهم جدًا. نحن نشارك تلك الأشياء مع الآخرين. أعني، بعض الأشياء التي نراها في وبالنسبة لي على وجه الخصوص، كطبيبة، كانت أمور حماية الطفل هي التي كانت دائمًا تؤلمني في الصميم، وأقول إنها أثرت على سلامتي النفسية لفترة من الوقت. ما نشهده. معظم الناس لن يحلموا أبدًا برؤية حادثة واحدة من هذا القبيل طوال حياتهم. ونحن نفعل ذلك كجزء من عملنا. هذا لا يعني أن ذلك سيؤذيك، ولكنه لا يعني أنك يمكنك ببساطة، كما تعلم، أن تأمل في أن تصل إلى سن لا يؤثر عليك فيه ذلك، أو أن تأمل في أن تصبح أكثر مرونة. الأمل ليس استراتيجية. يجب أن يكون لديك خطة فعلية لرفاهيتك عندما تحدث هذه الأمور. لذا أعتقد أنني إذا كان بإمكانني تقديم نصيحة أخيرة، فستكون: إذا كنت تريد حقًا التركيز على رفاهيتك، فركز على ثلاثة أشياء. أولاً، ما هو النظام وما هو الأمر بالنسبة لك كفرد، صحيح؟ لأن بعض الأمور المتعلقة بالنظام، يمكنك بذل قدر هائل من الطاقة، ولن يتغير شيء. وإذا كانت المشكلة في النظام، فهل هي شيء يمكنك تحمله والنجاة منه، أم أنها شيء سيجعلك تغادر فعليًا؟ كن واضحًا بشأن ذلك. ثانيًا، أعتقد أنه يجب أن تكون واعيًا بنفسك حقًا لرعاية رفاهيتك. واعيًا بنفسك حقًا، تعرف، مثل، ما هو سلوكك الافتراضي؟ الجميع يعرف أنني أكل رقائق البطاطس عندما أكون حزينًا أو البطاطس المقلية عندما أكون حزينًا. أنت تعلم أن هذا لا يمكن أن يكون رد فعلي التلقائي. لا يمكنني تناول البطاطس المقلية كل يوم. إذن ما هي الأشياء الأخرى التي تنجح؟ بالنسبة لي هي الموسيقى، والخروج للمشى، والاستحمام، والضحك، كما تعلم، كل هذه الأشياء أجدها تحمي رفاهيتي بشكل كبير، وأحتاج أن أعرف، مثل، "أوه نعم، انظر ماذا يحدث اليوم. كيف سأعزز، وأعتني، وأحمي صحتي، مع العلم أن ذلك سيحدث. والشيء الثالث هو العادة، لأن دماغك يحب الأنماط ويحب العادات، وتريد أن تتأكد من أن الأشياء التي

تفعلها باستمرار هي أشياء تساعد فعلاً في صحتك، ولا تعيقها. لذا يمكننا أن نقول لأنفسنا، الاستلقاء عندما لا تكون في نوبة عمل، أو شيء من هذا القبيل أثناء تناول الشوكولاتة يساعد على رفاهيتك، لكنه ليس كذلك Netflix، ومشاهدة 13 ساعة من، كما تعلم كما تعلم، فهو لن يمنحك الطاقة. لن يساعدك على حل المشكلة. لن يزيل حزنك. كما تعلم، إذا كان رئيسك في العمل متنمراً، فإن ذلك لن يعالج المشكلة. لذا تأكد تمامًا من أن لديك عادات تساعد فعلياً على رفاهيتك، ولا تعيقها

شكراً لك. ليز، هناك الكثير من النصائح الرائعة هنا. وبالحديث عن النصائح، من الم مطمئن معرفة أنكما تأكلان رقائق البطاطس أيضاً عندما تكونان حزينتين، فأنا أكلها أيضاً عندما أكون سعيدة وفي كل الأحوال الأخرى. لذا شكراً لكما على مشاركة عاداتي، أنا معكما

ليس الحزن فقط، بل السعادة أيضاً. إنه مثل كل شيء يحدث، أنا أحب رقائق البطاطس

شكراً ليز على هذه النصائح الرائعة والمحادثة اليوم، أنا متأكد من أن مستمعينا قد استفادوا كثيراً من هذا، كما استفدت أنا، ونحن للاطلاع على البودكاست الآخر في السلسلة، ونحن نتطلع، 2026 "PICU" نشجع الجميع على المشاركة في أسبوع التوعية العالمي بـ إلى الترحيب بالجميع هنا في ملبورن، أستراليا في سبتمبر لحضور المؤتمر العالمي. شكراً