

Wypalenie zawodowe

Radzenie sobie
ze stresem
i wypaleniem zawodowym



”

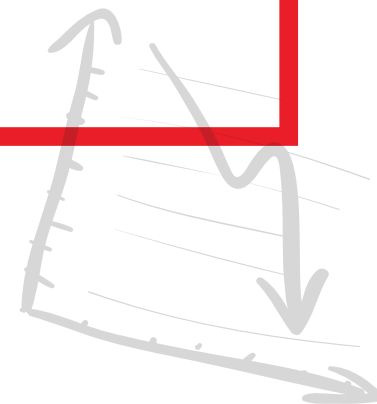
Największym błędem, jaki możemy kiedykolwiek popełnić w życiu jest myślenie, że pracujemy dla kogokolwiek innego niż dla siebie.

Brian Tracy

”

Wypalenie zawodowe

Współczesna nauka uznaje doświadczenie stresu za naturalne zjawisko w życiu człowieka. Jego mechanizmy oraz skutki dla naszego organizmu są od jakiegoś czasu dość obszernie dyskutowanym tematem i obiektem szerokiego spectrum badań naukowych. Źródłem stresu może być wiele sytuacji, ale w niniejszej książeczce skupimy się przede wszystkim na stresie zawodowym oraz konsekwencji długotrwałe przeżywanego stresu w pracy, która w niektórych przypadkach może przybrać postać **wypalenia zawodowego**.



Stan wyczerpania

Wypaleniem zawodowym określa się wewnętrzne doświadczenie psychiczne obejmujące uczucia, postawy, motywację i oczekiwania. Oznacza stan wyczerpania, braku energii psychicznej, wrażenie całkowitego jej zużycia na usiłowanie podtrzymania swojego zapału życiowego. Jest to swego rodzaju kryzys energii- moment, w którym mamy wrażenie bycia na skraju i odczucie zupełnego zużycia naszych zasobów. Stan ten doświadczany jest jako wycieńczenie, wyczerpanie fizyczne, emocjonalne i umysłowe, spowodowane długotrwałym udziałem w sytuacjach wymagających dużego wysiłku emocjonalnego. Składa się na niego wiele objawów- poczucie braku sił, bezradności, beznadziejności, wrażenie utraty wszelkich złudzeń i wiary w zmianę, negatywne wyobrażenia o sobie oraz negatywne postawy wobec pracy, ludzi i życia. Jest to stan, w którym zdolność do radzenia sobie ze środowiskiem zostaje poważnie ograniczona.

Wypalenie zawodowe jest zjawiskiem szczególnie charakterystycznym dla reprezentantów tych profesji, w których częściej i intensywniej kontaktujemy się z innymi, a cechą tych kontaktów jest pewne zaangażowanie emocjonalne. Najczęściej dotyka osoby zajmujące się pomaganiem, nauczaniem, świadczeniem wszelkiego rodzaju wsparcia: pielęgniarki, lekarzy, nauczycieli, psychologów, pedagogów, terapeutów, pracowników socjalnych, kuratorów sądowych, pracowników służb ratowniczych itp.

Skutki



Skutki wypalenia pojawiają się stopniowo i bywa, że nie są identyfikowane jako pierwsze oznaki tego zjawiska. Nie wynikają one z jakiegoś konkretnego zdarzenia o charakterze kryzysowym, ale raczej układają się w pewien proces podupadania na duchu, stopniowej utraty energii, wynikającej z codziennych zmagania z przewlekłym stresem w pracy i życiu.

Szacuje się, że osoba w wieku produkcyjnym poświęca 1/3, a niekiedy 1/2 swojego czasu na wykonywaniu zadań związanych z pracą. Środowisko w którym pracujemy staje się więc zwykle drugim, obok rodzinnego, które w istotny sposób wpływa na nasze życie i samopoczucie. Coraz częściej pracujemy nie tylko po to, by zarobić na utrzymanie siebie i rodziny, ale także z innych pobudek – w pracy poszukujemy możliwości realizacji własnego potencjału, ambicji, pomysłu na życie. Niejednokrotnie to właśnie nasza aktywność i dokonania na polu zawodowym stają się jednym z istotnym czynników, na bazie których budujemy samoocenę czy poczucie sensu, znaczenia lub celu naszego życia. Jeśli tak dużą wagę przykładamy do naszej aktywności zawodowej i oczekujemy, że będzie ona pełnić tak rozmaite funkcje, nietrudno o to, by przeżywane w jej ramach trudności stały się poważnym źródłem niepokoju i stresu.

Wpływ wypalenia zawodowego



Badania wskazują, że średnio 30-40% pracowników ocenia swoją pracę jako bardzo stresującą i określa wpływ swojej aktywności zawodowej na kondycję psychofizyczną jako negatywny. Każdego roku na świecie odnotowuje się kilkadziesiąt milionów nowych przypadków zachorowań, których przyczyn upatruje się w stresie związanym z pracą zawodową.

Mimo tych niepokojących danych badania wskazały, że znaczna większość, bo aż 80% ankietowanych osób deklaruje, że chciałyby kontynuować pracę, nawet w sytuacji wielkiej wygranej na loterii, która umożliwiłaby wygodne życie bez konieczności podejmowania jakiegokolwiek aktywności dla zarobku.

W tej sytuacji profilaktyka wypalenia zawodowego oraz radzenie sobie z nim, gdy już się pojawi, wydaje się kwestią, o którą warto zadbać po to, by osoby chcące utrzymać dłuższą aktywność zawodową mogły to robić z korzyścią dla siebie i swoich podopiecznych.

Teoria

Teoria wypalenia Christiny Maslach opisuje wypalenie zawodowe, wskazując na trzy podstawowe komponenty tego zjawiska: „zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób”.

WYCZERPANIE EMOCJONALNE objawia się zniechęceniem do pracy, coraz mniejszym zainteresowaniem sprawami zawodowymi, obniżoną aktywnością, pesymizmem, stałym napięciem psychofizycznym, drażliwością, ale także zmianami somatycznymi - chronicznym zmęczeniem, bólami głowy, bezsennością, zaburzeniami gastrycznymi, częstymi przeziębieniami itp.





DEPERSONALIZACJA związana jest z obojętnością i dystansowaniem się wobec problemów klienta, powierzchownością, skróceniem czasu i sformalizowaniem kontaktów, cynizmem, obwinianiem klientów za niepowodzenia w pracy. Formy depersonalizacji uzależnione są od rodzaju aktywności zawodowej pracownika.

OBNIŻONE POCZUCIE DOKONAŃ OSOBISTYCH jest tendencją do widzenia swojej pracy z klientami w negatywnym świetle. Objawia się to niezadowoleniem z osiągnięć w pracy, przeświadczeniem o braku kompetencji, utratą wiary we własne możliwości, poczuciem niezrozumienia ze strony przełożonych, stopniową utratą zdolności do rozwiązywania pojawiających się problemów i niemożnością przystosowania się do trudnych warunków zawodowych. W relacji z ludźmi może ono przyjmować skrajne formy zachowań agresywnych (np. agresja werbalna), jak i ucieczkowych (absencja w pracy).

Zmiany niekorzystne



Na skutek wypalenia niekorzystne zmiany pojawiają się w kilku sferach funkcjonowania człowieka:

-  **fizycznej:** bóle głowy, żołądka, zaburzenia snu, podwyższone ciśnienie, poczucie osłabienia, zmniejszenie się odporności organizmu itp.;
 -  **emocjonalnej:** zmienność nastrojów, ogólne przygnębienie, poczucie bezradności, obniżenie samooceny, brak wiary w możliwość zmiany trudnej sytuacji itp.;
 -  **oraz zachowań:** absencja w pracy, obojętność wobec klientów, spadek wydajności w pracy, złe zarządzanie czasem, wzrost liczby wypadków, skłonność do nadużywania substancji psychoaktywnych, częste konflikty, trudności w środowisku społecznym związane z niekorzystnym wpływem osoby doświadczającej wypalenia na rodzinę, relacje interpersonalne w pracy i poza nią, ryzyko samobójstwa itp.
- Warto mieć świadomość, że skutki wypalenia dotyczą nie tylko osób, które temu wypaleniu uległy, ale również ich klientów, podopiecznych, uczniów, współpracowników, członków rodzin, znajomych i przyjaciół.
- 

Etapy powstawania wypalenia



Badacze wyszczególnili kilka etapów powstawania wypalenia:

Miesiąc miodowy - okres zauroczenia pracą i pełnej satysfakcji z osiągnięć zawodowych; dominują w nim energia, optymizm i entuzjazm.

Przebudzenie - czas, w którym człowiek zauważa, że idealistyczna ocena pracy jest nierealistyczna, zaczyna pracować coraz więcej i desperacko stara się, by ten idealistyczny obraz nie uległ zburzeniu.

Szorstkowość - realizacja zadań zawodowych wymaga w tym okresie coraz więcej wysiłku, pojawiają się kłopoty w kontaktach społecznych zarówno z kolegami w pracy, jak i z klientami.

Wypalenie pełnoobjawowe - rozwija się pełne wyczerpanie fizyczne i psychiczne, pojawiają się stany depresyjne, poczucie pustki i samotności, chęć wyzwolenia się, ucieczki z pracy.

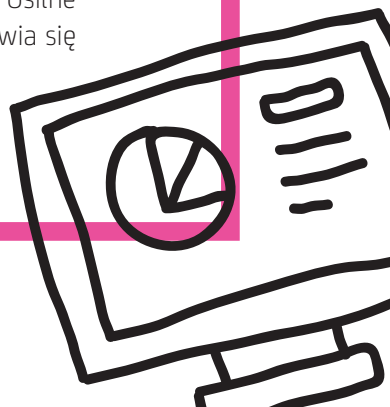
Odradzanie się - to okres leczenia „ran” powstałych w wyniku wypalenia zawodowego.

W momencie pojawienia się symptomów wypalenia, zazwyczaj dotknięta nim osoba stara się jakoś sobie radzić szukając sposobu na zminimalizowanie zbyt dużego obciążenia. Pojawia się tendencja do unikania kontaktu z pacjentami/uczniami/podopiecznymi, niecierpliwość w kontaktach i oskarżanie podopiecznych o brak chęci współpracy, dewaluowanie własnej pracy i jej efektów, wykonywanie obowiązków w pośpiechu, z intencją jak najszybszego uwolnienia się od konieczności kontaktu z ludźmi.

Stres

Głównym czynnikiem sprzyjającym wypaleniu zawodowemu jest chroniczny stres i emocjonalne obciążenie związane z pracą.

Na poziomie biologicznym stres powodowany przez czynniki związane z pracą zawodową nie różni się niczym od każdego innego rodzaju stresu. **Stresem psychologicznym** nazywamy mobilizację organizmu w obliczu wymagających okoliczności środowiska czy zagrożenia. To stan organizmu, który ma nam pomóc sprostać trudnej lub niebezpiecznej sytuacji. Stres w życiu codziennym, w pracy to odczuwanie rozdźwięku pomiędzy możliwościami, którymi we własnym odczuciu dysponujemy, a wymaganiami sytuacji lub niepewność co do tych możliwości i/lub co do własnej skuteczności w danych okolicznościach. Może pojawić się też jako efekt przeciążenia np. ilością obowiązków lub stanu odwrotnego, czyli trwającej zbyt długo monotonii wynikającej ze zbyt nużących, powtarzających się i mało stymulujących zadań. O sytuacji stresującej możemy także mówić, gdy w naszym otoczeniu pojawiają się przeszkody uniemożliwiające zaspokojenie silnie odczuwanych potrzeb lub osiągnięcie cennych dla nas wartości. Usilne próby osiągnięcia celu nie przynoszą rezultatów i pojawia się doświadczenie frustracji.



Czynniki stresogenne

Do najczęściej występujących czynników stresogennych w życiu zawodowym zalicza się m.in.:

- 🕒 jakościowe i ilościowe obciążenie lub przeciążenie pracą, trudnymi, wymagającymi zadaniami, presją czasu i terminów realizacji przedsięwzięć, warunki pracy,
- 👥 stosunki społeczne z przełożonymi, podwładnymi i kolegami,
- 🏢 strukturę organizacyjną i klimat emocjonalny.

Dobra wiadomość jest taka, że przynajmniej na niektóre z tych rzeczy mamy pewien wpływ i możemy starać się dążyć do zminimalizowania ich występowania np. poprzez podnoszenie swoich kompetencji i kwalifikacji, stwarzanie klimatu do doskonalenia współpracy, odpowiednich warunków do doskonalenia się, budowanie atmosfery wsparcia zamiast rywalizacji, otwieranie się na innych współpracowników i ich potrzeby, a także asertywne informowanie o własnych potrzebach i proszenie o pomoc w ich zaspokajaniu. Bardzo ważne w sytuacji trudności, z którymi musimy borykać się w pracy i które powodują długotrwałe napięcie, jest wsparcie społeczne (rodzina, przyjaciele, znajomi, organizacje, stowarzyszenia). Inni ludzie mogą nam zapewnić pomoc na rozmaite sposoby: wysłuchać, coś podpowiedzieć, pomóc znaleźć rozwiązanie problemu, pomóc załatwić sprawę itp. Warto pozbyć się obiekcji blokujących nas przed sięganiem po pomoc. Nie istnieją ludzie, którzy radzą sobie sami ze wszystkim. Szukając wsparcia i pomagając sobie, ułatwiamy pracę innym- gdy działasz w stresie, stresujesz innych.

Odreagowanie

Stresu nie jesteśmy w stanie wyeliminować zupełnie, dlatego warto pamiętać, że przede wszystkim powinniśmy go rozładowywać. Wszelkie powikłania czy problemy zdrowotne związane ze stresem są przede wszystkim wynikiem zaniedbywania potrzeby rozładowania długotrwałego napięcia.

Warto też rozwijać samoświadomość w odniesieniu do własnych reakcji na stres - znajomość siebie – symptomów, które pojawiają się jako pierwsze, osobistych źródeł stresu i objawów napięcia, myśli i emocji towarzyszących stresowi. Pozwoli nam to rozpoznać już pierwsze sygnały stresu i umożliwi świadome wpływanie na nie.

W odpowiedzi na stres możemy oddziaływać na nasze ciało poprzez odreagowanie (SPORT, kontakt z ludźmi, techniki oddechu, medytacyjne, aktywność twórcza) oraz stosować kontrolę poznawczą, czyli wpływać na nasze myśli tak, by móc kontrolować emocje (wizualizacje, korekta zniekształceń poznawczych itp.).

Optymalnym **sposobem odreagowania napięcia jest aktywność fizyczna**, ponieważ pozwala nam w stosunkowo szybkim tempie usunąć nadmiar hormonów stresu z organizmu, a to właśnie ich przewlekłe podwyższonej poziomu odpowiedzialny jest za większość schorzeń związanych ze stresem.



Zniekształcenia poznawcze

Naukowcy zajmujący się tematyką wypalenia zawodowego zaobserwowali, że wśród osób dotkniętych tym problemem charakterystyczna jest skłonność do myślenia o pracy i sobie w jej kontekście w określony sposób. W myśleniu tym często ujawniają się nierealistyczne oczekiwania wobec rezultatów swojej pracy, środowiska, w którym jest ona wykonywana oraz swoich możliwości wpływu na rzeczywistość. Bardzo istotne znaczenie ma tu fakt, że pomimo funkcjonowania determinowanego tymi przekonaniami o sobie i świecie, wcale nie musimy być do końca świadomi ich występowania, a już tym bardziej wpływu jaki wywierają one na nasze podejście do pracy i siebie samych.

Warto więc poddać refleksji sposób w jaki postrzegamy swoją pracę, naszą w niej rolę i potencjalną skuteczność działań, które w ramach aktywności zawodowej podejmujemy. Poniżej znajduje się lista najczęściej powtarzających się u osób bardziej podatnych na wypalenie stwierdzeń i przekonań o sobie i swojej pracy, które w istocie mają charakter tzw. **zniekształceń poznawczych, czyli w tym wypadku- nierealistycznych wymagań stawianych sobie samemu, którym próbujemy sprostać, pomimo że jest to niewykonalne**. Bywa, że zwyczajnie nie zdajemy sobie sprawy, że stawiamy sobie i światu poprzeczkę aż tak wysoko. Zniekształcenia poznawcze to myśli, które pojawiają się w naszej głowie i nie-poddane refleksji co do ich rzeczywistej możliwości realizacji- kierują naszą percepcją i interpretacją rzeczywistości oraz wpływają na sposób przeżywania tego co nam się przydarza. W momencie, w którym zaczynają mieć znaczący wpływ na to jak się czujemy, mogą powodować wiele szkód- począwszy od frustracji z powodu ich konfrontacji z nieodpowiadającą im rzeczywistością, aż po długotrwałe zaburzenia nastroju. Warto więc czasem przyjrzeć się temu co i w jaki sposób myślimy na temat pracy i swoich oczekiwań z nią związanych.

Przykłady zniekształceń poznawczych

Zniekształcenia poznawcze najczęściej występujące u osób podatnych na wypalenie to:

„Moja praca jest moim życiem”. Najczęściej ten sposób postrzegania wiąże się z wykonywaniem obowiązków do późnych godzin nocnych, brakiem czasu na odpoczynek, zaniedbywaniem własnych potrzeb, trudnościami z delegowaniem zadań innym osobom. Rezultatem takiego myślenia jest traktowanie problemów, z którymi stykamy się w pracy, jako dotyczących nas głęboko osobiście i przeżywanie ich w zasadzie cały czas. Nie dajemy sobie chwili oddechu i nie potrafimy przestać myśleć o trudnościach związanych z pracą nawet w momencie, gdy nie pracujemy. Praca zawłaszcza naszą przestrzeń na wszystkich innych polach funkcjonowania powodując jednocześnie, że wszelkie w niej potknięcie czy najmniejsza nawet porażka nabiera w naszych oczach charakteru zdarzenia przytłaczającego, ponieważ w naszej percepcji nie odnosi się wyłącznie do zadań zawodowych, ale do całej naszej osoby, całego naszego życia i całą jakość tego życia determinuje.



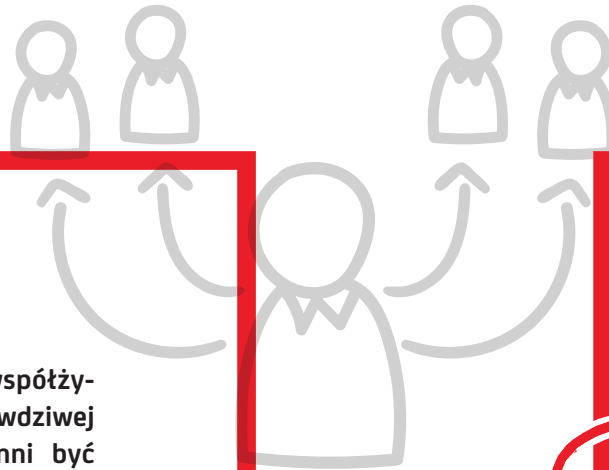
„Muszę być zawsze i w pełni kompetentny, perfekcyjnie się na wszystkim znać, być w stanie pomóc każdemu”.

Tego rodzaju myśli będą prowadziły najczęściej do poczucia winy lub wstydu, w związku z faktem, że niemożliwe jest by ktokolwiek był zawsze i w pełni w stanie spełnić te wymogi. Podobne myśli świadczą o nieustannym poddawaniu surowej ocenie własnych kompetencji, a co za tym idzie - z uwagi na bardzo ogólny charakter tego przekonania - muszą prowadzić do rozczarowań samym sobą i swoją niedoskonałością, ponieważ każdy z nas bywa czasem niekompetentny i jest to nieuniknione.

„Muszę być lubiany i akceptowany przez wszystkich, z którymi lub dla których pracuję” - w tym przypadku

uzależniamy swoją samoocenę i samopoczucie od tego, jakie emocje wzbudzamy u innych. Warto mieć świadomość, że mimo naszych usilnych niekiedy starań, nigdy nie będziemy w stanie zadowolić wszystkich ludzi, z którymi pracujemy. Osoby, które żywią takie przekonanie nie umieją być w pracy asertywne, nie potrafią ustalać i chronić swoich granic, zaprzestować przeciwko nadmiernemu obciążeniu obowiązkami lub skonfrontować się ze stawiającymi nierealistyczne oczekiwania przełożonymi, studentami czy współpracownikami. Efektem utrzymywania się powyższego przekonania będzie także zwiększona podatność na manipulację – zarówno ze strony szefa, innych pracowników czy studentów. W rezultacie może pojawić się kumulowanie złości, bierna wrogość, zwątpienie we własne możliwości, utrata poczucia bezpieczeństwa, a dalej także stany depresyjne wynikające z niereprezentowania i niewyrażania własnych potrzeb.





„Inni ludzie są trudni we współzyciu, nie potrafią docenić prawdziwej wartości mojej pracy. Powinni być bardziej wspierający.” W takim przekonaniu upraszczamy rzeczywistość. Dochodzi do generalizowania, czyli rozszerzania myśli o zachowaniach czy postawach konkretnej osoby, z którą kontakt okazał się rozczarowujący, na wszystkich ludzi, z którymi przychodzi nam się stykać w pracy. Skutkiem tego rodzaju procesu będzie przede wszystkim głębokie poczucie niezrozumienia i osamotnienia w zmaganiach z zawodową rzeczywistością. Niebezpieczeństwem może być tu przyjęcie postawy defetystycznej, bierność w kontaktach międzyludzkich, wycofanie, unikanie kontaktów lub spłykanie ich do granic możliwości, a także nasilona ekspresja rozdrażnienia czy gniewu.

„Każda negatywna informacja zwrotna oznacza, że w tym co robię jest coś nieopowiedniego.” Takie postrzeganie krytycznych uwag powoduje, że każda okazja, przy której docierają do nas dane o tym w jaki sposób ktoś widzi naszą pracę rodzi lęk, poczucie zagrożenia lub gniew. Przekonanie to może też utrudniać wprowadzenie konstruktywnych zmian w naszej aktywności zawodowej, ponieważ skłania albo do reagowania w sposób obronny, czyli do bezrefleksyjnego negowania ewentualnych uwag i nie przyjmowania ich do wiadomości, albo też do reakcji zupełnie odwrotnej, ale również niekorzystnej- do przyjmowania każdej uwagi krytycznej jako całościowej i w pełni uzasadnionej oceny całej naszej osoby i wszystkich działań, które podejmujemy. W efekcie rodzi się frustracja i lęk przed działaniem, które może skutkować czyjąś negatywną oceną. Obydwa te warianty wykluczają możliwość konstruktywnego korzystania z czyjegoś doświadczenia z pracy z nami.



„Sprawy muszą się toczyć tak jak ja chcę” - Iluzja dotycząca możliwości kontroli rzeczywistości w aspektach i wymiarze, w którym nie jest to wykonalne, powoduje najczęściej niezliczone ilości nadgodzin, nieprzespane noce i próby kontrolowania wszystkiego i wszystkich (studentów, współpracowników, a nawet działań przełożonych). Jest to angażujące czasowo i energetycznie. Powoduje nieustanne napięcie, nawarstwiająca się frustrację i pogorszenie relacji interpersonalnych w pracy. Na skutek przytłoczenia ilością zadań efektem jest zazwyczaj stan odwrotny od pożądanego- pojawiają się błędy, liczniejsze niedociągnięcia, także wśród współpracowników czy studentów, którzy są poddawani nadmiernej kontroli, ponieważ przesadny nadzór powoduje osłabienie poczucia odpowiedzialności za wykonywane zadania.

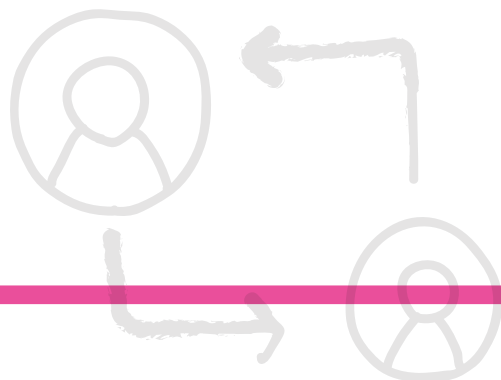
„Muszę być wszystkowiedzący i nieomylny” - przekonanie, które generuje lęk przed popełnieniem błędu i przed oceną przez innych, co z kolei – podobnie jak w przypadku myśli związanych z koniecznością nieustannego wykazywania się kompetencją – w rzeczywistości utrudnia nam rzetelne wywiązywanie się z obowiązków. Ambicja i dążenie do samorozwoju i zdobywania wiedzy, podnoszenie kwalifikacji- oczywiście przynoszą nam, naszym studentom, przełożonym i współpracownikom korzyści, ale brak zgody na własną omylność zwykle pcha nas do przeciążania się lub negowania napływających danych, jeśli nie są zgodne z naszą wizją.

Wszystkie powyższe sposoby interpretowania rzeczywistości i naszej w niej roli stanowią pewnego rodzaju pułapkę dla naszego przeżywania siebie w pracy, ponieważ w nieuchronny sposób muszą prowadzić do konstatacji, że nie jesteśmy w stanie spełnić wyśrubowanych sobie samemu standardów. Emocje, które powstają w efekcie tego procesu, będą uprzykrzać nam życie i powodować – w pierwszym okresie podwyższoną mobilizację do pracy ze zdwojoną energią i siłą wynikającą z przekonania, że najwyraźniej niewystarczająco się staramy, zaś na dalszym etapie- na skutek przeciążenia i przewlekłego stresu, doprowadzą do zupełnego opadnięcia z sił, apatii, poczucia braku energii, wyczerpania i wszystkich pozostałych objawów związanych z wypaleniem zawodowym.



Zmiana

Świadomość pewnych automatyzmów myślowych i własnych przekonań, które sterują naszym życiem, może okazać się pomocna w zapobieganiu przewlekłemu stresowi zawodowemu i w konsekwencji wypaleniu. Umiejętność rozpoznania tych schematów, którymi się posługujemy, może być pierwszym krokiem w kierunku zmiany wzorca funkcjonowania w pracy. Najczęściej jednak okazuje się, że zmiana głęboko zakorzenionych w nas przekonań i stawianych sobie nierealistycznych wymagań nie jest sprawą łatwą. Wzorce te trwają wdrukowane w nasz mózg od bardzo dawna – bywa że przez całe dotychczasowe życie. Nie zawsze będzie więc zadaniem prostym wprowadzić w nich pewne zmiany. Wiele osób korzysta w tej sprawie z pomocy specjalistów - psychologów czy psychoterapeutów. Może wymagać to pewnego wysiłku i wytrwałości, ale efekty mogą pomóc poprawić komfort życia, poczuć się pewniej i dzięki temu swobodniej ze sobą i w swojej pracy. Dzięki nim będziemy w stanie lepiej kontrolować to co się z nimi dzieje, zarówno na płaszczyźnie myśli, emocji jak i zachowań, a to właśnie umiejętność regulowania naszego własnego funkcjonowania we wszystkich tych obszarach jest najlepszą drogą do tego, by odzyskać względny spokój i wpływ na swoje życie i otoczenie.



Sytuacja stresująca

Warto zwrócić uwagę, że **każda stresująca sytuacja składa się z elementów na które nie mamy wpływu, takich na które mamy wpływ i takich które możemy kontrolować**. Możemy więc wyszczególnić trzy strefy:



Koncentrowanie się na tym, na co nie mamy wpływu pogłębia stres, poczucie bezradności i nieskuteczności. Koncentrowanie się na tym na co mamy wpływ, działanie w kierunku rozwiązania powoduje, że odzyskujemy poczucie sprawstwa, kontroli i bezpieczeństwa.

Jest to WYBÓR - w której strefie chcemy być.

Nie musimy rozwiązać problemu żeby przestać się nim stresować lub przynajmniej zredukować stres. Już jakkolwiek postępowanie w kierunku rozwiązania, nawet jedynie jakkolwiek mały krok powoduje, że stres maleje, bo duża jego część płynie z bezradności i poczucia bezsilności.

Gdy pojawia się stresująca sytuacja, warto więc sobie zadać pytanie:

1. Na co w tej sytuacji mam wpływ (jakkolwiek, nawet minimalny)?
2. Co jest w zakresie moich możliwości?
3. Co mogę kontrolować?
4. Co mogę zrobić?
5. Na co wpływu zupełnie nie mam i czym nie warto się zajmować?

Urlop

W momencie pojawienia się pierwszych objawów wypalenia, gdy zaczyna doskwierać nam poczucie zmęczenia, znużenia czy rozdrażnienia pracą warto poszukać możliwości oderwania się od codziennych zawodowych obowiązków. Najlepszym rozwiązaniem byłby w takiej sytuacji dłuższy urlop - okazja do odpoczynku i przerwania na jakiś czas zmagania z codziennymi rutynowymi zadaniami w pracy, które wyraźnie nas przeciążają i powodują szereg niepokojących nas objawów. Każdy sposób na odreagowanie kumulujących się napięć będzie korzystny - aktywność sportowa, twórcza, medytacja czy wszelkiego rodzaju hobby angażujące nasz mózg i wprowadzające w stan, w którym kłopoty z jakimi borykamy się na co dzień w życiu zawodowym znikają z naszych myśli. Dobrym antidotum będzie też spędzanie czasu z bliskimi osobami, do których mamy zaufanie i których obecność i wsparcie działa na nas kojąco.



Wsparcie

Nie do przecenienia w procesie przeciwdziałania wypaleniu jest możliwość korzystania ze wsparcia jakie mogą nam zaoferować osoby znające specyfikę naszego zajęcia i orientujące się w trudnościach z jakimi musimy się mierzyć (wsparcie od profesjonalistów: superwizorów, przełożonych, psychologów). Jeśli pomoc specjalistów z jakiegoś powodu jest niedostępna, warto organizować spotkania, konsultacje czy superwizje koleżeńskie w ramach zespołu w którym pracujemy. Takie spotkania na przewidywane emocje mogą mieć charakter odgórnie ustalonych zebrań (raz na określony czas – z jasną, zapowiedzianą ich funkcją – umożliwieniem odreagowania poprzez rozmowę z innymi współpracownikami, uzyskaniem koleżeńskiego wsparcia) lub też nieformalnych spotkań po pracy, które pozwolą na swobodne wygadanie się i wyrzucenie z siebie przeróżnych złości, rozczarowań i frustracji, które nawarstwiły się w trakcie kolejnych dni lub tygodni pracy.

Ćwiczenie #1



Jeśli chcielibyśmy zbadać czy aktualnie w naszej pracy doświadczamy stresu, możemy zadać sobie kilka poniższych pytań. Im więcej odpowiedzi pozytywnych, tym nasz stres w pracy jest prawdopodobnie mniejszy.

- ◆ Czy moja praca jest wg mnie wartościowa? Czy coś wnosi?
.....
- ◆ Czy moja praca jest bezpieczna?
.....
- ◆ Czy mam odpowiednie narzędzia/wiedzę/kompetencje/umiejętności, by ją wykonywać?
.....
- ◆ Czy moja praca jest dostatecznie ciekawa i zróżnicowana?
.....
- ◆ Czy mam odpowiednią liczbę zadań do wykonania?
.....
- ◆ Czy mam okazję robić sobie krótkie przerwy na odpoczynek w czasie pracy?
.....
- ◆ Czy zawsze dotrzymuję terminów?
.....
- ◆ Czy praca w tym zespole (z tymi ludźmi) sprawia mi przyjemność?
.....
- ◆ Czy mogę z nimi porozmawiać na temat problemów związanych z pracą?
.....

Pytania do/o przełożonych

- ◆ Czy docierają do Ciebie jego opinie na temat Twojej pracy?
.....
- ◆ Czy wypowiada konstruktywne uwagi krytyczne lub chwali Cię, kiedy jest to uzasadnione?
.....
- ◆ Czy możesz udać się do niego z jakimś problemem?
.....
- ◆ Czy możesz z nim dyskutować na temat Twojej kariery zawodowej?
.....

Bibliografia:

- Biłska, E., „Jak Feniks z popiołów czyli syndrom wypalenia zawodowego, Czasopismo: Niebieska Linia- Numer: 4, 2004 r.
- Edmund Bourne, E.J., „Lęk i fobia”, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków, 2011 r.
- James. R.K, Gilliland, B. E. „Strategie interwencji kryzysowej” , Wydawnictwo: Parpamedia, Warszawa, 2010 r.
- Maslach C. (2000). „Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej” [w:] Sęk H. Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). Career burnout: Causes and cures. New York: Free Press.
- Tucholska S., „Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju”, Instytut Psychologii Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Przegląd Psychologiczny, 2001, TOM 44, Nr 3, 301-317.

Opracowanie merytoryczne:

ANNA KRZOS – absolwentka Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej, Studium Poradnictwa Psychologicznego i Interwencji Kryzysowej Instytutu Psychologii Zdrowia oraz kulturoznawstwa na Uniwersytecie Warszawskim. Obecnie pracuje jako psycholog w Policji. Doświadczenie zdobywała na stażach w Klinice Nerwic Instytutu Psychiatrii i Neurologii w Warszawie, na oddziale dla osób z podwójną diagnozą, w Ośrodku Terapii Uzależnień przy IPIN, a także w Poradni Telefonicznej dla Osób Dorosłych w Kryzysie Emocjonalnym Instytutu Psychologii Zdrowia Polskiego Towarzystwa Psychologicznego. Pracowała także jako koordynator i psycholog w Fundacji Itaka, która zajmuje się świadczeniem kompleksowej pomocy rodzinom osób zaginionych oraz jako psycholog w jednostce wojskowej.

Zadanie finansowane ze środków
Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020



Zadanie finansowane ze środków
Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020



www.pozytywnyrozwoj.org
www.mz.gov.pl