

## Wypalenie zawodowe

Praca, jeśli jest źródłem zadowolenia, wiąże się z poczuciem kompetencji i satysfakcji, może być czynnikiem podbudowującym psychiczną i fizyczną kondycję człowieka. W szczególnych przypadkach może stać się jednak źródłem apatii, beznadziejności, niezadowolenia z życia, może powodować poczucie niedostosowania i niekompetencji.

Wypalenie zawodowe to kolejna choroba cywilizacyjna, która może dotknąć każdego z nas, ale przede wszystkim dotyczy osób pracujących zawodowo z ludźmi i pomagającym innym, np. nauczycieli, lekarzy, pielęgniarek, pracowników społecznych, policjantów itd. Reprezentanci tych zawodów doświadczają coraz więcej stresu, z którym trudno sobie poradzić, wyczerpują się, są chronicznie zmęczeni, coraz mniej zadowoleni z pracy. Próbując radzić sobie z tymi obciążeniami, coraz bardziej dystansują się od osób, którym pomagają, które uczą czy leczą. Ogólnie rzecz ujmując, można stwierdzić, że wypalenie zawodowe pojawia się u przedstawicieli zawodów, w których bliska, zaangażowana interakcja z drugim człowiekiem stanowi istotę profesjonalnego działania i warunkuje powodzenie w danym zawodzie. Koszty tej bliskiej interakcji mogą się nasilać wówczas gdy dana osoba nie jest w stanie radzić sobie z obciążeniami zawodowymi, przeżywając niepowodzenia, brak sukcesów. Mimo starań i zwiększonych wysiłków nie potrafi znaleźć drogi wyjścia z narastających przeciążeń, cierpi na coraz większe zmęczenie i emocjonalne wyczerpanie. Zaczyna bronić się przez dystansowanie, traktuje uczniów, klientów, pacjentów coraz bardziej przedmiotowo dochodząc do najbardziej specyficznego zjawiska dla wypalenia zawodowego, jakim jest depersonalizacja (zdystansowany, a nawet zdehumanizowany sposób traktowania innych).

Według niektórych badaczy, zajmujących się problemem wypalenia zawodowego zjawisko to jest efektem „stopniowej utraty złudzeń”, charakterystycznej dla osób które początkowo wchodzi na rynek pracy pełne dobrych intencji i nadziei, idealistycznie nastawione do swojej zawodowej roli. Spodziewają się, że ich sukces w pracy da im poczucie egzystencjalnego znaczenia (sensu życia). Ci sami badacze twierdzą, że osoby, które takiej początkowej motywacji nie mają, mogą doświadczać stresu związanego z pracą ale nie wypalenia. Wypalenia bowiem, mogą doświadczać tylko ludzie, którzy rozpoczęli swoją pracę zawodową mając wzniosłe cele, duże oczekiwania i silną motywację – ludzie, którzy spodziewali się czerpać ze swej pracy poczucie znaczenia.

To, czy wypalenie nastąpi, zależy od układu wielu czynników osobistych i środowiskowych. Jako szczególnie ważne w budowaniu syndromu wymienia się:

- stawianie sobie wysokich wymagań przy niewielkich możliwościach wpływu na sytuację;
- działania niezgodne ze swoimi wartościami, nadmierowe zachowania agresywne lub uległe w różnych rolach (dom, praca, sytuacje społeczne);
- życzeniowa interpretacja wydarzeń, nadmierna racjonalizacja, defensywna postawa wobec trudności, wyolbrzymianie porażek;
- brak lub mała dbałość o swoje ciało, dietę, ćwiczenia fizyczne, rytm snu, relaks i podstawową higienę;
- perfekcjonizm i nadodpowiedzialność;
- zaniedbywanie rozwoju zawodowego;
- brak partnerskich relacji i systemu wsparcia, zaniedbywanie intymności, sztywność ról;
- brak lub słaba organizacja czasu prywatnego i czasu pracy.

Sygnałami ostrzegawczymi wskazującymi na zjawisko wypalenia mogą być między innymi:

- subiektywne poczucie przepracowania, brak chęci do pracy;
- niechęć wychodzenia do pracy;
- poczucie izolacji, osamotnienia;
- postrzeganie życia jako ponurego i ciężkiego;
- negatywne postawy wobec klientów;
- brak cierpliwości, drażliwość, poirytowanie na gruncie rodzinnym;
- częste choroby;
- negatywne, ucieczkowe, a nawet samobójcze myśli.

Przebieg procesu wypalenia zawodowego można przedstawić w następujący sposób:

1. Pierwszy stopień - tak zwane stadium ostrzegawcze, charakteryzuje się uczuciem przygnębienia, irytacji. Mogą pojawić się w nim ustępujące bóle głowy, przeziębienia, kłopoty z bezsennością. Powrót do prawidłowego, optymalnego funkcjonowania na tym etapie nie jest jeszcze trudny. Zazwyczaj wystarczające jest zmniejszenie obciążenia pracą, krótki wypoczynek, jakieś hobby.

2. Gdy syndrom trwa już dłuższy czas, jest bardziej stały, pojawia się drugi stopień, którego charakterystycznymi objawami są: gorsze wykonywanie zadań, częste wybuchy irytacji, brak szacunku i wręcz pogardliwa postawa wobec innych osób. Interwencja na tym etapie wymaga już większego wysiłku i bardziej zdecydowanych kroków. Może okazać się, że niezbędny będzie dłuższy urlop, regeneracja sił przez oddanie się czynnościom nie związanym z pracą a sprawiającym przyjemność (hobby). Istotny jest też udział innych osób, jeszcze nie pomoc profesjonalna, ale odpoczynek w gronie przyjaciół.
3. Chroniczność syndromu to trzeci etap. Następuje pełny rozwój objawów fizycznych, psychicznych i psychosomatycznych, zagrożone stają się nie tylko procesy poznawcze, emocjonalne, ale zachwianiu ulega również cała struktura osobowości. Objawy zespołu wypalenia zawodowego dotyczą zarówno somatyki jak fizycznego i społecznego funkcjonowania jednostki. Typowymi objawami dla tego stadium są uczucie osamotnienia i alienacji, kryzysy rodzinne, małżeńskie, przyjacielskie depresja, nadciśnienie, wrzody. Wypalenie zawodowe na tym etapie bardzo wyraźnie dotyka nie tylko osobę poszkodowaną, ale całe jej społeczne otoczenie; członków rodziny, przyjaciół, współpracowników. Najczęściej wymagana jest już profesjonalna pomoc (lekarz, terapeuta, psycholog). W skrajnych przypadkach pomoc taka okazuje się nieskuteczna, a jedynym rozwiązaniem wydaje się być zmiana pracy.

Coraz częściej do wyjaśnienia fenomenu wypalenia używane jest pojęcie dopasowania zawodowego, które oznacza harmonijne współdziałanie jednostki i środowiska pracy w zakresie różnorodnych obszarów pracy zawodowej. Złe dopasowanie powstaje zazwyczaj wtedy, gdy między pracownikiem i pracodawcą nie zostaną rozstrzygnięte istotne kwestie dotyczące funkcjonowania zawodowego, albo kiedy relacje w pracy zmieniają się na tyle, że pracownik lub organizacja uzna je za niekorzystne. Chodzi tu na przykład o sytuacje, w których pracownik czuje się przeciążony obowiązkami zawodowymi, nie ma wpływu na organizację swojej pracy, obarczony jest zbyt dużą odpowiedzialnością, czuje się niesprawiedliwie oceniany, otrzymuje wynagrodzenie niewspółmierne do wkładanego w pracę wysiłku, traci kontakt ze współpracownikami i nie otrzymuje od nich niezbędnego wsparcia. Wspomniane sytuacje określane są mianem "organizacyjnych poprzedników wypalenia". Pojawienie się ich zakłóca relacje człowieka z jego pracą, przyczynia się do narastania stresu, osłabia możliwość skutecznej walki z nim, a w konsekwencji indukuje rozwój wypalenia zawodowego.

## Jak zapobiegać wypaleniu?

Aby uniknąć wypalenia w wymiarze psychicznym, powinieneś często upewniać się, czy to co robisz nadal jest ciekawe, czy nadal sprawia ci przyjemność. Musisz pamiętać o tym, że zasoby twojej energii psychicznej są ograniczone - nie dopuść zatem do ich wyczerpania.

Działania profilaktyczne z zakresu zapobiegania wypaleniu zawodowemu są całkiem realne i możliwe do spełnienia. Ważna jest świadomość, iż takie zagrożenie istnieje i zdecydowana postawa. Każdy z nas posiada olbrzymi potencjał i możliwości budowania efektywnego stylu przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. Aktywność fizyczna, odpoczynek, relaks, hobby ma tu niebagatelne znaczenie. Szacunek i miłość do własnej osoby, szeroko rozumiana, ale mieszcząca się w zdrowych granicach troska o siebie może przynieść wymierne efekty. Poza tym przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu można poprzez:

- wyznaczanie sobie realistycznych, jasno określonych, częściowych celów,
- intensywną pracę i równie intensywny odpoczynek, prowadzący do regeneracji sił, do relaksu,
- pamiętanie o chwilach wyciszenia w przypadku, gdy praca wymaga intensywnych kontaktów z innymi ludźmi,
- mniej osobiste traktowanie spraw zawodowych,
- dbanie o siebie, o swój potencjał, który jest najważniejszym, najcenniejszym narzędziem pracy,
- sprecyzowanie szans na rozwój zawodowy w firmie, w której pracujesz,
- jasne i precyzyjne wyznaczanie własnych zadań rozwojowych, które uniezależnią Cię od środowiska zawodowego,
- skupianie się na tym, co pozytywne, poprzez pozytywne myślenie,
- robienie tych samych rzeczy w inny sposób,
- dostarczanie sobie wystarczająco dużo aktywności fizycznej.

W sytuacji gdy zaczynają się pojawiać symptomy wypalenia możemy zareagować na wiele różnych sposobów. Niektórzy poddają się i nie podejmują żadnych działań. Inni rzucają się w wir zmian i czasami pochopnie podejmują decyzję o zmianie pracy czy nawet zawodu. Wydaje się, że najbardziej konstruktywnym jest podejście traktujące wypalenie zawodowe jako wyzwanie do poszukiwania osobistej siły. Może okazać się to dobrą okazją do przewartościowania sposobu życia, przyjrzenia się własnym celom życiowym i zrobienia

planu ich osiągnięcia czy choćby znalezienia najlepszych dla siebie sposobów radzenia sobie ze stresem.

#### Bibliografia:

1. Bilska, E. (2004). Jak Feniks z popiołów czyli syndrom wypalenia zawodowego. W: Niebieska Linia, nr 4 / 2004
2. Fengler, J. (2001). Pomaganie mężczyznom. Gdańsk: GWP
3. Litzke S., Schuh H. (2007). Stres, lobbng i wypalenie zawodowe, Gdańsk: GWP
4. Sęk, H (2004). Wypalenie zawodowe: przyczyny i zapobieganie. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN