HEARME

Jak zidentyfikować wypalenie zawodowe u pracownika?

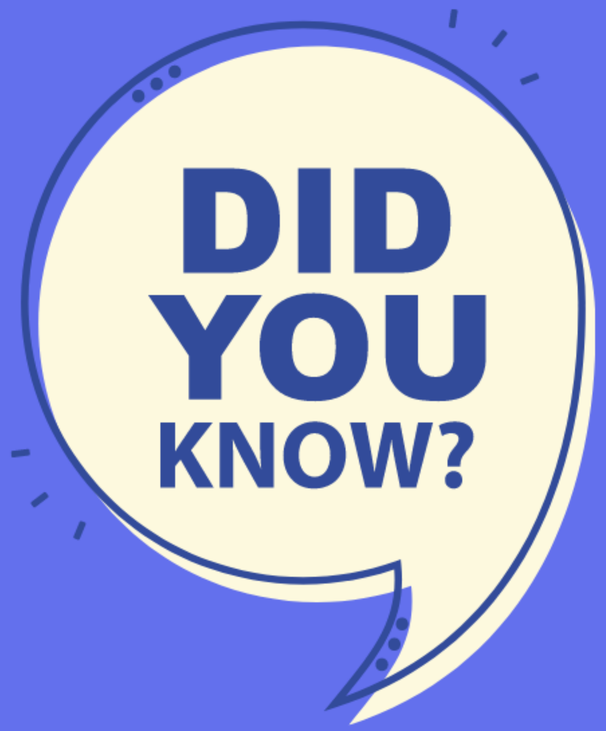
12.01.2022

MAGDALENA MOSKAL

Psychoterapeutka, psycholog, trenerka

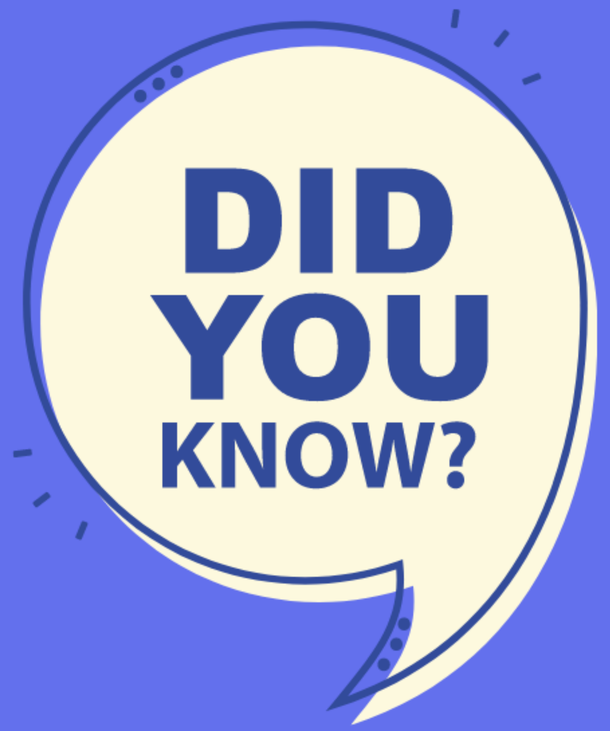
KILKA FAKTÓW

- Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) podjęła decyzję o wpisaniu wypalenia zawodowego do Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych ICD-11 (International Classification of Diseas) w 2019 r. Zaczyna ona obowiązywać od 1 stycznia 2022 r.
- Mowa jest nie o jednostce chorobowej, a o syndromie mogącym wpłynąć na stan zdrowia pracownika (kod QD85).



KILKA FAKTÓW

- Wypalenie zawodowe umieszczono w sekcji 24. Klasyfikacji WHO (ICD-11) obok takich czynników jak problemy związane z bezrobociem (QD80) czy dotyczące warunków zatrudnienia (QD83).
- W Polsce ciągle obowiązuje ICD-10. Jednocześnie trwają prace nad wdrożeniem ICD-11, czyli przede wszystkim tłumaczenia, bo Polska nie może nic zmieniać. Zdaniem ekspertów, ICD-11 może wejść w życie najwcześniej w 2024 roku.



PROBLEM NARASTA

- **Aż 47,7 proc. pracujących Polaków zadeklarowało, że byłoby gotowych iść na L4 z powodu wypalenia zawodowego, gdyby miało taką możliwość**
- Tylko 26,3 proc. rodaków nie skorzystałoby z niej
- Natomiast 26 proc. ankietowanych nie wiedziałoby, co należy z tym zrobić
- Problem dotyczy głównie osób w wieku 23-35 lat to one najchętniej skorzystałyby z L4, gdyby tylko mogły – 55 proc.
- Za nimi w zestawieniu są Polacy mający 18-22 lata – 46,9 proc., 56-80 lat – 44,5 proc., a na końcu – 36-55 lat – 42,9 proc.

wyniki badania UCE Research i SYNO Poland dla platformy ePsycholodzy.pl

CO TO JEST WYPALENIE ZAWODOWE WEDŁUG WHO?

Proces wyczerpania, który się utrzymuje/trwa:

- Poczucie wyczerpania energii
- Negatywne uczucia, cynizm wobec pracy
- Zmniejszona wydajność (dostrzegana obopólnie – i pracownik i pracodawca ją widzi)

JAK WYPALENIE OBJAWIA SIĘ U PRACOWNIKÓW?

Dręczy ich poczucie ogólnego fizycznego i psychicznego wyczerpania

Brakuje im satysfakcji z pracy i motywacji do działania

Towarzyszy im długotrwałe i silne poczucie zmęczenia i braku energii

Pogarsza się ich sposób funkcjonowania w relacjach

JAKIE SĄ PRZYCZYNY WYPALENIA ZAWODOWEGO?

Jeśli:

- Na konflikt reaguję atakiem, lub wycofaniem
- Mój sposób pracy jest tak intensywny i dynamiczny, że cierpią na tym moje relacje/zdrowie
- Uzależniam swoje poczucie własnej wartości wyłącznie od pracy
- Brak mi asertywności

CO ZWIĘKSZA RYZYKO WYPALENIA?

- **Brak regenerowania się** – ciała i umysłu (odpoczynku, dobrego snu, zbilansowanego stylu życia)
- **Sposób myślenia** – jak reagujemy na trudne sytuacje? Czy interpretujemy zachowania jako odnoszące się do nas, czy je wyjaśniamy? Jak zareaguje nasz układ sercowo- naczyniowy?
- **Praca emocjami** – strategia płytka (tłumienie emocji lub
- okazywanie przeciwnych) vs strategia głęboka (stanowcze, ale spokojne wyrażenie emocji)
- **Perfekcjonizm**
- **Nierealistyczne oczekiwania** – muszę być najlepszy na rynku

JAKIE ZAWODY SĄ SZCZEGÓLNIE NARAŻONE NA RYZYKO WYPALENIA ZAWODOWEGO?

Występuje tam, gdzie ludzie wchodzą w interakcje z drugim człowiekiem, a efektywność tych kontaktów jest czynnikiem sukcesu.

JAKIE ZAWODY SĄ SZCZEGÓLNIE NARAŻONE NA RYZYKO WYPALENIA ZAWODOWEGO?

- Permanentne napięcie, brak wsparcia, brak możliwości nabycia nowych umiejętności
- Powtarzalność zadań, monotonia
- Brak poczucia wpływu, sensu
- Mobbing/przemoc
- Staż pracy–pracy obciążającej, np. takiej, gdzie mamy kontakt z cierpieniem drugiej osoby

CZY TO ZMĘCZENIE, CZY JUŻ WYPALENIE?

Zmęczenie

Odpoczynek, urlop, zwolnienie – objawy mijają przy zmęczeniu. Długość urlopu zależy od cech indywidualnych. Generalnie regularność odpoczynku jest ważna i na co dzień i wakacyjnych.

Wypalenie

Przy wypaleniu to nie mija

CZY W MIESIĄC MOŻNA SIĘ WYPALIĆ?

- **Nowe sytuacje** - przystosowanie się wymaga czasu i możemy mówić o trudnościach i próbować wspierać siebie i nabywać nowych umiejętności
- **Dajmy sobie od kilku do kilkunastu miesięcy** – bufor na to, aby się zaadaptować

JAKIE SĄ KONSEKWENCJE WYPALENIA?

Obniża się:

- Jakość pracy
- Jakość współpracy -
  jak zachowujemy się wobec pracowników

KTO JEST SZCZEGÓLNIE NARAŻONY?

Pracownik

- Nieasertywny
- Nie określający własnych granic
- Niskie poczucie własnej wartości

Przełożony

- Nie dba o potrzeby godnościowe
- Nie wyrażający się w sposób konstruktywny
- Atakujący

KIEDY REAGOWAĆ?

- Przebieg jest różny – czy to wypalenie/ lęk/ depresja? – **najlepiej udać się na diagnozę**
- **Reagujmy wtedy, kiedy ponosimy koszty emocjonalne, fizyczne, relacyjne**

CO ZROBIĆ GDY PRACOWNIK KOMUNIKUJE, ŻE JEST WYPALONY?

- Jak pracownik rozumie wypalenie? Rozmowa, jakie są konkretne czynniki – rozmowa o nich
- Propozycje wsparcia np. w umiejętności komunikacji, higiena snu, asertywność, jak radzić sobie ze stresem.
- Czego potrzebuje, aby poczuć się kompetentnie/ sprawczo?
- Jak funkcjonuje zespół, organizacja?

CO ZROBIĆ GDY PRACOWNIK KOMUNIKUJE, ŻE JEST WYPALONY?

- Skierowanie na diagnozę przez specjalistę – lekarz psychiatra (diagnoza czy to np. nie jest depresja), lekarz pierwszego kontaktu (np. badania tarczycy). Komunikacja językiem wsparcia.

CZY JEDYNYM LEKARSTWEM JEST ZMIANA?

Otoczenie

- Jeśli mamy trudność w zaspokojeniu swoich potrzeb bytowych, warunki pracy są takie, że nie pozwalają nam realizować swoich potrzeb godnościowych, a obowiązki są schematyczne i powtarzalne wówczas zmiana pracy może być lekarstwem.

CZY JEDYNYM LEKARSTWEM JEST ZMIANA?

My

- Ale jeśli to to jak my funkcjonujemy, realizujemy swoje cele, wchodzimy w reakcje – wtedy konieczna jest zmiana sposobu myślenia, radzenia sobie z konfliktami.

CZY JEDYNYM LEKARSTWEM JEST ZMIANA?

Konstruktywna zmiana

- Angażowanie się w projekty dodatkowe, czasem poszukanie takiego modelu pracy, który daje nam poczucie sensu i realizujemy się.

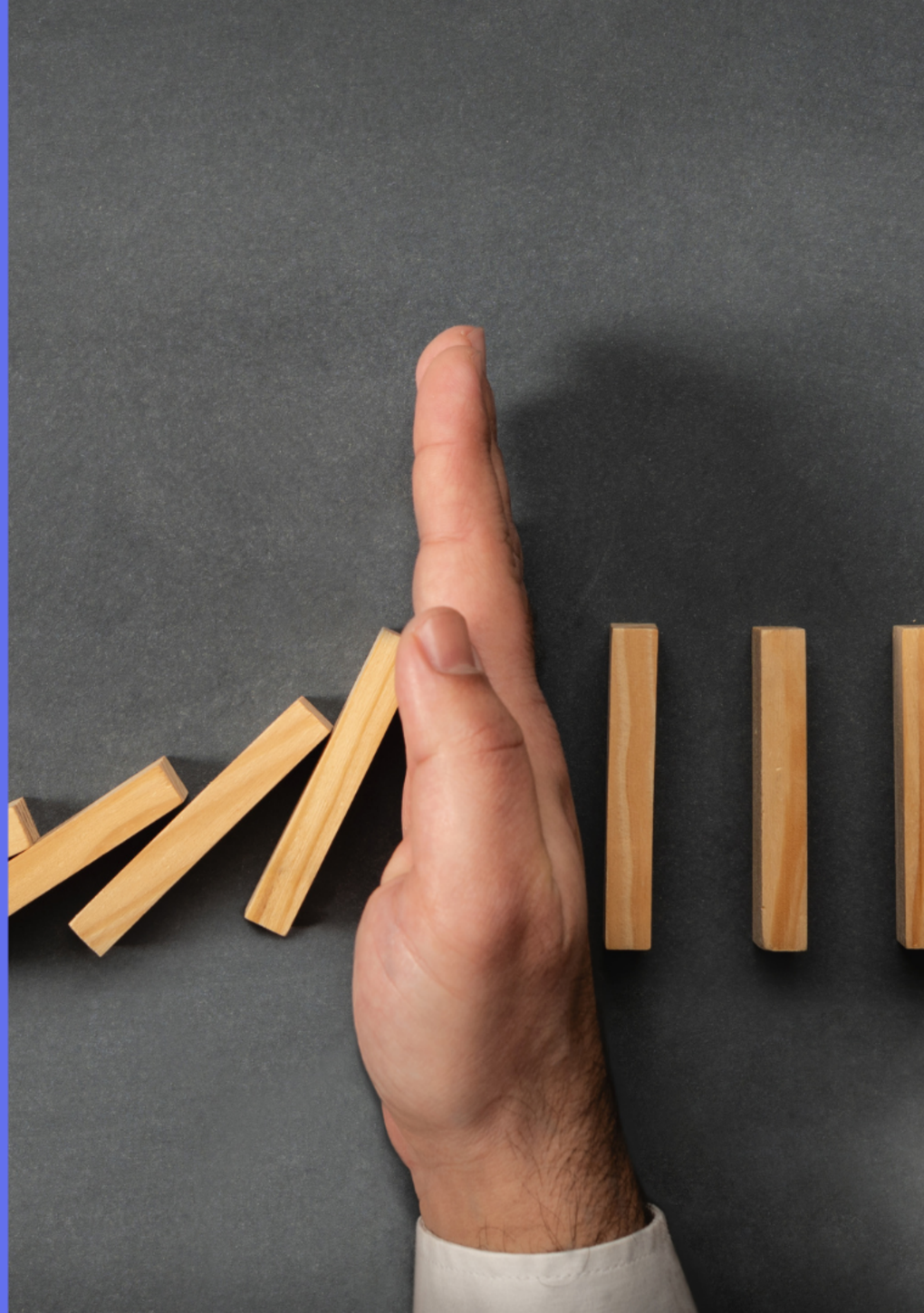
CO ZROBIĆ, ABY SIĘ NIE WYPALIĆ?

- Uczyć się w konstruktywny sposób rozwiązywać problemy, budować asertywność.

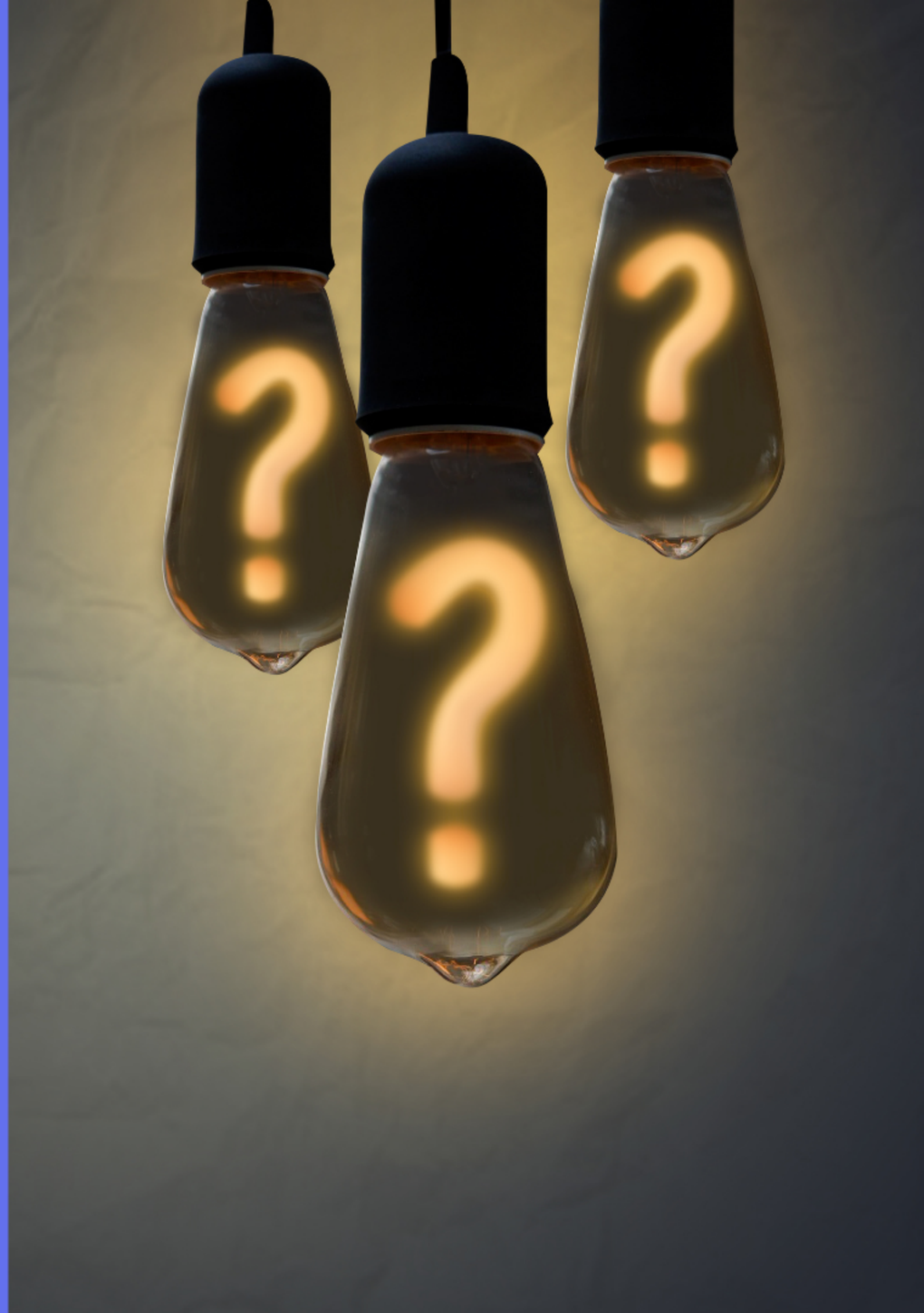
- To, co przeżywam to informacja o tym, że dzieje się coś ważnego – traktować symptomy jako wyzwanie/ psychologizować a nie trwać w poczuciu porażki.

CO ROBIĆ, ABY ZMINIMALIZOWAĆ RYZYKO WYPALENIA?

- **Wystrzegać się:**
  - niekompetencji w zespołach,
  - autorytarnego zarządzania,
  - patologii pracy
- **Wzmacniać procesy i programy szkoleniowe**
- **Profesjonalizować zarządzanie**



Chętnie odpowiem na wszystkie pytania!



ZOSTAŃMY W KONTAKCIE!

https://hearme.pl/

kontakt@hearme.pl

HEARME

Magdalena Moskal
Psychoterapeutka, psycholog, trenerka