

## STRES I WYPALENIE ZAPOBIEGANIE I TERAPIA

© Helena Sęk

## OGÓLNE ZASADY POMOCY diagnoza I

### Pomoc poprzedzona dokładną diagnozą

- zaawansowania procesu wypalania się, jego jakości (szczegółowa analiza kliniczna)
- diagnoza stresorów i sytuacji trudnych wynikających z istoty zawodu, stresorów organizacji pracy, stresorów życiowych, stresorów wewnętrznych, strategii radzenia

## OGÓLNE ZASADY POMOCY diagnoza II

- Diagnoza czynników ryzyka
  - tkwiących w środowisku pracy,
  - w osobie ( brak kompetencji, przekonania, deficyty, dysfunkcje)
  - w niedopasowanie do roli zawodowej

## OGÓLNE ZASADY POMOCY diagnoza III

### Diagnoza zasobów

- ŚRODOWISKOWYCH - możliwości rekreacyjne, zasoby społeczne - więzi i wsparcie społeczne, klimat współpracy, wyznaczniki jakości pracy i życia
- PODMIOTOWYCH - kompetencje zawodowe i zaradcze, tożsamość, poczucie sprawstwa i zaradności, realistyczne przekonania, poczucie sensu, wartość pracy itp

## Diagnoza wypalenia komentarz

- Nie ma standardowych metod poza MBI
- Potrzebna elastyczność diagnostyczna i kreatywność
- Wykorzystanie metod z pokrewnych obszarów tematycznych

Proszę odpowiedzieć w jakim stopniu poniższe stwierdzenia dotyczą Pana/Pani za pomocą skali oceny liczonej krytyk w krótko przy ocenie, która oddaje Pana/Pani przekonanie

	1	2	3	4
	Nie dotyczy	Razem nie dotyczy	Razem dotyczy	Tak dotyczy
1. Często mam uczucie zagonienia, zapędzenia z kozi róg.				
2. Czasem siebie pytam, po co tyle się trudzę.				
3. Niezadowolono i złość są codziennymi towarzyszami mojego życia.				
4. Regularnie budzę się w nocy lub na długo przed godziną wstania.				
5. Nawet po wolnych dniach lub godzinach spokoju czuję przytłoczenie i brak radości.				
6. Są w moim życiu wrażliwe punkty, które mnie demotywują, gdy tylko o nich pomyślę.				
7. Gdybym chciał / chciała przedyskutować z kimś moje problemy nie znajduję uważnego słuchacza.				
WYNIK				

D... MK

## FORMY POMOCY

- w sytuacjach zagrożenia wypaleniem zawodowym
- pomoc w różnych fazach procesu wypalenia

## Formy pomocy i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu

### ODDZIAŁYWANIE NA KONTEKST

(makro-, mezo- i mikro-)

- status zawodu
- uposażenie, nagrody, urlopy, emerytury
- klimat organizacyjny pracy
- klimat relacji w pracy i rodzaj wymagań
- poziom stresu specyficznego i niespecyficznego

## Formy pomocy i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu

### ODDZIAŁYWANIA NA OSOBY, GRUPY ZAWODOWE

- Badanie przydatności i przygotowania do zawodu
- Przygotowanie do zawodu pod kątem kompetencyjnym o uodporniania na wypalenie
- Stałe zawodowe monitorowanie i wsparcie

## Formy pomocy i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu

- Działania profilaktyczne
  - Profilaktyka pierwotna (strategie pozytywne, wyposażanie w zasoby, strategie negatywne obniżenie obciążeń)
  - Profilaktyka II<sup>o</sup> obniżanie czynników ryzyka i zagrożeń
- Poradnictwo i terapia w stanach wypalenia

## MOŻLIWOŚCI ZAPOBIEGANIA

### STRATEGIA NEGATYWNA

#### □ OBNIŻANIE CZYNNIKÓW RYZYKA

- ✓ Redukcja stresu i jego wyznaczników
- ✓ Zmiana oceny obciążeń (zagrożenie na wyzwanie) i strategii zaradczych (unikanie)

### STRATEGIA POZYTYWNA

#### □ ROZWÓJ ZASOBÓW

- ✓ Kompetencji zawodowych i zaradczych
- ✓ Autonomii, kontroli i poczucia sprawstwa
- ✓ Wsparcia społecznego
- ✓ Rozwój sfer poza zawodowych

Uczestnictwo w **GRUPACH typu BALINTA** może wyposażyć w narzędzia opóźniające pojawienie się Zespołu Wypalenia Zawodowego.

## Dr Michael Balint 1896-1970

Psychoanalityk pochodzenia węgierskiego

Od 1930 w Anglii, praca w Tavistock Clinic - Londyn  
Psychoanaliza w ujęciu teorii relacji z obiektem  
Główna publikacja *The doctor, his patient and the illness* 1957

Lata 50- utworzenie Grup Balinta w pracy z lekarzami rodzinnymi - cel doskonalenie zawodowe.

## Grupa Balinta i jej modyfikacje

### Klasyczne zasady pracy grupy Balinta

- Grupa 8-10 lekarzy
- Czas trwania 90 minut (raz w tygodniu)
- Lider prowadzący dyskusję
- Zasada: jedna z osób relacjonuje swobodnie swoje doświadczenia ze spotkania z pacjentem, jak go odbiera, jak czuje się w kontakcie z nim
- Dyskusja w grupie – „odkrywcza podróż”
- Każdy reaguje na opowieść zgodnie z własnym doświadczeniem
- Lider podsumowuje jakość relacji (nowa wiedza o kontakcie lekarz – pacjent)

## Grupa Balinta i jej modyfikacje

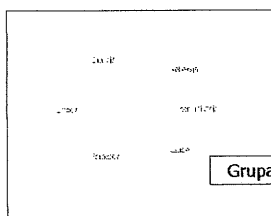
- Klasyczna grupa Balinta – trening i samodoświadczenie zawodowców
- Grupa Balinta *training-cum research* - doświadczenie i badanie relacji
- Homogenne grupy profesjonalne, praca nad *case-study* w kształceniu i rozwoju zawodowym – pomaganie, leczenie
- Grupowa superwizja w kształceniu, wzmocnienie tożsamości, wsparcie
- Superwizja zespołów pracowniczych zawiera element doskonalenia organizacji

## Warsztaty balintowskie w ogłoszeniach internetowych

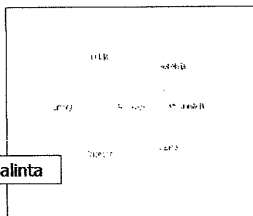
**CELE:** (1) podnoszenie jakości pracy, leczenia pomagania, wychowywania; (2) rozpoznawanie i doskonalenie relacji z drugim człowiekiem; (3) samopoznanie i rozwój własnych umiejętności

**PROGRAM;** (1) rozpoznawanie i uświadomienie własnych uczuć i potrzeb w kontakcie i relacji, (2) rozpoznawanie ograniczeń i blokad emocjonalnych, (3) uświadomienie własnych przekonań i postaw w relacji, (4) poznanie siebie i innych w relacji, (5) wzajemne wsparcie emocjonalne i pomoc

## Stan Wypalenia

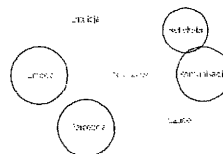


## Dobrostan



## Doświadczenie w Grupach Balinta

- W grupach Balinta uczymy się rozpoznawania i nazywania swoich emocji „tu i teraz”,
- rozszerzają swoją samoświadomość działając prewencyjnie względem Zespołu Wypalenia Zawodowego.
  1. zwiększają swoje umiejętności w zakresie wyrażania emocji,
  2. zwiększają swoje umiejętności w zakresie rozumienia emocji,
  3. zwiększają swoje umiejętności w zakresie komunikacji,
  4. zwiększają swoje umiejętności w zakresie percepcji.



### Cechy idealnej pracy balintowskiej K. Rappe-Giesecke (2000)

- Członkowie grupy reprezentują określony zawód
- Są praktykami, profesjonalistami
- Członkowie mają ten sam status, w grupie nie ma zależności z tytułu zatrudnienia
- Uczestnictwo jest dobrowolne i z wyboru
- Lider grupy reprezentuje ten sam zawód lub pokrewny i zna specyfikę zawodu

### Zalety Grup Balinta

- Modelowa praca rozwoju zawodowego
- Łączy korzyści pojedynczych osób i całych grup zawodowych – profesji
- Łączy samoobserwacje z obserwacją grupy
- Doskonali rolę zawodową poprzez doświadczenie i trenowanie
- Wykorzystanie opowieści (narracji) dla zdobycia wiedzy

### COACHING jako metoda zapobiegania i przeciwdziałania wypaleniu

- Metoda wspierania rozwoju osobistego w sferze zawodowej, rozwój kompetencji pracowniczych
- Służy poprawie pracy i osiąganiu celów osobistych
- Najczęściej stosowany wśród menedżerów
- „Coaching rozwojowy lekarstwem na wypalenie”

### COACHING jako metoda zapobiegania i przeciwdziałania wypaleniu

- **Coach** to rodzaj wyspecjalizowanego przewodnika, taktowny opiekun rozwojowy,
- **Coach** to osobisty trener
- **Coaching** – metoda niedyrektywna
- **Coaching** – przenoszenie do stanu pożądanego poprzez odkrycie i rozwój zasobów

### COACHING jako metoda zapobiegania i przeciwdziałania wypaleniu

#### Proces *coachingu*

- Towarzystwo w dokonywaniu zmian życiowych
- Odkrywanie osobistych potencjałów
- Budowanie satysfakcjonujących relacji
- Pomoc w usprawnianiu umiejętności
- Pomoc w konstruowaniu realistycznych celów
- Pomoc w poszerzaniu samoświadomości

### Coaching zasady pracy

Dobrowolność i gotowość pracownika  
Absolutna poufność  
Wzajemny szacunek  
Radość, optymizm  
Elastyczność, indywidualizacja

## ZASADY PRZECIWDZIAŁANIA WYPALENIU

- Świadomość ryzyka uzupełnij kompetencjami zaradczymi
- Pamiętaj o doskonaleniu zawodowym, zadбай o informacje zwrotne i wsparcie
- Poznaj swoje cele, oczekiwania, nastawienia uczucia, zadбай o swoją autonomię
- Traktuj sprawę zawodu mniej osobiście
- Stawiaj realistyczne cele
- Podkreślaj pozytywne strony pracy i zawodu
- Stosuj przerwy w pracy, „dekompresję”, zadбай o wypoczynek, relaks, hobby
- Troskę o innych uzupełnij troską o siebie
- Pamiętaj o poza zawodowym życiu; znajdź swoje miejsce na ziemi

## 12 przykazań przeciwdziałania wypaleniu

1. Naucz się wybranej techniki relaksacji
2. Wprowadź system równoważenia życia, bądź aktywny fizycznie
3. Naucz się własnych sposobów wypoczywania, odnowy bio-psychicznej
4. Naucz się być elastyczny, elastyczność zapobiega frustracji
5. Zwolnij tam gdzie się da. Pośpiech jest wyrazem wadliwego planowania
6. Naucz się konstruktywnych sposobów radzenia sobie ze złością

## 12 przykazań przeciwdziałania wypaleniu c.d.

7. Zwróć uwagę na drobne utrapienia, są gorsze od wielkich wydarzeń
8. Rozwijaj zdolności do empatii, a sympatie kontroluj
9. Rozpoznaj to co najistotniejsze i naucz się mówić NIE (asertywnie) bez poczucia winy i złości
10. Bądź w kontakcie z rzeczywistością. Szukaj informacji zwrotnych od ludzi, którym ufasz
11. Unikaj poczucia bezradności. Miej nadzieję, że znajdzie się sposób na rozwiązanie problemów
12. Jeżeli nie możesz rozwiązać ważnej i nękającej sprawy szukaj pomocy, w ostateczności zdystansuj się, odpuść

## ZAPOBIEGANIE WYPALENIU wg. Ogińskiej-Bulik (2006)

### Działania skierowane na organizację, instytucję

- Zmniejszenie obciążenia pracą
- Zwiększenie poczucia nagradzania (status, prestiż, uznanie, awansowanie, dbanie o rozwój)
- Płatne szkolenia
- Zmniejszenie poczucia zagrożenia, bezpieczne warunki pracy, dbanie o zdrowie, łagodzenie konfliktów
- Zmniejszenie niepewności w pracy, ale możliwość zmian
- Zmniejszenie poczucia braku kontroli
- Dostosowany do pracy system urlopów
- Zwiększenie efektywności pracy w zespole

## ZAPOBIEGANIE WYPALENIU wg. Ogińskiej-Bulik (2006)

### Działania skierowane na osoby

- Wzmacnianie zasobów
- Podnoszenie kwalifikacji, kompetencji
- Poprawienie komunikacji i relacji z innymi (odbiorcami usług)
- Zmniejszenie dysatisfakcji przez analizę nie realizowanych celów
- Zwiększanie poczucia osiągnięć
- Nauka redukcji napięcia i zaradności

## Terapia w sytuacji zaawansowanego procesu wypalenia zawodowego

- Rozważenie możliwości i potrzeby urlopowania lub zmiany pracy
- Terapia w jednym z paradygmatów nastawiona na zmianę
  - nierozpoznanych konfliktów w roli
  - nieracjonalnych przekonań
  - poczucia bezradności, przegrania, utraty
  - odzyskiwanie poczucia sensu pracy

### **WNIOSKI**

- **Dbać o doradztwo zawodowe (dobór osób do zawodów)**
- **Właściwe przygotowanie do zawodów społecznych**
- **Doskonalenie i rozwój zawodowy**
- **Lepiej zapobiegać niż leczyć**
- **Rozpoznawać wczesne symptomy i działać; do tego może przydać się wiedza o mechanizmach wypalania się i nie wypalania**