



Psycholog dla medyka



WYPALENIE ZAWODOWE



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**



**Ministerstwo
Zdrowia**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Sfinansowano w ramach reakcji Unii na pandemię COVID-19

Tytuł: Wypalenie zawodowe

Autor: Prof dr hab. n. med. Marta Anczewska

Zdjęcia: iStock

ISBN: 978-83-67802-26-0

COPYRIGHT © 2023 Ministerstwo Zdrowia

ul. Miodowa 15
00-952 Warszawa

Przygotowanie merytoryczne i graficzne materiałów w ramach projektu POWR.07.01.00-00-0006/22 pn. „*Program wsparcia psychologicznego kadry medycznej*” finansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w ramach Działania 7.1 Osi priorytetowej VII Wsparcie REACT-EU dla obszaru zdrowia.

Wszelkie prawa zastrzeżone zgodnie z Ustawą o Prawie Autorskim i Prawach Pokrewnych z dnia 4 lutego 1994 roku (Dz.U.94 Nr 24 poz. 83, sprost.: Dz.U.94 Nr 43 poz.170).

Warszawa 2023

*Niezadowolenie z własnej pracy
jest nerwiceorodnym źródłem poczucia zmarnowanego życia.
Kępiński (1972, str. 218)*

Można przyjąć, że każdy – niezależnie od przyjętej koncepcji na temat znaczenia pracy zawodowej w swoim życiu – jest skłonny czerpać z niej poczucie sensu. Okazuje się jednak, że poza blaskami – poczuciem satysfakcji i spełnienia, zabezpieczeniem finansowym oraz łącznością z kręgiem zawodowym – ma ona i cienie. **Jednym z nich jest wypalenie.**

Określenie „**wypalenie zawodowe**” zostało wprowadzone do języka medycznego i nauk społecznych w latach 70. ubiegłego wieku przez amerykańskiego psychiatrę Herberta Freudenbergera. W 1974 r. ukazał się artykuł zatytułowany „Staff burn-out” będący owocem doświadczeń autora w pracy w ośrodku dla osób uzależnionych od narkotyków. U początkowo pełnych zapału i zaangażowania pracowników w miarę upływu czasu obserwował on szereg negatywnych konsekwencji związanych z wykonywanym zawodem. Na tej podstawie w autorskiej definicji zawarł podstawowe cechy zespołu takie jak **zmienność przebiegu, objawy wyczerpania, kontekst zawodowy.**

Christinie Maslach, co ciekawe Polce z pochodzenia, zawdzięczamy trójwymiarowy opis zespołu, w którym występuje:

- **emocjonalne wyczerpanie,**
- **depersonalizacja,**
- **obniżone poczucie dokonań osobistych** (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).



Zdaniem autorów **wypalenie to przedłużona reakcja na przewlekłe, emocjonalne i interpersonalne stresory w pracy, która z założenia polega na profesjonalnym pomaganiu drugiemu człowiekowi, a podstawowym narzędziem są w niej umiejętności społeczne.** Stąd tak ważna jest relacja między „udzielającymi pomocy” i „otrzymującymi pomoc”, a także **stosunek osoby pomagającej do samej siebie.**

Emocjonalne wyczerpanie to poczucie nadmiernego obciążenia emocjonalnego przemęczenia, poczucia pustki, braku energii psychicznej i fizycznej.



Wymiar depersonalizacji odnosi się do negatywnych postaw w stosunku do partnerów relacji zawodowej, skłonności do traktowania ich w sposób obojętny, przedmiotowy, cyniczny lub pogardliwy. Ten aspekt zjawiska oznacza dynamiczny proces obronnego dystansowania się. Być może w języku polskim, w celu uniknięcia nieporozumień – **depersonalizacja jest objawem psychopatologicznym** – zrezygnujmy bylibyśmy używać terminu **depersonifikacja**, rozumianego jako bezosobowe podejście do podmiotu pracy.

Trzeci składnik wypalenia zawodowego to **tendencja do negatywnego oceniania własnej pracy, zawodowych umiejętności i dokonań.** Czasami używa się go również w kontekście obniżenia osobistego zaangażowania i niskiej satysfakcji zawodowej.

W definiowaniu wypalenia **nie powinno pominąć się aspektu egzystencjalnego**, który dotyczy niepowodzenia w poszukiwaniu sensu życia w pracy, jak również doznawanego rozczarowania związanego z nierealistycznym, „romantycznym” do niej podejściem.

U osób stawiających sobie niezwykle ambitne cele zawodowe, głęboko zaangażowanych w ich realizację i z pierwotnie wysokim poziomem motywacji warunkiem wystąpienia objawów wypalenia jest **subiektywne poczucie porażki.** Uniemożliwia ono wytworzenie mechanizmów obronnych. Już sam termin wyczerpanie zakłada uprzedni stan silnego zaangażowania – „aby się wypalić, trzeba najpierw płonąć”.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska



Ministerstwo
Zdrowia

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Schaufeli i Enzman (1998, str. 36) zaproponowali definicję, która ujmuje **najistotniejsze cechy zespołu wypalenia**, podsumowuje treści zawarte w opisach innych autorów i wyznacza implikacje terapeutyczne: „**wypalenie jest uporczywym, negatywnym, związanym z pracą stanem, występującym u osób ogólnie zdrowych. Charakteryzuje się on głównie wyczerpaniem, któremu towarzyszy dyskomfort psychiczny i fizyczny, poczucie zmniejszonej skuteczności, obniżona motywacja oraz dysfunkcyjne postawy i zachowania w pracy. Ten stan rozwija się stopniowo... i wynika z rozbieżności między intencjami a realiami zawodu. Wypalenie często jest procesem samonapędzającym się z powodu nieadekwatnych strategii radzenia sobie**”.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska



Ministerstwo
Zdrowia

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





WYBRANE MODELE TEORETYCZNE

Zdobyta w przeciągu lat wiedza empiryczna pozwoliła na opracowanie **modeli teoretycznych wypalenia** w aspekcie indywidualnym, relacji interpersonalnych oraz kultury organizacyjnej instytucji zatrudniającej. Jak widać, jest to zatem nie tylko pochodna nadmiernego obciążenia w pracy – stresu zawodowego, ale również **braku możliwości kontroli i podejmowania decyzji odnośnie pełnionych ról, niedostatecznego wynagrodzenia, rozpadu wspólnoty i konfliktów wartości**. **Mechanizm fizjologiczny** leżący u podłoża zespołu wypalenia związany jest ze swego rodzaju wyczerpaniem energii, przemęczeniem w wyniku obciążenia nadmiarem bodźców i zadań. Natomiast **mechanizm etyczny** ma silne konotacje z postawą, wyznawanymi systemami wartości, motywacją. Wymienienie licznych modeli teoretycznych wypalenia i ich szczegółowy opis przekracza ramy tego opracowania, stąd proponowany wybór jest ograniczony, a opisy dość krótkie, których celem jest przybliżenie zagadnienia i zachęcenie do dalszego zgłębiania wiedzy.

Maslach (1998) opracowała **model continuum aktywności zawodowej**, w którym przeciwstawne krańce stanowią zaangażowanie i wypalenie. Pierwsze z nich cechuje się energią, współdziałaniem w obszarze zawodowym oraz przekonaniem o własnej skuteczności, które to wymiary mają być przeciwnymi biegunami wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych. Model ten ma znaczenie praktyczne dla interwencji terapeutycznych, gdyż **promuje zaangażowanie zawodowe, mniej wagi przywiązując do strategii zapobiegających zjawisku**.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska



Ministerstwo
Zdrowia

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





Buunk i Schaufeli (1993) zaproponowali **model oparty na psychologicznej teorii równości**, która zakłada symetrię w relacjach z otoczeniem i oceniana jest w kategoriach ponoszonych kosztów oraz otrzymanych gratyfikacji. Według autorów **wypaleniu mają sprzyjać dwa typy nierówności**: w relacjach pracownika z osobami, którym pomaga oraz w relacjach z instytucją zatrudniającą. Oczekują bowiem za swój wysiłek szeroko rozumianych „nagród”. Często uzyskanie ich jest trudne lub niemożliwe (np. przewlekle chorzy pacjenci, którzy pomimo włożonego wysiłku nie zdrowieją lub pomimo podnoszonych kwalifikacji brak jest możliwości uzyskania awansu).

Hobfoll i Freedy (1993) oparli **model wypalenia na teorii zachowania zasobów**. Uważają, że **zagrożenie posiadanych zasobów** (np. warunków środowiska, wartości osobistych i finansów), **ich utrata lub pozyskiwanie** w sposób nieadekwatny do włożonego wysiłku **powoduje stres**, który na „spirali straty” (braku skutecznego radzenia sobie z nim) daje objawy wypalenia.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska



Ministerstwo
Zdrowia

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





DYNAMIKA WYPALENIA

Rozważania nad nią prowadzą do stwierdzenia, że **stres zawodowy spowodowany problemami i oczekiwaniami w profesjonalnym pomaganiu drugiemu człowiekowi**, czyli z interpersonalnych wymogów pracy, **może mieć znaczenie dla rozwoju poczucia dotkliwej rozbieżności między oczekiwaniami, ideałami związanymi z obowiązkami, a wymaganiami rzeczywistości i realiami zawodu.**

W Polsce publikował na ten temat Bohdan Dudek (Dudek i in., 1986). Według autorów wypalenie przebiega poprzez stadium:

- **fizjologiczne**, objawiające się zmęczeniem, stałym niedomaganiem, sennością;
- **społeczne**, z okresami beczynności, z dystansowaniem się, niepewnością w kontaktach z innymi ludźmi;
- **intelektualne**, w którym występują zaburzenia komunikacji;
- **psycho-emocjonalne**, któremu towarzyszy uczucie nudy, „ucieczka” w uzależnienie, lekceważenie obowiązków, brak poczucia ryzyka i brak odpowiedzialności;
- **duchowe** – stan polegający na braku wiary w podstawowe zasady i wartości, przekonaniu o powierzchowności relacji i „wewnętrznej martwocie”.

Według Maslach (1998) u pracownika, którego zdolności adaptacyjne w zmaganiu ze stresem uległy załamaniu, w pierwszej kolejności rozwija się **emocjonalne wyczerpanie**. Nie mogąc poradzić sobie z tym stanem, zaczyna bronić się przed zbyt bliskimi, wyczerpującymi relacjami ze swoimi podopiecznymi przez zwiększanie emocjonalnego dystansu, coraz bardziej obojętne, przedmiotowe ich traktowanie. W ten sposób dochodzi do depersonalizacji. Konsekwencją tej zawodowej strategii obronnej staje się brak satysfakcji z pracy, skłonność do negatywnej oceny własnych osiągnięć i obniżone zaangażowanie zawodowe oraz niskie poczucie dokonań osobistych.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska



Ministerstwo
Zdrowia

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Miller i Dell Smith (1999) opracowali **przebieg zespołu wypalenia**, który ma **pięć faz**. Najważniejsza w tym modelu jest perspektywa możliwości odreagowania wyczerpania.

Badacze wyróżniają więc:

1. **zapał** (miesiąc miodowy – honeymoon) okres zauroczenia pracą i pełnej satysfakcji z osiągnięć zawodowych. Pracownik jest pełen energii, optymizmu i entuzjazmu;
2. **ochłonięcie** (przejrzenie na oczy – awaking) – na tym etapie pracownik stara się, by wytworzony przez niego idealistyczny obraz nie uległ zmianie. Zaczyna pracować coraz więcej, przy czym zauważa, że jego ocena pracy jest nierealistyczna;
3. **nadpalenie** (brownout) – realizacja zadań w pracy wymaga coraz więcej wysiłku, pojawiają się kłopoty w kontaktach z partnerami zawodowymi;
4. **wypalenie** pełnoobjawowe (full scale burnout) – rozwija się wyczerpanie fizyczne i psychiczne, pojawiają się stany depresyjne, uczucie pustki i samotności, chęć wyzwolenia się, ucieczki z pracy;
5. **odrodzenie się** (phoenix phenomenon) – czas na odreagowanie wypalenia zawodowego.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska



Ministerstwo
Zdrowia

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



RÓŻNICOWANIE WYPALENIA

Do objawów ostrzegawczych należą:

- niechęć towarzysząca wychodzeniu do pracy,
- ciągłe skargi na przepracowanie,
- poczucie osamotnienia,
- negatywne przeniesienia w kontaktach z pacjentami,
- dysfunkcyjne zachowania w życiu rodzinnym (np. drażliwość, brak cierpliwości),
- spadek odporności.

Mogą one być istotne w szczególności, kiedy zespół rozwija się w sposób podstępny i powolny.

Otwartym pozostaje pytanie o **odrębność zespołu wypalenia** i rodzaj związków z innymi stanami i zaburzeniami psychicznymi. Przedmiotem kontrowersji jest różnicowanie wypalenia ze:

- stresem zawodowym,
- zaburzeniami depresyjnymi,
- zespołem przewlekłego zmęczenia,
- wtórnym zespołem stresu pourazowego – zmęczenie współczuciem (compassion fatigue),
- zaburzeniami somatycznymi,
- zaburzeniami adaptacyjnymi,
- brakiem satysfakcji zawodowej.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska



Ministerstwo
Zdrowia

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Wypalenia nie można uznać za odmianę reakcji na stres ze względu na jego przewlekły charakter, wymiar depersonalizacji i obniżone poczucie dokonania osobistych. Jest ono zależne od pierwotnej motywacji i dużych oczekiwań związanych z pracą, natomiast stresu może doświadczać każdy w różnych sytuacjach życiowych, niezależnie od poziomu chęci i zaangażowania. Tymczasem **wypalenie i zaburzenia depresyjne różnicuje zakres prawidłowego funkcjonowania.**



Te drugie przenikają wszystkie sfery życia, natomiast **pierwszy z nich ogranicza się do kontekstu zawodowego**, w zasadzie pozostawiając funkcjonowanie w pozostałych obszarach życia na niezmiennym poziomie.

Objawy **zespołu przewlekłego zmęczenia** mogą być podobne do tych charakterystycznych dla wypalenia, jednakże w obrazie klinicznym dominują dolegliwości fizyczne, a psychiczne im towarzyszą. Podobnie jak w poprzednio wspomnianych stanach, podobieństwo tych dwóch zagadnień odnosi się głównie do emocjonalnego wyczerpania, pozostałe wymiary w zespole przewlekłego zmęczenia nie występują.

Zmęczenie współczuciem różni się od wypalenia nagłym początkiem i ostrym przebiegiem. Dotyka osoby pracujące z pacjentami doświadczającymi bardzo traumatycznych przeżyć obecnie lub w przeszłości.

W różnicowaniu z zaburzeniami somatycznymi należy odwołać się do wywiadu, z zaburzeniami adaptacyjnymi do czynnika czasu.

Przeciwstawnym terminem, mającym dłuższą historię niż wypalenie, jest **satysfakcja zawodowa**. Nie wiadomo, czy pierwsze z nich jest przyczyną braku satysfakcji, czy też brak satysfakcji przyczynia się do wystąpienia wyczerpania. Możliwe, że oba elementy są wywoływane przez wspólny czynnik np. złe warunki pracy. Obecny stan badań nie pozwala na jednoznaczne rozstrzygnięcie tej kwestii.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska



Ministerstwo
Zdrowia

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



POZYCJA ZESPOŁU WYPALENIA W MIĘDZYNARODOWYCH KLASYFIKACJACH ZABURZEŃ PSYCHICZNYCH

Wypalenie zawodowe nie jest uznawane za jednostkę chorobową.

W podręczniku diagnozy zaburzeń psychicznych Amerykańskiego Towarzystwa Psychiatrycznego (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders - DSM-4) znajduje się jednak **kategoria dotycząca zjawisk, które nie spełniają kryterium zaburzeń psychicznych, wymagają jednak uwagi i leczenia.** Opisuje ona takie problemy zawodowe jak **brak satysfakcji z wykonywanej pracy i niepewność dotycząca wyboru kariery** (V 62.20). Do edycji DSM-5 zespół wypalenia nie został jednak włączony.

W Klasyfikacji Zaburzeń Psychiczych i Zaburzeń Zachowania (International Classification of Diseases – ICD-10), w Polsce nadal obowiązującej, **wypalenie się – stan wyczerpania życiowego jest umieszczone wśród czynników wpływających na stan zdrowia i kontakt z usługami zdrowotnymi** (Z 73.0).

Warto zwrócić uwagę, że w kolejnej edycji – ICD-11, która została oficjalnie wdrożona w 2022 roku, a w Polsce wymaga adaptacji językowej, a więc upowszechni się w praktyce w ciągu najbliższych lat, wypalenie zawodowe nie jest chorobą czy też stanem chorobowym, ale czynnikiem, który wpływa w istotny sposób na stan zdrowia i może wymagać pomocy lekarskiej. Główne objawy to: wyczerpanie i poczucie całkowitego braku energii, negatywny lub cyniczny stosunek do pracy, znacznie zmniejszona efektywność. Wymienione objawy muszą dotyczyć wykonywania obowiązków zawodowych, a nie innych dziedzin życia.



SKUTKI, ZAPOBIEGANIE I TERAPIA WYPALENIA

Zjawisko niesie za sobą negatywne konsekwencje zarówno indywidualne (pogorszona kondycja pracownika, mało satysfakcjonujące relacje z partnerami zawodowymi, narastanie ryzyka wypadkowości oraz agresji w pracy), jak i społeczne (wzrost absencji, znaczna rotacja kadr, koszty ekonomiczne).

W związku z nimi w społeczeństwie narasta spirala zarzutów pod adresem zasad etycznych pracowników opieki zdrowotnej, co sprzyja postawom roszczeniowym i popularyzowaniu stygmatyzujących komentarzy.

Punktem wyjścia w **zapobieganiu wypaleniu** jest **po pierwsze wiedza na temat jego przyczyn**. Niezależnie od uznanej koncepcji źródłem zespołu wypalenia jest stres zawodowy. Opisane w literaturze przedmiotu modele teoretyczne tłumaczą jego powstawanie w mechanizmie dysharmonijnej interakcji osoby i środowiska pracy spowodowanej jej niewłaściwą organizacją, niekorzystnym środowiskiem społecznym, nieprzyjaznym środowiskiem fizycznym. W tym miejscu warto również zwrócić uwagę na **niewłaściwy wybór zawodu** i na radę Konfucjusza: **wybierz sobie zawód, który lubisz, a całe życie nie będziesz musiał pracować**.

Błędu w tym zakresie można dokonać, **ulegając presji wynikającej z oczekiwań i fałszywych ambicji, braku rozeznania we własnych zdolnościach i cechach osobowości oraz ograniczonego dostępu do informacji o realiach przyszłej pracy**.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska



Ministerstwo
Zdrowia

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Zatem kolejnym etapem zapobiegania wypaleniu jest zwalczanie stresu zawodowego poprzez samopomoc oraz pomoc instytucjonalną. Istnieją trzy obszary możliwej samopomocy:

- **higiena psychiczna,**
- **radzenie sobie,**
- **oparcie społeczne.**

Pierwszy z wymienionych elementów ma służyć „ochronie przed tym, co negatywne”. Można zastosować wyuczone techniki relaksacyjne, a także oprzeć się na działaniach, które wybiera się intuicyjnie – np. **poszerzać zainteresowania, realizować hobby, uprawiać sport.**

Natomiast pod pojęciem „radzenia sobie” rozumie się zindywidualizowane strategie, do których należą np.: **próby znalezienia pozytywnych stron trudnej sytuacji, zwrócenie aktywności w innym kierunku, potraktowanie trudnej sytuacji jako wyzwania, przypisanie problemom zawodowym właściwej rangi.**

Tymczasem „oparcie społeczne” jest **formą samopomocy, której udzielają sobie członkowie różnych grup społecznych** – rodziny, przyjaciół, sąsiadów, współpracowników. Jej sens najtrafniej oddaje poniższy cytat: (Aronson, Pines, Kafry, 1983, str. 144): (...) człowiek odbiera komunikat, który informuje go, że darzony jest uczuciem, że jest kochany, ceniony i uważany za wartościową osobę oraz że jest współuczestnikiem systemu komunikacji międzyludzkiej i wzajemnych zobowiązań (...).



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska



Ministerstwo
Zdrowia

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





W „oswajaniu” stresu zawodowego może pomóc również terapia i technika: „uważny” umysł.

Pomoc instytucjonalna przebiega na poziomie **indywidualnym, indywidualno-organizacyjnym i organizacyjnym**.

Na poziomie indywidualnym należy **zapobiegać negatywnym, psychologicznym skutkom stresu poprzez odwołanie się do osobistych reakcji na czynniki stresujące**. Konieczne są **strategie służące samopoznaniu pracownika** jak np.: samoocena metryczna przy użyciu kwestionariusza do badań wypalenia lub uczenie się kontroli stresu poprzez udział w warsztatach tematycznych. Kolejnym sposobem są **strategie służące redukowaniu negatywnych skutków stresu**, przeformułujące nieracjonalne przekonania dotyczące wykonywanego zawodu lub relaksacja, która ma za zadanie wyeliminowanie fizjologicznych, niepożądanych reakcji na stres.

W interwencjach odbywających się na poziomie indywidualno-organizacyjnym **wiodącą rolę odgrywają działania zwiększające odporność pracownika na stresory w miejscu pracy: regularna ocena poziomu satysfakcji zawodowej, możliwość skorzystania z interwencji kryzysowej dostępnej w miejscu pracy, debriefing, grupy Balinta, szkolenia kaskadowe oraz warsztaty na temat stresu zawodowego i zespołu wypalenia**.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska



Ministerstwo
Zdrowia

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





Wart przybliżenia jest m.in. **debriefing**. Jest to forma **grupowego wsparcia psychologicznego**, które ma na celu „przepracowanie” i „odreagowanie” **emocjonalnych pozostałości po stresującym przeżyciu**.

Sesja odbywa się od 24 do 72 godzin po danym zdarzeniu, w grupie maksymalnie do 10 osób. Trwa do 3 godzin.

Grupy Balinta (trening i superwizja) służą **zwiększeniu poczucia skuteczności, zmniejszeniu wyczerpania emocjonalnego, uzyskaniu pomocy w rozeznaniu w relacjach z partnerami zawodowymi**.

Szkolenia kaskadowe polegają na **przekazywaniu akceptowanych przez daną grupę zawodową wartości, wyuczonych norm postępowania, zasad funkcjonowania zawodowego, a także zdrowego stylu życia**. Jest to wzorzec, który jest systematycznie upowszechniany w czasie nieformalnych spotkań.

Przykładem **warsztatów zapobiegających wypaleniu** są te oparte o **teorię poznawczą** Becka i Ellisa, **transakcyjną teorię stresu** Lazarusa, **teorię społecznego uczenia się** Bandury oraz **założenia kontroli poznawczej i skuteczności zaradczej** Sęk (Anczewska i Roszczyńska, 2004).



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska



Ministerstwo
Zdrowia

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Interwencje dotyczące **organizacji** koncentrują się na:

- oszacowywaniu zagrożenia stresem w danej instytucji poprzez anonimowe, regularnie prowadzone badania;
- szkoleniach poprawiających wzajemną komunikację, szkoleniach zarządzania stresem oraz uczące umiejętnego rozwiązywania konfliktów;
- wprowadzaniu dni wolnych od pracy jako „dni zdrowia psychicznego”, urlopów typu sabbatical.

Istotnym elementem w profilaktyce zespołu wypalenia jest **właściwa organizacja pracy**:

- optymalna liczba zadań,
- dopasowana liczba personelu,
- odpowiednie wyposażenie oraz kultura organizacyjna instytucji: dopracowany system motywacyjny, właściwe zarządzanie, prawidłowa komunikacja.

W celu stwierdzenia, czy zespół wypalenia się dokonał, przeprowadzenia diagnostyki różnicowej oraz ustalenia wskazań do farmakoterapii i psychoterapii wskazana jest konsultacja psychiatryczna.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**



**Ministerstwo
Zdrowia**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



LITERATURA

1. Anczewska M., Roszczyńska J., *Jak uniknąć objawów wypalenia w pracy z chorymi*, Wyd. 1, Łódź, Instytut Psychiatrii i Neurologii, 2004
2. Aronson, E., Pines, A. M., Kafry, D. *Ausgebrannt, Vom Überdruß zur Selbstentfaltung*, Stuttgart, Klett-Cotta Verlag, 1983.
3. Buunk B.P., Schaufeli W.B., *Burnout from a social comparison perspective*. [W:] W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (red.). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, Wyd. 1, Washington, DC: Taylor & Francis, 1993, s. 53-69
4. Dudek B., Wichowski A., Komanek J., Nowacki H., Kołdońska K., Myślińska M., *Analiza czynników psychologicznych determinujących obciążenie pracą fachowych pracowników medycznych*, Wyd. 1, Łódź, Instytut Medycyny Pracy w Łodzi, 1986
5. Hobfoll S.E., Freedy J., *Conservation of resources: A genral stress theory applied to burnout* [W:] W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (Red.). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, Wyd. 1, Washington DC, Taylor & Francis, 1993, s. 115-129
6. Kępiński A., *Psychopatologia nerwic*, Wyd. 1, Warszawa, PZWL, 1972
7. Maslach C., *A multidimensional theory of burnout*, [W:] C. L. Cooper, *Theories of organizational stress*, Wyd. 1, Oxford, Oxford University Press, 1998, s. 68-85
8. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P., *Job burnout*, „*Annual Review of Psychology*”, 2001, nr 52, s. 397-422
9. Miller L.H., & Smith A.D., with Rothstein L., *The stress solution: An action plan to manage the stress in your life*, Wyd. 1, New York, Pocket Books, 1993
10. Schaufeli W., Enzmann D., *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*, Wyd. 1, London, Taylor & Francis Ltd., 1998

O autorce



Prof dr hab. n. med. Marta Anczewska, specjalista psychiatra

Od wielu lat pracuje w Instytucie Psychiatrii i Neurologii w Warszawie, w I Klinice Psychiatrycznej. Kwalifikacje zawodowe pogłębiała we współpracy z Middlesex University w Londynie, Ludwig-Maximilians Universität w Monachium, jak również z Centro de Investigación en Red de Salud Mental w Madrycie. W Polsce pełniła rolę koordynatora międzynarodowych grantów UE w obszarze psychiatrii i zdrowia publicznego. Jeden z projektów – „Ocena poziomu stresu u pracowników psychiatrycznych służb medycznych”, jak również wieloletnie doświadczenia kliniczne skłoniły Panią Profesor do zainteresowania się kondycją osób, które pomagają pacjentom na wielu płaszczyznach. Jest współautorką szkoleń dla osób narażonych na stres zawodowy.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**



**Ministerstwo
Zdrowia**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

