

Syndróm vyhorenia



Rozvojom vedeckých technológií sa kladie väčší dôraz na odbornosť a pracovný výkon. Aj keď nám niektoré technológie výrazne pomáhajú pri našej práci, človeka a jeho výkonnosť v niektorých profesiách nedokážu nahradiť. Dnešná náročná doba, ktorá sa zameriava hlavne na výsledky, núti človeka prekonávať vlastné limity, musí sa prispôbiť trendom súčasnosti a prestáva byť pánom svojho času.

Syndróm vyhorenia (burn – out) patrí medzi nepríjemné negatívne emocionálne javy. Charakterizuje ho subjektívne telesné, citové a duševné vyčerpanie. Tento syndróm môže postihnúť kohokoľvek. Najčastejšie postihuje pomáhajúce profesie, pracujúce s ľuďmi napr. lekári, zdravotné sestry, pedagógovia, sociálni pracovníci a pod.

Syndróm vyhorenia je potrebné odlíšiť od iných negatívnych emocionálnych stavov, ako napr. stres, depresia, únava.

Rozdiel medzi **stresom** a syndrómom vyhorenia je v tom, že do stresu sa môže dostať každý človek, avšak syndróm vyhorenia postihuje iba ľudí, ktorí sa intenzívne venujú práci, majú vysoké ciele, očakávania a motiváciu. Kým stres sa môže vyskytnúť pri všetkých činnostiach, syndróm vyhorenia sa vyskytuje iba pri práci s inými ľuďmi, s ktorými prichádza do osobného kontaktu. Dlhodobé pôsobenie chronického stresu môže viesť k vzniku syndrómu vyhorenia, ale nie každý stresový stav, do ktorého sa človek dostane, prejde aj do fázy vlastného vyhorenia.

Rozdiel medzi syndrómom vyhorenia a **depresiou** spočíva v tom, že pri syndróme vyhorenia človek neprežíva výčitky, cit viny, jeho prejavy sa vyskytujú v situáciách spojených s prácou a konflikty vznikajú predovšetkým v interpersonálnych vzťahoch.

Únava má v porovnaní s burn-out syndrómom užší vzťah k fyzickej záťaži, na jej zmiernenie postačuje odpočinok. Pri burn-out syndróme je v popredí únava, ktorá sa spája s pocitom zlyhania, je vnímaná negatívne a jej zmierňovanie odpočinkom nie je možné.

Príčiny výskytu syndrómu vyhorenia

Syndróm vyhorenia vzniká najčastejšie kombináciou **subjektívnych** a **objektívnych** príčin. K subjektívnym príčinám patria hlavne veľké očakávania a ideály človeka spojené s prácou. Z objektívnych príčin je to predovšetkým pôsobenie chronického stresu, ktorý vzniká pri práci s ľuďmi. Aj napriek tomu, že syndróm vyhorenia môže postihnúť kohokoľvek, určité rozdiely vo výskyte tohto javu môžeme vidieť v osobnostných vlastnostiach, v pohlaví a v charaktere práce.

Z hľadiska **osobnostných vlastností** postihuje syndróm vyhorenia najčastejšie ľudí so slabým sebavedomím, ktorí majú pocit, že ich práca má zanedbateľný alebo nijaký význam. Nie sú schopní si stanoviť reálne ciele, prežívajú nadmernú mieru zodpovednosti a nesplnenie cieľov vnímajú ako osobnú prehru. Sebavedomie takýchto ľudí je potom závislé od hodnotení iných. Syndrómom vyhorenia sú viac ohrození tí, ktorí majú nízku toleranciu voči záťaži, nižšiu mieru empatie, narušenú komunikáciu s okolím, ale aj neustálu potrebu pomáhať iným. Z ďalších charakteristík sú to napr. hostilita, súťaživosť, súperenie, túžba po úspechu, necitlivosť k okoliu. Súčasné pôsobenie pracovnej záťaže a stresových situácií zo súkromného života, absencia protektívnych faktorov ako napr. rôzne aktivity, záujmy a sociálna podpora, situáciu zhoršujú.

Z hľadiska **pohlavia** sú vyhorením viac ohrozené ženy. Príčinou je zrejme vyššia záťaž žien, spôsobená plnením pracovných povinností a súčasne vedením domácnosti, výchovou detí, vnútornou potrebou byť stopercentnými v domácnosti i na pracovisku a samotným prístupom k problémom a k ich riešeniu.

K dôležitým faktorom vzniku syndrómu vyhorenia prispieva aj **pracovné prostredie**, charakter práce, konkrétne pracovné podmienky a vzťahy na pracovisku. Príkladom nepriaznivých pracovných podmienok je dlhodobé pracovné preťažovanie, pôsobenie stresujúcich faktorov, prísny pracovný až diktátorsky režim, neprimeraná prísna, častá kontrola, malá miera voľnosti. Nepriaznivo pôsobia zlé medziľudské vzťahy na pracovisku, napr. interpersonálne konflikty, nedorozumenia, autoritatívny prístup nadriadených.

Symptómy

Vyčerpanie - vyčerpaný učiteľ sa cíti byť fyzicky a emočne vysilený. Zatiaľ čo medzi emočné vyčerpanie zaraďujeme napr. sklúčenosť, pre fyzické vyčerpanie je príznačný nedostatok energie, či slabosť. V prípade pocitu apatie či prázdnoty bude fyzické vyčerpanie predstavovať poruchy pamäte, sústredenosti a pod.

Odcudzenie - človek trpiaci syndrómom vyhorenia má ku svojej práci a ku svojmu okoliu odosobnený, takmer ľahostajný postoj. Pod pojmom odcudzenie rozumieme postupnú stratu idealizmu, cieľavedomosti a záujmu. Počiatočné pracovné nadšenie pomaly slabne a na jeho miesto nastupuje cynizmus. Pre učiteľa, ktorý sa ocitne v tejto situácii, predstavujú zamestnanci školy príťaž alebo ohrozenie, rovnako ako kontakt s deťmi. Zvláštnym prejavom odcudzenia môže byť pohŕdavé, sarkastické a agresívne správanie učiteľa.

Pokles výkonnosti - nízka efektivita spočíva v tom, že učiteľ stráca dôveru vo vlastné schopnosti a z profesionálneho hľadiska sa považuje za neschopného. Ide síce iba o jeho subjektívne hodnotenie, ale k určitému oslabeniu jeho výkonu naozaj dochádza.

Spôsoby prevencie

- Znížiť príliš vysoké očakávania voči sebe a kolegom, pretože tie vedú k následnej frustrácii.
- Neprepadnúť syndrómu „pomocníka“. Človek má poznať hranice svojich možností. Nikto z nás nie je všemohúci a nemôže byť zodpovedný za všetkých a všetko.
- Naučiť sa asertívne správať – vedieť si presadiť svoj oprávnený názor a v odôvodnených prípadoch byť schopný povedať „nie“. Vyjadrovať otvorene svoje pocity, nezasiahnuť však pri tom necitlivo inú osobu
- Stanoviť si pracovné aj súkromné priority, sústrediť sa na podstatné činnosti
- Neplytvať svojou energiou na nepodstatné aktivity.
- Hľadať sociálnu oporu. Nájsť si dôverníka, ktorému môžete otvorene hovoriť o svojich pocitoch. Nájsť si okruh ľudí, ktorých budete môcť v prípade potreby požiadať o pomoc.
- Vyhýbať sa negatívnemu mysleniu – sebaľútosť je začiatok konca.
- Poznávať seba samého – venovať sa sebareflexii.
- Dodržiavať psychohygienické zásady, dopĺňať energiu, relaxovať.
- Snažiť sa byť otvorený k novým skúsenostiam, tvorivo pristupovať k práci.
- Naučiť sa adekvátne riešiť záťažové situácie.

Čo môže urobiť zamestnanec?

- ☐ Dodržiavať zásady zdravého životného štýlu (odpočinok, spánok, aktívny pohyb).
- ☐ Nepodceňovať zásady psychohygieny.
- ☐ Stretávať sa (v súkromí) s ľuďmi z inej profesie.
- ☐ Nemyslieť doma na prácu, nehovoriť o nej.
- ☐ Starostlivo plánovať oddych a dovolenku.
- ☐ Vyhýbať sa dlhodobej rutine.
- ☐ Zlepšovať svoje komunikačné schopnosti, učiť sa efektívne riešiť konflikty.
- ☐ Ventilovať svoje emócie.
- ☐ Venovať sa záľubám, ktoré vám prinášajú radosť a potešenie.
- ☐ Neustále sa vzdelávať.

Čo môže urobiť organizácia (škola)?

- ☐ Určiť jasné vnútroorganizačné pravidlá.
- ☐ Definovať pracovné ciele a plány.
- ☐ Informovať spolupracovníkov o spoločnom úsilí v práci.
- ☐ Umožniť a zabezpečiť neustále vzdelávanie zamestnancov.
- ☐ Morálne a materiálne ohodnocovať zamestnancov školy.
- ☐ Stanoviť podmienky odmeňovania a sankcionovania.
- ☐ Sledovať čerpanie dovolenky a času na regeneráciu.
- ☐ Reagovať na príznaky vyhorenia.
- ☐ Zaujímať sa o osobné problémy zamestnancov školy a poskytovať im pomoc.



Spracovala: PhDr. Jana Lutašová-Hušíáková, sociálny pedagóg

Zdroj: www.solen.sk