

Wypalenie zawodowe.ⁱ

Freudenberger i Richelson definiują wypalenie jako stan zmęczenia czy frustracji wynikający z poświęcenia się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, co nie przynosi oczekiwanej nagrody.

Według Maslach wypalenie jest psychologicznym zespołem wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych. **Emocjonalne wyczerpanie** to poczucie nadmiernego obciążenia emocjonalnego, przemęczenia, pustki uczuciowej, braku energii psychicznej i fizycznej. Jest to oś zespołu, jego najbardziej uderzający objaw. Termin **depersonalizacja**, (empatyczna pułapka), odnosi się do negatywnych postaw w stosunku do pacjentów, skłonności do traktowania podopiecznych w sposób obojętny, bezosobowy, przedmiotowy, cyniczny lub pogardliwy. Dotyczy osób, których zdolności adaptacyjne w zmaganiu ze zbyt obciążającymi emocjonalnie relacjami z pacjentami i ich krewnymi uległy załamaniu i zaczynają się bronić poprzez zwiększanie emocjonalnego dystansu. Prowadzi to do **negatywnego oceniania** własnej pracy, zawodowych umiejętności i dokonań. Istotne jest **poczucie niskiej skuteczności** własnych działań, co z kolei obniża motywację do angażowania się w pracę. Konsekwencją tej strategii obronnej jest z kolei brak satysfakcji z pracy.

Istotnym czynnikiem jest także **rozbieżność między intencjami a realiami zawodu**, a zatem poczucie dotkliwej rozbieżności między oczekiwaniami, ideałami związanymi z pracą, a wymaganiami rzeczywistości. Wszyscy ludzie mają poszukując wzajemności w relacjach i oceniają je w kategoriach kosztów, nakładów (zaangażowanie, starania) w oraz zysków i nagród (skuteczne leczenie i pomoc, uznanie w oczach pacjentów, przełożonych, kolegów). Jeśli w relacjach nie ma równowagi (pacjenci umierają, nikt nie docenia wysiłków), uruchamiane są mechanizmy obniżające nakłady – np. depersonalizacja, zmniejszenie lub brak zaangażowania.

Kolejny wymiar to czynniki związane z **charakterem pracy i strukturą organizacyjną instytucji**. Medycynę wyróżnia stałe obciążenie cierpieniem pacjentów, hierarchia i sztywna struktura szpitali i klinik, nieadekwatne wynagrodzenie i obniżenie prestiżu zawodu. W zawodach medycznych często pracuje się pod presją czasu i ogromnych oczekiwań, natomiast brakuje uznania, wsparcia, informacji zwrotnych, autonomii w pracy, udziału w podejmowaniu decyzji, poczucia wpływu, adekwatnego wynagrodzenia, możliwości rozwoju zawodowego i awansu.

A zatem wypalenie można rozumieć jako efekt **braku równowagi** między wymaganiami, a zasobami związanymi z organizacją i warunkami pracy z jednej strony i załamaniem lub nieadekwatnością strategii radzenia sobie poszczególnych osób, z drugiej. Jest rozwijającym się stopniowo procesem samonapędzającym (błędne koło), prowadzącym do obniżenia satysfakcji z pracy i jakości życia. Samo w sobie nie jest formą psychopatologii, choć zostało wpisane w ICD 10 (F.73), może natomiast prowadzić do szeregu zaburzeń psychicznych, takich jak: uzależnienia, zaburzenia lękowe i depresyjne.

Środki zaradcze: 1. Po stronie instytucji – organizacja i warunki pracy, wspieranie rozwoju, spotkania zespołu, demokratyzacja, dbanie o autonomię i poczucie wpływu, treningi umiejętności interpersonalnych (komunikacja) i radzenia sobie ze stresem, budowanie grup wsparcia. 2. Osoby indywidualne – superwizja, wsparcie psychologiczne w sytuacjach kryzysowych, uczenie się adekwatnych nowych strategii radzenia sobie.

ⁱ Przygotowane na podstawie artykułu: „Wypalenie zawodowe” Marta Anczewska, Piotr Świtaj, Joanna Roszczyńska; w Postępy Psychiatrii i Neurologii 2005; 14 (2): 67-77

Nasze namiary:

Centrum CBT <https://cbt.pl/poradnie/>

Joanna Michałowska – lekarz psychiatra i terapeutka poznawczo-behawioralna, superwizorka;

tel. 513-129-880; mail. joannamichalowska@poczta.onet.pl

Jacek Michałowski – psycholog i terapeuta; tel.721-800-888; mail. jacek.michalowski@dokladamsie.org

Fundacja Dokładam Się <https://dokladamsie.org/>