



I. Syndrom wypalenia zawodowego.

1. Co to jest wypalenie zawodowe i kto jest szczególnie na nie narażony?

Wypalenie zawodowe to stan wyczerpania jednostki spowodowany nadmiernymi zadaniami stawianymi jej przez środowisko pracy. Choć w każdym zawodzie można się wypalić, to nie każdy pracownik jest w równym stopniu narażony na to ryzyko. Są zawody bardziej podatne na wypalenie, to jest takie, w których występuje ciągły stres emocjonalny i zawodowy, a więc te związane z niesieniem pomocy, wsparcia i opieki drugiemu człowiekowi (np. pielęgniarka, pracownik socjalny, psycholog, rodzic zastępczy, koordynator rodzinnej pieczy zastępczej, asystent rodziny).

Wypalenie u osób pomagających można określić przy pomocy przysłowiowego stwierdzenia: „kropla drąży skałę”.

To czego nie zdoła dokonać pojedyncze obciążenie, ani też nagromadzenie wymagań w krótkim czasie, może się pojawić, kiedy przez dłuższy czas wiele obciążeń występuje jednocześnie i nie ma szans, aby się od nich uwolnić.

Wypalenie zawodowe jest jedną z wielu możliwych reakcji organizmu na chroniczny stres związany z pracą w zawodach, których wspólną cechą jest ciągły kontakt z ludźmi i zaangażowanie emocjonalne w ich problemy. (H. Sęk „Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie”).

2. Objawy wypalenia zawodowego – trójwymiarowa teoria wypalenia Christiny Maslach

Wypalenie zawodowe nie następuje od razu, przebiega stopniowo, dlatego warto wychwycić sygnały ostrzegawcze

a) pierwszym symptomem jest **wyczerpanie emocjonalne**:

- narastające zmęczenie organizmu, zniechęcenie
- obniżona aktywność
- pesymizm i poczucie winy
- stałe napięcie psychofizyczne
- drażliwość
- chroniczne zmęczenie, ból głowy, bezsenność
- zaburzenia gastryczne, częste przeziębienia itp.
- poczucie przeciążenia pracą

b) następna faza to **depersonalizacja**:

- obojętność
- dystans i powierzchowność w kontaktach
- skrócenie czasu i sformalizowanie kontaktów
- cynizm
- agresja werbalna
- obwinianie innych za niepowodzenia

c) ostatni, niebezpieczny etap to **obniżone poczucie dokonań osobistych**

- widzenie swojej pracy w negatywnym świetle
- niezadowolenie z osiągnięć
- przeświadczenie o braku kompetencji



- utrata wiary we własne możliwości
- poczucie niezrozumienia
- utrata zdolności do rozwiązywania problemów
- niemożność dostosowania się do warunków wykonywanej pracy
- absencja

Jeśli rozpoznasz pierwsze objawy wypalenia, pamiętaj ten stan będzie się pogarszał, jeśli nie podejmiesz środków zaradczych

3. Wypalenie zawodowe- etapy zaawansowania i sposoby reagowania

I stopień - stadium ostrzegawcze. Charakteryzuje się uczuciem przygnębienia, pojawiają się objawy somatyczne, np. ból głowy, powracające przeziębienie, bezsenność, irytacja. Zwalczanie ich często można osiągnąć przez **krótki wypoczynek (weekend), hobby, lub okresowe zmniejszenie obciążenia pracą**

II stopień - pojawiające się symptomy są dłuższe i bardziej stałe.

Charakteryzują go wybuchy agresji, irytacji, gorsze wykonywanie powierzonych zadań, pogardliwe odnoszenie się do innych. Interwencja na tym etapie wymaga już większego wysiłku i bardziej zdecydowanych kroków. Poleca się **zainteresowanie innym zajęciem niż praca, zwrócenie uwagi na „odświeżające” działanie przyjaźni lub odnowienie starych znajomości, a również kilkudniowy urlop.**

III stopień - syndrom wypalenia zawodowego staje się chroniczny.

Przybiera objawy fizyczne, psychiczne i psychosomatyczne. Typowe objawy dla tego etapu to wrzody żołądka, depresja, poczucie osamotnienia i alienacji, brak chęci do działania, nadciśnienie, zaniedbanie kontaktów (rodzina, przyjaciele).

Wypalenie na tym etapie wyraźnie dotyczy nie tylko osobę poszkodowaną, ale całe jej otoczenie społeczne (rodzina, przyjaciele, współpracownicy).

4. Źródła wypalenia zawodowego

CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE WYPALENIU

- **Indywidualne**
 - Cechy osobowości
 - Styl Życia
- **Interpersonalne**
 - Kontakty pracownik – klient
 - Kontakty z przełożonymi i współpracownikami
- **Organizacyjne**

ŹRÓDŁA INDYWIDUALNE - CECHY OSOBOWOŚCI

- Perfekcjonizm, nadgorliwość i nadodpowiedzialność
 - uleganie przekonaniu, że muszę wiedzieć wszystko i jestem za wszystko odpowiedzialny
 - przymus pomagania



- Stawianie sobie wysokich wymagań przy niewielkich możliwościach wpływu na sytuację
- Wykonywanie każdego zadania z najwyższym zaangażowaniem
- Przecenianie własnego znaczenia dla instytucji, potrzebujących, współpracowników, kolegów
- Prowadzi to do podejmowania zobowiązań, które daleko przekraczają możliwości
- Nieumiejętność odmawiania

Osoby mające poczucie wpływu na własne działania oraz wiedzę, że robią coś dobrze, mniej się stresują.

(Ogińska-Bulik, Juczyński „Osobowość, stres a zdrowie”)

ŹRÓDŁA INDYWIDUALNE- STYL ŻYCIA

- za dużo pracy
- za mało czasu wolnego
- za mało snu
- angażowanie się w zbyt wiele działań
- brak bliskich, wspierających relacji.

ŹRÓDŁA INTERPERSONALNE: KONTAKTY PRACOWNIK – KLIENT

- zaangażowanie i dystans emocjonalny
- brak szacunku i wzajemnego zaufania
- ciągły kontakt z osobami w trudnej sytuacji życiowej
- koncentracja na tragicznych przeżyciach innych ludzi
- stykanie się z niezawinionym cierpieniem i przejawami okrucieństwa

ŹRÓDŁA INTERPERSONALNE: KONTAKTY Z PRZEŁOŻONYMI I WSPÓŁPRACOWNIKAMI.

- konflikty interpersonalne
- rywalizacja
- brak wzajemnego zaufania
- zaburzona komunikacja
- przemoc psychiczna
- agresja werbalna
- mobbing
- kwestionowanie kompetencji lub blokowanie aktywności twórczej pracowników
- brak kontaktów ze współpracownikami i nie otrzymywanie od nich wsparcia

ŹRÓDŁA ORGANIZACYJNE: WARUNKI I ORGANIZACJA PRACY

- nadmierna odpowiedzialność i ilość obowiązków
- wymagania nie do zrealizowania
- brak wpływu na organizację pracy
- cele instytucji są sprzeczne z wartościami i normami uznawanymi przez pracownika
- otrzymywane wynagrodzenie
- nudna i mało wymagająca praca
- hałas
- zatłoczenie



- dopasowane sprzęty lub ich brak itp.

5. Postawy, które sprzyjają wypaleniu, lub przed nim chronią (wg teorii Pozycji Analizy Transakcyjnej Erica Berne'a)

1) POSTAWA ULEGŁA – LUDZIE ULEGLI

- Lekceważą siebie – zakładają, że należy im się mniej
- Gromadzą urazy i złość
- Nie potrafią walczyć o swoje prawa lub robią to w taki sposób, że inni łatwo mogą ich zlekceważyć
- Wyrażają myśli, uczucia, opinie w przepraszały, ostrożny sposób lub w ogóle ich nie wyrażają
- Przekazują kontrolę nad własnymi zachowaniami
- Składają długie, zawiłe usprawiedliwienia, wyjaśnienia, które starają się sprostać potrzebom innych, a ich samych często upokarzają
Unikają wypowiedzi ze słowem „JA”, czy też wyrażania swoich opinii
- Używają ograniczających określeń np. „może”, „Czy bardzo by przeszkadzało panu, gdyby”; „Zastanawiam się”; „Przepraszam, że Pana kłopotczy”
- Używają słowa wypełniacza np. „Wie Pan”, „Tak jakby”, „To znaczy”
- Hamują samych siebie „nie mogę”, „cały czas się staram, ale...”
- Używają takich określeń, które ułatwiają innym ignorowanie ich potrzeb i życzeń np. „Tak naprawdę, to nie jest takie ważne”, „To nie ma znaczenia”, „ja tylko chciałem powiedzieć, że...nieważne..”

2) POSTAWA AGRESYWNA – LUDZIE AGRESYWNI

- Oparta jest na przekonaniu, że nasze opinie są ważniejsze od opinii innych
- Walczymy o swoje prawa naruszając jednocześnie prawa innej osoby
- Wyrażamy myśli, uczucia, wartości w niewłaściwy i nieodpowiedni sposób, nawet jeśli szczerze wierzymy, że mamy rację
- Lekceważymy innych
- Nie słuchamy, ignorujemy innych
- Chcemy kontrolować otoczenie i sytuację

LUDZIE AGRESYWNI:

- Obwiniają za swoje niepowodzenia innych lub czynniki zewnętrzne
- Nadmiernie często używają słowa „JA”
- Wypowiadają swoje opinie jako niezłomne fakty: „Z takim podejściem nic nie zrobimy, To bzdura”
- Używają groźby np. „Lepiej, żebyś to zrobił”
Obniżają poczucie wartości innych np. „Ty chyba żartujesz?”, „To tylko Twoja opinia”, „Nie mówisz tego poważnie”
- Winią i atakują innych: „To Twoja wina”, „To ty powiedziałeś”, „Powinieneś siebie winić”



3) POSTAWA MANIPULUJĄCA : Nie ufam sobie, ale też nie ufam innym

- Myślę, że ludzie nie chcą uczynić nic dobrego, ale ja też nie wierzę, że mogą wpłynąć na zachowanie innych
- Czuję podejrzliwość wobec innych
- Nie wierzę w siebie
- Obgaduję innych
- Pokazuję niezadowolenie w sposób ukryty (głośne westchnienia, miny, ironiczny uśmiech)
- Buduję poczucie winy w innych np. „Dobrze, zrobię to sama...”; „Nie przejmuj się, baw się dobrze”, „Ja tu sama zostanę”

Najbardziej zdrową postawą, która przeciwdziała wypaleniu jest postawa asertywna, związana z zaufaniem do siebie i innych oraz poszanowaniem praw własnych i cudzych wynika z pozytywnego nastawienia do siebie i do ludzi jeśli nasze nastawienie jest negatywne zmienia się również nasza postawa nastawienie pozytywne możemy określić jako przekonanie: **JESTEM OK, JESTEŚ OK**

4) ASERTYWNOŚĆ – LUDZIE ASERTYWNI

- Umiejętność pełnego wyrażania siebie w kontaktach z innymi osobami
- Umiejętność bezpośredniego, otwartego, uczciwego i stanowczego wyrażania własnych uczuć, myśli, przekonań, pragnień z jednoczesnym okazaniem zrozumienia dla drugiej osoby
- Nie jest cechą wrodzoną – wynika z nauczania się w różnych sytuacjach określonego sposobu reagowania
- **OTWARTOŚĆ**, która sprawia, że nie ukrywają informacji, poglądów i uczuć
- **ODWAGA CYWILNA**, dzięki której zajmują stanowisko i jasno określają o co im chodzi
- **ŚMIAŁOŚĆ**, dzięki czemu nie obawiają się inicjować znajomości, czy rozmów
- **WALECZNOŚĆ**, gdyż decydują się konfrontować z innymi zamiast unikać ich lub poddać się dla świętego spokoju
- Składają oświadczenia, które są krótkie i na temat
- Używają dobrze przemyślanych oświadczeń w swoim imieniu np. *myślę, uważam, chciałbym, mam nadzieję, że..*
- Wyraźnie oddzielają fakty od opinii, np. *„z mojego doświadczenia wiem, że...”; „Moim zdaniem...”; „Ja widzę to tak...”*
- Unikają słów takich, jak: *powinieneś, musisz*
- Używają tak sformułowanych pytań, które pozwalają innym na wyrażenie ich myśli, opinii np. *„W jaki sposób Cię to dotknęło?”*, *„Jakie są Twoje oczekiwania w związku z..”*.



optymiści, ponieważ dostrzegają w niej wyzwanie, które chętnie podejmują. Stres, zwłaszcza ten długotrwały ma na nas niebagatelny wpływ. Liczne badania pokazują, że funkcjonowanie w ciągłym napięciu nerwowym osłabia nasz układ odpornościowy. Wyczerpuje on bowiem białe krwinki i uniemożliwia produkowanie przeciwciał, aby organizm efektywnie mógł walczyć z infekcją. W konsekwencji znacznie szybciej łapiemy przeziębienia, a także zwiększone jest ryzyko wystąpienia niektórych chorób jak: cukrzyca typu I, zespół suchości śluzówki, choroba Hashimoto, Gravesa-Basedowa czy wrzodziejące zapalenie jelita grubego, ma także wpływ na choroby serca i układ krążenia.

Stres może przejawiać się na kilka sposobów. Na stresogenne sytuacje w pracy mogą pojawić się u pracowników reakcje:

- fizjologiczne, np. zwiększone ciśnienie krwi, przyspieszony rytm serca
- emocjonalne, np. nerwowość, irytacja
- poznawcze, np. obniżenie poziomu koncentracji i percepcji, większa skłonność do zapomniania
- behawioralne, np. agresja, impulsywność, częstsze popełnianie błędów

Konsekwencje stresu zawodowego dotyczą zarówno pracownika jak i funkcjonowania organizacji.

1. Skutki stresu dla jednostki to m. in.:

- problemy z koncentracją, odpoczynkiem, snem
- trudności w podejmowaniu decyzji i problemy z logicznym myśleniem
- zmniejszenie zaangażowania w pracę
- rozdrażnienie, zmęczenie
- depresja
- problemy zdrowotne (ból głowy, ból brzucha, problemy żołądkowo - jelitowe choroby serca, wzrost ciśnienia krwi, częste infekcje, owrzodzenia układu pokarmowego, ból karku i pleców, uzależnienia)

2. Skutki wzmożonego stresu dla organizacji to m. in:

- wzrost absencji pracowniczej
- spadek zaangażowania w pracę
- wzrost rotacji pracowników
- osłabienie produktywności i efektywności
- wzrost poziomu niebezpiecznych praktyk oraz liczby wypadków
- niszczenie wizerunku firmy wśród pracowników i klientów

Wraz z poziomem przewlekłego stresu w organizacji spada efektywność w pracy. W interesie zarówno pracownika, jak i pracodawcy są działania prewencyjne zmniejszające ryzyko pojawienia się stresu zawodowego.

3. Zmniejszanie poziomu stresu , zwiększanie efektywności pracy – zadania dla pracodawcy

- Jasna **struktura organizacyjna** i praktyki firmy: precyzyjna informacja dla pracownika odnośnie struktury, podziału kompetencji, zadań, celu i praktyk instytucji w celu uniknięcia stresu organizacyjnego



- Odpowiednia **rekrutacja, szkolenia i rozwój pracowników, superwizja**: predyspozycje osobiste, umiejętności i wiedza pracowników powinny być dopasowane do wymagań im stawianych (**obowiązek ustawowy** pracodawcy zapewnienia asystentom rodziny i koordynatorom rodzinnej pieczy zastępczej poradnictwa, które ma na celu zachowanie i wzmocnienie kompetencji zawodowych oraz przeciwdziałających wypaleniu zawodowemu – art. 16 ust.2, art. 77 ust. 6 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej)
- Precyzyjny **opis stanowiska pracy**: opis pomiaru efektywności
- **Komunikacja** : **przełożeni powinni słuchać swoich pracowników, wzajemna wymiana informacji o potrzebach, oczekiwaniach, planowanych zmian z dużym wzajemnym szacunkiem**
- **Otoczenie społeczne**: rozsądny poziom integracji między pracownikami zwiększa efektywność, zaangażowanie, zmniejsza stres i ilość sytuacji konfliktowych

4. Zmniejszanie poziomu stresu, zwiększanie efektywności pracy – zadania dla pracowników

- Postawa asertywna, zgodnie z zasadą: „ja jestem ok- Ty jesteś ok” umiejętność asertywnej odmowy, wyrażania swojego zdania bez atakowania oskarżania i krytykowania innych, dbanie w równym stopniu o potrzeby swoje, kolegów i przełożonych
- Komunikacja, bieżące zgłaszanie swoich trudności w pracy oraz potrzeb niezbędnych do prawidłowego, efektywnego wykonywania powierzonych zadań
- Higiena snu, prawidłowe odżywianie, aktywność fizyczna, śmiech w pracy, rozsądna ilość godzin pracy, umiejętność zarządzania czasem, optymalne wykonanie zadań bez zbędnego perfekcjonizmu, utrzymywanie bliskich wspierających relacji, wzajemna troska.

IV. Metody pokonywania stresu osobistego i wypalenia zawodowego. Stres jest sytuacją, która może nas mobilizować do działania lub paraliżować. Takie sytuacje pojawiają się w życiu osobistym a także w środowisku pracy, gdzie niejednokrotnie, w krótkim czasie musimy się wykazać. Jeśli otrzymujemy polecenia niedostosowane do naszych możliwości, jesteśmy ciągle kontrolowani, nie otrzymujemy informacji zwrotnych, a atmosfera w pracy nie sprzyja ich realizacji to świetne warunki do wystąpienia sytuacji stresowych. Jeśli nie będziemy potrafili sobie radzić ze stresem poprzez relaks, odpoczynek, zapewnienie sobie zdrowego snu i niwelowanie źródeł stresu, to w końcu zniechęcimy się do wykonywania pracy i doprowadzimy do wielu przykrych konsekwencji zdrowotnych.

1. Jak przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu?

Skoro codziennie doświadczamy sytuacji stresowych, które mogą doprowadzić do wypalenia zawodowego, to czy jest możliwe uniknięcie go? Czy istnieje metoda, która pozwala na pracę przez całe życie, bez zniechęcenia i spadku motywacji?

Wszystko zależy od jednostki, poziomu jej świadomości -na ile jest w stanie nauczyć się rozpoznawać swoje potrzeby, stawiać realne cele, umiejętnie kierować sobą i organizować życie „wsłuchanie się w siebie, dbanie o relacje interpersonalne, rozwijanie zainteresowań i wypracowanie własnej metody wyciszenia”.



CO ROBIĆ, ABY SIĘ NIE WYPALIĆ?

1) ZASADA 8X3

- 8 godzin *Praca, dbanie o potrzeby innych*
- 8 godzin *Rozwijanie się, dbanie o kondycję fizyczną, związki ludźmi, przyjemności*
- 8 godzin *Sen*

2) BUDUJ WŁASNY SYSTEM SAMOPOMOCY

3) STRATEGIA RADZENIA SOBIE Z KRYZYSAMI: Formułuj cele, które zależą od Ciebie:

- Cele powinny być realne, zgodne z możliwościami i posiadać jasne kryteria oceny ich realizacji
- Cel powinien być określony w postaci cząstkowej, skonkretyzowany, podatny na mierzenie etapowych realizacji

4) MYŚL POZYTYWNIE!

- Nie możesz sprostać wszystkim wymaganiom, nie można też być perfekcjonistą w każdej dziedzinie (nikt nie jest wszechwiedzący i wszechmogący)
- Jeśli możesz, wycofaj się z pewnych obowiązków i naucz się odmawiać przyjmowania dodatkowych zadań, trenuj asertywność.
- Proś o pomoc i deleguj zadania
- Nie zawsze wszystko musisz robić sam
- Nie ulegaj złudzeniu, że wszystko robisz najlepiej

5) POSIADAJ HOBBY

- Przyznaj sobie prawo do wypoczynku, relaksu, przyjemności.
- Ważne, żeby nie było ściśle związane z obszarem działalności wolontarystycznej
- Daje możliwość poznania ludzi „spoza branży

6) ŻYJ W "DWÓCH ŚWIATACH"

- Nie jesteś tylko rodzicem zastępczym, ale też mężem/żoną, ojcem/matką, przyjacielem
- Nie definiuj samego siebie wyłącznie przez to, co robisz zawodowo.
- Wypalając się w opiece nad dzieckiem, przenosisz napięcie emocjonalne na stosunki rodzinne i relacje z przyjaciółmi.
- Wyznaczaj granice
- Zarezerwuj czas tylko dla siebie/ przyjaciół
- Bądź obecny emocjonalnie, nie tylko fizycznie
- Dbaj o wspólne rytuały, posiłki, nie zapominaj o ważnych uroczystości

7) DBAJ O SWÓJ ROZWÓJ

- Udział w szkoleniach, konferencjach.
- Pogłębiaj zdobytą już wiedzę
- Konfrontuj własne umiejętności z obecnymi trendami
- Ucz się nowych rzeczy
- Warto rozszerzyć zakres swoich zainteresowań i zdobyć wiedzę wykraczającą poza tematykę, którą zajmujemy się na co dzień
- Pozwala to uniknąć rutyny



- Pozwoli to spojrzeć na siebie z innej perspektywy, poczuć własne ograniczenia i nowe możliwości
- Warto poprosić o superwizję lub co najmniej spojrzenie kogoś innego na naszą pracę. Nie zapędzajmy się tylko we własną ścieżkę metod i doświadczeń

8) WALCZ ZE STRESEM

- Jeżeli na stres reagujesz pobudzeniem, agresją zastosuj metody relaksacyjne np. techniki oddechowe, którąś z metod relaksacji
- Jeżeli na stres reagujesz apatią, pasywnością, słabością wybierz metody aktywizujące np. ćwiczenia sport

9) NAGRADZAJ SAMEGO SIEBIE

- Ważne jest nie tylko uznanie, wzmacnianie i nagradzanie przez innych ludzi
- Udowodniono, że umiejętność nagradzania samego siebie jest podstawową cechą zdrowej osobowości
- Bądź dla siebie dobry, docień sam siebie
- Zatrzymaj się, pomyśl co dobrego zrobiłeś i docień swoje osiągnięcia choćby były najmniejsze
- Nagradzaj swój każdy, nawet najmniejszy sukces jakąś małą przyjemnością



2. ĆWICZENIE : Co robić, aby się nie wypalić ? ZASADA 8 X 3

- Przeanalizuj swój statystyczny dzień.
- Wpisz do tabeli czynności z różnych obszarów, które wykonujesz codziennie i oceń, ile poświęcasz im czasu.
- Ile czasu spędzasz w „drugiej kolumnie”?

Pora dnia	Praca, dbanie o potrzeby innych	Rozwijanie się, dbanie o kondycję fizyczną, związki ludźmi, przyjemności	Sen
6.00 do 14.00			
14.00 do 22.00			
22.00 do 6.00			
Łączna liczba godzin			



4. ĆWICZENIE: Szukanie drużyny wsparcia

Wypełnij tabelę, wymień 3 najważniejsze swoje niezaspokojone potrzeby, cel, który pragniesz osiągnąć, wg. klucza

Moja potrzeba/ cel np.: 8 h snu, 1 x w tygodniu spotkanie z przyjaciółmi, kino, koncert, restauracja, taniec, 1 h dziennie na rozwój swoich zainteresowań (czytanie książki, film, słuchanie muzyki, ćwiczenia fizyczne, bieganie, spacer, joga itp.), 2h tygodniowo na rozwój osobisty np. psychoterapia, szkolenia, warsztaty, superwizja

Kto mi pomoże; osoba/instytucja: mąż, starsze dziecko, rodzeństwo, rodzice, przyjaciele, trener, grupa wsparcia, PCPR, organizator rodzinnej pieczy zastępczej itd.

Moje działanie, termin (kiedy to zrobię); asertywna prośba do męża, dziecka, rodzeństwa, instytucji, zapisanie się na szkolenie, warsztaty, psychoterapię itd.

Efekt: będę wyspana/y, wypoczęta/y, zrelaksowana/y, wzmocniona/y, zadowolona/y z siebie, nauczę się czegoś nowego np. poprawnej komunikacji, asertywności, tańca, śpiewu itd

Moja potrzeba/ cel	Kto mi pomoże osoba/instytucja	Moje działanie / termin	Efekt



	TEST POZIOMU STRESU-WG SKALI LINDMANA			
	Na wszystkie pytania udziel jednej odpowiedzi, wybierając: często, czasami, nigdy	Często 2 pkt	Czasami 1 pkt	Nigdy 0 pkt
1.	Łatwo wpadam w złość			
2.	Uważam się za wrażliwego (-ą)			
3.	We wszystkim co robię jestem zbyt dokładna (-y)			
4.	Uważam się za zbyt ambitnego (-ą)			
5.	Łatwo wpadam w panikę			
6.	Jestem niezadowolona (-y) ze swojej sytuacji życiowej			
7.	Łatwo tracę cierpliwość			
8.	Trudno jest mi podjąć decyzję lub jakieś postanowienie			
9.	Jestem pobudliwy (-a)			
10.	Jestem zazdrosna (-y)			
11.	Odczuwam zawiść w stosunku do innych ludzi			
12.	Czuję się niepewnie w obecności swojego przełożonego			
13.	Uważam się za niezastąpioną (-ego) w mojej pracy			
14.	Muszę pracować w pośpiechu			
15.	Przeżywam poczucie mniejszej wartości			
16.	Jestem nieufny (-a)			
17.	Nie umiem cieszyć się drobnymi sprawami w życiu			
18.	Nie mogę zapomnieć o swoich troskach i kłopotach			
19.	Palę więcej niż 5 papierosów dziennie			
20.	Palę więcej niż 20 papierosów dziennie			
21.	Palę więcej niż 30 papierosów dziennie			
22.	Źle śpiam			
23.	Rano, po obudzeniu, czuję się połamany (-a)			
24.	Jestem wrażliwa (-y) na zmiany pogody			
25.	Puls w czasie spoczynku uderza częściej niż 80 razy na minutę			
26.	Mam nadwagę			
27.	Nie lubię ruchu fizycznego			
28.	Odczuwam bóle serca			
29.	Mam podkrążone oczy			



30.	Jestem wrażliwy (-a) na hałas			
31.	Miewam lekkie bóle głowy			
32.	Miewam jakieś zaburzenia pracy żołądka			
33.	Jadam wiele tłuszczy zwierzęcych			
34.	W czasie jakiegoś wzbudzenia łatwo pocą mi się ręce			
35.	Często jadam słodkie			
36.	Jeżdżę samochodem do pracy			
	łącznie:			

Na każde z pytań udziel jednej odpowiedzi, wybierając: często, czasami lub nigdy.

Interpretacja:

- *Jeżeli uzyskałeś poniżej 30 pkt - pogratuluj sobie prowadzisz życie mało obciążone stresami*
- *Jeżeli uzyskałeś ponad 60 pkt zastanów się, czy nie warto czegoś w życiu zmienić, aby przeżywać mniej stresów*



Test – Czy grozi ci wypalenie zawodowe?

Przeanalizuj starannie dziesięć ostatnich miesięcy. Czy zauważyłeś jakieś zmiany u siebie lub w swoim otoczeniu?

Odpowiedz, wskazując liczby od 1 (brak zmian lub bardzo nieliczne) do 5 (liczne zmiany).
Traktuj wybraną liczbę jako stopień zmian, jakie zaobserwowałeś. **Podsumuj i sprawdź wynik.**

1. Łatwiej się męczysz? Jesteś wyczerpany, bez energii?.....
2. Irytują cię ludzie, którzy mówią: „Nie wyglądasz najlepiej od jakiegoś czasu”?.....
3. Pracujesz coraz więcej, ale twoja wydajność/sprawność stale maleje?.....
4. Obserwujesz u siebie więcej cynizmu i czujesz się pozbawiony złudzeń?.....
5. Odczuwasz często melancholię i przygnębienie, których nie potrafisz wyjaśnić?.....
6. Zapominasz czasem o spotkaniach, rachunkach, sprawach osobistych?.....
7. Jesteś bardziej poirytowany i reagujesz w sposób wybuchowy wobec swojego otoczenia?.....
8. Coraz rzadziej widzisz się z rodziną i przyjaciółmi?.....
9. Jesteś zbyt zajęty, aby się regularnie zajmować np. czytaniem sprawozdań, odpowiadaniem na telefony czy wysyłaniem kartek z życzeniami?.....
10. Cierpisz na dolegliwości fizyczne (ból mięśni, ból głowy, uporczywy katar)?.....
11. Czujesz się zagubiony/przegrany, kiedy kończy się dzień pracy?
12. Masz wrażenie, że opuściły cię wesołość i radość?.....
13. Jesteś niezdolny do zaakceptowania dowcipów na swój temat?.....
14. Aktywność seksualna wydaje ci się raczej szkodliwym wysiłkiem niż źródłem przyjemności?.....
15. Odkrywasz, że nie masz nic do powiedzenia innym ludziom?.....

Jeśli osiągnąłeś wynik:

0-25 wszystko w porządku

26-35 powinieneś zwrócić uwagę na niektóre aspekty twojego życia.

36-50 jesteś kandydatem do wypalenia zawodowego

51-65 jesteś w trakcie zawodowego wypalania się

66-75 osiągnąłeś punkt krytyczny: twoje zdrowie fizyczne i psychiczne jest zagrożone!

Źródło: www.exbis.pl, na podstawie: z H.J.Freudenberger, „La Brulure interne”, Inedit, 1988, s.33-34



Bibliografia:

- Maslach Christina, Leiter Michael P.: Prawda o wypaleniu zawodowym co zrobić ze stresem w organizacji. Wydawnictwo Naukowe PWN 2011
- Katarzyna M. Stanek: Wypalenie zawodowe pracowników socjalnych. Stan i uwarunkowania w aspekcie pracy zawodowej Wyd. Naukowe Śląsk 2016
- Irena Heszen, Helena Sęk: Psychologia zdrowia. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2007
- Helena Sęk: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie. Wydawnictwo Naukowe PWN 2010
- Nina Ogińska-Bulik, Zygfryd Juczyński: Osobowość, stres a zdrowie. Wydawnictwo Difin 2010
- Eric Berne: W co grają ludzie? Psychologia stosunków międzyludzkich. PWN, Warszawa 2013
- Thomas Harris: Ja jestem OK – ty jesteś OK . Praktyczny przewodnik po analizie transakcyjnej, Wyd. Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2009