

# Trening motywacyjny i profilaktyka wypalenia zawodowego

30.06.2021 r.

Prelegent: dr Teresa Wagner-Tomaszewska

Organizator: Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej w Warszawie



MAZOWIECKIE  
CENTRUM POLITYKI  
SPOŁECZNEJ

Mazowsze.  
serce Polski



**„Jak pięknie jest rano  
Gdy jeszcze nie wszystko się  
stało  
I wszystko może się stać  
Tylko brać ...”**



*Agnieszka Osiecka*

# MOTYWACJA

- ▶ to układ sił, które skłaniają ludzi do zachowywania się w określony sposób...



# Źródła motywacji

<https://thepresentation.ru/menedzhment/system-motywowania-pracownik%C3%B3w>

## Rodzaje motywacji ze względu na **źródło** jej występowania

- wewnętrzna** – aktywizacja następuje gdy człowiek dąży do zaspokojenia swoich potrzeb  
(powstaje w sposób naturalny)
- zewnętrzna** – polega na wzbudzeniu potrzeb przez inne osoby lub czynniki zewnętrzne  
(wywołana sztucznie)



# Motywacja do zmiany

Motywacja zewnętrzna -  
„Ponieważ inni chcą”

Motywacja wewnętrzna -  
„Ponieważ ja chcę”

---





# Skuteczna motywacja musi spełniać trzy warunki:

- ▶ jednostka musi odczuwać potrzebę...  
(czynnik wywołujący),
- ▶ jednostka musi postrzegać oczekiwany wynik...  
(rezultat działania),
- ▶ jednostka musi mieć pewność, że podjęte działania są realne...  
(możliwe do osiągnięcia).

# Rodzaje motywacji

## ➤ Motywacja wewnętrzna

Motywacja powodująca zachowanie, którego celem nie jest osiągnięcie zewnętrznych nagród. Dana aktywność jest celem samym w sobie.

Przykład: uczenie się do egzaminu z przedmiotu, który się lubi

## ➤ Motywacja zewnętrzna

Angażowanie się w daną aktywność dla osiągnięcia konsekwencji zewnętrznych. Zachowanie jest tutaj tylko instrumentem osiągnięcia czegoś innego.

Przykład: uczenie się do egzaminu z przedmiotu, którego się nie lubi.

# Modele motywacji

- **Klasyczny** (*podstawowy*)



- **Stosunków międzyludzkich** (*human relations*)

- **Zasobów ludzkich** (*human resource*)





## Model klasyczny

- ✓ Opiera się głównie na teorii **HOMO OECONOMICUS** mówiącej, że **człowiek jest istotą racjonalną**, która dąży do maksymalizacji własnych korzyści tzn. zysków z wykonanej pracy w postaci nagrody materialnej lub niematerialnej.
- ✓ Wg **HOMO OECONOMICUS** człowiek ma uporządkowane preferencje i kieruje się własnym interesem.

## Model zasobów ludzkich

- ✓ Odnosi się do współczesnego trendu specjalizacji pracy i współdziałania w ramach jednego przedsięwzięcia (np. w korporacjach).
- ✓ Model ten cechuje rzeczywisty współdział pracowników, który jest korzystny zarówno dla nich samych, jak i całej organizacji.
- ✓ **Podstawowe założenie - człowiek jest świadomym podmiotem swoich działań i pragnie samorozwoju.**

## Model stosunków międzyludzkich

- ✓ Opiera się głównie na teorii **HOMO SOCIOLOGICUS** mówiącej, że **człowiek żyje w społeczeństwie** i oddziałuje na niego presja sił społecznych w postaci wierzeń, idei i poglądów.
- ✓ Wg **HOMO SOCIOLOGICUS** człowiek jest nosicielem ról społecznych - bez indywidualności.

## ...W skrócie...

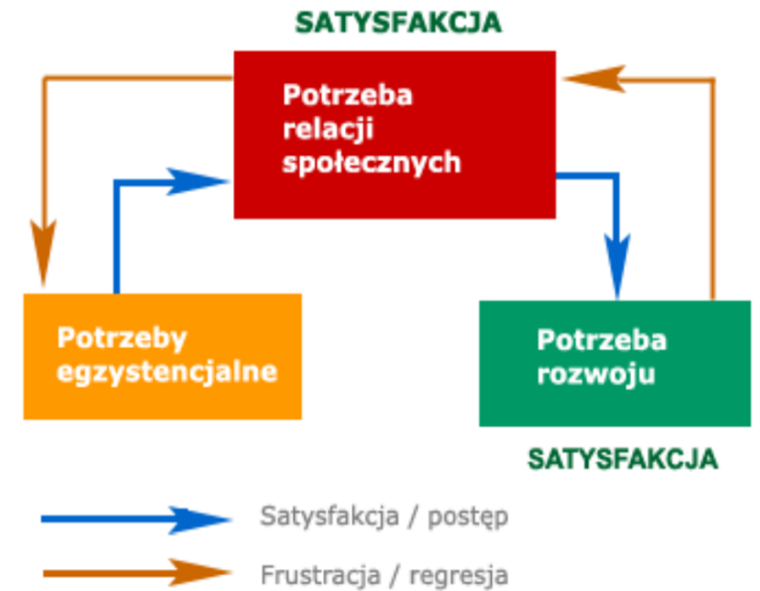
- ✓ Wszystkie modele motywacji **muszą występować równocześnie**. Nie muszą jednak określać motywacji w równym stopniu.
- ✓ Model klasyczny mówi o tym, że człowiek kieruje się własną korzyścią.
- ✓ Model relacji międzyludzkich mówi o tym, że jesteśmy częścią sieci relacji społecznych.
- ✓ Model zasobów ludzkich mówi o tym, że każdy z nas dysponuje określonym bagażem zasobów, które pomagają w realizacji określonego celu.

# TEORIE MOTYWACJI

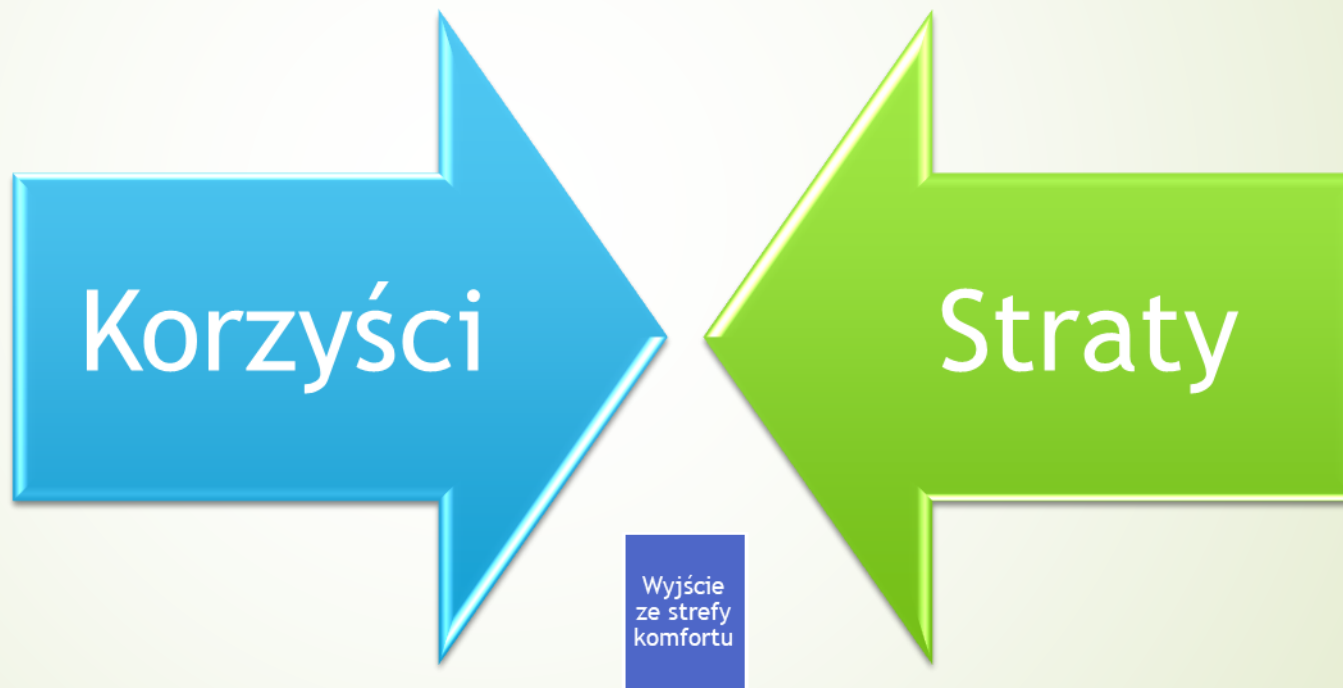
## TEORIA POTRZEB - - PIRAMIDA MASLOWA



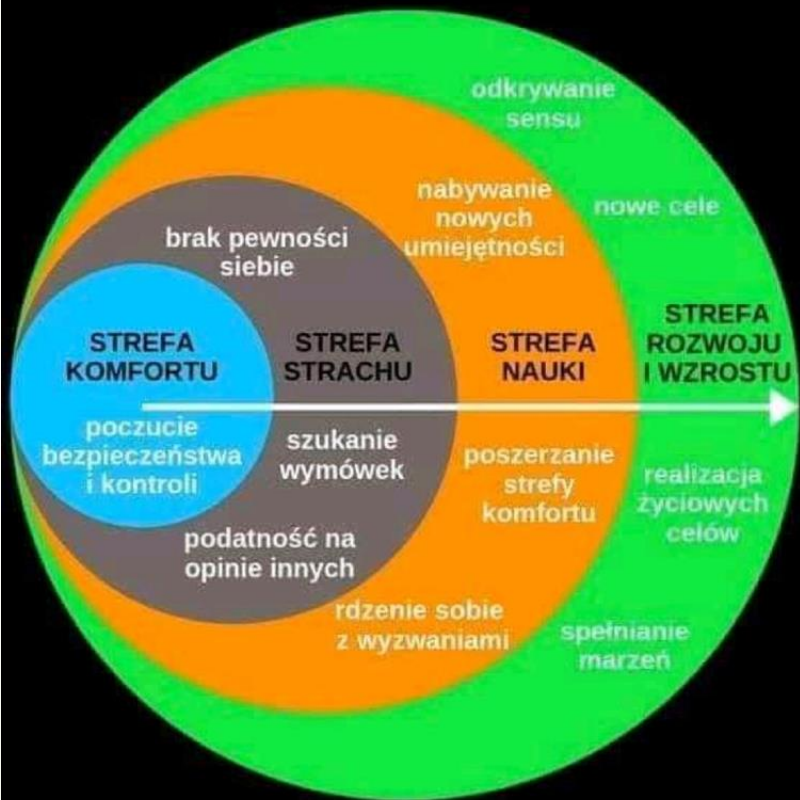
## Teoria ERG - Clayton P. Alderfer



Moje zachowanie, które chciałbym  
zmienić lub zmieniam



# ETAPY WYCHODZENIA ZE STREFY KOMFORTU



Strefa komfortu to piękne miejsce,  
ale nic tam nie rośnie.





# Zapraszam ... ?

- ▶ Pełna moc możliwości


<https://www.youtube.com/watch?v=ktjMz7c3ke4&t=537s>



# Warunki gotowości do zmiany



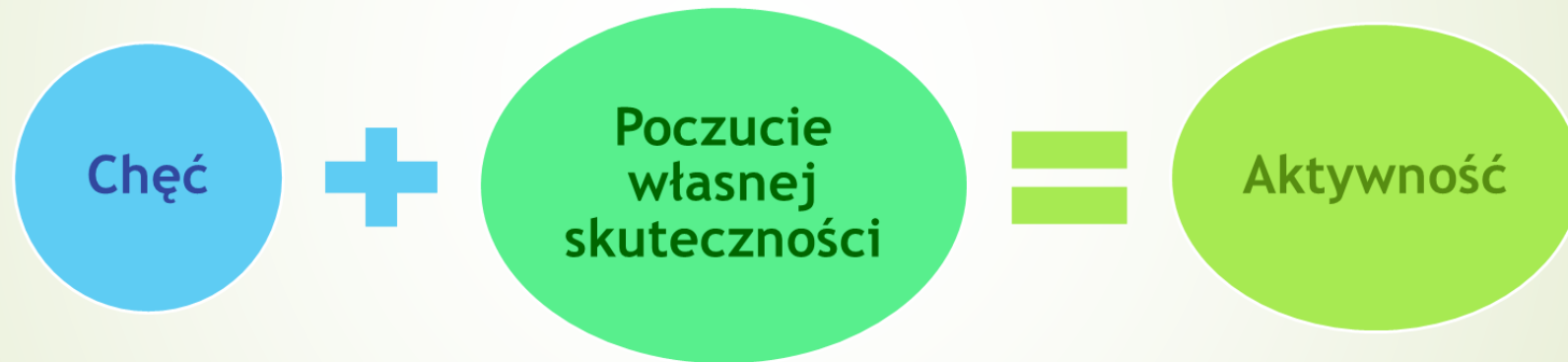
**Zmienię się, jeżeli będę chciał/a  
i będę wierzył/a, że może mi się udać.**



# Zwalczanie oporu: Wzmacnianie poczucia skuteczności

- Mówić o dobrych stronach osoby.
- Dostrzegać pozytywne zmiany.
- Doceniać niewielkie sukcesy.
- Jeśli to możliwe, stwarzać okoliczności w których Klient może odnieść sukces.
- Stawiać przed Klientem zadania możliwe do wykonania.

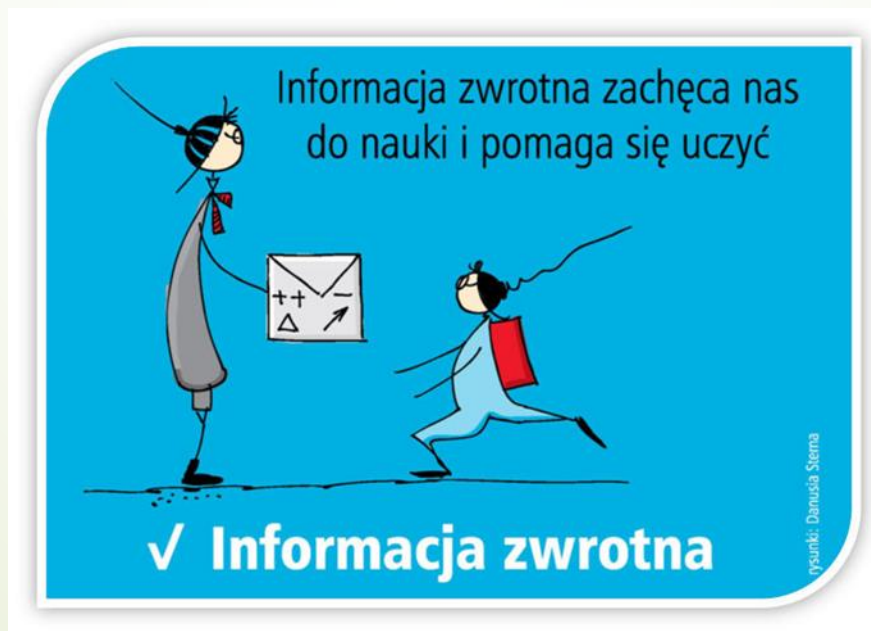
# Metody kształtowania zachowań. Kiedy podejmuję aktywność?



**Podejmę aktywność, jeżeli będę chciał/a i będę wierzył/a, że może mi się udać.**

# Znaczenie komunikacji w procesie rozwoju zespołu i udzielanie informacji zwrotnych

- ❑ Najważniejszym czynnikiem motywującym do pracy jest informacja zwrotna o jej postępach





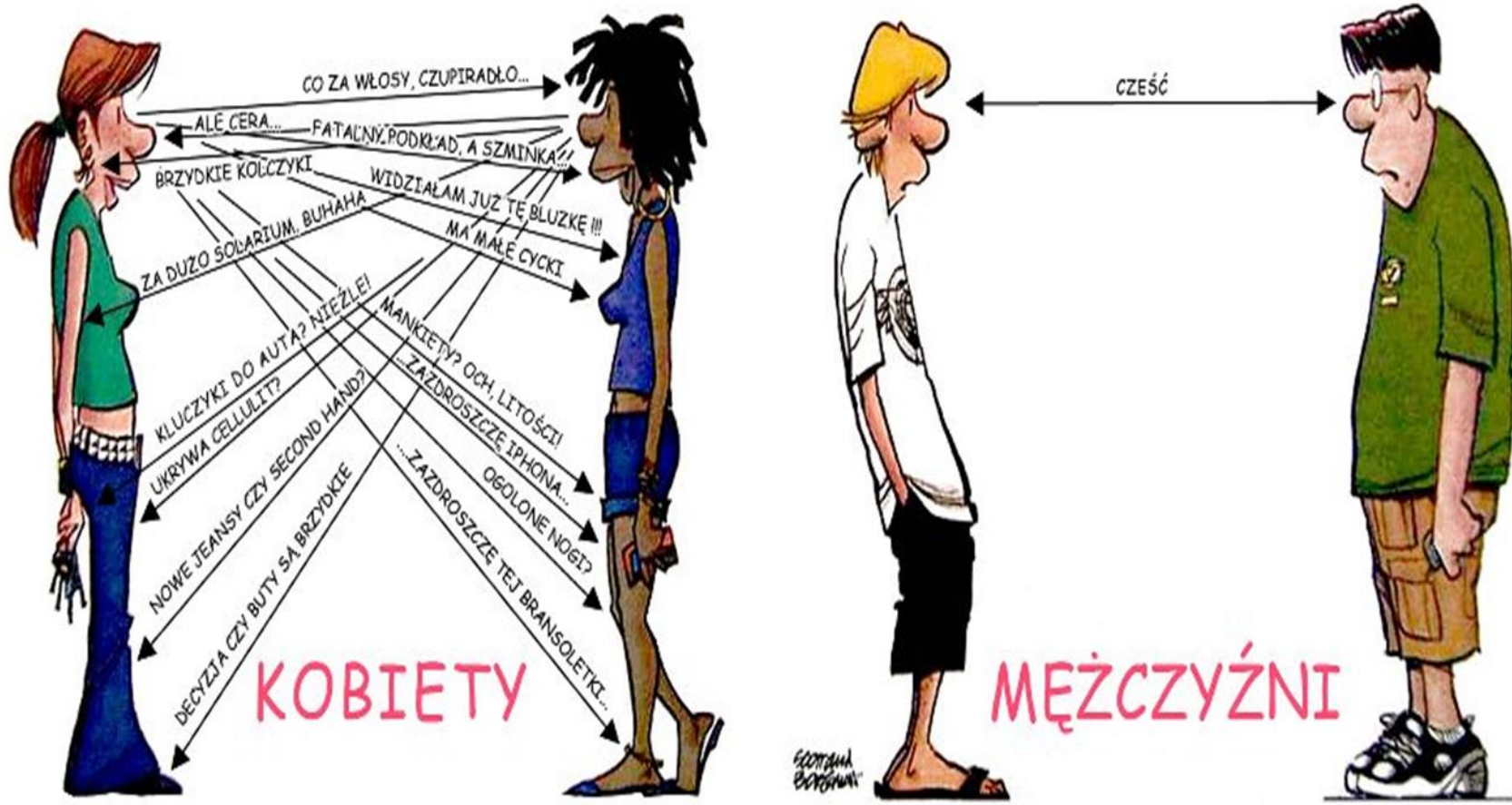
# KOMUNIKACJA

Mów tak, by być  
zrozumianym





# KOMUNIKACJA NIEWERBALNA



# Zapraszam na ...

- ▶ Jak motywować pracowników

[https://www.youtube.com/watch?v=KV73P1i\\_NaE](https://www.youtube.com/watch?v=KV73P1i_NaE)



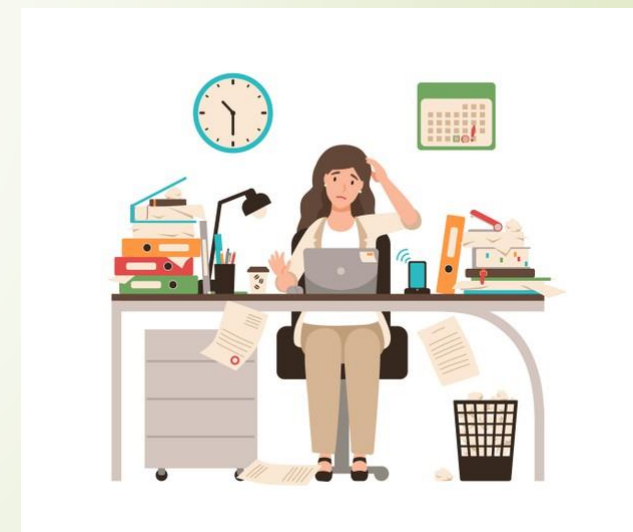
# Potrzeby uznania

- ▶ Potrzeby uznania są potrzebami samoakceptacji i doznawania szacunku ze strony innych osób.
- ▶ Do tej grupy zaliczamy potrzeby: dominacji, uznania, prestiżu, zyskiwania znaczącej pozycji społecznej itp.



# Siła napędowa jako inspiracja w pracy

**Dzień Doceniania Pracowników, który co roku przypada na pierwszy piątek marca, znajduje się w kalendarzu świąt nietypowych.**







## Doceniony pracownik to siła napędowa

- ▶ dla 99 proc. pracowników ważne jest zauważenie i pochwalenie włożonego wysiłku
- ▶ pozytywna informacja zwrotna jest sygnałem, że pracownik podąża w dobrym kierunku i jest na odpowiedniej drodze do osiągnięcia celu
- ▶ pochwały wywołują pozytywny nastrój oraz obniżają rywalizację w zespole
- ▶ pochwały pomagają one utrzymać zaangażowanie w sytuacjach kryzysowych
- ▶ chwaliąc pracodawca wzmacnia poczucie wartości pracownika, jego kompetencji i sprawności
- ▶ pochwały tworzą więź w zespole
- ▶ codzienne docenianie pracownika za dobrze wykonaną pracę jest równie istotne jak opieka medyczna

<https://www.prawo.pl/kadry/dzien-doceniania-pracownikow,506896.html>



# Metoda zarządzania przez cele

Motywowanie polega na stwarzaniu odpowiednich warunków płacy i pracy jak również nakłanianiu pracowników do realizowania zadań organizacji w których pracują.

Zatem cel motywowania to wyzwalanie u pracowników zachowań które będą zgodne z oczekiwaniami przełożonych.





# Metoda zarządzania przez cele

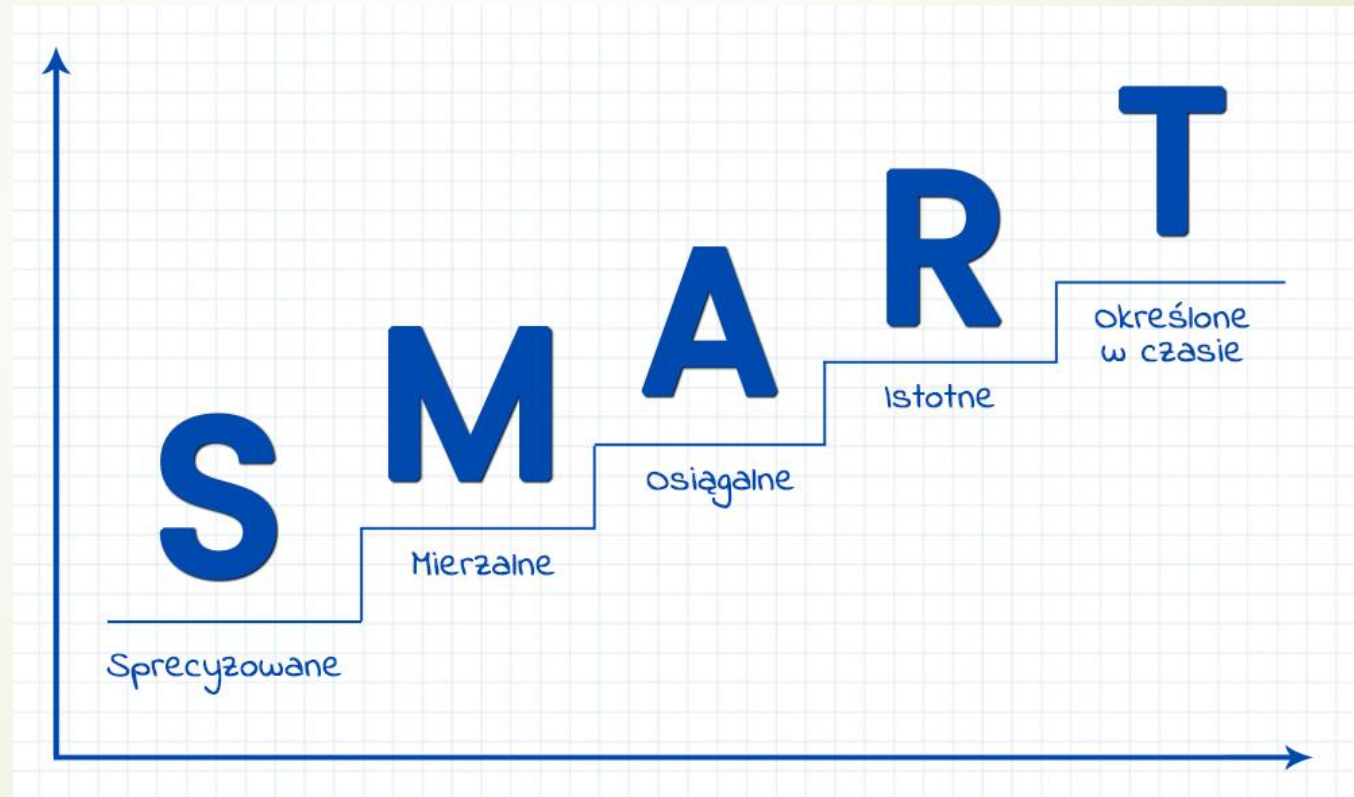
- ▶ Założenia tego modelu motywacji są bardzo proste – aby osiągnąć sukces należy jasno określić cel i skonstruować właściwą drogę do realizacji tych założeń.
- ▶ Jednak mimo, że założenia są proste, realizacja nie jest już takie łatwe, bowiem określenie właściwych przedsiębiorstwu celów to jedynie start.
  
- ▶ <https://socialpress.pl/2014/07/zarzadzanie-przez-cele-czyli-jak-zmotywowac-swoich-pracownikow>

# Metoda zarządzania przez cele

Jak prawidłowo wdrażać ten model?

- Kiedy już wyznaczymy cele, musimy podjąć działania w celu jego osiągnięcia i stopniowe wdrażanie ich w życie firmy.
- Właśnie formułowanie założeń jest najistotniejsze – każdy przedsiębiorca powinien pamiętać tutaj o regule SMART.
- Istotne jest także, aby określanie celów odbywało się w obecności wszystkich pracowników, którzy będą brali udział w realizacji zadania, tak, aby każdy z nich mógł zdecydować czy podjął zleceniu.
- Konieczne jest, aby pracownik w pełni rozumiał do czego się zobowiązuje oraz jakie wymagania się przed nim stawia.

# SMART



# Metoda zarządzania przez cele

Co nam daje taki sposób motywacji?

- Działania zgodne z modelem zarządzania przez cele, pozwalają na zaangażowanie do pracy wszystkich członków firmy – zarówno z kadry kierowniczej, jak i tych z niższego szczebla.
- To z kolei umożliwia także ich integrację i poznanie.
- Konieczna jest jednak wiara w swoich pracowników i ich umiejętności oraz zaufanie do kierownictwa.
- Zarządzanie przez cele pozwala na aktywne działanie wszystkich pracowników, a także pozwala wesprzeć kierowników oraz dyrekcję w wykonywaniu powierzonych im obowiązków.
- Sprawia również, że pracownicy niższego szczebla czują się bardziej potrzebni, a dzięki temu lepiej wykonują swoje zadania.



# Metoda zarządzania przez cele

## O czym pamiętać?

- ▶ Podczas osiągania postawionych wcześniej celów należy pamiętać o kilku istotnych sprawach.
- ▶ Po pierwsze, należy dać pracownikom pewną swobodę w działaniu przy jednoczesnym kontrolowaniu osiąganych przez nich wyników – odpowiednie połączenie tych dwóch rzeczy sprawia, że mimo stałej kontroli kierownictwa, pracownik nie czuje skrzepowania i lepiej mu się pracuje.
- ▶ Z kolei świadomy tego, że ktoś jednak go ocenia, powierzone mu zadania wykonuje starannie.
- ▶ Taka kontrola ma jeszcze jedną zaletę – na każdym etapie pracy można szybko wykryć pewne nieprawidłowości, a następnie je skorygować.
- ▶ To pomoże uzyskać jak najlepszy efekt końcowy.



# Metoda zarządzania przez cele

- Dobrze też pamiętać o tym, że przy pracy nad planowaniem zarządzania przez cele, możemy skorzystać z wielu pomocy – np. narzędzia Motiveo.pl, który pomoże managerom określić kluczowe czynniki konieczne do osiągnięcia sukcesu.
- To profesjonalne narzędzie, które pozwoli zwiększyć sprzedaż i stworzyć odpowiedni system motywacyjny dla pracowników.
- System ten pozwoli użytkownikom – zarówno przełożonym, jak i pracownikom – na opracowanie optymalnego i dostosowanego do specyfiki branży modelu motywacyjnego oraz śledzenie postępu zaimplementowanych działań.



# Metoda zarządzania przez cele

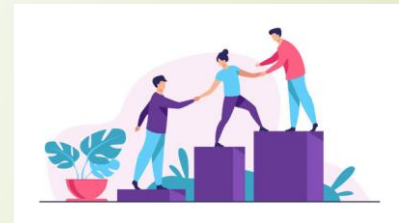
- Model zarządzania przez cele, tak jak każdy inny model motywacyjny ma swoje zalety oraz wady – jedną z nich jest to, że nie nadaj się dla każdego przedsiębiorstwa.
- Aby odpowiednio prowadzić działania motywacyjne zgodne z tym modelem, konieczne jest poświęcenie czasu oraz prawidłowe wyszkolenie kierownictwa.
- Warto jednak też pamiętać o plusach, jakimi są np. zwiększenie sprzedaży, lepsze samopoczucie pracowników, którzy czują się doceniani czy udoskonalenie komunikacji między pracownikami.
- Z kolei wszystkie te rzeczy przekładają się na efektywność zespołu i osiągnięcie sukcesów przez firmę.

# Czynniki podnoszące motywację

- Najistotniejsze działania jakie może podjąć pracodawca by wykorzystać pozafinansowe możliwości motywowania swoich pracowników to:
  - objęcie działaniami motywacyjnymi nie tylko wybranej grupy pracowników, która obecnie wydaje się być najważniejsza dla firmy, ale wszystkich, którzy na ten sukces pracują,
  - stworzenie pracownikom możliwości rozwoju zawodowego takiego, który zaspakajałby ich ambicje oraz odpowiednie kształtowanie ścieżek kariery,
  - budowanie odpowiednich programów szkoleniowych, uwzględniających indywidualne możliwości i potencjał rozwojowy pracownika,

Sikora J., Motywowanie pracowników, Wyd. OWOPO, Bydgoszcz 2000

- harmonizacja celów firmy z celami pracownika,
- dbanie o sprawną komunikację w przedsiębiorstwie i dostarczanie pracownikowi informacji o wynikach jego pracy,
- utrzymywanie przyjaznej atmosfery w miejscu pracy,
- ograniczanie sytuacji stresowych i dbanie o dobre kontakty interpersonalne między pracownikami a przełożonymi a także w zespole,
- zapewnianie bezpiecznych i sprzyjających kreatywności warunków pracy.



# Czynniki obniżające motywację

- Niejasny podział obowiązków. ...
- Za mało lub zbyt dużo pracy. ...
- Nadmierna koncentracja na błędach. ...
- Nieprzyjazna atmosfera pracy. ...
- Nierówne traktowanie pracowników. ...
- Brak możliwości rozwoju. ...
- Brak poczucia sensu.







# Rozmowa z osobą niezmotywowaną

- Nie oceniaj
- Nie krytykuj
- Nie lekceważ
  
- Zachęcaj do zmiany
- Zachęcaj do wyjścia ze strefy komfortu
- Wskazuj kierunki rozwoju
- Towarzysz w rozwoju



# Komunikacja z osobą niezmotywowaną

## **Komunikację z osobą niezmotywowaną mogą usprawnić techniki:**

- ▶ wypowiedzi otwierające
- ▶ utrzymywanie kontaktu wzrokowego
- ▶ udzielanie zachęt
- ▶ klaryfikacja
- ▶ parafrazowanie
- ▶ odzwierciedlanie uczuć
- ▶ odzwierciedlanie zachowań niewerbalnych
- ▶ dowartościowywanie
- ▶ redukcja szumów zewnętrznych
- ▶ podsumowanie



# Czynniki wpływające pozytywnie na skuteczność komunikowania

- pozwolenie innym na przedstawienie i wyjaśnienie ich stanowiska,
- „czynne” zainteresowanie wypowiedziami rozmówcy,
- okazywanie tego zainteresowania poprzez pytanie, gesty, potakiwanie,
- chęć zrozumienia punktu widzenia drugiej osoby,
- **nie przerywanie wypowiedzi rozmówcy,**
- nie dokonywanie przedwczesnych podsumowań, nie wyciąganie pochopnych wniosków,
- bieżące sprawdzenie zrozumienia tego co mówi rozmówca (np.zadając pytania).

# Otwartość interpersonalna



# Budowanie otwartości interpersonalnej





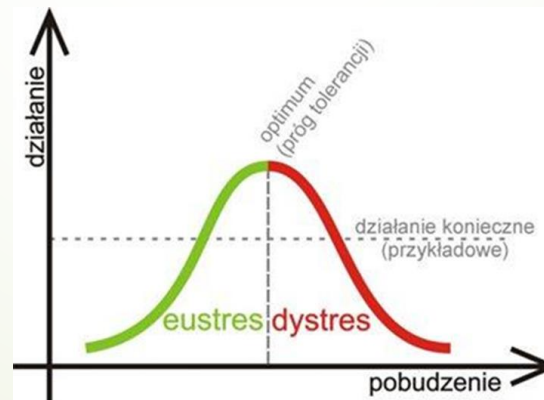
# Stres?

- to nieodłącznym elementem życia - doświadcza każdego człowieka
- nikt nie jest na niego w pełni uodporniony
- wyzwala się, gdy umysł i ciało reagują na jakąś realną lub wyobrażoną sytuację
- bywa, że jest czymś korzystnym, a nawet pożądanym
- jeżeli utrzymuje się przez długi czas, może wyczerpać organizm, doprowadzając do jego niewłaściwego funkcjonowania lub choroby



# Stresu nie da się zupełnie wyeliminować z naszego życia

- **stres negatywny (dystres)** – powoduje bezradność, frustrację, rozczarowanie
  - ma niekorzystny wpływ na zdrowie
- **stres pozytywny (eustres)** – przynosi poczucie osiągnięcia czegoś, satysfakcji, spełnienia, sensu
  - sprawia, że osoba czuje się zdrowa i zrównoważona

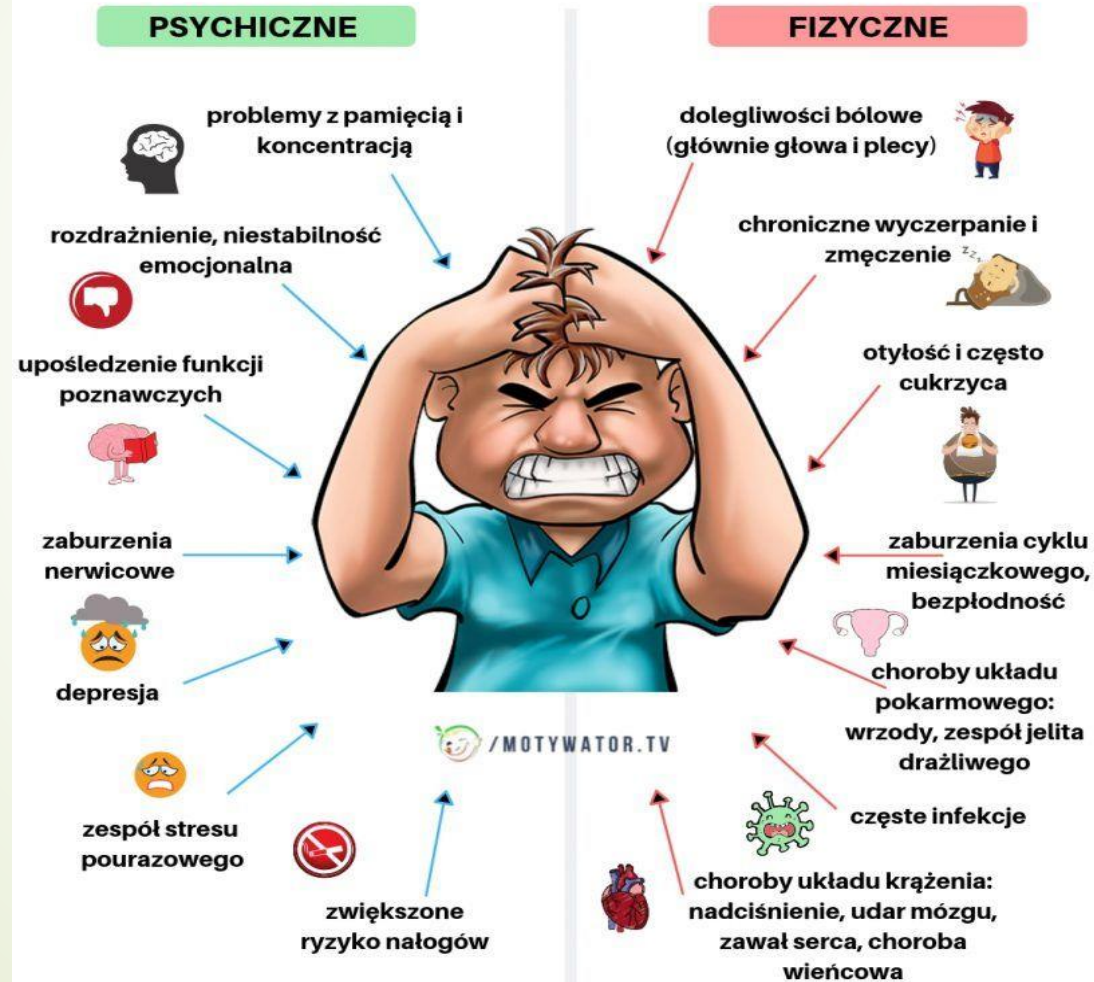


# Symptomy stresu

- ▶ **strefa fizyczna**: zmniejszona odporność, bóle głowy, żołądka, podwyższone ciśnienie, zła dieta, używanie większej ilości kofeiny i używek, bezsenność, wyczerpanie, długotrwałe poczucie zmęczenia
- ▶ **strefa emocjonalna**: zmienność nastrojów, ogólne przygnębienie, brak wiary w zmianę sytuacji, poczucie bezradności
- ▶ **strefa behawioralna**: absencja w pracy, częste konflikty, obojętność wobec innych osób, złe zarządzanie czasem, wzrost wypadków w pracy, narzekanie, brak kreatywności, utrata cieszenia się drobnymi przyjemnościami
- ▶ **strefa postaw**: przeświadczenia o własnej niekompetencji lub doskonałości (aż do urojeń wielkościowych), nieufność wobec współpracowników i przełożonych, duży krytycyzm, pesymizm, szufladkowanie, znudzenie

## DO CZEGO PROWADZI PRZEWLEKŁY STRES?

### SKUTKI







## Fazy reakcji organizmu na stres

**FAZA MOBILIZACJI  
(REAKCJA ALARMOWA)**

**FAZA ADAPTACJI (STADIUM  
ODPORNOŚCI)**

**FAZA DESTRUCJI (STADIUM  
WYCZERPANIA)**



# Faza mobilizacji - alarmowa

- organizm reaguje na działanie stresującego czynnika
- odpowiedzią są zmiany biochemiczne
- występuje pełna mobilizacja i wykorzystanie możliwości, jakimi dysponuje człowiek
- zazwyczaj tej fazie towarzyszy szybka mobilizacja
- emocje rosną, a ich podwyższony poziom sprawia, że działanie staje się dynamiczne, a sprawność działania istotnie wzrasta
- organizm i umysł przygotowują się do ważnego wydarzenia
- wzrasta wrażliwość na bodźce, koncentracja uwagi, pamięć, szybkość dokonywania skojarzeń



# Faza adaptacji – stadium odporności

- gdy sytuacja stresowa przedłuża się, organizm dąży do wytworzenia odporności na szkodliwy czynnik
- reakcje emocjonalne są adekwatne do sytuacji, ich ekspresja jest kontrolowana
- następuje koncentracja na problemie, który wystąpił
- wszystko dzieje się po to, by poradzić sobie z wyzwaniem



# Faza destrukcji - wyczerpania

- gdy sytuacja trwa a emocje rosną, to na skutek zbyt intensywnego i długiego oddziaływania szkodliwego czynnika zostaje osiągnięty punkt, w którym organizm nie jest w stanie dłużej utrzymać swojej odporności
- nasze działania zaczynają stawać się destruktywne
- zaczynamy szkodzić sami sobie
- decyzje stają się impulsywne i nieracjonalne
- tracimy zdolność do samokontroli, a czasem do działania
- przedłużający się taki stan powoduje wyczerpanie organizmu, czego konsekwencją mogą być choroby, a nawet śmierć





# Zapraszam na ...

► Polubić stres?

<https://www.youtube.com/watch?v=RcGyVTAoXEU>



# Co determinuje reakcję stresową

- obniżona efektywność



- obniżenie poziomu dobrego samopoczucia



- choroby





# Stresor

on powoduje powstanie w nas stresu



obniżenie naszej efektywności  
obniżenie poziomu samopoczucia  
choroby



**STRES**

**CZY MUSI TAK BYĆ?**

Ten proces zależy również od psychologicznych moderatorów  
oraz strategii radzenia sobie ze stresem.

**Nie bez znaczenia jest również styl życia.**



# Odporność na stres

## Cecha indywidualna czy wyuczona?

- ▶ Konstruktynego reagowania na stres można się nauczyć a w kształtowaniu się stylu radzenia sobie ze stresem znaczącą rolę odgrywają:
  - ▶ doświadczenia
  - ▶ sposób interpretowania tych doświadczeń
  - ▶ wrodzone cechy indywidualne
  - ▶ uważność

# Zapraszam na ...

- ▶ Jak radzić sobie ze stresem

<https://www.youtube.com/watch?v=NCUpnv7ZZvQ>





# Stres a wypalenie zawodowe

- ▶ Szczególnie narażone na długotrwały stres są zawody związane z koniecznością utrzymywania bliskich i intensywnych kontaktów z innymi ludźmi, wymagające długotrwałego, emocjonalnego zaangażowania.
- ▶ Wypalenie zawodowe dotyczy zatem zawodów określanych mianem społecznych, usługowych, w obrębie których znajdują się takie grupy zawodowe jak: lekarze i pielęgniarki, psychologowie i psychiatry, pracownicy opieki społecznej, nauczyciele, doradcy zawodowi w urzędach, kuratorzy sądowi i personel więzienny.....

# STRES ZAWODOWY

Państwowa Inspekcja Pracy:

stres w miejscu pracy występuje wtedy, kiedy osoby pracujące odczuwają dyskomfort psychiczny dotyczący warunków lub wymagań pracy, w sytuacji, w której w konkretnym momencie warunki i wymagania przekraczają ich możliwości.

Stres jest właściwością osobniczą i niewymierną, nie zawsze negatywnie wpływającą na pracownika.

To czy stres będzie miał charakter pozytywny czy negatywny zależy będzie m.in. od:

- wymagań stawianych pracownikowi,
- fizycznych, emocjonalnych i intelektualnych możliwości,
- wsparcia udzielanego ze strony przełożonych oraz współpracowników





# Skąd bierze się stres w miejscu pracy?

Czynniki fizyczne:  
hałas, złe oświetlenie,  
niewłaściwa temperatura

Czynniki organizacyjne:  
system zmianowy, przeciążenie  
zadaniami, brak jasności  
zakresu obowiązków

Czynniki związane  
z funkcjonowaniem miejsca  
pracy:  
brak materiałów niezbędnych do  
pracy, niejasne kryteria  
nagradzania, brak możliwości  
wyrażenia opinii i decydowania  
o swojej pracy

Czynniki związane ze  
stanowiskiem:  
brak wiedzy i szkoleń,  
odpowiedzialność za inne osoby

Czynniki związane  
z relacjami w pracy:  
brak współpracy i wsparcia

Czynniki związane  
z rozwojem i czasem wolnym:  
negatywny wpływ pracy na  
życie rodzinne, brak możliwości  
awansu, styczność z dylematami  
moralnymi

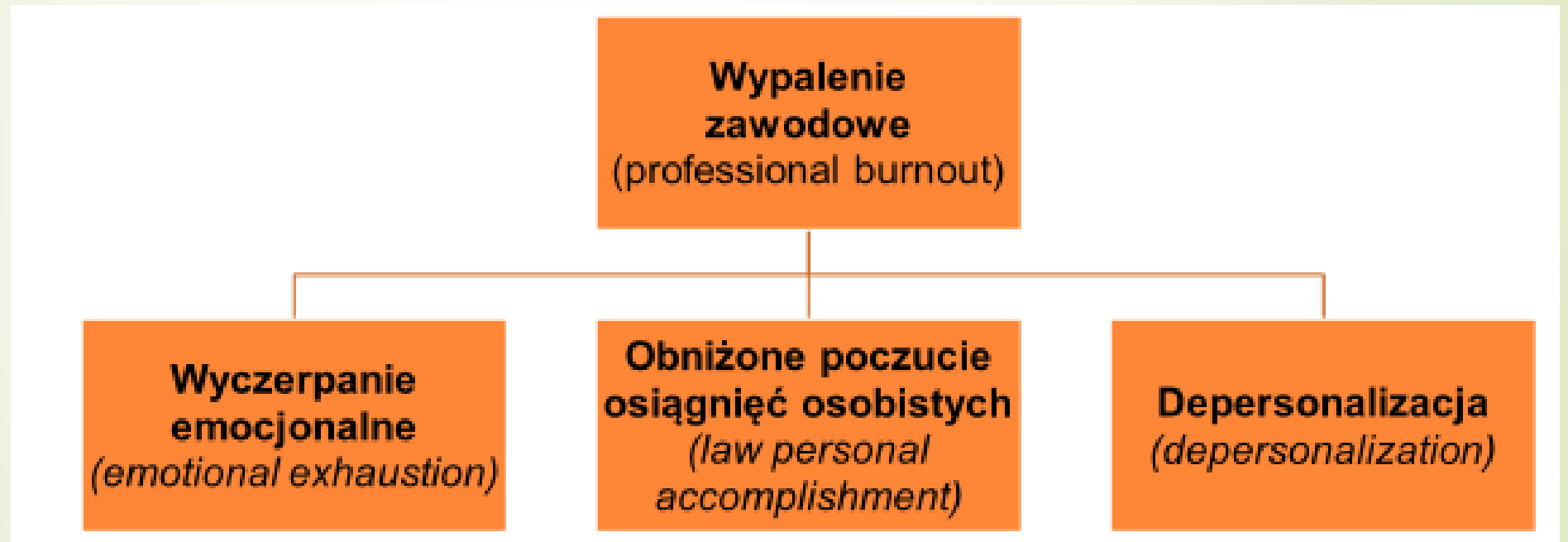
# Znaczącą rolę w odczuwaniu stresu odgrywają czynniki psychologiczne (moderatory):

- ▶ umiejscowienie kontroli
  - osoby o wewnętrznym umiejscowieniu kontroli są przekonane, że jeśli podejmą się określonego działania, to prawdopodobnie osiągną swój cel, odniosą sukces
  - osoby o zewnętrznym umiejscowieniu kontroli sądzą, iż związek pomiędzy ich wysiłkami, a uzyskanymi wynikami nie jest od nich zależny i trudno go przewidzieć
- ▶ twardość psychiczna – postawa odporności na stres oparta na poczuciu wyzwania (przyjmowania zmiany z zadowoleniem, jako szansy, nowych możliwości sprawdzenia siebie, rozwoju) oraz zaangażowaniu i kontroli (poczucie kierowania działaniami, kontrolowania sytuacji)
- ▶ optymizm – postawa, dzięki której możliwa jest interpretacja stresorów, jako pochodzących z zewnątrz, przemijających i mających określone skutki
- ▶ odporność – zdolność przystosowania się, osiągnięcia dobrostanu i radzenia sobie ze stresem pomimo poważnych zagrożeń

# Karoshi



# Aspekty wypalenia zawodowego





# Wyczerpanie emocjonalne

- Obniżone zainteresowanie sprawami zawodowymi, niechęć do pracy aż do braku efektywności wykonywanej pracy
- Obniżona aktywność, mała chęć działania
- Pesymizm
- Drażliwość
- Stałe napięcie psychofizyczne
- Zmiany somatyczne o charakterze chronicznym: bóle głowy, bezsenność, częste przeziębienia, problemy gastryczne





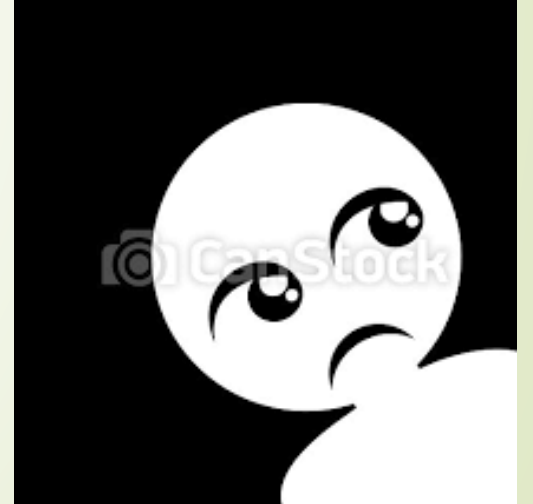
# Obniżone zadowolenie z osiągnięć zawodowych

- Spadek poczucia własnej kompetencji i sukcesów w pracy
- Poczucie niezrozumienia ze strony przełożonych
- Stopniowa niemożność rozwiązywania problemów zawodowych oraz przystosowania się do trudnych warunków pojawiających się w pracy, niemożność niesienia pomocy
- Poczucie bezsensu, postawa rezygnacji



# Depersonalizacja

- Obojętność i dystansowanie się wobec problemów pacjentów, uczniów, podopiecznych
- Negatywne, cyniczne reagowanie na ludzi aż do postawy apersonalnej, dehumanizacji (upokarzanie, etykietowanie podopiecznych)
- Skrócenie czasu i sformalizowanie kontaktów
- Obwinianie pacjentów za niepowodzenia w pracy
- Utrata ideałów związanych z pracą
- Może być formą obrony



# WYPALENIE ZAWODOWE

- ▶ stan wyczerpania cielesnego, duchowego lub uczuciowego
- ▶ zaczyna się bardzo powoli i niezauważalnie,
- ▶ ujawnia się nagle i z dużą siłą
- ▶ objawy mają ogromny wpływ na życie zawodowe, czas wolny od pracy, relacje ze znajomymi, związki partnerskie i funkcjonowanie jednostki w rodzinie
- ▶ często towarzyszy im awersja i myśli oraz zachowania ucieczkowe
- ▶ jest rezultatem długotrwałego lub powtarzającego się obciążenia w wyniku długoletniej intensywnej pracy
- ▶ **wypalenie aktywne** - wywołane jest przez wydarzenia i czynniki zewnętrzne, do których zaliczyć można warunki pracy
- ▶ **wypalenie bierne**, jest niczym innym jak wewnętrznymi reakcjami organizmu na wyżej wymienione przyczyny

## 12 symptomów, które świadczą o tym, że jesteśmy zagrożeni wypaleniem zawodowym:

- Nie potrafisz się skoncentrować.
- Masz ciągle za dużo pracy.
- Poczucie winy.
- Wyczerpanie psychiczne i fizyczne.
- Masz huśtawki nastroju.
- Izolujesz się.
- Jesteś cyniczny.
- Często idziesz na zwolnienie lekarskie.
- Częściej chorujesz.
- Źle sypiasz.
- Nadużywasz alkoholu.
- Zero życia prywatnego







## Co wypala?

- Intensywny kontakt z ludźmi; działanie na rzecz innych. Pomaganie po prostu męczy!!!
- Przewlekły stres (istnieją problemy, na które nie ma rady, są negatywne emocje, które przytłaczają: silny lęk, smutek, gniew). Nieludzki jest brak uczuć, ale zbyt intensywne odczuwanie jest wypalające.
- Brak wsparcia instytucjonalnego. Tak naprawdę wypalające jest działanie w pojedynkę – choć może budzić podziw, koszty są ogromne
- To zawód zaufania społecznego...
- Wysoka odpowiedzialność zawodowa połączona z niską płacą

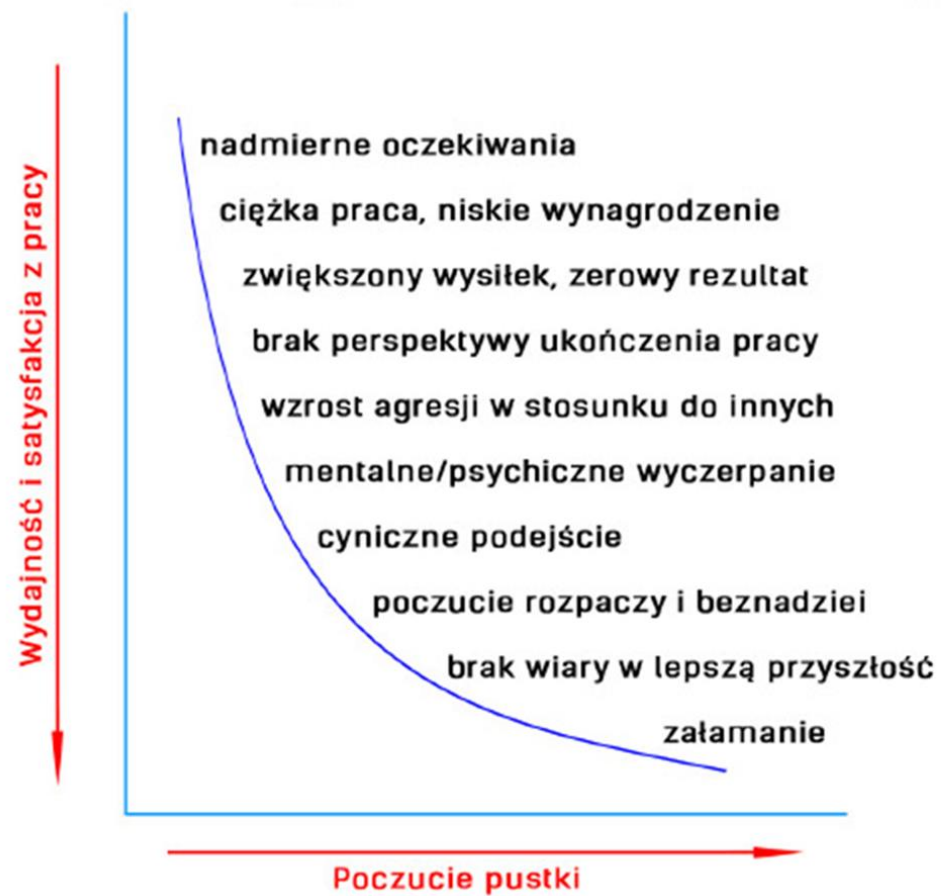




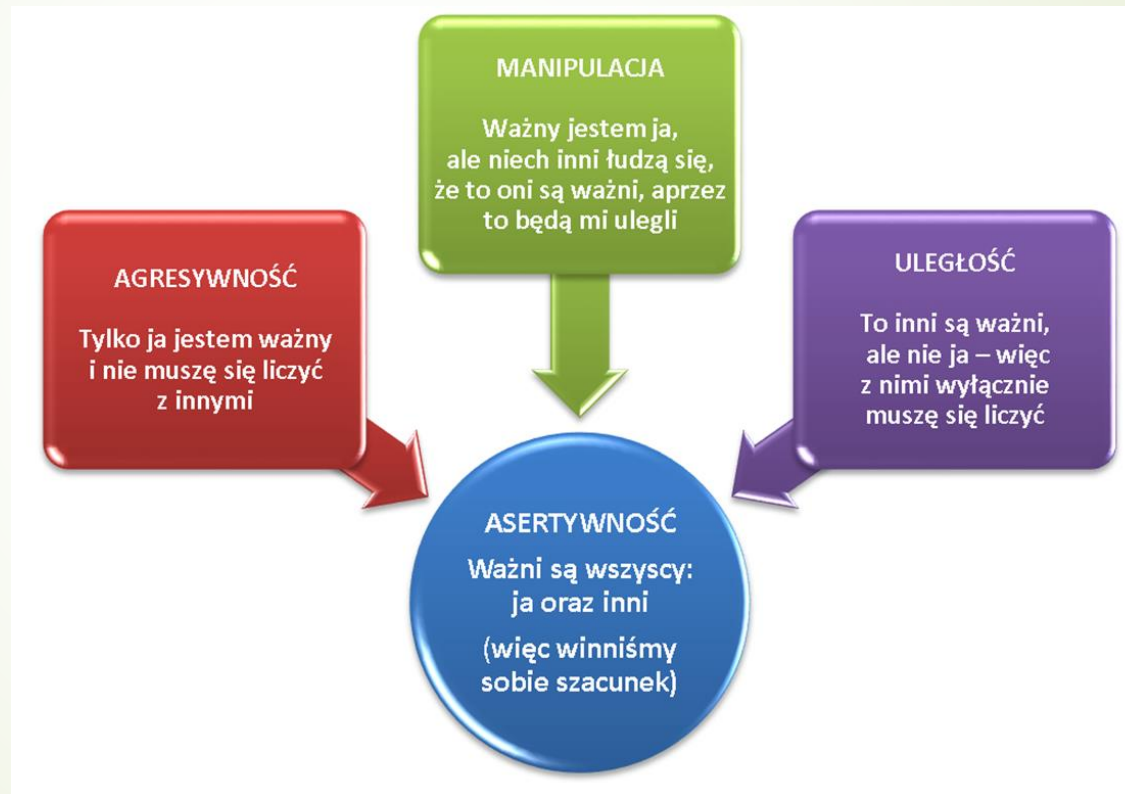
## Myślenie sprzyjające wypaleniu

- „Moja praca jest moim życiem”
- „Muszę być wszystkowiedzący i nieomylny”
- „Sprawy muszą się toczyć tak, jak ja chcę”
- „Muszę być całkowicie kompetentny, świetnie się na wszystkim znać i być w stanie pomóc każdemu”
- „Aby wykonać swoją pracę i utrzymać poczucie własnej wartości, muszę być lubiany i akceptowany przez wszystkich, z którymi pracuję”
- „Inni ludzie są uparci i trudni we współpracy, nie rozumieją prawdziwej wartości mojej pracy; powinni być bardziej wspierający”
- Każda negatywna informacja zwrotna oznacza, że w tym, co robię, jest coś nie w porządku”

## Krzywa wypalenia zawodowego



# Postawy



## → POSTAWA AGRESYWNA



### PRZYCZYNY

- obawa, że nie dostaniemy tego co chcemy
- brak wiary w siebie
- brak reakcji we wcześniejszym działaniu
- przymus wyładowania złości
- brak samokontroli
- poczucie wyższości
- chęć zwrócenia na siebie uwagi
- potrzeba manipulacji ludźmi

### SKUTKI

- silne konflikty z otoczeniem
- utrata sympatii, a nawet szacunku otoczenia
- brak szacunku do siebie
- ośmieszanie się
- kłopoty ze zdrowiem
- stres
- przemoc fizyczna



## POSTAWA BIERNA



### PRZYCZYNY

- lęk wobec reakcji innych ludzi
- obawa utraty sympatii i aprobaty
- chęć ominięcia konfliktów
- poczucie niższości
- posłuszeństwo jako zasada postępowania
- czasem ukryta chęć manipulacji (kreowanie się na ofiarę)

### SKUTKI

- utrata szacunku otoczenia
- lekceważenie
- poczucie krzywdy, frustracja
- wzrastająca niemoc, złość
- utrata poczucia własnej wartości
- wykorzystywanie przez innych
- eskalacja = wybuch agresji





## → POSTAWA ASERTYWNA



### PRZYCZYNY

- chęć kontrolowania własnego życia
- unikanie kłamstwa, otwartość, uczciwość
- niechęć do ranienia ludzi
- szacunek wobec siebie i innych
- wiara w siebie, wzrost poczucia wartości
- chęć realizacji własnych celów życiowych

### SKUTKI

- etykieta osoby pewnej siebie, przebojowej
- możliwy brak sympatii za wyrażanie swojego zdania
- wzrost skuteczności działań
- szacunek do siebie i otoczenia
- zmiany w relacjach z ludźmi
- pozostawanie w zgodzie ze sobą



# Asertywność

- ▶ zachowanie asertywne to umiejętność, dzięki której ludzie otwarcie wyrażają swoje myśli, preferencje, uczucia, przekonania, poglądy, wartości, bez odczuwania wewnętrznego dyskomfortu i nie lekceważąc rozmówców
- ▶ w sytuacjach konfliktowych, umiejętności asertywne pozwalają osiągnąć kompromis, bez poświęcania własnej godności i rezygnacji z uznanych wartości
- ▶ ludzie asertywni potrafią powiedzieć „nie”, bez wyrzutów sumienia, złości czy lęku
- ▶ być asertywnym – domagać się swoich lub czyichś praw lub występować w ich obronie, nie ograniczając przy tym praw kogoś innego

Asertywny?

Co to znaczy asertywny? Kto to taki?

**To Ktoś** wyrażający swoje poglądy w jasny i otwarty sposób i dbający o jak najlepsze zaspokojenie swoich potrzeb, ale przy tym szanujący zdanie i potrzeby innych ludzi; domagający się respektowania swoich praw, ale nie kosztem innych.



# Zapraszam na ...

- Sztuka mówienia NIE

<https://www.youtube.com/watch?v=RcGyVTAoXEU>

**Asertywność - trudna  
sztuka mówienia NIE!**





# Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu

Ryzyku wypalenia można przeciwdziałać stosując:

- **podejście pozytywne** - wzmacniające zasoby - polega na wyposażeniu reprezentantów zawodów narażonych na wypalenie oraz adeptów przygotowujących się do tych zawodów w ogólne kompetencje radzenia sobie ze stresem - takie przygotowanie zawodowe, w którym uwzględnia się umiejętności społeczne, kompetencje komunikowania się i właściwego wykorzystywania potencjałów empatii i zaangażowania. Istotne jest także zwrócenie uwagi na rozwój pozytywnych ocen doświadczeń życiowych i możliwości kontroli sytuacji zawodowych
- **podejście negatywne** - minimalizujące **czynniki ryzyka** - nastawione na obniżenie i eliminowanie uciążliwości zawodowych, zwłaszcza pochodzenia makrospołecznego (niskie zarobki, niski status społeczny, braki materialne i organizacyjne), właściwy wypoczynek i odnowę psychofizyczną oraz kreatywne spędzanie wolnego czasu i pielęgnowanie zainteresowań pozazawodowych (hobby)





# Test „na wypalenie zawodowe”

**Przeanalizuj starannie dziesięć ostatnich miesięcy.**

**Czy zauważyłeś jakieś zmiany u siebie lub w swoim otoczeniu?**

**Traktuj wybraną liczbę jako stopień zmian, jakie zaobserwowałeś.**

**Podsumuj i sprawdź wynik.**

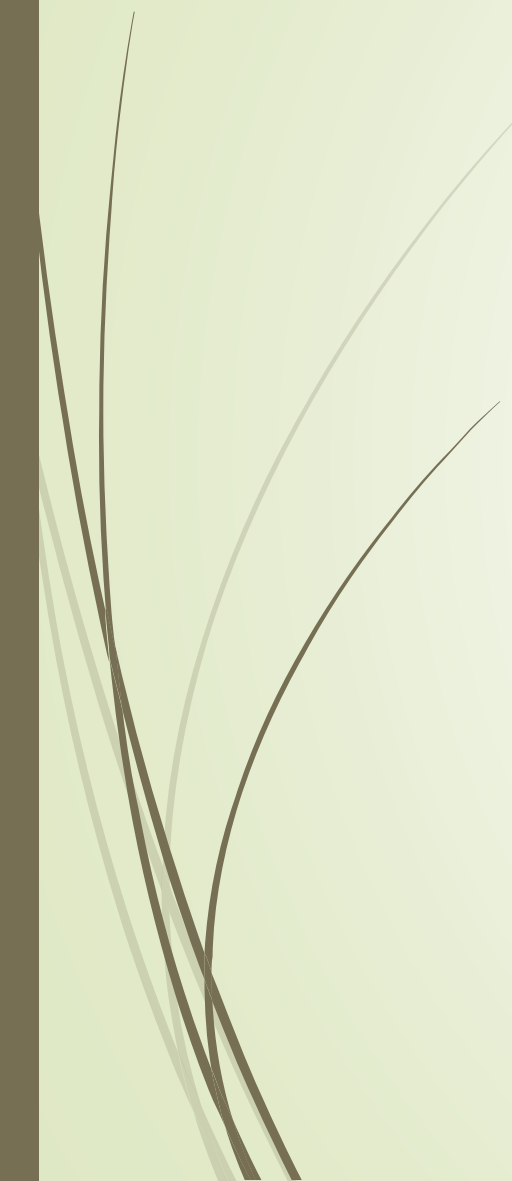

Zdecydowanie NIE - 1;

Raczej NIE - 2;

Czasami - 3;

Raczej TAK - 4;

Zdecydowanie TAK - 5



Łatwiej się męczysz? Jesteś wyczerpany, bez energii?	
Irytują cię ci, którzy mówią: "Nie wyglądasz najlepiej od jakiegoś czasu"?	
Pracujesz coraz więcej, ale twoja wydajność/sprawność stale maleje?	
Obserwujesz u siebie więcej cynizmu i czujesz się pozbawiony złudzeń?	
Odczuwasz często melancholię/przygnębienie, którego nie potrafisz wyjaśnić?	
Zapominasz czasem o spotkaniach, rachunkach, sprawach osobistych?	
Jesteś bardziej poirytowany i reagujesz w sposób wybuchowy wobec swojego otoczenia?	
Coraz rzadziej widzisz się z rodziną i serdecznymi przyjaciółmi?	
Jesteś zbyt zajęty, aby regularnie zajmować się np. czytaniem sprawozdań, odpowiadaniem na telefony czy wysyłaniem kartek z życzeniami?	
Cierpisz na dolegliwości fizyczne (boleści, ból głowy, uporczywy katar)?	
Czujesz się zagubiony/przeegrany, kiedy kończy się dzień pracy?	
Masz wrażenie, że opuściły cię takie nastroje jak wesołość czy radość?	
Jesteś niezdolny do zaakceptowania kawałów/dowcipów na swój temat?	
Aktywność pozazawodowa wydaje Ci się raczej szkodliwym wysiłkiem niż źródłem przyjemności?	
Odkrywasz, że nie masz nic do powiedzenia innym ludziom?	
<b>Suma punktów</b>	



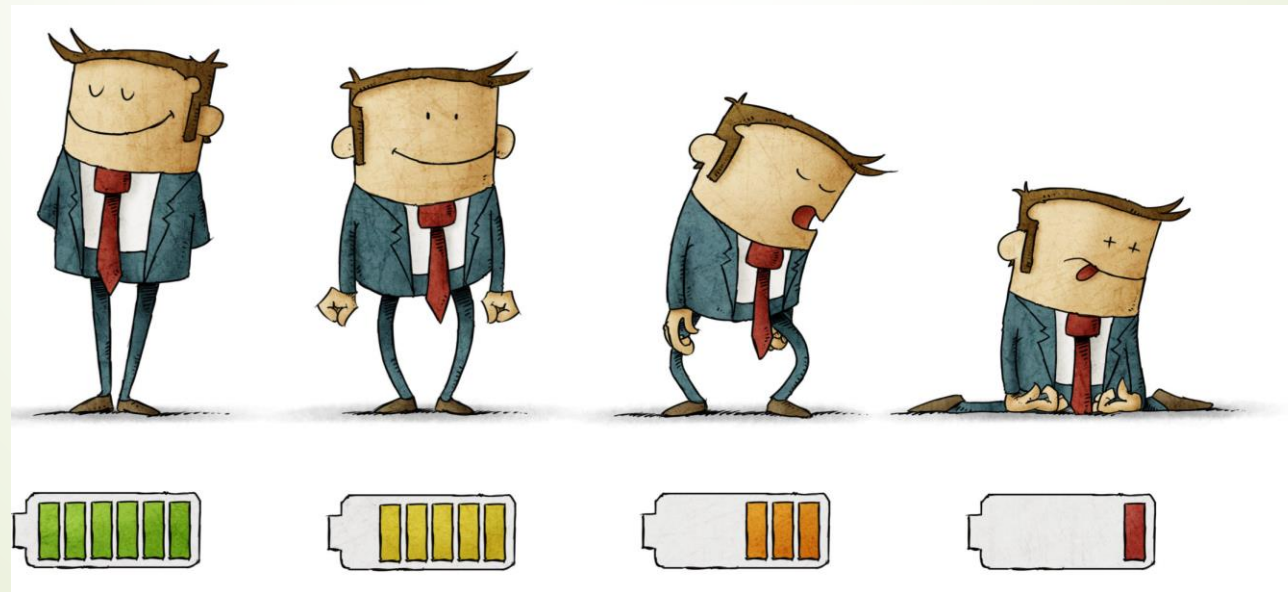
# Jeśli osiągnąłeś wynik

- ▶ 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: Osiągnąłeś punkt krytyczny - twoje zdrowie fizyczne i psychiczne jest zagrożone!
- ▶ Quiz został utworzony na podstawie testu H.J Freudenberger, La Brulure interne, Inedit, 1988).
- ▶ <https://ocalsiebie.pl/artykuly/wypalenie-zawodowe-test-r36/>

# Zapraszam na ...

- Wypalenie zawodowe

[https://www.youtube.com/watch?v=Waf9TG\\_m1Ck](https://www.youtube.com/watch?v=Waf9TG_m1Ck)



# Metody „walki” z wypaleniem zawodowym:

- przykładanie dużej wagi do powierzania pracownikom zadań adekwatnych do ich możliwości i kompetencji,
- udzielanie obiektywnej i konstruktywnej oceny odnośnie pracy zatrudnionych osób
- adekwatne wynagradzanie pracowników
- kultura organizacyjna, w której cenione są pozytywne relacje interpersonalne
- treningi z zakresu umiejętności interpersonalnych, komunikacji, rozwiązywania konfliktów oraz skutecznych sposobów radzenia sobie ze stresem.

<http://www.psychologia.net.pl/artykul.php?>



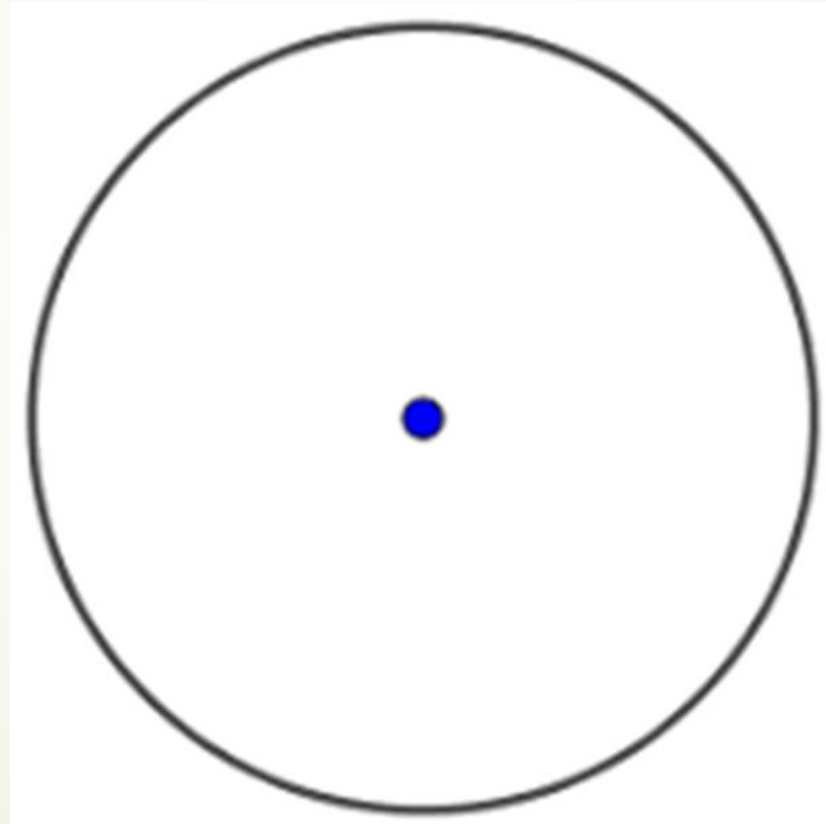


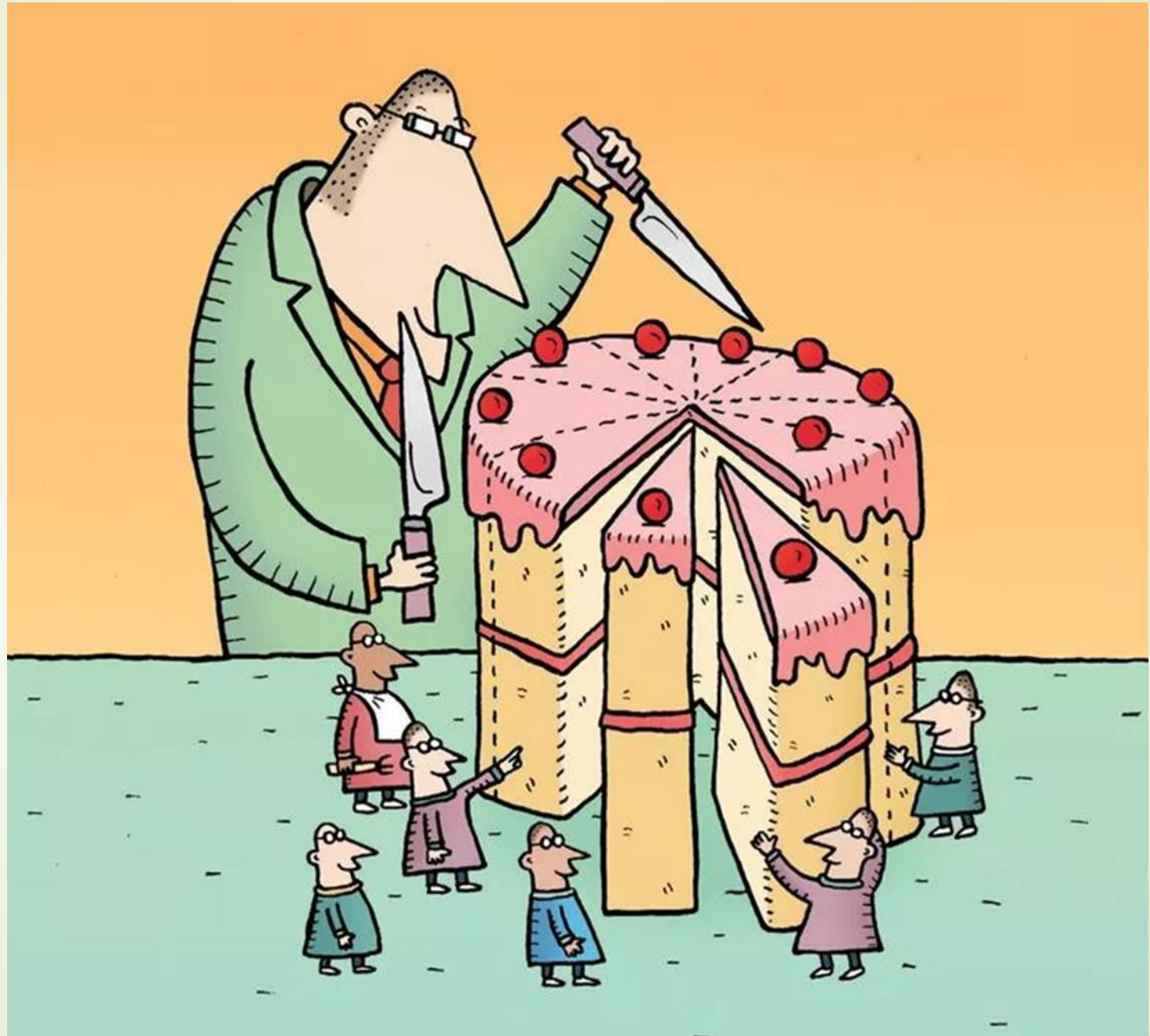
# Work – life balance

- ▶ Work-life balance to stan, w którym nasze życie zawodowe i prywatne tworzą spójną całość, służą naszym celom i oczekiwaniom oraz są zgodne z naszymi zasadami i wartościami.
- ▶ Główna idea WLB to odnalezienie równowagi między pracą i karierą, a życiem rodzinnym oraz towarzyskim, rozrywką, etc..



# Work life balance







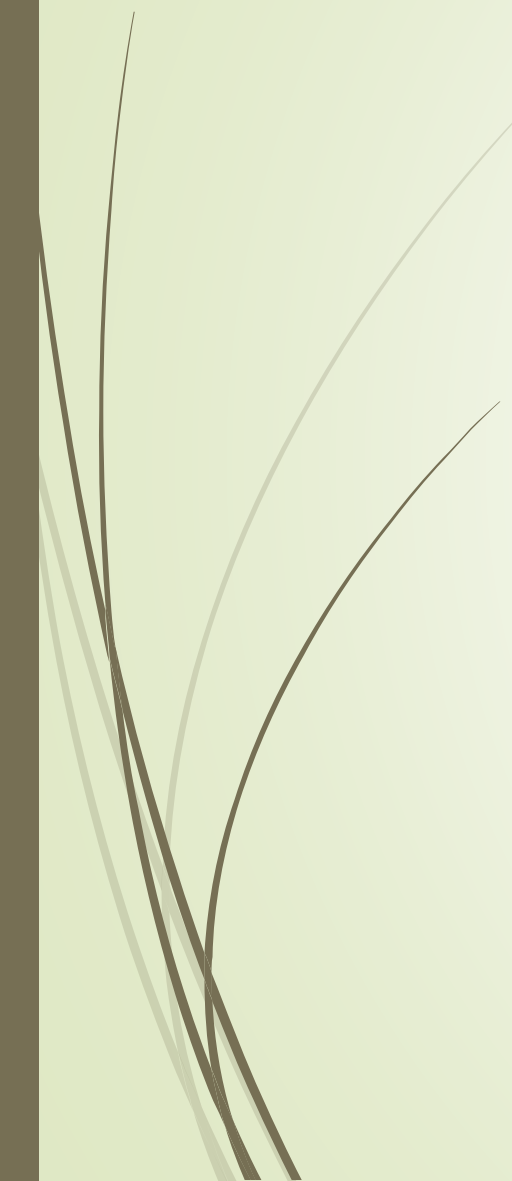
# Jak poprawić Work life balance i czerpać większą satysfakcję życia?

<https://interviewme.pl/blog/work-life-balance>

- nie przesadzaj z perfekcjonizmem
- odłóż smartfona
- ćwicz i uprawiaj sport
- nie marnuj czasu, skup się na priorytetach
- pielęgnuj swoje pasje
- nie zapominaj o życiu towarzyskim
- odpoczywaj w wolne dni i na wakacjach
- przełam rutynę



# Strategie radzenia sobie ze stresem

- relaksacja
  - medytacja
  - akupresura
  - dobry sen
  - dobry poranek
  - wypoczynek
  - joga dłoni
- 





# Techniki relaksacyjne i wizualizacja

RELAKSACJA- jest powrotem do stanu optymalnej równowagi pomiędzy napięciem, a wyciszeniem

- Relaksacja oznacza równowagę pomiędzy pobudzeniem a hamowaniem:
- rozluźnienie blokujących napięć w układzie mięśniowym
- uspokojenie i zharmonizowanie negatywnych emocji
- uwolnienie się od nadmiaru stresu powstałego na skutek napięcia psychicznego
- uspokojenie myśli i rozwinięcie zdolności świadomego posługiwania się procesami myślowymi
- stan głębokiej ciszy wewnętrznej, w której świadomość nadal jest w pełni przytomna

# Techniki relaksacyjne i wizualizacja

- opanowanie uczucia lęku,
  - uzyskanie psychicznego i fizycznego odprężenia
  - nauka zapanowania nad swoim organizmem
  - umiejętność redukcji skutków stresu
- 
- Jeżeli czujesz, że Twój organizm mówi Ci „STOP” w fizyczny sposób lub nie możesz pozbyć się uczucia napięcia emocjonalnego, relaksacja będzie dla Ciebie dobrą metodą by odzyskać kontrolę nad ciałem i emocjami.



# Techniki relaksacyjne

to sposoby i metody świadomego uzyskiwania stanu relaksu drogą odpowiedniego treningu, który prowadzi do odczucia i uświadomienia sobie własnego ciała oraz uwolnienia się od napięć fizycznych i psychicznych.

W stanie relaksu dochodzi to zmian fizjologicznych, takich jak:

- zmniejszenie napięcia mięśni,
- zmniejszenie tempa przemiany materii,
- zmniejszenie poziomu kwasu mlekowego,
- zwolnienie i pogłębienie oddechu przez co zmniejsza się zużycie tlenu przez organizm, a serce pracuje oszczędniej,
- rozszerzenie naczyń krwionośnych
- obecność fal alfa w czynności elektrycznej mózgu.

Olbrzymią zaletą technik relaksacyjnych po ich opanowaniu jest możliwość samodzielnego ich stosowania w dowolnym miejscu i czasie.

Techniki te pomagają uzyskać przekonanie o większej możliwości panowania nad sobą.



# Ćwiczenia w pozycji stojącej

- Stań w lekkim rozkroku, unieś ręce w górę, otwórz usta jak do ugryzienia dużego jabłka i ziewnij, przedłużając fazę wdechową ziewania.
- Podczas ziewania wydechu, rozluźnij się, „ugnij” lekko kolana, zwiotczej.
- Po ziewnięciu wyprostuj się, wyciągnij lekko w górę kręgosłup.



# Ćwiczenia w pozycji stojącej

- ▶ Stań swobodnie w lekkim rozkroku, ręce ułóż wzdłuż tułowia.
- ▶ Wykonaj szybki, pełen wdech z równoczesnym uniesieniem ramion w bok.
- ▶ Powietrze wydychaj wolno, równomiernie opuszczając ręce do pozycji wyjściowej.



# Medytacja

to zagłębianie się w myślach, rozważanie, namysł) – praktyki mające na celu samodoskonalenie, stosowane zwłaszcza w jodze oraz w religiach i duchowości Wschodu (buddyzm, taoizm, konfucjanizm, hinduizm, dżinizm), a ostatnio także przez niektóre szkoły psychoterapeutyczne. Jest jedną z metod relaksacji.

- daje okres spokoju i czas, w którym możemy dać ciału odpocząć i oczyścić umysł ze stresujących myśli
- polega na koncentrowaniu się na jednej rzeczy przez dłuższy okres czasu, zwykle 20-60 minut
- obiektem koncentracji może być oddychanie, konkretny obiekt, dźwięk lub wyobrażona scena
- esencją medytacji jest uciszyć myśli przez skupienie się na jednej rzeczy
- najlepiej gdy organizm jest rozluźniony
- ciało powinno być w pozycji, w której możemy przebywać wygodnie przez dłuższy okres czasu (20-30 minut)
- jeśli jesteśmy wystarczająco giętki: pozycja lotosu może być odpowiednia
- siedzenie w komfortowym fotelu lub leżenie na łóżku też może być efektywne

# Trening autogenny Schultza

Zamysłem Schultza było stworzenie metody wolnej od ograniczeń hipnozy i religijnych uwarunkowań systemów filozoficzno-religijnych Dalekiego Wschodu.

Miała być ona zrozumiała dla wszystkich, ponadto prosta i skuteczna w zastosowaniu.

Cały trening autogenny ma pomagać kształtować:

- ▶ cechy osobowości
- ▶ wytrwałość
- ▶ chęć współpracy
- ▶ autoobserwację, umożliwiającą lepszy wgląd w samego siebie.

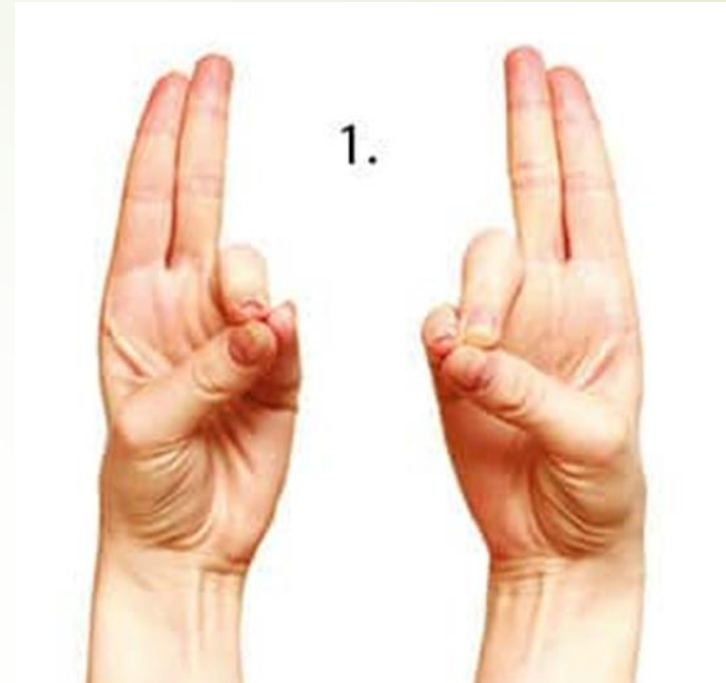
Pomocny przy przezwyciężaniu negatywnych stanów psychicznych:

- ▶ lęk, przygnębienie i niepewność.

Służy fizycznej i psychicznej regeneracji sił organizmu.

Polega na monotonnym, stosunkowo długim powtarzaniu sobie sugestii dotyczących części naszego ciała.

## Joga dłoni

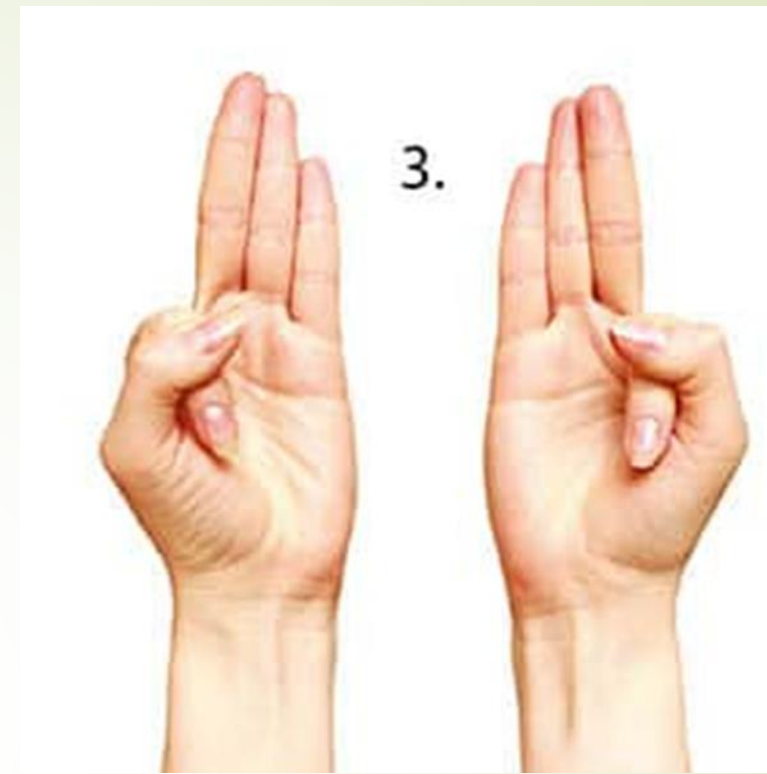


PRANA MUDRA – mudra życia

Wykonanie: złącz trzy palce: serdeczny, kciuk i mały. Wskazujący i środkowy są wyprostowane.

**Działanie: zwiększa odporność, dodaje energii, poprawia samopoczucie. Uspakaja w sytuacjach stresowych. Jest też korzystna dla oczu – poprawia ostrość widzenia.**

## Joga dłoni

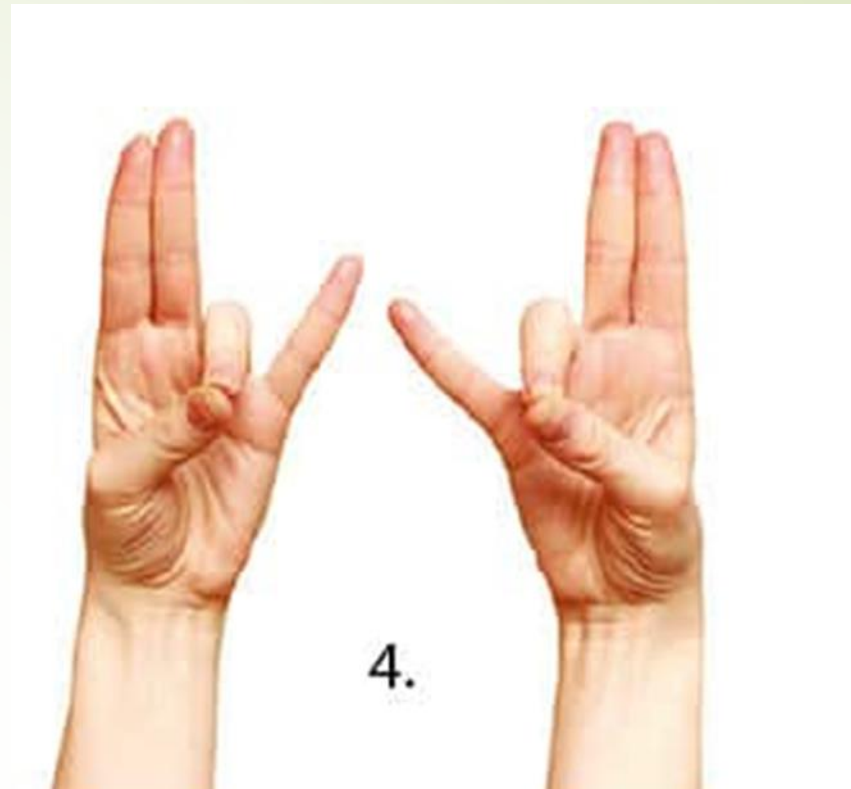


VAYU MUDRA – mudra wiatru

Wykonanie: kciukiem obejmij palec wskazujący, pozostałe palce wyprostowane, ale nie napięte.

**Działanie: Blokuje „wiatr” w organizmie człowieka, czyli zewnętrzny czynnik powodujący wiele schorzeń bólowych. Idealnie nadaje się więc przy napadach migreny, bólach reumatycznych, artretycznych czy zwykłych bólach głowy. Można ją stosować profilaktycznie.**

## Joga dłoni



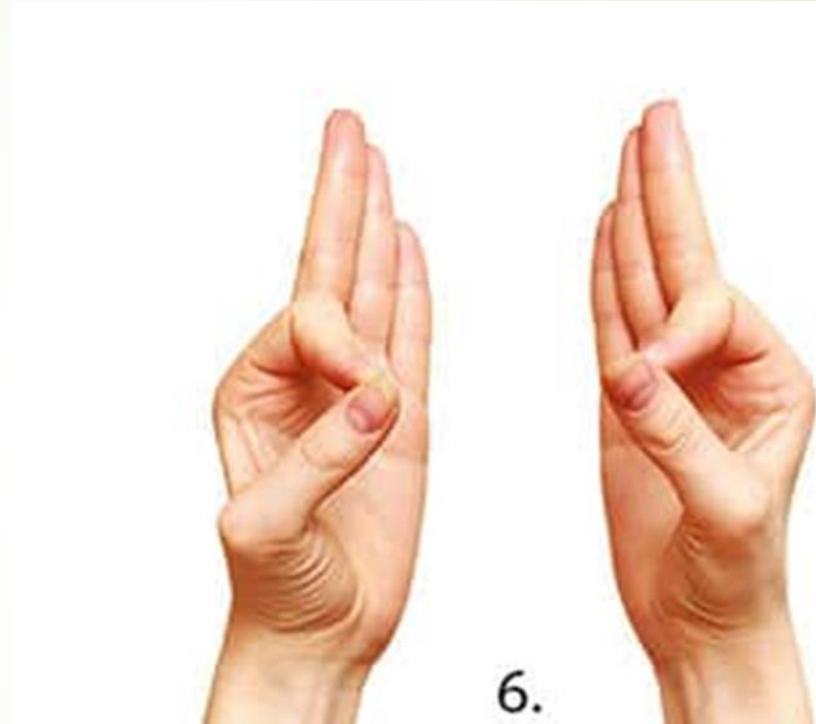
### 4. PRITHVI MUDRA – mudra ziemi

Wykonanie: Połącz palec serdeczny z kciukiem, a pozostałe palce wyprostuj.

**Działanie: Dodaje pewności siebie, uspokaja, przywraca równowagę przy rozchwianiu emocjonalnym.**



## Joga dłoni



### 6. GYAN MUDRA – mudra wiedzy

Wykonanie: palec wskazujący zetknij z kciukiem, trzy pozostałe wyprostuj.

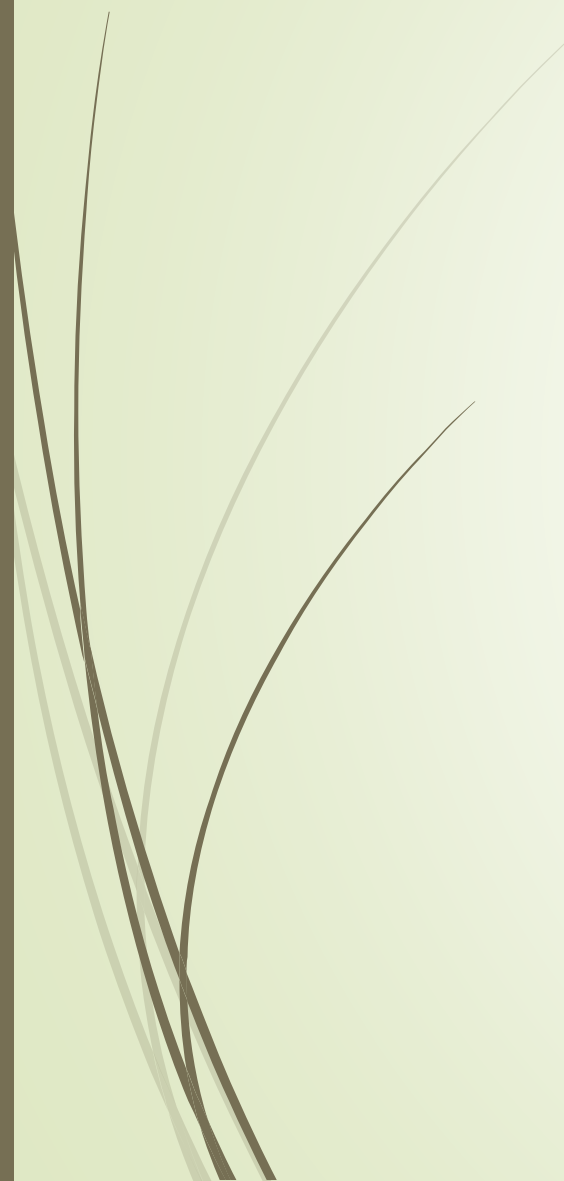
**Działanie:** Leczy depresję, bezsenność, a nawet lekkie nadciśnienie. Uspokaja i poprawia kondycję.

# Zapraszam na ...

- Ćwiczenia dla osób pracujących za biurkiem

<https://www.youtube.com/watch?v=dIEEybSetgg>





dziękuję za uwagę