

## Profesinio perdegimo sindromas

Kpt. Ieva Puošiūnaitė

*Karo medicinos tarnybos psichologė-psichoterapeutė*

Daugiau nei pusė Lietuvos medikų patiria profesinio perdegimo sindromą, su darbu susijusį perdegimą jaučia per 60 proc. jaunų gydytojų rezidentų. Šis sindromas dažniausiai (30–50 proc.) kamuoja darbuotojus, kurių darbas susijęs su pagalba kitiems: medikus, kunigus, psichologus, pedagogus, socialinius darbuotojus, karius, policininkus, tačiau paplitęs ir tarp kitų profesijų atstovų. Profesinio perdegimo sindromą dažniau išgyvena idealistai ar vienišiai, itin atsidavę darbui, siekiantys teigiamo įvertinimo ir pripažinimo. Pastebima, kad moterys dažniau nei vyrai patiria su darbu



*Kpt. Ievos Puošiūnaitės nuotrauka*

susijusį perdegimą; taip pat nustatytas perdegimo dažnėjimas didėjant amžiui. Darbuotojams dėl profesinio perdegimo sindromo neatvykstant į darbą, įmonės ir organizacijos kasmet patiria milžiniškus finansinius nuostolius.

Pirmą kartą „profesinio perdegimo“ terminą pavartojo vokiečių kilmės psichoanalitikas Herbertas Freudenbergeris 1974 m., norėdamas apibūdinti specialistų, teikiančių pagalbą žmonėms, fizinį ir psichinį išsekimą. Šiuo metu Pasaulio sveikatos organizacija profesinio perdegimo sindromą apibrėžia kaip sumažėjusios energijos pojūtį ar visišką išsekimą, padidėjusį protinį atitolimą nuo darbo arba negatyvumą bei cinizmą, susijusį su darbu, sumažėjusį profesinį efektyvumą. Svarbu tai, kad ši sindromą sukelia stresas, patiriamas darbe, o ne kitose gyvenimo srityse: asmuo ilgą laiką nesėkmingai stengiasi įveikti darbo stresorius ir išsenka, po įprasto poilsio laiko nebeatsigauna, jaučiasi pavargęs, nebeįgauna jėgų, todėl darbe tampa sunku atlikti užduotis, spręsti problemas. Taigi profesinio perdegimo sindromas suprantamas kaip kraštutinis profesinės nesėkmės išgyvenimas, apimantis:

1) fizinį ir emocinį nuovargį, išsekimą (tai fizinį ir emocinių išteklių išsekvojimas, nuobodulys, negebėjimas įgyvendinti iškeltų reikalavimų, raumenų, skrandžio ir galvos skausmai, miego sutrikimai),

2) depersonalizaciją – asmuo jaučiasi abejingas, atsitraukęs ir nutolęs nuo kitų, negalintis įsitraukti į emocinio ryšio reikalaujančius santykius (neigiamas, abejingas, ciniškas požiūris į darbą, pareigas, bendradarbius, klientus, dingęs noras bendrauti su aplinkiniais),

3) didelį nepasitenkinimą savo darbo rezultatais, sumažėjusiais asmeniniais laimėjimais (tai bejėgiškumas, mintys apie kompetencijos stoką, darbo pasiekimų ir efektyvumo trūkumas).

Svarbu tai, kad iki perdegimo sindromo atsiradimo veikusios įprastos pusiausvyros atkūrimo ir pagalbos sau strategijos, kurias asmuo buvo įpratęs naudoti (pvz., pokalbiai su draugais, knygos skaitymas), ima nebeveikti, jų nebepakanka sėkmingai susidoroti su kilusiais sunkumais.



*Kpt. Ievos Puošiūnaitės nuotrauka*

Kalbant apie profesinio perdegimo sindromo priežastis, išskiriami individualūs ir situaciniai jį lemiantys veiksniai. Situaciniai veiksniai yra siejami su darbu organizacijoje, pavyzdžiui: darbo krūvis, santykiai, vertybės, teisingumas. Individualūs veiksniai dažniausiai siejami su asmeninėmis žmogaus savybėmis, asmens psichologiniu atsparumu.

Profesinio perdegimo sindromo pasekmės gali būti pačios įvairiausios: problemos šeimoje, piktnaudžiavimas alkoholiu ir kitomis psichoaktyviomis medžiagomis, neatvykimas į darbą, darbo vietos keitimas ar net psichikos ligos (dažniausiai depresija), savižudybė. Prasmingas profesinis kelias tarsi išnyksta migloje – dingsta motyvacija dirbti, kyla kartėlis, nepakantumas, aplaidumas, netenkama vilties.

### **Kodėl svarbu padėti ir kaip padėti?**

Darbuotojų, dirbančių su žmonėmis, pagrindinis darbo įrankis – jie patys (visada svarbu, kaip atrodo, ką daro, ką sako jų kūno kalba). Kad galėtume panaudoti savo profesines kompetencijas, privalome turėti 3 dalykus: 1) motyvaciją panaudoti tas kompetencijas, 2) gerą biologinę būklę, 3) gerą psichinę būklę. Darbas su žmonėmis teikia daug gėrio ir apdovanoja, tačiau toks darbas susijęs ir su dideliu emociniu krūviu, didele klaidų ir neigiamų pasekmių rizika. Sunkumų kyla, kai, dirbant su žmonėmis, manoma, kad gėda rūpintis savo fizine ir psichine būseną, gėda pripažinti, kad sergi, kad skauda, kad nemiegi, kad reikia pagalbos (juk perdegimas atsiranda, kai nebeveikia tai, kas iki tol veikė).

Pagalba profesinio perdegimo atveju gali būti teikiama tiek organizacijos, tiek asmeniniu lygiu. Organizacijoje galima sukurti fiziškai ir psichologiškai saugią aplinką, skatinančią aktyvumą siekiant balanso. Svarbu pašalinti stresorius arba švelninti jų poveikį. Galimi stresoriai darbo aplinkoje: triukšmas, šaltis, karštis, drėgmė, tarša, erdvės trūkumas, chaotiška darbo aplinka, darbo priemonių trūkumas, destruktivūs ir konfliktiški darbo santykiai. Svarbu skatinti kiekvieno darbuotojo išitraukimą ir dalyvavimą priimant ir vykdant sprendimus, siekti, kad būtų atvirai komunikuojama visomis kryptimis: vadai – su pavaldiniais, pavaldiniai – su vadais, visi tarpusavyje, taip pat diegti nuolatinio mokymosi, pagarbaus elgesio kultūrą. Prasminga darbuotojus mokyti savęs pažinimo būdų ir supratimo, kaip funkcionuoja žmogus: jo mintys, emocijos, elgesys, įsitikinimai, organizmas, kaip viskas funkcionuoja palaikant santykius su savimi ir kitais. Juk jei nesuprantame, neįsisąmoniname savo minčių bei įsitikinimų, imame kaltinti, bausti, engti kitus, ir iš to kyla kančia.



*Kpt. Ievos Puošiūnaitės nuotrauka*

Atminkime, kad, tinkamai nesirūpindami savimi, neišmokstame pasirūpinti ir kitais. Be to, svarbu tai, kad profesinio perdegimo sindromo simptomai yra labai individualūs, todėl reikia pasirinkti sau veiksmingiausias poveikio priemones ir jas taikyti individualiai. Tai kas tinka vienam, nebūtinai tiks kitam. Tik išbandę daugiau pagalbos sau būdų ir pakeitę kasdienybę, galėsime pasirinkti tai, kas mums padeda geriausiai. Galimi pagalbos sau žingsniai:

1. Pripažinti ir įsivardyti, kad jaučiame stresą, vyrauja nemaloniai emocijos, nemalonūs kūno pojūčiai, nuovargis, išsekimas.

2. Laikytis trijų aštuonetų taisyklės: 8 val. – miegui, 8 val. – darbui, 8 val. – asmeniniam gyvenimui, artimiesiems, draugams, pomėgiams.

3. Kvestionuoti savo mintis, įsitikinimus ir taisykles, keisti jas į adaptyvesnes. Emocinį ir fizinį nuovargį bei nepasitenkinimą darbu sukeliančių minčių, nuostatų, įsitikinimų pavyzdžiai: „Visi turi mane gerbti ir mylėti“, „privalau visiems patikti“, „visuose darbuose

turiu patirti sėkmę“, „kadangi gerai dirbu, visi turi būti patenkinti“, „privalau visada būti gerai nusiteikęs ir tobulas“, „privalau būti geriausias specialistas“, „turiu išgelbėti / pakeisti pasaulį“. Formulodami perfekcionistinius lūkesčius, padidintus reikalavimus sau ir aplinkai, anksčiau ar vėliau nusiviliame: kuo labiau nepavyksta, tuo daugiau siekiame ir išvargstame. Juk nei mes, nei mūsų darbo aplinka, nei mus supantys žmonės nėra ir niekada nebus tobuli, reikalai nesiklostys tik taip, kaip norime ar tikimės.

4. Aktyviai bendrauti su kitais žmonėmis už darbo santykių ribų, vengti vienatvės.

5. Per dieną paskambinti artimiesiems, draugams.

6. Rečiau bendrauti su kolegomis po darbo, kad laisvalaikis netaptų darbo reikalų aptarimu.

7. Laikytis laiko ribų: saugoti asmeninį laiką nuo darbo reikalų (pvz., laisvalaikiu išjungti mobilųjį telefoną, neskaityti elektroninio pašto laiškų, per pietų pertrauką išeiti pasivaikščioti).

8. Išmokti aiškiai pasakyti „ne“, nubrėžti savo galimybių ir norų ribas.

9. Mažinti darbo krūvį (deleguoti darbus kitiems, prašyti kitų pagalbos).

10. Praktikuoti kuo įvairesnį fizinį aktyvumą (bėgimą, plaukimą, įvairius jėgos ar tempimo pratimus), buvimą gryname ore, gamtoje.

11. Dėkoti ir priimti kitų padėką kaip savo darbo įvertinimą, o ne sumenkinimą (jokių „nėra už ką“ – tikrai yra!).

12. Sutvarkyti darbo aplinką arba ją keisti, jei ką nors galima keisti (kraštutiniu atveju keisti darbo vietą arba darbo pobūdį), bet susitaikyti su tuo, ko negalime pakeisti.

13. Permaštyti, kas yra svarbiau, o kas gali palaukti, kas yra tikrai svarbu, o kas nelabai (dar geriau – užrašyti).

14. Užsiimti turimais pomėgiais, išbandyti naujų veiklų.

15. Nevengti humoro: žiūrėti humoristines laidas, filmus, stengtis pajuokauti, derinti profesionalumą su žaismingumu.

16. Naudoti kūno atpalaidavimą skatinančias priemones: muzikos ar kvapų terapiją, šokį, masažą.

17. Ugdyti psichologinį atsparumą, kuris susideda iš 3 komponentų: atsilankymo smūgiams, atsitiesimo, kai stiprus smūgis parigriauna, bei judėjimo į priekį esant sunkumams.

18. Pasikonsultuoti su psichologu ar psichoterapeutu (pvz., norint sumažinti įtampą, nerimą, baimę).

19. Derinti rūpinimąsi kitais su rūpinimusi savimi (altruistinis egoizmas – kai darome gera kitiems ir jaučiame, kad gera darome ir sau).

20. Ieškoti vietos ir veiklos, kur galėtume atsiskleisti ir kaip profesionalas, ir kaip žmogus.

21. Nuolatos mokytis, pažinti save ir pasaulį.

Parengta pagal: Dreskinytė, Skaistė, Stanislavovienė, Jelena. Profesinio perdegimo sindromo paplitimas tarp Vilniaus universiteto rezidentų. *Visuomenės sveikata*, 2019, Nr. 4; Įvadinio psichoterapijos kurso (KET) mokomoji medžiaga. LSMU, 2021; Mačiulytė, Aušra. Perdegimo sindromą sąlygojančių veiksnių vertinimas medicininę pagalbą teikiančių gydytojų tarpe. Kaunas, 2016; *Otorinolaringologijos aktualijos*, 2018, Nr. 2.