Izdegšanas slēdzis paša rokās

Autors: Kristīne Stepiņa, Dienas Bizness

Ne tikai darba devējs, bet arī pats darbinieks lielā mērā ir atbildīgs par to, lai neizdegtu; laikus nenorauts stopkrāns draud ar arodslimību

Cilvēks, kuram darbā nav ko darīt, var justies daudz sliktāk, par to cilvēku, kurš netiek ar savu darbu galā.

Latvijā tāpat kā vairumā Eiropas valstu izdegšanas sindroms ir atzīts par arodslimību. Šis sindroms ir neadekvāta organisma reakcija uz hronisku emocionālu stresu, kam raksturīgs nogurums, vienaldzība, ciniska attieksme, viegla aizkaitināmība, nomāktība, skumjas, nespēja izjust, pārmaiņas cilvēka personībā, uzvedībā, nespēja atbrīvoties, kā arī atkarība no dažādām vielām – tabakas, kafijas, alkohola, medikamentiem, pārmaiņas attieksmē pret darbu, darba biedriem, ģimeni, tuviniekiem.

Grūti diagnosticēt

Izdegšanas sindroma kā arodslimības diagnoze Latvijā biežāk tiek uzstādīta tikai pēdējos gados, daudzi ārsti vēl īsti neizprot to, ir grūti šo diagnozi objektivizēt, saka Latvijas Arodslimību ārstu asociācijas prezidente Maija Eglīte. «Garīgo pārslodzi var izraisīt ne tikai darba apstākļi, bet arī veselības problēmas, grūtības personiskajā dzīvē un neapmierinātība ar to, ģimenes stāvoklis, situācija mājās un citas problēmas,» atzīst M. Eglīte. Latvijā tāpat kā visā Eiropā pirmajā vietā ir fiziskās pārslodzes radītās muskuļu, saistaudu, kaulu arodslimības. «Pēdējos gados Latvijā pirmajā vietā ir smaga fiziskā darba izraisītā mugurkaula patoloģija, otrajā vietā – plaukstas pamata kanāla jeb karpālā kanāla sindroms. Šo arodslimību izraisa roku pārslodze. Kā nākamās biežāk sastopamās arodslimības ir minamas locītavu deformācija, vibrācijas slimība, trokšņa izraisītā dzirdes pazeminināšanās vai pat

kurlums,» informē arodārste. Latvijā oficiāli arodslimības diagnozi uzstāda tikai P. Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcā Aroda un radiācijas medicīnas centrā, uz kuru pacientus ar aizdomām uz arodslimību diagnozēm nosūta ārsti no visas Latvijas. Tiesa, šādu pacientu ir maz. Pēc Arodslimnieku reģistra datiem 2013. gadā Latvijā bija 11 pacienti ar apstiprinātām izdegšanas sindroma kā arodslimības diagnozēm, bet 2014. gadā – 17. «Izdegšanas sindroms varētu būt arī par iemeslu darba nespējas lapai, taču mūsu rīcībā nav tādu datu, jo slimības lapās neraksta diagnozes,» konstatē M. Eglīte.

Jāvēro darbinieki

Stress mūsdienu sabiedrībā ir ieguvis epidēmijas raksturu, uzskata ārste. Ar stresu saistītās problēmas prasa, lai darba devējs pievērstu arvien vairāk uzmanības darba organizācijai, darba vietu iekārtošanai, psiholoģiskajai gaisotnei kolektīvā. Profilakse un kontrole ietver sevī komandu darba organizēšanu, nodarbināto apmācību, iepazīstināšanu ar stresa pārvarēšanas metodēm un psiholoģisko palīdzību, ko sniedz darbabiedri vai kompetenti arodmedicīnas speciālisti. «Darba devējiem jāsaprot, ka viens no svarīgākajiem priekšnoteikumiem stresa novēršanai ir raudzīties, lai darba uzdevums un apjoms atbilstu cilvēka darbaspējām, tātad jāregulē slodze. Jākontrolē, vai nodarbinātajam nav par maz darba, vai viņš nav pārāk noslogots. Cilvēks, kuram darbā nav, ko darīt, var justies daudz sliktāk par to, kurš netiek ar savu darbu galā. Stress var būt gan pozitīvs, gan negatīvs. Bieži vien cilvēks stresa apstākļos var padarīt daudz vairāk – tādējādi izpaužas stresa veicinošā iedarbība. Tātad ir svarīgi sabalansēt darba apjomu ar darbaspējām, taču to var izdarīt tikai laika gaitā, pakāpeniski novērojot cilvēku. Darba devējam jānovērš ne tikai kvantitatīvā pārslodze darba vietā, bet arī kvalitatīvā pārslodze, kuras gadījumā strādājošā spējas neatbilst darba uzdevumam. Vairāki darba sociālie apstākļi var radīt stresa situācijas, piemēram, darbu sadalījums pa dzimumiem, nevienlīdzība darba vietā, sliktas attiecības starp uzņēmuma vadītājiem un strādājošajiem, nesaskaņas ar darbabiedriem. Daudzās apkalpojošās nozarēs pastāv sociālais spiediens arī no klientu puses, un tas var radīt papildu psiholoģisko slodzi. Vienīgais veids, kā uzlabot darba sociālos aspektus, ir veicināt visus pozitīvos kontaktus darba vidē, kuri celtu katra strādājošā nozīmi un pašapziņu, sekmētu komandu darbu,» viņa iesaka. Situācijās, kad darba vietā iespējama vardarbība, nepieciešams samazināt šādas varbūtības iespēju, piemēram, tā vietā, lai darbu veiktu vienatnē, iesakāms darbs pa pāriem, kā arī uzlabotas aizsardzības sistēmas un aprīkojums, kas būtu pieejams ekstremālās situācijās un paaugstinātu nodarbināto pašapziņu.

”Ja sākumā stress mobilizē, liek saņemties un izdarīt vairāk, tad, tam ieilgstot, darbinieks pārdeg – prasības liekas aizvien neizpildāmākas, zūd motivācija un interese, ikviens uzdevums tiek uztverts kā papildu slogs, viņš jūtas nenovērtēts, ir viegli aizkaitināms un cinisks vai raudulīgs, darbinieka produktivitāte krīt,” norāda SIA Illume vadītāja Sandra Krisberga.

Laikus pamanīt

Profesijas, kuru darbinieki ir vairāk pakļauti izdegšanai, ir tā dēvētā *care giving* jeb aprūpējošā sfēra, kurā pārsvarā strādā cilvēki ar augstu misijas apziņu un empātiju, piemēram, ārsti, medmāsas un sociālie darbinieki, atzīst mācību uzņēmuma Illume vadītāja Sandra Krisberga, kura pati reiz piedzīvojusi izdegšanu. Pie šīs arodkaites var tikt arī tie, kuri strādā apkalpojošā sfērā un visu izglītības līmeņu pedagogi, secina S. Krisberga. Izdegšana draud perfekcionistiem, kuriem pirmajā vietā dzīvē ir karjera, kā arī tiem darbiniekiem, kuriem nav ģimenes un kādi nopietni hobiji vai aizraušanās. Viņa ir pārliecināta, ka stress samērīgās devās pat ir nepieciešams, taču tā noteikti nedrīkst būt par daudz. «Izdegšanas sindromu raksturo fizisks, emocionāls un mentāls izsīkums, un tā cēlonis ir ilgstošs un pārlieku liels stress. Ja sākumā tas mobilizē, liek saņemties un izdarīt vairāk, tad, tam ieilgstot, darbinieks pārdeg – prasības liekas neizpildāmas, zūd motivācija un interese, ikviens uzdevums tiek uztverts kā papildu slogs, viņš jūtas nenovērtēts, ir viegli aizkaitināms un cinisks vai raudulīgs, darbinieka produktivitāte krīt,» norāda S. Krisberga. Viņa novērojusi, ka ļoti bieži darbinieks, kuram ir izdegšanas sindroms, to pamana pēdējais. «Savā ziņā mēs visi esam čempioni gan pielāgošanās situācijai – mūsu organisms ir būvēts, lai maksimāli pielāgotos un kompensētos –, gan melošanai pašiem sev. Cilvēkam ir raksturīgi neredzēt un noliegt esošās problēmas, līdz ķermenis viņu noliek pie vietas. Tā ir arī mana personiskā pieredze, ka nebiju pamanījusi savu izdegšanu, līdz vienu rītu nespēju piecelties no gultas un nespēju pat sakarīgi padomāt,» savā izdegšanas pieredzē dalās S. Krisberga.

INFORMĀCIJAI

IZDEGŠANAS SINDROMS

KĀ IZVAIRĪTIES?

- Iemācīties pateikt ‘’nē’’.
- Iziet pusdienās ārpus biroja/ieviest regulārus atpūtas brīžus.Ieviest nelielus starpbrīžus un atpūtas brīžus darba dienas laikā – ik pēc 2h
- Pievērst uzmanību savai miega kvalitātei. Ja miega traucējumi ir ilgāk par vienu nedēļu svarīgi lūgt speciālista palīdzību.
- Ieviest savā kalendārā laiku tikai sev! Savā ikdienā ieviest kaut ko, kas sagādā prieku vai gandarījumu, nedomājot par citiem.
- Sākt ar maziem solīšiem – uz tikšanos doties ar kājām nevis auto, nākamajā dienā iziet 15 minūtes ātrāk, parīt doties pusdienu pārtraukumā uz vienu stundu. Svinēt savas mazās uzvaras, apbalvojot sevi par tām, un , iespējams, ar laiku paradumi nemanot mainīsies.

KO NEDARĪT?

- Nevajag tēlot varoni! Negaidīt, ka upurēšanās, pārlieku lielā centība tiks novērtēta.Kapsēta ir pilna ar neaizvietojamiem cilvēkiem. Pārcentību un perfekcionismu neviens nenovērtēs, jo darba devējam ir nepieciešami efektīvi darbinieki nevis nodzīti zirgi.
- Nevajadzētu atlikt ikgadējo atvaļinājumu. Ir svarīgi to izmantot vismaz 2 nedēļu garumā, jo regulāras un kvalitatīvas brīvdienas/restarts ir svarīgs priekšnoteikums produktivitātei ilgtermiņā.
- Nevajadzētu atsacīties no hobija vai personīgā laika sev.
- Nevajag atbildēt uz telefona zvaniem/e-pastiem pēc darba laika.
- Nebūtu jākautrējas lūgt palīdzību.

CĒLOŅI

1.AR DARBU SAISTĪTIE

- Sajūta, ka nav iespējams vai ir maza iespēja kontrolēt to, kas notiek darbā.Organizācijās, kur darbiniekam tiek uzdots uzdevums, nerēķinoties ar viņa viedokli un spēju tikt galā ar tā sarežģītību un daudzumu, darbiniekam lielāks risks izdegt.
- Nepietiekoša atzinība par labi paveiktu darbu. Labs vārds un atzinība dara brīnumus!
- Pārāk neskaidras vai pārāk lielas prasības darbā.

- Vienveidīga un izaugsmi nestimulējoša darba veikšana. Motivācija zūd ne vien gadījumos, kad uzdevums ir pārāk grūts, bet arī, veicot pārāk vieglu uzdevumu.
- Darbs haotiskā un /vai pārāk augsta stresa/ spriedzes vidē.

2.AR DZĪVESSTILU SAISTĪTIE

- Pārstrādāšanās, pārāk daudz laika pavadīšana darbā, bez adekvāta laika daudzuma atvēlēšanas atpūtai un socializācijai ārpus darba.
- Pārāk daudz pienākumu uzņemšanās un neprasme/ nevēlēšanās lūgt palīdzību.
- Tuvu, atbilstošu attiecību trūkums.
- Nepietiekošs miegs.

3.AR PERSONĪBAS TIPU SAISTĪTIE:

- Teicamnieka/perfekcionista noslieces. Izdegšana vairāk draud tiem, kuri vienmēr visu vēlas izdarīt par 120 procentiem.
- Pesimistiska sevis un pasaules uztvere.
- Nepieciešamība visu kontrolēt, nevēlēšanās deleģēt.
- Ambiciozie, uz augstu sniegumu orientēti darbinieki ie daudz vairāk pakļauti izdegšanas riskam, jo ir tendēti kontrolēt situāciju un visu izdarīt perfekti.

Ko darīt darba devējam?

- Jārada cilvēkiem profesionālas izaugsmes iespējas.
- Jāizveido adekvāta apmācību sistēma, mainoties tehnoloģijai, apgūstot jaunu aprīkojumu.
- Jāorganizē atpūtas un veselības uzlabošanas pasākumi – masāžas pieejamība, fizkultūras nodarbības,dažādi vingrinājumi relaksācijai, iespējas izmantot peldbaseinu.
- Jānodrošina sociālā palīdzība (iemaksa pensiju fondos u.c.)
- Jāorganizē darba devēju un strādājošo pārrunas.

Pašiem darbiniekiem vajadzētu:

- Spēt kontrolēt situāciju darbā, uzturēt labas attiecības ar kolēģiem.
- Spēt paredzēt, kas notiks darbā.
- Prast strādāt komandā.
- Pielāgoties pārmaiņām.
- Padomāt, ko savā darba vietā var uzlabot.
- Būt fiziski aktīviem, racionāli atpūsties.