

Boste zaradi dela (i)zgoreli?

V nasprotju z delovno izčrpanostjo, ki je običajna po pretiranih delovnih obremenitvah in stresu pa tudi minljiva, je izgorelost že bolezen

Ste izčrpani od dela, vedno novim nalogam pa ne znate reči ne? Niste osamljeni. O občutku izčrpavanja poroča več kot polovica ljudi, od teh jih dve tretjini izgorevata, pravi psihologinja **Andreja Pšeničny** in dodaja, da so temu najbolj izpostavljeni menedžerji. A kljub očitno pogostemu občutku izgorevanja dejanske izgorelosti ne doživi veliko ljudi - med petimi in desetimi odstotki, še pravi Pšeničnyjeva.



*Deloholik zaradi strahu ne bo mogel zavrniti pretiranih zahtev, hkrati pa bo poskušal perfekcionistično izpolniti vsako, tudi nepomembno nalogo. **Andreja Pšeničny**, psihologinja*

Izgorelost ni le pretiravanje z delom, prevelik obseg nalog, utrujenost. Sicer je res posledica pretiravanja z delom in tudi vsak deloholik je kandidat za izgorelost. A treba je ločiti izgorelost in delovno izčrpanost - delovna izčrpanost je razmeroma normalno stanje po pretiranih delovnih obremenitvah in stresu pri delu, pojasnjuje Pšeničnyjeva. Ob tem dodaja, da izgorelost spremljajo psihopatološki simptomi. Torej, je le s počitkom in drugačno razdelitvijo dela še ne boste pozdravili, pri delovni izčrpanosti pa utegne to biti dovolj.

Kaj je torej izgorelost

V nasprotju z delovno izčrpanostjo, ki je običajna po pretiranih delovnih obremenitvah in stresu pa tudi minljiva, je izgorelost že bolezen. »Je duševna motnja, podobno kot depresivnost ali anksioznost,« razlaga Pšeničnyjeva in dodaja, da delovna izčrpanost sama po sebi še ne vodi v izgorelost. Izgorelost namreč spremljata tudi stres in strah pred izgubo delovnega mesta, uspeha, ugleda. Ali kot pojasnjuje sogovornica: izgorelost je bolezen, ki jo spremlja strah, da bi bili zase in za okolico nesprejemljivi, če bi si postavili realne meje.

Izgorelost in izčrpanost sicer nista redki. Raziskava Inštituta za razvoj človeških virov na 2.568 osebah med letoma 2008 in 2010 je pokazala, da več kot polovica vključenih v raziskavo kaže znamenja izčrpavanja. Natančneje, petina oseb je bila delovno izčrpana, 38 odstotkov je bilo izgorelih, prav toliko pa je bilo sproščenih. Dodatnih šest odstotkov zaposlenih je bilo kandidatov za izgorelost.

Prvi simptom: deloholizem

Zavzetost za delo in deloholizem se razlikujeta v tem, da zavzet človek veliko dela, ker ga to veseli, in pri tem ne čuti preobremenjenosti. Deloholik pa je, tako pravi Pšeničnyjeva, prezahteven do sebe in sodelavcev, saj ga spremlja nenehen strah, da ni dovolj dober oziroma perfekten, nenehno je nezadovoljen s svojimi rezultati, saj jih sam sebi sproti razvrednoti.

Deloholik bo tako delal čez vse meje. Kot pravi Pšeničnyjeva, bo bolj kot učinkovitost spodbujal storilnost. Tistim, bolj učinkovitim, pa bo nenehno nalagal nove naloge in s tem tudi njih gnal v izčrpanost. »Deloholik zaradi strahu ne bo mogel zavrniti pretiranih

zahtev, hkrati pa bo poskušal perfekcionistično izpolniti vsako, tudi nepomembno nalogo,« pojasnjuje sogovornica. Deloholika torej ne žene delo, ampak strah in stres.

Ali deloholizem res izboljšuje vaš rezultat?

Čeprav se zdi, da je tako, žal, to ne drži, pravi Pšeničnyjeva, saj raziskave kažejo, da s podaljševanjem delovnika učinkovitost upada. »Povečuje pa se občutek preobremenjenosti in stresa, zaradi česar se zmanjšuje koncentracija, povečuje se število napak, učinkovitost pa še bolj upada,« pojasnjuje psihologinja.

Postavite si realistične cilje

Osebe, ki jim grozi izgorelost, se srečujejo z nenehno notranjo zapovedjo, da nekaj morajo storiti, trdi Pšeničnyjeva. Prvi ukrep za preprečitev bi tako po besedah sogovornice bil, da si postavite realistične cilje, tako za vsak dan kot dolgoročno. Velik korak stran od izgorelosti lahko naredite tudi z boljšo razporeditvijo časa, ki ga preživite v službi, in prostega časa. »Cilj je, da uravnotežite obremenitev in razbremenitev,« pravi Pšeničnyjeva.

Šefi, delo ustrezno porazdelite

V interesu delodajalca je, da zaposlenim omogoči čim bolj optimalno delovno okolje - zadovoljni zaposleni bodo bolj motivirani za delo. Od izčrpanih zaposlenih pa tega ne morete pričakovati, opozarja Pšeničnyjeva. Tako lahko proti izgorelosti pri zaposlenih marsikaj storite tudi nadrejeni.

Preprečite jo z ozaveščanjem zaposlenih o tej temi, z delavnicami za učinkovito upravljanje stresa, našteva **Saša Bezek Mejaš** iz O. K. Consultinga. Rešitev pa je tudi, da delo zaposlenih dobro načrtujete in seveda dobro porazdelite med zaposlenimi, dodaja Bezek Mejaševa. Ko opazite, da je oseba izgorela, je dobro, da jo umaknete iz okolja, kjer se je to zgodilo, kajti izgorela oseba potrebuje mir in občutek varnosti.

Nagrajajte učinkovitost, ne podaljševanja delovnega časa

Še eden izmed ukrepov, ki lahko pomaga, da v svojem okolju preprečite izčrpavanje in izgorevanje vaših zaposlenih, je, da namesto podaljševanja delovnega časa nagrajujete učinkovitost in dobre rezultate, svetuje Pšeničnyjeva. Seveda je pri tem

najprej pomembno, da je delo ustrezno razporejeno, sistem nagrajevanje učinkovit, zaposlenim pa dajete ustrezne povratne informacije.

Koliko vaših zaposlenih izgoreva?

Preden se lotite ukrepanja, je dobro pogledati, v kakšnih okoliščinah zaposleni delajo. Torej, če se večina vaših zaposlenih spopada z izčrpanostjo, delajo prek svojih zmožnosti, je to že znamenje za skrb, meni Pšeničnyjeva. Ob tem dodaja, da bodite pozorni tudi na prezentizem - torej, ko delavec prihaja na delo, čeprav se slabo počuti, je bolan ali celo poškodovan (več o prezentizmu smo pisali v članku Bolni delavci v službi lahko stanejo več kot na bolniški).

Posebna težava so deloholični šefi

Če imajo zaposleni težave z deloholizmom, z ukrepi lahko pomagajo šefi. Posebna težava pa je, ko so šefi deloholiki v podjetju. Ti imajo prevelika pričakovanja, so preveč zahtevni in vodijo zaposlene v izčrpavanje, pravi Pšeničnyjeva. »Delo v podjetju je kot tek trojk, cilj je treba doseči skupaj, v timu. Če nekdo narekuje prehiter tempo, se bodo preostali izčrpali in ne bodo dosegli takega rezultata, kot bi ga sicer lahko,« dodaja Pšeničnyjeva. Če se tak šef ne spremeni oziroma si ne najde pomoči, bo najprej izčrpal svoje zaposlene, nato pa še sebe.