**САГОРЕВАЊЕ НА ПОСЛУ**

Сагоревање на послу (eng. burnout) психолошки је термин за дуготрајну физичку и емоционалну исцрпљеност и мањак интересовања за посао који настаје као последица неусаглашених односа између запослених људи и радне средине. Особа која пати од сагоревања на послу хронично је уморна и има осећај да је „емоционално поједена”.

Сагоревање на послу (изгарање, прегоревање) представља специфичну форму стресног одговора.

У стручној литератури као најугроженије професије наводе се оне које су примарно усмерене на рад са људима – лекаре и остало медицинско особље, психологе, социјалне раднике, дефектологе… пре свега због карактеристичног ’емоционалног набоја’ који карактерише ове послове. Ипак, данас се синдром изгарања доводи у везу са свим професијама које се препознају као стресне било да је у питању висок ниво одговорности, обим послова или временски рокови у којима се одређени радни задаци морају обавити.

Под овим ризиком најчешће су млађе особе, амбициозне, које услед недовољно практичног искуства немају реална очекивања од посла. Склоне су да се идентификују са послом и своје лично самопоштовање граде на темељу пословног (не)успеха, још увек су емоционално незреле, и немају изграђене адекватне механизме превладавања.

**Како препознати сагоревање на послу?**

Синдром сагоревања на раду има неколико основних карактеристика. Ствара се осећање да је особа исцрпљена и да јој радна средина не прија. Ово стање обавезно прати и психичка исцрпљеност, замор и депресија. Психички симптоми или поремећај понашања испољенији су него физичке тегобе. Након емоционалне исцрпљености долази стање деперсонализације, понашање се мења, особа постаје цинична, отуђена... На крају себе више не вреднује, не ангажује се на послу и постаје неефикасна.

**Сагоревање на послу јавља се у неколико фаза.**

**1. Фаза ентузијазма** - У првој фази особа са огромном енергијом и ентузијазмом приступа извршењу свих радних задатака, склона је да ради прековремено и да носи посао кући чак и када се то од ње не тражи. Удовољава колегама, не користи ни дневни ни годишњи одмор. Међутим, када оваква посвећеност не доводи до одговарајућег задовољства, запослени постаје разочаран и незадовољан.

**2. Фаза стагнације** - Већ у другој фази особа губи почетни ентузијазам, постаје раздражљива и преосетљива, због чега улази у сукобе са сарадницима, породицом и пријатељима. Особа је емоционално рањива и неповерљива. Емоционално се повлачи, “затвара” и бежи у изолацију, која је, иначе, следећа фаза „burnout“ синдрома.

**3. Фаза изолације** - Решење врло често проналази у трећој фази, када се изолује и удаљава од блиских људи и сарадника. Тада почиње да се пита да ли уопште вреди да ради. До ове фазе долази јер се посао све више доживљава као бесмислен и безвредан, а јављају се и први знаци телесног исцрпљивања, што представља додатни стрес који запосленог уводи у последњу фазу

**4. Апатија и губитак животних интереса** - У последњој, четвртој фази особа више није заинтересована за посао који обавља и уколико остане на послу, обавља га рутински, са мало енергије. Више није у стању да пронађе било шта што би је интересовало и не може да препозна саму себе.

**Којим симптомима се овај синдром испољава?**

− **физички симптоми** − дуго трајање тзв. „малих обољења”: замор, малаксалост, хронични неодређени физички болови, главобоља, бол у леђима, несаница, стомачне тегобе; Присутни су и проблеми са спавањем, несаница, често буђење у току ноћи и немогућност дневног спавања.

− **симптоми везани за понашање:** особа је раздражљива, нервозна, напета, импулсивна, експлозивна, љута... Да би контролисале овакво понашање особе са „burnout“ синдромом упадају у нову замку. Почињу да конзумирају алкохол или дроге, нису више у стању да се емотивно дистанцирају од проблема.

− **когнитивни и афективни симптоми:** емоционална крутост, преосетљивост, затвореност, туга, песимизам, беспомоћност, осећај безнадежности, осећај губитка, снижено расположење, недостатак пажње.

**Како спречити настанак сагоревања?**

* Прихватите чињеницу да је сваком човеку понекад потребна помоћ, због тога се немојте устручавати да је затражите и то превасходно од свог надређеног.
* Не пропустите да ефикасно и редовно користите одморе на дневном, недељном, месечном и годишњем нивоу. Поред паузе за ручак, укључите у ваш радни дан и већи број краћих пауза од неколико минута.
* Реално процењујте своје компетенције и време које имате на располагању приликом прихватања радних задатака. Планирајте имајући на уму приоритете.
* Ван радног времена обезбедите себи адекватан одмор од посла и нађите времена за бављење спортом, хобијима и за дружење.
* Уколико код себе или код својих запослених већ уочавате неке симптоме сагоревања, најбоље је да се консултујете са стручњаком који вам може помоћи да унапредите себе на овом пољу.

**Најчешћи узроци сагоревања су:**

• Претерана жеља за самодоказивањем

• Претерани рад и претеран осећај одговорности и бриге на послу

• Занемаривање сопствених потреба и жеља

• Померање конфликта – особа не зна који су стварни узроци његовог/њеног конфликта, не уме да их јасно дефинише и препозна

• Недостатак пријатеља, социјалних контката, хобија и интересовања ван посла

• Порицање проблема – када се прича о проблему особа постаје цинична или агресивна, особа мисли да порицањем и избегавање контролише проблем и сопствена осећања

• Повлачење – минимизирање социјалних контаката, могуће конзумирање алкохола или психоактивних супстанци

• Деперсонализација – живот особе постаје серија механичких и рутинских радњи, особа се осећа апатично и испражњено

• Депресивност

**Карактеристике личности особа које су склоне сагоревању и хроничном стресу?**

* склоност анксиозности и депресивности (емоционална нестабилност)
* склоност осећањима кривице и самооптуживању
* претерани перфекционизами савесност
* несигурност у себе и снажна потреба да се то компензује путем самодоказивања
* емоционална неписменост (особе које не умеју да изражавају емоције, да говоре о томе како се осећају, шта их мучи и да то поделе са другима)
* одсуство асертивности (агресивни или пасивни стил комуникације – особе које или одустају од својих жеља или на фрустрације реагују агресивно)
* емоционална празнина (недостатак социјалних веза, комуникације у пратнерским односима, усамљеност, недостатак интересовања)
* одсусутво социјалне подршке.

**Да ли синдром сагоревања на раду може да се лечи?**

- Један од успешнијих начина је стратегија самопомоћи. Људима са овим проблемом препоручује се да најпре сагледају ситуације које су стресне, а затим да процене да ли их је могуће избећи. Неке од метода самопомоћи, као што су развијање самоконтроле и одговорности, узимање чешћих и краћих годишњих одмора, неговање оптимистичког погледа на свет, одређивање приоритетних задатака, постављање јасних, реалних и остваривих циљева... Уколико ове стратегије не помогну треба се подвргнути психотерапијском третману.

Литература:

Ekstedt M, Fagerberg I. *Lived experiences of the time preceding burnout.* J Adv Nurs 2005; 49(1): 59–67.

Chen SM, McMurray A. "*Burnout" in intensive care nurses.* J Nurs Res 2001; 9(5): 152–64.

Varhama LM, Bjorkqvist K. *Conflicts, workplace bullying and burnout problems among municipal employees*. Psychol Rep 2004; 94(3 Pt 2): 1116–24.