

Projekt tygodnia: "Time2Grow"

Program: Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

Dofinansowanie z UE: 517 tys. zł

Lider projektu: Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o. (Polska)

Lokalizacja w Polsce: cała Polska

Zespół wypalenia zawodowego dotyczy 4,15% polskich pracowników^[1]. Przyczyn jest wiele, ale jako najczęstszą podaje się stres, który powoduje wyczerpanie psychiczne i fizyczne. Skutek jest taki, że praca, która do tej pory sprawiała przyjemność, staje się źródłem codziennego stresu.

Projekt „Time2Grow” został stworzony po to, by wypracować, przetestować, a na koniec wdrożyć rozwiązania, które mają przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu. W Polsce skupiono się na zwalczaniu tego negatywnego syndromu w trzech branżach – opiece medycznej, edukacji i szkolnictwie wyższym.

Partnerami projektu „Time2Grow” byli Trendhuis CVBA (Belgia) oraz South-Eastern Finland University of Applied Sciences – Xamk (Finlandia).

Na wstępie przeprowadzono badania, które stały się podstawą do opracowania konkretnych rozwiązań bazujących na idei uczenia się przez całe życie. Przygotowano również specjalne podręczniki – dla pracodawców oraz dla pracowników – w jaki sposób zapobiegać i przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu.

W poradnikach – oprócz wyjaśnienia, czym właściwie jest wypalenie zawodowe oraz przedstawienia jego składowych, takich jak: wyczerpanie emocjonalne, rozczarowanie i obniżone poczucie osobistych osiągnięć – opisano przyczyny wypalenia. Autorzy publikacji podzielili czynniki wpływające na pojawienie się wypalenia zawodowego na trzy grupy: indywidualne, interpersonalne oraz organizacyjne (praca). Wśród indywidualnych znajduje się na przykład wiek i staż pracy, a także nadmierne zaangażowanie w pracę. Czynniki interpersonalne to konflikty, rywalizacja, brak zaufania w zespole. W organizacyjnych znalazła się natomiast monotonia w pracy, jak i brak spójności pomiędzy wymaganiami pracodawcy a kompetencjami pracownika.

Wypalenie zawodowe zaczyna się od poczucia obciążenia pracą. Później pojawia się psychofizyczne zmęczenie, a w kolejnym etapie – cynizm i obojętność, a nawet agresja wobec kolegów z pracy. Następnym syndromem jest ucieczka przed zadaniami oraz niechęć do siebie i innych, aż wreszcie pojawiają się poważne zaburzenia psychosomatyczne czy też nałogi.

Skutki wypalenia zawodowego mają wpływ nie tylko na samego pracownika, ale również na organizację, pracodawcę i klientów. W instytucji może pojawić się opór przed

zmianami, konflikty wśród pracowników, wypadki przy pracy oraz spadek motywacji do pracy. Pracodawca ponosi wtedy większe koszty pracownicze i skutki prawne. W efekcie wypalenia zawodowego pracowników w danej organizacji jej klienci mogą z kolei odczuć obniżenie jakości świadczonych przez nich usług lub wytwarzanych produktów, co powoduje ich spadek zaufania.

W publikacji dla pracodawców znajdą oni porady, jak sprawdzić, czy wypalenie zawodowe dotyczy ich organizacji oraz dlaczego i w jaki sposób przeciwdziałać temu zjawisku.

Koncepcję modelu przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu można znaleźć na stronie: www.dobrekadry.pl/wp-content/uploads/2019/01/Wprowadzenie-do-modelu.pdf.

[1] M. Kowalska, J. Bugajska, D. Żołnierczyk-Zreda, *Częstość występowania zespołu wypalenia zawodowego wśród pracowników biurowych*, „Medycyna Pracy” 2010, Nr 61, str. 615.