

WYPALENIE ZAWODOWE

PRAWDA CZY FAŁSZ?

PIOTR GRABOWSKI

interwent kryzysowy,
pracownik socjalny, prawnik,
trener odporności
psychicznej. Współlider
Fundacji Culture Shock.
Badacz i autor publikacji nt.
wypalenia zawodowego i
aktywistycznego.
Współtwórca projektów
promujących pozytywną
kulturę pracy w NGO
(www.burnout-aid.eu/pl).

Wypalenie zawodowe jest kryzysem fizyczno-emocjonalno-społecznym pojawiającym się w środowisku pracy, zataczającym coraz szersze kręgi, dotykając jednostek, grup zawodowych, organizacji i całych sektorów. Zgodnie z definicją stworzoną przez pionierkę badań syndromu wypalenia, amerykańską psycholożkę Christinę Maslach, charakteryzują go trzy wymiary: wyczerpanie (fizyczne i emocjonalne), cynizm w stosunku do odbiorców i odbiorczyń działań oraz obniżona efektywność wykonywania pracy. To jednak dopiero początek...

Coraz częściej możemy usłyszeć w polskich mediach o wypaleniu zawodowym i aktywistycznym (dotykającym działaczki i działaczy organizacji pozarządowych i ruchów społecznych), zwłaszcza w kontekście nowej klasyfikacji chorób przygotowanej przez Światową Organizację Zdrowia, ICD-11, która wchodzi w życie z początkiem 2022 roku. Warto zatem odnieść się do najczęściej obecnych w przestrzeni publicznej twierdzeń i mitów nt. wypalenia.

1. Wypalenie zawodowe jest/stanie się chorobą, wg klasyfikacji ICD-11.

Nieprawda. Zjawisko wypalenia zostało – istotnie – ujęte w najnowszej edycji Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób (zdefiniowane analogicznie, jak powyżej), ale w rozdziale poświęconym innym niż choroby i zaburzenia przyczynom kontaktu ze służbą zdrowia. Nie oznacza to zatem, że z początkiem nowego roku na wypalenie będzie można dostać zwolnienie lekarskie. Nie oznacza to równocześnie, że z objawami wypalenia nie należy szukać pomocy u specjalistów, np. lekarzy czy psychoterapeutów, którzy – po zapoznaniu się z ICD-11 – powinni być lepiej przygotowani do udzielenia adekwatnego wsparcia.

2. Wypalenie to indywidualny problem osoby, która zbyt zaangażowała się w pracę.

Nieprawda. „Żeby się wypalić, trzeba najpierw płonąć” głosi obiegowa mądrość, niejako wskazując kierunek przyczynowo-skutkowy rozwoju syndromu, upatrując powodów wypalenia przede wszystkim po stronie jednostki nadmiernie zaabsorbowanej pracą. Pomija się przy tym bardzo ważny aspekt środowiska pracy, zarówno na poziomie bezpośrednim (zespół, organizacja, w której pracujemy), jak i bardziej generalnym (funkcjonowanie rynku pracy w Polsce, sytuacja polityczno-społeczna, a nawet patriarchalny system władzy). Konteksty te wymiennie wpływają na dobrostan osób pracujących lub działających społecznie. Można mówić już o wypalonych organizacjach (zwłaszcza NGO-sach), a także bronić tezy o wypalającym się społeczeństwie.

3. Wypalenie ma swój wyraźny początek i koniec.

Nieprawda. Wypalenie jest procesem o trajektorii rozwoju zależnej od wielu składowych; nie ma jednorodnego przebiegu od punktu A (zapadnięcia na wypalenie) do punktu B (wyjścia z wypalenia). Nie musi przebiegać w sposób „spektakularny”. Możemy spotkać się z nawrotami syndromu, a nawet latami funkcjonować z wypaleniem „uśpionym”, na poziomie niekrytycznym, nie zawsze zdając sobie z tego sprawę. Zjawisko to powinno być widziane każdorazowo przez pryzmat i z szacunkiem dla osoby pracującej/aktywistycznej doświadczającej go, z namysłem nad całościową sytuacją w miejscu pracy, ze świadomością złożoności procesów wypaleniowych, ale też z nadzieją na zmianę.

4. Wypalenie zawodowe i aktywistyczne należy postrzegać odrębnie.

Prawda. O ile definicję zjawiska z początku tekstu można odnieść zarówno do wypalenia zawodowego, jak i aktywistycznego, o tyle wypalenie aktywistyczne dotyczy specyficznej grupy – pomagaczek i pomagaczy. Osoby te, zwłaszcza teraz w Polsce, działają często w skrajnie trudnych warunkach: niedofinansowania (np. pielęgniarki i pielęgniarze), wrogości władzy (np. działaczki i działacze ruchów na rzecz praw kobiet czy społeczności LGBTQ+), kryzysów humanitarnych (aktywiści i aktywistki obecne przy granicy polsko-białoruskiej). Swą pracą dotykają nieraz własnej mniejszościowej, doświadczającej opresji tożsamości, jak w przypadku kobiet pomagających kobietom doświadczającym przemocy, co może grozić wystąpieniem wtórnego stresu pourazowego. Ich opowieść o wypaleniu będzie zatem inna niż pracownic i pracowników innych sektorów. Należy również odrębnie myśleć o wsparciu dla tej grupy.

5. Można mówić o kulturze wypalenia w NGO-sach.

Prawda. Warunki działania organizacji pozarządowych w Polsce nie sprzyjają tworzeniu zdrowej, pozytywnej kultury pracy. Do trudów działalności aktywistycznej trzeba jeszcze dodać: problemy z zabezpieczeniem finansowania w dłuższej perspektywie, a w konsekwencji – brak możliwości strategicznego myślenia o przyszłości organizacji, nadmierną biurokrację, trudne nieraz relacje z grantodawcami, dominację umów śmieciowych.

Wypalenie stało się zatem problemem toczącym trzeci sektor jako całość. Dużym wyzwaniem dla NGO jest również tworzenie własnej kultury organizacyjnej, odchodząc od zakorzenionego modelu „rodzinnego” z silną liderką, dźwigającą nadmierną odpowiedzialność za organizację, nie powielając jednak ślepo wzorców typowo korporacyjnych.

6. Z wypalenia można „wyleczyć się w 7 krokach”.

Nie(konieczn)ieprawda. Należy zachować ostrożność w kontakcie z poradnikami lub uzdrowicielami oferującymi szybkie, sprawne, a na pewno zawsze skuteczne uporanie się z syndromem. Warto podkreślić, że wypalenie nie ma charakteru, przebiegu i rozwiązań do uniwersalnej analizy i zastosowania. Kluczowe jest indywidualne podejście biorące pod uwagę warunki zawodowe, ale i życiowe, w jakich się znajdujemy. Przez ten proces najlepiej przejść ze wsparciem otoczenia (również specjalistów), ale w tempie jedynie dla nas właściwym. Nie potrzeba nakładać na siebie dodatkowej presji na produktywność.

7. Nic się nie da zrobić.

Nieprawda. Biorąc pod uwagę rozległość tematyki, szukać pomocy można na wiele sposobów. Samodzielnie: dbając o zaspakajanie swoich podstawowych potrzeb (wiadomo – łatwo powiedzieć!) – być wyspanym i najedzoną, odreagowując stres ruchem, albo świadomym oddechem. Wspólnie z innymi: w grupach wsparcia, wzajemnej troski, interwizyjnych (wsparcie koleżeńskie, które można organizować niezależnie od zgody pracodawcy), wentylując się, przyglądając sobie, przegadując swoje doświadczenia z osobami w podobnej sytuacji. Korzystając z profesjonalnej pomocy: superwizji, warsztatów przeciwdziałających wypaleniu, coachingu, kursów odporności psychicznej czy bezpiecznej komunikacji. Wreszcie: jednocząc się w ramach wsparcia sektorowego – tworząc koalicje i sieci współpracy, wstępując do związków zawodowych, grup roboczych, wspólnie dążąc do urzeczywistnienia pożądanych zmian systemowych.

I na koniec dawka zdrowego egoizmu: dbajmy o siebie same, siebie wzajem i pamiętajmy o przyjemnościach!

