



Co-finanțat de
Programul Erasmus+
al Uniunii europene



MATERIAL DE ÎNVĂȚARE PENTRU CURSUL VET MIXT DE FORMARE ÎN PREVENIREA ȘI MANAGEMENTUL EPUIZĂRII PROFESIONALE

03-CAIET DE EXERCIȚII

Proiectul „JOBIS” este un proiect finanțat de Erasmus+ sub
Acordul de Finanțare K2 2016-1-RO01-KA202-024384
www.burnoutproject.net

Conținutul prezentului material reprezintă responsabilitatea exclusivă a autorilor, iar Agenția Națională și Comisia Europeană nu sunt responsabile pentru modul în care va fi folosit conținutul informației.

CONȚINUT

INTRODUCERE	3
Despre proiect	3
Despre beneficiari	3
Despre caietul de exerciții	3
Despre autori	4
METODOLOGIE	4
3. MODULE	5
3.1 ETICA AUTOINGRIJIRII	5
Anexa 1	9
Anexa 2	10
Anexa 3	10
Anexa 4. Modelul celor nouă zone de putere	11
3.2 STRATEGII DE MANAGEMENT A STRESULUI	13
Anexa 1	16
Anexa 2	17
Anexa 3	19
3.3 TEHNICI DE RELAXARE	24
ANEXA 1	26
ANEXA 2	27
ANEXA 3	32
3.4. STRATEGII PENTRU PREVENIREA EPUIZĂRII	32
ANEXA 1	38
ANEXA 2	62
ANEXA 3	67
REFERINȚE BIBLIOGRAFICE:	76

INTRODUCERE

Asistenții medicali și îngrijitorii la domiciliu au o profesie stresantă, caracterizată de expunerea la o arie largă de situații delicate și care expun la stres. Factorii stresori la locul de muncă includ factori precum volumul de muncă ridicat sau excesiv, ore de muncă neregulate și anormale, oboseală fizică, necesitatea de a face față emoțional având contact direct cu pacienții bolnavi și familiile acestora și cu pacienții al căror comportament este dificil, lipsa sprijinului din partea colegilor, supervizorilor și personalului medical, contactul cu moartea, dar și cu procesul morții, dificultăți de management, probleme legate de îngrijirea pacientului, grijile cu privire la cunoștințele și abilitățile tehnice. Toți acești factori arată aspectele critice ale acestor profesii care transformă personalul medical în potențiale victime ale sindromului burnout. Din aceste cauze, este foarte important să facem campanii de conștientizare prin care să diseminăm măsuri de prevenire individuale și de grup pentru managementul sindromului burnout.

Despre proiect

Prin urmare, principalul scop al proiectului JOBIS este de a crește nivelul de conștientizare în rândul grupului țintă și a factorilor de răspundere asupra efectelor sindromului burnout și de a furniza o varietate de soluții de training eficiente pentru prevenirea și controlul epuizării profesionale prin intermediul cooperării între parteneri și schimbul de expertiză, metodologii și bune practice pentru a reduce prejudiciile produse de burnout în rândul asistenților medicali, studenților la asistență medicală și îngrijitorilor la domiciliu din țările partenere.

Despre beneficiari

Beneficiarii direcți ai caietului de exerciții sunt formatori care oferă cursuri de formare profesională pentru asistenți medicali, studenți la asistență medicală și îngrijitori la domiciliu. Materialele de învățare pot fi utilizate în cursuri profesionale, ca parte a modulelor academice legate de prevenirea burnoutului, dar și ca un material util în îmbunătățirea competențelor profesionale și psihosociale.

Despre caietul de exerciții

Scopul general al acestui caiet este de a furniza cunoștințe profesionale și instrumentele practice pentru prevenirea epuizării profesionale adresându-se grupurilor țintă extrem de afectate de sindromul burnout. De asemenea, acoperă un deficit de informații specific privind apariția și prevenirea epuizării profesionale în domeniul sănătății și profesiilor din asistența socială.

Broșura conține materialul VET de învățare pentru prevenirea burnoutului. Materialele au fost colectate în următoarele module:

Modulul IV. Etica autoîngrijirii

Modulul V. Strategii de prevenire a epuizării profesionale

Modulul VI. Strategii de management a stresului

Modulul VII. Tehnici de relaxare

Despre autori

Elaborarea acestui caiet de exerciții a fost coordonat de către Universitatea de Științe Umane și Științe Economice din Łódź. Conținutul prezentat în acest document a fost elaborat cu contribuția partenerilor Jobis: Silvia Popovici, Iordache Dragoș – Romania, Areti Efthymiou, George Efstathiou, Despo Konstantinidou, Maria Karanikola and Evridiki Papastavrou – Grecia, Eglė Brezgytė – Lituania, Daria Modrzejewska – Polonia.

METODOLOGIE

Materialul de învățare pentru cursul VET constă în 4 module privind prevenirea epuizării profesionale. Fiecare modul durează 4 ore, prin urmare numărul total de formare față în față este de 16 ore.

Fiecare modul include următoarele informații:

- Obiectivele generale ale modulului
- Obiective cu informații despre rezultatele așteptate pe care participantul le-ar realiza la sfârșitul modulului privind cunoștințele și abilitățile
- Metode - modul în care materialele de învățare vor fi implementate
- Durată - informații despre durata fiecărui modul
- Resurse necesare - informații despre materialele didactice folosite de formator
- Ordinea activităților - în această parte veți găsi scenariul modulului cu descrierea activităților, precum și modul în care acestea trebuie implementate de formator.
- Menținerea siguranței a cursanților - în această secțiune există informații despre condițiile specifice pentru implementarea cursului, de ex. aspecte organizatorice, specificul camerei în care s-ar desfășura activitățile etc.
- Evaluarea modulului - propunerea strategiei de evaluare utilizată de formator la sfârșitul fiecărui modul.
- Referințe - Informații despre materialele sursă utilizate în dezvoltarea modulului.

Caietul de exerciții include activitățile care trebuie efectuate în clasă, dar formarea trebuie corelată cu conținutul livrat în cursul de e-learning disponibil pe platforma de e-learning (pentru mai multe informații accesați <http://www.burnoutproject.net>).

3. MODULE

3.1 ETICA AUTOINGRIJIRII

Acest modul oferă informații despre importanța autoîngrijirii în profesia de asistent medical. Acesta oferă cunoștințe practice despre modul de îngrijire și de creștere a stării personale de bine.

MODULUL 4 :	Etica autoîngrijirii
SCOP:	<i>Scopul general al activității este învățarea beneficiilor autoîngrijirii și adoptarea unui program de autoîngrijire</i>
OBIECTIVE:	La finalul modulului, participanții vor fi capabili să: • Înțeleagă și să explice definiția autoîngrijirii. • Identifice stegulețele roșii în propria autoîngrijire • Creeze și să planifice strategii, să stabilească obiective și să le realizeze. • Înțeleagă și să explice modelul celor nouă zone albastre ale puterii în autoîngrijire. • Explice legătura dintre stabilirea scopurilor și punerea efectivă în practică a autoîngrijirii. • Aplice și să exerseze recunoștința, gândurile pozitive și eliberarea de sentimente pentru îmbunătățirea autoîngrijirii
METODE:	➤ Prelegere (Prezentare Power point) ➤ Film educativ ➤ Discuții de grup ➤ Autoevaluare ➤ Crearea unui plan de autoîngrijire ➤ Joc de rol ➤ Exercițiu de întărire a capacității proprii ➤ Instrucțiuni de autoîngrijire
DURATĂ:	Trei activități (sub-module) de 1h și 20 minute fiecare, cu o durată totală de 4 ore.
RESURSE NECESARE:	Multimedia, hârtie, flipchart, markere, post-it, pixuri. Fișe de lucru
ORDINEA ACTIVITĂȚILOR:	Activitatea 1- Durată: 1h și 20 min. ➤ 1.1. Trainerul explică conceptual de autoîngrijire și de ce este acesta important în asistența medicală. Trainerul detaliază dimensiunile autoîngrijirii: fizică, emoțională și spirituală. Trainerul va ajuta participanții în identificarea stegulețelor roșii în

	autoîngrijire. ➤ 1.2. Trainerul va invita participanții să vizioneze un film educativ, după care formabilii vor identifica markerii . Participanții vor fi împărțiți în grupuri (3-5 persoane). Trainerul propune câteva întrebări pentru discuția în grupuri mici plecând de la situația din film: • Vă regăsiți în situația prezentată în filmul educativ? • Care sunt factorii stresori pentru dvs. La locul de muncă? • Ce faceți pentru autoîngrijire? • Ce vă împiedică în îngrijirea de sine? Participanții vor discuta aprox. 10 minute, apoi o persoană din fiecare grup va prezenta concluziile în plen. În final, trainerul va sublinia barierele care apar în calea autoîngrijirii în film și în concluziile participanților. ➤ 1.3.Trainerul va demara o sesiune de brain-storming pornind de la conceptul de autoîngrijire care va dura aprox. 3-5 minute. Apoi, va furniza o fișă de lucru de autoevaluare pe care participanții o vor completa timp de minute. ➤ 1.4. Participanții vor primi o fișă intitulată Plan de autoîngrijire și pornind de la autoevaluarea anterioară vor crea un plan de autoîngrijire (min.). Planurile individuale vor fi expuse în sala de curs, astfel încât formabilii să le poată citi și să se inspire unii de la alții.
	Activitea 2: (Durată: 1h și 20 min.) ➤ 2.1. Trainerul prezintă modelul celor nouă zone albastre ale puterii și modul în care acesta poate fi aplicat în autoîngrijire. Apoi, va fi prezentată o listă de 50 strategii și activități pentru îmbunătățirea autoîngrijirii. ➤ 2.2. Grupul va fi împărțit în grupuri mici (3-5 participanți). Fiecare participant va primi o fișă de lucru, Cercul vieții, pe care va marca cu stegulețe albastre activitățile și strategiile care i se potrivesc cel mai bine stilului propriu de viață și care compensează stegulețele roșii identificate anterior. Apoi, trainerul va invita participanții să discute în grupuri mici despre activitățile și strategiile alese și vor explica celorlalți cum vor integra aceste activități în viața lor cotidiană.

Activitatea 3: (durată 1h și 20 min.)

➤ 3.1.Trainerul va invita participanții să citească următorul studiul de caz: *Ashley, o studentă la medicină în anul 3 a scris următoarea mărturisire pentru un curs de etică. Povestea lui Ashley este despre o experiență pe care a trăit-o cu doi ani înainte, în prima ei zi la patul bolnavului. ``Mary, care nu era cu mult mai mare decât Ashley, fusese spitalizată cu septicemie, cauzată de supresie imună în urma chimioterapiei. La scurt timp după ce a ajuns pe secție, Mary a dezvoltat un sindrom respirator acut. Întreaga echipă a alergat în salonul ei, iar Responsabilul rezidenților i-aspus lui Ashley să se așeze lângă patul ei și să o încurajeze să se relaxeze.Timp de mai bine de ore, în timp ce rezidenții și personalul alergau înăuntru și afara salonului făcând tot ce le stătea în puteri să calmeze respirația lui Mary, Ashley ținea mâna lui Mary repetând într-una: „Respiră. Relaxează-te. O să fie bine. Respiră.Încearcă să te relaxezi. Suntem toți aici pentru tine. Respiră.” Când Mary a încetat să mai respire, responsabilul rezidenților a împins-o pe Ashley de lângă pat și atât el, cât și restul echipei au început procedura de resuscitare. Peste câteva minute mai târziu a fost declarată moartea pacientei. Echipa a părăsit încăperea subit, lăsând-o pe Ashley singură cu Mary pe corpul căreia se mai găsea încă echipamentul de resuscitare.Nimeni nu a vorbit cu ea despre moartea lui Mary.``*

Sursă: Irvine, Craig (2014), *The Ethics of Self-Care in Caring Professions*, Encyclopedia XVIII (39), pp. 45-54.

<https://encp.unibo.it/article/download/4561/4063>

Trainerul va avansa următoarele întrebări pentru discuția în plen:

- Ați fost vreodată într-o situație similară cu cea a lui Ashley?
- Cum v-ați simțit?
- Ce ați face ca să depășiți povara emoțională?
- Ce strategii ați aplica pentru autoîngrijirea pe termen lung?

Participanții vor fi invitați să participe și să își sintetizeze punctul de vedere pe flipchart.

Trainerul va trage concluziile, prezentând cele mai eficiente strategii de autoîngrijire în situația dată.

➤ 3.2 Exercițiu: Borcanul bunăstării

Trainerul va invita participanții să ia un borcan, să își amintească evenimentele personale și profesionale din săptămâna care s-a terminat, să fie atenți în special la momentele când au avut gânduri și sentimente negative.

Apoi trainerul le va cere să ia o foaie și să scrie cum s-au simțit cu acea ocazie, să-și reamintească sentimentele și gândurile din acel moment, să înțeleagă acele sentimente și gânduri, să înțeleagă și să noteze ce i-a

	deranjat și să găsească o modalitate de a le gestiona, apoi să pună foile împăturite împreună cu sentimentele lor negative în borcan. Trainerul va invita participanții să golească și să ardă conținutul borcanului după ce au terminat, astfel eliberându-se de gândurile și sentimentele negative și făcând spațiu pentru altele pozitive. Trainerul va întreba participanții cum s-au simțit în timpul exercițiului. În final, trainerul va recomanda ca acest exercițiu să fie făcut cu colegii sau prietenii pentru a putea cere sfaturi sau pentru a rezolva conflictele la locul de muncă. 3.3 Exercițiu: Exprimă-ți recunoștința Participanții vor lucra în grupuri mici. Li se va da timp de gândire ca să aleagă persoanele care i-au inspirat cel mai mult în ultimile luni și cărora au pentru ce să le fie recunoscătoare. Vor trebui să își imagineze acele persoane cât mai viu posibil. Trainerul va distribui foi de hârtie pe care participanții vor nota în câteva fraze sentimentele lor față de acele persoane, ce le-a determinat să le aleagă ca sursă de inspirație. Apoi participanții vor fi invitați să telefoneze acelor persoane și să le citească frazele pe care le-au scris sau să pună mesajul într-un plic și să îl trimită persoanei sau chiar să meargă acasă la persoana respectivă și să îi spună personal. În final, participanții vor fi invitați să împărtășească cu întregul grup modul în care s-au simțit când au scris mesajul de recunoștință.
MENTINEREA SIGURANȚEI CURSANȚILOR:	• Asigurați-vă toți participanții au acces la activitate. • Asigurați-vă că spațiul este suficient pentru a permite mobilitatea tuturor cursanților. • Asigurați-vă că aveți suficiente resurse și materiale pentru toată lumea.
EVALUAREA MODULULUI:	Trainerul va propune câteva întrebări de autoevaluare : • De ce est autoîngrijirea importantă pentru voi? • Care sunt strategiile și activitățile de autoîngrijire care vi se potrivesc cel mai mult? • Numiți cel puțin o metodă de a trece la gândirea pozitivă.
REFERENȚE:	• http://zenas-suitcase.co.uk/2016/09/02/how-to-really-improve-your-self-care/ • https://www.ameritech.edu/blog/50-self-care-ideas-for-nurses/ • Irvine, Craig (2014), <i>The Ethics of Self-Care in Caring Professions</i>, Encyclopedia XVIII (39), pp. 45-54. https://encp.unibo.it/article/download/4561/4063 • Kent Blumberg et al (2007), <i>Co-active coaching: New skills for coaching people toward success in work and life</i>. Mountain View, CA: Davies-Black Publishing

Anexa 1

Conceptul autoîngrijirii

Autoîngrijirea este un factor important pentru sănătatea asistenților medicali.

Pentru a-și păstra sănătatea, trebuie să luăm în considerare principalii factori de stres care afectează asistentele medicale și principalele strategii de combatere a acestora.

Asistenții medicali sunt afectați de o serie de factori de stres și favorizează riscul de îmbolnăvire și de sănătate șubredă. Majoritatea acestor factori rezultă din lipsa unui echilibru între muncă și viața personală, conflictul cu colegii, epuizarea emoțională, lipsa autonomiei etc.

Tehnicile de autoîngrijire măresc eficacitatea îngrijirii pacienților și influențează un rezultat pozitiv în menținerea sănătății. Cercetările demonstrează valoarea autoîngrijirii și modul în care aceasta încurajează îmbunătățirea sistemului medical, sănătatea profesioniștilor din domeniul medical și a pacienților.

Autoîngrijirea: imperativ etic

Principalul nostru imperativ etic ar putea fi îngrijirea altora, dar acest imperativ este lipsit de sens, gol, dacă este separat de imperativul de a avea grijă de sine.

Autoîngrijirea presupune întoarcerea în mod explicit a atenției către propriul corp, emoții, gânduri. În loc să învețe să aibă grijă de ei înșiși, în moduri sănătoase din punct de vedere etic, studenții învață, de fapt, că autoîngrijirea este imorală.

Dimensiunile autoîngrijirii

Autoîngrijirea fizică implică:

- Hrănirea corectă
- Somn odihnitor
- Adăpost adecvat
- Menținerea hidratării adecvate
- Exercițiu fizic suficient
- Obținerea asistenței medicale dacă este necesar
- Protejarea corpului de situații abuzive sau periculoase și substanțe toxice
- Să știi cum să te relaxezi
- Purtarea de haine adecvate
- Să te bucuri de atingerea consensuală non-abuzivă

Nevoile emotionale:

- Să îți onorezi sentimentele și nevoile
- Să fii capabil treci peste pierderi
- Să îți dezvoltai o relație de iubire și îngrijire cu copilul dumneavoastră interior
- Să îți creezi un sistem de suport sanatos
- Să eviți persoanele abuzive sau manipulative

- Să îți cunoști limite
- Să trăiești minunat în prezent
- Să practice un bun management al stresului.

Autoîngrijirea spirituală presupune:

- Găsirea sensului și scopului în viața și stabilirea conexiunii cu lucruri mai mari decât voi, cum ar fi prietenii și familia, comunitatea, Mama Pământ, Cosmosul sau o putere mai mare.

Relațiile de autoîngrijire:

- Să vă susțineți interesul în timp ce negociați relații cu alții cerând ceea ce vă doriți și spunând nu la ceea ce nu vreți.

Anexa 2.

Link către un film educativ:

<https://www.youtube.com/watch?v=8llyjpDtrR8>

Anexa 3.

Fisă de lucru: plan de autoîngrijire

Auto-Evaluare

De ce să completăm o auto-evaluare?

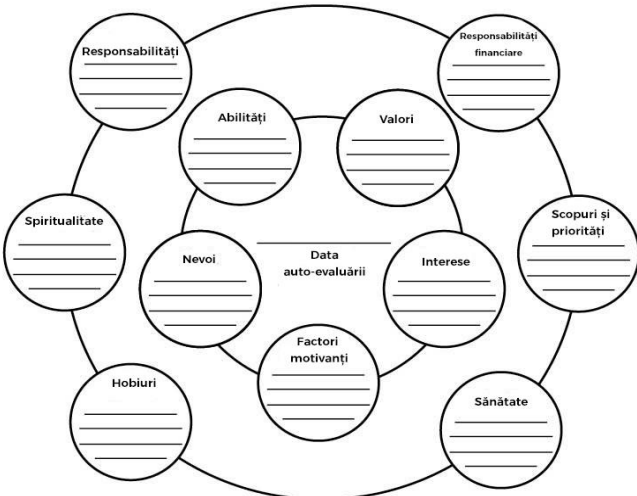
Completarea auto-evaluării necesită o radiografiere a propriei vieți, unde vă aflați momentan și vă ajută în a determina ce este important pentru dvs. în acest moment

Direcții

La fiecare, spațiul reprezintă locul în care viața noastră se desfășoară. Scrieți câteva cuvinte sau fraze care descriu ce se întâmplă sau necesită schimbare

Măsurarea progresului

În câteva luni (fără să ne uităm la ultimele auto-evaluări) completați încă una să vedeți unde vă aflați. Ce s-a schimbat? Lucrurile sunt la fel ori s-au schimbat? La ce doriți să lucrați?



Anexa 4. Modelul celor nouă zone de putere

1. Ca primă strategie în acest model ar trebui să mergeți mai mult, fie să mergem cu bicicleta în loc să mergem cu mașina la serviciu, fie să ne plimbăm în parc când simțim nevoia, să urcați pe scări în loc să luați liftul, să încercați integrați ceea ce vă face plăcere într-un stil de viață "Mai multă mișcare".

2. O a doua strategie ar fi să faceți ceva interesant, ceva ce vi se pare util și care vă ajută să vă concentrați pe cariera dvs., ajutându-i pe alții sau orice credeți că vă va ajuta să vă stabiliți un scop.

3. O a treia modalitate ar fi reducerea caloriilor cu 20% a mâncând până când veți fi sătui în proporție de 80%. Măncați suficient pentru a nu mai simți senzația de foame, dar nu până sunteți plini.

4. A patra cale ar fi să iubiți sau să fiți iubiți. Întâlniți-vă cu cei care contează pentru dvs., fiți în prezența lor. O rețea socială puternică de prieteni poate spori starea de bine și simțul scopului. Asigurați-vă că familia e prioritatea.

5. În al cincilea rând, ar trebui să încetiniți și să vă bucurați de fiecare moment al vieții. Lucrurile se mișcă atât de repede încât abia ne putem bucura de viață. Faceți-vă o plăcere - un apus de soare, o masă excelentă sau chiar un pahar de vin cu un bun prieten.

6. Serviți un pahar de băutură în fiecare zi după ora 17. Acest lucru ar trebui să ajute organismul să se simtă mai relaxat.

7. Faceți parte dintr-o comunitate spirituală și credeți în ceea ce doriți, doar să credeți în ceva vă va ajuta să vă îndepliniți cu mai multă ușurință scopurile.

8. Consuma mai multe legume decât carne și mâncare procesată.

9. Cunoașteți-vă scopurile, înțelegeți ce doriți să faceți, ce vă place să faceți și investiți-vă energia în asta.

- ✓ Este bine să luați în considerare beneficiile urmăririi acestor pași, dar acestea nu ar trebui considerate ca o "listă de sarcini" sau o restricție pentru dumneavoastră. Aceștia sunt pași simpli care ar trebui să adauge sens vieții voastre, să vă dea energie și să vă ajute să vă bucurați mai mult de viață.



Strategii și activități pentru îmbunătățirea autoîngrijirii

Data viitoare când aveți un moment să vă concentrați asupra dvs., încercați una (sau multe) dintre aceste idei de autoîngrijire.

- ✓ Creați o listă de melodii care vă fac să dansați prin casă. (Este, de asemenea, un antrenament excelent!)
- ✓ Cumpărați niște săruri de baie și lăsați-vă mușchii obosiți să ia o pauză.
- ✓ Ieșiți în natură cu prietenii într-o excursie ușoară cu peisaj frumos.
- ✓ Găsiți-vă liniștea făcând o listă cu lucruri de făcut.
- ✓ Căutați o rețetă nouă, simplă și bucurați-vă gătind.
- ✓ Investește într-un set nou de exfoliant de baie sau alt tip de activitate care te face să te simți fabulos.
- ✓ Programați-vă la spa pentru un masaj, pedichiură sau alt tratament relaxant.
- ✓ Dacă aveți copii, colorați cu ei. Dacă nu aveți copii, colorați oricum.
- ✓ Vizitați biblioteca și alegeți o carte despre care nu ați auzit (puncte bonus pentru că nu o judecați după copertă).
- ✓ Faceți o excursie la muzeul local de artă sau istorie și admirați exponatele.
- ✓ Petreceți 20 de minute citind despre un nou hobby pe care doriți să-l începeți în curând.
- ✓ Pregătiți un număr mare de gustări și legume pe care le puteți aduce cu dvs. la serviciu în timpul săptămânii.
- ✓ Vizitați un vechi prieten și puneți-vă la curent cu ultimile noutăți.
- ✓ Faceți ceva mic pentru a vă schimba mediul de acasă, cum ar fi adăugarea unei plante de apartament noi sau a unui poster.
- ✓ Mergeți la un studio de yoga din apropiere, la o sală de dans sau la o ședință de spa pentru un antrenament de reîncărcare.
- ✓ Asistentele medicale își petrec atât de mult timp în picioare. Încearcă poziții fără efort pentru a ușura durerile.
- ✓ Urmăriți un film înălțător pe care vă amintiți-vă că v-a plăcut în trecut.
- ✓ Bucurați-vă de pisica, câinele dvs. sau chiar de o pernă mare și plăcută.
- ✓ Înconjurați-vă de un miros calmant cu lumânări de lavandă sau ulei esențial.
- ✓ Încălțați-vă cu adidașii și porniți într-o plimbare rapidă sau în fugă.
- ✓ Descărcați un nou film despre un subiect care vă interesează și ascultați un întreg episod fără să faceți mai multe treburi în același timp.
- ✓ Cumpărați un pachet de cărți de mulțumire și scrieți o notă de mulțumire vechilor dvs. mentori.
- ✓ Alegeți un loc fantastic de vacanță și începeți să planificați o călătorie acolo.
- ✓ Faceți eforturi pentru a vedea răsăritul soarelui sau apusul soarelui.
- ✓ Lecturați o listă de citate inspiraționale pentru a vă face imaginația să funcționeze la serviciu.
- ✓ Aveți un somn bun de după-amiaza.
- ✓ Mergeți la cinematograful și mâncați cât de mult popcorn doriți.
- ✓ Abandonați-vă e-mailul și telefonul, setând alertele soneriei numai pentru cei cu care aveți nevoie să comunicați.
- ✓ Aduceți o pătură și o carte de poezii în parc sau priviți oamenii dintr-o cafenea.

- ✓ Satisfaceți copilul interior cu jocuri video sau un film preferat din copilărie.
- ✓ Organizați-vă serarul cu nimicuri. Experimentați un moment Zen într-o lume haotică.
- ✓ Fă-ți planuri pentru o cină fără cusur cu cea mai bună prietenă.
- ✓ Găsiți o organizație nonprofit care promovează o cauză care vă interesează și vă înscrieți-vă să faceți voluntariat.
- ✓ Plecați cu mașina la țară cu o amică pentru un spectacol cu stele într-o noapte clară.
- ✓ Încearcă să faci meditații. Internetul are o multitudine de înregistrări de meditație ghidate din care să alegi.
- ✓ Încercați să faceți caiac, schi sau altă activitate nouă, plină de distracție, atât amuzantă, cât și provocatoare.
- ✓ Programați-vă la tuns. Poate chiar încercați un aspect nou.
- ✓ Găsiți un cadru de colaj și creați o colecție actualizată de fotografii de familie pentru holul de la intrare.
- ✓ Luați ore în ceva despre care ați fost întotdeauna curios, cum ar fi prelucrarea lemnului sau artele marțiale.
- ✓ Încercați un nou tip de bucătărie.
- ✓ Bucurați-vă de câteva ore de muzică live într-un local care să vă placă.
- ✓ Bucurați-vă de un smoothie sau altă băutură pe care, de obicei, nu ați cheltui bani.
- ✓ Murdăriți-vă mâinile în grădină.
- ✓ Puneți o înregistrare preferată pe care ați iubit-o în liceu și faceți o excursie în memorie.
- ✓ Faceți ceva cu mâinile, cum ar fi tricotat sau croșetat.
- ✓ Practicați ceramica sau pictura, chiar dacă nu vă considerați a fi un geniu creativ.
- ✓ Relaxați-vă pe canapea cu un tampon de încălzire sau o sticlă cu apă fierbinte.
- ✓ Faceți o excursie de o zi spontană în afara orașului.
- ✓ Luați un manual de limbă străină și învățați o nouă frază sau două.
- ✓ Mâncați micul dejun la cină.
- ✓ Relaxați-vă pe canapea cu o pernă de încălzit sau o sticlă cu apă caldă.

3.2 STRATEGII DE MANAGEMENT A STRESULUI

În acest modul veți afla despre influența stresului asupra domeniilor vieții umane. O parte semnificativă a acestui modul este, de asemenea, dedicată tehnicilor care sunt utile pentru a face față stresului în multe situații de viață.

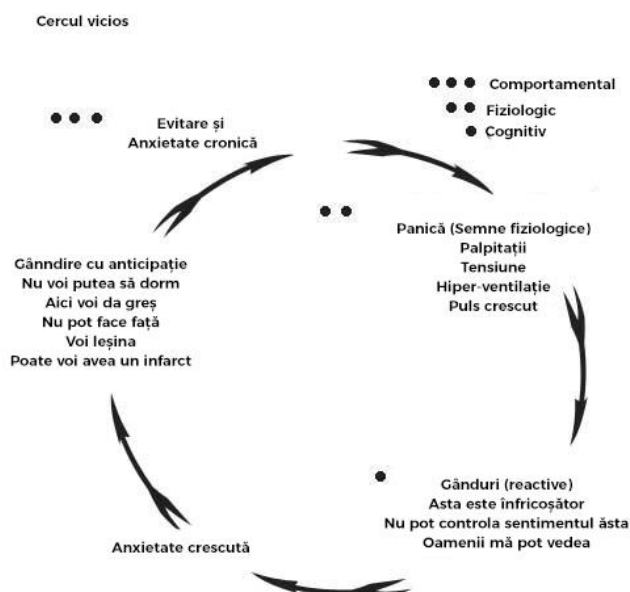
MODULUL VI :	Strategii de management a stresului
SCOP:	Scopul general al activității este de a introduce și de a dezvolta tehnici de management a stresului, care pot fi adaptate în situații reale.
OBIECTIVE:	La sfârșitul modulului, participanții vor fi capabili să: • Evidențieze importanța îngrijirii pentru menținerea stării de bine mintale. • Cunoască tehnici de a face față stresului. • Practice tehnici care pot fi adaptate în situații reale de stres

METODE	Prelegere Discuții Lucru în grup Antrenament
DURATĂ:	4 ore
RESURSE NECESARE:	Ex: creioane, white board, flipchart, foi, fișe de lucru, mese pentru lucrul în grup
ORDINEA ACTIVITĂȚILOR	Activitatea 1: Ce înseamnă stresul pentru tine? - Introducere Formatorul introduce conținutul modulului - scopurile și rezultatele Formatorul împarte participanții în grupuri mici (maxim 5). El cere grupurilor să se gândească la situațiile stresante din profesia lor. După discuția de grup, aceștia scriu factorii stresanți (foi mari). Apoi, antrenorul le cere să discute și să scrie strategiile pe care le folosesc (dacă le folosesc) pentru a face față situațiilor. După lucrul în grup există un timp pentru discuție - grupurile își prezintă activitatea. Antrenorul modernizează discuția (scriind concluzia pe tablă): • Care sunt situațiile cele mai stresante? • Care sunt tehnicile folosite de participanți? • Dacă tehnicile sunt eficiente, constructive? Dacă da - de ce, dacă nu - explicați
	Activitatea 2: Cum îți afectează viața stresul • Trainerul întreabă participanții - ce este stresul? Cum apare? În ce mod stresul afectează calitatea vieții noastre? (Brainstorming). El construiește o definiție comună scriind răspunsurile pe hârtie (flipchart) După aceea, el rezumă pe scurt concluziile. (anexa 1) Formatorul oferă informații suplimentare despre importanța grijii față de propria stare de bine (anexa 2)
	Activitatea 3: Managementul stresului În această parte, formatorul introduce strategiile de gestionare a stresului care pot fi adaptate de către participanți. De asemenea, el explică faptul că managementul stresului nu este același pentru toți. Prin urmare, este esențial să experimentați și să aflați ce funcționează cel mai bine pentru dvs. Următoarele sfaturi privind gestionarea stresului vă pot ajuta să faceți acest lucru. (anexa 3)
	Activitatea 4: Exersare După prezentare, fiecare participant alege două tehnici pe care el/ ea simte că i se vor potrivi cel mai bine. Apoi, participantul încearcă să

	indice avantajele și dezavantajele (riscurile) fiecărei tehnici în ceea ce privește profesia / viața sa.
	Activitatea 5: Evaluare Se recomandă stabilirea următoarei întâlniri după o perioadă de timp, pentru a oferi participanților posibilitatea de a exersa tehnicile în situații reale. Formatorul le cere să raporteze feedback-ul privind punerea în aplicare a tehnicilor. - Ce metode ați exersat? - Descrieți situațiile? - A fost dificil pentru dvs. să puneți în aplicare metoda? - Care au fost avantajele? În ce mod tehnica schimbă situația? - Care au fost dezavantajele? Riscurile? (Cum ați făcut față?) - Veți continua să exersați metodele? Formatorul intră în discuția obișnuită privind întrebările de mai sus și colectează feedbackul pentru evaluarea modulului.
MĂSURI DE SIGURANȚĂ A CURSANȚILOR:	• Asigurați-vă că toți cursanții au acces la respectiva activitate • Asigurați-vă suficient spațiu pentru a permite mobilitatea tuturor participanților.
EVALUAREA MODULULUI:	• Vezi Activitatea 5 - Evaluare
REFERINȚE:	https://www.burrenyoga.com/sitemap/wellness-and-relaxation/how-stress-can-effect-our-lives/) http://www.15minutes4me.com/stress-free/stress-how-does-stress-influence-your-life/ Guidebook - <i>Skills for True Well-being</i>. Publication has been developed in the framework of the project Skills for True Well-being (527797-LLP-1-2012-1-RO-GRUNDTVIG) http://www.apa.org/helpcenter/stress.aspx https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm

Anexa 1

Stresul ne poate afecta în multe zone ale vieții noastre. El poate afecta negativ sănătatea noastră într-o asemenea măsură încât să provoace moartea sau să contribuie în mod semnificativ la moarte.



Rysunek 1 The Vicious Circle. Source: <http://medibolism.com/anxiety-stress-depression/stress-anxiety-and-seeking-medical-help/>

Sursă: <https://www.burrenyoga.com/sitemap/wellness-and-relaxation/how-stress-can-effect-our-lives/>)

<http://medibolism.com/anxiety-stress-depression/stress-anxiety-and-seeking-medical-help/>

Pe lângă influența asupra corpului, stresul poate avea și consecințe grave asupra stării de bine psihologice. De exemplu, stresul poate introduce îngrijorarea. Îngrijorarea este o versiune urgentă a gândirii în cercuri, unde rămâneți blocată pe același subiect fără a găsi o soluție. Dacă acest lucru persistă de foarte mult timp, acest lucru poate duce la epuizare psihologică, care, la rândul său, poate duce la depresie și epuizare.

Stresul poate, de asemenea, să provoace probleme cu focalizarea și amintirea lucrurilor, ceea ce vă poate face mult mai dificilă munca la serviciu, acasă și poate face activitățile zilnice mult mai dificile. Dacă sunteți stresat, aceste sarcini vă vor lua mai mult timp, ceea ce poate duce la mai mult stres.

Sursa: <http://www.15minutes4me.com/stress-free/stress-how-does-stress-influence-your-life/>

Rezumat:

COGNITIV	EMOȚIONAL	FIZIC	COMPORTAMENTAL
• Probleme cu memoria • Judecata Slabă • Incapacitatea de a se concentra • "Ceața creierului" • Indecizia • Pornirea multor sarcini, dar realizarea puțină • Îndoială de sine	• Depresie • Toane • Iritabilitate • Gândire fatalistă • Panică • Cinicism • Anxietate • Sentiment de copleșire • Frustrare	• Durere în piept • Ritm cardiac rapid • Dureri • Răceli • Probleme ale pielii • Indigestii • Tensiune arterială mărită	• Doze mărite de alcool, țigări, cofeină pentru relaxare • Izolare • Somn prea mult sau prea puțin • Demotivare • Pierderea simțului umorului • Consum sporit de alcool

Anexa 2

Ce este starea de bine?

Sănătatea /starea de bine

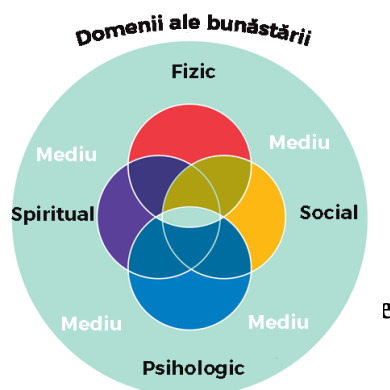
• Organizația Mondială a Sănătății (OMS) a definit sănătatea în sens mai larg în 1946 ca stare de bunăstare fizică, mentală și socială completă și nu numai absența bolii sau a înfirmității.

• Deși această definiție a fost supusă unor controverse, în special ca fiind lipsită de valoare operațională și datorită problemei create prin utilizarea cuvântului *completă*, aceasta rămâne cea mai durabilă.

Componente ale stării de bine

- Menținerea și promovarea sănătății se realizează prin diferite combinații de bunăstare fizică, mentală și socială, împreună denumite uneori ca triunghiul sănătății. A patra parte este factorul spiritual.
- Carta de la Ottawa din 1986 a Organizației Mondiale a Sănătății pentru Promovarea Sănătății menționează că sănătatea nu este doar o stare, *ci și o resursă pentru viața cotidiană, nu pentru obiectivul de a trăi. Sănătatea este un concept pozitiv care pune accentul pe resursele sociale și personale, precum și pe capacitățile fizice.*

Domeniile stării de bine



Starea de bine fizică

- Îmi pasă de o dietă adecvată și de mese regulate
- Îmi pasă de menținerea unei greutate corporale sănătoase
- Dorm suficient pentru regenerare

Starea de bine psihologică (mentală, emoțională)

- Îmi pasă de starea mea de zi cu zi
- Încerc să gândesc pozitiv despre viață
- Încerc să nu mă suprasolicitez

Starea de bine socială

- Căut ocazii să socializez cu oamenii

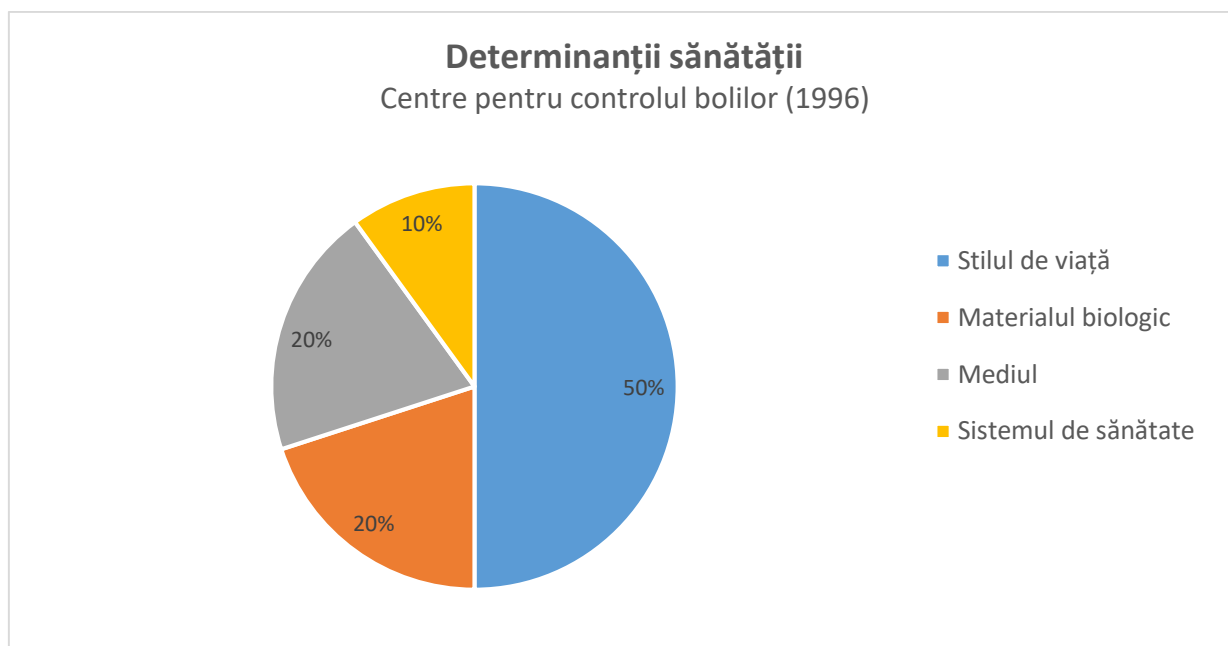
- Îmi pasă de prieteni și relații
- Evit conflictele cu oamenii din vecinătatea mea

Starea de bine spirituală

- În momente dificile, mă gândesc la sensul și scopul vieții mele
- Mă ajută să cred că există o realitate dincolo de mintea noastră
- Sunt îndrumat de valori etice în viață

Stilul de viață - determinanții bunăstării

Grupurile importante de determinanți ai bunăstării sunt comportamentele umane (stilul de viață)



Sursa: Acest material a fost citat din Guidebook - *Skills for True Well-being*. Publicația a fost dezvoltată în cadrul proiectului *Competențe pentru adevărata stare de bine (527797-LLP-1-2012-1-RO-GRUNDTVIG)*.

Anexa 3

Technica 1: Identificați ce vă provoacă stres

Monitorizați starea de spirit pe parcursul zilei. Dacă vă simțiți stresați, notați cauza, gândurile și starea dumneavoastră de spirit. Odată ce știți ce vă deranjează, dezvoltați un plan de abordare. Acest lucru ar putea însemna stabilirea unor așteptări mai rezonabile pentru dvs. și pentru ceilalți

sau solicitarea de asistență cu responsabilitățile casnice, sarcinile de serviciu sau alte sarcini. Faceți o listă cu toate angajamentele, evaluați prioritățile și apoi eliminați orice sarcini care nu sunt absolut esențiale.

Pentru a vă identifica adevăratele surse de stres, priviți cu atenție obiceiurile, atitudinea și scuzele:

- Explicați stresul ca fiind temporar ("Am doar un milion de lucruri care se petrec acum") chiar dacă nu vă puteți aminti ultima dată când ați luat o pauză.

- Definiți stresul ca o parte integrantă a muncii sau a vieții personale ("Lucrurile sunt mereu nebunești aici") sau ca parte a personalității tale ("am o mulțime de energie nervoasă, asta e tot")?

- Îți învinovățești stresul față de ceilalți oameni sau evenimentele din afară sau îl vezi în mod normal și fără excepție?

Până când nu vă asumați responsabilitatea pentru rolul pe care îl jucați în crearea sau menținerea acestuia, nivelul dvs. de stres va rămâne în afara controlului dvs.

Începeți un jurnal al stresului

Un jurnal al stresului vă poate ajuta să identificați stresorii obișnuiți din viața dvs. și modul în care vă ocupați de acestea. De fiecare dată când vă simțiți stresați, notați în jurnalul dvs. Pe măsură ce păstrați un jurnal zilnic, veți începe să vedeți modele și teme comune. Scrieți:

- Ce a cauzat stresul dvs. (presupuneti dacă nu sunteți sigur)
- Cum v-ați simțit, fizic și emoțional
- Cum ați acționat ca răspuns
- Ce ați făcut pentru a vă face să vă simțiți mai bine

Se recomandă utilizarea unui calendar pentru a ajuta participanții să aibă o mai bună înțelegere a factorilor stresanți.

Timpul și locul	Ce s-a	La ce m-am	Cum m-am	Cum am
-----------------	--------	------------	----------	--------

	întîmplat	gândit	simțit	reacționat

Tehnica 2: Înlocuiți strategiile de management nesănătoase cu cele sănătoase

Modalități nesănătoase de a face față stresului

- Fumatul
- Folosirea de pastile sau medicamente pentru relaxare
- Băutura în exces
- Retragera față de prieteni, familie și activități
- Consumarea de mâncare nesănătoasă sau procesată
- Amânarea
- Privirea fără încetare a telefonului
- Umplerea fiecărui minut al zilei pentru a evita problemele
- Somn prea mult
- Îndreptarea stresului propriu asupra celorlalți

Nu există o singură metodă care funcționează pentru toată lumea sau în orice situație, deci experimentați cu diferite tehnici și strategii. Concentrați-vă pe ceea ce vă face să vă simțiți calm și în control.

Tehnica 3: Exersați cei 4 A' ai managementului stresului

Gândindu-vă la situațiile stresante din viața dvs, puteți fie să schimbați situația, fie să vă schimbați reacția. Având în vedere opțiunea de a alege orice scenariu dat, este util să vă gândiți la cei patru A: evitați (avoid în limba engleză), modificați (alter, în limba engleză), adaptați și acceptați.

EVITAȚI STRESUL NENECESSAR	SCHIMBAȚI SITUAȚIA	ADAPTAȚI-VĂ LA STRESORI	ACEPTAȚI LUCRURILE PE CARE NU LE PUTEȚI SCHIMBA
- Învățați cum să spuneți "nu". - Evitați oamenii care vă stresează.	- Exprimați-vă sentimentele în loc să le acumulați. - Fiți dispuși să faceți	- Reformulați problemele. - Ajustați-vă standardele	-Nu încercați să controlați incontrolabilul. - Uitați-vă la

- Controlați mediului. - Faceți lista de sarcini.	compromisuri. - Creați-vă un program echilibrat.	- Practicați recunoștința	probleme de sus. - Învățați să iertați. - Împărtășiți-vă sentimentele.
--	---	---------------------------	--

Sursă: <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm>. **Authors: Lawrence Robinson, Melinda Smith, M.A., and Robert Segal, M.A. Last updated: June 2017.**

Tehnica 4: Puneți-vă în mișcare

Activitatea fizică este un eliberator imens de stres. Exercițiile eliberează endorfine care vă fac să vă simțiți bine. Iată câteva modalități ușoare de a încorpora exercițiile fizice în programul zilnic:

- Puneți muzică și dansați
- Scoate-ți câinele la plimbare
- Mergeți sau pedalați până la un magazin alimentar
- Folosiți scările acasă sau la lucru, mai degrabă decât liftul
- Parcați mașina în cel mai îndepărtat punct din lot și faceți pe jos tot restul drumului
- Asociați-vă cu un partener de exerciții fizice și încurajați-vă unul pe altul în timp ce exersați
- Joacă ping-pong sau un joc video activ cu copiii dvs.

Tehnica 5: Construiți relații solide

Relațiile pot servi ca tampon împotriva stresului. Adresați-vă membrilor familiei sau prietenilor apropiați și spuneți-le că aveți o perioadă grea. Aceștia pot fi în măsură să ofere asistență practică și sprijin, idei utile sau doar o perspectivă proaspătă pe măsură ce începeți să povestiți ce vă provoacă stresul.

Sfaturi pentru construirea relațiilor

- Apropiati-vă de un coleg la locul de muncă
- Ajutați pe altcineva voluntar
- Luați prânzul sau beți o cafea cu un prieten
- Cereți unei persoane apropiate să vă contacteze în mod regulat
- Însoțiți pe cineva la filme sau la un concert
- Sunați sau trimiteți un e-mail unui vechi prieten
- Mergeți la o plimbare cu un prieten de antrenament
- Planificați o cină săptămânală
- Faceți cunoștință cu oameni noi prin înscrierea la un curs sau prin aderarea la un club

- Faceți confesiuni unui membru al clerului, profesor sau antrenor de sport

Tehnica 6: Walk away when you're angry. Părăsiți încăperea când sunteți supărați. Înainte de a reacționa, luați-vă timp pentru a vă regrupa, numărați până la 10. Apoi, reconsiderați-vă punctul de vedere. Activitățile de mers pe jos sau alte activități fizice vă pot ajuta, de asemenea, să vă descărcați emoțional. În plus, exercițiile fizice sporesc producția de endorfine, fiind o supresie naturală a organismului. Dedicăți-vă timp pentru o plimbare zilnică sau o altă formă de exercițiu - un pas mic care poate face o mare diferență în reducerea nivelurilor de stres.

Tehnica 7: Faceți-vă timp pentru distracție și relaxare

Dacă vă faceți în mod regulat timp pentru distracție și relaxare, veți fi capabili să faceți față stresorilor vieții mai bine.

Faceți-vă timp liber. Includeți odihna și relaxarea în programul zilnic. Nu permiteți altor obligații să intervină în program. Acesta este timpul pentru a lua o pauză de la toate responsabilitățile și pentru a vă reîncărca bateriile.

Faceți ceva ce vă place în fiecare zi. Faceți-vă timp pentru activitățile de petrecere a timpului liber care vă aduc bucurie, fie că este vorba să vă uitați la stele, să cântați la pian sau să vă plimbați cu bicicleta.

Păstrați-vă simțul umorului. Aceasta include abilitatea de a râde de tine însuși. Râsul ajută organismul să lupte împotriva stresului în mai multe moduri.

Tehnica 8: Odihnește-ți mintea. Potrivit studiului APA din 2012 Stress in America, stresul ține mai mult de 40% dintre adulți trezi noaptea. Pentru a vă asigura că obțineți cele șapte sau opt ore de somn recomandate, reduceți cofeina, îndepărtați distracțiile, cum ar fi televizorul sau computerele din dormitorul dvs. și mergeți la culcare la același oră în fiecare noapte. Cercetările arată că activitățile precum yoga și exercițiile de relaxare nu numai că ajută la reducerea stresului, ci și la stimularea funcționării sistemului imunitar.

Technique 9: Gestionează-și timpul mai bine

Nu vă supra-aglomerați. Evitați să vă programați lucrurile unul după altul sau să înghesuiți prea mult într-o singură zi. De prea multe ori, subestimăm cât vor dura lucrurile.

Prioritizați sarcinile. Faceți o listă de sarcini pe care trebuie să le faceți și abordați-le în ordinea importanței. Faceți mai întâi sarcinile cu prioritate ridicată. Dacă aveți ceva deosebit de neplăcut sau stresant de făcut, rezolvați-l la început. Restul zilei va fi mai plăcută.

Spargeți proiectele în pași mici. Dacă un proiect mare pare copleșitor, faceți un plan pas cu pas. Concentrați-vă pe un pas gestionabil la un moment dat, mai degrabă decât să luați totul odată.

Delegați responsabilitatea. Nu trebuie să faceți totul singur, fie acasă, fie la școală, fie la serviciu. Dacă alte persoane pot să aibă grijă de sarcină, de ce să nu le lași? Renunță la dorința de a controla sau de a supraveghea fiecare pas mic. Veți renunța astfel la stresul inutil în acest proces.

Amintiți-vă, dacă continuați să vă simțiți copleșiți, vă sfătuim să consultați un specialist (psiholog, terapeut) care vă poate ajuta să învățați cum să gestionați în mod eficient stresul.

Sursă: <http://www.apa.org/helpcenter/stress.aspx>

<https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm> (Authors: Lawrence Robinson, Melinda Smith, M.A., and Robert Segal, M.A. Last updated: June 2017.)

3.3 TEHNICI DE RELAXARE

În acest modul veți găsi informații despre tehnicile de relaxare care pot fi folosite ca instrument eficient pentru a face față stresului și altor situații negative care afectează calitatea și satisfacția vieții noastre.

MODULUL 7 :	Technici de relaxare
SCOPURI GENERALE:	<i>Scopul general al activității este de a introduce și de a practica tehnici de relaxare care pot fi considerate un instrument util în prevenirea stresului și a epuizării.</i>
OBIECTIVE:	Până la sfârșitul modului, participanții vor fi capabili: • să cunoască și să practice tehnici de relaxare • conștientizeze importanța îngrijirii stării psihofizice - corelația dintre calitatea vieții și necesitatea de a avea grijă de ea
METODE	Prelegere Metode active Lucru în grup Exersare
DURATĂ:	4 ore
RESURSE NECESARE:	Ex. Creioane, white board, flipchart, foi, fișe de lucru, o cameră mare cu satele
ORDINEA	Activitatea 1: Introducere

ACTIVITĂȚILOR:	Formatorul introduce scopul modulului. El/ ea cere participanților să lucreze în grupuri mici (maxim 5) pentru a descrie tehnicile de relaxare pe care le cunosc și le practică (poate, de asemenea, să întrebe - ce îi face să se relaxeze). Ei scriu titlul tehnicilor pe foi mici. După 20 de minute, participanții împărtășesc munca lor lipind notele lipicioase pe o foaie mare (ei creează o Bancă de idei - schimb de bune practici)
	Activitea 2: De ce avem nevoie să ne îngrijim de noi înșine Formatorul explică importanța îngrijirii sănătății psihofizice și impactului ei asupra calității vieții. El poate folosi informațiile din modulul VI - strategii de management a stresului - explicând cum stresul poate afecta diferitele noastre sfere de viață. (anexa 1; 2 în modulul VI)
	Activitea 3: Tehnici de relaxare - Formatorul explică semnificația tehnicii de relaxare (anexa 1) și apoi introduce participanților tehnicile (anexa 2) - Următoarea activitate va avea loc într-o cameră liniștită (cu spațiu mare). Fiecare participant va avea saltea. Este important ca fiecare stagiar să poarte echipament sportiv. - Formatorul practică fiecare tehnică cu participanții - La final, formatorul inițiază o scurtă discuție: - Cum s-au simțit participanții în timpul practicării tehnicilor? - Ce a fost mai ușor pentru ei? - Care a fost cea mai dificilă, de ce? Formatorul oferă feedback pozitiv tuturor participanților, încurajându-i să practice. Întotdeauna este nevoie de ceva timp pentru a vedea beneficiile. Tema: Participanții primesc "Raportul tehnicilor de relaxare - în care scriu observațiile lor în practicarea tehnicilor (anexa 3). Trainerul va explica că trebuie să se aleagă timpul și spațiul adecvat - în care nu vor fi deranjați și nu se grăbesc. Ei trebuie să aducă observațiile la ultima întâlnire.
	Activitea 4: Evaluare Se recomandă stabilirea următoarei întâlniri după o perioadă de timp, pentru a oferi participanților posibilitatea de a exersa tehnicile în situații reale. Formatorul le cere să raporteze feedback-ul privind punerea în aplicare a tehnicilor. - Ce tehnici ați exersat? - A fost dificil pentru dvs să implementați tehnicile? - Care au fost avantajele? Cum v-ați simțit? Ați văzut diferențe? - Care au fost dezavantajele? Riscurile? (Cum poți face față?) - Ați continua să implementați tehnicile?

	Formatorul intră în discuția comună cu privire la întrebările de mai sus și colectează feedback-ul (Raportul tehnic de relaxare pentru evaluarea modulelor.
KEEPING LEARNERS SAFE:	- Asigurați-vă că toți cursanții au acces la respectiva activitate - Asigurați-vă suficient spațiu pentru a permite mobilitatea tuturor participanților.
EVALUATION OF THE MODULE:	Vezi activitatea 4 - Evaluare
REFERINȚE	https://en.wikipedia.org/wiki/Relaxation_technique https://www.spine-health.com/glossary/relaxation-techniques Ghidul- <i>Skills for True Well-being</i>. <i>Publicația a fost dezvoltată în cadrul proiectului Abilități pentru adevărata stare de bine (527797-LLP-1-2012-1-RO-GRUNDTVIG)</i> https://pl.pinterest.com/explore/relaxation-techniques/

ANEXA 1

O tehnică de relaxare (cunoscută și sub numele de formare în relaxare) este orice metodă, proces, procedură sau activitate care ajută o persoană să se relaxeze; pentru a atinge o stare de calm sporit; sau să reducă în alt mod nivelurile de durere, anxietate, stres sau furie. Tehnicile de relaxare sunt deseori folosite ca un element al unui program mai larg de gestionare a stresului și pot să scadă tensiunea musculară, să scadă tensiunea arterială și să încetinească ritmul cardiac și al inimii, printre alte beneficii pentru sănătate.

Sursa: https://en.wikipedia.org/wiki/Relaxation_technique

Tehnicile se presupune că funcționează prin declanșarea răspunsului de relaxare (RR), o stare de relaxare profundă care determină o scădere a ritmului cardiac, a ratei respirației, și a tensiunii arteriale. Tehnicile de relaxare variază de la terapie cu masaj, Tai chi și acupunctura.

Sursa: <https://www.spine-health.com/glossary/relaxation-techniques>

ANEXA 2

Tehnici de relaxare

Tehnici de respirație

Acestea sunt soluția perfectă pentru calmarea rapidă a nervilor, concentrarea minții și pentru a vă ajuta să gândiți mai clar. Ele pot fi făcute oricând, oriunde. Dacă stați jos și închideți ochii, este bine, sau în picioare și cu ochii deschiși este, de asemenea, ok. Astfel de exerciții sunt simple și foarte puternice.

Respirația conștientă

- Deveniți conștient de dvs. înșivă în corpul dvs. în timp ce stați jos sau în picioare
- Observați-vă respirația când intră și iese din corpul dvs., urmărind-o tot drumul spre interior și spre exterior
- Inspirați încet prin nas și expirați prin buzele întredeschise
- Lăsați-o să devină un pic mai adâncă și mai lentă, astfel încât să coboare mai mult în corpul vostru.
- Simțiți-vă burtica, precum și pieptul înălțându-se și căzând
- Mențineți-vă atenția asupra respirației pentru cel puțin 4 sau 5 respirații întregi.

Răspunsul de relaxare Benson este o variație folosind numerele.

- Repetați pașii pentru respirația conștientă
- Închideți ochii
- La fiecare respirație spuneți un număr în mintea voastră. Nr. 1, de exemplu.
- De asemenea, puteți vizualiza numărul
- O altă variantă este folosirea unui număr atât pentru inspirație, cât și pentru expirație
- Spuneți nr. 1 în timp ce inhalați și 2 când expirați
- Vizualizați numerele, dați-le o culoare și o formă interesantă.

Relaxare musculară progresivă

Relaxarea musculară progresivă este o tehnică utilizată pe scară largă, care folosește tensiunea musculară pentru a reduce stresul. Această tehnică necesită o practică de zi cu zi timp de cel puțin 6 luni, pentru a reduce timpul necesar pentru a vă relaxa. Aceasta durează de la 30' la 45', are nevoie de un loc liniștit și e nevoie să vă așezați pe pat, canapea sau podea. Este important să nu

vă simțiți adormit înainte de a începe tehnica, deci este mai bine să evitați practicarea înainte de a merge la culcare.

- Asigurați-vă că în camera este o temperatură bună și nu vă e rece sau cald
- Scoateți încălțăminte și purtați haine confortabile
- Așezați-vă pe pat sau pe canapea, pe covor sau pe o saltea de sală de gimnastică, cu palmele deschise cu fața în sus
- Concentrați-vă pe respirație, relaxați-vă ceva timp, inspirați și expirați.
- Când sunteți gata îndreptați-vă atenția asupra brațelor și mâinilor. Concentrați-vă pe modul în care le simțiți. Încordați-vă încet mușchii din ambele brațe, încordați cât mai strâns posibil, strângeți pumnii și ridicați-i câte puțin din podea timp de 6 secunde și apoi relaxați-vă. Repetați exercițiul.
- Faceți același exercițiu cu picioarele. Ridicați ambele picioare de pe podea, degetele de la picioare, îndreptându-le spre dvs., mențineți și relaxați-vă. Repetați exercițiul.
- Acum, ridicați picioarele de pe podea cu degetele de la picioare, ca la balet, mențineți și relaxați-vă. Repetați exercițiul.
- Continuați cu gâtul și umerii, încordați mușchii de la gât și umeri și aduceți umerii spre urechi, mențineți și relaxați-vă. Repetați exercițiul.
- Vă așezați pe podea, apoi încercați să vă ridicați ușor spatele ca o săgeată. Soldurile și capul rămân pe podea. Mențineți și relaxați-vă și repetați.
- Ultimul grup muscular sunt mușchii feței. Pentru a vă relaxa încercați să faceți o față urâtă, aducând cât mai aproape ochii și gura, mențineți și relaxați-vă. Repetați exercițiul.
- În cele din urmă, verificați care grup de mușchi nu sunt relaxați și acordați timp pentru a repeta exercițiul ca înainte.

Dacă aveți probleme cu relaxarea, încercați să folosiți un fond audio pentru a vă ajuta să vă concentrați asupra vocii sau să vizitați un specialist. Este important să oferiți timp pentru relaxarea fiecărui grup muscular, nu vă grăbiți să terminați exercițiul.

Sursa: <http://www.innovage-project.eu/innovage-publications>

Tehnica împământării și conștientizării

- Stați pe o bază solidă, cu picioarele puțin depărtate și genunchii ușor îndoiți.
- Respirați încet și profund de câteva ori și urmăriți respirația în corpul vostru.
- Pur și simplu observați-vă respirația.
- Mutați-vă atenția la picioarele și imaginați-vă să trimiteți mai multă greutate în jos în ele, astfel încât acestea să devină mai grele.
- Spuneți "Stau aici chiar acum. Sunt prezent în corpul meu "
- Priviți-vă prin ochii dvs. dintr-un punct chiar în spatele ochilor.
- Ascultați sunetele dintr-un punct din spatele urechilor.
- Lăsați-vă atenția să alerge prin corpul dumneavoastră și observați dacă este confortabil.

- Observați dacă există zone de tensiune. Dacă da, inspirați în acea zonă și concentrați-vă asupra acesteia timp de câteva secunde și apoi lăsați tensiunea să plece.
- Observați limita dintre corpul tău și aerul din jurul tău.
- Observați dacă vă odihniți în mod egal pe ambele picioare și imaginați-vă rădăcinile ieșind din picioarele dvs. în jos în pământul de dedesubt.
- Spune-ți "Sunt puternic înrădăcinat și în siguranță".
- Lăsați-vă atenția să intre în interior și să vă observe gândurile și sentimentele.
- Imaginați-vă că trageți gândurile și sentimentele grele în picioare și picioare și le trageți prin rădăcini în pământ.
- Stați așa cât timp doriți. Respirați adânc.

Gândirea pozitivă

- Utilizați respirația conștientă.
- Permiteți o pauză între respirații.
- Spuneți o afirmație pozitivă, de exemplu, - "Inspir pace și expir tensiune" sau "Sunt calm și puternic" sau "Sunt în siguranță și sprijinit".
- De fiecare dată când expirați, asigurați-vă că vă relaxați fața, maxilarele, umerii și mâinile.

Mâncatul conștient (*mindfulness*)

- Luați o bucătică de mâncare, poate fi de exemplu o felie de fruct, o nucă sau o stafidă
- Utilizați respirația conștientă
- Uitați-vă la mâncare ca și cum ați fi văzut-o pentru prima dată, acordând atenție maximă bucatăii de mâncare din fața ta. Observați-o. Nu evaluați, gândiți și nu o studiați intelectual. Observați-o doar.
- Atingeți hrana, explorați textura timp de câteva clipe, acordați atenție maximă senzațiilor din vârfurile degetelor, pe măsură ce atingeți alimentele.
- Miroșiți alimentele
- Mâncați încet și savurați gustul. Puteți să o faceți cu ochii închiși

S-ar putea să fii uimit de cât de diferit este gustul mâncării atunci când sunt consumate în acest fel! În același mod, puteți folosi mirosul conștient, atingerea conștientă, vederea conștientă și ascultarea conștientă.

Vizualizare

Imaginarea este un element normal, natural al proceselor noastre mentale, adesea inconștient și care prezintă deseori rezultate negative sau chiar scenarii dintre cele mai

grave și declanșează răspunsul la stres. Este foarte util să folosim imaginația într-un mod creativ fie pentru a ancora rezultatul dorit (când ne imaginăm scenariul dorit al unui eveniment viitor), fie doar pentru a introduce răspunsul la relaxare. Mai jos este un exemplu de tehnică de relaxare folosind vizualizarea.

Grădina vieții tale

Luați-vă câteva momente pentru a vă relaxa și pentru a respira adânc. Închideți ochii și vă bucurați de senzația de relaxare din ce în ce mai puternică. Acum, imaginați-vă că intrați într-un duș de lumină. Lasati toate grijile și stresul de peste zi să fie spălate până când vă simțiți curat, ușor și înprospătat. Observați că lumina dușului trezește lumina din interiorul vostru și corpul dumneavoastră începe să se umple de lumină ... Pe măsură ce corpul devine mai ușor și mai ușor, deveniți și mai relaxați, bucurându-vă de senzația de ușurință, claritate și luminozitate. Imaginați-vă acum că sunteți în natură și că în fața voastră există o poartă spre o grădină foarte specială, aceasta este grădina vieții voastre. Când sunteți gata începeți să vă deplasați spre poartă și intrați în grădină. Luați-vă câteva momente pentru a explora grădina și observați ceea ce vedeți. Grădina dvs este mică sau mare? Este ordonată sau mai degrabă sălbatică. Care sunt culorile din grădina dvs.? Puteți vedea flori, copaci, legume, iarbă? Există animale în grădină? Ce sunete puteți auzi în grădina vieții voastre? Ce mirosuri? Găsiți un loc în grădină care vă atrage atenția în mod special și explorați acel loc. Ce vedeți? Ce simțiți când sunteți acolo? În multe grădini există o fântână, vă sugerez să găsiți o fântână în grădina dvs. și să o așezați pentru o vreme. Ascultați apa, atingeți apa. Este apa limpede și curată? Observați ce puteți vedea la fântână. În timp ce continuați să vă relaxați, vă puteți pregăti să întâlniți pe cineva foarte special - Grădinarul. El sau ea este cel care cunoaște grădina dvs. foarte bine, are grija de ea și iubește grădina foarte mult. El / ea este foarte înțelept și mereu dispus să-și ofere sfatul sau inspirația. Așteptați Grădinarul să vină, poate că îl veți vedea sau îl veți auzi sau

poate veți simți că el / ea este lângă dvs. Odată ce vă aflați în prezența grădinarului, salutați-l și puteți-i o întrebare sau îi puteți cere un mesaj pentru dvs. Ca răspuns, grădinarul vă poate spune ceva sau vă poate arăta ceva sau poate mesajul va ajunge ca un anumit sentiment. Așteptați un moment în liniște mesajul. Acum puteți să mulțumiți Grădinarului și odată ce ați explorat pe deplin grădina dvs., începeți încet să mergeți spre poartă, știind că puteți întotdeauna să vă întoarceți în grădina dvs. Când deschideți poarta, vă veți întoarce în cameră, observați-vă corpul așezat pe scaunul dvs., încet începeți să vă mișcați degetele, vă puteți întinde puțin în timp ce vă pregătiți să deschideți ochii și să fiți pe deplin prezenți, să vă simțiți reîncărcați și energizați.

Sursa: Acest material a fost citat din Ghidul - Skills for True Well-being. **Publicația a fost dezvoltată în cadrul proiectului** Abilități pentru adevărata stare de bine (527797-LLP-1-2012-1-RO-GRUNDTVIG)



Sursa: <https://pl.pinterest.com/explore/relaxation-techniques/>

ANEXA 3

Când?	Unde?	Tehnica	Cât timp?	Feedback (pe termen scurt sau/și lung)

3.4. STRATEGII PENTRU PREVENIREA EPUIZĂRII

În cadrul acestui modul, veți aprofunda cunoștințele despre grupurile de factori ce afectează epuizarea profesională în nursing, ce are o însemnătate esențială în dezvoltarea strategiilor de prevenție. Măsurile preventive aplicabile vor fi discutate pe trei niveluri: individual, interpersonal și organizațional.

MODULUL 1:	Strategii de prevenție a epuizării profesionale
SCOPUL/RILE GENERALE:	<i>Scopul general al acestei activități este de a introduce tehnicile și strategiile ce pot fi considerate ca fiind eficiente în prevenția epuizării profesionale.</i>
OBJECTIVES:	La finalul acestui modul, participanții vor fi capabili să: • Cunoască și să aplice strategii individuale de prevenție a epuizării profesionale • Cunoască și să aplice strategii interpersonale de prevenție a epuizării profesionale • Cunoască și să aplice strategii organizaționale de prevenție a epuizării profesionale
METODE	Lectură Grupuri de lucru Studiu de caz Joc de rol Teste de auto-evaluare Introspecția
DURATĂȘ	Trei sub-module: Două dintre ele vor avea o durată de o oră și 30 de minute și al treilea o durată de o oră. Totalul va fi de 4 ore.
RESURSE NECESARE:	Multimedia, flipchart, hârtie, creioane, tablă;

ORDINEA ACTIVITĂȚILOR:	Activitatea 1: Introducere Formatorul introduce cursanții în tema cursului prin prezentarea obiectivelor și modulelor cursului. Acesta întreabă participanții despre epuizarea profesională în profesia de asistent medical. • Ce strategii aplicați pentru a preveni epuizarea profesională la nivel individual? • Ce strategii aplicați în organizație pentru a preveni epuizarea profesională?
	Activitatea 2: Strategii individuale de prevenire a epuizării profesionale (1:30 min). Formatorul familiarizează participanții cu privire la conceptul de prevenție a epuizării profesionale și întreabă participanții despre practicile individuale pe care le aplică pentru a se adapta evenimentelor stresante (brainstorming). Formatorul prezintă 5 mari factori (Locul control; Stima de sine; Extraversia; Strategii comportamentale în situații de stres; Stabilitatea emoțională;) pe care profesioniștii le pot utiliza în recunoașterea și înțelegerea epuizării profesionale. (Anexa 1) Formatorul va invita participanții să învețe despre Locusul de control utilizând exercițiul 1. Pentru această activitate participanții vor avea nevoie de: hârtie și creion. Formatorul introduce întrebări ce pot ajuta persoana să se concentreze pe forța sa interioară. Participanții vor fi divizați în grupuri mici (5 persoane) pentru discuții. Formatorul prezintă factorul stimei de sine și invită participanții să completeze Auto-evaluarea stimei de sine după modelul testului Sorensen (30 de minute). După aceea, formatorul va explica rezultatele testului și va oferi un ghid printat pentru utilizarea afirmațiilor. Fiecare participant va selecta și marca strategiile care i se potrivesc cel mai bine. Pentru această activitate, participanților le sunt necesare: Computer, WiFi și ghidul listat pentru utilizarea afirmațiilor. Formatorul introduce următorul factor protector împotriva epuizării profesionale și anume Extraversia. Pentru a determina riscul la care se supun asistenții medicali, participanții vor fi invitați să-și exploreze personalitatea utilizând Inventarul de personalitate BigFive (Exercițiul 7- Testul de personalitate Big Five). Formatorul explică rezultatele și oferă informații

	adiționale cu privire la fiecare componentă a „BigFive”. Pentru această activitate, participanții au nevoie de un computer și WiFi. Formatorul prezintă diferitele tipuri de comportament. Participanții sunt rugați să identifice și să recunoască tipurile de comportament. Aceștia vor lucra în grupuri mici. Aceștia vor oferi recomandări pentru schimbările de personalitate și discuții cu privire la cele mai eficiente tipuri (exercițiile 8-9). Pentru această activitate, participanții au nevoie de: recomandări listate. Formatorul va oferi o prezentare despre stabilitatea emoțională și metodele prin care asistenții medicali o pot întări. (Recomandările APA). Formatorul divide participanții în două grupuri și moderează discuția, oferind întrebări introspective (exercițiul 10). Pentru această activitate, participanții au nevoie de: recomandări listate, tablă. Pentru evaluare, formatorul va ruga participanții să se împartă în grupuri și să citească studiile de caz, aplicând strategia corectă de prevenție a epuizării profesionale din perspectivă individuală. Participanții vor fi rugați să prezinte rezultatele studiului de caz pentru depășirea situației.
	Activitatea 3: Strategii interpersonale de prevenire a epuizării profesionale (1:30 min). Formatorul prezintă importanța suportului social oferit de colegi (anexa 2, partea 2.1.); sugerează scenarii/ studii de caz și jocuri de rol (exercițiul 11), unde scopul este de a juca un rol cât mai convingător în anumite situații cu puțință, pentru a simula suportul oferit colegilor sau managerului. Tema studiului de caz: suportul reciproc între colegi. Formatorul cere participanților să își aleagă câte un rol (două asistente medicale, doi administratori de departament și liderul), ce vor fi responsabile pentru jocul de rol (management-ul discuțiilor cu personalul) și pentru interacțiunea dintre participanți. Liderul nu va decide de unul singur, va încerca să implice întregul grup în jocul de rol. Formatorul va cere să facă o decizie cu privire la schimbarea situației la locul de muncă. Întrebări pentru discuție:

	Ce decizii ar trebui luate? Ce acțiuni ar trebui luate pentru a ajunge la un echilibru și a evita epuizarea? Care este influența suportului social al colegilor, supervisorilor și administrației? După aceea, formatorul conchide și oferă informații adiționale (Anexa 2). Formatorul prezintă importanța promovării asertivității în comunicare între membrii echipei (Anexa 2, partea 2.2.) Formatorul sugerează 12 exerciții și scenarii/ studii de caz. Formatorul cere participanților să de împartă în 3-4 grupuri de nu mai mult de 5 persoane și să discute: Ce a îmbunătățit și ce a scăzut încrederea, cum a fost oferirea sfaturilor, care a fost cel mai dificil rol, cât de eficient a fost sistemul de comunicare. Scopul acestui exercițiu este de a încuraja persoanele să aibă încredere unele în celelalte Întrebări pentru discuții: A fost această sarcină ușoară? De ce? Cine a fost defapt lider în acest exercițiu? Ce ne-a ajutat să înțelegem această sarcină? Formatorul organizează discuții în grup și roagă participanții să își exprime opinia cu privire la întrebarea: „De ce mă simt vulnerabil la locul de muncă și la ce să mă aștept de la alții pentru a reduce această vulnerabilitate?” (Exercițiul 13). Membrii vor recunoaște propriile vulnerabilități și le pot discuta deschis (Anexa 2, partea 2.2.) După aceea, formatorul conchide.
	Activitatea 4: Strategii organizaționale de prevenire a epuizării profesionale (1:30 min). Formatorul prezintă importanța factorilor sociali și organizaționali ai epuizării profesionale și cere participanților să numească factorii de suport principali pentru epuizarea profesională la nivel organizațional, notând răspunsurile pe hârtie. După aceea, formatorul rezumă și oferă informații adiționale (Anexa 3) și sugerează jocul de rol (Exercițiul 14). Formatorul cere participanților să se împartă în grupuri mici (nu mai mult de 5 persoane) și să discute și să scrie schimbările organizaționale pozitive, ce pot preveni apariția epuizării profesionale. După aceea, formatorul rezumă concluziile și oferă informații adiționale (Anexa 3, partea 3.1.)

	Formatorul întreabă participanții despre abilitatea de a continua educația și de a oferi informații despre modelul organizațional al formării personalului cu privire la epuizarea profesională (Anexa 3, partea 3.2) Formatorul prezintă importanța susținerii din punct de vedere psihologic a personalului (Anexa 3, partea 3.3.) și sugerează scenarii/ studii de caz.
MENTINEREA CURSANȚILOR ÎN SIGURANȚĂ	• Asigură accesul la activități tuturor participanților • Asigură o cameră suficient de mare pentru a facilita mobilitatea cursanților • Asigură suficiente resurse și materiale pentru toți participanții.
EVALUAREA MODULULUI	Formatorul va propune câteva întrebări de auto-evaluare: • De ce sunt strategiile de prevenție a epuizării profesionale importante? • Care sunt cele mai importante strategii individuale, interpersonale și organizaționale pentru dvs?
REFERINȚE BIBLIOGRAFICE	• Bandura A. (1997). <i>Self-Efficacy: The exercise of control</i>. New York, NY: W. H. Freeman. • Big Five personality test (https://www.truity.com/test/big-five-personality-test). • C. Jackson (2012). Ballistic holistic nurses: Developing ourselves as healers. <i>Holistic Nursing Practice</i>, 26, 117-119. • C. Maslach, MP. Leiter (1997). <i>The truth about burnout</i>. San Francisco: Jossey-Bass. • Canadas-De la Fuente et al. (2015). <i>Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession</i>. <i>Nursing Studies</i>. 52, 1, pp. 240-249. • Clark C. (1996). <i>Wellness practitioner: Concepts, research and strategies</i> (2nd ed.). New York: Springer. • Clark C.C., Paraska K. K. (2014). <i>Health promotion for nurses, a practical guide</i>. Burlington, MA: Jones and Barlett Learning; • Cooley Ch. (1902). <i>The Decrease of Rural Population in the Southern Peninsula of Michigan</i>, Publications of the Michigan Political Science Association 4, 28-37. • Default K. (1985). <i>Nursings clinics of North America</i>. (20)2, p.382. • Demir, Ulusoy M., Ulusoy M.F. (2003). Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. <i>International Journal of Nursing Studies</i> (80)4., p.p. 807-827. • Dimitriadou, Pizirtzidou E. (1994). <i>The Concept of Self-Esteem in Nursing Education and its Impact on Professional Behaviour</i> . <i>International Journal of Caring Sciences</i> (7)1. p.p. 6-11. • Dossey B.M., Keegan L. (2013). <i>Holistic nursing: A handbook for practice</i> (6th ed.). Burlington, MA: Jones and Barlett Learning; J • Dromantas M. (2007). <i>Komandinio darbo vaidmuo šiuolaikineje</i>

darbo organizacijoje. *Viešojo politika ir administravimas*, 22, 29-40.

- Espeland K. E. (2006). Overcoming Burnout: How to Revitalize Your Career. *The Journal of Continuing Education in Nursing* (37) 4 p.p. 178-184.
- Fearon Ch., Nicol M. (2011). Strategies to assist prevention of burnout in nursing staff. *Nursing standart*.
- Felton J. S. (2004). Burnout as a clinical entity – its importance in health care workers. *Occupational Medicine*, 48 (4), 237-250.
- Forsman L., Johnson M. (1996). Dimensionality and validity of two scales measuring different aspects of self-esteem. *Scandinavian Journal of Psychology* (37)1., p.p. 1-15.
- Franks D. D., Marolla J. (1976). Efficacious Action and Social Approval as Interacting Dimensions of Self-Esteem: A Tentative Formulation Through Construct Validation. *Sociometry* (34)4., p.p. 324-341.
- Frisinger R. (2006), *The Burnout Phenomenon: Keys for proactive burnout prevention*. Diplomica Verlag GmbH, ISBN 978383298863.
- Goldbcrg L. R. (1990). *An alternative Description of personality": The Big-Five factor structure*. *Journal of Personality and Social Psychology*. 59. pp 1216-1229.
- Halbesleben JR., Buckley MR. (2004). *Burnout in organizational life*. *Journal of Management*. 30(6). pp 859–879.
- Hoeger W.W.K., Turner L.W., and Hafen B.Q. (2007). *Wellness: Guidelines for a Healthy Lifestyle* (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning, 2007.
- <http://www.thepositiveencourager.global>).
- http://www.theselfesteemstitute.com/Files/Sorensen_Self-Esteem_Test.pdf
- <https://de.slideshare.net/ClintMcculloch/emotional-stability>
- Iyabo B., Iranade A.(2015). Relationship between Locus of Control, Emotional Intelligence and Subjective Happiness among Widows: Implications for Psychological Mental Health: *British Journal of Arts and Social Sciences*.
- Jackson Sarah M., M S. and Schneider Tamera R. (2014). *Extraversion and Stress*. *The Psychology of Extraversion*, Nova Science, Haddock & Ruttows.
- Lee F.J., Stewart M., Brown J.B. Stress, burnout, and strategies for reducing them. *Canadian Family Physician* 2008; 54: 234 – 235.
- Legeron P. (1993). *Behavioral and cognitive strategies in stress management*. *Encephale*. pp 193-202.
- Maslach Ch, Goldberg J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology* (7)1., p.p. 63-74,
- Maslach Ch., Leiter M. P., Schaufeli W. (2008). Measuring Burnout.

The Oxford Handbook of Organizational Well Being.

- McQueen AC. (2004). *Emotional intelligence in nursing work*. J Adv Nurs. 47(1). pp 101–8. [PubMed]
- Pavlenko V.S., Chernyi S.V. & Goubkina D.G. (2009). *EEG Correlates of Anxiety and Emotional Stability in Adult Healthy Subjects*. Neurophysiology, 41(5), pp 400-408.
- Sheldon K.M., Elliot A.J., Kim Y., Kasser T. (2001). What is satisfying about satisfying events? Testing 10 candidate psychological needs. J Pers Soc Psychol (80)2., p.p.325-339.
- Schaufeli W.B. and Enzmann D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Research: A Critical Analysis*. Taylor & Francis, London.
- Schutte Nicola S., Malouff John M. and Thorsteinsson Einar B. (2013). *Increasing Emotional Intelligence through Training: Current Status and Future Directions*. The International Journal of Emotional Education. 5 (1), pp 56-72.
- Tafarodi R. W., Swann W. B. (1995). Self-Linking and Self-Competence as Dimensions of Global Self-Esteem: Initial Validation of a Measure. Journal of Personality Assessment (65)2. p.p. 324-342.
- Teng CL., Chang SS., Hsu KH. (2009). *Emotional stability of nurses: impact on patient safety*. Journal of advanced nursing. 65(10). pp 2088-96.
- Thomas Ch. H., Lankau M. J. (2009). Preventing burnout: the effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout. Human Resource Management (48)3 p.p. 417-432.
- Um M.Y., Harrison D. F. (1998). Role stressors, burnout, mediators, and job satisfaction: A stress-strain-outcome model and an empirical test. Social Work Research (12) 1., p.p. 100-115.
- Vaicekauskienė V. (2014). Profesinio perdegimo sindromo įveikos ir prevencijos prielaidos socialiniame darbe. Socialinis ugdymas, 3(39), 188-202.
- Vimantaitė R. (2007). Slaugytojų, dirbančių Lietuvos ligoninių kardiochirurgijos centruose „Perdegimo“ sindromo raiškos ir paplitimo įvertinimas. Daktaro disertacija, Kaunas.
- Žigutienė R., Riklikienė O. (2013). Sveikatos priežiūros specialistų tarpusavio sąveika komandoje. Slauga. Mokslas ir praktika, 3(195), 4-7.

ANEXA 1

STRATEGII INDIVIDUALE DE PREVENȚIE A EPUIZĂRII PROFESIONALE

Există mai multe abordări cu privire la epuizarea profesională precum: recunoașterea din timp sau management-ul situațiilor ce cauzează epuizarea profesională. O mai bună metodă de conceptualizare a acestor abordări preventive ca principală țintă a situațiilor profesionale negative, se caracterizează prin eforturile de prevenție atât primară cât și terțiare, centrate pe persoană – schimbând persoana din cazul precedent, sau tratând-o (Maslach, Goldberg, 1998).

Două noi abordări în prevenția epuizării profesionale se concentrează pe interacțiunea dintre factorii personali și situaționali.

Prevenția începe cu recunoașterea și înțelegerea problemei. Prevenția este conceptul care se referă la principalele caracteristici ale epuizării profesionale: epuizarea emoțională, depersonalizarea și reducerea reușitelor personale percepute (Fearon, Nicol, 2011).

Prevenția se bazează pe factorii ce generează și promovează sănătatea fizică și cea mentală la locul de muncă.

Având de-a face cu epuizarea profesională, prevenția este o provocare atât pentru individ cât și pentru organizație. Agențiile, educatorii și profesioniștii trebuie să-și adreseze costurile personale, astfel încât profesioniștii să poată atinge un echilibru între riscuri și beneficiile de a-i ajuta pe ceilalți.

Literatura de specialitate cu privire la epuizarea profesională ne arată că există o serie de lucruri pe care indivizii le pot face în scopul prevenției epuizării profesionale: gândirea pozitivă și evitarea gândirii negativiste. (Espeland, 2006; Maslach & Leiter, 1997); utilizarea tehnicilor de relaxare, utilizarea umorului și participarea în activitățile de exterior, în special cele plăcute și relaxante. (Demir et al, 2003; Puig et al, 2012); varietatea de experiențe și sarcini la locul de muncă (Leiter & Maslach, 1997); construirea și susținerea rețelelor de suport (Demir et al 2003; Espeland, 2006; Thomas & Lankau, 2009; Um & Harrison, 1998); schimbarea răspunsului sau adaptarea la evenimentele stresante (Espeland, 2006); monitorizarea stresului la propria persoană (Maslach & Leiter, 2008).

1.1. Locusul de control

Locusul de control se referă la factorii ce contribuie la succesul sau eșecul individual. Rotter (1966) îl divide în locus de control intern și extern. Persoanele care au un locus de control intern, nu pot fi de acord cu faptul că nu au controlul asupra propriului destin; astfel, aceștia sunt deseori în siguranță, nu consumă alcool și încearcă să controleze mediul extern.

În extrema cealaltă, se află persoanele cu locus de control extern, aceștia cred că nu au nici un control asupra propriului destin. Se percep ca fiind pasivi la mediul exterior. Mai mult, aceste persoane tind să atribuie vina și consecințele personale factorilor externi sau norocului. (Sahraian, Omdivar, Ghanizadeh, Bazrafshan, 2014).

Dufault (1985) sugerează că profesia de asistent medical necesită studenți cu un locus de control intern deoarece aceștia au un simț al responsabilității sociale mai dezvoltat.

Locusul de control este strâns legat de răspunsul adecvat atunci când răspundem situațiilor stresante precum și în cazul stresului legat de serviciu, sau are un rol important în performanța în muncă.

Nr.	EXTERN		INTERN	
	<i>EXTERN Locus de stare</i>	<i>EXTERN Locus de credință</i>	<i>INTERN Locus de stare</i>	<i>INTERN Locus de credință</i>
	Se simte victimizat; Se simte indignat Se simte lipsit de putere; Dă vina pe ceilalți; Gândește pesimist; Caută recunoaștere; Așteaptă să fie salvat; Rămâne blocat;	Gândurile, alegerile și comportamentele nu îmi afectează viața; Problemele se rezolvă sau nu; Viața este un cumul de noroc și soartă; Fericirea mea depinde de aprobarea și percepția altora; Nu contează ce gândesc, în ce cred sau ce fac;	Își onorează sentimentele; Resimt pace; Se simt curajoși; Gândesc optimist; Rămân integri; Se așteaptă atât la fericire cât și la necaz. Găsesc posibile soluții;	Ce se întâmplă cu mine se datorează rezultatului eforturilor și alegerilor mele. Pot oricând să aleg propriul răspuns. Îmi pot alege gândurile și implicit sentimentele. Sunt responsabil pentru propria-mi fericire. Aleg cine sunt și ce fac.

Cercetările arată că sunt câteva avantaje asociate cu un locus de control intern.

- Succesul academic;
- Auto-motivația;
- Stres mult mai redus;

Un locus de control intern este o abilitate ce poate fi reînvățată dacă a fost uitată.

Exercițiul 1.

Locusul de control

Pe o scală de la 0 - 10, în ce măsură
vă simțiți în stare să vă decideți viitorul?



Describe măsura în care te simți în stare să îți creezi viitorul. Oferă un punctaj pe scală de la 0 – 10 (persoanele care scorează mai mult de 5/10 sunt mai predispuse la un locus de control intern. Cei care scorează mai puțin, au un locus de control extern)

Exercițiul 2.

Locusul meu de control

Pe o scală de la 0 - 10, măsura în care
mă simt încrezător că pot să îmi modelez viitorul este:

_____ / 10

Lucrurile specifice pe care le pot face
pentru a menține sau îmbunătăți o situație:

*

*

*

Există câteva sarcini de bază care funcționează în dezvoltarea locusului de control.

- *Persoana trebuie să simtă că:*
 - *Vor să își creeze propriul viitor.*
 - *Pot să își creeze propriul viitor.*
 - *Știu cum vor să arate propriul viitor.*

Abordarea pozitivă urmărește să ofere unelte practice pe care oamenii să le poată utiliza în crearea succesului propriu. Dorind să ofere strategii practice care funcționează cu adevărat, abordarea se bazează pe o viziune de ansamblu a dezvoltării. Aceasta include următoarele beneficii:

- Persoanele au deja în ele sămânța dezvoltării.
- Oamenii au deja căi puternice și care funcționează pe care le-au utilizat în trecut pentru a-și atinge scopurile.
- Oamenii pot fi ajutați pentru a construi cu ajutorul acestor căi puternice și de succes – în plus, pot adăuga alte competențe – pentru a-și atinge scopurile.

Abordarea pozitivă de a încuraja oamenii

Abordarea pozitivă începe prin clarificarea ideii de succes. În acest caz, indiferent dacă lucrăm cu persoane, grupuri sau organizații. Apoi îi ajută pe oameni să își clădească propriile puteri, să urmeze strategii practice și să atingă succesul așa cum și l-au dorit. Astfel, atătam oamenilor, instrumentele practice pe care le pot folosi



Întrebări Ce Pot Ajuta O Persoană Să Se Concentreze Pe Forța Interioară

- Când ți-ai arătat ultima dată spiritul pozitivist? Când ți-ai înfruntat temerile și ai trecut cu succes peste obstacole? Când ai atins maximul de performanță?
- Ce ai făcut bun atunci? Care au fost principiile pe care le-ai urmat? Ce ai făcut mai exact pentru a atinge acele obiective? Cum poți urma aceste principii în viitor?
- Având în vedere provocarea cu care vă confrunțați acum, cum puteți construi ceea ce știți că funcționează?
- Ați reușit în trecut. Cum puteți urma câteva dintre aceste principii – plus (putem adăuga alte competențe) - pentru a face față acestei provocări?
- Privind în perspectivă, care este primul obiectiv pe care doriți să îl atingeți? Care vor fi beneficiile realizării obiectivului? Cum puteți face tot posibilul pentru a atinge acel obiectiv? Cum puteți obține un succes timpuriu?
- Privind în viitor, care sunt strategiile cheie pe care le puteți urma pentru a vă oferi cele mai mari șanse de succes? Cum vă puteți angrena mai ușor în această sarcină? Cum vă puteți concentra pe dobândirea a trei succese în fiecare zi?

Exercițiul 3.



Joint Job Burnout Interventions for Beginner Nurses, Nurse Students and Care Workers



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2016-1-RO01-KA202-024384

Controlând cele ce pot fi controlate.

**Poți controla. Lucrurile specifice
pe care le pot controla în viața mea sunt:**

*

*

*

**Nu poți controla. Lucrurile specifice
pe care nu le pot controla în viața mea sunt:**

*

*

*

Controlând controlabilul. Lucrurile specifice
pe care le pot folosi spre a construi ce pot
controla și utiliza în ce nu pot momentan controla, sunt:

*

*

*

Exercițiul 4.

Descrieți situația specifică în care doriți să ajutați o persoană să își dezvolte, dacă este cazul, locusul de control.

**Ajută o persoană
să-și dezvolte
Locusul de control**

Situația specifică în care aș dori
să ajut o persoană, dacă dorește
să-și dezvolte locusul de control
este:

*

Lucrurile specifice pe care le pot face să ajut
o persoană să își dezvolte locusul de control sunt:

*

*

*

Slide-uri realizate de Mikke Pegg (<http://www.thepositiveencourager.global>).

1.2. Stima de sine

Stima de sine este conectată la întreaga noastră ființă, iar având o astfel de funcție, în țările occidentale este una dintre cele mai importante nevoi sociale (Sheldon, Elliot, Kim & Kasser, 2001). Stima de sine este definită ca abilitatea unei persoane de a se putea evalua singură, iar în baza rezultatelor acestei evaluări, să își pună la punct viața, pentru a face față provocărilor și pentru a-și atinge obiectivele. Dezvoltarea stimei de sine este un proces continuu care începe încă din copilărie. Factorii ce contribuie la dezvoltarea acesteia sunt interacțiunea cu familia, mediul social, școala și locul de muncă.

Potrivit lui Schaufeli și Enzmann (1998), stima de sine este unul dintre cei mai puternici factori de personalitate care prevăd epuizarea profesională. Indivizii cu o stima de sine dezvoltată sunt considerați mai puțin susceptibili să dezvolte epuizare profesională într-un mediu organizațional exigent.

Stima de sine poate fi considerată o trăsătură, adică un fundament pasiv (Cooley, 1902; Rogers, 1951). De asemenea, poate fi construită activ prin fapte (Forsman & Johnson, 1996; Franks & Marolla, 1976). Cea mai obișnuită conceptualizare a stimei de sine este: Atitudinea pozitivă sau negativă a individului față de sine. (Tafarodi & Swann, 1995).

Asistenții medicali debutanți, în interacțiunea lor cu profesioniștii din domeniul sănătății se confruntă cu anxietate și stres extrem. Asistentele medicale cu o stimă de sine scăzută se confruntă cu dificultăți semnificative în comunicarea cu colegii și pacienții. Aceștia au empatia și eficacitatea sub limită. Spre deosebire de cei dinainte, asistentele medicale cu stima de sine ridicată colaborează mai bine cu colegii și pacienții și prin urmare au o performanță mai bună la locul de muncă (Dimitriadou, Koukourikos, Pizirtidou, 2014).

Exercițiul 5.

Test de auto-evaluare (Testul de evaluare a stimei de sine Sorensen). Sursa:

http://www.theselfesteeminstitute.com/Files/Sorensen_Self-Esteem_Test.pdf

Folosind îndrumarea, consilierea, mass-media, buna educație, activitățile de grup, seminariile, prezentările, acestea vor ajuta asistenta medicală să-și îmbunătățească stima de sine și implicit, ea va putea oferi îngrijirii de calitate pacienților ei. Acest pas poate fi inițiat chiar de la orele de îngrijire medicală. Programul de reducere a stresului și programul de îmbunătățire a respectului și stimei de sine etc. trebuie să fie subliniate în curriculum și astfel pot fi desfășurate cursuri scurte pe baza acestora. Autoritățile școlare trebuie să-și asume inițiativa și responsabilitatea pentru inițierea unui astfel de program în instituțiile lor.

Întărirea stimei de sine este o modalitate eficientă de a evita epuizarea profesională și de a promova starea de bine. Crescând conștientizarea de sine a propriilor caracteristici poate crește stima de sine. Strategiile adiționale de prevenire a epuizării profesionale includ exprimarea asertivă a gândurilor și sentimentelor, împărtășind cu ceilalți, acceptând deficiențele și imperfecțiunile personale și menținând o atitudine pozitivă și tolerantă în general.

Utilizarea informațiilor - declarațiile pozitive ce facilitează identificarea valorilor personale și sporirea nivelului stimei de sine poate fi o alternativă la influențarea negativă. Afirmatia este pur și simplu un gând pozitiv, o frază scurtă sau o zicală care are o semnificație pentru acea persoană.

Aceasta poate ajuta la schimbarea ipotezelor și convingerilor care au consecințe negative. Când începe să se simtă supărat, neliniștit, frustrat, trist sau copleșit, asistentul medical se poate

opri și examina monologul său intern și poate provoca acest monolog cu un limbaj mai imperativ, cum ar fi:

- Pot cere ceea ce îmi doresc;
- Pot să am grijă de mine;
- Fac tot ceea ce îmi stă în putință pentru a reuși;
- Pot găsi alternative la propriile probleme;
- Pot face față nevoilor proprii;
- Pot avea grijă de mine și de ceilalți;
- Utilizând informații comportamentale și de mediu;

Exercițiul 6.

Introspecția/ Linii directoare pentru utilizarea informațiilor.

1. Găsiți un loc calm și liniștit, departe de distracțiile cotidiene. Închideți toate electronicele. Inspirați încet și profund de trei spre cinci ori, iar apoi expirați.. Utilizați instrucțiunile pentru a numi, a revendica, a crea cadre și a urma rolurile / preocupările / gândiți probleme într-o anumită situație. Este esențial să folosiți pronumele singular "Eu" în toate afirmațiile.
 - a. Denumire (identificarea rolurilor/preocupărilor/problemelor)
 - i. Ce sa întâmplat pentru a declanșa reacția negativă în situația stresantă?
 - ii. Care este problema mai exact?
 - iii. „Sunt o asistentă medicală bună, amabilă, compasională, care are cunoștințe și abilități deosebite și îmi place să împărtășesc cu ceilalți “.
 - iv. „Pot să rămân calmă și în control când nu sunt de acord cu ceilalți “.
 - b. Revendicarea (clarificarea rolului / preocupărilor / problemelor)
 - i. „Dacă am grijă de mine, pot să acord o atenție mai sporită persoanelor pe care le îngrijesc“.
 - ii. „Prin confruntarea cu probleme care afectează calitatea asistenței medicale, sunt o asistentă mai bună “.

- iii. „Bunătatea exprimată față de ceilalți este un semn al forței personale și profesionale“.
 - c. Formarea (specificând importanța a ceea ce faceți)
 - i. „Ofer servicii esențiale clienților, colegilor și altor membri ai echipei medicale“.
 - ii. Contribuțiile mele sunt la fel de importante ca și a celorlalți“.
 - iii. Ofer o mare valoare tuturor situațiilor de îngrijire“.
 - iv. Sunt un membru valoros al echipei de îngrijire a sănătății“.
 - d. Direcționarea (acțiune pozitivă pentru atingerea rezultatului ținută dorit)
 - i. „Mă simt confortabil în a recunoaște punctele forte pe care le am ca membru distinct al echipei“.
 - ii. „Este ușor pentru mine să văd ce aduc bun în viața altora “.
 - iii. „Sunt în stare să-mi fac treaba foarte bine cu ușurință“.
2. Alegeți una dintre afirmații și spuneți-o sau scrieți-o 10-20 de ori pe zi în timp ce ascultați răspunsul pe care îl generați intern.
 3. Faceți în așa fel încât să puteți purta după dvs. afirmația aleasă (de exemplu, video, pe telefonul dvs., pe un card de memorie, afișat pe tabloul de bord al mașinii, formatat în economizorul de ecran al calculatorului dvs.), astfel încât să o puteți citi și pe parcursul zilei.
 4. Creați-vă o recompensă sănătoasă și personală în folosirea afirmațiilor în mod regulat.
 5. Nu vă lăsați frustrați de așteptările nerealiste pentru rezultate pozitive, deoarece utilizarea eficientă a afirmațiilor durează mult timp și practică.
 6. Puteți înlocui orice rol personal pentru rolul dvs. de asistent medical.

1.3. Extraversia

Factorii de prevenție împotriva epuizării profesionale includ inteligența emoțională, rezistența, extraversiunea, bunăstarea, deschiderea mentală și o rețea socială funcțională. Numeroși cercetători au examinat relațiile dintre factorii de personalitate și o gamă largă de rezultate

cognitive, emoționale, fiziologice și comportamentale și deseori această cercetare relevă o legătură între extraversiune și stres.

Cei care cercetează personalitatea au stabilit că există cinci factori generici care determină factorii personalității din inventarul "Big Five". Acesta (Big Five) a fost prima dată validat de Fiske în 1949 (Goldberg, 1990).

Este compus din extraversiune, agreabilitate, conștiinciozitate, neuroticism și deschidere. Zellars, Perrewé și Hochwarter (2000) au investigat acești factori de personalitate în legătură cu cele trei dimensiuni ale epuizării profesionale corelând cu extravestiunea: extraversiunea a fost invers asociată cu o realizările personale reduse și invers legate de depersonalizare (Halbesleben și Buckley, 2004). Cu alte cuvinte, asistentele medicale cu niveluri ridicate de agreabilitate, stabilitate emoțională, extraversie și conștiinciozitate au un risc redus în dezvoltarea epuizării personale. În plus, cei extravertiți, care, prin natura lor, sunt mai entuziaști, mai încrezători în sine și mai sociabili, sunt mult mai probabil să fie optimiști și prin urmare, pot reevalua pozitiv problemele lor (Canadas-De la Fuente et al., 2015). Acest lucru poate duce la scăderea nivelului de epuizare profesională în rândul asistentelor medicale cu un nivel ridicat de acceptabilitate și extraversiune.

Extraversiunea este deseori definită ca o dimensiune stabilă de personalitate caracterizată în primul rând de tendința de a avea un efect pozitiv. Această trăsătură de personalitate include, de asemenea, tendințele spre a fi sociabil, vorbind, asertiv, energic și cald (Sarah M. Jackson, M.S. și Tamera R. Schneider, 2014).

Caracteristicile extravertiților par a fi factorii semnificativi care contribuie la beneficiile management-ului stresului. De exemplu, trăirea unui sentiment pozitiv ar putea face pe cineva mai puțin vulnerabil față de un factor stresor, în primul rând, tendințele spre sociabilitate și căldură sugerează că ar trebui să existe un sistem extins și util de sprijin social care să țină seama de un apel la acțiune, atunci când cineva experimentează factorii stresori.

Astfel, asistenții medicali ar trebui să-și exploreze personalitatea utilizând inventarul de personalitate BigFive pentru a ajuta să determine riscul de epuizare profesională la asistenții medicali.

Excercițiul 7.

Inventarul de personalitate BigFive (<https://www.truity.com/test/big-five-personality-test>).

1.4. Strategii comportamentale în factorii de stres

Stresul este un răspuns specific al individului la toate cerințele nespecifice. Totuși, acest proces de adaptare este foarte complex și variază considerabil de la o persoană la alta. Răspunsul la stres sau "reactivitatea la stres" este declanșată de diferiți factori, de la evenimente în timp real până la complicații zilnice și incluzând factori cronici de stres.

Răspunsul la stres are componente fiziologice, cognitive și comportamentale și de cele mai multe ori, acestea sunt maladaptive și dăunătoare pentru individ. Acestea tind să apară împreună, iar un răspuns poate declanșa un altul.

Răspunsurile stresului fizic sunt deseori descrise de sindromul general de adaptare (GAS), un model consecvent, cu trei etape, al răspunsurilor fizice la orice stresor de durată.

1. Prima etapă, reacția de alarmă, este o reacție imediată la un factor de stres și constă în sindromul de luptă sau fugă (creșterea ritmului cardiac, respirație accelerată, transpirație și așa mai departe) pentru a mobiliza organismul spre o acțiune rapidă.
 - a. Reacția de alarmă este mediată de sistemul simpatic-adreno-medular (SAM). Stresorii determină ca hipotalamusul să activeze diviziunea simpatică a sistemului nervos autonom, care stimulează medula suprarenală, care, la rândul său, eliberează catecolamine în sânge, afectând ficatul, rinichii, inima și plămânii. Acțiunile acestui sistem măresc tensiunea arterială, ridică tensiunea musculară și eliberează zaharurile în sânge.
 - b. Stresorii activează de asemenea sistemul hipotalamic-hipofizo-adrenocortic (HPA). Hipotalamusul direcționează glanda hipofizară spre eliberarea hormonului adrenocorticotropic (ACTH) în sânge. ACTH stimulează cortexul suprarenalian pentru a elibera corticosteroizi, hormoni care, la rândul lor, eliberează energie și

luptă împotriva inflamației. Glandele pituitare declanșează, de asemenea, eliberarea endorfinelor, analgezicele naturale ale organismului.

2. Stresorii persistenți declanșează a doua etapă, etapa de rezistență. Semnele de alarmă inițială se diminuează pe măsură ce corpul se stabilește pentru a combate stresul pe termen lung.
3. Dacă stresorii continuă, stadiul de rezistență epuizează în cele din urmă depozitele biochimice și se produce a treia etapă de epuizare. Îmbrăcămintea fizică își are efectul, producând boli de adaptare, cum ar fi boli de inimă, artrită, răceli și așa mai departe.

Răspunsul la stres al comportamentului se încadrează în unul din răspunsurile de bază, mai exact a luptei sau fugii, iar un individ stresat va afișa, de obicei, un model de comportament agresiv sau de evitare (așa cum se arată în "Modelul comportamental de tip A").

Patern comportamental:

Comportamentul de tip A este mai stresat.

- Condiții grele de conducere, exagerați, agresivi, ostili, uneori furioși și excesiv de competitivi.
- Auto-motivați, multitaskeri, excesiv de orientați spre realizare și timp de urgență.
- Multe dintre caracteristicile tipului A sunt comportamente învățate.
- Persoanele de tip A care exprimă frecvent furia și ostilitatea sunt la un nivel superior al riscului de expunere la boli coronariene (CHD).
 - Furia crește ritmul cardiac, tensiunea arterială și duce la constricția vaselor de sânge.
 - Au risc crescut de până la trei ori de CHD și sunt de șapte ori mai susceptibili de a suferi un atac de cord fatal până la vârsta de 50 de ani.

Comportamentul de tip B este mai puțin stresat.

- Calm, casual, relaxat.
- Nu este presat sau grăbit, și rareori stabilește termene.

Comportamentul de tip C este similar cu cel de Tip A exceptând:

- Angajamentul, încrederea și controlul.
- Este pasionat de ceea ce face.
- Condiția fizică bună este o valoare și o provocare.
- Riscul de a dezvolta patologii este mai mic, (similar celui de Tip B).

Managementul stresului vizează îndrumarea indivizilor pentru a modifica anumite părți ale acestor răspunsuri cu scopul de a reduce stresul. Conform teoriei cognitiv-sociale, auto-eficacitatea se referă la convingerile indivizilor în capacitatea lor de a exercita controlul asupra cererilor provocatoare (Bandura, 1997). În contextul stresului profesional, auto-eficacitatea reprezintă încrederea că se pot folosi abilitățile necesare pentru a face față sarcinilor specifice locului de muncă și pentru a face față provocărilor specifice locului de muncă, stresului legat de locul de muncă și consecințelor acestuia.

Relația dintre stres și comportament este bidirecțională: unele comportamente apar ca răspuns la stres, în timp ce altele produc stres. Formarea asertivă este adesea o componentă a programelor de gestionare a stresului, deoarece se acceptă că comportamentul într-un mod asertiv (adică un mod activ și lipsit de agresivitate) are ca rezultat al unui sentiment de bunăstare (Legeron, 1993).

Recomandare pentru schimbarea personalității: Schimbarea unei personalități de tip A (de la W.W.K. Hoeger, L.W.Turner, and B.Q. Hafen. *Wellness: Guidelines for a Healthy Lifestyle* (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning, 2007).

- Faceți-vă o promisiune pentru a încetini și a lua ușor. Puneți-o în scris. Postați-o într-un loc vizibil și apoi respectați termenii promisiunii. Fiți specific. Rezumatele (foarte generale ") nu sunt bune.
- Lucrați la unul sau două lucruri pe rând. Așteptați până când schimbați un obicei înainte de a-l începe pe următorul.
- Mănâncă mai încet și mănâncă numai când ești relaxat și stai jos.
- Dacă fumezi, renunță la fumat.
- Reduceți aportul de cafeină, deoarece crește tendința de a deveni iritat și agitat.

- Luați pauze regulate pe parcursul zilei, chiar și la 5 sau 10 minute, când schimbați cu totul ceea ce faceți. Ridicați-vă, întindeți-vă, luați o gură de apă rece și faceți o plimbare de câteva minute.
- Lucrați la lupta împotriva nerăbdării voastre. Dacă stați în linie la magazinul alimentar, studiați lucrurile interesante pe care oamenii le au în cărucioarele lor, în loc să vă supărați.
- Lucrați la controlul ostilității. Păstrați un jurnal scris. Când te enervezi? Ce cauzează asta? Cum v-ați simțit atunci? Ce a precedat acel lucru? Căutați modele și aflați ce vă calmează. Faceți ceva în legătură cu asta. Fie evitați situațiile care vă provoacă ostilitate, fie reacționați în diferite moduri.
- Planificați câteva activități doar pentru a vă distra. Încărcați un coș de picnic în mașină și mergeți undeva cu un prieten pentru a vă relaxa. După o oră de fizică stresantă spre exemplu, opriți-vă la teatru și vedeți o comedie bună.
- Alegeți-vă un model, cineva pe care cunoașteți și pe care îl admirați, cineva care nu are personalitate de tip A. Observați persoana cu atenție, apoi încercați câteva tehnici pe care persoana le demonstrează.
- Simplificați-vă viața, astfel încât să puteți învăța să vă relaxați puțin. Aflați care activități sau angajamente le puteți elimina chiar acum, apoi scăpați de ele.
- Dacă dimineața este o problemă pentru dvs și vă grăbiți prea mult, setați ceasul cu alarmă cu o jumătate de oră mai devreme.
- Alocați-vă timp liber chiar în cea mai agitată zi pentru a face ceva cu adevărat relaxant. Deoarece nu veți fi obișnuit, va trebui să lucrați la acest lucru. Începeți prin listarea lucrurilor care v-ar place cu adevărat să vă calmeze. Includeți câteva lucruri care durează doar câteva minute: urmăriți un apus de soare, stați pe gazon pe timp de noapte și priviți stelele, chemați un vechi prieten și povestiți sau trageți un pui de somn.
- Dacă aveți termene limită, luați pauze scurte. Opriți-vă și discutați cu cineva timp de 5 minute, faceți o scurtă plimbare sau așezați-vă o cârpă rece peste ochi timp de 10 minute.
- Fiți atenți la ceea ce spune propriul corp. Probabil ați observat că, la fiecare 90 de minute, pierdeți capacitatea de a vă concentra, deveniți puțin adormiți și aveți tendința de a visa. În

loc să vă luptați cu nevoia, lăsați de-o parte munca și lăsați-vă mintea să rătăcească câteva minute. Utilizați timpul pentru a vă imagina și lăsați creativitatea să alerge.

- Învățați să vă bucurați de surprize neplanificate: un prieten care vine în vizită fără să anunțe, o pasăre în afara ferestrei dvs., un buchet de flori sălbatice.
- Bucurați-vă de prieteni. Gândiți-vă la oamenii din viața dvs. Relaxați-vă alături de ei. Renunțați la încercarea de a-i controla pe ceilalți și împotriviți-vă nevoii de a încheia relații care nu merg întotdeauna așa cum vă doriți.

Excercițiul 8.

- Dacă tipul A descrie personalitatea dvs., alegeți trei strategii de mai sus și aplicați-le într-o săptămână. La sfârșitul fiecărei zile, stabiliți cât de bună a fost ziua respectivă și evaluați modul în care o puteți îmbunătăți pe următoarea.

Sfaturi pentru managerii supărați

- Angajați-vă să vă schimbați și să obțineți controlul asupra comportamentului.
- Amintiți-vă că suferința cronică duce la boală și boală și vă poate ucide în cele din urmă.
- Recunoașteți când sentimentele de furie se dezvoltă și întrebați-vă următoarele întrebări:
- Este o problemă cu adevărat importantă?
- Este furia justificată?
- Pot schimba situația fără să mă supăr?
- Merită să îmi risc viața pentru acest lucru?
- Cum mă veți simți în legătură cu situația în câteva ore?
- Opriți-vă și spuneți, „sănătatea mea merită mai mult”, de fiecare dată când începi să simți furie.
- Pregătiți-vă pentru un răspuns pozitiv: cereți o explicație sau o clarificare a situației, plecați și evaluați situația, exersați sau folosiți tehnici adecvate de gestionare a stresului (meditație, imaginație) înainte de a vă supăra și deveni ostil.
- Gestionați-vă imediat mânia: nu lăsați-o să se dezvolte.
- Nu atacați niciodată pe nimeni verbal sau fizic.

- Păstrați un jurnal și gândiți-vă la situațiile care vă fac să vă supărați.
- Solicitați ajutor profesional dacă nu sunteți în măsură să depășiți singur furia.

Exercițiul 9.

Dacă dvs. sau altcineva simți că furia vă pune în primejdie sănătatea și relațiile, strategiile de management de mai sus sunt esențiale pentru vă ajuta la restabilirea sentimentului de bunăstare din viața dvs. În jurnalul dvs. online sau într-un caiet, treceți toate strategiile, studiați-le în fiecare dimineață și apoi evaluați progresul în fiecare seară până săptămâna viitoare. Dacă obțineți control asupra comportamentului, continuați cu exercițiul până devine un comportament sănătos. Dacă încă vă luptați cu acestea, este recomandat ajutorul profesional. „Meritați acest lucru”.

1.5. Stabilitatea emoțională

Stabilitatea emoțională este o dimensiune a modelului Big Five Personality, care este corelat cu inteligența emoțională. Acest lucru este intuitiv deoarece stabilitatea emoțională reprezintă gradul în care un individ este reactiv la stres și inteligența emoțională reprezintă abilitatea fiecăruia de a-și gestiona propriile emoții. Prin urmare, dacă un individ își poate gestiona emoțiile, este mult mai probabil să-și poată controla și reacția la stres.

Stabilitatea emoțională joacă un rol-cheie în interpretarea evenimentelor ca fiind stresante. Persoanele cu o stabilitate emoțională mai mare sunt mai puțin susceptibile de a prezenta reacții emoționale puternice în situațiile stresante și tind să fie mai proactive și capabile în rezolvarea problemelor (Teng, Chang, Hsu, 2009). Stabilitatea emoțională scăzută sugerează, de asemenea, o luptă constantă a unui individ cu sentimentele de nesiguranță și de conștiință de sine (Goldberg, 1993). Aceste persoane sunt predispuse la probleme psihiatrice. Cei cu niveluri mai scăzute de inteligență emoțională, precum și niveluri scăzute de stabilitate emoțională, se confruntă cu o expunere mai mare la stres. Această expunere crescută, la rândul ei, va conduce la un nivel crescut al modelului de răspuns cronic, caracteristic epuizării profesionale. Reducerea experienței angajaților în ceea ce privește expunerea la stres și epuizarea profesională poate fi realizat prin instruirea în domeniul inteligenței emoționale.

Schutte și colaboratorii (2013) au elaborat un articol în care explică cum au revizuit cercetarea și cum investighează efectul instruirii asupra nivelului inteligenței emoționale la participanți. Acesta a constatat că "rezultatele indică posibilitatea creșterii inteligenței emoționale și că o astfel de instruire are potențialul de a conduce la alte rezultate pozitive".

Inteligența emoțională este definită ca abilitatea de a monitoriza sentimentele și emoțiile proprii și ale altora, de a discrimina între ele și de a folosi aceste informații pentru a nu ghida gândirea și acțiunile.

Astfel, Inteligența Emoțională are patru componente principale, și anume capacitatea de a:

1. Percepe propriile emoții
2. Utilizarea acestor emoții spre ghidarea propriei gândiri și a acțiunilor
3. Înțelegerea emoțiilor și a celorlalți
4. Utilizarea emoțiilor în atingerea scopurilor propuse.

Atributele unei persoane stabile din punct de vedere emoțional:

- Maturitate emoțională
- Încredere de sine.
- Stabilitate în ceea ce face.
- Nu are schimbări dese ale stărilor afective (ex: stări afective stabile). (Pavlenko, Chernyi and Goubkina, 2009).

Labilitate emoțională (Instabilitate):

- Pierdere permanentă sau temporară a reglementărilor emoționale.
- Emoțiile domină controlul creierului.
- Pierdere controlului dă loc unor izbucniri de emoție fără un motiv aparent.
- Nu reușește autoreglarea emoțională sau calmarea (Barkley, 2010).

Gestionarea emoțiilor sau menținerea stabilității emoționale permite persoanei să se alăture sau să se distingă/să accepte o emoție într-o anumită situație. McQueen (2004) afirmă că există posibilitatea comunicării dintre creierul nostru emoțional și creierul rațional ca fiind sursa fizică a inteligenței emoționale. Ca atare, inteligența emoțională necesită o comunicare eficientă între centrele raționale și emoționale ale creierului. Odată ce creierul este instruit cu noi strategii pentru

stabilitatea emoțională, ulterior, comportamentele inteligente din punct de vedere emoțional ale oamenilor se pot transforma în obiceiuri.

Îmbunătățirea stabilității emoționale: rezistență și meditație

Recomandările APA (American Psychological Association, 2009):

- Luați acțiuni decisive. Acționați cu privire la situații cât de mult puteți. Luați acțiuni decisive, mai degrabă decât să vă desprindeți complet de probleme și stres, așteptând să plece pur și simplu.
- Căutați oportunități de auto-descoperire. Oamenii de multe ori învață ceva despre ei înșiși și pot descoperi că au crescut într-un anumit sens ca urmare a luptei lor cu pierderea. Mulți oameni care au experimentat tragedii și greutăți au raportat relații mai bune, un sentiment mai mare de putere, chiar și atunci când s-au simțit vulnerabili, și-au crescut sentimentul de auto-valoare, au o spiritualitate mai dezvoltată și o apreciere sporită pentru viață.
- Creșteți-vă o viziune pozitivă cu privire la propria-ți persoană. Dezvoltați-vă încrederea în capacitatea dvs. de a rezolva probleme și încredințați-vă în instinctul dvs. care ajută la creșterea rezistenței.
- Păstrați lucrurile în perspectivă. Chiar și atunci când vă confrunțați cu evenimente foarte dureroase, încercați să luați în considerare situația stresantă într-un context mai larg și să păstrați o perspectivă de termen lung. Evitați să exagerați evenimentul.
- Mențineți o perspectivă plină de speranță. O perspectivă optimistă vă va permite să vă așteptați ca lucrurile bune să se întâmple în viața dvs. Încercați să vizualizați ceea ce vă doriți, mai degrabă decât să vă îngrijorați față de ceea ce vă temeți.
- Aveți grijă de dvs. Fiți atenți la propriile nevoi și sentimente. Angajați-vă în activități de care vă bucurați și în care găsiți relaxare.
- Faceți sport regulat. A avea grijă de dvs. va ajuta să vă mențineți gândurile și corpul gata pentru a face față situațiilor care necesită rezistență.

- Modalități suplimentare de consolidare a rezistenței pot fi utile. De exemplu, unii oameni scriu despre gândurile și sentimentele lor profunde legate de traume sau alte evenimente stresante din viața lor.
- Meditația și practicile spirituale îi ajută unii să construiască legături și să-și restabilească speranța.

Studii recente au identificat impactul extrem al meditației asupra echilibrului emoțional al minții (Lutz et al, 2008). Cercetările conceptualizează meditația ca fiind "regimuri de formare regulată emoțională și alternativă pentru diferite scopuri, inclusiv cultivarea bunăstării și a echilibrului emoțional". Meditația întărește conștiința la factori non-reactivi „monitorizează” evenimentele și experiența emoțiilor care apar în minte (Lutz et al, 2008).

Exercițiul 10.

Introspecția

- Cum îmi îmbunătățesc stabilitatea emoțională?
- Cum puteți determina stabilitatea emoțională a oricărei persoane?
- Cum vă stabiliți emoțiile, astfel încât să puteți deveni mai puțin capricios?
- Cum pot obține stabilitate emoțională?

Auto-evaluarea.

Citiți scenariile în cazurile de mai jos și pentru fiecare parte a scenariului găsiți și aplicați strategia de prevenire a epuizării profesionale corectă din perspectivă individuală.

Studii de caz

PARTEA I.

Dl. C și dna. M au fost cei mai buni prieteni în creștere și au împărtășit un vis de-a lungul vieții de a deveni asistenți medicali. Diferite angajamente familiale și altele situații i-au separat după facultate, și au început carierele lor în asistență medicală la diferite spitale din state diferite. Ca

debutanți ai unităților medico-chirurgicale, ambii au fost asistenți energetici și entuziaști, angajați în excelență în îngrijirea pacienților.

Pe parcursul primului an, spitalul unde a lucrat dna. C a suferit reduceri bugetare și resursele au început să scadă. Personalul de pe unitatea unde ea lucra a scăzut, iar sarcinile a doamnei C au crescut de la patru pacienți la șapte pacienți. Ea a încercat să țină pasul cu volumul mare de muncă și dar nu a mai reușit să petreacă timpul pe care îl credea necesar cu pacienții ei. Spitalul a instituit ore suplimentare obligatorii pentru a ajuta la depășirea deficitului de personal, iar doamna C a început să lucreze câteva ore mai târziu decât în schimburile obișnuite de 12 ore și de multe ori a lucrat 6 sau 7 zile la rând. Era obosită tot timpul și frecvent îi era dificil să se concentreze, mai ales la sfârșitul turii ei. Viața ei personală a fost afectată; ea și-a sunat familia mai rar și nu părea să aibă timp pentru prietenii ei.

PARTEA II.

Doamna C și-a făcut timp pentru un telefon de la prietena ei, doamna M, și nu îi venea să creadă cât de fericită era doamna M în slujba ei. Doamna M a ascultat cum doamna C a descris toate nemulțumirile legate de munca ei. Doamna M a înțeles situația acesteia și a vorbit cu entuziasm despre transferul său recent la unitatea medicală de terapie intensivă. Ea a sfătuit-o pe doamna C să se transfere la unitatea de terapie intensivă din spitalul ei, din cauza provocărilor profesionale și a pacienților mai puțini. - Vei simți cu adevărat că faci diferență, îi spuse doamna M. Încurajată, doamna C a depus o cerere de transfer la unitatea medicală de terapie intensivă.

Doamna C a dobândit un interes și o energie debordantă în timpul instruirii și formării în unitatea de terapie intensivă. Sa bucurat de provocările tehnice ale îngrijirii mai complexe a pacientului și din nou, a profesat cu pasiune și interes. Cu toate acestea, după ce s-a integrat complet, numărul pacienților a crescut și ea s-a regăsit din nou lucrând ore lungi și peste program. S-a dus acasă în fiecare zi cu dureri de cap și dureri de spate. Nu s-a simțit niciodată odihnă pe deplin și a suferit schimbări de dispoziție. Ea a renunțat din nou la familie și la prieteni și se trezea frecvent exagerând. De asemenea, a început să bea un pahar sau două vin în fiecare noapte ca o modalitate de a face față stresului. "Ultimul pai" pentru doamna C a fost o eroare de administrare a medicației pe care a făcut-o. Nu a făcut un rău substanțial pacientului, dar medicul a strigat la doamna C și alte câteva asistente medicale din unitate. Ca urmare, doamna C a simțit ca și cum ar fi dat greș

profesional și a pus la îndoială decizia ei de a deveni asistentă medicală. S-a distanțat mai mult de colegi, de familie și de prieteni.

PARTEA III.

Doamna M a surprins-o pe d-na C cu o vizită și a fost șocată de ceea ce se întâmplase cu doamna C. Prietena ei avea cearcăne, era supraponderală și nu mai avea acea energie veselă pe care o regăsea înainte la ea. Doamna M a forțat-o pe doamna C să-i spună despre situația ei la locul de muncă. Când doamna M a auzit despre programul de lucru al doamnei C și despre volumul de pacienți, aceasta a devenit furioasă în fața situației și i-a spus doamnei C că trebuie să aibă grijă de ea însăși și să devină un avocat pentru schimbare în spitalul ei. Doamna M i-a explicat că nu toate spitalele sunt la fel și ea și-a descris mediul de lucru ca fiind pozitiv. În unitatea sa, asistenții medicali au o întâlnire săptămânală, în timpul căreia vorbesc despre pacienții lor cei mai dificili și despre modul în care se confruntă cu pierderea. Departamentul de Resurse Umane trimite fluturași despre programele de gestionare a stresului, iar supraveghetorii rearanjează programele pentru a permite asistentelor medicale să participe. Deși pot apărea sarcini mari, asistenta medicală șefă se ocupă de personal, pe măsură ce își dezvoltă programul, așa încât asistenții medicali să poată decide alături de ceilalți data turelor și numărul de zile în care lucrează. Asistenta medicală, de asemenea, anticipează nevoile și solicită asistenților medicali ajutorul astfel încât pacienții să nu fie suprasolicitați.

Doamna C a fost surprinsă de diferențele dintre spitalul ei și spitalul doamnei M. Dar ea și-a exprimat îndoiala că ar putea schimba funcționarea spitalului ei. Doamna M a recunoscut că este dificil să schimbe organizațiile, însă ea a încurajat-o să vorbească cu alte asistente medicale despre situație și să se unească pentru a aborda administrația și a solicita modificări în programare și pentru a sublinia efectul dăunător al sarcinilor grele ale pacientului asupra rezultatelor pacientului și a calității de îngrijire. Doamna M. a remarcat că, acest lucru este la fel de important ca și serviciul pe care îl are. Pentru îmbunătățirea spitalului ei, doamna C trebuie să facă schimbări în stilul ei de viață personal și profesional, pentru a se ajuta să gestioneze mai bine stresul și să evite complet epuizarea profesională. Doamna M. i-a spus despre importanța găsirii unor modalități mai sănătoase de a face față stresului, de a-și evalua satisfacția profesională/ viața, de a căuta sprijin din partea prietenilor și a familiei, de a lucra "mai inteligent" și de a se angaja în activități non-

lucrative. Doamna M. a amintit de asemenea doamnei C. despre cât de entuziasmate au fost în a deveni asistente medicale.

PARTEA IV.

În următoarele câteva luni, doamna C începe să acorde mai multă atenție sănătății sale, abordând o dietă echilibrată și găsim timp pentru exerciții fizice regulate, inclusiv un curs de yoga de două ori pe săptămână. Începe un grup informal de sprijin alături de colegii săi, în unitatea ei, iar numărul de participanți crește odată ce sesiunile devin mai populare. Ea, de asemenea, colaborează cu personalul Resurse Umane și întrebă de ateliere în prevenția stresului. În plus, doamna C conduce un grup restrâns de colegii ei în abordarea superiorului lor pentru a discuta preocupările existente cu privire la calitatea îngrijirii pacienților și a personalului. Cu timpul, doamna C are un sentiment pregnant al scopului la locul de muncă și sa implicat într-un comitet multidisciplinar care abordează calitatea îngrijirii. De asemenea, ea a devenit mai activă în viața personală, petrecând mai mult timp cu prietenii și familia și chiar s-a oferit voluntariat ca antrenor pentru o echipă de fotbal pentru tineri. Ea și-a programat prima vacanță în 2 ani, planificând o croazieră de 10 zile cu cea mai bună prietenă a ei, dna M.

Sursa:

<http://www.netce.com/coursecontent.php?courseid=1167&scrollTo=BEGIN#chap.8>

ANEXA 2

2. STRATEGII INTERPERSONALE DE PREVENȚIE A EPUIZĂRII PROFESIONALE

2.1. Suport social

Sprijinul social din partea colegilor, discuțiile și schimbul de informații contribuie la crearea unui mediu de lucru bazat pe sprijin și asistență reciprocă.

Social support from colleagues is one of the most important means of burnout syndrome prevention. Colleagues can best understand each other's professional needs and the most common

Suportul social din partea colegilor este unul dintre cele mai importante mijloace de prevenire a

epuizării profesionale. Colegii pot înțelege cel mai bine nevoile profesionale ale celorlalți și factorii stresori cei mai frecvenți în ceea ce privește locul de muncă, prin urmare, mediul de lucru bazat pe sprijin și asistență reciprocă este cea mai bună măsură de prevenție a epuizării profesionale, aplicabilă la nivel profesional.

Discuții cu personalul – aceste întâlniri ale asistentelor medicale sunt esențiale pentru consolidarea relațiilor interumane, fie că este vorba de un grup mic sau de un departament întreg (Felton, 2004). Echipa/ manager-ul departamentului ar trebui să fie ca un mentor, un lider sau un facilitator al discuției. Totuși, există un pericol aici: asistentele medicale se tem să-și exprime adevăratele sentimente. Prin urmare, managerul, care dorește să obțină cele mai bune rezultate, trebuie să demonstreze subordonaților săi că este deschis la idei noi și nu îi va ofensa în nici un fel, va tolera comentariile negative despre stilul său de conducere, de exemplu. Aceste întâlniri ale personalului ar trebui să permită tuturor să-și exprime opiniile, plângerile, sugestiile, sau să pună întrebări fără teamă de represalii.

Schimbul de informații între colegi – una dintre modalitățile de a evita epuizarea profesională este schimbul de informații între colegii care lucrează în alte departamente sau instituții; cursuri de calificare, seminarii, conferințe etc. au acest scop.



Exercițiul 11

Scopul jocului de rol – să joace un rol cât mai convingător în anumite situații. Simularea sprijinului colegilor și a managerului.

- Participanții, simulând anumite roluri: Two nurses,
- Două asistente medicale
- Administratorul departamentului

Reguli:

Alegeți liderul, care va fi responsabil pentru jocul de rol (gestionarea discuțiilor cu personalul) și pentru interacțiunea dintre participanți. Liderul va stabili regulile de discuție, va prelua rolul de manager, iar jucătorii rămași vor juca restul personajelor alese.

Liderul nu va decide singur, va încerca să implice întregul grup în jocul de rol.

Dacă ceva nu este clar după ce liderul descrie situația, jucătorii vor întreba activ.

Tema: sprijin social reciproc între colegi.

La departamentul de oncologie, asistentele medicale se confruntă în mod regulat cu durerea, suferința și moartea. De obicei, pacienții caută un sprijin (informativ, emoțional, psihologic și chiar spiritual) în mediul respectiv, printre personalul din Departamentul de Oncologie. Din cauza nevoilor informaționale, emoționale, psihologice sau chiar spirituale ale pacienților și ale rudelor acestora, asistentele medicale trebuie să reziste la stres psihoemoțional ridicat, care, la rândul lui, conduce la situația în care angajații devin iritați și cinici, caracterizată printr-un comportament nedrept și degradant față de colegii lor. În plus, calitatea și eficiența asistentei medicale scad. Adesea, angajații își schimbă locurile de muncă după câțiva ani, deoarece nu mai pot suporta lucrurile negative, devin copleșiți de aceștia sau devin cinici. Cum să păstrați echilibrul în relațiile cu pacientul, pentru a combate epuizarea profesională și a nu ne distanța de pacient?

Luați decizii privind schimbarea la locul de muncă.

Întrebări pentru discuții:

Ce decizii ar trebui luate?

Ce măsuri trebuie luate pentru a obține echilibrul și a evita epuizarea profesională?

Care este influența sprijinului social al colegilor, al supraveghetorilor și a administrației?



Scenariu/ studiu de caz:

Virginija lucrează în cadrul Departamentului de Oncologie. Ea este în contact zilnic cu pacienții care sunt supuși unui mare stres, sunt extrem de vulnerabili și neajutorați (atât din punct de vedere emoțional, cât și psihologic). Fiecare pacient dorește atenție specială, îngrijire specială, un ajutor special, relații speciale. Virginija știe că pacienții ei au nevoie de atenția ei personală și de suportul emoțional. Se simte ca și cum ar devenit psiholog, sociolog și cleric, toate în același timp. Treptat, Virginija a observat că a început să se simtă epuizată, iritată, fiindu-i greu să-și controleze emoțiile, mai ales furia. A început să-și trateze colegii strict și hiper critic. Virginija a simțit că a început să se gândească și să vorbească despre lucru chiar și acasă. După ce se întoarce de la serviciu, nu mai vrea să facă nimic, nu are nici un gând spre relaxare. Ea a început să simtă dureri de cap și dureri de spate și insomnie.

Întrebări pentru discuție:

Ce semne denotă că Virginija suferă de epuizare profesională?

Ce semne de epuizare profesională sunt prezentate în cazul lui Virginija?

Ce factori de stresori o afectează pe Virginija?

Ce cunoștințe și abilități specifice sunt necesare pentru Virginija și colegii săi?

Care ar putea fi sprijinul colegilor lucrând împreună?

Analizați și încercați să evaluați situația și să luați deciziile necesare.

2.2. Promovarea asertivității în comunicarea dintre membrii echipei

O echipă eficientă de profesioniști din domeniul sănătății se caracterizează printr-o interacțiune continuă, bazată pe comunicarea deschisă, compatibilitatea emoțională, motivația și distribuția rolurilor (Žigutienė, Riklikienė, 2013; Dromantas, 2007).



„Incredibil ce se poate realiza, dacă lucreți cu cei în care puteți avea încredere” (Brian Tracy)

Exercițiul 12

Abilități de comunicare orientate spre creșterea stimei de sine.

Scopuri: încurajarea încrederii reciproce, învățându-se să se îngrijească reciproc.

Dură: 45 min.

Locația: în afara sau în interior, unde există un traseu mai greu (gropi, spații de alergat, se pot realiza răsuciri, trece peste obstacole).

Numărul participanților: 3–20 participanți.

Materiale: o eșarfă pentru fiecare angajat pentru a se lega la ochi.

Descrierea exercițiului. Participanții sunt separați în 3-4 grupuri. Se explică faptul că membrii fiecărui grup trebuie să stea unii după alții; primii doi-trei participanți își vor lega ochii, în timp ce ultimul va acționa ca un clarvăzător, care vede totul. În timpul plimbării, grupul va trebui să meargă liniștit, prin urmare, sunt oferite 5 minute pentru a fi de acord cu privire la modul în care expertul va oferi informații orbilor participanți cu privire la particularitățile drumului (cum să întoarceți, când să opriți, când să urcați) . După o scurtă întâlnire, cei "orbi" își vor lega ochii, vor face un tren și vor merge în direcția dată de vrăjitor. După 10 minute de mers pe jos, locurile sunt schimbate. Este important ca toți participanții să fie în rolul "cel orb", cel de mijloc și clarvăzător. Apoi, are loc o discuție: cât de mult cei "orbi" au avut încredere în clarvăzător, ce le-a mărit și ce le-a scăzut încrederea, cum a fost ghidul, care a fost cel mai dificil rol, cât de bine funcționa sistemul de comunicare.

Discuții

1. A fost o sarcină ușoară? De ce?
2. Cum ați trecut peste lipsa capacității de a vedea?
3. Cine a apărut ca lideri în acest exercițiu?
4. Ce ne-a ajutat să învățăm această sarcină?

Exercițiul 13

Fiecare din echipa dvs. ar trebui să împărtășească gândurile privind "De ce mă simt vulnerabil la locul de muncă și la ce mă aștept de la alții pentru a reduce această vulnerabilitate".

Discuții

De ce mă simt vulnerabil la locul de muncă?

Ce factori stresori organizaționali mă afectează la locul de muncă??

Cum m-ar putea sprijini colegii, lucrând împreună?

Ce cunoștințe și abilități specifice îmi sunt necesare mie și colegilor mei?

Analizați și încercați să evaluați situația și să luați deciziile necesare.

Echipele sunt capabile să-și recunoască slăbiciunile și să le discute deschis. Dacă angajații nu se simt capabili să-și exprime opinia și nu se așteaptă să fie auziți, ei nu se vor simți parte din echipă.

ANEXA 3

3. STRATEGII ORGANIZAȚIONALE DE PREVENIRE A EPUIZĂRII PROFESIONALE

Majoritatea cercetărilor științifice au constatat că factorii sociali și organizaționali joacă un rol mult mai important în epuizarea profesională decât în cazul factorilor individuali.

La nivel organizațional, se recomandă crearea unui mediu de lucru sănătos din punct de vedere psihologic și de susținere, optimizarea volumului de muncă, creșterea satisfacției angajaților, evaluarea adecvată a eforturilor, promovarea motivațională, reglementarea regimului de lucru și de odihnă, dezvoltarea calificărilor pentru manageri este sugerată.

Optimizarea volumului de muncă (distribuție eficientă). Volumul de muncă și timpul de lucru sunt direct legate de epuizarea profesională, în special cu epuizarea emoțională. Cu cât este mai mare volumul de muncă, cu atât este mai mare probabilitatea epuizării emoționale (Lee, Stewart, Brown, 2008). Angajații, care lucrează la un volum mare de muncă și care se străduiesc să o facă într-o perioadă scurtă de timp, cărora le lipsește sprijinul și timpul să se redreseze complet din lucrări cu cerințe înalte, își epuizează treptat energia astfel încât să nu mai poată fi reconstruită. Cu cât este mai multe sunt orele suplimentare, cu atât riscul de epuizare profesională este mai mare. Incompatibilitatea volumului de muncă cu capacitățile umane nu este considerată numai ca fiind de ore suplimentare, ci și o nepotrivire a naturii muncii, când un angajat nu are abilități sau înclinații pentru un anumit tip de muncă (Vimantaitė, 2007).

De asemenea, este important să încercați să optimizați volumul de muncă și durata muncii în departament, acordând o atenție deosebită noilor angajați și ținând seama de particularitățile individuale (vârsta, experiența de lucru, situația familială) care ar putea afecta apariția epuizării profesionale. Pauzele scurte sau zile libere au un efect pozitiv și reduc nivelul de epuizare profesională pentru ceva timp, cu toate acestea, efectul este pe termen scurt: la trei zile după revenirea la serviciu, nivelul epuizării profesionale începe să crească treptat și se "recuperează" complet după trei săptămâni.

Conținutul muncii: aspecte cantitative și calitative ale muncii cu pacienții. Numărul de pacienți, frecvența oferirii serviciilor determină apariția epuizării profesionale în cazul în care se stabilește o legătură emoțională cu pacientul, dacă comunicarea cu el este mai lungă și mai frecventă decât în cazul altor pacienți. În termeni generali, epuizarea profesională este promovată de epuizarea fizică, care rezultă din munca stresantă și odihna insuficientă. Este recomandată **diversificarea muncii**: să aibă pauze scurte, să facă exerciții de relaxare etc., să mobilizeze resursele psihoemoționale și fizice pentru a obține rezultatele dorite. Următoarele contribuie de asemenea, la creșterea capacității de lucru: posibilitatea de a ieși în aer curat de cel puțin 2 ori pe zi și să poată sta acolo timp de măcar 5-10 minute; aromă de citrice (aromatizant sau pur și simplu un mandarină, o portocală sau un pahar de suc). Dacă un angajat nu este mulțumit de locul actual de muncă, luați în considerare ce se poate schimba (tipul de muncă, locul de muncă) (Vimantaitė, 2007).

Satisfacția la locul de muncă determină o atitudine pozitivă a angajaților față de muncă prestată, crește motivația lor de a munci și îi protejează de epuizarea profesională (Riahi, 2011). Nemulțumirea față de locul de muncă cauzează epuizarea profesională, ceea ce îi determină pe angajat să plece, apoi departamentul *se confruntă cu o creștere inadecvată a volumului de muncă pentru celelalte asistente medicale, acestea din urmă începând să se resimtă nemulțumite de locul de muncă și, în cele din urmă, epuizare profesională*. Metode recomandate: întâlniri regulate cu angajații privind munca lor și nevoile psihosociale și oferirea acestora de considerație, program de lucru mai flexibil, personal suficient.



Exercițiul 14

Scopul jocului de rol - de a simula foarte convingător anumite situații. Pentru pregătirea modelului organizațional de prevenire a epuizării profesionale pentru locul de muncă respectiv. Participanții, simulând anumite roluri:

- Două asistente medicale
- Doi studenți la asistență medicală
- Administratorul departamentului

Reguli:

Alegeți liderul, care va fi responsabil pentru jocul de rol (gestionarea discuțiilor cu personalul) și pentru interacțiunea dintre participanți. Liderul va stabili regulile de discuție, va prelua rolul de manager, iar jucătorii rămași vor juca personajele alese.

Liderul nu va decide singur, va încerca să implice întregul grup în jocul de rol.

Dacă ceva nu este clar după ce liderul descrie situația, jucătorii vor întreba activ.

Studiu de caz:

Tura de 12 ore este cea mai frecvent utilizată în departamentul instituțiilor medicale. Cu toate acestea, unii angajați au lucrat și timp de 24 de ore. Programul de lucru a fost responsabilitatea directorului departamentului. Managerul a folosit un program de lucru fără consultarea personalului. Angajații departamentului au fost obișnuiți să aștepte instrucțiunile administrației și nu au manifestat nicio inițiativă. Angajații au fost motivați să lucreze, în conformitate cu acest program, astfel încât să-și poată compensa salariile (lucrând noaptea). Dar, în același timp, aceștia au simțit că sunt obligați să facă mult mai mult decât ar putea duce. În acest departament existau doar femei, astfel încât între ele existau numeroase conflicte. Angajații nu au participat la planificarea dezvoltării calificărilor, directorul departamentului a planificat-o pentru ei. Managerul credea că este cel care știe cel mai bine ce au nevoie angajații. Angajații au început să se simtă ca

și cum ar fi fost angajați doar pentru a aduce beneficii. Ei au observat că performanța și calitatea muncii au scăzut indiferent de cât de mult au încercat să lucreze. Atunci când mai mulți angajați au spus managerului că își părăsesc locul de muncă, acesta nu a reacționat.

Întrebări pentru discuție:

Ce decizii ar trebui luate?

Ce măsuri trebuie luate pentru a obține un echilibru și pentru a evita epuizarea fizică?

Ce ar putea fi îmbunătățit în organizație?

Ce competențe sunt necesare angajaților?

Ce sprijin este necesar angajaților?

Luați decizii privind schimbarea situației în acest loc de muncă.

Pregătiți modelul de prevenire a epuizării profesionale pentru acest loc de muncă.

3.1. Îmbunătățiri organizaționale

Crearea unui mediu de lucru sănătos și suportiv din punct de vedere psihologic. Sunt identificate următoarele componente ale unui mediu de lucru sănătos: dezvoltarea competențelor angajaților, promovarea semnificativă și în timp util, relațiile de colaborare, comunicarea eficientă, luarea deciziilor eficiente și leadership-ul autentic.

Competențe și oportunități. În caz de incompatibilitate între competență și oportunități, angajații se confruntă cu stres, atunci când se simt responsabili pentru îndatoririle lor, dar în același timp nu dispun de oportunități de a-și îndeplini aceste obligații. Acest lucru se datorează furnizării insuficiente de măsuri necesare pentru îndeplinirea unor sarcini de lucru de înaltă calitate sau a competențelor unui angajat care nu sunt adecvate sarcinilor. Această inconsecvență provoacă o scădere a performanței, auto-realizarea unui angajat (Vimantaitė, 2007). Prin urmare, este importantă dezvoltarea continuă a competențelor angajaților.

Promovare semnificativă și în timp util. Promovarea angajaților (atât moral cât și material) reduce probabilitatea epuizării profesionale. Aceasta poate fi o **recompensă financiară** unde un salariat primește remunerație sau prime care corespund intensității și calității muncii efectuate.

Recompensa morală este esențială și atunci când munca grea este apreciată de alții, în special de colegii de muncă, de manageri ai instituțiilor (se demonstrează că sprijinul și aprecierea managerilor este de o importanță capitală, chiar mai importantă decât sprijinul colegilor). Cu toate

acestea, atât lipsa de recompensă, cât și remunerația excesivă pot afecta apariția epuizării profesionale. Trebuie remarcat faptul că relația proporțională dintre stimulentele acordate cu activitatea desfășurată, este importantă, adică promovarea este eficientă numai dacă angajații o percep ca fiind bine meritată / echitabilă. Stimulentele suplimentare pentru realizarea anumitor activități sporesc eficiența activităților profesionale ale angajaților, în timp ce disciplinele promovează dezvoltarea depersonalizării.

Relațiile de colaborare. Nivelul de activitate al fiecărui angajat, eficiența muncii depinde de **climatul intern al unei organizații**, de atitudinea unei persoane față de o echipă, de abilitățile sale de comunicare. Epuizarea profesională se dezvoltă mai repede pentru acei angajați care se simt nesiguri într-o echipă, care nu primesc sprijin, simpatie, ajutor profesional, sfaturi, recunoaștere din partea colegilor sau managerilor, nu pot împărtăși bucuriile și realizările lor cu ceilalți. Cel mai distructiv efect este tipic pentru conflictele nerezolvate dintre colegi sau directori. Aceste conflicte creează un sentiment constant de frustrare și ostilitate și reduc probabilitatea de sprijin social (Vimantaitė, 2007).

Implicarea managerului este importantă în prevenirea epuizării profesionale. Construirea unui mediu de lucru favorabil și sănătos reduce stresul resimțit de asistenta medicală. Managerii pot oferi feedback pozitiv și sprijin în situațiile stresante. Aceștia pot folosi oportunități cum ar fi întâlnirile personalului unității pentru a rezolva problemele și pentru a împărtăși tehnici de reducere a stresului.

Instrumentele profesionale recomandate sunt evaluarea regulată a mediului emoțional al angajaților, dezvoltarea grupurilor terapeutice, unde angajații pot împărtăși probleme, pot obține feedback, pot reduce și controla stresul.

Comunicarea eficientă. Conflictele, neînțelegerile, nerespectarea reciprocă sunt comune epuizării profesionale. **Feedback-ul** este foarte important și valoros (feedback-ul privind performanța muncii). Lipsa feedback-ului asupra muncii efectuate are ca rezultat apariția tuturor celor trei componente ale epuizării profesionale: crește epuizarea emoțională și depersonalizarea, reduce eficiența activității profesionale. Feedback-ul asupra muncii efectuate vă ajută să reduceți stresul, să vă exprimați gândurile, nevoile și așteptările și să ascultați feedback-ul corectiv și de susținere din partea managerului. Astfel, un angajat își poate controla munca mai mult.

În cazul unei comunicări eficiente, se pune accentul pe comunicarea plăcută și respectuasă între colegi. Comunicarea plăcută și politicoasă între colegi, echilibrul dintre formalitate și personalitate face posibilă reglarea stresului emoțional. Spiritul civic, respectul și angajamentul, reduc semnificativ numărul angajaților cu simptome ale epuizării profesionale. Prin urmare, este necesar să învățăm să prețuim și să respectăm, să recunoaștem munca colegilor, să colaborăm într-un mod coerent, să evităm, să rezolvăm conflictele, și să ajungem la o decizie comună.

Luarea deciziilor eficient. Implicarea angajaților în luarea deciziilor este importantă. Acești angajați care sunt implicați în luarea deciziilor sunt mai puțin susceptibili de a prezenta semne ale epuizării profesionale. Toți angajații ar trebui să decidă împreună cum să îmbunătățească aspectele legate de muncă, astfel încât condițiile de lucru să devină mai bune. Managerul împreună cu angajații ar putea dezvolta un plan de acțiune care să minimizeze disconfortul și povara psihologică. Stilul de conducere, care tinde să se ocupe de probleme colegiale, să dea instrucțiuni sub formă de îndrumări și sugestii, să observe eforturile și inițiativele subordonaților, să răspundă în mod constructiv criticilor, să promoveze inițiativa și independența angajaților, ajută la prevenirea epuizării profesionale.

Leadership autentic. Un manager autentic este competent, atent, flexibil, capabil să dedice timp subordonaților, comunică cu echipa sa, încurajează dezvoltarea angajaților, se îngrijește de progresul departamentului și îi implică pe asistenții medicali în luarea deciziilor. Acest manager are grijă de dezvoltarea cunoștințelor și abilităților echipei sale. Iată o listă a câtorva modalități prin care dumneavoastră, în calitate de manager al asistenților medicali, îi puteți ajuta să-și reducă stresul și să preia controlul vieții lor organizaționale:

- *Opriți-vă din negare. Spuneți-le asistenților medicali să se oprească pentru un moment și să-și asculte înțelepciunea corpului. Lăsați-i să resimtă stresul și presiunile care s-au manifestat fizic, mental sau emoțional.*
- *Evitarea izolării. Nu faceți totul singur! Încurajați-i să-și dezvolte să reînnoiască relațiile cu prietenii și cu cei dragi. Apropierea nu numai că aduce noi perspective, ci și este total opusă la agitației și depresiei.*
- *Schimbarea circumstanțelor. Dacă slujba, relația, situația sau o persoană se schimbă la asistentul medical, acesta poate fi un factor stresor ce poate altera circumstanțele.*
- *Diminuați intensitatea. Asistenta medicală trebuie să identifice acele zone sau aspecte care adună sau concentrează intensitatea muncii și să lucreze pentru a atenua această presiune.*

- *Nu te mai preocupa. Dacă o asistentă medicală preia problemele și responsabilitățile altor persoane, învață-i să se detașeze. Dați-le timp să se îngrijească de ei înșiși.*
- *Învăță să spui "nu". Asistentele medicale pot diminua intensitatea vorbind din punctul lor de vedere. Asta înseamnă a refuza cereri sau solicitări suplimentare privind timpul sau emoțiile lor.*
- *Începeți să vă retrageți și să vă desprindeți. Instruiți asistenta medicală să delege, nu numai la locul de muncă, dar și acasă și cu prietenii. În acest caz, detașarea înseamnă salvarea pentru sine.*
- *Reevaluați-vă valorile. Ajutați-i să realizeze valorile semnificative de la cele temporare și trecătoare, esențiale din cele neesențiale. Ei vor economisi energie și timp, și vor începe să se simtă mai focusați.*
- *Învățați să echilibreze ritmul cu care fac lucrurile. Încercați să trăiți echilibrat. Aveți o cantitate limitată de energie disponibilă. Verificați care este dorința și necesitatea în viața lor, atunci aceștia pot începe să echilibreze munca cu dragoste, plăcere și relaxare.*
- *Aveți grijă de propriul corp. Asistenții medicali nu ar trebui să renunțe la mese, să abuzeze de diete rigide, să nu țină cont de nevoia lor de somn sau să întrerupă recomandările medicului. Este important să aibă grijă de ei înșiși din punct de vedere nutrițional.*
- *Diminuați îngrijorarea și anxietatea. Încercați să păstrați mintea superstițioasă la minimum - nu se schimbă nimic. Aceștia vor avea o mai bună influență asupra situației dacă își petrec mai puțin timp îngrijorându-se și mai mult timp având grijă de nevoile lor reale.*
- *Păstrați simțul umorului. Sugerați asistenților medicali să înceapă să aducă momente de fericire la lucru și în viața lor. Foarte puțini oameni suferă de epuizare profesională atunci când se distrează.*

3.2. Model de organizare a instruirii personalului

Oferiți educație continuă și formare frecventă deoarece asistenții medicali care se simt competenți în activitatea lor sunt mai puțin îngrijorați. Lăudați și susțineți persoanele, care frecventează evenimente educaționale non-obligatorii, obțin certificarea de specialitate și alte forme de dezvoltare profesională.

Mai multe studii au demonstrat că pregătirea și obținerea calificărilor este importantă și poate duce la o reducere a nivelurilor de epuizare profesională prin modificarea modului în care informațiile individuale despre situații stresante și identificarea abilităților cognitive și comportamentale schimbă modalitățile neproductive de reacție.

Instruirea poate fi organizată folosind diferite metode: ateliere de cursuri dedicate epuizării profesionale. În așa-numitele ateliere, mai multe strategii de prevenire a epuizării profesionale pot fi combinate într-un program cuprinzător. Durata atelierelor poate fi de 1-3 zile (Schaufeli și Enzmann, 1998). Una dintre metodele de sprijinire a personalului poate fi consilierea. Programele de asistență a angajaților pot oferi asistență specială pentru în prevenirea epuizării profesionale asistenților medicali. Solicitați programe de asistență a angajaților și începerea oferirii de seminarii promovate intens pentru a încuraja asistentele medicale să participe.

Materiale necesare

Organizația poate avea un rol central în reducerea cererilor de muncă neonorate. În acest sens, rolul său este de a oferi echipamente și personal adecvat și de a promova politici care să sprijine performanța în muncă (Nabirye, 2011).

3.3. Suportul psihologic al personalului

Personalul medical este îngrădit în mod special de munca emoțională, care necesită o reflectare constantă a emoțiilor, care nu corespund simțurilor și sentimentelor pe care le resimt defapt. Managerii trebuie să ofere condiții pentru consultarea psihologilor și instruire, să organizeze întâlniri de personal pentru discutarea problemelor etc. În timp ce îi ajută pe angajați să depășească sindromul epuizării profesionale, întâlnirile periodice ale personalului, care implică reprezentanți ai administrației, psihologilor, clinicienilor și clericilor, care pot fi de ajutor.

În timpul acestor întâlniri, angajaților le este oferită oportunitatea de a discuta atât probleme de natură familială cât și probleme organizaționale, precum și cum să le rezolve, cum să ofere suport și încurajări, să reducă tensiunile la locul de muncă, cum să încurajeze angajații să resimtă o mai mare satisfacție atât față de ei înșiși cât și față de munca pe care o fac.

Un angajat are o nevoie ridicată de formare, unde poate evalua și înțelege nevoia psihologică și condiția spirituală pentru a-și dezvălui temerile, punctele forte, sursele de energie și speranța cu ajutorul profesiilor (Vimantaitė, 2007).



Scenariu/ Studiu de caz

43 de ani, Lina a lucrat într-o singură organizație care oferea servicii medicale. A lucrat cu pacienți grav bolnavi, și de aceea, se confruntă cu o mulțime de stres în fiecare zi. A trebuit să se simtă bine și să fie politicoasă, să comunice cu pacienții. Cu jumătate de an în urmă, sa înregistrat o reducere a numărului de posturi din cadrul organizației, ceea ce a dus la creșterea volumului de muncă pentru ceilalți angajați. Cu toate acestea, Lina se temea să protesteze pentru a nu fi inclusă pe lista celor concediați. "Mi-a fost teamă să par lipsită de puteri și să risc să-mi pierd slujba, să-mi pierd casa", a explicat ea. Deși volumul ei de muncă era ridicat, salariul era scăzut și semnificativ diferit de cel al angajaților din administrație, care se bucurau de toate privilegiile - obișnuiau să plece în călătorii de afaceri în țări exotice etc. Lina nu mai era dispusă să meargă la lucru, totul părea inutil, se gândea la posibilitățile de a pleca, pentru că simțea că nu mai putea "absorbi" lucrurile negative. Știa că, indiferent cât de mult încearcă, nimeni nu va observa asta. La locul ei de muncă, colegii nu prea au comunicat între ei, au schimbat doar câteva cuvinte numai în ședințele oficiale ale departamentului. Angajații nu au fost încurajați să-și împărtășească experiențele, să-și respecte sentimentele, să le identifice. Lina sa închis în ea, a început să se simtă nesigură și în cele din urmă - obosită și epuizată. În cele din urmă, totul sa terminat cu isterie acasă. În lucrare, Lina a fost forțată să-și controleze comportamentul, prin urmare, ea obișnuia să se descarce acasă strigând la cei dragi. Astfel, ea și-a distrus treptat relațiile din familia ei. Lina chiar a mers pe cea mai înaltă clădire, gândindu-se la sinucidere, dar totuși sa întors acasă. În cele din urmă, ea a găsit o soluție inteligentă - a găsit un loc de muncă în organizație cu un climat sănătos, salarii mai mari, iar simptomele epuizării profesionale au dispărut și încrederea ei a revenit.

Întrebări pentru discuție:

Ce semne arată că Lina suferă de epuizare profesională?

Ce semne de epuizare profesională sunt prezente în cazul Linei?

Ce factori de stres o afectează pe Lina?

Ce cunoștințe și abilități specifice sunt necesare Linei și colegilor ei?

Care ar putea fi sprijinul colegilor, lucrând împreună?

Analizați și încercați să evaluați situația și să luați deciziile necesare.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE:

- <http://zenas-suitcase.co.uk/2016/09/02/how-to-really-improve-your-self-care/>
- <https://www.ameritech.edu/blog/50-self-care-ideas-for-nurses/>
- Irvine, Craig (2014), *The Ethics of Self-Care in Caring Professions*, Encyclopedia XVIII (39), pp. 45-54. <https://encp.unibo.it/article/download/4561/4063>
- Kent Blumberg et al (2007), *Co-active coaching: New skills for coaching people toward success in work and life*. Mountain View, CA: Davies-Black Publishing
- <https://www.burrenyoga.com/sitemap/wellness-and-relaxation/how-stress-can-effect-our-lives/>
- <http://www.15minutes4me.com/stress-free/stress-how-does-stress-influence-your-life/>
- Guidebook - *Skills for True Well-being*. **Publication has been developed in the framework of the project Skills for True Well-being (527797-LLP-1-2012-1-RO-GRUNDTVIG)**
- <http://www.apa.org/helpcenter/stress.aspx>
- <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm>
- https://en.wikipedia.org/wiki/Relaxation_technique
- <https://www.spine-health.com/glossary/relaxation-techniques>
- <https://pl.pinterest.com/explore/relaxation-techniques/>
- [Rebecca Hendren](#) Rebecca Hendren is a senior managing editor at HCPro, Inc. in Danvers, MA. She edits www.StrategiesForNurseManagers.com and manages The Leaders' Lounge blog for nurse managers. Email her at rhendren@hcpro.com
- Bandura A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman.
- Big Five personality test (<https://www.truity.com/test/big-five-personality-test>).
- C. Jackson (2012). Ballistic holistic nurses: Developing ourselves as healers. *Holistic Nursing Practice*, 26, 117-119.
- C. Maslach, MP. Leiter (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Canadas-De la Fuente et al. (2015). *Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession*. *Nursing Studies*. 52, 1, pp. 240-249.

- Clark C. (1996). Wellness practitioner: Concepts, research and strategies (2nd ed.). New York: Springer.
- Clark C.C., Paraska K. K. (2014). Health promotion for nurses, a practical guide. Burlington, MA: Jones and Barlett Learning;
- Cooley Ch. (1902). The Decrease of Rural Population in the Southern Peninsula of Michigan, Publications of the Michigan Political Science Association 4, 28-37.
- Default K. (1985). Nursings clinics of North America. (20)2, p.382.
- Demir, Ulusoy M., Ulusoy M.F. (2003). Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. International Journal of Nursing Studies (80)4., p.p. 807-827.
- Dimitriadou, Pizirtzidou E. (1994). The Concept of Self-Esteem in Nursing Education and its Impact on Professional Behaviour . International Journal of Caring Sciences (7)1. p.p. 6-11.
- Dossey B.M., Keegan L. (2013). Holistic nursing: A handbook for practice (6th ed.). Burlington, MA: Jones and Barlett Learning; J
- Dromantas M. (2007). Komandinio darbo vaidmuo šiuolaikinėje darbo organizacijoje. *Viešoji politika ir administravimas*, 22, 29-40.
- Espeland K. E. (2006). Overcoming Burnout: How to Revitalize Your Career. The Journal of Continuing Education in Nursing (37) 4 p.p. 178-184.
- Fearon Ch., Nicol M. (2011). Strategies to assist prevention of burnout in nursing staff. Nursing standart.
- Felton J. S. (2004). Burnout as a clinical entity – its importance in health care workers. *Occupational Medicine*, 48 (4), 237-250.
- Forsman L., Johnson M. (1996). Dimensionality and validity of two scales measuring different aspects of self-esteem. *Scandinavian Journal of Psychology* (37)1., p.p. 1-15.
- Franks D. D., Marolla J. (1976). Efficacious Action and Social Approval as Interacting Dimensions of Self-Esteem: A Tentative Formulation Through Construct Validation. *Sociometry* (34)4., p.p. 324-341.
- Frisinger R. (2006), *The Burnout Phenomenon: Keys for proactive burnout prevention*. Diplomica Verlag GmbH, ISBN 978383298863.
- Goldbcrg L. R. (1990). *An alternative Description of personality": The Big-Five factor structure*. *Journal of Personality and Social Psychology*. 59. pp 1216-1229.
- Halbesleben JR., Buckley MR. (2004). *Burnout in organizational life*. *Journal of Management*. 30(6). pp 859–879.
- Hoeger W.W.K., Turner L.W., and Hafen B.Q. (2007). *Wellness: Guidelines for a Healthy Lifestyle* (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning, 2007.
- <http://www.thepositiveencourager.global>).
- http://www.theselfesteeminstitute.com/Files/Sorensen_Self-Esteem_Test.pdf
- <https://de.slideshare.net/ClintMcculloch/emotional-stability>

- Iyabo B., Iranade A.(2015). Relationship between Locus of Control, Emotional Intelligence and Subjective Happiness among Widows: Implications for Psychological Mental Health: British Journal of Arts and Social Sciences.
- Jackson Sarah M., M S. and Schneider Tamera R. (2014). *Extraversion and Stress*. The Psychology of Extraversion, Nova Science, Haddock & Ruttows.
- Lee F.J., Stewart M., Brown J.B. Stress, burnout, and strategies for reducing them. Canadian Family Physician 2008; 54: 234 – 235.
- Legeron P. (1993). *Behavioral and cognitive strategies in stress management*. Encephale. pp 193-202.
- Maslach Ch, Goldberg J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. Applied and Preventive Psychology (7)1., p.p. 63-74,
- Maslach Ch., Leiter M. P., Schaufeli W. (2008). Measuring Burnout. The Oxford Handbook of Organizational Well Being.
- McQueen AC. (2004). *Emotional intelligence in nursing work*. J Adv Nurs. 47(1). pp 101–8. [[PubMed](#)]
- Pavlenko V.S., Chernyi S.V. & Goubkina D.G. (2009). *EEG Correlates of Anxiety and Emotional Stability in Adult Healthy Subjects*. Neurophysiology, 41(5), pp 400-408.
- Sheldon K.M., Elliot A.J., Kim Y., Kasser T. (2001). What is satisfying about satisfying events? Testing 10 candidate psychological needs. J Pers Soc Psychol (80)2., p.p.325-339.
- Schaufeli W.B. and EnzmannD. (1998). *The Burnout Companion to Study and Research: A Critical Analysis*. Taylor & Francis, London.
- Schutte Nicola S., Malouff John M. and Thorsteinsson Einar B. (2013). *Increasing Emotional Intelligence through Training: Current Status and Future Directions*. The International Journal of Emotional Education. 5 (1), pp 56-72.
- Tafarodi R. W., Swann W. B. (1995). Self-Linking and Self-Competence as Dimensions of Global Self-Esteem: Initial Validation of a Measure. Journal of Personality Assessment (65)2. p.p. 324-342.
- Teng CI., Chang SS., Hsu KH. (2009). *Emotional stability of nurses: impact on patient safety*. Journal of advanced nursing. 65(10). pp 2088-96.
- Thomas Ch. H., Lankau M. J. (2009). Preventing burnout: the effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout. Human Resource Management (48)3 p.p. 417-432.
- Um M.Y., Harrison D. F. (1998). Role stressors, burnout, mediators, and job satisfaction: A stress-strain-outcome model and an empirical test. Social Work Research (12) 1., p.p. 100-115.
- Vaicekauskienė V. (2014). Profesinio perdegimo sindromo įveikos ir prevencijos prielaidos socialiniame darbe. Socialinis ugdymas, 3(39), 188-202.
- Vimantaitė R. (2007). Slaugytojų, dirbančių Lietuvos ligoninių kardiologijos centruose „Perdegimo“ sindromo raiškos ir paplitimo įvertinimas. Daktaro disertacija, Kaunas.



Joint Job Burnout Interventions for Beginner Nurses, Nurse Students and Care Workers



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2016-1-RO01-KA202-024384

Žigutienė R., Riklikienė O. (2013). Sveikatos priežiūros specialistų tarpusavio sąveika komandoje. *Slauga. Mokslas ir praktika*, 3(195), 4-7.