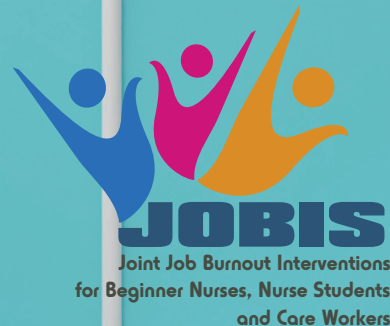




Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



MATERIAŁY DYDAKTYCZNE PROJEKTU ZAPOBIEGANIE I RADZENIE SOBIE Z WYPALENIEM ZAWODOWYM

03 - ZESZYT ĆWICZEŃ

Projekt „JOBIS” jest finansowany z programu Erasmus+ KA2 w ramach umowy 2016-1-RO01-KA202-024384
www.burnoutproject.net

Projekt współfinansowany z programu
Unii Europejskiej Erasmus+

JOBIS

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

MATERIAŁY DYDAKTYCZNE PROJEKTU
ZAPOBIEGANIE I RADZENIE SOBIE Z WYPALENIEM
ZAWODOWYM

SZKOLENIE W FORMULE MIESZANEJ

03- ZESZYT ĆWICZEŃ

Projekt „JOBIS” jest finansowany z programu Erasmus+
KA2 w ramach umowy 2016-1-RO01-KA202-024384
www.burnoutproject.net

Wsparcie *Komisji Europejskiej* dla niniejszej publikacji
nie oznacza popierania treści w niej przedstawionych,
które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów.
Komisja nie ponosi odpowiedzialności z tytułu
jakiegokolwiek wykorzystania zawartych w publikacji informacji.

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
O projekcie	3
O beneficjentach	3
O zeszytach ćwiczeń	3
O Autorach	4
METODOLOGIA.....	5
MODUŁY	6
1. ETYKA DBANIA O SIEBIE.....	6
Załącznik 1	10
Załącznik 2.....	11
Załącznik 3.....	11
Załącznik 4. Model dziewięciu niebieskich stref.....	12
2. STRATEGIE RADZENIA SOBIE ZE STRESEM	16
Załącznik 1	18
Załącznik 2	20
Załącznik 3	22
3. TECHNIKI RELAKSACYJNE	26
Załącznik 1	28
Załącznik 2	29
Załącznik 3	33
4. STRATEGIE ZAPOBIEGANIA WYPALENIU ZAWODOWEMU	34
Załącznik 1	40
Załącznik 2	58
Załącznik 3	61

WPROWADZENIE

Pielęgniarki i pracownicy opieki zdrowotnej wykonują zawody stresujące, ponieważ codziennie stykają się z różnorodnymi delikatnymi sytuacjami i okolicznościami, którym towarzyszy stres. Zawodowe stresory to zbyt duże obciążenie pracą, nieregularne i niekorzystne społecznie godziny pracy, zmęczenie fizyczne, wymagania związane z emocjonalnym zaangażowaniem w pracy z chorymi i ich rodzinami oraz z pacjentami, głównie w odniesieniu do trudnych sytuacji z ich udziałem, brak wsparcia ze strony personelu, niepewność związana z leczeniem, konflikty ze współpracownikami, przełożonymi i pozostałym personelem medycznym, obcowanie ze śmiercią i umieraniem, problemy w zarządzaniu, sprawy związane z opieką nad pacjentem, obawy dotyczące wiedzy technicznej i umiejętności. Wymienione czynniki pokazują krytyczne aspekty tych szczególnych zawodów; osoby je wykonujące stają się potencjalnymi ofiarami zespołu wypalenia zawodowego.

O projekcie

Głównym celem projektu JOBIS jest zwiększenie świadomości w grupach docelowych i interesariuszy dotyczącej efektów zespołu wypalenia zawodowego oraz zaproponowanie praktycznego szkolenia na temat zapobiegania wypaleniu zawodowemu i jego kontroli. Kurs powstał w wyniku współpracy partnerskiej, wymiany doświadczeń, metodologii i dobrych praktyk w celu zminimalizowania strat i kosztów spowodowanych wypaleniem zawodowym wśród pielęgniarek, studentów pielęgniarstwa i pracowników opieki w krajach partnerskich.

O beneficjentach

Bezpośrednimi beneficjentami niniejszej publikacji są trenerzy prowadzący profesjonalne szkolenia i kursy dla pielęgniarek, studentów pielęgniarstwa i pracowników opieki. Materiały dydaktyczne mogą zostać wykorzystane na kursach zawodowych, jako część modułów akademickich związanych z zapobieganiem wypaleniu zawodowemu, ale również jako przydatny, pomocny materiał w doskonaleniu kompetencji zawodowych i psychospołecznych.

O zeszycie ćwiczeń

Ogólnym celem zeszytu ćwiczeń jest dostarczenie wiedzy zawodowej oraz praktycznych narzędzi zapobiegania wypaleniu zawodowemu skierowanemu grupom docelowym szczególnie nim zagrożonych. Publikacja wypełnia również lukę w dostępnych informacjach na temat występowania wypalenia i jego zapobiegania w zawodach związanych z opieką zdrowotną i społeczną.

Publikacja zawiera materiały dydaktyczne związane z zapobieganiem wypaleniu zawodowemu w szkoleniu zawodowym. Zgromadzony materiał został przedstawiony w następujących modułach:

Moduł IV. Etyka troski o siebie

Moduł V. Strategie zapobiegania wypaleniu zawodowemu

Moduł VI. Strategie radzenia sobie ze stresem

Moduł VII. Techniki relaksacyjne

O Autorach

Redakcja niniejszej publikacji była koordynowana przez Akademię Humanistyczno-Ekonomiczną w Łodzi. Następujący partnerzy projektu *Jobis* opracowywały treści publikacji: Silvia Popovici - Rumunia. Areti Efthymiou, Maria Karanikola i Evridiki Papastavrou – Cypr, Eglė Brezgytė – Litwa. Daria Modrzejewska – Polska- Alessandra Manattini, Licia Boccaletti, Elena Mattioli – Włochy.

METODOLOGIA

Materiały dydaktyczne szkolenia zawodowego składają się z 4 modułów związanych z zapobieganiem wypaleniu zawodowemu. Każdy z modułów trwa 4 godziny, co daje całkowitą liczbę w wymiarze 16 godzin w kontakcie z nauczycielem.

Każdy z modułów zawiera następujące informacje:

- Cele ogólne modułu
- Cele szczegółowe z informacją na temat oczekiwanych efektów kształcenia, które uczestnicy osiągną pod koniec modułu w obszarze wiedzy i umiejętności
- Metody – sposób, w jaki materiał dydaktyczny będzie wdrażany
- Czas trwania – informacja o czasie trwania każdego modułu
- Potrzebne materiały – informacja o materiałach dydaktycznych wykorzystywanych przez trenera
- Kolejność ćwiczeń – w tej części znajduje się scenariusz modułu z opisem wszystkich ćwiczeń oraz sposobem, w jaki powinny zostać przeprowadzone przez trenera
- Troska o uczniów - w tej części znajdują się informacje o szczególnych warunkach prowadzenia kursu tzn. aspekty organizacyjne, charakterystyka sali, w jakiej prowadzone są zajęcia etc.
- Ewaluacja modułu – propozycje strategii ewaluacyjnych wykorzystywanych przez trenera pod koniec każdego modułu
- Referencje – informacja o materiałach źródłowych wykorzystywanych przy opracowaniu modułu. Niniejsza publikacja zawiera ćwiczenia do realizacji w sali zajęciowej, ale szkolenie powinno być przeprowadzane w oparciu o wszystkie treści dostępne na platformie e-learningowej (więcej informacji na stronie: <http://www.burnoutproject.net/>)

MODUŁY

1. ETYKA TROSKI O SIEBIE

Ten moduł dostarcza informacji związanych ze znaczeniem troski o siebie w pielęgniarstwie. Znajduje się tu praktyczna wiedza jak troszczyć się o siebie i polepszać swój dobrostan.

MODUŁ 4	Etyka troski o siebie
CEL OGÓLNY	<i>Głównym celem modułu jest poznanie korzyści płynących z troski o siebie i przyjęcia programu troski o siebie.</i>
CELE SZCZEGÓŁOWE	Pod koniec modułu uczestnik szkolenia: • rozumie i wyjaśnia pojęcie troski o siebie, • rozpoznaje sygnały ostrzegawcze, • tworzy i planuje strategie związane z wytyczaniem i osiąganiem celów, • rozumie i potrafi wyjaśnić <i>model dziewięciu niebieskich stref</i> w trosce o siebie, • wyjaśnia związek pomiędzy definiowaniem celów a skutecznością troski o siebie, • stosuje i ćwiczy wyrażanie wdzięczności oraz uwolnienie negatywnych uczuć i myśli w celu poprawy troski o siebie.
METODY	➤ Wykład (prezentacja PowerPoint) ➤ Film edukacyjny ➤ Dyskusja w grupie ➤ Ocena troski o siebie ➤ Stworzenie planu troski o siebie ➤ Odgrywanie ról ➤ Trening budowania potencjału ➤ Wytyczne związane z troską o siebie
CZAS TRWANIA	Trzy ćwiczenia (pod-moduły), każde trwające 1 godzinę, 20 minut, całość trwa 4 godziny.
POTRZEBNE MATERIAŁY	Multimedia, arkusze papieru, tablica, pisaki, karteczki samoprzylepne, długopisy, arkusze robocze
KOLEJNOŚĆ ĆWICZEŃ:	Ćwiczenie 1 - Czas trwania: 1 godzina 20 minut ➤ 1.1 Trener wyjaśnia pojęcie troski o siebie i jej znaczenie w pielęgniarstwie. Trener szczegółowo omawia wymiary troski o siebie: fizyczny, emocjonalny i duchowy.

	Trener pomaga uczestnikom szkolenia zidentyfikować sygnały ostrzegawcze w trosce o siebie. ➤ 1.2 Trener zachęca uczestników do obejrzenia filmu edukacyjnego, po którym uczestnicy będą musieli określić markery troski o siebie. Uczestnicy zostaną podzieleni na małe 3-5 osobowe grupy. Trener przedstawia pytania do omówienia w małych grupach opartych na sytuacjach z filmu: • Czy odnajdujecie się w sytuacjach przedstawionych w filmie? • Jakie są czynniki stresujące w Waszej pracy? • Co robicie w ramach troski o siebie? • Co powstrzymuje Was od troski o siebie? Uczestnicy rozmawiają przez około 10 minut, następnie jedna osoba z każdej grupy przedstawia wnioski pozostałym uczestnikom. Na zakończenie trener podkreśla bariery występujące w trosce o siebie w oparciu o materiał z filmu oraz własne wnioski uczestników. ➤ 1.3 Trener rozpoczyna sesję burzy mózgów poświęconą pojęciu troski o siebie, która powinna trwać około 3-5 minut. Następnie rozdaje arkusze oceny i prosi uczestników o ich wypełnienie w ciągu około 5 minut. ➤ 1.4 Uczestnicy otrzymują arkusz roboczy planu troski o siebie; w oparciu o wcześniejszą ocenę proszeni są o stworzenie własnego planu troski o siebie (mają na to około 5 minut). Indywidualne plany będą wywieszone w sali zajęciowej, tak, aby każdy mógł je przeczytać i znaleźć inspirację.
	Ćwiczenie 2: - Czas trwania: 1 godzina 20 min. ➤ 2.1 Trener przedstawia <i>model dziewięciu niebieskich stref</i> i sposób, w jaki może być zastosowany w planie troski o siebie. Następnie przedstawiana jest lista 50 strategii oraz głównych ćwiczeń pomocnych we wzmacnianiu troski o siebie. ➤ 2.2 Uczestnicy dzieleni są na małe 3-5 osobowe grupy. Każdy uczestnik otrzymuje arkusz roboczy <i>Cykl życia</i>, na którym niebieskimi flagami zaznacza strategię, które najbardziej pasują do jego stylu życia i kompensują wcześniej zdefiniowane sygnały ostrzegawcze. Następnie trener zachęca uczestników do przedyskutowania wybranych ćwiczeń i strategii w małych grupach, oraz wyjaśnienia, w jaki sposób można je włączyć do codziennego życia.
	Ćwiczenie 3: - Czas trwania - 1h godzina, 20 min. ➤ 3.1 Trener prosi uczestników o przeczytanie studium przypadku: <i>Ashley, studentka trzeciego roku medycyny, napisała to wyznanie na kursie etyki. Historia obejmuje przeżycie sprzed dwóch lat i opisuje</i>

pierwszy ranek opieki nad hospitalizowanymi pacjentami.

„Mary, niewiele starsza od Ashley, została przywieziona do szpitala z powodu sepsy, spowodowanej immunosupresją po chemioterapii. Krótko po przybyciu u Mary rozwinął się zespół ostrej niewydolności oddechowej. Cały zespół wbiegł do sali, a szef rezydentów powiedział Ashley, aby usiadła przy łóżku i pomogła Mary zrelaksować się. Przez ponad pięć godzin, w czasie gdy rezydenci wbiegali i wybiegali z sali, robiąc co w ich mocy, aby zatrzymać spadek wydolności, Ashley trzymała Mary za rękę bez przerwy powtarzając: „Oddychaj, odpręż się, wszystko będzie w porządku. Oddychaj. Proszę odpręż się. Wszyscy jesteśmy tu dla Ciebie. Proszę, tylko oddychaj”.

Kiedy Mary przestała oddychać, szef rezydentów odsunął Ashley od łóżka Mary, a pozostali członkowie zespołu rozpoczęli procedurę. Kilka minut później stwierdzono zgon. Członkowie zespołu szybko opuścili salę zostawiając Ashley ze zwłokami. Nikt nigdy z nią nie porozmawiał od śmierci Mary.”

Źródło: Irvine, Craig (2014), *The Ethics of Self-Care in Caring Professions*, Encyklopedia XVIII (39), strony 45-54.

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

Trener zadaje następujące pytania do omówienia w dyskusji plenarnej:

O Czy kiedykolwiek byliście w sytuacji Ashley lub podobnej?

O Jak się czuliście?

O Co byście zrobili, aby pokonać emocjonalne obciążenie?

O Jaką strategię zastosowałibyście w długoterminowej trosce o siebie?

Uczestnicy proszeni są o udział w dyskusji i podsumowanie omawianych punktów na tablicy.

Trener formułuje wnioski, przedstawiając najlepsze strategie troski o siebie, pomocne w radzeniu sobie z sytuacjami podobnymi do przedstawionej wcześniej.

➤ 3.2 Ćwiczenie: *Słoik dobrostanu*

Trener prosi uczestników, aby zastanowili się nad ostatnim tygodniem, uwzględniając aspekty osobiste i zawodowe, a w szczególności zwrócili uwagę na te chwile, w których mieli negatywne myśli i odczucia.

Następnie trener prosi uczestników, aby na kawałku papieru napisali jak czuli się w każdej sytuacji, jakie odczucia i myśli im towarzyszyły, jak można by je lepiej zrozumieć i jak zrozumieć, dlaczego ich niepokoiły. Następnie uczestnicy znajdują sposób jak sobie z nimi radzić. Kartki powinny zostać wrzucone do słoika z całą negatywną energią. Trener prosi uczestników, aby opróżnili słoiki i spalili ich zawartość, w ten sposób pozbywając się złych myśli i odczuć, przygotowując w ten sposób miejsce na te dobre.

	Trener pyta uczestników, jak czuli się w trakcie wykonywania ćwiczenia. Na zakończenie trener poleca ćwiczenie do wykorzystania wśród współpracowników lub przyjaciół wtedy, kiedy trzeba poprosić o radę lub rozwiązać konflikt w miejscu pracy. ➤ 3.3 Ćwiczenie: Wyraź swoją wdzięczność Uczestnicy pracują w małych grupach. Muszą zastanowić się i wybrać osoby, które inspirowały ich w ostatnich miesiącach i którym są wdzięczni. Następnie wyobrażają sobie tę osobę w jak najbardziej realistyczny sposób. Trener prosi uczestników, aby na kawałku papieru w kilku zdaniach napisali, co czują do danej osoby, co stanowiło o jej wyborze jako źródła inspiracji. Później trener prosi uczestników, aby zadzwonili do tej osoby i przeczytali swoje notatki lub aby włożyli je do koperty i wysłali do wybranej osoby. Uczestnicy mogą również odwiedzić daną osobę, aby opowiedzieć o swoich odczuciach. Na zakończenie uczestnicy w grupie dzielą się swoimi doświadczeniami związanymi z zapisywaniem i przekazywaniem wiadomości wyrażającej wdzięczność.
TROSKA O UCZNIÓW	• Upewnij się, że wszyscy mogą uczestniczyć w ćwiczeniu. • Zapewnij wystarczająco duże pomieszczenie, w którym uczestnicy będą mogli się swobodnie poruszać. • Zapewnij wystarczającą ilość materiałów dla każdego.
EWALUACJA MODUŁU	Trener proponuje kilka pytań do samooceny: • <i>Dlaczego troska o siebie jest dla Was taka ważna?</i> • <i>Jakie strategie i ćwiczenia troski o siebie najbardziej Wam odpowiadają?</i> • <i>Wymieńcie przynajmniej jedną metodę zmiany na pozytywne myślenie.</i>
REFERENCJE	• http://zenas-suitcase.co.uk/2016/09/02/how-to-really-improveyourself-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>, Encyklopedia 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

Załącznik 1

Pojęcie troski o siebie

Troska o siebie to ważny czynnik w zachowaniu zdrowia u pielęgniarek.

Aby chronić zdrowie, musimy wziąć pod uwagę główne czynniki stresujące, które mają wpływ na pielęgniarki oraz główne strategie radzenia sobie z nimi.

Pielęgniarki poddane są różnorodnym stresorom, co zwiększa ryzyko chorób i przyczynia się do słabej opieki zdrowotnej. Większość czynników wywodzi się z braku równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym, konfliktów ze współpracownikami, emocjonalnego wyczerpania, braku autonomii etc... .

Techniki troski o siebie zwiększają skuteczność opieki nad pacjentem, co ma pozytywny wpływ na zdrowie. Badania pokazują znaczenie troski o siebie i jej wpływ na poprawę systemu opieki, zdrowie osób wykonujących zawody medyczne oraz pacjentów.

Troska o siebie: etyczny imperatyw

Naszym zasadniczym imperatywem etycznym może być troska o innych, ale jest on jałowy, pusty, jeżeli zostanie oddzielony od imperatywu troski o siebie.

Troska o siebie oznacza wyraźne skierowanie swojej uwagi na swoje ciało, emocje, myślenie. Raczej niż uczyć się troszczenia o siebie, w sposób etycznie rozsądny, studenci w gruncie rzeczy uczą się, że troska o siebie jest niemoralna.

Wymiary troski o siebie

Troska fizyczna obejmuje:

- właściwe odżywianie,
- wysypianie się,
- posiadanie odpowiedniego schronienia,
- utrzymywanie odpowiedniego nawodnienia,
- wystarczającą liczbę ćwiczeń fizycznych,
- korzystanie w razie potrzeby z pomocy medycznej,
- ochronę ciała przed niebezpiecznymi sytuacjami oraz substancjami toksycznymi,
- wiedzę, jak się zrelaksować,
- odpowiednie ubieranie się ,
- czerpanie radości z nieobelżowego, akceptowanego przez obydwie strony dotyku.

Potrzeby emocjonalne:

- uszanowanie odczuć i potrzeb,
- możliwość wyrażania smutku w obliczu straty,
- rozwijanie i pielęgnowanie relacji z własną dziecięcą naturą,
- tworzenie korzystnego dla zdrowia systemu wsparcia,
- unikanie osób, które nas obrażają i nami manipulują,
- poznanie swoich limitów,
- życie świadome w teraźniejszości,
- praktyka dobrego zarządzania stresem.

Duchowa troska o siebie oznacza:

znalezienie sensu i celu w życiu, nawiązanie połączenia z osobami czy obiektami wspanialszymi niż my sami, takimi jak przyjaciele i rodzina, społeczność, Matka Ziemia, Kosmos lub siła wyższa.

Troska o relacje

- Obrona samego siebie w trakcie negocjowania zasad relacji poprzez umiejętność wyrażania naszych preferencji i odmowa, jeżeli czegoś nie chcemy.

Załącznik 2

Film edukacyjny na Youtube:

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

Załącznik 3

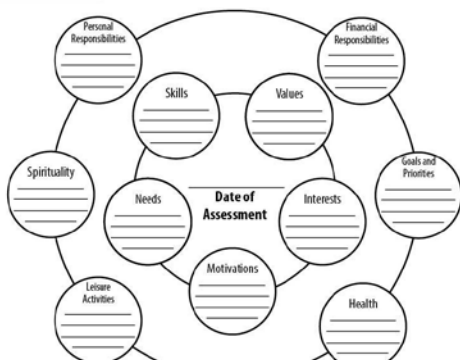
Arkusz roboczy planu troski o siebie

's Self-Assessment

Why Complete a Self-Assessment?
Completing a self-assessment takes a snapshot of your life, where you are at right now, and helps you to determine what's important to you at this moment.

Directions
In each space, reflect on what's going on in your life in each of these parts of your life. Write a few words or phrases that capture what it is happening or needs to change.

Measuring Progress
In a few months (and without looking at previous self-assessments) complete another one to see where you are at. What changed? How are things the same or different? What do you want to work on?



Dlaczego wypełnić arkusz samooceny?

Daje on obraz życia w danej chwili, określa, w którym miejscu się znajdujesz i pomaga odkryć, co jest teraz dla nas ważne.

Kierunek

W każdym okręgu zapisz swoje przemyślenia dotyczące tego, co się dzieje w Twoim życiu. Napisz kilka słów lub wyrażań, które opisują aktualną sytuację lub określają, co wymaga zmian.

Mierzenie postępu

Za kilka miesięcy (bez zaglądania do wcześniejszej samooceny) wypełnij następny arkusz, aby określić swoją sytuację oraz zmiany. Co się zmieniło, a co pozostało bez zmian? Nad czym chcesz popracować?

Samooceń

Date of assessment – data oceny

Personal responsibilities – odpowiedzialność za ludzi

Financial responsibilities – odpowiedzialność finansowa

Spirituality - duchowość

Leisure activities – spędzanie czasu wolnego

Health – zdrowie

Goals and priorities – cele i priorytety

Skills – umiejętności

Values – wartości

Interests – zainteresowania

Motivations – motywacja

Needs – potrzeby

Załącznik 4

Model dziewięciu niebieskich stref

1. Pierwszą strategią w tym modelu jest zwiększenie liczby spacerów, przemieszczanie się do pracy rowerem, a nie samochodem, lub po prostu zrelaksowanie się, pospacerowanie po parku, kiedy mamy na to ochotę, wejście schodami a nie wjazd windą. To co sprawia nam przyjemność powinno zostać włączone do stylu życia „więcej ruchu”.
2. Druga strategia to zrobienie czegoś interesującego, czegoś, co okaże się warte zachodu, pomoże ci skupić się na swojej karierze, niesieniu pomocy innym lub czegoś, co pomoże ci wyznaczyć cel.
3. Trzecim sposobem byłoby zmniejszenie kalorii o 20% - jemy do momentu, aż pocujemy sytość w 80 procentach. Zjedz wystarczająco, aby przestać odczuwać głód, ale zakończ posiłek zanim będziesz syty.
4. Czwarty sposób to kochać i być kochanym. Spotykaj się z osobami, które są dla Ciebie ważne, przebywaj w ich obecności. Silna społeczna sieć przyjaciół może poprawić samopoczucie i poczucie celu. Uczyń swoją rodzinę priorytetem.
5. Po piąte, zwolnij i ciesz się każdą chwilą swojego życia. Wszystko zmienia się tak szybko, że prawie nie mamy czasu cieszyć się życiem. Rozkoszuj się przyjemnymi chwilami - zachodem słońca, wspianym posiłkiem czy kieliszkiem wina z dobrym przyjacielem.
6. Pamiętaj, aby wypić szklankę wina codziennie po godzinie 17. To powinno pomóc w zrelaksowaniu się.
7. Bądź częścią duchowej wspólnoty i wierz we wszystko, co chcesz, wiara pomoże ci łatwiej osiągnąć twoje cele.
8. Jedz więcej warzyw niż mięsa czy gotowych posiłków.
9. Poznaj swój cel, zrozum, co chcesz robić, co lubisz robić i zainwestuj w to swoją energię.

✓ Dobrze jest wziąć pod uwagę korzyści płynące ze stosowania tych zasad, nie powinny one być jednak uważane za „listę rzeczy do zrobienia” czy postrzegane jako ograniczenia. Powinny one dać energię oraz nadać sens życiu, tak, abyśmy mogli bardziej się nim cieszyć.



Move naturally – Ruszaj się naturalnie

Right outlook – Odpowiednia perspektywa

Purpose now – Cel teraz

Downshift – Zwolnij tempo życia

Eat wisely – Mądrze się odżywiaj

80% rule – Zasada 80%

Plant Slant – Ukłon w stronę warzyw

Wine@5 – Wino o 17

Belong – Przynależność

Right Tribe – Odpowiednia grupa

Community – Społeczność

Loved Ones First – Najpierw ci kochani

Strategie i główne działania na rzecz wzmacniania troski o siebie

Następnym razem, gdy będziesz miał chwilę, aby skoncentrować się na sobie, wypróbuj jedną lub kilka z poniższych propozycji:

- ✓ Stwórz listę utworów, które sprawią, że będziesz chciał zatańczyć w domu. (To także świetny trening!)
- ✓ Kup płyn lub sole do kąpieli i pozwól odpocząć zmęczonym mięśniom.
- ✓ Wyjdź na zewnątrz, zabierz przyjaciół na łatwą wędrowkę, aby podziwiać piękne krajobrazy.
- ✓ Znajdź spokój, odhaczając na liście łatwe już wykonane czynności.
- ✓ Poszukaj nowego, prostego przepisu i ugotuj coś w spokojnym tempie.
- ✓ Zainwestuj w nowy zestaw peelingu lub innego kosmetyku, który sprawi, że poczujesz się wspaniale.
- ✓ Odwiedź spa aby skorzystać z masażu, pedicure lub innych zabiegów relaksacyjnych.
- ✓ Jeśli masz dzieci, pokoloruj coś z nimi. Jeśli nie masz, zrób to sam.
- ✓ Odwiedź bibliotekę i wybierz książkę, o której nie słyszałeś (punkty bonusowe za ocenę książki po okładce).
- ✓ Wybierz się na wycieczkę do lokalnego muzeum sztuki lub historii i powoli obejrzyj wystawy.
- ✓ Poświęć 20 minut na lekturę dotyczącą nowego hobby, któremu chciałbyś poświęcić czas.
- ✓ Przygotuj dużą liczbę przekąsek i warzyw, które możesz przynosić ze sobą do pracy przez cały tydzień.

- ✓ Zadzwoń do starego przyjaciela, z którym dawno nie kontaktowałeś się, aby dowiedzieć się, co słychać.
- ✓ Poprzez wprowadzenie drobnych zmian – dodanie nowej rośliny doniczkowej czy powieszenie plakatu odmień swoje otoczenie domowe.
- ✓ Odwiedź pobliski klub, w którym prowadzone są zajęcia z jogi, tańca lub aerobiku, aby dostarczyć sobie dodatkowej energii.
- ✓ Pielęgniarki spędzają dużo czasu na nogach. Wypróbuj pozycje, które nie wymagają wysiłku, a które łagodzą dolegliwości i bóle.
- ✓ Obejrzyj optymistyczny film, który podobał ci się w przeszłości.
- ✓ Przytul się do swojego kota, psa, czy nawet ładnej, dużej poduszki.
- ✓ Otocz się uspokajającym zapachem pochodzącym z lawendowych świec lub olejków eterycznych.
- ✓ Nałóż trampki i przejdź się szybkim krokiem po okolicy.
- ✓ Pobierz nowy podcast o interesującym Cię temacie i posłuchaj w skupieniu całego odcinka, bez wykonywania innych zadań w tym samym czasie.
- ✓ Kup paczkę kart z podziękowaniami i napisz miłą notatkę do swoich dawnych mentorów.
- ✓ Wyobraź sobie wymarzone wakacje i zacznij ich planowanie.
- ✓ Jako zadanie wyznacz sobie uchwycenie wschodu lub zachodu słońca.
- ✓ Przeczytaj listę inspirujących cytatów, aby uruchomić swoją wyobraźnię.
- ✓ Znajdź trochę czasu na dobrą staromodną drzemkę.
- ✓ Czy na thriller, czy na romantyczną komedię - idź do kina - i zjedz tyle popcornu, ile chcesz.
- ✓ Porzuć swój e-mail i telefon, ustawiając alarmy dzwonka tylko dla osób, które naprawdę muszą się z Tobą skontaktować.
- ✓ Zabierz koc i tomik poezji do parku, lub poobserwuj ludzi w kawiarni.
- ✓ Zaspokój potrzeby wewnętrznego dziecka grając w gry wideo lub oglądając ulubiony film z dzieciństwa.
- ✓ Uporządkuj swoją szufladę. Doświadcz chwilowego *Zen* w chaotycznym świecie.
- ✓ Przygotuj się na niespieszną kolację z najlepszym przyjacielem.
- ✓ Znajdź organizację non-profit, która wspiera ideę na której Ci zależy, i zgłoś się jako wolontariusz.
- ✓ Wyjedź z kumplem za miasto, aby obejrzeć gwiazdy w pogodną noc.
- ✓ Spróbuj swoich sił w medytacji. Internet oferuje wiele nagrań do wyboru z przewodnikami po medytacji.
- ✓ Zajmij się kajakerstwem, jazdą na nartach lub innym, ciekawym sportem, który jest wymagający, ale jednocześnie sprawia przyjemność.
- ✓ Zapisz się na wizytę u fryzjera. Możesz poeksperymentować z nowym wyglądem.
- ✓ Znajdź ramkę do kolażu zdjęć i stwórz zaktualizowaną kolekcję zdjęć rodzinnych, którą powieszysz w przedpokoju.
- ✓ Weź udział w zajęciach, które zawsze Cię interesowały np. obróbka drewna czy sztuki walki.
- ✓ Spróbuj nowego rodzaju kuchni.
- ✓ Posłuchaj muzyki na żywo w lokalnym klubie jazzowym lub muzyki *bluegrass*.
- ✓ Kup sobie koktajl lub bajgiel, na który zazwyczaj byś nie wydał pieniędzy.
- ✓ Załóż ogródek na podwórzu.

- ✓ Posłuchaj muzyki z ulubionej płyty, którą uwielbiałeś w liceum i odśwież wspomnienia.
- ✓ Zajmij czymś ręce, na przykład robiąc na drutach lub szydełkując.
- ✓ Wykonaj ceramikę lub namaluj coś, nawet jeśli nie uważasz się za twórczego geniusza.
- ✓ Zrelaksuj się na kanapie z poduszką grzewczą lub termoforem.
- ✓ Wskocz do samochodu i wybierz się na jednodniową spontaniczną wycieczkę poza miasto.
- ✓ Weź książkę do nauki języka obcego dla początkujących i naucz się nowej frazy lub dwóch.
- ✓ Zjedz śniadanie na obiad.

2. STRATEGIE RADZENIA SOBIE ZE STRESEM

W tym module poznasz wpływ stresu na obszary życia ludzkiego. Znaczna część modułu poświęcona jest technikom, które mogą być pomocne w radzeniu sobie ze stresem w wielu sytuacjach życiowych.

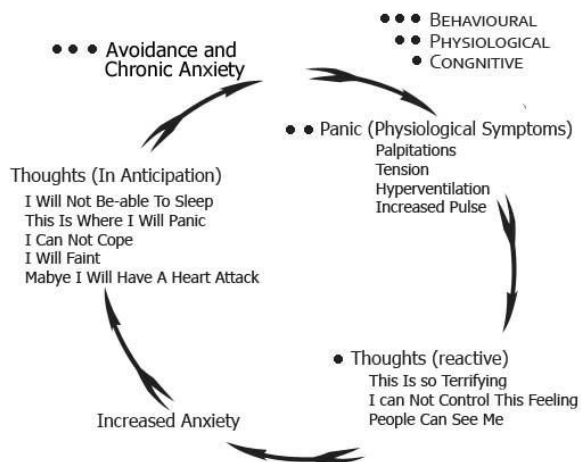
MODUŁ 6	Strategie radzenia sobie ze stresem
CEL OGÓLNY	Ogólnym celem modułu jest wprowadzenie i rozwijanie strategii radzenia sobie ze stresem, które mogą być zastosowane w sytuacjach życia codziennego.
CELE SZCZEGÓŁOWE	Pod koniec modułu uczestnik szkolenia: • uświadamia sobie znaczenie dbałości o dobre samopoczucie psychiczne, • zna techniki radzenia sobie ze stresem, • wykorzystuje techniki, które można zastosować w stresujących sytuacjach życia codziennego.
METODY	wykład dyskusja trening
CZAS TRWANIA	4 godziny
POTRZEBNE MATERIAŁY	pisaki, tablica, kopie ksero, stoły do pracy grupowej
KOLEJNOŚĆ ĆWICZEŃ:	Ćwiczenie 1: Czym jest dla Ciebie stres? – Wprowadzenie Trener omawia treść modułu, cele i efekty kształcenia. Trener dzieli uczestników na małe, maksymalnie pięcioosobowe grupy. Prosi uczestników, aby w grupach zastanowili się nad sytuacjami stresującymi w swoim zawodzie. Po dyskusji grupowej uczestnicy zapisują czynniki stresujące na dużych arkuszach. Następnie trener prosi, aby uczestnicy przedyskutowali i zapisali strategie, których używają (jeśli w ogóle), aby poradzić sobie z daną sytuacją. Po pracy grupowej uczestnicy prowadzą dyskusję - grupy prezentują swoje prace. Trener moderuje dyskusję (zapisując wnioski na tablicy): • <i>Jakie są najbardziej stresujące sytuacje?</i> • <i>Jakie techniki są stosowane przez uczestników?</i> • <i>Czy stosowane techniki są skuteczne, konstruktywne? Jeśli tak - dlaczego, jeśli nie – wyjaśnij.</i>

	Ćwiczenie 2: (czas trwania) – Jak stres wpływa na nasze życie? Trener zadaje uczestnikom pytanie – czym jest stres? Jak się objawia? W jaki sposób wpływa na jakość naszego życia? (burza mózgów). Tworzona jest wspólna definicja, która jest zapisana na tablicy. Następnie trener krótko podsumowuje wnioski. (załącznik 1) Trener przekazuje dodatkowe informacje na temat znaczenia troski o dobre samopoczucie. (załącznik 2)
	Ćwiczenie 3: (czas trwania) Zarządzanie stresem W tej części trener wprowadza strategie zarządzania stresem, które mogą być stosowane przez uczestników. Wyjaśnia również, że stres nie jest jednakowy u wszystkich osób. Dlatego też ważne jest poeksperymentowanie i znalezienie strategii, która najlepiej na nas działa. Pomocne mogą być w tym wskazówki dotyczące zarządzania stresem, które znajdują się w załączniku nr 3.
	Ćwiczenie 4: Praktyka Po prezentacji, każdy z uczestników wybiera dwie techniki, które czuje, że najbardziej będą mu odpowiadały. Następnie uczestnicy próbują wskazać na zalety i wady (ryzyka) każdej z technik w kontekście życia zawodowego.
	Ćwiczenie 5: Ewaluacja Zaleca się przeprowadzenie kolejnej sesji po pewnym czasie, aby dać uczestnikom możliwość wypróbowania technik w codziennych sytuacjach. Trener prosi o przygotowanie sprawozdania z testowania technik. - <i>Którą z metod przetestowaliście?</i> - <i>Opiszcie, w jakiej sytuacji zastosowaliście daną technikę.</i> - <i>Czy trudno było ją zastosować?</i> - <i>Jakie były korzyści? W jaki sposób dana technika zmieniła sytuację?</i> - <i>Jakie były wady / ryzyko? (Jak można sobie z nimi poradzić?)</i> - <i>Czy chcielibyście kontynuować stosowanie omawianych technik?</i> Trener uczestnicy we wspólnej dyskusji, w której udzielane są odpowiedzi na zadane pytania, uzyskuje informację zwrotną w celu ewaluacji modułu.
TROSKA O UCZNIÓW	• Upewnij się, że wszyscy mogą uczestniczyć w ćwiczeniu. • Zapewnij wystarczająco duże pomieszczenie, w którym uczestnicy będą mogli się swobodnie poruszać.
EWALUACJA MODUŁU	Patrz ćwiczenie 5 - Ewaluacja
REFERENCJE	https://www.burrenyoga.com/sitemap/wellness-and-relaxation/howstress-can-effect-our-lives/ http://www.15minutes4me.com/stress-free/stress-how-does-stressinfluence-your-life/ Guidebook - <i>Skills for True Well-being</i>. Publikacja opracowana w

Załącznik 1

Stres może mieć wpływ na różne obszary naszego życia. Może niekorzystnie wpływać na nasze zdrowie, do takiego stopnia, że może doprowadzić do śmierci lub w dużym stopniu się do niej przyczynić.

The Vicious Circle



BEHAVIORALNE FIZJOLOGICZNE KOGNITYWNE

Unikanie i przewlekły niepokój

Myśli (przewidywanie)
Nie będę mógł spać
Właśnie wtedy spanikuję
Nie poradzę sobie
Zemdleję
Być może będę miał atak serca

Myśli (reakcyjne)

To jest takie przerażające
Nie mogę kontrolować tego uczucia
Ludzie mogą mnie zobaczyć

Zwiększony niepokój

Panika (objawy fizjologiczne)

Palpitacje
Napięcie
Hiperwentylacja
Przyspieszony puls

Rysunek 1 Błędne koło. Źródło: <http://medibolism.com/anxiety-stress-depression/stress-anxiety-and-seeking-medical-help/>

Źródło: <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/>

Poza wpływem na ciało, stres może mieć poważne konsekwencje dla dobrego samopoczucia psychicznego. Na przykład stres może prowadzić do zamartwiania się. Zamartwianie się jest przyspieszoną wersją myślenia w kółko o tym samym, bez znalezienia rozwiązania. Jeżeli taki stan utrzymuje się przez dłuższy czas może to prowadzić do wyczerpania psychicznego, co z kolei może prowadzić do depresji i wypalenia.

Stres może również sprawić, że będziesz miał więcej kłopotów z koncentracją i zapamiętywaniem rzeczy, co może znacznie utrudnić pracę, prace domowe jak i inne codzienne zadania. Jeżeli jesteś zestresowany te zadania będą również zabierać więcej czasu, co z kolei będzie powodowało jeszcze większy stres.

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

Podsumowanie:

KOGNITYWNE	EMOCJONALNE	FIZYCZNE	BEHAWIORALNE
• problemy z pamięcią • niewłaściwa ocena sytuacji • brak możliwości koncentracji • „mgła umysłu” • niezdecydowanie • podejmowanie się wielu zadań bez osiągnięcia celów • wątpliwości	• przygnębienie • huśtawka nastrojów • rozdrażnienie • fatalizm • panika • cynizm • niepokój • poczucie przytłoczenia • frustracja	• bóle w klatce piersiowej • przyspieszone bicie serca • bóle • przeziębienia • problemy ze skórą • niestrawność • wysokie ciśnienie krwi	• częstsze sięganie po alkohol, papierosy i kofeinę w celu zrelaksowania się • izolowanie się od innych • zbyt krótki lub zbyt długi sen • brak motywacji • utrata poczucia humoru • zwiększenie spożycia alkoholu

Czym jest dobrostan?

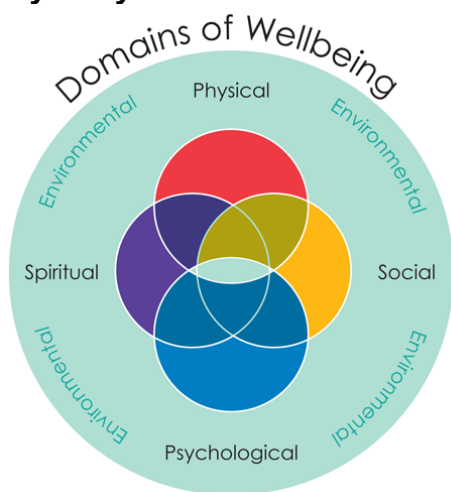
Zdrowie / dobrostan

- Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) podała definicję **zdrowia** w szerszym znaczeniu w 1946 jako *stan pełnego fizycznego, umysłowego i społecznego **dobrostanu**, a nie tylko całkowity brak choroby czy niepełnosprawności (zob. dobrostan subiektywny).*
- Chociaż definicja ta jest uważana za kontrowersyjną ze względu na brak wartości operacyjnej, i problem, jaki stwarza wyraz „pełnego”, jest uznawana za najpowszechniej obowiązującą.

Obszary dobrostanu

- Utrzymanie i promocja zdrowia odbywa się poprzez różne kombinacje dobrostanu fizycznego, psychicznego oraz społecznego, określanego jako trójkąt zdrowia. Czwarty wymiar jest wymiarem duchowym.
- W *Ottawskiej Karcie Promocji Zdrowia* WHO opublikowanej w 1986 roku *stwierdzono, że zdrowie nie jest jedynie stanem, ale zasobem codziennego życia, nie celem życia. Zdrowie jest pojęciem pozytywnym, podkreślającym zasoby społeczne i osobowe, jak również możliwości fizyczne.*

Wymiary dobrostanu



Dobrostan fizyczny

- *Dbam o właściwą dietę i regularne posiłki.*
- *Dbam o utrzymanie prawidłowej masy ciała.*
- *Mam wystarczającą ilość snu, aby się zregenerować.*

Dobrostan psychologiczny (psychiczny, emocjonalny)

- *Dbam o mój codzienny nastrój.*
- *Staram się pozytywnie podchodzić do życia.*
- *Staram się nie przepracowywać.*

Dobrostan społeczny

- Szukam okazji do spotykania się z ludźmi.
- Dbam o przyjaźnie i relacje.
- Unikam konfliktów z osobami z sąsiedztwa.

Dobrostan duchowy

- W trudnych chwilach, myślę o sensie i celu swojego życia
- Pomaga mi to w uświadomieniu, że istnieje rzeczywistość poza moim umysłem
- Kieruję się w życiu zasadami etyki

Determinanty stylu życia i dobrostanu

Ważne grupy determinant dobrostanu stanowią zachowania człowieka (styl życia).

RYSUNEK

Determinants of Health – Determinanty zdrowia

Lifestyle – Styl życia

Biology – Biologia

Environment – Środowisko

Health System – System opieki zdrowotnej

Źródło: materiał został zacytowany z podręcznika - *Skills for True Well-being*. **Publikacja została opracowana w ramach projektu Skills for True Well-being (527797-LLP-1-2012-1-ROGRUNDTVIG)**

Technika 1: Określanie przyczyn stresu

Monitoruj stan swojego umysłu przez cały dzień. Jeśli czujesz się zestresowany, zapisz przyczynę, swoje myśli i nastrój. Kiedy już wiesz, co cię trapi, opracuj plan rozwiązania tego problemu. Może to oznaczać ustalenie rozsądniejszych oczekiwań wobec siebie i innych osób lub prośby o pomoc w zakresie obowiązków domowych, przydziału zadań lub innych prac. Wymień wszystkie swoje zobowiązania, oceń swoje priorytety, a następnie wyeliminuj wszelkie zadania, które nie są absolutnie niezbędne.

Aby zidentyfikować prawdziwe źródła stresu, przyjrzyj się swoim przyzwyczajeniom, postawie i wymówkom:

- Czy tłumaczysz stres jako stan przejściowy („Właśnie teraz mam mnóstwo spraw na głowie”) chociaż w zasadzie nie pamiętasz, kiedy ostatni raz wzięłeś głębszy oddech?
- Czy określasz stres jako integralną część swojej pracy czy życia domowego („Tutaj wszystko jest na wariackich papierach”) czy jako część Twojej osobowości („Taki już jestem nerwowy.”)?
- Czy postrzegasz inne osoby czy wydarzenia jako winowajców Twojego stresu, czy jest to coś zupełnie normalnego i niewyjątkowego?

Dopóki nie zaakceptujesz odpowiedzialności za rolę, jaką odgrywasz w tworzeniu i utrzymaniu stresu, jego poziom będzie wymykał się spoza Twojej kontroli.

Zacznij pisać dziennik stresu

Dziennik stresu może pomóc Ci zidentyfikować czynniki stresu w Twoim życiu oraz sposób, w jaki można sobie z nimi poradzić. Za każdym razem, kiedy czujesz się zestresowany zapisz to w swoim dzienniku. Przy codziennych zapisach, zaczniesz zauważać pewne wzory oraz wspólne motywy. Zapisuj:

- co wywołało stres (jeżeli jesteś niepewny, spróbuj zgadnąć),
- jak się czułeś, zarówno fizycznie jak i emocjonalnie,
- jak zareagowałeś w odpowiedzi na stres,
- co zrobiłeś, aby poprawić swoje samopoczucie.

Zaleca się wykorzystanie kalendarza, aby uczestnicy mieli lepszy wgląd do czynników wywołujących stres.

Czas i miejsce	Co się wydarzyło	Moje myśli	Moje odczucia	Moja reakcja

Technika 2: Zastąp niezdrowe strategie radzenia sobie ze stresem zdrowszymi

Niezdrowe sposoby radzenia sobie ze stresem:

- palenie papierosów,
- zażywanie leków lub narkotyków, aby się zrelaksować,
- nadmierne spożycie alkoholu,
- wycofanie się z życia rodzinnego i towarzyskiego jak i wykonywanych zadań,
- objadanie się śmieciowym jedzeniem oraz jedzenie dla poprawienia nastroju,
- odkładanie, odwlekane zrobienia czegoś,
- wyłączanie się poprzez patrzeć godzinami w ekran telefonu,
- wypełnianie każdej wolnej chwili zadaniami, aby uniknąć zmierzania się z problemami,
- zbyt długie spanie,
- przenoszenie stresu na innych.

Ponieważ nie ma jednej metody, która by działała u każdego i w każdej sytuacji, dlatego należy eksperymentować z różnymi technikami i strategiami. Skup się na tych, które Cię uspokajają i sprawiają, że czujesz poczucie kontroli.

Technika 3: Ćwiczenie - wypróbuj 4 A zarządzania stresem

Zastanawiając się nad sytuacjami stresowymi w swoim życiu możesz albo zmienić sytuację albo swoją reakcję. Rozważając opcję wyboru określonego scenariusza, pomocne jest odniesienie się do 4A (angielskie wyrazy: avoid, alter, adapt, i accept)

A- AVOID UNIKAJ NIEPOTRZEBNEGO STRESU	A- ALTER ZMIEN SYTUACJĘ	A- ADAPT DOSTOSUJ SIĘ DO STRESORA	A - ACCEPT ZAAKCEPTUJ RZECZY, KTÓRYCH NIE MOŻESZ ZMIENIĆ
- naucz się jak odmawiać - unikaj ludzi, którzy Cię stresują - przejmij kontrolę nad otaczającym Cię środowiskiem - zredukuj listę rzeczy do zrobienia	- wyraż swoje uczucia zamiast je tłumić - bądź otwarty na kompromis - stwórz zrównoważony harmonogram	- przeformułuj problemy - dostosuj swoje standardy - ćwicz okazywanie wdzięczności	- nie staraj się kontrolować tego, co jest niemożliwe do kontrolowania - szukaj pozytywów - naucz się przebaczać - dziel się swoimi odczuciami

Źródło : <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm>. **Autorzy: Lawrence Robinson, Melinda Smith, M.A., and Robert Segal, M.A. ostatnia aktualizacja: czerwiec 2017.**

Technika 4: Rusz się

Aktywność fizyczna to dobry środek przeciwstresowy. Ćwiczenia uwalniają endorfiny, które sprawiają, że czujesz się dobrze. Oto kilka prostych sposobów na włączenie ćwiczeń do codziennego harmonogramu:

- Włącz muzykę i zatańcz.
- Wyjdź z psem na spacer.
- Wybierz się pieszo lub rowerem do sklepu spożywczego.
- W domu lub w pracy wejdź schodami, nie wjeżdżaj windą.
- Zaparkuj samochód daleko od docelowego miejsca, resztę drogi pokonaj pieszo.
- Dobierz sobie partnera, z którym wzajemnie będziecie motywować się do ćwiczeń.
- Dobierz sobie partnera treningowego i motywujcie się nawzajem, gdy ćwiczycie.
- Razem z dziećmi zagraj w tenisa stołowego lub grę wideo opartą na aktywności.

Technika 5: Zbuduj silne więzi

Relacje mogą służyć jako bufony stresu. Nawiąż bliższe relacje z członkami rodziny lub przyjaciółmi i poinformuj, że przechodzisz trudniejsze chwile. Mogą oni zaoferować praktyczną pomoc i wsparcie, przydatne pomysły lub po prostu nową perspektywę, gdy zaczniesz walczyć z tym, co powoduje stres.

Wskazówki dotyczące budowania relacji

Poszukaj kolegi / koleżanki w pracy.

- Pomóż komuś innemu w ramach wolontariatu.
- Zjedz z przyjacielem obiad lub napijcie się wspólnie kawy.
- Poproś ukochaną osobę, aby regularnie się z Tobą kontaktowała.
- Przyjmij rolę osoby towarzyszącej w wyjściu do kina lub na koncert.
- Zadzwoń do starego przyjaciela lub wyślij e-mail.
- Przejdź na spacer ze znajomym z treningu.
- Zaplanuj cotygodniową randkę z obiadem.
- Poznaj nowe osoby, zapisując się na kurs lub dołączając do klubu.
- Powierz swoje troski osobie duchownej, nauczycielowi lub trenerowi.

Technika 6: Odejdź, kiedy jesteś zły

Zanim zareagujesz, zrób przerwę na zebranie myśli, licząc do 10. Następnie ponownie przemyśl sytuację. Spacer lub inna aktywność fizyczna mogą również pomóc Ci pozbyć się napięcia. Dodatkowo, ćwiczenia zwiększają produkcję endorfin, naturalnego „poprawiacza nastroju”. Postanów, że codziennie wybierzesz się na spacer lub podejmiesz inną formę działalności fizycznej - będzie to mały krok, który może znacznie zredukować poziom stresu.

Technika 7: Znajdź czas na zabawę i relaks

Jeśli regularnie znajdziesz czas na zabawę i relaks, będziesz w lepszym położeniu, jeżeli chodzi o radzenie sobie ze stresorami.

Wygospodaruj dla siebie wolny czas. Uwzględnij odpoczynek i relaks w swoim codziennym harmonogramie. Nie pozwól, aby inne zobowiązania zakłóciły czas wolny. To jest Twój czas aby odciąć się od wszystkich obowiązków i naładować baterie.

Rób coś, co lubisz każdego dnia. Znajdź czas na rozrywkę, która przyniesie Ci radość, niezależnie od tego, czy będzie to oglądanie gwiazd, gra na pianinie czy jazda na rowerze.

Zachowaj poczucie humoru, włączając umiejętność śmiania się z samego siebie. Śmiech pomaga twojemu ciału w walce ze stresem na wiele sposobów.

Technika 8: Pozwól odpocząć swojemu umysłowi

Według badania APA z 2012 roku *Stres w Ameryce*, stres w ponad 40% jest odpowiedzialny za bezsenność osób dorosłych Aby zapewnić sobie zalecaną liczbę 7 lub 8 godzin snu, należy ograniczyć spożycie kofeiny, usunąć zakłócenia, takie jak telewizor lub komputery z sypialni, i co noc kłaść się spać o tej samej porze. Badania pokazują, że ćwiczenia takie jak joga i ćwiczenia relaksacyjne pomagają nie tylko zmniejszyć stres, ale także wzmacniają funkcjonowanie układu odpornościowego.

Technika 9: Zarządzaj lepiej swoim czasem

Nie przyjmuj zbyt wielu zobowiązań. Unikaj planowania zadań jedno po drugim w tył i nie staraj się zrealizować wszystkiego w jeden dzień. Zbyt często czas na wykonanie zadania jest niedoszacowany.

Określ zadania priorytetowe. Sporządź listę zadań, które musisz wykonać, i zacznij od tych o wysokim priorytecie. Jeśli któreś z zadań są wyjątkowo nieprzyjemne lub stresujące, wykonaj je wcześniej. W rezultacie reszta dnia będzie przyjemniejsza.

Podziel projekty na małe kroki. Jeśli duży projekt wydaje się przytłaczający, przygotuj plan realizacji zadania krok po kroku. Skoncentruj się na jednym łatwym do opanowania kroku, zamiast zajmować się wszystkim na raz.

Przekaż odpowiedzialność. Nie musisz robić wszystkiego sam, w domu, szkole lub w pracy. Jeśli inne osoby mogą zająć się określonym zadaniem, dlaczego im na to nie pozwolić? Zrezygnuj z kontrolowania lub nadzorowania każdego małego kroku. Dzięki temu uwolnisz się od niepotrzebnego stresu.

Pamiętaj, jeżeli notorycznie czujesz się przytłoczony, zalecana jest konsultacja ze specjalistą (psychologiem, terapeutą), który może pomóc Ci nauczyć się skutecznego radzenia sobie ze stresem.

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

<https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm> (Autorzy: Lawrence Robinson, Melinda Smith, M.A., i Robert Segal, M.A. ostatnia aktualizacja: czerwiec 2017.)

3. TECHNIKI RELAKSACYJNE

W tym module znajdziesz informacje na temat technik relaksacyjnych, które mogą być wykorzystywane jako skuteczne narzędzie radzenia sobie ze stresem i negatywnymi sytuacjami, które wpływają na jakość życia i zadowolenie.

MODUŁ 7	Techniki relaksacyjne
CEL OGÓLNY	<i>Głównym celem tego modułu jest wprowadzenie i przećwiczenie technik relaksacyjnych, które uważane są za przydatne narzędzie w zapobieganiu stresowi i wypaleniu zawodowemu.</i>
CELE SZCZEGÓŁOWE	Pod koniec modułu uczestnik szkolenia: • zna i potrafi zastosować techniki relaksacyjne, • jest świadomy znaczenia dbania o własną kondycję psychofizyczną – poznaje korelację pomiędzy jakością życia a potrzebą dbania o siebie.
METODY	wykład metody aktywizujące praca grupowa trening
CZAS TRWANIA	4 godziny
POTRZEBNE MATERIAŁY	pisaki, tablica, arkusze papieru, kserokopie materiałów, duże pomieszczenie z materacami
KOLEJNOŚĆ ĆWICZEŃ:	Ćwiczenie 1: Wprowadzenie Trener zapoznaje uczestników z celem modułu. Uczestnicy pracują w małych, maksymalnie pięcioosobowych grupach. Ich zadaniem jest opisanie technik relaksacyjnych, które znają i wykorzystują (trener może również zapytać, co ułatwia uczestnikom odprężenie się). Uczestnicy zapisują nazwy technik na małych karteczkach samoprzylepnych. Po 20 minutach uczestnicy dzielą się swoimi spostrzeżeniami przyczepiając karteczki na dużym arkuszu papieru (tworzą „bank pomysłów” - dzielą się dobrymi praktykami).
	Ćwiczenie 2: Dlaczego musimy dbać o siebie? • Trener wyjaśnia znaczenie dbania o zdrowie psychofizyczne i jego wpływ na jakość życia. Może wykorzystać informacje z modułu VI - strategię radzenia sobie ze stresem - wyjaśniając, w jaki sposób stres może wpływać na różne sfery naszego życia. (załączniku 1 i 2 w

	module VI)
	Ćwiczenie 3: Techniki relaksacyjne • Trener wyjaśnia znaczenie techniki relaksacyjnej (załącznik 1), a następnie przedstawia uczestnikom techniki z załącznika 2. • Następne ćwiczenie powinno odbyć się w cichym, przestronnym pomieszczeniu. Każdy uczestnik będzie miał do dyspozycji materac. Ważne jest, aby uczestnicy ubrali się w nie krępujące ruchów sportowe stroje. • Trener ćwiczy każdą technikę z uczestnikami • Na zakończenie trener przeprowadza krótką dyskusję: - <i>Jak uczestnicy czuli się ćwicząc daną technikę?</i> - <i>Co było dla nich najłatwiejsze?</i> - <i>Co było najtrudniejsze, dlaczego?</i> Trener udziela pozytywnej informacji zwrotnej wszystkim uczestnikom, zachęcając ich do ćwiczenia technik. Zawsze potrzeba trochę czasu, aby dotrzeć korzyści z ich stosowania. Zadanie domowe: uczestnicy otrzymują „Raport techniki relaksacyjnej” - w którym zapisują swoje obserwacje z ćwiczenia danej techniki (załącznik 3). Należy wyjaśnić uczestnikom, że muszą wybrać odpowiedni czas, pomieszczenie, w którym mogą przećwiczyć technikę bez pośpiechu. Uczestnicy powinni przynieść swoje notatki na ostatnie spotkanie.
	Ćwiczenie 4: Ewaluacja Zaleca się, aby po pewnym czasie zorganizować kolejne spotkanie, aby uczestnicy mogli przetestować techniki w sytuacjach życia codziennego. Trener prosi ich o przekazanie informacji zwrotnych na temat wdrażania technik. - <i>Jakie techniki zastosowaliście?</i> - <i>Czy trudno było zastosować te techniki?</i> - <i>Jakie były korzyści? Jak się czuliście? Czy zauważyliście jakieś różnice?</i> - <i>Jakie były wady / ryzyko? (Jak można sobie z nimi poradzić?)</i> - <i>Czy chcielibyście kontynuować stosowanie omawianych technik?</i> Trener uczestniczy we wspólnej dyskusji, w której udzielane są odpowiedzi na zadane pytania, uzyskuje informację zwrotną w postaci „Raportu techniki relaksacyjnej” w celu ewaluacji modułu.
TROSKA O UCZNIÓW	• Upewnij się, że wszyscy mogą uczestniczyć w ćwiczeniu. • Zapewnij wystarczająco duże pomieszczenie, w którym uczestnicy będą mogli się swobodnie poruszać.

EWALUACJA MODUŁU	Patrz ćwiczenie 5 – Ewaluacja
REFERENCJE	https://en.wikipedia.org/wiki/Relaxation_technique https://www.spine-health.com/glossary/relaxation-techniques Guidebook - <i>Skills for True Well-being</i> . Publikacja została opracowana w ramach projektu Skills for True Well-being (527797-LLP-1-2012-1-RO-GRUNDTVIG) https://pl.pinterest.com/explore/relaxation-techniques/

Załącznik 1

Techniką relaksacyjną (zwaną także treningiem relaksacyjnym) jest jakakolwiek metoda, proces, procedura lub aktywność pomagająca osobie zrelaksować się; osiągnąć stan zwiększonego spokoju; lub, innymi słowy zmniejszyć poziom bólu, lęku, stresu lub gniewu. Techniki relaksacyjne są często stosowane jako element szerszego programu radzenia sobie ze stresem, mogą przyczynić się do zmniejszenia napięcia mięśni, obniżenia ciśnienia krwi, spowolnienia liczby oddechów i pracy serca, oraz przynieść inne korzyści zdrowotne.

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

Uważa się, że techniki te działają poprzez wyzwalanie *odpowiedzi relaksacyjnej* (*Relaxation Response* - RR), stanu głębokiego relaksu, który powoduje spadek częstości skurczów serca, zmniejszenie liczby oddechów i obniżenie ciśnienia krwi. Techniki relaksacyjne obejmują zakres od terapii masażem, przez *Tai Chi* do akupunktury.

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

Techniki relaksacyjne

Techniki oddychania

Są idealnym rozwiązaniem, aby szybko uspokoić nerwy, skupić umysł i pomóc Ci w logicznym rozumowaniu. Można je wykorzystać w dowolnym miejscu i czasie. Dobrze z nich skorzystać w pozycji siedzącej, kiedy bez problemu możesz bezpiecznie zamknąć oczy; techniki oddychania można również zastosować w pozycji stojącej i z otwartymi oczami. Są proste w zastosowaniu, a przy tym bardzo skuteczne.

Świadome oddychanie

- Uświadom sobie obecność siebie w swoim ciele w pozycji stojącej jak i siedzącej.
- Skup się na swoim oddechu, staraj się poczuć powietrze wdychane i wydychane, kiedy przechodzi do środka, a potem wydostaje się na zewnątrz.
- Powoli wdychaj powietrze przez nos i wydychaj przez zaciśnięte usta.
- Nabieraj powietrze trochę wolniej i głębiej, aby bardziej dotarło w głąb Twojego ciała.
- Poczuj, jak Twoja przepona i klatka piersiowa wznoszą się i opadają.
- Skup się na oddechu przez co najmniej 4 - 5 pełnych oddechów.

Odpowiedź relaksacyjna Bensona jest odmianą tej techniki z wykorzystaniem liczb.

- Powtórz etapy opisane w technice *świadomego oddychania*
- Zamknij oczy.
- Przy każdym wydechu powiedz w pamięci jakąś liczbę, na przykład jeden.
- Możesz dokonać wizualizacji liczby.
- Innym wariantem jest wykorzystanie liczby przy wdechu jak i przy wydechu.
- Przy wdechu możesz powiedzieć liczbę 1, a przy wydechu liczbę 2.
- Dokonaj wizualizacji liczb, możesz nadać im barwę lub interesujący kształt.

Progresywna relaksacja mięśni

Progresywna relaksacja mięśni jest szeroko stosowaną techniką, która wykorzystuje napięcie mięśni w celu redukcji stresu. Ta technika wymaga codziennej praktyki przez co najmniej 6 miesięcy, aby zmniejszyć czas potrzebny na relaks. Trwa od 30 do 45 minut, powinna być stosowana w cichym pomieszczeniu. Aby ją zastosować należy położyć się na łóżku, kanapie lub podłodze. Ważne jest, aby nie poczuć się sennym przed rozpoczęciem stosowania tej techniki, dlatego lepiej jest unikać tego rodzaju ćwiczeń przed położeniem się spać.

- Zapewnij w pomieszczeniu odpowiednią temperaturę, tak, aby nie odczuwać zimna ani gorąca.
- Zdejmij buty i załóż wygodne ubranie.

- Połóż się na łóżku, sofie, dywanie lub materacu. Dłonie połóż na podłodze wzdłuż tułowia.
- Skoncentruj się na oddechu, poświęć trochę czasu na zrelaksowanie się, wdechach i wydechach.
- Gdy jesteś gotowy, przestaw swoją uwagę na swoje ręce i dłonie. Poświęć chwilę, aby zastanowić się, co czują. Powoli napinaj mięśnie obu ramion, ściskając je tak mocno, jak możesz, zaciśnij dłonie i unieś je nad podłogą przez 6 sekund, a następnie rozluźnij mięśnie.
- Powtórz ćwiczenie.
- Wykonaj podobne ćwiczenie z nogami. Unieś obie nogi od podłogi, staraj się ułożyć palce w swoim kierunku.
- Przytrzymaj i po chwili rozluźnij mięśnie. Powtórz ćwiczenie.
- Teraz unieś nogi nad podłogą ustawiając palce jak w ćwiczeniach baletowych, przytrzymaj chwilę, po czym rozluźnij mięśnie. Powtórz ćwiczenie.
- Kontynuuj ćwiczenie angażując mięśnie karku i ramion, napnij mięśnie szyi i ramion, ramiona przyciągnij do uszu, przytrzymaj chwilę, następnie rozluźnij mięśnie. Powtórz ćwiczenie.
- W pozycji leżącej, postaraj się podnieść delikatnie plecy jak strzała. Twoje biodra i głowa pozostają na podłodze. Przytrzymaj, po chwili rozluźnij mięśnie, a następnie powtórz ćwiczenie.
- Ostatnia grupa mięśni to mięśnie twarzy. Aby je rozluźnić, spróbuj zrobić brzydką minę, staraj się zbliżyć usta do oczu, przytrzymaj, po czym rozluźnij mięśnie. Powtórz ćwiczenie.
- Na koniec sprawdź, które grupy mięśni nie zostały rozluźnione i poświęć trochę czasu na powtórzenie ćwiczenia jak opisano wcześniej.

Jeśli masz problemy z przećwiczeniem relaksacji samemu, skontaktuj się ze specjalistą lub spróbuj wykorzystać nagrania, które pomogą Ci w koncentracji. Ważne jest, aby nie spieszyć się w trakcie rozluźniania poszczególnych grup mięśni.

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

Techniki uziemienia i budowania świadomości

- Ustaw się na solidnym podłożu, ze stopami ustawionymi w niewielkiej odległości i lekko ugiętymi kolanami.
- Wykonaj powoli kilka głębokich wdechów i staraj się podążać za oddechem kiedy wnika w Twoje ciało.
- Monitoruj oddech.
- Przenieś swoją uwagę na stopy i nogi wyobrażając sobie, że przenosisz tam kilka kilogramów, aby stały się cięższe.
- Powiedz do siebie „Stoję tu teraz. Jestem obecny w moim ciele.”
- Popatrz przez swoje oczy, tak jakbyś patrzył z punktu tuż za swoimi oczami.
- Wsłuchaj się w dźwięki z miejsca tuż za swoimi uszami.
- Pozwól, aby Twoja uwaga przeszła przez całe Twoje ciało, zaobserwuj, czy jest to dla Ciebie wygodne.
- Zauważ, czy są jakieś obszary napięcia. Jeśli tak, zrób wdech w ten obszar i skup się na nim przez kilka sekund z zamiarem pozbycia się tego napięcia.

- Zwróć uwagę na granicę między ciałem, a otaczającym Cię powietrzem. Upewnij się, czy ciężar ciała rozłożony jest równo na obydwu stopach, wyobraź sobie korzenie wychodzące z Twoich stóp w dół do ziemi pod Tobą.
- Powiedz do siebie „Tutaj jestem mocno zakorzeniony i bezpieczny.”
- Pozwól swojej uwadze wejść w głąb siebie i zastanów się co myślisz i odczuwasz.
- Wyobraź sobie, że ciągniesz ciężkie myśli i uczucia w nogi i stopy wypuszczając je przez korzenie do ziemi.
- Stój tak długo, jak chcesz. Oddychaj głęboko.

Pozytywne myśli

- Wykorzystaj świadome oddychanie.
- Zrób przerwę pomiędzy poszczególnymi oddechami.
- Powiedz do siebie „Oddycham w spokoju, wydychając powietrze pozbywam się napięć.” lub „Jestem spokojny i silny.” lub „Jestem bezpieczny i mogę liczyć na wsparcie.”
- Przy każdym wydechu rozluźnij swoją twarz, szczęki, ramiona i ręce.

Świadome jedzenie

- Weź mały kawałek jedzenia, może to być na przykład kawałek owocu, orzech lub rodzynka.
- Wykorzystaj świadome oddychanie.
- Spójrz na jedzenie, jakbyś zobaczył je po raz pierwszy, skup całą swoją uwagę na tym kawałku jedzenia przed Tobą. Przyjrzyj się mu. Nie oceniaj ani nie myśl o nim, nie analizuj go intelektualnie. Po prostu przypatrz się, co to jest.
- Dotknij jedzenia, przez kilka chwil badaj jego fakturę, skup całą swoją uwagę na odczuciach, gdy dotykasz jedzenia.
- Powąchaj jedzenie.
- Ugryź powoli i rozkoszuj się smakiem. Możesz to zrobić z zamkniętymi oczami.

Możesz być zaskoczony, jak różne potrawy smakują, gdy jesz je w ten sposób! W ten sam sposób możesz wykorzystać świadome wąchanie, dotyk, świadome patrzenie czy wąchanie.

Wizualizacja

Obrazowanie jest normalnym, naturalnym elementem naszych procesów umysłowych, często nieświadome i przedstawiające negatywne wyniki lub nawet najgorsze scenariusze wywołujące reakcję stresową. Użyteczne jest wykorzystanie obrazowania w pomysłowy sposób, aby zakotwiczyć pożądany wynik (kiedy wyobrażamy sobie pożądany

scenariusz przyszłego wydarzenia) lub po prostu zapoczątkować odpowiedź relaksacyjną. Poniżej znajduje się przykład techniki relaksacyjnej z wykorzystaniem wizualizacji.

Ogród Twojego Życia

Poświęć chwilę na relaks i weź kilka spokojnych głębokich oddechów. Zamknij swoje oczy ciesząc się uczuciem coraz większego odprężenia. Teraz wyobraź sobie siebie wkraczającego w strumień światła. Pozwól strumieniowi zmyć wszystkie troski i codzienny stres, aż poczujesz się czysty, lekki i odświeżony. Zauważ, że światło strumienia pobudza światło w Tobie i Twoje ciało zaczyna wypełniać się światłem. Gdy Twoje ciało staje się coraz lżejsze odprężasz się jeszcze bardziej, ciesząc się uczuciem lekkości, jasności i przejrzystości.

Wyobraź sobie teraz, że jesteś na łonie natury a przed Tobą jest brama do szczególnego ogrodu, to ogród Twojego życia. Kiedy będziesz gotowy, ruszaj w stronę bramy i wejdź do ogrodu. Poświęć chwilę na zwiedzanie ogrodu i zastanów się co widzisz. Czy twój ogród jest mały czy duży? Czy jest uporządkowany, czy raczej dziki. Co są kolory w Twoim ogrodzie? Czy widzisz kwiaty, drzewa, warzywa, trawę? Czy w Twoim ogrodzie są jakieś zwierzęta? Jakie dźwięki można usłyszeć w ogrodzie Twojego życia? Czym pachnie ogród? Znajdź miejsce w swoim ogrodzie, które szczególnie przyciąga twoją uwagę i zbadać to miejsce. Co widzisz? Co czujesz, gdy tam jesteś? W wielu ogrodach jest fontanna, proponuję, żebyś znalazł fontannę w swoim ogrodzie i posiedział przy niej przez chwilę. Posłuchaj wody, dotknij wody. Czy woda w twojej fontannie jest czysta i przezroczysta? Co dostrzegasz w fontannie? Kontynuując relaks, możesz przygotować się na spotkanie z kimś bardzo wyjątkowym - Ogrodnikiem. Ogródnik jest osobą, który zna Twój ogród bardzo dobrze, on / ona dba o niego i bardzo go kocha. Ogródnik jest bardzo mądry i zawsze chętnie dzieli się inspiracjami czy udziela rad. Czekaj na przybycie Twojego Ogródnika, być może go zobaczysz lub usłyszysz lub po prostu będziesz czuł, że znajduje się obok Ciebie. Gdy jesteś w obecności Ogródnika przywitaj się i możesz zadać mu pytanie lub poprosić o przestanie dla Ciebie. W odpowiedzi Ogródnik może coś powiedzieć do Ciebie lub pokazać coś, a może wiadomość przyjdzie w postaci uczucia. Po prostu bądź przez chwilę cicho i czekaj na wiadomość. Teraz możesz już podziękować Ogródnikowi, a gdy w pełni odkryjesz swój ogród powoli zacznij iść w kierunku bramy, wiedząc, że możesz zawsze do niego wrócić. Kiedy otworzysz bramę, będziesz z powrotem w pokoju, więc zwróć uwagę na swoje ciało siedzące na krześle, powoli zacznij poruszać palcami, możesz się trochę rozciągnąć, gdy będziesz się przygotowywał do otwarcia oczu i powrotu do pełnej obecności, czując się odświeżonym i pełnym energii.

Źródło: Cytat pochodzi z podręcznika - *Skills for True Well-being*. Publikacja została opracowana w ramach projektu *Skills for True Well-being* (527797-LLP-1-2012-1-ROGRUNDTVIG)



Jak się szybko zrelaksować? – Naukowe metody odstresowania w ciągu 5 minut

Dźwięki binauralne - posłuchaj dźwięków binauralnych (obuusznych)

Relaksacja progresywna –ściśnij, zwolnij, powtórz (wykorzystywana przez aktorów)

Obserwacja przyrody – poobserwuj roślinę lub zwierzę, zauważ, jak są zrelaksowane

Głębokie oddychanie – napełnij klatkę piersiową i brzuch powietrzem

Obraz pamięciowy– dokonaj wizualizacji tego, co chcesz, aby Ci się przytrafiło

Skanowanie ciała – pomyśl o każdej części swojego ciała osobno

Ciosy – wyładuj stres na dużym, miękkim obiekcie

Prowadzenie dziennika – powiedz kartce papieru o swoich uczuciach

Załącznik 3

Kiedy?	Gdzie?	Technika	Jak długo	Informacja zwrotna (krótko i długookresowa)

4. STRATEGIE ZAPOBIEGANIA WYPALENIU ZAWODOWEMU

W tym module uczestnicy pogłębią swoją wiedzę na temat grup czynników wpływających na wypalenie w pielęgniarstwie, co ma zasadnicze znaczenie w opracowywaniu strategii wczesnej profilaktyki. Środki zapobiegawcze, możliwe do zastosowania, zostaną omówione na trzech poziomach: indywidualnym, interpersonalnym i organizacyjnym.

MODUŁ 1	Strategie zapobiegania wypaleniu zawodowemu
CEL OGÓLNY	<i>Głównym celem tego modułu jest zapoznanie uczestników z technikami i strategiami, które mogą być uznane za skuteczne narzędzia w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu.</i>
CELE SZCZEGÓŁOWE	Pod koniec modułu uczestnik szkolenia: - zna i stosuje indywidualne strategie zapobiegające wypaleniu zawodowemu, - zna i stosuje interpersonalne strategie zapobiegawcze, - zna i stosuje organizacyjne strategie zapobiegawcze.
METODY	wykład praca w grupach studium przypadku odgrywanie ról testy samooceny auto-refleksja
CZAS TRWANIA	Trzy ćwiczenia – podmoduły: dwa z nich trwają po 1 godzinę 30 minut, trzecie – jedną godzinę; w sumie – 4 godziny zajęć.
POTRZEBNE MATERIAŁY	multimedia, tablica, tablica typu flipchart, arkusze papieru, pisaki
KOLEJNOŚĆ ĆWICZEŃ:	Ćwiczenie 1: Wprowadzenie Trener zapoznaje uczestników z celami modułu. Zadaje pytania związane z wypaleniem w zawodzie pielęgniarstwa. - Co robisz we własnym zakresie, aby zapobiec wypaleniu? - Co robi Twoja organizacja, aby zapobiec wypaleniu?
	Ćwiczenie 2: Indywidualne strategie zapobiegania wypaleniu zawodowemu (1 godzina 30 minut). Trener omawia koncepcję zapobiegania wypaleniu zawodowemu i prosi uczestników o podanie przykładów indywidualnych praktyk, które uczestnicy stosują, aby odreagować pewne wydarzenia (burza mózgów). Trener przedstawia pięć czynników, które osoby pracujące zawodowo mogą wykorzystać w celu rozpoznania i zrozumienia profilaktyki syndromu wypalenia zawodowego. <i>(poczucie</i>

umiejscowienia kontroli, poczucie własnej wartości, ekstrakwersja, strategie behawioralne w sytuacjach stresowych, stabilność emocjonalna) (załącznik 1).

Trener zachęca uczestników, aby dowiedzieli się więcej o **poczuciu umiejscowienia kontroli**. W tym celu można wykorzystać zadanie 1. Do wykonania tego zadania uczestnicy będą potrzebowali arkuszy papieru i pisaków.

Trener zadaje pytania, które pomogą uczestnikom skupić się na wewnętrznych mocnych stronach. Uczestnicy dzieleni są na małe, pięcioosobowe grupy w celu przeprowadzenia dyskusji.

Trener przedstawia czynnik poczucia własnej wartości i proponuje wykonanie testu Sorensena (30 min). Następnie trener wyjaśnia wyniki testu i rozdaje kopie z wytycznymi do dokonania afirmacji. Każdy uczestnik wybiera i zaznacza najbardziej odpowiadające mu strategie. Aby wykonać to zadanie uczestnicy muszą mieć zapewniony dostęp do komputerów z połączeniem wifi oraz kopie wytycznych do dokonania afirmacji.

Trener zapoznaje uczestników z kolejnym czynnikiem zapobiegającym wypaleniu, **ekstrawersją**. Aby określić ryzyko wypalenia w przypadku zawodu pielęgniarstwa uczestnicy powinni zbadać swoją osobowość wykorzystując *Wielką Piątkę - pięcioczynnikowy model osobowości* – zadanie 7. Trener wyjaśnia wyniki oraz dostarcza dodatkowych informacji na temat każdego składnika *Wielkiej Piątki*.

Do wykonania tego zadania uczestnicy muszą mieć zapewniony dostęp do komputerów z połączeniem wifi.

Trener przedstawia różne **typy wzorców zachowań**. Zadaniem uczestników jest rozpoznanie swojego typu. Uczestnicy pracują w małych grupach. Otrzymują zalecenia zmiany osobowości i omawiają najbardziej dla nich skuteczne (zadanie 8-9). W celu wykonania tego ćwiczenia trener przygotowuje kopie rekomendacji.

Trener przedstawia prezentację na temat **stabilności emocjonalnej** i sposobów, w jaki pielęgniarstwo mogą ją wzmacniać (zalecenia APA).

Trener dzieli uczestników na 2 grupy i moderuje dyskusję zadając pytania do autorefleksji (zadanie 10).

Do wykonania tego ćwiczenia potrzebne będą kopie z zaleceniami oraz tablica.

W celu **ewaluacji** trener prosi uczestników, aby sami podzielili się na grupy i przeczytali materiał ze studium przypadku, po czym zastosowali odpowiednią strategię zapobiegania wypaleniu zawodowemu z własnej perspektywy.

Trener prosi uczestników o przedstawienie wyników z analizy studium przypadku. Następnie wyciąga wnioski i przedstawia najlepsze strategie zapobiegawcze w danej sytuacji.

Ćwiczenie 3: Interpersonalne strategie zapobiegania wypaleniu zawodowemu (1 godzina, 30min).

Trener podkreśla znaczenie wsparcia ze strony współpracowników (załącznik 2, część 2.1.), proponuje scenariusze, studia przypadku i odgrywanie ról (zadanie 11), w których celem jest odegranie najbardziej przekonującej roli w określonej sytuacji, aby przeprowadzić symulację wsparcia ze strony współpracowników i kierownika.

Temat przypadku: wzajemne wsparcie społeczne pomiędzy współpracownikami. Trener prosi uczestników, aby podzieli się rolami: dwie pielęgniarki, dwie asystentki pielęgniarstwa, administrator działu i kierownik), którzy będą odpowiedzialni za ich odegranie (dyskusja kierownictwa) oraz interakcję pomiędzy uczestnikami. Lider nie może sam podejmować decyzji, musi zaangażować całą grupę w scenkę. Trener prosi o podjęcie decyzji, w jaki sposób zmienić sytuację w miejscu pracy.

Pytania do dyskusji:

Jakie decyzje należy podjąć?

Jakie działania należy podjąć, aby osiągnąć równowagę i uniknąć wyczerpania?

Jaki jest wpływ wsparcia społecznego współpracowników, przełożonych i administracji?

Następnie trener podsumowuje dyskusję i udziela dodatkowych informacji (załącznik 2).

Trener przedstawia znaczenie propagowania asertywności w komunikacji między członkami zespołu (załącznik 2, część 2.2).

Trener proponuje 12 zadań i scenariuszy / studiów przypadku. Trener prosi uczestników o podzielenie się na 3-4 grupy (maksymalnie pięcioosobowe) i omówienie następujących zagadnień: co zwiększyło i co zmniejszyło zaufanie, jak wyglądało prowadzenie dyskusji, jaka była najtrudniejsza rola, jak dobrze działał system komunikacji. Celem ćwiczenia jest zachęcenie osób do okazywania wzajemnego zaufania i nauczanie ich wzajemnej troski o siebie.

Pytania do dyskusji:

Czy to zadanie było łatwe? Dlaczego?

Kto wyłonił się jako lider w tym zadaniu?

Co mogliśmy zrozumieć dzięki temu zadaniu?

Trener prowadzi dyskusję w grupie i prosi o podzielenie się przemyśleniami na temat

„Dlaczego czuję się wrażliwy w moim miejscu pracy i czego oczekiwałbym od innych w celu zmniejszenia tej wrażliwości” (zadanie 13). Uczestnicy są w stanie rozpoznać swoje słabości i otwarcie omówić je (załącznik 2, część 2.2). Następnie trener podsumowuje zebrane informacje.

	Ćwiczenie 4: Organizacyjne strategie zapobiegania wypaleniu zawodowemu (1 godzina). Trener przedstawia znaczenie społecznych i organizacyjnych czynników wypalenia zawodowego i prosi o wymienienie i zapisanie na arkuszu papieru głównych czynników pomagających w zespole wypalenia zawodowego na poziomie organizacyjnym. Następnie trener dokonuje podsumowania i udziela dodatkowych informacji (załącznik 3) po czym sugeruje odegranie ról (zadanie 14). Trener dzieli uczestników na małe, maksymalnie pięcioosobowe grupy w celu omówienia i zapisania na arkuszu papieru usprawnień organizacyjnych, które mogą zapobiec wypaleniu. Następnie trener przedstawia wnioski i udziela dodatkowych informacji (załącznik 3, część 3.1). Trener pyta uczestników o możliwości dalszego kształcenia i informuje o modelu organizacyjnym szkolenia personelu na temat wypalenia zawodowego (załącznik 3, część 3.2). Trener podkreśla znaczenie wsparcia psychologicznego dla personelu (załącznik 3, część 3.3) i proponuje określone scenariusze / studia przypadku.
TROSKA O UCZESTNIKÓW	• Upewnij się, że wszyscy mogą uczestniczyć w ćwiczeniu. • Zapewnij wystarczająco duże pomieszczenie, w którym uczestnicy będą mogli się swobodnie poruszać. • Upewnij się, czy każdy uczestnik będzie miał zapewnioną wystarczającą ilość materiałów
EWALUACJA MODUŁU	Trener zadaje pytania w celu dokonania samoewaluacji: • Dlaczego strategie zapobiegania wypaleniu są dla Ciebie teraz ważne? • Które z indywidualnych, interpersonalnych i organizacyjnych strategii zapobiegawczych są dla Ciebie najważniejsze?
REFERENCJE	- Bandura A. (1997). <i>Self-Efficacy: The exercise of control</i>. New York, NY: W. H. Freeman. - Wielka Piątka - Big Five personality test (https://www.truity.com/test/big-fivepersonality-test). - C. Jackson (2012). Ballistic holistic nurses: Developing ourselves as healers. <i>Holistic Nursing Practice</i>, 26, 117-119. - C. Maslach, M.P. Leiter (1997). The truth about burnout. 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). 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 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.

Indywidualne strategie zapobiegania wypaleniu zawodowemu

Istnieje kilka podejść dotyczących zapobiegania, wczesnego rozpoznawania i zarządzania w sytuacjach wypalenia zawodowego. Lepszy sposób konceptualizacji tych podejść polega na uwzględnieniu głównego celu skupienia uwagi: skupienie się na sytuacji w miejscu pracy jest cechą charakterystyczną zapobiegania pierwotnego a skupienie się na osobie odpowiada profilaktyce wtórnej i trzeciorzędnej - zmiana osoby w pierwszym przypadku lub poddanie terapii w drugim (Maslach, Goldberg, 1998). Te dwa nowe podejścia do zapobiegania wypaleniu koncentrują się na interakcji między czynnikami osobistymi i sytuacyjnymi.

Zapobieganie zaczyna się od rozpoznania i zrozumienia. Zapobieganie jest pojęciem odnoszącym się do głównych cech wypalenia zawodowego: wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i zmniejszenia postrzegania osobistych osiągnięć (Fearon, Nicol, 2011). Zapobieganie opiera się na czynnikach, które przyczyniają się do zdrowia ogólnego i psychicznego oraz je promują w miejscu pracy.

Radzenie sobie z wypaleniem poprzez profilaktykę stanowi wyzwanie zarówno dla jednostek, jak i organizacji. Są sugestie, że należy przeznaczyć środki dla pracowników, aby osoby służące i pomagające innym mogły osiągnąć równowagę pomiędzy ryzykiem a korzyściami płynącymi z wykonywanego zawodu.

Przegląd literatury na temat wypalenia zawodowego ujawnia, że jest wiele działań, jakie osoby mogą podjąć w ramach profilaktyki: pozytywne myślenie i unikanie negatywnego myślenia (Espeland, 2006; Maslach i Leiter, 1997); stosowanie technik relaksacyjnych, wykorzystywanie humoru i udział w aktywnościach poza domem, szczególnie w tych przyjemnych i odprężających (Demir et al, 2003, Puig et al, 2012); zdobywanie różnorodnych doświadczeń i podejmowanie się zróżnicowanych zadań w pracy (Leiter & Maslach, 1997); budowanie i utrzymywanie sieci wsparcia (Demir i wsp. 2003; Espeland, 2006; Thomas & Lankau, 2009; Um & Harrison, 1998); zmiana swoich reakcji lub dostosowanie się do stresujących wydarzeń (Espeland, 2006); oraz samokontrola własnego stresu (Maslach i Leiter, 2008).

Poczucie umiejscowienia kontroli

Rotter (1966) dzieli poczucie umiejscowienia kontroli na wewnętrzne i zewnętrzne. Ludzie, którzy mają wewnętrzne poczucie kontroli, wierzą, że mają kontrolę nad swoim przeznaczeniem; dlatego często są bezpieczni, stateczni i jak reżyserzy próbują kontrolować swoje otoczenie zewnętrzne. Z drugiej strony osoby z zewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli uważają, że nie mają bezpośredniej kontroli nad własnym losem. Postrzegają się jako bierni wobec środowiska zewnętrznego. Stąd osoby te mają tendencję do przykładania dużej wagi do czynników zewnętrznych lub szczęścia (Sahraian, Omdivar, Ghanizadeh, Bazrafshan, 2014).

Dufault (1985) zasugerował, że zawód pielęgniarstwa wymaga od studentów bardziej wewnętrznego umiejscowienia poczucia kontroli, jako że tak scharakteryzowane osoby mają wyższe poczucie odpowiedzialności społecznej. Miejsce kontroli odnosi się do skutecznego radzenia sobie w sytuacjach stresowych, a także stresu związanego z pracą i odgrywa ważną rolę w wykonywaniu zadań.

Nr	ZEWNĘTRZNE		WEWNĘTRZNE	
	<i>Status zewnętrznego poczucia umiejscowienia kontroli</i>	<i>Poglądy – zewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli</i>	<i>Status wewnętrznego poczucia umiejscowienia kontroli</i>	<i>Poglądy – wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli</i>
	- czują się ofiarami - czują się urażeni - czują, że nie mają władzy - obwiniają innych - myślą pesymistycznie - szukają poparcia - oczekują ocalenia - tkwią w danym stanie	Moje myśli, wybory i zachowanie nie wpływa na moje życie. Problemy się rozwiązują lub nie. Życie to sprawa szczęścia lub losu. Moje szczęście zależy od akceptacji innych i ich postrzegania. Nie ma znaczenia, co myślę, w co wierzę lub co robię.	- szanują swoje uczucia - czują się spokojnie - czują swoją silną pozycję, są odważni - myślą optymistycznie - postępują uczciwie - są przygotowani na sukcesy i porażki - szybko się podnoszą po porażkach - badają możliwe rozwiązania	To co dzieje się ze mną jest w dużej mierze wynikiem moich wysiłków i wyborów. Zawsze mogę dowolnie zareagować. Mogę wybrać moje myśli jak i uczucia. Jestem odpowiedzialny/a za własne szczęście. Wybieram kim jestem i co robię.

Badania pokazują, że istnieje kilka zalet związanych z wewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli:

- sukcesy naukowe
- samo-motywacja
- niższy poziomy stresu

Wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli to umiejętność, którą można ponownie nabyć, jeżeli się ją straciło.

Zadanie 1

The Locus of Control

*On a scale 0 – 10, to what extent
do you feel able to shape future?*



Poczucie umiejscowienia kontroli.

Na skali od 1 do 10 określ, do jakiego stopnia jesteś w stanie kształtować swoją przyszłość.

Opisz stopień, w jakim jesteś w stanie kształtować swoją przyszłość. Posłuż się skalą od 1 do 10 (osoby, które zaznaczą wartość większą od 5 prawdopodobnie będą miały wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli, osoby, które zaznaczą wartość większą będą miały zewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli).

Zadanie 2

My Locus of Control

*On a scale 0 – 10, the extent to which
I feel able to shape my future is:*

_____ / 10

Moje poczucie umiejscowienia kontroli.

Na skali od 1 do 10, stopień w jakim jestem w stanie kształtować moją przyszłość to:

_____ / 10

*The specific things I can do to
maintain or improve the rating are:*

*

*

*

Określone działania, które mogą podjąć, aby utrzymać lub poprawić wynik to:

-
-
-

Istnieje kilka podstawowych zasad, które działają w rozwijaniu poczucia umiejscowienia kontroli:

- *Dana osoba musi wewnętrznie być przekonana, że:*
 - o *chce kształtować swoją przyszłość,*
 - o *może kształtować swoją przyszłość,*
 - o *wie, jak kształtować swoją przyszłość.*

Celem pozytywnego podejścia jest dostarczenie praktycznych narzędzi, które mogą zostać wykorzystane przez ludzi w celu osiągnięcia ich wyobrażenia o sukcesie. Proponując praktyczne strategie, które się sprawdzają w rzeczywistym świecie, podejście jest również oparte na organicznym postrzeganiu rozwoju. Uwzględnia następujące przekonania:

- Ludzie mają w sobie załączek do rozwoju.
- Ludzie mają siłę oraz wzorce oparte na odnoszonych w przeszłości sukcesach, wykorzystywane w celu osiągania celów.
- Ludziom można pomóc wykorzystując mocne strony oraz dobre wzorce plus inne umiejętności, aby pracowali nad zakładanymi celami i je osiągnęli.

The Positive Approach To Encouraging People

The positive approach starts by clarifying people's picture of success. This is the case whether working with individuals, teams or organisations.

It then helps people to build on their strengths, pursue practical strategies and achieve their picture of success. It provides practical tools people can use to focus on their:



Pozytywne podejście do wspierania osób

Pozytywne podejście zaczyna się od zobrazowania sukcesu. Bez względu na to, czy pracujemy z jednostkami, zespołami czy organizacjami

Pomaga wykorzystać swoje mocne strony, wdrażać praktyczne strategie i osiągnąć zobrazowany sukces. Dostarcza praktycznych narzędzi, które mogą zostać wykorzystane, aby osoby mogły skupić się na:

Mocnych stronach

Stanie ducha

Mocnych stronach

Stylu sukcesu

Strategiach

Celach szczegółowych

Strategiach

Wspierciu

Sukcesie

Rewelacyjnej pracy

Rozwiązaniach

Sukcesie

Pytania, które pomogą skupić się osobie na wewnętrznych mocnych stronach

- Kiedy pokazałeś pozytywny stan ducha? Kiedy z powodzeniem pokonałeś trudne wyzwania? Kiedy wykonałeś wspaniałą pracę? Kiedy osiągnąłeś szczyt swojego potencjału?
- Co wtedy robiłeś? Jakich zasad się trzymałeś? Co faktycznie zrobiłeś, aby osiągnąć zakładane cele? W jaki sposób możesz się kierować tymi zasadami w przyszłości?
- Biorąc pod uwagę wyzwania, przed którym teraz stoisz, jak możesz wykorzystać to, co wiesz, że jest sprawdzone?
- Udało ci się w przeszłości. Jak możesz wykorzystać niektóre z tych zasad – plus być może dodać inne umiejętności - aby sprostać temu wyzwaniu?
- Patrząc w przyszłość, jaki jest pierwszy cel, który chcesz osiągnąć? Jakie będą zalety osiągnięcia tego celu? Jak możesz się postarać, aby osiągnąć cel? Jak możesz osiągnąć szybki sukces?
- Patrząc dalej w przyszłość, jakie są kluczowe strategie, którymi możesz się kierować, aby dać sobie największe szanse na sukces? Jak możesz motywować siebie w tej podróży? Czy możesz skupić się na osiągnięciu potrójnego sukcesu każdego dnia?

Zadanie 3

Kontrolowanie tego, co da się skontrolować

Can Control. The specific things I
can control in my life and work are:

*

*

*

Potrafię kontrolować. To co mogę kontrolować w moim życiu i pracy to:

-

-

-

Can't Control. The specific things I can't control in my life and work are:

*

*

*

Nie potrafię kontrolować. To, czego nie mogę kontrolować w moim życiu i pracy to:

-

-

-

Controlling The Controllables. The specific things I can do to build on what I can control and manage what I can't control are:

*

*

*

Kontrolowanie tego, czego nie da się kontrolować.

To co mogę zrobić, aby wykorzystać to, co mogę kontrolować, aby zarządzać tym, czego nie mogę kontrolować to:

-

-

-

Zadanie 4

Opisz określoną sytuację, w której chciałbyś pomóc osobie rozwinąć poczucie umiejscowienia kontroli.

*Helping A Person
To Develop Their
Locus Of Control*

*The specific situation in which I would
like to help a person to, if they
wish, develop their locus of control is:*

*

Pomaganie osobie w rozwijaniu poczucia umiejscowienia kontroli

Określona sytuacja, w jakich chciałbym pomóc danej osobie, jeżeli tego chce, w rozwijaniu poczucia umiejscowienia kontroli to:

The specific things I can do to help the person to develop their locus of control are:

- *
- *
- *

To co mogę zrobić, aby pomóc danej osobie w rozwijaniu poczucia umiejscowienia kontroli to:

-
-
-

Slajdy przygotowane przez Mikke Pegg (<http://www.thepositiveencourager.global>).

Poczucie własnej wartości

Poczucie własnej wartości jest ściśle związane z całym naszym istnieniem, a samo poczucie własnej wartości jest w krajach zachodnich uważane za jedną z najważniejszych potrzeb społecznych (Sheldon, Elliot, Kim i Kasser, 2001). Poczucie własnej wartości definiuje się jako zdolność osoby do oceny samego siebie i na podstawie wyników tej oceny przechodzenie przez życie, radząc sobie z wyzwaniami i osiągając swoje cele. Rozwój samooceny jest procesem ciągłym, który zaczyna się w dzieciństwie. Czynniki sprzyjające to interakcja z rodziną i otoczeniem społecznym, szkołą i pracą.

Według Schaufelego i Enzmanna (1998) samoocena jest jednym z najsilniejszych czynników osobowościowych, które przewidują wypalenie. Osoby o wysokiej samoocenie okazują się mniej podatne na wypalenie w wymagającym środowisku organizacyjnym. Poczucie własnej wartości można uznać za cechę, czyli biernie otrzymany fundament (Cooley, 1902, Rogers, 1951). Można je również postrzegać jako czynnie wypracowaną samoocenę poprzez działania (Forsman i Johnson, 1996, Franks & Marolla, 1976). Najpowszechniejszą koncepcją samooceny jest globalna samoocena, definiowana jako pozytywne lub negatywne nastawienie jednostki do siebie jako całości (Tafarodi i Swann, 1995). Studenci pielęgniarstwa w interakcji z pracownikami służby zdrowia doświadczają skrajnego niepokoju i stresu. Pielęgniarki z niską samooceną spotykają się ze znacznymi trudnościami w komunikacji ze współpracownikami i pacjentami. Zmniejsza to ich empatię i skuteczność. W przeciwieństwie do pielęgniarek o wysokiej samoocenie, które lepiej współpracują ze współpracownikami i pacjentami, a co za tym idzie, lepiej wykonują swoje zadania pracy (Dimitriadou, Koukourikos, Pizirtzidou, 2014).

Zadanie 5

Test samooceny (Test Sorensena do oceny poczucia własnej wartości).

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

Poprawy samooceny można dokonać poprzez wykorzystanie takich środków jak poradnictwo, doradztwo, środki masowego przekazu, edukacja, zajęcia grupowe, seminaria, czy prezentacje. Z nabytą pewnością siebie pielęgniarki mogą zapewnić wysokiej jakości opiekę swoim pacjentom. Program można rozpocząć od pierwszych dni kształcenia w zawodzie. W programie nauczania należy wyeksponować zajęcia z redukcji stresu i wzmacniania poczucia własnej wartości, treści te można wprowadzić na krótkich kursach. Władze szkolne muszą podjąć inicjatywę i odpowiedzialność przy uruchamianiu takiego programu w swoich instytucjach.

Poprawa samooceny to sposób na uniknięcie wypalenia zawodowego i promowanie dobrego samopoczucia. Zwiększenie świadomości swoich pozytywnych cech może poprawić poczucie własnej wartości. Dodatkowe strategie zapobiegania wypaleniu to asertywna ekspresja myśli i uczuć, dzielenie się z innymi, zaakceptowanie własnych wad i niedoskonałości oraz utrzymywanie pozytywnej i tolerancyjnej postawy wobec innych i całego świata. Korzystanie z afirmacji - pozytywnych deklaracji, które ułatwiają identyfikację własnej wartości i poprawianie samooceny, może służyć jako zdrowa alternatywa dla negatywnych stwierdzeń. Afirmacja jest po prostu pozytywną myślą, krótką frazą lub stwierdzeniem mającym znaczenie dla danej osoby. Może pomóc zmienić te założenia i nastawienie, które powodują negatywne konsekwencje. Pielęgniarka czując się zdenerwowana, niespokojna, sfrustrowana, smutna lub przytłoczona, może zatrzymać się, aby zbadać swój wewnętrzny monolog i po prostu rzucić wyzwanie temu monologowi wykorzystując język afirmacji, np.:

- *Mogę poprosić o to, czego potrzebuję.*
- *Jestem w stanie zadbać o siebie.*
- *Robię, co w mojej mocy.*
- *Jestem w stanie znaleźć alternatywne rozwiązania dla problemów.*
- *Mogę zaspokoić moje potrzeby.*
- *Dbam o siebie i dbam o innych.*

Zadanie 6.

Auto-refleksja / Wskazówki do wykorzystania afirmacji.

1. Znajdź spokojne, ciche miejsce, z dala od zgiełku. Wyłącz przenośne urządzenia elektroniczne. Weź trzy do pięciu głębokich oddechów, oddychając powoli, wdychaj maksymalnie dużo powietrza i wydychaj przez lekko otwarte usta. Użyj stwierdzeń, aby nazwać, zidentyfikować, sformułować i ukierunkować rolę/obawy/problemy. Istotne jest wykorzystanie zaimka „Ja” w pierwszej osobie liczby pojedynczej we wszystkich wypowiedzianych zdaniach.

a. Nazywanie (określanie ról/obaw/problemów).

i. Co się wydarzyło, że wyzwoliło negatywne reakcje w sytuacji stresującej?

ii. Co dokładnie stanowiło problem?

iii. „Jestem dobrą, pełną współczucia pielęgniarką, posiadam specjalistyczną wiedzę i umiejętności.”

iv. „Mogę zachować spokój i utrzymywać kontrolę kiedy nie zgadzam się z innymi.”

b. Identyfikowanie (wyjaśnianie ról/obaw/problemów)

i. „Troszcząc się o siebie, mogę lepiej zadbać o osoby będące pod moją opieką.”

- ii. „Konfrontując problemy, które mają wpływ na opiekę pielęgniarstwa, staję się lepszą pielęgniarką.”
 - iii. „Moja życzliwość dla innych jest oznaką osobistej i profesjonalnej siły.”
 - c. Formułowanie (określanie znaczenia tego, co robimy)
 - i. „Świadczę ważne usługi dla klientów współpracowników i innych członków zespołu opieki zdrowotnej.”
 - ii. „Mój wkład jest równie ważny co innych.”
 - iii. „Do wszystkich sytuacji związanych z opieką staram się wnieść dużą wartość.”
 - iv. „Jestem cenionym członkiem zespołu opieki zdrowotnej.”
 - d. Ukierunkowanie (pozytywne działania w celu osiągnięcia pożądanego celu.)
 - i. „Czuję się coraz lepiej poprzez zaakceptowanie wszystkich mocnych stron, które wnoszę do zespołu.”
 - ii. „Łatwiej mi jest dostrzec zmiany, jakie wprowadzam w życiu innych osób.”
 - iii. „Z łatwością jestem w stanie wykonywać swoją pracę / odegrać moją rolę na wysokim poziomie.”
2. Wybierz jedną z afirmacji i powiedz ją do siebie lub zapisz codziennie 10 – 20 razy, jednocześnie wsłuchując się w odpowiedź swojego wnętrza na nią.
3. Noś wybraną afirmację ze sobą (np. na video, w smartfonie, kartce, pulpicie samochodu, na ekranie komputera, tak, abyś mógł czytać ją w ciągu dnia).
4. Pomyśl o zdrowej, osobistej nagrodzie za codzienne wykorzystanie afirmacji
5. Nie oczekuj szybko pozytywnych wyników i nie frustruj się ich brakiem; skuteczne wykorzystanie afirmacji wymaga czasu i praktyki.
6. Można zastąpić każdą indywidualną rolę Twoją rolą jako profesjonalnej pielęgniarki.

Ekstrawersja

Czynniki chroniące nas przed wypaleniem zawodowym obejmują inteligencję emocjonalną, odporność, ekstrawersję, dobry charakter, otwartość i aktywną sieć społeczną. Wielu naukowców badało zależności między czynnikami osobowości a czynnikami poznawczymi, emocjonalnymi, fizjologicznymi i behawioralnymi; badania te ujawniają związek między ekstrawersją a stresem.

Badania osobowości wykazały, że istnieje pięć czynników generycznych, które determinują osobowość, zwanych *Wielką Piątką*. *Wielka Piątka* została po raz pierwszy zweryfikowana przez Fiske w 1949 r. (Goldberg, 1990). Składają się na nią neurotyczność, ekstrawersja, otwartość na doświadczenie, ugodowość i sumienność. Zellars, Perrewé i Hochwarter (2000) zbadali te czynniki osobowości w odniesieniu do trzech wymiarów wypalenia, osiągając następujące wyniki w przypadku ekstrawersji: ekstrawersja była ujemnie skorelowana ze zmniejszoną samorealizacją i depersonalizacją (Halbesleben i Buckley, 2004). Innymi słowy, pielęgniarki o wysokim poziomie ugodowości, stabilności emocjonalnej, ekstrawersji i sumienności mają mniejsze ryzyko rozwoju wypalenia. Co więcej, ekstrawertycy, którzy z natury są bardziej nastawieni entuzjastycznie, pewni siebie, towarzyscy, i raczej optymistyczni, są w stanie pozytywnie przewartościować swoje problemy (Canadas-De la Fuente i in., 2015). Może to prowadzić do niższego poziomu wypalenia wśród pielęgniarek o wysokim poziomie ugodowości i ekstrawersji. Ekstrawersja jest często definiowana jako stabilny wymiar osobowości, charakteryzujący się przede wszystkim tendencją do

odczuwania pozytywnego afektu. Ta cecha osobowości obejmuje również tendencję do bycia towarzyskim, rozmownym, asertywnym, energicznym i ciepłym (Sarah M. Jackson, M.S. i Tamera R. Schneider, 2014). Wydaje się, że cechy ekstrawertyków są prawdopodobnymi czynnikami przyczyniającymi się do radzenia sobie ze stresem. Na przykład, doświadczanie pozytywnego afektu może sprawić, że ktoś będzie mniej podatny na zauważenie stresora. Z kolei tendencja do przebywania z innymi osobami i okazywania ciepła sugeruje, że mamy rozbudowany i pomocny system wsparcia społecznego odpowiadający na wezwanie do działania w przypadku, gdy stykamy się ze stresorami. Dlatego też pielęgniarzki powinny poznawać swoją osobowość wykorzystując cechy osobowości *Wielkiej Piątki*, aby określić indywidualne ryzyko wypalenia zawodowego.

Zadanie 7

Test cech osobowości *Wielkiej Piątki* (<https://www.truity.com/test/big-five-personality-test>).

Strategie zachowań w sytuacjach stresowych

Stres jest specyficzną reakcją jednostki na wszystkie ponadprzeciętne wymagania środowiska. Jednak proces adaptacji jest bardzo złożony i różni się znacznie w zależności od osoby. Reakcja na stres lub „reaktywność stresu” jest wyzwalana przez różne czynniki stresogenne, od codziennych zdarzeń, przez codzienne kłopoty, obejmując chroniczne stresory. Reakcja na stres zawiera komponenty fizjologiczne, poznawcze i behawioralne, a przez większość czasu są one źle dostosowane i szkodliwe dla jednostki. Zwykle występują razem, a jedna reakcja może wywołać kolejne. Fizyczne reakcje na stres są często opisywane przez ogólny zespół adaptacyjny (GAS), spójny, trzyfazowy wzorzec reakcji fizycznych na każdy trwały stresor.

1. Pierwszy etap, reakcja alarmowa, jest natychmiastową reakcją na stresor i powoduje reakcję walki lub ucieczki (przyspieszona akcja serca, szybki oddech, pocenie się itd.) w celu mobilizacji organizmu do szybkiego działania.

a. Reakcja alarmowa przebiega za pośrednictwem układu sympatycznego z rdzeniem nadnerczy (SAM). Stresory powodują, że podwzgórze aktywuje część współczulną autonomicznego układu nerwowego, która stymuluje rdzeń nadnerczy, który z kolei uwalnia katecholaminy do krwi, wpływając na wątrobę, nerki, serce i płuca. Działanie tego systemu powoduje zwiększenie ciśnienia krwi, zwiększenie napięcia mięśni i uwalnianie cukru do krwi.

b. Stresory aktywują również układ podwzgórze-przysadka-nadnercza (HPA). Podwzgórze daje sygnał przysadce mózgowej do uwolnienia hormonu adrenokortykotropowego (ACTH) do krwi. ACTH stymuluje korę nadnerczy do uwalniania kortykosteroidów, hormonów, które z kolei uwalniają zapasy energii i zwalczają stany zapalne. Przysadka mózgowa daje również sygnał do uwolnienia endorfin, naturalnych substancji przeciwbólowych

2. Stałe czynniki stresogenne wyzwalają drugą fazę, stadium odporności. Oznaki początkowego alarmu ustępują, gdy organizm przyzwyczaja się do walki ze stresem w perspektywie długoterminowej.

3. Jeśli stresory będą się utrzymywać, stadium odporności ostatecznie wyczerpuje zasoby biochemiczne, co skutkuje trzecim etapem - stadium wyczerpania. Fizyczne wyczerpanie

organizmu zbiera swoje żniwo, wywołując choroby adaptacyjne, takie jak choroby serca, zapalenie stawów, przeziębienia etc... . Podstawowa behawioralna reakcja na stres odpowiada oczekiwaniom reakcji walka lub ucieczka, a osoba zestresowana zazwyczaj wykazuje wzór zachowań agresywnych lub unikowych (jak pokazano w *typie osobowości A*).

Wzorce osobowości:

Typ A związany jest z większą pobudliwością; jest to typ

- ciężko-pracujący, zbyt ambitny, agresywny, czasami wrogi, zły, wykazuje zamiłowanie do nadmiernej rywalizacji,
- wewnętrznie zmotywowany, wielozadaniowiec, nadmiernie skupiony na realizacji celów, działający w ciągłym pośpiechu.
- Wiele z cech charakterystycznych dla typu A są to zachowania wyuczone.
- Osoby wykazujące osobowość typu A, które zazwyczaj wyrażają swoją złość i wrogość są bardziej podatne na chorobę wieńcową:
 - złość powoduje przyspieszone bicie serca, zwiększenie ciśnienia tętniczego krwi i prowadzi do zwężenia naczyń krwionośnych,
 - wykazują trzykrotnie zwiększone ryzyko zachorowania na chorobę wieńcową, a prawdopodobieństwo, że doświadczą śmiertelnego ataku serca do 50 roku życia wzrasta siedmiokrotnie.

Typ B związany jest z mniejszą pobudliwością, jest to typ

- spokojny, zrelaksowany, wyluzowany, beztroski,
- nie działa pod presją lub w pośpiechu, rzadko narzuca sobie terminy.

Typ C jest podobny do typu A, z tym, że cechuje go:

- zaangażowanie, pewność siebie i kontrola,
- lubi swoją pracę,
- dbanie o dobrą kondycję fizyczną, co stawia sobie za wyzwanie,
- niższe ryzyko zachorowania (podobne do typu B).

Zarządzanie stresem jest ukierunkowane na nauczanie konkretnych umiejętności, aby zmodyfikować część reakcji w celu zmniejszenia stresu. Według społecznej teorii poznawczej poczucie własnej skuteczności odnosi się do wiary jednostki w zdolność do sprawowania kontroli nad wyzwaniami (Bandura, 1997). W kontekście stresu zawodowego poczucie własnej skuteczności oznacza pewność, że można wykorzystać umiejętności niezbędne do radzenia sobie z zadaniami związanymi z pracą i poradzić sobie z wyzwaniami zawodowymi, stresem i jego konsekwencjami. Związek między stresem a zachowaniem jest dwukierunkowy: niektóre zachowania pojawiają się w odpowiedzi na stres, podczas gdy inne powodują stres. Trening asertywny jest często elementem programów radzenia sobie ze stresem, ponieważ przyjmuje się, że asertywny (tj. nie pasywny i nie agresywny) sposób zachowania przyczynia się do zwiększenia poczucia dobrostanu (Legeron, 1993).

Zalecenia do zmiany typu osobowości: zmiana typu osobowości A

(zaadaptowano z 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).

- Umów się ze sobą, że zwolnisz i nie będziesz się tak przejmował. Zapisz i umieść w widocznym miejscu, staraj się przestrzegać ustalonych warunków, które opracowałeś. Staraj się być konkretnym. Ogólniki typu *będę mniej spięty* nie działają.
- Pracuj nad jednym lub dwoma punktami na raz. Poczekaj, aż zmienisz jeden nawyk, zanim przejdziesz do zmiany następnego.
- Jedz wolniej w pozycji siedzącej i tylko wtedy, gdy jesteś zrelaksowany.
- Jeśli palisz, rzuć palenie.
- Zmniejsz spożycie kofeiny, ponieważ zwiększa ona skłonność do rozdrażnienia i pobudzenia.
- Rób regularne, nawet krótkie 5- 10 minutowe przerwy przez cały dzień, kiedy starasz się całkowicie zmieniać to, co robisz. Wstań, przeciągnij się, napij się zimnej wody, pospaceruj przez kilka minut.
- Pracuj nad zwalczaniem swojej niecierpliwości. Jeśli stoisz w kolejce w sklepie spożywczym, zamiast się niecierpliwić przypatrz i zastanów się nad interesującymi towarami, które ludzie mają w swoich wózkach.
- Pracuj nad kontrolowaniem wrogości. Prowadź pisemny dziennik. Kiedy wybuchasz? Jaki jest tego powód? Jak się czujesz w tym czasie? Co poprzedzało wybuch złości? Zastanów się, czy są jakieś określone wzory i staraj się znaleźć przyczynę wybuchów. Staraj się z tym uporać. Unikaj sytuacji, które wywołują wrogość lub przećwicz, jak zareagować w inny sposób.
- Zaplanuj pewne działania tylko dla zabawy. Przygotuj kosz piknikowy i wybierz się z przyjacielem na wieś. Po stresującej lekcji fizyki, wybierz się do teatru na dobrą komedię.
- Wybierz osobę, którą znasz i podziwiasz, a która nie charakteryzuje się osobowością typu A. Będzie to Twój model do naśladowania. Uważnie ją obserwuj, a następnie wypróbuj niektóre z technik, które u niej zaobserwowałeś. Uprość swoje życie, abyś mógł nauczyć się relaksowania. Sprawdź, jakie działania lub zobowiązania możesz wyeliminować w chwili obecnej, a następnie pozbądź się ich.
- Jeżeli poranek jest dla Ciebie problemem, a Ty się spieszysz, ustaw budzik pół godziny wcześniej.
- Nawet w trakcie najbardziej gorącego dnia spróbuj znaleźć chwilę czasu dla siebie, aby zrobić coś naprawdę relaksującego. Ponieważ nie jesteś do tego przyzwyczajony, być może będziesz musiał najpierw nad tym popracować. Rozpocznij od sporządzenia listy czynności, które naprawdę sprawiają Ci radość i są w stanie Cię uspokoić. Uwzględnij takie, które zajmują tylko kilka minut: poobserwuj zachód słońca, połóż się na trawie w nocy i popatrz na gwiazdy, zadzwoń do starego przyjaciela, aby dowiedzieć się co u niego słychać, znajdź trochę czasu na poobiednią drzemkę.

- Jeśli musisz dotrzymać jakiegoś terminu, rób krótkie przerwy. Zatrzymaj się i porozmawiaj z kimś przez 5 minut, wyjdź na krótki spacer lub poleż przez 10 minut z chłodnym okładem na oczach.
- Wsłuchaj się w to, co mówi Twój organizm. Zapewne zauważyłeś, że co 90 minut tracisz zdolność koncentracji, stajesz się bardziej senny i zaczynasz marzyć. Zamiast z tym walczyć, odłóż na chwilę swoją pracę i pozwól umysłowi na kilkuminutową ucieczkę. Wykorzystaj ten czas, oddaj się marzeniom i pozwól zaszaleć swojej kreatywności.
- Naucz się cenić i pielęgnować niespodzianki: niezapowiedziana wizyta przyjaciela, koliber za oknem, zrobiony przez dziecko bukiet z zawilców.
- Delektuj się relacjami z innymi ludźmi. Pomyśl o ludziach w Twoim życiu. Zrelaksuj się z nimi i oddaj się im. Zrezygnuj z prób kontrolowania innych i nie poddawaj się pokusie, by zakończyć relacje, które nie zawsze układają się po Twojej myśli.

Zadanie 8

Jeśli wykazujesz cechy osobowości typu A, wybierz trzy z powyższych strategii i zastosuj je w ciągu tygodnia. Pod koniec każdego dnia zastanów się, jak dobrze sobie poradziłeś i co możesz poprawić następnego dnia.

Wskazówki radzenia sobie ze złością

- Postanów sobie, że dokonasz zmian i przejmiesz kontrolę nad swoim zachowaniem.
- Pamiętaj, że przewlekły gniew prowadzi do chorób i może Cię zabić.
- Rozpoznaj, kiedy rozwija się uczucie gniewu i zadaj sobie następujące pytania:
 - Czy to naprawdę takie ważne?*
 - Czy gniew jest usprawiedliwiony?*
 - Czy mogę zmienić sytuację, nie denerwując się?*
 - Czy warto ryzykować własnym zdrowiem?*
 - Jak będę się czuł w tej sytuacji za kilka godzin?*
- Powiedz sobie, „Przestań, moje zdrowie nie jest tego warte” ilekroć zaczniesz odczuwać gniew.
- Przygotuj się na pozytywną reakcję: poproś o wyjaśnienie sytuacji, odejdź i oceń sytuację, wykonaj odpowiednie ćwiczenia lub zastosuj techniki radzenia sobie ze stresem (medytacja oddechowa, obrazowanie), zanim opanuje Cię gniew i staniesz się nieprzyjaźnie nastawiony.
- Od razu staraj się zapanować nad złością: nie pozwól, aby gniew w Tobie narastał.
- Nigdy nie atakuj nikogo słownie ani fizycznie.
- Prowadź dziennik, przemyśl sytuacje, które wywołują Twój gniew.
- Poszukaj profesjonalnej pomocy, jeśli sam nie jesteś w stanie poradzić sobie z uczuciem gniewu. Jesteś tego wart.

Zadanie 9

Jeśli ty i inni czujecie, że złość negatywnie wpływa na Wasze zdrowie i relacje, powyższe strategie zarządzania mają kluczowe znaczenie dla przywrócenia dobrego samopoczucia w waszym życiu. W swoim dzienniku online lub notatniku zajęciowym poświęć stronę, na której wymienisz wszystkie strategie; przestudiuj je każdego ranka, a następnie każdego wieczoru dokonaj samooceny na kolejny tydzień. Jeśli przejmiesz kontrolę nad swoim zachowaniem, kontynuuj ćwiczenie, aż uzyskasz odpowiednie zachowanie. Jeśli nadal masz problemy, dobrze byłoby skonsultować się ze specjalistą. *Jesteś tego wart.*

Stabilność emocjonalna

Stabilność emocjonalna jest wymiarem modelu osobowości *Wielkiej Piątki*, jest ona silnie skorelowana z inteligencją emocjonalną. Traktowana jest dosyć intuicyjnie, ponieważ stabilność emocjonalna to stopień, w jakim jednostka reaguje na stres, a inteligencja emocjonalna obejmuje umiejętność radzenia sobie z własnymi emocjami, a zatem jeśli dana osoba jest w stanie zarządzać swoimi emocjami, jest bardziej prawdopodobne, że będzie w stanie kontrolować swoją reakcję na stres.

Stabilność emocjonalna odgrywa kluczową rolę w interpretacji wydarzeń określanych jako stresujące. Osoby o większej stabilności emocjonalnej rzadziej wykazują silne reakcje emocjonalne na stresujące sytuacje i są bardziej proaktywne odnosząc sukcesy w rozwiązywaniu problemów (Teng, Chang, Hsu, 2009). Niska stabilność emocjonalna sugeruje również, że osoba stale walczy z poczuciem niepewności i samoświadomością (Goldberg, 1993). U takich osób mogą pojawić się problemy psychiczne. Osoby o niższym poziomie inteligencji emocjonalnej, a także niskim poziomie stabilności emocjonalnej, są bardziej narażone na stres. Ta zwiększona ekspozycja będzie z kolei skutkować zwiększeniem chronicznej reakcji charakterystycznej dla zespołu wypalenia zawodowego.

Ograniczenie doświadczeń pracowników w zakresie narażenia na stres i potencjalnego wypadkowego syndromu wypalenia można osiągnąć poprzez trening inteligencji emocjonalnej.

Schutte et al. (2013) opracowali artykuł, w którym dokonali przeglądu badań oceniających wpływ treningu na poziom inteligencji emocjonalnej u uczestników stwierdzając, że „wyniki wskazują, że możliwe jest zwiększenie inteligencji emocjonalnej i że takie szkolenie może potencjalnie przynieść inne pozytywne rezultaty”.

Inteligencja emocjonalna definiowana jest jako umiejętność monitorowania własnych i cudzych uczuć i emocji, rozróżniania między nimi jak i wykorzystywania tych informacji do kierowania własnym myśleniem i działaniem.

Inteligencja emocjonalna składa się zatem z czterech głównych elementów tj. zdolności do:

1. postrzegania własnych emocji,
2. wykorzystania tych emocji, aby kierować własnym myśleniem i działaniami,
3. zrozumienia emocji innych,
4. zarządzania emocjami, aby osiągnąć zakładane cele.

Cechy osoby stabilnej emocjonalnie:

- dojrzałość emocjonalna,
- pewność siebie,
- stabilność w planach i uczuciach,
- nie poddawanie się sporadycznym wahaniom nastroju (nastrój jest stabilny).

(Pavlenko, Chernyi and Goubkina, 2009).

Chwiejność emocjonalna (niestabilność):

- stała lub czasowa utrata regulacji emocjonalnej,
- funkcje kontrolne mózgu są zdominowane przez emocje,
- utrata kontroli powoduje wybuch emocji bez widocznej przyczyny,
- brak zatrzymania w celu uregulowania emocji lub uspokojenia się. (Barkley, 2010).

Zarządzanie emocjami lub utrzymywanie stabilności emocjonalnej umożliwia jednostce przyłączenie się lub odcięcie się od emocji w określonej sytuacji. McQueen (2004) stwierdza, że komunikacja między naszym mózgiem emocjonalnym a racjonalnym jest fizycznym źródłem inteligencji emocjonalnej. Inteligencja emocjonalna jako taka wymaga skutecznej komunikacji między racjonalnymi i emocjonalnymi obszarami mózgu. Gdy mózg zostanie wyćwiczony dzięki nowym strategiom ukierunkowanym na osiągnięcie stabilności emocjonalnej, emocjonalnie inteligentne zachowania ludzi mogą zmienić się w nawyki.

Wzmacnianie stabilności emocjonalnej: odporność i medytacja

Zalecenia APA (Amerykańskiego Towarzystwa Psychologicznego, 2009):

- Podejmuj zdecydowane działania. W ramach możliwości podejmuj również działania w sytuacjach niesprzyjających. Działaj zdecydowanie, zamiast całkowicie oderwać się od problemów i stresów, życząc sobie, żeby po prostu zniknęły.
- Zapoznaj się z możliwościami odkrywania siebie. Ludzie często uczą się czegoś o sobie i dowiadują się, że pod pewnym względem dojrzeli walcząc ze stratą. Wiele osób, które doświadczyły tragedii i trudności opisywały poprawę relacji, większe poczucie siły, nawet gdy czuli się bezbronni, wzrost poczucia własnej wartości, rozwój duchowości jak i docenianie życia.
- Pielęgnuj pozytywny obraz siebie. Wiara w umiejętność rozwiązywania problemów i swoje instynkty pomaga budować odporność.
- Pomyśl o jakimś celu do realizacji w dalszej perspektywie. Nawet w obliczu bardzo bolesnych wydarzeń, spróbuj rozważyć stresującą sytuację w szerszym kontekście zachowując perspektywę długoterminową. Unikaj zakłóceń proporcji zdarzeń.
- Patrz optymistycznie w przyszłość. Optymistyczna prognoza pozwala oczekiwać, że w Twoim życiu wydarzą się same dobre rzeczy. Spróbuj przeprowadzić wizualizację tego, czego pragniesz, zamiast martwić się o to, czego się boisz.
- Zadbaj o siebie. Zwróć uwagę na własne potrzeby i uczucia. Weź udział w zajęciach, które lubisz i znajdź czas na relaks.

- Ćwicz regularnie. Dbanie o siebie pomaga utrzymać umysł i ciało w gotowości do radzenia sobie w sytuacjach wymagających odporności.
- Pomocne mogą okazać się dodatkowe sposoby wzmocnienia odporności. Na przykład niektórzy piszą o swoich najgłębszych myślach i odczuciach związanych z traumą lub innymi stresującymi zdarzeniami w swoim życiu.
- Postępowanie i praktyki duchowe pomagają niektórym osobom budować więzi i przywracać nadzieję.

Niedawne badania wykazały ogromny wpływ medytacji na równowagę emocjonalną umysłu (Lutz et al, 2008). W badaniach skonceptualizowano medytację jako „emocjonalny i alternatywny system szkolenia regulacyjnego opracowany dla różnych celów, w tym wspierania dobrego samopoczucia i równowagi emocjonalnej”. Medytacja wzmacnia świadomość, aby w sposób nie reaktywny monitorować zdarzenia i emocje, które pojawiają się w umyśle i których doświadczamy (Lutz i in., 2008).

Zadanie 10

Autorefleksja

- Jak mogę poprawić moją stabilność emocjonalną?
- Jak można ocenić stabilność emocjonalną innej osoby?
- W jaki sposób ustabilizować emocje, aby nie ulegać zmianom nastroju?
- Skąd mogę czerpać stabilność emocjonalną?

Samoocena

Przeczytaj scenariusze przypadków i dla każdej z części znajdź i zastosuj odpowiednią strategię zapobiegania syndromowi wypalenia zawodowego z perspektywy indywidualnej.

Scenariusze przypadków:

Część 1

Pani C i Pani M były najlepszymi przyjaciółkami, dorastały razem, miały wspólne marzenia o zostaniu pielęgniarkami. Różne zobowiązania rodzinne i zawodowe rozdzieliły ich po studiach. Przyjaciółki rozpoczęły swoją karierę w zawodzie pielęgniarki w różnych szpitalach w różnych stanach. Pełne energii i entuzjazmu, zaczynały swoją pracę na oddziałach medyczno-chirurgicznych, chciały jak najlepiej opiekować się swoimi pacjentami. W pierwszym roku w szpitalu, w którym pracowała Pani C wprowadzono cięcia budżetowe i ograniczono wydatki. Zredukowano zatrudnienie, w wyniku czego obciążenie Pani C wzrosło z czterech do siedmiu pacjentów. Pani C starała się sprostać nowym obowiązkom, ale okazało się, że nie jest w stanie poświęcać pacjentom tyle czasu, ile by chciała. Szpital wprowadził obowiązkowe nadgodziny, aby uzupełnić niedobory kadrowe, a Pani C wkrótce zaczęła pracować po kilka dodatkowych godzin poza regularnymi 12-godzinnymi zmianami. Często pracowała 6 lub 7 dni pod rząd. Była zmęczona przez cały czas i często trudno było jej

się skupić, szczególnie pod koniec zmiany. Wpłynęło to na jej życie osobiste; rzadziej kontaktowała się telefonicznie ze swoją rodziną i nigdy nie miała czasu dla swoich przyjaciół.

Część 2

Pani C znalazła czas, aby zadzwonić do swojej przyjaciółki Pani M. W trakcie rozmowy nie mogła uwierzyć, jak szczęśliwa Pani M była w swojej pracy. Pani M słuchała, jak Pani C żaliła się na swoją pracę. Pani M wyraziła swoje współczucie i z entuzjazmem opowiedziała o przejściu na oddział intensywnej opieki medycznej. Próbowwała przekonać Panią C aby przenieść się na oddział intensywnej opieki medycznej w swoim szpitalu, będzie mogła zmierzyć się z nowymi wyzwaniami przy mniejszym obciążeniu pacjentami. „Naprawdę poczujesz, że coś zmieniasz.” - powiedziała Pani M. Zachęcona tymi słowami Pani C złożyła wniosek o przeniesienie na oddział intensywnej opieki medycznej. Zainteresowanie pracą i energia Pani C powróciły podczas szkolenia na oddziale. Podobały jej się wyzwania techniczne związane z bardziej złożoną opieką nad pacjentem, i znów z chęcią zabrała się do pracy. Jednak po tym, jak już wdrożyła się do pracy na oddziale, jej obciążenie pacjentami ponownie wzrosło i znowu pracowała przez wiele godzin i nadgodzin. Codziennie wracała do domu z bólem głowy i pleców, nigdy nie czuła się w pełni wypoczęta i doświadczała ekstremalnych wahań nastroju. Ponownie oddaliła się od rodziny i przyjaciół; okazało się też, że często przejadała się. Co wieczór zaczęła wypijać kieliszek lub dwa wina, aby poradzić sobie ze stresem. Kroplą, która przepełniła czarę goryczy był błąd, który Pani C popełniła. Co prawda pacjent nie ucierpiał, ale lekarz prowadzący nakrzyczał na Panią C i kilka innych pielęgniarek pracujących na oddziale. W rezultacie Pani C poczuła zawodową porażkę i zakwestionowała swoją decyzję o zostaniu pielęgniarką. Oddaliła się jeszcze bardziej od swoich współpracowników, rodziny i przyjaciół.

Część 3

Pani M złożyła Pani C niezapowiedzianą wizytę i bardzo przejęła się tym, co spotkało Panią C. Przyjaciółka miała podkowy pod oczami, nadwagę i brakowało jej chęci do życia. Pani M. zmusiła Panią C, by opowiedziała o swojej sytuacji w miejscu pracy. Kiedy Pani M zapoznała się z grafiką pracy Pani C. i obciążeniem pacjentami, wpadła w złość i powiedziała Pani C, że musi bardziej zadbać o siebie i zostać rzecznikiem zmian w swoim szpitalu. Pani M wyjaśniła, że nie wszystkie szpitale są takie same i opisała swoje własne pozytywne środowisko pracy. Pielęgniarki z jednego oddziału organizują cotygodniowe spotkania, podczas których rozmawiają o swoich najbardziej wymagających pacjentach i o tym, jak radzą sobie ze stratą. Dział zasobów ludzkich rozdaje ulotki o programach zarządzania stresem, a osoby odpowiedzialne dostosowują harmonogramy tak, aby pielęgniarki mogły brać udział w spotkaniach. Nawet w przypadku dużego obciążenia pracą, pielęgniarka oddziałowa pracuje z pozostałym personelem nad harmonogramem, tak, aby pielęgniarki mogły wypowiedzieć się na temat planowanych zmian i liczby dni pracy. Pielęgniarka oddziałowa uwzględnia również potrzeby i prośby innych pielęgniarek, aby pomóc w utrzymaniu niskiego poziomu obciążenia pacjentami. Pani C była zaskoczona różnicami

między jej szpitalem a szpitalem Pani M. Ale wyraziła swoje wątpliwości, czy na pewno jest w stanie zmienić sposób funkcjonowania szpitala. Pani M przyznała, że trudno jest zmienić samą instytucję, ale zachęciła ją do omówienia sytuacji z innymi pielęgniarkami i wspólnej rozmowy z administracją, w której mogą poprosić o zmiany w grafiku podkreślając szkodliwy wpływ nadmiernego obciążenia pacjentami na wyniki i jakość opieki Pani M. zauważyła również, że oprócz zmian w systemie pracy, Pani C musi dokonać zmian w swoim osobistym i zawodowym stylu życia, co pomoże jej lepiej radzić sobie ze stresem i uniknąć całkowitego wypalenia. Pani M. powiedziała jej jak ważne jest znalezienie zdrowszych sposobów radzenia sobie ze stresem, ocena własnej satysfakcji z pracy / życia, znalezienie wsparcia ze strony przyjaciół i rodziny, jak ważna jest praca wymagająca wysiłku intelektualnego, i angażowanie się w działania pozazawodowe. Pani M. przypomniała też Pani C jak bardzo były podekscytowane decydując się na wybór zawodu pielęgniarki.

Część 4

W ciągu następnych kilku miesięcy Pani C zaczyna zwracać większą uwagę na swoje zdrowie, stosując zasady zbilansowanej diety i znajdując czas na regularne ćwiczenia, w tym dwa razy w tygodniu zajęcia jogi. Inicjuje spotkania w nieformalnej grupie wsparcia z rówieśnikami na swoim oddziale, a liczba uczestników wzrasta wraz ze wzrostem popularności sesji. Odwiedza również pracowników działu zasobów ludzkich, aby zapytać o warsztaty dotyczące technik radzenia sobie ze stresem. Ponadto Pani C. organizuje niewielką grupę współpracowników do kontaktów z przełożonym w celu przedstawienia i omówienia swoich obaw dotyczących personelu oraz jakości opieki nad pacjentem. Z czasem Pani C znowu znajduje sens i poczucie celu w swojej pracy. Podejmuje działalność w wielodyscyplinarnym Komitecie, który zajmuje się jakością opieki. Staje się też bardziej aktywna w życiu osobistym, spędzając więcej czasu z przyjaciółmi i rodziną oraz udziela się w wolontariacie jako trener drużyny piłki nożnej młodzieży. Zaplanowała swoje pierwsze wakacje od dwóch lat, 10-dniowy rejs ze swoją najlepszą przyjaciółką, Panią M.

Źródło:

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

Załącznik 2

INTERPERSONALNE STRATEGIE ZAPOBIEGANIA SYNDROMOWI WYPALENIA ZAWODOWEGO

Wsparcie społeczne

Wsparcie społeczne ze strony współpracowników, dyskusje i wymiana informacji pomaga w budowaniu środowiska pracy opartego na wzajemnej pomocy.

Wsparcie społeczne ze strony współpracowników jest jednym z najważniejszych sposobów zapobiegania syndromowi wypalenia zawodowego. Współpracownicy najlepiej rozumieją swoje zawodowe potrzeby i dostrzegają najczęstsze stresory związane z pracą, dlatego **środowisko pracy oparte na wsparciu i wzajemnej pomocy** jest najlepszym sposobem zapobiegania syndromowi wypalenia zawodowego, wykorzystywanym na poziomie zawodowym.

Rozmowy personelu - te spotkania pielęgniarek mają zasadnicze znaczenie dla wzmocnienia wzajemnych relacji, bez względu na to, czy bierze w nich udział mała grupa, czy cały dział (Felton, 2004). Kierownik zespołu / działu powinien być mentorem, przywódcą lub moderatorem dyskusji. Istnieje jednak pewne niebezpieczeństwo: pielęgniarki mogą obawiać się wyrażania swoich prawdziwych uczuć. Dlatego kierownik, który chce osiągnąć najlepsze wyniki, musi udowodnić swoim podwładnym, że jest otwarty na nowe pomysły i w żaden sposób nie będzie czuł się dotknięty, będzie tolerował negatywne komentarze na temat, na przykład, własnego stylu zarządzania. Spotkania te powinny umożliwić wszystkim wyrażenie swojej opinii, złożenie ewentualnych skarg, podzielenie się swoimi sugestiami oraz zadawanie pytań bez obawy o działania odwetowe.

Wymiana informacji ze współpracownikami - jednym ze sposobów uniknięcia syndromu wypalenia jest wymiana informacji z pracownikami innych działów lub instytucji; w tym celu warto wziąć udział w kursach kwalifikacyjnych, seminariach, konferencjach itp.

ZDJĘCIE

Zadanie 11

Celem odgrywania ról jest odegranie jak najbardziej przekonującej roli w określonej sytuacji. Odegrajcie scenkę przedstawiającą wsparcie kolegów i menedżera.

Uczestnicy odgrywające określone role:

- dwie pielęgniarki,
- dwie asystentki pielęgniarstwa,
- administrator działu.

Zasady:

Wybierzcie lidera, który będzie odpowiedzialny za odgrywanie ról (zarządzanie dyskusją personelu) i interakcję pomiędzy uczestnikami. Prowadzący ustala zasady dyskusji, podejmuje rolę menedżera, a pozostali gracze odgrywają wybrane postacie. Przywódca nie decyduje sam, będzie starał się zaangażować całą grupę w odgrywanie ról. Jeśli coś jest niejasne w opisie, uczestnicy mogą zadawać pytania w trakcie realizacji zadania.

Temat: wzajemne wsparcie społeczne ze strony współpracowników

Na oddziale onkologii pielęgniarki na co dzień stykają się z bólem, cierpieniem i śmiercią w codziennej pracy. Pacjenci zwykle szukają wsparcia (informacyjnego, emocjonalnego, psychologicznego, a nawet duchowego) w swoim najbliższym otoczeniu - wśród pracowników oddziału onkologii. Ze względu na informacyjne, emocjonalne, psychologiczne, a nawet duchowe potrzeby pacjentów i ich bliskich, pielęgniarki są narażone na ogromny stres psychologiczno-emocjonalny, który prowadzi do irytacji i cynicznego zachowania, charakteryzującego się nieuzasadnioną surowością i kłótniowością. Co więcej, jakość i wydajność pracy pielęgniarki zmniejsza się. Często pracownicy zmieniają pracę po kilku latach, ponieważ nie mogą poradzić sobie z nagromadzeniem negatywnych doświadczeń. Jak zachować równowagę w relacjach z pacjentem, aby nie wypalić się i nie zepchnąć pacjenta na dalszy plan? Podejmijcie decyzje, jak zmienić sytuację w danym miejscu pracy.

Pytania do dyskusji:

Jakie decyzje powinny zostać podjęte?

Jakie działania należy podjąć, aby osiągnąć równowagę i uniknąć wyczerpania?

Jaki jest wpływ wsparcia społecznego kolegów, przełożonych i administracji?

ZDJĘCIE

Scenariusze / studium przypadku:

Virginija pracuje na oddziale onkologii. Jest w codziennym kontakcie z pacjentami, którzy są w ogromnym stresie, są niezwykle wrażliwi i bezradni (zarówno emocjonalnie, jak i psychicznie). Każdy pacjent potrzebuje szczególnej uwagi, szczególnej troski, określonej pomocy, i szczególnej relacji. Virginija wie, że jej pacjenci potrzebują jej osobistej uwagi i wsparcia emocjonalnego. Czuje się tak, jakby została psychologiem, socjologiem i duchownym. Virginija stopniowo zauważa, że odczuwa wyczerpanie, irytację, ledwo kontroluje swoje emocje, zwłaszcza gniew. Zaczyna traktować swoich współpracowników surowo i bardzo krytycznie. Virginija czuje, że zaczyna myśleć i mówić o pracy nawet w domu. Po powrocie z pracy nie chce nic robić, nie ma siły, by angażować się w jakąkolwiek relaksującą aktywność. Zaczęła odczuwać stały ból głowy i pleców, cierpi z powodu chronicznego kataru i bezsenności.

Pytania do dyskusji:

Jakie oznaki wskazują, że Virginija doświadcza wypalenia zawodowego?

Jakie objawy wypalenia występują w przypadku Virginii?

Jakim stresorom w miejscu pracy poddawana jest Virginija?

Jaka konkretnie wiedza i umiejętności są potrzebne Virginii i jej współpracownikom?

W jaki sposób współpracownicy, pracując razem, mogą okazać wsparcie?

Przeanalizujcie i spróbujcie ocenić sytuację; podejmijcie niezbędne decyzje.

Promowanie asertywności w komunikacji między członkami zespołu

Skuteczny zespół pracowników służby zdrowia charakteryzuje się ciągłą interakcją opartą na otwartej komunikacji, kompatybilności emocjonalnej, wysokiej motywacji i podziale ról (Žigutienė, Riklikienė, 2013, Dromantas, 2007).

„Niewiarygodne, co można osiągnąć, jeśli pracujesz z tymi, którym możesz zaufać” (Brian Tracy)”

Zadanie 12

Ćwiczenia z zakresu wzmacniania strategii komunikacyjnych.

Cele: zachęcanie do okazania wzajemnego zaufania, nauczanie dbania o siebie nawzajem.

Czas trwania: 45 min.

Miejsce: na zewnątrz lub wewnątrz, gdzie znajduje się cięższa droga (doły, stopnie, zakręty, przeszkody).

Liczba uczestników: od 3 do 20 uczestników.

Narzędzia: szalik dla każdego pracownika, który wiąże oczy.

Opis ćwiczenia: uczestnicy dzielą się na grupy 3-4 osobowe. Członkowie każdej grupy powinni ustawić się jeden za drugim; pierwszych dwóch-trzech uczestników będzie miało związane oczy, podczas gdy ostatni będzie odgrywał rolę „czarodzieja”, który widzi wszystko. W trakcie spaceru grupa będzie musiała chodzić cicho, w ciągu 5 minut uczestnicy muszą uzgodnić, w jaki sposób „czarodziej” przekaże „niewidomym” uczestnikom informacje dotyczące drogi do przejścia (w którą stronę skrócić, kiedy się zatrzymać, kiedy się wspiać). Po krótkim spotkaniu „niewidomi” zasłonią sobie oczy, ustawią się w pociąg i pójdą w kierunku wskazanym przez czarodzieja. Po 10 minutach spaceru, uczestnicy zamieniają się miejscami. Ważne, aby wszyscy uczestnicy byli w roli „niewidomego”, uczestnika „środkowego” i „czarodzieja”.

Następnie grupa prowadzi dyskusję omawiając następujące kwestie: na ile „niewidomi” zaufali „czarodziejowi”, co zwiększyło, a co zmniejszyło zaufanie, jak wyglądało prowadzenie grupy, jaka była najtrudniejsza rola, jak dobrze funkcjonował system komunikacyjny.

Dyskusja

1. Czy to zadanie było łatwe? Dlaczego?

2. Jak pokonaliście swoją „ślepotę”?

3. Kto wyłonił się jako lider w tym ćwiczeniu?

4. Co zrozumieliście dzięki temu zadaniu?

Zadanie 13

Każdy w zespole powinien podzielić się swoimi przemyśleniami na temat „Dlaczego czuję się bezradny w moim miejscu pracy i czego oczekiwałbym od innych w celu zmniejszenia tej bezradności”.

Dyskusja

Dlaczego czuję się bezradny w moim miejscu pracy?

Jakie stresory wpływają na mnie w moim miejscu pracy?

W jaki sposób współpracownicy, pracując razem, mogą okazać wsparcie?

Co może być wsparciem współpracowników, pracujących razem?

Jaka wiedza i umiejętności są potrzebne mnie i moim kolegom?

Przeanalizujcie i spróbujcie ocenić sytuację; podejmijcie niezbędne decyzje.

W zespole pracownicy są w stanie rozpoznać swoje słabości i omówić je otwarcie. Jeśli pracownicy nie mogą wyrazić swoich opinii i nie oczekują, że zostaną wysłuchani, nie czują się częścią zespołu.

Załącznik 3

INSTYTUCJONALNE STRATEGIE ZAPOBIEGANIA SYNDROMOWI WYPALENIA ZAWODOWEGO

Większość badań naukowych wykazała, że czynniki społeczne i organizacyjne odgrywają znacznie większą rolę w wypaleniu (i jego rozwoju) niż czynniki indywidualne.

Na poziomie organizacyjnym zaleca się stworzenie psychologicznie korzystnego i wspierającego środowiska pracy, optymalizację obciążenia pracą, zwiększenie zadowolenia pracowników, a także wymagana jest odpowiednia ocena działań, promocja motywacyjna, regulacja godzin pracy i wypoczynku, rozwój kwalifikacji dla profesjonalistów, właściwe przygotowanie menedżerów.

Optymalizacja obciążenia pracą (efektywny podział zadań). Obciążenie pracą i czas pracy są bezpośrednio związane z wypaleniem, szczególnie z wyczerpaniem emocjonalnym. Im większe obciążenie pracą, tym większe prawdopodobieństwo emocjonalnego wyczerpania (Lee, Stewart, Brown, 2008). Pracownicy, pracujący przy dużym obciążeniu i zmuszeni do wykonywania zadań w krótkim czasie, którzy nie mają wsparcia i czasu, aby w pełni zregenerować się po wymagających zadaniach, stopniowo wyczerpują swoją energię, aż do momentu, w którym nie można jej odbudować. Im więcej przepracują godzin nadliczbowych, tym większe ryzyko wystąpienia zespołu wypalenia zawodowego.

Niedostosowanie obciążenia pracą do ludzkich możliwości przejawia się nie tylko długim czasem pracy, pracą w nadgodzinach, ale także niedopasowaniem rodzaju pracy, w sytuacji gdy pracownikowi brakuje umiejętności lub chęci do wykonywania określonego rodzaju pracy (Vimantaitė, 2007). Ważne jest również, aby spróbować zoptymalizować obciążenie pracą i czas pracy w dziale, zwracając szczególną uwagę na nowych pracowników i ich indywidualne cechy (wiek, doświadczenie zawodowe, sytuacja rodzinna), które mogą

wpłynąć na pojawienie się zespołu wypalenia zawodowego. Krótki urlop lub wolne dni mają pozytywny wpływ i przez pewien czas obniżają poziom wypalenia, jednak efekt ten jest krótkotrwały; trzy dni po powrocie do pracy poziom wypalenia zaczyna stopniowo wzrastać i w pełni odbudowuje się trzy tygodnie później.

Zadania w pracy: aspekty jakościowe i ilościowe pracy z pacjentami

Liczba pacjentów, częstotliwość kontaktu z nimi powoduje wystąpienie syndromu wypalenia zawodowego w przypadku nawiązania więzi emocjonalnej z pacjentem lub jeżeli komunikacja z nim jest dłuższa i częstsza niż w przypadku innych pacjentów. Ogólnie rzecz biorąc, wypaleniu sprzyja wyczerpanie, wynikające ze stresującej pracy i niewystarczającej ilości odpoczynku. Zaleca się zróżnicowanie rutynowych czynności: krótkie przerwy, ćwiczenia relaksacyjne itp., aby uaktywnić zasoby psycho-emocjonalne i fizyczne oraz osiągnąć pożądane rezultaty. Poniższe czynności pomagają również zwiększyć potencjał: możliwość wyjścia na świeże powietrze co najmniej 2 razy dziennie i pozostania tam przez 5-10 minut; zapach cytrusów (aromatyzery lub po prostu mandarynka, pomarańcza lub szklanka soku). Jeśli pracownik nie jest zadowolony z obecnej pracy, należy zastanowić się, co można zmienić (rodzaj pracy, miejsce pracy) (Vimantaitė, 2007).

Satysfakcja z pracy determinuje pozytywne nastawienie pracowników do pracy, zwiększa ich motywację i chroni przed syndromem wypalenia zawodowego (Riahi, 2011). Niezadowolenie z pracy wywołuje syndrom wypalenia, który skłania pracownika do odejścia z pracy, po czym dział musi zmierzyć się z nieodpowiednim zwiększeniem nakładu pracy na inne pielęgniarki, które zaczynają odczuwać niezadowolenie z pracy i wypalają się zawodowo.

Zalecane metody: regularne spotkania z pracownikami, których tematem jest ich praca oraz omówienie potrzeb psychospołecznych, bardziej elastyczne harmonogramy pracy, wystarczająca liczba pracowników.

Zadanie 14

Celem odgrywania ról jest odegranie jak najbardziej przekonującej roli w określonej sytuacji. Zadaniem jest opracowanie modelu zapobiegania wypaleniu.

Uczestnicy odgrywają określone role:

- dwie pielęgniarki,
- dwie asystentki pielęgniarstwa,
- administrator działu.

Zasady

Wybierzcie lidera, który będzie odpowiedzialny za odgrywanie ról (zarządzanie dyskusją personelu) i interakcję pomiędzy uczestnikami. Prowadzący ustala zasady dyskusji, podejmuje rolę kierownika, a pozostali uczestnicy wcielają się w wybrane postacie. Lider nie decyduje sam, będzie starał się zaangażować całą grupę w odgrywanie ról. Jeśli coś jest niejasne w opisie, uczestnicy mogą zadawać pytania w trakcie realizacji zadania.

Studium przypadku: dwunastogodzinny system zmianowy jest najczęściej stosowany w placówkach opieki zdrowotnej. Jednak w tym wypadku niektórzy pracownicy pracowali przez 24 godziny. Opracowanie grafika było obowiązkiem kierowniczk działu. Kierowniczka przygotowywała grafik dyżurów bez konsultacji z zespołem. Pracownicy działu przyzwyczaili się do czekania na instrukcje z administracji i nie wykazywali żadnej inicjatywy. Zgodnie z grafiką pracownicy byli zmotywowani do pracy, ponieważ byli w stanie zrekompensować swoje zarobki przez pracę w nocy. Ale jednocześnie pracownicy czuli, że wymaga się od nich o wiele więcej niż są w stanie zrobić. Ponieważ w dziale zatrudnione były same kobiety często dochodziło do konfliktów między nimi. Pracownicy nie brali również udziału w planowaniu rozwoju swoich kwalifikacji, kierownik działu sam opracowywał plan szkoleń. Kierowniczka myślała, że tylko ona najlepiej wie, jakie są potrzeby pracowników. Pracownicy zaczęli czuć się tak, jakby ich jedynym zadaniem było generowanie zysku. Zauważyli, że wydajność i jakość pracy zmniejszała się bez względu na ich starania i wysiłki. Kiedy kilku pracowników powiedziało kierowniczce, że od razu odchodzą z pracy, nie protestowała.

Pytania do dyskusji:

Jakie decyzje należy podjąć?

Jakie działania należy podjąć, aby osiągnąć równowagę i uniknąć wyczerpania?

Co można poprawić w organizacji?

Jakie umiejętności są wymagane od pracowników?

Jakie wsparcie potrzebują pracownicy?

Podjmijcie decyzje, jak zmienić sytuację w tym miejscu pracy.

Przygotujcie model zapobiegania syndromowi wypalenia zawodowego dla tego miejsca pracy.

MODERNIZACJA ORGANIZACJI

Stworzenie psychologicznie przyjaznego i wspierającego środowiska pracy.

Zidentyfikowano następujące elementy przyjaznego środowiska pracy: rozwój kompetencji pracowników, znaczący awans w odpowiednim czasie, relacje oparte na współpracy, efektywna komunikacja, skuteczne podejmowanie decyzji i autentyczne przywództwo.

Kompetencje i możliwości. W przypadku niezgodności między kompetencjami a możliwościami, pracownicy doświadczają stresu, gdy czują się odpowiedzialni za swoje obowiązki, ale jednocześnie nie mają możliwości ich wypełnienia. Może to wynikać z nieodpowiedniej podaży środków wymaganych do wykonywania trudnych zadań w pracy lub kompetencji pracownika, które są nieodpowiednie do ich wykonywania. Ta niekonsekwencja powoduje spadek wydajności, samorealizacji pracownika (Vimantaitė, 2007). Dlatego ważne jest, aby stale rozwijać kompetencje pracowników.

Znaczący awans w odpowiednim czasie Awans pracowników (zarówno w wymiarze moralnym, jak i materialnym) zmniejsza prawdopodobieństwo syndromu wypalenia zawodowego. Może to być **nagroda finansowa**, w przypadku której pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub premię, adekwatne do intensywności i jakości wykonanej pracy.

Nagroda moralna również jest bardzo ważna, gdy ciężka praca jest ceniona przez innych, zwłaszcza przez współpracowników, kierowników instytucji (udowodniono, że ich wsparcie i uznanie ma ogromne znaczenie, jeszcze ważniejsze niż wsparcie współpracowników). Jednak zarówno brak nagrody, jak i nadmierne wynagrodzenie mogą wpłynąć na pojawienie się wypalenia zawodowego. Należy zauważyć, że ważny jest związek zachęt z wykonywaną pracą, a nie ich bezwzględna liczba, tj. awans jest skuteczny tylko wtedy, gdy pracownicy postrzegają go jako zasłużony/sprawiedliwy. Dodatkowe nagrody za wykonywanie niektórych prac zwiększają efektywność zawodową pracowników podczas gdy nadmierna dyscyplina przyczynia się do depersonalizacji.

Relacje oparte na współpracy. Poziom aktywności każdego pracownika, efektywność jego pracy zależy od **klimatu wewnątrz organizacji**, od postawy człowieka wobec zespołu oraz od jego umiejętności komunikacyjnych. Syndrom wypalenia zawodowego szybciej rozwija się u tych pracowników, którzy czują się niepewnie w zespole, którzy nie otrzymują wsparcia, sympatii, profesjonalnej pomocy, porady, uznania ze strony współpracowników i kierownictwa, nie mogą dzielić się swoimi radościami i osiągnięciami. Największy efekt destrukcyjny mają nierozwiązane konflikty między współpracownikami czy wśród kierownictwa. Konflikty te powodują ciągłe poczucie frustracji i wrogości oraz zmniejszają prawdopodobieństwo wsparcia społecznego. (Vimantaitė, 2007)

Zaangażowanie kierownika jest ważne w zapobieganiu wypaleniu. Budowanie przyjaznego i wspierającego środowiska pracy zmniejsza stres, jaki odczuwają pielęgniarki. Kierownicy mogą podzielić się swoimi pozytywnymi spostrzeżeniami i wesprzeć w sytuacjach stresowych. Mogą wykorzystywać takie możliwości, jak spotkania pracowników działów w celu rozwiązywania problemów i dzielenia się technikami stosowanymi dla zredukowania stresu.

Zalecane profesjonalne narzędzia to regularna ocena środowiska emocjonalnego pracowników, rozwój grup terapeutycznych, w których pracownicy mogą dzielić się problemami, pozyskiwać informację zwrotną, ograniczać i kontrolować stres.

Efektywna komunikacja. Konflikty, nieporozumienia, brak wzajemnego szacunku są powszechne w przypadku syndromu wypalenia zawodowego. W takim przypadku niezwykle cenna i ważna jest **informacja zwrotna** dotycząca wykonanej pracy. Brak takiej informacji powoduje pojawienie się wszystkich trzech elementów wypalenia: zwiększa wyczerpanie emocjonalne i depersonalizację, zmniejsza efektywność aktywności zawodowej. Informacja zwrotna pomaga zredukować stres, wyraża myśli, potrzeby i oczekiwania. Dzięki informacji zwrotnej kierownictwo może wesprzeć pracowników oraz skorygować błędy. W ten sposób pracownik ma większą kontrolę nad wykonywaną pracą. Skuteczna komunikacja to przyjemna i pełna szacunku komunikacja między współpracownikami. Przyjemna i uprzejma komunikacja, równowaga między formalnością a osobowością umożliwia regulację stresu emocjonalnego. Grzeczność, szacunek i zaangażowanie wpływają na zmniejszenie liczby pracowników z objawami wypalenia zawodowego. Dlatego konieczne jest nauczanie się okazywania szacunku i uznania dla pracy współpracowników, spójnego grupowego działania, unikania rozwiązywania konfliktów jak i podejmowania wspólnych decyzji.

Skuteczne podejmowanie decyzji. Ważne jest zaangażowanie pracowników w proces decyzyjny. Ci pracownicy, którzy biorą udział w podejmowaniu decyzji, rzadziej doświadczają

syndromu wypalenia zawodowego. Wszyscy pracownicy powinni wspólnie decydować o tym, jak poprawić aspekty pracy, aby warunki pracy stały się lepsze. Kierownik wraz z pracownikami może opracować plan działania, który zminimalizuje dyskomfort i obciążenie psychiczne. Styl przywódczy, charakteryzujący się kolegiальnym załatwianiem spraw, wydawaniem instrukcji w formie wskazówek i sugestii, dostrzeganiem wysiłków i inicjatyw podwładnych, konstruktywnym reagowaniem na krytykę, promowaniem inicjatyw i niezależności pracowników, pomaga zapobiec wypaleniu.

Autentyczne przywództwo. Autentyczny kierownik jest kompetentny, ostrożny, uważny, elastyczny, potrafi poświęcić trochę czasu swojemu podwładnemu, komunikować się ze swoim zespołem, zachęcać do rozwoju pracownika, dbać o postęp w dziale i angażować pielęgniarki w podejmowanie decyzji. Ten kierownik dba o poszerzanie wiedzy, zdobywanie umiejętności swojego zespołu. Oto lista sposobów, w jaki Ty jako przełożona możesz pomóc pielęgniarkom zredukować stres i odzyskać kontrolę nad swoim życiem zawodowym:

- **Przestań zaprzeczać.** Powiedz swoim pielęgniarkom, aby poświęciły chwilę i wysłuchały mądrości ich ciała. Niech przyznają się do stresów i presji, których się objawiają w sposób fizyczny, psychiczny lub emocjonalny.
- **Unikaj odizolowania.** Nie rób wszystkiego sama! Zachęcaj je do rozwoju lub odnowienia zażytych relacji z przyjaciółmi i bliskimi. Bliskość nie tylko dostarcza nowych perspektyw, ale także jest przekleństwem wzburzenia czy depresji.
- **Zmień środowisko.** Jeśli praca, związek, sytuacja lub osoba pogrąża pielęgniarkę, powinna ona spróbować zmienić środowisko lub, jeśli to konieczne, całkowicie je opuścić.
- **Zmniejsz intensywność.** Poproś pielęgniarkę o wskazanie tych obszarów lub aspektów, które są najbardziej intensywne i popracuj nad złagodzeniem presji.
- **Przestań zbyt intensywnie się opiekować.** Jeśli pielęgniarki rutynowo przyjmują na siebie problemy i obowiązki innych, naucz je, aby delikatnie uwolniły się od tego. Poproś, aby zachowały trochę opieki dla siebie samych.
- **Naucz się mówić „nie”.** Pielęgniarki mogą zmniejszyć nakład pracy poprzez wypowiedzianie się w swojej sprawie. Oznacza to odrzucenie dodatkowych prośb lub wymagań dotyczących ich czasu lub emocji.
- **Odsuń się lub oddal.** Poinstruuuj pielęgniarki, aby delegowały zadania, nie tylko w pracy, ale także w domu i wśród przyjaciół. W tym przypadku oderwanie oznacza ratowanie siebie.
- **Dokonaj ponownej oceny swoich wartości.** Pomóż im oddzielić wartości o dużym znaczeniu od tych tymczasowych i ulotnych, wartości niezbędnych od tych nieistotnych. Dzięki temu oszczędzą energię i czas oraz poczują większą równowagę.
- **Naucz się ustalać tempo.** Staraj się żyć z umiarem. Masz ograniczone zasoby energii. Sprawdź, co jest potrzebne i pożądane w życiu, a następnie poszukaj równowagi pomiędzy pracą a miłością, przyjemnością i relaksem.
- **Zadbaj o swoje ciało.** Pielęgniarki nie powinny pomijać posiłków, katować się ścisłymi dietami, lekceważyć potrzeby snu lub odwoływać wizyt lekarskich. Ważne, aby zadbały o siebie pod względem odżywiania.
- **Ograniczaj zmartwienia i niepokój.** Staraj się ograniczać przesądny niepokój do minimum – on nic nie zmieni. Pielęgniarki będą miały lepszą kontrolę nad sytuacją, jeśli poświęcą mniej czasu na martwienie się, a więcej na zajmowanie się ich rzeczywistymi potrzebami.

- **Utrzymuj poczucie humoru.** Zaproponuj swoim pielęgniarkom, aby włączały zabawę i szczęśliwe chwile w swoje życie i pracę. Jeżeli ktoś się dobrze bawi to rzadko cierpi z powodu wypalenia zawodowego.

MODEL ORGANIZACJI SZKOLENIA PERSONELU

Oferuj ustawiczne kształcenie i częste szkolenia, ponieważ pielęgniarki, które czują się kompetentne w swojej pracy, wykazują mniejszy niepokój. Wspieraj i chwal pielęgniarki, które uczestniczą w nieobowiązkowych wydarzeniach edukacyjnych, zdobywają specjalistyczne certyfikaty i uczestniczą w innych formach rozwoju zawodowego.

Kilka badań wykazało, że trening umiejętności jest ważny i może prowadzić do obniżenia poziomu wypalenia zawodowego poprzez zmianę sposobu, w jaki jednostki przetwarzają informacje o procesach w sytuacjach stresowych oraz identyfikowanie umiejętności poznawczych i behawioralnych radzenia sobie ze stresem w celu zmiany nieproduktywnych sposobów reagowania. Szkolenia mogą być organizowane z wykorzystaniem różnych metod: kursu specjalnego lub warsztatów wypalenia zawodowego. W tak zwanych warsztatach wypalenia zawodowego, kilka strategii zapobiegania wypaleniom można połączyć tworząc bardziej rozbudowany program. Warsztaty powinny trwać od jednego do trzech dni (Schaufeli i Enzmann, 1998).

Jedną z metod wsparcia personelu może być doradztwo. Programy pomocy pracowniczej mogą świadczyć pomoc szczególnie w zakresie zapobiegania wypaleniu wśród pielęgniarek. Poproście o takie programy dla pracowników, zaproponujcie zajęcia grupowe i intensywnie je promujcie, aby zachęcić pielęgniarki do uczestnictwa.

Materiały dla personelu

Organizacja może odgrywać główną rolę w zmniejszaniu zbędnych żądań dotyczących pracy. W związku z tym rolą organizacji jest oferowanie odpowiedniego sprzętu i personelu oraz promowanie polityki wspierającej wydajność pracy. (Nabirye, 2011)

POMOC PSYCHOLOGICZNA DLA PERSONELU

Personel pielęgniarski jest szczególnie obciążony pracą emocjonalną, która wymaga ciągłej refleksji nad emocjami, które nie odpowiadają prawdziwym zmysłom i odczuciom. Kierownictwo powinno zapewniać możliwość konsultacji z psychologami jak i szkolenia, powinno organizować spotkania dla pracowników w celu omówienia problemów itp. Aby pomóc pracownikom w przezwyciężeniu syndromu wypalenia zawodowego, regularnie organizowane okresowe spotkania personelu z udziałem przedstawicieli administracji, psychologów, klinicystów i duchownych mogą okazać się pomocne. Podczas tych spotkań pracownicy mają możliwość omówienia zarówno problemów osobistych, jak i związanych z pracą, oraz mogą się nauczyć, jak sobie z nimi radzić. Dzięki temu są w stanie zapewnić sobie wzajemne wsparcie i motywację, mogą zmniejszyć napięcia w środowisku pracy oraz zachęcić pracowników do odnoszenia większej satysfakcji zarówno z samych siebie, jak i z wykonywanej pracy. Pracownik bardzo potrzebuje szkoleń, na których przy pomocy profesjonalistów może ocenić i zrozumieć swój stan psychiczny i duchowy, odkryć swoje obawy, nadzieje, mocne strony oraz źródła energii. (Vimantaitė, 2007)

Scenariusz / studium przypadku

Czterdziestotrzyletnia Lina pracowała w jednej z placówek opieki zdrowotnej. Pracowała z ciężko chorymi pacjentami, dlatego każdego dnia narażona była na stres. Komunikując się z pacjentami musiała być miła i uprzejma. Pół roku temu zmniejszyła się liczba miejsc pracy w placówce, co spowodowało zwiększeniem zakresu obowiązków dla pozostałych pracowników. Jednak Lina bała się protestować, aby nie znaleźć się na liście do zwolnienia. „Bałam się okazać słabość, żeby nie stracić pracy, domu.”, wyjaśniała. Choć jej zakres obowiązków był szeroki jej wynagrodzenie pozostawało na niskim poziomie i znacznie różniło się od wynagrodzenia pracowników administracyjnych, którzy korzystali ze wszystkich przywilejów - wyjeżdżali służbowo do egzotycznych krajów itd. Lina nie chciała już dłużej chodzić do pracy, wszystko wydawało jej się bezcelowe, rozważała możliwość odejścia, ponieważ czuła, że nie jest już w stanie przyjąć więcej negatywnych doświadczeń. Uświadomiła sobie, że bez względu na to jak bardzo się stara, nikt tego nie zauważy. W miejscu pracy współpracownicy komunikowali się ze sobą w niewielkim stopniu, wymieniali tylko kilka słów podczas oficjalnych zebrań pracowników działu.

Pracownicy nie byli zachęcani do dzielenia się swoimi doświadczeniami, do nazywania i wzajemnego poszanowania swoich uczuć. Lina zamknęła się w sobie, początkowo czuła się niepewnie, później doszło zmęczenie i wyczerpanie. Doprowadzało to do ataków histerii w domu. W pracy Lina była zmuszona kontrolować swoje zachowanie, dlatego też w domu krzyczała na swoich bliskich. W ten sposób stopniowo zatruwała atmosferę w swojej rodzinie. Lina podjechała nawet do najwyższego budynku, myśląc o samobójstwie, ale wróciła do domu. W końcu znalazła inteligentne rozwiązanie – znalazła pracę w organizacji o przyjaźniejszym klimacie, z wyższymi zarobkami - objawy jej wyczerpania zniknęły, a powróciła wiara w siebie.

Pytania do dyskusji:

Jakie oznaki wskazują, że Lina doświadcza wypalenia zawodowego?

Jakie oznaki wypalenia pojawiają się w przypadku Liny?

Jakim stresorom w miejscu pracy poddawana jest Lina?

Jaka konkretnie wiedza i umiejętności są potrzebne Linie i jej współpracownikom?

W jaki sposób współpracownicy, pracując razem, mogą okazać wsparcie?

Przeanalizujcie i oceńcie sytuację, podejmijcie konieczne decyzje.

BIBLIOGRAFIA:

- <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-affect-your-life/>
- <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, M.P. 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;
- 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.
- Goldberg 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>
- Lyabo 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.
- Tafari 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 C.I., Chang S.S., Hsu K.H. (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.
- Žigutienė R., Riklikienė O. (2013). Sveikatos priežiūros specialistų tarpusavio sąveika komandoje. Slauga. Mokslas ir praktika, 3(195), 4-7.

