



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

SYNDROM VYHOŘENÍ

MUDR. BARBORA DEMLOVÁ

SYNERGIE reg.číslo: CZ.1.07/2.2.00/07.0355



OSTRAVA, LEDEN 2011

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

Název: Syndrom vyhoření
Autor: Mudr. Barbora Demlová

Studijní materiál pro workshop: Syndrom vyhoření

Jazyková korektura nebyla provedena, za jazykovou stránku odpovídá autor.

© Mudr. Barbora Demlová
© Ostravská univerzita v Ostravě

OBSAH:

Úvod.....	6
1 Syndrom vyhoření – základní informace.....	9
1.1 Projevy stresu a syndrom vyhoření	11
1.2 Hlavní příznaky syndromu vyhoření.....	12
1.3 Vývoj syndromu vyhoření.....	14
Shrnutí kapitoly	18
2 Rizikové faktory	23
2.1 Obecné rizikové faktory	24
2.2 Zvýšená pracovní zátěž	24
2.3 Působení rušivých vlivů	25
2.4 Nedostatek samostatnosti	25
2.5 Nedostatek uznání	26
2.6 Špatný kolektiv.....	27
2.7 Nespravedlnost	27
2.8 Konflikt hodnot	28
Shrnutí kapitoly	30
3 Osobnostní rizikové faktory	33
3.1 Rizikové faktory - osobnostní	34
3.2 Poháněcí faktory.....	36
3.3 Opak motivátorů - dovolení	37
Shrnutí kapitoly	38
4 Další rizikové faktory.....	41
4.1 Nízká odolnost.....	41
4.2 Vědomí souvztažnosti	42
4.3 Resilience neboli odolnost, nezdolnost	43
4.4 Coping	44
Shrnutí kapitoly	46
5 Strategie při překonávání stresu.....	47
5.1 Získání nadhledu	48
5.2 Zmapování stresu	50
5.3 Určit si cíle	50
5.4 Relaxační cvičení	51
5.5 Kondiční cvičení a strava	52
5.6 Vyřešení pracovní situace	53
5.7 Změna postoje	54
5.8 Snaha o vyváženost	55
5.9 Sociální opora.....	55
5.10 Časový harmonogram	55
5.11 Počítat s překážkami a kontrolovat pokroky	58
Shrnutí kapitoly	62

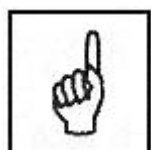
Vysvětlivky k používaným symbolům



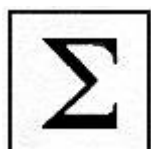
Průvodce studiem – vstup autora do textu, specifický způsob kterým se studentem komunikuje, povzbuzuje jej, doplňuje text o další informace.



Příklad – objasnění nebo konkretizování problematiky na příkladu ze života, z praxe, ze společenské reality apod.



K zapamatování



Shrnutí – shrnutí předcházející látky, shrnutí kapitoly.



Literatura – použitá ve studijním materiálu, pro doplnění a rozšíření poznatků.



Kontrolní otázky a úkoly – prověřují, do jaké míry studující text a problematiku pochopil, zapamatoval si podstatné a důležité informace a zda je dokáže aplikovat při řešení problémů.



Úkoly k textu – je potřeba je splnit neprodleně, neboť pomáhají k dobrému zvládnutí následující látky.



Korespondenční úkoly – při jejich plnění postupuje studující podle pokynů s notnou dávkou vlastní iniciativy. Úkoly se průběžně evidují a hodnotí v průběhu celého kurzu.



Otázky k zamyšlení



Část pro zájemce – přináší látku a úkoly rozšiřující úroveň základního kurzu. Pasáže i úkoly jsou dobrovolné.

Úvod

Burn-out byl jako jev rozpoznáván a identifikován poprvé v průběhu osmdesátých let 20. století.

Byl původně spojován se stavem alkoholiků, kteří kromě alkoholu o vše ostatní ztratili zájem (Křivohlavý, 1998).

Je spousta různých definic syndromu vyhoření. Některé z nich jsou orientovány na konečný stav, tzn. Na stav emočního, fyzického a mentálního vyčerpání. Jiné jsou pak definovány jako proces, který má vlastní vývoj.

Všechny však mají několik společných znaků:

- přítomnost negativních emocionálních příznaků
- spojitost s určitými druhy povolání, které jsou uváděny jako rizikovější
- menší efektivita práce není spojována se špatnými pracovními schopnostmi a dovednostmi, ale naopak s negativními vytvořenými postoji a z nich vyplývajícího chování
- důraz je kladen na psychické příznaky a na prvky chování
- syndrom vyhoření se vyskytuje u jinak psychicky zdravých lidí

Syndrom vyhoření tedy vylučuje stavy, které jsou spojené s psychiatrickou diagnózou nebo s monotónností práce, kde se sice může jednat o únavu a znechucení, avšak tento stav není spojován s pocitem neschopnosti (Křivohlavý, 1998).

Po prostudování textu budete znát:

- definici syndromu vyhoření
- jeho hlavní příznaky
- vývoj a fáze syndromu vyhoření
- jednotlivé rizikové faktory
- strategie při zvládnání syndromu vyhoření

Získáte:

- základní znalosti o syndromu vyhoření
- základní informace o postupech, jak mu předcházet

1 Syndrom vyhoření – základní informace

V této kapitole se dozvíte:

- Jak je syndrom vyhoření definován. Kdy byl tento pojem poprvé použit a v jaké souvislosti byl kdysi používán v USA.
- Dále - jak spolu souvisí stres a syndrom vyhoření.
- Seznámíte se také s hlavními příznaky syndromu vyhoření.
- Ve třetí podkapitole se blíže podíváte na vývoj a jednotlivé fáze tohoto syndromu.

Po jejím prostudování byste měli být schopni:

- vysvětlit pojem syndrom vyhoření/burnout
- objasnit souvislost stres-syndrom vyhoření
- charakterizovat 3 hlavní příznaky syndromu vyhoření, fáze syndromu vyhoření

Klíčová slova kapitoly: syndrom vyhoření/burnout, Pines, Herbert Freudenberg, stres, eustres, distres

Průvodce studiem

Syndrom vyhoření je v dnešní době známým jevem. Jedná se o stav extrémního vyčerpání, silného poklesu výkonnosti, vnitřní distance a psychosomatických obtíží.

Oficiálně se však nejedná o nemoc.

Nelze jednoznačně zodpovědět otázku, co k syndromu vyhoření vede. Většinou se jedná o různé příčiny typu - přílišná očekávání, nedostatek autonomie, konflikty rolí, nejasnosti v zaměstnání či jinde. Ne však každá tato okolnost musí vést k syndromu vyhoření.

Nejznámější definice syndromu vyhoření pochází z roku 1985 od Pinese: „Syndrom vyhoření lze popsat jako duševní stav objevující se často u lidí, kteří pracují s jinými lidmi. Tento stav ohlašuje řada symptomů: člověk se cítí



celkově špatně, je emocionálně, duševně a tělesně unavený. Má pocity bezmoci a beznaděje, nemá chuť do práce ani radost ze života. Vyhoření většinou není důsledkem izolovaných traumatických zážitků, nýbrž se objevuje jako plíživé psychické vyčerpání.“

Na zvládnutí této kapitoly budete potřebovat asi 2 - 3 hodiny, tak se pohodlně usadte a nenechte se nikým a ničím rušit.

Syndrom vyhoření (syndrom vyhasnutí, vyhaslosti, vyprahlosti, anglicky - *burnout syndrom*) byl poprvé popsán v roce 1975 americkým psychoanalytikem německého původu H. Freudenbergerem v článku "Staff burnout" v časopise *Journal of Social Issues*.

V USA (syndrom vyhoření je zde uznáván jako nemoc z povolání) byl pojem „burnout“ používán původně ve spojení s narkomany v chronickém stádiu. Později pak v souvislosti s pracujícími lidmi, kteří projevovali letargii, zoufalství a bezmocnost.

Syndrom vyhoření postihuje velkou část populace, je poměrně častý a zasluhuje pozornost.

Psychologové princip tohoto syndromu obrazně přirovnávají k silně hořícímu ohni, který živí motivace a elán. V čase však postupně dochází k jeho dohořívání až uhasnutí, protože jej již nemá co živit.

Jedná se tedy vlastně o druh stresu, emocionální únavy, frustrace a vyčerpání, k nimž dochází v důsledku toho, že sled určitých událostí týkajících se vztahu, životního stylu či zaměstnání nepřinese očekávané výsledky při maximálním, mnohdy až extrémním nasazení jedince.

1.1 Projevy stresu a syndrom vyhoření

Stres je druhem psychofyzické reakce na vnější a vnitřní zátěž. Pokud se člověk dostane do stresové situace, zvýšená hladina hormonu nadledvinek pak vyburcuje mozek k pohotovosti. Ten následně vyvolá produkci stresových hormonů adrenalinu a noradrenalinu a v důsledku toho pak začne tělo ovládat sympatický nervový systém.

V těle dochází ke zvýšené látkové výměně, nedostatečně se prokrvuje kůže a trávicí orgány, plíce pracují intenzivněji, srdce rychleji bije, stoupá krevní tlak a játra do krve vyplavují cukr. Zároveň dochází ke změně psychických reakcí - nastupuje strach, hněv a agrese.

Dle Seyla (1988) není stres jako takový škodlivý. Rozlišuje mezi aktivizací organismu – eustres, který je zdraví prospěšný a trvalou zdraví škodlivou zátěží – distres, který způsobuje, že se organismu daří stále méně a s větším úsilím obnovovat rovnováhu mezi napětím a uvolněním.

Existují různé definice syndromu vyhoření (např. ztráta profesionálního zájmu nebo osobního zaujetí u příslušníka pomáhajících profesí nebo vyhoření jako výsledek procesu, v němž lidé velice intenzívně zaujatí určitým úkolem nebo ideou ztrácejí své nadšení), které se shodují v určitých bodech:

- Jedná se o psychický stav, prožitek vyčerpání.
- Vyskytuje se zvláště u profesí obsahujících práci s lidmi nebo alespoň kontakt s lidmi a závislost na jejich hodnocení.
- Tvoří ho řada symptomů především v oblasti psychické, částečně i fyzické a sociální.
- Klíčovou složkou syndromu je emoční vyčerpanost, kognitivní vyčerpání, „opotřebení“ a často i celková únava.
- Všechny hlavní složky syndromu vyhoření vycházejí z chronického stresu.

Nejpodstatnějším znakem je posledně zmiňovaný chronický stres vycházející z pracovní činnosti, který může být doprovázen další zátěží z osobního života, sociálního i fyzikálního okolí atd.

Profese je charakteristická vysokými nároky na výkon, bez možnosti delší úlevy a závažnými následky v případě omylu. Výkon takové práce bývá spojen s velkou odpovědností a nasazením, někdy s pocíťováním „poslání“ profese.

Vyhoření je tedy důsledek nerovnováhy mezi profesním očekáváním a profesní realitou, mezi ideály a skutečností.

1.2 Hlavní příznaky syndromu vyhoření

Mezi ně patří tři základní symptomy vyhoření a to vyčerpání, odcizení a pokles výkonnosti.

Vyčerpání

Postižený jedinec se cítí fyzicky i emočně vysílen. Jedná se o pocity, které často nacházíme u pacientů s diagnózou deprese.

Znaky vyčerpání při burnout syndromu:

Emoční	Fyzické
Sklíčenost	Nedostatek energie, slabost, chronická únava
Bezmoc	Svalové napětí, bolesti zad
Beznaděj	Náchylnost k infekčním onemocněním
Ztráta sebeovládání	poruchy spánku
Pocity strachu	Funkční poruchy - např. kardiovaskulární
Pocity prázdnoty, apatie, ztráta odvahy, osamocení	Poruchy paměti a soustředění
	Náchylnost k nehodám

Odcizení

Člověk, který trpí burnout syndromem má ke svému okolí i ke své práci téměř lhostejný postoj. Pod pojmem odcizení si můžeme představit postupnou ztrátu idealismu, cílevědomosti a zájmu. Počáteční pracovní nadšení slábne a na jeho místo přichází cynismus. Děti začínají být vnímány jako přítěž, nadřízení jako zdroj ohrožení a spolupracovníci jako obtížný hmyz.

Pracovní nasazení se snižuje na minimum. Člověk pociťuje na jednu stranu zklamání, frustraci a na druhou je skutečně tak vyčerpaný, že již nemůže dál. Dlouhodobá zátěž se také projevuje v osobním životě. Postižený si přenáší své pracovní problémy domů a jeho nejbližší okolí si začíná všimnout určitých změn. Dotyčný může být podrážděnější nebo naopak apatický. V extrémních případech může dojít ke zřehnutí všech dosavadních sociálních vazeb a k dobrovolné izolaci.

Projevy odcizení při syndromu vyhoření:

- Negativní postoj k životu.
- Negativní postoj k sobě samému
- Negativní vztah k práci.
- Ztráta schopnosti navázat a udržet společenské vztahy.
- Ztráta sebeúcty.
- Pocit vlastní nedostatečnosti.
- Pocit méněcennosti.

Pokles výkonnosti

Pokud jedinec ztratí důvěru ve vlastní schopnosti, tak se začne z pracovního hlediska považovat za neschopného. Jde sice o jeho subjektivní hodnocení, nicméně jistý pokles ve výkonnosti lze i objektivně pozorovat. Snížení produktivity je třetím důležitým příznakem burnout syndromu. Postižený jedinec potřebuje ke zvládnutí a provedení úkolů mnohem více času a energie než tomu bylo doposud. V čase se také prodlužuje potřebná doba k regeneraci organismu. To znamená, že dovolená či víkend mu v danou chvíli již nestačí, aby nabral zpět nové síly a odpočinul si.

Projevy poklesu výkonnosti při syndromu vyhoření:

- Nižší produktivita.
- Nespokojenost s vlastním výkonem.
- Vyšší spotřeba času a energie.
- Ztráta nadšení.
- Nerozhodnost.
- Ztráta motivace.
- Pocit selhání.

1.3 Vývoj syndromu vyhoření

Samotné vyhoření je výsledek dlouhého pozvolného procesu. Postižený jedinec může jednotlivými fázemi procházet .

Fáze syndromu vyhoření:

- *Nultá fáze, předfáze:* jedinec pracuje co nejlépe, snaží se, přesto má pocit, že požadavkům není možné dostát a jeho snaha není dostatečně ohodnocena, tato fáze představuje jakési podhoubí pro vznik syndromu vyhoření
- *1. fáze:* pocit, že jedinec nic nestíhá, jeho práce začíná ztrácet systém
- *2. fáze:* vyskytují se symptomy neurózy (např. úzkost) spolu s pocitem, že jedinec stále musí něco dělat, přičemž výsledkem je chaotické jednání
- *3. fáze:* pocit, že „něco uděláno být musí mizí a nahrazuje ho opačný pocit – že se nemusí nic; pouhá přítomnost druhých lidí jedince dráždí, přidružuje se ztráta veškerého nadšení a zájmu, převládá únava, zklamání a vyčerpání

Zvláště v poslední fázi se vyskytují tyto příznaky:

- únava a pokles výkonu
- deprese a úzkosti
- poruchy paměti a soustředění
- poruchy spánku
- tělesné potíže (trávicí trakt, dýchací soustava, kardiovaskul. systém,...)
- nespokojenost, dysforie, neschopnost uvolnit se
- tendence k návyku na psychoaktivní látky (alkohol, tabák, ...)
- snížení sebedůvěry a poruchy v interpersonálních vztazích

Je to tedy stav, kdy se u jedince vyskytuje ztráta činnosti a poslání. Objevují se pocity zklamání, hořkosti při hodnocení minulosti. Jedinec ztrácí zájem o svou práci i o osobní rozvoj a spokojuje se s každodenním stereotypem. Snaží se pouze přežít, „nemít problémy“, je emočně „oploštělý“, dochází k redukci tvořivosti, iniciativy a spontaneity, převažují negativní pocity od hostility po depresi, přidružují se i somatické potíže

Vyhoření postihuje lidi z pomáhajících profesí, nejčastěji pak lékaře, zdravotní sestry, učitele, psychology, sociální pracovníky, manažery, policisty, architektky atp.

S burnout syndromem se můžeme také setkat v osobním životě či v rodinných vztazích. Typickým příkladem pak jsou lidé, kteří se dlouhodobě starají o nemohoucího či chronicky nemocného rodinného příslušníka, případně vychovávají problematické dítě.

Syndrom vyhoření se může také rozvinout u lidí, kteří pracují na částečný úvazek. Jejich práce je sice časově méně náročná, nicméně to neznamená, že i zátěž na ně kladená je menší.

V mnoha případech se totiž setkáváme s tím, že náplň je stejná jako u plného úvazku, jen časový úsek je kratší. V odborném žargonu se tomu říká „zhuštění“.

Rozhodující pro vznik syndromu vyhoření je kombinace zátěžových faktorů během určitého období. Největší nebezpečí hrozí tehdy, působí-li v pracovní i soukromé sféře několik stresorů současně.

Při prevenci vyhoření je důležitý vlastní postoj člověka k práci – samozřejmě v ní má být pocíťován smysl, ale neměla by být jediným cílem, smyslem a zájmem v jeho životě a sociální opora, jejímiž hlavními zdroji jsou: rodina, kolegové v práci, přátelé, zájmy a koníčky a celkově trávení volného času.



Část pro zájemce

Herbert J. Freudenberger (26. listopadu 1927, Frankfurt nad Mohanem - 29. listopadu 1999 v New York City) byl americký psychoanalytik německého původu. Jeho publikace v roce 1974, kde se zabýval burnout syndromem strhla obrovský zájem psychologů o tuto nemoc, což vedlo k poměrně podrobnému popsání jak vývoje, tak následků i prevence této choroby.

Pracoval s dobrovolníky v pomocných profesích zejména v zařízeních provozujících paliativní péči na kterých tento syndrom pozoroval a díky tomu ho i popsal. V roce 1980 publikoval s Geraldine Richelson knihu *Burn Out: The High Cost of High Achievement*.

Stres

Stres znamená situaci mimořádné zátěže, situaci, která je vnímána jako ohrožení tělesného nebo duševního blaha. Takové události obvykle bývají nazývány stresory a reakce člověka na stres bývá nazývána jako stresová reakce.

Stresorem může být řada událostí. Obecnější stresové události bývají nejen dramatické události, ale i méně dramatické, běžnější události, které jsou neovlivnitelné, nepředvídatelné a hraničí s našimi možnostmi nebo je přesahují.

Dalším zdrojem stresu mohou být vlastní hodnocení a vnitřní konflikty.

Psychické reakce na stresor se mohou velmi lišit. Nejčastější reakcí je úzkost (u některých lidí, kteří prošli nadhraničním stresem, se může rozvinout posttraumatická stresová porucha).

Další reakcí na stresovou událost je vztek, který může vést až k agresi. Opačnou reakcí na stres může být uzavření se do sebe a apatie. Jestliže stresové podmínky trvají a jedinec je nezvládá, může apatie přerůst v depresi.

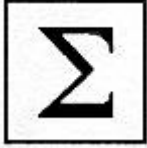
Posttraumatická stresová porucha

Jejími symptomy jsou pocity otupělosti a odcizení, opakované ožívání traumatu ve vzpomínkách a snech, a úzkost, která se může projevit somatickými obtížemi, poruchami soustředění a nadměrnou ostražitostí. Někdy bývá doprovázena i pocity viny.

Podíl učitelů postižených vysokým stupněm vyhoření se podle diagnostických statistik pohybuje mezi 15 – 20%. V první rozsáhle německé studii z roku 1992 uvádí Barth 16%.

Problémy postihují zejména učitele ze škol s vysokým počtem problémových žáků.

Je třeba počítat s dalším nárůstem tohoto syndromu v řadách pedagogů. Vede k tomu skutečnost, že věkový průměr pedagogů stoupá a problémů na školách přibývá.



Shrnutí kapitoly

- Projevy syndromu vyhoření se mohou částečně prolínat s příznaky stresu a deprese.
- Syndrom vyhoření může být vyvolán chronickým stresem.
- Mezi tři hlavní symptomy syndromu vyhoření patří. Vyčerpání, odcizení a pokles výkonnosti.
- Proces syndromu vyhoření probíhá v několika hlavních fázích.
- Vznik syndromu vyhoření ovlivňují vnější a vnitřní faktory.



Kontrolní otázky a úkoly:

1. Kdo a kdy poprvé použil termín syndrom vyhoření?
2. Jak souvisí stres se vznikem syndromu vyhoření?
3. Jaké máme tři hlavní příznaky syndromu vyhoření?
4. Jaké máme fáze syndromu vyhoření? Blíže je definujte...



Úkoly k textu

1. Podívejte se na následující dotazník a zjistěte, zda jste v ohrožení syndromu vyhoření.

Jsem v ohrožení?

Jedná se o dotazník TM (Tedium Measure), jehož autorkami jsou Ch. Maslachová a A. Pinesová. Vznikl v roce 1981.

Pomocí stupnice 1-7 ohodnot'te do jaké míry jsou uvedené výroky pravdivé.

- 1 – nikdy
- 2 – jednou nebo dvakrát
- 3 – zřídka
- 4 – někdy
- 5 – často
- 6 – většinou
- 7 – vždy

U otázek A i B si zvlášť sečtete body. Součet B odečtete od čísla 32 a k tomu pak následně přičtete součet A. Výsledek vydělte číslem 21 a získáte výslednou míru vašeho znechucení.

OTÁZKY A:	1	2	3	4	5	6	7
Jste unavení?							
Pociťujete sklíčenost?							
Cítíte se fyzicky vyčerpaní?							
Připadáte si vyždímaní?							
Cítíte se vnitřně vyprázdnění?							
Cítíte se emocionálně vyčerpaní?							
Jste nešťastní?							
Jste přepracovaní?							
Cítíte se jako v pasti?							
Připadáte si bezcení?							
Jste znechucení?							
Pociťujete obavy?							
Pociťujete vůči svému okolí zlost či zklamání?							
Připadáte si slabí a bezmocní?							
Pociťujete beznaděj?							
Máte pocit, že vás okolí odmítá?							
Máte strach?							
SOUČET A:							

OTÁZKY B:	1	2	3	4	5	6	7
Máte dnes hezký den?							
Jste šťastní?							
Máte optimistickou náladu?							
Jste plní energie a chuti do práce?							
SOUČET B:							

Hodnoty:

2 – 3: jsou v pořádku

3 – 4: pociťujete mírné znechucení a bylo by vhodné zakročit, obraťte se na rodinu či přátele

hodnoty 5 a více: vypovídají o vzrůstající krizi a měli by jste se obrátit na lékaře, psychologa či psychoterapeuta

I pokud jste dosáhli vysokého skóre, zůstaňte klidní, jedná se o obecný test, nicméně konzultace je vždy vhodná.

Citovaná a doporučená literatura

Stock, Ch.: Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Grada Publishing, 2010

Kallwass, A.: Syndrom vyhoření v práci a osobním životě. Portál, Praha 2007

Keller, G., Hennig, C.: Antistresový program pro učitele, Portál, Praha 1995

<http://cs.wikipedia.org>

Jeklová, M., Reitmayerová E.: Syndrom vyhoření, Vzdělávací institut ochrany dětí o.p.s, Praha 2006

Potterová B. A.: Jak se bránit pracovnímu vyčerpání, Votobia, Olomouc 1997



Praško J., Prašková H.: Proti stresu krok za krokem, Grada Publishing, Praha
2001

2 Rizikové faktory

V této kapitole se dozvíte:

- Jaké obecné rizikové faktory vedou ke vzniku syndromu vyhoření.
- Seznámíte se s jednotlivými zátěžemi, které se podílejí na vzniku syndromu vyhoření.
- Blíže se v této kapitole zaměříme na pracovní zátěž, působení rušivých vlivů, nedostatek samostatnosti, nedostatek uznání, špatný kolektiv, nespravedlnost a konflikt hodnot.

Po jejím prostudování byste měli být schopni:

- vysvětlit zkratku OSHA,
- objasnit obecné rizikové faktory přispívající ke vzniku syndromu vyhoření

Klíčová slova kapitoly: OSHA, pracovní zátěž, rušivé vlivy

Průvodce studiem

Na začátku se zkuste zamyslet nad tím, zda vás ohrožují ve vašem osobním či pracovním životě nějaké faktory, které by mohli vést ke zvýšení stresu a tím pádem přispívat i ke vzniku syndromu vyhoření.

Na zvládnutí této kapitoly budete potřebovat asi 1 hodinu, tak se pohodlně usadte a nenechte se nikým a ničím rušit.



2.1 Obecné rizikové faktory

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu při práci (OSHA) vydala v roce 2007 prohlášení, kde jako *příčiny pracovního stresu* uvádí následující:

- Nejistota pracovních poměrů spojená s nestabilitou na trhu práce, obavy ze ztráty pracovního místa.
- Rostoucí náchylnost ke stresu v souvislosti s globalizací.
- Úbytek jistot v důsledku nových forem pracovních smluv (např. krácení dovolené, více přesčasů, snížení ochrany proti výpovědi, práce na zkrácený úvazek, smlouvy na dobu určitou,...).
- „Zeštíhlení“ společnosti a rušení pracovních míst a oddělení.
- Neslučitelnost zaměstnání a soukromého života.
- Rostoucí emocionální náročnost práce.
- Dlouhá pracovní doba a rostoucí intenzita práce (nárůst produktivity a „zhuštění pracovní náplně“).

2.2 Zvýšená pracovní zátěž

Zvýšená pracovní zátěž patří mezi stresové faktory. Pokud naše nároky na sebe samé překročí míru toho, co ještě dokážeme zvládnout, zažíváme stres. Nadměrné zatížení může tedy vést ke vzniku syndromu vyhoření. Vyčerpání se stává jednak důsledkem burnout syndromu, ale na druhé straně také jeho zesilovačem. Aby postižený jedinec dosáhl stejného výkonu, musí vynaložit mnohem větší úsilí i množství energie, což následně celý proces vyhoření zrychluje. Celá situace se tak stává pro postiženého jakýmsi „bludným“ kruhem.

Jediným řešením je cíleně pracovat na zvýšení odolnosti a schopnosti zátěž lépe zvládat.

2.3 Působení rušivých vlivů

Pokud je pracovník pro ostatní spolupracovníky lehce dosažitelný, může nastat situace, kdy je v pracovním procesu neustále vyrušován.

Známe to asi všichni: plníme-li nějaký úkol, do toho nám opakovaně někdo vstupuje do místnosti či nám v průběhu zvoní telefon... Soustředit se tedy na jednu jedinou věc a zdárně ji dokončit je tedy v dnešní době téměř nemožné. Řada z nás je tak trvale vystavena velkému množství vnějších rušivých vlivů. K tomu se pak následně přidává ještě skutečnost, že se více či méně za pochodu učíme v čím dál kratším čase ovládat nové technologie...atd.

Všechny vyjmenované vlivy patří mezi stresové faktory a rizikové faktory, které mohou vést k burnout syndromu.

Pracovní podmínky se bohužel většinou dají změnit jen minimálně. Ale je jen na nás jak jsme schopni se vyrovnávat se zátěží (o tom více v následujících kapitolách).

Zkuste si odpovědět na následující otázky:

- Je vaše práce složitější, než bývala v minulosti?
- Zvětšil se její rozsah?
- Zdá se vám práce komplikovanější či náročnější než tomu bylo dříve?
- Stalo se vám v zaměstnání, že jste se setkali s více technickými novinkami se kterými jste se museli během krátkého časového úseku naučit zacházet?

2.4 Nedostatek samostatnosti

Řada psychologických výzkumů dokazuje, že podléháme-li přílišné kontrole vzrůstá naše nespokojenost.

Pracovník je svazován pracovními pravidly a dohledem svých nadřízených, což vede k tomu, že trpí určitým typem ztráty kontroly nebo moci. To ve své podstatě znamená to, že má relativně málo prostoru situaci ovlivnit a má omezené rozhodovací pravomoci. Totéž může nastat při týmové spolupráci.

Nedostatek možností ovlivnit své pracovní prostředí je dalším stresovým faktorem vedoucím k syndromu vyhoření. Dochází k němu tehdy, pokud

podléhá pracovník nadměrnému dohledu a kontrole a nemůže-li se v zaměstnání svobodně realizovat.

Zkuste si zodpovědět následující otázky:

- Dostáváte informace, které potřebujete?
- Můžete činit samostatná rozhodnutí?
- Myslíte si, že jste pod přílišným dohledem?
- Omezují se vaši kolegové navzájem?
- Máte pocit, že vaši nadřízení jsou přísní a nedávají vám možnost spolupodílet se na rozhodování?

2.5 Nedostatek uznání

Pokud nejsou lidé za svůj výkon dostatečně odměněni, pracují bez potřebné motivace. Tím nemáme na mysli pouze finanční ohodnocení, ale také pocit, že si ostatní okolo nás naší práce a úsilí váží a dovedou nás ocenit. Práce by nám měla dávat možnosti se dále rozvíjet a zdokonalovat naše schopnosti. Pokud se nám tohoto nedostává, tak se brzy dostaví pocit zklamání.

Nespravedlivé hodnocení a nedostatek uznání nás v práci nemotivují a přispívají k rozvoji naší nespokojenosti.

Zkuste si zodpovědět následující otázky:

- Myslíte si, že vaše platové ohodnocení je nízké?
- Chybí vám v zaměstnání možnost dalšího osobního rozvoje?
- Připadá vám hodnocení vašich spolupracovníků nespravedlivé?
- Nemáte v zaměstnání žádné výhody či je jich podle vás málo?
- Nemáte možnost dalšího vzdělávání?
- Dostává se vám od vašich kolegů a nadřízených málo uznání za vaše pracovní výkony?

2.6 Špatný kolektiv

V práci trávíme většinu času našich všedních dnů. Pokud je náš pracovní kolektiv odměřený, nepřátelský nebo chladný, necítíme se v něm dobře. Pokud v týmu není dostatek kolegiality a převládá-li závist, neúcta a nevraživá atmosféra pak můžeme začít pociťovat ohrožení a může dojít ke vzniku stresové reakce.

Zkuste si zodpovědět následující otázky:

- Vznikají na vašem pracovišti nepřátelské tábory?
- Panuje ve firmě nevraživost?
- Dochází často ke konkurenčním bojům mezi spolupracovníky?
- Přebývá mezi zaměstnanci nedůvěra?
- Dochází k častým nedorozuměním?
- Stalo se vám někdy, že jste vnitřně rezignovali?
- Už jste někdy pracovali tak, že jste vykonávali jen to nejnnutnější a nic dalšího vás už nezajímalo?

Příjemný, stálý a výkonný kolektiv, stejně tak jako podpora a vzájemná důvěra umožňují vyváženou spolupráci.

2.7 Nespravedlnost

Možná už jste se někdy ve vašem pracovním prostředí setkali s tzv. „bratříčkováním“ či jednostranným nadržováním ze strany vašich nadřízených. Pokud pracujete v takovém prostředí, může se vám stát, že vy i vaši kolegové se stáváte cynickými a nechováte k sobě vzájemný respekt.

V takovém týmu se špatně pracuje. Nebývá akceschopný a panuje v něm napjatá atmosféra.

Každý zaměstnanec má své silné i slabé stránky. Příčina i vývoj každé z nich se liší, což by měl zaměstnavatel zohlednit. Dochází-li k podceňování či k diskriminaci kolegů, jde o závažný problém, který v čase „dusí“ pracovní klima.

Není nic špatného na tom podporovat zaměstnance jednotlivě. Nicméně pokud za touto pozorností nestojí dobré pracovní výsledky, ale naopak osobní sympatie, budou ostatní kolegové, kteří pracovali s pílí a značným úsilím, nepříjemně zaskočení a zklamáni.

Zkuste si zodpovědět následující otázky:

- Je všem vašim kolegům věnována stejná pozornost ze strany nadřízených?
- Panuje ve vaší práci slušné a zdvořilé chování?
- Jsou vaši nadřízení spravedliví?
- Jsou pracovní úkoly přidělovány dle výkonu?
- Je ve vaší práci brán ohled na rozdílné schopnosti vašich kolegů?

2.8 Konflikt hodnot

Hodnoty jsou pro nás důležité a motivují nás k výkonům. Podobají se zásadám, které dávají našemu životu smysl.

Pokud jsou pracovní hodnoty v rozporu s našimi individuálními, pak dochází k vnitřnímu konfliktu. Hodnoty samy o sobě nemusí být automaticky pozitivní. Vždy záleží na úhlu pohledu.

Je důležité si položit následující otázky:

- Co považujete za důležité?
- Je možné, že právě tyto hodnoty nejsou ve vaší práci uznávány?

Pokud zjistíte rozpor mezi osobními a pracovními hodnotami a vaše práce vám navíc přijde bezvýznamná, zbytečná či škodlivá, tak se v čase dostaví odcizení, jeden ze tří hlavních příznaků burnout syndromu.



Část pro zájemce

Dotazník pro učitele:

	vždy	často	někdy	zřídka	nikdy
1. Obtížně se soustředím					
2. Nedokážu se radovat ze své práce					
3. Nemám chuť pomáhat problémovým žákům					
4. Pochybuji o svých profesionálních schopnostech					
5. Cítím se fyzicky vyčerpaný/á					
6. Jsem sklíčený/á					
7. Jsem náchylný/á k nemocem					
8. Pokud je to možné, vyhýbám se odborným rozhovorům s kolegy					
9. Vyjadřuji se posměšně o rodičích žáků i o žácích					
10. V konfliktních situacích ve škole se cítím bezmocný/á					
11. Mám problémy se srdcem/dýcháním/trávením					
12. Můj odborný růst a zájem o obor zaostává					
13. Frustrace ze školní práce narušuje moje soukromé vztahy					
14. Jsem vnitřně neklidný/á a nervózní					
15. Jsem napjatý/á					
16. Vyučování omezují na pouhé zprostředkování učiva					
17. Přemýšlím o odchodu z učitelského povolání					
18. Trpím nedostatkem uznání a ocenění					
19. Vyhýbám se účasti na dalším vzdělávání					
20. Hrozí mi nebezpečí, že ztratím přehled o dění v oboru					
21. Cítím se ustrašený/á					
22. Trápí mě poruchy spánku					
23. Trpím bolestmi hlavy					
24. Pokud je to možné, vyhýbám se rozhovorům se žáky					

Vždy – 4 body

Často – 3 body

Někdy – 2 body

Zřídka – 1 bod

Nikdy – 0 bodů

Kognitivní rovina:

Sečtěte body u otázek 1, 4, 9, 12, 17 a 20

Citová rovina

Sečtěte body u otázek 2, 6, 10, 14, 18, 21

Tělesná rovina

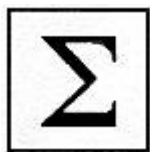
Sečtěte body u otázek 5, 7, 11, 15, 19, 22

Sociální rovina

Sečtěte body u otázek 3, 8, 13, 16, 23, 24

Z dosažených hodnot zjistíte svůj individuální stresový profil. Maximální hodnota bodů z jedné roviny je 24, minimální pak 0.

Na základě celkového součtu pak zjistíte míru náchylnosti ke stresu a vyhoření. Maximální hodnota – 96, minimální – 0.

**Shrnutí kapitoly**

- K nespecifickým externím podmínkám syndromu vyhoření patří např. globalizace, nejistota pracovních poměrů,... atd.
- Mezi specifické externí spouštěcí faktory syndromu vyhoření patří zvýšená pracovní zátěž, zhuštění pracovní náplně, nedostatek pravomocí, samostatnosti či nedostatek uznání anebo nefunkční kolektiv.
- Dalším rizikovým faktorem je situace, kdy zaměstnanec vnímá systém rozdělování práce jako nespravedlivý a neodpovídající vykonané práci.

Citovaná a doporučená literatura

Stock, Ch.: Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Grada Publishing, 2010

Kallwass, A.: Syndrom vyhoření v práci a osobním životě. Portál, Praha 2007

Keller, G. a Hennig, C.: Antistresový program pro učitele, Portál, Praha 1995

<http://cs.wikipedia.org>

Potterová B. A.: Jak se bránit pracovnímu vyčerpání, Votobia, Olomouc 1997

Praško J., Prašková H.: Proti stresu krok za krokem, Grada Publishing, Praha 2001



3 Osobnostní rizikové faktory

V této kapitole se dozvíte:

- Jaké osobnostní rizikové faktory přispívají ke vzniku syndromu vyhoření.
- Seznámíte se s dvěma typy chování – A a B.
- Podíváte se jaký soubor testů se využívá v Německu a jaké 4 typy chování rozlišuje.
- Seznámíte se s pojmem motivátory a jejich opakem, tedy dovolením.

Po jejím prostudování byste měli být schopni:

- vysvětlit pojem motivátor a dovolení
- charakterizovat typ chování A a B

Klíčová slova kapitoly: typ chování A a B, workholik, AVEM, transakční analýza, motivátory, dovolení

Průvodce studiem

Řadu našich myšlenkových a pocitových vzorců, které vyvolávají stres jsme si osvojili během dětství. Buď jsme se s nimi setkali u našich rodičů nebo jsme je museli sami rozvinout, abychom mohli v rodině psychicky a fyzicky přežít.

Na zvládnutí této kapitoly budete potřebovat asi 1 hodinu, tak se pohodlně usadte a nenechte se nikým a ničím rušit.



„Nejhorší diktátor je ukryt v nás samých“

Stará lidová moudrost

3.1 Rizikové faktory - osobnostní

Spouštěčem při vzniku burnout syndromu mohou být charakterové vlastnosti jedince.

Vzorce chování

Každý člověk má své zvyky a své povahové vlastnosti. Těmi se od sebe lišíme. Povahové vlastnosti, stejně jako vnější podmínky hrají svou roli při vzniku syndromu vyhoření.

Kardiologové Friedmann a Rosenmann v roce 1974 popsali spojitost mezi cílevědomostí a různými vegetativními onemocněními. Rozlišují ve své práci 2 typy chování A a B.

Typ chování A

U tohoto typu je riziko vzniku infarktu myokardu dvakrát větší. Lidé s tímto typem chování mají vysoké ambice a silně vyvinutý smysl pro povinnost. Jsou perfekcionisti, soutěživí, netrpěliví a mají často sklony k agresivitě.

Psychologové později tímto typem chování označili tzv. workholiky, neboli lidi závislé na práci. Kromě práce pro ně neexistuje žádné uspokojení. Tito lidé často tvrdí, že práci milují a stres k jejich životu patří, či jej dokonce potřebují. Po letech, kdy se začnou hromadit neúspěchy pak dochází k fyzické reakci. Může dojít až k vzniku syndromu vyhoření.

Veškeré předchozí varovné signály, kterými mohou být např. nespavost, podrážděnost,... atd., tito lidé vědomě potlačují.

Zpočátku jsou jedinci takto postižení v práci úspěšní, nicméně jejich netrpělivost a bojovnost často způsobuje konflikty mezi ostatními lidmi a oni mohou v čase u svých kolegů narážet. Dostávají se do izolace a utvrzují se v názoru, že si vše musí udělat sami.

Pro jedince s typem chování A je charakteristické, že se zcela vědomě vystavují několika stresorům současně, obvykle v poměrně krátkém časovém intervalu. Výsledkem tohoto chování je pak nerovnováha mezi vypětím a uvolněním.

Typ chování B

Lidé, pro něž je typický tento typ chování se vyznačují nižší mírou nepřátelského chování a agrese. Naopak je pro ně typická jakási uvolněnost, klid a trpělivost.

Nicméně trvale nízké vyčerpání a uvolněný přístup snižují efektivitu a produktivitu práce. V extrémních případech může dojít až k permanentní nečinnosti a z dlouhodobého hlediska i k nespokojenosti, která se může projevit jak v osobním životě, tak i v zaměstnání. Nedochozí však u nich ke vzniku syndromu vyhoření.

Klíčová je tedy vyváženost mezi oběma póly.

V Německu je známý též soubor testů AVEM, který rozlišuje čtyři typy osobnosti. Bylo využito ve freiburských školách v roce 2004, kdy 63% dotázaných učitelů vykazovalo vysokou angažovanost (typ G, A a B), nicméně 35% z této skupiny se nacházelo ve stádiu B – tedy syndromu vyhoření.

- *Typ G (Gesundheit = zdraví)* – pro něj je typické vysoké pracovní nasazení, ochota nést zátěž, udržování odstupů, zachování schopnosti regenerace a kolegiálnosti
- *Typ A (Anstrengung = úsilí)* – pro něj je typický perfekcionismus, nadprůměrné pracovní nasazení, částečná schopnost regenerace a nízká podpora ze strany kolegů (blíží se hodně typu A, viz. výše)
- *Typ B (Burnout = vyhoření)* – pro něj je typické značné pracovní nasazení, avšak v důsledku fyzického i psychického vyčerpání a dále též jakási počínající rezignace, nedokáže využít pomoci kolegů
- *Typ S (Schonung = šetrnost)* – pro něj je typické, že svou práci vykonává v zásadě dobře, ale neprojevuje svou iniciativu více než je potřeba

3.2 Poháněcí faktory

Z hlediska transakční analýzy bylo zjištěno, že všichni v sobě máme zakódovány jakési poháněcí mechanismy neboli motivátory, které nás již od našeho dětství ovlivňují. Jedná se o „dobře“ míněné rady našich blízkých osob. Z nich pak čerpáme v dalším životě znalosti, které utváří a formují naši realitu. Transakční analýza popisuje pět těchto motivátorů, které fungují bez našeho vědomí a které jsou odrazem našeho základního postoje.

Motivátory:

- **Bud' silný** – pokud se řídíme touto zásadou, pak jsme v životě úspěšní a v zaměstnání zastáváme vysoké a zodpovědné funkce, hlavní myšlenkou je touha po jistotě, nevýhodou pak přeceňování sebe sama
- **Bud' dokonalý** – pozitivem tohoto hesla je preciznost a kompetentnost, nicméně přehnaně pracovitý a zodpovědný člověk má tendenci dělat si vše sám a nedokáže předávat úkoly svým kolegům
- **Bud' se všemi zadobře** – lidé řídicí se tímto heslem bývají oblíbení a snadno si nacházejí v životě přátele, zároveň je pro ně však těžké ostatní odmítnout, nemají své touhy a potřeby, respektive je vždy staví na druhou kolej
- **Bud' rychlý** – tito lidé mají zapotřebí ochutnat vše, co jim život nabízí, bývají oblíbení, nicméně jsou často ve stresu a nemají dostatek času na své blízké, čímž u nich dochází k omezení sociálních kontaktů
- **Zaber** – za tímto heslem se skrývá potřeba něčeho v životě dosáhnout, problém však může nastat tehdy, pokud jsme neustále svým výkonem nespokojeni a zbytečně plýtváme časem a energií tam, kdy to již smysl nemá, tito lidé se často přetěžují

Souvislost se syndromem vyhoření

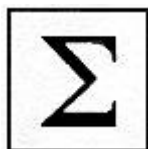
U lidí, kteří trpí burnout syndromem vedou výše uvedené zásady k:

- Přílišnému sebevědomí.
- Perfekcionismu.
- Neschopnosti se jednoznačně vymezit.
- Upřednostňování práce pod časovým tlakem.
- Odsouvání svých zájmů na druhé místo.
- Sklonům nabírat na sebe více povinností, než jsou sami schopní zvládnout.

3.3 Opak motivátorů - dovolení

Proti všem poháněcím mechanismům existuje též obranný prostředek neboli dovolení. Blízcí lidé v našem životě nás totiž nejen postrkovali dopředu, ale též nám povolovali a i tato dovolení jsme si osvojili.

- Buď otevřený a mluv o svých přáních – neboj se požádat o pomoc, můžeš vyjádřit své pocity
- Jsi skvělý takový, jaký jsi – je normální dělat chyby, nemusíš se omlouvat
- Zaměř se sám na sebe – své pocity, myšlenky a potřeby ber vážně, řeš věci po svém
- Nepospíchej – na všechno máš čas, neboj se řídit svým vlastním tempem
- Zůstaň v klidu – vše si naplánuj, postupuj k lidem i ke svým úkolům s citem, můžeš být úspěšný a přitom si to i užít



Shrnutí kapitoly

- Syndrom vyhoření může být zapříčiněn či zesilován povahovými faktory, které působí společně s vnějšími stresovými faktory.
- Typ chování A podporuje vznik vyhoření. Jeho hlavní riziko spočívá v jeho sklonech k sebezpřetěžování.
- Vnitřní motivátory jsou ve své podstatě vnitřní postoje či zásady, které vyznáváme a jimiž se podvědomě řídíme.



Příklad:

Ulrika M., 44 let, učitelka základní školy. Ve své terapeutické skupině hovořila o tom, že právě v době školních prázdnin vždy onemocní vážnou infekční chorobou. Od manžela se jí pak dostává láskyplné péče a pozornosti. Obě děti přebírají větší část domácích povinností, než je běžné oproti ostatním všedním dnům. V průběhu školního roku ovšem Ulrika všechny projevy přetížení a celkového vyčerpání přehlíží. Nedopřeje si uvolnění, odpočinek nebo možnost znovu načerpat síly. Oslabuje tak tím svůj imunitní systém.

Teprve když se vedoucí skupiny Ulriky zeptal, jak se s náklonností a péčí o druhé vyrovnávají ostatní členové rodiny, ze které pochází, uvědomila si Ulrika pravdu. V její rodině platilo nepsané pravidlo: „Uchýlit se do ústraní, zotavit se z práce a odpočinout si smí jen ten, kdo je nemocný. Nikdo jiný na to nemá právo.“

Náklonnost, péče a blízkost se zdravým členům rodiny neposkytovala.



Kontrolní otázky a úkoly:

1. Charakterizujte chování typu A a B?
2. Co znamená pojem AVEM? Jaké typy chování k němu řadíme?
3. Co jsou to motivátory? Jaké typy motivátorů znáte?
4. Co je opakem motivátorů?



Úkoly k textu

1. Které vzorce chování typu A u sebe rozeznáváte?

Jaké motivátory vás ovlivňují?

Motivátor	1	2	3	4
Buď silný!				
Buď dokonalý!				
Buď se všemi zadobře!				
Buď rychlý!				
Zaber!				

Pomocí stupnice se pokuste vyjádřit zda a do jaké míry na vás daný motivátor působí.

1 – vůbec, **2** – málo, **3** – silně a **4** – velmi silně.



Otázky k zamyšlení:

1. Která „otevřená“ pravidla, o kterých se mohlo mluvit se vyskytovala ve vaší rodině?
2. Která z nich jste považovali tehdy a která dnes za přínosná pro formování svého života?
3. Která z nich jste považovali za destruktivní?
4. Která „skrytá“ pravidla, o kterých se mohlo mluvit se vyskytovala ve vaší rodině?
5. Která z nich jste prožívali jako pozitivní a která jako negativní?
6. Která z „otevřených“ či „skrytých“ pravidel negativních pravidel ovlivňují dnes při stresu vaše cítění, myšlení či jednání? Jak se toto projevuje ve vašem osobní a jak ve vašem pracovním životě?

Citovaná a doporučená literatura

Stock, Ch.: Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Grada Publishing, 2010

Kallwass, A.: Syndrom vyhoření v práci a osobním životě. Portál, Praha 2007

Keller, G. a Hennig, C.: Antistresový program pro učitele, Portál, Praha 1995

<http://cs.wikipedia.org>

Potterová B. A.: Jak se bránit pracovnímu vyčerpání, Votobia, Olomouc 1997

Praško J., Prašková H.: Proti stresu krok za krokem, Grada Publishing, Praha 2001

4 Další rizikové faktory

V této kapitole se seznámíte:

- S dalšími rizikovými faktory, které přispívají ke vzniku syndromu vyhoření.
- Objasníte si pojmy vědomí souvztažnosti, residence a coping

Po jejím prostudování byste měli být schopni:

- Vysvětlit pojem salutogeneze, resilience, coping
- objasnit pojem vědomí souvztažnosti

Klíčová slova kapitoly: odolnost, salutogeneze, Aaron Antonovsly, vědomí souvztažnosti, resilience, coping, SOC

Průvodce studiem

Vyrovnaná osobnost, silné vědomí souvztažnosti a vysoká residence jsou tou nejlepší ochranou před vznikem syndromu vyhoření.

Na zvládnutí této kapitoly budete potřebovat asi 1 hodinu, tak se pohodlně usadte a nenechte se nikým a ničím rušit.



4.1 Nízká odolnost

Pokud máme nízkou frustrační toleranci, pak na nás stresové podněty působí mnohem intenzivněji a rychleji, než na jedince s vysokou frustrační tolerancí. Ti se dokáží se zátěžovou situací poměrně dobře a rychle vyrovnat a navíc po jejím odeznění u nich dochází k mnohem snazšímu zotavení.

Výzkumy dokazují, že přibližně 30% populace, po traumatickém zážitku a navzdory dlouhodobé zátěži, si zachovává psychické zdraví a svůj život vnímá pozitivní a smysluplný.

Co udržuje lidské zdraví?

V roce 1987 se poprvé oficiálně objevil pojem salutogeneze, a to v knize profesora A. Antonovského: *Unraveling the Mystery of Health*.

Pojem salutogeneze se ve svém základu skládá ze dvou slov: salus = zdraví, blaho atd., genesis = vznik, vývoj, původ atd.

Obecně řečeno: salutogenezí se rozumí nauka o původu a zrodu zdraví, o jeho posilování a podpoře.

Salutogeneze není jen ochranou a prevencí před tzv. rizikovými faktory, ale je to cesta vědomého využívání vnějších i vnitřních zdrojů neboli salutérů pro harmonizování člověka a tvorbu jeho zdraví ve smyslu všestranné pohody.

Salutogeneze si klade za cíl probudit pacientův zájem o zdraví, iniciovat procesy, vedoucí k sebeúzdavě (nevylučuje se však užívání léků), otevřít pacientovi nové možnosti, které se v nemoci nabízejí a pochopit smysl, jenž může být v nemoci naplněn.

Salutogeneze vychází z poznatků o zdraví a vybízí člověka k aktivitě, tedy k tomu, aby něco pěstoval.

4.2 Vědomí souvztažnosti

Aaron Antonovsky – lékař a sociolog se zabýval otázkou, jaké předpoklady musí být splněny pro to, aby byl člověk schopen snášet velkou zátěž. Své poznatky pak shrnul právě pod pojem „vědomí souvztažnosti“, čímž má na mysli pozitivní postoj jedince k životu a světu jako takovému. Lidem s tímto přístupem připadá jejich život smysluplný a také věří, že zvládnou cokoli.

Toto vědomí se odvíjí od našich získaných zkušeností. Lze jej však získat i dodatečně. Nicméně lidem s negativním přístupem k životu toto vědomí chybí a jsou proto méně odolní a také mají nižší schopnost vyrovnat se se zátěží. Takový člověk je pak náchylnější k chronickému stresu a tím pádem i ke vzniku burnout syndromu.

Jak silné je vaše vědomí souvztažnosti?

Souvztažnost	1	2	3	4
Považuji svůj život za důležitý a smysluplný				
Dokážu svůj život usměrňovat a řídit				
Chápu, proč je můj život takový jaký je				
Sám k sobě přistupuji vesměs pozitivně				
Můj postoj ke světu je v zásadě pozitivní				

Pomocí stupnice se pokuste zjistit, jak silně je u vás vědomí souvztažnosti vyvinuté.

1 – vůbec, **2** – částečně, **3** – hodně a **4** – velmi.

4.3 Resilience neboli odolnost, nezdolnost

Převládá názor, že tato schopnost se osvojuje v prvních deseti letech našeho života. Nicméně i v dospělosti lze tuto vlastnost posílit.

Neexistuje nulová odolnost a díky terapiím je možné získat zpět i ztracené sebevědomí.

Podle zjištění vědců mají odolní lidé následující vlastnosti:

- Úsudek – umění klást věcné otázky a dávat upřímné odpovědi
- Nezávislost – právo na vytvoření pevných hranic mezi sebou a ostatními
- Kreativita – schopnost vyjádřit frustraci či bolest uměleckými prostředky
- Smysl pro humor – umění se zasmát sám sobě a nacházet i ve špatném, to dobré
- Morálka – schopnost rozlišit dobro a zlo, odhodlání za tyto hodnoty bojovat

Jste resilientní ?

Resilience	1	2	3	4
Ve stresu většinou zachovám klid				
S ostatními vycházím dobře				
Jsem zvědavý a otevřený vůči novým věcem				
Jsem pořádný a zodpovědný				
Považuji se za optimistu				

Pomocí stupnice se pokuste zjistit, jak silně je u vás resilience vyvinutá.

1 – vůbec, **2** – částečně, **3** – hodně a **4** – velmi.

Odolní lidé si i přes neúspěchy, které se vždy v životě vyskytují, zachovávají duševní rovnováhu a jsou schopni se dále rozvíjet. Jsou otevřeni výzvám k problémům, které přicházejí se staví ofenzivně. Umějí si přiznat své prohry a snaží se z nich vzít ponaučení. Nicméně nikdo z nás není dokonalý. Všichni máme své obavy a pochybnosti. Tito lidé jim však tolik nepodléhají. V tom jim mimo jiné pomáhá i vědomí souvztažnosti, díky němuž přistupují k životu pozitivně a vždy si dokáží najít nějaké řešení.

4.4 Coping

Jedná se o souhrn všech způsobů chování, které jedinec uplatňuje při zvládnutí mimořádně obtížných životních situací.

Rozlišujeme tři druhy copingu:

- Strategie orientovaná na problém (např. - rozhovor s nadřízeným pokud nesouhlasíme s nějakým rozhodnutím ve firmě)
- Strategie orientovaná na emoce (např. procházka – zdroj uklidnění)
- Neefektivní postupy (vyhýbáme-li se nějaké zátěžové situaci, vědomě ji potlačujeme či si ji nepřipouštíme)

Část pro zájemce

Aaron Antonovsky (1923 - 1994) byl americko-izraelský sociolog působící na poli lékařských věd, který kritizoval přístup zaměřený pouze na patologii a její příčiny. Zdůrazňoval to, že je třeba se ptát a zkoumat, proč lidé zůstávají zdraví. Do vědy uvedl termín salutogeneze.

Prováděl výzkum zdravotního stavu u žen v menopauze, kdy byla sledována řada faktorů, které mohly zdravotní stav ovlivnit. Zjistil, že u 29 % žen, které přežily koncentrační tábor a v dané době byly ve sledovaném věku, bylo možné najít pozitivní psychické ladění a dobrý zdravotní stav. Zjišťoval, jak je možné, že jedna třetina žen dokázala udržet své emoční zdraví, i když prožila extrémně zátěžovou situaci. Snažil se prozkoumat a popsat vlastnosti, které vedou k tomu, že životní krize jsou zdárně překonány.

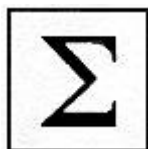
Sledování pak shrnul do formulace konceptu "SOC" - Sence of Koherence. Tento termín do češtiny ne zcela šťastně překládáme jako "smysl pro soudržnost".

SOC vyjadřuje, do jaké míry má člověk trvalý pocit důvěry, že:

- podněty z vnějšího i vnitřního světa jsou vysvětlitelné, předvídatelné a strukturované
- člověk má k dispozici zdroje, aby na tyto podněty reagoval
- podněty jsou výzvy a stojí za investici a angažovanost do jejich řešení

Neboli pocit:

- *srozumitelnosti* - světu kolem sebe rozumím, podněty jsou předvídatelné
- *ovladatelnosti* - mám prostředky, schopnosti se s problémy vypořádat
- *smysluplnosti* - život je zajímavý a zdrojem spokojenosti, dává smysl nevzdávat se, řešit věci, aktivně se zapojovat.



Shrnutí kapitoly

- Salutogeneze = nauka o původu a zrodu zdraví, o jeho posilování a podpoře.
- Vědomí souvztažnosti = naše schopnost vnímat jednotlivé situace, popř. celý život jako srozumitelný a smysluplný celek.
- Resilience = odolnost jedince, ať již po stránce fyzické nebo psychické.
- Coping = název pro strategie a mechanismy, které člověk využívá při zvládnání obtížných situací.

Citovaná a doporučená literatura

Stock, Ch.: Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Grada Publishing, 2010

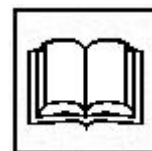
Kallwass, A.: Syndrom vyhoření v práci a osobním životě. Portál, Praha 2007

Keller, G. a Hennig, C.: Antistresový program pro učitele, Portál, Praha 1995

<http://cs.wikipedia.org>

Potterová B. A.: Jak se bránit pracovnímu vyčerpání, Votobia, Olomouc 1997

Praško J., Prašková H.: Proti stresu krok za krokem, Grada Publishing, Praha 2001



5 Strategie při překonávání stresu

V této kapitole se dozvíte:

- Jak se stresem účinně bojovat a jak mu předcházet.

Po jejím prostudování byste měli být schopni:

- vysvětlit pojmy akceptace a vymezení se,
- objasnit jaké rizikové faktory vedou ke vzniku syndromu vyhoření a jaká proti nim máme protiopatření,

Klíčová slova kapitoly: rizikové faktory, protiopatření, relaxace, akceptace, vymezení se, Eisenhowerův princip

Průvodce studiem

Pro všechny životní oblasti existují tři východiska ke zvládnání, popř. prevenci stresu a to:

Snížit počet stresových situací během dne.

Zmírnit emoční vzrušení, které se se stresem dostavuje.

Změnit způsob zacházení se stresovými situacemi, které ovlivnit nemohu.

Na zvládnutí této kapitoly budete potřebovat asi 4 hodin/y, tak se pohodlně usad'te a nenechte se nikým a ničím rušit.



„Není dobré nebo špatné samo o sobě. Teprve myšlení je takovým činí“

William Shakespeare

Pro všechny životní oblasti existují jistě východiska ke zvládnání, popř. prevenci stresu. Důležité je počítat s překážkami.

V následující tabulce je přehled rizikových faktorů a odpovídajících protiopatření:

RIZIKOVÉ FAKTORY**PROTIOPATŘENÍ**

vysoká pracovní zátěž	zvyšovat schopnost nést zátěž prostřednictvím kondičního cvičení, vyvážeností a využitím podpory v okolí, zmírnit zátěž - pohovořit s nadřízenými, používat zavedené modely pracovní doby nebo změnit pracovní náplň, změnit pracovní pozici, dát výpověď
nedostatek samostatnosti	pohovořit s nadřízeným, změnit pracovní pozici, dát výpověď
nedostatek uznání	pohovořit s nadřízeným, změnit pracovní pozici, dát výpověď
špatný kolektiv	pohovořit se svými kolegy, iniciovat změny, navrhnout nad pracovní skupinou supervizi
nespravedlnost	pohovořit s nadřízeným, změnit pracovní pozici, dát výpověď
konflikt hodnot	změnit pracovní pozici, dát výpověď
sebepoškozující vzorce chování	změnit přístup, časový management
motivátory	změnit přístup
nízká odolnost	posilovat odolnost vůči zátěži prostřednictvím kondičního cvičení, sociální opory, vyváženosti, časového managementu

5.1 Získání nadhledu

Pokud máte klapky na očích, pak doufáte, že se všechno samo vyřeší a problémy, které se na vás valí nevidíte. Je potřeba si uvědomit, že všechno co se kolem vás děje má svůj čas a na problémy, které se vyskytují až v soukromém či pracovním životě je třeba brát zřetel, nevzdávat se a umět se na ně podívat s odstupem.

K získání nadhledu můžeme využít několika cvičení. Jedno z nich si můžete ihned vyzkoušet.

Z pohledu Mart'ana:

- Zkuste si toto cvičení opravdu udělat, pomůže vám brát věci s větším nadhledem

- Představte si, že jste antropolog, který přiletěl na Zemi z Marsu. Tam žádný syndrom vyhoření neznají. Ze své observatoře pozorujete pozemšťany snažíte se jim lépe porozumět. Už jste si všimli, že mnoho lidí se přetěžuje a nabírá si víc povinností než je zdrávo a schopno zvládnout. Nyní se zaměřte na člověka, který právě čte tuto skripta. Sledujete ho nezúčastněně, z velké dálky a děláte si poznámky. Kde bydlí? Jaké jsou jeho životní poměry? Kdy se chová rozporuplně? Kdy se příliš zatěžuje? Kdy se neumí vymežit a nechává se využívat? Po nějaké době musíte výsledky svého pozorování přednést před radou starších a nepochopitelné jednání této pozemské bytosti objasnit. Ačkoliv to z vaší marťanské perspektivy není zcela možné, pokuste se ostatním odpovědět na otázku: „Proč se lidé takto chovají?“

Cvičení slouží zejména k získání vnitřního odstupu. Někdy je však také důležité z daného prostředí uniknout i fyzicky.

Pokud by jste si za normální situace chtěli odpočinout, vezmete si v práci pár dní volna a odjedete na dovolenou.

Pokud však trpíte burnout syndromem, vaše schopnost regenerace je již téměř zcela ztracena. K tomu, aby jste svou energii získali zpět vám dovolená ani prodloužený víkend pravděpodobně stačit nebudou. Na dovolené povětšinou ani nemáte chuť nějaké problémy řešit, chcete si užívat volného času, poznávat nová místa či se věnovat svým blízkým.

Ve vašem zájmu tedy je získat od ohniska konfliktu odstup, aby jste mohli nad vzniklou situací přemýšlet a důkladně si promyslet, co a jak dál.

Zásady:

- Odjed'te minimálně na týden pryč.
- Využijte volný čas sami pro sebe.
- Před ničím neutíkejte a soustřeďte se na daný problém.
- Proveďte analýzu svých stresových spouštěčů.

Pokud se nacházíte již v situaci, kdy nejste schopni si dopřát oddechový čas, pak je dobré navštívit svého praktického lékaře a zažádat o rehabilitační léčebný pobyt.

5.2 Zmapování stresu

K tomu je dobré si vzít tužku a papír. Doprostřed si nakreslete sebe jako kruh a kolem pak heslovitě rozmístěte „dobré“ a „špatné“ vlivy. Pokud se jedná o tzv. zloděje energie připojte je k sobě přerušovanou čarou, pokud se naopak jedná o dárce energie, připojte je k sobě čarou plnou.

Další možností je si sestavit časový diagram, na který si zaznamenáte všechny události, které by mohly mít s burnout syndromem souvislost.

Nakreslete si dvě přímkové, na každé z nich si označte začátek a konec. Dvě proto, že jedna z nich bude zaznamenávat vaši osu pro práci a druhá pak pro osobní události.

Nejstarší zaznamenaná událost by měla předcházet prvním příznakům syndromu vyhoření – vyznačte ji vlevo.

Poté pokračujte zakreslením dalších momentů /např. změna zaměstnání, změna bydliště, rozvod, vážné onemocnění či smrt v rodině,... atd./. U každé takto zaznamenané události udejte heslovitý popis a případně i datum.

Na tuto osu patří pouze negativní události.

Dalším krokem pak je určit pořadí těchto momentů z hlediska jejich náročnosti – tedy přijít na to, které momenty vám ubraly energie nejvíce a které naopak nejméně.

5.3 Určit si cíle

Je důležité si uvědomit, a to nejen, pokud máme první příznaky, či již plně vyvinut syndrom vyhoření, kam směřují naše kroky. Po čem v životě toužíme a čeho bychom chtěli dosáhnout. Případně, co je nutné v našem životě změnit.

Základem všeho je pozitivně formulovat.

Pokud si budeme pouze říkat: „Nechci již chodit do své práce. Nechci už žít s tímto člověkem.“ Nic se pravděpodobně nezmění. Tyto formulace nás

nesměřují k žádnému cíli, stejně tak jako srovnání typu: „Chtěla bych být šťastná/ý jako tomu bylo dříve.“ (případně jako osoba XY).

O svém cíli bychom měli mít jasnou představu. Stejně tak bychom měli mít představu, jak se budeme cítit, pokud se nám to povede, případně jak na změnu zareaguje naše okolí.

Neměli bychom si stanovovat cíle o kterých již dopředu pochybujeme. Měli bychom se spíše zamyslet nad tím, co nás k našim pochybnostem vede.

Při formulaci cílů bychom měli brát ohledy na naše zásady a hodnoty. Pokud by tomu tak nebylo, můžeme dospět k tomu, že nás následně budou trápit pocity viny.

Cíle by neměly být přehnaně ambiciózní, ale ani příliš skromné a lehce dosažitelné a zároveň je musíme být schopni uskutečnit.

5.4 Relaxační cvičení

Při riziku vzniku burnout syndromu je základem „zpomalit“. Cílem je tedy dosáhnout klidu a uvolnění, k čemuž slouží více metod.

První z nich je relaxace. V zásadě máme *šest typů relaxace*:

- Autogenní trénink
- Uvolnění svalů dle Jacobsona
- Asijské techniky
- Hypnóza či autohypnóza
- Meditace (nenáboženská)
- Biofeedback

U relaxačních technik je základem to, že je potřeba se jim věnovat pravidelně a po delší dobu.

Účinky relaxace:

- Duševní svěžest
- Klid a vyrovnanost
- Snížení napětí (svalového tonu)
- Snížení reflexní činnosti
- Snížení tepové frekvence
- Snížení spotřeby kyslíku
- Snížení dechové frekvence
- Zvýšení prahu vnímání
- Zvýšení měrného elektrického odporu kůže
- Rozšíření cév
- Zvýšení prahu vnímání
- Změna mozkové aktivity (EEG)

Je jedno jakou techniku relaxace zvolíme. Někdy můžeme začít sami, ale vždy je lepší absolvovat kurz či si najít svého terapeuta.

5.5 Kondiční cvičení a strava

Mnoho studií dokazuje, že pravidelný pohyb přispívá ke zlepšení nálady. Tento fakt je způsoben jednak vyplavením endorfinů, ale také změnou neurotransmiterů (látek, které řídí mozkovou činnost). Zde hraje významnou úlohu serotonin, jehož je při depresivních prožitcích nedostatek.

Pravidelný pohyb pozitivně ovlivňuje délku života, posilňuje oběhový systém, snižuje riziko vzniku nádorového onemocnění a je také dobrou prevencí onemocnění opěrné a pohybové soustavy.

Účinky pravidelného vytrvalostního cvičení:

- Snížení napětí a stresových stavů
- Úbytek anxiózních a depresivních stavů
- Zvýšení schopnosti koncentrace
- Posílení sebevědomí

- Pozitivní pocit ze sebe i svého těla
- Změna vnímání zdravotních potíží

Strava

V rámci našich stravovacích návyků je zásadní si uvědomit, že závislost na alkoholu je vynikajícím spouštěčem stresu a syndromu vyhoření. Člověk který problémy s alkoholem má, musí se s tímto vypořádávat denně před svými kolegy a blízkými je sám zdrojem stresu a vzniklé stresové situace mnohem hůře zvládá a rychleji podléhá „vyhoření“.

Podobné to je i u osob trpících nadváhou. Nadměrná hmotnost zvyšuje náchylnost organismu člověka k chronickým onemocněním. Spolu se ztrátou pružnosti a pohyblivosti, menší psychickou i fyzickou odolností vůči zátěži přispívá k tomu, že člověk mnohem hůře zvládá stres.

Je důležité se stravovat plnohodnotně a konzumovat čerstvě připravená jídla.

5.6 Vyřešení pracovní situace

Pokud je vaše vyhoření spojené s vaší pracovní situací, pak je možno volit mezi třemi způsoby řešení:

- Můžete se se svou aktuální situací smířit – TAKE IT.
- Můžete ji změnit – CHANGE IT.
- Případně to můžeme vzdát – LEAVE IT.

Omezit pracovní zátěž

Znamená hledat řešení v rámci daného systému. Pokud trpíte nadměrnou pracovní zátěží, pak je možné tuto situaci vyřešit zkrácením pracovní doby, prodloužením přestávek, nabráním dalšího personálu, využitím zvláštní dovolené, případně odchodem do předčasného důchodu.

Kolektiv

Pokud v pracovním kolektivu nefunguje vzájemná soudržnost, pak je základem si o tom promluvit a kolektiv utužovat.

Vzájemná komunikace slouží ke sbližování protichůdných stanovisek a výměně názorů. Výhodná bývá také supervize.

Příchod nových kolegů může mít též pozitivní dopad na pracovní klima, stejně tak jako práce na společném projektu.

Uznání

Nejen finanční ohodnocení za dobře odvedenou práci je důležité, své místo má také uznání od ostatních. Pokud jej chcete dosáhnout musíte se naučit komunikovat o své práci a výsledcích se svými kolegy.

Nicméně i pokud nastane situace, že se vám žádného uznání od okolí nedostává, je fajn alespoň čas od času myslet na sebe a odměnit se sami. Případně také pochválit své kolegy.

Změna zaměstnání

Přichází v úvahu tehdy, když je naše pracovní situace natolik závažná, že nejlepším řešením je pro nás odchod.

Pracovní přesun můžete podniknout v rámci jedné firmy – interní změna. Pokud však jste zaměstnancem v malé firmě, pak je zásadní provést změnu externí. V tom případě pak nezbývá nic jiného než sepsat CV a poslat jej do více firem. V rámci změny zaměstnání je též dobré si uvědomit, zda jste ochotni změnit i místo bydliště a to nejen v rámci ČR.

5.7 Změna postoje

Základem je přijímat věci, takové jaké jsou. Akceptovat věci neznamená nechat sebou manipulovat, ani nejde o to, aby jste odhodili všechny své zásady. *Akceptace* = duševní postoj, kdy není zapotřebí zbytečně se kvůli věcem kolem sebe rozčilovat.

Pro naučení se tohoto slouží např. metoda bdělého snění.

Protikladem akceptace je *vymezení se*.

5.8 Snaha o vyváženost

Tím je na mysli vyvážení každodenní zátěže a vypjetí, které přispívá k regeneraci anebo organismu. Po námaze by jsme měli být schopni si udělat čas sami na sebe a věnovat se odpočinkovým aktivitám (koníčkům a zálibám) při jejichž vykonávání se nám dostává pocitu uspokojení.

5.9 Sociální opora

Tuto sociální oporu nám tvoří naši partneři, příbuzní, přátelé a kolegové. Pokud u nich nacházíme pevné zázemí, pak jsme méně náchylní k onemocněním a prodlužuje se délka našeho života.

Dle proběhlých studií lze konstatovat, že sociální vazby (pokud jsou kvalitní), nás mohou chránit před chronickým stresem a tím snižovat nebezpečí vzniku burnout syndromu.

5.10 Časový harmonogram

Je důležité si uvědomit, že každý den má pouze 24 hodin. Pod pojmem časový harmonogram si můžeme představit např. plánovací diář.

Pro časový management je zásadní si uvědomit, že jsme pouze lidé a všichni potřebujeme čas od času vydechnout.

Doporučováno je si rozplánovat 60% běžné pracovní doby a zbytek si ponechat na nečekané události. Resp. 20% na náhlé, neplánované činnosti, vyrušení a 20% pro spontánní aktivity a přestávky.

Musíme si uvědomit, co je opravdu nezbytně nutné udělat a co tzv. počká.

Základem je stanovení cílů, které mají dlouhodobou perspektivu.

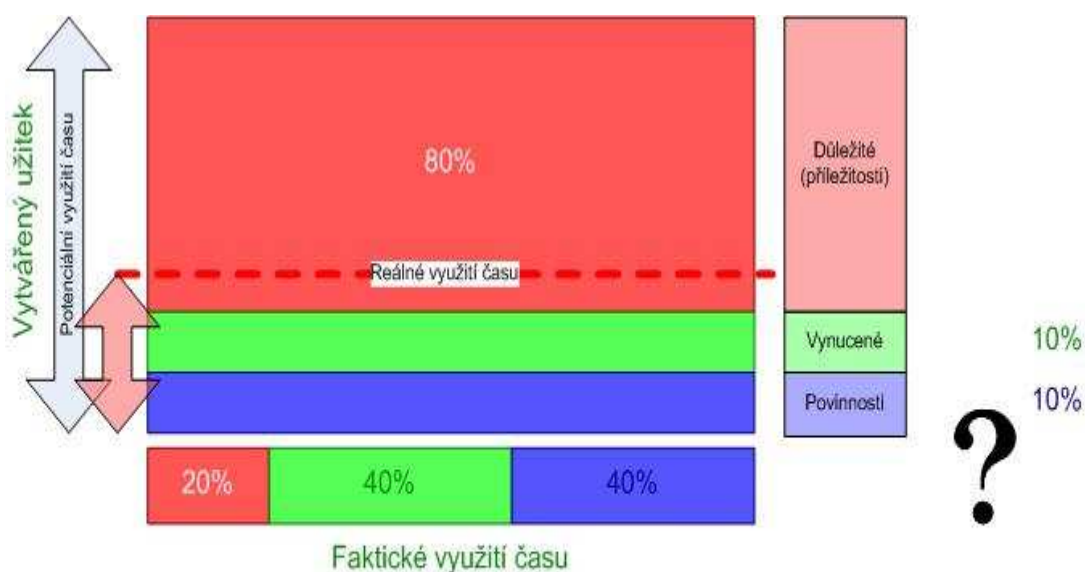
Eisenhowerův princip je technika určování priorit v rámci (sebe)organizování rozhodovací práce manažera (typicky vrcholového), kterou vypracoval Dwight Eisenhower.

Úkoly se dělí podle dvou dimenzí:

- Důležitost úkolu – jak je daný úkol v rámci organizace nebo v rámci rozhodovací pravomoci manažera důležitý.
- Naléhavost úkolu – jak je daný úkol čas časově naléhavý.

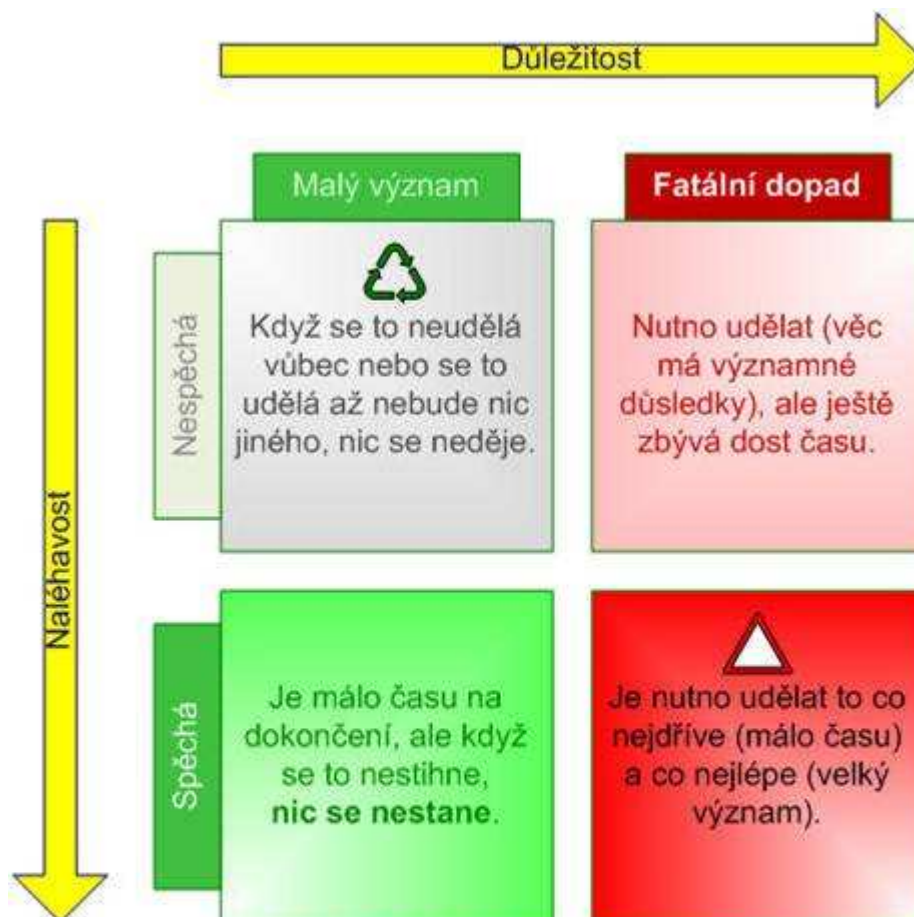
Výsledkem jsou následující kombinace úkolů (rozhodnutí):

- Důležité a naléhavé – manažer řeší tyto úkoly sám a neprodleně.
- Důležité a nenaléhavé – manažer tyto úkoly odloží, nebo je deleguje na nižší stupně řízení.
- Nedůležité, ale naléhavé – tyto úkoly je možné delegovat na nižší stupně řízení.



Za daných okolností je užitek vytvořený činnostmi, které jsou vynucené (okolím) či naprosto nezbytné (povinnosti) daný. Je obtížné nebo nemožné se jich zbavit. Pro jejich efektivnější provedení je nutno mít lepší dovednosti částečně v oblasti organizace (práce v blocích apod.), především ovšem v daných odborných oblastech. Tedy množství času spotřebovaného těmito dvěma typy činností je také poměrně obtížně ovlivnitelný. Velmi důležité je to, že v tomto kontextu Paretův princip platí nejspíše ve vztahu k potenciálnímu využití času, tzn. pokud by byl dostatek času na splnění všech povinností a využití všech příležitostí (důležitých činností).

Zdroj: <http://www.contros.cz>



Nejdříve je nutno plánovat činnosti v kategorii [Důležité & Naléhavé] a teprve potom může přijít řada na všechny ostatní. Znamená to dobře odhadnout časovou náročnost každé činnosti (úkolů). Rozhodně jich nemůže být **více** než disponibilního času (resp. vymezená část kapacity). Pokud by jich mělo být více, znamená to, že nesprávně klasifikujeme (perfekcionismus). Nemůže být všechno **důležité**. Je potřeba udělat strategické rozhodnutí, kolik kapacity je určeno pro tu kterou kategorii a tímto kritériem zpětně ovlivnit, do které kategorie bude úkol zařazen.

Zdroj: <http://www.contros.cz>

5.11 Počítat s překážkami a kontrolovat pokroky

Vždy bychom měli mít na paměti, že prohrát bitvu ještě neznamená prohrát válku. Situace nikdy není bezvýchodná, pokud dokážete být tzv. nad věcí.



Část pro zájemce

Jacobsonova progresivní relaxace

Je založena na střídání napětí a relaxace v určitých svalových skupinách, zde je důležité uvědomit si tyto oba stavy. Jde o zatínání a následné povolování skupin svalů.

Nácvik: cca 5 minut každý den, v sedě na pohodlné židli nebo v křesle

Instrukce:

Důkladně si přečtěte instrukce a naučte se je v daném pořadí nebo požádejte někoho, aby vám je četl.

Správný rytmus je 5s napětí a 10-15s uvolnění.

1. Zatněte pravou pěst tak, abyste cítili napětí v pěsti a předloktí... uvolněte.
2. Zatněte levou pěst tak, abyste cítili napětí v pěsti a předloktí... uvolněte.
3. Ohněte pravý loket a zatněte biceps, ruce jsou uvolněné... uvolněte.
4. Ohněte levý loket a zatněte biceps, ruce jsou uvolněné... uvolněte.
5. Natáhněte pravou paži a zatněte triceps... uvolněte.
6. Natáhněte levou paži a zatněte triceps... uvolněte.
7. Nakrčte čelo a zvedněte obočí... uvolněte.
8. Napněte svaly kolem očí... uvolněte.
9. Napněte čelisti tím, že pevně sevřete zuby... uvolněte.
10. Zatlačte jazyk proti patru, rty jsou zavřené, všimněte si napětí v hrdle... uvolněte.
11. Sevřete pevně rty... uvolněte.
12. Zakloňte hlavu, jak nejdál to jde... uvolněte.

13. Zatlačte hlavu proti hrudi... uvolněte.

14. Zvedněte ramena k uším... uvolněte.

Po krátkém vydýchání můžeme pokračovat s druhou částí progresivní relaxace

15. Dýchejte klidně a pravidelně břichem.

16. Zhluboka se nadechněte, naplňte zcela plíce, zadržte dech, držte... vydechněte a uvolněte.

17. Napněte svaly břicha... uvolněte.

18. Zvedněte zadek nad židli... uvolněte.

19. Napněte hýždě a lýtka tak, že tlačíte nohama do podlahy... uvolněte.

20. Napněte chodidla a tlačte je dolů, prsty nohou tlačte vzhůru... uvolněte.

21. Klidně a pravidelně dýchejte břichem.

Meditace klidu

Tento druh meditace představuje techniku navozující fyzické a psychické zklidnění organismu, vyvolává vnitřní klid a vyrovnanost mysli, dále obnovuje životní síly, dodává tělu energii a způsobuje bezmyšlenkový stav prostý emocí. Začátek cvičení je charakterizován určitou strnulostí a nehybností těla, pocitem „otupělosti“, také však vnímáním tepla, jemných vibrací v končetinách a zdánlivým pocitem tíhy těla.

Připravte si prostředí - vypněte telefon a zařídte, ať vás nikdo neruší.

Začínáme polohou vsedě, tureckém sedu nebo vsedě na patách, především v pohodlné poloze pro nás.

Začneme sérií hlubokých nádechů a výdechů, po zklidnění dechu začneme po výdechu dělat krátkou pauzu. Vědomou regulací dýchání provádíme první krok ke zklidnění mysli.

Pokud se i nadále objevují myšlenky jako rušivé elementy, můžeme si představit, jak nám je proud řeky unáší, nebo si je můžeme představit na stole spolu s metličkou, která nám je uklidí.

V další fázi vnímejte jen věci kolem sebe (nebe, přírodu, květiny...), a to celou myslí, snažte se potlačit emoce, myšlenky, problémy. Nemyslete na minulost, budoucnost, ale jen na přítomný bezmyšlenkový stav. Po určitém čase můžete oči zavřít a věnovat se „aktivnímu snění“.

Relaxační technika (před spaním)

Poloha těla stejná jako u výše uvedené základní relaxační techniky. Zavřete oči a soustřeďte se na svůj dech, hluboce se nadechněte a vydechněte nosem a vnímejte přísun energie do těla, při dýchání používejte břišní svaly. Když dosáhnete rovnoměrného a kontrolovaného rytmu dýchání (zhruba po 8.-10. nádechu), začněte se soustředit na vršek hlavy a uvolněte přítomné napětí v těchto místech, pak přejděte na obličej, krk, ramena, paže, ruce, břicho, stehna, lýtka, chodidla. Při každé části těla proveďte hluboký nádech a výdech, dopřejte si času, kolik potřebujete, nic neuspěchejte.

Autogenní trénink

Klasické Schultzovo schéma předpokládá trojí krátké praktikování každý den po dobu tří měsíců.

Výuka další formule se zařazuje až po té, co byla zvládnutá formule předchozí. Příprava a prostředí: Pokud možno klidné prostředí, přiměřená teplota, volný oděv.

Výchozí poloha: Vleže na zádech s rukama mírně ohnutými v loktech s dlaněmi dolů nebo v poloze „mexického povaleče“ s nohama nataženými, rukama svěřenými podle těla a s hlavou opřenou vzadu. Přijatelný je také vyvážený přirozeně vzpřímený sed na židli.

Délka praktikování: Většinou 5 až 10 minut.

Postup cvičení

Zavřete oči, uvědomte si tělo a nechte ho se uvolnit. Pak opakujte s postojem pasivní pozornosti jednotlivé formule.

„Pravá ruka je těžká.“ Opakujte během 6 výdechů. Kdo umí vyvolávat pocity tíhy v pravé (u leváků levé) ruce, opakuje už pro celé tělo „tíha“. Pokud by se

rozšíření pocitů tíhy na celé tělo nedařilo, je možné pocit tíhy nacvičovat zvlášť v jednotlivých končetinách i v dalších částech těla.

„Jsem klidný (jsem klidná)“ nebo prostě „klid“. Opakujte během jednoho výdechu.

„Pravá ruka je teplá.“ Opakujte během 6 výdechů. Kdo umí vyvolávat pocity tepla v pravé (u leváků levé) ruce, opakuje už pro celé tělo „teplo“. Pokud by se rozšíření pocitů tepla na celé tělo nedařilo, je možné pocit tepla nacvičovat zvlášť v jednotlivých končetinách i v dalších částech těla.

„Jsem klidný (jsem klidná)“ nebo prostě „klid“. Opakujte během jednoho výdechu.

„Dech je klidný.“ Opakujte během 6 výdechů.

Uvedené první tři formule (tíha, teplo, klidný dech) spolu s formulí klidu jsou nejdůležitější a také nejsnazší. Z autogenního tréninku může mít prospěch i člověk, který zvládne tyto první formule, ale nezvládne už ty následující. Mnoho lidí si např. ani po dlouhém nácviku nevybaví chladné čelo nebo si neuvědomí tep. To nevádí, i tak mívají z autogenního tréninku prospěch.

„Jsem klidný (jsem klidná)“ nebo prostě „klid“. Opakujte během jednoho výdechu.

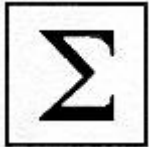
„Tep je klidný a silný.“ Opakujte během 6 výdechů.

„Jsem klidný (jsem klidná)“ nebo prostě „klid“. Opakujte během jednoho výdechu.

Čelo je chladné.“ Opakujte během 6 výdechů.

„Jsem klidný (jsem klidná)“ nebo prostě „klid“. Opakujte během jednoho výdechu.

Na závěr se zhluboka nadechněte, energicky se protáhněte a otevřete oči. Tato část cvičení odpadá, jestliže autogenní trénink nebo jinou relaxační techniku používáte k navození spánku. V tomto případě ve stavu uvolnění setrvejte.



Shrnutí kapitoly

- Chcete-li se vyhnout rozvoji syndromu vyhoření, je třeba se zamyslet nad svým dosavadním životem a to jak ve sféře soukromé, tak i v té pracovní.
- Má smysl si provést situační analýzu a identifikovat si individuální stresové faktory (vnější i vnitřní).
- Důležité je si stanovit cíle, které se týkají změn ve vašem chování, vašich postojů a rámcových podmínek.
- Musíte být připraveni na to, že změny mohou přinést jisté komplikace a vyvolat nesouhlas u vašich blízkých.
- Je-li situace v práci komplikovaná, nezbyvá nic jiného než si o pracovních podmínkách promluvit, pokusit se je změnit, event. současné zaměstnání opustit.
- Účinnou ochranu před syndromem vyhoření tvoří vyvážený program, doplněný dostatečným množstvím pohybu, relaxačními cvičeními a funkční sociální sítí. Také je důležitý pravidelný odpočinek.



Kontrolní otázky a úkoly:

1. Jak mohu změnit svůj dosavadní životní styl a předejít tak vzniku či rozvíjení se syndromu vyhoření?



Úkoly k textu

Kontrola pokroků:

- Nepřipouštím si problémy tolik k tělu – cíleně jsem si vytvořil větší odstup a vyrovnal jsem se se svou životní situací.
- Odjel jsem na několik dní pryč, takže jsem získal i fyzický odstup.
- Provedl jsem situační analýzu.
- Vytvořil jsem si graf svých zlodějů a zdrojů energie. Zloděje jsem seřadil dle jejich energetické náročnosti.
- Zhotovil jsem si dvě časové osy, jednu pracovní a druhou pro soukromou zátěž.
- O svých problémech jsem si promluvil s kamarádem/kamarádkou.
- Vymyslel jsem několik ochranných opatření.
- Stanovil jsem si cíle a formuloval je.
- Výsledkem je 3-5 konkrétních cílů.
- Do svého týdenního rozvrhu jsem zařadil relaxační cvičení.
- Začal jsem sportovat.
- Ujasnil jsem si situaci v zaměstnání.
- Promyslel jsem si scénář případné změny zaměstnání nebo přímo odchodu z něj.
- Informoval jsem se o možnostech předčasného odchodu do důchodu a případného přivýdělku.
- Vím kolik bych v případě odchodu ze zaměstnání dostával peněz.
- Chtěl bych se změnit a získat uvolněnější přístup k životu.
- Vyrovnal jsem se se svými motivátory i dovolenými.
- Přemýšlel jsem nad svým svědomím.
- Zařadil jsem do svého týdenního programu aktivity, které mi přinášejí pocity spokojenosti.
- Obnovil jsem společenské kontakty a stará přátelství.
- Zamýšlel jsem se nad organizací svého času.
- Objevil jsem žrouty svého času a snažím se čas využívat afektivně.
- Ujasnil jsem si, co je pro mě v životě důležité a co pro mě důležité není.

Otázky k zamyšlení:

1. Jaké jsou vaše vlastní strategie ke zvládnání stresu?



Citovaná a doporučená literatura

Stock, Ch.: Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Grada Publishing, 2010

Kallwass, A.: Syndrom vyhoření v práci a osobním životě. Portál, Praha 2007

Keller, G., Hennig, C.: Antistresový program pro učitele, Portál, Praha 1995

Kupka, I.: K sebedůvěře krok za krokem, Grada Publishing, Praha 2007

<http://cs.wikipedia.org>

<http://www.contros.cz>

Cungi, Ch., Limousin, S.: Relaxace v každodenním životě, Portál, Praha 2005

Joshi, V.: Stres a zdraví, Portál, Praha 2007

Potterová B. A.: Jak se bránit pracovnímu vyčerpání, Votobia, Olomouc 1997

Praško J., Prašková H.: Proti stresu krok za krokem, Grada Publishing, Praha 2001

