



Fundusze Europejskie
dla Małopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



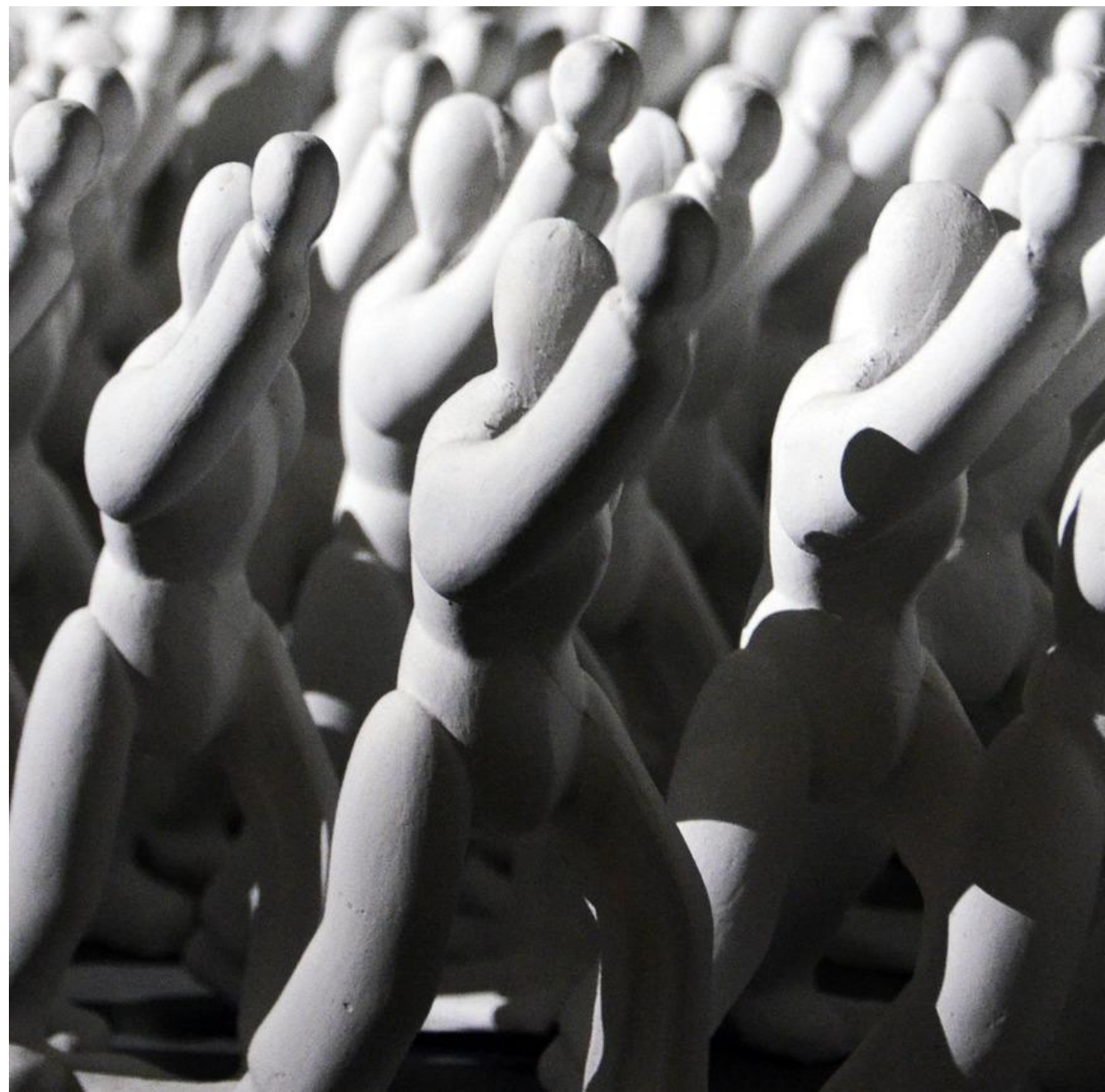
MAŁOPOLSKA

PRACA-STRES a ZDROWA
PRZYSZŁOŚĆ profilaktyka chorób odstresowych

WYPALENIE ZAWODOWE

Projekt współfinansowany ze środków EFS w ramach programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027 Priorytet 6. Fundusze europejskie dla rynku pracy, edukacji i włączenia społecznego

Działanie 6.8 Programy zdrowotne, typ projektu B: Program profilaktyki chorób odstresowych u osób pracujących na terenie województwa małopolskiego, z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus





WYPALENIE ZAWODOWE

Wypalenie zawodowe to stan fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania spowodowany długotrwałym stresem związanym z pracą.

Charakteryzuje się:

- uczuciem zmęczenia i brakiem energii
- obniżonym zaangażowaniem w pracę
- spadkiem efektywności i motywacji



WYPALENIE ZAWODOWE

Trzy główne objawy:

- wyczerpanie emocjonalne i utrata sił;
- dystans psychiczny lub cyniczne nastawienie do pracy;
- obniżone poczucie skuteczności i dokonań osobistych.

Pięć głównych powodów:

- nadmierne obciążenie pracą;
 - brak kontroli i wpływu;
 - niewystarczające wynagrodzenie i niedocenienie;
 - niepewność i brak przejrzystości - chaos organizacyjny;
 - konflikty interpersonalne.
-

Stres w pracy jest jednym z najczęściej zgłaszanych problemów zdrowotnych wśród osób aktywnych zawodowo.

Szacuje się, że:

- nawet **50–60% pracowników** doświadcza wysokiego poziomu stresu w pracy
- około **30–40%** odczuwa objawy przewlekłego przeciążenia
- stres zawodowy jest jedną z głównych przyczyn absencji chorobowych

Konsekwencje stresu w pracy:

- spadek koncentracji i efektywności
- większa liczba błędów i wypadków
- pogorszenie relacji w zespole
- zwiększone ryzyko problemów zdrowotnych

Stres w pracy wpływa nie tylko na samopoczucie, ale również na funkcjonowanie całych zespołów i organizacji.

WITAMINOWY MODEL STRESU

Czynniki których natężenie musi osiągnąć określony poziom, aby pracownik czuł się dobrze:

- dostępność zasobów finansowych
- bezpieczeństwo fizyczne
- pozycja społeczna, która sprzyja szacunkowi i uznaniu przez innych.

Czynniki których brak w pracy są powodem stresu i negatywnych konsekwencji dla dobrostanu:

- możliwość sprawowania kontroli nad swoimi działaniami
 - stopień wykorzystania i rozwijania umiejętności posiadanych przez pracownika
 - natężenie i charakter kontaktów z innymi ludźmi
 - wielość celów, które muszą być jednocześnie realizowane w pracy
 - przewidywalność i przejrzystość środowiska pracy
 - różnorodność i nowość zadań, które są wykonywane.
-

Najczęstsze czynniki wywołujące stres zawodowy:

- **Nadmierne obciążenie pracą**

zbyt wiele zadań, presja czasu, brak przerw

- **Brak kontroli i wpływu**

ograniczona decyzyjność, sztywne procedury

- **Niejasne oczekiwania**

brak informacji, sprzeczne polecenia

- **Relacje interpersonalne**

konflikty, brak wsparcia, trudna komunikacja

- **Brak docenienia i poczucia sensu**

niedostrzeżenie wysiłku, brak informacji zwrotnej

5 dysfunkcji pracy

zespołowej:

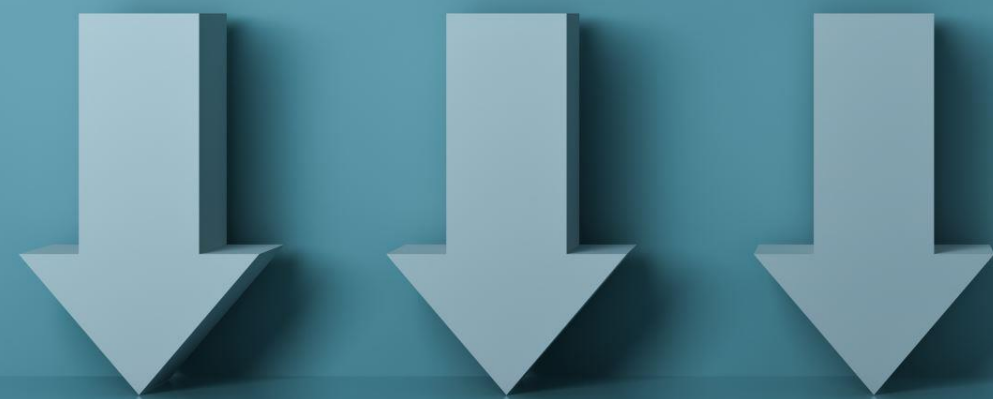
- brak dbałości o wspólny cel
 - brak współodpowiedzialności
 - brak zaangażowania
 - obawa przed konfliktem
 - brak zaufania
-

Zgodnie z klasyfikacją ICD-11 (WHO) jest to zjawisko związane wyłącznie z kontekstem zawodowym

– nie dotyczy innych obszarów życia.

Wypalenie nie pojawia się nagle – rozwija się stopniowo, jako efekt długotrwałego przeciążenia i braku regeneracji.

To nie jest oznaka słabości, lecz sygnał, że wymagania środowiska pracy przez dłuższy czas przekraczały możliwości adaptacyjne organizmu.



TRZY KOMPONENTY WYPALENIA

Wypalenie zawodowe obejmuje trzy główne obszary:

- Wyczerpanie emocjonalne

poczucie braku energii, zmęczenie, trudność w regeneracji

- Depersonalizacja / cynizm

dystans wobec, obojętność, spadek zaangażowania

- Obniżone poczucie skuteczności

przekonanie, że praca nie przynosi efektów, spadek wiary w swoje kompetencje

Objawy te mogą pojawiać się stopniowo i narastać w czasie.

Im wcześniej zostaną zauważone, tym większa szansa na zatrzymanie procesu wypalenia.



ETAPY WYPALENIA

Syndrom wypalenia:

początkowe zaangażowanie i entuzjazm stopniowo ustępują spadkowi motywacji oraz utracie zainteresowania pracą

Fazy rozwoju wypalenia:

- Entuzjazm – wysoka motywacja, duże zaangażowanie, często idealizacja pracy
- Frustracja – pojawia się zmęczenie, rozczarowanie i poczucie przeciążenia
- Stagnacja – spadek efektywności, rutyna, mniejsze zaangażowanie
- Wycofywanie się – dystans wobec pracy i ludzi, unikanie obowiązków
- Izolacja – poczucie odcięcia, obniżony nastrój, brak satysfakcji z pracy

CZYNNIKI RYZYKA I SYMPTOMY OTRZEGAWCZE

- jedzenie/ picie alkoholu/ palenie więcej niż zazwyczaj
- trudności z zasypianiem
- przewrażliwienie i większa skłonność do wdawania się w konflikty z otoczeniem
- choroby / śmierć w bliskiej rodzinie
- kłopoty w relacji z partnerem (separacja, rozwód)
- niepewność zatrudnienia lub liczne nadgodziny
- ciągle zdenerwowanie, rozdrażnienie, obniżony nastrój
- praca określana jako odpowiedzialna, w relacjach z ludźmi, nienormowany czas pracy, nieprzewidywalność, konieczność podejmowania szybkich decyzji itp.

OBJAWY WYPALENIA ZAWODOWEGO

Fizyczne:

- przewlekłe zmęczenie, brak energii
- bóle głowy, napięcie mięśni
- problemy ze snem

Emocjonalne:

- drażliwość, frustracja
- poczucie przytłoczenia
- obojętność wobec pracy
- cynizm

Poznawcze:

- trudności z koncentracją
 - spadek efektywności
 - objawy często narastają stopniowo
-

ZANIM WSZYSTKO RZUCISZ:

Co można zrobić samemu – poziom indywidualny:

- rozpoznawanie sygnałów przeciążenia
- stawianie granic
- planowanie przerw
- dbanie o regenerację
- praca z oddechem i ciałem



CECHY DOBREGO MIEJSCA PRACY

Nie tylko Ty możesz działać. Działać może też Twój zakład pracy:

- jasne zasady i cele – pracownicy rozumieją, czego chcą organizacja i ich zespół,
- sprawiedliwość i przejrzystość – w systemach awansów, obciążenia i nagród,
- realna możliwość wpływu na warunki pracy i sposób realizacji zadań,
- chronione miejsce na odpoczynek i regenerację – wymiar pracy, czas na przerwy, brak kultu „pracowania do upadłego” jako „zalety”.

ŹRÓDŁA:

„Psychologia”, OpenStax Poland, 2020, www.openstax.org.

R. M. Sapolsky, *Dlaczego zebry nie mają wrzodów?*, PWN, 2025.

<https://www.verywellmind.com/burnout-recovery-and-prevention-6753704>

<https://www.verywellmind.com/how-to-prevent-burnout-friday-fix-the-verywell-mind-podcast-5296130>