

Czujesz się wypalony w pracy? Nie jesteś sam.



U szczytu pandemii wielu pracowników pracowało w domu. Dla wielu oznaczało to korzystanie ze stołu kuchennego jako biurka, próbę pogodzenia opieki nad dzieckiem lub szkoły online z godzinami pracy i gorączkowe wyciszanie komputera za każdym razem, gdy zaszczekał pies. W przypadku pracowników, którzy kontynuowali pracę poza domem, wielu musiało stawić czoła opiece nad dziećmi lub innym wyzwaniom - dodatkowo do obaw, że zarażą się COVID-19 w pracy.

To wszystko zbiera duże żniwo. Według globalnego badania:¹

75%

ludzi twierdzi, że czują się bardziej odizolowani społecznie.

- **67%** ludzi zgłasza podwyższony poziom stresu.
- **57%** odczuwa większy niepokój.
- **53%** mówi, że czują się bardziej wyczerpani emocjonalnie.

Mimo że wskaźniki szczepień wzrosły, a niektóre szkoły zostały ponownie otwarte, wiele osób nadal ma takie uczucia, które mogą być oznaką wypalenia.

Według ICD-11, Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób autorstwa Światowej Organizacji Zdrowia (WHO), wypalenie jest skutkiem „chronicznego stresu w miejscu pracy, którego nie udało się skutecznie opanować”. Oznaki wypalenia obejmują uczucie wyczerpania, poczucie oddalenia lub negatywne nastawienie do pracy oraz mniejszą efektywność w pracy.²

Zwalczanie wypalenia: Wskazówki dla pracowników

Jeśli myślisz, że doświadczasz wypalenia, oto kilka rzeczy, które pomogą ci radzić sobie z jego objawami i potencjalnie zmniejszyć jego przyczyny.

Wyznaczaj granice. Jeśli pracujesz w domu, przejście z pracy do życia domowego pod koniec dnia może być trudne. A nawet jeśli jesteś z powrotem w biurze, przynoszenie do domu laptopa lub sprawdzanie poczty na telefonie może sprawiać, że czujesz się, jakbyś pracował bez przerwy. Pamiętaj, aby „wyłączyć się psychicznie” pod koniec dnia pracy. Zaniedbanie tego wiąże się z lękiem, depresją, emocjonalnym wyczerpaniem i zmęczeniem.³

Skoncentruj się na swoim samopoczuciu. W miarę możliwości trzymaj się regularnego harmonogramu ⁴ i upewnij się, że śpisz wystarczająco dużo. Jedz zdrowe posiłki i dużo ćwicz - jeśli to możliwe, na świeżym powietrzu. Jeśli masz dni urlopu, weź je. A jeśli podejrzewasz, że nadużywasz alkoholu lub innych środków odurzających, w tym na receptę, zwróć się o pomoc.⁴

Rób przerwy.⁵ Jeśli pracujesz w domu, pamiętanie o przerwach może być trudne. Ale pomyśl o tych kilku chwilach, kiedy spacerowałeś między spotkaniami lub szedłeś korytarzem do toalety. Szybki spacer po okolicy może zresetować twój umysł w ten sam sposób. Rozciąganie to też świetny pomysł.

Pozostań w kontakcie. Chociaż dystans społeczny jest nadal mądrym pomysłem, istnieją inne sposoby łączenia się - z przyjaciółmi, rodziną, a nawet współpracownikami. Jedna trzecia pracowników w jednym z badań stwierdziła, że ich zespół nie utrzymuje żadnego nieformalnego kontaktu podczas pracy w domu - a brak kontaktu spowodował 19% większe prawdopodobieństwo pogorszenia się zdrowia psychicznego.¹

Otwarcie mów o swoich uczuciach. Powiedz swoim współpracownikom i menedżerowi o stresach, z którymi się borykasz. Mogą nie zdawać sobie sprawy, że musisz radzić sobie z dodatkowymi problemami, takimi jak nauka online lub brak cichej przestrzeni do pracy. Ta otwartość może zachęcić innych do dzielenia się własnymi doświadczeniami, a świadomość, że nie jesteście sami, może pomóc wam wszystkim wspierać się nawzajem. Jeśli jesteś leczony z powodu choroby psychicznej, takiej jak lęk lub depresja, kontynuuj leczenie.⁴ Lub, jeśli uważasz, że potrzebujesz dodatkowego wsparcia, skontaktuj się z twoim programem wsparcia dla pracowników.

Wprawdzie pandemia może ustępować wraz ze wzrostem liczby szczepień, stres związany z pracą może trwać dużo dłużej. Jeśli czujesz się przytłoczony, zwróć się o pomoc do swojego przełożonego lub profesjonalnego doradcy.

1. Smith R. How CEOs can support employee mental health in a crisis. Harvard Business Review. May 1, 2020. Available at: <https://hbr.org/2020/05/how-ceos-can-support-employee-mental-health-in-a-crisis>. Accessed February 24, 2021.
2. World Health Organization. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. May 28, 2019. Available at: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Accessed February 24, 2021.
3. Nigam JAS, et al. COVID-19 stress among your workers? Healthy work design and well-being solutions are critical. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). June 12, 2020. Available at: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2020/06/12/covid-19-stress/>. Accessed February 24, 2021.
4. CDC. Employees: How to cope with job stress and build resilience during the COVID-19 pandemic. December 23, 2020. Available at: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/mental-health-non-healthcare.html>. Accessed February 24, 2021.
5. CDC. Taking care of your emotional health. Available at: <https://emergency.cdc.gov/coping/selfcare.asp>. Accessed February 24, 2021.

Z programu nie należy korzystać w nagłych przypadkach albo w razie potrzeby pomocy doraźnej. W nagłych przypadkach należy dzwonić pod numer 911 (na terenie Stanów Zjednoczonych), albo pod lokalny numer awaryjny lub udać się na najbliższe pogotowie. Ten program nie ma na celu zastąpienia opieki lekarskiej albo porad specjalisty. Ze względu na możliwość konfliktu interesów nie udzielamy porad prawnych związanych z sytuacjami, które mogą prowadzić do wystąpienia na drogę sądową przeciwko firmie Optum albo jej spółkom zależnym, lub innym podmiotom, od których rozmówca bezpośrednio albo pośrednio uzyskuje te usługi (np. pracodawcy albo planowi medycznemu). Ten program i wszystkie jego elementy, zwłaszcza usługi skierowane do członków rodziny poniżej 16 r.ż., mogą nie być wszędzie dostępne i podlegają zmianie bez wcześniejszego powiadomienia. Doświadczenie i wykształcenie zespołu programu wsparcia dla pracowników może się różnić w zależności od wymagań kontraktowych albo przepisów obowiązujących w danym kraju. Mogą obowiązywać wyłączenia i ograniczenia.

Optum[™] jest zarejestrowanym znakiem towarowym firmy Optum, Inc. w Stanach Zjednoczonych i innych obszarach prawnych. Wszystkie inne marki lub nazwy produktów są znakami towarowymi albo znakami zastrzeżonymi należącymi do odpowiednich właścicieli. Firma Optum realizuje politykę równych szans w zatrudnieniu.