**Syndrom vyhoření**

Syndrom vyhoření je **psychický stav** objevující se často u lidí pracujících v profesích, které vyžadují každodenní mezilidskou komunikaci. Jde o **duševní stav popisovaný jako naprosté vyčerpání, vyhasnutí**. Dále jsou přítomny pocity naprosté beznaděje a bezmoci, ztráta radosti ze života.

Syndrom vyhoření jako první popsal americký psychoanalytik **Herbert J. Freudenberger** v roce 1974. Je však zřejmé, že tento syndrom se vyskytoval již dříve. Jde o celkové mentální a citové vyčerpání způsobené dlouhodobým stresem a postihuje nejčastěji lidi pracující v pomáhajících profesích, jako je zdravotnictví, školství a sociální práce. Tedy obory, které vyžadují každodenní mezilidský kontakt. Syndrom vyhoření se liší od deprese tím, že z počátku postihuje pouze pracovní oblast (ostatní oblasti lidského života nejsou alespoň zpočátku zasaženy). Postupem času však může dojít právě k rozvoji deprese či chronické únavy. Hlavním varovným signálem syndromu vyhoření jsou pochybnosti týkající se smyslu vykonávané práce.

Syndrom vyhoření postihuje stejně často ženy jako muže a zdá se, že počet „vyhořelých“ jedinců narůstá. Jedním s důvodů jsou stále větší a větší požadavky na pracovníky. Mnohdy nastávají situace, kdy jeden člověk musí zastávat práci několika lidí. To často vyvolává stres a frustraci, od nichž již není daleko k syndromu vyhoření.

**Syndrom vyhoření se vyvíjí postupně**

U syndromu vyhoření se jedná o dlouhodobý plynulý proces, při kterém lze popsat pět typických fází:

**1. Fáze nadšení**, kdy pracující zpočátku překypuje elánem a energií. Je ochoten pro svoji práci mnohé obětovat. V práci nachází uspokojení a naplnění, a proto mnohdy zapomíná na své koníčky a volnočasové aktivity.

**2. Fáze stagnace**, která je typická tím, že počáteční nadšení opadá a jedinec začíná zjišťovat, že ne vše je tak ideální, jak si původně myslel. V této fázi se často objevuje potřeba vykonávat volnočasové aktivity.

**3. Fáze frustrace** nastává ve chvíli, kdy jedinec začne pochybovat nad smyslem své práce. Tyto pochybnosti jsou nejčastěji založeny na špatných zkušenostech s nespolupracujícím klientem, jeho rodinou, ale i nadřízenými či kolegy.

**4. Fáze apatie** přichází po delší době frustrace a je přirozeným východiskem z pocitu frustrace. Člověk již vykonává pouze nejnutnější povinnosti a své zaměstnání považuje za pouhý přísun peněz pro obživu.

**5. Fáze vyhoření** je posledním stadiem, kdy jsou již zřetelné příznaky syndromu vyhoření. Je to období emocionálního, psychického i tělesného vyčerpání.

**Kdo je nejvíce ohrožen**

Syndrom vyhoření může postihnout prakticky kohokoliv, kdo dlouhodobě vykonává nějakou činnost. Nemusí se jednat jen o lidi v pozici „zaměstnance“. Nejvíce náchylní k pocitu vyhoření jsou však lidé pracující v tzv. **pomáhajících profesích** – lidé pracující s lidmi, kteří potřebují pomoc. Zvýšené riziko je u pracovníků ve zdravotnictví, učitelů, sociálních pracovníků, psychologů a podobně. Dále jsou ohroženi pracovníci komunikačních provozů (telefonní operátoři, novináři, prodavači atd.) a taktéž jedinci vykonávající nemotivující práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci.

Z osobnostního hlediska jsou ohroženi především lidé s velkými ideály a velkým očekáváním, vrhající se do práce s velkým nadšením a odhodláním. Nevhodný je i přehnaný perfekcionizmus, přecitlivělost a sklon k workoholizmu.

**Příčiny vzniku syndromu vyhoření lze rozdělit do tří základních oblastí:**

**1. Individuální faktory**

Jsou to jisté osobnostní predispozice, mezi které patří například neschopnost požádat jiné o pomoc, sklony k workoholizmu a vysoké nároky na sebe sama, celkově zvýšená náchylnost k prožívání stresových situací.

**2. Pracovní faktory**

Jde o určité predispozice konkrétního zaměstnání. Zvýšený výskyt syndromu vyhoření je pozorován v zaměstnáních, kde se jedná o každodenní rutinní vykonávání stejných procesů. Důležitý je taktéž přístup nadřízených, neboť nízká motivace, nedocenění či konflikty v určení pracovních rolí mohou též vést k syndromu vyhoření.

**3. Organizační faktory**

Nedostatky ze strany managementu, kumulování a zvyšování nároků na pracovníky či práce bez dostatečného odpočinku hrají taktéž významnou roli při rozvoji syndromu vyhoření.

**Prevence syndromu vyhoření**

Existuje několik zásad, které pomáhají při předcházení syndromu vyhoření. Jsou to zejména **dobré mezilidské a přátelské vztahy**. Neboť právě častý a kvalitní kontakt s přáteli může velmi často pomoci syndromu vyhoření zabránit. Dalším pozitivem může být zaměstnavatel, který si velice dobře uvědomuje nebezpečí syndromu vyhoření a pořádá pro své zaměstnance nejrůznější semináře a workshopy právě se zaměřením na tematiku burn-out syndromu.

Důležitá je také schopnost kvalitního a častého odpočinku a umění „užívat si sám sebe“.

**Příznaky syndromu vyhoření**

Syndrom vyhoření se projevuje v několika rovinách. Mezi psychické příznaky patří nechuť a lhostejnost k práci, ztráta nadšení a pracovního nasazení. Dále pak potíže se soustředěním a koncentrací. Mnohdy se objevuje agresivita a popudlivost vůči okolí. Častým příznakem je taktéž pocit nedoceněnosti odvedené práce. Dalšími příznaky syndromu vyhoření jsou emocionální změny, jako například cynický přístup ke klientům, chladný vztah ke kolegům a emocionální problémy v osobním životě. Velmi nepříjemné jsou pak tělesné příznaky, které se vyznačují poruchami spánku, ztrátou chuti k jídlu, zvýšenou náchylností k nemocem, svalovým napětím a podobně.

**Jak předcházet syndromu vyhoření**

Důležitým prvkem v boji proti syndromu vyhoření je odpočinek, relaxace a pravidelný pohyb. Odpočinkem rozumíme činnost, která se naprosto liší od činností vykonávaných v práci.

Nezastupitelnou roli hraje rodina a též **kontakt s přáteli**, kterým se můžeme se svými potížemi svěřit. Je důležité umět si najít alespoň chvíli na taková setkání.

V pracovním kolektivu se pak snažme o nastolení příjemného, nesoutěživého prostředí. Naučme se říkat **NE** a hlídejme si své vlastní hranice, za které bychom už neměli jít. Protože přetěžování je nejjednodušší cestou k pocitu stresu a frustrace.

V určitých situacích může pomoci i změna zaměstnání. Někteří mění zaměstnání v rámci oboru. V některých případech lidé přecházejí do pozic, kdy už nejednají přímo s klienty.

Syndrom vyhoření se dá také využít k osobnímu růstu – krize může být podnětem k přehodnocení priorit, rozpoznání slabých a silných stránek, hranic vlastních možnosti, vybudování podpůrné sítě.

Národní dobrovolnické centrum Hestia nabízí několik cest, jak se vyhnout syndromu vyhoření:

* **Snižte příliš vysoké nároky.**
* **Nepropadejte syndromu pomocníka.**
* **Naučte se říkat NE**.
* **Stanovte si priority.**
* **Dobrý plán ušetří polovinu času.**
* **Dělejte přestávky.**
* **Vyjadřujte otevřeně své pocity.**
* **Hledejte emocionální podporu.**
* **Hledejte věcnou podporu.**
* **Vyvarujte se negativního myšlení.**
* **Předcházejte komunikačním problémům.**
* **V kritických okamžicích zachovejte rozvahu.**
* **Provádějte následnou konstruktivní analýzu.**
* **Doplňujte energii.**
* **Vyhledávejte věcné výzvy.**
* **Využívejte nabídek pomoci.**
* **Zajímejte se o své zdraví.**