

# LÄBIPÕLEMINE

Randmann (2002) klassifitseerib läbipõlemissündroomi sümptomid viie dimensiooni alusel:

## 1. Kognitiivne dimensioon.

Läbipõlenud inimene kogeb abitust, lootusetust ja võimetust. Talle tundub, et tal pole kontrolli oma ümbruskonna üle, halvenevad tähelepanuvõime ja mälu. Igapäevane töö kaotab tähenduse, järjest enam väheneb tööga rahulolu ja seotus organisatsiooniga. Organisatsiooni suhtub ta kriitiliselt, ei tunne end piisavalt tunnustatud olevat. Klienditööd tegeval läbipõlenud isikul kaob side kliendiga ja suhted muutuvad formaalseteks. Klienti võib ta suhtuda vaenulikult ja kahtlustavalt..

# LÄBIPÕLEMINE

## 2. Emotsionaalne dimensioon.

Läbipõlenud inimese emotsionaalsed ressursid on kurnatud, kuna liiga palju energiat on kulutatud liiga pika aja jooksul.

Vähenenud on frustratsiooni taluvus, inimene on ärrituv, tundlik, vaenulik ja kahtlustav.

# LÄBIPÕLEMINE

## 3. Füüsiline dimensioon.

Pikaajaline emotsionaalne ja füüsiline kurnatusseisund vähendab tunduvalt organismi immuunsüsteemi vastupanuvõimet, mistõttu põeb läbipõlenud inimene tunduvalt sagedamini külmetushaigusi

# LÄBIPÕLEMINE

## 4. Käitumuslik dimensioon.

Selle dimensiooni sümptomid tulenevad eelkõige inimese ärevustaseme tõusust. Kõige olulisemateks sümptomiteks loetakse töölt puudumist, halvenenud töötulemusi ja sagedast töökoha vahetamist.

# LÄBIPÕLEMINE

Maslachi ja Leiteri (viidanud Vredenburg jt., 1999) väitel põhjustavad läbipõlemist eelkõige ebakõlad töötaja ja tema töö vahel, milleks on:

- tööga ülekoormatus,
- kontrolli puudumine töö üle,
- - väärilise tasu puudumine või tasustatavuse konflikt,
- - õigluse puudumine;
- rollikonflikti.

Bakk jt. (1999) rõhutavad, et see, kuidas töötaja oma ametirolli kujundab, sõltub nii tema haridusest kui ka tervest reast isiksuslikest omadustest ja eeldustest, nagu näiteks isiklik elukogemus ja suhtumine abivajavasse klienti.

# LÄBIPÕLEMINE

## 5. Motivatsiooniline dimensioon.

Läbipõlenud inimese sisemine motivatsioon on tunduvalt alanenud, puudub huvi ja entusiasim, ideaalid on kadunud. Töötaja kaotab huvi kliendi ja tema probleemidega tegelemise vastu.

Läbipõlemissündroomi põhjustena nähakse eelkõige tööga seotud faktoreid.

# LÄBIPÕLEMINE

Müller (2000) väidab, et läbipõlemissündroomi riskigrupile on omane:

- idealistlik suhtumine valitud töösse,
- motiveeritud ja pühendunud oma tööle.
- suurima riskigrupi moodustavad need, kelle igapäevatööks on aidata probleemidega inimesi ja kellelt oodatakse suurt pühendumist tööle.
- olulist rolli omab just teiste inimestega igapäevane suhtlemine.
- Samuti loetakse riskigrupi hulka nende elualade esindajad (õpetajad, juhtivtöötajad), kelle tööks on suhelda kohest abi mitteootavate isikutega, kuid kelle vastutus oma tööst tulenevalt on teiste inimeste ees suur (Müller, 2000).

# LÄBIPÕLEMINE

Läbipõlemissündroomi faasid:

1. Faas - entusiasmi/idealism

Kõrged tulevikulootused ja -ootused.

2. Faas - realism

Realismifaas võib kesta aastaid. Juhul, kui töötaja on õppinud oma energiat ökonoomselt ja teadlikult kasutama ning omab reaalsel tegutsemisplaani, ei pruugi järgmised läbipõlemise faasid välja areneda. Müller (2000) on toonitanud vajadust leida tasakaal idealismi ja pragmatismi vahel.



### 3. Faas - stagnatsiooni/tüdimuse faas

- Esimesed tervisehäired: unehäired, kõhu- ja peavalu, suureneb vastuvõtlikkus haigustele.
- Negatiivne suhtumine kolleegidesse, kliendid koos oma probleemidega muutuvad häirivaks ja kaotavad oma isikupära.
- Soov olla rohkem üksi, eemal sõpradest ja perekonnast.
- Reageerivad ärritunult, rabelevad ning väsivad kergesti (Müller, 2000).
- Järjest enam suurenev tunne, et püstitatud eesmärgid on võimatu saavutada, tekitab abituse tunde ja frustratsiooni.
- Olemasolevat energiat kasutatakse ainult hädavajaliku tegemiseks, igapäevane töölemine ja kodutööde tegemine nõuab väga suurt pingutust.
- Oma probleemides süüdistatakse eelkõige teisi inimesi, sh ka kliente (Müller, 2000; Künnapuu, 1992).

# LÄBIPÕLEMINE

## 4. Faas – apaatiafaas

- inimesed on tõmbunud tagasi oma igapäevaelust
- esinevad depressiooniga sarnased sümptomid.
- kindlaks kujunenud stampide järgi töötamine ja kliendi kui asja kohtlemine (Küünarpuu 1992).
- ilmneb suur suitsidaalsuse oht
- isiku abistamiseks ei aita enam lihtsalt sotsiaalsest toetusest, vaid vajalik on psühhoteraapiline sekkumine (Müller, 2000).

# Mart Jürisoo nõuanded

## Kas *burnout* on lähedal?

1. Kas sind rõhub kogu aeg tugev õnnestumisvajadus? Kas sa ei luba endale kunagi ebaõnnestumisi?
2. Kas sa pead ikka uuesti taotlema meeletu tegutsemisega kaasnevat ergutusseisundit?
3. Kas mõni asi su elus on ebaproportsionaalselt tähtis? Kas miski on muutunud kinnisideeks?
4. Kas sul puudub ehtne lähedustunne lähedaste inimestega?
5. Kas sa ei oska enam lõõgastuda?
6. Kas sinu suhtumine mõnda küsimusse on muutumas vankumatuks ja paindumatuks? Kas tahad selle juurde jääda mis tahes tingimustel?
7. Kas oled oma tööülesannetega niivõrd samastunud, et tagasilöögi puhul tunned end ebaõnnestunud inimesena? Kas oled liimist lahti, kui su üritus miskipärast ei õnnestu?
8. Kas oled pidevalt mures selle pärast, et teiste inimeste ettekujutus sinust säiliks niisugusena, nagu sina tahad?
9. Kas sa võtad ennast väga tõsiselt? Kas sa oskad enda üle naerda?
10. Kas su taotlused elus on selged (või õigemini ebaselged)?

**Kui vastad kas või kolmele küsimusele jah, siis tuleb sul kohe asuda oma väärtusi järjekorda seadma ja oma jõudu teisiti jagama. Kui vastad jaatavalt enamikule küsimustele, siis on sul kiiresti abi vaja.**

## **Kuidas vältida läbipõlemist:** Mart Jürisoo

jälgi, et sul oleks aega ka eraelu elada;

vaba aja tegevus võiks täielikult erineda sellest, mida sa tööl teed;

suhtle sõpradega, oluline on leida tunnustust ka inimesena, mitte ainult tööjõuna;

arenda oma isiksust;

ela tervislikult – maga rohkem! Tänapäeva inimene magab reeglina liiga vähe;

üks öö ja üks päev nädalavahetusel peab olema töövaba;

mõõdukas ületunnitöö on normaalne. Meestel on okei töötada nädalas 15 tundi normist rohkem ja naistel 10 tundi;

puhka vähemalt 2–3 nädalat suvel ja kindlasti ühes jutis, mitte paari päeva kaupa;

pärast rasket tööperioodi võta endale taastumiseks aega.

## Näpunäited inimesi läbipõletava organisatsiooni juhile:

Mart Jürisoo

·läbipõlenud töötaja on märk sellest, et töökohas leidub stressiallikaid. Olukorda firmas ei saa stressivaesemaks muuta mitte läbipõlev inimene, vaid seda peab tegema firma juhtkond;

inimeste läbipõlemine on strateegiline küsimus juhtkonnale;

jälgi, et inimesed ei töötaks liiga palju, ja ole ka ise selles suhtes eeskujuks;

anna oma alluvatele infot stressi ja läbipõlemise tundemärkide kohta nii, et kõik oskavad olukorra juba eos ära tunda ja vastavalt reageerida;

kui keegi töötab liiga palju, küsi temalt: „Mida meie kui juhid valesti teeme, et sina pead nii palju töötama?“;

kaardista pidevalt organisatsiooniga seotud küsimusi ning stressi ja läbipõlemisega seonduvat;

kui keegi on läbi põlenud, siis vaata tema tööülesanded üle ja vajadusel muutke neid.

# Läbipõlemise puhul võib aidata: Avitus

Lahenda probleemi samm-sammult. Ära lükka seda edasi.

Õpi ja harjuta stressi- ja mõtete haldamise tehnikaid.

Leia üles enda negatiivsed ja mahakiskuvad uskumused ja õpi neid muutma.

Õpi ei ütleva. Sh iseendale.

Õpi mõistma erinevate inimeste motiive ja käitumise tagamaid. Avastad, et sageli ei ole probleem sinus.

Õpi tulemusliku suhtlemise tehnikaid.

«Ära pea ennast liiga targaks»

Leia järjepidevalt aega puhkamiseks.

Jälgi, et söök oleks täisväärtuslik.

Leia meelepärane liikumisviis.

Räägi lähedastega või kolleegidega ausalt oma probleemist ja selgita neile, kuidas nad saaksid sind toetada. Ära tõrju abi või toe pakkumist. Jaga kohustusi, kus vähegi võimalik.

Ka siis, kui sa seda välja ei näita ja tunnistada ei taha, vajad sa mõistvat pereliiget, kolleegi või sõpra.

Otsi abi arstidelt ja psühholoogidelt.

# Mida sa ei tohiks teha:

Avitus

eitada või vältida probleemi

«lahjendada» seda alkoholiga

isoleerida end inimestest

teha endale etteheiteid, et sa ennast kokku ei võta  
(sa teeksid seda, kui suudaksid)

püstitada eesmäärke, mida sa vähenenud  
ressursside tõttu ei suuda täita

end süüdistada

end kritiseerida

pidada sellist käitumist oma halvaks iseloomuks