



УКРАЇНСЬКИЙ  
ІНСТИТУТ  
КОГНІТИВНО-  
ПОВЕДІНКОВОЇ  
ТЕРАПІЇ

Дослідження синдрому вигорання. КПТ-  
орієнтована модель допомоги при емоційному  
вигоранні

Марія Олійник  
Л-7

Львів  
червень, 2021

## Зміст

Вступ .....	2
Дослідження явища синдрому вигорання.....	3
Особливості синдрому вигорання в часі карантину спричиненого COVID-19 .....	5
Причини емоційного вигорання (без урахування пандемії спричиненої COVID-19) .....	8
Особливості дослідження синдрому вигорання: на що потрібно звертати увагу у діагностичній бесіді.....	12
Етапи розвитку вигорання. ....	14
Етап 1: Захват від діяльності .....	15
Етап 2: посилення стресу .....	15
Етап 3: хронічний стрес.....	17
Етап 4: Вигорання .....	17
Етап 5: Хронічне вигорання .....	18
КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранню .....	18
<i>Послідовність (по сесіях) роботи з вигоранням .....</i>	<i>20</i>
Модуль 1: Діагностика і визначення цілей .....	20
Модуль 2: Втручання спрямовані на покращення якості життя .....	21
Модуль 3: Усвідомлення вигорання та його причин .....	22
Модуль 4: зниження рівня стресу та відновлення ресурсу. ....	24
Модуль 5 Втручання спрямовані на відновлення життєвого балансу .....	26
Модуль 6 Робота з цінностями і ціннісно-орієнтованими цілями. Засвоєння і розвиток навичок життєстійкості. ....	31
Короткі коментарі.....	33
Бібліографія.....	34
Додаток 1: Діагностика професійного вигорання .....	36
Додаток 2: Список питань, що можуть стати в нагоді для обстеження.....	40
Додаток 3 Хронометраж.....	43
Додаток 4: моніторинг спожитого контенту .....	46
Додаток 5: «сфітлофор».....	46
Додаток 6 список ідей як можна впоратися зі стресовою реакцією: .....	47
Додаток 7 Культурне сафарі .....	48

## Вступ

Значна частина нашого життя відбувається у діяльності: навчанні, роботі, волонтерстві, веденні дому. Через діяльність ми реалізуємо наш потенціал і здібності, досягаємо своїх цілей, втілюємо цінності, відбуваємося як професіонали. Саме тому, велика частина нашої уваги і зусиль спрямована на неї і її якість – те, як ми оцінюємо себе через діяльність. Часто, прагнення досягати певної планки чи відповідати очікуваному образу, тягне за собою високий рівень стресу, який призводить до синдрому вигорання.

Згідно даних статистики на 2019 рік - близько 210 мільйонів людей у світі страждає на синдром вигорання, а це орієнтовно 5-7% всього населення. За результатами опитування проведеного організаціями FlexJobs і Mental Health America (МНА) на липень 2020 свідчить, що 75% працівників пережили вигорання, а 40% опитаних переконані, що це прямий результат пандемії коронавірусу. [9]

В Україні схоже дослідження проводилося всеукраїнським порталом (2017) з пошуку роботи [2], згідно якого 64% опитуваних - перебувають у стані вигорання, з них 22% - пов'язують його зі своєю професійною діяльністю. І хоча дані щодо України не є науковими, вони ілюструють певну тенденцію.

Висока інтенсивність роботи і темп життя, швидка зміна технологій, що потребує постійного навчання і засвоєння нової інформації та навичок, створений суспільством образ успішної людини і його поширення через соцмережі (ідеальне життя), високі чи завищені вимоги та очікування до власної продуктивності, нечіткі критерії успіху, надмірна відповідальність, діяльність, що суперечить власним цінностям чи відсутня адекватна компенсація зусиль (матеріальна і моральна) – лише деякі причини вигорання.

В часі карантину спричиненого пандемією COVID-19 виникли додаткові фактори стресу, що призводять до вигорання: швидке перепрофілювання певних видів діяльності (наприклад, у сфері харчування чи невеликих локальних крамницях – перехід на доставку), частковий або повний вихід в онлайн сфер, які прямо не пов'язані з технологіями та\або майже примусове засвоєння програмного забезпечення у швидкому темпі (освіта, медицина,

виробництво), високий рівень стресу пов'язаний з невизначеністю та тривогою, робота з дому і зведення усіх сфер життя на одну територію – провокують швидке виснаження, втрату мотивації, негативну оцінку себе та діяльності та інші ознаки синдрому вигорання [11; 12; 16; 21].

Водночас виникають питання – чи відповідає моя діяльність цінностям і чи так я хочу жити своє життя.

Саме тому, виникла ідея дослідити явище вигорання докладніше та запропонувати КПТ-базовану модель роботи з цим явищем.

У роботі, також, приводитимуться приклади з практики, як ілюстрація до певних технік чи запитів. Для збереження конфіденційності змінені імена та деякі деталі випадків, однак збережена загальна канва роботи та сфера діяльності

### Дослідження явища синдрому вигорання.

Герберт Фрейденбергер (Herbert Freudenberger) вважається першим дослідником, синдрому вигорання. Саме він 1974 року опублікував статтю «Вигорання персоналу» (Staff burnout) у Journal of Social Issues. Стаття ґрунтувалася на його спостереженнях за волонтерами (включаючи самого себе) у безкоштовній клініці для наркозалежних. Він визначив вигорання як набір симптомів, що включало виснаження від надмірних вимог до роботи та фізичних симптомів, таких як головний біль і безсоння, "спалахування гніву" і ригідне мислення. Він зауважив, що працівник з вигоранням "видається, діє і виглядає пригніченим". [13] Саме ця публікація і підвищила зацікавлення цим явищем, яке згодом переросло у численні дослідження. Так Крістіна Маслах (Christina Maslach) описала вигорання з погляду емоційного виснаження, знеособлення (цинічне поводження з клієнтами, студентами та/або колегами) та зменшення почуття особистого успіху в роботі [14; 15]. Вже 1981 року К. Маслах та Сьюзан Джексон (Susan Jackson) опублікували першу методику оцінки вигорання - Maslach Burnout Inventory (MBI) [3]. Спершу опитування було зосереджено на професіоналах, котрі працюють у соціальних сферах (наприклад, вчителі, соціальні працівники), згодом розробили його варіанти

для інших сфер. Сьогодні є надійні докази того, що вигорання частково відображає депресивний стан, однак не є йому тотожним.

Ми згадуємо про це, оскільки саме концептуалізацію вигорання за К. Маслах ВООЗ прийняла за основу для внесення цього синдрому до 11-ї редакції Міжнародної класифікації хворіб (МКХ-11). У останній версії МКХ-11 вигорання не класифікується як медичний стан, а належить до професійних явищ [22] і описаний розділі: «Фактори, що впливають на стан здоров'я або контакт зі службами системи охорони здоров'я». Згідно з МКХ-11, вигорання - це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці.

Основні ознаки професійного вигорання:

- втрата енергійності, відчуття виснаження;
- деперсоналізація. Підвищення психологічного дистанціювання від роботи, негативні і песимістичні думки про роботу;
- зниження професійної ефективності.

ВООЗ також зазначає, що синдром вигорання використовується у професійному контексті і не повинен застосовуватися до інших сферах життя. Однак, ми вважаємо, що вигорання стосується ширшого контексту, ніж лише робота, а поширюється на сфери сфокусованої діяльності – навчання, професійна та волонтерська діяльність, активна громадська діяльність та сфокусований догляд за домом і дітьми. З цього погляду, вигорання – це стан, пов'язаний з психічним, фізичним та емоційним виснаженням, що виникає внаслідок надмірного тривалого стресу у сфері життя, що відповідає за сфокусовану діяльність.

У дослідженні Elin Lindsäter «Когнітивно-поведінкова терапія для розладі спричинених стресом», зазначено, що вигорання не є медичним діагнозом у жодній діагностичній системі та не має діагностичних критеріїв. Однак, його вплив на самопочуття є значним. Тож, шведська національна рада з питань охорони здоров'я та соціального забезпечення 2003 року запропонувала термін "розлад виснаження", з метою оперативної реалізації клінічного діагнозу та полегшення реабілітації важких станів, пов'язаних зі стресом, що

часто спостерігається в клінічній практиці [10]. Розлад виснаження був прийнятий як офіційний діагноз у шведській версії 10-го перегляду МКХ, акредитований при діагностиці (код F43.8A).

Він характеризується симптомами психічної та фізичної втоми (щонайменше протягом 2 тижнів), спричиненої впливом психосоціальних стресових факторів, які протягом мали вплив протягом щонайменше шести місяців до встановлення діагнозу.

Основні симптоми включають:

- помітно знижений когнітивний стан
- брак енергійності, знижена ініціативність,
- відсутність витривалості або збільшення часу необхідного для відновлення після розумових зусиль.
- Дистрес та знецінення
- Негативну оцінку себе та ситуацій
- Негативне налаштування на майбутнє

Це хронічний, виснажливий стан. Розлад виснаження тягне за собою поступове наростання симптомів (наприклад, тривога / депресія, біль, втома), з якими люди неодноразово звертаються за медичною допомогою [10]

Як ми бачимо з описаного, вигорання може спричинити відчуття переповненості, нездатності впоратися з постійними вимогами повсякденного життя. [18]. Найшвидше під вигорання потрапляють фахівці професій, які допомагають людям, також дуже поширеним є батьківське вигорання.

### Особливості синдрому вигорання в часі карантину спричиненого COVID-19

Пандемія спричинена COVID-19 та її наслідки спричинили відчутне підвищення розладів пов'язаних з депресією, тривожністю та вигоранням. Найбільше вигорання спостерігається серед медичних працівників (за даними досліджень за вересень 2020 року від Mental Health America виявлено, що 93% медичних працівників переживають стрес, а 76% повідомляють про

виснаження та вигорання) та вчителів (понад 30%, припускаю, що в Україні ці показники будуть вищими).

Причинами підвищеного стресу і, як наслідок вигорання медичних працівників відзначили:

- Високий рівень фізичного і емоційного навантаження
- Високий рівень тривоги за себе, своїх колег, рідних та пацієнтів
- Непідготовленість усієї медичної системи до викликів спричинених пандемією
- Внутрішній тиск між почуттям обов'язку перед пацієнтами та сім'єю
- Недостатнє фінансове забезпечення лікарів та забезпечення лікарні.
- Необхідність робити вибір при використанні ресурсів і медикаментів та ін [12]

Причинами підвищеного стресу і, як наслідок, вигорання працівники освітньої сфери виокремили :

- тривогу з приводу вимог до навчання,
- спілкування з батьками
- недостатність адміністративної підтримки
- у певних регіонах значимим фактором був доступ до технічних засобів необхідних для онлайн-навчання та відсутність навичок ним послуговуватися
- відсутня або обмежена взаємодія з учнями
- загальна невизначеність спричинена пандемією [21]

Пандемія спричинила відчутне зростання вигорання і в інших сферах діяльності [16]. Основними причинами є:

- високий рівень невизначеності пов'язаний зі сферою діяльності
- необхідність швидкої переорієнтації у сфері своєї діяльності
- непідготовленість персоналу до роботи у змінених умовах

Окремим фактором можемо виокремити роботу з дому, яка тягне за собою низку стресових факторів:

- необхідність облаштування робочого місця (а часом і кількох) в обмеженому просторі
- необхідність пристосуватися до нового режиму роботи, догляду за дітьми, навчання дітей вдома а, в деяких випадках, догляду за хворими родичами
- «розмивання» меж між роботою і сімейним простором
- Постійна доступність для колег і керівництва (неоголошене сподівання, що якщо особа працює вдома, то має можливість бути завжди на зв'язку)
- Втрата інших сфер життя – зустрічей, можливих прогулянок, хобі тощо.

У статті журналу JAMA 2020 року Tait Shanafelt; Jonathan Ripp, Mickey Trockel зазначили, що розуміння хвилювань та стресових факторів медичних (та й не тільки) працівників дозволяє організаціям розробити цілеспрямовані підходи до вирішення цих проблем та надати конкретну підтримку своїм працівникам [20]. У контексті ментального здоров'я ми можемо об'єднати ці стресори у 5 загальних запитів.: вислухайте мене, захистіть, підготуйте, підтримайте та піклуйтесь про мене.

Приклади конкретних дій у цих категоріях включають:

**Вислухайте мене:** Створіть місце для працівників де вони можуть висловити свої занепокоєння та переживання. Це може діяти на кількох рівнях – безпосередньо організації, на рівні влади чи відповідних інституцій.

**Захистіть мене:** Забезпечте засоби індивідуального захисту, доступ до тестування та вакцинації та інші заходи, щоб забезпечити якомога більший захист персоналу та членів родини від розповсюдження інфекції. У ширшому розуміння – надайте відчуття безпеки у змінених умовах – відшкодування у випадку звільнення, добрі рекомендації тощо.



**Підготуйте мене:** Організуйте навчання, забезпечте необхідними засобами для роботи, розробіть менторські програми для швидшого засвоєння нового матеріалу, допоможіть адаптуватися до нових процесів, процедур та протоколів.

**Підтримайте мене:** переконайтеся, що персонал має те, що їм потрібно, щоб залишатися міцними та здоровими, включаючи доступ до поживної їжі та напоїв під час роботи, можливість відпочинку та допомогу у транспорті

**Потурбуйтеся про мене:** Запропонуйте іншу емоційну та фізичну підтримку, такі як догляд за дітьми чи родичами, ізольоване проживання у випадку зараження, оплачуваний карантин тощо. У ширшому розумінні це можуть бути [20]

Забезпечення цих запитів на різних рівнях організацій не лише допоможуть у кризових станах, спричинених пандемією, а й допоможуть розвивати резилієнтність працівників, підвищувати їхню готовність до різних видів криз і допоможуть у наступній адаптації в умовах змін.

### Причини емоційного вигорання (без урахування пандемії спричиненої COVID-19)

Основою емоційного вигорання є дисбаланс та спричинений ним хронічний стрес.

Дисбаланс у діяльності може мати кілька основних причин. Ми виділяємо:

- Навичкові
- Когнітивні
- Схема-базовані

**Навичкові причини** дисбалансу спричинені браком навичок самодисципліни, а саме:

- **Організації простору.** Тут йдеться про загальну «захаращеність» простору, яка провокує втрату фокусу і багато відволікання. Збільшує

доступність інших подразників і розконцентровує особу. Як наслідок людина береться за все одночасно і не доводить нічого до завершення, що призводить до нагромадження справ, зменшення успішно завершених завдань і негативної оцінки самого себе, а часом і коригуючий зворотній зв'язок від колег і керівництва, що веде до хронічного стресу і вигорання.

- **Планування** – невміння ефективно спланувати свою діяльність – веде до відчуття, що людина не керує своєю діяльністю і є заручником обставин. Брак цієї навички також тягне за собою нерівномірний об'єм роботи (або забагато та\або недостатньо), а також виключає або ж включає епізодично інші важливі активності (час на спілкування, сім'ю, спорт, відпочинок тощо)
- **Пріоритизації** – невміння визначати завдання, які є більш важливими персонально для людини чи зіставляти цілі з цінностями, може мати 2 наслідки релевантні для дисбалансу. 1) організаційний – брати більше, ніж можливо зробити чи братися за менш важливі завдання, нехтуючи основними 2) ціннісний – «жити не своє життя», нехтувати важливими для себе цілями і завданнями на догоду іншим. І це, і це веде до емоційного та фізичного виснаження.

Спричиняються або ж ускладняється РДУГ.

*Степан лікар, йому 38. Має свою практику. Звернувся, бо ніколи не доводить до кінця завдання, які ніхто не контролює. Наприклад півроку не може завершити сайт і 2 роки робить ремонт. За його словами методи планування не працюють. Завдань накопичилося багато, свій стан від цього описує як перевантаження, роздратування, постійну втому і безнадію. Найчастіше уникає виконувати роботу. За скринінгом є на спектрі РДУГ.*

У основі **когнітивних причин** – неефективні мисленнєві конструкції:

- Когнітивних фільтрах
- Наданих значеннях
- Негативних автоматичних думках

Усе ці причини зводяться до певних мисленневих пасток, які ведуть до пропрацьовування, негативної оцінки своєї роботи, надвисоких стандартів тощо. Що призводить до неефективної поведінки, яка веде до вигорання [1].

Ускладнюється схильністю до тривожності

*Тетяні 36 років, вона викладачка інституту, кандидат наук, рік тому змінила сферу діяльність на бізнес-аналіз. Вона постійно перепрацьовує, буре на себе вдвічі більше обов'язків, ніж інші, болісно реагує на коригуючий зворотній зв'язок. За останніх півроку з її життя «випали» друзі, хобі, прогулянки і спорт. Єдиним контактом з поза-робочого середовища є її партнер. Ситуація ускладнюється роботою з доку. Останніх два місяці відчутно погіршився сон. Втома практично не минає. Постійно порівнює себе зі своїми колегами і критично ставиться до усієї своєї роботи і досягнень.*

Базуються на дисфункційних схемах: некомпетентності, самопожертви, власної не цінності. Вигорання стає наслідком стратегії життя з цією схемою за варіантом гіперкомпенсації.

- Також посилене внутрішнє відчуття вимогливості до себе: мушу\маю\повинен

*Сергію 38, він менеджер проєктів. Останніх 3 роки живе в циклі; взяти найскладніший проєкт в компанії – довести його до ладу у складних умовах (обмеження ресурсів, щільні часові обмеження, несинхронізована команда), «випасти на 2 місяці», знову взяти найскладніший проєкт. До того – 3 роки активно волонтерив для АТО. Свою життєву позицію характеризує «ніхто крім мене». Виснажений, повністю занедбав свої потреби, має порушений сон, погіршення стану здоров'я, головні болі. Все це характеризує як слабкість.*

Важливо також виокремити вигорання спричинене зовнішніми умовами.

Причиною такого вигорання будуть:

- **Зараження від інших членів команди** – емоційне вигорання одного члена команди запускає ланцюгову реакцію у колективі. Вона відбувається на 2 рівнях: 1) процесному – коли одна людина з команди не дає ради з навантаженням - це фактично відображається на інших: частина його роботи лягає на плечі колег, йде затримка роботи по процесу, знижуються показники ефективності тощо, що може провокувати підвищений стрес усієї команди. 2) емоційний – людина, яка страждає на емоційне виснаження має пригнічений настрій, частіше за інших роздратована та негативно налаштована, схильна до критики – що породжує негативну атмосферу для інших членів команди.
- **Токсична поведінка оточення** (знецінення, газлайтинг, дискримінація) та нормалізація цього.
- **Процеси, правила, практики.** Часом вигорання – «вмонтоване» у корпоративну культуру – порушення меж приватного часу і простору, як норма спілкування, культура пропрацьовування, відсутність адекватного зворотного зв'язку тощо.
- **Неефективне управління.** Кажуть, що людина приходить у працювати у компанію, а звільняється від керівника. Вигорання може бути спричиненим самим стилем управління безпосереднього керівника і базуватися на його (не)вміннях планування, пріоритизації, наданням зворотного зв'язку та ін.
- **Поводження з комунікацією в компанії** (наприклад плітки, відсутність чи несвоєчасність інформації, подвійні стандарти, незрозумілість вимог – підтримує відчуття невизначеності, а відповідно і підвищений рівень стресу)
- **Недостатній рівень винагороди** – йдеться про оплату праці та інші компенсації (лікарняні, премії, відпустки, оплата наднормових годин).
- **Розрив між цінностями людини і цінностями компанії** - коли компанія робить те, що суперечить цінностям працівника (наприклад, співпраця з агресором у часі війни).

*Анні 35, вона керівник департаменту. За 3 роки свого керівництва відділ відчутно виріс і почав приносити компанії більші прибутки. Попри дуже*

*високі показники Анна відчуває тиск з боку керівництва, через це працює ще більше і бере на себе більше зобов'язань. Останніх 8 місяців робота займає майже все її життя, вона допізна на дзвінках, а вранці одразу береться за листи. Від цього також страждає її сім'я та стосунки з дітьми і чоловіком, що також висловлюють своє незадоволення. Анна чує себе в стані постійного тиску і вимог, неперервному стресі, відчутно знизилася увага і концентрація, погіршилося харчування. Попри те, клієнтка любить свою діяльність і вона залишається для неї важливою.*

Як наслідок цих причин особа опиняється у стані хронічного стресу, який виснажує фізичні та емоційні ресурси організму.

Стрес – це психічні і фізіологічні зміни, яких зазнає наше тіло, коли ми стикаємося із загрозою. Сформована еволюцією адаптивна реакція, що допомагає нам у ситуаціях високої загрози. Вона покликана мобілізувати наше тіло та психіку заради ефективних дій (виживання). Однак, коли «загрози» є постійними – як от висока відповідальність у проєкті, необхідність спілкуватися з неприємними людьми, постійна потреба «тримати лице», високий рівень очікувань, висока завантаженість, сфокусованість на конкретній діяльності тощо ми стаємо заручниками хронічного стресу, що призводить до постійної активної реакції на стрес, що тягне за собою виснаження, фізіологічних і поведінкових змін, емоційної занедбаності та вигорання [4; 6; 13; ].

Тож, при хронічному стресі необхідно працювати на 2 рівнях: робота зі стресором (у нашому випадку, дисбалансом) та стресовою реакцією (і відповідно відновленням безпеки), що потрібно врахувати у роботі з емоційним вигоранням.

**Особливості дослідження синдрому вигорання: на що потрібно звертати увагу у діагностичній бесіді.**

Для того, щоб зробити якісну діагностику вигорання потрібно детальніше розглянути 3 основні складові стану емоційного вигорання, а саме:

1. **втрата енергійності та емоційне виснаження** – слабкість, що виникає через надмірну завзятість, небайдужість до справ протягом тривалого часу. Саме цей чинник має найбільший негативний вплив на наше здоров'я, стосунки, роботу. І саме він поширюється на всі сфери життя.

Розпізнати втрату енергійності ми можемо за такими ознаками:

- Втома вже від самої думки про роботу
  - Порушення сну, неперервні думки про роботу
  - Відчуття виснаженості, низький або відсутній імпульс до дії, низька продуктивність
  - Скарги на фізичний стан, ослаблене лібідо.
2. **Деперсоналізація** - стан відчуження від себе самого, невисока залученість у своє життя (спостереження за своїм життям наче збоку), відчуття відсутності контролю над подіями і ситуаціями, які відбуваються у житті людини. А також низька здатність до емпатії, турботи і співчуття.

Розпізнати ми можемо її за такими аспектами:

- Негативне, цинічне ставлення до колег, негативні почуття до клієнтів.
- Почуття провини.
- Відмежування від соціальних контактів, втеча “у равликову хатку”
- Поведінка уникання
- Згортання діяльності до найнеобхіднішого.

3. **Зниження відчуття успішності та низька діяльнісна продуктивність** – надвисоке відчуття марності від докладених зусиль, переконання, що «нічого не змінюється» і «це нікому не потрібно» [4; 17]. Особа, яка страждає на вигорання часто почуває себе безпорадною, порожньою, її продуктивність відчутно знижується, а енергія і мотивація вичерпується і знижується.

**Незадоволеність продуктивністю і результатами роботи:**

- Досвід безуспішності та безпорадності,
- Брак визнання,
- Недостатність зворотнього зв'язку,
- Відчуття самонедостатності,

- Хронічне перевантаження. [17]

Важливо також дослідити:

- Тривалість цього стану
- Вплив на когнітивні функції
- У яких ситуаціях виснаження і напруга чується сильніше\зростає
- У яких ситуаціях спадає
- Чи змінюється щось під час вихідних\відпусток
- Як клієнт відпочиває відновлює ресурс [10]

Саме ці симптоми дозволять виокремити емоційне вигорання від інших, схожих станів, а також розуміння причин описаних вище. У кінці роботи поданий список питань, який допоможе при діагностиці вигорання та допоможе побудувати гіпотезу про причину вигорання та етап на якому знаходиться людина.

Важливо! Зробити добрий скринінг і виключити інші сходи розлади – депресію, підвищену тривожність, РДУГ тощо.

### Етапи розвитку вигорання.

Виділяють від 5 до 12 стадій вигорання однак всі вони описують схожий перебіг:

1. Захоплення (запалення) своєю роботою
2. Посилення стресу
3. Хронічний стрес
4. Виснаження
5. Хронічне вигорання

У цій роботі об'єднані 3 класифікації за схожими характеристиками [6; 10; 17]:

І ось як виглядає життя людини на кожному етапі:

### Етап 1: Захват від діяльності.

Нове завдання чи проєкт викликає захват і прилив енергійності. Бажання випробувати себе, показати з найкращого боку.

#### Характеризується

- Високим рівнем відповідальності
- Високий рівень енергійності
- Оптимізмом
- Бажанням проявити себе
- Креативністю, ініціативністю
- Високим рівнем продуктивності

Тут виражена **необхідність самоствердження**

Все починається з того, що індивідуальний інтерес, індивідуальна енергія і бажання успіху через завищені очікування щодо себе перетворюються на обов'язковість успіху. Тоді зменшується готовність визнавати власні можливості та межі, а також в будь-якому випадку і поразки, що приводить до **посиленої активності**

Відчуття, що для самоствердження все потрібно робити самому, стає все більш явним, делегування сприймається як незручність, зайва трата часу, часом і як недоречність, бо це може створити загрозу власній незамінності.

### Етап 2: посилення стресу

Усвідомлення того, що деякі дні важчі за інші. Завдань забагато, щоб з ними можна було легко впоратися. Підвищується внутрішня вимогливість і бажання відповідати очікуванням. Оптимізм знижується, енергія падає, стрес зростає.

#### Характеризується:

- Гіпертонією
- Неможливість зосередитись



- Дратівливістю
- Незадоволенням роботою
- Погіршенням сну
- Зменшенням соціальної взаємодії
- Зниження продуктивності
- Серцебиттям
- Тривою
- Униканням прийняття рішень
- Зміна апетиту або дієти
- Втомою
- Забудькуватістю
- Загальним нехтування особистими потребами

На цьому етапі ми спостерігаємо:

### **Нехтування власних потреб**

Бажання спокою, розслаблення, приємних соціальних контактів відступають на другий план, відсутність цих потреб стає все більш явною. Знижується сексуальний потяг. Часто збільшується вживання алкоголю, нікотину, кави і снодійних засобів.

Важливо! Зазвичай нехтування потребами пропускається повз. Втома, зниження соціальних та ресурсних активностей «припускається» лінії, браку дисципліни, тимчасовому збільшенню завдань.

### **Переоцінку цінностей**

Персональні бажання і цінності притуплюються. Пріоритети зміщуються, соціальні контакти оцінюються як зайві та обтяжливі, важливі життєві цілі знецінюються і переоцінюються. Ця стадія є відповідальною і за характерне вигорання стосунків не лише в подружніх/партнерських стосунках, але і в роботі з колегами і клієнтами.

### Етап 3: хронічний стрес

Це помітна зміна рівня стресу, починаючи від зниження мотивації та часте переживання стресу.

#### Характеризується:

- Відсутністю захоплень
- Нівелюванням цілей та постійне протермінування завдань
- Ранковою втомою
- Спізненнями на зустрічі
- конфліктністю, образливістю
- Відчуженням від друзів та\або сім'ї
- Апатією
- хронічним виснаженням
- Цинічним ставленням
- Зниження статевого потягу

Тут помітне посилене заперечення проблем, майже повне відмежування від оточення (яке до того ж знецінюється), цинізм, агресивна зневага, нетерплячість і нетолерантність. Колеги чи клієнти сприймаються як злі, дурні, вимогливі, нерозсудливі, недисципліновані, кожен контакт як нестерпний, кожен новий клієнт, що з'являється на порозі, як випробовування. Є відчутні втрати продуктивності і скарги на самопочуття. Поводження з іншими людьми, спілкування з якими неминуче, характеризується безпорадністю, неготовністю допомогти, недостатньою чутливістю.

### Етап 4: Вигорання

Симптоми стають критичними. Продовжувати, як зазвичай, неможливо.

#### Характеризується:

- Відчуттям порожнечі
- Одержимістю проблемами на роботі чи в житті
- Песимістичним поглядом на роботу та життя

- Невпевненість у собі соціальна ізоляція
- Змінами у поведінці
- Бажання "випасти" з суспільства

### **Тут ми можемо спостерігати**

**зміну поведінки**, при якій відмежування зростає настільки, що кожен прояв уваги і прихильності з боку оточення розуміється як напад, що може призводити до параноїчних реакцій.

**Втрату почуття власної особистості:** ніби ти перестав бути самим собою, а функціонуєш лише автоматично та мати **постійне відчуття внутрішньої порожнечі**.

### Етап 5: Хронічне вигорання

Вигорання вбудовується у життя, стає його частиною. Відображається у поведінці, способі мислення, комунікації.

Характеризується

- Хронічним смутком
- Депресією
- Хронічна психічною втомою.
- Хронічна фізичною втомою

З'являється відчуття внутрішнього замерзання, приреченості. Болісні внутрішні почуття змінюються відчуттям відмерлості.

Розумове, фізичне та емоційне виснаження стає частиною особистості. Особлива небезпека серцево-судинних або шлунково-кишкових захворювань. Розуміння стадії емоційного виснаження на якому перебуває клієнт, причин його виникнення та які чинники його підтримують дозволяє нам обрати оптимальні втручання у роботі по спрогнозувати тривалість терапії.

### КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранню

В основі запропонованої моделі роботи з вигоранням – лежить підхід КПТ до

роботи з розладами, викликаними стресом. Тож основними втручаннями будуть: поведінкова активація, експозиція та поведінкові експерименти, когнітивна реструктуризація, майндфулнес-техніки та техніки дистанціювання, робота з глибинними переконаннями [5; 7; 10; 11; 18; 19].

На загал роботу з емоційним вигоранням ми можемо розбити на 6 модулів робота над якими триває від 12 до 25 сесій (залежно від етапу вигорання).

Ці модулі ми можемо окреслити як:

1. Діагностика і визначення цілей. Психоедукація, соціалізація у модель КПТ, залучення клієнта у роботу.
2. Втручання спрямовані на покращення якості життя.
3. Усвідомлення вигорання. З'ясування основних причин вигорання та чинників, що його підтримують (середовище, патерни поведінки, когнітивні викривлення)
4. Втручання спрямовані на робота зниження рівня стресу. Психоедукація про стрес. Робота зі стресовою реакцією. Визначення основних стресорів та робота з ними.
5. Втручання спрямовані на відновлення життєвого балансу відповідно до причин вигорання: навичкових, когнітивних та схема-базованих. Реструктуризація дисфункційних ГП. Вироблення нових адаптивних ГП та відповідних ПЖ.
6. Робота з цінностями та (як я хочу жити Своє життя) і ціннісно-орієнтованими цілями. Засвоєння і розвиток навичок життєстійкості.

**Примітка:** Послідовність модулів може змінюватися відповідно до клінічної картини. Так, модуль 2 можна опустити, якщо ви не бачите відчутних змін реалізації базових потреб, як от їжа, сон, надмірна румінація думок і переживань. Також, роботу з цінностями можна провести раніше, якщо у клієнта є достатньо ресурсу для цього. Також, цінності ми виносимо на перший план при роботі зі схема-базованими причинами та причинами зумовленими середовищем.

**Загальна ціль терапії:** усвідомлення і вміння орієнтуватися на свої цінності і цілі, розвиток гнучкості мислення та поведінки, відповідно до цінностей, відновлення та\чи впровадження життєвого балансу у щодень клієнта.

*Послідовність (по сесіях) роботи з вигоранням*

Модуль 1: Діагностика і визначення цілей

**Основне завдання:** з'ясування діагнозу та залучення клієнта у терапію.

**Про що йдеться:** обстеження, побудова формулювання згідно оксфордської моделі, соціалізація у модель роботи КПТ та залучення клієнта. На цьому етапі ми також визначаємо інструменти моніторингу прогресу терапії. Такими інструментами можуть бути опитний для діагностики професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон)[додаток 1], суб'єктивна шкала відчуття енергійності, наповненості (від 0 до 10), фактичний аналіз робочого дня (хронометраж) [Додаток 3].

**КПТ-техніки, які нам допоможуть:** напівструктуроване інтерв'ю [Додаток 2], STEB-аналіз, психоедукація про вигорання, мотиваційне інтерв'ю (дві дороги, аналіз наслідків).

**Можливі труднощі:** переконання та надані значення клієнта про роботу та емоційне виснаження. Наприклад, «робота не має бути легкою», «виснаження – це нормально», «то просто лень» або «зі щось не так». Часто, клієнти з вигоранням звертаються з запитом «підвищення продуктивності», «відновлення мотивації» та «подоланням прокрастинації». Також ми можемо зустріти опір у клієнтів на 1-2 етапі вигорання, через загальну нормалізацію виснаження. Складністю також буде залучення у роботу клієнтів, у яких вигорання є частиною корпоративної культури чи продиктоване середовищем (вимогами суспільства, зіставлення свого життя з певним стандартом зі соцмереж тощо). У таких випадках більш увагу потрібно приділити залученості клієнта, додати до роботи аналіз наслідків і тестування переконань (опитування, користь\школа) і бути готовим, що цей модуль займатиме більше часу.

**Вправи для домашнього завдання:** заповнення опитників, спостереження за своїм станом протягом дня і його змінами. У випадку виявлених труднощів може додатися хронометраж і опитування.

*Модуль 2: Втручання спрямовані на покращення якості життя*

**Основне завдання:** допомогти клієнтові відновити турботу про свої базові потреби. Ми робимо цю роботу, якщо клієнт перебуває на 3-4 етапі вигорання і має значні порушення сну, надмірну тривожність та порушення харчування.

**Про що йдеться:** розуміння розпорядку дня клієнта, внесення у нього розпорядку по їжі та активності. Також тут важливо дати ради з найбільш вираженими симптомами – наприклад переживаннями, підвищеною тривожністю, порушеннями сну.

*Перше, що було зроблено у терапії з Анною і Тетяною – це графік їжі. Оскільки обидві клієнтки перестали снідати і стабільно пропускали обід, зводячи їжу до постійних перекусів. Анна, також відновила свою «ранкову спокійну каву» без телефону і налагодила графік сну.*

*Тетяна додала вечірні прогулянки з партнером перед сном без гаджетів. Перший тиждень обоє жінок «звітували» знімками.*

**КПТ-техніки, які нам допоможуть:** планування дня. Психоедукація та техніки спрямовані на дистанціювання від думок та мереження тривоги:

- Трамвай думок
- Дихання 4-7-8 (за Е. Вейлом)
- «час для переживань»
- Дерево рішень

Техніки спрямовані на покращення сну:

- Психоедукація щодо сну та базове розуміння гігієни сну
- Графік сну
- Контроль стимулів

- Майндфулнес та ресурсна уява
- Глибоке дихання та дихання на 4-7-8
- Прогресивна релаксація м'язів
- Парадоксальний намір

Цей етап терапії – це «швидка допомога» клієнту дати ради з найдошкульнішими наслідками виснаження, а також дати надію і продемонструвати ефект терапії.

**Можливі труднощі:** ця робота дається найважче людям, у яких недостатні навички самоорганізації. У таких випадках залучаємо допомогу рідних чи збільшуємо варіанти контролю – фото за обідом. Також важливо не просто скласти план роботи, а й потенційні перешкоди і як їх можна подолати. Продумати допоміжні засоби.

**Вправи для домашнього завдання:** власне, на цьому етапі більша частина роботи робить вдома – провадження означених змін у життя.

Модуль 3: Усвідомлення вигорання та його причин

**Основне завдання:** з'ясування основних причин вигорання та чинників, що його підтримують

**Про що йдеться:** моніторинг активностей та його аналіз. Визначення основних стресорів, які призводять до вигорання та чим вони підтримуються. Тут ми звертаємо увагу на взірці поведінки (коупінги), переконання (про себе і світ), середовище (робоче, онлайн, дружнє), інформацію, яку споживає клієнт та досвід минулого, який може активуватися певними тригерами.

*У роботі зі Сергієм ця частина терапії виявилася ключовою. Усвідомлення реальної ситуації свого життя і те, що він цілковито випускає з фокусу уваги власне життя – стало основною мотивацією змін. Аналіз хронометражу спровокував низку рефлексій, яка стала в нагоді у роботі з ГП та цінностями (що і було основною роботою). Сергій високоорганізований і високопродуктивний чоловік, тож основою його вигорання було повне виключення своїх потреб зі свого життя. Розвернувши його фокус на власні*

*сенси і цілі, клієнт змінити стратегі поведінки і ставитися до свого ресурсу більш усвідомлено.*

**КПТ-техніки, які нам допоможуть:** хронометраж [Додаток 3] та його аналіз. З цим інструментом ми працюємо протягом 2-3 сесій. Спершу тиждень на заповнення, тоді сесія на аналіз, де ми з'ясуємо:

- ✓ Чим на загал наповнений день
- ✓ Куди йде найбільша частина часу
- ✓ Які з завдань поглинають найбільше енергії
- ✓ Чи є протягом дня ресурсні активності

Важливо знати: на 4 і 5 стадії вигорання день може не бути перенаповненим, однак втома і виснаження бути на високих показниках.

До тих завдань, які мають найвище позначення і в контексті вигорання, і в контексті ресурсності добре зробити STEB – аналіз, для того, щоб визначити, ефективні і неефективні зразки поведінки.

На цих же точках добре з'ясувати переконання і надані значення.

Додатково робимо аналіз середовища та інформаційного поля. Тут також добре працює фактичний моніторинг прочитаного\побаченого\почутого, враховуючи соцмережі, серіали, подкасти та його змістове наповнення [Додаток 4] (1-2 сесії). Обговорення через сократичний діалог отриманих даних, аналіз користь\шкоди від отриманого контенту. Впровадження ідеї «відсікайння зайвого і некорисного».

Якщо маємо припущення про його (через культурне сафарі), до нього ми повернемося коли працюватимемо з цінностями. [Додаток 7]

**Можливі труднощі:** На загал будь-який моніторинг потребує наявності певних ресурсів і можливості концентрації. Якщо клієнт у високому стані виснаження, має низьку віру в успішність терапії чи просто не може виконати цих завдань, потрібно поміняти 2 і 3 модуль місцями і основну увагу спрямувати на зниження рівня стресу. Цей модуль є важливим для усвідомлення реального стану справ і його причин, однак коли клієнт усвідомлює, що вигорів – то



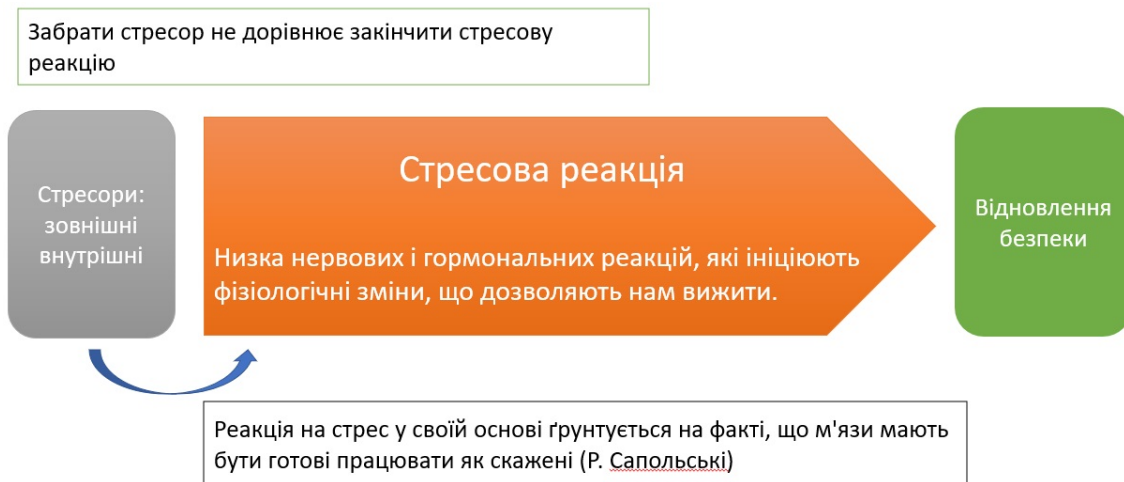
спершу ми помагаємо повернути ресурс, знизити стрес і відновити віру в те, що контроль над його життям – належить йому.

**Вправи для домашнього завдання:** хронометраж, моніторинг спожитого контенту, культурне сафарі.

Модуль 4: зниження рівня стресу та відновлення ресурсу.

**Основне завдання:** зменшити вплив стресу на фізичний і психічний стан клієнта, повернути віру в те, що він контролює своє життя, додати відчуття ресурсності. **Ідея, яку ми пропонуємо своїм клієнтам – ви керуєте власним життям і розпоряджаєтеся наявними ресурсами.**

**Про що йдеться:** при вигоранні людина перебуває у стані хронічного стресу, тож тут нашим завданням є зробити психоедукацію про стрес та перебіг стресової реакції. Пояснити, як реагує наше тіло і дати інструменти, які допоможуть стресовій реакції відбутися та завершити цикл стресу.



Важливо пояснити негативні наслідки хронічного стресу на організм та чому необхідно додати активності, які допомагають тілу закінчити стресову реакцію. Варіанти закінчення стресових реакцій подано у додатку [Додаток 6]. На цьому етапі ми також працюємо з ресурсними активностями і знаходимо для них місце в графіку дня. Працюємо над альтернативним розпорядком дня (за умови, що ми зробили хронометраж на попередньому етапі), який включає важливі діяльності описані вище. По трохи додаємо: вияви прив'язаності і доброго спілкування, творчість чи інші способи самовираження.

*Одним з виявів стресу Тетяни було постійне огризання, різка відповідь на будь-яке запитання, швидке спалахування, відчуття «роздратування на тлі». За словами клієнтки таке надмірне реагування з'явилося в часі карантину – після того як закрили басейн, де жінка плавала 3 рази на тиждень. Ми опрацювали альтернативні варіанти фізичної активності (його вдома та біг у парку залежно від погоди). А також обрали душ та дихання як додаткові методи подолання стресу. До пробіжок жінка залучила свого партнера, після чого дорогою додому вони пили чай і розмовляли і таким чином збільшила час для двох. Внаслідок таких змін впродовж 3 тижнів надмірне реагування відчутно знизилося, самопочуття і сон покращилося, суб'єктивне відчуття енергійності зросло з 2 до 5-6*

*Анна навчена завжди «тримати лице» і контролювати голос, однак в процесі роботи над хронометражем (при оцінюванні завдань) зауважила, що її руки майже завжди стиснуті в кулак, а напруження в м'язах практично не зникає, є відчуття постійної настороженості «так, наче я завжди у стані готовності до нападу». Для роботи зі стресовою реакцією клієнтка обрала танці вдома. Приходячи з роботи – вмикала музику і 20 хвилин стрибала під музику. Зазвичай до неї приєднувала молодша донька рідше син чи чоловік. Після цього вони сідали вечеряти чи розмовляли. Клієнтка назвала цю практику «повернення до себе», б околись часто дуркувала з дітьми і танцювала вечорами.*

**КПТ-техніки, які нам допоможуть:** поведінкова активація, список ресурсних активностей, психоедукація і сократичний діалог, MI (дві дороги) за умови опору чи низької ресурсності, планування дня, тренінг навичок. Також, у нагоді стануть Майндфулнес-практики та уважного ставлення до себе і своїх потреб (особливо у випадках емоційного і фізичного самозанедбаня).

**Можливі труднощі:** деструктивні ГП, про не цінність себе і відсутність контакту зі своїми потребами (навіть фізичними), схема самопожертви тоді у цей модуль ми додаємо розхитування ГП (тестування, користь шкода, лист собі у майбутнє). Також, тут велику роль грає середовище і те, які стратегії воно підтримує – тоді ми можемо або заручити підтримкою, або ж будемо змушені

його конфронтувати. У випадку сильного виснаження або ж високого рівня опору до роботи – ми берем собі за правило: «один правильний крок за раз» і впроваджуємо нові корисні-міні-звички. Також, потрібно разом з клієнтом випрацювати план змін, який можливий у його реальних умовах (наприклад, мама у декреті чи мама одначка, неможливість через контракт змінити роботу де токсичне середовище тощо) – тут нашим основним питанням стає – що ми можемо змінити у заданій рамці?

**Вправи для домашнього завдання:** вибір ресурсних та значимих активностей, робота з альтернативним робочим графіком, вправа «мій ідеальний робочий день», формальні і неформальні Майндфулнес-практики.

Модуль 5 Втручання спрямовані на відновлення життєвого балансу

Основне завдання: допомогти клієнтам впоратися зі стресорами та відновити життєвий баланс. Ідея, яку ми пропонуємо клієнтам: **добре самопочуття – це не стан, а дії.**

**Про що йдеться:** залежно від причини вигорання ми можемо обрати різні стратегії роботи власне на подолання вигорання і відновлення балансу.

Для цього ми повертаємо до хронометражу і аналізуємо основні стресори та їх причини.

**Навичкові причини** вигорання характерні для людей, які є на спектрі РДУГ, тих, котрі мали у досвіді гіперопіку та підлітків. У основі такого вигорання – відсутність чи недостатність навичок самоорганізації та самодисципліни і неможливість отримати коригуючий довід без отримання цих навичок.

Наше завдання – допомогти визначити та засвоїти необхідні навички планування, пріоритизації, організації простору.

Основним втручанням тут буде ПЕ та тренінг навичок. Також, важливим втручанням є підтримка та стимулювання (винагороди за досягнення), віра у клієнта.

У нагоді стане

- Ритуали та рутина

- Використання технічних засобів нагадування і підтримки
- Спільноти

У випадку роботи з підлітками та людьми з РДУГ та підлітками, можливо необхідне залучення ще когось – помічника, коуча, друга чи рідних.

*Перебування Степана у стані хронічному стресу привело до уникання і прокрастинації. Він відволікав себе фільмами, часом тривалою їздою на авто чи алкоголем. Нам не вдавалося впровадити жодних ритуалів чи рутини. Тож ми виробили чітку систему правил і звітування і впроваджували по 1 зміні за тиждень, а також додали систему винагород. Додатковою практикою було писати щодня «чим я сьогодні питаюся», що дозволяло помічати виконані зміни. Разом з клієнтом ми добирали ті інструменти, які працюють для нього і вчили виділяти найважливіше на день (не більше 3 пунктів). Паралельно з цим зробили роботу з цінностями і вибрали фокуси для цілей на найближчих 3 місяці. Добрим рішення стало найняти помічника, якому відійшла вся адміністративна робота та допомога з графіком.*

**Когнітивні причини вигорання** можуть бути пов'язані з культурою середовища або ж з власними переконаннями. Наше завдання – піддати сумніву деструктивні когнітивні викривлення. [1] У цьому випадку важливо з'ясувати, які когнітивні фільтри та надані значення має клієнт? Звідки він про це знає? Чи колись перевіряв їх на життєздатність?

Основними інструментами є:

- ✓ Психоедукація про когнітивні спотворення (фільтри)
- ✓ Сократичний діалог
- ✓ Когнітивна реструктуризація: тестування факти за\проти
- ✓ Опитування

У нагоді стане

- ✓ Бланк тестування думок
- ✓ Поведінкові експерименти (що зміниться, якщо дійсність буде іншою)

*Тетяна звикла мислити категоріями «все або нічого» та ставити перед собою надвисокі стандарти, а також мала схильність присвоювати собі всю відповідальність і читати думки. Саме з цими фільтрами ми працювали. Окрім тестування думок ми також використали техніку «пиріг відповідальності», яку вона виконувала щоразу, коли відчувала, що все провалила і все пішло не так. Основним гаслом цієї частини терапії для нас стало «якщо у чомусь переконана – перевір» - тож ми впровадили практику ставити запитання і просити про зворотній зв'язок щодо роботи, аналізувати «факт чи інтерпретація» і робили поведінкові експерименти. Так як Тетяна відважна – ця практики вона робила щодня, що дало добрий результат для оцінювання результатів своєї роботи, а також показало, що в проєкт залучена не лише вона.*

**Схема-базовані причини вигорання** – найскладніші – бо вони сприймаються людиною, як частина її особистості «це про мене», «я не знаю, що означає бути ок – просто так». Тут когнітивне розхитування може не працювати. Тоді ми звертаємося до психоедукації про базові потреби і пропонуємо зробити експеріментальну роботу. Також важливо додати практики самодоброти (Self-Compassion) і практики спрямовані на зниження рівня внутрішньої критики.

Основними інструментами є:

- ✓ Психоедукація про базові потреби
- ✓ Когнітивне реструктуризація дисфункційного ГП
- ✓ Імагінативна рескрипція
- ✓ лист в майбутнє
- ✓ позитивну уяву на прийняття себе
- ✓ техніку кісел (розмова з вимогливою Я)

У нагоді стане

- ✓ практика вдячності
- ✓ записувати щодня чим я сьогодні пишаюся (дозволяє виробити альтернативний нейронний зв'язок до самокритики)
- ✓ Поведінкові експерименти на підкріплення доброго ставлення до себе

- ✓ Майндфулнес-практики («я є небо», «ресурсна уява на прийняття себе» тощо)

*У Сергія була яскраво виражена схема самопожертви та вимоглива частка. Самопожертва культивувалася як добрий приклад у його сім'ї, при тому диктувалися високі вимоги для будь-яких досягнень. У часі волонтерства Сергій повністю відмовився від свого життя - роблячи практично неможливе. Після того, як він призупинив цю діяльність і повернувся в активну роботу – не зміг відмовитися від звичної поведінки – викладатися на повну і братися за найскладніше. Втому, свої потреби, прагнення відпочинку – розцінював як примху. Пильнував лише за необхідним – їжа, сон, фізична активність, навчання. Аналіз хронометражу дозволив нам виявити цю проблеми і дав дорогу до роботи з досвідом дитинства та вимогливою часткою. Основним втручанням були рескрипції та робота з кріслами. Значну увагу приділили розвитку чуйності до своїх емоцій і потреб. Лише після того ми змогли попрацювати з цінностями і сенсами – до того, Сергій їх просто не чув.*

*Якщо вигорання спровоковане зовнішніми факторами та середовищем, то найважливіша робота – виявити це, оскільки у перебуваючи в середовищі ми нормалізуємо його поведінку.*

*У процесі моніторингу стресорів Анна зауважила, що її стресову реакцію запускає поведінка безпосереднього керівника щодо неї – зниження премії без адекватного пояснення причини («і так велика сума вийшла»), знецінення, реакція на її коментарі чи зауваження в часі нарад, сексистські жарти, постійні коментарі на тему, що вона єдина жінка у керівному складі. Т ж поведінка підтримувалася колегами. Спроба виставити асертивні рамки тільки посилила цю реакцію. Звернення до вищого керівництва також не дало результату.*

*Після того, як Анна виявила це, ми зробили роботу з цінностями (90 день народження) та культурне сафарі. У результаті цієї роботи Анна прийняла рішення змінити компанію. Це спрацювало.*

Незважаючи на причини вигорання ми визначаємо активності які потрібно впровадити, а які обмежити. А також виробляємо навички пріоритизацією відповідно до цінностей і цілей.

Наше мета – привести клієнта до збалансованого графіку. Ми повертаємося до розпорядку «ідеальний робочий день», шукаємо можливості його реалізовувати.

При формування такого збалансованого графіку ми враховуємо поради вчених.

Так аби всі наші системи організму працювали злагоджено, наша біологія потребує 42% часу ми проводили дбаючи за свій організм, враховуючи сон, їжу та заняття спортом [4]

А 2011 Dr. Dan Siegel та Dr. David Rock запропонували свою «тарілку активностей для мозку» для щоденного вжитку [8]. У неї входить:

Сім основних активностей для здорового мозку:

**Сфокусований час.** Коли ми зосереджуємось на завданнях цілеспрямовано. Це може бути навчання або робота.

**Час на гру.** Коли ми дозволяємо собі бути спонтанним чи творчим, насолоджуючись новими переживаннями, що допомагає налагодити нові зв'язки в мозку.

**Час на стосунок.** Коли ми спілкуємося з іншими людьми, в ідеалі - особисто, або виокремлюємо час для налаштування стосунки навколишнім світом.

**Час для фізичного навантаження.** Коли ми займаємося аеробним видом спотру чи принаймні додаємо руху у свою діяльність. .

**Час на занурення.** Коли ми спокійно розмірковуємо, зосереджуючись на відчуттях, образах, почуттях і думках, допомагаючи краще інтегрувати мозок.

**Час байдиків.** Коли ми не зосереджені, не маючи жодної конкретної мети, і дозволяємо розуму блукати або просто розслаблятися, що допомагає нашому мозку перезаряджатися.

**Час сну.** Коли ми даємо мозку відпочити та консолідувати отриманий досвід за день. [8]

Звісно, це лише загальні орієнтири. Працюючи з відновленням балансу ми разом з клієнтом творимо його персональний розпорядок, враховуючи умови та період його життя, можливості, цілі і цінності.

**Можливі труднощі:** Цей етап терапії займає левову частку терапії і потребує певної тривалості для закріплення нових навичок, альтернативних переконань. Тож може з'явитися зневіра. Тому важливо бути уважним до перемог клієнта і святкувати їх, а також бути готовим підтримати, коли складно.

Саме на цьому етапі найбільшу роль відіграє середовище. Тож ми тримаємо увагу на реакцію середовища щодо нової поведінки клієнта (моніторимо потенційну загрозу) за потреби конфронтуємо. Тут важливою частиною роботи може бути звернення до цінностей і сенсів.

Модуль 6 Робота з цінностями і ціннісно-орієнтованими цілями. Засвоєння і розвиток навичок життєстійкості.

Основне завдання: Бути в контактi зі своїми цінностями і сенсом. Мати цілі, які базуються на цінностях. **Ідея, яку ми пропонуємо: цілі та дії згідно сенсу та цінностей є нашим внутрішнім орієнтиром і підтримкою впродовж життя.**

**Про що йдеться** – мета терапії допомогти клієнтові жити своє, гарне, сенсовне життя. Можливість творити «щось більше», ніж я сам. Сенси (цінності) у кожного можуть бути різні і трансформуватися протягом життя, однак саме вони допомагаються досягнути успіху та втримувати мотивацію, коли все йде добре та дати ради з негараздами, коли все зле.

Джерелом цінностей і сенсу може бути віра, мрія, відчуття приналежності.

Його можна «знайти» у:



1. Цінних, амбітних цілях – як от допомогти якнайбільшій частині людей краще розуміти себе і турбуватися про себе. Відкриття чого нового чи боротьба з несправедливістю.
2. Служінні вищій духовній меті.
3. Сповненому любові, тісному емоційному зв'язку – як от вихованню дітей у культурі любові і гідності, підтримка рідних, турбота про них. Турбота про людей, які її потребують (діти, старші люди, люди з інвалідністю) [4].

Тож на цьому етапі ми допомагаємо нашому клієнту зрозуміти його цінності і сенси, не нав'язані з зовні певними очікуваннями чи успішними образами, а ті, які йдуть зі-середини.

Визначивши цінності ми можемо сформулювати ціннісно-орієнтовані цілі, а також визначити для себе питання, яким ми кажемо «так», а яким «ні». Саме цінності будуть внутрішньою перевіркою чи «ефективно я витрачаю свій час і ресурс, чи допомагає мені цей проєкт жити життя, яке я хочу?»

Також, визначивши цінності ми знову робимо хронометраж і аналізуємо «наскільки я близько до того життя, яке я хочу жити». Для аналізу середовища, зазвичай організації, ми можемо зробити культурне сафарі і проаналізувати наскільки те де я працюю відповідає моїм цінностям, сенсам і потребам? І що я можу зробити у цих умовах.

Ці практики підвищують усвідомленість і допомагають робити більш зважені вибори.

**КПТ-техніки, які нам допоможуть:** бланк «швидкий погляд на ваші цінності», аналіз сфер життя, вправа «мій 90 день народження», «історія мого життя», 5 людей, які мене надихають, «щоб я робив, якби міг не працювати заради грошей і не боявся помилок і осуду».

На завершальному етапі також важливо буде зосередитися на розвитку навиків попередження рецидивів та загалом стресостійкості рецидивів та розвиток стресостійкості: перегляд/репетиція здобутих навичок, ідентифікація зон ризику, провісників рецидиву та можливих дій у відповідь, впровадження

концепції стресостійкості та її компонентів, повторення та тренування певних навичок пов'язаних з стресостійкістю. Ідентифікація «валізки» ресурсів та інструментів самодопомоги

**Можливі труднощі** – хоча на загал ця робота є ресурсною, однак клієнт може «не дійти» до неї, оскільки добре зроблені попередні етапи дають відчуття загального полегшення, збільшення ресурсу покращення психо-емоційного стану, що може призвести до повернення цієї проблеми у майбутньому. Інша проблема може бути у труднощах клієнта контактувати зі своїми цінностями і потребами, тоді увагу потрібно звернути на зміцнення його самооцінки і довіри до себе і повернутися до більш детальної роботи з ГП.

### Короткі коментарі

Ідея для написання цієї роботи виникла з 2 підстав:

- Особистого досвіду вигорання, в онові якого було неспівпадіння цінностей
- Відчутне збільшення звернень від клієнтів, які страждають від синдрому вигорання

Ця робота моя спроба підсумувати у стислому варіанті результат практики за останніх 3 роки, спостереження за клієнтами, опрацювання статей та літератури. Передбачаю, що запропонована модель роботи зазнає ще не одної трансформації у майбутньому. І хоча вона не є ґрунтовним науковим дослідженням – маю надію вона стане у нагоді для колег, котрі працюють з вигоранням або ж для самодопомоги.

Також хочу зазначити про важливість розвитку життєспійкості та усвідомленості, оскільки у вигорання легко підхопити знову, особливо будучи щиро залученим у свою діяльність. Проговорити з клієнтом червоні маячки, які можуть свідчити про одну з перших стадій вигорання, важливість робити паузи, звертатися до своїх цінностей і мати добру рутину. Наголосити на важливості стосунку і доброї спільноти і самим не забувати про це.

## Бібліографія

1. Артур Фриман - 10 глупейших ошибок, которые совершают люди. - Санкт-Петербург: Питер, 2003 р
2. [Дослідження вигорання серед українців](#) від порталу роботи gsc.ua за травень 2017
3. [Діагностика професійного вигорання](#) К. Масlach, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової
4. Наговські Е. та А. Вигорання. Стратегія боротьби з виснаженням удома та на роботі; пер. з англ. С. Новікової. – Харків: книжковий клуб, КСД, 2021. – 320с
5. [9 CBT Techniques for Better Mental Health](#). - Ann Pietrangelo, Medically reviewed by Timothy J. Legg, Ph.D., December 12, 2019
6. [Burnout Symptoms and Treatment](#) Elizabeth Scott Medically reviewed by Steven Gans, MD Updated on March 20, 2020
7. Carolyn M. Aldwin [What is Stress](#), AICT
8. David Rock [Announcing the Healthy Mind Platter. The healthy mind platter for optimal brain matter](#), June 2, 2011
9. FlexJobs, [Mental Health America Survey](#): Mental Health in the Workplace, Brie Weiler Reynolds, FlexJobs
10. Elin Lindsäter [Cognitive Behavioral Therapy for Stress-Related Disorders](#), Stockholm 2020, 65p
11. Emily Paulsen [Addressing Stress and Burnout During COVID-19](#) A focus on external and systems factors is key, April 20, 2021
12. [John Launer Burnout in the age of COVID-19](#), Postgraduate Medical Journal, 2020;96:367-368
13. Linda V. Heinemann and Torsten Heinemann, Burnout Research: [Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis](#), SAGE Open January-March 2017: 1–12
14. Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. Applied and Preventive Psychology, 7, 63-74

15. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103-111
16. [Provider Burnout and Fatigue During the COVID-19 Pandemic](#): Lessons Learned From a High-Volume Intensive Care Unit Sasangohar, Farzan PhD, SM, MASc\*, †; Jones, Stephen L. MD, MSHI\*; Masud, Faisal N. MD‡; Vahidy, Farhaan S. PhD, MBBS, MPH\*; Kash, Bitu A. PhD, MBA, Anesthesia & Analgesia: July 2020 - Volume 131 - Issue 1 - p 106-111
17. R.K. Sprenger Mythos Motivation; зареферовано з німецької В. Слюсаренко, 2018.
18. Rebecca A. Clay Are you burned out? Here are signs and what to do about them *APA* February 2018 Vol 49, No. 2
19. Self Help – [Cognitive-Behavioural Therapy](#) (CBT)
20. Tait Shanafelt, Jonathan Ripp, Mickey Trockel [Understanding and Addressing Sources of Anxiety Among Health Care Professionals During the COVID-19 Pandemic](#) *JAMA*. 2020;323(21):2133-2134
21. Tim Pressley [Factors Contributing to Teacher Burnout During COVID-19](#), March 16, 2021
22. WHO, 28 May 2019, [Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases](#)

Додаток 1: Діагностика професійного вигорання

(К. Маслач, С. Джексон в адаптації н. Е. Водоп'янової)

Ціль: вивчення ступеня професійного “вигорання”.

Інструкція. Будь ласка, дайте відповідь, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: “ніколи”; “дуже рідко”; “деколи”; “часто”; “дуже часто”; “кожний день”.

Опитувальник

твердження	ніколи	Дуже рідко	Часто	Інколи	Дуже часто	Щодня
1. Я почуваю себе емоційно знищеним.						
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.						
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.						
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.						
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).						
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.						
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях,						

що виникають у розмові з друзями.						
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.						
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.						
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.						
11. Я помічаю, що моя робота дратує мене.						
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.						
13. Моя робота все більше мене розчаровує.						
14. Я думаю, що дуже багато працюю.						
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.						
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.						
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.						
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.						
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.						

20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.						
21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами.						
22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.						

Опрацювання даних

Варіанти відповідей оцінюються так:

“Ніколи” – 0 балів;

“Дуже рідко” – 1 бал;

“Інколи” – 3 бали;

“Часто” – 4 бали;

“Дуже часто” – 5 балів;

“Щодня” – 6 балів.

Опитувальник має три шкали: “емоційне виснаження” (9 тверджень), “деперсоналізація” (5 тверджень) і “редукція особистих досягнень” (8 тверджень).

### Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

“Емоційне виснаження” – відповіді “так” на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

“Деперсоналізація” – відповіді “так” на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

“Редукція особистих досягнень” – відповіді “так” на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони вигорання . Про важкість “вигорання” свідчить сума балів усіх шкал



Додаток 2: Список питань, що можуть стати в нагоді для обстеження

### Загальні питання щодо діяльності

- Як виглядає ваш звичний день?
- У чому полягає ваша робота?
- Чи передбачає вона співпрацю з людьми? Яку?
- Чи передбачає вона управління\високий рівень відповідальності?
- Чи пов'язана ваша робота з ризиками? Якими? (суб'єктивне відчуття)
- Як ви оцінюєте свою діяльність на сьогоднішній день?
- Що вас мотивує робити те, що ви робите?
- Чи є в вас плани щодо кар'єрного і професійного росту?
- Чим би ви займалися, якби могли обрати будь-яку іншу діяльність?
- Оцініть від 0 до 10 рівень своєї ресурсності\енергійності?
- Чи порадили б ви комусь робити те, що ви робите? Чому?

### Питання щодо балансу

- Оцініть від 0 до 10 наступні твердження (ці питання також можна поставити як відкриті у розмові)
- У моєму дні є час на ефективну діяльність
- Я достатньо спілкуюся з друзями
- Я достатньо часу проводжу турбуючись про стосунок з партнером та рідними
- У мене є достатньо часу для мене(дозвілля, хобі, побути наодинці)
- Я можу запланувати вивчення чогось нового і зробити це
- Я маю час у своєму тижні для фізичної активності
- Я чуюся виспаним
- Я добре харчуюся
- Я бучу сенс\цінність себе та свої діяльності
- Я відчуваю радість (буваю щасливим) щодня
- Я можу назвати щонайменше 8 речей, які приносять мені радість

### Питання, які стосуються емоційних реакцій

- Як часто ви відчуваєте втому? Виснаження?
- Чи трапляється, що ви прокидаєтеся втомленим? Як ви думаєте чому так трапляється?
- Коли ви востаннє відчували піднесення від своєї роботи? Переживали відчуття успіху?
- Чи бачите ви перспективи у своїй роботі?
- Чи зауважили ви зміну в ставленні до колег і клієнтів? Яку? (або що ви думаєте про своїх колег і клієнтів. Чому? Чи думали ви колись інакше)
- Як би ви охарактеризували себе?
- Чи часто ви чуєтесь роздратованим?
- Чи відчуваєте ви апатію? Відсутність енергійності?
- Чи маєте потребу в усамітненні? Відмові від спілкування? Чи було колись інакше?

#### Питання щодо поведінки

- Чи бувало так, що ви невчасно виконували взяті на себе задачі? Чи це почастишало? Чому?
- Чи зауважили ви за собою уникання нових задач?
- Чи є у вас відчуття надлишку всього?
- Чи зауважили ви за собою підвищену конфліктність або навпаки намагання усіма силами уникнути суперечок і обговорень?
- Якою є ваша реакція на коригуючий зворотній зв'язок? а на підтримуючий?
- Що ви відчуваєте, коли вам приходиться новий лист? Завдання?
- Чи відчуваєте потребу в ізоляції?

#### Питання щодо самопочуття

- Як ви харчуєтесь?
- Як ви спите?
- Чи відчуваєте ви головні болі?
- Чи маєте проблеми зі шлунком? Коли вони з'явилися?
- Чи відчуваєте загальне погіршення самопочуття?

#### Питання щодо навичок:

- Чи передача завдань, які ви виконували на роботі своїм колегам викликає у вас бажання контролювати все та хвилювання?
- Чи поправляєте ви зроблене своїми рідними?
- Чи легко вам спланувати свій день? а як дотримуватись плану?
- Чи можете ви легко визначити пріоритетність завдань?

## Середовище

- Хто вас зазвичай оточує
- Як оцінюють здобутки\успішність?
- Як прийнято відпочивати?
- Про що говорять?
- Які переконання повторюються (у вигляді історій, анекдотів, ідей)
- Як було у вашому дитинстві?
- За що вас хвалили?
- Як ставилися до здобутків? Помилки?
- Хто вас підтримує?
- Від кого ви відчуваєте тиск?

### Додаток 3 Хронометраж

Хронометраж дає змогу продіагностувати чим насправді наповнений день, ваше ставлення до різних типів завдань та загальний емоційний рівень. Його потрібно заповнювати протягом тижня-двох. Важливо, щоб цей тиждень був типовим робочим (не відпустка і не «гарячий» період). Якщо ваша робота передбачає етапність – наприклад початок місяця спокійний, а кінець місяця – все горить – тоді робите по тижню, на кожен з таких етапів. Типові речі ви можете прописати один раз (наприклад, ранкову рутину, якщо вона у вас незмінна і не особливо впливає на ваш стан)

Як з ним працювати. Заповнюєте таблицю, яка подана нижче протягом дня. Усе що ви робите фіксуєте за фактом виконання – коли почали робити, коли закінчили. Важливо записувати усе – і робочі активності, і загальні\рутинні справи, і навчання\відпочинок\спорт.

Пишете день чи дату

**Час:** зазначаєте часовий проміжок під певну діяльність. Тут важлива певна скурпульозність (наприклад 12.15-12.30 – кава на кухні, 13.00-13.20 перекур, 15.00-15.30 – читання статті). Також важливо писати час на телефонні дзвінки чи роз'яснення, написання емейлів, листування з клієнтами чи колегами у месенджерах. Тобто ми облікуємо час і що ми в цей час робимо. Без критики чи оцінки. Просто реєстр.

**Діяльність:** пишете що саме ви робили. Важливо записувати все по факту (снідала, вмивалась\одягалась, перевіряла пошту, була у соцмережах, заповнювала звіти звіти, вішала полиці)

**Енергозатратність:** суб'єктивне відчуття скільки енергії ви витратили на це завдання від 0 до 10, де 0 зовсім не затратно, 10 – дуже енергозатратно)

**Ресурсність\значимість** - від 0 до 10 наскільки ви відчули задоволення від виконаної роботи, змістовність, ресурсність

**Думки, які виникали під час діяльності** (про, що ви думали коли були в цій роботі, або яке значення надаєте цій діяльності)

**Коментарі** залишаєте за потреби – це можуть бути висновки, питання, певні

рефлексії чи судження. Або просто примітка про те, що це виключення чи навпаки типова ситуація



Додаток 4: моніторинг спожитого контенту

Дата та вкладений час	Джерело інформації\тип	Зміст інформації	Моя суб'єктивна оцінка стану після спожитої інформації
16.06 15.00- 15.40	Гортання стрічки у facebook. Пости та фото	Різні відгуки про політичні та соціальні новни	Настрій погіршився (3 з 10) відчуття загального занепаду. Роздратування.

Додаток 5: «сфітлофор»

на основі хронометражу ми можемо виробити список діяльностей, які треба припинити, які треба призупинити на деякий час і які потрібно почати робити

Припинити робити (червоний)	Призупинити (жовтий)	Почати робити (зелений)
Працювати після 19.00	Залучення у нові проекти і завдання	Делегувати написання квартально звіту

Додаток 6 список ідей як можна впоратися зі стресовою реакцією:

Вибір #1 – будь-яка фізична активність:

- Біг
- Стрибки, відтискання, присідання
- Танці
- Їзда на велосипеді\самокаті
- Прогулянка з собакою
- Прогресивна релаксація м'язів та «струшування» напруги
- Глибоке, усвідомлене дихання
- Медитація та позитивна уява
- Приязне, добросердечне спілкування
- Сміх
- Плач
- Обійми, притуляння, відчуття доброго стосунку (з дітьми, рідними, партнером)
- Тварин
- Спів и гра на інструментах
- Малювання
- Душ чи ванна
- Час на самоті
- Куховарення під музику
- Прибирання і організація простору
- Довгі прогулянки



Те, що цикл стресу закінчився ми розуміємо по розслабленні м'язів і зникнення напруги. Добре мати кілька різних методів, які працюють, для цього потрібно спробувати кілька і відзначити, що і в яких випадках працює для вас.

[Додаток 7 Культурне сафарі](#) (за теорією Еда Шейна)

Спробуйте приміряти на себе роль антрополога чи детектива і дослідити культуру своєї компанії так, ніби ви бачите її вперше. Спробуйте відділити себе від усіх знань про цю компанію, інтерпретацій і бажаного\очікуваного образу і зосередитися на фактах (тому що спостерігаєте) та артефактах (певні речі чи моделі, які ви спостерігаєте).

Свої спостереження запишіть.

Скористайтесь табличкою, щоб структурувати дослідження.

Як одягаються	
Як говорять Як звертаються одне до одного	
Про що розвідають	
Який час переважно вживають (історії з минулого теперішнє і близькі плани, майбутнє)	
Як розпізнається ієрархія?	
Які вікові групи	
Про що люди у вашій компанії не говорять	
Яке гендерне співвідношення	
Про що жартують? Над чим сміються?	
Яке приміщення у вашій компанії всередині\ззовні	
Які основні інструменти роботи	
Хто їхні герої	
Чим пишаються	
Що є ознакою статусу\предметом гордощів	
Якими є покарання	
Як відпочивають	
Як відпрошуються	
Як сигналізують про проблему\допомогу	

Як реагують на зміни\кризові ситуації\складнощі	
Як реагують на нові вимоги\потреби	
Як висловлюють своє невдоволення	
Як висловлюють свою підтримку\лояльність	
Чи спілкуються з клієнтами? Як саме?	
Ща найперше впадає у вічі коли ви заходите в будівлю	
Що цікавого ви спостерігаєте ще	

Після того, як ви зібрали факти і задокументували їх, перегляньте їх ще раз. Дещо з того, що Ви почули і побачили, дасть Вам чіткі підказки щодо цінностей, які за цим стоять. Прошу зробити список цінностей, які видаються Вам цілком ясними.

Факт\питання	Цінності \Гіпотеза\припущення

Порівняйте, як цінності організації відгукуються вашим цінностям. Чи є вони співзвучними? Чи йдуть у розріз з ними? Як ви чуєтеся з отриманою інформацією?