

Burnout Sindrom izgaranja na poslu

Irena Radić, poslovni psiholog i psihoanalitički psihoterapeut

Burnout je problem firmi, ne pojedinca

Važno je imati u vidu da Burnout nije problem pojedinca, već signal da nešto ne funkcioniše u radnoj sredini. Ovo svi osvešćeni menadžeri i vlasnici kompanija dobro znaju. Oni takođe znaju kako štetno utiče Burnout na firmu kad su u pitanju finansijski gubici i kompanijska klima. Međutim, malo je naprednih firmi koje to i sprovode u delo. Zbog toga danas pričamo o strategijama borbe pojedinca, a ne radnih organizacija. Ako jedan menadžer na ovom kursu shvati da je Burnout fenomen širi od pojedinca, i primeni neku od strategija na svoju kompaniju, ja ću biti veoma srećna.

Kada je u pitanju odnos pojedinca i posla, pominju se 6 faktora na poslu koji utiču na Burnout i da bi se prevenirao loš ishod, treba se pozabaviti svakim od njih.

1. **Visoki zahtevi, mali resursi:** važno je razmotriti zahteve posla svakog radnog mesta i optimizovati resurse u skladu sa time. Da li vaši zaposleni imaju veće zahteve od vremena koje im je dato? Da li broj ljudi u timu pokriva sve što treba da se postigne? Razmislite i reorganizujte.
2. **Kontrola:** važno je da zaposleni ima kontrolu nad svojim poslom, nad timom, nad vremenom i načinom obavljanja.
3. **Nagrada i feedback:** da li redovno brinete da zaposleni dobiju adekvatan feedback za svoj rad? Da li su nagrađeni? nagrada ne mora da bude samo novčana, i sama pohvala je često izuzetno značajna ako dolazi uvremenjeno.
4. **Socijalno okruženje:** i ovde, kao i svuda, od izuzetne važnosti je kreiranje prijatne radne klime među zaposlenima; deljnjje znanja i informacija, pomoć i podrška, saradnja, ne takmičenje.
5. **Fer odnosi:** uvek postoje više i manje omiljeni zaposleni, na poslodavcu je da razmisli da li je fer i prema onim zaposlenima koji mu možda nisu najprivrženiji.
6. **Kompanijske vrednosti:** Da li ste definisali vrednosti kompanije i pričali sa zaposlenima o tome? Izuzetno je važno da se vrednosti vaših zaposlenih i kompanije poklapaju. Ovo treba koristiti već pri izboru zaposlenih, prilikom selekcije.

Ako ste vi jedan od onih srećnika čija se kompanija bavi ljudima i trudi da napravi radno mesto po meri svojih ljudi, onda se kod vas u firmi problem Burnouta neće ni javiti. Zanimljivo je da su ustanovljena određena radna mesta gde se problem Burnouta ni ne javlja. Ovo su obično mesta sa izrazito jasnom svrhom i smislom za zaposlene, bilo da

govorimo o duhovnom smislu (manastiri) ili kompanijama koje imaju jasno definisanu misiju deljenja, ne čistog profita.

Ukoliko se borite sa Burnoutom u svojoj firmi, poradite na ovih 6 tačaka i unapredite radne uslove za zaposlene, to je garancija smanjenja Burnouta na poslu.

Ako pogledamo tri komponente burnouta: iscrpljenost, depersonalizacija i neefikasnost, valja napomenuti da su se neki poslodavci borili sa Burnoutom upravo pojačavajući faktore koji su suprotni ovim fenomenima. Tako su se protiv iscrpljenosti borili strategijom češćih odmora tokom dana i tokom godine. Forsirali su zaposlene da prave pauze, da idu na češće kraće odmore i da koriste ceo godišnji odmor. Suprotnost depersonalizaciji je uključivanje (engagement), te su poslodavci koristili različite strategije povećanja uključenosti zaposlenih. U ovome često pomažu i konsultanti. Protiv neefikasnosti su se borili kulturom feedbacka, gde su zaposleni dobijali česte informacije o svom radu, što je pojačavalo osećaj postignuća.

Sigurno da svaka intervencija ima smisla, ali je važno da razumemo da brze kozmetičke promene neće dati rezultat. Odnos prema ljudima je nešto što treba da bude integralni deo kompanijskog poslovanja, da se sprovodi na svakom nivou, da bi imalo efekt

