

*Radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami i kontrola
emocji w pracy pracownika samorządowego.*



KATOWICE 18.11.2022

MARCIN FURMAŃSKI

Marcin Furmański
szkolenia • coaching • doradztwo



**ŚLĄSKI ZWIĄZEK
GMIN I POWIATÓW**

ĆWICZENIE



- Jak myślicie, co wydarzyło się wcześniej?
- Już więcej nie wytrzymam z tymi ludźmi?
- No co za..... !!! Skąd oni biorą takich?!?!?
- Byle tylko do piątku/ do 15ej...
- Jak zwykle coś wymyślił/wymyślili a teraz....
- Nosz k****, ile razy można?!?!?!?

Jaka postawę prezentujesz?



Marcin Furmański
szkolenia • coaching • doradztwo

Sytuacje szczególne



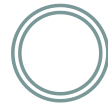
- Przykłady trudnych sytuacji...
- Czy potrzebny nam do tego psycholog/psychoterapeuta?
- Świat realny vs świat wewnętrzny
- Jakie zachowania preferuje
- VUP (Very Unimportant Person)

Inteligencja Emocjonalna

I krok- nazywanie
emocji własnych

- II krok- emocje innych
- III krok- „zarządzanie”
emocjami
- IV krok- budowanie
relacji





Czym jest stres?

Pojęcie stresu



Popularny Słownik Języka Polskiego PWN definiuje stres jako „stan mobilizacji sił organizmu będący reakcją na negatywne bodźce fizyczne i psychiczne, mogący doprowadzić do zaburzeń czynnościowych” .

Stres (ang. *stress*) – zespół powiązanych procesów w organizmie i systemie nerwowym, stanowiących ogólną reakcję osobnika na działanie bodźców lub sytuacji niezwykłych, trudnych, zakłócających, zagrażających, przykrych lub szkodliwych, zwanych stresorami (*Kocowski T, 1997*).

Niektóre stresory związane z pracą



- konieczność wykonywania równolegle różnych zadań
- ustawiczny pośpiech, presja czasu
- dyspozycyjność
- dylematy moralne
- wieloznaczność roli, konflikt roli
- konieczność pomagania innym



- A w państwa pracy ...?

STRES A CHOROBA



- **STRES NA STAN ZDROWIA ODDZIAŁYWUJE POPRZEZ:**

- a) drogą **bezpośrednią** poprzez osie stresu (oś neuronalna, endokrynologiczna, oś autonomicznego układu nerwowego),
- b) drogą **pośrednią** poprzez określone zachowania ryzykowne, np.: palenie, picie alkoholu, złe odżywianie

Choroby spowodowane długotrwałymi i silnymi stresami



- infekcje (grypa, przeziębienie, opryszczka),
- stany zapalne,
- nerwice,
- nadciśnienie tętnicze, choroba wieńcowa i inne choroby serca,
- miażdżyca (prowadząca do zawałów i udarów),
- wrzody układu pokarmowego,
- cukrzyca,
- otyłość a także bulimia i anoreksja,
- choroby skóry,
- choroby autoimmunologiczne,
- nowotwory,
- bóle (głowy, mięśni, kręgosłupa, szyi, ramion, żołądka i inne),
- zaburzenia snu,
- dolegliwości żołądkowo-jelitowe (zgaga, zaparcia, biegunki),
- zaburzenia seksualne,
- obniżenie płodności.

Krótki przegląd teorii



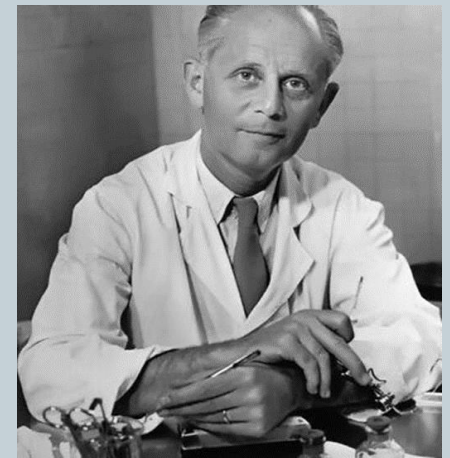
HANS SELYE, LAZARUS I FOLKMAN,
HOBFOLL, ANTONOVSKY, KOBASA

Marcin Furmański
szkolenia • coaching • doradztwo

Stres w ujęciu Hansa Selye

Zespół niespecyficzných (ze względu na rodzaj zagrożenia) **reakcji fizjologicznych i psychicznych** mobilizujących, adaptacyjnych i obronnych na sytuacje trudne i zagrażające lub zakłócające równowagę (homeostazę) biologiczną i psychiczną.

Stres = reakcja



Selye, 1997

Dobry i zły stres w ujęciu Selye

Dystres (*stres zły*) - kiedy stres jest tak ciężki lub trwa tak długo, że wywołuje dezorganizację działania

Eustres (*stres dobry*) - działanie mimo chwilowego dyskomfortu prowadzi do rozwoju osobowości

Selye, 1997

Korzystne następstwa stresu



- Mobilizacja:
 - wzrost aktywności
 - rozwój umiejętności
- Integracja psychiczna
- Pozytywny obraz siebie

Niekorzystne następstwa stresu



- Napięcie emocjonalne, przede wszystkim lęk i agresja.
- Regresja psychiczna.
- Fiksacja procesów psychicznych i zachowań, natręctwa i kompulsje.
- Objawy chorób psychosomatycznych.
- Dezorganizacja zachowania i zaburzenia psychiczne.
- Nadmierny rozwój i aktywność psychologicznych mechanizmów obronnych.

Marcin Furmański
szkolenia • coaching • doradztwo

Podejście poznawcze: Lazarusa i Folkman



Stres jest transakcją zachodzącą między jednostką a otoczeniem, obejmująca ocenę wyzwań stawianych przez daną sytuację oraz zasobów radzenia sobie z nią, a także psychologiczne i fizjologiczne reakcje na tak oceniane wydarzenia. (Lazarus, Folkman)

Stres = relacja (transakcja)



Marcin Furmański
szkolenia • coaching • doradztwo





- Ocena dotyczy znaczenia sytuacji oraz dostępnych zasobów radzenia sobie. Poziom stresu zależy od tego, jak dalece subiektywna ocena zagrożenia przerasta subiektywną ocenę dostępnych środków zaradczych. Ocena taka odbywa się w dwóch etapach:
- **ocena pierwotna** – wstępna ocena zagrożenia.
- **ocena wtórna** – ocena zagrożenia pod kątem dostępnych metod radzenia sobie w określonej sytuacji.

Lazarus, Folkman, 1984

Koncepcja zachowania zasobów Hobfolla



stresem jest reakcja na otoczenie, w którym:

- *występuje groźba czystej utraty sił / zasobów,*
- *rzeczywista ich utrata lub*
- *brak sił spowodowany wyeksploatowaniem*

- *Czym są zasoby?*



Hobfoll, 2006

Koncepcja salutogenezy Antonovsky'ego

Czynnikiem ułatwiającym utrzymanie zdrowia jest poczucie **koherencji**, rozumiane jako określony sposób postrzegania świata. Poczucie koherencji jest tym silniejsze, im większe są ogólne zasoby odpornościowe wpływające na spójne i korzystne doświadczenie życiowe

Antonovsky A. Poczucie koherencji jako determinanta zdrowia. [w:]

Psychologia zdrowia. Heszen-Niejodek I, Sęk H (red). PWN, Warszawa 1997: 206-231.



Na poczucie koherencji składa się:



- **poczucie zrozumiałości**, oznaczające stopień, w jakim człowiek postrzega bodźce jako sensowne poznawczo, informacje spójne, ustrukturyzowane, jasne, uporządkowane, (*Czy to co mnie spotyka jest logiczne?*)
- **poczucie zaradności**, rozumiane jako stopień, w jakim człowiek postrzega dostępne zasoby jako wystarczające, aby sprostać wymogom stawianym przez pojawiające się bodźce, (*Czy mam szansę, aby sobie z tym poradzić?*)
- **poczucie sensowności**, rozumiane jako stopień, w jakim człowiek czuje, że życie ma sens a wymagania, jakie niesie życie warte są wysiłku, poświęcenia i zaangażowania. (*Czy to co mnie dotyka ma dla mnie sens?*)

Antonovsky A. Poczucie koherencji jako determinanta zdrowia. [w:]
Psychologia zdrowia. Heszen-Niejodek I, Sęk H (red). PWN, Warszawa 1997: 206-231

Osobowość odporna na stres

S. Kobasy

Trzy C: Commitment, Control, Challenge

- *zaangażowanie (commitment)*
- *poczucie kontroli (control),*
- *wyzwanie (challenge) w miejsce zagrożenia –
antycypowanie zmian i traktowanie ich jako
sposobności do działania i rozwoju.*
- **Resilience :)**



Jak zmierzyć stres?

Marcin Furmański
szkolenia • coaching • doradztwo

Skala Społecznego Ponownego Przystosowania - lista 43 wydarzeń życiowych Holmesa i Rache'a



- Śmierć współmałżonka 100
- Rozwód 73
- Separacja lub rozstanie 65
- Pobyt w więzieniu 63
- Śmierć bliskiego członka rodziny 63
- Ciężka choroba lub wypadek z uszkodzeniem ciała 53
- Ślub 50
- Zwolnienie z pracy/bezrobocie 50
- Pojednanie z małżonkiem 45
- Przejście na emeryturę 45
- Znacząca zmiana stanu zdrowia lub zachowania członka rodziny 44
- Cięża 40
- Problemy seksualne 39
- Pojawienie się nowego członka rodziny 39
- Poważna zmiana w pracy lub reorganizacja firmy 39
- Zmiana statusu finansowego 38
- Śmierć przyjaciela 37
- Zmiana stanowiska pracy 36
- Konflikty w rodzinie 35
- Wysoki kredyt lub poważne obciążenie hipoteki 31
- Problemy z hipoteką/odmowa kredytu 30
- Zmiana stopnia odpowiedzialności w życiu zawodowym 29
- Opuszczenie przez dzieci domu rodzinnego 29
- Kłótnie i starcia z krewnymi współmałżonka 29
- Wzmożenie wysiłku dla wykonania jakiegoś zadania 28
- Początek lub zakończenie pracy zawodowej współmałżonka 26
- Rozpoczęcie lub zakończenie nauki szkolnej 26
- Zmiany standardu, poziomu życia 25
- Zmiany osobistych nawyków i przyzwyczajień 24
- Starcia z szefem 23
- Zmiany warunków pracy lub najbliższego otoczenia 20
- Zmiana miejsca mieszkania 20
- Zmiana szkoły 20
- Znacząca zmiana w spędzaniu wolnego czasu 19
- Zmiany w praktykach religijnych 19
- Znacząca zmiana w nawykach życia towarzyskiego 18
- Niewielka pożyczka 17
- Znacząca zmiana przyzwyczajień dotyczących snu 16
- Znacząca zmiana dotycząca kontaktów z rodziną 15
- Zmiany nawyków żywieniowych 15
- Urlop 13
- Święta spędzone z rodziną 12
- Małe naruszenie przepisów prawnych 11

Kucz do oceny ryzyka choroby



- Z badań Holmesa i Rahe'a wynika interesująca zależność statystyczna pomiędzy stresorami, a prawdopodobieństwem zapadnięcia na poważną chorobę:
- 150–199 jednostek stresu = 37% ryzyko choroby w ciągu kolejnych 2 lat
- 200–299 jednostek stresu = 51% ryzyko choroby w ciągu kolejnych 2 lat
- ponad 300 jednostek stresu = 79% ryzyko choroby w ciągu kolejnych 2 lat

Za Pluska K. <https://www.katarzynapluska.pl/skala-stresu-holmesa-i-rahea>

SKALA ODCZUWANEGO STRESU (PSS-10) S. Cohena

Pytania zawarte w tej skali dotyczą Twoich myśli i odczuć, które miały miejsce w ostatnim miesiącu. W każdym pytaniu wskaż *jak często myślałeś i odczuwałeś w podany sposób*.

Mimo znacznych podobieństw są to różne pytania i należy każde z nich traktować oddzielnie. Najlepiej na każde pytanie odpowiadać w miarę szybko wybierając tę odpowiedź, która wydaje się być najbardziej trafna.

Przy każdym pytaniu wstaw w kartkę cyfrę odpowiadającą jednej z następujących odpowiedzi:

0 = nigdy 1 = prawie nigdy 2 = czasem 3 = dość często 4 = bardzo często

0 = nigdy 1 = prawie nigdy 2 = czasem 3 = dość często 4 = bardzo często

1. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca byłeś zdenerwowany, ponieważ zdarzyło się coś niespodziewanego?
2. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca czułeś, że ważne sprawy w twoim życiu wymykają ci się spod kontroli?
3. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca odczuwałeś zdenerwowanie i napięcie?
4. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca byłeś przekonany, że jesteś w stanie poradzić sobie z problemami osobistymi?
5. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca czułeś, że sprawy układają się po twojej myśli?
6. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca stwierdzałeś, że nie radzisz sobie ze wszystkimi obowiązkami?
7. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca potrafiłeś opanować swoje rozdrażnienie?
8. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca czułeś, że wszystko ci wychodzi?
9. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca złościłeś się, ponieważ nie miałeś wpływu na to co się zdarzyło?
10. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca czułeś, że nie możesz przezwyciężyć narastających trudności?

- Ogólny wynik skali jest sumą wszystkich punktów (0-40 pkt.)
- Przed obliczeniem ogólnego wskaźnika natężenia spostrzeganego stresu należy dokonać zamiany punktacji w odpowiedziach udzielonych na sformułowane pozytywnie: **4, 5, 7 i 8** (według zasady: 0 = 4; 1 = 3; 3 = 1; 4 = 0). Im wyższy wynik tym większy wskaźnik odczuwanego stresu, czyli subiektywnej oceny własnej sytuacji życiowej jako stresującej.

- 1-2 WYNIKI BARDZO NISKIE
- 3-4 WYNIKI NISKIE
- 5-6 WYNIKI PRZECIĘTNE
- 7-8 WYNIKI WYSOKIE
- 9-10 BARDZO WYSOKIE

WYNIK SKALI	STEN
0	1
1-3	2
4-9	3
10-13	4
14-16	5
17-19	6
20-22	7
23-26	8
27-30	9
31-40	10

CZYNNIKI PREDYSPONUJĄCE DO STRESU

- **NATURA STRESORA** (stopień ważności, czas trwania, jednoczesne wystąpienie kilku stresorów)
- **DOŚWIADCZANIE KRYZYSÓW W PRZESZŁOŚCI** (sytuacje zbliżające się do granicy wytrzymałości jednostki, osłabienie do radzenia sobie z podobnymi sytuacjami w przyszłości)
- **INDYWIDUALNA PERCEPCJA STRESORA**
- **INDYWIDUALNA TOLERANCJA STRESU** (cechy osobowości np. neurotyzm)
- **BRAK WSPARCIA SPOŁECZNEGO** (samotność)

Osobowościowe czynniki stresu



- ❑ Motywacja (dotycząca zadania)
- ❑ Emocjonalność (impulsywność, neurotyczność, lęk)
- ❑ Przekonania i system wartości
- ❑ Obraz siebie (poczucie własnej wartości)
- ❑ Wcześniejsze doświadczenia
- ❑ Temperament (biologia 😊)

Czy stres ma płeć?

● Kobiety

- Częściej oświadczają czysto **fizycznych objawów** stresu i zmiany zachowania
- Pod wpływem stresu stają się bardziej „**prospołeczne**” – szukanie porozumienia
- **Chętniej szukają pocieszenia w rozmowie** z bliską osobą (*oksytocyna osłabia działanie adrenaliny i kortyzolu*)
- Większe obciążenie wynikające z konieczności godzenia wielu ról społecznych

● Mężczyźni

- Mniej podatni na stres
- Pod wpływem stresu stają się **egocentrykami** i są mniej wrażliwi na uczucia innych
- **Chętniej sięgają po używki** w celu rozładowania napięcia – rzadziej szukają pomocy u innych – „walcz albo uciekaj”
- **Większy poziom agresji, większe narażenie na choroby somatyczne** – (choroby serca, układu pokarmowego)
- *Testosteron przyspiesza produkcję adrenaliny*

Wybrane mechanizmy obronne



- ❑ Przemieszczenie – (*Złość na dziecko*)
- ❑ Wyparcie (*Ten temat dla mnie nie istnieje*)
- ❑ Racjonalizacja (*Patrząc logicznie na tę sprawę ...*)
- ❑ Projekcja (*To ona kłamie, nie ja!*)
- ❑ Reakcja upozorowana (*Jestem miła dla Ciebie, ale tak naprawdę cię nienawidzę!*)
- ❑ Kompensacja (*Będę najlepsza!*)



Wypalenie zawodowe

Marcin Furmański
szkolenia • coaching • doradztwo

Czym jest wypalenie zawodowe?



- „Stanem zmęczenia czy frustracji wynikającym z poświęcenia się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, co nie przyniosło oczekiwanej nagrody”.

wg Freudenbergera i Richelsona

- „Stanem fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania, spowodowanym przez długotrwałe zaangażowanie w sytuacje, które są obciążające emocjonalnie”.

wg Pines i Aronsona

- „Zespołem wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji („żyję dla innych nie dla siebie...”) i obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z ludźmi w pewien określony sposób”.

wg Maslach

Kogo dotyczy?



Wypalenie zawodowe jest domeną zawodów „w służbie” **innemu człowiekowi.**

Pracownicy zaangażowani w problemy innych odczuwają silne napięcie nerwowe, a jeśli sytuacja napięcia przedłuża się, wtedy stres, z którym nie umiemy sobie poradzić powoduje **wyczerpanie psychiczne, emocjonalne, fizyczne, czyli właśnie wypalenie.**

Jest to pojęcie znacznie szersze, niż pojęcie zmęczenia pracą.

Osobowościowe czynniki wypalenia zawodowego

Są to pracownicy, którzy:

- Mają ambitne plany zawodowe,
- Wysokie oczekiwania wobec pracy,
- Skłonności do perfekcjonizmu,
- Trudność ze stawianiem granic, mówieniem „nie”,
- Nadmierne utożsamiają się z wykonywanym zadaniem i miejscem pracy.

„To nie sama praca z ludźmi mnie wypala. Ludzie są głównym powodem, dla którego wybrałem ten zawód.

Przyczyną mojego wypalenia jest to, że nie mogę im pomóc”.

Symptomy fizyczne



- Dominujące poczucie zmęczenia
- Zaniedbywanie aktywności fizycznej
- Zakłócenia snu
- Utrata wagi i zaburzenia apetytu
- Obniżenie potrzeb seksualnych
- Nadużywanie alkoholu, leków, palenie tytoniu.

Por. Tucholska, 2001, Mastalerz-Migas, Stawicka, 2011

Symptomy emocjonalne i behawioralne



- Trudność w relaksowaniu się
- Utrzymujące się uczucie zmęczenia
- Obniżony nastrój
- Stała obecność negatywnych postaw i myśli
- Długotrwanie utrzymujące się urazy wobec innych ludzi
- Regularnie występujące poczucie osamotnienia lub izolacji
- Nawracające lęki
- Poczucie pustki, braku celów

Por. Tucholska, 2001, Mastalerz-Migas, Stawicka, 2011

Symptomy rodzinne i społeczne



- Obniżenie zainteresowania członkami rodziny
- Łatwiejsze wpadanie w irytację lub złość na członków rodziny
- Uchylenie się od obowiązków domowych
- Spędzanie większej ilości czasu poza domem
- Opór przed wspólnym wypoczynkiem
- Nadmierne oglądanie telewizji jako sposób ucieczki od problemów.

Por. Tucholska, 2001, Mastalerz-Migas, Stawicka, 2011

Symptomy związane z pracą



- Utrata zapału
- Poczucie, że wciąż brakuje czasu na sprawy istotne
- Niechęć i opór przed codziennym wyjściem do pracy
- Rosnące poczucie niekompetencji
- Narastające niezadowolenie z pracy
- Utrzymująca się złość, żal, pretensje do otoczenia
- Pielęgnowanie urazów do przełożonych, kolegów i współpracowników

Symptomy związane z pracą – c.d.



- Emocjonalne przeżywanie problemów zawodowych
- Potrzeba skracania czasu pracy
- Trudność w wyrażaniu opinii i ocen, własnego zdania
- Schematyczne i mało podmiotowe traktowanie klientów
- Niechęć do wprowadzania nowości, usprawnień w pracy
- Obniżenie identyfikacji ze swoją grupą zawodową

Por. Tucholska, 2001, Mastalerz-Migas, Stawicka, 2011

Wypalenie zawodowe a zaangażowanie w pracę



- ENERGIA
- ODDANIE
- SKUTECZNOŚĆ



- WYCZERPANIE
- CYNIZM
- NIESKUTECZNOŚĆ



Trzy etapy wypalenia zawodowego wg koncepcji Maslach

ETAP	Charakterystyczne objawy
I. Wyczerpanie emocjonalne	U pracownika pojawiają się zaburzenia psychosomatyczne takie jak: bóle głowy, bezsenność, drażliwość, przemęczenie, skargi hipochondryczne, brak energii.
II. Depersonalizacja	Pracownik prezentuje obojętność, bezduszość, odhumanizowany stosunek do klienta/pacjenta. Skróceniu ulega czas jego kontaktu z poszczególnymi ludźmi – osoba wypalona unika kontaktu wzrokowego, zachowuje duży dystans. Nigdy nie porusza tematów zawodowych na spotkaniach towarzyskich - złości ją, gdy ktoś to robi. Zachowuje pozory zawodowych kompetencji, ale faktyczna jakość wykonywanej przez nią pracy ulega zdecydowanemu pogorszeniu
III. Obniżona ocena własnych możliwości (zwana też „terminalną”)	U pracownika występuje tendencja do negatywnego oceniania własnej pracy, zawodowych dokonań i kompetencji. Pracownik wypada ze swojej roli. Praca jest dla niego jedynie źródłem udręki i cierpienia. Często stara się on „łagodzić” nieprzyjemne objawy np. używkami bądź rezygnuje z pracy.

Tucholska,2001

Poziom wypalenia zawodowego **jest wyższy** u osób, które:



- Spostrzegają swoją sytuację życiową jako stresującą, której wymagania przekraczają możliwości poradzenia sobie.
- W sytuacjach stresowych wykazują skłonność do koncentrowania się na własnych emocjach, głównie na przeżywaniu złości, napięcia czy poczucia winy.
- Charakteryzują się ostrożnością i lękiem przed niepowodzeniem.
- Charakteryzują się poczuciem kontroli zewnętrznej („*Mam niewielki wpływ na to co się dzieje ...*”).

Perfekcjonizm, introwersja, lęk, potrzeba kontroli, ambicja

Por. Tucholska, 2001, Mastalerz-Migas, Stawicka, 2011

Poziom wypalenia zawodowego **jest niższy** u osób, które:



- W sytuacjach stresowych koncentrują się na **zadaniu**, czyli podejmują wysiłki mające na celu rozwiązanie problemu.
- Charakteryzują się **wysoką aktywnością** przy rozwiązywaniu zadań poznawczych.
- Umiejętność kontroli emocji (tzw. zdrowa emocjonalność).

Ambiwersja, zrównoważenie emocjonalne, pewność siebie adekwatna do możliwości

Wypalenie – co robić?



- Wypalenie zawodowe to efekt trudnej sytuacji, a nie tego, że człowiek jest kiepski!!!
- Na wypalenie zawodowe ma większy wpływ rodzaj wykonywanej pracy, a nie nasza osoba.

Wypalenie – co robić?



- **Urlop** (*dobrze zaplanowany i przyjemny, przeznaczony na aktywność dobrze zaplanowaną w pracy i przyjemną*)
- **Przerwy w pracy** (*weekend lub wolny dzień przeznaczony na odpoczynek*)
- Codzienna chwila przyjemności
- Ustal limity własnych możliwości
- Rozmawiaj z osobami, które potrafią cię zrozumieć
- Mimo wszystko szukaj pozytywów

Wypalenie – co robić?



- Naucz się mówić NIE - gdy czujesz, że zaczynasz mieć zbyt wiele zobowiązań.
- Traktuj sprawy mniej osobiście
- Poznaj siebie: swoje reakcje i ograniczenia.
- Perfekcję zamień na zadowolenie.
- Podziel projekt na mniejsze kawałki.

Macierz Eisenhowera: Narzędzie do organizacji zadań według czterech kategorii:

1. **Pilne i ważne** – sprawy wymagające natychmiastowego działania.
2. **Ważne, ale niepilne** – zadania do zaplanowania na później.
3. **Pilne, ale nieważne** – rzeczy należące delegować do zrobienia komuś innemu.
4. **Niepilne ani nieważne** – zajęcia do wyeliminowania z naszego życia.

Cleear J , How to be More Productive and Eliminate Time Wasting Activities by Using the “Eisenhower Box”.

<https://jamesclear.com/eisenhower-box>

Sposoby radzenia sobie



Radzenie sobie ze stresem



Radzenie sobie jest procesem adaptacyjnym jednostki, spełniającym dwie podstawowe funkcje:

- **„Instrumentalna”** – *„skoncentrowaną na problemie”* – *zmienia sytuację*
- **„Rozładowująca”** – *„skoncentrowaną na emocjach”* – *reguluje stresowe emocje*

Por. Bartkowiak 2005
Heszen-Niejodek 2003

Radzenie sobie ze stresem



1. *Konfrontacyjne radzenie sobie („rzucanie się na zadanie”)*
2. *Dystansowanie się*
3. *Samokontrola*
4. *Poszukiwanie wsparcia społecznego*
5. *Przyjmowanie odpowiedzialności*
6. *Ucieczka – unikanie odpowiedzialności*
7. *Planowe rozwiązywanie problemu*
8. *Pozytywne przewartościowanie*

Strategie i techniki w radzeniu sobie ze stresem



- Techniki oparte na wartościowaniu:
 - wgląd w mechanizmy i kryteria nadawania znaczeń,
 - rola systemu wartości i potrzeby sensu życia jako podstawowego kryterium nadawania znaczeń i wartościowania
 - Pozytywne przewartościowanie.

Co jest dla mnie ważne w życiu?

Strategie i techniki w radzeniu sobie ze stresem



- Techniki oparte na warunkowaniu:
 - zmiana submodalności obrazu (aktor - obserwator)
 - trening autogenny Schultza / Jacobsona
 - techniki antystresowe oddechowe
 - techniki oparte na NLP

10 zasad walki ze stresem



1. Zidentyfikuj przyczyny stresu w Twoim życiu
2. Dziel się swoimi myślami i uczuciami
3. Staraj się przeciwdziałać uczuciom depresji
4. Uprość sobie życie w jak największym stopniu
5. Zorganizuj sobie czas i oszczędzaj własną energię
6. Zestaw sobie cele krótkotrwałe i życiowe
7. Narkotyki i alkohol nie rozwiążą twoich życiowych problemów
8. Rozwijaj poczucie humoru i miej czas na uśmiech
9. Zdawaj sobie sprawę z tego, że zmienić możesz tylko siebie, a nie innych ludzi
10. Miej odwagę być niedoskonałym



PROŚ O POMOC !

Marcin Furmański
szkolenia • coaching • doradztwo

Literatura c.d.



- Holmes T.H., Rahe H.R. (1967). The social readjustment rating scale. Journal of Psychosomatic Research, 11, 213–218.). The social readjustment rating scale. Journal of Psychosomatic Research, 11, 213–218.
- Kisiel-Dorohnicki W. (2011) Tylko bez nerwów. Zarządzanie stresem w pracy, Gliwice, Onepress.
- Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. Springer-Verlag, NY 1984.
- Mastalerz-Migas A., Stawicka A. (2011). Stres i wypalenie zawodowe. Jak rozpoznawać, zapobiegać, leczyć? Wrocław Elsevier Urban & Partner
- Michaels Wheeler C. (2011). 10 prostych sposobów radzenia sobie ze stresem, Gdańsk, GWP
- Seyle H. Stres okiełznany. PIW, Warszawa 1977
- Sęk H. Salutogeneza i funkcjonalne właściwości poczucia koherencji. [w:] Sęk H, Pasikowski T (red). Zdrowie – stres – zasoby: o znaczeniu poczucia koherencji dla zdrowia. Humaniora, Poznań 2001: 23-42
- Tucholska S. Christyny Maslach Koncepcja wypalenia zawodowego, Przegląd Psychologiczny, 2001, t.44, nr 3, 301-317.