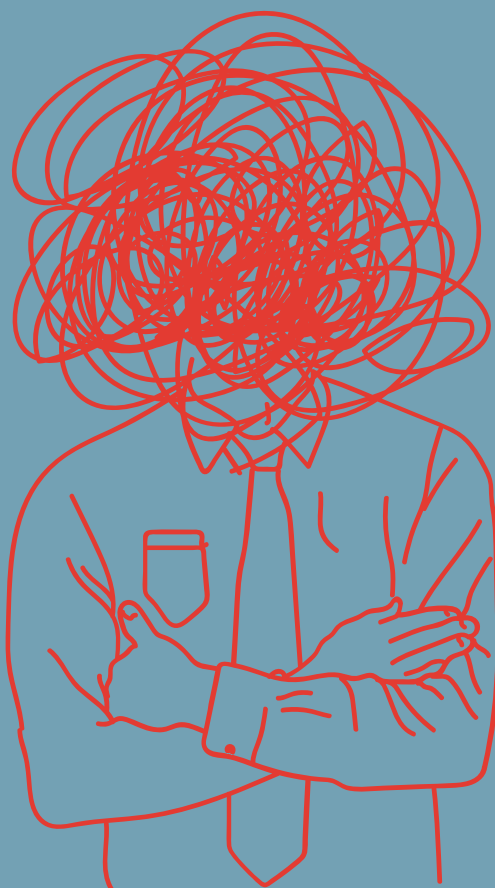




# EXIT **burnout**

STARPTAUTISKAIS ZIŅOJUMS

---



# Satura rādītājs

I	Ievads un profesionālās izdegšanas definīcija saistībā ar darbu ar jaunatni . . . . .	3
II	Labklājības un garīgās veselības aspekti saistībā ar stresu un izdegšanu . . . . .	5
III	Biežākie stresu un izdegšanu veicinošie faktori . . . . .	7
IV	Vajadzību analīze . . . . .	9
V	Šobrīd pieejamais atbalsts un mācīšanās aktivitātes . . . . .	
	10. Labās prakses ieteikumi . . . . .	12
VI	Secinājumi un ieteikumi. . . . .	13
VII	Izmantotās literatūras saraksts . . . . .	14

Autori:

Battaglia Marco Valerio

D'Agostino Mario

Llodrà Cati

Poljikeviča Lāsma

Ruiz de Cortázar Natalia

Salmiņa Ginta

Scheuchenegger Michael

Vilcāne Kristīne

Volodchenko Vitalii



# I. Ievads un profesionālās izdegšanas definīcija saistībā ar darbu ar jaunatni

Izdegšana ir hroniska stresa stāvoklis, ko izraisa ilgstoša saskarsme ar izaicinošām situācijām, un to raksturo emocionāls nogurums, cinisms un samazināta personīgo sasniegumu izjūta. Pasaules Veselības organizācija izdegšanas sindromu definē šādi: "Izdegšana ir sindroms, kas rezultējies no slikti pārvaldīta hroniska stresa darba vietā. To raksturo trīs dimensijas: enerģijas izsīkuma izjūta vai pārgurums; palielināta mentālā distancēšanās no darba; negatīvisma vai cinisma izjūtas saistībā ar savu darbu. Tas nav uzskaitīts Garīgo traucējumu diagnostikas un statistikas rokasgrāmatā (DSM-V)."

Tā ir nozīmīga problēma darba ar jaunatni īstenotāju vidū, jo profesionāļi, strādājot ar nelabvēlīgā situācijā esošiem vai riskam pakļautiem jauniešiem, var paši tikt pakļauti augstam stresa un atbildības līmenim.

Izdegšana var negatīvi ietekmēt indivīdus un organizācijas, tai skaitā izraisot samazinātu apmierinātību ar darbu un produktivitāti, palielinātu darba kavējumu skaitu un sliktāku darba izpildi. Tas var novest pie fiziskām un mentālām veselības problēmām tādām kā depresija, trauksme un bezmiegs.

Literatūra par izdegšanas sindromu liecina, ka tam var būt vairākas izcelsmes un tas var attīstīties dažādos veidos. Iemesls var būt individuāls, saistīts ar indivīda sociāli demogrāfiskajiem faktoriem, personības iezīmēm un motivāciju. Tas var būt arī saistīts ar starppersonu attiecībām, kā attiecībām ar kolēģiem un mērķa grupu, ar kuru tiek strādāts. Visbeidzot, jāatzīmē, ka organizatoriskā dimensija ir ieguvusi arvien lielāku nozīmi, un tiek atzīts, ka organizatoriskie faktori, nevis personiskie faktori un personības iezīmes, prognozē izdegšanu.

Neadaptīva pielāgošanās starp indivīdu un darbu, kas noved pie profesionālās izdegšanas ir rezultāts nesabalansētām sešām darba dzīves jomām: darba pārslodze, kontroles trūkums, nepietiekama gandarījuma izjūta, norobežošanās izjūta no kopienas, vienlīdzības trūkums un konfliktējošas vērtības.

Saskaņā ar dažādiem pētījumiem visā pasaulē, no 50 līdz pat 77% darbinieku ir piedzīvojuši izdegšanu. Tomēr darba ar jaunatni īstenotāju vidū izdegšana ir īpaši satraucoša, jo tā tieši ietekmē jauniešu pašsajūtu un psihosociālo veselību. Pētījumi apstiprina uzskatu, ka izdegšana ir būtiska problēma darba ar jaunatni īstenotāju vidū, jo 41% darba ar jaunatni īstenotāju tuvāko gadu laikā plāno mainīt savu esošo darba vietu, 16% plāno meklēt citu darbu jaunatnes jomā, bet 25% plāno meklēt darbu ārpus tās.

Tas apliecina, no vienas puses, neapmierinošos darba apstākļus un nosacījumus, un, no otras puses, liek aktualizēt jautājumu, cik efektīva ir esošā mācību un atbalsta sistēma, jo īpaši redzot, ka 50% no jaunatnes lietu speciālistiem atzīst, ka drīzumā plāno meklēt citu darbu, tai skaitā 30% no tiem – ārpus jaunatnes jomas.

Šī ziņojuma ietvaros tiek apkopoti profesionālās izdegšanas cēloņi un sekas darba ar jaunatni īstenotāju vidū, un aplūkotas prevencijas un intervences stratēģijas.

Ziņojumā, kas iekļauj aptaujas, ekspertu intervijas un pētījumu analīzi saistībā ar izdegšanu darba ar jaunatni īstenotāju vidū Eiropā, tika atklāts, ka biežākie izdegšanu veicinošie faktori šo profesionāļu vidū ir resursu un atbalsta trūkums, augsts stresa līmenis un darba novērtējuma trūkums. Tas uzsvēr vajadzību pēc efektīvām intervencēm izdegšanas prevencijai un mazināšanai, kā arī darba ar jaunatni īstenotāju labbūtības atbalstam.



## II. Labklājības un garīgās veselības aspekti saistībā ar stresu un izdegšanu

Izdegšana var būtiski ietekmēt cilvēka garīgo veselību, radot negatīvas sekas. Izdegšanu bieži vien pavada emocionāls izsīkums, cinisms un pašvērtējuma pazemināšanās, tā var radīt tādas negatīvas emocijas kā dusmas, neapmierinātība un bezcerība. Savukārt šīs negatīvās emocijas var izraisīt garīgās veselības problēmas, piemēram, depresiju, trauksmi un citus mentālā stāvokļa traucējumus.

Tāpat pētījumā tika konstatēts, ka izdegšana ir saistīta ar paaugstinātu atkarību raisošu vielu lietošanas risku un citiem neveselīgiem pārvarēšanas mehānismiem. Piemēram, daži cilvēki, lai tiktu galā ar stresu un spēku izsīkumu, var pievērsties alkohola vai narkotiku lietošanai, kas garīgās veselības problēmas var saasināt vēl vairāk.

Papildus izdegšanas psiholoģiskajām sekām tā var negatīvi ietekmēt arī indivīda fizisko veselību. Hronisks stress un izdegšana ir saistīta ar paaugstinātu sirds slimību risku, citu hronisku veselības traucējumu un novājinātas imūnsistēmas risku.

Ir svarīgi pēc iespējas ātrāk novērst izdegšanu un risināt garīgās veselības problēmas, lai novērstu turpmākas negatīvas sekas. Ar dažādu garīgās veselības speciālistu atbalstu var efektīvi pārvaldīt izdegšanu un veicināt vispārējo labsajūtu. Ir arī citas noderīgas stratēģijas, piemēram, atrast stresa pārvaldības veidus, iesaistīties pašaprūpes pasākumos, meklēt atbalstu tuvinieku lokā un izmantot dabas dziedinošo ietekmi.

Izdegšana var radīt ievērojamas negatīvas sekas arī organizācijām, tostarp NVO. Darbinieku izdegšana var izraisīt neapmierinātību ar darbu, biežākus darba kavējumus, motivācijas un darba rezultativitātes pazemināšanos, negatīvi ietekmējot organizācijas efektivitāti un produktivitāti. Izdegšana var arī palielināt personāla mainību, un organizācijai tas var dārgi izmaksāt, jo jaunu darbinieku pieņemšana un apmācība prasa gan laiku, gan resursus.

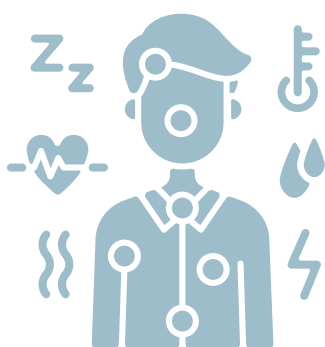
Turklāt izdegšana var negatīvi ietekmēt organizācijas sniegto pakalpojumu kvalitāti. Ja darbinieki ir pārguruši, viņi nespēs nodrošināt nepieciešamajā līmenī rūpes un atbalstu, kā rezultātā var rasties neapmierinātība un iecerētie mērķi var palikt nesasniegti. Tas var negatīvi ietekmēt organizācijas reputāciju un novest pie uzņēmējdarbības aktivitātes samazināšanās, tas var arī negatīvi ietekmēt darbinieku morāli.

Lai ierobežotu izdegšanas ietekmi uz organizāciju, ir svarīgi īstenot stratēģijas tās novēršanai un darbinieku labklājības atbalstam. Tas var ietvert resursu nodrošināšanu un atbalstu, veicinot pozitīvu darba kultūru, sekmējot rūpes par sevi, kā arī nodrošinot apmācību un profesionālās pilnveides iespējas. Cīnoties pret izdegšanu un veicinot darbinieku labklājību, organizācijas var izveidot ilgtspējīgāku un efektīvāku darba vidi, kas ir izdevīgi gan darbiniekiem, gan organizācijai.

Vienā no veiktās aptaujas jautājumiem tika īpaši izvērtēta stresa faktoru ietekme uz aptaujāto personu kopējo labklājību. Atbildes atklāja lielu fizisko un psiholoģisko faktoru ietekmi, un tika ziņots par dažādiem simptomiem. Fizisko simptomu ziņā parasti tika minēts bezmiegs, vēdera sāpes, tahikardija, galvassāpes un nogurums. No psiholoģiskā aspekta aptaujā tika atzīmētas garastāvokļa svārstības, aizkaitināmība, vēlme pēc vientulības, demotivācija, neapmierinātība, vilšanās, garlaicība, skumjas, trauksme un pat nespēja plānot nākotni kā šo stresa faktoru iespējamā ietekme. Šie simptomi liecina par stresa tālejošo un kaitīgo ietekmi uz indivīda fizisko stāvokli un garīgo veselību.

## FIZISKIE SIMPTOMI

- Bezmiegs
- Vēdera sāpes
- Tahikardija
- Galvassāpes
- Nogurums



## PSIHOLOĢISKIE SIMPTOMI

- Garastāvokļa svārstības
- Aizkaitināmība
- Vēlme pēc vientulības
- Demotivācija
- Frustrācija
- Garlaicība
- Skumjas
- Trauksme
- Nespēja plānot nākotni



### III. BIEŽĀKIE STRESU UN IZDEGŠANU VEICINOŠIE FAKTORI

Izdegšanu darbā ar jaunatni veicina vairāki faktori, tostarp liels stress un pārmērīgs darba slodzes apjoms, atbalsta un resursu trūkums, kā arī konflikti ar kolēģiem vai klientiem/dalībniekiem. Tāpat arī neadekvāts atalgojums, slikti darba apstākļi, atzinības un novērtējuma trūkums par ieguldīto darbu var būt iemesls darba ar jaunatni īstenotāju izdegšanai.

Viens no galvenajiem izdegšanas cēloņiem darbā ar jaunatni ir augstās emocionālās prasības. Darba ar jaunatni īstenotāji bieži saskaras ar sarežģītām situācijām, piemēram, strādā ar nelabvēlīgā situācijā esošiem vai riska grupas jauniešiem, un viņiem var būt grūti tikt galā ar šo pārdzīvojumu emocionālo slogu. Turklāt darba ar jaunatni īstenotāji var just milzu slogu augstās atbildības dēļ, kas nāk līdzīvi viņu lomai, kā arī viņiem var būt nepieciešama palīdzība, lai atrisinātu jauniešu vajadzības.

Vēl viens faktors, kas veicina izdegšanu darbā ar jaunatni, ir nepieciešamība pēc lielāka atbalsta un resursiem. Darba ar jaunatni īstenotāji var justies neatbalstīti no savu kolēģu vai vadības puses un viņiem var būt grūtības piekļūt resursiem un instrumentiem, kas nepieciešami, lai efektīvi veiktu savus pienākumus. Tas var novest pie neapmierinātības un nepietiekamības sajūtas, kas galu galā var izraisīt izdegšanu.

Datu vākšanas laikā tika aptaujāti 186 cilvēki no Austrijas, Latvijas, Itālijas un Spānijas. Salīdzinot dažādu valstu rezultātus, tika secināts, ka izplatītākie stresa faktori, kas noved pie izdegšanas ir nepietiekamais līdzsvars starp darbu un atpūtu, kā arī atlīdzības neatbilstība padarītajam darbam.

Taču iekšējās komunikācijas nepilnības un attiecības ar kolēģiem visbiežāk minēts kā stresa faktors Austrijā. Turpretim darbs ar mērķa grupu un neskaidri darba uzdevumi ir biežāk minētie stresa faktori Spānijā. Latvijā kā būtiskākais stresa faktors visbiežāk norādītas bažas par ilgtermiņa ekonomisko stabilitāti.

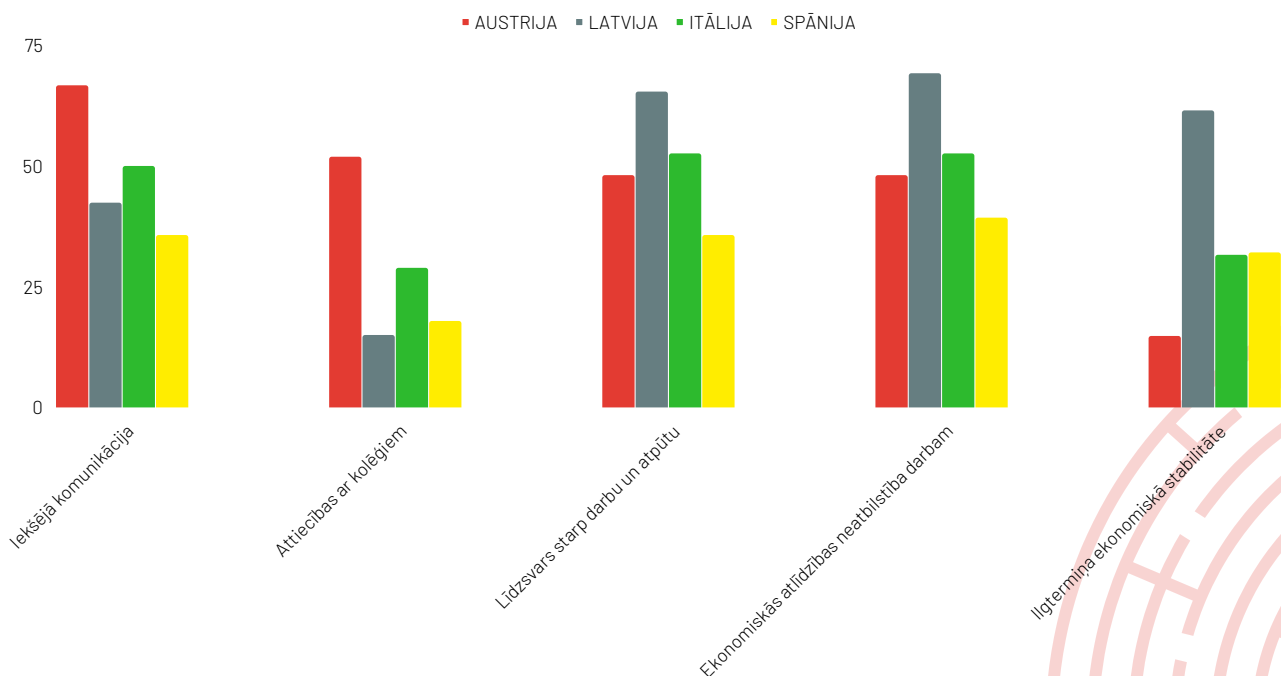
Katrs aptaujas dalībnieks varēja izvēlēties vairāk nekā vienu stresa faktoru. Visizplatītāko stresa faktoru uzskaitījums katrā valstī saskaņā ar veikto aptauju ir:

— Austrijā 66,7% aptaujāto cilvēku norādīja uz iekšējo komunikāciju organizācijā kā stresa faktoru, savukārt, 51,9% izcēla grūtības attiecībās ar darba kolēģiem. 48,1% arī uzsvēra līdzsvaru starp darbu un brīvo laiku, kā arī ekonomiskās atlīdzības neatbilstību veiktajam darbam.

Latvijā 69,2% aptaujāto kā stresa faktoru norādījuši ekonomiskā atalgojuma neatbilstību paveiktajam darbam, savukārt, 65,4% atzīmēja līdzsvaru starp darbu un atpūtu. 61,5% arī pauda bažas par ilgtermiņa ekonomisko stabilitāti.

Itālijā 52,6% aptaujāto norādīja kā stresa faktoru līdzsvaru starp darbu un atpūtu, savukārt, 52,6% uzsvēra ekonomiskās atlīdzības neatbilstību veiktajam darbam (ņemot vērā pienākumus un darba laiku). 50% arī atzīmēja problēmas ar iekšējo komunikāciju organizācijā.

Spānijā 53,6% aptaujāto kā stresa avotu norādījuši darbu ar mērķa grupu, savukārt 39,3% uzsvēra ekonomiskās atlīdzības neatbilstību veiktajam darbam. 35,7% atzīmēja arī līdzsvaru starp darbu un brīvo laiku, problēmas ar iekšējo komunikāciju organizācijā un uzdevumu definēšanas trūkumu kā stresa faktorus.





## IV. Vajadzību analīze

Runājot par izdegšanas problēmas risināšanu un indivīdu atbalstu, literatūrā par šo tēmu bieži ir atsauce uz vispārēju praksi un stratēģijām, ko īstenot. Tomēr ir svarīgi apzināties, ka katras personas vajadzības var būt unikālas, un ir vērtīgi apsvērt, kāda konkrēta prakse vai rīki varētu būt visnoderīgākie katram indivīdam.

Ņemot to vērā, veiktās aptaujas mērķis bija gūt ieskatu šajā tēmā, aicinot dalībniekus identificēt praksi vai rīkus, kas visefektīvāk atbilstu viņu personīgajām vajadzībām. To darot, tika labāk izprasts, kā pielāgot atbalstu konkrētai personai.

Aptaujas rezultāti liecina, ka vairāki faktori varētu palīdzēt cilvēkiem tikt galā ar stresoriem darba vidē. Respondenti atzīmēja, ka skaidra un konsekventa savstarpējā darbinieku komunikācija un formālāka pieeja plānošanai un vadībai būtu noderīga.

Turklāt respondenti minēja, ka lielāka stabilitāte un mazāka nedrošības izjūta ļautu viņiem iegūt lielāku rīcības brīvību un ne vienmēr būtu jāimprovizē pēdējā brīdī.

Galvenās vajadzības, kas atklājās veiktās aptaujas ietvaros:

- Stresoru apzināšanās -> Izpratne un stresa avotu atpazīšana savā dzīvē.
- Vajadzību izteikšana un apmierināšana -> Skaidra vajadzību komunicēšana un to apmierināšana, lai justos papildīts un apmierināts.
- Skaidru robežu noteikšana -> Skaidru un veselīgu robežu veidošana un uzturēšana personīgajās un profesionālajās attiecībās.
- Sociālais atbalsts -> Cilvēku loks, pie kā vērsties pēc emocionāla un praktiska atbalsta.
- Darba un privātās dzīves līdzsvars -> Līdzsvara atrašana starp darbu un personīgo dzīvi, uzturot vispārējo labsajūtu.
- Iekšējā komunikācija -> Efektīva komunikācija organizācijā vai komandā.
- Pielāgošanās pārmaiņām -> Spēja pielāgoties un tikt galā ar izmaiņām savā vidē.



## V. Šobrīd pieejamais atbalsts un mācīšanās aktivitātes

Eiropā ir pieejami dažādi atbalsta veidi izdegšanas prevencijai, lai gan tie nav vienoti pieejami dažādās valstīs. Atsevišķās valstīs ir pieejams valsts nodrošinātas konsultācijas un psiholoģiskais atbalsts. Citās valstīs veiktās aktivitātes var palīdzēt jaunatnes darbiniekiem atpazīt izdegšanas pazīmes un pielietot piemērotas stratēģijas to pārvarēšanai. Ir būtiski atzīmēt, ka arī organizācijās izmantotās iekšējā atbalsta programmas ir ļoti efektīvas, taču tā ir reti piekopta prakse. Dažas organizācijas saviem darbiniekiem piedāvā ilgtermiņa konsultēšanu un psiholoģisko atbalstu izdegšanas prevencijai.

Daudzas stratēģijas var tikt izmantotas izdegšanas prevencijai un intervencei jaunatnes darbā. Dažas no tām:

- Atbalstu un resursu nodrošināšana: Darba ar jaunatni īstenotāju nodrošināšana ar pieeju nepieciešamajiem resursiem un atbalstam, lai palīdzētu mazināt izolācijas un neapmierinātības izjūtu, kā arī izdegšanu.
- Pozitīvas darba kultūras veicināšana: Pozitīvas un atbalstošas darba kultūras radīšana var palīdzēt mazināt stresu, celt apmierinātību ar darbu, kas savukārt palīdz tikt galā ar izdegšanu.
- Rūpju par sevi iedrošināšana: Darba ar jaunatni īstenotāju aicināšana prioritizēt rūpes par sevi, piemēram, paužu ieplānošana, iesaistīšanās stresu mazinošās aktivitātēs, atbalsta meklēšana pēc vajadzības u.c., var palīdzēt izvairīties no izdegšanas.
- Apmācību un profesionālās attīstības nodrošināšana: Nodrošinot darba ar jaunatni īstenotājus ar apmācību un profesionālās attīstības iespējām, var palīdzēt viņiem labāk tikt galā ar darba prasībām un izvairīties no izdegšanas.

Individuālā līmenī fokuss stresoru vadībai un prevencijai būtu jāliek uz:

- Stresoru cēloņu identificēšana un risināšana. Tas var iekļaut izmaiņas darba vidē, robežu nosprašanu vai veidu meklēšanu, kā efektīvāk pārvaldīt savu laiku.
- Relaksācijas tehniku praktizēšana kā dziļā elpošana, meditācija vai joga. Šīs tehnikas var palīdzēt nomierināt prātu un samazināt stresu un trauksmi.
- Fiziskās aktivitātes palīdz mazināt stresu un uzlabot mentālo veselību.
- Veselīga dzīvesveida piekoptāšana.
- Arī atbalsta meklēšana pie draugiem, ģimenes vai mentālās veselības profesionāļiem var būt palīdzīga.

Izdegšanas prevencija iekļauj arī dažādas stratēģijas, ko organizācijas var īstenot, lai palīdzētu saviem darbiniekiem:

- Veselīga darba-privātās dzīves līdzsvara iedrošināšana: tam būtu jāiesaista skaidru robežu novilkšana starp darbu un personīgo laiku, piedāvātas elastīgas vienošanās par darba laiku un darbinieku iedrošināšana paņemt brīvu laiku atpūtai, kad tas ir nepieciešams.

- Pozitīvas darba vides veicināšana: atbalstoša un uz sadarbību vērsta darba kultūra var palīdzēt darbiniekiem justies vairāk iesaistītiem un motivētiem un samazināt izdegšanas risku.
- Ar darbu saistītā stresa pārvaldības veicināšana: organizācijas var nodrošināt darbiniekiem resursus un atbalstu stresa pārvarēšanai, piemēram, piekļuvi garīgās veselības resursiem, stresa vadības apmācībām vai relaksācijas tehnikām.
- Profesionālās pilnveides iespēju nodrošināšana: piedāvājot darbiniekiem apmācības un izaugsmi, var novērst stresa faktoru rašanos, jo tas palīdz saglabāt viņu iesaistīšanos un motivāciju.
- Problēmu saistībā ar darba slodzi novēršana: pārslodze vai darba nelīdzsvarotība var veicināt izdegšanu. Organizācijas var izvērtēt darba slodzi un pielāgot to, lai nodrošinātu darbinieku mieru.
- Atklātas saziņas veicināšana: mudinot darbiniekus runāt par savām bažām, var palīdzēt novērst izdegšanu, risinot problēmas, pirms tās kļūst nepārvaramas.

Organizācijām ir jāapzinās izdegšanas iespējamība un jāveic proaktīvi pasākumi, lai to novērstu. Tam jāietver individuālu un organizatorisku stratēģiju kombināciju un jākoncentrējas uz veselīgas un atbalstošas darba vides radīšanu.

Runājot par realitāti, dalībnieki aptaujā tika lūgti identificēt tos pasākumus, kurus viņi veic individuāli vai organizācijā, kurā viņi strādā, ir pieejami, lai cīnītos ar visvairāk traucējošiem stresa faktoriem. Šīs aptaujas rezultāti liecina, ka indivīdi savā darba vidē ir identificējuši dažādas stratēģijas, kā tikt galā ar izdegšanu.

Respondenti uzsvēra, ka individuālā līmenī ir svarīgi meklēt padomu pie pieredzējušākiem cilvēkiem, plānot un organizēt savu personīgo un darba sfēru, lai atrastu līdzsvaru. Respondenti minēja arī tādu prakšu kā meditācijas un relaksācijas nozīmi, kā arī uzdevumu vienkāršošanas un optimizēšanas nozīmi, lai rastu gandarījumu savā darbā. Turklāt daži respondenti minēja centienus izturēt, neskatoties uz grūtībām.

Organizācijas līmenī respondenti aicināja lielāku uzmanību pievērst darbinieku psihofiziskajai labklājībai, tostarp palielināt pārtraukumu laiku un pievērst uzmanību darbinieku labsajūtai. Citi respondenti minēja adekvāta atalgojuma un līguma stabilitātes nozīmi, vajadzību pēc supervīzijas un dalīšanās brīžiem, kā arī dažu darba metožu problemātiskumu un labāk definētu darba laika pārvaldību. Turklāt daži respondenti norādīja uz nepieciešamību pēc elastības darbu sadalē, apmācības un tālākizglītības nozīmi, kā arī komandas pārraudzību un individuālo uzraudzību. Respondenti uzsvēra arī atvērtas komunikācijas kultūras nozīmi, pietiekami atklātu saziņu un pieejamo atbalsta pakalpojumu reflektīvu izpēti.

# Labās prakses ieteikumi

## DALĪŠANĀS BRĪŽI

Šī aktivitāte paredzēta organizācijas vadošo darbinieku ilgtermiņa uzraudzībai, izmantojot ārējo koordinatoru.

Vismaz divu dienu garumā koordinators izmanto dažādas veicināšanas tehnikas atkarībā no vajadzības, piemēram, individuālus brīžus, atgriezenisko saiti un vīzijas, lai saprastu, kas organizācijas darbā notiek labi vai slikti.

Šīs aktivitātes mērķis ir atrisināt iekšējās domstarpības, pazemināt stresa līmeni, paaugstināt individuālo un grupas motivāciju, kā arī izmantot grupas izpratni ilgtermiņa individuālajam atbalstam un savstarpējai palīdzībai.

Šīs aktivitātes realizēšanai ārējais koordinators sākumā iegūst atgriezenisko saiti no administratīvā personāla, izmantojot virkni atvērtu un slēgtu jautājumu, lai izprastu organizācijā esošās problēmas un iespējas. Tālāk tiks izmantotas iepriekš minētās veicināšanas metodes, lai sadarbībā ar grupu risinātu problēmas un izstrādātu rīcības plānu nākotnei. Turklāt ārējais koordinators var organizēt kopīgus grupas brīžus, lai apspriestu rezultātus un veiktās darbības, lai nodrošinātu uzraudzības procesa nepārtrauktību ilgtermiņā un savstarpēju atbalstu grupā.

## RŪPES PAR SEVI

Reizi mēnesī visai komandai būs 1 stunda laika pašiem sev. Nākamās nedēļas aktivitāte tiks izvēlēta ar metamā kauliņa palīdzību. Ja nepieciešams, aktivitāte var ilgt ilgāk par 1 stundu.

1 - Minipiedzīvojuma izaicinājums -> dodieties uz tuvāko ielu. Metiet kauliņu vai monētu, lai izlemtu, kurp dosieties. Izveidojiet nelielus izaicinājumus ceļā. Sagatavošanos var veikt divi komandas dalībnieki.

2 - Izmetiet atkritumus -> veltiet laiku, lai izgāztu visas negatīvās sajūtas un dalītos tajās ar komandu vai nelielās grupās/ar attiecīgām personām.

3 - Savstarpēja atgriezeniskā saite -> izmantojiet tādus paņēmienus kā "hamburgera" metode vai sāciet, izsakot atzinību par konkrēto personu, pēc tam izsakot lūgumu un piedāvājot palīdzību.

4 - Izmēģiniet kaut ko jaunu -> izmantojiet šo laiku, lai kopā ar komandu izmēģinātu jaunus resursus.

5 - Relaksācijas laiks -> Meditācija, joga, grupu/pāru masāža, kopīga alus/kafijas dzeršana.

6 - Radošuma laiks -> Nodarbojieties ar kolektīvo mākslu, izdekorējiet biroju/māju vai izmantojiet šo laiku radošai darbībai.

## VI. SECINĀJUMI UN IEROSINĀJUMI

Izdegšana ir nozīmīga problēma darbā ar jaunatni, kas var ietekmēt gan individuus, gan organizācijas. Izprotot izdegšanas cēloņus un sekas un īstenojot profilakses un intervences stratēģijas, ir iespējams strādāt, lai mazinātu izdegšanas nelabvēlīgo ietekmi un radītu labvēlīgāku un ilgtspējīgāku darba vidi darba ar jaunatni īstenošanai.

Ir vērts atzīmēt, ka pētījumi par izdegšanu darbā ar jaunatni ir salīdzinoši ierobežoti un nepieciešami padziļināti pētījumi, lai pilnībā izprastu izdegšanas izplatību un ietekmi šajā jomā. Tomēr jau veiktie pētījumi liecina, ka izdegšana ir nozīmīga problēma jaunatnes darbā Eiropā un nepieciešamas intervences, lai risinātu izdegšanas problēmu un atbalstītu darbu ar jaunatni īstenošanu labklājību.

Noslēgumā jāatzīmē, ka izdegšanas sindroms ir nopietna problēma, kas skar daudzus darbiniekus šai jomā. Izdegšanu raksturo emocionāls izsīkums, depersonalizācija un samazināta izjūta par personisko sniegumu. Lai risinātu šo problēmu, iestādēm un organizācijām būtu jāveic proaktīvas darbības, lai veicinātu savu darbinieku labklājību.

Pirmkārt, ir jānodrošina regulāra apmācība un izglītošana par izdegšanu, tostarp pazīmju un simptomu atpazīšanu un to novēršanu. Papildu būtu jāstrādā pie atvērtas komunikācijas un atbalsta kultūras, kurā darba ar jaunatni īstenošanai jūtas ērti, apspriežot savu mentālo veselību un vajadzības gadījumā meklējot palīdzību. To iespējams panākt ar darbinieku atbalsta programmu, konsultāciju pakalpojumu un mentoringa programmu palīdzību.

Otrkārt, jākoncentrējas uz veselīga darba un privātās dzīves līdzsvara radīšanu saviem darbiniekiem. To var paveikt, ieviešot elastīgus darba grafikus, nodrošinot apmaksātu brīvo laiku un veicinot atvaļinājuma laika izmantošanu.

Visbeidzot, organizācijām jākoncentrējas uz darbinieku iesaistes un jēgpilnības veicināšanu. To var panākt ar regulārām komandas saliedēšanas aktivitātēm un iespējām veicināt profesionālo un personīgo izaugsmi. Veicinot pozitīvu darba vidi un sniedzot atbalstu mentālās veselības un labklājību sekmējošiem pasākumiem, iestādes un organizācijas var palīdzēt novērst darbinieku izdegšanu, nodrošinot, ka viņi ir labāk sagatavoti, lai atbalstītu nākamo paaudzi.

## VII. IZMANTOTĀS LITERATŪRAS SARAKSTS

Lai vairāk iedziļinātos ziņojumā izklāstītajā tēmā, aicinām iepazīties arī ar iesaistīto valstu nacionālajiem ziņojumiem, kas publicēti šī projekta ietvaros, kā arī ar ziņojumos izmantotajiem literatūras avotiem. Šī ziņojuma pamatā izmantoti iepriekš minētie nacionālie ziņojumi un aptaujā saņemtās atbildes.

American Psychiatric Association; The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition, Text Revision (DSM-5-TR); American Psychiatric Publishing, Inc.; 2022

Eurofound; Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU; Publications Office of the European Union, Luxembourg; 2018

Gallup; Gallup's Perspective on Employee Burnout: Causes and Cures; 2020

Mancini, Mameli, Biolcati; Burnout in Italian Primary Teachers: The Predictive Effects of Trait Emotional Intelligence, Trait Anxiety, and Job Instability; Europe's Journal of Psychology pp. 168 - 180; 2022

Maslach, Jackson; Maslach Burnout Inventory (MBI); Consulting Psychologists Press; 1981

Schaufeli, De Witte, Desart; Burnout Dimensions Inventory 'BODI' or the 'Burnout assessment tool'; KU Leuven ; 2020

Smith; 'It killed my spirit': How 3 teachers are navigating the burnout crisis in education; CNBC; 2022

STADA; Health Report; 2022

World Health Organization; Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases; 2019

Projekts "EXIT BURNOUT", Nr. 2022-1-LV02-KA220-YOU-000087423 ir finansēts ar Eiropas Komisijas "Erasmus+: Jaunatne darbībā" programmas, kuru Latvijā administrē Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra, atbalstu.

Šī publikācija atspoguļo tikai autoru uzskatus, un Eiropas Komisija nevar būt atbildīga par jebkādu tajā ietvertās informācijas izmantošanu.

Šis darbs ir licencēts saskaņā ar Creative Commons Attribution - Non - Commercial - Share Alike 4.0 starptautisko licenci. Lai skatītu šīs licences kopiju, lūdzu, [spiediet šeit](#).



**Funded by  
the European Union**



**EXIT burnout**



**Arbeitskreis Noah**



**KAMALEONTE**



Agency for International  
Programs for Youth  
Republic of Latvia