Что делать, когда сотрудник выгорел: пошаговый чек-лист

Всё-таки это случилось. Сотрудник выгорел. Его нужно спасать. Сразу откинем вариант немедленной замены изношенного элемента рабочего коллектива. Берём за основу факт, что в вашей компании ценят кадры, которые ответственно выполняют задачи и всегда работают на результат. Когда такие сотрудники выгорают, их нужно ремонтировать и восстанавливать. В этом чек-листе общий алгоритм действий по восстановлению выгоревшего сотрудника. Любой случай уникален. Не всегда стандартная рекомендация решает проблему. Но на основе этого алгоритма вы получите представление о том, каким должен быть порядок действий.

Шаг 1. Проводим диагностику

- [ ] Выгорание происходит, когда страдают три профессионально важные сферы:

  • Сфера физических сил и способностей к самовосстановлению. • Сфера интеллектуальных способностей и актуальных рабочих навыков. • Сфера морально-психологических установок и смыслов.

- [ ] 1. Определяем уровень физического утомления:

  Присутствуют признаки синдрома хронической усталости. Сотрудник быстро устаёт даже при выполнении простейших задач. Определяем насколько сильно режим рабочего дня противоречит нормам гигиены труда.Оцениваем наличие, частоту и масштабность авралов в рабочем процессе.Возможность своевременно и в полном объёме использовать положенный отпуск.

- [ ] 2. Оцениваем уровень интеллектуального выгорания:

  Частота и качество обучения, которое проходил сотрудник. Уровень обновления профессиональных социальных контактов.Степень разнообразия рабочих процессов.

Степень интеллектуальной нагрузки.

- ☐ 3. Оцениваем уровень морально-психологического выгорания:
  Наличие необоснованных завышенных ожиданий от профессии. Наличие личностных и/или профессиональных кризисов. Глубокие профессиональные неудачи или громкие ошибки, о которых узнали в широкому кругу коллег. Наличие саботажных настроений или отсутствие готовности принимать любые изменения в профессии.

Шаг 2. Определяем наличие выгорания

- ☐ Если сотрудник только вчера выпустился из института, а сегодня говорит, что он устал от профессии — вероятно, он просто лентяй.
  Для выгорания необходимо наличие критических показателей во всех трёх уровнях.

- ☐ Если менеджер «подумывает» над сменой направления деятельности, но его физический и интеллектуальный потенциал вполне в норме — возможно, он действительно выбрал не ту профессию.

- ☐ При выгорании кризис присутствует во всех трёх уровнях.Однако чтобы начать спасение человека достаточно и кризисных явлений в двух из трёх сферах выгорания.

Шаг 3. Определяем целевой фактор воздействия

- ☐ На физической уровне — восстановить силы и способности к самовосстановлению.
  У каждого действия, которое мы можем предпринять, чтобы противодействовать выгоранию, должна быть чёткая цель:

- ☐ На интеллектуальном уровне — обновить знания, навыки и способности к самообучению.

- ☐ На морально-психологическом уровне — восстановить утраченные

смыслы либо заменить старые, неактуальные смыслы работы на новые.

Шаг 4. Применяем методику прямого противодействия вредным факторам

- ☐ Пример на физическом уровне: Выгорание физических способностей может быть из-за того, что сотрудник не ходит в отпуск. Решение в данном случае элементарно — нужно навести дисциплину с графиком отпусков и буквально заставить людей отдыхать.

  Когда вы определили факторы, которые повлияли на выгорание сотрудника, важно понять какой фактор самый вредоносный и начать с ним работать. Это могут быть элементарные и лежащие на поверхности решения, или же сложные организационные изменения.

- ☐ Пример на интеллектуальном уровне: На интеллектуальном уровне самая простая причина эмоционального выгорания сотрудника — отсутствие обучения. Если сотрудник больше года не осваивал никаких навыков на внешних или внутренних тренингах, его необходимо подк

- ☐ Пример на морально-психологическом уровне: Лучший метод — поддержка от людей, которых он считает «своими» и которые обладают авторитетом, имеют возможность его в чем-то переубедить. Это коллеги, уважаемые специалисты в его профессиональной отрасли, это вн

Шаг 5. Определяем последовательность воздействия

- ☐ Чаще всего эмоциональное выгорание сотрудника происходит в следующей последовательности:

  Такая последовательность происходит наиболее часто, но не всегда.

- ☐ Человек доводит себя до физического переутомления и теряет

способность к самовосстановлению.

- [ ] Разрушается способность к обновлению знаний и навыков
- [ ] Разрушаются смыслы, происходит негативное переосмысление себя и своего места в профессии.

Как восстанавливать выгоревшего сотрудника:

- [ ] Восстанавливать выгоревшего сотрудника стоит не в такой же последовательности и не в обратной.
- [ ] 1. Начните с восстановления физических сил.
  Чтобы добиться изменений в эмоциональном состоянии и профессиональной мотивации сотруднику нужен запас физических ресурсов.
- [ ] 2. Восстанавливайте смыслы.
  После физического восстановления следует понять какие новые цели могут быть мотивом, который толкнёт сотрудника к новым профессиональным свершениям.
- [ ] 3. Актуализируйте навыки и обучение
  Только когда сотрудник поймёт, чего хочет, он сможет сконцентрироваться на новом витке обучения и развития.

Эмоциональное выгорание сотрудника: чек-лист по восстановлению Шаг 1. Проводим общую диагностику эмоционального состояния сотрудника по трём уровням выгорания. Шаг 2. Определяем наличие и степень выгорания в каждом из уровней. Шаг 3. Определяем целевое воздействие факторов каждого из уровней выгорания. Шаг 4. Применяем методики прямого противодействия при разработке способов борьбы с выгоранием. Шаг 5. Выстраиваем последовательность собственных действий при работе по восстановлению сотрудника. Успехов вам, дорогие коллеги, в деле восстановления сотрудников!

Создано с помощью онлайн сервиса Чек-лист | Эксперт: https://checklists.expert

как это убрать?