

O WYPALENIU AKTYWISTYCZNYM

Publikacja jest częścią projektu „Teraz Troska” realizowanego przez Fundację Umbrella z dotacji programu Aktywni Obywatele- Fundusz Krajowy finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG



Szanowni Państwo,

oddajemy do Państwa rąk publikację, która powstała jako podsumowanie projektu „Teraz Troska”, realizowanego na terenie Wrocławia przez Fundację Wspierania Organizacji Pozarządowych „Umbrella” w okresie od października 2021 do grudnia 2022. Projekt nie wydarzyłby się bez finansowego wsparcia Programu Aktywni Obywatele - Fundusz Krajowy, finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG.

Inspiracją dla stworzenia projektu były spotkania wrocławskiej grupy roboczej ds. wypalenia aktywistycznego, skupiające osoby, które szukały rozwiązań dla narastającego problemu wypalania się osób związanych z sektorem pozarządowym oraz działających społecznie w grupach nieformalnych. Obserwacje na poziomie lokalnym znalazły potwierdzenie w ogólnopolskich badaniach. Zgodnie z danymi pochodzącymi z „Badania Kondycji Organizacji Pozarządowych w Polsce 2018” (Stowarzyszenie Klon/ Jawor, B.Charycka, M.Gumkowska), problem może dotyczyć nawet 50% liderów i liderki organizacji pozarządowych. Naszą odpowiedzią była właśnie realizacja projektu „Teraz Troska”. W jego ramach skoncentrowaliśmy się na dwóch obszarach.

Osią projektu była nowatorska metoda przeciwdziałania wypaleniu jaką jest terapeutyczna praca z ciałem w nurcie Alexandra Lowena. Uruchomiliśmy cztery cykle warsztatów, każdy po dziesięć spotkań, średnio raz w tygodniu. Prowadziliśmy grupę wsparcia dla aktywistów i aktywistek doświadczających wypalenia aktywistycznego. W ramach upowszechnienia wiedzy na temat wypalenia aktywistycznego zrealizowaliśmy pięć spotkań-wywiadów w postaci webinarów ze specjalistkami i specjalistami od wypalenia. Tematy poruszone w ich ramach to:

wstęp

1. Natalia Sarata: „Wprowadzenie do tematyki wypalenia aktywistycznego.”
2. Ewelina Seklecka i Katarzyna Kamińska: "Co możesz dla siebie zrobić, praktyka somatyczna na napięcie, stres i zmęczenie.”
3. Paweł Dębek: „Wypalenie aktywistyczne a psychoterapia.”
4. Anna Sobczak: „Jak z wypaleniem radzi sobie środowisko biznesowe. Czy coaching może być remedium na wypalenie.”
5. Marta Trawińska: „O wypaleniu w ujęciu socjologicznym.”

W końcu, celem niniejszej publikacji jest upowszechnienie wiedzy o wypaleniu aktywistycznym jako o realnym problemie, z którym mierzą się osoby związane z sektorem pozarządowym. W publikacji zawarliśmy opis podjętych przez nas działań, jako odpowiedź na problem wypalenia, a także przedstawiliśmy wyniki ewaluacji w formie wniosków po zakończeniu projektu.

Kazimierz Szepiela, koordynator projektu Teraz Troska

Fundacja Wspierania Organizacji Pozarządowych Umbrella

Wrocław, 2022

jak pracowaliśmy

warsztaty metodą Alexandra Lowena

W projekcie „Teraz Troska” zdecydowaliśmy się na cykliczną pracę warsztatową przy użyciu metody Alexandra Lowena. Dla wielu z uczestniczek i uczestników było to pierwsze spotkanie z tą metodą terapeutyczną i dopiero na pierwszych zajęciach mieli i miały sposobność poznać program, na który składało się dziesięć cotygodniowych spotkań. Zapraszając na warsztaty uprzedzaliśmy, że zamierzamy pracować między innymi nad zwiększaniem kontaktu z ciałem i wsłuchiwaniem się w jego potrzeby. Rozluźnianiem i regulowaniem napięcia i stresu, zwiększaniem odporności fizycznej i psychicznej, wzmacnianiem umiejętności stawiania granic i dbania o siebie.

Czym jest metoda A.Lowena?

Metoda A. Lowena koncentruje się na podstawowych funkcjach ciała, takich jak oddychanie, ruchliwość, czucie i ekspresja. To również sposób rozumienia osobowości w kategoriach ciała i jego procesów energetycznych. Celem metody jest odzyskanie równowagi z ciałem, co pozwala korzystać z życia w możliwie najpełniejszym stopniu.

Bioenergetyka łączy analizę osobowości oraz techniki pracy z ciałem, a także ćwiczenia fizyczne po to, aby uwolnić organizm z przewlekłego napięcia mięśniowego, tak charakterystycznego dla syndromu wypalenia zawodowego. W metodzie Lowena to uwolnienie jest niezbędnym krokiem w przezwyciężaniu emocji, zachowań i postaw, które zmniejszają poziom fizycznego i psychicznego dobrostanu. Ma to również prowadzić do uruchomienia lub wzmocnienia procesów polegających na samoleczeniu organizmu.

Celem samej terapii jest coś więcej niż brak niekorzystnych objawów. To raczej oczekiwanie pozytywnych aspektów jej wdrożenia - smakowania życia, pełnego przeżywania przyjemności, radości z życia, odczuwania miłości.

jak pracowaliśmy

W realizacji projektu nie bez znaczenia była osoba prowadzącej, która posiadała niezbędne kompetencje i praktyczne doświadczenie do prowadzenia zajęć w sposób zarówno profesjonalny, jak i bezpieczny dla osób uczestniczących. Ewelina Seklecka - psychoterapeutka w trakcie certyfikacji i certyfikowana facylitorka w Analizie Bioenergetycznej. Ukończyła także Szkołę Treningu Grupowego Haliny Nałęcz-Nieniewskiej, Kurs Analizy Transakcyjnej, Kurs medytacji Vipassana. Od kilkunastu lat prowadzi warsztaty dla osób dorosłych, od 3 lat pracuje z ciałem, łącząc metody, zaczerpnięte z jogi, medytacji, analizy bioenergetycznej. Więcej na <https://ewelinaseklecka.pl/>

W opisie metody inspirowaliśmy się między innymi informacjami dostępnymi na: <https://www.lowenfoundation.org/>

grupa wsparcia

Grupa wsparcia jest przeznaczona dla aktywistów i aktywistek, pracowników i pracowniczek organizacji pozarządowych z Wrocławia oraz okolic, działaczy i działaczek społecznych. Uczestnictwo w grupie wsparcia jest bezpłatne.

Celem grupy wsparcia dla osoby uczestniczącej jest orientacja w swoim poczuciu wypalenia, poznanie jego mechanizmów i wiedza jak z niego wyjść, wsparcie grupy w formie bezpiecznego miejsca na ekspresję i doświadczenie wspólnoty, narzędzia i postawy wspierające troskę o siebie.

W trakcie grupy wsparcia o tematyce wypalenia zawodowego priorytetem jest zadbanie bezpieczeństwa i balans między refleksją a inspirującą wiedzą. To także pole do doświadczenia równowagi osobistej "dawania i brania" w ramach samego przebiegu grupy. Aby stworzyć bezpieczne warunki w grupie zadedykowanej ekspresji i samopoznaniu, konieczne jest ustalenie ramy, czyli tzw. setting.

jak pracowaliśmy

Ze względu na wsparcie zaangażowania i stworzenie bezpiecznych i komfortowych warunków dla wszystkich, udział wiązał się z deklaracją regularnego uczestniczenia w całym cyklu spotkań grupy bez możliwości uczestniczenia w pojedynczych spotkaniach ani opuszczenia spotkania rozpoczynającego cykl. Z naszego doświadczenia wynika, że osobista rozmowa podczas rekrutacji wiąże się z zaangażowaniem uczestników już na tym etapie udziału w projekcie i znacząco zwiększa szansę na utrzymanie stałego składu i liczebności grupy.

Formuła czasowa zawierała 36 godzin szkoleniowych (27 godzin zegarowych) zajęć dla kameralnej grupy około 10 osób. Projektując plan czasowy cyklu, zadaliśmy o to, aby czas spotkań był dla osób uczestniczących możliwie najbardziej optymalny względem czasu dojazdu oraz możliwości związanych z codziennymi obowiązkami osobistymi (rodziną, pracą, odpoczynkiem). Wybraliśmy ten sam dzień tygodnia w godzinach popołudniowych.

Odbyliśmy 9 spotkań w formule: warsztatowe spotkanie rozpoczynające, 3 regularne spotkania, warsztatowe spotkanie poświęcone relaksacji, 3 regularne spotkania i warsztatowe spotkanie kończące.

Zasady grupy wsparcia zostały opracowane wspólnie na pierwszym spotkaniu cyklu i zawierały m.in. poufność, punktualność, zasady komunikacji budujące bezpieczeństwo i przejrzystość. W ramach grupy ustaliliśmy potrzebę bieżącej komunikacji osób uczestniczących za pośrednictwem czatu online, służącego wymianie informacji organizacyjnych i inspiracji. Czat nadal jest miejscem kontaktu po zakończeniu spotkań.

jak pracowaliśmy

Struktura każdego spotkania miała zapewnić odpowiednie warunki do otwarcia, zamknięcia oraz wszystkiego, na co potrzebujemy zarezerwować czas w trakcie spotkania. Otwarcie zawierało tradycyjnie: 10 minut przerwy kawowej na początek na luźne rozmowy, wylądowanie, zebranie się oraz krótką praktykę z zaangażowaniem świadomości ciała i emocji, które wspierało następujący potem krąg. Zamknięcie zawierało krótki krąg podsumowujący, w trakcie którego osoby uczestniczące dzieliły się tym, za co są wdzięczne w tym spotkaniu i co jest dla nich ważne. Przerwy odbywały się w momentach wybranych wspólnie i miały podwójnie istotną rolę: wspierały w praktyce nawyk dbania o siebie i nie "zapracowywania się" nawet w trakcie grupy służącej wsparciu (!).

Wskazówki dla facylitatora:

- gdy pojawia się seria historii i rad, zapytaj o emocje, tam kryją się skarby
- gdy jest dużo słów, wesprzyj czucie przez oddech i chwilę ciszy
- gdy dużo dzieje się w grupie, zadbaj o miejsce do prywatnej osobistej refleksji (na kartkach, w myślach, w ruchu przy muzyce)
- twoje własne odczucia też są nawigacją dla grupy, ufaj sobie na poziomie czucia ciała
- regularnie podsumuj i zauważ rezonans wspólnych wątków, wspieraj integrację

Literatura:

- "Wypalenie. Jak wyrwać się z błędnego koła stresu" Emily Nagoski Amelia Nagoski

Prowadzenie grupy wsparcia: Olga Lidia Kozłowska - psycholożka i psychoterapeutka, członkini grupy branżowej ds. profilaktyki i przeciwdziałania kryzysowi psychicznemu w NGO we Wrocławiu, współzałożycielka Fundacji DO. Specjalizuje się w integratywnym podejściu z silnym akcentem na psychologię ciała. Doświadczona w pracy warsztatowej i facylitacji grup oraz psychoterapii indywidualnej. Na co dzień prowadzi Gabinet Psychoterapii Sens i warsztaty Głos Autentyczny. Współpracuje z ASP i DSW we Wrocławiu.

Kontakt: senspsycholog@gmail.com

Więcej: <https://www.znanylekarz.pl/olga-lidia-kozlowska/psycholog-psychoterapeuta/wroclaw>

jak pracowaliśmy

webinary

Projekt pozwolił nam na realizację pięciu spotkań - webinarów ze specjalistkami i specjalistami na temat wypalenia aktywistycznego. Większość z nich jest dostępna na profilu Fundacji Umbrella na portalu Facebook. Poniżej informacje o zaproszonych gościach i gościach oraz o poruszonych tematach.

Na pierwszym webinarze poświęconemu zjawisku wypalenia aktywistycznego spotkaliśmy się ze znawczynią tematu Natalią Saratą. Wspólnie szukaliśmy odpowiedzi na następujące pytania:

- czym jest wypalenie aktywistyczne
- jakie są jego przyczyny
- kto jest na nie szczególnie narażony
- po czym je poznać
- do czego prowadzi wypalenie
- jak reagować na wypalenie
- jak o tym rozmawiać.

Natalia Sarata – działaczka społeczna, edukatorka i doradczynie organizacji pozarządowych, zaangażowana w aktywizm od 2002 roku. W sektorze obywatelskim bywa koordynatorką, wolontariuszką, szefową i zleceniobiorczynią, fundraiserką i trenerką. Doświadczyła wypalenia w działalności społecznej, obecnie wspiera organizacje pozarządowe i ich zespoły w dbaniu siebie i przeciwdziałaniu wypaleniu. Szczególnie blisko pracuje z organizacjami i grupami praw człowieka i bibliotekarkami. Prowadzi warsztaty i grupy wsparcia w Polsce i zagranicą. Związana z Fundacją RegenerAkcja, współpracuje np. z Fundacją Dajemy Dzieciom Siłę, Fundacją Wspomagania Wsi, Fundacją Szkoła Liderów.

jak pracowaliśmy

Drugie spotkanie nosiło tytuł: co możesz dla siebie zrobić? Praktyka somatyczna na napięcie, stres i zmęczenie. Spotkanie było skierowane szczególnie do osób które:

- czują dużo napięcia
- mają spadek energii
- często są zmęczone
- potrzebują się zrelaksować i rozluźnić
- mają ochotę spróbować pracy z ciałem.

Pokazaliśmy proste sposoby regulowania napięcia, odnawiania zasobów energetycznych i rozluźniania. Przeszliśmy razem przez praktykę, którą można wykonywać samodzielnie w domu, zawsze gdy potrzeba rozładować nadmiar napięcia, zrelaksować się albo podnieść swoją energię. Skorzystaliśmy z ćwiczeń bioenergetycznych (metoda Lowena), jogi, technik oddechowych.

Prowadzące:

Katarzyna Kamińska. Jako córka jogina od dziecka praktykuję jogę, uczę od 18 roku życia. Na codzień pracuję we Wrocławiu, gdzie prowadzę grupy ogólne, dla seniorów i osób zupełnie początkujących. Od sześciu lat regularnie prowadzę autorskie zajęcia i warsztaty pracy z ciałem zorientowane na dobrostan, zwolnienie i regulację układu nerwowego. Zawsze fascynowały mnie związki emocji i ciała, ich wzajemne przenikanie się i wpływy. Inspirują mnie Peter Levine, Marion Woodman, Maureen Murdock. Jestem uczestniczką szkolenia psychoterapeutycznego w Analizie Bioenergetycznej akredytowanego przez FSBA.

Ewelina Seklecka. Jestem psychoterapeutką w trakcie certyfikacji i certyfikowaną facylitatorką w Analizie Bioenergetycznej. Skończyłam także Szkołę Treningu Grupowego Haliny Nałęcz-Nieniewskiej, Kurs Analizy Transakcyjnej, Kurs medytacji Vipassana. Od kilkunastu lat prowadzę warsztaty dla osób dorosłych, od 3 lat pracuję z ciałem, łącząc metody zaczerpnięte z jogi, medytacji, analizy bioenergetycznej. Jednocześnie od lat pracuję we Wrocławskich organizacjach pozarządowych, dobrze zdając sobie sprawę z cieni i blasków aktywizmu.

jak pracowaliśmy

Trzeci webinar poprowadziliśmy z Pawłem Dębkiem, psychologiem - psychoterapeutą, autorem warsztatu zdrowych organizacji. Na spotkaniu rozmawialiśmy między innymi o tym:

- jak rozpoznać u siebie wypalenia aktywistyczne i co z tym zrobić
- jakie organizacje i jaki system pracy sprzyjają wypaleniu
- jak zadbać o siebie aby pracować zdrowo i twórczo
- kiedy warto sięgnąć po profesjonalną pomoc i jak to zrobić.

Paweł Dębek: psycholog - psychoterapeuta, autor warsztatu zdrowych organizacji. Od ponad 20 lat prowadzi autorskie warsztaty i treningi psychologiczne oraz pomaga indywidualnie jako psychoterapeuta i coach. Pracuje w oparciu o nurt gestalt, myślenie psychoanalityczne i rozumienie systemowe. Jest psychologiem zdrowia oraz socjologiem organizacji i zarządzania. Ukończył renomowane szkoły psychoterapii, socjoterapii, psychologicznego treningu grupowego, coachingu i systemowych ustawień organizacyjnych. Posiada rekomendację Polskiego Towarzystwa Psychologicznego i certyfikat International Coaching Community. Swoją pracę poddaje regularnej superwizji i szkoleniu. Współtworzył i zarządzał organizacjami o charakterze think-tankowym, szkoleniowym i federacyjnym, m.in. Instytutem Edukacji Społecznej, Polish Governance Institute, Coaching for Health. Był członkiem rządowych zespołów eksperckich, doradzając Szefowi Doradców Strategicznych Premiera RP oraz Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej. Pracował również dla takich instytucji jak NFZ i PFRON jako doradca prezesa zarządu.

jak pracowaliśmy

Czwartą gością w ramach spotkań na temat wypalenia aktywistycznego była psycholożka biznesu i coach, Anna Sobczak. Na spotkaniu omówiliśmy następujące wątki:

- przypomnieliśmy na czym polega wypalenie aktywistyczne i jak do niego dochodzi
- omówiliśmy strategię radzenia sobie z wypaleniem aktywistycznym
- porozmawialiśmy jak biznes radzi sobie z wypaleniem zawodowym
- zastanawialiśmy się, czy coaching może być odpowiedzią na proces wypalenia aktywistycznego.

Anna Sobczak - psycholożka biznesu i coach, która pracuje z wypaleniem zawodowym zarówno w organizacjach biznesowych, jak i z przedstawicielami/kami grup zawodowych pomocowych, jak psychoterapeuci/teki, pielęgniarki/rze i osoby zajmujące się coachingiem.

Ostatnie spotkanie poświęcone było wypaleniu aktywistycznym w ujęciu socjologicznym. Na spotkaniu poruszyliśmy następujące wątki:

- omówiliśmy funkcjonujące w kulturze i społeczeństwie idee, które przyczyniają się wypalenia aktywistycznego
- szukaliśmy odpowiedzi na pytanie: czy kobiety są bardziej narażone na wypalenie aktywistyczne
- zastanawialiśmy się, jakie idee i praktyki sprzyjają niewypalającemu aktywizmowi.

Naszą gością była Marta Trawinska - doktorka socjologii, badaczka społeczna. Absolwentka podyplomowych gender studies na UJ. Trenerka antydyskryminacyjna, trenerka kompetencji społecznych i facylitorka. Od dwudziestu lat związana z szeroko pojętym sektorem społecznym - jako członkini nieformalnych grup oraz współpracownica organizacji pozarządowych. Członkini Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej. Współredaktorka "Przewodniczki po niehierarchicznym organizowaniu".

Wypalenie aktywistyczne i jak się do niego nie doprowadzić

1.

Zgłosił się kiedyś do mnie coach i trener umiejętności interpersonalnych, pracujący dla bardzo znanej organizacji. Zaczął od tego, że priorytetem są dla niego poranne treningi, a kiedy trochę przedobrzy, to jest tak wyczerpany, że przez parę godzin nie ma energii do pracy z grupą, ale to nie szkodzi, bo jest już na tyle wyćwiczony, że nikt się nie orientuje. Poza tym prosi ludzi, żeby nie mówili do niego w czasie przerw, bo potrzebuje odpocząć, a przy obiedzie nie życzy sobie odpowiadać na pytania, bo męczy go ich powtarzalność i nie ma ochoty ujawniać faktów ze swojego życia. Samo określił się jako asertywny profesjonalista. Pomyślałem wtedy, że chyba raczej zamrożony profesjonalista.

I to jest właśnie stan, do którego prowadzi wypalenie zawodowe. Ale to tylko stacja przesiadkowa. Wcześniej są takie objawy jak:

-> długotrwałe intensywne przeciążenie pracą, które objawia się zarówno fizycznym zmęczeniem, jak i ciągłym myśleniem o pracy, które to myślenie nie przynosi rozwiązań problemów i ulgi, ale ma charakter przymusu, jest formą dręczenia samego siebie i pogłębia stan frustracji, niechęci i przemęczenia;

-> potem często w naturalny sposób, jak to przy frustracji bywa, pojawia się złość, narastając od irytacji na drobne rzeczy i pojedyncze zachowania ludzi w pracy, przez wybuchy wściekłości aż po stan nieustannego napięcia, naprzemiennie wyrażanego w okresach kumulowania i wyrzucania wściekłości, często na osoby spoza pracy, których bliskość zapewnia bezpieczną możliwość odreagowania;

-> dla tych, którzy jednak złości przeżywać nie lubią i nie umieją jest opcja zastępcza - zamiana złości w strach, wstyd, poczucie winy i przekonanie, że ta praca jest krzywdząca, organizacja okrutna a przełożeni, współpracownicy i klienci bezwzględnie nadużywający i bezkarnie przekraczający granice;

Wypalenie aktywistyczne i jak się do niego nie doprowadzić

-> żeby sytuacja ta była długotrwała towarzyszyć temu muszą oczywiście przekonania betonujące, uniemożliwiające jakkolwiek ruch w kierunku zmiany, dotyczące na przykład tego, że gdzie indziej będzie trudno znaleźć pracę, może tutaj jest kiepsko ale dobrze płacą, w tle są oczywiście mocniejsze zdania o własnej kompetencji i zdolności radzenia sobie w świecie, który wszak z natury okrutny jest;

-> i wtedy właśnie pojawia się stan zamrożenia, bo przecież nie da się permanentnie bać albo złościć - na dłuższą metę przeżywanie nieustająco tych emocji prowadzi do szaleństwa, więc jedynym dostępnym sposobem, aby pozostać w tym miejscu i nie oszaleć jest odciąć w sobie odczuwanie tych emocji, zamrozić swój strach i gniew, odciąć się od miejsc wewnątrz siebie, gdzie się je odczuwa, skoro odcięcie się od ich zewnętrznych źródeł nie wchodzi w grę;

-> i potem jest już tylko gorzej, bo odcięcie się od odczuwania trudnych i nieprzyjemnych emocji skutkuje również tym, że przestajemy czuć także te przyjemne i wspierające emocje; zamrażamy całe swoje emocjonalne wnętrze, co oczywiście ma swoje skutki nie tylko w obszarze pracy, ale całego życia; przestajemy doświadczać życia nasyconego emocjonalnie, a zaczynamy przeżywać świat w sposób zimny, zdystansowany, często sami reagując na niego w okrutny sposób; i im dłużej ten stan zamrożenia trwa, tym trwalszym rozwiązaniem się staje.

2.

Przyzwyczajiliśmy się myśleć, że wypalenie zawodowe dotyczy niskoopłacanych zawodów, w czasie wykonywania których doświadczają się głównie stresu. I że wypalenie to balansowanie między złością a stanami obniżonej energii czyli przeskakiwanie między atakiem a ucieczką. Czy więc można być doskonale opłacanym profesjonalistą w modnej branży i jeszcze do tego mającym pasję sportowe a równocześnie tkwić głęboko w stanie wypalenia zawodowego? Można. Bez problemu. Wystarczy poczekać aż nasze wypalenie ze stanu rozhuśtania emocjonalnego przejdzie przez proces adaptacji i odnajdzie się w nowej, działającej formie pod tytułem: nienawidzę mojej pracy, ale doskonale to kontroluję.

Wypalenie aktywistyczne i jak się do niego nie doprowadzić

Podwójny dramat tej sytuacji, a zarazem jej paradoks, polega na tym, że wypalenie najczęściej dotyka osób pracujących w zawodach, które opierają się na kontakcie z ludźmi i w których odczuwanie emocji w kontakcie z drugim człowiekiem jest jednym z mniej lub bardziej ważnych narzędzi do dobrego wykonywania tej pracy. Tym samym zatem nie da się być zamrożonym profesjonalistą, bo nie da się dobrze pracować w kontakcie, nie czując tego kontaktu.

Każda praca, która polega na kontakcie z ludźmi prowadzi do naturalnego wyczerpania naszych zasobów, dzięki którym pomagamy innym. Im więcej tych kontaktów, im bardziej angażują one nas emocjonalnie - tym szybkość wyczerpywania zasobów jest większa. I teraz wiele zależy od dwóch rzeczy: ile tych zasobów bazowo mamy i w jaki sposób trybem życia spowalniamy ich wyczerpywanie się oraz sprzyjamy ich regeneracji. Ale różne są też strategie radzenia sobie w sytuacji, gdy owe zasoby wyczerpią się w sposób krytyczny.

Jedni przyjmą strategię wycofania się - będą zanikać, odgradzać się, osłabiać relacje z otoczeniem, przeżywać lęk i smutek, coraz silniej doświadczać swojego braku energii w coraz bardziej bolesny sposób. Inni, chociaż oczywiście strategie te mogą się przeplatać, będą walczyć, atakować przy użyciu coraz większych fal gniewu i złości i coraz słabiej kontrolować agresywne impulsy. U niektórych te stany mogą przerodzić się w chorobę, w przypadku innych do przesilenia doprowadzi reakcja otoczenia.

Ale są też tacy, którzy się do swojego stanu zaadoptują. Odepchną od siebie swoje impulsy ataku lub ucieczki, zamrożą się, żeby wytrwać. Może uciekną, gdzieś gdzie będą mogli kompulsywnie obniżyć swoje napięcie - sport, używki, przesunięcie złości. Ale żeby ocalić swoją karierę, szczególnie jeśli jest ona prestiżowa i dochodowa a ten rodzaj strategii dotyczy tych właśnie zawodów, nauczą się kontrolować swój obniżony poziom zasobów do pracy z ludźmi. A cena? Ceną jest jakość tych relacji. Żeby przetrwać na niskim poziomie zasobów, trzeba te relacje ograniczyć do minimum, spłycić, uciekać przed nimi tam gdzie się da. Na przykład zabraniając uczestnikom szkoleń odzywania się do siebie w przerwach, unikając ich, pracując z nimi bez kontaktu. No ale jak przy tym pozostać asertywnym profesjonalistą, jak zachować dobre mniemanie o swoich kompetencjach?

Wypalenie aktywistyczne i jak się do niego nie doprowadzić

To bardzo proste: należy zdeprecjonować swoich klientów, uznać, że są za młodzi, żeby rozumieć co robię, za głupi, nie wystarczająco rozwinięci, żeby warto było im poświęcać cenny czas i uwagę asertywnego profesjonalisty.

Ci którzy zaadoptowali się do swojego wypalenia zawodowego, potrafią przetrwać lata w stanie zamrożenia. To nic, że od czasu do czasu ktoś ich nazwie cynikami, nieżyczliwymi ludźmi bez kontaktu, że czasami zdarzy im się być złośliwymi, że ze swoim otoczeniem będą budować głównie dystans. To jest cena przetrwania. Bez satysfakcji, bez rozwoju, z utajonym ale obecnym poczuciem, że to wszystko jest jednak nieprzyjemne chociaż znośne.

3.

Podsumujmy ten kawałek. Twórca pojęcia wypalenie zawodowe, Herbert J. Freudenberger, zdefiniował je w 1974 w taki sposób:

„Wypalenie to wyczerpanie układu nerwowego poprzez nadmierne wykorzystanie energii, siły lub zasobów. W tym stanie człowiek wypala się z jakichkolwiek powodów, i przestaje realizować zamiary i cele.”

Wypalenie zawodowe może przebiegać etapami:

- przeciążenie
- przewlekły stres
- permanentne napięcie i przypadkowe odreagowywanie
- poczucie braku wpływu i kontroli
- brak nadziei
- odcięcie
- stupor
- zamrożenie w niezmiennącej się sytuacji
- depersonalizacja

Wypalenie aktywistyczne i jak się do niego nie doprowadzić

Trzy podstawowe skutki wypalenia zawodowego to:

-> wyczerpanie emocjonalne to jak wyczerpanie fizyczne, tyle tylko, że w tym przypadku przemęczony jest nasz układ nerwowy, a objawami tego doświadczenia są problemy z koncentracją, obniżona zdolność do skupienia uwagi, kłopoty z zapamiętywaniem nowych informacji, nadwrażliwość na bodźce i nieadekwatne na nie reagowanie, uczucie poirytowanie, zmęczenia fizycznego, niska motywacja do działania;

-> depersonalizacja to inaczej odrealnienie, kłopot z prawidłowym odczuwaniem siebie na poziomie ciała, jak i nadawania znaczenia tym odczuciom, a więc na poziomie emocjonalnym; to rodzaj odrywania się od samego siebie, ciało i świat dookoła pozostają wtedy w dystansie, oddzieleniu, towarzyszyć temu może zautomatyzowanie reakcji, działanie bez czucia;

-> obniżenie poczucia kompetencji łączy się nie tylko z poważnym dyskomfortem i stresem, związanym z rzeczami, które w naszym poczuciu nas przerastają, ale również z lękiem przed błędem, ze strachem oraz poczuciem winy i wstydu, że "ktoś nas nakryje i wszyscy się dowiedzą", a tym samym z napięciem, związanym z oczekiwaniem na katastrofę... uff, dużo tego;

Jak wiele procesów psychologicznych, wypalenie zawodowe ma charakter narastający, często utajony, bez wyraźnych punktów krytycznych, które pozwoliłyby świadomie nazwać to, co się dzieje i w porę zareagować (można by w tym miejscu użyć bardzo adekwatnej metafory z gotowaniem żaby, która jest zmiennocieplna więc jeśli włożyć ją do chłodnej wody i powoli podgrzewać, to żaba ponoć tego nie zauważy i skończy tragicznie, ale nie użyję tej metafory, ponieważ po pierwsze jest drastyczna, a po drugie mimo jej popularności przy opisywaniu takiej dynamiki procesów psychologicznych, nie znam żadnego psychologa, który by osobiście sprawdził, czy to rzeczywiście tak działa z żabami). Niemniej jednak można wyłapać pewne sygnały, rozumiejąc ich znaczenie i zwracając na nie uwagę. Oto one:

Wypalenie aktywistyczne i jak się do niego nie doprowadzić

- przerywany, nieregenerujący sen, kłopoty z zasypianiem lub budzeniem się, niepokojące sny
- zmiana nawyków żywieniowych, jedzenie zbyt mało lub zbyt dużo, zaciśnięty żołądek lub łagodzenie napięcia jedzeniem, zmiana wagi
- myśli o pracy: natrętne, przymusowe, nieustające, rodzące nieprzyjemne emocje, budujące napięcie, stanowiące nigdy się nie kończący strumień albo potok, zawierający przeszłość i przyszłość, zadania, problemy, odtworzenia zakończonych sytuacji
- nastrój przed pracą i w pracy i po
- myśli fantazje o pracy, o współpracownikach, klientach, swoim miejscu zawodowym
- zdolność odpoczywania i regeneracji
- odreagowywanie napięcia na bliskich relacjach
- realne działanie i emocje w kontakcie z klientami i współpracownikami
- pogarszanie się osobistych bliskich relacji
- nadużywanie substancji lub zachowań rozładowujących napięcie i odwracających uwagę
- przemoc
- niewystarczające, wyczerpujące się zasoby, malejąca energia, pogarszający się stan psychofizyczny, niknące zdolności mobilizacji
- infekcje, choroby, bóle i inne oznaki gorszego funkcjonowania ciała.

To co powinno być szczególnym sygnałem alarmowym to zmiana na gorsze w tych obszarach. Te sygnały alarmowe mogą pochodzić zarówno z samoobserwacji siebie na poziomie samopoczucia, reakcji ciała i obserwacji myśli, bądź też być wynikiem niezależnych pomiarów, jak na przykład zmiana wagi czy wyniki diagnoz medycznych, ale także pochodzić w formie informacji zwrotnych od innych ludzi, wyrażających zaniepokojenie bądź zmartwienie naszym stylem życia, zachowaniami i zmianami, których nasi bliscy również doświadczają, gdy przechodzimy przez kryzys, a wręcz można by powiedzieć, że im mniej jesteśmy świadomi tego kryzysu, tym mocniej odczuwają go nasi bliscy w kontakcie z nami.

Wypalenie aktywistyczne i jak się do niego nie doprowadzić

4.

Przyczyny wypalenia zawodowego zasadzają się w trzech sferach: indywidualnej konstrukcji psychologicznej, systemu organizacyjnego, w którym pracujemy oraz szeroko pojętej kulturze, do której przynależymy i w której pracujemy. Siła wpływu tych czynników układa się właśnie w tej kolejności: największe znaczenie mają nasze osobiste predyspozycje, potem warunki organizacji, w której jesteśmy, a na końcu uwarunkowania kulturowe.

Zacznijmy od końca. To, co sprzyja wypalaniu się zawodowemu w kulturze to powiązanie obciążających i zachęcających do nadmiernego poświęcania się przekonań i stereotypów z rolami społecznymi i zawodowymi. Najbardziej chyba jaskrawe przykłady to zdania:

- kobieta powinna być opiekuńcza
- mężczyźni nie rozmawiają o emocjach
- zawód lekarza/górnika/opiekuna/wstaw_dowolny_zawód jest pełen poświęceń
- nauczyciele/pielęgniarki/wychowawcy/wstaw_dowolny_zawód powinni pracować z pasją!

Takich zdań, które każdy z nas łatwo może przywołać na temat rozmaitych ról społecznych i zawodowych oraz zasad przypisanych stereotypowo do płci, każdy z nas może z pewnością przywołać bez liku sam. Funkcjonują one w kulturowym tle i są niemal bezgłośnie przekazywane z pokolenia na pokolenie, a ich realny skutek jest taki, że oczekujemy, od ludzi, którzy pełnią określoną funkcję zachowania zgodnego z tymi niepisanymi założeniami i - co znacznie gorsze - pełniąc te funkcje sami siebie oceniamy i dopasowujemy do tych społecznych oczekiwań. Tym samym wypaleniu zawodowemu sprzyjają wszystkie te stereotypy i przekonania, które nagradzają emocjonalnie za poświęcanie się, gloryfikują trud, premiuje przekraczanie granic osobistych w zaangażowaniu w pracę, sprzyjają rywalizacji, budują poczucie działania w misji i dla wyższych celów. Jednym słowem: zamieniają pracę w coś wielkiego, czemu trzeba sprostać na miarę heroicznego czynu.

Wypalenie aktywistyczne i jak się do niego nie doprowadzić

Oczywiście na poziomie organizacyjnym podobne przekonania mogą funkcjonować lokalnie, w ramach pojedynczych struktur czyli kulturze organizacyjnej. Wówczas ich siła oddziaływania jest znacznie potężniejsza i znacznie mocniej wciąga podlegające im osoby. Na poziomie organizacyjnym wypaleniu zawodowemu sprzyja niejasny zakres odpowiedzialności, nieprecyzyjna struktura decyzyjna, zagmatwana i nieoczywista sieć komunikacyjna, niejasny zakres zadań. Wszędzie tam, gdzie system organizacyjny jest niedodefiniowany, niejasny i nieprecyzyjny - pojawiają się obszary potencjalnie sprzyjające wypaleniu zawodowemu. Szczególną kategorię w znaczeniu negatywnym pełni w systemie organizacyjnym jakiegokolwiek przyzwolenie na przemoc, przeważnie oczywiście przyzwolenie niepisane, wręcz nienazwane, często stanowiące tabu w organizacji lub wytłumaczony racjonalnie sposób radzenia sobie. Obok tego są też elementy, wynikające z charakteru działania organizacji, jak na przykład brak możliwości realizowania celu, a tym samym brak możliwości osiągnięcia satysfakcji. Gdyby chcieć dokonać jednej dużej generalizacji, to można by powiedzieć, że system organizacyjny sprzyja wypaleniu wszędzie tam, gdzie sprzyja nierówności w dawaniu i braniu, a więc tworzy zachęty do tego, aby więcej dawać z siebie w pracy niż jest to formalnie określone i więcej niż wysiłek ten jest w postaci wynagrodzenia finansowego. Natomiast rodzaj zadań, przy których wykonywaniu istnieje największe ryzyko wypalenia zawodowego to praca związana z kontaktem z ludźmi i z braniem odpowiedzialności za działania innych.

Trzeci poziom czynników sprzyjających to indywidualne predyspozycje, w szczególności do brania na siebie nadmiernej odpowiedzialności za innych, pozwalania na przekraczanie swoich granic, przeciążania się, skłonność do funkcjonowania i akceptowania niejasnych sytuacji. Osoby, które nauczyły się radzić sobie w niezdrowych środowiskach będą też wybierały, przeważnie nieświadomie, pracę w niezdrowych organizacjach i będą cierpiały z tego powodu. Wypaleniu zawodowemu sprzyja też perfekcjonizm i dążenie do doskonałości w wykonywaniu zadań, stawianie sobie wysokich oczekiwań, gloryfikowanie trudu i identyfikacja ze wszystkimi przekonaniem o wartości poświęcania się oraz oczywiście przekonania o niskiej własnej wartości. Najbardziej niebezpieczną jest sytuacja, kiedy ktoś, kto ma takie predyspozycje trafia do organizacji, w której jest dobry grunt do tego, żeby one kwitły i pozwalały rozwinąć proces wypalania się.

Wypalenie aktywistyczne i jak się do niego nie doprowadzić

5.

Organizacje pozarządowe i aktywność w ruchach społecznych jest na tyle specyficznym rodzajem pracy, że i wypalenie, które z takiej pracy wynika doczekało się osobnej nazwy w postaci wypalenia aktywistycznego. A specyfika ta polega na tym, że rola misji, idei i szlachetności jest w sferze organizacji społecznych szczególnie istotna, stanowi wręcz kręgosłup ich działalności i jest przeważnie głównym motywatorem i siłą napędową do pracy w takich miejscach. Pracy przeważnie niełatwej, bo ogromna część sektora pozarządowego to usługi społeczne, a więc praca z ludźmi. Drugim elementem niełatwym elementem sektora społecznego jest fakt, że z rozmaitych przyczyn, na których opisanie nie ma tu miejsca jest jego niestabilność i nieprzewidywalność, a tym samym niski poziom bezpieczeństwa. Wszystkie te trzy elementy - silna misyjność, praca z ludźmi i niestabilność - są czynnikami, stanowiącymi szczególnie dobry grunt do rozwoju procesów, prowadzących do wypalania się. To strona zagrożeń. A z drugiej strony czynniki te stanowią okazję do stwarzania dobrych środowisk pracy, dającej poczucie sensu i realny rozwój, co jest niezwykle atrakcyjną alternatywą dla pracy w korporacjach. Wyzwanie tworzenia zdrowych organizacji jest oczywiście w rękach liderów i zależy wprost od ich umiejętności tworzenia przyjaznych systemów organizacyjnych. Ale to już jest trochę inna historia.

6.

Są tacy, którzy mówią, że wypalenie zawodowe i pracoholizm nie istnieją, mając na myśli kryteria diagnostyczne, przyjęte międzynarodowo, na podstawie których dokonują diagnozy choćby psychiatrzy. I tutaj już można mieć wątpliwości, bowiem pracoholizm należałby do uzależnień czynnościowych, a te z kolei przewijają się w klasyfikacjach zaburzeń DSM i ICD, szczególnie w kontekście uzależnienia od hazardu. Tocząca się - zawsze burzliwie - dyskusja wokół kolejnych odsłon międzynarodowych klasyfikacji zaburzeń i chorób, zapewne doprowadzi do rozszerzenia listy uzależnień, wystarczy bowiem popatrzeć na najmłodsze pokolenie nastolatków, żeby stwierdzić, jaką siłę ma przywiązanie do nowych technologii, a szczególnie gier komputerowych. Zresztą samo pojęcie pracoholizmu łączy się w skrajnej formie z krytycznymi konsekwencjami w postaci śmierci z przepracowania czyli Karoshi,

Wypalenie aktywistyczne i jak się do niego nie doprowadzić

zaobserwowanej w Japonii w drugiej połowie lat sześćdziesiątych XX wieku. Wygląda więc na to, że w pojęciu pracoholizmu jako uzależnienia coś jest na rzeczy.

Czym innym jednak jest potoczna nazwa, a czym innym rzetelna i profesjonalna diagnoza, z której wynika strategia leczenia. Wszak wielotygodniowy obniżony nastrój, permanentne kłopoty ze snem, długotrwałe pozostawanie w napięciu, czy częste przeżywanie trudnych emocji mogą mieć rozmaite podłoże. A tymczasem w świecie dr Googla - z którego diagnozami muszą walczyć lekarze, przyjmując pacjentów przychodzących z własnym pomysłem na leczenie - i pop-psychologii niezwykle łatwo dokonuje się autodiagnoz, tudzież udziela przyjacielskich rad w rodzaju "wyspij się przez weekend i będzie dobrze". Pojęcia, ważne dotąd i zastrzeżone dla psychologii i psychiatrii, przesiąkły do codzienności, wypaczyły się i są powszechnie używane w kontekstach bynajmniej nie-klinicznych. A na to trzeba jeszcze nałożyć erupcję zawodów, które choć w nazwie psychologii nie mają, to w istocie zajmują się pomocą psychologiczną.

I dlatego, co wydaje mi się najważniejsze, kiedy źle śpisz, często jesteś przemęczony i napięty, masz problemy z koncentracją, często przeżywasz trudne emocje, twoje zachowanie niepokoi bliskich, spada twoja motywacja a twój nastrój jest stale obniżony, to wszystkie znaki na niebie i ziemi wskazują, że czas z troską zająć się sobą.

7.

Jak konkretnie to zrobić? Po pierwsze, jeśli masz rozmaite predyspozycje do znajdowania się w niezdrowych organizacjach i dostosowywania się do panujących w nich warunków pracy - to rozumienie tego może być już ważnym krokiem do zmiany, na przykład do skorzystania z pomocy i podjęcia psychoterapii. Samo rozumienie, że jest się w kryzysie i nie dobrym dla siebie miejscu jest już pozytywnym momentem, często punktem zwrotnym w procesie lepszego radzenia sobie. Generalnie też sięganie po pomoc w kryzysach jest dobrym odruchem. Poza tym zdrowe jest dbanie o siebie, o swoje potrzeby, o zmniejszanie obciążeń, o ułatwianie sobie, o odpoczynek i o dobrą regenerację, o odreagowywanie trudnych emocji. Szczególnie w pracy z ludźmi. Warunkiem dobrego pomagania jest właśnie

Wypalenie aktywistyczne i jak się do niego nie doprowadzić

zadbanie o siebie w pierwszej kolejności, zgodnie z regułą nakładania w samolocie maseczki tlenowej najpierw sobie, a potem dziecku czy innej osobie zależnej.

Profilaktyka wypalenia zawodowego to, obok lepszego dbania o siebie, dodawanie sobie rozmaitych zasobów, które czynią pracę lżejszą. Może być to nabywanie nowych umiejętności w czasie szkoleń, superwizowanie swojej pracy lub korzystanie z procesów mentoringowych, omawianie swoich emocji w koleżeńskich grupach wsparcia lub podczas sesji z coachem, psychologiem czy terapeutą. A więc dbanie o budowanie dla siebie wsparcia wszędzie tam, gdzie jest to możliwe.

Ważne jest również budowanie odporności. Przede wszystkim długofalowe budowanie odporności to kwestia właściwych, nawykowych zachowań w trzech obszarach, związanych z funkcjonowaniem organizmu: jedzenia, snu i ruchu. Każdy z tych obszarów jest kluczowy dla naszego zdrowia i odporności.

W kwestii jedzenia odsyłam do dziesiątek publikacji, które mówią o tym, jak dieta może wzmocnić naszą odporność, ale warto również podkreślić, że sama właściwa waga organizmu jest bardzo ważna dla dobrego funkcjonowania. A kwestia zachowań związanych z jedzeniem, a więc ile jemy, jak często jemy, co jemy, po co jemy, jak radzimy sobie z głodem i jak stawiamy granice przejedzeniu – to już czysta psychologia, która, posługując się bardzo konkretnymi jednostkami chorobowymi, sięga w psychopatologię. A zatem nie tylko co, ale również w jaki sposób jemy – ma kluczowe znaczenie dla naszego zdrowia.

Sen jest kluczowy dla regeneracji organizmu, gotowości do podejmowania działań, skuteczności i efektywności, zarówno na poziomie poznawczym, tzn. naszej zdolności myślenia, jak i sprawności naszego organizmu. Co więcej sen jest ściśle powiązany z konsekwencjami stresu, a to w taki sposób, że nie wysypiając się zwiększamy poziom hormonu stresu, kortyzolu, który bezpośrednio obniża odporność organizmu. I znowu warto zwrócić uwagę, że podejście do snu i zdolność jego prawidłowego zorganizowania sobie, a więc właściwej długości, w ciemności i ciszy, bo wtedy prawidłowo wydzielająca się melatonina dobrze wpływa na funkcjonowanie układu odpornościowego – to wszystko jest

Wypalenie aktywistyczne i jak się do niego nie doprowadzić

kwestią naszych przekonań na temat zdrowia, osobistej relacji ze swoim organizmem i nawyków.

I w końcu ostatni z wielkiej triady: ruch. Ruch wzmacnia układ odpornościowy. Regularne ćwiczenia zwiększają produkcję przeciwciał i obniżają poziom hormonów stresu, poprzez rozładowanie fizjologiczne skutków działania między innymi kortyzolu i adrenaliny, które wyzwalają się w naszym organizmie w sytuacji zagrożenia. I nie ma innych mądrych sposobów, żeby się ich pozbyć jak ruch i sen, gdzie ruch jest znacznie bardziej efektywny. Ba, nawet pot jest dobry dla zdrowia i ma działanie immunologiczne i zwalczające patogeny. To co kluczowe, to aby wysiłek był regularny, powiedzmy 3 do 5 razy w tygodniu i umiarkowany (!), ponieważ intensywny wysiłek wzmacnia ekspozycję na choroby.

Sam stres jest kluczowy dla budowania odporności, i to zarówno w wymiarze ilości przeżywania go, jak i umiejętności radzenia sobie z jego skutkami, o czym było powyżej. Nawet bowiem regularny i częsty ruch oraz dbałość o sen zawiodą nas, jeśli nasz styl życia, przekonania, podejmowane wyzwania i codzienne reakcje na nie – będą przynosiły chroniczny i długotrwały stres. Taki stres, codzienny i nieustający, jest bardzo poważnym zagrożeniem dla naszego zdrowia, zarówno fizycznego jak i psychicznego.

Wpływ stresu na odporność został dość dobrze przebadany, jak choćby podczas eksperymentu w Carnegie Mellon University, gdzie uczestnikom eksperymentu podawano wirusy grypy, wcześniej ustalając ich poziom stresu i czas jego trwania. Im bardziej i dłużej zestresowany był uczestnik eksperymentu, tym większe było ryzyko, że zakazi się wirusem i tym dłuższy był czas choroby.

A to z kolei prowadzi nas do jeszcze jednej refleksji o powiązaniu struktury osobowości z ekspozycją na choroby. Osoby, które wykazują wysoką reaktywność sercowo-naczyniową – szybciej i częściej ulegają reakcjom stresowym, a wolno hamują pobudzenie.

Wypalenie aktywistyczne i jak się do niego nie doprowadzić

Ale jest też druga strona tego medalu, która mówi nam o tym, że człowiek o dobrym samopoczuciu, pozytywnym i optymistycznym nastawieniu wzbudza w swoim organizmie większą mobilizację do zdrowienia. Po pierwsze nie obciąża swojego organizmu wydatkowaniem energii na walkę ze stresem i łagodzeniem skutków przeżywanych napięć, a po drugie, prawdopodobnie lepiej mobilizuje zasoby organizmu, które wzmacniają procesy leczenia. Nauka ma tu jeszcze lekcję do odrobienia, żeby wyjaśnić ten fenomen, ale wystarczy posłuchać lekarzy, szczególnie z oddziałów szpitalnych, gdzie leżą osoby przewlekle i poważnie chore, że nastawienie do zdrowienia i dalszego życia jest jednym z ważniejszych czynników powrotu do zdrowia. Tym samym możemy postawić tezę, że pozostawanie w ogólnym dobrostanie życiowym sprzyja zdrowiu organizmu i jego odporności, może i wręcz jest jego kluczowym warunkiem.

Obok hormonów, które produkujemy, aby walczyć, są również hormony, które produkujemy, aby odpoczywać. Należy do nich oksytocyna, która wydziela się, kiedy jesteśmy w bliskiej i bezpiecznej relacji, w trakcie dotyku fizycznego. To kolejna prawidłowość, że dobre relacje, poczucie bliskości i bezpieczeństwa, wzmacniają nasz organizm, koją go, a przede wszystkim zapewniają odczucie relaksu, spokoju i regeneracji, która jest niezbędna do zachowania prawidłowego balansu między wysiłkiem a odpoczynkiem.

To wszystko pokazuje, jak styl życia jest kluczowy dla naszej odporności i zdrowia. Nic dziwnego, że w ostatnich latach rosną w siłę takie obszary nauki jak medycyna stylu życia, która rozumie przewagę profilaktyki nad leczeniem skutków nieprawidłowych zachowań i towarzyszące jej nurty rozwojowe, jak choćby coaching, będący prozdrowotnym i prorozwojowym odgałęzieniem psychoterapii i stanowiący wartościową ofertę dla ludzi dobrze sobie radzących w życiu, którzy chcą zwiększyć jakość tego życia.

Wypalenie aktywistyczne i jak się do niego nie doprowadzić

Psychologia praktyczna ma tu zatem znaczenie kolosalne. Począwszy od uczenia nas samoobserwacji, aby rozumieć, co się dzieje z naszym organizmem i z naszym życiem, w jakich momentach ulegamy przeciążeniu, kiedy wchodzimy w kryzysy i które okresy są niebezpieczne z uwagi na pogarszające się funkcjonowanie – poprzez prowadzenie przez zmianę i uczenie się nowych, korzystniejszych i zdrowszych zachowań, aż po utrwalanie nawyków zdrowego stylu życia.

Zbierzmy to wszystko – oto 7 zaleceń jak budować odporność:

- Jedz tak, żeby jedzenie wspierało twoje ciało w byciu zdrowym
- Śpij tak żeby się regenerować.
- Ruszaj się – nie wyczynowo i maniakalnie, ale w sposób dostosowany do swoich potrzeb i możliwości, który zapewni ci energię, witalność i dobre samopoczucie.
- Dbaj o swoje dobre samopoczucie, szanuj swoje granice, opiekuj się sobą
- Zapewnij sobie bliskie i wspierające relacje.
- Obserwuj swój organizm, swoje emocje, swoje życie – reaguj kiedy dostajesz sygnały, że przeciążasz się, zmieniaj swoje zachowania i dostosowuj swoje życiowe strategie do swoich możliwości.
- Jeśli, któryś z powyższych punktów sprawia ci trudność – sięgnij po pomoc. Eksperci od jedzenia, snu, ruchu i psychologii są dziś na wyciągnięcie ręki, a korzystanie z nich nie jest wydatkiem luksusowym. Natomiast umiejętność korzystania z pomocy jest ważnym elementem zdrowia.

No i uczmy się pracować zdrowo. Zdrowa praca to równowaga w dawaniu i braniu, jasne granice, jasna odpowiedzialność, jasne zakresy pracy, zadań, odpowiedzialności, jasna komunikacja, system wsparcia.

Wypalenie aktywistyczne i jak się do niego nie doprowadzić

8.

W ostatnich latach temat zdrowia psychicznego stał się jednym z najważniejszych w obszarze zarządzania i organizacji. Bez wątpienia wpływ miał na to czas pandemii, który zmienił wiele w dotychczasowym myśleniu o organizacji pracy, począwszy od jakiegoś doświadczenia i kosztu długotrwale pracować z domu, a spotkania odbywać wyłącznie w formie online. Od lat zresztą rozmaite badania pokazują, że Polacy są jednymi z najbardziej zestresowanych pracowników w Europie, wydaje się, że kryzys pandemiczny i jego skutki pozwoliły naprawdę dostrzec to osobom zarządzającym. Tym samym temat wypalenia zawodowego również stał się w ostatnim czasie niezwykle ważny, co widać po ilości publikacji, webinarów i szkoleń z zakresu przeciwdziałania mu. Pewną nowością jest tu również włączenie osób zaangażowanych w działalność społeczną i dostrzeżenie, że praca w tym sektorze również, a może nawet szczególnie, narażona jest na dużo negatywnych skutków, co znalazło swój wyraz w określeniu wypalenie aktywistyczne. Odpowiedzią organizacji na ten problem jest nie tylko specjalistyczna edukacja, ale także coraz częstsze finansowanie pomocy psychologicznej, a także trend zmiany work life balance na work life blending, czyli stylu życia, w którym praca ma charakter zadaniowy i przeplata się z czynnościami pozazawodowymi w sposób najlepiej dostosowany do pracownika. Wydaje się, że w tym trendzie świat korporacji podąża za światem aktywistów, którzy w ten sposób pracują już od dawna.

Paweł Dębek

Autor jest psychologiem - psychoterapeutą, prowadzi warsztaty zdrowych organizacji.

www.paweldebek.pl

wnioski i rekomendacje z ewaluacji projektu „Teraz Troska”

spotkanie

Wydaje się, że to co było najważniejsze dla uczestników to spotkać się. Po pierwsze dlatego, że sam projekt przypadł na czas odreagowywania trudów pandemii, kiedy to każde spotkanie się z ludźmi w świecie realnym i na żywo niosło ze sobą przypomnienie orzeźwiającej energii prawdziwego kontaktu. Po drugie jednak, i to wydaje się mieć charakter przeważający, spotkania te miały wyjątkowy charakter, ponieważ jego uczestniczki mogły doświadczyć, tego, czego im na co dzień brakuje: bycia zaopiekowanym, pobycia z innymi ludźmi bez trybu robienia zadań, skupienia się na swoich potrzebach, odczuciach z ciała, emocjach. W opisie tego doświadczenia przez samych uczestników spotkania w projekcie Teraz Troska jawią się jako swoista wyspa spokoju pośród codziennej burzy zadań, projektów, deadline'ów, miejsc i spotkań. Już więc samo to, że możliwe jest wygospodarowanie czasu, w którym tak zaganiane uczestniczki mogły zwolnić, spotkać się na głębszym niż zadaniowy poziomie, pobyc z sobą, odpocząć. Nie stałoby się to, gdyby organizatorzy projektu Teraz Troska nie podjęli się takiej inicjatywy i nie stworzyli możliwości pobycia na takich wyspach spokoju dla zapracowanych aktywistów. I to wydaje się być pierwsza i podstawowa rekomendacja: twórzmy przestrzenie dla aktywistów, w których mogą pobyc poza swoją codzienną gorączką obowiązków, doświadczyć siebie i bliskiego kontaktu z innymi ludźmi. Takie doświadczenie pokazuje uczestnikom, że jest możliwe aby zwolnili, wyszli poza gonitwę deadline'ów i spotkali się bliżej ze sobą i innymi, zadbali o regenerację, odreagowanie, wzmocnienie, odpoczynek. Dla aktywistów taka możliwość to najlepsza profilaktyka wypalenia zawodowego.

wnioski i rekomendacje z ewaluacji projektu „Teraz Troska”

przeglądanie się w innych oczach

Bardzo ważnym elementem tych spotkań była obecność innych, podobnych osób i możliwość wchodzenia z nimi w bliską i bezpieczną relację, w której uczestnicy i uczestniczki mogli dzielić się swoim doświadczeniem i swoimi trudnościami oraz otrzymywać wsparcie. Ale z rozmów ewaluacyjnych wynika, że to sam kontakt miał tu niezwykłą moc. Doświadczenie przejrzenia się w oczach osób, żyjących podobnie dla wielu uczestniczek stanowiło piorunujące wręcz odkrycie ważnych rzeczy na swój własny temat, szczególnie w obszarze konsekwencji dla zdrowia i jakości życia, jakie niesie takie tempo, zaangażowanie w pomoc innym i ignorowanie swoich potrzeb. Efektem tego było również niezwykle ważny proces, jaki zapoczątkowało to między uczestniczkami, a który polegał na wzajemnym cierpliwym wspieraniu się w budowaniu większego kontaktu ze swoimi potrzebami, ciałem i emocjami oraz w zwalnianiu tempa codziennej gorączki zadań. Również tutaj niezwykle ważny był udział osób, które te zajęcia prowadziły, a dzięki któremu uczestniczki skierowały się na ścieżkę korekty swoich autodestrukcyjnych zachowań, a nie we wzmacnianie ich. I właśnie rola trenerek jest łącznikiem z trzecią wartością i rekomendacją projektu Teraz Troska.

wnioski i rekomendacje z ewaluacji projektu „Teraz Troska”

uczenie się

Po pojawieniu się przestrzeni na nieco inny sposób funkcjonowania i po zbudowaniu w sobie świadomej potrzeby zwolnienia tempa i bycia bliżej swoich potrzeb, uczestniczki miały okazję nauczyć się konkretnych umiejętności, związanych z czuciem, odreagowywaniem i wchodzeniem w stan relaksu. Było to praktyczne uzupełnienie poprzednich etapów zmiany i dało uczestnikom możliwość zdobycia konkretnych narzędzi, które mogli zastosować już po zakończeniu projektu. Szczególnie przydatne były tu konkretne metody, wprowadzane przez trenerki, ale także ogólna psychoedukacja, pozwalająca uczestniczkom zwiększyć wiedzę o swoim ciele, emocjach, potrzebach, możliwościach odreagowywania i wchodzenia w stan relaksu. To ważny element, dający możliwość przeniesienia doświadczeń z projektu w realne życie i w przyszłość, ku trwałej zmianie, a zatem na podstawowym poziomie, realizujący założenia profilaktyki wypalenia aktywistycznego.

o wypaleniu aktywistycznym

Publikacja jest częścią projektu „Teraz Troska” realizowanego przez Fundację Umbrella z dotacji programu Aktywni Obywatele- Fundusz Krajowy finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG