

Raziskava o izgorelosti

V obdobju, ko se večina ljudi vrača s počitnikovanj, se je najbrž nesmiselno pogovarjati o izgorelosti ... Andreja Pšeničny z Inštituta za razvoj človeški virov, ki se ukvarja z zdravljenjem in preprečevanjem tega novodobnega sindroma, je pomislek zavrnila: »Pri ljudeh, ki izgorevajo, dopust le začasno umiri simptome. Če se ne lotijo korenitih sprememb, se bodo hitro vrnili v prvotno stanje, ki se bo kmalu začelo stopnjevati.« Počitnice so tako pravzaprav lahko znak, da je nekaj narobe – če se zaposleni po vrnitvi na delovno mesto čutijo nespočite oziroma znova zapadejo v stanje psihofizične utrujenosti ali celo izčrpanosti, je to znak, da izgorevajo. »Sicer pa deloholiki največkrat niti ne gredo na dopust. Vsaj ne zares. In že to, da si nekdo ni vzel časa za dopust, je lahko simptom izgorevanja,« je pristavila Pšeničnyjeva.

Program za samouničenje?

Najpogosteje doleti najbolj prizadevne ljudi – ravno zaradi marljivosti in pripravljenosti za delo dobivajo na delovnih mestih čedalje več nalog, zaradi česar imajo manj časa za odmor in zaradi česar morajo biti dolge ure skoncentrirani. Pomembno vlogo pri tem imajo osebnostne lastnosti, ki so pri delodajalci pravzaprav najbolj zaželeni: »Zelo zavzeti zaposleni, ki so pripravljene prevzeti najbolj odgovorne in zahtevne naloge, so programirani za samouničenje. Tisti, ki na prvo mesto postavljajo pričakovanja in potrebe drugih ter odpravljajo svoje oziroma so do sebe zelo zahtevni, so se sposobni izčrpati do konca.«

Navedene lastnosti skoraj praviloma izhajajo iz vzgoje, pri kateri starši otrokom že od malega vcepljajo miselnost, da le delo in požrtvovalnost nekaj štejeta ... Še tretji dejavnik, ki poleg osebnostnih predispozicij in delovnega okolja povečuje tveganje za izgorelost, je torej družbeno okolje. Pšeničnyjeva pravi izgorelosti zato tudi bolezen sodobnega časa. »Že vzgojeni smo tako, da si prizadevamo za zunanje priznanje, osebne potrebe pa dobivajo negativen predznak.« Prav nezadovoljevanje lastni potreb – telesnih in čustvenih – pa je po oceni sogovornice najmočnejši dejavnik tveganja. Še najmanj pomembne so materialne potrebe, čeravno te zagotavljajo eksistenco, marveč predvsem varnost in urejen delovni ritem oziroma delovni čas ter čustvene potrebe, kot so sprejetost v delovnem okolju, povratne informacije (bodisi pohvale bodisi graje), jasna pričakovanja in komunikacijski kanali ter čim manjši razkorak med osebnim vrednostnim sistemom in tistim, ki vlada v podjetju, je nanizala rezultate raziskave, ki jo je opravila pri nas, vanjo pa je bilo vključenih 225 oseb.

Novodobna pogruntavščina?

Kljub temu zatrjuje, da termin izgorelost ni novodobna pogruntavščina. V tujini se z njo ukvarjajo že tri desetletja, le pri nas se šele seznanjamo z njo, čeravno je prav tako pogosta

kot v drugih evropskih državah. Tam kaže znake izgorelosti od 40 do 50 odstotkov populacije, Pšeničnyjeva pa je v omenjeni raziskavi ugotovila, da jim je podvrženih več kot polovica ljudi, ki so odgovorili na vprašalnik. Kakšna četrtnina med njimi je na stopnji izčrpanosti, nekaj več kot petina na stopnji ujetosti, šest odstotkov jih je po oceni raziskave že pred adrenalnim zlomom, dobri trije odstotki anketiranih pa so ga že doživeli.

In kakšne so skupne značilnosti Slovencev, ki so v fazi izgorevanja? Pšeničnyjeva je med tistimi, ki so prišli k njej na svetovanje, zaznala, da imajo po večini zahtevne starše, da so bili uspešni že med šolanjem, da so zaželeni partnerji, saj so odgovorni in zanesljivi, predvsem pa so idealni delavci.

Praviloma se izgorelost pojavlja pri vseh poklicih, vendar pa izstopajo posamezni, kjer so zaposleni nekoliko bolj ogroženi, denimo, učitelji, delavci v gostinstvu in turizmu, v poslovnih storitvah, odvetniki, novinarji in zdravstveni delavci. Pri definiranju poklicev je zagotovo zanimivo vprašanje, kaj je vzrok izgorevanja – ali se za navedene poklice odločajo ljudje, ki imajo določene osebnostne značilnosti ali pa so res okoliščine dela tiste, ki vodijo do sindroma, je pomislek sogovornice. Glede na način dela pa so med ljudmi, ki so najbolj izpostavljeni, samostojni podjetniki ter zaposleni v srednjem menedžmentu.

Za ljudi, ki izgorevajo, je značilno, da se tega ne zavedajo oziroma si niti priznati nočejo, da je sploh kaj narobe. »Ne morem« preprosto ni v njihovem besednjaku; vedno najdejo nekaj časa, da še kaj stlačijo v urnik. Delodajalci bi morali biti na take zaposlene posebej pozorni, meni Pšeničnyjeva.

Toda to ni v njihovo korist, saj so to tudi najboljši in najbolj zanesljivi delavci ... »Zaposlene morajo obdržati v čim boljši kondiciji, zato morajo vanje tudi vlagati,« je odgovorila. Res pa je, da tudi delodajalci sami sebe pripeljejo prek meja svojih zmožnosti in zato težav niso sposobni prepoznati. »Skrb zase ni egoizem, ampak odgovornost.« Delodajalci morajo zato zaposlenim omogočiti primerne delovne razmere, zaposleni pa prepoznati, kdaj preveč zahtevajo bodisi drugi od njega bodisi sami od sebe. Če je tako in če ne morejo spremeniti okoliščin dela, je bolje, da izstopijo iz začaranega kroga in zamenjajo delovno okolje.

Izčrpanost se po besedah Andreje Pšeničny kaže v treh fazah, ki se stopnjujejo do adrenalnega zloma. Prva je utrujenost, za katero je značilno zanikanje, da dela ne bi zmogli, obenem pa motnje koncentracije, težave pri odločanju, mestoma izguba spomina. V tem obdobju se deloholiki običajno na silo vzdržujejo pri močeh.

Sledi ujetost oziroma preizčrpanost, pri katerem je prisoten občutek izgube nadzora in strah oziroma celo napadi panike. Ljudje takrat začno prekinjati socialne stike in opuščajo vse dejavnosti, ki jih lahko dodatno izčrpajo. Njihovi najbližji in sodelavci to sicer opazijo, a je odgovor ponavadi: samo to še postorim, potem pa si bom res odpočil ...

V naslednji fazi se začneta upirati telo in um – pojavijo se bolečine v mišicah ali psihične težave, dokler oseba naposled ne doživi adrenalnega zloma, ki se kaže kot popolna izguba psihične in fizične energije, telesno pa kot zmanjšano izločanje kortizola, ie opisala psiholočinia.