

V DELOHOLIZEM ŽENE LABILNA SAMOPODOBA

Najprej ocenite na lestvici od 1 do 7, v kolikšni meri za vas držijo naslednje trditve (1 – povsem ne drži, 7 – povsem drži).

Če vaš rezultat presega 9, sodite med tiste, pri katerih je samopodoba nadpovprečno odvisna od zunanjih dosežkov storilnostno pogojena), kar lahko pomeni tveganje za izgorelost.

1. Zdi se mi, da včasih skušam svojo vrednost dokazovati skozi sposobnost.

2. Moje samozaupanje je vse preveč odvisno od trenutnih dosežkov.

3. Od časa do časa se počutim manjvrednega/manjvredno, e nisem najboljši/najboljša.

4. Včasih sem zadovoljen/zadovoljna samo, če je moj dosežek izjemen.

Piše: Andreja Pšeničny, Inštitut za razvoj človeških virov

Foto: Shutterstock

Razlika med delovno izčrpanostjo in izgorelostjo

Čezmeren stres in delovna obremenitev navadno vodita v stanje *delovne izčrpanosti* (*wornout*). *Izgorelost* (*burnout*) pa je motnja, ki jo sicer lahko sproži čezmeren stres, vendar vzrok zanjo leži v osebnostnih značilnostih, predvsem v storilnostno pogojeni samopodobi. Zato je torej treba razlikovati med delovno izčrpanostjo in izgorelostjo. Prva je normalna posledica pretiranega dela, ki jo odpravita krajši ali daljši počitek in razbremenitev, druga pa

čustvene simptome, zlasti depresivne in anksiozne.

Storilnostno pogojena samopodoba sili v deloholizem

Stabilna pozitivna samopodoba ostane taka, ne glede na zunanje okoliščine, samovrednotenje pri labilni samopodobi pa niha glede na zunanje odzive. Labilna samopodoba je posledica vzgoje s pogojevano ljubeznijo. To pomeni, da je bil odnos med starši in otroci usmerjen v zadovoljevanje potreb staršev, namesto na otrokove

in jih zadovoljiti, v nasprotnem primeru pa se počuti nezadostnega, slabega. Zaradi tega strahu, tesnobe, se odziva s pretirano aktivnostjo – deloholizmom, čeprav s tem izčrpava svoje energetske rezerve. Tudi v prostem času si ne dovoli počitka, marveč si nalaga vedno nove obremenitve. Od drugih pričakuje dovoljenje (postavljanje meje) za počitek, da torej drugi (denimo nadrejeni) prepoznajo in upoštevajo njihovo mejo, namesto da bi to storili sami. Zato pogosto slišimo, češ, šef bi moral vedeti, da mi nalaga preveč dela.

Delovno izčrpanost lahko odpravi že ustrezen počitek, za izgorelostjo pa pogosto stoji motnja, ki zahteva psihoterapevtsko zdravljenje.

je motnja, bolezensko stanje, ki lahko napreduje do psihofizičnega zloma. Razlika med tema stanjema je podobna razliki med žalovanjem in depresijo kot odzivom na izgubo. Do delovne izčrpanosti pripeljejo pretirane stvarne zunanje obremenitve, v izgorelost pa človeka poženejo notranje prisile, ki so del storilnostno pogojene samopodobe, aktivirajo pa jih zunanje okoliščine, ki jih subjektivno doživljamo kot pretirano obremenjujoče. Razlika je tudi v tem, da pri delovno izčrpanih prevladujejo telesni in anksiozni odzivi (frustracija, tesnoba) na preobremenjenost, medtem ko je pri tistih, ki izgorevajo, opaziti tudi intenzivne

razvojne potrebe, ki bi mu – če bi bile zadovoljene – pomagale, da se oblikuje v samostojno osebo. Pogojevana ljubezen se v družinah, v katerih je merilo vrednosti delavnost, kaže s tem, da starši čustveno sprejemajo otroka predvsem ali samo takrat, ko zadovolji njihove potrebe in pričakovanja glede delovnih dosežkov. Zato je samopodoba teh otrok labilna, saj ostane odvisna od zunanjih potrditev – pravimo, da je storilnostno pogojena. Deluje kot notranja prisila, ki žene v deloholizem, kadar tovrstnih potrditev ni dovolj. Zaradi tega si kandidat za izgorelost prizadeva odzivati na pričakovanja okolice

Zgodba iz ordinacije

Kako pri oblikovanju take samopodobe sodelujejo starši in šola, kaže značilen (resničen) primer. *Učiteljica je mater petošolca skupaj s sinom povabila na pogovor, češ da se otrok neustrezno odziva. Ko je na matematičnem testu dosegel odlično oceno, ga je učiteljica nagradila – dala mu je dodatne naloge. Fant je to doživel kot kazen in jih je jezno zavrnil. Mati je bila prepričana, da ima učiteljica prav in da je s fantovim zaznavanjem in presojanjem nekaj narobe, kajti ni se razveselil dodatnih nalog, ki so zanj dobre, saj se bo tako v prihodnje še bolj potrudil. S tem je fant od odraslih avtoritet prejel dve sporočili: 1. ker si opravil bolje kot drugi, moraš narediti tudi več kot drugi, in 2. noben dosežek ni dovolj, da bi bil lahko z njim zadovoljen. Z drugimi besedami: učinkovitost je "nagrajena" z dodatnimi naporji. Če jih človek*

zavrne, je "slab, neustrezen" oziroma si "napačno razlaga". Ko tak otrok odraste, ne zmore postavljati meja (reči ne), saj se počuti "slabega", če zavrne "nagrado" v obliki dodatnega dela.

Človek brez teh prisil prepozna svoje meje, zato brez občutkov krivde ali tesnobe dejavno išče način, kako lahko spremeni ali zapusti obremenilne okoliščine: zagotovi si počitek in razbremenitev v prostem času, pogaja se za ustrežnejše delovne razmere ali pa poišče ustrežnejše delo.

Samopodoba in odziv na zunanje zahteve

Kadar se ljudje s stabilno in tudi tisti s storilnostno pogojeno samopodobo srečajo s pretiranimi zunanjimi zahtevami, jih oboji doživljajo kot frustracijo, vendar se nanje različno odzivajo. Prvi bodo dejavno iskali načine, kako zmanjšati obremenitve in ublažiti utrujenost, drugi bodo naredili vse, tudi pretirano delali, da bi le omilili tesnobo in strah, da bo okolica z njimi nezadovoljna. Razlika med delovno izčrpanimi in izgorelimi je torej v vzrokih in posledicah. Do delovne izčrpanosti pripeljejo zunanje preobremenitve (denimo predolg delovni čas), do izgorelosti pa strah, da za okolico in zase ne bomo dovolj dobri, če bomo postavili meje (rečemo ne), to pa nas požene v deloholizem. Pri delovno izčrpanih prevladujejo tako imenovane stresne bolezni (denimo povišan tlak), pri izgorelih pa poleg kronične utrujenosti in stresnih bolezni še depresivni in anksiozni znaki.

To je potrdila tudi raziskava, opravljena na 1850 osebah, med katerimi jih je 62 odstotkov kazalo znake izčrpanosti. Med izčrpanimi je bilo za tretjino takih s podpovprečno storilnostno pogojeno samopodobo, dve tretjini pa z nadpovprečno. O tistih s podpovprečno storilnostno pogojeno samopodobo lahko trdimo, da so pretrujeni predvsem zaradi zunanje preobremenjenosti na delovnem mestu ali doma; pri večini opazimo predvsem znake izčrpanosti (prva stopnja izgorevanja). Pri tistih z nadpovprečno storilnostno pogojeno samopodobo najverjetneje prevladujejo notranje prisile in deloholizem, to pa ne izključuje nekaterih podobnih zunanjih obremenitev kot pri delovno izčrpanih. Pri osebah s storilnostno naravnano samopodobo prevladujejo znaki druge in tretje stopnje izgorevanja (ujetost in izgorelost ...).

Kako nastane izgorelost?

Izgorevanje je torej proces, ki je posledica neuspešnega (deloholičnega) prizadevanja, da bi z dosežki, ki so sestavni del samovrednotenja, ohranjali pozitivno samopodobo. Človek z labilno, storilnostno pogojeno samopodobo se čuti vrednega samo toliko, kolikor je deležen zunanjih potrditev za svoje delo. Izgorelost je končna posledica tega procesa, zlom zaradi izčrpanosti energetskih rezerv. Ta proces najpogosteje sprožijo dolgotrajne psihološke okoliščine

na delovnem področju ali v življenju nasploh, ki so za posameznika čustveno podobne okoliščinam iz otroštva, ko so si (neuspešno) prizadevali, da bi prišli do brezpogojne ljubezni staršev ali pa so se (večinoma neuspešno) skušali zaščititi pred njihovimi pretiranimi in vdiralnimi zahtevami. Zato se odrasel človek na take okoliščine odzove z enakimi občutki (tesnoba, krivda), kar sproži notranje prisile. Da bi ublažil te neprijetne občutke, se človek začne pretirano angažirati, vede se deloholično. Če take razmere trajajo dalj časa, lahko pripeljejo do izgorelosti. Take okoliščine pa lahko človek (nezavedno) soustvari sam, saj ne postavlja ustreznih meja (ne zmore reči ne, zavrniti dodatnega dela ...).

Poiščite pravo pomoč

Delovna izčrpanost je stanje, ki ga lahko, razen v primerih stresnih bolezni, odpravi že ustrezen počitek, za izgorelostjo pa pogosto stoji motnja, ki zahteva psihoterapevtsko zdravljenje.

Če v podjetju veliko zaposlenih kaže znake izčrpanosti in če njihova storilnostno pogojena samopodoba ni izrazito visoka, so za to najverjetneje krive neustrezne delovne razmere. V tem primeru gre najbrž za delovno izčrpanost. Če naj se ta zmanjša, je treba spremeniti objektivne in psihološke delovne razmere ter zaposlenim omogočiti pridobivanje ustrežnejših znanj in veščin, kot so komunikacijske ali za obvladovanje stresa.

Če pa v podjetju izgorevajo predvsem posamezniki, je vzrok prej v njih samih, psihološke delovne okoliščine pa so najbrž le sprožile in podpirajo proces izčrpanosti. Najprej je treba preveriti, ali morda posameznikove sposobnosti, funkcionalna znanja in veščine ne ustrezajo zahtevam delovnega mesta. Če se to potrdi, je treba takšnemu posamezniku zagotoviti



Na spletni strani www.burnout.si lahko preverite, ali pri vas prevladuje delovna izčrpanost ali izgorelost. Če je rezultat Testa storilnostno pogojene samopodobe podpovprečen, obenem pa imate znake izgorevanja, ste najverjetneje delovno izčrpani in potrebujete počitek. Če pa je vaša storilnostna samopodoba nadpovprečna in kažete znake izgorevanja, verjetno izgorevate in potrebujete strokovno pomoč. Četudi kljub nadpovprečni storilnostni samopodobi ne kažete znakov izgorevanja, ne bi bil odveč pogovor s strokovnjakom, kako spremeniti labilno samopodobo v bolj pozitivno in stabilno.

bodisi ustrezno usposabljanje bodisi ga zaposliti na mesto, ki ustreza njegovim zmogljivostim. Tudi v tem primeru gre za delovno izčrpanost. Če poskuse ustrežnejšega ravnanja, s katerimi bi se zavarovali pred pretirano obremenitvijo, spremljajo in celo onemogočajo močna tesnoba, strah in občutek krivde, gre najverjetneje za proces izgorevanja, ki lahko pripelje do adrenalne izgorelosti (*adrenal burnout*). Takšne osebe je treba usmeriti v psihoterapevtsko svetovanje in zdravljenje.

Za spreminjanje labilne samopodobe, ki pomeni tveganje za izgorelost, sta potrebni strokovna podpora in pomoč. Človek s storilnostno pogojeno samopodobo dela zato, ker se brez pohvale za dosežke slabo počuti. Zato so nasveti – "Naučite se reči ne!" – dolgoročno neučinkoviti, če ne odpravimo vzrokov, ki sprožajo tesnobo in občutke krivde. Osebe, ki izgorevajo, je zato smiselno usmeriti v individualno ali skupinsko psihoterapevtsko svetovanje; to jim bo pomagalo zgraditi ustrežnejšo samopodobo, ki jih ne bo več "gnala v samouničevanje". ■