

O delu, dopustih in počitkih z dr. Andrejo Pšenično, strokovnjakinjo za izgorelost

# Delu smo boljše kos spočiti

**Psihologinja in psihoterapevtka dr. Andreja Pšenična vodi Inštitut za razvoj človeških virov in je vodilna slovenska strokovnjakinja za pojav izgorelosti in izčrpanosti. Z njo smo se pogovarjali o dopustih in počitkih kot sestavnih delih dela, pa tudi o vrednostnem sistemu v svetu dela in zunaj njega, ki nimalokrat pelje v samouničevalno ravnanje.**

Človeka določa njegova duhovna, socialno-politična in kulturna plat. Določa in gradi pa ga tudi delo, to, da je človek »homo faber«. Sistem organiziranega dela se stalno, v zadnjih letih pa vse bolj opazno spreminja. Kot pravi psihologinja Andreja Pšenična, je »sistem zaposlovanja, ki smo ga poznali do sedaj, temeljil na standardizacijah«, trend vse večje prožnosti pa je tudi v svetu dela vse opaznejši: »pogodbe za nedoločen čas so začele zamenjevati kratkoročne, prehodne pogodbe in delo brez pogodb ter posli, ki nimajo zagotovljene varnosti«. Zmanjšujejo se dohodki in socialna varnost, vse manj je priložnosti za kariero, v najslabšem položaju pa so se »znašli rutinski delavci, ki so najlaže zamenljivi«. Ljudje več ne razvijajo navezanosti na delovna mesta, trajnih vezi s sodelavci, »ne izkazujejo pripadnosti delovnemu mestu ali lastniku kapitala, temveč sledijo svojim individualnim ciljem, večji materialni nagradi, boljšemu družbenemu položaju«.

Posledice so manj ugodne psihološke okoliščine dela: »preobremenjenost, podaljševanje delovnega časa, podzaposlenost, negotovost in zamenljivost delavcev, nejasnost vlog in manj diferenciacije, odsotnost socialne podpore in depersonalizacija odnosov«. Kot pravi sogovornica, te okoliščine izhajajo iz šestih področij: delovne obremenitve, nadzora nad delom, nagrade za opravljeno delo, delovne skupnosti, pravičnosti in vrednot. Raziskave so pokazale, da »so negativne posledice predvsem odvisne od tega, kako posameznik zaznava okoliščine«, in ne toliko od realnega števila delovnih ur. Slabše psihološke okoliščine lahko pripeljejo do delovne izčrpanosti (»wornout« v angleškem jeziku), »pri tistih s storilnostno pogojeno samopodobo pa lahko sprožijo tudi proces izgorevanja« (»burnout« v angleščini). Razširjenost izgorelosti, ki jo proučujejo zadnjih 40 let, je v veliki meri posledica vzgoje: »Socializacijski procesi kot osnovno merilo za vrednotenje sebe



Foto IRCV

*Andreja Pšenična poleg raziskovanja in svetovanja tudi izobražuje posameznike in podjetja na področju izgorelosti, obvladovanja življenjskih razmer in doseganja subjektivnega blagostanja. V inštitutu raziskujejo vprašanja zaposlovanja in dela, psihološke okoliščine delovnega mesta in vpliva na počutje delavcev in drugih ter konkurenčnost in uspešnost podjetij.*

odpraviti s počitkom: za spreminjanje osebnostnih značilnosti je »potrebna psihoterapija, saj se človek, ki v sebi nosi te lastnosti, po počitku spet požene v nov krog izčrpanja. Zato je enako prisotna tudi pri nezaposlenih, saj je deloholično vedenje lahko prisotno tudi izven delovnega mesta.« Izčrpanost pa po navadi nima dolgotrajnih posledic in mine s počitkom, je povedala.

V Sloveniji »izgorevamo v enaki meri kot prebivalci drugih držav«, sogovornica pa je zaskrbljena nad ogroženostjo dijakov in študentov. To »lahko pomeni, da smo v svoje otroke vgradili močnejša pričakovanja in notranje prisile, kot jih imajo generacije odraslih, obenem pa več zahtevamo od njih, kot od nas zahtevajo naši delodajalci.« »Koliko srednješolcev namreč 'dela' le osem ur dnevno pet dni tedensko, če seštejemo prisotnost pri pouku, naloge in učenje ter izvenšolske, interesne dejavnosti,« se je ob tem vprašala. Hkrati pa imajo izčrpani ali izgoreli

ri, in si tudi »v svojem prostem času nalaga veliko obveznosti. Te lahko segajo od domačega dela do dodatnega popoldanskega dela na črno. Ljudje, ki sebi ne dovolijo počitka in razbremenitve tudi izven delovnega mesta, so na koncu izčrpani.« Poudarila je še, da se »namesto učinkovitosti nenehno poudarja storilnost, pridnost. Ljudi se vrednoti po tem, koliko ur so namenili delu, namesto da bi pogledali, kako so učinkoviti.«

## Med letom večkrat na dopust

Tudi mera počitka je »individualna in odvisna od aktualne obremenitve. Razbremenitev in počitek sta nujna za ustrezno opravljanje dela ter ohranjanje psihofizičnega zdravja. Velja pa, da čim daljša in intenzivnejša je aktivnost, ki jo doživljamo kot obremenitev, tem več razbremenitve je potrebne za regeneracijo«, je povedala. Svetuje, da dopust razporedimo v več delov, »dva ali tri krajše dopuste med letom, ki jih lahko izkoristimo v obliki podaljšanih vikendov, ter enega daljšega«, priporočila pa je tudi, da si daljši odmor privoščimo po zaključku večjih projektov.

Vsaka sprememba zahteva prilagajanje, je opozorila, in povzroči stres, čeprav ta ni nujno negativen. »Odhod na dopust je pravi stres in tudi nanj se moramo nekaj časa prilagajati, vendar ni negativen. Ali bo vrnitev v službo samo pozitiven stres ali pa negativen, je najprej odvisno od tega, kako doživljamo delo – kot izziv in tudi vir zadovoljstva, potrditev ali zgolj kot nujno, napor. V drugem primeru vrnitev zagotovo predstavlja negativni stres,« je dejala. Ustrezneje se ji zdi, če nas po vrnitvi z dopusta čakajo manjše obremenitve. Posvarila je pred pogosto napako, ko »zahtevnejša ali neprijetna opravila začnemo odlagati že pred dopustom za čas po njem, s tem pa si seveda otežimo vrnitev«.

V času krize in ob večji negotovosti za delo je sogovornica vsem, ki živijo in delajo v strahu pred brezposelnostjo, svetovala, da ta strah primerjajo »s strahom pred prometno nesrečo. Vedno zanjo obstaja določena verjetnost, vendar to zmanjšujemo z varno vožnjo. Pred izčrpanjem se torej zaščitimo tako, da takrat, ko smo pod večjimi obremenitvami, v svojem prostem času več čas posvetimo razbremenitvi in počitku. Krizo bo namreč boljše preživeti tisti, ki bo delal zato, kar mu

in svojega družbenega položaja vgrajujejo tisto, kar posameznik proizvede. S tem se oblikuje notranja prisila, ki jo zunanji nadzor le vzdržuje.« Izgorelost je torej bolj povezana z notranjimi prisilami kot pa z realnimi obremenitvami, ki le sprožijo deloholizem in s tem proces izgorevanja. Te ni mogoče

ljude delavnost v vrednostnem sistemu postavljeno nižje v primerjavi s tistimi, ki ne kažejo znakov izčrpanosti in izgorevanja. »Pretirana delavnost in deloholizem torej ne izhajata iz visokih vrednost, temveč iz notranjih prisil! Kažejo se tako, da človek, ki potrebuje počitek, tega sebi ne dovoli,« je pouda-

namrec bolje prezivetosti, ki do skrb zase vzei v svoje roke. Dejstvo je, da delodajalcev ne zanima, ali smo prišli na delo spočiti ali utrujeni, pričakujejo le rezultate dela. Povečanim delovnim zahtevam pa bomo zagotovo boljše kos spočiti.«

Mirsad Begić