



INTERVJU

Andreja Pšeničny

Vse več žensk posveča največ časa karieri in kariernim dosežkom. Skrb zase bi zato morala postati naša primarna odgovornost, zaradi katere smo lahko celostno uspešne posameznice. Na **Kariernem sejmu MojeDelo.com** se je GRAZIA pogovarjala z vodilno psihoterapevko za zdravljenje sindroma izgorelosti v Sloveniji in strokovno vodjo Inštituta za razvoj človeških virov.

Intervju: Iris Vrhovski Fotografija: Jure Makovec

Smo ženske lahko superženske ali nas takšna pričakovanja zgolj oddaljujejo od življenjskih ciljev?

No, nekaj časa smo seveda lahko superženske, vendar je cena za to običajno zelo visoka. Če je naš življenjski cilj prebrzti skozi življenje namesto uživati v njem, če želimo biti deležni občudovanja (in zavisti) namesto ljubezni, če smo za uspeh pripravljene žrtvovati sebe in bližnje odnose, če nam je vseeno za zdravje, potem se bomo trudile biti odlične na vseh področjih. A dejstvo je, ne moremo biti izjemni, ne da bi pri tem trpela druga življenjska področja. Težava je v tem, da potreba po izjemnosti po navadi izhaja iz (pogosto nezavednega) strahu, da smo manjvredni ali celo ničvredni, če ne izstopamo za vsako ceno. Povezana je torej s perfekcionizmom. Labilnega samovrednotenja pa ne more trajno dvigniti še tako velik uspeh, pomaga le za kratek čas, nato pa se poženemo v nov krog samodokazovanja.

Veliko uspešnih posameznic se rado pohvali, da so tudi deloholičarke.

Deloholizem še vedno velja za vrednoto?

Med strokovnjaki je deloholizem opredeljen kot kompulzivna (prisilna) delavnost, ki izhaja iz strahov in notranjih prisil, torej je patološka značilnost. Ta družbeno podprta patologija je seveda razglašena za vrednoto, ker koristi lastnikom kapitala za povečevanje dobička – na račun zdravja in celo življenja zaposlenih.

Kakšna je torej razlika med deloholikom in tistim, ki preprosto obožuje svoje delo in mu posveča večino svojega časa?

Ločujemo (zdravo) zavzetost za delo in (patološki) deloholizem. Zavzeti za delo bo veliko delal iz zanimanja in veselja, deloholik pa iz strahu. Razlika postane očitna, ko se pojavi utrujenost. Zavzeti bo zmozel deločasno končati in se odpočiti, medtem ko bo utrujenost deloholiku sprožila tako močno (lahko tudi nezavedno) tesnobo, da jo bo potlačil in delal, dokler dela ne konča ali ne obnemore. Druga razlika je, da zavzeti občuti zadovoljstvo, ko delo konča, medtem ko se pri deloholiku le zmanjša tesnoba, da drugi ne bodo zadovoljni z njim.

Bi lahko trdili, da se z deloholizmom spopada vsak perfekcionista in je potemtakem idealen kandidat za delodajalca?

Gre za podobni, a vendar različni patologiji, za nerealno pretirano angažiranje. Oba, tako deloholika kot perfekcionista, žene stalna zaskrbljenost. Deloholik se boji, da se bo zdel nesposoben in ničvreden, če ne naredi takoj in vsega, perfekcionista pa se tako počuti, ko naredi napako ali sliši kritiko. Namesto da bi se trudila po svojih najboljših močeh, se zato ženeta preko vseh svojih meja. Pretirano angažiranje je pravzaprav obupan poskus zadržati pomemben odnos (npr. službo), tako da pokažemo, da so naši dosežki in trud vredni tega odnosa – ker nas je strah, da si ga nepopolni ne zaslužimo. Za določen tip (brezobzirnega) delodajalca je taka samoopredelitev vabljava, saj mu zaposleni sporoča, da bo za delo žrtvoval tako svojo zasebnost kot, prej ko slej, psihofizično zdravje. Delodajalec, ki mu se vseeno za svoje zaposlene, bo to seveda z veseljem izkoristil in bo tistega, ko se bo zlomil, brezčutno zamenjal za naslednjega, ki bo sebe spet samoizčrpaval. Moder delodajalec, ki vlaga v zaposlene, pa se bo deloholikom izognil. Velja tudi obratno, dobro se je izogniti delodajalca, ki spodbuja deloholizem (storilnost) namesto učinkovitosti.

Ob deloholizmu pa se vse več govori tudi o zelo pogostem pojavu izgorelosti. Se moški in ženske spoprijemajo z enakimi težavami, ki vodijo v stanje izgorelosti?

Izgoreva podoben delež žensk kot moških, pogosteje in močneje izgorevajo le menedžerke. Vendar pa so tvegane osebnostne ranljivosti, ki pomenijo ranljivost za razvoj izgorelosti, pri ženskah in moških različno izražene. Pri ženskah sta nekoliko pogosteje prisotni preobčutljivost

na zavrnitve in pretirana odgovornost, pri moških pa pretirana introvertnost, medtem ko je preobčutljivost na kritiko podobno pogosta pri obeh spolih.

Kako lahko prepoznamo znake izgorelosti pri sebi ali drugih?

Prvi znak izgorevanja je pretirano angažiranje (deloholizem, perfekcionizem), ki ga spremljajo občutki kronične utrujenosti. Temu se sčasoma pridružijo različni psihopatološki znaki: nihanje samopodobe, čustvena nihanja, vse hujša tesnoba do paničnih napadov ter različni depresivni znaki. Ti se lahko, če ničesar ne ukrenemo, stopnjujejo do končnega psihofizičnega zloma.

Katere 'sestavine' torej potrebujemo za optimalno delovno uspešnost, ki ne bo ogrozila našega zdravja? So nujne korenite osebnostne in življenjske spremembe?

Na kratko bi rekli, da sta najbolj pomembni lastnosti osebnostna čvrstost in prilagodljivost. Za oboje je ključno zdravo zaupanje vase – osnova je realno pozitivna in stabilna samopodoba in samovrednotenje ter jasne, čvrste in stabilne meje. Prilagodljivost je mogoča ob ustreznih zmogljivostih za prilagajanje na spremembe. Potrebujemo tudi zdravo mero konstruktivne agresivnosti, ki nam omogoča asertivnost – uveljavljanje, iniciativnost, pogajanje, postavljanje meja in podobno. Pomembno je tudi zaupanje v druge, saj brez tega sodelovanje ni mogoče. Tvegane osebnostne značilnosti pa pomenijo specifične ranljivosti, ki povečujejo labilnost samozaupanja in občutljivost za stres ter zmanjšujejo prilagoditvene zmožnosti, zato so v tem primeru korenite spremembe v osebnosti z dolgotrajno psihoterapijo zaželeno ali celo nujne, saj samo te lahko prinesejo trajne pozitivne življenjske spremembe. ■

LAHKO SMO SUPERŽENSKE,
VENDAR JE CENA ZA TO
OBIČAJNO ZELO VISOKA.

