

STRESSZ ÉS KIÉGÉS I.

Mit látsz a tükörben?

A mai nap eddig hányféle véleményt, kritikát fogalmaztál meg másokkal kapcsolatban?

A mai nap eddig hányféle kritikát fogalmaztál meg saját magadról?

Ha belegondolunk, napi szinten igen gyakran alkotunk véleményt másokról. Sokszor talán nem is mondjuk ki, de érzéseinkben, viselkedésünkben ott van a másikkal való viszonyulás, az egymásra hatás.

Megéljük a folyamatos interakciót, de vajon rákérdezzük-e elégszer, hogy mi állt valójában egyes akciónk-reakciónk hátterében?

Valószínűleg, amikor elégedettek vagyunk, úgymond jól érezzük magunkat a bőrünkben, hajlamosak vagyunk nem feltenni kérdéseket. Hiszen minden jól megy. Azonban, még így sem kerülhetjük el azt, hogy egyszer csak beleununk a jól-létbe. Végül mégiscsak előkerülnek a kérdések. Mit akarok még elérni? Mi újat tehetnék még? Hogyan csinálhatnám másképp, hogy érdekesebb legyen? Ekkor vagy találunk válaszokat, vagy kezdünk unottak, frusztráltak lenni.

Az is lehet, hogy eleve korántsem mennek olyan jól a dolgok. A családban problémák merülnek fel, egyre nehezebb a munkára is koncentrálni. Nyüggé válik, ami csak elvon attól, hogy az igazán fontos dolgokkal törődjünk. Az érzés hasonló ahhoz a növendékéhez, akit szökésből hoznak vissza, mert otthon nagy szükség volt rá. A közös érzés az intézet béklyója.

Biztos sokan vannak olyanok is, akik nagy lelkesedéssel fogtak bele az intézeti munkájukba. Mindenképpen változtatni akartak az összes gyereken, az intézeten, a rendszeren. Aztán csalódtak. A növendékek nem úgy változtak, ahogy ők szeretnék volna, az intézetben akadályokba ütköztek. Közben lassan elvesztették a hitet, amivel elkezdték hivatásukat.

A fenti helyzetekben az a közös, hogy mindegyik oda vezet, hogy az illető érzelmi kiüresedést él meg. Fáradtnak, gyengének érzi magát. Kialakul egyfajta negatív beállítódás önmagával, más emberekkel és általában az étellel szemben. Ezek a kiégés tünetei.

A kiégettség állapota tehát rontja a munkahelyi teljesítőképességet, és a magánéletre is visszahat: az általános közérzetre.

A más emberekkel, fiatalokkal való munkában szükségünk van erőtartalékokra. A kiégés első sorban a segítő foglalkozásúak körében gyakori, ahol a személyiségünkkel dolgozunk. Hasonlóan ahhoz a sportolóhoz, aki túlzásba viszi a tréningeket, az edzést. Látszólag hiába él egészségesen, ha nem tartja karban mégis megfelelően a testét, nem tudja ellazítani néha, relaxálni, az előbb utóbb felmondja a szolgálatot.

Személyiségünkkel dolgozva tehát nekünk különösen figyelni kell önmagunkra, nemcsak másokra. Van, amit önállóan is megtehetünk: folyamatosan feltesszük a kérdést, hogy jó-e ez nekem, szeretnék-e valamit másképp csinálni, mit miért tettem aznap? Tesszük mindezt nemcsak akkor, ha a figyelmeztető jelzések megjelennek, akár környezetünk felől, akár a testünkből

betegségek formájában, vagy indulataink kezelésének nehézségében, hanem már azt megelőzően, a jól-létben is.

Ha fokozottan odafigyelünk magunkra egyrészt megelőzhetjük a kiégést, másrészt ha mégis megjelennek az első tünetei, tudunk segítséget kérni. Nagyon fontos, hogy tegyünk lépéseket. Gyakran pont a segítő szakmában dolgozók nem tudnak elfogadni, kérni segítséget. Úgy vélik elég erősek ahhoz, hogy önmagunkon is segítsenek. Pedig valószínűleg Münchausenon kívül senki más nem tudja önmagát a hajánál fogva kihúzni a mocsárból.

Milyen segítséget célszerű igénybe venni? A munkával kapcsolatban lényeges a szupervízió. Ahogyan a nevében is benne van, lehetőséget kapunk ekkor arra, hogy egy kicsit felülről is ránézzünk arra, amit csinálunk. Hogy ha eltévedünk, adjon egy térképet, amin megpillanthatjuk, hogy jelenleg hol is tartunk. A szupervízióval megelőzhető a kiégés, illetve annál többet is ad: munkánk minőségileg jobb lesz, ha rápillantunk, hogy vajon mit miért csináltunk úgy, miért nem tudjuk magunkat túltenni például azon, amit az egyik növendék csinált.

Szakmai személyiségünk elválaszthatatlan alap személyiségünktől. Az egyes nehezen megmagyarázható reakciók, növendékekkel kapcsolatos érzelmeink mögött mindig van egy személyes pont, amit az adott helyzet megérintett.

Az egyéni illetve csoportos, pszichológus által tartott önismereti órák tovább tudják mélyíteni az önmagunkról alkotott tudásunkat. Freud szerint személyiségünk mintegy jéghegyként képzelhető el, aminek legnagyobb része a víz alatt van- vagyis nem látszik, nem tudunk róla. Leginkább pedig a ki nem

mondott, meg nem élt, a tudattalan érzések, indulatok okozzák a lelki illetve pszichoszomatikus betegségeket, így a kiégést is.

Tudatunkon kívül eső vakfoltjaink ugyanakkor a munkában is hátráltatnak. Ez az, amikor nagyon nem veszünk észre valamit egy növendékkel, vagy a vele való viselkedésünkkel kapcsolatban. Jobbik esetben munkatársunk szól, hogy nem érti miért csináltuk ezt vagy azt, és mi sem tudjuk megmagyarázni, csak úgy érzésből az jött.

Személyiségünkkel dolgozunk- tartsuk karban! Legyünk tudatosak cselekedeteinkben, legalább annyira, amennyire azt a növendékektől elvárjuk!

Hegyi Nóra
pszichológus

Stress és Kiégés II.

Egy javítóintézetben ugyanannak a stress hatásnak van kitéve a nevelő és a növendék egyaránt.

Alapvető tévhit, hogy aki ebben a szakmában dolgozik, annak nem kell segítség, mert önmaga megold mindent: „Az egyéniségünket, személyiségünket saját magunk tartjuk karban, frissen és épen. Nem kell hozzá segítség senkitől.”

Ez nem igaz.

Gondoljuk egyszer végig azt, hogy mit adunk a növendékeinknek önmagunkból?

Ha megtettük ezt, akkor azt is gondoljuk végig egyszer, hogy az intézetben keletkezett érzelmi terheinket haza visszük és átadjuk családjunknak.

A stressről:

A stressz mindenkire hat, senki sem immunis vele szemben.

A stressz látható rögtön, azonnal megmutatja magát. Ha nem foglalkozunk ezzel a jelenséggel, akkor az természetesen kihat a növendékekkel való kapcsolatunkra és a munkánk minden egyes részére.

A nevelő jól tudja, hogy a személyes jelenlétünk érzése befolyásolja a növendékek magatartását és az intézeti együttműködését.

Ha a növendék nem érzi jelenlétünket, akkor alkalmazza a saját elméletét: „Senki sem figyel rám, hát teszek arról, hogy figyeljenek rám!”

Ezért figyelnem kell rá, hogy figyeljen rám: Ördögi Kör.

Természetesen nem csak az egyén, hanem egy szervezet, szervezeti egység is kiéghet.

Mi a jele ennek?

Az érintettek gyakrabban és indokolatlanul elhagyják a helyüket, cirkulálnak mondvacsinált okok miatt: kávé-automata, ügyeleti fülke, növendékügyi hivatal, irodák.

Ebben az önmozgásukban nagy hangon beszélnek, mert mindenkinek tudnia kell, hogy: „Itt vagyok!!” Így időznek itt – ott, de nem ott ahol a munkájuk szerint aktuálisan kellene.

Ebben a stress helyzetben - a kiégés állapotában- jelentkezik a túlzottan megfelelni akaró magatartás: „Akik körülöttem vannak, azok nem tudják megtenni, vagy rosszul teszik, de én meg tudom tenni, és jól teszem.” - csapda helyzete.

„Meváltó” szerepnek is szokták nevezni, mivel mindenhatónak, mindent tudónak és mindent a befolyása alatt tartónak véli magát az illető.

Mindeközben negatív energiákat fektet be a jövőre vonatkozóan:

- minden rossz,
- minden baj,
- mindent másként kellene tenni,

és ezt a működését természetesen kivetíti az egész közösségre.

A stress ellen védekezünk. Ezt automatikusan vagy tudatosan tesszük. A védekezési módok megtalálásánál, gyakorlásánál a kérdés és a probléma egyben a Mérték.

Többen vannak körülöttünk, akik a drog az alkohol az alvás a sport a meditáció a beszélgetések az istenhit támogatását használják stress helyzetek és kiégés állapotuk mérséklésére, elfedésére, kezelésére.

Ismert hasonlattal élve a „fél pohár vizet” meg lehet határozni optimista és pesszimista viszonyulásból.

A kiégésről:

Fizikai, mentális és emocionális fáradtság a megoldatlan helyzetek miatt.

Szimptómák:

Fizikai- érzed a testedben, szív probléma, rákos folyamat, immunrendszer legyengül.

Kognitív- valami probléma van velem, mert nem olyan vagyok, mint voltam;
a rövid távú memória gyengül;
nem akarok energiát befektetni, semmit sem szeretnék;
cinizmus, ami demoralizálja a közösséget;
egyszerre, egy napon akarok elintézni mindent.

Érzelmi- kedvetlenség, levertség, feszültség, gyámoltalanság érzése;
gyakori sírás, érzelmi kiüresedés
szélsőséges esetben lelki betegség (depresszió, alkohol abúzus)

Az aktív (burn out) kiégés: Rombolni fogja a környezetét. Semmi nem jó neki. Szándékosan rombolja a közösséget. Mindig ítélkezik. Mindig negatív attitűddel van jelen a közösségben. Mások ledorongolása a fő célja. Megmérgezi a körülötte lévő légkört.

Elkerülési lehetőségekről:

Folyamatosan tanulnom kell valami újat, ami nem a nevelőmunkához kötődik.

Lehetőségeket kell teremteni arra, hogy rendszeresen megbeszéljük a problémákat: hivatalosan, önként.

Gazdagítanom kell munkakörömet és szakmaiságomat.

„Szeresd amit csinálsz, vagy csináld amit szeretsz....vagy hagyd ott.”

Rendszeres fizikai tevékenységet kell végeznem.

Miért kell tenni a kiégés elkerülése érdekében?

Azért, mert nevelőként ebben a zárt közegben Projekt Objektum vagy: a közösség tagjai, a növendékek és a kollégák, rád „vetítik” saját magukat, és ez energiát vesz el tőled.

A számtalan vagy csak az az egy haza vitt, befejezetlen ügy viszi el az energiádat és visznek közelebb és közelebb a kiégéshez.

A Hagyományőrzés fontosságáról:

Miért kell kialakítani és őrizni a Hagyományokat?

Mert van családot és van egy közösség, aminek a tagja vagy!

Család: minden nap el kell köszönnöd szeretteidtól, ha bejössz dolgozni.

Munka: minden nap meg kell kezdened a munkafolyamatot az intézetbe.

Munka: minden nap le kell zárnod a napi munkafolyamatot.

Család: minden nap meg kell érkezned haza.

Az Elköszönés – Megérkezés – Lezárás – Megérkezés tradíciójának következetes őrzése véd téged a kiégés veszélyeitől.

Közösségünk hagyományainak, családot hagyományainak őrzése véd téged a kiégés veszélyeitől.

Szarka Attila

Stress és kiégés III.

Munkahelyünk jellegzetes szakmai kihívás-helyzetei és a szupervízió lehetősége.

Vázlatosan és röviden bemutatom munkahelyünket, megfogalmazom rendeltetését és felsorolom a rendszer meghatározó elemeit.

A gyakorta megjelenő szakmai kihívás-helyzetek és a szupervízió lehetőségével, annak meghatározásán keresztül térek rá a gyakorlat problémáira.

Az intézet rendeltetése:

Az Aszódi Javítóintézet (továbbiakban: intézet) a bíróságok által, jogerős ítélettel javítóintézeti nevelésre utalt, ép értelmű, valamint az enyhe fokban értelmi fogyatékos fiatalok számára, az intézkedés végrehajtására fenntartott országos hatáskörű gyermekvédelmi intézmény.

Feladata az alkati, illetve környezeti okok miatt sérült bűnelkövető fiatalok (továbbiakban növendékek) reszocializációja; korrekciós nevelése a társadalmi beilleszkedési zavarainak megszüntetése, enyhítése érdekében; a társadalomba történő visszairányításuk személyiségállapotuk figyelembe vételével, lehetőség szerint lakókörnyezetükbe történő visszahelyezésük előkészítése, igény esetén rövid távú utógondozásuk biztosítása.

Az intézet biztosítja a növendékek általános iskolai, gyógypedagógiai oktatását. Megszervezi szakmai vagy szakmai jellegű képzésüket, arra törekedve, hogy az elsajátított ismereteikkel, lehetőleg képzettséget szerezve, hasznos munkavégzésre felkészülve hagyják el az intézetet.

A pedagógiai tevékenysége terápiás jellegű kisközösségekben valósul meg, együttműködve a növendékekkel annak érdekében, hogy a pozitív személyiségjegyeik megerősödjenek, ezzel segítve a normatartó társadalmi beilleszkedésüket.

Az intézeti nevelés tartama alatt a nevelőtestület a javítóintézeti nevelésre végrehajtására befogadott fiatalokkal korrekciós és kompenzáló pedagógiai, gyógypedagógiai fejlesztő tevékenységet végez, arra törekedve, hogy a növendékek a társadalmi együttélés normáihoz minél sikeresebben, konfliktusmentesen közeledjenek, azokat elfogadják, beépíthessék a normaképzésükbe és értékrendszerükbe.

A fenti célmeghatározások magukban foglalják az általában megjelenő szakmai-kihívás helyzeteket.

Önmagában a pályára kerülés, már egyfajta kihívás-helyzet, ezen túl a pályán maradás motivációja, valamint a szakmai identitás.

A rendszer meghatározó elemeiről:

A pedagógiai alrendszer és a gazdasági-műszaki alrendszer.

A pedagógiai alrendszer alapvető feladata, közvetlenül munkálkodni az intézet nevelési céljainak eléréseért pedagógiai, pszichológiai, és szociális gondozói munkaforma segítségével megvalósítani a növendékek tervszerű, egyéni fejlesztését a folyamatos és egyéniesített követelménytámasztás, a jutalmazás és büntetés megfelelő arányú és mértékű alkalmazásával motiválni a fiatalokat az együttélés normáinak betartására.

A pedagógiai munka képzésközpontú, folyamatos tevékenykedtetéssel tervezve és szervezve.

Alapfeladat a szakmai képzés és az általános iskolai tanulmányok folytatása, befejeztetése.

A gazdasági-műszaki alrendszer feladata, hogy pénzügyi, gazdálkodási, jogszabályok és rendeletek előírásainak megfelelően biztosítsa a feltételeket az intézetben folyó nevelő- és oktató munkához.

Az alrendszerek önmagukban rejtik a szakmai kihívás-helyzetet. „Elevenbe ható” kérdés a feladatok pénzügyi támogatása. Különösen érvényes ez, amikor bűnelkövetők személyiségfejlődéséhez rendelt pénzek hasznos, vagy hasznosnak vélt elköltése a feladat. Itt, ebben az összefüggésben szintén megjelenik az alapkérdés és alapérzés: „Az én gyerekekre nem tudok annyit fordítani, mint az intézetbe beutaltra”. Ezzel a belső előítéletes gondolkodással és ugyanakkor valós hétköznapi érzéssel egyaránt megküzd a gazdálkodó és a pedagógiai alrendszer dolgozója is. A pedagógiai alrendszer további „küzdése” a rendszerrel önmagával is intenzív, mivel mindenképpen ki kell elégítenie a fiatal zárt elhelyezésében is annak alapvető szükségleteit, pl.: egyéni higiénés szükséglet. „Hogyan válok képessé arra, hogy ne pazarolhasson a rám bízott fiatal, és be tudjam osztani havonta a tisztasági felszerelést?”

A rendszer egységeinek együttműködési elveiről:

Az intézet szakmai programja alapján a feladatokat az alrendszerek vezetőik irányítása mellett önállóan valósítják meg. A vezetők tevékenységeiket folyamatosan összehangolják.

Ez szintén alapvető kihívás-helyzetet teremt, abban az esetben, ha az egyik vezető a másik szakterület beosztottjával konfliktusba, vagy csak „egyszerűen” munkahelyzetbe kerül. „Nekem az én főnököm mondja meg, hogy mit tegyek.” vagy „A főnökkel már megbeszéltem.” helyzetek kialakulása próbára teszik a vezetőket.

Szakmai kihívás-helyzetekről:

A szakmai személyiség meghatározása már önmagában egy kihívás elé állítja az intézetben dolgozót.

Zárt intézetben dolgozni, bezárva és összezárva azokkal, akiket a bíróság elítélt, tanítani és munkáltatni, nevelni és engedelmes együttműködésre készíteni őket, már önmagában olyan kihívás skála, ami igényli a szakmai személyiség meghatározásának képességét és a személyiség erősítését.

„A szakmai személyiségfejlesztés a személyiségfejlesztés szűkebb tartománya, melynek célja jól körülhatárolható: arra törekszik, hogy azokat a (belső és külső) képességeket, reagálás- és viszonyulásmódokat, viselkedési formákat fejlessze ki és erősítse meg, amelyek a hivatásgyakorlásban és az ehhez szükséges lelki kondíció, illetve személyiségállapot fenntartásában meghatározó szerepet játszanak.” (Bagdy, Wiesner: A szakmai személyiségfejlesztéssel szembeni elvárások és kritériumok 2005 30-31.p.)

A zárt intézet és a nyílt világ együtt létezésének elfogadása a személyes szinten. Az otthonukból járnak be dolgozni a nevelők oda, ahová a rájuk bízott fiatalok be vannak zárva. A nyitottság és a zártság egy időben jelenlévő kihívása olykor elbizonytalanítja a pedagógust. „Mikor járok el helyesen? Ha nem veszek tudomást arról, hogy bezárt fiatalokkal dolgozom, vagy ha folyamatosan hangoztatom, hogy azokkal?” Van-e az arány meghatározásnak lehetősége?

Számtalan esetben olyan cselekmények elkövetéséért kerülnek bíróság elé növendékeink, ami teljes joggal kelti a legelemibb felháborodást a civil társadalomban és a nevelőtanárbán egyaránt.

Miként lehet annak a kihívásnak megfelelni, ami alkalmassá tesz arra, hogy meghaladjuk az erkölcsi felháborodást, és szakmai alapokon tudjunk maradni. Akkor igazán nehéz ez a feladat, ha már a média „megdolgozta” a közvéleményt a konkrét esetben.

A szupervízió alkalmas a szakmai személyiség fejlesztésére. Másként, mint a tréning-, és másként, mint az esetmegbeszélő csoportok.

Ebben az esetben a tapasztalati tanulási folyamatáról van szó. Célja a változás és a reagálni tudás képességének elősegítése vagy elsajátítása. A szupervízióknak több formája létezik: van például csoportos, team-, egyéni. A csoport-szupervízióban résztvevő szakemberek nem képeznek szervezeti egységet, különböző munkahelyekről vagy különböző munkahelyi egységekből valók, és így kapcsolataik formálisan nem szabályozottak. Ebben a munkaformában például jól megoldozható a pedagógiai alrendszer és a gazdasági alrendszer kapcsolati problémája és szakfeladat finanszírozásával kapcsolatos egyéni megközelítés módok okozta konfliktusok.

Ez a szupervíziós munkaforma jó csoportműködés esetén intenzív tanulási folyamatot eredményez. Segítheti a két rendszer szakmai közeledését és oldhatja az egymással szembeni előítéletességet.

A team-szupervízió, egy-egy munkatársi csoport számára jelenthet kompetencianövekedést. A pedagógiai alrendszer további alcsoportokra tagolódva működik. Az oktatással és a neveléssel foglalkozók munkacsoportja elválik egymástól. Szintén tovább differenciálódik a neveléssel foglalkozók munkacsoportja a fogyatékkal rendelkező és az un. ép értelmű növendékek csoportjaira vonatkozóan.

Jelen van az előítéletesség és az alapvető ismerethiány mindegyik szintéren. A nevelőtanár szerint nem tanítja meg a tanár a fiataalt a tanórán, a tanár szerint nem készíti fel a nevelőtanár a tanórára a fiataalt. A fogyatékos fiatal integrálása facilitáló egyfelől, másfelől ugyanakkor kriminalizáló és debilizáló hatású.

A team-szupervízió ezeknek a részcsoporthoz segíthet szakmai támogatással, abban, hogy kereteiket tartani tudják és ne csússzanak be a másik részterület kompetencia területére.

Az egyéni szupervízióban a szakember szakmai identitása szilárdulhat. Erre valamennyi nevelőnek, tanárnak szüksége van ebben a sajátos, elzárt és öntörvényűen is szabályozott szakterületen.

Mindegyik szupervíziós forma segítheti a javítóintézet nevelőjét abban, hogy képessé váljon a konkrét és személyiségét folyamatosan nyomás alatt tartó tapasztalástól való eltávolodásban, illetve az eltávolodni tudás képességének kialakításában. Így érhető el a belátás, a rálátás valamint a saját tevékenység kívülről szemlélni tudása. Ez annál fontosabb képesség, mivel zárt helyen, zárt közösségben, zárt információs rendszerben végzi a tevékenységét a szakterület minden szereplője.

Itt és így jelenhet meg a zártság és nyitottság optimális arányának működtetési képessége intézetünkben, így válhat rugalmassá egy zárt rendszer. Sajnos ennek a munkaformának a kihívás-helyzetekre történő megfeleltetése gyakorlatilag hiányzik az intézetben.

Itt lenne az ideje, hogy alapvető kérdések (ismét) megválaszolásra kerüljenek:

Mit jelent ma a gyermekvédelemben dolgozni?

Mit jelent ma, javítóintézetben dolgozni?

A szakmai változások, hogyan hatnak a szakmai személyiségre?

A túlvállalás ellen mit tud tenni a team, vagy a szakember?

A nagy szervezeti egységek és az egyén viszonya, a hierarchia és az egyén kapcsolata a vezetéshez mennyire befolyásolja a szakmai tevékenységet?

Folyamatos kihívás-helyzet részlegektől és beosztástól függetlenül a közelség-távolság szabályozása és a büntetésből való megjavítás téveszméjének meghaladása, valamint az erkölcsi felháborodás helyett a fejlesztés alapszabályaira irányított figyelem kialakítása.

Az intézet rendszerének és személyzetének kiszolgáltatott, hosszan és sokszor félelemkeltő mértékben kriminalizálódott bűnelkövető fiatalokkal való foglalkozásban ennek bemérése mindig olyan kialakult kapcsolatban történik, amit a kapcsolat szereplői természetesen nem azonos szinten szeretnének megvalósítani.

A közelség-távolság szabályozás képessége azért nélkülözhetetlen, mert a fiatal, ha azt a működést látja és érzi, amiben korábban kriminalizálódott, akkor nem tud különbséget tenni az őt gondozó és az őt bántalmazó személy között. Továbbá a nevelőnek is el kell tudnia dönteni azt, hogy a társadalom védelme érdekében a szigorú, kérlelhetetlen, cinikusan mosolygó „fegyőr” szerepet vagy a megértő és megengedő-segítő szakember szerepet, esetleg a kettő illően és kellően arányosított formáját használva van jelen a szervezetben. A jelenlét egyben fejlesztés, a hatásrendszer fókuszában a fejlesztésre váró fiatal áll.

Az intézet részlegeiben történő helytállás erősítésére igénybe kell venni a szupervízió reflektív és önreflektív működésmódját. Ebben a tanulási folyamatban lehet a pedagógiai és gazdasági alrendszerek, az intézet, mint zárt közösség, a nevelő, mint tiltó és támogató személyiség, a helyi konfliktusok kihívás-helyzetei okozta tanulási folyamatokból kiindulva visszacsatolni az egyén és közösség számára a mindennapi munka színvonalának megtartása, fejlesztése érdekében.

Szarka Attila