

*Το παρόν άρθρο αποτελεί συνέντευξη που παραχωρήθηκε, από την Κα Κελλυ Ψυλλάκη, στο περιοδικό Psychologies και αναμένεται να εκδοθεί μελλοντικά.

1. Η εργασία μας είναι ένας από τους βασικούς παράγοντες που καθορίζουν την προσωπικότητά μας αλλά και τη γνώμη των άλλων για εμάς. Γι' αυτό και όταν μας ζητούν να περιγράψουμε τον εαυτό μας με λίγα λόγια είναι από τις πρώτες πληροφορίες που δίνουμε. Πηγή χαρούμενων αλλά και πολύ οδυνηρών στιγμών βοηθά στην αυτοπραγμάτωση και στην αυτοπεποίθησή μας. Μήπως όμως, στο τέλος της ημέρας, η δουλειά μας μας "δίνει" λιγότερα από όσα μας "παίρνει";

Η επαγγελματική ανάπτυξη, δηλαδή ο προσανατολισμός του ατόμου στο χώρο της εργασίας, διαμορφώνεται από έναν συνδυασμό παραγόντων όπως τις ικανότητες και δεξιότητές του, τα ενδιαφέροντά του, το σύστημα (εργασιακών) αξιών του και σαφώς την προσωπικότητά του, η οποία συνεχίζει να διαμορφώνεται καθώς το άτομο εξελίσσεται επαγγελματικά. Μέσα από την εργασία το άτομο αναδεικνύει τόσο τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του, τα οποία το κάνουν να ξεχωρίζει, όσο και τις αδυναμίες του. Αυτή η διαδικασία παίζει σημαντικό ρόλο στην γνώση του εαυτού του, επιδρώντας, συχνά, στην αυτοπεποίθηση του ατόμου, θετικά ή αρνητικά.

Σύμφωνα με τον Freud, βασικοί παράμετροι για την φυσιολογική λειτουργία του ατόμου είναι η ικανότητά του να αγαπά, ικανοποιώντας την μέγιστη συναισθηματική του ανάγκη, και την ικανότητά του να εργάζεται, επιτυγχάνοντας, έτσι, τις προϋποθέσεις που θα το οδηγήσουν στην αυτοπραγμάτωση.

Συνεπώς η εργασιακή ζωή είναι άμεσα συνδεδεμένη τόσο με την εικόνα του εαυτού μας όσο και με την προσωπική μας εξέλιξη. Η εργασία μπορεί να αποτελέσει στόχο, να δώσει νόημα για την ζωή και να προσδώσει στο άτομο ταυτότητα, αυτό-σεβασμό, κοινωνική στήριξη και υλικές αμοιβές. Ωστόσο τα τελευταία χρόνια, οι οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές έχουν σημαντικές επιρροές στην εργασιακή μας ζωή, με άμεσες επιπτώσεις τόσο στη σωματική και ψυχική υγεία του ατόμου, όσο και στην εργασιακή του απόδοσή.

2. Το νέο πλαίσιο εργασίας που γίνεται όλο και πιο διαδεδομένο στην ελληνική κοινωνία (εξαντλητικά ωράρια, περικοπές μισθώ ν, δυσμενείς συνθήκες εργασίας, έλλειψη επαγγελματικής αναγνώ ρισης, σε συνδυασμό με την σχεδόν ολοκληρωτική απουσία εναλλακτικώ ν επιλογώ ν) έχει αναγάγει τον εργασιακό τομέα ως την κύρια πηγή άγχους και απογοήτευσης των ανθρώ πων. Οι συνεχώ ς αυξανόμενες αυτοκτονίες καταδεικνύουν το γεγονός με τον χειρότερο τρόπο. Θα έλεγε κανείς ότι όλα γύρω μας είναι έτσι δομημένα ώ στε να υπερ-επενδύουμε στη δουλειά μας με κίνδυνο, τελικά να εξουθενωθούμε. Συμφωνείτε; Πώ ς το σχολιάζετε; Οφείλουμε να αντισταθούμε ή απλώ ς να προσαρμοστούμε στις νέες συνθήκες;

Συνέπεια των οικονομικοκοινωνικών αλλαγών αλλά και της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης είναι οι καινούργιες συνθήκες εργασίας, στις οποίες καλούμαστε να αποδώσουμε επαγγελματικά. Οι δυσμενείς εργασιακές συνθήκες, με εξαντλητικά ωράρια, περικοπές μισθών, έλλειψη επαγγελματικής αναγνώρισης καθώς και αναγνώρισης προσόντων σε συνδυασμό με την ολοκληρωτική απουσία εναλλακτικών επιλογών προκαλούν το γνωστό, σε όλους πλέον, «εργασιακό άγχος», το οποίο έχει άμεσες επιπτώσεις τόσο στη σωματική όσο και στη ψυχική υγεία του ατόμου, και κατά συνέπεια στην εργασιακή του απόδοσή. Ακραία εκδήλωση και κατάληξη του εργασιακού άγχους είναι το "Σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης", γνωστό και ως "Burn out Syndrome". Το άτομο δηλαδή αισθάνεται σωματική εξάντληση και χάνει το ενδιαφέρον του για την εργασία ενώ σταδιακά προκαλούνται σωματικές, ψυχικές, γνωστικές και συμπεριφορικές φθορές πλήττοντας έτσι την ποιότητα ζωής του ατόμου.

Λαμβάνοντας, λοιπόν, υπόψη τις καταστροφικές συνέπειες των δυσκολιών της εποχής είναι καλό να τις προλάβουμε. Άλλωστε πάντα η πρόληψη είναι καλύτερη της θεραπείας!

Έτσι, μία καλή πρόταση αντιμετώπισης της κατάστασης είναι αρχικά η «διάγνωση του προβλήματος». Ο καθένας από εμάς χρειάζεται να αναγνωρίσει το πρόβλημα, το οποίο αντιμετωπίζει και ενδεχομένως και εκείνο που διαγράφεται στο εγγύς μέλλον. Συχνά, είμαστε αντιμέτωποι με κάποια προβλήματα, τα οποία εντάσσουμε στην καθημερινότητά μας ως ρουτίνα, με αποτέλεσμα να τα αγνοούμε χωρίς να τα αντιμετωπίζουμε κι εκείνα να δημιουργούν κι επιπρόσθετα. Εστιάζοντας όμως στο πρόβλημά μας εγκαίρως, είναι δυνατόν να βρούμε λύσεις προσαρμοσμένες τόσο στις ανάγκες μας όσο και τις ικανότητές μας. Αυτό επιτυγχάνεται καλύτερα, αν καταφέρουμε να αναγνωρίσουμε τις δυσκολίες μας – για παράδειγμα αγχώδης προσωπικότητα, τάση προς απαισιοδοξία, έλλειψη αυτοπεποίθησης, κτλ – αλλά και τα «δυνατά» μας σημεία. Τα δυνατά στοιχεία δεν είναι μονάχα προσωπικά (προτερήματα προσωπικότητας, ικανότητες, κτλ) αλλά και κοινωνικά (οικογένεια, φίλοι, συνεργάτες, κτλ), τα οποία μπορούν να λειτουργήσουν ως στήριγμα, ή ακόμα και υλικά ή πνευματικά (εκπαίδευση, ειδικευση), που μας τροφοδοτούν με εμπειρίες κι εναλλακτικές. Τέλος, το μόνο που μένει είναι η δράση!

3. Πολλές φορές, ακόμη και ασυνείδητα, καταφεύγουμε στη δουλειά μας στην προσπάθειά μας να "ξεχαστούμε" από άλλα προβλήματα που μας απασχολούν (π.χ. πένθος, χωρισμός, κακή προσωπική ή οικογενειακή κατάσταση). Το φαινόμενο είναι γνωστό και ως "εργασιοθεραπεία". Μπορεί όντως η δουλειά μας να μας βοηθήσει να ξεπερνούμε άλλα προβλήματα στην προσωπική ζωή και με ποιες προϋποθέσεις; Υπάρχει κίνδυνος;

Αρκετοί άνθρωποι χρησιμοποιούν την εργασία τους για να ξεχαστούν ή και να αντιμετωπίσουν καταστάσεις από άλλους τομείς της ζωής τους. Είναι μία διαδικασία η οποία συμβαίνει σχεδόν αυτόματα καθώς στην εργασιακή ζωή το άτομο συναναστρέφεται και επικοινωνεί με άλλα άτομα (ικανοποιώντας τις κοινωνικές του ανάγκες), αναλαμβάνει καθήκοντα και πρωτοβουλίες, αισθάνεται ικανό και δραστήριο και αποστασιοποιείται από την πηγή του προβλήματος, οπότε ηρεμεί ψυχικά κάνοντας πιο αποτελεσματική την αντιμετώπιση των άλλων προβλημάτων. Ωστόσο, αυτό προϋποθέτει ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον με λειτουργικές εργασιακές σχέσεις ώστε να μπορέσει να δώσει στο άτομο την θετική ανατροφοδότηση που χρειάζεται.

Συνήθως, ο κίνδυνος σε αυτή την τάση του ανθρώπου βρίσκεται στις μη ιδανικές/επιθυμητές εργασιακές συνθήκες, στις δυσλειτουργικές σχέσεις με συναδέλφους ή και την απουσία επαγγελματικής ικανοποίησης. Σε αυτή την περίπτωση, το άτομο δεν μπορεί να πάρει θετικά συναισθήματα από την εργασία του με αποτέλεσμα να φορτίζεται διπλά, να έχει συναισθήματα απογοήτευσης και τελικά να πλήττεται η αυτό-εικόνα του. Ένας ακόμη κίνδυνος είναι ότι το άτομο μπορεί με αυτό τον τρόπο να «κρύβεται» πίσω από την εργασία του και να αναβάλει την επίλυση των περεταίρω προβλημάτων του. Αυτό σαφώς έχει καταστροφικές συνέπειες και μπορεί να καταλήξει σε έναν φαύλο κύκλο καταστρέφοντας την ποιότητα ζωής του ατόμου.

4. Πολλοί άνθρωποι δείχνουν μια αδυναμία να τραβήξουν μια διαχωριστική γραμμή ανάμεσα στην προσωπική και την επαγγελματική τους ζωή με αποτέλεσμα να αδυνατούν να "βγουν από τη μπρίζα". Γιατί συμβαίνει αυτό; Τι μπορεί να κρύβει αυτή η συμπεριφορά;

Το ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον και οι εξουθενωτικοί ρυθμοί εργασίας κάνουν ένα μεγάλο μέρος του εργαζόμενου πληθυσμού να μην μπορεί να αποστασιοποιηθεί από τα εργασιακά του θέματα ακόμα και κατά τις προσωπικές ώρες ή ακόμη χειρότερα να μην μπορεί να αποκοπεί από τις εργασιακές υποχρεώσεις. Αυτό μπορεί να είναι αποτέλεσμα μίας προσωπικότητας με χαρακτηριστικά τελειομανίας, εργασιομανίας ή ακόμη προσπάθεια διαφυγής από προβλήματα εκτός εργασιακού περιβάλλοντος.

Ωστόσο είναι σημαντικό να συνειδητοποιήσουμε ότι αυτή η κατάσταση μπορεί να έχει καταστροφικές συνέπειες για την υγεία μας. Σε οργανικό επίπεδο, παρατηρούμε Πόνους στην πλάτη, στα πόδια, στη μέση, έλκος, ημικρανίες, διαταραχές ύπνου, σίτισης κ.α. Σε συναισθηματικό και γνωστικό επίπεδο, παρατηρούμε Κατάθλιψη, θυμό, ενοχές, απογοήτευση, δυσλειτουργικές σχέσεις, προβλήματα στην επικοινωνία κ.α. Σε επίπεδο συμπεριφοράς, παρατηρούμε συγκρούσεις με συναδέλφους, συχνές απουσίες, αδιαφορία, υπεραπασχόληση με άλλα θέματα, παραιτήσεις, χαμηλή ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και τη μείωση της παραγωγικότητας

5. Πόσο καλό είναι να επενδύει κάποιος υπερβολικά στη δουλειά του και πώς στοιχειοθετείται αυτό το "υπερβολικά";

Η εργασία ενισχύει την προσωπική μας ταυτότητα, συχνά μας προσδίδει ένα ρόλο, κύρος, ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη και τα λοιπά. Σε συνδυασμό με την εργασιακή ανασφάλεια των ημερών πολλοί είναι εκείνοι που ταυτίζουν τη ζωή/ύπαρξή τους με την εργασία με αποτέλεσμα να επενδύουν υπερβολικά σε εκείνη. Όπως σε όλους τους τομείς της ζωής μας, έτσι και στον εργασιακό χρειάζονται όρια.

Το να ταυτίζει κανείς την ύπαρξη του με την εργασία κρύβει ρίσκο καθώς τον ωθεί στο να επικεντρώνεται σε αυτή αφήνοντας πίσω την προσωπική ζωή, η οποία χρειάζεται ώστε να καλύψει άλλες ανθρώπινες ανάγκες (π.χ. αγάπη, συντροφικότητα, φιλία, ενδιαφέροντα, κτλ) αλλά και στην σωστή ανατροφοδότηση δυνάμεων ώστε να συνεχίσει να είναι παραγωγικός στην εργασία του. Όπως ήδη έχω αναφέρει, αυτή η κατάσταση μπορεί να οδηγήσει σε σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης με όλες τις ακόλουθες αρνητικές συνέπειες τόσο σωματικά όσο και ψυχολογικά.

6. Πολλές φορές όταν εισπράττουμε απογοήτευση από την εργασία μας υποσχόμαστε στον εαυτό μας ότι στο εξής θα διεκπεραιώ νουμε απλώ ς την εργασία μας χωρίς περαιτέρω συναισθηματική εμπλοκή. Γιατί όμως είναι τόσο δύσκολο να τηρήσουμε αυτήν την απόφαση;

Τα συναισθήματα συχνά προκαλούνται από τις ερμηνείες που δίνουν οι άνθρωποι σε διάφορα γεγονότα. Τα εργασιακά συναισθήματα μπορεί να είναι θετικής φύσης και να ενισχύουν την εργασιακή προσπάθεια και εξέλιξη του ατόμου. Μπορεί όμως να είναι και

αρνητικά, προκαλώντας προβλήματα στην παραγωγικότητα του ατόμου, στις εργασιακές σχέσεις και στα εργασιακά του κίνητρα.

Τα αρνητικά συναισθήματα κάνουν συχνά το άτομο να σκέφτεται ότι χρειάζεται να εκτελεί τα εργασιακά του καθήκοντα χωρίς άλλη συναισθηματική εμπλοκή. Κάτι τέτοιο ωστόσο είναι αδύνατο εφόσον οι εργασιακοί χώροι επιδρούν στις σκέψεις, στα συναισθήματά και στις πράξεις τους. Αυτό συμβαίνει για δύο λόγους. Πρώτον, επειδή οι εργασιακοί χώροι στελεχώνονται από άτομα με διαφορετικές προσωπικότητες, ανάγκες, αξίες, πιστεύω και στόχους, με αποτέλεσμα να είναι δεδομένη η υπαρξη συναισθήματος. Δεύτερον, το άτομο μέσα από την εργασία του καλύπτει κάποιες ανάγκες του (π.χ. το αίσθημα της παραγωγικότητας, της αποδοχής, της εκπλήρωσης στόχων, του «ανήκειν», κτλ) με αποτέλεσμα να μην μπορεί να δει την εργασία του αποστασιοποιημένος από συναισθήματα.

7. Όλο και πιο συχνά ακούμε για το περίφημο "σύνδρομο burn – out", το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης. Ποια είναι τα συμπτώματά του; Πώς μπορεί να καταλάβει κανείς ότι αγγίζει τα όριά του;

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΣΥΝΔΡΟΜΟΥ BURN-OUT

Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελείται από τρεις επιμέρους διαστάσεις: τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την αναποτελεσματικότητα.

- Η *συναισθηματική εξάντληση* (emotional exhaustion), αναφέρεται στη μείωση των συναισθημάτων του ατόμου, με αποτέλεσμα να μην μπορεί πλέον να προσφέρει συναισθηματικά στον εργασιακό του τομέα. Το άτομο δεν έχει όρεξη να πάει στην εργασία του και να αποδώσει. Προσπαθώντας να προστατευτεί απέναντι στην εξάντληση, τείνει να απομονώνεται και να έχει δυσλειτουργικές σχέσεις με άλλα άτομο τόσο του εργασιακού του περιβάλλοντος όσο και του φιλικού ή οικογενειακού.

- Η *αποπροσωποποίηση* (depersonalization), αναφέρεται στην αρνητική και συχνά κυνική, αντιμετώπιση των πελατών ή και συνεργατών του ατόμου. Η αυτοεκτίμηση και ο αυτοσεβασμός του ατόμου μειώνονται σημαντικά και μπορεί να οδηγηθεί σε προσωπική κατάρρευση.

- Η *αναποτελεσματικότητα*, αναφέρεται στην μειωμένη προσωπική επίτευξη και έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων (reduced feeling of personal accomplishment). Πρόκειται για την τάση του ατόμου να κάνει αρνητική αξιολόγηση του εαυτού του, ιδίως όσον αφορά στις επαγγελματικές του ικανότητες και σ' ένα γενικότερο αίσθημα δυστυχίας και δυσαρέσκειας, σχετικό με τα αποτελέσματα και το περιεχόμενο της εργασίας του.

ΤΑ ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΕΚΔΗΛΩΝΟΝΤΑΙ ΣΕ ΤΡΙΑ ΕΠΙΠΕΔΑ :

1. Σε *οργανικό επίπεδο*: Μυϊκοί πόνοι, υπερένταση, γαστρεντερικά προβλήματα, σωματική κόπωση, εξάντληση, αυξημένη αρτηριακή πίεση, ημικρανίες, διαταραχές ύπνου, σίτισης κ.α.

2. Σε *συναισθηματικό και γνωστικό επίπεδο*: Κατάθλιψη, ανία, ανησυχία, αποθάρρυνση, θυμός, σύγχυση, έλλειψη ελαστικότητας, απογοήτευση, έλλειψη ενδιαφέροντος για την εργασία, αποτυχία διεκπεραίωσης καθηκόντων, συναισθήματα ανεπάρκειας, έλλειψη βοήθειας και ενοχές, αδιέξοδη κατάσταση αίσθημα αποτυχίας, επιδείνωση των προσωπικών σχέσεων κ.α.

3. Σε *επίπεδο συμπεριφοράς*: Συγκρούσεις με συναδέλφους, συναισθηματικές εκρήξεις, συχνές απουσίες, χαμηλή απόδοση, χαμηλή ικανοποίηση, αδιαφορία, υπεραπασχόληση με άλλα θέματα, παραιτήσεις, ροπή σε ατυχήματα, δυσκολία συγκέντρωσης, ενδεχόμενη χρήση αλκοόλ ή άλλων ουσιών, χαμηλή ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και τη μείωση της παραγωγικότητας

8. Ποιες κατηγορίες ανθρώπων είναι πιο επιρρεπείς στο να υποστούν εργασιακή εξάντληση;

Κάποια προσωπικά χαρακτηριστικά που ευνοούν την ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι:

- Ηλικία (νεαρά άτομα εκτίθενται περισσότερο σε συναισθηματική εξάντληση). Αυτό συμβαίνει διότι συνήθως τα νεαρά άτομα αρχίζουν με υψηλές προσδοκίες για την εργασία και το επαγγελματικό τους μέλλον και συχνά αυτές διαφεύδονται και τα άτομα οδηγούνται σε απογοήτευση.
- Άτομα με ισχυρό επαγγελματικό ήθος που επικεντρώνονται στην προσφορά, καθώς δεν λαμβάνουν πάντα της ίδιας συμπεριφοράς από συναδέλφους με αποτέλεσμα να αναλαμβάνουν περισσότερα καθήκοντα από όσα αντέχουν και να οδηγούνται τόσο σε απογοήτευση όσο και εξάντληση.
- Έλλειψη ικανότητας επίλυσης προβλημάτων/αδυναμία αντιμετώπισης του προβλήματος
 - Πολύ υψηλές ατομικές προσδοκίες
 - Υψηλές απαιτήσεις εμπλοκής, εγωισμός και ιδεαλισμός
 - Άτομα με τάση τελειομανίας

- Άτομα τα οποία έχουν δυσκολία να αρνηθούν με αποτέλεσμα, πάλι, να αναλαμβάνουν περισσότερα καθήκοντα από τα προγραμματισμένα γι' αυτά
- Άτομα με δυσκολίες στη λήψη ευθύνης
- Αδυναμία διατήρησης μίας προσωπικής ψυχολογικής ισορροπίας
- Τα άτομα εκείνα που αντιμετωπίζουν το άγχος στην εργασία τους ως αποτυχία
- Άτομα που διακατέχονται από αισθήματα ενοχής
- Άτομα με ανεπαρκή εκπαιδευτική προετοιμασία
- Άτομα τα οποία είναι υπό συνεχή πίεση για να παράγουν αποτελέσματα σε ένα μη ρεαλιστικό χρονοδιάγραμμα
- Άτομα που δέχονται πληθώρα επικρίσεων και αισθάνονται την απουσία υποστήριξης από συναδέλφους / άτομα που δεν έχουν κοινωνική στήριξη είτε από το εργασιακό είτε από το οικογενειακό περιβάλλον
- Άτομα που δεν έχουν την ευκαιρία να λάβουν νέες κατευθύνσεις, να αναπτύξουν ή να πειραματιστούν με τα νέα μοντέλα της εργασίας
- Άτομα που έχουν προβλήματα υγείας, οικογενειακά
- Όσοι ασχολούνται με επαγγέλματα που πρέπει να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των ανθρώπων (κοινωνικά, εκπαιδευτικά, διευθυντικά).
- Όσοι εργάζονται πολλές ώρες, για μεγάλο χρονικό διάστημα και πολύ εντατικά.
- Τα άτομα που νιώθουν παρατεταμένα την ανάγκη της προσφοράς.
- Άτομα τα οποία αισθάνονται πλήξη, ρουτίνα και η μονοτονία στην εργασία τους
- Άτομα με μειωμένη ψυχική υγεία είναι πιο ευάλωτα στα αποτελέσματα του στρες

Μελέτες δείχνουν ότι οι παράγοντες καταστάσεων έχουν ισχυρότερη επίδραση στην πνευματική εξουθένωση σε σχέση με τα ατομικά χαρακτηριστικά.

9. Η βελτίωση των ανθρώπινων σχέσεων στους χώρους εργασίας μπορεί να είναι μια λύση ώστε να νιώσει εργαζόμενος καλύτερα μέσα στο εργασιακό του περιβάλλον; Και πόσο ρεαλιστικό είναι να μιλάμε για κάτι τέτοιο τη στιγμή που ο ανταγωνισμός αυξάνεται συνεχώς, καθώς οι εργαζόμενοι πασχίζουν να κρατήσουν τις θέσεις εργασίας τους έναντι των άλλων;

Η καλή σχέση με τους συναδέλφους διευκολύνει τη λειτουργία της ομάδας, δημιουργεί ξεκάθαρη κρίση, κάνει πιο εύκολη τη λήψη αποφάσεων και δημιουργεί μία καλή αυτό-εικόνα, αυξάνοντας την αυτοπεποίθηση του ατόμου. Ωστόσο, η έντονη ανταγωνιστικότητα, οι γρήγοροι ρυθμοί, τα υψηλά επίπεδα μόρφωσης, οι μικροί εργασιακοί χώροι, οι υψηλές απαιτήσεις και η πιεστική ανάγκη για επίτευξη καλών αποτελεσμάτων, συμβάλλουν σε μεγάλο βαθμό στη γένεση διαπροσωπικών διαφορών και συγκρούσεων. Οι διαφορές νοοτροπίας, θέσης, επιπέδου μόρφωσης στις διάφορες ιεραρχικές βαθμίδες, μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία καταστάσεων που οδηγούν σε κακές σχέσεις με αρνητικές επιπτώσεις όσον αφορά στην αποτελεσματικότητα. Οι σχέσεις που έχουμε με τους

συναδέλφους μας στο χώρο εργασίας, επηρεάζουν τη ψυχολογική μας κατάσταση, την παραγωγικότητα και την ποιότητα της ζωής μας γενικά.

Αποδεχόμενοι ότι οι προσωπικές αντιπαραθέσεις, διαφορές, διαμάχες ή και συγκρούσεις, είναι αναπόσπαστο μέρος της ανθρώπινης δραστηριότητας, μπορούμε να λάβουμε μέτρα και να ενεργοποιήσουμε μηχανισμούς που να αντιμετωπίζουν τέτοιες καταστάσεις.

Τέτοιοι μηχανισμοί που μπορούν να υιοθετηθούν από τα μέλη μιας ομάδας που εργάζονται μαζί με στόχο να ελαχιστοποιηθούν οι κίνδυνοι μιας δυσλειτουργίας λόγω διαπροσωπικών προβλημάτων είναι:

1. Οι σχέσεις με τα άλλα άτομα που εργάζονται στον ίδιο χώρο πρέπει να χαρακτηρίζονται από επαγγελματισμό, σεβασμό και εκτίμηση προς τον άλλον
2. Τα άτομα χρειάζεται να ακούν και να έχουν διάθεση κατανόησης των άλλων ατόμων, ώστε να αποφεύγονται παρεξηγήσεις δημιουργώντας ένα κλίμα εμπιστοσύνης το οποίο συντείνει στην λύση των προβλημάτων.
3. Να προωθείται η συνεργασία για την επίλυση προβλημάτων ή για την επίτευξη κοινών στόχων
4. Χρήση λέξεων όπως "αισθάνομαι", "νομίζω" αποφεύγοντας την κριτική ή τις κατηγορίες.
5. Πριν μπείτε στη διαδικασία της συζήτησης θα πρέπει να καθορίσετε το τι πραγματικά θέλετε. Επίσης θα πρέπει να ξέρετε για το τι είσαστε έτοιμοι να χάσετε και τι συμβιβασμούς μπορείτε να κάνετε για να πετύχετε αυτό που θέλετε.
6. Ο χειρισμός και επίλυση μιας αντιπαραθέσης είναι μια διαδικασία σταδιακή. Οι συγκρούσεις και αντιπαραθέσεις δεν λύνονται με μια μόνο αλληλεπίδραση. Χρειάζονται επαναπροσεγγίσεις, επανατοποθετήσεις με συζήτηση των θεμάτων σε διάφορα επίπεδα. Μπορεί να υπάρξουν οπισθοδρομήσεις και μετά με σταδιακό τρόπο πρόοδος για την επίτευξη μιας αποδεκτής λύσης από όλα τα μέρη.

Λόγω ανταγωνισμού, ενδεχομένως, να φαίνεται ουτοπική μία τέτοια προσέγγιση, ωστόσο, είναι καλό, οι εργαζόμενοι να αναγνωρίσουν τον σημαντικό ρόλο της ομάδας και να συνειδητοποιήσουν πως όταν λειτουργήσουν αρμονικά μέσα σε αυτή τότε αυξάνονται οι πιθανότητες να παραμείνουν στην εργασιακή τους θέση εφόσον θα γίνουν πιο παραγωγικοί βοηθώντας τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται αλλά και την προσωπική τους εξέλιξη.

10. Με ποιους πρακτικούς τρόπους (σκέψεις/ ασκήσεις / πράξεις) μπορεί ένας άνθρωπος να προλάβει ή να αντιμετωπίσει την εργασιακή εξουθένωση και τι

πρέπει να κάνει όταν θεωρεί ότι το πράγμα έχει ξεφύγει από τον έλεγχό του;

Έχει γίνει πολύς λόγος για το θέμα της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού άγχους. Πλέον θεωρώ ότι ο κόσμος είναι πλήρως ενημερωμένος για τα συμπτώματα, σε ποιους τομείς εκδηλώνονται και τι χρειάζεται να προσέξουν. Αρχίζω από τα συμπτώματα, διότι η έγκαιρη αναγνώριση αυτών είναι σημαντική εφόσον μπορούμε να προλάβουμε τις, καταστροφικές, συνέπειές που αυτά φέρουν. Έπειτα, χρειάζεται να επανεκτιμήσουμε τους προσωπικούς στόχους και τις προσδοκίες, ώστε να είναι ρεαλιστικές χωρίς να καταλήγουν σε απογοήτευση. Όπου τα παραπάνω δεν είναι εφικτά, είναι καλό να αναζητήσουμε κάποια υποστήριξη, από το άμεσο περιβάλλον ή ακόμα και από κάποιον ειδικό επαγγελματία.

Ταυτόχρονα, χρειάζεται να μην ξεχνάμε τον εαυτό μας και να προσπαθούμε να τον τροφοδοτήσουμε με διάφορες ψυχαγωγικές δραστηριότητες ώστε να μπορούμε να αποστασιοποιηθούμε από τα εργασιακά προβλήματα και να λειτουργήσουμε πιο αποτελεσματικά. Η διατήρηση της καλής φυσικής κατάστασης του οργανισμού μας θα βοηθήσει στην αποφυγή των δυσάρεστων συνεπειών του άγχους, όπως αυξημένη αρτηριακή πίεση, μυϊκούς πόνους, κτλ.

Επίσης μία καλή τακτική είναι η βελτίωση της διαχείρισης χρόνου και των οργανωτικών μας ικανοτήτων, η οποία, μεταξύ άλλων περιλαμβάνει την καταγραφή υποχρεώσεων/ δραστηριοτήτων, τον καθορισμό προτεραιοτήτων, την τμηματοποίηση και ανάθεση εργασιών όπου είναι εφικτό, τη δημιουργία ισορροπημένου χρονικού προγράμματος, κ.ά. Αυτό θα βοηθήσει στον καλύτερο προσδιορισμό των στόχων αποφεύγοντας τις αστοχίες, αποτυχίες και κατά συνέπεια την απογοήτευση.

Τέλος, ένα σταθερό πρόγραμμα ύπνου, σωστές διατροφικές συνήθειες (ισορροπημένη διατροφή, στις σωστές ποσότητες και πλούσια σε βιταμίνες, πρωτεΐνες, υδατάνθρακες και άλλα θρεπτικά στοιχεία), θα βοηθήσουν στην καλή λειτουργία του οργανισμού αποφεύγοντας περαιτέρω λόγους για εξάντληση. Καθώς το άτομο θα αισθάνεται καλά οργανικά, θα είναι σε θέση να επικοινωνήσει σωστά και εποικοδομητικά με συναδέλφους και φιλικά άτομα, τον/την σύντροφο ή την οικογένεια, ικανοποιώντας έτσι την ανάγκη του για κοινωνικότητα και αποφεύγοντας προβλήματα, τα οποία θα μπορούσαν να είναι τροχοπέδη στην επαγγελματική του απόδοση.

*Το παρόν άρθρο αποτελεί συνέντευξη που παραχωρήθηκε, από την Κα Κελλυ Ψυλλάκη, στο περιοδικό Psychologies και αναμένεται να εκδοθεί μελλοντικά.