

"Profesinis atsparumas ir motyvacija: atvejo vadybininko kelias"



<https://mopsis.info/padalomoji/20250902-atvejo-vadyba-atsparumas-ir-motyvacija>

slaptažodis - laikausi

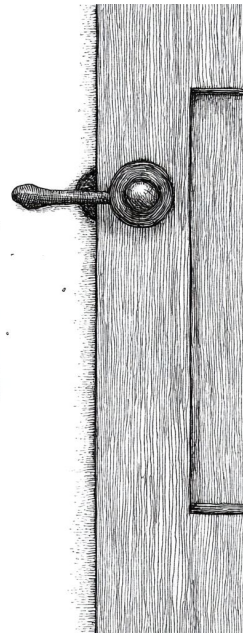
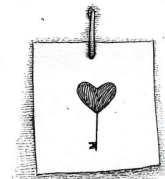


Žaidybinė užduotis:

- Įsivaizduokite, kad **jau baigiate savo profesinę kelionę**.
- Ant **mažo lapelio** paliekate žinutę ateinančiam atvejo vadybininkui.
- Joje turi tilpti esmė: **ką reiškia ši profesija, kuo ji unikali, kokia jos vertė?**
- Žinutę parašykite **AhaSlides** platformoje (ji iškart pasirodys ekrane kaip mūsų bendras „profesijos veidrodis“).
- Vėliau perskaitysime kelias žinutes garsiai ir aptarsime.

(Taip sukursime gyvą kolektyvinį „laiškų albumą“ apie profesijos unikalumą)

Atvejo vadybininko profesijos unikalumas ir vertė

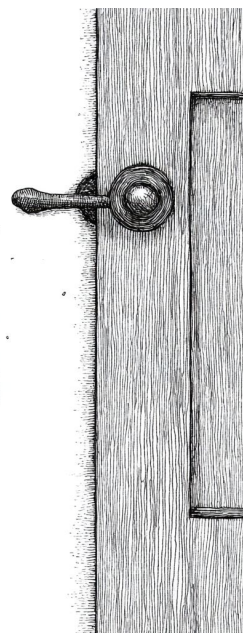
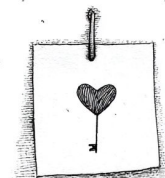


Kas yra atvejo vadybininkas?

Atvejo vadybininkas – tai **savivaldybės socialinių paslaugų įstaigos** ar įgalinto subjekto **socialinis darbuotojas**, koordinuojantis atvejo vadybos procesą (pagalbos planavimas, teikimas ir šeimos stebėseną) vaikui ar šeimai, susidūrus su socialiniais sunkumais. Jis veikia pagal Lietuvos Respublikos **Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymą** bei **Atvejo vadybos tvarkos aprašą** (2018 m. įsakymas Nr. A1-141), kurie detalizuoja pagalbos iniciavimą, šeimos poreikių vertinimą, plano sudarymą, įgyvendinimą, stebėseną ir peržiūrą.

Sisteminis atvejo vadybos tikslas – **organizuoti kompleksinę, koordinuotą pagalbą**, padedančią šeimai ar vaikui ne tik išspręsti iškilusias problemas, bet ir įgalinančią siekti ilgalaikių pokyčių bei užtikrinti vaiko saugumą, jo gerovę ir interesus. Užmezgta praktinė sąveika su sveikatos, švietimo, teisėsaugos ir kitomis institucijomis yra svarbi, siekiant, kad pagalba būtų vientisa, tikslinė ir efektyvi

Atvejo vadybininko profesijos unikalumas ir vertė



Atvejo vadybininkas – jungiamoji grandis tarp žmogaus ir institucijų (Jis mato visą paveikslą, koordinuoja veiksmus ir gina kliento interesą).

Tai profesija, kuri neša atsakomybę už pažeidžiamiausius žmones (Nuo vaikų iki senjorų, nuo priklausomybių turinčių iki smurtą patyrusių).

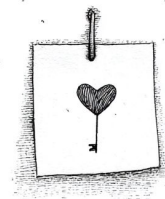
Unikalumas slypi gebėjime matyti ir žmogų, ir sistemą vienu metu (Reikia empatijos ir struktūrinio mąstymo kartu).

Atvejo vadybininkas dažnai tampa pirmuoju, kuris išgirsta pagalbos šauksmą (Tai profesija, kurioje sutikti žodžiai „Tu man padėjai“ yra didžiausia vertė).

Profesijos vertė – sukurti tiltą į pokytį (Ne visada pavyksta išspręsti viską, bet svarbu įžiebt viltį ir parodyti kryptį).

Ši profesija reikalauja širdies ir proto sąjungos (Empatija be ribų išdegina, šaltas protas be empatijos nužudo prasmę).

Atvejo vadybininko profesijos unikalumas ir vertė



Kodėl jūs čia?

Provokacinis klausimas

„O gal jūs čia tik todėl, kad niekas kitas nebenorėjo imtis šio darbo?“

(Kartais visuomenėje būtent taip nuvertinama ši profesija – bet ar tai tiesa?)



Kilnus noras padėti silpnesniam (iš vaikystės ar jaunystės atsineštas pašaukimas).

Empatijos perteklius (išgirsti daugiau nei kiti, negali likti abejingas).

Prasmės paieška (ne tik darbas, bet ir gyvenimo misija).

Vertybių atitikimas (teisingumas, lygybė, rūpinimasis bendruomene).

Patirtis šeimoje ar aplinkoje (asmeninė istorija, paskatinusi rinktis šią sritį).

Norėjimas turėti stabilų darbą (kartais paprasta, praktinė priežastis).

Darbo rinkos realijos (tai buvo prieinama, pasiekama galimybė).

Siekiamybė būti reikalingu (išgirsti „ačiū“ yra didžiulė motyvacija).

Profesinis smalsumas (norisi tyrinėti žmogaus istorijas, socialines sistemas).

Asmeninis augimas (ši sritis augina kaip asmenybę, nors ir skaudžiai).

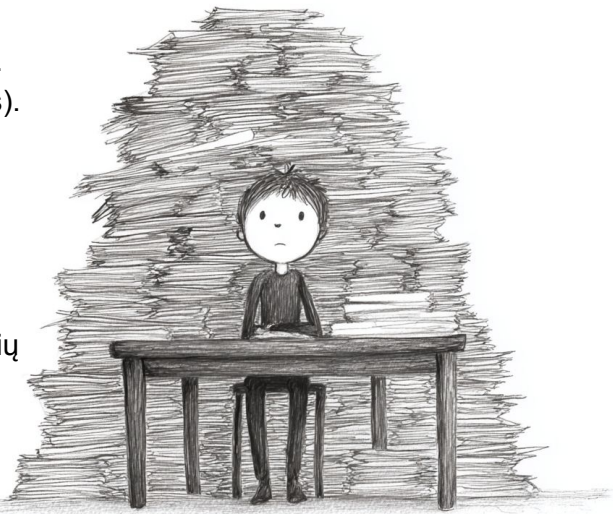
☀ Kodėl žmonės (ypač moterys) pasirenka atvejo vadybininko darbą?



⚖ BET...

Kartais net ir stipriausia profesinė motyvacija ima blėsti:

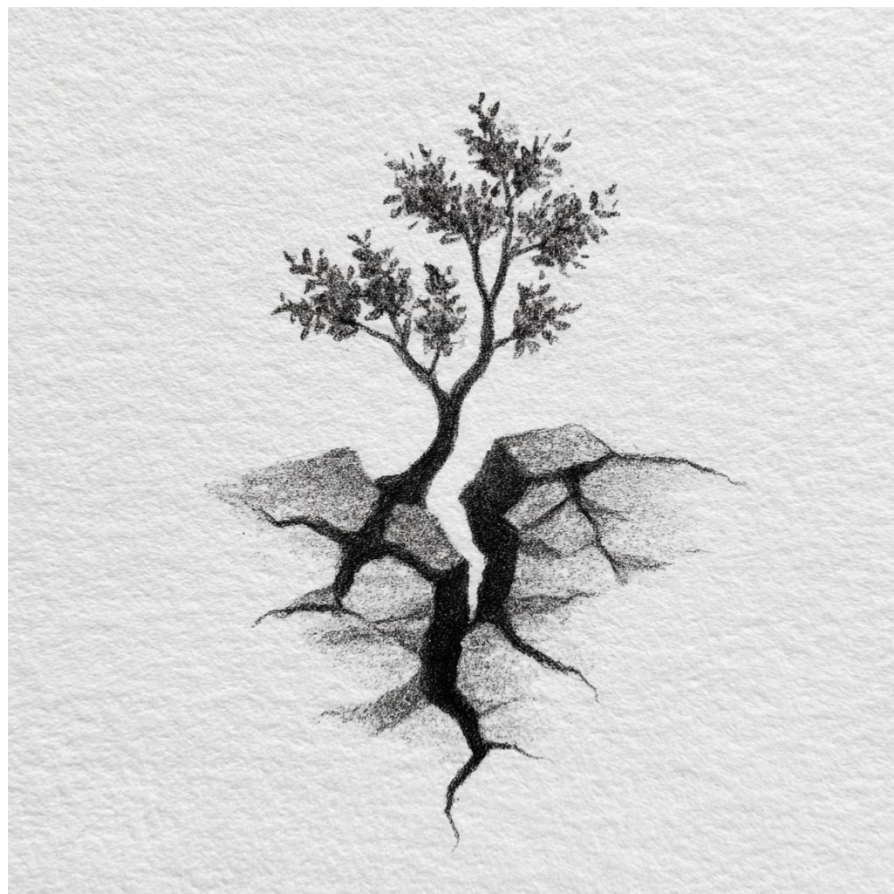
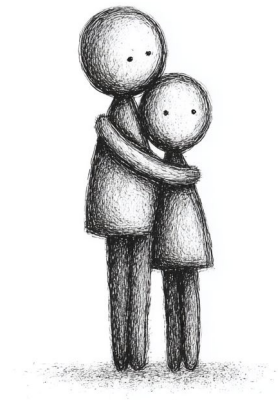
- **Kai sveikata nebeleidžia** (nuovargis, nemiga, psichosomatiniai simptomai).
- **Kai jautrumas tampa per didelis** (viską priimi į širdį, sunku atsiriboti).
- **Kai jautrumo visai nelieta** (perdegimas, cinizmas, abejingumas).
- **Kai matai, kad tavo darbo nevertina** (tiek klientai, tiek institucijos).
- **Kai krūvis neadekvatus** (vienam žmogui tenka per daug bylų).
- **Kai negauni kolegų ar vadovo palaikymo** (lieki vienas su sunkumu).
- **Kai tavo darbas matomas tik kaip „popierių tvarkymas“** (o ne pagalba žmogui).
- **Kai atsakomybė tampa per sunki** (sprendimai, kurie lemia žmonių gyvenimus).
- **Kai atlygis neatitinka pastangų** (finansinis nuvertinimas ilgainiui slopina motyvaciją).
- **Kai jau nebejauti, kad tavo darbas kuria pokytį** (atrodo, kad sukiesi ratą be prasmės).



Jautrumo prašymas

Kalbėdami apie **savo vidinę būseną ir motyvaciją**, prisiminkime keletą svarbių dalykų:

- **Kiekvieno patirtis yra unikali ir vertinga.** (Nėra vieno „teisingo“ būdo jaustis – jūsų istorijos yra skirtingos, bet visos jos svarbios.)
- **Svarbu vengti kritikos sau ar kitiems.** (Mes mokomės priimti, o ne teisti.)
- **Tai nėra psichologinė terapija.** (Jeigu kyla gilesnių klausimų ar sunkumų, labai sveika kreiptis į psichikos sveikatos specialistus.)
- **Seminaro tikslas – ugdyti bendrus įgūdžius ir stiprinti prevenciją.** (Pokyčiai vyksta lėtai, bet net maži žingsniai yra vertingi.)
- **Kiekvienas išlieka atsakingas už savo gerovę ir ribas.** (Jūs patys pasirenkate, kas jums priimtina pasidalinti ar išbandyti.)
- **Konfidencialumas yra būtinas.** (Jeigu kas nors dalijasi asmenine patirtimi, ji lieka čia, mūsų bendruomenėje.)



Pradėkime nuo atsparumo temos...

Emocinis atsparumas – gebėjimas išlikti pusiausvyroje (kai aplink daug streso ir netikrumo).

Komponentai:

- **Emocijų atpažinimas** (suprasti, ką jaučiu, įvardyti emociją).
- **Savireguliacija** (neužspausti, bet ir neleisti emocijai užvaldyti).
- **Optimistiškas mąstymas** (matyti galimybes, o ne tik kliūtis).
- **Socialinė parama** (turėti kam atsiremti – kolegą, draugą, komandą).
- **Prasmės išlaikymas** (atsiminti, kodėl šį darbą pasirinkau).

Atsparumas – ne „šarvai“, o lankstumas (tai ne atšalimas, bet gebėjimas grįžti į pusiausvyrą).

Emocinis atsparumas socialinio darbo kontekste



- **Refleksija** (rašyti dienoraštį, aptarti patirtis su kolega).
- **Kvėpavimo ir sąmoningumo pratimai** (stabtelėjimas, dėmesio sugrąžinimas į „čia ir dabar“).
- **Aiškių ribų nustatymas** (atskirti darbą nuo asmeninio gyvenimo).
- **Maži atokvėpio ritualai** (puodelis arbatos, pasivaikščiojimas, muzika).
- **Pozityvumo treniruotė** (kasdien pastebėti bent vieną sėkmę ar gražią akimirką).
- **Komandinis ryšys** (pasikalbėjimai su kolegomis mažina vienišumo jausmą).

(Atsparumas stiprinamas nuosekliai, tai ilgalaikis procesas, o ne greita priemonė)

Praktinės strategijos emociniam atsparumui didinti



Ir kiek visgi yra situacijų, kai gali skaudėti:

1. Kai klientas ar pacientas sako **"Man nesvarbu"** (nes jums TIKRAI rūpi).
2. Kai **žmonės kaltina** jus dėl dalykų, kurių negalėjote kontroliuoti (nors naktimis galvojate, kaip padėti).
3. Kai jūsų **kruopščiai suplanuotas darbas virsta chaosu** (nes įdėjote tiek daug pastangų).
4. Kai **kolega kritikuoja** jūsų darbo metodą (nors taip stengiatės būti efektyvūs).
5. Kai **žmogus verkia, o jūs nežinote, kaip padėti** (nes jūsų širdis verkia kartu).
6. Kai **turite pranešti blogą žinią** (nors žinote, kad tai sugriaus kažkieno viltis).
7. Kai jūsų **ilgalaikiai klientai ar pacientai išeina** (ir jaučiatės, lyg prarastumėte artimus žmones).
8. Kai jūsų **idėja susirinkime lieka neišgirsta** (nors ji galėjo pakeisti sistemą!).
9. Kai **žmogus atmeta jūsų pagalbą** (nors žinote, kad galite padėti).
10. Kai **sugenda įranga kritišku momentu** (ir jaučiatės bejėgiai).

Prisiminkite, kad jūsų jautrumas yra jūsų galia. Tai rodo, kad jūs ne tik atliekate savo darbą, bet ir įdedate į jį visą savo širdį. Jūsų širdis yra pakankamai didelė, kad sutalpintų visus šiuos jausmus - ir tai yra nuostabu.

Taigi, kitą kartą, **kai pajusite skausmą širdyje, žinokite - tai ne silpnumas, o įrodymas, kad esate išskirtinis profesionalas.** Apsikabinkite save, išgerkite puodelį arbatos (ar ko nors stipresnio, jei reikia) ir prisiminkite - jūs keičiate pasaulį, vienas žmogus po kito. Bet...

Tai yra ir mažas akmenukas į jūsų gyvenimo kuprinę. Kiek panešite?

Jūsų jautrumas yra jūsų stiprybė,
o ne silpnybė



Jūsų jautrumas yra jūsų stiprybė,
o ne silpnybė



Paprasti patarimai – sunkus įgyvendinimas

* **Daugiau sportuokime:** mankšta, fizinis darbas, vaikščiojimas, bėgiojimas ir kita fizinė veikla yra natūraliausias būdas „sudeginti“ streso metu organizme susikaupusias kenksmingas medžiagas, sustiprinti organizmą, nervų sistemą, pagerinti nuotaiką.

* **Sveikai maitinkimės:** vartokime daugiau vaisių ir daržovių, ypač produktų, kuriuose yra magnio, venkime riebalų, alkoholio ir kofeino, valgykime reguliariai ir saikingai.

* Išmokime džiaugtis saulės šviesa, draugyste ir tūkstančiu kitų dalykų, kurių dažnai nepastebime prislėgti kasdienių rūpesčių.

* **Gėbėkime atsipalaiduoti:** kelias minutes dienos metu skirkime kvėpavimo pratimams, raumenų atpalaidavimui, autogeninei treniruotei, jogai, savitaigai. Pasistenkime mąstyti apie gerus dalykus.

* **Sveikai ilsėkimės:** gerai išsimiegokime, nedirbkime be pertraukų iki išsekimo, dažniau būkime gryname ore, bendraukime su draugais. Atminkime, kad sveikiausio miego valandos - prieš vidurnaktį.

* **Pažinkime save:** įvertinkime būdo netolygumus ir kitus trūkumus. Nemanykime, kad mūsų silpnybės tai likimo bausmė. Jos duotos tam, kad jas įveiktume, todėl nekeikime likimo, nesigraukime dėl savo trūkumų, bet stenkimės pasikeisti.

Puoselėkime gerąsias būdo savybes. Atleidumas, kantrybė, pagarba, dėkingumas ir meilė gydo sielą, padeda darniai sugyventi su savimi ir kitais žmonėmis.

- **Šypsena ir juokas** - geriausi streso priešnuodžiai!
- (Ieva Novogreckaitė, www.sam.lt)

Ar gyvenate sveikai?

Kas gi yra tas sveikas gyvenimo būdas? Ką turėtume daryti, kad ilgiau gyventume? Štai Harvardo viešoji sveikatos mokykla, įvertinus daug duomenų, [apibendrina](http://www.health.harvard.edu):

1. Sveika mityba
2. Sveikas fizinis aktyvumo lygis
3. Sveika kūno masė (indeksas)
4. Nerūkymas
5. Alkoholio nevartojimas arba labai saikingas vartojimas

Atrodo, tai taip paprasta. Bet tik taip atrodo.



Grupelėse pasitarkime:

1. Ką mes šiuo metu darome, kad gyvenimas būtų kuo sveikesnis?
2. Ką numatote daryti, bet kol kas arba dar nesigauna, arba dar planuojate?
3. Kokias taikote vidines taisykles, kad gyventumėte sveikai?
4. Kokie gyvenimo įvykiai ar pokalbiai paskatino jus sveikiau gyventi?
5. Kuo gali padėti darbovietė?

GREITOSIOS STRESO VALDYMO TECHNIKOS

1. Kvėpavimo technikos

"4-7-8" Kvėpavimas

- Įkvėpkite pro nosį skaičiuodami iki 4
- Sulaikykite kvėpavimą skaičiuodami iki 7
- Iškvėpkite pro burną skaičiuodami iki 8
- Kartokite 4 kartus *Tinka prieš sudėtingą pokalbį ar situaciją*

Diafragminis kvėpavimas

- Padėkite ranką ant pilvo
- Įkvėpkite pro nosį, jauskite, kaip pilvas pakyla
- Lėtai iškvėpkite pro burną, jauskite, kaip pilvas nusileidžia
- Kartokite 1 minutę *Tinka pertraukos metu nusiraminti*

Kvadratinis kvėpavimas

- Įkvėpkite 4 sekundes
- Sulaikykite 4 sekundes
- Iškvėpkite 4 sekundes
- Palaukite 4 sekundes
- Kartokite 4 kartus *Tinka prieš susirinkimą*

Alternatyvus nosies kvėpavimas

- Užspauskite dešinę šnervę, įkvėpkite pro kairę
- Užspauskite abi šnerves, sulaikykite
- Atleiskite dešinę šnervę, iškvėpkite
- Kartokite kitai pusei *Tinka kai reikia susikonzcentruoti*



2. Greitoji relaksacija

Progresyvi raumenų relaksacija (5 min. versija)

1. Pėdos ir blauzdos:
 - Įtempkite 5 sekundes
 - Atpalaiduokite 10 sekundžių
2. Šlaunys ir sėdmenys
3. Pilvas ir krūtinė
4. Rankos ir pečiai
5. Veidas ir kaklas *Tinka po sudėtingo pokalbio*

"3-2-1" Atsipalaidavimas

- Įvardinkite 3 dalykus, kuriuos matote
- Įvardinkite 2 dalykus, kuriuos girdite
- Įvardinkite 1 dalyką, kurį jaučiate *Tinka kai jaučiate nerimą*

Greitas raumenų atpalaidavimas

- Stipriai suspauskite kumščius 10 sekundžių
- Staigiai atpalaiduokite
- Pakartokite su pečiais
- Pakartokite su veido raumenimis *Tinka tarp konsultacijų*

"Šypsenos" metodas

- Lengvai šypstelėkite (net jei nesinori)
- Palaikykite šypseną 15 sekundžių
- Atpalaiduokite veido raumenis
- Pakartokite 3 kartus *Tinka prieš sudėtingą situaciją*

GREITOSIOS STRESO VALDYMO TECHNIKOS

3. Dėmesingo įsisąmoninimo pratimai

5 minučių kūno skenavimas

1. Atkreipkite dėmesį į:
 - Pėdų prisilietimą prie grindų
 - Kūno spaudimą į kėdę
 - Pečių padėtį
 - Veido raumenų įtampą
2. Paeiliui atpalaiduokite kiekvieną zoną *Tinka pietų pertraukos metu*

Minčių stebėjimas

- Įsivaizduokite, kad mintys - debesys danguje
- Stebėkite, kaip jos ateina ir praeina
- Nereaguokite, tik stebėkite
- Praktikuokite 2-3 minutes *Tinka kai sukasi nerimastingos mintys*

Pojūčių praktika

- Susitelkite į vieną pojūtį (pvz., garsą)
- Stebėkite jį 30 sekundžių
- Pereikite prie kito pojūčio
- Kartokite su visais pojūčiais *Tinka kai sunku susikaupti*

"STOP" technika

- S - Sustokite, ką bedarytumėte
- T - Trys gilūs įkvėpimai
- O - (Observe) stebėkite savo mintis ir jausmus
- P - Pereikite prie sekančio veiksmo *Tinka kai jaučiatės "perkrautas"*



4. "Čia ir dabar" metodai

5-4-3-2-1 Metodas

Įvardinkite:

- 5 dalykus, kuriuos matote
- 4 dalykus, kuriuos jaučiate
- 3 dalykus, kuriuos girdite
- 2 dalykus, kuriuos užuodžiate
- 1 dalyką, kurį ragaujate *Tinka panikos atakos metu*

"Inkaro" metodas

- Pasirinkite fizinį objektą (pvz., žiedą, laikrodį)
- Palieskite jį, kai jaučiate stresą
- Susikonzcentruokite į jo tekstūrą, temperatūrą
- Giliai įkvėpkite 3 kartus *Tinka bet kuriuo momentu*

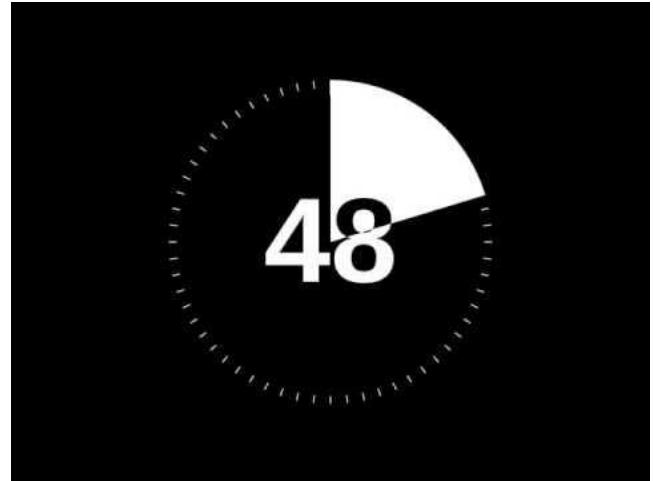
Aplinkos stebėjimas

- Pažvelkite pro langą
- Suraskite 3 naujas detales, kurių anksčiau nepastebėjote
- Susitelkite į jas 30 sekundžių *Tinka kai reikia pakeisti dėmesį*

"Dabarties momentas"

- Užduokite sau klausimus:
 - "Kas vyksta šiuo momentu?"
 - "Ko man reikia dabar?"
 - "Ką galiu padaryti šiuo momentu?"
- Atsakykite konkrečiai ir paprastai *Tinka kai jaučiate įtampą*

Mažiausiai 5 kartus



Žinome, ką daryti, bet ... ne šiandien

ATIDĖTO RŪPINIMOSI PARADOKSAS: ĮPROČIŲ SPĄSTAI

1. **"Veikiantys" įpročiai kaip kliūtis:**
 - Greitas naršymas telefone
 - Socialinių tinklų tikrinimas
 - Kavos/energetinių gėrimų vartojimas
 - Užkandžiavimas darbo metu
 - Mikropertraukėlės rūkymui
2. **Kodėl šie įpročiai "užkabina":**
 - Greitai suteikia trumpalaikį palengvėjimą
 - Lengvai prieinami darbo aplinkoje
 - Nereikalauja papildomo laiko planavimo
 - Sukuria iliuziją, kad "susitvarkome" su stresu
3. **Pavojinga iliuzija:**
 - Maskuoja gilesnę streso problemą
 - Trukdo ieškoti efektyvesnių sprendimų
 - Formuoja priklausomybės ciklą
 - Ilgainiui mažina atsparumą stresui



Šie "greitieji sprendimai" trumpam išjungia simpatinę nervų sistemą, bet nesukuria tikro atsparumo stresui.

Kai buvo sudėtinga diena, kurį variantą pasirinkti norisi pirmiausia?

- Nieko nedaryti ir nematyti
- Energetiniai gėrimai/ saldumynai/
- Vaistai
- Savęs ar kitų plakimas
- Cigaretės/alkoholis
- Valgymas
- TV/kažkas "rimto", bet nesvarbaus
- Apsipirkimai

- Vanduo
- Miegas
- Judesys
- Pokalbis

Metodai, kuriais nesididžiuojame

- VENGIMAS (Ignoruoti situaciją, apsimesti, kad viskas gerai, atidėlioti sprendimus)
- MAISTO TERAPIJA (Nuolatinis užkandžiavimas darbe, saldumynų "dozės", persivalgymas vakare)
- CHEMINIS PALENGVĖJIMAS (Raminamieji, migdomieji, nuotaiką keliančios tabletės be recepto)
- SAVIPLAKA (Vidinis kritikavimas, kaltės jausmo kultivavimas, praeities klaidų analizė)
- NIKOTINO RITUALAI (Cigarečių pertraukėlės, rūkymas prieš ir po sudėtingų situacijų)
- EKRANŲ TERAPIJA (Bėgalinis socialinių tinklų scroll'inimas, serialų maratonai iki paryčių)
- DARBO MANIJA (Pasinėrimas į bėgalinį popierių tvarkymą, bereikalingą dokumentaciją)
- IMPULSYVŪS PIRKINIAI (Internetinė prekyba naktimis, "terapiniai" apsipirkimai savaitgaliais)
- ATIDĖTAS GYVENIMAS ("Kai bus atostogos...", "Kai baigsis trimestras..." sindromas)
- ALKOHOLIO KOMFORTAS (Vyno taurė po darbo tampa buteliu, savaitgalio atsipalaidavimai)

- KAVOS PRIKLAUSOMYBĖ (Nuolatinis kavos gėrimas, energetiniai gėrimai, kofeino "dozės")
- VIRTUALUS PABĖGIMAS (Kompiuteriniai žaidimai, virtualūs pasauliai, bėgimas nuo realybės)
- PERDĖTAS MIEGAS (Miegojimas kaip slėpimasis, savaitgalio "hibernacija")
- OBSESYVUS TVARKYMASIS (Namų, klasės, dokumentų nuolatinis pertvarkymas be realaus poreikio)
- SVETIMŲ DRAMŲ IEŠKOJIMAS (Apkalbos, kitų problemų analizė, paskalų skleidimas)
- KONFLIKTŲ KURSTYMAS (Mažų problemų eskalavimas, bereikalingų ginčų provokavimas)
- SOCIALINĖ IZOLIACIJA (Atsiribojimas nuo kolegų, draugų, šeimos)
- PERFEKCIONIZMO SPIRALĖ (Perdėtas dėmesys smulkmenoms, nesibaigiantis tobulėjimo vaikymasis)
- FIZINIS PERSITEMPIMAS (Perdėtas sportavimas, intensyvi veikla iki išsekimo)
- INFORMACINIS CHAOSAS (Nuolatinis naujienų tikrinimas, negatyvios informacijos ieškojimas)

Kai yra sunku,
įvertinkite, ar
sąstingis ir tylas
nėra dažnas
būdas išgyventi



Dažniausiai normalizuojami simptomai:

- Nuolatinis nuovargis ("toks jau socialinio darbuotojo gyvenimas")
- Miego sutrikimai ("visi socialiniai darbuotojai neišsimiega dėl sunkių atvejų")
- Emocinė įtampa ("normalu jaudintis dėl klientų situacijų")
- Galvos skausmai ("įprasta su tokiu darbo krūviu")
- Nuolatinis nerimas ("būtina nuolat galvoti apie klientus")

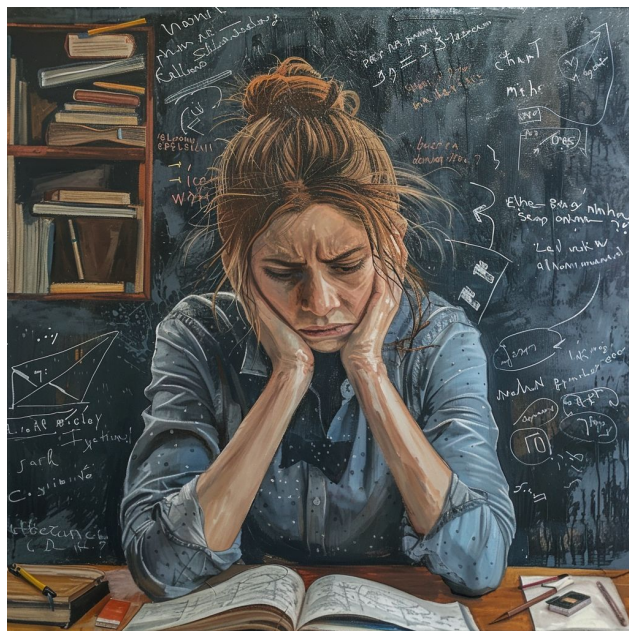
Kodėl tai pavojinga:

- Silpnėja natūralūs organizmo įspėjimo signalai
- Mažėja atsparumas antrinei traumai
- Didėja rizika rimtoms sveikatos problemoms
- Sunkiau atpažinti profesinio perdegimo artėjimą

Kritinė riba:

- Staiga sumažėjęs gebėjimas įveikti įprastus darbo atvejus
- Netikėti emociniai protrūkiai santykiuose su klientais
- Staigus fizinių simptomų sustiprėjimas
- "Paskutinio šiaudo" efektas net dėl įprastų situacijų

SIMPTOMŲ NORMALIZAVIMAS: PAVOJINGOS RIBOS



Kokia darbo kaina?

1. Jausmas, kad tuoj bus blogai. Smūgio laukimas
2. Niekaip negali sustoti. Vis kažką reikia daryti.
3. Jauti, kaip plaka širdis. Atrodo, tuoj susirgsi.
4. Prakaitavimas. Rankos dreba, kūnas - medinis.
5. Nuolat lydintis nuovargis ar silpnumas
6. Viduriai burbuliuoja. Viskas neskanu.
7. Niekaip ilgai negali susikaupti.
8. Staigūs emociniai sproginiai.
9. Didelis pasyvumas, gulinėjimas
10. Atsirišimas nuo žmonių



**STRESAS IR KRITINIAI ĮVYKIAI:
LŪŽIO RIZIKA**



Esami iššūkiai:

- Pandemijos pasekmės (nuotolinis darbas su klientais, "pagalbos teikimo praradimai")
- Karo Ukrainoje trauma (pabėgėlių istorijos, socialinių darbuotojų emocinis išsekimas)
- Kasdienė įtampa dirbant su sudėtingais atvejais ir nuovargis

Galimi kritiniai įvykiai:

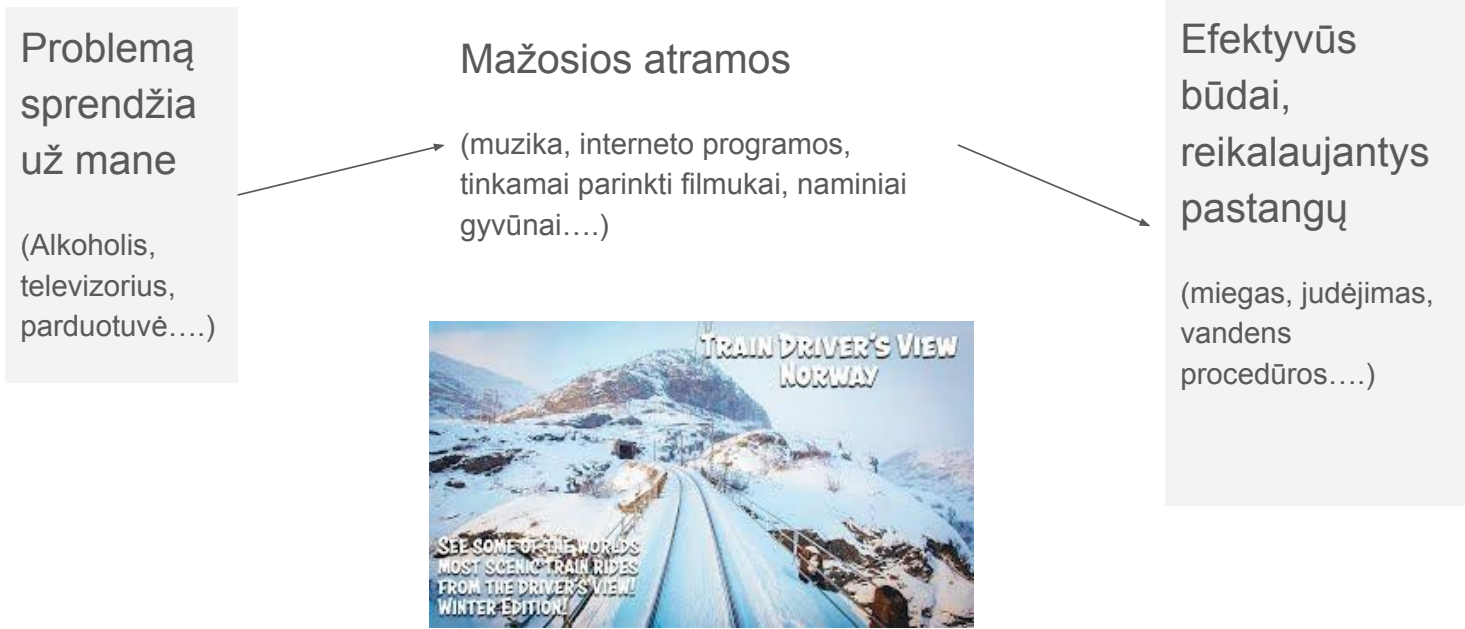
- Darbo sąlygų pokyčiai (etatų mažinimas, reorganizacija)
- Asmeninės krizės (sveikata, santykiai, finansai)
- Klientų netektys ar jų sunkios gyvenimo situacijos
- Profesiniai iššūkiai (konfliktai su klientais, sunkūs atvejai)

Lūžio rizika:

- Kai išsekę vidiniai resursai + nesiliaujantis emocinis krūvis
- Pasekmės: psichosomatiniai sutrikimai, emocijų protrūkiai, pasitraukimas iš darbo
- Ypač pavojinga, kai normalizuojami perdegimo simptomai + nėra sveikų įveikos būdų

Negalima laukti kol "perpildysime taurę"

Ilgas procesas link efektyviausių streso įveikos būdų



1. KVĖPAVIMO MOMENTAI
 - Įprotis išgerti kavą/vyną keičiamas į "kava/vynas + 3 gilūs įkvėpimai"
 - Tik 10-15 sekundžių papildomo laiko
 - Pamažu formuojasi sąmoningas kvėpavimo įprotis
2. MINI-TEMPIMAS
 - Rūkymo pertraukėlė + rankų ištempimas virš galvos
 - Cigaretė/telefonas + kelių nugaros pasukimų
 - Natūraliai jungiasi su jau esamu įpročiu
3. VANDENS RITUALIZAVIMAS
 - Šalia įprasto gėrimo (alaus, vyno) visada stiklinė vandens
 - Gurkšnis alkoholinio, gurkšnis vandens
 - Formuojasi hidratacijos įprotis
4. YOUTUBE MEDITACIJOS
 - 3-5 min meditacijos įrašas vietoj scroll'inimo
 - Galima žiūrėti tas pačias socialines medijas, bet pradėti nuo trumpo įrašo
 - Palaipsniui atranda patinkančius kanalus
5. MUZIKOS TERAPIJA
 - Migdomųjų tablečių vartojimas + ramios muzikos grojarašis
 - Įsijungti prieš tablečių vartojimą
 - Pamažu atranda muzikos raminantį poveikį

Mažosios
atramos
("dury")



6. MIKRO-PASIVAİKŠČIOJIMAI
 - Cigaretė balkone virsta cigarete + 1 min pasivaikščiojimu aplink namą
 - Išėjimas į kiemą "tik prasivėdinti"
 - Natūraliai plečiasi į ilgesnius pasivaikščiojimus
7. "MINDFUL" SILDUMYNAI
 - Vietoj greito užkandžiavimo - lėtas šokolado gabaliuko tirpdymas
 - Sąmoningas valgymas bent su vienu kąsniu
 - Ugdo sąmoningo valgymo įpročius
8. TELEFONO ŽAIDIMAI + SMEGENŲ MANKŠTA
 - Vietoj scroll'inimo - protmūšio tipo žaidimai
 - Sudoku ar kryžiažodžiai telefone
 - Stimuliuoja smegenis vietoj pasyvaus naršymo
9. MINI RANKŲ MANKŠTA
 - Prie kompiuterio kas valandą 30 sek pirštų ir riešų mankšta
 - Galima derinti su kavos/cigaretės pertrauka
 - Gerina kraujotaką, mažina įtampą
10. "5 DAIKTAI" ŽAIDIMAS
 - Prieš migdomuosius - įvardinti 5 matomus daiktus
 - Trumpa mindfulness praktika
 - Nukreipia dėmesį nuo nerimo

11. SPALVŲ TERAPIJA
 - Streso situacijoje + paieškoti aplinkui 3 mėlynų daiktų
 - Galima derinti su bet koku įpročiu
 - Lavina sąmoningą dėmesį
12. MIKRO-RAŠYMAS
 - Vietoj socialinių tinklų - 2 min rašymas telefone
 - Trumpi dienos įspūdžiai, mintys
 - Pradedama emociinės iškrovos įprotį
13. AUGALO DRAUGYSTĖ
 - Šalia įprasto poilsio vietos - mažas augalas
 - Kasdien 10 sek dėmesio augalui
 - Formuoja rūpinimosi kitu įprotį
14. MINI VEIDO MANKŠTA
 - Tablečių vartojimas + kelių veido mimikų tempimas
 - Atpalaiduoja veido raumenis
 - Mažina įtampą natūraliai
15. "DĖKINGUMO SEKUNDĖS"
 - Prieš bet kokį streso malšinimo įprotį - vienas dėkingumo sakiny
 - Užtrunka 5-10 sekundžių
 - Pamažu keičia požiūrį į situaciją

Mažosios
atramos



Tai - "mažųjų durų" principas, kai pokyčiai pradedami nuo minimalių pastangų reikalaujančių veiksmų. Šie mikro-žingsneliai nėra galutinis tikslas, o tik tiltas į sveikesnius įpročius. Neturime jaustis blogai dėl esamų įpročių, bet galime pradėti formuoti naujus, kurie ilgainiui natūraliai išstums senus.

Svarbūs žingsniai link savęs apsaugos

Stresas



1. Svarbios sutartys su savimi
2. Vidinės saugančios nuostatos
3. Savikontrolė įtampos metu
4. Greitasis atsistatymas
5. Atsijungimas nuo darbo
6. Kokybiškas poilsis



1. **Gilių kvėpavimų praktika:** kelios gilios kvėpavimo minutės gali padėti sumažinti stresą.
2. **Trumpa meditacija:** naudokite meditacijos programėles ar įrašus, kad atsipalaiduotumėte.
3. **Pasižiūrėti pro langą:** tiesiog stebėkite gamtą ar žaidžiančius mokinius.
4. **Klausytis ramios muzikos** su ausinėmis.
5. **Pasivaikščiavimas:** trumpas pasivaikščiavimas koridoriuje ar kieme gali padėti atgauti jėgas.
6. **Dienoraščio pildymas:** užsirašykite savo mintis ar jausmus, kad sumažintumėte stresą.
7. **Venkite technologijų:** pertraukų metu venkite naršyti telefone ar kompiuteryje.
8. **Pasimėgaukite skaniu užkandžiu:** pasimėgaukite užkandžiu, kuris jums patinka ir suteikia energijos.
9. **Gėrimų pertrauka:** pasimėgaukite mėgstamu gėrimu.
10. **Tempimo pratimai:** atlikite keletą lengvų pratimų, kad ištemptumėte nugarą ir rankas.

Akimirkos įstaigoje



1. **Šilti kompresai akims:** jei jūsų akys yra pavargusios nuo skaitymo ar kompiuterio, uždėkite ant akių šiltą kompresą.
2. **Skaitymas:** pasiimkite knygą ar žurnalą ir paskaitykite keletą puslapių.
3. **Klausykitės gamtos garsų:** jei turite galimybę, atidarykite langą ir klausykitės paukščių čiulbėjimo.
4. **Streso kamuoliuko naudojimas:** jis gali padėti sumažinti stresą ir padėti koncentruotis.
5. **Atsisėskite ant žolės:** jei turite kiemą ar parką šalia mokyklos, atsisėskite ant žolės.
6. **Kūrybinis rašymas:** parašykite trumpą istoriją ar eilėraštį.
7. **Dienoraštis:** užrašykite keletą džiaugsmo akimirkų, nutikusių per dieną.
8. **Malda ar kita dvasinė praktika:** tai gali padėti jums jaustis ramiau.
9. **Savimasažas:** trumpas rankų ar galvos masažas gali atpalaiduoti įtampos zonas.
10. **Klausykitės atpalaiduojančios muzikos ar garso įrašo:** tai gali būti jūros ošimas, lietaus ar kitas ramus garsas.



Sprendimai organizacijos lygyje

Idėjos darbdaviui, kaip pagerinti psichologinę gerovę

- Darbe gali atsirasti treniruoklis (išbandykite pradžioje nuomotis)
- Darbe gali būti keli dviračiai, skirti tik darbuotojams
- Darbe - ateinantis masažistas (masažinė kėdė)
- Darbe - jogos užsiėmimai
- Darbe pasiūlyti nuolat kavos, arbatos, mineralinio vandens ir riešutų
- Darbe - perkamos psichologo valandos padėti dirbti su stresu, nerimu, priklausomybėmis, depresija, perdegimu, svorio metimu



DAR?

- Darbe - snaudimo vietos
- Darbe - dušas tik darbuotojams su greta esančia relaksacijos vieta
- Darbe - knygų skaitymo vieta
- Socialinių susitikimų vieta
- SPA muzikos vieta
- Bendrieji kolektyvo patyrimai (šventės, kelionės, renginiai)



Deja, svarbus perspėjimas:

1. Net jeigu darbdavys siūlo streso valdymo priemones, nedidelė dalis linkusi pasinaudoti (iniciatyva turi būti iš darbuotojų)
2. Po kurio laiko besinaudojančių skaičius dar labiau sumažėja

Išvada: paremti pačių darbuotojų iniciatyvą yra efektyviau. Ir pasirūpinti savo asmenine psichine sveikata. Darbuotojai matys, kaip jūs dirbate su savimi.

“Jūs negalėsite pasirūpinti klientais, jei nesirūpinsite savimi”, Meria (įstaigos direktorė). “Jūs pirmieji, kurie turi užsidėti deguonies kaukę”



Vidiniai šūčiai (pvz.)

“Šiandien tiek”

(informavimas, ne
prašymas)

“pilkoji linija”

(Dirbu, bet
netylėsiu)

1. "Sveikas aš = sveika pagalba kitiems"
2. "Mano sveikata yra mano profesinis įrankis"
3. "Savęs neprarandi, kai mokaisi nubrėžti ribas"
4. "Aš nusipelniau poilsio ir atsipalaidavimo"
5. "Mano emocinė pusiausvyrą yra klientų gerovės dalis"
6. "Gero socialinio darbuotojo raktas - vidinė ramybė"
7. "Kiekvienas susitikimas prasideda nuo mano vidinės būsenos"
8. "Rūpindamasis savimi, aš geriau pasirūpinsiu klientais"
9. "Dienos pradžioje priimui atsakomybę už savo energijos išteklius"
10. "Aš esu vertas profesinės ir asmeninės darnos"

“Galima eiti miegoti, net
kai darbas nepadarytas”

(informavimas, ne prašymas)

“raudonoji linija”

(nedirbu, gelbėju save)

“8 - 8 - 8”

(miegui, darbui,
asmeniniam/šeimos
gyvenimui)

Taisyklės

1. Planuojama veikla – planuojamas poilsis
2. Socialus gyvenimas – individualus poilsis
3. Altruistinis stilius – egoistinis atsistatymas
4. Nuolatinis augimas – leidimas netobulėti

Galimi dienos intarpai

6:30 - 7:30 RYTO RITUALAS 🌅

- Kvėpavimo pratimai prieš darbo dieną
- Sąmoninga kavos/arbatos ceremonija
- 2 min. žvalgymasis pro langą, dienvartė peržiūra

7:30 - 8:00 KELIONĖ Į DARBĄ 🚶

- 3 gilūs įkvėpimai prieš išeinant
- Pastebėkite 3 gražius dalykus pakeliui
- Mintyse nusiteikite šiandienos susitikimams

8:00 - 8:30 PASIRUOŠIMAS DIENAI 📅

- Kelios gilios kvėpavimo praktikos
- Stiklinė vandens susikaupus
- Dokumentų ir atvejų peržiūra

8:30 - 13:00 RYTINIAI SUSITIKIMAI 🖋️

- Tarp susitikimų su klientais: gilūs įkvėpimai
- Keiskite poziciją kas 20 min.
- Mikro-pertraukėlės tarp konsultacijų

13:00 - 13:30 PIETŲ PERTRAUKA 🍎

- Rankų plovimas su dėmesingu buvimu
- Maisto valgymas be skubėjimo/dėkingumo praktika
- Pokalbis ne apie darbo atvejus

13:30 - 15:00 POPIETINIAI SUSITIKIMAI 📖

- "Energijos purtymas" tarp konsultacijų
- Sąmoningas gurkšnojimas vandens
- "Mikropertraukos" tarp atvejų

15:00 - 16:00 ADMINISTRACINIS LAIKAS 💻

- 20/20/20 taisyklė akims (kas 20 min. žiūrėti 20 pėdų atstumu 20 sek.)
- Riešų ir pirštų pratimai rašant
- Dokumentacijos tvarkymas dalimis

16:00 - 16:30 DIENOS UŽBAIGIMAS 🌅

- Dėkingumo praktika už sėkmingus atvejus
- Gilaus kvėpavimo pratimai
- "Darbo paleidimo" ritualas

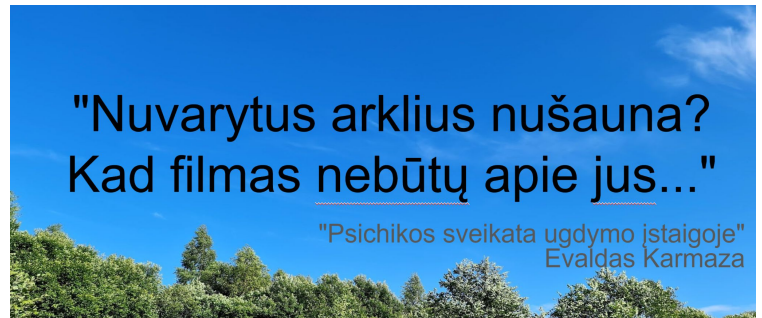
16:30 - 17:00 KELIONĖ NAMO 🏠

- Dėmesingas vairavimas/ėjimas
- Profesinio vaidmens paleidimas
- Dienos "nupurtymas"

Nuo kada pradedame rūpintis resursais?



Kaip pavadintumėte filmą apie savo profesiją?



- Neseniai vesti mokymai. Iš įvairių pasiūlytų pavadinimų seminarui pasirinktas būtent šis.
- Vaizde - filmo "They Shoot Horses, Don't They" (1969) anonsas.
- Visą filmą [galite peržiūrėti čia](#) (Youtube platforma, tikrinta 2022.01.05)
- Horacijus Stenlis McCoy pateikė novelę (1935) "**Nuvarytus arklius nušauna**" (lekt.vert.) apie šokio maratonus, JAV Didžiosios depresijos periodą ir žmonių bandymą laimėti/išlikti scenoje bet kokia kaina.



Daugelis iš mūsų žino bent vieną darbuotoją, kuriam jau teko pasakyti sau žodį „**GANA**“.

- Naktį nemiegantis darbuotojas,
- vien mintys apie darbą kelia vidinę įtampą,
- kuriam jau nėra noro megzti gero darbinio ugdymo santykio su kolegomis
- kuris į įvairius formalius tikrinimus, susirinkimus ar posėdžius žiūri su dideliu skepsiu,
- kuris puikiai vidumi jaučia, kad jis tikrai gali geriau dirbti.



Gana....

bet ne šiandien, bet gal jau niekada....

“Su mokykla, resursais ir galimybėmis dabar jau tvarkoj, bet su kolektyvu ir jų norais yra blogai“ Administracijos atstovė (2019)

Santykių gerinimo mokymai

Motivacijos kėlimo mokymai

Tada į pagalbą gausiai ateina...

Komandų formavimo mokymai

Streso valdymo mokymai



Nes jie yra patrauklesni,
žadantys greitesnius
rezultatus...
ir nereikia kalbėti
nepatogiomis temomis
kaip psichikos sveikata ar
psichikos sutrikimai

Naujai atrasta būseną

Profesinio perdegimo tema atsirado 1970-aisiais, kai du mokslininkai, dirbdami nepriklausomai, pradėjo tyrinėti šį reiškinį.

Herbert Freudenberger

Psichoanalitikas Herbert Freudenberger 1974 m. pirmasis pavartojo terminą "perdegimas" (angl. "burnout") aprašydamas savo ir kitų savanorių, dirbančių Niujorko priklausomybės klinikoje, patirtį. Jis pastebėjo, kad savanoriai patiria depresiją, apatiją, dirglumą ir kitus simptomus dėl didelio darbo krūvio ir atsidavimo darbui [1713](#).

Freudenberger perdegimą apibūdino kaip laipsnišką energijos išsekimą, prarandant motyvą ir įsipareigojimą darbui. Jis siejo šį reiškinį su padidėjusiu darbo tempu ir socialiniais pokyčiais to meto visuomenėje [13](#).

Christina Maslach

Tuo pačiu metu, kita mokslininkė Christina Maslach iš Kalifornijos universiteto Berklyje taip pat tyrė panašų reiškinį. 1976 m. ji publikavo straipsnį apie emocinio išsekimo, cinizmo ir sumažėjusio profesinio efektyvumo sindromą, kurį pavadino "perdegimas" [5910](#).

Maslach atliko interviu su socialinių paslaugų sektoriaus darbuotojais ir pastebėjo bendras temas. Ji išplėtojo perdegimo koncepciją ir sukūrė Maslach perdegimo klausimyną (MBI) - vieną plačiausiai naudojamų instrumentų šiam reiškiniui vertinti [910](#).

Maslach teigė, kad perdegimas yra laipsniškas procesas, susijęs su darbo aplinkos veiksniais, tokiais kaip per didelis darbo krūvis, nepakankamas atlygis, nesąžininga elgsena, prieštaringi vertybiniai konfliktai ir kt. [510](#)

Taigi, nors Freudenberger ir Maslach dirbo nepriklausomai, jų darbai padėjo pagrindus perdegimo reiškinio supratimui ir tolesniam tyrimui. Jų indėlis buvo labai svarbus šiai temai įsitvirtinti mokslinėje literatūroje ir visuomenės sąmonėje [15910](#).

Pradėjus tyrimus, “atrastos” šios profesijos

Maslach Perdegimo Klausimynas (MBI)

Maslach Perdegimo Klausimynas (MBI) yra plačiai pripažintas psichologinis vertinimo instrumentas, skirtas profesinio perdegimo matavimui. Jis buvo sukurtas Christina Maslach ir Susan E. Jackson 1981 m. ir nuo tada tapo "auksiniu standartu" perdegimo tyrimuose [36](#).

Struktūra ir Skalės

MBI susideda iš 22 klausimų, kurie vertina tris pagrindines perdegimo dimensijas:

1. **Emocinis išsekimas (EE):** tai jausmas, kad žmogus yra emociškai išsekęs ir pervargęs dėl darbo.
2. **Depersonalizacija (DP):** tai neigiamas, ciniškas požiūris į klientus ar pacientus, dėl kurio jie tampa neasmeniais objektais.
3. **Asmeninis pasiekimas (PA):** tai jausmas, kad žmogus yra mažiau kompetentingas ir mažiau pasiekęs savo darbe [346](#).

Perdegimas dažnai pasireiškia trimis pagrindiniais aspektais:

1. **Emocinis išsekimas**
 - Jausmas, kad esate emociškai išsiurbti
 - Neturite jėgų ir entuziazmo darbui
 - Jaučiatės išsekę dar prieš pradėdami darbo dieną
1. **Depersonalizacija/Cinizmas**
 - Ciniškas ar atsiribojęs požiūris į klientus, pacientus, bendrapiliečius
 - Empatijos praradimas
 - Šaltumas ar abejingumas kitų problemoms
 - Automatinis, "robotiškas" darbas
1. **Sumažėjęs asmeninis pasiekimų jausmas**
 - Jausmas, kad jūsų darbas nebeturi prasmės ar poveikio
 - Profesinės kompetencijos kvestionavimas
 - Motyvacijos trūkumas tobulėti
 - Nepasitenkinimas profesiniais pasiekimais

Profesinio perdegimo sindromas yra plačiai paplitęs tarp įvairių profesijų, ypač tų, kurios reikalauja intensyvaus emocinio ir tarpasmeninio bendravimo. Remiantis pateiktais šaltiniais, aukščiausi profesinio perdegimo paplitimai nustatomi šių profesijų tarpe:

1. **Medicinos darbuotojai:** anesteziologai reanimatologai, akušeriai ginekologai, slaugytojai ir kiti medicinos specialistai dažnai patiria aukštą perdegimo lygį dėl intensyvaus darbo krūvio, emocinio streso ir atsakomybės už pacientų gyvybes
2. **Mokytojai:** mokytojo profesija yra viena iš labiausiai susijusių su perdegimo sindromu dėl didelio darbo krūvio, emocinio streso ir nuolatinio bendravimo su mokiniais bei jų tėvais
3. **Socialiniai darbuotojai:** socialiniai darbuotojai dažnai susiduria su sudėtingomis tarpasmeninėmis situacijomis ir emociniu stresu, kuris prisideda prie aukšto perdegimo lygio
4. **Psichologai ir psichoterapeutai:** šių profesijų atstovai dažnai patiria perdegimą dėl nuolatinio emocinio įsitraukimo į klientų problemas ir didelio darbo krūvio
5. **Policijos pareigūnai ir kalėjimo prižiūrėtojai:** šios profesijos reikalauja nuolatinio budrumo, susidūrimo su pavojingomis situacijomis ir emocinio streso, kas prisideda prie perdegimo
6. **Vadybininkai ir parduotuvių personalas:** šių profesijų atstovai dažnai patiria perdegimą dėl intensyvaus darbo tempo, klientų aptarnavimo ir didelio streso

Perdegimas



Ar reikia "kietos odos"?

Kol kas - taip.

Deja dar dominuoja požiūris, kad perdegimą galima gydyti savarankiškai, keičiant gyvenimo būdą ar ugdant psichologinį atsparumą. Problema tame, kad kaip ir sergantis depresija negali patartas "dažniau šypsotis", taip ir negalime tikėtis, kad situacija pasikeistų, liepdami žmonėms pakeisti gyvenimo būdą ir tokiu būdu pasveikti nuo perdegimo. Tokiu atveju žmogui pasakome, kad problema yra jame ir jis neturi "storos odos".

Nors vis labiau kreipiamas didesnis dėmesys į organizaciją.



Žinutė yra paprasta - **lengviau yra išvengti perdegimo, nei nuo jo pasveikti**. Tuo užsiimti turėtų vadovai ir vadybininkai, siekdami, kad jų darbuotojai būtų sveiki. Vadovai turėtų teikti prioritetą lankstumui, pagarbai, pusiausvyrai, paramai.

Sabbatical - didelis poilsis nuo darbo

Dar galimai pavadinimas yra - **šabo metai**.

Šmita - (Judaizme akcentuojama pareiga) tai poilsis žemei 7-us metus nuo kultivavimo, kad atsigautų.

Izraelyje - mokytojai, Britanijoje/Airijoje - studentai gali imti poilsio laikino atsitraukimo metų.

127 straipsnis. Teisė į kasmetines atostogas

131 straipsnis. Tikslinės atostogos

2. Darbdavys užtikrina darbuotojo teisę po tikslinių atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis negu buvusios darbo sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs.

136 straipsnis. Kūrybinės atostogos

1. Šio kodekso, darbo teisės normų nustatytais atvejais ar darbuotojo ir darbdavio susitarimu darbuotojui gali būti suteikiamos **kūrybinės iki dvylikos mėnesių trukmės atostogos meno kūriniiui, mokslo darbui sukurti**.
2. Darbo užmokesčio mokėjimo ir kūrybinių atostogų trukmės įskaitymo į darbo metus kasmetinėms atostogoms gauti klausimus nustato darbo teisės normos ir šalių susitarimai.

Malda

Viešpatie,

išmokyk mane ilsėtis.

Išmokyk mane palikti nebaigtus darbus,

išmokyk nenoro viską pabaigti prieš miegą.

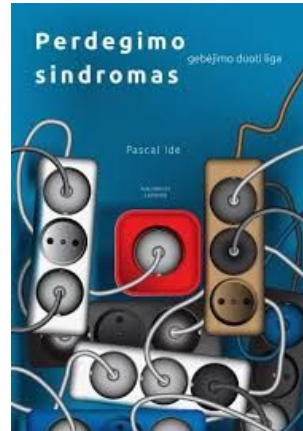
Išmokyk mane susitaikyti su mintimi, kad esu pavargęs.

Išmokyk mane tinkamai užbaigti dieną.

Nes kitaip juk nemokėsiu numirti ...

Nes juk lieka darbų ir po manęs!

Išmokyk mane susitaikyti su mintimi... kad nesu Tu.



*gyvenimas gali vis tiek būti sunkus, labai sunkus
...net jei praleidi savaitgalį "teisingai"
...net jei atostogauji "teisingai"*



.....bet jis gali būti gyvenamas

PSICHOLOGINIS ATSPARUMAS

Tai ne gebėjimas nenugriūti, tai - kelias link atsikėlimo, net jei pargriuvai

Asmeninė patirtis su klientais:

- vaikai, užaugę vaikų globos namuose;
- vaikai, patyrę žiaurios smurtinius nusikaltimus;
- šeimos, auginančios vaikus su negale.

Visais atvejais:

- yra istorijų, kurios yra lyg stebuklingos, lyg žmogų užgavo nedidelė problema.
- yra istorijų, kuomet atsistatymas tampa labai lėtas procesas;
- yra istorijų, kai žmonės susitaiko su nukentėjusio/aukos vaidmeniu;
- yra istorijų, kai nukentėję nuo gyvenimo aplinkybių, žmonės dar patys vėliau sukelia sau sunkesnes pasekmes (dėl kaltės, vidinio pykčio ar kitų priežasčių)

Susilenkti, bet nesulūžti

Dirbdami su traumuojančius įvykius išgyvenusiais žmonėmis, mes dažnai stebėdavomės išgyvenusiaisiais, kurie, atrodo, kažkaip efektyviai susidoroja su neigiamomis streso pasekmėmis, tais, kuriems nepasireiškė su stresu susiję simptomai, arba kurie, jei atsirado simptomų, vis dėlto sėkmingai tęsė darbus. **Sąvoka „atsparumas“ (reiškianti sugebėjimą susilenkti nesulaužant ir grįžti į pradinę formą ar būseną) gerai apibūdino šiuos išgyvenusius. Jie buvo „sulenkti“ dėl savo trauminių išgyvenimų, tačiau nebuvo palaužti.**

“Gydantis laikas”



Nors laikas pats savaime negali tiesiogiai išgydyti, jis suteikia galimybę pereiti per kelis natūralius gijimo procesus.

Laikui bėgant, stiprios emocijos, tokios kaip liūdesys, pyktis ar skausmas, natūraliai susilpnėja. Žmogaus psichika prisitaiko ir randa būdų, kaip suvaldyti šias emocijas.

Laikui bėgant, žmonės gali užmegzti naujus santykius arba stiprinti esamus.

Laikui bėgant, smegenys gali atkurti pusiausvyrą po trauminės patirties, sumažindamos streso hormonų lygį ir skatindamos geros savijautos hormonų gamybą.

Laikas sukuria erdvę, kurioje gali vykti šie gijimo procesai. Su kantrybe ir savęs priežiūra, galima pamažu rasti kelią atgal į emocinę pusiausvyrą ir gerovę.

saugi saugi sala...



Turime susikurti saugią psichologinę vietą gali suteikti ramybės bei saugumo jausmą. Pasirinkite fizinę vietą, kuri jums yra patogi ir kurioje galite jaustis saugiai. Tai gali būti jūsų **namų kampelis, parkas, suolas, ar net mėgstamiausia kavinė.**

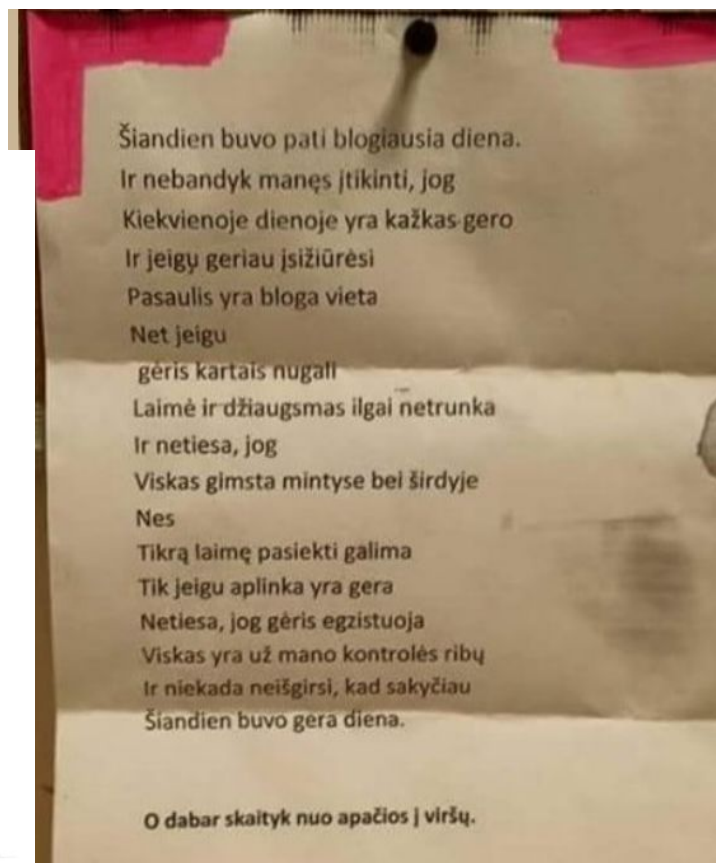
- Dekoras: papuoškite šią vietą daiktais, kurie jums yra malonūs ir ramina, pvz., augalais, nuotraukomis, žvakėmis ar mėgstamais meno kūriniais.
- Kvapai: naudokite kvapnius aliejus, žvakes ar smilkalus, kurie jums kelia ramybę ir gerą nuotaiką.
- Muzika: klausykitės ramios muzikos arba gamtos garsų, kurie padeda atsipalaiduoti.
- Ribų nustatymas: aiškiai nurodykite šeimos nariams ar kambariokams, kad ši vieta yra jūsų asmeninė erdvė, kurioje jūs norite pabūti vienas ir atsipalaiduoti.
- Reguliarus naudojimas: padarykite šios vietos naudojimą kasdieniu įpročiu. Tai gali būti jūsų kasdieninė rytinė ar vakarinė ritualo dalis.

Laikas, praleistas saugioje psichologinėje vietoje, gali padėti jums geriau valdyti stresą, pagerinti nuotaiką ir stiprinti psichologinį atsparumą.

Klausimas Jums

Jūsų geriausia gyvenimo diena buvo ar bus?

Kaip požiūris gali keisti



Šiandien buvo pati blogiausia diena.
Ir nebandyk manęs įtikinti, jog
Kiekvienoje dienoje yra kažkas gero
Ir jeigu geriau įsižiūrėsi
Pasaulis yra bloga vieta
Net jeigu
gėris kartais nugali
Laimė ir džiaugsmas ilgai netrunka
Ir netiesa, jog
Viskas gimsta mintyse bei širdyje
Nes
Tikrą laimę pasiekti galima
Tik jeigu aplinka yra gera
Netiesa, jog gėris egzistuoja
Viskas yra už mano kontrolės ribų
Ir niekada neišgirsi, kad sakyčiau
Šiandien buvo gera diena.

O dabar skaityk nuo apačios į viršų.

Pusiau pilnos-pusiau tuščios stiklinės fenomenas

- Viskas bus gerai
- Nesidžiauk, nes tuoj bus dar blogiau
- Niekas man nesigaus
- Mano geriausios dienos jau praėjo
- Aš neverta gero gyvenimo
- Skausmas išgano
- Įvykis gali būti problema, bet gali būti ir iššūkis
- ...

Du batų pardavėjai buvo išsiųsti į Afriką, kad įvertintų rinkos galimybes. Po kurio laiko jie abu atsiuntė ataskaitas savo vadovams:

- Pesimistas: „**Nėra jokios galimybės parduoti batų čia. Niekas nenešioja batų.**“
- Optimistas: „**Tai puiki galimybė! Niekas čia nenešioja batų, todėl rinka yra visiškai atvira.**“



- Eismo spūstis: jei žmogus, patekęs į eismo spūstį, galvoja: „**Teks pastovėti mašinų spūstyje, todėl galiu atsipalaiduoti po ilgos darbo dienos besiklausydamas muzikos**“, jis jausis ramus ir atsipalaidavęs. Tačiau jei galvos: „**Kodėl važiauvau šiuo keliu? Kokia ilga mašinų eilė? Kodėl jie nejuda?**“, jis jaus pyktį ir įtampą.
- Darbo situacija: jei darbuotojas, susidūręs su sunkumais darbe, galvoja: „**Tai yra galimybė išmokyti kažką naujo ir tobulėti**“, jis bus motyvuotas ir pozityvus. Tačiau jei galvos: „**Aš niekada nesugebėsiu to padaryti teisingai**“, jis jausis bejėgis ir demotyvuotas.



"Socialinio darbuotojo motyvacija"

Nuomonių ir patirčių įvairovė. Iššūkis darbdaviams

"Darbas kaip darbas"

"Tiesiog kartais labai sunku, bet praeina"

"Šiaip žėurei fainas"

"Turėjote žinoti, į kur ateinate"

"Kaip moka, taip ir dirbu"

"Jau nusprendžiau trauktis, bet dar nepasakiau"

"Man tai labai prasminga, man tai tinka"

"Tai ne darbas, tai yra misija"

"Nesiruošiu ardytis: o galima eiti namo?"

Darbuotojų patirčių ir nuostatų didelė įvairovė. Dėl to sudėtinga rasti tinkamas universalias rekomendacijas. Kiekviena ir kiekvienas turi rasti savo efektyviausią nuostatą ir saviglobos bei motyvacinių priemonių formą.

Bet administracija, kolegos pastebi...

- Darbas su klientais tampa mažai struktūruotas, trūksta sistemiškumo ir planavimo.
- Naudojami tie patys įprasti darbo metodai su klientais, vengiant naujų intervencijos būdų ar metodikų.
- Dažnai pasireiškia nepasitenkinimas darbu, klientais ar net kolegomis.
- Mažai domisi klientų situacijomis, sunku pastebėti jų poreikius ar problemas.
- Nebendrauja arba bendrauja minimaliai su kolegomis ir kitais specialistais, vengdami tarpinstitucinio bendradarbiavimo.
- Neskiria laiko individualiam darbui su klientais arba konsultacijos tampa paviršutiniškos.
- Nesidomi profesiniais mokymais, supervizijomis ar naujomis darbo metodikomis.
- Vengia dalyvauti įstaigos renginiuose, projektuose arba kitose veiklose, kurios nėra tiesiogiai susijusios su būtiniausiomis funkcijomis.
- Siekia įgyvendinti tik minimalius darbo reikalavimus, be papildomo įsitraukimo į klientų situacijas.
- Nededą pastangų identifikuoti ir spręsti sudėtingesnius atvejus, vengia kompleksinių situacijų.



Tik patikimiesiems
kartais
prasitaria...

"Jaučiu, kad **praradau motyvaciją ir entuziazmą**, kurį turėjau tik pradėjęs dirbti. Noriu rasti darbą, kuriame **galėčiau atkurti šią aistrą**."

"Manau, kad šioje profesijoje **aš pasiekiau ribą**, ir noriu **išbandyti naujus iššūkius** kitose srityse."

"Manau, kad **laikas pasirūpinti savimi** ir rasti mažiau stresinį darbą."

"Deja, **atlyginimas nėra toks**, koks turėtų būti atsižvelgiant į darbo krūvį ir atsakomybę. Noriu rasti **finansiniškai patrauklesnę** vietą."

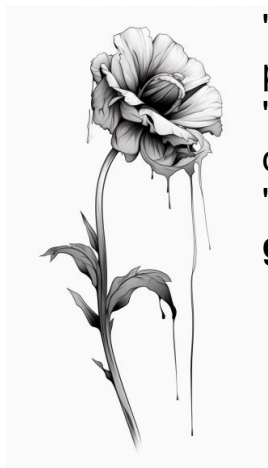
"**Visada domėjausi** sodininkyste, ir manau, kad dabar yra tinkamas laikas **išbandyti save** kitose srityse."

"Noriu dirbti srityje, kur galėčiau **turėti daugiau laisvės ir kūrybiškumo**."

"Turiu **asmeninių priežasčių**, kurios neleidžia man tęsti darbo, ir norėčiau jas pasilikti sau."

"Manau, kad galiu **padėti žmonėms kitu būdu**, ne tik būdama socialiniu darbuotoju."

"Noriu rasti darbą, kuriame galėčiau geriau **pasirūpinti savo emocine gerove**."



“net jeigu motyvuosite, vis tiek liks jausmas, kad kažkas ne taip...”



- nerašytos normos kolektyve
- miego kokybė
- buvusių incidentų ir konfliktų poveikis
- visuomenės požiūris
- šeimos ir artimų žmonių parama
- klientų motyvacija
- funkcijų neapibrėžtumas...

Tema, kurios iš karto nepastebėsi...

- "Kokias praktikas naudojate, kad išlaikytumėte vidinę ramybę po sunkių atvejų?"
- "Kaip tvarkotės su klientais, kurie yra agresyvūs ar priešišškai nusiteikę?"
- "Turiu sudėtingą atvejį, kuris emociškai labai išsekina. Gal turite patarimų?"
- "Kaip išlaikote profesines ribas su klientais, bet neprarandate empatijos?"
- "Kokius kriterijus naudojate vertindami savo darbo sėkmę?"
- "Ar žinote gerų resursų ar programų savipagalbai?"
- "Kaip integruojate poilsį į savo darbo dieną?"
- "Kokias temas ketinate gilinti artimiausiu metu?"
- "Kiek laiko skiriate dokumentacijai? Man atrodo, kad skęstu popierizme."
- "Ar dalyvavote tuose supervizijų užsiėmimuose? Ką gavote naudingo?"
- "Kurią knygą patartumėte perskaityti apie profesinį perdegimą?"
- "Kaip bendraujate su klientų artimaisiais, kurie yra labai reiklūs?"
- "Kaip kuriate ir išlaikote ryšį su sudėtingais klientais?"



“Ai...”

Bendradarbiai, su kuriais lengva

Tarpusavio parama: socialinis darbas reikalauja daug emocinių resursų, todėl kolegų tarpusavio parama ir palaikymas yra esminis motyvacijos šaltinis.

Mokymasis ir adaptacija: kolegos, kurie dalinasi žiniomis, naujais metodais ir yra atviri mokymuisi, įkvepia profesiniam tobulėjimui ir padeda adaptuotis prie besikeičiančių iššūkių.

Pasitikėjimas: tarpusavio pasitikėjimas komandoje leidžia atvirai kalbėti apie sunkumus, dalintis atvejais ir kartu ieškoti sprendimų.



Bendradarbiai, su kuriais lengva



Įsipareigojimas: kai komandos nariai yra įsipareigoję bendriems tikslams ir vertybėms, tai palaiko kiekvieno motyvaciją ir profesinę prasmę.

Atviras bendravimas: atviras ir sąžiningas dalinimasis patirtimi, sunkumais ir sėkmėmis padeda išlaikyti emocinį stabilumą ir rasti bendrus sprendimus.

Iniciatyva: kolegos, kurie rodo iniciatyvą sprendžiant sudėtingus atvejus, padeda paskirstyti emocinę naštą ir užtikrina, kad sunkūs atvejai būtų sprendžiami komandiškai.

Atsiliepmi: konstruktyvus grįžtamasis ryšys ir palaikymas padeda augti profesiskai ir išlaikyti motyvaciją net sudėtingose situacijose.

Keliaukime į motyvacijos pasaulį



Jeigu pakeltume
darbuotojams atlyginimus...

Gal tai padėtų pagerinti motyvaciją?

Koks atlyginimas būtų orus ir adekvatus jūsų
kompetencijoms ir darbui įvertinti?

Žmonėms reikia pajamų pragyvenimui – mokėti už būstą, maistą, sveikatos priežiūrą, laisvalaikį ir kt. Finansinis atlygis garantuoja pagrindinių poreikių patenkinimą, todėl tai yra svarbiausia motyvacija daugeliui žmonių dirbti.

Darbuotojai dažnai lygina savo atlygį su kolegų ar draugų atlygiu. Jei jie jaučia, kad gauna mažiau už panašų darbą, tai gali sumažinti motyvaciją ir pasitenkinimą darbu.

Aukštas atlygis gali būti laikomas **požymiu**, kad darbuotojas yra **vertinamas ir pripažįstamas**. Kitaip tariant, finansinis atlygis gali būti naudojamas kaip būdas parodyti, kiek organizacija vertina darbuotojo indėlį.

Premijos ir kitos finansinės paskatos gali **motyvuoti** darbuotojus siekti **aukštesnių rezultatų**.

Didesnis atlygis gali būti teikiamas tiems, kurie **imasi didesnės rizikos** arba **atlieka sudėtingesnius darbus**.

Finansinis atlygis **gali padėti** darbuotojams pasiekti **asmeninius tikslus**, pvz., įsigyti namą, keliauti ar finansuoti vaikų išsilavinimą.

Nepakankamas atlygis gali sukelti **nuolatinį rūpestį** dėl finansinių problemų, todėl darbuotojas gali jaustis **nesaugiai**.

Gal
motyvaciją iš
esmės
spręstų
atitinkamas
atlyginimas?



Finansinė įtaka motyvacijai

- Intuityviai manoma – kuo didesnis atlyginimas, tuo didesnis noras dirbti.
- Homo Economicus (racionalus požiūris, orientacijas į savo gerovę) vs. Homo Reciprocans (bendradarbiavimas su kitais, orientacija į aplinkos gerinimą) (John Stuart Mill vs. Piotr Alexejevič Kropotkin)
- Tyrimai atskleidžia tik labai silpną sąsają (2 procentai tikimybės dėl sutapimo, kad didėjantis atlyginimas padidina pasitenkinimą darbu ir motyvaciją, Tim Judge apžvegė tyrimus, padarytus per paskutinius 120 metų [nuoroda](#))
- Apklausus 1,4 mln. darbuotojų (Gallup, [nuoroda](#)) – nėra esminio skirtumo tarp darbuotojų įsitraukimo į darbą ir gaunamo atlyginimo dydžio.
- Pastebėtas net neigiamas efektas – kuo didesnis atlyginimas, tuo mažesnė motyvacija dirbti (daugiau tinka, kai atlygis žymiai padidėja, ypač paveikia įdomią veiklą; [nuoroda](#))

Mes jau daug bandome, mes jau daug darome

- Profesinio tobulėjimo programos: organizuoti reguliarias supervizijas, mokymus ir kvalifikacijos kėlimo kursus, kad socialiniai darbuotojai galėtų augti profesiskai.
- Atlyginimo sistema: užtikrinti konkurencingą atlyginimą ir papildomas išmokas už sudėtingus atvejus.
- Įvertinimas ir pripažinimas: įvesti sistemą, kurioje darbuotojai būtų pripažįstami ir įvertinami už jų indėlį į klientų gerovę.
- Psichologinė pagalba: suteikti galimybę reguliariai konsultuotis su psichologais ar profesiniais konsultantais dėl sudėtingų atvejų.
- Lankstūs darbo grafikai: suteikti galimybę derinti darbo laiką ar dirbti nuotoliniu būdu, kai tai įmanoma ir nekenkia klientų poreikiams.
- Patobulinti darbo sąlygas: investuoti į saugią darbo aplinką, ergonomiškas darbo vietas ir reikalingas darbo priemones.
- Komandos stiprinimas: skatinti komandinį darbą ir tarpusavio palaikymą, organizuoti komandos formavimo veiklas.
- Profesinė autonomija: suteikti darbuotojams daugiau laisvės pasirenkant intervencijos metodus ir darbo su klientais būdus.
- Klientų sėkmės istorijų pripažinimas: reguliariai dalintis ir švęsti teigiamus pokyčius klientų gyvenimuose.
- Konstruktyvus grįžtamasis ryšys: teikti nuolatinį ir palaikantį grįžtamąjį ryšį, orientuotą į profesinį augimą.



Vidinė ir išorinė motyvacija: Vidinė motyvacija yra kai darbas atliekamas dėl jo paties ir asmeninio pasitenkinimo, o išorinė motyvacija yra skatinama išorinių paskatų, tokių kaip pinigai. Nors finansinis atlygio pakėlimas gali pagerinti išorinę motyvaciją, vidinė motyvacija yra labai svarbi siekiant ilgalaikio įsipareigojimo ir darbo kokybės.

Edward Deci ir Richard Ryan - jų savideterminacijos teorija (Self-Determination Theory) teigia, kad vidinė motyvacija, kuri yra susijusi su **priklausymo, kompetencijos ir autonomijos poreikiais**, yra svarbesnė nei išorinė motyvacija, pavyzdžiui, pinigai. Jie mano, kad išorinės paskatos gali netgi pakenkti vidinei motyvacijai, ypač jei jos trukdo žmonėms jausti, kad jie yra savo veiksmų šeimininkai.



Pasiekimo riba: Atlyginimo didinimas gali būti veiksmingas motyvacinis įrankis iki tam tikro lygio – kai finansiniai poreikiai yra patenkinti, kitų motyvacijos veiksnių, pavyzdžiui, darbo aplinkos ar profesinio pripažinimo, svarba išauga.

Herzbergo dvifaktorinė teorija: Pagal Fredericko Herzbergo dvifaktorinę teoriją, yra higienos veiksniai (pvz., atlyginimas, darbo sąlygos) ir motyvatoriai (pvz., pasiekimai, pripažinimas). Higienos veiksniai gali sukelti nepasitenkinimą, jei jie yra nepakankami, bet jų pagerinimas ne visada didina motyvaciją. Motyvatoriai, kaip antai pripažinimas ir darbo turinys, turi didesnį poveikį darbuotojo motyvacijos didinimui.

Teisingumo teorija: Jeigu darbuotojai mano, kad jų atlygis yra teisingas ir atitinka jų indėlį bei atitinka kolegų atlyginimus, tai gali padidinti jų motyvaciją dirbti. Jei jie jaučia, kad yra nepakankamai kompensuojami, tai gali sukelti nepasitenkinimą ir sumažinti motyvaciją. [J. S. Adams \(1965\)](#)

Jūsų rekomendacijos ir patarimai administracijai

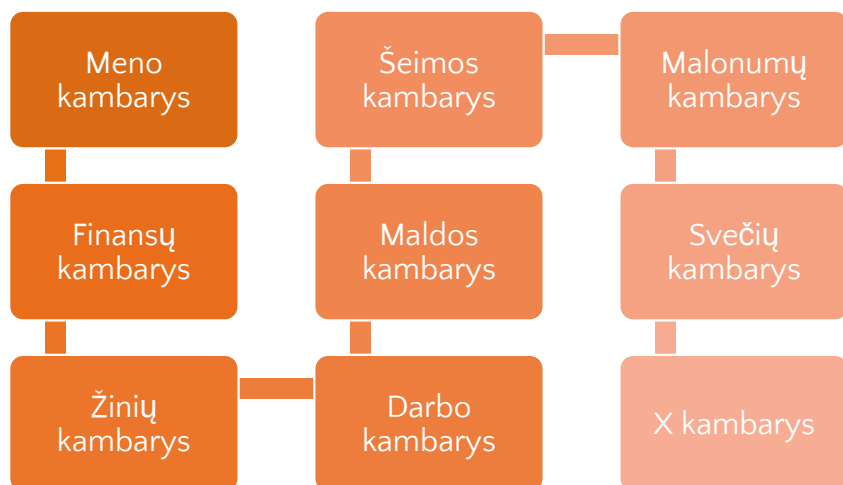


Darbuotojai labai skirtingi

Skirtingi dalykai juos motyvuotų

Noriu pasitarti:

1. Kaip vertintum savo motyvaciją dirbti?
2. Kokių profesinių tikslų norėtum pasiekti per šiuos metus, per ateinančius 4 metus? Kokios yra tavo profesinės svajonės (kad ir kaip keistai beskambėtų)?
3. Kaip turėčiau ar neturėčiau elgtis/daryti kaip vadovas, kad teigiamai įtakočiau motyvaciją veikti darbe?
4. Kas “veža” šiame darbe? Kas “stabdo” šiame darbe? Ir tave, ir tavo kolegas.
5. Ar yra kas nesusijusio su darbu, kas įtakoja tavo veiklumą čia?
6. Patark, kaip turėčiau reaguoti, jei matau netinkamą/nemotyvuotą/vėluojantį darbą.
7. Pasiūlyk, kokie apdovanojimai ar kitos formos būtų priimtinos įvertinant kokybišką profesinę veiklą



Kokie mano gyvenimo kambariai

Pagrindiniai motyvaciniai teiginiai:

PATS

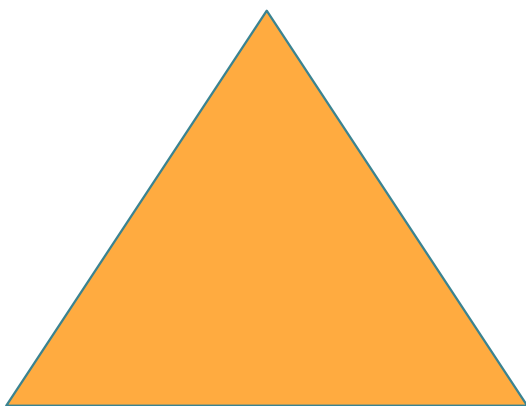
PASIRINK

MATYK

BŪSIU
ŠALIA

Vis svarbesnis gebėjimas yra mokėjimas rinktis ir
prisiimti atsakomybę už savo pasirinkimus

Gera atliktas darbas



Socialinis gyvenimas

Geras miegas



Ateities matymas

Savęs
šeimininkas
(Laikas, laisvalaikis,
savikontrolė...)



Savęs
matymas
(Norai, bruožai...)

Tvirtas pagrindas
(Miegas, maistas, judėjimas...)

Nuotraukos šaltinis:
www.in-spirelsmagazine.co.uk

Stipriausi motyvai ateina iš vidaus...

- Vidiniai motyvatoriai:
 - Savarankiška vidinė jėga atrasti kažką nauja
 - Priimti iššūkį su savimi
 - Didinti savo gebėjimus

Motyvacijos šaltiniai socialiniame darbe

- **Vidiniai šaltiniai** (prasmingo darbo jausmas, pašaukimas, vertybių atitikimas).
- **Išoriniai šaltiniai** (atlygis, darbo sąlygos, pripažinimas iš vadovo ir kolegų).
- **Socialinis poveikis** (komandos dvasia, bendras tikslas).
- **Kliento pokytis** (net maži teigiami rezultatai tampa motyvacijos katalizatoriumi).
- **Asmeninis augimas** (išmoktos pamokos, įveikti iššūkiai).

(Kuo labiau subalansuoti vidiniai ir išoriniai šaltiniai – tuo stabilesnė motyvacija)

Apibendrinkime



Vidinė motyvacija – daryti, nes tai prasminga (vidinis „noriu“).

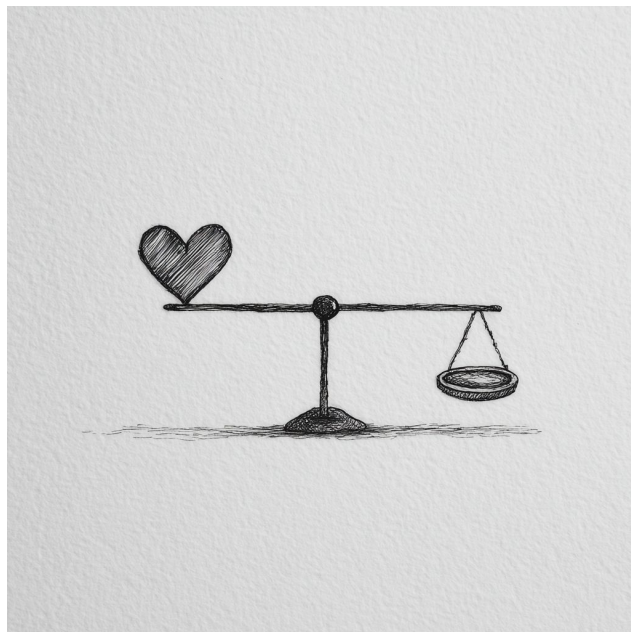
Išorinė motyvacija – daryti, nes yra atlygis ar reikalavimas (išorinis „reikia“).

Rizika: kai išoriniai veiksniai ima dominuoti, vidinė motyvacija gali silpti.

Geriausias derinys – vidinė prasmė + adekvatus išorinis palaikymas.

Svarbu atpažinti, kas jus labiausiai skatina šiandien.

Vidinė ir išorinė motyvacija



- **Pradžioje – entuziazmas ir idealizmas** (daug energijos, bet mažai patirties).
- **Viduryje – rutina ir abejonės** (pavargimas, perdegimo rizika).
- **Vėliau – patirtis ir išmintis** (atsiranda gebėjimas ramiau vertinti, atsiranda mentorystės poreikis).
- **Praktiniai įrankiai:**
 - refleksijos dienoraštis (užrašyti sėkmes ir atradimus),
 - mikro poilsio ritualai (maži atokvėpiai kasdien),
 - kolegų palaikymo tinklas,
 - tikslų peržiūra (kasmet ar kas keli mėnesiai).

(Motyvacija yra kintantis procesas, todėl ją reikia nuolat maitinti)

Motyvacija karjeros etapuose ir praktiniai



Atsparumas nėra akmuo, o spyruoklė. (Ji susispaudžia, bet grįžta atgal).

Motyvacija nėra baterija, o laužas. (Jei jo nekūreni – užgęsta).

Profesija nėra tik darbas, o kelionė. (Kartais paini, bet kupina atradimų).

Mes visi turime savo „galias“. (Kartais jos mažos, bet tikros).

Kartais užtenka ir šypsenos. (Ji paprasta, bet gali iužpildyti dieną).

 **Pabaigai**

