

# ***Jak wypalają się osoby aktywistyczne?***



**Agata Gieryn**

Fundacja Culture Shock

Od dwóch lat udzielam wsparcia psychologicznego osobom działającym w trzecim sektorze w ramach projektu Let it Work. Cykl składa się z trzech darmowych spotkań wspierających aktywistów i aktywistki aby zapobiegać ich wypaleniu aktywistycznemu. Prowadzę także regeneracyjne grupy wsparcia online, które cieszą się dużą popularnością. Z początku obawiałam się, że w tak krótkim czasie niewiele będzie mogło się wydarzyć, jednak już pierwsze konsultacje pokazały mi jak ważna i cenna jest to inicjatywa, szczególnie w tym środowisku - osób działających społecznie.

Moje pierwsze odkrycie dotyczyło tego z jak wieloma podobnymi problemami zgłaszają się do mnie osoby pod przykrywką wypalenia aktywistycznego. Wiele z nich mówiło o swoim wyczerpaniu emocjonalnym, braku sił do działania a często nawet do wstania rano z łóżka. Pojawiały się objawy somatyczne w postaci chronicznego napięcia, bólu głowy i brzucha, problemów ze snem a także lęk pod różną postacią. Często w czasie konsultacji rozmawialiśmy na temat moich podejrzeń związanych z depresją u danej osoby i możliwości konsultacji psychiatrycznej. Wiele z osób z którymi pracowałam wносиło na spotkania problemy relacyjne z innymi ludźmi. Mówiły o tym, że często czują nadmierną odpowiedzialność za innych i jednocześnie same nie potrafią chronić swoich granic. Część z nich wspominała, że w wyniku ich nadmiernego zaangażowania w działania aktywistyczne ucierpiały ich relacje romantyczne i rodzinne.

Problemy, które wносиły osoby z którymi pracowałam dotyczyły także ich przeładowania obowiązkami, przerostem odpowiedzialności i frustracją z powodu braku gratyfikacji a często też niestety kontaktem z przemocą w organizacji. Z ciekawością i smutkiem słuchałam o tym z jakimi wyzwaniem mierzyły się moje osoby klienckie działające trzecim sektorze i jednocześnie byłam pod wrażeniem ich empatii, entuzjazmu, mądrości życiowej i chęci do dzielenia się sobą z innymi. Zauważyłam też, że ogromne zaangażowanie związane z podążaniem za swoimi wartościami i działaniem na rzecz innych w połączeniu z niewspierającym systemem kończyło się u nich frustracją, bezsilnością, pełnoobjawowym wypaleniem a nawet depresją. To był wciąż powtarzający się mechanizm, który bardzo mnie zaniepokoił w kontekście wypalenia, szczególnie biorąc pod uwagę fakt, że znaczna większość osób z którymi rozmawiałam pochodziło z domów w których nie miały zaspokojonej potrzeby uznania, współczucia i akceptacji. Myślałam także o tym jak wielkim zasobem są te osoby dla trzeciego sektora i rozważałam możliwości wsparcia, aby chronić ich potencjał jednocześnie ograniczając działania i postawy prowadzące do wypalenia.

Projekt [Let it Work](#) realizowany jest z dotacji programu Program Aktywni Obywatele - Fundusz Krajowy finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG

W tym miejscu warto zastanowić się co sprzyja wypaleniu zarówno z perspektywy indywidualnej i organizacyjnej, bo nasze osoby przecież nie działają w próżni. Wraz ze swoimi stowarzyszeniami, fundacjami, czy kolektywami współtworzą system, który może chronić przed lub wspierać kulturę wypalenia. Według badania przeprowadzonego przez naszą Fundację, pt. "Wnioski z wywiadów eksperckich na temat wypalenia zawodowego w organizacjach pozarządowych w Polsce, Chorwacji i Słowenii" w 2020 r. wśród czynników indywidualnych sprzyjających wypaleniu znalazły się: *niska samoocena, neurotyczność, szukanie potwierdzenia własnej wartości poprzez osiągnięcia zawodowe, trudności w wyznaczaniu granic, niewłaściwa regulacja emocji (nadmierne kontrolowanie, tłumienie), silne poczucie odpowiedzialności, nadmierna potrzeba kontroli, idealizm, lęk, wysokie ambicje, nadmierne poświęcanie się pracy, nieradzenie sobie ze stresem, brak nawyku i nieumiejętność odpoczywania, nieumiejętność odróżnienia tego na co ma się wpływ od tego co jest poza moją kontrolą, perfekcjonizm.*

Wśród czynników organizacyjnych możemy znaleźć: *brak wsparcia i obciążenie pracą, niejasne instrukcje do zleczonych zadań, nierówny podział ról, nierówny podział ról i obowiązków, niekompetentne przywództwo, zbyt mało pracowników w porównaniu do skali zadań i liczby odbiorców, brak informacji zwrotnej, niestabilna sytuacja finansowa organizacji, rutyna, naruszanie godności pracowniczej, mobbing, dyskryminacja, molestowanie seksualne, presja na szybkie tempo pracy, sztywna hierarchia i niektóre standardy przeniesione z biznesu, brak autonomii w pracy, nieuczestniczenie w podejmowaniu decyzji, nie docenianie osiągnięć, nieumiejętne, nieskuteczne zarządzanie i planowanie, praca z osobami dotkniętymi traumą, misyjność, duch poświęcania się, oczekiwanie nadmiernego zaangażowania.*

Dziś nie będę pisać na temat tego jak ważny jest ruch, sen, zdrowe odżywianie, kontakt z naturą i relacje z ludźmi w walce z wypaleniem, chociaż to jest oczywiście istotne.

W tym artykule pragnę przyjrzeć się wypaleniu jako rezultatowi działania systemu w którym zachodzą interakcje między jego uczestnikami - pracownikami, organizacjami i systemem państwowym.

Stephen Karpman zauważył, że ludzie, którzy w dzieciństwie mieli niezaspokojoną potrzebę uznania, opieki i wsparcia mają predyspozycje do grania z innymi w grę relacyjną zwaną "trójkątem dramatycznym". Osoby te wchodzą naprzemiennie w rolę Ratownika, Ofiary i

Projekt [Let it Work](#) realizowany jest z dotacji programu Program Aktywni Obywatele - Fundusz Krajowy finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG

Oprawcy, które zmieniają się w zależności od innych uczestników interakcji, czynników wewnętrznych i zewnętrznych. Co ważne gra w trójkąt dramatyczny odpala się głównie w sytuacjach stresu i kryzysu, których w trzecim sektorze nie brakuje.

Z którą rolą kojarzy Wam się poświęcanie dla innych z zaniedbywaniem własnych potrzeb, praca ponad siły, perfekcjonizm i wyręczanie innych? Nie bez powodu pierwsze badania w latach 70 nad wypaleniem zawodowym dotyczyły na początku osób pracujących na rzecz innych - terapeutów, pielęgniarek, nauczycieli, bo zauważono, że wypalają się częściej niż inni. Aktywistki i aktywiści to stworzone Ratowniczkami, które poświęcają się dla innych, wyręczają nawet bez pytania i pracują ponad siły bo mają nadzieję, że zmiana jest możliwa (nawet wtedy, kiedy efekt finalny jest bardzo niewielki). Działając w ten sposób spotykają się z frustracją, niedocenianiem, wolnymi efektami pracy i ogromnym napięciem, które w połączeniu z ich niezaspokojonymi potrzebami sprawiają, że wchodzi one w rolę Ofiary. Zaczyna im być wszystko jedno, zamartwiają się, pojawiają się u nich problemy zdrowotne. Irytują się na swoją sytuację i z chęcią obwiniają innych o swoje nieszczęście, jednak same nie wykazują żadnej inicjatywy do zmiany. Czekają na ratownika, który je uratuje i przy tym nie wyrażają emocji. Ich tłumiona frustracja prowadzi do wybuchów agresji - biernej (np. przez unieważnianie innych) lub bardziej bezpośredniej. W ten sposób Ofiara staje się Oprawcą. Oprawca zaspokaja swoje cele kosztem innych, nie zważając na to, że kogoś rani. Ma swoje pomysły na ofiarę, które jej narzuca siłą, bez uwzględnienia jej zdania. Błędne koło sprawia, że ostatecznie nikt nie wygrywa a tłumione uczucia i brak granic wyciągają energię życiową prowadząc do wypalenia. Co ważne w rolach trójkąta dramatycznego mogą się znajdować zarówno pojedyncze osoby, jak i całe organizacje a nawet systemy państwowe. Organizacja może być ratownikiem oferując swoim pracownikom rzeczy, rozwiązania, których wcale nie potrzebują, bez uwzględnienia ich w dialogu, wspierając ich zależność i negując samodzielność. Może być ofiarą koncentrując się na narracji jaki to świat/system/pracownicy są źli zamiast kreatywnie szukać rozwiązań dla swoich problemów. Może też być niestety oprawcą stosując niejasne zasady, realizując swoje cele kosztem dobra pracowników o mobbingu nie wspominając.

Pierwszym i najważniejszym krokiem do wyjścia z błędnego cyklu trójkąta dramatycznego jest świadomość, ponieważ wchodzi się w niego na poziomie nieświadomym. Dopiero w momencie, kiedy z boku zobaczymy grę i przeanalizujemy jakie role przyjmujemy, możliwe jest zatrzymanie i wprowadzenie zmiany. O tym co dalej i jak przekształcać deficyty każdej roli w zasoby opowiem w kolejnym artykule w którym dowiedzie się o trójkącie wygrywającym.

Projekt [Let it Work](#) realizowany jest z dotacji programu Program Aktywni Obywatele - Fundusz Krajowy finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG

*Agata Gieryn jest psychoterapeutką Gestalt i ekspertką z Fundacji Culture Shock, która działa na rzecz wsparcia osób aktywistycznych w utrzymaniu równowagi emocjonalnej i psychicznej. Prowadzi konsultacje psychologiczne i grupy wsparcia.*



Projekt realizowany z dotacji programu Program Aktywni Obywatele – Fundusz Krajowy finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG