

Self-care kultura socijalnih radnika-briga o sebi kao alat za bolju brigu o korisnicima i nošenje sa izazovima profesije

Zebić, Lucija

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:921035>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-25**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Lucija Zebić

**Self-care kultura socijalnih radnika- briga o sebi kao alat za bolju
brigu o korisnicima i nošenje sa izazovima profesije**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2022.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Lucija Zebić

**Self-care kultura socijalnih radnika- briga o sebi kao alat za bolju
brigu o korisnicima i nošenje sa izazovima profesije**

DIPLOMSKI RAD

prof. dr. sc. Gordana Berc

Zagreb, 2022.

Sadržaj:

1. UVOD.....	1
2. OSOBITOST SOCIJALNOG RADA KAO POMAŽUĆE PROFESIJE..	3
2.1. Izazovi u radu socijalnih radnika.....	5
3. STRES I PROFESIONALNI STRES.....	6
3.1. Određenje stresa.....	6
3.2. Profesionalni stres.....	8
3.3. Posljedice profesionalnog stresa.....	10
3.3.1. <i>Burnout- sagorijevanje na poslu</i>	10
3.3.2. <i>Posredna (sekundarna) traumatizacija</i>	13
4. SUKOB RADNE I OBITELJSKE ULOGE.....	15
5. SELF-CARE KONCEPT.....	18
5.1. Definiranje koncepta <i>self-care</i>	18
5.2. Podjela brige o sebi.....	19
5.3. Metode brige o sebi.....	22
5.4. Primjena brige o sebi kod socijalnih radnika.....	26
5.4.1. <i>Pregled dosadašnjih istraživanja</i>	28
5.4.2. <i>Izazovi primjene brige o sebi</i>	39
5.5. Uloga organizacije i profesionalne pomoći pomagačima.....	41
6. POSTUPCI ZA BUDUĆNOST	44
7. ZAKLJUČAK.....	46
8. LITERATURA.....	49

Self-care kultura socijalnih radnika- briga o sebi kao alat za bolju brigu o korisnicima i nošenje sa izazovima profesije

Sažetak: *S obzirom na izazovnost profesije kojom se socijalni radnici bave, potrebno je razvijati alate koji bi doprinijeli otpornosti nošenju s istima. Kvalitetna briga o sebi ključna je za socijalne radnike koji predstavljaju glavni alat profesije socijalnog rada. Metode samopomoći mogu biti od velike važnosti kako bi se višestruko i višedimenzionalno, a nadasve svrhovito promicalo zdravo funkcioniranje i dobrobit svih pomagača, time i socijalnih radnika, s obzirom na dokazane česte posljedice sagorijevanja na poslu, posredne traumatizacije i visoke razine profesionalnog stresa. Pregledom dosadašnjih istraživanja, nastojat će se opisati učestalost primjene i primjeri metoda brige o sebi, kao i njihova potencijalna učinkovitost za dobrobit socijalnih radnika koja se onda prelijeva na bolji i kvalitetniji rad s korisnicima, a i na boljitak čitave profesije, što je ujedno i cilj ovog preglednog rada. Na kraju opisat će se primjeri dobre prakse koji bi se u budućnosti potencijalno mogli implementirati u hrvatski sustav socijalne skrbi, ali i u sferu obrazovanja studenata socijalnog rada kao budućih profesionalaca čije bi vještine na taj način bile dodatno osnažene.*

Ključne riječi: **koncept samopomoći, socijalni rad, profesionalni stres, osobna i profesionalna briga o sebi**

Self-care culture of social workers - self-care as a tool for better care of social care clients and coping with the challenges of the profession

Abstract: *Given the challenge of the profession of social workers, it is necessary to develop tools that would contribute to the resilience of dealing with them. Quality self-care is crucial for social workers which are seen as the main tool of the social work profession. Self-care methods can be of great importance in order to promote the healthy functioning and well-being of all professional helpers, including social workers, in multiple, multidimensional and above all purposeful ways, given the frequent consequences of burnout, vicarious trauma and high levels of occupational stress. A review of previous researches will try to describe the frequency of application and examples of self-care methods, as well as their potential effectiveness for the benefit of social workers, which then translates into better work with social care clients, and the betterment of the whole profession, which is the main aim of this review paper. Finally, examples of good practice will be described that could potentially be implemented in the Croatian social welfare system in the future, but also in the field of education of social work students as future professionals whose skills would be further strengthened.*

Key words: **self-care concept, social work, occupational stress, personal and professional self-care**

Izjava o izvornosti rada

Ja, **Lucija Zebić** pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Lucija Zebić

(potpis studenta)

1. UVOD

S obzirom da je Hrvatska deklarirana kao socijalna država, i čijem ispunjenju teži u vidu razvijanja i prosperitetnosti zemlje, ima ulogu štiti i prevenirati teškoće s kojima se njezini stanovnici na rubu društva svakodnevno suočavaju, te im omogućiti da se kroz sustavnu podršku ponovno integriraju u društvo. Jednu od vodećih uloga tog sustava podrške imaju socijalni radnici, a njihovo uspješno djelovanje karakterizira se kao ključno za funkcioniranje takvog sustava. Kako bi obavljanje danih ovlasti u pogledu profesije socijalnog rada bilo kvalitetno i djelotvorno potrebno je dublje upoznati i prepoznati koje su slabe i ranjive strane socijalnih radnika, a koji pak izvori snage koji im mogu pomoći (Družić Ljubotina i Friščić, 2014). U tome im, kao i drugim pomagačima, u velikoj mjeri od pomoći može biti primjena *self-care* koncepta, odnosno vođenje brige o sebi-strategije samopomoći koje socijalni radnici mogu koristiti kako bi unaprijedili svoje kompetencije, uspostavili ravnotežu između privatnog i profesionalnog života i izbjegli štetne rizike kojima su izloženi zbog prirode svog posla. Budući da je područje socijalnog rada odgovorna i zahtjevna profesija, i socijalnim radnicima često trebaju određeni alati u nošenju sa izazovima koji su pred njih stavljeni, te je potrebno učestalo osvještavati i zagovarati o njihovoj potrebi za adekvatnom pomoći i podrškom.

Stoga je cilj ovog istraživanja steći uvid u to kako socijalni radnici vide i koliko iskustva imaju u prakticiranju koncepta samopomoći, te ispitati moguću podržavajuću ulogu koncepta samopomoći u nošenju sa izazovima profesije socijalnog rada, ali i predložiti određene mjere za budućnost prakse socijalnog rada. Pošto je ovo pregledni rad, zaključci će biti izvedeni iz dosada provedenih kvantitativnih i kvalitativnih istraživanja i njihovih rezultata provedbe. Nažalost literatura u Hrvatskoj manjka ovakvim istraživanjima, pa će većina radova prikazivati praksu stranih zemalja. No i to može poslužiti kao primjer za implementaciju dobre prakse i razvoj buduće profesije socijalnog rada, te kreiranje sličnih metoda i u našoj zemlji. Mada je *self-care* konstrukt kojim će se ovaj rad primarno baviti, prije toga će se kratko objasniti zašto

uopće dolazi do potrebe profesionalne brige o sebi, kao i osobne, i kako ona može poslužiti kao potencijalni alat u rješavanju izazova koji će biti izneseni u idućim poglavljima, a s kojima se socijalni radnici kao i drugi pomagači svakodnevno susreću.

2. OSOBITOST SOCIJALNOG RADA KAO POMAŽUĆE PROFESIJE

Socijalni rad ima vrlo dugu povijest brige o i rada s ljudima kao jedinstvenim pojedincima, smještenih u kontekstu interakcija s obiteljima, grupama, zajednicama, organizacijama i širim društvom (Collins, 2016), a nastoji omogućiti pristup dobrobiti i pravdi za marginalizirane populacije, deklarirajući se kao profesija socijalne pravde (Pyles, 2020). Ono što se očekuje od socijalnih radnika kao profesionalaca jest briga i predanost u svom poslu, a mnogi od njih vide svoj posao kao poziv ili zvanje (Collins, 2016). U profesiji u kojoj prvenstveno dominiraju žene, ne čudi postojanost prirodne sklonosti da se drugog njeguje, kao i da se posjeduje brižan i suosjećajan karakter prikladan za profesiju kojoj je fokus upravo na tome (Downing, 2021). Kada uđu u područje socijalnog rada, mnogi profesionalci to rade iz strasti, kako navodi Wilson (2016) potaknute osobnim događajima iz života ili pak istinskom, čak urođenom željom da pomažući drugima ostvare svoj puni potencijal. Često na sposobnost održavanja te strasti tokom karijere izravan utjecaj imaju problemi vezani uz opterećenje posla, kontrolu, vrijednosti, (ne)pravednost, ali i samu zajednicu (Wilson, 2016). Socijalni rad kao zanimanje često se povezuje s velikom dozom stresnosti-značajke koju dijeli sa svim pomažućim profesijama. Neuspjeh da se socijalni radnici brinu o sebi na tom putu može rezultirati stalnim stresom, koji može zatim prodrijeti u osobni život i može umanjiti zadovoljstvo koje izvlače iz posla i njihovu sposobnost da budu u potpunosti prisutni sa svojim klijentima (Jackson, 2014).

U svom svakodnevnom radu i funkcioniranju u vidu ostvarivanja profesionalnih ciljeva, suočeni s raznim izazovima koji mogu imati štetne posljedice, socijalni radnici moraju uspostaviti metode koje će im pomoći razviti otpornost za uspješno nošenje s istima. Najveći postotak socijalnih radnika zaposlen je u Centrima za socijalnu skrb, gdje im je u nadležnost dana odgovornost izvršavanja preko stotinjak različitih poslova, čime zauzimaju status jednog od složenijih sustava u državi, pritom se boreći sa manjkom službenog kadra, čestim zakonskim promjenama, kritikama javnosti i medijskim linčevima, zatrpani administracijom koja ih učestalo ometa u obavljanju njihovog stvarnog posla (Družić Ljubotina i Friščić, 2014).

Kao pomagači, socijalni radnici nastoje se fokusirati na pružanje nesebične brige za potrebe, želje i zahtjeve korisnika usluga socijalne skrbi, pritom često nailazeći i suočavajući se s organizacijskim zahtjevima i strukturalnim nejednakostima sustava (Garrett, 2016 prema Collins, 2020). Kao da nije dovoljno to što se u svom poslu suočavaju sa izazovima rješavanja raznih problema društva poput siromaštva ili nasilja, suočavaju se i sa organizacijskim pritiscima smanjenih resursa unutar sustava socijalne skrbi, kontrolama učinkovitosti rada i troškova (Pyles, 2020). Problem se također javlja kada pojedinci u profesionalnom smislu nisu pripremljeni za realnost prakse socijalnog rada i kada organizacija u kojoj rade ne promiče niti ostvaruje pozitivnu radnu atmosferu, pa se početni suštinski pozitivan fokus socijalnog rada lako pretvori u iscrpljujući i teško funkcionirajući, čime pati ne samo radnik, već i korisnici, a i sama profesija (Wilson, 2016). Ulazak pomagača u korisnikov svijet i pogled na svijet iz njegovih cipela, može nam u neku ruku pomoći da s njim ostvarimo suradni odnos, da ga bolje razumijemo u namjeri da mu pomognemo, no isto tako s druge strane može nas preplaviti i u nama izazvati neravnotežu unutarnjeg svijeta.

Dobrobit socijalnih radnika privlači sve veću pozornost zbog kako navode Jia, Chung i Fu (2020) „kontaminacije njihovog radnog iskustva“. Pružajući rad baziran na emocijama, socijalni radnici spadaju u jednu od rizičnijih skupina stručnjaka koji doživljavaju negativnu interferenciju između posla i obitelji, upravo zbog izazova s kojima se u poslu susreću (Jia, Chung, Fu, 2020).

Ironično, dok pomažu korisnicima da se izvuku iz životnih nedaća i rade na vlastitoj dobrobiti, profesionalni pomagači često mogu previdjeti svoje vlastite potrebe, a kao mogući razlog tome Sapienza i Bugental (2000, prema Posluns i Gall, 2019) navode da doista možda nisu naučili kako odvojiti vrijeme za vlastitu brigu i njegu, kao i iz prevladavajućeg uvjerenja da bi to bilo sebično. Posljedicom toga bavljenje brigom o sebi umjesto da bude prioritet, često pada na samo dno životnih obaveza. Iznenađujuća je to činjenica s obzirom da su socijalni radnici osposobljeni da znaju bolje. Iako bi zasigurno savjetovali svoje klijente da se pridržavaju vlastitih potreba i prepoznaju posljedice zanemarivanja istog, socijalni radnici često ignoriraju savjetovanje o samopomoći i ne obraćaju pažnju na znakove i simptome opasnosti povezanih s njihovom profesionalnom praksom. Cijena tog (samo)zanemarivanja je visoka i kreće od stresa koji može narušiti psihičko, ali i fizičko zdravlje i dobrobit, preko umora od

suosjećanja do izgaranja na poslu, u tolikoj mjeri da pojedinci odluče zauvijek otići iz odabrane profesije. Upravo zato brigu o sebi treba prepoznati kao važan alat u nošenju sa izazovima socijalnog rada.

2.1. Izazovi u radu socijalnih radnika

Socijalni radnici rade u kulturi takozvane jednosmjerne brige u kojoj se od njih traži da pokažu empatiju, suosjećanje i strpljenje, bez očekivanja da će zauzvat dobiti takvu skrb od svojih korisnika (Guy, 2000; Skovholt i sur. 2001 prema Polsuns i Gall, 2019). U istraživanju provedenom u Ujedinjenom Kraljevstvu, došlo se do podatka kako se 74% ispitanika, socijalnih radnika suočava s graničnom, čak i patološkom razinom anksioznosti (Lloyd, King i Chenoweth, 2002 prema Salee i Sibly, 2019).

Prevelik broj korisnika na odgovornost jednog socijalnog radnika, izostanak podrške sustava kao i zakoni koji nisu prilagođeni stvarnim potrebama korisnika, a koje moraju „slijepo slušati“, nedostatak vremena za adekvatne psihosocijalne intervencije, neadekvatni uvjeti rada i nedostatak resursa s kojima bi mogli kvalitetno obavljati svoj posao, nesusretljivost i loša suradnja s drugim profesijama i nadležnim institucijama, loši međuljudski odnosi i kritiziranje javnosti samo su neki od čimbenika koji postaju specifični izvori profesionalnog stresa za socijalne radnike u sustavu socijalne skrbi kako navodi Kovačić (2003). Kada se spoje gore navedeni stresni čimbenici i nedostatak brige o sebi pojedinac je u povećanom riziku od sagorijevanja i neadekvatnog pristupa korisnicima (Berc, Šadić i Kobić, 2020). Ponekad realnost posla zna biti u toj mjeri zahtjevna da prijeđe granicu tolerancije kod pomagača, a da on toga nije ni svjestan (Topić, 2016). Teško je procijeniti sebe i prepoznati profesionalne poteškoće. Niti jedan profesionalni socijalni radnik ne ulazi u profesiju sa gorljivom željom za pružanjem nedovoljne i neadekvatne skrbi, već upravo suprotno. No s vremenom se povećavaju svakodnevni problemi, pritisci i profesionalni radnik se može početi osjećati preopterećeno, a potom ako ne vidi mogućnost za boljitkom i frustrirano. Organizacijski, osobni i dosljedni negativni profesionalni problemi mogu prožimati u srž nečije želje da se pomogne drugima i od entuzijastičnog stvoriti pojedinca koji se prepustio i samo prolazi kroz različite životne promjene (Wilson, 2016).

3. STRES I PROFESIONALNI STRES

3.1. Određenje stresa

Stres je u današnjem svijetu fenomen o kojemu se često priča i koji je prisutan u životu svakog pojedinca. Stres opisuje osjećaj ili stanje u kojem se nađe određena osoba u trenutku kada smatra da ne može udovoljiti zahtjevima kojeg pred njega stavlja život, a čiji izvori mogu biti razni, različito utječući na svakog pojedinca (Debogović, 2018).

„Stres označava događaj u životu čovjeka koji je definiran svojim intenzitetom i činjenicom da osobu onespobljava za primjereni odgovor, ali ujedno izaziva i trajne poremećaje s patogenim učincima na psihičku organizaciju“ (Horowitz, 1978).

Razlikovati se može pozitivan i negativan stres, ovisno o tome vodi li reagiranje pojedinca boljoj ili lošijoj odnosno pogrešnoj prilagodbi organizma, s mogućnošću za razvitak bolesti, no svakako mijenja organizam samog pojedinca, a prisutne su promjene u ponašanju i raspoloženju te ga treba shvatiti kao čimbenik rizika za zdravlje čovjeka, s obzirom da je uzročnik niza bolesti, anomalija i poremećaja kako psihičkih, tako i tjelesnih, te da se njegov utjecaj odražava negativno na funkcioniranje u profesionalnom smislu i snižavanje kvalitete života (Debogović, 2018).

Teorija stresa ima više, no za potrebe primjene teorijskog okvira u kontekstu cilja ovog preglednog rada izabrana je Lazarusova teorija stresa i teorija „životnih zbivanja“. „Stres je rezultat svjesne procjene pojedinca o tome da je njegov odnos s okolinom poremećen“ prema mišljenju i navodima Lazarus i Folkman-a (1984). Lazarusova teorija stres definira kao sklop tjelesnih, emocionalnih i/ili ponašajnih reakcija na procjenu nekog događaja opasnim ili uznemirujućim, odnosno na određeni izvor stresa čijem zahtjevu ne možemo udovoljiti (Debogović, 2018). Izvor stresa predstavlja procijenjeni ugrožavajući pojedinačni ili pak niz događaja za naš osobni, ili život nama bliskih osoba, materijalna dobra ili pak primjerice samopoštovanje, za koji smatramo da može poremetiti uobičajeni ishod našeg života, a sam pojam stresa se opisuje kao razvijajući proces u funkciji situacijskih i individualnih promjena (Debogović, 2018).

„Stres je odgovor na sva zbivanja u okolini koja svojom jačinom premašuju razinu koju pojedinac sa svojim sposobnostima prilagodbe može svladati, a stresori predstavljaju sva zbivanja zbog kojih pojedinac mora ulagati dodatne napore kako bi

im se prilagodio“ (Dohrenwend i Dohrenwend 1970, prema Debogović, 2018). Ova definicija opis je teorije životnih zbivanja kao jedne od predstavljenih teorija stresa.

Stresna situacija može izazvati različite posljedice, ovisno o tome kako se procjenjuje situacija i kako osoba reagira na pojedinu stresnu situaciju, što uvelike ovisi o osobnim karakteristikama poput spola, dobi i ličnosti, ali i o osobina okoline u kojoj se osoba nalazi odnosno o okolinskoj socijalnoj podršci, ali i ograničenjima i zahtjevima koje stavlja pred pojedinca (Topić, 2016). Isto tako osim negativnih promjena, mogu se dogoditi i pozitivne promjene uzrokovane izloženosti stresu. Prema navodima različitih istraživača koji su proučavali stres (Raphael & Meldrum 1995; Alexander 2000; Murray i sur. 2018, Debogović, 2018) moguće pozitivne promjene (adaptacije) su stjecanje novih tehnika za rješavanje problema, povećana bliskost s bitnim osobama i općenito poboljšanje u međuljudskim odnosima, kao i osobnih i socijalnih resursa, povećanje kontrole nad vlastitim životom i (samo)discipline, pronalaženje pozitivnih segmenata i bitnih lekcija proizašlih iz posljedica stresne situacije, preslagivanje životnih prioriteta, veća razina zahvalnosti za blagodati života i veća mogućnost poistovjećivanja s drugima, drugačije (u pozitivnom smislu) viđenje sebe, pozitivne promjene iz unutarnjeg aspekta osobe, vezano uz stavove, temeljna uvjerenja kojima se vodimo ili pak vrijednostima koje zagovaramo. Ovakvim promjenama doprinosi upravo i metoda brige o sebi i na nju se treba gledati kao vještinu koja se iznova uči i proširuje, i koja isto tako iz negativnih situacija može pridonijeti pronalaženju pozitivnih promjena.

Kada bi sagledavali najširi kontekst, tada stres ustvari predstavlja bilo koji podražaj koji za posljedicu ima prekid uobičajene aktivnosti organizma, odnosno predstavlja prijetnju uobičajenim procesima ili implementiranim funkcijama, pojavom događaja u okolini koji su izašli iz okvira granica normalnog za taj isti organizam (Hudek-Knežević i Kardum, 2006 prema Topić, 2016).

3.2. Profesionalni stres

Profesionalni ili radni stres kao što mu i sam naziv govori referira se na stres uzrokovan stresnim čimbenicima unutar radnog okruženja. Pojavljuje se kada dođe do nesuglasja između zahtjeva od strane radnog mjesta i okoline naspram mogućnosti, očekivanja i želja pojedinca da udovolji tim istim zahtjevima (Ajduković i Ajduković, 1996). Produljena izloženost profesionalnom stresu osim za dobrobit pojedinca, štetu može uzrokovati i kod učinkovitosti na radu dovodeći do njenog značajnog smanjenja (Šarić i Žuškin, 2002 prema Debogović, 2018). Razlikujemo unutrašnje i vanjske izvore profesionalnog stresa, od čega unutarnji ovise o pojedincu, a vanjski o okolini u kojoj pojedinac obavlja posao. Unutarnji stresori očituju se kroz perfekcionizam, odnosno nerealna očekivanja kako od posla tako i od sebe kao radnika, pretjeranom i stalnom potrebom kontroliranja, vezanosti za posao i osjećaja pretjerane odgovornosti, upornosti i rigidnosti u postizanju ciljeva. Vanjski stresori mogu proizaći iz visokih i često nerealnih zahtjeva organizacije, prekovremenog rada, kratkih rokova za obavljanje posla, problema nejasnoće pri definiranju same uloge radnika, opterećenosti administracijom, lošom timskom suradnjom i poljuljanim međuljudskim odnosima unutar same organizacije, nezadovoljstvom plaćom za obavljeni rad ili manjkom radnika u odnosu na zadanu količinu posla (Ajduković 1996). Nadalje Sonnentag, Pundt i Albrecht (2014 prema Griffiths, Rose i Walker, 2018) identificirali su prema njima četiri relevantne kategorije stresora: fizički stresori (npr. zabrinutost za osobnu sigurnost), stresori na poslu koji se odnose na zadatak (npr. vremenski pritisak i složenost posla), loši alati (npr. nedostatak informacija), stresori uloga (npr. preopterećenost i nejasna očekivanja), društveni stresori (npr. sukobi i neugodne interakcije s onima kojima se pruža usluga), stresori vezani uz karijeru (loše prilike za napredovanje) i traumatski stresori (npr. situacije u kojima su drugi ili radnici u štetnoj ili ekstremnoj opasnosti). U domaćoj literaturi u istraživanju provedenom nad socijalnim radnicima CZSS Zagreb izneseno je sedam čimbenika stresa:

1) osjećaj izloženosti i nesigurnosti na radnom mjestu, 2) nesigurnost u vlastitu kompetenciju, 3) ograničenje radnog mjesta u pogledu napredovanja, 4) organizacija rada, 5) fizički uvjeti rada, 6) ograničenje suradnje između institucija, 7) nespecifični razlozi poput više ženskih zaposlenika, i veća udaljenost mjesta rada od mjesta stanovanja (Friščić, 2006:12).

No osim o vanjskim faktorima reakcija na stres, pogotovo profesionalni ovisi i o pojedincu, pa tako Jenič (2002 prema Jeleč-Kaker, 2008) također iznosi kako uzrok opterećenja zasigurno je kompetencija odnosno nedostatak iste, jer smatra da profesionalci na početku nisu dovoljno pripremljeni na složenost situacija u realitetu praktičnog rada i sve što on donosi: od štićenika koji su najčešće nedobrovoljni i nemotivirani za rad, preopterećenosti broja korisnika u danu, nedostatka podrške organizacije u kojoj radi uz intrige i borbu za moć na radnom mjestu, kao i traženja neuspjeha kod samog sebe. Ovakvi uzroci najčešće dovode do odlaska iz profesije, što potvrđuje i istraživanje provedeno od strane Coffey, Dugdill i Tattersall (2004) u Velikoj Britaniji na populaciji socijalnih radnika u kojem su rezultati pokazali da je profesionalni stres najveći pojedinačni faktor zbog kojeg mijenjaju profesiju. Slične rezultate iznjedrilo je kanadsko istraživanje u kojoj se pojavljuje negativna korelacija između simptoma stresa i zadovoljstva socijalnih radnika i pozitivna korelacija stresa i namjere za odlaskom iz profesije (Shier i sur., 2012, prema Griffiths, Rose i Walker, 2018). Zaključak svega navedenog je da će utjecaj na količinu profesionalnog stresa svakako imati više faktora, krenuvši od same vrste i zahtjevnosti posla, učestalosti i intenziteta stresnih izazova s kojima se profesionalno i osobno suočava, količine podrške kako na poslu tako i u privatnom životu, do zaštitnih mehanizama pojedinca koji mu pomažu u nošenju sa stresom (Družić Ljubotina i Friščić, 2014). Kada se osoba ne suočava sa profesionalnim stresom kojeg proživljava, odnosno ne brine o tome kako ga umanjiti ili prevenirati to se prvotno najčešće odražava kroz promjene u ponašanju - od impulzivnosti, snižene tolerancije za druge osobe, mogućom agresivnošću, a s vremenom nakupljeni i neprorađeni stres rezultira i emocionalnom i fizičkom iscrpljenosti te dolazi do sagorijevanja i posredne (sekundarne) traumatizacije (Jackson, 2014). Osim toga ovi čimbenici stresa s poslovne se često preliju i na privatnu sferu života profesionalca u pogledu obitelji, dovodeći i tu do narušavanja kvalitete zadovoljstva životom i sukoba radne i obiteljske uloge (Jia, Chung & Fu, 2020). Sve su to posljedice profesionalnog stresa koje će se detaljnije pojedinačno obraditi u sljedećem dijelu rada.

3.3. Posljedice profesionalnog stresa

3.3.1. *Burnout/ sagorijevanje na poslu*

Burnout ili u prijevodu sagorijevanje na poslu kompleksan je fenomen koji zaokuplja pažnju istraživača već dugi niz godina, i iako postoji više definicija može se reći da u globalu označava posebnu vrstu okupacijskog stresa kombiniranog od emocionalne iscrpljenosti, cinizma prema poslu koji pojedinac obavlja, depersonalizacije i niskog osjećaja osobnog postignuća. Burnout je prvotno definiran kao stanje premorenosti ili frustracije proizašlo iz prevelike predanosti nekom cilju, često postavljenog iz nerealnih očekivanja pojedinca ili društvenih vrijednosti, ostavljajući osobu „ispražnjenom“ (Freudenberger, 1974 prema Družić Ljubotina & Friščić, 2014). Izgaranje se pripisuje psihološkim stresorima rada s ranjivim populacijama, pa ne čudi da je prisutan među socijalnim radnicima. Najvećem riziku sagorijevanja izloženi su zaposlenici s nerealnim očekivanjima stanja profesije (najčešće pripravnici ili socijalni radnici na početku karijere) koji su započeli s prevelikom količinom entuzijazma i možda nerealnim očekivanjima, u nadi da će promijeniti svijet, pritom nastojeći pomoći drugima, vrlo brzo suočeni s realnošću situacije, obilježenom nedostatkom bilo kakve pozitivne povratne informacije ili zahvale za dobro obavljen posao, čak štoviše učestalim kritikama i osjećajem bespomoćnosti.

Schaufeli i suradnici (2006) iznijeli su ideju o šest faktora (prethodnika) koji doprinose sagorijevanju na poslu tijekom određenog vremenskog perioda. Kao prvi faktor navode neravnotežu radnog opterećenja. Znamo koliko rad s različitim problemima korisnika može biti kompleksan, često od socijalnog radnika zahtijevajući upravljanje na više razina, s povećanim zahtjevima i odgovornosti, a kada su ti problemi dosljedni, sveprisutni i izazovni kod radnika dolazi do osjećaja neravnoteže radnog opterećenja. To za posljedicu ima osjećaj frustracije i distanciranja od radnog okruženja. Drugi faktor koji navode je kontrola. Posao unutar sustava socijalne skrbi podliježe određenoj razini autonomije, a socijalni radnik mora se držati propisanih organizacijskih načela i etičkih standarda profesije. No često dolazi do situacija u kojima radnici nemaju dovoljno kontrole nad resursima za rad koji su im potrebni, kao ni ovlasti da odrade posao kako misle da bi bilo učinkovitije u odnosu kako im je propisano zakonom, što također dovodi do frustracije i produljenim utjecajem može

za posljedicu imati sagorijevanje. Još jedan bitan faktor su ujednačene vrijednosti pojedinca i organizacije u kojoj radi, odnosno pojma vrijednosti kao poveznice između važnih vodećih načela i njihovim usmjeravanjem ponašanja onih koji ih primjenjuju. Kada se dogodi neravnoteža između onoga što ta organizacijska načela nalažu i osobnih stavova i vrijednosti pojedinca kao radnika unutar organizacije, može se dogoditi da radnik ide protiv sebe, da je nezadovoljan odlukama koje donosi i da osjeća pritisak koji se pretvara u stres. Faktor pravednosti odnosi se na jednako tretiranje među zaposlenicima, s obzirom da nije rijedak slučaj favoriziranja ili drugačijeg odnošenja nadređenih prema pojedinim zaposlenicima, zbog čega može doći do narušenih međuljudskih odnosa, koji su peti faktor koji Schaufeli i suradnici (2006) navode. S obzirom da većinu dana zaposlenici provode zajedno, čak više nego sa vlastitom obitelji, od ključne je važnosti kakvi su odnosi među njima i vlada li na poslu pozitivna atmosfera, te koliko dobro surađuju u zajedničkim obvezama, posebice donošenju zajedničkih bitnih odluka. Posljednji faktor je nedostatak ekstrinzičnih nagrada koji se odnose na pohvale i priznanja. Pohvalom i priznanjem pokazuje se radniku da je prepoznat, da se cijeni njegov trud i rad i na neki način daje vjetar u leđa za dalje, pogotovo u profesiji socijalnog rada gdje toga izostaje i gdje su kritiziranje i vrijeđanje učestaliji od strane korisnika.

U domaćoj literaturi Friščić (2006) u svom istraživanju navodi osim ovih čimbenika i neke specifične za socijalne radnike poput nedovoljna educiranost u vidu vještina za rad s obzirom na karakteristične probleme korisnika, ali i nemogućnost daljnjeg profesionalnog usavršavanja za rješavanje tog problema, loša uredska organizacija, obavljanje i opterećenje poslovima koji nisu u opisu zanimanja, učestali napadi korisnika bilo fizički ili verbalni, uskraćivanje kreativnosti, progoni kroz medije, zahtjevi korisnika kojima nisu u mogućnosti udovoljiti, česte promjene zakona, osjećanje značajne odgovornosti u vidu donošenja bitnih odluka za život korisnika, preopterećenost poslom u vidu kratkoće rokova i prevelikog broj korisnika. U istom tom istraživanju 11,5 % socijalnih radnika pokazuje visok stupanj sagorijevanja, 45,2% su u početnoj fazi sagorijevanja, dok su kod 43,3 % socijalnih radnika prisutni samo izolirani znakovi stresa (Friščić, 2006:367).

Ako se dogodi da više ovih faktora bude prisutno u svakodnevnom radu socijalnog radnika, do sagorijevanja će doći zasigurno, a ono se može manifestirati kako u radu tako i u samom ponašanju socijalnog radnika. Christina Maslach jedna od prvih i najpoznatijih istraživačica *burnout* fenomena, opisuje ga kao sindrom koji se učestalo pojavljuje među pomažućim profesijama, a dijeli ga u tri aspekta: sindrom emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i smanjenog osobnog postignuća (Maslach, Jackson i Leiter, 1996 prema Družić Ljubotina i Friščić, 2014). Autori objašnjavaju kako emocionalna iscrpljenost predstavlja osjećaj emocionalne zasićenosti zbog kontakta s drugim ljudima, dovodeći do nesposobnosti „davanja“ drugima; depersonalizacija predstavlja ravnodušnost i bezosjećajnost u odnosu prema korisnicima, a s vremenom može prijeći granicu i uzrokovati grubo ili čak neprilagođeno ponašanje ili izbjegavanje; smanjeno osobno postignuće odnosi se na pad u subjektivnom osjećaju uspješnosti u svom poslu i sumnje u kompetencije za rad s ljudima, uz mogućnost stvaranja osjećaja neuspjeha, neadekvatnosti za posao, čime opada razina samopoštovanja, a moguće je da se u krajnjoj liniji pojave i simptomi depresije (Družić Ljubotina i Friščić, 2014). Iz svega ovoga može se zaključiti da su negativne posljedice sagorijevanja tjeskoba, depresija, ljutnja, iritacija, dugotrajni zdravstveni problemi, problematični odnosi na radnom mjestu, izostanak s posla, poteškoće s suradnicima, te loša produktivnost i profesionalni učinak. Wicksovo (2008, prema Topić 2016) istraživanje dalo je određene individualne karakteristike ljudi koji se bave pomažućim zanimanjima, a koji imaju najveći rizik od sagorijevanja na poslu. To su inače pomagači koji se isključivo bave osobama u nevolji i čiji su korisnici vrlo zahtjevni s pretpostavkom da će pomagač riješiti sve njihove probleme, koji su perfekcionista u drastičnoj mjeri i koji preuzimaju preveliku odgovornost na sebe za velik broj korisnika, imaju veliku potrebu za spašavanjem drugih ljudi posebice slabijih i potlačenih, mada shvaćaju realitet situacije, pogotovo kada su spriječeni u tome i administrativnim dijelom poslova koje obavljaju, koji osjećaju krivnju zbog ispunjavanja i stavljanja na prvo mjesto vlastitih potreba, neprilagodljivi novim situacijama i koji nemaju kriterije za samoevaluaciju, a očekuju pozitivnu povratnu informaciju za svoja postupanja.

Doživljavanje sagorijevanja kod socijalnih radnika povećava vjerojatnost za velikim životnim promjenama poput promjene posla, a kako navodi Dalpohne (2019) u svom istraživanju, prevalencija izgaranja u području socijalnog rada značajan je izazov za zadržavanje osoblja. Odjeci izgaranja nadilaze same socijalne radnike i učinke na njihove klijente. Postoji i potencijalni trošak za struku. Zbog toga što nemaju dovoljno snažnu i ustaljenu rutinu brige o sebi koja im služi kao zaštita od preranog sagorijevanja u poslu, gubi se velik broj socijalnih radnika koji su kvalitetni u svom poslu. Napuštanjem profesije za koju su se školovali, socijalni rad gubi predane praktičare koji mu pružaju živost i ispunjavaju njegovu svrhu (Jackson, 2014).

3.3.2. Posredna (sekundarna) traumatizacija

Socijalni radnici rade s najranjivijim klijentima koji pate od posljedica traume, a izravan rad s traumom može biti bolan za socijalne radnike koji pokušavaju pomoći.

„Traumatski događaj je događaj koji je izvan granica uobičajenog ljudskog iskustva i koji je izrazito neugodan gotovo za svakoga. To može biti ozbiljna prijetnja životu ili tjelesnom integritetu, ozbiljna prijetnja djeci, supružniku, bliskim rođacima, prijateljima, iznenadno uništavanje doma ili cijele zajednice, pogled na drugu osobu koja je ozbiljno povrijeđena ili ubijena u nesreći, odnosno nasilnom činu, te nazočnost takvim događajima.“ (Arambašić, 1996:146).

Ono što razlikuje traumatski događaj od stresnog su intenzitet i vrsta traume, jer kod većine ljudi izaziva osjećaj patnje bez obzira na psihofizičko stanje i osobine koje posjeduje, kao i opći oblik posttraumatskih reakcija koja se smatra neizbježnim i univerzalnim kod svih ljudi, jer se posredne reakcije na traumu ne razlikuju od izravnih (Arambašić, 1996). S obzirom da se socijalni radnici u svakodnevnom radu s ljudima susreću s različitim traumatskim iskustvima bilo posredno, bilo izravno nemoguće je da se ovaj fenomen kod njih izbjegne. Nije to samo učinak jednog pojedinca ili obitelji s kojima socijalni radnik dolazi u kontakt nego kumulativni učinak rada tijekom vremena.

Empatija i identificiranje sa samim korisnikom kao karakteristike pomagača smatraju se otežavajućim u ovakvim situacijama jer posljedično u pomažućem procesu pridonose većoj ranjivosti u procesu razvoja posredne traumatizacije, a s obzirom da empatija predstavlja temeljno načelo pomažućih profesija onda je posrednu pomagačku traumu teško, nekad gotovo i nemoguće izbjeći ako se ima na umu da se korisniku zaista želi pomoći (Arambašić, 1996). Koncept sekundarne traumatizacije označava proces gdje se svjetonazor pomagača transformira negativno kroz pomažuci odnos s traumatiziranim korisnicima, odnosno traumatizirajuće djelovanje prepričanih traumatskih događaja korisnika na pomagača (Ajduković, 1996). Posljedice posredne traumatizacije odražavaju se osim na emocionalnoj, i u kognitivnoj te tjelesnoj sferi, ali i u ponašanju pomagača u vidu iskazivanja reakcija sličnim korisniku koji je iskusio traumu, te se s profesionalnog često prelijevaju i na osobni život. Tuga, depresivnost, osjećaj bespomoćnosti, kroničan umor i bezvoljnost te razdražljivost i česta podložnost razbolijevanju ogledaju se u osobnoj sferi života, a u profesionalnoj posljedice su nesposobnost uživanja u poslu i razvitak nepovjerenja prema kolegama koji znaju uživati u poslu, zaboravljanje dogovora, otuđenost od kolega, pretjerana osjetljivost na slučaj i izbjegavanje razgovora o tome, teškoća koncentriranja na druge dijelove posla, nervoza i gubitak samopouzdanja u profesionalnom smislu (Figley 2002; Ajduković, 2014, prema Topić 2016). Zato je bitno da pomagač osvijesti svoje reakcije, da prepozna i nađe načina da proradi svoje osjećaje koji su se javili kao posljedica proživljavanja sekundarne traumatizacije, kako se ne bi odrazili na njegov rad s korisnikom preko kojeg se dogodio prijenos, na druge korisnike koji nemaju veze sa slučajem, a koji dolaze nakon proživljene traumatizacije, moguće i na kolege, druge ljude iz socijalnog okruženja pomagača, a prvenstveno samog sebe. Zato je od velike važnosti naučiti vještine samopomoći kako bi se umanjio, ako već ne u potpunosti prevenirao ovaj fenomen, kao i fenomen sagorijevanja i profesionalnog stresa općenito u životu i profesionalnom radu jednog socijalnog radnika.

4. SUKOB RADNE I OBITELJSKE ULOGE

Socijalni radnici osim svoje profesionalne uloge i zanimanja, preuzimaju i druge uloge najčešće u privatnoj sferi života, koje često mogu biti svjesno ili nesvjesno ugrožene kada dođe do prelijevanja. Privatne uloge često mogu biti izvor podrške i pomoći u vidu problema profesionalne uloge, no ponekad mogu i otežati i utjecati negativno na profesionalno funkcioniranje pomagača, i obratno. U novije vrijeme, istraživači socijalnog rada i ljudskih potencijala (npr. Kalliath i sur., 2015.; Lambert i sur., 2006.) skrenuli su pozornost na izazove za socijalne radnike da zadovolje konkurentne radne i obiteljske zahtjeve i njihovo smanjeno zadovoljstvo poslom i povećano psihičko opterećenje zbog sukoba između posla i obitelji (Geisler, Berthelsen i Muhonen, 2019). U koliko je pomagač na poslu preopterećen, te izložen velikim količinama stresa koje potiskuje i ne rješava, često se to može manifestirati na nemogućnost usklađivanje radnih i obiteljskih obaveza, izazivajući opterećenje i mogući sukob uloga, koji za posljedicu imaju narušavanje partnerskih, kao i odnosa s djecom (Jacob i sur. 2008; Crouter i sur. 1999 prema Berc, Šadić i Kobić 2020). Sukob radne i obiteljske uloge utječe na obavljanje profesionalne uloge, to jest može predstavljati izvor rizika u vidu kvalitete njenog obavljanja (Voydanoff, 2005). Pojavljuje se u slučaju da postojanja prosudbe da obaveze iz jedne uloge vrše pritisak i time onemogućavaju vršenje obaveza iz druge uloge, pa se sukob može dogoditi u dva smjera: 1) sukob posao-obitelj, kada radne obveze i iskustva ometaju obiteljski život i (2) sukob obitelj-posao, kada obiteljske obveze i iskustva ometaju profesionalnu ulogu (Greenhaus i Powell, 2006). Postoje tri aspekta sukoba tih uloga (Edwards i Rothbard, 2000; Bruck, Allen i Spector, 2002): 1) na razini nedostatka vremena; 2) na razini uložnog napora; 3) na razini ponašanja ((Edwards i Rothbard, 2000; Bruck, Allen i Spector, 2002 prema Janković, Laklija i Berc, 2012).

Prema rezultatima istraživanja koje su proveli Janković, Laklija i Berc (2012) obilježja posla su najznačajniji prediktor sukoba “obitelj-posao” i sukoba “posao-obitelj”, za razliku od obilježja obitelji koja su prisutna s puno manjim doprinosom. Veći sukob “obitelj-posao” i učestaliji sukob “posao-obitelj” prisutan je kod zaposlenika koji

doživljavaju pretjerano radno opterećenje i kojima se pripisuju zasluge ili krivnje za obavljanje posla na svom radnom mjestu, što je naročito primjenjivo na profesiju socijalnog rada. U svom istraživanju Jia, Cheung i Fu (2020) ističu kako je sukob između posla i obitelji vrijedan pažnje u pogledu kvalitete života socijalnih radnika, posebno među ženskom populacijom radnika jer su uočili spolnu razliku, odnosno da socijalne radnice doživljavaju značajno veći sukob radne i obiteljske uloge od muških socijalnih radnika, a s obzirom da u profesiji prevladavaju žene to bi trebala biti tema kojom bi se trebalo intenzivnije baviti. Pozitivni aspekti socijalnog rada, kao što je obogaćivanje između posla i obitelji, često se zanemaruju u literaturi, iako obogaćivanje posla i obitelji može nadmašiti potencijal za stres jer jača snagu i poboljšava optimalno funkcioniranje socijalnih radnika (Kalliath i sur., 2020).

U svrhu očuvanja kvalitete obiteljskog i profesionalnog života socijalnog radnika, postoje razne strategije čiji je cilj suzbiti sukob obiteljske i radne uloge predstavljene u sklopu *Family friendly policies*, to jest obitelji usmjerene politike-niz mjera provedenih od strane pojedine radne organizacija putem kolektivnog ugovora, kojima vlastitim zaposlenicima omogućava izvršavanje obiteljskih obveza, ujedno ne gubeći njihovu odanost u profesionalnom smislu (Jones, 2009 prema Janković, Laklija i Berc, 2012). Obično se odnosi na socijalne programe, zakone i direktive čiji je cilj usmjeren promicanju i poboljšanju braka, reprodukcije i odgoja djece, trudeći se osigurati primarno zaštitu djece, ali i uzdržavanje djece i samih roditelja/supružnika, nastojeći pronaći rješenja za sukob između posla i obitelji. Susatavno gledajući, provođenje obiteljski usmjerene politike odnosi se na provođenje aktivnosti ne samo na razini pojedinca, obitelji, radne organizacije već i lokalne zajednice i same države (Higgins, Duxbury i Lyons, 2008, prema Janković, Laklija i Berc, 2012). No kao i obično, obiteljske politike variraju ovisno o mogućnosti, odnosno uređenosti, sposobnosti i kapacitetu ulaganja same države. Hrvatska definitivno treba uložiti još puno truda u poboljšanje obiteljske politike, no stanje je ipak bolje u odnosu na prošla vremena. Iako hrvatski sustav obiteljske politike nudi kombinaciju naknada, roditeljskih dopusta i usluge skrbi o djeci, problemi i dalje nisu riješeni. Vrijedi razmotriti moguću politiku u vezi s roditeljskom potporom ili alternativnim rasporedom rada kako bi se poboljšala ravnoteža između posla i obitelji socijalnih radnica i njihove dobrobiti. Budući da socijalni radnici doživljavaju učestalo negativno prelijevanje između posla i obitelji,

neke učinkovite intervencije kao što su programi otpornosti i svjesnosti poboljšale bi upravljanje stresom socijalnih radnika, brigu o sebi i samosuosjećanje i, na taj način, koristile njihovoj dobrobiti (Jia, Cheung & Fu, 2020).

5. SELF-CARE KONCEPT

5.1. Definiranje koncepta *self-care*

Pregledavajući stručnu literaturu donedavno su radovi o *self-care* konceptu bili koncentrirani većinom u medicinskoj literaturi i pretjerano fokusirani na prakse u vezi s tjelesnim bolestima, što je ustvari dovelo do vrlo ograničenih ideja o definiranju brige o sebi, primarno se fokusirajući na fizičku sferu. Isto tako, briga o sebi često se svrstava zajedno s drugom *wellness* terminologijom, što može otežati jasno razgraničenje pojma (Miller i sur., 2021), a kao otegotna okolnost pri definiranju ovog koncepta uzima se i činjenica da sam pojam '*self*' obuhvaća ideju da briga o sebi može uključivati različite prakse i pristupe, ovisno o pojedincu. Posljednjih godina *self-care* koncept postao je tema o kojoj se počelo više istraživati i pisati, ujedno stavljajući naglasak na važnost osvještavanja brige o sebi i njenog djelovanja na dobrobit pojedinca. U skladu s time istraživači su ponudili različite definicije brige o sebi koje nastoje opisati ovaj fenomen što bolje u svim njegovim sferama, multidimenzionalno. „Briga o sebi je višedimenzionalni, višestruki proces svrhovitog angažmana u strategijama koje promiču zdravo funkcioniranje i poboljšavaju dobrobit.“ (Dorociak i sur., 2017:326).

Briga o sebi poboljšava dobrobit i uključuje svrsishodne i kontinuirane napore koji se poduzimaju kako bi se osiguralo da sve dimenzije „sebe“ (fizička, psihička i duhovna) dobiju pažnju koja je potrebna kako bi osoba bila sposobna za normalno funkcioniranje, a onda i kvalitetno pomaganje drugima (Miller i sur., 2021). To je sposobnost, punjenja ili dopunjavanja „goriva“ na zdravi način, uključivanjem u ponašanja koja doprinose i promoviraju blagostanje na fizičkoj i emocionalnoj razini pojedinca, te pomažu u smanjenju količine stresa, tjeskobe i emocionalnog naboja kroz koje socijalni radnik prolazi u radu sa korisnicima (Myers i sur., 2012; Williams i sur., 2010 prema Pollsuns i Gall, 2019). Pojam brige o sebi ne odnosi se samo na sudjelovanje u različitim praksama, već i na sposobnost imanja brižnog stava, iliti ga „biti“ brižan prema sebi (Kissil i Niño 2017). Svoj pogled na brigu o sebi de Saussure (Jackson, 2014) usklađuje s Maslowljevom teorijom hijerarhije potreba. Autorica objašnjava kako u pomažućim profesijama, obraćajući se pritom socijalnim radnicima, „vaš najvažniji instrument ste vi“, a brinuti se o tom instrumentu i njegovoj održivosti

i kvaliteti za uporabu, znači brinuti se o sebi, i to je proces podijeljen u dva koraka. Prvi korak je izliječiti- predstavlja minimum brige o sebi i potiče pojedinca da se usredotoči na dobivanje onoga što mu je potrebno za preživljavanje. Drugi je punjenje energijom, što je naprednija verzija briga o sebi i potiče pojedinca da se usredotoči na napredovanje u cilju boljeg sebe. Drugi korak u procesu zahtijeva nadilaženje samog preživljavanja i ozdravljenja, odnosno da pojedinac otkrije što mu predstavlja sreću, radost i na kraju krajeva svrhu u njegovom životu, a samim otkrivanjem tih aspekata i davanjem na važnosti istima, pojedinac uspijeva razviti svojevrsnu snažnu zaštitu od izgaranja (Jackson, 2014). Prema jednostavnoj definiciji koju je ponudio Downing (2021) briga o sebi kao praksa ima namjeru udovoljavanja potrebama uma, tijela i duha, omogućavajući pojedincu da balansira emocionalne, psihičke, duhovne, mentalne, privatne ali i profesionalne komponente kako bi živio u skladu (Collins, 2005). Ljudi često imaju krivu predodžbu o tome što predstavlja briga o sebi, pa je povezuju s aktivnostima kojima se bavimo u slobodno vrijeme ili kada smo na godišnjem odmoru. No briga o sebi ustvari je dispozicija, stav ili stalno stanje tijela i uma (Cox & Steiner, 2013 prema Beck, 2016.) i kao vještina mora se usvajati, učiti i prilagođavati individualnim potrebama pojedinca, odnosno kako navode Grise-Owens i sur. (2016) brigu o sebi najbolje definira pojedinac koji se njome i bavi.

5.2. Podjela brige o sebi

Za bolje razjašnjenje brige o sebi počnimo s pitanjem što uopće označava „*self*“ odnosno sebstvo. Kako navode Bressi i Vaden (2016) sebstvo je obično podijeljeno na dva primarna sastavna dijela: profesionalno ja i osobno ja. Profesionalni ja je aspekt sebe koji je na poslu angažiran u odnosima s korisnicima i vođen očekivanjima profesionalne uloge koja daju pravila angažmana za te odnose s korisnicima. Osobno ja je ono ja koje postoji izvan radnog mjesta i vođeno je drugim očekivanjima uloge koja su ocrtana obiteljskim životom, ekonomskim funkcijama, zajednicom i mnogim drugim. Ova konstrukcija sebstva povezana je s predmodernim teorijskim orijentacijama ukorijenjenim u psihologiji ega i teoriji sustava koje organski konstruiraju sebstvo kao jednostruki entitet koji idealno funkcionira kada njegovi

sastavni dijelovi djeluju s ravnotežom, koherentnošću i integritetom (Miehls i Moffatt 2000 prema Bressi i Vaden 2016). Briga o sebi poboljšava dobrobit i uključuje svrsishodne i kontinuirane napore koji se poduzimaju kako bi se osiguralo da sve dimenzije ja dobiju pažnju koja je potrebna kako bi osoba, socijalni radnik, bila sposobna da pomaže drugima (Miller i sur., 2021). Dakle, sveobuhvatni cilj aktivnosti brige o sebi bio bi održavanje ravnoteže unutar sustava sebe tako da profesionalno ja ne zadire u osobno ja i obrnuto. Iz toga se da zaključiti da iskustvo izgaranja radnika proizlazi iz sebstva koje nije u ravnoteži.

Tu se nadovezuje i podjela brige o sebi na osobnu i profesionalnu koju su iznijeli autori Lee i Miller (2013):

„Osobna briga o sebi definira se kao proces svrhovitog angažmana u praksama koje promiču holističko zdravlje i dobrobit sebe, dok se profesionalna briga o sebi shvaća kao proces svrhovitog angažmana u praksama koje promiču učinkovitu i prikladnu upotrebu sebe u profesionalnom ulogu u kontekstu održavanja cjelovitog zdravlja i dobrobiti.“ (98).

Cjelokupna briga o sebi iz ove definicije trebala bi težiti tome da pojedinac pronađe metode samopomoći koje će mu omogućiti doprinos na obje razine i neće se međusobno kočiti ili zanemarivati jedna u odnosu na drugu.

Bloomstick i suradnici (2015) također spominju profesionalnu brigu o sebi koju opisuju kroz primjere sudjelovanja u raspravama s timovima i drugim kolegama, postavljanje granica u radu s korisnicima usluga, postavljanje odgovarajućih granica između posla i života kod kuće, dobivanje redovitog i kvalitetnog nadzora (supervizije), pohađanje edukativnih događanja i zagovaranje vlastitih potreba u organizaciji socijalnog rada. Osim profesionalne brige, brigu o sebi podijelili su i na fizičku, psihološku, emocionalnu i duhovnu. Pod fizičkom odnosno tjelesnom brigom o sebi, koja se smatra tradicionalno najučestalijim sinonimom za brigu o sebi, autori navode aktivnosti za promicanje tjelesne dobrobiti kao što su zdrava prehrana, redoviti san i tjelovježba. Psihološka briga o sebi poduzima se za razvoj samosvijesti i ispravnog donošenja odluka. Psihološka briga o sebi uključuje svjesnost, vođenje dnevnika ili pak uključenost u neki oblik psihološkog savjetovanja. Emocionalna briga o sebi odnosi se na promicanje emocionalne dobrobiti kroz primjerice humor,

pozitivan razgovor sa samim sobom i provođenje vremena s ljudima kojima smo povezani, poput članovima obitelji i prijateljima. Duhovna briga o sebi reflektira se na pronalazak smisla i svrhe u životu, a povezano je s provođenjem vremena u različitim vjerskim ili duhovnim aktivnostima, molitvi ili meditaciji, ovisno o preferencijama pojedinca.

Gledajući profesionalnu brigu o sebi, brojni istraživači navode kako se ona ne smije izjednačiti i oslanjati na individualnu brigu radnika o sebi, već tu mora postojati i briga organizacije o pružanju brige o sebi za profesionalaca koji radi unutar organizacije. Tako Dombo i Gray (2013) predlažu *self-care* model za organizacije koji se odražava na tri razine: makro-organizacija, mezzo-tim i mikro-individualna razina.

- 1) Na makro razini, organizacije mogu iznijeti procjene svojih politika, postupaka i programa i njihovog utjecaja na radnika. Također mogu osigurati da predstojnici i nadređeni prođu obuku o posrednoj traumi i da su spremni učinkovito intervenirati s osobljem, ali se i proaktivno uključiti u promjenu problematičnih strukturnih i okolišnih čimbenika. Kako bi dodatno potaknule duhovnu brigu o sebi, organizacije mogu stvoriti prostore za socijalne radnike da meditiraju, mole se i razmišljaju o svom radu, te im omogućiti kratke pauze unutar radnog vremena za korištenje istih.
- 2) Na mezzo razini, interdisciplinarni timovi mogu pružiti sigurno okruženje za obradu reakcija na rad. Mentorski odnosi mogu se uspostaviti na način da socijalni radnici s dugogodišnjim iskustvom rada pomažu radnicima početnicima i dijele vlastite prakse. Supervizija može uključivati fokus na razvijanje vještina brige o sebi, dok prezentacije slučaja mogu uključivati vrijeme za raspravu o reakcijama stručnjaka na pojedini slučaj i njegovog utjecaja na radnika, te razmjenu ideja o samopomoći.
- 3) Na mikro razini, sveobuhvatni model brige o sebi uključuje pojedinačne praktičare koji se jačaju vlastitim naporima. Duhovna dimenzija može dodati onome što pojedini socijalni radnici mogu naučiti o posrednoj traumi u svom profesionalnom usavršavanju, usvojiti vlastite vještine samopomoći i nastojati uskladiti posao i osobni život.

5.3. Metode brige o sebi

Istraživanjem fenomena brige o sebi različiti autori ponudili su različite metode koje pojedinac može koristiti. Ono što je bitno istaknuti je da svaka metoda nije kompatibilna za pojedinu osobu i da je ustvari odgovornost na samom pojedincu da si pronade i izabere metode koje će njemu najviše odgovarati i s kojima će postići željene ciljeve i rezultate. "Ne postoji jedinstveni plan za samopomoć", kaže Butler (Jackson, 2014). Prema njenom mišljenju svatko za sebe mora razviti jedinstveni plan vodeći se s činjenicom da svatko od nas ima svoju jedinstvenu životnu povijest, jedinstvene ciljeve i težnje, izazove i probleme u životu i uspjeh u rješavanju istih. No sve dok određena aktivnost, radnja ili situacija ima pozitivan utjecaj na osobu, to je njezina verzija koncepta samopomoći (Kobić, 2021). Isto tako moguće je da u određenom periodu života ili u pojedinoj životnoj situaciji, metoda koja je prije funkcionirala, više ne daje željene rezultate i nije adekvatna kao prije. To se opravdava činjenicom da se metode brige o sebi mijenjaju kao i što se mijenja sam pojedinac, te da se na njima konstantno mora raditi, usavršavati ih, stjecati vještine za korištenje novih metoda, modificirati ih vezano za određeni problem ili situaciju u kojoj se javlja potreba za primjenom, ali kao mogući uzroci javljaju se i zasićenost te želja za promjenom. No prema Butler (Jackson, 2014) postoje određene zajedničke točke karakteristične za sve planove brige o sebi. Te točke odnose se na brigu o fizičkom zdravlju, poštovanje emocionalnih i duhovnih potreba, upravljanje stresom i nastojanje da ga se smanji, njegovanje odnosa s drugima i pronalaženje balansa između poslovne i osobne uloge u životu. Da bi postigla ove ciljeve, svaka osoba treba identificirati ono što cijeni i što joj je potrebno kao dio svakodnevnog života, što u stvari već je briga o sebi, ali i identificirati strategije koje može primijeniti u slučaju ako i kada se suoči s određenom krizom, nazivajući to modelom hitne samopomoći (Jackson, 2014). Sve u svemu da bi se pokazao učinkovitim, model brige o sebi mora biti sveobuhvatan i usmjeren na više razina (Trippany i sur. 2004, prema Dombo i Gray, 2013).

Tako Bezić (1996 prema Topić, 2016) navodi neke od tehnika samopomoći bitne za pomagačku profesiju, odnosno dobrobit pomagača:

- 1) **Samoopažanje vlastite izloženosti stresu;** tu se gleda utjecaj posla odnosno stresa uzrokovanog poslom na različite sfere života pomagača, pa tako navodi utjecaj na obitelj, spavanje, slobodno vrijeme, konzumiranje poroka poput alkohola, cigareta, konzumiranja kave, cjelokupno zdravlje pomagača to jest pojavu bolesti, koliko često mu se događaju greške u poslu, promjene u načinu prehrane (gubitak apetita ili pretjerana želja za hranom), pojavu depresivnosti, umora ili osjećaja bespomoćnosti, razdražljivosti, izolacije ili impulzivnih reakcija, cinizma, pesimizma i pretjerano kritiziranje. Osim samoopažanja pomagač može pitati i sebi bliske osobe da mu ukažu na vidljivost i intenzitet promjena ako su ih uočili.
- 2) **Strukturiranje vremena-** definiranje glavnih područja i rangiranje istih po prioritetnosti, uz prijedlog gledanja rješavanja situacija definiranih kao najhitnije. Predlaže se i uvid u prošle aktivnosti kako bi se odredili prioriteti u budućim. Osvještavanje pada koncentracije i energije, odnosno perioda kada smo u naponu snage kako bi se mogli baviti zahtjevnijim stvarima, dok za vrijeme osjećaja izmorenosti planiramo kako i kada uzeti pauzu za odmor.
- 3) **Postavljanje granica-** odnosi se na više stvari, bilo u međuljudskim odnosima bilo vezano za poslovne obaveze. Tu je bitno poznavati vlastite sposobnosti za izvršavanje radnih zadataka i usklađivanje očekivanja u skladu s istim. Bitno je znati postaviti si realistične ciljeve, ne preuzimati više obaveza nego što ih možemo obaviti, izbjegavati prekovremeni rad ili „nošenje posla“ kući, omogućiti si slobodno vrijeme i znati reći ne kada je potrebno.
- 4) **Promatranje unutrašnjeg dijaloga-** osvijestiti misli koje nam se vrte po glavi, kategoriziranje kao pozitivne ili negativne i (pre)formuliranje afirmativnih rečenica.
- 5) **Tehnika samoohrabrivanja-** postavljanje pozitivnih i (samo)pomažućih stavova, osvještavanje simptoma i uzroka stresa.

- 6) **Rekreacija**- obnavljanje energije kroz bavljenje različitim slobodnim aktivnostima ili hobijima; smatra se veoma važnim alatom za održavanje stabilnog mentalnog zdravlja.
- 7) **Tehnike relaksacije**- autor navodi primjere poput meditacije, joge, mindfulness, masaže, akupunktura, tjelovježbe, tehnike disanja, i slično s djelovanjem na različite sustave u tijelu.

Kao i Bezić i Chandler (2008) navodi odmaranje kao bitnu, ali često zanemarenu metodu brige o sebi. Osim što obnavlja um, tijelo i duh ima i obnavljajući učinak na emocionalnu iscrpljenost, depersonalizaciju i osjećaj osobnog postignuća u pozitivnom smislu, što su česte pojave prisutne kod pomažućih zanimanja. Osim što se veže za spavanje i odmaranje nakon posla, ne treba se zaboraviti na činjenicu da je dobro odmoriti i tijekom radnog vremena uzimajući kratke pauze, poput primjerice sjedenja ili ležanja zatvorenih očiju na par minuta ili rastezanja između klijenata, odmaknuvši se na kratko od provjeravanja mailova ili poziva, odlazak na neko mirno mjesto, duboko disanje. To također može značiti planiranje odmora nakon posla, a ne „nošenje aktovke pune posla“ kući (Dombo i Gray, 2013). Slično razmišljanje imaju i autorice Berc, Šandić i Kobić (2020) koje navode da u vremenu provedenom sa samim sobom osoba može obnoviti vlastite snage, preispitati samog sebe i vlastite odluke u životu te analizirati odnose s drugima, promišljati o svrsi i smislu života, pronaći mir, ali i predah od posla.

U svom istraživanju prema rezultatima upitnika sudionika, Lin i Wilson (2019) složili su listu 15 najpopularnijih self-care aktivnosti pa se tako navodi kako je bitno da osoba jede redovito, da nosi odjeću koja joj se sviđa, da bude znatiželjna, da njeguje svoj optimizam i nadu, čita inspirativnu literaturu i općenito bude otvorena inspiraciji, da odvoji vrijeme za razmišljanje, osvijesti nematerijalne aspekte u životu, prepozna što joj je značajno u životu i koje mjesto na ljestvici životnih prioriteta to zauzima, pronađe stvari koje je nasmijavaju, da se osloni na svoje unutarnje iskustvo i osluškuje i preispituje svoje misli, osjećaje, stavove i uvjerenja, da teži ravnoteži u svom poslovnom životu i radnom danu, uredi svoje radno mjesto kao oazu udobnosti i ugodnosti te da ide na redovite supervizije ili konzultacije.

U zadnje vrijeme kao jedna od popularnijih metoda samopomoći ističe se *mindfulness*. Psihološka je to, i mentalna tehnika koja za cilj ima postizanje opuštenosti i pune svjesnosti obraćanjem pozornosti na sadašnji trenutak, s namjerom, usredotočeno i bez prosudbe korištenom pomnosti, kako bi pojedinac odgovorio izazovima i posljedicama vremena u kojem živi, opisanog kroz visoku rastresenost, nezadovoljstvo, multitasking i nesposobnost prihvaćanja granica (Pleić i Leutar, 2019). Prakticiranje *mindfulness* tehnike pokazalo je višestruk utjecaj na samo funkcioniranje pojedinca, ogledajući se u vidu djelovanja na njegovu pozornost, spoznaje, ponašanja, psihološke procese i emocije. Prema rezultatima istraživanja McGarrigle i Walsh (2011) vježbanje *mindfulness* tehnika u grupama u trajanju od 2 sata u zadanom roku od 8 tjedana pomoglo je socijalnim radnicima da osvijeste vlastite načine kako da se suoče sa stresom i fokusiraju na brigu o sebi, ali i u razvitku učinkovitijih načina suočavanja sa stresom, profesionalnim sagorijevanjem te pozitivno djelovalo na njihovu sveukupnu dobrobit. Otkrilo se da efikasno pomaže pri rješavanju problema sa snom, stresom, depresijom, anksioznošću, kroničnih bolesti, depersonalizacije, derealizacije i neefikasnosti (Botta i sur., 2015). Potiče i samoprihvatanje, otklanjajući pritom smetnje povezane s anksioznošću kako bi njihova izvedba bila uspješnija (Napoli i Bonifas, 2011).

S obzirom da su socijalni radnici često meta kritike vlastitih korisnika, ali i šire javnosti, često se kod njih javlja demoralizacija. Bradly i suradnici (2013, prema Berc, Šadić i Kobić, 2020) predlažu izgradnju vještine vrednovanja vlastitih uspjeha na pozitivan način, gdje bi prema njihovoj preporuci pomagači, u ovom slučaju socijalni radnici, trebali odvojiti barem 15 minuta u tjednu za pregled svojih uspjeha, smatrajući to iznimno bitnom aktivnosti u planu samopomoći, bivajući na taj način podrška samima sebi.

Drugi ključni aspekt, odnosno metoda je znati kada reći ne, posebno relevantno za socijalne radnike, koji djelujući iz osjećaja empatije često daju sve i svima oko sebe, prazneći na taj način svoje unutarnje resurse, ne dajući i ne tražeći ništa što bi ih ispunilo zauzvrat. Treba se znati zaustaviti u želji da se udovoljava ljudima i postaviti zdrave granice kako bi se bolje služilo većem dobru (Jackson, 2014). Osim stvaranja jasnih granica, autorica kao najvažnije metode brige o sebi navodi razvijanje zdravih navika, pronaći način da osoba usredotoči na mir, upravljanje tendencijama

perfekcionizma i osvještavanja realnih ljudskih sposobnosti, ali i traženje i prihvaćanje pomoći drugih ljudi. Tu se aludira na traženje pomoći u obliku terapije ili savjetovanja kao važne metode brige o sebi. Mnogo je izazova koje socijalni radnici ne stignu proraditi, od teških slučajeva korisnika, poteškoća u radnom okruženju, negativnih vijesti kojima su okruženi kao i svi drugi, obaveza izvan posla i drugih uloga koje obavljaju, zbog čega kao i njihovi korisnici, imaju potrebu olakšati se na sigurnom mjestu sa slušateljem koji ga bezuvjetno prihvaća i suosjeća s njim (Jackson, 2014). Važan savjet za kretanje sa prakticiranjem brige o sebi jest da se treba početi polako, s jednom po jednom metodom, kako ne bi došlo do preplavljenosti i preopterećenja dugom listom obaveza, u kojoj smo sastavili sve metode koje želimo obaviti u brizi za sebe, čime se može stvoriti kontraefekt te doći do odgode tretmana (Jackson, 2014). No prije nego što poduzmu ove korake, socijalni radnici moraju prvo sebe smatrati vrijednima brige.

5.4. Primjena brige o sebi kod socijalnih radnika

Briga o sebi može se promatrati kao namjerni proces u kojem se socijalni radnik uključuje kako bi promicao zdravlje, dobrobit i učinkovito profesionalno funkcioniranje (Scheyett, 2021). Unatoč važnosti brige o sebi, literatura o socijalnom radu je u povojima empirijskog ispitivanja brige o sebi, naročito u domaćoj literaturi. U posljednjih par godina zapadnjačka kultura, naročito u SAD-u više se unijela u istraživanje ovog fenomena u smislu brige za budućnost profesije. Kod nas se rijetki istraživač odlučio pisati o važnosti brige o sebi, naročito u profesionalnom smislu i to više općenito o pomažućim profesijama. Zato će gotovo svi radovi korišteni u pregledu dosadašnjih istraživanja biti vezani za iskustva kolega iz inozemstva, no zasigurno su primjenjiva u značajnoj mjeri i za nas, te nam mogu poslužiti kao dobar primjer za provođenje istraživanja, bilo da bi se ispitala sama situacija i pogled na brigu o sebi socijalnih radnika u Hrvatskoj, ili pak napravila usporedna analiza kao u primjeru istraživanja Miller i suradnika (2021).

Još jedan razlog zašto se treba više istraživati fenomen brige o sebi prvotno je nedostatak znanja o toj temi. Iz istog razloga su se američke socijalne radnice,

profesorice sa Škole socijalnog rada na kalifornijskom državnom sveučilištu, potaknute nedostatkom razumijevanja brige o sebi kod svojih studenata odlučile posvetiti istraživanju tog fenomena. Studentima nije bilo jasno što se to točno podrazumijeva pod „brigom o sebi“, a mnogi od njih su izražavali frustracije na poticanje prakticiranja govoreći kako imaju previše posla i obaveza na fakultetu da bi se još bavili brigom o sebi (Jackson, 2014). To se opravdanje nastavlja i nakon izlaska s fakulteta kada se kao profesionalci krenu baviti socijalnim radom. Socijalni radnici ne uspijevaju prakticirati brigu o sebi, jer kako navodi de Saussure „postaju umotani u stanje uma koje sugerira da trebaju raditi bez prestanka“, a često na izliku da nemaju vremena nadodaju da će se baviti time „kad im bude trebalo“, u većini puta kada bude prekasno (Jackson, 2014). Sklonost ograničavanju ili izbjegavanju samosvijesti i brige o sebi može ozbiljno utjecati na praksu i osobni život kliničkog socijalnog radnika. Čini se da su profesionalci koji pomažu više vješti u procjeni i intervenciji s pojedincima i skupinama, za razliku od procjenjivanja i pomaganja samima sebi (Salee i Sibly, 2019).

Gledajući etički kodeks socijalnog rada osim odgovornosti prema korisnicima, socijalni radnik ima odgovornost prema vlastitom profesionalnom razvoju, koji ne prestaje nakon završetka studija nego mora biti kontinuiran tijekom cijelog radnog vijeka.

„Socijalne radnice i socijalni radnici imaju dužnost razvijati profesionalne kompetencije kako bi mogli pružiti najbolju uslugu svojim korisnicima i korisnicama. Profesionalni razvoj socijalnih radnica i socijalnih radnika podrazumijeva kontinuirano sudjelovanje u procesima cjeloživotnog obrazovanja, uključujući formalne i neformalne oblike obrazovanja te supervizije i druge oblike profesionalne podrške. Vlastiti profesionalni razvoj socijalne radnice i socijalni radnici osiguravaju i putem aktivnog sudjelovanja na stručnim i znanstvenim skupovima, praćenjem stručne literature te sudjelovanjem u istraživačkim i stručnim projektima. Socijalne radnice i socijalni radnici trebaju poduprijeti sve aktivnosti koje pridonose obrazovanju, znanstvenim spoznajama i razvijanju praktičnih metoda socijalnog rada.“ (Etički kodeks socijalnih radnika, 2014).

Briga o sebi počinje prepoznavanjem potrebe za osobnom nadopunom i obnovom. Za socijalne radnike koji cijene uslugu i samopožrtvovnost, često je teško suočiti se sa stvarnošću da moraju obratiti pozornost na vlastitu dobrobit. S obzirom na stresan posao koji obavljaju, javlja se potreba za stalnim unosom pozitivnog u njihove živote kao neki oblik „izlaza“. Zbog činjenice preokupiranosti poslom i nošenja s previše slučajeva, ne čudi da su mnogi od njih iscrpljeni, te upravo iz tog razloga moraju razviti strategije koje će im pomoći u obnavljanju (Wilson, 2016).

„Dokazana je činjenica da se držimo traume. Kako netko tko ima toliko traume može biti od koristi nekom drugom ako je pun? Moraš isprazniti čašu.” (Mariska Hargitay prema Wilson, 2016:4).

5.4.1. Pregled dosadašnjih istraživanja

Većina radova bave se povezanošću prakticiranja brige o sebi i zadovoljstva poslom, smanjenjem izgaranja na poslu i smanjenjem umora od suosjećanja u radu s korisnicima. Također većina ispituje na koje načine se socijalni radnici bave brigom o sebi, ima li kakvih utjecajnih razlika, koliko često to prakticiraju te kako određeni programi koje su testirali u nekim istraživanjima utječu na njihovu sveukupnu dobrobit. Osim socijalnih radnika u centrima za socijalnu skrb različitih država, u nekim istraživanjima se ispituju i savjetovatelji, socijalni radnici u zdravstvu, kao i studenti diplomskih studija koji kreću na praksu u socijalnom radu, tako da je obuhvaćeno više dijelova populacije da se vide sličnosti ili moguće razlike u viđenju, prakticiranju i dobrobiti brige o sebi unutar ove struke što je i svrha ovog preglednog rada.

Što se tiče analiziranja učinkovitosti prakticiranja osobne i profesionalne brige o sebi među socijalnim radnicima, u svom istraživanju Cuartero i Campos-Vidal (2018) došli su do rezultata da što se više usvoji praksa samopomoći, to je niža razina umora od suosjećanja. Oni sudionici koji su se više bavili praksom samopomoći bili su i oni koji su prijavili višu razinu zadovoljstva, također što je viša razina zadovoljstva na poslu, manji je rizik da pate od umora od suosjećanja. Nadalje autori su iznijeli zaključak iz dobivenih rezultata da se osobna briga socijalnih radnika svodi na uključivanje u

aktivnosti u slobodno vrijeme s obitelji i prijateljima izvan posla, nakon čega slijedi zdrava prehrana, a rjeđe ponašanje bilo je povezano s duhovnim rastom primjerice prakticiranjem *mindfulness-a* i joge. U smislu profesionalne brige o sebi kao najčešću praksu sudionici su naveli usvajanje dobrog smisla za humor u radnom okruženju. Socijalni radnici izvijestili su da uzimaju malo vremena za slobodne aktivnosti s kolegama na poslu, obično su uključeni u slobodne aktivnosti s kolegama s posla u tipičnim sociokulturnim kontekstima (npr. večera na kraju godine), ali ne i u praksi umrežavanja. Nadalje, Lin i Wilson (2019) proveli su slično istraživanje, a svoje rezultate raspodijelili su u tri ključne spoznaje: 1) bez obzira na zajedničke elemente, svatko za sebe ima jedinstven način brige o sebi; 2) briga o sebi je sve ono što savjetnici čine, ali i misle; 3) briga o sebi je put koji se mijenja s vremenom kako savjetnici uče i rastu kao osobe. Sudionicu ovog istraživanja zajednički su opisali brigu o sebi kao tehniku brige o njihovim individualnim i profesionalnim potrebama, svjesnosti svoje razine energije, identificiranja vlastitih pokazatelja stresa i pronalaska načina za opuštanje i posjedovanje ravnoteže između rutine/poznatog i nečeg drugačijeg/zabavnog čemu se mogu radovati. Istaknuli su i potrebe za užitkom, zabavom, kreativnošću, druženja s drugim ljudima, osobne terapije, ali i samostalne aktivnosti gledanja filmova, vruće kupke, meditacije ili slušanja glazbe. U kategoriji profesionalna ili samopomoć na radnom mjestu, sudionici su govorili o važnosti triju područja: dobrom radnom okruženju i kontekstu, kontinuiranom učenju i rastu te dobrom vanjskom nadzoru /superviziji i podršci kolega. Što se tiče dobrog radnog okruženja, to je uključivalo redovite pauze, održavanje fleksibilnog radnog rasporeda, podrška kolega, radnu okolinu s dobrim resursima, osjećaj kontrole na poslu, raznolikost na poslu i mogućnost izražavanja u ono što vjeruju. Druga spoznaja o tome kako briga o sebi je i ono što pomagači misle odnosi se na *self-care mindset* koji se sastoji od tri glavna elementa: pozitivna i vjera u samog sebe, u korisnike i strast u poslu; realna očekivanja od posla, od naše uloge i nas samih; težnja za ravnotežom unutar nas samih i sa našim korisnicima. Treća spoznaja ovog istraživanja govori o tome da je briga o sebi putovanje i da njeno prakticiranje nije statično, već se mijenja s vremenom i sklona je promjenama izniklim iz svijesti o sebi, učenju iz grešaka i željama za promjenom i rastom, boljim razumijevanjem sebe i vlastitih potreba te postavljanju granica. Miller i suradnici (2017) proveli su istraživanje brige o sebi socijalnih radnika

zaposlenih u zdravstvenoj skrbi, te došlo do zanimljivih rezultata. Podaci dobiveni iz uzorka istraživanja sugeriraju da se zdravstveni socijalni radnici samozbrinjavanjem bave samo na skromnim razinama, odnosno ponekad. Što se tiče grupnih razlika koje se odnose na brigu o sebi, analiza je otkrila da ih postoji nekoliko. Prvo, čini se da se pojedinci s većom financijskom stabilnošću angažiraju u osobnoj i profesionalnoj brizi o sebi po znatno većoj stopi. Drugo, oni koji su prijavili bolje zdravlje (npr. "Izvršno" zdravlje ili "Vrlo dobro" zdravlje) sudjelovali su u praksama samopomoći u većoj stopi od onih koji su smatrali da je njihovo zdravlje lošije (npr. "Loše", "Pošteno"). Treće, pojedinci s kliničkom licencom prijavili su veću stopu angažmana u praksama samopomoći od onih s diplomskom ili preddiplomskom licencom, te su u većini slučajeva prošli dodatnu obuku i nadzor na temelju obrazovanja povezanim s praksom socijalnog rada. Postoji i razlika u vidu prekovremenog rada, i rada u profitnoj, to jest neprofitnoj organizaciji, pa su tako zdravstveni socijalni radnici koji rade prekovremeno u profitnim organizacijama imali značajno niže rezultate brige o sebi od onih koji rade u profitnim organizacijama bez prekovremenog rada, a isto tako pojedinci koji rade puno radno vrijeme s velikim prekovremenim radom u neprofitnoj organizaciji angažirani su u znatno većoj osobnoj brizi od onih koji rade puno radno vrijeme s velikim prekovremenim radom u profitnoj organizaciji.

Istražujući osobnu i profesionalnu brigu socijalnih radnika zaposlenih u sustavu socijalne skrbi jedne jugoistočne države Miller i suradnici (2018) sličnosti u odnosu na prijašnje istraživanje vide se u količini vremena provedenom u prakticiranju brige o sebi, varijable financijskog i zdravstvenog statusa, te statusa obrazovanja. Novost je razlika u tome da su neudani izjavili značajno manje prakticiranje brige o sebi u odnosu na udane, razvedene ili udovce. Što se tiče dobi rezultati pokazuju da se za svake četiri godine razlike među pojedincima razina prakticiranja self-care-a poraste za 0.5, odnosno da stariji više brinu o sebi u odnosu na mlađe. Analiza je pokazala da jedna varijabla značajno predviđa brigu o sebi među sudionicima ove studije: prosječno radno vrijeme tjedno: svakih 10 sati više na poslu, smanjilo je percepciju brige o sebi za 1,5 bod u rezultatima. Isto je potvrdilo i istraživanje provedeno među socijalnim radnicima u Slovačkoj gdje rezultati pokazuju da će se, kako se prosječno radno vrijeme sudionika tjedno smanjuje, ukupna ocjena samopomoći poboljšati za više od 2 boda (Miller i sur., 2020). U istraživanju iz 2019. Miller i suradnici analizom su

otkrili još nekoliko grupnih razlika za rezultate samosuosjećanja i brige o sebi. Podaci sugeriraju da su pojedinci koji su članovi profesionalnih organizacija, poput onih u Nacionalnoj udruzi socijalnih radnika u SAD-u, imali više ocjene samosuosjećanja i osobne profesionalne samopomoći. Slični nalazi vrijedili su za sudionike u nadzornim/supervizijskim ulogama. Nalazi ove studije upućuju na to da je samosuosjećanje značajan prediktor prakse samopomoći. Samosuosjećanje je bilo jedinstven i najjači prediktor osobne i profesionalne brige o sebi, to jest prema dobivenim rezultatima može se pretpostaviti da osoba koja je samosuosjećajna također može biti sklona sudjelovanju u praksi samopomoći. Mette i suradnici (2020) proveli su istraživanje na uzorku socijalnih radnika koji rade sa specifičnim skupinama korisnika-beskućnicima i izbjeglicama, te su kroz provedbu htjeli saznati koje strategije im pomažu u nošenju sa izazovima posla kojeg obavljaju. Sudionici su naveli strategije suočavanja koje su zapravo primjenjivali i smatrali korisnima, a autori istraživanja podijelili su ih u dvije grupe: strategije usmjerene na probleme i strategije usmjerene na emocije. Strategije usmjerene na probleme odnosile su se na: radne zadatke i sadržaj posla (smanjen obujam radnih zadataka, stjecanje znanja te samostalno rješavanje problema), poslovnu organizaciju (dobro upravljanje vremenom, pridržavanje okvira radnog vremena i stanki, smanjenje radnog vremena, određivanje prioriteta, razdvajanje privatnog i poslovnog života, stvaranje promjena na višim razinama sustava), društveni odnosi (postavljanje granica sa klijentima, u konfliktnim situacijama postupati mirno, samouvjereno i odlučno, tražiti podršku u izazovnim situacijama, prevladavanje jezičnih barijera, otvorene rasprave unutar tima u konfliktnim situacijama), osobne strategije (psihoterapija, primjena lijekova protiv nesanice i poremećaja spavanja). Emocionalno usmjerene strategije odnosile su se na: društvene odnose (traženje emocionalne podrške od obitelji i prijatelja, traženje emocionalne podrške od kolega), bavljenje slobodnim aktivnostima (tjelesne aktivnosti, sport, druženja s prijateljima, korištenje medija/tv, računalo/, briga o djeci, putovanja), prihvaćanje i fokus (podnošenje negativnih iskustava, fokusiranje na pozitivna iskustva), svjesnost (odlazak na bolovanje kada se ne osjećate dobro, poznavanje vlastitih granica, korištenje tehnika opuštanja, poduzimanje konkretnih radnji za brigu o sebi/ pravilna prehrana, odmori), distanciranje od posla (distanciranje od posla, odnosno problema korisnika, neuspjeh ne shvaćati osobno, stvaranje svijesti o

samoodgovornosti korisnika). Isto tako kao izvore podrške na poslu sudionici istraživanja naveli su podršku kolega i supervizora, timske sastanke, superviziju, razne edukacije i tečajeve osposobljavanja te podršku drugih institucija. Što se tiče ponuda za promicanje zdravlja koje su dostupne socijalnim radnicima u ovom istraživanju neki navode da ih uopće nema dostupnih unutar radne organizacije, dok neki navode da ne znaju da takvo što postoji. Ostali pak navode da su organizirani dani zdravlja svake ili svake druge godine, što je ustvari porazna statistika. Hricova, Nezkusilova i Raczova (2020) u svom su istraživanju nad socijalnim radnicima htjele ispitati posredničku ulogu brige o sebi u sprječavanju transformacije stresa u izgaranje na poslu. Neki od zaključaka koji su izneseni dobivenim rezultatima su primjerice da je odnos između stresa i emocionalne iscrpljenosti isključivo posredovan određenim aspektima zadovoljstva poslom (plaćom, prirodom posla i operativnim postupcima). Odnos između stresa i depersonalizacije posredovan je prirodom posla, psihološkom brigom o sebi i profesionalnom brigom o sebi. Međutim, profesionalna briga o sebi ne sprječava, već olakšava razvoj depersonalizacije u vrijeme visokog percipiranog stresa. Odnos između stresa i osobnog postignuća posredovan je psihološkom i profesionalnom brigom o sebi, kao i trima čimbenicima zadovoljstva poslom: suradnicima, prirodom posla i beneficijama na poslu. Kada raste stres, zadovoljstvo suradnicima i priroda posla sprječavaju pad osobnog postignuća. Međutim, beneficije na poslu, uz sve veći stres, mogu biti povezane s smanjenjem osobnog postignuća na poslu, te je upravo zato potrebno razviti alate za smanjenje stresa. Takve alate odlučili su upotrijebiti Kinman, Grant & Kelly (2019) pa su u svom istraživanju provjeravali djelovanje treninga svjesnosti na nekoliko resursa za koje je prethodno utvrđeno da podupiru otpornost kod socijalnih radnika: emocionalna samoučinkovitost, psihološka fleksibilnost, sposobnost refleksije i samosuosjećanje, te ispitati utjecaj obuke na aspekte dobrobiti relevantne za ulogu socijalnog rada: umor od suosjećanja, zadovoljstvo suosjećanja i percipirani stres. Rezultati su pokazali učinkovitost treninga svjesnosti u poboljšanju mjera ishoda, te su se razina emocionalne samoučinkovitosti, psihološke fleksibilnosti i zadovoljstva suosjećanja povećale nakon intervencije, a umor od suosjećanja i percipirani stres su smanjeni. Promjena je bila najznačajnija, odnosno od velike praktične važnosti kod emocionalne samoučinkovitosti i percipiranog stresa, dok je kod ostalih komponenata uočena umjerena, ali opet vidljiva

praktična važnost, osim kod sposobnosti refleksije i samosuosjećanja gdje nije bilo značajne promjene nakon završetka programa. Općenito, trening je pozitivno ocijenjen od strane mnogo sudionika koji su istaknuli njegove prednosti za njihov posao, kao i za njihovu osobnu dobrobit. Iako je obuka općenito bila dobro prihvaćena, a koristi su bile istaknute, nekoliko čimbenika koje su naveli obeshrabilo je socijalne radnike da prakticiraju svjesnost. Već i prije spominjani nedostatak vremena, konkurentni zahtjevi profesionalnog i osobnog života te sklonost davanju prioriteta potrebama drugih bili su osobito česti. Slično istraživanje proveli su i McGarrigle & Walsh (2011) čiji je cilj bio razumjeti utjecaj kontemplativnih praksi na svijest o samopomoći i dobrobiti među praktičarima socijalnog rada. Sudionici istraživanja sudjelovali su u 8-tjednom trening programu u kojem su prakticirali mindfulness metode. Kvantitativna analiza podataka dobivenih ispitivanjem sudionika prije u odnosu na poslije prakticiranja 8-tjednog trening programa pokazala je značajno povećanje svjesnosti i značajno smanjenje stresa. Povećanje svjesnosti možda je omogućilo sudionicima da budu svjesniji svog stresa i potrebe da se o njemu brinu. Smanjenje razine stresa ukazuje na to da su upravljali stresom, što se može manifestirati kao poboljšani osjećaj dobrobiti. Tematska analiza iskustava sudionika u fokus grupama otkrila je tri glavne teme: odgovornost, svjesnost i kontekst radnog mjesta. Odgovornost pomagača odnosi se na odgovornost prema samome sebi, prema korisnicima i prema radnom mjestu. Svjesnost se označava kao ključni pristup brige o sebi, da je to vještina koja mora biti trenirana i naučena i da je isprepletana sa brigom o sebi i refleksijom. Ona promiče bolje zdravstveno stanje pomagača i utječe na način na koji se usluge pružaju korisnicima. Kontekst radnog mjesta gleda se kroz vrijeme, dozvolu i mjesto na kojem se mogu učiti i prakticirati vještine svjesnosti, a prema izjavama sudionika kultura ili okruženje koje je dodijelilo vrijeme, dalo dopuštenje i mjesto pojedincima za prakticiranje samorefleksije, samosvijesti i brige o sebi ovisilo o voditelju podružnice. Osim nad praktičarima socijalnog rada, provedeno je istraživanje o treninzima *mindfulness* programa i nad studentima socijalnog rada, aludirajući da je potrebno već za vrijeme obrazovanja za ovu profesiju naučiti studente kako se nositi s izazovima rada u budućnosti. Tako su Maddock i sur. (2021) odlučili ispitati učinkovitost MBSWSC (Mindfulness-Based Social Work and Self-Care) programa na stres, izgaranje, anksioznost, depresiju i dobrobit studenata socijalnog

rada. Drugi cilj istraživanja bio im je ispitati je li MBSWSC učinkovit u poboljšanju svjesnosti, regulacije pažnje, prihvaćanja, suosjećanja, nevezanosti i odbojnosti, brige i razmišljanja, a konačni treći cilj bio je istražiti iskustvo studenata socijalnog rada koji su završili program MBSWSC. Analiza podataka pokazala je da 93% sudionika smatra da im je program MBSWSC popravio raspoloženje; 89% smatra da smanjuje osjećaj tjeskobe; 89% smatra da je to poboljšalo njihov osjećaj dobrobiti; 85% smatra da im je program omogućio da se nose s osjećajem izgaranja; a 82% smatra da im pomoglo kod smanjenja razine stresa. Pronađena su poboljšanja u regulaciji/decentriranju pažnje, svjesnosti, prihvaćanju, samosuosjećanju, ne-odbojnosti i nevezanosti, zajedno s važnim vrijednostima i vještinama u praksi socijalnog rada, uključujući povećane vještine neosuđivanja, empatije i promatranja. Ovi kvantitativni nalazi potkrijepljeni su kvalitativnim nalazima, gdje su studenti vrlo pozitivno ocijenili program, uz konsenzus da je program poboljšao njihovo mentalno zdravlje i dobrobit zajedno s njihovim sposobnostima za brigu o sebi i reflektivnost. Uključujući se u program MBSWSC i prakticirajući domaće zadaće, čini se da su studenti socijalnog rada u ovom studiju razvili povećane sposobnosti svjesnosti, samosuosjećanja, regulacije/decentriranja pažnje, prihvaćanja, nevezanosti, ne-odbojnosti uz smanjenu brige i razmišljanja. Još je jedno zanimljivo istraživanje o konceptu *self-care* provedeno nad studentima koji su se obrazovali za zanimanje savjetovatelja. Heather Thompson, Frick & Trice-Black (2011) za svrhu svog istraživanja naveli su istraživanje percepcije savjetovatelja u obuci o *self-care* konceptu, *burnout-u* i praksi supervizije u vezi s promicanjem otpornosti savjetovatelja. Većina sudionika izjavila je da poznaje ili ima iskustva s izgaranjem. Sudionici su identificirali stresne faktore koji dovode do sagorijevanja poput: gubitak entuzijazma i suosjećanja, borba za ravnotežu između obrazovanja, posla i osobnih obveza i odnosa, te poteškoće u ocrtavanju i odvajanju osobnih i profesionalnih granica. Brigu o sebi sudionici su objasnili kao svrhovitu i proaktivnu. Naveli su da ona zahtjeva svrsishodne napore da se odvoji vrijeme za uključivanje u aktivnosti izvan posla koje obnavljaju energiju i samopouzdanje. Većina sudionika navela je da ima i da se oslanja na osobe koje im pružaju podršku poput članova obitelji, prijatelja i drugih, koji će im pomoći u nošenju sa stresorima. Također naveli su da brigu o sebi čine i zdrava prehrana i tjelovježba, čitanje, meditacija, gledanje filmova i slično. Briga o sebi prema izjavama sudionika

također zahtijeva proaktivne napore za konzultacije s nadređenima i kolegama. Supervizori na fakultetu neizravno promiču otpornost savjetnika. Sudionici su naveli kako su im upravo oni neizravno obraćali koncept *self-care-a* tako što su bili fleksibilni i što su podržavali napore sudionika u radu s korisnicima. Sudionici su više puta izrazili zahvalnost za supervizore koji su obrađivali slučajeve te im dali pozitivne povratne informacije i praktične prijedloge. Modeliranje brige o sebi također je neizravno sredstvo za rješavanje izgaranja i brige o sebi. Polovica sudionika izjavila je kako su njihovi fakultetski supervizori modelirali brigu o sebi kao npr. pokazivanjem granica u osobnim i profesionalnim obavezama, prakticiranjem meditacije i vježbanjem. S druge strane, nekoliko supervizora pokazalo je nedostatak osobne brige o sebi radeći prekovremeno, žrtvujući vrijeme sa svojom obitelji zbog poslovnih obaveza ili putem loše prehrane i navika vježbanja. Sudionici su izrazili potrebu da budu više informirani o dodatnim stresorima na poslijediplomskom studiju kao što su administrativni poslovi na praksi, priprema za opsežne ispite i način traženja zaposlenja. Ovi nalazi upućuju na potrebu da edukatori i supervizori savjetnika ispituju kako da indoktriniraju savjetnike u obuci u programe obuke kako bi im pomogli u pružanju realnih očekivanja od posla i osobnog odricanja tijekom poslijediplomskog školovanja i na području savjetovanja. Kako to supervizori socijalnog rada vode brigu o sebi ispitano je u istraživanju Martin, Myers & Brickman (2019), odnosno cilj istraživanja bio je riješiti jaz u razumijevanju prakse samozbrinjavanja koje trenutno koriste terenski supervizori socijalnog rada i u njihovoj percepciji brige o sebi u njihovim odgovarajućim agencijama. Metode osobne brige o sebi koje su naveli sudionici razvrstane su u domene fizičke, psihološke, duhovne i organizacijske. Relacijska samopomoć bila je očita u svim domenama pod podkodovima, uključujući socijalnu podršku, kolegijalnu podršku i profesionalnu podršku. Socijalna podrška uključuje vrijeme provedeno s obitelji, prijateljima i značajnim drugima. Kolegijalna podrška uključivala je procesiranje stresa stručnog tima i podizanje morala u radnom okruženju. Za određivanje koterapije i savjetovanja korištena je stručna podrška. Namjerno komuniciranje prakse samopomoći izvještavanje o stresorima i umetanje komičnog olakšanja u inače stresan dan pomoglo je ispitanicima u promicanju njihovog ukupnog osobnog i profesionalnog zdravlja. Odgovori koji su bili usredotočeni na tjelesnu brigu o sebi bili su predstavljeni više ležerno, a odnosili su se

na primjere slobodnog vremena i vježbanja, masaže, šetnje ili igranje tenisa, zdravu prehranu, kuhanje i sve reference na uživanje u hrani. Na istraživačko pitanje koje se metode brige o sebi prema izvješću sudionika provode na njihovom radnom mjestu sudionici su naveli kategorije stanki/slobodnog vremena, organizacijska kultura; supervizija, administrativna podrška i, u manjoj mjeri, vršnjačka/kolegijalna podrška, a neki su i bez podrške, no uglavnom su gotovo svi sudionici prijavili su neku vrstu podrške od strane organizacije. Na pitanje koje su prepreke u prakticiranju brige o sebi odgovori ispitanika podijeljeni su u tri glavne sveobuhvatne kategorije: osobno (kao što su osobna bolest, krivnja i vlastita lijenost), obitelj (provođenje vremena s obitelji i na specifične izazove odgajanja male djece ili velike obitelji s brojnim aktivnostima), nedovoljno vremena/previše zahtjeva (imati previše posla, ali nemati dovoljno vremena za brigu o sebi bila je uobičajena tema među odgovorima) te problemi vezani uz posao i novac (radno opterećenje kao izazov, fluktuacija osoblja, negativno okruženje na radnom mjestu, profesionalna izolacija i promjene savezne politike koje su negativno utjecale na korisnike, jer su im smetali u prakticiranju samopomoć, radna etika kao prepreka, uključujući osvjetljavajući komentar da je radna kultura u socijalnim uslugama kultura požrtvornosti, što implicira da je briga o sebi sebična i luksuz u koji se ne bi smjeli upuštati dok vani ima ljudi kojima je potrebna pomoć). S obzirom na specifičnu situaciju pandemije COVID-19 koja je značajno promijenila živote svih, pa tako i socijalnih radnika, i prouzrokovala dodatan pritisak i stres pri obavljanju posla. Kako socijalni radnici nastavljaju pružati usluge tijekom pandemije COVID-19, preopterećenost informacijama stvara prepreku pružanju brige o sebi. Prema Pylesu (2020), rad od kuće tijekom virusa COVID-19 povećao je osjetljivost na ovisnost o tehnologiji (stalno provjeravanje e-pošte i drugih društvenih medija). Socijalni radnici koriste tehnološke metode za obavljanje svojih poslova, povezivanje s agencijama, suradnju s drugim radnicima i pružanje usluga klijentima. Povezanost s tehnološkim uređajima i zahtjev za brzim odgovorima dodaju nove razine stresa, stvaraju uobičajeni multitasking, smanjuju vrijeme za brigu o sebi i povećavaju mogućnost društvene izolacije i usamljenosti (Pyles, 2020.). Autor nadalje zaključuje da umjesto interakcije i komunikacije licem u lice, socijalni radnici postaju prezaposleni, traženiji i možda manje produktivni jer pokušavaju upravljati protokom informacija iz e-pošte, tekstova i društvenih medija. Ova situacija navela je istraživače

da ispituju prediktivni odnos samozbrinjavanja i peritraumatskog stresa povezanog s COVID-19 među kliničarima socijalnog rada za mentalno zdravlje. Miller i sur. (2021) u svom su istraživanju došli do rezultata u kojima su potvrdili svoju pretpostavku da kliničari za mentalno zdravlje doživljavaju uznemirenost povezanu s COVID-19 pandemijom. Prosječna ocjena CPDI sudionika bila je 29,48, što ukazuje da su sudionici doživljavali blagu uznemirenost povezanu s pandemijom, a otprilike 46% praktičara socijalnog rada u ovoj studiji imalo je blagu ili tešku uznemirenost povezanu s COVID-19 pandemijom. Analize su pokazale grupne razlike u uznemirenosti prema nekoliko demografskih i općih informacijskih varijabli. Na primjer, sudionici koji su se identificirali kao oženjeni bili su znatno manje uznemireni od onih koji nisu bili u braku. Nalazi također pokazuju da su heteroseksualni sudionici doživjeli manju uznemirenost od onih koji su se identificirali kao LGBTQ. Značajne razlike u CPDI rezultatima otkrivene su percepcijom fizičkog i mentalnog zdravlja. Ukratko, što je netko sebe smatrao zdravijim, to su prijavili manje uznemirenosti. Slično, analize su pokazale da su oni koji su bili financijski sigurniji doživjeli manje uznemirenosti. Što se tiče brige o sebi analiza pokazuje da samozbrinjavanje značajno predviđa smanjenje stresa među kliničarima za mentalno zdravlje, i da čini otprilike 7% varijance u pogledu uznemirenosti sudionika. Prema ukupnim rezultatima dolazi se do pretpostavke da je briga o sebi prikladna strategija za ublažavanje i/ili smanjivanje uznemirenosti povezane s COVID-19 pandemijom. Hossinzadeh Asl (2021) u svom istraživanju odlučio je istražiti kratkoročni i srednji učinak kratke *mindfulness* online intervencije na mentalno zdravlje socijalnih radnika koji su radili za vrijeme COVID-19 pandemije. Postavio je hipoteze, odnosno pretpostavke da će sudionici u intervencijskoj/eksperimentalnoj skupini izjaviti nižu razinu depresivnosti, anksioznosti i stresa kao i višu razinu samosuosjećanja i psihološke fleksibilnosti u odnosu na sudionike u kontrolnoj skupini na kasnijem testiranju i kontrolnu grupu u kontrolnom testiranju. Rezultati su otkrili da su sudionici eksperimentalne skupine prijavili značajno poboljšani ishod u psihološkoj fleksibilnosti, samosuosjećanju i razini depresivnosti, no u odnosu na razinu anksioznosti i stresa ne postoje značajne razlike u odnosu na kontrolnu grupu i u kontrolnom i u kasnijem testiranju.

Naknadne analize su pokazale kako ova kratka online mindfulness intervencija bi s obzirom na svoje trajanje, mogla za socijalne radnike imati pozitivan učinak u trajanju od barem mjesec dana.

Ipak, nisu svi nalazi iz istraživanja o samopomoći bili pozitivni. Na primjer, Bober i Regehr (2006) nisu uspjeli pronaći nikakve zaštitne učinke samopomoći protiv sekundarnog stresa kod terapeuta, dok kod terapeuta koji rade s djecom nije bilo veze između prakse samopomoći, zadovoljstva suosjećanjem, umora od suosjećanja ili izgaranja (Killian 2008). U studijama socijalnih radnika, Xu, Harmon-Darrow i Frey (2019) nisu pronašli potporu hipotezi da je ponašanje brige o sebi negativno povezano sa zadovoljstvom suosjećanja, dok Salloum i sur. (2015) i Bloomquist i sur. (2015) nisu pronašli vezu između brige o sebi i sekundarnog traumatskog stresa. Iznenadujuće, pokazalo se da je psihološka briga o sebi (na primjer, odvajanje vremena za razmišljanje, vođenje dnevnika, prakticiranje svjesnosti, planiranje samopomoći i sudjelovanje u osobnom savjetovanju) povezana s višim razinama izgaranja i sekundarnog traumatskog stresa. Razlozi za to su bili nejasni, no kao što je već spomenuto briga za sebe je individualna i svaka metoda ne mora nužno biti uspješna za pojedinu osobu.

Što se tiče nedostataka odnosno ograničenja odabranih i obrađenih istraživanja većina navodi iste slučajeve. Kao prvi nedostatak većina navodi mali uzorak na kojemu su se istraživanja provodila, te navode kako bi brojka ispitanika u budućim istraživanjima trebala biti veća kako bi se rezultati mogli generalizirati. Korištenje svrhovitog i praktičnog uzorkovanja (što su pristupi uzorkovanja bez vjerojatnosti) i jedne pozitivno pristrane skupine sudionika znači da se nalazi iz ovog istraživanja ne mogu generalizirati na veću populaciju. Kao i u svakoj kvalitativnoj studiji, odgovori ispitanika mogu biti su pod utjecajem nedostatka anonimnosti između ispitanika i anketara kao i tendencijama društveno poželjnih odgovora. Ne mogu se isključiti ni učinci selekcije. Kvalitativno istraživanje obuhvaća subjektivne perspektive i istine ispitanika. Uzorak intervjua nije reprezentativan za opću populaciju socijalnih radnika, a rezultati se ne mogu generalizirati na druga okruženja ili vremenska razdoblja. Svaki pojedinac sam se odabrao u studiju, a ispitanici su većinom bili žene i bijelci. Iako ova

demografija može većinski odražavati profesiju socijalnog rada, heterogeniji uzorak mogao je dati različite rezultate. Isto tako ljudi koji imaju čvrsta mišljenja, ili značajno znanje ili interese za brigu o sebi, mogli bi biti spremniji utrošiti vrijeme i uložiti napor da sudjeluju u istraživanju samopomoći od onih koji to nemaju. Osim toga, zbog dizajna istraživanja, pojedini sudionici nekih istraživanja su, radi praktičnosti, bili zamoljeni da popune upitnik za samopomoć odmah nakon intervjua i kao rezultat toga njihovi upitnici nisu bili anonimni. Stoga bi iz tog razloga mogla postojati zabrinutost oko valjanosti njihovih odgovora. Većina istraživanja ograničavajućim smatra i činjenicu nedostatka kontrolne grupe. U budućim istraživanjima bilo bi dobro u analizu dodati i specifičnije demografske, socio-ekonomske varijable i varijable specifikacije posla, općenito ispitati znanje šire populacije studenata i radnika o *self-care* konceptu i proširiti ispitivanje područja u kojima ih primjenjuju, posebice u profesionalnom pogledu brige o sebi i mogućnostima sudjelovanja primjerice u supervizijama.

5.4.2. *Izazovi primjene brige o sebi*

Prepreke korištenju praksi samopomoći mogu biti osobne, profesionalne ili sustavne. Osobna prepreka može biti pretjerana identifikacija u ulozi pomagača bez prepoznavanja ograničenja. Profesionalna prepreka mogla bi biti očekivanja da će radnik obavljati više poslova i zadataka s malo vremena za brigu o sebi. Pod sustavne prepreke mogu se svrstati organizacijske kulture koje dovode do toga da radnici osjećaju neophodan i stalan pritisak da povećaju učinak bez da su dodatno plaćeni u vidu prekovremenog rada (Bettney, 2017 prema Salloum, Choi i Stover, 2018). Neki od često verbaliziranih izazova primjene brige o sebi su nedostatak energije, previše odgovornosti i strah od toga da se pojedinca okarakterizira slabim ili ranjivim. Kao još jedna prepreka kako navodi de Saussure moguća je čovjekova poteškoća da sebe stavi na prvo mjesto, što je čest slučaj kod pojedinaca koji se bave socijalnim radom ili nekom drugom pomažućom profesijom, i nesposobnost da prizna da mu vlastite potrebe zaslužuju biti prioritetne. Dodatni razlozi zbog kojih ljudi ne brinu o vlastitoj skrbi uključuju nedostatak samopoštovanja, pretjerana stimulacija u kombinaciji s ambicijom, nedovoljna zarada koja dovodi do potrebe za dvojnim karijerama, a time i

manjkom slobodnog vremena i većoj iscrpljenosti, ali i nedostatak besplatne profesionalne pomoći poput primjerice supervizije (Jackson, 2014). Postoji nekoliko razloga zbog kojih se praktičari teško mogu uključiti u višu razinu brige o sebi. Na primjer, tradicionalne koncepcije brige o sebi bile su pretjerano usmjerene na brigu o sebi kao skup fizičkih praksi, kao što je odlazak u teretanu (Miller, Lianekhammy, et al., 2018). Ova se dinamika djelomično može pripisati medicinskoj literaturi koja je uokvirivala brigu o sebi kao odgovor na fizičke bolesti. Ova koncepcija brige o sebi previše je ograničavajuća i može učiniti niz praksi samopomoći nejasnim ili ih je teško definirati praktičarima (Coleman i sur., 2016.; Cox & Steiner, 2013). Drugi razlog za umjerenu praksu samopomoći kod većine ovog uzorka može biti povezan s društvenim i kulturnim normama o brizi o sebi. Općeprisutan pogrešan naziv za brigu o sebi je da je sebična. Nekoliko autora sugerira da su pružanje pomoći stručnjacima, općenito, i socijalnim radnicima, posebno pod utjecajem ovog osjećaja (Kanter & Sherman, 2017 prema Pyles, 2018). Budući da su socijalni radnici profesionalno socijalizirani da se usredotoče na potrebe drugih, razmišljanja o brizi za sebe mogu izazvati osjećaj krivnje i kao takva biti prepreka praksama brige o sebi (Miller i sur. 2021). Zagovaranje vlastitog interesa može zvučati suprotno socijalnom radu, ali kada socijalni radnici pomažu sami sebi, oni izravno pomažu svojim klijentima. Selye (1974) piše o “altruističkom egoizmu”, sugerirajući da se altruizam i egoizam ne moraju smatrati međusobno isključivim (Downing, 2021). “Briga za sebe nije samougađanje, to je samoočuvanje” (Martin i sur., 2019 prema Downing, 2021). Prema Poulinu i sur. (2019), psihološka dobrobit počinje s pogledom socijalnog radnika na sebe. Imate li sposobnost pokazati istu razinu suosjećanja prema sebi kao što pokazujete prema klijentima? Socijalni radnici ne mogu gledati na brigu o sebi kao na egocentričnost ili samozaokupljenost. To moraju biti svjesne aktivnosti koje se prakticiraju na dnevnoj bazi (Downing, 2021), i umjesto čekanja na određeno vrijeme za obavljanje istih, kao primjerice navečer, vikendom ili na godišnjem odmoru, pomagači bi trebali integrirati metode samopomoći tijekom cijelog dana (Miller i Sprang 2016).

Pretpostavlja se da neki socijalni radnici, skloni suosjećanju i brizi za druge, mogu imati nisku razinu suosjećanja za sebe (Pyles, 2020). Zanemarivanje brige o sebi može dovesti do pružanja loših usluga i nemogućnosti da se ostvari najbolji mogući odnos s

korisnicima. Iz tog razloga osim što je osobna, briga o sebi je etička obveza pomažućih profesija (Dalphone, 2019). Pomagači se nažalost susreću sa različitim posljedicama uzrokovanih raznim stresorima i zanemarivanjem brige o sebi, poput osjećaja emocionalne iscrpljenosti, fizičkog umora i neadekvatnosti u profesionalnom smislu (Wagaman, Geiger, Shockley i Segal, 2015, prema Dalphone, 2019).

5.5. Uloga organizacije i profesionalne pomoći pomagačima

Briga o sebi, naročito profesionalna, vještina je koja se uči i usavršava, te je bitno pronaći odgovarajuće metode i tehnike koje će najbolje ispuniti potrebe pojedinca, bilo u osobnom ili profesionalnom smislu. Tu ulogu osim samog pojedinca, mora preuzeti i organizacija u kojoj pojedinac obavlja svoj posao. Bilo da se nose sa izgaranjem na poslu ili posrednom traumom, stručnjaci socijalnog rada moraju biti snažni zagovornici sebe i svojih kolega. Uloga organizacija u tom procesu mora biti takva da ne etiketiraju slabima pojedince koji verbaliziraju izazove, već ih ohrabruju i pružaju usluge podrške za odgovarajući tretman. Međuljudski odnosi unutar organizacije, istodobno igraju važnu ulogu u prevenciji stresogenosti pomagačkog zanimanja (Jelech-Kaker, 2008).

„Profesionalna briga o sebi je najvažnija za kompetentnu i etičnu praksu socijalnog rada. Profesionalni zahtjevi, izazovna klima na radnom mjestu i izloženost traumi nalaže da socijalni radnici održavaju osobno i profesionalno zdravlje, sigurnost i integritet. Organizacije, agencije i obrazovne ustanove socijalnog rada potiču se na promicanje organizacijskih politika, praksi i materijala za potporu samozbrinjavanju socijalnih radnika.“ (Etički kodeks (NASW, 2021:4)

Newell i MacNeil (2010, prema Wilson, 2016) savjetuju da radnici primjenjuju metode kao što su uravnotežena prehrana, tjelovježba, vještine suočavanja, duhovnost, uzimanje stanke za ručak izvan ureda ili bilo koja druga aktivnost koja smanjuje stres. Također, profesionalni pomagači, time i socijalni radnici, uvijek bi trebali koristiti profesionalno savjetovanje kako bi se terapijski riješili negativnih problema.

Osim psihoterapije i savjetovanja, kao oblici profesionalne pomoći mogu poslužiti i konzultacije sa kolegama, nadređenima i supervizorima, *peer* grupe, dodatne edukacije, ili pak sudjelovanje u psihološkim kriznim intervencijama.

Kako bi se suprotstavio utjecaju poslovnih zahtjeva koji se postavljaju radnicima, profesionalne potrebe praktičara djelomično mogu biti zadovoljene potporom dostupnom od strane članova tima, kolega, mentorskih mogućnosti, profesionalnih udruga i sindikata, mogućnosti profesionalnog razvoja, a posebno potencijalnim doprinosom kvalitetne supervizije osjetljive na emocionalne i praktične potrebe radnika (Ashley-Binge i Cousins, 2019 prema Collins 2019). Suradničko profesionalno umrežavanje izvrstan je alat koji pomaže smanjiti negativne čimbenike na radnom mjestu na siguran i povjerljiv način (Wilson, 2016).

Provedenim istraživanjima (Hughes, 2010, Beddoe i sur., 2015 prema Kalliath i sur. 2020) utvrđeno je da je podrška supervizora povezana s nižim razinama izgaranja, stresa na poslu i problema s mentalnim zdravljem među socijalnim radnicima. Iako supervizija nije psihoterapija, ona ima terapijske efekte- može doprinijeti smanjenju anksioznosti i profesionalne usamljenosti, povratiti nadu, ohrabriti i osnažiti pomagača (Kalliath i sur., 2020). Autori nadalje govore kako u nekim organizacijama primarni naglasak koji se daje supervizijskom procesu jest osiguranje da zaposlenici slijede politiku agencije, postižu ciljeve i izvršavaju zadatke na učinkovit i pravodoban način. Iako je odgovornost nužna za održavanje kvalitete usluge, supervizor bi također trebao dati prioritet stalnoj podršci i zagovaranju osoblja te pokazati osobne karakteristike koje uključuju empatiju i ohrabrenje. Supervizori imaju odgovornost nadzirati probleme radnika koji mogu utjecati na praksu s klijentima. Stalni nadzor je vitalni mehanizam za podizanje svijesti o prisutnosti i potencijalnim učincima oštećenja radnika. U idealnom slučaju, radnik ima odnos povjerenja sa supervizorom gdje surađuju na planu koji radniku omogućuje dobivanje pomoći ili podrške koja mu je potrebna, kao i osiguravanje da klijenti dobiju usluge koje su im potrebne, što mu olakšava rješavanje mogućih problema s nadređenim osobama (Barsky, 2015). Supervizori bi trebali blisko surađivati sa socijalnim radnicima na njihovim dnevnim prioritetima i razumjeti odakle njihov stres dolazi. Istraživanja pokazuju da supervizija povećava vještine radnika u analizi i upravljanju slučajevima, te je povezana sa smanjenom fluktuacijom osoblja i povećanim zadovoljstvom poslom, a više iskusnih

radnika opisalo je kako su mogli napustiti profesiju, opterećeni njezinim zahtjevima, no da im je podrška supervizora, ponekad samo čak u davanju prostora za plakanje zbog posla, dala snage za ostanak (Carpenter i sur., 2012 prema Saltiel, 2016). Bez podrške supervizora, stresni radni zahtjevi, situacije i okruženja mogu potencijalno naštetiti općoj dobrobiti socijalnih radnika (Offer and Schneider, 2008, prema Kalliath i sur. 2020).

Briga o sebi je potrebna jer praksa socijalnog rada može biti emocionalno zahtjevna, često traumatizirajuća, s velikim opterećenjem i malo vremena, nedovoljno plaćena i nepriznata. Joga (ili bilo koja individualna strategija samopomoći) neće riješiti ove probleme. Organizacijske kulture se moraju promijeniti. Kao što je primijetio Jirek (2020), štetno je promicati individualističku brigu o sebi na radnom mjestu s uvjetima koji potkopavaju brigu o sebi i ne osiguravaju resurse za potporu brige o sebi. U organizacijskoj kulturi i strukturi koja je informirana i potpomognuta brigom o sebi, teškoća rada je priznata, a vrijeme, podrška i rast se poštuju. Organizacije koje podupiru brigu o sebi priznat će poteškoću posla i izbjeći poruku "to je tako". Umjesto toga, socijalni radnici će biti prepoznati i nagrađeni za važan posao koji obavljaju. Organizacijska kultura koja povećava brigu o sebi ne valorizira prekomjerni rad i ne vidi zauzetost kao znak vrline. Poštuje se razgraničenje između posla i kuće, bez ometanja elektroničke komunikacije 24 sata dnevno, a potiče se uzimanje godišnjeg odmora. Za socijalne radnike osigurano je sigurno i sigurno fizičko okruženje, kao i prostori koji sadrže barem neke elemente koji su ugodni za pogled. Potiču se međusobna podrška i briga, s vremenom za superviziju, razgovor s kolegama, događaje i male rituale zajednice ugrađene u organizaciju. Potiču se profesionalni rast i razvoj, uz mogućnosti za nastavak obrazovanja i informacije o dostupnim resursima za podršku i samozbrinjavanje (Bell i sur., 2003.). Važno je priznati da mnogi od ovih elemenata nisu u potpunosti pod kontrolom voditelja ili administratora socijalnog rada. Proračuni, politike, propisi i razine plaća mogu se diktirati na većim korporativnim, državnim ili čak saveznim razinama. Zagovaranje socijalnog rada i podrška nacionalnih organizacija socijalnog rada bitni su za promjene u tim većim sustavima - opet, ne možemo se zadovoljiti s "to je jednostavno tako". Zagovaranje je oblik profesionalne brige o sebi.

6. POSTUPCI ZA BUDUĆNOST

Briga o sebi definitivno je jedna od bitnijih stavki onoga koji se bavi profesijom socijalnog rada, s obzirom da je sam socijalni radnik na neki način najbitniji alat profesije socijalnog rada. Ako je taj alat istrošen, neobnavljan, zapušten i zahrđao neće baš puno pripomoći i koristiti u radu. Isto tako je i s izostankom brige o sebi socijalnog radnika, koja ujedno utječe i na rad s korisnikom, a i na cjelokupnu profesiju- jer ako radnici sagore i odu iz profesije, opada kvaliteta, ali i postaje upitan njen opstanak. Sve ovo odnosi se na jačanje položaja profesije te osobnih kompetencija stručnjaka, znanja i vještina, ali i njihova habitusa, identiteta i vrijednosnog okvira. S obzirom da je briga o sebi vještina koja se mora naučiti i usavršavati kontinuirano, trebalo bi ozbiljno razmisliti da se ta edukacija provede već za vrijeme obrazovanja na studiju socijalnog rada i na neki način usadi u praksu i ponašanje budućih socijalnih radnika. Također u obrazovnom i praktičnom smislu na studiju je potrebno pružiti više informacija o tome kako se pripremiti i upoznati sa izazovima rada koji studente očekuje u budućnosti. Istraživači preporučuju da sveučilišta i organizacije uvedu programe i tečajeve o otpornosti i tehnikama suočavanja te primjenu i prepoznavanje alata brige o sebi, kako za studente tako i za stručnjake socijalnog rada, kao pomoć pri neutralizaciji iskustva koja su djelovala uznemirujuće na njih i tako pokušati spriječiti ili barem smanjiti negativne ishode (Coffey i sur., 2004). Istraživanja ukazuju na potrebu za cjelovitijom konceptualizacijom brige o sebi. Takva konceptualizacija pružila bi višestruki, integrirani pristup brizi o sebi – u suprotnosti s tradicionalnim okvirom koji se usredotočuje na pomoćne aktivnosti. Budući da je značajan broj ispitanika spomenuo vremenska ograničenja kao ometanje njihove brige o sebi, važno je istaknuti prakse samozbrinjavanja koje zahtijevaju minimalno vrijeme i organizacijske prakse kako bi se osiguralo potrebno vrijeme za bitne odmore od stresa. Ovi se programi mogu usredotočiti na metode upravljanja stresnim iskustvima i potaknuti sudionike da razmotre alternativne načine opažanja i suočavanja s nedaćama (Kalliath i sur. 2020). Upravo zato bi trebalo provoditi i superviziju kao jednu od metoda profesionalne brige o sebi već na studiju sa studentima, da ih se na neki način navikne što ranije da se koriste tim alatom u budućnosti. No s obzirom da je supervizija pravo, a ne obaveza i da ne odgovara svima kao metoda psihosocijalne podrške, treba razmisliti i o drugim

metoda profesionalne brige o sebi i ustvari uvijek iznova istraživati nove načine, metode i učinke istih za poboljšanje rada i dobrobiti pomagača kako bi se bolje pomagalo korisnicima. Potrebno je i dodatno i kontinuirano educirati pomagače da briga o sebi stvarno je dužnost i da to moraju shvatiti ozbiljno jer ako zanemaruju sebe i nisu u punoj snazi profesionalno gledajući mogu nanijeti štetu ne samo sebi, već i korisnicima, a onda i samoj profesiji socijalnog rada. Također i organizacije u kojima se obavlja profesija socijalnog rada i skrbi dužni su paziti na međuljudske odnose unutar same organizacije koristeći se metodom socijalnog menadžmenta. Zakon o djelatnosti socijalnog rada (2022) opisuje ju kao *„funkcije socijalnih radnika na poslovima upravljanja ustanovama, udrugama i drugim pravnim osobama, koje obavljaju djelatnost socijalne skrbi, kao i u privatnoj praksi i kada obavljaju samostalnu profesionalnu djelatnost. Pri tome socijalni radnici koriste vještine upravljanja i rukovođenja kako bi unaprijedili rad ustanova, udruga i drugih pravnih osoba kojima upravljaju koristeći se pri tome metodama timskog rada i organizacijskog upravljanja“*.

Osim toga koristi im i metoda razvoja i upravljanja ljudskim potencijalima opisane kao *„procesi razvijanja profesionalne karijere socijalnih radnika i drugih stručnjaka s ciljem poboljšanja individualne, grupne i organizacijske efikasnosti, kao i metodama umrežavanja, koordiniranja i suradnje kao aktivnosti stvaranja veza i povezanosti između različitih dionika koji su relevantni za provođenje socijalnog rada na različitim razinama“* (Zakon o djelatnosti socijalnog rada, 2022).

7. ZAKLJUČAK

Praktičari pomažućih struka, naročito socijalnog rada imaju stresno radno okruženje i izloženi su riziku od izgaranja, umora od suosjećanja, sekundarnog traumatskog stresa i zamjenske traume ako ne poduzmu korake da se zaštite. Briga o sebi smatra se načinom da se socijalni radnici izoliraju od ovih opasnosti. Vodeći se nalazima istraživanja većina socijalnih radnika je izvijestila da su se “ponekad” uključili u brigu o sebi. Svi su sudionici identificirali barem jednu aktivnost brige o sebi koja je spadala u domene samopomoći bilo fizičke, psihološke, duhovne i ili organizacijske. No bez obzira na neke zajedničke elemente, svatko ima jedinstven način upravljanja vlastitom brigom o sebi. Unatoč tome što znamo koliko je briga o sebi važna za osobnu i profesionalnu dobrobit, može biti teško provesti brigu o sebi u svakodnevnom životu. Nedostatak vremena, konkurentni zahtjevi profesionalnog i osobnog života te sklonost davanju prioriteta potrebama drugih su osobito česti razlozi. Pod izjavama nedostatka vremena/previše zahtjeva, nije bilo teško zamisliti da sudionici opisuju koliziju svog osobnog i profesionalnog života, stoga je važno istaknuti prakse samozbrinjavanja koje zahtijevaju minimalno vrijeme i organizacijske prakse kako bi se osiguralo potrebno vrijeme za bitne odmore od stresa. Samoočuvanje praktičara socijalnog rada ključno je za održavanje profesije. No osim socijalnih radnika koji su već duže u svom poslu, treba misliti i na studente socijalnog rada i ostalih pomažućih zanimanja, koji će se već na svojim terenskim praksama uskoro pojaviti kao novi profesionalci u tom području. Imperativ je da steknu potrebno znanje o rizicima i zaštitnim čimbenicima te da uspostave vlastitu praksu samopomoći kao dio svog iskustva na terenu. Većina sudionika u istraživanjima smatra da su doživjeli određeni stupanj izgaranja u svojim iskustvima rada. U središtu radnog mjesta i fokusa pomagača na upravljanju stresom je utjecaj pomagača na korisnika. Način na koji upravljaju ili ne upravljaju svojim stresom utječe na korisnika. U određenim studijama programa intervencija brige o sebi sudionici su vježbali i iskusili međusobnu povezanost između svjesnosti i brige o sebi, te su mogli integrirati svoje nove vještine u uslugu koju su pružali svojim klijentima. Nalazi ističu potencijal svjesnosti kako bi se poboljšala sposobnost socijalnih radnika da detektiraju i upravljaju emocionalnim stanjima sebe i drugih, povećaju fleksibilnost nadjačavanjem automatskih misli i ponašanja te promiču sposobnost samoodređenja.

To su ključne kvalitete izgradnje otpornosti koje ne samo da mogu zaštititi socijalne radnike od nepovoljnih psiholoških ishoda, već im i pomoći da napreduju u složenom radnom okruženju koje se brzo mijenja. Mora se naglasiti i važnost uloge supervizije u promicanju otpornosti kao zaštitnog čimbenika protiv izgaranja među pomagačima. Rezultati dovode i do zaključka da je radno mjesto, zajedno sa svojim osobljem, odgovorno za pružanje i podršku strategijama suočavanja kako bi se poboljšala samopomoć i dobrobit osoblja. Prema sudionicima većine istraživanja, čelnici organizacija igraju značajnu ulogu u uspostavljanju okruženja koje potiče brigu o sebi i dobrobit osoblja. Slično, s obzirom na nalaz koji se odnosi na dob, supervizori mogu proaktivno podržati mlađe zaposlenike (osobito) u brizi za sebe. Budući da su profesionalni razvoj i supervizija temeljni aspekti profesionalne skrbi za sebe, supervizori mogu promovirati procese odgovornosti za samopomoć kao dio procesa nadzora i timske kulture. Svijest o potrebi obraćanja pažnje na dobrobit praktičara dovodi do spoznaje da su nužni i individualni i organizacijski odgovori. Par istraživanja pokazala su da su mlađi profesionalci imali tendenciju prijavljivati niže rezultate samopomoći, što podupire potrebu za pripremom stručnjaka kako bi se osiguralo da studenti završnih godina uđu u svijet rada svoje profesije spremni za prakticiranje samopomoći.

Zaključno rečeno u praksi socijalnog rada svakako treba obratiti više pozornosti na pomagačevu brigu o sebi, i više se osloniti na profesionalan aspekt kako bi se sačuvala dobrobit profesije, a ne to gledati na puko obavljanje nekih aktivnosti u slobodno vrijeme za koje često ističemo da ni nemamo vremena. Ispunjavanje misije profesije znači podržavanje praktičara koji aktiviraju tu misiju. Stoga je profesija socijalnog rada prisiljena podržati dobrobit praktičara, kao sastavni aspekt profesionalnog identiteta i svrhe. Zato bi se trebalo posvetiti tome već u studijskom obrazovanju, a osim toga provesti još dodatnih istraživanja koja bi kao i ova gore navedena mogla potvrditi ili opovrgnuti učinak metoda brige o sebi na dobrobit i veću profesionalnu kompetenciju, te nošenje sa izazovima profesionalnog stresa kao i njegovim posljedicama, kojemu smo kao profesija naročito izloženi. Također cjelokupni sustav i organizacije trebali bi naći vrijeme unutar radnog vremena u kojemu bi se profesionalne metode brige o sebi i obavljale, i ne bi smjeli oslanjati se samo na osobnu brigu pojedinca, jer prema etičkom kodeksu trebaju predlagati i poduzimati inicijative

u području zakonodavstva i socijalne politike koje su u interesu korisnika i korisnica i profesionalne zajednice.

8. LITERATURA

1. Ajduković, D. (1996). Izvori profesionalnog stresa i sagorijevanja pomagača, u: Ajduković Dean, Ajduković Marina (ur.): Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagača, *Društvo za psihološku pomoć*, Zagreb, 29-37.
2. Ajduković, M. i Ajduković, D. (1996): *Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagača*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
3. Arambašić, L. (1996). Trauma, u: Jasenka Pregrad (ur.): Stres, trauma, oporavak: udžbenik programa "Osnove psihosocijalne traume i oporavka" ,*Društvo za psihološku pomoć*, Zagreb, 147-151.
4. Barsky, A. (2015). Being conscientious: Ethics of impairment and self care. *The Social Work Careers Magazine*.
5. Beck, D. (2016). Mindfulness: 10 Lessons in Self-Care for Social Workers. *The Social Work Careers Magazine*.
6. Bell, H., Kulkarni, S., & Dalton, L. (2003). Organizational prevention of vicarious trauma. *Families in Society*, 84, 463–470.
7. Berc, G., Šadić, S. & Kobić, O. (2020). Strategije samopomaganja za profesionalne pomagače u savjetovanju. *Časopis za društvena pitanja* 62 (1) 137-154.
8. Berc, G., Šadić, S. & Kobić, O. (2021). Kako pomagači mogu sačuvati sebe da bi pomagali drugima i sebi - izazovi primjene self-care koncepta. *DHS 1* (14) , 375-388.
9. Bloomquist, K., Wood, L., Friedmeyer-Trainor, K. & Kim, H. (2015). Self-Care and Professional Quality of Life: Predictive Factors among MSW Practitioners. *Advances in Social Work* 16 (2),292–311.
10. Bober, T. & Regehr, C. (2006). Strategies for Reducing Secondary or Vicarious Trauma: Do they Work?. *Brief Treatment and Crisis Intervention* 6 (1).
11. Botta, A. A., Cadet T. J. i Maramaldi P. (2015). Reflections on a Quantitative, Group Based Mindfulness Study with Social Work Students. *Social Work with Groups*, 38(2), 93–105.
12. Bressi, S. K., & Vaden, E. R. (2016). Reconsidering Self Care. *Clinical Social Work Journal*, 45(1), 33–38.

13. Chandler, D. (2008). Pastoral burnout and the impact of pastoral spiritual renewal, rest-taking, and support system practices. *Pastoral Psychology*, 58, 273-287.
14. Coffey, M., Dugdill, & Tattersall, A. (2004). Stress in social services: Mental well-being, constraints and job satisfaction. *British Journal of Social Work*, 34(50), 735–747.
15. Collins, W. L. (2005). Embracing spirituality as an element of professional self-care. *Social Work & Christianity*, 32(3), 263-274.
16. Collins, S. (2016). The Commitment of Social Workers in the UK: Committed to the Profession, the Organization and Service Users?. *Practice: Social Work in Action* 28(3),19–179.
17. Collins, S. (2020). Social Workers and Self-Care: A Promoted yet Unexamined Concept? *Practice (09503153)*, 33(2), 87–102.
18. Cuartero, M. E & Campos-Vidal, J. F. (2018). Self-care behaviors and their relationship with satisfaction and compassion fatigue levels among social workers. *Social Work in Health Care*, 58(3), 274-290.
19. Dalphon, H. (2019). Self-care techniques for social workers: Achieving an ethical harmony between work and well-being. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(1), 85–95.
20. Debožović, G. (2018). *Profesionalni stres i sindrom sagorijevanja u djelatnika intenzivne psihijatrijske skrbi i hitne medicine*. Diplomski rad. Medicinski fakultet, Zagreb.
21. Dombo, E. A. & Gray, C. (2013). Engaging Spirituality in Addressing Vicarious Trauma in Clinical Social Workers: A Self-Care Model. *Social Work & Christianity*, 40 (1), 89-104.
22. Dorociak, K. E., Ruper , P. A. Bryant, F. B. & Zahniser, E. (2017). Development of the Professional Self-Care Scale, *Journal of Counseling Psychology* 64(3), 325–334.
23. Downing, K. S., Brackett, M. & Riddick, D. (2021) Self-care management 101: Strategies for social workers and other frontline responders during the COVID-19 pandemic in rural communities. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 31(1-4), 353-361.

24. Družić Ljubotina, O. & Friščić, Lj. (2014). Profesionalni stres kod socijalnih radnika: Izvori stresa i sagorijevanje na poslu. *Ljetopis socijalnog rada* 2014., 21 (1), 5-32.
25. Etički kodeks rada socijalnih radnica i socijalnog radnika u djelatnosti socijalnog rada (2014).
26. Friščić, Lj. (2006). Čimbenici profesionalnog stresa i sagorijevanja u radu socijalnih radnika u Centru za socijalnu skrb Zagreb. *Ljetopis socijalnog rada*, 12 (2), 347-370.
27. Geisler, M., Berthelsen, H. & Muhonen, T. (2019). Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *HUMAN SERVICE ORGANIZATIONS: MANAGEMENT, LEADERSHIP & GOVERNANCE*, 43(1), 1–15.
28. Griffiths, A., Royse, D., & Walker, R. (2018). Stress among child protective service workers: Self-reported health consequences. *Children and Youth Services Review*, 90, 46–53
29. Grise-Owens, E., Miller, J., & Eaves, M. (2016). The A-to-Z self-care handbook for social workers and other helping professionals. *The New Social Worker Press*.
30. Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72 – 92.
31. Heather Thompson, E., Frick, M.H., Trice-Black, S. (2011). Counselor-in-Training. Perceptions of Supervision Practices Related to Self-Care and Burnout. *The Professional Counselor*, 1(3), 152-162.
32. Horowitz, M. (1978). *Stress Response Syndromes*. 2nd Edition. New York: Jason Aronson Inc.
33. Hossinzadeh Asl, N. R. (2021). A randomized controlled trial of a mindfulness-based intervention in social workers working during the COVID-19 crisis. *Current Psychology*.
34. Hricova, M., Nezkusilova, J. & Raczova, B. (2020). Perceived stress and Burnout. The Mediating Role of Psychological, Professional Self-care and Job

- Satisfaction as Preventive Factors in Helping Professions. *European Journal of Mental Health*, 15,3-22.
35. Jakson, K.(2014). Social Worker Self-Care-The Overlooked Core Competency. *Social Work Today* 4 (3), 14.
 36. Janković, J., Laklija, M. & Berc, G. (2012). Percepcija sukoba radne i obiteljske uloge u kontekstu nekih obilježja obitelji i posla. *Kriminologija i socijalna integracija*, 20 (1), 1-132.
 37. Jeleč Kaker, D. (2008). Izvori profesionalnog stresa i sindrom sagorijevanja socijalnih radnika u zdravstvu u Republici Sloveniji. *Ljetopis socijalnog rada*, 16 (1), 133-151.
 38. Jia, C. X., Cheung, C.K. & Fu, C.Z. (2020). Work Support, Role Stress, and Life Satisfaction among Chinese Social Workers: The Mediation Role of Work-Family Conflict. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(23).
 39. Jirek, S. (2020). Ineffective organizational responses to workers' secondary traumatic stress: A case study of the effects of an unhealthy organizational culture. *Human Service Organizations: Management, Leadership, and Governance*, 553, 210–228.
 40. Kalliath, P., Kalliath, T., Chan, X. W. & Chan, C. T. (2020). Enhancing job satisfaction through work-family enrichment and perceived supervisor support: the case of Australian social workers. *Personnel Review* 49(9), 2055-2072.
 41. Killian, K. D. (2008). Helping Till It Hurts: A Multimethod Study of Compassion Fatigue, Burnout, and Self-Care in Clinicians Working With Trauma Survivors. *Traumatology* 14(2), 32-44.
 42. Kinman, G, Grant, L. & Kelly, S. (2019). „It's My Secret Space“: The Benefits of Mindfulness for Social Workers. *The British Journal of Social Work*.
 43. Kissil, K., & Niño, A. (2017). Does the person-of-the-therapist training (POTT) promote self-care? Personal gains of MFT trainees following POTT: A retrospective thematic analysis. *Journal of Marital and Family Therapy*, 43(3), 526–536.
 44. Kobić, O. (2021). *Uloga koncepta samopomoći u privatnom i profesionalnom životu psihoterapeuta*. Diplomski rad. Studijski centar socijalnog rada, Zagreb.

45. Kovačić, Z. (2003). Uvođenje supervizije u sustav socijalne skrbi Republike Hrvatske. *Socijalni radnik*, 6, 6-8.
46. Lee, J., & Miller, S. (2013). A self-care framework for social workers: Building a strong foundation for practice. *Families in Society*, 94, 96–103.
47. Lin, B. & Wilson, J.(2019). Counsellor self-care. Six New Zealand counsellors talk about their self-care practices. *New Zealand Journal of Counselling*, 39 (1).
48. Lazarus, R.S & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
49. Maddock, A., McCusker, P., Blair, C. i Roulston, A. (2021). The Mindfulness-Based Social Work and Self-Care Programme: A Mixed Methods Evaluation Study. *British Journal of Social Work*.
50. Martin, E. M., Myers, K. & Brickman, K. (2019). Self-Preservation in the Workplace: The Importance of Well-Being for Social Work Practitioners and Field Supervisors. *Social Work*, 65(1), 74-81.
51. McGarrigle, T. & Walsh, C. A. (2011). Mindfulness, Self-Care and Wellness in Social Work: Effects of Contemplative Training. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought*, 30(3), 212-233.
52. Mette, J., Wirth, T., Nienhaus, A., Harth, V., & Mache, S. (2020). „I need to take care of myself“: a qualitative study on coping strategies, support and health promotion for social workers serving refugees and homeless individuals. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 15 (1).
53. Miller, B., & Sprang, G. (2016). A Components-based Practice and Supervision Model for Reducing Compassion Fatigue by Affecting Clinician Experience. *Traumatology* 23 (2).
54. Miller, J. J., Lianekhammy, J., Pope, N., Lee, J. & Grise-Owens, E. (2017). Self-Care among healthcare social workers: An exploratory study. *Social Work in Health Care*, 56(10), 865-883.
55. Miller, J.J., Lianekhammy, J., Grise-Owens, E. (2018). Examining Self-Care Among Individuals Employed in Social Work Capacities: Implications for the Profession. *Advances in Social Work*, 18(4).

56. Miller, J.J., Lee, J., Niu, C., Grise-Owens, E. & Bode, M. (2019). Self-Compassion as a Predictor of Self-Care: A Study of Social Work Clinicians. *Clinical Social Work Journal*, 47, 321-331.
57. Miller, J.J., Poklembova, Z., Grise-Owens, E. & Bowman, A. (2020). Exploring the self-care practice of social workers in Slovakia: How do they fare?. *International Social Work*, 63 (1), 30-41.
58. Miller, J.J., Barnhart, S., Robinson, T.D., Pryor, M.D. & Arnett, K.D. (2021). Assuaging COVID-19 Peritraumatic Distress Among Mental Health Clinicians: The Potential of Self-Care. *Clinical Social Work Journal* 49, 505-514.
59. Napoli, M., i Bonifas, R. (2011). From theory toward empathic self-care: Creating a mindful classroom for social work students. *Social Work Education*, 30(6), 635–649.
60. National Association of Social Workers. (2021). *Code of ethics of the National Association of Social Workers*. Dostupno na: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English>. Posjećeno: 25.05.2022.
61. Pleić, M. & Leutar, Z. (2019). *Mindfulness u socijalnom radu*. *Socijalne teme* 2019., 27-50.
62. Posluns, K., & Gall, T. L. (2019). Dear Mental Health Practitioners, Take Care of Yourself: a Literature review on Self-Care, *International Journal for the Advancement in Counseling*.
63. Dostupno na: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7223989/>. Posjećeno: 13.05.2022.
64. Poulin, J., Matis, S., & Witt, H. (2019). *The social work field placement: A competency-based approach*. Springer Publishing Company.
65. Pyles, L. (2018). *Healing justice: Holistic self-care for change makers*. Oxford University Press.
66. Pyles, L. (2020). Healing justice, transformative justice, and holistic self-care for social workers. *Social Work*, 65(2), 178–187.
67. Saltiel, D. (2016). Supervision: A contested space for learning and decision making. *Qualitative Social Work: Research and Practice*, 16(4), 533–549.

68. Salee, S. & Sibley, J. (2019). Rescuing the Self from Selflessness: How we can be better at helping others by helping ourselves. *Journal of Student Social Work* 2, 35-45.
69. Salloum, A., Kondrat, D., Johnco, C., & Olson, K. (2015). The role of self-care on compassion satisfaction, burnout and secondary trauma among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 49, 54–61.
70. Salloum, A., Choi, M. & Stover, C. (2018). Development of a Trauma-Informed SelfCare Measure with Child Welfare Workers. *Children and Youth Services Review* 93, 108–116.
71. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Maslach, C. (2006). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14 (3), 204-220.
72. Scheyett, A. (2021). *The Responsibility of Self-Care in Social Work*. School of Social Work, University of Georgia.
73. Topić, B. (2016). *Mentalno zdravlje profesionalnih pomagača*. Diplomski rad, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Zagreb
74. Zakon o djelatnosti socijalnog rada, *Narodne novine*, 16/19, 18/22.
75. Voydanoff, P. (2005). Work demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships. *Journal of Family Issues*. 26 (6), 707-726.
76. Wilson, F. (2016). Identifying, Preventing, and Addressing Job Burnout and Vicarious Burnout for Social Work Professionals. *Journal of Evidence-Informed Social Work* 13(5), 497-483.
77. Xu, Y., Harmon-Darrow, C. & Frey, J. (2019). Rethinking Professional Quality of Life for Social Workers: Inclusion of Ecological Self-Care Barriers. *Journal of Human Behavior in the Environment* 29 (1), 11–25.