

Prof. dr. Gordana Berc
Sveučilište u Zagrebu / University of Zagreb
Pravni fakultet / Faculty of Law
gordana.berc@pravo.hr

Prof. dr. Sanela Šadić
Univerzitet u Sarajevu / University of Sarajevo
Fakultet političkih nauka / Faculty of Political Sciences
sanela.sadic@fpn.unsa.ba

Ozana Kobić
ozana.kobic@gmail.com

UDK 159.9

Pregledni naučni rad

STRATEGIJE SAMOPOMAGANJA ZA PROFESIONALNE POMAGAČE U SAVJETOVANJU

SELF-CARE STRATEGIES OF PROFESSIONALS IN COUNCELING

Sažetak

Ovaj pregledni rad bavi se strategijama samopomaganja za profesionalne pomagače različitih profesija, ali s naglaskom na strategije i izazove samopomaganja savjetovatelja. U samom početku rada definiran je pojam samopomaganja te su objašnjene strategije samopomaganja. Obrazloženo je u radu da strategije samopomaganja uključuju aktivnosti kojima se postiže optimalna ravnoteža u području mentalnog i fizičkog zdravlja pomagača. Iz tog razloga kreiranju i održavanju tih strategija u radu posvetila se osobita pozornost. Aktivnosti u funkciji samopomaganja po svom sadržaju i načinu izvedbe kao i vremenskoj posvećenosti imaju svrhu da pruže pomagaču opuštanje, razonodu i emocionalnu dobrobit te je izdvojen kreativni pristup samopomaganja savjetovatelja. U radu su opisani izazovi usklađivanja poslovne i obiteljske uloge profesionalnih pomagača kroz prizmu mogućih prepreka za održavanje zdrave granice između poslovnih i obiteljskih obaveza te su objašnjene učinkovite strategije samopomaganja i samopodrške. Obrazloženi su glavni postulati za odražavanje strategija samopomaganja i pomagača s naglaskom na izvore podrške koje bi trebala osigurati radna organizacija u kojoj pomagač radi i aktivnosti koje može poduzeti pomagač osobno. Na kraju rada su opisane smjernice za primjenu strategija samopomaganja profesionalnih pomagača u svrhu poticaja unapređenja redovitog korištenja učinkovitih strategija samopomaganja i samopodrške.

Ključne riječi: samopomaganje, strategije samopomaganja, pomagači, savjetovatelji

Summary

This review paper focuses on self-help strategies for helpers of different professions, but with an emphasis on counselor self-help strategies and challenges. At the very beginning of the work, the term self-care was defined and self-help strategies were explained. It is explained in the paper that self-care strategies include activities that achieve an optimal balance in the field of mental and physical health of helpers. For this reason, special attention was paid to the creation and maintenance of these strategies in the work. Activities in the function of self-help, in terms of their content and manner of performance as well as time commitment, have the purpose of providing the helper with relaxation, entertainment and emotional well-being. The paper describes the challenges of reconciling the business and family role of helpers as possible obstacles to maintaining a healthy boundary between work and family and an effective self-help and self-support strategy. The main postulates for reflecting the helper's self-help strategies are explained, with an emphasis on the sources of support that the work organization should provide and the activities that the helper can take personally.

At the end of the paper, guidelines for the application of self-help strategies of professional helpers are described in order to encourage the improvement of regular use of effective self-help and self-support strategies.

Keywords: *self-help, self-help strategies, helpers, counsellors*

Profesionalni pomagači i samopomaganje kao izvor osobne snage i podrške

Profesionalni pomagači iz mnogih struka izloženi su različitim izvorima radnog stresa i zahtjevnih radnih okolnosti, pa im je potrebna redovita podrška kako bi ih mogli savladati i kvalitetno obavljati svoj posao. U skupine pomagača spadaju djelatnici koji pružaju stručnu pomoć u direktnom radu s ljudima na razini pojedinca, zajednice te na nacionalnoj, pa čak i međunarodnoj razini u slučajevima krize. Pomagači mogu biti medicinski djelatnici, djelatnici u sustavu socijalne skrbi poput socijalnih radnika, psihologa, pravnika, zatim učitelji, nastavnici u osnovnim i srednjim školama i fakultetima, odvjetnici, vatrogasci, svećenici, mrtvozornici i drugi djelatnici koji su izloženi visokim radnim stresorima, kao što je ugroženost života i zdravlja ljudi. S obzirom na način pružanja pomoći ovdje vrijedi navesti pomagače koji pružaju stručnu pomoć putem telefonskih linija za pomoć, jer su također izloženi teškim životnim pričama, različitim tragedijama i teškim psihičkim stanjima osoba s druge strane telefonske linije, poput duboke depresije i pokušaja samoubojstva, pri čemu fizička nedostupnost korisnika čini dodatni stres za pomagača (Stamm 2012).

Samopomaganje predstavlja spektar aktivnosti koje pomagač svjesno planira i provodi kako bi održavao i poboljšavao svoje mentalne, emocionalne, fizičke i duhovne resurse i ukupnu osobnu dobrobit. Riječ je o svjesnosti vlastitog bića, prepoznavanju osobnih potreba, o poduzimanju koraka za njihovo zadovoljavanje te rješavanju problema koji proizlaze iz pomagačevog osobnog života kao što su bolest, obiteljske disfunkcionalnosti, financijski stres i slično (British Association for Counselling and Psychotherapy – BACP 2018).

Lee i Miller (2013) samopomaganje prepoznaju kao presudan profesionalni alat i izvor podrške za praksu socijalnog rada, no u literaturi postoji malo empirijske građe ili praktičnih smjernica za socijalne radnike o tome kako kreirati, održavati i unaprijediti strategije samopomaganja. Samopomaganje ne mora biti presudno samo u prevenciji sekundarnog traumatskog stresa i radnog sagorijevanja, već može poslužiti kao sredstvo osnaživanja koje praktičarima omogućuje proaktivno i namjerno postupanje u korist njihovog ukupnog zdravlja, dobrobiti i osobne otpornosti.

Strategije i resursi samopomaganja i profesionalnih pomagača

Strategije samopomaganja predstavljaju aktivnosti kojima se postiže optimalna ravnoteža u mentalnom i fizičkom zdravlju osobe. To su aktivnosti koje imaju za cilj opuštanje, razonodu i postizanje emocionalne dobrobiti. To je briga o sebi (Hughes 2014). Ove strategije održavaju profesionalnu vitalnost i povećavaju fizičku i emocionalnu energiju (Weiss 2004). O'Halloran i Linton (2000) smatraju da postoje socijalni, kognitivni, emocionalni, fizički i duhovni resursi koji doprinose stvaranju učinkovitih strategija samopomaganja pomagača.

Strategije samopomaganja profesionalnih pomagača su bitne sastavnice održavanja radnih kapaciteta pomagača, jer se pomoću njih umanjuje mogućnost nastajanja profesionalnog sagorijevanja i radni umor koji kod pomagača najčešće nastaje zbog suosjećanja s korisnicima i njihovim teškim životnim situacijama (Skovholt i Trotter-Mathison 2011). Izvori radnog sagorijevanja uključuju mnogo složenih komponenti i to su: radno preopterećenje, manjak kontrole nad zahtjevima posla i njihovim vremenskim ograničenjem, zatim percepciju nedovoljne nagrade za uloženi radni napor, doživljaj nepoštenog i neprofesionalnog odnosa prema vlastitom radu, izazove radne etike i osobnih vrijednosti, izostanak ravnoteže u radnom opterećenju i mogućnosti osobe da zadovolji radne zadatke. Isti autori navode i osjećaje koji prate izgaranje na poslu, a to su osjećaj iscrpljenosti na

emocionalnoj i tjelesnoj razini, cinizam, radna neučinkovitost, frustracija, osjećaj beznađa, odvajanja i stresa.

Hughes (2014) predstavlja strategije samopomaganja pomagača navodeći, prije svega, strategije za jačanje unutarnjih i vanjskih izvora snaga pomagača. Što se tiče očuvanja unutarnjih izvora, ono što je bitno je (a) usmjerenost pomagača na vlastite misli i osjećaje kojom se povećava svijesti o izgaranju i umoru od suosjećanja. Tu je zatim (b) briga o tjelesnom zdravlju u koju spadaju higijena spavanja, zdrava prehrana i redovita tjelovježba te izbjegavanje dodatnih poslova uz redovni. U unutarnje čimbenike također spada (c) strategija smanjenja stresa i anksioznosti koja se sastoji od vježbanja pravilnog disanja, opuštanja mišića, praćenja fizičkog zdravlja i sposobnosti suosjećanja samog sebe. Samoosjećanje ili suosjećanje sa samim sobom Kristin Neff (2011) definira kao dubok doživljaj prema samom sebi koji se sastoji od tri komponente i to su: (1) samoljubaznost nasuprot samoprosuđivanju, (2) redovita ljudskost prema samom sebi nasuprot otuđenju od sebe samog, izolaciji i (3) usmjerenost na vlastite misli i osjećaje naspram pretjerane identifikacije, kada je riječ o suočavanju s bolnim iskustvima.

Strategije samopomaganja koje podupiru snage vanjskog okruženja pomagača odnose se na (1) postavljanje i održavanje različitih ograničenja u pogledu vremenskih okvira i radnog opterećenja, odbijanja dodatnih radnih angažmana i zauzimanja jasnog stava pri kojem je važno znati reći ne i pritom se osjećati dobro. Zatim, bitno je (2) organizirati vlastiti život u kojem postoji vrijeme za rad i vrijeme koje ne uključuje izvršavanje radnih obaveza. U tom smislu korisno je napraviti kalendar poslovnog angažmana kako bismo bili svjesni prevladavanja i zastupljenosti radnih obaveza u našem životu. Osim toga, važno je (3) podijeliti zadatke na manje dijelove i rasporediti vrijeme za rad na njima te planirati aktivnosti za veće projekte. Nadalje, ovdje je neizostavno (4) upravljanje obavezama koje se postiže popisivanjem zadataka i planom njihova izvršavanja, čime se pokušava uspostaviti kontrola nad zadacima i vremenskom raspoloživošću za njihovo izvršenje te iznimno važno samonagrađivanje nakon odrađenog posla. Kreiranje podržavajućeg i pozitivnog radnog okruženja je sljedeći čimbenik koji podržava zdrave snage pomagačevog okruženja, što doprinosi korisnoj strategiji samopomaganja uz planiranje važnih zadataka u periodu najveće radne produktivnosti (Weiss 2004, Hughes 2014).

Navedene strategije i njihovi resursi odnose se na pomagače iz različitih djelatnosti, a u nastavku rada će biti stavljen naglasak na spektar aspekata savjetovanja kao metode pomaganja koju provode savjetovatelji te na specifičnosti strategija samopomaganja za ovaj profil pomagača.

Briga o sebi iz perspektive savjetovatelja

Savjetovatelji su jedna od skupina stručnjaka pomagača koja je u radu s korisnicima izložena zahtjevima sagledavanja i rješavanja kompleksnih životnih okolnosti korisnika. Razina odgovornosti za proces savjetovanja odnosno psihoterapije i primjenu različitih intervencija kojima bi se potaknulo postizanje pozitivnih promjena u korisnikovom životu tek su neki od izazova očuvanja riznice profesionalnih potencijala i nesputanog entuzijazma savjetovatelja. Ovdje vrijedi navesti da je savjetovatelj stručnjak koji u radu s korisnikom temeljem svog obrazovanja i dodatnog profesionalnog usavršavanja primjenjuje metodu savjetovanja kako bi se postigla željena promjena u životu korisnika i riješila određena problemska situacija te da bi se izgradili njegovi kapaciteti za osobno samopomaganje u suočavanju s narednim problemima (Nelson-Jones 2007). Kako bi se stvorile pretpostavke za realizaciju takvog ishoda savjetovanja, ključno je uspostavljanje radnog odnosa između savjetovatelja i korisnika, pri čemu su savjetovateljeve kompetencije i njegovi potencijali kao stručnjaka (ali i osobne kvalitete) usmjereni na empatijsko razumijevanje korisnika, bezuvjetno pozitivno uvažavanje korisnikovih potencijala da upravlja svojim životom, zatim potkrepljujuće slušanje te skup intervencija koje podrazumijevaju primjenu vještina i tehnika u savjetovanju (Mearnes i Thorne 2009).

Za uspješno uspostavljanje suradnog i radnog odnosa savjetovatelja s korisnikom ključne su komunikacijske vještine savjetovatelja koje su tijekom profesionalnog rada savjetovatelja podložne unapređivanju i usavršavanju, pri čemu savjetovatelj izgrađuje i svoj ne samo profesionalni nego i osobni kapacitet za procesiranje i komuniciranje (Bryan 2015). Osim toga, tijekom savjetovanja stvara se odnos u kojem savjetovatelj pruža podršku korisniku u pronalasku pozitivnih rješenja, preuzimanju odgovornosti za određene postupke, prihvaćanju svojih vrlina i mana (Pregrad 1996).

S obzirom na navedeno, savjetovatelj bi trebao imati visoko samopouzdanje te biti svjestan svojih jakih i slabih kapaciteta, kako bi mogao posvetiti pozornost brizi o samome sebi te da bi se mogao posvetiti brizi o drugome (korisniku). Savjetovatelj je ujedno profesionalac koji u svom radu nastoji biti autentičan kako u odnosu s korisnikom tako i prema sebi samome. On svoju autentičnost može provjeriti preispitivanjem vlastitih misli, emocija i ponašanja, pri čemu nerijetko biva suočen s vlastitim doživljajima koji su povezani s iskustvima iz bliže ili dalje prošlosti poput osjećaja nemoći, usamljenosti, straha od gubitaka, s emocijama povezanim s doživljenim traumama i slično (Hackney i Cormier 2012). Iz svega navedenog vidljivo je

da su obilježja savjetovatelja kao osobe i kao profesionalca u suštini neodvojiva i uzajamna, jer savjetovatelj u svaki novi odnos s korisnikom ulazi i kao profesionalac sa svim svojim kompetencijama ali i kao osoba sa svojim osobinama kao jedinstveno ljudsko biće, kao nedjeljiva cjelina.

Budući da savjetovatelji apsorbiraju i zadržavaju emocionalnu bol preuzetu od rada s korisnicima i osjećaju potrebe korisnika, osobito u slučajevima kada se javi iskustvo kontratransfera ili pak velike brige o korisnicima u teškim situacijama i emocionalnom povezivanju s njima, strategije samopomaganja su nužne (Bradley i sur. 2013). Nedostatak strategija samopomaganja u kombinaciji sa štetnim postupcima suočavanja s navedenim stresorima mogu povećati rizik od sagorijevanja, umora od suosjećanja s korisnicima i njihovim traumama. U svrhu prevencije navedenog različite strategije samopomaganja mogu savjetovateljima biti korisne, pa tako i kreativni postupci samopomaganja.

Kreativni postupci samopomaganja za savjetovatelje

Iako je većina savjetovatelja stekla određena vrijedna znanja o važnosti samopomaganja i samopodrške, ipak postoji nepovezanost između znanja i djelovanja samopomaganja savjetovatelja. Kako bi približili pomagačima moguće strategije samopomaganja, Thomas i Morris (2017) opisuju obilježja kreativnog oblika samopomaganja i njegovog blagotvornog djelovanja na savjetovatelja kao pomagača koji su često u svom poslu izloženi profesionalnom stresu (slika 1).

Thomas i Morris nude model kreativne brige o sebi koja se sastoji od sedam dijelova: 1) stvaranje dosljednog plana bavljenja mentalnim, emocionalnim, fizičkim i duhovnim aktivnostima, 2) planiranje opuštajućih aktivnosti u situacijama kad je moguće predviđanje pojačanih radnih obaveza i stresa, 3) pripremanje popisa strategija za nepredviđeni stres, 4) redovito sastajanje s vršnjacima ili kolegama radi podrške, 5) procjena izazova profesionalnog, perceptivnog i osobnog samopomaganja, 6) bilježenje i analiza uspjeha i 7) samoosjećanje kao bitan element zdrave brige o sebi.

U užem smislu savjetovatelji koji primjenjuju kreativne postupke u osnaživanju svojih resursa za samopomaganje najčešće su orijentirani na umjetnost, glazbu, rekreativno i umjetničko kretanje, pisanje, fotografije, različite umjetničke tehnike i slično.

Nadalje, sudjelovanje u umjetničkoj terapiji označava opće grupiranje svih terapija temeljenih na umjetnosti, poput poezije, plesa, pokreta, drame, umjetnosti i glazbe. U primjeni umjetničkih i kreativnih tehnika najčešće se spominje mandala, korištenje gline i lutaka, primjena psihodrame, vođenih fantazija i slično.

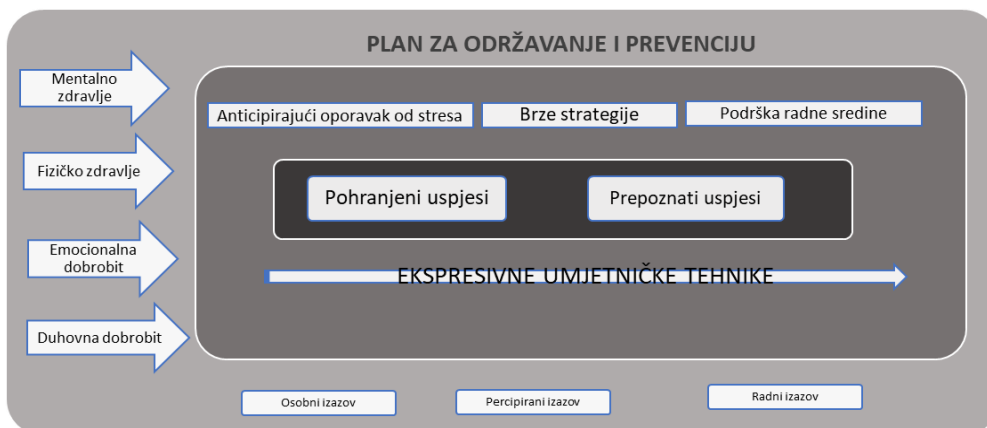
Thomas i Morris (2017) navode četiri prednosti uključivanja u kreativne strategije samopomaganja savjetovatelja koje najčešće povećavaju savjetovateljevu terapijsku učinkovitost, a to su povećana samosvijest, eksternalizacija problema, materijaliziranje problema i suosjećanje prema sebi.

Povećana samosvijest o svom radu kroz primjenu kreativnih tehnika daje dublji uvid te time savjetovatelji bolje razumiju iskustva korisnika i vlastite reakcije tijekom procesa savjetovanja. Eksternaliziranje problema predstavlja postupak kojim se ono što je u doživljaju savjetovatelja apstraktno primjenom kreativnih tehnika učini konkretnim i dostupnijim za suočavanje i razradu. Na taj način pomagači mogu stvoriti zaštitnu distancu između sebe i problema, primjerice kroz crtež ili fotografiju.

Materijaliziranje problema sastoji se u izražavanju savjetovatelja kroz simbole i stvaranje, tj. izradu nekog predmeta poput vaze ili kutije, što mu pomaže obuzdati emocije, olakšati zacjeljivanje osobnih povreda i izbjeći potencijalnu zamjensku traumu koja se može dogoditi kada radi s korisnikom na proradi njegove traume.

Suosjećanje prema sebi također može biti dio kreativne brige o sebi, a koja se počinje pojavljivati u literaturi kroz konstrukt samilosti koju Neff (2011) opisuje kao prepoznavanje vlastite patnje, brigu za vlastito zdravlje i osobnu dobrobit te prepoznavanje zajedničkog ljudskog stanja.

Kreativni postupci samopomaganja su vrlo snažan pristup u suočavanju s kontratransferima koji se javljaju u radu s korisnicima i mogu pomoći u nošenju s vrlo zahtjevnim profesionalnim situacijama i odnosima s korisnicima, a nerijetko mogu biti korisni i u sagledavanju mogućeg sukoba radne i obiteljske uloge koji je dodatni izvor stresa pomagača. S obzirom na važnost kvalitetnog usklađivanja radne i obiteljske uloge kao sastavnog dijela strategije samopomaganja, o tom aspektu života pomagača savjetovatelja će u nastavku biti riječ.



Slika 1. Adaptirani model kreativnih postupaka samopomaganja (prema: Thomas i Morris 2017)

Usklađivanje osobnog i radnog života profesionalnih pomagača

Profesionalni pomagači, kada su dugotrajno izloženi svakodnevnom radnom stresu, mogu razviti sindrom sagorijevanja na poslu, probleme s mentalnim i fizičkim zdravljem, kao što su depresija, anksioznost, nesanica, umor i slično (Kusturin 2007). U suočavanju i nošenju s poslom i svakodnevnim stresorima veliku ulogu imaju individualne karakteristike samih savjetovatelja, zatim njihove životne okolnosti i socijalna podrška. Također vrijedi uvažiti nerijetku činjenicu da savjetovatelji, uz profesionalnu ulogu, preuzimaju različite uloge u svom privatnom životu, što može biti izvor podrške i brige o sebi, ali i izvor za opterećenja iz neke od uloga (npr. uloga roditelja i partnera).

Osim toga, vrijedi spomenuti da konstantni rad pomagača s korisnicima na rješavanju njihovih životnih nevolja može razviti percepciju upitnosti kontrole nad životom samih pomagača i korisnika zbog suočavanja s razornim iskustvima drugih ljudi, pa se kod pomagača može javiti raskorak između očekivanja i stvarnih mogućnosti pomaganja, što može razviti preduvjete za posrednu traumatizaciju, radni stres i sagorijevanje na poslu (Brajković 2006).

Pomagači u okviru struke socijalnog rada i drugih pomažućih djelatnosti često se nalaze u prilikama kada se suočavaju s težinom različitih situacija korisnika i duboko empatiziraju s njegovim životnim teškoćama te kada brojne intervencije i nastojanja nisu dovoljni za pozitivan ishod na strani

korisnika. Usmjerenost pomagača na rješenja korisnikovih problema unatoč preprekama te prekomjerno usmjeravanje kognitivnog i emotivnog napora na takve složene situacije mogu utjecati na narušeno održavanje ravnoteže radne i obiteljske uloge pomagača, pri čemu u ovom slučaju prevladava utjecaj radne uloge na njegov privatni život. Ono što kod pomagača može pomoći u postizanju ravnoteže dviju uloga je osvještavanje pozitivnih ishoda posla, osobne realizacije i uspješnost, svrhovitost, smislenost na privatnom planu koji doprinose prevladavanju nepovoljne percepcije iz radne uloge te da se premosti radni stres i nepovoljna percepcija do sljedećeg radnog pozitivnog ishoda i potvrđivanja profesionalne učinkovitosti (Wicks 2008).

Ovdje vrijedi spomenuti da su pomagači osjetljiviji na izvore stresa s kojima se suočavaju od opće populacije (Mathieu 2007). Stoga svijest pomagača o vlastitoj preopterećenosti i izostanku uspostavljanja ravnoteže između rada i obitelji može potaknuti pomagača da potraži i stručnu podršku i pomoć. To najčešće podrazumijeva primjenu nekih aktivnosti iz područja osobnog rasta i razvoja, kao što su uključivanje u intervizijske ili supervizijske susrete, osobno savjetovanje i/ili psihoterapija, zatim kvalitetno provođenje strukturiranog slobodnog vremena i slični oblici rada na sebi. Tim aktivnostima i životnim navikama pomagači bi, između ostalog, stekli uvjete da izbjegnju sukob radne i obiteljske uloge, koji se nerijetko javlja kod djelatnika pomagačkih struka.

Usklađivanje radnih i obiteljskih obaveza teško je postići osobito ukoliko je pomagač izložen radnoj preopterećenosti i kroničnom radnom stresu, pa su opterećenja u odnosima s djecom i partnerima ponekad velika i mogu dovesti do sukoba uloga i rizika za kvalitetu partnerskih odnosa (Jacob i sur. 2008) i odnosa roditelj – dijete (Crouter i sur. 1999). Sukob radne i obiteljske uloge nastaje kada zahtjevi i pritisak jedne uloge onemogućavaju realizaciju zahtjeva druge te je time onemogućeno nesmetano ispunjavanje obaveza u jednoj ili u obje uloge (Frone, Rusell i Barenes 1996, Frone 2003). Sukob tih uloga može se razviti na razini nedostatka vremena, uloženog napora i na razini praktičnog djelovanja (Bruck, Allen i Spector 2002). Pravovremeno i učinkovito ispunjavanje obaveza iz obiju uloga izuzetno je zahtjevan zadatak koji od zaposlenih roditelja zahtijeva da što učinkovitije organiziraju vlastito vrijeme i vrijeme svoje djece, da su u stanju ispravno postaviti prioritete te da koriste učinkovite vještine pregovaranja, upornosti, tolerancije i brojne druge, kako bi se postigla željena ravnoteža tih najvažnijih životnih uloga (Čudina-Obradović, Obradović 2006).

U vezi sa obiteljskim potencijalima koji mogu doprinijeti smanjivanju pojave sukoba radne i obiteljske uloge istraživanja pokazuju da roditelji koji primaju više socijalne podrške, koji imaju bliskije odnose sa članovima obitelji i koji kvalitetnije provode slobodno vrijeme s obitelji percipiraju statistički značajno manji sukob na obje razine (Wharton, Blair-Loy 2006, Zabriskie, McCormick 2003). Drugim riječima, postoji povezanost između sukoba radne i obiteljske uloge i obiteljskih potencijala (bliski odnosi, socijalne podrške, slobodnog vremena obitelji) na način da roditelji iz obitelji s navedenim potencijalima doživljavaju manji sukob radne i obiteljske uloge (Berc 2009, 2014).

Kako bi se smanjila pojavnost opterećenosti zaposlenika obiteljskim obavezama i poslovnim zadacima koji nerijetko vode do radne sagorjelosti, sve više se prepoznaje važnost osiguravanja fleksibilnih uvjeta rada u radnim organizacijama (Dex i Smith 2002). Fleksibilni uvjeti rada najčešće podrazumijevaju prilagodljivost broja radnih sati u radnom tjednu i participaciju zaposlenika u planiranju vlastitog godišnjeg odmora, u načinu vremenu izvršavanja radne obaveze te u prilagodljivosti mjesta realizacije posla (Sveučilište Georgetown, Odjek prava, 2010).

Fleksibilan rad zaposlenicima omogućava učinkovitije upravljanje radnim i obiteljskim zahtjevima i drugim obavezama izvan posla te povećava radnu učinkovitost (Kanadska vlada 2016). S obzirom na to da su posao i obitelj dva neodvojivo povezana područja života, važno je ulaganje radne organizacije u različite izvore podrške njenim zaposlenicima, kako bi se uspostavila ravnoteža između ta dva aspekta života. Ono što tome pridonosi je aktivna suradnja između poslodavca i zaposlenika, uvažavanje zaposlenikovih potreba i mogućnosti te izvršavanje radnih zadataka prema potrebama tvrtke, pri čemu se pokazalo da je doživljaj autonomije zaposlenika, da može utjecati na način i vrijeme obavljanja posla, jedan od ključnih čimbenika radne učinkovitosti i prevencije sukoba radnih i obiteljskih obaveza (Šverko i Galić 2009).

Koliko je važno usklađivanje radnih i obiteljskih obaveza te briga o vlastitom zdravlju, govori sljedeći primjer:

Socijalna radnica koja radi u obiteljskom savjetovalištu na početku profesionalne karijere suočava se sa brojnim privatnim i profesionalnim izazovima. Kao osoba koja je na početku profesionalne karijere ima stalni osjećaj nedostatka kompetencija, rad s teškim individualnim i obiteljskim pričama s kojima liježe i ustaje i kojima ni sama ne zna kako pomoći čini je očajnom. Pritom u svom okruženju nema kolega od kojih bi mogla slobodo potražiti pomoć zbog osjećaja stida, ali i kompleksnih odnosa u kolektivu.

Istovremeno, njene porodične obaveze, kao mlade majke s dvoje male djece, ne ostavljaju vremena ni prostora za nju lično. Osjećaj da nije dovoljno dobra na poslu, a još manje kao dobra majka i supruga, činio ju je očajnom. Nakon dugog razmišljanja odlučila je nešto promijeniti u svom životu. Kako joj obaveze nisu ostavljale slobodno vrijeme, odlučila je ustajati jako rano i ići u šetnju. Za to je trebala velika odlučnost i upornost. Počela je s kraćim šetnjama i povećavala ih vremenom. Nastojala je da se vrati kući prije nego se djeca probude, nakon toga spremala im je doručak i oblačila za vrtić. Nakon određenog vremena počela je osjećati da ima više energije za sve obaveze koje je čekaju, ali i da se osjeća sretnije.

Ovaj primjer pokazuje da je za brigu o sebi potrebna jedna vrsta odricanja, koje se u kasnijem razdoblju pretvara u ogroman osobni benefit. Rano ustajanje mnogi će percipirati kao iznimnu žrtvu, međutim, sreća i zadovoljstvo, kao i fizička kondicija i opće zdravstveno stanje nemjerljivi su. U cilju boljih efekata rada potrebno je unaprijed planirati svoje obaveze i jasno odvojiti radno vrijeme i za privatne i osobne obaveze.

Mindy Eaves (2018) ukazuje na nebrojene strategije samopomaganja koje pomažu socijalnom radniku da se vrati i održi u svojoj profesiji. Strategije samopomaganja mogu se kategorizirati u četiri područja – socijalno, profesionalno, psihološko i fizičko – koja uključuju mentorstvo, odmore, pohađanje vršnjačkih grupa itd. (Grise-Owens, Miller i Eaves 2016, Smullens 2015, prema Eaves 2018). Neki od izazova kako implementirati održive strategije samopomaganja su vrlo ozbiljni, a među njima su najčešće izgaranje na poslu, stres, umor od suosjećanja i traume korisnika (Grise-Owens, Miller, Eaves 2016, Lisansky 2016, prema Eaves 2018). Sindrom izgaranja ozbiljno je stanje koje socijalni radnici doživljavaju kao posljedicu zahtjevnih i ponekad nepodržavajućih radnih okruženja, radnog stresa, već spomenutog pomaganja traumatiziranim korisnicima koji trpe zlostavljanje, nepravdu i osobne tragedije i slično. Stoga je za njih kao i za brojne druge profesije značajno kreiranje i održavanje strategija samopomaganja.

Što je savjetovateljima korisno znati o održavanju strategija samopomaganja

Znanje i vještina o strategijama o tome kako se nositi s nedostacima i neuspjesima u odnosima pomoći će u prevenciji anksioznosti i stresa na profesionalnom polju. Duboka zahvalnost jedna je od glavnih preventivnih tehnika i protuotrova za gubitak objektivne perspektive. Savjetovatelj ima na mnogo čemu biti zahvalan, kao što je uloga u brizi za mentalno zdravlje osoba koje se nalaze u izazovnim životnim situacijama, na koju nije svatko

spreman niti ima sposobnost i znanje o njoj (Owen 1993). Osvještavanjem svoje uloge koja je bitna i značajna u savjetovatelju se postiže osjećaj kompetencije, uspješnosti i samozadovoljstva.

U novije vrijeme se kao zaštitni čimbenik u suočavanju s radnim stresom i dobar „pomagač“ učinkovitog samopomaganja savjetovatelja prepoznaje njegova sposobnost da bude svjestan sadašnjeg trenutka te da se ne opire ničemu što prepoznaje i što jest, odnosno da ima razvijenu svijest o sebi i drugima oko sebe. Takav pojam, poznat kao *mindfulness*, s jedne strane osobi omogućava smanjenje emocionalnog i fizičkog stresa, a s druge strane otvara kapacitete za razvoj koncentracije, fokusiranosti i produktivnosti na poslu (Laverdière, Kealy, Ogrodniczuk, Chamberland, Descôteaux 2018). *Mindfulness* je vezan i za razvoj empatije, pozitivnih mentalnih i emocionalnih stanja, razumijevanje emocija, proširenje percepcije o tome tko smo i kako utječemo na zajednicu te kako ona utječe na nas (O'Morain 2016).

Uz navedeni niz korisnih smjernica, ono što se također smatra dodanom vrijednošću za postizanje učinkovitog samopomaganja je samostalno provedeno vrijeme koje može obogatiti osobu te joj pružiti mogućnost za brojne pozitivne učinke, kao što su obnova vlastitih snaga, promišljanje o smislu i svrsi života, preispitivanje sebe i odnosa u njima i vlastitih odluka, pronalaženje mira, razvijanje samosvijesti, ali u konačnici dati si stanku od posla. Općenito govoreći, razdoblja samoće potrebna su svakoj osobi, a osobito pomagačima radi očuvanja i jačanja mentalnog zdravlja te stabilnosti koju osoba na taj način pronalazi u sebi i riznici svojih unutarnjih snaga, a koje se nerijetko prelijevaju u odnose s korisnicima (Wicks 2008).

U vezi sa dostupnosti resursa za razvoj vještina samopomaganja na radnom mjestu postoje različiti oblici profesionalne pomoći namijenjeni profesionalnim pomagačima, a to su edukacija, konzultacije, psihoterapija, psihološke krizne intervencije, rasterećenje i supervizija. Topić (2016) navodi kako brojni pomagači radije biraju strategije samopomaganja nego profesionalnu pomoć, pa se tako oslanjaju na socijalnu podršku koju primaju od članova obitelji, od kolega i prijatelja. S druge strane, mehanizme nošenja sa stresom na poslu traže u vlastitim snagama oslanjajući se na vlastite kapacitete. Ovdje treba napomenuti da profesionalni pomagači, kad se nađu u potrebi za profesionalnom pomoći, poput psihoterapije, ipak se rijetko odlučuju za tu opciju iako imaju puno znanja o koristima takve psihosocijalne podrške. Unatoč tome što je utvrđeno da je pomagačima potrebna profesionalna pomoć, poput supervizije, i dalje ne postoji sustavna primjena supervizije u praksi, kao načina profesionalnog razvoja kroz osnaživanja, podrške te osobnog rasta i razvoja. Supervizija pomagače dovodi do osobnih i profesionalnih uvida da se lakše nose sa stresom na

radu. Jedna od funkcija supervizije je podržavateljsko-pomažuća funkcija koja uključuje podršku u brizi za vlastito mentalno zdravlje i osnaživanje te razgovor o emocijama vezanim za rad s korisnikom, ali i davanje potpore od članova grupe kada se radi grupna supervizija (Kusturin 2007). Stoga je supervizija jedna od ključnih metoda pomaganja profesionalnim pomagačima, čije uvođenje na sustavnoj razini s kontinuiranim i cikličkim osiguranjem njene primjene u različitim resorima predstavlja nezaobilaznu komponentu razvoja ljudskih potencijala i učinkovitih strategija brige o sebi. Istraživanje koje su proveli Lin i Wilson (2019) s iskusnim savjetovateljima o učinkovitosti njihovog samopomaganja pokazalo je da im je izvan posla važno zadovoljiti potrebe za užitkom, kreativnošću i zabavom poput gledanja filmova i televizije, slušanja glazbe, druženja s obitelji i prijateljima te uključivanja u različite grupe sa zajedničkim interesima. Njihovi rezultati su također pokazali da je savjetovateljima za učinkovito samopomaganje bilo važno da imaju strast prema poslu, da su zadovoljni s poslom, da su realni u svojim očekivanjima te da ostanu pozitivni u svojim razmišljanjima, da vjeruju u sebe, da zadrže dobar smisao za humor u izazovnoj ili stresnoj situaciji te, prije svega, da načelno imaju „pozitivan“ stav. Ono što je u navedenom istraživanju savjetovateljima također bilo važno u održavanju njihovih resursa samopomaganja je da vjeruju u sposobnosti, unutarnje snage i mudrosti svojih korisnika za donošenje odluke o promjeni.

Briga o sebi je nešto što se vremenom mijenjalo. Razvojem društva, ekonomskim uključivanjem žena u tržište rada i zadobivanjem nezavisnosti i slobode razvijala se i svijest o nužnosti brige o sebi. Istovremeno, i sami stručnjaci se razvijaju i mijenjaju percepciju života i svjetonazore. Osobni rast i razvoj koji uključuje kako privatni tako i profesionalni pomak nije konstanta već permanentan proces.

Posao pomagača je najčešće ispunjen različitim iskustvima rada s korisnicima u kojima su pritisak odgovornosti i zahtjeva, profesionalna očekivanja, paralelno bavljenje svojim i tuđim problemima i preuzimanje privatnih uloga dodatan izvor mogućeg opterećenja koje nose u svom životu. Osim toga, pomagači rade često u opterećujućim uvjetima rada (a ponekad i stresnog privatnog života) koji podrazumijevaju veliki emocionalni angažman pomagača, što može dovesti do intenzivnog umora nakon emocionalnog opterećenja i suosjećanja u radu s korisnikom te znakova primarne i sekundarne traumatizacije (Rothschild i Rand 2006). Ovo su samo još neki od čimbenika zbog kojih je očuvanje dobrobiti savjetovatelja kao osobe važno za zdravo balansiranje između njegovog privatnog i profesionalnog života.

Već je prethodno bilo navedeno da su empatično razumijevanje teških životnih okolnosti korisnika i njegove komunikacijske vještine kamen temeljac pomažućeg pristupa i modaliteta rada s korisnikom. Empatijska otvorenost u radu s korisnikom kod savjetovatelja/pomagača može biti pokretač kontratransfera koji podrazumijeva da savjetovatelj na nesvjesnoj razini stvara osjećaje, misli i ideje koji su potaknuti korisnikovim iskustvom, a proizlaze iz njegove osobne i profesionalne prošlosti. Tanka je granica između dubinske empatije prema osobi i protuprijenosa, odnosno kontratransfera.

Neprepoznavanje kontratransfera može imati puno negativnih posljedica za proces savjetovanja i odnos s korisnikom, ali i za savjetovatelja. Posljedica može biti aktiviranje brojnih obrambenih mehanizama savjetovatelja, što sa sobom povlači nemogućnost doživljaja korisnika onakvim kakav on uistinu jest, to jest njegove problemske situacije. Kontratransferni procesi manifestiraju se sposobnošću prepoznavanja i uporabe osjetilne (vizualne, auditivne, taktilne, kinestetičke i olfaktivne) i afektivne kvalitete podražaja koju osoba generira u psihoterapeutu (Drobec 2017). Protuprijenos je neminovan i on se događa svakom pomagaču/savjetovatelju u radu s ljudima kojima se pruža stručna pomoć. Međutim, savjetovatelj koji je naučio biti u autentičnom i spoznajnom odnosu sa sobom i koji je svjestan svojih emocionalnih reakcija moći će prepoznati razloge za njihovu pojavu i iznaći kapacitete za njihovo prevladavanje.

Praktična primjena strategija samopomaganja profesionalnih pomagača

Barlow i Phelan (2007) predlažu nekoliko koraka kako na učinkovit način primijeniti strategije samopomaganja pomagača. Oni predlažu da je kao prvo najvažnije stvoriti plan za kreativno i dosljedno te učestalo bavljenje mentalnim, emocionalnim, fizičkim i duhovnim aktivnostima. To, primjerice, može značiti da pomagač može izraditi plan aktivnosti s tendencijom stvaranja zdravih navika i primjene onih sadržaja koji imaju pozitivno djelovanje na mentalno, fizičko i duhovno osnaživanje pomagača, primjerice, otići u šetnju ili na trčanje u prirodu, ili pak provesti 10 minuta u molitvi ili meditaciji, ovisno o potrebama i željama pomagača. U te aktivnosti spadaju i odlasci na wellness tretmane i slične postupke koji mogu pružiti opuštanje tijela i relaksaciju od stresa. Ovakve aktivnosti su osobito preporučljive u danima kada su pomagači izloženi pojačanom radnom pritisku i stresnim događajima koje eventualno mogu predvidjeti u određenim tjednima, kako bi planirali vrijeme oporavka. U svrhu predaha između dva zahtjevna tretmana ili stresnih intervencija na terenu, mogu se

koristiti kratkotrajne tehnike poput vizualizacije, meditacije ili kratke šetnje izvan organizacije u kojoj se pruža usluga. Uz navedeno jako je bitna podrška suradnika na poslu koja može pomoći u smanjivanju radnog stresa i posljedica profesionalnog sagorijevanja (Bradley i sur. 2013).

Prema navedenim autorima, u strategije samopomaganja potrebno je ugraditi osobne izazove, perceptivne kapacitete pomagača te profesionalne zahtjeve radnih okolnosti, kako bi se ostvarila potrebna razina osnaživanja profesionalaca poput savjetovatelja, osobito u situacijama pojačane izloženosti radnom stresu. U tom kontekstu Bradley i sur. (2013) preporučuju da savjetovatelji izgrade vještinu pozitivnog vrednovanja vlastitih uspjeha te da odvoje vrijeme kako bi sebi priznali uložene napore i dobivene radne uspjehe. Preporuka autora je da savjetovatelji 15 minuta tjedno odvoje za pregled vlastitih uspjeha i to smatraju ključnom aktivnošću u planu savjetovateljevog samopomaganja.

Neke od osnovnih smjernica za strategije samopomaganja odnose se na redovito podmirivanje najvažnijih potreba poput redovitog odmaranja, spavanja, zdrave i redovite prehrane i redovitog druženja s podržavajućim kolegama i „pozitivnim“ prijateljima, čime se vraća energija i stvara osjećaj da je osoba učinila za sebe osnovnu brigu i njegu na fizičkoj i psihičkoj razini (Barlow i Phelan 2007).

Theriault i suradnici (2015) ukazuju na važnost traženja emocionalne podrške od prijatelja i obitelji, važnost brige o tjelesnom zdravlju i općoj dobrobiti te na poštivanje osobnih granica u kreiranju vlastitih učinkovitih strategija samopomaganja. Njihovo istraživanje je ukazalo na veliku važnost voditelja radne organizacije da uvažava zahtjevnost posla pomagača svih profesija te da podižu svijest o važnosti razvoja strategija samopomaganja unutar radne organizacije i u slobodno vrijeme pomagača. Najčešće preporuke za ove pomagače su bile usmjerene na razgovor i povjeravanje o poslovnim problemima pomagača, konzultiranje stručne literature, analiza i prezentacija pojedinih, osobito zahtjevnih slučajeva i njihova analiza od kolega, te na podržavajuću raspravu i samorefleksiju.

Zaključak

Savjetovatelji se tijekom svoga profesionalnog rada bave rješavanjem kompleksnih problema u životima različitih ljudi, što zahtijeva primjenu složenih znanja i vještina, ali i posebne kognitivne i emocionalne kapacitete, a prije svega ljudsku posvećenost osobama u savjetovanju. Nerijetko je riječ o vrlo izazovnom i zahtjevnom poslu na svakodnevnoj razini. Stoga bi

savjetovateljima bilo potrebno unutar radnog mjesta i vremena pružiti priliku za oslobađanje opterećujućih emocija, kako bi se smanjili učinci negativnih posljedica radnog stresa, a potaknula primjena učinkovitih strategija samopomaganja. Također, potrebno je raditi na osiguravanju stručne podrške savjetovateljima na sustavnoj razini radi očuvanja njihova mentalnog zdravlja, kao i na edukaciji savjetovatelja o strategijama samopomaganja i njihove redovite primjene. Na kraju, ali ne najmanje važno, bitno je podsjetiti savjetovatelje da je kompetentan pomagač onaj koji i sam zna i može zatražiti pomoć kada mu je potrebna, kako bi se osnažio za sljedeći profesionalni izazov i bio zadovoljan ishodima svoga rada i života općenito.

Literatura

1. Barlow, C. A., Phelan, A. M., 2007. Peer collaboration: A model to support counsellor self-care. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 41(1), str. 3–15.
2. Berc, G., 2009. Obiteljska kohezivnost u kontekstu sukoba radne i obiteljske uloge roditelja. *Neobjavljena doktorska disertacija*.
3. Berc, G., 2014. Potencijali obitelji za suočavanje sa sukobom radne i obiteljske uloge. U: Balaban, S., Črpić, G., Petrović Štefanac, D. (ur.) *Kultura rada u Hrvatskoj*. Centar za promicanje socijalnog nauka Crkve Hrvatske biskupske konferencije i Kršćanska sadašnjost. Zagreb, str. 473–496.
4. Bradley, N., Whisenhunt, J., Adamson, N., Kress, V. E., 2013. Creative approaches for promoting counselor self-care. *Journal of Creativity in Mental Health*, 8 (4), str. 456–469.
5. Brajković, L. 2006. Stres i posljedice stresa na zdravlje kod pomagačkih struka. *Hrvatski časopis za javno zdravstvo*, 2 (8). Dostupno na: <http://hcjz.hr/index.php/hcjz/article/view/1948/1928>.
6. British Association Counselling and Psychotherapy, 2018. Good Practice in Action 088: Fact Sheet Resource: Self-care for the counselling professions. British Association for Counselling and Psychotherapy. Lutterworth, Leicestershire. Dostupno na: <https://www.bacp.co.uk/media/3939/bacp-self-care-fact-sheet-gpia088-jul18.pdf>, datum preuzimanja: 20. 12. 2020.
7. Bryan, W.V., 2015. *The Professional Helper: The Fundamentals of Being a Helping Professional*. Springfield: Charles C. Thomas Ltd.
8. Crouter, A. C., Bumpus, M.F., Maguire, M.C., McHale, S. M., 1999. Linking parents' work pressure and adolescent well-being: Insights into dynamics in dual-earner families. *Developmental Psychology*, 35(6), str. 1453–1461.
9. Čudina Obradović, M., Obradović, J., 2006. *Psihologija braka i obitelji*, Zagreb: Golden marketing – Tehnička knjiga.

10. Dex, Sh., Smith, C., 2002. *Family-friendly Employment Policies in Britain*. Policy Press.
11. Drobec, D., 2017. *Problemi transfera i konrattransfera u sestrinstvu*. Diplomski rad. Zagreb: Sveučilišni diplomski studij sestrinstva.
12. Eaves, M., 2018. Self-Care: A Model of Prevention & Sustainability in Social Work Practice. Dostupno na: https://ir.stthomas.edu/ssw_docdiss/25/.
13. Frone, M. R., Russell, M. G., Barnes, M., 1996. Work-family conflict, gender and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, str. 157–169.
14. Frone, M. R., 2003. Work-Family balance, U: Quick J.C. i. Tetrick, L.E. *Handbook of occupational health psychology*, Washington DC: American Psychological Association, str. 143–162.
15. Hackney, H. L., Cormier, S., 2012. Savjetovatelj-stručnjak: *Procesni vodič kroz pomaganje*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
16. Halloran, T. M., Linton, J. M., 2000. Stress on the job: Self-care resources for counselors. *Journal of Mental Health Counseling*, 22 (4), str. 354–364.
17. Hughes, G., 2014. *Competence and Self-Care in Counselling and Psychotherapy*. Routledge: New York.
18. Jacob, J. I., Allen, S., Hill, J. E., Mead, N. L., Ferris, M., 2008. Work Interference with Dinnertime as a Mediator and Moderator Between Work Hours and Work and Family Outcomes. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 36(1), str. 310–327.
19. Kanadska vlada, 2016. Employment and social development Canada Labour program: fair, safe and productive workplaces. Flexible Work Arrangements What Was Heard. Dostupno na: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/consultations/what-was-heard.html>.
20. Kusturin, S., 2007. Supervizija – oblik podrške profesionalcima. *Metodički ogledi* 14(1), str. 37–48.
21. Laverdière, O., Kealy, D., Ogrodniczuk, J. S., Chamberland, S., Descôteaux, J., 2018. *Psychotherapists' professional quality of life*. Traumataulogy. Département de psychologie, Université de Sherbrooke, Sherbrooke, QC, Canada.
22. Lee, J. J., Miller, S. E., 2013. A self-care framework for social workers: Building a strong foundation for practice. *Families in Society*, 94 (2), str. 96–103.
23. 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), str. 119–138.
24. Mathieu, F., 2007. *Running on Empty: Compassion Fatigue in Health Professionals*. Dostupno na: Rehab & Community Care Medicine, <https://www.compassionfatigue.org/pages/RunningOnEmpty.pdf>.
25. Mearns, D., Thorne, B., 2009. *Savjetovanje usmjereno na osobu*. Jastrebarsko: Naklada Slap.

- 26.Neff, K., 2011. *Self compassion*. Hachette UK.
- 27.Nelson-Jones, R., 2007. *Praktične vještine u psihološkom savjetovanju i pomaganju*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- 28.O'Morain, P., 2016. *Džepni mindfulness: usredotočena svjesnost za svaki dan*. Zagreb: Profil knjiga.
- 29.Owen, J. R., 1993. The personal life of the psychotherapist and the psychology of caring. *Counselling Psychology Quarterly*, 6, str. 251–264.
- 30.Pregrad, J., 1996. *Stres, trauma, oporavak*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
- 31.Rothschild, B., Rand, M. L., 2006. Help for the Helper: *The Psychophysiology of Compassion Fatigue and Vicarious Trauma*. W. W. Norton & Company.
- 32.Skovholt, T. M., Trotter-Mathison, M., 2011. *The Resilient Practitioner: Burnout Prevention and Self-Care Strategies for Counsellors, Therapists, Teachers, and Health Professionals*. Routledge: New York.
- 33.Stamm, B. H., 2012. Helping the helpers: Compassion satisfaction and compassion fatigue in self-care, management, and policy of suicide prevention hotlines. *Resources for community suicide prevention*, str. 1–4.
- 34.Sveučilište Georgetown, Odjek prava, 2010. Family Security Insurance: A New Foundation for Economic Security. Dostupno na: https://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=pub_rep.
- 35.Šverko, B. i Galić, Z., 2009. Kvaliteta radnog života u Hrvatskoj: subjektivne procjene tijekom posljednjih 15 godina. U: Franičević, V., Puljiz, V. *Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti*. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo; Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 197–223.
- 36.Thériault, A., Gazzola, N., Isenor, J., Pascal, L., 2015. Imparting Self-Care Practices to Therapists: What the Experts Recommend. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 49 (4), str. 379–400.
- 37.Thomas, D.A., Morris, M.H., 2017. Denis' A. Thomas and Melanie H. Morris *Creative Counselor Self-Care*. Dostupno na: https://www.counseling.org/docs/default-source/vistas/creative-counselor-self-care.pdf?sfvrsn=ccc24a2c_4.
- 38.Topić, B., 2016. *Mentalno zdravlje profesionalnih pomagača*. Diplomski rad. Zagreb. Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet.
- 39.Wharton A. S., Blair-Loy, M., 2006. Long Work Hours and Family Life. A Cross-National Study of Employees' Concerns, *Journal of Family Issues* 27, 3, str. 415–436.
- 40.Wicks, R. J., 2008. *The resilient clinician*. New York: Oxford University Press.
- 41.Weiss, L., 2004. *Therapist's Guide to Self-Care*. Routledge: New York.
- 42.Zabriskie, R. B., McCormick, B. P., 2003. Parent and child Perspectives of Family Leisure Involment and Satisfaction with Family Life, *Journal of Leisure Research* 35, 2, str. 163–189.