

Hogyan dolgozzunk sérülékeny résztvevőkkel? By Kriszta Zsiday

Emberekkel dolgozni - akár egyéni, akár csoportos formában - mindig különleges kihívást. Megfelelő tudás és tapasztalat szükséges ahhoz, hogy felelősségteljesen végezhessünk ilyen munkát. Fontos, hogy tudatában legyünk az sérülékenység lehetőségének, bármely módon is dolgozunk emberekkel. Azok, akik már átéltek valamely megrázó élményt, különösen sérülékenyek lehetnek.

Az érzékenység vagy sérülékenység lehet a személyiség része, de lehet részben vagy egészben trauma eredménye is. Bármilyen is az ok, ez a fajta érzékenység egy másképp működő idegrendszer következménye, és az érzékenyebb, sérülékenyebb emberek reakcióit társas helyzetekben a megszokottól eltérővé teheti. Ha például egy 13 fős csoporttal dolgozunk, legalább kilencen közülük már túléltek legalább egy traumatikus eseményt, és legalább egyiküknek lehetett korábban vagy van ma is poszt-traumás stressz zavara. Ez a statisztika a teljes népességre vonatkozik: ha a célcsoportunk trauma szempontjából érintettebb (pl. nők, háborús menekültek, testtudatos-érzelmi munkát végző csoportok) akkor valószínűleg a csoportunkban is nagyobb lesz az arányuk.

És nem, nem érdemes arra számítani, hogy ezt elmondják majd nekünk, hiába igyekszünk nyitottságot és barátságosságot sugározni. Nem is biztos, hogy szükséges pontosan ismernünk mindenki háttérét ahhoz a közös munkához amire szerződünk. Éppen ezért különösen fontos, hogy mindig számítsunk az érzékenyebb résztvevők jelenlétére, valószínű arányára a csoportjainkban. A fellépésünk lehet jótékony és ártalmatlan hatással is, akár újra is traumatizálhat egy csoporttagot, függően attól, hogy interakcióink során mennyire vagyunk tekintettel a csoporttagok ismert vagy feltételezett érzékenységeire. Fontos elfogadni, hogy teljes bizonyosságot sosem szerezhethetünk, és felismerni, hogy ez a bizonytalanság minket is sérülékenyebbé tehet.

1) Ki minősül "érzékeny" vagy "sérülékeny" résztvevőnek?

Az érzékenységgel kapcsolatos feltételezést a közös munka során szerzett tapasztalatok alakítják. Fontos, hogy mindig tudatában legyünk a sérülékenyebb résztvevők jelenlétének és figyelmünk egy részét az esetleg sérülékenyebb résztvevők beazonosításának szenteljük. Ehhez szükség van önreflexióra, a saját sérülékenységünk ismeretére, és az egyes résztvevőkkel megélt interakciókra és a csoport kontextusára.

- Érdemes odafigyelni, ha valaki ismételt szokatlanul reagál egy adott társas helyzetben, főleg, ha nincsen okunk azt gondolni, hogy ennek kulturális oka lehetnek egy a csoportvezetőtől vagy a csoport többségétől eltérő kulturában szocializálódott résztvevő esetén.
- Fontos jel lehet, ha valaki folyton mások szükségleteinek és érzéseinek szenteli a figyelmét, de ez származhat egy "tyúkanyó" típusú személyiségből is.
- Szenzoros ingerek alul- vagy túlreagálása is lehet pl. trauma következménye, de akár másnaposság vagy neurológiai eredetű szenzoros okok is lehetnek mögötte.

A résztvevők megismerése, az esetleges érzékenység vagy sérülékenység beazonosítása hosszabb folyamat: a legtöbb amit tehetünk, hogy az érintett csoporttagok nem élnek át újabb sérüléseket amikor velünk dolgoznak, hanem éppen ellenkezőleg, gondoskodó, támogató hatást élhetnek meg. Az egészben a legjobb, hogy még ha nincsen is senki a csoportban aki különleges óvatosságot igényelne, a csoport értékelné fogja az óvatosságunkat, azt, hogy mindent megteszünk a fizikai és érzelmi biztonságukért. A sérülékeny résztvevőkkel kapcsolatos tudatosság csak előnyökkel jár a csoport és a csoportvezető számára!

2) Mire figyeljünk?

a) Önreflexió - személyes és szakmai motiváció: tudjuk mit is miért csinálunk

A leggyakoribb jóindulatú hiba amikor a személyes tapasztalatot ("nekem bevált") összekeverjük azzal ami igazoltan működik ("bizonyítékunk van arra reprezentatív csoport megfigyelése alapján, hogy valamitől jelentős pozitív hatás várható"). A saját tapasztalat mindig érvényes sajátmagunkra, ám fontos tudatában lenni annak, hogy a csoportunkban megjelenő emberek sokfélék, sokféle életeseménnyel, tapasztalattal, sokféle testtel. Lehet, hogy számunkra valami "gyógyító" élményt nyújtott, akár áttörést is hozott, de lehet, hogy valaki más számára a kedvenc zenénk, a kedvenc illatunk, a kedvenc mozdulatsorunk vagy gyakorlatunk, vagy egy támogatónak szánt érintés egészen mást hatást vált ki, akár "hívóinger" is lehet számukra valamely erősen traumatizáló élmény újbóli átélésére.

Lehet szó bármiről: egy életvezetési tanács mely figyelmen kívül hagyja az illető életkörülményeit, zeneszám, gyakorlat, érintés. Ha nem vesszük észre, hogy a másik ember számára nem válik be, ami nekünk nagyon működött, érzéketlennek, elzárkózónak tűnhetünk. You might come across as disconnected and not aware of their different realities. Figyeljünk arra, hogy mi motivál minket: ha azért csinálunk valamit mert "az én fejlődésemben/életemben ez nagyon fontos volt", álljunk meg, és gondoljuk át: van okom azt gondolni, hogy ez a csoport tagjainak is működni fog? Vagy azért csinálom, mert nekem jól esik visszatérni valamihez, ami nekem bevált? Ha nem vagyunk biztosak abban, hogy a csoporttagok érdekeit szolgálja a választásunk, érdemes inkább valami mást felajánlani.

Minél jellemzőbb, hogy sérülékeny/érzékeny emberekkel dolgozunk, annál nagyobb a szerepe a folyamatos önreflexiónak. A szakmai önreflexió lényege az, hogy tudatában vagyunk és folyamatosan reflektálunk összegyűlt szakmai tapasztalatainkra, és hogy a munkánk hogyan hatott ránk és azokra akikkel dolgozunk. Hasznos tudatában lenni annak, hogy hol vannak a határaink, mennyi tartalékkal rendelkezünk kognitív, érzelmi kapacitás terén, és hogy tudjuk, mennyit tudunk még felhasználni anélkül, hogy magunknak vagy másoknak ártanánk. Ez a fajta figyelem saját tartós jól-létünkön kívül hozzájárul ahhoz, hogy megbízható csoportvezetőként tekintsenek ránk a csoportunk tagjai, akihez könnyen lehet kapcsolódni. Szakmai szupervízió, konzultáció kérése tapasztaltabb kollégáktól sokat segíthet a szakmai önreflexió fejlesztésében.

Ugyanígy elengedhetetlen az, hogy őszinték legyünk saját magunkkal. A szakmai önreflexió folyamatosan fejlődik, ne várjuk, hogy egyik pillanatról a másikra létrejöjjön. Célszerű a folyamatos önvizsgálat, legyen rutinunk abban, hogy ránézünk saját személyes és szakmai motivációnkra. Például tegyük fel magunknak minden tervezéskor a kérdést: azért terveztem ezt a gyakorlatot, folyamatot mert jó vagyok benne, nekem jól esik, jól mutatok benne, vagy segít azoknak, akikkel dolgozok (készen állnak rá érzelmileg és fizikailag, ők kérték, szükséges valamihez amit el szeretnének érni, stb.)?