

Оглавление

О чем эта книга	7
Глава 1. Причины тревожности на работе.....	18
1.1. Страх потери работы	18
1.2. Страх взять больничный	24
1.3. Страх допустить ошибку. Перфекционизм. Постоянный контроль	32
1.4. Страх потери авторитета	42
Глава 2. Как выжить в рабочем коллективе	57
2.1. Адаптация в новом коллективе.....	57
2.2. На меня орет начальник. Что делать	82
2.3. Как общаться с подчиненными	97
2.4. Интриги. Что делать, если стал объектом сплетен.....	105
Глава 3. Что не дает действовать эффективно ...	119
3.1. Хронический недосып	119
3.2. Пятница. Алкоголь и карьера.....	139
3.3. Как на нас влияют соцсети	177
3.4. Что скажут люди? Как жить без оглядки на чужое мнение.....	201
3.5. Синдром хронической усталости	231
Глава 4. Что делать, когда все серьезно	239
4.1. Панические атаки на работе	239
4.2. Депрессия карьеристов	262
4.3. Эмоциональное выгорание	272
4.4. Спасение в таблетках?	282

Глава 5. Вперед к повышению!	293
5.1. Боязнь переговоров. Холодные звонки.	293
5.3. Ответственность: брать или не брать?	306
Глава 6. Как повысить продуктивность	309
6.1. Ничего не успеваю — о пользе планирования.	309
6.2. Как настроить мозг на креатив?	316
6.3. Релаксация	329
6.4. Баланс между жизнью и работой. Личные границы.	336
6.5. Спорт	338
6.6. Профилактика психологических проблем.	344

О чем эта книга

Здравствуйте, меня зовут Олег Травкин. Я врач-психотерапевт. Каждый день ко мне обращаются пациенты с различными проблемами. Люди сталкиваются со стрессом, попадают в трудные ситуации и не всегда могут самостоятельно найти решение.

Одни из самых частых запросов касаются проблем в профессиональной сфере. Это неудивительно, ведь на работе мы проводим немалую часть жизни.

Если работа не приносит удовлетворения или становится источником стресса, то все становится не в радость.

**В этом случае мы говорим
об эмоциональном выгорании —
отсутствие сил и желания что-либо делать,
плохое настроение, желание уволиться.**

«Я ничего не успеваю, потому что я все время работаю» — как часто вы слышали эту фразу? Возможно, сами когда-нибудь так говорили? Если да, то вы в группе риска по выгоранию.

Впервые об эмоциональном выгорании в 1974 году написал психолог Герберт Фрейденбергер. Он отправился волонтером в наркологическую лечебницу и вскоре заметил, что у сотрудников наблюдался похожий стереотип поведения.

Первое время все трудились с большим энтузиазмом. Брли на себя дополнительные обязанности, проявляли инициативу, всегда пребывали в хорошем настроении и бодром духе.

Лечение наркозависимых — непростая задача. Необходимо всегда быть в контакте с пациентом и давать необходимую поддержку.

Но персонал это не пугало. Они отзывались в любую минуту, даже в нерабочие часы. Боролись за каждого пациента.

К сожалению, их труды часто не приносили результатов. Пациенты срывались, быстро возвращались в клинику, а то и вовсе отказывались от помощи.

Некоторые сотрудники воспринимали это как личный вызов. Вкалывали еще усерднее, без перерывов. Жертвовали личным временем, общением с семьей и друзьями. Полностью посвящали себя общему делу.

Психолог заметил, что постепенно работники стали чаще проявлять агрессию и раздражаться. Работали медленнее. Острее реагировали на стандартные ситуации. Кто-то замыкался в себе.

Еще через какое-то время многие начинали выполнять свои обязанности спустя рукава. Простые манипуляции совершались с огромным усилием.

**В разговорах все чаще звучала фраза:
«Это все бессмысленно».**

Кто-то увольнялся без объяснения причин, другие начинали просто механически выполнять свои функции.

Сотрудники жаловались на головные боли и бессоницу. В конце концов, и сам Фрейденбергер понял, что изменился.

Он не хотел идти в клинику, не восстанавливался за выходные, на работе не мог дождаться конца дня. Ему стали безразличны пациенты.

Вот что он написал в своей статье на эту тему: «Люди с эмоциональным выгоранием выглядят и ведут себя как пациенты в депрессии. Почему это происходит? Они ставят работу выше своих интересов, не спят ночами, сталкиваются с хроническим стрессом, при этом не получают достойного вознаграждения. В итоге злятся, раздражаются, и в конце концов — выгорают».

Публикация вызвала настоящий бум. Оказалось, что такая проблема возникает не только среди медработников.

Ученые провели исследования в других сферах труда. Выяснилось, что огромное количество людей находилось в похожем состоянии много лет, но не знали, как это называется. Их силы были на исходе. Они чувствовали себя словно «догорающая свеча».

Но никто не мог предложить им других путей решения, кроме увольнения.

Сегодня синдром эмоционального выгорания официально внесен в международную классификацию болезней — документ, по которому врачи ставят диагнозы.

Всемирная организация здравоохранения активно разрабатывает программы помощи.

Разрабатываются научно-обоснованные подходы к профилактике и лечению. Специалисты по психическому здоровью выявляют факторы риска, чтобы их устранить. И это принесло свои плоды.

Почему пропадает желание работать?

Как известно, исход выгорания один — полная неспособность. Но приходят к этому по-разному. На состояние человека могут повлиять множество не всегда очевидных факторов. Рассмотрим несколько вариантов.

ВАРИАНТ 1

С ним часто сталкиваются молодые специалисты. Особенно те, кому удалось получить свою «работу мечты», устроиться в крупную компанию, занять желанную должность.

Сотрудник начинает усердно трудиться ради «светлого будущего».

Делает суперпроекты, перерабатывает, выкладывается на 120 процентов. Верит, что еще чуть-чуть, и произойдет прорыв. Но далеко не все ожидания оправдываются.

Зарплата кажется не такой уж и большой. Особенно если менее активные коллеги получают столько же. Смелые идеи не встречают отклика у руководства. Вмешиваются обстоятельства, и приходится справляться с непредвиденными трудностями. Каждая ошибка воспринимается остро.

Человек выжимает из себя все соки. Не получая желаемой отдачи, начинает «выгорать». Потому что не находит оправдания затраченным силам. А тут еще и сплетни начинают ползти. Все как будто только и ждут, когда ты оступишься.

Случай из практики

Мария окончила педагогический институт и хотела работать учителем. Ей нравились дети, она умела доносить сложные вещи простыми словами. Друзья и родственники не поддерживали ее решение. «Учителям сейчас непросто», — говорили они. Машу было не переубедить.

И вот она преподаватель средних классов. Дети не увидели во вчерашней выпускнице авторитетную фигуру.

На уроках лишь некоторые записывали материал, а домашние задания выполняли и вовсе единицы. После работы Маша брала дополнительные курсы, читала книги и пыталась понять, как заинтересовать своим предметом.

Но в конце четверти уровень знаний учеников оставлял желать лучшего.

Маша решила проводить бесплатные факультативные занятия после рабочего дня. Приходило от силы человек десять. В итоге и они решили не нагружать себя лишней раз.

Мария советовалась со своими коллегами. Они говорили, что всем в голову знания не впихнешь. Вкладываться надо только в тех, кому это надо.

— Но это же дети! Они и сами не понимают, чего хотят, — отвечала моя будущая пациентка.

Следующий год она буквально жила в школе.

Чего только она не попробовала, чтобы заинтересовать учеников своим предметом.

Со многими подопечными и их родителями сложились теплые отношения. И вот бывший классный руководитель ушла на пенсию.

Маша надеялась, что ей предложат это место. Тогда она наконец сможет вплотную заняться учениками.

Ни родители, ни администрация не сочли ее кандидатуру подходящей. Для Маши это стало ударом. У нее пропал сон, она похудела, начала срываться на учеников. Спустя два года после начала работы она уволилась.

— Я не понимаю, почему я сломалась. Я думала, что я сильный человек и смогу преодолеть все. Но я просто больше не могу, — говорила Мария на приеме.

В ходе консультации мы выяснили, что ее главная стратегия для достижения целей — выкладываться по максимуму. Если что-то не получается, то надо просто удвоить усилия.

Но в конечном итоге ресурсы закончились. Нельзя давить на газ постоянно. Иначе двигатель перегреется и сгорит.

.....

ВАРИАНТ 2

Встречается у тех, кто выполняет монотонную, но важную работу: подсчет цифр, занесение информации в базу данных, оформление документов.

Человек ощущает себя винтиком в большом механизме.

В такой рутине трудно реализовать свой потенциал. Особенно трудно людям творческим и с амбициями. Каждый день одни и те же задачи. Повышения не предвидится, расти особо некуда. Добивает мысль, что заменить такого сотрудника легко.

Если еще и рабочие условия далеки от идеала, то пиши пропало. Выгорание становится вопросом времени.

Случай из практики

Елена работала сотрудником колл-центра в отделе продаж. Руководство ценило ее. Она делала много звонков за день и показывала хорошие результаты. Коллеги завидовали ее хладнокровию и выдержке. Неудачный разговор не выбивал ее из колеи. Лена просто набирала следующий номер и продолжала работать.

— Для меня это несложно. Я говорю заученные фразы, одной и той же интонацией. Отвечаю на возражения. Иду по заранее выученным алгоритмам. Хочешь хороший результат? Делай просто больше звонков, — так она объясняла свои успехи.

Четкое выполнение инструкций, внимание к деталям, усидчивость.

Эти качества Елена считала своей сильной стороной и думала, что они помогут и в карьере.

Первое время так и было. Но потом она уперлась в потолок и не могла его пробить.

Каждый день одно и то же. Звонки, возражения, продажа. Через несколько лет Лена начала сомневаться в себе. Начальство не видело смысла ее повышать. Зачем? Она хороша на своем месте.

Разнообразить процесс тоже нельзя. Говорить надо по заученному сценарию.

Лена начала думать о смене работы. Никто не мог понять, в чем дело.

Стабильный график, без переработок, понятные задачи. Но терпеть монотонность больше не было сил. Елена не знала, как двигаться дальше.

Постепенно она все чаще стала жаловаться на недомогание. Не выходила на работу под предлогом плохого самочувствия. Однако врачи не могли найти никаких отклонений. Ей рекомендовали консультацию психотерапевта.

.....

ВАРИАНТ 3

Долгожданное повышение или расширение зоны влияния — это тоже стресс. Возрастает нагрузка. Руководитель начинает нести ответственность за действия подчиненных, специалисту требуется осваивать новые навыки в авральном режиме. Надо адаптироваться к меняющимся условиям, решать задачи и справляться с возросшей интенсивностью.

Огромное количество обязанностей лишает человека чувства контроля над ситуацией. Непонятно, за что браться, все дела срочные. Один дедлайн сменяет другой.

Расплывчатые критерии эффективности также могут угнетать. Приходится делить вещи на главные и второстепенные.

Вторая категория не получает должного внимания, что ведет к халатному отношению и возможным ошибкам.

Чем дольше это длится, тем труднее сохранять энтузиазм. Бесконечный поток проблем создает ощущение безысходности и тщетности своих усилий.

**Человек сгорает не как свеча,
а как спичка.**

Очень быстро, не понимая, что происходит. Не удается соответствовать высоким стандартам и показывать хорошие результаты. Включается режим экономии сил. Раз на ситуацию нельзя повлиять, то зачем так сильно стараться? Появляется чувство беспомощности. А за ним и выгорание.

Случай из практики

Сергею предложили должность руководителя. Большой и долгожданный шаг в карьере. Собственники бизнеса хотели, чтобы компания укрепила свое положение на рынке. Требовалось улучшить узнаваемость бренда, расширить клиентскую базу, повысить лояльность сотрудников.