

ОЛЕГ ТРАВКИН

врач-психотерапевт Клиники психотерапии

БЕССМЕРТНЫЙ ПОНИ



**КАК НЕ ЧУВСТВОВАТЬ СЕБЯ ЗАГНАННОЙ
ЛОШАДЬЮ НА ПУТИ К УСПЕХУ**

@ dr.travkin 38,8 тыс. подписчиков

Олег Травкин
**Бессмертный пони. Как не
чувствовать себя загнанной
лошадью на пути к успеху**
Серия «Достичь успеха и не
«выгореть». Книги популярного
врача-психотерапевта»

Текст предоставлен правообладателем

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=63107252

*О. Н. Травкин. Бессмертный пони. Как не чувствовать себя загнанной
лошадью на пути к успеху: ООО «Издательство «Эксмо»; Москва; 2021
ISBN 978-5-04-116114-9*

Аннотация

Олег Травкин – врач-психотерапевт клиники Курпатова, автор блога в Инстаграме @dr.travkin (40 тыс. подписчиков).

Как построить карьеру, если вы себя чувствуете загнанной лошадью? Начальник кричит, подчиненные не слушаются, коллеги обсуждают вас в курилке, сроки все короче, а планы все выше, и вдобавок не отпускает страх увольнения. Можно ли вообще получать от работы удовольствие, а не панические атаки из-за постоянных стрессов?

В книге психотерапевта Олега Травкина вы найдете способы поддержания работоспособности, повышения уверенности в себе, личной эффективности и креативности, релаксации, которые помогут построить карьеру и сохранить психическое здоровье.

В формате PDF A4 сохранён издательский дизайн.

Содержание

О чем эта книга	6
Глава 1. Причины тревожности на работе	17
1.1. Страх потери работы	17
1.2. Страх взять больничный	24
1.3. Страх допустить ошибку.	33
Перфекционизм. Постоянный контроль	
1.4. Страх потери авторитета	43
Конец ознакомительного фрагмента.	45

Олег Травкин

**Бессмертный пони. Как не
чувствовать себя загнанной
лошадью на пути к успеху**

© Травкин О. Н., 2021

© Оформление. ООО «Издательство «Эксмо», 2021

*** * ***

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. Бра-

ли 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 бессонницу. В конце концов, и сам Фрейденбергер понял, что изменился.

Он не хотел идти в клинику, не восстанавливался за выходные, на работе не мог дожидаться 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 находились 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 неработоспособность. 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 лишним раз.

Мария советовалась со своими коллегами. Они говорили, что всем в голову знания не впишешь. 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, продаж. 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 чув-

ства контроля над ситуацией. Непонятно, за что братья, 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 удастся 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.

Сергею дали полную свободу, ограничились лишь временными рамками. Радость от повышения быстро сменилась тревогой. Что делать? Как? Ситуация в экономике непро-

стоя, средства ограничены, и ими надо распорядиться максимально эффективно.

Он с энтузиазмом принялся за работу. Организовал процессы, наладил рекламу, замотивировал сотрудников. И вроде результаты были, но очень скоро стало понятно, что конца у этой гонки не будет.

К тому же постоянно вмешивались непредсказуемые факторы. То кто-то уволится, то с рекламой что-то напутают.

Как только Сергей решил отдохнуть, его начинало колотить от тревоги. Он подрывался, начинал о чем-то думать, делать расчеты, составлять планы.

Через пару месяцев Сергей махнул рукой. «Пусть идет, как идет», – решил он.

Оказалось, что если не держать руку на пульсе, то дела будут идти только хуже. Постепенно он пристрастился к алкоголю, выходные проводил в баре. На работе это сказывалось не лучшим образом.

В итоге он решил просто сдаться и написал заявление об увольнении.

«Я сделал все, что смог, и не вижу смысла больше продолжать», – так мотивировал свое решение Сергей.

Что делать?

В каждом из этих случаев к выгоранию привел не какой-то один фактор, а их сочетание. Поэтому и подход к решению

должен быть комплексным. В книге мы подробно рассмотрим, что же мешает нам наслаждаться работой и реализовывать свой потенциал.

Глава 1. Причины тревожности на работе

1.1. Страх потери работы

Работа – одна из самых значимых сфер в жизни людей.

По шкале стресса увольнение переживается так же тяжело, как серьезная болезнь или утрата родственника. Бояться этого нормально.

К тому же в наше время за считанные дни все может перевернуться вверх дном. Нас пугают возможные кризисы и последствия, кажется, что может случиться что-то непереносимое. И от самой мысли, что это возможно, можно начать беспокоиться.

Но значит ли, что стоит жить в постоянном страхе за свое будущее? Вовсе нет.

Мы не знаем, что будет завтра. Если ваш текущий момент наполнен суетой и волнением, то следующие минуты тоже будут такими же.

Жить в страхе гораздо вреднее, чем, собственно, потерять работу.

Как нам мешает страх?

1. Мы не можем придумывать новые идеи.

О чем думает испуганный мозг? Как сохранить жизнь? Убежать подальше или замереть? Переждать или начать активно действовать?

С креативностью будет туго. Не получится придумать что-то крутое и оригинальное.

2. Мы не можем показать себя с лучшей стороны.

Со страхом вам не стать уверенным профессионалом. Брать на себя ответственность будет очень страшно. А без этого успешную карьеру не построить. Бесконечные сомнения и терзания не дадут сконцентрироваться на задаче.

3. Мы не можем объективно оценивать результат своей работы.

Всегда будет казаться, что вы что-то делаете не так. Любая оплошность будет раздуваться до огромных масштабов. Не получится адекватно рассчитывать свои силы.

4. Ухудшаются отношения с руководством и коллегами.

Любое замечание от начальства будет восприниматься как намек на увольнение. А похвала других сотрудников – знак, что скоро вас заменят.

Растут подозрительность и настороженность. Вы всегда будете ждать худшего и готовиться к самому пугающему сце-

нарию.

5. Мы не получаем удовольствие от работы.

Даже самая любимая работа может тяготить, если страх засел в сознании.

Основа любого страха – это неизвестность.

Мы не знаем, что нас ждет, и от этого пугаемся. Не знаем, что делать. Пугает не само увольнение, а последствия. Жизнь у мусорного бачка, очередь на бирже труда, разочарование в глазах родителей.

Для того чтобы выбить у страха почву из-под ног, необходимо сконцентрироваться на фактах. Не блуждать в гипотетических картинках будущего, а спокойно обдумать свое положение. Тогда вместо страха будет четкое понимание происхождения.

Возьмите ручку и бумагу. **Запишите ответы на следующие вопросы.**

1. Почему я думаю, что меня уволят? Какие признаки на это указывают?
2. Есть ли прямые указания от начальства, что меня могут сократить?
3. Насколько мой страх обоснован? Если я останусь без работы, то я действительно не смогу найти новую?
4. Насколько высок мой уровень профессионализма? Над чем мне стоит поработать, чтобы стать востребованным?

5. Если все-таки я потеряю работу, то что я буду делать?

План действий позволит значительно снизить тревогу. Возможно, вам и не придется к нему прибегать. Но для психологического спокойствия важно понимать, что ситуация не безвыходная.

Еще один способ снизить тревогу – перенести фокус внимания.

Определите, какие ситуации, информация или люди усиливают вашу тревожность. Тревожный мозг воспринимает только угрожающие сигналы и раздувает их до масштаба катастрофы.

Например, у вас есть рабочая группа в мессенджере. Там обсуждаются разные проблемы, выясняют, кто виноват, а может, начальник регулярно присылает новые распоряжения.

Допустим, вам пишет руководитель с замечаниями. Вы начинаете сильно беспокоиться. Испытав кучу негативных эмоций, вы можете подумать, что дело очень плохо, иначе не стали бы так волноваться. Скорей всего, после замечания последует предложение написать заявление по собственному желанию.

Несколько минут вы с ужасом представляете, как собираете вещи с рабочего стола и уходите. Возможно, даже всплакнете.

А потом читаете задание. Выполняете, отправляете на

проверку. И на этом проблема заканчивается. Никто не выписывает штраф и не вызывает на ковер.

Спрашивается, стоило ли так себя изводить? Можно было просто сделать то, что просят, и сэкономить время, силы и здоровье.

Я ни в коем случае не обесцениваю ваши страхи и тревоги! Наоборот, считаю, что к ним нужно отнестись с максимальным вниманием.

Но при этом **соблюдайте определенные правила.**

1. Определите триггер, который вызывает тревогу. Это могут быть какая-то ситуация, задача или другие обстоятельства.

2. Запишите все, что вы думаете по этому поводу. Какие мысли автоматически появляются в голове?

3. Далее разделите мысли на максимально объективные и те, которые мало имеют отношения к реальности. Отличить их нетрудно. Первые основаны на фактах. Вторые – на ваших эмоциях и предположениях.

4. Затем подумайте, какие действия для решения проблемы надо предпринять. Можно ли что-то предпринять прямо сейчас?

5. Сделайте первый шаг. Пусть он будет маленьким, но в нужном направлении.

Если уж и тревожиться, то делать это продуктивно, со-

гласны? Постоянно думать об увольнении – никак не поможет улучшить ваше профессиональное положение. Вряд ли какая-то из беспокойных мыслей даст ответ, что нужно делать.

Случай из практики

Один мой пациент, Алексей, столкнулся со страхом увольнения после смены руководства. Новые управляющие сразу стали присматриваться к коллективу. И вскоре попросили часть сотрудников покинуть свои посты.

Алексею ничего не говорили, но само происшествие его очень потрясло. Он знал ушедших ребят. Хорошие специалисты. За что с ними так поступили?

От непонимания нарастало внутреннее напряжение. Леша боялся, что и его ждет такая же участь. А у него маленький ребенок, кредиты. Все досталось с таким трудом.

Алексей нервничал на презентациях, потому что боялся сказать что-то не так. Ситуацию усугубляло то, что ему были непонятны предпочтения новых начальников.

Они держались сдержанно, и по их реакциям нельзя было сделать какие-либо выводы.

Леша понял, что не справляется, и обратился ко мне за помощью. На первом же сеансе мы стали собирать факты. Я долго расспрашивал, и оказалось, что все не так просто. Уволенные были не очень довольны политикой нового руководства. Один вообще хотел уйти сам.

Выяснилось много фактов, которые Алексей почему-то игнорировал. Но даже после того, как мы их подробно обсудили, он все равно продолжал бояться увольнения.

Логические рассуждения никак не помогли снизить страх.

Нужно было получить обратную связь напрямую от начальства. Конечно, я не предлагал ему ловить руководителя в коридоре и требовать ответов. Вопрос «А вы не собираетесь меня уволить?» мог бы показать Алексея как неуверенного в себе человека.

Поэтому я предложил поставить вопрос по-другому: есть ли какие-то пожелания к его работе, можно ли что-то улучшить?

Заинтересованность Алексея была оценена по достоинству. Он понял, что на хорошем счету и можно продолжать работать.

Вот так простая проверка фактов помогла победить страх.

1.2. Страх взять больничный

Как-то ко мне обратилась пациентка в связи с сильной тревогой на работе. Мы обсудили отношения с коллегами, планирование рабочего времени, цели в карьере и много других вещей. У нас были хорошие результаты. Тревога заметно снизилась.

И вдруг она приходит на сеанс с плохими новостями. Ей стало трудно засыпать. Казалось, месяц терапии прошел зря.

– Что же случилось? – спросил я.

– Понимаете, доктор, я заболела, обычная простуда, которая бывает у меня каждый год. Я вспомнила, как мы обсуждали, что важно заботиться о себе, и решила взять больничный, а я этого за пять лет ни разу не делала. И тут меня охватила страшная паника.

– Почему?

– Я испугалась, что начальник мне не поверит. На мое место возьмут кого-нибудь другого. И все.

Я успокоил ее, что ничего страшного не произошло. Люди болеют, и это нормально.

– Представьте, что в похожей ситуации оказалась ваша лучшая подруга. Ей пришлось взять больничный. Вы бы волновались за нее?

– Думаю, нет. Если бы она правда была больна.

– А вы знаете людей, которые иногда уходят на больнич-

ные? Многих из них уволили?

– Ни одного.

Мы пришли к тому, что напряженное отношение к работе постоянно мешало жить.

В выходные часто вертелась мысль: «Нельзя отдыхать, не все дела закончены». От этого было чувство вины. Конечно же, ни о каком отдыхе не могло быть и речи.

Мы обсудили, что всем иногда нужен перерыв. Человек не может работать постоянно. От переработок люди начинают болеть гораздо чаще и тяжелее. Больничный – это не блажь, а необходимость.

Почему не стоит ходить на работу, если вы заболели?

1. Снижается производительность.

Болеющий человек так себе специалист. Астения, слабость, проблемы с концентрацией. А если от человека зависит качество работы других?

Как вы думаете, что выгоднее: пролечиться или стать хроническим больным?

В первом случае, возможно, придется на какое-то время отойти от дел. Но будет ли в этом катастрофа? Произойдет ли что-то действительно ужасное?

Во втором варианте вы можете получить признание от окружающих: «Вот молодец, болеет, а все равно работает!» Но это не точно. С той же вероятностью они могут даже и не заметить вашего подвига.

Будьте готовы, что спрашивать будут как со здорового. И в случае ошибки не получится все свалить на недомогание.

2. Вы ставите под угрозу свою карьеру.

Если вы читаете эту книгу, то наверняка хотите получать удовольствие от работы и развиваться в профессии. Этого точно не добиться, если подорвать свой самый ценный ресурс – здоровье.

Разве можно насладиться плодами труда, если физически чувствуешь себя плохо?

Пуская на самотек свои болячки, в самый ответственный момент организм не будет функционировать на нужном уровне.

А может, когда наконец вы решите расслабиться и отдохнуть, то придется решать проблемы со своим здоровьем.

Организм все равно возьмет свое. Да, что-то можно перенести «на ногах». Но если дело серьезное, то такая самоуверенность может усугубить ситуацию.

Нужно ли вам это? Думаю, нет.

3. Вы можете заразить других.

Инфекции каждый переносит по-своему. Кто-то отделается кашлем. У кого-то несколько дней будет температура. А других госпитализируют с двусторонней пневмонией.

Зачем подвергать риску своих коллег?

Даже если болезнь протекает легко, разумней переждать

несколько дней в домашней изоляции.

Поверьте, мало кто хочет работать рядом с простуженным и кашляющим человеком.

Синдром Кароси

В Японии так называют смерть от переработки. Там это настоящая проблема. В Стране восходящего солнца ведется статистика болезней, связанных с высокой трудовой нагрузкой.

Одни из самых распространенных причин – инфаркт миокарда или инсульт. Многие японцы отправлялись в реанимацию прямо из своего офиса.

Такие болезни не развиваются за один день.

Всегда есть предпосылки или «ранние звоночки». Например, повышенное артериальное давление, даже в покое. Иногда цифры достигают опасных значений, например, 200/100 мм рт. ст.

Избыточная масса тела. Одышка, быстрая утомляемость при малейших физических нагрузках, частые головные боли.

По разным причинам часто работники и работодатели игнорируют эти опасные сигналы. Не проходят диспансеризацию. Не обращаются за помощью при недомогании. Используют средства скорой помощи, убирают симптомы и снова возвращаются к станку. Работают до последнего. Во всех смыслах.

Почему для такого естественного действия – взять листок нетрудоспособности – иногда требуется столько решимости? Болеешь – лечись. Это же так логично. Но в голову приходит сразу куча аргументов против. Кто-то даже начинает чувствовать себя лучше, лишь бы не идти к врачу. Но это мнимое улучшение, за которым может следовать резкое ухудшение состояния.

Причины страха взять больничный:

1. Финансовые потери.

Да, часто листки нетрудоспособности не оплачиваются как полноценный рабочий день. Кредиты, обязательства и другие обстоятельства вынуждают игнорировать свое самочувствие.

Поверьте, здоровье – это не то, на чем нужно экономить. Синдром Кароси тому явное подтверждение.

Если вы недомогаете, но выбираете продолжать работать, то рискуете заплатить двойную цену спустя какое-то время. За анализы, лекарства, консультации специалистов.

2. Гиперответственность.

Никто из нас не планирует болеть. Случиться это может в самое неподходящее время. Даже когда на работе завал и все трудятся в поте лица.

Конечно, мысль, что без вас все развалится, льстит самолюбию. В действительности же, если вы пропустите несколь-

ко дней, то никакой катастрофы не произойдет. Особенно когда в работе задействованы другие люди.

Это обязанность работодателя – искать замену болеющему сотруднику. Вы можете передать горящие дедлайны или проекты, сообщить о деталях по электронной почте.

Постарайтесь не брать всю работу на дом. Сперва надо поправиться. Сконцентрируйтесь в первую очередь на здоровье. Тогда вы сможете быстрее вернуться к своим обязанностям.

3. Работодателю не понравится, что вы заболели.

Своевременный больничный выгоден всем. Если сотрудник проигнорирует свои проблемы, то возрастет риск хронизации заболевания.

В США принято считать каждый цент. Были проведены исследования, в которых приблизительно посчитали, насколько снижается прибыль, если сотрудники часто болеют. В среднем работодатели по всей стране теряют до 225 миллиардов долларов в год. Намного дешевле профилактировать заболевания, чем потом разбираться с последствиями.

Если не предоставить листок нетрудоспособности, то от этого болезнь никуда не денется.

Хворающий работник не сможет показывать высокую продуктивность. К тому же болезнь деморализует человека. Рабочее место перестает казаться привлекательным.

В конечном итоге сотрудник все равно не будет работать: либо уйдет в более привлекательную компанию, где за больничный лист не порицают, либо по состоянию здоровья, которому когда-то давно не было уделено достаточно внимания. И в этом случае лечение может занять намного больше времени, чем несколько дней.

4. «Меня уволят, если я не выйду на работу».

С этим страхом мы подробно разбирались чуть выше. Да, у начальника добавится еще одна задача. Придется искать замену. Но повлечет ли это сразу увольнение?

Посмотрите вокруг, много ли примеров вы знаете, когда кого-то уволили из-за больничного?

Если мы чего-то боимся, то всегда предсказываем будущее в негативном ключе.

Хотя не можем знать, что нас ждет. И не умеем читать мысли руководства. Как узнать, собираются ли нас уволить или нет?

Смотрите на факты. Есть ли какие-то предпосылки для этого? Если вам не поступало прямых заявлений или предупреждений, то бояться нечего.

Итак, надеюсь, я вас убедил, что листок нетрудоспособности брать нужно.

Как же правильно сообщить руководству о своей болезни?

1. Назовите причину отсутствия.

Необязательно говорить диагноз и подробно описывать свои симптомы. Не сгущайте краски. Достаточно просто сказать, что вы заболели.

Например: «Здравствуйте, сегодня я неважно себя чувствую. Кажется, у меня температура. Я собираюсь обратиться к врачу, поэтому не смогу выйти на работу».

Что лучше: написать или позвонить?

В наши дни почти все люди держат телефон рядом с собой 24/7. В эпоху социальных сетей и мессенджеров, на мой взгляд, уместней сначала будет отправить боссу сообщение и подождать реакции. Если ответа нет, то через какое-то время можно позвонить.

Но если ваш руководитель предпочитает общаться по телефону, то лучше использовать этот способ связи.

2. Сообщите, сколько времени предположительно вас не будет.

Если врач принял решение посадить вас на больничный, то проинформируйте руководство о примерных сроках.

Конечно, доктор не может сразу сказать, сколько продлится лечение, поэтому назначает даты повторных осмотров, на которых решается вопрос о продлении листка нетрудоспособности.

Об этом и стоит сказать своему руководителю.

3. Оставьте контактные данные.

Укажите предпочтительный способ связи: по телефону, почте или через мессенджеры.

4. Если вы собираетесь работать из дома, то уточните, какими задачами будете заниматься.

Готовы продолжать трудиться на больничном? Тогда поясните, за что возьмете ответственность.

Если не собираетесь работать из дома, то передайте текущие дела коллегам. Будет здорово, если вы сами попросите кого-то из них вас подстраховать. Руководство это обязательно оценит.

5. Будьте готовы предоставить необходимые бумаги.

Не уходите на больничный без соответствующего документального подтверждения (бумажного или электронного). Если вы обращаетесь в частное учреждение, уточняйте, выдают ли они листки нетрудоспособности.

6. Ведите себя как болеющий человек.

За время болезни постарайтесь не проявлять излишнюю активность в соцсетях.

Я понимаю, что картинки с котиками и смешные видео поднимают настроение и снижают уровень стресса. Но если руководство увидит, как вы размещаете их себе на страничку, то вас могут неправильно понять.

1.3. Страх допустить ошибку. Перфекционизм. Постоянный контроль

Есть тип людей, которые предъявляют к себе слишком жесткие требования. А если вдруг их не удастся выполнить, то начинают испытывать сильнейшую тревогу.

Слово «идеал» у всех вызывает приятные ассоциации. Мы мечтаем об идеальной работе, идеальном браке, идеальной жизни.

В 1950 году одна шведская кофейная компания сделала своим покупателям предложение, от которого нельзя отказаться: «Мы доставим вам самый идеальный кофе».

Такой был рекламный слоган. Даже скептики покупали их продукт, хотя цена была намного выше средней. Все хотели это попробовать.

Гонка за идеалом может настолько оторвать вас от реальности, что вы забудете, ради чего вообще работаете.

«Что для вас значит «идеал»? И как вы поймете, что достигли его?» – этот вопрос я задаю всем перфекционистам.

Ответы на них у каждого свои. Во многом они связаны с ранним детским опытом и ситуацией в семье.

Перфекционисты часто рассказывают, что редко получа-

ли похвалу от своих родителей. Как бы они ни старались, этого всегда было «недостаточно».

Во взрослом возрасте они сами становились жесткими контролерами. Иногда это помогает стать действительно высококлассными профессионалами.

Но в какой-то момент люди перестают замечать, как им мешают свои же собственные требования.

Что такое «кодекс перфекциониста»?

1. Нельзя никого подводить ни при каких обстоятельствах.
2. Нельзя совершать ошибки.
3. Нельзя показывать другим свои слабые стороны.
4. Нельзя, чтобы кто-то подумал плохо.
5. Надо добиться лучших результатов любой ценой.
6. Предела совершенству нет.
7. Все надо контролировать.

Я часто встречаю этот тип личности на приемах. Расскажу про один случай.

Случай из практики

Юлия пришла с жалобами на постоянные головные боли. Тревога достигала такого уровня, что девушка не могла нормально спать, чувствовала одышку и начала постоянно проверять свой пульс.

На первой встрече она держалась сдержанно. Тщательно подбирала каждое слово. Вот что Юлия говорила про свой страх:

– Я знаю, что от ошибок не застрахован никто. Но каждый раз, когда у меня что-то идет не так, я чувствую себя ущербным человеком. Чем больше я стараюсь сделать все идеально, тем хуже мне становится.

Юля была в совете директоров крупной компании. Высокая должность. Друзья и коллеги ценили ее за амбиции, дисциплинированность, жесткость и умение решить самую запутанную ситуацию.

Подчиненные вжимались в кресла, когда она проходила мимо. Тем временем сама Юля чувствовала липкий страх и жуткую неуверенность в себе.

Некоторые считали ее тираном. Мало кто знал, что больше всего от собственной тирании страдает она сама.

Юля буквально выдавливала из себя все соки. Ее подгоняла мысль: «Если допущу ошибку, то это докажет, что я слабый, никчемный и недостойный человек».

На это убеждение мы вышли благодаря одному психотерапевтическому упражнению.

– Давайте представим, что вы совершили ошибку. Что эта ситуация значит для вас?

– Это значит, что я не справилась со своими обязанностями.

– Что будет, если вы не справитесь со своими обязанно-

стями?

— Мои коллеги и подчиненные поймут, что я непрофессионал. Со мной нельзя работать и мне нельзя ничего доверять.

— Допустим, они действительно так решат. И что будет дальше?

— Они отвернутся от меня. Перестанут обращаться ко мне за советом, спрашивать моего мнения, доверять мне какие-то задачи.

— Если это произойдет, что вы будете думать о себе как о человеке?

— Я буду думать, что слабая и никчемная. И то, что я получила по заслугам.

После этого она заплакала.

Юля росла в бедной семье. Родители часто говорили ей: «Ты должна трудиться в два раза больше других, если хочешь лучшей жизни».

Они повторяли это почти каждый день.

«Тебе следует быть лучшей во всем, что ты делаешь. Расскажи, каких успехов ты добилась сегодня?» — строго спрашивал отец.

Конечно, у родителей были добрые намерения. Они не хотели, чтобы Юля сводила концы с концами и считала каждую копейку.

Детский мозг воспринял это по-своему. Маленькая Юля решила, что должна все делать идеально только для того, чтобы просто жить.

Когда у нее что-то не получалось, она даже не могла представить, что пойдет просить помощи у старших.

«Те, кто часто ошибается, ничего не получают в жизни», – эта фраза плотно засела в голове у моей пациентки.

То, как это преподносилось, повлияло на представление Юли о себе как о человеке. Она чувствовала себя незначимой, никчемной и слабой. Чтобы это исправить, надо было выкладываться на 200 процентов. И никогда не ошибаться.

Быть самой лучшей – непростая задача.

Для этого надо контролировать все. Действия, слова, эмоции, свое здоровье, отношения с другими людьми.

С годами тактика закрепилась. Каждый раз, когда что-то шло не так, Юля чувствовала тревогу. Потому что любая ошибка означала, что это с ней что-то не так.

Юля продолжала относиться с гиперответственностью ко всем своим жизненным сферам.

Она с одинаковым вниманием делала презентацию для совета директоров и подбирала дочке костюм на утренник в детском саду.

Много лет с утра до вечера она скрупулезно планировала свое время. Старалась делать все идеально и максимально эффективно. Быть самой лучшей мамой, женой, руководителем.

Юлия перепроверяла все по десять раз.

Парадоксально, но именно такое отношение к делу часто и приводит к ошибкам.

Многие перфекционисты абсолютно упускают этот момент. От избыточного контроля растет уровень стресса. Усиливаются тревога и беспокойство. Снижается внимание, падает продуктивность. И повышается вероятность сделать что-то не так.

– Давайте вспомним вашу жизнь. Я уверен, вы уже раньше совершали ошибки.

Юля сначала оскорбилась от такого заявления. Но моей целью не было как-то ее обидеть. Наоборот, я хотел показать ей, что совершать ошибки не страшно, и это можно пережить.

– Да, – подумала она. – Я не с первого раза сдала на автомобильные права. Один раз забыла забрать вещи из химчистки. А пару раз проспала будильник.

– Наверняка вы чувствовали себя ужасно. Но вы смогли с этим справиться. И ничего катастрофического не случилось.

Люди с таким типом личности придают своим ошибкам слишком большое значение. Иногда это даже мешает приступить к выполнению работы. Это состояние называется «паралич перфекциониста».

Тревога настолько сильная, что лучше вообще не браться за работу.

Рассматривать ошибки стоит не как поражение, а как бесценный опыт.

В первую очередь, вы – человек. Несмотря на ваши должности, социальный статус, обязательства. Ошибки никак

вас не характеризуют и не уменьшают человеческое достоинство.

Не ошибается тот, кто ничего не делает. А тот, кто делает – получает новый опыт и становится лучше.

За долгие годы требований Юля загнала себя в угол. Незаметно она стала предъявлять такие же требования к своей собственной дочери. Разбитая чашка или пролитое молоко выбивали из колеи.

Работа тоже начала страдать. Это неизбежно, если мы делаем что-то из-за страха. Частые перепроверки привели к тому, что Юля перестала замечать мелкие детали. А каждый недочет усиливал тревогу.

Потому что это напоминало ей, что она «никчемный человек, который не должен допускать ошибок».

Мы проговорили эти моменты. Теперь надо было думать, как все наладить.

*Я предложил Юле **подробно расписать самый худший сценарий.** Для этого ответить на следующие вопросы:*

- 1. В чем именно она ошибется?*
- 2. Где это произойдет?*
- 3. Кто будет рядом?*
- 4. Как они будут себя вести?*
- 5. Как она будет себя чувствовать?*
- 6. Чем все может закончиться?*

Первый раз Юлю трясло от страха. Ей было тяжело описывать каждый момент. Кидало в жар, с трудом под-

бирались слова. Но только так можно было научиться преодолевать дискомфорт.

Мы проговаривали сценарий несколько раз. Пока наконец вместо тревоги и страха Юля не почувствовала скуку.

Этого я и добивался. Сильные и негативные эмоции не дают нам мыслить рационально. Так на нас действуют гормоны стресса, в частности адреналин.

Но если подождать хотя бы минут 15, то уровень адреналина в крови падает и логическое мышление возвращается.

Ситуация перестает казаться безвыходной.

Более того, приходит понимание, что надо делать, чтобы ее исправить.

Через некоторое время Юля заметила, что уже совсем не нервничает. Она перестала воспринимать проблему в черно-белом цвете.

– На самом деле я думаю, что все будет не так ужасно, как я представляю. А даже если и так, то мне известно, как это исправить.

Юля поняла, что ее пугает не сама ошибка. Большие всего она не хотела испытывать тревогу и чувство вины. А это, как мы выяснили, было связано с ее самооценкой и отношением к себе.

Исправить детство нельзя.

Да и смысла копать в этом нет. Родители воспиты-

вают нас так, как умеют. Исходя из своих психологических особенностей и предубеждений.

Но нам необязательно эти убеждения поддерживать. И если папа говорил, что «ошибаться нельзя», то это не значит, что нужно делать это девизом своей жизни.

— Что бы вы могли сказать маленькой Юле, чтобы помочь ей преодолеть страх ошибок? — спросил я на одной из наших встреч.

— Ты никогда не сможешь сделать все идеально. Но тебе и не нужно. Ошибки не делают тебя хуже. Их можно исправить. Не бойся пробовать, и все получится.

Юле понравилось продумывать разные катастрофичные сценарии. Иногда доводила их до абсурда, представляя, как рушится мир, если она вдруг один раз опоздала на работу.

Иногда она даже специально не исправляла какие-то недочеты или переносила дедлайны. Ничего страшного не случалось.

Она отказалась от идеи, что надо быть самой лучшей. Юля поняла, что значит **нормальный контроль**.

1. Он не распространяется на все сферы.

На кофе с подружкой или семейном ужине можно позволить себе расслабиться и дать волю чувствам.

2. Здоровый контроль не доставляет значимого дискомфорта.

Ее самочувствие значительно улучшилось с тех пор, как она стала иногда «отпускать вожжи».

3. От ее контроля перестали страдать близкие.

Об этом ей прямо сказали домашние. Они отметили, что стали намного комфортнее чувствовать себя рядом с ней.

Юля стала вести себя более раскованно. Начала рисковать, принимать нестандартные решения, что позитивно отразилось на работе.

Она купила брелок с надписью «Никто не идеален» и прикрепила его к связке ключей. Теперь эта фраза вызывала у нее улыбку, а не приступ паники.

Если вам мешает страх совершить ошибку или вы перфекционист, то распечатайте себе небольшую памятку.

1. Стремиться стать лучше – нормально. Но ошибки – неизбежная часть пути.

2. Всем хотелось бы никогда не ошибаться. Но ошибки – это опыт, благодаря которому мы учимся и растем.

3. Люди не отвернутся от вас, когда увидят ваши эмоции. Наоборот, если вы умеете их выражать, то это укрепит взаимоотношения.

4. Вы не можете понравиться всем. Как бы вы ни старались, что бы вы ни делали.

5. Никто не идеален.

1.4. Страх потери авторитета

Слово «авторитет» произошло от латинского слова «auctoritas» – власть, влияние.

Человек – социальное существо. Для нас естественно собираться в группы и коллективы. А в любом сообществе всегда есть иерархия.

Для счастливой жизни не обязательно быть на самой верхушке, но и не хочется быть самым слабым звеном.

Чем выше авторитет и положение, тем больше возможностей.

Можно чувствовать себя независимым от других, быть свободнее. Но, самое главное, влияние на других укрепляет самооценку.

Потеря своего статуса может восприниматься буквально как потеря всего: общения, ресурсов, внимания противоположного пола.

Мы не хотим быть хуже ближайшего окружения. Этот феномен был экспериментально подтвержден еще в прошлом веке.

Исследование назвали «Игра в ультиматум». Брали случайную пару людей. Оба никогда раньше друг друга не видели.

Одному из них давали некую сумму денег, скажем, сто долларов. Человек мог оставить их себе при соблюдении

двух условий:

- 1) надо отдать часть другому;
- 2) второй участник должен согласиться на предлагаемый процент.

Ученые ожидали, что первый участник выберет для себя самые выгодные условия – заберет больше 90 %, а второй согласится, потому что 10 % – это лучше, чем ничего.

Но в большинстве случаев люди выбирали остаться ни с чем, лишь бы не получить меньше оппонента.

Эксперимент проводили в разных странах. И реакция была неизменна. Правда, пораскинув мозгами, люди в итоге соглашались на любые условия.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.