Witam cię w imieniu Pracowni Rozwoju w podcaście przygotowanym specjalnie dla kadry menedżerskiej w ramach programu Mental Comfort. Nazywam się Marzena Jankowska, jestem psychologiem zdrowia i biznesu, trenerką i psychoterapeutką. Z tego podcastu dowiesz się, jak rozpoznawać wczesne oznaki zaburzeń psychicznych u siebie i swoich współpracowników i jak sobie z tym radzić.

Wyobraź sobie, albo przypomnij podobną sytuację. Współpracujesz z osobą, nazwijmy ją Klara, która jest niezwykle odpowiedzialna, zaangażowana, terminowa, nawet można by powiedzieć, że do swoich zadań podchodzi perfekcjonistycznie. Bardzo lubisz z nią współpracować, bo możesz na niej polegać i świetnie sprawdza się w sytuacjach kryzysowych. Jest gotowa zrobić więcej niż inni i odciążyć Cię w niektórych tematach. Podczas rozmów z Klarą zastanawia Cię tylko czasem, jak to jest możliwe, że ona sama nie do końca widzi, że jest świetna, a czasem ma problem z przyjęciem pozytywnej informacji zwrotnej, twierdząc, że to nie do końca jej zasługa. Kiedy Klara pierwszy raz bierze zwolnienie, a potem urlop na żądanie nie dziwi Cię to – ma prawo być zmęczona, choć nie okazuje tego. Ale potem zaczynasz zauważać, że zaczyna być jakby bardziej rozdrażniona, częściej popełnia błędy, zaczyna unikać trudnych sytuacji czy rozmów. Przez chwilę wszystko wraca do normy, kobieta zaczyna się angażować nawet bardziej, jest zawsze gotowa pomagać też innym członkom zespołu. Po czym sytuacja znów się pogarsza. Klara zaczyna skarżyć się na bóle brzucha, karku i głowy, szybko się zniechęca, odpływa gdzieś myślami, a zdarzyło się też pary razy, że zachowała się w stosunku do kogoś nieuprzejmie, co nigdy wcześniej jej się nie zdarzało. Pewnego dnia znika, przechodząc na długotrwałe L4, a Ty pozostajesz zdezorientowany i sfrustrowany bez najlepszego członka zespołu. Co się działo z Klarą? Czy opowie Ci o tym w trakcie rozmowy? Czy ona sama wie, co się dzieje? Czy to możliwe, że przeoczyłeś ważne sygnały, że z Klarą dzieje się coś nie tak – że kobieta cierpi i nie radzi sobie z sytuacją i ze sobą. Jak to możliwe, kiedy wydawało się, że jest dokładnie na odwrót?

Zadawaliście kiedyś sobie pytanie, czy to już czas zgłosić się do specjalisty zdrowia psychicznego? Czy Wasze objawy – to, co czujecie, co się z Wami dzieje – można jeszcze zaliczyć do normy, czy czas sięgnąć po profesjonalną pomoc?

Większość z nas czasem się nad tym zastanawia, a odpowiedź wcale nie jest oczywista. Zupełnie tak, jak w obszarze naszego zdrowia fizycznego. Skurcze i mrowienia mogą być objawem niedoboru magnezu, ale mogą też wskazywać na poważną niewydolność nerek. Katar może oznaczać łagodną infekcję, która leczona i nieleczona trwa mniej więcej tyle samo, ale może też zwiastować zapalenie zatok, którego następstwem bywa nawet zapalenie opon mózgowo-rdzeniowych. Podobnie jest z objawami psychicznymi. Uczucie permanentnego zmęczenia będzie towarzyszyć chwilowemu przepracowaniu, łagodnym sezonowym zaburzeniom nastroju, ale może też być zwiastunem ciężkiego epizodu depresji.

Kiedy zatem powinniśmy poważnie potraktować nasze objawy, albo też objawy naszych współpracowników i szukać profesjonalnej pomocy. Tego dowiecie się z dzisiejszego podcastu, ale najpierw kilka słów niezbędnego wprowadzenia do tematu.

Jednym z najskuteczniejszych i najlepiej zweryfikowanych naukowo nurtów w psychoterapii jest podejście poznawczo-behawioralne i jego rozwinięcie w postaci Terapii Akceptacji i Zaangażowania. Podstawowe założenie podejścia poznawczo-behawioralnego mówi o tym, że nasze procesy poznawcze, czyli między innymi to, jak interpretujemy to, co dzieje się na zewnątrz, jak i wewnątrz nas, wpływa na to, jakich doświadczamy emocji. Emocje z kolei wpływają na nasze zachowania.

Na przykład w pracy mamy wiele zadań do wykonania w krótkim czasie. Tę sytuację interpretujemy jako presję, sytuację trudną, z którą ledwo sobie radzimy i jeszcze dodatkowo uważamy, że przez to zaniedbujemy własne zdrowie lub własną rodzinę. Odczuwamy, że czasem serce nam kołacze, albo nagle pojawia się ból w klatce piersiowej i duszność. Na bazie tych doświadczeń i ich interpretacji powstają takie emocje jak lęk, frustracja, poczucie winy, co prowadzi nas do podjadania, prokrastynowania, albo wyładowywania się na innych. Możesz się tu na chwilę zatrzymać i zastanowić, jakie są twoje strategii radzenia sobie w sytuacjach z nieprzyjemnymi uczuciami.

W poprzednich podcastach poznałeś schemat ABCD. Wróćmy do niego teraz. A to sytuacja, w jakiej się znajdujesz, B – to jak interpretujesz tę sytuację i reakcje swojego ciała. C – jakie emocje w związku z tym się pojawiają i D – do jakich zachowań to prowadzi.

Oceniając więc własną kondycję, powinniśmy spojrzeć na nią z szerszej perspektywy, biorąc pod uwagę kilka elementów. Po pierwsze: w jakie sytuacji się znajduję  i jak obecnie moje środowisko na mnie oddziałuje? Czy coś się ostatnio nie zmieniło i wymaga to sporego wysiłku adaptacyjnego? Czy środowisko jest zmienne, niejednoznaczne i nieprzewidywalne?

Po drugie, jaki mam do tego stosunek, czyli przyglądamy się sferze poznawczej – co się dzieje w mojej głowie. Jak to interpretuję? Czy postrzegam swoje zasoby jako wystarczające, żeby sobie poradzić (mówiąc o zasobach mam na myśli wszystko to, co służy mi na co dzień w radzeniu sobie, np. moje doświadczenia, umiejętności, wiedza, inteligencja, poczucie humoru, cechy osobowości i charakteru, siła woli, wsparcie społeczne)? Czy częściej na sytuacje trudne i zmiany reaguję jak na zagrożenie, czy jak na wyzwanie?

Po trzecie, jaki mam nastrój i jakie najczęściej towarzyszą mi emocje. Czy to jest lęk, przygnębienie, złość, frustracja, wstręt, poczucie winy czy bezradności, czy raczej nadzieja, optymizm, mobilizacja, radość, a może ekscytacja?

I po czwarte jak w związku z tym reaguję, co robię, jakie podejmuję decyzje. Co robię nawykowo i czy to służy mojemu zdrowiu, realizacji moich celów i wartości.

Zatrzymaj się tu na chwilę i zastanów. Co by było, gdyby przez następne 5 lat, każdy tydzień mojego życia wyglądał mniej więcej tak samo, jak dziś – w zakresie higieny snu, nawyków żywieniowych, związanych z aktywnością fizyczną, uczeniem się i rozwojem, jak buduję swoje relacje i związki z innymi. Czy czas jest twoim sprzymierzeńcem, czy wrogiem? Czy dzięki swoim nawykom będziesz zdrowszy, silniejszy, sprawniejszy, spełniony, czy będzie dokładnie na odwrót. Często zdarza się, że przeceniamy to, co jesteśmy w stanie zrobić w krótkim czasie, a nie doceniamy tego, co możemy dokonać długoterminowo.

Część zaburzeń psychicznych będzie miało swoje źródło w sytuacji zewnętrznej, społecznej, część będzie uwarunkowana biologicznie, ale warto pamiętać, że wszystkie te elementy ciągle na siebie wpływają, powodując pętle sprzężenia zwrotnego. Dlatego powinniśmy zwracać uwagę na każdy z nich i dbać o swój dobrostan w obrębie każdego z nich.

Drugim tematem, słowem wstępu, który warto poruszyć, są obszary naszego funkcjonowania. Wyobraźcie sobie 4 (koncentryczne) kręgi, jeden wewnątrz kolejnego. Najbardziej wewnętrzny krąg, to obszar naszego komfortu – bardzo ważny, podstawowy. Po czym poznać, że jesteśmy w strefie komfortu? W sytuacji zawodowej oznacza to na przykład, że maksymalnie wykorzystujemy nasze kompetencje, czujemy się świetnie w jakimś temacie czy mamy wręcz poczucie flow, czyli przepływu –

stanu pełnego zanurzenia i ekscytacji, tym co robimy. Może to oznaczać także czerpanie radości i energii z satysfakcjonujących relacji z innymi ludźmi. Strefa komfortu to także odpoczynek, regeneracja, przyjemności, czasem nicnierobienie, czy odrobina nudy, która przeradza się często w twórczość i kreatywność. Świadome przebywanie w strefie komfortu jest niezwykle istotne dla równowagi naszego układu nerwowego, kiedy aktywowana jest jego przywspółczulna część. Ważną rolę odgrywa tu nerw błędny, pełniący mnóstwo ważnych funkcji w naszym organizmie. Między innymi odpowiada za łagodzenie stanów zapalnych. Cytując Stevena Coveya, należy dbać zarówno o produkcję, jak i zdolność do produkcji. W strefie komfortu właśnie o tę zdolność dbamy, odnawiając zużytą energię.

Drugi, bardziej zewnętrzny krąg, to strefa uczenia się. Można by ją nazwać strefą dyskomfortu, bo w niej narażeni jesteśmy na wysiłek, ponoszenie ryzyka emocjonalnego, w tym ryzyka porażek. To często jest robienie rzeczy trudnych, czasem mało przyjemnych, ale zgodnych z naszymi wartościami i prowadzących nas do celu. To jest obszar działania, w którym często jest nam trudno, ale nie źle.

Źle, dotyczy trzeciej strefy, czyli obszaru nadmiernego ryzyka. W tej strefie pojawiają się pierwsze symptomy nadwyrężania się, działania wbrew swoim wartościom i wypalenia. Granicę tego obszaru przekraczamy pracując ponad miarę, biorąc na siebie zbyt dużo, albo sprawy, które aktualnie znacznie przekraczają nasze zasoby lub robiąc coś dłuższy czas wbrew sobie. A powodów przekraczania tej granicy może być wiele – brak świadomości i uwikłanie się w różnego rodzaju zależności czy zobowiązania, brak umiejętności asertywnego stawiania granic, słaby kontakt ze sobą, swoimi wartościami, ale też brak uważności na własne ciało i nieodczytywanie lub bagatelizowanie sygnałów, które nam wysyła.

Ostatni krąg oznacza obszar, który jest konsekwencją zbyt długiego przebywania w strefie ryzyka – to obszar wypalenia czy już nawet innych zaburzeń psychicznych. Tu pojawia się cierpienie, przewaga negatywnych emocji i stany, które uniemożliwiają nam normalne funkcjonowanie i realizowanie naszych celów, a w sytuacji zaawansowanej nawet prostych, codziennych czynności.

W naszym życiu potrzebujemy uczyć się elastycznie balansować pomiędzy strefą komfortu i uczenia się, bez narażania się na długotrwałe ryzykowanie swoim zdrowiem fizycznym i psychicznym. W rozwoju niekoniecznie chodzi o wprowadzanie siebie i innych w dyskomfort, ale uważne poszerzanie sfery komfortu poprzez coraz lepsze radzenie sobie w trudnych sytuacjach. Doskonałym przykładem jest hartowanie się poprzez tak modne ostatnio morsowanie, które też uprawiam. Krótkie zanurzenie się w bezpiecznych warunkach w lodowatej wodzie sprawia, że nasz organizm jest coraz lepiej zaadaptowany do zimna, podnosi się nasza odporność, to jeszcze rośnie zaufanie do siebie i rozumienie swojego ciała, kiedy reaguje ono stresem, a my potrafimy dobrze wykorzystać energię tej reakcji do realizacji naszych wartości i celów.

Bardzo trudno jest też ocenić, co właściwie jest normalne, a co już nie, szczególnie w kwestii naszych zachowań i symptomów. Aby uznać coś jednoznacznie za nienormalne, muszą wystąpić warunki konieczne i wystarczające dla uznania nienormalności. Okazuje się, że nie jest to takie proste i nie ma co do tego zgody, nawet w świecie naukowym, a co dopiero w rozumieniu potocznym. To oczywiście nie oznacza, że samo zjawisko nie istnieje lub, że nie można go rozpoznać. Możemy wyróżnić siedem elementów zachowania, które mogą stanowić o tym, że już odstaje ono od normy.

Elementami tymi są:

1) cierpienie, choć nie jest ono ani warunkiem koniecznym, ani wystarczającym,
2) nieprzystosowanie – czyli takie zachowania, które zakłócają nasz dobrostan i utrudniają nam realizację naszych celów (np. w zakresie pracy czy satysfakcjonujących relacji z ludźmi);
3) irracjonalność – jeśli coś zdaje się nie mieć racjonalnych podstaw, jest dziwaczne czy absurdalne. W pracy można by je zaobserwować na przykład po nasilonych błędach w myśleniu, jak na przykład katastrofizowanie (czyli przewidywanie najgorsze scenariusza, które paraliżuje przed podjęciem działania), nadmierne generalizowanie (na przykład nasz współpracownik otrzymał wśród pozytywnych informacji zwrotnych jedną negatywną i uznał, że to jednak oznacza, że jest beznadziejny, zawalił albo nie nadaje się do czegoś i nastąpił nieadekwatny do sytuacji spadek zaangażowania i motywacji);
4) nieprzewidywalność i brak kontroli – gdy zachowanie łamie przyjęte reguły zachowania, a my zwykle nie wiemy, co jest tego przyczyną. Na przykład ktoś nagle zaczyna płakać albo śmiać się, albo wybucha złością w nieoczekiwanym momencie;
5) rzadkość i niekonwencjonalność – także nie są to warunki konieczne i wystarczające, ale jeśli dołożymy do tego fakt, iż nie są pożądane społecznie, jesteśmy skłonni uznać je za nienormalne;
6) ostatni element, to dyskomfort obserwatora, który najczęściej wynika z łamania przyjętych norm w danej kulturze i sprawia, że obserwowanie czyjegoś zachowania powoduje nieprzyjemne wrażenie, na przykład jak wtedy gdy ktoś za bardzo przysuwa twarz do naszej twarzy lub zaczyna być wulgarny. I ostatni element to właśnie naruszenie norm.

Znamy już pewne ogólne kryteria, które mogą nam ułatwić rozpoznania wczesnych oznak zaburzeń psychicznych, ale jakie konkretnie mogą to być symptomy i jak ułatwić sobie ich rozpoznawanie? Z całą pewnością kojarzysz skalę APGAR – używaną w medycynie w celu określenia stanu noworodka zaraz po porodzie (ocenia się na przykład kolor skóry, puls, reakcję na bodźce czy napięcie mięśni). Kilka z góry określonych wskaźników pozwala szybko rozeznać się w sytuacji i w razie potrzeby błyskawicznie i prawidłowo zareagować. Możemy spróbować podział analogicznie i podzielić wskaźniki zaburzeń psychicznych na obszary, żeby łatwiej było je zauważyć.

Zacznijmy od fizycznych i biologicznych.

Po pierwsze wszelkie zaburzenia snu – problemy z zasypianiem, wybudzanie się w nocy, senność w ciągu dnia lub budzenie się rano niewyspanym i bez poczucia regeneracji.

Kolejne oznaki to zmiany apetytu – albo nadmierne łaknienie, albo jego brak, co może się przekładać na zmiany ciężaru ciała. Niepokojący jest spadek lub wzrost wagi o ok. 3% w ciągu ostatnich tygodni (zakładając oczywiście, że nie stosujemy specjalnej diety).

Mogą pojawić się też bóle w ciele, najczęściej bóle pleców, obręczy barkowej i napięciowe bóle głowy.

Kolejne symptomy są związane z emocjami, nastrojem i motywacją. Zaczyna się zwykle od utrzymującego się obniżonego nastroju lub wahań nastroju, smutku, poczucia pustki lub bezradności. Możemy czuć się odrętwiali i niezdolni do doświadczania emocji, tak jakby wszystko działo się za szybą. Spada nasze zaangażowanie i motywacja do działania. Nie tylko przestają nas cieszyć nasze cele i dążenie do nich, ale z czasem zaczynamy mieć problem ze zmobilizowaniem się do codziennych czynności, aż do zaniedbywania higieny osobistej. Przestajemy też angażować się w sprawy naszych najbliższych, tracąc nimi zainteresowanie. Albo mamy poczucie, że nie mamy na to siły. Możemy też

mieć poczucie rosnącej wrażliwości na dźwięki, zapachy, dotyk i ogólnie sytuacje, w których oddziałuje na nas zbyt dużo bodźców.

Jak zaobserwować to u innych? Ktoś, kto do tej pory wydawał się mieć dobry nastrój i był zaangażowany, zaczyna się wycofywać, dominują negatywne emocje i obojętność albo drażliwość – dokładnie tak, jak w przykładzie Klary.

Mogą pojawić się uporczywe myśli automatyczne, które trudno nam uciszyć. One często wywołują lęk, wstyd, poczucie winy lub niemocy. Często zaczynamy mieć poczucie, że kiepsko sobie radzimy, co jeszcze bardziej wzmacnia poczucie winy i bycia nie rozumianym przez innych.

Jeśli dostrzegasz u siebie podobne symptomy, nie czekaj, tylko zgłoś się po pomoc, albo konsultacje ze specjalistą zdrowia psychicznego. Tacy specjaliści są również dostępni do Twojej dyspozycji w programie Mental Comfort.

Jeśli obserwujesz takie reakcje u swoich współpracowników, pamiętaj, że Twoją rolą nie jest bycie dla nich terapeutą ani ratownikiem. Najlepiej pomożesz,, zachęcając także do sięgnięcia po wsparcie jak najszybciej. Wiele naszych dyskomfortowych reakcji ustępuje z czasem sama, ale część może się przerodzić w pełnoobjawowe zaburzenie psychiczne, którego leczenie może trwać miesiącami albo latami.

Na szczególną uwagę zasługą wczesne objawy wypalenia zawodowego. Obserwujemy je także w czterech podstawowych strefach: behawioralnej, czyli zachowania (mogą to być takie objawy jak obniżona wydajność, zwiększona absencja, częstsze podejmowanie ryzyka, narzekanie, spadek kreatywności, brak radości z małych przyjemności, tracenie kontroli nad zachowaniem, reagowanie mechaniczne czy opieszałość)

W sferze fizycznej – widoczne zmęczenie, zmniejszona odporność, częstsze przeziębienia lub infekcje, napięcie ciała, zaburzona koordynacja, występowanie różnych dolegliwości bólowych,

W wymiarze interpersonalnym spadek zainteresowania kontaktami z ludźmi, unikanie ich i wycofywanie się, utrata autentyczności, np. zakładanie maski dobrego samopoczucia, zmiana otwartości i akceptacji na zamykanie się i zaprzeczanie, mniejsza zdolność do radzenia sobie z drobnymi problemami interpersonalnymi, impulsywne reagowanie złością

W sferze postaw to poczucie pustki i bezsensu, oscylowanie między omnipotencją a niekompetencją, cynizm, znudzenie, szufladkowanie i depersonalizowanie, pesymizm, naśmiewanie się z innych, nieufność, samokrytycyzm, zwiększone poczucie bezbronności wobec świata.

Warto wspomnieć o jeszcze jednym przypadku istotnym dla menedżerów i liderów – o tak zwanej depresji maskowanej czy też PHD (Perfectly Hidden Depression), czyli perfekcyjnie ukrytej depresji. Zacznijmy od depresji typowej. Jakie są wczesne ostrzeżenia i na co zwrócić uwagę? Przede wszystkim jest to spadek energii, nastroju i trudności z koncentracją i myśleniem. Proste czynności zaczynają być wyzwaniem i mogą pojawić się częściej błędy w działaniu i podejmowaniu decyzji. Często pojawia się obniżony nastrój, spadek radości życia, czy poczucia sensu życia i napędu do działania. Sprawy, które nas jeszcze niedawno napędzały i motywowały, przestają mieć znaczenie. Trudniej jest się zorganizować. Łatwiej jest zauważyć pierwsze symptomy, znając pytania, jakie zadaje się diagnozując depresję. Na przykład:

1. Czy odczuwasz smutek lub przygnębienie?
2. Czy martwisz się o przyszłość?
3. Uważasz, że zaniedbujesz swoje obowiązki?
4. Jesteś zadowolony z siebie?
5. Czy często masz poczucie winy?
6. Czy czujesz się gorszy od innych?
7. Czy męczysz się bardziej niż zwykle?
8. Czy masz kłopoty z apetytem?
9. Czy ostatnio bardziej martwisz się swoim stanem zdrowia?

A co, to znaczy, że depresja jest zamaskowana i czy to możliwe, żeby depresji nie było po kimś widać. Okazuje się, że nie tylko jest to możliwe, ale to także bardzo częsty przypadek. Może on dotyczyć osób, które są aktywne, zachowują jasność umysłu, czy potrafią cieszyć się na przykład z sukcesów swoich dzieci. Jakie zachowania najczęściej maskują depresję:

- po pierwsze dążenie do perfekcji, któremu nieustannie towarzyszy krytyczny, zawstydzający głos wewnętrzny;
- dalej – nadmierne, nieproporcjonalne poczucie odpowiedzialności; trudność w nawiązaniu łączności z bolesnymi emocjami – przemilczamy je i odrzucamy;
- zamartwianie się z potrzebą kontroli siebie i otoczenia; intensywne skupienie na zadaniach i czerpanie poczucia własnej wartości z ich realizacji;
- troska o innych i jednoczesne niedopuszczanie ich do własnego świata;
- lekceważenie własnych zranień i nieokazywanie sobie czułości, troski i współczucia; współwystępowanie innych źródeł cierpienia, takich jak zaburzenia odżywiania, zaburzenia obsesyjno-kompulsywne czy uzależnienia;
- głębokie przekonanie, że podstawą dobrego samopoczucia, jest dostrzeganie jasnych stron rzeczywistości (wielka pułapka promocji „pozytywnego myślenia”;
- odnoszenie sukcesów zawodowych przy jednoczesnej trudności z emocjonalną bliskością w relacjach.