



## עשרת הדברות לרשות ולמכלול אוכלוסייה: שחיקת צוותים מקצועיים בזמן חרום

שחיקה היא מצב של אבדן משאבים וכוחות (פיסיים, קוגניטיביים ורגשיים) עקב חשיפה ללחץ ומתח מתמשכים. שחיקה יכולה להתבטא דרך דיכאון וחרדה, פגיעה בבריאות, תשישות קוגניטיבית ופיזית עבודה ממושכת במצבי משבר וחירום יכולה להביא לשחיקה משמעותית בקרב צוותים מקצועיים. למשבר הנוכחי יש מאפיינים ייחודיים המגבירים מאוד את הסיכון של העובדים למח לחץ וחרדה:

- איום חדש ולא מוכר.
- אין יכולת לנבא מתי יסתיים.
- חשש להידבק ולהדביק
- אין תרופה.
- אין "אויב" נראה לעין.
- לחץ כלכלי
- עבודה במשמרות מצומצמות יחסית.

זיהוי שחיקה: תגובות בולטות של חרדה, אי שקט, בכי. יכולות להיות גם תגובות של הסתגרות, אדישות וחוסר רצון ליצור קשר.

### עקרונות:

1. קביעת מדיניות ברורה להתמודדות על לחץ ושחיקה.
2. ניטור קבוע של סימני לחץ ושחיקה – למשל מינוי אדם אחראי על הנושא, או מנהל משמרת שרושם לעצמו בסוף משמרת התרשמות קצרה לגבי כל עובד
3. שיח פתוח – על המנהלים לדבר עם העובדים על אפשרות של שחיקה והשלכותיה. בקרב צוותים פסיכו-סוציאליים יש נטייה להניח שכולם יודעים על מה מדובר ולכן לא מדברים על כך.
4. לוודא שכל העובדים מבינים את המשימות שלהם ומרגישים שמסוגלים לבצע אותם (מיומנות ותחושת מסוגלות מקטינים שחיקה).
5. תכנון וארגון העבודה:
  - 1) עבודה במידת האפשר בצוותים (ולא ע"י יחידים),
  - 2) עבודה במשמרות קבועות (חשוב לא לאפשר לאנשים לעבוד מעבר לזמן מאחר וגם עבודה ללא הפסקה יכולה להוות סימן לשחיקה).
  - 3) הגדרת זמנים להפסקות, אוכל וקפה, לוודא שמספר עובדים יוצאים יחד להפסקה.
6. תזונה: דאגה לארוחות מסודרות ומזינות (בנגוד לנטייה ל"הצמד" לחטיפים), הפסקות אוכל מסודרות.
7. פעילות גופנית – לוודא שהעובדים לא יושבים זמן רב מדי רצף, לדאוג שיצאו לסיבוב הליכה.
8. תרגילי הרפייה – באופן קבוצתי בתחילת וסוף משמרת (גם תחום זה מוזנח פעמים רבות בקרב צוותים פסיכו-סוציאליים) מתוך הנחה שכולם מכירים ויודעים ומתרגלים. יש חשיבות רבה לתרגול הקבוצתי.
9. קשר עם הבית: לדאוג לאמצעי תקשורת עם הבית, לוודא שהעובדים יוצרים קשר עם הבית לפחות פעם אחת במהלך משמרת.
10. סגירת משמרת – סיכום הפעילות, שיתוף במנגנוני התמודדות, תכנון להמשך וניטור שחיקה