

מיפוי פוטנציאל שחיקה צוותי בזמן משבר



מיפוי שיטתי של שינויים, עומסים וסיכונים יאפשר לך לאתר את הנקודות הרגישות ביותר ולהתמקד בפעולות מניעה רלוונטיות לצמצום השחיקה של העובדים. ניתן גם להוסיף עמודות נוספות על פי הצורך, כמו זיהוי כוח אדם חסר וכדומה. המטרה היא ליצור תמונה בוחה של הסיכונים הצפויים במצב החירום כדי לטפל בהם בזמן.

להלן הצעה למבנה טבלה שתסייע לך במיפוי פוטנציאל השחיקה של כל אחד מחברי הצוות באמצעות מיפוי: תכולת העבודה, השינויים והפוטנציאל לשחיקה בצוות במצב משבר. 

בהמשך תמצאו המלצות לעבודה על כלי המיפוי והצעה למענים ראשוניים בהתאם לתוצאות המיפוי.

שם העובד	תפקיד	משימות רגילות	שינויים בשעת משבר	עומס עבודה צפוי	פוטנציאל שחיקה	הערות

הסבר על העמודות:

- **תיאור משימות רגילות**:** לתאר את המשימות הרגילות של העובדים בכל תחום במצב שגרה.
- **שינויים במשימות בעת משבר**:** לתאר מה משתנה במשימות בעת המשבר הנוכחי.
- **העמסת עבודה צפויה**:** לדרג בסקאלה של 1-5 את רמת העמסת העבודה הצפויה בכל תחום.
- **פוטנציאל לשחיקה**:** להעריך בסקאלה של 1-5 את הפוטנציאל לשחיקה בהתאם לשינויים והעמסות ולגורמים אישיים.
- **הערות/פעולות מונעות**:** לרשום הערות נוספות, גורמי סיכון או פעולות מונעות שיש לנקוט על מנת למזער שחיקה באותו תחום.

חשוב לשים לב לשינויים בהתנהגות, ביצועים וסימנים חיצוניים ולזמן לשיחה טרם הידרדרות המצב. שיחות אלה חשובות לאיתור מקורות השחיקה מוקדם ולניהול צעדים מונעים או תומכים לשמירה על רווחת העובדים.

כשאנחנו מדרגים את פוטנציאל השחיקה, נתייחס לגורמים כמו:

(כל גורם – נקודה אחת)

1. סימני עייפות כרונית - עובדים שמראים סימני תשישות פיזית קיצונית, חוסר מרץ, עצבנות יתר או איבוד ריכוז לאורך זמן ממושך.
2. שינויים בהתנהגות - עובדים שמציגים שינויים חדים בהתנהגות כמו נסיגה חברתית, פרץ זעם, עצבנות יתר או דפוסי התנהגות חריגים אחרים.
3. ירידה בביצועים - עובדים שמראים ירידה ניכרת ברמת הביצועים, בהשלמת מטלות, באיכות העבודה או בשמירה על לחות זמנים.
4. היעדרויות חוזרות או ממושכות - עובדים עם היעדרויות תכופות או חופשות מחלה ארוכות יחסית למצבים קודמים.
5. תלונות על לחץ ועומס יתר - עובדים שמתלננים באופן חוזר על לחצים, עומסי עבודה גבוהים מדי או קשיים בוויסות המטלות.
6. קונפליקטים חוזרים - עובדים שמעורבים בקונפליקטים חוזרים עם עמיתים, לקוחות או ממונים באופן חריג.
7. חוסר שביעות רצון גלויה - עובדים שמביעים באופן גלוי חוסר שביעות רצון, ייאוש, רצון לעזוב וכדומה.
8. נסיבות אישיות מורכבות - עובדים שחווים משברים או אירועי חיים לחצים במיוחד כמו מחלה, גירושין, אובדן וכדומה.
9. תפקידים בסיכון גבוה - עובדים בתפקידים עם לחץ גבוה, דרישות וגשיות גבוהות או חשיפה לטראומות.

בקובץ המיפוי של העובדים, נסמן את העובדים שמעדים לעייפות לשינויים/שחיקה או שכבר מצויים להערכתנו במצב זה

המלצות ראשוניות להתערבות:

סיכון נמוך לשחיקה

- נקיים שיחות תמיכה לא פורמליות ונהיה עם "יד על הדופק"
- עידוד לקחת הפסקות קצרות במהלך המשמרת
- נעודד למפות גורמי תמיכה בצוות וגורמים אישיים

סיכון בינוני לשחיקה

- פגישת הערכה אישית
- הצעת גמישות בלוח הזמנים או במשימות
- הפניה לסדנאות רלוונטיות בארגון או בקהילה

סיכון גבוה לשחיקה

- פגישה דחופה
- שקילת הפחתת עומס העבודה
- הצעת ייעוץ מקצועי או תמיכה פסיכולוגית
- בחינת אפשרות לחופשה קצרה

סיכון גבוה מאוד

- התערבות מיידית
- שקילת חופשה מיידית או שינוי זמני בתפקיד
- הפניה לטיפול מקצועי
- מעקב צמוד ותמיכה אינטנסיבית

חשוב:

- לתעד את ניהול הטיפול בחבר/ת הצוות
- לשתף את תוצאות המיפוי עם צוות הניהול הבכיר במידת הצורך