

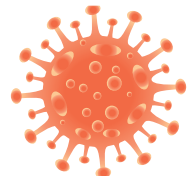


אפקט הקורונה

מגפת הקורונה שינתה באופן קיצוני את עולם התעסוקה - לטוב ולרע • השפעת מצבי לחץ וחרדה על תאונות עבודה ואירועי בטיחות וכמה תובנות על סוגיות הבטיחות והבריאות התעסוקתית במהלך מגפה עולמית

מאת לבנת כהן

פסיכולוגית ארגונית, המוסד לבטיחות ולגיהות



בבתים שבהם יש ילדים קטנים, וכשבן הזוג עובד גם הוא מהבית.

אי-ודאות וחוסר שליטה

עובדים שפוטרו ועובדים שנותרו במקום העבודה חוו שינויים בשנתיים האחרונות. שינוי מעביר אנשים, בדרך כלל, ממצב של ודאות או של שליטה למצב של אי-ודאות ושל חוסר שליטה. התגובות לשינויים מרובות והן נעות ממתח ועד לחרדה או להתכנסות ולהימנעות. שינויים מעוררים דאגות, תסכולים, כעסים ופחדים. הם מגבירים תחושות של לחץ נפשי והתנהגויות כמו אובדן מיקוד ותשומת לב, ועלולים לגרום לתאונות.

בתקופה האחרונה, חלה עלייה במספר הנוסעים לחו"ל ואיתה גובר החשש של עובדים שנותרו בארץ מהדבקה על ידי עובדים ש"יבאו" זנים חדשים או זנים מוכרים של קורונה.

מחקרים רבים מצאו כי יש קשר בין עלייה בעומס העבודה לבין הגברת תחושת הלחץ בקרב עובדים. עלייה בתחושת הלחץ עלולה לתרום להיווצרות של תופעות בריאותיות שליליות, כגון לחץ דם גבוה, הפרעות בפעילות ההורמונלית, השמנה, אולקוס, התפתחות מחלות לב וכלי דם ועוד. לחץ נפשי עלול גם לגרום לתחושת עצבות, לכעס ולדיכאון. מבחינה בטיחותית, יש קשר ישיר בין לחץ נפשי לבין מעורבות יתר של עובדים בתאונות עבודה. לחץ פוגע ביכולת הריכוז, בזיכרון ובמטיבציה, ביכולת קבלת החלטות, ועלול לגרום להתנהגות רשלנית, להקפדה פחותה על נוהלי עבודה, לקיצור תהליכי עבודה ולהפרת כללי בטיחות.

צילום: אילוסטרציה: Freepik



מהלך שנתיים של מגפה עולמית, מהקשות שידע העולם בעידן המודרני, נערכים מחקרים רבים על השפעת המגפה על תחומי התעסוקה. בין היתר, באופן צפוי, נמצא כי לא-יציבות תעסוקתית ולקיצוצים בכוח אדם יש השפעה שלילית ניכרת על הבטיחות והבריאות של העובדים.

הקטנת מצבת כוח האדם מובילה להטלת אחריות גדולה יותר על העובדים שלא פוטרו וגורמת ללחץ נפשי. הסיבות ללחץ כוללות, בין היתר, עלייה בעומס העבודה כתוצאה מדרישה לריבוי משימות ולהתמחות בריבוי מיומנויות; תחושה של אשמה הנובעת מהעובדה שהם נשארו



צילום אילוסטרציה: Freepik

על שלל זניה.

סיכון מוגבר לחרדה

המגפה מדגימה מצב של חוסר שליטה במציאות, שאילו מצטרפת תחושת חוסר ודאות וחוסר אונים. כל אלה הם קרקע פורייה להתפתחות חרדה. הדיווחים על מספר המאומתים משתנים מיום ליום, ועדיין יש קושי בהתמודדות עם המצב. צריכת המידע, השיח המתמשך והחשש מפני השלכות הקורונה גורמים ליצירת חרדה אצל חלק מהאנשים, ואצל אחרים, החרדה שכבר קיימת רק הולכת ומעמיקה.

לאנשים שסובלים מחרדה יש צורך עז בשליטה וזו מתערערת בעקבות מצבי אי-ודאות, כדוגמת התפרצות מגפת הקורונה

הקשר בין חרדה לתאונות עבודה

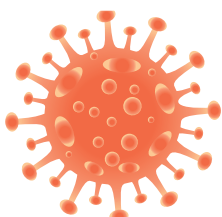
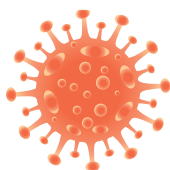
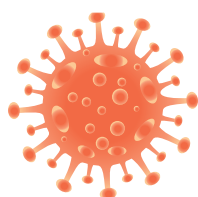
הסימפטומים הפיזיים והפסיכולוגיים של חרדה פוגעים בתפקוד של הסובלים ממנה ומגבירים את הסיכון למעורבות בתאונות עבודה של עובדים שמתמודדים עם חרדה. הסיכון קיים במקרים שבהם העובדים סובלים מחרדה שלא מטופלת וגם כאשר הם מטופלים באמצעות תרופות נגד החרדה. עובדים הסובלים מחרדה שלא מטופלת חווים סימפטומים, כמו עייפות קיצונית (הפוגעת בתפקוד הקוגניטיבי), יכולת ריכוז נמוכה ודיכאון, הפוגעים בתפקודם התקין ועלולים להוביל לאירוע בטיחות. מצד אחד, עובדים הנוטלים תרופות נגד חרדה עלולים להרגיש ירידה בתשומת הלב, בזיכרון ובקואורדינציה. מצד אחר, גם תרופות נגד חרדה משפיעות על תהליכים קוגניטיביים, ולכן, הן עלולות לפגוע ביכולת קבלת ההחלטות של העובד ולסכן את בטיחותו.

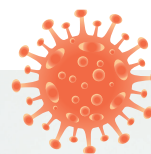
דרכי ההתמודדות

מומלץ להגביר את תחושת השליטה

המשך בעמוד הבא <<

**מבחינה בטיחותית,
יש קשר ישיר בין לחץ
נפשי לבין מעורבות יתר
של עובדים בתאונות עבודה.
לחץ פוגע ביכולת הריכוז,
בזיכרון ובמוטיבציה, ביכולת
קבלת ההחלטות ועלול
לגרום להתנהגות רשלנית**





צילום אילוסטרציה: Freepik

◀ המשך מעמוד קודם

האישית באמצעות פיתוח שגרת יום קבועה, הדומה, עד כמה שאפשר, ללוח הזמנים שהיה לעובד לפני המגפה.

לעובדים מהבית מומלץ לצאת להפסקות להתמתחות, לשיחות עם עמיתים וחברים, לצורך שיתוף ברגשות, ולמתן סיוע לאחרים. התעניינות וסיוע לאנשים אחרים משפרים את תחושת השליטה העצמית, את השייכות ואת הדימוי העצמי. מומלץ לעובדים מהבית לסיים את עבודתם בזמן קבוע ולשמור על שגרת שינה קבועה.

ארגונים רבים שמו דגש בשנה באחרונה על פיתוח חוסן אישי וארגוני. מחקרים מראים כי לחוסן אישי יש קשר שלילי עם ביטויים שונים של פגיעה בבריאות הנפשית, כגון דיכאון, ויש לו קשר חיובי עם מדדים של בריאות נפשית תקינה ורווחה אישית.

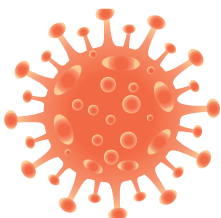
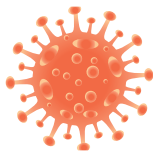
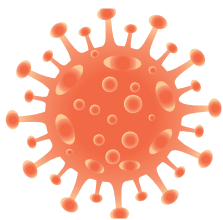
אחד הסקרים, שבחן את ההשפעות הנפשיות של המשבר הבריאותי ברחבי העולם, מעלה כי הנגיף החדש הוביל לעלייה משמעותית בשיעור הסובלים מטראומה, מחרדה ומהפרעות במצב הרוח. ההידרדרות ברווחה הנפשית התבטאה בצורה המשמעותית ביותר בקטגוריית הגיל

צילום אילוסטרציה: Freepik





צילום אילוסטרציה: Freepik



מנהלים ומנטורים לתמיכה בעובדים.
לסיכום, משבר הקורונה אינו מהווה רק איום והפרעה לעסקים. המשבר מהווה מקור גדול לחרדה בקרב עובדים רבים. היבטים אחרים שיש להביאם בחשבון בהתייחס ללחץ פסיכולוגי כוללים קונפליקטים פוטנציאליים עם לקוחות, פרקי זמן ארוכים של עבודה בעצימות גבוהה בענפים רלוונטיים ודרישות לריחוק חברתי. גורמי לחץ נוספים אלה צריכים להילקח בחשבון בעת הערכת סיכונים לצורך הפעלת אמצעים מתאימים למניעה. מתחילת משבר הקורונה, נערכו מרבית מקומות העבודה לתת מענה לעובדים בכל הסוגיות הרלוונטיות, בין אם באמצעות תנאים מקילים והתחשבות או תיגבור מחלקת משאבי אנוש ויצירת פתרונות טכנולוגיים וכאלה הקשורים בכוח אדם. כיום, כמעט שנתיים מאז פרוץ המגפה, ניכר כי השינויים בתפישה יישארו עימנו הרבה אחרי ומבחינת שינויים ארגוניים, מדובר בקפיצת מדרגה משמעותית. ●

הצעירה (גילאי 18-24), שבה הציון הממוצע היה ב-29% נמוך יותר בהשוואה לזה שהושג בקרב נבדקים בגילאי 65 ומעלה. למעשה, כ-70% מהמשיבים המבוגרים יותר נכללו בקטגוריות של "משיגים שליטה במצב הנפשי ומשגשים", זאת, בהשוואה ל-17% בלבד מהנבדקים הצעירים. בהקשר הארגוני, מחקרים מראים שחוסן אישי של עובדים תורם בצורה משמעותית ליכולתם לתפקד בצורה אפקטיבית במצבי לחץ בעבודה.

התערבות ארגונית לפיתוח חוסן אישי תחילת תהליך ההתערבות מתמקד בהעלאת המודעות של המנהלים והעובדים לחשיבות החוסן האישי, ובהשלכות על בריאות העובדים ועל ביצועיהם בעבודה. בין היתר, מומלץ להעביר לעובדים הדרכה ולפעול ליצירת סביבת עבודה חיובית ותומכת. הדרכה יכולה לכלול סדנאות ומפגשי ליווי אישי לפיתוח האינטליגנציה הרגשית של עובדים וליישום של תוכניות להכשרת

בהקשר הארגוני, מחקרים מראים שחוסן אישי של עובדים תורם בצורה משמעותית ליכולתם לתפקד בצורה אפקטיבית במצבי לחץ בעבודה