

## חיסון מלחצים

למה עושים חיסון מלחצים? ברוב מקומות העבודה מה שמעניין את הבוס זה המוצר הסופי, התוצר הסופי, והחשבון הכלכלי. במעט מאוד מקומות מעניין הגורם האנושי. לעיתים זה נתפס כמובן מאליו. עם השנים התחיל להיות ברור שהתוצר הסופי והכסף הם תוצר של הגורם האנושי, אם לא נשים לב, לא יהיה לנו התוצר שרצינו – לא בזמן שרצינו ולא נרוויח את מה שרצינו. 36% מהאנשים מרגישים לחוצים במקום העבודה ברמת גבוהה, 70 אחוז מהאנשים מרגישים לחוצים במידה בינונית ומעלה. מקום העבודה הוא מקום שמביא לנו לחצים. הממצאים נכונים כמעט לכל העולם ( ארה"ב, צרפת, אנגליה...) זה פונקציה של מקום עבודה ולכן צריך להבין שזה מלחיץ את הבאים לעבודה וצריך לזכור את זה כמנהלים.

באנגליה – 10 מיליון ימי עבודה הולכים לאיבוד בגלל לחץ, זה עולה 4 מיליון פאונד. זה פוגע בקופה של כולם. עובד לחוץ נעבר בין שבוע לחודש בשנה. צריך להבדיל בין פציעה לאי חשק.

באוסטרליה – מצאו ש40 אחוז מהאנשים מחליפים עבודות כל הזמן ו60 אחוז מאלו שלא באו לעבודה, לא באו מלחץ. יש מקומות עבודה שהתחלופה שם גבוהה מאוד.

בצרפת – 41% מהאנשים מדווחים על שחיקה אשר נובעת משחיקה בעבודה.

בארה"ב – 1 מכל 4 עובדים שנעדרים בעבודה, נעדרים בגלל לחץ, כלומר 25% מהאוכלוסיה. האנשים הללו פונים יותר לרופא עם פניות יחסית קבועות (פי 3), פניות כמו כאבי ראש וכאבי גב.

העולם המערבי התחיל לשאול את עצמו אם צריך לבצע חקיקה עם עובד מפני לחץ. אין חקיקה אבל עפ"י אביעד בר חיים " המעביד חייב עפ"י חוק להבטיח את בטיחות העבודה ובריאותו. " – לתת לו סביבה מוגנת.

מהם לחצים עיקריים במקום העבודה?

רעש, קרינה, חומרים כימיים, עומסים, סכנה, בעיות בין אישיות של אנשים ועוד. כל אלו ביחד עם הלחצים מהחיים הפרטיים עושים לחץ ענק. זה משפיע על בריאות העובד, בטיחות העובד ופוגע עם במחויבות העובד לארגון.

מה הצרות שלחץ מביא לי כמנהל?

א.אני לא מקבל את התוצר שלי אם העובדים שלי לחוצים.

ב.יהיו תוצרים פגומים.

ג.אין עמידה בזמנים.

ד.אין מתן שירות.

ה. אין שימור לקוחות (!) – עסק בנוי על לקוחות כאלו שקבועים, שחוזרים, שמרוצים...

ו.עליה בתלונות של לקוחות – יוצר לעסק עוד עבודה.

ז. העובדים מרגישים לא מחויבים – העובדים לא מרגישים חלק מהעסק.

ח.תאונות – העובדים מחפפים בעבודה שלהם.

ט. תחלופת עובדים גבוהה- כל הזמן צריך להכשיר עובדים ולעזור להם, זה מוריד מהיכולת של עסק להביא תוצר.

י. היעדרויות

יא. עלייה בתביעות – תביעות על תאונות, על תנאי העבודת, מייקר הוצאות.

יב. חוסר שביעות רצון של עובדים.

יג. ימי מחלה – זה אומר שעובדים לא מבסוטים (לרוב)

יד. איחורים.

יה. הפסקות צהריים ארוכות.

כל אלו קריטריונות ללחץ בעבודה. אם יש אפילו אחד מהרשימה, יש לחץ בעסק שמונע מהעבודה לתת תפוקה כמו שצריך לעסק. זה צריך להיות לא אצל אחד אלא אצל יותר עובדים, שזה עניין גורף.

ממחקרים בישראל מוצאים שכולם לחוצים . 50% בינוני ומעלה . יש אפילו מקצועות שהם 70% ומעלה (מורים, שוטרים, פקחים, טייסים ..). נשים הרבה יותר לחוצות, אישה שעובדים יש לה גם בית, גם ילדים וגם עבודה;הן נעדרות יותר מאשר גברים . יש בישראל חברה בשם מעגלים, שהיא הולכת לחברות שיש בהן הרבה שחיקות ובעצם נותנים לעובדים משאבים שיהיה להם יותר קל להתמודד. זה נתן למדינה לבדוק כל מיני עבודות שחוקות.

יש תקופות מועדות שבהם אנשים לחוצים מראים יותר לחץ מתמיד . לפני חגים ואחרי חגים, תקופות שקטות ומשעממות;שעמום זה נאחס, תקופות עומס, תחילת שבוע וסוף שבוע .

מי האנשים הכי לחוצים ?

\*אימהות לילדים

\*אבות לילדים

\*45% מהעובדים שלא שבעי רצון מהעבודה

\*מטפלים בזקנים

\*עבודה שיש לה דד ליין, עבודה בסכנה, בכל רגע נתון יש 10% עובדים לחוצים .

הלחץ עבודה זו בעיית הבריאות השנייה בגודלה, העבודות הכי מלחיצות: בריאות, טיפול, חינוך, מנהל ציבורי, הייטק, שירותים ועבודות מסוכנות .

\*פחד זה רגש שלילי לא נעים שהוא מתעורר בתגובה למשהו שהוא בסביבה הקרובה או מתקרב ופחד זו תגובה נורמאלית לסכנה . פחד מלווה בדר"כ בסימפטום גופני.

\*חרדה זה משהו באזור הפטולוגיה, אין סכנה ממשית ממנו, לא מונח על השולחן.

פחד זה כן דבר בריא. בפתולוגיה רואים את התגובות של הגוף (בפחד), בפחד הגוף מתרגל (אם נפחד הרבה). כשאדם בפחד החשיבה שלו משתנה, זה משפיע על שיקולי שעת חשובים, לימודים...

מה עושה את הפחד יותר גדול? מה הטעות של החשיבה שמגדילה פחד?

-הכללת יתר

-חשיבה רגשית – כמו פחד מנחשים, חי או מת זה עדיין מפחיד.

-מוכרחים- הצורך להיות פחות מפחדת מכולם מגדיל עוד יותר את הפחד שלנו .

-שחור או לבן – חשיבה לא נכונה, שאין שום דבר באמצע, זו צרה גדולה.

-קפיצה למסקנות – לוקחים משהו לא נכון והופכים אותו למסקנה אצלנו .

-איבוד פרופורציות – לתת משקל גדול מידי למשהו (מישהו שקיבל ציון קצת נמוך וישר הוא אומר שהוא לא יתקבל לאף עבודה ולא יתקדם בחיים שלו .)

- זלזול בחיובי – "אם קיבלתי 100 במבחן הזה אז הוא כנראה מקצוע לא חשוב ודווקא כשקיבלתי 45 זה המקצוע הכי חשוב".

-ייחוס עצמי מוגזם – "כל דבר שקורה קשור אליי", הראש בורח לעולם בעייתי, תמונת עולם מעוותת.

המטרה של טיפול פסיכולוגי זה לעשות שינוי קוגניטיבי, לשנות את מה שהוא חושב ולתת לאדם ארגז כלים .

שאלון אירוע חיים

הולמס וברו (Holmes&rahe) הם 2 חוקרים שבעצם ניסו לראות ולבדוק איך אנו מקמטים את כל הדרישות שלנו במהלך היום.

\*לחץ כסטריס קיים בעולם כמושג מהמאה ה17, והוא תיאור תופעות קשות נורא (מלחמות, מחלות, אסונות..). בעולם המודרני מדברים על זה אחרת.

הראשונים הגדירו סטרס כגירוי , לחץ כגירוי. כל הצרות או הדרישות שנפלו על אדם. לחץ זה לא רק צרות זה גם דברים יפים. האירוע צריך להיות חריג , מיוחד, שונה מהחיים אחרת זה לא נחשב לסטרס , משהו שמסכן חיים גם נכלל , מזה אנחנו מניחים שאנשים שונים מגיבים באופו דומה לגירויים האלו למרות שניתן לראות שזה לא תמיד נכון . בשביל מישהו דבר אחד יכול להיות בשגרה ושביל מישהו אחר זה יהיה משהו חדש. כשאתה מנהל את החיים שלך אנחנו צריכים לשאול אם חלק מהדרישות אפשר להזיז או לוותר, להוריד מאיתנו . יותר מידי דברים בזמן קצר זה לא טוב .

לחץ כתגובה ( seleye ) , אמרו שבני אדם אוהבים לחיות חיים רגילים, מוכרים. כל דרישה שנופלת למים עושה גלים, בני אדם לא אוהבים גלים (תוצאה של שינוי ) ולכן המערכת שלו עשה הכל כדי להחזיר את האגם להיות שטוח ; זה עולה לנו מחיר. הם קראו לזה קריעה והבלייה של הגוף. רוב החוקרים העריכו שמחלקות קשורות לזה (לחץ דם, מחלות לב , אסתמה...) או שהמחלות פורצות מלחץ או מחמירות מלחץ. אירוע - אזעקה - התמודדות של הגוף - תוצאה של הגוף (תשישות).

מאוד קשה להוכיח את זה , בגלל שיש כיביכול את האישיות שלנו שפועלת גם לעיתים על מנת לחסום את זה . לעיתים יש תקופה של לחץ ואחרי שהתקופה הזו נגמרת מרגישים חולי כלשהו בגוף שלנו . עשו מחקר על סטודנטים בארה"ב ששממו להם חיידקים של נזלת באף. ציפו שכולם יהיו עם נזלת אבל האנשים שהתחילה אצלם הנזלת היו סטודנטים שהיו בלחץ.

\*הגדרה מדויקת של סטרס – כל בן אדם הוא מאזניים פ מצד אחד הדרישות ומצד השני המשאבים.

לזרוס – חוקר אמריקאי שאמר שאי אפשר להגדיר את זה בלי פסיכולוגיה. בם אדם בכל רגע נכון עושה 2 הערכות מצב. האם הדבר\ הדרישה (מבחן למשל) רלוונטי לי והאם יש לי את המשאבים לזה (כמו מחברת ללמוד למבחן). אם אין פער בין 2 הצדדים אין לחץ. אם יש פער לטובת הדרישות (יש יותר מידי מטלות ) יש לנו לחץ. ככל שהפער יותר גדול ככה הלחץ שלנו נהיה יותר גדול. רצוי שתמיד יהיו משאבים בעודף. חיסון מלחצים אומר שצריך להתערב במאזניים . להוריד בדרישות או להעלות במשאבים . כל אחד צריך לדעת איזה משאבים יש לו וכמה. כמנהל אני צריך לראות איך העובדים שלי מנהלים את המאזניים שלהם . אם אין להם את המשאבים, אין תועלת ובגלל זה מנהל צריך לתת לעובדים שלו משאבים .

#### מאפיינים של סטרס

א. סטרס זה תמיד דבר סובייקטיבי . המאזניים שלי לא דומות בכלל למאזניים של אנשים אחרים . (סותר של הסטרס כגירוי ) . אפשר לקחת כדוגמא רכבת הרים שהרבה אנשים פוחדים כשזה פועל והרבה צוחקים מזה ונהנים . לכן כבוס אי אפשר להגיד לעובד שלי שמשוהו לא מלחץ כי בשבילו זה כן יכול להיות מלחץ.

ב. מחלקים לחץ לכרוני ואקוטי. כרוני אומר יום-יום . לחצים של היום יום , כרוני זה אירוע שלא חריף בעוצמתו וחוזר על עצמו כל הזמן . אקוטי אומר שמדי פעם יש אירוע חריג בעוצמתו זה מוגבל בזמן , יש פיק וזה נגמר. מהש הורג אותנו זה הכרוני . כשיש אקוטי כולנו מתגייסים לעזור ובכרוני לא . בן אדם יכול להתמודד עם משהו שמוגבל בזמן מאשר משהו שנמשך כל הזמן . אנחנו צריכים להבין שהכרוני דווקא זה המסוכן, זה גוזל לנו את המשאבים בלי שנשים לב בכלל.

ג. יש לחצים מוכרים ויש לחצים חדשים . לרוב לדברים המוכרים יש לנו את הארגז כלים אבל לדברים החדשים אנחנו צריכים לפתוח ארגז כלם חדש ולהביא לזה משאבים .

ד. כל אחד צריך לספור כמה דרישות יש עליו . אסור לתת לדרישות להצטבר שנתמודד עם הרבה בבת אחת.

ה. יש קו אדום שאומר שיש לפעמים אירוע בחיים שלא ניתן לשאת . (אחות בבי"ח שקשה לה לטפל באירוע כלשהו או אחות במכון פטולוגי שמעסקת באירועים מיוחדים).

אורינטציה אישית , עמדות ותכונות של אנשים שעושים אותם יותר מועדים ללחץ . אישיות יכולה להשפיע ב4 אופנים :

\* אישיות לא משפיעה על לחץ , זו אפשרות לא סבירה, אם אישיות לא הייתי מסייעות כולנו היינו מגיבים אותו הדבר.

\*אישיות משפיעה רק על החשיפה , האישיות משפיעה על העוצמה של האירוע. למשל כשמתיישבים מול מבחן, רק אז יש את הלחץ.

\*יש הבדל בתגובה , כל אחד מאיתנו מגיב אחרת.

שלושת אלו לא מספקות. החשיפה משפיעה על התוצר , האישיות משפיעה על גודל החשיפה ועל התוצרים שלנו גם . העוצה שאני נותנת לאירוע תשפיע על האירוע הסופי . צריך לזכור כמנהלים שאם נוריד לעובדים שלנו את הלחץ , את התחושה שיש משהו קשה – המנהל יקבל עובד טוב יותר .

אנטונובסקי – חוקר יראלי שמדבר על תחושה של קוהורנטיות , תחושה של שלמות, עמוד שדרה פנימי. שהאדם מרגיש שיכול לחזות את מה שיקרה , שיש לו את כל המשאבים , ששווה להשקיע מאמץ להתמודד ושזה אתגר ששווה. הוא אומר שצריך משהו מבפנים , מי שיש לו עמוס שדרה יכול להתמודד עם איומים .

Hardiness – חוזק חומרים , את זה קובסה הגתה . היא באה מעולם העבודה ולא מעולם הפסיכולוגיה ף היא אמרה שצריך רהעסיק אנשים שיש להם ציון גבוה בזה . התכונה מורכבת מאתגר , מחויבות ושליטה. אנשים שיש להם ציון גבוה יכולים לשלוט בלחצים שלהם

א. יש להם תחושה שמה שעומד בפניהם לא מאיים , מפחיד אותם.

ב. אני מחוייב למה שאני עושה ולכן אני צריך להתמודד.

ג. מרגיש שיש איזשהי שליטה במצב.

קובסה אומרת שככל שהציון יותר גבוה , תחושת הלחץ יותר נמוכה , יש פחות מחלות...

הערכה עצמית : אם אדם מעריך את עצמו ויש הערכה יותר גבוהה , ככה אפשר להתמודד יותר טוב עם לחץ.

אופטימות : חוש הומור , מי שנולד עם זה חייו טובים. אמונה זו תכונה חשובה. המציא אותו בנדורה , הוא אמר שהאמונה של אדם והיכולת להתמודד זה יותר חשוב מהכל. חיון מלחצים מנסים להעלות את האמונה של האדם להתמודד.

כל מה שקורה בנפש , יש לו ביטוי בגוף והפוך. היוונים עומדים מאחורי זה שאמרו שגוף ונפש זה דבר אחד. הגיעו חוקרים אחרים ואמרו שגוף ונפש זה 2 דברים נפרדים. האנשים האלו באו מעולם החיידקים דאמרו שהרגשה לא טוב בגוף זה בגלל חיידקים ולא לחץ. התיאוריה הפסיכולוגית אומרת שיש קשר ויש מצבים כמו לחץ שמביא מחלות. מכאן התחילו כל התצפיות והמחקרים שבודקים את זה .

לדוג' , עשו מחקר של 12 שנים על אלפיים עובדים , מצאו שהאנשים שדיווחו רוב הזמן שהם לחוצים , היו הרבה יותר חולים . אם מישהו חי בלחץ אז הוא יהיה יותר חולה. אפשר לקחת זה כדוגמא סטודנטים שהם בדרך כלל נהיים חולים בתקופת מבחנים ואלו שבדרך כלל נהיים חולים הם הסטודנטים הלחוצים יותר. יש משתנה מתווך וזה הדיכאון . זה מחמיר את המצב בדרך כלל , אם אני גם לחוץ וגם מדוכא התוצרים של המחלה ולחץ יעלו פי הרבה ; זה לא שמופיעות מחלות חדשות אלא מחלות בנמצאות בגוף ולא יצאו גם.

בכל רגע נתון 10% מהאוכלוסיה בלחץ. בתור מנהל אם אני לא עוצר את זה כזה קטן , זה יעצוב אותי כמנהל. ארבעת התחומים בהם לחץ נורמאלי בא לידי ביטוי :

1. גופני : Flight or Fight, פייט אור פייט להילחם או לברוח. זה משהו בטבע בנו מטבענו . כשאני לחוצה מהדם עובר מהלב לידיים כדי שנוכל לברוח או להילחם לחכן מרגישים דפיקות לב , חם לנו , ככה נראה אדם שלא יודע לברוח מלחץ . הגוף אומר משהו אחד אבל הראש להתרבות אומרים משהו אחר. לאורך זמן מה שקורה זה שיש מחלות קטנות , זה סימנים של סטרס.

2. ריגשי : אם הגוף יוצא מאיפוס גם הרגש יוצא מאיפוס. זה יכול לקרות גם הפוך. אי שקט ועצב נכנס במישור הרגשי.

3. שכלי: הקשר בין לחץ וביצוע, יש מקרים בהם לחץ מגביר את הביצוע, ככל שהמשימה יותר פשוטה ככה הלחץ לא ישפיע. ככל שהלחץ עולה התפקוד שלנו יורד. אם אין לחץ בכלל זה לא טוב בכלל. אם יש 0 לחץ העובדים לא יעשו בכלל כלום (בדוגמה בין מנהל ועובדים). צריך שיהיה לעובדים קצת לחץ, קצת פלפל שכן תהיה תפוקה בעבודה. צריך למצוא את האיזון בסטרוס. זה התפקיד של המנהל, איך להחזיק את העובדים שאמצע. יש לחץ אבל לא גבוה. בנקודה הזו יש הכי הרבה תפוקה. כשאנחנו לא לחוצים יש לנו הרבה יצירתיות (חשיבה יצירתית) ועוד חלק שמתחלק בין חזרה לרציונלי. בעת לחץ זה אוטומטית מתחלף והחלק של החזרה תופס חלק גדול מהראש שלנו. אנחנו נחזור על מעשים ועל מצבים שנתקלנו בהם כבר והיצירתיות שלנו תקטן ותתפוס חלק מאוד קטן בראש שלנו. למה אנחנו עושים טעויות כשאנחנו בלחץ? הצרת קשר אומר שכשמלחיצים אותנו ואנחנו לא רואים את כל התמונה הגדולה. יש לנו את העניין שאנחנו נתפסים על משהו קטן ולא חשוב ולא שמים לב לדברים החשובים באמת. יש לאדם תפישה כזו שאנחנו צריכים לעשות משהו שמנוגד למה שבאמת צריכים לעשות. יש חזרה על תגובה. אנחנו נתפסים על איזשהם רעיונות שלא באמת צריכים להיעשות או שהם הנכונים לאותה סיטואציה.

4. התנהגותי: יש 3 דברים שצריכים לראות כדי להבין שאדם בלחץ;

\*אדם שמקטר כל הזמן זה אדם שהוא בלחץ, בסטרוס, תלונות כל הזמן.

\*אדם שיש לו בעיות שינה, או שהוא ישן כל הזמן או שהוא ער כל הזמן.

\*אכילה, או שלא אוכלים בכלל או שאוכלים כל מה שבא ליד.

כל אחד שמזהה אצלו מה הוא, יכל לזהות את זה אצל אחרים וכמנהל יוכל למנוע מזה להתפתח ואף להרוס ולמנוע מעסק להתקדם. כאשר הלחץ נמשך לאורך זמן מדובר בשחיקה ויש מקצועות בהם אנשים פשוט שחוקים. ככל שאנחנו יותר משכילים, יותר אוהבים את העבודה, ככה אנחנו מועדים להיות שחוקים בעבודה.

התמודדות – סך כל המחשבות וההתנהגויות שיש לי כדי להתמודד עם הלחצים שנופלים עליי. התמודדות זה משהו אקטיבי, אנחנו צריכים לעשות משהו כדי להציל את עצמנו. איך בעצם מחלקים את המיומנויות התמודדות? צריך למצוא דרך להתמודד עם הרגשות השליליים. בארגז הכלים שלנו צריך פתרון בעיות. צריך להרגיע את הגוף או להרגיע את השכל. חשוב לדעת להרגיע את הגוף שלנו. שכל, אליס ובק, אמרו שמה שאני חשוב זה מה שאני מרגיש. אנשים רוצים שכולם יאהבו אותם, זה מה שמכניס אנשים ללחץ וסטרוס בראש.

### חיסון מלחצים

אנחנו עושים משהו לפני שקורה משהו כדי שנהיה מוכנים. חיסון מלחצים מורכז מאמונה ושליטה עצמית. חיסון בנוי משליטה ומניעה יש 2 שיטות כשאנחנו מדברים על למידה. הראשונה זה התניה קלאסית.

\*פבלוב, חוקר רוסי. הוא עשה ניסוי. כל פעם כשהוא צלצל בפעמון הוא הביא לכלב אוכל והכלב היה מיירר, ופעם אחת הוא צלצל בפעמון אבל לא הביא לכלב אוכל והכלב בכל זאת רייר.

\*ג'ון ווטסון, ניסוי אלברט הקטן. הוא נתן לילד קטן לשחק עם עכבר מפרווה ובכל פעם כשהוא הביא לו את צעצוע הוא נתן מכה לפח שעשה רעש שהפחיד את הילד. הילד חיבר את הצלצול לעכבר וכל פעם כשהיה מקבל חיה פרוותית היה בוכה.

בעצם אנחנו צריכים ללמד על קשר בין משהו אחד למשהו שני. יש דעיכה ויש החלמה ספונטנית. אם אנחנו ניתן אוכל לכלב בלי הפעמון הוא כבר לא יקשר בין אוכל לפעמון וזה יעבור לו (דעיכה) בהחלמה, בשלב מסוים כן נזכרים שהיה חיבור כלשהו בין האוכל לפעמון.

השיטה השנייה של למידה זו התניה אופרנטית.

אנחנו רוצים לתת חיזוקים למה שאנחנו רואים. ניסוי של סקינר. הוא שם יונה בתוך קופסא והיה שם מנוף קטן, היונה כל הזמן הסתובבה ופתאום לחצה על על המנוף וקיבלה גרגר, ומאז היא הייתה לוחצת בלי הפסקה. היא לומדת שזה מביא רגיעה, זה לתת חיזוק ובגלל שזה קורה אז נותנים עוד חיזוק. סקינר זה לקחת גירוע שהצליח לך ולעשות אותו שוב. כמו לשבת במבחן במקום ספציפי ואם תקבל 100 במבחן הזה אז תשב באותו המקום בדיוק. אנחנו צריכים שהוא יעשה משהו כדי לחזק אותו, לתת לו את החיזוק.

כל זה לא טוב לחיסון מלחצים כי אנחנו מתעלמים משכל. ב-2 ההתניות האלו זה אילוף. חיסון מלחצים בנוי על זה שיש לנו איזשהן עמדות ודעו ולכן כל התערבות שאנחנו עושים בחיסון זה צריך להסתיים בשינוי קוגניטיבי, שאנחנו נאמין. איום זה אירוע מבחן, אנחנו צריכים לעשות משהו עם שכל שיקל עלינו.

מייכן באום – פסיכולוג יהודי אמריקאי שאומר צריך ללמד אנשים להתמודד עם לחץ ב3 שלבים: המשגה, ארגז כלים ותרגול. הוא אמר שהטיפול ההתנהגותי הפסיק בלהגיד לאנשים מה לעשות. אי אפשר להגיד יותר לאנשים לעשות ככה וככה. אנחנו צריכים ללמד אותם אסטרטגיה וארגז כלים ואז יוכלו לעשות כמו שצריך. בתיאוריות שיש בהן אילוף הפכו לתיאוריה של חשיבה. באום אמר שששצריך לערב בזה גם שכל. חיסון מלחצים מחייבת הערכת מצב, בחירת ארגז כלים והפעלת הכלי.

מייכן באום אומר מה זה המשגה – זה אומר שכשיש לנו עומס או לחץ, אנחנו צריכים להבין מה המצב, איזה לחץ זה, מה התופעות. להבין מה הבעיה שלנו. זה השלב הכי חשוב בהתחלה. חיסון מלחצים מחייב קודם כל להבין מה הבעיה ואיפה האישיות שלנו משחקת תפקיד פה.

ארגז כלים, מייכן באום אומר שכל הארגז יותר גדול, ככה יש סיכוי שאנחנו נסתדר. דרך אחת זה לא מספיק. שמים בפנים נשימות, ספורט, דיבור עצמי, ידע מקצועי, מעורבות, משמעות (עבודה שאנחנו לא אוהבים), אזור רגשי (י בארגז יכולת לדבר על מה שמציק לנו).

תוכנית מגירה – בשביל להתמודד עם לחצים חייבים תוכנית מגירה, מה אנחנו עושים אם קורה א,ב,ג. (כמו ראש העיר של ניו יורק ב11\9 שהייתה לו תוכנית מגירה על מקרה של שריפת בניין גדול). רק תוכנית מגירה עובדת בסטרס. (דוגמא נוספת זה הלימוד של הילד שכשיש שרפה בבית הוא הולך לשכנה ומחכה שם). זה גם חשוב למנהלים, אף מנהל לא מצליח אם אין לו פורום מסביבו, לדבר איתם, לבנות איתם את תוכנית המגירה, חייבים אנשים מסביב. להיות זאב בודד זה כמו לבזבז את כל המשאבים. תחביב גם חייב להיות בארגז הכלים כי אם אין לי תחביב אין לנו משהו שמסיח את דעתנו ומאורר אותנו. זמן שקט לעצמנו, לישון, לשבת בשקט, לתת לעצמנו מנוחה. צריך גם להפריד בין בית לעבודה. הפרדה מוחלטת, להכריח את עצמנו לעשות את ההפרדה הזו. טיפול עשרת אלפים; כל אחד צריך לתת לעצמו כלים, דלק, מים, שמן. אחרת אנחנו לא נעבוד. אנחנו צריכים לדעת לבקש עזרה גם, שיהיה לנו מישהו שהוא זה שיעיץ לנו בשעת צרה. אנחנו צריכים גם להוריד את האיומים שלנו שיהיו קטנים יותר, שיטת הסלמי

השלב השלישי זה תרגול. לתרגל את הידע החדש שלנו. יש 2 דרכים לתרגל: הראשון זה תרגול קוגניטיבי, פנטוז מה נעשה אם יקרה משהו. כמו התנהלות בבחינות. והשני זה סימולציה, לבחון את עצמנו בסיטואציה כלשהי ולהשתמש בכלים שלנו ולראות אם זה מתאים לנו, אם זה עוזר לנו בכלל.

למי עושים חיסון מלחצים?

קורסי הכנה ללידה, לפני ניתוחים, לפני הופעות, מבחנים, עבודות מלחצים ועוד.

חיסון ראשוני – חיסון רפני שקרה משהו בכלל.

חיסון שניוני- כבר קרה משהו, לעשות משהו כדי שלא יתפתח פוסט טראומה. לוקחים אותו ומסבירים לו מה הוא מרגיש, פותחים את הארגז כלים שלו, אנחנו עושים פעולה של לנרמל- עושים את זה נורמאלי, אנחנו מכינים אדם ששהו כזה יקרה.

רוב האנשים רוצים להתמודד בעצמם, ורוב האנשים יכולים ללמוד לעשות את זה גם.

Self Help (אורית לוריה), אפשרי ללמד אנשים בלי פסיכולוג, בלי הרצון לפסיכולוג. (כמו טיפול פוריות שמונעים בעצם את הדיכאון שיכול להגיע). ככל שמשקיעים בלחץ את עצמנו, ככה זה יעזור לנו, יישמר לאורך זמן. ערכה של סלפ הלפ זולה, זמינה, אמינה, נותנת כלים להתמודד, שומרת על אנונימיות ובערכות רשום מתי אנחנו לא יכולים לעזור לעצמנו. המטרה זה בעם למנוע את הפסיכולוגים ואסור לנו לעשות את זה כל הזמן שבוע אחרי שבוע.

בשיטה הזו פועלים ב6 שלבים:

א. עושים חוזה עם הקודקוד- המנהל צריך להיות מעורב בתוך זה, הוא צריך להשתתף והוא צריך לתת זמן וכסף.

ב.שאלון - בשאלון רוצים לדעת מה מלחיץ את העובדים , איך הם יודעים שהם לחוצים , איך הם מתמודדים ומה הציפיות מהמנהל . זה שאלון אנונימי לכולם ! צריך להתאים את החיסון לארגון , איפה יהיו. את התוצאות מראים למנהל, המנכל בעצם צריך להבין שזה דבר חשוב .

ג. פורום – יחד עם המנכל בוחרים את האנשים שהם הכי חשובים לארגון (15 איש בארגון גדול , 5 בארגון קטן), הכי דומיננטיים , שיכולים להעביר מסרים . חשוב לבחור נכון ! אחרת לא ייצא מזה כלום .

ד. מפגשים – עושים 3 עד 5 מפגשים של חצי יום , עושים את זה מחוץ למקום העבודה . הם צריכים להיות ברווח של שבועיים עד 3 בין המפגשים כדי שאנשים יבדקו את זה ויגידו אם זה עובד או לא , לומדים.

ה. מפגש סימולציה- כל האירועים , לראות איך הם מטפלים , איך מתעדפים , מקרים שחייבים שהפתרונות יהיו זמינים .

ו. ערכה – נותנים ערכה כתובה שמסכמת הכל כדי שזה יישאר אצלם גם אחרי . לכל מנכל צריך להיות תוכנית במגירה ל2 מצבים שונים . זה צריך להיות תפור בהתאמה לארגון.