

קריירה

http://career.themarker.com

עובדים בהפרעה

הם חדשניים, יצירתיים ויודעים לחשוב מחוץ לקופסה - אבל עובדים בעלי הפרעות קשב וריכוז סובלים מתופעות שאינן מתקבלות היטב בארגונים ופוגעות ביכולתם לתרום למקום העבודה. הבשורה הטובה: אפשר להתגבר על תופעות ההפרעה אם מזהים אותה ויודעים להתאים את התפקידים הנכונים לאותם עובדים

האם את סובל מהפרעת קשב וריכוז? סימנים שעשויים להעיד על הבעיות

1. האם אתה מאחר לכל מקום וסובל מדחיינות ברוכונ?
2. האם קשה לך לעבוד בחברת אנשים רבים (לדוגמה בחלל פתוח)?
3. האם אתה שואף לעבוד בתוך צוות החדש משמעת קבוצתית חזקה?
4. האם אתה חסר סבלנות פעמים רבות או סובל מהתקפות זעם?
5. האם אתה מרגיש שאף אחד לא מבין אותך או לא מעריך אותך?
6. האם יש לך רעיונות יצירתיים במיוחד וחשיבה מחוץ לקופסה?
7. האם אתה זקוק לעבודה שיש בה גירויים רבים ואינה מונוטונית?
8. האם אתה מתחיל פרויקט בשמחה אך "נוכח" בשלב העבודה השחורה?
9. האם אתה מעדיף שיידים שמרניים לאט ובהדדגה ארוכה מתאש?
10. האם עברת חוויות של כישלון עקבי בבית הספר?

איור: אילה סל

הרובים יצירתיים, הדתיים

עובדים בעלי הפרעות קשב וריכוז עשויים להיות כשרוניים וחרוצים ביותר. חלקם גם יודעים להפוך את ההפרעה ליתרון: מכיוון שהם

המתאים לו, מוסיפה גורדון. "לצפות מהמעסיקים שיתחשבו כך ויעשו לך הנחות, זו התנערות מאחריות. "בנוסף, אסור להסתחרר מהריטלין - גם אם בהתלה נדמה שמצאת את גולת הפלא. הריטלין לא פותר את כל בעיות העובד. היא עוזרת לו להתרכז והשובה לתפקוד השוטף, אבל אינה משנה את אופיו. "ריטלין יעזור לעובד טוב בעל מחויבות למקום העבודה. מי שבעל מוסר עבודה נמוך, הריטלין לא יעזור לו."

"באיוהשווה שלב החלטתי שאני כנראה פשוט לא מספיק חכמה". גורדון עברה אבחון ולמדה שכדי להצליח בקריירה, עליה לערוך התאמות לאישיותה. כך למשל, אסור לה לעבוד בעבודה מונוטונית אלא רק בכאלה החוללות כמה תפקידים שעליה למלא בו זמנית. במקומות האלה היא מצטיינת. "זו אחריותו המלאה של העובד החושד שהוא בעל הפרעת קשב וריכוז ליטול את עצמו בידים וללכת לאבחון וגם לחשוב על התפקוד

מאת חיים ביאור

מה משותף ליאור גולדנברג, פריס הילטון וגימי אוליבר? כולם התווו בשנים האחרונות על קשיים שהיו עקב הפרעת קשב וריכוז, עם הפראקטיביות או בלעדית. הם לא לבד. הסטטיסטיקה קובעת כי אחד מכל עשרה אנשים סובל מן ההפרעה, מהם 4.2% מכלל העובדים. הסיבה לשיעור העובדים הנמוך יחסית למספרם באוכלוסייה נובעת מסיבה פשוטה: חלק נכבד מהסובלים ממנה אינם משתלבים במסגרות הקיימות ורשומים כמוטטלים. "ר"ר זיוה שגיא, 54, מומחית להתמודדות בהפרעות קשב וריכוז, סובלת בעצמה מההפרעה. "בילדותי התייחסו אלי כמו לכלומניק, ולזלו בי, השפילו אותי. אמרו שאני עצלנית. בקושי הוצאתי תעודת בגרות עם ממוצע 62, ההערכה העצמית שלי היתה נמוכה. הורי אפילו אמרו שאיש לא יתחתן אתי", היא מספרת. שגיא נישאה בגיל 20 והחלה ללמוד היסטוריה באוניברסיטת בר אילן, אך נשרה מהלימודים. אחר כך ניסתה את כוחה באוניברסיטת תל אביב, בחוגים לתנ"ך וללשון, ופרשה, מאחר שהתקשתה להתכונן למבחנים. "בכך קיבלתי אישור למה שכולם, כולל ההורים, אמרו עליי", היא אומרת, "אני כנראה באמת אפס".

המפנה בחייה התרחש

הלימודים נכונים נתאבק

יעל גורדון, רווקה בת 29 העובדת בתחום התקשורת, הבינה רק לפני חצי שנה שהיא בעלת הפרעת קשב וריכוז. "אמא שלי מטפפת לי כבר שנים שעלי לבדוק את עצמי", היא מספרת. "כמו הרבה בעלי הפרעות קשב גם עברי שנות הלימודים היו כרוכות במאבק מתמיד להתרכז וכל מטלה בת חצי שעה לקחה לי שלוש שעות כי היה קל להיכנע לפיתויים כמו שינה אוכל או יציאה החוצה.

אמיר מנדל: "עובדים בעלי הפרעות קשב וריכוז יכולים למצוא את יכולתיהם בתפקידים יצירתיים, הנכונים בחשיבה מחוץ לקופסה, לחשל בתחום השייווק"

לחשל בתחום השייווק"



זיוה שגיא: "המשק מפסיד עשרות אלפי עובדים, שבמקום לעבוד ולתרום תקבלים קצבאות המביטוח הלאומי. יש לנכך משמעות כלכלית נכדה"



תצלום: חיים מילר



אסימונים שמואל חרוב

מי חושב שהבטחת לו משהו?

« מרגיז כשמישהו בעבודה מבטיח משהו ולא מקיים. זה מקטין את החשק לעבוד איתו. מכוון שהקריירה שלכם תלויה בביוקש אליכם – כדאי שלי קדחות, קולגות ומנהלים ירצו מאוד לעבוד אתכם. לכן, כדאי שתקיימו מה שהבטחתם להם.

האם ייתכן שמישהו מהם חושב ברגע זה שהבטחתם לו משהו? אם כן, הוא מתכנן את פעולותיו ומבטיח הבטחות לאחרים על סמך הבטחתם. אם לא תקיימו את ההבטח, הוא יתאכזב קשות ולא ישמה לעבוד אתכם. כדאי לכם לעקוב אחר הבטחותיכם בקפדנות.

קחו בחשבון שלפעמים אנשים חושבים שהבטחתם משהו כשאתם שותפים או שלא ידאגו ולא התכוונתם להבטיח. אם אינכם מבטיחים משהו, ודאי שהם מבינים שלא הבטחתם. אחרת, תסכנו את המוניטין והערך שלכם.



העבודה ליכולותיו של העובד. ד"ר מנדל, למשל, מציע להקפיד להתאים (אחרי אבחון, כמובן) את אופי העבודה לאדם. "אם אתם תוויתיים או היפראקטיביים, עדיף שתעסקו בעבודת שטח דינמית עם הרבה גירויים, ולא תישארו לעבוד שמונה שעות במשרד", הוא מציע.

"עובדים בעלי הפרעת קשב וריכוז יכולים למצות את יכולותיהם לעתים קרובות בתפקידים יצירתיים, הכרוכים בחשיבה מחוץ לקופסה, למשל בתחום השיווק, מוסיף מנדל. הוא גם מציע שהעובד יקבע בעצמו את מסגרותיו. "עובדים אלה מבינים שהם זקוקים למסגרת שתנהל אותם, מסגרת שאינה בהכרח זו הקיימת בארגון, לכן טוב עישה המנהל אם יזמין אליו את העובד וייצור אתו מערכת של הסכמים מחייבים, למשל שיעסוק בעבודת שטח, שבדוראי מעניינת אותו יותר. אך לעומת זאת, ייצטרך לרווח מדי שבוע, בשעה שתקבע, מה הוא עשה בדיוק. "חשוב שההסכם יהיה קשית, מחייב ומקובל על שני הצדדים".

עצה נוספת למנהלים שמוחים כי העובד שלהם הוא בעל הפרעת קשב: במקרים רבות מדובר בעובדים בעלי ביקורת עצמית חריפה, המתקשים להכיר בהצלחותיהם. לכן, כדאי להיות רגישים יותר במהלך מתן המשוב.

career@themarker.com



התרכזים בתפקידים ותוונים על בעיות קשב וריכוז

10% מתושבי ישראל הם בעלי הפרעות קשב וריכוז
4.2% מעובדים מאובחנים כבעלי הפרעות קשב וריכוז
58% מכלל הסובלים מהפרעות אלה מובטלים
380 מיליון דולר בשנה - ההכנסד לארגונים בישראל בגלל אי שילובם של בעלי הפרעות קשב וריכוז בעבודה
66% מבעלי הפרעות קשב וריכוז עובדים במקצועות הצווארון הכחול. הסיבה: למרות כישוריהם הגבוהים, הם אינם תמידים לפנות ללימודים אקדמיים

מקור: משרד התמ"ת הרווחה, מחקרים שנעשו בארה"ב ובאירופה ב-2008

ונהפכת לשחורה" ובמהלכה יש לאסוף נתונים, למלא טפסים ולעשות תיאומים כדי שהפרויקט ייצא מן הכוח אל הפועל, הם יתקשו לתפקד".

הפתרון: התאמת התפקיד
הפתרון מתחיל באבחון פסיכיאטרי ובקבלת טיפול תרופתי אם נדרש. לאחריו נדרשת התאמה של התפקיד או של מקום

תשע עד חמש", למשל עבורה בארכיון, בתקייה, בהנהלת חשבונות או בתפקיד משרד. מנדל מוסיף כי "בתפקידים אלה הם נוטים להשתעמם, כי הם זקוקים לשינוי מתמיד, מתקשים להסתדר עם שגרה סטטית ועם תהליכים ביוקורטיים. יש להם רעיונות, מחשבה מקורית והם גם יכולים להתחיל פרויקטים טובים, אך ככל שהעבודה מתקדמת

אפילו לבצע מעברים פשוטים יותר, כמו לעזוב לרגע את המחשב כדי ללכת לפגישה. עבור חלקם הקושי בהתמודדות עם סדרי עבודה או מצרים חרישים מלווה עד כדי פחד קיומי כמעט. לעתים הם יהיו בעלי מחשבות שליליות אוטומטיות, הערכה עצמית ייפכו פעמים רבות לאימת הארגון, בגלל התפרצויות הכעס הקשות שלהם. כשהם קמים להכין לעצמם קפה, כל העובדים ממתינים לחזור לעמדותיהם, מרוב פחד. על פי ד"ר אמיר מנדל, פסיכיאטר, מטפל ארגוני ויועץ למנהלים, עובדים בעלי הפרעות קשב וריכוז עשויים להיות בעלי "פתיל קצר" המתקשים להשתלב בעבודת צוות המחייבת משמעת קבוצתית הרוקה. הם מתקשים למלא תפקידים סטטיים בארגון, המכונים "תפקידי

צרכים לתמוך מתוך סוג של כאוס בתודעתם, הם לומדים לתמוך בתוכו ולהתחמק מההפרעות, ומסוגלים לפתח גמישות ומחשבה יצירתית, שהן גלגולות הארגון. יכולותיהם הגבוהות עלולות להיות מופרעות על ידי קשת רחבה של התנהגויות שעל פיהן קל יחסית לזהות עובדים כאלה: הם עלולים להיות מאתרים כרוניים ומסוגלים להסתובב במשרד במשך כל שעות היום בלי לעשות דבר ולפתע, אחרי שרוב העובדים כבר הלכו והרעש נמוג, להיכנס לשונוג ולהרביב את הפער. הם טובלים לעתים קרובות מקושי בנייהל זמן או מרחינות, ולכן לא מסיימים פרויקטים במועדם. הם עלולים להיות חסרי סבלנות. בעוד בשגרה הם יכול להתנהל על הצד הטוב ביותר, הרי שהלק מהעובדים מתקשה להתמודד עם שינויים לא מתוכננים (ועם שינויים ככלל) ולבצע מעברים חדים מתפקיד לתפקיד או