

מנהיגות ארגונית בעת משבר ואי ודאות

יקירנו,

בימים לא פשוטים אלו, כשהשלכות המלחמה אינן ידועות עדיין, ואנו נדרשים לייצר שגרה בתוך סביבה של חוסר ודאות, החלטנו לרכז בעבורכם מספר עקרונות מנחים, בכדי לסייע ולהיטיב עם ההתנהלות היומיומית כמנהלים, בפתרון דילמות והתנהלות הנובעות מהמורכבות שהמצב הנוכחי זימן לנו.



1. תפקידה של מנהיגות ארגונית בתקופת משבר

- על מנהיגי הארגון לדעת להכיל ולהעביר מסר מורכב: מחד העברת מסר של אמפתיה, והכלה של החרדה וגודל השבר לצד הציפייה לחזרה לשגרה.
- על המסרים להיות מועברים בו זמנית, בעוצמה שווה כחלק מתהליך ההתאוששות.
- יש לזכור כי למרבית האנשים, ודאי כאלה שלא חוו אירועים קשים ממעגל ראשון, חוסן ויכולת התאוששות, אולם מוצע לזהות ולהציע סעד מקצועי למתקשים לתפקד.

2. תפקיד מקום העבודה בזמן משבר

- יצירת משמעות בעשייה היומיומית, יציבות ושמירה על שגרה.
- קידום פעולות להחזרת תחושת השליטה בתוך מציאות שאיננה בשליטה.
- מקום העבודה מהווה מסגרת חברתית המסייעת ליצירת חוסן רגשי.

בימים אלו אנו מקיימים מפגשים עם הנהלות ומנהלים בנושא פוסט טראומה והתנהלות ההנהלה בתוך משבר.

מטרות המפגשים הן היכרות עם ההיסטוריה של אבחנה של פוסט טראומה, זיהוי סימפטומים, אתגרים, דרכי טיפול והתמודדות ומתן כלים למנהלים בכדי להתמודד באופן מיטבי עם המצוקות והתחושות שהם והעובדים שלהם חווים.

מהמפגשים שקיימנו עד כה, זיהינו כי במצב הנוכחי שסופו טרם ידוע, למקום העבודה חשיבות לחיזוק תחושת השייכות והיציבות עבור עובדים ומנהלים. אנו למדים שקיום מפגש בנושא פוסט טראומה והתנהלות בתוך משבר, מהווה פלטפורמה אפקטיבית ויעילה למענה על שאלות של מנהלים המתמודדים עם אתגרים ניהוליים שאינם מורגלים בהם, וגם כפורום לשיתוף והתמודדות עם הקושי בליווי אנשי מקצוע.

3. עדכון מטרות אסטרטגיות, שגרות ניהול ומשימות יומיומיות

- ממשיכים לתקשר: תיאום ציפיות והגדרה מחודשת של משימות, קשר יומיומי עד אחרון העובדים (השתמשו בקולכם - פחות בתקשורת כתובה)
- ממשיכים "לייצר": התאמת שגרות עבודה קיימות לעבודה בעת הזו - בתדירות, משך ותוכן. סייעו לעובדים לבסס שגרות עבודה יומיות המותאמות לצרכיהם.
- ממשיכים לנהל: מיפוי משימות, תיעודף מחדש וזניחת משימות שאינן מקדמות את המטרות החדשות; ודאו סטטוס משימות באופן תדיר מהרגיל; בדקו האם נדרש להגדיר מחדש תפקידים לעובדים. השקיעו בהגדרת התפקיד החדשה לעת הזו; ודאו שיותר מעובד אחד יודע לבצע את המשימה הדרושה כמידת החשיבות שלה.

אנחנו כאן על מנת לסייע במפגשי הנהלה, במפגשים פרטניים ובמתן עצה. בתקווה לימים שלווים יותר, דר' איתי שילוני וצוות S2R

ORGANIZATIONAL LEADERSHIP IN TIMES OF CRISES AND UNCERTAINTY

Dear Friends,

During these difficult days, when no one knows what the consequences of the war will be, we need develop and maintain routines in this uncertain environment. We have decided to lay out some guiding principles to assist you. These guidelines are meant to support you in solving dilemmas that arise and in dealing with employees.



Currently, we are holding sessions with management teams and managers to discuss post-trauma and how management should handle crises. Session goals include learning about the diagnosis of post-traumatic stress disorder, identifying symptoms, challenges, treatment and coping strategies, and providing managers with the basic tools they need to deal with the hardships and feelings their employees face.

The sessions we have had so far have shown that in the current situation, which is still unknown, the workplace is critical to employees and managers in order to strengthen their sense of belonging and stability. We learn that holding a session on post-trauma and dealing with a crisis is an effective and efficient platform for answering questions from managers who face managerial challenges they aren't used to, as well as a forum for sharing and dealing with the difficulties with professionals.

1. The role of organizational leadership in crisis situations

- An organization's leadership must master the ability to convey a complex message: on the one hand, expressing empathy, and on the other, managing anxiety and expectations for a return to normality.
- In order to facilitate recovery, the messages must be delivered simultaneously and equally strong.
- The vast majority of people, particularly those without experience of difficult events within the first cycle, are resilient and capable of recovering, however, it is important to identify and provide professional support to those who are struggling.

2. The role of the workplace in times of crisis

- Creating meaning in everyday activities, maintaining routines, and maintaining stability.
- Taking actions to restore a sense of control within an uncontrollable reality.
- Emotional resilience is created as a result of the social framework of the workplace.

3. Maintaining routines and strategic goals as well as daily tasks

- Communicate: Re-define tasks and expectations, daily contact with all employees (use your voice instead of writing).
- Continue to "produce": adjust existing work routines in frequency, duration and content to suit our current needs. Provide employees with daily work routines tailored to their needs.
- Manage: mapping tasks, reprioritizing and leaving out tasks that don't progress the new goals; keeping track of task status more frequently than usual; investing in role definitions for the new period of time. Make sure more than one employee is able to perform specific tasks.

***Our team is available to assist with management and individual meetings,
Wishing more peaceful days to come,
Dr. Etay Shilony and the S2R team***