



בשעת חירום

שיחות אישיות עם עובדים

למה דווקא עכשיו?

במצבי חירום, כשיש אי ודאות גדולה ודרישה לגיוס מידי, שיחות אישיות (1:1) עלולות להיתפס כ"בזבוז זמן". אך למעשה, זוהי אחת הדרכים החשובות ביותר לייצר חוסן אישי וארגוני, ולהוביל את הצוות בצורה מותאמת, רגישה ואפקטיבית.

שיחה קבוצתית או שיחה "על הדרך" אינה מספיקה כדי להבין את המצב האישי והרגשי של כל אחד מהעובדים. כל אדם מגיב אחרת למשבר, ומנהלים נדרשים להיות שם עבור כל אחד ואחת, להבין את הצרכים הייחודיים של העובד ולהתאים את ההובלה בהתאם.

עקרונות לשיחה אישית בשעת חירום

1. להקשיב באמת

פתחו את השיחה בהתעניינות אישית: איך אתה מרגיש? איפה המצב הזה פגש אותך? מה שלום הקרובים שלך? איך אתה מתמודד עם שגרת החירום? מה יכול לעזור לך להרגיש טוב יותר? מה אתה צריך ממני בימים הקרובים? בשלב זה, חשוב בעיקר להקשיב. אפשרו שאלות הבהרה, אך אל תמהרו לתת פתרונות. אפשרו לעובד מקום לדבר ולפרוק.

2. להכיל, לשתף ולהוביל

- שתפו את העובד במידע רלוונטי, גם אם חלקי. שקיפות יוצרת אמון.
- העברו מסרים של הכרה, הערכה וחיבוק אנושי: "עוברת על כולנו תקופה קשה, ואני מעריך מאוד את ההירתמות שלך למרות הקושי"...
- אפשרו מקום לרגשות: גם קושי, גם בלבול, גם כעס. אין תגובה "נכונה" או "לא נכונה".
- הימנעו משיפוטיות, היו שם בשביל העובד.
- **סדרו תקווה וביטחון** גם אם זה דרך עשייה קטנה או סיוע במשהו ממוקד.

3. לבנות יחד תפקוד מותאם

גם בשעת חירום, עבודה מותאמת יכולה לסייע לעובדים לחוש רלוונטיים ומשמעותיים. כמנהלים, נדרש מאיתנו: לחדד משימות חשובות ורלוונטיות, לתאם מחדש ציפיות ונורמות ולשדר מסר של יציבות בתוך חוסר הוודאות

איך עושים את זה בפועל?

- חשבו יחד עם העובד: מה מתוך המשימות הקיימות רלוונטי עכשיו? אילו משימות ניתן לדחות? האם יש תפקידים חדשים שהוא יכול למלא?
- חלקו את המשימות למשימות קטנות, ברורות וממוקדות על מנת לאפשר תחושת שליטה והצלחות קטנות.
- שאלו את העובד: כמה פניות יש לו לעבודה? מה הוא מסוגל לקחת על עצמו כעת? מהם המשאבים או האנשים שסייעו לו להצליח?

שאלות מקדמות:

מהן המשימות המרכזיות שלך כעת? | אילו משימות אינן רלוונטיות במצב הנוכחי? | מהם הקשיים שאתה נתקל בהם? מה חסר לך? | יש תחומים שהיית רוצה ליזום או לתרום בהם? | מה תצטרך ממני כדי להצליח? | מי מהצוות או מהיחידה יוכל לסייע לך?