

מנהלים בחירום? איך להיות גם מגדלור וגם מיכל?

בשעת חירום, אתם נדרשים ליותר מהמוכר והרגיל. הצוותים שלכם מבקשים מכם להיות ברורים, חזקים, מקצועיים – ובו בזמן, אנושיים, קשובים ונוכחים. כדי להנהיג בעוצמה ובחמלה, נדרש לאחוז בשתי תנועות ניהול משלימות: המגדלור והמיכל.

המגדלור ההכוונה והמנהיגות הברורה

- בזמן חירום, העובדים צריכים לדעת שיש על מי לסמוך. כמנהלים, עליכם להיות עבורם מגדלור, מקור של יציבות, בהירות וכיוון:
- הכוונה ברורה – להבהיר מה מצופה, מי אחראי למה, מהן המשימות בכל שלב.
 - מידע עדכני – לספק לצוות מידע שוטף, אמין ונגיש על המצב, ההנחיות והשינויים.
 - תחושת ביטחון – לשדר אחריות, שליטה ונוכחות. גם כשהמציאות משתנה – אתם העוגן.

המיכל ההכלה וההקשבה

- במקביל, נדרשת גם נוכחות רכה ואנושית. העובדים שלכם בני אדם, ולא רק "כוח אדם":
- תמיכה רגשית וליווי אישי – לאפשר מקום לחששות, לעומסים, למורכבויות.
 - הקשבה אמיתית – לשים לב למה שקורה "מתחת לפני השטח" – רגשות, עייפות, צורך בהכרה.
 - עידוד חזרה לתפקיד – עובדים שמתקשים לתפקד לא זקוקים לפטור – אלא לזריקת משמעות.
- הזכירו להם:
תפקיד יוצר משמעות – ומשמעות יוצרת כוח. תפקיד מחבר לחוזקות – גם כשמרגישים חלשים.

איך עושים את זה בפועל?

להקשיב באמת – מודל אמ"א

- פגישות קצרות וקבועות (פרונטליות או בזום) חשובות הרבה יותר משיחות וואטסאפ. במפגשים, הקפידו לשאול שלוש שאלות פשוטות שמרכיבות את מודל אמ"א:
1. אישי – איך אתה מרגיש. בימים האלה?
 2. מקצועי – איך אתה מתפקדת במשימות?
 3. ארגוני – מה אתה יודעת על המצב ברשות? מה חסר?

לחזק את תחושת השייכות

אנשים מתמודדים טוב יותר כשהם מרגישים שייכים. הצוות הוא קבוצת התמיכה הראשונה של העובדים. הדגישו את תחושת ה"אנחנו" – בקבוצות, בפגישות, בשפה היומיומית. דברו ברבים – "אנחנו", "צוות", "יחד", "כולנו". עודדו דיבור על חוסן קבוצתי, לא רק על משימות אישיות.

אי-ודאות? לא להיבהל – להחזיק

המאפיין הכי יציב של חירום – הוא אי-הוודאות. גם לכם, כמנהלים, אין תמיד תשובות. זה בסדר. אל תמהרו "לפתור" – עצם ההקשבה כבר מרגיעה. הודו באי-ודאות – אך הוסיפו ביטחון בנוכחות, בהובלה ובאמון.

לסיכום, בזמן חירום, המנהיגות שלכם נמדדת לא רק ביכולת להוביל, אלא גם ביכולת להכיל. איזון בין בהירות ורגישות, בין כיוון ותמיכה – הוא המפתח לניהול משמעותי, מחובר ומחזק.