

מחברות ארגונית בזמן משבר וביום שלאחריו

המלחמה שינתה הכל – תחת מחסור בעובדים ומחסור בפניות מנטאליות, אתגר הנעת העובדים ושימורם מתעצב בכל פעם מחדש. מה שהיה חשוב לנו לפני 100 ימים, התחלף בסדר עדיפויות אחר. מה שהיה פעם מעורר בנו חיבור לארגון ומוטיבציה לעבודה אולי יחזור. במקום לדבר על מחברות, בחודשים האחרונים, התמקדנו בעיקר במוטיבציה, מסוגלות ואפקטיביות.

השאלה הגדולה שמעסיקה אותנו כעת היא מה יהיה ביום שאחרי המלחמה?

חשוב לדייק ולתת מענה לצרכים הנוכחיים של העובדים והעובדות, לאפשר להן/ם את מה שהן/ם צריכים וצריכות כדי לחזור למסלול ולתחושת השליטה על חייהם/ן, לפתח תחושת מסוגלות ומוטיבציה. רק כך הן/ם ישפרו את ביצועי הארגון ויאפשרו לו לשמור על יציבות ולנוע בכיוון של צמיחה.



האם לאחר שתחלוף הסערה – שוב נשוב להתעסק בהתפתחות וצמיחה? אירועי חברה ורווחה? WLB במקום העבודה? סביר להניח שכן, אבל זה לא יקרה ביום אחד, הפניות המנטאליות השתנתה וכרגע הפוקוס במקום אחר.



בראש ובראשונה על המעטפת הארגונית לעבוד כמקשה אחת- המנהלים ומשאבי האנוש- כדי להוות חזית מיטיבה:

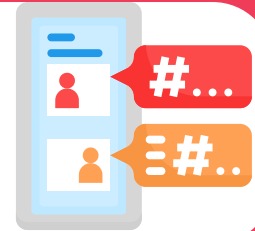
לייצר הקשבה אמיתית לשטח

למשל: שיחות אישיות ושולחנות עגולים- כדי להתאים לכל עובד/ת את הפתרונות המתאימים לו/לה. אין דין עובד/ת המפונה מביתו/ביתה, כדין חייל/ת מילואים, כדין עובד/ת רווקה שנשארו לשמור על הגחלת וכל הנטל על כתפיהם. וכמובן- הטאלנטים/יות... יש מי שצריך/צריכה גמישות ויש מי שעדיין חותר/ת לפיתוח מקצועי.



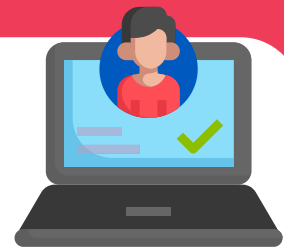
ניתוח השוואתי של המגמות העולות מהתמונה הכוללת

כדי להבין אילו פתרונות כדאי להציע בצורה רוחבית.



גיבוש מדיניות

כדאי לתקשר אותה בצורה בהירה (העלאות שכר, ימי חופשה למילואימניקים וכו').



בניית תכנית חוסן אג'ילית

התכנית בוחנת את הצרכים המשתנים כל הזמן ומעדכנת גם את התכניות הארגוניות הקיימות בהתאם: תכניות הלמידה, פיתוח הקריירה, עתודה ניהולית וכו'.



מיפינו ארבעה נושאים שמהווים את הליבה ביצירת מחברות עובדים ועובדות, הן בתקופת משבר וגם לאחריו.

Wellbeing

1 דאגה אמיתית לעובדים/ות באשר הם/ן, כזו שתספק להם/ן תחושת ביטחון ונראות. תוכלו לעשות זאת בעזרת מעגלי הקשבה או שיחות אישיות לבדיקת הצורך האישי (חשבו בהקשר זה על המילואימניקים ששבו אחרי תקופה מורכבת ומנותקת ונדרשים כעת להתחבר מחדש), גמישות בשעות העבודה, מענה לאתגרים אישיים ובכלל זה לקשיים רגשיים, מצב משפחתי וכו'.

Meaning

2 מתן משמעות לעשייה כפרט וכצוות הם שיקדמו תחושת השפעה וערך. בהקשר זה, חיבור תמידי למשמעות ולהשפעה שלנו כארגון על העורך בחירום ובשגרה (למה הלקוחות שלנו צריכים אותנו?), עשייה לאומית בפעילויות התנדבותיות שונות ביוזמת הארגון- תוך שיקוף של העשייה בחברה (ועל הדרך תוכלו גם לגבש ו"לאוורר" את הצוותים...), חיבור למשמעות של המשך תפקוד ארגוני כמספק יציבות כלכלית לעובדים ולמשפחות.

Trust in Leadership

3 אמון בהנהגה קריטי היום יותר מתמיד ליצירת ביטחון לעובדים/ות. שימת דגש על תקשורת פנים ארגונית אותנטית, תואמת לתקופה ומשתנה ביחד איתה, תוך שהיא שומרת על עקביות ושקיפות. בנוסף, מתן כלים למנהלים/ות העובדים/ות בחזית העשייה והקשר מול העובדים/ות. על הגמישות הניהולית להיות מנוהלת באופן מאוזן – הבנת הצרכים השונים של העובדים/ות מחד, לצד החזקת הצורך העסקי. חשוב גם לשמר נוכחות ניהולית רציפה שתבוא לידי ביטוי בפגישות עם כלל העובדים/ות, בהעברת מסרים ברורה – מההנהלה לעובדים/ות (Up-Bottom) ומהעובדים/ות להנהלה (Bottom-Up).

Belonging

4 קהילתיות ותחושת הייחוד היוו את המפתח לחיזוק המחברות בתקופת המלחמה. דווקא בימים בהם הייתה נטייה להתכנסות פנימה, תחושת השייכות נסכה בעובדים/ות ביטחון וחוסן. כעת, עלינו לשמר את אותה מסגרת קהילתית כדי לחזק את עבודת הצוות והממשקים, לה ערך בלתי מעורער ביצירת מחברות. תוכלו לעשות זאת בעזרת עוגנים של מפגשים צוותיים קבועים, יצירת פעילויות המקדמות שיתופי פעולה בין המחלקות או תוך צוותיות – בין היתר כדי לקדם מטרות ארגוניות, ימים משותפים במשרד וכו'.

זכרו כי בתקופה כה מורכבת, הארגון מהווה עוגן של וודאות עבור העובדים/ות. בעזרת מעטפת ארגונית תומכת, אשר משלבת בו בעת את הצרכים הארגוניים עם מחברות העובדים/ות – נוכל לשמור על יציבות ארגונית גם בעת השגרה החירומית וגם ביום שאחרי. אנחנו כאן בשבילכן, לחשוב ביחד על הטמעת תהליכי מחברות ארגוניים, גם בתקופה מורכבת זו.



אנחנו כאן בשבילכם.



072-240-5043
052-3344756



office@ayalahmi.co.il



www.ayalahmi.com

