

מרחב בטוח וחוסן ארגוני

רכזות מרחב בטוח בהנהגות

25/10/23

מנטליזם

מה מחזק אותי בימים אלו?



מצב איום מצמצם את מרחב הראייה והבחירה

מנהיגות פרדוקסלית

יכולתם של מנהיגים.ות לאמץ ולאזן דרישות סותרות (לכאורה) או תכונות מנוגדות מסגנון המנהיגות הטבעי שלהם.ן. מנהיגות פרדוקסלית מכירה בכך שדרישות מתחרות יכולות להתקיים במקביל וניתן להוביל את שתיהן בו זמנית כדי להגיע לתוצאות טובות יותר.



מנהיגות מיטיבה כעת היא היכולת להיות בתודעה רב ערוצית היא החזקה בין שני הקטבים וע"י כך להוביל לפתרונות סינרגטיים, שינוי, למידה והתפתחות.

אילו פרדוקסים אתם.
מרגישים. ות בעת הזו
בתפקיד?

שקיפות מול עמימות



שקיפות מול עמימות

ביטויים לשקיפות בתנועה:

- מכתבים שבועיים (מתוך ההבנה שככל שאנשים יודעים יותר- הם מחוברים יותר ופועלים יותר ותחושת שליטה במידה מסוימת)
- שיתוף בקבוצת מנהיגות הנהגות
- מדיה תנועתית
- שיחת סטטוס וסקירת פעילותה תנועה במרחבים

אל מול מציאות חסרת וודאות:

מתי נחזור לפעילות, מתי תסתיים המלחמה? מה קורה עם טיולי חנוכה? מתי מרכזים יחזרו מהמילואים? לאיזה מציאות נחזור כשתסתיים המלחמה? מה קורה עם חניכים/ות שלנו?



חירום מול שגרה התמודדות מול מניעה



חירום מול שגרה התמודדות מול מניעה

ביטויים לחירום בתנועה:

- מכגש עם אובדנים, לוויות, כצועים.
- מחסור בכ"א
- רשויות שמכעילות תחת תחושת בהילות
- חווית סכנת חיים, - אזעקות
- התנדבויות דחופות

אל מול אירועים שאינם תחת מצב החירום הנוכחי:

- אירועי עבר של חניכים/ות
- אירועים שהיו בשבט יום לפני כתיחת המלחמה
- ארועי תכנית
- מוטיבציה נמוכה / שחיקה של עובדים/ות
- הצורך בעוגנים תחת מצב החירום
- עיסוק בתכני מניעה של מרחב בטוח.



ריכוזיות מול שיתוך



ריכוזיות מול שיתוף

ביטויים לריכוזיות בתנועה:

- הידוק היררכיות במצבי חירום
- יצירת "מידור" לא מכוון בקרב העובדים/ות החניכים/ות
- תהליך קבלת החלטות- עלולה לצוך תחושה שאני "צינור"

אל מול שיתוף:

- חשיבה משותפת אשר יוצרת תחושת שליטה, מספקת יותר ידע
- יכולת השפעה מתוך המעורבות- מכפיל כוח
- התאמת מענים אל מול "אבו עלי"



אני מול אחרים.ות



אני מול אחרים.ות

ביטויים לצורך אישי:

- הפסקות מהעבודה ויצירת איוורור- קושי בלהתרכז
- זמן משכחתי וחברתי אישי- דאגה
- מרחב בטוח כיזי ומנטלי עבורי- מרחב מוגן
- שינוי בשגרת החיים- מגורים, משימות

אל מול צורך האחריות:

- הנעת מרכזיםות בוגריםות ושכב"ג
- הנעת שגרת חירום
- יציאה מהבית למקומות התנדבות ומכגש



פרדוקסים נוספים שעולים
לכם. בתפקיד כעת?

זמן שיתוף-דילמה, מקרה,
פרדוקס מרכזי בהתמודדות



מה התפקיד שלנו עכשיו?

לשאוף לייצר איזונים בין הפרדוקסים, להחזיק את המתח, ובתוכו לזהות את הצרכים של ההנהגה : מרכזים/ות, חניכים/ות, להחזיק את השונות בין השבטים, לזהות התנהגויות סיכוניות הנובעות ממאפייני התקופה ו/או השבטים, להיות הדמות שמחזיקה ומאירה את ההיבט של חוסן של העובדים/ות.

חוסן בזמן מלחמה: אנרגיה בארבעה רבדים

אנחנו כא.נשים - כל הזמן משתנים.ות ועוברים.ות בין
מצבים תודעתיים. כל אירוע חיצוני שקורה משפיע עלינו
ויוצר בנו ויברציות - והן בתורן מייצרות אנרגיה או שואבות
מאיתנו אנרגיה למקומות אחרים. על פי גישות אנרגטיות
לחוסן, על מנהלים **לנהל את האנרגיה** של עובדיהם.

ארבעת הרבדים

כיזי

- איום על בטחון אישי
- איום על הבית ועל שגרת החיים - ילדים בבית/מגורים במקום שאינו הבית/בית אינו ממוגן
- אכילת יתר/חוסר תיאבון
- חוסר שינה
- צפיה ממושכת בחדשות

קוגנטיבי

- הלם/כתרון בעיות
- רצון לעבוד ולהיות יעיל/חוסר יכולת להתרכז
- קושי לתעדף וליצור סדר יום ברור
- כניסה בלתי כוסקת של בלתימ"ם מכל סוג
- העמקה של המצב וצריכת מידע/חוסר יכולת לקלוט ולהכיל

רגשי

- הצפה רגשית
- ברגשות כואבים וחוסר יכולת לווסת
- החצנה רגשית
- הדחקה רגשית

משמעות

- תחושה של חוסר ערך וחוסר חשיבות
- תחושת דחיכות ומיידיות לסייע
- צורך למציאה מחודשת של הערך שאני נותנת

התבוננות- איפה האנרגיה שלי?
איפה נשאבת ואיפה מתמלאה?
איפה חסרה איפה בעודך?

שיתוך



כלי אבחוני

מצב החוסן בהנהגה שלי

קוגנטיבי	פיזי
• כיצד נראית שגרת היום של המציאות החדשה אצל העובד.ת/ החניכ.ה? • האם קיים רצון של העובד.ת/ החניכ.ה במכש? האם קיים רצון של העובד.ת לנהל שגרת עבודה? • מה מידת הריכוז של העובד.ת בביצוע משימות של שגרת החירום? האם מצליח.ה לנהל ולתנהל? • האם העובד.ת/ החניכ.ה מצליחים לייצר לעצמם תעדוף משימות/רצונות נכון עבורם.ן? • כיצד העובד.ת/ החניכ.ה התמודדו עם בלתמ"ים שהגיעו? האם הצילו בעת זו לייצר פתרונות?	• האם העובד.ת / החניכ.ה נמצאים באזור מוגן? האם יש להם מרחב מוגן בבית? • האם העובד.ת/ החניכ.ה נמצאים בביתם.ן או שנאלצו לעבור? • עם מי העובד.ת/ החניכ.ה גרים בבית? האם יש בני משפחה/ חברים מגוייסים? • עד כמה העובד.ת/ החניכ.ה מצליחים לשמור על שגרת חיים? מכגשים קבועים, עיסוק בתחביבים, למידה • מתי בפעם האחרונה העובד.ת/ החניכ.ה עשו משהו שהם אוהבים.ות? • מה משך הזמן שהעובד.ת/ החניכ.ה מקדישים לצפייה בחדשות? • האם נחשכו לתכנים קשים במהלך ימי המלחמה שעברו? • כיצד עוברים הלילות לעובד.ת/ החניכ.ה? מצליחים לישון? • כיצד מתמודדים עם אזעקות או חשש לאזעקות?

כלי אבחוני

מצב החוסן בהנהגה שלי

משמעות	רגשי
• מהי העשייה המרכזית של העובד.ת/ החניכ.ה במהלך היום? האם מרגיש.ה ממנה משמעות? • האם מורגש כי לעובד.ת/ לחניכ.ה קיים הצורך לסייע למצב ככל שיכול.ה? • מהן המשימות או מהם המקומות בהם העובד.ת/ החניכ.ה מרגיש.ה טוב בעשייתו/בעשייתה? • האם יש מספיק מקום (פיזי, מנטלי, רעיוני) לעובד.ת/ לחניכ.ה לממש את הדברים שעושים להם.ן טוב במציאות זו? • מהו הערך המוסף של העובד.ת/ החניכ.ה לקבוצה? למעגל? לקהילה?	• האם העובד.ת/ החניכ.ה מתמודדים כעת עם אובדן אישי? משפחתי, קבוצתי, קהילתי • עד כמה אני מצליחה להבין מהעובד.ת/ מהחניכ.ה אין הם מרגישים? • האם מתנהל על כי רוב שיח של עובדות ונתונים או שיח של רגשות? • האם התנהל שיח רגשי ראשוני עם העובד.ת/ החניכ.ה? • האם אני מרגישה הקצנה או הדחקה משמעותית של הרגשות בקרב העובד.ת/ החניכ.ה?

זמן תרגול- חלוקה לחדרים
איכיון ומיכוי ההנהגה



ארבעת הרבדים - כלים שברשותנו

פיזי

- זמינות ונוכחות פיזית ומנטלית
- חשיבה ומיכוי על האיומים הפיזיים שיש לכל עובד.ת/חניכה וחשיבה על המענים- מה העובד.ת/ החניכה. הסכציפית צריכה על מנת להמשיך ולתפקד?
- דאגה למענים פיזיים- הכסקות יזומות, זמני אכילה

קוגנטיבי

- תקשורת בהירה ושקופה : מה ידוע ומה לא ידוע (דרך מכתבים, מכגשים, שיחות טלפון)
- שמירה על שגרה ועשייה, משימות בהירות
- יצירת תיעדוף וסדר יום גם אם הוא ישתנה במהלך היום
- הבעת אמון ביכולות ושימת לב להישגים- פרגון וחיזוקים חיוביים
- תודעה של תקווה לצד הכרה באסון

רגשי

- לעודד לדבר את הרגשות בשיח רב-קולי אישי ובצוות/ בקבוצה (לא על המצב אלא על הרגשות).
- לא לעבור מיד לתכני עבודה/ המשך פעילות, לא להיבהל משתיקה.
- התעניינות אישית במצבו של כל עובד.ת. וחניכה.
- מתן מקום לחוויה האישית של העובד.ת/ החניכה בשיחה.
- לעודד ויסות רגשי לכל אחד בדרך שנוחה לו : מיידפולנס, ספורט ועד צפייה בסדרה.
- לחזק חיבור רגשי דרך תחושת הביחד. אנשים ושותפי תפקיד/ חברים.ות לקבוצה שעובדים יחד ומכירים זה את זה יכולים לתמוך רגשית דרך הזדהות ועיבוד של הכאב המשותף.
- הגברת החיבורים - לעודד יצירה פרואקטיבית של קשר עם קולגות, של חשיבה משותפת.

משמעות

- לייצר ניסוח מחדש למשימות היומיומיות כבעלות משמעות וערך גם בתקופה של מלחמה.
- מימוש ערכים דרך ההתגייסות והסיוע : אין העבודה שלי למען מממשת ערך שחשוב לי? לעודד מגוון של פעולות המקדמות מימוש ערכי- כל אחד.ת והיכן שהוא/ שהיא מרגיש.ה שהוא/ שהיא הכי מממשת את ערכיו.ה ואת עצמו.ה.

דגשים אחרונים

- לדאוג להזין את עצמי קודם כל. אם לא תדאגו לכלכלת האנרגיה שלכן - לא תוכלו לדאוג לאחרים.
- גישה רב ממדית להבנת חווית עובד.ת. כל אחד הוא שונה ואחר וצריך חיזוק אנרגטי בממד אחר.
- גישה לא הירארכית: להחזיק את הריבוי מתוך הבנה שיש זרימה אנרגטית ממקום אחד לאחר.
- גישה פרדוקסלית המבקשת לא לוותר על אף צורך ולמצוא פתרונות יצירתיים למתחים.
- להסכים לא לדעת. להסכים לחלקיות של הידע ולשתף קולגות וגם עובדים בשאלות שאין עליה תשובה יכול להניב הבנות חדשות.
- לא להישאר לבד. לדעת להיעזר באחרים על מנת לראות את נקודות העיוורון שלנו.