

חיזוק תחושת המשמעות בזמן המשבר

בונים את החוסן הצוותי

חלק מהדרך שלנו לבנות חוסן ורציפות תפקודית היא דרך הדגשת המשמעות והערך שיש לכל אחד מאנשי הצוות בזמן המשבר או החיחם. זה מסייע לא רק בהתמודדות עם האתגרים המידיים של המשבר, אלא גם בבניית חוסן ארגוני אחר טווח ובהכנת הקרקע להתאוששות ולצמיחה עתידית.

משמעות נותנת לאנשים תחושת מטרה ותכלית בחיים. זה עוזר להם להרגיש מחברים למשהו גדול יותר מעצמם, מה שיכול להועיל להם להתמודד עם קשיים ואתגרים.

חשוב להדגיש את הערך והמשמעות של מה שאנחנו עושים - זה מסייע לצוותים שלנו בהפחתת החרדה ויכול לסייע להפוך את מקום העבודה לעוגן של יציבות.

יצירת משמעות חשובה ומסייעת ביצירת תחושת דחיפות וחיוניות : מסייע לי להבין למה אני כאן . מעלה את הערך המוסף והמוטיבציה של הצוות כולו.

עקרונות מפתח בפיתוח תחושת המשמעות עבור הצוות

מקפיד להדגיש את המשמעות ותחושות החיוניות של הצוות שלנו - ככלל וכפרט בזמן ישיבות, מפגשים אישיים שיחות שונות בעזרת משפטים כמו:

"אנו תורמים ל....."

"הלקוחות שלנו צריכים אותנו יותר תמיד"...

"...המשפחה הזו לא יכלה לעבור את זה בלעדינו" ..

"המגע האנושי ותשומת הלב שהקדשנו הפכו את החוויה הקשה לשונה"

"היית משמעותי מאוד"...

כשמישהו מרגיש חיוני המורל עולה ואיתו עולה גם הפרודוקטיביות.

ננסה להבין מה חשוב לכל אחד מחברי הצוות בזמן משבר ונדאג שיהיה לכך ביטוי במשימות שלו, בשיח האישי שלנו מולו ובמשוב שאנחנו נותנים לו. כדאי להסביר באופן ברור ומפורט מדוע המאמצים של הצוות חיוניים ואת ההשלכות החיוביות שיגיעו בעקבות הצלחתם



ניצור סיפור צוותי משותף במפגשים המשותפים

צרו מרחב לשיח של הצוות ומתן משמעות משותפת ע"י יצירת סיפור משותף באמצעות מסגרות מפגש תורמות ליצירת הסיפור המשותף של הארגון ולמתן משמעות.

כדאי לקדם מפגשים קבוצתיים כדי לעודד דיאלוגים פתוחים על התחושות והרגשות העולים בעקבות מצב החירום וההתארגנות מחדש בארגון.

על מה נשוחח במפגשים האלו?

נסה להבין יחד באמצעות יצירת סיפור משותף את הסביבה הנתונה בשינויים ולמצוא בה הגיון, חשב שסביר יחד מה האתוס המקצועי המשותף ומה הסיבות בגללן אנחנו חלק מהארגון, המשימה הארגונית ומה מחבר אותנו כארגון למצב החירום.

נוכל לשתף:

- בסיפור הבחירה שלנו במקצוע- כדי להיזכר מהי המוטיבציה שלנו בתפקיד
- במה גורם לנו תחושת משמעות וערך במצב החירום
- במה האופן בו אנחנו חושבים שעבודתנו תרמה למשבר /מצב החירום?
- מה הערך הייחודי שלנו במצב חירום זה
- מה לא ניתן היה לעשות בלעדינו? כצוות/בעלי מקצוע
- במה אנחנו גאים במיוחד בעבודתנו בתקופה זו

זה הזמן להציף ולשקף לצוות את המוטיבציות שאיתם מזהים, את הערך המוסף הייחודי ואת המשמעות שלהם עבור אנשי צוות אחרים, לקוחות ועוד.

חזר יחד לחזון הארגוני

למה אנחנו פה? הזכירו לכולם את המשמעות של העבודה שלנו על חייהם של אנשים אחרים. מה האימפקט? מה הטוב שאנחנו עושים בעולם? למה דווקא עכשיו ולמה בכלל?

הדגישו כיצד המשימה של הצוות בזמן החירום משקפת ומגשימה את הערכים המרכזיים של הארגון שהעבדים מזדהים איתם.

ציינו גם כיצד המאמצים של הצוות ישפיעו לטובה על חיי אנשים, לקוחות, קהילות וכדומה.

השתמשו בחיזוק חיובי

הודיעו לעובדים על תרומתם החשובה ועל ההערכה שלכם לעבודתם הקשה. תנו להם תחושה של שייכות ושותפות. שתפו בסיפורים אמיתיים ומרגשים על השפעות חיוביות בעבר של מאמצים דומים בזמני משבר.

כוחה של הכרת תודה בזמני משבר

ביטויי הכרת תודה יכולים להציע כוח רגשי ולהפחית את הקושי בשעת משבר.

הכרה בהתפתחויות חיוביות: הפסקה כדי להתמקד בהיבטים החיוביים, אפילו בתוך משבר חמור, יכולה להביא לחיזוק המוטיבציה והאופטימיות. עדכנו את הצוות על תוצאות משמעותיות שהושגו בזכות מאמציהם **אל תוותרו על עדכונים חיוביים גם בזמנים קשים**. כל עדכון מקטן ועד גדול. כל מקום שניתן להתפתחות חיובית משמעותי עבורנו ועבור העובדים

איך אנחנו יכולים להוקיר תודה לצוות שלנו?

- מילת תודה במסדרון
- מייל לכל הצוות
- תעודת הוקרה
- ציון במפגש ארגוני גדול
- העבירו מכתבים של לקוחות/אנשי צוות נוספים
- אם שמעתם עליהם משהו טוב/פרגון/משב חיובי של לקוח/קולגה מנהל אחר ספרו להם
- שקפו להם את האופן בו אתם רואים אותם
- מכתב תודה
- הזדמנות לומר תודה בשיבת צוות

ציינו כל הצלחה!

גם אם לא הצלחות גדולות במיוחד. עצם העשייה, סימון ההצלחה והתנעה חשבים לאיש הצוות ולצוות כולו.