

ניהול חרדות בתקופת משבר .

המשבר בשוק העולמי, הטיל ארגונים רבים לתוך מציאות של עמימות וחוסר ודאות לגבי העתיד. מנהלים רבים יטו בסיטואציה זו לפעול במוד תזזיתי, נגד מגמת ההאטה והמשמעויות שלה.

התנהגות במוד תזזיתי תציג תמונה של הכול כשורה (שילוב של הדחקה והכחשה), מול העובדים .

עובדים, לעומת זאת, חווים רמות גבוהות של חרדה ומשתדלים לא לעורר תשומת לב כדי לא להילכד ברשת המפוטרים. מאחר ולא ברור איך מתקבלות ההחלטות על צמצומים, החרדה מועצמת ומקבלת ביטויים התנהגותיים מגוונים.

חרדה גורמת לאנרגיה לעלות למעלה, דבר שיתבטא במחשבות טורדניות, חוסר ריכוז, כאבי ראש. חוסר יכולת לשבת במקום אחד זמן ממושך מביאה להסתובבות רבה בין החדרים (בעיקר בפינת הקפה), חוסר הריכוז מביא לשוטטות רבה באינטרנט , ולהורדת התפוקות.

דברנות בלתי נלאית, היא ביטוי נוסף של חרדה, ובד"כ גורמת לירידה בתפקוד בעבודה. בנוסף, דברנות מביאה ליצירת שמועות. שמועה, זוהי אינפורמציה שנבנית מתוך מידע חלקי, במקום שיש עמימות וחוסר ודאות, תביא החרדה ליצירת שמועות שמטרתן צמצום העמימות. המידע המתווסף משקף את חרדות העובדים, ויש בו הגזמות ונבואות שחורות.

בסיטואציות מסוג זה חשוב הקרקוע (grounding), דהיינו, הורדת האנרגיה למטה, להחזרת רמה של שיווי משקל נפשי.

מה עוזר לקרקוע?

- הקשבה פעילה-הקשב, אינך חייב להרגיע. אל תקטע, היה נוכח ואמפאתי.
- הזמנה לדיבור –התעניינות באנשים, שאל מה קורה, ומה צריכים ממך. אתה יכול להגיד "איני יודע", הכנות חשובה והוגנת.
- כינוס תכופ של העובדים לצורך שימור הקיים (הדרכות, רענון, happy hour ועוד).
- מתן מידע –התייחסות לנושאים המטרידים ולשמועות, מתן מידע יזום על המצב.
- התרכזות במה שיש –חיבור לעוצמות, לכישרונות, לחזון ולמשמעותו בימים אלה.
- שימור טאלנטים ארגוניים- התקופה הקשה תעבור, והחברה צריכה לדאוג להמשך באמצעות שימור עובדים מוכשרים.

חשוב מכל לייצר אווירה של שקיפות ואכפתיות. גם עובדים שבסוף הולכים הביתה, כדאי שיחוו שהחברה הייתה הוגנת כלפיהם, ואלה שנשארים ירצו להישאר גם אחרי התקופה הקשה.