

## ניהול ומנהיגות באי וודאות, מרץ 2026

שוב אנחנו במלחמה, ירי טילים מאיראן וכולנו באי וודאות, עייפות לחץ, מתח ותשישות. כמנהלים גם אתם בעצמכם מתמודדים עם המצב. דואגים למשפחה, לא ישנים טוב בלילה, מנסים להבין מה צפוי מחר. ומצד שני האחריות לא נעלמת. יש צוות להוביל, לקוחות לתמוך בהם, ופעילות שצריך להמשיך לנהל ככל הניתן. לצד הקושי, התקופה הזו גם חושפת את החוסן והכוחות שכולנו כבר פיתחנו שלא מבחירה. המסמך שלפניך כולל **5 עקרונות** פשוטים שיסייעו לך לנהל באופן מיטיב ומחובר גם עכשיו.

### **1 חיזוק החוסן העצמי!**

כדי שנוכל לתמוך באחרים, אנחנו קודם כל צריכים לתמוך בעצמינו. מותר גם לנו לבקש עזרה.

**טיפ ניהולי:** שאלו את עצמכם: למה **אני** זקוק כרגע? מה יחזק ויעודד אותי? יישמו זאת! דאגו להגביל את החיבור לחדשות, התעדכנו גם ב"חדשות טובות" שתפו אדם קרוב בקשיים שלכם, קחו "הפסקות" יזומות לחידוש האנרגיה (מוסיקה, תנועה, קפה - מה שעושה לכם טוב!) היעזרו באחרים ועזרו לאחרים סביבכם.

### **2 תקשורת והעברת מסרים**

אחד ממקורות הלחץ המרכזיים בתקופות חירום הוא חוסר הוודאות. חשוב לשדר לעובדים תמונת מצב ברורה ככל הניתן. **טיפ ניהולי:** שתפו את שידוע לכם כרגע על אופן הפעילות, החלטות הנהלה, הנחיות עבודה. גם כשאין תשובות עדיף לומר זאת מאשר לשתוק. שגרה של עדכונים קבועים, יומיים אפילו באותה השעה, יוצרים תחושת יציבות.

### **3 תמיכה בעובדים - מתן עזרה פרקטית**

אל תחכו שעובדים יבקשו עזרה. במצבי קיצון, יוזמה מצד המנהל קריטית. **טיפ ניהולי:** שאלו את העובדים: מי מתמודד עם מצב רפואי, בן זוג מגויס למילואים, מגורים ללא מיגון? מי מתקשה פיזית או רגשית להתחבר לעשייה? חישובו והתייעצו עם הגורמים הרלוונטיים בארגון איך נוכל לעזור: סיוע רגשי, גמישות בשעות, משלוח אוכל, מקומות אירוח מוגנים, משאבים נוספים?

### **4 שיחה משמעותית - חיבור לכוחות**

שיחה אישית עם העובדים בזמן משבר היא הזמנה אנושית לבירור צרכים, חיבור, ותמיכה. **טיפ ניהולי:** התחילו בשאלה פתוחה: "איך אתה/את בימים האלה?" הקשיבו באמת, בלי לנסות לפתור. שאלו: "מה עוזר לך להתמודד?", חפשו נקודת עוגן: קשר אישי, תחושת תרומה, שגרה קטנה. הציעו עזרה: "איך אני יכול לעזור?"

### **5 תיעודף מחדש - סדר עדיפויות מותאם לחירום**

בתקופה כזו לא ניתן לצפות לתפוקות מלאות אבל אפשר ליצור תחושת שליטה וביטחון דרך הגדרת יעדים ברורים ומדודים. **טיפ ניהולי:** בדקו יחד עם העובדים: מה משימות הליבה הקריטיות? מה אפשר לדחות או לפשט? הגדירו טווחי זמן גמישים, והכירו בכך שתפוקות יצטמצמו. שיח ברור על סדרי עדיפויות מפחית חרדה, מונע עומס מיותר ומחזיר לעובדים תחושת שליטה.

**מנהיגות נבחנת במיוחד ברגעים כאלה. ביכולת לשמור על תקשורת רציפה, אכפתיות, גמישות ונוכחות.**