

كيفية ادارة التغيير والأعطال

يمكن أن تتأثر العديد من أماكن العمل بالتغيير، مثل تعديل العمليات أو التكنولوجيا، والاعطال، مثل الظواهر الجوية القاسية.



انقر هنا لقراءة
الدليل الكامل

النقاط الرئيسية التي يجب أخذها في الاعتبار

➡ هناك إجراءات يمكنك اتخاذها على مستوى المؤسسة ومستوى الفريق.

➡ يمكن لمؤسستك دعم الموظفين قبل التغيير وأثناءه وبعده.

➡ يمكن أن يؤثر التغيير الذي يتم التعامل معه بشكل سيئ على الصحة النفسية للجميع في المؤسسة.

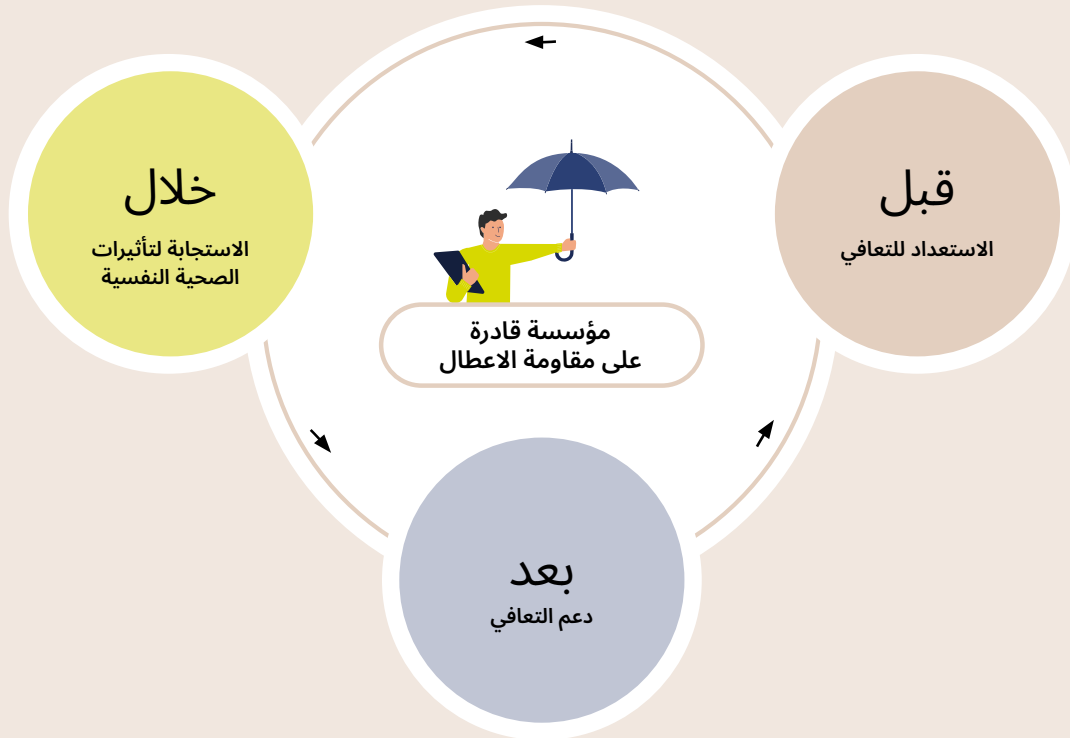
التغيير في مكان العمل هو عملية تجعل شيئًا ما مختلفًا، مثل تعديل العمليات أو الهياكل أو التكنولوجيا أو الاستراتيجية.

الأعطال هو نوع من التغيير الذي يؤثر بشكل دائم على كيفية إنجاز الأشياء. غالبًا ما تكون الاعطال غير متوقعة، وينتج عن ظروف خارجية للمؤسسة.

يمكن أن يؤثر التغيير الذي يتم التعامل معه بشكل سيئ على الصحة النفسية للجميع في المؤسسة.

يمكن أن يؤدي ذلك إلى ضعف الدوافع وزيادة عدم الرضا وضعف الترابط وحتى تقليل التزام الأفراد. تدعم إدارة التغيير بشكل فعال الصحة النفسية للناس والرفاه النفسي العامة، مما يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء التنظيمي. يوضح **الدليل الكامل** ما يمكنك القيام به على مستوى كل من المؤسسات والفريق.

يمكن للمؤسسات دعم الموظفين من خلال المراحل الثلاث لدورة التغيير والاعطال:





المرحلة السابقة: الاستعداد للتعافي

تدور هذه المرحلة حول الاستعداد للتعافي. ضع الأسس في مكانها حتى لا تفكر في الصحة النفسية لأول مرة بينما أنت في منتصف الأزمة.

على مستوى المؤسسة:

- توقع أحداث التغيير والأعطال الرئيسية، ووضع خطط تتوافق مع خصائص الأحداث المتوقعة (مثل الإجراءات اللازمة لمعالجة المخاطر النفسية الاجتماعية التي قد تنشأ).
- ضع سياسات خاصة بالصحة النفسية والأعطال، ومواءمة السياسات الأخرى حيث أمكن.
- قم ببناء قدرات المدراء والعاملين لديك حتى يتمتعوا بمهارات في حل المشكلات والإدارة الذاتية والعمل مع الناس.

على مستوى الفريق:

- تعرف على موظفيك حتى تلاحظ عندما لا يتمكن شخص ما من التأقلم وتتمكن من الرد بشكل مناسب.
- عزز ثقافة التواصل المفتوح حتى يتمكن الأفراد من مشاركة الأفكار والمخاوف.



مرحلة «الأثناء»: الاستجابة لتأثيرات الصحة النفسية

تتعلق هذه المرحلة بدعم الصحة النفسية للأشخاص خلال الآثار المباشرة للتغيير والأعطال. تتطلب جميع التغييرات التواصل الجيد، ويجب على المدراء أن يكونوا متيقظين لكيفية تعامل فريقهم مع الأمر. قد تتطلب بعض الأحداث أيضًا إجراءات محددة ومخصصة للخدمات النفسية ودعمًا من أخصائيي الصحة النفسية.

على مستوى المؤسسة:

- قم بتنفيذ الخطط التي تم إنشاؤها في المرحلة السابقة.
- استخدم قنوات تواصل ثنائية الاتجاه لتوفير المعلومات ذات الصلة والتحديثات، مما يضمن أن الرسائل بسيطة وذات مصداقية ومتسقة وفي الوقت المناسب.
- ادعم المدراء بالأدوات والموارد التي يحتاجون إليها لحماية وتعزيز الصحة النفسية لأعضاء فريقهم.

على مستوى المدير:

- اعتني بصحتك النفسية ومارس الرعاية الذاتية المناسبة.
- حافظ على هدوئك قدر الإمكان عند التواصل مع فريقك من خلال إعطاء الأولوية لاستراتيجيات التأقلم الإيجابية.
- قم بنمذجة السلوكيات لتعزيز الصحة النفسية المتوقعة من الفريق.

على مستوى الفريق:

- تأكد من تلبية احتياجات السلامة الأساسية للأفراد.
- استخدم التغييرات في سلوك ومظهر أعضاء الفريق كدافع لبدء محادثات العمل مع الموظفين.
- ارفع مستوى الوعي حول الدعم المتاح للأفراد وإزالة الحواجز وإتاحة الوقت حتى يتمكن الأشخاص من الوصول إليها حسب الحاجة.
- أرسل رسائل متتالية على مستوى المؤسسة إلى أعضاء الفريق باستخدام الأدوات والدوافع المتوفرة.



مرحلة ما بعد: دعم التعافي

تتعلق هذه المرحلة بدعم التعافي الأفراد بغض النظر عن حالة صحتهم النفسية.

على مستوى المؤسسة:

- قم بتقييم مكانك فيما يتعلق بخطط التغيير وحدد أي مخاطر نفسية جديدة أو مستمرة.
- تأكد من أن الموظفين يفهمون كيف يؤثر أي تغيير على عملهم اليومي.
- ضع في اعتبارك ممارسات العمل المرنة ووفر الاستقلالية حيثما أمكن ذلك.
- استشر المدراء والموظفين لتنفيذ «الدروس المستفادة» من حادثة الأعطال.

على مستوى الفريق:

- حافظ على قنوات التواصل ثنائية الاتجاه مفتوحة وفعالة.
- تأكد من أن الناس على دراية بالدعم المتاح لهم.
- استخدم طقوسًا للاعتراف بمشاعر الخسارة تجاه الطريقة التي سارت بها الأمور سابقًا (على سبيل المثال، القيام بتمرين حيث "يودع الأفراد" طريقة عمل قديمة).
- تشجيع الرعاية الذاتية ونمذجتها بشكل فعال.

