

מנהיגות בימי קורונה

הנחות מרכזיות מכתובות את אתגרי הפיקוד במשבר הנוכחי:

1. איום מסוג שלא חווינו בעבר ולא התאמנו לקראתו
2. המצב מחייב גמישות ושינויים בתצורת הפעולה:
 - א- פיקוד מרחוק/פיקוד תחת עוצר יציאות
 - ב- צמצום פעילות ורידוד משימות.
 - ג- צמצום מגע פיזי ושמירת "ריחוק חברתי"

אתגרים ← הצעות לכפולה ←



**מנהיגות
"בהסתגרות"**

דברור מציאות שמסלימה במהירות. והתמודדות עם פערי הזמן שנוצרים בהתאמת ההנחיה והמענה הצה"לי הייחודי

תרגום המציאות המשתנה במהירות להחלטות ופעולות

חשיבה הופכית - מה אני לא עושה במקום מה אני כן עושה וחתירה למגע.

הכרה בכך שהמפקד אינו בעל הידע העיקרי ושיש גורמים רבים שמעדכנים.

הכלת ההגיונות החדשים על מפקדי המשנה והמסגרת כולה **הטמעה ובקרה**

קיום פעולת דברור חוזרת ושגרתית-קריטי **בהכוונה למידע רלוונטי**

זיהוי הרגלים ותבניות חשיבה נוקשות ומעכבות.

פסילת שמועות לא רלוונטיות

דוגמא אישית - בציות לפקודות ולהנחיות הייחודיות למצב

חיזוק חוסן תזכורת מתמדת לגבי הכוחות ויכולת ההתמודדות, שמירה על **אופטימיות ותקווה**.

תושייה ויצירתיות בפתרונות, **זיהוי הזדמנויות** במצב מה אפשר לעשות עכשיו, ואיך...

העברת מסרים בהירה לגבי מצב עכשווי

הדגשת ערכי **האחריות והערבות ההדדית**

מסר שהעניינים **מנוהלים לצד מסר שכל הנחיה היא בכפוף להערכת מצב עכשווית** ועלולה תוך זמן קצר להפוך ללא רלוונטית

גזירת משמעויות למשימות עד רמה **קונקרטי** כדי למנוע פרשנות מוטעית

בחינת **תמונת מצב נקודתית**

הצעות לכאולה ←

אתגרים



קשב רב כיווני-

- למשימה ולאנשים
- כלפי מעלה וכלפי מטה
- קשב תוך אישי

הגמשת תגובה והסתגלות מהירה

אתגר הפיקוד בעת עוצר היציאות

"זום אאוט זום אין" - מדינה, צבא, יחידה, מסגרת, פקודים.

עדכון קבוע מלמטה למעלה- שיחת הערכת מצב פנימית. לזיהוי פערים ונקודות תורפה

שימוש במספרי 2 כשקשב המפקד מופנה כלפי מעלה (במשמרות כל מפקד משמרת ממנה מספרי 2)

ייזום הזדמנויות לתקשורת עם הפקודים באווירה חיובית ונוחה לטובת מיפוי וטיפול בפרט ומענה בסוגיות קבוצתיות.

תכנית מגירה מתפתחת להיערכות לצעד הבא.

חיזוק התודעה הארגונית והאישית בנושא הצורך הגמישות והתאמה מתמדת.

נכונות לוותר על מטרות ותוכניות - שבירת פרדיגמות ארגוניות ואישיות הזמנים משתנים...

מסר פיקודי שתגובה גמישה הינה יכולת מנהיגותית נדרשת בעת הזו.

זיהוי והתאמה של גורמים מעכבים ונוקשים במנגנונים ושיטות העבודה

שידור אופטימיות וציפיות חיוביות

שימוש ב"מרכיבי הורות" בפיקוד, הקשבה, אמפתיה והתעניינות

קשב גבוה לטיפול בפרט ובעיקר לבעלי בעיות ת"ש

חיזוק חוסן הפרט על ידי שמירה של כשירות פיזית (התעמלות, תזונה נכונה), סיוע במתן משמעות לפרט ולתפקידו בחירום.

תשומת לב לפוטנציאל החיכוך העולה בצוותים ובמסגרות

זיהוי ומיגור תופעות לא נורמטיביות שעלולות להתעורר ודגש על חיזוק הלכידות החברתית ביחידה

להוות כתובת זמינה ומזמינה, גם לביקורת כלפי המערכת והמצב.

אתגרים הצעות לכאולה ←



פיקוד מקרב מרחוק
שימור רציפות תפקודית ומחויבות למשימה וליחידה.

שימוש במודל LEARN כמודל לניהול מרחוק ליצירת תנאים ואווירה חיובית במסגרת:

Listen-הקשב
מיומנויות הקשבה כדי להבין ולהיות מובן.

Effectively Communicate- תקשר
בבהירות מסר שעובר מרחוק חייב להיות ברור ומובן. העדף שימוש יומיומי בטכנולוגיות לתקשורת וידאו.

Avoid Ambiguity- הימנע מעמימות
הגדר מראש מטרות והישגים נדרשים של כל משימה ופעולה.

Respect- כבוד שונות
בין אנשיך - כל אחד מתמודד עם המשבר והשלכותיו בגזרתו באופן אחר.

No Judgment- מכיוון
שמדובר בצוות שאינו מקיים קשר רציף של פנים מול פנים, סובלנות בתגובה חשובה.

אי רציפות באיש פיקודי
לאור מחלה/בידוד

מיפוי ושימוש בידע ובמומחיות מסייעות של חיילי המסגרת ובע"ת נוספים במסגרת.

מינוי מספרי 2 ו3
והכנה מנטאלית שלהם מבעוד מועד למילוי מקום.

תכנון והתארגנות ליום שאחרי

בחינת משימות שאינן מקבלות קשב בשוטף אבל בהינתן הזמן והמרחב ניתן להשקיע בהן לטובת ההמשך.

מודעות להשלכות של ניהול המשבר לטווח הארוך: משימות שהוזנחו, אוכלוסיות שתועדפו כחיוניות לעומת אחרות וכיוב'