

# מודל לניהול משבר בעבודה במסגרת שיקום

## שלב 1 – שלב זיהוי והערכה

### הכרה בקיומו של משבר איסוף מידע והערכת המשבר

שלב זה יבוצע על ידי פניהם ישירה של העובד ושיתופו בסיטואציה משברית או על ידי זיהוי של שינוי התנהגותי תקין של העובד על ידי הממשק.

#### ■ שאלות מנחות:

- האם קיים משבר?
- עד כמה הוא חמור?
- מי בעל פוטנציאל להיות מושפע?
- האם ישנים קווים אדומים שעליים לשימושם?

## שלב 2 – פעולות לביצוע

### א. בדיקת מעגלי השפעה

#### אחריות כלפי העובד:

- האם אני מזדהה מצב סכנה?

#### אחריות כלפי צוות המקום:

- האם המשבר גרם לשינוי בתפקוד הצוות?
- האם ישנן השפעות אחרות על הצוות?

#### ■ שאלות מנחות:

#### אחריות כלפי לקוחות:

- האם טיב השירותים נפגע?
- באיזו מידת?
- האם ישנן השפעות נוספות?

### ב. פעולות לביצוע מול העובד

#### ■ שאלות מנחות:

- בדיקה של המשך ההעסקה בתקופת המשבר.
- קבלת אישור מחלה / היעדרות מהעבודה.
- קביעת לוח זמנים להערכת מחדש החדש של תפקוד העובד וחזרה לעבודה סדירה.

- מהם הכוחות של העובד?
- מהן החולשות של העובד?
- האם ישנים גורמי תמייה שיקומיים / טיפולים לעובד?
- בדיקה של התאמות אפשריות / רצויות בתקופה המשבנית.

### ג. פעולות לביצוע מול המערכת

#### ■ שאלות מנחות:

- בדיקת אופציה לקביעת דרך התנהלות מתאימה למשבר פוטנציאלי עתידי.
- קבלת החלטה בנוגע לחזרה לעבודה / סיום העסקה.
- במידה ויש החלטה על סיום העבודה - תכנון מהלך העדיבה והפרידות הנדרשות.

- האם האדם מרגיש שהוא יכול לחזור לעבודה סדירה?
- הערכת כוחות בהקשר למשימות העבודה ומידת העומס בה?
- האם ישנו צורך להכין את המערכת לחזרה לעבודה?

## שלב 3 – הערכה מחדש לאחר משבר

### שיתוף ושיחת פתיחה ביחס לתהיליך חוזר משבר

#### ■ שאלות מנחות:

- אילו פעולות יש לבצע כדי לשמר על תפקוד תקין של המערכת? (משמרות, גיבוי כוח אדם...)
- מה ניתן לספר לצוות / ללקוחות השירות על המשבר? (חשיפת מידע בהתאם עם העובד, שמירה על פרטיות וסודיות רפואיים)
- האם עולה צורך נוספת מקרב העובדים / הלקוחות שיש לשימושם?