

## ما الذي يمكن للمنظمات والمديرين فعله؟

يشعر بعض العاملين في المجال الإنساني أن منظماتهم الخاصة تزيد من صدمتهم المتتقلة بدلاً من المساعدة في تخفيفها! قد تكون سياسات وممارسات منظماتك محبطة وتجعل الأشياء تبدو معقدة دون داع. لكن من الجدير بالذكر أن المنظمات والمديرين لا يعتمدون التخطيط لجعل الحياة أكثر صعوبة لك وللناس الذين تحاول مساعدتهم. بدلاً من ذلك، فإنهم عادة ما يواجهون الكثير من المطالب المتنافسة وليس لديهم الوقت الكافي لعمل كل شيء مع أكبر قدر من العناية والمراعاة.

ومع ذلك، عندما تأخذ المنظمات الإنسانية اهتماماً فعلياً برفاهية فريق العمل فإنهم يأخذون خطوة كبيرة تجاه معالجة الأشياء التي يمكن أن تساهم في الصدمة المتتقلة. حتى في حالات الأزمات هناك الكثير من المنظمات والإدارة يمكنها القيام بهيكل أدوار العمل وتطوير الثقافات التنظيمية التي تساعد في تخفيف الصدمة المتتقلة في العاملين في المجال الإنساني.

حتى في حالات الأزمات هناك الكثير من المنظمات والإدارة يمكنها القيام بهيكل أدوار العمل وتطوير الثقافات التنظيمية التي تساعد في تخفيف الصدمة المتتقلة في فريق العمل الخاص بهم.



## الاعتبارات الأساسية للمنظمات

فيما يلي بعض الاعتبارات الأساسية للمنظمات. هذه أشياء تخفف من خطورة الصدمة المتتقلة عن طريق مساعدة العاملين في المجال الإنساني للشعور بالدعم، والتقييم، وتقدير، والاتصال:

1. الراتب الكافي ووقت الراحة (بما في ذلك الراحة والاسترخاء) لكل فريق العمل؛
2. التوجيه الكافي، والتدريب المهني، والإشراف على الإدارة لفريق العمل للشعور بالتقدير والدعم في وظائفهم؛
3. خطط لسلامة فريق العمل (بما في ذلك التدريب الأمني والإحاطة بشأن البروتوكولات الأمنية)؛
4. الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية الطبية والعقلية بما في ذلك:
  - a. التأمين الصحي؛
  - b. المعلومات/التدريب على المخاطر النفسية والروحية للعمل و الرعاية الذاتية الفعالة؛
  - c. الوصول إلى دعم المشورة السري الجيد حسب الحاجة؛ و
5. تقديم الدعم للأسر حول قضايا مثل رعاية الطفل، والانفصال، وإعادة التوطين.

بعض الاعتبارات الأساسية للمنظمات تشمل: الراتب وسياسات التترك؛ وبرامج التطوير المهنية؛ وممارسات الإدارة؛ وخطط لسلامة فريق العمل؛ والوصول إلى خدمات الدعم الطبية والعقلية والصحية؛ وخدمات الدعم العائلي.



## الثقافة التنظيمية وأدوار العمل

بالإضافة إلى ذلك، سوف يستفيد العاملون في المجال الإنساني من الثقافة التنظيمية وأدوار العمل التي تم هيكلتها بطرق تساعد على منع الصدمة المتتقلة عن طريق:

1. الاتصالات المشجعة، والروح المعنوية، والعلاقات، ربما من خلال بعض أو كل التالي:
  - a. العمل في فرق؛
  - b. سبل أخرى للتواصل مع الزملاء (على سبيل المثال، الأنشطة الاجتماعية مثل تناول الغذاء أو النزاهات العرضية معاً)؛
  - c. شبكات دعم نظيرة.
2. تشجيع التواصل ومساهمات فريق العمل عن طريق:

- a. تقديم صوت في عملية صنع القرار وتقييم لفريق العمل على جميع مستويات التسلسل الهرمي التنظيمي؛
- b. تقديم معلومات لمساعدة فريق العمل على فهم كيف ولماذا تم اتخاذ القرارات حول تخصيص الموارد، والمواعيد، والسياسات، والتعيينات.
3. البحث عن طريق لبناء تنوع وإثراء وظيفي في العمل؛
4. السماح والتشجيع بشكل نشط لفريق العمل لأخذ فترات راحة كافية أثناء العمل.

على وجه الخصوص، سوف يستفيد العاملون في المجال الإنساني من الثقافة التنظيمية ودور العمل التي تساعدهم في إنشاء والحفاظ على علاقات؛ وتشجيع الاتصالات، وتقديم التنوع والتطوير، والسماح بوقت كاف كراحة من العمل.



### فكر في

1. ما هي بعض الأشياء التي فعلتها منظمتك جيدًا بالفعل لدعم موظفيها والمساعدة في التقليل من مخاطر الصدمة المتنقلة؟
2. هل هناك بعض الأمور العملية التي يمكن أن تخطر لك بأن منظمتك يمكن أن تفعل ما هو أفضل لدعم فريق العمل والتقليل من مخاطر الصدمة المتنقلة:  
خلال التوظيف؟  
خلال التوجيه؟  
خلال العمل؟  
لدى الخروج من المنظمة؟

### الأشياء التي يمكن للمديرين القيام بها

هل أنت مدير؟ يمكن للمديرين القيام بأمور كثيرة للمساعدة في التقليل من تأثير الصدمة المتنقلة على فريق العمل الذي يشرفون عليه. إليك بعض منها.

1. فهم الأثر النفسي والروحي للعمل في المجال الإنساني:
  - a. كن متيقظًا للكيفية التي قد يؤثر بها التعرض التراكمي للمواقف الضاغطة والصادمة على فريق العمل.
  - b. تحقق بانتظام مع فريق العمل عن كيفية تكيفهم- لا تنتظر منهم لفت انتباهك لمشكلة.
  - c. دعم فريق العمل في السعي إلى المشورة أو التدريب حسب وعند الحاجة.
2. قدم نموذج حسن في الطريقة التي ترعى بها نفسك، بما في ذلك:
  - a. العمل بوتيرة مستدامة ومعقولة مع مرور الوقت، وشجع فريق العمل الذي تشرف عليه لعمل المثل؛
  - b. قيم علنًا الأمور والناس خارج العمل (على سبيل المثال: الوقت الذي قضيته مع عائلتك)؛
  - c. أخذ الوقت المخصص للأجازة؛
  - d. اعترف بأن العمل في المجال الإنساني يمكن أن يكون صعبًا وأن العمل الصحي/ توازن الحياة يتطلب ممارسة وتعتمد.
3. لا سيما في أوقات زيادة الضغط أو الأزمات، ابحث عن طرق لمساعدة فريق العمل في إبقاء التحديات الراهنة في المنظور الصحيح عن طريق:

- a. تذكير فريق العمل بالصورة الأكبر لمهمة وغاية المنظمة، وكيف تتلاءم هذه المهمة أو الاستجابة للكوارث مع هذه الصورة الأكبر؛ و
- b. تذكير فريق العمل بقيمة مناصب المنظمة عليهم كأشخاص والموارد الأكثر أهمية للمنظمة. تشجيع فريق العمل على العمل بطرق مستدامة. إذا كان هذا لا يبدو ممكناً في المدى القريب، شجعهم على اتخاذ وقت إضافي بعد انتهاء مرحلة التأثير المباشر للراحة واستعادة التوازن.
4. الإعراب عن القلق على السلامة العامة لفريق العمل الخاص بك وليس فقط على جودة العمل الذي يقومون به.
5. تأكد من اقتراحات وتقييمات فريق العمل حول وظائف تم سماعها وتقييمها- حتى لو كنت متأكداً إلى حد ما أنها لن تؤدي إلى تغيير ملموس في المستقبل القريب.
6. لا تقل أو تفعل أمور مش شأنها التشهير بفريق العمل الذين يعانون من الصدمات المتنقلة أو غيرها من المسائل الصادمة أو المتعلقة بالصدمة.
7. اسع جاهداً لتبقى إيجابياً وقم بالثناء والإقرار بالجهد والنتائج كلما كان ذلك ممكناً.

يمكن للمديرين القيام بأمور كثيرة للمساعدة في تخفيف تأثير الصدمة المتنقلة على فريق العمل الذين يشرفون عليهم، بما في ذلك أن يكونوا مثلاً جيداً في كيفية الحفاظ على التوازن ورعاية أنفسهم.



#### فكر في

1. إذا كنت مديراً، ما هي بعض الأمور التي تفعلها جيداً للمساعدة في تخفيف تأثير الصدمة المتنقلة على فريق العمل الخاص بك؟ إذا لم تكن مديراً، ما الذي يمكن لمديرك القيام به؟
2. ما هي الأمور التي يمكن أن تفعلها بشكل أفضل كمدير (أو مديرك) للمساعدة في تخفيف تأثير الصدمة المتنقلة؟

التالي: وضع خطة عمل للصدمة المتنقلة