

危机后工作场所或组织管理

影响工作场所的灾难（无论是自然灾害还是人为灾难）对管理人员构成非同寻常的挑战。您和您的工作人员可能受到这些灾难的影响。情感压力、身体受伤、悲伤和正常规律打乱可能限制您的工作组的工作和精力。同时，工作组可能面临新的责任——照料自己的成员和协助社区复原。除满足客户危机后特殊协助需求外，工作人员可能会有其他独特的要求和压力源。很多与灾难相关的人类痛苦发生在事件发生之后，可通过有效的应对措施减轻。以下要点可帮助您构思您的反应。

首先照料您的工作人员。 首先，找到您的工作人员，确保他们及其家人有医疗护理和其他必需品，以便在工作场所有效地工作。如果您事先规划，这项任务会更加容易。修改危机后具有相反作用的规定和程序。例如，着装要求、带孩子上班的规定和限制打电话办理个人事务的规定可能需要在危机后阶段调整。

采取措施预防事故和疾病。 恢复紧急情况应对和帮助交流的培训。精疲力竭的人常常会忘记采取必要的措施预防受伤和患病。提醒通知和再培训十分宝贵。检查工作场所是否存在身体受伤风险，认识到人们的注意力和精力可能会比正常情况差。

预防劳累过度和精疲力竭。 在可能需要过度工作的最初危机阶段之后，制定确保员工连续工作时间不会过长的规定。特别需要预防当人们承担新任务和职责时出现的劳累过度和精疲力竭的状况。

精疲力竭和缺乏睡眠会降低警戒性、影响判断力、并使人们更容易出事故。制定作息时间表。最好能离开工作场所休息，除非保证工作场所的安全更重要。

尝试配备适当的工作人员。 为危机后建立的任何新职责和危机导致对普通职责更高的要求配备适当的工作人员。事先规划和交叉培训可能会很有帮助。制定明确的优先顺序，包括识别无法在短期内完成的工作。确保不会出现一位员工担任重要的任务但没有任何其他人员知道如何完成这项任务的情形，否则这名员工肯定会劳累过度。

影响工作场所的灾难（无论是自然灾害还是人为灾难）对管理人员构成非同寻常的挑战。您和您的工作人员可能受到这些灾难的影响。

培训经理监管自己的下属。 确保工作人员工作时间不会过长，并查看是否出现精疲力竭的迹象。在压力大的情况下，领导者和高度专注的员工比其他人员更可能劳累过度。这听起来可能具有讽刺意味，但在危机后，资深领导者需要对认真工作的个人更加关注，而这些人通常需要

接受的监督最少。告诉下级领导者，他们需要健康行为的表率，这将帮助他们监督自己的劳累过度的倾向。

鼓励和协助健康和安全的行为。 提醒员工保持充足睡眠和休息、喝足够的水和在环境中采取必要的防范措施的重要性。

大多数人具有复原力，会从自己的创伤经历中恢复。为了协助复原程序，人们经常需要谈论自己的经历、将自身的反应与其他人的反应进行比较、交换信息以及相互支持和安慰。

最有效的方法通常是在人们有表达的愿望时为交谈创造条件，而不是在人们感到需要保持沉默时强迫他们谈论自己的创伤经历。

提供一个随意的休息场所，便于员工聚在一起吃点心或午餐，花一点时间与同事交谈。只要可能，应尽量保持现有工作组成员在一起，以便利用现有同事之间纽带的力量。如果某一员工必须单独工作或需要与陌生人一起工作，寻找允许他们与较大组织的成员交流的方法，获得有关他们的同事的信息，确保他们仍然是团体的一部分。

如果您有一位精神健康看护者，例如员工协助专业人员（EAP），安排这位看护者在员工的工作场所以非正式的方式与员工交谈。大多数人无需接受大量个人咨询，但仍然会希望获得一些问题的信息和建议，例如如何应对自己的孩子对危机的反应。少数人可能需要接受大量精神健康协助。员工协助专业人员通常拥有信息和资源，可帮助需要的人寻找专业人员护理。