

למה אתם עושים מה שאתם עושים?

תהליך חוצה ארגון ליצירת מחויבות, אחריות ומערכות יחסים המשפרות תפוקות



אתם עובדים קשה, נלחמים בשיניים כדי להשיג את היעדים שהצבתם, מתמודדים עם הנחיתות וצרכים משתנים של השוק - אבל - לא כל העובדים בארגון באמת מחויבים?

נראה כאילו הם לא מבינים כמה זה קריטי לרווחיות הארגון שיפעלו במהירות, בשיתוף פעולה ויעזרו אחד לשני להצליח, שייזמו, יציעו וימצאו פתרונות יצירתיים במקום להתלונן ולצפות שיפתרו עבורם בעיות.

לפעמים זה מרגיש כאילו הם קצת בחופש, שותים הרבה קפה, מאריכים בשיחות מסדרון, עסוקים במריבות קטנוניות וב...תלונות...

למה זה קורה?

יש הרבה סיבות (שאפשר לפתור), אבל הסיבה העיקרית היא...
שהם לא מחוברים למשמעות האמיתית של הארגון, אל המטרות והערכים על פיהם הוא פועל.

אז מה אני מציעה?

תהליך שנתי חוצה ארגון מההנהלה ועד אחרון העובדים:

- **לחבר ל'למה' שלכם** - לחבר את כולם לייעוד ארגוני מוגדר, משמעותי ומדובר - כדי לרתום ולגייס את כולם לפעול בצורה מיטבית.
- **לזהות חוזקות** - מיפוי חוזקות אישיות ושל הצוות - כדי לנצל את המשאבים העומדים לרשותכם, ולאפשר לעובדים להביא את עצמם לידי ביטוי לטובת הארגון.
- **"למה הוא מתנהג ככה"** - להבין מנגנוני פעולה של אנשים, מה המניעים שלהם, כדי לשפר תקשורת, שיתוף פעולה ולהפחית קונפליקטים למינימום.

מטרת התהליך

לשפר עבודת צוות, להעלות מחויבות ולשפר תוצאות והצלחות.

איך זה עובד:

לפני הכל מפגש עם הבעלים/מנכ"ל - כדי להבין עם מה אתם מתמודדים, מה הייתם רוצים להשיג, לברר ולמפות את החזון הראשוני בהקמת החברה.

שלב 2

הופכים להתנהגויות

מזקקים את חמשת הערכים המובילים של הארגון - למה העסק קיים בבסיס שלו - ומחברים את כלל העובדים לשורש, לליבה של מהות הארגון. נמצא את המקומות בהם הערכים מתנגשים ונפתור בעזרת התנהגויות מקדמות.



שלב 4

מפת חוזקות מחלקתית - MBTI

מייצרים מפת חוזקות צוותית, על ידי אבחון המבוסס על שאלון מובנה החושף את ה DNA ההתנהגותי של אנשים, המאפשר להבין אחד את השני ללא שיפוטיות. ומסביר למה אדם מתנהג כפי שהוא מתנהג.

המפה מאפשרת לצוות לדעת מהן חוזקותיהם של כל הפרטים בו, כדי שישתמשו בחוזקות האחרים ויעודדו להביא לידי ביטוי את החוזקות של עצמם. המודל מאפשר לעצב צוות שמדבר באותה שפה ויכול לתפקד באפקטיביות רבה.

מה זה ואיך זה עובד? צפו בסרטון

שלב 1

"כתאום הבנתי ש..."

סדנת פתיחה ייחודית לשדרה הניהולית הבכירה.

תהליך אישי וקבוצתי מעמיק הממפה ומחדד לכל מנהל מהם הערכים האישיים שלו, ומהם המנועים הפנימיים שלו. המשתתפים יבינו (פתאום :) את הסיבות העמוקות להתנהלות שלהם ושל עמיתיהם. תהליך המוריד שיפוטיות, מקרב ומחזק יחסים.

שלב 3

מה ה'למה' שלכם

מפגש לשדרה הניהולית בכורמט מאסטר מיינד - ליצירת המצפן הארגוני - משפט מוביל המחבר את הערכים שזיקקנו לייעוד ארגוני ברור לכולם.



שלב 5

מנגישים לעובדים

יום תהליכי לכלל העובדים. ביום זה מחברים את מנוע הפעולה האישי של כל עובד ל'מפת עץ הארגון', כדי שכולם יפעלו מתוך אותם ערכים מניעים משותפים.

בנוסף, סדנת FRESHBIZ של 3 שעות. המשחק מאפשר מגרש אימונים לפיתוח חשיבה יזמית. המשתתפים יוכלו לתרגם את תובנות המשחק לחשיבה ופעולות בעשייה היומיומית.

שלב 7

מנהיגות מתחדשת

מפגש עם פורום מנהלים להקניית כלים פרקטיים לניהול, מנהיגות אישית והנעת עובדים.

ולבסוף, בדיקת לייזר - מפגש עם השדרה הניהולית לבחינה פרקטית של הצלחות ופולונטרים שנותרו לשחרור.

שלב 6

גורמים לזה לקרות

מייצרים טרנספורמציה בהתנהגויות וההרגלים, מגדירים יחד את השפה המשותפת ומפתחים כלים שייצרו עוגנים לשמירה על תוצאות התהליך והתרבות המחוברת.

באמצעות מודל "דרך הדלת" - העוסק בהטבעת חותם, מרחב ביטוי לכל אחד וחיבור למשמעות.



מה יקרה בארגון שלכם לאחר התהליך?

משיגים מטרות ביחד - העובדים והמנהלים יעזרו זה לזה להשיג את מטרות ויעדי הארגון, ידעו כיצד להביא לידי ביטוי את החוזקות שלהם ולהשתמש ביכולות הבולטות של עמיתיהם.

מבינים אחד את השני - פחות קצרים בתקשורת המובילים לקונפליקטים ויזוכחים. וכשהתקשורת טובה המידע עובר בקלות, משתפים פעולה ועוזרים זה לזה להצליח.

נשארים לאורך זמן - העובדים מרגישים שייכות, ביטוי אישי, הכרה ומשמעות, לכן נשארים תקופות זמן ארוכות יותר, משאירים את הידע בארגון ואין תחלופה קבועה.

מדברים באותה שפה - כל האנשים בארגון מבינים את מהותו (מעבר לצורך לייצר כסף), במה הוא משפר את העולם - שפה משותפת מפורטת אגו ופוליטיקה ארגונית.

יוזמים ומוצאים פתרונות - העובדים יהיו עצמאים יותר, פראקטיביים, ידעו בדיוק מה הם צריכים לעשות בלי לחכות לפתרונות מהמנהלים

התוצאות עולות! - כשכל הפולונטרים במערכת היחסים פורמים, האווירה מקדמת, העובדים מחויבים ומשתפים פעולה להשגת המטרות - תפוקות ותוצאות הארגון עולות!

כל המפגשים מועברים דרך תרגול וחוויה אישית וקבוצתית. בין המפגשים יהיו משימות שקשורות ליישום הכלים ביומיום.

קצת עליי

גליה בן חיים



כאן שורשים מצמיחים כנפיים

טריינר ב NLP, מנחת קבוצות בחברה מרובת תרבויות. תרפיסטית במשחק, עסקתי הרבה שנים בניהול עובדים ויזמיות שונות. מאמנת ומנחת סדנאות לפיתוח חשיבה יזמית, מוסמכת ומורשת להעברת סדנאות ושאלוני MBTI בישראל, מאמנת ומלווה בתהליכי שינוי. מלווה צוותים בתהליך הטמעת ערכים ומיומנויות אנושיות לעולם חדש.

מלווה מנהלים להצלחת השגת יעדים ומטרות. יוצרת את "דרך הדלת", מודל חדשני לפיתוח צוותים בארגונים הכולל גם ערכים קלפים אימוניים לעבודה עם צוותים לפתיחת דלתות לערכים, הצלחה, ושיתופי פעולה.

מנחה מוסמכת למודל קפיטליזם קשוב

יער אפשרויות הוקם לפני שלוש וחצי שנים במטרה לתת הזדמנות לצוותים ולמנהלים מכל מגזר, להתפתח ולשדרג הימחות בהשגת מטרות מתוך תחושת משמעות ובטחון עצמי, מימוש ערכים, בחיבור רשת צוותי וארגוני.

מתנדבת ופעילה חברתית במספר גופים.

הברכה בצלחה ופלאשלה

גליה בן חיים

אשמח לתת הצעת מחיר לפעילות קונקרטיית אצלך בארגון.

לצפייה בסרטון של **יער אפשרויות לחץ כאן**

טלפון: 050-8210386

מבין לקוחותינו

