

## 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 הנחתות 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 במירוץ העכברים, שכולם נעים על האוטומט. עסוקים במריבות קטנוניות, בתלונות וקישורים.**

### 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:**

**1**

#### לחבר ל'למה' שלכם

לחבר את כולם לייעוד ארגוני מוגדר, משמעותי ומדובר - כדי לרתום ולגייס את כולם לפעול בצורה מיטבית.

**2**

#### לזהות חוזקות

מיפוי חוזקות אישיות ושל הצוות - כדי לנצל את המשאבים העומדים לרשותכם, ולאפשר לעובדים להביא את עצמם לידי ביטוי לטובת הארגון.

**3**

#### "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 הארגון.

**שלב א**

#### "פתאום הבנתי ש..."

סדנת פתיחה ייחודית לשרדה 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 ב**

#### מה ה'למה' שלכם

מפגש לשרדה הניהולית בפורמט מאסטר מינד - ליצירת המצפן הארגוני - משפט מוביל המחבר את הערכים שזיקקנו לייעוד ארגוני ברור לכולם.



**שלב ג**

#### מנהיגות ניהולית קשובה

מיומנויות פשוטות ע"י שינוי דפוסי חשיבה ותקשורת לניהול חדשני. כגון: הקשבה, אמפטיה, חיזוק והכוונה, מרחב לביטוי אישי של יוזמות של הפרט ואמון להביע ביקורת ורצון לשפר.



**שלב ד**

#### בדיקת לייזר והגדרת הצלחה

מחברים את כל הנקודות, בחינה פרקטית של הצלחות ופלונטרים שנותרו לשחרר.

#### שלב ב מחברים ערכים אישיים לאלו של הארגון

מזקקים את חמשת הערכים המובילים של הארגון - למה העסק קיים בבסיס שלו - ומחברים את כלל העובדים לשורש, לליבה של מהות הארגון. נחשוף את הקונפליקטים ונגבש פתרונות.



**שלב ד**

#### מפת חוזקות צוותית

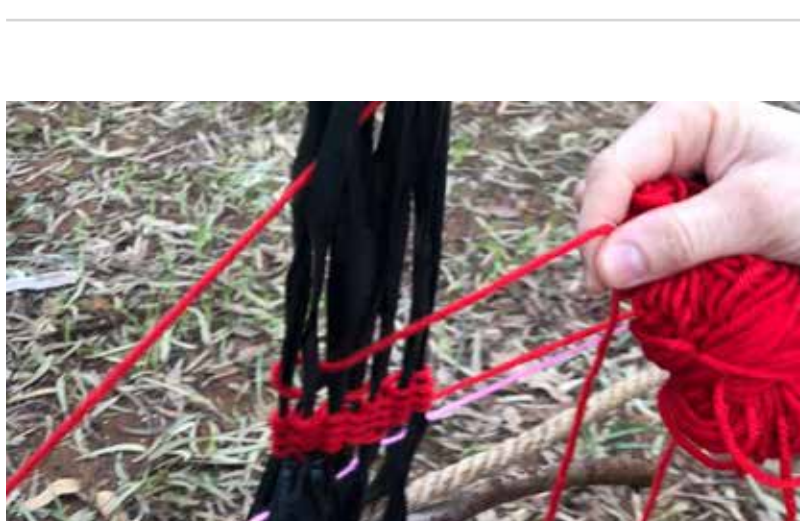
מייצרים מפת חוזקות צוותית, על ידי אבחון המבוסס על שאלון מובנה החושף את 24 החוזקות המובילות של כל אחד, כדי שישתמשו בחוזקות האחרים ויעודדו להביא לידי ביטוי את החוזקות של עצמם.



**שלב ו**

#### גורמים לזה לקרות

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



## 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 וויכוחים. וכשהתקשורת טובה המידע עובר בקלות, משתפים פעולה ועוזרים זה לזה להצליח.

### נשאים לאורך זמן

העובדים מרגישים שייכות, ביטוי אישי, הכרה ומשמעות, לכן נשאים 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 מפחיתה אגו ופוליטיקה ארגונית.

### יוזמים ומוצאים פתרונות

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

### התוצאות עולות!

כשכל הפלונטרים במערכת היחסים פרומים, 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.**

**בתהליך ישולבו מפגשים אישיים עם המנהלים לפי הצורך.**

## קצת עליי

גליה בן חיים



כאן שורשים מצמיחים כנפיים

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

מלווה מנהלים להצלחת השגת יעדים ומטרות.

יצרת את "דרך הדלת", מודל חדשני לפיתוח צוותים בארגונים הכולל גם ערכת 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 הצלחות בהשגת מטרות מתוך תחושת משמעות ובטחון עצמי, מימוש ערכים, בחיבור רשתות צוותי וארגוני.

מתנדבת ופעילה חברתית במספר גופים.

הכרתי פנחסה ופאולנה

גליה בן חיים

אשמח לתת הצעת מחיר לפעילות קונקרטיית אצלך בארגון.

לצפייה בסרטון של יער אפשרויות לחץ כאן

טלפון: 050-8210386

## מבין לקוחותינו

