

5

שלבים פרקטיים
לתרבות ארגונית אמיצה

חוברת עבודה פרקטית לקראת 2022
למנהלות ומנהלי משאבי אנוש,
פיתוח ארגוני, רווחה והדרכה



תתכוננו - העובדים שלכם שוקלים לעזוב ויהיה לכם קשה לגייס במקומם.

את זה לא אני אומרת.
על פי מחקרים של מיקרוסופט, דלוייט ומקינזי מעל ל - 40%
מהעובדים שוקלים לעזוב את מקום העבודה - כבר השנה.

רמת המחברות הארגונית, מעולם לא היתה נמוכה יותר.

בנוסף, 70% מהארגונים מדווחים על קושי הולך וגובר באיתור
וגיוס עובדים חדשים.

כדי לשגשג בעולם של הפרעה, כבר לא מספיק לנהל בצורה
מסורתית ושמרנית.

אנשי משאבי אנוש ומנהלים - חשוב ללמוד ולפתח את מיומנות
האומץ במטרה למקסם את תוצאות הארגון ולקדם תרבות
ארגונית אמיצה גם בתוך מערבולת של שינויים.





אומץ יומימי הוא Power Skill והוא קריטי להובלת הארגון!

מחקרים גלובליים מראים כי לרשימת המיומנויות הנדרשות בעולם העבודה החדש נוסף Power Skill קריטי. אומץ יומימי.

מנהיגות אמיצה היא מנהיגות הבנויה על מחויבות לחזון החברה ולעובדים, מבוססת על כנות, פתיחות, אותנטיות, פגיעות, לקיחת אחריות ויוזמה. וכל אלה מבוססים על אומץ.



הכנתי עבורכם חוברת עבודה פרקטית שתעזור לכם לפתח את האומץ הארגוני ב 2022 והלאה.

כתבו לעצמכם:

מהם האתגרים העיקריים של הארגון שלכם בשנת 2022 ?



5 שלבים לתרבות ארגונית אמיצה

אחרי שליוויי עשרות ארגונים בכל מגזר ותעשייה, גיליתי שישנם 5 שלבים קריטיים ליצירת תרבות ארגונית משגשגת. כזו המבוססת אומץ ומאפשרת לעובדים ולמנהלים קרקע פורייה להתפתחות וצמיחה.

5 שלבים ליצירת תרבות ארגונית אמיצה

1

**למה אומץ ארגוני
עכשיו?**

צרו "תחושת דחיפות"
דייקו את הרלוונטיות
לנושא האומץ

2

**אומץ ניהולי
TOP DOWN**

הכשירו מנהלים
אמיצים ומאפשרי אומץ

3

שגרירי אומץ

אתרו שגרירים ממגוון
תחומים ודרגים ורתמו
אותם לחיזוק האומץ
כשריר ברחבי הארגון

4

**"אתה מקבל
בחיים את מה
שיש לך אומץ
לבקש"**

היו נועזים - תכננו
והגדירו יעדים שיביאו
אתכם לשיאים
חדשים

5

**אל תשאפו למושלמות
JUST DO IT**

אל תחכו לרגע המושלם,
צאו לדרך עכשיו

שלב 1

למה אומץ ארגוני
עכשיו?



TAL PRIVNER.

צרו "תחושת דחיפות". דייקו את הרלוונטיות לנושא האומץ.

אנשים וארגונים מגלים באופן טבעי התנגדות לשינוי.
במצב כזה הם נוטים לדחיינות, על אחת כמה וכמה כשדובר במהלך חדש
המייצר אי נוחות, חששות, או כזה שמצריך לשנות את השגרה שעובדת.

לכן השלב הראשון בתהליך הוא להחדיר את תחושת הדחיפות ולהסביר מדוע
קריטי כל כך תהליך חיזוק האומץ בעידן של הפרעה בלתי פוסקת.

.....

שאלו את עצמכם, האם קיימת בארגון שלכם הבנה שאנחנו נמצאים בעידן של
הפרעה ולכן נידרשים לפעול אחרת?

שלב 2

אומץ ניהולי –

Top Down

רתימת מנהלים אמיצים

ומאפשרי אומץ



TAL PRIVNER.

אתם כבר יודעים שהכל מתחיל בראש.

המקום הנכון ביותר להתחיל לחזק את שריר האומץ היומיומי בחברה הינו בקרב מנהלי הארגון.

הם אלו שמחזיקים באחריות כפולה, אישית וניהולית ועליהם להיות אמיצים ולהוות דוגמא אישית ובמקביל לאפשר לעובדיהם לבנות את האומץ בעצמם ובאחרים.



שאלו את עצמכם, האם המנהלים שלכם מוכנים להוביל שיחה בנושא האומץ? האם יש להם את הכלים להוביל שיח כזה בארגון?

שלב 3

שגרירי אומץ



TAL PRIVNER.

זהו את האנשים האמיצים בארגון שלכם

אתרו שגרירים ממגוון תחומים ודרגים ורתמו אותם לחיזוק האומץ כשריר ברחבי הארגון. לצערנו לרב אנחנו לא מתוגמלים על מה שאנחנו יודעים ומבינים אלא רק על עשייתנו בנושא ובצורה עקבית לאורך זמן.

כדי להניע את האומץ היומיומי בארגון נדרש למפות ולזהות מיהם האנשים שיובילו את השינוי בשגרה הקיימת. כל חברה וארגון ופרופיל המנהיג האמיץ הנכון והמתאים לה ולמטרותיה. שגרירי האומץ יהיו אחראיים על הטמעת הערך בארגון, על מחלקותיו, ממשקיו, התהליכים הקיימים והשגרות.



שאלו את עצמכם, מי הם העובדים האמיצים אצלכם שיוכלו וירצו להוביל את הנושא בארגון?

שלב 4

היו נועזים

תכננו והגדירו יעדים
שיביאו אותכם לשיאים
חדשים



TAL PRIVNER.

"אתה מקבל בחיים את מה שיש לך האומץ לבקש"

רובינו חונכו להיות זהירים ולחלום בצעדים קטנים, אנחנו חולמים בקטן כדי להימנע מכאב. רוב האנשים מנתחים את מה שעבד בעבר ועושים פחות או יותר אותו דבר.

מרביתנו מעדיפים לבחור בדרך הקלה, הפתרון שלא יאיים ואז נכנסים למעגל של שיפור קטן ומוגבל ולעומת שינוי אמיתי ופריצות דרך משמעותיות להם ולאחר.

מעבודתי עם מאות מנהלות ומנהלים נוכחתי לראות שוב ושוב שקביעת יעדים מאתגרים, מכוונים גבוה, (בין אם אתה קטן או ענק) יעדים המביאים לידי ביטוי את התשוקה בעשייה, תייצר שינוי משמעותי ולאורך זמן.



שאלו את עצמכם, האם המנהלים והעובדים שלכם מציבים יעדים נועזים
תוך כדי לקיחת סיכונים מחושבים?
האם התרבות הארגונית שלכם מכילה טעויות ולומדת מהן כדי לצמוח?

שלב 5

אל תשאפו
למושלמות
Just do it now



TAL PRIVNER.

אל תחכו לרגע המושלם [ספויילר: הוא לא יגיע], צאו לדרך עכשיו.

בהובלת שינוי כדאי לזכור שלא ניתן לתכנן את כולו מראש ב 100%.
תמיד מומלץ לעצב תהליך גמיש ולקחת בחשבון שידרשו תיקונים והתאמות
לאורך הדרך.

לפעמים אנחנו כל כך שקועים בניתוח ובסגירת כל הפינות, לא מצליחים
לקבל החלטה ומבזבזים זמן יקר מפז – זה נקרא Analysis Paralysis.
זו נטייה של מצטיינים ואחראיים לחפש בהירות וביטחון לפני כל צעד והחלטה,
אבל אם נחכה לקבל את כל הנתונים, זה יסרס אותנו, יקפיא אותנו וימנע
מאיתנו להתקדם ולממש עצמינו.

.....

תשאלו את עצמכם, האם אתם ממוקדי עשייה, או מכלים זמן לריק
במקום לנוע קדימה?

קחו דקה לחשוב,

באיזה מ 5 השלבים אתם נמצאים
ומה הצעד הבא שלכם
כדי לחזק את האומץ הארגוני?

זה הזמן הנכון לטפס לרמה הבאה



משאבי אנוש, פיתוח ארגוני והדרכה

כשותפים אסטרטגיים

אנשי משאבי אנוש, מנהלים ועובדים, אתם שגרירי נושא האומץ, אתם מובילי השינוי, אתם האחראים לתשתית המאפשרת אומץ, לפיתוח ההון האנושי.

אתם כבר יודעים שזה לא מספיק לבקש אומץ צריך גם לאפשר אותו...להטמיע אותו בשיח, בתרבות הארגונית, ביום יום בחיי החברה וצריך לספק את הכלים כדי לפתח אותו כמיומנות כוח בקרב מנהלים ועובדים.

באמצעות פעולות אפקטיביות מותאמות למציאות הארגונית תוכלו להיות חלק משמעותי בהובלת הטרנספורמציה שתהפוך את הארגון שלכם למצליח ואותכם לשותפים משמעותיים בשורת הרווח התחתונה והעליונה – בהצלחה.

3 הרמות לחיזוק האומץ הארגוני בהן אוכל לעזור לכם



רמת המודעות

פתיחת או חיזוק מודעות לחשיבתו של האומץ בחיי העובדים והמנהלים ולקידוח אחריות עליו היא השלב ההתחלתי בתהליך של שינוי. עצירת השוטף והדחוף להתבוננות על נושא חשוב זה ויצירת שיחה סביבו היא כשלעצמה הצהרת אומץ ארגונית.

הרצאה מעוררת מחשבה ומניעה לפעולה << לחצו כאן



רמת התכנון

חשוב לפתח את הבהירות היכן בדיוק אנחנו נמצאים ולכן נרצה להגיע, מהם הפערים בין המציאות לבין העתיד הרצוי ואת כל זה יש לתרגם לתוכנית עבודה מכומתת הניתנת למעקב בצורה פשוטה.

סדנת "מפה - להוביל באומץ" מפגשים פרקטיים לתכנון שנת 2022 << לחצו כאן



רמת יישום והטמעה

זוהי הרמה המאתגרת ביותר, בה מתמודדים עם העומס היומיומי, עם ההתנגדויות והמעכבים ועם אוטומטים והרגלים לא משרתים. כדי לשמר רמה זאת נידרש ליישם את תכנית העבודה שבנינו ברמת התכנון, הלכה למעשה, כולל יצירת והטמעת הרגלים ושגרות תומכות הצלחה.

ליווי קבוצתי ואישי לחיזוק האומץ יצירת שגרירי אומץ << לחצו כאן



רוני ליטבק

לשעבר סמנכ"ל מש"א, Solaredge
"כמה חוכמה, שמחה ואומץ באשה אחת.
תודה רבה על שיעור חשוב מאד בלדחוף אותנו
עוד קצת להיות האני הכי טוב שלנו."

יעל ברק

סמנכל משאבי אנוש ופיתוח ארגוני, HERZ
"אם אתם רוצים לתת מתנה לעובדים ולמנהלים
בארגון, כזו שהיא ממש לחיים, תפנו לאחת
והיחידה טל פריבנר, אני ממליצה בחום."

אלה קוניקס

דוברת ישראלכרט

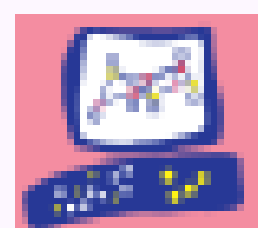
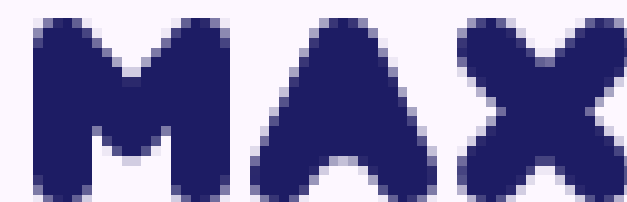
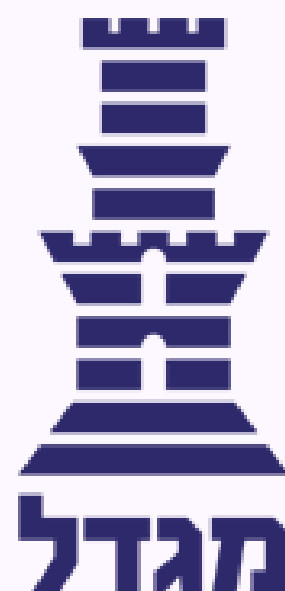
"תודה לך טל על הרצאה סופר חשובה שנותנת
בסיס לכל תהליך שינוי! בסבלנות ובעזרת
דוגמאות "שמורידות אסימונים".



פידבקים מחברות
וארגונים פורצי דרך
שמחזקים את שריר
האומץ ביום יום.

להמלצות נוספות <<
לחצו כאן

חלק מלקוחותיי



נעים להכיר, שמי טל פריבנר

אני יועצת לארגונים ועסקים למקסום הצלחות בזכות התבוננות מפוקחת המאפשרת עשייה אמיצה.

פיתחתי את שיטת "7 צעדים לחיזוק האומץ כשריר" ואני משמשת כיועצת מורשת (CTT) מטעם חברת Barrett Values Centre בעלת זיכיון לשימוש בשיטה המודדת ניהול ומנהיגות במספרים לשיפור הישגים, עם מוניטין מוכח ביותר מ- 6,000 חברות בעולם.

אחרי שהתמודדתי עם אחד הפחדים הכי נפוצים שיש, פחד במה/קהל, אני מוצאת עצמי עומדת בפניי מאות עובדים ומנהלים בארגונים מצליחים מידיו יום, עוזרת להם לפתח את האומץ כשריר באמצעות תהליכי עומק, מוכחים, לחיזוק האחריות האישית והניהולית, זיהוי תפיסות מעכבות, חיבור לתשוקה, תיכנון והשגת יעדים.

לארגונים שרוצים למקסם תוצאות והישגים בעידן החדש אני מציעה מגוון של הרצאות, סדנאות ואימונים מנהלים/ות.
לכל הפרטים << לחצו כאן.

שלכם. באומץ,

טל פריבנר

Tal@talprivner.co.il | 054-3042302

TAL PRIVNER.

www.talprivner.co.il
tal@talprivner.co.il
054-3042302

