

אומץ ארגוני #4

מחברות ושייכות ארגונית

מנקודת מבט של סמנכ"ליות ומנהלות משאבי אנוש
בחברות המובילות במשק



TAL PRIVNER.



הכל זה יחסים

בעידן שבו רמת המחברות מעולם לא היתה נמוכה יותר ואתגרי שימור העובדים הולכים וגדלים, נדרשת מנהיגות אמיצה מצד מובילי משאבי אנוש. הטלטלה העולמית שכולנו חווים מייצרת פערים עצומים במערכות היחסים בארגון, משנה את ה"חוזה הפסיכולוגי" עם העובדים ומחייבת להגדיר מחדש את תפיסות הניהול.

כל רעיון או תובנה שנוכל ללמוד ולאמץ מהקולגות, יוכלו לייצר שינוי מבורך גם אצלכן/ם בארגון.

בתור יועצת לארגונים, המלווה ומאמנת מאות מנהלים ומנהלות בארגונים מצליחים, הזמנתי 14 מנהלות משאבי אנוש מובילות ממגוון ענפים לשתף מהתובנות והניסיון שלהן כדי לעזור בכם השראה.

למי שפיספס/ה - אני מזמינה אותך לבקר באתר שלי ולהוריד את סדרת החוברות המלאה במתנה.

שגרירי ושגרירות אומץ, המשיכו להשמיע קולכן/ם וכך נייצר ביחד מציאות ועתיד טובים יותר.

שלכן/ם באומץ,
טל פריבנר tal@talprivner.co.il

הסדנאות המובילות שלי



TAL PRIVNER.



"לאפשר לאנשים להיות (הגרסה הכי טובה של) עצמם"

בתפקידי אני שואפת לעודד אנשים לצמוח ולהיות בנוכחות, בהתפתחות ובתנועה מתמדת, להשמיע את קולם, לבחור מתוך חופש פנימי מלא, להעז לזוז מאזור הנוחות שלהם ולהביא את עצמם כמו שהם. ארגונים אמיצים הם אלו שמנהלים בפתיחות עם האנשים שלהם שיחות משמעות, מעודדים לחלום ולממש, ומייצרים פתרונות גמישים ויצירתיים כדי לאפשר זאת. מחוברות אמיתית היא כזו שמבוססת על הדדיות. מי מאתנו לא רוצה לעבוד במקום שרואה אותו?



עינת אמיתי

סמנכ"לית משאבי אנוש גלובלי דלתא גליל





"מחברות בצמיחה ומשבר"

.....

תפקידנו הוא לסייע למנהלים ולצוותים להיפרד מתפיסות, ודפוסי התנהגות ארגוניים ששירתו אותנו נאמנה עד נקודה מסוימת אבל עוצרים אותנו מהתקדמות בזמן הנוכחי. האתגר המרכזי שלנו הוא לייצר קבלה של המציאות המשתנה באמצעות יצירת מרחב של ביטחון פסיכולוגי ואומץ שמאפשר לחבר בין קצוות ולפעול ליישוב מתחים. לפעול ממקום מלא בתקווה ואהבה, ולא מתוך פחד.



אילה דגן

Head of Cloud HR

Global HW Organization & Tech center IL



"האומץ לשים את העובד במרכז"

.....

כשהעובד מרגיש במרכז הוא מחובר ומחויב
לארגון, התוצאות לא מאחרות להגיע. עובד מחובר
מצליח להיות עובד יצרני, חדשני והופך להיות
הגרסה הטובה ביותר של עצמו!
כארגון מוביל שמנו לעצמנו כמטרה לבצע פעולות
ממשיות לחיזוק ה - WELLBEING של העובד,
תוך מתן כלים ניהוליים שיסייעו בהגברת האומץ
הניהולי, התקשורת החיובית והמוטיבציה.



שירלי בר

סמנכ"ל משאבי אנוש, כלל ביטוח ופיננסים





"מיקוד תשומת הלב הניהולית ביחסים"

.....

אומץ ארגוני זה לדעת למקד את תשומת הלב הניהולית במערכת היחסים עם העובדים שלך. לאבחן את צרכיהם, לראות אותם מעבר לאילוצים הארגוניים ולאתגרים המערכתיים, ולהשכיל להגמיש את הארגון כך שהפרט ירגיש כי התפתחותו נמצאת במרכז ובחשיבות גבוהה. הגישה הזאת תגביר את תחושת השייכות, המשמעות וההערכה - באופן ישיר למנהל עצמו ולארגון כולו.



גליה אלוני

Israel Talent Leader , Partner ,EY



"שבירת פרדיגמות"

.....

אני מאמינה שהעוצמה הגדולה ביותר היא להקשיב ולתת מקום למגוון דעות, צבעים ורעיונות. לייצר כמה שיותר תשתיות, הזדמנויות ומקום לכל אחד ואחת ליזום, ליצור, להתפתח, להשפיע ולהיות משמעותי/ת. זה דורש הקשבה, פתיחות, ענווה וחשיבה אחרת שכולם חייבים להיות רתומים אליה. אחרי כל כך הרבה שנים אני יודעת לומר בוודאות שכולם מרוויחים מזה - גם בתקופות של משבר.



אלונה מגור שוהם
סמנכ"לית משא שטראוס ישראל





"האומץ לתת הזדמנות"

.....

אני מאמינה בקידום פנימי, גם ברמת הצוות האישי שלי וגם ברמת כלל הארגון.
היכולת שלי כמנהלת להאציל סמכויות שונות, להתנסות במשימות אחרות, פרויקטים חדשים וללמוד לבד - דורשת הרבה אומץ. אם לא ניתן לאנשים הזדמנות להוכיח את עצמם - לא נוכל לפרוץ - לא כארגון ובוודאי לא כאינדיבידואלים.



ענבל מרטינז

מנהלת מרכז הלמידה והפיתוח, מגדל



"שח-מט ולא דמקה"

.....

בדמקה על כולם לנוע קדימה בתבנית משחקית פשוטה יחסית ומצומצמת. שחמט נשען על תבנית משחק מורכבת שבה יש 64 משבצות, 16 כלים, לכל כלי תפקיד אחר ויכולת לנוע למספר כיוונים למטרה אחת. אנחנו חיים בעולם מורכב, תבניות פשוטות כמו בדמקה כבר לא מספקות מענה הולם. יש להשכיל לבחון כל העת את התנאים המשתנים ולהחליט אלו מהכלים שיש לכם רלבנטיים ומהם הפתרונות לכל סיטואציה.



שגית סלע

סמנכ"לית בכירה למשאבי אנוש רפאל





"האומץ להיחשף"

.....

האמירה שעובדים מגיעים לארגון בגלל המשמעות, נשארים בגלל החברים ועוזבים בגלל מנהל ישיר מקבלת משנה תוקף בעולם של היום. הקשר עם המנהל הישיר הופך להיות יותר ויותר משמעותי. קשר אותנטי שמאפשר מקום בטוח, לתהות ולטעות יחזק מחברות. שמשו דוגמא בקשר הזה, החשפו, שתפו בפתיחות מההתמודדויות שלכם וצרו סביבה בטוחה בה העובד שלכם לא חושש לעלות על המגרש.



אורית סגל

סמנכ"לית משאבי אנוש, celebrate



"מי שלא טועה - כנראה שלא פועל"

.....

בכולנו יש פחד. כמנהלת, תמיד סמכתי על תחושות הבטן שלי ועל האינטואיציה. כשזה "נכון", זה מרגיש ככה, סמכו על עצמכם! במקומות שאתם בכל זאת חוששים מהחלטה, בנו לכם קבוצת התייעצות קטנה עליה אתם סומכים, דאגו שבקבוצה זו יהיו קולות שונים ואחרים, אנשים מתחומי ידע שונים, רקע שונה, ואם אפשר גם תרבות שונה.



ליזה תבורי

סמנכ"לית בכירה למשאבי אנוש, אורמת





"שונות וריבוי דעות"

.....

אומץ ניהולי מתבטא בהובלת תרבות ארגונית מכבדת, מבוססת ערכים, מגוונת ומכלילה, כזו שלא חוששת לראות שאנחנו שונים ומייצרת סינרגיה וחיבורים. תרבות המאפשרת לכולם וכולן להביא את מי שהם ולומר את מה שהם חושבים בכנות ובאותנטיות, בקול ברור ובוטח. כזו שבסופו של יום, כל עובד ועובדת מרגישים בנוח להיות פשוט מי שהם.



ענת גור אריה

סמנכ"לית משאבי אנוש, ספירל סולושנס



"התבוננות והקשבה"

.....

כאמא, היה לי מהותי שבמסגרות החינוכיות
שבחרתי לילדים שלי "יראו" את הילד שלי ויבינו למה הוא
זקוק כדי להיות מוגשם.
כך בדיוק אני מתייחסת לעובדים בארגון שלי.
דרך התבוננות והקשבה ניתן לבנות את הדרך הנכונה עבור
כל אדם.
כשרואים מישהו באמת הוא "ראוי".
ארגון שיודע להשקיע אנרגיה בלראות את האנשים שלו באמת
ולא לעסוק בהתאמתם לתבניות קיימות - זה אומץ בעיני.

DouxMatok

אפרת רואי גולדברג
סמנכ"ל משאבי אנוש DouxMatok





"כאן ועכשיו"

.....

"החוזה הפסיכולוגי" החדש מחייב ארגונים לשנות באומץ את תפיסת המחוברות ושימור העובדים לתפיסה של הדדיות (win-win) והשקעה בכאן ועכשיו. השקעה ופיתוח של עובדים לא בהכרח מבטיחה הישגות לטווח ארוך ולעיתים העובד/ת "יפרע את השטר" במלואו אצל המעסיק הבא שלו/ה- זה לא אישי... וזה בסדר! בעידן אי הוודאות הכאן ועכשיו הוא החשוב.

PHILIPS

רקפת שפירא כץ
סמנכ"לית משאבי אנוש, פיליפס ישראל



"האומץ ללכת (לפעמים) נגד הזרם"

.....

להוביל הון אנושי דורש אומץ להוביל מהלכים שאינם תמיד פופולאריים מתוך אמונה ואמת מקצועית שהם נדרשים. האומץ להניח את הפחדים האישיים בצד, ולא לפעול בשמם ובקולם, להתבונן בהם ולפעול מתוקף האחריות המוטלת עלינו.

מצד אחד, מונח האומץ לעמוד על האמת המקצועית שלי, זו שאני מאמינה בה, ובאותו הזמן, מצד שני, לא להיות "מאוהבת" בתפיסות, לגלות פתיחות וגמישות.



אבישג אלבז הרוש

סמנכ"ל משאבי אנוש, מטריקס





"Humanity at Work"

.....

בשנים האחרונות, משהו יסודי התערער בכולנו והפגיש אותנו בצורה קיצונית עם היבטים מעמיקים ומשמעותיים של האנושיות שלנו. את כל אלה אנו חווים בתחושה שאנו נדרשים לשנות את כללי המשחק ולמצוא דרכים חדשות שיתנו מענה לצורכי העובד כאדם, לצד צרכים ארגוניים אחרים. זה אומר שאנו נדרשים לתת פתרונות הוליסטיים שלוקחים בחשבון פרסונליזציה במענה לצורכים האישיים של העובדים שלנו.

נדרש אומץ ושינוי בתודעה הארגונית להבין שנושאים אלה הם קריטיים וארגונים שישכילו לאמץ פרקטיקות אלה יובילו להצלחה רבה יותר בשימור ומחברות העובדים.



גילי גרונר

סמנכ"ל משאבי אנוש, Bayer israel



TAL PRIVNER.

האומץ לפרוץ

הרצאות. סדנאות. ליווי ואימון

www.talprivner.co.il

tal@talprivner.co.il

054-3042302