

"אתם מפוטרים": כך פיטר מנכ"ל 900 עובדים בזום

מסקרן אלו ערכים עמדו מול עיניו באותה עת
ומסקרן כיצד היה מגיב לפיטוריו שלו בזום ע"י הדירקטוריון

אבישי לנדאו - 8.12.2021

"...900 עובדים בחברת המשכנתאות האמריקאית Better.com שהתחברו לשיחת זום עם מנכ"ל החברה לא ציפו למה שקרה בהמשך. ההעסקה שלכם מופסקת באופן מידי הודיע להם. הוא טען שהסיבה היא ביצועי החברה ומצב השוק. לפי דיווח ב-CNN מאזן המזומנים בחברה עומד על יותר ממיליארד דולר"... (ידיעות אחרונות 8 דצמבר 2021).

מסקרן מאוד האם אותו המנכ"ל כשהתארגן לשיחת הזום, ובמקביל לסירוק השיער וליישור העניבה התבונן במראה בדמותו ושאל את עצמו את השאלה הנפלאה:
"איך האדם שהייתי רוצה להיות, היה עושה את הדברים שאני עומד לעשות?"
(Jim Cathcart)

לכל ארגון מכל סוג שהוא ישנם ערכים: לעיתים הם מוצהרים, לעיתים הם כתובים ולעיתים מתקיימים עפ"י המעשים.

גם לארגון פשע כמו המאפיה יש ערכים. תחשבו על: משפחתיות, כבוד, תכנון, מיקוד במטרה, נאמנות (חסר למי שלא...).

ערכים הם לא רק מילים. ערכים משפיעים על התנהגויות, ומעצבים את חוויות היום יום של חיינו. בדר"כ אנו ערים להם כאשר אנו חווים "התנגשות בין ערכים". הפליא להגדיר זאת פרופ' ישעיהו ליבוביץ ז"ל: "ערך הוא דבר שאדם בוחר בו עבור עצמו, כדי לנהוג ולחיות לפיו, משום שהוא מאמין שהוא טוב"

לעיתים קרובות אנו נתקלים בארגונים אשר משדרים כלפי חוץ ערכים נשגבים ונפלאים ובפועל בהתנהגותם הערכים נראים שונים לחלוטין.

ולכן הדגש איננו על מה כותבים או אומרים אלא על מה עושים הלכה למעשה.

בלי להיכנס לקלחת הפוליטית בישראל, המעשים בפועל בינתיים של הממשלה הנוכחית בתחילת דרכה משקפים ערכים כמו: חיוביות, שיתוף פעולה, כבוד הדדי, מנהיגות, מחויבות מיקוד בעשייה.

בפעילות מרכזית זו לארגון אנו עוסקים בזיהוי ובחירת ערכי ליבה משותפים רצויים, תרגומם למשמעות ולהתנהלות, זיהוי הפערים שבין המצב המצוי למצב הרצוי בכל אחד מהם ובתהליכים להקטנת הפערים.

גם בארגונים בהם "פיהם, ליבם ומעשיהם שווים" אנו מוצאים לא אחת הסכמות על ערכי הליבה והשאריתם ברזולוציה של הצהרת כוונות בלי לתרגמם למשמעות ולהתנהלות.

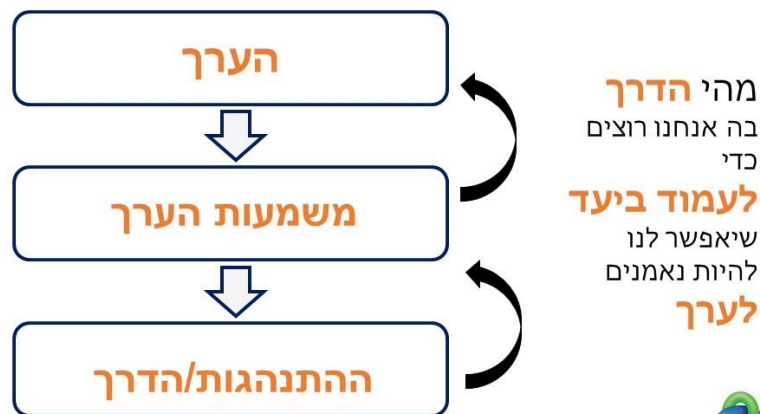
ארגון אשר רוצה באמת לגבש את ערכי הליבה וליצור מוטיבציה והנעה לפעולה בקרב עובדי הארגון כולו- חייב ליצור תהליך של מעגלי שיתוף בהם כל ערך יפורק לגורמים וינותח לפי: משמעויות הערך ורק אחר כך תרגום להתנהלות יום יומית. ברגע שאכן מתבצע תהליך כזה בשקיפות מרבית ובשיתוף העובדים, יש להניח שגם תהליך הטמעת הערכים יתבצע באופן

מוצלח הרבה יותר. תהליך זה הינו תהליך תשתיתי בארגון (בדומה לתהליך של גיבוש אסטרטגית הארגון או לתהליך ERP ובהתאם לכך הוא דורש תשומות של זמן וכסף ומחויבות מליאה של המנכ"ל וחברי ההנהלה ובגיבוי הדירקטוריון אחרת זה לא באמת יתממש.

תהליך זה, בהתאמות המתבקשות, נכון לגמרי גם לעולם הזוגיות והמשפחה (כדברי השיר הישן: "...כשאת אומרת לא-למה את מתכוונת"...) .

גיבוש ערכי ליבה משותפים יכול להתבצע בשתי הצורות: האחת: גיבוש ערכי הליבה, תרגום למשמעויות ואחריו תרגום להתנהלות. השנייה: איסוף ההתנהגויות ותרגומם למשמעויות ומשם להצבת הערכים העומדים מאחוריהם.

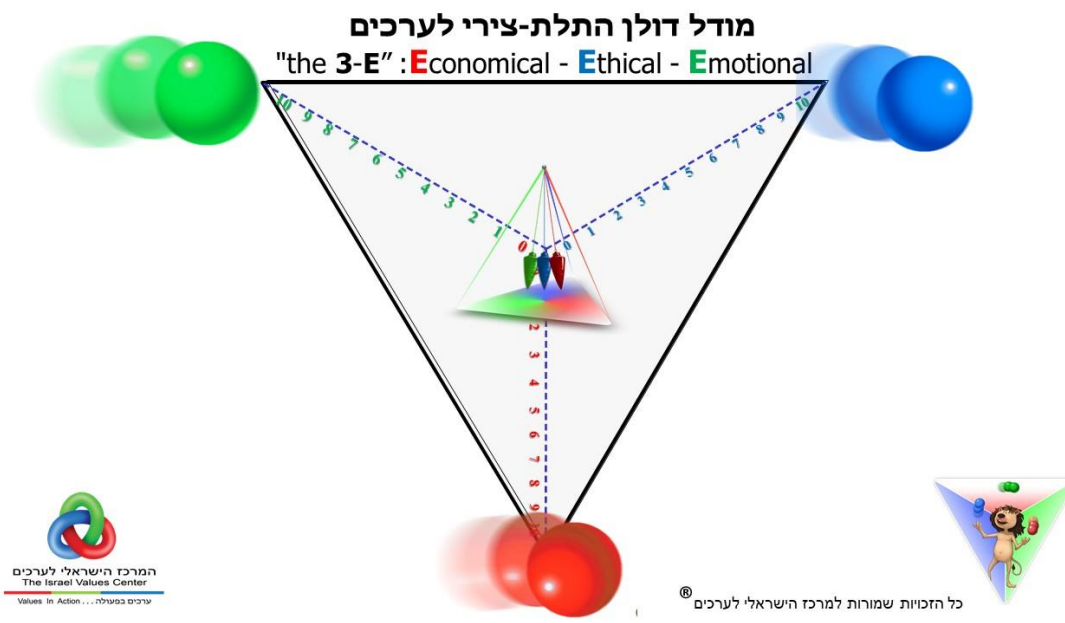
פירוק ערך למשמעות ולהתנהלות



כל הזכויות שמורות © המרכז הישראלי לערכים www.values-center.co.il



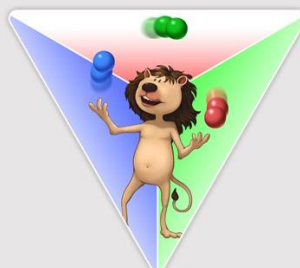
בספרי העיון וההדרכה שלנו המבוססים על מחקרי ערכים במשך למעלה מעשרים וחמש שנים ובארגז הכלים הכולל: מודלים ניהוליים, אפליקציית ערכים, שאלונים ומשחקי ערכים המבוססים על מחקר ב-14 מדינות - לב המודל הינו בפילוח הערכים לשלושה צירי ערכים (הציר הכלכלי-מעשי, הציר האתי-חברתי והציר הרגשי-התפתחותי) וכל ציר רשימת הערכים שלו אשר תוקפו במחקר ובהבנה כי נוכחותם של שלושת הצירים חיוניית לתפקוד מיטבי שלנו. (ויקיפדיה: ניהול על פי ערכים). ועל כך נרחיב ונעמיק במאמר הבא שכותרתו תהיה: המודל התלת-צירי לערכים לתפקוד מיטבי ואיכותי של הארגון .



**"שלוש הרגליים" היציבות הנחוצות למודל מקצועי
 בכדי להפוך למודל משמעותי ויישומי**

Methodology

מתודולוגיה
סדורה



Concept

תפיסה
מגובשת

Tools

ארגז כלים רחב



mbv.org@gmail.com / www.values-center.co.il / 0547757484



הכותב הינו מייסד ומנהל המרכז הישראלי לערכים העוסק בפיתוח ובהטמעת תהליכי שינוי ממוקדי ערכים. המרכז מהווה חלק מקבוצת ייעוץ בינלאומית, הסמכות בינלאומיות בעולם הערכים, שותף למהדורות בעברית של ספרי עיון והדרכה בעולם הערכים ולפיתוח משחק הערכים לעולם ולישראל, סמנכ"ל למשאבי אנוש ו"שופט-צד" בבית הדין לעבודה בעבר.

www.values-center.co.il