

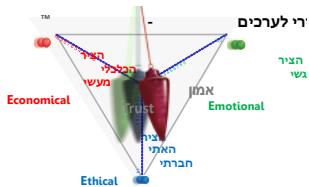
כנס פ.א.י 2023 - ארגונים במציאות של חדשנות טכנולוגית - יוצא לדרך! 5.6.23 קול קורא להגשת הצעות עד

ארגון במשבר אמון عمוק!!!

האם, מתי וכייז אנו יכולים לסייע???

סדנה במתכונת משוחקיות (גמיifikישן)

תקציר



חברת הייטק ישראליות אשר נסחרת בבורסה האמריקאית מקعلת למשבר אמון חריף וחירג במדדי בין המנכ"ל והנהלה לבן אמונם, משבר שהו לו השכלות שליליות על ערך המניה, ירידה חזקה במוטיבציה ובמוחבחת הארגונית, גל עזיבות ואוים בהסתפרות של אנשי מפתח וקשיים אובייקטיבים וחוילאים בתפעול החברה ובמשמעותם השונים של החברה. צוות משאב אמוש מוטר חסר אונים לחולין ופונה אליהם לשיעץ דוחף. בפועלם לנוטות לשיעץ לארגון, תקבל בתחילת הסדנא את דף האירוע ובמידע מפורט הרבה יותר תוך התיחסות לערכי הליבה המוצברים וביניהם: שקיופות, הגנת ומשמעותו.

הסדנא תוריה במתכונת חוויתית - משוחקיות ובמהלכה נבחן את המרכיבים המרכזים להפחתת עצמת אי-האמון באמצעות המודל התלתל צרי לערכים בערך האמון הימ "מגה ערך" ("ערך עלי"), תוך שימוש בכל המקצוע-חווית: מה חשוב... משחק ערלים" בעקבות בקבוכות משחק.

אביishi לנדאנו, מייסד ומנהל המרכז הישראלי לערכים, שלוחה של חברת "שער קנדית-בינלאומית", מרכז להשתנות ביןלאומיות ולפיתוח כלים לשלים המקצועיים, "שער ארגוני", משחוקליה ואימון אישי, בעולם החום האישי-משפחתי-ארגוני (ערלים-לחיצים ושותפה-אמון (MA) סמנכ"ל למשאבי אמש-חבר הנהלה בשורה של ארגונים גדולים בישראל ו"שופט-צד" בבית הדין לעבדה (בעבר www.values-center.co.il)

GANIM CENTER FOR ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT ISRAEL
איפ"א ערך.

גם אני מציג בכנס פאי הכנס השנתי של קהילה הפיתוח הארגוני בישראל

ארגון במשבר אמון عمוק!!!
האם, מתי וכייז אנו יכולים לסייע?
סדנה במתכונת משוחקיות(Gamification)
6.9.2023

אביishi לנדאנו

ארגוני במציאות של חדשנות טכנולוגית

הפגש בין אנשים, טכנולוגיה ויעצים | 6 נובמבר 2023 - מרכז רביין, תל אביב

ארגון במשבר אמון عمוק!!! האם, מתי וכיצד אנו יכולים לסייע???

כנס שנתי פאי - 5 ספטמבר 2023 / מפגש טעימה סדנאית שעה וחצי

سدנא במתכונת משחוקית (גמייפיקישן) / אבישי לנDAO

הארגון

חברת הייטק הישראלית אשר נסחרת בבורסה האמריקאית נקלעת למשבר אמון חריף וחריג במידה בין המנכ"ל והנהלה לבין אנשי הארגון, כאשר האנשים בארגון מצאו עצמם ש"כללי המשחק" השטנו לרעות באופן חד צדי ובהנחה כרעם ביום אחד. למשבר שפרץ היו השלכות שליליות מהירות על ערך המניה (משמעות "השמדת ערך"), ירידה חדה במוטיבציה ובמחוברות הארגונית, גל של "מחלות" ובקשות לחופשה ללא תשולם, גל עזיבות ואיומים בהתקפות של אנשי מפתח וקשיים גוברים והולכים בתפוצול החברה ובמגווןים השונים של החברה.

נקודת השיא "בشبירת האמון" הייתה באחד מימי חמישי – הארגון כולל היה רדף שמועות על גל של פיטורים שיקרה בשבוע הבא. לקרה סוף היום שלח המנכ"ל מייל לכל הארגון ובו מסר מרגייע שלל לחלוטין את הנושא. במצאי שבת שליחים מיוחדים הכניסו מעטיפות תחת הדלת ל-270 עובדים ובهم מכתבי פיטוריים.

צוות משאבי אנוש נותר חסר אונים לחלוטין וננה אליכם לייעוץ דחוף. בבואכם לנסות לסייע לארגון, תקבלו בתחילת הסדנא את דף האירוע ובו מידע מפורט הרבה יותר תוך התיחסות לערכי הליבה המוצזרים וביניהם: שקייפות, הגינות ומשפחות.

הסדנא תהיה במתכונת חוויתית-משחוקית ובמהלכה נבחן את המרכיבים המרכזיים האפשריים להתחלה תהליך של שיקום האמון בעזרת המודל התלתן צרי לערכים ® בו ערך האמון הינו "מגה ערך" ("ערך על") ותוך שימוש בכלים המקצועים-חווייתיים: "מה שחשוב... משחק ערכים" בעבודה בקבוצות משחק.



כל הזכויות שמורות ® המרכז הישראלי לערכים

שלום אבישי, 9.9.2023

אני מצטערת שנבחר מمنי להיכנס לסתנה שלך.
שמעתי הדים ממד חיוביים מהמשתפים ואני שמחה שגם אתה יצאת מרווחה!
שוב תודה על ההשקה בכנס!
מählת לך שנה טובה, שנה של הצלחות ללא משברים
אריאלה

ה"י עמיותוי ועמיותי היקרים 9.9.2023

אםול הייתה עבורי חוותה יוצאה דוף בסדנא שלי בכנס פאי על סוגיות האמון ושיבורו
קובוצה של 25 אנשי מקצוע שבאו כדי שנלבט יחד בשאלת החשובה: ארגון שבו לאורך
תקופה המנכ"ל וחבריו להנאה שיקרו ללא הרף וודקו לחולוטין את שיבת האמון עם
האנשים בארגון

האם יש לכך תקומה בתצורה הקיימת בארגון? האם, מתי וכיצד ניתן לסייע לארגון להתחיל
?? לבנות מחדש את האמון בארגון?

עבדנו עם המודל התלת-צרי לערכים בו האמון משמש "מגה ערך" והשתמשנו במשחק
"הערכים באמצעות מה שחשוב... משחק ערכים"

היתה בחדר אנרגיה נפלאה מהעסוק בנושא המתגדר

לא רציתי בסיום לקלקל זאת אבל לדעתך: ארגון שחווה הפרת אמון גסה בידי המנכ"ל וכניסת
הארגון לתהיליך של "השמדת ערך"- מועצת המנהלים הייתה מראה למנכ"ל ולהנאה את
הדרך החוצה וرك אחריו תהיליך זה של "ניקוי אורות" ניתן היה להתחיל בעבודה קשה עם
הנאה חדשה והאנשים בבניה מחדש מחדש של תרבות הארגון ובנין ריקמה עדינה ראשונית של

אמון אשר אותו יהיה צריך לטעוף עוד ועוד בעזרת צעדים בוני אמון.

אני כיווץ ארגוני לא הייתה מוגן לדרכו בארגון שכזה לשם הון שבועות בשלב בו המנכ"ל והנהלה עדין פעילים בארגון

דומה הדבר לזוג שאחד מהם חוויה בגדה של בן זוגו (מינית, כלכלית או כל נושא אחר) ובן הזוג הנכבד מוכן לסלוח ומתנה בשורה של התהי"ビות.. איזי עם השנים הדימום הפור לפצע מגלאתי, לצלקת מכוערת, לצלקת ואולי, גליד לחלווטין עם השניים. אבל אם אותו בן זוג לא באמת סלח והנושא עולה שוב ושוב עם השניים והדימום נמשך כל הזמן- לו אני ייעץ של הזוג הייתי ממליץ להם להיפרד מוקדם ככל האפשר כיון שהוא טוב לא צפוי להם ביחד

!!!שתהיה לנו שנה טובה באמת-מג'ע לנו

מי שיפנה אליו בווטסאפ או במיל- קיבל ממנו את מצגת המפגש שנשלחה אם לשותפים :

אביי לנDAO- 054-7757484
mbv.org@gmail.com

שלום לאריאלה ולרונית היקרות, 9.9.2023

תודה על ההזדמנות להעיר סדנא במסגרת הכנסת השנהתי.

בחרתי נושא מתג'ר וטען כיום בוודאי בתוך מסגרת הזמן שהייתה.

אני נהנית לחוות את התהליך עם המשתתפים.

מקווה שגם הם נהנו והפיקו מכך ערך אמיתי.

על"י המשובים הראשונים – אכן כך היה.

לאלו מהמשתתפים שביקשו-שלחו את מצגת הסדנא.

במידה ויהיו נוספים שיפנו אליכם- מצורפת.

אחרי החגים נהיה כבר עם המודל החדש שלנו לניהול לחץ ושותיקה

עם הכלים המשחוקים שלו: "מה שחשוב... משחק לחצים".

ד"ש חממה לד"ר אורה סטר מפרופ' שמעון דולן.

7.9.2023

אתמול הייתה עבורי חוות יצאת דופן בסדנא שלי בכנס פאי על סוגיות האמון ושיבורו

קובוצה של 25 אנשי מקצוע שבאו כדי שנלבט יחד בשאלת החשובה: ארגון שבו לאורך תקופה המנכ"ל וחבריו להנהלה שיקרו ללא הרף וסדקו לחלווטין את שיבת האמון עם-האנשים בארגון

אם יש לכך תקומה בתצורה הקיימת בארגון? האם, מתי וכיצד ניתן לסייע לארגון להתחיל ???לبنות מחדש את האמון בארגון

עבדנו עם המודל התלת-צירי לערכים בו האמון משמש "מגה ערך" והשתמשנו במשחק ".הערכים באמצעות "מה שחשוב...משחק ערכים

הייתה בחדר אנרגיה נפלאה מהעיסוק בנושא המאתגר

לא רציתי בסיום לקלקל זאת אבל לדעתך: ארגון שחווה הפרת אמון גסה בידי המנכ"ל וכניסית הארגון לתחילה של "השמדת ערך"- מועצת המנהלים הייתה מראה למנכ"ל ולהנהלה את הדרך החוצה ורק אחרי תחילת זה של "ניקוי אורות" ניתן היה להתחיל בעבודה קשה עם הנהלה חדשה והאנשים בבנייה מחדש הארגון ובנויות ריקמה עדינה ראשונית של אמון אשר אותו יהיה צריך לטפח עוד ועוד בעזרת צעדים בניי אמון

ואני כיווץ ארגוני לא הייתה מוגן בדרך בארגון שכזה בשום הון שבועות בשלב בו המנכ"ל והנהלה עדין פעילים בארגון

דומה הדבר לזוג שאחד מהם חווה בגידה של בן זוגו (מינית, כלכלית או כל נושא אחר) וכן הזוג הנבגד מוכן לסלח ומתנה בשורה של התחביבות.. איזי עם השנים הדימום הופיע לפצע מוגלתי, לצלקת מכוערת, לצלקת ואולי יגheid לחוטין עם השנים. אבל אם אותו בן זוג לא באמת סלח והנושא עולה שוב ושוב עם השנים והdimom נ麝ר כל הזמן- לו אני יועץ של הזוג הייתי ממליץ להם להיפרד מוקדם ככל האפשר כיון שאין דבר טוב לא צפוי להם ביחד

!!!שתהיה לנו שנה טובה באמת- מגיע לנו

.מי שיפנה אליו בוטסאף או במיל- יקבל ממני את מצגת המפגש שנשלחה אם לשותפים

אבייש לנדאו- 054-7757484
mbv.org@gmail.com