

# המרכז הישראלי לערכים

חוסן אישי - משפחתי – ארגוני  
ערכים - לחץ ושחיקה - אמון

קטלוג המוצרים, סדנאות והכשרות בינלאומיות

## הקדמה

המרכז הישראלי לערכים עוסק במחקר, פיתוח מודלים וכלים ומתן ייעוץ לארגונים, משפחות ואנשים פרטיים בעולמות המנהיגות, ערכים, לחץ ושחיקה ואמון.

המרכז מהווה חלק מקבוצת ייעוץ קנדית בינלאומית שבראשה פרופ' שמעון דולן אשר שימש ומשמש פרופ' מן המניין בצפון אמריקה ובספרד, מייסד ויו"ר העמותה הבינלאומית לחקר ארגוני המחר, מחבר 84 ספרי עיון ומשמש גם כנשיא המרכז הישראלי לערכים.

המרכז עסק במשך שנים ארוכות בעולם הערכים, חקר, פיתח והכשיר דורות לעבודה נכונה עם ערכים. מושג מרכזי בפעילויותינו תמיד היה: "ערכים בפעולה ... values in action" אל מול "ערכים מוצהרים" אשר אינם נמצאים תמיד בהלימה עם ההתנהלות היומיומית של הארגונים, המשפחות והפרט.

עם השנים, תחומי המחקר ופיתוח הכלים התרחבו וכללו עולמות תוכן משלימים. מאז מגפת הקורונה, וכעת לאחר אוקטובר 2023, נושא הלחץ והשחיקה הפך לנושא משמעותי על סדר יומנו ועל כן בשנים האחרונות תחומי המחקר והפיתוח של המרכז התרחבו לתחום פיתוח החוסן בעולם הלחץ והשחיקה בד בבד עם שאלות יסוד הקשורות לסוגיית האמון והמנהיגות.

מסמך זה מציג את מניפת הסדנאות, הכשרות והמוצרים של המרכז לשנת 2024 המבוססים על מודלים שפותחו ע"י חברי המרכז יחד עם שותפים וחוקרים בינלאומיים.

- המודלים מבוססים על מחקרים אקדמיים עכשוויים.
- המודלים כוללים את שלוש הרגליים הנחוצות כדי שמודל יהיה מקצועי ויישומי: תפיסה מגובשת (Concept), מתודולוגיה סדורה (Methodology), וארגז כלים רחב (Tools).
- המודלים הוצגו בכנסים מקצועיים, נלמדים באקדמיה, בצבא, בארגונים ובמסגרות פרטיות.
- המודלים עושים שימוש בעולם הגמפיקיישן (Gamification) באמצעות שימוש בכלים המקצועיים-חוויתיים של המרכז מסדרת "מה שחשוב..."



## קטלוג המוצרים

שם המוצר	מחיר קטלוגי חנויות	מחיר באתר המרכז	הערות
מה שחשוב ... משחק לחצים	189	169	ערכת חוסן שנייה: אישי-משפחתי-ארגוני
מה שחשוב ... משחק ערכים	159	139	ערכת חוסן ראשונה: אישי-משפחתי-ארגוני
מפת חוסן משולבת	75	60	מפה דו צדדית: צד אחד- מפת לחצים וצד שני: מפת ערכים
ההורה כעוגן ערכי	84	64	ספר הדרכה מהדורה מודפסת
אימון על פי ערכים	84	64	ספר עיון מהדורה מודפסת
אפליקציה למשחק הערכים	75	65	לעבודה מרחוק
אפליקציה למשחק הלחצים	75	65	(*) בתהליך פיתוח
האריה מרבד הקסמים ואיי הערכים	42	42	ספר ילדים-הורים בתצורה דיגיטלית
ההורה כעוגן ערכי	42	42	ספר הדרכה מהדורה דיגיטלית
אימון על פי ערכים	42	42	ספר עיון במהדורה דיגיטלית
ניהול על פי ערכים	42	42	ספר עיון במהדורה דיגיטלית
מה שחשוב ... משחק אמון	טרם נקבע	טרם נקבע	ערכת חוסן שלישית: אישי-משפחתי-ארגוני (*) בתהליך פיתוח /

(\*) המחירים הינם לאיסוף עצמי

## המודל לפיתוח חוסן ללחץ ושחיקה

### The Stress Map

כולנו מתמודדים עם לחץ ושחיקה. חלקינו נמצאים בשלב בו אנחנו מודעים למצב ולדרך בה היא פוגעת בנו אבל לא יודעים כיצד לנהל את הדברים אחרת וחלקינו עוד מתלבטים האם אנחנו מצליחים לנהל את המציאות שלנו מבלי להגיע לשחיקה ההרסנית.

המציאות הישראלית בכלל, וכעת לאחר אסון ה-7.10 והיותנו במצב מלחמה בפרט, מעצימה את תחושת הלחץ ופוגעת ביכולת שלנו לנהל את היומיום.

ללחץ ולשחיקה ישנם שלושה מרכיבים אשר כל אחד ואחת מרגישים אותם בעוצמה אחרת:

1. תשישות רגשית (**exhaustion Emotional**) - אובדן אנרגיה רגשית; התדלדלות המשאב הרגשי גורמת לעובד לתחושה שאינו יכול להמשיך להשקיע מעצמו ברמה הרגשית. תחושה כרונית של עייפות רגשית, אפילו בתחילת יום העבודה.

2. דה-פרסונליזציה (**Depersonalization**) - אובדן הערכת הזולת; התפתחות תגובות ועמדות שליליות וציניות כלפי אחרים והימנעות מקשרים בין-אישיים, ובעיקר בקשר עם קולגות.

3. תחושת הישג ירודה (**accomplishment personal Reduced**) - אובדן הערכה עצמית; התפתחות הנטייה להערכה עצמית שלילית, תחושה של אי-הצלחה אישית וחוסר שביעות רצון מעצמי ומהישגי בעבודה.

בשנת 2019 ארגון הבריאות העולמי הודיע על החלטתו להכניס לראשונה בהיסטוריה את השחיקה בעבודה לסיווג הבינלאומי הרשמי של מחלות. ישראל אימצה את תקן ISO 45003 כמדריך לקידום של "well-being" של העובדים כחלק ממערכת ניהול הבריאות שלהם.

המודל מתמקד בניהול גורמי הלחץ ופיתוח חוסן אישי שיאפשר ניהול מיטבי של גורמים אלו ומניעת הגעה ללחץ. העבודה נעשית עם ערכת "מה שחשוב... ניהול הלחצים" אשר מאפשרת למשתתפים לאבחן את מצב השחיקה הנוכחי ואת הגורמים שהביאו אותם למצב זה. לאחר מכן, ילמדו המשתתפים כיצד יוכלו לפתח חוסן שימנע או לפחות יפחית את השחיקה גם בהינתן המשך קיום הגירויים המלחיצים. במהלך הפעילות כל משתתף יוכל לבנות את מפת החוסן הנכונה לו ולתכנן את השינוי הנדרש. המשתתפים יחשפו לעבודה עם כלי ביופידיבק (ערכת IFeelWell) המאפשרים ניהול נכון של מצבי לחץ.



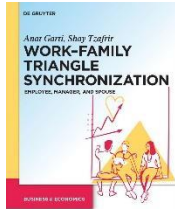
המודל וערכת המשחק נלוות אליו פותחו במסגרת שיתוף פעולה של המרכז הישראלי לערכים עם חברת האם - חברת M.D.S אשר בראשה עומד פרופ' דולן, מומחה עולמי בתחום הערכים והלחצים ועם חברת Zinquo. הספרים: De-Stress at Work: Understanding and Combatting Chronic Stress ו"לחץ ושחיקה – פיתוח חוסן אישי-משפחתי-ארגוני" מהווים את הבסיס



האקדמי של המודל.



## מודל WFTS ((Work-Family Triangle Synchronization



המודל מתמקד בניהול קונפליקט עבודה משפחה והשחיקה הנובעת מניהול לא נכון של הקונפליקט. המודל מציע תהליך לבניית חוזה פסיכולוגי מסונכרן הלוקח בחשבון את הדינמיקה המורכבת של משולש היחסים: מנהל-ת-עובד. ת-בן. ת-זוג אשר משפיע ומושפע מניהול הממשק בין המערכות. המשתתפים יבנו את מפת איזון תחומי החיים הנכונה להם, יבינו מה מונע מהם להתנהל על פי מפה זו ויקבלו כלים לניהול מערכות היחסים בעבודה ובבית בכדי לאפשר למפה מאוזנת זו להיות מיושמת בפועל. מודל זה פותח ע"י ד"ר ענת גרתי ופרופ' שי צפריר ועל בסיסו נכתב הספר "Work-Family Triangle Synchronization" המפרט את הבסיס האקדמי של המודל, המחקר עליו הוא מבוסס ופרוטוקול העבודה.

---

## מודל G2P ((Values: from Protecting to Guiding

מודל P2G עוסק בדריכות היומיומית בה אנו מצויים ובהתנהגות הראקטיבית הנלווית אליה אשר מייצרת חלק משמעותי מהשחיקה אותה אנו חווים. המודל עוסק בצורת היווצרות דפוסי התנהגות אוטומטים, במחיר שהם גובים מאיתנו ובכלים דרכם נוכל להיות אנשים בעלי תודעת בחירה. תודעה אשר תאפשר לנו התנהלות גמישה מתאימה למצב אשר תפחית את הלחץ והשחיקה בחיינו. המודל שם דגש על הכח שיש לערכים כמשמרים ומחזקים דפוסים התנהגותיים. הן דפוסים אוטומטים המונעים מתודעת איום והן דפוסים המונעים מתודעת בחירה. המודל פותח ע"י ד"ר ענת גרתי, הפסיכולוגית של המרכז הישראלי לערכים וד"ר רותם בן חור, מנכ"לית חברת BeMind.





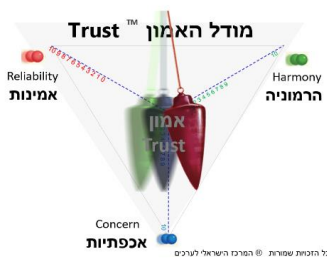
## מודל המנהיג כעוגן ערכי

כיום, עובר מרכז הכובד של תפקיד המנהל ממחלק הוראות ומפקח על ביצועם להיותו מנהיג, מנטור, ומאמן. ככזה, עליו לעצב את התרבות הארגונית הייחודית של צוותו, לזהות פערים בין עולם הערכים האישיים לערכים הארגונים בפועל (לא הערכים המוצהרים) ולעבוד ברמה הצוותית והאישית על הקטנת הפערים, זאת על מנת להצליח לשמר את ההנעה וההנאה, לשמור על אנשי המפתח ולהוות גורם משיכה לעובדים איכותיים חדשים. מודל המנהיג כעוגן ערכי מזמין את המנהל להתחבר מחדש לערך המוסף החשוב שלו כעוגן ערכי ולתת לו את הכלים לביצוע תפקיד זה. המודל פותח ע"י ד"ר ענת גרתי, פסיכולוגית המרכז הישראלי לערכים ועל בסיסו נכתב הספר "ההורה כעוגן ערכי" אשר עשה שימוש במודל לצורך ביסוס התפקיד הערכי של ההורה. הספר תורגם לאנגלית (The Parent as a Value Anchor).



במהלך הפעילות, המשתתפים ישתמשו בכלי המקצועי החווייתי "מה שחשוב...משחק ערכים" (עברית-אנגלית-ערבית-רוסית-אמהרית) בכדי לדייק את מערכת הערכים שתהווה את זהות תפקידם. בהמשך, המשתתפים יתרגמו את הערכים להתנהלות יומיומית ויבנו את מרחב ההתנהלות שיאפשר להם להתאים את מערכת הערכים למציאות בה הם נמצאים.

## מודל אמון TRUST-ME



המודל עוסק בפיתוח מערכות אמון בין חבר הארגון בכלל ובין ההנהלה לעובדים בפרט. המודל פותח ע"י פרופ' שי צפיר ופרופ' שמעון דולן. במהלך הפעילות המשתתפים יאבחנו את רמת האמון הנוכחית, ילמדו מה הם המרכיבים ומהם המשמעויות של מערכות אמון בארגונים ויוכלו לבנות תוכנית לבניית מערכת אמון בריאה בארגונם.

הערכה "מה שחשוב... פיתוח אמון" הנלוות לפעילות מפותחת בימים אלו במסגרת שיתוף פעולה של המרכז הישראלי לערכים עם חברת האם - חברת M.D.S ועם חברת Zinquo.

## מודל ניהול על פי ערכים

### Managing By Values

#### ערכים בפעולה ... Values In Action

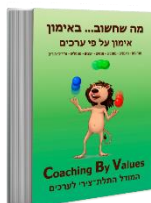
כולם משתמשים במילה ערכים עד שהיא הפכה "למילה מכובסת" שלכאורה אין מאחוריה דבר. בארגונים ערכי הליבה תלויים על הקיר (הפיזי ו/או הווירטואלי) ואנשים לא אחת מפתחים תחושות של ציניות או התעלמות מכך כאשר הם חשים שבין "ערכי הארגון המוצהרים" לבין ההתנהלות בפועל ישנה תהום פעורה. ערכים אינם רק מילים. ערכים הם ליבת התרבות הארגונית ומשפיעים על התנהגויות, ומעצבים את חוויות היום יום של חיינו. כיום, התרבות הארגונית מחייבת רגישות מיוחדת לצרכי הדור הצעיר ואנשי המפתח בארגון וסוגיית ה-well-being מהווה נושא חשוב במיוחד.

מודל "ניהול על פי ערכים" (נא עיינו: ויקיפדיה-ניהול על פי ערכים), מבוסס על רב המכר העולמי של דולן וגרסיה: "Managing By Values", עוסק בתהליכי עיצוב או עיצוב מחדש של תרבות הארגון באמצעות ערכי ליבה משותפים (4-5) ותרגומם להתנהלות יום יומית (values in action) באמצעות "מנהלי ערך", בתהליך מתודולוגי סדור. המודל מציב לראשונה את חשיבותו העצומה של "המודל התלת-צירי לערכים" (the Dolan's triaxial Model of Values) אשר פותח ע"ס מחקר ב-14 מדינות. הספר תורגם לעברית "ניהול על פי ערכים". להרחבה, נא עיינו: ויקיפדיה: ניהול על פי ערכים. בספר זה כבר נזרעו הזרעים הראשוניים בעיסוק בסוגיית האמון כערך מרכזי (מגה ערך) וגם בנושא תרבות ארגונית מיטיבה בה נושא ה-well-being יתפוס מקום חשוב ומנהיגי הארגון יראו עצמם מובילים דרכי פעולה אשר אינם גורמים ללחץ ושחיקה להתפתח בקרב אנשי הארגון.



## מודל אימון על פי ערכים

### Coaching By Values



ספר העיון "מה שחשוב... באימון / אימון על פי ערכים" מבוסס על רב מכר של פרופ' דולן: "Coaching By Values" ועוסק בעבודת ערכים בתוך צוות בארגון (team) ובעבודה של אחד על אחד בעולם הייעוצי- טיפולי-אימוני-חינוכי. בתהליך אימון על פי ערכים מתבצעת, בעזרת כלי מישחוק ("מה שחשוב... משחק הערכים) בחירה ודיוק של ערכים, בחינתם אל מול המטרה הרצויה ואיזון שלושת הצירים שיכון בצורה אפקטיבית להשגתה. מערכת ערכים זו מהווה את בסיס תוכנית האימון להגעה למטרה הרצויה.

המודל מבוסס על רב המכר העולמי של פרופ' דולן, היועץ האקדמי של המרכז: "Managing By Values" (בעברית: ניהול על פי ערכים בהוצאת ספריית גלובס) המציב לראשונה את חשיבותו העצומה של "המודל התלת-צירי לערכים" (Dolan's triaxial Model of Values) אשר פותח ע"ס מחקר ב-14 מדינות (נא עיינו: וויקיפדיה: ניהול על פי ערכים).

## מודל מיתוג מקצועי ממוקד ערכים

### עולם ה-Branding הארגוני והאישי

כידוע, ארגונים מתחרים זה בזה וגופי השיווק, הפרסום והמכירות עוסקים במיתוג הארגוני הכולל אשר מבדל אותם מאחרים. בשנים האחרונות, גוברת מצוקת הארגונים לאתר ולשמר אנשים איכותיים ובתחרות בין הארגונים התפתח הנושא של מיתוג ארגוני בהיבטים של תרבות הארגון ואנשי הארגון. במקביל, לכך יותר ויותר עובדים עוסקים גם בהיבט של השיווק העצמי שלהם בתוך הארגון, על מנת שהארגון יהיה מודע לביצועיהם ובכדי לשפר את סיכוייהם לקידום עתידי. קל וחומר עובדים עצמאיים בעולמות הטיפול, האימון, הייעוץ הנאבקים על מיתוגם הייחודי ומשקיעים לא מעט משאבי זמן וכסף על מנת לבדל עצמם מאחרים.

על רקע זאת פותח המודל למיתוג מקצועי ממוקד ערכים, העושה שימוש במודל התלת-צירי המאפשר צלילה לעומקו של המיתוג המקצועי משלוש זוויות מבט ובחירת סט ערכי הליבה אשר יאפשר תהליך מיטבי יותר של המיתוג המקצועי: הציר הכלכלי-מעשי (הציר האדום), הציר האתי-חברתי (הציר הכחול) והציר הרגשי-התפתחותי (הציר הירוק).



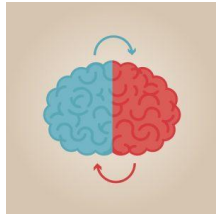
## משחק ממוקד ערכים

### גמיפיקיישן / Gamification

במהלך השנים החלו להתפתח תהליכי למידה המשלבים כלי משחק כתחליף ללמידה בכלים המיושנים. המשחק מעודד אנשים לאמץ התנהגויות רצויות או להרחיב את השימוש בהן. אנשים רבים רואים במשחק עניין לילדים בלבד ולא לוקחים בחשבון את האפשרות, שיש למשחק כמה וכמה יתרונות משמעותיים גם עבור מבוגרים. על רקע זה נוצרו כלי משחק מגוונים ורבים והתפתח ענף חדש ושמו משחקולוגיה. הנושא התפתח מאוד בארגונים, בעולם החינוך ובקליניקות הטיפוליות והאימוניות. הייתרון העיקרי הטמון בעבודה מקצועית בעזרת כלי המשחק נעוץ בעובדה שאנו מפעילים את האונה הימנית של המוח האחראית על החלקים של היצירתיות, התשוקה, הכיף אל מול האונה השמאלית של המוח האחראית על ההיגיון,

השיטתיות. אצל מבוגרים תהליך זה משמעותי כיוון שבתהליך המשחוק מנגנוני ההגנה מוסרים והאותנטיות צפה ועולה.

העולמות בהם אנו פועלים בתהליכי משחוק הערכים כוללים את: ערכים אישיים, ערכים משפחתיים, ערכים מקצועיים, ערכים צוותיים וערכים ארגוניים. בנוסף לכל אלו אנו יכולים להציב מטרת לכל נושא ולזהות את "ערכי המטרה" אשר יאפשרו לנו הגעה מיטבית.



בנוסף לכל אלו ניתן להסתייע במשחוק ערכים בשורה של מופעים ארגוניים:

- גיוס ומיון ושימור טאלנט
- עיצוב תוכניות פיתוח האנשים והפיתוח הארגוני
- עיצוב תוכניות של well-being בארגון
- גיבוש צוות
- סוגיות כמו: תקשורת בארגון, שירות הלקוחות, מחוברות
- עיצוב תרבות הארגון
- תהליכים של מיזוגים ורכישות



## הכשרות בינלאומיות

[www.values-center.co.il/certification/](http://www.values-center.co.il/certification/)

### הכשרות בינלאומיות בשיתוף ICF

תעודת משותפת עם פדרציית האימון והחינוך הבינלאומית ועם חברות M.D.S, חברת ZINQUO והעמותה הבינלאומית: The Global Future Work

- מנהיגות, ניהול ואימון על פי ערכים - 20 שעות
- אימון על פי ערכים - 5 שעות
- משחוק ערכים - 5 שעות

### הכשרות בינלאומיות

תעודת משותפת עם חברות M.D.S, חברת ZINQUO והעמותה הבינלאומית: The Global Future Work

- ניהול על פי ערכים - 5 שעות
- המנהיג כעוגן ערכי - 10 שעות
- ההורה כעוגן ערכי - 5 שעות
- ניהול לחץ ושחיקה (A) - 7.5 שעות
- ניהול לחץ ושחיקה (B) - 20 שעות





## הכשרות וסדנאות - צה"ל

### באמצעות חיל חינוך

מספר ספק 0011008335

הסדנאות מתקיימות בכל זרועות ויחידות צה"ל בדגש לקצינים וליחידות אורגניות. פנייה דרך: צוותי החינוך, קצינות משאבי אנוש והיועצים הארגוניים ביחידות

- סדנא חווייתית: רוח צה"ל וערכי צה"ל בשילוב "מה שחשוב...משחק ערכים מתורגמת לערכי היחידה ----- 3 שעות תעריף ל"מומחי התוכן" של המרכז: 1,000 ₪ לשעה (לא כולל מ.ע.מ)
  - סדנא חווייתית: גיבוש סט ערכי הליבה של הצוות / היחידה --- 3 שעות בשילוב "מה שחשוב...משחק ערכים תעריף ל"מומחי התוכן" של המרכז: 1,000 ₪ לשעה (לא כולל מ.ע.מ)
  - סדנא חווייתית: גיבוש סט ערכי הליבה המקצועיים למפקדים --- 3 שעות בשילוב "מה שחשוב...משחק ערכים תעריף ל"מומחי התוכן" של המרכז: 1,000 ₪ לשעה (לא כולל מ.ע.מ)
  - סדנא חווייתית ((ODT: למפקדים ובנות זוגם ----- 3 שעות בשילוב "מה שחשוב...משחק ערכים תעריף ל"מומחי התוכן" של המרכז: 1,000 ₪ לשעה (לא כולל מ.ע.מ)
  - סדנא חווייתית: פיתוח חוסן לחץ ושחיקה --- 3 שעות בשילוב "מה שחשוב...משחק לחצים תעריף ל"מומחי התוכן" של המרכז: 1,000 ₪ לשעה (לא כולל מ.ע.מ)
- (\*) סדנאות בנות 6 שעות תיתכנה באישור מיוחד של היחידה

## בית הספר לפיקוד ומנהיגות חיל האוויר

- סדנאות בעולם החוסן: עבודה-משפחה, לחץ ושחיקה, ערכים מנחה: ד"ר ענת גרתי



## מסגרות הייעוץ

כל המודלים מגיעים באחת מהמסגרות הבאות:

- הרצאה של שעה בזום או פרונטלי בעלות של 3700 שח.
- סדנת טעימה של עד 4 שעות, בעלות של 5700 שח.
- פעילות סדנאית (עד 8 שעות), בעלות של 8700 ₪.
- פעילות סדנאית של שני ימי פעילות (רציפים או במרחק של שבוע), בעלות של 13700 שח.
- תהליך עבודה הכולל ליווי של יישום הדברים, בעלות של 650 שח לשעת ייעוץ.

כל המחירים כוללים שיחת הכנה עם הלקוח והכנת החומרים לפעילות. המחירים אינם כוללים מ.ע.מ. תנאי תשלום: שוטף + 30 יום. במידה והפעילות אינה נעשית במרכז הארץ (חדרה-גדרה), יתווספו לפעילות עלויות "ביטול זמן".

## המרכז הישראלי לערכים

המרכז הישראלי לערכים הינו חלק מקבוצת הייעוץ הקנדית-הבינלאומית Gestion M.D.S. Management Inc. המרכז עוסק בפיתוח כלים לפיתוח חוסן ארגוני-משפחתי-אישי והטמעתם באופן ישיר: בארגונים, בצה"ל, בעולם החינוך ובקהילה, ומקיים הכשרות בינלאומיות לאנשי מקצוע. המרכז מהווה ספק מאושר של משרד הביטחון ומקיים סדנאות בקרב זרועות וחילות צה"ל השונים. לפרטים נוספים, אתר המרכז: <https://values-center.co.il/>



## הנהלת המרכז

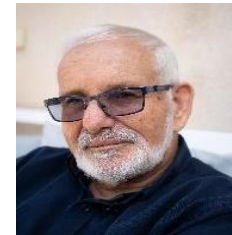
[www.values-center.co.il/team/](http://www.values-center.co.il/team/)

**פרופ' שמעון דולן** - פרופ' מן המניין באוניברסיטת Advantere-School of Management-Madrid. ועד לאחרונה, פרופ' מן המניין בבית הספר למנהל עסקים ומנהל המכון לחקר ארגוני המחר באוניברסיטת ESADE ברצלונה (Future of Work Chair) (at ESADE). המייסד ונשיא חברת הייעוץ הקנדית Gestion M.D.S. Inc. יו"ר עמותת בינלאומית: Global Future Of Work Foundation, שותף במיזם בינלאומי חדשני e-Merit Academy. עד לאחרונה, פרופ' מן המניין בבית הספר למנהל עסקים ומנהל ומנהל המכון

לחקר ארגוני המחר באוניברסיטת ESADE ברצלונה. שימש בין השאר כפרופ' מן המניין באוניברסיטאות: מקגיל, בוסטון, קולורדו, אוניברסיטת ת"א, כתב 81 ספרי עיון ופרסם מאות מאמרים בכתבי העת היוקרתיים בתחום. פרופ' דולן משמש כנשיא המרכז וכמנהל האקדמי שלה. (וויקיפדיה: שמעון דולן, [www.simondolan.com](http://www.simondolan.com)).



**אבישי לנדאו -** מייסד ומנהל המרכז הישראלי לערכים, יועץ ארגוני בכיר, מאמן ומשחקולוג (MA) שותף למהדורות בעברית של ספרי עיון והדרכה, כלים משחוקיים נוספים בעולם הלחץ והשחיקה (Stress and Burnout) ובעולם האמון (Trust). מוסמך התוכנית הבינלאומית של פרופ' דולן וארגון ה-ICF



"Master Trainer Coach" – "Leading. Managing & Coaching By Values". מנחה בכיר ב-הכשרות הבינלאומיות. סמנכ"ל למשאבי אנוש ו"שופט-צד" בבית הדין לעבודה (בעבר). (וויקיפדיה: אבישי לנדאו)

### ד"ר ענת גרתי

ד"ר במנהל עסקים, פסיכולוגית, מטפלת משפחתית וזוגית מוסמכת, יועצת ארגונית ומאמנת בכירה (MCIL). חוקרת את תחום הערכים, אמון, לחץ ושחיקה וקונפליקט עבודה-משפחה. במסגרת הדוקטורט פיתחה מודל לניהול מערכת היחסים בין המנהל, העובד ובן/ת הזוג של העובד ועל בסיסו כתבה יחד עם פרופ' שי צפיר את הספר Work Family Triangles System Synchronization בהוצאת De Gruyter. מרצה באקדמיה בתוכניות לתואר שני ובבית ספר לפיקוד ומנהיגות של חיל האוויר. חברת הצוות הקליני וצוות ההוראה במכון שינוי ובעלת קליניקה פרטית במודיעין.



משמשת כפסיכולוגית של המרכז הישראלי לערכים אשר במסגרתו שותפה לפיתוחים של מודלים וכלי משחוק לעבודה עם מנהלים, אנשי חינוך והורים (ביניהם ערכות המשחק: "מה שחשוב... משחק הערכים" ו-"מה שחשוב... משחק הלחצים"). חלקם כלולים בספרה "ההורה כעוגן ערכי" אשר תורגם לאנגלית (The Parent as a Value Anchor) וחלקם בספר שיצא לאור ב 2024 "לחץ ושחיקה – פיתוח חוסן אישי-משפחתי-ארגוני".



## קישורים

### **ויקיפדיה: ניהול על פי ערכים**

[https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%A0%D7%99%D7%94%D7%95%D7%9C\\_%D7%A2%D7%9C\\_%D7%A4%D7%99\\_%D7%A2%D7%A8%D7%9B%D7%99%D7%9D](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%A0%D7%99%D7%94%D7%95%D7%9C_%D7%A2%D7%9C_%D7%A4%D7%99_%D7%A2%D7%A8%D7%9B%D7%99%D7%9D)

### **פרופ' שמעון דולן: חברת הייעוץ הקנדית-הבינלאומית:**

[www.groupemds.com](http://www.groupemds.com)

### **חברת ZINQUO:**

<https://zinquo.com/>

[www.learning-about-values.com](http://www.learning-about-values.com)

### **פרופ' שמעון דולן:**

[www.simondolan.com](http://www.simondolan.com)

### **העמותה הבינלאומית לחקר ארגוני המחר**

<http://globalfutureofwork.com/>

eMerit Academy:

<http://www.emeritacademy.com>

### **פרופ' שמעון דולן:**

### **שמעון דולן: ויקיפדיה**

[https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%A9%D7%9E%D7%A2%D7%95%D7%9F\\_%D7%93%D7%95%D7%9C%D7%9F](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%A9%D7%9E%D7%A2%D7%95%D7%9F_%D7%93%D7%95%D7%9C%D7%9F)

<https://values-center.co.il/our-team>

### **ד"ר ענת גרתי:**

### **יוטיוב: מיכל דליות על ההורה כעוגן ערכי ברדיו fm103**

<http://103fm.maariv.co.il/programs/media.aspx?ZrqvnVq=GMGDHL&c41t4nzVQ=IM>

### **אבישי לנדאו: ויקיפדיה**

[https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%90%D7%91%D7%99%D7%A9%D7%99\\_%D7%9C%D7%A0%D7%93%D7%90%D7%95](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%90%D7%91%D7%99%D7%A9%D7%99_%D7%9C%D7%A0%D7%93%D7%90%D7%95)

<https://values-center.co.il/>

### **המרכז הישראלי לערכים:**