



השורה התחתונה: שמחת חיים

הדרך להצלחה עיסקית עוברת אצל מנכ"ל צוחק המקרין על עובדים מאושרים. אז למה רוב המנהלים מעדיפים להישאר כעוסי-טבעי?

אפי לנדאו

אין כמו שמחת חיים לניצחון בטוח. האיש הראשון שאותו יש לאמן "לשמוח ולאהוב" הוא כמוכר המנכ"ל. מנכ"ל שמח פירושו עובדים צוחקים שפירושו תוצאות עיסקיות טובות בהרבה. מנכ"ל קודר? דמיינו בעצמכם. אין צורך להתאמץ. פשוט הביטו סביבכם.

ואהבה. לא ראיתי חברה שתטמיע בהוויה שלה את העובדה, ששמחת חיים ואהבה הם תנאי הכרחי להצלחה עסקית של ארגון לטווח ארוך. זה לא שאין שמחת חיים ואהבה בארגונים עסקיים. יש ויש, אבל במנות קצובות. הן מוכנסות בדרך עקיפה, באמצעות סדנאות ופעילויות המדברות על שביעות רצון, על סיפוק בעבודה, על יחסים. בשמחת חיים ואהבה, שהן השורה התחתונה של כל אלה, כמעט ולא נוגעים. כמה חבל שהם חוזרים ומתעקשים לחפש את המטבע האבוד שוב ושוב מתחת לפנס ועוד מתפלאים שאינם מוצאים אותו.

אפי לנדאו הוא מנכ"ל חברה המתמחה באימון אישי של מנהלים בכירים לתפוקות עסקיות ובמתן מענה לצרכים ארגוניים המבוססים על שמחת חיים ואהבה. efil@netvision.net.il

ובחזון, אמון, קשרים הדוקים עם הלקוחות והספקים, ערבות הדדית מקצועית ואישית, חברות, סיפוק, נינוחות, שלוה והנאה מהעבודה. האם אפשר להצליח עסקית ללא שמחת חיים ואהבה?

תשובה: כן, בטווח הקצר בלבד. לאורך זמן ארגון כזה יתפורר, מצליח ככל שיהיה. מהן התפוקות המיידיות שמניבות שמחת חיים ואהבה המוכנסות לארגון?

תשובה: סביבת עבודה שמאפשרת יצירתיות, מתגמלת ומעצימה התנסויות, נותנת סיפוק, יוצרת שיתופי פעולה בינאישיים ובין מחלקתיים.

מהם ערכי הליבה שמחזקים שמחת חיים ואהבה?

תשובה: עבודת צוות - שיתוף פעולה, הדדיות, אמון בסיסי, אמון הדדי; הכל אפשרי ואין דבר המובן מאליו; אמונה; תקשורת אישית בגובה העיניים; יעדים עסקיים אגרסיביים, אבל לא בלתי אפשריים; הקשבה.

האם שמחת חיים ואהבה עוזרים כאשר העסק במצב משברי קשה?

תשובה: במצב כזה אי אפשר לומר, תהיו שמחים והעסק יתחיל לגדול. אולם, טיפול טוב במשבר, אם הוא יכול במקביל עבודה על שמחת חיים ואהבה, יביא להיחלצות הרבה יותר מהירה.

אם הכל כל כך "פשוט", אז איפה הבעיה? הבעיה מתחילה ונגמרת במנכ"לים, שיכולים להסכים עד מחר בבוקר בחשיבותם של אהבה ושמחת חיים לארגונים שלהם (ואף להם עצמם), אך לא נוקפים אצבע. כאילו השמחה תבוא מאלה.

אחרים דווקא עושים: יוזמים להם ולעובדיהם סדנאות, ימי גיבוש, מכניסים לפעילותו השוטפת של הארגון את ערך הנתינה ההדדית והנתינה לקהילה.

אבל, צר לי: טרם ראיתי בארץ חברה שתבסס את כל הפעילות הפנים-ארגונית שלה על שמחת חיים



מה הדרך האפקטיבית ביותר להשפיע על ארגונים? להשפיע על המנכ"לים שלהם. ואיך משפיעים עליהם? באמצעות אימון אישי שיאתר ויבטל את המחסומים המונעים ממנו להתקדם בחייו הפרטיים ובשל כך נפגמת פעילותו העיסקית בראש הארגון.

כל מנכ"ל מביא לארגון "חבילה אישית", המורכבת מהחוקות שלו, שבזכותן נבחר לתפקידו, ומשורה של מחסומים ובלמים. בסלנג הכאילו מקצועי אנו קוראים לזה אופי ומתכוונים שאין מה לעשות עם זה (ועם חולשותיו).

טעות. לדעתי ה"אופי" הזה הוא מושג דמיני. במציאות יש שם החלטות שמקורן בטרואמות ילדות או ניסיון עבר ושאלנו, בראש שלנו, הפכנו אותן ל"כאילו" מציאות. עבודת אימון על ההוויה תפנה אותנו למציאות האמיתית ותאפשר לנו לעבור בקלות מחסומים אלה.

טוב, "טיפלנו" במנכ"ל. עתה הגענו לשלב הבא, החשוב באמת, בהפיכת ארגון לארגון מנצח. אני קורא לשלב הזה - שמחת חיים ואהבה. לא פחות. אין כמו שמחת חיים לניצחון בטוח. האיש הראשון שאותו יש לאמן "לשמוח ולאהוב" הוא כמוכר המנכ"ל. מנכ"ל שמח פירושו עובדים צוחקים שפירושו תוצאות עיסקיות טובות בהרבה. מנכ"ל קודר? דמיינו בעצמכם. אין צורך להתאמץ. פשוט הביטו סביבכם.

להלן מספר שאלות ותשובות העולות ממדול אימון זה:

איך אפשר לזהות שמחת חיים ואהבה בארגונים?

תשובה: שיתוף פעולה, יחסים עמוקים, פרגון אחד לשני, אמונה בהנהלה ובדרך שלה, אמונה במוצר