



הצלחה בחיים ובקריירה בעולם העבודה החדש – מסע ב-5 יבשות

תיאור הסדנאות המבוססות על מודל 5 היבשות



היכולות של מודל חמש היבשות, אשר נוצר בעשור האחרון על-מנת לסייע למנהלים ועובדים להכין את עצמם לעולם העבודה החדש, מקבלות משנה תוקף במציאות עמה כולנו מתמודדים בימים אלה.



הצלחה בעולם
העבודה החדש

בדו"ח של הפורום הכלכלי
העולמי, שפורסם במאי
2023, צוינו 10

המיומנויות החשובות
להצלחה בעולם המשתנה
תדיר עם השפעת הבינה
המלאכותית.

8 מתוך ה-10 המיומנויות
שהם ציינו בדו"ח נכללות
במודל 5 היבשות ביניהן:

למידה לאורך החיים,
אמפתיה, גמישות
והסתגלות, חשיבה
יצירתית וחשיבה

ביקורתית.

"חמש היבשות"

המודל הוא גם תוצאה של 20 שנות ניסיון ומחקר גלובליים, ראיונות מעמיקים עם עשרות מנהיגים, מנכ"לים וחברי C-Suite בתעשיות שונות, ועבודה עם מאות מנהלים ועובדים.

תוכנית חמש היבשות עוצבה בכדי לספק מענה למציאות המשבשת ולאתגרים עימם מתמודדים מדי יום מנהלים ועובדים, בעולם העבודה החדש.

מודל חמש היבשות הינו מודל יחודי אשר פותח ע"י צוות EQ-EL ב-KPMG ישראל, על מנת לסייע למנהלים ועובדים להכין את עצמם להמשך הצלחה בעולם העבודה החדש.

בעשור האחרון, משמש מודל חמש היבשות ארגונים בארץ ובעולם בתהליכים אסטרטגיים משמעותיים. מודל זה מבוסס על מחקרים פורצי דרך אודות הפלסטיות של המוח, עולם העבודה החדש, מנהיגות בעולם מורכב ומשתנה תדיר, מיומנויות אישיות, למידה והתפתחות, ושינוי ארגוני.

"אנו לא יכולים להשתמש במפות ישנות
לגלות ארצות חדשות"

~ גארי האמל ~

מודל חמש היבשות המוצג בתוכנית זו מתאר מסע מטפורי שכולנו נצטרך לעבור על מנת להכין את עצמנו להמשך הצלחה אישית וארגונית בעולם מורכב ומשתנה תמידית.

ניבה דולב, מומחית עולמית לאינטליגנציה רגשית, ובנוסף, אלפי מנהיגות ומנהיגים שיצאו למסע בעשור אחרון מהארץ ומהעולם.

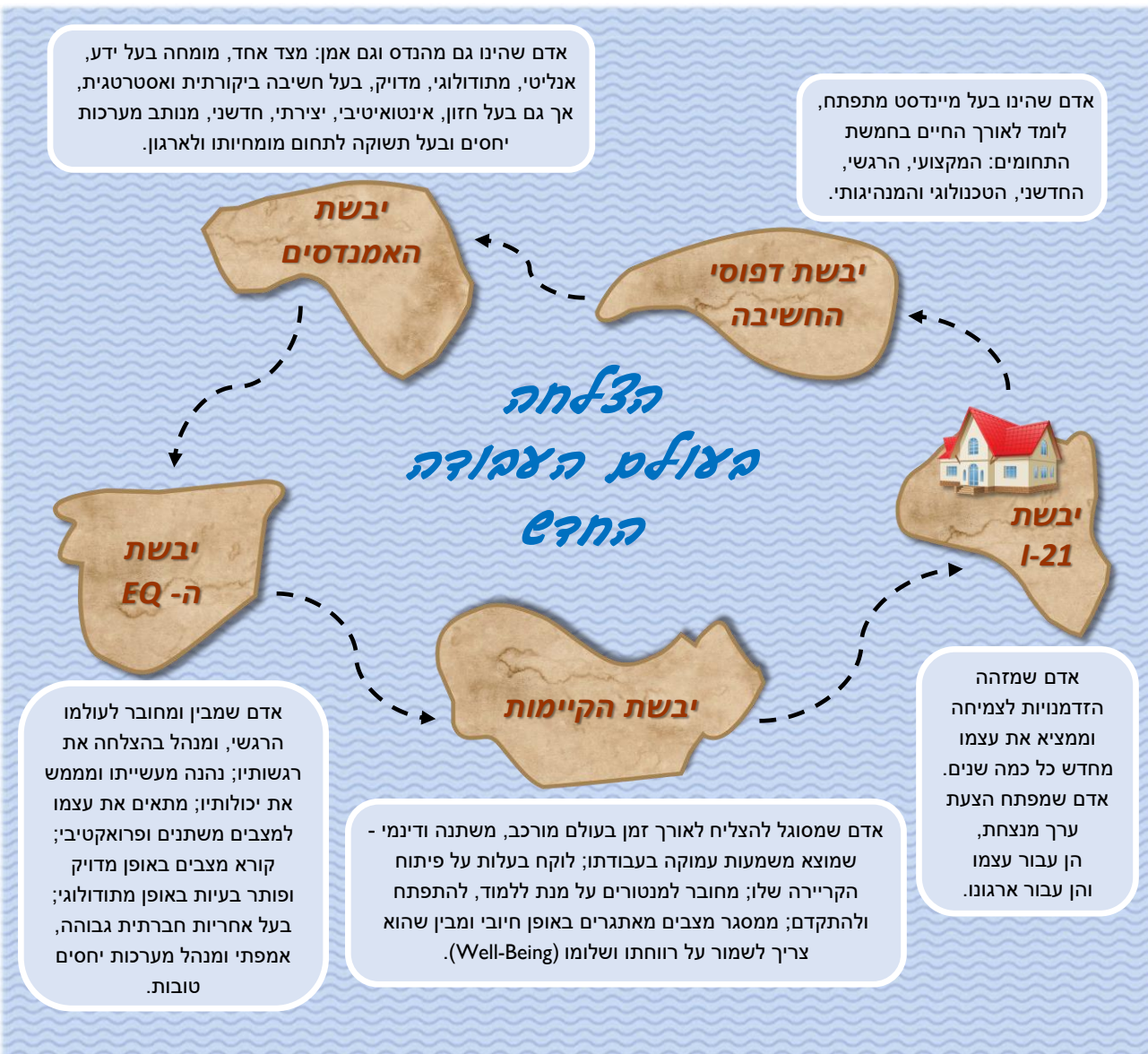
הערה חשובה: המסע בחמש היבשות נועד לסייע לאנשים להצליח לנווט במציאות של VUCA (תנדבותיות, אי-ודאות, מורכבות ועמימות), אל עתיד שלא באמת ניתן לחזות אותו, המושפע מטכנולוגיות משבשות (כמו הבינה המלאכותית) ומאירועים בלתי צפויים (כמו מגפת הקורונה או מלחמה).

לשם כך, נכללו במודל יכולות וכישורים, כגון כושר הסתגלות, בחינת המציאות, פתרון בעיות, התמודדות עם מצבי לחץ ואי-ודאות, חשיבה ביקורתית ויצירתית, אמפתיה, נחישות, תשוקה והשפעה, ואופטימיות.

מודל חמש היבשות הינו מודל קוהרנטי והוליסטי של סט המיומנויות לו נזדקק כולנו בעולם העבודה החדש, בו בינה מלאכותית תשפיע על החיים המקצועיים והאישיים שלנו.

מודל זה מבוסס על מחקרים פורצי דרך אודות הגמישות של המוח, עולם העבודה החדש, מנהיגות בעולם מורכב ומשתנה תדיר, מיומנויות אישיות, למידה והתפתחות, ושינוי ארגוני.

המודל הוא גם תוצאה של 20 שנות ניסיון בארגונים גלובליים, ראיונות מעמיקים עם מאות מנהלים, מנכ"לים וחברי הנהלה בתעשיות שונות, ועבודה עם אלפי מנהלים ועובדים בארץ ובעולם. פיתוח מודל זה נעשה בתמיכתם והובלתם של מומחים מהארץ ומהעולם; ביניהם, פרופסור משולם, לשעבר ראש תכנית ה-MBA בטכניון וראש איגוד משאבי אנוש בישראל, וד"ר



לאחר הסדנה הראשונה כל המנהלים במסע התבקשו לקרוא את הספר או המאמר ולמלא יומן מסע האישי שלהם



קריאת ספר זה הלהיבה אותי לא רק משום כתיבתו הברורה, השוטפת והמעניינת אלא בשל היכולת, הבלתי רגילה, ליצור מסע דמיוני אל מרחבי המציאות המשתנה והשלכותיה על עולם העבודה החדש ועל היכולת של כל אחד מאתנו להמשיך ולהצליח בו. תוך כדי קריאה מצאתי עצמי מעורב בסיפור מאלף, מושך ומלמד, לעיתים מרגש, הבנוי כאילו לקחו אותי להצטרף למסע מלא דמיון, רגש ועניין, אשר אף גרם לי לא פעם להתרגשות.

כאיש אקדמיה, כמנכ"ל אינטל ישראל לשעבר וכמי שמלווה מנהלים בכירים בארץ ובעולם שנים רבות ועוסק בשינויים בעולם הארגוני אני רואה חשיבות רבה בהבנת מודל חמש היבשות והשלכותיו על במקצוע שלנו, שכן הוא מכין אותנו להתמודדות עמוקה ומשמעותית עם השינויים החלים כבר היום ואשר יקבלו תאוצה עם השתנות עולם העבודה.

המסע בחמש היבשות מאפשר לקוראים ליהנות מסיפור הרפתקאות מעניין וסוחף תוך כדי למידה על עצמנו ועל המרכיבים החשובים בדרכי התנהגותנו וההשלכה שלהם על העשייה והיכולת שלנו להתמודד בהצלחה עם השינויים מרחיקי הלכת בעולם עבודתנו.

סופו של המסע משאיר את הקורא עם מטען עצום, הוא מעביר לקורא ידע רב, מעודד חשיבה המבוססת ונתמכת על בסיסי המחקר ומסייע לנו הקוראים להבין מה עלינו לעשות כדי להישאר רלוונטיים.

**פרופסור (אמריטוס) אילן משולם,
מנכ"ל אינטל ישראל וראש בית ספר לניהול
באוניברסיטת חיפה (לשעבר)**



קראתי את הספר בשקיקה רבה ויצאתי, יחד עם גיבור הספר, למסע בחמש יבשות, שכל אחת מהן חיזקה בי מחדש את האמונה באדם, באינטראקציה האנושית ובכישורים הרכים הנדרשים מהמנהלים של העידן הנוכחי. ספר זה לדעתי, חייב להיות חלק אינטגרלי מכל תכנית של פיתוח מנהלים.

לנוכח העולם הטכנולוגי הקר והמנוכר המאיים להשתלט עלינו דרושה שימת לב מיוחדת לעולם הרגש והכישורים הרכים שנהיה זקוקים להם יותר ויותר. ככל שהסביבה כולה משתנה במהירות, וככל שהטכנולוגיה מציגה אתגרי התייעלות הביטוי "אנשים זה מקצוע", חדל להיות קלישאה פשוטה. בעידן הנוכחי, האתגר בניהול המשאב האנושי נעשה מורכב ולא ברור. במיוחד לנוכח אתגרים אלה, הספר שלפניכם נותן מענה מקצועי חד וברור לכל מה שאני מאמינה בו.

הספר מתאים לאתגרי המאה ה-21, מחזיר לנו את האמונה באדם, ובכוח הרגש, והוא מהווה מקור השראה לכל מי שמנהל אנשים. השפה העשירה והקולחת, כמו גם הסיפור עצמו, מעוררים עניין ומובילים לחוויית קריאה מהנה ונעימה מאד. המסרים מעוררים חשיבה ומהווים יסוד ללמידה ופיתוח אישי בעולם העבודה.

אני רואה בו ספר חובה, לכל מנהל, לכל עובד, ובמיוחד לאנשי משאבי אנוש, זאת מאחר שהוא מעביר מסר ברור ולא שגרתי בדבר הכוח של הפיתוח האישי של האדם, הכישורים ה"רכים" והמגע האנושי.

**דר' שלומית קמינקא,
מנכ"לית העמותה לניהול, פיתוח וחקר
משאבי אנוש בישראל**

בתקופתנו, הנקראת לעיתים קרובות "המהפכה התעשייתית הרביעית", כשאנשים חושבים על פערים בכישורים שלהם, הם נוטים להתמקד באותם כישורים הקשורים לטכנולוגיה.

אבל, למעשה, אנו זקוקים לגישה אחרת. במציאות החדשה, עלינו לחשוב על כל המיומנויות שמנהיגים צריכים לרכוש כדי להיות מסוגלים לספק לעובדיהם ולקוחותיהם הצעת ערך מנצחת ולהיות הבחירה הראשונה שלהם.

הצעת הערך הייחודית של התוכנית

- מודל קוהרנטי והוליסטי אחד של סט היכולות לו יזדקקו מנהלים בעולם העבודה החדש.
- מבוסס על מחקרים ותאוריות פורצות דרך (הפלטיות של המוח ועולם העבודה החדש), כמו גם על פרקטיקה ונסיון.
- הוטמע בהצלחה בעשר השנים האחרונות בארגונים שונים בארץ ובעולם, מה שמאפשר פרספקטיבה רחבה של עולם העבודה הלוקלי והגלובלי במציאות החדשה.
- כולל מבדק בעל שלושה סוגי תוקף אשר מצביע על רמת המוכנות של המנהלים והעובדים לעולם העבודה החדש – חוזקות וקפיצות הבאות.
- כולל תהליך להכשרת צוות פנימי (Train the Trainer) להובלת התהליך בתוך הארגון.
- תומך בהצלחת תהליך יישום האסטרטגיה הארגונית.
- ניתן לפתח את המיומנויות בכל גיל ובכל דרגה.
- כולל דשבורד המציג את המוכנות של כלל האנשים (בכל מחלקה או חטיבה), בנקודת ההתחלה ובסוף התהליך, ובכך מודד למעשה את הצלחת התהליך, ברמת הפרט, הקבוצה והארגון.
- בעל יכולת להיות מותאם לכל מחלקה בארגון ולכל דרגה בארגון (החל מן ההנהלה הבכירה ביותר ועד לאחרון העובדים).
- מסייע לבצע תהליך Upskilling אישי וקבוצתי מוצלח ונהל את הקריירה באופן מוצלח בעולם העבודה החדש ובכך להעניק הצעת ערך מנצחת לעובדים ולקוחות.
- מסייע לבנות תרבות ארגונית מנצחת – היתרון התחרותי היחיד של ארגונים במאה ה-21.
- כולל חבילה שלמה (מבדק, משוב אישי וקבוצתי, תהליכי פיתוח מותאמים אישית לכל קבוצה ומשתתף, TTT וספר) ובכך מאפשר לכל המשתתפים להמשיך את המסע גם בסיום התהליך הפורמלי.





The Outcome of the 5 Lands Journey is

a lower dependency on market conditions
and more control over our future,
as individuals and as professionals.

The only way to make sure that
we are going to have a good job tomorrow
is to invest in ourselves today,
to upskill ourselves and stay relevant.

המוח השלם (הווה ועתיד)

- יצירתיות וחשיבה מחוץ לקופסה (סיכונים)
- חשיבה ביקורתית
- דגש על התמונה הרחבה
- פרקטיות ומתודולוגיה
- חשיבה הוליסטית
- יזמות וחדשנות

מיינדסט: דפוסי חשיבה

למידה לאורך החיים

- תכונות וכישרון
- הצלחה וכישלון
- יציאה מאזור הנוחות
- השקעת מאמץ
- (ברכישת יכולות חדשות)



אינטליגנציה רגשית

- מודעות לרגשות והבנתם
- הערכה וקבלה עצמית
- וויסות וניהול רגשי
- יחסים בין אישיים
- אמפטיה
- בחינת המציאות ופתרון בעיות
- גמישות
- התמודדות עם מצבי לחץ ואי-ודאות
- נחישות והתמדה
- תשוקה והשפעה

להישאר על הסירה במים סוערים

- תחושת משמעות
- אופטימיות וחוביות (מסגור חיובי)
- חשבון הון חברתי
- ניהול קריירה פרואקטיבי
- יצירת וניהול אנרגיה (Wellbeing)

מובילות

- היכולת להפוך לגרסה הטובה ביותר של עצמי ולהשפיע באופן חיובי על עצמי, המשפחה שלי, הארגון בו אני עובד/ת, המדינה שלי והעולם

TIME TO TRAVEL

מרכיבי מודל חמש היבשות

יבשת המיינדסט - דפוסי החשיבה:



- ❖ **תכונות וכישרון:** אמונה עמוקה שאנשים יכולים לפתח יכולות וכישורים ואינם תוצר של תורשה בלבד (כישרון מולד או נרכש).
- ❖ **הצלחה וכישרון:** אמונה עמוקה שאף אחד לא מושלם ושכישרון הוא חלק מן ההצלחה ולא ההיפך, ולכן, אני לא תלוי בתפיסתם של אחרים אותי, בכל רגע נתון.
- ❖ **יציאה מאזור הנוחות:** היכולת לצאת מהמוכר והידוע, לקחת סיכונים מחושבים, להתנסות בדברים חדשים.
- ❖ **השקעת מאמץ:** היכולת לפנות זמן ולהשקיע בלמידה ופיתוח אישיים ומקצועיים.

יבשת האמנדסים - המוח השלם:

- ❖ **מוח שמאל:** היכולת להיות מעשי, רציונלי, להכנס לפרטים, להפעיל חשיבה ביקורתית, לפעול באופן מוסדר ומתודולוגי ולהפגין שמרנות וחשיבה אנליטית גבוהה.
- ❖ **מוח ימין:** היכולת שלי לדמיון, להיות יצירתי, לחשוב באופן הוליסטי, להשתמש באינטואיציה שלי, לקחת סיכונים לחקור ולהתנסות בדברים חדשים.

יבשת האינטליגנציה הרגשית:

- ❖ **מודעות לרגשות והבנתם:** היכולת לדעת מה אני מרגיש, לשיים את הרגש (לתת לו שם) ולשוחח עליו.
- ❖ **הערכה וקבלה עצמית:** היכולת לדעת במה אני טוב ובמה אני פחות טוב, לקבל את עצמי בתור חיובי ולהרגיש מסוגל.
- ❖ **וויסות וניהול רגשי:** היכולת לנהל את רגשות בהצלחה מבלי להיות אימפולסיבי או אגרסיבי: לספור עד 10.
- ❖ **יחסים בין-אישיים:** היכולת לבנות מערכות יחסים חיוביות ומשמעותיות עם אנשים אחרים.
- ❖ **אמפתיה:** היכולת להכנס לנעליים של האחר, להבין אותו, ולסייע לו במידת הצורך.
- ❖ **בחינת המציאות פתרון בעיות:** היכולת לקרוא מצבים באופן מדויק ולפתור בעיות באופן מתודולוגי (שיטתי).
- ❖ **גמישות:** היכולת להפגין פתיחות וגמישות חשיבתית, רגשית והתנהגותית.
- ❖ **התמודדות עם מצבי לחץ ואי-ודאות:** היכולת להתמודד באופן אפקטיבי במצבים בהם אני לא ממש יודע לאן הדברים הולכים וכאשר אני נדרש לביצוע משימות רבות יותר ממה שאני מסוגל להכיל.
- ❖ **נחישות והתמדה:** היכולת להמשיך כאשר הדברים נעשים קשים ולהיות אסרטיבי – להציג את עמדותי באופן ברור וחד משמעי ולהגן על זכויותיי.
- ❖ **תשוקה והשפעה:** חיבור רגשי עמוק לעשייה שלי, התלהבות מהדברים בהם אני עוסק ורצון להשפיע.

יבשת הקיימות:

- ❖ **תחושת משמעות:** היכולת למצוא משמעות עמוקה בעשייה היומיומית שלי, להרגיש מסוגלות מקצועית ולהעניק לאחרים.
- ❖ **אופטימיות וחיוניות:** היכולת להסתכל על חצי הכוס המלאה, ולהאמין שיהיה טוב, גם שהדברים לא ממש מסתדרים.
- ❖ **חשבון הון חברתי:** היכולת ליצור ולתחזק רשת קשרים משמעותית, לסייע ולהסתייע באנשים ברשת שלי.
- ❖ **ניהול קריירה פרואקטיבי:** היכולת לסמן לעצמי תחומים בהם אני צריך להתפתח, להשקיע בהם, ולבנות לי הצעת ערך אישית מנצחת.
- ❖ **יצירת וניהול אנרגיה:** היכולת לשמור על רמות גבוהות של אנרגיה, לאזן בין עבודה וחיים אישיים, לאכול בריא, לעשות ספורט "ולהטעין מצברים" באופן קבוע.

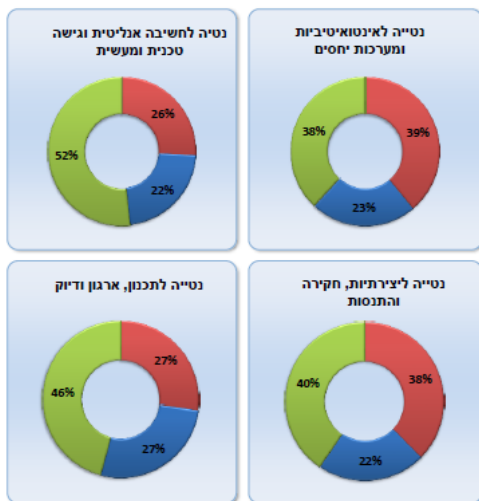
מוכנות ארגונית לעולם העבודה החדש

דשבורד של 500 משתתפים

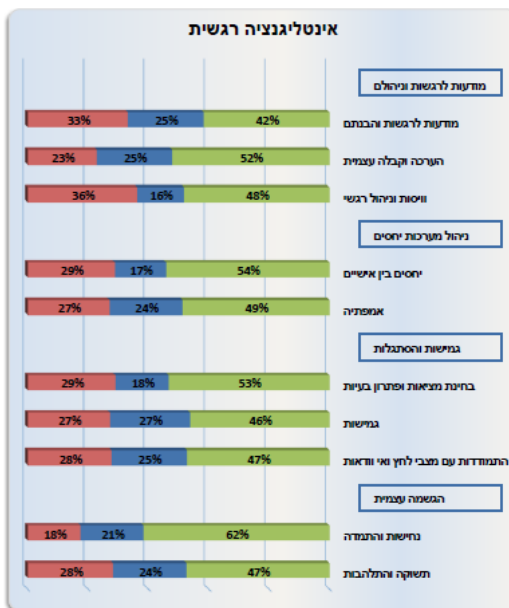
יבשת המוח השלם: יבשת האממדים

ההמיספרה השמאלית

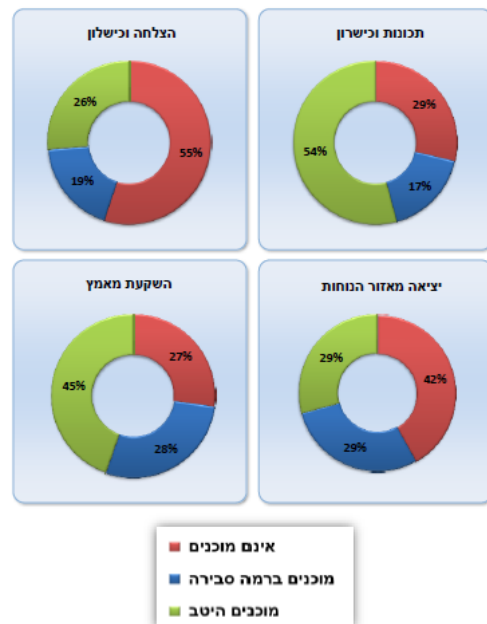
ההמיספרה הימנית



יבשת האינטליגנציה הרגשית



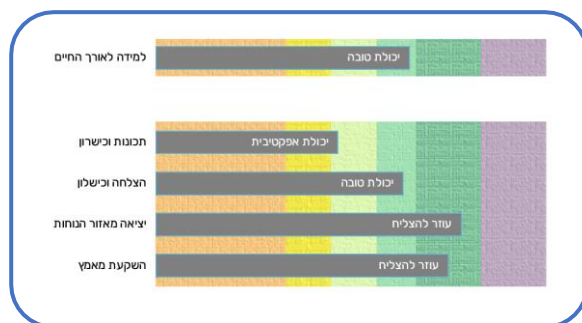
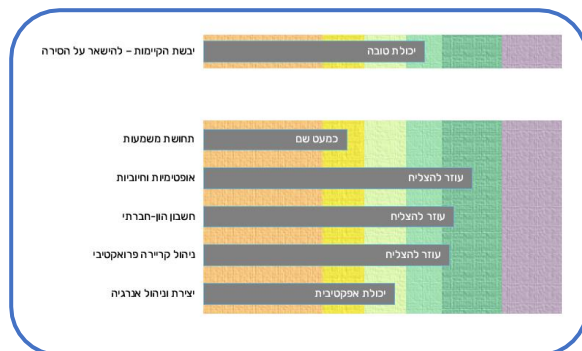
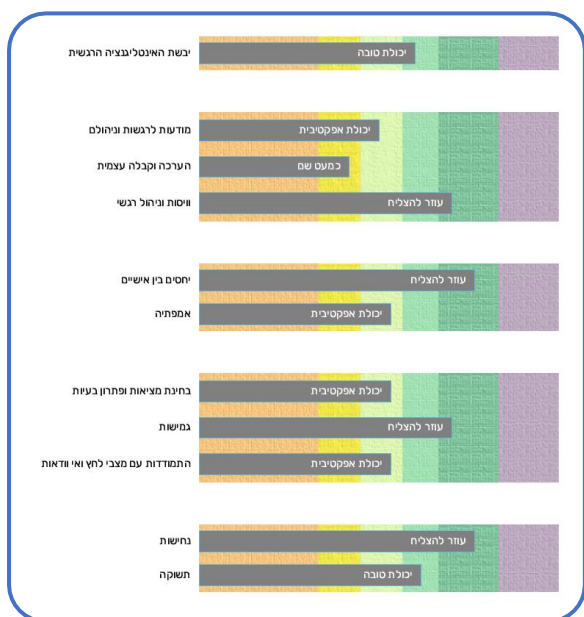
יבשת דפוסי החשיבה (מיינדסט)



יבשת הקיימות



מוכנות אישית לעולם העבודה החדש - גרפים מתוך דו"ח מוכנות אישי



סדנת הדגל לתחילת המסע:

הצלחה בעולם העבודה החדש – מסע חצי יומי בחמש יבשות



שליחת ההזמנה ומילוי המבדק

כשבוע לפני ההרצאה תתקיים פגישת זום קצרה להצגת התהליך, ובעקבותיה יקבלו המשתתפים הזמנה למסע, ימלאו את השאלון באפליקציה ויקראו מאמר קצר או יקשיבו לפודקאסט.

קבלת הדרכון והיציאה למסע

הרצאה מעוררת השראה המתארת את המסע אליו אנו צריכים לצאת על מנת להמשיך ולהצליח בעולם מורכב ומשתנה.

בין היתר יוצגו הגורמים שיצרו את עולם העבודה החדש, שינוי החוקים להצלחה בו, וכמובן, יכולות העתיד החשובות להצלחתנו האישית והמקצועית, על פי מודל 5 היבשות, עם דגש על מאפייני הארגון והתפקיד של המשתתפים.



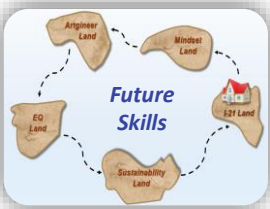
ספיד-דייט יבשות

בזוגות, המשתתפים יעברו על כל היבשות באמצעות שאלות מנחות ויגלו היכן הם נמצאים בכל יבשת. כל השאלות קשורות להצלחתם העתידית של עובדים ומנהלים.

להכיר את מיומנויות העתיד מקרוב (מרכיבי המודל)

נסתובב יחד ביבשות השונות ונענה על שלוש שאלות על כל מרכיב במודל:

- ❖ מה משמעות המרכיב במילים שלך?
- ❖ היכן הוא פוגש אותנו בחיים האישיים, בלימודים ובעבודה?
- ❖ מה מאפיין אנשים שהם מיטיבי לכת בו?
- ❖ מה הקשר בינו לבין היכולת שלנו להצליח ולשגשג בעולם העבודה החדש?



להכין את עצמנו לקבלת המשוב האישי שלנו

כל משתתפת תיצור את פרופיל המוכנות שלה, בכל יבשת, כפי שהיא תופסת את עצמה – נקודות חוזק והקפיצות הבאות.



פתיחת האפליקציה לקבלת פרופיל המוכנות, וביצוע תהליך רפלקסיה

המשתתפים יפתחו את האפליקציה ויקבלו את פרופיל המוכנות שלהם. בתהליך רפלקטיבי, הם ימצאו הבדלים ודמיון למה שסימנו בפעילות הקודמת.



בחירת טיפים ואסטרטגיות לפיתוח מיומנויות עתיד

בהתבסס על הפרופיל שלהם, המשתתפים יבחרו 4 מיומנויות שהם היו רוצים לפתח. לאחר מכן הם יבחרו אסטרטגיות לבניית הכישורים שהם רוצים לשפר.



הערה חשובה:

אין חובה להתחיל בסדנה זו אם לא משתמשים בשאלון

יבשת המיינדסט

מיינדסט מתפתח – תנאי הכרחי לשגשוג והצלחה בעולם העבודה החדש

נלמד מדוע כישלון הוא חלק מהצלחה ולא ההיפך ממנה, נקבל כלים לצאת מאזור הנוחות שלנו בסוף הסדנה, נבנה תכנית פרקטית לשלושת החודשים הקרובים באמצעותה נפתח תפיסות של מיינדסט מתפתח על מנת להפוך להיות הגרסה הטובה ביותר של עצמנו ולממש את מלא הפוטנציאל שלנו.



מיינדסט מתפתח הינו תנאי הכרחי להצלחה של כולנו בעולם העבודה החדש, אשר מאופיין בשינויים תמידיים (טכנולוגיה שמתקדמת בקצב מהיר, מודלים עסקיים משתנים, גולציות מוגברות ותחרות גוברת). במציאות זו, על מנת להישאר רלוונטיים ולהמשיך לשגשג, נצטרך כולנו להשקיע בפיתוח אישי ומקצועי.

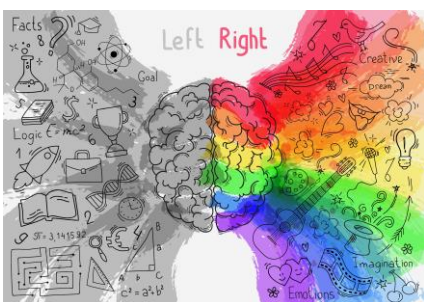
ובמציאות זו, אנשים בעלי מיינדסט מתפתח הם בעלי יתרון משמעותי שכן הם סקרניים, אוהבים אתגרים והכי חשוב – אווזים בתפיסות עמוקות שכולנו יכולים לפתח יכולות וכישורים חדשים לאורך החיים.

בסדנה זו נגלה את העוצמה של המושג מיינדסט מתפתח וכיצד הוא יכול להשפיע על כל היבט בחיינו. נבין לעומק את ההבדלים בין מיינדסט מתפתח לבין מיינדסט מקובע, ומה הוא מיינדסט מקובע.

יבשת האמנדסים

לגלות את האמן שבך – המפתחות להצלחה אישית וארגונית עוברים ידיים

הפוטנציאל שלה להצלחה אישית ומקצועית. נגלה כיצד היא משלימה את החשיבה של ההמיספירה השמאלית ותורמת לבניית חזון, ליצירתיות, לאינטואיציה ולקבלת החלטות הוליסטית – יכולות שהינן קריטיות להצלחה בעולם התעסוקה החדש.



אם במאה הקודמת מה שהיה צריך כדי להצליח בחיים ובקריירה היו היכולות של ההמיספירה השמאלית (חשיבה אנליטית, דיוק, שמרנות ולהיות מוטה משימות), הרי שבעולם העבודה החדש, המאופיין במורכבות, אי וודאות ושינויים תמידיים, המפתחות להצלחה עוברות ידיים.

כדי להצליח בעולם זה, עובדים ומנהלים יצטרכו יכולות גבוהות של ההמיספירה הימנית – כגון דמיון, יצירתיות, אינטואיציה, חשיבה הוליסטית, ולקיחת סיכונים מחושבים.

בסדנה דינמית זו, נחקור את כוחה של ההמיספירה הימנית להצלחה בעולם העבודה החדש ונלמד כיצד לרתום את

"אתה לא יכול לגלות ארצות חדשות עם מפות ישנות"

- גארי האמל

"יצירתיות היא אינטליגנציה שעושה חיים"

- אלברט איינשטיין

יבשת האינטליגנציה הרגשית

לנצח עם אנשים

ולא פחות – נגלה מדוע איכות מערכות היחסים שלנו הן הגורם המשפיע ביותר על השמחה והאושר של כולנו.

בסוף הסדנה, כל המשתתפים יצאו עם תכנית פרקטית לחיזוק ושיפור איכות מערכות היחסים שלהם.



שוק העבודה הופך להיות יותר ויותר גלובלי, תנודתי ומורכב. עובדים בעלי יכולות בין אישיות חזקות ויכולת לעבוד עם אנשים מרקעים שונים הם בעלי יתרון תחרותי משמעותי – הם מסוגלים לעבוד בצוות לשם השגת מטרות משותפות, לספק תמיכה רגשית לאחרים, לפתור קונפליקטים באופן מקדם ולהשתמש ברשת הקשרים שלהם על מנת לפתור בעיות ולהביא ערך לכל מחזיקי העניין בארגון.

בסדנה זו נגלה יחד את הסודות לבניית קשרים אמיתיים ומתמשכים עם עמיתים, לקוחות ושותפים המבוססים על אמון והדדיות. נבין את העוצמה שטמונה במושג אמפתיה ומדוע היא נבחרה להיות מילת השנה ע"י מילון קולינס ב-2023.

איך "להישאר על הסירה במים לבנים"

משמעות להישאר אופטימיים גם ברגעים הקשים והכי חשוב, להאמין ביכולת שלנו ובמסוגלות שלנו להתמודד בהצלחה עם מה שהחיים מזמנים לנו, הפכו לחשובות מתמיד.

במסע פרקטי דרך 10 ציוני דרך נגלה מה עלינו לעשות על מנת לשמור על עצמנו, הן בחיים האישיים והן בחיים המקצועיים שלנו. נגלה מהן היכולות שיעזרו לנו "להישאר על הסירה" במציאות של פרמה-קרייסיס. בסוף הסדנה, נצא עם תכנית פרקטית לשלושת החודשים הבאים, באמצעות נחזק את היכולות שלנו להצלחה בעולם מורכב ומשתנה תמידית.

עולם העבודה החדש, שאת בואו האיזה מגפת הקורונה, מאופיין במורכבות, אי וודאות ושינויים תמידיים. יש המכנים את המציאות עמה אנו מתמודדים בשם פרמה-קרייסיס, כלומר מציאות בה אנו נעבור ממשבר למשבר מבלי להיות מסוגלים לעצור לרגע להסדיר נשימה. מציאות זו יוצרת עבור רבים מאיתנו אתגרים הן בחיים האישיים והן החיים המקצועיים. כושר ההסתגלות שלנו הופך לקרטי כדי להישאר על הסירה.

היכולות שלנו – להפגין גמישות, להתמודד בהצלחה עם מצבי לחץ ואי-וודאות, להסתגל במהירות למצבים משתנים, למצוא תחושת



לנצח עם אנשים זה לבנות קשרים משמעותיים, לטפח אמון וליצור מצבים של "win-win".

לא מדובר רק על הצלחה אישית, אלא גם על העצמת אחרים והשגת מטרות משותפות באמצעות שיתוף פעולה וכבוד הדדי.

במציאות של פרמה-קרייסיס כולנו חייבים לחזק יכולות על מנת לא רק לשרוד אלא לשגשג

יבשת האינטליגנציה הרגשית

כוחם של רגשות וניהולן בעולם העבודה החדש

הרגשות שלנו ביעילות, תוך הבטחה שהם משמשים מקור כוח ולא מכשול.

בסוף הסדנה כל המשתתפים יבנו תכנית הפעולה שלהם לשלושת החודשים הבאים שתוביל אותם לפיתוח אישי ביכולת להבין ולנהל את העולם הרכשי שלהם.



כיום כולם מדברים על BIG DATA אבל אף אחד כמעט לא מדבר על Small Data או Deep Data – הדאטה החשובה ביותר להצלחה בעולם מורכב ומשתנה תמידית, הדאטה הרגשית שלנו.

המודעות העצמית הרגשית היא הבסיס של האינטליגנציה הרגשית. מדובר ביכולת לזהות ולהבין את הרגשות שלנו על מנת להשתמש בהן באופן מושכל בכל תהליך בחיים האישיים שלנו כאשר אנו עוברים שינויים, מקבלים החלטות משמעותיות, מתקשרים עם אחרים, מתנהלים במצבי לחץ ואי-וודאות, ועובדים בצוות.

בסדנה זו נבין את כוחם של הרגשות שלנו. נלמד לזהות ולהבין את הרגשות שלנו והמסר שלהן, כולל הטריגרים שלהם והשפעתם על המחשבות וההתנהגויות שלנו ונעמיק בטכניקות לניהול וייסות

גריט: המרכיב הסודי להצלחה בעולם העבודה החדש

בסדנה, יחשפו המשתתפים למושג גריט ולחשיבות שלו למימוש הפוטנציאל האישי והמקצועי שלהם. הם יבינו מדוע היכולת הזו לרוץ למרחקים ארוכים עוזרת להם גם בחיים האישיים וגם בחיים המקצועיים. הם יגלו גם כיצד לפתח ולהעצים את התשוקות שלהם ויעמדו על הגורמים שעוזרים להם להתמיד כאשר המציאות הופכת למאתגרת במיוחד. בסוף הסדנה, כל המשתתפים יצאו עם תכנית לשלושה חודשים שתוביל אותם לפתח גריט.



גריט (Grit) הוא שם כולל לקבוצת כישורים אישיים הכוללים תשוקה, התמדה, נחישות, דבקות במטרה וריצה למרחקים ארוכים – במיוחד אל מול אתגרים וקשיים.

ד"ר אנג'לה דאקוורת, שהיתה יועצת בחברת הייעוץ מקינזי וכיום פרופסור לפסיכולוגיה, היא זו שטבעה את המונח גריט כאשר ביקשה לבדוק מה מוביל אנשים להצלחה בלימודים, בקריירה ובחיים, באופן כללי ובמיוחד בעולם העבודה החדש.

מטבעם, אנשים בעלי גריט, הם שאפתניים, בעלי תשוקה גבוהה לעשייה המקצועית שלהם, מסתערים על המטרות האישיות והארגוניות שלהם, עובדים קשה על מנת להשיג את המטרות שלהם ושל הארגון ורצים למרחקים ארוכים ולא מרימים ידיים כשהמציאות נעשית קשה.

מודעות עצמית רגשית היא הבסיס של האינטליגנציה הרגשית. היא מאפשרת לנו לזהות את הרגשות שלנו ולהבין את ההשפעה שלהם עלינו.

והכי חשוב, היא מאפשרת לנו לנווט בין אתגרי עולם העבודה החדש עם בהירות ואמפתיה גדולות יותר.

"גריט הוא 'המשהו הנוסף' שמבדיל את האנשים המצליחים ביותר משאר האנשים. זו התשוקה, הנחישות והסיבולת שאנחנו צריכים לרתום כדי לדבוק בחלומות שלנו עד שהם יהפכו למציאות."
- טרוויס בראדברי

יבשת הקיימות

יצירת משמעות בחיים ובעבודה בעשרה ציוני דרך

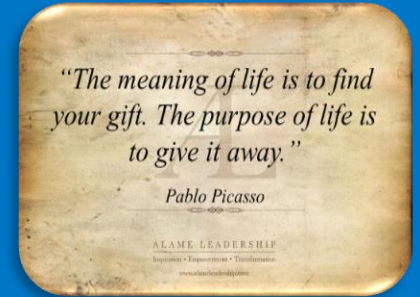
בסדנה זו המשתתפים יעברו ב- 10 ציוני דרך, וביניהם: מעידן הידע לעידן המשמעות, מה היא תחושת משמעות ולמה עכשיו? תחושת משמעות ומשבר הקורונה, שלושה סוגי משמעות, למה כדאי לנו ליצור אותה בחיים האישיים ובחיים המקצועיים שלנו? מה יוצא לי מזה שאצור את תחושת המשמעות שלי? יצירת משמעות דרך 5 שאלות פשוטות.

בסוף הסדנה כל המשתתפים יצאו עם תכנית לשלושה חודשים שתוביל ליצירת תחושת משמעות גבוהה יותר בעשייה היומיומית.



החיפוש אחר משמעות אינו דבר חדש, משחר ההיסטוריה ניסו אנשים לגלות את המשמעות והתכלית של קיומם. יחד עם זאת, בואו של עולם העבודה החדש אשר מאופיין בחוסר ודאות, מורכבות ושינויים בקצב שלא ידענו כמותו בעבר, יחד עם משבר הקורונה, יצרו רבים מאיתנו את הצורך לעצור ולנסות לגלות, להגדיר וליצור משמעות, הן בחיים האישיים שלנו והן בעשייה המקצועית שלנו.

תחושת המשמעות הינה יכולתנו לדעת מי אנו ומה נועדנו לעשות, לחוש מעורבות עמוקה, והנאה מתחום העיסוק שלנו. זוהי יכולתנו להניע את עצמנו ואת האחרים בתחושת מחויבות גבוהה, תוך שאיפה להשגת יעדים בהתלהבות, ומתוך רצון עז לתרום ולהשפיע.



ניהול קריירה - OUT, הצעת ערך אישית ומקצועית - IN

הצעת הערך האישית ומקצועית שלהם (העכשווית והעתידית), יגלו כיצד לנהל את הקריירה שלהם בהתבסס על עתיד התפקיד או המקצוע שלהם, וילמדו מה עליהם לעשות יום יום כדי להפוך לגרסה הטובה ביותר של עצמם.

בסוף הסדנה כל המשתתפים יצאו עם תכנית לשלושה חודשים לבניית הצעת ערך אישית ומקצועית מנצחת



אם בעבר נהגו ארגונים לספק לעובדים ביטחון תעסוקתי, הכשרה מקצועית ומסלול קריירה ברורים ולינאריים, הרי שכיום, בעולם העבודה החדש, כל אחת ואחד מאיתנו יצטרפו לבנות לעצמם הצעת ערך אישית מנצחת.

הצעת ערך מנצחת משמעה – ידע וסט יכולות וכישורים שיאפשרו לנו מצד אחד, לנצל הזדמנויות להשפעה באופן חיובי ומשמעותי ומצד שני להתמודד עם אתגרים צפויים ושאינם צפויים.

גישה זו מחייבת את כולנו לפתח מיומנויות באופן תמידי, להתאים את עצמנו לשינויים בשוק העבודה וליזום ולמצוא הזדמנויות.

בסדנה זו יבינו המשתתפים מה ההבדל בין ניהול קריירה בעבר וכיום, ילמדו מה היא

הצעת הערך הייחודית שלנו היא השילוב של הידע, הכישורים והניסיון שלנו. היא הערך יוצא הדופן שאנו מביאים לצוות שלנו, למחלקה, לחטיבה לארגון ואף לתעשייה. היא מובילה אותנו להישאר רלוונטיים, להצליח ולשגשג במציאות המשתנה תדיר.

יבשת הקיימות

קשרים, קשרים, קשרים – Network מנצח בעולם העבודה החדש

לזהות את האנשים שאנו רוצים להכניס לרשת הקשרים שלנו ואיך ליצור ולתחזק עמם את הקשר, ובין מדוע איכות היא הקובעת ולא הכמות. ולא פחות חשוב נתמקד במה שאנו מביאים לשולחן.

בסוף הסדנה כל המשתתפים יצאו עם תכנית לשלושה חודשים לבניית והעצמת רשת הקשרים שלהם.



אחד השינויים המשמעותיים בין העולם הישן לעולם העבודה החדש הוא המעבר מה- "אני" ל- "אנחנו". ההצלחה האישית והמקצועית שלנו מושפעת רבות מטיב מערכות היחסים שלנו ורשת הקשרים שלנו.

יצירת רשת קשרים משמעותית מסייעת לנו מצד אחד לזהות הזדמנויות, ללמוד ולהתפתח, ומצד שני מספקת לנו רשת תמיכה המאפשרת לנו להתמודד עם אתגרים בהצלחה. רשת הקשרים שלנו משפיע באופן ישיר על ניהול הקריירה שלנו, יצירת שותפויות בתוך הארגון ומחוצה לו, הפיכתנו למומחים בתחומנו ובניית עצמנו כמותג.

בסדנה זו נגלה מהי חשיבותה של רשת קשרים משמעותית, נלמד כיצד להרגיש בנוח ולהתגבר על חסמים ליצירת וחיזוק רשת הקשרים שלנו, ובין מדוע "נטוורקינג" זה יותר לתת מאשר לקבל. נלמד כיצד

נטוורקינג הוא האמנות של יצירת וטיפוח קשרים בעלי ערך. ברמה האישית, הוא מעשיר את החיים שלנו על ידי חשיפה לנקודות מבט מגוונות והזדמנויות חדשות.

ברמה המקצועית, הוא מחזק את הקריירה שלנו על ידי פתיחת דלתות, שיתוף ידע וטיפוח שיתופי פעולה שמביאים תועלת לכולם.

אופטימיות וחיוביות

בסוף הסדנה, כל אחת ואחד מהמשתתפים יצאו עם תכנית לשלושה חודשים לפיתוח היכולת למסגר מצבים מאתגרים באופן חיובי ולהיות אופטימיים יותר.



עולם העבודה החדש דורש מכולנו לפתח את היכולת שלנו למסגר מצבים מאתגרים באופן חיובי ולהישאר אופטימיים גם בזמנים מאתגרים.

האופטימיות מאפשרת לנו לצאת מאזור הנוחות, להפגין גמישות מחשבתית, לראות במשברים כסוג של הזדמנות, לפתח חוסן, להתנהל במצבי לחץ ואי וודאות באופן מיטבי, ולהאמין שהדברים בסוף הסתדרו.

בסדנה זו יבינו המשתתפים את החשיבות של אופטימיות ומסגור חיובי להצלחה בעולם העבודה החדש ויגלו מה הם שני התנאים לפיתוחם של אופטימיות ומסגור חיובי. הם ילמדו מדוע אופטימיות חשובה ל- Wellbeing שלנו, ילמדו כיצד להשתמש ב"דיבור עצמי חיובי" ויתחילו לפתח את היכולות של אופטימיות ומסגור חיובי.

בעולם העבודה החדש אופטימיות ומסגור חיובי היא יכולת שעוזרת לנו להפוך אתגרים להזדמנויות, להעצים אחרים ולהביא את היצירתיות שלנו לידי ביטוי

יצירה וניהול אנרגיה בעשרה ציוני דרך (Wellbeing)

שלנו. כלומר, מה עוזר לנו ומה פוגע ביכולת שלנו לשמור על ה- Wellbeing שלנו.

נגלה מה הן האמונות המגבילות והאמונות המקדמות שלנו, בכל הקשור לשמירה על עצמנו. כמו-כן, נקבל רשימה של 100 דרכים לשמור על רמות גבוהות של Wellbeing.

בסוף הסדנה, כל אחת ואחד מהמשתתפים יצאו עם תכנית לשלושה חודשים ליצירת Wellbeing מיטבי.



עולם העבודה החדש דורש לרוץ הרבה יותר מהר, ואף אחד מאיתנו לא יכול לרוץ מרתון בקצב של ספרינט לאורך זמן.

ברמה האישית, כולנו חייבים להבין שהיכולת שלנו לשמור על עצמנו מבחינה פיזית, רגשית ומנטלית אינה מותרות אלא צורך משמעותי ואמיתי – על מנת להצליח ולשגשג לאורך זמן במציאות מורכבת, משתנה המאופיינת באי ודאות.

ברמה הארגונית, מחקרים מראים שרווחתם של עובדים ומנהלים היא המפתח לפרודוקטיביות במקום העבודה. הארגון מרוויח ישירות כאשר רווחת העובדים בארגון משגשגת. הם לוקחים פחות ימי מחלה, מספקים ביצועים גבוהים יותר ויש להם שיעורי שחיקה ותחלופה נמוכים יותר. אבל כשרוחת העובדים נפגעת, כך נפגעת גם השורה התחתונה של הארגון.

בסדנה זו נעבור דרך עשרה ציוני דרך. בין היתר, נגלה מה הן ההפקדות והמשיכות שאנו מבצעים מחשבון הבנק האנרגטי

**Wellbeing אינו מותרות,
אלא צורך עמוק
ומשמעותי בעולם מורכב
ומשתנה תמידית.**

Bon Voyage

סדנאות למנהלים שעברו את המסע

איך להפוך למנהיג מעורר השראה – מסע בחמש יבשות

שלנו ואשר מאפשרת למנהלים, באמצעות 5 שאלות פשוטות – לנתח את ההישגים שלהם, לעמוד על הקפיצות הבאות שלהם, לבנות דרכי פעולה להמשך, ולבקש תמיכה של אנשים בארגון.



לאחר שהמנהלים השקיעו בפיתוח האישי שלהם הם למעשה יכולים להתחיל להפוך למנהיגים מעוררי השראה עבור עובדיהם. במפגש זה המנהלים יקבלו סט של טיפים ואסטרטגיות לשימוש ביכולות המאפיינות את היבשות, בחיי היומיום שלהם, עם העובדים שלהם.

בקבוצות, הם צריכים להחליט באילו טיפים ואסטרטגיות הם רוצים להשתמש וכיצד הם הולכים לעשות זאת.

בנוסף, הם יבנו לעצמם תכנית פעולה לשלושת החודשים הקרובים ויתבקשו לבצע תהליך רפלקסיה בתום שלושת החודשים.

תהליך הרפלקסיה מבוסס על מתודולוגיית ה"מה מחר" אשר מוטמעת במהלך המסע.

להשתמש ביכולות העתיד שמודל 5 היבשות על מנת לבנות בהראל תרבות ארגונית מנצחת ולהפוך למנהיגים מעוררי השראה

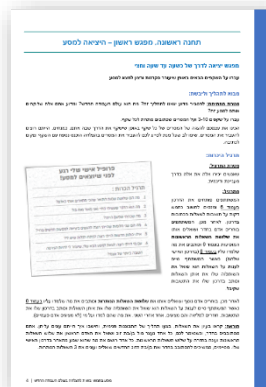
העבר זאת הלאה: הכנת העובדים שלי לעולם העבודה החדש (הכשרה וליווי אישי)

המנהלים יקבלו חוברת למדריך, דרכון למסע שמיועד לעובדים, קלפים וחומרים שונים. הם למעשה יקחו את העובדים שלהם למסע קבוצתי ואישי משמעותיים, בשישה מפגשים של שעתיים. חשוב לציין שלאחר מפגש זה כל מנהל ילווה לפי הצורך בהובלת התהליך.

חלק זה במסע מכין את המנהלים להעברת הידע, היכולות והכלים שרכשו במסע בחמש היבשות לעובדיהם.

הנחת המוצא שלנו במסע זה היא שמנהלים שמוכנים לעתיד צריכים גם להשקיע זמן ומאמץ בהכנת עובדיהם למציאות החדשה בה כולנו פועלים.

אחד התפקידים החשובים של מנהלים בעולם העבודה החדש הוא להכין את עובדיהם להמשך הצלחה בעולם מורכב ומשתנה תמידית



למה כדאי לנו לצאת למסע? משובים של עובדים ומנהלים שכבר עברו את המסע בחמש יבשות



✓ התהליך הכי משמעותי שעברתי בארגון ואני כאן כבר 20 שנים.

✓ המסע בחמש יבשות השאיר אותי בארגון

✓ מאיפה אתחיל? התהליך לוקח אותי באמת למסע אמיתי, קודם כל עם עצמי וברור לי שהשפעה תהיה, והיא כבר מול הסובבים אותי, בכל תחום בחיים.

✓ המסע בחמש יבשות קודם כל מתווך לנו, מנרמל עבורנו ומפקס אותנו על העולם החדש (לא רק בעבודה). חזרנו מהקורונה למצב חדש וללא מסע זה אני אישית הייתי הולכת לאיבוד.

✓ העניין במסע שזה לא רק סיסמא - אלא עבודה אמיתית בנבכי הנפש. מרגישה שכעת אני מנהלת טובה יותר, עובדת טובה יותר ואדם טוב יותר.

מסע חובה לכל אדם באשר הוא

"ההשקעה במסע שלנו מאוד ניכרת, החל במיפוי מקדים, דרך פלייבוק מותאם אישית (כולל שם ופנייה בלשון נקבה), ומתן במה לכל אחד ואחת. תודה שהשקעתם בנו!"

צוות המנחים

איילה ללונג
מנכ"ל EQ-EL
מומחית לעולם העבודה החדש

טלפון: 054-4805614
אימייל: ayalla@eq-el.co.il



איילה ללונג היא מומחית לעולם העבודה החדש, מרצה ומובילה תהליכי שינוי אסטרטגיים בארץ ובעולם, ומסייעת לארגונים, מנהיגים ועובדים בארגונים להתאים את עצמם לאתגרי המאה ה-21.

בהתבסס על 20 שנות ניסיון, יחד עם הצוות שלה, פיתחה איילה ראובן-ללונג את מודל חמש היבשות, מודל ייחודי המסייע למנהלים ועובדים לפתח את סט היכולות החשוב להמשך הצלחתם בעולם העבודה החדש – עולם מורכב, משתנה ודינמי, בו החוקים להצלחה השתנו.

מודל זה כולל גם כלים המודדים את מוכנותם של ארגונים, מנהיגים ועובדים לעולם העבודה החדש ומתודולוגיות להתפתחות המסייעות להם להמשיך לשגשג ולהצליח בו. כמו-כן, איילה פרסמה מספר ספרים:

1. הצלחה בעולם העבודה החדש – מסע בחמש יבשות
2. להיות הרופא של מחר - מסע בחמש יבשות (תורגם גם לאנגלית)
3. Riding the White-Water Rapids – The Story of My Success at KPMG
4. Success in the New Era of the Workplace – A Five-Land Journey (יפורסם בקרוב)

לילך ראובן - מנחה

לילך בעלת ניסיון עשיר בהכנתם של מנהלים ועובדים לעולם העבודה החדש. היא מסייעת בהובלה של תהליכים אסטרטגיים בארץ ובעולם החל משלב המיפוי, דרך בניית תכנית פיתוח קבוצתית ואישית והובלת תהליכי Upskilling. לילך מומחית בפיתוח תכניות למנהלים ועובדים המתבססות על מודל 5 היבשות, בענפי התעסוקה בה פועלים הלקוחות, ובהתאמה לפרופיל המוכנות הארגוני. כחלק מאחריות חברתית לילך מנהלת פרויקטים במגזר השלישי, שמטרתם לסייע לצעירים בסיכון להתמודד באופן מיטבי במציאות מורכבת ומשתנה – תכנית אשר מופעלת ע"י קרן רש"י.

טלפון: 052-5258484
אימייל: lilach@eq-el.co.il



צוות המנחים

אורית פלניצקי תורן - מנחה, יועצת ארגונית ותעסוקתית

אורית מומחית לפיתוח מיומנויות קריטיות לניהול ולצמיחה אישית ובהכנת מועמדים להשתלבות בעולם העבודה החדש. לאורית ניסיון רב ומגוון בליווי עובדים ומנהלים במגזרים שונים ובחברות מובילות בניהול והטמעה של תהליכי שינוי. בעלת עשרים שנות ניסיון בעבודה עם צעירים ממגזרים שונים בחברה הישראלית. עבודתה משלבת בין עולם הייעוץ הארגוני והיעוץ התעסוקתי על מנת לפתח תחושת ערך ומשמעות בקרב מנהלים ועובדים.

טלפון: 054-4816119



אורית אלדר, מנחת קבוצות, מרצה ויועצת

אורית בעלת ניסיון עשיר בהנחיה, הכשרה וליווי ארגונים ואנשים בתהליכי שינוי. מתמחה בהנחיית סדנאות במגזר החברתי והעסקי בפיתוח מיומנויות תקשורת בין אישית, טיפוח מנהיגות, העצמה, פיתוח קריירה, מכירות, ושירות לקוחות. בעלת ניסיון רב בהובלת אוכלוסיות מגוונות, להשגת יעדי צמיחה אישיים וקבוצתיים. משלבת בעבודתה ניסיון ניהולי נרחב מעולם המכירות ושירות הלקוחות בחברות קמעוניות מובילות במשק.

טלפון: 052-5521262



אודי אור – מנחה

אודי בעל ניסיון ניהולי וביצועי רב בתחום מערכות המידע הארגוניות, בהובלת תהליכים מורכבים וחוצי ארגון, ניהול צוותי עובדים ומנהלים וניהול משאבים רחבי היקף, תוך טיפוח צוות והנעה למצוינות. בעשור האחרון אודי מוביל תהליכי פיתוח וסדנאות שמטרתן להוביל מנהלים להצלחה במציאות החדשה. כמו כן, אודי מנחה קבוצות במסגרות שונות ובגילאים שונים, בני נוער, חיילים, סטודנטים וקשישים.

טלפון: 054-3200223

