

ארגוני המחר החדשים: מהות נשית תנועה גברית

מראת ידע 11/2015
ד"ר ברכה קליין תאיר

זו מראת ידע מתוך סדרת מראות ידע שתצגנה תפישה חדשנית ובהחלט מאתגרת לגבי ארגונים (עסקיים, חינוכיים, ציבוריים, משפחתיים), מנהיגות, עבודת צוותים ו"ניהול" סוג חדש של עובדים – בעלי צווארון זהב.

אך לפני כן רשמו:

אתר ארגניה החדש: www.argania.co.il תיהנו....

המיילים החדשים: bracha@argania.co.il contact@argania.co.il

אכן, גם אנחנו בארגניה מעצבים מחר חדש ויוצאים לדרך חדשה ממוקדת יותר, עוצמתית יותר וחדשנית.

אנחנו ממשיכים לחפש את 10 הארגונים שהשאלות הבאות מעסיקות אותם:

עד כמה הארגון שלכם מערכת מכאנית או מערכת חיה? עד כמה אתם מנסים להתאים עצמכם למציאות במקום לברוא מציאות? עד כמה אתם רוצים להיות יותר, לדעת יותר, להשיג יותר, במיוחד את מה שהיה רק אתמול בלתי אפשרי? עד כמה אתם רוצים לראות אחרת – לחשוב אחרת – לפעול אחרת ולראות מטרות חדשות שעד כה הייתם עיוורים לגביהן? עד כמה אתם עובדים בתוך מרחבי שותפות בצוותים? ביחסים? עד כמה אתם רוצים להרחיב את עוצמת ההשפעה שלכם? עד כמה אתם רוצים להיות שונים וייחודיים מהמתחרים שלך?

אם כן, אתכם אנחנו מבקשים לעבוד בפרויקט המאוד עוצמתי והשונה: "ארגוני המחר החדשים". עשרת הארגונים הראשונים יקבלו את הפרויקט במחיר מיוחד.

מהפכה..... ארגוני המחר לא יהיו יותר ארגוני האתמול!!!

במציאות החדשה שהיא מורכבת, דיגיטלית, מואצת, מאתגרת, כאוטית ועוצמתית, כבר אי אפשר להמשיך ולהשקיע מיליארדים בתיקון ארגונים ואנשים כמערכות מכאניות (מטפלים בסימפטומים ולא בשורשי הדברים, דגש פונקציונלי מאוד מחושב), אלא יש לפתח ארגונים ואנשים כמערכות חיות – אוטופואטיות (Self-Creation). אלו הן מערכות תודעתיות, חכמות, ראציונליות באופן

הוליסטי, צומחות, מתחדשות ובוראות את עצמן באופן תמידי תוך כדי טיפוס אל עבר ממדי מציאות גבוהים יותר, לוקחות אחריות כמשתתפים בעיצוב מציאות – מחר חדש (העובד בארגון הופך למחבר בין עולמות), לוקחות מחויבות להתחבר אל המהות העוצמתית שלהן שהיא מרכז הפוטנציאל, הידע, היכולות העשירים, פועלות עם עוצמות תודעה – מוח – רצון גבוהים שמאפשרים להן להביא השראה, יצירתיות, אומץ כדי להבין, לראות, לחשוב אחרת, משקיעות בפיתוח מרחבי שותפות ביחסים – WE (אחדות הניגודים, אחדות הקונפליקטים) הפועלים לטובת המכלול, ממגנטות סוג חדש של עובדים שהינם בעלי צווארון זהב (אוטונומיים, מחויבים ונאמנים לנתיב האבולוציה שלהם), פועלות בשקיפות, כנות ויושרה, הופכות למחוננות עשייה (מצמצמות את הפער בין לדבר על... לבין לעשות את), והכול בניצוחה של מנהיגות המחר בשלוש (ceo – cco – coo), שחותרת להשיג תוצאות יוצאות דופן בפחות זמן – מאמץ – השקעת משאבים.

למה השינוי הזה?

בעל השליטה בחברה הבורסאית אס.אר. אקורד אמר בראיון לכתבה ב"גלובס": "חצי מהעסקים במדינה מגלגלים אוויר וחיים על זמן שאול". "העולם הפך להיות בועה", המשיך ואמר עדי צים לאותה כתבה... "הכול, כולל נישואין, כולל חינוך הפכו לעסק חשבונאי שאין בו נשמה ולא מהות".

זו האמת לאמיתה... לא ירחק היום והבלונים העסקיים – חינוכיים – ציבוריים שעדיין לא התפוצצו במהלך השנים האחרונות, יתפוצצו בפנינו כדי לייצר תפישה חדשה – התנהלות חדשה – מציאות חדשה. מה שהיה לא יכול להמשיך יותר. הפתרונות הפיננסיים אותם מפעילים מתוך כוחו של הרגל כל פעם כאשר מתעוררת בעיה (העלאת מחירים, קיצוצים בעובדים, תחמונים שיווקיים, הריגת מתחרים, התמקדות בתוצאות השורה התחתונה בלבד וכד'), יוצרים שליטה למראית עין על מופעים סימפטומליים אבל לא באמת פותרים בעיות מהשורש... לא באמת יוצרים מחר חדש שנמשך שנות חיים. לא באמת חותרים לפסגות התכלית הקיומית. הכול מתנהל דרך החור שבגרשו.

התשוקה להיות יותר - לדעת יותר - להשיג יותר מקודדת בתוכנו. זה הטבע האנושי, ולא נעילתו בתוך כלוב זהב למראית עין.

נכון, שנים, אנשים וארגונים מתפתחים, לומדים, מנהלים ומשיגים בתוך המסגרת של המדיום הארצי הדחוס מטרות אבל של מערכות אלופאיטיות – מערכות מכאניות (organization of mind); מגדירות את הסדר והתיאום - מבנה ארגוני תפקודי, תהליכי קבלת החלטות, מגדירות מטרות חיצוניות משותפות, מגדירות ציפיות, ממשיגות מציאות "שם" ומגדירות את התרבות הארגונית – ערכים וחוקים שעל המערכת לפעול על פיהם,

על פי תודעה – מחשבה – בינה – היגיון – מודעות ארציים. הם מקובעים בנתיב המוכר והידוע. הם כל הזמן נמצאים בתגובתיות למה שקורה "שם" ובכך, מכלים משאבים רבים.

מערכות אלה מתמקדות לכן בתיקון מרכיבים או בהחלפתם, במקום בריפוי תנועה, יחסים, תודעה, מחשבה. הן זקוקות ליותר כוח, יותר זמן, יותר השקעה בהשגת הישגים ולכן, להתערבות יועצים רבים ושעות "מוסך" (בסוף הסדרה האתגר את הצורך בכול כך הרבה יועצים ומיהם). פתרונות מכאניים ממשיכים לטפח את האגו העצמי כאדון הקיום שלנו. ממשיכים להכיר לנו אמת של חור מנעול. משיגים לנו עוד "חומר", לעיתים קרובות על גבם של אחרים.

מחקרים שנעשו בארצות שונות מגלים כי 100 מיליארד \$ שמושקעים בשנה בלמידה ארגונית אינם נותנים את הפירות המקווים. 80% מההשקעה יורדת לטמיון. כי ההשקעה בכיוון הידע, היכולות והצמיחה המסורתיות - מכאניים מיועדת להיכשל מאחר ויריעת המציאות המסורתית כבר נמתחה עד הקצה וקרעים רציניים מתחילים להופיע בה.

הפתרון – לא רחוק ולא בשמיים, אלא בתוכנו. אנשים וארגונים מוזמנים לחבור אל טבע המהות האוטופואטית שלנו: **EXTRAORDINARY SELF-CREATORS (בוראים)**. כי רק החיבור אל טבע המהות שלנו כבוראים מאפשר לנו להיות בטיפוס תמידי אל עבר הקומה הגבוהה הבאה ולפתוח שערים אל תוצאות שמתעלות מעל הזמן – המרחב – התנועה המוכרים.

זו הזמנה **חדשנית**, כי להיות בורא = להתחבר אל טבע מהותנו האוטופואטית זה להתחבר אל **מהות נשית** (לא קשור לג'נדריות). מהות נשית הינה נקודת מוקד של אנרגיה אדירה שממגנטת את זרע האנרגיה (המחשבה, הרעיון, החומר הגולמי) על מנת לברוא את החדש. היא עוצמה יצירתית - יוצרת, טבעת נשימה תומכת חיים: מכילה, נותנת אהבה לא אנוכית, מזינה, פועלת ממקום של אמון ואמונה. אין המדובר בניהול רגשי בארגון, או בטקסים של אהבה. כי למהות אין קשר לרגש, לסנטימנטים, לדרמות. היא אהבה כרטט, היא שרשרת מרוכזת ביותר (גרעין) מנצח העבר – נצח העתיד שלנו, היא מרכז נביעת כול המחשבות שלנו. מאחר ומחשבה יוצרת מציאות, היא זו שנותנת חיים לדבר מה קונקרטי. לכן, כאשר מתחברים אל המהות = אל מחשבה חדשה, גם התודעה משתנה – התנועה/היחסים משתנים - הארגון משתנה – האדם משתנה - המציאות משתנה. **אין צורך להשקיע משאבים כל כך גדולים בשינוי אדם, ארגון, מציאות!!!!**

יותר הישגיות
יוצאת דופן

יותר פוטנציאל
של ידע ואנרגיה

יותר יצירתיות

עוצמת תודעה
עוצמת מחשבה
עוצמת מוח
עוצמת רצון

יותר צמיחה

יותר התחדשות

יותר השתנות

כלומר, כול הבעיות של היום חייבות להיפתר מהמהות אם רוצים אנחנו לברוא מחר חדש – ארגון חדש – אדם חדש. כי מחר, ארגון, אדם חדשים מתפתחים **נכון** רק בתוך **תחום הקוגניציה** (מחשבות) – **תודעה**. לכן, כאשר מנסים להגדיר מהו ארגון המחר החדש (ולא מיהו), נתקלים בקושי סמנטי הדומה לשאלה של אושו (לקוח מתוך "שיחות מטורפות - מעשי זן", עמוד 100, יעקב רז):

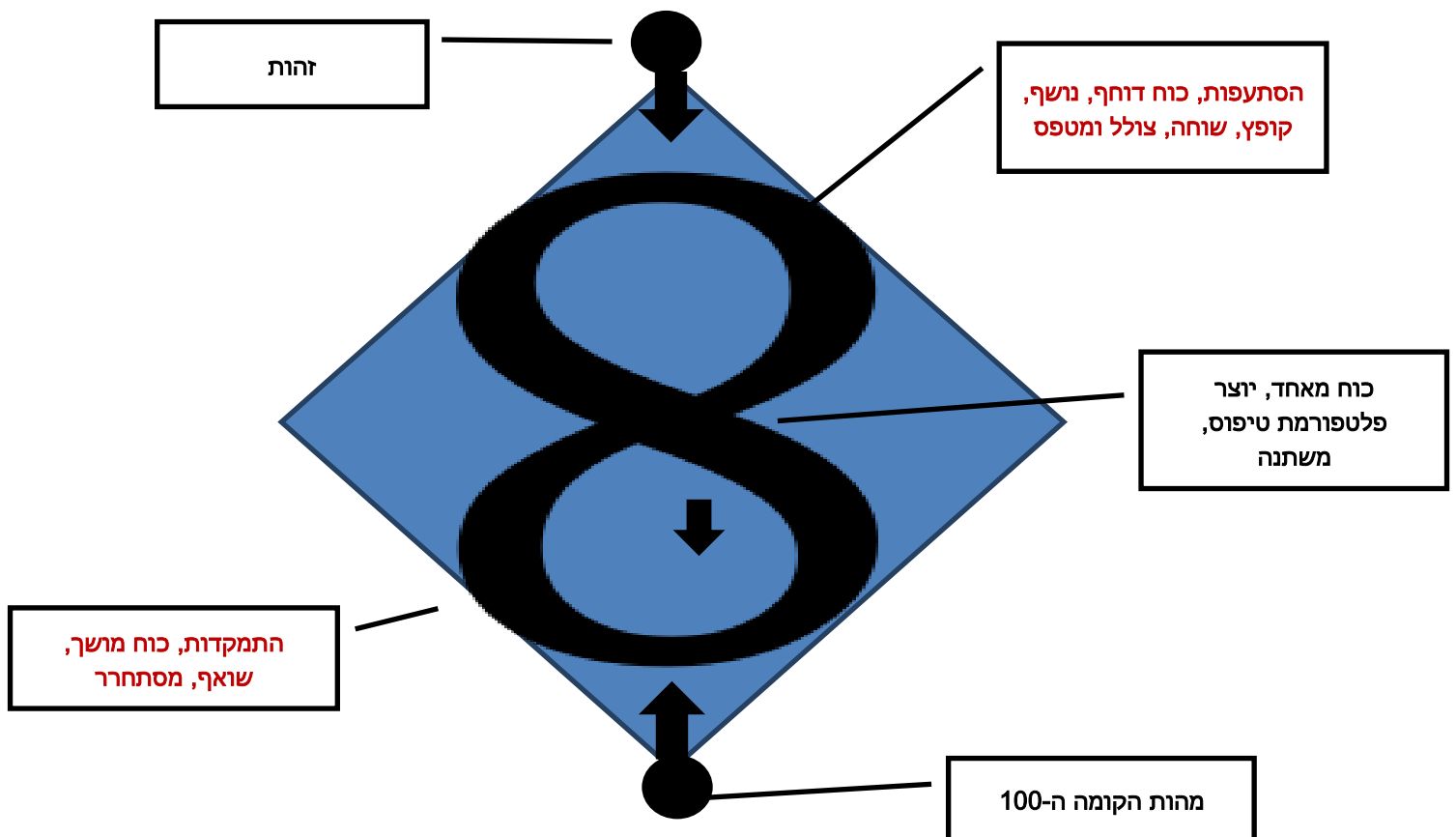
מהו תפוח?

הוא לא אדום, כי אדום הוא צבע,
הוא לא עגול, כי עגול הוא צורה,
הוא לא חמוץ, כי חמוץ הוא טעם,
הוא לא יפה, כי תפוח הוא לא יופי,
הוא לא פרי, כי פרי הוא סיווג.

אז מהו תפוח?

מכאן שארגוני המחר החדשים אינם זהויות, אלא מהויות אוטופואטיות שנמצאות בצמיחה, התחדשות, השתנות, טיפוס תמידיים בעזרת **תנועה שהיא גברית** (מהחוץ פנימה ומהפנים החוצה). רק השילוב בין מהות נשית לתנועה גברית מאפשר לנו לאתגר גבולות ומחסומים ארציים, לפרוש כנפיים ולטפס אל עבר הקומה ה-100. בעצם להוציא מן הכוח אל הפועל בריאות/שמחה, עמידות, חוסן, השראה, חכמה, יצירה. ככאלה הם נחשבים למחונני עשייה (מצמצמים פערים בין...לבין) שמשיגים עוצמת השפעה וממגנטים תוצאות יוצאות דופן.

התנועה המרכזית החדשה של ארגוני המחר החדשים (או בעצם של כל תוכנית, פרויקט, שינוי), מורכבת משני מהלכים: הסתעפות (מהפנים החוצה) והתמקדות (מהחוץ פנימה) שמונעים על ידי 3 כוחות (משפיעים על המבנה, התקשורת, המנהיגות ומרחבי השותפות בארגון. על כך במראות הידע הבאות):



הסתעפות – התרחבות, הפלירט עם אי וודאות, התנסות יצירתית בחדש, בשונה, חיפוש משמעות, גילוי. מפעיל אותה **כוח משפיע/דוחף** – **תנועה גברית שדוחפת מהפנים החוצה** (כוח צנטריפוגלי – נשיפה - הסתעפות): השפעה – נתינה – הארה – התקדמות – יזמות – השגיות – שליטה – כוח – יופי - טיפוס. ניתן לתאר את התנועה האנרגטית הזו כיסוד אש - קו פעולה החוצה ולמעלה. צד ימין בגוף (בקבלה: חכמה – חסד – נצח).

התכנסות – איסוף עוצמה לעוצמה, פתיחת צופנים, טיהורם וכילולם, העשרת המילון הפנימי. מפעיל אותה **כוח מקבל/מושך** – **תנועה גברית שמושכת מהחוץ פנימה** (כוח צנטריפטלי – שאיפה - התמקדות): קבלת השפעות, ידע חדש, פוטנציאל גבוה. ניתן לתאר את התנועה האנרגטית הזו כיסוד מים/צליל (מעגל חיצוני) – תודעה עילאית. זהו כור היתוך של הרעיונות החדשים עם הישנים במידה וההתנגדות מוסרת. קו פעולה פנימה ולמטה. צד שמאל בגוף (בקבלה: בינה – גבורה – הוד).

מה שמחבר בין הסתעפות – התמקדות, או בין כוח דוחף וכוח מושך, הוא **הכוח המחבר** כוח אלקטרומגנטי – שהנו כוח מהות נשית: מאזן בין הנכנס ליוצא, מתכלל שונות ומאחד ניגודים, מפרה ויוצר פלטפורמה עוצמתית יותר לטיפוס (השפעה על הכוח הדוחף). זו נקודת המצפון – ידיעת האמת שמאפשרת הולדת תוצר/פתרון מוכלל יותר, אפקטיבי יותר. כלומר, כאשר התהליך ב"רחם" המהות הופך לרווי אנרגיה, נולדת הצורה הקונקרטית שבאה לידי קיום ביסוד אדמה.

מה שמרתק בתנועה הזו היא ההבנה שרק מהות נשית היא הכוח הממגנט. היא האחראית והמשפיעה על התנועה של האנרגיה הגברית בארגון; על מה וכמה נכנס/יוצא. כאשר מהות נשית זו מוצפנת = מכוסה, נעולה בגלל המדיום הארצי, אנחנו עדים לעבודה מאוד כוחנית בארגונים, מאוד טריטוריאלית, מאוד חשבונאית, מאוד מניפולטיבית. ממחזרים פתרונות מכאניים של עוד משהו מאותו דבר. זה כבר לא יכול לעבוד יותר. כל החיכוכים, השיופים, המכות, המשברים במרבית הארגונים תפקידם להמיס את כל הקליפות והמנעולים מעל המהות הנשית שהיא כל כך קריטית להצלחת הארגון, כי היא זו שמאפשרת לכולם להיות בוראים של מחר חדש – ארגון חדש – אדם חדש.

החיבור אל מהות אוטופואטית מחייב ארגונים ללמוד להלך על חוד התער או על סף הכאוס (הכוח המאחד), בגלל שבו קיימת תלות הדדית, אינטגרציה או אחדות הניגודים שמאפשרת יצירתיות והתחדשות. בסף זה מתקיימת תקשורת פתוחה ומרכיבי המערכת

לעולם אינם ננעלים במקומם וגם אינם נמוגים באנדרלמוסיה. זהו בעצם המקום הכי יציב להמשך ההתפתחות – הטיפוס – שינוי הצורה. התנועה המאוזנת בין הסתעפות – התמקדות עוזרת לארגון לממש הלכה למעשה את פוטנציאל "החומר הגולמי" שהוא, בדומה לגרעין התפוח שמכיל את העץ ופירותיו. פתיחת בנק הפוטנציאל של הארגון – גרעין מהותו (כמו רידוד בצק), מאפשרת לארגוני המחר החדשים להשיג את המרומים עם פחות מאמץ, זמן והשקעה.

זו הזמנה לנשים וגברים כאחד לשנות תנועה. אין המדובר בסגנונות ניהול, אלא בתנועה שמחקה את הבריאה, את הטבע.

אם מראת הידע הדהדה בליבכם, אנחנו מחפשים מנהלים אמיצים שמבקשים לתעדף תהליכים מהסוג הזה...אנחנו רוצים לעבוד אתכם.

בברכה,

ד"ר ברכה קליין תאיר

[/http://www.argania.co.il](http://www.argania.co.il)

כנסו לאתר החדש שלנו, כתבו לנו את דעתכם, היכנסו לפייסבוק וסמנו לייק.

לרכישת שני הספרים המתגרים:

[Tomorrow's New Organization](#)

[האם דגים בים צמאים?](#)