

מהי הצלחה עסקית ואיך משיגים אותה?

הצלחה עסקית היא לא עניין אקראי ולא עניין של מזל

היא כרוכה בנקיטת פעולה – להחליט להצליח ולהסכים עם זה שיש לנו מה ללמוד ועם זה שלבד זה לא אפשרי.

הצלחה עסקית משמעה לממש את הפוטנציאל שלנו להתפרנס בכבוד מהנחיית סדנאות.

הצלחה עסקית משמעה להצליח לסייע להרבה אנשים לאורך זמן ולקבל על כך הכרה והוקרה.

הצלחה עסקית משמעה להגשים את השליחות המקצועית שלנו ולאפשר לה להיחשף בפני האנשים שזקוקים לסדנאות שלנו ולהשפיע על איכות החיים והדרך שלהם לממש את הפוטנציאל של עצמם.

כמנחים, אנחנו יודעים שהדרך להצלחה עוברת בקבוצות!

בעידן של היום, כדי להגיע להגשמה אישית, מקצועית ועסקית, נדרש ללמוד כל הזמן מיומנויות חדשות ולהכשיר את עצמנו לעולם שמשתנה סביבנו – לסביבה העסקית, להתפתחות הטכנולוגית, לתמורות בשוק ולהעדפות המתפתחות שלנו.

לכן רצוי ומתבקש ללמוד מניסיונם של אחרים. שהצלחנו. וללמוד יחד עם אחרים שעוברים את אותה הדרך איתנו. רובנו נוטים ללמוד מניסיונם של אלה שזמינים לנו ולא עוצרים להבין שאולי יש משהו שהם לא יודעים. וכשמבינים את זה, מתלבטים. מעדיפים ללמוד בחינם. לא להשקיע בלימוד כזה כסף. קוראים חומר חינמי ומנסים אותו בעצמם בחלקים-חלקים, מה שכמובן לא מצליח, מייאש. ואז מגיעה התובנה הגדולה – זה לא עובד!

כן, כן. זו הדרך שבה אנחנו משכנעים את עצמנו שאין טעם להשקיע.

זה כמובן, רחוק מלהיות נכון.

"אנשים שחושבים שהשכלה וידע הם יקרים, אינם נותנים מבט מספיק מעמיק על מחיר הבורות. קח את כל רכושך ושים אותו במחשבה שלך, כך איש לא יוכל לגנוב לך אותו" (בנג'מין פרנקלין).

ואני עדיין מחפשת בנרות את העץ שנותן פירות לפני ששתלו אותו בקרקע שהשקיעו בה, לפני שהשקו אותו, טיפחו אותו.

אז... כדי לא להשקיע ללא תועלת כדאי לברור היטב, בקפידה ובשיקול דעת איך, איפה, עם מי ואצל מי ללמוד.


©בת-חן שפירא

קו מנחה לפיתוח עסקי

www.groupologia.com

שלב א' – להבין במה אנחנו צריכים להשתפר

הכשרה ולימוד שמכוונים אותנו להצלחה ולהגשמה כוללים בעיקר 3 תחומים:



תחום הידע המקצועי 

תחום הידע העסקי 

תחום התפיסה העצמית 

שלב ב' – לבחור מסגרת לימודים

ברגע שהתעמתנו עם המציאות שטופחת על פנינו ומראה לנו את ההצלחה שמתמהמהת להגיע באומץ ובכנות ומיקדנו את ההבנה באיזה תחום עלינו להשתפר, נשאלת השאלה - איך לבחור את המסגרת המתאימה?


-  השיקול הרגשי – איזה תנאים רגשיים נחוצים לי כדי להתמקד בהפקת תועלת וליישם את הנלמד? האם אני מרגיש נוח ונינוח עם מנחה התוכנית? עם תפיסת העולם של המסגרת בה היא מתקיימת? האם אני רואה בהם סמכות מקצועית ראוי שניתן לבטוח בה ולתת בה אמון?
-  השיקול הרציונאלי – מה באמת אני צריך? האם זו באמת ההצעה שהוצעה לי? האם שאר משתתפי הקבוצה באמת מחפשים את אותו הדבר? על מה אני מוכן להתפשר?

שלב ג' – תאום ציפיות


לעיתים, מרב התלהבות או במסגרת תהליך פסיכולוגי של שכנוע עצמי אנחנו לא שואלים שאלות. ובאופן לא מפתיע גם לא מקבלים תשובות.

אז, בשיקול דעת אחראי - מה חשוב לברר לפני שנרשמים?


כי הזכות, וגם החובה שלך לברר...


על המנחה 

על המשתתפים בקבוצה 

על התוכנית, הדרך והתהליך 

על המפגשים 

על התועלות והתוצאות 

על ניהול הקבוצה 

על התשלום 

על ההסמכה 

©בת-חן שפירא

קו מנחה לפיתוח עסקי


www.groupologia.com


איך ניקח את "העניינים לידיים" כדי להפיק מקסימום תועלת מהשתתפות בתוכניות הכשרה? (וכמובן, למנחי קבוצות שבינינו, מומלץ לקרא את הכתוב ולבחון אותו גם בעיניים מקצועיות, שהרי המנגנונים המוצגים פה הם אוניברסאליים וגם בעיניים עסקיות, כי היכולת לתת מענה לציפיות עשויה להיות מנוף משמעותי להצלחה עסקית.)


לא חשוב מה יהיה ומה יקרה – ההחלטה כבר התקבלה ואנחנו בפנים. כעת האתגר הוא לרתום את תנופת הקבוצה לטובת המטרות שלנו.


האופציה השוללת - ניתן להשקיע אנרגיות באכזבה ולהיות נוכח-ניפקד, ניתן לכלות את האנרגיות בניסיון מתיש ובלתי פוסק לשנות משהו בסביבת הלימוד שאין בכוונת הממונים לשנות מטעמים כאלה ואחרים, ניתן לפרוש וניתן למצוא עוד דרכים להישאר במקום ולמצוא את מי להאשים.


האופציה המחייבת – לחבור לכוחות החיים של הקבוצה, בכללה או בחלקים ממנה:


להיפתח לתהליך – אולי נגלה משהו חדש באחד משלושת התחומים לשיפור, התפתחות ולמידה? 

לתעד את העשייה ולהוקיר אותה – להכיר בהצלחות, קטנות וגדולות, כולל אלה שהן תוצר לוואי של התהליך 

לקשור קשרים עם עמיתים חיוביים – לקבל השראה, להרחיב עשייה ולמידה, ליצור סינרגיה ומעגל כח, לתמוך ולהתמוך 

לשאוב כמה שיותר ידע ומידע – להתייחס ללמידה הפורמאלית כאל תשתית ידע ולהרחיב אותו כל הזמן. לתת לגירוי לפתוח אופקים ועולמות חדשים. 

ללמוד מניסיון של אחרים – לחקות הצלחות ולהימנע מכשלים, ללמוד מה כן ומה לא ואיך כן ואיך לא. 

ליישם ולתרגל – להתנסות במסגרת הקבוצה ומחוצה לה וליזום קבלת משוב. 

לשם כך, חשוב להבין איך ההשתתפות בקבוצה מניעה ומפעילה אותנו, כמשתתפים. מכאן, הדרך לבחור בדרכים אפקטיביות קצרה וברורה.

קוד הקבוצה

קבוצה מורכבת מקומץ אנשים שעם הזמן הופכים לקבוצה שבסוף סיום העבודה המשותפת הופכת בחזרה לקובץ אנשים מובחנים. כאשר הם הופכים לקבוצה נוצר ביניהם מארג מורכב של השפעות גומלין שמושפע מכל מיני גורמים ונסיבות שהופכים את החיים של הקבוצה למיכלול, מערכת משומנת היטב שיש לה חיים מיסותריים משל עצמה. בקבוצות מופעל מנגנון פסיכולוגי מורכב ומשוכלל שבו ההתייחסות לאדם בקבוצה היא סטריאוטיפית ומתייגת. המנגנון הזה מופעל באופן סמוי ובלתי מודע לשרת את המיכלול שהמורכבות הזו "גדולה עליו" ולכן הוא מבדל תפקידים, בדיוק כמו חלוקת תפקידים פונקציונלית – כשהאחד דואג למשהו

אחד והאחר לאחר. ברגעים מסויימים מתעוררים במכלול צרכים מסויימים. ואז מה שקורה שהם מחפשים כתובת דרכה הם יכולים לצאת החוצה. הכתובת תמיד תמצא בקרב אחד מחברי הקבוצה שחווה את הדבר באופן עוצמתי יותר ומכיר בהם לפני כולם. הוא משמש כ'קול קבוצתי'. 'הקול' הזה הופך ל'תפקיד בקבוצה' כשהוא חוזר על עצמו שוב ושוב עד שהוא הופך ל"הוא ש...". כך שניתן כבר לצפות ממנו להשמיע אותו ובנוסף הוא גם מתנהג "בהתאם", מעצים את הקול, מתעקש לתת לו ביטוי חוזר ונישנה. כל אחד נוטל על עצמו להיות "הוא שהוא יודע להיות", בה בשעה שהמיכלול מזהה את הנטיה הזו שלו ומעמיס עליו את כל הצורך של כולם. כך נוצר שיתוף פעולה שמבוסס על "הסכמה בלתי מודעת שבשתיקה". בדרך כזו הם ניתקעים ב"פינה" שהם לא מצליחים לצאת ממנה. אם נישאל אותם, ברגע של כנות, (ואתה מוזמן לברר עם עצמך איזה תפקיד יש לך בקבוצות), אם הם מרוצים, נגלה שכולנו מוצאים את עצמנו לעיתים קרובות כלואים בתפקיד. זו הסיבה לכך שחלקנו לא אוהבים להשתייך לקבוצה.

לכן, כשעולה בנו תחושה שתפקיד מסויים, בלתי רצוי ובלתי מקדם כלא אותנו ב"פינה" כלשהי, כדאי ורצוי לברר מה אנחנו מפיקים מהתפקיד, במה הוא מתגמל אותנו, מה הוא מאפשר לנו ובמקביל – מה המחיר שאנחנו "משלמים" על כך ולקבל החלטה מודעת אם להישאר בו או לשחרר אותו באהבה ע"י סרוב להיכנע ללחץ הקבוצתי. כאשר נחליט עם עצמנו, נוכל להשתחרר מהתפקיד, והוא יעבור, באופן טבעי וללא מאמץ, למישהו אחר.

קוד הסמכות

קבוצה היא מקום בו אדם חווה שוב ושוב את חוויות הילדות מול דמויות הסמכות. ילד בא לעולם ואיתו מגיעים יחסים. תיאורטיקנים מתחום לימודי הנחיית קבוצות חקרו וגילו תופעה מעניינת: אדם נולד לתוך משפחה. הוא נולד לתוך מבנה של יחסים שבו האחד משפיע על השני בדרך שחוזרת על עצמה שוב ושוב. המבנה המורכב הייחודי למערכת היחסים במשפחה שלו – בין ההורים, בין ההורים לילדים ובין האחים נטבע ל'תבנית ברירת המחדל' של מבנה מוכר של יחסים אותה הוא נוטה לשחזר שוב ושוב בכל הקבוצות אליהן הוא עתיד להשתייך במהלך חייו. הציפיות שלנו ממנהיגים יתבססו על התבנית של יחסי הורים וילדים שנטבעה בנו והציפייה מחברי הקבוצה האחרים תתבסס על תבנית היחסים עם האחים. וכשקיימת ציפייה גם נכונה אכזבה. והאכזבה, לפי זווית ניתוח זו של מהלכים בקבוצה, עשויה לגרום לכל אחד מאיתנו לנסות "לתקן" את המציאות ולהתאים אותה לתבנית שלו. להפעיל לחץ, לא תמיד מתון ולנסות לתמרן את המנהיג ואת חברי הקבוצה האחרים "להיכנס לתוך התבנית" ולהתאים עצמם למבנה היחסים המוכר והבטוח. לא תמיד ולא בהכרח הנעים או המקדם ביותר. הביטוי של הלחץ הזה יכול להגיע כהתנגדות, התנגחות, המלצות לייעול, כעסים, חוסר שיתוף פעולה. הוא גוזל הרבה מאד תעצומות נפש שעשויות לעמוד לרשות ההקדמות שלנו.

©בת-חן שפירא

קו מנחה לפיתוח עסקי

www.groupologia.com

לכן, כשעולה בנו תחושה של התנגדות לדרכי הפעולה של המנהיג. לבחירות שלו, להחלטות שלו, לנוכחות שלו, כדאי ורצוי לכל אחד מאיתנו לשאול האם הציפייה שלנו היא ניסיון לקרב את המציאות לתמונת המשפחה המוכרת לנו, וכמה הציפייה לכך רלוונטית ומשרתת את המטרות שלנו במסגרת ההשתתפות שלנו קבוצה?

קוד הלמידה

למידה היא תהליך מחולל שינוי. השתתפות בקבוצה עשויה להיות, לעיתים, ממש משנה חיים בשל העוצמה והעומק של הלמידה הפעילה שמתקיימת תוך כדי התנסות בחומר הנלמד, בתוך הקבוצה או יישום שלו בזמן התהליך, מחוצה לה. להבדיל מהרצאה קצרה שיוצרת תובנות, ההשתתפות בקבוצה עשויה לחולל טרנספורמציה. ההסתייגות הפסיכולוגית משינוי יוצרת התנגדות מובנית בתוך תהליכי למידה, והלמידה בקבוצה מעצימה אותה כשהיא מחזירה את הלומד הבוגר להיות הילד הקטן שחווה חוויות למידה בבית הספר בכל המישורים – הרגשי, הקוגניטיבי, והחברתי. הלמידה בקבוצה מעלה, באופן טבעי את ההשוואה עם האחרים, בין אם מקורה ב'מלמד', בלומד או בחבריו. להשוואה יש אפקט חיובי, כשהיא מוכתרת כהשראה ומאפשרת למידה 'דרך' או למידה 'תוך חיקוי' ואפקט שלילי כשהיא מבטלת הישגים ומגבירה חוסר בטחון ותחושת חוסר מסוגלות. כל אחד מהאפקטים הללו נוטה להתעצם ככדור שלג ולהשפיע על תוצאות הלמידה.

לכן, כשעולה בנו התחושה שהלמידה לא אפקטיבית, נוכל לנקוט בצעדים כדי להעלות את מידת היעילות על ידי בחינת היחס שלנו לשינוי, והתמודדות עם ההתנגדות, לשפר את דרכי הלמידה שלנו ולהתאים אותן להעדפות ולנטיות שלנו וליצור לעצמנו סביבת למידה מותאמת ומסגרת תומכת ליישום.

קוד הכסף

השתתפות בקבוצה היא מעין עסקה. עסקה היא חלופה של משאבים. צד אחד מציע אפשרות לרכוש (ובכך לצבור רכוש גשמי או רוחני) את מרכולתו כשהוא מניח שהיא בעלת ערך עבור הצד השני, וזה, במידה ומצא בה ערך, הופך ללקוח כלומר, בעל זכות לקחת. מימוש ההצעה, כלומר סיפוק השרות או את הסחורה מצופה לגרום סיפוק ללקוח. הוא, מצידו, מכיר בכך בערך העיסוק של הצד המציע ונותן לו כסף בתמורה (=שינוי). הלקוח מקבל קבלה עבור כספו, שמאשרת את קבלת התשלום שמצביעה על כך שהעסקה הושלמה, ומבשרת על שלום השורר בין הצדדים כשכל צד קבל את גמולו וכעת הם ניגמלו מהמחוייבות של האחד לשני. אי קבלת תשלום הולם או אי קבלת שרות הולם בהתאם לערך העסקה עבור שני הצדדים עלול לגרום לחוסר סיפוק, אצל מי מהם. חוסר הסכמה לגבי ערך העסקה, כלומר, גובה התשלום ותנאיו, משפיע על טיבו ואיכותו של הקשר העסקי, והופך להיות חוויה סובייקטיבית של שיקולי עלות-תועלת והשקעה-תוצאה, ומכאן, מפחי נפש או שביעות רצון עומדים על הפרק. בעידן הידע הכל כך זמין, עסקה שכוללת רק רכישת ידע, מראש נתפסת כעסקה חסרה. ובאותה נשימה, עסקה שמתבססת רק על תהליך חסרה מהצד השני. הציפייה

©בת-חן שפירא

קו מנחה לפיתוח עסקי

www.groupologia.com

הלגיטימית והמתבקשת, לאור ההיצע הגדול של קבוצות וסדנאות, תוכניות למידה והכשרה, תהיה קבלת תועלת מיידית, ספציפית, רלוונטית שמקצרת תהליכים ומזקקת מידע בדרך פשוטה ומהירה שחוסכת באופן ניכר בזמן, בכסף ובמאמץ. מגישה את כל מה שנחוץ ורק מה שנחוץ למטרה מוגדרת.

לכן, כאשר עולה בנו תחושה שהמאמץ שאנחנו עושים גדול מהתועלת שאנחנו מקבלים, נדאג להפיק יותר תועלת מכל מה שניתן במסגרת ההשתתפות בקבוצה, בין אם מדובר בדיאלוג פתוח עם הממונים ובין אם מדובר בזיהוי הזדמנויות "בין השורות" להעצים את התפיסה הסובייקטיבית וליצור לעצמנו רלוונטיות, ערך ומשמעות ככל שניתן.

בהצלחה

בת-חן