

התפתחות אישית (ואידגונית) וגרעין העוצמה

צמיחה נכונה עם "תיאוריית הביס"

אביבה רוזן-גנוט



ד"ר אבני. ילעורר אנשים להתפתח

קליל ג'יימסון, יועצת אסטרטגית, פיתחה את "תיאוריית הביס", הנורסת כי כל אחר מתחיל את דרכו כעניין קטן, שאמור להמשיך לצמוח במשך כל חייו. הבעיה היא, כמובן, שרבים מתקשים לעמוד במשימה זו.

חלק מבני האדם לוקים בבעיות אישיות, שמפריעות לקיום התהליך ומגבילות את הצמיחה; אחרים מתאפיינים בבעיות בינאישיות, המונעות בצמיחה במקום העבודה ובכל מקום אחר. בדרך כלל, נוטים אנשים לננוס באחרים או להינגס על

דם, ובתוך כך הם מפסיקים לצמוח ונעשים לעיתים "ראש קטן" ומדוכא. הנגיסות הללו – בין אם נוגסים ובין אם ננגסים – מפריעות לצמיחה.

ד"ר אבני, יועץ ומתרגם הספר (תיאוריית הביס וגרעין העוצמה), בהוצאת הוצאת הוצאת הוצאת המרכז של ג'יימסון, כשזוהה בעבודת מצבים רומים. למשל, הוא מספר, כשהיה סגן מנהל מחלקת המנהל עוב, הוא היה בטוח שיקבל את תפקיד המנהל. אך לתפקיד ותמנה אדם חיצוני, ואבני החל "לנגוס" בו בכל דרך אפשרית, לזרואת לו שאין הוא מכיר את התפקיד ואין לו ידע מספיק, מוכן, שותתתחות זו לא שיפרה את המצב, וגם לא את יכולת הצמיחה האישית שלו.

"באירגונים של היום", הוא מסביר, "יש צורך בכך שכולם יצמחו – וביחוד. בדרך זו גם החברה תמשיך לצמוח. מוכן, כי בכל חברה יש אנשים שמרגישים טוב, אם פשוט נותנים להם להמשיך לתפקד כאותה צורה במשך שנים רבות, אבל זה לא מונג האנשים שהאידגון צריך. לכן, כל חברה צריכה לעודד את אנשיה להתפתח".

האנשים הללו, הוא מסביר, חוששים לעיתים מעימותים, ואפשר כי בעבר, כאשר ניסו לצמוח, ריכזו אותם. מצד שני, יש אנשים שמנסים לצמוח בצורות שגויות, לעיתים קרובות על השבוע עמרי תיהם. "אלה הם עיגולים שצורתם מתעוותת, וגם כך לא צומחים". רק כאשר האידגון מוצא את הדרך לאפשר לכולם לצמוח במקביל, תוך שהוא מסייע לכל אחד מעובדיו לזהות את גרעיני העוצמה שלו, יתפוגגו החששות ואיתם ייעלם הצורך להגיע לקונפליקט טים. כך, כאשר אחרים ימצאו שהם טובים במיוחד ביצירתיות או בהתמודדות עם שינויים, למשל, הם יקבלו אחריות על נושאים שבי הם טובים, ויתרמו הרבה יותר להצלחת החברה.

אך מפסיקים את הנגיסה "במידה רבה, זה עניין של מודעות", אומר אבני, "לדעת, אנשים רבים אפילו לא מודעים לכך שהם נוגסים, ולמחיר שהנגיסה גובה, גם מהם עצמם. אבל לעיתים אנחנו מקבלים או נותנים מחמאות, שהן בעצם נגיסות. למשל, כאשר מניח אומר לעובד, שהוא ביצע משימה בצורה טובה, אבל לא אופר לו כדיוק מה עשה טוב ובמה אולי יוכל להשתפר, אין כאן למידה".

שנים פריגמן, מנהל פיתוח עיסוקי של חברה לוקסמבורג תרופות ומקצועות מבתי-אגן, עבר סדנה בנושא, והוא טוען, שלעיתים קורה גם באירגונים, שלא רק אנשים נוגסים זה בזה, אלא גם מחלקות נוגסות את כמותה של זאת. הצמיחה האידגונית והבטינה אפשרית, לדבריו, רק כאשר מגיעים לסינרגיה בין האנשים ובין המחלקות. "אבל כל זה יכול להתרחש, רק כאשר כולם מבינים, שצמיחה של אחד לא באה על חשבו השני, ואפילו לזרוע. אם כל אחד מכיר את התחומים החוקים שלו, ויכל הצוות כולו לעבוד הרבה יותר טוב ביחד".