

א. הראיון:

מרואיינת – מנהלת עמדת מכירות בחברת סלולר.

פרטי נא אודות הבעיה איתה את מתמודדת ובעבורה את מעוניינת למצוא פתרון?

הבעיה הארגונית איתה אני מתמודדת היא הדרישות של הארגון ממני כמנהלת אל מול הצרכים שלי כאשת איש וכאמא טרייה וכמובן שכל זה משפיע עליי כעובדת.

מנהל האזור בארגון הוא בעצמו אב לשלושה ילדים כשאחד מהם תינוק ממש קטן וחדש והוא זה שמייצר את הדיסוננס הכי עמוק אצלי כי הוא כל הזמן מדבר על משפחה ועל כמה חשוב לאזן בין משפחה ועבודה אבל ברגעים שזה מגיע ליעדים ולביצועים הוא יכול להתהפך ולהתחיל לנזוף בזה שהעובדים יוצאים מוקדם מבלי לעמוד ביעדים ושמבחינתו יעדים זה קודש קודשים ועושים הכל כדי לעמוד בהם בכל מחיר וכאלו משפטים.

עכשיו... אני מבינה שהוא מקבל לחץ מההנהלה הבכירה ושגם אליו מגיעים עם משפטים דומים כנראה. הוא הרי מנהל אזור והוא צריך לדאוג שהיעדים באזור שלו יושגו, בלי תירוצים מיותרים... עכשיו גם אני, כמנהלת עמדה צריכה לדאוג שהיעדים שלנו יושגו בכל מחיר, בלי תירוצים ובלי הסברים מיותרים אבל אנחנו בני אדם וצריך להבין שעם כמה שהיעדים חשובים לי ועם כמה שאני בן אדם הישגי ושאפתן אני לא אהרוג את הנציגים שלי ואותי בשביל זה ואני לא אתסכל אותם.

אוקיי ואיך זה משפיע עלייך באופן אישי?

אני באופן אישי בבעיה רצינית. בגלל שאני מנהלת את העמדה ואני מנהלת את הצוות, את העבודה ואת היעדים מצופה ממני לתרום הכי הרבה מבחינת שעות כדי לוודא שהיעדים יושגו ושהכל יתפקד כראוי אבל אני כבר לא יכולה לתרום יותר את אותה כמות שעות. אני עובדת הרבה זמן בארגון ונמצאת היום במצב בו אני צריכה להקדיש יותר לבית.

קיימתי שיחה עם מנהל האזור בצורה מאוד פתוחה בנוגע לזה והוא אמר דברים מלאי אמפתיה... הוא הבין אותי ואמר שהוא בעצמו מכיר את המורכבות מקרוב אבל לא הצלחנו להגיע לשום הסכמה מיוחדת שתעזור לי או להחלטה ספציפית שתקל עליי הרגשתי שאני יוצאת מהשיחה הזו עם מסרים עמומים, מצד אחד הבנה כאדם ומצד שני דרישה כמנהל... זאת אומרת שכאדם הוא מבין אותי מאוד כאבא לילדים וכאיש משפחה הוא יודע להתחבר לדברים שלי ולהבין אותם אבל כמנהל הוא עדיין דורש את אותן הדרישות ולא עושה שינויים בעבודה בגלל אילוצים משפחתיים, הוא לא מחבר בין השניים.

ומה את רוצה להשיג?

אני רוצה להשיג פתרון שיהיה מוסכם על שנינו, ברמה הארגונית הייתי רוצה שתהיה יותר הלימה בין המסרים בנוגע למשפחה ובין ההתנהלות בפועל לצרכי עובדים באיזון בין עבודה ומשפחה אבל

ברמה אישית וזה מש שחשוב לי כרגע, אני רוצה וממש חשוב לי לקבל פתרון מיידי ולדעת איך אני בחיי היום יום שלי יכולה להתנהל מבחינת שעות הגעה ועזיבה מבלי להיות מוטרדת ממה יגיד על זה מנהל האזור או איך יתייחסו לזה בישיבת מנהלים הבאה או במשוב שיתנו עליי. כי בסך הכל אנחנו עמדה טובה, היינו עד לא מזמן העמדה הכי טובה בחברה אבל היו הרבה שינויים בשוק הסלולר בשנים האחרונות וצריך לקחת את זה גם בחשבון...

אז היית רוצה יותר בהירות בנוגע לשעות?

יש בהירות בנוגע לשעות אבל יש עמימות בנוגע לתגובות שבאות בעקבות שינויים בשעות... הכוונה היא שאם נניח לא בדיוק עמדנו ביעדים החודש מצפים ממני להשאר בשבוע האחרון גם עד 23 והעיקר לדחוף בכל הכוח להגיע ליעדים אבל מבחינתי אני צריכה לצאת למשפחה שלי בשעה הקבועה עם או בלי עמידה ביעדים.

ספרי לי מה עשית עד כה כדי להתמודד עם המצב וכיצד אני אוכל לסייע?

עד כה אמרתי למנהל שלי דברים כל מיני הזדמנויות בנוגע לנושא ופעם אחת אף יזמתי שיחה מסודרת אולם לא הרגשתי שאני מתקדמת בשיחה ויצאתי עם תחושה של עמימות. אני אשמח לקבל סיוע בהסדרת המצב.

האם תהיי מוכנה להכנס לתהליך של אימון אישי אינטנסיבי בכדי לפתור בעיה זו?

אני לא יודעת מה זאת אומר אימון אישי אינטנסיבי והאמת שמעולם לא עשיתי אימון אישי בכלל אבל זה נשמע כמו משהו חיובי ומרגש ואני מאמינה שלא אתנגד לזה גם אחרי שאשמע עוד פרטים.

מדובר בסדרה של פגישות שמטרתם לביא אותך להשגת יעדים ספציפיים על ידי הגדרה ברורה שלהם וגזירת תהליך עבודה מסודר עם לוחות זמנים.

נשמע מאוד מעניין אני חושבת שאם המטרות באמת יהיו לי חשובות אני אשתף פעולה ואעשה את התכנית כמובן שכמו עם כל איש מקצוע צריך שיהיה חיבור למאמן וכימיה... צריך שהמשימות בתכנית יהיו הגיוניות ויגרמו לי לעניין ולמוטיבציה... כמו שאני עושה עם העובדים שלי כדי ששייגו את היעדים שלהם...