

חצצים:

1. ריבוי מצגות.

- 1.1. נדרש מסמך בסיס/מצע לדיון, עבודה לפי פורמט ופחות השקעה במצגות.
- 1.2. שינוי דפוס – סטנדרטיזציה.

2. ריבוי פעילויות בגף העבודה.

3. שיחות מסדרון/שיחות על הדרך בחדר אוכל.

- 3.1. שינוי תרבות – להימנע מקיום שיחות בנושאי עבודה באופן זה.
- 3.2. להימנע מהגעה עם פלאפון לחדר אוכל.
- 3.3. נדרש לעבוד בצורה מסודרת ומתועדת (תיעוד במייל ולא ב'שיחה על הדרך').

4. ריבוי ביקורים.

- 4.1. נדרש למנות רפרנט לנושאי ביקורים (משא"ן/מה"ד).
- 4.2. בחינת נחיצות הביקור.
- 4.3. ליווי הביקור לפי בכירות.
- 4.4. האנגר/מוזיאון – לתצוגת אמצעים, במקום להקים בכל פעם מחדש.

5. ריחוק גיאוגרפי בין יחידות.

6. מכניזם ארגוני.

7. להיתלות באילנות גבוהים.

אבנים:

1. מקצועיות:

- 1.1. ביצוע תחקירים בזמן אמנת והפקת לקחים.
- 1.2. תוכנית הכשרה לבע"ת חדשים ומתחלפים.
- 1.3. התאמת בעלי תפקידים למקצועות.

2. סדר וארגון:

- 2.1. נדרשת הגדרת תפקיד ייעודית וברורה ע"י יועצת ארגונית.
- 2.2. מהווה בסיס לשאר האבנים.

3. פיתוח הפרט:

- 3.1. גורם מנחה מקצועי במטה – לצורך הנחיות ברורות.
- 3.2. מטה הינו גוף מנחה ולא גוף מבצע – לעיתים הגבול מטשטש.

4. פיתוח קריירה:

- 4.1. היעדר מסלול פיתוח קריירה. במקומות בהם אין מסלול לפיתוח קריירה נדרשת חשיבה איך לשמר את מוקדי הידע?
- 4.2. לפני יציאה עם מכרז לגורמי חוץ – להשתמש במשאב כ"א הקיים.

5. מעטפת משפחתית:

- 5.1. גמישות בזמני עבודה.
- 5.2. העצמת מופעי רווחה וחיבור בין המשפחה לארגון ככלל.
- 5.3. לו"ז מאוחר ומוקדם (דיונים) – נדרש לאפשר גמישות לעובדים.

6. ערכיות:

- 6.1. חיבור למשימה הגדולה, לתחזק ולהעצים במופעים ארגוניים.
- 6.2. לפעול לאור הקוד העקרונית והקוד האתי.
- 6.3. למדוד מעשים/פעילויות לאור הקוד.
- 6.4. גאונות יחידה – חיבור לייעוד ושליחות.