

רחי ורטהיימר, סמנכ"ל משאבי אנוש, פלאפון



- **מס' עובדים בחברה:** 5100
- **מס' עובדים בחטיבת משאבי אנוש:** כ-90, הכוללים גם כ-30 מדריכים ומרכז אבחון פנימי
- **מתמקדים ב:** שירותי תקשורת סלולרית, לרבות ציוד קצה, זמן אוויר ושירותי תוכן
- **אני בתפקיד:** שנתיים וחצי
- **איך הגעתי לתפקיד:** כשהייתי בת 27 אמרתי שאהיה סמנכ"ל משאבי אנוש של חברה גדולה, ומשם זה התחיל. מילאתי תפקידים רבים, ביניהם מנחת סדנאות במכון לפריון העבודה, רכזת כח אדם בכור תעשיות (עם אחריות על 30 מפעלים), וראש מנהל סגל פיתוח משאבי אנוש בכור. הייתי יועצת ארגונית פנימית של נעמ"ת, במשך 3 שנים, תפקיד שהתאים למחוייבות שלי לילדי. חזרתי לחברה מקבוצת כור - טלרד, שם הייתי מנהלת פיתוח ארגוני במשך 3 שנים ואחר-כך מנהלת משאבי אנוש במשך שנתיים. בשנתיים הבאות הייתי סמנכ"ל משאבי אנוש עולמית בטסקום. אז שיניתי כיוון והייתי יועצת ארגונית עצמאית במשך שנתיים, והעברתי סדנאות ותהליכי אימון. כאשר קיבלתי את ההצעה מפלאפון לא יכלתי לסרב. יש לי תואר ראשון בסוציולוגיה ותואר שני בהתנהגות ארגונית. התחלתי גם תואר שלישי ועזבתי לפני בחינת ההתמחות.
- **אוהבת בתפקיד:** את המגע האישי עם האנשים. כאשר אדם נכנס מתוסכל, כועס ופגוע, ויוצא עם אפשרות של עשייה והבנה שבעצם הכל אפשרי, גם ברמת הפרט וגם ברמת קבוצת העבודה. אני אוהבת את היצירה של דברים חדשים. מכיוון שאנו בשוק תחרותי ודינמי מאוד, השיפור המתמיד בתחום משאבי האנוש הוא הכרחי להשגת היעדים.
- **הכי קשה בתפקיד:** כאשר יש תקופה של תחרות וגזרות שמשפיעות על ההכנסות של הארגון. פלאפון נדרשת לשפר תהליכים ולקצץ בהוצאות וזה אומר, בין השאר, תקציבים מועטים למשאבי אנוש, וזה מתסכל. אז צריך ליצור דברים חדשים, שאינם עולים כסף רב. אני מאמינה שיש גבול של חוסר נתינה מצד הארגון אותו העובדים מוכנים לקבל בתנאים אלו, וצריך להשכיל ולמצוא את המינון הנכון.
- **המטרות שאני רוצה להשיג:** למרות שהחברה ותיקה היא צמחה מהר בשנים האחרונות והתחזקה. האתגר שלי הוא שיהיו לנו את כל המערכות המיחשוביות והתהליכים יעבדו בצורה משומנת, כדי שיתמכו בתהליכים המהירים מתוך הסתכלות קדימה. אישית, בכל שנות עבודתי הרבות (כ-20), למדתי לאורך השנים שמאוד חשובה האסטרטגיה הארגונית, התרבותית, התהליכית, תוכנית העבודה והעמידה ביעדים, אך התובנה החשובה היא שכל אלו מותנים ברגשותיהם ובמערכות היחסים של כל אחד מהעובדים בארגון. בסופו של יום אלו הם שיוצרים את התוצאות, לטוב או לרע! ואז, חשבתי איך בעצם אוכל להעביר את המסר החשוב הזה לכמה שיותר אנשים: איך יוצרים יחסים זורמים ואיכותיים - במקומות העבודה, בצוות, בבית, בין החברים וכדומה. לפני כשנתיים, בעת טיסה מניו-יורק לישראל נפלה עלי ההשראה לכתובת הגישה. היום לאחר שנתיים - אותה כתיבה הפכה לספר.
 - לרכישת הספר של רחי, "לרא(ע)ות את הנבשים - דרך לפריצת דרך במערכות יחסים", בהוצאת כותרות: [dbook](#) | [ibooks](#)
- **סדנאות אפקטיביות שעברנו:** אנחנו עושים הרבה מאוד הדרכות, בעיקר פנימיות. דברים רבים אחרים נעשים על ידי יועצי הבית שלנו שעושים דברים מותאמים לנו.
- **ספר מקצועי מומלץ:** בעבר חשבתי שתדרבות, פוליטיקה ותהליכים זה הכי חשוב. היום, לאחר 20 שנה, אני מבינה שהכי חשוב זה להבין את האדם ברמת המיקרו, אחרת אנחנו מפספסים את ההון שגלום בו. לכן הספרים הם מכיוון של להכין את נפש האדם, רגשותיו וחוויותיו.
 - א. דניאל גולמן, ריצ'ארד בויצ'ס ואנני מק'קי - "המנהיגים החדשים".
 - ב. טארה בנט-גולמן - "אלכימיה רגשית - כיצד נוכל להקשיב ללב ולחולל שינויים מרחיקי לכת בחיינו".
 - לרכישת הספר "המנהיגים החדשים": [dbook](#) | [mitos](#) וראה גם המלצה בעלון [תדוית 13](#)
 - לרכישת הספר "אלכימיה רגשית": [dbook](#) | [mitos](#) | [ibooks](#)

● לתגובות: rachi@pelephone.co.il● למידע על סדנת אינטליגנציה רגשית בעבודה: ראה עמוד 9 [בחוברת סדנאות פיתוח עובדים](#).