

**יצירת חזון** נחשבת לאחת הפעולות הנחוצות, המועילות ומעוררות ההשראה ביותר שארגון עושה במהלך צמיחתו. החזון הוא עיקרון מנחה לעשייה הארגונית היום-יומית ומתייחס למטרה נעלה, לתמונת העתיד על פי תפישת הארגון. עבור עמותות החזון חשוב במיוחד שכן מטרתן המרכזית היא לחולל שינוי לטובה בחברה.

**החזון הארגוני** הוא משפט או פסקה המשקף את **תמונת המציאות המיטבית שאליה הארגון שואף**. אספנו עבורכם כמה תובנות מרכזיות בנוגע לחזון הארגוני:

- חזון הארגון מתייחס לשני היבטים: לשרת ארגון טוב יותר וחברה טובה יותר.
- על החזון, בהיותו מייצג ארגון בישראל, להיות מושתת על ערכי הדמוקרטיה.
- החזון מייצג אמירה ברורה ורבת עוצמה על מה שיכול וצריך להיות בעתיד.
- מטרת החזון היא להסביר לארגון, ללקוחותיו ולבעלי העניין שלו את **הסיבה לקיומו ואת המניע לפעולותיו**.
- חזון משמעותי וברור הוא גורם מעורר מוטיבציה ממדרגה ראשונה, והוא זה שמניע את הארגון קדימה גם בתקופות קשות.
- כשהחזון מעורפל ולא משמעותי מספיק הוא לא יסחף אחריו את אנשי הארגון ולא יגרום להם להתאמץ כדי להגשימו.

**מטרת כלי זה היא לעזור בגיבוש החזון באמצעות שלושה חלקים:**

- תפישות מרכזיות לעיצוב חזון
- עקרונות לניסוח החזון
- דוגמאות לחזון בארגונים חברתיים

**יש מגוון טכניקות** לגיבוש חזון, ייעוד וערכים. כל ארגון צריך לבחון את מגוון השיטות ולבחור את השיטה המתאימה לו כמו גם את רמת השותפות וההשפעה של כל גורם בארגון ומחוצה לו, כפועל יוצא של רמת הפורמליות של הארגון ושל רמת הלגיטימיות והתמיכה שהוגדרו בתחילת התהליך. שיטות אלו עשויות לכלול דיונים קבוצתיים, ראיונות אישיים, סקרי לקוחות, סקרים או שיחות בקרב בעלי עניין פנימיים וחיצוניים ועוד. **אין חזון טוב יותר מחזון אחר**; כל ארגון צריך לבחור את סוג החזון המשרת אותו באופן הטוב ביותר.

## שתי תפישות מרכזיות לעיצוב החזון

### 1. "העולם האידיאלי"

חזון זה מתאר מציאות חברתית עתידית שהארגון שואף לחולל. לגיבוש חזון מסוג זה יש לענות על השאלות:

- איך ייראה עולם אידיאלי?
- איך תיראה המציאות כאשר כבר לא יהיה צורך בארגון שלנו?
- מהי ההשפעה החברתית שהארגון בא לקדם?

לדוגמה: *"לצעות את החברה הישראלית מקום טוב יותר לאנשים עם פיזיולוגיה נמוכה ומשפחותיהם: חברה מכבדת, חמה ומקבלת, המאפשרת מימוש עצמי מתוק הכרה בשונות ומחויבות לשוויון הזדמנויות"* (חזון אקו"ם ישראל)

### 2. "הארגון האידיאלי"

סוג זה של חזון מתאר את תמונת ההצלחה של הארגון. חזון זה צריך להיות שאפתני אך ריאליסטי כדי לאתגר את הארגון לממש אותו אך בה בעת לא להיות בלתי מושג. לגיבוש חזון מסוג זה יש לענות על השאלה: כיצד ייראה הארגון כאשר הוא יתפקד במיטבו?

לדוגמה: *"להיות האו"ם המקצועי והמוביל בהפעלת מתנדבי השירות האזרחי במלזר הצרפתי"* (חזון העמותה לשוויון חברתי)

## עקרונות לניסוח החזון

- ✓ **רותם לעשייה** – חזון טוב הוא חזון שכאשר אנו קוראים אותו אנו חשים כי אנו נטענים באנרגיה, במוטיבציה לקום ולעשות מעשה. חזון הרותם לעשייה הוא חזון שמצליח להעביר את החשיבות והמשמעות של המפעל ולגרום לנו להזדהות עמן רגשית.
- ✓ **ריאלי** – על החזון להיות מעט מעבר לאופק. חזון קונקרטי וקרוב מדי לא ישיג את האפקט הרצוי, וחזון הזוי שיושג באלף הבא לא יביא אף הוא לרתימה ולחיבור הרגשי.
- ✓ **ממוקד** – על החזון להיות תמציתי וממוקד, ולא להתפרש על פני מסרים רבים ומבלבלים.

✓ **ברור** – חזון טוב הוא חזון עם אמירה בהירה וצלולה, כך שכאשר נפגוש בה לא ניאלץ לתהות על קנקנה ולנסות לפרשה במיני דרכים.

✓ **תקשורתי** – על החזון להיות ניתן להעברה ומתקשר את המסר שבו בקלות יחסית, גם לאנשים שאינם מצויים בתחום התוכן הספציפי.

### דוגמאות לחזון:

- עמותת "ערכים בספורט" – יצירת חברה ערכית בישראל המושתתת על דרך ארץ, סובלנות, אחווה ומצוינות. חברה בה הפעילות הספורטיבית מהווה תשתית לפיתוח ערכי וחינוכי.
- עמותת הפרדס – בשנים האחרונות מתרחשים בחברה הישראלית תהליכים של היחלשות הסולידריות המקביל לתהליכי הפרטה, ניכור והעדפת עצרים. אלו מול תהליכים אלו אנו מצוניינים לחיות בשפירא וקרית שלום בקהילה בה תושבי רביט, מבוארית וצירית, לוקחים אחריות על המרחב בו הם נמצאים, מצורבים ופציפים יחד למצן חינוך ראוי, חיי קהילה עשירים ורווחת התושבים.
- החזון של ג'ון פ. קנדי לגבי תכנית החלל האמריקאית – להנחית אדם על הירח עד סוף העשור.
- מוזיאון הילדים חולון – נוצע לכל ילד, נוצע ביחד שבכל אחד, כל אחד יכול לעצת.
- העמותה למען החתול בישראל – אנחנו רוצים להטיע ליוט בו כל חתול, בבית או ברחוב, יהיה אהוב, רצוי, מטופל ובטוח, ושא יהיו כל פעולות של המתת חתולים בריאטי, רק באלף שאין מי שדואג להם.

**לסיכום:** גיבוש והגדרה של חזון הם אבן יסוד לקיומו של ארגון חברתי. חשוב שהחזון יהיה ממוקד וברור ועל המנהל ועובדי הארגון להתחבר אליו. על המנהל, יחד עם הוועד המנהל ועובדי הארגון, מוטלת האחריות לממש את חזון הארגון ולוודא שקידום חזון זה מקדם את השינוי החברתי הרצוי ואת החברה כולה.

גיבוש החזון בארגון שלכם בנינו עבורכם כלי "[תרגיל תמונת ההצלחה של הארגון](#)" שמהווה דרך נוספת לגיבוש חזון הארגון [לחצו כאן](#). [למעבר](#) לשלב הניתוח [לחצו כאן](#).