



אבחון וליווי ארגוני מבוסס-ראיות

# מארגון מפוצל לביצוע קוהרנטי

*From Fragmented to Coherent.*

יש ארגונים שאנשים עובדים בהם. יש ארגונים שאנשים נלחמים עבורם.  
אבחון מבוסס-ראיות שממפה את הפער בין המילה למעשה, ובונה ממנו תוכנית. לא עוד סדנת ערכים.

"כל ארגון מתחיל כדי לשרת מישור, ובהדרגה לומד לשרת את עצמו."

## אתה מרגיש את זה, הרבה לפני שאתה מבין למה.

**72% מהמנהלים הבכירים מדרגים את אי-היציבות כסיכון עליון. אבל פחות מחמישית מהם עדכנו את האסטרטגיה שלהם בפועל.**

MCKINSEY GLOBAL SURVEY • 2026

אתה מכיר את זה. הישיבות זורמות, לוחות המחוונים ירוקים, ובכל זאת משהו לא מתחבר. העובד הכי טוב שלך עדיין מגיע בבוקר, אבל כבר לא נלחם. בכל מחלקה מדברים על "שליחות", ומתכוונים למשהו אחר. **וזה השקר השקט:** כולם משחקים במחוונים, ואף אחד לא אומר בקול שהאור מתחיל לכבות.

**אין בידך מכשיר שיגיד לך מתי בדיוק האור כבה, ואצל מי הוא עומד לכבות.**

אני לא בא להוסיף לך עוד סדנת ערכים. אני נותן לך מכשיר לראות את מה שאתה כבר מרגיש.

שיטת PublicWise

זה לא כשל של חזון. זה **מס שקט**. כל יום שהפעור פתוח, הארגון מדמם אמוון, אנרגיה, ואת האנשים שהכי קשה להחליף.



## יש ארגונים שעובדים בהם. ויש ארגונים שנלחמים עבורם.

ההבדל הוא לא עוד תמריץ ולא עוד סדנה.  
הוא תחושה אחת: שהמעשה תואם את המילה, ושהמקום הזה משרת משהו גדול ממנו.

כשזה קורה, העובד לא רק מגיע, הוא נותן מעבר להגדרת התפקיד.  
הלגיטימיות שנבנתה בשקט מגינה על הארגון בעת משבר.  
זה היתרון התחרותי שאי אפשר להעתיק.

| ביצוע קוהרנטי                                         | ארגון מפוצל                                      |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| שגירים שחיים את היושרה, כי הם רואים אותה בעבודה שלהם. | עובדים ציניים שרואים בערכים לא יותר מיחסי ציבור. |
| יעדים ערכיים המנוהלים באותו דיוק כמו שורת ההכנסות.    | יעדים חברתיים כ"מחשבה שנייה" או פרויקט צדדי.     |
| אותנטיות שמושכת באופן טבעי את הכישרונות המובילים.     | כיבוי שריפות תדמיתי מתמיד סביב הפערים.           |
| החלטות מבוססות נתונים, עם הצדקה ברורה להשקעה.         | מנהיגות שמנחשת את האימפקט הארגוני שלה.           |

אתה כבר לא צריך לבחור בין ערכים לבין ביצועים. הפער הוא שגרם לך להרגיש שכן.

# לא עוד סדנה. מכשיר לראות, ומסלול לפעול.

סדנת מיומנויות קונה **ציות** קצר מועד, התנהגות שמחזיקה כל עוד מסתכלים. שינוי אמיתי דורש **הפנמה**, כשהמעשה תואם את הערך וההתנהגות הופכת ל"ככה עושים דברים אצלנו". בלב התהליך עומד כלי אבחון שאומת במחקר,<sup>1</sup> שמודד את פערי הערכים של אנשים באמת אכפת מהם.



## 01 ייעוץ לצוות הבכיר

תיאום עם ההנהלה, פיתוח תהליך אבחוני למציאות שלכם עוד לפני שהוא מתחיל.

## 02 אבחון

שאלון אנונימי. לא סקר שביעות רצון, אלא מדידת הפער בין המילה למעשה, בהחלטות ובתהליכים. התוצר: **מפת חום ארגונית**.

## 03 הצגת ממצאים וסדנת פיתוח

קוראים את המפה יחד, ומזקקים אותה לשאלה: איך נכון להמשיך מכאן. מזהים את המנופים שדולפים ערך, וממירים אותם לתוכנית פעולה קונקרטית: אילו מדדים משתנים, אילו נהלים נכתבים מחדש, ואיזו החלטה ניהולית תיראה מעכשיו אחרת.

## 04 הטמעה

ליווי צמוד של ההנהלה ומנהלי הביניים בהטמעת השינויים בשגרת העבודה, בישיבות ובתהליכים, עד שהם הופכים לדרך שבה הארגון פועל, ולא למצגת שנשארת על המדף.

## 05 סקירת 180 יום

מודדים שוב, ומראים את התנועה. וחושבים שוב מה הלאה.

## למה זה מחזיר את ההשקעה. ומעבר לה.

כשהמעשה תואם את הערך, אנשים מפסיקים להתגונן ומתחילים לתרום מעבר לנדרש. זה לא רעיון יפה, זהו **מנגנון מבוסס**: תחושה שהארגון חי את ערכיו ופועל למען מטרות גדולות מגבירה מעורבות.

**פחות חיכוך, יותר מעורבות. משם מגיעה התשואה: ביצועים מעל למצופה, לגיטימיות מוגברת להנעת תהליכים, ויעילות תפעולית משופרת.**

20+

שנות ליווי מנהיגות בכירה.

6

ארגונים בבנצ'מרק חוצה-מגזרים: ביטחון, פיננסים, בריאות.

107.5%

ביצועים שנשמרו דרך שיא משבר הקורונה.

הנתונים מתוך מחקריו של המנחה; תוצאות משתנות לפי הקשר.

הובלת מודל חלוצי שהניב הישגים משמעותיים, והפך למגדלור של מצוינות וחדשנות. נכס יקר ערך.

מנכ"ל משרד לשעבר

אתה מותיר אחריו ארגון שחושב ומדבר טוב יותר.

ראש מרכז הדרכה, בכיר

### מי אנחנו

במשך שנים ראיתי חזונות גדולים גוועים, לא בגלל חזון חלש, אלא בגלל נתק בין המילה למעשה. הקמתי את **PublicWise** כדי לתת למנהלים את המכשיר לסגור את הפער. **ד"ר ינון דריזין-עמית**, מלווה מנהיגות בכירה מעל 20 שנה, מייסד ומנהל לשעבר של יחידת הפיתוח הארגוני המערכתי ברשות השופטת בדרג סמנכ"ל, וחוקר ומרצה באוניברסיטת חיפה.



הפער בין המילה למעשה מדיד. וכשרואים אותו, אפשר לסגור אותו.

[publicwise.online](https://publicwise.online)

נשמח לדבר על הארגון שלכם.

ההתקשרות המחייבת נעשית במסמך הזמנת עבודה.



---

EVIDENCE-BASED ORGANIZATIONAL CHANGE

# From a Fragmented Organization to Coherence

*Say meets Do.*

**Some organizations people work at. Others, people fight for.**

An evidence-based diagnostic that maps the gap between word and deed, and builds a plan from it.

Not another values workshop.

---

*"Every organization begins to serve someone, and gradually learns to serve itself."*

— THE SILENT GAP

# You feel it, long before you can name why.

**72% of executives rank instability a top risk. But fewer than a fifth have actually updated their strategy.**

MCKINSEY GLOBAL SURVEY • 2026

You know this.

The meetings flow, the dashboards are green, and still something doesn't connect.

Your best person still shows up in the morning, but no longer fights.

Every department talks about "purpose", and means something different.

**This is the quiet lie:** everyone plays along with the dashboards, and no one says out loud that the light is starting to go out.

**You have no instrument to tell you when the light went out, and in whom it is about to.**

I'm not here to add another values workshop. I give you an instrument to see what you already feel.

**The PublicWise Method**

This isn't a failure of vision. It is a **silent tax**. Every day the gap stays open, the organization bleeds trust, energy, and the people who are hardest to replace.

— FRAGMENTED TO COHERENT

# Some organizations people work at. Others, people fight for.

The difference isn't another incentive or another workshop.  
It is one feeling: that action matches the word, and that this place serves something bigger than itself.

When that happens, the employee doesn't just show up, they give beyond the role.  
The legitimacy built quietly protects the organization in a crisis.

**This is the competitive advantage that can't be copied.**

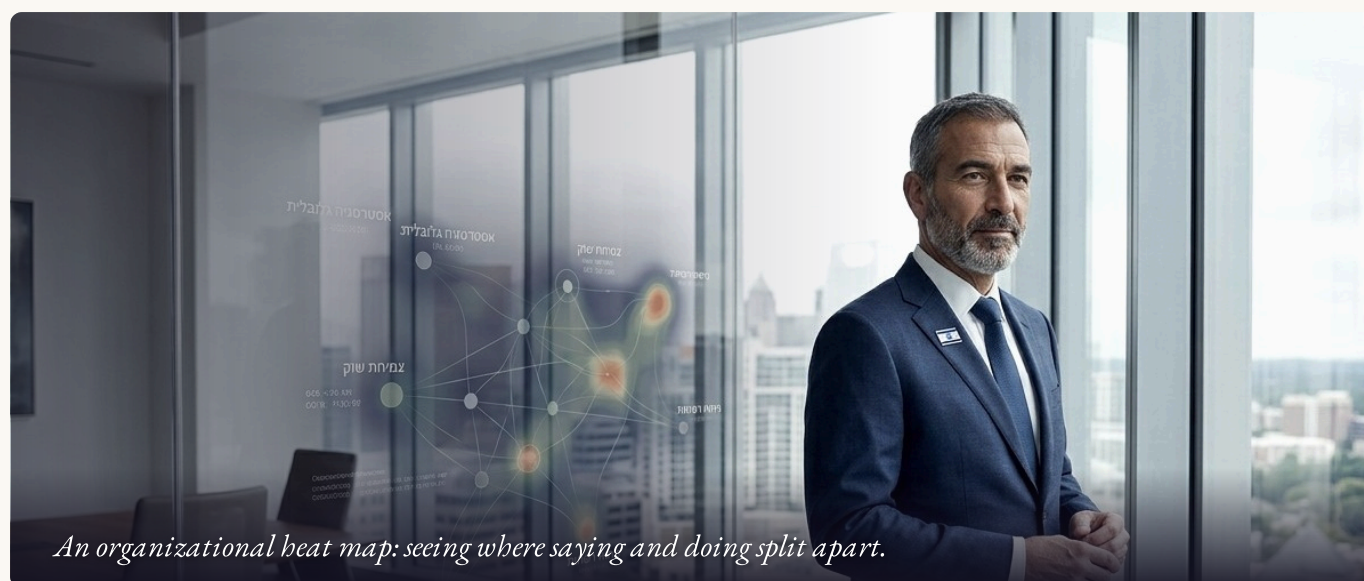
| A Fragmented Organization                                | Coherent Execution                                                     |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Cynical employees who see values as no more than PR.     | Ambassadors who live the integrity, because they see it in their work. |
| Social goals treated as an afterthought or side project. | Values-driven goals managed with the precision of the revenue line.    |
| Constant PR firefighting around the gaps.                | Authenticity that naturally attracts top talent.                       |
| Leadership that guesses at its organizational impact.    | Data-backed decisions, with a clear case for the investment.           |

You no longer have to choose between values and performance. The gap is what made it feel like you did.

— FROM DIAGNOSTIC TO EXECUTION

# Not another workshop. An instrument to see, a path to act.

A skills workshop buys short-lived **compliance**, behavior that holds only while someone is watching. Real change requires **internalization**, when action matches the value and behavior becomes "how we do things here." At the heart of the process is a diagnostic validated in research,<sup>1</sup> measuring the value gaps people actually care about.



- 01 **Advisory for senior leadership**  
Alignment with leadership, shaping a diagnostic process for your reality before it begins.
- 02 **Diagnostic**  
An anonymous survey. Not a satisfaction poll, but a measurement of the gap between word and deed, in decisions and processes. The output: an **organizational heat map**.
- 03 **Findings & development workshop**  
We read the map together and distill it into a question: how to move forward. We identify the levers that leak value, and convert them into a concrete action plan: which metrics change, which procedures are rewritten, and which management decision will now look different.
- 04 **Embedding**  
Close support for leadership and middle managers as the changes are embedded into daily work, meetings and processes, until they become how the organization operates, not a report left on the shelf.
- 05 **180-day review**  
We measure again, show the movement, and rethink what comes next.

1 Dryzin-Amit, Y., Vashdi, D. R., & Vigoda-Gadot, E. (2024). Unveiling the spirit of publicness. *Journal of General Management*. doi.org/10.1177/03063070241258806

— THE ADDED VALUE

## Why it pays back. And then some.

When action matches the value, people stop defending and start contributing beyond what's asked. This isn't a nice idea, it is a **grounded mechanism**: the sense that an organization lives its values and works toward larger purposes raises engagement.

**Less friction, more engagement. That is where the return comes from: performance above expectation, stronger legitimacy to drive change, and improved operational efficiency.**

107.5%

Performance sustained through peak crisis.

6

Organizations in cross-sector benchmarking: security, finance, health.

20+

Years advising senior leadership.

Figures relate to the facilitator's research; outcomes vary by context.

You championed a pioneering model that yielded significant accomplishments, and became a beacon of excellence. An invaluable asset.

**Former Director-General of a Ministry**

You leave behind an organization that now thinks and speaks better.

**Director of a Training Center**



### WHO WE ARE

For years I watched great visions die, not from weak vision, but from a disconnect between word and deed. I founded **PublicWise** to give leaders the instrument to close the gap. **Dr. Yinnon Dryzin-Amit** has guided senior leadership for over 20 years, founder and former head of the Systemic Organizational Development Division at the Israeli Judiciary (Deputy Director-General rank), and a researcher and lecturer at the University of Haifa.

**The gap between word and deed is measurable. And once you see it, you can close it.**

**We'd be glad to talk about your organization.**

**[publicwise.online](https://publicwise.online)**

The binding engagement is made through a work-order agreement.