

מטרה ארגונית

הגברת
המוטיבציה
והאמונה ביכולת
העצמית וברצון
של כל עובד
לפעול

עקרון פעולה

עובד הוא מעבר
למקצועיותו - לכל אחד
יש מכלול דברים
ייחודיים לו.
ידע: כל הידע שרכש
העובד בדרכים פורמליות
(לימודים אקדמיים או
מקצועיים) או בלתי
פורמליות (תחביבים,
לימוד עצמי וכדומה)
מיומנויות: כל הדרכים
בהן מנצל העובד את
הידע שרכש, כולל
ניסיון, כישורים
ומומחיות
תפיסות וחלומות:
דברים החשובים לעובד
כאדם; תחומים בהם
הוא פעיל בחייו האישיים

יישום בסביבת עבודת פיזית

מפגש צוות לזיהוי הנכסים
האישיים:
כל עובד כותב על דף את מכלול
הידע, הכישורים והתפיסות
שלו. בצוות המונה יותר מ-5
אנשים מתחלקים לזוגות וכל
אחד מספר לשני מה כתב.
המאזין יכול להוסיף דברים שלא
נאמרו, מתוך היכרות או
באמצעות שאלות.
בסיכום המפגש כל אחד בוחר
ידע/מיומנות/תחום דעת שהיה
רוצה ללמוד מחבר צוות אחר

יישום בסביבת עבודה מקוונת

סינכרוני (מפגש זום):
בלוח שיתופי (Padlet או
Jamboard) כל עובד כותב על
פתק עם שמו את שלושת
המרכיבים (ידע, מיומנויות,
תפיסות). כותבים על פתקים
בצבעים שונים: ידע על פתק
צהוב, מיומנויות על פתק ירוק,
תפיסות על פתק ורוד.
כך ניתן לראות את מכלול הידע,
המיומנויות והתפיסות של הצוות
בצורה ויזואלית וגם ניתן לשמר
אותם. בסיכום המפגש כל אחד
בוחר ידע/מיומנות/ תחום דעת
שהיה רוצה ללמוד מחבר צוות
אחר

א-סינכרוני (בין המפגשים):
כל עובד ממלא בזמנו החופשי
מסמך שיתופי (כגון Docs).
עובדים אחרים יכולים לשאול
שאלות או להעיר ולהוסיף

יישום בסביבת עבודה מקוונת

סינכרוני (מפגש זום):

*בן/בת משפחה מתארחים, מספרים על העובד ומברכים אותו
*העובד מראה את הפינה האהובה עליו בבית ומספר עליה
*סליחה על השאלה! : 3-4 חברי צוות שואלים את העובד שאלות שאינן קשורות לעבודה

א-סינכרוני (בין המפגשים):

שולחים פרחים/שי צנוע/ברכה אישית לבית העובד

יישום בסביבת עבודת פיזית

בכל שנה מחליטים על דרך אחרת לציין יום הולדת של עובדים:
*העובד מביא מהבית חפץ בעל משמעות ומספר עליו
*חידון על העובד
*משימה הניתנת לעובד
*העובד נותן מתנה לארגון
*העובד מספר משהו שלא יודעים עליו

עקרון פעולה

עובד הוא יותר מאשר תפקידו, ארגון הוא יותר מאשר מקום עבודה.
ציון משותף של אירועים משני תחומים:
*מעגל החיים של העובדים (ימי הולדת, אירועים אישיים כגון חתונה, מעבר דירה וכדומה)
*מעגל השנה (חגים, ימים לאומיים/ בינלאומיים כגון יום המשפחה, יום כדור הארץ וכדומה)

מטרה ארגונית

חיזוק הקשרים והעמקת ההיכרות בין עובדים בצוות או בארגון

מטרה ארגונית

קידום השפעה
ארוכת טווח של
משימות הצוות
והארגון

עקרון פעולה

יצירת שיח משותף
והתנסות חיובית
משותפת בהפעלה של
יוזמה/פעולה.
בחירה של תהליך,
החלטה, מדיניות או
פעולה, אשר המנהל
מבצע בדרך כלל לבדו,
או הנעשית על ידי מיקור
חוץ, ולבצע במשותף,
בכוחות פנימיים ושיתוף
של הצוות מהשלב
הראשון ועד הביצוע.

יישום בסביבת עבודת פיזית

פרויקטים לדוגמא, הנעשים על
ידי הצוות משלב הייזום ועד
שלב הביצוע:
- עיצוב פינת הקפה/פינת
ישיבה/חדר ישיבות;
- יום גיבוש לצוות;
- פעולה התנדבותית בקהילה
(עדיפות למשהו מתמשך ורב
פעמי)
- הקמת גינת תבלינים / פרחים
על הגג או בשטח מחוץ למבנה

יישום בסביבת עבודה מקוונת

סינכרוני (מפגש זום):
פרויקטים לדוגמא, הנעשים על
ידי הצוות משלב הייזום ועד שלב
הביצוע:
- יום לימוד משותף מקוון
- יום כיף מקוון (כן, צריך להיות
יצירתיים!)
א-סינכרוני (בין המפגשים):
- הכנת לוח שנה ארגוני בעיצוב
עצמי (של הצוות)
- הכנת ספר מתכונים ארגוני
- עדכון/ריענון/כתיבה של מסמך
מקצועי הרלוונטי לכולם (או
לקבוצה שאותה רוצים לגבש)

העמקת גאווה
היחידה ותחושת
השייכות לצוות
ולארגון

קהילתיות כשיטת
עבודה:
מתן תחושות של
משמעותיות, שייכות,
מחויבות, אמון והדדיות
לעובדים, בתוך הצוות
ובתוך הארגון

1. משמעותיות:
עובד מלמד בישיבת צוות או
ביום גיבוש נושא הקשור
לעולמות התוכן האישיים שלו;
עובד מציג פעולה שביצע מחוץ
למקום העבודה (מקום
התנדבות; משהו שקידם
בתחום שקרוב לליבו)

2. הדדיות:
*התייעצות עמיתים בישיבות
צוות (בכל פעם מאפשרים
למישהו אחר להביא דילמה וכל
השאר נרתמים לעזרתו
*חיבור נקודתי ומשתנה בין
עמיתים סביב חוזקה של אחד
וצורך של אחר

סינכרוני (מפגש זום):
בכל ישיבה, אחד העובדים מביא
'כיבוד רוחני' - השראה והעשרה
לנפש, מעולמות התוכן הקרובים
אליו (שיר, תמונה, ציטוט, משל,
סרטון וכדומה)

א-סינכרוני (בין המפגשים):
בכל שבוע כל עובד מקבל
התייחסות אישית מהמנהל
הישיר או הארגוני (לא רק משהו
גנרי ממשאבי אנוש!), באמצעות
מייל, שיחת טלפון או כל דרך
אחרת

מטרה ארגונית

העמקת גאווה
היחידה ותחושת
השייכות לצוות
ולארגון

עקרון פעולה

קהילתיות כשיטת
עבודה:
מתן תחושות של
משמעותיות, שייכות,
מחויבות, אמון והדדיות
לעובדים, בתוך הצוות
ובתוך הארגון

יישום בסביבת עבודת פיזית

3. שייכות:
* יצירת גאווה יחידה וסיפור
משותף לצוות/ארגון, למשל
לוגו וסיסמה המודפסים על
חפצים שונים ליצירה של
נראות, הן פנימית והן חיצונית.
* חיבור ערכי ורגשי למטרות
הארגון, לפחות פעם בשנה
(הערכה ודיון על המטרות;
תזכורת לחזון וכדומה)

יישום בסביבת עבודה מקוונת

סינכרוני (מפגש זום):
פעילויות ODT המותאמות לזום
(משימות משותפות, משחקי
העמקת הכרות וכדומה)
א-סינכרוני (בין המפגשים):
שיתוף העובדים בחידוש
לוגו/מוטו של הארגון

מטרה ארגונית

העמקת גאווה
היחידה ותחושת
השייכות לצוות
ולארגון

עקרון פעולה

קהילתיות כשיטת
עבודה:
מתן תחושות של
משמעותיות, שייכות,
מחויבות, אמון והדדיות
לעובדים, בתוך הצוות
ובתוך הארגון.

יישום בסביבת עבודת פיזית

4. מחויבות:
עידוד פעולות הנובעות מתוך
מוטיבציה פנימית, לדוגמה:
מתן משימות המתחברות
לכישורים ולידע של העובד

יישום בסביבת עבודה מקוונת

סינכרוני (מפגש זום):
משימה משותפת (היתולית,
הומוריסטית..). שהיא תחרות מול
צוותים אחרים. הצלחת המשימה
תלויה בכל חברי הצוות.

5. אמון:

העמקת ההיכרות הבין-אישית
באמצעות 'אחד משלנו' - בכל
ישיבת צוות, כל עובד מקבל 10
דקות להציג את עצמו בכל
אמצעי שיבחר (סיפור, חפץ,
משחק, שיר, סרטון, הפעלה)

סינכרוני (מפגש זום):

*העמקת ההיכרות הבינאישית
באמצעות 'אחד משלנו' - בכל
ישיבת צוות, כל עובד מקבל 10
דקות להציג את עצמו בכל
אמצעי שיבחר לנכון (סיפור,
חפץ, משחק, שיר, סרטון,
הפעלה, סיור מצולם בבית)
*התייעצות עמיתים בישיבות
צוות (בכל פעם מאפשרים
למישהו אחר להביא דילמה וכל
השאר נרתמים לעזרתו
א-סינכרוני (בין המפגשים):
מנטורינג (עובדים וותיקים
חונכים עובדים חדשים)