



הנעת עובדים ומוטיבציה

העתיד שייך למנהלים שיהיו פתוחים ללמידה בכל תחומי האחריות שלהם.

למנהלים שמסוגלים לראות את האחר ולהבין אותו. ליצור תחושת משמעות בתהליכים היומיומיים ולהניע אנשים במציאות מורכבת.

אלו המנהלים שיניעו קדימה את עולם הניהול החדש ואתם רוצים שהמנהלים שלכם יהיו שם.

מוטיבציה והנעת עובדים

מוטיבציה לעובדים חיונית להצלחה ארגונית, שכן עובדים מעורבים ובעלי מוטיבציה הינם פרודוקטיביים יותר, חדשניים ומחויבים יותר להשגת יעדים. מנהלי ביניים, בהיותם החוליה בין מנהיגות בכירה לעובדים בחזית, ממלאים תפקיד מרכזי ביצירת סביבת עבודה מעוררת מוטיבציה. במפגשים, נחקור את המשמעות של מוטיבציה של עובדים ואת האחריות המרכזית של מנהלי ביניים בטיפול ושימור מעורבות העובדים. כמנהלים ישנם דרכים רבות ליצירת מוטיבציה והנעה:

1. הגדרת ציפיות ברורות: מנהלי הביניים חייבים להבטיח שלעובדים תהיה הבנה ברורה של התפקידים והאחריות שלהם.
 2. מתן משוב והכרה משמעותיים: משוב קבוע ובונה חיוני להנעת עובדים. מנהלי ביניים צריכים להכיר ולהעריך את המאמצים וההישגים של חברי הצוות שלהם, לספק הכרה בזמן על עבודה שנעשתה היטב.
 3. העצמה באמצעות אוטונומיה: מנהלי ביניים צריכים להעצים עובדים על ידי מתן רמה מסוימת של אוטונומיה וסמכות קבלת החלטות. כאשר עובדים מרגישים שסומכים עליהם לקבל החלטות ולקחת בעלות על עבודתם, זה מגביר את המוטיבציה והמעורבות שלהם.
 4. יצירת סביבת עבודה חיובית: למנהלי הביניים תפקיד קריטי בעיצוב סביבת העבודה. עליהם לטפח תרבות חיובית ומכילה המקדמת עבודת צוות, תקשורת פתוחה ושיתוף פעולה.
 5. מתן הזדמנויות לצמיחה: מנהלי ביניים צריכים לזהות באופן פעיל ולספק הזדמנויות לצמיחה ופיתוח עובדים.
 6. הקלה על שילוב עבודה-חיים: מנהלי ביניים צריכים להכיר בחשיבות של שילוב עבודה-חיים ולתמוך בעובדים בהשגת איזון בריא. עידוד לוחות זמנים גמישים, אפשרויות עבודה מרחוק וקידום סביבת עבודה תומכת למחויבויות אישיות יכולים להגביר משמעותית את המוטיבציה של העובדים.
- סיכום: מוטיבציה של עובדים היא גורם קריטי בהנעת הצלחה ארגונית. מנהלים בינוניים ממלאים תפקיד מכריע בטיפול ושימור המוטיבציה של העובדים. על ידי מתן עדיפות למוטיבציה של העובדים, מנהלי הביניים יכולים לנצל את מלוא הפוטנציאל של הצוותים שלהם, ולהוביל לשיפור הפרודוקטיביות, החדשנות וההישגים הארגוניים.

מבנה המפגשים:

מפגש פתיחה: סיבה יוצרת תוצאה



הבסיס לעשייה טמון ברצון שלנו לעשות משהו (בעיקר אם אנחנו לא רוצים לעשות אותו...). הרצון שלנו לרוב לא קשור בכלל לפעולה שאנחנו או העובדים שלנו, צריכים לעשות. אז איך מוצאים אותו? את זה נקרה במפגש.

מפגש 3-4

Principles

עקרונות ההצלחה בניהול ובחיים

ידע הוא חשוב, אך על מנת ליצור הצלחה כמנהלים ובחיים בכלל, כדאי לאמץ את העקרונות החשובים שמושמים על ידי אלופים.

במפגשים המשתתפים יכירו את העקרונות:

- להיות מעורב
 - לעמוד במילה
 - לא לפחד לטעות על מנת לצמוח
- וילמדו להשתמש בהם ולהעביר אותם הלאה לצוותים שלהם.

מפגש 5

הוקרות



מוטיבציה היא גורם חשוב שמניע אנשים להשגת מטרותיהם. כמנהל, אחת מהאחריות היא לבנות ולשמור על מוטיבציה של הצוות.

הוקרות הם אחד הכלים החזקים ביותר שמנהל יכול להציע לצוות שלו על מנת להעלות את המוטיבציה.

כשהוקרות מועברות בצורה טובה (וראויה), ההוקרות נותנות לאנשים את הדחף והמוטיבציה להמשיך לעשות את רמת העבודה הרצויה.

מפגש 6

מה מניע את הצוות שלך?

מוטיבציה היא גורם מפתח בבניית צוות מצליח. עם זאת, לא כל חברי הצוות מונעים מאותם דברים. כמנהיג, חיוני להבין מה מניע כל חבר בצוות על מנת ליצור סביבה המטפחת מוטיבציה ופרודוקטיביות. איך עושים זאת נכון, נלמד במפגש

A man and a woman in hiking gear are reaching out to each other on a rocky peak. The man is on the left, wearing a red long-sleeve shirt, a grey beanie, and a large blue backpack. The woman is on the right, wearing a grey jacket and a red backpack. They are both smiling and looking at each other. The background is a clear blue sky.

מפגש 7

בניית אמון

אמון חיוני לכל צוות לעבוד יחד ביעילות ולהשיג את מטרותיו. זה יוצר בסיס של פתיחות ושקיפות המאפשרת לחברי הצוות לתקשר בחופשיות, לקחת סיכונים ולשתף פעולה בצורה יעילה יותר. ללא אמון, צוותים יכולים להפוך לבלתי מתפקדים, כאשר חברים מהססים לחלוק רעיונות או לקחת אחריות על מעשיהם. במפגש נלמד כיצד יוצרים את האמון הזה.

מפגש 8 השפעה אישית



ככל שאנו לומדים למקד עצמנו בפעולות שנמצאות בשליטתנו המלאה ולא להתנות עצמנו בתוצאות, כך גדלה יכולתנו להשפיע על איכות חיינו. "מחסלות" איכות החיים שלנו הינן הדאגות שלנו. האם ישנה דרך לנהל "ולעבוד" עם הדאגות שלנו, באופן כזה שיתרום לצמיחתנו? בשאלה הזו אנחנו הולכים להתמקד במפגש.

פרטים חשובים

- כמות משתתפים למפגש הוא 5-20 מנהלים.
- אורך המפגשים שעתיים
- נדרש אולם ללא שולחן באמצע שיכול להכיל את כל המשתתפים ולהושיב אותם ב-"ח"
- צריך לוח מחיק, תגי שם וכלי כתיבה - אם חסר תעדכנו ואנחנו נדאג לכך.

איך מתקדמים עכשיו?



מדברים ומסכמים:

- מטרות התהליך
- פרטים טכניים
- קביעת מועד לסדנא



מזמינים את המנהלים להשתתף בסדנא



מחליטים שכן