



## תרבות ארגונית צוותית

---

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.

---

## תרבות ארגונית צוותית

בעולם המהיר והמקושר של היום, ארגונים מזהים את המשמעות של בניית תרבות צוות חזקה. תרבות צוות כוללת את הערכים, העמדות, ההתנהגויות והנורמות המשותפים המעצבים את האופן שבו אנשים משתפים פעולה, מתקשרים ופועלים למען מטרות משותפות. על ידי טיפוח תרבות צוות חיובית ומכילה, ארגונים יכולים לנצל את מלוא הפוטנציאל של כוח העבודה שלהם ולהניע ביצועים יוצאי דופן. במאמר זה, נחקור את החשיבות של תרבות צוות, מרכיבים מרכזיים לבניית צוות מגובש ואסטרטגיות לטיפוח תרבות צוות משגשגת.

1. היתרונות של תרבות צוות חזקה: לתרבות צוות חזקה יש יתרונות רבים הן ליחידים והן לארגונים. זה מטפח תחושת שייכות, אמון ואחוזה בקרב חברי הצוות, מה שמוביל למעורבות גבוהה יותר של העובדים ולשביעות רצון.
2. מטרה ברורה ויעדים משותפים: בניית תרבות צוות חזקה מתחילה בהקמת מטרה ברורה ומטרות משותפות. כאשר חברי הצוות מבינים כיצד התרומות האישיות שלהם מתיישבות עם היעדים הארגוניים הגדולים יותר, הם מרגישים תחושת מטרה והם בעלי מוטיבציה רבה יותר לתת את המיטב.
3. תקשורת פתוחה ושקופה: תקשורת שקופה היא אבן יסוד בתרבות צוות בריאה. זה כרוך בטיפוח סביבה שבה חברי הצוות מרגישים בנוח לבטא את מחשבותיהם, רעיונותיהם ודאגותיהם בגלוי.
4. שיתוף פעולה ואמון: תרבות הצוות משגשגת כאשר מטפחים שיתוף פעולה ואמון. מנהיגים צריכים לטפח סביבה שיתופית על ידי עידוד שיתוף ידע, שיתוף פעולה בין תפקודי וקבלת החלטות קולקטיבית. אמון נבנה באמצעות שקיפות, אמינות ומעקב עקבי אחר התחייבויות.
5. למידה ופיתוח מתמשכים: תרבות צוות חזקה שמה דגש על למידה והתפתחות מתמשכים. מנהיגים צריכים לספק הזדמנויות לבניית מיומנויות, צמיחה מקצועית ושיתוף ידע בתוך הצוות.
6. הכרה והערכה: הכרה והערכת תרומות חברי הצוות חיונית לבניית תרבות צוות חיובית. מנהיגים צריכים להכיר בהישגים, גדולים וקטנים כאחד, ולחגוג אבני דרך כדי לטפח תרבות של הערכה והכרה. זה מגביר את המורל, המוטיבציה ותחושת השייכות בתוך הצוות.

# CULTURE

מבנה המפגשים:

מפגש פתיחה:  
תרבות ארגונית



תרבות צוותית היא דבר שקיים, גם אם לא הגדרנו אותו מראש וקבענו מה מאפיין אותה. במפגש נדבר על מה מרכיב את התרבות הצוותית ונבנה את השלד לתרבות הצוותית הרצויה של כל אחד מהמנהלים.



# מפגש 2 פתיחות, למידה ומחוייבות

במפגש נגלה כיצד פתיחות ופתיחות לרעיונות ונקודות  
מבט חדשות יכולים להוביל לפתרונות פורצי דרך  
ולקשרים חזקים יותר בתוך הצוות שלנו ובחיים בכלל

מפגש 3-4

Principles

## עקרונות ההצלחה בניהול ובחיים

ידע הוא חשוב, אך על מנת ליצור הצלחה כמנהלים ובחיים בכלל, כדאי לאמץ את העקרונות החשובים שמיושמים 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**

## **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 6



# אמפטיה ומיומנויות חברתיות

אמפטיה וכישורים חברתיים הם מרכיבים מכריעים בהצלחתו של מנהל. הם עוזרים בבניית מערכות יחסים עם העובדים ומטפחים סביבת עבודה חיובית. כישורים חברתיים חשובים גם למנהלים, מכיוון שהם כרוכים ביכולת לתקשר ביעילות ולבנות מערכות יחסים עם אחרים. כישורים חברתיים טובים מאפשרים למנהלים לעבוד ביעילות עם עובדים, לקוחות ובעלי עניין אחרים. הם יכולים לעזור ליצור סביבת עבודה חיובית ולקדם עבודת צוות ושיתוף פעולה.

מפגש 7

# חדשנות ויצירתיות



חדשנות ויצירתיות משמשים לעתים קרובות לסירוגין, אבל הם מושגים נפרדים. חדשנות היא היכולת ליצור משהו חדש, בעוד שיצירתיות היא היכולת לייצר רעיונות חדשים. פתיחות, לעומת זאת, מתייחסת לנכונות להיות קליטה לרעיונות, נקודות מבט וחוויות חדשות. מנהל המטפח תרבות של חדשנות, יצירתיות ופתיחות יכול לעודד את הצוות שלו לחקור הזדמנויות ופתרונות חדשים.



## מפגש 8



# זיהוי חוזקות

אחד התחומים הקריטיים שחשוב להתמקד בהם הוא זיהוי החוזקות שלהם ושל חברי הצוות. הכרת החוזקות חיונית לכל מנהל המבקש לשפר את כישורי הניהול שלו, מכיוון שהיא מאפשרת לך למקסם את הפוטנציאל שלך ושל הצוות ולמנף את היכולות הטבעיות על מנת להשיג הצלחה.

## פרטים חשובים

- כמות משתתפים למפגש הוא 20-5 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**