



אבחון עצמי למנהל – גיבוש הצוות והחיבור לארגון, תרבות וערכים משותפים

שאלות לאבחון עצמי של רמת החיבור של הצוות לארגון, לתרבות וכד' ובין חברי הצוות עצמם עוסקות בנושאים:

- **טקסים צוותיים**
- **קשר אישי מבוסס אינטימיות ואמון**
- **תרבות, זהות וערכים משותפים**

שאלות:

- האם העובדים יודעים מה היעדים והמשימות העיקריות שלנו לרבעון / חציון הקרוב?
- האם כלל הצוות מודע ומכיר את המשימות השונות שכל אחד מהעובדים עוסק בהם?
- האם יש לנו מספיק "טקסים" משמעותיים משותפים שבונים את תחושת הצוות שלנו ויוצרים זהות ייחודית?
- האם אני סומך/ת על כל העובדים שלי? האם זה הדדי?
- האם אנחנו יודעים להתמודד עם השפעת המרחק על מידת הקרבה והאמון?
- האם אני משקיע/ה בחיבור הצוות שלי לזהות ולערכים של הארגון?
- האם אקבל תשובות יחסית זהות מהעובדים בצוות שלי לשאלה "מה הייעוד הצוותי שלנו"?

גיבוש בין חברי הצוות וחיבור לארגון וערכיו יתבטאו בתשובות חיוביות לכל או לרוב ההיגדים האלו. מענה שלילי ל-2 היגדים ומעלה, יציף נושאים שכדאי לטפל בהם בהתאם.

למשל, אם לדעתו של המנהל, העובדים אינם מודעים ליעדים ומשימות של הצוות, מומלץ לקבוע ישיבת צוות חודשית (פיזית או מקוונת), אשר תוקדש לעדכונים ארגוניים, ציון הישגי הצוות בתקופה שחלפה ויעדים להמשך, שיתוף תוצרים ותובנות מהפעילות שבוצעה ע"י אחד מחברי הצוות, שיתוף אתגרים בפעילות הנוכחית וכד'. ניתן גם לפצל את התכנים האלה לשתי פגישות חודשיות קבועות נפרדות.

אם המנהל חש כי חסרים "טקסים" משמעותיים משותפים שבונים את תחושת הצוות ויוצרים זהות ייחודית, מומלץ להנהיג שגרת מפגשי העשרה והשראה אחת לשבועיים / חודש (בצורה פיזית או מקוונת). מפגשים אלה יתמקדו בפעילות חברתית ומגבשת.



כדי לזהות עובדים הזקוקים לחיזוק ביצירת החיבור, ניתן להסתייע בתרשים המצורף (ר' דוגמא של תרשים עם שמות להלן) - **את חברי הצוות ממקמים על גבי הגרף בעל שני צירים:**



1. "הצוות ואני משמעותיים עבור/ה"
 2. "מחובר/ת לזהות ולערכים משותפים"
- תמונה ויזואלית של מיקום העובדים על גבי הצירים עוזרת לזהות באופן מהיר במי נדרש להשקיע יותר מבין חברי הצוות. לעובדים אלה כדאי לתת אחריות על פעילות צוותית כלשהי, ולערב אותם יותר בקבלת ההחלטות ברמת הצוות, תוך עידוד יצירתיות ויוזמה.