

שאלון מחוברות לדוגמה נסו על הארגון שלכם

ניתן להשיב בסולם של 1-5 (מ"כלל לא מסכים" ועד "מסכים מאוד").
התוצאה המתקבלת תשמש מדד למחוברות העובדים בארגון שלכם.
ניתם לקחת שאלות אלו גם לשיחות אישיות בין מנהל לעובד.

חלק ראשון – משמעות ✨

- האם את/ה מכיר/ה ומחובר/ת לערכי הארגון ולחזון שלו?
- עד כמה את/ה מרגיש/ה שיש לך עצמאות בעבודתך?
- עד כמה את/ה מרגיש/ה שאת/ה משפיע/ה על הצלחת הארגון?
- עד כמה את/ה מרגיש/ה מעודכן/ת לגבי מה שקורה בצוות ובארגון?

חלק שני – התפתחות 🚀

- עד כמה את/ה מרגיש/ה שהעבודה שלך מאתגרת ומעניינת?
- עד כמה את/ה מרגיש/ה שיש לך אופק להתפתחות אישית ומקצועית בארגון?
- עד כמה את/ה מרגיש/ה שאת/ה מתפתח/ת גם בתפקיד הנוכחי שלך?

חלק שלישי – שייכות והערכה 🤝

- עד כמה את/ה מרגיש/ה שהמנהלים מכירים את העבודה והעשייה שלך?
- עד כמה את/ה מרגיש/ה שמעריכים את התרומה האישית שלך להצלחת הארגון?
- עד כמה את/ה גאה להיות חלק מהארגון הזה?
- עד כמה את/ה מרגיש/ה שייך/ת לצוות ולתרבות הארגונית?

איך לפרש ולהשתמש בתוצאות?

- **ציון ממוצע גבוה (4-5) מעיד על מחוברות גבוהה** – עובדים מחוברים הם לרוב פרואקטיביים, מלאי אנרגיה, עם יוזמות חדשות. המשיכו ואף הגבירו פעולות המייצרות אינטיג'מנט גבוה.
- **ציון ממוצע בינוני (3) מצביע על "נורת אזהרה"** – עובדים נמצאים פיזית, אבל בלי מחוברות רגשית. יש צורך לעבוד עם המנהלים ולהטמיע בהקדם בארגון, פעולות המחזקות מחוברות.
- **ציון נמוך (1-2) מהווה תמרור עצור!** - העובדים שלכם לא מחוברים כלל, עושים את המינימום, אדישים או אפילו "רעילים", מה שמוביל לפגיעה ישירה בתפוקות ובתרבות הארגונית. עצרו וחשבו מסלול מחדש, יש צורך להתבונן על התרבות הארגונית, השגרות וסגנון הניהול, לעבוד עם המנהלים ולהטמיע בהקדם פעולות מחזקות מחוברות.

רוצים לקבוע שיחה קצרה -

להבין טוב יותר איפה אתם עומדים ומה אתם צריכים?

בואו נדבר,

רינת