



כוחה של המילה!

סדנה לצוות במטרה ליצירת אקלים נעים יותר בפנימייה

מטרות:

1. העלאת המודעות לכוחה של המילה הטובה.
2. מתן ביטוי לסיפורים וחוויות מהשטח.

זמן: שעה וחצי

מומלץ: מוסיקת רקע – שירים שיוצרים אוירה נעימה, החל מכניסת הצוות לחדר ובמהלך הפעילות.

מהלך הפעילות:

זמן	נושא	מתודה	עזרים	הערות
5 ד'	פתיח - כוחה של מילה	סרטון: https://www.youtube.com/watch?v=Hzgzim5m7oU	מקן ומחשב	
20 ד'	עובדות מתוך מחקר	תחרות בין אישית / קבוצות - תחרות עובדות על לוח מחיק- נספח א'	* 6 שאלות ממחקר * קו זינוק וקו סיום * לוחות מחיקים וטושים	חשוב – לעודד ולפרגן למשתתפים שענו נכון
20 ד'	שיתוף אישי	שיחה – שיתוף סיפורים וחוויות: * שתף בחוויה אישית בה הרגשת שרואים אותך... * שמפרגנים לך. איך הרגשת? * שתף בחוויה בה הרגשת שהיית זקוק בה למילה טובה ולא קיבלת. איך הרגשת?		* להמחשה ניתן להוסיף שני כובעים: אחד מייצג חוויות טובות והשני מייצג חוויות לא טובות.
5 ד'	תעביר את זה הלאה	סרטון: https://www.youtube.com/watch?v=yyylgifZ1q4	מקן ומחשב	
20 ד'	מעבירים את זה הלאה בפנימייה	חוכמת המונים בתוספת מילים מכוונות – נספח ב'	* מילים כתובות * ע"ג בריסטול * פתקיות * כלי כתיבה	
10 ד'	פרגון אישי	מדביקים לכל משתתף על הגב דף שבמרכזו השיר "רק מילה טובה". המשתתפים מסתובבים בחדר ורושמים אחד לשני מילה או משפט מפרגן. נספח ג'	* בריסטולים מודפסים * סלוטיפ * כלי כתיבה	משמיעים ברקע את השיר "רק מילה טובה" / יהודית רביץ
5 ד'	סיכום	למדנו את המשמעות הגדולה שיש למילה הטובה ואיך פעולה יומיומית פשוטה יכולה להועיל לפרט ולמערכת כולה.		

רקע למנחה:

- מחקרים מוכיחים שמנהלים ועובדים הזוכים בפרגון מהממונים עליהם, נטענים ביתר מוטיבציה וחיוניות, רמת ואיכות ביצועיהם עולים, כמו גם הפרודוקטיביות והתפוקות. אחד המחקרים שנערך ב-2011 באוניברסיטת פרינסטון בארה"ב, בדק 1600 עובדים, מהם 42% ציינו ש"הכרה בערך מאמציהם על ידי המנהל – היא הגורם החשוב ביותר להגברת המוטיבציה שלהם".
- במחקר שהתקיים באוניברסיטת באר שבע בפקולטה לניהול (איצקסון, 2011), נחשף שוב הקשר הישיר בין רגשות חיוביים ליצירתיות בעבודה. מחקרים אחרים כבר הוכיחו בעבר כי בשעת לחץ ומתח רמת היצירתיות שלנו יורדת בשיעור של כ- 45% (Ambile, Kramer & Hadley, 2002). ישנן דרכים רבות ליצור רגשות חיוביים בעבודה כמו הומור, העצמה ופרגון, הוקרת תודה והערכה, גיבוש הצוות ופעילויות רווחה, למידה והתפתחות אישית ומקצועית.
- מחקרים מראים כי עובדים מאושרים יותר הם עובדים טובים יותר שעומדים יותר ביעדים מאשר עובדים שאינם שבעי רצון. כך למשל, עובדים מרוצים מסייעים לעמיתיהם 12% יותר מאשר עובדים שאינם שבעי רצון, ועומדים ביעדים שהוצבו להם 31% יותר מאשר מקבליהם הבלתי מרוצים. כמו כן נמצא קשר בין רמת שביעות הרצון של עובדים לבין בריאותם, בטיחות בעבודה, פריון עבודה, היעדרויות מהעבודה, רמת שירות לקוחות ורווחיות החברה.
- תאוריית הצרכים של מאסלו מניחה כי קיימים צרכים אוניברסליים המשותפים לכל בני האדם, והמניעים אותם. צרכים אלו עשויים לבוא לידי ביטוי באופנים שונים, בהתאם לסיטואציה התרבותית המסוימת. הרעיון בתאוריה אומר שקיימת היררכיה של צרכים, אשר מאורגנים על-פי סדר חשיבות. התאוריה מניחה כי כאשר רמה מסוימת של צורך מסופקת, האדם פונה להגשמת הרמה הגבוהה הבאה במעלה. קיימים 2 סוגי מניעים בסיסיים: **מניעי החסך** - פועלים כדי למלא חסך מסוים בדברים שהם חיוניים לקיומו הפיסי והפסיכולוגי של האדם, כגון מזון, ביטחון ואהבה. כאשר האדם חופשי מלספק את צרכי החסך מופיעים **מניעי הגדילה** - אשר אינם חיוניים לעצם קיומו של האדם, אבל מספקים לו את התוכן שבשבילו כדאי לחיות. דוגמאות לכך הן הצורך באומנות, ביופי, יצירתיות, והענקת אהבה.

נספח א'

תחרות עובדות על לוח מחיק

מעמידים את המשתתפים לפני קו הזינוק. בידי כל משתתף לוח וטוש מחיק. המנחה שואל שאלה והמשתתפים עונים עליה על גבי הלוח המחיק. משתתף שענה תשובה נכונה מתקדם צעד לכיוון קו הסיום.

מנצח – המשתתף שהגיע הכי קרוב לקו הסיום!

הפרס למנצח: פירגון!

לדוגמא:

- בתחרות בין קבוצות: הקבוצה המפסידה כותבת חמשיר לקבוצה המנצחת.
- בתחרות אישית: חברי הקבוצה מפרגנים למנצח.

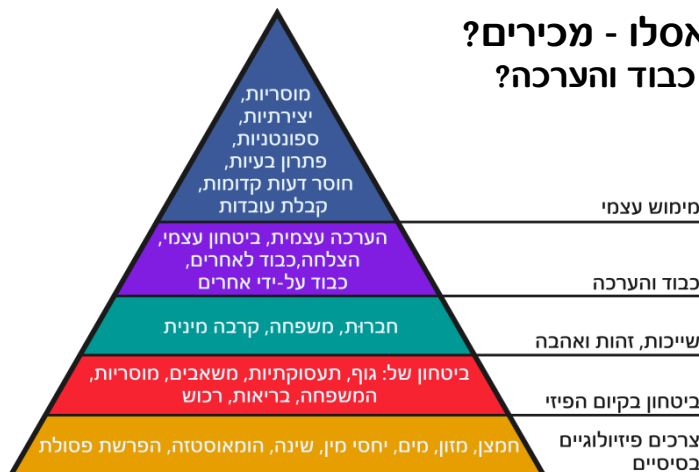
שאלות לתחרות:

1. מה זה פרגון?

- מחמאה, הלול, שבוח. (פרגון)
 - תגובה למעשה, מופע, עבודה וכדומה; פידבק; היזון חוזר. (משוב)
 - הבעת דעה שלילית, הצבעה על ליקויים. (ביקורת)
- התשובה הנכונה:** א'

2. תאוריית הצרכים של מאסלו - מכירים?

באיזה מקום בפירמידה נמצאים **כבוד והערכה**?
התשובה הנכונה: שלב 4.



3. שאלה ממחקר:

"פרגון בארגון" הינה תוכנית פעולה מובנית להעלאת המוטיבציה והפרודוקטיביות בארגון (חברה, חטיבה, יחידה וכו.). מחקרים מוכיחים שמנהלים ועובדים הזוכים בפרגון מהממונים עליהם, נטענים ביתר מוטיבציה וחיוניות, רמת ואיכות ביצועיהם עולים, כמו גם הפרודוקטיביות והתפוקות.

אחד המחקרים שנערך ב-2011 באוניברסיטת פרינסטון בארה"ב, בדק 1600 עובדים. **כמה אחוזים לדעתכם ציינו שהכרה בערך מאמציהם על ידי המנהל – היא הגורם החשוב ביותר להגברת המוטיבציה שלהם?**

א. כ- 20%

ב. כ- 30%

ג. מעל 40%

התשובה הנכונה: 42% מ-1600 העובדים ציינו ש"הכרה בערך מאמציהם על ידי המנהל – היא הגורם החשוב ביותר להגברת המוטיבציה שלהם".

4. **שאלה ממחקר:**

במחקר שנעשה ב-2013 באוניברסיטת הארוורד נמצא שהגורם הכי משמעותי ביצירת הבדל בין הצוות שהיה המוצלח ביותר לצוות שהיה הכי פחות מוצלח (מבין 60 צוותים) היה: היחס בין הערות חיוביות (כגון: 'אני מסכים איתך...'; 'זה רעיון נהדר') לבין הערות שליליות (כגון: 'אני לא מסכים איתך', 'אסור אפילו לשקול את הרעיון').

מהו היחס הטוב ביותר בין פרגון (הערות חיוביות) לביקורת (הערות שליליות)?

א. 6 חיובי ל-1 שלילי

ב. 2 חיובי ל-1 שלילי

ג. 1 חיובי ל-3 שלילי

התשובה הנכונה: היחס הגבוה היה 6 הערות חיוביות להערה אחת שלילית. זהו היחס המומלץ!

5. **שאלה: למה יש צורך בביקורת שלילית?**

שאלות נכון / לא נכון

א. ביקורת שלילית חשובה כאשר אנחנו עושים משהו שכדאי מאוד שנפסיק לעשותו במייד.

נכון או לא נכון.

ב. ביקורת שלילית בעלת הכוונות הכי טובות אינה יכולה לגרום לקרע בחברויות, להחלשת הביטחון העצמי והיזומה.

נכון או לא נכון.

ג. ביקורת שלילית שכוונותיה טובות יכולה לשנות התנהגות אבל לא תגרום לאנשים להתאמץ ולתת את הטוב ביותר שלהם.

נכון או לא נכון.

6. **שאלה:**

לאורך השנים נחקר נושא התגמול הכספי פעמים רבות ובכלל המחקרים התוצאה הייתה זהה.

אז, מי מייצר יותר מוטיבציה - תגמול כספי חומרי (חיצוני) או תגמול רגשי (פנימי)?

התשובה הנכונה: תגמול רגשי (פנימי).

התגמול הכספי והפרסים החומריים לא רק שלא מייצרים מוטיבציה כי אם מורידים אותה משמעותית. גם איכות התוצאות לרוב נמוכה יותר כשמתגמלים בכסף במקום למצוא את הדרך ליצירת מוטיבציה פנימית רגשית.

נספח ב'

חוכמת ההמונים בתוספת מילים מכוונות

עזרים: מילים כתובות על בריסטול - כל מילה בנפרד, פתקיות, כלי כתיבה, בריסטול גדול, סלוטייפ/דבק.

מפזרים על הרצפה מילים חיוביות כגון: תודה, מה נשמע?, סליחה, אהבה, הערכה, יפה, מיוחד, מעניין, מותאם ועוד. (ניתן לבקש מהמשתתפים לרשום מילים נוספות)

מחלקים את הקבוצה לצוותים של זוגות או שלישיות.

כל צוות מקבל פתק וכלי כתיבה. עליהם לרשום על כל פתק רעיון כלשהו למתן תשומת לב חיובי בעבודה, תוך שימוש בכמה שיותר מהמילים המפוזרות על הרצפה. (רעיונות שניתן ליישם בפנימייה)

בסיום, תולים את כל המילים בשורה על הבריסטול, כל צוות מקריא את רעיונותיו ותולה כל רעיון מתחת למילה המתאימה.

מילה טובה

מילים: יעקב גלעד
לחן: יהודית רביץ

אפילו בשרב הכי כבד
ידעתי שהגשם עוד ירד
ראיתי בחלון שלי ציפור
אפילו במשב סופה וקור.

לא פעם זה קשה
אבל לרוב מילה טובה
מיד עושה לי טוב
רק מילה טובה
או שתיים לא יותר מזה.

אפילו ברחוב ראשי סואן
ראיתי איש יושב ומנגן
פגשתי אנשים מאושרים
אפילו בין שבילי עפר צרים.

תמיד השארתי פתח לתקווה
אפילו כשכבתה האהבה
חלמתי על ימים יותר יפים
אפילו בלילות שינה טרופים.

לא פעם זה קשה
אבל לרוב מילה טובה
מיד עושה לי טוב
רק מילה טובה
או שתיים לא יותר מזה.

אופציה להפעלת תכנית פרגונים

פרגון הוא מסר לתכונה אישית מוערכת אשר גורם לטעינה במוטיבציה, חיוניות ואנרגיות. משוב הוא מסר לעשייה אישית מוערכת אשר מוביל ללמידה וגורם לעובד לרצות לשחזר עשייה דומה.

במציאות התובענית של ימינו נדרש כל אחד מהמנהלים והעובדים לעמידה ביעדים, מטלות, לוחות זמנים בלתי-מים ועוד, או בקיצור – כל הזמן "לפרוק אנרגיות מהמצבר האישי". הפרגון כתרבות ארגונית מאזן את מפלס המוטיבציה אצל המנהלים והעובדים בכך שהוא מבטיח טעינת מצברים רציפה. הפרגון אשר מתייחס לתכונות שלנו, מחזק את הדימוי והביטחון העצמי, ומכאן עוצמתו הרבה.

איך נגרום לזה לבוא לידי ביצוע?

1. קבלת ההחלטה בהנהלה להפעלת התכנית. קבלת ההחלטה תדרוש מההנהלה להנחות ולשמש דוגמא.
2. הנחייה: כל מנהל מפרגן לפחות אחת לשבוע לעובדיו.

איך נמדוד?

1. קיבעו 3 מועדים למיפוי המצב בפנימייה – לפני תחילת התהליך, במהלכו (אחרי חודש) ובסיומו (אחרי חודשיים).
2. בכל מועד שאלו את המשתתפים 4 שאלות, אשר ממפות את המצב.

4 השאלות:

- האם אתה מרוצה ממצב הפרגון בפנימייה? (בהחלט / פחות או יותר / לא כל כך / בכלל לא)
- האם אתה סבור ששיפור הפרגון ישפר ביצועים? (בהחלט / פחות או יותר / לא כל כך / בכלל לא)
- האם אתה מפרגן לעובדיך / עמיתך / מנהליך? (בהחלט / פחות או יותר / לא כל כך / בכלל לא)
- האם הממונה עליך מפרגן לך? (בהחלט / פחות או יותר / לא כל כך / בכלל לא)



בהצלחה!