

צוות הנהלה שעובד כגוף אחד

כל צוות מאמץ את האופן שבו המנהלים שלו שואלים, משתפים ידע, מחליטים ונותנים משוב. כשהנהלה עובדת כגוף אחד, הצוותים מקבלים כיוון אחד, ושם נקבעים התפוקה, החדשנות ואיכות הביצוע.

איך זה מחלחל לצוותים

ההנהלה מתיישרת

סדר עדיפויות אחד. החלטה מתקבלת פעם אחת. בעיות עולות מוקדם.

הצוותים מקבלים מסר אחד

פחות הנחיות סותרות, פחות המתנה בין מנהלים, פחות עבודה כפולה.

איפה זה ניכר בביצוע

תפוקה: הזמן הולך לעבודה עצמה.
חדשנות: יותר רעיונות עולים.
איכות: בעיות מתגלות לפני שהן מגיעות ללקוח.

61%

מהמנהלים אומרים שלפחות חצי מהזמן שהם מקדישים להחלטות מבוזז.

סקר בקרב יותר מ-1,200 מנהלים.

McKinsey, "Three keys to faster, better decisions", 2019

70%

מההבדל ברמת המעורבות בין צוותים נובעים מהמנהל.

רק 22% מהמנהלים בעולם היו מעורבים בעבודתם ב-2025.

Gallup, 2015; State of the Global Workplace, 2026

על מה עובדים בסדנה

04	03	02	01
משוב כן	החלטות משותפות	שיתוף מידע	אמון
להגיד לעמית או למנהל את מה שהוא לא רואה.	להחליט יחד כשהמידע חלקי והתקציב מוגבל.	הידע עובר בין המנהלים ולא נשאר אצל אחד מהם.	להגיד "אני לא יודע" ולבקש עזרה מול עמיתים.

מה מקבלים

תוכנית עם אבחון ארגוני

ארבעה מפגשים, 8-10 שבועות

- כל מה שכלול במפגש האחד
- דוח אבחון: ראיונות, סקר ובדיקה של תהליך אמיתי אחד
- תוכנית שינוי עם אחראים, ומעקב לפי מדדים שתבחרו

מפגש אחד

3 שעות

- תמונה משותפת של האופן שבו המנהלים עובדים יחד היום
- כלל עבודה אחד או שניים שנוסחו מחדש והוסכמו, והתחייבויות אישיות
- סיכום ברמת הצוות לגורם המזמין

סימולציה במשחקי קלפים: לא נדרש ניסיון ואין כסף במשחק. 8-24 מנהלים. אצלכם. בעברית או באנגלית.

may@scalewithmay.com

scalewithmay.com

ספרו לי על צוות ההנהלה שלכם. בשיחה של עשרים דקות נבין איזה פורמט מתאים.

מנחה: **מאי מור**, יועצת ארגונית ומאמנת מוסמכת (בר-אילן). יותר מ-10 שנים בהובלת טכנולוגיה ומוצר בפינטק ובבנקאות דיגיטלית. זוכת טבעת WSOP Circuit.

הסיכומים מתארים דפוסים של הצוות, אף פעם לא אנשים, ואינם אבחון פסיכולוגי.