



שאלון מחוברות ארגונית

נספח מס' 2 למדריך למנהל

נספח למדריך למנהל/ת ליישום והטמעת מודל הון אנושי 360 פותח במסגרת למידת חקר ב'מקומות'

הנחיות והמלצות לעבודה עם השאלון:

- רצ"ב נוסח מוצע לשאלון. ניתן להשתמש בו במלואו, או בחלקים נבחרים וכן להוסיף לו שאלות במידת הצורך.
- השאלון מיועד לכלל העובדים והמנהלים ברשות.
- העמודה הימנית מגדירה את המדד במחווין, והעמודה השמאלית את התחום מתוך המודל. אלו הן עמודות לשימוש פנימי, המסייעות לייצר הקשר למודל – ועל כן יש להורידן מהשאלון המופץ לעובדים והמנהלים.
- השאלון מתייחס ל'עירייה'. יש לשנות את המינוח ל'מועצה מקומית' או ל'מועצה אזורית' בהתאם לסוג הרשות שלך.
- על מנת להקל על איסוף הנתונים ועל ניתוחם - מומלץ להמיר את השאלון לשאלון מקוון (כדוגמת גוגל פורם).

- על מנת שהשאלון ישקף נאמנה את תמונת המצב הארגונית – נדרש כ-60% מילוי לפחות מתוך כלל קהל היעד למילוי השאלון.
- מומלץ להסתכל בנפרד על תשובות המנהלים ותשובות העובדים.
- בניתוח הנתונים יש לחשב את % הממלאים שהשיבו בחיוב - 'במידה רבה' או 'במידה רבה מאד' על ההיגדים. נתון זה ישקף את נקודת המוצא.



שאלון מחוברות ארגונית < נספח מס' 2 למדריך למנהל

מנהל/ עובד יקר,

ההון האנושי בעירייה/במועצה הוא הנכס החשוב ביותר. על כן חשוב לנו ללמוד על מידת שביעות הרצון שלך מעבודתך בעירייה/במועצה במגוון תחומים. נודה לך אם תקדיש מספר דקות כדי להשיב על הסקר המצורף. ככל שתשיב בצורה כנה וקרובה יותר למציאות כפי שאתה חווה אותה, כך נוכל להבין טוב יותר ולגזור משמעויות בהתאם.

תודה רבה!

בכל מקום בו מופיעה המילה "עירייה" אנא התייחס למועצה בה אתה עובד

1. באיזו מידה אתה מכיר את החזון הארגוני של העירייה שלך?

(1 מכיר היטב

(2 מכיר באופן חלקי

(3 מכיר רק באופן כללי מאד

(4 לא מכיר (להקפיץ לשאלה 5)

(5 אין לעירייה חזון ארגוני (להקפיץ לשאלה 5)

תחום במודל (לשימוש פנימי)	כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	באיזו מידה את/ה מסכים/ה עם ההיגדים הבאים	מדד במחזון (לשימוש פנימי)
חזון וחיבור לערכים	1	2	3	4	5	2. אני מזדהה עם החזון של העירייה שלי	העובדים מדווחים שהם מבינים את חזון העירייה וכיצד הוא בא לידי ביטוי בעבודתם
	1	2	3	4	5	3. אני מבין איך העבודה שאני עושה משרתת את קידום החזון של העירייה שלי	
	1	2	3	4	5	4. החזון של העירייה שלי גורם לי לחוש שעבודתי היא בעלת חשיבות	



שאלון מחוברות ארגונית < נספח מס' 2 למדריך למנהל

5. האם נחשפת למסמך המפרט את ערכי הליבה של העירייה?

- (1) נחשפתי, במסגרת מפגש או מפגשים בהם הוצגו הערכים
- (2) נחשפתי, באמצעות פרסום של המסמך לעובדים
- (3) לא נחשפתי (להקפיץ לשאלה 10)
- (4) למיטב ידעתי, אין לעירייה מסמך המרכז את ערכי הליבה (להקפיץ לשאלה 10)

6. האם התקיימו בעירייה מפגשים ברוח ערכי הליבה של העירייה

- (1) כן
- (2) לא

תחום במודל (לשימוש פנימי)	כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	באיזו מידה את/ה מסכים/ה עם ההיגדים הבאים	מדד במחונן (לשימוש פנימי)
חזון וחיבור לערכים	1	2	3	4	5	7. אני מזדהה עם הערכים של העירייה שלי	העובדים מדווחים שהם מבינים את הערכים של העירייה וכיכד הם באים לידי ביטוי בעבודתם
	1	2	3	4	5	8. אני מרגיש שאני מבצע את העבודה שלי בהתאם לערכים של העירייה	
זהות ומשמעות	1	2	3	4	5	9. העבודה שאני עושה חשובה לקידום הרשות שלי	העובדים מציינים שהם מרגישים שתפקידם משפיע באופן חיובי על תפקוד העירייה ועל השירות לתושב
	1	2	3	4	5	10. אני מרגיש שהעבודה שלי תורמת (באופן ישיר או עקיף) לשיפור איכות החיים של התושבים ברשות	
	1	2	3	4	5	11. אני מרגיש שהעבודה שלי תורמת להצלחת המחלקה או האגף שלי	
	1	2	3	4	5	12. אני גאה לעבוד בעירייה	העובדים מדווחים כי הם חשים גאווה להשתייך לעירייה



מחווין למודל הון אנושי 360 < נספח מס' 2 למדריך למנהל 

תחום במודל (לשימוש פנימי)	כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	באיזו מידה את/ה מסכים/ה עם ההיגדים הבאים	מדד במחווין (לשימוש פנימי)
מרחב השפעה וחדשנות	1	2	3	4	5	13. אני מרגיש שאני יכול להשפיע על תהליכי עבודה הקשורים לתפקיד שלי	העובדים מדווחים שיש להם הזדמנות להביע דעה ולהשפיע על תהליכים ביחידה
	1	2	3	4	5	14. יש לי חופש פעולה בקבלת החלטות במסגרת התפקיד שלי	
	1	2	3	4	5	15. הנהלת העירייה מעודדת את העובדים להציע רעיונות לפרויקטים חדשים או לשיפור של תהליכי עבודה קיימים	
	1	2	3	4	5	16. אני מרגיש שהנהלה מעוניינת לשמוע את דעתי	
	1	2	3	4	5	17. בעירייה עובדים מרגישים בנוח להודות בטעויות	

18. האם התחלת לעבוד ברשות ב-5 השנים האחרונות?

- (1) כן
(2) לא (להקפיץ לשאלה 21)

19. בכניסתך לארגון האם התקיים תהליך קליטה סדור?

- (1) כן
(2) לא



מחווון למודל הון אנושי 360 < נספח מס' 2 למדריך למנהל 

תחום במודל (לשימוש פנימי)	כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	באיזו מידה את/ה מסכים/ה עם ההיגדים הבאים	מדד במחווון (לשימוש פנימי)
תשתיות ארגוניות מקדמות	1	2	3	4	5	20. מהיכרותך, האם תהליך הקליטה של עובדים חדשים לעירייה מאפשר כניסה מיטבית לעירייה ולתפקיד?	קליטת עובדים מיטבית

21. במידה וענית 1-3, מה חסר לדעתך לתהליך קליטה מיטבי?



מחווין למודל הון אנושי 360 < נספח מס' 2 למדריך למנהל



תחום במודל (לשימוש פנימי)	כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	באיזו מידה את/ה מסכים/ה עם ההיגדים הבאים	מדד במחווין (לשימוש פנימי)
שותפות ויחסים פנים ארגוניים	1	2	3	4	5	22. צוותי העבודה ממחלקות שונות בעירייה מתאמים ביניהם מטרות ומשימות באופן שמקדם ביצוע אפקטיבי.	העובדים מדווחים כי קיימים שיתופי פעולה קבועים ויעילים בין מחלקות
	1	2	3	4	5	23. כאשר מתעורר קושי בתהליך עבודה, הצוותים המעורבים פועלים יחד למציאת פתרון.	
	1	2	3	4	5	24. יש נכונות מצד צוותים שונים לשתף בידע ובניסיון בעת התמודדות עם אתגרים.	
	1	2	3	4	5	25. אני מרגיש/ה שיש שיתוף פעולה אמיתי בין המחלקות והאגפים בארגון.	
אחריות ניהולית כוללת	1	2	3	4	5	26. אחת לתקופה, אני מקבל מהמנהל שלי משוב על העבודה שלי	העובדים מדווחים כי הם מקבלים משוב הוגן ובונה על ביצועיהם ב'שוטף'
	1	2	3	4	5	27. בשיחות הערכה ומשוב המנהל שלי מתייחס לחזקות שלי ולדברים שכדאי שאשפר	
	1	2	3	4	5	28. אני יודע מה המנהל שלי מצפה שאעשה בעבודה שלי	
סביבת עבודה פיזית וטכנולוגית	1	2	3	4	5	29. סביבת העבודה שלי מאפשרת לי לבצע את תפקידי באופן מיטבי	עובדי העירייה מדווחים כי סביבת העבודה הפיזית שלהם ותנאי העבודה שלהם מאפשרים להם לבצע את תפקידם בצורה מיטבית
	1	2	3	4	5	30. נעים לי להגיע לעבודה	
	1	2	3	4	5	31. כאשר יש תקלה או ליקוי (כמו בעיית תחזוקה, מחישוב) בסביבת העבודה שלי היא מטופלת מהר וביעילות	
	1	2	3	4	5	32. יש לי את המערכות הטכנולוגיות המתאימות לביצוע יעיל ומקצועי של התפקיד שלי	עובדי העירייה מדווחים כי מערכות המידע והטכנולוגיה בארגון תומכות בעבודתם באופן מיטבי

כמה שאלות כלליות



1. מה התפקיד שלך? _____
2. באיזו אגף אתה עובד? _____
3. כמה שנים אתה עובד בעירייה? _____