

מחברות ארגונית
איך להפוך את הארגון
לממכר כמו קנדי קראש?



8 דרכים להיות -

מקדמי **ש**ינוי **א**רגוני

המשחקולוגית

מהי הזדמנות?

הזדמנות היא שעת-כושר לבצע ולהשיג משהו שאנחנו רוצים - להתקדם, ליזום ולהתפתח.

ישנן **הזדמנויות פז**, הזדמנויות שאסור לפספס. ישנם מקרים שבהם, גם אם פספסנו, ניתנת לנו **הזדמנות שנייה**, אבל לפעמים נפתח **חלון הזדמנויות** וכדאי למהר ולקפוץ על ההזדמנות לפני שהוא ייסגר.

מהו מרחב הזדמנויות?

ההזדמנויות נמצאות סביבנו תמיד, בכל מקום, אבל לא תמיד אנחנו פנויים ומוכנים לזהות ולממש אותן. **מרחב הזדמנויות** הוא מקום שמתמקד בהעלאת המודעות להזדמנויות הקיימות, ביצירת הזדמנויות חדשות ובגיבוש התנאים המתאימים למימושן.

מהו מרחב הזדמנויות ארגוני?

כשעובד חדש מגיע לארגון, הוא רואה בעיני רוחו את ההתפתחות, המימוש שלו ושל חוזקותיו בארגון, את "העצמי העתידי" שלו.

אנו מלמדים אותו את תפקידו- את **המה** ואת **האיך** אך במקרים רבים אנו לא נותנים לו מענה לשאלת ה"**למה**" – למה זה המקום הנכון עבורו. למה כדאי לו להגשים ולממש את האני העתידי שלו, דווקא כאן.

כדי לשמר את התלהבותו אנחנו נוטים לתת לו "סוכריות" – טיול לחו"ל, פינוק בספא, העלאה... אבל בעידן המודרני – עידן ששם במרכז את המימוש העצמי, העובד מחפש משהו אחר. הוא מחפש מקום להתפתח ולהשפיע, ומוכן להשקיע בארגון שמשקיע בו.



הדרך לענות על הצורך של העובד במימוש ומשמעות היא להפוך את הארגון למרחב הזדמנויות: לסייע לעובד לפתח מיומנויות כמו גמישות מחשבית, סקרנות, שיתופיות ואינטואיציה – החיוניות לזיהוי הזדמנויות. ומאידך להפוך את הסביבה הארגונית למייצרת הזדמנויות ותומכת במימושן על-ידי בניית מרחב מוגן לטעויות, גיוון במשימות ובאתגרים והשקעה בקהילה תומכת ומפרה.

מי אחראי ליצירת מרחב הזדמנויות בארגון?

מחקרים מוכיחים ששימור העובדים, הפרודוקטיביות שלהם ואפילו שורת הרווח הסופי, תלויים בטיב ההכשרות וההדרכות שאותם מקבלים העובדים. על ההדרכה הזו אמונים אנשי המש"א.

כשרמת ההשפעה של אנשי המש"א עולה, הם הופכים להיות יצרני הזדמנויות ומקדמי שינוי.



מש"א = מקדמי שינוי ארגוני



מש"א = משאבי אנוש

מי אני?

טל מזור, משחקולוגית ארגונית, ממשחקת תהליכי הדרכה ופיתוח ארגוני, יזמית, מרצה, מאמנת עסקית ומנחת קבוצות, מומחית בהגמשת התודעה ובפיתוח יצירתיות, מחברת הספר **הדרך לארץ הא"ס**, ומלמדת את כללי המשחק לחיים במאה ה-21.

משפיעה ומובילה חברתית לקידום נשים: מייסדת ארגון אמ"א שפ"ע מנהלת שותפה בקהילת "עפות על החיים" וקהילת "עצמאיות יצירתיות" המונה מעל 17,000 נשים.

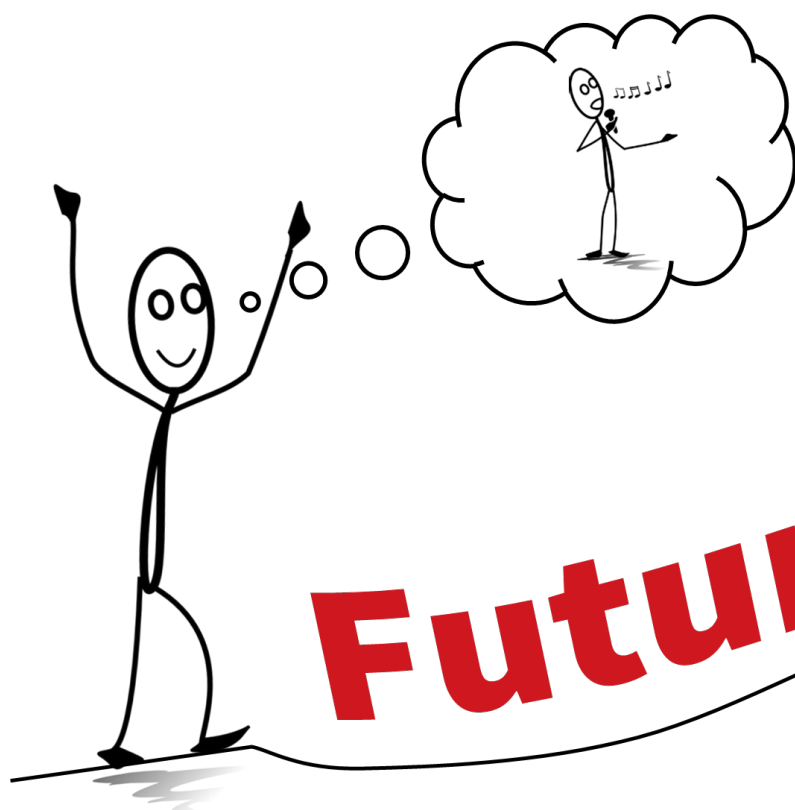
עד גיל 42 האמנתי שאני פשוט "מזליסטית". שהכול קורה לי בקלות, שנפתחות לי הזדמנויות לא הגיוניות, צירופי מקרים ואנשים נכונים שמגיעים בדיוק בזמן, ושיש לי מזל שכולם רוצים לעזור לי להוציא פרויקטים לפועל במהירות שהיא מחוץ לזמן. 42 שנה לקח לי להבין שזה בכלל לא מזל, הבנתי שאני פועלת לפי עקרונות מנחים ברורים, שאני כל כך מיומנת בהם ומשתמשת בהם שוב ושוב, עד שזה נראה כאילו הכל בא לי בקלות, אבל בעצם אני **מומחית להזדמנויות**.

לכן כתבתי את הספר "הדרך לארץ הא"ס" – ארץ הזדמנויות אין סופיות, והתאמתי את השיטה לקהל הארגוני.

בחוברת זו, בחרתי לתת 8 כלים ליצירת הזדמנויות בארגון – לחיזוק הקהילה, להכרות מעמיקה, לפיתוח חלומות וליצירת שייכות ומעורבות אמיתית.



מי כבר מייצר איתי מרחבי הזדמנויות?



Future self

עץ ההזדמנויות

את השקת הספר שלי - הדרך לארץ הא"ס (הזדמנויות אין סופיות) רציתי לחגוג ביצירת מרחב הזדמנויות בין שאר ההפתעות שהכנתי לעשרות המשתתפים היה עץ ההזדמנויות.

כל משתתף קיבל במייל פתקי הזדמנויות להדפסה, ועליהם כתב מה הוא מוכן לתת. ההנחיה הייתה להציע משהו שלא קשה לתת - משהו שעבורנו הוא קלי-קלות ועבור האחר הוא...

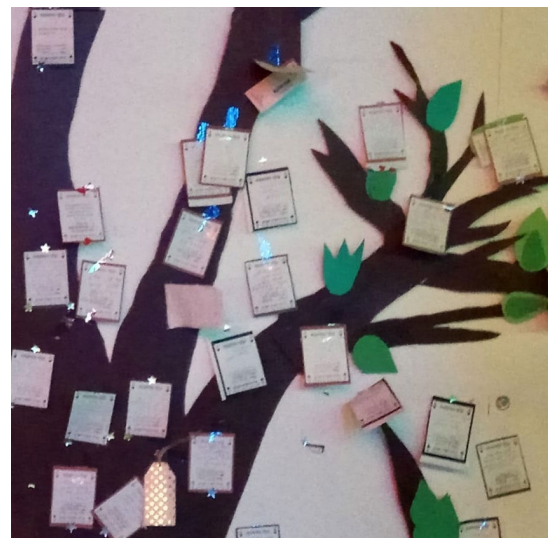
הזדמנות:

חצי שעת ייעוץ בתחום מומחיות מסוים, טיפול רייקי קצר, הגהת טקסט ואפילו בייבי-סיטר באזור השרון.

כל מי ש"תלה הזדמנות" על העץ, יכול היה "לקטוף" הזדמנות שהציע מישהו אחר.

יצירת "עץ הזדמנויות" בארגון פותחת הזדמנויות להכרות בלתי אמצעית, ומחזקת ערכים של שיתוף וקהילה, לא רק ברשתות החברתיות הווירטואליות.

די בלוח מגנטי גדול וערימת מגנטים ופתקים מוכנים להצמדה לידו, כדי לאפשר לעובדים לתת מעצמם ידע, זמן וציוד ולחוות נתינה וקבלה מתוך שמחה.



שוק כלים

יצא לכם להכיר אפליקציה גאונית שמנהלת לכם את הזמן, לקנות קולפן מתוחכם שהופך צנוניות לפרחים בן רגע או לגלות את כרית הפלא שפתרה לכם את בעיית הגב? אם יצא לכם - אתם וודאי מכירים את הדחף לעמוד עם מגאפון באמצע הרחוב ולספר לכולם.

יצירת שוק כלים היא הזדמנות מצוינת לחלוק את כל המציאות עם חברים לעבודה. כל אחד מציג ב"דוכן" כלי שהוא אוהב ומכיר, מכל תחום אפשרי, ומכין דף הסבר על הכלי. בכניסה לשוק מקבלים המשתתפים "סל" כדי לאסוף את המידע. הם מוזמנים לשאול שאלות, ללמוד על הכלי ועל הדרך גם על המציג.

זוהי **הזדמנות** לחיזוק קהילת העובדים בדרך בלתי אמצעית, למתן מקום לביטוי עצמי ולהעשרת ארגז הכלים של כל אחד מהמשתתפים.



אולי שמעתם על הפלטפורמה העולמית שייסדה הילה סידי - Simpleasme 222. זוהי פלטפורמה עולמית של רגעי השראה בפורמט של עד שתי דקות ו-22 שניות. כשהציעו לי להשתתף באחד האירועים - פשוט אמרתי כן (כי אני אומרת "כן" להזדמנויות) ולמרות דפיקות הלב בזמן העלייה לבמה לא התחרטתי. מוזמנים לצפות בי [כאן](#).

פלטפורמת 222 בארגון היא **הזדמנות** לביטוי עצמי לכל אחד מהעובדים והמנהלים, כל עוד הוא עומד במגבלת הזמן המתגרת של 2:22.

אירוע כזה (שניתן לבחור לו בכל פעם נושא שונה, כמו "בחירות", "שינוי" או "צמיחה ממשברים") נותן מקום למספר גדול של אנשים, כשכל אחד מהם עובר תהליך אישי של זיקוק המסר ולומד בדרך לדייק את האמירה האישית שלו (הייתי שם... זה לא קל אבל מאוד משתלם).

בסופו של האירוע מתגבש רושם מרגש של פסיפס מעורר השראה המורכב מסיפורים אישיים.

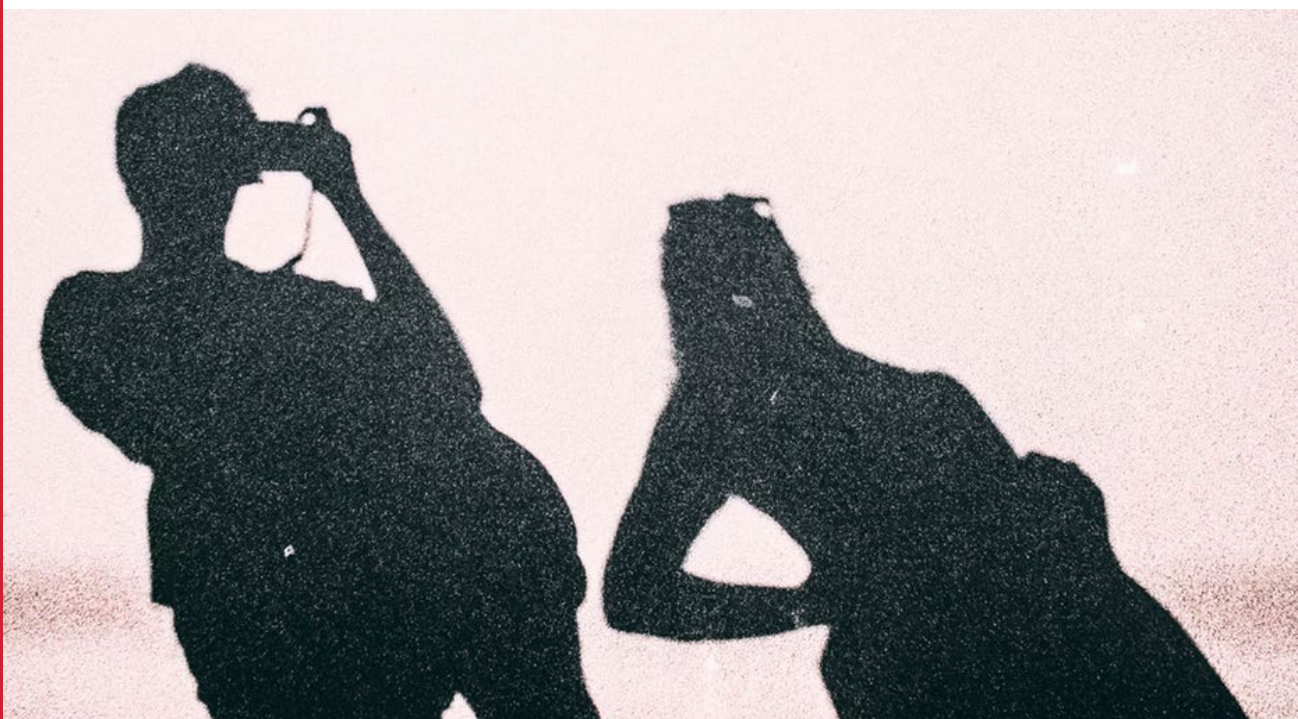


להיות צל

מילים כמו "גיבוש", "למידת עמיתים" ו"חיבור בין ממשקים" הן מילים שגורות בשפה הארגונית. השאלה היא איך הופכים את היעדים האלה, התלויים במיומנויות הרכות של העובד, לנגישים יותר.

משחק "להיות צל" הוא דוגמה לדרך רלבנטית ופשוטה ליישום: אחד העובדים הופך להיות "הצל" של עובד אחר. הוא נלווה אליו למשך שעת עבודה או יום עבודה שלם ועוקב אחרי כל מעשיו.

זוהי **הזדמנות** מצוינת להעמקת החיבורים בין העובדים, ללמידת תהליכי עבודה חדשים, להכרות של מנהלים עם האתגרים אתם מתמודדים העובדים (ולהפך) ואם בוחרים לשחק בכלל הארגון - החיבור בין הממשקים נוצר מעצמו. נשמע לכם פשוט מדי? אפשר להפוך את החיבור למוחשי יותר על ידי זוג אזיקי פלסטיק...או לתת ל"צל" אתגר נוסף: לשתוק כל זמן המעקב, להצחיק את הנעקב ועוד כיד הדמיון.



המשחק קולוגית



מישחוק תהליכי הדרכה ופיתוח ארגוני

אנשים שלא מכירים לעומק את תהליכי המישחוק הארגוני, טועים להתבלבל בינו ובין משחקים חברתיים ולעתים חוששים להשתמש בכלים המשחקיים כי הם מייחסים להם ילדותיות ורדידות.

האמת היא שהמישחוק הארגוני מבוסס על שילוב של אלמנטים רבים מתחום הפסיכולוגיה החיובית המגובים באינספור מחקרים.

באמצעות שימוש במגוון רחב של מנגנוני משחק והכרות עם המניעים הפסיכולוגיים של סוגי ה"שחקנים" השונים והבנת הרבדים העמוקים של שמונת סוגי המוטיבציות, המישחוק, היא אחת השיטות האפקטיביות ביותר לרתימת המשתתפים לתהליך וליצירת מעורבות והנאה.

במהלך השנים בהם אני מ(מ)שחקת עם ארגונים, אספתי צרור כלי "עשו זאת בעצמכם" למישחוק ארגוני, שאותם אגדתי בחוברת "37 רעיונות לאירועי הדרכה ופיתוח ארגוני.

יש לכם **הזדמנות** לקבל אותה **כאן**



המשחק קולוגית



זמן פיתוח חלומות

איך נולדים מיזמים מוצלחים? הכל מתחיל מחלום, סביבה מיטיבה ומרחב לטעויות.

האם אתם מספקים את התנאים האלה לעובדים שלכם?

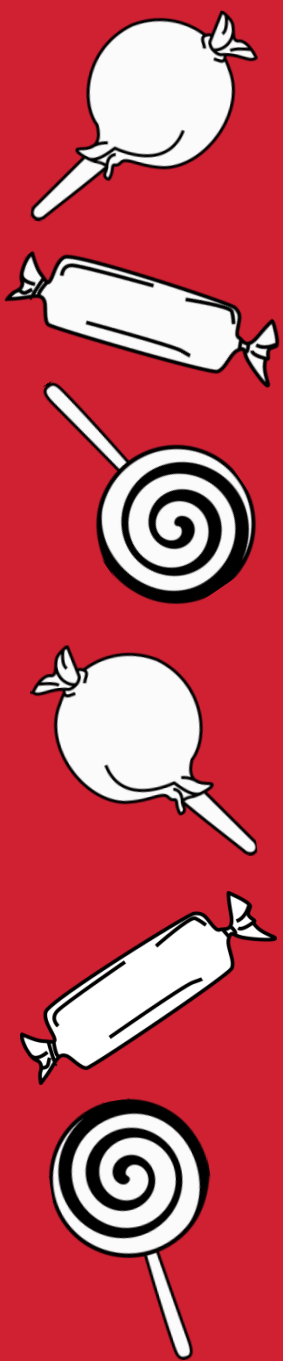
אחת הסיבות לכך שגוגל מדורגת בראש טבלת מקומות העבודה המועדפים, היא מדיניות "TIME 20%" המעודדת את העובדים להשקיע חמישית מזמנם בפרויקטים אישיים, בזמן העבודה. רבים ממיזמי החברה נולדו מפרויקטים שכאלה.

ולמרות שלא כולנו גוגל... אפשר לקחת השראה: להקצות זמן ומרחב שיאפשרו לכל עובד שמעוניין בכך ליזום, לשתף בחלומות, לנסות דרכים חדשות, להציע רעיונות ואולי גם לזכות ב**הזדמנות** לפתח אותם בתוך הארגון.

זה לא חייב להיות מיזם עתיר תקציב וטכנולוגיה... אם יש עובד שממש אוהב לארגן מסיבות יום-הולדת - ייתכן שהוא ממש ישמח להיות אחראי על תחום ימי-ההולדת בארגון.

אם יש עובדת שמנהלת קהילת אימהות שוקקת בפייסבוק, אולי היא רוצה ליצור קהילת אימהות דומה פנים ארגונית.

לא כל יוזמה תישא פרי, לא כל ניסיון יצליח אבל לטווח הארוך - זמן, הקשבה ומרחב אוהד וחף מציניות, יהפכו אתכם למקום העבודה שכולם חולמים להצטרף אליו.



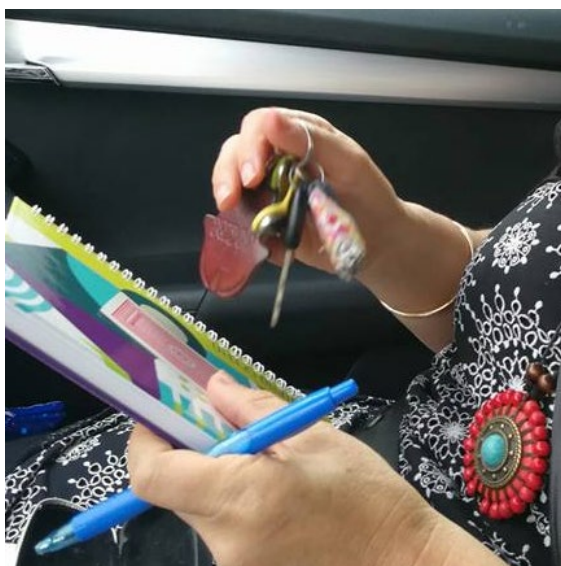
יום שלישי של הפתעות

אני אוהבת שמפתיעים אותי. אני ממש מתרגשת כשמישהו שולח לי תמונה שלו יושב על חוף בתאילנד וקורא את הספר שכתבתי, או כשחברה מזמינה אותי לעזור לה להנחות סדנת פיתוח יצירתיות ומסתבר שזו בעצם הייתה מסיבת הפתעה אינטימית שהצוות עשה לי שכולה יצירתיות. וכמו שאני אוהבת שמפתיעים אותי אני אוהבת גם להפתיע, ואני בטוחה שאני לא היחידה. אז למה לא לעגן את ההפתעות בחוק?

גם אתם יכולים להכניס ללו"ז את "יום שלישי של הפתעות". בכל יום שלישי אחד העובדים יהיה אחראי להפתיע את כולם. איך? איך שהוא רוצה.

אפשר להפתיע במאפינס בננות, במשלוח תמונה משעשעת בווטסאפ או במלחמת בלוני מים. אפשר להחביא מתחת לכל כיסא "פסק זמן" להפסקה מתוקה, להשמיע שיר מקפיץ באמצע העבודה או לארגן תחרות קליעה למטרה בפינת הקפה.

בקיזור – צרו **הזדמנות** להפתיע ולהיות מופתעים גם כשיודעים שזה קורה בכל יום שלישי.



זה מטריד אותי

המזגן פועל בעוצמה גבוהה מדי, אין בקפטריה לחם מחמצת, התאורה במסדרון של קומה 3 מהבהבת כבר שבועיים, הילד נכנס לגן והוא חולה 3 פעמים בחודש וגם... מצב הישובים בעוטף עזה בכי רע, החורף מתקרב ואין להומלסים מקום מסתור, הקיץ מתקרב וצריך לדאוג למים לחתולי הרחוב...

בקיצור - יש הרבה מקום לשיפור.

לוח מודעות קטן, בפינת הקפה, שבו כל אחד יכול לפרסם את מה שעל לבו, יכול למנף את הקהילה לעשייה. על הלוח ניתן לתלות הודעה קצרה שבה מפרטים את הנושא וקובעים זמן ומקום למעגל שיחה קצר.

זוהי **הזדמנות** לשפוך את הלב, לשוחח על מה שמטריד, להפגין סולידריות ואחריות חברתית ולפעמים, בזמן מעגל השיחה, עולים רעיונות יצירתיים שבזכותם העולם הופך למקום נעים יותר.



ועוד הזדמנויות אחרות...

אשמח לפגוש אתכם

ולסייע לכם ליצור **מרחב הזדמנויות** בארגון:

- סדנאות לזיהוי הזדמנויות – למנהלים ולעובדים
- הזדמנויות לקידום החזון הארגוני בכל התחומים:
מיצירת אקלים חיובי בצוות ועד מכירות, שיווק, פיתוח ארגוני, שירות, ועוד.
- הזדמנויות להטמעת תהליכים ארגוניים
באמצעות מנגנונים משחקיים – ימי אוריינטציה,
כנסי למידה מקצועיים וכמובן כנסי סיכום ופתיחת שנה

**מעניין אתכם? רוצים לדעת עוד?
מוזמנים להיכנס לקישורים וללמוד...**



37 רעיונות
למישחוק
ימי הדרכה

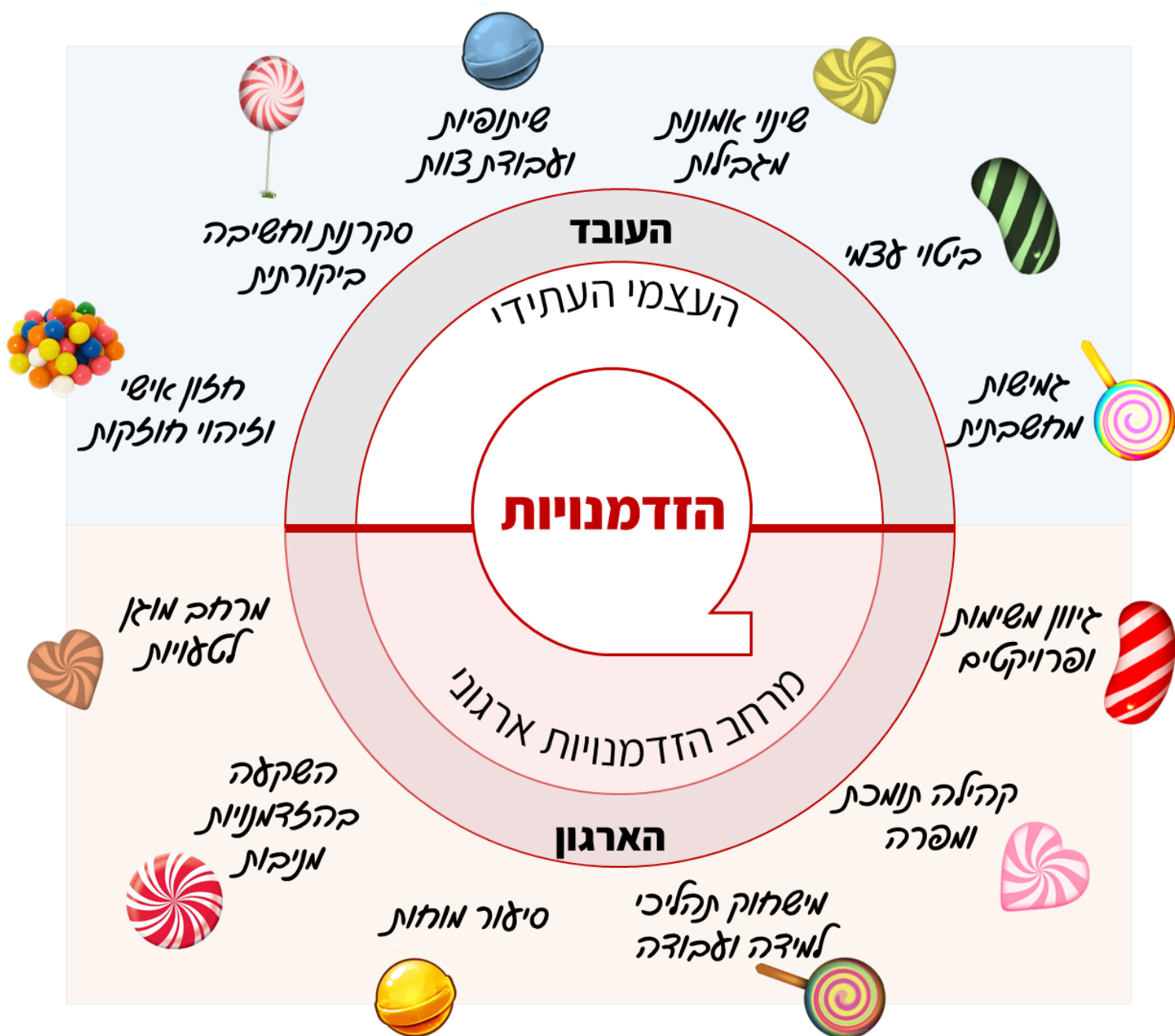


22 רעיונות
להרמת כוסית
מדליקה



מודל ההזדמנויות שלי לארגון חכם

12 משאבים לזיהוי ומימוש הזדמנויות



המשחק קולוגית אהבת? אשמח לדעת!