

## פרק החיפוש העצמי שיעור מגרש המשחקים – ערכת עבודה

חיפוש עבודה מתוך מקום הצלחה – כמאגר אימונים (משחקים) לתפקידים הפאית שלך

### תזכורת מהשיעור והוידאו

מקום העבודה הנוכחי שלכם הוא הרבה מעבר למקום עבודה. הוא מגרש אימונים לקריירה הבאה שלכם. לא משנה אם אתם מתכוונים להישאר בארגון או לעזוב – זה המקום להתאמן.

השתמשו בארגון כיום. במיוחד אם אתם כועסים או מאוכזבים ממנו, כדי לטפח ולפתח את עצמכם.

מה שיאפשר לכם אולי להתמודד על תפקידים בארגון זה, או בוודאות רבה יאפשר לכם להתמודד על תפקידים מחוצה לו.

השאלה לעצמכם – "איך הארגון הנוכחי יכול להפוך למקום להתאמן בו?"

רעיונות מפתח:

- אל תחכו שימנו אתכם לתפקיד הניהולי הבא. התחילו לפעול כאילו אתם שם כבר היום.
- אימון מבוסס עשייה – פרויקטים, ישיבות, חניכה, הובלת שיח או תהליך.
- מי שמתרגל היום – יכול לספר מחר על ניסיון אמיתי, גם אם לא קיבל תואר רשמי.
- הצהרת כוונות במקום עבודה היא תחילת הדרך, לא סופה.
- אימון לא חייב לקרות בזירה המקצועית הפורמלית. הוא קורה בכל מקום שבו אתם בוחרים לחדד את היכולות שלכם – גם אם איש לא יודע שאתם מתאמנים.
- **מגרש המשחקים כהשקפת עולם** – לא רק רעיון השראה, אלא אסטרטגיית התנהלות בקריירה.

### הצהרת כוונות

חשוב שתבהירו לעצמכם מה חשוב לכם לפתח. אחרת, איך תדעו מה אתם מחפשים להזדמנויות התפתחות?

- מה אני רואה שחוזר על עצמו במשרות שמעניינות אותי והיום אין לי \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- מה חוזר על עצמו במשובים שאני מקבל/ת בעבודה \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- מה יכול להיות ה game-changer מבחינתי אם הייתי?.....  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## מהו מגרש המשחקים שלך?



- איפה אני יכול להתאמן כבר עכשיו

**דוגמאות:** לבקש לחנוך עובד/ת חדש/ה (כישורי ניהול), להתנדב להציג עדכון בפני הנהלת האגף (הצגת נושא), ליזום פרויקט לשיפור תהליך עבודה (הובלת פרויקט), ליזום צוות עבודה משותף עם מחלקה אחרת (רתימה ועבודה עם ממשקים)

### טבלה מסכמת

| גוף הידע / מיומנות שחוצים לי | למה זה נחוץ לתפקידים העתידיים | אם העירו לי על זה – מה אמרו לי | 2 דרכים שיש לי כדי להתאמן ולהשתפר כבר עכשיו |
|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------|
|                              |                               |                                |                                             |
|                              |                               |                                |                                             |
|                              |                               |                                |                                             |
|                              |                               |                                |                                             |

## מודל הטווס

**משפט מנחה** - "אם לא תגידו – זה לא יקרה. אז עדיף שתגידו. אולי זה עוד יקרה".

**רעיון הטווס** - זה שחושף את עצמו לא בקטע של גאווה, אלא בקטע של חשיפה. האמירה שלכם לגבי העתיד שלכם אינה מוסתרת, היא גלויה וישירה.

**איך זה נראה בפועל:**

אתם לא מחכים שישימו לב. אתם לא מניחים שיבינו לבד.

אתם מצהירים, בכנות ובצניעות: "אני רוצה להתקדם – וזו הדרך שלי להתחיל".

**לדוגמא:** "כדי שתוכלו לשקול אותי למשרת ניהול בהמשך, אני רוצה להתאמן ולהוכיח את עצמי. אני מבקשת להוביל את פרויקט X. הנה שלושת השלבים הראשונים, והמשאבים שאני זקוקה להם. אם תאשרו – אני יכולה להתחיל בעוד יומיים".  
זה לא נאום. זו הצהרה. והיא מבוססת על הכנה מוקדמת, תכנון, ואמונה בדרך.

**המהות:**

- לא מבקשים שיקדמו אתכם – מציעים להתחיל לצבור ניסיון כבר עכשיו.
- אתם לא באים לבקש אישור לחלום – אתם באים לשתף בכוונה, ולהציע תוכנית.
- לא מתביישים – חושפים את השאיפה, ומגבים אותה בפעולה.
- במקום לשאול "למה אתם לא מקדמים אותי?" (התנהלות פאסיבית) אתם אומרים "בואו נתכנן יחד את הדרך" (התנהלות אקטיבית).

**שאלות לעבודה עצמית:**

- האם אמרתי למנהל/ת שלי מה חשוב לי לפתח?  
\_\_\_\_\_
- האם אני בונה על כך ש"הם כבר יראו לבד" או לוקח/ת אחריות על המסר?  
\_\_\_\_\_
- האם בחרתי את האנשים הנכונים לשתף בהם את הסיפור הזה?  
\_\_\_\_\_
- תרגיל ניסוח כללי – כשאין לכם לכאורה כיוון או בקשה ספציפית - "אני רואה את עצמי מתפתח/ת לתפקיד \_\_\_\_\_, וחשוב לי להתאמן כבר עכשיו. אשמח לחשוב יחד איתך על איך זה יכול להשתלב בתוך העבודה שלי היום"
- **שלב א' – השלימו את הטקסט כך שיתאים לכם**  
\_\_\_\_\_
- **שלב ב' - בחרו גורם אחד שתוכלו להגיד לו את זה (זה לא חייב להיות המנהל/ת הישירים)**  
\_\_\_\_\_

• שלב ג' - נסחו מחדש בצורה יותר ספציפית – להתאמן על מה?

#### מה נדרש מכם:

ברגע שיש לכם אישור, מלא או חלקי. בין אם זה לגמרי על חשבון זמן העבודה, ובין אם גם על חשבון הזמן הפרטי שלכם, אתם מבצעים, אתם מטפלים, אתם מובילים, ואתם בעיקר מתקשרים לסביבה, מעדכנים את המנהל/ת שלכם מה עשיתם ובעיקר מה למדתם. מתייעצים איתם.

#### מה יוצא לכם מזה:

1. אתם יודעים שפרויקט אחד הוא פתח לנוספים / הובלת נושא בישיבת צוות אחת היא פתח לישיבות נוספות / פעם אחת של ייצוג המחלקה בוועדה חשובה היא פתח לפעמים נוספות.
2. יש לכם תוכן חדש וחשוב גם בפוסטים בלינקדאין אם תרצו.
3. יש לכם עוד תוכן בקורות החיים, בין אם לתפקידים בתוך הארגון שלכם ובין אם בארגונים אחרים.

### מודל הפיה 🧑

**משפט מנחה** - "לפעמים המקור הכי טוב ללמידה נמצא בשולחן לידך"

**רעיון הפיה** - הפיה, כמו באגדות, היא דמות שמקצרת לנו תהליכים, פותחת דלתות ומביאה כוחות קסם שלא ידענו שיש לנו. במציאות – זו פשוט מישהי או מישהו שמאמינים בנו, מוכנים לחלוק מהידע ומהניסיון שלהם, ולפעמים אפילו עוזרים לנו להאמין בעצמנו.

כולם אוהבים לתת עצות. אנשים אוהבים להיות פיות לרגע – במיוחד כשמישהו בא עם פתיחות, הערכה אמיתית ורצון ללמוד.

#### איך זה נראה בפועל:

#### למצוא לכם מנטור/ית בתוך הארגון ולבקש ללמוד

- "ראיתי איך את/ה מנהל סיטואציות רגישות עם לקוחות, ויש לך דרך שמאוד מדברת אליי. אני חושבת/ת על כיוונים להמשך, והייתי שמח/ה ללמוד ממך. אפשר לקבוע אחת לחודש שיחה קצרה?"
  - "אני רואה כמה את/ה טוב/ה בניהול דיונים – וחשבתי שאולי תסכימי/י לשתף אותי איך את/ה עושה את זה".
  - "אני מסתכלת עלייך ואיך שאת מגיבה לסיטואציות מסוימות, למשל בישיבה X איך שהגבת ל... ואני רוצה ללמוד ממך"
  - "אני מסתכלת עלייך איך את מנהלת את היומן ואני רוצה ללמוד ממך"
  - אני מסתכלת עלייך איך את מתעדפת נושאים ואני רוצה ללמוד ממך
- אפשר גם להוסיף את הסיבה:
- אני רוצה להתפתח לניהול
  - אני רוצה להתפתח לתפקידי ניהול מוצר
  - אני רוצה לחזק את הנושא של ניהול תקציבים
  - אני רוצה לשפר את היכולת שלי בניהול משא ומתן
  - אני רוצה לחזק את ההבנה שלי לגבי תהליכים ארגוניים

### שאלות לעבודה עצמית – מודל הפיה

1. מי בארגון מעורר בי השראה — אפילו אם אנחנו לא עובדים יחד ביום-יום? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. אילו כישורים אני רוצה לחזק, ולמי יש אותם בסביבה הקרובה שלי? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. מתי בפעם האחרונה ביקשתי ללמוד ממישהו, לא כקורס אלא כשיחה בין-אישית? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. האם אני מרגיש/ה צורך להצהיר הצהרות גדולות כדי להתקדם, או שאני יכולה לנסות דרך שקטה יותר? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. איזה ניסוח הייתי מרגיש/ה נוח להשתמש בו כדי לפתוח שיחה כזו? (כתבו ניסוח משלכם) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. איך ארגיש אם מישהו יגיד לי "לא עכשיו"? ומה הייתי עושה במקום זאת? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### מה נדרש מכם:

לפעול בחמישה צעדים

1. תבקשו!!! משהו קונקרטי.
2. מאדם ספציפי.
3. תלמדו.
4. ותשתמשו בזה.
5. ואז תגידו להם – אני רוצה שתראי מה שעשיתי, כי זה למדתי ממך. ותגיד לי מה דעתך.

### מה יוצא לכם מזה

- זו פנייה רכה. לא בקשה לתפקיד, אלא בקשה ללמידה.
- היא מאפשרת לקבל חונכות לא פורמלית — בלי מחויבות פורמלית מהארגון.
- היא בונה לכם תדמית של לומד/ת מתמיד/ה, של מישהו שנמצא בתנועה, יוזם, רואה אחרים ורוצה להתפתח.
- לומדים דברים שהמנהל הישיר לא תמיד יכול ללמד

### למי מתאימה הגישה הזו:

- מי שלא מרגיש/ה בנוח לומר הכול בצורה ישירה
- מי שעדיין לא סגור/ה על היעד הבא ורוצה לבדוק אפשרויות מבלי להתחייב

## חיבור לביטחון עצמי

יש לכם מקום עבודה. יש לכם תפקיד. יש לכם גם מגרש אימונים מתחת לרגליים. השאלה היא – האם אתם משתמשים בו? במקום רק "לבצע את העבודה" – אפשר להשתמש בה כדי להתאמן, לפתח מיומנויות, ולסמן את הדרך הבאה.

- כשאתם פועלים עם כוונה, אתם מגדילים את תחושת השליטה.
- כשאתם מתרגלים בתוך העבודה, אתם צוברים הוכחות פנימיות ליכולת שלכם – וזה בונה את הביטחון מבפנים.
- כשאתם מתקשרים החוצה את מה שאתם רוצים, גם אם ברמז, אתם עוזרים לסביבה לזהות את הפוטנציאל שלכם ולהיות חלק מהצמיחה שלכם.

🌟 העבודה הזו לא מחכה לשינוי תפקיד – היא הדרך להזמין את השינוי.