

מדריך מקצועי למנהלות משאבי אנוש

שפה מעבר למילים

איך להשתמש בערכת קלפים פוטותרפית ליצירת שיח עמוק, יצירתי ומשמעותי

בארגון



עידו לביא – פוטותרפיסט

www.iddolavie.com

למה קלפים בארגון?

מילה אישית מעדו לביא

נעים מאוד, עדו לביא.

יש לי חבילת קלפים. היא איתי בתיק, הולכת איתי לכל מקום, מוכנה להישלף בשעת הצורך. כל הדימויים בה צולמו בטלפון הנייד שלי – לפעמים ברגע שהצילום כבר ברור לי שהוא יצטרף לחבילה, ולפעמים רק שיטוט מאוחר יותר מגלה לי עוד דימוי שנשכח. כפוטותרפיסט, אני רואה יום-יום איך דימוי אחד יכול לפתוח עולם שלם של רגשות, מחשבות ותובנות. אבל הקסם הזה לא שמור רק לקליניקה.

”בסביבה הארגונית, מנהלות משאבי אנוש נדרשות לנהל שיחות מורכבות. לעיתים קרובות, המילים הרגילות לא מספיקות. אנשים נכנסים למגננה, עונים תשובות אוטומטיות, או פשוט מתקשים להסביר מה עובר עליהם.”

כאן נכנסים הקלפים. הם יוצרים **”שפה נוספת”** – שפה ויזואלית, עוקפת הגנות, שמאפשרת לעובד לדבר על עצמו דרך הדימוי. זה לא דורש מכם להיות מטפלים, אלא רק להיות סקרנים, פתוחים, ולהקשיב.

המדריך הזה נועד לתת לכם כלים פרקטיים לשילוב הקלפים בעבודה השוטפת שלכם – בראיונות, שיחות משוב, גיבוש צוות, וניהול משברים.



כללי אצבע לעבודה עם קלפים בארגון

4 עקרונות שיגנו עליכם ועל העובדים שלכם

1 הדימוי הוא של העובד. אין "נכון" או "לא נכון". מה שהעובד רואה בקלף – זה מה שיש שם. אל תפרשו עבורו את הדימוי.

2 הזמנה, לא חובה. הציעו את הקלפים ככלי עזר. אם עובד לא מתחבר – זה בסדר גמור. כפייה תפגע בתהליך.

3 שאלות פתוחות בלבד. השתמשו בשאלות כמו "מה משך אותך בקלף הזה?", "איפה אתה רואה את עצמך בתמונה?", "מה חסר כאן?".

4 גבולות הגזרה. אתם לא בטיפול. אם עולה תוכן רגשי מציף מדי – תנו לו מקום, גלו אמפתיה, אבל החזירו את השיח להקשר הארגוני או הפנו לגורם מקצועי.

זכרו: הקלפים הם כלי לפתיחת שיחה – לא כלי אבחון. המטרה היא להעמיק את ההקשבה, לא לנתח.

01

ראיונות עומק וקליטת עובדים

להכיר מעבר לקורות החיים

ראיון עבודה מסורתי מאפשר לכם לראות מה המועמד עשה. הקלפים מאפשרים לכם לראות **מי הוא** – את סגנון החשיבה שלו, את הדרך שבה הוא מתמודד עם אתגרים, ואת הציפיות הלא-מדוברות שלו מהתפקיד.

מתאים גם ל: שיחת Onboarding עם עובד חדש – לבנות היכרות מהירה ואמיתית מהיום הראשון.

איך עושים את זה:

- 1 פרסו את הקלפים על השולחן (גלויים).
- 2 בקשו מהמועמד לבחור **דימוי אחד** שמייצג את החוזקה המרכזית שהוא מביא איתו לתפקיד.
- 3 בקשו ממנו לבחור **קלף שני** שמייצג אתגר שהוא צופה שיתמודד איתו, או סביבת עבודה אידיאלית עבורו.

שאלות מנחות לשיחה:

- “ספר לי על הקלף הראשון – איך הדימוי הזה מתחבר לחוזקה שלך?”
- “מה בקלף השני מייצג את האתגר? איך היית רוצה שנעזור לך להתמודד איתו?”
- “אם היית צריך לבחור קלף שלישי שמתאר את הציפיות שלך מהארגון – איזה קלף זה היה?”

02

שיחות משוב והערכת ביצועים

פתיחות במקום מגננה

שיחת משוב נתפסת לעיתים קרובות כאיום. הקלפים מאפשרים לשנות את הדינמיקה – מ"אני מעריך אותך" ל"בואו נסתכל ביחד על השנה שעברה". הם מורידים את המגננות ומאפשרים שיח כן ופתוח.

טיפ: אפשר לשלוח לעובד תמונות של כמה קלפים מראש (בוואטסאפ או מייל) ולבקש ממנו לבחור לפני הפגישה. זה מאפשר לו להגיע מוכן ומחובר.

איך עושים את זה:

1 בקשו מהעובד לבחור קלף שמייצג הצלחה או רגע שיא שלו בשנה החולפת.

2 בקשו ממנו לבחור קלף שמייצג קושי או תסכול שחווה.

3 בקשו ממנו לבחור קלף שמייצג יעד או שאיפה לשנה הבאה.

שאלות מנחות לשיחה:

← "בוא נתחיל מההצלחה – מה בדימוי הזה מזכיר לך את הרגע ההוא?"

← "לגבי הקושי – איפה אתה נמצא בתוך התמונה הזו? מה היה עוזר לך לשנות את המצב?"

← "איך הקלף של השנה הבאה מתחבר ליעדים המקצועיים שלך?"

03

ניהול שחיקה ומשברים

לתת מקום לרגש – גם בתקופה של חוסר ודאות

בתקופות לחץ – כמו המלחמה, שינויים ארגוניים, או אי-ודאות – עובדים מגיעים לעבודה עם עומס רגשי שלא תמיד יש להם מקום לבטא. הקלפים מאפשרים לכם לתת מקום לתחושות מבלי להיכנס לטיפול – מתוך אמפתיה ותמיכה ארגונית.

חשוב: הפעילות הזו מתאימה לשיחה אישית אחד-על-אחד. היא אינה מיועדת לפגישות צוות.

איך עושים את זה:

1 פרסו את הקלפים גלויים .

2 בקשו מהעובד לבחור קלף שעונה על השאלה: "איך אתה מרגיש היום כשאתה מגיע לעבודה?"

3 בקשו ממנו לבחור קלף נוסף: "מה יכול לתת לך קצת אוויר או כוח עכשיו?"

שאלות מנחות לשיחה:

< "מה הדבר הראשון שראית בקלף הזה?"

< "האם יש משהו בדימוי שמרגיש לך כבד או חסום? איך זה בא לידי ביטוי ביומיום שלך?"

< "לגבי הקלף השני – מה מסמל עבורך את ה'אוויר'? האם יש משהו קטן שאנחנו כארגון יכולים לעשות כדי לתת לך את זה?"

04

גיבוש צוות ויצירת מחוברות

שפה משותפת לצוות שלם

אחד האתגרים הגדולים בניהול צוות הוא ליצור **תחושת "אנחנו"** – מחוברות אמיתית שמעבר לשיתוף פעולה מקצועי. הקלפים מאפשרים לכל אחד לשתף משהו אמיתי על עצמו, ולצוות לגלות מה משותף ומה מגוון ביניהם.

מתאים ל: ישיבת צוות, יום גיבוש, פגישת kick-off לפרויקט חדש, או כל מפגש שרוצים לפתוח בו בצורה שונה.

איך עושים את זה:

- 1 פרסו את כל הקלפים במרכז החדר (גלויים).
- 2 בקשו מכל חבר צוות לבחור קלף אחד שמייצג את התרומה הייחודית שלו לצוות.
- 3 סבב שיתוף: כל אחד מציג את הקלף שלו ומסביר בקצרה.
- 4 (אופציונלי) בקשו מהצוות לבחור יחד 3 קלפים שמייצגים את ה-DNA של הצוות שלנו לשנה הקרובה.

שאלות מנחות לשיחה:

- < "איך התרומה שלך (הקלף שבחרת) משתלבת עם הקלפים של האחרים?"
- < "האם יש קלף שחסר לנו כאן בצוות?"
- < "איך הצלחתם להסכים על 3 הקלפים המשותפים? מה זה אומר על הדרך שבה אתם מקבלים החלטות?"

מוכנות לדבר בשפה אחרת?

הקלפים הם לא קסם – אבל הם כלי שמאפשר לקסם לקרות. הם נותנים לכם, מנהלות משאבי האנוש, דרך יצירתית, עמוקה ואנושית יותר להתחבר לאנשים בארגון.

רכישת הערכה

70 דימויים, פורמט 11x11 ס"מ, נייר איכותי
200 ש"ח + מע"מ | 300 ש"ח בולל משלוח



הדרכה אישית

פגישת הדרכה אחד-על-אחד – איך להשתמש בערכה בצורה הכי אפקטיבית
500 ש"ח + מע"מ



סדנה לצוות ה-HR שלכם

סדנה מותאמת אישית לצרכי הארגון – צרו קשר לתיאום ותמחור



עידו לביא – פוטותרפיסט

054-7343243 | www.iddolavie.com | iddo@iddolavie.com