

שלחו להדפסה

גודל פונט

קריירה | מעסיקים

בארץ

כשהמעסיק מזמין אתכם לחדר בריחה - כדאי באמת שתברחו

טרנד חדרי הבריחה הגיע לעולם העבודה וארגונים משתמשים בו ככלי אבחון התנהגותי. הבעיה היא שלא תמיד העובדים יודעים מה באמת קורה מתחת לפני השטח

מעין מנלה

21:34, 04.03.16

17 תגובות

אתם מוזמנים ליום גיבוש או 'יום למידה' מטעם העבודה עם חברים לצוות והפעם דווקא מתחשק לכם להגיע כי המיקום הוא בחדר בריחה, הטרנד החדש שסוחף את ישראל. כל מה שאתם יודעים על המשחק זה שהוא מתחיל בסצינה של בית קפה בפריז, שמצלמים אתכם ושומעים אתכם באמצעות מיקרופונים שנמצאים בחללים השונים. נשמע נחמד? פעילות שהייתם רוצים לעשות עם חברים לעבודה?

בסוף המשחק תנתחו ביחד עם יועצים ארגוניים של מקום העבודה ואולי אף הבוסים שלכם את ההתנהגות שלכם במהלכו. הם, היועצים והמנהלים, צפו בכם במהלך הפעילות והם ישתמשו בחומר המצולם ובהתרשמותם על מנת להעריך את תפקודכם, את יכולתכם לעבוד בצוות ואולי אף כדי להחליט אם לקדם אתכם או להעבירכם מתפקידכם. עדיין נשמע כמו יום כיף?

חדר בריחה שנפתח לפני כחודשיים ונקרא Insideout פועל גם כחדר בריחה רגיל אך גם ככלי אבחון התנהגותי לעובדים שבוחן בין היתר איטראקציה חברתית במקומות עבודה. את החדר הקים רון מי-טל, עובד משרד הביטחון לשעבר, בוגר תואר שני בעיצוב תעשייתי ומנחה סדנאות שטח (ODT) לחברות גדולות כמו אמדוקס ואינטל. את ההכשרה שלו כמנחה סדנאות לארגונים והרקע בעיצוב הוא רתם לעיצוב ובניית חדר הבריחה.

"זו גרסת אינדור למה שעושים אאוטדור - לקחת אנשים ולהוציא אותם מהסביבה הטבעית שלהם וזה נכון גם אם מדובר בקבוצה של אנשים שעושים אבחון, או צוות שמגבשים לצורך פרויקט חדש או קבוצה של מנהלים שרוצים לראות איך הם עובדים. מכניסים אותם לסביבה לא מוכרת, סביבה מפתיעה ואצלנו זה קיצוני במיוחד כי הם לא יודעים אפילו מה הסיפור. כל מה שהם יודעים זה שהם באים לבית קפה בפריז", מספר מי-טל.

מהסצינה הראשונית של בית הקפה בפריז מתגלגלים המשתתפים לחדר בריחה, מה שמכניס אותם לחוסר ודאות ומצריך מהם תקשורת ועבודת צוות. הזמן הקצוב אף מכניס את המשתתפים ללחץ מסויים.

"מה שמעניין בסיטואציות האלה, וזה בולט במיוחד בחדר בריחה, הוא שגם כשאנשים יודעים שהעסק הזה מצולם ואפילו משמש ככלי אבחוני ואחרי זה אנחנו הולכים לשבת ולדבר על ההתנהגות שלנו - בגלל הסיטואציה, הסיפור ולחץ הזמן הם מהר מאוד משחקים את עצמם. הם מתנהגים על האישיות, כל אחד מתנהג בצורה בה הוא היה מתנהג בדרך כלל בסיטואציות של העבודה", הוא אומר.

אבחון עובדים בכלי האבחון ההתנהגותי שמכונה 'דינמיקה קבוצתית' אינו דבר חדש, והוא מקובל שנים רבות בארגונים, מכונים ומוסדות שונים. זהו כלי שנחשב בעבר לפחות בעל תוקף ניבוי גבוה מכיוון שזה מבחן מצב להבדיל מדיווח עצמי של המועמד שמספר

כיצד הוא היה מגיב בסיטואציה מסויימת. "בדינמיקה קבוצתית מכניסים את האדם לסיטואציה ורואים איך הוא מגיב, הוא לא מספר איך הוא מגיב. בנוסף, זו סיטואציה שמייצרת לחץ אצל רוב המועמדים. ההנחה היא שבזמן של לחץ יש כל מיני נטיות התנהגותיות שהן בתוך תוכנו ובזמן שאנחנו לא בלחץ אנחנו יודעים למתן ולווסת אותן. הרבה מהנטיות שטבועות בנו הפכות להיות יותר בולטות תחת לחץ ולכן זה מספק איזושהי ראייה יותר מעמיקה", אומרת ורד כהן, מנכ"לית שותפה במכון מומנט השמה בביטוח ופיננסים.

בדרך כלל, כשמשתמשים בדינמיקה קבוצתית ככלי אבחוני להתנהגות עובדים מדובר במועמדים לעבודה או עובדים שיודעים את מטרת האבחון. הם יודעים למשל שהם מתמודדים על תפקיד מסויים. הם מגיעים למכון או ליום מיוחד למטרה זו. המבחן או המבחנים מנחים את המשתתפים במשימות שהם נדרשים לבצע וצופים בהם תוך כדי. המשימות נעשות בקבוצות של בין חמישה ל-12 אנשים כאשר המנחה מנהל את ההתרחשות בזמן אמת אך ישנם שלבים ומשימות שהם קבועים מראש. בסוף משימה יש שלב שנקרא תחקור, שבו מפנים לחברי הקבוצה שאלות שעלו ממה שהיה במשימה.

השימושים השונים שעושים ארגונים בחדר הבריחה ככלי אבחוני הוא עבודת עומק של בניית צוות, אבחון תפקוד של צוות קיים או הכנת עובדים לתהליכי שינוי בחברה כדי להכניס לתהליך שכרוך בהרבה אי וודאות, כמו למשל פיטורי צמצום. הבעיה היא שלמרות שהם יודעים שהם מצולמים, יש הבדל בין משחק לבין סיטואציה של מבחן או אבחון בה העובדים יודעים בדיוק מה קורה. קבוצה שהגיעה למשל לחדר הבריחה לשם אבחון עבודת הצוות הגיעה בידיעה שמדובר ביום למידה, מכיוון שלפי מי-טל "אם אנחנו אומרים רק יום גיבוש אז אחר כך זה קצת מוזר שמנתחים את ההתנהגות". יחד עם הקבוצה הגיעו המנהל והמנהלת הראשית על מנת לאבחן כיצד העובדים עובדים בצוות. היועצים הארגוניים צופים בעובדים כפי שצופה בהם מי-טל כמי שמנהל את החדר. הם רושמים לעצמם דברים ומשתמשים בזה ככלי אבחוני. בנוסף, היועצים הארגוניים או המנהלים יכולים לקחת וידאו שמתעד את התנהגות העובדים ולהשתמש בזה. "אנחנו מאמינים בשקיפות. אין פה מצב שאנחנו עושים משהו מאחורי הגב של מישו. שעושים איזשהו אבחון ולא יודעים מזה, בלי שהעובדים יודעים שהיועץ הארגוני יושב ורושם לעצמו נקודות. הם יודעים שהם מצולמים, יודעים ששומעים אותם ויש מקרופונים. לפעמים אחנו ממשיכים ועושים משוב ושיחה אחרי סיום הפעילות, מפתחים את זה ושומעים מה חושבים העובדים ואיך הם הרגישו", אומר מי-טל.

אם התוקף של דינמיקה קבוצתית נחשב גבוה בעבר הרי שלדברי כהן היום הוא משמעותית פחת. "אם לפני שני עשורים דינמיקה קבוצתית הייתה משהו מסתורי בעיני מועמדים שלא ידעו מה הולך לקרות, הרי שהיום האינטרנט מוצף במידע, יש מכוני הכנה והמועמדים מגיעים לתוך האבחון הרבה יותר מוכנים. זה בטוח מוריד את התקפות של המבחן", היא אומרת.

כשמדובר בסיטואציה של מבחן, סיטואציה לא טבעית, תמיד יש אפשרות שאנשים ישחקו את התפקיד שהם חושבים שמצופה מהם. מהבחינה הזאת, דווקא חדר הבריחה יכול לספק את חוסר הוודאות הדרוש אשר יקשה על העובדים להתנהג כפי שהם מאמינים שהם צריכים.

"ההבדל המהותי בין חדר הבריחה לבין דינמיקה קבוצתית הוא עד כמה באמת אתה לוקח את האדם לסביבה לא מוכרת ומוציא אותו מהמקום שבו הוא חושב שהוא בתהליך של דינמיקה קבוצתית. השקענו המון בלבנות סוג של סרט כך שאנשים שוכחים לפעמים שהם בתוך משחק. הם לא חושבים 'אני בדינמיקה קבוצתית' אלא שיש להם עכשיו משימה והם צריכים לבצע אותה - זה מביא את האנשים למקום האמיתי והאותנטי שלהם", אומר מי-טל. "רוב האנשים נכנסים לתוך המשחק ומשחקים את עצמם - החדר לא משקר".