

טרנסקריפציה לחשיבות מחלקת מש"א למחברות עובדים

ברוכות וברוכים הבאים לפודקאסט בנושא מחברות עובדים למקום העבודה. שמי פרי אני מאמן אישי ומהנדס תוכנה במקצועי ואני עוזר לארגונים ולחברות לחזק את תחושת המחברות והשייכות של העובדים לארגון. אנחנו גם מתמקדים ויש לנו אג'נדה מאוד ברורה לחיזוק ועידוד גיוון והכללה בארגונים.

היום אני רוצה לדבר על אחת המחלקות החשובות ביותר בחיזוק המחברות. אחת המחלקות שזאת המטרה המרכזית שלהם. מחלקת משאבי אנוש HR. למחלקת משאבי אנוש יש הרבה נגיעה בדבר הזה של מחברות עובדים והם פועלים ופועלות בצורה מתמדת על מנת לבחון דרכים לחיזוק אותה תחושה של העובדים של מסירות לארגון ופועלות גם כן ליצירת סקרים בנושא שעוברים בין העובדים ונותנים להם תמונת מצב עדכנית. בפודקאסט היום נדבר על 8 דברים שהם יכולים לעשות או לשפר או לחזק בארגון על מנת להשיג תוצאות יותר טובות של מחברות העובדים. אז נחזור אחרי האות.

מחברות עובדים בעולם העבודה החדש הפודקאסט

חזרנו! אוקיי! ואז נדבר על מחלקת משאבי אנוש בארגונים. מחלקת משאבי אנוש בארגונים זה אולי המחלקה העמוסה והעסוקה ביותר, שבימינו בעולם העבודה החדש, פועלת גם מול הרבה אתגרים שהם חדשים. אתגרים שמחלקה כזו אף פעם לא התמודדה איתם. אתגרים שגם לעיתים אף פעם אף אחד בעולם לא התמודד איתם. הדרישות היום ממחלקת מש"א ואת זה ראיתי באחד הכנסים שהשתתפתי בהם, הן בעצם להיות אג'יליים, להיות יותר גמישים, יותר יצירתיים ויותר מהירים בקבלת החלטות ובביצוען. האתגר של מש"א מתפרש על כמה תחומים והיום אנחנו נעבור בפודקאסט הזה בעצם על 8 דרכים שבהן HR יכול לתרום ולעודד את מחברות העובדים בארגון.

אני רוצה להתחיל בדבר הראשון שאולי הכי חשוב, שעליו מושתתת בעצם כל העבודה של מחברות העובדים לארגון ואני מדבר על ערכים. הערך של שקיפות, פתיחות ואמון. 3 הערכים האלו חייבים להיות מקושרים למחלקת משאבי אנוש על מנת ליצור מעורבות גבוהה של העובדים, מעורבות, מסירות ותחושת שייכות. ולא סתם, כאשר אנחנו רוצים לעודד עובדים להיות חלק להרגיש שהם כאילו בבית, שאנחנו כאילו המשפחה שלהם, אנחנו חייבים לשמור על ערכים אלו בצורה מתמדת. עכשיו אני יודע, אני מכיר את העבודה ואת הפעילות של משאבי אנוש ואנחנו יודעים שלהיות שקוף לפעמים זה לא בדיוק אפשרי. לפעמים יש עניינים עסקיים שמונעים מאיתנו כמחלקת HR לשתף את שאר העובדים וזה בסדר. השקיפות יכולה לבוא עם גבולות מסוימים, לגמרי. אבל חשוב לי פה להגיד גם כששקיפות יש גבולות עדיין הפתיחות יכולה להיות גבוהה ולמה אני מתכוון בעצם? אני אומר שכאשר אנחנו מנועים מלשתף את העובדים במשהו למשל, לא יודע, שהולכים לסגור איזשהו אתר של החברה או שהולכים לעשות איזשהו שינוי ארגוני שעדיין לא סגורים בדיוק איך הוא יראה. זה דברים ש-HR מעורב בהם ויחד עם זאת אסור לו לשתף ואסור לו להיות שקוף בו. הוא צריך פה לשמור על גבולות. ביחד עם השמירה על גבולות לפעמים העובדים מרגישים את זה ורואים את זה ואתם יודעים איך אומרים "הם מריחים שמהו קורה באוויר" ופונים באופן אישי למשאבי אנוש ופה למשל מנהל מנהלת משאבי אנוש יכולים לנקוט בשיטה של שקיפות עם גבולות, שמראה סוג של פתיחות גם ופשוט להגיד לעובד שזה משהו שאתם מנועים מלדבר עליו גם אם הוא קורה גם אם הוא לא קורה. ופה בעצם כשאתם אומרים את המשפט הזה אתם יוצרים אמון יותר גבוה עם העובד. ברגע שהעובד מבין את הדילמה שנמצאת אצלכם, ברגע שהעובד מבין את תחומי התפקיד שלכם ואתם אומרים לו על דברים כאלה: "אני לצערי לא יכול או יכולה לדבר איתכם", האמון לא נפגע. נכון אתם לא שקופים כל כך אבל אתם בהחלט פתוחים ומשתפים אותם במה שאתם כן יכולים. ברוב הארגונים שאני עברתי הנושא, הממשק מול HR, תמיד היה כזה לא בטוח. תמיד לא ידענו אם מה שנאמר בפגישה יחזיק אחרי הפגישה. היו לי גם כמה סיפורים ששמעתי מחברים שנכנסו למשאבי אנוש ושפכו את כל שעל ליבם והם לא הספיקו להגיע חזרה למקום שלהם והמנהל שלהם כבר ביקש להיפגש איתם ולדבר על אותם דברים ששותפו בדיסקרטיות עם משאבי אנוש. דברים כאלה אסור שיקרו על מנת לחזק את האמון. האמון של העובדים במחלקת ה-HR הוא נדבך מאוד חשוב ומאוד קריטי להרגשת המחברות שלהם.

בואו נמשיך הלאה ונדבר על אירועי חברה או אירועי צוות. אנחנו עדים שהאירועים האלו כביכול נועדו לגבש את העובדים. נועדו להעלות את המעורבות. נועדו לתת להם איזשהו כיף. איזשהו אתגרת. משהו שובר שגרה כזה. ואני רואה הרבה חברות משקיעות בזה הרבה. הרבה זמן מחשבה, הרבה משאבים, הרבה כסף וזה דבר חשוב וחשוב להקפיד עליו. להקפיד שזה קורה בזמנים נכונים. להקפיד שמרבית העובדים יכולים לבוא וגם בכל אותם אירועים חשוב להפעיל את מנגנוני הכללה שדיברנו עליהם בפרק של גיוון והכללה.

סליחה, הפרק של גיוון והכללה קרה? או לא קרה? קרה בקטנה אבל אנחנו נעשה פודקאסט שלם על גיוון והכללה בגלל זה אני מתבלבל, אבל אנחנו ניגע בנושא של הכללה וזה אומר שלא אירוע שאנחנו מביאים את כל העובדים המגוונים, כל אחד עם הרקע שלו עם ההעדפות שלו, אנחנו נדאג שהאירוע הזה יהיה כמה שיותר גנרי ומתאים לכולם. למשל מבחינת מאכלים: במידה ויש שומרי כשרות או אפילו מחמת הספק אנחנו נדאג לאוכל שהוא כשר, במידה ויש טבעוניים, וגם פה אפילו מחמת הספק שאולי יש כאלה שמעדיפים לא לאכול בשר, אז אנחנו נדאג למנות צמחוניות וטבעוניות וכדומה. כמה שיותר מכליל כך המחבורות תהיה גדולה יותר.

אחריות קהילתית נושא בפני עצמו. הרבה חברות מטפחות את קשרי הקהילה על ידי יוזמות חברתיות שהן עושות עם עמותות ועם ארגונים ללא מטרות רווח בנושאים שונים, בין עם זה לאסוף תרופות לנזקקים או לחלק אוכל בפסח או לתרום כסף ולשתף את העובדים בבחירה של למי לתרום, לאיזה ארגון. יש הרבה דרכים לעורר את האחריות החברתית. ברגע שעובד רואה שהארגון שלו מפגין אחריות חברתית קהילתית כלפי חוץ ה-engagement שלו עולה באופן אוטומטי.

אחד הנושאים המדוברים ביותר בעולם העבודה החדש הוא האיזון בין פנאי לעבודה. האיזון בין הפנאי לעבודה מאוד מאוד חשוב. במשך 30 שנות קריירה בהייטק אני בהחלט זוכר איך זה היה נראה פעם ואיך זה נראה היום. פעם היו שולחים אותנו הביתה עם טלפון כוננות כזה והיינו נדרשים לענות לטלפון איך שהוא מצלצל, להתחבר לעמדת עבודה ולענות לקריאות או מה שזה לא יהיה, לטיפול בלקוח וכדומה, ללא תשלום נוסף אגב. היום זה משהו שאנחנו קצת רגישים אליו, רגישים כלפיו ואנחנו רוצים לתכנן את זה עם העובד. לשאול אותם האם זה מתאים להם, באיזה ימים ובאיזה שעות מתאים להם. ואולי אפילו במקומות מסוימים גם לשים איזשהו גבול ללקוחות ולהגיד שהשירות שלנו ניתן מהשעה הזו עד השעה הזו. מעבר לשעה הזו אנחנו מכבדים את זמנם של העובדים שלנו ואנחנו לא מאפשרים פנייה לשירות. האיזון בין פנאי לעבודה חולש לעוד הרבה ממקומות אחרים, אבל אנחנו מבינים שאנחנו חייבים להיות אינטגרטיביים עם חיי הפרטיים של העובד, לתמוך בו, להיות שם בשבילו ולאפשר את הזמן לכך בלי רגשי ובלוי מצפון.

וכן הנושא הבא באמת ש... , הנה זה כתוב פה, שמשאבי אנוש אחראים עליו זה גיוון והכללה. הנושא של גיוון והכללה הוא אולי הקריטי ביותר מכל הנושאים שנדבר עליהם היום על מנת לחזק את המחבורות. שימו לב שגיוון אומר בוא נביא לארגון את שלל האוכלוסיות והרקעים השונים שקיימים בחברה שלנו בלאו הכי, נכניס אותם לתוך שורות עובדינו וזו על מנת לשפר תוצאות עסקיות בסופו של דבר אבל גם לעשות, בעצם ליצור איזשהי השפעה חברתית מיטיבה. הנושא של הכללה אומר ש- once יש לנו את כל העובדים המגוונים מהרקעים השונים אנחנו צריכים לעשות פעילות לדאוג לפעילות שתגרום להם להרגיש שהם כלולים, שהם מוכללים בפגישות, בקבלת החלטות וכדומה. הנושא הזה, לא צריך לדבר עליו יותר מדי בשביל להבין שזה גורם לתחושת המחבורות. אני אתן דוגמא בחברה שעבדתי בה לפני שנים רבות ביקשו ממני יום אחד לעשות יום גיבוש למחלקה. המחלקה של 60 70 איש ונתנו לי תקציב. התחלתי לחפש חלופות וכמובן שהגעתי לשלב של האוכל וישר זיהיתי שבמחלקה שלנו קיימים גם אנשים שהם חרדים מהמגזר החרדי. ניגשתי לאחד מהם ושאלתי אותו מה נהגו לעשות בעבר לגבי הכשרות. כלומר איזה רמה של כשרות וכדומה. והוא הסתכל אליי בדמעות ואמר לי: "פרי, אתה הראשון שניגש אליי מזה 15 שנים. עד עכשיו היינו מביאים לעצמנו את האוכל ולצער זה לא היה כלול בתקציב. כל אחד בעצם מהעובדים השייכים למגזר החרדי שילם על האוכל שלו עצמו". אמרתי לו "אוקיי, אז הפעם זה לא יקרה" ובררנו את דרישות הכשרות וכמובן שהיה את המגוון הזה גם לאנשים ששומרים ברמת כשרות גבוהה וגם לכאלה שלא.

נושא נוסף: תמיכה נפשית ומנטלית הוא נושא לא פחות חשוב. אנחנו עוברים תקופות קשות, כולנו, בחיים וגם ככלל לאחרונה אנחנו רואים את המשבר הכלכלי שבו הרבה חברות הייטק מפטרות הרבה אנשים לצערי, אבל בלי קשר למשברים גלובאליים יש לנו גם לכולנו תקופות בחיים שבהם אנחנו זקוקים לעזרה. ארגון שמציע לעובדים השתתפות או סבסוד של תמיכה נפשית ומנטלית, בהחלט מעודד את המעורבות של העובדים ואת המסירות של העובדים לארגון. ברגע שהארגון דואג בצורה כזו לעובדים הם מרגישים שייכים יותר ובעצם רוצים במובן מסוים להחזיר גם לארגון.

והנושא האחרון שאנחנו מדברים עליו גם כן בעולם העבודה החדש מאוד מאוד חזק: הגמישות. הגמישות שלנו כמעסיק כמעט לכל דבר בעצם. אנחנו נמצאים בתקופה שבה האוזן הקשבת שלנו פתוחה לכל מה שהעובדים אומרים. אנחנו לעיתים אפילו מחפשים את זה באמצעות סקרים, באמצעות מחקרים. מה אתם רוצים? מה יצא לכם מזה? וזה על מנת שאנחנו נוכל שוב פעם לחזק את התחושה שלהם ואת המסירות שלהם לארגון. הגמישות הוא אחד הדברים החשובים בין עם זה גמישות שבא לידי ביטוי למשל בעבודה היברידית, גמישות

שבאה לידי ביטוי בשעות עבודה שונות טיפה ולא קבועות, גמישות שבאה לידי ביטוי בימים - ימי עבודה מסוימים וכדומה, גמישות גם שבאה לידי ביטוי ברעיונות של עובדים, שנראים לנו שלא קשורים כל כך, אבל הבחינה שלנו, ההתייחסות שלנו בצורה רצינית לרעיונות של העובדים בנושא של גמישות גם כן תייצר תחושה של מחוברות. ברגע שהמעסיק מאזין, מקשיב לצרכיו של העובד ומנסה לעזור באמצעות גמישות, המחוברות והשייכות של העובד לארגון גדלה ומתעצמת.

אוקיי אז עברנו בעצם על כל הנקודות שתכננתי ואני רוצה בשביל לסכם את הפודקאסט הזה לחזור לנקודה הראשונה שלפי דעתי היא הבסיס להכל. ברגע שאנחנו מחזקים את האמון שלנו כמחלקת משאבי אנוש בחברה לעובדים, זה יבוא לידי ביטוי בהרבה יוזמות שלנו אחר כך. אז אני רוצה לעודד אתכם ואתכן מנהלי ומנהלות משאבי אנוש לחשוב על דרכים לחזק את האמון של העובדים במחלקה שלכם, בכם, ולאפשר על ידי כך את חיזוק המחוברות של כלל העובדים לארגון.

עד לפעם הבאה!

כאן פרי