

ברוכות וברוכים הבאים לפודקאסט בנושא מחברות עובדים למקום העבודה. שמי פרי. אני מאמן אישי ומהנדס תוכנה. יש לי 30 שנות ניסיון כמהנדס תוכנה בחברות הייטק שונות ובתאגידי ענק כמו גמ. ולפני כחמש שנים עשיתי הסבה מקצועית והפכתי להיות מאמן אישי והיום אני מאמן ארגונים וחברות ועוזר להם בעצם להתמודד עם אתגרי העולם העבודה החדש וכיצד באותו עולם אנחנו יכולים לחזק את מחברות ושייכות העובדים לארגון. המטרה של כל הפודקאסט הזה היא בעצם לחשוף בפניכם, מנהלי ומנהלות משאבי אנוש, את החוויות של העובדים כעובדים ובעצם גם לתת לכם כלים מעשיים מעולם הקואצ'ינג בכדי לנסות ולהתחיל תהליכים בארגון שלכם, שבעצם יעודדו ויגבירו את תחושת השייכות של העובדים לחברה. אז יאללה בואו נתחיל.

מחברות עובדים בעולם העבודה החדש הפודקאסט

אז אני רוצה דווקא להתחיל בתחום המשפחה. לפני כמה שבועות בן זוגי ואני השתתפנו בסדנה של מיכל דליות לגבי הורות בעידן המודרני. אני זוכר היטב איך מיכל איך התחילה את הסדנה הזו. היא התחילה עם ציטוט של אדלר לגבי תחושת השייכות של הילד במשפחה. היא דיברה על זה שעל פי אדלר השייכות היא בעצם הבסיס להכל במשפחה. השייכות של ילד לתא המשפחתי בעצם תקבע את התחושות שלו. את איך הוא מתמודד עם אתגרים. איך הוא מרגיש משמעותי וכדומה. על פי אדלר ישנם כמה דרכים להגביר את תחושת השייכות. בין הדרכים שהעלו שם היו למשל תרומה בבית, שכולנו יודעים שבתור הורים לפעמים זה דבר שמאוד מאוד קשה לעודד את הילדים לעשות. שיתוף במובן של *to share your thoughts* וזה נותן להם להרגיש גם חלק מאותו תא משפחתי ועוד כמה דברים. כלומר אנחנו רואים גם בהתפתחות שלנו כבני אדם כמה תחושת השייכות חשובה לנו, להתפתחות האישית שלנו וגם כיצד היא משפיעה על הסביבה בה אנחנו חיים. בן אדם שהוא שייך, יתרום יותר לסביבה, יהיה יותר חלק מהסביבה, יהיה בן אדם שכיף להיות לידו, שגורם לאחרים להרגיש גם את אותה תחושת שייכות שהוא חש וכדומה.

עכשיו כשאנחנו מסתכלים על ארגון שבעצם הוא לא סוג של משפחה, למרות כל הניסיונות שלנו בעבר לגרום לעובד להרגיש שהוא חלק ממשפחה. הארגון הוא לא המשפחה. אנחנו רואים היום שיש הרבה עובדים שיודעים טוב מאוד להפריד בין המשפחה לבין העבודה. זה משהו שגם אנחנו מעודדים אותם לעשות את זה אבל כן סוג של קהילה, נכון? הארגון הוא בעצם סוג של קהילה שלנו, שהעובדים נמצאים בה. עוד אחת מהרבה קהילות שהם שייכים אליהם ולא אותה קהילה אנחנו כן רוצים בתור בעלי העסקים ובתור משאבי אנוש לגרום להם להרגיש שייכים. לגרום להם להרגיש חלק. אנחנו מבינים כבר היום את החשיבות העצומה שיש על התפוקה של העובדים ועל החוויה של העובדים ברגע שהם מרגישים שייכים, כאשר אנחנו שייכים ליוזמה מסוימת, לפרויקט מסוים, לחברה מסוימת אנחנו רוצים לראות בהצלחתם. אנחנו רוצים לראות בהצלחתם אולי כמו שאנחנו רוצים לראות בהצלחתנו שלנו. אנחנו כורחים את ההצלחות של שני הדברים ביחד ופועלים על מנת לייצר הצלחה טובה מעין *win win situation* לשני הצדדים. אז בעצם אין לנו ספק שאנחנו רוצים לשדר את תחושת השייכות הזו לעובדים, אבל איך עושים את זה?

במהלך השנים שלי כמהנדס תוכנה בחברות הייטק זכיתי לראות מגוון דרכים, באמת מגוון עצום של דרכים, המנסות לעודד את העובד להרגיש חלק, להיות יותר מעורב, יותר מחובר וכדומה. אחת הדרכים המעניינות שראיתי בשנים האחרונות הייתה של גיוון והכללה. כן, כבר בשם של גיוון והכללה אנחנו יכולים לראות את הרגשת השייכות. כן, כשאנחנו מדברים על הכללה, על הכללה ממובן של להכליל מישהו, לכלול מישהו, לכלול מישהו בפעילות, לכלול מישהו בערכים, לכלול מישהו בארגון, לכלול בכל מיני קבוצות שונות, בפגישת צוות, בישיבות חברה, בימי גיבוש, בהחלטות חשובות וכדומה. התחושה הזו שאנחנו רוצים לשדר לעובדים בתחום של גיוון והכללה היא שכולם שייכים, כולם כלולים, לכולם יש מקום ובתוך התחום של הגיוון וההכללה אנחנו מנסים להגיע בעיקר למקום שבו עובדים ירגישו נוח "בבית" במרכאות, לשתף את דעותיהם את רגשותיהם את רעיונותיהם בנוגע לכל מיני יוזמות עסקיות שלנו כחברה וגם חברתיות בתרומה לקהילה.

עוד תחום שמאוד מאוד נפוץ שנועד גם לחזק את תחושת השייכות של העובדים הוא תחום האורח החיים ואם אנחנו טיפה אפילו נתמקד אנחנו נראה שיש ממש כמו טרנד מאוד מאוד חזק לאפשר לעובד לאזן בין הבית לבין המשרד, כאשר היום המונח הזה קצת השתנה כי הגבולות גם היטשטשו בין הבית למשרד, ובעצם אנחנו מדברים על האיזון בין הפנאי, בן הזמן שאנחנו לא עובדים, לבין העבודה. איזון בין פנאי לעבודה בהחלט נועד לחזק את תחושת השייכות של העובדים, כי בעצם אנחנו באים ואומרים להם "אנחנו מכירים בזה שיש לכם את החיים האישיים הפרטיים שלכם. אנחנו מכירים בזה שיש לכם עוד מטרות שהם אולי שונות מהמטרות העסקיות שלנו כארגון. אנחנו מכירים בזמן שאתם צריכים על מנת לממש את אותם דברים ואנחנו רוצים לעזור לכם. אנחנו רוצים לעזור לכם לנהל בעצם אורח חיים שבו יש איזון שהוא טוב לכם, טוב עבורכם. אורח חיים

שבו האיזון בעצם משרת אתכם כבני אדם קודם כל ורק אחר כך כעובדים". בתחום הזה אנחנו נראה הרבה ניסיונות לשיפור אורח החיים אם זה בסיפוק של סדנאות מיינדפולנס, יוגה וכדומה, או אפילו הגדרה יותר גמישה של שעות העבודה או ימי החופשה. איזשהו רצון לתת להעביר הרבה מהמשקל הזה לידי של העובד, כדי שהוא שם ינהל את זה בצורה שמתאימה לו.

ויש כמובן את התחום שבו אנחנו מנסים, שכשהעובד מחליט להגיע למשרדים, בתקופה שבה אנחנו נמצאים, שהוא ירגיש טוב, שירגיש בחוויה טובה ונכונה עבורו ואנחנו עושים את זה באמצעות כל מיני אירועים שאנחנו עושים בתוך חלל המשרדים. זה יכול להיות אפילו פגישות one-on-one עם המנהל, או פגישות צוות, או אפילו אירוע חברה, או אירוע מחלקה, שבו אנחנו בעצם מייצרים את אותם גבולות, שבו הוא מרגיש שייך, חלק ורכיב תורם למערכת.

אני לא סתם אומר "רכיב תורם למערכת". אני אומר כי זה דבר, שאני עצמי חוויתי אותו כל כך הרבה זמן וכל כך בכל כך הרבה מקומות. וזה בעצם אולי הבסיס לכל מה שאנחנו כמנהלים, מנהלות של משאבי אנוש יכולים לתרום לעובד וזה שינוי הגישה והתפיסה שלנו. התפיסה שלנו שהעובד הוא רכיב בארגון, שהוא חלק, שהוא משאב היא חייבת חייבת להשתנות. התפיסה הזו זה בעצם הבסיס לכל התורה הזו של השייכות, של המעורבות של העובדים. ברגע שאנחנו נתייחס לעובדים כבני אדם. ברגע שאנחנו נתייחס אליהם בפתיחות, בהערכה, בשקיפות וניתן מקום גם ליכולות שלהם לפוטנציאל שלהם, אז אנחנו בעצם עשינו 50% מהדרך לחיזוק השייכות והמחויבות של העובדים לארגון.

אני רוצה עכשיו לשתף אתכם באיזה שהוא סיפור אמיתי לגמרי. כמובן יהיה בעילום שם. הוא גם קרה לפני כל כך הרבה שנים, לפי דעתי בערך למעלה מעשרים שנה, בארגון מאוד מאוד גדול, שעבדתי בו. עבדנו בצוות ואיתי עבדה בצוות בחורה ממש נחמדה ויום אחד אותה בחורה התבקשה על ידי מנהליה לעשות relocation לשלושה חודשים לאחת ממדינות אירופה. היא סיפרה לי שהיא מאוד מאוד נלחצה מהבקשה הזו. היא סיפרה לי שבעלה משרת במילואים והוא לא יוכל להצטרף אליה לרילוקיישן הזה. רילוקיישן מאוד מפחיד אותה ומאיים עליה גם שהיא תהיה לבד שמה רחוק מבעלה, גם בארץ זרה שפה זרה וכדומה. כך או כך המנהלים הציבו לה אולטימטום. האולטימטום שהיא קיבלה אומר ככה "אם את לא תעשי את זה אנחנו נאלץ לפטר אותך" זה היה אולטימטום בזאת הלשון. אותה בחורה נאלצה בגלל מגבלות כספיות להסכים לאותה הצעה חד צדדית לגמרי וטסה לשלושה חודשים לניכר שם היא עבדה רחוק מבעלה, רחוק מהבית והיא צלחה את זה. היא חזרה. היא חזרה לארץ אחרי 3 חודשים וחשבה שהכל מאחוריה, אבל איך שהיא חזרה המנהל של קרא לה למשרד ואמר לה שבגלל שהיא הערימה קשיים בנושא של הרילוקיישן הוא נאלץ לפטר אותה. ואכן הם פיטרו אותה. הסיפור הזה זה אחד הסיפורים שמלווים אותי מהנדס תוכנה בהייטק. אני שמעתי מלא סיפורים כאלו, דומים שבהם מאוד ברור שהמעסיק שם את טובת העובד בתחתית הסולם. הסיפור הזה הוא אולי קצת קיצוני והוא נכון למה שהיה בשוק לפני 20 שנה באמת, אבל יש בו מסר מאוד מאוד ברור. החיים של העובד לא יכולים בעצם להיות מנותקים מהעסק, מהיום יום מהעבודה, מהשגרה. החיים של העובד הם באחריותנו גם כמעסיק. האחריות שאנחנו צריכים לגלות היא לא להשתלט על החיים של העובדים שלנו. ממש לא. אלא לאפשר להם את ההפרדה הזו בין החיים האישיים לחיים של העסק. עכשיו, זה לא שאנחנו לא יכולים לבוא בדרישות לעובדים אבל בתור מעסיקים אנחנו צריכים הרבה יותר לגלות חמלה לעובדים שלנו, לאפשר להם לבטא את הקשיים והאתגרים האישיים שהם מתמודדים איתם ללא שיפוטיות וללא ביקורתיות ולעשות כמיטב יכולתנו להתחשב בהם. במקרה הזה אני שמח שהעובדת החליטה לתרום לעסק ולנסוע לשלושה חודשים רחוק מבעלה, אבל התגובה של המנהל בפיטורים הייתה לא נכונה. היא הייתה אפילו במידה מסוימת שערורייתית שכן אחרי שהעובדת הקריבה מזמנה, מחייה האישיים, התגובה של העסק הייתה צריכה להיות שונה לגמרי. בכל מקרה זאת הדוגמא. דוגמה לא קלה, אני יודע, אבל זה דוגמאות טובות שאני אספק במהלך הפודקאסטים האלו על מנת שנוכל באמת להסתכל איך הדברים נראים מעיניהם של העובדים. אגב באותה חברה שעבדתי יחד עם אותה עובדת היו הרבה פרסומים "ברוכים הבאים", "אתם חלק מהמשפחה שלנו", "משפחת זו וזו יוצאת לטיול" - השתמשו הרבה במונח של "משפחה", אבל כפי שניתן לראות ברגע שיש מרחק מאוד גדול בין המונחים שבהם אנחנו משתמשים, בוחרים להשתמש, כמעסיק לבין המציאות בשטח זה מתפרש כדבר מאוד מאוד שלילי וזה פוגע בעצם באחד הערכים החשובים ביותר שאנחנו יכולים להשתמש בהם על מנת לחזק את המעורבות והמחויבות של העובדים, שהוא ערך הפתיחות והשקיפות. כן, אנחנו בתור מעסיקים יכולים להיות יותר פתוחים ויותר שקופים כלפי העובדים על מנת שהם ירגישו חלק, חלק מאותו מנגנון, ולא מישהו שמתמשים בו רק לצורך דבר מאוד מאוד ספציפי.

אוקיי אז אני חושב שנסיים עכשיו. זה הפרק הראשון. הפרק הראשון בציון יום האישה וזו הזדמנות נהדרת להגיד לכל הנשים בכל המקומות שתמשיכו להתעצב ולהעצים את עצמכן תמשיכו להביע את דעתכן ואז לתקן את האפליה הנוראית שקיימת במקומות רבים בתקווה ובשאיפה שיום האישה יחול בכל יום מימות השנה. שיהיה לכם המשך יום נעים