

## תמליל לפרק השני: המחברות ככלי לגיוס ושימור טאלנטים

ברוכות וברוכים הבאים לפרק השני בפודקאסט בנושא מחברות עובדים למקום העבודה בעולם העבודה החדש. שמי פרי. אני מאמן אישי ומהנדס תוכנה והיום אני רוצה לדבר על נושא אולי החשובים ביותר ביצירת מחברות ובתחזוקת המחברות, שזה שלב הגיוס. דווקא הגיוס והשימור של העובדים. אז יאללה בואו נתחיל.

מחברות עובדים בעולם העבודה החדש הפודקאסט

טוב, אז בעצם כולנו כבר יודעים ומודעים לגל הגדול של ההתפטרות, שאנחנו חווים כרגע כמעט בכל התעשייה בכל מקצועות ובמיוחד בענף ההייטק, שם אנחנו רואים הרבה עובדים שעוזבים את מקום עבודתם הבטוח והטוב ולפעמים ארוך טווח ובעצם יוצאים לשוק מבלי שיש להם תוכניות. הם לאו דווקא מצאו מקום עבודה חדש. הם פשוט יוצאים לשוק כי לא טוב להם, כי הם רוצים לשפר משהו, ובאמת, זה אמנם סטטיסטיקות של ארה"ב אבל עדיין, אנחנו רואים 72% מעובדי IT שוקלים לעזוב השנה את מקום עבודתם. וכשאנחנו מסתכלים על אותו מחקר מארצות הברית בשביל להבין מה הסיבה שהם עוזבים את מקום העבודה, אנחנו רואים ש-95% עוזבים בגלל פיתוח הקריירה. הם רוצים לעשות איזשהו שינוי בקריירה. לאור השינוי הזה בענף, החלק של הגיוס הפוך להיות מאוד משמעותי ולגיוס ולשימור talents יש משמעות גדולה מאוד ביצירת המחברות למקום העבודה. תחשבו על זה כשאנחנו מגייסים עובדים זה בעצם השלב אולי הראשוני שבו אנחנו פונים לעובדים באמצעות מודעות או בשלטי חוצות או אפילו ב-LinkedIn וכדומה. זה השלב שבו העובדים מתחילים להכיר אותנו מתחילים כמו בכל הכרות להרגיש האם אני מתאים או לא מתאים, האם זה מתאים לי וכדומה. ולכן השלב הזה של הגיוס הוא שלב מאוד חשוב. היצירה של מודעה שמשקפת את הערכים של הארגון וגם את הציפיות בעצם מהעובד. היום מאוד חשוב לשים לב בעולם העבודה החדש שאותה המודעה מתייחסת גם למה אנחנו נותנים לעובד, מה אנחנו מספקים לו. אני רוצה לתת דוגמה מהעסק שלי שכאשר פרסמתי מודעה על Customer Success אחד הדברים שכתבתי שם זה מה אתה הולך לקבל, מה את או אתה הולכים לקבל ברגע שתעבדו אצלי. אחד הדברים המרכזיים שם, מכיוון שאני עוסק ב-Coaching אז אמרתי: "אתם תקבלו מנהל שהוא קואץ' (מאמן) שבעצם חרט על דגלו לפתח אתכם מקצועית ואישית". וזה משהו שהוא לא נמדד לא בכסף לא בתנאים לא בפנסיה לא בשום דבר אחר, אלא משהו מאוד מאוד אישי ויכול להיות גם שהוא יותר חשוב להרבה מהעובדים מאשר העניינים הכספיים. שימו לב שזה גם הולך יד ביד עם אותו מחקר שמראה לנו ש-95% מאלה שמתכננים לעזוב בשנה מבקשים פיתוח אישי וקריירה. כלומר מתחילת תהליך הגיוס אנחנו יכולים כבר לראות איך אנחנו בתור מעסיקים יכולים לייצר את תחושת השייכות במובן של האם מקום העבודה מתאים לי אישית, מספק את צרכי האישיים, האם אני יכול באמת להרגיש שייך וחלק מאותו מקום עבודה.

גם לתהליך הגיוס בתוך הארגון יש חשיבות גבוהה בחיזוק תחושת המחברות של העובד החדש לארגון. אנחנו מדברים על ההיערכות שלנו של HR, של ה-IT, של ראש הצוות, של הצוות עצמו בקבלת הפנים הראשונה של העובד לחברה. תחשבו שאתם הייתם מתקבלים לחברה, מגיעים ביום הראשון, מגיעים לקבלה והבן אדם בקבלה היה אומר שהוא לא יודע אם מצפים לכם בכלל, לא ברור מה המקום שבו אתם יושבים, HR גם קצת מופתעים. הרגשה לא נעימה לעומת מקום אחר שבו היה מקבל את פניכם עם בלוניס והכל היה מוכן. המחשב היה מחכה לכם עם אולי אפילו ערכה כזו שמדריכה אתכם מה לעשות. יש מקומות גם שמגדילים לעשות ועושים הדרכה לעובדים חדשים שזה גם קבלת פנים יפה ובהחלט לתהליך. לחלק הזה בתהליך הגיוס יש חשיבות מאוד מאוד גבוהה.

החלק של שימור העובדים הוא קצת יותר טריקי בעולם העבודה החדש אבל הוא לא פחות חשוב. לא סתם 72% מעובדי IT שוקלים לעזוב השנה. ורמז, זה לאו דווקא בגלל הכסף או התנאים של אותם עובדים. אנחנו יודעים שאלו לאו דווקא הגורמים המרכזיים בהחלטה של עובד לעזוב מקום עבודה. לפעמים הסיבה יכולה להיות הקשרים עם הצוות, או עם המנהל, או בעקבות החלטות ארגוניות שהעובד לא מרגיש שהוא מזדהה איתם או רוצה לעבוד בארגון כגון זה. לכן חשוב מאוד מאוד לשים לב על ההשלמה לאותם מקומות שבהם אנחנו רוצים לשמר את העובד מלבד התנאים הסוציאליים, השכר וכדומה.

בעולם העבודה החדש אנחנו רואים שגם אנחנו בעסקים אבל גם העובדים שלנו כאנשים פרטיים זקוקים ליותר גמישות. גמישות מחשבתית בנושאים שונים. בין אם זה בשעות העבודה, שאם פעם היינו מגיעים ב-8 והולכים בחמש, כן, Working 9 to 5, היום זה כבר לא עובד ככה. למרות שאגב החוק בישראל כן מחייב להחתים כרטיס בכניסה וביציאה. אלא היום אני מכיר ארגונים שכבר מצאו דרך מבחינה משפטית לעקוף את זה, לעקוף את החוק הזה, והעובדים חתמו על מסמכים חוזים שבהם מאפשרים להם יותר גמישות בשעות

העבודה. עבודה היברידית מהבית מאוד מראה את זה שאנחנו לא יכולים באמת לדעת אם אנחנו עובדים בין שעות מסוימות או לא. לפעמים יכול להיות שיש הפסקות שנכפות עלינו, או לפעמים אנחנו רוצים את ההפסקה שלנו בזמנים מסוימים ביום ולהמשיך לעבוד אחר כך, בערב וכדומה. הגמישות יכולה להיות גם במיקום העבודה. מכיוון ששוב פעם נושא העבודה ההיברידית נכנס מאוד מאוד חזק, גם עם החזרה למשרדים יהיו הרבה עובדים שיחפשו את הנוחות בלעבוד במקום שקרוב לבית שלהם. מקומות כמו WeWork, Mindsapce מספקים בעצם איזשהו פתרון לארגונים שרוצים להעסיק עובדים שנמצאים רחוק מהמשרדים שלהם ובעצם לתת להם מענה שהוא קרוב לבית שלהם. הגמישות יכולה לבוא בעוד הרבה הרבה מקומות: גמישות בימי חופשה וכדומה, אבל בגלל זה אמרתי בהתחלה, גמישות מחשבתית. אנחנו כמעסיקים חייבים חייבים לשמור על גמישות מחשבתית. לראות כיצד אנחנו יכולים להתאים את עצמנו ולהסתגל למצב החדש שאותו בעצם אנחנו לומדים מדי יום.

דבר נוסף שעובדים מאוד מחפשים היום זה הפיתוח האישי שלהם, ה-passion, התשוקה ואנחנו מעסיקים צריכים לתת את המקום לזה. פה אני אספר סיפור אישי שלפני כשנתיים החלטתי לעזוב מקום עבודה בטוח וטוב שהיה לי שמאוד אהבתי אגב. עבדתי שם בתור מהנדס תוכנה אבל עברתי שינוי אישי ומאד רציתי לעסוק בקואוצ'ינג, מה שאני עושה היום. התחלתי לשלב את הקואוצ'ינג כחלק מהעבודה שלי. ממש עזרתי לצוותים ולמנהלים ולעובדים מן המניין בתהליכים אישיים קבוצתיים סדנאות והרצאות בתוך החברה וכל זאת מעבר לתפקיד שלי כמהנדס תוכנה. אני זוכר שהיו שאלים אותי מה אחוזי המשרה שלי בזמנו והייתי אומר בערך 120% כי את ה-20% הנוספים שנגע לקואוצ'ינג עשיתי מזמני הפנוי, אבל הגיע היום שבו נאלצתי לבחור האם להפסיק לעשות קואוצ'ינג ולעסוק 100% או 120% במשרת מהנדס התוכנה שלי או פשוט לחפש תפקיד אחר שהוא קואוצ'ינג בחברה, שלא הייתה כזאת בכלל אופציה. החלטתי לעזוב. אני הייתי פתוח לעשות את השילוב בין התפקיד של מהנדס תוכנה לבין הקואוצ'ינג, אבל הארגון עצמו עדיין לא היה בשל לכך. היום בעולם העבודה החדש ארגונים צריכים להיות בשלים לשינויים מסוג זה בשלים וגמישים והכוונה פה היא לא ליצור ניתוק מוחלט בין האינטרסים של הארגון לבין האינטרסים של העובד, כן? עובד שרוצה, לא יודע, להתמחות בסדנאות אפיייה ובישול וזה לא הולם את מה שהעסק עושה מבחינת אינטרסים, אז בהחלט טיפה קשה לשלב בין השניים, אבל אם אנחנו מסתכלים באמת על עובדים שרוצים, יש להם נטייה, כמו במקרה שלי לקואוצ'ינג, שבהחלט יש בו הרבה פיתוח עסקי ופיתוח אישי, שבהחלט יכול לעזור לעובדים ולעסק בסופו של דבר, שילובים כאלו זה דבר שאנחנו צריכים להיות פתוחים אליו כמעסיקים. אנחנו צריכים לנסות להבין כיצד ה-passion של העובד שלנו יכול לעזור לעסק שלנו ובמידה והוא יכול אנחנו צריכים ללמוד לשמר את זה, לשמר את אותו עובד, את אותו טאלנט ולאפשר לו לעסוק גם אם במשרה חלקית שלו.

ולקראת סיום אני רק רוצה להראות לכם איזושהי מגמה מעניינת שיש בעולם כרגע. מכיוון שהרבה טאלנטים עוזבים ועושים חישוב מסלול מחדש, הרבה ארגונים מחליטים לעבור מגיוס טאלנטים ליצירת טאלנטים ומה שזה אומר זה, שהארגון מסתכל פנימה ואומר "אוקיי", יש לי פה עובדים שכבר מרגישים חלק מהארגון. הם מרגישים שייכים ואני רוצה להפוך אותם להיות טאלנטים." השלב הזה של להפוך עובד להיות טאלנט הוא שלב מעניין שראיתי אותו בעבר אבל היום בהחלט זה מגמה בשוק.

זהו, הגיע עוד פרק לסימום. בשבוע הבא או בפרק הבא אנחנו נדבר על המנהל כמחולל השייכות המרכזי בחייו של העובד בחברה. אז אתם מוזמנים לעשות פולו אפ ולבדוק מתי יוצא הפרק.

זהו, שיהיה אחלה שבוע. תודה!