

## כלים וטיפים לעבודה אפקטיבית בסביבה רב דורית

כיום מקום העבודה הטיפוסי מורכב מאוכלוסייה שכוללת 4 דורות בעלי מאפיינים שונים.

א. הדור הדומם או המסורתיים (traditionalists) - ילידי 1925-1945; עושים כיום את צעדיהם האחרונים בעולם העבודה.

ב. הבייבי בומרס (baby boomers) - ילידי 1946-1964; עדיין מהווים את השכבה הבכירה של ארגונים וותיקים והבוגרים שבהם החלו לפרוש לגמלאות.

ג. דור ה-X - ילידי 1965-1976; נוכחים לחלוטין בעולם העבודה.

ד. דור ה-Y - ילידי 1977-1994: תופסים נפח של 38% אחוז משוק העבודה בישראל.

### טבלת כלים ומאפיינים בנושאים מרכזיים בעבודה ל-3 הדורות הבולטים:

דור ה-Y	דור ה-X	בייבי-בומרס
<b>למי הם נאמנים?</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• נאמנים להגשמה העצמית שלהם, תפיסת האיזון מורכבת משילוב בין הגשמה עצמית בעבודות שונות, חברים, תחביבים, לימודים, ומשפחה.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• נאמנים לקריירה שלהם ולשורת ריזומה הבאה</li> <li>• מחפשים יותר איזון בין משפחה לעבודה</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• נאמנים למקום העבודה, נשארים עד הפנסיה.</li> <li>• מגיעים מוקדם ומסיימים מאוחר</li> <li>• העבודה מגדירה אותם</li> </ul>
<b>איך להעריך להוקיר ולתגמל אותם?</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• שכר גבוה</li> <li>• פידבק מייד ורבה</li> <li>• הכרות עם אנשי מפתח</li> <li>• גמישות בשעות העבודה</li> <li>• כיף בעבודה</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• בונוסים</li> <li>• התפתחות מקצועית</li> <li>• גמישות ואיזון בין עבודה למשפחה</li> <li>• אוטונומיה ועצמאות</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• פרסים והוקרות בציבור</li> <li>• שכר, "טייטל", בכירות</li> <li>• תנאים סוציאליים</li> </ul>
<b>טכנולוגיה ותקשורת</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• אוריינות טכנולוגית בשיאה: משייטים בקלילות בין מציאות רגילה לוירטואלית; חיים בפייסבוק וביוטוב</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• אוריינות טכנולוגית מתקדמת</li> <li>• חיים בגוגל ובאווטלוק-outlook</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• אוריינות טכנולוגית בסיסית למרות שיש חובבי גאדג'טים ו-Early Adopters בקרבם; חיים באופיס, בדיונים ובפגישות</li> </ul>
<b>קריירה וקידום</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• חסרי סבלנות לקידום מסודר – רוצים להשפיע ולקחת חלק פעיל בקבלת ההחלטות מהתחלה</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ממוקדי קידום ובוחנים כל תפקיד כאבן דרך לתפקיד הבא</li> <li>• מעריכים סמלי סטאטוס</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• קידום קריירה לינארי – מוכנים לעלייה סדירה בסולם הדרגות לפי ותק וניסיון</li> </ul>
<b>ניהול</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• מחפשים מנהיג מנטור/חונך</li> <li>• מעריכים ישירות ללא מסר כפול</li> <li>• פידבק מייד</li> <li>• קח אותם אישית</li> <li>• עבודת צוות אתגר עניין וגיוון</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ממוקדי תוצאות ומשימתיים</li> <li>• מעשיים ופרקטיים</li> <li>• מעדיפים סביבת עבודה לא פורמאלית</li> <li>• אוטונומיה</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• מקבלי החלטות ומובילים</li> <li>• מעריכים שיתוף אבל לא תמיד מיישמים</li> <li>• מעורבות טוטאלית בפרטים</li> <li>• דמוקרטיה בקבלת החלטות</li> <li>• תחרותיים</li> <li>• פוליטיקה ארגונית</li> </ul>

**טיפים ספציפיים לניהול ותקשורת עם דור ה Y:**

עקב הפער הבין דורי קיימים קונפליקטים רבים בין עובדי הביבומרס ועובדי דור ה X ודור ה Y במיוחד בתפיסה כי עובדי דור ה Y עצלנים ואינם מחויבים לארגון. על מנת לצמצם את הפער ולהגדיל את המחויבות של עובדי דור ה Y לארגון מומלץ להשתמש בטיפים הבאים:

**חמישה טיפים מנצחים למנהלי דור ה Y:**

**מה הם רוצים ממך כמנהל? שתהיה מאמן/מנהיג.**

1. התייחס אליו כאל חניך יותר מאשר אל עובד - אמן אותו והדרך אותו על נושאים רלוונטיים. לדוגמה יצאתם ביחד משיבה חשובה שהוא הציג נושא, "משב" אותו על מה עבד ומה לא ותדריך אותו כיצד לשפר ביצועים להבא.
2. העצם אותו על ידי שיתוף מתמיד של התמונה הרחבה והיכרות עם גורמים משפיעים בארגון - הוא מאד יעריך אותך על כך. התייחס אליו בכבוד לפי הסטנדרטים שלו. עובד ה Y מגדיר כבוד כהקשבה רצינית לדבריו.
3. עבוד איתו באופן אפקטיבי, פחות ישיבות רבות משתתפים יותר אחד על אחד ופגישות צוות מצומצמות. עבודה ב Outlook מיילים וצ'אט.
4. תן לו משוב מידי ושוטף על עבודתו ואל "תתקמצן" גם בפידיבקים חיוביים.
5. התייחס אליו כאל לקוח - הכר את חייו הפרטיים היטב ואת שאיפות הקידום שלו. עובדי ה Y מרגישים כלקוחות בארגון ומצפים ליחס והשקעה תואמים, לכן מומלץ לדבר אליהם בשפה שלהם ולהסביר להם שהם צריכים להתייחס לעובדים אחרים ולמנהלים בארגון גם כן כאל לקוחות.

**חמישה טיפים בתחום ההדרכה של עובדי דור ה Y:**

1. אפשר להם בחירה של התכנים.
2. ערוך הדרכה בשעות העבודה המקובלות.
3. שלב סדנאות עם אימון אישי.
4. בחר מנחים מומחי תוכן מהארגון ומחוצה לו.
5. אפשר סביבה טכנולוגית המאפשרת הדרכה מרחוק ואינטראקטיביות בלמידה.

**עשה ואל תעשה לגבי גיוס עובדי דור ה Y:**

**עשה:**

1. גייס דרך רשתות חברתיות וחבר מביא חבר.
2. ספק מידע מעודכן על המשרות דרך פורומים וצ'אטים של איש גיוס מטעם החברה.
3. בראיון עבודה הצג את המשרה באופן אוטנטי ואל "תייפיף אותה".
4. בחן התאמתו של העובד לארגון בכלל ולא דווקא למשרה ספציפית.

**אל תעשה:**

1. אל תסיק כי העובד לא יהיה מחויב ונאמן למשרה במידה והוא מצוין כי יש לו חיים פרטיים מלאים וגם להם הוא מתכנן לפנות זמן ואנרגיה.
2. אל תדחה את מתן התשובה למועמד גם אם היא שלילית - זה ייצור אצלו תדמית בעייתית כלפי הארגון מבחינת האמון והמקצועיות.

**תודה ובהצלחה!**

