

איך להוקיר את דור ה-Y?

- מנהלים, מגייסים עובדים חדשים? 5 טיפים מעולים למנהלים שקולטים עובד/ת חדש ביום הראשון:
1. להזמין את העובד להתחיל ביום שלישי או רביעי (יותר קרוב לסוף שבוע)
 2. להתקשר לעובד יום לפני (כבר הפתעתם - כי בימים אילו אף אחד לא מתקשר לאף אחד) לספר לו מה צפוי ביום הראשון, מה קוד הלבוש המקובל (דור ה Y, Z לא תמיד יודעים מה מתאים ללבוש למשרד:)), לשתף שאתה והצוות מצפים ומחכים לו, לספר מה שעות העבודה ביום הראשון, איפה חונים איך מגיעים ועוד
 3. לקשור בלון לכיסא של העובד החדש על מנת שכולם ידעו לגשת אליו, להכיר אותו ולתת לו תחושת שייכות. (בגוגל כל עובד מקבל כובע מצחיק עם פרופלו ומסתובב איתו שבועיים- אז בלון זה פחות מביך)...
 4. להכין לעובד כרטיסיה (כמו בבתי קפה שצוברים חותמות ואז מקבלים קפה חינם) בכרטיסיה יופיעו השמות (או תמונות אם בא לכם להשקיע) של כל הקולגות בצוות, תנו לעובד משימה "עליך להיפגש עם כל אחד מחברי הצוות לארוחת צהריים בשבועיים הקרובים, כל פעם עם עובד אחר, אחרי כל ארוחה תקבל חותמת בכרטיסיה ובסוף מתנה קטנה כמו שובר לארוחה. כך הוא יכיר מהר את כולם.
 5. תדאגו שביום הראשון מנהל/ת בכיר יפגשו אותו לשיחת היכרות קצרה של 5 דקות- הי מה נשמע? איך הולך ביום הראשון?, הם מאד יתלהבו שכבר ביום הראשון פגשו מישהו בכיר בארגון.

1. קמפיין work hard play hard :

- לחבר את הטבות שיוענקו לעובדים ליעדים של מקצועיות, שירות מכירות וחווית לקוח, "אנחנו רוצים להעלות את רף בחוויית לקוח גם של העובד וגם של הלקוח":
1. **שעון קיץ** - עבדנו קשה השנה ובקיץ אנחנו רוצים לנוח לבלות עם חברים ומשפחה וליהנות מהקיץ הישראלי, כל המחלקה/הארגון באוגוסט עובדת שעה אחת פחות
 2. **יום עבודה מהבית אחת לשבועיים**
 3. **חמישי חודשי** - בכל חמישי האחרון של החודש (אחת לחודש) כל החברה יוצאת מוקדם בשעה 15:30

2. קמפיין – "אנחנו מעריכים את המאמץ וההשקעה שלך": כלי למנהלים פיתוח אישי הוקרה והכרה:

מחקרים שונים מצאו כי:

- 50% מעובדי דור ה Y מאמינים שהכרה על העבודה תפחית תחלופה באופן משמעותי
- 40% מהם טוענים שאם לא ירגישו שהעבודה שלהם מוערכת הם לא יעשו מאמץ מעבר למטלות הבסיסיות שלהם
- 70% מעובדי דור ה Y מעדיפים הערכה ע"י תגמולים שהם לא כסף מזומן, אלה הטבות מסוגים שונים- חופש, פינוקים וכו'

עקרונות להצלחה:

1. לא להניח שאנחנו יודעים מה עובדים מעדיפים לשאול אותם- לייצר בפורטל כלי לפידבק דו כיווני ולנתח נתונים
2. לבחור נושאים עליהם נותנים הוקרה, הכרה, פידבק ופרסים. דוגמאות להתנהגויות שמומלץ להוקיר אותם: יזמות, פרואקטיביות, חווית שירות, עמידה ביעדים מעבר לרגיל, מחקר והצעות ייעול, גיבוש וחיבור בין חברי הצוות, גיבוי שמישהו חולה/נעדר, מתן פידבק שוטף למנהל הישיר ולחברי הצוות וכו'.
3. לתת לכולם להעריך את כולם לאפשר לעובדים להוכיר עובדים אחרים
4. לייצר מקום בולט בפורטל שמציין את כל ההוקרות של כל סוגי העובדים

5. להוקיר עובדים בפומבי בפייסבוק, ביטויב, באינסטגרם (בהסכמתם)

רעיונות לדרך בה ניתן להוקיר ולהכיר :

- ארוחת צהריים עם המנכ"ל או עם חבר הנהלה שהעובד בוחר
- "צהריים עם המסטר" – ארוחת צהריים מפנקת לצוות הכוללת הרצאה מעניינת של מישהו שמומחה במשהו מעניין בארגון
- לתקצב קורסים בקורסרה לפיתוח אישי ומקצועי- ואז לבקש מהעובד שסיים את הקורס להעביר הרצאה להנהלה ולצוות שלו בנושא הקורס
- לאפשר 5 שעות אימון אישי עם מנהלים בכירים
- האקטונים –לאפשר לעובדים לבחור נושא מאתגר בעבודה ולערוך עליו יום האקטון בו יש מקום ליצירתיות ופריצות דרך מחשבתיות
- לאפשר זמן לצוות לעבוד על פרויקטים אישיים שהם בוחרים להעניק תעודות הוקרה ממנהל ישיר, מחבר לצוות, מעובד למנהל ומחברי הנהלה בכירה
- תגמולים ופרסים לפי בחירה: חדר בריחה, שובר למסעדה חדשה בעיר, זוג כרטיסים לזאפה, ספא מפנק וכו', מגוי לחדר כושר, ארוחת צהריים לכל הצוות במסעדה שהם בחרו, כרטיסים למשחק כדורגל וכו'
- הטבות : יום חופש, יום קצר, הפסקת צהריים ארוכה, יום עבודה מהבית, יום בו כל הצוות עובד מרחוק- בתי קפה, ספריות, מהבית
- תגמולים ותודות ספונטנית: להשאיר על השולחן של העובד פתק תודה עם משהו טעים שהוא אוהב וזה יחכה לו בבוקר, להזמין לכולם פיצה או משהו אחר שאפשר לחלוק וליהנות ממנו

בהצלחה מלי ☺