

פנאי העיר חדרה
יצירה | קהילה | מצוינות



למידה מהצלחות

למידת מנהלים.ות בנושא גיוס,
שימור ופיתוח עובדים.ות





גיוס עובדים בניית פרופיל המשרה

- פרופיל משרה כולל הגדרות רשמיות של דרישות חובה: השכלה, קורסים, שפה, שירות צבאי/לאומי וכו'
- בדרישות הרכות חשוב להגדיר: ראיית התפקיד כשליחות, ראש גדול, רמה אישית גבוהה, רצינות, אחריות, תחומי עניין שרלוונטים לתפקיד, ידע בתחומים נוספים - כיתרון משמעותי.
- חשוב שתיאור המשרה יהיה באורך פרופורציונלי למשרה ויכלול פרוט כלל הדרישות (ולא ארוך ומפותל מידי)
- ככל הניתן לתמצת את תחומי האחריות, להימנע מפירוט יתר, אל מול היקף המשרה (בדגש על משרות חלקיות).
- חשוב לנסח את המשרה באופן פשוט ובהיר - שיהיה מובן ככל הניתן מה מבקשים במשרה.
- חשוב לבצע שימוש בבניית תיאור המשרה בשפה מקצועית על מנת להיות אטרקטיביים לאנשי מקצוע בתחום.
- דגש חשוב על ראיית התפקיד כשליחות, אנשים בעלי תשוקה לעבודה קהילתית, רציניים ואחראיים.

לפרטים נוספים, שאלות והבהרות ניתן לפנות למירב, נציגת הצוותון שהציגה את התובנות



גיוס עובדים מקורות גיוס חדשניים ותהליכי מיון ובחירה

• מקורות גיוס מומלצים:

1. מנהלי מרכזי פנאי.
2. מחלקת צעירים.
3. המלצות מקולגות.
4. עובדים/ספקים/מדריכי חוגים שעבדנו איתם בעבר.
5. ארגונים ועמותות רלוונטיות.
6. פנייה למוסד הכשרה ופרסום ללומדים בו.

טיפים חשובים בניהול עובדים.ות:

- חשוב להפוך את העובדים למשמעותיים וזאת באמצעות שיתוף: העובד מרגיש חלק מהארגון, מכיר את הגדרות התפקיד של חבריו לצוות ויכול לגבות ולסייע במידת הצורך
- קבוצת שייכות:
למשל קבוצת וואטסאפ צוותית פעילה, חיובית, משפחתית שפעילה וחזקת תחושות של שייכות לצוות.
- קיום פגישות עבודה מחוץ למשרד בשינוי אווירה

לפרטים נוספים, שאלות והבהרות ניתן לפנות לדן. נציג הצוותון שהציג את התובנות

שימור עובדים סביבת עבודה חיובית

- עלינו לגלות אמפציה והתעניינות בעובדים כבני אדם.
- ליזום ולהוציא לפועל ימי גיבוש צוותיים.
- להוקיר עובדים מצטיינים על פועלם למשל: המלצה על עובד מצטיין.
- לתת דגש על משוב חיובי כחלק משגרת העבודה.
- ליזום פיתוח מקצועי של הצוותים, הכשרות צוות.
- ליזום העשרה במסגרת העבודה.
- לבצע הערכת עובדים דו כיוונית.
- לחזק את תחושות השייכות של העובדים למרכזים וגם לארגון.
- שיקוף וחיזוק החוזקות של הצוותים.
- לעודד שיתופיות כחלק בלתי נפרדת משיבות הצוות.
- זיהוי חוזקות של עובדים ומציאת הדרכים להביאן לידי ביטוי.
- לשתף עובדים במידע, חשוב שכולם ידעו מה קורה, מה התוכניות, האתגרים, הבלתמים שמתמודדים איתם.
- לשאוף לגמול ותנאי עבודה תואמים לוותק ולעשייה.
- בניית תוכנית ארגונית לשימור עובדים.

לפרטים נוספים, שאלות והבהרות ניתן לפנות ליעל, נציגת הצוותון שהציגה את התובנות





שימור עובדים הכרה, הערכה ופיתוח מקצועי

- תרבות של פרגון: להפגין הערכה מילולית, לתת מקום בישיבות הצוות לפרגון על הנעשה, כתיבה בקבוצת הוואטסאפ מילים חמות על הצלחות של הצוות ושל עובדים ספציפיים.
- ציון משותף של חגים ומסורות: רכישת מתנות קטנות לצוות לסמל הערכה.
- השקעה בציון וחגיגת ימי הולדת לכלל העובדים.
- להיות מנהלים מאפשרים, נותני חופש פעולה גדול, משחררים, מאפשרים מרחב עצמאות ומגבים טעויות ללא שיפוטיות אלא בתהליכי למידה.
- לייצר מרחב של שייכות, אכפתיות של מנהל מהעובדים ושל העובדים אחד מהשני.
- ניהול בגובה העיניים, יד ביד, בשיתופיות בביצוע משימות, בפתוחות ובאווירה משפחתית.
- גיבוש הצוות בימי/ערבי כף.
- הכלה של העובדים.
- להוקיר עובדים על מצוינות: למשל המלצה לעובד מצטיין, המלצה לתוספת שכר.
- לעודד עובדים להתפתחות: לקחת חלק בקורסים, השתלמויות.
- לעודד עובדים להביא לידי ביטוי פתרונות חדשניים לאתגרים.
- להעביר את המסר שהם יכולים להוביל כל יוזמה שהם רואים לנכון, ששום דבר לא עוצר אותם וכל מה שהם רוצים יכול להתגשם.

לפרטים נוספים, שאלות והבהרות ניתן לפנות לאנדרגאצ'ו נציג הצוותון שהציג את התובנות