

iş yerinde Y kuşağını motive etmenin 4 yolu

İçindekiler

- 01 Ekip Çalışması
- 02 Saydamlık
- 03 Somut Etki
- 04 Teknoloji

Y kuşağı, yakın gelecekte iş gücünüzün çoğunluğunu oluşturacak

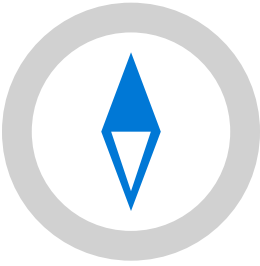
ve Y kuşağını anlayıp iletişim kurma üzerine çok şey yazıldı. Bu yazılanların büyük bir bölümü, daha önceki kuşaklardan yöneticilerin Y kuşağına eski düzeni anlatıp kabul ettirmesine yardımcı olmaya çalışıyor. Yöneticilerin Y kuşağının istediği düzeni anlayıp kabul etmesine pek fazla odaklanan yok.

Aslında Y kuşağını motive etmek çok zor değil. Birçok yönetici pekiştirme, takdir etme, saygı gösterme ve ödüllendirme yaklaşımının herkes için etkili olacağını bilir. Ayrıca üretkenlik çözümleri ve BT ortamınızın yardımıyla Ekip Çalışması, Saydamlık, Somut Etki ve Teknoloji yaklaşımını da kullanabilirsiniz.

01

Ekip Çalışması

- Y kuşağını ekip çalışması ile motive etmek için uygulamalı eğitim sağlamanız yeterlidir. Bu kuşağın üyeleri hayat boyu eğitime ve bir şeyi öğrenmenin en iyi yolunun denemek olduğuna inanıyor. O yüzden kategorilere ayrılacakları bir iş yeri yerine farklı beceri düzeylerindeki iş arkadaşlarıyla birlikte çalışabilecekleri, işbirliğine dayalı bir ortam işe zevk duyarak gelmelerini sağlayacaktır.
- İşbirliğine dayalı bir iş yerinizin olması, Y kuşağının kendilerinden yaşça büyük çalışanlara yeni araçları, teknolojileri ve çalışma şekillerini açıklayabileceği bir "tersine akıl hocalığı" durumuna da olanak tanır.
- İşbirliğine daha çok önem verilen bir iş yerinde yönetime ilişkin yaklaşımınızın değişmesi gerekebilir. Projelerde çalışanlarınıza patron değil bir koç gibi yaklaşmanız daha uygun olacaktır. Yıllık değerlendirmelerin yerine sürekli geri bildirim sağlama fırsatınız da olur (yıllık değerlendirmeler şirketinizde bir zorunluluksa bunlara da devam edebilirsiniz).



02

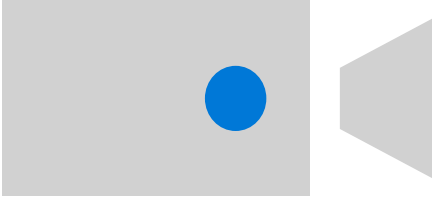
Saydamlık

- Y kuşağı sahte bilgilerle dolu bir dünyada büyüdü. Bilgilerin herkese açık olmasının yararına inanıyor, bu nedenle destekledikleri markalardan ve işverenlerinden saydamlık bekliyorlar. Yönetici olarak sahibi olduğunuz bilgileri paylaşmanız (mümkün olduğu ölçüde) Y kuşağına saydam olduğunuz mesajını vererek verimliliği artırır ve kurumunuzun kazancına olur.
- Yönetim tarzı açısından tek yapmanız gereken Y kuşağı üyelerine sizinle eşit paydaşlar şeklinde davranmaktır: Söyledikleriniz için yeterli bağlamı sağlayın, sorularına yanıt vermeye hazır ve istekli olun, uzmanlıklarını memnuniyetle karşılayın. Kaynak: WARC, 2016



- Saydam davranmak kolaydır. E-posta, kurumsal sosyal kanallar ve işbirliği araçları üzerinden önemli bilgileri zamanında paylaşmanız yeterlidir. Bu kanalları kullanarak, mesajınızı iletmenin yanı sıra yöneticisi olduğunuz çalışanlarla aynı kanal ve araçları kullandığınızı da göstermiş olursunuz.

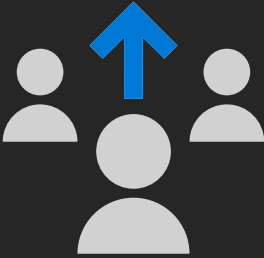
- Video pahalı olabilir, ancak izleyiciler sesinizin yükselip alçalması ve tonu aracılığıyla diğer medyalar ile mümkün olmayan bir şekilde duygusal durumunuzu yorumlayabildiği ve satır aralarından da çeşitli mesajlar çıkarabildiği için son derece etkilidir. Dinleyicilerin sorular sorabildiği podcast'ler, web seminerleri ve telefon röportajları saydamlığı daha da artırır.



03

Somut Etki

- Y kuşağı, ekibinizin çalışmalarında etki sahibi olmak ve yaptıklarının dünyayı daha iyi bir yer haline getirdiğini bilmek istiyor. Motivasyon sağlamak için çalışmalarının genel kurumsal hedeflere ulaşılmasında yardımcı dokunduğunu gösterin. Özellikle yaptıkları işler kurumsal sosyal sorumluluk (CSR) çabalarınıza katkıda bulunuyor ve destek sağlıyorsa elde edecekleri motivasyon da o ölçüde artar.
- Yukarıda bahsedilen araç ve teknolojilerin tümü somut etki yaratıldığını göstermek için kullanılabilir. Belirli bir mesaj için hangisini kullanacağınız mesajın kendisine, hedef kitlenize ve kuruluşunuzun kültürüne göre belirlenmelidir.



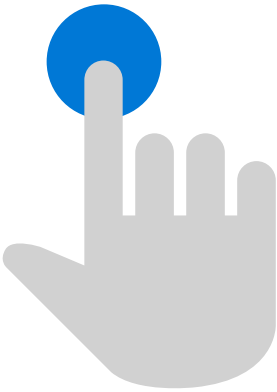


- Hangi kanalı seçerseniz seçin, sunduğunuz bilgiler hedef kitlenizle alakalı olmalıdır. Onlar için de en az sizin için olduğu kadar önem taşımalıdır. Alakalı bilgileri zamanında sunarsanız herkes gerçekleri söylediğiniz ve saydam olduğunuz için size kulak verir. İletişimleriniz onlardan çok sizi ilgilendiriyorsa bir süre sonra söylediklerinize aldırmamaya başlarlar.
- Yönetici olarak Y kuşağına aşabilecekleri yeni zorluklar sunmalısınız. Unutmayın, bu kuşak hızlı hareket ediyor. Kurumunuzda kendilerini geliştirme fırsatı bulamadıklarını hissederseniz bu fırsatı sağlayan başka bir kuruma geçeceklerdir. Kaynak: Forbes 2015

04

Teknoloji

- Y kuşağı genel olarak iş yerinde eşitlik, erişilebilirlik ve ortak bir bilinç istiyor. Bu özellikler, tüm çalışanların hayatını güzelleştirir. Bu özelliklere olanak sağlayan ve çalışan yolculuğunu en az müşteri yolculuğu kadar sorunsuz ve zevkli kılan araçları tercih edin.
- Y kuşağı teknolojiyle ilgili iyi ve kötü deneyimler hakkında oldukça bilgi sahibidir. Dahili araçlarınızın (gider raporlama, seyahat rezervasyonu, çalışma saatleri denetimi vb.) müşteriye yönelik teknolojileriniz kadar düzgün ve sorunsuz olması gerekir.
- Teknoloji için en önemli ölçütler şunlardır: 1) mobil odaklılık, 2) otomatize süreçler, 3) hemen her yerden çalışmaya olanak sağlama ve 4) hemen her cihazda çalışmaya olanak sağlama. Teams ve OneNote hızla değişebilen ekip ortamları sunar ve işbirliğini kolaylaştırır. Yammer ve Skype for Business gibi sosyal araçlar, işbirliği yapmak ve takdir iletmek için idealdir. Office 365 ile elde edilen mobil kullanım özellikleri de neredeyse her yerden, her zaman çalışabilmeyi mümkün kılar.



Beklentileri Anlayın

Uber, Amazon ve Netflix gibi kurumlar tüm sektörlerde beklentileri yükseltti. Y kuşağı bu tip beklentilerin karşılandığını görerek büyüdü. Kendi çalıştıkları şirketler dahil, markalarla yaşadıkları tüm deneyimlerin dünyanın önde gelen dijital kurumları tarafından sunulan deneyimler kadar düzgün ve sorunsuz olmasını bekliyorlar. Neyse ki Y kuşağını motive eden unsurlar oldukça mantıklı. Tek fark, Y kuşağının bu gibi konuları başkalarına göre daha açık bir şekilde konuşmayı tercih etmesi. Kendilerine özgü bir yaklaşımları olsa da Y kuşağıyla daha iyi çalışmak için ekip çalışması, saydamlık, somut fayda ve teknoloji alanlarında yaptığınız değişikliklerin X kuşağı, Boomer, Gelenekçi, Z kuşağı gibi diğer çalışanlarınızdan da olumlu tepkiler almasına şaşırmanın.



[Doğru teknolojinin, Y kuşağı üyesi çalışanlarınızı \(ve diğer herkesi\) nasıl motive edebileceğine göz atın.](#)