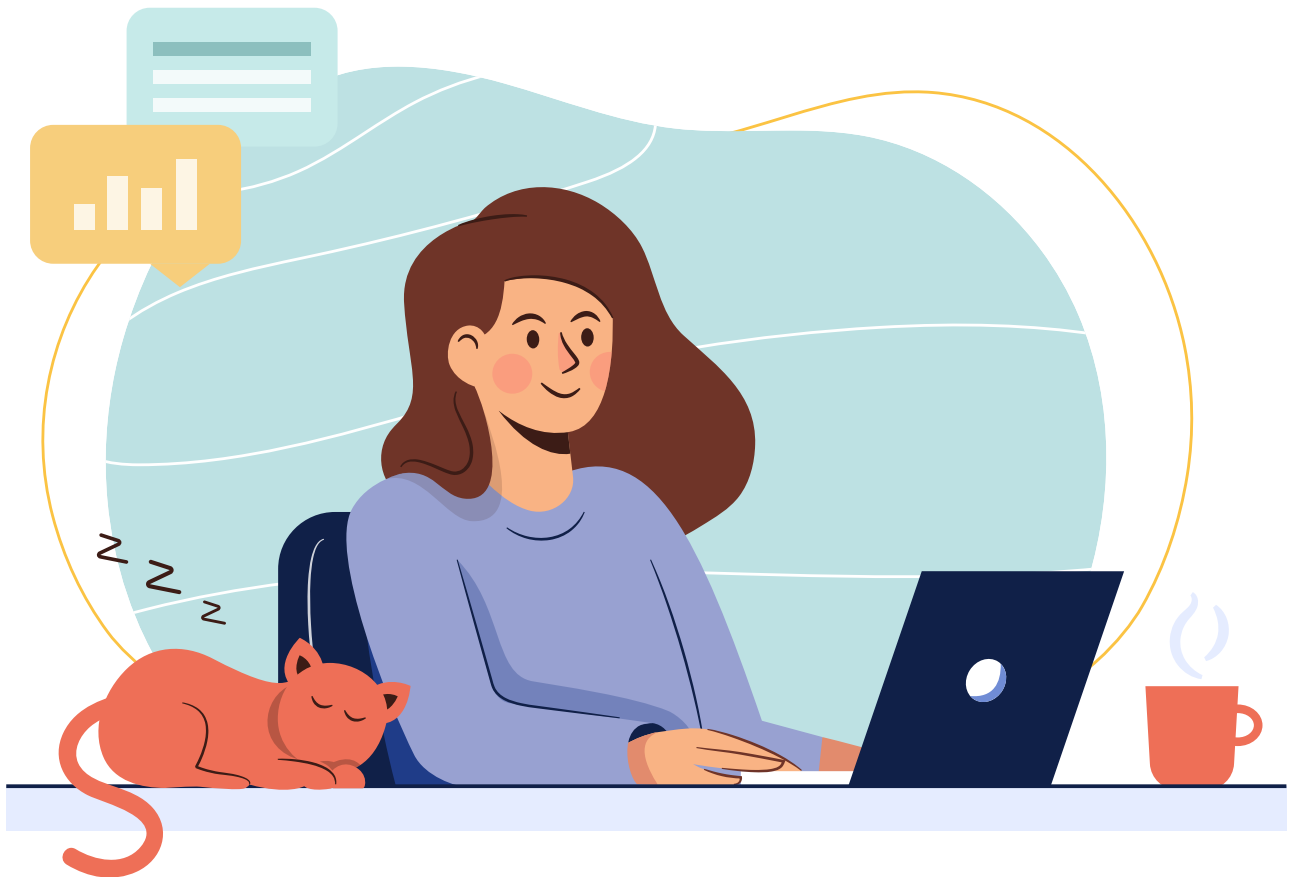




AL CONSULTANTS
CREATIVE ORGANIZATIONAL THINKING



סביבות העבודה העתידיות פוסט קורונה

AL Consultants

ינואר-פברואר 2021

מתוך סקר סביבות עבודה עתידיות של איה לחמי יועצים ינואר-פברואר 2021

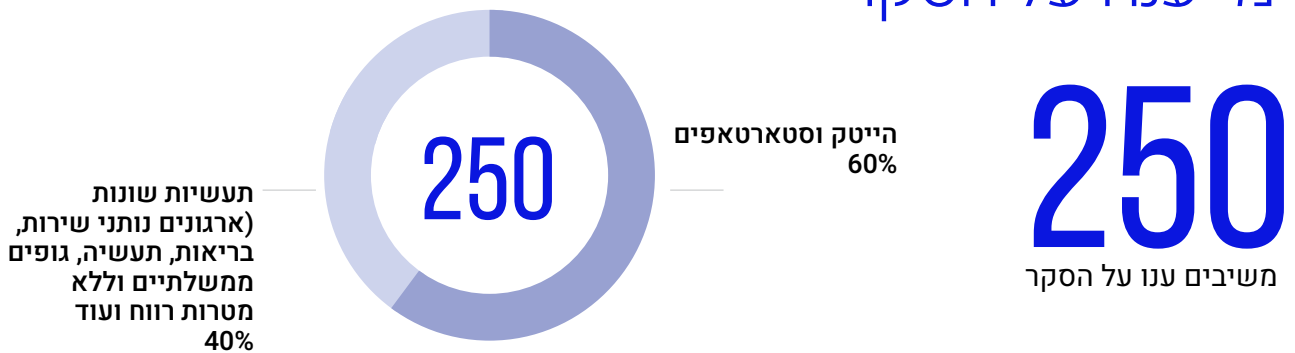
המציאות שכפתה מגפת ה-COVID-19 הובילה לשינויים רבים בצורות ההעסקה שהיו נהוגות בארגונים. על מנת להתאים למגבלות התקופה, ארגונים רבים אימצו מודל עבודה היברידי המשלב בין עבודה מהבית לצד העבודה מהמשרד. היו שהעבירו את העבודה לבית בצורה אבסולוטית וחלק קטן המשיך את ההגעה הרציפה למשרד.

שנה לאחר פרוץ המגיפה, כבר ברור לכולם שסביבות העבודה ישתנו ללא הכר, גם לאחר החזרה לשגרה. אנחנו עתידים לצפות בצורות שונות של מודלים היברידיים שיאפשרו איזון טוב יותר בין החיים הפרטיים לבין העבודה, בעזרת גמישות בפריסת שעות העבודה, במיקום העבודה ובאחוזי המשרה.

על מנת לבדוק את השתנות המגמות, ערכנו סקר מקיף בקרב מאות שכירים בישראל, המתייחס לתקופת העבודה החל מפרוץ המגיפה. מטרת הסקר הייתה לבדוק את ההשפעה של צורות ההעסקה השונות שיצרה המציאות הנגיפית על שאיפותיהם למודל עבודה מותאם יותר בעת החזרה לשגרה.



מי ענה על הסקר



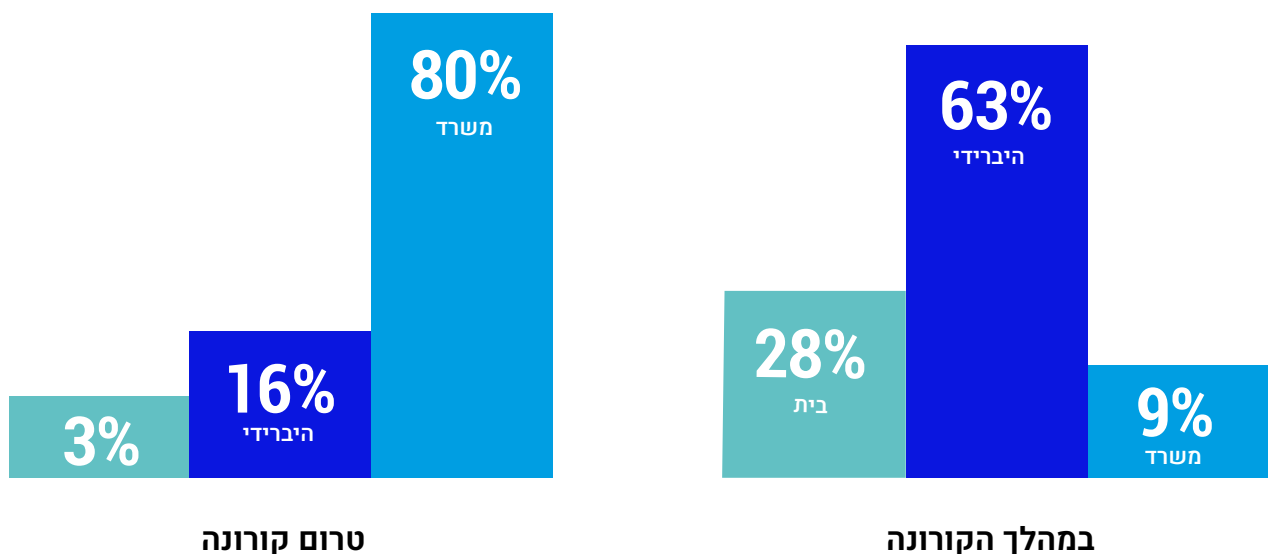
עובדים בתעשיית ההייטק והסטארטאפים 60%

עובדים בחברות מתעשיות שונות (ארגונים נותני שירות, גופים ממשלתיים וללא מטרת רווח, תעשייה מסורתית ועוד) 40%

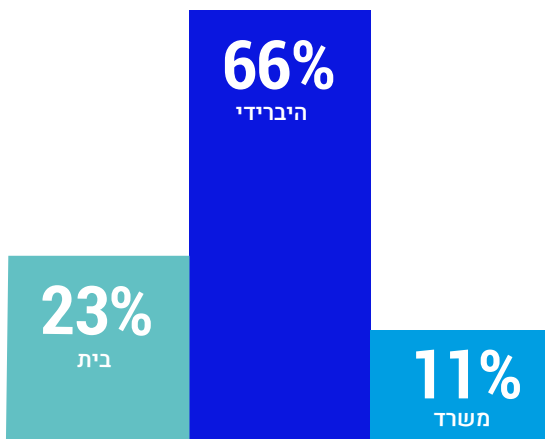
עובדים בארגונים גלובליים 63%

עובדים בארגונים מקומיים 37%

בטרם פרוץ מגפת הקורונה סביבת העבודה השלטת הייתה עבודה מהמשרד - 81%. רק 16% עבדו במודל ההיברידי ו-3% עבדו מהבית בלבד. עם פרוץ המגיפה המגמה השתנתה לחלוטין ומודל העבודה ההיברידי הפך לנפוץ ביותר עם 63%. בעוד שעבודה מהמשרד הצטמצמה ל-9% ואילו עבודה מהבית צמחה ל-28%.



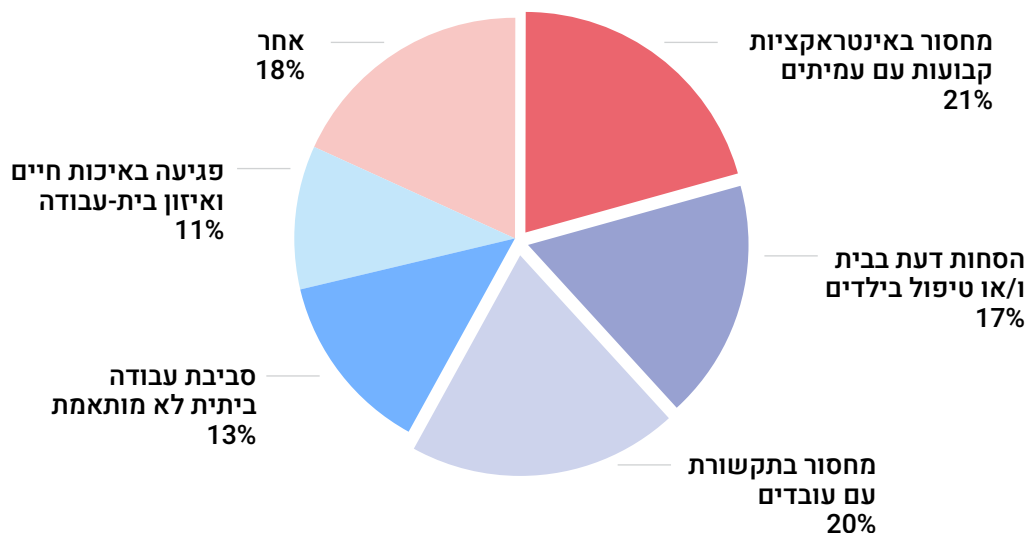
מהו מודל העבודה הנפוץ בתקופת הקורונה



מתוך קבוצת העובדים שטרם פרוץ המגיפה עבדו רק במשרד, כ-66% עברו למודל עבודה היברידי וכ-23% לעבודה מהבית. רק כ-11% נשארו לעבוד מהמשרד לאורך כל התקופה האמורה.

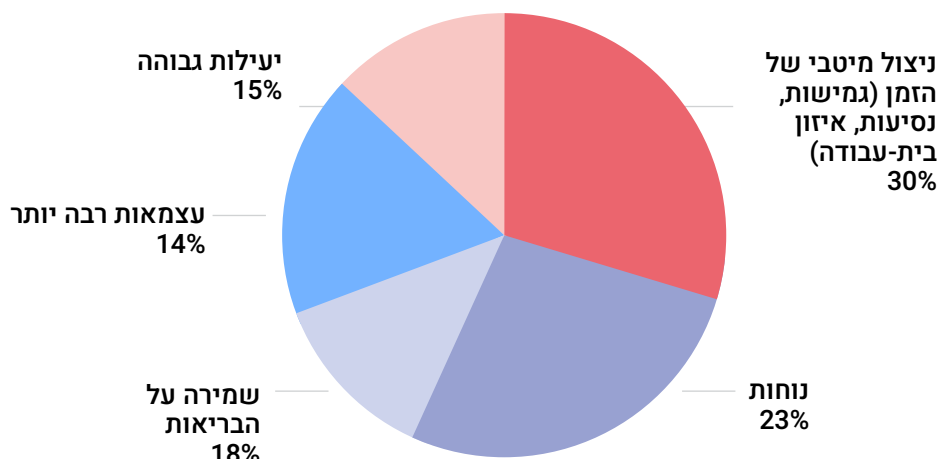
אתגרי המעבר מסביבת עבודה משרדית לסביבת עבודה היברידית או מהבית

21% מהמשיבים דיווחו על מחסור באינטראקציות קבועות ותקשורת עם עמיתים. עבור 17% מהמשיבים בלט אתגר הסחות הדעת בבית ו/או טיפול בילדים, 13% מהמשיבים דיווחו שסביבת העבודה הביתית שלהם אינה מותאמת.

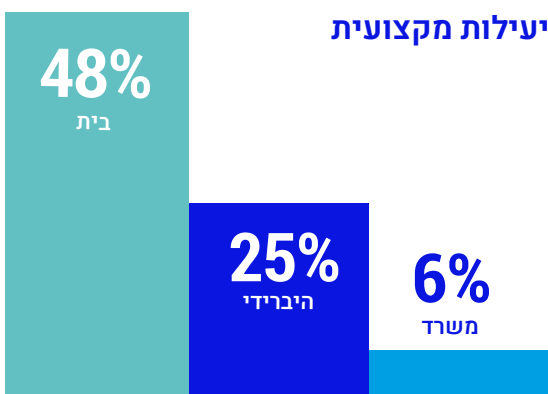


העבודה מהבית מעלה את הפרודוקטיביות

זמן הוא משאב יקר ומשמעותי לכל עובד, השנה האחרונה אילצה עובדים לאמץ הרגלים וגישות חדשות לניצולו המיטבי. **היתרונות** אותם ציינו העובדים במעבר לעבודה במתכונת היברידיית או עבודה מהבית, **30%** דיווחו על **ניצול מיטבי של ניהול הזמן** (גמישות, זמן נסיעות, איזון בית-עבודה) ו-**23%** דיווחו על **יתרון הנוחות**.



יתרונות בעבודה מהבית או היברידיית



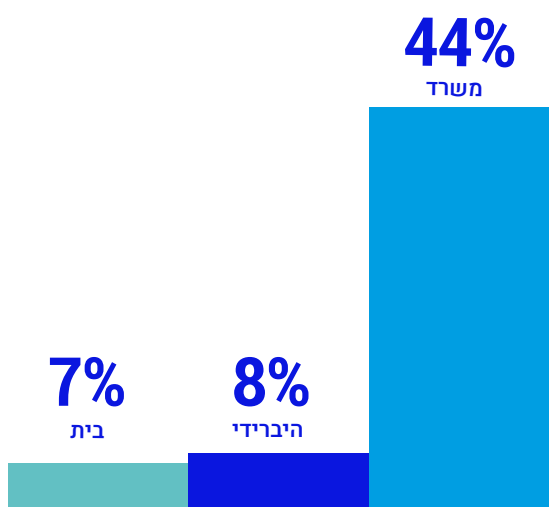
הכי יעילים בבית

המרכיב הארגוני שבלט לחיוב בתקופה זו הינו יעילות מקצועית, אותו ציינו **48%** מכלל העובדים במודל העבודה מהבית ו-**25%** מכלל העובדים במודל ההיברידי. זאת לעומת **6%** בלבד מקבוצת העובדים מהמשרד.

בסקר המחברות הארגונית שערכנו והפצנו בנובמבר 2020, מצאנו כי מחסור בתקשורת עם עמיתים לעבודה היה אחד המרכיבים המשמעותיים שפגעו בתחושת המחברות הארגונית. זה לא סוד שלריחוק החברתי ולצמצום המפגשים הפרונטליים ישנה השפעה שלילית על שביעות רצון העובדים ועל תחושת המחברות שלהם. ואכן, עבור העובדים שנשארו לעבוד מהמשרד, מרכיב הסביבה החיובית והקשר עם הקולגות דורג **כיתרון משמעותי** בקרב **44%** מהמשיבים, לעומת **8%** בלבד מבין העובדים במודל ההיברידי ו-**7%** מבין העובדים מהבית.

היעדר זמן עבודה במשרד פוגע בקשרים הבינאישיים

יתרון סביבת עבודה לקשר עם קולגות



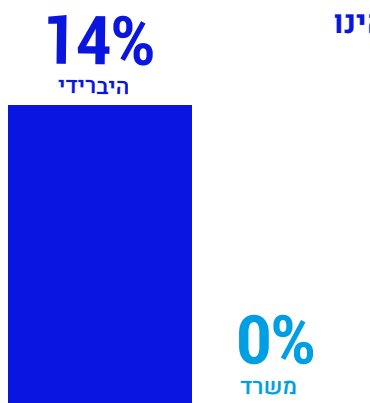
כאשר בדקנו את הגורמים שנפגעו בצורה משמעותית במהלך השנה החולפת, מצאנו כי 31% מהעובדים שמבצעים את עבודתם מהבית העידו על פגיעה מהותית בסביבת העבודה החיובית ובקשר עם קולגות. התחושה זזה עבור 26% מהעובדים במודל ההיברידי.

קריאה לאימוץ מיומנויות ניהול חדשות

”המעבר למודל ההיברידי פוגע באופן משמעותי בקשר האישי עם המנהל.ת הישיר.ה”

השינויים בדפוסי העבודה והמעבר לעבודה מרחוק לא פסחו גם על המנהלים. מנהלים נדרשים ליישם מיומנויות ניהול חדשות שיאפשרו להם לנהל באופן מיטבי למרות הא-סינכרוניות של העבודה. הגמישות המתאפשרת לעובדים, ביזור מקום העבודה ושעות העבודה, מוסיפים מורכבויות בשמירה על קשר שוטף עם העובדים, בקרה וחינכה, כמו גם העברת מידע ועדכונים רציפים. **14% מהעובדים במודל ההיברידי ציינו כי המרכיב הארגוני שנפגע בצורה המשמעותית ביותר הוא הקשר האישי עם המנהל.ת הישיר.ה לעומת 0% מקבוצת העובדים מהמשרד.** נתון זה מדאיג במיוחד לאור נתוני סקר המחברות של מכון גאלופ העולמי (Gallup), המראים כי 70% מהמחברות מושפעת מהקשר של העובד עם המנהל הישיר שלו. **17% מהמשיבים שעובדים מהבית, ציינו לשלילה את האמון בחברי ההנהלה ובתחושת השקיפות.**

הקשר האישי עם המנהל.ת הישיר.ה הינו המרכיב הארגוני שנפגע משמעותית



המלצות העובדים לשיפור שביעות הרצון מהארגון

במסגרת הסקר שאלנו את העובדים אילו פעולות ימליצו להנהלת הארגון לבצע על מנת לשפר את שביעות רצונם.

המלצות העובדים במודל ההיברידי



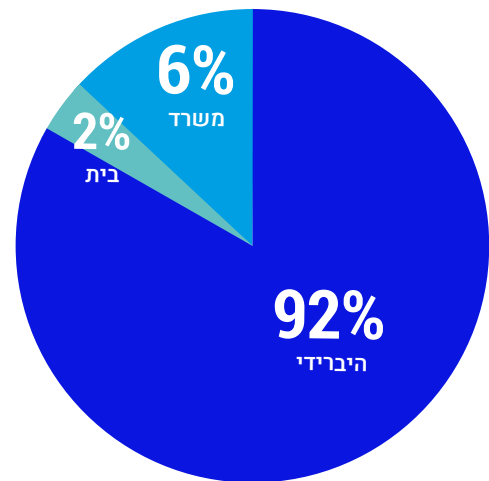
המלצות העובדים מהבית



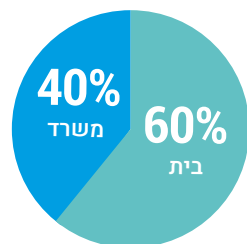
איזה מודל עבודה יבחרו העובדים בישראל לאמץ עם החזרה לשגרה

92% מהמשיבים בחרו במודל העבודה ההיברידי
6% מהמשיבים בחרו בעבודה מהמשרד בלבד
2% מהמשיבים בחרו בעבודה מהבית בלבד

מבין המשיבים שכבר עובדים כיום במודל
ההיברידי, כל העובדים, ללא יוצא מן הכלל,
בחרו להמשיך ולעבוד במודל זה גם בתום
משבר הקורונה!

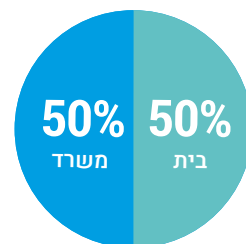


מה התמהיל המועדף למודל ההיברידי?



28%

מהמשיבים בחרו לעבוד 60% מהבית
ו-40% מהמשרד



36%

מהמשיבים בחרו לחלק את זמנם
באופן שווה בין עבודה מהבית
לעבודה מהמשרד

איך ממשיכים מכאן

בנייה והטמעה מוצלחת של מודל היברידי בארגון איך אנחנו עושים את זה ב **AL Consultants**

פיתחנו ומידלנו תכנית פעולה יעילה וממוקדת לבניית מודל עבודה היברידי מצליח. המותאמת למבנה ולצרכי הארגון שלך, התוכנית מורכבת משלושה צעדים פשוטים לפעולה

- 1 צעד ראשון** - בחינת מודל העבודה הקיים ומידת האפקטיביות שלו בארגון
- 2 צעד שני** - עריכת סקר ארגוני, אודות הצרכים העתידיים של הארגון וערכיו
- 3 צעד שלישי** - בניית מודל העבודה הנבחר הכולל: מדיניות עבודה כתובה, תקשור נכון לעובדים ומענה על האתגרים שעלו מהסקר



נשמח לסייע לכם לנצח את אתגרי התקופה ולחזור לשגרה נורמלית המותאמת לעידן החדש

רוצים להתחיל לעבוד? פנו אלינו

072-2405043 | office@ayalahmi.co.il

לסיכום

מסבר ה-19 COVID הביא למציאות ארגונית חדשה המאפשרת את עקרון העבודה – Working From Every Where. מארגונים שבחרו להמשיך לעבוד ללא משרדים לארגונים שבחרו לשלב באופן היברידי עבודה מהמשרד ועבודה מהבית.

סביבות העבודה החדשות מייצרות הן הזדמנויות חדשות כגון יעילות, גיוון והכלה, גמישות תעסוקתית, חסכון תפעולי ונוחות בעבודה והן אתגרים חדשים הכוללים פגיעה בקשרים הבינאישיים ואמון עם ההנהגה, החלשות המחברות הארגונית וקושי בעבודת צוות.

מהסקר הנוכחי עולה כי **המודל ההיברידי** הינו המודל המועדף על עובדים בישראל, מאחר ובאמצעותו הם משיגים פרודוקטיביות גבוהה לצד התנהלות אגילית. ניסיון התקופה האחרונה מלמד כי ארגונים נדרשים לעשות התאמות רבות בצורות ההעסקה על מנת להתאים עצמם להעדפותיהם המשתנות של עובדיהם. היכולת לשמור על פריון גבוה לצד שביעות רצון גבוהה, טמון בהקשבה לצרכי העובדים והיכולת לעשות שינויים מהירים, ואלו, מצליחים להתקיים בצורה מיטבית במודל ההיברידי.

תוצאות הסקר מלמדות כי ארגונים שיבחרו לאמץ מודל זה, יצטרכו לשים דגש ולהשקיע בעיקר בתחומים של קשרים עם קולגות ועובדים וכן, לצייד את המנהלים במיומנויות חדשות המתאימות לניהול מסוג זה.

בהצלחה ביישום
AL Consultants צוות



AL CONSULTANTS
CREATIVE ORGANIZATIONAL THINKING

אנחנו מנווטות ארגונים להצלחה



איה לחמי יועצים בתהליכים אסטרטגיים פנים ארגוניים, ייעוץ והכשרה למנהלים ובהובלת תהליכי מחברות ארגונית בעשרות חברות. הצוות המקצועי שלנו בארץ ובארה"ב מחוייב תמיד להיות עם היד על הדופק, לשחות בטרנדים ובמגמות העולמיות החדשניות ביותר, במטרה להעביר את הכלים והידע העדכניים בצורה מותאמת אישית. מזה כ-7 שנים אנחנו מנהלות קהילת משאבי אנוש ופיתוח ארגוני, מרצות בעשרות כנסים, עורכות מיטאפים מקצועיים, כותבות מדריכים מקצועיים וכתבות איכות.

עכשיו... תורכם להצטרף להצלחה!

איה לחמי יועצים חברה גלובלית לייעוץ ארגוני

- < פיתוח והובלת שינויים באסטרטגיה פנים ארגונית
- < תהליכי מחברות בארגונים סקרים ומדידה
- < הטמעת יעדי חברה בשיטת OKR
- < ייעוץ ותמיכה בסטרטאפים
- < ייעוץ להנהלות בכירות
- < ייעוץ אישי למנהלים
- < קורסים, סדנאות והרצאות למנהלים



office@ayalahmi.co.il | ayalahmi.com | 31 Karlibach st. Tel Aviv

