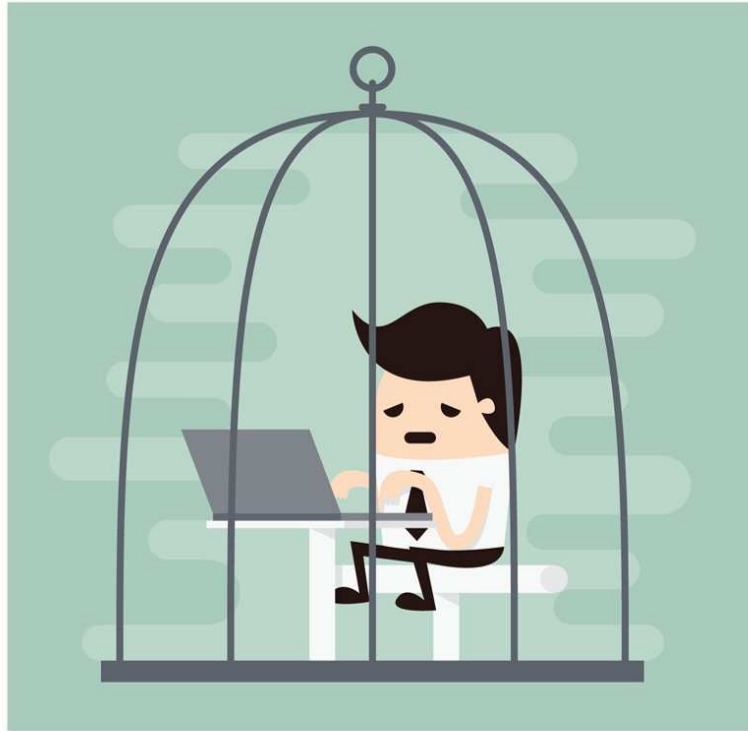


לא מאוזנים

78% מהעובדים בישראל מקדישים לעבודה למעלה מ־40 שעות בשבוע, כולל נסיעות ועבודה מהבית - כך עולה מסקר מיוחד שערכה חברת דינמיקס • 23% ציינו כי הם מפסידים זמן עם משפחה וחברים בגלל העבודה. לא עושים לביתם / עינב בן יהודה



(איור: shutterstock.com)

מודעות לחשיבות האיזון בין העבודה לחיים הפרטיים הולכת וצוברת תאוצה בשנים האחרונות. מספר יוזמות שקמו באחרונה אף פועלות לקדם נושא זה על ידי חקיקה והגברת המודעות, ביניהן השדרה "להורות בעידן של קריירה", בראשות ח"כ איתן כבל ותנועת "לשם את המשפחה במרכז". עד כמה אנחנו לא מאוזנים? חברת דינמיקס - איזון בין עבודה לחיים פרטיים, המסייעת לחברות בגיבוש תכניות ליצירת איזון, ברקה לאחרונה את הנושא בסקר מיוחד שערכה. תוצאות הסקר המלא יוצגו ביום עיון שתערוך החברה שיערך ב-27 במארס במשרדים של חברת קייננס ישראל בראש העין.

מהסקר עולה, כי העובד הישראלי רחוק מאיזון. הסקר, שכלל 1,286 נסקרים, העלה כי 23% כלל לא מאוזנים ומקדישים לעבודה זמן רב על חשבון חייהם הפרטיים, ומבטם של 45% טעון שיפור. התוצאה הסופית התבססה על התשובות למגוון שאלות שנשאלו הנסקרים, ביניהן כמה זמן הם מקדישים לעבודה בשבוע, כולל נסיעה אליה, כמה חושבים על העבודה, האם הם עושים הפסקת עבודה, האם מרגישים עייפות או דיכאון מהעבודה ועוד.

מהסקר עולה כי רוב העובדים בישראל, 78% מקדישים לעבודה (כולל נסיעות ועבודה מהבית) יותר מ-40 שעות עבודה בשבוע. ילידי דור ה'X, (מי שנולדו בשנים 1994-1999) הם אלו שהכי מתקרבים לאיזון. רק 43% מהם עובדים מעל 50 שעות בשבוע. בקרב דור ה'X (ילידי 1965-1976) 52% עובדים מעל 50 שעות בשבוע. במצב הגרוע מכל נמצאים בני דור ה'בייביבוורס (ילידי 1947-1965) - 59% מהם עובדים מעל 50 שעות בשבוע. בתגובה לשאלה באיזה תדירות אתה מודאג או חושב על העבודה כאשר אתה לא בעבודה, ענו 49% "רוב הזמן" או "רוב הימים בשבוע", 36% לא מרוצים מכוונת הזמן שהם מבליים בעבודה, בניסיון לא ובמחשבה בליה, לעומת זאת, רוב העובדים מוצאים זמן להפסקת צהריים - 78% עושים הפסקת צהריים כל יום או ברוב הימים. עוד עולה מהסקר כי 23% מפספסים זמן עם

המשפחה וחברים לעיתים קרובות. 35% ציינו כי לעבודה יש השפעה שלילית על חייהם הפרטיים כל הזמן, או לעיתים קרובות. כתשובה לשאלה האם אתה האם חרד או דואג לגבי מה שקורה בעבודה ענו 14% "כל הזמן" ו-40% השיבו כי לעיתים קרובות. 45% מתעצבנים בעבודה כל הזמן, או לפחות בשבוע האחרון. 12% מהעובדים מרגישים עייפות או דיכאון מהעבודה כל הזמן, 38% מרגישים כך לעיתים קרובות. מלי אלקובי, מנכ"לית דינמיקס, אומרת כי מה שבלט בסקר הוא העובדה שבני דור ה'Y הם אלו שעובדים יחסית בצורה מאוזנת. "אנשים מהדור הזה יותר רוצים איזון ויותר חותרים להשיג אותו. מהסקר הוא אנו גם רואים שהם מצליחים, יחסית. זה מרשים להשיג יותר כסף, כי הם העובדים הצעירים עובדים פחות שעות. פעם צפית שאנשים בני 30 רוקים יעברו יותר קשה כי הם רוצים יותר כסף, כי הם יכולים - כי אין להם ברירה כלל החתייביות כמו משפחה. זה בעיני חרדות מאוד טובות. הם לא רק מרבים אלא גם עושים".

הגמישות לא פגעה בפרודקטיביות

עמוס זיו, מנהל מרכז הפיתוח קייננס בישראל, שבו מועסקים 150 עובדים, מרגיש כיצד גמישות בתנאי העסקה לא פגעה בפרודקטיביות של החברה. לדבריו, עוד שהחברה היתה סטארט אפ בשם וריסטי (לפני שנרכשה על ידי קייננס העולמית), אפשרו לעובדים לעבוד יום בשבוע מהבית. "הרעיון נבע מרצון לתת לעובד יותר גמישות - למשל לאפשר לו להיות בבית כשגניץ איש מקצוע, או לאפשר להורים עוד יום בשבוע להכות לילד שחור הביתה מבית הספר. בפועל הסתבר לנו שגם לצרכי עבודה זה לא רע הצדדים".

היום הוא נותן זמן לעובדים לעבוד בלי הפרעה. לסיים רברים. הנחת המוצא שלנו היא שתפוקה של יום עבודה כזה וזה תפוקה ליום עבודה במשרד. העסק רץ למעלה מעשור ועובד טוב לכל הצדדים".

לדברי זיו כדי שעובדי החברה

מהבית. "המטרה היא לתת את האחריות לעובד. להגיד לו - הארגון מאפשר לך לאזן, קח את זה ותראה מה אתה כעובד עושה עם זה. זה גם עוזר לנו לקלוט עובדים ולשמר עובדים. בעולם ההייטק אתה נלחם על עובדים בהיבט של משכורת, ופתאום תוספת של 2,000 שקל כבר לא בהכרח מפתה, כי אצלנו אפשר לעבוד יום בשבוע מהבית ולעבוד מאפשרת לעובדים במסגרת יום העבודה הגמיש לעבוד מהמשרד 7 שעות ואת השעתיים שנותרו לעבוד מהבית. "הצבנו מסגרת - שעות שחייבים להיות במשרד - בין 10:00 ל-15:30. בנוסף, אנחנו דורשים שהעבודה מהבית תיעשה מסביבה נאותה. מחשב, חדר סגור - כדי להגן על העובד, וכדי שלא יהיה ביווי של התוכנית. אנחנו לא רוצים שהם ישבו עם הילד במגרש משחקים ויעשו שיחת ועידה".

התוכנית השנייה המופעלת בחברה, כרגע כפילוטה, היא יום עבודה משבוע מהבית. "כרגע אנחנו עושים את זה אחת לשבועיים - אם זה יצליח אנחנו מקווים לעבור ליום בשבוע. היום, 5 חודשים לאחר שהתוכנית החלה לפעול, עדיין יותר עובדים משתמשים בעות עבודה גמישות מאשר ביום עבודה מהבית. בינתיים מסקרים פנימיים שעשינו עולה ש-89% מהמנהלים מרגישים שלא קשה לנהל עובדים מהבית. רוב העובדים רוצים שהתוכנית תימשך, ומציינים שהם מבליים יותר זמן עם המשפחה, חוסכים, בלוק, יש להם יותר זמן לעצמם, מרגישים יותר יעילים".

אפריאט-קורצר, מקסון: "פתאום תוספת של 2,000 שקל כבר לא בהכרח מפתה את העובדים שלנו, כי אצלנו אפשר לעבוד יום בשבוע מהבית ולעבוד בשעות גמישות"

קשובים לעובדים כי ברור לנו שזה תורם גם לנו".

חברה נוספת שמיישמת יום עבודה גמיש ויום עבודה מהבית היא חברת מקסון ישראל. גילה אפריאט-קורצר, מנהלת משאבי אנוש של החברה המעסיקה כ-130 עובדים בארץ, מציינת כי אחת הסיבות להחלטה זו נובעת מהעובדה שהחברה עוברת מול החברה האם בצפון אמריקה, והרצון להתמודד ביתר יעילות עם הפרשי השעות. "יש עוד סיבות. אחת מהן היא המיקום שלנו - רמת החייל. אנשים נמצאים זמן רב בפקקים ולוקח להם הרבה זמן להגיע לעבודה. בנוסף יש פה היום לא מעט הורים ויש גם לא מעט עובדים מרוויחים. השינוי של כל הגורמים האלו גרם לנו להבין שאנחנו חייבים לעשות משהו בנושא".

בעבודה עם חברת דינמיקס יצרו בחברה שתי תכניות. האחת שעות גמישות והשנייה עבודה

יוכלו לעבוד מהבית נותנים להם קו אינטרנט מהיר בבית על חשבון החברה. בנוסף כל עובד שמתקבל לעבודה בחברה מקבל מיד עם כניסתו מחשב נייד.

עוד נוהל שמופעל בקייננס הוא שעות עבודה גמישות. "אנחנו דורשים מהעובדים להיות במשרד בין השעות 10:00 ל-16:00, אבל מעבר לזה אנחנו גמישים. אנחנו מבינים יותר ויותר שאנחנו לא בתחום של למדוד תשומות אלא לדרוש תפוקות".

● **האם העבודה שאתם חלק מהחברה גלובלית ורומזה לאמין מדיניות בזה?**

זה שילוב של שני גורמים. לפני שנרכשנו על ידי קייננס היינו חברת סטארט אפ שפעלה כ־10 שנים, והתגבשה בה תרבות ארגונית מסוימת. חלק מהמרכיבים שהתגבשו או משיעיים על ההתנהלות שלנו היום, בנוסף, קייננס נותנת מספיק מרחב פעולה למרכזי פיתוח כמו להגדיר פרמטרים שחשובים להם ולפעול לשמר אותם. אנחנו מנסים לייצר מקום עבודה שרגיש לעובדים ולצרכים שלהם. זה לא מס שפתיים. אנחנו משקיעים בכך הרבה עבודה. אנחנו דואגים לפיתוח העובדים, ולשילוב אוכלוסיות שמודרות משוק העבודה. יש לנו פה 40% נשים, ולא בתפקידי אדמיניסטרציה, יש לנו נשים חרדיות, עובדים ערבים ועובדים מבוגרים. כל הדברים האלו נובעים מגישה שאומרת שהעולם העסקי לא חייב להיות משחק סכום אפס. כשאחד מרוויח לא חייב להיות מישור בצד השני שפסיד. חשוב לנו להגיע לעובדים מגוורים שונים ולהיות

