



כח-אדם מגוון ועבודה מהבית יכולים למזער הונק ממלחמה

ארגונים בארה"ב מדווחים על חיטכון של כ-20 אלף דולר על כל עובד בארגון שנשאר לעבוד מהבית

מאת מלי אלקובי ואילה סקופ *

מליון איש ואישה עובדים מרחוק, או מהבית.

בישראל, בניגוד למדינות אחרות, הנושא הינו בעל חשיבות גבוהה במיוחד.

עקרונות וטיפים להצלחת עבודה מהבית ועבודה מרחוק:

1) בחירתו של העובד לעבוד מהבית מתוך רצונו ולא מתוך כפייה של הארגון, הנו תנאי ראשון להצלחתו.

2) על העובד לבחור בביתו חדר עבודה פרטי ושקט.

3) לפני שחותמים הסכם לטווח ארוך, מומלץ לערוך ניסיון של שני הצדדים, על מידת התאמת העובד לסוג עבודה כזו ובדיקת התפוקה שיספק העובד לארגון למשך שלושה עד ששה חודשים.

במידה והעובד עובר לעבוד מהבית, לאחר שעבד תקופה במשרד, מומלץ לאפשר לשני הצדדים בהסכם העבודה אופציה של חזרתו של העובד למשרד. כדאי לאפשר יציאה דו-צדדית מההסכם, היות ולפעמים הסידור לא מצליח.

4) אחת לשבוע או לשבועיים, רצוי לקבוע יום עבודה קבוע במשרד, על מנת שיתפתח קשר הדדי בין העובד לעובדים אחרים בארגון, ובנוסף, בכדי שהעובד יכיר את התרבות הארגונית, ויפתח מחויבות ונאמנות לחברה.

5) מומלץ לעבוד על מחשב שולחני בסביבת עבודה זהה לזו של המשרד (חומרה/תוכנה, חיבור לאינטרנט מהיר, מומלץ VoIP ווידאו קונפרנס לתפקידים שנדרשת בהם עבודה מול הטלפון).

מומלץ להתחבר בבית לקו טלפון נפרד עם אפשרות להשאר תודעה, כדי שהתקשורת עם העובד תהיה זמינה וישירה.

6) הקמת משרד נייד בקרבת אזורי מגורים גדולים או רחוקים מהמרכז, הנו פתרון בו בוחרים ארגונים, כאשר מרחקי נסיעה ארוכים אינם מאפשרים לעובדים חיוניים לארגון להשתלב בארגון המרכזי. פתרון של סביבת העבודה במשרד הנייד דומה לסביבת העבודה בבית.

גיוס אנשי מילואים והקושי להגיע למשרד או למפעל באזורי קו העימות, מעלים על הפרק שני נושאים חשובים הדניים בתפקודם התקין של ארגונים בעיתות משבר. נושא ראשון מציין את היתרון העסקי של הארגון המעסיק כח אדם מגוון, שמורכב ממספר שווה של גברים ונשים והנושא השני מתייחס להפעלה גמישה של העובדים, המאפשרת לעובדי החברה עבודה מרחוק או מהבית ובימים אלו גם מהמקלט או מהממ"ד.

מחקרים בעולם הוכיחו כי כח אדם מגוון (diversity) המורכב ממספר דומה של גברים ונשים מהווה יתרון בולט לארגון מבחינה עסקית ומשפר את התוצאות העסקיות של הארגון. יכולתו של הארגון לתפקד באופן אפקטיבי בתקופות היעדרות של גברים המשרתים במילואים בעתות של שגרה, או בזמן מלחמה, או של נשים בזמן חופשות לידה, נשמרת מבלי שהארגון יינק קשות מבחינה כלכלית.

התקופה הנוכחית מוכיחה גם, שארגונים ישראלים שמשרדהם נמצאים בקו העימות ויש ביכולתם להעסיק עובדים מהבית או מרחוק, נהנים בשבועות האחרונים מיתרון משמעותי. ארגונים אילו יכולים להמשיך ולתפקד טוב יותר מארגון שנשען רק על עבודה ממשרדי החברה. עבודה מהבית או מרחוק אפקטיבית וכלכלית גם במצבי שגרה, אך בתקופה זו החשיבות צפה ועולה ביתר שאת. ארגונים אמריקאים לדוגמה, מציגים חיטכון של כ-20 אלף דולר לשנה בנושאי נדל"ן, הוצאות תקורה ודלק על כל עובד בארגון, שעובד מרחוק, או מהבית. ואמנם, בארה"ב כ-2% משוק העבודה עובד באופן כזה. לפי סקרים דומים שנערכו באנגליה, למעלה משני

* מלי אלקובי, מנכ"לית חברת "דינמיקס - איזון בין קריירה לחיים פרטיים". אילה סקופ, יו"ר הפורום לנשים מנהלות בהיי-טק ויועצת שיווקית לחברות בהיי-טק.