

טרנד השבוע המקוצר מגיע לחברות בישראל

בזמן שבכנסת הצעות לצמצום שעות העבודה עולות ויורדות, במגזר העסקי מאמצים יותר ויותר את הרעיון במודלים שונים • לפי מובילי התנועה, 140 חברות בישראל ביקשו מידע בנושא • מנהלים שכבר החלו ליישם מספרים איך זה עובד במציאות

דפנה ברמלי גולן

הכלכלה ולהביא יותר רווחה. בינתיים, הרעיון הזה הולך וצור בר תאוצה במגזר העסקי. ביום שלישי השבוע יתקיים וובינר וזם שמפיי קה אלקובי ויוקדש לנושא הזה. הוורבר המרכזי יהיה אנדרו בארנס, איש עסקים מגניו זילנר שייסד את התנועה העולמית לקיצור שבוע מסה. ובכל זאת, בשנים האחרונות, גם בעידוד הקורונה, נרמה שהרעיון הזה צובר אהרה בקרב חברות ועובדים. לרונגמה, מלי אלקובי, מרצה ומייעצת לארגונים בנושא איוון בין עבודה לחיים פרטיים ועולם עבודה משתנה, כבר מג' 2019 החליטה שהיא עובדת 3.5 ימים בשבוע. הצי יום ביום ראשון מוקדש להכנה של שבוע העבר דה, שכולל פגישות, הרצאות וסדנאות, ויום חמישי הוא יום חופש "טוור". הניסוי האיש שלי הוא מוכח", היא אומרת, "העליתי את ההכנסות ושפיר רתי את תהיל המוצרים שלי". גם עדי כרמון סקופ, יומית ומפי עילת עמוד הפייסבוק - The 6 Move, החליטה לקצר את שבוע העבודה שלה, אבל באופן אחר: היא עובדת שש שעות ביום בלבד, והיא עושה זאת כבר תשע שנים. "עבדתי כך כיומית, בעלת טטארט-אפ עם 60 עובדים, כשכירה, כיועצת, כפרייז לאנסרטי וכבעלת חברה. התחלתי לעבוד שש שעות ביום בצורה מתוך דולוגית כשהבן שלי נולד. פיתחתי שיטת עבודה מסוימת שאפשרה לי לעבוד פחות שעות אבל עריין לנהל את החיים המקצועיים שלי".

יש יותר מדרך אחת לקצר את השבוע

שתיהן מאמינות שבסופו של דבר הטרנד הזה יתפשט ויגיע לכרם. אחרי הניסוי האיטלקי שהוכרז בהצלחה והציג עלייה בפרודוקטיביות והגישו של מיקרוסופט עם התראת עלייה של 40% בפרודוקטיביות בקרב עובדי מכירות שעברו לארבעה ימי עבודה, הצעת חוק נוספת ממצאת עכשיו בשלבי גיבוש ראשוניים: חברת הכנסת נעמה לוימי (עבודה מבקשת להציע להפחית את שעות העבודה בשבוע ל-36 שעות, בלי לפגוע בה ובאיכות גבוהה גם בשלושה ימי עבודה". כשכר. זאת כדי להניע את גלגלי

מייסד התנועה העולמית לקיצור שבוע העבודה: "אפשר להספיק הכול גם בשלושה ימים"

אנדרו בארנס, איש עסקים מגניו-זילנר נר ומייסד התנועה העולמית לקיצור שבוע העבודה, בטוח שישראל היא אחת המדינות הבאות תתור שיאמצו את המודל. "כ-140 חברות כבר נרשמו אצלנו לקבלת מידע על קיצור שבוע העבודה בישראל. עדיין לא ידוע לנו כמה מהן יתקדמו בסופו של דבר לפיילוט של ארבעה ימי עבודה בשבוע, אבל זו אינדיקציה ברורה לרמת עניין וסקרנות". לדברי בארנס, מתנהלים היום בער לם מאות פיילוטים של חברות מסחריות, והתקדמות בגורת החברות מתחילה גם לקבל תמיכה משמעותית מצד הממשלות, למשל ביפן, הורו ורוסיה. בספרד, סקוטלנד ואיסלנד הממשלות אפילו מממנות פיילוטים כאלה. במקביל, צמצמת גם ביקורת על הטרנד הער למי, בעיקר מצד עובדי דים ומנהלים שגילו שהיום החופשי הנוסף משמש בעיקר להשלמות מכל השבוע, בעיי קר למענה על מיילים, וארבעת ימי העבודה לחוצים ורחוטים יותר.



אנדרו בארנס
צילום: ריצ'רד

שה ימים בשבוע?

חייב להיות כאן תהליך של חינוך. לאחת החברות שעברה

לארבעה ימי עבודה היה לקוח מרכזי שלא כל כך קיבל את זה והתחיל להתקשר למי

קד הלקוחות בכל יום ששי, אף שידע שהיא ברה לא עובדת. לאחר שלא קיבל תשובה את התקשר לבעלים של החברה והתלונן. הבעלים אמר לו, 'אם אתה צריך משהו רחוק - תקבל, אבל אתה יודע שאנחנו סבורים בימי שיש' אחרי שלושה חודשים הלקוח התרגל והגדיל את עסקיו אצל אותה חברה".

זו לא שאלה של זמן, אלא של תוצרת

המעסיקים נדרשים לשלם אותן משכר רות על פחות שעות עבודה. בעייתי, לא? לממש לא. רמיי שיש לך שני מומחים שכותבים ורוחות והיים באיכותם, רק שרחר אחד כתוב בשעה השני - בשעתיים. תשלם כפול למומן אלה שעבד שעתיים? זה בכלל לא שאלה של זמן, זה שאלה של תוצרת. כל כך הרבה פעמים שואלים מודל של 100:80:100 - 100% שכר לעובדי דים ב 80% מהזמן וב 100% פרודוקטיביות. רציני שיומר בפרודוקטיביות, לא האמנותי אז שזה יהפוך לטרנד עולמי".

אנחנו אחרי שנתיים קרוינה ומעבר לעבודה מהבית או עבודה היברידית. זה לא מייצרי את המעבר לארבעה ימי עבודה?

"התנועה שלנו מדברת, קודם כול, על הפחית שעות העבודה הבעיות מר' 40 בממוצע ל-32, בלי קשר לאיפה עובדים אותו. כשעור ברים לעבוד מהבית, באופן מזור יום העבר שה שלנו דווקא מתארך כי כל סימני הניקוד שאפיינו אותו - ללכת לעבודה, לחזור הביתה - המעבר לארבעה ימים הוא הוא מוכח וון תוצר, לא משך הזמן המושקע בעבודה. הוא גם גבוהות לעבודה, ובכך מבטיח תפקוד אופטימלי של העובדים ומנוע שחיקה". בכל הגדולים? זה מתאים לכל חוגי המנוע, בכל הגדולים? "תלוי. שבוע העבודה המקוצר שלי הוא לא

האנשים שמאחורי האנשים

נעם וקארט דירקטור משאבי אנוש בפורטר

ביום שלא עובדים, תעבורת המיילים ירדה כמעט לגמרי



גיל: 40 השכלה: תואר שני במינהל עסקים עם התמחות בהתנהגות ארגונית באוניברסיטת ת"א, תואר ראשון בפסיכולוגיה ובחינוך מאוניברסיטת חיפה **מספר עובדים בפורטר:** 450 בעולם, מתוכם 220

מסלול הקריירה שלי: אחרי הצבא התנדבתי בתחום החינוך הבלתי פורמלי, בתנועת CISV המתמקדת בחינוך לשלום. בזמן הלימודים התחלתי לעבוד במשרת סטודנט ברפאל בתחום ההדרכה, ולאחר זמן מסוים בתפקיד כבר ניהלתי 25 קורסים שונים, ממלגונים ועד תכנות. התפקיד הבא היה ניהול מרכז ההדרכה של רפאל, במשך שלוש שנים. לפני שנתיים חזתי החלטתי לעשות את המעבר למשאבי אנוש. עובתי את רפאל כי רצייתי לעבוד בארגון יותר קטן ווריי. הגעתי לפורטר ב' 2019 ומיד היה לי חיבור עם האנשים והערכים".

סדר יום: פעמיים בשבוע אני יוצא בי 15:30-16:00 כדי לאסוף את הבנות שלי. אשתי היא מהנרסות עם קריירה מרשימה וחשוב לי שהחלוקה תהיה שווה. גם לחקתי חופשת לידה. סדר היום הוא מאוד אקלקטי. אנחנו עוסקים בתהליכי משוב והערכה, רווחה, ניהול מלגולי קריירה. מאוד מגוון ומעניין".

עבודה היברידי: "אצלנו, מי שרוצה מגיע למשרד. לפני הגל האחרון ראינו 120 אנשים במשרד, ועכשיו הנוכחות יותר נמוכה. מי שלא מרגיש בנוח לבוא, מכל סיבה שהיא, לא צריך לפרט לנו. הוא יכול לא להגיע וזה לא יפגע בהתפתחות שלו בעבודה או בקידום. במשרד יש כל הפינוקים, אבל אנחנו רוצים שזו תהיה הבחירה של העובדים".

שבוע מקוצר: "ביוני 2020 זיהינו אצל העובדים סימני שחיקה וקושי חיפשינו גו מה לעשות. בארה"ב, מאוד מקובל לעבוד הצי יום בששי, אז השבנו לאפי של לעבוד חצאי ימים בחמישי או בראשון, אבל הבנו שחצי יום לא יעבוד. אז החלטנו לתת חופש ביום ראשון פעם בשבועיים: כל הארגון לא עובד, או אני לא מרגיש לחץ, היומנים סגורים, כמעט שאין מיילים ובטח שאין פגישות. לפי הבדיקות שלנו, תעבורת המיילים ירדה כמעט לחלוטין ואנחנו שומרים על הדבר הזה בקנאות. הפידבקים מדהימים וזה אחד הדברים שעובדים יצינו כדבר מאוד משמעותי - מדובר בעוד 26 ימי חופשה בשנה. מה שמיוחד בימים האלה הוא שהם לא קשור לבית הספר, לבת הוגג. זה יום שהוא באמת שלי".

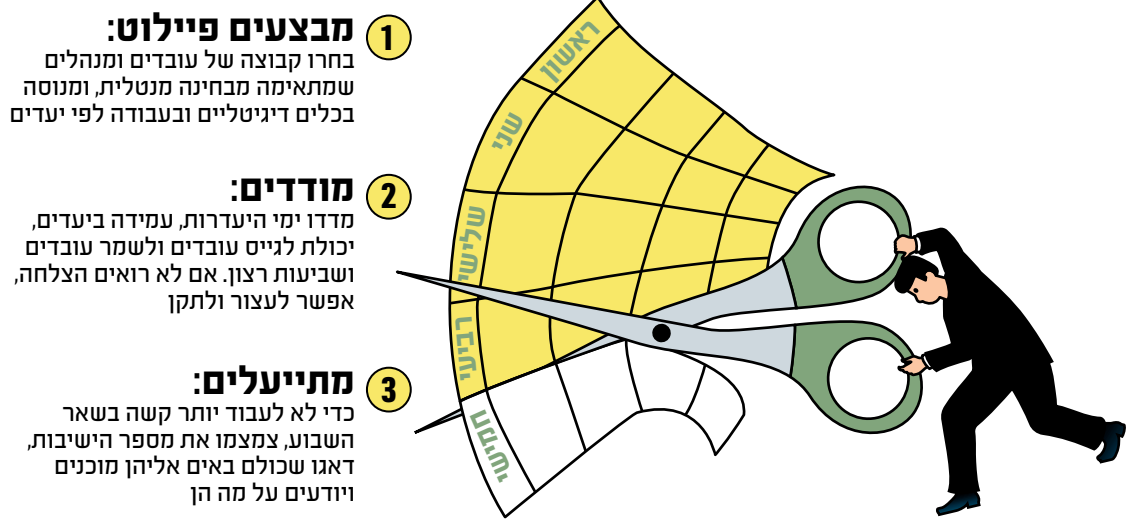
שכר: אנחנו מערכנים את השכר כי אנחנו צריכים לדעת שאנחנו הוגנים. עם זאת, עובדים עוזבים כשההודמנות פוגשות אותם עם ערימה של תחושות שלא קשורות לשכר. צריך להסתכל על כל התמונה: מערכת היחסים עם המנהל, השלב הבא בקריירה, תחושת הערכה. אם כל אלה טובים, הם יישארו".

בקשה שהיהיה אחי: "בשלב מסוים אחרי שהתחילה הקורונה ועסקנו בשאר לא איך לעבוד מהבית, התחילו לבוא עובדים, לא אחר ולא שנים, וביקשו לעבוד מחו"ל. אחרי כל הבדיקות אישנו להם והם עברו שבועיים מאיטליה, מסייל נקה. לא משנה מה תהיה השאלה, אני בודק איך אני יכול לענות עליה בכי".

שימור עובדים: "זה נושא מורכב. בסוף, זה תלוי הרבה מאוד במנהלים, בתקשורת, באופן ובשקיפות. היכולת של מנהל לנהל טוב בעידן הזה הוא לא לייצר עוד שלוחות של עצמו אלא לייצר מכפילי כוח, לדעת להאציל מסכיות ולפתח את העובדים שלו, ואז הם יהיו צוות שיתון ערך מוסף ולא יבצעו עוד משימות שאתה יודע לעשות".

דפנה ברמלי גולן

כך מעבירים חברה לשבוע עבודה מקוצר בהצלחה



- 1 מבצעים פיילוט:**
בחרו קבוצה של עובדים ומנהלים שמתאימה מבחינה מנטלית, ומנוסה בכלים דיגיטליים ובעבודה לפי יעדים
- 2 מודדים:**
מדדו ימי היעדרות, עמידה ביעדים, יכולת לניים עובדים ולשמר עובדים ושבועות רצון. אם לא רואים הצלחה, אפשר לעצור ולתקן
- 3 מתייעלים:**
כדי לא לעבוד יותר קשה בשאר השבוע, צמצמו את מספר הישיבות, דאגו שכולם באים אליהן מוכנים ויודעים על מה הן



מלי אלקובי
צילום: רמי זונגר

החשיבות של פיילוט לפני קבלת החלטה
לדברי אלקובי, הטרנד הזה הולך ותופס תאוצה משתי סיבות מרכזיות: אחת היא התשיות של האנשים מרכבת ההרים של השנתיים האחרון נות, והשנייה - טיימינג. "עסקים ראו שהעולם לא נפל ושאפשר לעשות דברים אחרת. אם ארגון אומר לי 'איוה מטומטמים היינו שלא הקשבנו לרעיון של העבודה מהבית לפני 15 שנה, באותה מידה יש פניות מנטלית להגיד אולי זה לא נכון והגיננו לעבוד המישה ימים בשבוע, 40 שעות".

מלי אלקובי, מומחית לחוויית עובד: "כמו שארגון אומר איזה מטומטמים היינו שלא הקשבנו לרעיון העבודה מהבית לפני 15 שנה, אומרים עכשיו אולי זה לא הגיוני לעבוד חמישה ימים"

לירון דור, חברת אוגורי: "בעיני הדבר הכי חשוב זה שהעובדים מרגישים שהם חלק מתרבות ארגונית שמאפשרת בלאנס אמיתי. יש לך אוויר פעם בשבועיים"

בדון לקיצור השבוע, קצרו ישיבות
לדברי ניר שמואל COO במסיר אופטיקה ואפרת צור מנהלת משיא בי אנוש ישראל, "בסקר שעשינו לפני כחודש רואים שהעובדים מאוד שבעי

שבועיים ואתה לוקח חופש כשצריך (בתברה יש גם מדיניות חופשה ללא הגבלה - רב"ג)".

החשיבות של פיילוט לפני קבלת החלטה

לדברי אלקובי, הטרנד הזה הולך ותופס תאוצה משתי סיבות מרכזיות: אחת היא התשיות של האנשים מרכבת ההרים של השנתיים האחרון נות, והשנייה - טיימינג. "עסקים ראו שהעולם לא נפל ושאפשר לעשות דברים אחרת. אם ארגון אומר לי 'איוה מטומטמים היינו שלא הקשבנו לרעיון של העבודה מהבית לפני 15 שנה, באותה מידה יש פניות מנטלית להגיד אולי זה לא נכון והגיננו לעבוד המישה ימים בשבוע, 40 שעות".

מלי אלקובי, מומחית לחוויית עובד: "כמו שארגון אומר איזה מטומטמים היינו שלא הקשבנו לרעיון העבודה מהבית לפני 15 שנה, אומרים עכשיו אולי זה לא הגיוני לעבוד חמישה ימים"

לירון דור, חברת אוגורי: "בעיני הדבר הכי חשוב זה שהעובדים מרגישים שהם חלק מתרבות ארגונית שמאפשרת בלאנס אמיתי. יש לך אוויר פעם בשבועיים"

בדון לקיצור השבוע, קצרו ישיבות
לדברי ניר שמואל COO במסיר אופטיקה ואפרת צור מנהלת משיא בי אנוש ישראל, "בסקר שעשינו לפני כחודש רואים שהעובדים מאוד שבעי