

כולנו למדנו לעבוד במוצ"ש אבל לא למדנו...

מאת: מלי אלקובי- מנכ"ל חברת דינמיקס- איזון בין עבודה לחיים פרטיים.

כולנו למדנו לעבוד במוצ"ש אבל לא למדנו ללכת לקולנוע ביום שני אחה"צ (ריקרדו סמלר, מנכ"ל סמקו, ברזיל).

עולם העבודה השתנה והפך להיות תובעני, גלובלי, תחרותי עם זמינות של 24/7 (24 שעות על שבעה ימי עבודה). על מנת לעמוד בקצב כולנו עובדים קשה יותר, עובדים בערב, במוצ"ש ואפילו בחופש.

החדשות הרעות: 1. הקצב בעולם העבודה לא ישתנה בקרוב. 2. הטכנולוגיה לא תפחית את שעות העבודה שלנו.

החדשות הטובות: 1. אנחנו יכולים להשתנות. 2. ארגונים מובילים בעולם משתנים ומאמצים תוכניות איזון בין עבודה לחיים פרטיים (שם התוכנית המקצועי: תוכנית Work Life Balance – WLB).

אנחנו יכולים להשתנות.

על מנת להשתנות אנו צריכים לרכוש כלים חדשים ולשנות את התפיסה שלנו כלפי הנושא, להלן מספר טכניקות וכלים שיוכלו לעזור.

1. ללמוד לקחת חופש גם בשעות העבודה ה"מקובלות" על מנת לפצות על עבודה מאומצת בערב או במוצ"ש. הרעיון הוא ללמוד ליהנות מחצי יום חופש או אחה"צ מוקדם של בילוי עם בן זוג או הילד מבלי להרגיש רגשות אשמה, ולהבין כי שזהו עולם העבודה החדש-עובדים קשה על מנת לעמוד ביעדים, ודואגים לאזן בדרך אחרת.
2. משמעת- להטמיע ולאמץ את כול מה שאנחנו יודעים על עבודה אפקטיבית וניהול זמן נכון. טכניקת "שעת סיום"- לקבוע כול יום מתי אני מסיים, גם בימים שהחלטתי מראש שיהיו ארוכים- טכניקה שמבטיחה יעילות אך דורשת משמעת.
3. להבהיר ולברר מהם היעדים בחיים הפרטיים שלי ואז להתייחס אליהם כאל יעדים עסקיים.
4. טכניקת "מסיבת סיום"- להתייחס לכול אירוע פרטי חשוב כמו מסיבת סיום של הילד, או יום נישואין כאילו היה פגישה חשובה עם לקוח. טכניקה פשוטה ליישום ואינה דורשת שינוי בהרגלי העבודה שחוסכת מפחי נפש ותחושה של החמצה.

חומר למחשבה...

צפיתי לאחרונה בראיון טלוויזיוני עם אדם חכם ומבוגר בעל קריירה מפוארת, שנשאל מהי לדעתו ההצלחה המרשימה ביותר שלו במהלך הקריירה המפוארת שעשה. האיש ענה: "הילדים כמובן, אם אתה מצליח עם הילדים לאף כישלון שלך אין משמעות, ואם אתה נכשל הילדים לאף הצלחה שלך אין משמעות".

תוכנית WLB בארגונים:

כתוצאה מהשינויים בשוק העבודה ומהשלכות של חוסר איזון התפתחו ב-15 השנים האחרונות תוכניות WLB בעולם המערבי (אוסטרליה, ארה"ב אנגליה ועוד). מטרת התוכניות נועדה לשפר את האיזון של האנשים בארגון על מנת לשמר עובדים, להעלות פרודוקטיביות ומוטיבציה ולהקטין את ההשלכות שליליות כגון תחלופה גבוהה, שחיקה ושיעור היעדרות גבוה.

תוכנית איזון בין עבודה לחיים פרטיים (WLB Program) קלאסית כוללת שלושה מרכיבים עיקריים: המרכיב הראשון, הטמעת תרבות עבודה אפקטיבית המאפשרת את האיזון. בתהליך ההטמעה הארגון בודק, בוחן וממפה את הקודים ההתנהגותיים והערכים הקיימים בארגון, על מנת לאפיין וליצור את התנאים וההתנהגויות האופטימאליים שיאפשרו את האיזון. השאלות לאבחון הן: האם העובדים נמדדים ומתוגמלים בעיקר לפי שעות עבודה?, האם מתקיימות ישיבות קבועות בשעות הערב המאוחרות?, האם קיימת אפשרות לעבוד במשרה גמישה או חלקית גם בתפקידים בכירים?, האם מצפים מהאנשים להישאר שעות נוספות ללא קשר לכמות המשימות?.

בארגונים רבים ישנה תרבות עבודה מאד לא אפקטיבית המתבטאת בעיקר בריבוי ישיבות, ישיבות ארוכות ללא תכנון, וניהול מיילים לא אפקטיבי. נושא נוסף שיוצר חוסר אפקטיביות הוא שיטת

ניהול האנשים. מנהלים שלא מעניקים לאנשיהם אוטונומיה, ומבקשים להיות מעורבים בכול תהליכי העבודה על ידי ישיבות שבועיות קבועות, וקבלת מיילים המיידעים אותם על הנעשה, עובדים עד 15 שעות עבודה שבועיות יותר ממנהלים שמוותרים על השליטה מהסוג הזה ומחליפים אותה בהערכה ומדידה לפי תוצאות ויעדים.

שינוי התרבות הארגונית בעבודה מאפשר להגיע לפתרון של איזון חלקי או מלא לכול מגוון האנשים וצרכיהם בארגון. אך כאשר המחויבויות בחייהם הפרטיים תובעניות יותר (כמו למשל, הורה לתינוק, תהליך מורכב של גירושין, או סטודנט לתואר ראשון) הם ידקקו לגמישות ותרבות עבודה אפקטיבית לא תמלא את צרכיהם.

כתוצאה מכך, המרכיב השני של התוכנית מציע משרות גמישות שונות לאנשים בארגון. הגמישות יכולה להתבטא ב-איך, מתי והיכן העבודה מתבצעת. משרות גמישות פופולאריות הן: עבודה מהבית באופן חלקי או מלא, שעות עבודה גמישות (למשל, לבוא מוקדם ולצאת מוקדם), חלוקת משרה עם אדם אחר, חזרה הדרגתית מחופשת לידה ועוד. חלק זה של התוכנית נותן פתרון זמני או קבוע לאנשים שזקוקים לגמישות על מנת להמשיך לעבוד ולתרום למקום העבודה, לתפקד באופן אפקטיבי, וכול זאת מבלי שיאלצו לעזוב את מקום העבודה.

המרכיב השלישי כולל **Dependant Care Program**. תוכניות אלו עוזרות במימון מלא או חלקי של הוצאות בגין טיפול בילדים, או בהורים מבוגרים ומטפלות ברווחתו של העובד ברמה הסוציאלית (לדוגמא: יעוץ מקצועי ועזרה סוציאלית במקרה של מוות במשפחה, מחלה או גירושין).

לסיכום.

תוכניות WLB התגלו כאסטרטגיה עסקית מוצלחת מכיוון ששיפרו את היעילות והפרודוקטיביות בארגון, הורידו את אחוז התחלופה ושיעור ההיעדרות. כיום כ-70 אחוז מהחברות המובילות בעולם המערבי מציעות לעובדיהם פתרונות WLB, והמגמה בסימן עלייה.

החדשות הטובות מאד: גם בישראל הנושא תופס תאוצה. ישנן מספר חברות בישראל שמיישמות תוכנית WLB בשנים האחרונות, ומרבית מנהלי משאבי אנוש והרווחה מדברים על הנושא בפורומים שונים ובוחנים כיצד להטמיע תרבות ארגונית אפקטיבית שתאפשר את האיזון, וכיצד לשפר את הגמישות. השינוי הראשוני מתבטא במהות השיח הארגוני שעובר מקיטור אין סופי על ה"מצב", לשיחה ודיון בפתרונות המוצעים. ארגונים מתקדמים יותר מציעים לעובדיהם אימון אישי, הרצאות וסדנאות בנושא האיזון, והארגונים המתקדמים ביותר ממש מיישמים את התוכנית כמו בחו"ל: משנים את התרבות הארגונית, ומציעים מגוון רחב של פתרונות ומשרות גמישות.

הכותבת: מלי אלקובי

מנכ"לית חברת דינמיקס- איזון בין עבודה לחיים פרטיים.
תואר ראשון במנהל עסקים עם התמחות בפסיכולוגיה ארגונית.
מאמנת אישית וקבוצתית בנושא WLB.

אתר הבית: www.dynamix.co.il

דוא"ל: mali@dynamix.co.il