



עמדות ותפיסות של עובדים לגבי עבודה מהבית – ממצאי סקר

סקר עמדות לגבי עבודה מהבית

הסקר הופץ במייל וברשתות חברתיות בתאריכים 8-18/7.
סה"כ משיבים/ות: 235

שאלות כלליות

- במידה ותינתן בידך הבחירה, מאיפה תעדיף לעבוד?
- מה תהיה ההשפעה של מעבר לעבודה מהבית על איכות החיים שלך?
- מה תהיה ההשפעה של מעבר לעבודה מהבית על היכולת לעמוד במטלות ויעדים אישיים?

היבטים ניהוליים של עבודה מהבית

אנא התייחס/י להשפעה שתהיה לדעתך לעבודה מהבית על ההיבטים הניהוליים הבאים (1=פגיעה משמעותית, 5=שיפור משמעותי)

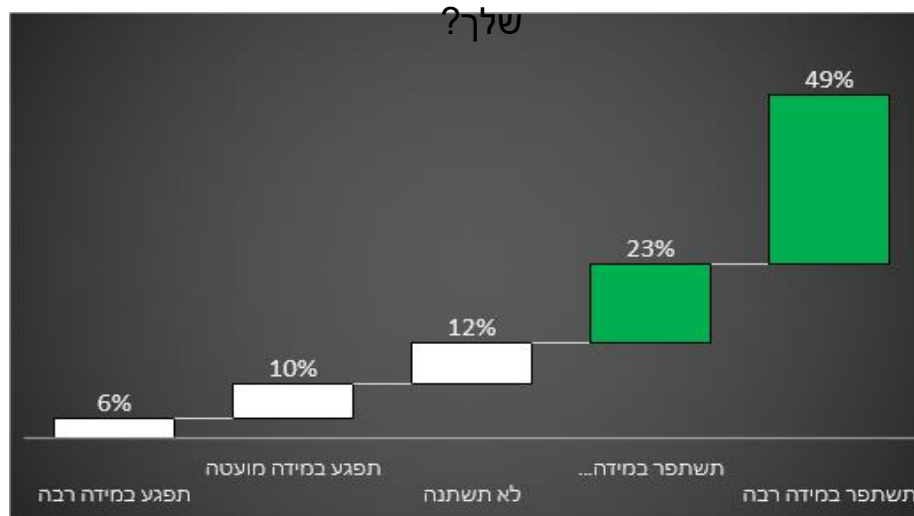
היבטים ארגוניים של עבודה מהבית

מתוך הרשימה הבאה, אנא סמן את שלושת השינויים הכי משמעותיים שיקרו לדעתך בארגון שלך

היבטים אישיים של עבודה מהבית

אנא התייחס/י להשפעה שתהיה לדעתך לעבודה מהבית על ההיבטים הניהוליים הבאים (1=כלל לא מסכים, 5=מסכים במידה רבה)

באיזו מידה תהיה ההשפעה של מעבר לעבודה מהבית על איכות החיים



- רוב המשיבים מעוניינים לעבוד מהבית ומאמינים שתהיה לכך השפעה חיובית על איכות החיים שלהם.
- הממצאים הינם חוצי דמוגרפיות (ענפים, גודל ארגון, מגדר ועוד)

מעבר לעבודה מהבית - משמעויות ארגוניות

- קיימת הבנה והסכמה רחבה יחסית לגבי המשמעויות של מעבר לעבודה מהבית ברמה הארגונית

סמן את שלושת השינויים הכי משמעותיים שיקרו לדעתך בארגון שלך:

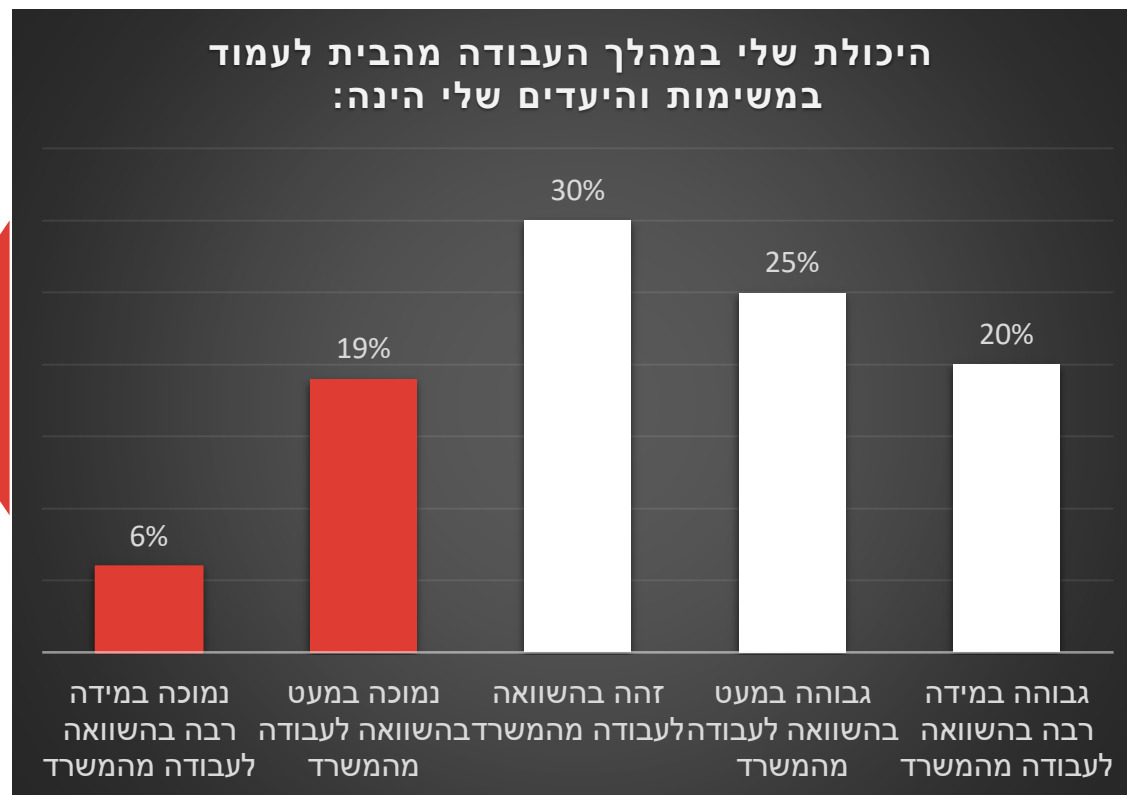


מעבר לעבודה מהבית – השפעה על האפקטיביות

תובנות

- המעבר לעבודה מהבית יפגע באפקטיביות של 1 מכל 4 עובדים

היכולת שלי במהלך העבודה מהבית לעמוד במשימות והיעדים שלי הינה:



○ אחוז המנהלים שמעידים שיכולת העמידה ביעדים תפגע, גבוה מעובדים

○ אנשים שעבדו בחודשים האחרונים מהמשרד סבורים שעבודה מהבית פוגעת באפקטיביות

מעבר לעבודה מהבית – השפעה על אפקטיביות אישית, צוותית וארגונית



תפגע, 37%

ניהול המשימות
ותוכניות העבודה



תפגע, 26%

עמידה ביעדים
צוותיים

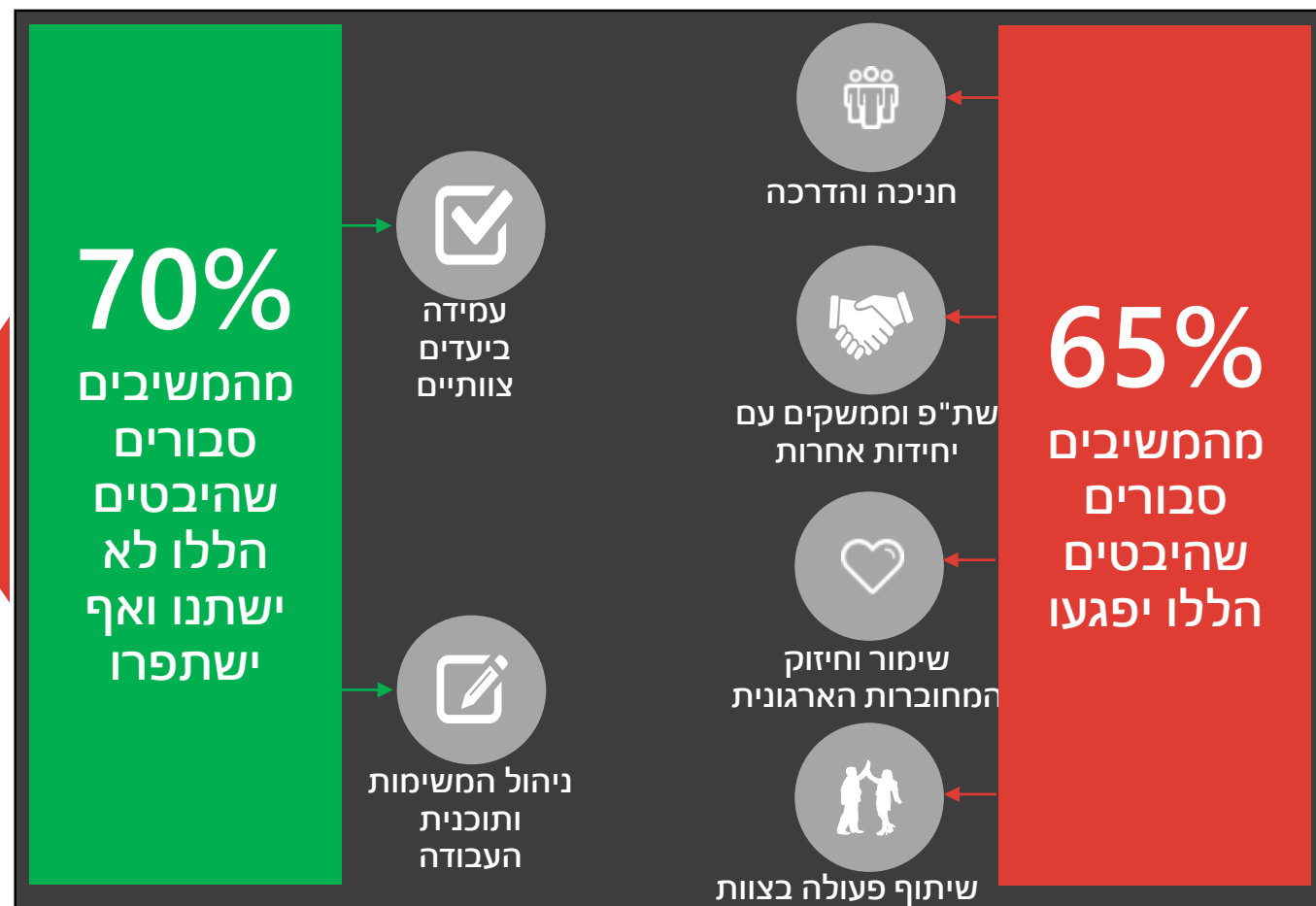


נמוכה יותר,
25%

יכולת אישית לעמוד
ביעדים

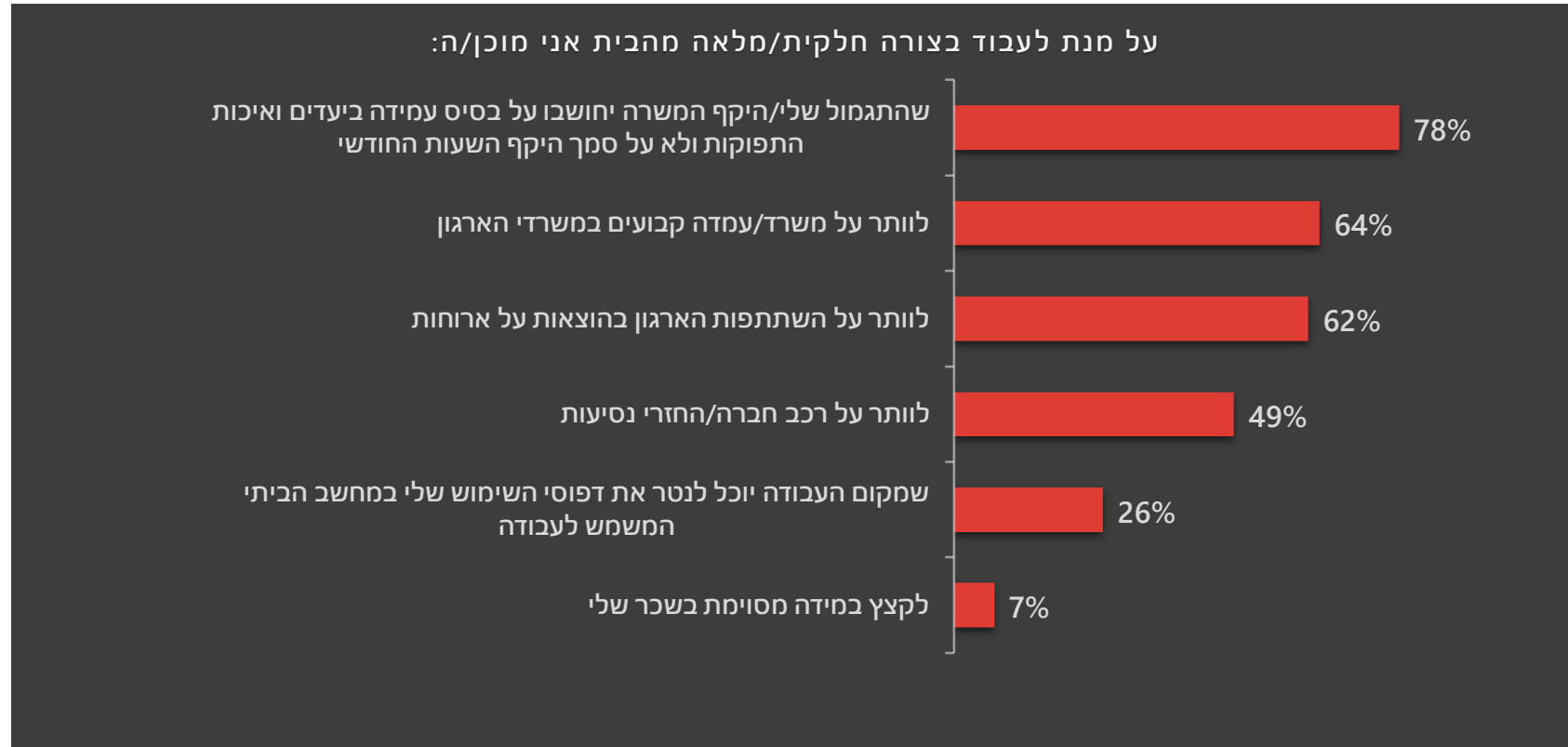
מעבר לעבודה מהבית - משמעויות ניהוליות

- המשיבים לא רואים את ההשפעה של הפגיעה ב'מחוללי ביצועים' מרכזיים על היכולת לעמוד ביעדים ותוכניות העבודה (ממצא זה בולט במיוחד בקרב משיבים ממגזר ההייטק)



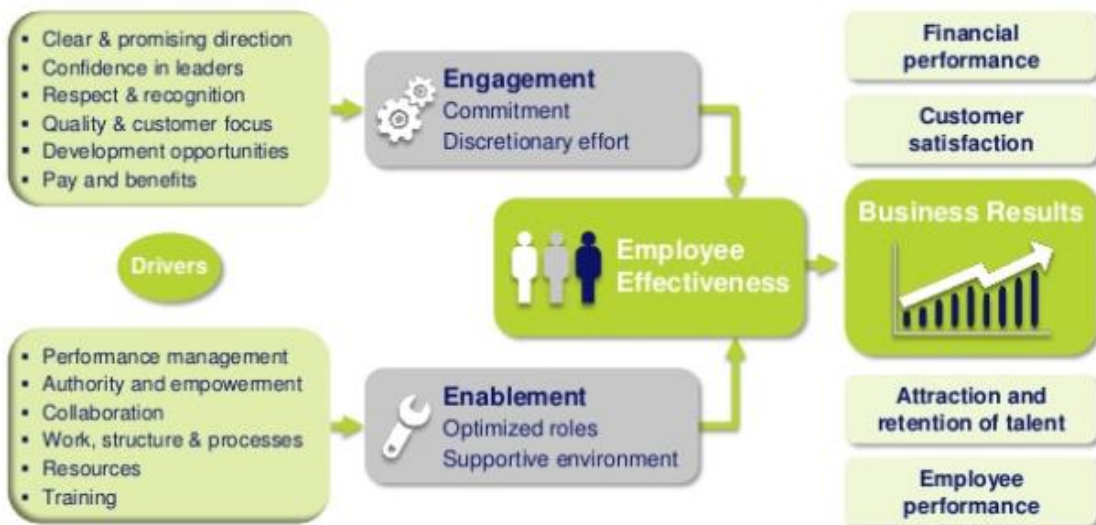
- קיים קשר ברור בין המקום ממנו המשיבים עבדו לבין יחסם לאפקטיביות העבודה מהבית:
- אנשים שעבדו בחודשים האחרונים מהמשרד סבורים שעבודה מהבית פוגעת באפקטיביות
 - אנשים שעבדו מהבית סבורים שעבודה מהבית אינה פוגעת באפקטיביות

מעבר לעבודה מהבית – היבטים אישיים



סיכום הממצאים

Engagement-Enablement Model/HayGroup



מרבית המשיבים רוצים לשלב בין עבודה מהמשרד לבית וסבורים שתהיה לזה השפעה חיובית על איכות החיים



קיימת הסכמה רחבה על השינויים הארגוניים שיתרחשו עקב המעבר לעבודה מהבית: הטמעת כלים לתמיכה בניהול מרחוק, השקעה בתשתיות ביתיות, גיוס עובדים מאזורים מרוחקים



על אף שמרבית המשיבים מאמינים שהיכולת לעמוד במטלות אישיות וצוותיות לא תפגע, הביצועים של אחד מכל ארבעה עובדים יפגעו



המשיבים לא מקשרים בין פגיעה ב- Enablers מרכזיים (שת"פ צוותי, שת"פ בין ממשקים, חניכה והדרכה) וב- Engagement כתוצאה למעבר לעבודה מהבית, לפגיעה באפקטיביות האישית וביצועים הארגוניים



על מנת לשלב עבודה מהבית, מרבית המשיבים מוכנים להימדד על פי תפוקות ולוותר על משרד/עמדה קבועים במשרדי הארגון. מעטים מוכנים לקצץ בשכר או לאפשר ניטור של המחשב הביתי



שאלות?

