

העתידין דר' דוד פסיג מדווח על העתיד

דוד פסיג, בעל תואר שלישי בחיזוי מאוני' מינסוטה שבארה"ב מתמחה בחיזוי טכנולוגי. דר' פסיג הוא חבר סגל בכיר באוני' בר אילן החוקר ומלמד עתידים טכנולוגיים שונים והשפעתם על החברה, הכלכלה וההון האנושי העתידי. דר' פסיג עומד בראש המעבדה למציאות מדומה וחוקר את ההשפעות הקוגניטיביות של ממשקי התלת מימד.

<http://www.passig.com>



דפוסי שעות העבודה העתידיות

יש מגמות שבמבט ראשון הן נראות מוזרות עד כדי גיחוך. במבט שני, הן מתחילות להיות הגיוניות, ובמבט שלישי הן מפעימות אופטימיות. על מגמה אחת מתוך אלו ברצוני להקדיש את הטור הפעם. בטור הקודם עסקנו בשינוי דפוסי הזמן הפנוי של המנהל העתידי. הפעם אני מבקש להאיר את הפן האחר של אותה מגמה—דפוסי שעות העבודה של הרבה מאתנו בעתיד.

Job Sharing



שותפות במשרה אחת אינה תופעה חדשה. זה בד"כ עבד עבור אלו שלא רצו לקחת על עצמם תפקיד מתיש כלשהו. מי לא מכיר את ההסדר של הטבחים בצה"ל. נהגנו ללעוג עליו. *שבוע-שבוע*

קראנו לזה. שני אנשים חלקו ביניהם משרה קשה ולא רצויה אחת. אך היכוננו... היכוננו, ההסדר המאולץ הזה מתחיל לעבור אבולוציה מוזרה. מנהלת יקרה/ כדאי לך להתחיל ללמוד את הנושא כי **תביעות** רבות ודפוסים מוזרים ומצחיקים ל-Job-sharing **מתחילים לצוץ** במקומות שונים בעולם. במוקדם או במאוחר תצטרכו להחליט מה תעשו בנידון **כשתביעות** מעין אלו יבואו בפניכם. כדאי לכם להכיר את **יתרונות** התופעה **והסכמי העבודה** הנגזרים ממנה.

סקירה מדוקדקת מגלה מגוון לא קטן של דפוסים המבשרים את הבאות. הדפוס השכיח ביותר הוא שני אנשים החולקים יחדיו משרה תוך כדי שהאחד עובד מחצית משמרת והשני המחצית השניה (חצי-חצי). בד"כ דפוס זה אהוב על אנשים המחזיקים משרות אדמיניסטרציה ופקידות שונות. לחילופין אפשר למצוא אנשים החולקים ביניהם שבוע עבודה. אחד עובד שלושה ימים והשני שני הימים הנותרים לסירוגין (שתיים-שלוש). בד"כ אנשים הנדרשים לנסוע מרחקים גדולים למקום עבודתם מעדיפים דפוס זה. ויש את הפועלים במפעלים שמעדיפים את דפוס חצי שנה-חצי שנה. אלה בד"כ פועלים המסתפקים במועט (יש עדיין כאלה והם מתגברים!) ומוכנים לחלוק עם חבר קרוב אחר משרה. זה שאוהב סקי עובד באביב ובקיץ, וזה שאוהב חול ים עובד בסתיו ובחורף.

ברוב המקרים העובדים מחלקים ביניהם את הזמן במקום העבודה. אך יש גם תופעה אחרת ויותר משמעותית עבור המנהל הרוצה לייעל את התפוקה מעובדיו. יש כאלה החולקים ביניהם מיומנויות. האחד טוב יותר במטלות מסוימות והשני באחרות והם שותפים באותה משרה. השותפויות הללו מתחילות להיות ממש יצירתיות. ידוע לי על סמנכ"ל בחברה גדולה בארה"ב ולו שני משרדים בשתי ערים שונות אשר מעסיק שני עוזרים שמשרתם גמישה לחלוטין והיא תלויה אך ורק בזמן בו הוא נמצא במשרד זה או זה.



גמישות ואיזון יתר

כולנו מבקשים יתר גמישות במקומות העבודה. מגמה זו תלך ותתעצם משום שכולנו מחפשים יתר שליטה בחיינו כדי למצוא את האיזון החמקמק שמעסיק את חיי הזוגיות והמשפחה שלנו—האיזון בין עבודה וחיים פרטיים. משרה משותפת יכולה לספק פתרון לחלק גדול מאתנו במציאת איזונים חדשים. הטכנולוגיות גם יעניקו אין סוף אפשרויות לממש איזונים אלו. התקשורת בין אנשים השותפים במשרה לא תצטמצם עוד לפתקים על שולחן העבודה המשותף.

הרבה אנשים מעוניינים לעבוד אבל לא בהכרח במשרות מלאות ומסיבות שונות. לכן, התופעה הזו כנראה תגלוש למגוון גדול של מועסקים במגוון של דפוסים יצירתיים [ויתרונותיה](#) ברורים: [אמהות](#) עם ילדים קטנים הרוצות להיות בבית ולקבל את ילדיהם בארוחה חמה ובעניין אמהי, [מנהלים בכירים](#) גימלאים או גימלאים למחצה, סטודנטים במעמד מלא, למחצה ולרביע, ויזמים הזקוקים להכנסה קבועה תוך כדי שהם בונים ומבססים את המזנק (start-up) או המיזם שלהם.

מקורות קריאה נוספים

www.jobsharing.com

חברה המתמחה בחיפוש עבודה לאלה המבקשים לחלוק משרה ונותנת פתרונות לעסקים המחפשים אנשים המוכנים להיות שותפים במשרה.

www.workfamily.com

Work & Family Connection, הוא מאגר מידע גדול בנושאי עבודה-חיים. יש בו פורום פעיל ויעיל וקישוריות לחומרים רלבנטים למכביר.

www.workoptions.com

אם ברצונך לשתף אחרים במשרתך הנוכחית בחן את ה-e-workbook באתר זה.

www.sharegoals.com

זה האתר של חברת ייעוץ במשאבי אנוש המתמחה בתחום job sharing ככלי בעזרתו אפשר למשוך עובדים להשאר בחברה, ולהגביר את תפוקתם.