



אופן ספייס במשרדים בקנדה. האם חלל העבודה השיתופי מאפשר יצירת קשרי עבודה הדוקים? צילום: Bloomberg

# רוצים פרטיות במשרד: העובדים יהפכו ליעילים יותר אם לא יעבדו באופן ספייס

מחקר שנערך בקרב יותר מאלף עובדי מיקרוסופט בארה"ב בתפקידים שונים מוכיח כי בניגוד לתפישה הרווחת, הישיבה באופן ספייס פוגעת בעובדים, בשביעות רצונם ובביצועיהם • מהנדסי תוכנה התגלו כרגישים יותר לצורך בסימנים שיבהירו מתי ניתן להפריע להם בעבודה

טלי חרותי-סובר

אחד המודלים הידועים שהיחיל ההייטק לשוק העבודה בארץ ובעולם הוא חלל העבודה המשותף, אותו אופן ספייס שהיחליף את המודל המסורתי, שכלל חדרים סגורים בהם ישבו בעבר עובד אחד או כמה עובדים. מודל האופן ספייס מאפשר, לכאורה, זרימה נוחה של מידע ושיתוף, מפגשים ספונטניים – ובעקבות כל אלה גם הגברת רמת היצירתיות בחברה. הוא מאפשר גם את השטח הפירמידה הניהולית, כשמנהלים זוטרים וברגים ביניים יושבים עם עובדיהם, ושומרים על מגע מקצועי הדוק. לרוב יושבת רק ההנהלה הבכירה בחדרים פרטיים, וגם אלה הם בעלי קירות שקופים. אל מול היתרונות האלה יש גם חסרונות. האופן ספייס מייצר מחסור קשה בפרטיות, כמו גם הפרעות חוזרות ונישנות של הקולגות, מה שדורש ניסיונות יצירתיים של עובדים לקבל קצת שקט בעזרת אביזרים פרטיים המנתקים אותם מהסביבה, ובכך פוגעים במהות המודל. מחקר שנערך באחרונה בחברת מיקרוסופט בארה"ב, ברק את תפישת יעילות העבודה,



פרטיות מיעלת את העבודה צילום: monkeybusinessimages / Getty lma

**מהנדסי תוכנה מבקשים חלון**  
מתוצאות המחקר עולה כי רמת שביעות הרצון, כמו גם רמת הפרודוקטיביות של כל בעלי התפקידים בהייטק – גבוהות יותר ככל שניתנת להם האפשרות לעבוד בסביבת עבודה שמאפשרת פרטיות ואפשרות להימנע מהפרעות מצד הסובבים אותם. "מצאנו כי חדרים פרטיים קושרו באופן מובהק עם היכולת לעבוד באופן יעיל יותר בקרב כל בעלי התפקידים", כותבים החוקרים. גורם נוסף שהעלה הן

סך הכל השתתפו במחקר, שכ" לל שאלונים וראיונות עומק, 1,159 עובדים. מכיוון שהתחרות



מיכל רוזן. "נדרש ניטרול של רעשים והפרעות" צילום: דודו בכר

**"המחקר נותן תוקף מחודש לכך שבעידן הרשתות החברתיות יש חשיבות רבה לסביבת עבודה שתאפשר לעובדים להתרכז ולהתמקד בעבודתם הפרטנית"**

כמו גם את השפעתו של האופן ספייס על רמת שביעות הרצון של עובדים בחמישה תחומים אנשי אופרציה, ואנשי שיווק,

הצרכים שביטאו עובדים אחרים. שלושת החוקרים הם אנשי מיקרוסופט: בריטני ג'ונסון מאוניברסיטת מסצ'וסטס, שהיתה מתמחה בחברה, ותומס צימרמן וכריסטיאן בירד, אנשי מחלקת המחקר וחברים בכירים בארגון IEEE, גוף טכנולוגי בינלאומי שהוקם במטרה לקדם טכנולוגיה עבור האנושות. הש" לושא מכירים בעובדה שהמח" קר נעשה כולו על עובדי חברה אחת, ולכן מוגבל מבחינת גיוון התוצאות, אך רואים בו יריית פתיחה למחקרים נוספים בתחום שכמעט ולא נבדק.

## מהנדסי תוכנה מבקשים חלון

מתוצאות המחקר עולה כי רמת שביעות הרצון, כמו גם רמת הפרודוקטיביות של כל בעלי התפקידים בהייטק – גבוהות יותר ככל שניתנת להם האפשרות לעבוד בסביבת עבודה שמאפשרת פרטיות ואפשרות להימנע מהפרעות מצד הסובבים אותם. "מצאנו כי חדרים פרטיים קושרו באופן מובהק עם היכולת לעבוד באופן יעיל יותר בקרב כל בעלי התפקידים", כותבים החוקרים. גורם נוסף שהעלה הן

## כך תגבירו את היעילות בסביבת העבודה



בטלו את האופן ספייס

צרו חדרים פרטיים לעובדים בודדים או לשניים עד ארבעה עובדים בלבד

צרו חללים משותפים לא רשמיים בין החדרים, או מעין בית קפה במרכז החברה

חשוב לדאוג שעובדי צוותים ישבו קרוב האחד לשני ולמנהלים

צרו סימנים או נורמות שיבהירו מתי ניתן, ובעיקר מתי לא ניתן, להפריע

אפשרו פרסונליזציה של מקום הישיבה לכלל העובדים – אל תעבירו מסרים לפיהם זה מטריד או מפריע

מהנדסים יעבדו טוב יותר ליד חלון, ואם יבחרו רהיטים ודקורציה בעצמם

את רמת הפרודוקטיביות, כמו גם רמת שביעות הרצון של כלל העובדים הוא היכולת לתקשר בקלות עם אנשי הצוות, ועם המנהלים שלהם. עבור מהנדסי תוכנה הגורם הזה נרשם כחשוב מאוד לעבודה יעילה ושביעות רצון גבוהה.

עוד עולה מתוצאות המחקר כי מהנדסי תוכנה רגישים יותר מבעלי תפקידים אחרים לאופן שבו הסביבה שלהם מעוצבת. בין היתר, הם דיווחו כי רמת שביעות הרצון שלהם תעלה אם ישבו קרוב לחלון, וככל שיהיו במשרד יותר רהיטים או דקורציה לטעמם.

כלל העובדים היו שמחים לסימנים או נורמות חברתיות שיבהירו מתי ניתן להפריע להם ומתי לא, אלא שמהנדסי התוכנה התגלו כרגישים באופן מיוחד לצורך בסימנים ברורים כאלה, שיעלו עד מאוד את שביעות רצון ויעילות העבודה.

”מכלל הנתונים עולה כי המודל האידיאלי של סביבת העבודה עבור מהנדסי תוכנה, כמו גם לעובדי יידע אחרים, הוא הפוך מהאופן ספייס המורכב, אומרת מיכל רוזן, מעצבת פנים המתמחה בעיצוב משרדים, שמקדמת בעבודתה סביבת עבודה אחת וחדר שונות.

”ממצאי מחקר מיקרוסופט מראים כי המודל הנכון למהנדסי דסים, כמו גם לעובדים אחרים, כולל הקצאת חדרים עבודה פרטיים לכל חבר צוות, וישיבה של חברי הצוות בסמיכות זה לזה עם מסדרון מקשר ביניהם – כמו גם חללים נוספים שימשו למפגשי גשם ולעבודה שיתופית כגון חדרים ישיבות ואזורי מפגש לא רשמיים”, היא אומרת.

כדוגמה היא נותנת את משרד רדי רשות החדשנות – המדען הראשי לשעבר – שם העבודה נעשית בחדרים פרטיים, לצד אזור שיתוף בסגנון בית קפה שמשמש למפגשים לא רשמיים במשך כל שעות היום, ונישיות

פרסים או אותות וציונים לש” בח (62%); כוסות קפה אישיות (60%) הן חלק מתהליך פרסון נליזציה כמו גם תליית כרזות (36%), הצגת משחקים (18%), וטיפול בצמחים (16%). עוד הוזכרו על ידי העובדים תליית חפצי אומנות, ספרים וגם אוכל פרטי, שהופכים את פינת העבודה לאישית יותר.

## העובדים צריכים לשבת בנפרד, אך קרוב

”העבודה באופן ספייס תפגע פחות ברמת שביעות הרצון או היעילות אם תוקרש תשומת לב מיוחדת למספר גורמים, ביניהם הושבת צוותים יחד ושמידה על מיקום חברי הצוות בסמיכות זה לזה, גם כשהצוותים גדלים או שמבנה החברה משתנה”, אומרת רוזן. “בנוסף, נדרש ניטרול ככל האפשר של רעשים והפרעות וכן שימוש בנורמות חברתיות ובסימנים שעל פיהם יידעו העובדים אם ומתי הם יכולים לפנות לקולגה לעבודה מבלי להפריע לו (סימן מוסכם יכול להיות שכשעובד חובש אזניות אין לפנות אליו בשאלות ולהפריע לו להתרכז).

”חשוב לשים לב כי ממצאי המחקר רלוונטיים מאוד לתחום ההייטק בישראל של היום, במיוחד כיון שבישראל – כסימנים טארט-אפ ניישן – ממוקמים עוד ועוד מרכזי מחקר ופיתוח של החברות המובילות בעולם. מדובר בשוק תחרותי מאוד, לכן הבנת הגורמים שיעודדו את שלומם של העובדים חיונית להישדרותן של חברות. המחקר נותן תוקף מחודש לעובדה שבעידן הרשתות החברתיות יש חשיבות רבה לסביבת עבודה שתאפשר לעובדים להיחבר, להתמקד ולדייק את עבודתם הפרטנית. ראוי שהממצאים האלה יעלו בישיבות הנהלות חברות הייטק, כשהם בוחנים את תרומת סביבת העבודה לעובדים והחברה.”

משרדי רשות החדשנות. במקום יש אזור משותף לצד חדרים פרטיים צילום: קטיה לין

נליזציה במקום הישיבה שלהם, ולהפוך אותו ליותר אינטימי ויותר אישי.

מתוצאות המחקר עולה כי 67% מהעובדים עושים פרסון נליזציה, ומספרן של נשים גדול מזה של הגברים: 76% לעומת 63% בהתאמה. המספרים האלה דומים בכל תחומי העבודה והתפקידים. המיעוט שאינו משאיר סימנים אישיים בחלל העבודה אמר לחוקרים כי הדבר נעשה “מתוך התחשבות, ובמטרה לא להפריע או לפגוע באנשים שיושבים ליד”.

הדרכים לעשות פרסונליזציה ציה של מקום הישיבה שונות: רוב העובדים תולים במקום ישיבתם תמונות אישיות או של המשפחה (66%); מעט פחות יוציאים פינה אישית בעזרת תליית

## לא נותנים לאופן ספייס להפריע

כך הופכים העובדים במיקרוסופט ארה”ב את סביבת העבודה לאישית יותר



זאת לעבור באופן ספייס ולשפר ככל האפשר את שביעות הרצון ותפוקת העבודה גם שם. הם מסתמכים, בין היתר, על הצורך העמוק של עובדים לייצר פרסון

## יותר פרסונליזציה – יותר שביעות רצון

במידה ולא ניתן לעבור לחי דרים פרטיים, דנים החוקרים בשאלה אם וכיצד אפשר בכל

ישיבה משולבות במסדרונות. גם בחברת ולנס סמיקונדקי טור המהנדסים יושבים בחדרים פרטיים או בחדרים לשניים עד ארבעה אנשים.