

ניהול אופן ספייס ביום שאחרי

ככל שהעניין נוגע לאיוש משרדים וניהול עמדות עבודה, אנו חווים שינוי מואץ בהתנהגות הארגונית ובהתארגנות המשרדית לאור משבר הקורונה. אנו מבינים שיש להעריך לקראת חזרה באופן שונה מכפי שהורגלנו אליו גם בחסכון בכסף, גם במרחק הפיזי בין עובד לעובד, הערכות לעבודה במשמרות, חזרה מחל"ת בדירוג וכיו"ב.

נכון שכבר תקופה ארוכה יש מגמה של עבודה מרחוק, העברת יותר עבודה למיקור חוץ, מתן אפשרות לעובדים לבחור ימי עבודה מהבית, אלא שכעת לא רק שהמגמה חזקה יותר אלא נכנסים שיקולים נוספים ושאלות העבודה מרחוק מתהפכות - האם הכרחי לעבוד מהמשרד ולא האם אפשרי לעבוד מהבית כל אלו משפיעים וישפיעו באופן ישיר ומשמעותי על אופן ניהול עמדות הישיבה".

ניהול מקומות ישיבה בעידן המודרני

אנחנו כבר לא בבית הספר יותר - מקומות ישיבה זה לא עניין של "מי הגיע ראשון", או מי רוצה להיות הכי קרוב או רחוק מהמורה. אנחנו לא מארגנים אותם לפי לקויות למידה, ולא לפי "כמה שולחנות אפשר להכניס לתוך החלל". כיום - למקומות ישיבה יש עלות אדירה ומהות פרקטית שמשיעיה ישירות על הביצוע ואף על רמת המורל בארגון. לא מדובר בבשורה חדשה אלא שהמודעות לנושא הולכת ועולה. סידור מקומות ישיבה היה מנוהל עד כה על גבי שרטוטים מודפסים, מרקרים ופתיקים צהובים או על אקסלים במקרה הטוב ובמקרה הפחות טוב כלל לא היה מנוהל אלא בשיטת טלאים.

למעשה רק מי שעסק באתגר הזה ידע כמה זמן וכאב ראש יש בתחום הזה. לא בכדי הפך הנושא מתחום אחריות ל"תיק" בלי אבא ואמא שכולם ברחו ממנו ונמנעו מלהתעסק בו. זה היה נעדר הערכה, נעדר משאבים, עבר מ-HR לאדמיניסטרציה, מניהול תשתיות עד למנהלי המחלקות עצמם כמו גחל בוער מאחר ובין השאר, היה כרוך גם בפוליטיקה פנים ארגונית ושביעות רצון ממיקום (עם חלון/בלי חלון, חדר מול אופן ספייס, מיקום ביחס למטבח וכיו"ב...).

ובכלל, איך עוקבים אחר איוש העמדות בארגון של 500 עובדים לדוגמא? הרי עד שסידרנו קומה אחת והתחלנו את השניה כבר הראשונה השתנתה. אפילו בארגונים של 200 עובדים הפכה המשימה למתסכלת ובעייתית מאחר וכל יום העמדות משתנות?

איך יודעים היכן ניתן להושיב אדם או איפה הוא יושב, או היכן ממוקמת מחלקה מסוימת? איך מצליחים לנצל טוב יותר את השטח עם כמות עמדות נתונה? האם הסברה לפיה אין מקום להכניס גפרור היא אמיתית או נובעת מקושי להתחקות אחר המציאות? אולי עובדים לקחו את היוזמה לשבת במקום חדש ומתאים להם יותר, מבלי ליידע אותנו, את אלו הממונים על מקומות הישיבה כך שבבואנו, להושיב אדם חדש בארגון - במקומות שאנחנו "חושבים" שאמורים להיות פנויים... מסתבר שהם ממש לא.

עלות עמדת עבודה אינה שולית ועלולה להרקיע כדי \$ 20,000 בשנה!!!

אין ספק שמדובר בעלות לא שולית, רבים ירימו גבה ויאמרו שההוצאה מנופחת אבל אם נעצור לרגע ונערוך חישוב נגלה כי הוצאות קבועות על שטח בתוספת הוצאות רכות (מסתבר שצריך להאכיל את המפלצת ומחקרים מראים שאפילו כיבוד שייך באופן מסוים לשטח) יובילו אותנו בקלות למספרים הללו ואף יותר.

עמדת עבודה אינה רק המטר - שניים בו יושב העובד והיא כוללת שטח מחיה עליו מועמסים רכוש משותף פנימי למשרד וחיצוני למשרד כגון לובאים, חדרי מדרגות, מסדרונות, תשתיות. מה שנקרא ברוטו ברוטו. יוצא איפה ששטח עמדת עבודה ממוצעת עלול להרקיע כדי 10 אפילו 12 מ"ר לעמדה ברוטו (כ- 5 מ"ר לפני העמסה ועליה יש להוסיף כ- 25% רכוש משותף חיצוני למשרדים בתוספת שטחי מעברים, מטבח, שירותים, חדרי ישיבות, חדרי תשתיות פנימיים במשרד) וזאת כאשר התעלמנו לחלוטין מחדרי עבודה שאינם אופן ספייס שם השטח הממוצע גבוה עוד יותר.

השטח ישלם שכ"ד, דמי ניהול, חומרי ניקיון, מיסים, ביטוח, חשמל, ציוד קבוע, הוצאות רכות שקשורות לשטח כאשר את כל המרכיבים הללו יש להכפיל בשטח עמדה ממוצעת במונחים שנתיים.

הדבר הכואב ביותר הינו הידיעה שאין ניצול מקסימאלי, אדרבא, צא"י עוד היום לסיור ברחבי משרדיך וראה כמה עמדות ריקות נמצאות בכל רגע נתון מסיבות שונות- פגישות, נסיעות עבודה, חופשות, חל"ת, מחלות, שינויים ארגוניים. נגלה כי כמות העמדות הפנויות לא סבירה ורחוקה משמעותית מכפי שסברנו- מקומות ישיבה שאנחנו חושבים שהם מאוישים, למעשה פנויים - כך שהלכה למעשה יש משאב לא מנוצל או ללא צורך אמיתי. כך שאם דיברנו לדוגמא על ארגון של 500 עובדים והצלחנו לצמצם רק 10% מכמות העמדות בגלל ניצול נכון יותר, הגדרת עמדות חמות, נהלי עבודה מרועננים וכמובן תוכנות ניהול או אז עשוי הארגון לחסוך כ- 1,000,000 דולר בשנה (ואנחנו שמרנים עם 10%). כאן התפקיד הופך מאירוע מנהלתי לאירוע כלכלי משמעותי!

ככל שהעניין נוגע לאיוש משרדים וניהול עמדות עבודה, אנו חווים שינוי מואץ בהתנהגות הארגונית ובהתארגנות המשרדית לאור משבר הקורונה. אנו מבינים שיש להעריך לקראת חזרה באופן שונה מכפי שהורגלנו אליו גם בחסכון בכסף, גם במרחקים, משמרות, חזרה מחל"ת בדירוג וכיוב'.

נכון שכבר תקופה ארוכה יש מגמה של עבודה מרחוק, העברת יותר עבודה למיקור חוץ, מתן אפשרות לעובדים לבחור ימי עבודה מהבית, אלא שכעת לא רק שהמגמה חזקה יותר אלא נכנסים שיקולים נוספים ושאלות העבודה מרחוק מתהפכות - האם הכרחי לעבוד מהמשרד ולא האם אפשרי לעבוד מהבית כל אלו משפיעים וישפיעו באופן ישיר ומשמעותי על אופן ניהול עמדות הישיבה".

אז איפה נכנסת לתמונה POC?

לצורך פתרון משימה מאתגרת זו פיתחה חברת POC מערכת חכמה לניהול מקומות ישיבה. מדובר בטכנולוגית ענן נגישה מכל מקום ובעלת כלים ויזואליים המאפשרים ניוד, איתור וניהול יעיל ופשוט. למעשה אותו "תיק" הפך לפתע לתוצר כלכלי איכותי שאינו גוזל זמן רב כל כך ומייצר חוויית שימוש יעילה ונוחה.

POC למעשה מאפשרת מתן מענה לשאלות בסיס רבות כגון:

1. כיצד אני עוקב אחר השינויים הרבים בעמדות הישיבה?
2. האם כל האנשים יושבים במקומות שאנחנו חושבים שהם יושבים בהם?
3. האם יש עמדות שאינן מאוישות? לדוגמה, חופשות, היעדרויות, עזיבה וכיוב'?
4. האם התרחשה תנועה ספונטנית ולא מיודעת של עובדים מעמדה לעמדה?
5. האם אכן יש עמדות פנויות?
6. מהם מפתחות חישוב שטח לצורך שחרור שטח או התפתחות?
7. האם יש דרך אופטימלית יותר לסדר את חלל העבודה כך שהוא יוכל להכיל יותר עמדות?
8. כיצד אני למעשה מייצר תמונת מצב איכותית לכל מחלקה המציגה את אחוזי התפוסה של המחלקה ביחס לעלויות שלה בארגון?

באמצעות הצפיין האינטראקטיבי ניתן לראות את התמונה כולה ואף לערוך שינויים באופן עצמאי. לאחר הדרכה קצרה (כ-20 דקות) ניתן לשלוט במערכת באופן איכותי ולשנות לחלוטין את תפיסת עולמנו, לפתע דו"חות ביצועים ועלויות מופקים באופן אוטומטי ואנחנו יודעים, מבינים ושולטים.

אלא שלא מדובר רק בפתרון בקרה ושליטה, הפלטפורמה מאפשרת ביצוע סימולציות ושינויים מבניים ללא צורך ב-CAD ואף יצירת התראות על אירועים מסוימים, כגון יציאה/חזרה מחופשה ועוד. ברגע שהמידע המספרי (השרטוט) מתכתב עם מידע כללי (שמות עובדים, מחלקות, סטאטוס עמדה) ואף מתממשק למערכות HR הכל נראה לפתע אחרת או אז הופך המשרד על עמדותיו, עובדיו והשטחים שלו לבסיס מידע ממנו ניתן לחלץ כל נתון ולנתח אותו.

לפרטים נוספים ניתן לפנות אלינו ל- info@poc-system.com או למצוא באתר יש [ללחוץ כאן](#)