

ממצאי סקר חוסן תעסוקתי בתעשייה בעקבות מלחמת "חרבות ברזל"

רקע

מלחמת "חרבות ברזל" הביאה לאבדות רבות ברכוש ובנפש ופגיעה חמורה במשק לרבות פגישה ממשית בהיבטי כוח אדם. גם לאחר התאוששות נתוני ואחוזי האבטלה אשר חזרו כמעט לרמתם לפני פרוץ המלחמה (כ-4.8%) השפעות המלחמה עדיין ניכרות בתפוקת העובדים אשר חשים באופן טבעי ירידה באנרגיה לנוכח המציאות היומיומית הקשה והמלחמה המתארכת. ההשפעות הקשות של המלחמה על שוק התעסוקה החמירו את המצב שקדם לה עקב משבר מגפת הקורונה שהביאה לעלייה באחוז האבטלה ולשינוי מגמות במוטיבציה לתעסוקה בקרב הפרט.

בשני אירועים אלה התעשייה הישראלית הוכיחה חוסן תפקודי וכושר הסתגלות למצבי קיצון ביכולתה לחזור ולייצר באופן כמעט מלא ובזמן קצר יחסית, ובכך להמשיך ולהניע את גלגלי המשק. אולם, גם בתעשייה, שחיקת העובדים ניכרת ובכך עולה הצורך במתן כלים ומענים למנהלים בתעשייה, בדגש על משאבי אנוש, כדי לחזק את החוסן התעסוקתי שלהם ושל העובדים במפעלים.

בימים אלו אנו בוחנים קידום תוכנית שתסייע לחיזוק חוסן העובדים במקומות העבודה בשיתוף עם עמותת "בעצמי". העמותה פיתחה מודל חוסן תעסוקתי בשם "מגן לתעסוקה" שעובר התאמה לתעשייה ולצרכיה.

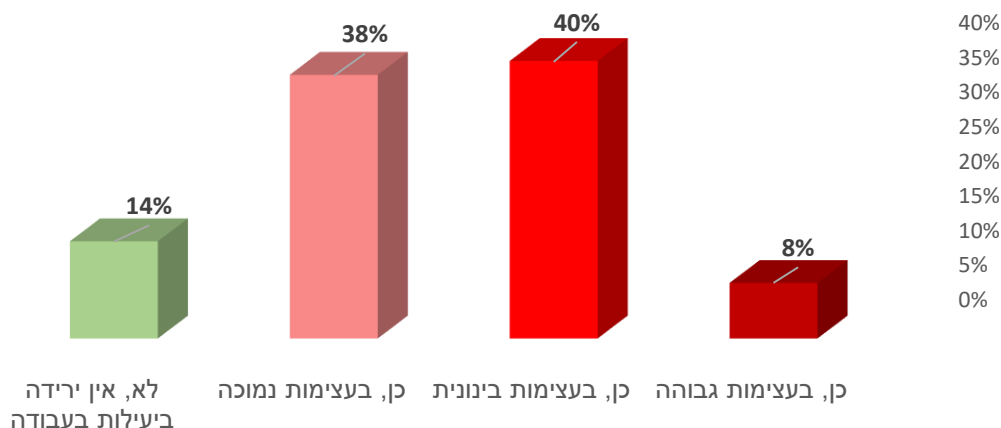
לצורך בחינת המצב בשטח, בוצע סקר במהלך חודש יוני שנשלח לאנשי משאבי אנוש וגיוס, בסיוע אגף כלכלה. על הסקר ענו 57 נמענים מ-57 חברות שונות.

להלן הממצאים העיקריים:

על מנת לבחון שינוי בחוסן התעסוקתי באופן כללי שאלנו תחילה את המעסיקים האם קיימת ירידה ביעילות בעבודה מתחילת המלחמה. הירידה ביעילות יכולה להתבטא בהיבטים שונים אך לרוב מתורגמת לירידה בכושר הייצור.

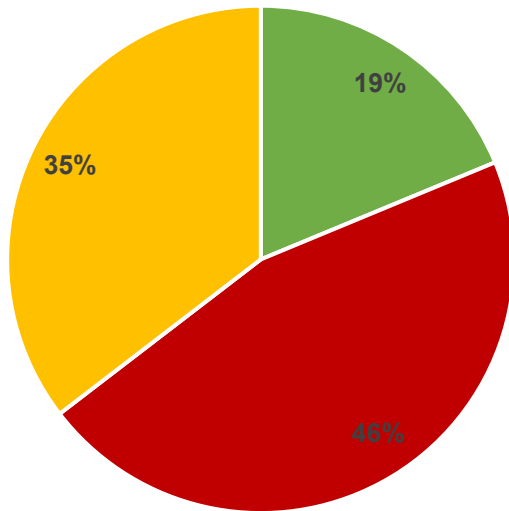
כצפוי, רוב המעסיקים (86%) אמרו שאכן יש ירידה ביעילות בעבודה מתחילת המלחמה, כאשר 8% בלבד אמרו שהירידה ביעילות היא בעצימות גבוהה ו-78% בעצימות בינונית-נמוכה. היה מצופה שהדיווח על ירידה בעצימות גבוהה ביעילות בעבודה תהיה גבוהה יותר, אך נוכחנו כולנו לראות כי התעשייה שבה לתפקוד כמעט מלא בזמן קצר יחסית ובכך הראתה יכולת הסתגלות למצבי קיצון.

גרף 1: האם את/ה יכול/ה לומר כי קיימת ירידה ביעילות בעבודה מתחילת המלחמה?



אגף הינוך, הכשרה ותעסוקה

גרף 2: האם אתה מרגיש שינוי במוטיבציית העובדים?



■ ללא שינוי ■ כן, בעיקר שינוי לרעה ■ כן, בעיקר שינוי לטובה

גורם נוסף אשר נבחן בסקר כגורם השפעה על הירידה ביעילות בעבודה הוא מוטיבציית העובדים. אתגרי המלחמה, משפיעים על הפרט באשר הוא ובאופן כזה או אחר גם על המוטיבציה שלו בעבודה. לא כל שכן, השפעה זאת ניכרת בעצמות גבוהה יותר בקרב עובדים המתגוררים באזור קווי העימות, מפונים, משרתי מילואים ובניו/ות זוגם ואוכלוסיות נפגעות נוספות. כולם, נדרשים להמשיך או לחזור לעבודה והדבר משפיע על המוטיבציה שלהם ועל תפקודם במהלך יום העבודה.

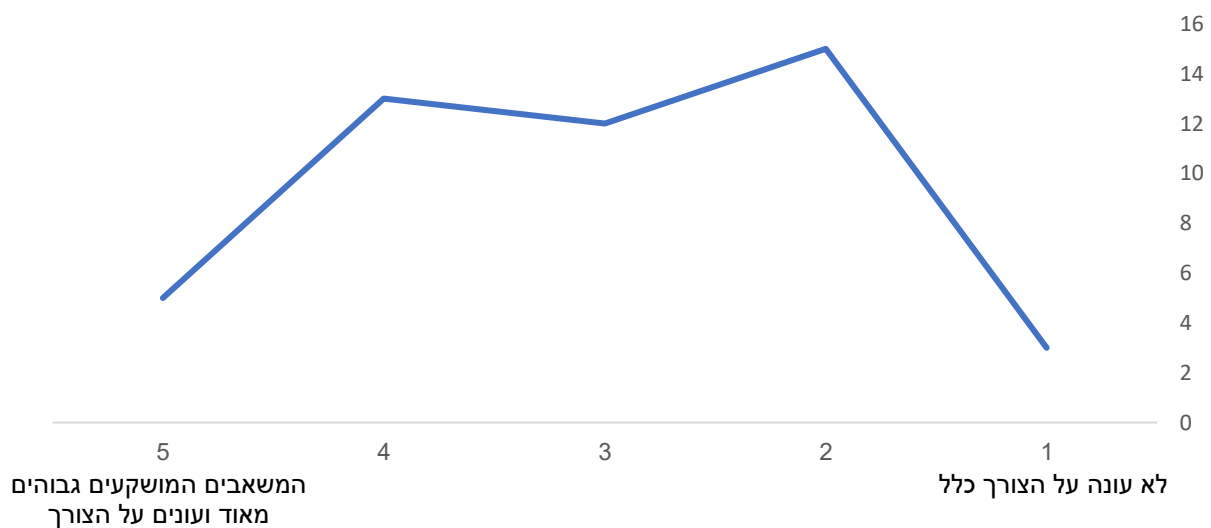
ע"פ הממצאים, כמחצית (46%) מאנשי משאבי האנוש דיווחו כי מרגישים שינוי לרעה במוטיבציית העובדים ורק 19% דיווחו על שינוי לטובה. השאר (35%) דיווחו שלא הרגישו שינוי.

מבין החברות שדיווחו על שינוי לרעה, רבע מהן ממוקמות באזורי עימות בדרום ובצפון. לעומת זאת, מבין החברות שדיווחו על שינוי לטובה, כמחצית הן חברות מהעוטף וקווי העימות בצפון.

יתכן כי ניתן להסיק מכך שדווקא בחלק מהמפעלים בקווי עימות העובדים מרגישים תחושת מחויבות ומחוברות חזקה למקום העבודה ועל כן המוטיבציה שלהם לא נפגעת. במקרים מסוימים משתמע כי תחושת המוטיבציה אף גוברת, ככל הנראה בזכות עבודה משותפת והתגברות תחושת ה-ביחד.

לצורך יצירת מוטיבציה, מעסיקים רבים השקיעו (ועדיין משקיעים) במהלך המלחמה בפעילויות רווחה, מתנות, ימי כיף להתרעננות ועוד. פעילויות אלו מייצרות לרוב מחוברות ומגבירות מחויבות למקום העבודה.

גרף 3: עד כמה המשאבים המושקעים בגיבוש עובדים בחברתך הולמים את הצורך שנדרש לדעתך?



ניתן להסיק מהממצאים כי מרבית אנשי משאבי האנוש מאמינים כי המשאבים המוקצים בעת הזו לגיבוש עובדים אינם תואמים את הצורך.

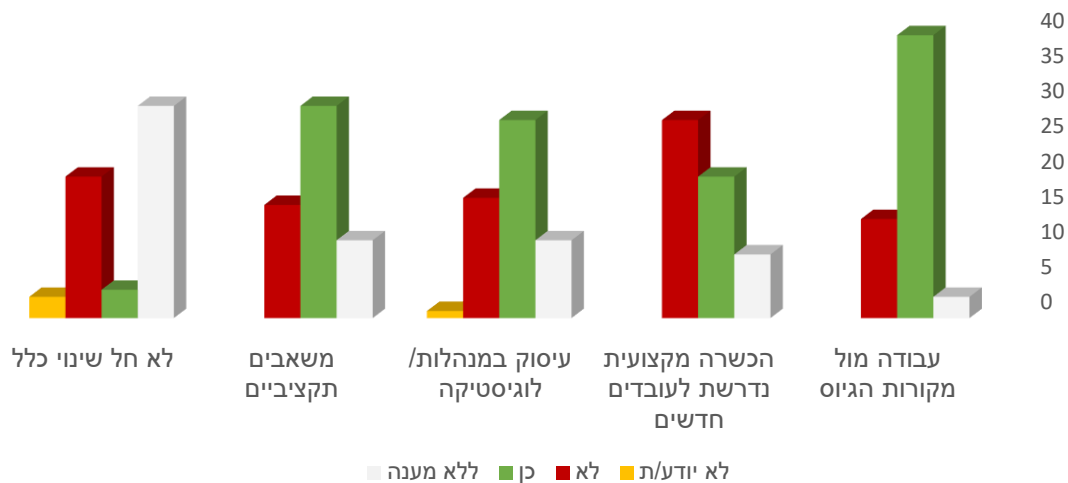
אגף הינוך, הכשרה ותעסוקה

שאלנו את המעסיקים על התחומים בהם חלו שינויים בתשומות הנדרשות בגיוס ובניהול עובדים בעקבות המלחמה. ע"פ הממצאים, רוב התשומות אשר הושקעו בעקבות המלחמה בגיוס עובדים היו בעיקר בהיבטי עבודה מול מקורות גיוס, פחות מכך במשאבים תקציביים ועיסוק במנהלות ולוגיסטיקה ובהכשרה מקצועית לעובדים חדשים. אין הדבר אומר שהמעסיקים לא השקיעו בהכשרה מקצועית לעובדים החדשים, אלא שמצוקת הגיוס והאיתור של כ"א התעצמה וגברה מאז פרוץ המלחמה על נושא הכשרת עובדים חדשים.

ממצאי הסקר, אנו רואים כי בעבור הכשרת עובדים חדשים (OJT או באמצעות גורם הכשרה חיצוני) אין עלייה בתשומות הנדרשות. יתכן שדבר זה נובע גם כי בשל מצב בחירום המתמשך חלק מההכשרות לעובדים חדשים צומצמו ככל הניתן על מנת לאפשר כניסתם של עובדים לעבודה ללא דיחוי.

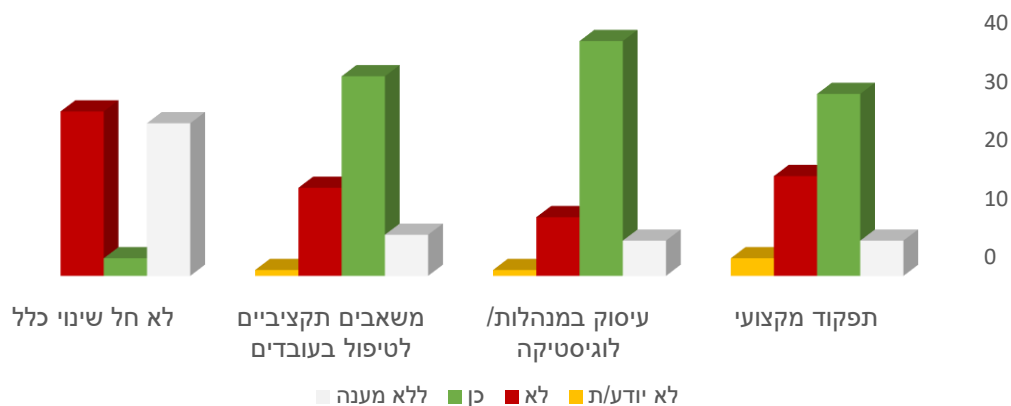
כמו כן, חברות רבות מוציאות משאבים תקציביים גדולים בעבור הסתייעות בחברות כוח אדם לאיתור גיוס כוח אדם, הוצאות אלה גברו עם פרוץ המלחמה ויתכן שבאופן מסוים באות אף על חשבון השקעה בהכשרות מקצועיות.

גרף 4: האם חלו שינויים בתשומות הנדרשות בגיוס העובדים בתחומים הבאים?



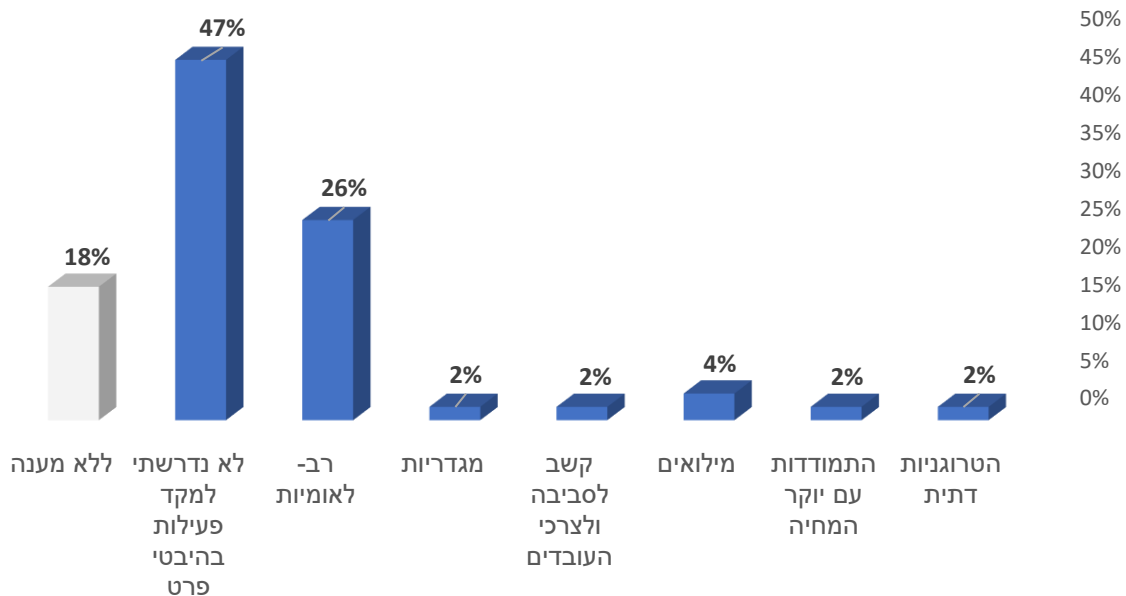
לעומת זאת, רוב אנשי משאבי האנוש דיווחו כי התשומות הנדרשות בניהול עובדים, הם בעיקר בעיסוק במנהלות ולוגיסטיקה ואחריו במשאבים תקציביים לטיפול בעובדים ובתפקוד מקצועי. מספר קטן של מעסיקים ציין כי לא חלו שינויים כלל בתשומות הנדרשות בניהול ובגיוס עובדים. מצב המלחמה, גיוס המילואים הנרחב, שינוע עובדים ממלונות מפונים למקומות העבודה- כל אלה הביאו את החברות לעיסוק רב בלוגיסטיקה ומנהלות אל מול רשויות וכן העובדים עצמם. אין ספק כי בהיבט זה יש מקום להתייעלות משרדי הממשלה בהנחיות ברורות ושיח שוטף עם המעסיקים.

גרף 5: האם חלו שינויים בתשומות הנדרשות בניהול העובדים בתחומים הבאים?



בתחום ניהול הפרט, שאלנו את המעסיקים באיזה היבטים חברתיים הם נדרשו להשקיע תשומות. ע"פ הממצאים, כמחצית מהמעסיקים (47%) דיווחו כי לא נדרשו למקד פעילות בהיבטי פרט. אולם, המוקד העיקרי לטיפול היה בהיבט רב-לאומיות כהשלכה ישירה של המלחמה. מקצת מהמעסיקים (4%) דיווחו כי נדרשו לנושא המילואים, לרבות שליחת בקשה לולת"ם, קשר עם העובד במילואים וכד'.

גרף 6: האם נדרשת לפעילות ממוקדת ו/או שונה באחד (או יותר) מהיבטי הפרט הבאים?



הממצא המפתיע של "לא נדרשתי למקד פעילות בהיבטי פרט" יכול להיות מוסבר ע"י ניסוח לא ברור של השאלה או מכך שהמעסיקים נדרשים להשקעה מואמצת וטיפול בפרט בימים שבחירום כפי שהם עושים זאת בשגרה, בין אם בגיוס או בניהול עובדים.

סיכום

סקר חוסן תעסוקתי בתעשייה נשלח למענה אנשי משאבי אנוש כ-8 חודשים מתחילת מלחמת "חרבות ברזל". בסקר ביקשנו לבחון את המצב בשטח של העובדים בתעשייה מנקודת מבטם של אנשי משאבי האנוש ולבדוק את הצורך בתוכנית חוסן תעסוקתי לעובדים ומנהלים והתאמתה לצרכי התעשייה בישראל.

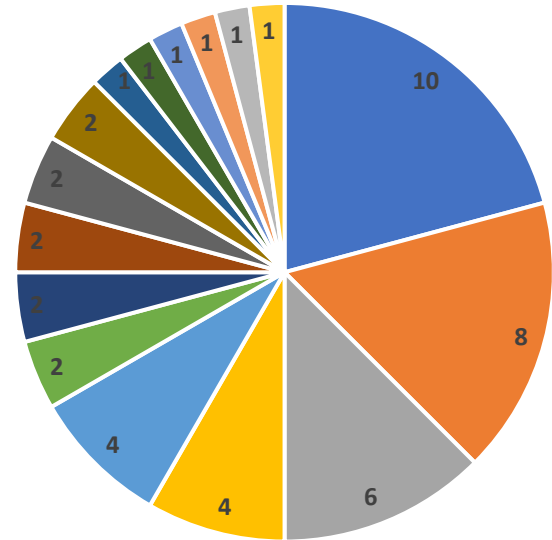
ממצאי הסקר הצביעו על ירידה ביעילות בעבודה שמביאים לירידה בכושר הייצור של המפעלים וזאת כתוצאה ממספר גורמים וביניהם הירידה במוטיבציית העובדים ושחיקתם לאורך זמן. עם זאת, דווקא החברות באזורי העימות בצפון ובדרום דיווחו על מוטיבציה גבוהה של העובדים, המעידה על מחויבותם והתגייסותם למקום העבודה בראייתם אותו כעוגן וכחלק מהמאמץ הקהילתי ואולי אף הלאומי.

בסקר בחנו גם את התשומות המושקעות בגיוס ובניהול עובדים ומצאנו שהם בעיקר מושקעות בעבודה מול מקורות גיוס (גיוס עובדים) ובמנהלות ולוגיסטיקה (ניהול עובדים), ובהיבט מיקוד פעילות בניהול הפרט נמצא כי רוב אנשי משאבי האנוש לא נדרשו להשקיע מאמצים מיוחדים בניהול הפרט, אולי משום שבתעשייה הם עושים זאת בשגרה ועל כן לא רואים בכך כפעילות מיוחדת ובלתי-שגרתית. מכל מקום, ברור כי מצב זה אינו רגיל ומביא גם לשחיקת המנהלים, מכאן שנדרשת תוכנית פעולה, עם משאבים ממשלתיים, לתמיכה וחיזוק החוסן הן של העובדים והן של המנהלים כדי להחזיר את התעשייה והמשק כולו למסלול פריון כלכלי וחברתי מואץ.

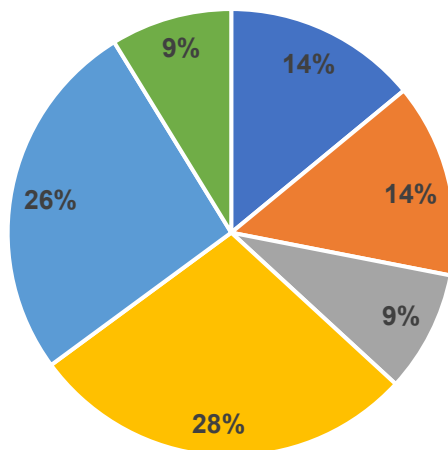
נתוני החברות המשיבות:

גרף 7: ענף פעילות

- מתכת וחשמל
- מזון ושקאות
- גומי ופלסטיק
- חומרה ואלקטרוניקה, תשתיות וזותקשורת
- מכונות וציוד מכונות, גרורים ומרכיבים
- אריזה, נייר ודפוס
- כימיה ונפט
- פרמצבטיקה ומוצרים רפואיים
- רהיטים ועץ
- אחר
- בינוי, תשתיות וזכוכית
- טקסטיל, חומרי גלם לטקסטיל ואופנה
- מוצרי צריכה
- פתרונות סביבה ואנרגיה ירוקה
- תעשייה בטחונית
- תעשיית המים



גרף 8: מרחב גיאוגרפי



- דרום
- דרום-עוטף
- ירושלים
- מרכז
- צפון
- צפון-קו עימות

גרף 9: גודל חברות

