

## האסטרטגיה החדשה של חברות ההייטק: "השלב הבא" של התרבות הארגונית

### הקריסה השקטה של המשרד המסורתי: למה כשכולנו רודפים אחרי ארבעה קירות משלנו, החברות הגדולות דווקא מעדיפות לוותר על שלהם

אריאל פייגלין 16/11/2025 06:01 **מעריב**

לפי נתוני TechCrunch, במחצית הראשונה של 2025 פוטרו ברחבי העולם כ־22 אלף עובדי הייטק, וחברות ענק כמו אמזון הודיעו על צמצומים מאסיביים, כולל פיטורי 14 אלף עובדים רק לאחרונה. בתוך האקלים העסקי המתכווץ הזה, ארגונים רבים בוחנים מחדש את מערכי ההוצאות שלהם - [המשרד הפרטי הוא הנפגע העיקרי](#).

**קרן שמ־טוב סגל**, מנכ"לית מיינדספייס ישראל, מתארת מגמה ברורה: ארגונים שעד לפני שנים ספורות התעקשו על חוזי שכירות ארוכים ועל משרדים פרטיים וריקים ממילא, מגלים שהמודל הזה פחות מתאים לעידן שבו עלויות גבוהות, ריביות מכבידות ושוק תנודתי דורשים התאמות מהירות.

לטענתה, בחירה בחללי עבודה גמישים כבר איננה "פשרה", אלא החלטה אסטרטגית שמאפשרת לחברות לייעל תפעול, לצמצם התחייבויות ולשמור על שליטה בהוצאות. "המשרד המסורתי, זה שהיה במשך עשרות שנים סמל סטטוס עסקי, כבר אינו מייצג עוצמה. להפך. יותר ויותר ארגונים מגלים שהוויתור עליו הוא דווקא הצהרה על חוסן."

לפי נתוני CBRE, שיעור המשרדים הריקים בארצות הברית הגיע השנה לשיא של 19% - הנתון הגבוה ביותר מאז שנות ה־90. גם בישראל נרשמה האטה משמעותית: התחלות הבנייה למשרדים במחצית הראשונה של 2025 ירדו לרמה הנמוכה ביותר בעשור. כל זאת לצד הריבית הגבוהה שמשפיעה על עלויות החזקה עבור חברות וארגונים רבים.

לדברי שמ־טוב סגל, מאחורי הירידה בביקוש עומד שינוי עמוק הרבה יותר מתנאי שוק: מעבר מחשיבה על המשרד כנדל"ן, לחשיבה עליו כשירות. החברה המודרנית, היא מסבירה, נמדדת ביכולת שלה להסתגל - לא בכמות המטרים שחתמה עליהם לעשור קדימה. העובד המודרני נמדד בתפוקה - לא במספר השעות ששהה על כיסא.

דוחות בין לאומיים מעריכים כי עד 2030 יתפסו חללי עבודה גמישים כ־30% מהיקף שטחי המשרדים. ענקיות טכנולוגיה וארגונים מסורתיים כאחד כבר מאמצים את המודל, לעיתים על קומות שלמות. המרחב נראה כמו משרד "רגיל", אך ההבדל המהותי הוא מאחורי הקלעים: אין התחייבות ארוכת טווח, אין הוצאות קבועות מנופחות, ויש גמישות מלאה לגדול, להתכווץ או להסתגל לשינוי בשוק בתוך שבועות - לא שנים. שמ־טוב סגל מדגישה שהפתרון אינו רק נדל"ני, אלא גם אנושי.

על פי דוחות עולמיים של גאלופ, אחד מכל חמישה עובדים מדווח על תחושת בדידות בשגרת העבודה. חללים משותפים - במידה והם מתוכננים נכון - יוצרים מפגש, קהילה, שיתוף ידע ותחושת שייכות. כל אלו תורמים, לדבריה, למודל עבודה יציב ובריא יותר, דווקא בתקופה המאופיינת בחוסר ודאות.

"הערך המוסף של הפתרון הוא כפול: הן מבחינת הארגון שמנצל נכסים בצורה חכמה, והן מבחינת העובדים שמקבלים סביבת עבודה מותאמת, דינמית ותומכת. המודל הגמיש מאפשר לחברות להתאים את עצמן במהירות לשינויים בשוק, לשמור על תפועול יעיל ולחזק את הקהילה הארגונית, תוך ניצול מיטבי של משאבים קיימים."

היא ממשיכה ואומרת: "ניתן לראות מגמה בה חברות וארגוני ענק מצויות על קומות שלמות בחללי העבודה הגמישים. אומנם יש בכך כמעט חזרה מלאה למשרד אך כל זאת ללא התחייבות לנדל"ן קבוע וארוך טווח. מה שמאפשר גמישות תפעולית, שליטה בהוצאות ושימור תרבות ארגונית פיזית."

אבל, האם מדובר במגמה או באפיזודה חולפת? "לפי נתוני HTF Market שוק חללי העבודה הגמישים צפוי לזנק מ־54.1 מיליארד דולר ב־2025 לכ־149.7 מיליארד דולר עד 2033. צמיחה שנתית של יותר מ־14% מצביעה על כך שלא מדובר בטרנד או בפתרון זמני של תקופת פיטורים - אלא בשינוי יסודי באופן שבו חברות מנהלות משאבים ומתכננות צמיחה."

שם־טוב סגל רואה בכך את "השלב הבא" של המשרד: לא עוד חלל פיזי שמגדיר את החברה, אלא שירות שמותאם לצרכים משתנים. "חברות שמבינות את הערך שבגמישות, ושיוזעות לרתום את הקהילה הארגונית שנוצרת במרחבים משותפים, בונות לעצמן יתרון תחרותי אמיתי" היא חותמת.