

דניאלה ג'אנו ורויטל סילס

3 תחנות בדרך לקריירה: מסולם קריירה קלאסי לסולם רב-ממדי

יורם דברת ונעמי נצר לוינשטיין

8 תפקידם התעסוקתי והחברתי של מהגרי עבודה נותני טיפול סיעודי בישראל

יעל אוספובט

12 כשהעבודה 'לא נחשבת': קידום תעסוקתי בעולם החרדי

ד"ר בני בנימין

16 האדם מתכנן, ואלוקים צוחק: תאוריית הכאוס בקריירה

עפרה נבו

20 גלגולה של טבלה

שרית ארנון לרנר

22 מדור תיאורי מקרים - סיפורו של עמית והזהות המינית--גברת או אדון?

כנסים בינלאומיים

הדסה ליטמן-עובדיה

27 רשמים מהכנס הדו-שנתי ה-11 של החברה לפסיכולוגיה תעסוקתית

יונל שפייר

31 ייעוץ קריירה זה לא ביסיקה גרעינית: רשמים מסדנת סביקס בכנס NCDA, יוני, 2014

קרן זאב
אילן נחמיה

האגודה הישראלית ליעוץ תעסוקתי ולפיתוח קריירה

אית

<http://www.ayellet.org.il/>  ayellet.adam@gmail.com  ת.ד 45189 חיפה, 31451 

www.facebook.com/groups/ayellet  bit.ly/Ayellet-linkedin 

אנו מתחילים את השנה החדשה עם גיליון 3 של אדם ועבודה המתחדש. בגיליון זה תמצאו שוב חומר מגוון על היבטים שונים של הייעוץ לקריירה. מדובר בהתייחסות לאוכלוסיות מיוחדות (גברים חרדים, מהגרי עבודה, ואף טרנסג'נדרים), שיטת תכנון קריירה חדישה (סולמות קריירה), רשמים מכנסים בינלאומיים (בארה"ב ובפורטוגל), גישושים בעולם העבודה הכאוטי (סקירת ספרות על כאוס בקריירה), ואף הסתכלות נוסטלגית על התחום בחיתוליו (חזרה למאמר קלאסי מ-1966). אנו חוזרים ומעודדים את הקוראים לשתף אותנו בעבודתכם המקצועית ולתרום לנו (בכתב) את השלכותיה המעשיות על תחום הייעוץ ופיתוח קריירה **(ניתן למצוא הנחיות למחברים בעמודים האחרונים).**

בהזדמנות זו, אנו מזמינים את קוראי אדם ועבודה לגלוש באתר האינטרנט החדש של אגלת תתרשמו ותינו!

תגובות: אנו מעודדים שיח מקצועי סביב המאמרים, באמצעות פייסבוק או לינקדיין.

תודות: לניצה אמיר ולברק פיק על תרומתם בעריכה ולעדי רמות על הגרפיקה.

קריאה מהנה!

ד"ר בני בנימין ופרופ' עפרה נבו, עורכי אדם ועבודה



12

כשהעבודה 'לא נחשבת': קידום תעסוקתי בעולם החרדי.

מאמר זה משקף את החסמים האידאולוגיים והדתיים שעל הגבר החרדי להתמודד כאשר הוא סולל את דרכו בעולם העבודה. כאן היועץ התעסוקתי מקבל מבוא ללקסיקון החרדי הרלוונטי לקראת חידוד הרגישות הבין-תרבותי.

מאת: יעל אוספובט, יועצת תעסוקתית בארגון חסדי ל"ב בצפת



8

תפקידם התעסוקתי והחברתי של מהגרי העבודה בעבודתם הסיעודית בחברה הישראלית.

מאמר זה מספר על "טיפול" בעובדים הזרים שמטפלים בקשישים סיעודיים בארץ. הצוות בבית יקינטון מנסה להבחין בין "בייביסיטר" לבין התמקצעות.

מאת: יורם דברת ונעמי נצר לוינשטיין, מבית יקינטון, מרכז יום לאוכלוסיה המבוגרת בהוד השרון



3

תחנות בדרך לקריירה: מסולם קריירה קלאסי לסולם רב-ממדי

במאמר זה מוצג המודל של סולמות קריירה ותיאור על איך ניתן להשתמש במודל זה, בליווי ובאימוץ תעסוקתי, לקידום עובדים בשכר נמוך.

מאת: דניאלה ג'אנו ורויטל סילס, תבת



22

מדור תיאורי מקרים - סיפורו של עמית והזהות המינית-גברית או אדון?

איך בלבול בזהות המינית אצל נועץ/ת משפיע על ייעוץ פסיכולוגי תעסוקתי? נקרא על נסיון של פסיכולוגית תעסוקתית להתמודד עם שאלה זו.

מאת: שרית ארנון לרנר, פסיכולוגית תעסוקתית מומחית



20

גלגולה של טבלה

מאמר זה מסתכל אחורה מעל 50 שנה, כאשר פרופ' עפרה נבו עבדה כעוזרת לד"ר יעל פלום ע"ה באוניברסיטה העברית בשנות ה-60. פרופ' נבו מציגת את הרלוונטיות גם היום של טבלה שמתמצת את הגורמים השונים המשפיעים על התפתחות מקצועית.

מאת: פרופ' עפרה נבו, אוניברסיטת חיפה



16

האדם מתכנן, ואלוקים צוחק: תאוריית הכאוס בקריירה

כאשר מתכננים מסלול בקריירה לא תמיד מתחשבים באירועים לא מתוכננים (לטוב ולרע) שעשויים לשבש את התוכניות. גישה זו (The Chaos Theory of Careers) מזכירה ליועצים תעסוקתיים שחשוב "לחסן" נועצים נגד ייאוש ואף מציעה טכניקות למטרה זו.

מאת: ד"ר בני בנימין, מאמן קריירה



31

ייעוץ קריירה זה לא 'פסיקה גרעינית': רשמים מסדנת סביקס בכנס הערע (National Career Development Association) בקליפורניה, יוני, 2014.

מאת: יובל שפיר, יו"ר א.י.ל.ת., מנכ"ל i-Decide



27

רשמים מהכנס של החברה לפסיכולוגיה תעסוקתית (SVP) Society for Vocational Psychology, קוֹמְבֶּרְג, פורטגל, 14-16 ביולי 2014.

מאת: פרופ' הדסה ליטמן-עובדיה, אוניברסיטת אריאל



27

כנסים בינלאומיים: שני מאמרי הרשמים להלן מראים לנו שהשתתפות בכנסים בינלאומיים מעשירים אותנו הרבה מעבר לתוכני ההרצאות:

תחנות בדרך לקריירה: מסולם קריירה קלאסי לסולם רב-ממדי

דניאלה ג'אנו ורויטל סילס | לחצו לפרופילי הכותבים 🔍



...להמתין בתחנה, להחליט לאן רוצים
לנסוע, לעלות על הקו הנכון. לפגוש
באמצע הדרך את השותפים לנסיעה,
לחשב מסלול מחדש, לצאת לנסיעה עם
מורה דרך ולנווט יחד בצורה המיטבית...
במאמר זה נציג את המושג **סולמות קריירה**
ונציע כיצד ניתן לעשות שימוש בידע על
אודות סולמות קריירה בליווי ובאימון
תעסוקתי של עובדים בשכר נמוך.

נקודת המוצא

תבת (תנופה בתעסוקה, מיסודה של ג'וינט ישראל וממשלת ישראל), פועלת לפיתוח מודלים ושיטות עבודה לשילוב ולקידום תעסוקתי של אוכלוסיות בעלות שיעור השתתפות נמוך בשוק העבודה (ביניהן חרדים, ערבים, עולים, אנשים עם מגבלה וצעירים חסרי עורף כלכלי). החל משנת 2012 מפעילה תבת תכנית פיילוט לקידום עובדים בעלי כושר השתכרות נמוך מתמשך¹. מטרת התכנית לפתח כלים ושיטות עבודה לשימוש עובדים בשכר נמוך, אשר אינם ממצים את הפוטנציאל ואת הכישורים הטמונים בהם. אחד הכלים הוא **פיתוח 'סולמות קריירה'**.

בשנים האחרונות ניתן לזהות כמה מגמות בשוק העבודה בישראל: לצד העלייה בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה, עולה גם מספר העובדים העניים (בנק ישראל, 2012). מרבית המשרות הפנויות הן לעובדים בלתי מקצועיים (כ-60%), כאשר רוב המשרות הפנויות (כ-70%) מוצעות בשכר נמוך (אורנשטיין, 2014). קיימות משרות רבות במשק שקשה לאישן, ואחד ההסברים לכך הוא העדר אופק קידום, אשר מפחית את מידת האטרקטיביות. הנחת היסוד בתבת היא כי פיתוח מסלולי קריירה יענה על הצורך של העובדים באופק התפתחותי, הכולל שיפור בשכר ויתר יציבות, וכן על הצורך של המעסיקים בצמצום תחלופת עובדים. הדבר ישפיע לא רק על המעסיק היחיד אלא על המשק כולו, תוך הקטנת האבטלה המבנית במשק.

הגישה המאפיינת את תבת בפיתוח שירותים בתחום התעסוקה היא גישת ה-dual client. לפי גישה זו, עלינו לראות הן את צורכי הפרט (משתתפי התכנית) הן את צורכי העסקים בבואנו לפתח שיטות עבודה

¹ "תכנית קידום" בתבת פועלת לקידום מקצועי של משתתפי התכנית לפי ארבעה מדדי הצלחה: שיפור כלכלי, קידום מקצועי, שיפור בתנאי העסקה ושיפור בתחושה הסובייקטיבית של הפרט לגבי מצבו התעסוקתי.

ושירותים בתחום התעסוקה. לכן, במקביל לפיתוח הידע ברמה הפרטנית, פועלת תבת ברמה הסקטוריאלית עם המגזר העסקי. דוגמה לשותפות שכזו היא **פיתוח 'סולמות קריירה' במקומות בהם קיימת קוטביות בין משרות זוטרות למשרות בכירות היוצרת שחיקה של תפקידי ביניים.**

לאן נוצה להגיע?

קריירה היא תהליך ההתפתחות שעובר העובד תוך כדי התנסותו בעבודות שונות בארגון אחד או יותר. בניגוד לעבר, בימינו הקריירה היא דינמית, רב כיוונית וחסרת גבולות - מסע הנמשך לאורך החיים (Baruch, 2004). 'סולם קריירה' הוא סדרה של מקצועות המחוברים יחד על-ידי כישורים משותפים או משלימים; סולם הקריירה מאפשר לעובד להתקדם ברצף של תפקידים מחד, ומרחיב את אפשרויות גיוס ושימור העובדים למעסיק מאידך (Prince & Mills, 2003).

במקומות עבודה רבים נוצרה התפלגות דמויית שעון חול של העובדים: חלק גדול מן העובדים הם במשרות נמוכות, שאינן דורשות השכלה או הכשרה (החלק התחתון של שעון החול). בחלקו העליון של שעון החול מצויים עובדים בעלי יכולות גבוהות ויקרות ערך לארגון, אשר לרוב מתורגמות לשכר הולם. בדרגי הביניים קיים מעין צוואר בקבוק: מיעוט של עובדים וסיכוי נמוך למעבר או לקידום.

מתוך הסתכלות זו, הרי שסולם הקריירה מטרתו להוות כלי לפיתוח עובדים בשכר נמוך. פיתוח זה עשוי להתרחש אם יוצר קישור בין משרות התחלתיות, הדורשות שימוש במיומנויות בסיסיות ותגמולן נמוך, לבין משרות מתקדמות יותר, המאופיינות בשימוש במיומנויות רבות יותר ולצדן תנאי העסקה מיטיבים. אפיק חשיבה זה עשוי להתאים לארגונים אשר מתקשים בגיוס עובדים או לחלופין סובלים מתחלופת עובדים מתמדת בשיעורים גבוהים (ג'אנו, מרום, לאור, אוריאל-ריימונד, ופרג, בתהליך פרסום).

המודל החדש של סולם הקריירה מציע מגוון אפשרויות וכולל כיוונים שונים שאפשר לפנות אליהם. לפיכך, בעוד שהמונח **סולם קריירה** (איור 1) מעלה על הדעת התקדמות ליניארית במעלה שלבי הסולם, המונח **מפה תעסוקתית** (איור 2) מצייר באופן נאמן יותר למציאות את מסלולי הקידום האפשריים של העובד, שלעיתים קרובות הם רוחביים ורב-ממדיים. דוגמה לכך ניתן לראות ב"מפת הדרכים" של מודל בולטימור, המונה את התפקידים המרכזיים במקצועות הבריאות (BACH, 2006). מודל זה ממפה את שלוש הקטגוריות המרכזיות: טכנאות, אדמיניסטרציה וטיפול בחולה, תוך אפיון הכישורים הנדרשים, ההשכלה והניסיון הרלוונטי שיש לצבור כדי להתקדם בכל אחד מהתפקידים השונים בקטגוריות אלו. מפה זו מבהירה איך ניתן לעבור בין תחום לתחום או להעמיק בתוך כל אחד מהתחומים, מעבר שמשמעו עלייה בגובה השכר וקידום מקצועי ככל שההשכלה והניסיון עולים, בהתאמה.



איור 2: "מפה" תעסוקתית מדמה את מסלול הרכבת התחתית בלונדון



איור 1: "סולם" קריירה (תפיסה ליניארית)

למי נדאי להצטרף לנסיעה?

סולמות קריירה עונים על צורך כפול - של מעסיקים בכוח עבודה מיומן ושל עובדים בקידום לאורך זמן: הם מאפשרים למעסיקים להיות אטרקטיביים לעובדים בעבודות זוטות, ומאפשרים לעובדים תכנון קריירה - גישה למקצועות בעלי הכנסה גבוהה יותר והתמקצעות.

סולמות קריירה מארגנים את סביבת העבודה הכאוטית: על העובד לנווט את הקריירה שלו ולבחור מבין מגוון האפשרויות הקיימות, תוך לקיחת יותר אחריות על המהלך; ועל הארגון להבין כי אף שאינו אחראי באופן בלעדי לתכנון מסלולי הקריירה של עובדיו, עליו לתמוך במהלך. העיסוק בסולמות קריירה הוא חלק משיח על פיתוח המשאב האנושי בארגון, המאופיין בהתפתחות הן של הארגון הן של העובד.

לחשב מסלול מחדש

סולם הקריירה הוא גם כלי לפיתוח עובדים בשכר נמוך. פיתוח זה עשוי להתרחש אם ייווצר מדרג תפקידים, כלומר: קישור בין משרות התחלתיות, הדורשות שימוש במיומנויות בסיסיות ותגמולן נמוך, לבין משרות מתקדמות יותר, המאופיינות בשימוש במיומנויות רבות יותר ולצדן תנאי העסקה מיטיבים. אפיק חשיבה זה עשוי להתאים לארגונים אשר מתקשים בגיוס עובדים או סובלים מתחלופת עובדים מתמדת. במקרים אחרים ידבקו חלק מן המעסיקים במצב הנתון, ויעדיפו העסקה בעלות נמוכה, ללא השקעה באופק תעסוקתי ובהכשרות (Fitzgerald, 2004). העדר הכשרה והשכלה מתאימה משפיע בין היתר גם על הפריון בשוק העבודה; ואכן, הפריון בישראל הוא מהנמוכים בעולם (מקוב, 2007).

נסיעה בליווי מורה דרך – המאמן התעסוקתי

סולמות קריירה אינם נוצרים מעצמם בתהליך טבעי; במקרים רבים יש צורך במהלך מודע של הבניה מסודרת ובניהול התהליך על-ידי מתווכים. אזי יכול המאמן התעסוקתי, הפועל במסגרת תכניות התעסוקה שפיתחה תבת, לשמש כמתווך דואלי בין המשתתף - שאותו הוא מכיר על כל היכולות, הערכים והחסמים שהוא מגיע עמם לעולם העבודה - לבין שוק העבודה.

רבות מאוכלוסיות היעד שתבת סייעה לשילובן בעבודה הן דור ראשון בתעסוקה, ופעמים רבות הן חסרות ידע לגבי מסלולי התפתחות אפשריים. דבר זה עלול למנוע מהן להיכנס למשרות פתיחה ראשוניות בעלות פוטנציאל קידום עתידי, או לחלופין להישאר לאורך זמן במשרות זוטות ללא יכולת להתקדם.

שיטת העבודה העיקרית עם משתתפי תכניות התעסוקה שפיתחה תבת היא ליווי תעסוקתי מתמשך באימון אישי או קבוצתי, המשלב כמה צירים מרכזיים של אימון תעסוקתי (פנט-פלאג, 2010). האימון מסייע למשתתפים להתגבר על חסמים בדרך לתעסוקה יציבה מחד ובעלת פוטנציאל לקידום תעסוקתי ולמוביליות מאידך. במהלך האימון הם נחשפים להיכרות מעמיקה יותר עם שוק העבודה ועם מסלולי קידום אפשריים, ההכרחיים לצורך השתלבות מיטבית וקידום בעבודה.

מצפן לדרך

אחד הכלים המרכזיים באימון האישי הוא גיבוש *חזון תעסוקתי* - תמונת עתיד מיטבית של השאיפות התעסוקתיות של האדם. סולם הקריירה מאפשר לתרגם את החזון, המעניק השראה ומניע לפעולה, לשלבים - לטווח קצר, בינוני וארוך. ההבנה שהתפקיד ההתחלתי הוא בראשית הסולם, ושיש מסלול קידום התפתחותי-הדרגתי, זורעת תקווה ממשית להמשך ומסייעת גם למאמן ללבות את רמת המוטיבציה

של המשתתף: ביכולתו להמליץ על תפקידי כניסה ראשוניים ו"אטרקטיביים" פחות תוך שרטוט אופק התקדמות, ובכך לייצר כדאיות אצל המשתתף. בשלבים מתקדמים של הסולם תתאפשר גישה למקצועות בעלי הכנסה גבוהה יותר.

תפקיד המאמן גם לחזק את תפיסת המסוגלות העצמית של המשתתף, המתייחסת לאמונתו של האדם ביכולתו לבצע משימה כלשהי. סולם הקריירה מציע בראשיתו משרת פתיחה, שאינה דורשת מיומנויות רבות, ומאפשרת למשתתף לחוות הצלחות קטנות; הצלחה זו עשויה להביא לעלייה ברמת המסוגלות העצמית שלו. ההתקדמות במעלה סולם הקריירה מעלה גם את רמת המסוגלות תעסוקתית לקידום - קשת יכולות וכישורים המסייעת לאדם להתקבל למקום עבודה ולעבוד בו. המסוגלות התעסוקתית מתייחסת גם לכושרו של אדם לשמור על מקום עבודתו, להתמיד ולהתקדם בו (תמיר ונוימן, 2007).

תכנון המסע

החזון התעסוקתי משמש כמצפן לדרך, ותכנון המסע דורש חשיבה משותפת עם המשתתף. אחד הכלים שיכולים לסייע להגיע משלב החזון למציאות הוא מודל S.M.A.R.T. (קובי, 1999) אשר מציג דרך להצבת מטרות ולהשגתן לפי כמה מדדים (פנט-פלג, 2010). סולם הקריירה מאפשר תכנון מסלול "מהסוף להתחלה", תוך יכולת להגדיר את המדדים הנדרשים בכל שלב.

"הי מנווט?"

יש אחריות משותפת ב"ניווט" - על המאמן להוביל ולהטמיע את החשיבה לטווח רחוק באמצעות סולמות קריירה, ליווי אשר יוביל את המשתתף באופן הדרגתי ומובנה לפיתוח אופק תעסוקתי. במקביל, על המשתתף לנהל את הקריירה האישית שלו, התלויה בין היתר בפרואקטיביות, ברצון ובמוטיבציה שלו; הפרואקטיביות הכרחית בתהליך האימון (פנט-פלג, 2010). לסיכום, המושג "סולמות קריירה" יכול לייצר שיח חדש בקרב מעסיקים ועובדים כאחד, אשר יוביל למוביליות תעסוקתית וחברתית. ידע על אודות סולמות קריירה בתחום האימון התעסוקתי יכול להוות פריצת דרך בקידום תעסוקתי של עובדים בשכר נמוך, אשר ללא "מורה הדרך" יתקשו לנווט לבדם במפות התעסוקתיות המורכבות והרב-ממדיות, שמזמן לנו שוק העבודה החדש. כמו כן, ראוי לציין ששיטה זו נמצאת בשלבי פיתוח וטרם יושמה בארץ. לאחר שהפיתוח יושלם ויוטמע, הוא יוכל לשמש את היועץ והנועץ בתחנות שונות של הקריירה. אז שנצא לדרך...?

תודה מיוחדת לד"ר דנה פרג על הסיוע בסקירת הספרות ועל הליווי המקצועי.

מקורות

אורנשטיין, מ'. (2014). סקר מעסיקים — הביקוש לעובדים, משרות פנויות ושוק העבודה. ירושלים: משרד הכלכלה.

בנק ישראל (2012), „דו"ח שנתי. פרק מדיניות הרווחה, עמ' 245.

ג'אנו, ד', מרום, ש', לאור, ר', אוריאל-רימונד, א', ופרג, ד'. (בתהליך פרסום). תדריך סולמות קריירה, תכנית קידום, ירושלים: תבת.

מקוב, י'. (2007). דין וחשבון: הוועדה לבחינת אמצעים להעצמת הפריפריה והתעשייה המסורתית. ירושלים המשרד לתעשייה, מסחר ותעסוקה.

קובי, ס'. (1999). שבעת ההרגלים של אנשים אפקטיביים במיוחד. תל אביב: הוצאת אור-עם.

פנט-פלג, מ'. (2010). סוגיות בליווי ובאימון אישיים בתכונות תעסוקה. ירושלים: תבת, ג'וינט ישראל.

תמיר, י', ונוימן, ז'. (2007). מסוגלות תעסוקתית ועידוד תעסוקה: השלכות למציאות הישראלית. נייר עמדה, קבוצת המחקר במדיניות חברתית. ירושלים: האוניברסיטה העברית, בית הספר לעבודה סוציאלית.

ג'אנו, ד', מרום, ש', לאור, ר', אוריאל-רימונד, א', ופרג, ד'. (בתהליך פרסום). תדריך סולמות קריירה, תכנית קידום, ירושלים: תבת.

BACH (Baltimore Alliance for Careers in Healthcare) (2006). *Mapping Your Future- Baltimore Alliance for Careers in Healthcare*. Retrieved from <http://bachsite.moonfruit.com/#!/guide-to-careers/4572960574>

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Baruch, Y. (2004) Transforming careers: From linear to multidirectional career paths. *Career Development International*, 9(1), 58-73.

Fitzgerald, J. (2004). *Moving up in the new economy: Career ladders for U.S. workers*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Prince, H., & Mills, J. (2003). *Career ladders—A guidebook for workflow intermediaries*. Boston, MA: Jobs for the Future, WINs (Workforce Intervention Networks).

תפקידם התעסוקתי והחברתי של מהגרי עבודה נותני טיפול סיעודי בישראל

יורם דברת ונעמי נצר לוינשטיין | לחצו לפרופילי הכותבים 🔍



מאמר זה מתאר פעילות קבוצתית שנעשתה **בבית יקינטון**, מרכז יום העשרתי-טיפול רב-תחומי לאוכלוסייה המבוגרת בהוד השרון במהלך שנת 2012. הפעילות המתוארת היא קבוצת תמיכה למטפלים, מהגרי עבודה, אשר מלווים את הקשישים הסיעודיים למרכז היום. מטרת המאמר היא להכיר מקרוב את הצורך בתפקידם, קשייהם והתמודדותם היומיומית של אותם מטפלים סיעודיים, מתוך הכרה בחשיבותה העצומה של עבודתם עם אוכלוסיית הקשישים הסיעודיים בישראל. בריק ודורון (2010) מדגישים את חשיבות

התמיכה במטפלים בקשיש, מתוך הבנה שבצידי התפקיד ישנם עומסי יתר ושחיקה מתמשכים ושעלולים לעיתים אף להוביל לתוקפנות ולהתעללות פיזית ונפשית. לאור החשיבות הרבה של עבודת מהגרי העבודה הסיעודיים בישראל, קיים צורך משמעותי להדריכם, לתמוך בהם ולחזקם בעת ביצוע משימתם הקשה, המורכבת והתובענית; משימה שבאופן מסורתי הייתה שמורה בעבר לבני משפחותיהם של המטופלים.

החיים בקהילה והצורך במטפלים סיעודיים

קפלן (2013) מציינת בספרה, *מבוא לגן עדן*, כי רוב הקשישים בישראל חיים בקהילה (96%). על מנת לענות על צורכיהם של הזקנים להמשיך ולחיות בבתיהם, גם כאשר מצבם הבריאותי והתפקודי מתדרדר, החל להתפתח בארץ שירות של מטפל/ת צמוד/ה. תפקיד זה מאיישים מהגרי העבודה, בדרך כלל 24 שעות ביממה עם מגורים ויום חופשי בשבוע, בעוד שמטפלים ישראליים עוסקים בעיקר במתן טיפול יומי, של מספר שעות ביום.

המדינה מאפשרת את יבוא מהגרי העבודה, היות וחיים בקהילה הינו הפתרון הזול מבחינה כלכלית עבורה, לעומת בתי אבות ומסגרות אחרות לאוכלוסייה הסיעודית בישראל. כמו כן נמצא כי ישנם יתרונות רבים להמשך חיים בקהילה, בין היתר אריכות ימים ואיכות תוחלת החיים הגבוהה. מהגרי העבודה מקלים על חייהם של בני המשפחה של המטופל, כאשר הם אינם צריכים לדאוג לו לצרכיו הבסיסיים ויש מי שנמצא שם עבורם ובמקומם בטיפול השוטף הנדרש.

מהגרי עבודה החלו להגיע לישראל בסוף שנות ה-80 של המאה הקודמת, ומאז הלך וגדל מספרם במהירות רבה. על פי "נתוני זרים בישראל", אשר הוגש מטעם רשות האוכלוסין וההגירה ביולי השנה, בישראל ישנם 43,342 מהגרי עבודה סיעודיים חוקיים מתוך 73,375 סה"כ מהגרי עבודה החוקיים. ישנה הערכה כי ישנם עוד 10,214 עובדים העוסקים בסיעוד באופן שאינו חוקי. ענף הסיעוד, הינו הענף המרכזי בו מועסקים מהגרי העבודה, כאשר הערכה היא כי מספר זה צפוי לגדול בעתיד, זאת בשל השינוי שחל במבנה המשפחה ובתרבות החברה הפוסט-מודרנית. לטענת בריק (2011), תופעה זו התפתחה בישראל לממדים נרחבים במיוחד ומהווה חלק חשוב במערך השירותים התומכים והנחוצים כדי להזדקן בקהילה.

מקצוע או עיסוק?

הקבוצה שלנו היתה קבוצת מטפלים אקראית, של 8 מהגרים, מהם רק אחת היתה אחות מוסמכת במקצועה, אשר למדה ועסקה בתחום טרם הגירתה לישראל. כל יתר המטפלים טענו כי מעולם לא עברו הכשרה מקצועית מסודרת בתחום הטיפול. הם ציינו כי באותה המידה שהם משמשים כיום מטפלים, הם נכונים לעסוק בכל עסוק אחר שיידרש מהם – ניקיון, בישול וכו'. מכאן ניתן לעמוד על ההבדל המהותי בין עיסוק, אשר אינו מצריך לימוד והכשרה, ומטרתו העיקרית והמרכזית הינה פרנסה, לבין מקצוע המחייב את המטפל לעבור הכשרה לימודית מסודרת (גלוברזון וכרמי, 1985).

עקב כך, אין ספק שממטפלים סיעודיים נדרשים כישורים מקצועיים הכוללים תחומי ידע בסיעוד שתקצר היריעה לפרטם כאן.

תיאור תפקיד המטפל הסיעודי

תפקיד המטפל הסיעודי של מהגר העבודה, הינו טיפולי צמוד ואינטנסיבי, לרוב 24/7, מסביב לשעון ומשליך על איכות חייו ותפקודו של המטופל. במסגרת התפקיד המטפלים מעניקים טיפול אישי למטופל אשר כולל: רחצה, הלבשה, האכלה של הקשיש הנדרשות לתפקודו היום יומי (ADL). לעיתים המטפלים גם עוסקים בניהול משק הבית, הכולל את כל הצרכים השוטפים ומטלות הבית עבור הקשיש: ניקיון, כביסה, בישול. וכן עזרה בפעילויות מחוץ לבית, הכוללות הסעות ויצאה משותפת מהבית, או בעבור הקשיש, לדואר, לטיפול רפואי, לבנק וכו' (IADL).

במסגרת התפקיד המטפלים נאלצים להתמודד עם קשיים רבים בהם קושי פיזי בעת טיפול בקשיש, מחסור בשינה, קונפליקטים עם משפחתו של הקשיש והתמודדות עם מגוון קשיים נפשיים והתנהגותיים של הקשיש עצמו, הכוללים דרשנות, תובענות, התמודדות עם מצבי דיכאון חשדנות, דמנציה ועוד, בעיות התנהגות קשות אשר עלולות להשפיע מאוד על חייו ומצבו הפיזי והרגשי של המטפל.

מתוך הבנה של הצרכים של עבודת המטפלים בשטח, בו מצד אחד התפקיד הוא מורכב ודורש מהמטפל כישורים מגוונים פיזיים, מנטאליים, רגשיים, טיפוליים, יכולת חברות למשפחה ולמטופל, התמודדות עם דינאמיקות בתוך משפחת הלקוח, ומאידך מדובר באנשים פשוטים (חלקם אנאלפביתיים), עלולות להיווצר לא מעט מצוקות על רקע בעיות אלה ואחרות, כך התגבשה המחשבה להקים קבוצה אשר תוכל לסייע במקצת בהתמודדות עם קשיי התעסוקה הרבים הקיימים בעיסוק זה.

המפגשים הקבוצתיים

ביוזמת מנהל המרכז, עו"ס יורם דברת, נבנתה קבוצה קטנה בת שמונה מטפלים, מהגרי עבודה מארצות מוצא שונות: נפאל, פיליפינים והודו. הקבוצה קיימה 16 מפגשים, בהנחיית שתי מתנדבות: נעמי נצר לוינשטיין ועדי בן נון, האחת מתמחה בלימודי משפחה (תואר שני) והשנייה בהנחיית קבוצות. המנחות קיבלו הנחייה צמודה ממנהל המרכז.

במפגשי הקבוצה, התקיימו שיחות עם המנחות שאפשרו למשתתפים לחלוק את קשייהם האישיים והתעסוקתיים, וכן שולבו מפגשי הדרכה עם אנשי מקצוע בתחום הסיעוד והגרונטולוגיה: עובדת סוציאלית, מומחית בזקנה, ואח מוסמך העוסק בטיפול בקשישים סיעודיים. המפגשים ההדרכתיים העניקו למשתתפים גם כלים מעשיים, כגון אבחון וטיפול בפצעי לחץ, מדידת לחץ דם, היגיינה ועוד; נערך גם מפגש "פאנל" שכלל את "הקשיש המטופל", "המטפל הסיעודי" ובן משפחה שהינו "המטפל העיקרי".

המפגש עסק בשלושת הזוויות להתבוננות במערכת קשרי העבודה שביניהם והקשרים האישיים.

מטרות הקבוצה היו מגוונות ובהן - מתן הדרכה ומתן אפשרויות להתייעצות בנושאים הקשורים בעבודתם השוטפת. מתן חיזוקים ותמיכה רגשית לחברי הקבוצה בה יכלו לחלוק וליצור קרבה וקשרי תמיכה, הקלה בשחיקתם בעבודתם התובענית והקשה וכן בהפנייתם בעת הצורך לקבל עזרה מגורמים תומכים (כגון חב' הסיעוד, "קו לעובד", קופ"ח וכדומה).

המטרה היתה לאפשר להם לשים את עצמם ("העובדים") ואת צרכיהם במוקד העניין, כאשר בדרך כלל המטופל ("הלקוח") הוא שנמצא במרכז העניין.

הנושאים העיקריים שעלו במסגרת המפגשים בקבוצה עסקו ב:

- יצירת הקשר עם המטופלים ומשפחותיהם
- גיבוש זהות מקצועית ודימוי עצמי בעבודה הסיעודית
- קשיים מול יתרונות ורווחים בעבודה
- הקונפליקט הקשה בין משפחתם לבין עבודתם
- מקומם ומעמדם בחברה הישראלית
- תכניות וחלומות אישיים לעתיד- אישיים ותעסוקתיים

בשיחות שלנו עם המטפלים עלו קשיים בפן התעסוקתי, בפן האישי ובפן המשפחתי כמו גם קשיים רגשיים, שכללו געגועים ודאגה למשפחתם ולילדיהם בחו"ל והניתוק מהם לשנים רבות, תחושת הבדידות והלחצים הנפשיים הנובעים מהעיסוק בטיפול בקשיש סיעודי ומוגבל. הועלו בעיות בתנאי ההעסקה ומיצוי זכויותיהם וכן קשיים להתנהל מול גורמים רבים: מטופל, המטפל העיקרי, שאר קרובי ומעגלי משפחתו של המטופל, חברות הסיעוד, רשויות המדינה, שרותי הבריאות ועוד.

מהגרי העבודה מתמודדים עם מגוון רחב של קשיים יומיומיים לאורך כל תקופת עבודתם בישראל. את הכסף שהם מרוויחים הם שולחים מידי חודש למשפחותיהם, לצורך קיומן. לרובם יש תכניות וחלומות לחזור הביתה כשהם מחוזקים במשאבים כלכליים, שיסייעו להם לתמוך במשפחתם ולבנות את עתידם הכלכלי ואולי להוציא לפועלם את חלומותיהם האישיים והתעסוקתיים.

לסיים:

הנחת היסוד הייתה כי אין ספק ש"מטפל טוב הוא מטפל שטוב לו". הנחנו שאיכות חייו ושביעות רצונו מעבודתו יתרמו למטופל שלו וישתפרו בעקבות השתתפותו בקבוצה.

המטפלים הסיעודיים הינם קבוצה חלשה בחברה הישראלית, אשר נמצאת בתחתית הסולם החברתי. הם נמצאים במצוקה גדולה ויש לסייע להם ככל שניתן להתמודד עם מורכבות התפקיד. (זאת בגלל מצוקותיהם אבל גם בגלל שאין "מי שיעשה את העבודה" במקומם). גם האוכלוסייה של המטופלים הינה אוכלוסיית קשישים חלשה, אשר סיפוק צרכיה בכבוד נדחק לשולי החברה הישראלית. המלצתנו הראשונית הינה כי יש לשנות את ההתייחסות והתפיסה החברתית כלפי שתי קבוצות אלו - מהגר העבודה- המטפל הסיעודי והקשיש המטופל. יש למקצע את העיסוק ולא להתייחס למטפל כאל "שמרטף" של המטופל. יש להכיר בחשיבות התפקיד ובחיוניותו, וככזה לספק לו את הכלים לעשיית עבודתו באופן מקצועי.

במדינות שונות בעולם קיימות הגדרות תפקיד ברורות למטפל והוא נדרש למקצוענות בבצוע תפקידו בכל שלב וצורך בחיי המטופל הסיעודי. לעומת זאת בישראל המטפל לא נדרש לכשירות מיוחדת, בכל מצב סיעודי של המטופל. אנו רואים את הבדלי הגישות וההתייחסות שמעניקים לקשיש ומטפלו בארץ אל מול מדינות אחרות של ה-OECD. לאור זאת יש לדעתנו לחקור את התחום התעסוקתי הזה בישראל יותר לעומק, ולחפש עבורו את המענים הנחוצים.

מאחר שעיקר האחריות לטיפול בקשיש מוטלת על המטפל הזר, צריך וראוי לספק לו כלים להתמודד עם האחריות העצומה שמוטלת על כתפיו. נדרשת הכשרה מקצועית בטיפול וסיעוד של הקשיש בביתו בה יינתנו קורסים שונים בתחומי החייאה, הכרת תרופות, ביטחון ובטיחות בבית הקשיש, טיפול בפצעי לחץ וכן שפה לקיום תקשורת טובה יותר עם המטופל. נמצא במחקרים כי כאשר המטפל והמטופל אינם דוברים את אותה השפה, חוסר התקשורת עלול להיות בעיה רצינית, שתשפיע על איכות הטיפול ואיכות הקשר בין המטפל למטופל (יקוביץ, 2011).

מקובל שבמקצועות הסיוע והעזרה, מטפלים (כגון אחיות, עו"סים) משתתפים בקבוצות למידה ותמיכה, המאפשרות להם לקבל מקום להתייעץ, לחלוק ולפרוק מצוקות, קשיים והתלבטויות יחד עם מטפלים דומים. נראה היה שגם בקבוצה זו של מטפלים מהגרי עבודה, מפיקים תועלת מהמפגשים הקבוצתיים בהם יכלו לשחרר לחצים במסגרת תומכת ומכילה, מה שתרם להקלה בתחושותיהם הקשות ולרווחתם. חברי הקבוצה חלקו רעיונות והצעות מועילות להתמודדות עם המטופלים. ניתן מקום להתייעצות ולהתחלקות בקשיים, לתחושת שותפות וללמידה מניסיונם של אחרים. המשתתפים סיפרו שהמפגשים סייעו להם להיות סבלניים יותר ואמפאתיים כלפי המטופלים שלהם, ובכך נראה שמטרתנו לסייע למטפלים ולמטופליהם במעט סייעה והטיבה את מצבם.

מקורות

בריק, י' (2011). הזדקנות בקהילה. בתוך: א. יקוביץ (עורכת), *טיפול בית בזקנים המוגבלים בתפקודם, סוגיות, שירותים ותוכניות*. (ע' 40-64). ירושלים: ג'וינט ישראל אשל.

בריק, י', ודורון, י' (2010). *עיצוב הזיקנה שבין המשפחה לבין המדינה: המדיניות החברתית בישראל*. בתוך: י' בריק, וא' לבנשטיין (עורכים), *הזקן והמשפחה: סוגיות מרכזיות ביחסים רב דוריים*. (ע' 17-39). ירושלים: אשל.

גלוברזון, א', וכרמי ע' (1985). *אנשים בארגון: ניהול משאבי אנוש*. תל אביב: הוצאת ספרית המנהל.

יקוביץ, א' (2011). מטפלים זרים בסיעוד קשישים: סוגיות במחקר, במדינות ובפרקטיקה. בתוך: א' יקוביץ (עורכת), *טיפול בית בזקנים המוגבלים בתפקודם, סוגיות, שירותים ותוכניות*. (ע' 311-331). ירושלים: ג'וינט ישראל - אשל.

נתוני זרים בישראל (2014). מוגש ע"י רשות האוכלוסין וההגירה, האגף לתכנון מדיניות, מהדורה 3/2014. נדלה מתוך:

<http://piba.gov.il/PublicationAndTender/ForeignWorkersStat/Documents/pdf.202%202014%רבעון>

קפלן, א' (2013). *מבוא לגן עדן: חיים באתגר עכשווי של זיקנה*. תל אביב: רסלינג.

כשהעבודה 'לא נחשבת': קידום תעסוקתי בעולם החרדי

יעל אוספובט¹ | לחצו לפרופיל הכותבת



יותר ויותר גברים חרדים בוחרים בדרך של השכלה כללית ותעסוקה במקצועות מגוונים. מוסדות להשכלה גבוהה המיועדים לחרדים הם בתפוסה מלאה, וכבר הוכשרו אלפי בוגרים. ועדיין, השתלבות החרדים בעולם התעסוקה הינה משימה מורכבת ביותר בשל פרמטרים רבים, כגון חסכים השכלתיים כלליים וחוסר היכרות עם שוק התעסוקה והנורמות שלו.

אנחנו מיטיבים להכיר את המאפיינים החיצוניים של אדם חרדי: לבוש שונה, אוכל 'כשר למהדרין', תפילה (בוקר, צהרים וערב, ורצוי במניין), הרבה ילדים (שלעתים חולים), חופשות לידה רבות (נשים יולדות בערך פעם בשנתיים, תופעה שאיננה מסתיימת אחרי הילד השני), יותר ימי מנוחה (כגון ט' באב, פורים), איסור ה'ייחוד' – אסור לגבר לשהות עם אישה בחדר עם דלת סגורה כאשר אין אפשרות שאדם זר (גבר או ילד) ייכנס פנימה, שלא נדבר על 'הדרת נשים' הידועה לשמצה.

על אף התמורות הרבות בעניין תעסוקת חרדים, בלב ההתנגדות של גברים מהמגזר החרדי להשתלבות מלאה בשוק העבודה הכללי: מערכת ערכים שונה. ניתן אף להתייחס למערכות ערכים שונות, בהתאם לזרם בתוך העולם החרדי. לדוגמה, הזרם הליטאי מקדש את 'הלימוד', ואילו חסידות חב"ד דוגלת בהכרת העולם 'הכללי' – הרבי מליובאוויטש

¹ המאמר נכתב מתוך עבודה אינטנסיבית עם בני המגזר החרדי כיועצת תעסוקתית במסגרת ארגון חסדי ל"ב ופרקטיקה פרטית.

למד בעצמו בסורבון ולאחר חיפוש עבודה ממושך כמהנדס, 'נאלין' לפנות לעיסוק בניהול החצר החסידית של חותנו. חסידי חב"ד נוהגים ללמוד רק עד החתונה ושנה אחריה, ולאחר מכן יוצאים לעבוד. הרבי נהג לומר שזלזול בכישרון שניתן מאת הקב"ה הוא כמו זלזול בהקב"ה עצמו.

בתוך המפגש המקצועי עם 'המגזר', מצאתי לנכון לפתח ארגז כלים אחר עבור הציבור הדתי-חרדי, בהתחשב בערכים המושרשים בקרב גברים חרדים, לרבות ביחס לחיי לימוד תורה לעומת חיי עבודה. **כלים אלה עשויים לאפשר להם להתחבר טוב יותר לתהליך הייעוץ התעסוקתי, ולא לחשוש מפני 'פלישה' לחייהם.**

ניתן להצביע על שלושה מחסומים מרכזיים, שמקורם בתפיסת עולם, שמפריעים להשתלבות הגברים החרדים, בעיקר מן הפלג הליטאי והחסידי (פרט לחב"ד) בשוק התעסוקה כיום, וכן על שלושה 'סרגלי כלים' המתמודדים עם מחסומים אלה, בדרך לבניית מתודה של עבודה רגישת תרבות בעולם החרדי.

1. שוליות של "חיי העבודה" בחיים

ערכים של אדם חרדי אינם כוללים הגשמה עצמית בתעסוקה מכיוון שהערך המרכזי בחברה החרדית הוא לימוד התורה. למעשה, ערך העבודה (או בשפה המקצועית - 'המשמעות היחסית של העבודה') בחיי אדם חרדי נמוך בהרבה מזה של אדם חילוני. כל מה שנהוג לקרוא לו 'עבודה', נקרא בעולם הדתי-חרדי 'פרנסה', מונח שמעיד על מרכזיות התועלת של יציאה לעבודה ולא תוכן העבודה.

כאשר העבודה אינה במרכז החיים, חלק מהאנשים עשויים להגיב בחוסר שאפתנות או אי-הישגיות קיצונית. כלומר, הם עובדים בעבודות ללא אופק תעסוקתי וללא קשר לנטיות תעסוקתיות, לכישורים, או לאהבות שלהם.

אצל חלק אחר, מורגשת אשליית ה'עבודה הקלה' שעשויה להוביל אדם חרדי למה שנקרא בשפת המגזר 'התגלגלות' - חוסר יציבות (מחליפים עבודות כל חודש), עבודות 'בשחור', חובות, הצטרפות לשיווק רשתי ללא בדיקה מעמיקה של מהות העסק, ועוד. את ה'תירוץ' מספק (לדברי תלמידיו) הגאון מווילנא (הגר"א), שדגל ב'שעתיים עבודה ליום' - זה מספיק על מנת להרוויח פרנסה מינימלית.

ללא קשר לערך העבודה, המשנה והגמרא יוצאות חוצץ נגד 'חוסר תרומה למשפחה או לקהילה' (למשל מסכת פסחים, דף 113). במקור זה, חל איסור על אדם להיות לנטל על קהילתו אם איננו עושה את החלק שלו בעבודה. נאמר שעל האדם לעסוק אף ב'לפשוט עורות מבהמות בשוק' - עיסוק שנחשב אז למלאכה השנואה ביותר.

2. דטרמיניזם - 'הפרנסה היא בידי שמיים'

הפרנסה מוזכרת בתפילת ה-שמונה עשרה, התפילה החשובה ביותר בסידור. אז מהי 'פרנסה טובה'? עפ"י ההגדרה התלמודית, היא 'נקייה וקלה' - כלומר, לא קשורה לזעה, לכלוך וריח רע (מסכת קידושין, דף 82), כמו מן שניתן במדבר (שמות, פרק ט"ז), שממנו נגזר הדיון על פרנסה.

במסכת ברכות (דף 35), שואל רבי שמעון שאם אדם יהיה עסוק שעות רבות, אז 'תורה- מה תהיה עליה?'. הגמרא מסכמת: 'עשו רבים כר' שמעון - ולא עלתה בידם'. פירוש הדבר, שהיה משהו ברבי שמעון שאפשר לו להתקיים מחסדי שמיים, אך לא כולם מסוגלים להגיע לרמה שלו. אם כן, 'פרנסה טובה' היא מעידה על דרגה רוחנית. כדי לזכות בפרנסה טובה, על האדם להיות רוחני מספיק, ולא דווקא להימצא בחיפוש עבודה או בחירת מקצוע זה או אחר. ואם על האדם נגזר להרוויח את לחמו בעמל, הוא נוקט בפעולות מעשיות, שבשפה הדתית קוראים להן 'השתדלות'. הצורך ב'השתדלות' נועד לאנשים ש'לא עלתה בידם' להסתפק בחסדי ה' לפרנסתו, ומעיד על דרגה רוחנית פחותה.

3. טוטליות

מסירות לערכי התורה ולימוד צריכה להיות טוטלית. השקפה דתית מעודדת ציות להלכה, ציות לרבנים, וגם ציות

לחברה כולל הקודים של לבוש ולצורת הדיבור, וכל סטייה קטנה מהדגם המקובל נחשבת בעייתית.

אורח החיים החרדי מסודר מאד ונטול תהפוכות: שלוש תפילות ביום, חגים שצריך להתכונן אליהם, לידות, טיפול בילדים. הפחד לצאת מהשגרה הזו הוא מהותי ויש להכיר בו- בייחוד כאשר יש מסורת משפחתית של לימוד. יחד עם זאת, טעות לחשוב שהחרדים צייתנים ומסגרתיים מטבעם. במגזר החרדי יש לא מעט יזמים.

כלי התמודדות של היועץ התעסוקתי מול המחסומים

אל מול שלשה המחסומים, פיתחתי שלושה סרגלי ערכים (reframing) ששמים את העבודה במרכז החוויה האישית של הנועצים ומעניקים לה משמעות מעבר ל'סתם פרנסה'. בכל סרגל, הוגדרה דיכטומיה אמונית- דתית, ובתוכה נמצא גם פתרון שמאפשר לאדם חרדי לצאת לעבוד מבלי להרגיש "אשם".

סרגל 1: קודש- חול.

אומרים שאם 'אין קמח- אין תורה' (פרקי אבות, פרק 3, משנה 17) כלומר, עולם הקודש ועולם החול קשורים ביניהם בקשר הדוק.

במקרים רבים, ניתן למצוא השתקפויות הקודש גם בעבודות שלכאורה קשורות לחול בלבד, כגון ייעוץ עסקי (עזרה לאנשים) טבחות (אוכל טעים בהחלט משפיע על מצבנו הגופני והרגשי), מכירת ביגוד (אישה צריכה להיות יפה בעיני בעלה) או אפילו תכנות מחשב. השילוב יכול לבוא לידי ביטוי ב'קביעת עיתים לתורה' (התחייבות לשעות לימוד קבועים), ואפילו הימצאות במקום רחוק מתורה ומצוות כשלעצמה יכולה להיחשב ל'שליחות'.

המקרה של יוסף²: התורה היתה כל עולמו של יוסף: השיעורים בכולל, התפלספות אודות סוגיות ישנות- חדשות מתוך הגמרא, חדשות העולם הרבני... אפילו לאחר בדיקה מעמיקה, לא נמצא מקום לחול.

יוסף רצה לעבוד רק בתחום הקודש, כגון סופר סת"מ או מלמד. אבל המציאות היומיומית הקשה ו- 10 ילדיו הקטנים דחפו אותו ל'פרנסה הקשה' של שוחט. לאחר עשור של עבודה בתחום, הוא חש שגופו וידיו הפסיקו לציית לו. הוא פנה ל'פרנסה הקלה': קורס קאוצ'ינג. גם לאחר הקורס לא הצליח להתפרנס בכבוד. הרצון לבדוק בעבודה בעולם הקודש והעדר תכנון קריירה (כסוג של פנייה לעולם החול) הביא את יוסף בהמשך לזגזוג בין שני התחומים: שחיטה ('פרנסה קשה') קאוצ'ינג (שהצטייר כ'פרנסה קלה').

סרגל 2: ביטחון – השתדלות.

נבהיר את המושגים תחילה. 'ביטחון' הוא מידת האמונה שהאלוקים מעורב בחיינו ומסייע לנו באופן פעיל. 'השתדלות' לעומת זאת היא המידה שבה האדם מנסה לפתור את הבעיות שלו לבד. על פי הספר, אמונה וביטחון, מאת החזון איש, האיזון בין ביטחון והשתדלות הוא סימן של אישיות בשלה. זהו סרגל שנפוץ במיוחד בקרב בעלי תשובה. שהרי כאשר האדם משקיע ב'השתדלות' יתר על המידה, הוא פוגע ב'ביטחון' שלו בקב"ה. וכאשר הוא משקיע ב'ביטחון' (כלומר, לומד תורה ומתפלל), הוא איננו 'משתדל', איננו מגלה פרו-אקטיביות, שכה נחוצה ומוערכת היום בעולם העבודה. יכולת הנועץ למצוא עבודה ביעילות תלויה פעמים רבות ביחסו לפרדיגמה 'ביטחון = לדעת שה'פרנסה' תגיע ללא 'השתדלות' מצידו.

המקרה של ברוך. ברוך, בן ה-46 מתוכם 24 שנים בחזרה בתשובה, הגיע לייעוץ כתלמיד כולל שלא עבד בצורה מסודרת בכ- 15 שנה האחרונות. כל עולמו היה לימוד ותפילה, עד שהמקרה הצביע על מצוקה קשה. אחרי לבטים רבים, ברוך הסכים לפנות לייעוץ תעסוקתי. הוא חש שחיפוש העבודה הוא מעין השתדלות יתר כי הפרנסה היא

מאת ה', ואם הפרנסה לא מגיעה - סימן שחטאנו. לדבריו, הוא הרגיש שהוא חשוף בפני זעמו של אלוקים מכיוון שלכאורה עשה משהו 'לא תקין'. שיח על משמעות ה'בטחון' ומיקומו ברצף שבין ביטחון להשתדלות הוביל אותו לבחור בחיפוש עבודה מתוך שמחה ותקווה, ובעיקר מתוך שלמות. עברו שבועיים, וברוך החל לקבל הצעות עבודה בתחומים עליהם חשבנו בתהליך הייעוץ.

סרגל 3: תורה, עבודה וגמילות חסדים

סרגל זה נועד לתרגם את הטוטליות בעיסוק בתורה למחויבות לעסוק בתורה (ויש שיגידו לשלב את התורה עם העבודה). כדי לעשות זאת, הלכתי למסכת פרקי אבות. כתוב: 'על שלושה דברים העולם עומד: על התורה ועל העבודה ועל גמילות חסדים'. השילוב בין תורה ועבודה ובין שכל לרגש היה חשוב לחכמי המשנה, הם עשו 'עבודות יזומות' לפני שבת כי היעדר עבודה (או תעסוקה) מזיק לאדם (אבות דרבי נתן, ב', כ"א). פירוש מפורסם מבהיר ש'עבודה' היא עבודת הקרבנות - ולאחר חורבן בית המקדש, זוהי עבודה שבלב, תפילה (מסכת תענית, דף 2).

עפ"י פירוש זה, ניתן להמשיך את 'התורה' להבנה שכלית, את ה'עבודה' לתפילה המודרנית. ואכן, פעמים רבות, אנשים דתיים מספרים על כך ש'התפללו' על מציאת הפרנסה, וזה גרם לפריצת דרך משמעותית בתהליך. את הביטוי 'גמילות חסדים' (שמהווה פתרון לדיכטומיה המוצעת) אפשר לפרש כסיוע לזולת, או לחילופין כשילוב בין הבנה לעשייה באשר היא. תפילה ותרומה לחברה יוצרים מחויבות ברמה אמיתית לחיים ולקריירה - וכך מקדמים תעסוקה.

המקרה של חיים: חיים, בן למשפחה חרדית מבוססת, מאס בכסף. חיפוש המשמעות בחיים גרם לחיים להסתובב בין ישיבות, לנדוד בין מקומות בארץ ובסופו של דבר להשתקע בעבודה חלקית בבית ספר, תוך הקדשת מירב מרצו ללימוד תורה. הוא לא ראה טעם בלימוד מקצוע וגם לא בהרחבת המשרה שלו מחשש שהלימוד ייפגע. גילינו יחד שהוא איננו 'מחנך' אלא למעשה 'מטפל' - והטיפול היה נשמע לחיים כשליחות (גמילות חסדים). התעניינות בלימודי עבודה סוציאלית היתה צעד טבעי.

לסיכום, ברור שהיכרות ורגישות לתרבות, לסמלים, לערכים, ואף ללקסיקון של החברה החרדית עשויה לשפר מאד את היחס של החברה כלפי עולם העבודה בכלל וכלפי יועצים תעסוקתיים בפרט. היכרות ורגישות אלה עשויות לתרום לתהליך של בניית תוכניות שילוב אפקטיביות יותר של אוכלוסייה זו בעולם העבודה.

הערות:

- מאמר זה נועד להצביע על כיווני מחשבה - כלים ייעוציים בהחלט יכולים להיגזר ממנו.
- תודה לרב אלי טלברג ולרב ישראל זלמן שהיו שותפים לחשיבה ולהכנת החומרים.

האדם מתכנן, ואלוקים צוחק¹: תאוריית הכאוס בקריירה

ד"ר בני בנימין | לחצו לפרופיל הכותב



בגליונות הקודמים של אדם ועבודה נדונו גישות שונות בייעוץ ובפיתוח קריירה שמקורן בפרספקטיבה הפוסט-מודרנית (למשל: מקריות מתוכננת של קרמבולן והגישה הנרטיבית לייעוץ לקריירה של סאביקאס). מקריות מתוכננת מכירה בהשפעת ארועים לא-מתוכננים על הקריירה בפרט ועל החיים בכלל. כמו כן, הגישה הנרטיבית בייעוץ לקריירה מכירה השלכות של חלופות שונות של תפיסה ותיאור מסלול החיים.

תיאוריית הכאוס בקריירה (The Chaos Theory of Careers; CTC) מהווה מעין תיאוריית-על שמתמקדת בהשלכות של אירועים לא מתוכננים בקריירה של הפרט והשלכותיהן על תכנון וייעוץ לקריירה.

לאחרונה, פורסם גיליון מיוחד של ה-Australian Journal of Career Development, שציין עשור מאז פרסומה הראשון של תיאוריית הכאוס בקריירה. להלן סקירת היבטים שונים של התיאוריה, בדגש על השלכות על הייעוץ לקריירה.

תורת הכאוס - תיאוריה זו נולדה בתחום המתימטיקה, כאשר אדוורד לורנז, מטרולוג, ערך חישוב בו קיצר את הערך הרלוונטי לו אז מ-0.506127 ל-0.506, וגילה עיוותים הרבה מעבר למצופה מהשנוי הקטן שערך במספר. התיאוריה טוענת ש"שינויים קטנים בתנאי הפתיחה של מערכת דינאמית לא-לינארית עשויים לגרום לשינויים גדולים בהתנהגות המערכת בטווח הזמן הארוך."

הדוגמה הקלסית לעקרון זה הוא **אפקט הפרפר**, שמייצג "מקרה פרטי בו משק כנפי פרפר עשוי ליצור שינויים קטנים באטמוספירה שבסופו של דבר יגרמו להופעת סופת טורנדו (או ימנעו את הופעתה). הכנפיים המתנופפות... (גורמות ל) שרשרת מאורעות המובילים לתופעה בקנה מידה גדול." המושג כאוס כאן שונה מפירושו היום-יום (למשל, תוהו ובוהו), ולמעשה טוען שהמצב הנוכחי הוא רק לכאורה ואיננו בהכרח יציב, אך ניתן לחפש חוקיות שתאפשר ניבוי תרחישים שונים.

תורת הכאוס לקריירה (The Chaos Theory of Careers – CTC) - פסיכולוגים בתחום הקריירה (Pryor & Bright, 2014) חיפשו תיאוריה שתואמת את עולם העבודה באופן מציאותי וטבעי יותר מאשר בקרב הגישות המסורתיות שהסתפקו בעקרון ההלימה: כמה שהאדם מוצא את עצמו בסביבת עבודה שהולמת את אפיוניו כך יהיה יותר מסופק, מתמיד, ואף יותר פרודוקטיבי. פריור וברייט שמו לב שאף שקיימים מצבים שבהם האדם מתכנן את הקריירה ומשיג את יעדיו, זה רחוק מלהיות התרחיש היחיד. ברייט ופריור

(Bright & Pryor, 2005) יצרו לקסיקון של תופעות במערכת הקריירה. למשל, הם זיהו ארבע קטגוריות של הקשר בין תכנון הקריירה להשגת יעדה הנקראים Attractors:

1. *Point* - המערכת מכוונת ליעד מסוים, מצב שבדרך כלל מתאפיין בהתנהגות ממוקדות מטרה. למשל, אדם נרשם ללימודי משפטים על מנת לעבוד כעורך דין.
2. *Pendulum* - המערכת מתנועעת בין שתי נקודות/יעדים, כגון התלבטות בין שתי חלופות תעסוקתיות. למשל, אדם נקרע בין נטיותיו האומנותיות לבין החברתיות, או בין רפואה לעו"ס.
3. *Torus* - המערכת מורכבת, אך ניתנת לניבוי. במצב זה, למשל, ניתן לזהות תבניות התנהגות ותופעות חוזרות המאפשרות ניבוי. למשל, בחיי תעסוקה: אדם שיוצר רושם חיובי ונקלט בעבודה, אך תוך חצי שנה, פעם אחר פעם, מסתכסך עם דמויות סמכות ונפלט.
4. *Strange* - המערכת מורכבת, אך לא תמיד חוזרת על אותן תבניות, כי קיימים מרכיבים בתוך המערכת שעשויים לגרום לסטייה מהתבניות המוכרות. כדי להתמודד עם מצבים אלה, על האדם להיות ער למרכיבים הניתנים לניבוי לעומת אלה שאינם ניתנים לניבוי. זאת אומרת, בשלב התכנון, כמו בקריירה שלו, על האדם לקחת בחשבון את המרכיבים הניתנים לשליטתו וכן לאירועים לא מתוכננים ולא נצפים שעלולים לשבש את תכניותיו במידה מסויימת. מצב רביעי זה מגלם בתוכו את האפיונים המרכזיים של תיאוריית הכאוס לקריירה.

המחברים מערערים על הנחות יסוד המאפיינות את הגישה הלינארית (קשר ישיר בין תכנון לבין השגת המטרה), או לפחות טוענים שלא תמיד ניתן לסמוך עליהן: א. כל תוצאה ניתנת לניבוי; ב. החיים צריכים להיות הוגנים; ג. אנשים שולטים במצביהם; ד. העתיד אמור לשקף את העבר, וכל סטייה מהווה יוצא דופן שבמאמצים המתאימים, ניתן להחזיר את המערכת לתפועל ה"נורמאלי".

הנחות מוטעות אלה, המזכירות בחלקן את ההנחות הדיס-פונקציונאליות המזוהות עם הגישה הקוגניטיבית-ביהביוריסטית (REBT) של אלברט אליס, עשויות להביא את תהליך קבלת ההחלטות התעסוקתיות למסקנות אידיאליות, אך לא תמיד מציאותיות.

התפיסה הלא-לינארית של פיתוח קריירה, לפי גישת ה-CTC, טוענת שאנו מוגבלים ביכולתנו לדעת ולשלוט על תוצאות, ושהחיים מתאפיינים גם על ידי אי-וודאות ומקריות שמשפיעות על המשך הדרך התעסוקתית. אפשר להסתכל על מגבלות אלה כתופעות שמרחיקות אותנו מהשגת יעדינו, אך במקביל יכולות להציע תקווה והזדמנות שאותן כלל לא חזינו.

תמצאים מחקריים

המחברים מדווחים על מחקרים בהם רוב האנשים מציינים אירועים מקריים ולא מתוכננים שהשפיעו על הקריירה שלהם (טווח של 64.7% – 82.3%; Pryor & Bright, 2014). מעניין לציין שתדירות האירועים הלא-מתוכננים לא היתה קשורה להיקף תכנון הקריירה של הפרט.

התמודדות עם כישלון

אחת התרומות של CTC היא הכרה בהיתכנות של כשלונות במהלך הקריירה והמלצה על דרכי התמודדות עמם. על אף ההתפתחות של הפסיכולוגיה החיובית, בשנים האחרונות, והשלכותיה על היעוץ לקריירה.

גישת ה-CTC איננה שוקעת בשליליות, אלא מדגישה את הצורך להודות בתכנונים כושלים ולהפיק לקחים ותובנות מהם במטרה לחזק את חוסן הפרט לקראת התמודדותו עם ארועים מאכזבים בהמשך.

פריור וברייט (Pryor & Bright, 2012) טענו שאף שחויית הכישלון נוטה להביא לתחושות של ציניות, הגנתיות, פסימיות, רתיעה מנטילת סיכונים, כעס, ודיכאון. הספרות התעסוקתית די מתעלמת מן התופעה וממשיכה להדגיש את הצלחת טכניקות ייעוץ מסוימות או שיטות יעילות בתכנון קריירה. לפי דעתם, הולנד התייחס לכישלון כחוסר הלימה בין תכונות הפרט לבין סביבת עבודתו; סופר ראה כישלון בקריירה כביטוי של חוסר בגרות תעסוקתית. קרמבולק, הביהביוריסט ייחס כישלון כתוצאה של חוסר פעילות של הפרט על סביבתו. פריור וברייט הצביעו על תועלות של חויית כישלון:

- מעניקה הזדמנות ללמוד מתוצאות לא מתוכננות
 - מעודדת חיפוש יצירתי אחר פתרונות חלופיים, וכן עידוד לבניית אסטרטגיה, תהליך שעשוי להוציא את היועץ והנועץ ממרחב הנוחות שלהם
 - מאפשרת התפתחות אישית/רוחנית. למשל, כישלון במכרז לתפקיד מסויים, בו נבחר מועמד מבין ארבעה כשירים לתפקיד, מבליט את העיקרון שלא הכל בשליטתנו והאירוע אינו מהווה עדות לכך שאיננו ראויים לתפקיד.
- כדי לחסן את הנועץ לקראת אפשרויות של חוסר מימוש של תכנון תעסוקתי, על היועץ לפעול ל"נירמול" תופעת הכישלון, דבר שיפתח את החוסן של הנועץ ויתרום לקיצור תקופת התאוששותו.

יישום תיאוריית ה-CTC בייעוץ לקריירה

תיאוריית ה-CTC איננה מחליפה גישות ייעוץ כלשהן אלא רואה בייעוץ לקריירה כפלטפורמה עליה ניתן לעזור לנועץ להגביר מודעות ולהיערך לתהפוכות הצפויות לו במסלול הקריירה שלו.

אמונדסון, מילס, וסמית' (Amundson, Mills, & Smith, 2014) המליצו על תרגיל בייעוץ תעסוקתי המכונה תרגיל לזיהוי תבניות (Pattern Identification Exercise; PIE), בו היועץ מבקש מהנועץ לשחזר תקופות בחייו ובקריירה שלו שאופיינו על ידי הצלחה והשגת מטרות. כמו כן הנועץ מתבקש לשחזר תקופות בחייו שלא הוכתרו בהצלחה והיוו מקור לאכזבה.

תרגיל זה עשוי להגדיל מודעות עצמית בקרב נועצים, וכן לעודד חשיבה מציאותית והיערכות לתהפוכות בתהליך של מימוש תכנונים.

פריור, אמונדסון, וברייט (Pryor, Amundson, & Bright, 2008) התייחסו ליישום עקרונות הכאוס במסגרת הייעוץ לקריירה. הם הציעו ארבע אסטרטגיות וטכניקות להגביר את המודעות והמוכנות לאפשרות לקבלת התפתחויות לא מתוכננות:

1. התגברות על סיכויים "קלושים": האם תוכל לתאר דרכים שבהן אנשים מתגברים על סיכויים קלושים במצבים מאתגרים? האם תוכל לחשב על מצבים בהם הצלחת להתגבר על סיכויים קלושים לבצע משהו? מה למדת מהתנסות זו?
2. שיפור סיכויים: האם תוכל לתאר דרכים שבהן אנשים שיפרו את סיכוייהם להשיג דבר במצבים מאתגרים? האם תוכל לחשוב על מצבים בהם הצלחת לשפר את הסיכויים לבצע משהו? מה ניתן ללמוד מהתנסות זו?

3. מַעְבֵּר לַמִּזְל: הָאֵם תּוֹכֵל לַתָּאֵר מִקְרִים שֶׁבָּם אֲנָשִׁים סוֹמְכִים יוֹתֵר מְדִי עַל הַמִּזְל וְאִינָם מְכִירִים בְּאִפְשָׁרוֹת שֶׁהֵם יְכוּלִים לְהַשְׁפִּיעַ עַל הַתּוֹצָאָה? אִיךָ הֵיוּ יְכוּלִים לְהַעֲרִיךְ טוֹב יוֹתֵר אֶת הַיְכוּלוֹת שֶׁלָּהֶם וּלְהַשְׁתַּמֵּשׁ בָּהֶם בְּאֹפֶן שִׁטְתִּי כְּדֵי לְקַדֵּם אֶת מִטְרַתָּם? הָאֵם זְכוּר לֶךְ מְקָרָה בּוֹ סִמְכָת עַל הַמִּזְל וּלְמַעֲשֵׂה יְכוּלָת לְנָקוּט בְּצַעֲדִים שֶׁהֵיוּ מְשַׁפְּיעִים עַל הַתּוֹצָאָה? מָה נִיתֵן לְלַמּוֹד מֵהַתְּנָסוֹת זֹז?

4. לֵהִיּוֹת מְצִיאוֹתִי: הָאֵם תּוֹכֵל לַתָּאֵר מִקְרִים בָּהֶם אֲנָשִׁים הֵיוּ אֹפְטִימִיִּים מְדִי אוֹ פְּסִימִיִּים מְדִי לְגַבִּי סִיכוֹיִיהֶם? אִיךָ הֵיוּ יְכוּלִים לֵהִיּוֹת יוֹתֵר מְצִיאוֹתִיִּים? הָאֵם קָרָה לֶךְ פַּעַם שֶׁהֶעֱרַכְתָּ אֶת סִיכוֹיִיךָ גְבוּהִים אוֹ נְמוּכִים מְדִי? מָה נִיתֵן לְלַמּוֹד מֵהַתְּנָסוֹת זֹז?

לְסִיכוּם, גִּישַׁת הַכְּאוֹס לְקָרִיֶּירָה מְצַלִּיחָה לֵאגֵד הִיבְטִים רַבִּים שֶׁל פִּיתּוּחַ קָרִיֶּירָה בְּעוֹלָם הַפּוֹסֵט-מוֹדֵרְנִי תַּחַת קוֹרֶת גַּג אַחַת (Amundson et al., 2014). אִף שֶׁאֲנָשִׁים בְּדֶרֶךְ כָּלֵל מֵתִאֲכֹזְבִים כֹּאשֶׁר תַּכְנוּן מְדוּקָדֵק מִשְׁתַּבֵּשׁ, יֵשׁ לְקַחַת בַּחֲשׁוֹן אֶת הָאִפְשָׁרוֹת שֶׁ'שִׁיבוּשׁ' דּוּקָא יִיטִיב אֶת מַסְלוֹל הַקָּרִיֶּירָה. הַיּוֹעֵץ הַתַּעֲסוּקָתִי יוֹכֵל לְהַכִּין וְאִף לְחַסֵּן אֶת הַנוֹעֵץ כֶּךָ שִׁיּוּכֵל לְהַתְּמוֹדֵד עִם אֲכֹזְבוֹת וְתַסְכּוּלִים בְּמַסְלוֹל הַפְּתִלְתֵּל הַנִּקְרָא קָרִיֶּירָה.

מקורות

- Amundson, N.E., Mills, L.M., & Smith, B.A. (2014). Incorporating chaos and paradox into career development. *Australian Journal of Career Development*, 23, 13-21. doi: 10.1177/1038416213496760
- Bright, J., & Pryor, R. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly*, 53, 291-305. doi: 10.1002/j.2161-0045.2005.tb00660.x
- Pryor, R.G.L., & Bright, J.E.H. (2012). The value of failing in career development: A chaos theory perspective, *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 12, 67-79. doi: 10.1007/s10775-011-9194-3
- Pryor, R.G.L., Amundson, N.E., & Bright, J.E.H. (2008). Probabilities and possibilities: The strategic counseling implications of the chaos theory of career. *The Career Development Quarterly*, 56, 309-318. doi: 10.1002/j.2161-0045.2008.tb00096.x
- Pryor, R.G.L., & Bright, J.E.H. (2014). The chaos theory of careers (CTC): Ten years on and only just begun. *Australian Journal of Career Development*, 23, 4-12. doi: 10.1177/1038416213518506

גלגולה של טבלה

עפרה נבו | לחצו לפרופיל הכותבת

המאמר הנוכחי נכתב בעקבות הפרסום בניוזלטר שערך ברק פיק בנושא חסמים בייעוץ לקריירה. המאמרים שהציגו את הנושא מזוויות שונות הזכירו לי את מאמרה הישן והטוב של יעל פלום. חשבתי שכדאי לשתף אתכם במאמר ובגלגוליו השונים מתוך תקווה שיתגלגל גם אצלכם בפרקטיקה.

דר' יעל פלום, שהקימה את מגמת הייעוץ בחוג לחינוך באוניברסיטה העברית, פרסמה מאמר ובו הצעה לסיווג הגורמים בבחירת מקצוע (מגמות, י'ב, 1, 1962). באותה עת הייתי אני תלמידה לפסיכולוגיה באוניברסיטה העברית. עם סיום לימודי הייתי עוזרת הוראה של דר' גינה אורתור והתחלתי את צעדי כפסיכולוגית קלינית. מתוך שיחה בחדר המחקר של גינה אורתור, התברר לי שיש תחום הנקרא "ייעוץ בבחירת מקצוע" ויעל פלום מלמדת אותו בבית הספר לחינוך. כך הגעתי לתחום הייעוץ התעסוקתי וזכיתי בהדרכתה הקשובה והמקבלת של יעל פלום. כך שיניתי את מסלול הקריירה שלי.



יעל פלום ז"ל

בשנות השמונים פנה אלי פרופסור יוג'ין וינר מטעם אגודת זהב"י, אגודה למשפחות מרובות ילדים, בבקשה לייעץ לחיילים משוחררים בבחירת מסלול קריירה. עם שותפי דר' קרלוס פיזור, בנינו תכנית שנקראה "עתידי בידי" התכנית ארכה יומיים וחצי בתנאי פנימייה, הרצאות, מבחנים ועבודה בקבוצות. בסוף הסדנא התקיימה שיחה אישית עם כל משתתף ואחד המנחים בסדנא. בשיחה זו נדונו האפשרויות המתאימות ביותר לפעולה ותכנון מסלול הקריירה האישית של כל משתתף לאור כל ההתנסויות במהלך הסדנא. התכנית התקיימה מספר שנים.

המפגש הראשון בעבודה הקבוצתית נסב על הטבלה שהציעה יעל פלום.

פנימיים	חיצוניים
מכונים	צרכים, נטיות, התעניינות; משאלות, שאיפות, העדפות; גישות, דפוסי התייחסות לזולת ² .
תחמים	מין, גיל, מצב גופני, רמה שכלית; הרכב כשרונות, השכלה, ידיעות; סגוליות; מזג, חיוניות, קפדנות.
	דמויות מפתח המפעילות לחץ על הבחור — הורים, חברים וכו'; ערכים ממוסדים של התרבות הסובבת.
	אפשרויות להיקלט בעבודה או במוסדות לימוד; המצב הכלכלי של המשפחה; המצב הכלכלי של האיזור.

היא הציעה להבחין בין גורמים השייכים לבחור עצמו (פנימיים) לבין גורמי סביבה (חיצוניים): בין גורמים מכוונים וגורמים תוחמים/מגבילים. המכוונים הם גורמים דוחפים ומשפיעים על הבחירה ואילו התוחמים הם אלה שעשויים למנוע בחירה. דבר שהביא לארבעה צירופים. במאמרה היא דנה בשילובים השונים של הגורמים, הקונפליקטים הצפויים ביניהם, השפעתם על הפרט והשפעת הפרט עליהם.

במאמר עצמו, שהוא קצר ומתומצת להפליא, עולה הטענה שחלק מהגורמים יכולים להיתפס כפנימיים או חיצוניים כמכוונים או מגבילים. למשל, עבור אדם מסוים מגדר יכול להיות תוחם ומגביל בעוד שעבור אדם אחר המגדר מהווה גורם מכוון.

כיאה לבני הדור הפוסט-מודרני, לקחנו לנו את החירות והקדשנו את המפגש הקבוצתי לדיון בגורמים שהועלו ע"י חברי הקבוצה. הצגנו טבלה ריקה ומלאנו אותה בעזרת הצעות המשתתפים. כאשר המטרה היתה לעורר ויכוח על מידת הפנימיות המכוונת והחיצונית התוחמת של כל גורם. למשל, האם המגדר הוא רק חיצוני ותוחם או שהוא גם מכוון? האם יכולת רק מגבילה ולא מכוונת? האם נטיות מכוונות או מגבילות? הוויכוח חשוב בעיני יותר מהטבלה עצמה. התובנה החשובה היא שתפיסת הגורם היא לא פחות חשובה מהגורם עצמו.

הדיון הקבוצתי פתח את הסדנא והיווה כלי עזר מצוין להצגת הבעיה ולערוך שאלות ותהיות. דרכו הצגנו את מטרות הסדנא ואת התהליך שלה. היה נפלא לראות, דרך עבודה קבוצתית, שכל אחד רואה משהו אחר בגורמים. הטבלה עוררה וויכוחים ואפשרה לנו להאיר ולהציג עולם התוכן של בחירת קריירה דרך קולות מגוונים.

עד היום אני חושבת שזו דרך מצוינת לרתום אנשים לתהליך קבלת החלטה בקריירה. השאלה היא מה מכוון ומה תוחם אותי ובאיזה מידה יש לי שליטה עליו.

אני זוכרת את יעל פלום, כמדריכה שנתנה לי חופש עצום לבחור את דרכי וממנה למדתי את הדברים החשובים ליועץ: קבלה, נתינת מקום וכבוד לנועץ או למודרך. אלה התנאים העיקריים שהם הקרקע לצמיחה אישית. אני הרגשתי שהיא נותנת לי חופש רב. ואני מרגישה שהיא ודאי היתה שמחה שעשיתי שימוש משלי בטבלה שלה. אני בטוחה שאחרים יכולים לקחת טבלה זו גם ליועץ גם להרצאה ולכיוונים אחרים ולגלגל אותה הלאה...

לחצו לקריאת המאמר המלא של יעל פלום 

מדור תיאורי מקרים

סיפורו של עמית והזהות המינית--גברת או אדון?

שרית ארנון לרנר | לחצו לפרופיל הכותבת 🔍

רקע

מההפניה ששלחה אלי מזל, עובדת השיקום מהמוסד לביטוח לאומי, עלה כי עמית' בן 26, בעל 20% נכות בגין ג'נדר דיספוריה (תחושת חוסר הלימה בין מין ומגדר), המדווח על שונות ונטיה להדמות לבני המין הנשי מגיל ההתבגרות. מועמד לניתוח שינוי מין ביולי אם ימצא רופא, ובמידה ולא ימצא, ייסע לתאילנד לצורך ביצוע הניתוח באופן פרטי, במימון משפחתו. לפני כחצי שנה החל בתהליך באופן מעשי, לאחר שהתחיל קשר עם הוועדה לשינוי מין. נמצא במעקב פסיכיאטרי והתחיל גם טיפול הורמונלי. בספטמבר, אמור לעבור ניתוח להסרת הבלוטה.



בדיווח פסיכיאטר פרטי אליו פנה עמית, מדובר בגבר המעוניין להפוך לאישה טרנסג'נדרית, המצוי בדעה צלולה ובנפש חפצה ולא לוקה בכל פסיכופתולוגיה מאג'ורית, מחלת גוף או נפש שיכולה למנוע את הגשמת משאלתו. בדוח מומלץ על התחלת תהליך שינוי מין.

לפי הדיווח הפסיכיאטרית במרכז הרפואי המשולב בו טופל עמית, הנ"ל נמצא בתכנית לשינוי מין, ועקב התהליך אינו מצליח למצוא עבודה בשוק החופשי. מתאים כעת לעבור תהליך של שיקום על מנת לשלבו בשוק העבודה.

יחד עם זאת, כאשר הגיע אלי עמית לשיחת ההכרות, הוא סיפר כי הפסיק שבוע קודם את הטיפול ההורמונלי בו מטופל מספר חודשים, עם התחלת הופעת סימני מין נשיים (שדיים וקול דק) ועל רקע תופעות הלוואי של קשיי ריכוז וזיכרון. לדבריו, הוא נמצא בתקופת מבחנים בשנה א' באוניברסיטה, ואינו מעוניין שיפגעו ציוניו. כמו כן, מאחר ואין דרישה לעבור טיפול הורמונלי לצורך ביצוע הניתוח החליט לחזור לטיפול ההורמונלי מאוחר יותר. לדבריו הוא מרגיש גם שאינו יכול להראות כאישה עם איבר מין זכרי ומרגיש נכון יותר שקודם תהיה שלמות גופנית. "רציתי לדעת שאוכל להראות כמו בת. אפשר עכשיו להניח להורמונים". התברר עוד כי גם הניתוח הפרטי בתאילנד התבטל, כיון שהוריו מתנגדים כעת לסייע לו במימון התהליך.

עמית הינו הבן האמצעי מבין 3 אחים - הבכור למד קולנוע והפסיק את לימודיו, והאחות הצעירה ממנו בשנה לומדת חשבונאות. עמית בעל 12 שנות לימוד במגמת ביולוגיה ומחשבים. הוא שירת בצבא שנה

במשטרה צבאית ושנתיים כפקיד. לדבריו, לאחר שפנה לקב"ן במהלך שירותו הצבאי עקב בעיות חברתיות, הוחלט בועדת אי-התאמה שסובל ממצוקה נפשית והועבר תפקיד לבסיס פתוח. עמית מספר גם כי בעת שירותו הצבאי שיתף את המפקד במצבו, אך עלתה התנגדות לאפשר לו לעבור ניתוח שינוי מין, כל עוד הוא בשירות.

אחרי הצבא שיפר עמית בגרויות במכינה. כיום מסיים עמית את לימודי השנה ראשונה בביוולוגיה באחת האוניברסיטאות. לדבריו ממוצע ציוניו בסמסטר א' הוא 86. יחד עם זאת, מאז שחזר לבית הוריו מתקשה ללמוד למבחנים וציוניו ירדו.

לדבריו, לפני כשנתיים שיתף את אימו בתהליך שעובר והיא תמכה בו מאוד. עמית סיפר עוד כי בתחילת התהליך עבר טיפול של 10 פגישות עם הוריו אצל מטפלת מינית. הוא השתתף גם במספר פגישות של קבוצת תמיכה לטרנסג'נדרים שנמצאים בתהליך. יחד עם זאת, לאחרונה, לאחר שהחלו להופיע אצלו סימני מין נשיים, אחותו עימה התגורר עד לא מזמן, החלה להתנגד, האשימה אותו שהם מנודים חברתית בגלל ודרשה שיעזוב את הדירה ואביהם הצטרף לעמדתה. עמית דיווח כי הביטחון העצמי שלו ירד בעקבות המצב בבית ועקב קשיים חברתיים.

בעברו התעסוקתי ניסה עמית להשתלב במקומות עבודה, אך סיפר כי על פוטר עקב השונויות, למעט באחת מחברות התקשורת, שם הצליח להתמיד שנתיים כנציג שירות, עד שפוטר.

מהספרות

במאמרם של פֶּפֶר ולורה (Pepper & Lorah, 2008), עולה כי הקהילה של הטרנסג'נדרים קיבלה מעט תשומת לב בספרות על קריירה וחסר מידע על נושאים של עבודה והתערבויות קריירה המותאמות לצרכיהם. לדבריהם, אנשים שהמין שלהם אינו תואם את זהותם המגדרית מכונים טרנסג'נדרים, ואלה הבוחרים לשנות את מינם מכונים טרנסקסואלים. אלה שחווים מצוקה רגשית בגלל קונפליקט בין הזהות המינית שלהם והמין אליו הם משוייכים סובלים למעשה מהפרעה בזהות המינית. הם מדגישים כי עוד חשוב לציין שלא כל הטרנסקסואלים סובלים מהפרעה בזהות המינית.

עוד הם מציינים כי האגודה לג'נדר דיספוריה, הוציאה סטנדרטים לטיפול בהפרעות בזהות המינית. מדובר בקווים מנחים שעוזרים למטפלים העובדים עם טרנסקסואלים. ההנחיה הקריטית היא שלפני ניתוח שינוי מין האדם יתחייב לפחות ל-12 חודשים לחיות באופן מלא כאדם מהמין ההפוך מזה שאליו נולד. הנחיה זו מאפשרת לטרנסקסואלים לחיות את החוויה של המין התואם את זהותם ומספקת זמן לבחון את אפקטיביות תפקודם בחברה. תקופה זו נקראת "מבחן החיים האמיתיים" (RLT).

סינת הפנייה

בהפנייה מהמוסד לביטוח לאומי עלה כי עמית ניסה להשתלב במקומות עבודה, אך מדווח על פיטורין עקב השונויות. התבקשתי לבדוק התאמתו לתחום הלימודים אותו לומד והאם יש סיכוי שימצא עבודה בתחום. כאשר עמית הגיע לשיחה, הוא הביע מוטיבציה שאתמוך בבחירה המקצועית של תחום לימודיו.

תהליך הייעוץ

מבנה התהליך. התהליך נערך במשך כחודשיים לבקשתו של עמית, שביקש לרווח אותו, כדי שיתאפשר לו להתפנות ללימודיו, מאחר והיה באותה עת בתקופת מבחנים.

תהליך הייעוץ כלל שיחת אינטק להכרות, יום אבחון-שכלל מבחני כישורים, מבדקי אישיות ושאלון נטיות מקצועיות ושיחת סיכום בה ניתן לו משוב על האבחון ודיון בממצאים ובהשלכותיהם על הבחירה המקצועית.

לשיחת ההמשך המסכמת, בשיתוף עובדת השיקום, עמית לא הופיע ולא הודיע על כך. כאשר מזל התקשרה לביתו, נמסר שהוא לא התעורר משנתו.

העלינו השערה שמצבו הנפשי התדרדר וכי הוא שרוי בדיכאון, דבר שמנע ממנו להמשיך בתהליך בשלב זה. השערה זו התבררה כנכונה בהמשך.

בשיחת מעקב טלפונית שערכתי איתו לאחר כחודש, הודה עמית שמצבו הנפשי הורע באותה תקופה עקב הלחצים במשפחה, וכי הדיכאון החריף. יחד עם זאת, הוא דיווח כי הוא במגמת התאוששות כעת ואף מצא עבודה חדשה כנציג שירות באחת מקופות החולים. הוא הבטיח ליצור קשר בקרוב איתי ועם מזל ולסגור מעגל' בשיחה המסכמת, לאחר שיתאקלם בעבודתו החדשה.

אדון/גבר?

בתחילת השיחה הראשונה שאלתי את עמית איך לפנות אליו, כגבר או כאישה? הוא העדיף שאפנה אליו כאישה, אך במהלך השיחה מצאתי עצמי מבולבלת ומתקשה לכנות אותו בלשון נקבה כשמועל עיני יושבת דמות גברית ונאלצתי לתקן עצמי. בהמשך השיחה, הוא ביקש שאכנה אותו בלשון זכר ואילו כששוחחנו על הפרק בחייו בחודשים האחרונים, ביקש שאפנה אליו שוב בלשון נקבה. חשתי נבוכה בשל כך במהלך השיחה. ביום האבחון גם הבוחנת התלבטה עימי איזה שאלונים לתת לו: של אישה או של גבר, והחלטתי בשלב זה לתת לו שאלונים של אישה. יחד עם זאת, באותו יום אבחון נבחנו גברים נוספים וכששאלתי את עמית כיצד יעדיף שנפנה אליו, בחר בלשון זכר.

הרגשתי שבעצם הבלבול שלי בשיחה ובאינטראקציה איתו, משקף את הבלבול של עמית ובפרט בזהות המינית.

לבסוף בשיחת הסיכום, הודיע עמית שהחליט לבטל את הניתוח לשינוי מין ולמעשה את כל התהליך הכרוך בכך.

ממצאי האבחון. עמית מתנסח באופן רהוט ובשפה עשירה, אם כי אינו די ממוקד בדבריו. שליטתו באנגלית ברמה שמעל לממוצעת. הוא מתבלט בהבנה טכנית מפותחת ותפישתו המרחבית הינה ברמה שמעל לממוצע. חשיבתו הכמותית ברמה ממוצעת, אך הוא עלול להתקשות בפתרון בעיות מתמטיות ברמת מורכבות גבוהה. הוא מסודר בסגנון עבודתו, קצב עבודתו נאות ומגלה ערנות לפרטים. יחד עם זאת, תחת לחצי זמן ועמימות, איכות תוצריו עלולה להיפגע.

עמית מדווח כי תמיד אהב ביולוגיה ושואף לחקור אלרגיות ואף להמשיך ללימודי רפואה. יחד עם זאת, כאשר דנו במשמעות העבודה במעבדה, הבין כי אינו מתאים לעבודת מעבדה, כיון שהוא מעדיף סביבת עבודה עם אנשים.

בשאלון נטיות מקצועיות, עלתה בולטות של השדות מדע ואומנות ואח"כ של השדות שירותים ועסקים במידה שווה. למעשה המשיכה לשדה המדע, עולה בקנה אחד עם הזיקה לביולוגיה ורפואה והמשיכה

לשדה האומנות מבטאת את הצורך בביטוי עצמי, המשיכה לשדה השירותים מתחברת לצורך בשייכות ובמגע עם אנשים בעבודה, כפי שעלה מדבריו של עמית.

עמית משתף פעולה ויוצר קשר פתוח המלווה בחשדנות לפרקים. הוא חסר ביטחון, חושש מכישלונות ובעל הערכה עצמית נמוכה. עמית משדר בלבול רב בזהותו ובקשרים בינאישיים שיוצר, לצד מתח פנימי מוגבר. עלו גם מאפיינים דיכאוניים וכעס, שמופנה כלפי עצמו והסביבה גם יחד.

עוד ניכר צורך עז במיוחדות ובולטות. בשיחת הסיכום עלה צורך בתשומת לב מהוריו ובמיוחד מאביו, כאשר עמית חש כי אינו מעריך אותו. לדבריו, עמית תמיד קינא באחות שקיבלה מאביו יחס חם.

בשיחה זו הגיע עמית לתובנה שהצורך הנואש לזכות ביחס אוהד מאביו, כמו שזכתה אחותו, עודד אצלו את הפנטזיה להיות אישה. הוא הבין גם כי דרך השונות בזהות המינית הצליח להשיג את תשומת ליבם של בני משפחתו, שכה היתה חשובה לו. כמו כן, הביע עמית צער על כך שקיבל תמיכה ממשפחתו בתהליך שינוי המין והחל בטיפול ההורמונלי. "חבל שקיבלתי תמיכה באותו שלב, יכול להיות שבאותו רגע הייתי חושב פעמיים... לא תמיד צריך לקבל תמיכה". עוד הוא הוסיף כי כעת לאחר שבחר לא לשנות את מינו, הוא מרגיש כי ההערכה העצמית שלו משתפרת, כיון שאינו מנסה להיות מי שהוא לא.

המלצות. חשבתי כי למעשה הבלבול בזהות המינית משליך על הבלבול בשאיפות המקצועיות. לאור מכלול הנתונים, הצעתי לעמית לשקול לימודי סיעוד העולים בקנה אחד עם מאפייניו. כעת כאשר חזר בו מתהליך שינוי המין, חשש עמית שמקצוע זה אינו מספיק גברי עבורו, אך בסופו של דבר התחבר לכך ומצא את היתרונות שבו כולל מאפייניו הנשיים, שעשויים להועיל לו להצליח בתחום זה. בכל מקרה העלינו גם אלטרנטיבה נוספת כגון רנטגנולוגיה, המשלבת את שדות המדע והשרותים, לצד ניצול של יכולותיו הטכניות המפותחות ותפישתו המרחבית הטובה.

לסיכום המלצתי לעמית להמשיך בטיפול נפשי והוא התחבר לכך: "עכשיו אני חושב על דברים שלא חשבתי עליהם קודם, נגעת בנקודה חשובה שאני צריך לפנות לתהליך טיפולי".

מחשבות שעלו בעקבות תהליך הייעוץ של עמית

מחשבות של מזל רובינשטיין (עובדת השיקום). כשעמית הגיע אלי לא היה ברור אם הוא איש או אישה. הייתה אמנם נטייה בהופעה החיצונית לאישה מאחר שהגיע עם שיער ארוך, אך הלבוש לא היה מזוהה וההופעה הייתה כשל אנדרוגינוס. יחד עם זאת, באותה תקופה הוא התחיל לקבל הורמונים, קולו החל להשתנות, והיה מטופל בוועדה לשינוי מין והציג גיבוש בזהות המינית. מתוך רצון לכבד אותו ולא לפגוע ברגשותיו שאלתי אותו איך לכן אותו איש או אישה, והוא ביקש שאתייחס אליו כאישה. חשבתי אז שפנייה אליו כאישה יקדם את התהליך לשינוי מין שהוא עובר.

בהמשך, הוא לא שיתף אותי שהפסיק את ההורמונים ושאינו נמצא בטיפול נפשי ומצאתי עצמי מבולבלת ותוהה באיזה שלב נכון להתאים עצמנו לרצון התובע לכוונתו כאישה, והאם הייתי צריכה לחכות לאחר הניתוח לשם כך?

עלו אצלי שאלות נוספות:

- עד כמה זה רלבנטי לשיקום תעסוקתי אם אני מתייחסת אליו כאדון או גברת.
- האם לא הופיע לשיחת הסיכום איתי כי פתאום נבהל שהוא גבר?

- האם צריך לקבל את חוות הדעת של הועדה לשינוי מין כ'ראה וקדש'? וזאת למרות שעבר אבחון פסיכו-דיאגנוסטי ופסיכיאטרי?

נראה כי למעשה הפנייה לתהליך אבחון והייעוץ התעסוקתי אפשרה לו לחזור כמה צעדים אחורה ולהתחבר בסופו של דבר למקום האמיתי שלו.

מחשבות שלי (הפסיכולוגית)

- הבלבול הרב בזהות המינית של עמית שהשתקף בתהליך הייעוץ, מלווה אותי ברגעי כתיבת שורות אלו כשאני בטוחה איך לתאר אותו כגבר או אישה?
- האסטרטגיה של 'מבחן החיים האמיתיים' למשך שנה, שמציגים פפר ולורה (Pepper & Lorah, 2008), מאד חשובה לטעמי בתהליך טיפול וייעוץ עם אנשים ששוקלים ניתוח שינוי מין, שאחריו כבר מאוחר מדי להתחרט. בעצם ההתנסות של עמית בתהליך שינוי המין כולל הקשיים שבדרך, אפשרה לו לסגת לאחר ולנסות לעשות סדר בבלבול הזהות הכללי וגם בבחירה המקצועית.
- נשאלת גם השאלה באיזה שלב אם בכלל יש מקום להתערבות של ייעוץ בבחירה המקצועית, בתוך התהליך של שינוי מין.
- בדומה למזל, עובדת השיקום, אני חושבת שקבלה ללא עוררין של זהותו המינית של נועץ שמגיע עם חותמת של הוועדה לשינוי מין, כל עוד הוא לא עבר תהליך כירורגי, צריכה להיעשות בערבון מוגבל. וזאת לאחר בדיקה ובירור מחודשים את יחסו לזהותו המינית, בכלים מקצועיים. בהקשר זה עלתה אצלי שאלה גם לגבי ההתנגדות לטיפול ההמרה ביחס לזהות המינית, שרווחת כיום בקרב מטפלים. טיפולי המרה אולי אינם במקום בזמננו, אך גם צריך לנקוט משנה זהירות בקבלת יתר של הנטייה המינית ולתת מקום לבלבול, אם קיים. אמירתו של עמית, "לא תמיד צריך לקבל תמיכה" בהחלט מעוררת מחשבה.
- **אחרית דבר.** בערב לפני סיום כתיבת שורות אלו, בעודי מהרהרת בסיפורו של עמית, והולכת ברחובות תל אביב, פתאום עברה לידי בריצה דמות. הבטתי בדמות שרצה, והבחנתי בגבר עם שיער ארוך מתולתל הלבוש בחצאית, שהביט בי במבט נבון..

- המקרה מוצג באישורו של עמית - שם בדוי.
- תודה למזל רובינשטיין, עובדת השיקום מסניף המוסד לביטוח לאומי נתניה, על ההזדמנות בסיעור המוחין המשותף בטיפול בעמית ובשיתוף זוית הראייה שלה כעובדת שיקום.
- תודה לד"ר בני בנימין על הערותיו המועילות והסיוע באיתור הביבליוגרפיה בנושא ייחודי זה.

מקורות

Pepper, S.M., & Lorah, P. (2008), Career issues and workplace considerations for the transsexual community: Bridging a gap of knowledge for career counselors and mental health care providers, *The Career Development Quarterly* 56(4), 330-343. doi: 10.1002/j.2161-0045.2008.tb00098.x

כנסים בינלאומיים

רשמים מהכנס הדו-שנתי ה-11 של החברה לפסיכולוגיה תעסוקתית Society for Vocational Psychology (SVP) – קוֹיִמְנָרָה, פורטוגל, 14-16 ביולי 2014

הדסה ליטמן-עובדיה | לחצו לפרופיל הכותבת

Society For Vocational Psychology 11th Biennial Conference July 14th-16th 2014



בתמונה: מימין למטה ונגד כיוון השעון:
פרופ. רחל גלי צינמון, אוניברסיטת תל-אביב
פרופ. הדסה ליטמן-עובדיה, אוניברסיטת אריאל
פרופ. ריצ'ארד הייס, אוניברסיטת אלבני
פרופ. דייוויד בלוסטין, בוסטון קולג'
פרופ. חנוך פלום, אוניברסיטת בן-גוריון
פרופ. חדוה בראונשטיין-ברקוביץ, המכללה
האקדמית תל אביב-יפו

נושא הכנס: בנייה מחדש של תקווה באמצעות בית ספר, עבודה ומערכות יחסים - Rebuilding Hope through School, Work, and Relationships

השאלות המרכזיות שעלו בכנס היו איך ניתן להגביר תקווה ותחושת שליטה בקרב אנשים עובדים ובקרב מחפשי עבודה ומובטלים.

אציג כאן בקצרה את שתי הרצאות הפתיחה ואת הרצאת הסגירה שניתנו בפני המליאה, וכן מעט מתוך מושבים נוספים.

הרצאת פתיחת הכנס. דייוויד בלוסטין מבוסטון קולג' פתח את הכנס בהרצאת מליאה מעוררת השראה על התפקיד של תקווה ברמה הלאומית. הוא הציג נתונים על שיעור האבטלה בארה"ב ובמדינות מערביות אחרות, ועל השלכות האבטלה והעוני. טען כי הפסיכולוגיה התעסוקתית לא נועדה רק למעמד הבינוני והגבוה, וכי מתפקידה לסייע גם למתקשים או לאלה שלא מצליחים למצוא תעסוקה הולמת או תעסוקה בכלל.

מזה כשנתיים הוא עומד בראש פרויקט מחקר איכותני, במסגרתו עורך ראיונות עומק על חווית העבודה ומקומה בחיים. מראייניו משקפים את כול קשת הבוגרים האמריקאים, החל מהאלפיון הראשון ועד להומלסים חסרי הבית. הוא שואל על התקוות והחלומות שיש להם בחיים. שתי תימות עיקריות עלו כסיבות לעבודה: 1. **עבודה לצורך הישרדות** - זאת חוויתם של המובטלים, של המועסקים בהעסקת-חסר

(כאלו העובדים בעבודה בהיקף נמוך מהרצוי להם או בעבודה ברמה נמוכה מזו התואמת את הכשרתם, יכולותיהם ושאיפותיהם), ובתוכם גם כאלו שהייתה להם זכות הבחירה בקריירה שלהם. 2. **עבודה לשם הגדרה עצמית** - זאת חוויתם של אילו החיים את החלום האמריקאי, של בעלי מוטיבציה ומעורבות גבוהות בעבודתם, של אילו המסוגלים למצוא או לפתח משמעותיות בעבודתם.

שתי תימות אילו משקפות תחושת שליטה, תחושת בעלות על הקריירה, ולכן, לדברי בלוסטין, יש לעבור מ"תקווה" (hope) ל"שליטה" (agency), ומ"חוסר תקווה" ל"היעדר שליטה" (lack of agency). הוא טוען כי לתיאוריות הקיימות, למשל לתיאוריות התאמת אדם-סביבה ולתיאוריה החברתית-קוגניטיבית לקריירה, יש להוסיף נתיבים בין עבודה לבין הישרדות מצד אחד והגדרה עצמית מן הצד השני. בנוסף, הוא ממליץ לפסיכולוגים התעסוקתיים להתמקד ביישום, לעזור לאנשים ולקדם שוויון הזדמנויות. ניתן לעשות זאת באמצעות כתיבת בלוג ברשתות חברתיות או טור בעיתונות, הצגת מקרים בפני חוקרים ובפני הציבור, שיתוף פעולה עם תחומים אחרים כמו כלכלה וסוציולוגיה. בלי נקיטת פעולות אילו, תהפוך הפסיכולוגיה התעסוקתית לשולית, לא חשובה ולא רלבנטית.

סו וויסטון מאוניברסיטת אינדיאנה, ארה"ב, יושבת ראש החברה לפסיכולוגיה תעסוקתית (SVP) בחטיבה 17 של התאחדות הפסיכולוגים האמריקאית (APA), העומדת בימים אילו לפרוש מכהונתה, הייתה הדוברת השנייה. וויסטון עדכנה את המליאה על התקדמות פרויקט הדגל שהובילה יחד עם אחרים במסגרת תפקידה ב-SVP. מדובר בקווים מנחים לטיפול בנושא העבודה והקריירה בפרקטיקה הפסיכולוגית בארה"ב.

1. לדבר על זהות ולא על איכות חיים – השאלה השכיחה "מה אתה עושה בחיים?" היא שאלת זהות, ובארה"ב אם אין לך עבודה אין לך זהות. ולכן, על הפסיכולוגים להכיר את המושגים "זהות עצמית" ו"זהות תעסוקתית" ולהכיר היטב מקורות לשביעות רצון בעבודה ובחיים וכן התערבויות מגבירות שביעות רצון כגורמים רלוונטיים לזהות הפרט.

2. להיות מודעים להשפעות של עבודה על בריאות נפשית, התנהגותית ופיזית, ובמקביל – להיות ערים להשפעות של בריאות על עבודה. עליהם לדעת לטפל הן בעובדים והן במובטלים.

3. להיות מודעים לתפקיד של מעברים בעבודה (work transitions) לאורך החיים (life-span). להבין התפתחות קריירה מילדות ולהכיר מושגים רלבנטיים כמו: מחסומים ומגבלות, חוזקות, חולשות. לדעת להקנות ידע ומיומנויות אילו להורים, מורים ושאר דמויות משמעותיות בתהליך ההתפתחות ובניית הזהות העצמית.

4. להבין כיצד השגת עבודה וחווית עבודה מושפעות מתרבות, מגדר, אתניות, נטייה מינית, מגבלה פיזית ונפשית, מעמד סוציו אקונומי, מגורים ועוד.

5. להכיר את הממשקים בין תפקידי חיים שונים, לזהות איך הפרט נושא ונותן עם תפקידי חייו המרובים, וכיצד תפקידו כעובד משפיע ומושפע מיתר תפקידיו. לטענת וויסטון, מחקרים מראים כי העבודה גולשת לחיי המשפחה הרבה יותר מאשר חיי המשפחה גולשים לעבודה. כמו כן, חלק לא מבוטל מהעובדים סובלים מתסמיני לחץ ושחיקה, כמו גם מסימפטומים של דיכאון. לכן, על הפסיכולוג להיות מומחה בנושא של קונפליקט עבודה-משפחה.

6. לדעת כיצד כלכלה וגורמים חברתיים משפיעים על הזדמנויות ועל מחסומים ומגבלות במציאת עבודה, בהתפתחות בקריירה של הפרט. על הפסיכולוג להיות בקיא במגמות לאומיות וגלובליות בתחומי כוח העבודה והכלכלה.

וויסטון סיימה בנימה אישית, בצינה כי בתור אם לשלושה ילדים, היא מודאגת מאוד באשר לעתידם. במה יעבדו, איך יראה עולם העבודה שלהם, האם תהיה מספיק עבודה לכולם.

בעקבות הרצאתה של וויסטון, חשבתי שניתן להפוך ששה עקרונות אילו לתוכנית חינוך לקריירה בבתי הספר וגם בצבא, לקראת סיום השירות.

הרצאות נוספות וסימפוזיון

מרי סו ריצ'ארדסון הציגה מודל דואלי לעבודה, העוסק בעבודת שוק לעומת עבודה טיפולית לפרט (market work vs. personal care work). עבודת שוק הינה המוכרת ונחקרת יותר, והיא עבודה בעבור תשלום. עבודה טיפולית, לא מזוהה בציבור כעבודה ונחקרת פחות, באה לידי ביטוי בטיפול עצמי, טיפול בזולת וטיפול בקהילה. לדברי ריצ'ארדסון, שני סוגי העבודה משמעותיים עבור כול בני האדם, ולא רק עבור נשים, לאורך כול חייהם. כפסיכולוגים תעסוקתיים, עלינו להתייחס לשתי פרספקטיבות אילו מנקודת מבטו של הלקוח שלנו. עבודה טיפולית מאופיינת במוטיבציה אינטרינזית, מוטיבציה פרו-חברתית ובדאגה לרווחתו האישית של המטופל. יש מי שעובד בתשלום בעבודה טיפולית, כמו אחות, מורה וגננת, נחשב ל-paid care work ומתוגמל (בדרך כלל "מתוגמלת") בשכר נמוך. בבניית מפת חיים של הנועץ שלנו, מפת חיים ששווה לחיות אותם, יש לקחת בחשבון את שני סוגי העבודה. אם אדם מאבד את עבודת השוק שלו, הוא עדיין יכול לעבוד בעבודה טיפולית הנותנת משמעות וערך לחייו.

חנוך פלום מאוניברסיטת בן-גוריון דיבר על המתח בין החלק האינדיבידואליסטי בקריירה לבין החלק החברתי בה. עבודת שוק היא מנוע לאינדיבידואליזציה (labor market as a motor for individualization), בעוד אשר לעבוד משמעו להיות בקשר ולהתכוון לאחר (to work is to relate). קריירה היא סיפור החיים האישית של האדם, בעוד אשר קריירה היא גם פעילות חברתית. המתח הזה בין שני המרכיבים צריך להיות נוכח בתהליך הייעוץ, גם אם הפסיכולוגיה התעסוקתית מטה את הכף התיאורטית-מחקרית לעבר המרכיב החברתי, וכך למשל מציגה תיאוריה של הבנייה חברתית. פלום שאל איך לשלב ביניהם, והציע לעשות זאת באמצעות מושג הזהות (identity), אשר מעצם טבעה משלבת בין ייחודיות הפרט לבין מאמציו להתערות בחברה בה הוא חי. זהות אישית נבנית לאורך החיים ומתאימה למימד המתמשך-ההתפתחותי של הפסיכולוגיה התעסוקתית. ממושג הזהות עבר פלום למושג השליטה ודיבר על שני סוגים של שליטה: עצמית ובינאישית - agency and relational agency.

ובעניין זהות, **סקוט סולברג וקימברלי הווארד** מאוניברסיטת בוסטון, יחד עם מספר מסטרנטים ודוקטורנטים שלהם, קיימו סימפוזיון שעסק בנרטיבים של זהות קריירה בקרב מתבגרים, בו השוו בין שלושה מודלים של התפתחות זהות מקצועית. המודל הראשון שהציגו הוא זה של מרסיה, אשר מבחין בין ארבעה סוגי זהות בהתבסס על מחויבות ואקספלורציה. לפי מרסיה, יש אנשים (ובמונחים התפתחותיים- "יש שלבים") שביצעו אקספלורציה תעסוקתית נאותה ולאחריה פיתחו מחויבות כלפי החלטת הקריירה שלהם, הללו מכונים משיגי זהות. לעומתם, יש כאלו שלא ביצעו אקספלורציה ולא התחייבו לשום החלטה, הללו מכונים בעלי זהות דיפוזית. בין שני הקצוות, יש כאלו הנמצאים במצב (התפתחותי או כרוני) של מורטוריום- הם עושים אקספלורציה מבלי להתחייב לשום החלטה או זהות, ויש כאלו שנחפזו לקבל החלטה ולהתחייב אליה מבלי שביצעו אקספלורציה עצמית והם בעצם משועבדי זהות שכן הם אוחזים בזהות לא להם.

המודל השני הוא מודל סיפור החיים של מק'אדאמס, שבו המספר מתפתח מהשחקן-החברתי (המתאר תכונות ותפקידים חברתיים באופן בלתי תלוי ובלתי מחובר), דרך הסוכן בעל המוטיבציה (המציין מטרות אישיות ספציפיות ביחס לאקספלורציה ומחויבות לפרויקט חיים, בתוך הקשר ברור של זמן, מקום או תפקיד) ועד המחבר הנרטיבי (שעושה סינטזה מגובשת של אפיזודות חיים, המעניקה הסברים מדוע השחקן פועל כפי שהוא פועל והסוכן רוצה מה שהוא מציג כיעדים ומטרות).

המודל השלישי הוא זה של הווארד עצמה, המציג ששה שלבים בהתפתחות. השלב הראשון הוא שלב הפנטזיה והאסוציאציות, השני- שלב החשיבה המאגית, השלישי- הפעילויות החיצוניות, הרביעי- תהליכים פנימיים ויכולות, החמישי- אינטראקציה ראשונית בין האישי-פנימי לסביבתי-חיצוני, והשישי- אינטראקציה שיטתית בין המאפיינים האישיים לשוק העבודה ומגמותיו.

שלושת המודלים הועמדו למבחן השוואתי אמפירי. הקריטריונים ששימשו להשוואה היו מסוגלות קריירה עצמית, מסוגלות אקדמית עצמית, לחץ אקדמי וקשיים בקבלת החלטות קריירה. המסקנה העיקרית הינה שכול מודל מסביר תוצאות אחרות, ולכן יש מקום לשלושתם בהבנת נרטיבים תעסוקתיים.

הרצאת סגירת הכנס. את הרצאת הסגירה נתן **סטיבן בראון**, שאף הוא הדגיש את המעבר המושגי הנחוץ מתקווה לשליטה (from hope to agency), והציע לשלבם בתוך התיאוריה החברתית-קוגניטיבית לקריירה שלו. הוא הזכיר מושגים כמו תקווה תעסוקתית, בניית תמונת עתיד חיובית, אוריינטציית עתיד וציפיות חיוביות ביחס לעתיד.



בשולי הכנס. **הכנס נערך באחת האוניברסיטאות העתיקות בעולם, אוניברסיטת קוימברה שהוקמה ב-1290.** בערב הראשון נערכה קבלת פנים חמה, שכללה נגינה ושירה של פאדו בסגנון קוימברה, על ידי סטודנטים מהמחלקה לפסיכולוגיה. הפאדו של קוימברה נחשב לסגנון היותר "קלאסי ואקדמי" מזה של ליסבון. פאדו הוא סגנון מוזיקלי פורטוגלי. זמרי הפאדו שרים בעיקר שירים מלנכוליים אשר הושרו החל מהמאה ה-15 המבטאים געגועים של נשים לבעליהן אשר הפליגו למחוזות רחוקים ובלתי ידועים. בערב הסגירה של הכנס הוצג מופע של זמר פאדו מקצועי מלווה, כמקובל, בידי נגן גיטרה קלאסית ונגן פורטוגלית (בעלת 12 מיתרים). בכנס השתתפו כ-120 איש מרחבי תבל, עם נוכחות ישראלית מכובדת ממספר אוניברסיטאות, והאוירה הייתה חמה ומשפחתית במיוחד.

והנה פרטים על הכנס הבא של האגודה:

The 2016 Society for Vocational Psychology (SVP) conference will be held May 16-17 at Florida State University, Tallahassee, FL. The conference focus will be on Integrating Theory, Research, and Practice in Vocational Psychology.

ייעוץ קריירה זה לא פיסיקה גרעינית: רשמים מסדות סביקס בכנס NCDA, יוני, 2014

יובל שפיר | לחצו לפרופיל הכותב



תחום ייעוץ לקריירה גדול מספיק כדי לאפשר כנסים בינלאומיים מהנים ומעניינים, וקטן מספיק כדי שתוכל ללחוץ יד לאנשים המובילים בתחום, ולקבל הזדמנות ללמוד מהם אישית.

הכנסים השנתיים של האגודה האמריקאית לפיתוח קריירה נפתחים תמיד בסדרת סדנאות בנות חצי יום עם מנחים מעולים, שיכולות לשדרג אותנו כאנשי מקצוע בצורה משמעותית.

אין להתפלא אם כן, שבכנס האחרון שהתקיים בקליפורניה בחודש יוני, מיהרתי להירשם מראש לסדנא של מארק סאביקס. סאביקס הוא אגדה בתחום ייעוץ לקריירה. איש חכם, תקשורתי ורגיש, בעל גישה אנושית, פרקטית ומעמיקה. למה כוונתי אנושית? סאביקס אומר ליועץ לקריירה: 'היה אותו אדם עבור אחרים, שהיית רוצה שיעזור לך כשהיית בצרה' - לתת להם מרחב בטוח, לדבר איתם בשפה של כבוד, להכיל את הכאב שלהם, כשהם מעבדים אותו. ולי באופן אישי מארק הרגיש בהחלט כמו אדם כזה.

אז איך עוזרים לאנשים בצרה?

הסדנא נקראה Life Designing: Model, Methods, and Materials, ולא אתמקד כאן בהסבר על התיאוריה שלו, וכיצד היא עוזרת לאנשים בצרה. לא אתימר גם לתת מדריך מלא לייעוץ בשיטתו, או תחליף למי שלא היה בסדנא שלו. אבל ניתן בהחלט לקבל כמה רעיונות ולחוש משהו מהגישה שלו דרך הסיפור על הסדנא, והרי הסיפור לדידו הוא מושג מפתח בייעוץ לקריירה.

וכך פותח סאביקס את הסדנא בסיפור על סיפור: "סיפור זה על פער, בעיה, סטיה - ומטרתו להסביר ולפתור זאת איכשהו. סיפור זה כשמשוה משתבש, לא היה אמור לקרות. הסיפור שלנו מתחיל במה שהלך בבית שלנו".

השאלה הראשונה שהוא מציע לנו לשאול את הלקוח שלנו, היא על המודל שלו לחיקוי מגיל קטן. את מי הערצת? למה? מה היה שם? את המקומות המשמעותיים בסיפור אנחנו כבר נראה דרך הפנים של הלקוח.

1 NCDA – National Career Development Association www.ncda.org

2 PDI – Professional Development Institutes, כבר ניסיתי כמה מהם וכולם היו נפלאים.

3 בנושא סאביקס מומלץ מאוד לחזור ולקרוא את המאמר מאת דר' הדסה ליטמן-עובדיה, הפותח את גיליון 1 של אדם ועבודה מנובמבר 2013.

הגיבור שהערצנו הוא דמות שפתרה בעיה שיש לנו, שלכאורה יש לה פתרון שיכולנו לחקות. דרך הגיבור שקלנו possible selves. אמו של סאביקס רצתה שילמד בבית הספר, כדי לעזור לאנשים בעתיד. אביו רצה שילמד כמה שפחות, כי זה לא גברי לעשות מה שמורות אומרות. אז סאביקס העריך את 'זורו', גיבור שעוזר לאנשים - אבל בדרך גברית.

ואפשר גם לשאול - ומה הגיבור הזה לא עשה? מה הוא לא עשה מספיק טוב?

השאלה השנייה היא אילו מגזינים אתה קורא? אילו מדורים? באילו אתרים אתה מבלה? למה אתה אוהב אותם? אפשר להשיג הרבה יותר מידע דרך שאלות כאלה, אומר סאביקס, מאשר דרך שאלוני הולנד למיניהם. שאלונים זה בשביל קבוצות, אבל כשעובדים באחד על אחד - זה עדיף. "ליועצים טובים יש שישה מגזינים בחדר ההמתנה, כדי לראות במה האדם עיין. ליועצים הלא טובים, צוחק סאביקס, "יש מגזינים שהביאו מהבית שלהם ואז הלקוחות לומדים על היועץ".

השאלה השלישית היא מהו הסיפור היפה ביותר שקראת?

או הסרט היפה ביותר - כרגע? כרגע - הכוונה למה שכרגע חי בתודעה שלך בתור הספר או הסרט האהובים ביותר, זה משתנה. אני מצביע ומספר על הדמות שאהבתי בסדרת הספרים המדהימים של הסופרת רובין הוד, שנפתחים בטרילוגיית הרואים למרחק. סאביקס שואל כמה שאלות, ותוך דקה הוא משקף לי בצורה החדה ביותר, חלק גדול מסיפור הקריירה שלי, מסיפור החיים שלי. אני מתלהב ומתרגש. "זה פשוט", הוא מתעקש - "אתם רואים? זה לא פיסיקה גרעינית"⁴. "העלילה שאתה אוהב היא זו שמספרת איך ייבנה השלב הבא שלך בחיים.

כעבור מספר שבועות כבר ניסיתי את השאלה הזו עם לקוח שהגיע לפגישת 'חירום' - עליו להחליט תוך יומיים באיזה כיוון קריירה ללכת - האם להמשיך בעבודה, או לצאת ללימודים. הסרט עליו סיפר הבהיר לו את המשך העלילה הרצוי - הדמות איתה הוא מזדהה נמצאת במסע לפרוק את עולה של דמות שתלטנית אחרת, ולממש את העוצמה שבה. ההמשך היה לו ברור, ובתוספת של כמה כלים מעשיים, הבחור הצליח לקבל בניגוד לדעתה של אמו את ההחלטה שהרגישה לו נכונה עבורו, וגם לתקשר לה את ההחלטה בצורה אסרטיבית.

השאלה הרביעית, לאיזה מוטו או אמירה אתה הכי מתחבר?, מראה כיצד הלקוח מתמודד כרגע עם מצבו. זוהי העצה שהוא נותן לעצמו כרגע. למשל: "לעולם, לעולם, לעולם אל תוותר." לקוח שתקוע במקום שעושה לו רע, ומתמודד בצורה כזו, צריך לפעמים להגיע בעזרתנו להבנה שלהישאר שם זה בעצם לוותר - על עצמו.

השאלה החמישית באה רק לאחר שכבר ביססנו יחסי אמון וקירבה: מהו הזיכרון המוקדם ביותר שלך? התשובה תעזור לגלות את מקור הכאב והבעיה הנוכחית. לא צריך להתפתות לפרשנויות משלנו - לפעמים סיגר הוא רק סיגר, כפי שאמר (או לא אמר) פרויד. מלבד זאת, אומר סאביקס - אתה היועץ: אינך שרלוק,



אלא ונטסון. לא אתה זה שצריך להגיע למסקנות.

אפשר פשוט להנחות את הלקוח כך: "דמיין שזהו סיפור בעיתון של מחר. זו הכותרת. ושים עכשיו תיאור קצר מתחת, את המילים הבולטות שמתחת לכותרת הראשית". סאביקס מספר על אדם שנזכר שבתור פעוט ניגשה אליו אמו והחליפה לו את החיתול. הכותרת המשנית היתה: "לא רציתי שיחליפו את החיתול." אותו אדם עובד עם פליטים, אנשים שלא רצו לעזוב את ארצם (כלומר, לא רצו לעזוב את ארצם למרות החרא - סליחה על הבוטות אך למען הסר ספק). והשלב הזה, האינטימי מכל - הוא השלב שבו פעמים רבות פורצות הדמעות החוצה.

המכאובים שבסיפורו של הלקוח, שבסיפור של כולנו - הם אלו שהופכים בסופו של דבר לנצחונות, הם המאפשרים צמיחה, אותם נוכל למנף להצלחה בצורה מודעת: "Actively master what you passively suffer", אומר סאביקס. סימפטומים כמו 'דיכאון' או 'עצלנות' הם הפתרון הטוב ביותר שאדם מצא כדי להרגיש בטוח. ומטרננו? להביא לשינוי של משמעות, כדי לאפשר לאנשים תנועה חדשה.

אם לקוח, למשל, מעריך אנשים שהצליחו בגיל צעיר, והוא עצמו מבוגר ומרגיש מדוכא וחבול - אפשר לגרום לו לראות שמה שעשה עד עכשיו הוא מדהים, ושהוא עצמו מדהים גם כעת. כלומר, את אש אהבת המחר אפשר לחרוז דרך המכאובים ודרך האכזבות⁵. מהם המכאובים, אם כן? סאביקס מצטט את פליני: "הפנינה היא האוטוביוגרפיה של הצדפה." וזוהי אחת האמירות הרעננות, החיוביות והאופטימיות ביותר ששמעתי מעודי, מאיש מקסים, אנושי ונעים הליכות.

המעוניינים להרחיב, ולהשתמש בכלים שתוארו, מוזמנים למצוא את רשימת השאלות המומלצות בייעוץ, וכן חוברת עבודה אישית באתר vocopher.com.

5 בפארפרזה על שירו של אהוד מנור, 'אחרת לא הייתי שר'.

כתב עת לנושאי תעסוקה וקריירה הנחיות למחברים

אדם ועבודה הוא כתב עת רב-מקצועי אלקטרוני שמפרסם מאמרים מקצועיים בתחומי תעסוקה וקריירה כשלוש פעמים בשנה. כתב העת מזמין מאמרים מאנשי מקצוע מענפי מדעי ההתנהגות השונים, כגון ייעוץ, פסיכולוגיה, סוציולוגיה, עבודה סוציאלית, משאבי אנוש, אימון, ושיקום, הן מהשדה והן מתחום המחקר.

לכל מאמר אפיוני איכות וכמות:

● **איכות:** קוראי **אדם ועבודה** הם לרוב אנשי שדה ויישום. על כן, לכל מאמר יהיו השלכות מעשיות לאדם בחיי העבודה, כגון שיטות ייעוץ תעסוקתי (פרטני או קבוצתי), משאבי אנוש, פיתוח קריירה, וכו'.

● **היקף:** **אדם ועבודה** הוא כתב עת אלקטרוני. על כן מתכונת המאמרים תהיה בין 1000-1300 מילים. מתכונת זו מאפשרת למחבר לתאר תופעה, שירות, או מחקר בתמציתיות. במידה והמאמר מהווה תקציר מורחב לעבודה ארוכה יותר (כגון תיזות ועבודות סמינריות), תהיה אפשרות לספק קישור לעבודה המלאה.

תגובות: כתב העת מעודד שיח מקצועי סביב המאמרים באמצעות **פייסבוק** או **לינקדאין**.

● **עריכה:** כל מאמר יעבור עיון של לפחות שני עורכים (ע"י העורכים הראשיים או על ידי עורכים אורחים), שיחוו את דעתם על התאמת המאמרים לכתב העת, כולל העברת הצעות למחברים לשיפור המאמרים, לפי הצורך.

סגנון עריכה: מחברים מוזמנים לשלב במאמריהם אזכורי ספרות מקצועית. המחברים מתבקשים להתאים את ציון המקורות בטקסט ואת רשימת המקורות בסוף המאמר לסגנון APA (American Psychological Association), במידת האפשר, כפי שניתן להתרשם בגיליונות **אדם ועבודה**. ניתן לראות הנחיות במספר **אתרי אינטרנט בעברית**.

● **מקוריות:** אין להגיש מאמר שהופיע באותה מתכונת בכתב עת אחר.

● יש לצרף את שם המחבר/ים ואת פרטי הזיהוי המקצועיים (לרבות תואר ושייכות מוסדית/מקצועית), וכן כתובת דוא"ל לצורך פניית קוראים.

יש להעביר מאמרים ושאלות מחברים למערכת:

adamveavoda@gmail.com



People at Work: Israeli Journal of Career Development

הכירו את המחברים לגיליון זה של

פרופ' עפרה נבו, אוניברסיטת חיפה,

✉ onevo@univ.haifa.ac.il

נעמי נצר לויןשטיין, M.A.,

מקדמת תוכניות מקצועיות בבית יקינטון,

✉ lamit1@zahav.net.il

שרית ארנון לרון, M.A.,

פסיכולוגית תעסוקתית מומחית,

✉ Sarit.arnon@gmail.com

רויטל סילס, M.A., אחראית הדרכה,

פיתוח ידע וספרוויז'ן, תבת, ג'וינט ישראל,

✉ RevitalS@jdc.org

יונל שפיר, יו"ר א.י.ל.ת, מנכ"ל i-Decide

✉ yuval@idecide.co.il

יעל אוספובט, M.A., יועצת קריירה ויועצת

ארגונית, יועצת תעסוקתית בארגון חסדי ל"ב

בצפת, ✉ yael@odp.co.il

ד"ר בני בנימין, עורך אקדמי ומאמן קריירה,

✉ babenjamin@gmail.com

דניאלה ג'אנון, M.A., אחראית פיתוח

סולמות קריירה, תבת, ג'וינט ישראל,

✉ DaniellaJ@jdc.org

יורם דבור, M.A., עו"ס, מנהל בית יקינטון,

✉ clickmy1@gmail.com

פרופ' הדסה ליטמן-עונדיה,

ראש המגמה לתואר שני בפסיכולוגיה

ארגונית-תעסוקתית באוניברסיטת אריאל,

✉ olontamar@bezeqint.net