

מודל תעסוקה ברגישות מגדרית

נראות פורום ארגוני צעירות - יוני 2022

כתיבה ופיתוח המודל - גב' אורית כהן, פסיכולוגית תעסוקתית מומחית, מנחת קבוצות, מפתחת תכנים

ובעלת קליניקה פרטית

ועדת היגוי המודל - המודל פותח בשיתוף צוות תעסוקה בנראות - פורום ארגוני צעירות:

שלי שטרקר-שלו - מנכ"לית נראות- פורום ארגוני צעירות

עדנה גלבוצקי - מנכ"לית עמותת "ילדים בסיכוי"

אורטל בן עיון - מנהלת מקצועית עמותת "תמר" ועו"ס תעסוקה בכירה

מיכל ינאי - מנהלת תוכנית "לפידות" ופיתוח תשתיות מקצועיות בקרן "ידידות טורונטו"

רונית לב-ארי - קרימינולוגית וויקטימולוגית, מומחית למניעת אלימות ולקידום נשים ונערות

כרמית הולצמן - מנהלת תחום מיצוי זכויות ותעסוקה בחצר הנשית

הקדמה

לשם מה נבנה מודל תעסוקה ברגישות מגדרית?

מודל תעסוקה ברגישות מגדרית נועד לסייע לצוותים המלווים צעירות במצבי סיכון בארגונים ובתוכניות השונות, לספק מענה מותאם ורגיש למאפיינים, לצרכים ולחסמים הייחודיים של צעירות במצבי סיכון, בבואן להשתלב בעולם התעסוקה בישראל.

המודל מסכם תהליך ארוך של מחקר ופיתוח הנעשה על ידי צוות תעסוקה בנראות-פורום ארגוני צעירות. הצוות כולל נשות מקצוע בעלות ניסיון רב בניהול תוכניות ומתן מענים מגוונים, כולל ליווי תעסוקתי לצעירות במצבי סיכון במדינת ישראל. התהליך מומן בסיוע מענקים מקרן NCJW, קרן Ruth & Eduard Snatager ובנק לאומי. המחקר על "חסמים לתעסוקה בקרב צעירות במצבי סיכון" נעשה בשיתוף עם ד"ר תהילה רפאלי מאוניברסיטת בן גוריון בנגב.

מטרת המודל – להטמיע שפה וראייה מגדרית בתוך תהליך הליווי התעסוקתי עבור צעירות במצבי סיכון, על מנת להתאים את המענים למאפיינים ולחסמים של הצעירה. מענה מותאם ורגיש מגדרית, יוביל לכך, שצעירות במצבי סיכון תועסקנה במשרות באופן כזה שיאפשר להן להביא את כישוריהן לידי ביטוי וגם למלא תפקידים משמעותיים בעלי אופק תעסוקתי, תוך שמירה על יציבות וקבלת תגמול ראוי עבור עבודתן. **בנראות-פורום ארגוני צעירות** אנו מאמינות, שהטמעת המודל והכשרות של צוותים בנושא רגישות מגדרית בליווי תעסוקתי, יובילו לגידול משמעותי בהשמות של צעירות במצבי סיכון בתפקידים ראויים ההולמים את כישוריהן, על מנת שיוכלו להתפרנס בכבוד, באופן יציב ולאורך זמן.

למי מיועד המודל?

המודל מיועד לארגונים חברתיים – מלוות/ים צעירות, מלוות/ים תעסוקה/ מקדמות/ים תעסוקה – המלוות צעירות/ים במצבי סיכון. עו"ס "יתד" בלשכות השירותים החברתיים ברשויות המקומיות, תוכניות ומענים לצעירות/ים במצבי סיכון בדגש על תחום התעסוקה. ארגון שרוצה לתת מענה רגיש מגדרית לצעירות מוזמן ליצור קשר עם פורום ארגוני צעירות לקבלת המלצות ונשות מקצוע מתאימות.

תודות חמות לפסיכולוגית התעסוקתית, **גב' אורית כהן**, על כתיבה ופיתוח המודל ועל עבודה מקצועית ורגישה בשיתוף עם פורום ארגוני צעירות.

תודה לקרנות הפילנתרופיות שתמכו במהלך ארוך טווח לשינוי מדיניות: **קרן NCJW**, **קרן Ruth & Eduard Snatager** (הוריה ז"ל של רונית לב-ארי) ו**קרן גנדיה**. וכמובן, תודה מיוחדת **לצוות תעסוקה בפורום ארגוני צעירות**, לנשות המקצוע שהגו את המודל ולא ויתרו לאורך שנים של עבודת צוות מרובה, מפרה ומאתגרת, עד שהגענו לתוצר הסופי:

עדנה גלבוצקי – מנכ"לית עמותת "ילדים בסיכוי", **אורטל בן עיון** – מנהלת מקצועית בעמותת "תמר" ועו"ס תעסוקה בכירה, **מיכל ינאי** – מנהלת תוכנית "לפידות" ופיתוח תשתיות מקצועיות בקרן ידידות טורונטו, **רונית לב-ארי** – קרימינולוגית וויקטימולוגית, מומחית למניעת אלימות ולקידום נשים ונערות, **כרמית הולצמן** – מנהלת תחום מיצוי זכויות ותעסוקה בחצר הנשית.

אני מאמינה שהמודל יאפשר ליווי תעסוקתי מותאם לצורכי הצעירות, ידייק את המענים עבורן ויהווה שינוי אמיתי להשתלבות צעירות במצבי סיכון בעולם התעסוקה.

שלי שטרקר-שלו – מנכ"לית נראות-פורום ארגוני צעירות



תוכן עניינים

4.....מבוא

5.....רקע

11.....תהליכי תיחום ופשרה

15.....אינטייק תעסוקתי

23.....משמעות ושיקולים בעולם העבודה

29.....תעסוקה ומגדר

34.....חסמים אישיים וחסמים הנובעים ממגדר

42.....התמודדות עם חסמים

51.....הקדמה למלווה- זהות תעסוקתית

57.....שיקולים בבחירת קריירה

64.....מיפוי נטיות תעסוקתיות

71.....זיהוי מיומנויות וכישורים

76.....שלושת המעגלים

87.....חזון אישי

91.....בניית תוכנית עבודה

96.....כתיבת קורות חיים

105.....הכנה לריאיון עבודה

122.....זכויות במקום העבודה



מבוא

נראות-פורום ארגוני נעירות נוסד בשנת 2011 על ידי נשות מקצוע מארגוני החברה האזרחית בתמיכת קרן גנדיה. הפורום קם מתוך מפגש של העוסקות במלאכה עם המצוקות הרבות והקשות אותן חוות הצעירות הנמצאות בקשר עם ארגונים אלו.

הפורום מונה כיום 13 ארגונים הפועלים בשדה של נוער וצעירות/ים במצבי סיכון: "עלם", "ילדים בסיכון", "אותות", "בת-עמי", "תמר", "מקום", "החצר הנשית", "פידל", "ידידות טורונטו", "בית רות", "יעדים לצפון", "ויצו" ו"המרכז לחינוך משפטי קליני".

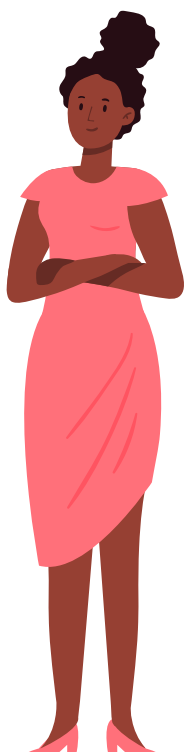
מטרות הפורום: העלאת המודעות לאוכלוסיית הצעירות במצבי סיכון ואתגריה, חיזוק הפרופסיה, קידום ושינוי מדיניות, פיתוח מענים חדשים ו/או התאמת מענים קיימים לצעירות.

בפורום נידונות סוגיות שונות הקשורות לרווחתן וביטחונן האישי של צעירות (גילאי 18-30) במצבי סיכון. **קבוצה זו כוללת** צעירות הסובלות מעוני, צעירות שאינן עובדות, שמועסקות בשכר נמוך או המתמודדות עם חובות כבדים; בוגרות פנימיות ומשפחות אומנה, עולות חדשות מארצות מצוקה וצעירות חסרות עורף משפחתי. כמו כן, כוללת הקבוצה צעירות שנפלטו ממוסדות או מבתיהן; צעירות שחוו ניצול מיני, צעירות המעורבות בזנות, צעירות החוות הדרה ואפליה ו/או שהורחקו מסביבתן בעקבות פגיעה או אלימות ואיומים, צעירות החוות ניצול קשה דוגמת שעבודן לטובת עבודות הבית והגבלת חופש התנועה שלהן בתמורה למגורים, וכן צעירות הסובלות מקשיים בהשתלבות בחברה, בלימודים ובתעסוקה או שטופלו בעברן כנערות על ידי המחלקות לשירותים חברתיים.

המודל הינו תוצר של תהליך שהחל כבר בשנת 2017, כשנציגות הפורום מזהות שיש פער עצום בין הפוטנציאל של הצעירות להשתלב בעולם העבודה לחוסר היכולת שלהן למצוא תעסוקה יציבה ולעבוד בשכר הולם, כדי להתקיים באופן עצמאי ולהתפרנס בכבוד. על כן, בשלב ראשון, יזם הפורום מחקר אקדמי מקיף, בשיתוף עם ד"ר תהילה רפאלי מאוניברסיטת בן גוריון בנגב, שיתקף את התחושות של השטח:

דו"ח המחקר "**חסמים לתעסוקה בקרב צעירות במצבי סיכון בישראל**" מתפרסם במרץ 2021 וממצאיו המדאיגים מעוררים עניין וסיקור במדיה, כשבמקביל צעירות מתראיינות ומספרות את סיפוריהן וחוויותיהן במקומות העבודה. בעקבות הדו"ח, הפורום מגייס את אורית כהן, פסיכולוגית תעסוקתית מומחית, לכתיבת מודל תעסוקה ברגישות מגדרית. המודל נכתב ופותח על בסיס ממצאי המחקר שהפורום יזם ומשלב בתוכו עשרות שנים של ניסיון נצבר בליווי של צעירות במצבי סיכון בארגוני הפורום.

ניתן להתרשם מהעשייה ומצוות הפורום באתר שלנו <https://www.niroot.com>



"נציגות הפורום מזהות שיש פער עצום בין הפוטנציאל של הצעירות להשתלב בעולם העבודה לחוסר היכולת שלהן למצוא תעסוקה יציבה ולעבוד בשכר הולם, כדי להתקיים באופן עצמאי ולהתפרנס בכבוד."

כולנו חשופים לחסמים העומדים בפני נשים בעולם העבודה על כל שלביו, משלב הזימון לריאיון והבדלי השכר, וכלה באפשרויות הקידום ופיתוח הקריירה. מגדר משחק תפקיד משמעותי בהשתלבות בעולם העבודה. צעירות המוזכרות במודל מושפעות אף יותר מכלל החסמים המגדריים אשר מתווספים אליהם חסמים מעצם היותן נערות במצבי סיכון.

צעירות רבות המגיעות ממצבי סיכון, מתקשות לייצר חיי עבודה מספקים. המודלים המסורתיים להתערבויות ממוקדות קריירה ועולם העבודה הדגישו את הגדרת העצמי המקצועי כמטלה התפתחותית מרכזית בחייו של האדם הבוגר. בין גישות אלו קיימים אומנם הבדלים בהמשגת אבני הדרך אל השגת המטרות הנכספות, אבל רובן מתעלמות מהשונויות הרבה של **הקונטקסט המגדרי, הרקע הסוציו-אקונומי והתרבותי** של הפרט ומקשת הצרכים המגוונת הנגזרת מכך.

הפריבילגיה להגדרה ומימוש עצמי תעסוקתי אינה מצויה בידי כול. תאוריית התיחום והפשרה של גוטפרדסון (1981) מרחיבה את מטרות ההתערבויות הממוקדות-קריירה, בדגש על העלאת המודעות כי צעירות המגיעות ממצבי סיכון עוברות תהליכי צמצום מחמיר של מרחב הבחירה בעולם התעסוקה. תהליכים אלו עלולים אף להוביל את הצעירה לראות עצמה מחוץ לשוק העבודה.

תהליכי התיחום והפשרה נובעים מהרקע ממנו מגיעה הצעירה, מציאות החיים שלה, הנורמות החברתיות המופנמות בנוגע לתפיסת מגדר בעולם העבודה (נשים עוסקות במקצועות נשיים), מודלים לחיקוי אליהם היא נחשפה בעולם התעסוקה (במידה וקיימים כאלה), הסביבה הדלה בה היא חיה, מבחינה תרבותית, חברתית וכלכלית, הקושי שלה במסגרות בית ספריות, ועוד. כל אלו מייצרים תפיסה צרה, על פי רוב, של אפשרויות תעסוקתיות, ומנגד פסילה של תחומים תעסוקתיים רבים. תיאוריית התיחום והפשרה מציעה מסגרת קונספטואלית להתערבויות ממוקדות-קריירה, התואמות את מצבן של צעירות אלו. העלאה למודעות של אותם תהליכי תיחום ופשרה ובחינה מחודשת שלהם, מתוך תפיסה רחבה יותר של מסוגלות ותחושת יכולת, יסייעו בידי הצעירה להרחיב את מגוון האפשרויות התעסוקתיות העומדות בפניה, וכן יאפשרו לה לחוות סיפוק ומימוש בעולם העבודה.

מעבר לצמצום אפשרויות התעסוקה, צעירות רבות המגיעות ממצבי סיכון מוצאות עצמן לא מוכשרות בשל היעדר מיומנויות קשות ורכות וחוסר ניסיון אל מול מסגרות הדורשות התמדה ומוטיבציה אשר בגינם הן אינן מצליחות להתאים את עצמן לכניסה לשוק העבודה. בנוסף, הקושי נמצא לא רק בהשתלבות בעבודה, אלא גם כאשר הן מוצאות עבודה נראה כי הן בוחרות במקומות עבודה בהם אין אופק מקצועי, אפשרויות הקידום מצומצמות, וכן לא פעם נראה כי הן חוות פגיעה בתנאי העבודה שלהן, משולמות בשכר מינימום ולעיתים נמוך ממנו. מעבר לנאמר לעיל, עולה כי חלקן מנוצלות במקום העבודה בשל המצב ממנו הן מגיעות, עקב היעדר עורף משפחתי, היעדר משאבים, וכן מחוסר הבנה והכרה בזכויותיהן.

ליווי תעסוקתי פרטני לצעירה, המהווה שותפות לדרך, יסייע לה בתהליך החקירה והיכרות עם האני התעסוקתי שלה. תהליכי הלמידה והעיסוק בעצמי של הצעירה, דרך זיהוי כוחות ומשאבים, עשוי לקדם את המסוגלות התעסוקתית שלה ולסייע לה להתגבר על חסמים אישיים ומגדריים לא מבוטלים – החל בדימוי עצמי נמוך, דרך היעדר תמיכה משפחתית, וכלה בהיעדר הכשרה מקצועית.

השתלבות מיטבית בעולם העבודה מובילה לשינויים חיוביים ומשמעותיים בחייו של הפרט. בהשתלבות שכזו קיימת הזדמנות להפחתת התלות של הצעירה במדינה או בסובבים אותה ונפתחת בפניה ההזדמנות להיות פרואקטיבית ואחראית על גורלה.

אלו יובילו בתורם לתהליכי גדילה והתפתחות אישית, מימוש עצמי ופיתוח מיומנויות אישיות ובינאישיות. דימויה העצמי של הצעירה יתחזק וישפיע גם על תחומי חיים נוספים, כגון: זוגיות, ילדים, מעורבות חברתית, ועוד.

חוברת זו מציגה **מודל תעסוקה ברגישות מגדרית**. במודל מושם דגש על תיאור חסמים אופייניים לאוכלוסיית צעירות במצבי סיכון, על פיתוח משאבי חוסן למימוש רווחה אישית-תעסוקתית, כגון: פרואקטיביות, "סינגור" עצמי ומודעות ביקורתית לנוכח פגיעה בזכויות/ אפליה/ התעמרות.

לאורך החוברת שזורים תכנים לעבודה פרטנית עם צעירות המגיעות ממצבי סיכון. קשר אישי ומשמעותי עם מלווה המחויבת להצלחת הצעירה יוביל לפרואקטיביות מצידה: שינוי עמדות, תרגול שינוי התנהגות וקליטה מיטבית בשוק התעסוקה. מטרתנו, לסייע בשילוב הצעירה בתעסוקה ראויה, בהתמדתה בעולם העבודה ובבניית אופק תעסוקתי לקידומה בעולם זה.

הנחות היסוד לליווי הפרטני:

- מיקוד העבודה עם הצעירה סובב סביב ציר עולם התעסוקה והיותה אישה בעולם העבודה.
- סיוע לצעירה להתמודד עם החסמים העומדים בפניה, חסמים אישיים ומגדריים.
- יצירת אמון ומערכת יחסים תומכת ואמפתית בין המלווה לצעירה היא הבסיס לתהליך רציף ומוצלח בעבודה.
- אם עולה צורך טיפולי נוסף, יש לוודא שהצעירה מקבלת אותו מגורמים טיפוליים נוספים, הנמצאים בדיאלוג מקצועי שוטף עם המסגרת בה מתבצע הליווי.

העקרונות שלפיהם נכתבו המפגשים בערכה הם:

- הגדרת מטרות לכל מפגש.
- תקציר הכולל הצעת מתווה לביצוע המפגש.
- הקדמה למלווה – בחלק ניכר מהתכנים מוצגת הקדמה קצרה למלווה שתסייע בידה להבין מה נדרש ממנה בכל מפגש.
- תוצרים מרכזיים של כל מפגש מופיעים בנספח של כל תוכן.
- יצירת רצף המקדם אותנו משלב לשלב.
- תוכן הערכה מנוסח כדיאלוג מפורט בין המלווה לבין הצעירה, מתוך רצון ליצור מסגרת חשיבה ועבודה.



הערה חשובה!

לאורך החוברת שזורים תכנים רבים לעבודה פרטנית. בהתאם להיכרות עם הצעירה, יש לבחור באילו תכנים חשוב להתמקד על מנת להעניק לה תהליך המותאם לה אישית.

חסמים תעסוקתיים ייחודיים לצעירות במצבי סיכון

מטרת המסמך הנוכחי הינה לפרוס בפניכן את כלל החסמים הייחודיים העומדים בפני צעירות במצבי סיכון, בכניסה לשוק העבודה והתמדה בו. המסמך הינו תוצר של ידע וניסיון שנצבר בקרב נשות מקצוע מפורום ארגוני צעירות, המלוות צעירות במצבי סיכון. לשם העמקת הידע, הפורום יזם ופרסם מחקר על חסמים לתעסוקה בקרב צעירות במצבי סיכון, בשיתוף עם ד"ר תהילה רפאלי מאוניברסיטת בן גוריון שבנגב (ינואר, 2021). ממצאי המחקר מהווים גם הם בסיס לכתיבת המסמך. היכרות עם החסמים תסייע בידיכן לתת מענה נכון ומקיף לצעירה אותה אתן מלוות.

חסמים בתחום התעסוקה בקרב צעירות במצבי סיכון

- **חסמים מגדריים** – אחד החסמים הבולטים ביותר הוא החשש של צעירות במצבי סיכון, שמעצם היותן נשים יהיה להן קשה להתקבל למקום עבודה בהשוואה לגברים. בנוסף, הן חוששות לחוות אפליה במקום עבודתן, גם זאת על רקע מגדרי. חסם בולט נוסף בקבוצה זו הינו החשש מקבלת יחס שלילי ומזלזל לגבי כישוריהן ויכולותיהן כנשים לתפקד במקום העבודה. צעירות שאינן עובדות מושפעות אף יותר מחסמים אלו מאשר צעירות עובדות. צעירות אלה חוששות לחוות עלבונות במקום העבודה, לספוג הערות פוגעניות המתייחסות לנשיותן או לקבל ביקורת שלילית על תפקודן בעבודה, על היותן לא מספיק אסרטיביות, חסרות ביטחון עצמי או חסרות מיומנויות טכניות, וכל זאת רק בשל היותן נשים, ועל כן, הן מהססות מלכתחילה לפנות לשוק העבודה.
- **סטראוטיפים מגדריים** – מגדר מהווה את אחת הסכמות המרכזיות ביותר לארגון המציאות החברתית, למיפוי העולם. סכמות אלה נשענות על הסטריאוטיפים המגדריים הרווחים בתרבות, המהווים עדשה לקליטת המציאות החברתית. מרביתם מעמיקים את אי השוויון המגדרי, ובהתאם, את הפערים בין נשים לגברים בשוק העבודה. כך לדוגמה, הטענה כי נשים הן בעלות אופן חשיבה יותר רגשי/אימפולסיבי (ולכן פחות טובות במתמטיקה) וגברים הם בעלי אופן חשיבה יותר אנליטי (ולכן טובים יותר במתמטיקה), משפיעה על תפיסת הקריירה של נשים. מצידן של הצעירות נראה, כי החסם הבולט ביותר הוא החשש שיהיה להן קשה להתקבל למקום עבודה בהשוואה לגברים, ולאחריו עולה החשש, לחוות אפליה כנשים במהלך עבודתן. חשש נוסף הוא לקבל הערות שליליות או סקסיסטיות בגלל היותן נשים. לעומת זאת, בקרב הצעירות העובדות, החסם הבולט ביותר הוא החשש כי יש פחות הזדמנויות לקידום בהשוואה לגברים, ולאחר מכן החשש שיש להן פחות הזדמנויות להעלאה בשכר בהשוואה לגברים.
- **פגיעה בזכויות** – כתוצאה מזיהוי מצבן הייחודי של הצעירות נעדרות העורף המשפחתי והתלות ההישרדותית שלהן במקום עבודתן, נראה כי צעירות בסיכון יותר מועדות לניצול לרעה מצד עובדים ומעסיקים. כך לדוגמה מציגה תהילה רפאלי במאמרה, כי "כאשר המנהלים או אנשי הצוות במקום העבודה יודעים שהצעירה זקוקה לעבודה כצורך קיומי ואינה יכולה לאפשר לעצמה להתפטר, הם יכולים לפגוע בתנאי העבודה שלה, לקצץ שעות, לפגוע בשכר או לתת לה משמרות לא רצויות. יתרה מזו, גם במקרים של הטרדה מינית, הם יודעים שהצעירה לא תתלונן כדי לא לסכן את מקום עבודתה".
- **שכר נמוך במיוחד** – ל-72% מהצעירות העובדות הכנסה בגובה שכר המינימום ומטה. ל-40% מהן יש הכנסה נמוכה או נמוכה מאוד משכר המינימום, ולשליש מהן הכנסה הקרובה למינימום. כמו כן, כ-1/4 מהצעירות אינן מודעות לתנאי העסקה סוציאליים במקום עבודתן, כגון: זכאות לימי חופשה, ימי מחלה או לפנסיה.

• חסמים פסיכולוגיים-

- א. **דימוי וביטחון עצמי נמוך או מופרז-** צעירות ללא עורף משפחתי נעות בין חוסר אמון בעצמן וחוסר מודעות ליכולותיהן, לבין תחושת מסוגלות לא מותאמת ופנייה לתפקידים הדורשים ידע/ יכולות שאין בידיהן.
- ב. **מסוגלות תעסוקתית-** נשים במצבי סיכון מרגישות חוסר ביטחון לבקש קידום בעבודה. גם בזמן ריאיון עבודה, הצעירות חסרות ביטחון לגבי מסוגלותן העצמית. הן מרגישות לרוב חוסר נוחות לדבר עם מנהליהן על קידום ועל תנאים בעבודה (נסיעות, שעות נוספות, פנסיה, קרן השתלמות, ועוד).
- ג. **תפיסה הישרדותית-** העבודה נתפסת כמקור פרנסה בלבד והציפיות לגבי עתידן נוטות להיות נמוכות. כתוצאה מכך נוצרת מעין התמקדות בהווה בלבד. קידום ופיתוח קריירה אינם נלקחים בחשבון, כך שצעירות אלו מקיימות "התנהלות הישרדותית", ללא אופק תעסוקתי.
- ד. **קושי בקבלת החלטות הנוגעות לבחירת תחום הלימודים ובחירת המקצוע הרצוי-** אי החלטיות כללית וחוסר מידע בנוגע למקצועות הם מהקשיים הבולטים בקבלת החלטה לגבי תעסוקה ולימודים, והם מגבילים צעירות רבות בהגעה לקריירה מותאמת להן. עם זאת, בשל ההתנהלות ההישרדותית כמתואר לעיל של צעירות במצבי סיכון, ייתכן כי סוגיה של קבלת החלטות כלל לא מעסיקה אותן.
- ה. **מוגבלות נפשית או פיזית-** צעירות במצבי סיכון מגיעות לעיתים לעולם התעסוקה עם טראומות עבר, למשל צעירות שסבלו או סובלות מאלימות כלפיהן. אלימות זו פוגעת במצבן הנפשי והפיזי, מצב המהווה חסם משמעותי להשתלבות בתעסוקה



- חוסר השכלה מספקת** – רבות מהצעירות חסרות תעודת בגרות, תעודה מקצועית והכשרה מקצועית, בנוסף, לאחוז ניכר מהן ניסיון שלילי מבית הספר והישגים נמוכים. השכלה תיכונית ומעלה תסייע לצעירות אלה לצאת לשוק העבודה, לעבוד בהיקפי משרה גבוהים, וכן למצוא עבודה איכותית. היעדר בהשכלה מובילה פעמים רבות את הצעירות להשתבץ בעבודות בעלות אופק תעסוקתי נמוך ותנאים פוגעניים. השינויים המבניים שעברו על שוק העבודה שיפרו עוד יותר את ההזדמנויות התעסוקתיות של נשים בעלות השכלה גבוהה, ולעומת זאת צמצמו את ההזדמנויות העומדות בפני נשים בעלות השכלה נמוכה, עד שכיום אין ביקוש רב לעבודתן (קמחי, 2012). אצל גברים, הבדלים אלו אינם קיימים, ובגילאים מסוימים שיעורי התעסוקה זהים. הסבר אפשרי לכך הוא כי בתחום הפקידות והמזכירות, וכן בתחומים של מתן שירות, הועסקו בעבר נשים לא משכילות, וכיום מועסקות בהם נשים משכילות (קמחי, 2012).
- חוסר במיומנויות שפה ומחשב** – שליטה בעברית, שליטה באנגלית ומיומנויות מחשב בסיסיות. אלו כישורים שלעיתים, כשהם חסרים, הם פוגעים ביכולת הצעירה להשתלב בתעסוקה.
- חוסר משמעותי במיומנויות רכות** – כישורים בלתי פורמאליים הרלוונטיים לעבודה. מיומנויות רכות מוגדרות כסט רחב של מיומנויות אישיות ובין-אישיות. המיומנויות הללו כוללות יכולות בתחומי האינטליגנציה הרגשית, התקשורת, ניהול ומנהיגות, גינונים, פתרון קונפליקטים, הקשבה, ניהול זמן, קבלת החלטות, הנעה ומשמעת עצמית, יכולת שכנוע, יכולת להתמודד עם אי ודאות ושינויים, ועוד. יכולות אלו מאפשרות לאדם להשתלב בשוק העבודה ולהצטיין בו. הספרות מצביעה על כך שלצעירות במצבי סיכון יש חוסר משמעותי במיומנויות אלה, דבר אשר מקשה על השתלבותן ויציבותן בעבודה.
- חוויות העבר** – חוויות העבר של צעירות מהוות חסם נוסף בפני השתלבות בתעסוקה. צעירות אלו, פעמים רבות, הן בעלות עבר של מעברים בין מסגרות ובעיות הסתגלות למסגרות.
- אי גיוס לשירות צבאי או לאומי** – חלק ניכר מהצעירות אינו מתגייס לשירות צבאי או לאומי. אי גיוס של הצעירות מונע מהן לשרת את המדינה ולהיות חלק ממסגרת נורמטיבית המהווה מסגרת חובה במדינת ישראל. המחקר הנוכחי (תהילה רפאלי, 2021) מדגיש שהשירות אינו רק משתנה הקובע מי תשתלב בתעסוקה ומי לא, אלא משתנה התורם לתפיסה של הצעירות את שוק התעסוקה ואת היותו מקום אפשרי להשתלבות עבורן.
- חוסר ניסיון תעסוקתי קודם** – ניסיון תעסוקתי הוא יתרון חשוב להשתלבות בעבודה.
- היעדר עורף משפחתי או חברתי או עורף משפחתי פוגעני** – הקשרים המורכבים של צעירות בסיכון עם משפחותיהן מהווה חסם משמעותי בדרך למימושן העצמי. גם היעדר מודל לחיקוי בקרב המשפחה, כמו אב עובד ובעיקר אישה/אימא עובדת, מחסור בקשרים לעולם העבודה או לחץ מצד המשפחה המצפה מהן לסייע בכלכלת הבית ובטיפול בבני משפחה, מהווים אף הם חסם משמעותי המעכב את השתלבותן בעבודה.
- מצב חברתי** – מאחר שצעירות במצבי סיכון חוות חוסר ברשת חברתית, הן מחפשות להרחיב את רשת הקשרים החברתית שלהן באמצעות מקום העבודה ומצפות לקבל בו תמיכה מעמיתים ואף הכרה ממעסיקים. אם ציפייה זו אינה מתממשת, הן ייטו לעזוב את מקום עבודתן.

- **חסמים גאוגרפיים** – אזורים פריפריאליים מתאפיינים בהיצע עבודה נמוך ונגישות נמוכה אף יותר. אפשרויות העבודה שכן קיימות, הן ללא אופק תעסוקתי.
- **מודל לחיקוי נשי** – תחומי תעסוקה שלמים נשלטים על ידי גברים כאשר חסרים בהם מודלים נשיים לחיקוי.
- **הצווארון הוורוד** – קיימת אפליה סמויה שמגולמת בכך שבשוק העבודה מעריכים פחות תחומי השכלה ועשייה שנחשבים "נשיים". קיימים משלחי יד שנחשבים "נשיים" בדרך כלל בתחומי הטיפוח, הסיעוד וההוראה, בהם תנאי השכר והקידום פחותים מתנאי השכר במקצועות הנחשבים "גבריים", כמו טכנולוגיה ומקצועות מתמטיים או מדעיים.

החסמים שהוצגו עד כה הינם חסמים העומדים בפני צעירות במצבי סיכון. ממחקרה של תהילה רפאלי עולה כי רוב החסמים משפיעים בעוצמה רבה ואף יותר אצל צעירות שאינן עובדות. שכן ככל שהצעירה רחוקה יותר מעולם העבודה, כך היא תתפוס את החסמים כיותר נוכחים ומשמעותיים. אין לצעירה את החוויה שתסייע לה להתמודד עם החסם או להציב מולו עובדות סותרות. בעבור צעירות שאינן עובדות, החסמים הבולטים הם החשש שזכויותיהן כעובדות יפגעו וכי לא יתחשבו ברקע האישי שלהן. יש לזכור, שצעירות במצבי סיכון מתמודדות עם טראומות ואירועי חיים קשים בעברן, עד שלעיתים אפילו ההגעה בזמן לעבודה והתמדה בה נתפסות בעיניהן כמשימה קשה מאוד, כך שחוסר התחשבות במצבן עשוי להיות חסם משמעותי להישארותן בתעסוקה.

לסיכום – תפקידן של מלוות תעסוקתיות העובדות עם צעירות במצבי סיכון הוא לסייע להן לנווט בין עולמן לבין עולם העבודה. לשם כך עליהן להגיע להיכרות מעמיקה עם עולמן של הצעירות, להכרה בתהליכי התיחום והפשרה המשפיעים עליהן, להבנה של הקשיים והחסמים עימם הן צריכות להתמודד, וכן לזהות את מקורות הכוח והמשאבים העומדים לרשותן. היכרות מעמיקה זו וליווי נכון של התהליך יובילו להשתלבות מיטבית ואיכותית של הצעירות בעולם התעסוקה.

ביבליוגרפיה – ד"ר תהילה רפאלי, דוח מחקר: "חסמים לתעסוקה בקרב צעירות במצבי סיכון",

מופיע בלינק הבא:

https://www.niroot.com/_files/ugd/981286_1b7eebdc21804b26b7b105aa5c0ee8f1.pdf

תהליכי תיחום ופשרה

בחירה תעסוקתית בקרב צעירות בסיכון

בבואנו לתת מענה לצעירות במצבי סיכון, נשאל את עצמנו את השאלות הבאות: כיצד אנו בוחרים מקצוע? באילו פרמטרים מתחשבים? האם בחירה מקצועית היא פועל יוצא של נטייה תעסוקתית? מאוויים אישיים? תחומי עניין?

חלקן או רובן, שלא הגעתן מרקע של סיכון, קיבלתן החלטה מקצועית על בסיס שאלות הנוגעות בשאיפות ומימוש עצמי. הצעירות אותן אנו פוגשות מגיעות מרקע שונה, המייצר תהליך אחר של בחירת קריירה, המושפע ממניעים הישרדותיים ופרקטיים: הכנסה, הכשרה קצרה (אם בכלל), הכשרה זולה, יכולת שילוב של עבודה וטיפול בילדים, קירבה פיזית למקום המגורים, וכמובן, מגבלות חברתיות-תרבותיות, כגון: יחס החברה לאישה עובדת או יחס בן הזוג והמשפחה ליציאה לעבודה.

תיאוריה העשויה להסביר את ההבדלים בין צעירות המגיעות מסביבה מאפשרת ומבוססת, הבוחרות מקצוע מתוך עיסוק בעולמן הפנימי ושאיפה למימוש עצמי, לבין צעירות המגיעות ממצבי סיכון, היא התיאוריה של **לינדה גוטפרדסון**, המציגה את הבחירה התעסוקתית כמוצעת מתהליכי תיחום ופשרה. תיאוריה זו מאפשרת עיסוק רחב יותר בבחירה תעסוקתית מעבר לצורך במימוש. חשוב לציין, כי התיאוריה הינה כללית לגברים ולנשים כאחד.

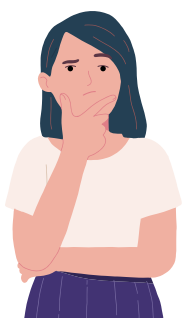
תהליכי תיחום ופשרה

תיחום

גוטפרדסון טוענת כי מינקות ועד בגרות נוצר תהליך בו המציאות התרבותית, הכלכלית והחברתית, כמו גם נורמות חברתיות, מופנמות ויוצרות הגבלות בבחירה התעסוקתית. גוטפרדסון מתייחסת לשלושה מרכיבים המייצרים תפיסה של אפשרויות תעסוקתיות, ומנגד פסילה של תחומים תעסוקתיים:

1. מגדר-

הצעירה מתייחסת לעצמה ואל עולם העבודה דרך פרספקטיבה של גברי מול נשי. היא לומדת מגיל צעיר כי קיימים בנים ובנות אשר להם מאפיינים פיזיים שונים. מתוך התבוננות בחברה, היא מבינה כי היחס של החברה אליהן שונה. ברוב המקרים הילדה תייצר הזדהות עם המגדר שלה. הזדהות זו תוביל בתורה להזדהות עם מקצועות נשיים התואמים את הנורמה החברתית. כך לדוגמה, ילדה שראתה בסביבתה נשים העוסקות אך ורק במקצועות נשיים (מקצועות שירותיים על פי רוב), לא תראה באופציה של מהנדסת מכונות, עובדת מוסך או נהגת מונית, כמשהו שרלוונטי עבורה. בכך בעצם יתרחש תהליך שגוטפרדסון כינתה 'תיחום', תהליך של פסילת מקצועות.



2. מעמד-

הצעירה מתייחסת לעצמה ולעולם העבודה ביחס למעמד חברתי-כלכלי המתאים לה. היא לומדת לזהות סימנים לסטטוס חברתי-כלכלי (מותגים, טיפוח, סוגרכב, גודל הבית, אפשרויות להשתתף בחוגים, סגנון מסיבת יום הולדת). סימנים אלו עוזרים לה להבין את הסטטוס החברתי-כלכלי של משפחתה. מתפתחת הבנה הקושרת בין מקצועות ובין יוקרה מקצועית, רמת חיים, שכר ומעמד חברתי. שוב מתבצע תהליך תיחום ופסילת מקצועות שלא רלוונטיים למעמדה. כך לדוגמה: לימודי פסיכולוגיה אולימודי רפואה הנחשבים בעיניה ארוקלביעשירים.

3. אינטליגנציה-

הצעירה מתייחסת לדימוי העצמי הקוגניטיבי והלימודי (עד כמה אני חכמה ומוכשרת) ולתפיסה ביחס לרמה הקוגניטיבית והלימודית הנדרשת במקצוע. עוד בילדותה מקבלת הצעירה במסגרת החינוכית ובבית פידבקים מהמשפחה, מהחברים, מהמורים ומהמדריכים, ביחס לכישוריה הקוגניטיביים. בנוסף, היא מבצעת בעצמה השוואות לילדים בני גילה. כלל המידע שהיא מקבלת מוביל לגיבוש תפיסה ביחס לרמתה הקוגניטיבית. נשים לב, כי לקויות למידה יכולות להשפיע מאוד על תפיסה זו. כך מתבצע למעשה תהליך תיחום ופסילת מקצועות, לדוגמה: לימודי הנדסת תוכנה מתאימים רק למי שלמדה מתמטיקה ברמה של 5 יח"ל, הצליחה בקלות וקיבלה על כך פידבקים חיוביים מהסביבה.

השפעתם של תפיסת מגדר, מעמד ואינטליגנציה מייצרות פסילה של מקצועות רבים אשר בעקבותיה מתקבל מקבץ מצומצם של מקצועות לבחירה עבור הצעירה. מקצועות אלה מוגדרים כך: רק מקצועות התואמים לתפיסת המגדר שלי, למעמדי החברתי-כלכלי ולמאמץ הקוגניטיבי המרבי הנתפס כאפשרי או למטה מכך. רק בשלב מאוחר יותר, שלב בו ההפנמות ביחס למגדר, סטטוס ואינטליגנציה התבססו ב'עצמי' זה מכבר, מופנמות לתוכו תפיסות הנוגעות לזהות אישית ייחודית. אלה כוללות תפיסה ביחס לנטיית תעסוקתיות ותחומי עניין, ערכים ותפיסה ביחס לתכונות אופי ואישיות. הפנמות אלה מצמצמות עוד יותר את מרחב המקצועות לבחירה, אך חשוב להדגיש כי צמצום זה נעשה בתוך טווח המקצועות שנותר לאחר שלבי התיחום הקודמים.

החשיבות של התערבות גורם חיצוני מתבססת על כך שמקצועות שנתחמו אל מחוץ למרחב המקצועות הרלוונטי 'לעצמי' בשלבי התפתחות מוקדמים, לא חוזרים לבחינה חוזרת בשלבים מאוחרים יותר, ללא התערבות. כלומר, קיימת אפשרות ממשית שכתוצאה מתהליך הסוציאליזציה שעברה הצעירה, ייתחמו אל מחוץ למרחב הבחירה התעסוקתית שלה מקצועות שדווקא היו יכולים להיות מספקים עבורה, בהתחשב בכישוריה, נטייתה התעסוקתית, מאפייניה האישיותיים, ערכיה, וחשוב מכול - ההזדמנויות הפתוחות בפניה בפועל במציאות. עם זאת, היא כלל לא תשקול את אותם מקצועות, היות שהם נפלטו כבר ממרחב המקצועות הרלוונטיים לבחירה לאורך תהליך עיצוב ה'עצמי' שלה.

מצב של תיחום מחמיר המביא בהמשך לפשרה מיותרת בבחירה המקצועית, מאפיין לא אחת צעירות בסיכון.

פשרה

גוטפרדסון מתייחסת בתיאוריה שלה לתיחום ופשרה. עד כה עסקנו בנושא התיחום ובהשפעותיו, בפרק זה נעסוק בפשרה, שהיא פועל יוצא הרבה פעמים של עצם התיחום ופסילת המקצועות. כולנו עומדים בפני סיטואציות שונות בחיים. אחת מהן היא פשרה, שהיא מצב שבו אנו נאלצים לעשות בחירה או העדפה של דבר אחד על פני דבר אחר. כך למשל, כשנולד ילד חדש למשפחה, נשים רבות יקבלו על עצמן את ההחלטה להתפשר בתקופה זו ולהישאר בבית עם התינוק ולא לפנות ללימודים או לקידום בעבודה. על פי גוטפרדסון קיימים שני סוגי פשרה:

1. "הפשרה האידיאלית" -

פשרה כאקט אקטיבי, שבו בוחר אדם במסלול חיים מסוים כמתאים ביותר, ותוך כדי כך מבצע אינטגרציה בין מטרות מקצועיות ובין תוכנית חיים כוללת (הקמת משפחה, כמות הילדים במשפחה, מקום מגורים, פנאי לתחביבים, וכו'). פשרה מסוג זה, בה האדם נוטל אחריות על חייו ומשלב בין מטרות שיש ביניהן קונפליקטים וסתירות, היא לרוב עדות לכוחות-אגו ו"בריאות", והיא בדרך כלל זו שבצידה שביעות רצון, הקלה והתפתחות.



2. "הפשרה הכפויה" -

פשרה הנובעת ממצב של פסיביות והיעדר שליטה. כלומר, האדם מתאר מציאות הכופה עליו פשרה שלא בחר בה, סימון מטרות שנראות "נמוכות" ביחס ליכולותיו או כאלו שלא ישנו בצורה מהותית את מצבו. כך למשל, צעירה שחווה חוויה שלילית בבית הספר בשל לקויות למידה לא מאובחנות, תחשוב שהיא לא מסוגלת להתמודד עם לימודים מכל סוג שהוא, אפילו לא לטווח קצר, עקב ניסיון העבר. עם זאת, באם היא תעבור אבחון ותיחשף לאסטרטגיות למידה והוראה מתקנת, אולי היא תוכל לצלוח את הלימודים ולקדם את עצמה, אך במצב שכזה היא אפילו אינה מנסה.



לטענת גוטפרדסון, בעת פשרה, נוותר תחילה על מה שהופנם אחרון, על ביטוי הנטייה התעסוקתית ומאווים אישיים במקצוע, ואם נדרשת פשרה חמורה יותר, נהיה מוכנים לוותר במידת מה גם על רמת הסטטוס המקצועי, המעמד. לטענת גוטפרדסון, פשרה על מגדר, על תחושת הנוחות המגדרית שמספק העיסוק, כמעט ובלתי אפשרית משום שהמגדר נמצא בבסיס.

מדוע, אתן שאלות? מפני שמקצוע הוא הצהרה חברתית, והאדם כיצור חברתי, מגיב בהתאם לחשיבות גורמים אלה בחברה. ביטוי המגדר בחברה הוא הבסיסי ביותר, לאחר מכן השגת מעמד, ורק לבסוף ביטוי האישיות הייחודית.

הפשרה איננה מודעת בהכרח ויש לכך משמעות רבה בתהליך הייעוץ לצעירה. צעירה יכולה לגלות תסכול רב מאוד משום שהיא עובדת בתחום שהיא אינה נמשכת אליו, אך כשמוצעת לה אלטרנטיבה, היא פוסלת אותה כבלתי מעשית או בלתי אפשרית מבלי שהיא מודעת לכך שהיא "מגנה" על מרכיבים בסיסיים יותר ב'עצמי' כתחושת המעמד שמספק מקצוע נוכחי או התאמתו למגדר.

כפי שניתן לראות, התיאוריה נכונה עבור כל בני האדם, עם זאת בעבור אוכלוסייה המגיעה ממצבי סיכון, חשוב להבין מהן ההתערבויות הרצויות כדי להגיע למצב בו נוכל לסייע לצעירה לממש את הפוטנציאל הגלום בה. דוגמה להתערבות היא שאילת שאלות על תחומים שהצעירה לא רואה בהם כרלוונטיים ובירור עימה מדוע. אלו יסייעו בידה להעלות למודעות את אותם תהליכי תיחום ופשרה ולבחון אותם שוב מתוך תפיסה רחבה יותר של מסוגלות ותחושת יכולת.

מקורות:

Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In: S. D. Brown & R. W. Lent (Ed.), Career development and counseling: Putting theory and research to work. Hoboken, NJ: Wiley.

Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspiration. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.

נמרוד בליך, תיחום ופשרה, מתוך טיפולנט.

אינטייק תעסוקתי

מטרות המפגש:

- ✓ בירור סיבת הפניה ובחינה האם הצעירה מתאימה לתהליך של ליווי תעסוקתי.
- ✓ תיאום ציפיות, הגדרת גבולות ויצירת חוזה למפגשים האישיים.
- ✓ העמקת ההיכרות הכללית עם הצעירה.
- ✓ זיהוי נרטיב תעסוקה בחייה של הצעירה.
- ✓ זיהוי ראשוני של נטיות תעסוקתיות, כישורים, ערכים וצרכים.
- ✓ זיהוי חסמים אישיים וחסמים מגדריים.
- ✓ יצירת מוטיבציה להמשך התהליך.

תקציר-

במהלך הפגישה הנוכחית נעבוד על ביסוס הקשר עם הצעירה, נכיר אותה באופן כללי, וכן נכיר אותה בדגש על עולם התעסוקה. ננסה להבין את הנרטיב התעסוקתי שלה, את החסמים האישיים המונעים ממנה להתקדם ואילו חסמים מגדריים מקשים עליה בדרך. מעבר מסודר על תכני המבוא והסיכום אודות תהליכי תיחום ופשרה יסייעו לנו להגיע למפגש עם ידע רחב ויכולת הבנה עמוקה יותר אודות החסמים המגדריים הפוגעים בצעירה.

חשוב מאוד בתום השיחה, לרשום לעצמנו השערות בנוגע לנטיותיה התעסוקתיות של הצעירה, כישוריה וערכיה בעולם העבודה, וכן מהם הצרכים המובילים אותה בבחירת קריירה. אלו יסייעו לנו במהלך התהליך. מעבר לכך, ננסה להסיק מה מונע מהצעירה לממש את עצמה ומהם החסמים שכבר עולים במפגש זה. במפגש בנושא חסמים אישיים ומגדריים, ניתן מקום לאותם חסמים וחסמים נוספים אחרים.

הנחיה למלווה-

המערך הנוכחי מותאם הן למלווה שזו פגישתה הראשונה עם הצעירה אותה היא אמורה ללוות, והן למלווה המכירה את הצעירה עוד קודם לפגישתן. מלווה המכירה את הצעירה היכרות מוקדמת, אפשרי שהיא לא מכירה את כל עולמה של הצעירה, ואולי לא מעודכנת בראי התעסוקתי שלה. חשוב לאסוף במפגש זה מידע בדגש תעסוקתי. במהלך הפגישה נסי להסיק על נטיותיה התעסוקתיות של הצעירה, כישוריה, ערכיה בעולם העבודה, וכן מהם הצרכים המובילים אותה בבחירת קריירה, לכן חשוב שתעברי על כלל המערך ותסמני לעצמך, בטרם הפגישה עם הצעירה, את הפרטים שאין בידיך אודותיה, אליהם תתייחסי בפגישה.

חשוב לתעד את כלל הדברים העולים בפגישה בתיק האישי של הצעירה, שכן, תיעוד הדברים בתיק יסייע לך בתהליך הליווי.

נספח מספר 1 יכול לסייע בסיכום האינטייק של הצעירה.



מהו שלב ההיכרות?

במהלך שלב זה מתחיל להירקם הקשר בין המלווה והצעירה ונבנית התשתית ליחסי העבודה ביניהן. הצעירה תספר את סיפור חייה – סיפור רצוף רמזים אודות החוזקות והכוחות שלה, מקורות התמיכה שלה, העקרונות על פיהן היא פועלת, דפוסי ההתמודדות שלה עם סיטואציות בחיים, הנטיות התעסוקתיות שלה, כישורים וכישרונות, שיקולים ומניעים, יכולותיה, כישוריה, אמונותיה, ועוד.

באופן ספציפי יותר, שלב זה מאפשר למלווה להכיר את הרגלי העבודה שרכשה הצעירה במהלך חייה ולדעת כיצד פעלה במצבי תעסוקה שונים, מהן מיומנויות התעסוקה שברשותה וכיצד תפקדה עד כה בעולם התעסוקה. המלווה תציג לצעירה את תוכנית התעסוקה ותעדכן אותה כי מדובר בתוכנית בת 5-10 מפגשים שמטרתה מתן כלים ועזרה בתכנון הקריירה שלה.

במהלך שיחת האינטייק נעסוק בנושאים הבאים: תיאום ציפיות לקראת תהליך הליווי התעסוקתי, היכרות, משפחה, בירור מצב לימודי, בירור מצב חברתי, צבא/שירות לאומי, בירור מצב תעסוקתי, מיפוי של נטיות וכישורים, חזון ושאיפות, כוחות, צרכים, חסמים אישיים, מגדריים וגורמי סיכון.



חשוב לזכור!

מדובר בתהליך הדרגתי ויש לכבד את בחירתה של הצעירה במה לשתף את המלווה ובמה לא לשתף ולשמור לעצמה. לאורך המפגש, חשוב מאוד להעביר לצעירה את המסר ולהסביר מדוע התוכנית כל כך חשובה ומשמעותית בעבורה.

שאלות מנחות לאינטייק:

היכרות:

- מה שלומך? איך את מרגישה היום?
- ספרי לי על עצמך.
- מה מיוחד בתקופה זו שהביא אותך לליווי תעסוקתי?

ילדות:

- מטרתן לזהות דפוסים מגיל צעיר, חלומות, שאיפות
- איזה מין ילדה היית? (בבית, עם חברים...)
 - במה אהבת לשחק כשהיית קטנה?
 - כשהיית ילדה, מה חלמת להיות?
 - איזו דמות הערצת/ הערכת כשהיית ילדה? מדוע?
 - ספרי על רגע שיא בחיך – מה היה לך משמעותי בו, שהוא נחשב לרגע שיא? איך הרגשת בו?

משפחה:

- נשאל את השאלות בהתאם למצב המשפחה ומערכת היחסים במשפחה.
- ספרי על הסביבה בה גדלת.
 - ספרי על המשפחה שלך. במה ההורים עוסקים? (במידה וההורים לא עובדים, לברר מדוע).
 - כמה אחים אתם? איך הקשר ביניכם?
 - איפה את בין האחים?
 - במה האחים עוסקים?
 - איך הקשר עם המשפחה?
 - מה הציפיות של הוריך ושל המשפחה עבורך בתחום התעסוקתי?
 - מה הם מייעצים לך בתחום התעסוקתי?
 - האם יש תחום בו עוסק אחד מבני המשפחה המורחבת שבו את מתעניינת?
 - אם הייתי שואלת את המשפחה שלך מה מתאים לך לעסוק בו, מה הם היו אומרים?
 - למי מההורים את דומה יותר? (תכונות), כיצד מתבטא הדמיון?

מסגרות לימודיות:

- האם למדת בבית הספר ביישוב? יסודי, חטיבה, תיכון? (אם לא, ויש מעברים, לברר מדוע היו מעברים).
- איך היה בבית הספר?
- איך היה מבחינה לימודית? לאיזה מקצועות יותר התחברת? לאיזה פחות? האם יש לך 12 שנות לימוד? האם יש לך תעודת בגרות? כמה יחידות לימוד עשית במתמטיקה? באנגלית?
- אם אין 12 שנות לימוד ו/ או תעודת בגרות, לברר מדוע?

מצב חברתי:

- לגבי בית הספר היסודי, החטיבה והתיכון – איך היה לך שם מבחינה חברתית? איך הסתדרת? האם היו קשיים? אילו קשיים היו?
- כשיש לך בעיה, למי את פונה? על מי את סומכת? מדוע?
- למי מבני/ בנות המשפחה את הכי קשורה?
- מי מחבריך/ חברותיך הכי קרוב/ה אליך? מדוע?
- איזו תכונה היית לוקחת בהשאלה מכל חבר/ה שיכול/ה לעזור לך בחיים?
- האם יש דמויות בחיך שיכולות להשפיע עליך לשלילה, לפגוע בדימוי העצמי שלך, לגרום לך להרגיש שאת לא יכולה ולא מסוגלת להשיג משהו, לקחת אותך לכיוונים שליליים. אם כן, מי הן?

שירות צבאי/לאומי:

- אחרי שסיימת את לימודי התיכון, מה עשית?
- האם התגייסת לצבא? לשירות לאומי? אם כן, מה עשית במסגרת השירות?
- האם זה מה שרצית לעשות?
- איך היה?
- איך הייתה ההסתגלות למסגרת?
- האם היו קשיים במסגרת השירות? אם כן, מהם? איך התמודדת?

עולם התעסוקה:

- מה קורה בחייך היום? (בדגש על עולם העבודה)
- תארי יום שגרתי בחייך כיום.
- ספרי לי על סיטואציה משמעותית שהייתה לך בעולם העבודה.
- במה את רוצה לעבוד? למה דווקא בעבודה הזאת?
- מה יאפשר לך עכשיו להתחיל לעבוד?
- אילו תכונות שיש לך יעלו את הסיכוי להצלחתך בעבודה?
- האם חיפשת עבודה בתחום? אם כן, מה מקשה עלייך להשתלב בעבודה הזאת?
- האם יש לך קורות חיים מעודכנים?
- מה לדעתך מקשה עלייך להתקבל לעבודה?
- מה יכול לסייע לך?

בירור ראשוני של נטיות תעסוקתיות, כישורים, צרכים וערכים:

- במה עבדת? מה אהבת בעבודה? מה פחות אהבת?
- מהם התחביבים שלך? מה את אוהבת לעשות בשעות הפנאי?
- מה גורם לך סיפוק בעבודה?
- על מה לא היית מוותרת בעבודה שלך?
- לו היית יכולה לבחור כל מקצוע עלי אדמות, באיזה מקצוע היית בוחרת? למה?

זיהוי כוחות ומקורות התמודדות:

- ספרי על רגע משמעותי שהיה לך בזמן האחרון. מה היה משמעותי ברגע הזה?
- ברגעים שאת פחות בטוב, שקשה לך, מה מעודד אותך?
- מה גורם לך להרגיש טוב עם עצמך?
- ספרי על סיטואציה מאתגרת, איך התגברת עליה?
- מה יש בך שעזר לך להתגבר על המכשולים?
- מה את אוהבת בחיים שלך?
- מהם מקורות הכוח שלך? ממה את שואבת את כוחותיך?
- מהם הדברים שתהיי מוכנה להקריב בשבילם או להילחם למענם? על מה אינך מוותרת בחיים?
- ספרי על הישג משמעותי מהשנה או שנתיים אחרונות.

חזון ומטרות תעסוקתיות:

- היכן את רואה את עצמך בעוד חמש שנים?
- מה החלום שלך?
- איזה תפקיד יקדם אותך לעבר החזון?

תיאום ציפיות:

- מה תרצי להשיג בתהליך הליווי? (כדאי להתייחס גם מבחינה אישית וגם מבחינה תעסוקתית).
- מתוך היכרות שלך עם עצמך מה יכול לחבל או לקדם את התהליך?
- מה בסיוע התהליך ייחשב כהצלחה בשבילך?
- מהן הציפיות שלך מהתהליך, מעצמך, וממני כמלווה?

לסיום האינטייק יש לחדד לצעירה את מטרות הליווי:

1. שילוב בעבודה מקצועית שתסייע בבנייה ויצירת קריירה והתפתחות אישית.
2. עבודה איכותית – שכר משודרג, תנאים סוציאליים ותחושת סיפוק.
3. התמדה ויציבות תעסוקתית.
4. הרחבת תחושת המסוגלות התעסוקתית – התמודדות עם חסמים אישיים וחסמים מגדריים.

תיאור כלל תהליך הליווי:

תהליך הליווי יכלול חקירה עצמית, זיהוי מוטיבציה לכניסה לעולם העבודה וטיפוחה, זיהוי חסמים מגדריים ואישיים המקשים על הכניסה לעולם העבודה והתמודדות עימם, זיהוי שיקולים בבחירת קריירה, הכרה עם כישורים ומשאבים ומיפוי נטיות תעסוקתיות.

לאחר מכן, יכלול תהליך הליווי חשיבה משותפת לצורך בניית חזון תעסוקתי ותוכנית עבודה למימוש, תוך היכרות עם עולם העבודה, קבלת החלטה על משרת כניסה, ויציאה לתהליך חיפוש עבודה הכולל היכרות עם הזכויות של הצעירה כעובדת.

סיכום אינטייק תעסוקתי

סיכום קצר של המלווה	נושאים עיקריים אותם נרצה לבחון	תחום
	מהי הציפייה המרכזית של הצעירה מהתהליך?	תיאום ציפיות
	מהו הרקע המשפחתי ממנו היא מגיעה?	רקע
	מהו הרקע החברתי ממנו היא מגיעה?	
	מהו הרקע הלימודי שלה?	
	האם שירתה בשירות צבאי/ לאומי? אם כן, מה היה התפקיד שלה?	
	מהו הניסיון התעסוקתי העיקרי שלה?	עולם העבודה
	עד כמה היא מכירה אפשרויות תעסוקתיות העומדות בפניה?	
	מהן שאיפותיה התעסוקתיות?	
	מהן נטיותיה התעסוקתיות כפי שעולות מהשיחה?	נטיות וכישורים
	על אילו כישורים אישיים ומקצועיים מצביעה הצעירה?	
	מה הסקת מתוך השיחה על כישוריה של הצעירה?	
	מהן נקודות החוזק של הצעירה שסייעו לה בכניסה מיטבית לעולם העבודה?	
	לעולם העבודה?	

סיכום אינטייק תעסוקתי

סיכום קצר של המלווה	נושאים עיקריים אותם נרצה לבחון	תחום
	מה מניע אותה לערוך שינוי בתחום התעסוקתי?	מוטיבציה
	מה היא מוכנה ומסוגלת לעשות לטובת השתלבות בעבודה מיטבית?	
	מה מקורות התמיכה שלה?	
	עד כמה היא מאמינה בעצמה וביכולותיה?	
	מהו החסם או הקושי המרכזי עימו היא עשויה להתמודד בדרך להשתלבותה בעולם העבודה?	חסמים

משמעות ושיקולים בעולם העבודה

מטרות המפגש:

- ✓ בירור עמדות
- ✓ תפיסות ודעות על עולם התעסוקה
- ✓ זיהוי גורמי הנעה לתעסוקה
- ✓ עירור מוטיבציה פנימית ואמונה עצמית.

תקציר-

בתחילת המפגש, נבחן יחד עם הצעירה את משמעות העבודה בחיינו ומה מעניקה לנו העבודה מעבר לשכר. לאחר מכן ננסה להבין מה הצעירה מהן השקפותיה בנוגע לעולם העבודה ונעורר בה פתיחות מחשבתית ואולי תפיסה שונה לגבי עולם זה. לבסוף נרצה לבחון עימה אילו צרכים (שיקולים) היא תרצה לממש בעולם העבודה ואיזה תחום מקצועי יאפשר לה תקווה לעתיד טוב יותר. חשוב במפגש הנוכחי, ובכלל, להביע אמפתיה כלפי מצבה של הצעירה והקושי שלה לראות אפשרות לעתיד מקצועי טוב יותר. חשוב להגיע אליה מעמדה מאפשרת שאינה שיפוטית למצבה.

תרגיל – למה כדאי לי לעבוד עכשיו?

הקדמה למלווה:

בהתאם לנאמר במבוא, מרבית הצעירות הנמצאות במצבי סיכון עלולות לראות בעבודה כמקור פרנסה בלבד ועל כן הן לא תעסוקנה בבניית תוכנית עבודה לקראת מימוש עצמי. תפיסה זו קשורה להבניה התעסוקתית אותה ראו בבית, לתפיסות החברתיות ולאמירות שקלטו מהסביבה. לרוב נראה כי קיים אצלן חוסר מודעות לכל היתרונות הגלומים באורח חיים שבו משולבת תעסוקה בחייהן. החשיפה ליתרונות אלו עשויה לחבר את הצעירות למקורות המוטיבציוניים שלהן ולחזק אצלן את הרצון לצאת לעבוד ולאמץ אורח חיים זה.



מטרת התרגיל –

להתחיל לזהות תפיסות, דעות ונרטיב על עולם התעסוקה אצל הצעירות, נרטיב שנרצה לפתח סביב הדיון בתרגיל.

1

רשמי על דף בספרות גדולות את המספר 6,068 ושאלי את הצעירה מה לדעתה מסמל מספר זה? הסבירי לה כי זהו השכר החציוני במשק וכי מחצית מהאנשים מרוויחים יותר ממנו ומחצית מהאנשים מרוויחים פחות ממנו.

2

ספרי לצעירה כי מדינת ישראל שוקלת להתחיל ניסוי שבו יועבר הסכום הזה, אחת לחודש, לחשבון הבנק של כל אחד ואחת ממשתתפי הניסוי, כל זאת בתנאי שהם לא יעבדו אף לא יום אחד בחיים. **הדגישו שזו התחייבות לכל החיים!** שאלי, האם על פי תנאי הניסוי שציינת, היא הייתה מעוניינת להשתתף בניסוי ולקחת את הכסף.

3

הקשיבי לתשובתה של הצעירה, ובהתאם לכך אתגרי אותה בשאלות הנוגעות לתשובתה. לפניך שתי תשובות אפשריות של הצעירה ושאלות המוצעות בהתאם להן:

לוקחת את הכסף

לא לוקחת את הכסף

תשובה 1 - לוקחת את הכסף:

הדגישי שוב בפני הצעירה שלקחת הכסף לא מאפשרת לה לעבוד אף לא יום נוסף בחייה.

שאלות:

- איך היו נראים החיים שלך לאחר שלקחת את הכסף?
- מה את עושה כשאת קמה בבוקר?
- ממה את נהנית?
- מה קורה, נאמר, אחרי שנתיים-שלוש?
- איך החיים נראים אז?
- האם אי פעם היית במצב שבו קיבלת למשל דמי אבטלה, שזה מצב די דומה למצב הנוכחי. איך הרגשת?
- האם נהנית מהתקופה?
- באם הצעירה השיבה שלא הייתה מובטלת, שאלי האם היא מכירה אנשים מובטלים?
- ואם כן, מה הם מספרים?
- איך הם העבירו את הזמן בתקופת האבטלה?
- איך בילו?
- מה קורה כשהדבר לא תחום בזמן וזה לכל החיים?

חשוב לשים לב שהצעירה עלולה להשיב גם תשובות לא מציאותיות, ואז יש להביאה לידי מחשבה רציונאלית. לדוגמה, אם היא תאמר שבכל בוקר היא תיפגש עם חברה אחרת והן יבלו ביחד, יש להשיב לה: "אבל החברות שלך עובדות, לא?" ואם היא תאמר שהיא תעשה כל היום שופינג ואולי אף תיסע לחו"ל, יש לשאול: "האם לדעתך ניתן עם סכום כזה לקיים חיים בזבזניים ונהנתניים כאלה?"

הערות:

✓ חשוב לשים לב שהשאלות לצעירה לא תישאלנה מתוך עמדה שיפוטית, אלא אך ורק מתוך עמדה מתעניינת. יש לרשום את התשובות, כדי שבשלב יותר מאוחר אפשר יהיה להשתמש בהן להבנת עולמה של הצעירה באופן רחב יותר, כמו למשל, מה מעניין אותה, ממה היא נהנית, ממה היא שואבת סיפוק, וכו'.

✓ באם הצעירה משיבה שהיא תיקח את הכסף, אך היות שאסור לעבוד היא תפנה להתנדבות, חשוב לשאול אותה לאיזה תחום היא הייתה מעוניינת להתנדב? (חשוב לרשום בצד, שהתחום שהיא בחרה כנראה קשור לתחומי העניין שלה). לתשובתה זו יש להוסיף ולשאול, האם בכל מקצוע, לדעתה, ניתן להתנדב? אם תשובתה לשאלה זו כוללת תפקידים מקצועיים כלשהם, יש לשאול אותה: האם לא עדיף לך לא לקחת את הכסף ובמקום זה לעבוד ולהרוויח אותו בעצמך? האם ניתן להתקדם מקצועית כאשר אנחנו מתנדבים?

✓ באם הצעירה משיבה שהיא תיקח את הכסף ותפנה ללימודים, יש לשאול אותה איזה תחום לימודי מעניין אותה? (חשוב לרשום בצד שתחום לימודים זה כנראה קשור לתחומי העניין שלה), מה לדעתה היא תעשה בתום הלימודים? האם לא תרצה לעסוק במה שהיא לומדת?

תשובה 2 - לא לוקחת את הכסף:

יש להדגיש בפני הצעירה שלא ניתן להתחרט וההחלטה היא לכל החיים!

שאלות:

- מדוע את לא מעוניינת לקחת את הכסף?
- את לא חושבת שתתחרטי בעתיד?
- את חושבת שתוכלי להרוויח בעבודה יותר מהסכום הזה?
- מדוע את רוצה לעבוד?

נשאל אותה לגבי חברותיה:

- האם את נפגשת עם החברות מביה"ס?
- מה הן מספרות על עצמן?
- מה הסטטוס שלהן?
- האם הן עובדות?



שאלות נוספות לכלל הצעירות:

- מדוע אנו צריכות לעבוד? מה אנו מקבלות ממקום העבודה שלנו חוץ ממשכורת?

תשובה:

תחושת שייכות, קשרים חברתיים, תחושת ביטחון, תחושה של ערך עצמי, הגשמה עצמית, צמיחה, התפתחות, סיפוק, מימוש עצמי, דימוי עצמי, יכולת עמידה באתגרים, ועוד.

- אילו רגשות עולים בנו כשאנו בחוסר מעש, לעומת מצב שאנו בעשייה?

תשובה:

מחקרים אקדמאים מראים שיש קשר בין חוסר עשייה לבין תחושות של דיכאון ובדידות. לעומת זאת, אנשים שנמצאים בעשייה מרגישים אנרגטיים יותר, פרודוקטיביים, יצרניים ויצירתיים (ניתן להשתמש בדוגמאות שהצעירה מעלה מתקופות של חוסר עשייה).

- אילו תחושות עולות בנו כשאנו תלויים בכספם של אחרים לעומת התחושות שעולות בנו כשאנו

מרוויחות את כספינו בכוחות עצמנו?

תשובה:

תחושה של עצמאות כלכלית, תחושה של כוח, של חופש, של מסוגלות.

- ממי ילדים לומדים הכי הרבה? איך הם לומדים יותר טוב?

ממה שאומרים להם או ממה שהם רואים? איזו דוגמה את רוצה לתת לילדים שלך? היית מוכנה שהילדים שלך ייקחו את הכסף או לא? מדוע כן? מדוע לא?

- באם הצעירה עבדה בעבר, יש לשאול אותה מה למדה על עצמה?

(נרשום לעצמנו את תשובתה בצד, ובמפגש הנוגע בכוחות ומשאבים, נעלה את הדברים אם היא לא תעלה אותם בעצמה).



לשם סיכום הנושא, נערוך יחד עם הצעירה רישום של היתרונות בעבודה. דוגמאות ליתרונות: משמעות, מעמד/סטטוס, מוביליות כלכלית-חברתית, כסף, עניין, ידע מקצועי, למידה והתפתחות, קשרים ומעגלים חברתיים, קשרים ומעגלים מקצועיים, מתן עזרה, וכו'.

שיקולים בעולם העבודה

כעת נבחן עם הצעירה אילו צרכים/ שיקולים היא תרצה להשיג באמצעות עבודה.

תרגיל - הצרכים/ השיקולים שלי בעבודה

שלב ראשון

בקשי מהצעירה לרשום את כל הסיבות שבגללן כדאי לה באופן אישי לצאת לעבודה, וכן את הדברים שמימושם יגרום לה להרגיש ש"היה שווה" לצאת לעבודה.
באם הצעירה מתקשה להשיב על בקשה זו, הציגי בפניה את הסיבות הבאות:
קידום, אקשן, תרומה לחברה, עזרה לאנשים, יצירה, אתגר, חופש פעולה, יצירתיות, כיף, אווירה, עניין, שכר, תנאים, סיפוק, אהבת הנושא, תחרות, ניידות, דינמיות, קשר עם אנשים, עבודת צוות, יוקרה, שייכות, ביטחון (כלכלי), תחושת ערך עצמי, הגשמה עצמית, צמיחה, התפתחות, ועוד.
(מתוך סקר קריירה שפורסם לאחרונה בעיתונות).

שלב שני

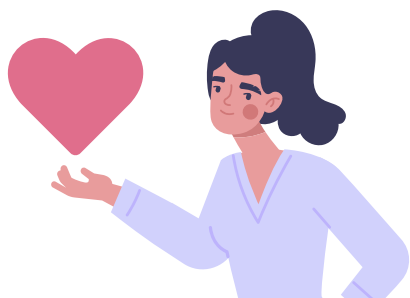
- הציעי לצעירה לחלק את כל הסיבות שרשמה לשלוש קבוצות:
1. קבוצת "חובה" - סיבות שאם היא לא תוכל לממשן, לא תבחר במשרה כלשהי או בקריירה מסוימת.
 2. קבוצת "רצוי" - סיבות שרצוי שיתממשו.
 3. קבוצת "אפשר" - סיבות שאפשר שיתקיימו.

גורמי הנעה לתעסוקה - מוטיבציה חיצונית ומוטיבציה פנימית

שאלי את הצעירה, האם היא מכירה מהו ההבדל בין מוטיבציה פנימית לחיצונית?

✓ **מוטיבציה פנימית** מדברת על אותו כוח פנימי המניע את האדם לעשות דברים בחייו. סיבת העשייה היא מעצם ההנאה במובן הכי בסיסי. אין פה רצון וכוונה להשיג דברים אחרים, חיצוניים, אין כאן רצון לקבל גמול חיצוני, אלא יש כאן רצון פנימי אמיתי ליהנות מעצם העשייה ולממש את העצמי. האדם עושה דברים מתוך תחושת שליטה ובחירה פנימית אמיתית. זה ההבדל בין לעשות דבר כי צריך, לבין לעשות דבר כי רוצים.

✓ **מוטיבציה חיצונית** היא עשיית הדברים כדי להשיג משהו בתמורה; פרס, גמול או כל דבר חיצוני אחר. אדם המונע רק ממוטיבציה חיצונית, יישבר רגשית מהר יותר במצבים של אי הצלחה ולא יידע לראות את הרווחים הפסיכולוגיים העולים ממצבים קשים.



מוטיבציה פנימית:
תשוקה, עניין, משמעות, מצב
רגשי, תחושת שייכות.



מוטיבציה חיצונית:
כסף, מעמד, יוקרה.

לסיכום:

כמלווה, יש להסביר לצעירה, כי באמצעות תהליך זה את רוצה להבין את המוטיבציה הפנימית שלה לתעסוקה ולבסס אותה, היות שגורמי הנעה אלו חשובים ומשמעותיים למסוגלות האישית והרגשית שלנו.

משימה: ✓

הציעי לצעירה לשאול חברות/בני משפחה/מכרים, האם יהיו מוכנים לקחת את הכסף בתמורה לכך שלא יעבדו אף לא יום אחד בחייהם.

תעסוקה ומגדר

מטרות המפגש:

✓ היכרות עם חסמים מגדריים ותהליכי תיחום ופשרה.

תקציר:

ישנם גורמים רבים, אישיים וסביבתיים, המייצרים תהליכי תיחום ופשרה כפי שהוצגו בהקדמה. אלו מהווים חסם בפני יציאה לעבודה, ובאופן כללי חסמים בתהליכי התפתחות ומימוש עצמי. במפגש הנוכחי ננסה לזהות ולהכיר את הגורמים המשפיעים על הצעירה. באמצעות מודעות לחסמים, תוכל הצעירה לגשת לאותם חסמים ולתת עליהם מענה.

פתיחה:

נשאל את הצעירה איך היה לה המפגש הקודם? אילו מחשבות היו לה בעקבות המפגש? האם חל שינוי כלשהו בתפיסה שלה בנוגע לעבודה? האם ביצעה את המשימה? מה בחרו לעשות החברות/ המכרים/ בני המשפחה – לקחת או לא לקחת את הכסף?

תרגיל – זיהוי חסמים מגדריים

בקשי מהצעירה לחלק את רשימת המקצועות המובאת ב**נספח 1**, ל-3 קבוצות על פי תפיסתה:



קבוצה 2:
מקצועות המיועדים לנשים



קבוצה 1:
מקצועות המיועדים לגברים



קבוצה 3:
מקצועות המיועדים
לשני המינים

לאחר מכן שוחחי איתה על הסיבות שגרמו לה לשייך את המקצועות לסיווגים השונים. יש להתייחס לסביבה ולחברה ככאלה המייצרות נורמות חברתיות ומונעות ממנה לחשוב אחרת על עולם המקצועות. עודדי את הצעירה לחשוב על דוגמאות החורגות מהמיון שהשלימה, בהתבסס על אנשים שהיא מכירה, סדרות TV בהן היא צופה, וכו'. המטרה היא לסייע לצעירה לשקול מחדש מקצועות שהיא תחמה אותם מראש אל מחוץ למרחב הבחירה, עקב השיוך למין שהיא הצמידה אליהם.

ניתן להראות כאן סרטון שמחזק את נושא השפעת המגדר על בחירה תעסוקתית:

<https://www.youtube.com/watch?v=9pZY4ZJ0kJO>

שאלי את הצעירה מה היא חושבת על הסרטון, כיצד לפי דעתה ניתן לשנות את התפיסה שלה? האם לדעתה רוב הנשים נמשכות לתחומים טיפוליים או שמא הן שם רק כי הסביבה מצפה מהן לעסוק בתחומים אלה? קשה להבחין בין הביצה והתרנגולת. בנוסף לשאלות אלה, חשוב שתסבירי לצעירה מעט על תהליכי התיחום המובאים בהקדמה.



מחקרים מראים, כי קיימים הבדלים מזעריים בין המוח הנשי למוח הגברי, וכי המוח הוא גמיש, כך שהרבה מההתאמות נוצרות כתוצאה מציפיות ונורמות חברתיות.

תרגיל – השראה לאישה מצליחה

הקריאי לצעירה את הטקסט הבא:

רונית אלקבץ נולדה בשנת 1964, בבאר שבע, להורים ילידי מרוקו שעלו לארץ שנתיים קודם להיוולדה. כשהייתה בת עשר עברה המשפחה לקריית ים. לרונית שלושה אחים: הבמאי שלומי אלקבץ, המדען יחיאל אלקבץ ואסף אלקבץ. רונית הייתה שחקנית, במאית, תסריטאית ופעילה פמיניסטית מזרחית. היא זכתה בשלושה פרסי אופיר, **שיא הזכויות לשחקנית**, ושימשה נשיאת ארגון "אחותי-למען נשים בישראל". מתוך דברים שאמרה לרגל יום האישה הבין-לאומי 2016:

"אני יודעת להיות נאמנה לעצמי, זה מה שאני יודעת. זו הבחירה שלי, ללכת עד הסוף. ללחום. לא לצמצם את המהות שלי. לשאוף תמיד לטוב יותר, תוך כדי תנועה ועשייה. זה מה שאני יודעת. ביום שהבנתי שאני כאדם, כאישה, כיוצרת, לא הולכת לשום מקום בלי הלב שלי, בלי האנרגיה הזו שמבקשת ממני לנוע קדימה ולנצח את הבינוניות, הבנתי שאני חופשיה. איזו הקלה. אפשר לקרוא לזה בכל מיני שמות, חשבת, וגם פמיניזם. כל כך פשוט. כל הפמיניזם הזה הוא כל כך אישי, וטוב שכך. כי מהאינטימיות הזאת את יוצאת אל העולם, משמיעה את קולך, והעולם מגיב אלייך.

והשרשרת האנושית הזו שאת חלק ממנה היא עוצמתית ביותר. ואין לך ערך בלעדיה. כשאת מבינה את זה את רוצה לצעוק את זה. כאן ועכשיו. כי זה הזמן שלך, ברגע הזה, לעשות ולהגיד את דברייך. זו הברירה הנהדרת שלך. לא להיכנע לשום תכתיב שלא מדבר עבורך ובשבילך. לא להיות מונעת מפחד. את הוויתורים את עושה כי את רוצה בהם. את חופשיה ללחום גם את מלחמתו של האחר כי הכוח שטמון בבחירות שלך, הוא נגזרת של נשיותך.

וכמה את יפה. וכמה את נשית. וכמה את אהובה.

את לא כפופה לחוק של איש, אך גם לא כפופה לחוק סימבולי שמגדיר חופש נשי מה הוא. את נהדרת בנעל ספורט, ועל עקב 20 סנטימטר. עם בגדים, ובלי בגדים. בפוזה הזאת או בפוזה ההיא. זכרי, את חופשיה. את יוצרת את הדימוי. כל יום מחדש מגדירה את המרחב שלך.

את מחויבת לעצמך ואת מחויבת לתהליך אותו החלו נשים רבות ואמיצות, שביקשו לעצמן ולעולם בו הן חיו, משהו טוב יותר ממה ש"הטבע" הכפוי ניסה להכתיב להן. לנו.

ולכן אנו הנשים מתבקשות לחוויית חיים ערבית וסקרנית. חייתית כמעט. כמו גם לרגישות, חמלה ונתינה. כי לנו הנשים יש אנרגיה ייחודית שרק אנחנו יכולות לתמוך ולעזור באמצעותה. לנו הנשים יש זכויות שעלינו למנף ולהשביח. בלי פחד. בלי חרטה. לדעת שבכוחך להעצים את העולם. ואותך דרכו. בהיותך אחת ויחידה, מיוחדת במינה.

אני מייחלת שכל אחת מאיתנו תשתמש בכלים שניתנו לה כדי להאיר את הדרך לבאים אחרינו. זו הרגשה נהדרת, לקחת אחריות, לא רק למען הנשים, אלא למען העולם הזה בכלל."

מלווה- שאלי את הצעירה מה היא חושבת על הטקסט? האם היא מסכימה עם הדברים? האם יש בו משפט או אמירה שהיא יותר מתחברת אליהם? כדאי לפתח שיח קצר בנושא.

תרגיל – "אני כאישה עובדת"

בקשי מהצעירה לחשוב יחד איתך מהי אישה עובדת? מה לדעתה מצפים ממנה כאישה עובדת ומה היא מצפה מעצמה? מיהי אישה מצליחה? רשמו יחד חיבור הנותן מענה לכותרת: "אני כאישה עובדת ומצליחה". בכתיבה משותפת של הדברים יש להתייחס לנקודות הבאות:

- ✓ דמויות נשיות משמעותיות של הצעירה. במה הן עובדות? האם הן מצליחות בעיניה? מה עושה אותן מצליחות?
- ✓ דמויות שהיא מכירה ומהוות מבחינתה מודל לחיקוי. מה עושה אותן ככאלה?
- ✓ אישה מצליחה בקריירה – עיסוק בשאלה מהי הצלחה בקריירה והרחבת התפיסה מעיסוק בעמדה הגברית הרואה התקדמות בסולם הירארכי של כסף, מעמד וכוח, המהווה לכאורה את המודל היחיד להצלחה, לעמדה רחבה יותר הרואה בהצלחה כיכולת להקשיב לקול הפנימי שלנו, לבחירה במה שעושה לנו טוב (איזון בין בית לקריירה, משרה עם סיפוק, אתגר), מבלי להתייחס לסולם הכלכלי והחברתי הנורמטיבי. או כפי שכותבת Kathryn Sollman בספרה: Up is not the only way to move forward.
- ✓ פריצת סטריאוטיפים בנושא תעסוקת נשים – השינויים שחלו במאה ה-21 מסייעים לנשים לפרוץ את הסטריאוטיפים:
 1. יציאה של נשים לעבודה עקב עליות מחירים, תרבות השפע.
 2. נשים מתחתנות ויולדות ילדים בגיל מאוחר יותר, מה שמאפשר בניית קריירה.
 3. סגנון ניהול יותר קשוב לצורכי העובדים ומבוסס הנחיה (סגנון ניהול נשי).
 4. עצמאות כלכלית מאפשרת קבלת החלטות נטולת תלות.
 5. מנהיגות נשית – נשים נמצאות בעמדות השפעה.

סיכום המפגש:

במפגש הנוכחי נגענו בנושא של תעסוקה ומגדר. בתום המפגש שאלי את הצעירה: איך את יוצאת מהמפגש? מה למדת? האם יש לך בעקבות המפגש שאלות לעצמך? האם יש לך שאלות לסביבה שתרצי לחקור?



רשימת מקצועות

סמני לגבי כל מקצוע לאיזו קבוצה הוא משתייך:
מקצועות של גברים/ מקצועות של נשים/ מקצועות של שני המינים.

מקצועות של שני המינים	מקצועות של נשים	מקצועות של גברים	מקצועות
			שרברבות ואינסטלציה
			עיצוב אופנה
			הוראה
			תכנות
			פיתוח אפליקציות
			מחקר מדעי
			שיווק ופרסום
			פיזיותרפיה
			ריפוי בעיסוק
			רפואה
			סיעוד
			פוליטיקה
			מתן שירות
			משפטים
			מזכירות
			ניהול חשבונות
			חשבות שכר
			מכונאות רכב
			ראיית חשבון

חסמים אישיים וחסמים הנובעים ממגדר

מטרות המפגש:

- ✓ פיתוח מודעות לחסמים המונעים השתלבות או הצלחה בתעסוקה
- ✓ פיתוח חשיבה הממוקדת בעבודה על החסמים



העיסוק בחסמים יתחיל במפגש זה וימשיך לאורך כל תהליך הליווי.

הקדמה למלווה -

השאיפה במפגש זה היא ליצור סביבה בטוחה עבור הצעירה, בה היא תרגיש בנוח לדבר על חסמיה. היכולת לעבוד על חסמים מבוססת על הביטחון של הצעירה כי היא מסוגלת להתמודד עימם, על כן יש לתת דגש לעידוד הצעירה לשתף בחסמיה ולשים דגש על האמונה כי השינוי אכן אפשרי.

תקציר:

במהלך המפגש הנוכחי נעסוק בזיהוי חסמים אישיים וחסמים הנובעים ממגדר, המונעים מהצעירה לממש את עצמה. העיסוק בחסמים אישיים, מצד אחד, יעלה למודעות את החסמים של הצעירה או כאלה שהסביבה מציבה בפניה, ומצד שני יאפשר לבחון, לפתח ולהתמקד בדרכי ההתמודדות.

פתיחה:

שאלו את הצעירה איך היה לה המפגש הקודם? אילו מחשבות היו לה בעקבות המפגש? האם חל שינוי כלשהו בתפיסה שלה בנוגע לעבודה?

תרגיל - עירור מחשבה על חסמים

בשלב ראשון כדאי להקרין לצעירה את הסרטון הבא:

<https://www.youtube.com/watch?v=Ax4NLjCJYq8>

אחרי הקרנת הסרטון, כדאי לחזור על הניסוי שהוקרן בו ולספר במילים שלך: בניסוי שראינו לקחו פשפשים, שמה שמאפיין אותם הוא שהם מסוגלים לקפוץ לגובה רב, והכניסו אותם לתוך צנצנת סגורה, למשך שלושה ימים.

בתום שלושת הימים, פתחו החוקרים את המכסה, ולהפתעתם ראו שהפשפשים, למרות שהצנצנת הייתה פתוחה, **כבר לא קופצים מעבר לגבולותיה ולא עוברים את גובה המכסה** (לו היה שם) ואפילו קפצו מעט נמוך יותר. בהמשך הבחינו כי גם צאצאיהם של הפשפשים, שנולדו לאחר ביצוע הניסוי ולא הוגבלו על ידי מכסה הצנצנת, אף הם לא קפצו מעבר לגובה הצנצנת, הגם שהייתה פתוחה.

שאלו את הצעירה, מה היא חושבת על הניסוי? מדוע לדעתה הפשפשים לא קפצו מעבר לגובה המכסה לאחר שהמכסה נפתח? האם היא מצליחה להבין מדוע זה קורה? מדוע גם הצאצאים, לפי דעתה, לא קפצו אף הם מעבר לגובה הצנצנת?

עכשיו עשי את החיבור בין סיפור הניסוי לנושא החסמים אצל הצעירה, ושאלי אותה, האם היא מצליחה לראות איך מה שקרה לפשפשים יכול להתקשר לבני האדם ועלול לקרות גם להם? במידה וכן, האם היא תוכל לתת דוגמאות? האם היא מרגישה שיש מכסה מעליה, בחיים באופן כללי, בעבודה ובקריירה? מי מהווה את המכסה? (היא/ אדם מסוים/ החברה/ משפחה), האם היא מרגישה כי יש משהו שהקשה על הוריה/חברותיה, וכיום מקשה גם עליה בכניסה לעולם העבודה? בחיים באופן כללי?
חשוב לעודד את הצעירה לספר גם על חסמים שנתפסים בעיניה כמוצרים על ידי הסביבה/החברה, ועל כאלה שהיא מקבעת לעצמה.

תרגיל - זיהוי חסמים אישיים וחסמים מגדריים

הראי לצעירה את שאלון המכסים [\(נספח 1\)](#) המציג חסמים שונים בעולם העבודה, ובקשי ממנה למלא אותו על פי שלבים אלה:

שלב 1

להקיף בעיגול את המספר ליד כל מכסה/חסם המאפיין אותה.

שלב 2

להסביר במילים שלה את החסמים שציינה. חשוב מאוד למקד עם הצעירה לפשר החסם.

שלב 3

הציעי לצעירה להציג בכתב את החסמים בחלק המוקצה לכך בדף ורשמי לעצמך בפירוט את תגובותיה על החסמים.

שאלות שניתן לשאול את הצעירה:

- איך החסם בא לידי ביטוי בעבר התעסוקתי שלך?
- כיצד חסם זה מונע ממך, לדעתך, להשתלב בעבודה?
- אילו דוגמאות מחייך מאששות שאכן החסם קיים?
- במקרה שהצעירה מתקשה לתת דוגמה, סמני לעצמך שכנראה מדובר בעיקר בחסם תפיסתי ולא בחסם שהיא עצמה חוותה.

הערה חשובה!

התוכן הנוכחי עלול להציף אצל הצעירה דברים שהיא אולי לא דיברה עליהם בעבר. במידה ועולה חשד כי היא סובלת מדיכאון, חרדה, אובדנות, פגיעה מינית או חווה אלימות כלכלית, כמו: מניעת עבודה ו\או השכלה מבן הזוג (כדי ליצור תלות כלכלית בבן הזוג השני), מניעת מידע על המצב הפיננסי של בני הזוג, דרישה לדווח על כל הוצאה גם אם היא פעוטה, שליטה מצד בן הזוג בחשבונות הפיננסיים ומניעת גישה אליהם, יש להפנות אותה לגורם מטפל בהתאם לנהלי הארגון/ העמותה. חשוב כי המלווה לא תיכנס לנושאים אלו, כפי שצוין תחת נושא "אינטייק".



שלב 4

נסי לחשוב יחד עם הצעירה, האם יש מכנה משותף לכמה חסמים יחד, זאת על מנת לצמצם את החסמים לכדי חסמים מרכזיים. ערכי בדפים רישום של עד חמישה חסמים עיקריים.

שלב 5

קראי בקול את חמשת החסמים העיקריים ובקשי מהצעירה לחשוב על חסם אחד שהיא מרגישה שהיא יכולה לנסות להתמודד איתו. שאלו, מה יכול לעזור לה להתגבר עליו? עודדי את הצעירה לנסות לברר ולחקור כיצד היא תוכל להתמודד עם החסם שהציגה. צייני את הדברים בטבלה.

הערות למלווה:

- ✓ המפגש הבא יעסוק בכלי "תחקיר מוקיר" שיסייע לצעירה להתמודד עם החסמים השונים. במפגש הנוכחי אנו רוצים לבחון מהם הפתרונות שהצעירה מציעה מעולמה שלה, כדי לסייע לה לראות בעצמה את האדם שמסוגל לחשוב על פתרונות ולהתמודד עם קשיים.
- ✓ שימי לב כי חלק מהחסמים המצוינים בשאלון הינם חסמים שהוצגו במבוא כחסמים כלליים לנשים, ובמיוחד לצעירות ממצבי סיכון. דוגמאות: אני חוששת שלא יתנו לי עבודה כי אני אישה. המעסיק הקודם התנהג אליי בניצול. המעסיק הקודם לא קידם נשים אלא רק גברים. בעבודה הקודמת הטרידו אותי (הערות סקסיסטיות ומטרידות). חלק מהחסמים הללו קשורים לאפליה לרעה של נשים בעולם התעסוקה, ובאופן ספציפי לאפליה של נשים צעירות, אפליה על בסיס גזע ופגיעה בתנאי העסקה של הצעירות. אלו חסמים שהצעירה צריכה להבין שעל אף שמדובר בנושאים שנוגעים ללא מעט נשים, יש לה אמצעים וכוחות להתמודד עימם.

✓ חשבי יחד עם הצעירה כיצד היא יכולה להתמודד עם חסמים מבוססי מגדר. הציגי בפניה את החוק למניעת הטרדה מינית, עליו נפרט יותר במפגשים הבאים. (מופיע [בנספח 2](#)). הציגי את האפשרות של פנייה לעזרה משפטית, שיח אסרטיבי מצידה, בו היא דורשת לדבר אליה בכבוד הראוי, וכן הפניית תלונה למשאבי אנוש בחברה, ועוד.

לסיכום המפגש:

במפגש הנוכחי זיהינו חסמים המונעים מהצעירה השתלבות מיטבית בעולם העבודה. במפגש הבא נזהה אצלה כוחות ומשאבים להתמודדות ונפעל לצמצם את אותם חסמים. הודי לצעירה על השיתוף וחזקי אותה על כך.

משימה: ✓

הציעי לצעירה לבחור חסם נוסף שהיא חושבת שתוכל להתגבר עליו ובקשי מנה לרשום בדפים כיצד לדעתה תוכל להתמודד איתו.

שאלון המכסים:

לפנייך רשימה של מכסים (חסמים) העלולים למנוע ממך לממש את עצמך ומקשים עלייך בהתפתחות הקריירה. עייני ברשימה והקיפי בעיגול את המספר המופיע ליד החסמים המאפיינים אותך (ניתן לסמן יותר מחסם אחד).

1. אני חסרת ניסיון תעסוקתי, ולכן חוששת לפנות למקומות עבודה.
2. אין לי הרבה אפשרויות תעסוקה בגלל הידע והניסיון המועטים שלי.
3. אני צעירה מדי, ולכן לא יקבלו אותי לעבודה.
4. אין לי חשבון בנק.
5. יש לי חובות כספיים רבים.
6. בן הזוג לא תומך ביציאה שלי לעבודה.
7. אני חוששת שלא ייתנו לי עבודה כי אני אישה.
8. העבר שלי מקשה עליי במציאת עבודה.
9. אני לא מתעניינת בשום תחום ולא מוצאת משהו שמעניין אותי.
10. מצבי הכלכלי לא טוב.
11. אני מתקשה בקריאה או בכתיבה.
12. אין לי רמת אנגלית מספקת.
13. אין לי מקום מגורים קבוע.
14. אני מוגבלת מבחינת שעות עבודה.
15. אני פוחדת להיכשל.
16. אני נוטה להתרגז בקלות.
17. מתקשה מול שינויים.
18. המשפחה אינה תומכת ביציאה שלי לעבודה.
19. קשה לי שאומרים לי מה לעשות.
20. קשה לי לבקש עזרה.
21. אני נוטה להידרדר להשגת כספים בדרכים מהירות, קשה לי עם דברים מתמשכים.
22. יש לי מחויבות משפחתית.
23. אני נעלבת בקלות.
24. אני חוששת מסיטואציות חברתיות.
25. המעסיק הקודם התנהג אליי בניצול.
26. אני לא יודעת איך מחפשים עבודה.
27. לא שווה לי לצאת לעבוד, אפסיד כספים רבים שמגיעים לי כאם חד-הורית.
28. יש לי יותר מדיי על הראש מכדי להיות פנויה לחיפוש עבודה.
29. בכל מודעת "דרושים" שאני קוראת מבקשים ניסיון ולימודים שאין לי.

- 30. יש לי קשיים בשפה העברית.
- 31. המעסיק הקודם לא קידם נשים, רק גברים.
- 32. אין לי ידע מספק במחשבים.
- 33. אני לא יכולה להיות כל היום במקום סגור.
- 34. בעבודה הקודמת הטרידו אותי (הערות סקסיסטיות ומטרידות).
- 35. אני חסרת ביטחון עצמי.
- 36. אני גרה באזור ללא אפשרויות תעסוקה נורמליות.
- 37. אני לא יודעת לעבור ריאיון עבודה.
- 38. אני לא יודעת איך כותבים קורות חיים.
- 39. אני ביישנית.
- 40. אין לי קשרים.
- 41. יש לי בעיות בריאותיות שמקשות עליי.
- 42. אני מאחרת סדרתית.
- 43. אני לא מצליחה להחזיק בעבודה מעבר לתקופה קצרה.
- 44. אני מסתכסכת עם עובדים/מנהלים מהר.
- 45. אין לי סידור לילדים.
- 46. אני ממתינה שזכאותי לקצבת אבטלה תסתיים.
- 47. אין לי רכב/ רישיון, ואני תלויה בתחבורה ציבורית.
- 48. אני לא טובה בהתחלות חדשות.
- 49. אני מבולבלת. אני לא יודעת מה מתאים לי.
- 50. אני פחות מתאימה/מוכשרת לעבודה מגברים.
- 51. אחר _____

הסבירי במילים שלך את המכסים/חסמים שסימנת:

רישום של עד חמישה חסמים:

_____ .1

_____ .2

_____ .3

_____ .4

_____ .5

דרכי התמודדות:

דרכי התמודדות	חסם
א.	.1
ב.	
ג.	
א.	.2
ב.	
ג.	

החוק למניעת הטרדה מינית / מתוך הוויקיפדיה**מטרת החוק :**

"חוק זה מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים". החוק למניעת הטרדה מינית מגדיר חמישה סוגי התנהגות המהווים הטרדה מינית, וקובע שהתנהגות כזו היא בגדר עבירה פלילית שעונשה מאסר ועוולה אזרחית, המאפשרת לבית המשפט לפסוק פיצוי ללא הוכחת נזק. אלו המעשים שלפי החוק הם בגדר הטרדה מינית:

- **סחיטה באיומים** - כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
- **מעשים מגונים** - סעיף זה מפנה לעבירה פלילית שקיימת מזה עשרות שנים בחוק העונשין הפלילי. מעשה מגונה הוא מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים.
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות (כאשר ההצעות מוצעות תוך כדי ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול - זו הטרדה מינית, גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעותיו).
- התייחסות (אפילו חד-פעמית) מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.

בנוסף לאיסור הטרדה מינית, **החוק אוסר גם על התנכלות על רקע של הטרדה מינית**, בין אם ההתנכלות היא כלפי המוטריד, כלפי אדם המסייע לו או עד בהליך שעוסק בהטרדה מינית. התנכלות היא עבירה פלילית ועוולה אזרחית.

מאחר שמקום העבודה הוא בדרך כלל המקום שבו תופעת ההטרדה המינית היא השכיחה ביותר, ובו הפגיעה במוטריד אף חריפה יותר בשל האיום על פרנסתו, מוצע לחייב את המעביד בנקיטת אמצעים שיאפשרו הן את מניעת התופעה, והן את הטיפול בה ביעילות לאחר שהתרחשה.

בהתאם לכך, החוק מטיל חובה מיוחדת על המעביד וקובע: "מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה על ידי עובדו או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה, כאמור". במקרה שמעביד לא מילא את חובותיו על פי החוק והתקנות, הוא עשוי לשאת באחריות לעוולה שביצע העובד.

התמודדות עם חסמים

מיקוד שליטה פנימי ועידוד פרואקטיביות

מטרת המפגש:

✓ עידוד פרואקטיביות ומעבר למיקוד שליטה פנימי.

תקציר:

לאחר שבמפגש האחרון זיהינו חסמים שונים המקשים על הצעירה לממש את עצמה בעולם העבודה, במפגש הנוכחי נעודד התמודדות פרואקטיבית עם החסמים, באמצעות עיסוק במיקוד שליטה פנימי וחיצוני.

פתיחה:

נשאל את הצעירה איך היה לה במפגש הקודם? מה למדה על עצמה במהלך המפגש? מהן המחשבות שעלו כתוצאה מהמפגש? האם חשבה על חסם כלשהו שלא הועלה במפגש? חשוב לעבור על המשימה שניתנה במפגש הקודם.

תרגיל - מיקוד שליטה

הנחיות למלווה:

יש להפנות את הצעירה לשאלון ([נספח 1](#)) ולבקש ממנה לבחור את המשפט שהיא הכי מתחברת אליו מבין כל זוג משפטים.

חשוב!

שימי לב כי המשפטים **הכחולים** מייצגים מיקוד שליטה פנימי, והמשפטים **הסגולים** מייצגים מיקוד שליטה חיצוני.



במפגש הנוכחי נעסוק בעיקר בדרכי התמודדות מול החסמים השונים.

שאלון:

קראי כל זוג משפטים וסמני בעיגול עם איזה משפט את יותר מסכימה.

1. לרוב האנשים המצליחים מבחינה מקצועית היה מזל.
 2. רוב האנשים המצליחים מקצועית עובדים קשה בשביל זה.
-
1. רוב הבעיות קורות כתוצאה מחוסר ידע, מחוסר יכולת או משניהם יחד.
 2. לרוב הבעיות שאנשים מתמודדים איתן, אין סיבה שקשורה לאדם עצמו.
-
1. מה שקורה לי קשור באופן ישיר למעשים שלי.
 2. מה שקורה לי נקבע על ידי הגורל שלי.
-
1. לרוב אני מאחרת למפגשים עם חברות, לא באשמת!
 2. אני מאחרת למפגשים עם חברות, כי אני לא מארגנת את הזמן שלי כראוי.
-
1. עברתי את מבחן התיאוריה משום שלמדתי
 2. עברתי את מבחן התיאוריה משום שהבחינה הייתה קלה.
-
1. המקצועות שהצלחתי בהם בתיכון הם אלה שלמדתי אותם כמו שצריך.
 2. הצלחתי בתיכון במקצועות שבהם המורה הייתה טובה.
-
1. התקבלתי לעבודה משום שחברה הפעילה קשרים והצליחה להכניס אותי.
 2. התקבלתי לעבודה משום שהרשמתי את המראיין בריאיון.
-
1. המצב הכלכלי שלי תלוי בי וביכולת שלי לשפר אותו.
 2. המצב הכלכלי שלי תלוי בכמה המדינה מוכנה להתחשב במורכבות של החיים שלי ולתמוך בי.

כעת נסכום בצד הדף כמה מהמשפטים שסימנה הצעירה מייצגים מיקוד שליטה חיצוני, וכמה מהמשפטים מייצגים מיקוד שליטה פנימי. באם היא סימנה יותר משפטים של מיקוד שליטה חיצוני, אפשר להסיק שהצעירה פועלת יותר ממיקוד זה, ולהיפך.

מלווה יקרה, כרגע יש לך ניחוש לגבי מיקוד השליטה של הצעירה, עם זאת, רק לאחר הבירור הבא אפשר יהיה לדעת בצורה ברורה ומדויקת יותר האם הצעירה נוטה ללקיחת אחריות או נוטה להטיל אחריות על האחר.

עבור כל זוג משפטים נשאל את השאלות הבאות:

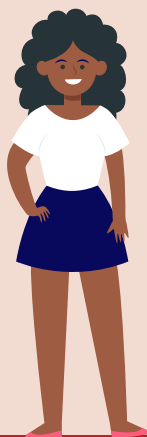
- ✓ מה הסיבה שבחרת את המשפט הנוכחי?
- ✓ האם המשפט מאפיין אותך?
- ✓ האם הוא מסמל את דרך ההתנהגות שלך בדרך כלל? בקשי מהצעירה דוגמאות ורשמי אותן לעצמך.
- ✓ בקשי ממנה לספר איך היה לה בלימודים בתיכון?
- ✓ כיצד היא מסבירה את ההצלחה או אי ההצלחה שלה? (גם כאן, חשוב לרשום בצד לעצמך)
- ✓ איך היה לה בשירות הצבאי/ הלאומי? (במידה ושירתה כמובן).

מתוך תשובותיה של הצעירה, הסיק, האם היא פועלת ממוקד שליטה פנימי או חיצוני ורשמי לעצמך בצד. כעת הסבירי לה את ההבדל בין מיקוד שליטה פנימי למיקוד שליטה חיצוני.

מיקוד שליטה הוא מושג המתאר דרך אופיינית לאדם, בה הוא מקשר בין סיבה לתוצאה.

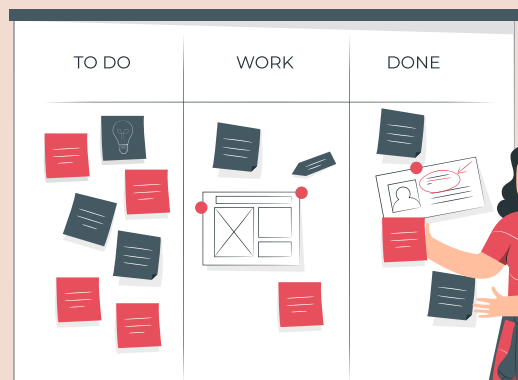
צעירה בעלת מוקד שליטה חיצוני

היא צעירה המאמינה כי חייה והחלטותיה נשלטים בידי גורמים חיצוניים, כמו מזל, גורל או אנשים אחרים.



צעירה בעלת מוקד שליטה פנימי

היא צעירה המאמינה כי היא שולטת בעצמה ובחייה, ולכן לוקחת אחריות על החיים שלה. הסיבות לדברים שקורים טמונות בעשייה או אי העשייה שלה. היא פרואקטיבית בחייה.



כעת בקשי מהצעירה לבחון, האם היא פועלת על פי רוב ממיקוד שליטה חיצוני או ממיקוד שליטה פנימי?
תשובות אפשריות של הצעירה:

מקרה א'-

באם הצעירה ציינה שהיא פועלת על פי רוב **ממיקוד שליטה חיצוני** - שאלו אותה מה הרווח שלה, לדעתה, מעצם היותה בעלת מיקוד שליטה חיצוני? מה ה'מחיר' שהיא משלמת? **דוגמאות לרווח** - תחושת אשמה נמוכה במקרה של כישלון, פחות לחץ ודאגות. **דוגמאות ל'מחיר'** - דחיינות, עצלות, תחושת חוסר שליטה במה שקורה, הימנעות. **שאלה** - האם תרצי לנוע לעבר מיקוד שליטה פנימי?



מקרה ב'-

באם הצעירה ציינה שהיא פועלת על פי רוב **ממיקוד שליטה פנימי** - שאלו אותה מה הרווח שלה, לדעתה, מעצם היותה בעלת מיקוד שליטה פנימי? מה ה'מחיר' שהיא משלמת? **דוגמאות לרווח** - מוטיבציה לעשייה, השקעת מאמצים וניצול זמן נכון ויעיל, תחושת שליטה על המצב, לקיחת אחריות, תחושת השגת מטרות. **דוגמאות ל'מחיר'** - תחושת אשמה גדולה במקרה של כישלון בשל לקיחת אחריות, לחץ. עודדי את הצעירה ואמרי לה, כי על אף המחירים, שימוש במיקוד שליטה פנימי יסייע לה לקחת אחריות על חייה, להתמודד עם קשיים ולערוך שינוי בחייה.



תרגיל – התמודדות עם חסמים באמצעות מיקוד שליטה פנימי

נחזור לחסמים שהצעירה סימנה בשאלון במפגש הקודם ולהסברים שציינה. נבחן מול הצעירה אילו פתרונות היא יכולה להציע לחסם זה או אחר כאשר הפוקוס הוא על מוקד שליטה פנימי. על מנת לסייע לה לחשוב על דרכי התמודדות, נוכל כעת לפנות לתרגיל שמטרתו זיהוי כוחות ומשאבים הקיימים בה. את הזיהוי הזה נעשה דרך כלי שנקרא תחקיר מוקיר – למידה מהצלחות (בספח 2). הציגי לצעירה את הטבלה, ויחד בחרו חסם שהיא תרצה להתמודד איתו, ופעלו על פי השלבים בהתאם לטבלה המצורפת בספח. לנוחיותכן מצורפות דוגמאות.

שלבים בלמידה מהצלחות:

שלים	יישום
א. הגדרה חיובית של האתגר עימו אנו מעוניינים להתמודד.	סימון חסם שנרצה לעבוד עליו והפיכתו לאתגר.
ב. איתור מקורות השראה מתוך התנסות עבר מוצלחת.	כתיבת 2-3 סיפורי הצלחה.
ג. ניתוח סיפורי הצלחה.	למידת המנגנונים, התהליכים וההתנהגויות שתרמו להצלחה (בהמשך מצורפות דוגמאות).
ד. תמונת עתיד רצויה ושרטוט הדרך להגשמת עתיד זה.	מחשבה על מטרה רצויה וכתיבה מסודרת של השלבים בדרך להשגתה.
ה. התחייבות אישית – מה אני עושה מחר בבוקר כדי להתמודד עם האתגר.	כפועל יוצא של כתיבת השלבים, לקיחת התחייבות אחת שניתן לבצע באופן מיידי לשם תנועה להשגת המטרה.

דוגמאות למנגנונים, תהליכים והתנהגויות התורמים להצלחה:

- **כוחות פנימיים** – חוסן אישי, תמיכה, הקשבה, חום, קירבה, אכפתיות, כבוד, חברתיות, אמפתיה, חיוך, תקשורת בגובה העיניים, יכולת פתרון בעיות, מעשיות, מוכוונות מטרה, עקשנות, רצינות, אסרטיביות, יכולת ארגון, תכנון וסדר, בהירות, ביטחון עצמי, השריית ביטחון, ידע, חוכמה, ניסיון חיים, אידיאולוגיה/חזון, מוטיבציה גבוהה, שיקול דעת, תקיפות, קשיחות, דבקות במטרה, אינטליגנטיות, כוח איפוק, יצירתיות, ועוד.
- **כוח מהסביבה** – אחר משמעותי דאג לרווחתי כאדם והאמין בי, התעניינו בשלומי, אחר משמעותי נתן לי להרגיש שייכת, כשבאתי אליו, ידעתי בדיוק מה עלי לעשות, העביר לי משמעות וערכים, שם לי גבולות ברורים, נתן לי סנקציות כשהפרתי נהלים, הפעיל כוח והיה חד משמעי, ועוד.

יישום	שלבים בלמידה מהצלחות
<p>מול חסם "אני חסרת ביטחון", נציב את האתגר בנייה וחיזוק הביטחון העצמי.</p>	<p>1. הגדרה חיובית של האתגר עימו אנו מעוניינים להתמודד.</p>
<p>סיפורי הצלחה-</p> <ul style="list-style-type: none"> • חששתי מאוד לגשת לבגרות במתמטיקה 3 יח"ל ובסוף למדתי והצלחתי. • לא רצו לגייס אותי לצה"ל. נלחמתי, התעקשתי, ולבסוף גויסתי. • הגעתי לעבודה חדשה שמאוד חששתי ממנה, פחדתי שלא אתחבר ולא יאהבו אותי ולבסוף הייתה חוויה טובה. 	<p>2. איתור מקורות השראה מתוך התנסות עבר מוצלחת.</p>
<p>מה גרם לי להצליח:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. דיבור עצמי חיובי. 2. התכוננתי היטב לבחינה. 3. סביבה שעזרה לי – התעניינה בשלומי. 4. תכונות אופי שלי, כגון: עקשנות, אכפתיות, רגישות, ועוד. 	<p>3. ניתוח סיפורי הצלחה – כוחות פנימיים וחיצוניים.</p>
<p>תמונת עתיד רצויה: להצליח לגשת לריאיון עבודה ולעבור אותו. הדרך: למצוא מי יכול לעזור לי, דיבור פנימי חיובי, להדגיש את החוזקות שלי, להתכונן ולעבור היטב על הקורות חיים שלי, ועוד.</p>	<p>4. תמונת עתיד רצויה, לשרטט את הדרך להגשמת עתיד זה.</p>
<p>התחייבות אישית: מחר אשוחח עם חברה טובה שעובדת בשירות לקוחות שתספר לי על התפקיד.</p>	<p>5. התחייבות אישית.</p>

שלים בלמידה מהצלחות	יישום
1. הגדרה חיובית של האתגר עימו אנו מעוניינים להתמודד.	מול חסם: "בעבודה הקודמת המעסיק היה מכנה אותי 'יפיפייה', 'מותק', רציתי מאוד שיפסיק". אציב את האתגר להבטיח את ביטחוני האישי ולהכיר את הכלים העומדים לרשותי להתמודדות עם סיטואציה שכזו.
2. איתור מקורות השראה מתוך התנסות עבר מוצלחת.	סיפורי הצלחה: <ul style="list-style-type: none"> חברה שדיברה אליי לא יפה - שוחחנו וקיבלתי ממנה התנצלות. חששתי מאוד לגשת לבגרות במתמטיקה 3 יח"ל, ובסוף ביקשתי עזרה פרטנית מהמורה והצלחתי. במקום העבודה האחרון, ביקשו ממני לא פעם להישאר שעות נוספות רק כי אין לי ילדים, ללא התחשבות שגם אני רוצה זמן פנוי לעצמי. פניתי למנהלת וביקשתי לעצמי לו"ז מסודר של שעות נוספות והבנה כי גם אני זקוקה לזמן פנוי.
3. ניתוח סיפורי הצלחה - כוחות פנימיים וחיצוניים.	מה גרם לי להצליח: 1. אסרטיביות. 2. פנייה לעזרה/ התייעצות. 3. הצבת גבולות ברורים.
4. תמונת עתיד רצויה, לשרטט את הדרך להגשמת עתיד זה.	תמונת עתיד רצויה: להתמודד היטב עם מישהו שינסה להטריד אותי. הדרך: לחשוב איך נכון לי להתמודד, להתייעץ עם חברות או אדם משמעותי כלשהו איך נכון להגיב, להתייעץ עם המלווה שלי כיצד להתמודד, להתקשר ולהתייעץ עם מרכז הסיוע 1202 , לקרוא על הזכויות שלי, ועוד.
5. התחייבות אישית.	התחייבות אישית: מחר אשוחח עם המדריכה שלי בעבר איך נכון להתמודד.

לסיכום:

במפגש הנוכחי למדנו כיצד לפעול מתוך מיקוד שליטה פנימי, וכן למדנו כיצד ניתן להתמודד עם חסמים המקשים בהשגת המטרה. העבודה על החסמים היא עבודה תהליכית שעוד תלווה אותנו במפגשים הבאים.

הציעי לצעירה להתחיל להתמודד באופן יומיומי מול אותם חסמים שעלו במפגש, ולהביא למפגשים הבאים שלכן את סיפורי ההצלחה שלה ואת דרכי ההתמודדות שלה עם החסמים, כמו גם את הרגעים הקשים יותר.

משימה: ✓

בהתאם לטבלה שמילאתן יחד, על הצעירה לבחור התחייבות אחת אותה היא תממש עד המפגש הבא.

קראי כל זוג משפטים וסמני בעיגול עם איזה משפט את יותר מסכימה.

1. לרוב האנשים המצליחים מבחינה מקצועית היה מזל.
 2. רוב האנשים המצליחים מקצועית עובדים קשה בשביל זה.
-
1. רוב הבעיות קורות כתוצאה מחוסר ידע, מחוסר יכולת או משניהם יחד.
 2. לרוב הבעיות שאנשים מתמודדים איתן, אין סיבה שקשורה לאדם עצמו.
-
1. מה שקורה לי קשור באופן ישיר למעשים שלי.
 2. מה שקורה לי נקבע על ידי הגורל שלי.
-
1. לרוב אני מאחרת למפגשים עם חברות, לא באשמת!
 2. אני מאחרת למפגשים עם חברות, כי אני לא מארגנת את הזמן שלי כראוי.
-
1. עברתי את מבחן התיאוריה משום שלמדתי
 2. עברתי את מבחן התיאוריה משום שהבחינה הייתה קלה.
-
1. המקצועות שהצלחתי בהם בתיכון הם אלה שלמדתי אותם כמו שצריך.
 2. הצלחתי בתיכון במקצועות שבהם המורה הייתה טובה.
-
1. התקבלתי לעבודה משום שחברה הפעילה קשרים והצליחה להכניס אותי.
 2. התקבלתי לעבודה משום שהרשמתי את המראיין בריאיון.
-
1. המצב הכלכלי שלי תלוי בי וביכולת שלי לשפר אותו.
 2. המצב הכלכלי שלי תלוי בכמה המדינה מוכנה להתחשב במורכבות של החיים שלי ולתמוך בי.

חקר מוקיר - למידה מהצלחות

יישום	שלבים בלמידה מהצלחות
	1. הגדרה חיובית של האתגר עימו אנו מעוניינים להתמודד.
	2. איתור מקורות השראה מתוך התנסות עבר מוצלחת.
	3. ניתוח סיפורי הצלחה - כוחות פנימיים וחיצוניים.
	4. תמונת עתיד רצויה, לשרטט את הדרך להגשמת עתיד זה.
	5. התחייבות אישית.

הקדמה למלווה- זהות תעסוקתית

נטיות תעסוקתיות- התיאוריה של הולנד

גישתו של ג'ון הולנד מהווה תשתית מרכזית, יישומית ואמפירית, הנחשבת לאחת מאבני היסוד של ייעוץ בבחירת קריירה. מעניין שהיא רלוונטית ויישומית לגמרי גם בימינו. מטרת השימוש בנטיות תעסוקתיות היא לזהות מה מעניין את הצעירה ולאילו תחומים היא נמשכת. לפי הולנד, ניתן לאפיין בני אדם באמצעות אחד מששת טיפוסים האישיים:

- ביצועי (Realistic)
- חקרני (Investigative)
- אומנותי (Artistic)
- חברתי (Social)
- יזמי (Enterprising)
- מנהלי (Conventional)

טיפוסים אלה מסומנים באותיות R, I, A, S, E, C בהתאמה לשמותיהם בלועזית. אלו כמובן טיפוסים אידיאליים, אשר מולם ניתן למדוד את הצעירה ולקבוע לאיזה טיפוס או אוסף של טיפוסים היא דומה. כל אחד מששת הטיפוסים הוא תוצר של מאפייני האינטראקציה בין גנטיקה וסביבה. אפיון האדם יכול להיעשות על פי טיפוס אחד, שניים או שלושה טיפוסים.

עקרונות התיאוריה:

- ✓ קיימות שש סביבות התואמות לשישה טיפוסים האישיים של הולנד.
- ✓ לטיפוסים שונים יש נטיות שונות, ולכל אחד מהטיפוסים יש נטייה להקיף את עצמו באנשים עם נטיות דומות. כך, כשאנשים מתאגדים סביב אותם תחומי עניין, הם יוצרים סביבה שמשקפת את תחומי העניין האלו.
- ✓ עפ"י ההתאמה בין אדם מטיפוס מסוים לסביבה מסוג מסוים, ניתן לפי התיאוריה של הולנד, לחזות את הבחירות המקצועיות של האדם, את היציבות המקצועית שלו, ועוד.
- ✓ אנשים מחפשים סביבה שתאפשר להם לתרגל את יכולותיהם וכישוריהם ותאפשר להם להביע את ערכיהם.
- ✓ ניתן לומר שיש הלימה (Congruence) כאשר טיפוס אישי חייב בסביבה מאתו סוג כך שהסביבה מספקת לו הזדמנויות ותגמולים המתאימים ליכולותיו ולהעדפותיו.
- ✓ כאשר מתקיימת הלימה, הצעירה תחוה שביעות רצון גבוהה, זו תוביל בתורה למחויבות, אפשרויות קידום ותגמול גבוה.



אז מה הם ששת הטיפוסים והסביבות של הולנד?

הטיפוס הביצועי (Realistic)

מאפיין בדרך כלל אישה מעשית וקונפורמית הנמשכת ונהנית מפעילויות ומקצועות הקשורים בשימוש במכונות, כלים וחפצים, ונמנעת מלעסוק ביחסים בין אישיים. נטיות אלו מובילות לרכישת כישורים מכניים, ידניים, חקלאיים, אלקטרוניים וטכניים.

הסביבה הביצועית (R)

סביבה זו מעודדת אנשים לבצע פעילויות ריאליסטיות כמו שימוש במכונה או כלים ומחזקת את הכישורים וההישגים הטכניים. בנוסף, סביבה זו מעודדת אנשים לראות את עצמם כבעלי יכולת מכנית, ואת העולם במושגים פשוטים ומוחשיים. סביבה זו מתגמלת אנשים שמציגים ערכים וגישות מסורתיות המתעסקים בסחורות, כסף, כוח ובעלות על רכוש. מקצועות לדוגמה: הנדסת מכונות, טכנאות רכב, הנדסת בניין, בקרת סאונד, עיצוב שיער, אבטחה, רנטגנאות ודימות, טכנאות מחשבים וסלולר, תפקידים ביטחוניים בצבא, במשטרה ובשירות בתי הסוהר.



הטיפוס החקרני (Investigative)

מאפיין בדרך כלל אישה אנליטית ובעלת מיומנות בתחום האינטלקטואלי. אישה שנהנית מפעילויות ומקצועות הקשורים בחקר ובהבנת תופעות, ונמנעת מפעולות שכנוע או מכירה. נטיות אלו הובילו לרכישה של כישורים מדעיים ומתמטיים.

הסביבה החקרנית (I)

סביבה זו מעודדת אנשים לבצע פעילויות חקרניות ומחזקת את הכישורים וההישגים המדעיים שלהם. בנוסף, סביבה זו מעודדת אנשים לראות את עצמם כאנשים משכילים, בעלי יכולת מתמטית ומדעית, המסוגלים לתפוס את העולם באופן מורכב, מופשט, בלתי תלוי ומקורי. סביבה זו מתגמלת אנשים שמציגים גישות וערכים מדעיים. מקצועות לדוגמה: פיתוח ומחקר, ביולוגיה, מידענות, כימיה, מתמטיקה, מדעי המחשב, פיזיקה, פסיכולוגיה, סוציולוגיה, רוקחות ורפואה.



הטיפוס האומנותי (Artistic)

מאפיין בדרך כלל אישה פתוחה להתנסויות וחוויות, בעלת דמיון מפותח, אינטלקטואלית ובעלת מיומנויות בתחום היצירתי. אישה שמעריכה רעיונות יצירתיים, בעלת ביטוי עצמי ויזמי אשר נהנית מפעילויות ומקצועות הקשורים בכתיבה, מוסיקה ויצירה בתחומים ויזואליים. אישה שנתפסת כיוצאת דופן, לא מסודרת, רגישה ונמנעת משגרה ונהלים. נטיות אלו הובילו לרכישה של כישורים אומנותיים, כגון: שפות, אומנות, מוזיקה, דרמה וכתיבה.

הסביבה האומנותית (A)

סביבה זו מעודדת אנשים לבצע פעילויות אומנותיות ומחזקת את הכישורים וההישגים האומנותיים שלהם. בנוסף, סביבה זו מעודדת אנשים לראות את עצמם כהבעתיים, מקוריים, אינטואיטיביים, לא קונפורמיים, עצמאיים, בעלי יכולות אומנותיות (כמו משחק, כתיבה) ואת העולם באופן מורכב, לא קונבנציונלי, בלתי תלוי וגמיש. סביבה זו מתגמלת אנשים שמציגים גישות וערכים אומנותיים. מקצועות לדוגמה: משחק, עיצוב גרפי, אנימציה, אדריכלות, אדריכלות נוף, עיצוב תעשייתי, מוזיקה, תקשורת, תקשורת חזותית והפקת אירועים.



הטיפוס החברתי (Social)

מאפיין בדרך כלל אישה הרגישה לאחרים, סובלנית ובעלת מיומנויות בתחום החברתי, עוזרת לזולת, מעריכה סיוע, הגינות והבנה כלפי הזולת. אישה הנהנית מפעילויות ומקצועות הקשורים למתן עזרה ונמנעת מפעילויות בעלות אופי טכני או מכני. נטיות אלו הובילו לרכישה של כישורים ומיומנויות ביחסים בין אישיים, כגון: יכולות בינאישיות וחינוכיות.

הסביבה החברתית (S)

סביבה זו מעודדת אנשים לעסוק בפעילויות חברתיות ומחזקת את הכישורים החברתיים שלהם. בנוסף, היא מעודדת אנשים לראות את עצמם כאוהבים לעזור לאחרים, מבינים את האחרים, משתפי פעולה וחברותיים ורואים את העולם באופן גמיש. סביבה זו מתגמלת אנשים שמציגים גישות וערכים חברתיים. מקצועות לדוגמה: עבודה סוציאלית, סיעוד, חינוך והוראה, פיזיותרפיה, ריפוי בעיסוק, הנחיית קבוצות, מניקור ופדיקור, איפור ורפואה משלימה.



הטיפוס היזמי (Enterprising)

מאפיין בדרך כלל אישה בעלת מיומנויות בתחום השכנוע והמכירה, אישה בטוחה בעצמה, מוחצנת, שאפתנית וממולחת, המעריכה ושואפת להצלחה כלכלית וחברתית, לוקחת סיכונים ונהנית מפעילויות הקשורות בשכנוע ובפיקוח על אחרים. נטיות אלו הובילו לרכישה של כישורי מנהיגות, קשרים בינאישיים וכושר שכנוע.

הסביבה היזמית (E)

סביבה זו מעודדת אנשים לעסוק בפעילויות יזמיות כמו מכירה והנהגת אחרים ומחזקת את הכישורים וההישגים היזמיים שלהם. בנוסף, היא מעודדת אנשים לראות את עצמם כאגרסיביים, פופולריים, בעלי ביטחון עצמי, חברותיים, בעלי יכולת הנהגה ודיבור ותופסים את העולם במושגים של כוח, סטטוס ואחריות ובמושגים פשוטים, סטריאוטיפים ומוגבלים. סביבה זו מתגמלת אנשים שמציגים ערכים ומטרות יזמיים (כמו כסף, כוח וסטטוס). מקצועות לדוגמה: פוליטיקה, ניהול מלונאות ותיירות, קאוצ'ינג (אימון), יעוץ ארגוני, תעשייה וניהול, הפקה, תיווך ונדל"ן, תועמלנות רפואית, סוכני נסיעות, שיווק ופרסום.



הטיפוס הקונבנציונאלי/מנהלי (Conventional)

מאפיין בדרך כלל אישה מצפונית, מעשית ובעלת מיומנויות בתחום המנהלי. היא נתפסת כזהירה, שומרת על החוקים, יעילה ומסודרת, מעריכה דיוק ונהנית מפעילויות ומקצועות שיש בהם סטנדרטים ברורים ונהלים מסודרים. נטיות אלו הובילו לרכישת כישורים פקידותיים, כישורים בתחום המחשוב והבנה של מערכות עסקיות.

הסביבה המנהלית (C)

סביבה זו מעודדת אנשים לעסוק בפעילויות קונבנציונליות ומחזקת את הכישורים וההישגים הקונבנציונליים שלהם. בנוסף, היא מעודדת אנשים לראות את עצמם כקונפורמיים, מסודרים, לא אומנותיים, בעלי כישורים פקידותיים התופסים את העולם באופן קונבנציונלי, סטריאוטיפי, מוגבל ופשוט. סביבה זו מתגמלת אנשים שמציגים ערכים וגישות קונבנציונליים (כמו כסף, תלות, קונפורמיות). מקצועות לדוגמה: ראיית חשבון, משפטים, הנדסת מערכות מידע, הנהלת חשבונות, בנקאות ושוק ההון, כלכלה, לוגיסטיקה ורכש, מזכירות משפטית/רפואית, משאבי אנוש, תכנות.



הסביבות השונות מייצגות מקצועות באופן הזה:

קוד הולנד	מקצוע
ACE	עיצוב גרפי/ תקשורת חזותית
CRE	לוגיסטיקה
ECS	תיווך נדלן
CEI	הנדסת מערכות מידע
RCS	רנטגנאות ודימות
CES	ניהול
EAS	הפקת אירועים
ARS	עיצוב שיער
ASR	איפור
CIE	הנדסת תוכנה
CES	משפטים
RCI	מהנדסת בניין
REA	קוסמטיקה
REC	ניהול רשתות
ECI	ביטוח
ECI	הנדסת תעשייה וניהול
SCI	חינוך והוראה
ASE	עיתונאות
ARE	עיצוב פנים
ASE	שחקנית
CRE	שמאות רכב

כמה דגשים:

- קוד הולנד, כפי שעולה מהשאלון, הוא לא חזות הכול ולא מייצג אמירה סופית וכובלת לגבי נטיותיה של הצעירה. אם הצעירה אומרת שהיא פחות מתחברת לנטייה כזו או אחרת, היא זו שמחליטה, ולכן ניתן בסופו של דבר מקום לתפיסה שלה את נטיותיה.
- יש להתייחס גם לאופי העבודה ולא רק לכותרת התפקיד. הקוד של רפואה באופן כללי הינו: IS. עם זאת תסכימו, שרופא משפחה ורופא מנתח הם בעלי קוד הולנד שונה: רופאת משפחה הינה SIC, ואילו רופאה מנתחת הינה RIC, לכן מקצוע כזה או אחר יכול להיות משויך כקוד הולנד שונה על פי אופי העבודה.

החיבור בין נטיות וכישורים

ברגע שאנו מזהות מהן הנטיות של הצעירה, באילו תחומים היא מוצאת עניין, מהן הסביבות שיכולות לתת לה סיפוק, עלינו לבחון את הכישורים שלה ואת הקשר שלהם לנטיות התעסוקתיות שלה.

דוגמאות לחיבור בין נטיות לכישורים:

- ✓ כישורים של צעירה בעלת טיפוס ביצועי – קואורדינאציה טובה, כישרון באיתור תקלות במכשירים, יכולת טכנית לתקן אותם, תפיסה מרחבית טובה, ועוד.
- ✓ כישורים של צעירה בעלת טיפוס חקרני – יכולת לפתור בעיות, כישרון מתמטי, כישרון מדעי, כישרון לשפות, ועוד.
- ✓ כישורים של צעירה בעלת טיפוס אומנותי – כישרון ציור, כישרון שירה, כישרון כתיבה, כישרון יצירה, כישרון משחק, חשיבה יצירתית, ועוד.
- ✓ כישורים של צעירה בעלת טיפוס חברתי – יכולת הדרכה, יכולת הקשבה, כושר ורבלי, יכולת הקשבה ויצירת קשר, ועוד.
- ✓ כישורים של צעירה בעלת טיפוס יזמי – יכולת שכנוע, יכולת מכירה, כישרון מנהיגות, כושר ורבלי מעולה, יכולת עמידה מול קהל, ועוד.
- ✓ כישורים של צעירה בעלת טיפוס מנהלי – יכולת סדר וארגון, יכולת תיעוד, יכולת עבודה בתוכנת office, יכולת התמדה, הוצאה לפועל של משימות בצורה מסודרת ושקולה, ועוד.

חיבור בין נטיות ושיקולים

לצעירה יש מגוון שיקולים שאינם מקבלים ביטוי במודל המוצג כאן, כמו למשל: יוקרה, שאיפה לשכר גבוה, איזון בין בית לקריירה, ועוד. כך למשל, צעירה עם נטייה לאומנות ואולי אף כישרון אומנותי, יכולה לבחור מקצוע שלא יביא לידי ביטוי את הנטייה הזו, לדוגמה, בחירה במקצוע של הנדסת בניין. את הנטייה לאומנות אולי היא תביא לידי ביטוי כתחביב ולא כמקצוע. לכן נבחן, האם הנטיות התעסוקתיות שלה עומדות בהלימה עם השיקולים בבחירת קריירה. במידה ולא, יש לעמוד על הפער הזה ולהבין יחד עם הצעירה את הגורמים לו וכיצד ניתן לגשר עליו.

אנו נרצה, כמובן, שתבצע הלימה בין הנטיות, הכישורים והשיקולים, אבל זה לא בהכרח קורה. במהלך המפגשים נבחן את הדברים, ובמידה ויעלה כי קיים פער, נשקף זאת ונחזיר לצעירה את הכוח לבחור מה יותר חשוב לה.

שיקולים בבחירת קריירה

מטרות המפגש:

✓ בחינת מערך השיקולים אשר מנחים את הצעירה בחיפוש עבודה ובחירת קריירה.

הקדמה:

נושא השיקולים בבחירת קריירה מושפע, כמובן, ממגדר ומהציפייה של הסביבה אודות תפקיד האישה, לכן במפגש הנוכחי נסייע לצעירה לחשוב על עולם העבודה ממקום המושפע פחות מתפיסה מסורתית של תפקידים בבית ופחות מתהליכי תיחום אליהם נחשפנו במבוא. נוכל לעשות זאת באמצעות שאילת שאלות, כך למשל, באם הצעירה תציין ששכר לא חשוב לה משום שהיא תישען על משכורת בן הזוג או שהיא רוצה לעבוד שעות עבודה מועטות כדי להיות יותר בבית ולטפל בילדים, בחני איתה מה קורה במציאות בה נשענים על שכר בן הזוג, עד כמה במציאות כזו תהיה לה עצמאות ויכולת לקבל החלטות במשפחה בצורה שוויונית.

בנוגע לשעות עבודה מעטות ביום, שאלי אותה מדוע נכון לילד לגדול עם נוכחות גם של האב? מדוע מימוש הקריירה של האם חשוב גם לילדים שלה? הציעי לצעירה לחשוב על דברים באופן אחר, חשפי בפניה את קבוצת "עוברות ושוות" בפייסבוק, למשל. שם נשים משתפות בהתלבטויות שלהן בבחירות לגבי קריירה, לגבי השכר שהן מרוויחות ועוד.

פתיחה:

במפגש הנוכחי נתנסה במחשבה על התפתחות קריירה במונחים של שיקולים והעדפות ("איזה מאפיינים בעבודה חשובים לך?") ופחות במונחים של שמות תחומים ומקצועות ("מה אני רוצה להיות?"). המושפעים מאוד ממגדר וסטראוטיפים.

תרגיל - שיקולים והעדפות

הגישי לצעירה את הדף ([נספח 1](#)) בו מופיעה רשימה של 31 שיקולים (על פי פרופ' איתמר גתי). את התרגיל חלקי למספר שלבים:

שלב 1-

הציעי לצעירה לעבור על כלל השיקולים ולסמן את מידת החשיבות שלהם בעיניה. היא יכולה להוסיף גם שיקולים משלה.

שלב 2-

בקשי מהצעירה לבחור מהדף חמישה שיקולים שחשובים לה במיוחד ולסמן אותם בעיגול.

שלב 3-

בקשי מהצעירה לתאר בכתב כיצד יראה בעיניה יום עבודה אידיאלי (נספח 2).
הציעי לה לנסות לתאר את יום העבודה מבלי לחשוב על מקצוע מסוים.
**חשוב לתאר את יום העבודה מבלי לגלות מהו המקצוע, וכן שיהיה קשה
למאזין/ה לנחש באיזה מקצוע מדובר, במידה ויש כזה.**

להלן שאלות מנחות לדיאלוג עם הצעירה:

- איך נראה מקום העבודה האידיאלי מבחינתך? התייחסי לסביבה המקצועית, לאופי העיסוק, איך היית רוצה לראות את עצמך בעוד עשר שנים?
- מה העבודה שלך צריכה לכלול כדי שתאהבי אותה, שתהיי מרוצה ותרגישי סיפוק בסוף היום?
- איפה היא מתבצעת? איזה משימות את צריכה לבצע? מה הדרישות שלך כדי להצליח בתפקיד?
- איזה אנשים עובדים איתך או שאולי את עובדת לבד? לאיזה הישגים את רוצה להגיע?
- מה העיסוק מאפשר לך לעשות? איך אחרים מתייחסים אלייך? מה חשוב לך במקום העבודה? מה משמח אותך במקום העבודה?

דוגמה ליום עבודה אידיאלי שכתבה צעירה:

"קודם כול, להתחיל את היום שלי מוקדם, בסביבות 7:00, ללכת לחדר כושר \ לעשות ספורט כלשהו.

להגיע לעבודה בסביבות 9:00, לעבור על הלו"ז היומי. במקום העבודה שלי חשוב שיהיו אנשים צעירים ובעלי מרץ עם רצון להתפתח ולהתקדם, וכמובן אווירה משפחתית. הייתי רוצה משרד יפה משלי שבו אוכל לקיים פגישות ולעבור על מסמכים \ סיכומי פגישות \ הצעות, בשקט. במהלך היום לצאת לפגישות \ להיות בתעסוקה ולעבוד באופן דינמי ושלא יהיה לי משעמם. כמו כן, הייתי רוצה עוזרת אישית כמה שעות ביום על מנת לייעל את התפקוד שלי ושתעזור לי מבחינת לו"ז. בסביבות השעה 13:00 לצאת להפסקת אוכל, לקחת רגע לעצמי, ולאחר מכן לחזור לטירוף של פגישות ועשייה. בשעה 17:00 חזרה למשרד, לעבור על כל מה שהספקתי ולהכין סדר יום ליום המחר. בסביבות השעה 18:00 לצאת הביתה".

דוגמה זו יכולה להתאים למספר עיסוקים, כמו: ניהול פרויקטים בהיי-טק, עבודה בתחומים חברתיים, עבודה בפיננסים, ועוד.

שלב 4-



לאחר שהצעירה תקריא את התיאור שרשמה על הדף, יש לפנות אל רשימת המקצועות המצורפת [בנספח 3](#) ולסמן יחדיו את המקצועות התואמים את התיאור. כמובן שניתן להוסיף מקצועות אחרים שלא רשומים בדף, אך תואמים את התיאור. בקשי מהצעירה לא לחשוף בפניך את המקצוע שיעלה בראשה.

שלב 5-

עברו יחד על רשימת המקצועות שסימנתן, ויחד נסו לחשוב האם יש מקצוע אחר שהצעירה לא חשבה עליו ויכול להוות אופציה מעניינת עבורה. במידה וכן, הציעי לה לחקור לגביו באמצעות שימוש באינטרנט/ כניסה לקבוצות העוסקות בבחירת קריירה/ התייעצות ושיח עם אנשים העובדים בתחום. [בנספח 4](#) מצורפת רשימת האתרים בהם תוכל הצעירה להשתמש.

✓ **משימה לביצוע בבית:** הציעי לצעירה לחזור על שלב 4 בתרגיל- להקריא לחברה/ משפחה את תיאור יום העבודה האידיאלי שרשמה על הדף ולבקש מהם להציע מקצועות אחרים התואמים את התיאור.



מה חשוב לך? שיקולים בבחירת מסלול קריירה

חלק ראשון: סמני בעיגול שיקולים שחשובים לך במיוחד בבחירת מסלול קריירה

ביטחון סוציאלי (היעדר ביטחון / עבודה עם קביעות)	עבודה משרדית (בכלל לא / רבה מאוד)
גמישות בשעות עבודה (בכלל לא / רבה מאוד)	נסיעות לחו"ל (בכלל לא / לעיתים קרובות)
מידת ההדרכה וההוראה (בכלל לא / רבה מאוד)	שימוש בכושר ניתוח (בכלל לא / רב מאוד)
רמת ההכנסה (נמוכה / גבוהה מאוד)	שימוש בכושר אומנותי (בכלל לא / רב מאוד)
מידת העצמאות (מועטה מאוד / רבה מאוד)	שימוש בסמכותיות (בכלל לא / רב מאוד)
משך ההכשרה (ללא הכשרה / מעל ארבע שנים)	מתן שירותים לקהילה (בכלל לא / מהות התפקיד)
רמת ניהול ופיקוח (בכלל לא / רבה מאוד)	עבודה עם מחשב (בכלל לא / כל הזמן)
מתן טיפול נפשי (בכלל לא / מהות התפקיד)	מתן ייעוץ (בכלל לא / מהות התפקיד)
אפשרות להתקדמות מקצועית (בכלל לא / רב מאוד)	שימוש במשא ומתן ושכנוע (בכלל לא / רב מאוד)
קבלת קהל (בכלל לא / מהות התפקיד)	שימוש בכושר מספרי (בכלל לא / רב מאוד)
מידת האחריות האישית (מועטה מאוד / רבה מאוד)	שימוש בכושר ארגוני (בכלל לא / רב מאוד)
רמת היוקרה (מועטה מאוד / רבה מאוד)	הסביבה הפיזית (רק בפנים / רק בחוץ)
שימוש בכושר מילולי (בכלל לא / רב מאוד)	טיפול גופני בבני אדם (בכלל לא / מהות התפקיד)
שעות עבודה (בשעות שגרתיות / בשעות לא שגרתיות)	מידת עבודת צוות (בכלל לא / כל הזמן)
שיקולים אחרים שלא רשומים: 1. _____ 2. _____ 3. _____	שימוש בכושר טכני (בכלל לא / רב מאוד)
	עבודה עם מכשירים וחומרים (בכלל לא / רבה מאוד)
	מידת הגיוון (מועטה מאוד / רבה מאוד)

באמצעות השיקולים שסימנת, תארי בכתב יום עבודה אידיאלי מבחינתך. נסי לתאר את העבודה שלך מבלי שיהיה ניתן לנחש אם מדובר בתחום עיסוק מסוים ובאיזה מקצוע.

- ✓ איך נראה היומיום שלך בעבודה?
- ✓ את מי את פוגשת בעבודה?
- ✓ מהם הדברים שאת אוהבת במיוחד בעבודה?
- ✓ מה את עושה בעבודה?
- ✓ איך מתייחסים אלייך העובדים האחרים?
- ✓ מה משמח אותך בעבודה?
- ✓ אילו יכולות את מביאה לידי ביטוי בעבודה?
- ✓ אילו ערכים את מביאה לידי ביטוי בעבודה?



רשימת מקצועות

מזכירות	ניהול משרד	עיצוב גרפי	חווית משתמש	טכנאות סלולר	עיצוב תעשייתי
הוראה	QA	טכנאות מחשבים	רכש ולוגיסטיקה	הנחיה והדרכה	עיצוב אופנה
עיצוב פנים	תכנות	טכנאות מכשור רפואי	עיבוד שבבי	שילוב	מוזיקה
תיווך ונדל"ן	ייעוץ השקעות	קוסמטיקה ואסתטיקה	עריכת דין	הוראת נהיגה	הלחנה
לקיחת דמים	סיעוד	טיפול בילדים	שיווק דיגיטלי	מכירות	כתיבת תוכן
מסעדות	פסיכולוגיה	עבודה סוציאלית	ייעוץ ארגוני	משאבי אנוש	קולנוע ומשחק
ייעוץ חינוכי	אדריכלות	ביטוח	פיננסים	בנקאות	עיצוב תכשיטים
חינוך א-פורמלי	פיתוח הדרכה	תכנות	הדרכת טיולים	תיירות	תקשורת
איכות הסביבה	הנדסה אזרחית	הנדסה רפואית	מערכות מידע	הנדסת מכונות	תכנון וניהול פרויקטים
וטרינריה	הנדסת חשמל	מתמטיקה	פיזיקה	הנדסה כימית	ביולוגיה
ייעוץ מס	רפואה אלטרנטיבית	רפואה	פיזיותרפיה	ריפוי בעיסוק	קלינאות תקשורת

מקצועות נוספים:

רשימת אתרים שיסייעו בהכרה עם מקצועות שונים

myrole.co.il ✓

[שנהר](#) ✓

[פורטל לימודים](#) ✓

[לימודים אינפו](#) ✓

[ניב רווח](#) ✓

[הכשרה מקצועית](#) ✓

<http://www.mahat.co.il> ✓

<https://www.gov.il/he/departments/topics/training-for-profession/govil-landing-> ✓

[page](#)

מיפוי נטיות תעסוקתיות

מטרות המפגש:

✓ לזהות מה מעניין את הצעירה ולאילו תחומים היא נמשכת מבחינה מקצועית.

הקדמה-

כעת, לאחר שהרחבנו לצעירה את תפיסת עולם העבודה שלה, זיהינו את החסמים העומדים בפניה, נתנו מענה מסוים לחלקם ובחנו את השיקולים שלה בבחירת קריירה, נפנה לעסוק בנטיותיה התעסוקתיות.

פתיחה :

יש לחזור שוב בקצרה על השיקולים בבחירת מסלול הקריירה ולבדוק האם עלו במשימה שביצעה מקצועות נוספים התואמים את תיאור יום העבודה האידיאלי עבורה. ספרי לצעירה כי היום תעסקו בעיקר בהיכרות וזיהוי התחומים המקצועיים אליהם היא נמשכת ומוצאת בהם עניין.

נטיות תעסוקתיות - רק על עצמי לספר ידעתי...

הגשת דף תיעודף של טיפוסים (בספח 1).

הסבר למילוי הדף: דף זה מכיל תיאור קצר של שישה טיפוסים. בקשי מהצעירה לקרוא בעיון את ששת תיאורי הטיפוסים ולדרג אותם מ-1-6 (1-מסמל התאמה גבוהה), לפי מידת התאמתה לתיאור, עד כמה הוא מייצג אותה (דומה לה). את הדירוג יש לכתוב על הקו המופיע ליד כל תיאור, ליד רמת הדמיון.

הסבר על התוצאות

התחילי בהסבר על השאלון. בעלי הדירוג 1, 2 ו-3 מציינים נטייה תעסוקתית דומיננטית.




שימי לב לחלוקה הבאה:

הטיפוס הראשון המצוין בדף הוא ביצועי, השני- חקרני, השלישי- אומנותי, הרביעי- חברתי, החמישי- יזמי, והשישי- מנהלי. היעזרי במידע המופיע כאן ובהקדמה, וכן בנספחים 1 ו-3 והסבירי לצעירה מה המשמעות של כל אחת מהאותיות במודל המשושה של הולנד.

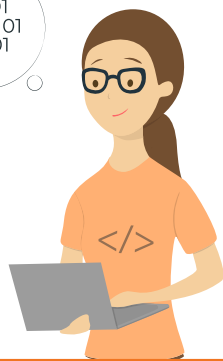
על פי התיאוריה של הולנד (1997), בני האדם וסביבות עבודה יכולות להתחלק לקבוצות שונות על בסיס תמהיל של שישה טיפוסים אישיות בסיסיים: ביצועי (Realistic), חקרני (Investigative), אומנותי (Artistic), חברתי (Social), יזמי (Enterprising) ומנהלי (Conventional). על פי התיאוריה של הולנד, ככל שאדם דומה יותר לאחד הטיפוסים, כך יותר סביר שאותו אדם יהיה בעל תכונות והתנהגויות של אותו טיפוס, כאשר הנטיות התעסוקתיות הן פועל יוצא של הטיפוס.

ההנחה המרכזית של התיאוריה שלו היא שקיימת פעולת גומלין בין האישיות ובין הסביבה, כך שאנשים נמשכים לסביבות התואמות את הנטיות האישיות והמקצועיות שלהם. על פי התיאוריה של הולנד (1997), שביעות רצון תעסוקתית, יציבות במקום העבודה והישגים במקום העבודה, תלויים במידת ההלימה בין דפוס אישיותו ונטיותיו של האדם לבין דפוס הסביבה בה הוא עובד.




הטיפוס הביצועי (Realistic)

אישה המוגדרת כטיפוס ביצועי היא אישה מעשית ועצמאית, יציבה ומתמידה, הפועלת על פי כללים ונהלים. היא אישה הנמשכת לפעילויות ומקצועות הקשורים בשימוש במכונות, בכלים, בחפצים ובבעלי חיים, וכן בעלת כישורים גופניים, אתלטיים או מכניים. אישה מסוג זה, פחות מתחברת לעבודה בצוות או לעבודה מול אנשים. מקצועות לדוגמה: הנדסת מכונות, הנדסת מזון, הנדסה כימית, וטרינריה, ועוד.



הטיפוס החקרני (Investigative)

אישה המוגדרת כטיפוס חקרני היא אישה אנליטית, סקרנית, נהנית ממחקר ומפתרון בעיות מורכבות. היא בעלת מיומנות בתחום האינטלקטואלי וכזו שנהנית מפעילויות ומקצועות הקשורים בחקר ובהבנת תופעות. מקצועות לדוגמה: מדעי המחשב, ביולוגיה, פסיכולוגיה, רפואה, תזונה, ועוד.



הטיפוס האומנותי (Artistic)

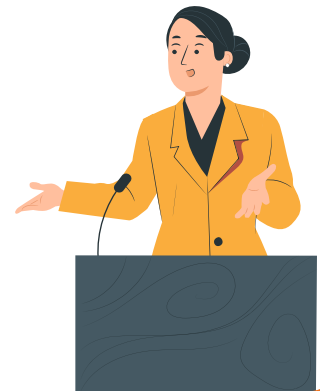
אישה המוגדרת כטיפוס אומנותי היא אישה שפתוחה להתנסויות וחוויות, בעלת דמיון מפותח, אינטלקטואלית ובעלת מיומנויות בתחום היצירתי, כזו המעריכה רעיונות יצירתיים, ביטוי עצמי ויופי ונהנית מפעילויות ומקצועות הקשורים בכתיבה, מוסיקה ויצירה בתחומים ויזואליים. אישה מסוג זה נתפסת כיוצאת דופן, לא מסודרת, רגישה ונמנעת משגרה ונהלים. מקצועות לדוגמה: אומנות, אדריכלות, מוזיקה, ריקוד, ציור, שרטוט, רישום, כתיבת תוכן, תיאטרון, יחסי ציבור, תקשורת, עיצוב, אופנה, ועוד.

הטיפוס החברתי (Social)



אישה המוגדרת כטיפוס חברתי, היא אישה הרגישה לאחרים, סובלנית ובעלת מיומנויות בתחום החברתי. היא עוזרת לאחר, מעריכה סיוע, הגינות והבנה כלפי הזולת. היא אישה שנהנית ממטלות הדורשות מעורבות חברתית, עזרה רגשית-נפשית, עבודת צוות, בניית קשרים, עיסוקים חינוכיים ומתן שירותים. מקצועות לדוגמה: סיעוד, ריפוי בעיסוק, הוראה, רפואה, עבודה סוציאלית, פסיכולוגיה, משאבי אנוש, ועוד.

הטיפוס היזמי (Enterprising)



אישה המוגדרת כטיפוס יזמי היא אישה אסרטיבית, מוחצנת, נמרצת, מתלהבת, בטוחה בעצמה ובעלת כושר שכנוע ומוטיבציה גבוהה. אישה השואפת ומעריכה הצלחה כלכלית וחברתית ולקחת סיכונים ונהנית מפעילויות הקשורות בשכנוע ובפיקוח על אחרים. מקצועות לדוגמה: הפקת אירועים, מכירות, תיווך, פוליטיקה, מנהל עסקים, יעוץ ארגוני ושיווק דיגיטלי.

הטיפוס הקונבנציונאלי/ מנהלי (Conventional)



אישה המוגדרת כטיפוס קונבנציונאלי/מנהלי היא אישה מצפונית, מחויבת, יעילה, מסודרת, מאורגנת וקפדנית, המעניקה חשיבות גם לפרטים הכי קטנים. היא אישה המעריכה דיוק ונהנית מפעילויות ומקצועות שיש בהם סטנדרטים ברורים ונהלים מסודרים. כזו שמעדיפה עבודה שבה מעורבות פעילויות מספריות וסביבה משרדית. מקצועות לדוגמה: כלכלה, סטטיסטיקה, ראיית חשבון, פיננסים, ביטוח, תכנות, עריכת דין ורוקחות.

במהלך הצגת הטיפוסים, בקשי מהצעירה לתת דוגמאות למקצועות שמתאימים לדעתה לכל נטייה. חשוב לשים דגש על כך **שייתכן שמקצועות שונים מורכבים ממספר נטיות**. דוגמאות: פסיכולוגית - חקרני-חברתי, מהנדסת מכונות - ביצועי-חקרני, קוסמטיקאית - ביצועי-חברתי, וכו'. לאחר ההסבר, בקשי מהצעירה לומר האם הייתה משנה את הדירוג שסימנה. באם השיבה כן, יש להבין את הסיבה לשינוי ולציין את הדירוג החדש ב**נספח 1**.

תרגיל- נטיות ותחומי עיסוק (נספח 2)

הכיני רישום מסודר של הנטיות על פי הסדר שהצעירה הציגה. כעת חזרי לתיאורי הטיפוסים ובקשי מהצעירה למלא את הטבלה בהתאם לתיאורים אליהם היא התחברה בכל טיפוס. חשוב מאוד לתת דוגמאות מחייה של הצעירה, אלו יבססו את מידת העניין שלה בתחומים אלו ואחרים. דוגמה: נטיות הצעירה חברתית-יזמית-ביצועית

תחומי עיסוק	תחומי עיסוק (מקצועות)	דוגמאות מהחיים	נטיות	נטייה תעסוקתית
המשלבים 2 או 3 נטיות	בהתאם לנטייה	יש לי המון חברים אני יוצרת קשרים במהירות	משפטים מתיאור הטיפוס אליהם התחברתי	1. חברתית
			בעלת מיומנויות בתחום החברתי	מתן עזרה
			התנדבות עם קשישים	
חברתית+ יזמית+ ביצועית+ מארגנת אירועים	שיווק	ניסיון בעבודת מכירות בטלמרקטינג	יכולת שכנוע ומכירה	2. יזמית
			שימוש בכלים וחפצים	3. ביצועית
	תיקון מוצרי חשמל	טובה עם פטיש, מקדחה, מתקנת חפצים בבית		

לקראת סיום המפגש, כדאי לחלק לצעירה את הנספחים 1+3 כדי שתיקח איתה לביתה. [נספח 3](#) מהווה סיכום לכל טיפוס.

✓ **משימה:** בקשי מהצעירה להמשיך לעבוד על הטבלה גם בבית. שם היא תוכל לשאול חברים ומשפחה איזה תחומים נוספים, לדעתם, היא אוהבת ומתעניינת, ולפתח שיח על תחומים שרלוונטיים עבורה.

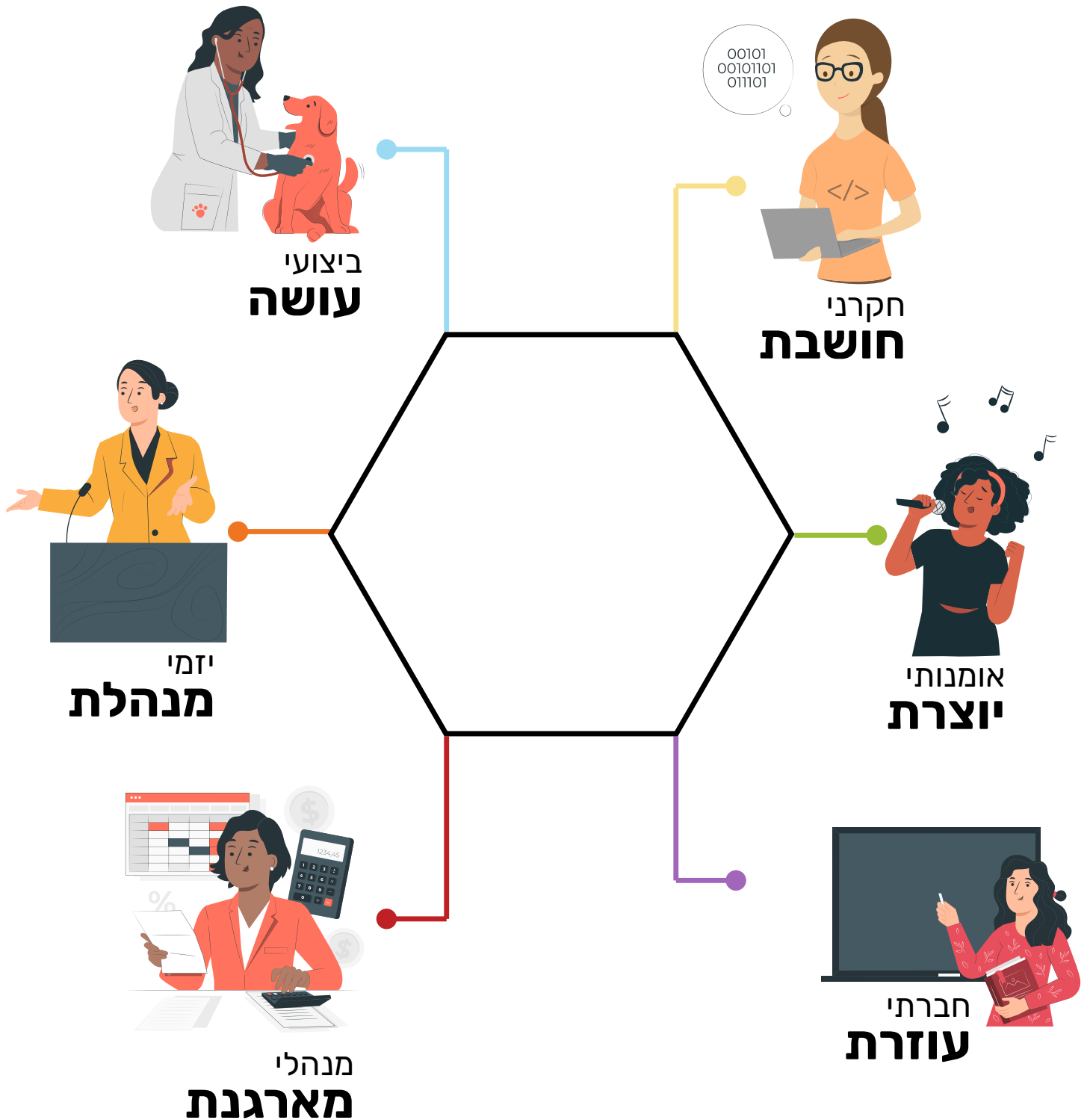
דמיון לטיפוסים

סמני ליד כל תיאור עד כמה הוא דומה לך. ליד התיאור שהכי דומה לך סמני 1, קצת פחות דומה לך 2, וכן הלאה.

<p>A רמת דמיון</p> <p>תופסת עצמה כיוצאת דופן, יצירתית, רגישה. נתפסת כבעלת דמיון עשיר ופתוח לחוויות. נמשכת לפעילות יצירתית, ספונטאנית, המאפשרת ביטוי עצמי. נמנעת משיגרה ונהלים. נהנית מפעילות הקשורה בכתיבה, במוזיקה וביצירה.</p>	<p>I רמת דמיון</p> <p>אוהבת לצפות, ללמוד, לחקור, לנתח, להעריך ולפתור בעיות. נתפסת כסקרנית, חכמה, ביקורתית, למדנית ומופנמת. מעריכה ידע, לימודים, הישגים ועצמאות. נמשכת לפעילות הקשורה בחקר והבנה של תופעות, תהליכים ועצמים.</p>	<p>R רמת דמיון</p> <p>בעלת יכולות אתלטיות או מכאניות. נתפסת כצנועה, כנה, סומכת על עצמה ומתמידה. נמשכת לפעילות ספורטיבית או פעילות פיזית הכרוכה בעבודה עם חומרים ועצמים מוחשיים (מכוונת, כלים, חפצים, צמחים או חיות), הדורשת מיומנות טכנית.</p>
<p>C רמת דמיון</p> <p>תופסת עצמה כמצפונית, שקדנית ודייקנית. נתפסת כזהירה, שומרת על חוקים וכללים, יעילה ומסודרת. בעלת יכולת מספרית או יכולת ארגון. מסתגלת מהר מאוד לסביבות שונות. נוטה להעדיף פעילויות מתוכננות מראש, בעלות סטנדרטים ונהלים ברורים.</p>	<p>E רמת דמיון</p> <p>תופסת עצמה כבעלת ביטחון עצמי, חברותית ובעלת יכולות שכנוע. נתפסת על ידי אחרים כאסרטיבית, לוקחת סיכונים, משפיעה ושאפתנית. נמשכת לפעילויות הכרוכות בשכנוע, בניהול ובהנהגה. נוטה להפעיל אחרים במטרה להשיג מטרות שונות.</p>	<p>S רמת דמיון</p> <p>תופסת עצמה כרגישה לאחרים, פתוחה וסובלנית. נמשכת לפעילות הכרוכה ביחסי קירבה, הבנה, הדרכה וסיוע. נוטה לעיסוק הדורש התייחסות אמפתית לזולת, עיסוק המחייב את הבנת עולמו, השקפותיו ובעיותיו של הפרט.</p>

נטיות ותחומי עיסוק

תחומי עיסוק המשלבים 2 או 3 נטיות	תחומי עיסוק (מקצועות) בהתאם לנטייה	דוגמאות מהחיים	נטיות משפטים מתיאור הטיפוס אליהם התחברתי	נטייה תעסוקתית הנטייה והסבר קצר אודותיה	
				.1	
					.2
					.3



זיהוי מיומנויות וכישורים

מטרות המפגש:

✓ זיהוי מיומנויות וכישורים בעולם העבודה.

תקציר:

תחילה נעסוק בזיהוי מיומנויות וכישורים, לאחר מכן ננסה למפות תחומי מקצוע התואמים כישורים.

הקדמה:

כעת, לאחר שעסקנו במיפוי נטיות תעסוקתיות, נפנה לעיסוק במיומנויות וכישורים. מטרת המפגש הנוכחי לעזור לצעירה לאסוף את כלל הכוחות, המשאבים, המיומנויות והכישורים שלה ולהכיר בשימוש בהם, הן להבנת תחומי העיסוק היותר מתאימים ונכונים עבורה, והן לצורך תהליך חיפוש עבודה ושימוש באותן חוזקות ככלי לשיווק עצמי מול המעסיק הפוטנציאלי.

חשוב לחזק את המשאבים האישיים של הצעירה, וכן את תחושת המסוגלות התעסוקתית. אלו יסייעו בידיה לצאת לחקירה.

בנוסף, כפי שצוין במבוא, צעירות רבות עוסקות ונחשפות בעיקר לתחומים "נשיים", ולכן במפגש זה נשאף לזהות אצל הצעירה כישורים נוספים ונפתח בפניה תחומי עיסוק אחרים. כך למשל, צעירה המדברת בעיקר על יכולת אסתטית סביב איפור ולק, יכולת שעליה היא מקבלת פידבק חיובי מהסביבה, נבין כי החשיפה לתחום האיפור היא כתוצאה מתהליכי התחום המגדרי, מהקונספציות הקבועות והמסלילות, ולכן נצטרך לסייע לה להכיר ביכולות ובכישורים נוספים. כך למשל, נבחן עם הצעירה את היכולות הטכנולוגיות שלה, הידע שלה במערכות הפעלה, באפליקציות ותוכנות מחשב.

הערה חשובה!

לא פעם ניתקל לא רק בהערכת חסר של יכולות וכישורים אלא גם במצבים של הערכת יתר של כישור זה או אחר. במקרה שאת כמלווה לא בטוחה האם הצעירה מציגה כישור זה או אחר כמוצלח באופן יוצא דופן, הציעי לצעירה לבחון עם סביבתה הקרובה את הכישורים השונים ולבקש מהם חוות דעת אודותיהם. בנוסף, הציעי לצעירה להביא למפגש עדויות ליכולת זו או אחרת. כך גם באם הצעירה מציגה יכולת כתיבה יוצאת דופן, הציעי לה להביא דוגמאות מטקסטים שכתבה בעבר, והציעי לה להשוות אותם לבלוגים המופיעים ברשת.

חשוב לשים לב כי אם את המלווה מרגישה שהצעירה מגזימה בתפיסת כישור זה או אחר אך לא מוכנה לקבל זאת, אין זה מתפקידך כמלווה להוכיח אותה. צאי מנקודת הנחה כי לפעמים צריך לקבל את הפידבק מהמציאות כדי לבחור האם להמשיך לנוע למימוש החלום או לערוך חישוב מסלול מחדש.



איתור כוחות ומשאבים

בקשי מהצעירה לשתף בקצרה בהצלחות שחוותה במסגרת הליווי או בחייה הפרטיים/מקצועיים. הציעי לה לחשוב באופן כללי על סיטואציות (2-3) בהן הצליחה במהלך הליווי, השירות הצבאי/לאומי, בעבודה, בחיי המשפחה, בזוגיות ובמהלך התיכון, ולספר עליהן בהרחבה.

דוגמאות:

- ✓ הצלחתי להכין רשימת שמירה לכלל חיילי הבסיס
 - ✓ הצלחתי להתמודד עם בוס לא פשוט שרוב העובדים התקשו מולו
 - ✓ הצלחתי לעבוד מול תוכנה חדשה בעבודה על אף שלא הייתה לי היכרות מוקדמת עם תוכנה כזו.
 - ✓ ארגנתי מסיבת הפתעה לחברה טובה.
- כעת ערכי ניתוח של סיפור ההצלחה ויחד תבחנו מהם הכישורים/ המשאבים/ הכוחות שהובילו את הצעירה להצלחה.

דוגמאות:

✓ יכולת קבלת החלטות	✓ ניהול עצמי	✓ עמידה בלחץ	✓ כושר לימוד
✓ אחריות חברתית	✓ מוטיבציה	✓ שיקול דעת	✓ אוזן קשבת
✓ יכולת ניהול משא ומתן	✓ מסירות	✓ זריזות	✓ יכולת אומנותית
✓ יכולת טכנית (פירוק והרכבה)	✓ חריצות	✓ דיוק	✓ יכולת חשבונית
✓ יכולת טכנולוגית ודיגיטלית	✓ נאמנות	✓ יכולת סדר וארגון	✓ יכולת מילולית
✓ עבודת צוות ושיתוף פעולה	✓ סבלנות	✓ יצירתיות	✓ יכולת תיעודף
✓ יכולת להשתלב בחברה	✓ ניהול זמן	✓ כושר הדרכה	✓ תפיסה אסתטית
✓ יכולת לנהל מערכות יחסים	✓ אמפתיה	✓ יכולת מכירה	✓ אחריות אישית
✓ יציבות	✓ מנהיגות	✓ יכולת ניהול	

הציעי לצעירה לכתוב ב**נספח מס' 1**, בחלקי הפאזל השונים, את כלל הכישורים שהיא מזהה בעצמה מסיפורי ההצלחה שסיפרה, ובכלל.

כעת הציעי לצעירה את שאלון הפעילויות (**נספח 2**), ובקשי ממנה לסמן ליד כל אחת מהפעילויות הבאות מספר בין 1-10 המבטא עד כמה היא טובה ומוצלחת בפעילות זו (1- כלל לא טובה, 10 - טובה מאוד). לאחר סימון הדירוג, יש להוסיף ל**נספח 1** את המיומנויות המדורגות גבוה בשאלון זה.

מלווה יקרה, שימי לב כי במפגש העוסק בשלושת המעגלים נחזור לשאלון זה.

תרגיל התאמה בין כישורים למקצועות:

יחד עם הצעירה ניצור רשימה של מקצועות/תפקידים היכולים להתאים לרשימת הכישורים שאספתן. ניתן להשתמש בקישור הבא להכיר לצעירה מגוון רחב של מקצועות:

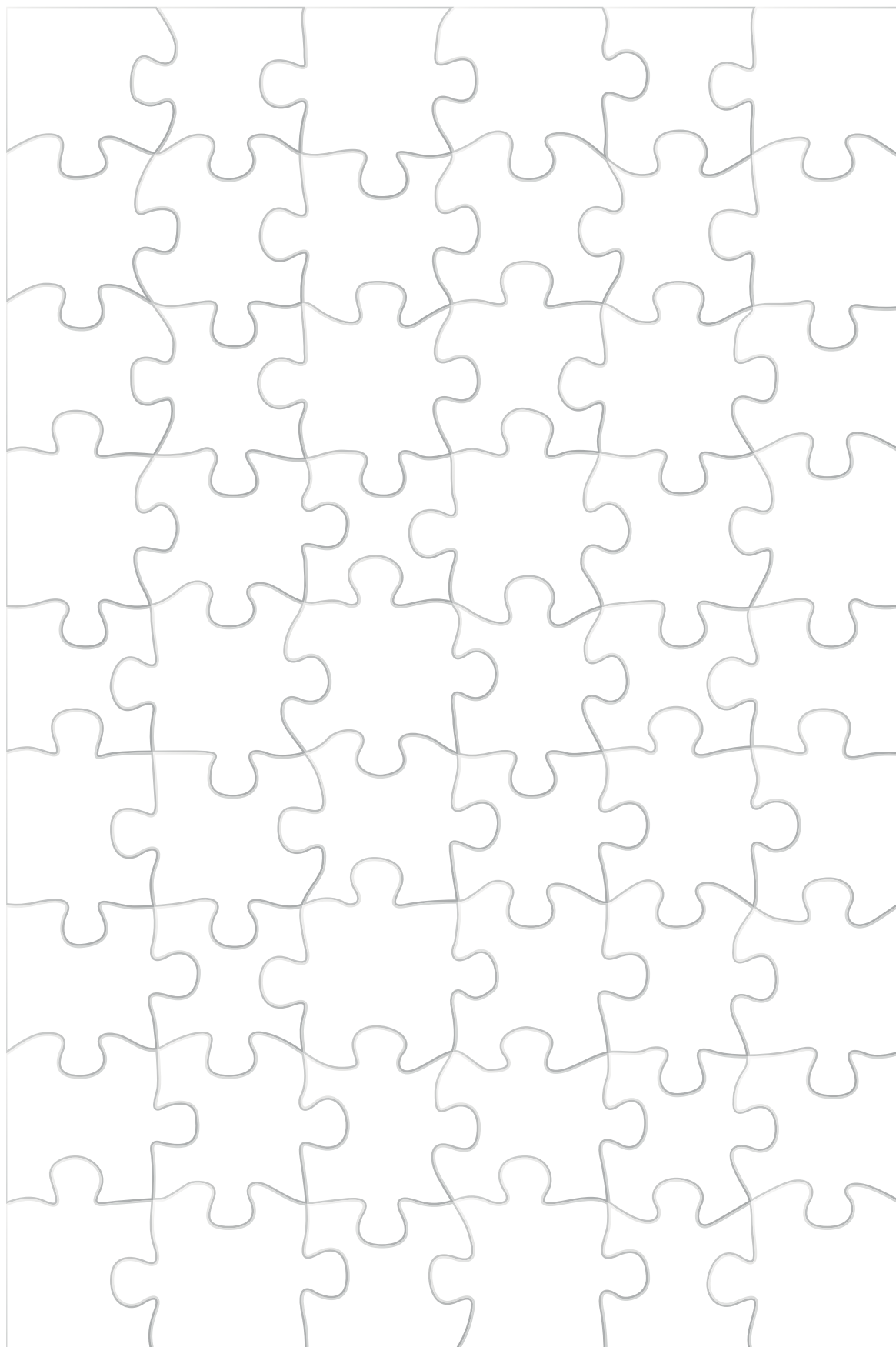
[/http://myrole.co.il](http://myrole.co.il)

✓ משימה לסיום:

הציעי לצעירה לפנות למכרים/ בני משפחה/ חברים, ולבקש מהם לכתוב בכמה משפטים במה היא טובה במיוחד בעיניהם. אם יכתבו עליה משהו מפתיע במיוחד, בקשי שהיא תפנה לאותו אדם ותבקש הבהרה. לאחר איסוף הדברים ניתן להוסיף אותם לפאזל המשאבים והכישורים.



איתור משאבים וכישורים



שאלון פעילות

סמני ליד כל אחת מהפעילויות הבאות מספר בין 1-10 המבטא את המידה בה את טובה בפעילות זו (1 - כלל לא טובה, 10 - טובה מאוד).

ציון	פעילויות
	1 תיקון חפצים ומכשירים ביתיים
	2 בידור, שירה, ריקוד, משחק, נגינה, הצגה בפני קהל
	3 הבעה גראפית - לעצב ולבצע פוסטרים תוך שימוש בצבעים
	4 ניהול ויכוח בנושא פוליטי
	5 ביצוע עבודות משרדיות - עריכת רישומים ודוחות
	6 עבודה בצוות ושיתוף פעולה
	7 יכולת טכנית - להבין כיצד מכשיר מסוים פועל מבלי לקרוא הוראות
	8 פתירת חידות שמצריכות היגיון
	9 השתתפות בקורס על נושאי מדע וטכנולוגיה
	10 ייצוג של קבוצה בתור דוברת
	11 פירוק כלי בית והרכבתם
	12 נגינה על כלי מוסיקלי
	13 תכנון מערכי שיעור של פעילויות חברתיות וביצוען
	14 דיבור, התנסחות בהירה והסבר נושאים מורכבים לזולת
	15 חיבור/כתיבה - לכתוב יצירות מעניינות לקריאה
	16 הבנת עקרונות שבבסיס מערכות פיזיקליות
	17 הפעלת אנשים אחרים כך שיבצעו את רצוני
	18 שימוש בכלי עבודה
	19 התעניינות באומנות
	20 התעניינות באישיותם של בני אדם וברגשותיהם
	21 טיפול בחשבונות
	22 עריכת רישומים ודוחות
	23 שרטוט ומדידה
	24 אירוח אנשים
	25 שמירה על סדר בבית, במשרד
	26 התעניינות בתוצאות של מחקרים, הבנת מחקרים
	27 השפעה על אחרים, ניסיון לשנות את דעתם
	28 הנעה, הפעלת אחרים בצוות על מנת לגייס אותם למעורבות במשימה
	29 הבנה כיצד פועלות המערכות השונות בגוף האדם
	30 ביצוע עבודות אדמיניסטרטיביות

שלושת המעגלים

קבלת החלטה מקצועית

מטרות המפגש:

✓ קבלת החלטה תעסוקתית.

הקדמה:

לאחר שביררנו במפגש הנוכחי את השיקולים בבחירת קריירה, זיהינו מה מעניין את הצעירה, לאילו תחומים היא נמשכת (נטיות תעסוקתיות) והכרנו בכישורים שלה, ננסה לבדוק איזה מקצוע/ מקצועות נותנים מענה לשלושתם גם יחד. ננסה לזהות מהי משרת הכניסה* התואמת מקצוע זה או אחר. בנוסף, במפגש זה נערוך יחד עם הצעירה שיח בנוגע לווייתורים ופשרות שיש להיות מודעים אליהם בבחירת מקצוע.

פתיחה:

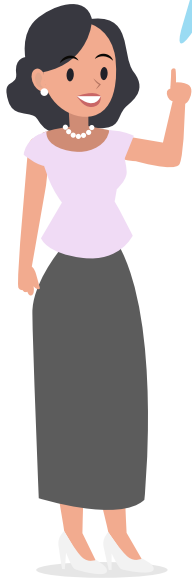
בירור עם הצעירה מה היא למדה על עצמה במפגש הקודם? האם נחשפה לכישורים נוספים עליהם העידו בני משפחה/ חברים? חשוב לאסוף את הדברים.

מודל שלושת המעגלים

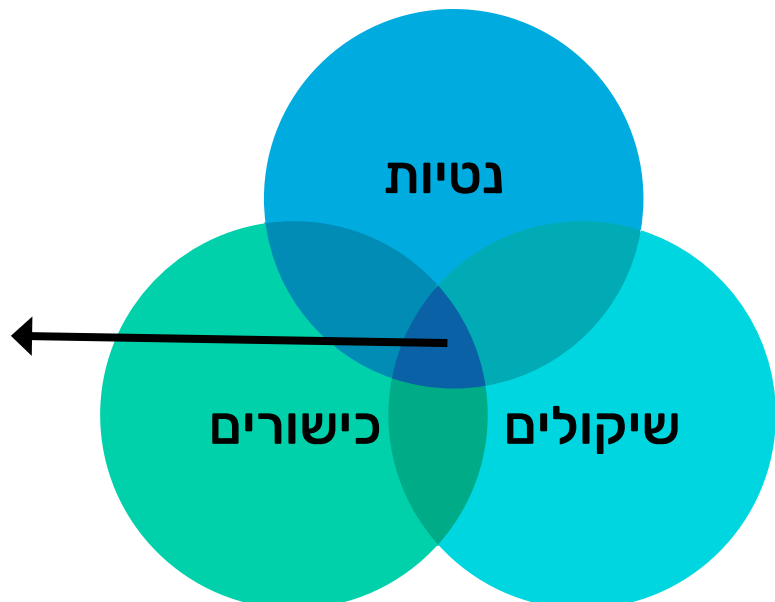
הסבירי לצעירה כי על מנת למצוא מקצוע/תחום עיסוק שילווה אותה לאורך זמן, יש לערוך בירור עמוק בנוגע למקצוע, האם הוא תואם את נטיותיה, כישוריה ושיקוליה בבחירת מקצוע. בחירת מקצוע התואם את השלושה יוביל להתמדה, יציבות וסיפוק בעולם התעסוקה. מודל שלושת המעגלים (נספח 1) נוגע לתחום החפיפה. במפגש הנוכחי נרצה למצוא מקצועות המביאים לידי ביטוי את החפיפה בין השלושה.

משרת כניסה

*משרת כניסה – תפקיד שניתן להיכנס אליו באופן מיידי ללא צורך בהכשרה/ניסיון קודם או לימודים.



מקצועות/משרות
כניסה

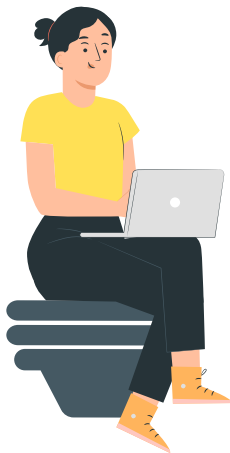


תרגיל שלושת המעגלים

במודל שלושת המעגלים נערוך רישום מסודר של הנטיות התעסוקתיות של הצעירה והכישורים שחשוב לה להביא לידי ביטוי בעולם העבודה, וכן רישום מסודר של חמשת השיקולים החשובים ביותר בעבודה (נספח 2).

חיבור בין נטיות וכישורים

כעת נפנה לשאלון שהצעירה מילאה במפגש הקודם בנושא מיומנויות וכישורים. השאלון מופיע בנספח 3.



מלווה יקרה, שימי לב כי בשאלון הנוכחי, ליד כל פעילות שהצעירה דירגה, מסומנת אות המייצגת נטייה תעסוקתית. נאסוף את הנקודות בהתאם לחלוקה המוצגת בנספח ובחן האם קיימת התאמה בין נטיותיה התעסוקתיות לכישוריה. האם מה שהיא אוהבת ונהנית לעשות (נטיות) אכן תואם את כישוריה.

תרגיל - חיבור נטיות למשאבים, כוחות וכישורים (נספח 4)

הכיני רישום מסודר של הנטיות על פי סדר שהצעירה הציגה ורשמי ליד כל נטייה הסבר של הנטייה ורישום של כלל הכישורים שיש לצעירה התואמים את הנטייה, וחשבי איתה יחד על תחומי עיסוק התואמים את השילוב בין השניים (נטיות וכישורים).

נטיות תעסוקתיות הנטייה והסבר קצר אודותיה	נטיות מה אני אוהבת? ממה אני נהנית? מה התחביבים שלי? ממה נהנית במקום עבודה?	כישורים ומיומנויות במה אני טובה? מיומנויות שאני מביאה איתי? ניסיון תעסוקתי רלוונטי	תחומי עיסוק (מקצועות) בהתאם לשילוב בין נטיות וכישורים
1.			
2.			
3.			

שיקולים בבחירת מקצוע

כעת נבחן, האם המקצועות שהציעה הצעירה, שלטענתה תואמים את נטיותיה וכישוריה, אכן תואמים גם את שיקוליה בבחירת קריירה. בעבור כל שיקול נדרג עד כמה הוא בא לידי ביטוי במקצוע. דירוג נמוך של 1 עבור שיקול, בא לידי ביטוי במידה נמוכה, דירוג 2 – בא לידי ביטוי במידה בינונית, דירוג 3 – בא לידי ביטוי במידה גבוהה בתחום. באם הצעירה לא יודעת האם מקצוע מסוים עומד במבחן השיקול ובאיזו מידה, זה הזמן לערוך היכרות עם מקצועות שונים. לשם כך יש מספר אתרים בהם ניתן לקרוא על כל מיני מקצועות (מופיעים [בנספח 6](#)). חשוב גם להפנות לקבוצות פייסבוק הפועלות בתחום זה או אחר.

דוגמה לטבלת שיקולים:

רשימת שיקולים על פי סדר חשיבות	מקצוע: בדיקות תוכנה	מקצוע: תיקון מכשירי סלולר	מקצוע: סייעת בגן ילדים
1. התפתחות מקצועית	3 – במידה ואפנה ללימודי המשך	1 – אין כל כך אפשרויות קידום	1
2. הכנסה גבוהה	2	2	1
3. גיוון	2	1	3
4. סיפוק			
5. יוקרה			
סה"כ			

תוך כדי מילוי הטבלה ([נספח 5](#)), גשו יחד לאינטרנט ומאגרי מידע ודלו פרטים על המקצועות השונים. לאחר מילוי הטבלה, ערכו שיחה בנוגע למקצועות. האם היה מקצוע שהצעירה שינתה את דעתה במהלך מילוי הטבלה ורצתה שיקבל ניקוד יותר גבוה? (מצביע על עניין ותשוקה), האם יש שיקול שבדיעבד היא מוכנה לוותר עליו? האם יש שיקול שמבחינתה הוא בחשיבות עליונה? אם כן, כל ניקוד שניתן בשיקול זה מוכפל פי 3.

כעת סכמו את הנקודות והחליטו על מקצוע אחד או שני מקצועות שלדעת הצעירה יכול להוות תחום שמעניין אותה להיכנס אליו.

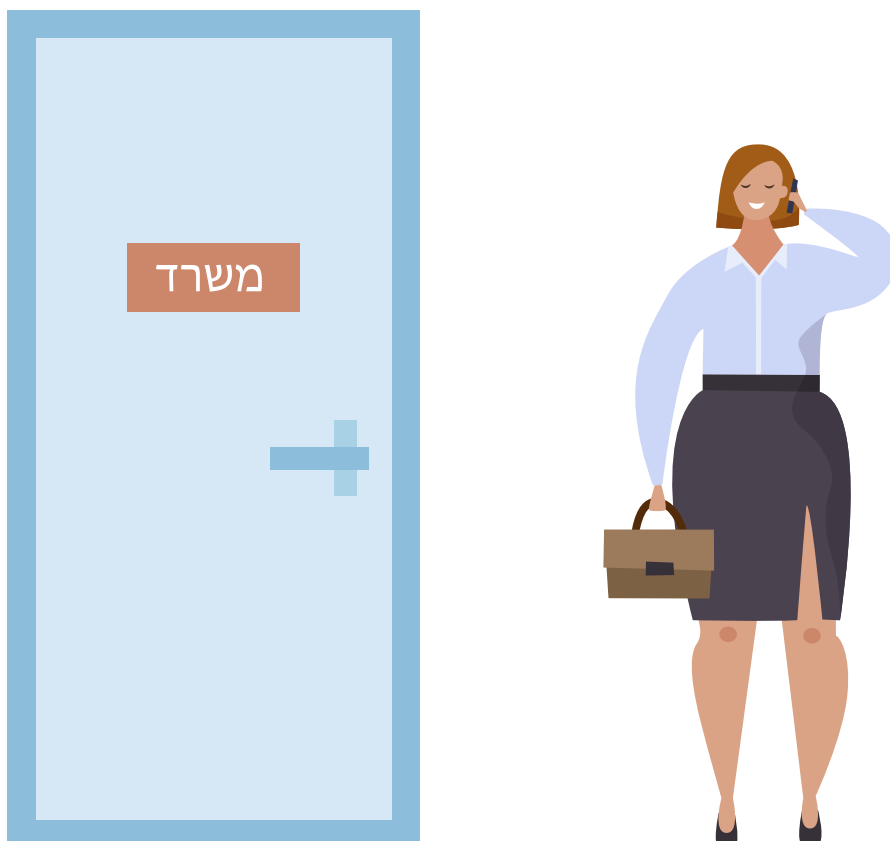


תרגיל- זיהוי משרות כניסה

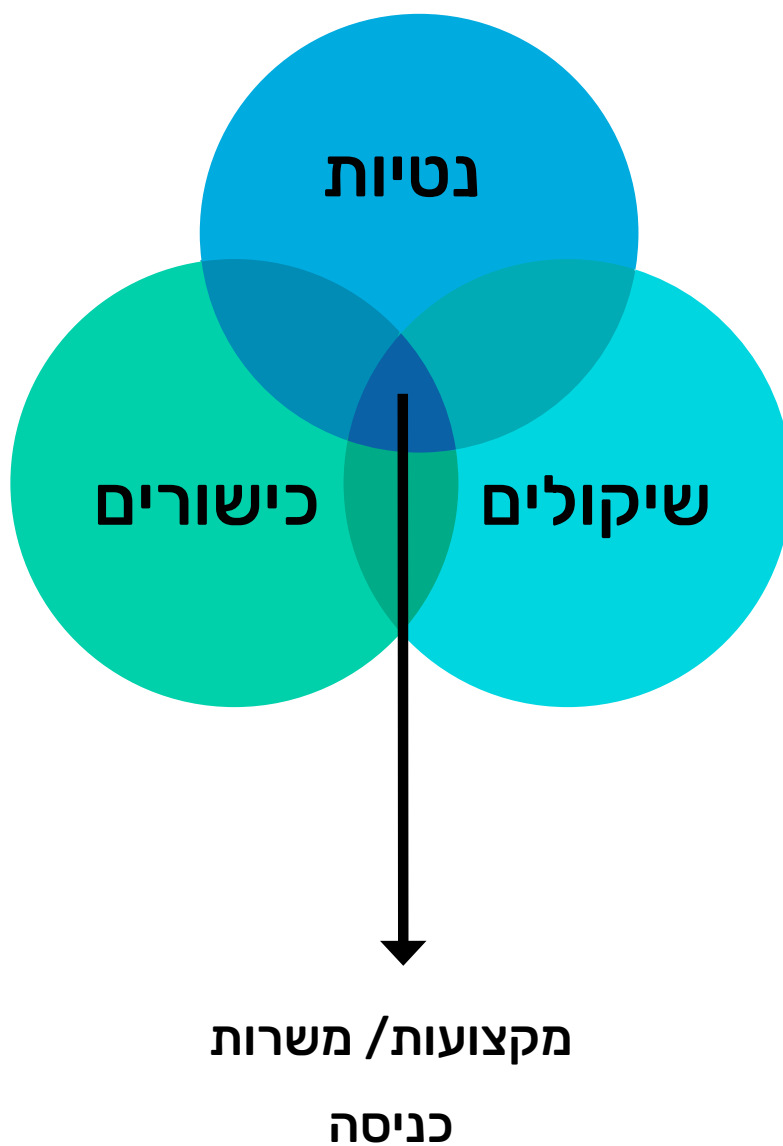
משרת כניסה הינה משרה שהצעירה יכולה להיכנס אליה מחר בבוקר ללא שום ניסיון ולימודים מיוחדים. אם הצעירה ציינה מקצועות בטבלת השיקולים הדורשים לימודים, חשבו יחד איזו משרה ניתן להיכנס אליה "מחר בבוקר" ללא למידה או ניסיון מיוחד. כך למשל: אם הצעירה ציינה כי מעניין אותה תכנות, הציגי בעבורה תפקיד שניתן להיכנס אליו מחר בבוקר, כמו למשל מזכירת דלפק בחברת הייטק, דרכה ניתן להכיר את העולם הטכנולוגי. אם הצעירה ציינה כי מעניינות אותה עבודה סוציאלית או פסיכולוגיה, הציגי בעבורה תפקיד של מדריכת ילדים/ נוער כתפקיד דרכו ניתן להכיר את העולם החברתי.

✓ משימה:

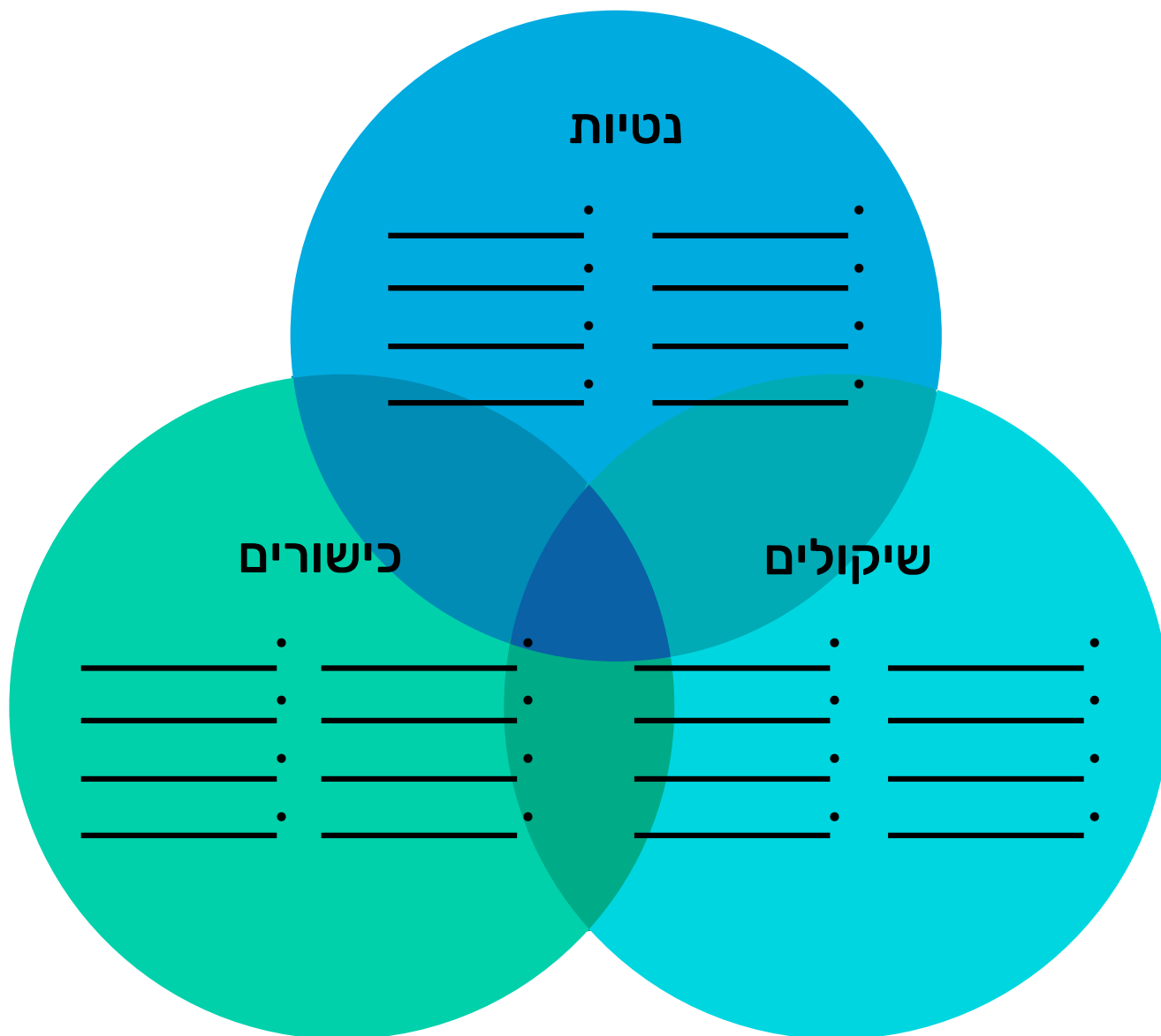
הציבי בפני הצעירה אתגר לגלוש באתרי קבוצות "דרושים" ולמצוא משרות כניסה בהתאם לנעשה במהלך המפגש.



שלושת המעגלים



שלושת המעגלים - איסוף מידע



שאלון פעילויות

יש לרשום את הדירוג שהצעירה ציינה במפגש הקודם ולסכום את הנקודות בטבלה.

אות	ציון	פעילויות
R		1. תיקון חפצים ומכשירים ביתיים
A		2. בידור, שירה, ריקוד, משחק, נגינה, הצגה בפני קהל
A		3. הבעה גראפית - עיצוב ויצירת פוסטרים תוך שימוש בצבעים.
E		4. ניהול ויכוח בנושא פוליטי
C		5. ביצוע עבודות משרדיות - עריכת רישומים ודוחות
S		6. עבודה בצוות ושיתוף פעולה
R		7. יכולת טכנית - הבנה כיצד מכשיר מסוים פועל מבלי לקרוא הוראות
I		8. פתירת חידות שמצריכות היגיון
I		9. השתתפות בקורס על נושאי מדע וטכנולוגיה
E		10. ייצוג של קבוצה בתור דוברת
R		11. פירוק כלי בית והרכבתם
A		12. נגינה על כלי מוסיקלי
S		13. תכנון מערכי שיעור של פעילויות חברתיות וביצועם
S		14. דיבור והתנסחות בהירה והסבר נושאים מורכבים לזולת
A		15. חיבור/ כתיבה - כתיבת יצירות מעניינות לקריאה
I		16. הבנת עקרונות שבבסיס מערכות פיזיקליות
E		17. הפעלת אנשים אחרים כך שיבצעו את רצוני
R		18. שימוש בכלי עבודה
A		19. התעניינות באומנות
S		20. התעניינות באישיותם של בני אדם וברגשותיהם
C		21. טיפול בחשבונות
C		22. עריכת רישומים ודוחות
R		23. שרטוט ומדידה
S		24. אירוח אנשים
C		25. שמירה על סדר בבית, במשרד
I		26. התעניינות בתוצאות של מחקרים, הבנת מחקרים
E		27. יכולת השפעה על אחרים, ניסיון לשנות את דעתם
E		28. הנעה, הפעלת אחרים בצוות על מנת לגייס אותם למעורבות במשימה
I		29. הבנה כיצד פועלות המערכות השונות בגוף האדם
C		30. ביצוע עבודות אדמיניסטרטיביות

סיכום ציונים:

חברי את כל המספרים שרשמת ליד פעילויות שסומנו ב-R בנפרד, ב-I בנפרד, ב-A בנפרד, וכן הלאה.

נטייה	R- ביצועית	I- חקרנית	A- אומנותית	S- חברתית	E- יזמית	C- מנהלית
סה"כ						

חיבור נטיות למשאבים, כוחות וכישורים

תחומי עיסוק (מקצועות) בהתאם לשילוב בין נטיות וכישורים	כישורים ומיומנויות במה אני טובה? מיומנויות שאני מביאה איתי? ניסיון תעסוקתי רלוונטי	נטיות מה אני אוהבת? ממה אני נהנית? מה התחביבים שלי? ממה נהייתי במקום עבודה?	נטייה תעסוקתית הנטייה והסבר קצר אודותיה
			.1
			.2
			.3

שיקולים בבחירת מקצוע

מקצוע 3:	מקצוע 2:	מקצוע 1:	רשימת שיקולים על פי סדר חשיבות
			.1
			.2
			.3
			.4
			.5
			סה"כ

רשימת אתרים:

myrole.co.il ✓

[שנהר](#) ✓

[פורטל לימודים](#) ✓

[לימודים אינפו](#) ✓

[ניב רווח](#) ✓

[הכשרה מקצועית](#) ✓

<http://www.mahat.co.il> ✓

<https://www.gov.il/he/departments/topics/training-for-profession/govil-landing-page> ✓

קבוצות פייסבוק:

["מתחבטי מקצוע - קהילת חדשנות בעולם העבודה"](#) ✓

["עוברות ושונות"](#) ✓

["משרות חברתיות" \(מגזר ציבורי, שלישי ורביעי\)](#) ✓

["ינדווי שכר"](#) ✓

חזון אישי

מטרת המפגש:

✓ עירור חשיבה בנושא בניית חזון, וכן התחייבות של הצעירה בפני עצמה ובפני המלווה לביצוע צעדים משמעותיים של קידום ומימוש עצמי.

תקציר:

נתחיל מסיפור מעורר השראה, לאחר מכן נלמד מהו חזון וננסה להבין מדוע הוא חשוב להתפתחות המקצועית והאישית של הצעירה. לאחר מכן נעסוק בבניית חזון, ולסיום נפעל להתחייבות מצד הצעירה לחזון שהציגה באמצעות הכרזה על חזונה.

הקדמה למלווה:

במפגש הנוכחי נעסוק בתמונת עתיד מקצועית ואישית - חזון. נושא החזון עלול לעורר רגשות של חוסר אמונה עצמית, פחד ממחויבות, הכרה בפער בין מצוי (מה שקורה היום) לרצוי (מה שהיא רוצה להשיג בעתיד), כפער שלא ניתן לגשר עליו, וכן בקושי לחלום. לכן חשוב לתת מקום לחששות באם הן עולות.

תרגיל - השראה לחזון

סרטון נטע ברזילי. הסרטון ארוך ולכן כדאי לבקש לצפות בו מראש, בטרם הפגישה.

https://www.youtube.com/watch?v=4PWb9_YsWiE

לאחר הצפייה בסרטון, שאלו את הצעירה אילו מחשבות/ רגשות עוררו בה הסרטון? מה דעתה על הדרך שנטע עברה? הסבירו לצעירה כי כעת, אחרי שבחנו וזיהינו את היכולות, הנטיות התעסוקתיות והשיקולים בבחירת קריירה, שמהווים מבחינתנו את חומרי הבסיס, אנחנו מגיעים לשלב החזון.

מהו חזון?

- שאלו את הצעירה מהו חזון? לאחר מכן, הסבירו לה את משמעות המילה ואת חשיבות החזון בהקשר אליה: תמונה ויזואלית עתידית רצויה של חייה בתחום חיים אחד או בשילוב של מספר תחומי חיים.
- חשוב שהחזון יהיה מעורר השראה בעבורה, משהו שבאמת שווה להתאמץ בשבילו.
- חזון צריך להיות ברור וכולל יעדי ביניים ואפשרות לבחון את השגת יעדי הביניים. שאלו את הצעירה מדוע לפי דעתה יש צורך בחזון? חשוב להעלות את הנקודות הבאות בשיח:
 - יצירת מוטיבציה פנימית של הנעה לפעולה.
 - קביעת יעד - מטרה אליה שואפים.
 - החזון מהווה כלי מסייע בקבלת החלטות - בצמתים של קבלת החלטות ובהתנהלות היומיומית, החזון מהווה לנו מצפן. **לדוגמה:** העבודה שאני עובדת בה כרגע, מאוד קשה, עם זאת אני יודעת שכדי להגיע למשרה הבאה אני חייבת ניסיון בעבודה זו, לפיכך אקבל החלטה להישאר ולהתמיד ולא אעזוב.

תרגיל- פגישה בבית קפה

השנה היא שנת 2027 (חמש שנים מהיום). את, המלווה, נפגשת עם הצעירה בבית קפה ואתן מדברות על החיים. שאלו את הצעירה לשלומה, איך היא מרגישה? מה חדש בחייה? היכן היא מתגוררת? מי האנשים הנמצאים בסביבתה? (משפחה, חברים) אם היא עובדת או לומדת? איך נראית סביבת העבודה שלה? מה התחביבים שלה? ממה היא נהנית? וכו'.

כעת הציעי לה להפוך את השיחה ביניכן שהתקיימה עד כה, למשהו ויזואלי, ליצור לוח השראה שמייצג את החיים שלה ב-2027.

לצורך המחשה כדאי להכין
לצעירה ולך משקה חם ואולי
גם עוגיות.



תרגיל- לוח השראה: יצירת לוח השראה

לוח השראה הוא כלי עבודה שימושי אשר מגדיר את החזון אותו נרצה להשיג. הפוקוס שמעניק לוח ההשראה עוזר לעשות סדר ברצונות והחלומות והופך אותם לברורים ומוחשיים יותר. מבחינת עזרים חשוב לדאוג מבעוד מועד להדפסת התמונות המצורפות: למערך, קאפה, עיתונים, דפים צבעוניים, נצנצים, צבעים, טושים, עטים, וכן לדאוג שתהיה אפשרות לשימוש במחשבים ומדפסת. חשוב שהלוח ייתן מענה לכלל תפקידיה בחיים: אני, משפחה, עבודה. חשוב לעודד את הצעירה לעבוד על הלוח ברצינות מלאה.

רשמי על הלוח: שנת 2027.

דוגמא ללוח השראה:



הכרזת חזון

כעת, לאחר סיום הכנת לוח ההשראה, הצעירה תערוך הכרזה של החזון ותציג את חזונה. חשוב שאת, המלווה, תרשמי לעצמך בנקודות את הדברים שעולים בהכרזה.

הערה למלווה- חשוב לתת מקום גם לתחושת החשש שעלולה להיווצר אצל הצעירה סביב ההתחייבות לחזון כמו גם חשש לאכזב אותך ואת עצמה אם החזון לא יתממש. לכן כדאי להדגיש **שהלוח נועד להשראה בלבד** ואין צורך להתחייב להגשים את כולו ואף לא את חלקו, די בזה שהצעירה מתקדמת ומרגישה שהיא מממשת את עצמה.

שאלות להתערבות:

- איך היה לך להכין את לוח ההשראה?
- איך את חושבת שתרגישי אם בעוד 5 שנים החזון יתממש?
- מה את חושבת שיוכל לעזור לך לממש את החזון?
- מי את חושבת שיוכל לסייע לך לממש את החזון?
- אילו צעדים תעשי בכדי לממש את החזון?

לסיום המפגש- הצעה למתנה מהמלווה לצעירה

כדאי להדפיס עבור הצעירה את השיר "יש לך אותך", ולהקרין לה את הסרטון/ הקליפ. לאחר ההקרנה רצוי לשוחח איתה על משמעות השיר ולשאול אותה לאיזה משפט בשיר היא הכי מתחברת, וכן אם היא מאמינה במשפט: "יש לך אותך".
הביעי את אמונך בצעירה, חזקי אותה על יכולותיה, כישרוניה וכישרונותיה.



"יש לך אותך"

מילים: הודיה חיוט

לחן: אלנתן שלום

ביצוע: מיקה משה ומירי מסיקה

<https://www.youtube.com/watch?v=gTDZE5vqTik>

נכון שהרחוב בחוץ קצת משוגע,
ג'ונגל מסוכן בלי תמרורים,
אבל את תמצאי את האמת שלך,
תלמדי להיות מלכה בעולם של נמרים,
כי את מלכה ולא חשוב מה אחרים

לכי עכשיו לזרוח כמו שמש,
יש לך כנפיים, תעופי רחוק,
לכי עכשיו בלי פחד, ואם זה יכאב קצת,
מנגינה שכתבתי תחזיק לך ת'יד

וגם אם תהיי שם לבד,
לכי עכשיו לזרוח כמו שמש,
יש לך כנפיים, תעופי רחוק,
לכי עכשיו בלי פחד, ואם זה יכאב קצת,
מנגינה שכתבתי תחזיק לך ת'יד,
וגם אם תהיי שם לבד, לבד כל כך
תדעי שתמיד יש לך אותך.

לשמעתי שהלב שלך קורא לך,
צמא לצאת לטרוף את העולם,
זה לא תמיד פשוט וכמה זה יפה לך
לבקש להתעקש על מה שאת

נכון שהרחוב בחוץ קצת משוגע,
זה ג'ונגל מסוכן ומאיים,
וגם כשהוא ייתן לך מכה ועוד מכה,
את חזקה כמו לביאה ואת תדעי להילחם,
את חזקה ואת תדעי להילחם

לכי עכשיו לזרוח כמו שמש,
יש לך כנפיים, תעופי רחוק,
לכי עכשיו בלי פחד, ואם זה יכאב קצת,
מנגינה שכתבתי תחזיק לך ת'יד,
וגם אם תהיי שם לבד, לבד כל כך,
תדעי שתמיד יש לך אותך

יש נפילות וזה יכול לשבור (וזה יכול לשבור...),
ומי שתאהבי כל כך ישכח קצת לפעמים,
זה מרסק ת'לב, אבל זה יעבור

*הציעי לצעירה לתלות את לוח ההשראה בחדרה ולצידו את מילות השיר.

בניית תוכנית עבודה

מטרת המפגש:

✓ לנוע לעבר הצבת מטרה ברורה וברת השגה בדרך להגשמת החזון.

תקציר:

תחילה נעסוק בחזון שהצעירה הציגה במפגש הקודם, לאחר מכן נחשוב יחד על הדרך שהצעירה צריכה לעבור למימוש המטרה, ולבסוף נתרגם את הדרך למטרות ביניים ויעדים באמצעות שימוש במודל ה-SMART, כלי למימוש יעדים ומטרות.

הקדמה למלווה:

מפגש זה מהווה מפגש תפנית ויציאה אל עולם העבודה. עלולים להתעורר במפגש זה, כמו גם במפגש בנושא חזון, פחדים וחשש משינוי. החסמים של הצעירה עלולים לתפעל אותה ולגרום לה לחוסר תנועה או תנועה בכיוון הלא נכון. לכן במידה ואלו עולים, ניתן להם מקום, נשמע את הצעירה ונדבר על כך שעצם העיסוק בבניית דרך יסייע לה להתמודד עם החסמים והחששות.

פתיחה:

נבקש מהצעירה לספר איך היה לה במפגש הקודם? האם חשבה על הנושא גם בין המפגשים? האם שיתפה מישהו בחזון שלה? באם היא שיתפה, יש לברר איתה כיצד הגיבו, מה נאמר לה? באם לא שיתפה, יש לברר מדוע החליטה לא לשתף? כדאי לעלות כאן את נושא החשש שלה מלשתף ולהכריז על החזון שלה בפני אחרים בכל פעם שהיא חוששת שהחזון שלה לא יתממש. מעבר לכך, יש לחזק את הצעירה על כך שמדובר בנושא אישי שלה, ולכן היא זו שבוחרת האם ובמה לשתף.

תרגיל- המסע שלי

בקשי מהצעירה להציג באמצעות ציור (נספח 1) מה הדרך שהיא צריכה לעבור כדי לממש את חזונה. חשוב לחשוב יחד עם הצעירה ולהבין מהן מטרות הביניים שלה בדרך למטרה. כך למשל: מהי המשרה שהיא תוכל להיכנס אליה ובכך לקדם את עצמה לעבר מימוש חזונה.



הערה למלווה- את מטרות הביניים עוד נשכתב
לאחר העיסוק ב-SMART.

מודל SMART

כעת הציגי בפני הצעירה את מודל ה-SMART, באמצעותו היא תוכל להציב מטרות ביניים ולחשוב על הדרכים למימושן.

עם זאת, שימי לב, כי המטרה שהצעירה צריכה להציב לעצמה צריכה להיות מטרה מוגדרת, מפורטת, ברורה וספציפית, שכן אם היא תציב לעצמה מטרה כללית, כמו למשל: "חיסכון כסף בשנה הקרובה", ייתכן כי המטרה שלה לא תושג, היות שהיא לא הוגדרה באופן מפורט, ולכן קיים סיכוי שהיא תחסוך מעט מדי כסף במהלך השנה ביחס לציפייה שלה. לפיכך, כדי להגדיר מטרה טובה, המטרה צריכה לעמוד במספר קריטריונים:

✓ **מטרה ספציפית** – על המטרה להיות ספציפית ומפורטת ככל הניתן. יש לפרט בדיוק מה הצעירה רוצה להשיג, ולא להישאר בגדר של הגדרה כללית ולא ברורה. בזכות הספציפיות ניתן לדייק ולהיכנס לפרטים הקטנים של המטרה. פרמטרים הופך את המטרה מכללית ובגדר "חלום" למטרה ברורה שניתנת למימוש. **דוגמה:** מעבר מ"אני רוצה לחסוך" ל "אני רוצה לחסוך 1,200 ₪".

✓ **מטרה מדידה** – על המטרה להיות כזו שניתנת למדידה, זאת על מנת שנוכל לדעת אם הצעירה מתקדמת לעבר המטרה, אם היא פועלת כראוי או שמא עליה לבצע שינויים בדרך. עליה להיות מסוגלת למדוד התקדמות. למדידת ההתקדמות יש חשיבות רבה, היות שהיא מספקת מצד אחד מוטיבציה במהלך הדרך כאשר הנתונים מראים על התקדמות, ומצד שני, מדווחת על הצורך לעשות שינוי בתוכנית כאשר הנתונים מצביעים על אי התקדמות. **דוגמה:** מעבר מ "אני לחסוך כסף" ל "אני רוצה לחסוך בכל חודש 200 ₪".

✓ **מטרה מאתגרת וריאלית** – רצוי לבחון אם המטרה שהצעירה הציבה לעצמה היא מצד אחד אפשרית ומצד שני מאתגרת. הכוונה היא שיש לבדוק אם המטרה מתאימה לערכים ולצרכים, ובנוסף, אם התנאים שקיימים כרגע אכן מאפשרים לה לעשות זאת. כמובן שיש להציב מטרה מאתגרת הדורשת מאמץ. **דוגמה:** מעבר מ "אני רוצה לחסוך בכל חודש 200 ₪" לניתוח המצב וההתנהלות החודשית. דנית מרוויחה בכל חודש 5,000 ₪, היא מסייעת בהוצאות הבית בכל חודש ב- 1,500 ₪, ליציאות, בגדים ודלק היא מפרישה בחודש 2,000 ₪. האם דנית תוכל לחסוך יותר כסף בכל חודש? לכן הניסוח הנכון למטרה הוא – "המטרה שלי: לחסוך בכל חודש 1,000 ₪".

✓ **מטרה תחומה בזמן** – חשוב לתחום את המטרה בזמן מוגדר. ללא זמן מוגדר, יש נטייה למתוח את הדברים על פני הזמן ולדחות אותם. כשאנו יודעים להגדיר בכמה זמן נרצה להשיג מטרה כלשהי, נוכל לפרוש אותה על פני לוח השנה כאבני דרך שיצינו את ההתקדמות שאנו מעוניינים בה. **דוגמה:** מעבר מ"אני רוצה לחסוך כסף" ל "אני רוצה לחסוך 12,000 ₪ תוך שנה, כך שבכל חודש אחסוך 1,000 ₪".

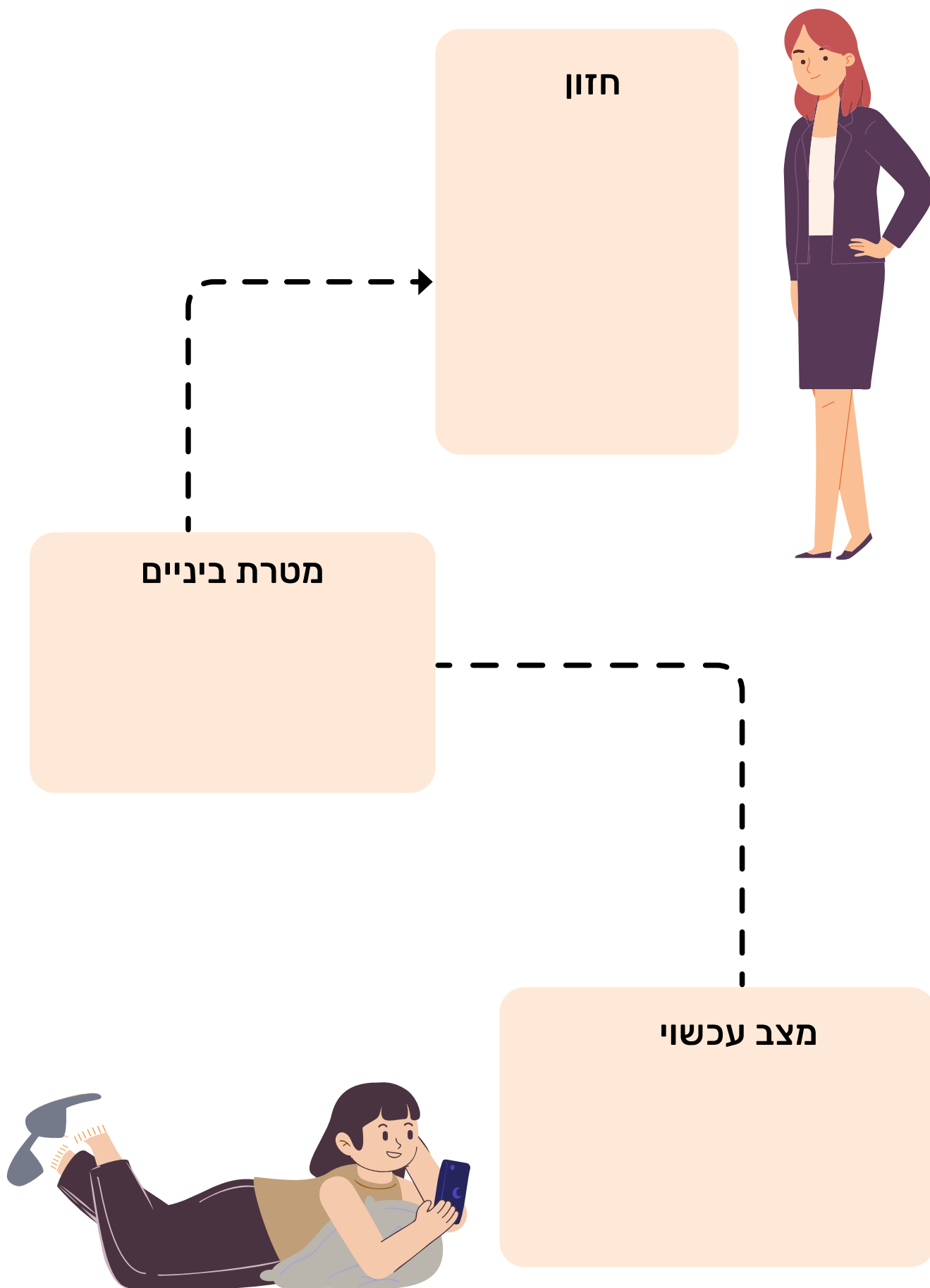
תרגול SMART

כעת נתרגל את המודל על מטרת ביניים שהצעירה תרצה להשיג באמצעות [נספח 2](#). נחשוב יחד על מספר משימות שהצעירה תוכל ליישם ממחר בבוקר ושיוכלו לסייע לה להגשים את מטרת הביניים. ערכו יחד רישום מסודר של משימות אלו. בקשי מהצעירה לבחור משימה אחת ולבצע אותה עד המפגש הבא. דוגמה למשימה: פנייה טלפונית של הצעירה, עוד היום בשעה 9:00 בערב, לחברה שלה שעובדת ברשת ביגוד, בבקשה שתברר עבורה האם הם מחפשים עובדים.

לסיכום המפגש-

אתן נמצאות עכשיו בשלב בו אתן יודעות מה החזון של הצעירה ומה מטרת הביניים שלה. כעת חשוב כי היא תפעל ממקום פרואקטיבי על מנת לממשן.





הצבת מטרה על פי מודל SMART

מטרת ביניים:

תחומה בזמן	מאתגרת	אפשרית	מדידה	ספציפית

משימות שאוכל לבצע מחר בבוקר בכדי לממש את מטרת הביניים:

- _____ .1
- _____ .2
- _____ .3

כתיבת קורות חיים

מטרת המפגש:

✓ הקניית כלים ומיומנויות הקשורים בכתיבת קורות חיים, וכן יצירת מסמך "קורות חיים" שישימש את הצעירה בפנייה למקומות עבודה.

הקדמה למלווה:

צעירות רבות נוטות להמעיט בערכן ולצמצם את כישוריהן, זו תכונה המאפיינת נשים בכלל וצעירות במצבי סיכון בפרט. במפגש הנוכחי תפקידך לנסות להבין מתוך סיפורה של הצעירה וההיכרות שלך עימה עד כמה, כיצד ניתן ליצור עבורה מסמך **קורות חיים שיווקי**. חשוב לומר לצעירה להגיע עם מסמך "קורות חיים" שיש בידיה, במידה ויש.

פתיחה:

שיחה על מהלך חייה של צעירה, תיאור מהלך החיים שלה דרך נקודות ציון מקצועיות. כך למשל: בגיל 14-16 הייתי בייביסיטר, בגיל 17-20 עבדתי בחנות מיצים, וכן הלאה. חשוב לרשום את כלל העבודות, התנדבויות והתנסויות שהצעירה ביצעה ברישום כרונולוגי.

הסבר על קורות חיים

קורות חיים הוא מסמך שיווקי המסכם פרטים אישיים ותעסוקתיים – זה בעצם כרטיס הכניסה (מעין כרטיס ביקור) לקבלה לעבודה. המטרה שלנו היא לבנות קורות חיים שיווקיים שיובילו לכך שהצעירה תוזמן לריאיון עבודה.

כעת נערוך מעבר מהיר על דפי הטיפים המצורפים ב**נספח 1**, הצגת דגשים ברמה של תוכן, מבנה וצורה, וכן בירור מול הצעירה מול מה היא מתקשה בכתיבת קורות החיים ומתן מענה לדילמות שונות שעולות.

תוך כדי המעבר חשוב להתייחס לנקודות הבאות:

- חוויה של פער – פערים בין איך שאני נתפסת לאיך שאני רוצה להיתפס. המטרה לנסות ולצמצם את הפער הזה עד כמה שניתן.
- המשמעות השיווקית של קורות חיים.
- דילמת הסודיות (יש משהו שאני לא אוהבת ב"קורות החיים" שלי – לכתוב?).
- דילמות נוספות – שנים בלי עבודה, מספר עבודות בו זמנית, תחלופה מרובה של עבודות בפרק זמן קצר. הפתרון: לא לשקר! להציג את המציאות כך שלא תוביל לפסילת קורות החיים אלא להזמנה לריאיון שבמהלכו נוכל להסביר. פתרון לדוגמה: ניתן לכתוב כותרת שכוללת מספר עבודות.
- דילמה בין "הליכה בתלם" / קורות חיים שהם שטנץ, לבין משהו ייחודי. כדאי להציג צדדים ייחודיים, כל עוד זה רלוונטי למקצוע ויכול לתרום בהצגה העצמית. קורות חיים בצבע, אפשר להציג במשרות שקשורות לעיצוב.
- בידול וייחודיות יכולים לבוא לידי ביטוי בכל מיני דרכים, כגון: פונט, רקע לקורות החיים, גרפיקה כלשהי, כמו גם בשורה פותחת בה אני מדגישה מי אני, מה אני מחפשת, בתחביבים, התנדבויות או כל קטגוריה מעניינת אחרת שמלמדת משהו מעניין עליי כאדם, בממליצים מעניינים שניתן לציין את שמם או במכתב נלווה מעניין שפותח דלת.

מודעת "דרושים" ככלי מכוון

שאלי את הצעירה: קיימת טענה כי "קורות החיים" נכתבים בהתאם למודעת ה"דרושים" הנחשקת. מה דעתך?

תשובה: ניתוח מודעת ה"דרושים" תסייע בידינו להדגיש את הדברים הרלוונטיים בקורות החיים שלנו כך שיינתנו מענה טוב עד כמה שניתן לדרישות המפרסם, ובכך נקל על המגייס ויעלו הסיכויים לקבל זימון לריאיון. בנוסף, ניתוח שכזה מאפשר לנו לנסות ולהסיק מהן השאלות שיוצגו במהלך הריאיון, מה כדאי להדגיש בהצגה העצמית.

לא פחות חשוב, ניתוח המודעה מאפשר לנו לערוך חיפוש על הארגון המפרסם, לבחון האם הוא קיים בסביבתי הקרובה או הרחוקה תוך שימוש ברשתות חברתיות, כגון: פייסבוק ולינקדאין או כל אדם הקשור לארגון שיוכל לסייע בהכנסת קורות החיים שלי למערכת.

שאלי את הצעירה: איזה מידע במודעת "דרושים" יכול, לדעתך, לסייע לנו בהבנת התפקיד?

תשובה: כל מודעת "דרושים", תלוי כמובן ברמת הפירוט שלה, מאפשרת לנו להבין מה התפקיד דורש, אילו כישורים נדרשים, איזה ניסיון, אילו תכונות אופי, ומאפשרת לנו לבחון ולהכיר את הארגון דרך מכרים, אינטרנט, וכד'. ניתוח זה מאפשר לי:

1. ללמוד מה להדגיש בקורות החיים.
2. להתמודד עם מה שאין לי באמצעות הדגשת המעלות שלי.

תרגיל- ניתוח מודעת "דרושים"

יש לגלוש באינטרנט ולחפש אחר מודעת "דרושים" שמעניינת את הצעירה, וכן כזו שהיא תוכל להתקבל אליה כבר באופן מיידי (משרת כניסה). יש לערוך יחד ניתוח של המודעה הנבחרת ([נספח 2](#)) לאור הניסיון והכישורים של הצעירה. כעת בהתאם לניתוח, יש לכתוב את מסמך קורות החיים. חשוב להדגיש בפני הצעירה כי בעבור כל מודעת "דרושים" נערוך התאמה בקורות החיים.

✓ כתיבת קורות חיים

עבודה עצמאית: חלוקת פורמט אחיד לכתיבת קורות חיים ([נספח 3](#)) וכתיבת קורות חיים בקובץ WORD.



טיפים לכתיבת קורות חיים

טיפים כלליים

תוכן

- עלייך לכתוב את קורות החיים שלך כך שיתאימו למשרה המבוקשת. עלייך לחשוב – מה אני רוצה להדגיש בקורות החיים שלי ביחס לתפקיד זה?
- זכרי – קורות החיים מגיעים לאדם מאוד עסוק. עליהם להיות תמציתיים (עד עמוד) ומעניינים.

צורה

- על קורות החיים להיות מודפסים. כתב David בגודל אות 12 הוא המקובל ביותר.
- עליהם להיות מסודרים ונקיים.
- יש להקפיד על הפרדה ברורה בין הקטגוריות השונות (פרטים אישיים, לימודים, עבודה, צבא, וכד').
- יש להקפיד על "הגהה של מיליון דולר!" קורות החיים חייבים להיות בטולי טעויות.
- יש להקפיד על נוסח עקבי של כתיבה. למשל, אם השתמשת בביטוי "במסגרת תפקיד זה" עבור תפקיד מסוים, השתמשי בו גם עבור יתר תפקידיך.

טיפים לפי קטגוריות

תמצית

תמצית הינה 2-3 משפטים בתחילת קורות החיים, לרוב מייד לאחר הפרטים האישיים, ובה מפרטים ברמה יותר אישית מספר תכונות אופי, מטרות ושאיפות. **לדוגמה:**

- בעלת יכולות ארגוניות גבוהות, יכולת גבוהה לעבודה בתנאי לחץ, תודעת שירות גבוהה ויכולות בין אישיות גבוהות.
- יכולת התמדה ושיתוף פעולה בעבודת צוות, תוך יחסי אנוש טובים.
- אוהבת ספורט אתגרי, עיצוב פנים וכתיבת שירה.
- בעלת מוטיבציה רבה, נכונות ללמידת תחומים חדשים וקליטה מהירה.

השכלה

- אם עדיין לא סיימת את לימודיך הנוכחיים, כתבי במקום שנת סיום את המילה "היום".
- אם יש בלימודיך יתרון רלוונטי לתפקיד, צייני זאת. לדוגמה: נושא עבודת הגמר, פרס הצטיינות על הישגיך, ביצוע פרויקט הקשור לתפקיד המוצע, וכד'.



קורסים והשתלמויות

- כדאי לציין השתלמויות וקורסים במידה והם רלוונטיים לתפקיד.

ניסיון תעסוקתי

- עלייך להציג את התפקידים השונים שביצעת בדרך שתתאים לדרישות המשרה המוצעת. עלייך להדגיש את אותן פעולות או תחומי אחריות שרלוונטיים למשרה.
- יש לתאר בקצרה את התפקידים השונים שביצעת.
- מומלץ להתחיל בתיאור המשרה הנוכחית שלך (או האחרונה) ולהמשיך בסדר כרונולוגי יורד עד למשרה הראשונה.
- ניתן לסדר את מקומות העבודה לפי סדר שתבחרי, במיוחד כאשר את רוצה להדגיש תפקיד שהוא רלוונטי במיוחד למשרה המוצעת ולהציגו במקום הראשון.
- עבודות מזדמנות למיניהן ניתן לסדר מתחת לכותרת אחת, לדוגמה: "2020-2021 - עבודות מזדמנות תוך כדי שירות לאומי".

שירות צבאי/ שירות לאומי

- בסעיף זה יש לפרט: תפקיד, משך שירות ודרגת שחרור. רצוי להוסיף פירוט לגבי התפקיד במידה והוא רלוונטי למשרה המוצעת.

שונות:

- **שפות** - אם התפקיד המוצע דורש ידע בשפות או שלדעתך ידיעת שפות יכולה לסייע להצלחה בו, יש לציין את השפות בהן את שולטת ואת רמת שליטתך בהן.
- **ידע במחשב** - כדאי לציין ידע בתוכנות הרלוונטיות לתפקיד ואת מידת השליטה בהן.
- **תחביבים** - יש לשקול היטב האם לדווח על תחביבים או עיסוקים בשעות הפנאי. יש לעשות כן רק באם התחביב רלוונטי לתפקיד או לאקלים הארגוני. דווחי על מספר מצומצם של תחביבים (ריבוי תחביבים עשוי ליצור רושם שלעיסוקי הפנאי שלך יש עדיפות על פני העבודה!).
- **שימי לב! אין טעם לדווח על תחביבים חסרי ייחוד (לדוגמה צפייה בטלוויזיה, קריאה).**
- **ממליצים** - את שמות הממליצים יש לתת רק כאשר את מתבקשת לכך. נהוג לכתוב בקורות החיים כך: "המלצות ימסרו על פי דרישה". יחד עם זאת, עלייך לחשוב מבעוד מועד על אנשים אותם את יכולה לרשום כממליצים.

- **החסרת פרטים בקורות החיים - פערים בתעסוקה/לימודים** - אם החלטת לא לציין בקורות החיים את גילך, ארץ הלידה, מצבך המשפחתי וכו', מתוך מחשבה כי אלו עשויים לפגוע בסיכוייך לקבל זימון לריאיון, נקודה זו רלוונטית גם לפערים בשנים המצוינות בקורות החיים, קחי בחשבון שפרטים שהצלחת להחסיר בכתב עשויים לעלות בריאיון, ועל כן חשוב להתכונן לשאלות בנושאים הללו.

מכתב מקדים:

- מטרת המכתב - להוסיף מידע שלא נכלל בקורות החיים אשר מסביר מדוע את מתאימה לתפקיד.
- במכתב הפנייה יש לציין באופן תמציתי מדוע את מתאימה למשרה ומה הערך המוסף שלך עבור המעסיק.
- במכתב הפנייה יש להבליט את היתרונות שלך על פי מה שניתן להבין ממודעת ה"דרושים" או על פי אינפורמציה אחרת שהובאה לידיעתך.
- למכתב הפנייה יש לצרף את קורות החיים, ורק אם את מתבקשת יש לצרף תעודות השכלה או הסמכה מקצועית.
- תאריך - ודאי שהתאריך מעודכן ותואם לזמן שבו את שולחת את המכתב.

גוף המכתב:

- **מבוא** - יש לציין היכן התוודעת למשרה ומדוע היא מעניינת אותך.
- **מידע** - סעיף זה צריך לציין את הכישורים שלך, להציג את מיומנויותיך החשובות ביותר ולבטא את התעניינותך.
- **מידע רלוונטי** - צייני את כל הכישורים שרכשת הרלוונטיים למשרה המבוקשת. זה המקום לספק מידע שאליו אין למעסיק גישה (בקשר לתעסוקה בלבד).
- **סיום וחתימה** - צריך להודות לקורא על זמנו. יש לחזור ולהדגיש את העניין שלך במשרה ובריאיון. יש לציין דרכי התקשרות.

ניסיון תעסוקתי התואם את התפקיד	מיומנויות וכישורים התואמים את התפקיד	דרישות התפקיד

פורמט קורות חיים לדוגמא

קורות חיים- שם

שנת לידה: _____ עיר מגורים: _____ ניד: _____ מייל: _____

תמצית

-
-

השכלה

_____ → ציון

תעודה: _____ תיכון: _____ מגמה: _____

לדוגמה: סיום 12 שנות לימוד, במגמת כלכלה וניהול, תיכון אליאנס, תל אביב

ניסיון תעסוקתי

שנים: _____ שם התפקיד + המקום: _____

במסגרת התפקיד:

- _____
- _____

ניסיון תעסוקתי

שנים: _____ שם התפקיד + המקום: _____

במסגרת התפקיד:

- _____
- _____

ניסיון תעסוקתי

שנים: _____ שם התפקיד + המקום: _____

במסגרת התפקיד:

- _____
- _____

שירות צבאי/ שירות לאומי

שנים: _____ תפקיד + דרגה: _____

במסגרת התפקיד:

- _____
- _____

שפות: _____

ידע במחשבים: _____

*המלצות יימסרו על פי דרישה.

הכנה לריאיון עבודה

מטרת המפגש:

✓ הפחתת תחושת הלחץ סביב נושא הריאיון, היכרות עם השלבים השונים בריאיון עבודה, התנסות בהצגה עצמית, וכן היכרות עם שאלות נפוצות ומתן טיפים למענה.

הקדמה למלווה:

חשיפת יתר: צעירות במצבי סיכון מתאפיינות לא פעם בחוסר יציבות תעסוקתית, בתקופות ללא עבודה וכן בשירות צבאי/לאומי חלקי, אם בכלל. צעירות אלו חוששות שהעבר שממנו הן הגיעו יכתיב את העתיד לבוא, ולכן הן נמנעות מתהליך הקבלה לעבודה ומפנייה לארגונים וחברות. כאשר צעירות אלו כבר מחליטות לעשות את הצעד, שולחות קורות חיים ומגיעות לריאיון עבודה, עולה כי רבות מהן חושפות פרטים על חייהן האישיים באופן לא מותאם, מתוך הרגל בשיח עם נשות מקצוע, עובדות סוציאליות ומלוות. לאחר הראיונות, הצעירות מדווחות על סיטואציה של חשיפת יתר, בה הן סיפרו למראיין על חייהן ועל הקשיים וההתמודדויות שלהן לאורך החיים. המראיין, בשל תפקידו, לא נתן מענה למה שהצעירות הציפו. דבר זה הותיר אותן לאחר הריאיון בתחושה לא פשוטה של הלקאה עצמית על עצם חשיפת היתר ובתחושה קשה של חדירה לפרטיות משום שלא שמרו על עצמן. חשוב להבהיר לצעירה כי אל לה לבלבל בין ריאיון עבודה, שהוא הליך מקצועי בעולם העבודה, לתהליך טיפול וליווי. לכן, חשוב מאוד לערוך במהלך המפגש מספר סימולציות של ריאיון ולהתייחס למקרים של חשיפת יתר במשוב.

חוסר יציבות תעסוקתית: על מנת לסייע לצעירה להתמודד עם חוסר יציבות תעסוקתית, תקופות ללא עבודה וכן שירות צבאי/לאומי חלקי, אם בכלל, יש לבחון עם הצעירה מהם החלקים שהיא פחות גאה בהם ולעזור לה לנסח תשובות לשאלות עליהן היא מתקשה לענות, איתן היא תרגיש בנוח. חשוב להבהיר לצעירה כי הבחירה בידיה מה לחשוף למעסיק ומה לשמור לעצמה. בנוסף, יש לעזור לה לראות את היכולת והאפשרות להעביר מסר של רצון גדול בשינוי וכניסה לעולם העבודה גם דרך עיסוק בחוויות הפחות טובות, כך למשל כהסבר למעברים דחופים בין מקומות עבודה או היעדר תעסוקה לאורך זמן. הצעירה יכולה לומר במהלך הריאיון, כי בתקופה האחרונה היא מדייקת לעצמה את תחום העיסוק הנכון עבורה, דיוק זה הוביל אותה להגשת קורות חיים למשרה הנוכחית, עם מוטיבציה גדולה לחולל שינוי בחייה. כך גם לגבי שירות צבאי/לאומי חסר או חלקי, תוכל הצעירה להבהיר כי היא במקום אחר ועורכת שינוי בחייה.

נושאים נוספים עליהם יש לתת דגש:

במהלך המפגש חשוב לעמוד על החשיבות ולמשב את הצעירה בנושאים הבאים:

- עמידה בזמנים
- תקשורת מילולית ולא מילולית – שיח נעים, שימוש מותאם בשפת גוף ושימוש בשפה תקנית, מתן כבוד למראיין.
- הגעה בלבוש מכובד המותאם לריאיון. רצוי להציע לצעירה להגיע למפגש הנוכחי בבגדים שיהלמו את מעמד ריאיון עבודה, כדי שאת, המלווה, תוכלי למשב אותה ולערוך התאמות במידה ויש צורך.

פתיחה:

שאלו את הצעירה בתחילת המפגש, איך היה המפגש הקודם? מה למדה על עצמה דרך הכנת קורות החיים שלה? עברי איתה יחד על קובץ קורות החיים ובקשי ממנה לנסות לומר מה לדעתה יכול ללמוד עליה אדם זר בקריאת קורות החיים שלה? רשמי בצד בכמה מילים את הנאמר. ספרי לצעירה כי במהלך המפגש הנוכחי תכיני אותה לקראת ריאיון עבודה.

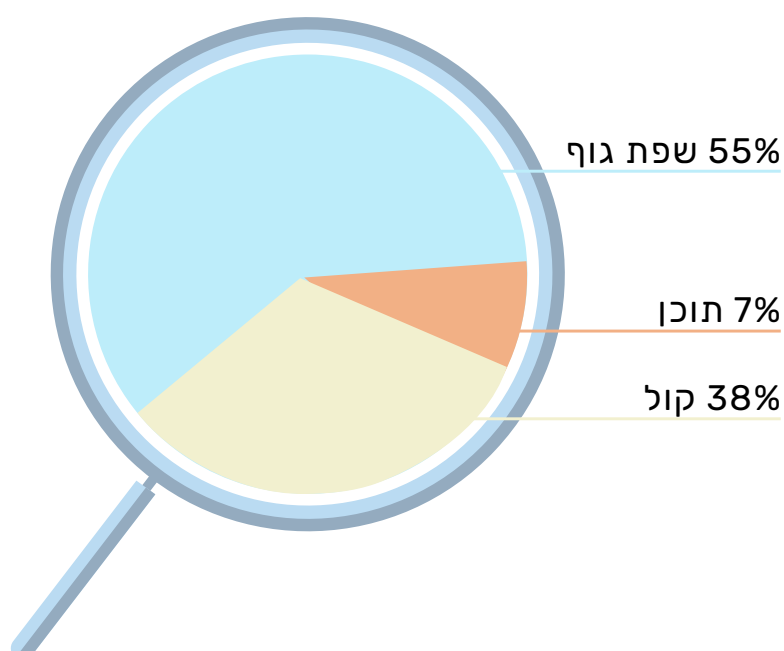
ריאיון עבודה - הסבר קצר:

מלווה יקרה, החלק הבא הוא חלק הוראתי של העברת תוכן. הסבירי לצעירה את הנאמר כאן בקצרה לפני להתנסויות ותרגול.

ריאיון עבודה הוא שיחה המתנהלת בין מעסיק ו/או בין מומחה מטעמו (אשת משאבי אנוש, חברת גיוס) לבין מועמדת לעבודה. במהלך הריאיון, המעסיק מנסה לברר את מידת התאמת המועמדת לתפקיד, אולם חשוב לזכור כי גם המועמדת מעוניינת לבדוק את מידת ההתאמה של העבודה לצרכיה, רצונותיה וכישוריה. על מנת לצלוח את הריאיון יש לבצע עבודת הכנה מקדימה. מומלץ לערוך היכרות וברור פרטים בנוגע לארגון והתפקיד אליו היא מועמדת, ללמוד את קורות החיים שלה ואת השאלות העולות מתוכם. חשוב לזכור כי ההתרשמות מהמועמדת נוצרת מהמסר שהיא מעבירה, מאיך המסר מועבר, וכן ממידת ה"כימיה" שנוצרת בין המועמדת למראיין.

חשוב לדעת!

המראיין אינו מתייחס רק לתוכן התשובה, אלא גם למאפיינים סמויים, כמו: ניסוח התשובה, אופן התגובה, שפת הגוף, רמת הביטחון במתן המענה ומהירות התגובה.





אין הזדמנות שנייה לרושם ראשוני!

יש להסביר לצעירה, כי אלו המרכיבים ליצירת רושם ראשוני, ולפיכך גם לשפת הגוף יש מרכיב מרכזי ביצירת הרושם.

לא "מה" אלא "איך" – טיפים לשפת גוף:

- ✓ שפת גוף המותאמת לנאמר.
- ✓ שימוש בידיים – תנועות ידיים מותאמות למסר שאותו מעבירים, שימוש להדגשה, לא להפריז בשימוש בידיים.
- ✓ הימנעות מעיסוק בחפצים, ידיים בכיסים, יד על הפנים/ על הפה.
- ✓ קשר עין – התבוננות בעיניו של המראיין מצביעה על עניין.
- ✓ חיוך מדי פעם – מביע רוגע ומעביר סימן חיובי למראיין.
- ✓ שפת גוף פתוחה, מתלהבת, ברק בעיניים, שידור ביטחון.

מבנה סטנדרטי של ריאיון (נספח 1):

פתיחה- מראיין: שלומות

הכדור עובר למועמדת- ספרי על עצמך

המראיין שואל, את עונה- כללי + מקצועי

משחק תפקידים- לפעמים

המראיין מספר מעט על הארגון והתפקיד

המועמדת שואלת

סיום

הערה- המבנה הוא מבנה סטנדרטי, אם כי קיימת גמישות.

גוף הריאיון – שאלות:

יריית הפתיחה – ספרי על עצמך:

על פי רוב, השאלה הראשונה המוצגת על ידי המעסיק במהלך ריאיון היא: "מה את יכולה לספר לי על עצמך?", זאת על מנת שהוא יוכל לקבל את הרושם הראשוני על המועמדת. במהלך ההצגה העצמית נבחנת יכולת הביטוי שלה בעל פה, יכולת ההפרדה שלה בין עיקר לטפל, ארגון תוכן הדברים, ביטחונה העצמי, מידת המוטיבציה והשאפתנות שלה.

הצגה עצמית

הצגה עצמית הינה תיאור קצר המתאר בפני המראיין את הרקע של המועמדת. הצגה זו צריכה להיות מאוד ממוקדת ורלוונטית לתפקיד ולא יותר מדקה או שתיים. יש שבחורים להשיב לשאלה בתיאור פשוט וקצר, אך יש הבחורים להשיב לשאלה זו דווקא באמצעות חיה/ כלי/ דמות מוכרת/ פריט לבוש או דרך דמות משמעותית כלשהי, אולי אפילו דרך קולה של אמא, ועוד.

הערה למלווה – חשוב להבהיר לצעירה, כי יש לה בחירה מה לחשוף ומה לשמור לעצמה.

מבנה הצגה עצמית:

הצגת פרטים אישיים :

שם, גיל, מגורים, השכלה.

ניסיון תעסוקתי:

יש להציג בפני המראיין מקומות עבודה קודמים ולשים דגש על מה שרלוונטי לתפקיד המבוקש. את הניסיון התעסוקתי יש להציג בסדר כרונולוגי יורד, משמע מהעבודה האחרונה לראשונה. כך גם, יש להדגיש את הדברים שגרמו להנאה בעבודות הקודמות ולשלב בהם את החוזקות שהתהוו תוך כדי כך. לדוגמה, צעירה שעבדה כבייביסיטר והוריה מסרו את פרטיה להורים נוספים, לצורך עבודה, יצרה לעצמה בדרך זו סדר יום מלא ותעסוקה רבה יותר. ניתן לשלב קצת מידע על השירות הצבאי/לאומי.

דוגמאות למשפטי סיום:

הייתי שמחה לקבל את ההזדמנות להשתלב בתחום ה _____ בארגון, הייתי שמחה להמשיך ולהתקדם בתחום ה _____, וכד.



תרגיל - התנסות בהצגה עצמית

בקשי מהצעירה לרשום לעצמה הצגה עצמית לאחת ממשרות הכניסה עליהן שוחחתי במהלך התהליך. לאחר מכן, חשוב גם להתנסות בהצגה עצמית מלאה ולתת משוב ודגשים. הציעי לצעירה לצלם את עצמה עורכת הצגה עצמית או לתרגל את ההצגה מול המראה, כדי שתוכל להתרשם מעצמה, ולתת לעצמה משוב הן על הדברים והן על שפת הגוף.

גוף הריאיון - שאלות בריאיון

מה ישאלו אותך בריאיון?

- ✓ שאלות כלליות: שאלות לאימות פרטים אישיים.
- ✓ שאלות מקצועיות: שאלות על אופי העבודה הקודמת שלך, תפקידך ומה את יודעת על התפקיד הנוכחי/ על הארגון.
- ✓ שאלות אישיות: שאלות הקשורות לעולמך האישי, לכישוריך, לדרכי ההתמודדות שלך עם קונפליקטים ומאפיינים בולטים

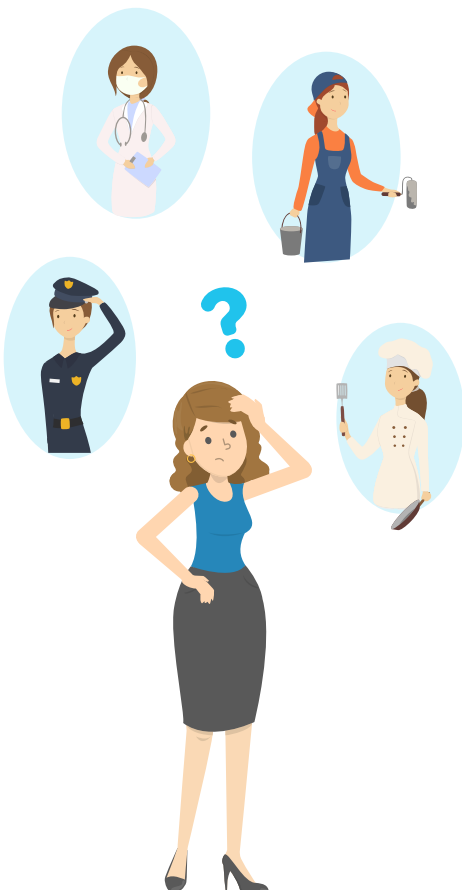
X מה אסור לשאול בריאיון עבודה? X

הציגי לצעירה את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה האוסר על אפליה מטעמי מין, מצב משפחתי-אישי (היריון), נטייה מינית, גיל, גזע, דת, לאום, השקפה, מפלגה ושירות צבאי. על פי חוק זה, הצעירה רשאית לא להשיב על שאלה הקשורה למצבה המשפחתי (אם יש לה חבר, אם היא נשואה, וכו'). לרוב, השאלה נשאלת כדי לבחון באם הצעירה מתכננת היריון בקרוב.

בנוסף, השירות הצבאי, שנחשב לקריטריון חשוב בקבלה למקומות עבודה, גם הוא נושא שעל המעסיק להתעלם ממנו באם אין לו קשר למשרה.

על אף הנאמר לעיל, יש הנוהגים לעבור על החוק ולשאול שאלות לא חוקיות. לכן חשוב להתכונן על מענה עליהן בדרך הנכונה לצעירה. אם הצעירה אינה מעוניינת לענות על שאלה על מצבה המשפחתי, יש באפשרותה לענות תשובה עקיפה: "אני מודעת לעובדה שהמשרה הינה משרה מלאה, ואני יכולה לעמוד בכך".

כלומר, העדיפות היא לייצר מענה חיובי ולא לייצר סיטואציה של מתח וקונפליקט.



תרגיל

הציגי לצעירה את **נספח מספר 2** הכולל מספר גדול של שאלות מתוך ריאיון עבודה, ובקשי ממנה לבחור 3-4 שאלות עליהן תנסו לענות יחד בכתב.
הערה: בנספח מופיעות גם שאלות בנוגע למצב משפחתי ושירות או אי שירות בצבא או בשירות לאומי. כדאי לתרגל מענה על שאלות אלו בסימולציה.

סימולציית ריאיון:

הציעי לצעירה להתנסות בסימולציית ריאיון מלאה על תפקיד שמעניין אותה.

דוגמה לסימולציית ריאיון:

נברר מהו התפקיד המועדף על הצעירה. נבחר למשל, מנהלת משרד בחברת הייטק.

- שלום רב, שמי _____ ואני המראיינת שלך היום.
- אשמח אם תספרי קצת על עצמך.
- מדוע החלטת להגיש את עצמך למשרת מנהלת משרד?
- אילו תכונות יש לך שיעזרו לך בביצוע התפקיד?
- לכל אדם יש צדדים חזקים יותר וחזקים פחות, מה הצדדים הפחות חזקים שלך?
- האם את מרגישה שמהו עולל להקשות עלייך בביצוע התפקיד?
- ספרי קצת על התנסויות תעסוקתיות שהיו לך בעבר? מה למדת מהן?
- מה המנהל הקודם שלך חשב עלייך כעובדת? מה הוא חשב שאת צריכה לשפר?
- מדוע עזבת את העבודה הקודמת?
- תני לי דוגמה לבעיה במקום העבודה שהתמודדת איתה בעבר.
- מהן תוכניותייך לעתיד?

בסיום הריאיון:

בקשי מהצעירה לתת לעצמה משוב איך לדעתה היא הייתה במהלך הריאיון. מה היה טוב ומה פחות טוב. בנוסף, הציגי מהצד שלך משוב על הריאיון. חשובה התייחסות לשלושת הפרמטרים: ה"איך", ה"מה" וה"כימיה".

קעת עברי יחד עם הצעירה על דפי הטיפים. חשוב מאוד לשים דגש על נושא עמידה בזמנים ועל לבוש הולם, המוצגים בדפים.

משימה לבית: ✓

1. מעבר על חוברת טיפים לריאיון עבודה (**נספח 3**).
2. התנסות בריאיון עם חברה/בן משפחה.



מבנה סטנדרטי של ריאיון:

*

פתיחה - מראיין - שלומות
הכדור עובר למועמדת - ספרי על עצמך
המראיין שואל, את עונה - כללי + מקצועי
משחק תפקידים - לפעמים
המראיין מספר מעט על הארגון והתפקיד
המועמדת שואל

סיום

*

שאלות לדוגמה

- מדוע את מעוניינת במשרה שאנו מציעים?
- מה ידוע לך על הארגון שלנו?
- תארי יום עבודה אופייני בעבודתך הקודמת.
- ספרי על משימה שלקחת בה חלק?
- מה היו האתגרים המרכזיים בעבודה?
- איפה את רואה את עצמך מבחינת קריירה בעוד חמש שנים מהיום?
- מה אהבת ומה לא אהבת במקום העבודה הקודם?
- ספרי על השירות הצבאי/ הלאומי, מה עשית? מה למדת על עצמך?
- מדוע לא שרתת בצבא?
- מדוע לא התנדבת לשירות לאומי?
- מדוע לא הייתה לך עבודה זמן רב כל-כך?
- איזו תכונת אופי עזרה לך בעבודתך הקודמת? איזה לא?
- מה הממונה/ עמיתים היו אומרים עלייך? כיצד היו מתארים אותך?
- מה היית רוצה לשפר או לשנות בעצמך? נקבי בתכונה שלילית המאפיינת אותך.
- מה ציפיות השכר שלך?
- האם תעדיפי לעבוד לבד או בצוות?
- מדוע בחרת לעבוד בחברה שלנו?
- האם את נשואה/ מתכוונת להינשא בקרוב? האם יש לך תוכניות להביא ילדים בקרוב?
- ספרי לי על ניסיונות קודמים בעבודה.
- מהן לדעתך מעלותיך העיקריות? במה את חזקה במיוחד?
- כיוון שמעטים הם האנשים המושלמים, מהן מגרעותיך העיקריות?
- מהן החברות האחרות שהתראיינת בהן?
- כיצד את מתפקדת תחת לחץ? תני דוגמה.
- האם את מתיידדת בקלות? תני דוגמה.
- מדוע התפטרת/ פוטרת ממקום העבודה הקודם?
- מהם הדברים שהיית רוצה לדעת על החברה שלנו/ על התפקיד?

- מהי המשכורת שהיית רוצה לקבל?
- תארי קונפליקט שהיה לך עם ממונה או עמית. כיצד הוא נפתר?
- עם איזה מנהל את מסתדרת הכי טוב? עם איזה לא? מדוע?
- איפה את רואה את עצמך חמש שנים מהיום?
- באיזה תחום את מעוניינת לעבוד? באיזה תפקיד לא תסכימי לעבוד?
- האם את מעדיפה עבודת שטח או משרד, עבודת צוות או לבד, עבודה טכנית או מול אנשים?
- מהם היתרונות והחסרונות שלך לתפקיד המוצע?
- מהן ציפיותיך מהתפקיד המוצע?



הכנה לריאיון עבודה – טיפים

ריאיון עבודה הינו שיחה בין מעסיק ו/או בין מומחה מטעמו, לבין מועמדת לעבודה. במהלך הריאיון, המעסיק מנסה לברר את מידת התאמת המועמדת לתפקיד, אולם גם המועמדת מעוניינת לבדוק את מידת ההתאמה של העבודה לצרכיה, רצונותיה וכישוריה. על מנת לצלוח את הריאיון יש לבצע עבודת הכנה מקדימה: מומלץ לעשות שיעורי בית סביב הכרת הארגון והתפקיד אליו מועמדים. על בסיס ידע זה, למדי כיצד להציג את עצמך במונחים של היתרונות שלך לתפקיד ולארגון. **חשוב לזכור** כי ההתרשמות מהמועמדת נוצרת מהמסרים שהמועמדת מעבירה, מהדרך בה המסרים מועברים וכן מה"כימיה" בין המועמדת למראיין.

לפני הריאיון:

התפקיד:

הסבירי לצעירה שלקראת כל ריאיון עבודה עליה להכיר ולהבין היטב את התפקיד המוצע ומאפייניו. עליה לזהות את המיומנויות, הכישורים והתכונות הבולטות שלה אשר נדרשים לתפקיד זה, ולהיות מסוגלת לענות על השאלה: "מה בעצם מחפשים בשביל תפקיד זה?"

אני:

אמרי לצעירה כי עליה להיות מוכנה להציג את עצמה ואת היתרונות שיש לה המתאימים לטעמה לתפקיד. לשם כך, עליה לזהות מראש את היתרונות העיקריים שלה, ולהשתמש בהם בקטגוריות הבאות:

א. כישורים/מיומנויות רלוונטיות

זוהי את הכישורים/המיומנויות שרכשת במהלך כל הפעילויות וההתנסויות שלך אשר תואמות את המיומנויות הדרושות לתפקיד. עלייך להיות מסוגלת להביא דוגמאות למצבים בהם כישורים אלו באו לידי ביטוי.

ב. מיומנויות שכל המעסיקים מחפשים

מחקרים שונים מראים כי מעסיקים רבים, בכל תחומי הקריירה, מחפשים מועמדים/ מועמדות עם המיומנויות הכלליות הבאות: יחסי אנוש טובים, יכולת עבודת בצוות, ניסיון בעבודה עם מחשבים, תקשורת טובה (בע"פ ובכתב), כושר ניתוח ויכולת ללמוד. עלייך לקבוע לעצמך מהם היתרונות שלך במיומנויות אלה ולחשוב על דוגמאות למקומות בהם רכשת או יישמת מיומנויות אלה.

ג. מאפיינים אישיותיים

בנוסף למיומנויות המקצועיות, עלייך להגדיר את התכונות החזקות שלך (אחריות, רצינות, חברותיות, אכפתיות, חוש הומור, התמדה, וכד') שאותן היית רוצה להציג למראיין. חשבי על דוגמאות בהן תכונות אלו באו לידי ביטוי בעולם העבודה.

ד. ניסיון ממשי

זוהי את ההתנסויות המעשיות הרלוונטיות עבור התפקיד (התנדבויות, עבודות בתקופת הלימודים, צבא, שירות לאומי וכד'). עבור כל התנסות, קבעי את ההיבטים המרכזיים שברצונך להציג.

ה. קורות החיים שלך

השאלות בריאיון מתבססות לרוב על קורות החיים שהגשת, לכן, לפני הריאיון עלייך לעבור שוב על קורות החיים ולרענן את זיכרונוך לגבי כל הכתוב שם.

ו. מידת העניין שלך בתפקיד

אחד הקריטריונים החשובים בבחירת מועמדים הוא מידת העניין שמביע המועמד בתפקיד, בארגון ובתחום הקריירה. עלייך להיות מסוגלת לתת סיבות ממשיות מדוע את מעוניינת בתפקיד וכיצד את יכולה לתרום לתפקיד ולהצליח בו.

ז. מה עם נקודות התורפה שלי?

מודעות לנקודות תורפה תעזור לך להכין את עצמך לקראת הריאיון: עלייך לזהות אותן בהקשר של התפקיד הנוכחי, ולחשוב כיצד ניתן להציגן כך שיתפסו ככאלה שניתן להתגבר עליהן, ואף שיש בהן משום יתרון. **את לא אמורה "למכור" את נקודות התורפה שלך בריאיון, אבל עלייך להיות מוכנה לדון בהן באם תידרשי לכך.**

הארגון

לקראת הריאיון כדאי לברר מספר פרטים על הארגון. להלן מספר דוגמאות:

- ✓ שמות האנשים שאת מכירה בארגון.
- ✓ גודל יחסי של הארגון.
- ✓ מטרת הארגון.
- ✓ מבנה הארגון.
- ✓ קווי ייצור עיקריים/ תחומי שירות.
- ✓ מי הם לקוחות הארגון?
- ✓ איך הארגון משווק את מוצריו?
- ✓ מול מי הארגון מתחרה?



להתאמן, להתאמן ושוב להתאמן.

לדעת להתראיין זו מיומנות. כדאי לעשות סימולציות לריאיון, לשם כך ניתן להיעזר במלווה, באנשי מקצוע או בחברים ובני משפחה אשר יש להם נגיעה לדבר.

במהלך הריאיון**הופעה - מה ללבוש לריאיון?**

זו שאלה שמטרידה רבים, ואכן כדאי לתת עליה את הדעת. לריאיון יש להופיע בצורה נקייה ומסודרת. הלבוש צריך להיות "סולידי" וברמה הנדרשת - לא זרוק מדי ולא מכובד מדי. אם את מכירה את המקום, כדאי לשים לב איך העובדים האחרים בו מתלבשים, ולהתלבש קצת יותר מכובד מהנורמה.

שאלות שיייתכן ותישאלו בריאיון העבודה

השאלות בריאיון מתחלקות למספר נושאים עיקריים: שאלות על אופיך, מטרותיך, השכלתך, עבודותיך הקודמות והיכרותך את הארגון. בהכנה לריאיון עבודה חשוב לדעת מהם השאלות הנפוצות העולות בריאיון, וכן להתכונן למענה לשאלות קשות או פחות נעימות. הכנה מוקדמת מסייעת להתמודדות בעת הריאיון, וכן נוסכת תחושת ביטחון ורוגע לקראת הריאיון ובמהלכו. להלן דוגמאות לשאלות המוצגות בריאיון, לחלק מהשאלות תמצאי טיפים למענה.

על עצמך - שאלות על אופיך ויחסי אנוש

1. ספרי לי על עצמך.
2. מהן תכונותיך החזקות/חלשות. מה מהן היית רוצה לשפר? נקבי בתכונה שלילית המאפיינת אותך.



לשאלה זו מגוון גרסאות ומטרות לקבל מידע לגבי חולשותיך. כולם מכירים את ההמלצה המקובלת לציין חולשה, כגון: "אני פרפקציוניסטית", במטרה לגרום לתכונה זו להיראות כדבר חיובי. זה לא מרשים את המראיין, שכן הוא שמע את זה כבר מאות פעמים, ולרוב יבקש ממך לציין חולשה נוספת.

שאלה זו באה לבחון את רמת המודעות שלך לגבי עצמך, כולל חסרונותיך, מתוך הנחה שמי שמודעת למגרעותיה, קל לה יותר לשלוט בהן. כמו כן, שאלה זו נועדה לבחון את רמת הכנות והפתיחות שלך כלפי אדם זר (המראיין), וכן את רמת הביטחון שלך ביכולותיך; עד כמה את מסוגלת להודות בנקודות השליליות שלך מבלי שתאמיני שהדבר גורע מכשירותך והתאמתך לתפקיד.

3. תארי החלטה שקיבלת בזמן האחרון.
4. במה את נוהגת להשקיע מאמצים?
5. איך את מגדירה הצלחה? ספרי על אירוע שבו הרגשת שהצלחת.
6. מה הממונה/עמיתים היו אומרים עלייך?
7. טעויות שעשית בעבר - מה למדת מהן? תני דוגמה.
8. איך את עובדת תחת לחץ? תני דוגמה למצב לחץ שהיית בו - כיצד תפקדת?
9. למה שאעסיק דווקא אותך?
10. תארי קונפליקט שהיה לך עם ממונה או עמית. כיצד הוא נפתר?

בחרי קונפליקט שמציג את יכולתך לפתור בעיות ושמציג צדדים חיוביים בך.

11. עם איזה מנהל את מסתדרת הכי טוב? עם איזה לא? מדוע?

12. מה תחביבייך, ומה את אוהבת לעשות בשעות הפנאי שלך?

מטרות

13. איפה את רואה את עצמך בעוד חמש שנים?

מטרת השאלה לבחון את כיוון ההתפתחות שלך, האם יש לך שאיפות מקצועיות ומהן. ועד כמה את מזוהה עם התפקיד אליו את מועמדת ומעוניינת להמשיך ולהתפתח בו. כמו כן, האם את מסוגלת לתכנן לטווח רחוק את צעדייך ועד כמה. דרך אחת לענות על שאלה זו היא: "בעוד חמש שנים, אני חושבת שארצה להמשיך ללמוד ולגדול לתוך תפקיד עם יותר תחומי אחריות ולהיות גורם משמעותי בארגון".

14. כמה את מקווה להרוויח בעוד חמש שנים?

15. אילו מטרות קבעת לעצמך לעתיד הקרוב? כיצד את מתכוונת להשיג את המטרות הללו?

שירות צבאי/ שירות לאומי

16. מה עשית בשירות הצבאי/ הלאומי?

עבודה

17. תארי את התפקיד האידיאלי בעינייך.

18. באיזו סביבת עבודה הרגשת הכי נוח בעבר? מדוע?

19. אילו שלושה דברים הכי חשובים לך בעבודתך?

20. מבין העבודות שביצעת, איזו עבודה הייתה הכי מעניינת עבורך? מדוע?

21. מה עשית כשנתקלת בסיטואציה הבאה...? (הביאי דוגמה לסיטואציה מעולם העבודה בהתאם לתפקיד).

שאלות על מקום עבודתך הקודם/הנוכחי

22. תארי יום עבודה אופייני בעבודתך הקודמת.

23. ספרי על משימה, פרויקט או תהליך שאת הובלת?

24. ספרי על פרויקט או משימה בה נכשלת. מה היית עושה אחרת?

מטרת שאלה מסוג זה היא לבחון את היכולת שלך להיות ביקורתית כלפי עשייתך, ובעקבות כך ללמוד מטעויות שאת מבצעת. בנוסף, המראיין מנסה לקבל מידע על התחומים עימם את מתקשה.

25. מה לדעתך יהיו האתגרים המרכזיים בעבודה החדשה?

במענה לשאלה זו ניתן להבין עד כמה את מכירה ומבינה את התפקיד החדש, האם את מבינה את מורכבות התפקיד מבחינה מקצועית, אישית ובין-אישית. בנוסף, במענה לשאלה זו ניתן לקבל מידע לגבי מה נחשב בעינייך כאתגר. האם את מתייחסת רק להיבטים המקצועיים של התפקיד עצמו או גם להיבטים הקשורים לארגון, לצוות, ליחסים הבין-אישיים, ועוד.

26. מדוע את רוצה לעזוב את מקום עבודתך הנוכחי? למה עזבת את מקום עבודתך האחרון?

מאחורי כל עזיבה יש מידע חשוב עלייך כעובדת. אם עזבת מיוזמתך חשוב להבין מהי הסיבה; האם התפקיד מיצה את עצמו מבחינתך, האם היה אירוע מסוים או תהליך שהתקשית להתמיד עימו? מהו? ואם פוטרת; מה הייתה הסיבה לכך? חשוב לא לומר דברים רעים על המעסיק הקודם, אלא לומר משהו כמו "לא הסתדרתי עם המנהל, היום אני רואה את הדברים בצורה אחרת," או "חיפשתי למצות את עצמי", וכד'.

27. מה אהבת ומה לא אהבת במקום העבודה?

שאלה זו נשאלת בדרך כלל לגבי מקומות עבודה רלוונטיים לתפקיד אליו הינך מועמדת. מטרת השאלה להבין מהן נטיותיך, לאיזה סוג עיסוק את נמשכת, מה מניע אותך בעבודה, ולהיפך, מה מקשה עלייך ומה גורם לך תסכול. בהמשך, סביר להניח כי המראיין ירצה לבחון כיצד את מתמודדת עם הקשיים שהצגת.

28. מדוע לא הייתה לך עבודה זמן רב כל כך?

במידה וקיימים "חורים" בקורות החיים שלך, צאי מנקודת הנחה כי שאלה בעניין זה תעלה. צייני מה עשית בתקופה זו בצורה חיובית ומקדי את הדברים אל עבר ההווה והעתיד למשל: "כרגע אני מחפשת משרה בה אוכל למצות את עצמי".

לגבי החברה/ הארגון/ מוסד הלימודים

29. מה את יודעת על הארגון שלנו?



חשוב לא למקד את התשובה סביב תנאים שהחברה מציעה, משום שזה יגרום למראיין לחשוב כי את רוצה לעבוד בארגון ללא קשר למוטיבציה אמיתית לתפקיד.

30. מדוע את מעוניינת בנו?

31. לו היית את מחפשת עובדת למשרה הזו, אילו תכונות היית מחפשת?

32. האם את מעדיפה עבודת שטח או משרד, צוות או לבד, עבודה טכנית או מול אנשים?

33. באילו דרכים את יכולה לתרום לארגון שלנו?

34. מהם הקריטריונים שלך להעריך ארגון שבו את שואפת לעבוד?

35. מהן ציפיותיך מהתפקיד המוצע?



בירור הציפיות מאפשר למראיין להבין כיצד את תופסת את התפקיד, האם את ריאלית בציפיותיך, ממה את חוששת ומה הסבירות שתהיי שבעת רצון מהתפקיד, זאת מתוך הנחה שלא ניתן לעשות משהו בצורה טובה לאורך זמן כאשר לא נהנים ממנו.

36. מהן ציפיות השכר שלך?



תשובה מתאימה: "אני מניחה שרמת השכר הנהוגה במשרה מסוג זה תתאים לי ואשמח לקבל פרטים על הנהוג בארגון". רצוי מאוד שהמעסיק הוא שיציע את גובה השכר, כך לא יקרה שתדרשי פחות ממה שהמעסיק היה מציע לך בעצמו. אם המעסיק בכל זאת יתעקש לשמוע ממך מה השכר שאת דורשת – כדאי שתציני טווח סביר הנהוג לתפקיד בענף זה. חשוב להיות קשובה ופתוחה לאפשרות שבשלב הראשון תתפשרי על מעט פחות, מתוך מטרה לשפר את תנאיך לאחר שיווצרו יחסי אמון ויכוח יכולותיך המקצועיות. גם אם קיבלת הצעת שכר נמוכה מהמצופה – נסי להבין את מניעי המציע, וכן לבחון אותם כמרכיב אחד בתוך מכלול של תנאים חשובים: התאמתך לתפקיד, מידת העניין שתמצאי בו, אפשרויות הקידום מתפקיד זה, תרומת התפקיד לידע המקצועי ולניסיון שלך, היציבות שתקנה לך המשרה, קירבת מקום העבודה לביתך, הרושם שלך מהמעסיק ומהממונים עלייך והאם סביבת העבודה נעימה.

37. מה מעניין אותך במה שאנחנו עושים?
 38. מה בעבר התעסקותי שלך יהיה לך לעזר אם תעבדי אצלנו?
 39. מה הדבר החשוב ביותר שהארגון שלנו יכול לעשות על מנת לעזור לך להשיג את המטרות שלך?

שאלות על התפקיד הספציפי (לדוגמה שירות לקוחות)

40. האם יש לך ניסיון בתפקידי מתן שירות? מהו?
 41. האם יש לך ניסיון כלשהו במכירות? (רוב תפקידי מתן השירות כוללים מכירה מסוימת).
 42. תארי אירוע בו טיפלת בלקוח שהגיע להתלונן.
 43. ספרי על אירוע שזכור לך בתור בותנת שירות.
 44. אילו מאפיינים צריכים לפי דעתך להיות לבותנת שירות מוצלחת?
 45. אילו מאפיינים מתוך אלו שמנית בולטים אצלך? באילו את חלשה יחסית?
 46. מדוע את מעוניינת לעבוד בתפקיד?

שאלות שבאפשרותך לשאול בסוף הריאיון

47. איך נראה יום עבודה אופייני בתפקיד?
 48. איפה נמצאת המשרה מבחינת המבנה הארגוני?
 49. מה כוללת ההכשרה לתפקיד זה?
 50. אילו דרכי הערכה קיימים לתפקיד זה?
 51. מהו טווח הזמן לקבלת תשובה לריאיון?/ מהו המשך התהליך?
 52. שאלות נוספות הקשורות בתפקיד/בארגון.

טיפים לריאיון:

- ✓ קחי איתך העתקים של קורות החיים, מסמכים ומכתבי המלצה. שמרי העתקים אלו בתיק, ותוציאי אותם רק אם תתבקשי לכך.
- ✓ הגיעי מספר דקות לפני הריאיון (לריאיון אסור לאחר!) כדי שיהיה לך קצת זמן להירגע מהדרך, למצוא את המקום ולבצע בדיקה אחרונה של המראה שלך.
- ✓ חשוב להיות מנומסת לכל האנשים שאת פוגשת מרגע שהגעת למקום הריאיון ועד לרגע שאת עוזבת אותו. זכרי – את מועמדת, וגם מחוץ לזמן הריאיון עצמו בודקים אותך (אפילו המזכירה...).
- ✓ מודעות לשפת הגוף: לחיצת יד, קשר עין טוב, חיוך.
- ✓ הדגישי את יכולות הלמידה שלך!

לאחר הריאיון

הופעה - מה ללבוש לריאיון?

- ✓ העריכי את תפקודך בריאיון וכתבי לעצמך הערות.
- ✓ באם נתבקשת במהלך הריאיון להשלים מסמכים (המלצות/תעודת בוגר וכד'), דאגי לעשות זאת במהירות האפשרית.
- ✓ אם לא חזרו אלייך ממקום הריאיון כעבור שבועיים או כעבור טווח הזמן שהגדירו לך לקבלת תשובה, את יכולה ליזום בעצמך שיחה ולברר את מקומך.

בהצלחה!



זכויות במקום העבודה

מטרת המפגש:

- ✓ במפגש הנוכחי נעסוק בשלושה נושאים מרכזיים:
- 1. היכרות עם זכויות במקום העבודה.
- 2. התעמרות במקום העבודה
- 3. היכרות לעומק של חוק למניעת הטרדה מינית.

הקדמה:

צעירות רבות שמגיעות ממצבי סיכון אינן מודעות לזכויותיהן בעולם העבודה. העובדה שלא היה להן מודל לחיקוי או הורה שיכול להכין אותן להשתלבות בעולם העבודה, מוביל לחוסר מודעות לזכויות שלהן ולפגיעות בהן כנשים עובדות. לעיתים, במקומות עבודה מסוימים מזהים את מצבן הייחודי כנעדרות עורף משפחתי וכנעדרות משאבים ומנצלים אותו לרעה. כך לדוגמה, כאשר מנהלים או עובדים מדרגים שונים במקום העבודה יודעים שהצעירות זקוקות לעבודה כצורך קיומי ואינן יכולות לאפשר לעצמן להתפטר, הם מסוגלים לפגוע בתנאי העבודה שלהן, לקצץ שעות, לפגוע בשכר, לסדר להן משמרות לא רצויות או לדרוש מהן עשייה ללא תמורה.

חשוב להקשיב לחוויה האישית של הצעירה, דרך זה נוכל לעזור לה לזהות מקרים של התנהלות לא מקובלת, וכן התנהלות הנחשבת כמקובלת.

דוגמאות:

1. אחד המנהלים דרש מדי יום מצעירה לשלוח הודעות ולהתקשר לכלל העובדים (30 עובדים ועובדות) לקראת משמרת הבוקר המתחילה בשעה 7:00, היות שאלו מאחרים לעבודה. המנהל לא הציע לפצות את הצעירה על כך, והיא מצידה לא הבינה שזה לא תקין.
 2. צעירה שעבדה במפעל, הובטח לה במעמד הריאיון שכר של 35 ₪ לשעה. הצעירה החלה את עבודתה בטרם חתמה על חוזה העבודה עקב טיפול ממושך ולקוי בעניין החוזה, וכך רק לאחר חודש היא חתמה על חוזה העבודה. בתלוש השכר גילתה כי השכר המשולם לה הוא שכר מינימום, והיא לא מתוגמלת בעבור נסיעות או תנאים נוספים. כלומר, רק בדיעבד גילתה הצעירה שמשלמים לה את השכר הנמוך ביותר, וכן ששאר העובדים מקבלים תנאים נוספים מעבר לשכר היסוד (כמו נסיעות, אוכל), ולא רק הם אלא גם עובדים ששימשו בתפקיד זה אחריה.
 3. צעירה שסבלה מהשפלה מצד המעסיק שלה, בשיחות פרטיות ומול עובדים אחרים, סבלה בהמשך מהתעמרות מצד עובדים אחרים ולא התלוננה או פעלה בנדון.
- מקרים אלו ואחרים הינם מנת חלקן של צעירות המגיעות ממצבי סיכון והם גדולים באחוזים ניכרים יותר מאשר באוכלוסייה כולה, זאת משום שנראה כי הפוגעים מזהים את מצב הצעירה ואת חולשותיה ואינם חוששים שזו תתלונן.
- נתון מטריד במיוחד שעלה מהמחקר של ד"ר תהילה רפאלי עבור פורום ארגוני צעירות הצביע על כך "שצעירות במצבי מצוקה מתמודדות עם הצעות למין תמורת כסף במקום עבודתן. הצעירות התייחסו להצעות לא נאותות שקיבלו במקום העבודה, הכוללות גם הצעות למין תמורת טובות הנאה או כסף".

גם במקרים אלו של הטרדה מינית, הפוגעים יודעים שהצעירה לא תתלונן כדי לא לסכן את מקום עבודתה. העמקה בנושא של זכויות עובדים, התעמרות בעבודה, החוק למניעת הטרדה מינית והיכרות עם דרכי התמודדות ומקורות מידע וסיוע, יעניקו לצעירה את הביטחון לצאת לעולם העבודה, לעמוד על זכויותיה ולצמצם למינימום את אפשרות הפגיעה.

פתיחה:

רגע לפני הכניסה לעולם העבודה, חשוב שנדע מהן הזכויות שלנו במקום העבודה.

תרגיל- שאלון הזכויות הגדול

הציגי לצעירה את השאלון המופיע [בנספח 1](#) ובקשי ממנה לסמן לצד כל משפט מה נכון ומה לא נכון. להלן הסבר על כל זכות. חשוב לעבור עם הצעירה על תשובותיה ולבחון עד כמה היא מכירה את הזכויות המגיעות לה.

משפט	נכון/ לא נכון
1. שכר מינימום לחודש עבודה מלא הינו 5,300 ₪.	נכון.
2. שכר המינימום לשעה הינו 25 ₪ לשעה.	לא נכון. שכר המינימום לשעה הינו 29.12 ₪ לשעה.
3. אין חובה לשלם דמי נסיעות.	לא נכון. עובדת הזקוקה לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה זכאית להחזר הוצאות נסיעה עבור כל יום שבו השתמשה (או עשויה להשתמש) בתחבורה, אלא אם כן יש הסעות מטעם המעסיק למקום עבודתה. ההחזר על בסיס חופשי חודשי/חופשי יומי.
4. אם נעשתה טעות בתלוש השכר, אין לעובדת דרך לתקן את הטעות.	לא נכון. יש לפנות למעסיק או למחלקת שכר ולהציג את הטעות. ניתן לקבל החזר תשלום בנפרד או בתלוש השכר הבא.
5. מפרישים דמי פנסיה רק לאחר שנה במקום העבודה.	לא נכון. נחלק לשני מקרים: 1. אם אין לעובדת ביטוח פנסיוני קודם (או שיש לה ביטוח פנסיוני שאינו בתוקף), היא תהיה זכאית לביטוח פנסיוני רק כעבור 6 חודשים מתחילת העסקתה במקום העבודה. 2. אם יש לה ביטוח פנסיוני קודם שעדיין בתוקף, היא תהיה זכאית לביטוח פנסיוני מיומה הראשון בעבודה.

משפט	נכון/ לא נכון
<p>6. במידה והמנהל דורש מהעובדת לעבוד ביום שבת, היא לא יכולה לסרב.</p>	<p>לא נכון. עובדת זכאית לסרב לעבוד ביום המנוחה השבועי או בחג, בשל איסור על-פי מצוות דתה. החל מה-01.01.2019, עובדים ועובדות יהיו זכאים לסרב לעבוד ביום המנוחה השבועי או בחג מכל סיבה שהיא, ולא רק בשל איסור על-פי מצוות דתם. הזכאות לסרב לעבוד ביום המנוחה השבועי או בחג אינה חלה על מקומות עבודה מסוימים וקיימת רשימה של היוצאים מין הכלל באתר "כל זכות". למעסיק אסור להפלות עובדת בקבלה לעבודה ולסרב לקבלה לעבודה רק בשל כך שהיא אינה מסכימה לעבוד ביום המנוחה השבועי או בחג.</p>
<p>7. העסקת עובדת מעבר לשעות המוגדרות כשעות יום עבודה מלא או שבוע עבודה מלא מוגדרת כהעסקה בשעות נוספות המזכה את העובדת בתוספת תשלום.</p>	<p>נכון.</p>
<p>8. המעסיק מחויב להעמיד לרשות העובדת מקום ישיבה, ולאפשר לה לעבוד בישיבה, אלא במקרים מיוחדים בהם אופי העבודה אינו מאפשר ישיבה.</p>	<p>נכון.</p>
<p>9. רק העובדת רשאית לבחור מתי תנצל את ימי החופש שלה.</p>	<p>לא נכון. המעסיק רשאי לבחור מתי תנצל העובדת את ימי החופש שלה וכן לקבוע מראש ימים שבהם העובדת תצא לחופשה מרוכזת (כפויה).</p>
<p>10. מעסיק מחויב בתשלום שכר העובדת על בסיס חודשי בתום כל חודש שעבדה ולא יאוחר מהתשעה בחודש שלאחריו. תשלום לאחר היום התשיעי, יזכה את העובדת בפיצויים עבור הלנת שכר</p>	<p>נכון מאוד.</p>

דיון בנושא זכויות עובדים - חוויה אישית:

ערכי שיחה עם הצעירה ונסי לברר האם בעבר זכויותיה הופרו. האם פעלה בנושא? כיצד? חשוב לשוחח על פנייה למנהל ישיר/מחלקת שכר ודרישה לקבל את מלוא הזכויות. הסבירי לצעירה כי במקרה של פגיעה בזכויותיה בעבודה היא יכולה לפנות למספר גורמים: מנהל ישיר, משאבי אנוש, קרוב משפחה/ חבר/ מכר, מלווה, שי"ל - שירות ייעוץ לאזרח - בטלפון 118, מנהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה 2570*, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בטלפון 074-7696562, מוקד מענה ממשלתי מרכזי 1299. מקורות נוספים מופיעים [בנספח 2](#).



התעמרות במקום העבודה:

צפו יחד בסרטון המופיע להלן, עד דקה שש:

https://www.youtube.com/watch?v=UPH23I99_t4

לאחר הצפייה, שאלי את הצעירה האם ההתנהגות שהוצגה בסרטון נורמטיבית בעיניה? מה לא בסדר, לדעתה, בהתנהגות של המנהלת? מהי התעמרות במקום העבודה? האם היא חוותה התעמרות בעבודה או סיטואציות שהרגישה איתן לא נעים? חשוב לציין שהתעמרות יכולה להיחווה ממנהלים/ מנהלות/ מעמיתים/ עמיתות לעבודה, או כפיפים/ כפיפות.

הערה למלווה:

התגובות השכיחות למצבים של התעמרות או תקיפה/הטרדה מינית נעות על פני רצף fight, flight or freeze. תגובות אלה הן חלק ממנגנון הישרדותי-אבולוציוני אשר מכין את האישה להתמודדות פיזית עם איום או סכנה מיידית.

כאשר נשים מגיבות בקיפאון או בריחה (מבוכה), הן חשות לאחר מכן כעס ואשמה כבדה על כך שלא פעלו לעצור את הפגיעה. הן ביקורתיות ושיפוטיות כלפי אופן התגובה שלהן. חשוב להכיל את התגובות שמציגה הצעירה לסיטואציות קשות אלו ולא לשפוט אותה. זוהי תגובה נורמטיבית למצב לא נורמטיבי של פגיעה ב-well being של האדם. עם זאת, חשוב לעזור לצעירה להכיר באפשרויות העומדות בפניה במצבים אלו. תרגול והתנסות בדרכי התמודדות שונות יסייעו לצעירה לחזק את ביטחונה ביכולת ההתמודדות מול מצבי פגיעה. התעמרות בעבודה היא התנהגות פוגענית המופנית כלפי אדם באופן חוזר ונשנה, לא כאירוע "חריג" וחד-פעמי, אלא במספר אירועים נפרדים, והיא יוצרת עבור האדם סביבה עוינת, פוגענית, כוחנית ודורסנית במסגרת יחסי עבודה.

המונח התעמרות בעבודה או התנכלות תעסוקתית מתאר התנהגות שאינה פיזית החוזרת על עצמה במסגרת העבודה, שהיא מטרידה, משפילה ופוגעת.

- אירוע חריג וחד-פעמי אינו מהווה התעמרות בעבודה, אלא יש צורך במספר אירועים נפרדים החוזרים על עצמם.
 - התעמרות בעבודה יכולה להתרחש על ידי המעסיק, על ידי עמיתים לעבודה או על ידי אדם אחר שאינו מועסק במקום העבודה אך נמצא בקשרי עבודה עם העובד.
 - התעמרות בעבודה כוללת בין היתר:
 - צעקות וקללות כלפי העובדת.
 - התעלמות מופגנת מהעובדת וגרימה לבידוד או החרמתה במקום העבודה.
 - איסורים משפילים ופוגעניים על העובדת או משימות משפילות.
 - ביקורת מוגזמת על העובדת והבעת חוסר שביעות רצון מתמדת.
 - האשמות שווא והפצת שמועות מזיקות על העובדת.
 - פגיעה ביכולתה של העובדת להצליח בתפקידה.
 - הפקעת סמכויות מהעובדת.
 - חדירת יתר לפרטיות העובדת.
- כעת בררי עם הצעירה מה היא חושבת שניתן לעשות במקרה שהיא חווה התעמרות במקום העבודה. הציגי בפני הצעירה מספר אופני התמודדות עם סיטואציה שכזו:
1. "זה לא נעים לי" - תקשורת אסרטיבית המביעה את מורת רוחה לנוכח הסיטואציה. בקשה חד-משמעית ואסרטיבית מצד הצעירה כי הסיטואציה לא נעימה לה והיא מבקשת שזה ייפסק.
 2. פנייה ישירה לממונים/ משאבי אנוש בארגון - דיווח מפורט על המקרה.
 3. פנייה לחבר/ משפחה/ מכר/ גורם מקצועי בבקשה לעזרה בהתמודדות עם הנושא.

סימולציה:

הציגי לצעירה את הסיטואציה הבאה:

את מנהלת משרד בחברת עורכי דין הכולל חמישה עורכי דין. מזה תקופה ארוכה, דנית, אחת מעורכות הדין, פונה אלייך בצורה מזלזלת ונוהגת לצעוק עלייך בקולי קולות מול כולם בסיטואציות שונות; כשאת יוצאת להפסקת צוהריים ולא עונה לשיחות טלפון, כשאת לא מכניסה את החלב למקרר מייד כשמגיע משלוח, כשאת עסוקה בדברים אחרים בדיוק כשהיא מבקשת ממך פסק דין כזה או אחר ומצפה לקבל אותו באופן מיידי. כיצד תתמודדי?

*כדאי לערוך סימולציה מלאה בה את, המלווה, לוקחת את התפקיד של דנית ומתנהגת בצורה לא נעימה כלפי הצעירה.

לאחר הסימולציה, חשוב להבהיר לצעירה כי מדובר בסיטואציה מאוד לא נעימה, עם זאת תרגול עמידה אסרטיבית אל מול תוקפנות, וכן פנייה לממונים/ אנשי מקצוע/ חברים, תסייע לה להתמודד עם המצב ולא להמשיך להיפגע.

החוק למניעת הטרדה מינית בעבודה

תרגיל- הצגת מקרים

הציגי לצעירה את המקרים הבאים והציעי לה למלא את [נספח 3](#). לגבי כל מקרה יש לרשום האם מדובר בהטרדה מינית ולהסביר מדוע.

הסבר למלווה

מקרים	האם מדובר בהטרדה מינית? כן/לא
מקרה 1 - דנה ויריב עובדים יחד במפעל, יריב פנה לדנה לאחרונה ושאל האם היא מוכנה לצאת איתו לדייט, דנה סירבה. יריב החליט שהוא לא מוותר ולכן גם ביום שלמחרת פנה אליה והציע לצאת איתו להופעה, היא שוב סירבה. יריב חשב לעצמו והחליט שבפעם הבאה יהיה יותר תקיף וזה מה שיוביל לתשובה חיובית. הוא פנה לדנה והציע ערב בלתי נשכח, ושכדאי שתלבש משהו סקסי!	כן. מדובר בהטרדה מינית. מדובר בהצעה חוזרת בעלת אופי מיני, המופנית לאישה אשר הראתה למטריד כי אינה מעוניינת בהצעות האמורות.
מקרה 2 - יריב המנהל של דנה פנה אליה וביקש שתגיע לעבודה בתור מארחת במסעדה שלו בבגדים שיותר מבליטים. הוא אמר לה שהוא חושב שהיא סקסית בטירוף ושהיא חייבת להבליט את מה שיש לה. גם כדי שהוא ייהנה.	כן. מדובר בהטרדה מינית. מדובר בהתייחסויות חוזרות ונשנות המופנות לאישה, המתמקדות במיניותה, תוך כדי ניצול יחסי מרות. זו הטרדה מינית גם אם המוטרדת לא הראתה למטריד כי אינה מעוניינת בשיח שכזה.
מקרה 3 - לאחרונה התקיימה מסיבת בריכה לכלל העובדים במפעל. יריב צילם תמונה של דנה בבגדים והחליט להעלות אותה לרשת. גיל שראה את התמונה הציע ליריב להוריד אותה מהרשת, בעיקר אם יריב לא ביקש רשות מדנה.	כן. מדובר בהטרדה מינית. פרסום תצלום של חברה לעבודה ללא הסכמתה, תוך התמקדות במיניותה, בניסיונות שבהן הפרסום עלול להשפיל אותה לבזותה.

החוק למניעת הטרדה מינית:

<https://www.youtube.com/watch?v=s9oBDNjZlo0>

הציגי לצעירה את הסרטון ועברו יחד על [נספח 4](#) המציג את החוק למניעת הטרדה מינית.

חשוב לברר עם הצעירה האם קרו לה מקרים דומים בעבודה בהם היא הרגישה לא בנוח? כיצד התנהלה במצב שכזה? האם קפאה על מקומה? האם הייתה נבוכה מאוד? האם הצליחה להגיב? הקשיבי לצעירה וחשבי יחד איתה באילו דרכים נוספות ניתן להתמודד עם סיטואציה כזו מורכבת, זאת במטרה להבטיח את בטחונה האישי של הצעירה ולהכיר את הכלים העומדים לרשותה בהתמודדות עם סיטואציה שכזו.

דרכי התמודדות:

1. לערב חברות או אדם משמעותי כלשהו ולספר להם את הדברים ולהקשיב לעצתם בנושא.
2. להתייעץ עם מרכז הסיוע 1202. ניתן גם להתכתב בצ'אט בלינק הבא: <https://www.kolmila.org.il>
3. לעמוד באסרטיביות מול האדם המטריד ולומר לו נחרצות להפסיק מייד! לציין כי השיח לא נעים לך.
הערה למלווה- כפי שצוין קודם, רוב הנשים בסיטואציות של הטרדה מתקשות להגיב.
4. לפנות למחלקת משאבי אנוש או גורם אחר האחראי על נושא "מניעת הטרדה מינית במקום העבודה" ולספר על ההטרדה.

לסיכום המפגש-

במפגש הנוכחי עסקנו בזכויות של הצעירה בעולם העבודה. הציגי לצעירה כי את סמוכה ובטוחה כי החשיפה לזכויות המגיעות לה תסייע לה למנוע אותן, כמו גם להתמודד עם סיטואציות עתידיות של פגיעה העלולות להתרחש.

תרגיל - שאלון הזכויות הגדול

נכון/ לא נכון	משפט
	1. שכר מינימום לחודש עבודה מלא הינו 5,300 ₪.
	2. שכר המינימום לשעה הינו 25 ₪ לשעה.
	3. אין חובה לשלם דמי נסיעות.
	4. אם נעשתה טעות בתלוש השכר, אין לעובדת דרך לתקן את הטעות.
	5. מפרישים דמי פנסיה רק לאחר שנה במקום העבודה.
	6. במידה והמנהל דורש ממני לעבוד ביום שבת, אני לא יכולה לסרב.
	7. העסקת עובדת מעבר לשעות של יום עבודה מלא או שבוע עבודה מלא, מוגדרת כהעסקה בשעות נוספות המזכה את העובדת בתוספת תשלום.
	8. המעסיק מחויב להעמיד לרשות העובדת מקום ישיבה ולאפשר לה לעבוד בישיבה, אלא במקרים מיוחדים בהם אופי העבודה אינו מאפשר ישיבה.
	9. רק העובדת רשאית לבחור מתי תנצל את ימי החופש שלה.
	10. מעסיק מחויב בתשלום שכר העובדת על בסיס חודשי בתום כל חודש שעבדה, ולא יאוחר מהתשעה בחודש שלאחריו. תשלום לאחר היום התשיעי יזכה את העובדת בפיצויים עבור הלנת שכר .

רשימת אתרים וקו חם לזכויות עובדים:

- [אתר ההסתדרות](#) ✓
- [אתר כל זכות](#) ✓
- [זרוע העבודה - זכויות עובדים](#) ✓
- [פורום זכויות עובדים | התאגדות עובדים](#) ✓
- [איגוד ומרכזי הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית](#) ✓
- [צ'אט סיוע אנונימי](#) ✓

הסבר	האם מדובר בהטרדה מינית? כן/לא	מקרים
		<p>מקרה 1 - דנה ויריב עובדים יחד במפעל, יריב פנה לדנה לאחרונה ושאל האם היא מוכנה לצאת איתו לדיוט, דנה סירבה. יריב החליט שהוא לא מוותר ולכן גם ביום שלמחרת פנה אליה והציע לצאת איתו להופעה, היא שוב סירבה. יריב חשב לעצמו והחליט שבפעם הבאה יהיה יותר תקיף וזה מה שיוביל לתשובה חיובית. הוא פנה לדנה והציע ערב בלתי נשכח, ושכדאי שתלבש משהו סקסי.</p>
		<p>מקרה 2 - יריב המנהל של דנה פנה אליה וביקש שתגיע לעבודה בתור מארחת במסעדה שלו בבגדים שיותר מבליטים. הוא אמר לה שהוא חושב שהיא סקסית בטירוף ושהיא חייבת להבליט את מה שיש לה. גם כדי שהוא ייהנה.</p>
		<p>מקרה 3 - לאחרונה התקיימה מסיבת בריכה לכלל העובדים במפעל. יריב צילם תמונה של דנה בבגדים והחליט להעלות אותה לרשת. גיל שראה את התמונה הציע ליריב להוריד אותה מהרשת, בעיקר אם יריב לא ביקש רשות מדנה.</p>

החוק למניעת הטרדה מינית בעבודה

החוק למניעת הטרדה מינית/ מתוך הוויקיפדיה

מטרת החוק

חוק זה מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים.

החוק למניעת הטרדה מינית מגדיר חמישה סוגי התנהגות המהווים הטרדה מינית וקובע שהתנהגות כזו היא בגדר **עבירה פלילית** שעונשה מאסר **ועוולה אזרחית** המאפשרת לבית המשפט לפסוק **פיצוי ללא הוכחת נזק**. המעשים שלפי החוק הם בגדר הטרדה מינית:

- **סחיטה באיומים** – כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
- **מעשים מגונים** – סעיף זה מפנה לעבירה פלילית שקיימת מזה עשרות שנים בחוק העונשין הפלילי.
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות (כאשר ההצעות מוצעות תוך כדי ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול – זו הטרדה מינית גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות).
- התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות (כאשר התייחסויות נעשות תוך כדי ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול – זו הטרדה מינית גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות).
- התייחסות (אפילו חד-פעמית) מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית. בנוסף לאיסור הטרדה מינית, החוק אוסר גם התנכלות על רקע של הטרדה מינית, בין אם ההתנכלות היא כלפי המוטריד, כלפי אדם המסייע לו או עד בהליך שעוסק בהטרדה מינית. התנכלות היא עבירה פלילית ועוולה אזרחית.

מאחר שמקום העבודה הוא בדרך כלל המקום שבו תופעת ההטרדה המינית היא השכיחה ביותר ובו הפגיעה במוטריד אף חריפה יותר בשל האיום על פרנסתו, מוצע לחייב את המעביד בנקיטת אמצעים שיהיה בהם הן כדי למנוע את התופעה והן כדי לטפל בה ביעילות לאחר התרחשותה.

בהתאם לכך, החוק מטיל חובה מיוחדת על המעביד וקובע: "מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה על ידי עובדו או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה כאמור". במקרה שמעביד לא מילא את חובותיו על פי החוק והתקנות, הוא עשוי לשאת באחריות לעוולה שביצע לעובד.



נראות - פורום ארגוני צעירות
بنات - منتدى المنظمات النسوية الشابة
Forum for Young Women's NGO'S

מודל תעסוקה ברגישות מגדרית
לשאלות/ הכשרות/ הערות והארות
ביתן לפנות ל"נראות-פורום ארגוני צעירות"

דרך האתר

niroot.com
