

חלק א': תיאור מקרה - אורית, בת 40, מורה ומנחת קבוצות

לעבודת סיכום זו בחרנו לראיין את אורית, אשר עוסקת בתחומי ההוראה, הנחייה וייעוץ. אורית החלה את דרכה התעסוקתית בסביבות גיל 29 בערך, לאחר שסיימה ללמוד באוניברסיטה וגם ילדה את בנה. היא מפרנסת יחידה אך זוכה לתמיכה רחבה ממשפחתה. לדבריה לתחום עיסוק זה הגיעה לגמרי במקרה, כאשר ניתנה לה הזדמנות להדריך במקום מסוים, אז שמה לב שהיא טובה בכך וגם אוהבת את מה שהיא עושה. במהלך עשר השנים האחרונות היא עסקה בהוראה ובהנחיה, בהתחלה עבדה עם ילדים ולאחר מכן עם אנשים צעירים אך מבוגרים יותר, מגיל 18 ומעלה.

באמצע שנות ה-30 לחייה, ולאחר שכבר סיימה מספר תארים ועסקה בתחומה, היא ביצעה שינוי תעסוקתי כאשר החלה לעבוד בעסק משפחתי בתחום המכירות. תוך כדי עבודתה שם, אשר העשירה אותה בתחומים של יזמות וניהול עסק, היא הבינה כי לא בעסק המשפחתי היא רואה את עתידה, וכי היא עדיין מעוניינת להמשיך לעסוק בתחומים חברתיים-חינוכיים בהם היא יכולה לקדם אנשים.

בסיוע של פסיכולוגית תעסוקתית, ולאחר שיצאה מהעסק המשפחתי, חזרה אורית לתחום החברתי-חינוכי ועבדה בתפקיד ארגוני במתנ"ס בקידום תחום ההשכלה עבור צעירים ולאחר מכן כמורה במרכז שיקום לבעלי מוגבלויות בגיל העבודה. עם הזמן, החליטה אורית גם להתפתח כעצמאית בתחומי העיסוק שלה, על מנת להגדיל הכנסה ולדבריה לא להיות תלויה במעסיק אחד. בנוסף, היא רואה בעצמה יזמת שתמיד רצתה שיהיה לה עסק משל עצמה, ורק בשל נסיבות החיים וחשש מכישלון היא דחתה את הרעיון במהלך כל השנים. כיום, בעסק שלה היא עוסקת בתחום של יעוץ לכלכלת המשפחה וגם בהנחיית סדנאות הכנה של צעירים לעולם העבודה והלימודים. אורית מביאה לתחומי העיסוק החדשים שלה את הניסיון התעסוקתי שצברה במהלך שנות עבודתה ואת הידע והכישורים האישיים הייחודיים לה, ומעוניינת להתפתח עוד ולהרוויח יותר בעצמה.

חלק א': ניתוח וניהול קריירה

בחלק זה נערוך ניתוח של המקרה שבחרנו, בדגש על הנושאים: תכנון ומנהיגות בניהול קריירה בעידן של שינויים, ושלבי חיים וקריירה.

מקריאת הריאיון עם אורית למדנו, כי תחומי העניין התעסוקתיים שלה לא היו ברורים לה מלכתחילה, מצב אשר מאפיין צעירים רבים. נראה גם כי בכל שלב בחייה ניסתה להתאים את מקום העבודה שלה כך שיתאים לחייה האישיים באותה תקופה (משפחה, ילד) וכי לא חששה מלבצע שינויים תעסוקתיים כאשר חשה צורך לכך. פעם אחת בחייה, בגיל 35, היא ביצעה שינוי תעסוקתי גם במקום העבודה וגם באופי העשייה, אך משהבינה כי אינה מתחברת ממש לעשייה זו, המשיכה הלאה תוך שהיא לוקחת את הניסיון שצברה ומנסה לחבר אותו לעולם התוכן החדש-ישן שלה.

קריירה של אדם מוגדרת כ"רצף מתפתח של חוויות עבודה של אדם במשך הזמן".¹ אורית, במהלך חייה התעסוקתיים, ביצעה שינויים גם במקומות העבודה שלה וגם פעם אחת בתוכן העשייה שלה, כאשר נכנסה לעסק המשפחתי. בעבר, אנשים יכלו להעריך את הצלחת הקריירה שלהם במושגים של השלבים בהיררכיה להם הגיעו בגיל מסוים באותו מקום עבודה. אך כיום, שינויים חברתיים, כלכליים וטכנולוגיים שינו באופן קיצוני את פני הדברים.² משנות ה-80 וה-90, אדם כבר לא קשור רק בארגון אחד או מקצוע אחד, ונוצר הצורך להיות יותר גמיש וחדשני, גם בקרב מעסיקים וגם בקרב מועסקים. כך התפתחו ארגונים וקריירות שבמהותם הם "חסרי גבולות".³ כתוצאה מכך, הדגש בארגונים הוא על עובד בעל כישורים אשר דרושים לארגון בזמן מסוים, ופחות על נאמנות כלפי העובד. עובדה זו דורשת מהארגונים להשקיע יותר בהון האנושי שלהם, ומהעובדים עצמם לפתח מיומנויות רחבות יותר בעת הצורך. מכאן, שמסלולי קריירה כיום מאופיינים במוביליות בין חברות וארגונים.⁴

לפי דבריה של אורית, במקום העבודה האחרון שלה לא השכילו להשקיע בהון האנושי הקיים, ולכן הייתה תנודתיות גבוהה אל מחוץ לארגון, מה שגרם לתחושה כללית של חוסר יציבות בקרב העובדים שנשארו. מדבריה משתקף, כי העזיבה המסיבית של עובדים לאחר השינוי הארגוני לא יצרה בקרב ההנהלה, לפחות כלפי חוץ, תגובה מסוימת. נראה, כי למרות שהתרחשו שינויים בסביבה שכנראה הצריכו מחשבה מחודשת על השינוי בארגון הפנימי, ההנהלה, שחששה מביצוע שינוי נוסף ואולי אף מלהודות בטעויות מסוימות, התנהלה בחוסר מעש והעבירה החוצה את המסר כי מדובר בהתרחשויות חיצוניות שאינן קשורות להתנהלות של הארגון ולכן אין צורך לעשות שום דבר בנידון.⁵ יתכן מאוד, כי אם הייתה ההנהלה מתנהלת ביותר שקיפות, משתפת את העובדים בלבטיה ומגבירה עקב כך את המסוגלות העצמית של העובדים בארגון להתמודד עם השינוי הארגוני שבוצע, היא הייתה מצליחה להפחית את התנגדותם של חלק מהעובדים לשינוי ולשמר אותם בתוך הארגון.⁶

¹ Parasuraman, S., Greenhouse, J. H. @ Linnehan, F. (2000). "Time person-career fit and the boundaryless career", p. 4.

² Ibid. p. 6.

³ Ibid. p. 7.

⁴ Ibid. p. 8.

⁵ פוקס, ש. (2001). הפסיכולוגיה של ההתנגדות לשינוי. רמת גן: אוניברסיטת בר אילן, עמ' 77.

⁶ שם, עמ' 134.