

ההתאמה האישית שלך למשרה המוצעת היא הפרמטר היחיד

מאת: אהוד יעקב



הרי גם אני יודע שאף אחד לא מוכן לשלם למישהו אם הוא לא מביא לו תועלת.

בתור התחלה, ביקשתי להצטרף אליו למספר ימים, כדי להבין איך העסק עובד. ביקרנו במפעלים, שוחחנו עם עובדים, ואני כל הזמן ערכתי לעצמי רשימות. תיעדתי את הנמצא ורשמתי רעיונות. הבנתי די מהר, שאפשר לעשות את הדברים טוב יותר ולעסק הזה יש פוטנציאל גדול שטרם מוצא. ישבתי עם יוסי והצגתי את ממצאיי ואת ההצעות שלי.

תשובתו הייתה: 'אם כך, בוא ותיישב את המסקנות שלך'. די מהר הגענו לנושא השכר. ידעתי כי מה שהיה לי בצבא לא יהיה לי כאן, ולכן נתתי לו הצעה שהוא לא יכול היה לסרב לה: להשלים את הפנסיה הצבאית למלוא השכר שקיבלתי בקבע (הקצבה שלי עמדה על כ-50% מהשכר, כי פרשתי בגיל מוקדם יחסית). זאת, בנוסף לתנאים נלווים כמו רכב וטלפון, שיהיו כמוכר דרושים לי לשם ביצוע העבודה. כמו כן, קבענו שבכוד שנתיים, אם אכן שאשר בחברה, נדון שוב בנושא השכר.

הדוגמה הזו שאני מציג לפרושים רבים שאינם בעלי מקצוע מבוקש באזרחות - ולצערנו הם הרוב - נועדה להדגיש את העובדה שחובת ההוכחה היא עלינו. אי אפשר לבקש או לדרוש לפני שהמעסיק מוכנע שהערך המוסף שאנו מביאים לו שווה את ההשקעה. אני כמוכר לא אומר לאף אחד לוותר על שכרו, אבל 'אל תמכור את עצמך ביוקר'. בואו לא נראה בשכר בבחינת 'ויהרג ובל יעבור'. בואו ניתן צ'אנס, בואו נראה מה אנחנו יכולים לעשות - ועם הזמן קרוב לוודאי שתהיה הכרה, גם כספית, בתרומתנו לארגון.

בחלוף שנתיים של עשייה נמרצת שהביאה להגדלת נפח הפעילות, הגיעה השיחה המיוחלת עם יוסי, ובה אמר למנחם: "למרות שאני לא מנהל שמרנה בטפחות על השכם ודברי עידוד לעובדים, אני חייב להודות שאני לא רואה את החברה ממשיכה בלעדך...". שכרו של מנחם הוכפל והוא המשיך לטפח את החברה שהפכה לאחת הגדולות בתחומה. היא שילשה את מחזור עסקיה ואת מספר העובדים המועסקים בה.

70 עובדים בחברה כיום, ורק חמישה מהם חברי 'צוות'...
מנחם: "לכאורה מעט, אבל זה ממש לא. למעשה, הצוות הבכיר

בחברה מתבסס על אנשי 'צוות'. הסיבה למיעוטם היא פשוטה: רוב המועסקים הם עובדי כפיים ואיני חושב שיש חברים מהארגון המתאימים לכך. ניסינו בעבר עם שני חברים, אך זה לא הצליח. יחד עם זאת, כפי שאמרתי קודם, אני מודע מאוד לקשיים של הפורש, ולכן אני עושה ככל יכולתי להציע מועמדים חברי 'צוות' לקולגות שלי. אני ממליץ להם לפנות למנהלת התעסוקה בדרום דניס אותנה, אשר דואגת להתאים בצורה מקצועית ורצינית בין המועמדים לבין המשרות המוצעות. בדרך כלל, לאחר שהחבר נקלט בעבודה, מודים לי על שעזרתי לצרף לשורותיהם חבר 'צוות' שהם נהנים מיכולותיו ומתכונותיו".

את הדרך בה חברת ההתקדם מקצועית לא כל אחד יכול לעשות. זה ממש לעשות סוויץ' בראש, ולשים את התגמול בתחתית הרשימה. רוב האנשים אומרים לעצמם: אם אני עובד - מגיעה לי תמורה הולמת!

"אם מועמד יכול להכתוב תנאים ולקבל את מבוקשו - מה טוב. לצערי, זה לא כך, ולפעמים אתה צריך להתגבר על האגו, לקחת משרה גם אם היא לא בדיוק מה שרצית - וגם אם המשכורת אינה זו שקיווית לקבל. קודם כל צא לעבוד, תלמד את השוק. אין הזדמנויות כשיושבים בבית. אף אחד לא ידפוק על הדלת ויאמר לך - רק אותך חיפשנו.

אם תיכנס לשוק העבודה ותשתלב בו, תהיה במצב דינמי, מעורב, מעודכן - ומשם קל יותר לעשות שינוי ולהשתדרג...

לנבי משכורת, יש שיגידו שלאחר תשלום מס לא נשאר להם כלום ביד. להם אני אומר: אם תלוש הגמלה מספיק גדול ומספק והם אינם רוצים לעבוד - שישבו בבית. אבל רובנו זקוקים להכנסה נוספת, הגמלה בדרך כלל אינה גבוהה, ויקר המחיה עולה וצריך להתפרנס".

האם האכפתיות נובעת גם מהעובדה שאתה י"ר סניף של 'צוות'?
"בהחלט ייתכן. בתפקידי זה אני נחשף לבעיות תעסוקה של חברים, למצוקה אליה נקלעו, למצב כלכלי קשה. כל חבר הוא בשר מבשרנו, אני ערבים זה לזה, ואני קורא לכל אחד מאיתנו שידוע לו על משרה פנויה - להמליץ למעסיקים על חברי 'צוות'. כולם יתברכו בכך".

הביטוי 'באנו קטנים יאנו גדולים' לא מייצג במשמעותו הפשוטית את גישתו של מנחם ברנד לנושא תעסוקת גמלאי צה"ל, אך יש בו יותר מלרמז על ההבנה העמוקה וההכרה שלו בעובדה, שהמערכת הצה"לית אינה המערכת האזרחית - ובה תקפים חוקי משחק שונים לגמרי.

"זה לא מעניין אף אחד כמה 'גדול' או 'חשוב' היית בצבא. זה גם לא תמיד מעניין מה היה התפקיד שלך בצבא, אלא אם כן למשרה המוצעת לך באזרחות יש קשר ישיר לכך.

בנושא זה אומר בפשטות לכל פורש: סיימת פרק בחיים - משמעותי, חשוב, מספק - צברת הישגים, הוקירו את פועלך, אבל הפרק הזה הסתיים. עכשיו זה אתה מול אנשים אחרים, מוכשרים יותר או פחות, מנוסים יותר או פחות, כאשר ההתאמה האישית שלך למשרה המוצעת היא הפרמטר היחיד שייקבע.

אבל, באותה נשימה אומר, כי כל מעסיק יכול להתברך בעובד עם רקע ותכונות של איש צבא, ללא קשר לצד המקצועי. כוונתי למסירות, להתמדה, לרצינות ולרצון להשקיע המאמצים רבים מחבריני.

זאת הסיבה שבכל חברה ומפעל בהם אני מבקר בתוקף תפקידי, אני משמש גם כ'מליץ ישר' של חבריני ב'צוות', וממש קורא למעסיקים פוטנציאליים לפנות ליחידת התעסוקה בארגון 'צוות' כאשר מתפנה אצלם משרה. ליחידת התעסוקה מאגר של אנשים טובים ומסורים, כבישי הבשלות המקצועית, עם ניסיון עשיר ומוטיבציה להשתלב בשוק העבודה".



מנחם ברנד, 55, תושב באר שבע, נשוי לאתי, גם היא חברת 'צוות', אב לארבעה וסב לנכד, משמש כסמנכ"ל בחברת דורון נגב כיבוי אש. בשלוש השנים האחרונות הוא משמש כיו"ר סניף 'צוות' בעירו - הגדול והפעיל במחוז הדרום.

את שירותו הצבאי עשה בחיל האוויר, במגוון תפקידים, שהאחרון בהם היה בתחום הרכב, בכסיס נבטים. הוא - כמו חברי 'צוות' רבים שהתגוררו שנים בבסיסי צה"ל - היה 'מועמד טבעי' להיתקלות בכל קושי אפשרי, ולא רק בתחום התעסוקה, לאחר שהשתחרר ב-2004.

מנחם: "לחברים שגרו בבסיסים במהלך השירות הצבאי הייתה מסגרת תומכת שאיפשרה להם להתמקד באופן כמעט בלעדי בתפקידים ובמשימותיהם. טרדות היומיום - דיור, בירוקריטיה,

'סיימת פרק בחיים - משמעותי, חשוב, מספק - צברת הישגים, הוקירו את פועלך, אבל הפרק הזה הסתיים. עכשיו זה אתה מול אנשים אחרים, מוכשרים יותר או פחות, מנוסים יותר או פחות, כאשר ההתאמה האישית שלך למשרה המוצעת היא הפרמטר היחיד שייקבע'

עריייה, משכנתא, גני ילדים, הסעות וסידורים - כל אלה כמעט לא היו חלק מחייהם.

מעבר לאזרחות ממקום כזה, יוצר קושי גדול שבעתיים לאחר השחרור: הפורש ומשפחתו צריכים גם להתרגל למערכת האזרחית, בה כל אדם לעצמו, וגם למצוא תעסוקה הולמת, כאשר לרוב קיים פער בין מה שהאדם חושב ומצפה - לבין מה שאכן מחכה לו באזרחות".

למרות שהן מנחם והן רעייתו אתי היו אנשי צבא, בכל רמי"ח אבריהם, הם היו מפוכחים דיים כדי להבין שאף אחד לא מחכה

להם מחוץ לצבא וכי אם 'הפצי חיים' הם - עליהם להתנשל מכל סממני חשיבות עצמית, ולדעת כי מה שהיה כבר לא היה.

"היה לי הרבה זמן כדי להגיע לתובנה הזו", הוא אומר. "הגעתי לסיכום מראש עם מפקדי לגבי מועד השחרור, כך שהיו לי שנה וחצי להתרגל לרעיון... ולהתרגל לרעיון משמעו להפנים שאת המשכורת שקיבלתי שוב לא אקבל, שהרכב והפקידה כבר לא יהיו שם - וגם להבין שאנשים טובים שבאים לעבוד ולא רק 'באים לעבודה' יוכלו למצוא את מקומם ושאלם אתן יותר - אקבל הרבה יותר".

ולמרות כל האמור, למנחם חיכתה עבודה. אלא שכלל לא בטוח שהיה מוצא את מקומו ואף מתקדם בה מאוד, אלמלא היה מוכן ללכת רחוק לקראת מעסיקו. בהרצאות שהוא עורך לפרושים, הוא מספר על כך בפירוט: "למרות שחברי יוסי גוהרי, בעל חברת דורון נגב כיבוי אש, ביקש שאצטרף לחברה, לא בניתי על זה. הייתי מציאותי, דברים יכולים להשתנות.

מה שבטוח זה, שהוא לא לקח אותי לעבודה כי הייתי חבר שלו,