

מה העבודה הזאת לכם?

על מעברי קריירה כמימוש הזהות התעסוקתית של הפרט

האגדה מספרת שאת הצעת העבודה הראשונה שלי קיבלתי בגיל 5, ודחיתי אותה בו במקום. שמעון, אביו של ילד מהגן, חזה בי מרצה בלהט את טיעוניי בפני אחד הילדים, ואמר לי: "כשתהיי גדולה, תלמדי משפטים ותבואי לעבוד איתי". בתגובה שאלתי: "ומה אתה עושה?". "עורך דין" ענה שמעון. "איזה עורך דין?" שאלתי. "רגיל" השיב. "אם כך, לא אעבוד איתך" חרצתי, "אעשה משהו בלתי רגיל".

שנינו צדקנו. אני פניתי ללימודי משפטים בגיל צעיר (מדי), כעתודאית, ועשיתי את צעדי הראשונים בעולם התעסוקה כפרקליטה צבאית. בחירות הקריירה שלי מאז הוליכו אותי בנתיבים בלתי רגילים, ומעברי קריירה שלי הובילו אותי לעיסוק ביעוץ קריירה.

ובכל זאת – עיסוקי הנוכחי דומה **במהותו** לבחירת הקריירה הראשונית שלי. הצעת העבודה השנייה, זו שבחרתי לקבל, היתה בגיל 14. יועצת בית הספר הציעה לי ללמד בשעות אחר הצהריים ילדים בגילאי 6-12 עם לקויות למידה. כשהשבתי שאני לא בטוחה שיש לי את המיומנויות הנדרשות, היא פסקה: "יש לך את כל הדרוש. את אוהבת אנשים". העבודה הזו פתחה בפני עולם מופלא של שיח עם ילדים על חלומותיהם ושאיפותיהם, על תפיסת חסמים שניצבים בפנינו –מי מגדירה אותם ואיך ניתן לצלוח אותם על ידי חיבור לכוחות הייחודיים שלנו. במבט לאחור, עשייה זו, שבה התמדתי לאורך התיכון שלי ולאחר מכן כסטודנטית, כחלק מצוות ההקמה שהפך את היוזמה הזו לבית ספר עבור 400 ילדים עם לקויות למידה – הגדירה את ליבת הזהות התעסוקתית שלי: ליווי אנשים בתהליכי התפתחות. הבחירה ראשונית, ממקום נקי מציפיות והבניות חברתיות, נכונה עבורי עד היום.

תופעה זו רווחת גם בקרב המגיעים.ות אלי לקליניקה ליעוץ. מעברי קריירה מדויקים מתכתבים עם בחירות ראשוניות שעשו בשלבים מוקדמים של חייהם. ממקום של חיבור לזהות תעסוקתית מתגבשת. הצורך במעברי קריירה נובע לרוב מחוסר הלימה בין העיסוק הנוכחי לבין אחד או יותר מנדבכי הזהות התעסוקתית. זה עשוי להיות תוצר של שינוי באופי או במתכונת העבודה עצמה, או של התפתחות אישית, שמשפיעה על מארג תפקידי החיים המרכיבים את הזהות שלנו.

קריירה מוגדרת על פי תפיסות עכשוויות כסגנון חיים, שהבחירה התעסוקתית אינה אלה היבט אחד שלו. מקובל להתייחס לארבעה מעגלי חיים עיקריים:



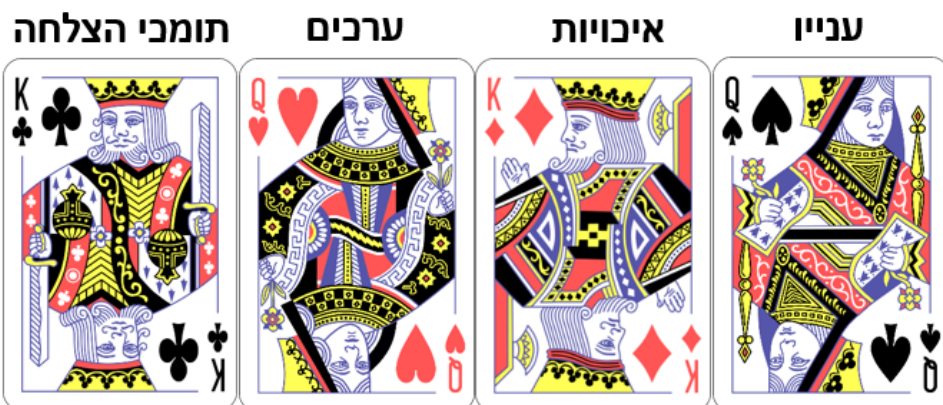
ניתן לכלול מעגלים נוספים כמו זוגיות (אם אינה שלובה במעגל המשפחה) או בריאות (למשל בקבוצה של נכי צה"ל צעירים שליוויתי, שזה חלק מתפיסת הזהות שלהם).

בחירה או שינוי של כיוון מקצועי מציבים במרכז שאלה של **זהות מקצועית** בזיקתה למארג הזהויות (או תפקידי החיים) הנוספים שלנו.

בכל זמן נתון, אנחנו ממלאים.ות מגוון תפקידי חיים: הורים, אחים.ות, חברים.ות, ספורטאים.ות, חובבים.ות, בני.ות זוג ועוד. תפקיד העובד.ת הוא אחד מהם. תפקידי החיים מקבלים משמעות, נפח וחשיבות שונים על פני רצף הזמן. למשל: הקמת משפחה לרוב מעבירה חלק ממרכז הכובד מתפקיד העובד.ת לתפקיד ההורה. גם התפרקות של התא המשפחתי (גירושין) או התבגרות של הילדים מייצרים שינוי.

מעברים וצמתי קבלת החלטות גורמים לפרט לבחון מחדש תפיסות אישיות ומעלים שאלות הנוגעות ל**זהות בכלל ולזהות התעסוקתית בפרט**.

על פי מודל שפיתחתי יחד עם איריס אגם-כוכבי, המנהלת המקצועית של מובילות – מנהיגות תעסוקתית לנשים חרדיות, ומשמש אותי בתהליכי ייעוץ רבים - הזהות התעסוקתית מורכבת מארבעה נדבכים, שמקושרים אסוציאטיבית לתצורת ארבעת קלפי המשחק:



אבחון הזהות התעסוקתית נעשה על ידי בגישה הנרטיבית, המתמקדת בסיפור האישי של הפרט כבסיס לבחירות ולהתפתחות, וערכיה המוספיים הם:

1. **הזדמנות להבנות נרטיב אישי מקדם** שתורם למסוגלות העצמית
2. **זיהוי של תמות חיים משמעותיות**
3. **זיהוי האישיות המקצועית** דרך סגנון ההתמודדות עם משימות חיים שונות
4. **מתן הקשר לבחירות בצמתיים משמעותיים** והגדרת הבחירה המקצועית הנוכחית ככתיבת הפרק הבא בסיפור, שנכתבו בו כבר פרקים רבים וייכתבו בו פרקים נוספים.

עוצמת מעברי קריירה בעולם העבודה החדש, שמדגיש יכולות ופרויקטים ולא מיומנויות ומקצועות, טמונה בכך **ששום דבר לא הולך לאיבוד**. גם כשמשתנה עולם התוכן ומתכונת העיסוק, אנחנו מתכללים. וזו לתוכם את מגוון היכולות שרכשנו, המייחדות את הערך המוסף שלנו.

ליבת הזהות התעסוקתית שלי היא ליווי א.נשים בתהליכי התפתחות. מעברי הקריירה שלי נבדלים **באופן ההגשמה שלה**. עסקתי בכך כמנכ"לית איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית, כמנכ"לית הוועד למלחמה באיידס, כמנהלת בית לעורכי דין חברתיים, כמנהלת מחוז הדרום של הסיוע המשפטי במשרד המשפטים וכיום - כיועצת קריירה, המלווה אנשים בתהליכי מציאת ערך, סיפוק ומשמעות בחיי העבודה. לחדר הייעוץ אני מביאה איתי את כל הדרך הבלתי רגילה שעשיתי, שאהבת אדם היא (כמעט) כל מה שנחוץ לה.