



את השינוי  
עשיתי בעצמי

## 'חוסן תעסוקתי' בעקבות משבר הקורונה

"לקורונה אין (עדיין) חיסון -  
אך אפשר להעמיד מולה חוסן."

(גל, 2020)



ספטמבר 2020

ענת בידץ, מנהלת מחלקת פיתוח וניהול ידע, ארגון "בעצמי"

פרוץ מגפת הקורונה בתחילת שנת 2020 הביא למשבר בריאות עולמי ולאיום חריג בהיקפו ובהשפעתו על חיי בני אדם בכל רחבי העולם. המגפה גרמה למשבר כלכלי עמוק והובילה את כל המדינות להתמודדות קשה בתנאי חוסר ודאות, עמימות ושינויים מואצים לאורך פרק זמן בלתי נודע. גם בישראל, חברות, ארגונים ואנשים נמצאים בעיצומו של המשבר ומצב שוק התעסוקה הגיע לשפל שלא נראה כמותו בשנים האחרונות. מדו"ח שירות התעסוקה שפורסם ב-24/8/20 עולה כי ישנם כיום בישראל כחצי מיליון מובטלים וההערכה היא שמצבם יישאר כך עד סוף שנת 2020.

ארגון **"בעצמי"** הינו ארגון חברתי הפועל מזה 25 שנה לצמצום הפערים החברתיים באמצעות שילוב וקידום בתעסוקה של אוכלוסיות מודרות ומעוטות הזדמנויות. בחודשים האחרונים מתמודדים צוותי התוכניות בארגון עם העלייה הגבוהה בשיעור המובטלים והיוצאים לחל"ת ועם הפגיעה והקושי לחזור ולהשתלב במעגל העבודה, בעיקר בקרב האוכלוסיות הללו. כדי להתמודד עם המצב ולתת לו מענה, הן ברמת הפרט והן ברמה הלאומית פיתח הארגון את "מודל החוסן התעסוקתי", המוצע כאן.

המושג **חוסן** (Resilience) מבטא את "היכולת של מערכת (יחיד, קהילה, ארגון או מדינה) להסתגל למצב חירום או להפרעה חמורה, להכיל את המצב הקשה וזאת על מנת לשוב ולהזדקף מחדש (to bounce back) בחלוף ההפרעה ולחזור לרמת התפקוד הקודמת או אף משופרת ממנה". בתקופת משבר הקורונה החוסן הפך להיות קריטי עבור רבים - כמו שמבחינה פיזית-בריאותית הפגיעים יותר לווירוס הקורונה הם אלו שהמערכת החיסונית שלהם חלשה, כך גם מדינות, קהילות, ארגונים וחברות שלא פיתחו יכולות חסינות יתקשו מאד לשרוד את המשבר.

**חוסן אישי** מתייחס ל"יכולת של האדם להתמודד עם מצבי דחק ומשבר ולתהליך הדינמי בו הוא מסתגל לנסיבות החיים שנגרמו כתוצאה מהם וחוזר לתפקוד כשהם חולפים". כאשר אדם אינו חסין לאירוע מהבחינה האישית - הוא פגיע, ומתפתחות אצלו תופעות פוסט-טראומטיות. את גורמי החוסן והפגיעות אפשר לחלק לגורמים "אובייקטיביים" שקשורים לרקע ולנסיבות, ולגורמים "סובייקטיביים", פסיכולוגיים, הכוללים תכונות ומיומנויות שתומכות בדרכי התמודדות יעילות ובהתנהגויות מסתגלות, והן ניתנות לשינוי (שילשטיין, 2020).

הפגיעה **בחוסן האישי** בתקופת משבר הקורונה באה לביטוי במצוקה נפשית, חרדה ודיכאון ותחושת בדידות. סקר הלמ"ס מ-26/7/20 מצביע על-כך ש-42% מבני 21 ומעלה חשים לחץ וחרדה (2.4 מיליון איש), 26% מדווחים שמצבם הנפשי החמיר, ל-21% תחושת דיכאון ו-19% חשים בדידות. כמו-כן, רווחות תופעות של אלימות במשפחה, ירידה בהערכה העצמית,

ירידה בתפקוד התעסוקתי, ירידה בתפקוד הלימודי ופגיעה במערכת החיסונית של הגוף, במיוחד בקרב האוכלוסיות הפגיעות יותר - נשים, אוכלוסיית רווחה, מבוגרים ואנשים שמצבם הבריאותי ירוד. ירידה חדה במצב הסוציו-אקונומי (כמו אובדן פרנסה) מגבירה אף היא את הסיכון להתפתחות השלכות רגשיות לא רצויות לאחר תקופת המשבר.

**חוסן קהילתי** (קמחי ושות', 2020) מתייחס ליכולתה של קהילה שלמה להתאושש מאירוע קשה - אסונות טבע (כמו רעידת אדמה) ואסונות מעשה ידי אדם (כמו טרור) ולחזור מהר ככל האפשר לחיי יום יום. ביישובי דרום הארץ, למשל, נמצא חוסן קהילתי גבוה יותר מאשר בשאר הארץ בעקבות שנים של התמודדות נמשכת עם סבבי הלחימה בעזה וירי הרקטות ובניה של מערכות קהילתיות תומכות לאזרחים והתמודדות עם המצוקה.

**חוסן לאומי** מעיד על החוסן של מדינה שלמה והוא כולל את האמון במנהיגות המדינה ומוסדותיה ואת הלכידות החברתית. מרכיבי המדידה של שתי רמות החוסן הללו הם פסיכו-חברתיים - לוקחים בחשבון אלמנטים פסיכולוגיים - נפשיים של הפרט עם אלמנטים חברתיים.

מגיפת הקורונה השפיעה על החוסן האישי, הקהילתי והלאומי ברחבי העולם, והיא כוללת התמודדות עם "אויב" בלתי נראה, עם צורך בשינוי משמעותי של סדרי חיים, אי ודאות בתחומים שונים ועוד. כשהאויב אינו ישות מוחשית שניתן להתגבש מולה כחברה, אלא - נמצא בתוכנו, קשה יותר להתמודד איתו ולגלות חוסן וסולידריות חברתית כנגדו. כאשר רבים מאבדים את מקור פרנסתם ועתידם לוט בערפל תופעות של אובדן שליטה ומרי חברתי הופכות להיות נפוצות.

**חוסן תעסוקתי - כלל המרכיבים והכישורים שהאדם זקוק להם כדי להשתלב, להתמיד ולהתקדם בעולם העבודה המשתנה וכדי לשרוד משברים תעסוקתיים - להתאושש מהם באופן עצמאי.**

מושג זה מתייחס בעיקרו להתמודדותו של הפרט עם השינויים התכופים בעולם העבודה החדש שנתפס בשנים האחרונות כמשתנה ולא יציב לצד צפי להופעתם של משברים כלכליים גלובאליים שישפיעו בצורה משמעותית על יציבות ההעסקה ברמת הפרט, כדוגמת משבר הקורונה. השילוב של שינויים בעולם העבודה לצד משברים כלכליים תכופים בקנה מידה גדול, יוצר מציאות חדשה בה שיח על שינויים בקריירה בעולם עבודה משתנה ועל פיתוח יכולות אישיות להתמודד איתן ולהצליח - כישורים "קשים" וכישורים "רכים", אינו מספק, ונדרש לפתח מולם חוסן.

מול המשבר הנוכחי העמידה מדינת ישראל (ומדינות רבות בעולם) פתרונות מערכתיים בדמות סיוע בקצבאות, מתן מענקי סיוע, תמרוץ מעסיקים והגדלת היקף ההסבות וההכשרות המקצועיות. על אף מאמצים משמעותיים של המדינה, המשבר התעסוקתי העכשווי בישראל פגע באוכלוסייה רחבה ומצטיירת תמונה של אבטלה ממושכת ותלות של ציבור גדול בקצבאות. הפתרונות שהציבה המדינה הינם קצרי מועד ומוגבלים, ולא בהכרח יתנו מענה לנפגעים מהמשבר הנוכחי, על אחת כמה וכמה במצבי משבר עתידיים. היכולת לצלוח אותם ואף לצאת מהם מחוזקים תלויה בפיתוח חוסן אישי ולאומי. האחריות על בניית החוסן התעסוקתי מוטלת על החברה כולה: ממשלה, רשויות מקומיות, מעסיקים והפרטים עצמם, על כולם להשקיע כעת בפיתוח וחיזוק ההון האנושי ולצמצם את הנזקים העתידיים לחברה ולמשק.

'מודל החוסן התעסוקתי' המוצע ע"י ארגון **"בעצמי"** בא לשלב בין מרכיבי החוסן האישי והחוסן הקהילתי והלאומי, ולהציע כלים לאבחון, חיזוק, פיתוח ומדידה של החוסן באוכלוסייה. החוסן התעסוקתי של החברה בישראל, והפרט בתוכה, כולל, לתפיסתנו, את פיתוח החוסן האישי של הפרט בהקשר תעסוקתי ביחד עם גיבוש מודל לחיזוק החוסן התעסוקתי ולמדידתו ברמה הלאומית.

פיתוח החוסן התעסוקתי של הפרט לפי המודל המוצע מורכב משבעה מדדים המייצגים שילוב בין רכיבים נפשיים ופיזיים שיסייעו לאדם בהשתלבות בעולם העבודה ובהתמודדות עם מצב משברי מאתגר. ככל שהמדדים גבוהים יותר וקיימים בעוצמה גבוהה יותר הדבר מעיד על חוסן גבוה של האדם ומנבא השתלבות מוצלחת בעולם העבודה, שימור מקום עבודה ופוטנציאל להתפתחות מקצועית וצליחת המשבר התעסוקתי הבא. ככל שהמדדים גבוהים יותר בקרב קהילה / חברה הדבר מנבא את היכולת לחזור לשגרת יומיום תקינה ולהתאושש מהמשבר.

**אבחון החוסן התעסוקתי של פרטים בחברה יאפשר בנייה של תוכניות התערבות שיקדמו בתורם את החוסן התעסוקתי של הפרט, ויחזקו את חוסנה הלאומי של המדינה.**

לכל אדם הפוטנציאל והיכולת לפתח את כל רכיבי החוסן באמצעות עבודה ותרגול. בטרם פועלים לחיזוק החוסן התעסוקתי, המודל מציע כלים אבחוניים לאיתור הרכיבים החזקים והרכיבים הדורשים חיזוק. אבחון החוסן התעסוקתי של פרטים בחברה יאפשר בנייה של תוכניות התערבות יישוביות / לאומיות שיקדמו בתורם את החוסן התעסוקתי של הפרט.

# שבעת מדדי החוסן התעסוקתי ודרכים מוצעות לחזק כל אחד מהם:



## 1. מסוגלות עצמית ותעסוקתית:



תחושת מסוגלות עצמית הינה אמונת הפרט ביכולתו לגייס משאבים פנימיים, אינטלקטואלים, פיזיים ורגשיים על מנת להתמודד בהצלחה עם מצבים מאתגרים. תחושת מסוגלות עצמית גבוהה מעידה על כוחותיו של הפרט ויכולתו להתמודד בהצלחה עם משברי חיים, גם מאוד חזקים.

מסוגלות תעסוקתית מתייחסת לקשת היכולות והכישורים המסייעת לאדם להתקבל למקום עבודה כלשהוא ולעבוד בו. מעבר לעצם השגת העבודה, הכוונה בדרך כלל גם לכושרו של אדם לשמור על מקום עבודתו, להתמיד ולהתקדם בו, או להתקבל למקום עבודה חדש. על תחושת המסוגלות העצמית והתעסוקתית ניתן להשפיע בכלים ותהליכים שונים, ביניהם - למידה ורכישת ידע. רכישת מיומנויות חדשות, הכשרות מקצועיות והזדמנויות למידה מגוונות מעלות את תחושת הערך העצמי ומגבירות את רמת המסוגלות. ניתן לתרגל ולסגל גם כישורים "רכים" הנדרשים בעולם העבודה של היום, כמו: ניהול עצמי, עבודת בצוות, גמישות, זריזות, אוטונומיה ועוד.

**"בעצמי"** רואה בחיזוק המסוגלות העצמית והתעסוקתית של הפרט תשתית ליכולת להשתלב ולהתקדם בעולם התעסוקה. ליבו של מודל העבודה המקצועי הארגוני כולל תכנית התערבות הבאה לזהות את יכולותיו, שאיפותיו וצרכיו של הפרט ולהקנות לו כלים להתמודד עם החסמים העומדים בדרכו. זהו תהליך של מיקוד תעסוקתי אשר בסופו מוגדרים עם המשתתף הכיוונים התעסוקתיים שלו והוא מצויד בדרכים להשיגם.

## 2. מודעות עצמית:



מודעות עצמית מתייחסת להבנה טובה של האדם את הפנים הנפשי שלו, ליכולת התבוננות וניתוח עצמיים, ויכולת ניהול וניתוב רגשות. אנשים שמודעים לחוזקות שלהם ומשתמשים בהם מתמודדים טוב יותר עם קשיים.

חיזוק המודעות העצמית מתחיל בהמשגה של רגשות ומחשבות ואבחנה - מה שייך לעולם הרגשי ומה לעולם הקוגניטיבי. ניתן להגדיר אותם מחדש באופן שמאפשר קבלה וחמלה עצמית, ללא שיפוטיות עצמית, לנהל איתם שיח דמיוני, ולנסות לתת להם ביטוי באמצעות וכלים אמנותיים לא מילוליים - תנועה, ציור ופיסול, כתיבה וכד'. חשוב להתמקד בעיקר ברגשות שמביאים לצמיחה אישית, להתפתחות, ללמידה. בדברים שניתן לשנות ולהשפיע עליהם.

שיטת העבודה עם משתתפי תוכניות **"בעצמי"** מכונה שיטת תוכן-תהליך. על-פיה, לצד רובד גלוי (התוכן) ונראה לעין בהתנהגויות ואמירות של הפרט קיים רובד סמוי (התהליך) של רגשות, תפיסות ומחשבות לא מודעים שמניעים את האדם לפעולה. שינוי ברובד אחד מביא לשינוי באחר, ולהיפך. כמו-כן, לשיטתנו, תקיעות ברובד אחד יכולה להיפתר על-ידי עבודה על הרובד האחר. שיטה זו באה להקנות למשתתפים את היכולת לזהות את התכנים הסמויים, להעלות אותם למודע, ולפתח את היכולת לפעול מתוך שליטה ובחירה באופן שמשרת באופן מיטבי את הפרט עצמו ומטרותיו. התבוננות עצמית היא חלק מכל מתודה ומערך שמועברים למשתתפים ומוקדש להם זמן רב.

### 3. תקווה וערך:



המושג 'חוסן' מושתת על אוריינטציית עתיד, בבסיסו עומדת ההנחה שלאדם יש תחושת משמעות, ייעוד, חזון אישי מפותח, ראיית עתיד מיטיב. ויקטור פרנקל טען שמציאת משמעות או ייעוד, גם בזמנים הקשים ביותר, מאפשרת לאדם להחזיק מעמד ולצלוח אותם. היכולת "להתבונן על החיים", לקבל פרופורציה מהווה מפתח לחוסן אישי. משברים משפיעים על הזהות האישית והערכית של האדם, ויוצרים העדר "אור בקצה המנהרה", תחושה ש"הכל אבוד". לכן חשוב לייצר עבור האדם את "האור". לייצר חוויות חיוביות שימתנו את החוויה השלילית. לבסס את האמונה כי המציאות לטווח ארוך תשתנה ובסופו של דבר נצא מחוזקים מהמשבר.

ניתן לפתח את התקווה והערך באמצעות התבוננות והערכה של "הדברים הקטנים בחיים" – השגרה היומיומית – שמירה עליה ועל הזרימה. היכולת לראות דברים קטנים ולאסוף אותם יחד – הופכים לדבר גדול. התמקדות בפעילויות שעוזרות לזמן לעבור, תעסוקה שתתפוס והזמן ירוץ ואז תתרחש הסתגלות למציאות החדשה.

"הכרת תודה" והערכה של הדברים שיש בחיים מחזקת אף היא את המשמעות. בתקופה זו חשוב למצוא חיבור לערכים האישיים, למטרות האישיות, למשימות המרכזיות שיש לבצע כדי להגיע אליהם. רצוי לקחת את הזמן לדמיין ולתכנן את 'היום שאחרי' המשבר. עצם הפעלת הדמיון יש לה כוח משלה לשמור על הנפש. היכולת לדמיין עתיד טוב יותר תשרת כשתחלוף המגפה ותיכנס רוח חדשה.

עם ההצטרפות לאחת התוכניות של **"בעצמי"** נעשה על-ידי המשתתף הצעד הראשון אל עבר עתידו, עתיד טוב יותר. המפגש עם מקדמת התעסוקה, השיח האישי שרואה את קשייו והאתגרים האישיים איתם מתמודד מתוך קבלה וחמלה, מפתח אצלו את התקווה ומעורר את המוטיבציה לשינוי. **"בעצמי"** רואה בתעסוקה 'עמוד השדרה' של כל מרחבי חיו של הפרט – האישי, המשפחתי, החברתי ועוד. כאשר משתפר מצבו התעסוקתי של המשתתף הוא מקבל ערך לחייו ומשפיע על כל סביבתו. הוא בונה לעצמו עתיד טוב יותר ורצון להמשיך ולהתפתח מבחינה אישית ומפתח חוסן אישי.



## 4. השתייכות חברתית:

מחקרים מראים כי תמיכה חברתית היא המנבא החזק ביותר של רווחה נפשית בתקופות לחץ. מעגלי תמיכה משפחתיים וחברתיים ותחושת שייכות חברתית מגדילה את היכולת להתמודד עם מצבי דחק ומשבר ולצאת מהם, אף היכולת לבקש עזרה ולקבל עזרה – מעידה על חוסן. היעדרה של מערכת תמיכה יציבה היא בין גורמי הסיכון המובהקים להפרעות פוסט טראומטיות.

מגפת הקורונה אילצה פרידה מיידית ממעגלי שייכות והזדהות במקום העבודה ובתרבות הפנאי, הפסיקה לפתע את ההשתייכות לצוות בעבודה, צמצמה אנשים להיותם הורים ובני זוג בלבד, ועבור מי שמתגוררים בגפם הדגישה מאוד את ה'לבד'. הסגר, הבידוד והריחוק החברתי מונעים, מצד אחד, את התפשטות המגפה, אך מביאים נזק לחוזק האישי של הפרט מכיוון שההתנהלות החברתית והמשפחתית מהווה עבורו מקור תמיכה והגנה. במצב כזה רמת המצוקה עולה ומתגלות הרבה תופעות של לחץ ודיכאון.

כדי לחזק את ההשתייכות החברתית חשוב לעודד את האנשים ליצור קשר וליזום אינטראקציות עם מכרים, קרובים, קולגות בעבודה או המנהלים וכו'. לקבוע "כוס קפה" בזום, בטלפון או במרחב פתוח, גם ללא סיבה ברורה, לא לוותר על אירועים משפחתיים וחברתיים ולחשוב באופן יצירתי איך ניתן לקיים אותם – ימי הולדת, חגיגות משותפות של חגים ומועדים וכו'. אפשר גם ליזום ולארגן פעילויות חברתיות, כמו: פעילויות ספורט משותפות, באוויר הפתוח.

פעילות של נתינה ושותפות חברתיים מחזקת את ההשתייכות החברתית. במצבי משבר חברתיים עולה לעיתים קרובות תחושת הסולידריות, הרצון להפוך להיות חלק ממשוהו חברתי גדול, לסייע ולשתף פעולה. עולות יוזמות חברתיות מגוונות, מרשימות ומרגשות. חוויות אלו, גם אם הן נעשות "מרחוק", מתגמלות ומחזקות את הפרט הלוקח בהן חלק.

חלק בלתי נפרד מהתפיסה המקצועית בתוכניות "**בעצמי**" הוא ההשתייכות לקבוצה. מעבר לתכנים המועברים, עצם ההשתייכות לקבוצה מהווה מרכיב חשוב מאד בפני עצמו. המשתתף פוגש אנשים שונים ומגוונים הנמצאים במצב דומה לו ומבין שחוויותיו אוניברסליות וטבעיות. הוא מפתח מערכות יחסים בינאישיות, לומד לשתף, להתמודד עם קונפליקטים ובעיקר – לומד על עצמו ורוכש מיומנויות חברתיות. הקבוצה מהווה מסגרת השתייכות משמעותית ומקדמת ומקור כח להתמודדות "שבחוץ".





## 5. יכולת הסתגלות ולמידה:

המציאות הנוכחית מזכירה חוויה של כאוס. המציאות האובייקטיבית בלתי ניתנת לחיזוי או לשינוי ועל-כן נדרשים לפתח יכולת להסתגל אליה. בשנים האחרונות אנחנו עדים לדינמיות של עולם העבודה הדורשת יכולת הסתגלות ולמידה.

חיזוק החוסן יסייע לאדם לקבל את המציאות כפי שהיא וישיב לו את תחושת השליטה בחייו על-ידי יכולת בחירה באופן שבו יגיב לשינויים התכופים. יכולת ההסתגלות אינה מושתתת על מאבק בארעיות ובאי-הודאות אלא מאפשרת לראות בהם חלק בלתי נפרד מהתהליך התעסוקתי ומהתפתחות הקריירה. המפתח להצלחה בהתמודדות עם שינויים טמון בהכרה באמביוולנציה הפנימית כלפי השינוי, ביכולת לשאת מצבי עמימות ואי-ודאות, לזהות הזדמנויות ולשמור על רמה גבוהה של התפתחות אישית באמצעים שונים של למידה, תוך גילוי גמישות וסקרנות. ללמידה לאורך החיים יש תפקיד חשוב בשמירה על הרלוונטיות בעולם התעסוקה. היא מאפשרת להתקדם מקצועית ואישית.

העיסוק בלמידה לאורך החיים מזמין לבחון את התפיסות והרגשות בנוגע ללמידה ולבחון את דרכי הלמידה האפקטיביות עבור הפרט. בהמשך יוכל לברר לאילו כישורים ומיומנויות הוא זקוק על מנת להתקדם מבחינה מקצועית, ולחפש את הדרכים לפתח וללמוד אותם. למידה לאורך החיים מתרחשת במרחבי חיים רחבים ומגוונים, ומשתנה בהתאם לצורך.

במהלך השנה וחצי האחרונות פותח ב"בעצמי" מודל עבודה מקצועי חדש (מודל 'גלגלים לשינוי תעסוקתי'). לאחר חודשים של חקירה ולמידה, הן של המתרחש בשטח והן של המגמות המאפיינות את עולם התעסוקה העכשווי, גובש מודל דינמי ומודולרי הכולל בתוכו את כל הרכיבים הנדרשים מהפרט לצורך השתלבות מוצלחת בעבודה. המודל כולל הקנייה של כישורים "קשים" וכישורים "רכים" ומושתת על תפיסת החוסן התעסוקתי - ביסוס היכולת להתמודד עם שינויים, זיהוי הזדמנויות חדשות ללמידה ועבודה, ושימור הביטחון התעסוקתי. המודל הוכיח את עצמו עם פרוץ מגפת הקורונה - צוות מחלקת הפיתוח של הארגון וצוותי השטח נדרשו להתאמות מינוריות והשתמשו בכל התכנים הרלבנטיים באופן כמעט מיידי.



## 6. שליטה במיומנויות מציאת עבודה:

לחוסן התעסוקתי נדרשת הכרות עם הפרקטיקה המעשית של מציאת עבודה הכוללת כלים לניהול תהליך החיפוש ולמציאת עבודה באופן אפקטיבי. מיומנויות חיפוש העבודה אינן טכניות בלבד אלא מחייבות התמודדויות רגשיות עם שאלות של ערך עצמי, יכולת הצגה עצמית אפקטיבית, יכולת הבחנה בין עיקר לטפל, יכולת להתמודד עם טכנולוגיה, יכולת ניהול של התהליך ועוד. ככל שקיימת הכרות טובה יותר עם הפרקטיקה, הכוללת הכנה מעמיקה והתנסות, גדל החוסן התעסוקתי של הפרט.

כמו-כן, בתקופה זו נדרשת יכולת להתאים את המיומנויות לתקופה – הכנה לראיונות עבודה מרחוק, רתימת הטכנולוגיה לחיפוש העבודה וכו'.

יש לנצל תקופה זו לחיזוק מיומנויות למציאת עבודה: כתיבת מסמך קורות חיים אפקטיבי ומקובל בשוק העבודה; הכרות עם ערוצי חיפוש עבודה; הפעלת קשרים; הכנה מעמיקה לראיונות עבודה (גם מרחוק); הכנה למענה על שאלות נפוצות בראיונות עבודה; הכנה להצגה עצמית ותרגול של "נאום המעלית". ניתן לעשות זאת גם באמצעות צפייה בוובינרים ברשת על דרכי חיפוש עבודה.

בכל תהליכי ההתערבות עם משתתפי תוכניות "**בעצמי**", הן קצרות הטווח והן הארוכות שבהן, נעשית הקנייה של מיומנויות חיפוש עבודה. הנושאים שאותם המשתתפים לומדים: כתיבת מסמך קורות חיים אפקטיבי ומקובל בשוק העבודה, הכרות עם ערוצי חיפוש עבודה, הפעלת קשרים, הכנה מעמיקה לראיונות עבודה, הכנה למענה על שאלות נפוצות בראיונות עבודה, הכנה להצגה עצמית ותרגול של "נאום המעלית" ועוד. עם פרוץ מגפת הקורונה נעשו ב"**בעצמי**" התאמות מיידיות לליווי המשתתפים מרחוק והכנתם לחיפוש עבודה באמצעות וובינרים מגוונים. כמו-כן, פותחו תכנים לרתימת הטכנולוגיה לתהליך חיפוש העבודה.



## 7. התנהלות כלכלית:

בהתנהלות כלכלית שקולה לוקח הפרט אחריות על חייו ומגדיר כלכליות ותעסוקתיות שיגדילו וירחיבו את תקציבו האישי והמשפחתי. בסיס להתנהלות כלכלית מאוזנת ושקולה, ויכולת עמידה במצב של חוסר תעסוקה זמני ומיצוי זכויות מחזקת את החוסן התעסוקתי של הפרט, בעיקר בזמני משבר.

חיזוק החוסן הכלכלי מתחיל מבירור עמדות ותפיסות לגבי כסף ופרנסה. לאחר-מכן, רצוי לעשות מיפוי הוצאות והכנסות ביחס לצרכים (בעזרת טבלה עם רכיבים של הוצאות חיים). רכישת ידע פיננסי בסיסי לצורך התנהלות כלכלית מאוזנת קריטית בתקופה זו. זה כולל כלים לאיזון הוצאות והכנסות, תכנון תקציב בהתאם לצרכי המשפחה בהווה ובעתיד, צרכנות מודעת, התנהלות מול בנקים, ניהול וכיסוי חובות. כל זה גם בהקשר של מימוש זכויות - זכויות רבות המגיעות יכולות להרחיב את ההכנסות ולצמצם הוצאות. ניתן להיעזר גם בגורמים המתמחים בתחום.

חלק בלתי נפרד מתוכניות "בעצמי" הוא הרכיב הכלכלי. מתוך הבנה שתעסוקה איכותית אינה מימוש פוטנציאל וצרכים אישיים בלבד אלא גם פרנסה איכותית והוגנת פיתחנו ב"בעצמי" מתודות לבחינת עמדות ותפיסות בנוגע לכסף ויצרנו שיתוף פעולה עם ארגונים נוספים, כמו: "פעמונים" ו"כל-זכות" למיפוי מצב כלכלי והקניה של ידע פיננסי ומיצוי זכויות. כל אחד מהמשתתפים משתתף בסדנה כלכלית ורוכש ידע חשוב על דפוסי ההתנהלות הכלכלית שלו ועל הדרכים לשנותם. שינוי בתחום זה מוגדר כחלק מיעדי העל של הארגון והוא נמדד במערכת המדידה הארגונית.

**מודל החוסן התעסוקתי של ארגון "בעצמי" מציע גישה חדשה ורחבה לבחינת מידת הגמישות התעסוקתית של הפרט והחברה ויכולתם להתמודדות עם סיטואציות משבריות ברמה האישית והלאומית. אנו מאמינים כי המודל מסוגל לייצר כלי רב עוצמה לפיתוח תוכניות הוליסטיות לחיזוק הפרט והקהילה בהתמודדות עם מצבי אי ודאות וכן לשפר את סיכויי השתלבות בעולם התעסוקה. המודל אף יכול להפוך למדד לאומי קהילתי ואישי לבחינת רמת החוסן התעסוקתי של פרטים וקהילות פיתוח תוכניות מותאמות והקצאת משאבים אפקטיבית.**

ארגון 'בעצמי' הינו ארגון חברתי הפועל זה 25 שנה לקידום תעסוקה בקרב אוכלוסיות מודרות ומעוטות הזדמנויות. מגוון הפעילויות והתוכניות שפיתח ומפעיל הארגון לצמצום העוני והפערים החברתיים בישראל, פותח עבור המשתתפים עתיד חדש, להם, למשפחתם ולקהילה בה הם חיים.

**ליצירת קשר:**

[www.Be-Atzmi.org.il](http://www.Be-Atzmi.org.il)

דרך בן צבי 84, תל אביב.

03-5187676

[Be-Atzmi@Be-Atzmi.org.il](mailto:Be-Atzmi@Be-Atzmi.org.il)

## מקורות

- גל, ראובן. (מרץ 2020). מגפת הקורונה מעמידה במבחן את מערך החוסן של החברה הישראלית. מרכז הידע והמחקר הלאומי בתחום ההיערכות למצבי חירום, משרד המדע והטכנולוגיה.
- דו"ח שירות התעסוקה מה-20/8/20: <https://www.taasuka.gov.il/he/InfoAndPublications/ResearchAndReviews/Pages/coronaencouragingemployment.aspx>
- הלמ"ס. (יולי 2020). החוסן האזרחי בתקופת משבר הקורונה, בקרב בני 21 ומעלה: ממצאים מהגל השלישי של הסקר שנערך באמצע יולי בצל המשבר: <https://bit.ly/2QRnPes>
- המכון למנהיגות איכותית. (2020). חיזוק החוסן האישי והצוותי בזמנים של שיבוש ומשבר. קמחי, ש. מרציאנו, ה. אשל, י. ועדיני, ב. (אפריל, 2020). חוסן ודחק בימי קורונה. המרכז לחקר הדחק והחוסן, החוג לפסיכולוגיה, מכללת תל-חי וביה"ס לבריאות הציבור, אוניברסיטת ת"א: <https://bit.ly/2Gs3HNZ>
- קפלן, אורן. (2020). הרצאה מצולמת - התמודדות וחוסן בתקופת הקורונה: [www.facebook.com/watch/live/?v=1074434862941340&ref=watch\\_permalink](https://www.facebook.com/watch/live/?v=1074434862941340&ref=watch_permalink)
- שילשטיין, י. (2020), התמודדות רגשית עם מגפות: בין חוסן אישי לחוסן קהילתי. פסיכולוגיה עברית: <https://www.hebpsy.net/articles.asp?id=3979>
- תמיר, י. ונוימן, ז. (2007). מסוגלות תעסוקתית ועידוד תעסוקה: השלכות למציאות הישראלית. ביה"ס לעבודה סוציאלית, האוניברסיטה העברית בירושלים.
- Fourie, c. & Van Vuuren, Lj. (1998). Defining and Measuring Career Resilience. Journal of Industrial Psychology. 24(3).
- Lau. (2008). The SARS pandemic in Hong Kong: Effects on the subjective Wellbeing of elderly and younger people.
- London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation. Academy of Management Review. 8(4).
- Lyons, S. T., Schweitzer, L. & Ng, E. S. W. (2015). Resilience in the Modern Career. Career Development International, 20(4).
- Mishra, P & McDonald, K. (2017). Career Resilience: An Integrated Review of the Empirical Literature. Human Resources Development Review, Vol. 16(3),
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. & Heslin, P. A. (2016). Developing Career Resilience and Adaptability. Organizational Dynamics, 45.

