נשים מנהיגות

גיליון מיוחד

מרץ 2023



יום האישה הבינלאומי 2023 - סיפוריהן מעוררי ההשראה של נשים מצליחות בתפקידי מפתח במשק הישראלי. הכירו את הנשים ששברו מחסומים ותקרות זכוכית, התמודדו עם מכשולים ויצרו שינוי אמיתי

כלכליסט
המחלקה המסחרית
תוכן פרסומי

תוכן עניינים

3 - **רז הרשקו -** ג'ודאית אולימפית בנבחרת ישראל
4 - **ח"כ פנינה תמנו שטה -** יו"ר הוועדה לקידום האישה ולשוויון מגדרי
5 - **ח"כ יפעת שאשא ביטון -** ח"כ מטעם המחנה הממלכתי, סגנית יו"ר הכנסת ושרת החינוך לשעבר
6- **רותם ישראל -** אשת תקשורת, מרצה ומגישת טלוויזיה
7 - **עינת פלד-שפירא -** מנכ"לית רשת שופרסל Be
8 - **נורית קנטור -** סמנכ"לית החטיבה הפרטית בבזק
9 - **מירי נבו -** אשת תקשורת ושדרנית ערוץ הספורט
10 - **אורית בנבנישתי** - מנכ"לית קבוצת תיגבור
11 - **נוי הדס -** מנכ"לית ומייסדת רשת נוי השדה
12 - **סיגל עזריאל -** מנכ"לית Manpower TBO
13 - **רונית רובין -** נשיאת EMEA AllCloud
14 - **מלי ביצור-פרנס -** בעלים ומנכ"לית קבוצת TEFEN, יו"ר המכון לייצור מתקדם
15 - **KLA -** חברת ההייטק שמעודדת שוויון מגדרי
16 - **מוניקה לב כהן -** מנכ"לית קרן-שמש מקבוצת עוגן
17 - **עדי פארי-הרפז -** מנכ"לית יסודות
18 - **אביה מגן -** מנכ"לית רשת מלונות פתאל
19 - **שרית יוחננוף -** בעלים ברשת הקמעונאות יוחננוף
20 - **הילה עופר -** מנכ"לית חברת לקום ולדבר
21 - **דניאל ביטון -** מנכ"לית ומייסדת E.D.I אנרגיה
23-22 - **לחצות את גבולות המגדר -** הכירו את הנשים שניפצו סטריאוטיפים
24 - **מלי קושא -** מנהלת רשת הדיור המוגן בבית החולים הגריאטרי נווה עמית מקבוצת קופ"ח מאוחדת
25 - **פאני אוזן -** חוקרת פרטית
26 - **שרית למרוביץ -** מנכ"לית ומייסדת Sage Marketing
27 - **הלל סילברמן -** אקטיביסטית ומנהלת תוכן בתחום ההסברה
28 - **מאיה נתן -** מנכ"לית קשת - קרן שיתוף תורמים
29 - **עו"ד מיכל לנדאו -** עורכת דין ומגשרת
30 - **ברברה ברזין -** מעצבת פנים, מייסדת, בעלים ומנכ"לית של הסטודיו להכשרת מעצבי פנים בשיטת האומן והשוליה
31 - **אלה אהרון -** מנהלת בקרת תכן מכון הבקרה AIS
32 - **ורד גינדי -** אדריכלית, מנכ"לית ובעלים של גינדי סטודיו לאדריכלים
33 - **מאיה שרן -** שותפה וסמנכ"לית הקריאייטיב ב-D-Say
34 - **ד"ר שירה בורג -** מנכ"לית ומייסדת סימביוזיס
35 - **ליבנת פרץ -** מנהלת סניף Digi-Key ישראל
36 - **מרים זהבי -** נשיאת חברת הקוסמטיקה כריסטינה
37 - **עומר עומר -** מנכ"לית תיירות פנים ויוצאת אינטרנשיונל תיירות
38 - **מאיהלי סטמקר -** מתכננת פיננסית מוסמכת CFP
39 - **ד"ר להבית אקרמן -** מומחית לרפואת עור ובעלים של רשת קליניקות לרפואת עור אסתטית



צילום: גיא הכט

קוראות וקוראים יקרים,

יום האישה 2023 עומד בפתח, ולנו הנשים יש בהחלט סיבה להיות גאות בהישגים אליהם הגענו עד כה. הנשים עליהן תוכלו לקראו בגיליון זה הן נשים מצליחות ומעוררות השראה, שבהחלט ניתן ללמוד מהן ולראות בהן דוגמה ומופת למנהיגות נשית. הן שברו תקרות זכוכית, שעטו קדימה, לא נתנו למי שפקפק לעצור אותן והגיעו לעמדות השפעה משמעותיות במשק הישראלי. בין דפי גיליון זה תוכלו למצוא סיפורים על נשים משפיעות בפוליטיקה, בעולם המשפט, ברפואה, בתקשורת, בהייטק, בייעוץ ובמשאבי אנוש - וגם על נשים ששברו תקרות זכוכית בתחומים שעדיין נחשבים לגבריים מאוד כמו ענף הבנייה וענפים טכניים אחרים.
עם זאת, על אף השוויון הנראה על פני השטח - עדיין יש מקום לשפר את מצבן של הנשים בשוק העבודה - השכר לא תמיד שווה בין גברים לנשים, ושאלת האיזון בין בית לעבודה עדיין מונחת על כתפיהן של הנשים - הן אלה שנדרשות להיות סופר-וומן ולג'נגל בין אלפי משימות בכל החזיתות. המפתח להתמודדות הזו, כך אומרות רבות מהמרואיינות כאן, הוא שיתוף פעולה נרחב יותר של בן הזוג ושל המשפחה המורחבת. כך או כך, נדרשת חשיבה יצירתית - וגם החשיבה הזו לא צריכה להיות אך ורק באחריותה של האישה. במאה ה-21 הגיע הזמן ששאלת האיזון תעבור גם לידי הגברים. אי אפשר לשכוח גם את אחריות המעסיקים. בשוק כה תחרותי, בו מי שרוצה לפתח קריירה משמעותית נדרשת לעבוד שעות ארוכות ותובעניות - לא כל הנשים רוצות להגיע לשם. זו אחת הסיבות לכך שיש מיעוט נשי בפוליטיקה המקומית והארצית. לפעמים אף אחד לא עוצר אותנו, אנחנו אלה שעוצרות את עצמנו - וכאן זה המקום של שוק התעסוקה לגלות גמישות ולהבין שאישה שנמצאת בתחילתה של בניית קריירה לעתים קרובות נמצאת במקביל בתהליך של בניית משפחה, ולכן המשק נדרש ליצור משרות גמישות יותר תוך מתן אפשרות לפיתוח הכישורים של האישה. לדעתי, כל אלה הם היכולים לעשות שינוי פורץ דרך במשק הישראלי.

קריאה נעימה,
עינת פרידמן



בשער:
ח"כ פנינה תמנו-שטה צילום: חיים צח לע"מ
ח"כ יפעת שאשא ביטון צילום: עודד קרני
רז הרשקו צילום: עודד קרני
רותם ישראל צילום: זיו אמסלם
מירי נבו צילום: יוסי צבקר

ניהול והפקה: עינת פרידמן, גל פרידמן Einat@friedmanpr.co.il
עריכה גרפית: סטודיו SG
כתבים: אסף לבנון, דניאל גל, בילי בסרגליק, רותם גיל
צילום: גיא הכט, סם יצחקוב
שיער: איציק אואקיל
איפור: מיכל צבינגנבאום, חנה אביב
לוקיישן: לאונרדו בוטיק, תל אביב

כלכליסט
המחלקה המסחרית
תוכן פרסומי

גילוי נאות: המוסף הינו בהפקת חברת פרידמן יחסי ציבור בשיתוף עם המחלקה המסחרית של כלכליסט.
מערכת עיתון כלכליסט ו/או חברת פרידמן יחסי ציבור אינן אחראיות לתוכן המודעות וכן מבקשות להבהיר כי המוסף הינו פרסומי ואין לראות במאמרים ו/או במודעות משום המלצה מכל סוג שהוא.
הכתבות במגזין הינן אינפורמטיביות ואינן מחליפות יעוץ מקצועי

הבלתי אפשרי אינו קיים

כשרז הרשקו, ג'ודאית אולימפית בנבחרת ישראל, החלה ללמוד ג'ודו בילדותה, היא הייתה בת יחידה בחוג, אולי עם עוד אחת או שתיים. כיום היא שמחה על כך שלישראל יש נבחרת שלמה מלאה נשים ונערות מוכשרות | רותם גיל

בגיל ארבע הייתה רז הרשקו ילדה היפראקטיבית שלא נחה לשנייה. היא טיפסה על עצים, הרימה דברים ובעיקר השתוללה, עד שאמא שלה החליטה לרשום אותה לחוג ג'ודו של המתנ"ס כדי שתוציא את האנרגיות שלה בספורט. אף אחד לא האמין אז שזו תהיה תחילתה של קריירה בינלאומית משגשת.

בגיל 14.5 היא כבר התחרתה באליפות ישראל לבוגרים בג'ודו, "זו הייתה התחרות הראשונה הכי גדולה שלי", מספרת הרשקו, "ויותר מזה, הגעתי לגמר מול מישהי שמבוגרת ממני בגיל וביכולות - והצלחתי לנצח אותה. אני, הכי צעירה בשכבת הגיל, מצליחה לזכות במדליית זהב באליפות ישראל לבוגרים".

הכישרון הכה בולט שלה הוביל אותה בכיתה י' לפנימייה בווינגייט, מקום שכולו ספורט ומצוינות, והלימודים כללו אימוני בוקר מוקדמים, לימודי תיכון, אימוני כושר שיחות עם אנשי מקצוע ועוד. בשנת 2015 זכתה בתואר אלופת אירופה עד גיל 18.

"במשך התחלתי להתאמן עם ספורטאיות בוגרות לצד ירדן ג'רבי ואחרות. סיימתי את בית הספר התיכון עם תעודת בגרות ומשם המשכתי להתאמן ולצאת לתחרויות חשובות", היא מספרת. "עם השנים זכיתי בעוד מדליות חשובות וביניהן מדליית זהב בגראנד סלאמים, מדלייה אולימפית בטוקיו 2020 ובשיא דורגתי להיות הראשונה בעולם במשקל הפתוח. לאחר טוקיו 2020, זכיתי ב-10 מדליות רצופות בטורנירי הגרנד סלאם ופרי, ארבעה מתוכן היו בצבע זהב. כיום אני מתכוננת לאולימפיאדת פריז 2024, מתאמנת, מתחרה ומייצגת את ישראל במסגרת הנבחרת הלאומית שאותה מאמן שני הרשקו".

מהו סדר יומך כיום לקראת האולימפיאדה הבאה?

"אני מתאמנת פעמיים ביום, שישה ימים בשבוע, חצי מהשנה אני בחו"ל, בין אם זה לתחרויות בינלאומיות או למחנות אימונים בכל רחבי העולם. לספורטאים אולימפיים יש סדר יום נוקשה הכולל אימונים מפרכים, טיסות והקפדה על תזונה".

בספורט גברי יחסית כמו ג'ודו, האם נתקלת בקשיים או בתקרות זכוכית בשל היותך אישה?

"מאז שהייתי ילדה בחרתי בחוגים שנחשבים כביכול יותר גבריים. הייתי צריכה להוכיח לאורך השנים שגם אישה, נערה או ילדה יכולה להצליח ולהנות בכל מקום, ובטח בכל ענף ספורט. אני זוכרת שהיו איתי אולי עוד שתי ילדות בחוג ולפעמים הייתי גם לבד. תמיד בתחרויות הייתי מתחרה מול בנים כי לא היו בנות, אז לא התאמתי כל כך לסביבה ולא פעם פנו אליי בלשון זכר ולפעמים גם התעלמו. בעזרת המשפחה והאנשים הקרובים אליי למדתי לא לוותר ואני שמחה שהיום הג'ודו הפך להיות ספורט שלא מרימים גבות על כך שיש שם ילדות/נערות/נשים, עכשיו אנחנו נבחרת מלאה וגדולה בנערות ונשים שלא מפסיקות להגשים חלומות ולהצליח וזה גורם לי לאושר וסיפוק רב".

האם את מרגישה שיש הבדלים מהותיים בין נשים וגברים בספורט?

"כספורטאית אולימפית שמייצגת את מדינת ישראל בכל רחבי העולם, לצערי רואים את ההבדלים גם בספורט. יותר גברים פעילים בג'ודו, יותר ספונסרים הולכים לג'ודואים מאשר לג'ודאיות ועוד. יחד עם זאת, אני רואה שיש שיפור עצום לעומת משנים עברו ואני מקווה שבעתיד יותר ויותר גופים יאמצו ספורטאיות על מנת לאפשר להן לשבור שיאים, לכבוש יעדים ומטרות ולפרוץ את תקרת הזכוכית".



רז הרשקו

צילום: עודד קרני

להתמודד עם חוסר היציבות הכלכלית

כדי לקדם יותר נשים בענפי הספורט, טוענת הרשקו כי יש דברים רבים שניתן לעשות: "צריך להעניק שקט כלכלי ומעטפת מקצועית על מנת שנוכל להתרכז נטו בספורט ולא בעוד דאגות כאלה ואחרות. אם כל בעלת חברה ו/או מנכלי"ית ושיש ברשותה תקציב שתאמץ ספורטאית אחת, זה ישנה הרבה בעולם הספורט ויאפשר לעוד ספורטאיות להביא הישגים טובים לעצמו ולייצג את ישראל הכי טוב שרק אפשר. החוסר ביציבות כלכלית גורם לספורטאיות רבות לנטוש באמצע הדרך ולא להגשים את חלומן, וחבל. בי ובספורטאיות נוספות תומכת, בין היתר, חברת adidas, ולתמיכה הזו יש חלק גדול בהצלחה שלי בשנים האחרונות. הקמפיין הראשון שלי בחברה היה תחת הסלוגן Impossible Is Nothing שמתאר בדיוק את המסע שלי בג'ודו והאמונה שלי ששום דבר לא יעצור אותי ושהכל אפשרי".

עד כמה נדרשת להתמודד עם שאלת האיזון בין בית לעבודה?

"לפחות חצי מהשנה אני לא נמצאת בבית, בעיקר במטוסים, בתי מלון, תחרויות ומחנות אימונים. יש פעמים שאני נמצאת חודש רצוף במסעות, ועד לא מזמן גם הבת זוג שלי עברה לגור במדינה אחרת כדי שתוכל להגשים את עצמה בענף ספורט שלה. זה קשה, אבל אני יודעת שזה חלק מהמחיר שצריך לשלם".

מהם מקורות ההשראה שלך לאורך דרכך המקצועית והאישית?

"שני הרשקו, מאמן נבחרת הנשים בג'ודו האמין בי בגיל צעיר ותמיד נתן לי את התחושה שאני שווה משהו, גם כשלא הכל הלך חלק והיה ורוד. היו תקופות שכלום לא הלך ואפילו אני לא האמנתי בעצמי, והוא היה שם כדילהראות לי את הדרך ולהגיד לי מה אני שווה. דמות נוספת חשובה היא המאמנת איבון בוניש (גרמניה), אלופה אולימפית לשעבר, גם ממנה קיבלתי המון השראה".

והחלומות לעתיד?

"המטרה הגדולה ביותר שלי היא לזכות במדליית זהב באולימפיאדה, להמשיך לכבוש פסגות, להילחם על החלומות, להוות מודל לחיקוי עבור הדור הבא ולמצות את מלוא הפוטנציאל שלי. והכי חשוב - להיות מאושרת ושלמה עם מי ומה שאני".

ת.ז.

רז הרשקו - ג'ודאית אולימפית בנבחרת ישראל
גיל: 24
מצב משפחתי: בזוגיות.
מקום מגורים: נתניה.
השכלה: 12 שנות לימוד.
תחביבים: זמן איכות עם המשפחה ובת הזוג, לטייל בארץ שלנו, לצפות בסרטים או סתם לשבת ולדבר.
התנדבות: "בזמן שאני בארץ אני פוגשת נערות בכל מיני מסגרות ומספרת להן את הסיפור שלי והחוויה המתקנת שעברתי בכל מהלך חיי. זה דבר שממלא אותי כל פעם מחדש".
מוטו ניהולי: הקפדה על ניהול זמנים נכון, הקשבה לצוות המקצועי שלי ובעיקר אמונה ורצון עצמי.
אישה מעוררת השראה: איבון בוניש (אלופה אולימפית 2004, ג'ודאית).

הח"כית שניפצה את תקרות הזכוכית

כשח"כ **פנינה תמנו** שטה רצה לראשונה לכנסת היא בכלל לא הייתה מודעת לכך שהיא האישה הראשונה מקרב יהודי אתיופיה שמתמודדת, אבל נשים היו הראשונות לתמוך בה. היום, כיו"ר הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי - היא מרגישה שליחות של ממש | רותם גיל


פנינה תמנו שטה

צילום: נגה מלסה

ת.ז.

פנינה (פנטה) תמנו שטה - חברת כנסת ויו"ר הוועדה לקידום מעמד האישה
גיל: 41
מקום מגורים: פתח תקווה.
השכלה: תואר ראשון במשפטים והסמכה של לשכת עורכי הדין, תואר שני במדיניות ציבורית בהצטיינות, אוניברסיטת תל אביב (הסמכה ביוני).
תחביבים: שירה.
מוטו ניהולי: שיתופי פעולה הם הבסיס להצלחה.
אישה מעוררת השראה: אימא שלי.

פנינה תמנו שטה היא אישה יוצאת דופן. באומץ לב, אמונה ועקשנות היא שברה אינספור תקרות זכוכית - גם אישה, גם ממוצא אתיופי, וגם פועלת בזירה הפוליטית הגברית ברובה עדיין. הילדה שעלתה לארץ מאתיופיה בדרך חתחתים, הפכה עם השנים לאחראית על קליטת העולים בתפקידה כשרת הקליטה והעלייה, והובילה מבצעים גדולים לחילוץ יהודים.
האקטיביזם החברתי שלה החל עוד בשנות ה-20 המוקדמות שלה בעיקר סביב המאבק בגזענות ואפליית יהודי אתיופיה על רקע צבע עור. היא בחרה בלימודי משפטים, הפכה לעורכת דין ומשם התגלגלה לתקשורת ככתבת משפט ומגישה בערוץ הראשון.
"אני מגיעה מבית ציוני מאוד, שאוהב את העם ואת ארץ ישראל. משפחתי הקריבה לא מעט כדי להגשים את חלום העלייה לישראל, ודווקא בגלל שאני מגיעה ממקום של אהבה ידעתי שאני לא יכולה להתפשר על פניה של החברה הישראלית ועל המאבק נגד גזענות ואפליה של בני ובנות עדתי", היא מספרת כיום. "בגיל 31, כשביד אחת אני מחזיקה את בני אורי שהיה פחות מחצי שנה, וביד השנייה את תהל בת ה-3 החלטתי שאני מצטרפת לפוליטיקה ודואגת שאני חלק ממי שיעצבו את עתידם בישראל. הייתי נחושה ובטוחה שאצליח, וכך קרה ברוך ה' ונבחרתי לכהן בכנסת ה-19, כבר מהיום הראשון ידעתי והרגשתי שאני במקום הנכון לממש את ייעודי ושליחותי. עכשיו אני סוגרת עשור אחרי שהייתי ח"כית, שרה, סגנית יו"ר הכנסת, והיום יו"ר הוועדה לקידום מעמד האישה עם הרבה תחושת שליחות וסיפוק על דרך והישגים למען כלל החברה הישראלית".

היו בדרך עליות ומורדות?

"בוודאי. הרבה. בין השנים 2015-2018 מצאתי את עצמי מחוץ לכנסת כשלא נבחרתי לכנסת ה-20, אך גם מזה למדתי והתחשלתי, חזרתי בוגרת ונחושה יותר, הספקתי לסיים תואר שני במדיניות ציבורית בהצטיינות באוניברסיטת תל אביב וחזרתי ב-2018. שנתיים אחרי כבר מוניתי לשרת העלייה והקליטה של ישראל. זה היה רגע היסטורי עבורי וסגירת מעגל משמעותית. היום, בכנסת ה-25 מוניתי לתפקיד יו"ר הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי, וקיבלתי לידי את האחריות לייצג 51% מאוכלוסייה בכנסת, תפקיד שאני מגיעה אליו עם הרבה תחושת שליחות".

מה כולל תפקידך כיו"ר הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי?

"תמיד פעלתי למען נשים - אבל כעת יש לי את האפשרות, לרכז את מלוא מרצי וכוחי כדי לקדם נשים מכל הקשת הפוליטית. אני קובעת את סדר דיוני הוועדה והנושאים יחד עם מנהלת הוועדה, במטרה להביא לידי ביטוי, ליבון, פיקוח ומעקב אחר זכויות נשים בישראל, שמירה על הזכויות וקידום שוויון וזכויות חסרות".
"הספקנו לקיים לא מעט דיונים בוועדה ואף להוביל להישגים, בין היתר השבת הזכות של נשים ללדת בניתוח קיסרי צרפתי שעד לקיום הוועדה בוטל על ידי משרד הבריאות. הובלנו לסגירת שני מועדוני חשפנות בהם התקיימה פעילות נלווית לזנות שחזרו לפעילות בניגוד לחוק; כינסתי את גורמי הרווחה למתן דין וחשבון על התוכנית הלאומית למניעת אלימות במשפחה וגיבוש מתווה ליישום חוק לטיפול בגברים אלימים שהוצא נגדם צו הגנה ועוד".

לא מסתירה יכולות מנהיגות נשית

כאשר תמנו שטה נשאלת אם לאורך דרכה המקצועית נתקלה בקשיים בשל היותה אישה ובתקרות זכוכית, היא עונה: "עצם העובדה שאני חלק מהקבוצה המגדרית, נשים, שהיא הרוב באוכלוסייה אך מיוצגת במיעוט שלא מהווה אפילו שליש מחברי הכנסת - זו תקרת הזכוכית. נשים יותר ממחצית העם בישראל, אבל עדין לא מיוצגות כנדרש בממשלה, בכנסת, בתפקידי מפתח. כשהחלטתי לרוץ לכנסת לא ידעתי בכלל שאני האישה הראשונה מקרב יהודי אתיופיה שמתמודדת, נשים היו הראשונות לתמוך בי. היום יש לי הרבה תומכים ופעילים שהם גברים רציניים מאוד בתחומם".
"לי כאישה וגם ממוצא אתיופי היו כמה וכמה תקרות זכוכית לנפץ, בעיקר כי ידעתי שאני יכולה לעשות הרבה דברים הרבה יותר טוב מהגברים שהתמודדו לצדי. יש גברים שאומרים שאני מרתיעה, יכול להיות, כי אני אישה שמשדרת שאני חזקה מדי לטעמם, אבל יש אחרים שדווקא חושבים שבגלל זה אני מצליחה להתנהל טוב בזירה הפוליטית. כך או כך, אני גאה להיות אישה חזקה שלא מנסה להסתיר מנהיגות נשית מהי, משם הכוח ולא מהרצון לאמץ דפוסים גבריים שאינם שלי".

כיצד ניתן לדעתך לקדם נשים כך שיגיעו לעמדות ניהול ולמנוע אפליית נשים?

"סביבה ותנאים מותאמים בעבודה לנשים הם מציאות נדרשת לאור העובדה שכמחצית מכוח שוק עבודה הן נשים. לצערנו עדיין קיימת אפליית נשים בשכר, אפליית נשים בסביבת עבודה שאינה מותאמת דיה ומציאות שבה נשים נאלצות לוותר על שעות עבודה בשל האחריות שהן לוקחות יותר מגברים על גידול ילדים. אני מאמינה שהמשק צריך להתקדם יותר לעבודה מרחוק ולאפשר, כמו בתקופת הקורונה, לעבוד מהבית חלק מהזמן. כמו כן, חובה שמדינת ישראל תיישם במלואו את חוק יום לימודים ארוך לתלמידים, מה שיאפשר לאימהות לעבוד בראש שקט יותר".

כפוליטיקאית ואשת ציבור עסוקה - כיצד את מצליחה לאזן בין בית לקריירה?

"השאלה הזו נמצאת בתת מודע שלי כל הזמן. את כל הזמן הפנוי שלי אני מנסה להקדיש לילדים שלי, אורי (10.5) ותהל (13) האהובים שלי שהם גאוות חיי. אך המציאות היא שכחברת כנסת יש ימים שאני נכנסת ביום ב' למשכן הכנסת ויוצאת ממנו רק ביום ג' או ד', וזה ללא ספק מציב אתגר גדול. אני לא שם כשהם חוזרים מבית ספר, וזה מצריך התנהלות בשלט רחוק. אני מפצה אותם בדרכים אחרות ודואגת שהם יהיו מוקפים בבני משפחה אחרים. אני משתדלת להיות אימא תומכת ואוהבת אבל לא תמיד מצליחה לעשות את האיזון בין הבית לעבודה ויש מחיר וגם ייסורי מצפון. הילדים שלי מאוד דעתנים והם מעירים ומאירים לי על כך, אך מנגד מבינים ותומכים - הרי בסוף אני פועלת שגם להם יהיה עתיד טוב יותר בארץ".

מהו החזון שלך?

"לקום כל בוקר ולעשות טוב לעם ישראל. ברמה האישית, אני יודעת שעוד נחזור לממשלה ואמשיך לכהן כשרה למען כלל ישראל".

"חינוך הוא גולת הכותרת של הקריירה שלי"

רק לאחר שעזבה את תפקידה כשרת חינוך הבינה ח"כ **יפעת שאשא ביטון** כמה איבדה את האיזון בין הבית לקריירה - היא השקיעה את כל כולה במאבקים לא פשוטים למען שיפור מערכת החינוך הנמצאת במשבר מתמשך. גם בתפקידה באופוזיציה כיום היא ממשיכה לפעול בכל הכוח למען סוגיות החינוך ויוקר המחיה שמטרידות את אזרחי ישראל | רותם גיל


צילום: דוברות הכנסת

יפעת שאשא ביטון

כ"ח יפעת שאשא ביטון נכנסה בתקופת הממשלה הקודמת לתפקיד שרת החינוך - היא הרגישה שהגיעה לפסגה. היא הרגישה שכל מה שעשתה בחייה קודם לכן הכין אותה לרגע הזה. שאשא ביטון היא אשת חינוך בכל רמ"ח איבריה. כל חייה עסקה בחינוך בכל רובד אפשרי והכירה את מערכת החינוך על כל היבטיה - מעשי, אדמיניסטרטיבי, ניהולי, אקדמי ופוליטי. היא נכנסה למשרד החינוך ביראת קודש עם כוונה להישאר בו לפחות שמונה שנים, אך לצערה זה הסתיים כעבור שנה וחצי. נכנסתי למשרד ביראת קודש עם כוונה להישאר בו לפחות שמונה שנים, אך לצערה זה הסתיים כעבור שנה וחצי.

"יחד עם זאת", היא אומרת, "הספקתי בתקופה זו לבצע מספר מהלכים משמעותיים, חלקם אפילו היסטוריים: העברת מעונות היום למשרד החינוך והתחלה של הסדרת התחום שהיה פרוץ 70 שנים, השגת הסכם שכר חסר תקדים בהיקפו למורים ולגננות, מתן גמישות ניהולית ופדגוגית למנהלי בתי הספר ורשויות מקומיות והובלת רפורמה לשינוי שיטת הבגרויות והפיכתן למתקדמות יותר ורלוונטיות לעידן הנוכחי. כל זאת לצד תהליכים נוספים כמו הכנסת אנגלית מדוברת לגיל הגן וחשיפה להייטק, קידום אוניברסיטה בגליל וצעדים חשובים נוספים".

בגיל 29 כבר סיימה לימודי דוקטורט

הקריירה של שאשא ביטון התקדמה באופן מטאורי. תוך כדי לימודי תואר ראשון בניהול מערכות חינוך וספרות, החלה את דרכה במערכת החינוך כמורה ולאחר מכן כמחנכת ורכזת מקצוע. במקביל פיתחה תוכניות לימודים וכיהנה במגוון תפקידים. בגיל 29 סיימה את לימודי הדוקטורט בחינוך והצטרפה כאשת סגל מן המניין באקדמיה כמרצה לתואר ראשון בחינוך ובתפקידי ריכוז נוספים.

בגיל 35 התמודדה לראשות העיר קרית שמונה מתוך רצון להשפיע על מערכת החינוך בעיר ועם סיום מערכת הבחירות כיהנה כסגנית ראש העיר והממונה על החינוך, הרווחה והנוער. "התפיסה שהנחתה אותי הייתה הוליסטית", היא מספרת כיום, "של ראיית הילד מבוקר עד בוקר בכל מרחבי חייו כדי להעניק לו את המענים המיטביים. הובלתי את קרית שמונה לפרס חינוך מחוזי ויצרנו רצף חינוכי בעיר. בהמשך ניהלתי את אגף חינוך תרבות וקהילה בכפר ורדים ומשם חזרתי לאקדמיה לניהול בית הספר ללימודי המשך ופיתוח מקצועי של מורים. טרם כניסתי לכנסת כיהנתי כסגנית הנשיא במכללה האקדמית להכשרת מורים 'אוהלו בקצרין'. בכנסת כיהנתי כיו"ר הוועדה לזכויות הילד, שרת הבינוי והשיכון ויו"ר ועדת הקורונה ומשם למשרד החינוך".

מה כולל תפקידך כיום כח"כ באופוזיציה וסגן יו"ר הכנסת מטעם מפלגת "המחנה הממלכתי"?

"גם מהאופוזיציה אני ממשיכה לפעול למען הציבור, כפי שעשיתי במשך כל שמונה השנים האחרונות, בעיקר בסוגיות הקשורות לחינוך, יוקר המחיה והביטחון האישי של אזרחי מדינת ישראל. במסגרת תפקידי כסגנית יו"ר הכנסת אני מנהלת את דיוני המליאה ובמקביל חברה בוועדת החינוך".

לפעול כנגד כל הסיכויים תוך ספיגת ביקורת נוקבת

מבחינת שאשא ביטון, האתגרים המשמעותיים שלה מבחינה מקצועית היו כאשר כיהנה כשרת חינוך. "התמודדתי עם אתגרי מערכת החינוך שנמצאת במשבר מתמשך. תחילה עם החזרת הילדים לשגרה במערכת החינוך לאחר תקופה של סגרים ממושכים בקורונה, וזאת כנגד כל הסיכויים תוך שאני סופגת ביקורת נוקבת. האמנתי בחשיבות של כך בכל ליבי והיום כבר יש קונצנזוס מוחלט שזה היה הדבר הנכון לעשות למען הילדים ולמען החברה בכלל. ניהלתי מלחמה נוקבת על שכר המורים, גם כאן מול חזית לא פשוטה, גם ציבורית וגם מקצועית מצד האוצר, אך הצלחנו להביא לחתימה על הסכם חסר תקדים לצד צעדים נוספים שהתחלנו וחשוב להמשיך בהם כדי להבטיח שגרה וחינוך טוב לילדינו. אתגר משמעותי נוסף הוא הובלה של תהליכים רחבים במערכת גדולה כל כך בה לא כולם ששים לשינויים. באמונה בצדקת הדרך המקצועית ובשיתופי הפעולה עם כל הגורמים בשטח יצאנו לדרך. כל ניסיון לשנות אותה בעקבות השינויים הפוליטיים פירושו החזרת המערכת לאחור ולכן אני מלאת תקווה כי מהלכים אלה יימשכו בצורה זו או אחרת".

האם לאורך דרכך המקצועית נתקלת בקשיים בשל היותך אישה או בתקרות זכוכית?

"באופיי אינני נותנת שיחסמו אותי. מה שכן, בשנה וחצי האחרונות התמודדתי עם תעמולה שקרית אגרסיבית שניסתה להסיט אותי מהדרך וכאן הרגשתי שנדרשות נחישות ותעצומות נפש גדולות במיוחד. האם יש לזה קשר להיותי אישה, אני לא בטוחה. קשה לי לייחס לקשיים ומכשולים סיבות הקשורות במגדר".

"לגבי תקרת זכוכית - כל זמן שנמשיך לדבר על תקרות זכוכית , נמשיך לתת לנערות ונשים תחושה שיש מה שחוסם אותן. צריך לנפץ את השיח **הזה ושנשים יבינו שהן יכולות להגיע לכל יעד שתרצנה".**

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם בשוק העבודה לעמדות ניהול וכיצד ניתן למנוע אפליית נשים?

"מעבר לשינוי השיח, צריך להתחיל מגיל גן לחנך לשוויון מגדרי וזו הסיבה שהובלתי תוכנית כזו, יחד עם השרה לשוויון חברתי מירב כהן. אך בעיקר, צריך שנשים תרצנה להיות במקומות המובילים והמשפיעים. אסור לחכות לפעולות למניעת אפליה. אנחנו צריכות לדרוש את שמגיע לנו ולהאמין בעצמנו שנוכל להגיע לכל יעד שנציב".

עד כמה נדרשת להתמודד עם שאלת האיזון בין בית לעבודה?

"אני מודה שבתקופת כהונתי במשרד החינוך לא הצלחתי במשימה זו. הייתי כל כולי מושקעת במערכת החינוך שהתמודדה עם מציאות מורכבת מאוד. היום אני מחזירה את האיזון בתפקידי החדש בכנסת ומרגישה כמה זה חשוב. הבית תמיד היה העוגן שלי אך שמירת האיזון היא דרמטית לאנרגיות שמקבלים מכך".

מהם מקורות ההשראה שלך לאורך דרכך המקצועית והאישית?

"מקורות ההשראה שלי הם אימא שלי שהייתה אחות במקצועה, מסורה ומקצועית באופן יוצא דופן. היא ואבי טיפחו משפחה חמה וקרובה מאוד לצד הקריירה. בתחום המקצועי שאבתי השראה ממורים שהיו לי ובעיקר מפרופ' גבי סלומון ז"ל, חתן פרס ישראל בחינוך, שהיה מרצה ומנחה שלי. למרות שהיה כל כך שונה ממני בדעותיו הפוליטיות קיבלתי ממנו כל כך הרבה בתחום המקצועי".

מה החלום לעתיד לבוא?

"אני מתכוונת להמשיך ולהשפיע במעגלי השפעה רחבים הן בחינוך והן בתחומי החיים שכל כך מעסיקים היום את אזרחי ישראל. חשוב לי להמשיך ולהיות משמעותית בעשייה שלי".

ת.ז.

יפעת שאשא ביטון - ח"כ מטעם "המחנה הממלכתי", סגנית יו"ר הכנסת ושרת החינוך לשעבר

גיל: 49.

מצב משפחתי: נשואה+3

מקום מגורים: זכרון יעקב.

השכלה: ד"ר לחינוך ויועצת ארגונית.

תחביבים: קריאה ובילוי עם המשפחה.

מוטו ניהולי: לגייס סביבך את אנשי המקצוע החזקים והטובים ביותר, להוביל באומץ את מה שמאמינים בו מקצועית ובשיתופי פעולה.

אישה מעוררת השראה: אימא שלי. בכל מובן.

רצה קדימה

אשת התקשורת ומגישת הטלוויזיה **רותם ישראל** זכתה לכך שיהיו לה דוגמאות נשיות טובות בעולם תקשורת הספורט בפרט ובעולם התקשורת בכלל. בעתיד היא רוצה להשתמש בעמדתה בעולם התקשורת לטובת סיוע לאנשים השקופים בחברה | רותם גיל

עוד בהיותה ילדה, רותם ישראל גילתה כישורים ספורטיביים משמעותיים והייתה כדורסלנית צעירה, אבל כבר אז חלמה לעבוד בעולם תקשורת הספורט, ולא רק לשחק. לכן בחרה בלימודים אקדמיים של תקשורת וניהול. לפני כתשע שנים, בגיל 26, הגיעה לעבוד בערוץ הספורט כעוזרת הפקה - והבינה שמשם היא רק מתכוונת לרוץ קדימה. חודשים ספורים לאחר מכן היא קיבלה את ההזדמנות שחלמה עליה - תפקיד על המסך בתוכנית "בוקר ספורט". היא החלה לעבוד כמבזקנית ומגישת פינות ספורט. לאחר מכן עברה להיות שדרית קווים בשידורי הספורט.

לאורך השנים בערוץ הספורט היא הגישה ושידרה מהקווים במשחקים והשידורים המרכזיים, עד שהגיעה למקום המכובד בו היא נמצאת היום: מגישת מהדורת חדשות הספורט. ואם כל זה לא מספיק, במקביל לעבודה בערוץ הספורט, בשנת 2018 היא הפכה לפרשנית נינג'ה ישראל בקשת 12. לאחר שלוש עונות בתוכנית עברה לרשת 13 להגיש את תוכנית הבוקר לצד אברי גלעד ובהמשך לצידם של מירי מיכאלי וצביקה הדר. כיום היא מגישה בערוץ. בנוסף היא מרצה ומנהלת מקצועית של קורס תקשורת ספורט.

מה כוללים תחומי האחריות שלך כמגישת טלוויזיה?

"בערוץ הספורט אני מגישה את מהדורת החדשות ואחראית יחד עם המערכת להביא לצופה את החדשות המעניינות ביותר, התוכן המעניין ביותר, בצורה המקצועית ביותר. ברשת 13, בתפקיד האחרון בתוכנית הבוקר, דאגנו להביא לצופה כל בוקר את החדשות והסיפורים המעניינים. המטרה היא לראיין פוליטיקאים, ידועים וגיבורים אנושיים בדרך המעניינת ביותר והטובה ביותר. האחריות שלי כמגישה היא תמיד להיות מעודכנת בכל מה שנמצא על סדר היום, להגיע הכי מוכנה לשידור על ידי תחקיר והכנה מקצועית, להיות מעורבת בתוכן ובהחלטות שנלקחות לגבי השידור, להציע רעיונות לסיפורים ובעיקר לחשוב על הצופה בבית בניסיון להנעים ולעניין לו את הצפייה בטלוויזיה".

לפעמים זה מאתגר להתאים את החיים לקריירה

כדמות ציבורית שנמצאת על המסך מדי יום ונדרשת לחדש ולרענן, האתגרים המקצועיים הם רבים מאוד. מסבירה ישראל: "האתגר המקצועי המרכזי כאשת תקשורת הוא הצורך כל הזמן להשתפר עוד ועוד, ולדאוג להמציא את עצמך מחדש. יש צורך תמידי להיות מעודכנת 24/7 כי זה חלק מהעבודה. בנוסף, שעות העבודה בתחום הזה משתנות כל הזמן. לרוב אין שגרה קבועה ולפעמים זה מאתגר להתאים את שאר החיים לקריירה".

כאישה בתחום יחסית גברי של תקשורת ספורט, האם נתקלת בקשיים בשל היותך אישה ובתקרות זכוכית?

"באחד התפקידים שלי בערוץ הספורט ככתבת כדורגל הרגשתי קושי בשל היותי אישה. הייתי צריכה להשיג מקורות עיתונאיים בקבוצה אותה סיקרתי והרגשתי שמושאי הסיקור שלי פחות משתפים פעולה גם בגלל היותי אישה".



צילום: זיו אסטלם

רותם ישראל

"באחד התפקידים שלי בערוץ הספורט ככתבת כדורגל הרגשתי קושי בשל היותי אישה. הייתי צריכה להשיג מקורות עיתונאיים בקבוצה אותה סיקרתי והרגשתי שמושאי הסיקור שלי פחות משתפים פעולה גם בגלל היותי אישה"

ת.ז.

רותם ישראל - אשת תקשורת, מרצה ומגישת טלוויזיה
גיל: 35
מצב משפחתי: נשואה + 1.
מקום מגורים: תל אביב.
השכלה: תואר ראשון בתקשורת וניהול.
תחביבים: ספורט ואוכל טוב.
מוטו ניהולי: דוגמא אישית היא הדרך הטובה ביותר להנעה לפעולה. יחס שווה לכלל העובדים בחברה.
דמות מעוררת השראה: מרים פרץ.

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם בשוק העבודה?

"בראש ובראשונה השוואת השכר בין גברים ונשים. בעלי חברות צריכים ב"אני מאמין" שלהם ליצור מסלולי קידום שווים לנשים וגברים. בנוסף, חשוב לדאוג לחלוקה מאוזנת יותר של יחסי בית-עבודה בין נשים וגברים. המשמעות היא שגם בעלי חברות יתאימו את תנאי ההעסקה גם לגברים כדי שאלו יישאו יותר בנטל הטיפול בבית. במקביל יותר נשים יצטרפו לשוק העבודה גם בדרגות ניהול. הייתי שמחה לראות יותר נשים בדרג הניהול הבכיר בשירות המדינה. זה המקום שאמור להוות דוגמא לשאר המשק הישראלי, או בקיצור - You can't be what you can't see. כשיהיו יותר נשים בעמדות מפתח, נשים אחרות יוכלו לשאוף לכך".

עד כמה נדרשת להתמודד עם שאלת האיזון בין בית לעבודה? איך הצלחת בכך?

"הדרישה הזו לאיזון קיימת כל הזמן. הרצון להתקדם ולהשקיע בקריירה לצד הרצון להיות בבית, לצד המשפחה ולהיות אמא לבן שלי. היכולת להצליח ולעשות הכל במקביל נוצרת בזכות כמה דברים: בראש ובראשונה שיתוף פעולה מלא ביני לבן בן זוגי, ההבנה שאנחנו צוות ותמיכה האחד לשנייה. הדבר המשמעותי השני הוא מנהלים ומנהלות שמבינים את הצורך באיזון החשוב הזה ומאפשרים אותו. הגורם המשמעותי השלישי הוא הרצון שלי לשמור על האיזון הזה, אבל בדרכי שלי".

מהם מקורות ההשראה שלך?

"הרבה נשים שעבדתי לצידן לאורך הקריירה היוו עבורי מקור השראה להצלחה, מקצועיות, לשבירת תקרות זכוכית ולמציאת הנוסחה להגשמת מטרות בקריירה לצד הגשמה אישית בחיים הפרטיים. ביניהן אזכיר את מירי נבו, מאיה רונן, שרון פרי, מירי מיכאלי, הילה קורח ורותם סלע".

ומהם חלומותייך לעתיד?

"החלום שלי הוא להמשיך לעסוק במה שאני עושה לצד השמירה על המשפחה היקרה שלי. השאיפה בעתיד היא להשתמש בתחום התקשורת ובכוחו כדי לעזור לאנשים השקופים בחברה".

"יש לחנך ילדות ונערות להאמין בעצמן, ולגרום להן להבין שקריירה משגשת היא אופציה עבורן"

המעברים החדים שעשתה **עינת פלד-שפירא** בתחילת הקריירה עד שמצאה את התשוקה שלה בעולמות הקמעונאות והשיווק לא עצרו בעדה מלהתקדם בצורה מטאורית ולהגיע לכס מנכ"לית רשת הפארם Be | אסף לבנון, מוגש מטעם שופרסל

איך הופכת מתכנתת למנהלת רשת פארם? אם שואלים את עינת פלד-שפירא, שנכנסה בינואר האחרון לתפקידה כמנכ"לית Be, התשובה היא הסתכלות עמוקה פנימה והבנה היכן נמצאת התשוקה. לה לקח כשנתיים כדי להבין שהיא לא נמצאת בשורות קוד. גם כשעברה מתכנות לניתוח מערכות ואנליזה ואמנם מצאה את התפקיד מעניין יותר - עדיין לא הרגישה מדובר בדבר הנכון עבורה. כשעברה לעבוד בשטראוס, שם הייתה כלכלנית ועסקה בתמחור מוצרים, נדרשה במסגרת התפקיד לעבוד בשיתוף פעולה עם כלל מחלקות החברה בהן המכירות, התפעול והפיתוח. אז הבינה שהיא מוצאת עניין בעולמות המכירות, השיווק והאסטרטגיה. משם כבר נסללה הדרך לשורה של תפקידים באסם, שנמתחו על פני כ-13 שנה. בין השאר: מנהלת מותג, מנהלת שיווק ומנהלת תחום. צמיחתה של פלד-שפירא בתפקידים אלו הביאה אותה עד לכס מנכ"לית רשת בונזאור ולאחר מכן לתפקיד מנכ"לית וילי פוד ומנהלת חטיבת המשקאות בחברה המרכזית למשקאות.

וכשנראה היה שהיא משתקעת לעומק בתחום המזון - קיבלה את תפקידה הנוכחי: מנכ"לית רשת הפארם העולה Be. כיום אחראית פלד-שפירא על פעילות הכוללת מעל ל-90 סניפים ועל כ-1,400 עובדים. היא נדרשת לשלב בצורה יעילה בין מכירות מוצרי פארם להפעלת בתי מרקחת - שלמרות שנמצאים תחת אותו הגג, "הם עולם בפני עצמו", לדבריה. עוד היא פועלת בשיתוף פעולה עם הממשקים הרבים בין Be לחברת האם שלה, שופרסל.

מתן ערך לצרכן בתקופת אינפלציה

"עינת היא מנהלת מנוסה ומוכשרת ואני מברך אותה על כניסתה לתפקיד. יש לה ניסיון קמעונאי וניהולי רב והיא האדם הנכון להוביל את רשת Be להמשך הצמיחה בתקופה תחרותית ומאתגרת", אמר ל"כלכליסט" מנכ"ל קבוצת שופרסל אורי וטרמן עם היכנסה לתפקיד, בעיתוי מאתגר למדי, אליו היא מתייחסת.

"אנחנו נמצאים בתקופה לא פשוטה", היא אומרת. "תקופה של אינפלציה, בה כל התשומות מתייקרות וכל הזמן מחפשים כיצד ניתן לתת ערך אמיתי לצרכן. התחרות מאתגרת מאוד ובנוסף אנו מתמודדים עם מחסור ברוקחים ועם המורכבות הרגולטורית של נושא בתי המרקחת. כרשת חדשה יחסית בשוק, עליי לחשוב כל הזמן על אסטרטגיה נכונה עבורה, שיפור השירות, צמיחה והתפתחות".

האם לאורך דרכך המקצועית נתקלת בקשיים בשל היותך אישה ובתקרות זכוכית למיניהן?

"האמת שלא. הייתי בסיטואציות רבות של עבודה בסביבה גברית לגמרי, וגם שם לא הרגשתי שאני סובלת מאפליה מגדרית או נתקלת בתקרות זכוכית. אני חושבת שזה מאוד קשור לבית הגידול שלי, לצורה בה אני בנויה ולדרך בה אני מכוונת את עצמי קדימה. גדלתי בבית בו חינכו אותי כל הזמן לעבוד, להיות עצמאית ולעמוד בזכות עצמי. זה היה מקור ההשראה הכי גדול שלי. ההורים שלי תמיד תמכו בי ועזרו לי כדי שאצליח להיות במקום הזה של פיתוח קריירה ועצמאות. בחינוך שקיבלתי בבית שידרו לי שכל דבר שארצה לעשות ולהשיג, אפשרי ועניין הקריירה כאישה היה נון אישו וזה המודל שאני מנסה להקנות לבנותיי, שכל מה שירצו וישאפו אליו, הם יצליחו בו. כשהן רואות אמא עם קריירה - זו הדוגמה האישית הכי טובה שאפשר לתת להן. דוגמה אישית היא הדבר המשפיע ביותר ומה שבעיניי יכול להוביל נשים לעמדות מפתח. יש לחנך ילדות ונערות להאמין בעצמן, לנטוע בהן את הביטחון העצמי, לגרום להן להבין שקריירה משגשגת היא אופציה עבורן, ללמד אותן לבנות מסלול חיים המשלב בין בית לקריירה".



צילום: עומר וידר

עינת פלד-שפירא

ת.ז.

עינת פלד-שפירא - מנכ"לית שופרסל Be

גיל: 45

מצב משפחתי: נשואה + 2

מקום מגורים: עשרת.

השכלה: תואר ראשון במנהל עסקים מהמכללה למנהל, תואר שני במנהל עסקים מהמרכז האקדמי פרס.

התנדבות: מתנדבת בעמותת נירים לנוער בסיכון.

מוטו ניהולי: דוגמה אישית ועבודה קשה. התמדה. אין קיצורי דרך

אישה מעוררת השראה: אני פוגשת המון אנשים שמעוררים בי השראה. כל אדם שצמח מלמטה ובעזרת עבודה קשה וחשיבה יצירתית הצליח לנפץ תקרת זכוכית, מעורר בי השראה. אם אני צריכה לבחור דמות אחת, הייתי בוחרת בחברה טובה שלי - קרן אן, אמנית, מוזיקאית מוכשרת שלאורך כל הדרך ובעזרת עבודה קשה הלכה עם האמת שלה, פיתחה ובנתה קריירה בינלאומית מצליחה ומשמעותית ואני גאה בה מאוד.

כיצד את הצלחת לשלב את חיי הבית עם הקריירה?

"המפתח הוא לדעת לחיות בלי רגשות אשמה, לנהל את זה, להרגיש בבטן מה נכון ולאזן. כשהבנות שלי היו צעירות יותר השתדלתי להיות נוכחת יותר. אני חושבת שהיום, גם כשאני לא נוכחת פיזית - אני כן נוכחת בתקשורת שלי איתן. הן מבינות שמה שחשוב זה שלא רק שאמא בבית בסוף היום, אלא שהיא גם שמחה ושלמה עם עצמה".

האם את מרגישה שיש הבדל בין ניהול גברי לניהול נשי?

"כן. זה נכון שיש גברים מוכשרים ויש נשים מוכשרות אבל להתרשמותי, באופן כללי לנשים יש אינטליגנציה רגשית גבוהה יותר. הן יותר מתייעצות, יותר יעילות ויודעות לנהל את הזמן טוב יותר. כך שבסך הכל הניהול שלהן נוטה להיות יותר יעיל וממוקד. נשים יודעות לשלב עוד גורמים, לעבוד עם רגש, להיות רגישות יותר מתי שצריך, לראות את מי שמולן. כמובן שיש גם גברים כאלו, אבל אני מרגישה שלרוב נשים יודעות לעשות את זה טוב יותר".

מה היה הרגע המשמעותי ביותר בקריירה שלך?

אני יכולה להצביע על רגע משמעותי שגרם לי להבין ולחדד את הכיוון שאליו אני רוצה ללכת. כשעבדתי כאנליסטית במפעל החטיפים בשטראוס. שם נחשפתי לפעילות המחלקות והיחידות השונות של החברה והבנתי את העסק בראייה רחבה של 360 מעלות, תוך הבנת המשמעויות והאתגרים השונים שקיימים בכל אחת מהפונקציות הארגוניות.

הלמידה המעמיקה של עולמות התפעול, השיווק, הטכנולוגיה, המכירות והלוגיסטיקה גרמה לי להבין את החשיבות הכלכלית האדירה של ניתוח ההתנהלות העסקית, ככלי לקבלת החלטות ובעיקר גרמה לי להתאהב בתעשייה ולהכיר בתשוקה האמיתית שלי לשיווק, מכירות ואסטרטגיה.

העובדה שהתמקדתי בעולמות התוכן שאהבתי, גרמה לי לעבוד בתשוקה תמידית. השילוב של עבודה בתחומים שאני אוהבת והעובדה שאני אהובת את העבודה עם האנשים, הביאה אותי להוביל ולצמוח לתפקידי ניהול. התובנה שלי היא שאנשים שאוהבים את העבודה שלהם הם יותר מקצועיים ומגיעים לביצועים טובים יותר.

מה החזון שלך לעתיד?

"התחלתי את תפקידי ב-Be ממש לאחרונה ואני מרגישה שיש לי עוד הרבה מה לפתח ברשת. אמשיך לתמוך בעובדינו ולשלב את עבודתנו עם תרומה לקהילה - דבר שאני תמיד משתדלת לשלב בעשייה שלי. אמשיך לפתח את הארגון ולהוביל אנשים להישגים חדשים ומשמעותיים. זה מה שאני עושה היום, אני מאוד אוהבת לעשות את זה ומעוניינת להמשיך בכך גם בעתיד".

האישה שמביאה סיבים אופטיים לכל בית בישראל

לאחר שני עשורים וחצי בתפקידי ניהול, נבחרה **נורית קנטור** לתפקיד סמנכ"לית חטיבת הלקוחות הפרטיים בבזק. כעת היא ממוקדת במשימת חיבור הפריפריה והמרכז בישראל לסיבים האופטיים | אסף לבנון, מוגש מטעם חברת בזק

עד בזמן שירותה הצבאי כמדריכת חי"ר, הבינה נורית קנטור שהיא אוהבת להוביל אנשים וקבוצות. עם ההבנה הזו היא מיהרה אחרי הצבא ללימודי תואר ראשון ושני במנהל עסקים ובגיל 24 כבר עשתה את תפקידה הניהולי הראשון, כראש צוות במערך השטח של בזק בינלאומי. במשך השנים המשיכה להתקדם בתפקידי ניהול בחברה ובגילה הצעיר, 31 כבר כבשה את תפקיד סמנכ"לית המכירות של החברה ולאחר מכן כסמנכ"לית השירות. לאחר 13 שנים רצתה להתפתח ולהכיר סביבות עסקיות חדשת, ועברה לעולם הביטוח, שם כיהנה כסמנכ"לית שירות ומכירות וסמנכ"לית החטיבה הפרטית ב-AIG. לאחר תפקידה האחרון בחברה, כמשנה למנכ"ל, היא ניצלה את ההזדמנות וחזרה לעולם התקשורת, בתפקיד סמנכ"לית חטיבת הלקוחות הפרטיים בבזק. מדובר בחטיבה הגדולה ביותר בבזק המונה לא פחות מ 2,600 איש, החטיבה שהיא חוד החנית של בזק מול הלקוחות - בהחלט אתגר ניהולי מהמשמעותיים בתחום.

"יש לי מזל גדול", היא אומרת כשהיא סוקרת אחורה את הקריירה שלה עד כה. "עבדתי בשלוש חברות שרואות חשיבות בקידום נשים, חיות אותו, מדברות עליו והופכות אותו למציאות. אני גאה בכך שבזק מחויבת לקידום שוויון תעסוקתי בכלל וקידום נשים לתפקידי ניהול בפרט. אנחנו ממש עובדים בזה. לקחנו על עצמנו לאחרונה יעד שאפתני להגדלת ייצוג הנשים בדרגי ניהול בחברה ל-50% לעומת ה-31% שיש בפועל היום. שמנו לעצמנו יעדים ואנו מחויבים אליהם".

להביא סיב אופטי לכל בית בישראל

תפקידה של קנטור רווי אתגרים משמעותיים: "אנחנו נמצאים בתקופת פוסט קורונה שהעצימה והאיצה את הצורך בתקשורת דיגיטלית חזקה ומהירה. אינטרנט מהיר הפך למוצר בסיסי בכל בית ועסק בישראל. בשנתיים האחרונות פרסה בזק סיבים אופטיים בקצב חסר תקדים בכל הארץ וכיום, לאחר שביססנו פריסה רחבה כל כך, משימתי המרכזית היא להביא את הסיבים האופטיים לכל בית בישראל. זה האתגר, לחבר כמה שיותר לקוחות לשירות, המתמודד עם שוק תחרותי מאוד. אני מאמינה שזו לא רק משימה עסקית - אלא לאומית. אני ממש רואה את תפקידי בבזק כמי שמחברת את ישראל באמצעות שירותי תקשורת מתקדמים ויציבים. פריסת סיבים רחבה, מצפון עד דרום, מרכז ופריפריה, מאפשרת את צמצום הפער הדיגיטלי, ביטול הריחוק הגיאוגרפי בין הפריפריה למרכז, והעצמת יכולות למידה ועבודה מרחוק. היום ברור עד כמה מדובר בצורך מובהק של כולם - וזה מה שנותן לצוותי ולי את המוטיבציה".


נורית קנטור

צילום: אוהד רומנו

לנוכח האתגרים הללו, כיצד את, כמנהלת, פועלת כדי להצליח?

"החיבור לשטח חשוב לי מאוד, גם עם העובדים וגם עם הלקוחות. דלתי תמיד פתוחה לעובדיי ואני אף מרבה לסייר בשטח ובמוקדים השונים של בזק וכך מייצרת תקשורת דו-כיוונית גם באמצעים בלתי פורמליים. אני מדברת עם לקוחות, מתקשרת אליהם ואף פוגשת אותם. לא מזמן הזמנתי לקוח למשרד כדי שייתן לי משוב וטיפים. היעדים שאני מציבה משותפים לי ולשאר עובדי החטיבה - מה שמקנה תחושת גיבוש ושותפות. זה לא טריוויאלי להיות אחראית על אלפי עובדים - כל אנשי השירות והמכירות שלנו - כשהחטיבה היא חלון הראווה של בזק ללקוחותיה: מאות נציגי שירות, מאות נציגי מכירות ומאות טכנאים שמגיעים לבתים נמצאים במשך ישיר מול הלקוחות".

חשיבה מגוונת ורחבה יותר

כאשר נשאלת קנטור על הבדלים בין ניהול גברי לנשי היא אומרת: "אני מאמינה שיש הבדל בין אדם לאדם. בעיניי המושגים 'ניהול גברי' ו'ניהול נשי' כבר פחות מעניינים כיום. כדי להצליח צריך להיות מנהל עם יכולות מקצועיות גבוהות ואינטליגנציה רגשית מפותחת. יש גברים שיש להם את זה ונשים שאין להן את זה - וההיפך. כל אדם מביא סגנון ניהול שונה. אני כן מאמינה ששילוב בין גברים לנשים בצוותים ניהוליים מייצר חשיבה יותר מגוונת ורחבה, שמסתכלת על האתגרים מנקודות מבט שונות ויכולה להביא לפתרונות יצירתיים יותר".

ת.ז.

נורית קנטור - סמנכ"לית החטיבה הפרטית בבזק
גיל: 48
מצב משפחתי: בזוגיות + 2
מקום מגורים: בית יצחק.
השכלה: תואר ראשון ושני במנהל עסקים.
תחביבים: ספורט.
התנדבות: שמתי לחטיבה מטרה להוביל פרויקטי התנדבות משמעותיים בקהילה ואקח בהם חלק בעצמי.
מוטו ניהולי: תקשורת דו כיוונית. השכל לא נמצא כולו אצל אדם אחד ולכן חשוב לחלוק דעות.
נשים מעוררות השראה: נשים שיודעות להפוך אתגר לתנופה: מירית הררי ז"ל, מרים פרץ, לינוי בר גפן.

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם לעמדות ניהול בכירות?

"אני מאמינה שהרבה מהמוטיבציה הנשית מתחילה בחינוך ועידוד נערות צעירות לשאוף גבוה ולקחת יוזמות, במטרה להסיר מחסומים אמיתיים או מחשבתיים המונעים מהן מכניסה לעולמות מקצועיים. אני מאמינה שאנחנו כנשים צריכות לשאוף להתקדם לתפקידים בכירים ועל ארגונים מוטלת החובה לתת הזדמנות, תוך הבנה שנושאים כהורות ומשפחה אינם באים על חשבון היכולת להצליח - ואף להבריק - בתפקידי ניהול".

השילוב של בית ועבודה לא יצר עבורך תקרות זכוכית שהיית צריכה לנפץ?

"כל מי שמכהן בתפקיד בכיר היום - גבר או אישה - נדרש להתמודד עם האתגר הזה ולנסות למצוא את האיזון בין חיי העבודה לחיים הפרטיים. כל הורה לילדים יידרש למצוא את הדרך להיות זמין מצד אחד למתרחש בעבודה ובמקביל למה שקורה בבית. אישית, כאמא לילדות קטנות וכמי שעובדת שעות ארוכות ומבלה גם לא מעט זמן בדרך לעבודה וממנה - לא הייתי מצליחה לצלוח את הדרך הזאת ללא מערכת תומכת ממשפחה וחברים. הם מסייעים במציאת פתרונות וחלופות. אני כן יכולה להגיד שלצד סדר היום העמוס חשוב לי מאוד לשריין לבנותיי 'זמני ברזל': לקחת אותן בבוקר לבית ספר, להיפגש איתן בערב ולהרדים אותן. אני שמה דגש על זמן איכות משפחתי בסופי שבוע וכך משתדלת שלא יגרע כלום מההיבט המשפחתי".

כובשת את המסך ואת המגרש

שדרנית הספורט **מירי נבו** היא פנים מוכרות כמעט בכל בית בישראל. היא מהנשים הראשונות בישראל שנכנסו לתחום הגברי כל כך של שידורי משחקי ספורט, ניפצה תקרות זכוכית ופרצה בכך דרך מעוררת השראה לנשים רבות אחרות | רותם גיל

את הספורט אוהבת מירי נבו עוד משחר ילדותה, מהרגליים. היא הייתה אלופת ישראל בהתעמלות אומנותית ומאמנת כושר גופני, ואף למדה לתואר ראשון בחינוך גופני. את אהבתה הזו לספורט החליטה לשלב עם אהבתה לעולם התקשורת.

את הקריירה הטלוויזיונית שלה היא החלה בטלוויזיה "החינוכית", בהגשת התוכנית רואים 6/6 עם יאיר ניצני, ארז טל, מרב מיכאלי, ורון לבנטל, ובהמשך הגישה את תוכנית המוזיקה קול הרוק בערוץ 22.

מזה כשני עשורים שאלי אילדיס והיא מגישים את המהדורה המרכזית של "חדשות הספורט", היא מגישת "המשחק המרכזי" בליגת העל בכדורגל, ואפילו מוצאת זמן ללימודים: סטודנטית לתואר שני בפיזיולוגיה של המאמץ בפקולטה לרפואה באוניברסיטת ת"א.

מתחילת דרכה בערוץ הספורט שידרה את הענפים האולימפיים - התעמלות, אתלטיקה, שחייה, ג'ודו, שיט ועוד וכן כדורעף וכדורגל. במקביל הייתה שדרנית קווים בכדורגל ובכדורסל.

היא הובילה יצירה של סרטים דוקומנטריים, בין השאר על יעל ארד ואייל ברקוביץ, והיא מגישה אולפנים של שלל אירועי ספורט גדולים מענפים שונים ואת המגזין האולימפי.

במהלך השנים העסוקות האלה היא הייתה האישה הראשונה ששידרה תחרות ספורט בשידור חי בטלוויזיה, באולימפיאדת לונדון 2012 הייתה לאישה הראשונה ששידרה מהמשחקים האולימפיים.

כששידרה את אליפות העולם באתלטיקה 2017 הייתה שם האישה היחידה בתפקיד השדרנית מבין כ-170 מדינות.

עבור ערוץ הספורט היא שידרה מהמשחקים האולימפיים בריו ובטוקיו את ענפי הג'ודו וההתעמלות האומנותית, והייתה שליחת "חדשות הספורט" מאולימפיאדת סידני 2000 ועד טוקיו 2020.

במקביל לעבודתה בערוץ הספורט עסקה בעבודה טלוויזיונית בערוצים נוספים, הגשת תוכניות אקטואליה, הנחיית טקס הפתיחה של המכביה והובלת פרויקטים דוקומנטריים, "חדשות מהעבר" בחינוכית ו"ההחלטה" ערוץ 13.

ספרי על תפקידך הנוכחי והאתגרים שבו?

"בתפקידי בערוץ הספורט, מעבר כמובן למה שרואים או שומעים על המסך, מוטלת עלי האחריות להגיע מוכנה לשידורים ולשלוט בחומר, כלומר להגיע עם הבנה מקצועית בכל הענפים אותם אני משדרת, כולל היכרות עם הספורטאים, עם החוזקה של כל ענף, עם הטקטיקה, האלמנטים הפיזיולוגיים, וכמובן שליטה בכל המתרחש חדשותית בעולם הספורט בארץ ובעולם. התפקידים דורשים עבודת התעדכנות והעמקה יומיומית".

הקושי של הקהל הרחב

כאשר נשאלת נבו על הקשיים בהם נתקלה בשל היותה אישה בעולם כה גברי ועל תקרות הזכוכית בהן נתקלה, היא אומרת: "כאחת הנשים הראשונות בתקשורת הספורט האתגרים הגדולים ביותר איתם התמודדתי היו התפיסות החברתיות של הקהל הרחב, של מאמנים וספורטאים ולעתים גם קולגות. הנוכחות שלי כאישה בסביבה מקצועית שהיא ברובה גברית הייתה עבורם חריגה וגררה איתה לא מעט הרמות גבה, ופקפוק ביכולותיי המקצועיות והבנתי בספורט. במקביל עבדתי קשה להוכיח את עצמי פנים ערוצית כדי לקבל הזדמנות לתפקידים בתוך תקשורת הספורט שנשים לא לקחו בהם חלק לפני. תקרות הזכוכית היו לאורך כל הדרך, למשל בזמנו כש'חדשות הספורט' עלתה לאוויר בעונה הראשונה לא קיבלתי את תפקיד המגישה, למרות שכבר הייתי בערוץ הספורט כבר חמש שנים, מהחשש מצד ההנהלה דאז שלקהל יהיה קשה לקבל אישה בתפקיד. היום לשמחתי יש הרבה נשים על המסך שלנו בערוץ הספורט, אבל יחד עם זה אולי תופתעו לשמוע, גם היום יש אנשים שקשה להם לקבל נוכחות נשית בתקשורת הספורט ועדיין יש כאלה ששואלים אותי אם אני באמת אוהבת את זה...".

מה ניתן לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם לעמדות ניהוליות בכירות?

"ניסיוני לימד אותי שנוכחות נשית בתפקידים ניהוליים ובכלל בתפקידים בהם נשים הן מיעוט - גורמת לכך שעוד נשים רואות את הדוגמא הקיימת, מבינות שזה אפשרי, וחותרות לשם בכל הכוח עם הרבה ביטחון. במבט לאחור אני יודעת שהנוכחות שלי על המסך של ערוץ הספורט נתנה לגיטימציה לנערות שצפו - לראות בתפקיד הזה משהו שאפשר להגיע אליו, שלגיטימי לרצות אותו, לעבוד בו ולהתפרנס ממנו. נשים שנמצאות בעמדות מפתח צריכות לעשות ככל שביכולתן כדי לפתוח את הדלת לנשים נוספות. בנוסף, כל מי שרוצה תפקיד מסוים לא צריכה לחשוש, גם אם מדובר בתפקיד שאין בו נשים רבות, אלא להשקיע בעצמה מקצועית, להביא איתה יכולות גבוהות שיראו את המסוגלות שלה ולא להסס להציע את עצמה לתפקיד או לבקש את השכר ההולם. אנחנו הנשים צריכות להשמיע את קולנו, לא להסס לדרוש את שמגיע לנו, ולא לפחד לשאוף כמה שיותר גבוה, כל אחת וחלומותיה, ולתמוך זו בזו".


מירי נבו

צילם: אלון שפרנסקי

עד כמה את נדרשת להתמודד עם שאלת איזון בית בית לעבודה?

"מדי יום אני נדרשת להתמודד עם שאלת האיזון בין הבית, העבודה והלימודים באוניברסיטה, החיים הם כל הזמן בכמה חזיתות. אני מרגישה שהקריירה שלי ממלאת אותי שמחה, אנרגיה, עניין - וככזאת היא מביאה אותי אדם שמח הביתה. הילד, והבנות אצלי בבית רואים אותי משקיעה, עובדת, יצרנית ועצמאית - ואלה מסרים חשובים ודוגמא אישית משמעותית בעיני. אבל שיהיה ברור - אני קודם כל ולפני הכל אימא, והצרכים של המשפחה שלי הם מעל להכל. זה כל הזמן משחק של איזון עדין בין כל העולמות. זה יכול להיות מעייף, לעתים סוחט, אבל לא הייתי מוותרת על אף אחד מהם כי כל אחד מהם מעניק לי אושר עצום".

מה מקור ההשראה שלך?

"אבא שלי ז"ל, שתמיד אמר לי ולאחיותי (אנחנו רק בנות) שאנחנו שוות לגברים, ושאין דבר שגבר יכול לעשות ואנחנו לא. פמיניסט אמיתי, איש עשייה בעצמו, שהמקצוענות, הידענות והחתירה שלו למצוינות הם משהו שהערצתי והיוו עבורי דוגמא מאז ומתמיד".

ומה החלום לעתיד לבוא?

"יש לי חלומות רבים לעתיד, חלקם קשורים לקריירה הטלוויזיונית שלי, חלקם בקריירה האקדמית שלי, אבל מעבר לגבולות הגזרה שלי - אני חולמת ומייחלת לשוויון הזדמנויות אמיתי עבור הבנות שלנו בבית, והנשים כולן".

ת.ז.

מירי נבו - שדרנית ערוץ הספורט

מגישת המהדורה המרכזית של חדשות הספורט, ומגישת "המשחק המרכזי" בליגת העל בכדורגל. סטודנטית לתואר שני בפיזיולוגיה של המאמץ בפקולטה לרפואה באוניברסיטת ת"א.

גיל: 55

מצב משפחתי: נשואה + 1

מקום מגורים: מרכז הארץ.

השכלה: תואר ראשון בחנ"ג, וסטודנטית לתואר שני ב"פיזיולוגיה של המאמץ" בפקולטה לרפואה באוניברסיטת ת"א.

תחביבים: סקיפרית, טיפול בבעלי חיים, מוזיקה ואוהבת מאוד לעסוק בפעילות גופנית.

מוטו: ניהול עצמי - השקעה בידע תמיד משתלמת, ותמיד ליזום בעצמך את הצעד הבא שלך כדי להגשים שאיפות.

אישה מעוררת השראה: יעל ארד, המדליסטית האולימפית הראשונה של ישראל ויו"ר הועד האולימפי של ישראל.

"נשים שרוצות להתקדם צריכות להגיד את זה בקול"

אורית בנבנישתי מאמינה שכל אחת יכולה להצליח אם היא רוצה, בעלת כישורים, מאמינה בעצמה ונותנת את כל כולה. עם זאת, היא מודה שיש לה כאב קטן בלב על כך שאין הרבה נשים מנכ"ליות | אסף לבנון, מוגש מטעם קבוצת תיגבור


צילום: גיא הכט

אורית בנבנישתי

ת.ז.

אורית בנבנישתי - מנכ"לית קבוצת תיגבור
מצב משפחתי: נשואה + 2
מקום מגורים: **תל אביב.**
השכלה: תארים ראשונים בסטטיסטיקה ובמשפטים, תארים שניים בחקר ביצועים ובמשפטים.
התנדבות: חברה בוועד המנהל של העמותה לקידום החינוך תל אביב יפו, יו"ר ארגון חברות למשאבי אנוש וחברה בנשיאות המגזר העסקי.
מוטו ניהולי: לחלום ולעשות את הכל כדי שהחלום יתגשם.
אישה מעורר השראה: אימא שלי.

קבוצה אותה מנהלת אורית בנבנישתי הוא חלק מהמשפחה. אמה, רינה ויינרך-בנבנישתי, אישה מעוררת השראה בפני עצמה, הקימה את קבוצת תיגבור לפני כארבעה עשורים, והצמיחה את העסק המשפחתי לכדי קבוצה משגשגת העוסקת בפיתוח והתאמה של פתרונות במיקור חוץ המשלבים שירותים וטכנולוגיות בתחום ה-Delivery ובתחום מערך השירותים לקהילה. לחברה 40 סניפים בפריסה ארצית. למרות שהיא בתה של המייסדת, אורית בנבנישתי לא הוצנחה לתפקיד בכיר בחברה. היא החלה לעבוד בה לאחר שסיימה לימודי תואר ראשון, עבדה בחברה אחרת ורק אז הצטרפה לעסק המשפחתי, דווקא בדרג נמוך - עמדת כניסה ממנה ניתן ללמוד תוך כדי צמיחה. במהלך השנים היא מילאה ב"תיגבור" תפקידים כרכזת כוח אדם, רכזת פרויקטים, מנהלת מחלקת אבטחת איכות, מנהלת שיווק וסמנכ"ל. רק לאחר מכן התיישבה על כס המנכ"לית וכך הפכה לאחת הנשים הבודדות במשק הישראלי המנהלות חברה ציבורית. מאז ביצעה שורה של מהלכים שחיזקו את "תיגבור", ביניהם רכישת חברת האבטחה "רשף ביטחון", רכישת חברת "מהלב" המספקת פתרונות בתחום השמיעה, בתחום הנגישות, מוצרים וטכנולוגיות לאזרחים ותיקים לזיקנה בטוחה ומיטבית.

"לצד דאגה לצמיחה ולרווחיות התפקיד שלי כמנכ"לית הקבוצה הוא גם לדאוג לאחריות חברתית", אומרת בנבנישתי. "אני גאה מאוד שהובלתי את 'תיגבור' להיות שותפה ב'מעלה' ולקבל דירוג פלטינה פלוס. אני מאמינה שכמו צמיחה עסקית - גם זה מספק ערך לקבוצה". "חברנו לארגון "מעלה" - ארגון גג של כ-120 חברות מהמובילות במשק הישראלי, הפועל לקידום אחריות תאגידית ולפיתוח סטנדרטים של ניהול אחראי בישראל".

עם אילו אתגרים מקצועיים את מתמודדת כיום?

"השוק, המגזר העסקי, הטכנולוגיות וצרכי הלקוחות - משתנים, התחרות ערה, ויש רגולציה שתמיד יש להקפיד לקיים. כמנכ"לית עליי לוודא שהקבוצה נשארת חדשנית ומציעה פתרונות חדשים. חברה שלא משתנה - לא תצמח. אנו נותנים דגש משמעותי לשביעות רצון הלקוח. גם בשנתיים של הקורונה ובשנה שאחריה המשכנו לספק שירותים בצורה מלאה ואפילו להתרחב, תוך קשב תמידי ללקוח. מטבעה, 'תיגבור' היא חברה עם דינמיקה מתמדת עם לקוחותיה, ספקיה ושאר השחקנים בשוק שלה. הדינמיקה הרב-צדדית הזאת גם היא אתגר יומיומי".

היכולת לחשוב איך להזיז את הגבינה

כשבנבנישתי נשאלת על ההבדלים בין ניהול גברי לניהול נשי, כפי שהיא רואה אותם בקבוצה שהוקמה על ידי אישה, היא אומרת: "אני כמעט לא רואה הבדל כזה. אולי זה שניהול נשי הוא יותר משתף. ההבדלים הם יותר בעולם התוכן של תחומי העבודה הנתפסים כיותר גבריים או יותר נשיים, ולא בניהול עצמו. יש לנו עסקים שנתפסים גם כך וגם כך: אבטחה הוא תחום גברי מאוד, אך כוח אדם וסיעוד נתפסים כתחום נשי. קבוצת 'תיגבור' התברכה במנהלים מצוינים משני המינים. בעיניי הדברים המאפיינים מנהל מוצלח או מנהלת מוצלחת הם אמביציה והיכולת לחשוב איך להזיז את הגבינה".

> "הודות לבית האמביציוזי בו גדלתי, תמיד הייתה לי האמונה שאם את רוצה משהו - תשיגי אותו. בכל זאת, אימא שלי לא רק הקימה את 'תגבור', אלא הייתה אלופת ישראל ושיאנית ישראל בריצת 100 ו-200 מטר. היא זכתה בשתי מדליות זהב עוד ב-1955, כך שגדלתי לאור דוגמא אישית של אישה הישגית"

האם לאורך דרכך המקצועית נתקלת בקשיים בשל היותך אישה ובתקרות זכוכית למיניהן?

"הודות לבית האמביציוזי בו גדלתי, תמיד הייתה לי האמונה שאם את רוצה משהו - תשיגי אותו. בכל זאת, אימא שלי לא רק הקימה את 'תיגבור', אלא הייתה אלופת ישראל ושיאנית ישראל בריצת 100 ו-200 מטר. היא זכתה בשתי מדליות זהב עוד ב-1955, כך שגדלתי לאור דוגמא אישית של אישה הישגית. לי לא היו תקרות זכוכית ואני מאמינה שכל אחת יכולה להצליח אם היא רוצה, בעלת כישורים, מאמינה בעצמה ונותנת את כל כולה. אך יש לי כאב קטן בלב על כך שאין הרבה נשים מנכ"ליות של חברות ציבוריות ושאני עדיין היו"ר היחידה של חברת אבטחה. אני חושבת שעסקים רבים מפספסים את הכוח הנשי, שאני מאמינה גדולה בו. לא במקרה קבוצת 'תיגבור' מעסיקה מנהלות רבות".

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם לעמדות ניהול וכיצד ניתן למנוע אפליית נשים?

"אני חושבת שאנחנו כמנהלות תמיד צריכות להושיט יד ולהיות מנטוריות למנהלות ולעובדות הצעירות. אני מנטורית כזו, דלתי פתוחה לנשים שצריכות ייעוץ ואני מרגישה חובה לשמש מודל לנשים. רשת קשרים בין נשים היא חיונית בעיניי. נשים שרוצות להתקדם צריכות לדבר על זה, להגיד את זה בקול. אם יש לך חלום ואת שומרת אותו לעצמך - המנהלים שלך לא יידעו מכך. עוד יש לפצח את נושא האיזון בין הבית והעבודה. מי שרוצה להיות מנהלת ולגדל ילדים לא מחפשת את מה שמכונה 'משרת אם'. גם אני לעיתים נעזרתי באאוטסורסינג. גם אצלי זה פתר את הלוגיסטיקה אך נשאר נושא הזמן המשפחתי. על זה אני יכולה לומר שתמיד השקעתי בזמן איכות. עם ילדיי הקפדתי על זמן מושקע וזה נשא פירות: עד היום שני הבנים שלי אוהבים מאוד לנסוע לחופש משותף איתי ועם בעלי".

מהם מקורות ההשראה שלך לאורך דרכך המקצועית והאישית?

"אימא שלי. היא האור שלי. אישה מיוחדת מאוד, יזמת, חכמה. היא אף פעם לא ויתרה לעצמה, הלכה אחר חלומותיה וכבר כשפתחה את 'תיגבור' - ידעה שזו תהיה חברה גדולה. גם אחרי שנים בתפקיד המנכ"לית אני עדיין מסתכלת עליה כהשראה ושמחה לשמוע שגם הבנים שלי מסתכלים עליי כך. זה סימן עבורי שעשיתי משהו טוב".

מה השאיפות שלך כיום?

"אני תמיד מתחרה עם עצמי ושואפת להשאיר חותם גם על החברה אותה אני מנהלת - וגם על הסביבה. חשוב לי שישמעו את הקול שלי, שתהיה לי השפעה על השיח המקצועי והציבורי - גם בתחומים בהם 'תיגבור' עוסקת וגם מעבר. אני מרגישה אחריות לכל עובדיי - מההנהלה ועד אחרון העובדים - ושואפת לעמוד בציפיות שלהם".

האישה שיצרה מהפכה בעולם החקלאות

בגיל 31 **נוי הדס** חולשת על אימפריית חקלאות שדואגת לחקלאים וללקוחות כאחד. "אם היה אכפת לי מה אומרים - בטח הייתי מוותרת. ראיתי לנגד עיניי את המטרה וידעתי שאם אתמיד - אשיג אותה" | אסף לבנון, בשיתוף "נוי השדה"

כדור שלישי לחקלאים, נחשפה נוי הדס לחקלאות ולקשייה מגיל אפס. לכן כבר בגיל צעיר החליטה שבעתיד תעשה את כל שביכולתה כדי לשנות אותו מבפנים ולדאוג שהחקלאים יתפרנסו בכבוד והלקוחות יקבלו תוצרת ראויה. בגיל 21 כבר יצאה לדרך הזו, עם חזון של אתר אונליין ורשת חנויות שתפעל אחרת מהשוק, רשת שתביא לצרכן הסופי את התוצרת הטובה ביותר, את השפע הגדול ביותר ואת השירות הטוב ביותר. "ומצד שני - שהחקלאים יהיו הראשונים בשרשרת החשיבות", היא מדגישה. את ההשראה לחזון הזה קיבלה ממייסד אפל סטיב ג'ובס "שרצה להביא משהו שעד היום לא היה קיים, ללכת בדרך אחרת מהתעשייה שלו - ועשה זאת עם האייפון". הדס הבינה שזה גם מה שהיא רוצה לעשות: רשת פרימיום מוקפדת עם "חוויית לקוח של ניקיון ולא של באסטיונר שמעשן על הסחורה", כדבריה.

עשור אחרי, הדס היא המנהלת והבעלים של רשת "נוי השדה", המונה 16 סניפים ברחבי ישראל פלוס אתר משלוחים מוביל. ושדה תותים. החברה מגלגלת מעל ל-200 מיליון ש"ח בשנה, עובדת עם מעל ל-500 חקלאים ועם מאות אלפי לקוחות. "את הכל הקמתי מאפס, עם המון קשיים - אבל בזכות אמונה גדולה בחזון שלי והתמדה - הצלחתי. התחלתי כ-One Woman Show שעושה הכל: מרמת השליחה דרך נהגת המשאית ועד הקופאית והאורזת. היום יש לי 400 עובדים ואני מנסה להאציל סמכויות ולתת לכל עובד רוח גבית. אני אף פעם לא נחה על זרי הדפנה, תמיד שואפת להשתפר ולשפר ולהיות מספר 1. אני תמיד אומרת שיש לי ארבעה ילדים: השלושה שילדתי פלוס העסק. אני עובדת קשה בשביל כל אלו מבוקר עד ערב".

סחורה טובה יותר ממה שהלקוחות היו בוחרים בעצמם

כאשר נשאלת הדס מהם האתגרים המשמעותיים ביותר שעמם היא מתמודדת, היא עונה: "להישאר בעמדת מובילות, להיות הראשונה בשוק בכל הנוגע לתחום החקלאות, ושאתר המשלוחים ימשיך להיות הכי טוב בתחומו. עד שאתר 'נוי השדה' עלה לאוויר לקוחות חששו להזמין פירות וירקות ברשת כי לא סמכו על כך שיבחרו עבורם סחורה טובה. היום הם יודעים שהזמנה דרכנו תביא להם סחורה יותר טובה ממה שהם עצמם היו בוחרים. עוד אני עמלה על שדרוג שוטף של הטכנולוגיות המתקדמות שיש בעסק, הרחבתו והגדלתו. אפשר לומר שמה שמעסיק אותי זה התנועה קדימה. ברגע שאני לקראת סיום פרויקט - הראש שלי כבר נמצא בפרויקט הבא".

בעולם החקלאות הגברי כל כך, האם נתקלת בקשיים בשל היותך אישה ובתקרות זכוכית?

"חד משמעית. בשל היותי אישה בתחום גברי מאוד כל הדרך שלי לוותה בביקורת רבה. כל התחום הקמעונאי נשלט בידי גברים וכשאישה צעירה מקימה עסק ללא ניסיון אמיתי בתחום וללא גב כלכלי - מרימים גבה, מזלזלים בה, לא סומכים עליה ולא מאמינים בה. לא חקלאים, לא ספקים וגם לא מנהלי בנק - שבהתחלה לא רצו לפתוח לי חשבון. הגישה הזאת רק חיזקה את הדרייב שלי. לא היה אכפת לי מה אומרים. אם היה אכפת - בטח הייתי מוותרת. ראיתי לנגד עיניי את המטרה וידעתי שלא משנה כמה 'לא' אשמע - מספיק רק 'כן' אחד. שאם אתמיד ולא אוותר - אוכיח לכולם אחרת ואשיג את מטרותיי. אני מרגישה שדווקא בשל היותי אישה הצלחתי לשנות את התחום - כי ראיתי אותו אחרת. לפעמים ה'חיסרון' שלך, יכול להיות היתרון הכי גדול שלך, זה שיביא אותך להיות מספר 1. לכן ההמלצה שלי לנשות עסקים מתחילות היא לראות את המטרה לנגד העיניים ולא להוריד את הרגל מהגז גם אם מאוד קשה. רק דרך קשה מובילה להצלחה - ואין קיצורי דרך".

לנשים יש יכולות, חוכמה וידע המשלימים את המין הגברי

להדס יש דעות מוצקות בנוגע הצעדים שבהם חשוב לנקוט כדי לסייע לנשים להתקדם בשוק העבודה: "חשוב שיהיה ייצוג נשי גבוה בממשלה ובחברות ציבוריות. הצורה בה המדינה מתנהלת מהווה דוגמה - לרע ולטוב. יש לאפשר לנשים ולגברים להתחלק בחופשת הלידה, שהיא סיבה עיקרית לכך שאנו מופלות. יש לראות בנשים כוח להבאת העסק למקומות טובים וחזקים ולהבין שיש לנו יכולות, חוכמה וידע המשלימים את המין הגברי".


נוי הדס

צילום: גיא הכט

כמנהלת בכירה, האם את מרגישה שיש הבדל בין ניהול גברי לניהול נשי?

"אני מניחה שכן. יש פערים והבדלים ויתרונות לכאן ולכאן - ואני לא מתכחשת לכך. אני מאמינה שבגלל היותי אישה אני פחות משחררת את העסק. אין לי זכיינים, כל הסניפים בבעלותי והכל נעשה In House, כולל מלקטים, שליחים ונהגים. אני כמו אמא שלא יכולה לשחרר את הילדים שלה. בנוסף, הרגש והאינטואיציה לוקחים תפקיד בקבלת ההחלטות שלי, ואני מרגישה שזה פועל לטובתי".

וכיצד כאשת קריירה עסוקה ואם לילדים צעירים את מצליחה לאזן בין בית לעבודה?

"כשהתחתנתי ורציתי להקים משפחה באמת חששתי איך אוכל לשלב את הכל - אבל התבדיתי. כשבני הבכור נולד הבנתי שהוא רק נותן לי דרייב יותר גדול להצליח - וכך עם כל ילד שבא אחריו. הילדים מייצרים אצלי מחויבות גבוהה יותר ורצון לתת את הדוגמה האישית הכי טובה שאני יכולה. עם זאת, יצרתי חוקים ברורים של הפרדה: כשאני אוספת אותם מהגנים ועד שהם הולכים לישון אני כל כולי של הילדים, עם הטלפון בצד - ולא משנה מה. כל העובדים שלי יודעים שבשעות האלו אני לא זמינה ושבמידת הצורך יש מי שעונה במקומי. בסופי השבוע אני מתכנסת למשפחה ואנו יוצרים ביחד חוויות משמעותיות: מטיילים בארץ, סופגים אווירה של טבע, מגדלים ביחד תות שדה. אלו חוויות שאני מקפידה להשריש בילדיי וכך לחבר אותם לעולם שלי. ופה ושם אם ילד לא יכול ללכת לגן - אני לוקחת אותו לעבודה איתי. שם, על הדרך, הוא רואה את אמא כאשת עסקים ויכול להיות גאה בה".

ת.ז.

נוי הדס - מנכ"לית ומייסדת רשת "נוי השדה"
גיל: 31
מצב משפחתי: נשואה + 3
מקום מגורים: סביון.
השכלה: תואר ראשון בפסיכולוגיה וקרימינולוגיה.
תחביבים: מנגנת בפסנתר, משחקת פינג פונג שולחן.
התנדבות: מרצה בהתנדבות בעמותות. פעם בשבוע מביאה 10 טון תוצרת חקלאית למקרר החברתי בראש העין.
מוטו ניהולי: לעשות בגדול. אם אתה כבר בעל עסק וחזון - אל תחשוב בקטן ואל תנוח על זרי הדפנה.
אישה מעוררת השראה: יעל ארד, שהפכה למדליסטית אולימפית בתחום הכי גברי שקיים.

"80% מההנהלה הבכירה של הקבוצה הן נשים חזקות"

סיגל עזריאל מאמינה שחיבור בין מנהלים למנהלות יכול להביא את התוצאות האופטימליות. "השוני המגדרי המתנקז לשיח משותף יכול להביא לתוצאה הרבה יותר טובה", אומרת מנכ"לית חברת Manpower TBO מקבוצת Manpower | אסף לבנון, מוגש מטעם Manpower TBO


צילום: גיא הכט

סיגל עזריאל

17 מתוך 25 שנותיה כמנהלת כבר עברו על סיגל עזריאל בקבוצת Manpower. את דרכה המקצועית התחילה בתחום שירות הלקוחות ("מה שסיפק לי סל כלים רחב מאוד לעולמות הניהול") ומשם המשיכה בקבוצת Manpower לתפקידי ניהול רחבים בתחומי הגיוס, התפעול והמכירות. עזריאל עברה את כל קשת התחומים שיש להם נגיעה לתפקיד המנכ"ל עד שלאחר כהונה כסמנכ"לית פרויקטים, התמנתה למנכ"לית חברת Manpower TBO, המספקת ניהול מערכי שירות, לוגיסטיקה ותפעול לעולמות הייצור, האריזה וההרכבה וכן תחזוקת חדרים נקיים. במסגרת תפקידה היא אמונה על שורה ארוכה של תחומים: קביעה, בנייה ופיתוח אסטרטגיות, קביעת מודל עסקי, אחריות על הקצאת משאבים, הנחלת תרבות ארגונית, תיאום דרכי שיתוף הפעולה בחברה, הקניית דרכי פעולה מקובלות ותקשורת פנים וחוץ ארגונית. "למזלי צמחתי בקבוצה שוויונית מאוד. אמנם קוראים לה Manpower אך באותה מידה הייתה יכולה להיקרא Woman Power. מעבר לעובדה שיש רוב נשי בקבוצה כולה, גם ההנהלה הבכירה מורכבת מרוב נשי- 80% של נשים חזקות שמובילות את הקבוצה .

אז לא נתקלת בתקרות זכוכית?

"אין אצלי דבר כזה. אני תמיד דוחפת קדימה ולא מקשיבה לרעשי רקע מיותרים. כבר אחרי הצבא מצאתי את עצמי מנהלת צוות גדול בחברת תקשורת מבלי שהיה לי ניסיון ניהולי קודם. לא נבהלתי מסטיגמות ותפיסות מיושנות והלכתי עם עקרונותיי ואמונותיי כך שמתחילת מסלול הקריירה האישית שלי פחות הרגשתי את תקרות הזכוכית ובוודאי שלא מאז שהגעתי לקבוצת Manpower".

מנהלים צריכים לדעת לקחת סיכונים

האתגר המרכזי של עזריאל בתפקידה הוא הניהול העסקי. "אני מאמינה שמנהלים צריכים לדעת לקחת סיכונים כי אי אפשר להתקדם בלי זה", היא אומרת. "כמובן שהכל צריך להיעשות תוך בחינת נתונים, כדאיות כלכלית והיכרות עם השוק העסקי בו אנחנו פועלים. העולם שלנו הוא עולם תחרותי מאוד, והשירות שאנחנו מספקים ללקוחות שלנו מבוסס בין הייתר על אנשים, מה שהופך את העניין לאתגר מורכב ומשמעותי. עלינו להגיב מהר מאוד, להתאים את עצמנו לתקופה, לסביבה העסקית המשתנה ולכיווני חשיבה עדכניים. אתגר נוסף הוא העובדה שבכל פעולה אנחנו משרתים למעשה שני צדדים של לקוחות: את מחפשי העבודה ואת הארגונים שמחפשים פתרון".

ממקום מושבך, האם נראה שלנשים קשה יותר בתהליך חיפוש העבודה? הן נאלצות להתמודד עם סטריאוטיפים ותפיסות מיושנות?

"לפחות בתחום שלנו אני פחות נתקלת בזה. אם זה קיים - זה באמת בשוליים. לתחושתי יש היום יותר מודעות לנושא - בשיח תקשורתי וברמה הפרקטית. קבוצת Manpower העולמית שמה על השולחן בבירור את נושא קידום הנשים. אני גם מאמינה שאם אישה באה עם ביטחון בעצמה וביכולותיה ועם כוח רצון - גם אם יש למעסיק סטיגמות - הן מתנפצות מהר מאוד. באופן כללי, השיח העסקי היום הוא מאוד ענייני. המעסיקים מעוניינים למצוא את הטאלנט, את הפתרון שיעבוד הכי טוב, בלי קשר למינו. אנחנו ב-Manpower TBO יודעים לעשות את זה מצוין ולשים את היתרונות על השולחן. השיח שלנו מול לקוחותינו הוא מאוד מקצועי ולא מגדרי. אם יש רעשים והסחות דעת - הם מהר מאוד מפנים את מקומם לטובת השיח הענייני העולה מנגד. כך שאני מאמינה שגם אם פה ושם קיים איזה מחסום - ניתן לנפץ את תקרת הזכוכית שלו. נשים צריכות לעבוד קשה, לא להיבהל מכישלונות ומתשובות שליליות, לסמן מטרות ולכבוש - ותמיד להמשיך ולהתמיד".

האם את מרגישה שיש הבדל בין ניהול גברי לניהול נשי?

"לנשים יש רגישות גבוהה יותר, אינטליגנציה רגשית ויכולת לחלק את העוגה בצורה שוויונית וטובה יותר. הראייה הנשית הוליסטית יותר ורואה את התמונה הכוללת. יותר קל לנשים להאציל סמכויות, לשלוט באגו ולוותר לטובת מטרה ראויה. כמובן שזה לא הופך אותן לחלשות, בעיניי אלו סימנים לחוזקה. כשמדובר בגברים, בהם אני מזהה את היכולת לקבל החלטות מהירות יותר, תוך לקיחת סיכונים. השוני הזה ושיח גברי-נשי משותף פעמים רבות עוזר לקבל החלטות טובות יותר ויוצר איזון מבורך. אני מאמינה שבזירת קבלת ההחלטות צריכים לכהן נשים וגברים יחדיו. השוני המגדרי המתנקז לשיח משותף יכול להביא לתוצאה הרבה יותר טובה".

עד כמה נדרשת להתמודד עם שאלת האיזון בין בית לעבודה?

"כאישה קרייריסטית אני יכולה להגיד שזה לא היה קל. הילדים שלי לא גדלו כפי שאני גדלתי. לא חיכיתי להם בבית עם ארוחת צהריים. מצד שני כמעט ולא פספסתי אירועים חשובים, וזה משהו שאני משתדלת להקפיד עליו גם היום. עם השנים, כשאתה בשל ומתהווה כמנהל וכבן אדם, אתה מצליח להרגיש שאתה מתפקד 100% בעבודה ו-100% בבית. איך מגיעים לזה? בעזרת כוח רצון, מודעות וסיוע מהסביבה. ככל שנשתף יותר את הסביבה הקרובה אלינו - בני זוג, הורים וחברים ונייצר בעזרתם מערך סיוע ותמיכה - המשימה תהיה אפשרית יותר. חשוב להיות מודעים לאתגר וליצור את האיזונים הנדרשים. לדעת למצוא את הזמן בו עוצרים ומבלים עם המשפחה. אני מאמינה גדולה באמרה: אם לא נהיה מאושרים בעבודה - יהיה קשה בבית ואם לא נהיה מאושרים בבית - יהיה קשה בעבודה. לכן צריך להשתדל לאפשר לכל האופרציה הזאת לפעול יחד בצורה אופטימלית".

מהם מקורות ההשראה שלך?

"זה מורכב ממגוון אנשים, סיטואציות, מקרים, מפגשים ואירועים. על בסיס זה בניתי תמהיל ערכים שמנחה אותי. מעצם תחום עיסוקי אני פוגשת ומכירה הרבה אנשים, כולל מנהלים רבים, שחלקם מעוררים השראה. אני מאמינה שהמשפט של הנשיא רוזוולט - שמור את מבטך פונה לכוכבים ואת רגליך על הקרקע - מאוד מאפיין אותי".

ת.ז.

סיגל עזריאל - מנכ"לית Manpower TBO

גיל: 46

מצב משפחתי: נשואה + 2

מקום מגורים: רחובות.

השכלה: תואר ראשון בקרימינולוגיה, תואר ראשון ושני במשפטים.

התנדבות: לוקחת חלק בקבוצות חלוקת מזון.

מוטו ניהולי: מאחורי כל סיפור הצלחה קיים חזון גדול שהתחיל בצעדים קטנים.

אישה מעוררת השראה: ג'סיקה ארדרן, ראש ממשלת ניו זילנד שהנהיגה את מדינתה בשיקול דעת בתקופת הקורונה.

להיות שגרירות עבור נשים אחרות

הרבה אמירות והתנהלויות בהן נתקלה **רונית רובין** במהלך הקריירה יכלו לשמש כתקרת זכוכית. היא בחרה להסתכל עליהן כאתגר וכהזדמנות שבה ניתן לשנות את המציאות. כנשיאת EMEA ב-AllCloud היא שמה דגש על כך שעובדותיה לא ייתקלו בתקרות כאלו | אסף לבנון, מוגש מטעם AllCloud



רונית רובין

צילום: דורון לצטר

ת.ז.

רונית רובין - נשיאת EMEA, AllCloud
גיל: 58
מצב משפחתי: גרושה + 4.
מקום מגורים: נתניה.
השכלה: תואר ראשון ושני בכלכלה וניהול עסקים.
תחביבים: ספורט, שייט, יין.
מוטו ניהולי: להסתכל בעיניים של העובדים וכשהן בורקות - אפשר להמשיך לרוץ קדימה. אם הן לא - לבדוק איך לתקן את זה.
אישה מעוררת השראה: סבתא שלי.

שפחתה המורחבת של רונית רובין כללה 13 נשים עוצמתיות: סבתא שלה, אמא שלה, דודותיה ובנותיהן. הסבתא תמיד אמרה לרונית ולשאר הצעירות: "תהיו מי שאתן בזכות עצמכן". לאורך כל השנים אמא שלה מעודדת אותה וגאה על העובדה שבתה ממלאת את חייה בתוכן ובמשמעות וסוללת את הדרך אותה היא בוחרת לעצמה. אין זה פלא, אם כן, שכבר עשרות שנים עושה רובין חיל ומאיישת תפקידי ניהול בכירים בתחום ההייטק, הנתפס כגברי - בוודאי בעמדות הניהול שלו.

את הקריירה שלה החלה רונית בחיל הים, לאחר שעשתה קורס תכנות בממר"מ. היא יצאה לקצונה וכיהנה בתפקידים בכירים בחיל במשך 24 שנים, כשבשיאם ניהלה את יחידת המחשוב. "כשסימנתי את התפקיד הזה כמטרה רבים הסתכלו עליי ואמרו 'לא יכול להיות שאישה תשב בשולחן הפיקוד של חיל הים'. ובכן - שם ישבתי", היא אומרת בחיוך. "במהלך הקריירה שלי היו הרבה אמירות והתנהלויות שניתן להסתכל עליהן כעל תקרת זכוכית - אך אני הסתכלתי עליהן כאתגר, כהזדמנות שבה ניתן לשנות את המציאות".

לאחר הפרישה מהצבא כיהנה רונית כחברת הנהלה בויזה כ.א.ל בתפקיד סמנכ"לית מערכות מידע ולאחר מכן כסמנכ"לית מערכות מידע וסמנכ"לית החטיבה העסקית בפרטנר. לפני כ-6.5 שנים היא שוב שברה תקרת זכוכית, כשהתיישבה על כס מנכ"לית חברת שירותי הענן AllCloud החברה הייתה פעילה אז בישראל בלבד, אך רונית הרחיבה את פעילותה לאירופה. לפני ארבע וחצי שנים הרחיבה AllCloud את הפעילות לארה"ב, כשרונית ממשיכה לשמש כמנהלת הפעילות של EMEA בכפיפות למנכ"ל גלובלי.

"בתפקידי אני רואה שתי משימות עיקריות", היא אומרת. "הראשונה היא לוודא שלקוחותינו מקבלים ערך מהפעילות שלנו. השנייה היא שעובדי AllCloud יבחרו לעבוד בחברה בכל יום מחדש. כולנו מכירים את האטרקטיביות של עולם ההייטק ואת הביקוש הקיים לעובדים בו. כשעובד בוחר להישאר זמן רב בצל קורתנו זה אומר שהוא מרוצה, ואני רואה זאת כהישג. ואין לשכוח: עובד מרוצה יוצר לקוח מרוצה. למרות התחרות העזה בשוק שלנו אנחנו מצליחים לייצר כוח אדם איכותי שנותן מענה טוב ללקוחות וגורם להם לבחור בנו בכל פעם מחדש. אתגר מרכזי שלנו כמנהלים הוא לוודא שכך יהיה בכל שוק בו אנו פועלים, שתמיד נתפס כחלופה המובילה. אתגר נוסף הוא לייצר קצב צמיחה גבוה לצד תשתית ארגונית שתאפשר את הצמיחה הזאת. הענן הוא עולם טכנולוגי בו שירותים חדשים מושקים כל יום ומחובתנו להביא את החדשנות ללקוחות. לצד כל זאת עלינו לבצע את ההשקעות הנכונות כדי להמשיך להיות אטרקטיביים ולהתאים את מיצובנו בשוק לצרכיו המשתנים. מה שהלקוח היה צריך לפני חודשיים זה לא בהכרח מה שיצטרך מחר בבוקר".

הרגש עוזר לקבל החלטות רציונליות

מודל אליו נושאת רונית עיניים הוא צפרא כץ, הישראלית שצמחה להיות נשיאת אורקל העולמית. כץ עבור רונית היא דוגמא לכך שאישה יכולה להגיע הכי רחוק שאפשר - אם היא מאמינה בעצמה. בכלל, רונית נוטה לקבל השראה מנשים פורצות דרך, למשל מאדאם סי ג'יי ווקר האמריקאית, שהייתה בת עבדים לקראת סוף המאה ה-19 והפכה למיליונרית בזכות קו מוצרי טיפוח לשיער שהגתה עבור נשים שחורות. "הנשים האלו מהוות עבורי הוכחה שכשאת מאמינה - את יכולה. בקריירה שלי בכלל ובעולם הצבאי בפרט הקפדתי להפנים את הרצונות שלי ולהבין את רמת המסוגלות שלי. ברור שיש בדרך אתגרים רבים שיש לתת עליהם את הדעת ולהבין כיצד להתמודד עמם, אבל אני מאמינה שבסופו של דבר מי שמייצר את החסמים הגדולים ביותר עבורנו זה אנחנו לעצמנו. נשים צריכות להתחיל בלעצום עיניים ולחשוב איפה הן רוצות להיות וכמה זה חשוב להן - ואז לפעול בהתאם. אני עוד זוכרת איך בתפקיד הראשון שלי באזרחות הייתי האישה היחידה שכיהנה כחברת הנהלה. כשעזבתי - כבר היו ארבע. המנכ"ל אמר לי שלימדתי אותו איזה כוח יש לאישה בשולחן ההנהלה. כשאנחנו מאמינות בעצמנו אנחנו מצליחות לגרום גם לאחרים להאמין בנו".

> "בתפקיד הראשון שלי באזרחות הייתי האישה היחידה שכיהנה כחברת הנהלה. כשעזבתי - כבר היו ארבע נשים. המנכ"ל אמר לי שלימדתי אותו איזה כוח יש לאישה בשולחן ההנהלה. כשאנחנו מאמינות בעצמנו אנחנו מצליחות לגרום גם לאחרים להאמין בנו"

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם בשוק העבודה כך שיגיעו לעמדות ניהול?

"אני מאמינה שלנשים מנהלות יש לפחות חלק מהאחריות לעזור לנשים בדרגי ביניים למצוא את שביל התפתחות הקריירה שלהן. כששוכרים עובדים ויש מועמדים גברים ונשים - הבחירה היא על פי האיכות ולא על פי המגדר. כמנהלות, התפקיד שלנו הוא בין השאר להיות שגרירות עבור נשים אחרות. אני יכולה להעיד על AllCloud שהוא ארגון מגוון מאוד. משולחן ההנהלה הגלובלי ומטה יש הזדמנות שווה לכל, ללא הבדל של דת, גזע, צבע ומין. הדברים שנבחנים הם הכישורים והיכולות".

האם את מרגישה שיש הבדל בין ניהול גברי לניהול נשי?

"תמיד מדברים על האגו הגברי אבל אני לא חושבת שלנשים אין אגו. לכולנו יש. לתחושתי, נשים בדרך כלל שמות דגש על מה שנכון לעשות וכתוצאה מזה האגו שלהן מקבל את המקום שלו, בעוד שגבר טיפוסי שם את האגו במרכז ובהתבסס עליו מחליט מה נכון לעשות. מקום נוסף בו אני רואה את העוצמה הנשית הוא היכולת לשלב אינטליגנציה רגשית בתוך תהליך קבלת ההחלטות - דבר אותו אנחנו לרוב עושות בצורה יותר דומיננטית. זה לא אומר שאנחנו לא עובדות מהרציונל, הוא בהחלט נמצא שם, הדגש הוא על השילוב בין הרציונל והרגש בתהליך קבלת ההחלטות".

האישה הכי חזקה בתעשייה הישראלית מגלה את הסודות להצלחה

מלי ביצור-פרנס תופסת מקום מכובד ומשמעותי בעולמות התעשייה והייעוץ בישראל. ריבוי הכובעים על ראשה - מנכ"לית ובעלים בקבוצת TEFEN, יו"ר המכון לייצור מתקדם, דירקטורית בקבוצת זריחה ומלווה מנכ"לים ונשים בכירות במשק להצלחה - רק מדרבן אותה להמשיך הלאה ולכבוש פסגות חדשות | רותם גיל, מוגש מטעם קבוצת TEFEN

ביצור-פרנס היא אישה מעוררת השראה - כאישה החזקה במשק היא מובילה את כלל התעשיות בישראל להצלחה ומהווה כלי לסיוע למנכ›לים/יות המובילים/ות במשק. פירמת הייעוץ TEFEN מתמחה במתן ייעוץ 360 מעלות כוואן סטופ שופ לארגונים קטנים, בינוניים וגדולים בארץ ובחו"ל. החברה, המעסיקה כ-200 יועצים בישראל, באמירויות ובארה"ב, היא בין פירמות הייעוץ הישראליות הבודדות היושבות מבחינה אסטרטגית על אותה משבצת יחד עם ה-Big Four - חברות האסטרטגיה הבינלאומיות הגדולות בעולם. אולם הייחודיות של TEFEN היא בכך שהחברה מומחית בהטמעה וביישום פרקטי ואופרטיבי בשטח ומלווה יישום מ-א' עד ת'. החברה בנויה מפורום בכירים בעלי ניסיון מהתעשיות השונות בישראל, ואינם מגיעים רק מעולם הייעוץ. זהו שילוב מעניין של חברה בינלאומית מצד אחד עם בנצ'מארק ומתודולוגיה מותאמת אישית, ומצד שני המעורה היטב בשוק הישראלי, העובדת עם הארגונים והמנהלים המובילים בישראל.

לאור המצב בארץ ובעולם כיום - כיצד תמליצי לחברות ולעסקים להתנהל?

"בישראל יש כיום פוטנציאל לצמיחה גדולה אל מול מיתון. בעולם כולו יש כיום מיתון בתעשיית ההייטק, ועדיין לא ברור אם צפוי משבר עולמי, באילו עוצמות המשבר יתפוס תאוצה וכיצד זה ישפיע על ישראל. בנוסף, גם למצב הפוליטי הלאומי יש השפעה על חברות ועסקים. אולם דווקא במצבים הללו אנחנו רואים צמיחה ופוטנציאל כולל יציאה לשווקים בחו"ל. כוח הקנייה בשוק הישראלי עדיין חזק, וארגונים צריכים היום בעיניי לשנס מותניים ולהיות עוצמתיים יותר. לא חייבים להשקיע בהכרח באסטרטגיה ארוכת טווח, אלא להשקיע במוצרים מניבים ובשירותים מניבים שאנשים רוצים לרכוש כדי להבטיח הצלחה בשוק הקרוב והמוכר לנו. במקביל ניתן להתחיל לפתח אסטרטגיות ותוכניות להמשך הדרך. אני ממליצה להתמקד באני העצמי של כל חברה, ב-DNA שלה, בהצלחה המקומית ובלקוחות".

מה הצפי שלך ליציאה מהמשבר העולמי?

"המשבר בענף ההייטק הוא משברון, בעיקר פוגע בחברות הסטארט אפ שלא הגנו על עצמן, לא הנפיקו, או בזבזו כספים שאין להן וגייסו גיוסים מיותרים של כוח אדם עודף. המשבר זה יכול להתפתח לכדי משבר אמיתי לקראת סוף לקראת סוף החציון הנוכחי. שאר התעשייה חווה קשיים אך לא קשיים מהותיים, בעיקר קשיים בעולם המזומנים, ולכן אני מקווה שנצליח לצאת ממיתון ומשבר לקראת סוף השנה הנוכחית ושהוא לא יחריף. למשבר הזה יהיו השלכות אך אני מאמינה שנצליח להתאזן ולהתאפס לקראת שנת 2024".

אילו שירותים הפכו למבוקשים היום יותר מהעבר בעקבות המצב?

"ל-TEFEN יש שירותים רבים מבוקשים, וכיום הנטייה היא לחפש פרויקטים של התייעלות וחיסכון - כאשר מנכ"לים רבים מחפשים פרויקטים להתייעלות וחיסכון פוטנציאליים - כלומר הם מסתכלים שנה שנתיים קדימה ומכינים תוכניות מגירה לקראת משהו שאולי יקרה ואולי לא, אך בכל מקרה תמיד טוב להתייעל. לשמחתי אנחנו רואים גם עלייה בביקוש לעולמות של תכנון מערכים ומפעלים - עולם האוטומציה והחדשנות בתעשייה הפך למשהו מהותי הרבה יותר. הוקמו בארץ מפעלים גדולים חדשניים שלא נראו כמוהם בעבר, כמו המפעל של קבוצת זריחה (שנמצא כיום בבעלות TEFEN). בנוסף, אחד השירותים שצוברים תאוצה בעולם הוא ניהול פרויקטים סביב עולמות המטרו, רכבת ישראל וכבישים חדשים - כולל הקמת מבני מנהלות. אלה הם מגה פרויקטים של מיליארדי שקלים, שבהם נדרש ניהול פרויקטים חכם ומורכב כפי ש-TEFEN מתמחה בהם לעומק. אני רואה גם שינוי בעולמות ה-IT והטכנולוגיה, ארגונים רבים מטמיעים מערכות, אבל כיום עוסקים בעיקר בטרנספורמציה הדיגיטלית ובחיבור של Data, וזה משהו ש-TEFEN, כבעלים של המכון לייצור מתקדם ומובילת האוטומציה, האינטגרציה והטרנספורמציה בישראל עושה רבות. זוהי מגמה משמעותית מאוד כיום".


צילום: ענת קוולה ל- Q ELITE BEAUTY

מלי ביצור-פרנס

שאת מקדמת?

"המכון לייצור מתקדם הוא גוף שאני מאוד גאה בו והוא אכן יוזמה מדהימה של משרד הכלכלה שהגה רעיון חזוני, מצוין ומופלא שיכול לעשות שינוי במדינת ישראל. הרעיון מתחבר מאוד ובעצם לאג'נדה העסקית והאסטרטגית של TEFEN שהתעשייה בישראל יכולה לצעוד קדימה לעולם הטכנולוגי והדיגיטלי במקום לדעוך ולהתרסק. מפעל תעשייתי חדשני מסוג זה לא יושבת כאשר יהיו סכנות כמו קורונה מכיוון שניתן יהיה להפעיל אותו מרחוק מהר יותר, להפעיל אותו מהר יותר, ולחזות את הייצור העתידי ביתר דיוק.

ת.ז.

מלי ביצור-פרנס, בעלים ומנכ"לית קבוצת TEFEN, יו"ר המכון לייצור מתקדם

גיל ומצב משפחתי: 43, נשואה 2+.

מגורים: פתח תקווה.

השכלה: עתודאית ובעלת תואר B.Sc בהנדסת תעשייה וניהול מאוניברסיטת ת"א.

תפקידים קודמים: ראש תחום מצוינות בחיל אוויר, ראש אגף מצוינות של תעש מערכות, מנהלת פיתוח עסקי בכירה בחברת אלול טכנולוגיות, סמנכ"ל פיתוח של חברות ייעוץ ושירותים.

תחביבים: האזנה למוזיקה עברית, אופנה וביגוד.

מוטו ניהולי: אני מתחרה מול עצמי ורק מולי - זאת תחרות קשה ומתחדשת כל יום.

אישה מעוררת השראה: אימא שלי ז"ל.

לסייע לתעשייה הישראלית לצעוד קדימה

ביצור-פרנס גם משמשת גם כיו"ר המכון לייצור מתקדם שנוסד במימון משרד הכלכלה.

מה המכון עושה וכיצד זה מתחבר לנושא של התעשייה 4.0

TEFEN חברה ל-ESI ולאורט בראודה בהקמת המכון ואנחנו שם מובילים את עתיד התעשייה כחול לבן. במקביל אנחנו ממשיכים בתהליכי רכישה של תעשיות, ומובילים גם ייעוץ סטנדרטי לתעשיות משולב חיזוי וטכנולוגיה - כך שאנחנו נוגעים בתעשייה הישראלית בכל הרבדים האפשריים. TEFEN היא פרטנר מעולה לכל מי שמחפש משקיע אסטרטגי שייכנס איתו בבעלות על ארגונים קטנים, בינוניים וגדולים בעולם התעשייה - מכל שקל שיושקע אנחנו יודעים להפיק שניים".

כיצד TEFEN משלבת בעבודתה יכולות בינה מלאכותית?

"TEFEN היא מומחית תוכן אמיתית בנושא הזה. עולם הבינה המלאכותית הוא עולם מדהים וייחודי ורוב החברות הייעוץ בעולם אינן משתמשות בו. ל-TEFEN יש זכות גדולה כן להשתמש בה כחלק מהיותה מובילה בתחום הטכנולוגיה 4.0 לתעשייה. הבינה המלאכותית משנה באופן מהותי את עולם הייעוץ הבסיסי, היא תאפשר לנו חיזוי לגבי מה עומד לקרות אל מול הרבה מאוד משתנים ופרמטרים וזה מצריך עבודה של אנליסטים מומחי תוכן בנוסף ליועצים הרגילים. הבינה המלאכותית היא פריצת דרך משמעותית בעולם הייעוץ ו-TEFEN היא בין הראשונות המאפשרות זאת ללקוחותיה - כדי לתת מענה שלם בתחום הייעוץ".

יום האישה ב-KLA: נשים מעוררות השראה, זו בזו, ובסביבה

חברת ההייטק KLA מעודדת שוויון זכויות מגדרי דווקא מתוך ההבנה לעומק של האתגרים הייחודיים לנשים. הנה סיפוריהן המרתקים של כמה נשים בכירות בחברה

ענת מסינג מוגש מטעם KLA |

ביום האישה בשנה שעברה פורסם לראשונה דו"ח של רשות החדשנות בשיתוף עם יוזמת "אישה בהייטק" בנוגע לתעסוקת נשים בהייטק. הדוח חשף כי 33.4% מסך העובדים בכלל המקצועות בהייטק הן נשים, וכי המספר הזה צונח ל-28% כאשר מסתכלים רק על תפקידים טכנולוגיים בענף. כמו כן, כ- 22% מהנשים בתעשייה נושאות תפקידי ניהול שונים ורק 6.2% מהנשים הן מנכ"ליות או נשיאות של חברות.

ב-2018 גיבשה חברת KLA אסטרטגיה של גיוון והכללה, זאת משום שהיא רואה חשיבות גבוהה בהגדלת ייצוג הנשים בכל השכבות בחברה, ובתפקידים טכנולוגיים וניהוליים בפרט. במסגרת זו משקיעה החברה מאמצים באיתור מספר גדול יותר של מועמדות, במטרה לגייס לחברה יותר נשים. "וזה עובד" אומרת עדי ירחי, סמנכ"לית משאבי אנוש של KLA ישראל. "בנוסף, שיעור הנשירה של נשים בהייטק גבוה יותר משל גברים, בין השאר, בשל האתגר המורכב של שילוב בין קריירה למשפחה. על רקע זה, אנחנו נוהגים לזהות פוטנציאל בעובדות שלנו, מלווים אותן, ויחד אנו מוצאים את הדרך שתאפשר להן להתקדם לתפקידים משמעותיים, תוך שילוב הקריירה עם ערכים אישיים אחרים שלהן".

"נשים בתפקידי ניהול נתנו לי השראה"

רחל בידרמן חלמה להיות מורה למתמטיקה וערבית ואכן למדה את המקצועות במסגרת העתודה האקדמית. עם שחרורה מצה"ל מצאה עבודה כמורה למתמטיקה בתיכון אבל אחרי שנה הבינה שהיא מעוניינת באתגר שונה. היא השלימה לימודי הנדסת תוכנה ובשנת 2000 התראיינה ל-KLA.

"לא הצטיינתי בראיון הקבלה", היא מספרת, "אבל המראיינים זיהו את הפוטנציאל ונתנו לי הזדמנות. היום, אני מנסה לעשות אותו הדבר כאשר אני מראיינת מועמדים לחברה". בידרמן משמשת בתפקיד מנהלת מקצועית של מוצר, תפקיד שמבטא את המומחיות הטכנולוגית שלה. "עם הזמן הבנתי שאם אני ממשיכה להתקדם בסולם הניהול אני מתנתקת מן העבודה הטכנולוגית אשר מעניינת אותי יותר מניהול גרידא, אז החלטתי להעמיק עם הטכנולוגיה".

איך את משלבת בין קריירה לשאר תחומי החיים?

"רוב החברות הקרובות שלי בחרו לעסוק במקצועות כמו חינוך והוראה, עובדה שחידדה אצלי את הקונפליקט שחוויתי כשהילדים היו קטנים, בעיקר בזמן נסיעות עבודה לחו"ל. אבל העובדה שרוב הזמן היו לי מנהלות נשים נתנה לי השראה. הן היוו עבורי מודל לחיקוי ובזכותן, יחד עם התמיכה מהבית, למדתי שאפשר לאחוז במקל בשני קצותיו. כך, עם המחויבות הגבוהה שלי לעבודה אני יכולה להיות נוכחת ומעורבת גם בבית".

האם לאורך השנים בהייטק נתקלת באפליה מגדרית?

"מעולם לא. כאדם דעתן וכנה, לרוב לא היה לי קושי להתבטא בחופשיות, אם כי בשנים הראשונות יכולתי לפעמים לשאול את עצמי 'מה אני עושה פה'. לוקח זמן לבנות מוניטין ולהרגיש שכל הנוכחים בחדר, גברים בעיקר, מבינים שאני יודעת על מה אני מדברת. למעשה, עד היום כשאני נכנסת לישיבה דבר ראשון שאני שמה לב אליו הוא כמה גברים וכמה נשים בחדר. למרות שבסביבה הקרובה אלי מעולם לא ראיתי אפליה, מציק לי כי בשנת 2023 עדין יש פחות נשים מגברים בהייטק, ולכן אני לוקחת חלק פעיל בפורום WISE (Women in STEM Empowered) ב-KLA, המאפשר לי לתרום את חלקי לשינוי המגמה".



צילם: KLA

סלימה אבו רג'ב נעאמנה:
"אימא שלי מורה ולכן אחרי הילד הראשון היו לי מחשבות לעשות הסבה להוראה, בעיקר כדי לצמצם את הקונפליקט הפנימי שלי. לשמחתי, התמדתי בהייטק - תחום עצום ומלא אתגרים שאף פעם לא מתיישן ואני מסיימת כל יום עבודה עם עוד ידע ועוד כלים"

"עודדו אותי לעשות משהו שאני טובה בו"

על מנת לעודד שוויון הזדמנויות מגדרי, כבר לפני שלוש שנים, הקימו מספר עובדות ב-KLA את פורום WISE שנועד לקדם ולהעצים נשים בארגון ומחוצה לו. "פורום WISE פועל בשלושה מישורים" אומרת ויקי פלטניק, מנהלת גיוון והכללה גלובלית ב-KLA. "הראשון - התאמת סביבת העבודה הפיסית לצרכים ספציפיים של נשים, כגון הכשרת מקומות חניה קרובים למשרד עבור נשים בהריון או שדרוג של חדרי ההנקה. השני - פיתוח תכנית מנטורינג לליווי נשים המביעות רצון לצמוח ולגדול בכיוונים שונים, על ידי מנהלים בכירים בחברה, והשלישי - חיבור אמיץ לקהילה ולארגונים אשר עוסקים בהעצמת נשים, נערות וילדות, במטרה לעודד אותן לבחור במסלולי הכשרה מדעיים וטכנולוגים, לספק להן תמונת עתיד ולחזק את ביטחונן העצמי. בהקשר הזה ראוי לציין את השותפויות האסטרטגיות שלנו עם עמותות, כגון: 'שוות'ו'סודקות את תקרת הזכוכית'".

סלימה אבו רג'ב נעאמנה היא עובדת KLA המלווה נערות בבתי הספר, מתוך רצון לעורר השראה ולחשוף אותן לעולמות הטכנולוגיים, כך שבבוא היום לא יהססו לבחור בקריירה בהייטק. בסוף שנות השלושים לחייה, אבו רג'ב נעאמנה היא אישה נשואה ואימא לשלושה ילדים, ומנהלת צוות של בדיקות תוכנה בחברה.

בצעירותה, נרשמה אבו רג'ב נעאמנה ללימודי רפואת שיניים באוניברסיטה העברית. במקביל, בטכניון נרשמה לרפואה, ובעדיפות שניה להנדסה ביו - רפואית. היא התקבלה ללימודי רפואת שיניים בירושלים אך לבסוף בחרה בהנדסה. "היה לי קשה להתרחק מהבית, אבא שלי עד היום זוכר לי את זה, איך ויתרתי על חלום הרפואה, למרות שמבחינתי זה הדבר הכי טוב שקרה לי".

כשסיימה את לימודי ההנדסה התקשתה למצוא עבודה. היא הקימה משפחה ובמקביל התחילה ללמוד לבד, באמצעות הרשת, מדעי המחשב ובדיקות. היא עבדה שמונה שנים במלאנוקס ורכשה ניסיון רב וב-2021 התקבלה ל-KLA.

"אימא שלי מורה ולכן אחרי הילד הראשון היו לי מחשבות לעשות הסבה להוראה, בעיקר כדי לצמצם את הקונפליקט הפנימי שלי. אבל כולם מסביבי אמרו לי להתמיד עם ההייטק, להמשיך לעשות משהו שאני טובה בו ואוהבת. היום אני מייעצת לנשים צעירות אשר מתלבטות לגבי כניסה לענף ההייטק ומסבירה להן שכנשים, לפעמים אנחנו עושות את כל המאמצים כדי להגשים חלומות שהחברה מכתיבה לנו, מבלי להיות לגמרי מודעות לכך. ואז, החיים לוקחים אותנו למקום שקל לנו יותר להזדהות איתו ושכנראה היה בתוכנו כל הזמן. לכן, צריך תמיד לקחת צעד אחורה ולהסתכל על החיים בפרספקטיבה רחבה. הייטק הוא תחום עצום ומלא אתגרים שאף פעם לא מתיישן ואני מסיימת כל יום עבודה עם עוד ידע ועוד כלים".

מנהלות בכירות מתנדבות לחיזוק העסקים הקטנים בישראל

קרן-שמש מקבוצת עוגן מגייסת מנהלות מנוסות נוספות להרחבת קהילת המנהלים המתנדבים כמנטורים לעסקים קטנים. **מוניקה לב כהן**, מנכ"לית קרן-שמש: "המנטורים הופכים את בעל העסק מ'בעלים' ל'מנהל' ומובילים את העסקים להצלחה"

דניאל גל, מוגש מטעם עמותת קרן שמש מקבוצת עוגן


מוניקה לב כהן

צילום: יוסף כהן

בעשורים האחרונים מוטמעות יותר ויותר תוכניות מנטורינג בארגונים מתוך הבנת הערך המהותי שהן מייצרות לעובדים ולארגון כולו. עסקים קטנים לרוב לא נחשפים לתכניות כאלו. עד כמה זה משפיע עליהם? התשובה לכך מפתיעה ודרמטית.

סקר של חברת SCORE האמריקאית הראה כי לעסקים שעוברים תוכניות חונכות יש סיכוי גבוה יותר ב-12% להמשיך לפעול לאחר שנה מיום הקמתם. "החונכות מאפשרת לבעלי עסקים קטנים בפריפריה להיחשף לכלים מתקדמים הנהוגים בחברות הגדולות, ללמוד מניסיונם של אחרים ולפתח מיומנויות ניהול שיביאו להצלחת עסקית", אומרת מוניקה לב כהן, מנכ"לית קרן-שמש.

קרן-שמש היא ארגון בקבוצת "עוגן" - עמותה השואפת להיות מחולל כלכלי-חברתי לקידום הזדמנויות משנות חיים באמצעות הנגשת אשראי, מיומנויות ניהול וידע פיננסי לאנשים פרטיים, עסקים ומלכ"רים. בקרן-שמש פועלים מעל ל-1,000 מנטוריות ומנטורים המלווים באופן אישי את בעלי העסקים בהתנדבות מלאה, ומעניקים להם מהידע והניסיון שלהם. קרן-שמש הוקמה על ידי קרן אדמונד י' ספרא במטרה לייצר הזדמנות שווה לפרנסה וכנציג הבלעדי בישראל של הארגון Youth Business International שהקימה הקרן של המלך צ'ארלס.

מה כוללות תוכניות המנטורינג שלכם לבעלי העסקים הקטנים?

"במסגרת התוכנית אנו מצמידים לבעלי עסקים קטנים ללא ניסיון בניהול, מנהלת או מנהל בכיר ומנוסה שמלווה אותם במשך שנה וחצי ומקנה להם מיומנויות ניהול. המנטורים אינם יועצים ואינם מחליטים במקום בעל העסק, הם מסייעים לו לקבל את ההחלטות הניהוליות המתאימות עבורו".

רק 33% מהמנטורים הם נשים

מוניקה מציינת בצער, כי רק 33% מהמנטורים המתנדבים בארגון הן נשים. נתון הנובע לדבריה, הן מהאחוז הנמוך של נשים המשמשות מנהלות בכירות במגזר העסקי והן מתפיסה של חלקן, כי אין להן את הידע המתאים. "הייתי שמחה לראות יותר נשים מצטרפות לקהילת המנטורים", היא אומרת.

המנטורים בקרן-שמש זוכים לפיתוח מקצועי בעזרת הכשרה ייחודית שמעניק הארגון ונהנים משייכות לקהילה עסקית פעילה - לאורך השנה מתקיימים עבורם מפגשים מקצועיים, סיורים וערב הוקרה.

ה'שידוך' לבעלי העסקים נעשה על פי זיהוי צרכים מעמיק, כשהתהליך כולו מלווה על ידי צוות קרן-שמש ונמדד. לצד תהליך המנטורינג, זוכים בעלי העסקים גם להסתייע במומחים מתחומים שונים, נהנים מהרצאות ותמיכה קהילתית. "אנחנו מאמינים בערך של 'העבר את זה הלאה'", מציינת לב כהן, "לא מעט מבעלי העסקים אצלנו נרתמים לסייע זה לזה בנושאים מקצועיים וחלקם אף חוזרים כמנטורים".

מוניקה לב כהן משמשת כמנכ"לית קרן-שמש מזה שלוש שנים וחצי. "מאז שחבר ל'עוגן' חווה הארגון צמיחה משמעותית בהיקפי העשייה, ועד כה נהנו מהתוכנית למעלה מ-5,000 בעלי עסקים קטנים. לקרן-שמש שותפים רבים ובהם: בנק הפועלים והבית לסולידריות חברתית הנרתמים לסייע בגיוס מנטורים ובהפניית בעלי עסקים", היא אומרת.

מכירה מקרוב את קשיי הפרנסה של העצמאים

על מסלול הקריירה שלה מספרת לב כהן: "הוריי היו עצמאיים וחוויתי כל חיי את רכבת ההרים והקשיים בפרנסה. בהיותי סטודנטית בטכניון התפרנסתי כעצמאית ממועדון ג'ודו שהקמתי במו ידיי. בהמשך הייתי בשליחות בשבדיה ובארה"ב וכשחזרתי לארץ הקמתי מיזם בסוכנות היהודית המחבר ישראלים מכל העולם לזהות היהודית ולישראל. לאחר מכן שימשתי מנכ"לית של עמותת 'Science abroad' העוסקת בהשבת מוחות של מדענים ישראליים, וכיום אני מנכ"לית ארגון קרן-שמש מקבוצת עוגן".

מהו אופי פעילותך בתפקידך הנוכחי כיום?

"כמנכ"לית ארגון חברתי אני מחליפה כובעים ומנהלת תחומי עשייה רבים. עיקר העבודה היא סביב גיוס ופיתוח משאבים, עבודה יזמית רבה הדורשת יצירתיות לפיתוח שותפויות מניבות הכנסה ופיתוח עסקי. כל אלו לצד ניהול השיווק, הכספים והחשוב מכל - ההון האנושי שלנו, הצוות המדהים של קרן-שמש והמתנדבים. לצד כל אלו אני מובילה סטארט אפ - אנחנו מפתחים פלטפורמה דיגיטלית חדשנית לשידוכי מנטורים ויזמים".

מהם האתגרים הניהוליים שאיתם את מתמודדת?

"האתגר הגדול ביותר הוא לגייס ולשמר עובדים ומתנדבים ובמקביל לדאוג כל הזמן לפתח ולגייס משאבים שיאפשרו לנו את המשך הפעילות והמשך הצמיחה. אתגר נוסף הוא כמובן לגייס יותר נשים מנטוריות. יש הרבה נשים איכותיות בתעשייה שיכולות לתת מהכישורים שלהן, ללמד ולהוות השראה. מעבר לקהילת הנטוורקינג, המנטורים אצלנו מקבלים סיפוק רב בהעברת הידע לאוכלוסיות שונות מישראל: ערבים, חרדים, אימהות חד הוריות, ועוד. הצלחתי השנה לאזן את הדירקטוריון ממקום של אפס נשים לאיזון מלא ורואים את התוצאות. הדירקטוריות שהצטרפו מעורבות ופעילות מאוד ומביאות אותי לפסגות חדשות".

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם בשוק העבודה?

"הדרך לכך מתחילה כמובן בחינוך לשוויון כבר בילדות וממשיכה בחשיפה לסיפורי הצלחה של נשים שיעניקו לנשים השראה".

עד כמה נדרשת להתמודד עם שאלת האיזון בין עבודה ובית?

"מעולם לא חיפשתי את האיזון הזה. גם אני וגם בעלי נושאים משרות בכירות וחולקים בכל. מאז ומתמיד אהבתי לעבוד, זה סוג של תחביב מבחינתי וגם בשעות הפנאי המוח בעבודה. לא הייתי מהאימהות שמסיעות לחוגים ומשקיעות בימי הולדת, ומגיל קטן הילדים פיתחו עצמאות. הילדים שלי מקבלים אותי בכל עת שהם זקוקים לי והם יודעים את זה. היום הם כבר גדולים - הבן בסיירת הנדסה קרבית ויש לי תאומים בכתה י"א".

מהו החזון שלך לעתיד?

"הייתי רוצה להגיע לגיל גבורות, להסתכל לאחור ולהרגיש שלא 'בזבזתי את החיים', אלא לקבל תחושה שהייתי משמעותית, השארתי חותם ושיניתי לטובה משהו בעולם הזה".

ת.ז.

מוניקה לב כהן - מנכ"לית קרן-שמש מקבוצת עוגן

גיל: 50

מצב משפחתי: נשואה + 3.

מקום מגורים: רעות.

השכלה: MSc בהצטיינות מהטכניון, תעודת מדריכה ושופטת ג'ודו ממכון וינגייט.

תחביבים: ספורט סיבולת וטכנולוגיה - אוהבת להרכיב ולפרק (מישהו צריך לקדוח או להחליף גלגל?) ופריקית של גאדג'טים ואפליקציות.

מוטו ניהולי: "פסגתו של הר אחד היא מרגלותיו של ההר הבא".

אישה מעוררת השראה: קתרין שוויצר, האישה הראשונה שרצה במרתון בוסטון באופן רשמי ב-1967 כשנאסר על נשים להשתתף באירוע באותה התקופה.

"לתכונות הנשיות יש ערך מוסף גדול מאוד בעולם העסקים"

אחרי שנים בענף הנדל"ן חזרה **עדי פארי-הרפז** למקורותיה במימון נדל"ן כמנכ"לית יסודות

אסף לבנון, מוגש מטעם יסודות


עדי פארי-הרפז

צילום: גיא הכט

ת.ז.

עדי פארי-הרפז - מנכ"לית יסודות
מצב משפחתי: בזוגיות אמא ל-2
גיל: 44
מקום מגורים: גבעתיים.
השכלה: תואר ראשון בכלכלה וניהול ותואר שני במנהל עסקים מאוניברסיטת תל אביב.
מוטו ניהולי: הכל מתחיל ונגמר באנשים.
אישה מעוררת השראה: גליה מאור (ממנה למדתי שאין תקרת זכוכית)

עדי פארי-הרפז בכלל חשבה שתהיה בנקאית. בהתאם, היא למדה כלכלה וניהול והחלה לעבוד בבנק. תפקיד בנקאית מימון נדל"ן חשף בפניה את העולם הזה, והיא נשבתה בקסמו ובקסם של הצד היזמי הכרוך בו. היא עשתה מעבר חד והחלה לעבוד במימון נדל"ן וניהול כספים בחברות "אזורים" ו"אלעד מגורים" וצלחה את המשבר הפיננסי של 2008, שהשפיע קשות על שוק זה. ב-2012 עברה ל"צמח המרמן", שם כיהנה כסמנכ"לית כספים ולאחר מכן כמשנה למנכ"ל וב-2022 הצטרפה כמנכ"לית ליסודות - גוף חוץ בנקאי מוביל המעניק ליזמים מעטפת פיננסית של כלל צרכי המימון לפרויקטים בבנייה למגורים. שירותי הליווי הפיננסי של יסודות כוללים אשראי לגישור על פערי תזרים בפרויקט, השלמת הון עצמי, חילוץ הון, פוליסות חוק מכר וערבויות ביצוע. הכול מתבצע תחת קורת גג אחת ובהסכם אחד. בעשור האחרון גייסה יסודות כ-5.5 מיליארד ₪, מימנה כ-400 פרויקטים לבנייה למגורים וסיימה בהצלחה למעלה מ- 130 פרויקטים.

"הכניסה ליסודות היוותה עבורי חזרה לצד שמעמיד מימון לענף הנדל"ן", אומרת פארי-הרפז. "אחרי שנים בהן הייתי בצד השני, של היזמות והביצוע, כעת אני שוב בצד שמאפשר אותה כלכלית. זה תפקיד שמציב אתגר משולב: ניהול מאגר אנושי והגעה ליעדים עסקיים, וזאת תוך שמירה על 'אני מאמין' ודרך ניהולית שהגדרתי לעצמי. מטרתי היא לשמור על העיקרון האומר שהכול מתחיל ונגמר באנשים, למצוא איזון בין רווחת העובדים להשגת היעדים של בעלי המניות, להציג תוצאות עסקיות מוצלחות בתנאי שוק משתנים ובסביבה עסקית-תחרותית מאתגרת. אני מרגישה שבכניסתי לתפקיד המנכ"לית קיבלתי ירושה: נכס שטופח וצמח במשך שנים וכעת עליי לדאוג להמשך התפתחותו וצמיחתו, תוך יצירת הישגים חדשים".

עולם הנדל"ן נחשב לגברי. האם לאורך דרכך המקצועית נתקלת בקשיים בשל היותך אישה ובתקרות זכוכית למיניהן?

"אין ספק שלאורך הדרך נתקלתי והתמודדתי עם כל מני סיטואציות בהן הייתי האישה היחידה בתוך מעגל של גברים. מעולם לא ראיתי זאת כחיסרון אלא כיתרון. מכיוון שעדי הוא שם יוניסקס, היו מי שכשהגיעו לפגישה איתי הופתעו לגלות שמולם עומדת אישה ולא גבר. היו כאלו שהתקשרו למשרד, ביקשו שיעבירו אותם אליי והופתעו לשמוע מהצד השני של הקו קול נשי. בעיניי, למבנה האישיות הנשי ולתכונות הנשיות יש ערך מוסף גדול מאוד בעולם העסקים, אני מאמינה שהוכחתי זאת: יש לי את הכבוד לשבת בעמדת ניהול בכירה בתחום הנתפס כגברי".

האם את מרגישה שיש הבדל בין ניהול גברי לניהול נשי?

"לתחושתי, יש משהו בראייה הנשית ששונה בתכלית מהראייה הגברית. קשה לשים על זה את האצבע אך כנראה מדובר בסוג של תבונה רגשית ששמה את הדגש על דברים אחרים, שרואה זוויות אחרות, שיש לה יכולת לנתח סיטואציות וניואנסים שלאו דווקא תופסים את תשומת הלב הגברית. זה עובד גם ההיפך: לגברים יש זוויות שנשים פחות יקלטו. כך שאני מאמינה שהשילוב בין גברים לנשים בעולם העסקי הוא מתכון מנצח, ונוכחתי בזאת פעמים רבות במהלך הקריירה שלי. הקפדה על השילוב הזה יכולה להביא תוצאות עסקיות הרבה יותר טובות".

עדיין מעט מאוד נשים בענף הביצוע בנדל"ן

כאשר נשאלת פארי-הרפז מה ניתן לעשות כדי לקדם נשים בעולם העסקים והנדל"ן, היא אומרת: "לצערי, בענף הנדל"ן - במיוחד בענף הביצוע שלו - יש מעט מאוד נשים. בתפקידי מטה ודרגי ניהול כבר רואים יותר מהן. בעולם המימון התמונה שונה ויש מנהלות רבות, כולל מנהלות בכירות ואף מנכ"ליות בבנקים. אני מאמינה שהשמיים הם הגבול. כל אדם שבאמת רוצה - יצליח, בין אם הוא גבר או אישה. כמובן שזה בכפוף ליכולות, כישורים, מוטיבציה, מאמץ ונחישות. כמנהלת אני פתוחה להציע מסלול קידום לכל מי שמעוניין ועומד בדרישות, ללא קשר למגדר. נשים שמרגישות שעומדים בפניהן חסמים צריכות לדעת לנווט קדימה ואף פעם לא לעצור. זה המסר שאני מעבירה לכל אישה שאני פוגשת בדרכי המקצועית, וגם לילדיי. הכוח להצליח טמון בכל אחד ואחת מאיתנו. אם תגדירו יעדים, תגייסו את מי שסביבכן ותצאו לדרך - תגלו שהמגדר הוא איננו אישו".

כמנהלת בכירה, עד כמה נדרשת להתמודד עם שאלת האיזון בין בית לעבודה?

"בעולם מודרני זו שאלה שפוגשת כל אחד שיוצא לעבודה. אישית, מהיום בו נהייתי אמא לפני 16 שנה עבדתי כמעט 24/7, בעבודה ובגידול המשפחה. כבר בתחילת הדרך הצבתי גבולות שהגדרתי כחשובים עבורי והשתדלתי לשמור עליהם. גם כשחציתי אותם - הייתי מודעת, למדתי, שיניתי, שיפרתי ושדרגתי - וכשהיה צורך חישבתי מסלול מחדש".

אנשים שהם כוח מניע

מקורות ההשראה של פארי-הרפז מתחילים בהורים ובבית בו גדלה. "הערכים שהורי הנחילו לי הם הבסיס", היא אומרת, "בנוסף, כל אחד מהאנשים שפגשתי בדרכי המקצועית נתן, תרם או לימד אותי משהו - בין אם זה מה כן או מה לא. לאורך הדרך הייתה לי הזכות לעבוד תחת מנהלים שהיו סוג של מנטורים, אנשים שהם כוח מניע, מה שקרוי - מישהו לרוץ איתו. ממנכ"ל צמח המרמן, חיים פייגלין, למשל, קיבלתי שיעורים חשובים בניהול, כיבוד העובדים והעצמתם. הוא האיש שלימד אותי לסמן את המטרה הכי רחוקה ולרוץ לעברה כמה שצריך, תוך הידיעה שיש לי גב ממנו, שהוא עומד מאחוריי ורץ איתי את הדרך. זה היה בעיניי סוג מיוחד של ניהול".

ומה החזון להמשך הדרך?

"אני מקווה שתמיד אצליח לשמור על ה'אני' הפנימי שלי, על ערכיי ושאמשיך להגיע להישגים ויעדים בשילוב בין התחום המקצועי והפן האישי והמשפחתי".

"סוד ההצלחה: עבודה קשה והתמדה"

איך מצליחים להגיע להיות מנכ"לית של מלון בגיל 27 ומנכ"לית של רשת מלונות בגיל 39? **אביה מגן** מאמינה שהמפתח להצלחה הוא עבודה קשה, התמדה, למידה מהצלחות וכישלונות כאחד ואהבה למקצוע

אסף לבנון, מוגש מטעם רשת מלונות פתאל


אביה מגן

צילום: ניא הכט

ת.ז.

אביה מגן - מנכ"לית רשת מלונות פתאל
גיל: 39
מצב משפחתי: גרושה + 3
מקום מגורים: הרצליה.
השכלה: תואר ראשון במשפטים.
תחביבים: ספורט
מוטו ניהולי: להיות מנהל מעורב אך לא מתערב. לבחור את האנשים הנכונים ולאפשר להם לנהל.
אישה מעוררת השראה: לילי בן עמי, שהקימה את פורום מיכל סלה.

לא מעט נכתב אודות ההצלחה המטאורית של אביה מגן, שהחלה את דרכה כפקידת קבלה והיום מכהנת כמנכ"לית רשת פתאל, רשת המלונות הגדולה בישראל. אבל ללא ספק, סיפור ההשראה הזה מדהים כל פעם מחדש ובמיוחד לקראת יום האישה.

את דרכה בענף המלונאות התחילה לפני 22 שנים כחיילת משוחררת. מאז הספיקה לכהן בשורה של תפקידי ניהול בענף, להיות המנכ"לית של שני בתי מלון גדולים, לנהל במקביל 10 בתי מלון באילת ולהגיע לשיא כבר בגיל 39, כשדוד פתאל, בעל השליטה ברשת מלונות פתאל, מינה אותה למנכ"לית הרשת. כבר שש שנים שהיא ממלאת את התפקיד שבמסגרתו היא אחראית על 61 מלונות הקבוצה בישראל (חלקם נמצאים בהקמה) על 7,500 עובדיהם.

"זהו תפקיד מגוון מאוד שמביא עמו תחומי אחריות רבים", אומרת מגן. "אחד המרכזיים שבהם הוא ליצור לאורחים חוויית וזיכרונות מרגשים. מה שעומד לנגד עינינו הוא שביעות רצון האורחים שלנו. אבל כאמור זה רק אחד הפרמטרים בגינם נמדדת ההצלחה שלנו, שמורכבת מסגמנטים נוספים שיש לשים עליהם דגש כמו תודעת שירות, אחריות פיננסית, טיפוח ההון האנושי אשר הוא לב ליבה של החברה ויישום ערכי החברה דוגמת תרומה לקהילה, עידוד יוזמה, חדשנות ושיפור מתמיד".

איך מצליחים להגיע להיות מנכ"לית של מלון בגיל 27 ומנכ"לית של רשת מלונות בגיל 39?

"בעזרת עבודה קשה והתמדה. כל תפקיד שביצעתי עשיתי על הצד הטוב ביותר תוך למידה ורכישת ניסיון מקסימלית. למדתי והתפתחתי ברשת מלונות פתאל שהינה חברה מקצועית וקיבלתי תמיכה והכשרה תוך סימון אופק בכל תפקיד. ידעתי אתגרים מקצועיים רבים, לעיתים הצלחתי ולעיתים הצלחתי פחות. דווקא במקרים שהצלחתי פחות, הלמידה הייתה משמעותית יותר. מעבר לכל אלו, התמזל מזלי לעבוד בעבודה שאני אוהבת - וכשכל אלו קיימים - הסביבה רואה ומבינה והקידום פשוט מגיע".

הזכרת אתגרים. מהם הבולטים שבהם?

"האתגר הגדול ביותר שעמד לפניי הוא תקופת הקורונה והתקופה שאחריה. בתחילה נדרשנו להתמודד עם המצב החדש, השונה והמשתנה תכופות ולאחר מכן היה צריך להניע את הכל בחזרה ולשוב לפעילות. זו הזדמנות לומר שבזכות הצוות המעולה שקיים בחברה, צלחנו את משבר הקורונה, גילינו גמישות ופעלנו בצורה אחראית. הקורונה השאירה איתה אתגר שמלווה אותנו עד היום, לא רק בישראל- שוק העבודה השתנה ועלינו כמעסיקים לפתח מיומנויות גיוס והמשך כלים והשקעה לטובת שימור ההון האנושי. השקעה בעובדים הינה אחד מערכי הליבה של רשת פתאל מיום הקמתה ואנו ממשיכים לשים עליה דגש. אתגרים משמעותיים נוספים מבחינתי הם להמשיך להוביל את החברה למצוינות, להמשיך ללמוד לקחת סיכונים מחושבים, להמשיך לפתח ולהתפתח בתחום הטכנולוגי עם חטיבת הדיגיטל לטובת טכנולוגיות אשר ישפרו וינגישו חווית אירוח באופן מתמיד".

שדרת ניהול שהיא ברובה נשית

כשמגן נשאלת על תקרות למיניהן היא עונה כי: "לשמחתי, ברשת פתאל בה צמחתי מעולם לא הרגשתי משהו כזה. 51% משדרת הניהול של הרשת היא נשית. זו חברה בה כל אחד נבחן על פי כישוריו המקצועיים, ללא כל הבדל מגדרי. אנו פועלים כל העת לחיזוק ההכלה ותחושת השוויון ברשת. אני מאמינה שהקושי העיקרי של אישה קרייריסטית הוא הצורך לג›נגל יותר מגבר בין הבית לקריירה. מאז לידת בתי הבכורה אני מתמרנת ומרגישה שההצלחה טמונה בשילוב של איזון והרצון להצליח. כשבאמת רוצים - יכולים. כשילדתי את בני הקטן, כבר כיהנתי כמנכ"לית של עשרה מלונות באילת, גרתי שם ועדיין מצאתי את הזמן ללמוד לתואר במשפטים במרכז הארץ. פעמיים בשבוע הייתי עולה על טיסה מאילת למרכז - ובחזרה. נכון, זה היה קשה אבל לא בלתי אפשרי. ניקיתי את רעשי הרקע והצלחתי לעשות את זה. כך אני גם מחנכת את שלושת ילדיי, בן ושתי בנות: אם תרצה מספיק, תתאמץ ותצליח. השמיים הם הגבול. תלמדו, תחקרו, תתפתחו, תציבו לעצמכם מטרות ותשעטו לכיוונם בצורה מושכלת".

האם את מרגישה שיש הבדל בין ניהול גברי לניהול נשי?

"ניהול ככישרון לא שייך למגדר. יש גברים שמנהלים מצוין, יש נשים שמנהלות מצוין ולהיפך. זה תלוי יכולת אישית. באופן כללי, נשים מביאות איתן סגנון ניהול אחר מגברים. לתחושתי שיח ניהולי משולב בין גברים לנשים הוא שלם יותר ולכן חשוב בעיניי שבהנהלת חברה יהיה ייצוג של שני המינים. בכל מקרה, לא נכון לעשות הכללות או לנכס תכונה זו או אחרת למגדר. למשל, הטענה הרווחת שנשים ניחנו באינטליגנציה רגשית גבוהה יותר: נתקלתי לא פעם במנהלים אשר רמת האינטליגנציה הרגשית שלהם לא פחות גבוהה מנשים".

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם בשוק העבודה?

"אני חושבת שבעשורים האחרונים הפערים הצטמצמו משמעותית, אבל המדינה חייבת להמשיך לפעול לטובת העניין: לעבוד על יצירת שינוי תפיסתי, לקדם תהליכים, לעודד חברות להעסיק נשים ואף לדרוש שוויון בתנאי ההעסקה. בד בבד, מנהלות יכולות להשתמש במעמדן כדי לפתוח את הדלת לנשים. אני מקבלת באופן קבוע פניות של נשים שיש להן שאלות ולבטים ברמה המקצועית ופוגשת אותן לשיחה כדי לסייע להן. לעתים, פירות הייעוץ הזה מבשילים מהר. למשל: אחת המתייעצות רצתה לעשות שינוי בקריירה כדי להתקדם. הצעתי לה להגיש מועמדות לתפקיד בכיר יותר בחברה בה היא עובדת במקום לחפש תפקיד בחברה אחרת. היא עשתה זאת - וקיבלה אותו. עלינו להעז, במקרה הכי גרוע יגידו לנו ‹לא›. זה עדיף מאשר לחיות עם הידיעה שלא ניסינו ושאם היינו מנסות יש סיכוי שהיינו מצליחות - זה קשה בעיניי הרבה יותר מקבלת הסירוב, כמאמר השיר, עדיף כישלון מפואר מחלומות במגירה".

מהם מקורות ההשראה שלך לאורך דרכך המקצועית והאישית?

"דוד פתאל הוא מורי ורבי ואני לומדת ממנו כל יום מחדש. הוא אדם בעל יכולות עסקיות פנומנליות ומנהל מבריק שנהנה לחלוק את הידע הרב שלו - והכל תמיד בצניעות ובנועם הליכות. אמא שלי, שלימדה אותי שבכל תפקיד שאני ממלאת תמיד עליי לתת את כל ה-100% ולעשות הכל כמיטב יכולתי ושלושת ילדי, בר, מאיה ועומר, שהם הכוח שמניע אותי".

"ניהול מבוסס על איכות ועל ניסיון ולא על שייכות מגדרית"

מעל לשלושים שנה של מגוון תפקידים בעסק המשפחתי שהפך לאימפריה - רשת יוחננוף, הביאו את **שרית יוחננוף** לקדם מיזם של נשים למען נשים תוך יצירת מרחב תומך וכלים פרקטיים "שיקדמו השגת יעדים", כך לדבריה | אסף לבנון, מוגש מטעם שרית יוחננוף

קור ההשראה העיקרי של שרית יוחננוף הוא אביה ואמה. האב מרדכי יוחננוף, עלה מאוזבקיסטן, הקים בעשר אצבעותיו עסק משגשג שעם השנים הפך לרשת המרכולים "יוחננוף", שהיא אחת מהרשתות הגדולות והבולטות בישראל. האם אילנה תמיד הייתה שם, תומכת, מסייעת ונותנת גב לכל חברי המשפחה. "מה שהכי בולט באופי של שניהם הוא החריצות והמסירות", אומרת הבת שרית. "אלו שני אנשים שכל מאודם הוא עשייה למען ביתם ומשפחתם. הם הקנו לי חוזק, מסירות ואומץ. הערכים שלהם הובילו אותי לאורך כל הדרך ועדיין מובילים, עד עצם היום הזה".

שרית עובדת בעסק המשפחתי כל חייה הבוגרים. היא ביצעה בו תפקידים רבים בתחומי הסחר, התפעול, המחשוב, הכספים ועוד. מעסק משפחתי קטן שעבר גלגולים התפתח וצמח והפך לאימפריה משגשגת.

"גדלנו לאור ערכים של כבוד וערבות הדדית - המהווים מצפן עבורנו עד עצם היום הזה", היא מספרת.

מה מאפיין את תפקידך בחברה כיום?

"מה שמאפיין את תפקידי בחברה כיום הם כמה מרכיבים: מעורבות גבוהה בתהליכים, חיבור חזק לשטח, טיפוח דור העתיד ופיתוח מגמות עתידיות בעולם הקמעונאות".

את מרגישה שיש הבדל בין ניהול גברי לניהול נשי?

"אין הבדל מהותי בעיני בין ניהול גברי לנשי. מי שיש לו תכונות ניהוליות הוא מנהל ללא קשר למגדר. הבן הצעיר שלי יובל היה קצין לוגיסטיקה בצבא והבת הצעירה נוי גם היא קצינת חרום בפיקוד העורף. לכן מי שיש בו תכונות מנהיגות יכול להגיע לעמדת ניהול. לצערי קיים פער בעולם העבודה בכלל ובדרגים הניהוליים בפרט בין גבר ואישה, גבר הוא סוג של ברירת מחדל בעוד שעל אישה חלה חובה גדולה יותר להוכיח את עצמה ולהתאמץ ולהראות שגם היא יכולה".

לפתח מיומנויות של סופר וומן

מעבר לעבודה בסביבה גברית תחרותית, יוחננוף נדרשה גם להתמודד עם שאלת האיזון בין הבית לעבודה ועבורה זה היה אחד מהאתגרים הגדולים ביותר. "כאם צעירה לארבעה ילדים פיתחתי מיומנויות על של סופר וומן. עבדתי סביב השעון בעבודה בבית, במשרד ובתכנון המערכים של שני אלו. בעיניי הא'-ב' של ההצלחה הוא תכנון מראש. השקעתי רבות בניהול משימות ובהקפדה על זמנים. בגיל 40 עמד בפניי אתגר נוסף: בחרתי להמשיך לגדל את ארבעת ילדיי לבד, כאם חד הורית. זו הייתה החלטה אישית שדרשה ממני מאמץ כפול ומכופל".

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם בשוק העבודה וכיצד ניתן למנוע אפליית נשים?

"אני יכולה להעיד שכמנהלת בהחלט פעלתי לקידום נשים, אולי באופן טבעי מעצם היותי אישה. בכל הסקטורים של העסק שלנו יש רוב נשי, כולל בדירקטוריון. גם במטה שלנו יש רוב נשי וגם על רצפת המכירה. כך שאין ספק שביוחננוף מתקיים שוויון הזדמנויות, ומה שנבחן זה האיכות והאישיות של העובד והעובדת, לא המגדר. בהסתכלות רחבה יותר על המשק, אני מאמינה שהשינוי הגדול יכול להגיע מחקיקה רכה, למשל חיוב אחוז מסוים של העסקת נשים בכל סקטור. ניתן בשלב ראשון ליצור מענקים ותמריצים למעסיקים שיעמדו ביעדי העסקת נשים - וכך להגיע לשינוי מתוך רתימה ותגמול. וכמובן שיש גם את נושא החינוך: יש לחנך נשים להעז יותר כדי להגיע למטרה. בסוף, כדי להגיע לתפקיד נכסף, האישה צריכה לעשות משהו ולא רק לדבר בסיסמאות.

הרבה פעמים אנחנו הנשים מסתתרות מאחורי סיסמאות על אפליה ותקרות זכוכית ואולי לפעמים זה נוח לנו. מומלץ שאישה תבנה תוכנית פעולה כדי שהדברים יקרו לה כפי שהיא שואפת ותנסה להוציא אותה לפועל".

מהם החלומות שלך לעתיד לבוא?

"כקואצ'רית לתהליכי התפתחות אני עובדת בעיקר עם נשים, כי אני מחוברת מאוד לעולם הזה. המטרה הגדולה שלי היא להוביל אותן למקום מאפשר יותר ומשוחרר מפחדים ככל האפשר, לסייע להן לבנות אמונה בעצמן. בימים אלה אני מקימה מיזם של נשים עבור נשים שבמסגרתו תוקם חממה המשלבת מרחב פיסי מאפשר ומעטפת כוללת עבור נשים הסוללות דרך חדשה, הן במישור המקצועי והן בחייהן האישיים. אשמח להרחיב על המיזם לקראת השקתו בחודשים הקרובים".



צילום: גיא רכט

שרית יוחננוף

ת.ז.

שרית יוחננוף - בעלים ברשת הקמעונאות יוחננוף

גיל: 53

מצב משפחתי: בזוגיות + 4, סבתא ל-3

מקום מגורים: ראשון לציון.

השכלה: אקדמאית.

תחביבים: ספורט, מוסיקה, טיולים.

מוטו ניהולי: יושרה, התמדה והתפתחות מתמדת.

אישה מעוררת השראה: אימא שלי.

> "המטרה הגדולה שלי היא להוביל נשים למקום מאפשר יותר ומשוחרר מפחדים ככל האפשר, לסייע להן לבנות אמונה בעצמן"

תקשורת בינאישית והופעה תקשורתית

הילה עופר מינפה את אתגרי חייה לשיטה שמאפשרת ללמוד לא רק לבוא לידי ביטוי מול קהל, אלא גם להכיר ולרפא את החסמים והפחדים שלנו. היא מאפשרת ללקוחותיה, גברים ונשים, חברות וארגונים, להשפיע ולתקשר את הידע שלהם בצורה אותנטית, משכנעת ומקצועית. "לנשים באופן מיוחד, יש הרבה מאוד יכולות תכונות ועוצמות שמאפשרות להן להותיר חותם בצורה בלתי נשכחת", היא אומרת, "אפשר ללמוד את זה" | אסף לבנון, מוגש מטעם "לקום ולדבר"



צילום: מוטי וגמן

הילה עופר

החלט ייתכן שהפנים של הילה עופר מוכרות לכם מהמסך הקטן, ממסך הקולנוע ומבמת התיאטרון. בעשור הראשון של המילניום היא שיחקה בסדרות כ"האלופה", "אולי הפעם" ו"זנזורי", בסרט "אדמה משוגעת" ובגרסה המקומית למחזמר "המפיקים". אך לא כולם יודעים שדרכה לשם ומשם, עד למקומה הנוכחי כמומחית בינלאומית להופעה תקשורת ופרזנטציה עסקית, הייתה מורכבת ומאתגרת.

למרות שכבר בגיל צעיר זיהתה סביבתה עד כמה היא יפה, מוכשרת ומצטיינת במה שהיא עושה - הביטחון והדימוי העצמי של הילה תמיד היה נמוך. היא גדלה בסביבה מורכבת וסבוכה שהותירה בה חותם כבד והקשתה עליה ליצור קשרים חברתיים. וכשכבר הצליחה ליצור כאלו - עצרה אותם כשהעמיקו. "תחושת הבדידות העיקה עליי וכאבה לי מאוד אבל יותר מזה, פחדתי מאוד שכל מה שקורה זאת אשמתי, לכן פחדתי שיכירו אותי ויידעו מי אני, ש'יעלו עליי', היא מעידה.

ברגע של משבר, כשהתהה מה לעשות עם חייה - החליטה לנסות ללמוד ליצור קשרים חברתיים באמצעות משחק. באודישן שלה לבית הספר למשחק של ניסן נתיב ביצעה מונולוג בג'יבריש. "ביצעתי את הקטע המוזר מתוך תחושה שאין לי מה להפסיד. הם קיבלו אותי לבית הספר כי חשבו שאם יש לי אומץ לעשות משהו כזה - אולי יש בי משהו".

ההימור של ניסן נתיב התברר כמוצלח. הילה עופר הפגינה מוטיבציה רבה, וכבר בשנה ג' נכנסה לתפקיד ראשי בהבימה ומשם לקאמרי, לתעשיית הבידור, סדרות טלוויזיה, סרטי קולנוע כמו "אדמה משוגעת", והשתתפה במעל ל-120 קמפיינים בארץ ובעולם. אך מה שמבחוץ נראה זוהר ונוצץ - עדיין לא מילא עבורה את החלל הרגשי ולא שבר את המחסום להיכרויות עמוקות. "אחרי 15 שנה בתיאטרון בטלוויזיה ובקולנוע, הרגשתי שזה לא זה. בהצגות הייתי מסתכלת על חברות שיושבות יחד ואומרת לעצמי, שזה מה שאני רוצה. אני רוצה חברה כזאת שתתקשר אליי להזמין אותי לבוא להצגה של עצמי. בצעד לא צפוי, החלטתי לפרוש מהתיאטרון וללמוד תואר ראשון בבימוי".

לקרוא את השפה שמאחורי המילים

פנייה מקרית שינתה את חייה של הילה עופר. סמנכ"לית בכירה בחברת הייטק יצרה איתה קשר וסיפרה שעליה להעביר מצגת חשובה בחברה, ובעוד שאין לה בעיה להציג אותה - המינגלינג שבאירוע מפחיד אותה מאוד. "הסתכלתי עליה והבנתי הכל. ברגע", אומרת הילה עופר. "היא ביקשה עזרה. התחלתי לעשות איתה תרגילים ופגישות. אחרי שבועיים של עבודה היא התקשרה אליי ישירות מהאירוע ואמרה: 'כיף לי. עשית עבורי דבר מדהים. כל החיים ניסיתי לטפל בבעיה הזאת והנה משהו קרה והמצב השתנה. אני מזמינה אותך להעביר סדנה בחברה בה אני עובדת". הסדנה הובילה את הילה עופר לחברות וארגוני ענק בארץ ובהמשך גם בעולם, לכתוב את הספר של השיטה שפיתחה ולהקמת חברה בינלאומית שמעבירה את "תוכנית לקום ולדבר" שמאפשרת בתהליך נועז ייחודי ופורץ דרך, ללמוד את כל מיומנויות התקשורת שצריך בכדי לאפשר לכל אחד שרוצה, לבוא לידי ביטוי באופן אותנטי, משכנע מקצועי ומשוחרר. תחת ידיה של הילה עופר עברו כבר מאות לקוחות, ביניהם עובדים ומנהלים בחברות גדולות, עצמאיים, אנשי עסקים, מנכ"לים, מרצים וחברי כנסת.

מתודולוגיה חווייתית ופרקטית

"תוכנית לקום ולדבר" מועברת באמצעות מתודולוגיה חווייתית ופרקטית ומלמדת אנשים איך להביא לידי ביטוי את הידע שלהם בצורה אותנטית, משכנעת ומקצועית", מסבירה עופר את השיטה.

"גיליתי שב-40 השנים בהן חוויתי אנשים מהצד, דרך צפייה והקשבה - למדתי לקרוא לעומק את השפה שמאחורי המילים. הבנתי שאני מסוגלת לזהות וללמד איך להעצים את החוזקות והכוחות הטמונים בכל אחד ואחת ולא פחות חשוב, איך לנטרל את החסמים והפחדים בכדי להצליח וליישם אותן. סוד ההצלחה המטאורית של התוכנית, טמון בשילוב בין הצד הרגשי והלימוד המקצועי. בסיום התוכנית, אנשים מצליחים להגיע לרמת שחרור ואותנטיות ומקבלים כלים תקשורתיים שמאפשרים להם לממש באמת את הפוטנציאל שלהם. בוגרי התוכנית מוצאים את עצמם מעבירים הרצאות, מופיעים בכנסים, מגייסים כספים, משפרים מערכות יחסים וסוגרים עסקאות".

היא מסבירה כי: "בתוכנית לומדים ומתנסים בכלים פנימיים וחיצוניים המאפשרים לנו להביא את עצמנו לידי ביטוי על כל סוג של במה. 'תוכנית לקום ולדבר' מתאימה לכל מי שרוצה לבוא לידי ביטוי באופן עוצמתי, אותנטי ומשוחרר. בוגרי הקורס מגיעים להישגים מדהימים: מנכ"ל של חברת הייטק שהופיע בכנס בינלאומי, נשים בתפקידים בכירים קיבלו קידום, גננת שהשתתפה בתוכנית, הדהימה אותנו כשאזרה אומץ וניגשה למכרז פרונטלי למועמדות לניהול 60 גני ילדים, זכתה וכמה שנים אחרי קנתה בית לה ולשמונת ילדיה. גבר אחד הצליח לקרוא הספד באזכרת אביו לאחר 30 שנה בהן לא היה מסוגל לכך, סמנכ"לית שירות בחברת ביטוח שנתנה פרזנטציה בכנס מקצועי ומכרה על המקום 150 הרצאות מקצועיות ועוד מאות בוגרים שמרגישים תחושת סיפוק עצומה מהיכולת שלהם להביא באמת את עצמם בכל סיטואציה. כל אדם שאני מצליחה לגרום לו להביא את עצמו לידי ביטוי ממלא אותי. אני מכירה מקרוב את הכאב והבדידות שמרגישים כשלא מצליחים לעשות את זה כמו שצריך - ואת משמעות ההצלחה והכוח כשכן מצליחים לעשות את זה וזה אדיר. זה לחיות את החיים במלואם".

כעוסקת בתקשורת בינאישית, הופעה תקשורתית ופרזנטציה עסקית - מה רלוונטי במיוחד לנשים לדעת בנושא הזה?

"חשוב מאוד להבין, שיש כל מיני סוגי כריזמה, הרבה פעמים אסרטיביות אצל נשים מתפרשת כאגרסיביות. אפשר להשתמש באיכויות רבות שמשכנעות ומגייסות לא פחות! נשים רבות בתפקידים בכירים מגיעות אליי. חלק מהן עובדות בסביבה גברית ומרגישות שהן לא מצליחות לתפוס בה מקום. זה משהו שכמעט תמיד עולה. החדשות הטובות הן, שיש המון מה לעשות בנדון. לנשים יש הרבה מאוד יכולות ותכונות שיכולות לאפשר להן להשפיע ולהותיר חותם בצורה בלתי נשכחת. ואפשר ללמוד איך לעשות את זה".

כעוסקת בהופעה תקשורתית ופרזנטציה עסקית - מה רלוונטי במיוחד לנשים לדעת בנושא הזה?

"נשים רבות בתפקידים בכירים מגיעות אליי. חלק מהן עובדות בסביבה גברית ומרגישות שהן לא מצליחות לתפוס בה מקום. לעיתים אסרטיביות אצל נשים, מתפרשת כאגרסיביות. זה משהו שכמעט תמיד עולה.

יש כל מיני סוגי כריזמה והחדשות הטובות הן, שאפשר לפתח את זה. לנשים יש הרבה מאוד יכולות ותכונות שיכולות לאפשר להן להשפיע ולהותיר חותם בצורה בלתי נשכחת. החלום שלי זה לראות יותר נשים לומדות לעשות את זה, ומתברגות בעמדות מפתח"

ת.ז.

הילה עופר - מנכ"לית "לקום ולדבר"
גיל: 48
מקום מגורים: רמת השרון.
השכלה: תואר ראשון בבימוי, תואר שני בפסיכודרמה, בוגרת בית הספר למשחק ניסן נתיב ומאות השתלמויות וקורסים אצל מאסטרים ברחבי העולם
תחביבים: תריאטלון, ריצות ארוכות ואימונים פונקציונליים.
מוטו ניהולי: האנשים שסביבנו הם הכוח שלנו.
אישה מעוררת השראה: ד"ר ברנה בראון.

המנכ"לית שמאתגרת את שוק האנרגיות המתחדשות

כותרת משנה: אנשי תעשיית האנרגיה שלא האמינו שצעירה בגילאי ה-20 מכהנת כמנכ"לית של חברה בתחום מתקשרים כיום ל**דניאל ביטון** ומבקשים לשתף פעולה עם E.D.I אנרגיה. "כל הזמן המשכתי ודחפתי את זה הלאה - עד שמשהו השתנה בהתייחסות אליי", היא אומרת | אסף לבנון, מוגש מטעם E.D.I אנרגיה

אישה צעירה, בת 24 בסך הכל, מגיעה ללול תרנגולות ומנסה לשכנע את הלולן להשכיר את גגו של לחברה שהיא מנהלת, לצורך התקנת מערכת סולארית. הוא מסתכל עליה ולא מבין מהיכן נפלה עליו. מי זו הבחורה הזאת, מה הקשר שלה לאנרגיה מתחדשת ואיך היא מנהלת חברה בגיל כה צעיר?

דניאל ביטון נתקלה באינספור סיטואציות מסוג זה. ככה זה כשאת אישה צעירה, בלונדינית בגובה 1.60 שלא רק פועלת בשוק גברי למדי - אלא גם מכהנת בו כמנכ"לית חברה. "לא הסתדרו להם המראה, הגיל והרקע. הם לא ידעו שהגעתי אליהם אחרי שכבר עשיתי שלושה תארים, לא האמינו בי וביכולתי לממש את מה שאני מבטיחה. לא הייתה להם הבנה ברורה של מי זו דניאל ומה היא מתכננת לעשות פה", היא אומרת, ומודה שצליחת מחסום תשומת הלב השלילית הייתה אתגר ממשי. "נלחמתי בכך רבות ותיעלתי את זה למשהו חיובי".

המשהו החיובי הזה הוא חברת E.D.I אנרגיה, המתמחה באנרגיה מתחדשת. ביטון הקימה את החברה יחד עם שותפה, המחזיקה מערכות סולריות ומערכות אגירה בישראל ובארצות הברית, ובנתה ממנה אופרציה המחזיקה כיום מעל ל-30 מגה וואט של מערכות, המייצרות חשמל סולארי שנמכר לרשת החשמל הארצית או לבעל המבנה. החברה פועלת בתחום אל מול מגוון לקוחות: חקלאים, תעשיינים, מוסדיים וקיבוצים. החברה מקימה פאנלים סולאריים על מאגרי מים, גגות, חממות ועוד, ומוכרת לרשת החשמל הארצית את החשמל המיוצר במחיר קבוע ל-25 שנה.

איך הגעת להקים חברה טכנולוגית בגיל כה צעיר?

"התחלתי את הקריירה כבר בגיל 20. עבדתי אז כמנהלת תמיכה טכנית בחברת סטארט-אפ ולאחר שלושה חודשים קודמתי לניהול כל תיקי הלקוחות של המותגים הגדולים ביותר ששירתה החברה. לאחר מכן עבדתי בסטארט-אפ נוסף ומשם עברתי לתפקיד מנהלת פרויקטים גדולים של קבוצת DCD באינטל. כך מצאתי את עצמי בגיל 22 מנהלת תקציבי ענק. במקביל גם למדתי תארים בישראל ובארצות הברית וכשסיימתי חזרתי לישראל ועבדתי כמנהלת מוצר בסטארט-אפ נוסף. לאחר שנה הכרתי את השותף שלי וביחד פתחנו את E.D.I אנרגיה. כאמור, הדרך לא הייתה קלה, אבל בשום שלב לא ויתרתי. כל הזמן המשכתי ודחפתי את זה הלאה - ברשתות החברתיות ובפרסום, אבל בתוצאות ולקוחות מרוצים בשטח בעיקר - עד שמשהו השתנה. פתאום עוד גורמים רצו להיות חלק מזה. פתאום מתקשרים בכירים מחברות ענק ומחברות אנרגיה המעוניינים בשיתוף פעולה. בנקאי השקעות רוצים לעבוד איתנו. ויש לקוחות הבוחרים בנו דווקא בגלל שאנחנו חברה צעירה שמורכבת מאנשים צעירים, עם מנכ"לית בראש".

מהם האתגרים העיקריים שאותם את פוגשת בתפקידך?



צילום: ניא הכט

דניאל ביטון

"כמנכ"לית משותפת בחברה תחומי האחריות שלי נעים מהתווית דרכה של החברה, בניית האסטרטגיה ופיתוח עסקי, עד מימון הפרויקטים, השיווק והמכירות. האתגר הגדול ביותר שלנו כיום הוא נושא הרגולציה. מכיוון שפתחנו את החברה בתקופה בה הממשלות התחלפו תכופות - לא הייתה יציבות ולכן גם לא הייתה אסטרטגיה ממשלתית לתחום האנרגיות המתחדשות. כעת יש אתגר גדול נוסף, ברמת השוק עצמו: הריביות העולות וההערכה שהן ימשיכו לעלות. עם זאת, זו גם תקופה בה מתגלות הזדמנויות להשקעה. לשמחתנו, E.D.I אנרגיה איתנה פיננסית - ולכן לקוחות רבים בוחרים בנו כשהשוק עובר זעזוע".

הרבה מהבחירות שלי נעשות מאינטואיציה וזה קריטי לעסקים

כאשר נשאלת ביטון אם יש הבדלים בין ניהול גברי לנשי, היא אומרת: "חד משמעית כן. נשים עובדות הרבה עם אינטואיציה - ובשוק שלנו זה דבר חשוב. הרבה מהבחירות שלי נעשות מאינטואיציה. אנחנו משקיעים מיליוני שקלים במשק או במפעל מסוים והחשיבות של בחירת הלקוחות על פי האינטואיציה היא גדולה. אני מעסיקה נשים מדהימות בתחומי הניהול, התפעול, טכני ומכירות וגם הן מפעילות אינטואיציה רבה בעבודתן. נשים גם מיטיבות לעבור בין תחומים ולעשות דברים רבים במקביל. אני מבינה עד כמה זה כך כשאני רואה את מנהלת התפעול שלנו עוסקת בכספים ובלוגיסטיקה במקביל לניהול משא ומתן קשוח עם קבלנים, ואני גאה".

ת.ז.

דניאל ביטון - מנכ"לית ומייסדת E.D.I אנרגיה

גיל: 26

מצב משפחתי: רווקה.

מקום מגורים: קיבוץ כרמיה.

השכלה: תואר ראשון במנהל עסקים ומנהל מערכות מידע, תואר שני במנהל עסקים וחדשנות ותואר שני בזמות.

התנדבות: מרצה לסטודנטיות ונותנת מזמני לקידומן.

מוטו ניהולי: עדיף כישלון מפואר מחלומות במגירה.

אישה מעוררת השראה: הנשים החלוציות שעלו ארצה טרם ההכרזה על מדינת ישראל, והקימו במו ידיהם את המדינה. הנשים האלו התמודדו עם קשיים ועם חוסר בתשתיות, חוסר במזון ותנאים קשים. הנשים האלו בעיניי מעוררות השראה מפני שהן הקפידו על ערכי משפחה מסורתיים במקביל להקמת המדינה ועבודה פיזית שאינה פשוטה לעיתים.

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם בשוק העבודה?

"הכי קל להגיד: בואו נגייס יותר נשים - ואני מאמינה שלמנהלות יש את האחריות לעשות כך - אבל זה לא נגמר שם. נשים צריכות להפסיק להתבייש ביכולותיהן ולהסתירן ועליהן לדחוף את עצמן קדימה. אם הן נתקלות במשרה בה הן מעוניינות - שיגישו מועמדות גם אם הן לא עונות על כל הדרישות. גייסתי נשים רבות עם רזומה שאינו בהכרח מתאים, על בסיס זיהוי אינטואיטיבי של יכולותיהן. כך שאם נשים ידעו לזהות בעצמן את הפוטנציאל שלהן ולרדוף אחרי חלומן - הן יצליחו".

מהם מקורות ההשראה שלך?

"אין לי הרבה השפעות חיצוניות. יש בתוכי משהו שמאוד דוחף קדימה. בכל פעם אני מסתכלת הלאה ומנסה לדמיין איך אראה בסיטואציה מסוימת, מה אני רוצה לעשות בגיל מסוים, כך שהדבר העיקרי שדוחף אותי הוא הרבה דמיון עצמאי. אני לא תופסת את עצמי כאדם תחרותי אבל כן כמישהי מאוד הישגית שפעמים רבות מתמודדת מול המטרות שהיא הציבה. אני חושבת איך אני רוצה שהחיים שלי ייראו - וזה מה שדוחף אותי קדימה, להגיע ליעדים שלי".

והחזון לעתיד?

"E.D.I אנרגיה שואפת להיות יצרן החשמל הירוק הגדול והרווחי ביותר בישראל. ברמה האישית הייתי רוצה לעשות דוקטורט בתחום היזמות והאסטרטגיה, ללמוד שוב בחו"ל ולהרחיב את אופקיי".

לחצות את גבולות המגדר

העניין המגדרי הופך להיות פחות ופחות רלוונטי בעולם התעסוקה המודרני ואין זה מפתיע למצוא היום טייסות, אסטרונאוטיות, טכנאיות מטוסים ואפילו שופטות כדורגל. הכירו כמה מהנשים ש"לובשות את המכנסיים" ומאתגרות את הסטריאוטיפ המגדרי

דניאל גל

בוקר הטיפוסי של שיר כוכב-יצחקי מתחיל ברחבת המטוסים של אל על. הרבה לפני שהנוסעים עולים למטוס היא כבר בתוכו, לבושה במדים אבל לא כאלו של דיילת, כי אם בדגמ"ח ונעלי עבודה. ידיה אוחזות בארגז כלים הכולל פליירים, קאטרים ומברגות והיא עובדת במאמץ ובמרץ כשהיא מחזקת ברגים, משמנת צירים, מחזקת את הכיסאות, מפרקת ומתקנת את רצפת המטוס.

שיר עובדת כטכנאית במחלקת פנים המטוס באל על מזה כשנה, כחמש שנים לאחר תום שירותה הצבאי כטכנאית מטוסים בצה"ל, ומספקת שירות למטוסים בטרם הם ממשיכים לטיסתם הבאה תוך בדיקת תקינותם בכל ההיבטים.

כיתר הטכנאים במחלקה, שיר בודקת בקפידה את תקינות פנים המטוס, עוברת על כל החלקים הנעים והקבועים, בקבינה, בתא הטייס, במטבחים, בשירותים, בודקת אותם היטב, ואם יש צורך, מחזקת ומתקנת את משענות הגב, המגשים הנשלפים ואת ציוד ההצלה על המטוס.

"רק כשאת בתוך הקבינה ומטפלת בכל חלק וחלק, את מבינה כמה חשיבות ומשמעות יש לכל דבר קטן על המטוס", היא אומרת.

איך נראה סדר היום שלך, כטכנאית פנים מטוסים?



איילה רולוב. צילום: נתנאלה עברון

"העבודה שלנו היא במשמרות. אני עובדת בעיקר במשמרות בוקר, אבל אני עושה גם משמרות צהריים שנמשכות עד הלילה, טיסות הן הרי מסביב לשעון", אומרת כוכב-יצחקי, "אני מגיעה לעבודה בבוקר, מחליפה בגדים, ומקבלת את המשימות מראש הצוות. מדובר בעבודות שונות בבדיקת תקינות המטוס, ולפעמים יוצא שעובדים על כמה מטוסים במקביל".

שיר אומרת כי העבודות משתנות, ישנן עבודות פיזיות יותר ופחות. "בחלק מהעבודות ממש מתלכלכים, כמו פירוק רצפת המטוס למשל, שאני יוצאת משם עם כתמים במכנסיים וידיים שחורות".

ואת אוהבת את זה?

"מאוד. בחרתי בתחום כי הוא הכי לא קונבנציונלי. לפני שנחשפתי למקצוע בצבא לא הכרתי מישהו שעבד עם מטוסים, עם כלים כבדים וחימוש. זה מעניין אותי, זה שונה ולא נפוץ. השאיפה שלי הייתה לעשות תפקיד משמעותי עם אחריות ומצאתי בדיוק את מה שחיפשתי".

איך הגיבו בני המשפחה והחברים שלך לבחירתך במקצוע שנתפס כמקצוע "גברי"?

"כל הסביבה שלי תומכת מאוד. המשפחה שלי, האחיות שלי, כולם שמחים בשבילי, תומכים בי מאוד וגאים בי. הם ידעו שחיפשתי עבודה בתחום במשך זמן רב מאז שהשתחררתי מצה"ל והם שמחים שמצאתי מקום טוב, מקום שהוא ממש בית שאני מוצאת בו את עצמי ומרגישה חלק ממנו.

"גם החברים מפרגנים. לא יצא לי לשמוע תגובה לא מפרגנת, כמו: 'זה לא בשבילך'. אנשים שואלים אותי אם אשאר שם עד הפנסיה והתשובה שלי היא חד-משמעית, כן. אני לא רוצה לעבוד במשרד ואני מרגישה שאני מגשימה את עצמי בתפקיד הזה".

מה היו האתגרים וחסמי הכניסה שעמדו בפניך כאישה טכנאית במטוסים וכיצד צלחת אותם?

"עם הגעתי לחברה לאחר משבר הקורונה הייתי האישה היחידה במחלקה. פגשתי גברים שעבדו שם כבר 20 שנה, בלי נוכחות נשית, והופתעו שבחרתי את המקצוע הזה. אנשים ששמעו שהגעתי לעבוד באו לפגוש ולהכיר אותי והתחושה הייתה שכולם הגיעו במיוחד כדי 'לראות את הטכנאית החדשה בהאנגר, בפעולה'. היום אני מרגישה לגמרי בבית וחלק אינטגרלי מהצוות. יש כאן שמונה נשים נוספות בתפקידים טכניים".

"הקושי או האתגר הכי גדול הוא העניין הפיזי, אבל אני לא נותנת למגבלות פיזיות להפריד אותי משאר הצוות. אני עושה הכול ואם אני צריכה עזרה תמיד יהיה מישהו שיושיט יד, לא בגלל שאני אישה אלא בגלל שיש אצלנו ערבות הדדית ועזרה בין הקולגות במחלקה".

מה המסר שלך לנשים שחולמות על תפקידים שנחשבים ל"גבריים" ולכן מהססות?

"המסר העיקרי שלי הוא לא לפחד. להאמין בעצמך גם אם אומרים לך שזה לא בשבילך, לקום ולעשות מה שאת רוצה וחולמת כי אף אחד לא יכול להגדיר לך מה את יכולה ומה לא. אם הייתי מקשיבה לכל מה שאומרים לי לא הייתי מי שאני היום".



שיר כוכב יצחקי. צילום: דוברות אל על שירה קסלגרוס



נופר סקורקה. צילום: udi zitiat

מנהלת מוסך פורמולה 1 שתקבל את הרכב שלכם לתיקון

גם את איילה רולוב, מנהלת ובעלים של מוסך פורמולה 1 בבאר שבע, כתמי שמן וגריז אינם מרתיעים. וודאי שלא רעש של מנוע, כלים ומקדחות שהפכו כבר מזמן לחלק משגרת היום שלה.

איילה מנהלת את המוסך, את צוות העובדים, ועובדת מול לקוחות בכל הקשור לטיפול בתקלות ברכב. "אני אוהבת מאוד את העבודה במוסך, את האופי הדינמי שלה ואת



הניהול. תמיד התלהבתי מרכבים, ואני גם אוהבת את העבודה מול האנשים".

איך הגעת לתחום?

"אני דור המשך. ההורים שלי הקימו את המוסך בשנת 1983, ובילדותי הייתי מגיעה לשם בחופשות של בית הספר, לכן אפשר להגיד ש'גדלתי במוסך'. לאחר שהשתחררתי מהצבא, נכנסתי לעבוד בעסק המשפחתי באופן קבוע. אני עובדת במוסך כבר 28 שנה, כשבינואר 2019 הפכתי להיות הבעלים של המוסך בשותפות עם בעלי".

ואיך הסביבה הגיבה לבחירתך במקצוע "גברי" לכאורה?

"המשפחה שלי תמיד תמכה בבחירה שלי כי זה העסק המשפחתי שלנו, ולחברים היה ברור מאליו שאנהל את המוסך. אף פעם לא התייחסתי אל המוסך כ'זירה של גברים'. תמיד הרגשתי נוח מאוד לעבוד שם".

מדוע אנחנו לא רואים יותר נשים בתחום טכנאות הרכב?

"תחום תחזוקת הרכב נחשב לתחום 'גברי' מכל הבחינות. נשים פוחדות לקחת את רכבן לתיקון במוסך כי הן לא מבינות בתחום, למרות שגם לא כל הגברים מבינים בו. אבל נשים חוששות יותר שירמו אותן במוסכים. נשים ברובן לא רוצות לעבוד בתחום תחזוקת הרכב כי זה נחשב לתחום עבודה גברי הכולל עבודה פיזית קשה ומלכלכת. גם אני נתקלתי באתגר להוכיח ללקוחות שהם יכולים לסמוך עליי ועל המוסך שלנו למרות שמנהלת אותו אישה. בהתחלה הם היו מבקשים ממני לדבר עם 'המנהל' וכמובן שהתכוונו לגבר, אבל עם הזמן, ככל שהם הכירו אותי יותר הם הבינו שאני עושה עבודה לא פחות טובה, ויש אפילו יתרונות לניהול הנשי".

אילו יתרונות למשל?

"לאישה יש אופי שונה. כשהיא עומדת בראש מוסך, השירות ללקוחות הרבה יותר ידידותי ואכפתי. לדוגמה, כשלקוחה שלי היא אימא עובדת, אני מבינה את הצרכים שלה מהרכב, את החשיבות לתקן אותו כמה שיותר בטוח וכמה שיותר מהר, כי היא צריכה אותו בהקדם לשגרת העבודה וגידול הילדים. כמובן, שאנחנו מתייחסים באופן שווה ללקוח גבר שנכנס למוסך. אני חושבת שהרגישות של אישה מנהלת לעובדים וללקוחות היא גבוהה יותר מאשר של מנהל גבר. אנחנו מקפידים מאוד בנושא לוחות הזמנים במוסך, בנושא הבטיחות, איכות העבודה, האמינות והאחריות".

בנוסף לעבודתה כמנהלת ובעלים של המוסך, איילה רולוב היא יו"ר הפורום לקידום נשים באיגוד המוסכים בישראל ופועלת על מנת לקדם נשים נוספות לעסוק בתחום.

"ב-2017 נבחרתי להיות חברת מועצה באיגוד המוסכים בישראל ומעצם כך, הייתי האישה הראשונה ששברה את 'תקרת הזכוכית' ונכנסה לאיגוד המוסכים. עד אז אף אישה לא התמודדה בבחירות לאיגוד המוסכים מאז קום המדינה", אומרת איילה, "מיד לאחר שנבחרתי לאיגוד המוסכים, הקמתי את הפורום לקידום נשים".

מדוע חשוב לדעתך, שיותר נשים יעסקו בענף תחזוקת הרכב?

"אני רואה את ההזדמנויות הגדולות והרחבות שיש לנשים בתחום תחזוקת הרכב עם המהפכה של הרכבים החשמליים, כשמערכות הרכב הופכות להיות ממוחשבות והעבודה הופכת עם הזמן ליותר ממוחשבת ופחות פיזית. בנוסף, אני חושבת שנכון שנשים ייכנסו לתחום כחלק מקידום השוויון המגדרי בישראל ופתיחת אפשרויות תעסוקה נוספות לנשים, שקודם לכן היו פחות נגישות עבורן".

שופטת הכדורגל שנלחמת בסטריאוטיפ הגברי על המגרש

שופטת הכדורגל נופר סקורקה עוסקת בתחום השיפוט משנת 2016, שופטת בליגה הלאומית ושופטת בינלאומית, לצד עבודתה כבודקת תוכנה בחברת סמסונג. החלטתה להיות שופטת כדורגל מבוססת על שנים של משחק ואהבתה הרבה לתחום. "מאז שאני זוכרת את עצמי אני עם כדור", היא אומרת, "כבר מגיל צעיר אבא שלי היה לוקח אותי לראות משחקים בכל רחבי הארץ".

איך הגעת לתפקיד שופטת כדורגל?

"התחלתי כשחקנית ועקב פציעות חוזרות ונשנות, 'חישבתי מסלול מחדש'. מנהל הקבוצה שבה שיחקתי הציע לי ללכת לקורס שופטות ומשם הכל היסטוריה".

איך הסביבה הגיבה לעיסוקך החדש?

"יש את הצד שפירגן מאוד ויש את האנשים שאמרו לי שאני 'לא שפויה' ושזה לא יהיה פשוט לשפוט בעולם גברי ושוביניסטי. לצערי, שופט כדורגל סופג את כל האמוציות של המשחק, הרבה קללות וזלזול", מספרת נופר, "עולם הכדורגל הוא עולם גברי, ואני מקווה שעם הזמן הוא יהפוך להיות 'מנורמל' ורגיל. אני חושבת שהאתגר המשמעותי הוא העניין הפיזי - להתמודד עם הפן הגופני".

מה זה מצריך ממך?

"זה מצריך ממני להתאמן ולעבוד חזק כדי לא להיות שונה משאר השופטים. אבל אם יש שופטות ראשיות בליגות הבכירות של צרפת וגרמניה ועוזרות שופט בליגה האנגלית אז אין סיבה שאצלנו לא יהיו שופטות".

מהי הסיבה לדעתך, שבגללה שיפוט כדורגל נחשב למקצוע "גברי"?

"אני חושבת שהסיבה היא החברה שלנו שהכתיבה את הכדורגל כעולם גברי. יש בישראל ובעולם שחקניות שיכולות להיות לא פחות טובות אבל אין מי שישקיע בכדורגל נשים כמו בכדורגל גברים, זה תלוי בתקציבים, ספונסרים ותקשורת. לדעתי אין הזדמנויות שוות באמת בין גברים לנשים ואני מקווה שכמו שיש התקדמות ושיפור בנושא בשנים האחרונות, נראה בעתיד את השוויון גם בתחום הזה ונוכל ליהנות גם בכדורגל נשים".

מה היתרונות שמביאות שופטות כדורגל למגרש?

"אנחנו שונות מגברים בכך שאנחנו מצליחות 'להרגיע' את המשחק ולהביא את עצמנו, את האישיות שלנו כנשים. בסוף מספיק שאבוא לשחקן שהוא קצת עצבני, אחייך ואזרוק לו מבט וזה ירגיע אותו. אני מרגישה הרבה פעמים שנותנים לי אפילו יותר כבוד כי אני אישה, וכמו בכל ספורט צריך להבין שזה משחק עם הרבה אמוציות ולדעת שזה לא אישי. שחקן שמתלהם מגיע אליי כמה דקות לאחר מכן, כשהוא נרגע, ומבקש סליחה. זה משהו שלא ראיתי שקורה עם שופט כדורגל גבר".

מה המסר שלך לנשים שחולמות על תפקידים שנחשבים ל"גבריים"?

"בעידן של היום, אין דבר כזה להסס או להרגיש שאת לא יכולה, כי את אישה. יש היום נשים חזקות מאוד ומלאות ביטחון שיודעות מה הן שוות. צריך לפעול בשביל להגשים, ואם אתן חולמות על תפקיד 'גברי' תגשימו את החלום. פרידה קאלו אמרה: 'אני מציירת את המציאות שלי'. אז זה הזמן להתחיל לצייר".

"לנשים בחוץ שרוצות להיכנס למקצוע שנשלט באופן מסורתי על ידי גברים, אני אומר: 'יש לך זכות להמשיך בקריירה שעושה אותך מאושרת ומסופקת, בלי קשר למה שמישהו אחר חושב. זה המקום להראות לעולם שאת שייכת ולהוכיח לכולם שהם טועים, זכרי תמיד שאת יכולה לעשות כל מה שאת רוצה לעשות".

"קופות החולים הן עמודי התווך של מערכת הבריאות"

עם רזומה של ארבעה עשורים במערכת הבריאות, **מלי קושא**, האשה שעולם איכות הרפואה זורם בעורקיה, מבינה בדיוק מה צריך כדי להצעיד את המערכת קדימה. אחרי אישור תקציב המדינה - היא מאמינה שפיתוח הרפואה בקהילה הוא המנוע לצמיחת מערכת הבריאות כשהדגש הוא במניעה ומעבר לאשפוזי בית | אסף לבנון, מוגש מטעם קופת חולים מאוחדת

מלי קושא, האישה שעולם איכות השירות והרפואה זורם בעורקיה, מישירה מבט אל העתיד. "אמנם הקורונה שיבשה וערערה את דרכי הפעולה וההתנהלות שהכרנו, אבל זירזה תהליכים משמעותיים שלא היו קורים אחרת. אחד מהם הוא קידום ופיתוח המערך ההיברידי שהייתי ממקימיו במאוחדת, והחל לפני הקורונה ותפס תאוצה במהלכה והביא לשינויים מרחיקי לכת בקופה". לקושא רזומה עשיר של 38 שנים במערכת הבריאות, בשש האחרונות שימשה כאחות ראשית ומנהלת אגף הסיעוד בקופ"ח מאוחדת. בחודשים האחרונים נקראה לדגל על מנת להצעיד קדימה את רשת הדיור המוגן נווה עמית מקבוצת מאוחדת כמנהלת הרשת, וכעת חוזרת להיות חלק מהובלת חטיבת המוסדות במטה בקופה. במקביל, מנהלת תחומים ברמה הלאומית: יו"ר לשכת האתיקה של האחים והאחיות בישראל, חברת הנהלה ויו"ר הכנסים השנתיים בחברה הישראלית לאיכות ברפואה וחברת המועצה הלאומית לבריאות הקהילה.

כששואלים את קושא על מהלכים משמעותיים שעשתה במהלך הקריירה ובהם גאה במיוחד, קצרה היריעה מלהכיל. בכל זאת, כמעט ארבעה עשורים של עשייה גדושה ועטורת פרסים. "כאמור, הייתי חלק מהובלת המהלך של קופ"ח מאוחדת בהפיכתה לקופה היברידית, פתחתי והקמתי מוקד מיילדותי היברידי עם מיילדות ויועצות הנקה ושינה, כשמאוחדת היא החלוצה בהקמת השירות הזה בעולם", היא מספרת. "הובלתי מהלך אסטרטגי לאתגרי העתיד בהלימה למגמות בארץ ובעולם בקידום איכות, טיפוח ההון האנושי, שימוש מושכל במשאבים וחדשנות. עוד מעולמות החדשנות, הקמנו מוקד קרדיולוגי לפענוח א.ק.ג מרחוק עבור מטופלים החשים אירועים לבביים או זקוקים לביצוע א.ק.ג לפני פרוצדורות פולשניות, ניטור עוברי מרחוק, פיתחנו מערכות מידע, תשתיות ותורות לניהול חולים כרוניים והאזרחים הוותיקים".

"הקמנו מרפאה פליאטיבית", מוסיפה קושא, "ובמקביל שיפרנו את הטיפול הכוללני באזרחים הוותיקים, בין אם במסגרת הרפואה בקהילה ובדיור המוגן, קידמנו אורח חיים בריא, שידרגנו את חיי התרבות, החוגים, התעסוקה וזאת בכדי להוסיף חיים לשנים. בנוסף, הקמנו בי"ס להכשרת אחיות לרפואה ראשונית בכותלי מאוחדת, הרחבנו סמכויות של אחיות מומחיות בכל התחומים. בדיור המוגן פתחנו שירות חלוצי של אחות מומחית קלינית בגריאטריה וזאת במטרה לדחוק תלות ולגרום להזדקנות מיטבית. ההישגים המתוארים לעיל, ומעבר לכך, התאפשרו תודות לשיתוף פעולה הרב לו זכיתי מצד הצוותים והשדרה הניהולית בחטיבות, במחוזות ובדיור המוגן ואני גאה להוביל ולעבוד לצד אנשים שקמים בבוקר עם תחושת שליחות ורצון אמיתי להניע שינוי במערכת הבריאות לטובת האוכלוסייה."

מה מאפיין את הניהול שלך?

"חשיבה מחוץ לקופסא, כמנהלת, אני שמה דגש חזק על יצירת ערך משותף ומתמקדת בהון האנושי, באנשים שאיתי ולצדי ובקשרים ביניהם, שמה דגש על חדשנות שבכוחה להניב ערך לכולם. אני משתדלת לשלב בניהול שלי אמפתיה וחמלה לצד מקצועיות וחשיבה עסקית. השילוב הזה בעיניי המפתח להצלחה ודוגמה אישית ראויה להנעה לפעולה של עובדים.

מהם האתגרים המקצועיים והניהוליים המשמעותיים ביותר שעמם את מתמודדת כיום? ומה האתגרים שניצבים בפני מערכת הבריאות?

"עומס תחלואה, גידול בהזדקנות האוכלוסייה, מחסור במשאבים, צמצום אי שוויון ופערים בבריאות. לצערי ישראל לא מוכנה ולא ערוכה לכך. אחד העומסים המשמעותיים הוא בבתי החולים במחלקות האשפוז, שלא עומדות בעומס כל שנה מחדש. טיפול איכותי בקהילה מונע אשפוזים ומפחית עלויות, כשהמיקוד על מניעת תחלואה, קידום אורח חיים, ניהול מחלות כרוניות ופיתוח אשפוזי בית. חשוב להשקיע בכל אלו לצד חיזוק חוסנם של הצוותים ולשם כך צריך כמובן תקצוב והבנה שקופ"ח הן עמודי התווך של מערכת הבריאות".

אתגרים בהחלט אינם זרים לקושא, שבמשך תקופה של כשלוש שנים, עמדה בחזית המאבק בנגיף הקורונה, ייצגה את הקופה בכל הדיונים המרכזיים מול משרד הבריאות ובמטה מגן ישראל שניהל את המגיפה ברמה הלאומית, והייתה שותפה מלאה לקבלת החלטות שהשפיעו על חיינו באופן ישיר בתקופה מורכבת זו. "מדובר על עבודה מסביב לשעון, מבלי להתחשב בחגים, חופשות או לילות. במקביל לעבודה האינטנסיבית מול מקבלי ההחלטות, ניהלנו את כל גיוס כ"א, מתן חיסונים, ניטור חולים, מתן טיפולים בקהילה כחלופה לאשפוז, פיתוח מערכות מידע, תקשורת שוטפת עם הנהלות המחוזות וכלל החטיבות, ותכלול של האירוע המשמעותי שאיתו התמודדנו, כמדינה, כמערכת בריאות וכקופ"ח".



צילום: עבל מרמרי

מלי קושא

ת.ז.

מלי קושא - מנהלת רשת הדיור המוגן וב"ח הגריאטרי נווה עמית מקבוצת קופ"ח מאוחדת
גיל: 59
מצב משפחתי: נשואה + 2.
מקום מגורים: רמלה.
השכלה: תואר ראשון בסיעוד ופסיכולוגיה, תואר שני במנהל ציבורי עם התמחות בבריאות.
תחביבים: טיולים, מוזיקה, ריקודים.
מוטו ניהולי: לחזות את העתיד ע"י המצאתו, לקבל החלטות מהירות בתנאי אי ודאות, להוות דוגמה אישית, לייצר ערך משותף, חדשנות וטכנולוגיה לצד חמלה ואמפתיה.
אישה מעוררת השראה: אמא שלי ז"ל.

"שוויון הוא לא רק ערך אלא אמצעי לקידום איכות החיים"

קושא מסבירה כי "מאוחדת קבעה את סדר היום הציבורי, נתנו דגש על טיפול בחולים כרוניים ודאגנו במיוחד לאזרחים ותיקים, להם הצמדנו אחיות שהיו זמינות ישירות עבורם. בנינו מודל לאיתור אזרחים ותיקים בסיכון לסיבוכי קורונה והגענו ל-100% מהמטופלים האלו וקיבלו מעטפת רפואית שלמה כולל אספקת תרופות עד הבית ושילוב סטודנטים להפגת הבדידות ועוד".

האם לאורך דרכך המקצועית נתקלת בקשיים בשל היותך אישה ובתקרות זכוכית למיניהן?

"אני מאמינה שהכישורים מביאים אנשים למקומות הנכונים. יחד עם זאת, לא ניתן להתעלם מהעובדה שיש מיעוט נשים בהנהגה בכל המגזרים בישראל, מהממשלה, דרך הרשויות המקומיות ועד מערכת הבריאות. אני מאמינה שהשוויון הוא לא רק ערך וחזון אלא גם אמצעי חיוני ודחוף לקידום איכות החיים, הבריאות והאושר של כולנו. עלינו לדאוג שיהיו יותר נשים בעמדות ניהול בכירות, זה תמיד נר לרגליי. מחקרים הראו שנשים משפרות ביצועים מערכתיים ומעלות הכנסות".

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם בשוק העבודה כדי שיגיעו לכך?

"מבחינתי זה דו כיווני - מחובתנו לפתוח יותר הזדמנויות בתפקידי ניהול בכירים ונשים צריכות לדעת לדרוש ולהיכנס דרך החלון, גם אם הדלת סגורה. מבחינה מערכתית, אני מאמינה שאין מקום לתורות ניהול ישנות. צריך לאמץ גמישות, אחריות ודאגה להון האנושי - כולל קידום נשים. חמלה ואמפתיה, בהן נשים מצטיינות לרוב, הן כלים משמעותיים כיום לא פחות מחשיבה עסקית, טכנולוגיה וקדמה. יותר ויותר חברות מבינות זאת ומקדמות את הערכים האלו".

עד כמה נדרשת להתמודד עם שאלת האיזון בין בית לעבודה? איך הצלחת בכך?

"בשנים האחרונות בקושי ראיתי את הבית, הייתי 24/7 סביב העבודה, ואת ההצלחה שלי אני חייבת גם למשפחתי. ללא תמיכתם לא הייתי יכולה לעשות זאת. עכשיו, אחרי הקורונה, כשהעניינים קצת נרגעו, אני מאפשרת לעצמי לקחת כמה שעות מדי פעם ולטעון את עצמי. עולם איכות השירות והרפואה זורם בעורקיי ואני ממשיכה לפעול לקדמו ולהביאו לחזית למען אזרחי מדינת ישראל. הניסיון שצברתי לאורך השנים לימד אותי לקחת סיכונים להובלת הארגון להצלחה תוך שמירה על קורטוב של צניעות, כפי שאני מכנה זאת: מאגו סיסטם לאקו סיסטם".

החיים הסודיים של החוקרת הפרטית

פאני אוזן, חוקרת פרטית למעלה מ-30 שנה העובדת עם בעלי משרד DIM, רותמת את הניסיון הרב שלה להשגת המידע המדויק ביותר עבור הלקוח. לדבריה, "אין מידע שאי אפשר להשיג, יש לפעמים מורכבות ואתגרים שצריך לדעת לפצח" | דניאל גל, מוגש מטעם פאני אוזן

את מבחינה בנחקרת שלך נכנסת לקונדיטוריה, ומחליטה שזה הזמן להיכנס ולקנות עוגה. את עוקבת אחריה אל הוויטרינה ושולפת משם את אותה העוגה שהיא בחרה, זה כמובן גורם למבטיכן להצטלב, ואז את מחייכת ואומרת לה, "איזה צירוף מקרים, גם את אוהבת פירות יער?"

באינטראקציה אירעית "לכאורה", מהאינטראקציות האגביות הללו שנוצרות בין אנשים כל הזמן על בסיס מכנה משותף, הצלחת ליצור את הקשר הראשוני שלך עם הנחקרת. "נוצר חיבור ראשוני, מכאן יש פתח לשאלות נוספות", אומרת החוקרת הפרטית פאני אוזן, "ואת לא יודעת כמה מידע אפשר להוציא בשיחות 'האגביות' האלו".

איזה מידע, למשל?

"כל דבר. אין מידע שאי אפשר להשיג", אומרת פאני אוזן, ומביאה כדוגמה אחת מיני אינספור חקירות שביצעה במהלך השנים. "לקוחה בהליך גירושין שחשדה שבעלה השיפוצניק שאומר לה שהוא מובטל, ממשיך לעבוד בהיחבא ומסתיר את הכספים כדי לשמור אותם לעצמו אחרי הגירושין. עקבתי אחריו כשהוא נכנס בכל פעם לחנות מסוימת לחומרי בניין, ובאחת הפעמים, נכנסתי לחנות בדיוק כשהוא יצא. פניתי לבעלים של החנות ואמרתי לו, 'אני מכירה את השיפוצניק הזה, אני חושבת שהוא עשה אצל שכנה שלי עבודה בבית. יש לך אולי את הטלפון שלו? אנחנו בדיוק רוצים לשפץ את המטבח'. כשהוא נתן לי את המספר, שאלתי אותו לשמו והסברתי שאגיד לשיפוצניק שהוא המליץ עליו.

"בכך שהוצאתי מבעל החנות 'המלצה' שמית, יצרתי כלי אמין כדי שהשיפוצניק לא יחשוש שמישהו מנסה לברר אם הוא עובד או שלא", מסבירה פאני. "כשהתקשרתי לשיפוצניק ואמרתי לו שהגעתי בעקבות המלצה חמה של ההוא, הוא היה רגוע ודיבר באופן חופשי, וכשהגענו לנושא התשלום על השיפוץ שרציתי, הוא נתן לי חשבון בנק של חבר כדי שאעביר את התשלום לשם. זו דוגמה להוצאת מידע חיוני בחקירה".

השתתפה בחקירת עושק הקשישים

פאני אוזן היא חוקרת פרטית מזה כ-34 שנה. היא נכנסה לעולם החקירות הפרטיות כבר בצעירותה, כשעבדה כמזכירה במשרד עורכי דין. כחלק מעבודתה היא נחשפה לחומרי חקירה והתעניינה בתחום ומצאה שהוא מרתק ומושך. היא עברה קורס מקצועי במדרשה לחוקרים פרטיים, סטאז' ובחינות והוסמכה כחוקרת פרטית מטעם משרד המשפטים. עבודתה הראשונה בתחום הייתה במשרד חקירות פרטי, שם עבדה כחוקרת במשך שנים וצברה ידע וניסיון מקצועי מרבי. בהמשך היא העבירה הרצאות בתחום ביחידה הארצית לחקירות פרטיות, וממשיכה להעביר הרצאות במגזר הפרטי גם היום. היא עבדה עם אדוה דדון בחקירות עושק הקשישים. מזה 16 שנה היא עובדת עם בעלי משרד החקירות DIM המשתייך לקבוצת בטיחות אנוש חקירות, ומנהלת את מחלקת הסמויה במשרד.


פאני אוזן

צילום: גיא הכט

"משרד DIM עוסק בחקירות פרטיות, ויש בו קרוב ל-80 חוקרים שעובדים בכל רחבי הארץ, בכל המגזרים - הערבי, הרוסי, הדתי, החילוני, ועוד", היא אומרת, "אנו משייכים כל חוקר לאזור שלו שהוא מכיר הכי טוב ויש לו שם ערך מוסף. אני בונה יחד עם המשרד את החקירות בהתאם למטרה שהלקוח רוצה להשיג, על מנת להשיג עבורו את התוצאות הטובות ביותר תוך שמירה קפדנית על כך שהממצאים יהיו אותנטיים ומדויקים, גם אם אינם לטובת הלקוח".

באיזה תחומי חקירות המשרד עוסק?

"המשרד עוסק בחקירות כלכליות מורכבות, מודיעין עסקי, חקירות רקע, חקירות אישות, חקירות סייבר, השגת מודיעין מכל סוג שהוא, בארץ, בשטחי הרשות הפלשתינאית ובחו"ל. אנחנו עובדים עם חברות גדולות במשק, משרדי עורכי דין בארץ ובחו"ל ועוד".

כיצד עולם האינטרנט והמעבר לאונליין השפיע על תחום החקירות הפרטיות?

"האינטרנט השפיע על התחום באופן משמעותי. אם בעבר החקירות היו בעיקר סביב בגידות כלומר 'אחרי הנישואין', היום כשההיכרויות נעשות בעיקר דרך האינטרנט והאפליקציות, המון לקוחות מזמינים חקירה לבדיקת מידע על בן זוג שהם רק הכירו, כדי לוודא שהמידע שמסר אמיתי. יש הורים רבים שמזמינים חקירות על בן הזוג של הילד/ה שלהם. וככל שמקרי התחזות מוצגים בטלוויזיה, הביקוש לחקירות פרטיות גדל. גם אופן איסוף המידע באמצעות האינטרנט השתנה כמו למשל חקירות "Osint".

ת.ז.

פאני אוזן - חוקרת פרטית, מנהלת במחלקה הסמוייה של משרד החקירות DIM (מקבוצת בטיחות אנוש), מרצה בתחום החקירות הסמויות.

גיל: 56

מצב משפחתי: נשואה + 3.

מקום מגורים: ראשון לציון

תפקיד קודם: בעבר הייתה חברה בוועד המנהל של לשכת החוקרים הפרטיים.

השכלה: קורס חקירות פרטיות, הסמכה מטעם משרד המשפטים.

תחביבים: טיולים בארץ ובחו"ל, בתי קפה, ים.

מוטו ניהולי: לא לפחד להעז ולהיפתח לאתגרים חדשים.

נשים מעוררות השראה: מרים פרץ ואיילה חסון.

הכל נעשה לפי החוק

פאני נולדה בעיראק ושולטת בשפה הערבית על בוריה. היא מבצעת חקירות רבות במגזר הערבי וחקירות סמויות ככלל. "כל מרכיב בחקירות נעשה בהתאם לחוק", אומרת פאני אוזן, "אנחנו מקליטים ומתעדים כל חקירה ומשמשים גם כעדים בבתי המשפט".

מהם האתגרים המקצועיים והניהוליים המשמעותיים ביותר איתם את מתמודדת?

"האתגרים הם בחקירות מורכבות ומסובכות שלפעמים אתה פשוט לא מאמין שזה יוכל לצאת לפועל, אבל בסוף באמצעות סיפור כיסוי נכון אנחנו מצליחים להשיג את המטרה. המטרה שלנו היא תמיד להביא את האמת, תוך כדי השגת המטרה ללקוח".

האם לאורך דרכך המקצועית נתקלת בקשיים בשל היותך אישה ובתקרות זכוכית?

"לא, להיפך. אומנם יש חקירות שלא התאימו לי, כאישה, אבל יש היום נשים רבות שעובדות כחוקרות פרטיות והן עושות עבודה מצוינת. אני חושבת שצריך להתגאות בכך שנשים כיום משתלבות מצוין במקצוע שנחשב 'גברי'".

עד כמה נדרשת להתמודד עם שאלת האיזון בין עבודה ובית?

"בשבילי משפחה זה הכי חשוב. היו ימים שעבדתי קשה והיו תקופות, בעיקר אחרי הלידות, שהייתי מאוד נוכחת בבית. מה שקובע בסוף, זו איכות העבודה. עד היום מתקשרים אליי לקוחות מהעבר וחוזרים אליי שוב ושוב בזכות העבודה הטובה והתוצאות".

מה החלום שלך לעתיד?

"החלום שלי הוא להמשיך להצליח במה שאני עושה ולעזור לאנשים להגיע אל האמת".

הלוחשת למנכ"לים

מנכ"לית ומייסדת Sage Marketing מאמינה שיש לשחרר את השיח המגדרי. "המציאות מנצחת הכל, צריך לייצר אותה. נשים צריכות להגיד לעצמן שהן מסוגלות לנהל את הקריירה שלהן ואת המשפחה שלהן", היא אומרת, ומגלה מדוע הגננת של ילדיה קראה לה לשיחת נזיפה | אסף לבנון, מוגש מטעם Sage Marketing



שרית למרוביץ

צילום: ניא הכט

ת.ז.

שרית למרוביץ - מנכ"לית ומייסדת Sage Marketing
גיל: 52
מצב משפחתי: בזוגיות + 2
מקום מגורים: תל אביב.
השכלה: תואר ראשון בעיצוב מ-HIT, תואר שני בתקשורת ויחסים בינלאומיים מאוניברסיטת בר אילן.
תחביבים: עיצוב, אוכל טוב (גם לבשל וגם לאכול), תרבות ואמנות.
מוטו ניהולי: להקיף את עצמי באנשים טובים וחכמים, כאלה שאני נהנית לעבוד איתם ולהימצא במחיצתם ויכולה ללמוד מהם דברים חדשים כל הזמן.
אישה מעוררת השראה: יפית גרינברג (ג. יפית) ז"ל

כששרית למרוביץ גילתה שאחת מנסיעות העבודה שלה לחו"ל נופלת על אירוע "יום המשפחה" המצוין בגן של תאומיה, היא לא חשבה שמדובר בביג דיל. אין מדובר באירוע אישי, גדול או משמעותי במיוחד ובעלה יכול היה להיות שם במקומה ולהשתתף בטקס בו הילדים מגישים פרח להוריהם. הסידור הזה עלה יפה ולמרוביץ אף קיבלה דיווחים ותמונות בזמן אמת היישר מהגן. ובכל זאת, עם חזרתה קראה לה הגננת לשיחה ומתחה ביקורת על כך שלא נכחה באירוע. "לא הבנתי את הביקורת ואיך זה שהיא מגיעה דווקא מפיה של אישה, ועוד אישה עובדת. אבל משהו מהדברים - גם אם לא הסכמתי איתם - חלחל, וכשהקמתי את Sage Marketing הגדרתי מראש מודל העסקה גמיש ושוויוני בו כל עובד ועובדת יוכלו לנהל את הזמן כפי שהם רואים לנכון, לייצר איזון של חיים ועבודה ולא להפסיד אף אירוע משפחתי או חברתי בו הם חפצים להשתתף".

למרוביץ הקימה את החברה שבראשה היא עומדת ב-2016, לאחר שנים רבות בהן כיהנה בתפקידי שיווק וניהול בכירים בתעשיית הטכנולוגיה המקומית. היא התחילה את הקריירה "עוד כשההיי-טק לא ידע שהוא היי-טק", כהגדרתה, בחברת M-Systems של היזם דב מורן, שהמציאה את הדיסק און קי. לאחר מכן עבדה ב-Radwin, Verint ועלמה לייזרס, עד שהחליטה לצאת לדרך עצמאית ולהקים את Sage Marketing, המספקת שירותי ניהול ושיווק לחברות B2B טכנולוגיות ולסטארט-אפים השואפים לפרוץ לשוק הגלובלי.

"היה לי ברור שהמודל העסקי של החברה שלי לא יהיה עוד סוכנות שיווק", היא אומרת. "בדרך כלל סוכנויות שיווק נותנות שירותים טקטיים במיקור חוץ. כל העובדים שלי יושבים במשרדי החברות שהם משרתים, מה שמאפשר להם להיות חלק אינטגרלי מהצוות, לרקום קשר ייחודי עם הלקוח ולייצג אותו כראוי בכל מהלכי השיווק והתקשורת שלו".

יעד ברור ומדדים להצלחה

על לקוחותיה אומרת למרוביץ: "רוב היזמים איתם אנו עובדים הם אנשי טכנולוגיה שיושבים בראש חברות. יש להם רעיון טכנולוגי שבאמצעותו הם שואפים לכבוש את העולם. הם גייסו כסף ממשקיעים והתחילו למכור קצת בארץ, עם מעט מאוד נוכחות גלובלית. לרובם אפילו אין עדיין מחלקת שיווק פנימית בשלב הזה. כאן אנחנו נכנסים, בונים להם תוכנית שיווק עם יעדים ברורים ומדדים להצלחה ובהמשך יוצרים עבורם את כל הכלים הדרושים כדי להניע את תהליך המכירה, להביא לידים ולהפוך אותם להזדמנויות עסקיות".

למרוביץ מציינת שרוב המנכ"לים איתם היא עובדת הם גברים ושרובם אנשי טכנולוגיה ולא תמיד בעלי כישורים מסחריים עם הבנה בשיווק ובמכירות. "תמיד אני אומרת להם שהם יכולים להמשיך להשקיע שנים בפיתוח אבל אם לא ישקיעו בשיווק ובמהלכי חדירת שוק נכונים - לרעיון שלהם לא תהיה היתכנות מסחרית. זה המקום בו באים לידי ביטוי הניסיון הרב שאני והצוות של Sage מביאים, היכולת שלנו להסתכל על דברים בצורה אחרת, כזו שמשלבת יצירתיות, הבנה טכנולוגית ואנליטיות. אנחנו עובדים עם אותם אנשי טכנולוגיה ומביאים להם חשיבה שיווקית יצירתית עם מסרים, ויזואליה וסיפורים נכונים, מבודלים תקשורתית ומעניינים. הגישה הזו מאפשרת לאותן חברות לצוף מעל הרעש התחרותי הכה רווי. באופן אישי, אני מדברת עם אותם מנהלים מתחת לאגו ושוברת פוליטיקות ארגוניות. הם צריכים לסמוך עליי ולהאמין בי ובצוות ואנו מחויבים להוביל אותם להצלחה. חובת ההוכחה היא עלינו - וזה מה שהופך את Sage Marketing למודל מנצח".

את מרגישה שיש הבדל בין ניהול גברי לניהול נשי?

"אני רואה הבדלים בין אנשים, לא בין מינים. ישנם סגנונות ניהול שונים שלאו דווקא הולכים לפי קלישאות המגדר. דב מורן הוא מענטש אמיתי ובן אדם חם ואכפתי. לעומת זאת, פגשתי מנהלות שלא עניין אותן כלום חוץ ממה קורה עם הברושור, מה נסגר לגבי התערוכה וכמה מוזמנים הגיעו לכנס. כך שזו פונקציה של איזה אדם אתה, לא אם אתה גבר או אישה. לי, כמנהלת, הפן האישי של העובד חשוב לא פחות מהפן המקצועי. כשהוא עובר משבר אישי אני רוצה לדעת על זה. זה מעניין אותי כמנהלת שלו ואני מבינה שזה ישליך על עבודתו. הניהול שלי יותר אימהי והוליסטי. ההסתכלות על העובד היא לא רק על התפוקות והיכולות המקצועיות אלא גם על הצד האישי והחוויות שהוא עובר. ההשפעה שלהן עליו משפיעה על היכולת שלו להצליח ולהביא את החברה להצלחה".

האם לאורך דרכך המקצועית נתקלת בקשיים בשל היותך אישה ובתקרות זכוכית?

"הנשיות אף פעם לא היוותה תקרת זכוכית ולא הייתה לי לרועץ. היא תמיד יצרה בולטות חיובית והקשבה. דווקא היותי אישה נתן לי נקודות זכות ביכולת להתבלט ולהביא פרספקטיבה אחרת ושגורה פחות. תמיד הייתה הקשבה רבה לדבריי".

מודל מעצים לילדים

כשהיא נשאלת על נושא איזון בית-עבודה, אומרת למרוביץ: "זה תמיד מלווה בייסורי מצפון, בתחושה שאף פעם לא מספיק פה ושם, בעבודה ובבית. אבל ככל שהתבגרתי הבנתי שאני מייצרת לעצמי את האיזונים שנכונים לי. הילדים שלי גדלו בבית בו ראו אמא קרייריסטית, מצליחה ומסופקת בצד המקצועי, שמסוגלת להקנות להם ביטחון רגשי וכלכלי. זה מודל מעצים. אך חשוב לא לזלזל באימהות שבוחרות אחרת. יש לי חברות שהאימהות היא המהות שלהן ואני מעריצה אותן כי ברור לי שזה מקצוע קשה פי כמה. כל אחת בוחרת בדרך הנכונה עבורה".

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם בשוק העבודה?

"אני לא חושבת שמגדר אמור להגדיר אותנו. מה שתמיד הוליך אותי זה מקצוענות ללא פשרות. אני מכירה נשים שמרוויחות יותר מבני זוגן וגברים דומיננטיים יותר בתפקיד הביתי. אלו אולי לא הרוב אך יש בבירור סוגים שונים. המציאות מנצחת הכל, צריך לייצר אותה. נשים צריכות להגיד לעצמן שהן מסוגלות לנהל את הקריירה שלהן ואת המשפחה שלהן. שיבחרו מקום עבודה שמקדם אותן, בן זוג שמאפשר להן ויבינו שהן לא נופלות מאף אחד אחר ושהן גם לא צריכות הנחות רק כי הן נשים. אולי אז גם המערכות יבינו שאין תקרות זכוכית".

מרשת חברתית לצדק חברתי

הלל סילברמן, שבנערותה נקלעה לתגרה עם חרדים יחד עם נשים נוספות בעת שהתפללו ברחבת הכותל, היא כיום לוחמת למען חירות הדת ומנהלת תוכן בעיקר סביב נושא ההסברה של ישראל: "המלחמה באנטישמיות עוברת דרך הסברה ועשיית הטוב" | דניאל גל, מוגש מטעם הלל סילברמן


הלל סילברמן

צילום: גיא הכט

ת.ז.

הלל סילברמן - אקטיביסטית ומנהלת תוכן בתחום ההסברה ברשתות החברתיות
גיל: 28.
מצב משפחתי: רווקה, גרה עם בן זוג.
מקום מגורים: מרכז תל אביב
השכלה: תקשורת פוליטית ושיווק במרכז הבינתחומי בהרצליה.
תחביבים: לשתות יין ישראלי עם אהוביי.
אישה מעוררת השראה: רות ביידר גינסבורג -יהודייה-אמריקאית שכיהנה כשופטת בית המשפט העליון של ארצות הברית, ממייסדות פרויקט הנשים של האיגוד האמריקאי לחירויות אזרחיות.

תמונתה של הלל סילברמן, נערה בת 17 עטופה בטלית אשר התנוססה על שערי עיתונים בשנת 2013, נהפכה לסמל למאבק הנשי לשוויון ועצמאות. בתחילת מרץ באותה השנה, עלתה הלל עם אמה, הרבה סוזן סילברמן ועשרות נשים נוספות, לרחבת הכותל לתפילת שחרית ועריכת טקס בת מצווה.

החוק אינו מתיר לנשים להתפלל ברחבת הכותל, אולם באותם הימים טרם הוכשרה רחבה ייעודית לתפילת נשים והחוגגות ביקשו לקיים תפילה ולערוך טקס צנוע מבלי לעורר הדים. האירוע הסלים במהירות, כשמתפללים חרדים קיללו אותן והשליכו לעברן אשפה. התגרה שהתפתחה בין הצדדים הובילה להתערבות של סדרני הכותל והמשטרה. הלל סילברמן, אמה ונשים נוספות עוכבו לחקירה והאירוע צבר כותרות תחת הסלוגן "נשות הכותל" שהמשיכו מאז את המאבק על זכותה של אישה להתפלל בכותל.

כוח ההשפעה של הרשתות החברתיות

"עליתי לארץ בגיל 11 מבוסטון יחד עם בני משפחתי והמשכנו לקיים אורח חיים דתי פרוגרסיבי כמו שמקובל בקהילה היהודית בארה"ב", מסבירה הלל סילברמן, "לא פשוט להבין עד כמה שונה תפיסת הדת בישראל".

דודתה של הלל, שרה קייט סילברמן, היא קומיקאית ושחקנית יהודייה-אמריקאית מפורסמת מאוד בארה"ב ובעולם. היא באה לעזרתן של אחותה ואחייניתה באותה התקופה והציפה את איסור התפילה לנשים בכותל ברשתות החברתיות. "הודות לעזרתה ובעקבות המשפט שלנו החוק השתנה, והיום מותר לנשים להתפלל ברחבת הכותל. וכך נחשפתי בעצם לכוח וההשפעה של הרשתות החברתיות".

הלל סילברמן מאמצת את כוח ההשפעה הזה. היא אקטיביסטית הפועלת לטובת ישראל באמצעות הסברה בעמודי תוכן וברשתות החברתיות - פייסבוק, טוויטר, טיקטוק ואינסטגרם ומעניקה שירותי תוכן בתחום למגוון רחב של לקוחות - החל מאנשים פרטיים, דרך חברות וארגונים. את הניסיון העיקרי שלה היא צברה בשירותה הצבאי בדובר צה"ל של מתאם פעולות הממשלה בשטחים כשניהלה את עמודי הפייסבוק והטוויטר של היחידה. כדוברת אנגלית שפת אם, היא מפיצה את הבשורה ברחבי העולם.

ואת גם מלווה אח"מים אמריקאים שמגיעים לישראל?

"כן, זו פעילות נוספת שלי. אני מחברת את היהודים של אמריקה לישראל - אנשים חשובים וידועים שמגיעים לארץ. הסוכנויות שלהם יוצרות איתי קשר ואנחנו מתאמים ביקור, וכשהם מגיעים אני לוקחת אותם למקומות מיוחדים שמזוהים עם התרבות והמסורת היהודית, מכירה להם את הארץ וכל הקשור להסברה. אני לוקחת חלק בהפגנות נגד הממשלה הנוכחית מתוך זה שחשוב לי להראות ליהודים האמריקאים כמה שאכפת לנו מהארץ. להראות שיהדות רפורמית היא לא שלילית, ודת יכולה להשתייך לערכים ולא להיות קיצונית".

משלחת משפיענים מטעם ממשלת דובאי

מספר חודשים לאחר הסכם אברהם, הלל לקחה חלק במשלחת משפיענים מטעם הממשלה בדובאי, שם הם יצרו קשר עם אקטיביסטים נוספים למען השלום על מנת לייצר נורמליזציה בין המדינות. חצי שנה לאחר מכן, היא השתתפה בסרטי דוקו שזכו בפסטיבל קאן במסגרת הסרטים הקצרים שתיעדו אקטיביסטים בטיול בישראל עם תיירים ממרוקו, בחריין ואיחוד האמירויות.

עם אילו ארגונים את עובדת בשירותי התוכן?

"אני עושה תוכן לארגונים ישראליים בעיקר באנגלית. הלקוחות שלי בעבר היו מד"א, אייפק, STANDWITHUS, וארגונים גדולים נוספים. אני מתמקדת בפרויקטים שחשובים לי ועושה זאת במלוא התשוקה".

האם לאורך דרכך המקצועית, נתקלת בקשיים בשל היותך אישה?

"לגמרי כן. אבל למדתי כבר בגיל צעיר שקשיים צריך למנף ולהשתמש בזה כדי להיות טובים יותר. היום אני יודעת שגברים שיש להם בעיה עם נשית מצליחות, זו לגמרי הבעיה שלהם".

מה לדעתך אפשר לעשות עוד כדי למנוע אפליית נשים, לסייע לנשים להתקדם בשוק העבודה ולהגיע לעמדות ניהול?

"דבר ראשון - נשים חייבות להפסיק לבקש סליחה. נשים הן באנרגיה של 'התנצלות' לעומת גברים, שלא מבקשים סליחה גם במקרים שהם צריכים לבקש. זה לא יכול להיות שהכל יהיה 'עלינו', כולם צריכים לחשוב רגע לפני שהם מדברים ופועלים, לא רק נשים, הכל צריך להיות בשוויון. גברים צריכים לקחת על עצמם אחריות ולקדם נשים גם כן".

מהם מקורות ההשראה שלך לאורך דרכך המקצועית והאישית?

"את ההשראה הכי גדולה אני מקבלת מההורים שלי - שניהם אקטיביסטים, אני דור שלישי של אקטיביסטים במשפחה והדור הראשון של אקטיביזם באינטרנט. סבא שלי היה יהודי אמריקאי שנלחם במסגרת התנועה האפרו-אמריקאית לזכויות האזרח (Civil Rights Movement). אבא שלי היה פעיל נגד האפרטהייד בדרום אפריקה ועזר להביא אתיופים חזרה לישראל. ההורים שלי הכירו במהלך הפגנה. אלו הערכים שירשתי".

מהו החזון שלך לעתיד?

"החזון שלי הוא להמשיך ולהשתפר. אני לא חושבת שיום אחד פשוט ננצח את האנטישמיות ולא תהיה יותר שנאת יהודים, אבל אם אי אפשר לנצח, לפחות שלא נפסיד. כדי שלא להפסיד צריך להמשיך להילחם ולשרוד, להתחבר ולעזור לאנשים, לפתוח את הראש ולהיות טובים יותר".

"צריך להעז, לחשוב בגדול ולייצר יש מאין"

לאחר 25 שנות עיסוק בעולם הפילנתרופי ובארגונים חברתיים מגוונים מבינה **מאיה נתן מוזר** שצריך לייצר בישראל את ההכרה, ההבנה והרצון לתרום, ומסבירה איך מנהלים את זה | אסף לבנון, מוגש מטעם "קשת"



צילום: ניא הכט

מאיה נתן מוזר

ת.ז.

מאיה נתן מוזר - מנכ"לית "קשת" - קרן שיתוף תורמים
גיל: 51
מצב משפחתי: נשואה + 4.
מקום מגורים: מושב עולש.
השכלה: BA במדעי המדינה מאוניברסיטת תל אביב, MBA במנהל עסקים מאוניברסיטת רייכמן.
תחביבים: פאזלים.
מוטו ניהולי: עם תוצאות לא מתווכחים!
אישה מעוררת השראה: השופטת האמריקאית רות' ביידר גינסבורג.

תרומה לקהילה - זהו המוטיב העובר כחוט השני בקריירה של מאיה נתן מוזר. עוד כשלמדה באוניברסיטה הדריכה נוער מחו"ל. עם סיום התואר הראשון יצאה לשליחות בפדרציה היהודית בוושינגטון, שבמסגרתה הדריכה נוער ועבדה עם משפחות וקרנות המעורבות בנתינה לישראל. לאחר מכן ביצעה תפקיד דומה בקהילה היהודית בלונדון. עם חזרתה לישראל למדה לתואר שני במנהל עסקים, מתוך מחשבה על מעבר לעולם העסקי. אך גם אז שוב בחרה בתפקיד חברתי, במחלקה לתכנון אסטרטגי של הסוכנות היהודית. לאחר מכן כיהנה כנציגת הסוכנות בבניית פרויקט "מסע".

ב-2008 הבינה נתן שהיא מעוניינת לעשות שינוי ולהיות מובילה של ממש. "אני לא אוהבת מערכות גדולות. זה עולם מלא אגו ופוליטיקה", היא מסבירה את המהלך, בו התמודדה על תפקיד הקמת הזרוע הישראלית של JFN - רשת בינלאומית של פילנתרופים וקרנות משפחתיות גדולות. "תחום הפילנתרופיה היה עוד צעיר בישראל", היא נזכרת. "כשקיבלתי את התפקיד החלטתי להסתכל על העולם הזה מתוך עיניהם של התורמים, להבין את הצרכים ולבנות תוכנית מותאמת לקהילה הפילנתרופית הישראלית. כיום זה ארגון שמונה קרוב ל-500 חברות וחברים מ-150 משפחות תורמים. ב-JFN הבנתי שחסר אלמנט תשתיתי, שיהפוך את הנתינה והמעורבות החברתית לפשוטה יותר. באותו זמן התפרסם מחקר של המכון למשפט ופילנתרופיה באוניברסיטת תל אביב שבעקבות מסקנותיו החלטתי ליזום את הקמתה של קשת".

להגדיל משמעותית סכומים המגיעים לחברה האזרחית

"קשת היא קרן שיתוף תורמים (Donor-Advised Fund)", מסבירה נתן מוזר, "זהו מכשיר פיננסי חברתי המאפשר לתורמים לנהל את הפילנתרופיה שלהם בצורה קלה, יעילה, ומקצועית. התשתית של קשת מאפשרת לתורמים להפקיד נכסים שונים (מניות, מזומן, נדל"ן אומנות) כתרומה בעיתוי הנכון להם, להזדכות במס, ובהמשך לבחור לאילו עמותות בישראל לתרום. עד אז קשת יכולה לנהל עבורם את הכספים בבתי השקעות, כשכל תשואה פטורה ממס מתווספת לקרן הנתינה שלהם ומגדילה אותה. במקביל קשת מציעה לתורמים ייעוץ וליווי בתהליכי נתינה. עד היום 105 משפחות תרמו דרך קשת נכסים בשווי של 250 מיליון ש"ח. בשנתיים האחרונות הענקנו 85 מיליון ש"ח ליותר מ-500 עמותות בישראל, אני גאה מאוד בהישג הזה ורואה בקשת נכס לאומי עבור מדינת ישראל והמגזר החברתי".

מהם האתגרים המקצועיים והניהוליים המשמעותיים ביותר שעמם את מתמודדת?

"החזון שלנו הוא להגדיל משמעותית את הסכומים שמגיעים לחברה האזרחית בישראל, דרך מתן פתרון יעיל ונוח לתורמים. זה האתגר המקצועי הראשי אליו אני קמה בכל בוקר. צריך לייצר את ההכרה, ההבנה והרצון לתרום, ולהראות שיש דרכים יעילות ונגישות לעשות את זה. ברמה הניהולית קשת קמה תוך כדי מגפת הקורונה, המשימה בבניית צוות, עבודה מול דירקטוריון פעיל עם נבחרת מדהימה של אנשים שמלווים את היוזמה הזו, וכעת החזרה לשגרה הם בהחלט אתגר ניהולי לא פשוט שדורש הרבה גמישות, כשמקימים סטארט אפ פילנתרופי צריך להבין שכל הנחות העבודה איתם יצאת לדרך ישתנו כל שנה, ללמוד, לשנות ליישם ולהתקדם, אין באמת שגרה".

האם לאורך דרכך המקצועית נתקלת בקשיים בשל היותך אישה ובתקרות זכוכית למיניהן?

"לא אישית, אבל ראיתי את זה הרבה מסביבי. אחת הסיבות בגינן עזבתי את המערכות הגדולות הייתה שהרגשתי שאני לא מתקדמת כמו שאני רוצה. בחרתי בנתיב היזמות כי הרגשתי שאני רוצה שכל הסמכות והאחריות יהיו בידיים שלי ושאוכל לנווט. כשהקמתי את הגופים אמנם לקחתי את כל הסיכון על עצמי אבל זה נתן לי את חופש הפעולה ואת היכולת לעבוד עם דירקטוריונים רציניים מאוד. צריך להעז לפרוץ, להעז לחשוב בגדול וליצור יש מאין. הגישה שלי היא שמירה על מקצועיות וביצוע ברמה הכי גבוה שיש, לא מאמינה בהיררכיות, פחות שמה לב למה שכתוב בהגדרת התפקיד אלא יותר להשקעה שהעובד או העובדת מביאים".

האם את מרגישה שיש הבדל בין ניהול גברי לניהול נשי?

"אני חושבת שכן. אך גם צריך להימנע מהכללות. אני מנהלת בעיקר נשים ומרגישה שמעבר לרמה המקצועית הגבוהה, יש להן אלמנטים חזקים יותר של אינטליגנציה רגשית, הבנה של פרטים ויכולת מולטי-טאסקינג שבין השאר מאפשרת להן להתמודד עם ריבוי משימות. כמנהלת אישה אני מוצאת שדוגמא אישית, גיבוי, ויצירת מרחב עצום לעצמאות ושיקול דעת הם אלה המאפשרים את מיצוי איכויות העובד/ת ומגבירים את המוטיבציה והמחויבות לארגון".

עד כמה נדרשת להתמודד עם שאלת האיזון בין בית לעבודה וכיצד הצלחת בכך?

"בכנות, נראה לי שב-2023 כדאי אולי להעביר את השאלה הזו לגברים בשוק העבודה, כולנו נדרשים לכך. מאזן עבודה-בית הוא לא רק אתגר של נשים הוא אתגר של העולם המערבי כולו. זו משימה קשה שמלווה בהרבה רגשות אשמה אבל במהלך השנים הרגשתי שעליי לתת דוגמה אישית לבנותיי, ובאמת אני מרגישה שיצרתי עבורן מודל לחיקוי. מבחינתי אני מנכ"לית של שתי חברות, המשפחה והארגון, וצריך ללמוד לעשות את זה נכון. כשהיה צורך באיזונים ובוויתורים - עידו, בן זוגי, היה שותף מלא. כל בן אדם צריך מערכת תומכת. לפעמים לוקחים יותר, לפעמים נותנים יותר".

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם לעמדות ניהול וכיצד ניתן למנוע אפליית נשים?

"מגיל מאוד צעיר להראות שזה אפשרי. לבנותיי אני אומרת שאין דבר שהן לא מסוגלות לעשות, הכל עניין של בחירה ועליהן לשאוף למצוינות, להיות הכי טובות שאפשר, להביע דעה, ולשאוף לתוצאות. מצד המעסיקים/ות יש לאמץ תודעה מגדרית ולשאוף לגיוון מתוך הבנה שזה משפר את איכות הצוות וביצועי הארגון".

"תמיד חיפשתי איפה אפשר לחבר אנשים ולא להפריד"

"בכניסה למשרד שלי יש קולב שעליו תולים את האגו לפני שנכנסים", אומרת עו"ד **מיכל לנדאו**, מי ששימשה עד לאחרונה כיו"ר ארגון המגשרים בישראל (ע"ר), ומסבירה מדוע היא ותחום הגישור נועדו זה לזה ואיך זה קשור למשפחה הרוויזיוניסטית ממנה היא מגיעה | אסף לבנון, מוגש מטעם עו"ד מיכל לנדאו

כשאביך הוא הח"כ והשר לשעבר ד"ר עוזי לנדאו וסבך הוא אחד ממפקדי האצ"ל וממנהיגי תנועת חירות, הח"כ והשר לשעבר חיים לנדאו ז"ל - אך טבעי שתגדלי כאדם דעתן ותבחרי בקריירה של השפעה ושינוי. אך למיכל לנדאו היה חשוב להיות עורכת דין מסוג מאוד מסוים: כזו שמוצאת את עמק השווה בסכסוכים ומסייעת לפתור אותם. כך עלתה על השביל שהוביל אותה למשימת חייה: גישור.

את שורשי גישתה זו היא מזהה בבית גידולה. אם שורש אחד הוא רוויזיוניסטי, השורש השני הוא מפא"י: סביה מצד אימה היו ממקימי קיבוץ שדה נחום במסגרת "חומה ומגדל", הסב היה חבר "ההגנה" - והחברות בין המשפחות היתה עובדה. "בית סובלני מאוד, שאיפשר קיום שיח וויכוח עומק על תפיסות עולם, תוך כבוד ואהבה", היא מגדירה אותו. "כששאלתי שאלות אבא שלי היה נותן לי מאמרים ואומר: 'קודם כל תלמדי - אחר כך נדבר'. זה השפיע על תפיסתי המקצועית, יצר אצלי צורך להבין לעומק את הדברים ולתת כבוד לאנשים אחרים עם דעות אחרות. תמיד חיפשתי איפה אפשר לחבר אנשים ולא להפריד. הגישה הזאת, יחד עם המשיכה התמידית שלי לאנשים ולתקשורת, הובילו אותי לעריכת דין ומשם לגישור - המשלב את כל האלמנטים האלה לכדי מקצוע אחד".

לתחום הגישור התוודעה עו"ד לנדאו כבר בגיל 26, "למרות שזה מקצוע שנכון יותר לגיל מבוגר", כדבריה. קורס גישור שעשתה בעת לימודיה באוניברסיטה העברית הבהיר לה שזהו ייעודה, וההבנה התחדדה במהלך התמחותה בבית המשפט העליון. כשנפתח במשרד המשפטים תפקיד בתחום הזה - נכנסה אליו בטבעיות. ב-2008 פתחה משרד גישור, ומכיוון שבנוסף היה חשוב לה לקחת חלק במעורבות ציבורית בתחום - הצטרפה לוועדות רלוונטיות בלשכת עורכי הדין ובארגון המגשרים בישראל (ע"ר). ב-2018 נבחרה לכהן כחברת הוועד המנהל של ארגון המגשרים בישראל וב-2020 נבחרה כיו"ר הארגון וניהלה אותו במשך שנתיים עד לאחרונה. "היום, אחרי שבע שנות התנדבות אני חוזרת לעשות לביתי, אך כל הזמן יש מחשבה על פעילות ציבורית", היא מציינת. "אני יועצת להנהלת בתי המשפט בנושא גישור, שופטת בתחרויות גישור בינלאומיות, מדריכה מגשרים, וחברה בחבר הנאמנים של קרן פילנטרופית שתומכת בפעילויות בעלות מטרות ציוניות".

תארי את עבודתך הנוכחית.

"אני מנהלת משרד עצמאי שמתמקד בפתרון מחלוקות שבהווה ובתכנון עתידי: גישור עסקי והסכמים מסחריים, גישור בתחום המשפחה - גירושין, סכסוכי ירושה ועסקים משפחתיים, הסכמי ממון וחיים משותפים, צוואות וייפוי כוח מתמשך. בכל שירות כזה שאני מספקת אני מרגישה שהאחריות גדולה. אנשים פוגשים אותי במקום הכי אישי, רגיש ואינטימי שלהם, ולי יש חובת זהירות. אחת הדרכים להקפיד על כך היא לקבל את זה שאני לא יודעת הכול, וכשצריך - להיוועץ".


מיכל לנדאו

היית אומרת שגישור הוא תכונה נשית ולכן לנשים יש יתרון בה?

"גישור מצריך שילוב של כישורים ומיומנויות מתחומים שונים. הפן הטיפולי וכישורי תקשורת אמנם מיוחסים פעמים רבות לנשים, אבל סמכותיות, למשל, מיוחסת לגברים דווקא. אני יכולה להעיד שישנם מגשרים נפלאים וישנם שפחות - גברים ונשים. בסוף זה יותר עניין של אישיות מאשר של מגדר. כשמדובר בלקוחות בתחום העסקי - 80% מלקוחותיי הם גברים. לא פעם יש הרבה אגו בחדר, ובכניסה למשרד שלי יש קולב שאני אומרת שעליו תולים את האגו לפני שנכנסים. כשאני יושבת עם לקוח או לקוחה עליי להבין את הראש שלהם, את הצרכים שלהם ולסייע להם לראות דברים מזווית או באור שלא בהכרח ראו קודם. בתפיסה שלי, בחירה היא זכות, ותפקידי לסייע לאדם לבחור נכון עבורו".

משוכות זכוכית - לא תקרה

כשעו"ד לנדאו נשאלת אם נתקלה בעבר באפלייתה כאישה או בתקרת זכוכית, היא מספרת: "נתקלתי בעבר בשכר יותר נמוך על עבודה זהה, שגיליתי רק בדיעבד. וכשאת אישה צעירה את נתקלת לעיתים בהתנשאות מצד גברים, אבל זה לא משהו שנתתי לו לחלחל. הבנתי שזה מעיד בעיקר עליהם. בתחום הגישור נשיות מתקבלת כטבעית, החשיבות בעיני היא דווקא לגיל. הבשלות והניסיון משחקים תפקיד חשוב. כשנבחרתי ליו"ר ארגון המגשרים בישראל זה היה בתמיכה מלאה, עם 84% מקולות המצביעים ובחירה כיו"ר פה אחד. גם הצוות שלי שם היה נפלא ותומך - גברים ונשים כאחד".

צילום: אפרת קופר

"במקום לדבר על תקרות זכוכית, אני חושבת שנכון לדבר על משוכות זכוכית - חלקן חיצוניות וחלקן פנימיות, כאלו שאדם מציב אותן לעצמו מילדות. לתחושתי, נשים יותר מחונכות לריצוי ופחות מעזות עבור עצמן. הן פחות דורשות שכר, פחות נוטות להתפאר, והביקורת העצמית שלהן עובדת שעות נוספות. אלו תכונות שמקשות על אדם להתקדם. כשמדובר במשוכות החיצוניות, העיקרית היא מגבלת הזמן. בסוף יש רק 24 שעות ביממה וצריך לאזן את חלוקת תשומת הלב והמשאבים בין כל מה שרוצים לעשות".

מה היית מייעצת לאישה צעירה השואפת לקריירה?

"אולי אעביר הלאה עצה שקיבלתי אני: בכנס נשים בעסקים בו השתתפתי הייתה נציגה של חברה קמעונאית גדולה שאמרה שתמיד יש לקחת תפקיד שגדול עלייך בלפחות מידה אחת. יש חשש לעשות את זה שמא נהיה שרלטנים, אבל זו דרך לעקוף את אחת המשוכות הפנימיות. כשהתמודדתי עם משימות שחששתי שהן 'גדולות עליי', בפועל דווקא הן הובילו להישגים ולסיפוק הגדולים ביותר שלי".

ת.ז.

מיכל לנדאו - עורכת דין ומגשרת, יו"ר ארגון המגשרים בישראל (לשעבר)

גיל: 49

מצב משפחתי: בזוגיות + 1

מקום מגורים: רעננה.

השכלה: תואר ראשון במשפטים מן האוניברסיטה העברית, התמחות בבית המשפט העליון, הסמכות בגישור ובבוררות.

תחביבים: קריאה, נגינה וציור.

התנדבות: בארגון המגשרים בישראל, בלשכת עורכי הדין ובתוכנית המהו"ת בבתי המשפט.

מוטו ניהולי: מנהיגות תפקידה לחבר. להוביל קדימה מבלי לאבד את הקשב לרחשי הלב.

חזון: השיח הציבורי בישראל מכבד, והגישור ממוצב כדרך המלך לפתרון מחלוקות, ברף מקצועי גבוה.

נשים מעוררות השראה: אימא שלי, נעמי, ששברה תקרות זכוכית בעצמה; פרופ' רות גביזון ז"ל, שלגדולתה נחשפתי בתקופת הלימודים; ואחותי, דפנה, שהיא כוכב עולה בתחום רפואת העיניים.

"לעולם לא לוותר, תמיד יש פתרון"

כשהיתה בת חמש, מול שולחן השרטוט של אביה המהנדס, גמלה בליבה של **ברברה ברזין** החלטה- כשתגדל תהיה מעצבת פנים. כמעט 60 שנה אחרי והרומן בינה לבין העיצוב רחוק מלהסתיים; בסיפה של 2023 היא בעלת בית הספר המוביל בתחום, הפועל בשיטת האומן והשולייה הייחודית וחוגג השנה 25 שנה להיווסדו. ראיון עם האישה שאחראית על דור העתיד של מעצבות העל של ישראל | בילי בסרגליק, מוגש מטעם ברברה ברזין



צילום: ליפקין אלכסנדר

ברברה ברזין

ת.ז.

ברברה ברזין - רב אמן בעיצוב פנים מייסדת, בעלים ומנכ"לית של בית הספר: הסטודיו להכשרת מעצבי פנים בשיטת האומן והשולייה
גיל: 63
מצב משפחתי: בזוגיות + 1
מקום מגורים: רמת גן
השכלה: אקדמאית
מוטו: "לעולם לא לוותר כי תמיד יש פתרון. אם נופלים קמים ומהר".

ברברה ברזין נחשבת לאחד מעמודי התווך של תעשיית העיצוב המקומית. מאז סיימה את לימודיה לפני יותר מארבעה עשורים הספיקה לתכנן אלפי פרויקטים במגזר הפרטי והמסחרי ולהקים את מפעל חיה לפני חצי יובל- מקום שהפך במהרה למצע אופטימלי ממנו צומחים מעצבי הפנים המובילים בישראל שזוכים להצלחה כבירה כבר בתחילת דרכם הודות לערכים מוספים שהם מביאים איתם לשולחן: מקצוענות, מסירות, דיוק והוצאת תכניות עבודה מדוגמות שמשאירות אפס מקום לטעויות. לאחרונה אף קטפה את תואר האישה המשפיעה ביותר בענף הבנייה לשנת 2022 והאישה המשפיעה ביותר בתחום עיצוב הפנים לשנת 2023.

"את בית הספר שלי הקמתי מתוך כעס על האקדמיה וכיום, 25 שנה אחרי, היא מתגלה יותר מאי פעם כמוסד ארכאי שלא מותאם לתמורות ולקצב התהליכים המהיר במאה ה-21. ממש לא משנה אם את סטודנטית לעיצוב פנים, עריכת דין או מדעי המחשב- הידע התיאורטי שתרכשי באקדמיה בעמל רב לא ישרת אותך כהוא זה בשוק העבודה המודרני, נקודה".

"אני אדם פרקטי; מהר מאוד עברתי משלב הטרוניות למציאת פתרון אופרטיבי לשיטה הקלוקלת. לא המצאתי שום דבר חדש; את שיטת האומן והשולייה שליתי מנבכי הזמן ועשיתי לה אדפטציה למאה ה-21. בלימודים של שנתיים התלמידים עוברים מטמורפוזה- לוקחים על עצמם אחריות ומשילים מעליהם את המסרים המוטעים שהטמיעה בהם מערכת החינוך המיושנת. התכנית מבוססת על פרקטיקה, על החיים עצמם- לא ורדים ולא שושנים. רק בעבודה קשה ובהתנסות עם סיטואציות מקצועיות מורכבות אפשר לצלול למעמקי הים מבלי לטבוע או לחטוף ביס מכריש".

ניהול עסק הוא מקצוע בפני עצמו

בניגוד לעסקים רבים, מאז פרוץ משבר הקורונה הצליחה ברזין לרבע את מספר התלמידים בבית ספרה, ועם הצמיחה מגיעים באופן טבעי גם אתגרים ניהוליים חדשים: "ניהול עסק מצליח הוא מקצוע בפני עצמו ובמרוצת השנים הבנתי שכדי לנהל עסק משגשג עלי לאתר אנשים טובים, מסורים והגונים שיקיפו אותי. במציאות התעסוקתית של היום אפשר להקביל את תהליך איתור העובדים לכריית יהלומים מבטן האדמה- לצערי קשה עד בלתי אפשרי למצוא עובדים איכותיים. זה לוקח זמן וברווח קורים נזקים לעסק שלך. הדבר המפחיד ביותר בניהול עסק הוא לעבוד עם 'טיפשים חרוצים', שלמרות הרצון הטוב יכולים חלילה לגרום לעסק שלך לפשוט את הרגל".

פרט לאתגרים בניהול עסק, האם במרוצת השנים נתקלת בתקרות זכוכית מעצם היותך אישה?

"וודאי, אבל לשמחתי מהר מאוד גם התעשתי. לפני 35 שנים, כשמעצבת היתה מגיעה לאתר בניה, היא היתה נתקלת בחומות תרתי משמע; הקבלן לא היה סופר אותה ממטר וסביר מאוד שהיתה נאלצת לספוג משפטים נאלחים כמו 'מה הייתי עושה לך אם הייתי צעיר'. כשאני מגיעה לפיקוח באתר בניה כולם נמתחים לדום ואת הסטז'ריות שלי אני מלמדת להדוף את התגובות הדוחות כבר משלב מאוד מוקדם. הן לומדות לעמוד מול אנשי המקצוע מתוקתקות ואסופות; איך ללחוץ להם את היד כדי שיבינו מי הבוס ואיך להיות סופר ענייניות, מקצועיות וממוקדות. לדאבוני גם ב-2023 יש יותר מידי אנשים שעדיין לא הפנימו מה תפקידה של מעצבת הפנים ונוטים לחשוב שהמקצוע הזה מתבסס על בחירת חומרים וגוונים, זה ממש לא הכיוון; מעצבת פנים טובה שולטת ביד רמה בתקציבים, בניהול פרויקטים מורכבים, במערכות מתקדמות ומורכבות כמו חשמל, אינסטלציה ומיזוג אוויר ובארגונומיה. משום מה, עדיין המילה של החשמלאי באתר חשובה יותר משל המעצבת ובאינטראקציות מקצועיות עם אדריכלים היא לנצח תזכה לבוז דק באוויר, זה מרתיח את דמי".

> "אישה שרוצה לפתח קריירה ולהגשים את עצמה, צריכה להשקיע שעות מטורפות כדי להתקדם. העיפרון לא יכול ליפול סתם כך מהיד ב- 16:00 רק כי צריך לאסוף את הילד מהגן. לכל דרך שתבחרי כרעיה ואם יש מחיר, השאלה היא איזה מחיר את מוכנה לשלם"

ומה ההבדלים לשיטתך בין ניהול גברי לנשי?

"ניהול גברי מושתת על פירמידה והיררכיה, הנחתות מלמעלה. הניהול הנשי לעומתו הרבה יותר מעגלי, ממש כמו מניפה. נשים דוגלות בסיעור מוחות, הפריה הדדית וממש לא מפליא שבחברות שמנוהלות על ידי נשים הכל מתממשק. ככלל, ניהול נשי הוא רוחבי- כמו אדוות באגם, גם הוא מתפשט במעגלים בצורה מעודנת לכן אין זה פלא שעסקים בניהול נשי שורדים יותר שנים. אנחנו חושבות, מעמיקות ורגישות לסביבה. אני רואה את זה גם בתחום עיצוב הפנים: מעצב גבר יתקשה בדברים הכי טריוויאליים ופשוטים כמו למקם את מכונת הכביסה או לתכנן מקום לנעליים, פשוט כי הוא לא מתעסק בדברים האלה בחייו הפרטיים. מעצבות לעומתם חושבות הרבה יותר פונקציונלי - רובנו לא נתכנן בית שהוא 'יפה', נהפוך הוא! הפונקציה היא לב העניין, והאסתטיות היא נגזרת. ממש כמו בטבע".

מה לדעתך יש לעשות בכדי לסייע לנשים להתקדם לעמדות ניהול?

"זאת שאלה מצוינת ולצערי גם במדינות הנאורות ביותר נשים, שמעוניינות לפתח קריירה ענפה לא ממקום של פרנסה גרידא אלא ממקום של הגשמה, עדיין נתקלות בחומות. יציאה לעצמאות תעסוקתית נשזרת בתפיסות איומות ושגויות כמו הזנחת המשפחה, וכדי להדוף את הטענות השקריות, את גלגולי העיניים והצקצוקים שתקבלי מהסביבה את חייבת לפתח עור עבה במיוחד ולהפגין נחישות וגמישות".

"אם תשכילי לפתח inner פנימי תכלי לפרוץ כל תקרת זכוכית. המחיר שאת משלמת הוא מחיר מצוין ואמא שעושה מה שהיא אוהבת היא אמא מסופקת ושמחה. מקווה שלא ירחק היום בו כולם יבינו שאישה יצירתית ומוכשרת, זאת הנחושה להגשים את עצמה, לא אמורה לשלם מס לחברה. בינתיים תפקידנו להילחם בכל הכוח באמירות הארסיות".

"לצערי עדיין ישנם אלו המתקשים לקבל מרות של אישה"

אלה אהרון עשתה את המסלול מאדריכלות לבקרת בנייה. כמנהלת בקרת תכן במכון הבקרה AIS היא מוודאת שפרויקטי בינוי יתוכננו בצורה הטובה ביותר. "השאיפה היא להוות מוקד של ידע מקצועי שיסמכו עליו ויבחרו להיוועץ בו" | אסף לבנון, מוגש מטעם מכון הבקרה AIS בע"מ

כשאלה אהרון סיימה לימודי אדריכלות בבצלאל והחלה לעבוד במשרדי אדריכלות מובילים, תחום בקרת הבנייה לא היה קיים בישראל. זמן מה לאחר מכן מנהל התכנון הישראלי וארגון RICS הבריטי החל להכשיר בקרי בנייה באמצעות לימודים בארץ ובאנגליה. כך הוקם למעשה מקצוע חדש בישראל, ואהרון נכנסה אליו. מנהל התכנון הוציא קול קורא להקמת מכוני בקרת בנייה, הוקמו שישה כאלו והיא השתלבה במכון AIS מיום הקמתו, בשנת 2016. כיום היא מנהלת בקרת התכן במכון.

"הגעתי לתחום הזה לאחר 16 שנות עבודה בתכנון אדריכלי ואורבני", אומרת אהרון. "בעבר שימשתי כאדריכלית מובילה של פרויקטים גדולים ומורכבים: בנייה רוויה למגורים, מבני ציבור, תכנון אורבני של שכונות ויישובים ועוד. בשלב מסוים החלטתי שאני רוצה להתקדם מקצועית וניהולית. מכון AIS היה המקום המתאים לכך. הוא פועל בכל הארץ - מאילת ועד קריית שמונה - ומלווה את היזמים החל משלב התכנון ועד מסירת הבניין, כשמשימתו היא שיפור רמת התכנון והבנייה ווידוא שהמבנה יציב ובטוח לשימוש. צוות הבקרים שלנו מבצע בקרת בנייה הכוללת בדיקה מדגמית של תוצרי התכן ותוצרי הביצוע בשטח בזמן הבנייה, מוודא עמידה בדרישות החוק, התקנים והתקנות ומפחית נטל רגולטורי באמצעות החלפת רשות הכבאות ופיקוד העורף בפרויקט. כיום מטפל AIS בכ-220 בניינים ובכ-6,000 יחידות דיור".

מה בעצם הביא את תחום בקרת הבנייה לישראל?

"לאחר אסון ורסאי ב-2001, בו קרסה רצפה של אולם שמחות בירושלים על יושביו, הוקמה ועדת זיילר. אחת ממסקנותיה הייתה הקמת מכוני בקרה במטרה לשפר את איכות הבנייה בארץ. לאחר 20 שנה אימץ מנהל התכנון את המודל הבריטי שלפיו פועלים מכוני בקרה כבר עשרות שנים והתאים אותו לישראל. מכוני בקרה ישראלים התחילו לפעול ב-2018. זה לקח זמן ועדיין יש רק שישה מכונים מכיוון שמדובר באופרציה מורכבת ויקרה עם תנאי סף לא פשוטים. אנחנו ב-AIS גאים להיות המכון הראשון שהוסמך וקיבל רישיון הפעלה בישראל".

מה מאפיין את תפקידך?

"במסגרת התפקיד כמנהלת ואדריכלית במכון אני רואה את התמונה השלמה והרחבה של בקרת הבנייה. מצד אחד אני מנהלת את תהליך בקרת התכן ואת צוות בקרי הבנייה ומצד שני מנהלת את תהליך בקרת הבנייה מול היזמים והמתכננים של הפרויקט, כדי להביא אותם להגשת תוצרי תכנון טובים יותר".



צילום: גיא הכט

אלה אהרון

מעולם לא נתקלתי בתקרות זכוכית

ענף הבנייה הוא אכן ענף גברי מיסודו ורוב סביבת העבודה בו היא גברית, ואהרון מתמרנת שם ביצירתיות רבה. על כך היא מספרת: "לא פעם מתעוררות מחלוקות מקצועיות בין הבקרים למתכננים, ולצערי עדיין ישנם מתכננים המתקשים לקבל מרות של אישה. לא פעם אני מוצאת את עצמי נדרשת לעמוד איתנה על דעתי כדי שיובן היטב שהדיון הוא מקצועי ולא מגדרי. עם זאת, אני יכולה להגיד שבכל מהלך הקריירה שלי מעולם לא נתקלתי בתקרות זכוכית. תמיד הרגשתי שעל ידי עבודה קשה אני משיגה את היעדים שהצבתי לעצמי. היום, ב-AIS, אני ממשת הן את הפוטנציאל המקצועי שלי והן את הפוטנציאל הניהולי שלי".

האם את מרגישה שיש הבדל בין ניהול גברי לניהול נשי?

"נשים לרוב מגלות יותר אמפתיה לאחר ויכולות להבין את עמדת הצד השני - תכונות המאפשרות להן לקדם תהליכים בצורה טובה יותר. בנוסף, לרוב לנשים יש פחות אגו מאשר גברים - מה שמאפשר להן לקבל החלטות יותר הרמוניות ומקדמות, דבר המסייע רבות לארגון. אך כמובן שלא מדובר בכלל גורף - בסופו של דבר כל אדם מגיע לתפקידו עם מערכת של ערכים, כישרונות וניסיון שבאמצעותם הוא מנהל - בצורה טובה או לא".

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם בשוק העבודה, במיוחד בתחומים הנחשבים עדיין גבריים?

"הדבר החשוב ביותר בעיניי הוא חינוך לשוויון מגיל צעיר. עוד יש להשוות את השכר במשק לתפקידים זהים המבוצעים על ידי נשים וגברים. מן הראוי שיהיה גם ייצוג נשי הולם בכנסת ובממשלה".

עד כמה נדרשת להתמודד עם שאלת האיזון בין בית לעבודה?

"זו בהחלט משימה מאתגרת. נדרשה יצירתיות ועזרה מהמשפחה הקרובה, עם דגש על בן הזוג. תמידי ניסיתי למצוא את האיזון הנכון בין הבית לקריירה ולא הסכמתי לוותר על אף אחד מהם. כיום אני מנסה להקפיד על שגרה קבועה ומקדישה את סופי השבוע לזמן משפחה".

מהם מקורות ההשראה שלך?

"מצד אחד: משפחה תומכת ומאפשרת, שהיא הבסיס למימוש הפוטנציאל והיכולות שלי. מצד שני: אהבה ותשוקה למקצוע, המאפשרים לי לצעוד לעבר יעדים חדשים".

והחזון לעתיד?

"ברמת החברה: שהיזמים יראו במכון הבקרה AIS שותף לדרך. שנהווה מוקד של ידע מקצועי שיסמכו עליו ויבחרו להיוועץ בו. ברמה האישית אני שואפת להתקדם הלאה בדרגות הניהול".

ת.ז.

אלה אהרון - מנהלת בקרת תכן מכון הבקרה AIS
גיל: 48
מצב משפחתי: נשואה 3+
מקום מגורים: רחובות.
השכלה: אדריכלית.
תחביבים: יוגה, בודהיזם.
מוטו ניהולי: להיות מוקפת באנשים מוכשרים ומקצועיים שניתן לסמוך עליהם.
אישה מעוררת השראה: קמלה האריס, האישה הראשונה המכהנת כסגנית נשיא ארצות הברית.

"אני עם עמוד שידרה חזק ושמירה תמידית על אופטימיות"

מתוך 30 עובדים במשרדה, 29 הן נשים. האדריכלית **ורד גינדי** לא מאמינה בשגרה, זזה ממקום למקום ותמיד מחפשת את האמירה העיצובית החדשה והטכנולוגיה הבאה. מתחביביה: צלילה עם כרישים | בילי בסרגליק מוגש מטעם ורד גינדי


ורד גינדי

צילם: ליהן ויסמן

ת.ז.

ורד גינדי - אדריכלית, מנכ"לית ובעלים של גינדי סטודיו לאדריכלים
גיל: 48
מצב משפחתי: נשואה + 3
מקום מגורים: אבן יהודה.
השכלה: תואר ראשון בפילוסופיה, תואר שני מקצועי באדריכלות ותואר שני נוסף בפילוסופיה.
תחביבים: צלילה - גם עם כרישים, ריצה והליכה בטבע.
מוטו: העצמה.

חת ניהולה של האדריכלית ורד גינדי נמצאים 30 עובדים, כאשר 29 מהם הן נשים. משרדה, "גינדי סטודיו לאדריכלים", קיבל פרסים רבים בגין עיצוביו ונחשב לפורץ דרך מבחינה טכנולוגית. שיטת הניהול שלה היא ייחודית: "אני שמה את עצמי בתחתית הפירמידה. התפקיד שלי הוא להעצים את המנהלים שלי. התפקיד של המנהלים שלי הוא לתמוך בהתפתחות של הצוותים שלהם. אנחנו מאוד מאמינים בהעצמה אישית וגם בהעצמה נשית. הא/נשים שעובדים אצלי מנהלות ומנהלים פרויקטים במאות מיליונים עם אחריות כבדה".

בגיל 21 היא החלה ללמוד אדריכלות. מיד לאחר מכן נסעה ללימודי תואר שני באדריכלות בחו"ל ונבחרה לעבוד בסטודיו של דניאל ליבסקינד בטורונטו, קנדה, אדריכל נחשב שתיכנן את מוזיאון השואה בברלין. את התואר השני סיימה בהצטיינות. כאדריכלית בקנדה החלה לעבוד על מבני ציבור. כשחזרה ארצה עם בעלה ושני ילדיה, נכנסה כשותפה במשרד אדריכלים, ובגיל 40 יצאה לדרך עצמאית. היא עשתה קפיצה מטאורית, כשבגיל 42 זכתה לבנות את קמפוס "מובילאיי" בירושלים ואת קמפוס "מיקרוסופט" בהרצליה. מאז תכננה גם את המשרדים של "ג'נרל מוטורוס", "אינטל" בחיפה, "ריסקיפייד", "סיטי בנק", "סמסונג" ועוד רבים אחרים.

"אני בעלת עמוד שידרה חזק ושמירה תמידית על אופטימיות", אומרת גינדי, "בוחרת לראות את הטוב ולחשוב מחוץ לקופסא. אני בכלל לא מאמינה בשגרה. אני כל הזמן זזה ממקום למקום, ומחפשת את הטכנולוגיה והאמירה העיצובית הבאה".

מענה ופתרונות יצירתיים לשוק עבודה משתנה

כאשר נשאלת גינדי מהם האתגרים המקצועיים והניהוליים המשמעותיים ביותר שאיתם היא מתמודדת, היא מספרת כי האתגר המשמעותי הוא: "לתת מענה ופתרונות יצירתיים לשוק עבודה משתנה. היום סביבות העבודה עברו שתי מהפכות: האחת היא מהפכה דורית - אנו מסיימים לתכנן לדור ה-Y ומתחילים לתכנן לדור ה-Z. אופי העבודה של הדורות הללו שונה מהדורות שקדמו להם, גם בהתנהגות, גם בקשב וגם בטכנולוגיה. הם זקוקים למשרדים אחרים מאשר למשרדים שעיצבנו לפני עשור. את המהפכה השנייה הביאה הקורונה. הקורונה היוותה למעשה זרז לעבודה היברידית, והייתה הניסוי הגדול לעבודה מהבית ולא מחלל משותף. מצב זה יצר אתגר מקצועי. איזו סביבת עבודה את מעצבת כך שתגרום לאנשים לעבוד חלק ניכר מהזמן שלהם במשרד? ובזה אני עוסקת".

האם לאורך דרכך המקצועית נתקלת בקשיים בשל היותך אישה ובתקרות זכוכית למיניהן?

"לפני מספר שנים, לקוח גדול שסגר איתי אמר לי: 'את מוצאת חן בעיני מאוד אך האם אין איזה גבר שאפשר לסגור איתו עניין?' תחום הבנייה הוא תחום גברי. רוב המהנדסים והקבלנים הם גברים. רוב מנהלי משרדי האדריכלים הגדולים הם גברים. מעולם לא נתתי לזה לעצור אותי ולא ראיתי את תקרת הזכוכית. אני מסרבת להשתמש בהיותי אישה במכרזים, כשלעיתים יש תיעדוף למשרד בניהול אישה כאפליה מתקנת. הקשיים הם לא חיצוניים, הם פנימיים - איזון בין בית, קריירה, ומשפחה".

איך באמת התמודדת עם הקשיים הללו של איזון בין קריירה ומשפחה?

"ההתמודדות הייתה יום יומית. האם הולכים לאסוף ילד חולה מבית הספר או לפגישה עם מנכ"ל שהוא לקוח חדש? אני עדיין חווה זאת. הפתרון הוא שבעלי עושה יותר בבית, הוא פרטנר מלא לתמוך באישה קרייריסטית מנהלת, ושותף מלא אם לא יותר, בכל נושא גידול הילדים. עניין שני הוא שלקחתי הרבה עזרה, וכמו כל דבר שיש לו מחיר בחיים, אני לא צופה בטלוויזיה, ומסתפקת במעט שעות שינה. פעמים רבות גם עבדתי אחרי שהילדים הלכו לישון. אני עדיין עובדת למעלה מ-12 שעות ביום. קמה בחמש וחצי בבוקר ועושה ספורט, ובשבע וחצי מתחילה את יום העבודה".

האם את חשה שיש הבדל בין ניהול גברי לנשי?

"ניהול נשי משתמש רבות באינטליגנציה רגשית, באמפטיה, ולרוב הוא גם נטול אגו וענייני. ניהול גברי הוא מאוד רציונלי ואנליטי. היתרונות של ניהול הם היא בראיית כל התמונה, ולקיחה בחשבון של עוד פרמטרים רבים לתוך ההחלטה. ניהול גברי הוא הרבה יותר קר וחד, הוא מוטה תוצאות".

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם בשוק העבודה לעמדות בכירות וכיצד ניתן למנוע אפליית נשים?

"קודם כל צריך לבטא גמישות כמעסיק/ה מול נשים צעירות שהן גם אימהות, ולאפשר להן לקחת את פרק הזמן הנחוץ להן ללדת, להיות בחופשת לידה ולגדל ילדים קטנים. לתת אוויר לנשימה וגמישות לנשים בגילאי 30-40 אשר צריכות גם להתמקצע בקריירה שלהן וגם לגדל ילדים. הפגיעה בנשים שלא חוות גמישות במקום העבודה היא שהן מתחילות להקים משפחה רק בגיל 40 ואז עשויות להיות בעיות פוריות או שהן מאיטות את הקצב בגיל 30 ומגיעות לא בשלות לשוק העבודה בגיל 40. למנוע אפליית נשים זה לתת סביבת עבודה תומכת לנשים צעירות, שנמצאות גם בתחילת הקריירה וגם בתחילת שלבי הקמת המשפחה, מתוך הבנה ששני הדברים צריכים להיעשות במקביל ועם איזון".

> "למנוע אפליית נשים זה להעניק סביבת עבודה תומכת וגמישה לנשים צעירות שנמצאות גם בתחילת הקריירה וגם בתחילת שלבי הקמת המשפחה, מתוך הבנה ששני הדברים צריכים להיעשות במקביל ועם איזון"

"לנהוג בעדינות עם הכוח שיש בידינו"

להיכנס לעולם הפרסום במקרה, להתקדם בו במהרה, להקפיד על דימוי שוויוני לנשים בפרסומות ולא לוותר על האיזון בין בית לעבודה. אלו כמה מההישגים ש**מאיה שרן** יכולה לזקוף לזכותה | אסף לבנון, מוגש מטעם D-Say

מאיה שרן הגיעה לעולם הפרסום די במקרה. היא למדה תסריטאות בניו יורק וכתבה מערכונים עבור תוכניות בערוץ 2 של פעם. גם כשפנתה לעשות תואר לא בחרה בתקשורת שיווקית אלא דווקא בפילוסופיה ויחסים בינלאומיים ("אבא שלי אמר לי שעדיף שאלמד את מה שבא לי ללמוד ולא את מה שבא לי לעבוד בו", היא מסבירה). המסלול של שרן השתנה כשנתקלה בקופירייטר שסיפר בהתלהבות על עבודתו.

"פתאום חשבתי לעצמי: 'מעניין אם זה משהו שאני יכולה להתלהב ממנו'", היא נזכרת. "בזמנו קורס קופירייטינג לא היה כמו היום - שכל מי שרוצה וכותב נחמד גם מתקבל. היה רק את המוסד של תרצה גרנות. מאות אנשים התמודדו על כניסה בכל מחזור והיא קיבלה גג 15 מהם. דווקא הסינון הדק הזה התאים לי, מכיוון שכמי שלא הייתה סגורה על הכיוון חשבתי לעצמי שאם היא תקבל אותי משמע שיש לי פוטנציאל ואם לא - אז אדע שלא".

גרנות קיבלה את שרן לקורס והיא בלטה שם מיד. עוד במהלך הלימודים מרצים חיצוניים מתעשיית הפרסום שהגיעו להרצות בקורס שמו לב אליה וזימנו אותה לראיונות עבודה. היא בחרה להתחיל את הקריירה הפרסומאית שלה במשרד "ברוקנר-נטע-יער" שאמנם לא היה גדול, אך התאים לשרן כי כך התאפשר לה לקבל הזדמנויות שקופירייטרים מתחילים לא מקבלים במשרדים גדולים. משם עברה ל'גלר-נסיס', בו התקדמה במהירות לתפקיד מנהלת הקריאייטיב ועבדה מול לקוחות מובילים במשך. הצעה לעשות תפקיד דומה ב'יהושע TBWA' שוב העבירה אותה מקום והקידום לתפקיד סמנכ"לית הקריאייטיב של המשרד השאיר אותה בו למשך שבע שנים.

להוסיף מחשבה ניהולית לקריאייטיב

כיום שרן היא שותפה במשרד D-Say וסמנכ"לית הקריאייטיב שלו. היא אחראית על כל התוצרים הקריאייטיבים של המשרד בכל המדיות בו פועל. הפיכתה לשותפה הביא אותה לעסוק בתחומי ניהול בהם לא נגעה עד אז: כספים, רכש מדיה, מדיניות ואסטרטגיה עסקית. "פתאום אני נדרשת להחליט במה להשקיע ואם לפתח תחומים חדשים ולהקצות להם כסף. זה דורש ממני להיות סוג של אשת עסקים, משהו שלא נגעתי בו בעבר, בימים בהם המחשבה הניהולית שלי התמקדה בקריאייטיב".

מהם האתגרים המקצועיים והניהוליים המשמעותיים ביותר שעמם את מתמודדת?

"מאז הקורונה יש התמודדות קשה עם שימור כוח אדם. במקצוע הזה בסוף הכל אנשים, אין לנו מכונות וחומרי גלם אחרים, אנחנו לא תלויים בסחורות מחו"ל אלא בכוח אדם איכותי. לשמרו הפך למשימה דורשנית יותר, המצריכה להיות עם היד על הדופק כל הזמן, סביב כל עובד, להבין את צרכיו ולדעת מה באמת אנשים מחפשים. הרבה מעובדי הדור הצעיר של משרדי הפרסום מחפשים כיום לא רק את התוספת למשכורת או אישור לעוד חצי יום עבודה מהבית אלא תחושת משמעות וסיפוק, לראות שהדברים שלהם יוצאים החוצה ומקבלים תהודה".

ומה את אוהבת בתחום הפרסום?

"גם אני אוהבת את ההכרה, זה הכיף במקצוע הזה. קצת כמו עם שחקנים, אנשי קריאייטיב משתוקקים לראות את התגובות בחוץ לעשייה שלהם. נכון שאצלנו זה מסחרי יותר ולא רק אמנותי ושזה לא מספיק שאנשים יצחקו או יתרגשו, אלא גם יפעלו - אבל הפידבק המיידי על משהו שעשית זה כמו סם. אחרת אין הסבר לכך שאנשים שבאמת אוהבים לעסוק בתחום וממשיכים בו שנים למרות מיליון דברים שבכל מקצוע אחר היו דוחקים אותם החוצה. כשעושים מהלכים גדולים ורואים איך הם משפיעים בחוץ - איך אנשים מדברים עליהם, וכשזוכים עליהם בפרסים - ופרסום היא תעשייה שאוהבת להעניק לעצמה - יש תחושת הכרה וסיפוק".

כאשת פרסום, מה את עושה לגבי דימויים של נשים בפרסומות?

"זה בעיקר מה אני לא עושה. החפצת נשים נראית לי לא רק לא הולמת אלא פשוט מיושנת. אני מאמינה שככל שזה תלוי בנו, הפרסומאים - וזה בהחלט תלוי בנו - יש לנהוג בעדינות עם הכוח שבידינו. לא מדובר רק בהימנעות מפרסומות מחפיצות. אם כותבים תסריט לפרסומת, אפשר שבמקום שחקן שמגלם מנכ"ל תופיע שחקנית שמגלמת מנכ"לית. כשעושים פרסומת לחומרי ניקוי או מצרכים לבישול - אפשר שהאבא יהיה זה שמנקה או מכין את ארוחת הערב. הנתינה הזו של המקום במרחב הציבורי שווה המון. אז זה לא שהייתי מפרגנת לעצמי הדלקת משואה על קידום נשים בישראל, אבל אני כן עושה את מה שנראה לי הגיוני לעשות עם הכוח שיש לי".


מאיה שרן

צילום: ניא הכט

מעט נשים בעמדות מפתח

כששרן נשאלת על ניפוץ תקרות זכוכית בעולם בו היא פועלת, היא עונה: "הייתי רוצה שתכתוב סיפור קורע לב שיוציא אותי הלביאה הלוחמת שפרצה את הדרך לנשים שאחריה, אבל אני לא מרגישה שנתקלתי באיזושהי תקרת זכוכית או אפילו בשכר נמוך יותר מזה של גברים באותו התפקיד. המסלול שלי לא שונה מזה של גבר מצליח בתחום הפרסום. אך כן קיימת בעיה של מעט נשים בעמדות מפתח בתחום שאולי לחלק מהאנשים, בטח בדור של היום, קשה יותר להתמודד איתה".

עד כמה נדרשת להתמודד עם שאלת האיזון בין בית לעבודה?

"מתחילת הדרך הגדרתי גבולות מאוד ברורים עם עצמי ודאגתי לשדר לסביבה ולכל מנהל ששקל להעסיק אותי שאני לא הולכת למסור את חיי לתפקיד. בגלל זה אני ידועה כעוף מוזר בתעשייה, אבל זה הצליח - כי בחנו אותי על התוצר".

מהם מקורות ההשראה שלך לאורך דרכך המקצועית והאישית?

"תרצה גרנות. הקסם שלה החדיר המון קסם למקצוע הזה. גם כל המנהלים שעבדתי איתם לאורך הדרך היוו השראה, אם בפן אישי ואם במקצועי".

מה החלומות שלך לעתיד?

"אני שואפת תמיד להיות במקום בו אני מרגישה שיש לי השפעה על דברים שאני טובה בהם, בין אם זה ימשיך להיות בפרסום ובין אם לא. יכול להיות שזה יסטה לכל מיני כיוונים מעניינים, זה הדבר היפה בחלומות".

ת.ז.

מאיה שרן

שותפה וסמנכ"לית הקריאייטיב ב-D-Say

גיל: 43+

מצב משפחתי: נשואה + 1

מקום מגורים: גבעתיים.

השכלה: תואר ראשון בפילוסופיה וביחסים בינלאומיים.

תחביבים: ספורט, טיולים.

מוטו ניהולי: כדאי לשים לב שאת מנמיכה ציפיות אבל לא סטנדרטים.

נשים מעוררות השראה: מריל סטריפ וראש ממשלת פינלנד סאנה מרין.

הרופאה-יזמית שסדקה את תקרת הזכוכית

בגיל 36 **שירה בורג** כבר מתהדרת ברזומה עמוס ופעלתני. כיום היא מנהלת חברה ששואפת לפרוץ דרך ולייצר מיכשור רפואי חדשני המותאם לכל חולה בזמן אמת | אסף לבנון מוגש מטעם סימביוזיס

ש אנשים שנדמה שיש להם יותר מ-24 שעות ביממה. כנראה שד"ר שירה בורג היא כזאת. אחרת, קשה להסביר איך בגיל 36 היא כבר רופאה וטרינרית מנוסה, מסיימת דוקטורט ברפואה (הפעם של בני אדם), מנהלת סטארט-אפ המפתח מוצר המשלב בין שני העולמות הללו (שכבר הספיק לזכות בפרס בתחרות סטארט-אפים) ועל הדרך גם מתחזקת זוגיות ומגדלת ילד קטן, בן שנה וחודשיים.

"למזלי, למרות שלא פשוט להכיל אותי. בן הזוג שלי מבין שאני חייבת שיהיה לי אפס זמן פנוי ביממה וכשצריך - הוא נמצא שם כאב ובן זוג תומך", חושפת ד"ר בורג חלק מהסוד המאפשר לה את ההיפר-פעלתנות הזאת. "אבל כיום הפוקוס העיקרי שלי הוא בכהונה כמנכ"לית סימביוזיס", היא מדגישה".

מה אתם מפתחים?

"מערכת עגינה ואטימה למסתמי הלב, בדגש על המסתם המיטרלי, המותאמת בזמן אמת לאנטומיה של כל חולה. היא מוחדרת באמצעות צנתור בדקירה בווריד הירך, כאשר ההתאמה לאנטומיה מתאפשרת באמצעות מבנה אלסטי וגמיש המתעצב בהתאם לחלל אליו הוא מוכנס. לתוך מערכת זו אנו מכניסים בקלות כל מסתם גנרי שנמצא בשוק. גמישות החומר מצליחה לגשר על השונות".

"חייבת לנסות להוציא לפועל את הרעיון שלי"

את הרעיון למוצר שמפתחת סימביוזיס קיבלה ד"ר בורג במהלך שנות עבודתה כרופאת חירום וטרינרית. בשיתוף פעולה עם הקרדיולוג הווטרינרי ד"ר דן אוהד,השתתפתה בצנתורי כלבים שסבלו ממחלות לב מולדות. הנגיעה בקרדיולוגיה של חיות הביאה אותה גם ללמוד קרדיולוגיה של בני אדם. שם גילתה שיש דמיון לא קטן במבנה המסתם המיטרלי והיקף המחלה של אי ספיקת המסתם. כמו כן, הבינה שאין טיפול אופטימלי לבעיה רפואית זו, מכיוון שאנטומיית המסתם משתנה מחולה לחולה. התסכול שלה מכך גרם לה לחפש פתרון לבעיה. כך עלה בראשה הרעיון לבצע פרסונליזציה של מכשור רפואי כך שיתאים לאנטומיות שונות בזמן אמת.

"מדברים על התאמה אישית ברפואה גנטית ובתזונה אבל משום מה המגמה הזאת עדיין לא הגיעה למכשור רפואי", היא אומרת. "התחלתי ללכת לכנסים של האיגוד הקרדיולוגי, שם התחדד לי הצורך בפיתרון אינקלוסיבי שיכלול גם את האנטומיות המאתגרות ביותר". התחלתי להתייעץ עם חברים קרדיולוגים, אך הם הרפו את ידיי וגרמו לי לזנוח את הרעיון. במהלך הדוקטורט בפקולטה לרפואה באוניברסיטת תל אביב העוסק בפיתוח תרופה חדשנית לפרפור פרוזדורים- הפרעת הקצב הנפוצה בעולם, קיבלתי מייל ממרכז היזמות של אוניברסיטה בנוגע לקורס חדש ליזמיות. הרגשתי שיש פה משהו שאומר לי שאני חייבת לנסות להוציא לפועל את הרעיון שלי. התקבלתי לקורס ונוצר חיבור אישי ביני לבין המנטורית ורדה בדט (ראו מסגרת). למרות שהיא לא מגיעה מתחום הרפואה, אלא מתחום הבנקאות, התחברנו והקמנו ביחד את החברה בתחילת 2021".



צילום: סם יצחקוב

שירה בורג וורדה בדט

ת.ז.

ד"ר שירה בורג - מנכ"לית ומייסדת סימביוזיס
גיל: 36
מצב משפחתי: בזוגיות+1.
מקום מגורים: רמת גן.
השכלה: ד"ר לרפואה וטרינרית, מסיימת דוקטורט באלקטרופיזיולוגיה של הלב.
תחביבים: ציור, אמנות, שחייה, טיולים בטבע.
מוטו ניהולי: להקשיב לעובדים שלך.
אישה מעוררת השראה: ורדה בדט.

מהם האתגרים המקצועיים והניהוליים עמם את מתמודדת כיום?

"בראש ובראשונה: גיוס כספים. במיוחד במצב הכלכלי הנוכחי. הרבה מאוד משקיעים הפסיקו להשקיע כספים וניתן לראות חברות רבות שלא מצליחות לשרוד את התקופה. סימביוזיס נמצאת בגיוס שלב הסיד. עלינו לשכנע משקיעים להשקיע ברעיון ובאבטיפוס. מעבר לכך יש אתגר בגיוס אנשי צוות מתחומים שונים: הנדסה, עסקים, רפואה, ואיגודם בחברה מתפקדת. העובדה שבתחרות הסטארט-אפים של ג'רמי קולר שנערכה ב-2022 באוניברסיטת תל אביב זכינו במקום ראשון וב-100,000 דולר - מעודדת".

האם לאורך דרכך המקצועית נתקלת בקשיים בשל היותך אישה ובתקרות זכוכית?

"תמיד. רפואה היא תחום גברי מאוד, בפרט בתחום הקרדיולוגי. כשבאה אישה - יש אוטומטית נטייה להקטין ולזלזל. לכך מתווספת העובדה שאני גם אישה צעירה - ועוד וטרינרית. אנשים מעבירים את תחושת ה'אין לך מקום פה, את לא שייכת'. זו תקרת זכוכית שמאוד קשה לפרוץ. אבל כשאני מספרת בשיחות אישיות מה עשיתי ועברתי לאורך הקריירה ולאילו הישגים הגעתי - אז היא נסדקת. כששומעים שאני מייסדת ומנכ"לית של חברת מכשור רפואי בתחום הקרדיו לפעמים מתקשים להאמין, וכשמפנימים - נותנים הערכה. כשאני מדברת בטרמינולוגיה הקרדיולוגית - מתחיל שיח אמיתי".

כיצד ניתן למנוע אפליית נשים?

"ליצור אפליה מתקנת. אנחנו בסימביוזיס, חברה שמוכתבת ומובלת על ידי נשים, מנסים לגייס נשים כשאפשר. אני חושבת שיש מקום לכמה שיותר מלגות לנשים בתחומים האלה. אני גם בעד להעביר קורסי הכשרה לדרגי ניהול גבוהים, ספציפית עבור נשים. כמעט תמיד בכנסים כל הדוברים בפאנלים הם גברים. אפשר להכניס גם נשים, שימחישו לנשים אחרות שההצלחה נמצאת בהישג יד".

דבריה של המנטורית והשותפה ורדה בדט

"כשמחפשים יזמת מחפשים מישהי חכמה, יצירתית, נחושה, כזו שלא רואה בעיניים. פגשתי המון יזמים ויזמיות וזיהיתי במהרה ששירה היא זן נדיר, יזמת מסוג אחר. כזו שלא מגיעה רק עם רעיון שהיא רוצה לגלגל אלא עם ברק בעיניים. כשמדובר ברפואה, החזון הגדול הוא המצאות שיביאו לאנושות ולחברה ערך מאוד משמעותי. זה אתגר אדיר כי זהו תחום שבו הדברים אינם מיידיים, אלא תלויים בריצה למרחקים ארוכים. שירה היא מהאנשים שיצליחו לרוץ את המרחק הזה ולהגיע לקו הסיום".

"כשאנשי אלקטרוניקה רואים אישה הם מרימים גבה"

העובדה שאלקטרוניקה נחשבת לעולם של גברים מעולם לא עצרה את **ליבנת פרץ**. כיום, מנהלת הסניף הישראלי של Digi-Key היא מבהירה שגם נשים יכולות להצליח בתחום ומסבירה למה ניהול נשי עדיף על גברי | אסף לבנון, מוגש מטעם Digi-Key ישראל


צילום: גיא הכט

ליבנת פרץ

עולם האלקטרוניקה הוא מהתחומים הנחשבים ליותר גבריים. לשילוב של כבלים, מוליכים, מחברים ומעגלים יש זיהוי מובהק עם המין החזק. לליבנת פרץ זה מעולם לא הפריע. לא כשעבדה כקבלנית משנה באינטל וניהלה פרויקטים מורכבים של בניית Fab. לא כשעבדה בסטארט-אפ Trace Guard והייתה חלק מצוות שפיתח פטנט לזיהוי חומרי נפץ במכשירי שיקוף. לא בחברת ארו - שם הייתה קניינית רכיבים אלקטרוניים. לא בחברת לוינשטיין, שגם שם הייתה קניינית - הפעם של רכיבים בתחום המנועים. וגם לא בתפקידה הנוכחי, כמנהלת הסניף הישראלי של חברת Digi-Key.

Digi-Key היא חברת הפצת הרכיבים האלקטרוניים החמישית בגודלה בעולם. החברה נוסדה ב-1972 במינסוטה, וסניפה הראשון מחוץ לארצות הברית נפתח בישראל ב-2010, עם שני עובדים בלבד. פרץ הצטרפה אליו כחמש לאחר מכן ובחמש השנים האחרונות היא המנהלת שלו, על כ-30 עובדיו. "כשהסניף רק התחיל שני עובדיו היו צריכים לכתת רגליים כדי למצוא לקוחות בשוק הישראלי", נזכרת פרץ. "שהצטרפתי לחברה היינו 15 עובדים והיקף הפעילות השנתי היה 20 מיליון דולר. היום הוא כבר עומד הסניף על כ-70 מיליון. גם Digi-Key העולמית גדלה והתרחבה בשנים האלו וסגרה בשנת 2022 מכירות של מעל 5 מיליארד דולר .

מה האתגרים אותם את פוגשת בתפקידך כיום?

"אני הפנים של המשרד. ביומיום אני בקשר עם כל הלקוחות הגדולים שלנו - נפגשת איתם, סוגרת הסכמים וחוזים. יש לי אחריות על הבאת תוצאות עסקיות, הגדלת היקף מכירות ואספקת תחזיות למטה החברה. האתגר הראשון הוא היותי אישה בעולם גברי מאוד. כשאנשי אלקטרוניקה רואים אישה הם מרימים גבה וחושבים שהיא לא מבינה ולא יודעת בכלל מה היא מוכרת. אבל אני יודעת בדיוק מה אני מוכרת, לאן כל רכיב שייך, מה כל דבר עושה ואיך מחברים את החלקים השונים כך שיתאימו. כן, גם נשים מבינות באלקטרוניקה ויודעות לעשות בה שימוש. אתגר נוסף הוא העובדה שעשיתי את כל המסלול שלי בגיל צעיר יחסית, ועם חזות צעירה. כיום אני מנהלת סניף גדול של חברה בינלאומית כשאני רק בת 40".

בניהול הנשי יש פחות אגו

פרץ מספרת שבכל מהלך הקריירה שלה ביצעה תפקידים הנתפסים כגבריים. עוד כשעבדה באינטל הסתובבה בשטח עם מפות ושרטוטים, חישבה קואורדינטות וקבעה היכן לחפור. חזותה הצעירה לא מנעה ממנה לנהל קבוצות עובדים - שרובם גברים המבוגרים ממנה "שעשו דבר או שניים בחיים", כהגדרה. "אני לא פוחדת מעבודה קשה, כיתות רגליים והבעת דעה. וגם כשדברים נראים בלתי ניתנים להשגה - אני נלחמת להשיגם ולהגשים את מטרתי", היא מדגישה.

האם את מרגישה שיש הבדל בין ניהול גברי לניהול נשי?

"אני חושבת שהניהול הגברי הוא יותר מושפע אגו. מאצ'ואיזם שכולל: אני יודע, אני מבין, אני המנהל. בניהול הנשי יש פחות מזה. מנהלות לרוב לא חוששות לשאול שאלות, להתייעץ, להגיד: אני לא יודעת וצריכה ללמוד ולדעת יותר. כמי שעבדה תחת גברים ותחת נשים אני מודה שאני מתחברת יותר לניהול הנשי, שמבין שאנחנו לא יודעים הכל ושכדאי לשמוע גם את העובדים. ייתכן שכיוון החשיבה שלהם יוביל אותנו להצלחה גדולה יותר".

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם?

"להמשיך להראות ולהמחיש שנשים יכולות להצליח בכל תחום ובכל תעשייה. אנחנו באמת שוות בין שווים ויודעות לעשות הכל בדיוק כמו גברים. אני גאה לעבוד בחברה כמו דיגיקי שיודעת להעצים את הנשים ולתת להם במה. שרואים בנו שוות בן שוים ולא חוששים מתגובות הקהל. בדיגיקי לראשונה פגשתי בנשים בדרגות מאוד בכירות, שלא מרגישות שונות או יוצאות דופן , אלא חלק מן השווה.

זה צריך להתחיל בחינוך בבית, להמשיך בחינוך בבית הספר ולחלחל גם לתקשורת, כמו הכתבה הזאת והמוסף הזה שממחישים שנשים מסוגלות להצליח מאוד. לשמחתי כבר אפשר לראות שינוי: בעולם האלקטרוניקה מתחילים לראות יותר ויותר נשים. נשים מתחילות להתברג בכל תחום וצריך לתת להן את ההזדמנות".

עד כמה את נדרשת להתמודד עם שאלת האיזון בין בית לעבודה?

"בכל יום ובכל שעה. בכל פעם בה אני טסה לחו"ל במסגרת העבודה מישהו מעלה את השאלות: מי עם הילדים? ואיך עוזבים ילדים קטנים? אבל כמו שיש להם אמא - יש להם אבא. שנינו נותנים אחד לשנייה את היכולת להתקדם ולפתח את עצמנו בעבודה. תמיכתם של בן זוגי ושל המשפחה שמסביב היא מהסיבות הגדולות להצלחתי. הייתה תקופה בה הוא יותר קידם את הקריירה שלו - ואז המשפחה עזרה לי יותר עם הילדים וכיום אני העסוקה יותר מבין שנינו - אז המשפחה עוזרת לו".

מהם מקורות ההשראה שלך?

"היו כאלו שנתנו השראה חיובית וכאלו שנתנו השראה שלילית. במהלך הקריירה הסתכלתי על מנהלים מסוימים ואמרתי לעצמי שלא כך אני רוצה להיות, ויש כאלו שעשו לי חשק להידמות להן. לינדה ג'ונסון, Executive VP, Sales Managers & Operations מהמנהלות הבכירות במטה Digi-Key היא מקור השראה כי היא אדם מאוד צנוע ועניו המדבר עם סובביו בגובה העיניים, לא משנה מה מיקומם ההיררכי. היא גם מיטיבה לשלב בין בית לעבודה. יש לה משק, היא קמה בבוקר מוקדם מתפעלת את המשק ולאחר מכן באה למשרד עם חליפה ועקבים".

והחזון לעתיד?

"להמשיך להתקדם ולנהל עוד קבוצות ועוד מדינות במסגרת Digi-Key, בה אני מאמינה מאוד ורואה את עצמי גדלה בה. להיות בעשייה, להתפתח, לפתח את החשיבה ולהיות מקור השראה לסובביי".

ת.ז.

ליבנת פרץ - מנהלת סניף Digi-Key ישראל
גיל: 40
מצב משפחתי: נשואה + 3
מקום מגורים: פתח תקווה.
השכלה: תואר ראשון בהנדסת תעשייה וניהול, תואר שני במנהל עסקים.
תחביבים: ספורט.
מוטו ניהולי: השמיים הם לא הגבול, הם רק נקודת הזינוק.

האסתטיקה של ההצלחה

תכשירים איכותיים מבוססי מחקר וטכנולוגיות מתקדמות המיועדים למגוון עצום של בעיות עור קידמו את יצרנית הקוסמטיקה הישראלית 'כריסטינה' לאימפריה שהיא כיום. הכירו את **מרים זהבי** - האישה המצליחה ורבת ההשראה העומדת מאחורי המותג | דניאל דותן, מוגש מטעם חברת כריסטינה

סיפור ההצלחה של חברת כריסטינה הוא גם סיפורה של האישה העומדת מאחורי אחד ממותגי הקוסמטיקה הישראליים המצליחים, מרים זהבי עצמה ועלייתה הפנומנאלית לפסגה בעסקים ובחברה כאחד. זהו מבט מרתק על מה שהביא אישה אחת להקמה של אימפריה קוסמטית המבוססת על מוצרים המספקים מענה מקיף למגוון בעיות ומצבי עור שונים.

זהבי עוסקת בתחום הקוסמטיקה למעלה מ-50 שנה. היא התאהבה בתחום האסתטיקה כבר בילדותה, ולא היה לה ספק שתעסוק בתחום כשתגדל. היא התקבלה לאקדמיה לקוסמטיקה ולכימיה קוסמטית בצרפת, ולאחר שסיימה את הלימודים היא עבדה במשך שנים כקוסמטיקאית במקביל לכך שהמשיכה ללמוד ולבצע הכשרות בתחום כל הזמן.

"השתלמתי בתחומי הדרמטולוגיה והפלסטיקה אצל מיטב המומחים בארץ ובעולם", אומרת מרים זהבי, "לאחר שהבנתי לעומק את כל הקשור למבנה וצרכי העור והדרכים הטובות ביותר לטיפול, התחלתי לחשוב על פיתוח תכשירים מתאימים".

בשנת 1982 הקימה זהבי יחד עם יוסף בעלה את חברת הקוסמטיקה "כריסטינה" שפיתחה ושיווקה תכשירי קוסמטיקה איכותיים ובטוחים לטיפול בעור ובבעיות עור מגוונות. החברה גייסה צוות מקצועי מומחה לפיתוח המוצרים והקימה מפעל ייצור בפתח תקוה.

החברה צמחה עם השנים ורשמה הצלחה מרשימה וניכרת. מפעל "כריסטינה" כיום נפרש על פני שלוש קומות בשטח של כ-2000 מ"ר, מעסיק 70 עובדים ומייצר למעלה מ-350 מוצרים המשווקים ל-57 מדינות ברחבי העולם, ביניהן: ביניהן ארצות הברית, רוסיה, מונגוליה, סין, צרפת, ספרד, קוריאה, יפן, ברזיל, אוסטרליה ווייטנאם. עשרות עובדים נוספים מועסקים על ידי החברה בישראל ובחו"ל.

ניהול פיננסי של חברה מצליחה בעולם אינו מצריך ידע בקוסמטיקה בלבד, ההיבט הניהולי פיננסי-אסטרטגי מחייב ידע אדיר וחוש עסקי מפותח.

"להתאפס בפסגה המקצועית והעסקית לא היה פשוט. אבל להישאר שם, זה היה אתגר של ממש", אומרת מרים זהבי, "אתה צריך להוכיח את עצמך יום יום ולשמור על הסטטוס והמעמד הזה. וזה גם המוטו שלי - אני תמיד אומרת שצריך לשאוף, להתמיד, לא לוותר ולהצליח".

מלבד תפקידה כנשיאת המפעל המצליח כריסטינה, זהבי מכהנת כעורכת הראשית של המהדורה הישראלית של מגזין "לה-נובל אסתטיק", מגזין הקוסמטיקה הגלובלי המקצועי המוביל בתחומו. היא נבחרה על ידי המגזין, המתורגם ל 30 שפות, לאשת השנה בתחום הקוסמטיקה לשנת 2014. השופטים נימקו את בחירתה של זהבי בתחרות היוקרתית בגין המקצועיות שהיא מפגינה ומובילה והעברתו לדור הבא של אנשי המקצוע וכן תרומתה הגדולה בפיתוח מוצרי קוסמטיקה חדשים.



מרים זהבי

צילום: שלומי ארביב

מה תורם לדעתך להצלחה העולמית של החברה והמפעל?

"אני מאמינה שההתמקדות וההתמקצעות שלי בתחום הקוסמטיקה לעומקי עומקיו לאורך לכל אורך השנים וגם היום, מהווה חלק גדול מההצלחה. אני לא זוכרת את עצמי עושה משהו שונה מקוסמטיקה וכימיה קוסמטית. לאורך כל השנים תמיד השתלמתי בתחום בכל רחבי העולם, עד היום אני מוזמנת להרצות בו בכל העולם, מהרצאות בפקולטות רפואיות ועד לאקדמיות לקוסמטיקה וסמינרים שונים. זכיתי במעמד מאוד מכובד בעולם בקוסמטיקה, ואני גאה על כך, אין ספק שזה גם בזכות עבודה והתמדה לעורך כל השנים. בנוסף לכך, מינינו לפני כ- 20 שנה את תומר הבן שלנו לניהול החברה וזו הייתה החלטה חכמה ומוצדקת. תומר מנהל את החברה בהצלחה רבה, ולקח אותה למקומות שלא חלמנו עליהם".

מהיכן ההשראה שלך, לעבוד קשה, לא לוותר ולהצליח?

אני בת להורים שעברו את השואה. נולדתי בגרמניה והוכרתי על ידי ממשלת גרמניה במעמד של ילדות אבודה וזהות שאולה. את העוצמה וההשראה שאבתי מההורים שלי ועשיתי הרבה מזה לכבודם, אני מספרת עליהם במסגרת תוכנית 'זיכרון בסלון', ועורכת מפגשי 'זום' בכל העולם כדי לזכור ולא לשכוח".

ואת פועלת רבות לטובת קידום נשים?

"כן. תמיד דאגתי לקדם את מעמדן של קוסמטיקאיות בארץ ובעולם וזכיתי על כך בהרבה פרסים. זה איפשר לי להכיר את האנשים המלומדים בעולם בתחום. עד היום אני נהנית לטפל במטופלות שלנו שמגיעות אלינו כבר שלוש דורות. וזה סיפוק מאוד גדול עבורי.

מה ההבדל לדעתך, בין ניהול נשי וניהול גברי?

"אני מאמינה שגם לגבר וגם לאישה יש תכונות מתאימות לניהול. ברור שכל אחד מהם צריך להוכיח את היכולות שלו והכישורים הנדרשים. נשים שונות מגברים מבחינה פיזיולוגית ונדרש מהן הרבה יותר מאמץ להגשמה עצמית, אבל זה אפשרי".

מהו הקונספט הניהולי שלך?

"ידעתי ליהנות במעמד שלי, להציג את עצמי בצורה הכי נכונה. מעולם לא הצנעתי את ההצלחות שלי, והכי חשוב, הייתה לי משענת של בעל תומך ושותף לחיים".

מה החזון והחלומות שלך לעתיד?

"החזון האישי שלי הוא כל מה שאני עושה ואני שמחה וגאה בתוצאות. גם החלום שלי הוגשם לאחרונה - כשעליתי ארצה עם ההורים גרנו ברחוב החרמון 42 בתל אביב. בכל פעם שהיינו עוברים בשדרות רוטשילד הייתי מסתכלת על הבניין שבמספר 49 והוא תמיד נראה לי כמו ארמון שבו גרה נסיכה יפה. הבן שלי תומר הגשים לי חלום". ופתח ממש שם, ברוטשילד 49 את בית כריסטינה - מקום שבו כל אחד ואחת יוכלו לחוות את כריסטינה מקרוב וליהנות מהידע והניסיון שצברנו במהלך השנים. בבית, מתחם סקין בר - ראשון מסוגו בארץ, לטיפולי פנים קצרים וממוקדים, וחדרי טיפול, לטיפולים קלאסיים.

ת.ז.

מרים זהבי - נשיאת חברת כריסטינה, עורכת ראשית של המהדורה הישראלית של מגזין "לה-נובל אסתטיק", מרצה ומעבירה הכשרות קוסמטיקה ברחבי העולם.
מקום מגורים: גבעתיים.
השכלה: לימודים והכשרה באקדמיה לקוסמטיקה ולכימיה קוסמטית בצרפת.
תחביבים: לבלות עם הילדים והנכדים, ולטייל בעולם.
אישה מעוררת השראה: שתי נשים שהיכרתי אישית - הלנה רובינשטיין ושאנל אשר בנו את עצמן עם המוון תעוזה שכל וחריצות בתחום הקוסמטיקה. בפוליטיקה: מרגרט תאצ'ר, אנג'לה מרקל וגולדה מאיר.

תופרת החופשות שמתרגמת חלומות למציאות

מתפקידה כאחות בבית חולים התקדמה **עומר עומר** לקריירה מקצועית בתחום התיירות עד לתפקידה הבכיר כיום כמנכ"לית תיירות פנים ויוצאת באינטרנשיונל תיירות. את הרגישות והגישה האנושית והאכפתית שלה היא רותמת לכל אורך הדרך, להגשמת חלומות הנופש של הלקוחות | דניאל גל, מוגש מטעם אינטרנשיונל תיירות

קיץ 2000. בסוף יום עבודה חם במיוחד, אספה עומר עומר (שם פרטי ושם משפחה זהים) את בתה והן נסעו לכיוון ביתן. באחד הכבישים המהירים הגיח אופנוע משום מקום וחלף על פניהן במהירות. שניות לאחר מכן, נשמעו חריקות בלמים ולאחריהן רעש מחריש אוזניים. עומר ידעה כי מדובר בתאונה קשה. מבלי לחשוב פעמיים היא עצרה את הרכב בשולי הכביש וזינקה החוצה מהמכונית אל זירת ההתרחשות.

"עוד הספקתי לבקש מהבת שלי שתביא לי את כפפות הלטקס והמספריים מתא הכפפות", עומר נזכרת, "על הכביש שכב רוכב האופנוע ולא זז. ניסיתי לדבר איתו ולהחזיק אותו בהכרה בזמן שעטיתי את הכפפות וזיהיתי את הפציעות שלו. הבחנתי בדימום מאסיבי מהעורק הראשי בירך". עומר גזרה במהירות את מכנסי הג'ינס של הפצוע והכינה חוסם עורקים. התושייה והידע הרפואי שלה הצילו את חייו של הרוכב הצעיר.

"עבדתי במשך שנים כאחות במחלקת ניתוחי חזה בבית חולים אסותא ולאחר מכן באיכילוב ואני תמיד מקפידה שיהיו לי כלים לעזרה ראשונה במכונית", אומרת עומר, מנכ"לית תיירות פנים בחברת אינטרנשיונל תיירות, "עד היום אני בין הראשונים להגיש עזרה בכל אירוע רפואי פתאומי, הידע הזה הוא מתנה וצריך להשתמש בו".

מדוע אם כך, לא המשכת בתחום?

"הילדים שלי היו קטנים והעבודה כאחות דרשה משמרות ארוכות, לרוב משמרות לילה, זה לא הסתדר עם גידול הילדים".

תיירות זה הרבה יותר מלמכור נופש

עומר הגיעה אל עולם התיירות במקרה, כשהיא החליטה לוותר על עבודתה כאחות ולחפש תחום מקצועי אחר, וגילתה תחום מקצועי מרתק ומאתגר. "לבעלי היו שתי חברות באותם הימים - סניף של 'צבר תיירות' וסניף של כיתת לימוד מחשבים. הוא הציע שאקח חל"ת, אנהל את הסניף של 'צבר' ואתנסה בתחום התיירות, בזמן שהוא יתמקד בניהול כיתת המחשבים", היא מספרת.

"התאהבתי בתחום כבר בהתחלה. עברתי הכשרה מקצועית, הוצאתי תעודת מומחית לתיירות פנים ממשרד התיירות והמשכתי לנהל את סניף 'צבר תיירות'".

מהו הקסם שמצאת בעולם התיירות?

"תיירות זה הרבה יותר מ'למכור נופש'. כשעושים את זה טוב ובאופן מקצועי, לומדים את הלקוח ואת רצונותיו ומתאימים לו את החופשה המושלמת בתפירה אישית, זה ממש להגשים חלום. כשאני רואה את החיוך על פניהם של לקוחותינו מהחוויה שארגנו עבורם, זה תמיד משמח ומרגש מאוד".


עומר עומר

צילום: ניא הכט

מהי פעילותך בחברת אינטרנשיונל תיירות כמנכ"לית תיירות פנים?

"בשנת 2005, לאחר שצברתי ניסיון רב בתחום, עברתי לאינטרנשיונל תיירות ואני משמשת כמנכ"לית תיירות הפנים בחברה. התפקיד כולל תחומי אחריות רבים: סגירת חוזים מול המלונאים, טיפול בקווי אשראי, תפירת חבילות עם מנהלי תיקי הלקוחות, פגישות אסטרטגיות עם לקוחות ועוד. החברה, בבעלותם של זאב הורן ורפי שלף שהוא גם מנכ"ל תיירות נכנסת, מתמחה בהוצאת תיירים ישראליים לחו"ל ובין הלקוחות שלנו נמצאים הארגונים הגדולים בישראל. בנוסף, אנחנו מארגנים כנסים בארץ, אירועי חברה ונופש בחו"ל לאנשים פרטיים. אני פועלת להרחבת החברה כל הזמן על ידי גיוס מנהלי תיקי לקוחות פתיחת סניפים ועוד. חשוב לי שהחברה תתפתח ותגדל".

האם את מרגישה שיש הבדל בין ניהול גברי לניהול נשי?

"כן ודאי. כמנכ"לית אישה אני מונעת מתוך אינטואיציה, קבלת ההחלטות שלי נעשית על ידי תחקור מעמיק ולא מונעת מתוך אגו. המרפקים שלי פחות 'קשוחים' אבל זה לא עושה אותי חלשה, להיפך. אני מגיעה לאותם הישגים כמו גברים, רק בדרך של נועם, הקשבה וחיוך. למדתי גרפולוגיה ואני משתמשת בזה בעבודה, גם עבור בחינת עובדים ומנהלים חדשים".

ת.ז.

עומר עומר - מנכ"לית תיירות פנים ויוצאת אינטרנשיונל תיירות

מצב משפחתי: נשואה + 3.

מקום מגורים: ראשון לציון.

השכלה: בית ספר לאחיות, קורס תיירות פנים.

תחביבים: אוהבת מאוד מוזיקה וקריאה, בעיקר ספרי אוטוביוגרפיה.

התנדבות: טיפלתי בעבר בילדי מהגרים.

מוטו ניהולי: קבלת האחר, הקשבה, פרגון והעצמה לעובדים - הם ההון היקר ביותר של הארגון.

אישה מעוררת השראה: פלורנס נייטינגייל, פרידה קאלו וגולדה מאיר.

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם בשוק העבודה לתפקידי ניהול?

"אני חושבת שצריך לקיים הכשרות ולימודים ייעודיים לנשים כדי לפתח אותן יותר ולתת להן כלי ניהול מקצועיים. החלום שלי הוא לפתוח בית ספר לניהול לנשים בלבד ולהוביל את הקונספט הזה: להעניק להן מהידע שלי, מהסיפור האישי שלי ואיך שהתקדמתי בעצמי. הייתי רוצה להעניק לנשים כלים כך שיוכלו לעשות זאת גם הן. אני מאוד מעריכה נשים, ולא פחות גברים מצליחים. בעלי הוא עורך דין מצליח ואני גאה בו מאוד".

עד כמה נדרשת להתמודד עם שאלת האיזון בין הקריירה והחיים האישיים?

"על מקצוע האחות ויתרתי לטובת גידול הילדים. בקריירה שלי בתחום התיירות, נעזרתי רבות בחמותי המדהימה שעזרה לי מאוד עם הילדים. זכיתי גם לבעל תומך שסייע לי לעבור הסבת קריירה ולהגשים את הקריירה המקצועית שלי".

והחלום לעתיד לבוא?

"אחת המטרות שלי היא להגיע לתפקיד ציבורי: מנכ"לית משרד התיירות. אם אמצא את הדלת אהיה שם כדי להיכנס ואפעל כדי לקדם ולהשפיע".

ניהול הכסף ברגש ובחוכמה

מאיהלי סטמקר מבצעת עבור לקוחותיה תכנון פיננסי לצמיחה כלכלית שעובר דרך כל שלבי החיים, במטרה להשיג את היעדים והמטרות שלהם. לדבריה, "הרגש הוא חלק בלתי נפרד מההחלטות הפיננסיות שלנו וצריך לדעת לשלב אותו באופן נכון ומושכל" | דניאל גל, מוגש מטעם מאיהלי סטמקר



מאיהלי סטמקר

צילום: גיא הכט

ת.ז.

מאיהלי סטמקר - מתכננת פיננסית מוסמכת CFP, עוזרת אישית למנכ"ל של חברה ציבורית גלובלית

גיל: 53.

מצב משפחתי: אמא ל-3.

מקום המשרד: גבעת שמואל

השכלה: סיום לימודי תואר ראשון באוניברסיטה הפתוחה פסיכולוגיה. קורס אימון אישי, ייעוץ ואימון לכלכלת המשפחה, תכנון פיננסי CFP עם הסמכה בינ"ל.

תחביבים: קריאה, טיולים, הרכבות, ציור, ובילוי עם חברות הנשמה שלי.

מוטו ניהולי: הצעדים הקטנים מובילים למימוש החלומות הגדולים.

אישה מעוררת השראה: רות ביידר גינזבורג - שופטת בימ"ש העליון בארה"ב, שיצרה עולם טוב יותר.

מאיהלי סטמקר מסייעת ללקוחותיה בתכנון פיננסי נכון וחכם שילווה אותם לאורך כל הדרך, מהווה ועד לאריכות ימים. היא עוברת יחד איתם על כל הנכסים שבבעלותם, החל מהכסף בעו"ש ובתוכניות חיסכון, דרך קרנות השתלמות ופנסיות, ביטוחים, תיקי השקעות, נכסים, ועד להתחייבויות ועושה קודם כל סדר במה שיש. "לפני שמתחילים לבצע שינויים, צריך לדעת מהי המציאות הפיננסית שלך נכון לכרגע", אומרת מאיהלי ומציינת כי הנושא הפיננסי הופך למורכב יותר ככל שמתבגרים. "המטרה היא שיהיה לנו מספיק כסף לגיל הפרישה כך שנוכל להמשיך לחיות ברווחה ובכבוד עד לשיבה טובה".

את דרכה המקצועית החלה מאיהלי כפקידה בבנק ומשם התגלגלה לתפקידים אדמיניסטרטיביים עד לתפקיד עוזרת אישית למנכ"ל של חברה ציבורית גלובלית, שם צברה ידע וניסיון ניהולי רב. במקביל, היא למדה אימון אישי וייעוץ לכלכלת המשפחה ועסקה בכך מספר שנים. כשגילתה את השינוי שהיא מצליחה לחולל בקרב לקוחותיה בתחום הפיננסי בזכות הליווי שלה, החליטה להרחיב את היריעה, פנתה להכשרה מקצועית מעמיקה ב-BDO והוסמכה כמתכננת פיננסית CFP בהסמכה בינלאומית מטעם FPAI בישראל (מייצגת FPSB הבינ"ל).

כיום מאיהלי עורכת תכנון פיננסי מעמיק ללקוחות פרטיים, ומעבירה הרצאות וסדנאות לתכנון פיננסי בחברות ובארגונים שונים.

יוצרים מפת דרכים פיננסית עתידית

"תכנון פיננסי כולל את כל ההיבטים הפיננסים של האדם לטובת יצירת 'מפה עתידית' עבורו", מסבירה סטמקר את מהות התכנון הפיננסי. "אנו מאתרים את כל התחומים הפיננסיים בחייו של הפרט, קרי - ניהול שוטף, ניהול סיכונים, הצבת יעדים ומטרות, תוכניות חיסכון, השקעות ונכסים, טיפול בנושא הפנסיוני, ייעוץ בענייני מיסוי, העברה בין-דורית, ועוד, ומספקים בעצם 'מבט על' הוליסטי לכל התחומים הפיננסיים שלו ושילובם יחד כדי שיוכל להשיג את היעדים והמטרות שהציב".

כישרונה של מאיהלי מתבטא בשאילת השאלות הנכונות והמדויקות בראייה נרחבת ובהקשבה למסרים של הלקוח ולסאבטקסט שלהם. כל אלה בשילוב אמון מלא ביכולותיהם של לקוחותיה לעשות שינוי, מאפשרים לה לספק מענה מדויק ומותאם לאג'נדה שלהם.

"התשובות שלהם פותחות בפניי ערוצים רבים ופתרונות שיסייעו להם לחסוך ולייצר שקט", היא אומרת, "הרגש משולב חזק מאוד בכסף וצריך לדעת לשלב את הרגש יחד עם החלטות אובייקטיביות שיגנו עליהם מבחינה כלכלית, ואת זה נעשה יחד".

אילו יתרונות מספק תכנון פיננסי?

"כשהולכים ליועץ השקעות לדוגמה, הוא רואה לנגד עיניו את מקסום התשואה, מתכנן פיננסי רואה הכל. הוא מעין One Stop Shop לכלל הנושאים הפיננסיים בחייו של הלקוח וטיפול בכולם. אני מגדירה ביחד עם הלקוח את המטרות והיעדים שלו לטווח הקצר, הבינוני והארוך ואנו פועלים יחד להשגתם. אני עובדת גם עם לקוחות בני 70, ומדהים לראות עד כמה ניתן לעשות גם בגיל הזה ואפילו לאחר מכן, וכמה שהתכנון הפיננסי מייצר להם שקט".

למה אין להם שקט?

"בדיוק מהסיבה שאין גורם אחד שרואה את התמונה המלאה ומטפל בכל הנושאים הפיננסיים. רק מתכנן פיננסי יכול לעשות זאת. אנחנו מטפלים בכל מבלי להזניח אף תחום. זה חיוני, כי הכל משפיע על הכל".

מה מושך אותך במקצוע התכנון הפיננסי?

"אני רואה זאת כזכות לעסוק במקצוע הזה, כי הערך שאני נותנת לאנשים הוא אחר. זהו תחום מאוד חשוב וקריטי והוא גם יצירתי. בסופו של דבר, אני נוגעת יותר באנשים ובסיפור שלהם מאשר במספרים ועוזרת להם להציב זרקור על עצמם ועל המטרות החשובות להם תוך שאני מלווה אותם יד ביד בדרך להשגתן. אני עובדת עם קאדרים של יועצים מקצועיים נוספים כמו למשל יועצי השקעות, יועצי משכנתאות ומימון, יועצים פנסיוניים ועוד, כדי שיתנו מענה לפרט באופן המדויק לפרופיל שלו".

מהם האתגרים המקצועיים והניהוליים המשמעותיים ביותר שאיתם את מתמודדת?

"מצאתי את עצמי לא אחת בודדה במערכה, אבל זה נבע מחוסר ההיכרות שלי עם קהילות תומכות וזה מאוד משפיע. הקהילות שהצטרפתי אליהן מהוות לי כתף ויש שם המון הדרכה וליווי".

האם לאורך דרכך המקצועית נתקלת בקשיים בשל היותך אישה ובתקרות זכוכית?

"אני חושבת שרוב הקשיים שלי היו עם עצמי, אני הייתי 'תקרת הזכוכית' של עצמי. זה נבע מאמירות שאת שומעת בילדותך ובלי לשים לב את מטמיעה את 'הסיפור' על מקומן של נשים בעולם. מה שעשיתי לשינוי התסריט שהיה לי בראש הוא לאמץ אמונות חדשות ומעצימות יותר".

מה לדעתך יש לעשות כדי לסייע לנשים להתקדם בשוק העבודה?

"השכלה פורמלית וא-פורמאלית יסייעו לנשים כבר מגיל צעיר, להבין מה הערך שלהן ועד כמה השילוב שלהן בכוח העבודה, מהותי וחיוני לחברה".

עד כמה נדרשת להתמודד עם שאלת האיזון בין בית לעבודה?

"ההתמודדות הייתה ועודנה, כל הזמן. גם כשהילדים היו קטנים וגם עכשיו כשהם בגירים. למדתי שהאיזון צריך להיות קודם כל עם עצמי, וכך אנהל בהצלחה את האיזון ביתר תחומי החיים שלי".

מהו החזון שלך לעתיד?

"הייתי רוצה לייצר עולם טוב יותר באמצעות מתן ערך מלא בתחום הפיננסי שהוא כל כך קריטי. להגיע לכמה שיותר בתי אב ובמיוחד נשים ולאפשר להן להגשים את עצמן מבלי שההיבט הפיננסי יעכב אותן. אני רואה את ההשפעה שלי כמו מגדל של כוסות שמפניה, ממלאים את הכוס הראשונה והמשקה זולג לכוסות האחרות וממלא את המעגלים הבאים".

"לא צריך לרוץ כל הזמן, צריך גם לדעת להרפות"

"רפואה אסתטית היא מקצוע בו כל הזמן צריך לזכור שנותנים טיפול רפואי יחד עם שירות. המגיעים אליך הם לא רק פציינטים, הם גם לקוחות, זה סוג של רפואת פנאי", אומרת ד"ר **להבית אקרמן** ומספרת כיצד מקימים רשת מרפאות תוך כדי גידול ארבעה ילדים | אסף לבנון, מוגש מטעם מרפאות ד"ר להבית אקרמן


להבית אקרמן

צילום: אלון שפרנסקי

ת.ז.

ד"ר להבית אקרמן - יו"ר החברה הישראלית לכירורגיה דרמטולוגית
תפקיד: מומחית לרפואת עור ובעלים של רשת קליניקות לרפואת עור אסתטית
גיל: 52.
מצב משפחתי: נשואה + 4.
מקום מגורים: גבעת שמואל.
השכלה: ד"ר ברפואת עור.
תחביבים: טיולים משפחתיים, ספורט.
מוטו ניהולי: לבד מגיעים מהר, יחד מגיעים רחוק.
אישה מעוררת השראה: כל אישה שמתעוררת בבוקר, מארגנת ילדים ויוצאת לעוד יום של ג'אגלינג מטורף בין בית, עבודה זוגיות וכדומה היא מבחינתי אישה מעוררת השראה.

לאחר שד"ר להבית אקרמן סיימה את לימודי הרפואה באוניברסיטת תל אביב ואת ההתמחות ברפואת עור בבית החולים בילינסון, היא הרגישה שהיא רוצה לשלב יצירתיות בעיסוקה ברפואה. מכיוון שזו לא בהכרח קיימת בכל תחום רפואי, נפל הפור על רפואה אסתטית. אז, לפני כמעט 20 שנה, המודעות לתחום הייתה מועטה והוא כמעט ולא נלמד במסגרת לימודי הרפואה. ד"ר אקרמן הפשילה שרוולים, השלימה את החסר ופנתה לעבוד במרפאות שונות, ביניהן יחידת הלייזר בבית החולים השרון. אחרי זמן מה הבינה שהיא רוצה לעשות את הדברים בדרך שלה. כך, במקביל לעבודתה הציבורית בשירותי בריאות כללית, הוקמה רשת של שלוש קליניקות פרטיות בהן היא וצוותה עוסקים ברפואת עור אסתטית ומציעים שלל טיפולים אסתטיים לא פולשניים ולא ניתוחיים. "מתחום שהיה בחיתוליו הוא הפך לכזה הנגיש לכל חלקי האוכלוסייה, כל הגילים וכל המגזרים. כל הזמן צריך ללמוד ולהשתפשף בו וגם לבוא עם ראש פתוח - כי אחרת אי אפשר להתקדם", היא אומרת.

כהמחשה לצורך ולתשוקה ללימוד המתמיד מספרת ד"ר אקרמן על בניית תוכנית העשרה ייחודית לרופאי עור עליה היא עמלה בימים אלו. "קולגות שלי ואני הגענו למסקנה שאין בעצם דרך טובה מספיק ללמוד את התחום הזה. אז הרמנו יוזמה ובנינו תוכנית מאפס, שמטרתה ללמד אותו בצורה רצינית ומעמיקה. זה כרוך בלוגיסטיקה רבה, כאב ראש אחד גדול, אבל זה חשוב".

אילו עוד אתגרים ניצבים בפנייך בעבודתך?

"זהו מקצוע בו כל הזמן צריך לזכור שנותנים טיפול רפואי יחד עם שירות. אלה שמגיעים אליך הם לא רק פציינטים, הם גם לקוחות. זו לא רפואת חובה, אלא סוג של רפואת פנאי, למי שמעוניין, לא Must, אלא יותר לייף-סטייל. מכך נגזר צורך ניכר בשיווק והתמודדות עם תחרות, כולל עם גופים שאינם בהכרח מחויבים לחוקי האתיקה הרפואית כמוני - מה שלצערי די נפוץ בתחום. כמובן שגם הנושא הכלכלי מאתגר - אני כבר לא רופאה שכירה שצריכה להיות אחראית רק על הפן המקצועי. עליי לנהל עסק בצורה הנכונה. האחריות רבה, כי העסק מפרנס 15 משפחות ועוד אין ספור קבלני משנה. רואה החשבון שלי כל הזמן אומר שלנהל את רשת הקליניקות שלי זה כמו לנהל סופר: יש כל כך הרבה סחורה וציוד. אין מחסור גם בתחרות ובלחצים, כשמנגד חובה לשמור על מקצוענות ורלבנטיות. זו אופרציה מורכבת מאוד".

האם לאורך דרכך המקצועית נתקלת בקשיים בשל היותך אישה ובתקרות זכוכית למיניהן?

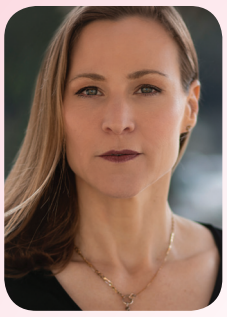
"פעם היה מדובר במקצוע גברי יותר, אבל כבר כשלמדתי רפואה כ-50% מהלומדים לצדי היו נשים. רפואת עור בפרט היא תחום מלא בנשים. אסתטיקה - עוד יותר. קשיים צצו מהמקום הפונקציונלי: הרי האישה היא זו שיולדת ובעקבות כך זקוקה לחופשת לידה. מסורתית, נשים נתפסות כמגדלות המשפחה ומצפים מהן ולא מגברים לעצור הכל כדי ללכת להוציא את הילדים מהגן. הקולגות הגברים שלי נוסעים כל הזמן לחו"ל להרצאות ולכנסים, בעוד שלי חשוב להיות בבית עבור ילדיי ואם אני עוזבת אותם - יש לי ייסורי מצפון. תמיד היה חשוב לי להיות מעורבת בכל פרט ושלב ובחייהם. אני חושבת שחלק גדול מהנשים הקרייריסטיות חוות את הדילמה והחיבוטים בין הנסיקה המקצועית לנוכחות בחיי היומיום של הילדים. לצערי, אין לי פתרון קסם לכך. המצב אמנם לא זה שהיה לפני 20-30 שנה אבל בפועל עדיין האישה נתפסת כזו שצריכה לעשות את הג'אגלינג המטורף בין בית לקריירה. מאז ומתמיד הלו"ז של הקליניקות נקבע אצלי לפי ההסעות לחוגים. אין מסיבה בגן שפספסתי. בן זוגי הוא שותף מלא לדרך. איתו גידלתי ארבעה ילדים ובניתי עסק. זה לא היה יכול לקרות בלעדיו. היינו זוג צעיר עם משכורת של איש קבע והוא נתן לי את הגב והאמונה הדרושים כדי להתקדם ולהתפתח".

הגעתי לנקודה שאני מרוצה ממנה

ד"ר אקרמן מזהה את שורשיי יזמותה בבית בו גדלה, "בית שמאוד דוחף קדימה", לדבריה. "סבתא שלי הייתה ניצולת שואה. היא הייתה פעילה בפרטיזנים והבריחה יהודים. כשהגיעה לישראל הקימה משפחה מאפס ובנתה קריירה עשרות שנים לפני שקריירה לאישה הייתה דבר מובן מאליו. אמא שלי עשתה דוקטורט תוך כדי גידול ארבעה ילדים. האימרה שלה היא שהכל אפשרי - אבל לכל דבר יש מחיר ולכן על כל אחד לעשות את שיקוליו. כך שגדלתי בבית הדוגל בשוויון ומעודד אותך לא לוותר לעצמך. אולי לכן אני לוקחת על עצמי הרבה כל כך. עבדתי קשה מאוד במשך 15 שנה והגעתי לנקודה שאני מרוצה ממנה. מצד אחד אני רוצה להמשיך להרגיש שאני בעשייה, בהתמקצעות ובהגשמה עצמית וכל הזמן להשתפר בפן המקצועי, אך מצד שני אני מרגישה צורך להגיד לעצמי: אוקיי, לא צריך כל הזמן לרוץ, צריך גם לדעת להרפות. כן חשוב לי להשקיע יותר בעשייה ציבורית. לכן בתקופה האחרונה אני גם עוסקת בפרויקטים של הנגשת רפואת עור לקהילה".

האם את מרגישה שיש הבדל בין ניהול גברי לניהול נשי?

"ברור. אם להכליל - נשים מנהלות הרבה יותר טוב. אני מאמינה שאם נשים היו מנהלות את העולם הוא היה נראה יותר טוב, עם פחות אגו ויותר רגישות. אני אוהבת נשים, מסתדרת איתן, יודעת לדבר איתן ורוב העבודה שלי היא איתן - בין אם כמטופלות או כעובדות. לנשים יש אינטואיציה ורוך, משהו בקטע הבינאישי. אישה באופן כללי היא יצור יותר מתוחכם מגבר. היא מסוגלת לעשות יותר דברים ביחד. בדרך כלל יש לה פחות אגו מגבר, ובניהול חשוב לא לעבוד עם האגו. כשצריך - לדעת להגיד לצד השני שהוא צדק ואתה טעית".















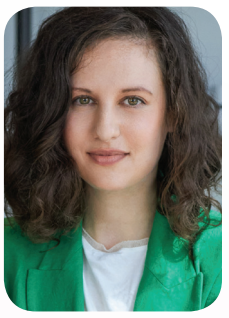




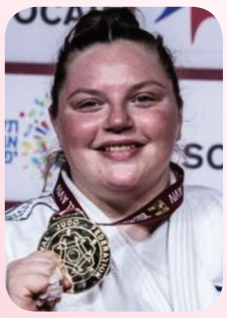
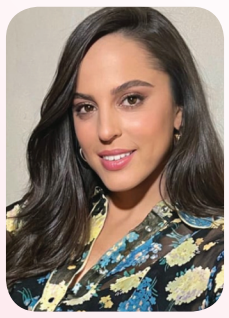













נשים מנהיגות

בישראל 2023 אין אף מגזר או עיסוק שנותר גברי לגמרי - הכירו את הנשים שניפצו סטריאוטיפים, נשות עסקים ישראליות פורצות דרך במשפט, ברפואה, בכלכלה, בנדל"ן ובענף הבנייה, בהייטק, במקצועות טכניים, באנרגיות מתחדשות ובעוד מגוון עולמות מרתקים - יום האישה 2023 - אנחנו על המפה!