

כלכליסט

צה"ל כוחות מילואים ברצועת עזה (צילום: אלכס קולומויסקי)

AD

הפיל שבחדר: אחרי 9 חודשי מלחמה, המילואים נכנסים לראיונות עבודה

מועמדים המשרתים במילואים
חוששים מצד אחד כי שירותם
יפגע בסיכוי להתקבל למשרה,
ומצד שני מעוניינים לברר כיצד
יתייחסו בארגון להיעדרותם;
המעסיקים נאלצים להתמודד
לראשונה עם שאלות בנושא
מדיניותם כלפי עובדים במילואים
כבר בשלבי המיון לתפקיד
מעין מנלה 12:11, 12.07.24

תגיות: מילואים גיוס עובדים
ראיון עבודה

היום, בזמן שמאחוריהם חודשי מילואים
רבים, וכאשר סבבים נוספים לפנייהם,
[מילואימניקים](#) שנמצאים בתהליכי חיפוש
עבודה מתלבטים האם לחשוף את
העובדה שהם בשירות מילואים פעיל בפני
מעסיקים פוטנציאליים. חלקם, למרבה
הצער, מחפשים עבודה מכיוון שפוטרו
אחרי שחזרו משדה הקרב. אחרים
מעוניינים לברר כיצד יתייחס מעסיק חדש
ל'היעלמותם' לצורך הגנה על המדינה
לתקופות ארוכות ולא ידועות.

"מעסיקים, עם כל הרצון הטוב והאהבה, ובאמת נראה שכולם מאוד מכבדים ורוצים לעזור, הם ירצו עובד שיעבוד. אני לא יודע מה יהיה איתי עוד חודשיים שלושה. מישהו שחזר עכשיו ויש לו עוד חודש חודשיים עוד צו, איזה מעסיק ירצה עובד כזה? אז אנחנו אומרים אם לא ישאלו אותי אני לא אפרט על זה יותר מדי כי זה יכול לגרוע מהראיון. גם ככה השוק במצב בעייתי", כך מספר יאיר ג'רבי, סטודנט שנה שלישית למדעי המחשב, המשרת בגולני במילואים ואשר מחפש כעת עבודה בתחום. כבר היה לו חוזה ביד והוא היה אמור להתחיל ב-8.10.23 אבל אז גוייס למילואים. מקום העבודה חיכה לו קצת אבל עקב התמשכות המלחמה - הודיעו לו שהם ממשיכים הלאה.

Promoted Links by Taboola **You May Like**

חסכת מעל 51 אלף ₪

בבנק? במקום שהכ...

כלכלה מעשית

[רק מה שמעניין - הצטרפו לערוץ כלכליסט בטלגרם](#)

והוא לא לבד. מחפשי עבודה שמשרתים במילואים ניצבים מול מצב חדש. מצד אחד הם רוצים לוודא שמקום העבודה יהיה כזה שבאמת מכיל את הצורך שלהם לצאת

למילואים ומצד שני, הם חוששים שמעסיקים יעדיפו עובדים [שאינם נדרשים לשרת](#). אבי לואיס, מהנדס בכיר בתעשייה ופעיל בלינקדאין שעוזר למחפשי עבודה, שיתף השבוע [הודעה ממילואימניק](#) אשר פוטר מעבודתו שבועיים לאחר שהסתיים שירות המילואים שלו. בעקבות ראיונות עבודה שלא צלחו הוא החליט לא להעלות את נושא המילואים יותר בתהליכי מיון למשרות.

"פנו אליי אינספור מילואימניקים במסגרת העשייה שלי בלינקדאין כדי לעזור למחפשי עבודה להם סיפורים אישיים וכואבים של פיטורים מעבודה, כולל בזמן שירות המילואים עצמה. חבר אחד שכבר 200 יום מצטבר סיפר איך הסטארט-אפ פיטר אותו כשהוא עוד בחזית ושלח עובדים לקחת ממנו את רכב החברה משטחי הכינוס. מן הסתם שלא היה לו פנאי או מצב רוח להילחם נגד ההחלטה. עוד חבר בחברה אחרת שבעצמו לא עושה מילואים סיפר שההנהלה החליטה שמעכשיו לא יגייסו מילואימניקים יותר, אז שיפסיק להגיש עבורם את קו"ח. כתוצאה מכך מתייעצים איתי מילואימניקים שחוששים לציין את השירות שלהם בקו"ח כי הם מבינים שזה עלול לפגוע בסיכויים שלהם להתקבל לעבודה", אומר לואיס.

המעסיקים גם הם נמצאים במצב בעייתי.
הם מתמודדים עם מצב כלכלי קשה, עם
שוק רווי מועמדים ועם יעדים שהם צריכים
לעמוד בהם. אחרי תשעה חודשי לחימה
גם העובדים שנשארים בעורף ונאלצים
לקחת על עצמם יותר על מנת להמשיך
ולהניע את עסקי החברות בהיעדר
חבריהם שבמילואים - שחוקים. המעסיקים
נאלצים לשלם מחירים ולקבל החלטות לא
פשוטות. "למרות שמדובר בנושא שלא
מקובל לדבר עליו בראיון עבודה, המלחמה
הביאה את השוק למצב שבו ארגונים
מתחילים 'לגשש' בראיונות אחר הנושא
מתוך רצון לגדר את הסיכון שבגיוס של
עובד חדש, שייאלץ להיעלם להם לתקופות
ממושכות בהמשך. אפשר להבין אותם, יש
ארגונים שבהם 15%-20% מכוח העבודה
נמצא בשירות וזה מקשה מאד על
התקדמות המשימות וההגעה ליעדים.

ישראל זקוקה לתעשייה ישראלית מתקדמת והכשרת הדור הבא |...

בשיתוף

מצטרפים להוט אנרג'י וחוסכים בחשבון החשמל | כלכליסט

בשיתוף

מצד המילואימנים, יש כאלה שנמנעים
לדבר על הצפי להמשך השירות
וההתייבבות שלהם בארגונים בהם עובדים



זיו אלרון

כבר שנים מתוך
חשש לתגובת
המעסיק, אז קל
וחומר שהחשש
הזה קיים ביתר
שאת לקראת הגעה
לראיון עבודה
בארגון חדש.

התחושה של המילואימניק תהיה שאם
הארגון לא תומך מלא בעניין, זה יהיה 'דיל
ברייקר' והמעומדות שלו תיפסל. מהסיבה
הזאת הוא עלול להסתיר או 'לרכך' את
השיח על הנושא, באם הוא יעלה", אומר
זיו אלרון פסיכולוג ארגוני ומייסד-שותף
בחברת אימ.טק.

עדי אורנשטיין, מנהלת משאבי אנוש
בחברת D-ID מספרת שהיא עוסקת בגיוס
כבר 15 שנה וזו הפעם הראשונה
שמועמדים 'מראיינים' אותה לגבי
המילואים. "הם שואלים שאלות כמו 'האם
יש לכם אנשים שהולכים וחוזרים
למילואים?'; 'איך הצוות מתמודד עם זה?'
ולמעשה הם שואלים 'האם יהיה לי נעים
לחזור לפה אחרי מילואים?'. פעם שאלו
יותר על תרבות כי בסך הכל כולם רוצים
לדעת שהאנשים נחמדים ושיהיה להם כיף
בעבודה, הם רוצים לבדוק את זה, אז היום
הם רוצים לוודא שלא יכעסו עליהם כשיש
עומס מכיוון שהם לא נמצאים בעבודה

אלא במילואים", היא אומרת. והשאלות שלהם מאוד ספציפיות. למשל, אחד המועמדים שאל "אם יש לי משמרת ב-8200 שנגמרת בבוקר - האם אצטרך לבוא לעבודה למחרת?"; אחר שאל אם במידה וייצא למילואים ארוכים האם ישתנה משהו במקום העבודה ואיך העובדים האחרים בצוות יתייחסו אליו.

"זה מאוד ברור שהם דואגים מה הולך לקרות. אני מצידי דואגת להראות שעשינו



עדי אורנשטיין מנהלת משאבי אנוש D-ID

מאמץ ועבודה עם המנהלים איך מתנהלים בתוך הדבר הזה כאשר יש לנו גם עובדים שעושים משמרות ב-8200 וגם לוחמים שיוצאים לתקופות וחוזרים לפעמים תוך שבוע שבועיים", היא אומרת.

למעסיקים אסור להעלות את נושא המילואים בתהליכי מיון לעבודה מכיוון שלפי החוק אסור להפלות בקבלה לעבודה על בסיס שירות מילואים. למועמדים מותר כמובן להעלות זאת מצידם וכאמור, עבור חלקם, זו דילמה של ממש. אביה טליאס, סמנכ"לית משאבי אנוש בחברת הפינטק אלטשר אומרת כי במידה ונושא המילואים

לא עלה מצד המרואיין בשלב ראיון העבודה, ברוב המקרים הוא עולה בתהליך המיון, בדרך כלל בשלב הסופי סביב חתימת החוזה.

"בסיטואציות שבהן המרואיין מציף את הנושא, לרוב הוא יעדכן בצורה עניינית על כך שיש לו צו גיוס עתידי או שהוא מגויס כעת, מבלי לשאול שאלות או לפתוח את הנושא לדיון. אני מניחה, שכמו שאנחנו כחברה מנרמלים את הנושא, כך גם מרבית המועמדים לא עושים מזה עניין, ופשוט בוחרים באיזה שלב הם ישימו את זה על השולחן. אנחנו לגמרי זורמים איתם בעניין הזה, כי מבחינתנו אין לזה שום השפעה על תהליך המיון ועל הסיכויים של אותו מועמד לקבל את התפקיד. מה שמכריע את הכף זה לגמרי שיקולים מקצועיים וענייניים כמו הכישורים הנדרשים לתפקיד, המקצועיות, הניסיון וההתאמה לתרבות הארגונית.



**אביה טליאס סמנכלית
משאבי אנוש אלטשר**

היה לנו מקרה אחד, שבו התחלנו תהליך גיוס עם עובדת שבעלה מגויס למילואים,

והיא אמא לשלושה ילדים. הרגשתי בשפת הגוף שלה במעמד ראיון העבודה שהיא לא

נינוחה. רק כשביקשתי ממנה לשתף אותי בתחושות שלה, היא שיתפה אותי בחששות שלה. היא דחתה מספר פעמים את מועד תחילת העבודה, הרגעתי אותו ואמרתי לה שזה בסדר ושנחנו מחכים לה.

מקרה נוסף שנתקלתי בו, הוא מועמד שהגיע אלינו להתראיין בזמן שירות מילואים וכשהוא מתמודד עם אובדן של שני חברי צוות ביחידה. הוא הגיע לראיון כשהוא במצוקה רגשית, ולא הסתיר את זה. הוא עובד היום בצוות העסקאות שלנו והוא אחד הגיוסים האחרונים שלנו בחברה. הוא כבר לא בשירות פעיל כרגע, אבל אני אף פעם לא יודעת מתי עובד יקבל צו גיוס, ואני גם לא מתעסקת בזה".

החברה קבעה מדיניות של גיוס לוחמים ומשרתי מילואים והחליטה שלא לגייס עובדים זמניים במקומם. "ברור לנו שאין לנו ולאף חברה אחרת רשות לנטוש את אנשי המילואים. אנחנו חייבים לעמוד לצידם של אנשי המילואים, גם אם זה אומר שנצטרך לעבוד יותר קשה כדי לשמור להם על המקום ולהבטיח שיהיה להם לאן לחזור", היא אומרת.

בחברת השבבים נובה לא התוו מדיניות בנושא גיוס אנשי מילואים כי בעיניהם אין צורך במדיניות כזו. "אנחנו מחפשים את

הטאלנטים הנכונים לחברה ואם הם במילואים אז נחכה להם", אמרת שרון דיין, סמנכ"לית משאבי אנוש בנובה. לדבריה, צוותי הגיוס לא הבחינו בשאלות מיוחדות בנושא המילואים שעולות במהלך ראיונות העבודה. "היו מועמדים שציינו שהם עומדים לצאת למילואים במועד מסוים, ויש מועמדים שמשתפים אותנו שהיו במילואים ויכול להיות שיגייסו אותם מחדש. מבחינתנו, אנחנו מתייחסים לזה כמו כל עובד. מקרה מעניין שקרה לנו היה עם עובד שהתחיל אצלנו תהליך גיוס בעודו בקבע. הממליץ בראיון הטלפוני היה המפקד שלו והוא אמר לנו שהוא מתכוון לגייס אותנו למילואים. זה כמובן לא עצר אותנו מלתת לו הצעה, והוא גויס לנובה ולמילואים במקביל. מאז הוא שוחרר והחל לעבוד בחברה", היא מספרת.

גם אם אין מדיניות כתובה ומוצהרת, ההחלטה לגבי היחס למועמדים בשירות מילואים פעיל היא החלטה ערכית, בדומה לגיוס עובדות בהריון. אלרון



שרון דיין סמנכלית משאבי אנוש בחברת נובה (צילום: בני גמזו-לטובה)

מעודד חברות לקבל החלטה לגבי מדיניותם כלפי מילואימניקים - ולשתף

אותה. "לאחר תשעה חודשי לחימה, ולאור השינוי החד במציאות הביטחונית בישראל בשנים הקרובות, הכולל הגדלה משמעותית של הצורך במשרתי ומשרתות המילואים, מעסיקים נדרשים לקבל החלטה לגבי מדיניות התמיכה בשירות המילואים - החלטה שמערבת שיקולים ערכיים בבסיס שלה. מצד אחד, מדובר בהחלטה לא פשוטה עם חסרונות מובהקים שכולנו מודעים להם, אך מנגד, חשוב גם להדגיש את העובדה שיש לה יתרונות ורווחים גדולים, כגון - שימוש דוגמה ומופת לעובדים, העמקת המחויבות לארגון של כלל העובדים (ובפרט של אנשי המילואים שעובדים בארגון), יצירת תדמית ארגונית חיובית כלפי חוץ ועוד.



שיר פורטל מנהלת תחום

הגיוס בחברת אטרה

Atera (צילום: לילך זמיר)

נכון שארגונים שהחליטו שהם תומכים בגיוס אנשי ונשות מילואים יפגינו זאת בפומבי כבר מהשלב הראשוני של השיח מול המועמדים.

באופן הזה תינתן

למועמדים האפשרות להרגיש רגועים ונינוחים ויוכל להיווצר שיח פתוח וחופשי על אופי וסוג השירות שלהם. מכאן כבר תוכל כבר להיבנות היערכות ארגונית טובה

ומדויקת יותר קדימה, לשלבי ההכשרה והכניסה שלהם לתפקיד וש תיקח גם בחשבון את תקופות השירות וההתייצבות שלהם לדגל", הוא אומר.

החשש של המילואימניקים הוא שימשיכו את תהליך הגיוס בלעדיהם, אומרת שיר פורטל, מנהלת תחום הגיוס של חברת אטרה (Atera). "אני נתקלת בהרבה מקרים בהם מועמדים המגיעים לראיונות עבודה מעלים את נושא שירות המילואים שלהם. הם שואלים שאלות כמו 'האם נוכל להתאים את עצמנו ללוחות הזמנים שלהם', או מביעים את חששותיהם האם יצליחו לעמוד בתהליכי ראיונות תוך כדי מילואים", היא אומרת.

החלטת החברה הייתה לנסות לקבל זאת בהבנה, בין היתר בגמישות מבחינת הזמנים והפניות שלהם לראיונות. "במהלך הראיונות קרה שחיכינו יותר משבוע בין ראיון לראיון כי הם היו שטח. צריך הרבה פעמים להרגיע אותם ולהגיד שאנחנו יודעים להתאים את עצמנו ומבינים את המצב", היא אומרת.