

שפי שפס

רק חמור אוהב פרדות

יש סיבות טובות יותר או פחות לפטר עובד, אבל יש דרכים יעילות יותר לעשות זאת - עם מכסימום רווח לכל הצדדי

במקרים אלה, ההתנגשות הרגשית היא בלתי נמנעת. הארגון מדגיש את חסרונות העובד ומתעלם מצדדיו החיוביים, ואילו העובד חסר תובנה כלפי מנהליו ומאשים את הארגון בהתנכלות. תהליך הפרידה מסתיים באקורדים גורמים ביותר.

הסיבות הרווחות לפרידה כיוזמת העובד:

● **שינוי כיוון תעסוקתי** - במקרים אלה מגיע העובד למסקנה שמיצה את עצמו, והוא מחליט לעשות שינוי בתחום עיסוקו או בסטטוס שלו (מעבר משכיר לעצמאי, למשל). לעיתים קורה הדבר לאחר שנים, שבהן השלים העובד את השכלתו תוך כדי עבודה, והוא נמרד מהארגון כדי לעבוד בתחום שלמד. תהליך הפרידה עובר בשקט ובשלו.

● **הצעת קידום או שכר גבוה יותר ממעסיק אחר** - במקרים אלה, התגובות הרגשיות מגיעות לשיא השפל. הארגון חש נכבד ונעלב, הופך פרנואיד מחשש לאיבוד "סודות האטום" והעברתם למתחרה, ומניב בנידוי ובתוקפנות. גם העובד אינו טומן ידו בצלחת. הוא מחפה על התחושה שאולי מכר את עצמו בנידוי עדישים, באמצעות ייחוס תכונות זדוניות למקום עבודתו.

● **אי שביעות רצון מן הסביבה הארגונית** - העובד עוזב את מקום עבודתו לא מסיבות של שכר או סיפוק מקצועי, אלא משום שדברים רבים בסביבה ובתרבות הארגונית אינם מתאימים לו ומפריעים לו. במקרים אלה צובר העובד זעם רב ונוטה להשמעות, תוך התעלמות מצדדים חיוביים במקום עבודתו, או מן העובדה שאולי הוא אינו מתאים לארגון.

אז מה ניתן לעשות כדי לצמצם נזקים?

- להכיר בעובדה שמפרידה היא תהליך רגשי קשה ומורכב, וכדי לעבור אותו בשלום יש לעשות מאמץ אקטיבי שלא להיגרר אחר עוצמת הסחף הרגשי.
- **הלפנים** שזהו מצב אמביוולנטי מאוד, שבו אין צדיקים ורשעים נמורים, אין מצנחים ומנצחים, ולטובת שני הצדדים כדאי שלא יהיו מובסים.
- **לזכור** שהעולם הוא עגול ומסתובב במהירות של 1666.7 קמ"ש, כך שאנשים שנמצאים היום משני צדי המתרס יכולים להימצא מחר באותו צד או בהיפוך תפקידים ומקומות.
- **להקפיד** לשמור, גם בעין הסערה הרגשית, על כבוד הדדי, ולא להיגרר למעשים או להתנהגויות הממייטות קלון על כבוד האדם.
- **להיות נדיב** - זה עולה קצת יותר בטווח הקצר, והרבה פחות בטווח הארוך.
- **לא לוותר**, למרות הכל, על אקט פרידה פרמאלי, ולו סמלי, כדי להיפרד בכבוד. זה חשוב לעובד העוזב, זה חשוב עוד יותר לארגון ולעובדים שנשארים. כדאי לערוך את אקט הפרידה תוך התייעצות עם העובד לפני אופי הטיקס המתאים לו.

ותיקה בנקב ישראלי גדול, המתהדר ברגישות חברתית גבוהה, כשהיא ממררת בבכי לאחר פיטוריה: "אני מבינה שיש גל פיטורים, אבל לקבל את הודעת הפיטורים במעטפה משליח זר ולא מפי המנהל שלי? על כך לא אמחל לעולם". שינויים מבניים או גיאוגרפיים - שינויים במבנה הארגוני היוצרים תפקידים חדשים ואו עובדים מיותרים, או העתקת מקום העבודה לאזור רחוק - שינויים שחלק מן העובדים אינו יכול או אינו מוכן לעמוד בהם. במקרים אלה נוטה ההתנהלות להיות רציונאלית, שכן מעורבים בה גורמים רגשיים מועטים.

● **אי שביעות רצון מביצועי העובד** - לא מדובר במקרים חריגים של פיטורים עקב התנהגות כבדנית או לא אתית מצד העובד, אלא במקרים שבהם לדעת הארגון אין העובד ממלא את תפקידו כראוי, או אינו עומד במסדר הדרושה.

במקרים של פרידת עובד עקב הצעת קידום או שכר גבוה יותר ממעסיק אחר, התגובות הרגשיות מגיעות לשיא השפל. הארגון חש נכבד ונעלב, הופך פרנואיד מחשש לאיבוד "סודות האטום" והעברתם למתחרה, ומניב בנידוי ובתוקפנות. העובד אינו טומן ידו בצלחת. הוא מחפה על התחושה שאולי מכר את עצמו בנידוי עדישים, באמצעות ייחוס תכונות זדוניות למקום עבודתו.

פרדה היא בת כלאיים של חמור וסוסה. הפרדה היא בהמת משא ועבודה מצוינת, שניחנה בסיבולת ובסבלנות אין-קץ. לא כך פני הדברים כאשר מדובר בפרידה בין עובד וארגון. לעיתים מוזמנות מאבדים הצדדים את סבלנותם, וגורמים לתהליך רויי כאב וסבל. פרידה היא בראש ובראשונה תהליך רגשי טעון ביותר. מטבע הדברים, כאשר אנשים נפרדים אחרי תקופה משמעותית שבה שררו ביניהם יחסי קירבה ושייכות, מלווה התהליך באמביוולנטיות חריפה היוצרת תמהיל גדוש בכאב, כעס, דחייה, חשדנות ותחושת נטישה. רק חמור אוהב פרדות - אנשים לא. הם גם לא יודעים להלך מרידות, כמעט תמיד נובר הרגש על השכל, ולמרות ההצהרות והכוונות הטובות מוצאים עצמם הצדדים שקועים עד צוואר במדמנה עכורה של תחושות רעות ומעשים רעים. האלן הסיבות הרווחות לפיזור בין עובדים וארגונים, לא כולל פרידה עקב הגעה לגיל פרישה.

הסיבות הרווחות לפרידה כיוזמת הארגון:

● **קיצוצים עקב צמצומים** - מתבטאים בדרך כלל בפיטורי עובדים, מבחינה פסיכולוגית, מחפה תחושת ה"אין בידה" על רגשות האשם, וברוב המקרים מאופיינים התהליכים ביבוסות בירוקרטית חסרת רגישות אנושית, מעמשים רבות נעזרים הארגונים ב"מוסחי פיטורים" חיצוניים, העוזרים להם בעצות אחיחופל ליצור ניתוק רגשי מן המפוטרים. שניתנים עומדת לנגד עיניי התמנה על עובדת

