

אל"ם רפי כהן, זקו שילובים: אנו זקוקים לבעלי מקצוע ייחודיים, אותם ניתן למצוא רק בצה"ל

למדנו המון בצבא, התמקצענו, התמחינו, התנסינו, הדרכנו - לכל אלה יש משקל שלא יסולא בפז. השאלה היא מה עושים עם זה. כל מי שחושב שיהיה לו את מה שהיה לו קודם, בשירות הצבאי - טועה...
לאחר המיונים אני פוגש אותם לשיחת תיאום ציפיות, רכישת אמון הדדי ולמידת צרכי החברה. בתהליך סדור, קלטנו פורשי צה"ל - רובם ככולם נגדים - במקצועות אחזקה טכנית או נהגים ועשינו זאת בהצלחה גדולה. רק פורש אחד ששילבנו ביקש לעזוב, ולדעתי זה היה על רקע שכר".



רפי כהן

משרות טכניות אינן מתגמלות?

"הן מתגמלות, אך כידוע לכלנו, שיעורי המס בגלל הגמלה גבוהים, ולעובד נשארת, כמעט מהשקל הראשון, רק מחצית מהמשכורת. בחשבון פשוט: אדם שנקלט אצלנו לעבודה תמורת 8,000 שקל לחודש ברוטו, יישאר עם יותר כסף בכיס באופן משמעותי, לעומת פורש צה"ל שנקלט בשכר של 10,000 שקל ברוטו. נגד זה אין מה לעשות".

האם קליטת פורשי צה"ל נעשתה על חשבון עובדים אחרים?

"בהחלט לא. החברה צומחת מאוד ולכן דרושים לנו תמיד עוד ועוד עובדים. זאת ועוד: אנשי 'צוות' מעלים את הרמה המקצועית הכללית, כך שכלל שהדבר תלוי בו, ברירת המחדל שלי - בנושאי טכנולוגיה ותחזוקה - הם אנשי 'צוות'. וכאן נכנסת עבודת יחידת התעסוקה בארגון שמסייעת לי".

אתה ודאי משתמש גם בשירותי חברות כוח אדם שונות. האם יש הבדל בין השירות שאתה מקבל מהן לבין זה שאתה מקבל מיחידת התעסוקה?

"למרות שאני עובד עם חברות כוח אדם פרטיות מקצועיות המתפרנסות מכך, יחידת התעסוקה פועלת בצורה מקצועית לא פחות מהחברות הללו. היחסים שלי עם אנשי היחידה הם מקצועיים וענייניים, ללא קשר לכך שאני עצמי חבר 'צוות'. אני מעביר פרופיל מקצועי של משרה נדרשת, ודניס מנהלת היחידה מתחילה באיתור המועמדים המתאימים. המידע ביחידה מאורגן וזמין ועד מהרה אני מקבל משוב לבקשה שלי בדמות מועמדים פוטנציאליים.

את הרוח המיוחדת שאנחנו מכירים מהצבא, 'לא עובדים פצוע', באנלוגיה,

מאז השתחרר אל"ם רפי כהן מצה"ל, בדיוק לפני חמש שנים, והצטרף לקבוצת זקו שילובים בתפקיד מנהל מרחב הדרום, יותר מהוכפל מספר חברי "צוות" המועסקים באזורו והגיע ל-25 חברים. הוא עושה זאת, בליווי המקצועי של יחידת התעסוקה ב"צוות", הפועלת לשילוב פורשי צה"ל רבים ככל האפשר בשוק העבודה

מאת: יונתן אורון

"הלקוחות" שלנו מהווים את עמוד התווך של פעילותנו. כפועל יוצא מכך, התווין את החזון להיות הטובים ביותר עבורם, ולפעול ללא ליאות כדי לספק להם את השירות הטוב ביותר - בזמני שיגרה וחירום - תוך מתן מענה לצרכים ייחודיים של כל אחד מהם. עם מחויבות כזו כלפי הלקוחות, ברור כי בחירת העובדים לחברה ושילובם מהווים חוליה מרכזית בשרשרת השירות המיטבי". כך אומר **רפי כהן** (50), יוצא חיל הטכנולוגיה והאחזקה (חימוש), נשוי ואב לשלושה המתגורר בלהבים. הוא רואה באנשי מערך האחזקה של צה"ל את המועמדים הטבעיים והטובים ביותר לתפקידים בקבוצה - ולא רק בשל ניסיונם הרב במגוון תחומים טכניים בצה"ל. לדבריו, יש אנשי מקצוע להם הוא זקוק, שבמקצועות שלהם אי אפשר להתמחות בשום מקום אחר חוץ מבצבא. "אנחנו צריכים עובדים טובים ומקצועיים, מסורים ונאמנים, כאלה שמוכנים להפשיט שרולמים, לפרק גנרטור, להרכיב מדחס, לתקן טרקטור, לנהוג בריאו, לתפעל מחסן חלקים, למכור ציוד וחלפים ולתת את השירות הטוב ביותר, כפי שנכתב בחזון החברה".



קבוצת זקו שילובים מובילה בייבוא, שיווק ומכירה של ציוד וחלפים, בייזום פרויקטים ובמתן שירותים מתקדמים בתחומי התשתיות, התחבורה, האנרגיה, המים, התעשייה והאוטומוטיב. היא משתפת פעולה עם חברות מובילות בעולם כגון: International, Perkins, Ingersoll Rand, Rocol, Donaldson, Shell, Caterpillar, ועוד. החברה מספקת מגוון רחב של ציוד מכני הנדסי, כלי רכב, מנועים, גנרטורים, תחנות כוח, מדחסים, שמנים, מסננים, כלים פניאומטיים, שירותים הידראוליים וציוד נלווה לתעשייה ולכלל המגזרים - אזרחי, ציבורי וביטחוני.

לדברי רפי, שלב ההיכרות עם עובד פוטנציאלי - ובמיוחד אם הוא פורש צה"ל - הוא קריטי לפיתוח יחסי עובד מעביד תקינים לאורך השנים. לפיכך, שיחת תיאום ציפיות - אין חשובה ממנה. "אני מחפש אנשים שבאים לעבוד ולא כאלה שבאים לעבודה", הוא אומר. "לשמחתי, כבר בשלב המיון הראשוני שעושה מנהלת תעסוקה דרום דניס אוחנה, היא מזהה את אלה שמתאימים לי מבחינת הגישה שלהם והרצון לקריירה השנייה.

אני רוצה להאמין שלפני הפרישה לגמלאות, מחלקת פרישה של צה"ל ויחידת התעסוקה ב"צוות" מעבירים לכלל הפורשים את המסר החשוב מכל - מה שהיה לא יהיה. לא שבאזרחות זה גרוע - אבל זה עולם אחר: המשרה, השכר, התנאים, הציפיות, המסגרת ועוד ועוד.

כשהייתי בצבא, בתפקידי האחרון כמפקד יחש"ם 650, היו לי רל"שית, שלוש פקידות, נהג, רכב צמוד, אחריות על 1,200 חיילים, משכורת נאה ותנאים. זה היה נגמור. עכשיו צריך להפיק את המיטב ממה שהיית ולמנוף אותה למה שהיית.



המשך בעמוד 40

אל"ם רפי כהן, זקו שילובים

המשך מעמוד 33

כמובן, אנו רואים גם כאן, כשמתאמצים ולעיתים ממש נלחמים, כדי למצוא עבור כל חבר 'צוות' דורש עבודה את המשרה המתאימה. יש לי פגישות עם דניס כמעט בתדירות שבועית, במשרדה או במשרדי, ואני יכול להעיד ממקור ראשון כי בכל הקשור למועמדים - היא לעולם לא תנסה לעגל פינות, לא תמליץ על מועמד שאינו מתאים בדיוק לדרישות התפקיד ולא תנסה לשכנע אותי לקבל מישהו שכישרויו הם 'לא לגמרי...!'. גישה זו יוצרת בסיס אמון מעולה ואני יכול לסמוך על הבחירות שלה שיהיו מדויקות ככל האפשר".

- אתה מתאר מצב של WIN WIN בזכות הגישה המקצועית הזו.

"בפירוש כך. הצבא הוא בית הספר הטוב ביותר - חד משמעית. ברוב המקרים הפורשים שאני קולט נכנסים לתפקיד במהירות, יודעים להסתגל, מכירים את העבודה בדרך כלל, וגם אם לא - תהליך הלמידה שלהם הוא מהיר וקל.

יש תחומים כמו צמ"ה שיש רק בצבא. לא תמצא ידע בנושא אצל איש, אלא אם כן שרת בצה"ל ועסק בנושא. אני מחפש אנשים כאלה - בין אם הם מקרב חברי 'צוות' ובין אם פורשי צה"ל צעירים יותר, כאלה שהיו בקבע ראשוני - וגם כמה מהם קלטנו בחברה. אבל גם אותם, עם כל הכבוד, לא אקלוט אם לא יהיו מוכנים ללכלך את הידיים".

- האם אתה, כפורש צה"ל, תעדיף לקלוט חבר 'צוות' על פני מועמד אחר בעל אותם כישרים?

"ראשית חשוב להבין שזו לא מתמטיקה ולמשוואה הזו יש הרבה היבטים. אנחנו גוף עסקי - מתפתח, צומח ושואף להעלות את רווחיו. אבגוד בתפקידי ואמעל באמון שניתן בי אם אעדיף מועמד כזה או אחר שלא על-פי כישרויו. אנחנו קודם כל מעסיקים אנשים ראויים.

שנית, בהנחה שכמעט בלתי אפשרית, שקיימים שני מועמדים עם נתונים זהים, ייכנסו לתמונה גם שיקולים נוספים, כמו שכר למשל. שלישי, לא אכחיש שבמקרה של מועמד שיש לו ניסיון רב, של עשרות שנים, רק או בעיקר בצה"ל, מהסוג שהכרתי בצבא - כזה העושה מלאכתו באמונה, שיש לי שפה משותפת איתו, שלא צריך להכביר מילים כדי שיבין את המטלה - בהחלט יש לכך משקל".