

## מצטערים, אבל את/ה Overqualified

אתם מחפשים עבודה, מוצאים משרה מעניינת ומחליטים לפנות אליה. לפני שתלחצו "שלח", שימו לב: **אין טעם לפנות למשרה שברור מלכתחילה כי אתם מנוסים מדי עבורה.** יש לא מעט סימנים המעידים שלא כדאי להגיש את מועמדותכם, וברוב המקרים הדבר ברור כשמש ועל כן יישמע מובן מאליו. אבל רוב הפונים מתעלמים מהכתוב בדרישות המשרה וחושבים לעצמם: "אז מה אם כתוב? הם יקראו את קורות החיים שלי, יבינו שהם טועים וירצו לראיין אותי למרות זאת." ב- 99% מהמקרים לא זה מה שקורה בפועל.

### בעת פתיחת משרה חדשה ישנם שלל שיקולים

כשמעסיק מחליט לגייס עובד/ת, מספר משתנים מובאים בחשבון: לאיזה צוות או מחלקה משתייכת המשרה? מי יהיה המנהל/ת הישיר/ה שלו? בן/בת כמה העובד/ת, מהו אופיו/ה, מהו סגנון העבודה שלו/ה? עם מי הוא/היא נוטה להסתדר יותר ועם מי לא? מי מחברי או מחברות הצוות מחזיק מעמד זמן ממושך יותר ומי לא? מהו הגיל הממוצע בצוות/במחלקה/בארגון? כמה ניסיון יש בממוצע לכלל העובדים? מהם תנאי השכר במשרה המדוברת? עד כמה חשובה היציבות בתפקיד? עד כמה חשוב לארגון שהעובד/ת במשרה הזו יישאר בה לטווח ארוך? מהם הכישורים הנדרשים לתפקיד?

כשמשרה מתפרסמת, כל הנתונים הפנימיים האלה, ולעתים עוד רבים אחרים, אינם גלויים, אבל ניתן להסיק אותם מבין השורות.

### אז מתי אתם באמת Overqualified למשרה?

כשלמשרה דרושות 3-4 שנות ניסיון, ולכם יש ... 10. כשאתם אומרים לעצמכם "אמנם עשיתי את התפקיד הזה לפני 10 שנים, אבל לא נורא, לא צריך להיות בררן, אני אפנה בכל זאת." כשיש לכם ניסיון ניהולי עשיר, והתפקיד המדובר הוא של איש/אשת צוות. כשהמשרה מיועדת לבוגרי הנדסת תעשייה וניהול, ואתם אמנם בוגרים, אבל סיימתם ללמוד כבר לפני 4 שנים ומאז אתם עובדים ברצף.

ההתעלמות מהסימנים הללו לא תשנה את המצב מבחינת המעסיק. אם חשוב לו שהעובד הנקלט יישאר בתפקיד לטווח ארוך, יסתפק בשכר נמוך יחסית ויבצע תפקיד זוטר, הוא לא יגיב לקורות החיים שלכם גם אם תנסו לשכנע אותו בכל כוחכם שאתם מוכנים לכול - העיקר לעבוד. וכן, המעסיק חושב קודם כול על עצמו וחושש שברגע שהמצב בשוק ישתפר, אתם תנצלו זאת ותתחילו לחפש משרה אחרת שתתאים יותר לניסיונכם ולדרגת הבכירות שלכם.

**אי אפשר להילחם בטחנות רוח, אבל אפשר לעקוף אותן. הנה שלוש דרכי פעולה אפשריות:**

### להיות עצמאי

העצה הזו מיועדת לבכירים. מועמדים בעלי מומחיות וניסיון רב צריכים לשקול ברצינות להציע את שירותיהם כפרילנסרים. אם אתם מחפשים עבודה כבר יותר מחצי שנה ללא שום הצלחה, אם אתם בטוחים בעצמכם וביכולותיכם, אם יש תחומים שאתם יכולים לומר עליהם בוודאות "אני מומחה בזה!", אם אתם מסוגלים לשווק את עצמכם - כדאי מאוד לנסות את האופציה הזו.

### **הכול תלוי בניסוח**

קחו, למשל, את הדוגמה הבאה: אתם מנהלי פיתוח כבני 35, עבדתם בחברת סטארט אפ שנקלעה לקשיים ונסגרה, ואתם מחפשים עבודה כבר תקופה ארוכה ולא מוצאים כי... פשוט אין כרגע משרות פתוחות של מנהלי פיתוח.

מה ניתן לעשות? דאגו להציג את ניסיונכם בקורות החיים בדרך קצת פחות מגבילה. במקום "מנהל/ת פיתוח", כתבו שהייתם "מוביל/ת פיתוח" או "אחראי/ת על הפיתוח" וכיו"ב. הכוונה איננה לשקר או לצייר מצג שווא שהייתם תוכניתנים מן המניין, אבל לפעמים ההגדרות והתבניות מגבילות אותנו. אם נדע להגמיש אותן מעט ולהציג אותן אחרת, אפשרויות חדשות עשויות להיפתח.

### **נטוורקינג**

ראיתם משרה מעניינת בתחום התמחותכם אבל זוטרה לניסיונכם? נסו להשתמש בקשרים. אין טעם לשלוח קורות חיים לתפקיד הספציפי, אבל יש טעם רב לנסות לאתר את האדם הנכון בארגון המדובר, ולכתוב לו שנתקלתם במשרה מתאימה מאוד, אך אתם חוששים שניסיונכם עלול לפגוע בסיכוייכם לקבלה. כתבו שיש לכם ניסיון רב בתחום העיסוק של החברה, ונסו לברר אם ניתן לעניין אותו ולשלוח אליו את קורות החיים שלכם, או אפילו לקבוע פגישת היכרות לא מחייבת.

**מאיה בוכניק, יועצת מקצועית לחיפוש עבודה, בעלת הבלוג**  
<http://www.careertips4geeks.blogspot.com>