

מעפסות בין אתגרים

נשים בענף הביטוח והפיננסים ממשיכות לסלול את דרכן בצמרת, מתמודדות עם חסמים, פורצות דרך ומשנות את חוקי המשחק. במגזין זה אנו מציגים את סיפוריהן של מנהיגות מובילות, נתונים עדכניים על מצבן של נשים בתעשייה, וראיונות בלעדיים שמציעים הצצה למסע האישי והמקצועי של אלו שהפכו להשראה. בנוסף, נעמיק בשאלת המיתוג האישי – כיצד נשים יכולות לבנות את דרכן להצלחה



אנרגיה חדשה בשוויון

53% נשים
בהנהלה הבכירה
באיילון ביטוח



במגדל כל יום הוא יום האישה

75% כ- מהעובדות
והעובדים שלנו הן נשים.

62% כ- מהמנהלות
והמנהלים שלנו הן נשים.



בואי לראות רחוק איתנו





האם תקרת הזכוכית בענף הביטוח והפיננסים נשברה?

ככל שעולים בסולם הדרגות, הרוב הנשי הופך למיעוט

בחברות ביטוח הן נשים. תמונה זו משקפת מציאות גלובלית: ענף שבו רוב העובדים הם נשים, אך "תקרת זכוכית" עוצמתית מונעת מרובן להתקדם לפסגה. בישראל, המציאות מעט שונה ומציגה תמונה מגוונת יותר. נכון להיום, ארבע מתוך חמש-עשרה חברות ביטוח בישראל מנוהלות על ידי נשים (איי אי ג'י, ביטוח חקלאי, ליברה ופספורטכארד). נתון זה גבוה באופן יחסי לשווקים בינלאומיים ומעיד על התקדמות מסוימת בייצוג נשים בהנהלות הבכירות של ענף הביטוח המקומי. עם זאת, ברוב חברות הביטוח הגדולות עדיין עומדים גברים בראש. בקרנות הפנסיה, שלוש מתוך תשע הקרנות בישראל מנוהלות על ידי נשים (אלטשולר שחם גמל ופנסיה, מגדל מקפת והפניקס פנסיה וגמל). מדובר בייצוג משמעותי יחסית, אך עדיין רחוק משוויון מגדרי מלא. לעומת זאת, בבתי ההשקעות, המצב מאתגר יותר – מבין הגופים הגדולים, רק בהראל פיננסים עומדת אישה בראש המבנה הארגוני. למרות נתונים אלו, הייצוג הנשי בצמרת המגזר הפיננסי בישראל עדיין מוגבל. הגורמים לכך כוללים מבנה ארגוני מסורתי, רשתות קשרים המנוהלות ברובן על ידי גברים, ואתגרים הנובעים ממחסור ביוזמות פרואקטיביות לשיפור הייצוג המגדרי בהנהלות של גופים מוסדיים. עם זאת, המגמה בשנים האחרונות מצביעה על עלייה הדרגתית במספר הנשים המגיעות לעמדות הנהגה, בעיקר בענף הביטוח והפנסיה.

חסמים והזדמנויות: מה עוצר נשים בדרך לצמרת? חסמים מרכזיים
הטיה בלתי מודעת ותרבות ארגונית שמרנית – נטייה לקדם אנשים הדומים למקבלי ההחלטות.
גישה מוגבלת לרשתות ונטוורקינג – נשים מתקשות להשתלב במעגלי ההשפעה הלא רשמיים.
איזון עבודה-בית וגמישות תעסוקתית – תפקידים בכירים תובעניים מקשים על שילוב עם חיי משפחה.
חלוקת תפקידים פונקציונלית – נשים מרוכזות בתפקידי תמיכה במקום תפקידי ליבה רווחיים.
מסקנות ותחזית: האם תקרת הזכוכית נשברה?
 בשנים האחרונות אנו רואים יותר נשים בעמדות ניהול בביטוח ובפיננסים, עלייה בייצוג נשי בדירקטוריונים, ודוגמאות פורצות דרך של מנהלות בכירות. עם זאת, השינוי איטי מדי ומגמות מסוימות אף מראות נסיגה. רגולציה, שינוי תרבותי, ומדיניות פנים-ארגונית, הם הגורמים שיכולים להביא את השינוי בייצוג הנשים בראש חברות ביטוח ובנקים. כיום, מורגש שינוי איטי בלבד, והאחריות לשבור את תקרת הזכוכית נמצאת בידי המחוקק, המעסיקים – והנשים עצמן.

תקרת הזכוכית – אותו מחסום בלתי-נראה שמונע מנשים להעפיל לתפקידי הנהלה הבכירים ביותר – הייתה קיימת במשך עשורים בענפי הביטוח והפיננסים. בתחומים אלה, שנתפסו זמן רב כמעוזים גבריים, נשים אמנם מהוות חלק גדול מכוח האדם, אך ייצוגן בצמרת הניהולית נותר מצומצם. האם בשנים האחרונות חל שינוי במצב זה? האם תקרת הזכוכית נסדקת סוף סוף, או שמא הדרך לשוויון מגדרי עודנה ארוכה? כתבה זו סוקרת נתונים עדכניים מהעולם ומישראל, את החסמים וההזדמנויות לנשים בענפים הללו, ומשווה בין מגמות בביטוח לבין מגמות בפיננסים – בניסיון לענות על השאלה: האם תקרת הזכוכית בענף הביטוח והפיננסים נשברה?

בחברות. במילים אחרות, מתוך כל 100 מנכ"לים בעולם העסקי, רק שישה בממוצע הן נשים. דווקא תחום הדירקטוריונים הראה שיפור מסוים תודות למודעות ולרגולציה: במדינות רבות הונהגו מכסות לנשים בדירקטוריון, וכיום הממוצע הגלובלי מתקרב לרבע מכלל הדירקטורים שהם נשים. כך למשל, באיחוד האירופי התקבלה לאחרונה דירקטיבה המחייבת ייצוג נשים של 33% בדירקטוריונים עד 2026, מה שצפוי להעלות עוד את שיעור הנשים בעמדות פיקוח והשגחה.

נשים בענף הביטוח והפיננסים – רוב בענף, מיעוט בהנהלות
 בתחום הביטוח העולמי קיימת פרדוקס בולט: נשים הן רוב בענף – מוערך כי כ-60% מכוח העבודה בענף הביטוח הן נשים, ואף כשני שלישים מהמשרות הזוטרות בתחום מאוישות בידי נשים. אולם ככל שעולים בסולם הדרגות, ייצוג הנשים צונח. מחקר בבריטניה מצא כי פחות מ-7% ממנכ"לי חברות הביטוח הן נשים, וכ-16% בלבד מסמנכ"לי הכספים (CFO) בענף הביטוח הן נשים. גם תפקידי יושבי-ראש בענף כמעט תמיד מאוישים על-ידי גברים – פחות מ-11% מיושבי הראש

נתונים עולמיים: ייצוג נשי בצמרת הפיננסית
 נתונים ממחקרים בינלאומיים מציגים תמונה מורכבת. מצד אחד, חלה עלייה איטית אך עקבית בשיעור הנשים בתפקידי הנהלה בכירים בשוקי ההון והפיננסים. לפי דו"ח Deloitte משנת 2023, נשים מאיישות כיום כ-18% בלבד מתפקידי ה-C-suite (צמרת הנהלה) במגזר השירותים הפיננסיים בעולם – אמנם שיפור לעומת לפני עשור, אך עדיין מיעוט קטן. מחקר גלובלי נוסף מצא כי פחות מ-6% מכלל תפקידי המנכ"ל

להתעדכן בכל מה שקורה וחשוב בתחומי הפעילות שלך
להתחבר בקליק לכל מערכות העבודה שלך
ליהנות מתנאים מיוחדים על מגוון פתרונות עסקיים

החברות בקהילה
ללא עלות



לפרטים <

עורך משנה: אילן פיש ■ מערכת: זוהר טוריאל ■ גרפיקה: דורון משען | ETS Design TLV ■ מנהלת פרסום: דבי מורנו ■ מו"ל: עדיף תקשורת, הארון 12 מושב מנשימים 56910 ■ טל: 03-9076000 ■ פקס: 03-9076001 ■ דוא"ל: news@Anet.co.il ■ בקרו באתרנו: www.adifplus.co.il ■ חפשו אותנו בפייסבוק: עדיף תקשורת | צילומי אילוסטרציה: Shutterstock, depositphotos.com | השימוש בתמונות נעשה לפי ס' 27 לחוק זכות יוצרים, תשס"ח-2007; במידה והינך בעל זכויות בתמונה ניתן ליצור עימנו קשר בכתובת דוא"ל: news@anet.co.il

הופכים כל מבוטח למטופל

כל בית בישראל חייב מדיהו!



MediWho
מינוי ששווה בריאות וכסף

*6465

על פסגת הרי הביטוח והכסף

ענף הביטוח והפיננסים בישראל מתגאה באחוז הגבוה של נשים בכירות בשורותיו. לרגל יום האישה הבינ"ל 2025, אנו מציינים את שמונת המנכ"ליות המכהנות בו כיום.



ותואר שני במנהל עסקים.

חנית ציטיאט-לווין

מכהנת כיום כיו"ר חברת הראל פיננסים (ולשעבר מנכ"לית החברה). ציטיאט-לווין היא בעלת ניסיון של למעלה מ-15 שנה בתפקידי ניהול בקבוצת הראל, ובין השאר כיהנה כמנכ"לית חברת ביטוח האשראי בססח וכמנכ"לית חברות הגמל של הראל. בתפקידה כמנכ"לית הראל פיננסים הובילה מהלך אסטרטגי של הרחבת סל המוצרים והתאמת פתרונות לכל סוגי הלקוחות, מה שהביא לצמיחה משמעותית בנכסי החברה - מכ-60 מיליארד שקלים לכ-150 מיליארד שקלים בתוך כשנתיים - וביסס את מעמדה בשוק הפיננסים.



שני בלו-הרפנסט

כמנכ"לית הפניקס פנסיה וגמל, בלו-הרפנסט הובילה בשנת 2022 את מיזוג קרנות הפנסיה וקופות הגמל של הלמן-אלדובי אל תוך קבוצת הפניקס, ובכך תרמה להפיכת הפניקס לאחד הגופים הגדולים בשוק החיסכון עם נכסים מנוהלים בהיקף של כ-67 מיליארד שקלים בתחום הגמל.

בלו-הרפנסט שמה דגש על התאמת ענף החיסכון ארוך הטווח למציאות החדשה - בין היתר מובילה יישום רפורמות לסטנדרטיזציה בענף, ומקדמת חדשנות במסלולי ההשקעה, כולל שיתופי פעולה אסטרטגיים (לדוגמה עם חברת ההשקעות הגלובלית BlackRock) כדי להציע ללקוחות מסלולי השקעה מתקדמים וגמישים יותר.



ענת כנפו-תבור

ענת כנפו-תבור היא מנכ"לית אלטשולר שחם גמל ופנסיה, מבית ההשקעות אלטשולר שחם, ומנהלת היום, לצד הפנסיה, גם את גוף הגמל וההשתלמות הגדול בישראל. כנפו-תבור הובילה את צמיחת אלטשולר שחם בשנים האחרונות, ונכון לסוף ינואר 2025 החברה מנהלת 167 מיליארד שקלים.

מעבר לתפקידה הניהולי, כנפו-תבור בעלת השפעה ציבורית משמעותית בתחום הפנסיה. היא פועלת לקידום מודעות פיננסית ושוויון לנשים בפנסיה, תוך הדגשת החשיבות הרבה של חיסכון פנסיוני, במיוחד עבור נשים, הנמצאות בפני אתגרים ייחודיים כגון חופשות



המשך בעמוד הבא <

תמיד בשם המצוינות והשליחות

תמורה היא סוכנות השנה בקטגוריית
חיסכון ארוך טווח לשנת 2024



תמורה
ביטוח, פנסיה ופיננסים מקבוצת כלל

המשך מהעמוד הקודם <



לירידת מחירים, במיוחד בתחום ביטוחי הרכב.

רונית סנל

מנכ"לית חברת ביטוח הנסיעות לחו"ל פספורטכארד (PassportCard). סנל הצטרפה לקבוצת פספורטכארד בשנת 2014 והתקדמה בשורת תפקידי ניהול בכירים, בין היתר כסמנכ"לית התפעול של הפעילות הבינלאומית, במסגרתם הובילה את הקמת פעילות החברה בשווקים גלובליים כגון אוסטרליה וגרמניה. מאז מינויה למנכ"לית פספורטכארד בישראל, בשנת 2020, היא מובילה את החברה בהתמודדות עם אתגרי ענף הנסיעות המשתנה. לאחר משבר הקורונה החברה חזרה למסלול צמיחה, תוך שהיא ממשיכה לחדש ולספק שירותי מידי ויעיל. סנל נחשבת אשת מקצוע מוערכת שצמחה בתוך הארגון, וזוקפים לזכותה שורה של הישגים מקומיים ובינלאומיים - דבר המבטיח את המשך הצמחת פעילות החברה בהתאם ליעדיה בשנים הבאות.



פזית כהן-חזות

מנכ"לית ביטוח חקלאי (אגודה שיתופית מרכזית לביטוח). לכהן-חזות כ-25 שנות ניסיון בענף הביטוח הכללי. מאז מינויה למנכ"לית ביטוח חקלאי ביוני 2021, הובילה כהן-חזות תהליכי טרנספורמציה דיגיטלית בחברה, תוך התאמת שירותי הביטוח לעידן הטכנולוגי ולצרכים המשתנים של הלקוחות. היא שמה דגש על פיתוח מוצרים מותאמים אישית, במיוחד עבור המגזר הקיבוצי, והובילה יוזמות לשיפור השירות. בנוסף חיזקה כהן-חזות את מעורבות החברה בקהילה, בין היתר באמצעות פעילויות התנדבותיות ותמיכה בתושבי הדרום שנפגעו במהלך סבבי הלחימה.



לידה ופרישה בגיל מוקדם יותר מגברים, מה שעלול להשפיע על גובה הפנסיה שלהן. כנפו-תבור גדלה בבית שאן ומקדישה עצמה כיום להכוונת הנוער בעיר לקריירה, מתוך מחויבות להענקת כלים להצלחה ולהתפתחות מקצועית.

יפעת רייטר

מנכ"לית חברת AIG ישראל מאז 2019 (והאישה השנייה בהיסטוריה שמונתה לתפקיד זה בחברה). מאז כניסתה לתפקיד, רייטר הובילה את AIG ישראל בהצלחה דרך שורת משברים עולמיים ומקומיים - ביניהם מגפת הקורונה ומלחמת רוסיה-אוקראינה - תוך שהחברה מוסיפה לצמוח ולהתפתח. היא מקדמת חדשנות בשירות ובמוצרים, יזמה שיתופי פעולה והשיקה מוצרים מתקדמים כמו פוליסת בריאות משפחתית מורחבת. בשנת 2023 דורגה AIG ישראל (בפעם העשירית ברציפות) במקום הראשון במדד השירות של משרד האוצר במהירות תשלום התביעות - הישג המצביע על השפעתה בשיפור הסטנדרטים של השירות בענף.

אתי אלישקוב

מייסדת ומנכ"לית חברת ליברה, יזמית מובילה בתחום הביטוח. ב-2006, בגיל 29, מונתה לסמנכ"לית הכספים של הכשרה, וב-2012, בגיל 34, הפכה למנכ"לית החברה - האישה הראשונה שניהלה חברת ביטוח בישראל. אלישקוב הקימה בשנת 2018 את חברת ליברה, לאחר שקיבלה רישיון מבטח מרשות שוק ההון. לפני כן, כיהנה כמנכ"לית הכשרה ביטוח, וצברה ניסיון ניהולי רב בענף. הקמת ליברה, שהחלה לפעול עם הון עצמי ומשקיעים פרטיים, חוללה תחרות בשוק הביטוח והובילה

מיתוג אישי בעולם העסקי

"נשים חייבות לבנות לעצמן נוכחות מקצועית חזקה ומתמשכת"



רעות אבירם, סמנכ"לית השיווק של פירמת אינווסטור 360

רבים בהם ישבה בישיבה עם בכירים בפייסבוק וגילתה שנשים נוטות לשבת בצידי החדר ולא במרכז השולחן. היא הבינה שזה משקף את המקום שנשים לוקחות לעצמן בעולם העבודה - ובחרה לשנות זאת, על ידי עידוד נשים לקחת מקום ולהשמיע את קולן.

כיצד עיצוב התודעה של הלקוח משנה את תפיסת המותג

לא רק אנשים זקוקים לנוכחות מקצועית - גם עסקים, כגון סוכנויות וניהול הסדרים חייבים להגדיר לעצמם מותג ברור. בעולם השירותים הפיננסיים התחרות גוברת משנה לשנה... כיצד נלחמים על ליבו של הלקוח?

כדי ליצור מותג חזק באמת, נוכחות מתמשכת היא המפתח. מותגים מצליחים אינם מופיעים באופן אקראי בתודעת הלקוח - הם נוכחים שם כל הזמן. כשלקוח רואה את המותג שלך שוב ושוב, הוא מתחיל לקשר אותו לערכים ולפתרונות שהוא מחפש. ככל שהתדירות והמסרים יהיו עקביים, כך המותג ייתפס כבחירה טבעית ומועדפת. כשעובדים בצורה רפטיבית, יצירתית וחכמה, מותג אשר נמצא בתודעת הלקוח הופך להיות האופציה הראשונה שעליה הוא חושב. לקוחות נוטים לבחור במה שמוכר להם, לכן החשיפה הרציפה היא קריטית! ככל שהמותג נוכח יותר, כך התפיסה כלפיו מתעצבת בהתאם לערכים שהוא משדר.

איך כל זה מתחבר ליום האישה?

במציאות שבה נשים עדיין נדרשות להילחם על המקום שלהן, נוכחות מקצועית היא הדרך לשים את עצמך בפרונט.

ביום האישה, חשוב לזכור שההזדמנויות קיימות - אבל צריך לקחת אותן. יש להשמיע קול, להיות נוכחות ולספר את הסיפור שלנו בלי להתנצל. אף אחד לא ייתן לנו את הבמה - אנחנו צריכות לבנות אותה בעצמנו.

הפסיכולוגיה של הדיגיטל - מדוע חשוב לבנות מיתוג אישי ונוכחות מקצועית

העולם כפי שהכרנו אותו משתנה במהירות. טכנולוגיות הבינה המלאכותית כבר כאן, מטלטלות בעוצמה שלא נראתה את שוק העבודה, ומשנות את חוקי המשחק. מה שהיה נכון לפני שנה - לא בהכרח נכון היום. כדי להצליח, כל אחת מאיתנו חייבת להמציא את עצמה מחדש, לבנות נוכחות מקצועית חזקה ולהיות מאלו שמובילות את השוק ולא אלו שרודפות אחריו.

למה לצאת מאזור הנוחות? - הצלחה דורשת מאמץ אמיתי

קל לדבר על מיתוג אישי, אבל בפועל זה לא פשוט לרוב האנשים. לעמוד בפרונט, לדבר על עצמם ולהתבלט - זה לא טבעי. להצליח בתחום שלך דורש לצאת מאזור הנוחות, לשבור דפוסיים ישנים ולפעול בדרך חדשה. ההזדמנויות מחכות מחוץ לאזור הנוחות - במקומות שבהם את מדברת, כותבת, מובילה דיונים ולא חוששת להציג את עצמך כמומחית. הצלחה אמיתית דורשת אומץ, התמדה ונכונות להיכשל בדרך. רק מי שמוכנה לקחת סיכונים ולחשוף את עצמה לקהל הרחב תוכל לבנות מיתוג אישי אמיתי - כזה שמבדל אותה וממקם אותה במקום של השפעה.

בעולם שבו כולם שואפים להתבלט, חשיבה יצירתית היא המפתח למיתוג אישי אפקטיבי. מיתוג לא נבנה רק על ידי מיומנות וניסיון - אלא על ידי הדרך שבה את מביאה גישה רעננה, ייחודית ושוברת מוסכמות.

נשים פורצות דרך

שריל סנדברג - סמנכ"לית התפעול של מטא (פייסבוק לשעבר), שהפכה לדוברת מרכזית בנושא מנהיגות נשית בעסקים עם ספרה Lean In שעוסק בקידום החשיבות של נשים בעמדות הנהגה, מספרת על מקרים

אלטשולר שחם לוקחים אתכם קדימה

24% תשואה בקופת

גמל להשקעה בשנה האחרונה. במסלול אלטשולר שחם חיסכון פלוס מניות*

להצטרפות <<

*התשואה המוצגת מתייחסת למסלול אלטשולר שחם חיסכון פלוס מניות (7799) בקופת גמל להשקעה "אלטשולר שחם חיסכון פלוס". התשואה הינה לתקופה שבין 02.24 - 01.25. תשואה לתקופה שבין 02.22 - 01.25: 6.85%, תשואה לתקופה שבין 02.20 - 01.25: 7.31%. התשואות הן נומינאליות ברוטו ממוצעות שנתיות לפני ניכוי דמי ניהול. מדד שארפ ריבית חסרת סיכון ב-5 שנים אחרונות: 0.58. אין במידע על תשואות שהושגו בעבר כדי להצביע על תשואות שתושגנה בעתיד. אין באמור תחליף לייעוץ ו/או שיווק פניסיוני אישי המותאמים לצורכי הלקוח או התחייבות להשגת תשואות.

"העתיד שייך לאלה שיעזו לקחת אחריות, להוביל וליצור מציאות טובה ושוויונית יותר לכולם"



קרן שמיר

גיל | 52
 מצב משפחתי | נשואה + 2
 מקום מגורים | תל אביב
 תפקיד | מנכ"לית קבוצת תמורה, חברה בדיקטוריון של חברות הבת בקבוצת תמורה
 השכלה | בעלת תואר ראשון בסטטיסטיקה ומדעי המדינה ותואר שני במנהל עסקים. בנוסף השתתפה בתכנית לימודי אקטואריה באוני' חיפה.

שיתאים לצרכיהם ולמידותיהם בדיוק, ולא בערך. להעניק ללקוחותינו לא רק פתרונות - אלא שקט נפשי, ביטחון ואופק כלכלי יציב בכל שלב בחייהם.

אני שואפת להוביל את קבוצת תמורה כגוף חדשני מקצועי ושירותי בעולם הפיננסים הביטוח והפנסיה, להשיא אותה לשיאים חדשים, ולהנגיש את תחום התכנון הפיננסי לכל בית בישראל ואת החינוך הפיננסי לכולם. להבטיח שכל אדם יוכל לקבל החלטות כלכליות מושכלות, בסביבה מקצועית, הוגנת ושקופה בענף הביטוח והפיננסים. לצד זאת, אני רואה חשיבות בהובלת שינוי תפיסתי וביצירת הזדמנויות לנשים בעמדות ניהול, מתוך אמונה שמגוון דעות ונקודות מבט מחזקות את קבלת ההחלטות העסקיות והחברתיות.

קידום נשים במקום העבודה

קבוצת תמורה מונה 82% נשים ומובילה תהליכי מנטורינג לנשים ומאפשרת איזון בין קריירה למשפחה, מתוך אמונה שמנהיגות נשית היא נכס לכל ארגון. בתפקידי הניהול יש רוב נשי של 64% שמוביל את הארגון בהצלחה.

שאלות ותשובות |



מהי החוויה שלך כאישה בשוק העבודה הישראלי?

לכל אורך הקריירה שלי פעלתי מתוך מחויבות למקצוענות, ערכיות ולתוצאות, מתוך הבנה שהצלחה אינה תלויה במגדר, אלא בעשייה, ביוזמה ובהשפעה. עם זאת, נראה כי נשים רבות בתחומים שונים עדיין נדרשות להתמודד עם אתגרים ייחודיים, ולנו כמנהלים יש אחריות לוודא כי ההזדמנויות פתוחות ושוות לכולם.

אילו חסמים עדיין קיימים לנשים בהתקדמות לתפקידי ניהול בכירים?

למרות ההתקדמות, עדיין קיימים חסמים מערכתיים ותרבותיים. האיזון בין קריירה לחיים האישיים לעיתים מטיל עליהן מגבלות שאינן קיימות באותה מידה עבור גברים.

האם את מרגישה שהמאבק של הנשים בישראל למען שוויון הגיע להישגים משמעותיים? מה עוד צריך לשפר?

התקדמנו משמעותית - יותר נשים בעמדות ניהול, מודעות גוברת לנושא השוויון וחקיקה מתקדמת. אך לצד ההישגים, הפערים עדיין קיימים. המפתח לשינוי הוא חינוך, עידוד נשים לשאוף גבוה יותר, וקידום תרבות ארגונית ששמה דגש על מקצוענות ויכולות - ללא הבדל מגדרי ובכל חלקי הארץ. ההנהגה צריכה לחלחל את נושא השוויון מטה על כל רבדיה. צריך להנחיל את המושג שוויון.

מהו האתגר הכי גדול שעומד בפני נשים בעשור הקרוב?

האתגר המרכזי הוא ליצור שינוי תודעתי שיאפשר לנשים להשתלב ולהוביל בכל תחום, מתוך הבנה שאין גבול ליכולתן. עלינו להבטיח פתרונות מערכתיים שיקלו על השילוב בין קריירה לחיים האישיים, ולעודד נשים לראות עצמן כחלק בלתי נפרד מהובלת החדשנות, הפיננסים והמשק בכלל. העתיד שייך לאלה שיעזו לקחת אחריות, להוביל וליצור מציאות טובה ושוויונית יותר לכולם.

הסיפור האישי-מקצועי בעולם העבודה

התחלתי את דרכי המקצועית בקבוצת שקל, עם סיום לימודי בגיל 26 כיועצת פנסיונית ועוזרת אקטואר. את תפקידי זה מילאתי במשך שלוש שנים, למדתי את עולם האקטואריה בכלל והייעוץ הפנסיוני בפרט. בתום שלוש שנים קיבלתי החלטה להתפתח בעולמות הניהול והשיווק הפנסיוני. ההחלטה נבעה מהרצון לממש את הידע המקצועי שרכשתי בשנים אלו כיועצת פנסיונית ולהביא אותן לידי ביטוי כמנהלת תיק פנסיונית ללקוחות הבכירים של הקבוצה.

לאחר שנתיים קיבלתי הצעה ממנכ"ל הקבוצה לשמש כמנהלת מערך הפצה וניהול הסדרים פנסיוניים.

עם צמיחתו של מערך זה ופיתוח תחומי פעילות חדשים כמו תחומי פיננסים ובריאות המשיקים לתחום הליבה, מוניתי לסמנכ"לית בחברה, תחת אחריות רוכזה פעילות מערך הלקוחות וההפצה של הקבוצה. בראשית 2010, בהחלטה משותפת מוניתי למנכ"לית

החברה ושימשתי בתפקיד זה 14 שנים.

בשנת 2024 יצאתי לדרך חדשה כמנכ"לית קבוצת תמורה מבית כלל. יש לי הזכות להוביל את הקבוצה באסטרטגיה עסקית חדשה ולהביא אותה למצוינות ולשיאים חדשים כפי שעשיתי בכהונתי הקודמת ובכל תפקידי הקודמים. בתמורה מצאתי הון אנושי מצוי ותשתית לקוחות מיוחדת במינה ואני מודה על הזכות לעמוד בראשה.

הגעתי לתחום מתוך לימודי האקטואריה והתפתחתי בו עם השנים. אני מאמינה באמת ובתמים שהמקצוע שלנו הוא שליחות. אנחנו באמצעות העצות שלנו בתכנון וניהול נכון של הסיכונים הביטוחיים והפיננסים המתפתחים בתא המשפחתי לאורך השנים, מצילים משפחות מחרפה כלכלית בקורות אירוע ביטוחי.

דווקא מהמקום של חווית השכול האישי שעברתי עם מות אבי בהיותי בת 11, התוודעתי לצרכים הכלכליים של התא המשפחתי וזהו מקור הראיה לעבודתי ביום יום. למנוע את הקשיים הכלכליים של משפחות

"מלחמת חרבות ברזל הוכיחה שאין שום תחום שאישה לא יכולה להשתלב בו"



שלומית דגן לוי

גיל | 51
מצב משפחתי | בזוגיות פרק ב' + 5 ילדים
מקום מגורים | רמת גן
תפקיד | משנה למנכ"ל ביטוח טאץ' מבית אודי דגן
השכלה | תיכונית
פעילות אחרת | ראש שבט צופי רמת גן בהתנדבות במשך 7 שנים, במהלכן הייתי אחראית על שבט צופים שמונה כ-1,200 ילדים ובני נוער, שהינו נושא הקרוב לליבי על כל המשמעויות הנובעות מכך. במשך שנתיים נוספות הייתי חברה בוועדת הביקורת ובוועדת הדרכה בתנועת הצופים. בשל פעילות זו, קיבלתי ממועדון ליונס את פרס אשת השנה על נתינת ערכים וחינוך למען הנוער ויקירת שבט צופי רמת גן.

מאחר והמשאב האנושי בסוכנויות הביטוח הינו מרכיב מרכזי בהצלחה של הסוכנות, במסגרת תפקידי אני עוסקת באופן קבוע בהדרכה ובחיזוק תחושת השייכות של העובדים למקום העבודה, עבודת צוות ובהצבת יעדים ואופק תעסוקתי לכל עובד, מתוך הבנה שעובדים מקצועיים, מרוצים ומסופקים ממקום העבודה שלהם, הינם עובדים עם מוטיבציה חזקה יותר, תודעת שירות טובה יותר שתורמים להתפתחותה המתמדת של הסוכנות.
 בשנים האחרונות, חווה תחום הביטוח מהפכה דיגיטלית שמאפשרת שימוש בכלים טכנולוגיים מתקדמים שיכולים לסייע יותר, בשיפור השירות, בקרה על תהליכים. אני מאמינה ששילוב של טכנולוגיות

הסיפור האישי-מקצועי בעולם העבודה

דרכי המקצועית בתחום הביטוח התחילה בשנת 2004. בתחילת הדרך עסקתי בתחום הגביה ותוך זמן קצר עברתי לשמש כמנהלת הגביה. לאחר שלמדתי את יסודות הביטוח והפרקטיקה הנהוגה בענף, קודמתי לתפקיד מנהלת הסוכנות.
 במהלך השנים שבהן אני עוסקת בתחום, תמיד שאפתי לשפר ולייעל את תהליכי העבודה ולייצר כלי עבודה טכנולוגיים מתקדמים שמסייעים לעובדי הסוכנות לספק לאלפי לקוחותיה את השירותים, במהירות, ביעילות באופן המקצועי ביותר.

ייעודיות נוספות וכלי AI מתקדמים יאפשרו לענף הביטוח להמשיך ולהתייעל ולאפשר לסוכנויות הביטוח לספק ללקוחותיהם שירות יעיל, ממוקד ומקצועי אף יותר ואנו בסוכנות בהחלט משקיעים ופועלים לקדם זאת.

קידום נשים במקום העבודה

נכון להיום כ-75% מכח האדם בסוכנות מורכב מנשים וכחלק מקידום נשים מקפידה הסוכנות לאפשר לחלקן עבודה מהבית או שעות עבודה גמישות במשרת אם.
 בתקופת הקורונה, הובלתי פרויקט ייחודי בשיתוף פעולה עם ראשת המועצה, במסגרתו פתחה הסוכנות סניף בירוחם שבדרום. על מנת

שאלות ותשובות

מהי החוויה שלך כאישה בשוק העבודה הישראלי?

נכון להיום, עם הציפיה מאשה שעובדת במשרה בכירה, אשר מצריכה זמינות וחלוקת קשב גבוהה יחד עם יכולת לבצע המון משימות בו זמנית, החסם המרכזי המונע מנשים להתקדם לתפקידים בכירים בשוק התעסוקה נובע מחוסר היכולת והקונפליקט המתמשך בין הרצון להשקיע שעות עבודה רבות בעבודה למול הרצון לגדל את הילדים ולהיות עבורם בבית.
 בשנים הרבות שבהן אני עובדת בענף הביטוח והעבודה שכיום ניתן ליעל תהליכי עבודה ואפילו לעבוד באמצעים טכנולוגיים מרחוק, אני בהחלט מזהה מגמה של שיפור ברצון של נשים לקבל על עצמן עוד תחומי אחריות ואת המוטיבציה להתקדם לתפקידי ניהול בכירים בענף ובעיניי האחוז הגבוהה של נשים המועסקות בסוכנות והעובדה שאני כאשה מנהלת אותם, מדברת בעד עצמה.

מהו האתגר הכי גדול שעומד בפני נשים בעשור הקרוב?

לגייס עובדות לסניף זה, הקצתה הסוכנות משאבים לא מבוטלים בהכשרה לעבודה בענף הביטוח וכל עובדת שנמצאה מתאימה וסיימה את תהליך ההכשרה, נקלטה לעבודה בסוכנות, בתנאי שכר זהים לשכר המשולם לעובדים באזור המרכז.

מלבד העובדה שפתיחת סניף ירוחם, הוסיפה מקומות תעסוקה לנשים מהעיר שלא היו קיימים קודם לכן, אנו עדים לכך שביצועי סניף ירוחם, מהווים מכפיל כח לפעילות הסוכנות וכהוכחה להצלחת המיזם ובעקבות הרצון של הסוכנות לסייע בפיתוח מקומות תעסוקה נוספים ביישובי הפריפריה, בכוונת הסוכנות להמשיך ולפתח את מודל סניף ירוחם גם ליישובי התקומה שבעוטף או בצפון, המשועים למקומות תעסוקה נוספים.



אני מאמינה, שאין שום תפקיד שאישה לא יכולה לעשות וכי השינוי התפיסתי והחינוכי למגדריות שוויונית בתעסוקה, בין נשים לגברים מתחיל כבר בגיל הצעיר ולאחר מכן בתנועת הנוער. שם מחנכים את הילדים והנוער לבטל את המיתוס המגדרי ולשוויון בין המגדרים לנוכח מאבקם של הנשים להשתלב במקצועות לחימה בצבא.

שינוי משמעותי זה וההבנה שנשים יכולות לתפקד היטב, גם בסביבה ובתפקידים שהיו נחלתו הבלעדית של המגזר הנברי בלבד, קיבל לאחרונה משנה תוקף במלחמת חרבות ברזל, שם נתקלנו לראשונה בגילויי גבורה של נשים עוצמתיות ולוחמות, טנקיסטיות שנלחמו והסתערו על מחבלים, אימהות רופאות וחובשות קרביות במילואים, וטייסות שהמכנה המשותף שלהם הוא שכולן נלחמו כתף מול כתף עם גברים והוכיחו שהן שוות בין שווים ושאין תחום שאישה לא יכולה להשתלב בו. אין לי ספק שבשנים הקרובות אנחנו הולכים להרגיש את השינוי ולראות עוד הרבה נשים בתפקידי ניהול בכירים במשק הישראלי.

"הגיע הזמן לשחרר את התפיסה הארכאית לפיה האישה היא הנושאת באחריות המשפחתית"



שלי אליאס

גיל | 45
 מצב משפחתי | נשואה + 2
 מקום מגורים | רמת גן
 תפקיד | מנהלת ביטוח משנה במגדל
 פעילות אחרת | חברת דירקטוריון בפלתורס יהלומים
 השכלה | עו"ד, בוגרת תואר ראשון במשפטים

הסיפור האישי-מקצועי בעולם העבודה

בחמש השנים האחרונות אני מנהלת ביטוח המשנה של מגדל חברה לביטוח. ביטוח משנה הוא כלי ניהול הסיכונים הביטוחיים המרכזי של כל חברת ביטוח - באמצעות כלים משפטיים ופיננסיים שונים, אנחנו מעבירים חלקים מהסיכונים הביטוחיים שלקחנו על עצמנו כתוצאה מכל הביטוחים שאנחנו מוכרים, לחברות שמתמחות בזה בחו"ל - מבטחי משנה. לביטוח הגעתי אחרי לימודי משפטים והתחלתי כחתמת סיכונים מיוחדים בסוכנות ביטוח.

לאחר מכן עברתי למחלקת סיכונים מיוחדים ב-AIG ישראל, משם עברתי לניהול צוות של חתמים במנורה מבטחים. סיכונים מיוחדים כוללים ביטוחים מיוחדים - דירקטורים ונושאי משרה, אחריות מקצועית וביטוח סייבר. בשלב

אותי לשלוח קורות חיים ושבזמן שאני מתלבטת נעבוד יחד. זה היה לפני 20 שנה בדיוק. הופתעתי לגלות שעולם הביטוח, בניגוד לתדמית שלו כאפור ומקובע, משלב בתוכו עולמות תוכן רבים הכוללים ניהול סיכונים, משפטים, שיווק, כלכלה וטכנולוגיה ואינספור תפקידים מאתגרים.

יש לי שני עקרונות מנחים: האחד, תמיד לשאוף להיות הכי טובה בכל תפקיד שאני עושה, והשני הוא להיות שלמה עם ההחלטות שלי. אני משתדלת לא להיות מקובעת בצורת החשיבה שלי ואם צריך אני מדייקת ומחדדת את המטרות שלי תוך כדי תנועה. מכיוון ששוק ביטוח המשנה הוא שוק שמשתנה ומשתכלל כל הזמן, בכל נקודת זמן אני עובדת כדי לוודא שאנחנו מייצרים את מערך החוזים האופטימלי עבור מגדל.

שאלות ותשובות



הגיע להישגים משמעותיים? מה עוד צריך לשפר?

אין ספק שעברנו כברת דרך בכל הקשור למעמד הנשים כשוות בין שווים בחברה. אם אני צריכה לבחור משהו אחד שצריך לשפר, הוא אותה תפיסה ארכאית לפיה תפקיד האישה כנושאת באחריות משפחתית לעומת הגבר שנתפס כמי שמקומו ועיסוקו הטבעי הוא בעבודה, בפיתוח קריירה ובפרנסת המשפחה. אנחנו במאה ה-21, הגיע הזמן לשחרר סופית את הסטיגמה הזו.

מהו האתגר הכי גדול שעומד בפני נשים בעשור הקרוב?

אני חושבת שהאתגר הגדול ביותר עבור נשים הוא שלא נצטרך יותר "לנופף" בהישגים שלנו או "בהתקדמות" שעשתה החברה לעבר שוויון כי זה פשוט יהיה ברור שכל אדם נשפט ומתקדם על פי הכישורים שלו וההישגים שלו ולא על פי שום גורם אחר.

מהי החוויה שלך כאישה בשוק העבודה הישראלי?

כמי שעובדת בעיקר מול שוק הביטוח בחו"ל, אשר נשלט באופן כמעט מוחלט על ידי גברים, החוויה שלי בשוק העבודה הישראלי היא חיובית מאוד ואפילו מרעננת. מעולם לא קיבלתי את התחושה שיש תפקיד שאינו פתוח עבורי מפאת היותי אישה ואני גאה לומר שאין בי תחושת חוסר מסוגלות ובטח לא כזו שמקורה במגדר.

אילו חסמים עדיין קיימים לנשים בהתקדמות לתפקידי ניהול בכירים?

אני חושבת שכישורים של נשים אינם מוערכים מספיק, וגם כאשר אנחנו מפגינות אגרסיביות נדרשת במיזם היא נתפסת אחרת מאשר אם גבר היה מפעיל אגרסיביות דומה.

האם את מרגישה שהמאבק של הנשים בישראל למען שוויון

"אני רוצה לראות יותר יזמות נשית, לא רק למטרות עסקיות אלא כאות לשינוי חברתי, כלכלי ותרבותי"



רים שוקחה

גיל | 49
מצב משפחתי | נשואה + 2
מקום מגורים | נוף הגליל
תפקיד | סוכנת ביטוח עצמאית, ושותפה בוייט סוכנות לביטוח פעילות אחרת | סגנית נשיא לשכת סוכני הביטוח, חברת ארגון MDRT השכלה | אקדמאית

משפחת אבו נסאר, היה קליטת סטודנטים שסיימו תואר פיננסי וללוות אותם לאורך כל הדרך עד שהפכו לבעלי רישיון סוכן ביטוח. ראינו בכך שליחות - להעניק להם הזדמנות להשתלב בענף, לצבור ניסיון מעשי ולהתפתח לכדי אנשי מקצוע מובילים.

ההתקדמות הטבעית והרצון להתפתח עוד ועוד הובילו אותי לשותפות יחד עם בעלי הסוכנות בסוכנות ביטוח נוספת בשם וייט. כשותפה, אני גאה לקחת חלק בניהול האסטרטגי של הסוכנות, להוביל צוות מקצועי ומסור ולוודא שכל לקוח מקבל את המענה המדויק ביותר לצרכיו. יחד, פעלנו להרחבת תחומי הפעילות, חיזוק הקשרים עם שותפים עסקיים והטמעת פתרונות טכנולוגיים מתקדמים המייעלים את השירות ומגבירים את שביעות רצון הלקוחות.

המסלול שלי בעולם הביטוח היה טבעי. בהתחלה היה לי ספק אם זה התחום שבו ארצה לעסוק כל חיי, אך מהר מאוד מצאתי את עצמי מתפתחת, לומדת, מלווה לקוחות בתהליכים משמעותיים ולוקחת חלק

הסיפור האישי-מקצועי בעולם העבודה

כשהתחלתי את דרכי בענף לא תיארתי לעצמי את מידת השפעתו על החיים האישיים והמקצועיים שלי, וכמה אינספור הזדמנויות יפתחו בפניי. המסלול לא היה פשוט, אך כל שלב בו תרם ללמידה ולצמיחה שלי.

התחלתי לעבוד במשרדו של סוכן ביטוח בנצרת כעוזרת אישית, ועם הזמן הרחבתי את הידע שלי. עברתי הכשרות מקצועיות רבות, ניגשתי למבחנים והוצאתי רישיון סוכן ביטוח כללי ופנסיוני, ואז עברתי לגרנד פורום סוכנות לביטוח, אחת הסוכנויות הגדולות בצפון, שם באמת נפתח בפניי עולם חדש של אפשרויות. החשיפה לשיטות עבודה מתקדמות, למודלים עסקיים שונים ולתפיסות ניהוליות חדשניות שינתה את השקפת העולם המקצועית שלי. זה היה שלב משמעותי שבו הבנתי בצורה חדה יותר את המטרות שלי, את הדרך שבה אני רוצה להתפתח ואת האופן שבו אני יכולה לתרום וליצור השפעה אמיתית בענף.

אחד מהמהליכים המשמעותיים ביותר שהובילתי עם בעלי הסוכנות,

בבניית צוותים מקצועיים. האפשרות להשפיע ולעזור וליצור ערך אמיתי, היא זו שהניעה אותי להמשיך וחיברה אותי חזק מאוד לתחום.

אחד היעדים המרכזיים שלי היה לא להיות רק חלק מהענף, אלא להיות בעלת השפעה, מה שהוביל אותי להיכנס ללשכת סוכני הביטוח. הפעילות שלי בלשכה נתנה לי הזדמנות להילחם למען זכויות הסוכנים, לפעול לחיזוק מעמדם ולהוביל תהליכים משמעותיים בשוק.

מעורבותי התרחבה בהדרגה, ולאחר תקופה קיבלתי את המינוי כסגנית נשיא לשכת סוכני הביטוח. זה היה כבוד גדול, אך יותר מכך - זו שליחות. אני שותפה להחלטות משמעותיות, שיפור רגולציה והנגשת כלים מתקדמים לסוכנים.

הדרך שעשיתי עד היום הובילה אותי בדיוק למקום שבו אני רוצה להיות - בנקודה שבה אני יכולה להשפיע, לשפר ולהוביל, ולהוות דוגמה לסוכני ביטוח צעירים בענף, במיוחד סוכני הבית שלי!

החזון שלי הוא להבטיח שסוכן הביטוח יישאר גורם משמעותי ומרכזי בעולם הפנסיוני/פיננסי, דווקא בעידן הדיגיטלי שלנו בהתפתחות ה-AI והתהליכים האוטומטיים. אני רואה בסוכן הביטוח הרבה יותר ממתווך. הוא איש שבונה ומגשים חלומות ללקוחות שלו ומספק להם גלגלי הצלה בזמנים הכי קשים שלהם.

אני מאמינה שאחד התפקידים הכי חשובים שלנו הוא לפתח ולהכשיר

שאלות ותשובות |



מהי החוויה שלך כאישה בשוק העבודה הישראלי?

כאישה מהחברה הערבית, אני נדרשת לעבוד קשה יותר כדי לפרוץ קדימה, לזכות בהכרה ולכהן בתפקידים בכירים, בעיקר בתעשייה גברית ולאור האתגר הלא פשוט של מציאת האיזון בין קריירה למשפחה.

אילו חסמים עדיין קיימים לנשים בהתקדמות לתפקידי ניהול בכירים?

אני דווקא מאמינה שאין חסמים אמיתיים אלא אתגרים, ואין לי שום ספק שעל אתגרים אלה ניתן להתגבר. קשיים תמיד יהיו אך אני בוחרת לראות את ההזדמנויות שטמונות באתגרים ואת הדרך להפוך אותם למנוע צמיחה ולא למגבלה.

כיום אנו רואים יותר ויותר נשים מכהנות בתפקידים בכירים, נשים שהצליחו להגיע לתפקידים אלה, חלמו, עבדו קשה האמינו בעצמן והשקיעו רבות.

האם את מרגישה שהמאבק של הנשים בישראל למען שוויון

את דור העתיד של סוכני הביטוח, וזאת הסיבה שבסוכנות שלנו פעלנו לקלוט אנשים בתחילת דרכם, להכניסם לענף ולוודא שהענף ימשיך להתחדש ולגדול עם אנשי מקצוע איכותיים מלאי תשוקה ומחויבות ללקוחותיהם.

אני רואה בסוכנות הביטוח בה אני שותפה, פלטפורמה מקצועית וצומחת, שמעניקה שירותים ביטוחיים ופיננסיים מתקדמים. השאיפה שלי היא להמשיך לפתח את הסוכנות ולהרחיב את תחומי הפעילות, לקלוט עוד ועוד אנשי מקצועי איכותיים ולייצר שת"פים רבים בהרבה תחומים הקשורים לעולם שלנו, ושהיא תהווה מודל למצוינות בענף הביטוח.

קידום נשים במקום העבודה

ערך חשוב שמוביל אותי לאורך הקריירה הוא העצמת נשים ושילובן בתפקידי מפתח ותפקידים ניהוליים. רוב התפקידים הניהוליים שתחת פיקודי בסוכנות מאוישים על ידי נשים, מתוך חשיבה שנשים מביאות זוויות חשיבה שונות ומגוונות, שיכולות להוביל לפתרונות יצירתיים ולשיפור תהליכים עסקיים.

השליחות האמיתית שלי היא לראות יותר נשים פורצות קדימה בעולם הביטוח, מקבלות רישיון סוכן ומתפתחות לקריירה מצליחה ומשפיעה.

הגיע להישגים משמעותיים? מה עוד צריך לשפר?

חשוב לי להעביר מסר לנשים שנמצאות בתחילת דרכן או שעדיין לא ממשו את עצמן - אין גבול למה שאפשר להשיג עם התמדה, למידה ואמונה בעצמך. אין שום מכשול בעולם שגובר על זה!

המאבק שנעשה בשנים קודמות השתלם ואכן אנו רואים שיפור רב, והישגים משמעותיים מאוד. כל אחת יכולה לחלום בגדול ולשאוף לגובה ולהגשים את עצמה!

מהו האתגר הכי גדול שעומד בפני נשים בעשור הקרוב?

נשים עברו כברת דרך בשוק העבודה, ומיצבו את עצמן כמובילות ומשפיעות בכמה תחומים, אך לצערי עדיין לא בכל התחומים, ולכן יש לאן לשאוף. אני רוצה לראות יותר ויותר יזמות נשית, נשים שמקימות מיזמים ופרויקטים חדשניים בתחומים שונים ומהוות השראה לנשים נוספות ומודל לחיקוי, ולא רק למטרות יצירת הזדמנויות עסקיות, אלא כאות לשינוי חברתי, כלכלי ותרבותי שמעצים נשים, מחזק קהילות ומשנה את המציאות!

מוכנים לשדרג את הקריירה? TOUCH מקבוצת אודי דגן מחפשת אתכם!

ביטוח בריאות הלכה למעשה

הקורס שיעשה את ההבדל בקריירה שלך

מעודכן לשנת 2025



חני שפיס

יועצת ומומחית בלתי תלויה
לחדשנות בביטוחי בריאות

רוצה להוביל בשוק ביטוחי הבריאות?

הצטרף עוד היום לקורס מקיף שיעניק לך את כל הידע העדכני, אסטרטגיות לבניית תיק לקוח רווחי והכלים להגדלת תיקי הלקוחות שלך

מועד פתיחה: 10/03/2025

נושאי לימוד:

- מימוש פוליסות בזמן אמת
- מוצרי פיצוי - מחלות קשות
- שיווק ביטוחי בריאות: הערכה
- השוואות מפורטות של ההבדלים
- מחודשת ומקצועית
- בין כיסויי הבריאות בישראל
- שינויים בביטוחי בריאות ללקוחות
- הכנת מפה כלכלית למטופל
- פרקטיקום
- קיימים והתאמתם לרפואה של היום

1,900 ₪ - מחיר מלא

1,600 ₪ - מחיר לחברי הלשכה

המחירים לא כוללים מע"מ

לפרטים והרשמה <



ההכנסות ההוגן והשקיפות המלאה שאנחנו מבטיחים - ללא אותיות קטנות וללא סיכונים מיותרים.

במהלך מסלול ההכשרה, תוכלו לצבור ניסיון מעשי אמיתי במכירות, אפילו בזמן לימודי רישיון הסוכן שלכם. עם סיום ההכשרה, תהפכו לסוכנים שותפים ותיהנו ממעבר חלק לעמדה מקצועית.

בנוסף, TOUCH מספקת לכם גישה ללקוחות קיימים ומבטיחה לכם ליווי אישי בכל שלב בקריירה. אצלנו תוכלו לבנות את הקריירה שלכם באופן עצמאי, אך עם גיבוי ותמיכה מקצועית של אחת מקבוצות הביטוח הגדולות בישראל.

העתיד שלכם מתחיל כאן - זה הזמן להצטרף. מסלול ההכשרה הייחודי של TOUCH מאפשר לכם להתחיל קריירה מצליחה בעולם הביטוח - ללא השקעה כספית או סיכון. הצטרפו אל TOUCH ותהיו חלק ממהפכה מקצועית שמובילה את שוק הביטוח לשלב הבא.

מתקדמים, כולל מערכות לניהול קמפיינים ותוכנות חכמות, שמטרתן להקל עליכם את העבודה היומיומית ולהוביל אתכם להצלחה בעולם הדינמי של תחום הסוכנות.

בנוסף, TOUCH מעניקה מעטפת מקצועית

touch.

ביטוח בטאץ'

מקבוצת
אודי דגן סוכנות לביטוח בע"מ

הכירו את מסלול ההכשרה הייעודי לסוכנים חדשים בתהליך לימודי רישיון, שמעניק לכם בסיס לקריירה יציבה ומצליחה בתחום הביטוח - עם אפס סיכון ותמיכה מלאה בדרך להצלחה.

TOUCH, מבית אודי דגן, היא חברה מובילה בשוק הביטוח הנותנת שירות עביר עשרות אלפי לקוחות במגוון תחומי ביטוח.

TOUCH אינה מסתפקת במתן שירותים בלבד, אלא מובילה שינוי בתפיסת שוק הביטוח באמצעות מודל ייחודי שפיתחה - מודל ה-Tight Agent. מודל זה מציב את הסוכן האישי במרכז, ומבטיח ללקוחות ליווי מקצועי ואישי בכל שלב. החברה מתגאה בהענקת שירות איכותי המותאם אישית לכל לקוח, תוך הקפדה על סטנדרטים גבוהים של מקצועיות.

אם אתם נמצאים בתהליך ההכשרה להוצאת רישיון סוכן, יש לכם הזדמנות להתחיל את הקריירה שלכם כבר עכשיו. המסלול הייחודי של TOUCH נבנה במיוחד עבור אלו שמחפשים לשלב יציבות מקצועית עם פוטנציאל צמיחה אדיר. במסגרת התוכנית תיהנו מגישה לכלים טכנולוגיים

מלאה הכוללת שירותי חיתום, טיפול בתביעות ותפעול מקיף. כך, תוכלו להתמקד בעיקר - מכירות ובניית תיק לקוחות יציב ומתרחב.

מה שמייחד אותנו באמת הוא מודל חלוקת

בשיתוף עם אודי דגן.

"הדור הצעיר כבר רואה מנהיגות נשית כדבר טבעי, וצריך לוודא שהשינוי הזה יהפוך לנורמה"



מעין גבאי

גיל | 39
 מצב משפחתי | נשואה לשחר ואמא לדילן ומלודי
 מקום מגורים | גבעתיים
 תפקיד | מנהלת שיווק, אלטשולר שחם

שאלות ותשובות |



מהי החוויה שלך כאישה בשוק העבודה הישראלי?

אני גאה להיות חלק מארגון שבו ייצוג כמעט שווה בין נשים לגברים, זה מוכיח שהכשרון, מקצועיות ויכולות הם אלו שקובעים.

אילו חסמים עדיין קיימים לנשים בהתקדמות לתפקידי ניהול בכירים?

המאבק לשיוויון זכויות לנשים בהחלט הגיע להישגים משמעותיים. היום יותר נשים נמצאות בעמדות מפתח, יש יותר ייצוג בהנהלות והמודעות לנושא הולכת וגוברת.

יחד עם זאת, אם מסתכלים על שוק ההון, רואים שהתקדמנו אך הענף נתפס עדיין כגברי, והייצוג הנשי בעמדות הבכירות עדיין לא מספק. כדי להמשיך את המגמה, צריך לשים דגש על יצירת הזדמנויות שוות, על קידום נשים לתפקידים בכירים ועל שינוי תפיסות מיושנות. ברגע שזה יקרה, שוק ההון ירויח כוחות חדשים, חשיבה רחבה וניהול מגוון.

בנוסף, נשים באופן כללי נמנעות מהתעשייה הזו, וזה לא קשור רק למבנה השוק אלא גם לתפיסה העצמית שלהן. מחקרים ושיחות עם לקוחות הראו שנשים נוטות פחות להתעסק עם הכסף שלהן

ונותנות לבן הזוג להוביל את קבלת ההחלטות הפיננסיות. זו גישה שחייבת להשתנות ואת השינוי הזה נשים צריכות להוביל בעצמן. נשים צריכות להעמיק יותר, להבין יותר בניהול הון ולתפוס מקום פעיל בעיצוב עתידן הפיננסי. ככל שיותר נשים ייקחו אחריות על הנושא, כך נראה שינוי אמיתי, גם בשוק ההון וגם בתפיסות החברתיות הרחבות יותר.

מהו האתגר הכי גדול שעומד בפני נשים בעשור הקרוב?

האתגר הכי גדול שעומד בפני הנשים בעשור האחרון הוא האיזון בין קריירה לחיים האישיים, במיוחד עבור נשים שרוצות להתפתח מקצועית. למרות ההתקדמות בשוויון המגדרי, עדיין יש ציפייה סמויה שנשים ייקחו על עצמן את רוב האחריות בבית ובגידול הילדים, גם כשהן מחזיקות בתפקידים בכירים. בנוסף, נשים עדיין מתמודדות עם פערי שכר, תקרות זכוכית ודעות קדומות.

עם זאת, השינוי כבר קורה. נשים שוברות מחסומים, יותר ארגונים מבינים את הערך בניוון מגדרי והדור הצעיר כבר רואה מנהיגות נשית כדבר טבעי. האתגר הבא הוא לוודא שהשינוי הזה יהפוך לנורמה שבה נשים לא צריכות להיאבק כדי לקבל את המקום שמגיע להן.

הסיפור האישי-מקצועי בעולם העבודה

לאחרים, מצאתי כאן בית שבו אפשר לשלב בין מקצועיות לערכים אמיתיים.

החזון שלי הוא ליצור חיבור עמוק בין ערכים אמיתיים למהלכים שיווקיים, כך שהמותג שאני מובילה ישקף אותנטיות, יעניק ערך אמיתי ויתרום לחברה. היום אני מובילה מותג משמעותי שהוא לא רק שם, אלא כוח שמשפיע, משנה ומשאר חותם אמיתי. בעיניי, מותג לא עושה את עצמו אלא האנשים שמובילים אותו הם אלו שיוצרים את ההבדל.

קידום נשים במקום העבודה

הארגון שלנו נותן מקום אמיתי לנשים. אנחנו כמעט חצי חצי גברים ונשים וברוב ההנהלות הרוב הוא נשי. נשים חזקות מאוד מובילות כאן ואין אצלנו שום אפליה, להיפך, יש כאן הוכחה יומיומית לכך שכשרון ויכולות הם אלו שמכתיבים הצלחה, ולא מגדר.

מאז ומתמיד ידעתי שהמקום שלי הוא בעולם השיווק - התחום שבו אסטרוגיה, יצירתיות וחשיבה קדימה נפגשים.

התחלתי את דרכי בעולם הקד"מ שם נחשפתי לשטח, להבנת הצרכים מקרוב ולכוחה של חווית המותג בזמן אמת. משם עברתי לצד השני, למשרד פרסום, שם למדתי כיצד לבנות מותגים ולייצר מהלכים שיווקיים שמשפיעים על תפיסת הצרכנים. המעבר לשוק ההון לפני למעלה מעשור היה עבורי שלב טבעי בהתפתחות המקצועית, שכן גם כאן השיווק הוא חוד החנית, מניע צמיחה ומשפיע על הדרך שבה אנשים מקבלים החלטות.

מה שמשך אותי באלטשולר שחם היה לא רק האתגר המקצועי אלא גם החיבור לערכים, התרומה לקהילה והמחויבות לקידום הספורטאים בתחילת דרכם. כאדם שמאמין בעשייה עם משמעות ובמתן ערך

מצטרפים לשירות עדיף WhatsApp

ומקבלים מידע מקצועי ועדכונים חשובים, ללא עלות!

להצטרפות לחצו כאן >

"עד שלא יעלמו פערי השכר בין גברים לנשים, ונשים יקבלו ייצוג תואם לגודלן באוכלוסייה בכל התפקידים והתעשיות - לא תם המאבק לשוויון"



אירית קריסטל

גיל | 44
 מצב משפחתי | נשואה ליוסי, אמה לירדן בת 16
 ועמית בת 13
 מקום מגורים | פתח תקווה
 תפקיד | COO - ב- PassportCard
 השכלה | MBA - תואר שני במנהל עסקים

הסיפור האישי-מקצועי בעולם העבודה

את דרכי המקצועית התחלתי בחברת פרטנר זמן קצר לאחר השירות הצבאי, במקביל ללימודי התואר הראשון בכלכלה. התפתחותי המקצועית הייתה דינמית ומגוונת – התחלתי בשירות הלקוחות, אך במהרה מצאתי את עצמי מובילה תהליכים משמעותיים בניהול פרויקטים וטכנולוגיה, מה שהוביל אותי לתפקידי מפתח במטה החברה.

במטה הייתי אחראית על מספר תחומים בלב הפעילות האסטרטגית של החברה כמו בניית תוכניות העבודה, ניהול תקציבים, מעקב אחר עמידה ביעדים, ניהול סיכונים, ועדות ביקורת ועוד. בהמשך עברתי לשיווק וניהלתי את כל פעילויות ה-B2B, עולם מורכב ומאתגר שאפשר לי ללמוד הרבה על התנהלות עסקית, הובלה של תקציבי ענק והחלטות אסטרטגיות לצד נושאים מקצועיים כמו עולמות הסייבר והאבטחה בארגונים.

בתחילת הקורונה נפלה בחלקי ההזדמנות להיות סמנכ"לית בסטארט-אפ שפעל להנגשת שירותי רפואה מרחוק לאור הקושי הגדול להגיע פיזית לבתי החולים. לאחר מכן, עברתי לעבוד במטה של פובליסיס, קבוצת הפרסום הגדולה בישראל וחלק מקבוצה עולמית, בהובלה של תהליכי מיתוג מחדש לתאגידים.

בשנת 2021 הצטרפתי לפספורטקארד לתפקיד סמנכ"לית התפעול של החברה (COO). מדובר בחברה שנמצאת בתהליכי צמיחה והתפתחות מתמידים ובמסגרת זו גם תפקידי התפתח עם השנים. כ-COO, אני אחראית

על הובלת האסטרטגיה העסקית, בניית תוכניות עבודה וניהול תקציבים. תחת ניהולי נמצאות מחלקות קריטיות כמו ציות, חוויית לקוח ומכר דיגיטלי, כאשר כל אחת מהן מהותית להצלחה והצמיחה של החברה.

יותר מהחלטתי לעסוק בביטוח, החלטתי לעבוד בפספורטקארד. בראש ובראשונה אני מאמינה שאין מתגמל מלעבוד בחברה המונעת מתוך מטרה כנה לפעול לטובת לקוחותיה ושותפיה העסקיים - סוכני הביטוח. סדרי העדיפויות השמים את הלקוח במרכז בולטים בכל הדרגים והיחידות בקבוצה ונוטים את הטון לכל החלטה, קטנה כגדולה בארגון.

לצד העקרונות של החברה מהר מאוד נחשפתי גם לדרך הייחודית ופורצת הנובלות שלה ולחזון מרחיק הלכת לגבי העתיד עוד לבוא. הרגשתי מהיום הראשון שזה מקום שאוכל לגדול ולהתפתח בו תוך עשייה מהותית ובעלת השפעה.

המטרה הראשונה שלי היא להיות דוגמה חיובית ומעוררת השראה קודם כל לבנות שלי. לתת להן את תחושת המסוגלות והאמונה העצמית לעשות כל דבר שיבחרו ואת הבטחון בכך שיש להן גב חזק ותומך. אני מאוד גאה בהחלטה שלי לבנות קריירה לצד משפחה וחושבת שזה חלק מההחלטה להוות להן דוגמה.

ברמה המקצועית, אני שואפת להעמיק את ההתפתחות האישית והמקצועית שלי ולמנף את הידע הנרכש לכדי מהלכים עסקיים חדשניים ומניבים. החל מהובלה של רעיונות חדשים ויוזמות, הטמעה של יכולות חדשות, ועד לחניכה

וליווי של העובדים באופן שיקדם את החברה כולה.

החזון שלי הוא טכנולוגיה לטובת האנשים ולצידם, לא במקומם. כבר היום פספורטקארד מובילה חדשנות מוצרית בחשיבה ובפתרונות טכנולוגיים. החווקה המרכזית שלנו טמונה בשימור הפן האנושי לצד הטמעת חדשנות טכנולוגית פורצת דרך. טיפוח ההון האנושי האיכותי שלנו מאפשר לנו לשמר את הבידול העסקי שלנו ולהמשיך להוביל את התחום תוך שמירה על חוויית לקוח מצויינת, אמפתיה ושירות בסטנדרט הגבוה ביותר.

העולם העסקי בכלל ועולם הביטוח בפרט עוברים מהפכה, אך המפתח האמיתי טמון ביכולתנו לרתום טכנולוגיה לחוויית לקוח משופרת, מבלי לאבד את הקשר האנושי. תפקידנו כמנהלים הוא לא רק להטמיע פתרונות חדשניים, אלא לבחור בקפידה את אלה שיוצרים ערך אמיתי ללקוחותינו ומעצימים את השירות שלנו ולא לאמץ חדשנות לשם חדשנות בלבד.

השאיפה שלי היא להימצא תמיד במרכז העשייה החדשנית, להמשיך להתפתח ולהביא ערך מוסף משמעותי הן לשותפי העסקיים והן ללקוחות. בשנה האחרונה הובלתי שינוי משמעותי בתהליכי המכירה שלנו בדיגיטל וביכולת שלנו לנהל שיח יותר פרסונאלי עם הלקוח בערוצים השונים. עיקר פריצות הדרך נבעו מהשילוב של יכולות טכנולוגיות עם תובנות עמוקות של צוותי השירות והמכירות שלנו המדברים יום יום עם הלקוחות.

שאלות ותשובות

מהי החוויה שלך כאישה בשוק העבודה הישראלי?

הערכים שספגתי בבית הם שהובילו אותי במסלול המקצועי שלי. אני ז"ל, אשת חינוך מעוררת השראה, לימדה אותי מגיל צעיר שהצלחה היא תוצר של השקעה, נחישות ואמונה עצמית. התפיסה הזו ליוותה אותי לאורך הקריירה שלי וסייעה לי לשבור מחסומים ולהתקדם בעולמות ניהוליים מאתגרים. החוויה שלי בסך הכל היא חיובית מאוד. הצלחתי להגיע לתפקידים בכירים ותמיד הרגשתי שקיבלתי הזדמנויות על סמך היכולות שלי וההצלחות שלי.

נתקלתי לאורך השנים באופן נקודתי בהתנהגות מפלה או מבזה מעצם היותי אישה, אבל מדובר במקרים בודדים שאינם מייצגים את החוויה הכוללת שלי. בכל המקרים תמיד היה לי למי לפנות ולקבל תמיכה. היום, חשוב לי להיות גורם תומך לנשים שנתקלות במקרים דומים בעבודה או מחוצה לה. בחברה היום אני גם הממונה למניעת הטרדות מיניות, תפקיד מהותי בהבטחת תחושת הבטחון לכל עובד ובעיקר לנשים ואני רואה בתפקיד הזה לא פחות משליחות.

האם את מרגישה שהמאבק של הנשים בישראל למען שוויון הגיע להישגים משמעותיים? מה עוד צריך לשפר?

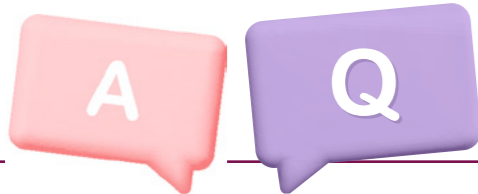
אני תמיד נסמכת על מדדים כמותיים. עד שלא יעלמו פערי השכר בין גברים לנשים ונשים יקבלו ייצוג תואם לגודלן באוכלוסייה בכל

אני שואפת להמשיך ולפתח את הנושא ולהעמיק את היכולות האלה לכלל הערוצים הדיגיטליים תוך שילוב של כלים חדשים שיאפשרו לנו שירות טוב יותר ומותאם יותר לכל לקוח באשר הוא.

קידום נשים במקום העבודה

אני מאמינה שהדרך האפקטיבית ביותר לקידום נשים היא להוות דוגמה אישית חיה ומעוררת השראה. נשים בתפקידי מפתח מעניקות לגיטימציה ותחושת מסוגלות לדור העתיד, וממחישות שכל תקרת זכוכית נועדה להישבר.

בפספורטקארד קיימת נוכחות נשית משמעותית בדרגים הניהוליים, החל מהמנכ"לית, הסמנכ"ליות וכלה במנהלות מחלקות וצוותים. כל אחת מהן מונעת על ידי מצוינות ומובילה לתוצאות יוצאות דופן. כל אחת מובילה בתחומה ונבחרה לאור מצוינות בביצועים, ביכולות המקצועיות והאישיות, וכולן מביאות תוצאות חסרות תקדים יום יום. כל אחת עושה זו בדרכה הייחודית, דבר המאפשר לכל אישה צעירה לראות את עצמה בדוגמאות החיות סביבה ולפתח שאיפות דומות. גם בקרב השותפים העסקיים שלנו, סוכני הביטוח, אנו רואים התחזקות של נוכחות נשית מובילה בתוצאות העסקיות כולל בהשתייכות למועדון המוביל של סוכני הביטוח TOP 100.



התפקידים והתעשיות עדיין לא תם המאבק לשוויון.

אני חושבת שההישג המשמעותי ביותר בשנים האחרונות נובע מאירועי ה-7 באוקטובר. לצד הזוועות נשים רבות לקחו עמדות הנהגה שונות בשדה הקרב וגם בשדה התקשורת. חלקן, גיבורות בעל כורכך שנקלעו לאירוע ובחרו ברגע האמת לצמוח ולהנהיג שינוי. התמונות המרגשות של הלוחמות האמיצות, המתנדבות בתחומים השונים, האימהות והאחיות שיצאו למאבק, כולן נחקקות בזיכרון הלאומי שלנו והן חלק מהאתוס של הדור הצעיר במדינה שזוכה לראות את הנשים המדהימות האלה ולגדול לאור השראתן.

מהו האתגר הכי גדול שעומד בפני נשים בעשור הקרוב?

האתגר הגדול ביותר בעיניי, לפחות בישראל, הוא נוכחות נשים בתפקידים בכירים במגזר הציבורי. בשנים האחרונות הנוכחות הנשית בתפקידים אלה הצטמצמה משמעותית, דבר המדיר את קולן של נשים מקבלת החלטות ומשליטה בגורלן. נוכחות נשית בתפקידי מפתח היא לא רק מטרה – היא הכרח. כשנשים נמצאות בעמדות השפעה, הן משנות מציאות, יוצרות מדיניות ומובילות עתיד שוויוני יותר. האחריות שלנו היא לוודא שהדור הבא של המנהיגות לא רק חולם להגיע לפסגה, אלא גם מרגיש שזה בר השגה.

"נשים מביאות איתן איכות ייחודית, שאני מכנה 'עוצמת הרכות' - שילוב של נחישות, רגישות, יכולת הכלה וחשיבה אסטרטגית"



מירב אורלב

גיל | 49

מצב משפחתי | נשואה + 4

מקום מגורים | ירושלים

תפקיד | מנהלת מחוז ירושלים, איילון חברה לביטוח פעילות אחרת | לפני 15 שנה הקמתי יחד עם אישי קהילה בשכונת מגורי, המהווה גורם מתווך בין הרשויות לבין תושבי השכונה. הקהילה מורכבת מזוגות צעירים המתגוררים סביב בית הכנסת ומעניקה מענה חברתי לכ-100 משפחות. חברי הקהילה שותפים בתכנון ועיצוב השכונה, ואף הקימו בה בית ספר קהילתי. אנו מעורבים ומעורים באתגרי העיר והשכונה בהיבט של תכנון עירוני, חינוך, תנועות הנוער וניקיון

השכלה | מסיימת בימים אלו תואר שני בחינוך וחברה במכללת דוד ילין לחינוך, ירושלים

התחום מספק לי עניין בלתי פוסק ומאפשר לי לבטא את היכולות שמאפיינות אותי - יצירתיות, סקרנות, ויכולות בין-אישיות. עולם הביטוח משלב בתוכו תחומים רבים ומגוונים, כך שתמיד יש אתגרים חדשים להתמודד עמם.

בביטוח קיימים שני אפיקים עיקריים להתפתחות מקצועית - מקצועי וניהולי. אני בחרתי בדרך הניהולית, כיוון שאני נהנית מהאתגר שבהובלת צוותים להצלחה ולהישגים חדשים.

החזון שלי כמנהלת המחוז הוא ליצור קהילה מגובשת של עובדים וסוכנים, שמחויבת למצוינות ולהצלחה. אני שואפת לבנות סביבת עבודה תומכת ונעימה, מתוך אמונה שעובד שמגיע לעבודה עם שמחה ומוטיבציה - מביא איתו גם תוצאות עסקיות טובות יותר.

הסיפור האישי-מקצועי בעולם העבודה

לתחום הביטוח הגעתי במקרה. כסטודנטית למדתי בבית הספר לקולנוע וטלוויזיה "מעלה" בירושלים, ובמהלך השנה השלישית ללימודי התחלתי לעבוד בחברת הפקות ירושלמית. כעבור מספר חודשים, החברה החליטה להעביר את פעילותה לאזור המרכז, אך מכיוון שהעדפתי להישאר בירושלים, קיבלתי הצעה מסוכן הביטוח של חברת ההפקות להחליף באופן זמני את מנהלת המשרד שיצאה לחופשת לידה. והשאר, כמו שאומרים, היסטוריה.

לאורך השנים צברתי ניסיון במספר סוכנויות ביטוח, המשכתי לחברת כלל כחתמת, ולפני 14 שנים הצטרפתי לאיילון. מאז מילאתי מגוון תפקידים - חתמת, ראש צוות, סגנית מנהל וכיום מנהלת מחוז. עברתי את כל שרשרת התפקידים בענף, וכל שלב היה עבורי חוויה מלמדת ומהנה.

כיום, לאחר פחות משנה בתפקידי הנוכחי, אני ממקדת את שאיפותיי בהצלחת המחוז ובהובלתו קדימה.

קידום נשים במקום העבודה

באיילון, קידום נשים הוא לא רק הצהרה - הוא מציאות. במחוז שלי, מרבית העובדים הן נשים, וגם בצוות הניהול יש רוב נשי. אני גאה להיות חלק מחברה שבה 53% מהנהלה הבכירה הן נשים.

שאלות ותשובות

מהי החוויה שלך כאישה בשוק העבודה הישראלי?

אני גאה לראות את הדרך שנשים עשו בעולם העבודה הישראלי. מספר הנשים בתפקידים בכירים הולך וגדל, אך לא פחות מכך - גם סגנון הניהול משתנה. נשים מביאות איתן איכות ייחודית, שאני מכנה "עוצמת הרכות" - שילוב של נחישות, רגישות, יכולת הכלה וחשיבה אסטרטגית.

כשאני התחלתי את דרכי, היו מעט נשים ששימשו מודל לחיקוי עבורי. מנהלות כן היו, אך רבות מהן אימצו סגנון ניהול "בחליפה של גבר". כיום, המציאות השתנתה - אני מוקפת בנשים מנהיגות, מעוררות השראה, שמביאות את האיכויות שלהן לניהול ולא מנסות להיות מישהו אחר.

אילו חסמים עדיין קיימים לנשים בהתקדמות לתפקידי ניהול בכירים?

החסם הכואב והמשמעותי ביותר הוא הפערים בשכר ובתנאים. לצערי, נשים רבות עדיין מרוויחות פחות מגברים בתפקידים זהים. בנוסף, פעמים רבות נשים נדרשות להשקיע מאמצים כפולים כדי להוכיח את עצמן.

אתגר נוסף הוא הצורך לבחור בין קריירה למשפחה - אך אני מאמינה שלא חייבים לבחור. שילוב הוא אפשרי, וזהו מסר שאני מעבירה לכל אישה: אל תוותרו! אפשר לשלב בין הקריירה לחיים האישיים ולהצליח בשני העולמות.

החדשות הטובות הן שניתן לראות שיפור הדרגתי לאורך השנים,

אצלנו אין "תקרת זכוכית" - להפך, אפילו השמיים אינם הגבול. נשים יכולות לנהל קריירה מצליחה לצד חיי משפחה מלאים, לקבל את מלוא ההזדמנויות להתקדם ולצמוח, ולחזור מחופשת לידה ללא חשש למקומן בארגון.

אני מאמינה שסביבת עבודה תומכת וגמישה היא המפתח לאיזון מוצלח בין קריירה למשפחה, ואנחנו פועלים כל העת לאפשר זאת לנשים בארגון.



ואני מאמינה שהמגמה תימשך.

האם את מרגישה שהמאבק של הנשים בישראל למען שוויון הגיע להישגים משמעותיים? מה עוד צריך לשפר?

למרות הביקורת לעיתים, ישראל היא אחת המדינות המתקדמות בעולם בתחום השוויון המגדרי. כבר מהקמת המדינה נשים היו חלק בלתי נפרד מעמדות מפתח - הייתה לנו אישה כראש ממשלה לפני שזה היה נפוץ בעולם, נשים משרתות בצבא במגוון תפקידים, וזכות ההצבעה ניתנה להן מהיום הראשון של הקמת המדינה.

עם זאת, הדרך לשוויון מלא עדיין לא הושלמה. נשים עדיין מהוות מיעוט בעמדות הנהנה בכירות, במיוחד בפוליטיקה, ואני מאמינה שייצוג נשי רחב יותר יכול להוביל לשיח חברתי ותרבותי שונה.

מהו האתגר הכי גדול שעומד בפני נשים בעשור הקרוב?

האתגר המרכזי הוא החינוך. עלינו ללמד ילדים - בנות ובנים כאחד - שנשים יכולות לעשות כל דבר, ולבער תפיסות מגדריות שמגבילות נשים.

שינוי אמיתי מתחיל בבית ובמערכת החינוך, וחשוב שנלמד בניג להיות שותפים שוויוניים להורות ולבית. ככל שניצור דור חדש של בני זוג תומכים ומעודדים, נוכל להבטיח לנשים עתיד שוויוני יותר. כשאני מביטה אחורה ורואה את ההתקדמות שהשגנו, אני בטוחה שגם העתיד צופן שינויים משמעותיים. העובדה שכיום אנו רואים יותר ויותר גברים שמעורבים בגידול ילדיהם, ומאפשרים לנשותיהם להתפתח מקצועית, היא עדות לכך שאנחנו צועדים בכיוון הנכון.

שאלות ותשובות |



האם את מרגישה שהמאבק של הנשים בישראל למען שוויון הגיע להישגים משמעותיים? מה עוד צריך לשפר?
 המאבק של הנשים בישראל למען שוויון אכן הביא להישגים משמעותיים בשנים האחרונות. נשים הצליחו לפרוץ תחומים רבים, להשפיע על סדר היום הציבורי ולהשיג זכויות נוספות בתחום העבודה, החינוך, והמשפחה. השאיפה היא ליצור סביבה שוויונית יותר שבה לא רק ההזדמנויות יהיו שוות, אלא גם הציפיות וההכרה בתרומתן של נשים בכל תחום.
מהו האתגר הכי גדול שעומד בפני נשים בעשור הקרוב?
 נשים רבות מוצאות את עצמן נדרשות לבחור בין המעמד המקצועי לבין הציפיות החברתיות כלפי תפקידן המשפחתי. האתגר הזה, של איזון בין קריירה לחיים אישיים, מעמיד נשים בפני דילמות לא פשוטות. עם זאת, אני מאמינה שבעתיד הקרוב, בעזרת שינוי תפיסות חברתיות, חוקים תומכים ומודעות גבוהה יותר, נשים יוכלו לשלב בין שני העולמות בצורה שוויונית ומספקת, ולהיות חופשיות לממש את הפוטנציאל שלהן בכל תחום.

מהי החוויה שלך כאישה בשוק העבודה הישראלי?
 אני מרגישה שהמציאות משתנה לטובה, ושיש יותר ויותר מקום לנשים במגוון תחומים, במיוחד עם העלייה במודעות לשוויון הזדמנויות. יש לי את ההזדמנות להוכיח את עצמי, להצטיין וליצור איזון בין קריירה אישית לחיים משפחתיים.
אילו חסמים עדיין קיימים לנשים בהתקדמות לתפקידי ניהול בכירים?
 לעיתים נשים נתקלות בסטריאוטיפים חברתיים או ציפיות מגדריות שמגבילות את תחום ההתמחות שלהן או את הדרך בה הן נתפסות כמנהיגות. בנוסף, חוסר איזון בין עבודה לחיים פרטיים מהווה אתגר נוסף - נשים רבות, במיוחד כאלה שמממשות תפקידים משפחתיים, מוצאות את עצמן נאלצות לבחור בין הקריירה לבין תחום המשפחה, מה שיכול להשפיע על יכולתן להתקדם. למרות זאת, יש מקום לאופטימיות, שכן שיח על שוויון מגדרי והעלאת המודעות בנושא משנים את המגמות בשוק העבודה, ומאפשרים לנשים להיחשב יותר ויותר ככח מנהיגותי שווה ובעל פוטנציאל גבוה.

"שיח על שוויון מגדרי והעלאת המודעות בנושא משנים את המגמות בשוק העבודה"



ליטל אוחיון
 גיל | 34
 מצב משפחתי | נשואה + 2
 מקום מגורים | קריית ים
 תפקיד | מנהלת צוות תפעול פנסיוני בחברת Jobbit
 בוטיק לתפעול מוצרים פנסיוניים
 השכלה | חשבות שכר והנהלת חשבונות

הסיפור האישי-מקצועי בעולם העבודה

גדלה ומתפתחת, תוך תמיכה בהצלחת הילדים ועידודם להגשמת חלומותיהם.
 החזון שלי הוא ליצור הרמוניה בין התפתחות אישית מקצועית משמעותית בתחום הפעילות שלי ובין חיים משפחתיים מספקים. אני שואפת להגיע לאיזון שבו אני יכולה לצמוח ולהתקדם בקריירה, תוך שמירה על זמן איכות והשקעה בתא המשפחתי ולהנות יחד מכל הכיף הזה. אני שואפת להמשיך לצמוח ולהתקדם בתוך Jobbit, לתרום להצלחת החברה ולהגיע להישגים משמעותיים שישפיעו על הקריירה שלי ועל סביבתי המקצועית.

קידום נשים במקום העבודה

אצלנו בחברה, הקידום וההתפתחות המקצועית מבוססים על כישורים, הישגים ומוסר עבודה, ללא קשר למגדר. אנו מאמינים במתן הזדמנויות שוות לכל עובד ועובדת, בהתאם ליכולותיהם ולתרומתם לארגון. סביבת העבודה שלנו מעודדת מצוינות, שוויון והערכה מקצועית, מתוך מטרה לאפשר לכל אחד ואחת לממש את הפוטנציאל שלהם ולהתקדם בהתאם לכישורים ולתוצאות שהם משיגים.

התחלתי את דרכי באילון חברה לביטוח במחלקת ביטוח חיים ובריאות, שם עבדתי כ-8 שנים, וצברתי ניסיון וותק בתחום ובעולמות השירות. לפני כשנתיים וחצי נקרתה בדרכי הזדמנות להתקדם ולהרחיב את הידע והפעילות ועברתי לחברת Jobbit כמנהלת צוות תפעול, תפקיד שאותו אני ממלאת היום.
 הגעתי לענף הביטוח במקרה, בעקבות פגישה מקרית עם ראש צוות בחברת ביטוח איילון. היה בינינו חיבור מידי, ומיד לאחר מכן הוזמנתי לראיון. מאז, כל השאר הפך להיסטוריה. בנוסף, אמא שלי עבדה בענף הביטוח במשך 30 שנה, כך שהענף תמיד היה חלק מהחיים שלי, מה שתרם להשראה ולהבנה שלי בתחום.
 המטרות שהצבתי לעצמי הן להמשיך להתפתח מקצועית בתוך Jobbit לרוכש ידע נרחב בענף הביטוח ולהכשיר פרנסים מקצועיים. לצד זאת, אני שואפת להרחיב את ההבנה והניסיון שלי בתחומים נוספים שמתממשים לעולם הביטוח וקשורים לעולמות ה-AI ועולמות דיגיטליים בכלל. ברמה האישית, חשוב לי לראות את המשפחה שלי

משה ברקת • גיא לקן • איתי קדמי

תור הזהב

של המשקיעים המוסדיים

ספר ראשון מסוגו

ניתוח ותובנות עומק ברמה שלא נעשתה עד היום

ספר חובה לספריה המקצועית שלך

לפרטים ורכישה <

"זה שיש לי דעה ועסק שעובד המון עם רגש זה לא מכשול אלא היתרון שלי"



אורית מיכל פרטוש

גיל | 42
מצב משפחתי | נשואה + 3
מקום מגורים | ראש העין
תפקיד | סוכנת ביטוח פנסיוני, ארביטראז'
פעילות אחרת | מתנדבת במתן הרצאות וייעוץ לחברי עמותת בית ביע"ר.
מתנדבת להרצאות לבנות שירות לאומי בבית ספר לחינוך מיוחד ובהוסטלים בפתח תקווה וראש העין.
בבחירות האחרונות רצתי כמספר 5 ברשימה למועצת העיר ראש העין.
השכלה | על תיכונית, בעלת תעודת מזכירה רפואית והנהלת חשבונות סוג 2 ורישיון סוכנת ביטוח פנסיונית.

מענה לקהל הלקוחות שלי בעולם המשתנה של הצרכים המיוחדים והביטוח, גם מעבר לתחום הביטוח ולייצר קשרים ושיתופי פעולה שיתנו מענה לאוכלוסייה במטרה לקרב אותם ולהפוך אותם לחלק שווה זכויות ומועיל לחברה.

קידום נשים במקום העבודה

כשחיפשתי בית סוכן, ועברתי בין כמה וכמה מקומות, הדבר עיקרי שעניין אותי היה סעיף ילד מיוחד שיש בקרנות הפנסיה. עליתי על העניין הזה בטעות והרגשתי שנוצר עוול קשה מאוד להורים ובעיקר לדור ההמשך שצריך לדאוג לילדים כי נמנעת מהם קצבה עתידית. בכל סוכנות שהייתי, לא קיבלו בעין יפה שזו הנישה שמעניינת אותי ולרוב אמרו לי שזה גם לא מעניין ולא מדובר אוכלוסייה רווחית וכדאי לדלג ולמקד להייטק. בארביטראז' קיבלתי רוח אחרת לגמרי. סיפרתי לשחר שמאי, המנכ"ל,

על העניין הזה והוא אמר לי עלי. אני בודק את הנושא". כאמא וקולגה, המילה הקטנה הזו ששחר אמר לי והמעשים שהגיעו אחרי נתנו לי את התחושה שיש פה סוכנות ומנכ"ל שמעניין אותו מי אני מעבר לרק עוד סוכנת מוכרת.

שזה שיש לי דעה וגם עסק שעובד המון עם רגש זה לא מכשול אלא היתרון שלי.

בזכות שחר והדבקות שלו במטרה, נוצר שינוי משמעותי בתחום והמון לקוחות שבויים או כאלה שאיבדו זכויות הרווחיו אותם חזרה.

אני מאמינה שיש אוזן קשבת, מאמינה שמתייחסים אלי כאשת עסקים בלי שום הגבלות או מגבלות וגם בלי שום רחמים - הדרישות ממני דומות מהקולגות שלי ובעיקר ארביטראז' שואפת יחד איתי להצלחה שלי ושל העסק שלי וזה מורגש בכל יום מחדש.

שאלות ותשובות |



מהי החוויה שלך כאישה בשוק העבודה הישראלי?

נכון להיום אני עדיין מרגישה לפעמים שבחשיבה של הצרכן הישראלי, עולם הכספים זה עדיין עולם של גברים וקשה מאוד לאשה להוכיח את עצמה. יש לנו עוד דרך לעשות ונשים בעיקר צריכות יותר אמון בעצמן.

אילו חסמים עדיין קיימים לנשים בהתקדמות לתפקידי ניהול בכירים?

המון נשים חסרות ביטחון ביחס ליכולות שלהן. הן חוששות מההשפעה שתהיה על הבית והילדים, ולרוב מרגישות שאם הן לוקחות תפקיד בכיר יותר הן צריכות לוותר על החיים שלהן כי יש להן חובת הוכחה גדולה מגבר.

האם את מרגישה שהמאבק של הנשים בישראל למען שוויון הגיע להישגים משמעותיים? מה עוד צריך לשפר?

למרות שיש יותר נשים במגוון תפקידים לאחרונה, אני חושבת

שהמאבק לא מנוהל בצורה נכונה. הקיצוניות שנשים נוקטות לדעתי באה בעוכריהן. מבחינת הפרשי שכר וקבלה לעבודה אני חושבת שאנחנו מתקרבים קצת לשוויון אבל עדיין יש מה לעשות.

יחד עם זאת, מה שצריך לשפר אצל נשים זה את הביטחון לדרוש ולא לפחד להתעמת על התנאים שלהן והאמונה שהן שוות יותר.

מהו האתגר הכי גדול שעומד בפני נשים בעשור הקרוב?

בעיני, שמירת האיזון בין חינוך הילדים בצורה מיטבית לבין ניהול קריירה או עסק. אנחנו הולכים למקום לא טוב מבחינת החינוך לדור הצעיר, הן מבחינת ההתמכרות לטכנולוגיה והן מבחינת התקשורת הבין אישית.

אני מאמינה שאמא צריכה גם להיות בבית ולא לרדוף רק אחרי קריירה, יחד עם זאת מבינה גם את הקושי במשק כמו שלנו להתמודד עם שני האתגרים.

הסיפור האישי-מקצועי בעולם העבודה

עד היום, הצלחתי לייצר מיתוג עצמי ברחבי המרשתת כבעלת ניסיון וידע בתחום הביטוח והפיננסים עם דגש לפתרונות למשפחות מיוחדת. המטרה העיקרית שלי היא להגיע לקהל יותר גדול של משפחות הן מיוחדות והן רגילות.

בנוסף התחלתי להניע תהליך של שינוי משמעותי בתחום הצרכים המיוחדים גם ברמה גבוה יותר, כי המערכת היום לא מותאמת לילדים האלה, ואני חולמת להקים עמותה שתניע זאת מול הכנסת לחקיקה.

החזון שלי הוא שימוש במטריה שיש בעולמות הביטוח והחיסכון הפיננסי כדי לקדם את האוכלוסייה השקופה ביותר שיכולה ומסוגלת אבל לא נותנים לה מספיק מקום וכלים כדי לממש פוטנציאל שגלום בה.

השאיות המקצועית שלי הן להמשיך ולרכוש ידע וכלים שיוכלו לתת

לפני 18 שנים נולד בני הבכור ואיתו הגיע אתגר לא קטן. בגיל שנה וחצי הילד חווה גרסיה בהתפתחות ופתאום הפכנו למשפחה מיוחדת. לא מצאנו פתרונות בעולם הבריאות הממלכתי, לא הייתה אפילו אוזן קשבת, ונאמר לי שהכל רגשי ויחלוף. למזלי ביטוח בריאות שהיה לי, נתן לי את האופציה לעשות אבחון ואף לטפל בילד שלי כבר מגיל צעיר מאוד ולקבל החזרים.

בגיל 7 הוא אובחן כלוקה בתסמונת נדירה. יש רק ששה ילדים בארץ עם תסמונת דומה והוא היחיד שלא נשאר סיעודי לחלוטין, והכל בזכות הביטוח. מאז החלטתי שזה הייעוד שלי בחיים: להנגיש את הידע והניסיון שלי כאמא לילד מיוחד לציבור ההורים והילדים ולתת לילדים ולהורים נקודות של אור.

"אני לא מאמינה באפליה מתקנת, אלא ביצירת הזדמנויות שוות"



טליה לויברג

גיל | 45
 מצב משפחתי | נשואה + 3
 מקום מגורים | יהוד
 תפקיד | מנהלת חדר מסחר עמיתים במגדל
 פעילות אחרת | פעילות ארוכת שנים בוועדי הורים והנהגת הורים, ועד בנין, קבוצת ריצה.
 השכלה | תואר שני במנהל עסקים, אוניברסיטת תל אביב

הסיפור האישי-מקצועי בעולם העבודה

בבסיס מאתגר מאוד (מחוו"ה אלון), רציתי להיות עובדת סוציאלית. הור"י ממש הכריחו אותי ללמוד משהו נוסף לצד זה, וכך מצאתי את עצמי בלימודי מנהל עסקים כשהמטרה הייתה להתמחות במשאבי אנוש. כבר בסמסטר הראשון של התואר, נחשפתי לעולם המימון והחשבונאות - והבנתי שזה מה שמעניין אותי.

המטרות שלי הן להיות מצוינת בתחומי, ללמוד ולהתפתח כל הזמן. זאת תוך שמירת איזון בין קריירה לחיי משפחה. לאורך השנים היה לי מאוד חשוב לתרום ולהיות מעורבת בקהילה. ככל הנראה פונקציה של הדרך שאני ומשפחתי עברנו כעולים חדשים שעלו לארץ מרוסיה עם העלייה הגדולה בשנות ה-90, כשהייתי בת 10. על כן, אני פעילה מאוד במסגרות החינוכיות של הילדים שלי, מתנדבת כשניתן, כולל התנדבויות של תוכן פיננסי לילדים דרך מגדל, ומנסה להנחך כך גם את הילדים שלי.

אני מאמינה שאנשים מצליחים כשהם מרגישים מעורבים, משמעותיים

התחלתי את דרכי ממשרה סטודנטילית כאנליסטית אשראי בכלל ביטוח אשראי אליה הגעתי ממודעה בעיתון. שם הבנתי כמה אני אוהבת אנליזה וניתוח עסקי. בהמשך, הדרך הובילה אותי לתפקידים מגוונים בשוק ההון: אנליסטית מניות ואשראי הן ב-Buy Side והן ב-Sell Side, בשוק המקומי ושל מניות זרות, סוחרת במניות גלובליות ולבסוף מנהלת דסק מניות חו"ל.

היום, בתפקידי כמנהלת חדר מסחר עמיתים במגדל, אני עוסקת בתהליכים מערכתיים ורוחביים יותר שנוגעים לשלל אספקטים של ניהול השקעות ומסחר - חשיפות, תהליכים, מערכות וממשקים פנימיים וחיצוניים ועוד.

לא חלמתי להיות בעולם הפיננסי. אחרי שירות צבאי כמשק"ית ת"ש

ומסופקים בעשייה שלהם. כשאנחנו מגיעים לעבודה עם תחושת מטרה והנאה, אנחנו מצליחים למצות את הפוטנציאל שלנו, להשפיע וליצור ערך אמיתי - לעצמנו, לארגון ולסביבה שלנו.

אני שואפת להמשיך להתפתח לתפקידים שמייצרים לי אתגרים, למידה ועניין חדש. חשוב לי להראות לנשים צעירות שהן יכולות לעסוק בכל מה שיבחרו, ולהתקדם בו. שהעולם הפיננסי מתאים לכולם. וכמובן, לשמש דוגמה לכך שאפשר לשלב קריירה מעניינת ומאתגרת עם חיי משפחה ותרומה לקהילה.

שאלות ותשובות



מהי החוויה שלך כאישה בשוק העבודה הישראלי?

בתחילת דרכי לשאלות של האם את נשואה, מתי תרצי ילדים וכו', שאלות שכמעט ולא מופנות לגברים. עם השנים, השאלות האלו נעלמו, זכיתי במנהלות ומנהלים שידעו להתמקד ביכולות המקצועיות שלי ולא בהיותי אישה. נראה שהאתגר של נשים בעולם המקצועי והפיננסי בתוכו, הולך ומשתפר. גברים מתחילים לקחת חלק מובנה יותר בתפעול הבית והילדים, מה שמאפשר לנשים לפתח קריירה בצורה קלה יותר.

אילו חסמים עדיין קיימים לנשים בהתקדמות לתפקידי ניהול בכירים?

אני מניחה שיש עדין תפיסות חברתיות ישנות לגבי איזון עבודה-משפחה שדוחפות נשים למקצועות מסוימים ומרחיקות אותן ממקצועות תובעניים יותר כמו שוק ההון. לכך יש להוסיף חסמים פנימיים שלנו הנשים - לפי מחקרים נשים פחות בטוחות בעצמן ובהתאמתן לקידום בעולם המקצועי וזה כמובן מפחית פוטנציאל קידום, תורם לפערי שכר ועוד.

האם את מרגישה שהמאבק של הנשים בישראל למען שוויון הגיע להישגים משמעותיים? מה עוד צריך לשפר?

בהחלט. היום נשים נוכחות יותר בתפקידי מפתח, יותר גברים לוקחים חלק בגידול הילדים, והשיח על איזון עבודה-משפחה הפך לשיח ארגוני. יחד עם זאת, יש עדיין דרך ארוכה של לגרום לנשים לפנות לתחומים שבהם עדין קיים רוב גברי. השקעות הוא אחד מהם. כאמא לשתי בנות אני בהחלט מאמינה שזה אפשרי כשאת תהליך הלמידה והחשיפה צריך להתחיל כבר בגילאי בית ספר.

מהו האתגר הכי גדול שעומד בפני נשים בעשור הקרוב?

האתגר המרכזי יהיה לייצר נוכחות משמעותית יותר בצמתי קבלת החלטות - ברמה הארגונית ובעיקר ברמת המדיניות הציבורית. נשים צריכות להאמין בעצמן יותר, לקחת על עצמן תפקידים גדולים ולא להירתע מהאתגר.

לסיכום - מסר לנשים צעירות. אני מאמינה שאנחנו טובות במה שאנחנו עושות כשאנחנו מגיעות עם תשוקה ושמחה לעשייה שלנו. חשוב שנאמין בעצמנו, שנשאף גבוה, ושלא ניתן לשום תפיסה מיושנת להגביל אותנו. אני מקווה שנשים צעירות יראו בקריירה שלי הוכחה לכך שאפשר לשלב בין קריירה שאפתנית, משפחה, ותרומה לקהילה - ולהצליח בכולן.



שאלות ותשובות |

האם את מרגישה שהמאבק של הנשים בישראל למען שוויון הגיע להישגים משמעותיים? מה עוד צריך לשפר?

כיום חלה מודעות בשוק העבודה לגמישות בשעות וגם לעבודה, אך עדיין יש מה לשפר - יש לתמוך יותר בהורות - בסידורי עבודה גמישים ותמיכה במסגרות טיפול בילדים. בנוסף, יש שום חוקים המבטיחים שיוויון בשכר, תוכניות הכשרה, סדנאות והכוונה מקצועית לנשים המעוניינות להשתלב בתחום הניהולי למשרות מגוונות.

מהו האתגר הכי גדול שעומד בפני נשים בעשור הקרוב?

פערי השכר ואי שיוויון בתעסוקה - פערי השכר בין הנשים לגברים נותרו גבוהים בשוק העבודה. כמו כן, שילוב בין קריירה למשפחה-נשים, במיוחד אימהות, מתמודדות עם אתגרי איזון בין עבודה לבית, כשהן נושאות בנטל כפול של עבודה מקצועית ומטלות ביתיות.

מהי החוויה שלך כאישה בשוק העבודה הישראלי?

החוויה שלי כאישה בשוק העבודה הישראלי מורכבת ומשתנה. במיוחד כאמא לילדים קיים פער בגמישות התעסוקתית. דרישה לגמישות בשעות העבודה, משרות חלקיות או עבודה מהבית לא תמיד נתמכת על ידי מעסיקים. זו אחת הסיבות שמצאתי במיי דוקטור בית, כי רבים מעובדי החברה הם בעלי משפחות וילדים ולכן מגלים גמישות מקסימלית בנושא זה.

אילו חסמים עדיין קיימים לנשים בהתקדמות לתפקידי ניהול בכירים?

אילוצים משפחתיים ואיזון בין עבודה לבית, חוסר גמישות תעסוקתית ודעות קדומות. קיימת תפיסה שגברים מתאימים יותר לתפקידים ניהוליים, בעוד שנשים נתפסות כמתמקדות יותר במשפחה ופחות בקריירה. זו לפחות החוויה שלי בעבודתי הקודמות.

"עדיין אין מספיק מודעות לצורך בגמישות בשעות עבודה"



יעל אילון

גיל | 33

מצב משפחתי | נשואה + 3

מקום מגורים | נתיבות

תפקיד | מנהלת מחלקת תפעול בחברת MyDoctor

השכלה | תעודת בגרות מלאה, בעלת הכשרה בתחום

הנהלת חשבונות, שם רכשתי ידע בניהול כספים

חשבונאות ומדיניות פיננסית. כמו כן, עברתי קורס עזרה

ראשונה בו רכשתי כלים ומיומנות בהצלחת חיים ותמיכה

רפואית ראשונה.

הסיפור האישי-מקצועי בעולם העבודה

ושיפור תהליכי העבודה בארגון.

החזון שלי הוא להוביל ולהשפיע בענף הבריאות דרך מיי דוקטור, ע"י שילוב של ידע מקצועי, חדשנות ומנהיגות שממוקדת בשיפור איכות השירות והחוויה של המנויים והמטופלים. אני שואפת להוביל פרויקטים בתחום, לתרום לפיתוח פתרונות מותאמים אישית למנויים ומטופלים. מטרתי להיות חלק מצוות שמוביל שינויים בעולם הביטוח, תוך שמירה על שקיפות, אמינות ומענה מותאם אישית לכל לקוח.

קידום נשים במקום העבודה

מקום העבודה שלי מקפיד על גיוס ושימור נשים בתפקידים בכירים, מנהיגות ותחומים מקצועיים שונים. לכל העובדים יש את האפשרות להתפתח ולצמוח באופן שווה.

התחלתי את עבודתי בבנק לאומי, לאחר מכן עברתי למחלקת העסקים בוויזה כאל, שם צברתי ניסיון בעבודות ניהול וניתוח סיכונים. לאחר מכן עברתי לעבוד בענף הבריאות שאני כה מתחברת אליו בתור רכזת משק בביה"ח אסותא. לאחר שגיבשתי בעבודה את הידע בניהול קשרי לקוחות החלטתי לחפש את האתגר הבא ותפקידי גדול יותר בו אני יכולה להשפיע על יותר אנשים. חזון החברה של מיי דוקטור, לאפשר שירותי רפואה פרטית במחיר נגיש קסם לי והתחברתי אליו מאוד, והתחלתי לעבוד במיי דוקטור כמנהלת מחלקת תפעול, שם אני רואה גם את עתיד המקצועי.

המטרות שהצבת לעצמי הן לפתח את הקריירה שלי בתחום הבריאות, תוך צבירת ידע וכלים בעולם הדיגיטל לצורך שיפור חווית המטופלים



המכללה לביטוח ופיננסים
בפיקוח לשכת סוכני הביטוח בישראל

מכללת עדיף בניהול

יצאנו לדרך

מגוון קורסים, השתלמויות וימי עיון שנתפרו לצרכי הסוכנים ועובדיהם בשיתוף ועדות הלשכה

073-7966655
limudim@insurance-college.co.il

"מקצועיות, נחישות ואסרטיביות" הן המפתח להצלחה ללא קשר למגדר"



דלית זיתוני

גיל | 43
מצב משפחתי | נשואה + 3
מקום מגורים | ראשון לציון
תפקיד | עוזרת מנכ"ל ומנהלת מח' תביעות בשלמה רשת מוסכים ושירותי דרך
השכלה | תואר ראשון במנהל עסקים

עבודה המאפשרת לכל עובד לממש את הפוטנציאל שלו בצורה מיטבית, כך שכל אחד יוכל להרגיש משמעותי ולהביא לידי ביטוי את יכולותיו בצורה מיטבית.

החזון שלי הוא הובלת ויצירת תהליכים חכמים ויעילים המאפשרים קבלת החלטות במקצועיות ואחריות. להוות דמות משפיעה ומעצימה בקידום פרויקטים בחברה תוך טיפוח תרבות של מצוינות, שת"פ ולמידה מתמדת. אני שואפת להמשיך לחזק ולהשפיע בתפקידי, להתמקצע בכל התחומים בארגון להוביל יוזמות משמעותיות ויעול תהליכים.

קידום נשים במקום העבודה

הקידום אינו תלוי מגדר. החברה שלנו שואפת למצוינות וכל עובד עם יכולות אישיות כמו מוסר עבודה גבוה, מקצועי, עם הישגים ופוטנציאל, יקבל הזדמנות מלאה להתפתח ולהתקדם.

הסיפור האישי-מקצועי בעולם העבודה

התחלתי את דרכי בחב' ביטוח גדולות בתחום תפעול ביטוח חיים ופנסיה. התקדמתי למס' תפקידי ניהול ברמות שונות ובשנה האחרונה, בתפקידי הנוכחי.

רציתי לעבוד בחברת ביטוח מ 3 סיבות: מקום עבודה ושכר יציב, שאפשר לי איזון בית - עבודה, ותחום מעניין ודינאמי הנוגע לכל בית בארץ. מהר מאוד למדתי את המקצוע, סומנתי כידי ימין למנהלים שלי והיוויתי דוגמה אישית לעובדים בצוות. הראייה שלי תמיד הייתה רחבת, הייתי טוטאלית ואכפתית להצלחת המחלקה שלי והארגון. המנהלים ידעו לזהות את הפוטנציאל שלי וקודמתי למשרות ניהול שונות. אני נהנית מהסביבה הדינאמית, שנדרש בה עדכון מתמיד והסתגלות לשינויים - אתגר הגורם לי תמיד להשתדרג בפן האישי והמקצועי.

המטרות שלי הינן למקסם את ההשפעה שלי בארגון ולהוביל תהליכים אסטרטגיים שמקדמים צמיחה, חדשנות ויעילות. כמו כן, ליצור סביבת

שאלות ותשובות |



שוויון הגיע להישגים משמעותיים? מה עוד צריך לשפר?

בהחלט. יותר נשים מאיישות תפקידי ניהול בכירים וקיימת מודעות גוברת לחשיבות הגיוון במגדר.

יחד עם זאת עדיין יש מקום לשיפור בצמצום פערי השכר, שינוי תפיסות חברתיות וחינוך הדור הצעיר לתפיסת שוויון.

מהו האתגר הכי גדול שעומד בפני נשים בעשור הקרוב?

השגת שוויון אמיתי בתודעה ובמציאות היומיומית, קבלת גישה שווה להזדמנויות ופיתוח מקצועי, שמירה על איזון בריא קריירה - בית וצמצום פערי השכר.

מהי החוויה שלך כאישה בשוק העבודה הישראלי?

החוויה שלי משולבת באתגר והזדמנות. מצד אחד יש צורך להוכיח יכולות ולהתמודד עם צפיות גבוהות ומצד שני אני רואה בכך מנוע לצמיחה אישית ומקצועית ומקור השראה לנשים בכך שמקצועיות, נחישות ואסרטיביות הן המפתח להצלחה ללא קשר למגדר.

אילו חסמים עדיין קיימים לנשים בהתקדמות לתפקידי ניהול בכירים?

אתגר איזון קריירה - בית, תפיסות מסורתיות וחינוך. האם את מרגישה שהמאבק של הנשים בישראל למען

המכללה לביטוח ופיננסים
 של לשכת סוכני ביטוח בישראל

בהנחיית אלקנית עוז
 מרצה בכירה ומתכנתת פיננסית לפרישה

מתכנן פרישה

הפוך את הניסיון הפנסיוני שלך להזדמנות לבנות קריירה מצליחה בתחום תכנון פרישה

מעודכן לשנת 2025

קורס מעשי עם דגש לתרגול ופרקטיקה

מועד פתיחה: 9/9/2025

בשיתוף
 מכללת עדיף
 מוספים ערך למקצוע

לפרטים והרשמה <

"צריך לשנות את התפישה שנשים מתאימות יותר לעסוק בתחומים של "מיומנויות רכות"



אילנית גולדפרב

גיל | 54

מצב משפחתי | יש לי שלושה ילדים שון, גאיה ונויה

מקום מגורים | תל אביב

תפקיד | מנהלת המחלקה לתכנון פיננסי ופנסיוני,

הבנק הבינלאומי

פעילות אחרת | מעבירה סדנאות והרצאות, בשנה שעברה

העברתי סדנאות לנשים בנושא התנהלות פיננסית נבונה,

שת"פ של הבנק הבינלאומי עם ההסתדרות ונעמ"ת

השכלה | תואר שני במנהל עסקים

הסיפור האישי-מקצועי בעולם העבודה

שירותים להתאים את סביבת העבודה ואת שירותי הבנק לצרכי הלקוחות ולהתפתחות הדיגיטציה.

התחום הפיננסי בכלל והתחום הפנסיוני בפרט הוא תחום מאוד דינמי ומורכב. הוא נוגע בהשקעות, ביטוח, מיסוי, דיני עבודה ועל כן הוא מעניין, משתנה ותמיד מאתגר. תמיד יש עוד מה ללמוד, עוד מה לפתח ולאן להתפתח. מעבר לכך שאני רואה בתחום שליחות לציבור, אנו עוסקים בחיסכון הגדול ביותר של מירב הציבור מלווים את הלקוחות ומסייעים להם להתנהל נכון כלכלית כדי לדאוג לעתידם ולמשפחתם.

המטרות שהצבתי לעצמי הן לשנות תפיסת שירות ולקדם שירותים פיננסיים בראיית לקוח ולא בראיית מוצר. הלקוח במרכז ואנחנו בונים לו מעטפת מותאמת לצרכי האישיים.

החזון שלי הוא לאפשר לכל לקוח לקבל שירות וליווי פיננסי מקיף לניהול כלכלי נכון ולהתאים לכל לקוח את היקף ותוכן השירות שיקבל בהתאם לצרכיו ולאופן השימוש בשירותים פיננסיים של כל לקוח.

אני שואפת לקדם ולהוביל התאמת שירותים פיננסיים לצרכי הלקוחות, בהתאם לשינויים בצריכה הפרסונלית ודיגיטציה. להתאים את השירותים ללקוחות, לזהות את המגמות המתפתחות ולקדם שינויים בהתאם, לענות לצרכי הלקוחות המשתנים והעדפות הפרסונליות שלהם. חשוב לי מאוד שנהיה הכי טובים, הכי חדשניים, והכי מדויקים ללקוחות שלנו. וברמה האישית, חשוב לי להמשיך ליהנות מהעשייה, להוביל ולהשפיע על האנשים שעובדים איתי.

עם חזרתי מניו יורק התקבלתי לחברת ביטוח הפניקס, שם התחלתי את דרכי בתחום הפנסיוני כפקידת שירות. עסקתי מספר שנים בשירות ותפעול בחברת הביטוח ובסוכנות ביטוח, ולאחר מכן עבדתי כמשווקת פנסיונית בניהול הסדרים בנאמנים ובתמורה. בתמורה מונית למנהלת התפעול, תפקיד שביצעתי מספר שנים והיה מלא באתגרים של שינויים רגולטוריים, שינויים מבניים בתוך תמורה ומיזוג התפעול של מספר סוכנויות לתוך תמורה. לאחר מכן מונית לסמנכ"ל קשרי לקוחות וניהלתי את מערך המשווקים. בעקבות וועדת בכר, לאחר מכירת קופות הגמל של הבנק, עברתי לבנק הבינלאומי. הגעתי לבנק מתוך רצון להכיר עולמות חדשים ואיתגר אותי מאוד להקים תחום חדש בבנק - התחום הפנסיוני. מאז 2007 אני מנהלת בכירה בבנק הבינלאומי, והיום אני אחראית על הייעוץ הפנסיוני, התכנון הפיננסי והחברה לניהול תיקים של הבנק.

כשהגעתי לבנק התחלתי בהקמת הייעוץ הפנסיוני ויעוץ הפרישה. תוך כדי העשייה למדתי את כלל השירותים הניתנים בבנק והבנתי שאנחנו חייבים לנצל את "סופרמרקט" השירותים ולייצר ללקוחות מעטפת שירות בהתאם לצרכים של כל אחד. הקמתי, בשיתוף עם עמיתי, את שירותי התכנון הפיננסי ושירותי LIFE PLAN המונגשים לכלל לקוחות הבנק ומהווים פלטפורמה המסייעת ללקוחות בהתנהלות פיננסית נכונה וניהול השקעות נבון. הקמת שירותים חדשניים ויצירת מובילות בתחום היוותה אתגר מרתק ומאו, כל העת אני, עמיתי וכל מחלקות הבנק עמלים לקדם

קידום נשים במקום העבודה

בבנק הבינלאומי נושא השוויון המגדרי הוא אחד מערכי הארגון שנהנה

שאלות ותשובות

מהי החוויה שלך כאישה בשוק העבודה הישראלי?

שוק העבודה הישראלי מאוד מגוון, ומאוד תלוי באיזה תחום אישה עובדת ולאן היא מכוונת. אני גדלתי בבית מאוד שוויוני כך שהיה ברור שאעבוד ואפתח קריירה. בתחילת הדרך כלל לא חשבתי שיש בעיה של חוסר שוויון, כי לא כך גדלתי ולכן לא ראיתי את זה בכלל. במהלך הדרך, במיוחד כשנולדו הילדים, עמדתי בפני דילמות וצמתי החלטה, בעיקר איך לאזן בין הקריירה ונידול הילדים כאם חד הורית. בנוסף, נתקלתי בקשיים ובחוסר פרגון במקומות עבודה במהלך הקריירה. נתקלתי במנהלים שניסו להקטין אותי ואף לשים לי רגליים, להקשות עלי להתקדם ולעבור בין משרות. היו שאמרו לי שהתפקיד שביקשתי "גדול עלי" והיו שרצו להוסיף לי תפקידים מבלי לקדם אותי, למרות שקודמי בתפקיד קיבלו קידום עם כניסתו לתפקיד. באף מקרה לא וויתרתי ולא הרמתי ידיים, זה רק חיזק אותי.

יחד עם זאת היו לי גם חוויות אחרות ממנהלים. במהלך הדרך היו לי צידי גם מנהלים ועמיתים שהאמינו בי, חיזקו אותי וסייעו לי להתפתח ולהתקדם. לבנק הבינלאומי הנעתי לאחר שהוצעו לי 3 משרות בכירות שונות. פקטור חשוב בהחלטה שלי להגיע לבנק הייתה המנהל אתו הייתי צריכה לעבוד ואכן הוא היה מאוד תומך ומקדם. ובכלל מאז תחילת עבודתי בבנק אני נהנית מסביבת עבודה מעריכה, מפרגנת ותומכת.

מהחוויה האישית שלי בניהול קריירה, אישה צריכה להיות נחושה, לרצות מספיק ולהאמין בעצמה וביכולותיה ולא להתפשר.

אילו חסמים עדיין קיימים לנשים בהתקדמות לתפקידי ניהול בכירים?

אנחנו כל הזמן מדברות על "תקרת הזכוכית" הקיימת לנשים, המונעת מאתנו להתקדם. יש לנו קשיים אובייקטיביים הקיימים היום בגלל מבנה החברה ועולם התעסוקה. כיום רוב המנהלים הבכירים הם גברים, ואנשים מקדמים אנשים דומים להם ועל כן גם רוב המינויים הם של גברים, מה גם שהנטוורקינג של הגברים רחב יותר. בנוסף, לנשים צעירות יש מעט מאוד מודלים לחיקוי. אך לנשים יש גם קשיים סובייקטיביים. לרוב הנשים יש שתי

מ-70% נשים המכהנות לאורך כל סולם התפקידים במערך הסניפים והמטה ועד להנהלה הבכירה, שם מתוך תריסר חברי הנהלה יש 7 ממנכ"ליות - רוב נשי.



משרות מלאות, הבית והעבודה, ויש קושי לאזן בין המשרות. בנוסף, לנו הנשים יש קושי לדרוש את המגיע לנו. לדוגמא: כאשר מגיעה אלי עובדת לבקש העלאת שכר היא עושה זאת בטון מתנצל ואילו כאשר מגיע אלי עובד זה תמיד בטון של "מגיע לי". פעם אמר לי מאמן כדורסל שאימן נשים וגברים שתמיד את השחקנים צריך לעצור מלמהר ללכת לסל ולעומת זאת את השחקניות צריך לדחוף ללכת לסל.

באחת ההרצאות שהעברתי לנשים שאלתי למה הן חושבות שיש מעט נשים מנהלות בתחומי ההנדסה, ההייטק והפיננסים. אחת הנשים אמרה "לנו הנשים מתאים יותר לעסוק בתחומים של מיומנויות רכות" והרוב הסכימו איתה. זו תפישה שאנחנו צריכים לשנות. מתאים לנו לעסוק במה שאנחנו רוצות וטובות.

האם את מרגישה שהמאבק של הנשים בישראל למען שוויון הגיע להישגים משמעותיים? מה עוד צריך לשפר?

עד לפני שנתיים שלוש הרגשתי שהגענו להישגים מאוד משמעותיים, ולצערי בשנים האחרונות אני מרגישה רגרסיה. יש פחות נשים בממשלה, רק 14% מהמשרות הבכירות בשירות המדינה מאוישות על ידי נשים, אין מנכ"ליות בגופים הפיננסיים הגדולים (בנקים וגופים מוסדיים), ויש מעט מאוד מנהלות בכירות בהייטק. ועם זאת ה"אור" הגדול שראינו בשנה וחצי האחרונות הן הנשים שלנו בצבא. הלוחמות, תומכות הלחימה והנלחמות לא פחות בעורף. יש לנו עוד דרך ארוכה ונדרשת עשייה רבה, הן חברתית והן מדינית לקידום הנשים בישראל אבל כמו שהדור הזה הפתיע אותנו במלחמה הזו שנכפתה עלינו, אני חושבת שנשות הדור הזה יפתיעו גם בקידום מעמדן.

מהו האתגר הכי גדול שעומד בפני נשים בעשור הקרוב?

מעבר לאתגרים העומדים בפני החברה ומדינת ישראל לקידום נשים ליצירת חברה מאוזנת ומתקדמת, האתגר שלנו כנשים וכאימהות הוא לחנך את ילדינו לשוויון. ללמד את הבנות שלנו שהן יכולות וצריכות לשאוף לממש את עצמן, לייצר ערך לעצמן גם כאימהות לעתיד אבל גם כנשים עם כישורים ויכולות שאינן פחותות מאילו של הגברים, שיכולות להוביל ולהגיע להישגים.