

לפטר עובד – גם כאן יש חוקים ויש להכירם

פגישה עסקית בחיפה. בחרתי לוותר על נסיעה במכונית בפקקים של השעה חמש לטובת נסיעה מהירה ברכבת.

רכבות בשעה כזו מלאות עד אפס מקום, ובכל זאת הצלחתי למצוא מקום על-יד איש לבוש בקפידה, ולצדו תיק מנהלים תפוח למדי. ביקשתי את סליחתי, והוא מיהר להזיז את התיק הכבד ולחייך אלי, תוך שהוא מסיים שיחה רגועה בטלפון הנייד שלו.

הודיתי לו, גם הוספתי ששיחות רגועות בטלפון הנייד הן מחזה לא נפוץ. "בדרך כלל", אמרתי, "אנשים מדברים בקולי-קולות בנייד – גם אם נמצאים הם במקום ציבורי".

"נהפוך הוא", ענה לי האיש שממולי, "כעת שוחחתי עם מישהו שפיטרתי רק הבוקר". והוסיף: "זה קשה בכל פעם מחדש".

"אתה נראה רגוע למדי", הקשיתי, "איך מתנהלת שיחה כל כך רצינית בטלפון, ועוד ברוגע שכזה?" הוא חייך והסביר: "תראה, אני מכיר את העובד הזה בדיוק חודש. האמנתי – למעשה שנינו האמנו – שנצליח יחד במשימתנו, אך מסתבר שלא התאמנו כל כך. הבוקר סיימנו את ההתקשרות בינינו, וכעת הוא התקשר על-מנת לסגור נושא אחד או שניים שנשארו פתוחים".

עכשיו הסתקרנתי. באותה תקופה ניהלתי רשת למזון מהיר – דבר שחייב אותי לגייס ולפטר לא מעט עובדים. משום-מה זכרתי את נושא הפיטורין כמשהו דרמטי ולא נוח – אם כי עלי להודות שהתרגלתי לכך. לא יודע, אולי הפכתי לקשוח יותר, או "השד יודע מה", אבל הדבר הפסיק להפריע לי; וכשהייתי צריך לפטר עובד בתפקיד זה או אחר, פשוט "לקחתי אוויר" וביצעתי את המשימה, קצר ולעניין.

כעת הייתי קצת מבולבל. על-כן הצגתי את עצמי וביקשתי את בן-שיחי לספר לי איך, לדעתו, יש לפטר עובדים בשעת הצורך.

הוא חייך חיוך חם, ולחץ את ידי המושטת. אחר כך הרים את התיק הכבד שהיה מונח על-ידו, ושלף משם קובץ ניירות. היו אלו קורות חיים של כמה אנשים. יכולתי להבחין בתבנית המוכרת: פרטים אישיים, שירות צבאי, השכלה, ניסיון תעסוקתי, שפות ועוד.

"מה אתה רואה כאן?" שאל, ואני השבתי: "קורות חיים של אנשים רבים". הוא שתק לרגע ואמר, מרצין את מבטו: "אלו הם הנסיונות, התקוות והציפיות של אנשים להשיג עבודה מכובדת, פרנסה ואולי אפילו קריירה. אנשים שולחים את קורות החיים שלהם, ולעתים ממש מייחלים לשיחת טלפון מאתנו. כאשר אני מגייס עובד חדש, אני משתדל לזכור שאני עוסק בבני-אדם. זהו ערך מקודש בעיניי, ואני מתייחס אליו ביראת כבוד. כאשר אני מחליט לקבל עובד כלשהו לתפקיד מסוים, אני מנסה לחבר בין צורכי התפקיד לשאיפות ותקוות העובד; ואילו כאשר אני מפטר עובד, אני מתייחס אליו בכבוד הראוי ביותר, מפני שאם זהו רגע קשה עבורי – זהו לבטח רגע נוראי עבורו".

שתקתי. נזכרתי בפעם היחידה שמישהו ויתר עלי. היה זה ממש לאחר הצבא במזנון לאוכל מהיר. גויסת

לתפקיד איש דלפק- שירות בתוך עשר דקות, ופותרתי לאחר שלוש משמרות בחמש דקות – קצר ולעניין, כמעט בלי כאבים; אבל אני זוכר היטב את התחושה של אחרי – מין תחושת נחיתות, תוצאה של הקלות שבה הכול התרחש.

"אני מבין אותך", השבתי, "אם כן, מה אתה מציע לי לעשות אם אני רוצה לפטר אדם כלשהו?" "ראשית, זכור את המשפט 'מה ששנוא עליך אל תעשה לחברך'. זכור שאתה נושא ונותן עם אדם בעל רגשות. נסה להסביר לזה שממולך מדוע אינך יכול להמשיך ולהעסיקו. אל תשים אותו בעמדה נמוכה משלך כאשר אתה מפטר אותו, והכי חשוב – הפסק להשתמש במילה הנוראית 'לפטר'. חשוב על המשמעות האמיתית שלה, ובמקום זאת נסה את המילים: 'להיפרד', 'לסיים', 'להפסיק' וכדומה. תתפלא לגלות כי לא רק לעובד תהיה הסיטואציה קלה יותר – אלא אף לך. בנוסף, בדרך כזו תוכל – לנסות לפחות – לא לשרוף קשרים עתידיים. אחרי הכול, לך תדע היכן תיפגש שוב עם אותו אדם". שוחחנו עוד כמה דקות, ואחר כך נמנמתי קלות. כשהתעוררתי כבר הגיעה העת לרדת מהרכבת. על הדלפק שלפניי גיליתי את כרטיס הביקור של האיש שעמו שוחחתי: היה זה בעל אחת החברות המובילות בשוק. שמחתי שלמדתי מאיש עם ניסיון רב כל כך דבר חשוב ומועיל.

ויש גם מסקנות

יש דרך לגייס עובדים, ויש דרך לפטר עובדים.

כמו שאמר האיש בסיפור: "לפטר" היא מילה קשה; העדיפו את המילים: "להפסיק", "לסיים" וכדומה.

מסיימים את עבודתו של עובד בחברה? עשו זאת בכבוד.

