



מתי גומרים להתבגר

עובדה ידועה היא שמרבית האוכלוסייה איננה עסוקה באופן אמיתי בצבירת חסכונות שיאפשרו את רמת החיים שלה הורגלה גם במקרה של חוסר פרנסה בגיל מאוחר. מעורר דלים על ידי תרבות צרכנית ותפישות חברתיות הדוחפות אותנו למצות את החיים בהווה על חשבון העתיד, לרוב האנשים אין אפילו חסכונות המאפשרים להם לא לעבוד יותר מחודשים ספורים. בנוסף לכך, ככל שהמציאות התעסוקתית עגומה יותר והסיכוי של בני 50 ו-60 למצוא עבודה חדשה יורד, קיימת אצל העובדים חרדה גדולה יותר מעזיבת עבודה ואצל המעסיקים שאננות גדולה יותר לגבי הסיכוי למצוא עובד תחת זה שלא מביע שביעות רצון. כך מתנגשת הקונספציה שעליה גדלנו, שכל שנתבגר נוכל להרשות לעצמנו חוסר תלות, במציאות - המחייבת אותנו להמשיך ולסחוב את העגלה גם כשאננו מרוצים, ולא לשכוח לחייך תוך כדי תסכול הוא בין היתר תוצר של ציפיות. כשאריקסון דיבר על השלב השמיני בהתפתחות, מגיל 50-60 ואילך, הוא התייחס למשפך השנים ההולך וסוגר על האדם ועל מודעות מתפתחת לכך שיש דברים שכבר לא ישתנו, הישגים שלא יושגו ותפניות שכבר לא ניתן לבצע. לכאורה מצב מייאש. ואולם אריקסון מנסה ללמד כי דווקא השלמה וקבלה של הבלתי ניתן לשינוי עשויות להוביל לשלווה. נכון, במקרים לא מעטים זה לא בדיוק מה שתוכנן. וייתכן שקיוונו ליותר אין לנו ברירה אלא לשרת מישור, כתב וזכה פרס נובל, בוב דילן, בין אם אתה גנב או יורש עשיר. האתגר הוא לקבל זאת באהבה

הפרופסורים סטפן גרייבס מ-MIT ואליזבט לארקין מאוניברסיטת דרום פלורידה חברו ב-2008 לכתיבת מאמר העוסק בתורתו של הפסיכולוג האמריקאי אריק אריקסון, וחיידו את חשיבותו של מרכיב האוטונומיה בשמנות שלבי ההתפתחות האנושית שתיארה בכל אחד מהם, אוטונומיה היא מרכיב התפתחותי משמעותי.

משחר ילדותנו אנחנו נמדדים ביכולת שלנו לפעול באופן עצמאי: ללכת, לאכול, לדבר, להתפרנס. עצמאות הנמדדת גם בעצמאות מחשבתית. אנחנו מחונכים מקטנות לייחל לרגע שבו נהיה עצמאיים ואוטונומיים, משוחררים מהתלות הפיזית, המחשבתית והרגשית בדמויות סמכותיות. בישראל מסמל השחרור מהצבא את סוף העידן הזה שלאחריו, אנחנו מאמינים, מתחיל שלב שכולו בחירה.

ואולם השנים הראשונות בבניית קריירה, בעבודה, מחזור רות אותנו במידת מה לגיל ההתבגרות. חשבנו שיצאנו מזה והנה, שוב דמות סמכותית מחליטה לגבינו. הבוסים והבוסיות מחליטים כמה כסף נקבל, היכן נשב ומתי נצא לחופ"ש. המציאות הארגונית מאפשרת לנו גם לדמיין כיצד ניתן להשתחרר מכל זה.

הטיפוס בסולם הדרגות הניהולי מראש צוות, למנהל מחלקה, אגף, סמנכ"ל ומנכ"ל מספר סיפור של חזרה לעצמאות. אנשים עובדים מייחלים ליום שבו לא יצטרכו להעביר כרטיס נוכחות, יקבלו שכר "גלובלי" עבור מאמציהם, ואיש לא ישאל אותם מדוע הגישו חשבונית של ארוחת צהריים לקבלת החזר ממנהל הכספים. עצמאות הוא אחד הגורמים המרכזיים שארגון מציע. אנחנו מאמינים שבקצה הפירמידה הארגונית נמצא המישור המובטח של עצמאות ואוטונומיה. כשנגיע לשם, מאמינים העובדים, נוכל גם להתבטא באופן חופשי.

אלא שכל מי שהגיע לשם יודע שזה לא בדיוק ככה. תמיד יש מישור מעלינו בהיררכיה, ותמיד אנחנו נדרשים לברר עם עצמנו איזה מחיר אנחנו מוכנים לשלם בשביל להגיד בדיוק את מה שאנחנו חושבים או מרגישים. מנהלים בני 50 ומעלה הנמצאים בעמדות בכירות זה יותר מעשור מרגישים את העייפות הכרוכה במסע הזה. מה שהיה קל בגיל 40, וגם נדמה היה שלא יאריך לנצח, מתחיל לעייף.

את הפנטזיה על פסגת ההיררכיה שתחזיר לנו את העצמאות מחליפות פנטזיות על הון פיננסי. אנשים עוקבים אחרי מתעשרים, מדברים על נדל"ן, אקזיט וביטקוין בתקווה לזכות במה שאנשים קוראים Fuck You Money, אותו סכום כסף שיאפשר להם להגיד לבוסים שלהם ברגע נתון, כשהם נדרשים למשהו שממש לא בא להם לעשות, או כשהם מתנגשים באתיקה או בחוק: "אתה יודע מה, לא צריך". וללכת משם, פשוט ללכת. אלא שרוב רובנו לא שם.

ייתכן שקיוונו ליותר - להיות חופשיים יותר, להיות אנחנו עצמנו. אין לנו ברירה אלא לשרת מישור, כפי שכתב בוב דילן, בין אם אתה גנב או יורש עשיר. האתגר הוא לקבל זאת באהבה

page

47