

צועדות קדימה

מגזין זה מוקדש לנשים הפועלות בענפי הביטוח והפיננסים במגוון תפקידים ותחומי אחריות • כל אחת מהן תורמת בדרכה להובלת תהליכים, לשירות ללקוחות ולהתפתחות המקצועית של הענף • יחד הן משקפות עשייה, מחויבות והשפעה - מאחורי הקלעים ובקדמת הבמה • ביום האישה הבינלאומי אנו מבקשים להאיר את תרומתן ולתת מקום לסיפורים האישיים והמקצועיים שמניעים את הענף קדימה



מגזין מיוחד

לרגל יום האישה הבינלאומי 2026



לא משנה איפה
הלקוחות שלכם בארץ או בחו"ל



אתם שם בשבילם
ואנחנו כאן בשבילכם



PassportCard

No Matter What

יום האישה שמח!



KOPELL GROUP

JOBBIT

MediWho

משפנתוק

**Electro
KOPELL**



- 6 | מנהיגות נשית במציאות מורכבת
יובל נוריאל
- 8 | הן משכילות יותר, חיות יותר - ועדיין נאבקות על שוויון
אילן פיש
- 12 | שוק של טריליונים: הנשים שמניעות את עתיד הביטוח
דניאל דותן
- 20 | קרי זמיר
מגדל חברה לביטוח
- 22 | עו"ד אפרת ליכטר
איילון ביטוח ופיננסים
- 24 | רונית סגל
ספפורטכארד טראוול
- 26 | יובל קופל
מדיה
- 28 | שגית איזנשטיין
איתוראן איתור ושליטה
- 30 | ליאת אלעטר
שלמה רשת מוסכים ושירותי דרך
- 32 | זהבה לשד
איגוד מנהלי הפמילי אופיס בישראל
- 34 | מורן קופרמן
שחם אורלן סוכנות לביטוח
- 36 | סופי דרומי
קבוצת רימונים
- 38 | אלכסנדרה בריצקין
קבוצת BMC: ביטוח ופיננסים
- 40 | מעיין מלמד
אנקור חברה לביטוח
- 42 | נשים מובילות ידע
קתרין קנטור

צועדות קדימה

- 16 | מורן זיסר
באפי
- 18 | לילך הירשהורן
אלטשולר שחם גמל ופנסיה



עורך משנה: אילן פיש ■ מערכת: רונית מורגנשטרן, זהר טוריאל, דניאל דותן ■ כותב קבוע: ירדן פלד ■ גרפיקה: דורון משען ■ מנהלת פרסום: דבי מורנו ■ מו"ל: עדיף תקשורת, האורן 12 מושב מגשימים 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



הצלחה
נכתבת בלשון נקבה
ברימונים
היא גם מנוהלת ככה...

www.rimonimins.co.il

קבוצת רימונים

Israel Family office Union **I.F.O**
איגוד מנהלי הפמילי אופיס בישראל

איגוד מנהלי הפמילי אופיס I.F.O הטבות לחברים

- כנס אילת וכנס ירושלים מסובסדים
- 1500 ש"ח זיכוי על crm פיננסי
- 1500 ש"ח זיכוי בגין פוליסת אחריות מקצועית
- כורת מומחים זום מקצועי שבועי
- 10 קבוצות מקצועיות
- אופן ספייס וחדרי ישיבות (לא עלות (ב-20 סניפים שלנו)
- שירותי מיחשוב - תמיכה טכנית וטיפול בתקלות במחיר אטרקטיבי
- שירותי עריכת דין לזיהוי אימות וחתימות

להצטרפות לאיגוד 

מנהיגות נשית במציאות מורכבת

אחרות פועלות בשקט מאחורי הקלעים – אך כולן שותפות לעיצוב המציאות המקצועית של הענף.

העשורים האחרונים הביאו עמם שינוי משמעותי במעמדן של נשים בעולם העבודה, ובענף הביטוח והפיננסים בפרט. יותר נשים מגיעות לעמדות ניהול בכירות, מובילות תהליכים מקצועיים ומקבלות החלטות אסטרטגיות. יחד עם זאת, הדרך לשוויון הזדמנויות מלא עדיין נמשכת, והדיון על מנהיגות נשית, איזון בין קריירה לחיים האישיים והסרת חסמים מקצועיים ממשיך להיות רלוונטי.

במהדורה הנוכחית בחרנו לקיים ראיונות עם נשים הפועלות במגוון רחב של תפקידים בארגונים שונים בענף. כל אחת מהן משתפת במסע המקצועי שלה, בתפיסת הניהול שלה ובמבט קדימה על האתגרים וההזדמנויות שממתינים לעולם העבודה בשנים הקרובות.

השנה שילבנו לצד כל ראיון גם מבט קצר על הארגון שבו פועלת המרואיינת, וכן התייחסות של הנהלת החברה לחשיבות ההובלה הנשית ולתרומה של נשים להתפתחות הארגון.

המגזין שלפניכם אינו רק אוסף של סיפורים אישיים. הוא גם תמונת מצב של ענף שנמצא בתנועה מתמדת ושל נשים שלוקחות חלק מרכזי בעיצובו. בתוך מציאות מורכבת – ביטחונית, כלכלית וחברתית – הן ממשיכות להוביל, לחדש ולהשפיע.

ביום האישה הבינלאומי אנו מבקשים לומר תודה ולהוקיר את כל אותן נשים שמקדמות את הענף יום אחר יום, ולעודד דור חדש של מנהיגות מקצועית שימשיך לצמוח מתוכו.

קריאה מהנה,

יובל נוריאל, מנכ"ל עדיף

מגזין יום האישה הבינלאומי של עדיף יוצא לאור השנה בתקופה יוצאת דופן. ימים של מתיחות ביטחונית ומלחמה אזונית, אי ודאות ועורף אזרחי שמנסה לשמור על שגרה בתוך מציאות מורכבת.

בתוך המציאות הזו אנו עדים גם לנוכחות נשית בולטת יותר מאי פעם: נשים בתפקידי לחימה והטסה, על סיפון המטוסים ובמערכי המבצע; נשים המובילות צוותים מאחורי הקלעים במערכת הביטחון; רופאות ואחיות בקווי החזית של מערכת הבריאות; וקצינות במגוון מקצועות בפקודת העורף, שפועלות יום ולילה כדי לשמור על חוסנו של העורף הישראלי.

התמונה הזו מזכירה עד כמה החברה הישראלית נשענת על אנשים – ועל נשים רבות – שממשיכות להוביל, לנהל ולקבל החלטות גם כאשר המציאות סביבן אינה יציבה. האחריות, המקצועיות והמחויבות אינן נעצרות בשעת חירום; לעיתים דווקא אז הן באות לידי ביטוי ביתר שאת.

גם ענפי הביטוח, הפיננסים והחיסכון פועלים בתוך אותה מציאות. אלה תחומים שאינם יכולים לעצור. שירות ללקוחות, טיפול בתביעות, ניהול השקעות וקבלת החלטות מקצועיות ממשיכים להתקיים גם כאשר הסביבה מלאה באי ודאות. בתוך המערכות הללו פועלות נשים רבות שמנהלות צוותים, מובילות תהליכים מקצועיים ומעצבות את פני הענף.

מגזין יום האישה הבינלאומי של עדיף נולד מתוך רצון להאיר את העשייה הזו. מדי שנה אנו מבקשים לעצור לרגע ולהפנות זרקור אל נשים הפועלות בענף הביטוח והפיננסים בתפקידים שונים: ניהול, מקצוע, שירות, יזמות והשפעה. חלקן נמצאות בקדמת הבמה,

מדברות השקעות

שיחה מרתקת, בגובה העיניים,
על המשמעות של החלטות פיננסיות לאורך זמן.



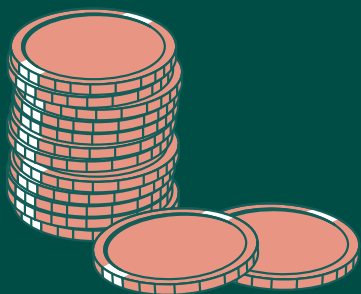
ענת כנפו תבור

מנכ"לית הגמל והפנסיה

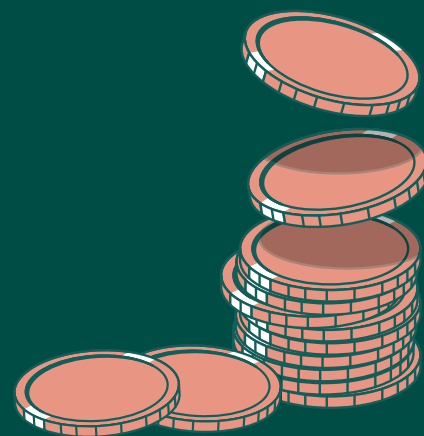


לאה פרמינגר

סמנכ"לית השקעות



סקרניות?
סרקו או לחצו
לפודקאסט המלא



המידע והתוכן המוצגים בפודקאסט ("המידע" או "השיחה") נכון למועד פרסומו ביום 1.3.2026 ואין במידע משום ייעוץ משפטי, המלצה ו/או חוות דעת או משום ייעוץ ו/או שיווק פנסיוני ו/או שיווק השקעות ו/או ייעוץ פיננסי המתחשב בנתונים ובצרכים המיוחדים של כל אדם. המידע כפוף לתניות המשפטיות המוצגות במסגרת הפודקאסט. העושה שימוש במידע ו/או בתוכן המוצג בפודקאסט עושה זאת על אחריותו בלבד.



הן משכילות יותר, חיות יותר - ועדיין נאבקות על שוויון

יום האישה הבינלאומי 2026: מאחורי ההישגים המרשימים של נשים בישראל מסתתר סיפור מורכב של הצלחות, פערים ועבודה שעוד לא הסתיימה

מהמומצע במדינות ה-OECD, שם הפער עומד על כ-5.2 שנים במוצע.

אבל מאחורי תוחלת החיים המרשימה מסתתר פרט פחות מוכר: נשים אמנם חיות יותר שנים, אך חלק קטן יותר מחייהן הוא ללא מגבלה בריאותית. לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, נשים צפויות לחיות כ-78% מחייהן ללא בעיה בריאותית המפריעה בתפקוד, לעומת כ-81% בקרב גברים - נתון המבוסס על חישוב "שנות חיים בריאים" בסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

בנות מובילות בלימודים - פחות במסלולים הטכנולוגיים

אם מסתכלים על מערכת החינוך, נדמה שהשוויון כבר הושג - ואפילו מעבר לכך.

בשנת 2024 שיעור הזכאות לבגרות בקרב תלמידות כיתה י"ב הגיע לכ-75.9%, לעומת 66.1% בקרב תלמידים. גם שיעורי הנשירה מבתי הספר נמוכים יותר אצל בנות.

המגמה הזו ממשיכה גם באקדמיה: נשים

נשים חיות יותר ויולדות יותר

בסוף 2025 חיו בישראל כ-5.09 מיליון נשים - מעט יותר ממחצית האוכלוסייה. כשליש מהן יולדות ונערות, יותר ממחצית בגיל העבודה וכ-14.6% כבר עברו את גיל 65.

ישראל היא חריגה בולטת בעולם המפותח מבחינת ילודה. שיעור הפרייה עומד על 2.86 ילדים לאישה, כמעט פי שניים מהמוצע במדינות ה-OECD, שעומד על כ-1.43 ילדים לאישה.

במילים אחרות: בזמן שרוב המדינות המפותחות מתמודדות עם ירידה חדה בילודה והזדקנות האוכלוסייה, בישראל המשפחות עדיין גדולות יחסית.

ואם מסתכלים על החיים עצמם - נשים גם חיות יותר. תוחלת החיים שלהן עומדת על 85.4 שנים במוצע, יותר מארבע שנים מעל זו של גברים, שלהם תוחלת חיים ממוצעת של 81.3 שנים.

מעניין לציין שהפער בישראל דווקא קטן

מאת אילן פיש

בשבע בבוקר, בתחנת אוטובוס בעיר גדולה בישראל, עומדות זו לצד זו שלוש נשים: סטודנטית למדעי המחשב בדרכה לאוניברסיטה, אמא לשני ילדים שממהרת למשרד, ופנסיונרית שיצאה לקניית מוקדמות. שלושתן חלק מסיפור גדול בהרבה - הסיפור של יותר מחמישה מיליון נשים שחיות בישראל בשנת 2026.

הן לומדות יותר, חיות יותר שנים ומובילות בהישגים רבים. אבל מתחת לפני השטח הנתונים מספרים סיפור מורכב יותר: שוק עבודה שבו השכר עדיין נמוך יותר לנשים, עמדות כוח שבהן הן עדיין מיעוט, ומרחב ציבורי שבו תחושת הביטחון שלהן נמוכה משל גברים.

לקראת יום האישה הבינלאומי פרסמה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לקט נתונים שמצייר תמונת מצב עדכנית, ולעיתים מפתיעה, על חייהן של נשים בישראל.

המשך מהעמוד הקודם <<<

הן הרוב בקרב מקבלי התארים בישראל - כ-61.5%.

אבל כשמסתכלים על התחומים שמעצבים את הכלכלה של העתיד - הנדסה, מחשבים ומתמטיקה - התמונה משתנה. שם הנשים עדיין מיעוט ברור. המגמה הזו ממשיכה גם באקדמיה: נשים הן הרוב בקרב מקבלי התארים בישראל - כ-61.5%.

אך בתחומים שמעצבים את הכלכלה הטכנולוגית של העתיד הן עדיין מיעוט. כך למשל נשים היו רק 33.2% מבעלי התארים במתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב, 35% בהנדסה ואדריכלות ו-43.6% במדעי הפיזיקליים. יוצא הדופן הוא תחום מדעי החיים, שבו נשים דווקא מהוות רוב ברור: נשים היו 72.2% ממקבלי התארים במדעי החיים (מדעים ביולוגיים).

שוק העבודה: יותר נוכחות, פחות שכר

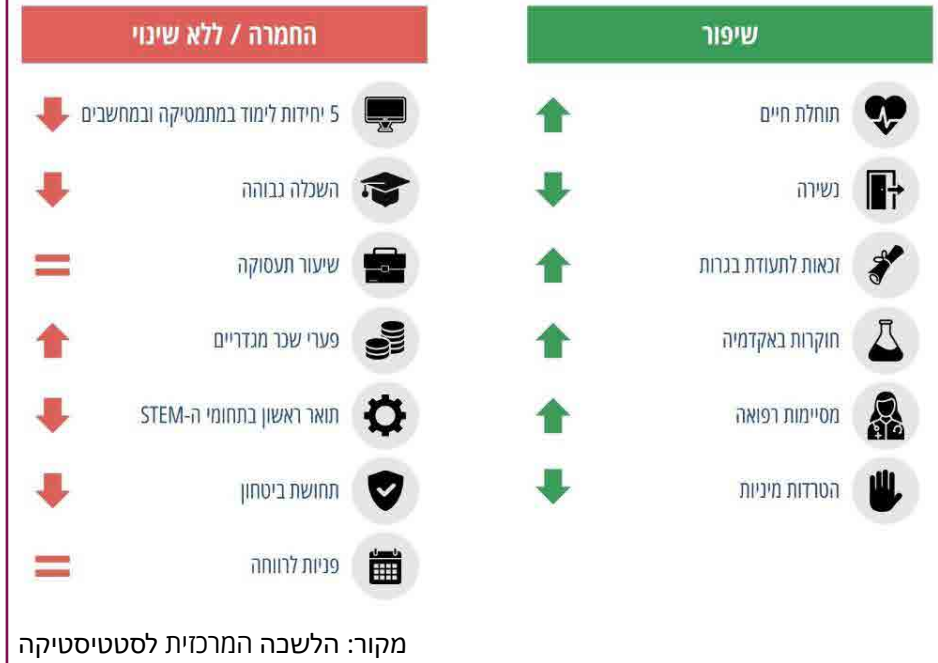
השתלבות הנשים בשוק העבודה בישראל גבוהה יחסית: כמעט 60% מהנשים בגיל העבודה משתתפות בכוח העבודה. רבות מהן משלבות קריירה עם הורות: שיעור התעסוקה של אימהות נשואות עומד על כ-78.4%, ובקרב אימהות חד-הוריות אף יותר: 80.3%.

ובכל זאת, מאחורי ההשתלבות ההולכת וגוברת של נשים בשוק העבודה מסתתר פער מתמשך. פער השכר בין נשים לגברים ממשיך להתרחב: אם בשנת 2020 עמד הפער בשכר הממוצע לשעת עבודה על כ-16%, הרי שבשנת 2023 הוא כבר הגיע לכ-23.4%. כלומר, גם כאשר נשים וגברים עובדים, במקרים רבים הנשים מרוויחות פחות על כל שעת עבודה.

גם בהייטק, הענף שנחשב למנוע הצמיחה של הכלכלה הישראלית, נשים עדיין רחוקות משוויון. בשנת 2025 עבדו בענף כ-152 אלף נשים בלבד, שהיוו כ-34.9% מכלל העובדים בהייטק, לעומת כ-283 אלף גברים.

הפערים אינם נעלמים גם כאשר משווים נשים וגברים בעלי יכולות דומות. נתוני סקר

השינוי במצב הנשים בתחומים נבחרים



מדובר בתפקידים מרכזיים המשפיעים על ניהול הרשות המקומית, בהם מנכ"ל הרשות, גזבר, מבקר, יועץ משפטי, מהנדס העיר ומנהל אגף החינוך - תפקידים שמעצבים את המדיניות המקומית ואת השירותים הניתנים לתושבים.

עם זאת, לצד הפער בייצוג, נראה כי עמדות הציבור משתנות. לפי סקר שוויון שנערך בשנת 2025, רוב גדול מהציבור כבר אינו מקבל את הטענה שגברים הם מנהיגים פוליטיים טובים יותר מנשים: 89% מהנשים ו-84% מהגברים אינם מסכימים עם ההיגד הזה.

הפער בין המציאות לבין תפיסות הציבור ממחיש עד כמה השינוי החברתי כבר התרחש בתודעה, אך עדיין לא תמיד הגיע אל שולחנות קבלת ההחלטות.

הגוף בריא יותר - הנפש לחוצה יותר

במדדים רבים של אורח חיים ובריאות נשים דווקא מובילות. שיעור הנשים שמעשנות נמוך משמעותית מזה של הגברים: 12.8% מהנשים מעשנות לפחות פעם ביום, לעומת 21.3% מהגברים. גם בכל הקשור לתזונה נשים מקפידות יותר - 87.9% מהן אוכלות

המיומנויות הבינלאומי של ה-OECD (PIAAC) מצביעים על כך שגם בקרב עובדים בעלי אותה רמת מיומנות מתמטית, השכר הממוצע של נשים נמוך משל גברים.

פערי השכר, אם כן, אינם ייחודיים לישראל, אך הנתונים מראים שגם כאן הם ממשיכים להיות חלק מרכזי מהמציאות הכלכלית של נשים.

תקרת הזכוכית סביב שולחן ההחלטות

אחד המקומות שבהם הפער בין נשים לגברים עדיין בולט במיוחד הוא עמדות הנהגה וקבלת החלטות. למרות ההתקדמות בתחומי החינוך והתעסוקה, הייצוג הנשי בצמרת המערכת הציבורית נותר מוגבל.

ברשויות המקומיות, למשל, רקב-4.3% מהרשויות מספר הנשים בתפקידים הסטטוטוריים הבכירים גבוה ממספר הגברים. ב-12.4% מהרשויות בלבד יש שוויון בין נשים לגברים בתפקידים הללו, ואילו ב-83.3% מהרשויות המקומיות מספר הגברים בתפקידים הבכירים גבוה ממספר הנשים. במקרים רבים הפער גדול במיוחד: בכ-34.4% מהרשויות המקומיות כל שש המשרות הסטטוטוריות הבכירות מאוישות על ידי גברים בלבד.

המשך בעמוד הבא <<<

המשך מהעמוד הקודם <<<

ירקות לפחות פעם ביום ו-70.9% אוכלות פירות, שיעורים גבוהים יותר מאשר בקרב גברים.

גם מדדי המשקל מצביעים על יתרון לנשים: 46.8% מהנשים נמצאות בעודף משקל או השמנה, לעומת 62.1% מהגברים. עם זאת, דווקא בתחום הפעילות הגופנית התמונה מעט שונה - רק 30.3% מהנשים מבצעות פעילות גופנית בהתאם להמלצות הבריאות, לעומת 37.3% מהגברים.

הנתונים על תפיסת הבריאות האישית מציגים תמונה חיובית יחסית: כמחצית מהנשים (50%) מעריכות את מצב בריאותן כטוב מאוד, ו-31% נוספות מגדירות אותו כטוב.

אבל לצד היתרונות הבריאותיים, יש גם צד אחר של הסיפור. נשים מדווחות יותר מגברים על עומס רגשי ונפשי: 32% מהנשים מרגישות לחוצות לעיתים קרובות או תמיד, לעומת 20% מהגברים. גם בעיות שינה שכיחות יותר בקרבן - 22% מהנשים מדווחות על דאגות שמפריעות להן לישון לעיתים קרובות, לעומת 14% מהגברים.

הפער ניכר גם בתחושות של בדידות ודיכאון. כ-25% מהנשים מדווחות כי הן חשות בדידות לעיתים קרובות או לפעמים, לעומת 18% מהגברים, ו-12% מהנשים מדווחות על תחושת דיכאון לעיתים קרובות, לעומת 7.1% מהגברים.

במילים אחרות, למרות שמדדי הבריאות הפיזית של נשים טובים במקרים רבים משל גברים, הנתונים מצביעים על כך שהעומס הנפשי והרגשי שהן חוות גבוה יותר - פער שמוסיף שכבה נוספת להבנת מצבן של נשים בחברה הישראלית כיום.

הביטחון האישי: מציאות שונה לנשים

אחד הנתונים הבולטים בדוח נוגע לתחושת הביטחון האישי - תחום שבו הפער בין נשים לגברים עדיין גדול. בשנת 2024 רק 64.7% מהנשים בישראל דיווחו כי הן מרגישות בטוחות ללכת לבד באזור מגוריהן בשעות החשכה, לעומת 80.4% מהגברים.

דומה: לפי הנתונים, יותר מ-86.5% ממקרי האלימות על רקע מגדרי מופנים כלפי נשים. הנתונים הללו ממחישים כי למרות ההתקדמות בתחומים רבים בחיי נשים בישראל, תחושת הביטחון האישי - במרחב הציבורי, במקום העבודה ולעיתים גם בבית - עדיין רחוקה מלהיות מובנת מאליה.

הסיפור האמיתי של הנתונים

המספרים יכולים להיראות כמו סטטיסטיקה יבשה, אבל הם מספרים סיפור אנושי מאוד. זה סיפור של דור של נשים שמגיע לאקדמיה במספרים גדולים יותר מאי פעם, שמחזיק קריירה ומשפחה במקביל, ושמוכיל שינויים חברתיים עמוקים.

אבל זה גם סיפור של תקרות זכוכית שלא נעלמו, של פערי שכר שלא נסגרו ושל תחושת ביטחון שלא תמיד מובנת מאליה.

יום האישה הבינלאומי הוא הזדמנות לעצור לרגע ולמדוד את הדרך שנעשתה, אבל אולי בעיקר את הדרך שעוד נותרה.

כי אם יש דבר אחד שהנתונים הטריים מלמדים, הוא שהמהפכה כבר קרתה, אבל השוויון המלא עדיין בדרך.

הפער ניכר כמעט בכל קבוצות האוכלוסייה. בקרב יהודים ואחרים, למשל, 64.6% מהנשים מרגישות בטוחות ללכת לבד בלילה לעומת 82.6% מהגברים. גם בחברה הערבית שיעור הנשים שמרגישות בטוחות נמוך משיעור הגברים, אם כי הפער קטן יותר: 65.3% מהנשים הערביות דיווחו כי הן מרגישות בטוחות ללכת לבד בלילה באזור מגוריהן, לעומת 72.9% מהגברים הערבים.

תחושת הביטחון הנמוכה קשורה גם לחשש מפני פשיעה או אלימות באזור המגורים. בשנת 2024 18.4% מהנשים היהודיות והאחרות דיווחו כי הן חוששות להיפגע מאירועי פשיעה או אלימות באזור מגוריהן, לעומת 12.1% מהגברים.

הטרדה מינית ממשיכה להיות מציאות עבור נשים רבות. בשנת 2024 נפגעו ממנה כ-134.6 אלף נשים, ושיעור הנפגעות עמד על 4.2% מהנשים בנות 20 ומעלה. כ-31% מהמקרים התרחשו במקום העבודה, נתון המצביע על כך שהמרחב התעסוקתי אינו תמיד מרחב בטוח עבור נשים.

גם במבט רחב יותר על אלימות מגדרית התמונה



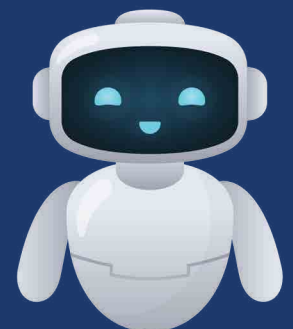
שירות חדש מאיתוראן!

בדיקת מיגון לרכב מרחוק!



הכי טכנולוגי | הכי מהיר | הכי מדויק
בלי נסיעה < בלי המתנה < בלי לבזבז זמן מיותר

בדיקה דיגיטלית בווטסאפ בוט:
< תקשורת ישירה < אישור לביטוח < תוצאות מיידיות



להזמנת השירות 052-833-3325

* השירות כרוך בתשלום



שוק של טריליונים: הנשים שמניעות את עתיד הביטוח

שאיפה לביטחון פיננסי, חסך במידע ואבולוציה של המבנה המשפחתי, הופכים את הנשים לכוח הקנייה המשמעותי ביותר בשוק הביטוח המודרני | מחקרים קובעים כי מדובר בפוטנציאל הצמיחה הגדול של העשור הקרוב | כך יכולים סוכני הביטוח למצב את עצמם בחוד החנית

מאת דניאל דותן

בשנים האחרונות נרקם שינוי דרמטי במפת מקבלי ההחלטות הפיננסיות, כשנשים אינן מגלמות רק חלק מהשוק, אלא הופכות לגורם המרכזי שצפוי להניע את צמיחת ענף הביטוח בעולם.

נשים צפויות לגלם כוח מרכזי ברכישת פוליסות ביטוח וייעוץ פיננסי, במיוחד בשווקים מתעוררים. כך עולה ממחקרים רבים שנערכו בנושא בשנים האחרונות.

ענף הביטוח יכול למלא תפקיד מרכזי בצמצום פער זה ולהרוויח עד 1.7 טריליון דולר עד 2030 מנשים בלבד - מחצית מזה בכלכלות מתפתחות אם הן מכוונות לנשים, על פי דוח SheforShield של IFC שפורסם ב-2015.

הפער שיוצר הזדמנות

למרות עלייתן במעמד הסוציו-אקונומי, ביכולת ההשתכרות ובשליטה על נכסים, מחקרים מראים כי יכולתן של נשים לגדר סיכונים פיננסיים עבורן ועבור משפחתן נותרה נמוכה יחסית.

מחקר של ארגון LIMRA משנת 2024 חושף כי לנשים יש דאגות עמוקות יותר לגבי ביטחונן הכלכלי בהשוואה לגברים - החל מחיסכון פנסיוני ועד ליכולת לעמוד בתשלומים במקרה של אובדן כושר עבודה. הפער הזה, שבין הצורך המהותי לביטחון לבין הכיסוי הקיים בפועל, הוא המקום בו טמון פוטנציאל הצמיחה של המבטחים.

שוק הנשים הוא המפתח לצמיחת תעשיית ביטוח החיים, על פי המחקר, ותומכות בכך שלוש סיבות מרכזיות.

הסיבה הראשונה: 54 מיליון נשים זקוקות לכיסוי - עכשיו. נתוני "ברומטר הביטוח" משנת 2023 מראים כי בזמן ש-55% מהגברים מחזיקים בביטוח חיים, רק 49% מהנשים מכוסות. עם זאת, המודעות קיימת: כ-44% מהנשים (המייצגות 54 מיליון נשים) מודות שיש להן פער בכיסוי הביטוחי, ו-4 מתוך 10 מצהירות שבכוונתן לרכוש כיסוי במהלך השנה הקרובה.

הסיבה השנייה: מענה ישיר לחרדות כלכליות.

מחקר של LIMRA הראה שלנשים יש באופן עקבי דאגות גדולות יותר לגבי ביטחונן הכלכלי. החל מחיסכון של מספיק כסף לפנסיה או בניית קרן חירום ועד לתשלום חשבונות ופרנסת עצמן. אם הן כבר לא יכולות לעבוד, נשים נוטות יותר מגברים לומר שהן מודאגות מאוד מיכולתן לעמוד בסיכונים הפיננסיים הללו.

נשים נוטות להיות הכלכלניות של הבית, ולכן הן רגישות יותר לסיכונים כמו מחסור בקרן חירום למקרים שהם לא יוכלו לעבוד, וחיסכון של די כסף לפנסיה. ביטוח חיים מודרני אינו משמש רק כפיצוי לאחר מוות, אלא ככלי המעניק שקט נפשי ופתרון למגוון תרחישים בחיים עצמם.

הסיבה השלישית: הצורך ביעוץ מקצועי ואמין. רבע מהנשים מחפשות יועץ פיננסי, כפי שחושף המחקר. כשמדובר באימהות חד הוריות, הנתון עולה ל-34%. מחקרי LIMRA מצביעים על כך שנשים נוטות לסמוך על יועצים, אך הן רוצות איש מקצוע שמבין את

על סוכנים ומבטחים לפעול בשני מישורים. ראשית, באמצעות נוכחות דיגיטלית חכמה: נשים משתמשות במדיה החברתית כדי ללמוד על נושאים פיננסיים. בניית אתר תוכן עשיר ונוכחות פעילה ברשתות מאפשרת לספק מידע בגובה העיניים ולענות על שאלות בצורה ישירה.

אמצעי נוסף הוא הקשבה אינטנסיבית: במקום "למכור" ביטוח או שירותים פיננסיים, יש לפגוש את האישה "במקום שבו היא נמצאת". הבנת היעדים המשפחתיים והכלכליים של הלקוחה היא המפתח להתאמת פוליסה שתחזיק מעמד לאורך שנים.

לבסוף נדגיש, כי העצמה כלכלית לנשים היא win-win. מימוש הפוטנציאל בשוק הנשי אינו רק אינטרס עסקי של חברות הביטוח, הוא מנוע לשינוי חברתי. הגברת השתתפות הנשים בכלכלה, העלייה ברמת ההשכלה והיזמות הנשית דורשים הגנה ביטוחית תואמת. סוכנים שישכילו להתאים את שפתם ושירותיהם לכוח העולה הזה, לא רק יגדילו את תיק הלקוחות שלהם, אלא יהיו שותפים להגברת החוסן הכלכלי של הקהילה כולה.

שוק ביטוח הנשים ייצור השפעה הרבה מעבר לשורה התחתונה של חברת הביטוח, ויגביר את החדשנות, העצמתן הכלכלית של נשים וצמיחה כלכלית.

המחקר בוצע בקרב 10 מדינות על מנת לבסס נימוק עסקי להתמקדות גבוהה בנשים כמקבלות החלטות ברכישות ביטוח, ותמריץ יזום לנשים להפוך לחלק מכוח המכירות, וחשף כי נשים יגיעו באופן משמעותי את צמיחת שוק הביטוח, במיוחד בשווקים מתעוררים.

לפי דוח המחקר, השוק המתעורר ייצג 50% משוק ביטוח הנשים בשנת 2030 (לעומת 10% בשנת 2013). מנועי הצמיחה המרכזיים של שוק הנשים, כוללים: הגדלה השתתפות נשים בכלכלה, עלייה בהשכלה הגבוהה בקרב נשים, שילוב גדול יותר בכוח העבודה, רמות גבוהות יותר של יזמות, עלייה בהכנסה, מודעות גוברת לסיכונים וצרכי הגנה גוברים, נכונות להשקיע יותר בחינוך ובבריאות משפחתן, ועוד.

המדריך לסוכן: כיצד לכבוש את השוק המתעורר?

כדי להפוך לכתובת עבור קהל היעד הנשי,

המשך מהעמוד הקודם <<<

צרכיהן, וכי הן מעריכות בעיקר אמינות, ניסיון וכישורי תקשורת כמאפיינים החשובים ביותר בבחירת איש מקצוע פיננסי. בסופו של דבר, הן רוצות שמישהו יעזור להן להצליח כלכלית מבלי לנצל את חוסר הביטחון הפיננסי שלהן.

הגורמים הללו מייצרים הזדמנות לתעשייה - מבטחים ואנשי מקצוע פיננסיים - להראות כיצד ביטוח חיים יכול לעזור להקל על חלק מהדאגות הפיננסיות הללו על ידי המחשת השימושים השונים של פוליסת ביטוח חיים.

איש מקצוע פיננסי יכול לעזור לנשים להתגבר על תפיסות מוטעות נפוצות שמרתיעות נשים רבות מלהשיג כיסוי ביטוח חיים. על פי המחקר, כאשר בין התפיסות המוטעות הנפוצות שיש לנשים לגבי ביטוח חיים, הן: ביטוח חיים יקר מדי; אין בו תועלת אישית; הכיסוי מועד רק להוצאות האחרונות.

השוק המתעורר ייצג 50% משוק ביטוח הנשים בשנת 2030

במחקר בשם 'שוק הנשים: הזדמנות חדשה למבטחים' שערך התאגיד הפיננסי IFC ופורסם ב-2021, צוין כי מימוש מלוא הפוטנציאל של





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

לכניסה <

השראה

לא פלא שהיא נכתבת בלשון נקבה

תודה לכל הנשים שמוכיחות לנו כל יום
שיש לאן לשאוף.

"אל תפחדי להיראות לא מושלמת, ותני מקום לאומץ שלך יותר מאשר לספק"

מורן זיסר
מנכ"לית BAFI



תחומי אחריות מרכזיים: ניהול אסטרטגי של החברה, הובלת פיתוח מערכות ליבה וחדשנות טכנולוגית, ניהול צוותי - פיתוח, IT, שיווק, כספים, תמיכה והטמעה, שיווק ומכירות, עבודה מול חברות ביטוח, סוכנויות, בתי סוכן, סטארט-אפים ויזמים, ייזום שיתופי פעולה אסטרטגיים והובלת תהליכי צמיחה.

פעילות נוספת: משפטנית, פרופילאית פלילית ויועצת ארגונית, סגנית ראש עיר, מחזיקת תיק חדשנות עירונית, חברת דירקטוריונים, פעילה ציבורית לקידום שוויון מגדרי ויזמות, מנחה ומרצה בכנסים מקצועיים ומובילת שיח בנושא מנהיגות נשית.

המסע האישי-מקצועי בעולם העבודה

"זה מה שמבקשת להשאיר אחריי - לא רק מערכות טכנולוגיות משופרות, אלא תודעה רחבה יותר ודור של נשים שלא מצמצמות עצמן לתפקיד אחד כדי להתאים למציאות - אלא מרחיבות מציאות כדי שתכיל את מלוא מי שהן".

4. שאיפה מקצועית:

"להמשיך להרחיב את השפעת החברה כך שהפתרונות ישרתו מגוון רחב של שחקנים: מבתי סוכן גדולים וגופים מוסדיים ועד לסוכן בוטיק. כמו כן, לייצר ערך בכל רמה, לייעל תהליכים מורכבים בארגונים גדולים, ובאותה נשימה לפשט את היום יום של מי שעובד לבד וצריך להספיק הכל.

"ובמקביל: להעמיק בעולמות קבלת החלטות הציבוריים, שם נקבעים כללי המשחק, כדי לוודא שהרגולציה, החדשנות והצרכים מהשטח מדברים זה עם זה ולא זה ליד זה".

המשך בעמוד הבא <<<

הזו חייבה אותי להפסיק לחכות לאישור חיצוני ולהתחיל לסמוך על הקול הפנימי שלי".

3. הדברים שמניעים אותי בעבודה:

"טכנולוגיה צריכה לאפשר לאנשים להתמקד במה שחשוב באמת. בעיניי, זו שליחות מקצועית לא פחות מאשר עסקית. במקביל, יש עוד רובד להשפעה - השפעה אנושית. המנטרה שלי בשנים האחרונות ובפרט כאמא לארבע בנות היא: YOU CAN NOT BE WHAT YOU CAN NOT SEE.

"כשהבנות שלי רואות אמא מנהלת, מקבלת החלטות ופועלת במרחב הציבורי כסגנית ראש עיר וחוזרת הביתה להיות אמא נוכחת; וכשנשים מוכשרות רואות מנכ"לית, משפטנית, אשת ציבור ויזמית שלא ויתרה על אף חלק בזהות - משהו בתודעה מתרחב.

"אם עצם הנוכחות שלי בתפקידים שאני ממלאת מזיזה במילימטר את גבולות האפשרי עבור מישהי אחרת, זו עבורי השפעה אמיתית.

1. הרגע שבו הבנתי שזה התחום שלי:

"לא היה רגע אחד דרמטי, הייתה הבשלה. אחרי שנים בביטוח, המעבר לטכנולוגיה לא היה רציונלי, אלא רגשי. הבנתי שאני לא רק רוצה לנהל פעילות קיימת, אני רוצה לקחת רעיון, להפוך אותו למוצר, ולראות אותו משפיע לטובה על משתמשים.

"לעשות את זה יחד עם אבי ואחיי כחלק מחברה משפחתית, זו זכות ענקית. אנחנו לא רק מפתחים מערכות, אנחנו יוצרים כלים שמשפרים רגעים קטנים בחיי היומיום של מי שעוסק בעולם הביטוח. בעיניי, שם טמונה הגדולה של טכנולוגיה".

2. תחנת הדרך המשמעותית בקריירה עד היום:

"לקחת את ניהול החברה, דור ממשיך אחרי אבי. זה היה מעבר מקו מקצועי מוכר לאזור אחריות טוטאל. זו קפיצה שבה אני מבינה מאותה נקודה שהאחריות היא עלי. ההחלטה

מנהיגות נשית בעולם משתנה

איך את מגדירה מנהיגות נשית בשנת 2026? האם יש לה מאפיינים שונים, או שזה בכלל אותו משחק?

"את כללי המשחק בעולם העסקי והציבורי קבעו במשך שנים גברים. אבל העובדה שלא אנחנו ניסחנו את החוקים, לא מחייבת אותנו לשחק לפיהם.

"מנהיגה נשית מבינה שכוח לא חייב להגיע רק מעוצמה חיצונית, אלא גם מעומק, מתבונה, מיכולת להכיל מורכבות. היא יודעת להיות נחושה מבלי להיות כוחנית, אסטרטגית מבלי לאבד רגישות ותחרותית מבלי לאבד שיתופיות. בסופו של דבר, מי שמצליחה לשלב בין עולמות - לא רק מנצחת בטווח הארוך, אלא גם משנה את האופן שבו נראה הניצחון עצמו".

האם נתקלת לאורך הדרך בסיטואציה שבה הרגשת שאת צריכה להוכיח יותר? ואם כן, כיצד התמודדת עם זה?

"כן. להיות אחת הנשים הבוזזות בתפקיד מנכ"לות מבין בתי התוכנה בענף זה לא טריוויאלי. זה מחייב להיות חדה פי שניים. בתחילת הדרך תהיתי אם עליי לאמץ אנרגיה גברית כדי להשתלב אבל הבנתי שזה מלכוד.

אם כללי המשחק נכתבו בשפה מסוימת, זה לא אומר שאני צריכה לאבד את השפה שלי כדי לשחק. להפך.

"אני צריכה להביא את היתרונות הנשיים שלי לקדמת הבמה - הראייה המערכתית, האינטואיציה העסקית, היכולת לקרוא חדר. ועם השנים גם התחדדה ההבנה: שכשאת יודעת את החומר לעומק, ולא מתנצלת על עצם הנוכחות שלך - ההוכחה מתייתרת.

"ברגע שאת מפסיקה לנסות להתאים את עצמך למודל קיים, ומתחילה לפעול מתוך מלוא הזהות שלך - את לא רק משתלבת בשולחן. את משנה את הדינמיקה סביבו".

מה הדבר שהשתנה יותר מהכל עבור נשים בענף בעשור האחרון - ומה כמעט כלל לא השתנה?

"השתנה הרבה - אבל לא מספיק. פערי השכר אמנם מצטמצמים על הנייר, אבל בפועל הם קיימים. הפערים היום פחות גלויים ולכן גם מסוכנים יותר. הם עטופים בשפה של 'שיקולים ענייניים', 'התאמה תרבותית' או 'זמינות תעסוקתית'.

"גם תקרות הזכוכית השתכללו. לפעמים זו לא תקרה אקטיבית כמו שזה היעדר דחיפה

קדימה. והמשמרת השנייה - ניהול הבית, הילדים, האחריות הרגשית - עדיין נופלת ברובה על נשים. זה משפיע על זמינות, על אנרגיה, על בחירות קריירה, על היכולת לקחת סיכון מקצועי.

"אז כן, מרגישים שינוי רק שהוא מתרחש בקצב של התמדה, לא של דרמה. זה לא נמדד רק במספר המנכ"ליות, אלא בתרבות שמתעצבת סביבן".

איזה כישרון או תכונה, נשים מביאות איתן לעמדות ניהול, שלפעמים לא מקבלים מספיק הכרה?

"היכולת לראות את התמונה הכוללת. נשים מביאות ניהול מערכתי ולא רק תוצאה רבעונית. הן מזהות דינמיקות צוות, קוראות מצבי רוח ארגוניים, ומבינות שתרבות היא מנוע צמיחה לא פחות מהכנסות. השילוב הזה הוא נכס ניהולי מובהק".

מבט קדימה

האתגר המרכזי שנשים צעירות יפגשו בשנים הקרובות בעולם העבודה החדש:

"עולם טכנולוגי מהיר שבו הכל מדיד, שקוף ותחרותי. הן ידרשו לבנות מומחיות עמוקה ובמקביל נוכחות דיגיטלית ואישית. והאתגר הגדול ביותר: לא לאבד את עצמן בתוך המרוץ".

שינוי אחד שהיית רוצה לראות קורה בענף הביטוח והפיננסים כדי שנשים יתקדמו בצורה טבעית יותר:

"נורמליזציה מלאה של איזון. לא 'הטבה לנשים', אלא תרבות ארגונית שבה הורות, גמישות, והתפתחות מקצועית מתקיימות יחד לגברים ולנשים כאחד. ברגע שזה יפסיק להיות עניין מגדרי נשים יתקדמו טבעית".

משפט אחד לומר לאישה בתחילת הדרך:

"תתחילי עוד לפני שאת מרגישה מוכנה! אל תפחדי להיראות לא מושלמת, ותני מקום לאומץ שלך יותר מאשר לספק. רוב הגבולות שלנו הם פנימיים - והם זזים ברגע שאת זוה".

באפי

מספר עובדים: 36

אחוז נשים: 50%

אחוז נשים בדרג ניהולי: 33%

יזמות או תוכניות ייחודיות לקידום נשים: באפי פועלת לאורך השנים בגישה פרו-סוציאלית רחבה:

- קבלת נשים לעבודה בתקופת הריון והארכת חופשת לידה.

- מדיניות שכר שוויונית ללא פערים מגדריים.

- התאמת משרות לאיזון בית - קריירה.

- גיוון תעסוקתי, העסקת אוכלוסיות מגוונות.

- תרבות ארגונית המעודדת צמיחה אישית לצד הישגיות.

החברה הוכרה כאחד ממקומות העבודה הטובים בישראל, ומקדמת סביבת עבודה המאפשרת מצוינות מקצועית מבלי לוותר על חיים אישיים.

חשיבות ההובלה הנשית בענף

"הובלה נשית אינה אג'נדה - היא אחריות. ייצוג נשי סביב שולחן קבלת ההחלטות לא משנה רק את מי שיושב בחדר - הוא משנה את אופי ההחלטות שמתקבלות בו".

"מנהיגות נשית" אינה מתנצלת ואינה מחקה מודלים מסורתיים"

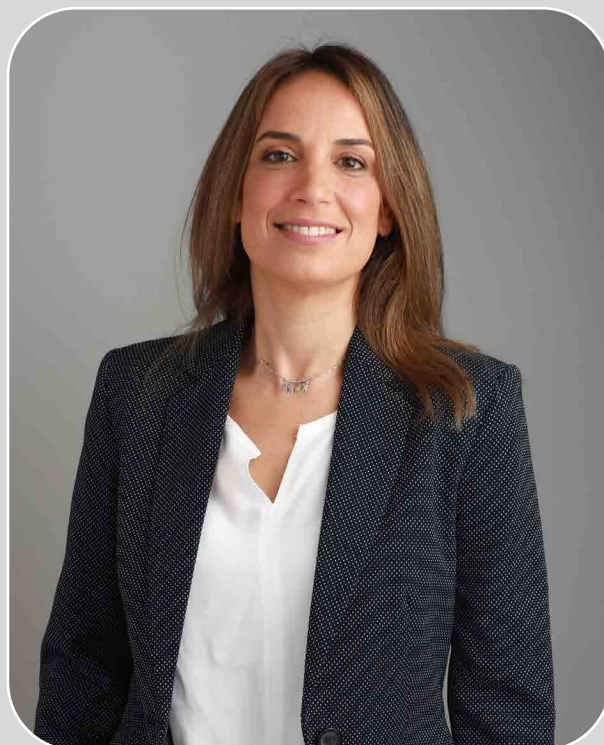
לילך הירשהורן

סמנכ"ל מכירות, אלטשולר שחם גמל ופנסיה

תחומי אחריות מרכזיים: גיבוש והובלת אסטרטגיית המכירה למוצרי חיסכון ארוך טווח, גמל ופנסיה, בהתבסס על פילוח לקוחות והתאמה לערוצי ההפצה.

התאמת סל המוצרים ומודל העבודה לצרכים ולדפוסי הפעילות. תוך יצירת הלימה בין פתרונות המוצר, תהליכי העבודה והיעדים העסקיים.

חיזוק מעמד הסוכן כשותף אסטרטגי בשוק הפנסיוני באמצעות תשתית מקצועית ותפעולית המאפשרת צמיחה ורווחיות לאורך זמן.



איליאן סל
לילך הירשהורן

המסע האישי-מקצועי בעולם העבודה

מוצרים יצרו מציאות חדשה שבה החוסכים נהנים מגישה לפתרונות איכותיים ושקופים יותר, אך גם נדרשים לנווט במציאות מורכבת.

"בתוך סביבה זו, החזון שלי הוא להוביל מערך מכירות מקצועי וערכי הרואה מעבר למוצר הפנסיוני ומבין שמאחורי כל החלטה עומד עתיד כלכלי שלם.

"אני מאמינה בתרבות ארגונית שבה מציאות עסקית, אחריות והוגנות הן ערכים משלימים היוצרים אמון וצמיחה ארוכת טווח".

4. שאיפה מקצועית:

"המשך הצמיחה האישית והמקצועית שזור בצמיחה של הארגון המדהים שהוא בית עבורי, ומתוך מחויבות עמוקה לערכי, לאנשיו ולסטנדרט הגבוה שהוא מציב".

קטנות' (קונפוזיוס). ציטוט זה מלווה אותי מראשית דרכי המקצועית ומשקף עבורי את מהות העשייה בניהול מכירות.

"בשלהי 1998, בתקופה שבה השחקנים המרכזיים בשוק קופות הגמל היו הבנקים, התחלתי את דרכי כסוכנת בעלת רישיון. החשיפה לעולם הזה וההבנה שכספיהם של לקוחות אינם תמיד מנוהלים באופן מיטבי או מותאם לצורכיהם חיזקו בי את הרצון להיות חלק מתהליך השינוי.

"בהמשך התחדד הרצון להשפיע במעגל רחב יותר לקחת חלק בגיבוש האסטרטגיה בניהול ביצועים ובהובלת צמיחה. דרך, שהפכה את הבחירה בניהול מכירות מהזדמנות מקצועית, להחלטת קריירה מודעת, ערכית וארוכת טווח.

3. הדברים שמניעים אותי בעבודה:

"העולם הפנסיוני עבר מהפכה של ממש. רפורמות, תחרות גוברת ומגוון רחב של

1. הרגע שבו הבנתי שזה התחום שלי:

"עם סיום לימודי כלכלה וניהול התלבטתי לגבי דרכי המקצועית. ההשתלבות בסוכנות שעסקה במיסוי ופנסיה חשפה אותי לעולם שמשלב ידע פיננסי עם השפעה עמוקה על חיי אנשים. הוצאת הרישיון הפנסיוני והמפגשים עם לקוחות חידדו בי תובנה משמעותית: מעבר למספרים עומדת אחריות אמיתית לעתידן של משפחות. שם נולדה תחושת שליחות: לפעול מתוך מקצועיות, רגישות והקשבה, ולהבטיח שכל לקוח יקבל את הפתרון המדויק עבורו.

"כיום, כסמנכ"ל מכירות, הייעוד הזה מתרחב, להוביל צוותים לפעול מתוך אותה אחריות ולהטמיע תרבות של מציאות שמבינה שמאחורי כל יעד עסקי עומדים אנשים".

2. תחנת הדרך המשמעותית בקריירה עד היום:

"האדם שמוזיז הרים, התחיל בלסחוב אבנים

מנהיגות נשית בעולם משתנה

איך את מגדירה מנהיגות נשית בשנת 2026? האם יש לה מאפיינים שונים, או שזה בכלל אותו משחק?

"מנהיגות נשית אינה מתמצלת ואינה מחקה מודלים מסורתיים. היא מעצבת אותם מחדש. בעולם של אי ודאות ושינוי מואץ נדרשת יכולת לשלב חדות עסקית ואומץ בקבלת החלטות עם אינטליגנציה רגשית והובלת אנשים.

"הערך המוסף טמון בראייה מערכתית רחבה, הקשבה ושיתוף פעולה, לצד חתירה עקבית לביצועים. מנהיגות בשנת 2026 נמדדת ביכולת לייצר תוצאות לאורך זמן ולבנות תרבות המחברת בין אנשים, ערכים ותוצאות.

"באלטשולר שחם, מנהיגות מסוג זה אינה סיסמה, אלא דרך פעולה. כגוף מוביל בשוק החיסכון לטווח ארוך, אנו נמדדים לא רק בתשואות ובנחתי שוק, אלא גם באיכות ההנהגה שלנו, בסטנדרט המקצועי ובאופן שבו אנו נתפסים".

האם נתקלת לאורך הדרך בסיטואציה שבה הרגשת שאת צריכה להוכיח יותר? ואם כן, כיצד התמודדת עם זה?

"התקדמות בארגון כמו אלטשולר שחם נבחנת לפי איכות ותוצאות מוכחות, ללא תלות במגדר. לאורך הקריירה שלי לא חוויתי מציאות שבה נדרשתי להוכיח את עצמי יותר בשל היותי אישה.

"מנהיגות נמדדת ביכולת להוביל אנשים, לקבל החלטות אמיצות ולייצר תוצאות לאורך זמן. בשנים האחרונות, על רקע מציאות ביטחונית מורכבת ועבודה היברידית, בלטו במיוחד חוסן ניהולי, גמישות ואמון כמרכיבים מרכזיים בהצלחה ארגונית. גיוון מגדרי הנשען על מציאות מקצועית מעשיר את קבלת ההחלטות ומהווה מנוע לציבות ולצמיחה".

מה הדבר שהשתנה יותר מהכל עבור נשים בענף בעשור האחרון - ומה כמעט כלל לא השתנה?

"השתנתה הנוכחות והלגיטימציה. נשים מאיישות יותר תפקידי ניהול והשפעה, והשיח על גיוון והכלה הוא חלק אינטגרלי

מהאסטרטגיה העסקית.

"יומה כמעט לא השתנה? הרף המקצועי והדרישה למצוינות. הענף תחרותי מבוסס תוצאות ומי שמבקש להתקדם בו נדרש להביא ערך ברור אחריות ויכולת קבלת החלטות.

איזה כישרון או תכונה, נשים מביאות איתן

מבט קדימה

האתגר המרכזי שנשים צעירות יפגשו בשנים הקרובות בעולם העבודה החדש:

"המבט קדימה מציב בפני נשים צעירות אתגר מורכב ורב מימדי. האתגר אינו רק טכנולוגי אלא זהותי. לבנות ערך מקצועי ברור בעולם של בינה מלאכותית, אוטומציה ודיגיטציה. נדרשת למידה מתמדת וגמישות מחשבתית, אך גם הבנה היכן הערך האנושי נותר קריטי. "העולם החדש מחפש לא רק מיומנויות טכניות אלא גם מנהיגות אישית, מציאות וחוסן. מי שתשלב בין אלו לא רק תשתלב בשוק העבודה, אלא תהיה זו שתעצב אותו".

שינוי אחד שהיית רוצה לראות קורה בענף הביטוח והפיננסים כדי שנשים יתקדמו בצורה טבעית יותר:

לעמדות ניהול, שלפעמים לא מקבלים מספיק הכרה?

"בעולם שבו אמון הוא נכס אסטרטגי, החיבור בין אנשים למספרים הוא יתרון ניהולי מובהק. הוא מאפשר לתרגם מערכות יחסים ארוכות טווח לביצועים עסקיים יציבים ומתמשכים".

"בענף שמנהל את עתידו הכלכלי של הציבור, טבעי ששולחן קבלת ההחלטות ישקף מגוון רחב של נקודות מבט.

"הרחבת הנוכחות הנשית בהנהלות מייצרת עומק ניהולי של קבלת החלטות, ומשמשת מודל לחיקוי לנשים צעירות בתחילת דרכן. בקבוצת אלטשולר שחם ההנהלה מורכבת ברובה מנשים, תוצאה של תרבות ארגונית המקדמת מציאות ואחריות".

משפט אחד לומר לאישה בתחילת הדרך:

"דאגי שישמעו אותך וירגישו את הערך שאת מביאה. היכנסי לכל חדר בידיעה שיש לך מקום בו בזכות המקצועיות והעבודה הקשה שלך. אל תצמצמי את עצמך. הביאי את הידע, החשיבה והעוצמה שלך במלואן".

אלטשולר שחם בית השקעות



ענת כנפו תבור

מספר עובדים כולל: 1,195

אחוז נשים בארגון: 50%

אחוז נשים בדרג סמנכ"ל ומעלה: 30%

יוזמות או תוכניות ייחודיות לקידום

נשים: "קבוצת אלטשולר שחם רואה בהעצמת נשים חלק בלתי נפרד מהאחריות החברתית ומהתרבות הארגונית. אנו פועלים לקידום מנהיגות נשית ולהרחבת הזדמנויות תעסוקה לנשים מהפריפריה ומהחברה הישראלית, בין היתר בשיתוף עמותת רוח נשית ועמותת עלם במסגרת תוכניות מנטורינג והכוונה תעסוקתית.

"בנוסף, אנו תומכים בקידום נשים בעולם הספורט באמצעות שיתופי פעולה עם מאמאנט, גמאני רצה וספורטאיות

פראלימפיות, וכן שותפים ליוזמות לחיזוק פצועי צה"ל ובני/בנות זוג".

חשיבות ההובלה הנשית בענף

ענת כנפו תבור, מנכ"ל אלטשולר שחם נמל ופנסיה: "כאשר נשים נמצאות סביב שולחן מקבלי החלטות, הארגון מרוויח מגוון נקודות מבט שמייצרות ערך אמיתי. האחריות שלנו היא לאפשר הזדמנויות, להסיר חסמים ולהפוך מנהיגות נשית לסטנדרט".

"מנהיגות נשית משלבת אסרטיביות והקשבה, קבלת החלטות מבוססת נתונים יחד עם אינטואיציה אנושית"

קרי זמיר

סמנכ"לית תביעות בריאות וחא"ט
במגדל חברה לביטוח

תחומי אחריות מרכזיים: אחריות על כל מערך התביעות בתחומי בריאות, חסכון ארוך טווח, פנסיה ועל כל הסכמי הרכש הרפואיים, כלומר כל ההסכמים עם הרופאים / בתי חולים / בתי מרקחת.



המסע האישי-מקצועי בעולם העבודה

1. הרגע שבו הבנתי שזה התחום שלי:

"התחלתי את דרכי בעולם הביטוח ב-2003 בתפקיד מזכירת אגף תביעות. זו הייתה הנגיעה הראשונה שלי בעולם הביטוח ובתחום התביעות בפרט. בעודי 'משתעממת' מניהול יומנים החלטתי לסייע בעומסים שהיו בצוותים השונים בתביעות ובכך למעשה הייתה הנגיעה הראשונה שלי בתחום. התחום הזה ריתק אותי, הוא דינמי הוא מגוון, הוא מספק, מעשיר מאוד ובעיקר התחושה שאת מתפתחת ביחד איתו.

"בתחילת דרכי בעולם התביעות הייתי חשופה ללא מעט מקרי קטסטרופה רפואית של ילדים שצריכים טיפול מורכב בחו"ל או נזקקים לתרופה יקרה שלא בסל והבנתי עד כמה התחום שלנו, הביטוח הפרטי, הוא קריטי ודרמטי למבוטחים שלנו. הבנתי שזה התחום שלי ברגע שבו הבנתי שתביעות הן

לב העשייה של חברת ביטוח.

"ההבנה שאנחנו לא מטפלים במסמכים, אנחנו פוגשים את המבוטחים שלנו ברגע פחות נעים עבורם ויש לנו את ההזדמנות להיות שם ולתת להם ערך שהוא הרבה מעבר לתביעה עצמה. התחום הזה מחבר בין מקצועיות, אנושיות, רגולציה וזה המגרש שאני מרגישה שהוא נכון ומדויק לי".

2. תחנת הדרך המשמעותית בקריירה עד היום:

"נקודת המפנה הייתה המעבר מניהול מקצועי נקודתי, להובלת אגף רחב. במקום הזה הבנתי שיש השפעה רבה לא רק על קבלת החלטות נכונות, אלא גם לבנות שיטה, תרבות, תהליכים שמייצרים יציבות לאורך זמן. המעבר הזה דרש ממני לצאת מאזור הנוחות, לחזק שרירים עסקיים ופיננסיים, להוביל שינוי ולא רק לנהל שוטף".

3. הדברים שמניעים אותי בעבודה:

"הידיעה שיש לנו אחריות על נקודת המפגש הכי רגישה בין חברה למבוטח - רגע התביעה. אני מונעת מהרצון לייצר מערכת שעובדת מדויק - מקצועית, מבוססת נתונים, הוגנת ורגישה. בעולם הביטוח קל ללכת לאיבוד בין רגולציה, מספרים וסיכונים - אותי מניע החיבור בין השכל ללב.

4. שאיפה מקצועית:

"להמשיך להוביל טרנספורמציה אמיתית בתחום התביעות - כזו שמשלבת מתן ערך מוסף למבוטח, ביטחון מקצועי, תהליכי דיגיטציה ואוטומציה ורמת שירות גבוהה. אני מאמינה שתביעות יכולות להיות לא רק 'מרכז עלות', אלא מנוע אמון וצמיחה לחברה - וזה היעד שאני עוד רוצה להעמיק ולממש בקנה מידה רחב יותר".

מנהיגות נשית בעולם משתנה

איך את מגדירה מנהיגות נשית בשנת 2026? האם יש לה מאפיינים שונים, או שזה בכלל אותו משחק?

"בעיניי מנהיגות נשית ב-2026 כבר לא מנסה להידמות למודל הישן של הנהגה. היא לא מחקה סגנון היא מייצרת סגנון. היא משלבת אסרטיביות והקשבה, קבלת החלטות מבוססת נתונים יחד עם אינטואיציה אנושית, ושואפת להשפעה ארוכת טווח ולא רק להישגים מהירים".

האם נתקלת לאורך הדרך בסיטואציה שבה הרגשת שאת צריכה להוכיח יותר? ואם כן, כיצד התמודדת עם זה?

"אני באופן אישי לא עסוקה בלהוכיח, אני

עסוקה בלעשות את הדבר הנכון, הכי טוב שאני יכולה ויודעת, והדרך שלי היא להגיע מוכנה, מדויקת, להעמיק תוכן ועם עמדה ברורה. בסופו של דבר עקביות מקצועית בונה סמכות אמיתית ונוכחות".

מה הדבר שהשתנה יותר מהכל עבור נשים בענף בעשור האחרון - ומה כמעט כלל לא השתנה?

"אני חושבת שיש יותר נשים סביב השולחן, יש יותר לגיטימציות לסגנונות ניהול מגוונים. עדיין נשים נדרשות ללהטט בין עולמות לאזן בין קריירה אינטנסיבית לחיים אישיים".

איזה כישרון או תכונה, נשים מביאות איתן לעמדות ניהול, שלפעמים לא מקבלים

מספיק הכרה?

"יכולת לראות את התמונה הרחבה בלי לאבד את הפרטים, רגישות לסאב טקסט בחדר, דינמיקות אנושיות והשפעה דרך שיתוף ולא דרך כוח. דווקא בעולמות כמו ביטוח ופיננסים שמדברים מספרים וסיכונים, החיבור בין רציונל לאמפתיה מייצר החלטות טובות יותר."

מבט קדימה

האתגר המרכזי שנשים צעירות יפגשו בשנים הקרובות בעולם העבודה החדש:

"האתגר המרכזי (לאו דווקא לנשים, אך בפרט) יהיה היכולת להישאר רלוונטיות בעולם שמשתנה מהר מאוד - טכנולוגית, ארגונית ותרבותית. בינה מלאכותית, דיגיטציה, אוטומציה משנות תפקידים בקצב שלא הכרנו, אבל לצד זה דווקא מיומנויות אנושיות שיש בצורה מוגברת לנשים, כמו חשיבה ביקורתית, אינטליגנציה רגשית, יכולת הובלה והשפעה יהפכו למשמעותיות יותר מתמיד. היכולת לשלב בין עומק מקצועי להסתגלות מתמדת".

שינוי אחד שהיית רוצה לראות קורה בענף הביטוח והפיננסים כדי שנשים יתקדמו בצורה טבעית יותר:

"הייתי רוצה לראות יותר ארגונים שמנהלים תהליכי קידום ברורים, כאלה שמבוססים מדדים שקופים, בצורה פשוטה, יעדים, אחריות, תרומה עסקית - על מנת לייצר תחושת הוגנות ואמון, כך שקידום באופן כללי ונשים בפרט יהיה עבורן בזכות הערך שהן מביאות".

משפט אחד לומר לאישה בתחילת הדרך:

"תהיי הגרסה הכי מדויקת שלך, תשקיעי בלבנות עומק מקצועי ותזכרי שביטחון לא מגיע מטייטל, הוא נבנה בהכנה, התמדה ומהיכולת לעמוד מאחורי ההחלטות שלך".

מגדל ביטוח ופיננסים



סיגל קליינשטרן
צילום: גל הרמוני

לראות רחוק. השילוב בין מקצועיות חסרת פשרות, רגישות ואחריות עמוקה כלפי לקוחותינו, הוא שמציב את מגדל בחזית ענף הביטוח והפיננסים. נמשך להיות בית מקצועי שמעודד נשים מוכשרות לצמוח, להוביל ולעצב את פני העתיד של החברה ושל המשק הישראלי כולו".

מספר עובדים כולל: כ-3,200

אחוז נשים בארגון: כ-75%

אחוז נשים בדרג ניהולי: כ-60%

זמנות או תוכניות ייחודיות לקידום נשים:
"גיוון תעסוקתי והטמעת תרבות ארגונית המעודדת איזון בין קריירה לחיים אישיים. החברה פועלת לחיזוק ייצוג נשי בתפקידי ליבה ובמוקדי קבלת החלטות, מתוך תפיסה כי גיוון מגדרי תורם לקבלת החלטות איכותיות יותר וליצירת ערך ארוך טווח ללקוחות".

חשיבות ההובלה הנשית בענף

סיגל קליינשטרן, מנהלת חטיבת משאבי אנוש: "שדרת ניהול נשית חזקה במגדל היא הרבה מעבר ליעד ערכי, אלא מנוע צמיחה אסטרטגי אמיתי שמאפשר לנו

"נשים מביאות איתן מולטיטאסקינג וחשיבה יצירתית שיוצאת מתוך פרדיגמות"

עו"ד אפרת ליכטר

מנהלת מחלקת תביעות רכוש וחבויות בחטיבת התביעות האלמנטרית, איילון ביטוח ופיננסים

תחומי אחריות מרכזיים: מנהלת פעילות של כל התביעות האלמנטריות בחברה שלא בתחום הרכב. האגף מונה צוות תביעות דירה, צוות תביעות רכוש עסקים, שני צוותי תביעות חבויות גוף וכן צוות חבויות רכוש וסיכונים מיוחדים.



המסע האישי-מקצועי בעולם העבודה

של דפוס התנהגות בתביעות, זיהוי כשלים מערכתיים, שיתוף תובנות באופן חוצה ארגון מול חיתום, אקטואריה ועוד. האגף איננו מטפל רק בנזקים אלא מהווה שותף אסטרטגי באבחון ומניעה שלהם."

4. שאיפה מקצועית:

"עולם התביעות והביטוח, הינו רחב ומגוון, וישנם תחומים בהם טרם יצא לי לעסוק. אני מכוונת לתפקיד שיאפשר לי להביא לידי ביטוי את הידע והניסיון שצברתי במהלך השנים, כאשר היתרון המובהק שלי הוא בחשיבה יצירתית וביצירת פרדיגמות עבודה חדשות ומרעננות, וכן, ברתימת המנהלים והעובדים למען השגת יעדים ברמת הפרט והחברה".

המשך בעמוד הבא <<<

כללי-פרט ותביעות. המפגש הזה גרם לי לקבל החלטה אמיצה ולעבור לפני ארבע שנים לאיילון, לתפקיד הניהולי והמאתגר בו אני נמצאת היום."

3. הדברים שמניעים אותי בעבודה:

"אני תופסת את ניהול התביעות בחברת הביטוח כתחום שמציב אתגר להלימה בין אחריות כלפי המבוטחים למול האינטרסים הכלכליים של חברת הביטוח כגוף עסקי - כשהשאיפה היא, עד כמה שניתן, שהדברים יגורו בכפיפה אחת. החזון הוא ניהול תביעות ברגישות, לצד אחריות. בנוסף, בפן המקצועי החזון הוא להפוך את מחלקת התביעות לגוף אסטרטגי המייצר ערך לחברה מעבר לטיפול בתביעות. למשל, באמצעות ניתוח עומק

1. הרגע שבו הבנתי שזה התחום שלי:

"התגלגלתי לתחום לגמרי במקרה. התחלתי את דרכי המקצועית כמתמחה במשרד עורכי דין נשיץ ברנדס, ושם נחשפתי לעולם התביעות, לגיוון שלו, למורכבויות ולאתגרים. משם המעבר לעבודה בחברת ביטוח כעו"ד היה טבעי למדי, ואני מאוד שמחה על הבחירה הזאת."

2. תחנת הדרך המשמעותית בקריירה עד היום:

"הצטלבות דרכים עם אנשי מפתח בתחום הביטוח ששימשו עבורי כמנטורים ואפשרו לי להביא לידי ביטוי את היכולות שלי. הדמות הבולטת ביותר שאני יכולה להגדיר כמנטור הוא זיו קדרי, שמנהל כיום את חטיבת ביטוח

מנהיגות נשית בעולם משתנה

איך את מגדירה מנהיגות נשית בשנת 2026? האם יש לה מאפיינים שונים, או שזה בכלל אותו משחק?

"אם בעבר נשים רבות הרגישו שהן צריכות להיתפס כדמות 'קשוחה' כדי להצדיק התאמה לתפקיד ניהולי, היום, לתחושתן, יש פחות צורך. אני מאמינה שככל שיותר נשים התברגו עם השנים לתפקידים ניהוליים, זה סייע לדור הנוכחי של המנהלות להיות יותר אותנטיות ולהבליט בביטחון את היתרונות שלהן, כמו יכולות מדויקות יותר לזיהוי דינמיקות, בניית קואליציות לטובת הארגון והעובדים ושיתוף מידע פנים ארגוני, וכן ניהול באמצעות השראה ודוגמה, מבלי להתמקד בשימוש בסמכות הפורמלית שלהן".

האם נתקלת לאורך הדרך בסיטואציה שבה הרגשת שאת צריכה להוכיח יותר? ואם כן, כיצד התמודדת עם זה?

"לא נתקלתי בסיטואציה כזו לאורך הדרך".

מה הדבר שהשתנה יותר מהכל עבור נשים בענף בעשור האחרון - ומה כמעט כלל לא השתנה?

"אם בעבר נשים נדרשו להתאים את עצמן למבנה עבודה 'קשיח' הרי שהיום המערכת היא גמישה ומכילה יותר ומוכוונת תוצאות. המעבר למודלים היברידיים בעשור האחרון יצר תשתית המאפשר לנשים לפרוץ קדימה, להתפתח מקצועית, להתברג בתפקידים מאתגרים ומבלי להתפשר על המשפחה ועל האני האישי".

איזה כישרון או תכונה, נשים מביאות איתן לעמדות ניהול, שלפעמים לא מקבלים מספיק הכרה?

"מולטיטאסקינג וחשיבה יצירתית שיוצאת מתוך פרדיגמות".

מבט קדימה

האתגר המרכזי שנשים צעירות יפגשו בשנים הקרובות בעולם העבודה החדש:

"נשים וגברים כאחד ייפגשו באוטומציה חלקית/מלאה של רבים מהתהליכים בנוף העסקי. האתגר הוא להביא ערך מוסף, לעיתים, תוך שנדרש להמציא עצמנו מחדש".

שינוי אחד שהיית רוצה לראות קורה בענף הביטוח והפיננסים כדי שנשים יתקדמו בצורה טבעית יותר:

"ברטרוספקטיבה, הגרף בנושא זה הוא חיובי ומהניסיון האישי שלי, ההתקדמות איננה פונקציה מגדרית".

משפט אחד לומר לאישה בתחילת הדרך:

"תעריכי את עצמך ואל תחששי להגיד את דעתך. תמיד יהיה מי שלא יסכים איתך - זה אתגר בריא להתפתחות אישית".

איילון ביטוח ופיננסים

לטובת נשים ונערות.



שרון רייך | צילום: רמי זרנגר

חשיבות ההובלה הנשית בענף

שרון רייך, מנכ"ל איילון ביטוח ופיננסים: "אנו באיילון ביטוח ופיננסים מאמינים שהתנאי לקידום הוא בראש ובראשונה מצוינות מקצועית. ההנהלה שלנו מונה 53% נשים, נתון המשקף שוויון הזדמנויות ומצוינות ניהולית אמיתית, שנובעים מתרבות ארגונית שמקדמת גיוון, פתיחות וריבוי קולות סביב שולחן קבלת ההחלטות.

"תרבות זו מעשירה את החשיבה הניהולית ומחזקת את היכולת שלנו

מספר עובדים: כ-1,400

אחוז נשים בארגון: 74%

אחוז נשים בדרג ניהולי בכיר: 53%

יוזמות או תוכניות ייחודיות לקידום נשים:

- נשים וגברים באיילון נהנים משכר זהה באותו התפקיד.
- גמישות בשעות ההגעה לעבודה ויום עבודה מהבית מאפשרים איזון בית עבודה לכל עובד/ת.
- קייטנה לילדים בחופשת הקיץ.

התנדבויות ועבודה קהילתית מתמשכת בארגונים ובמיזמים שונים הפועלים

לחדש ולהצליח, ואף מגבירה את נאמנות העובדים - ולראייה יש לנו מנהלים ומנהלות שנמצאים שנים רבות מאוד בחברה. התוצאה ברורה: איילון שוברת בשנים האחרונות שיאי צמיחה ומוכיחה ששוויון מגדרי הוא לא רק ערך - הוא מנוע עסקי".

"נשים מביאות איתן מאפייני מנהיגות מובהקים - ואין סיבה שהדרך שלהן לצמרת תהיה שונה"

רונית סגל
מנכ"לית PassportCard Travel



תחומי אחריות מרכזיים: "פספורטכארד היא החברה הגדולה והמובילה בענף ביטוחי הנסיעות לחו"ל בישראל. בתפקידי אני אחראית להובלת האסטרטגיה והצמיחה של פעילות ביטוחי הנסיעות לחו"ל, הכוללת מאות עובדים בתחומי השיווק, מכירות, שירות ותביעות, פיתוח מוצרים חדשניים, פיתוח עסקי והרחבת ערוצי הפצה באמצעות גיוס סוכני ביטוח והובלת תרבות ארגונית מבוססת מצוינות ושירות".

המסע האישי-מקצועי בעולם העבודה

בתקופות של אי-ודאות - שבהן ניהול משבר היה הנורמה - אל עבר יציבות וצמיחה, הם האדרנלין שמניע אותי".

4. שאיפה מקצועית:

"לאחר תקופה משמעותית של הובלה וצמיחה, אני מביטה קדימה מתוך בחירה מודעת ולאחרונה, לאחר 5 שנים בתפקיד, הודעתי על סיומו.

"השאיפה שלי היא להמשיך להיות במקום של השפעה - כזה שמחבר בין אסטרטגיה, אנשים ואחריות עסקית. אני מתכוונת להמשיך לקחת חלק במהלכים אסטרטגיים בקבוצת פספורטכארד ובזירות נוספות, לרבות כחברת דירקטוריון, ולהשפיע ממבט רחב יותר. הפרק הבא עבורי הוא הרחבת טווח ההשפעה - תוך שמירה על הערכים והדרך שמלווים אותי לאורך הקריירה".

המשך בעמוד הבא <<<

"המעבר לתפקיד מנכ"לית היה שינוי מהותי: מעבר מאחריות עקיפה לאחריות מלאה על P&L - הכנסות, הוצאות, רווחיות וצמיחה. זו קפיצה מניהול מהלכים לנשיאה כוללת בתוצאה.

"עם זאת, גיליתי שהחוזקות שפיתחתי כמנהלת פרויקטים - רתימת אנשים, חיבור בין ממשקים וראיית התמונה הרחבה - הן בדיוק הכלים שמאפשרים להוביל ארגון שלם. השלם גדול מסך חלקיו, והתפקיד שלי היה לייצר את הסינרגיה הזו".

3. הדברים שמניעים אותי בעבודה?

"מה שמניע אותי הוא החיבור בין אנשים לתוצאה. כמנכ"לית הנעתי מאות עובדים לשאוף למצוינות ולחוש שותפים אמיתיים לדרך. סגנון הניהול שלי מבוסס רתימה ולא כפייה - יצירת מחויבות דרך הבנה, אמון וזוגמה אישית.

"הקצב, הדינמיקה והיכולת להוביל ארגון

1. הרגע שבו הבנתי שזה התחום שלי:

"כמהנדסת תעשייה וניהול נמשכתי תמיד למערכות מורכבות - למקום שבו אסטרטגיה, תהליכים ואנשים נפגשים. בתחילת הדרך הובלתי פרויקטים חוצי ארגון וניהלתי צוותים במבנה מטריציוני, ושם גיליתי את החיבור בין חשיבה אנליטית להשפעה אנושית. עולם הביטוח חיבר עבורי בין דיוק עסקי לבין משמעות - הידיעה שהעבודה שלנו פוגשת אנשים ברגעים רגישים ומייצרת עבורם ביטחון אמיתי".

2. תחנת הדרך המשמעותית בקריירה עד היום:

"רוב הקריירה שלי הייתה בתפקידי מטה - ניהול פרויקטים אסטרטגיים, פיתוח עסקי, הקמת פעילויות חדשות בארץ ובחו"ל ופיתוח מוצרים. אלו תפקידים שמובילים שינוי דרך השפעה וניהול מטריציוני. תפקידים שבהם אתה משפיע עמוקות - אבל לא תמיד נמדד ישירות על שורת הרווח".

מנהיגות נשית בעולם משתנה

לעמדות ניהול, שלפעמים לא מקבלים מספיק הכרה?

"היכולת לייצר מחויבות דרך חיבור. ניהול מטריציוני לימד אותי שהשפעה אינה נובעת רק מסמכות, אלא מאמון ומיכולת לרתום אנשים למטרה משותפת. זו יכולת קריטית בעולמות מורכבים ודינמיים שלעתים נתפסת כחולשה ולא כתכונה מנהיגותית".

הבכירים ביותר ובתפקידי ליבה מסוימים עדיין קיים פער משמעותי ואין ייצוג מספיק לנשים. בהסתכלות על כלל המשק בישראל, כולל הסקטור הציבורי, אחוז הנשים המכהנות בתפקידים בכירים נמוך בהרבה משל גברים. יש עוד דרך לעשות עד שנגיע לשוויון מגדרי וכנראה גם לשוויון בתנאי ההעסקה".

איזה כישרון או תכונה, נשים מביאות איתן

מבט קדימה

על בסיס איכות אמיתית בלבד, מרוויח בטווח הארוך".

משפט אחד לומר לאישה בתחילת הדרך: "אל תתני למגדר להגדיר את גבולות השאיפה שלך. תהיי מצוינת, תנצלי הזדמנויות גם כשהן מאתגרות, ואל תחכי להרגיש מוכנה במאה אחוז. אומץ מקצועי וביטחון עצמי נבנים תוך כדי תנועה".

האתגר המרכזי שנשים צעירות יפגשו בשנים הקרובות בעולם העבודה החדש:

"העולם המקצועי הופך מדיד, תחרותי ומהיר יותר מאי פעם. תפקידי הנהגה דורשים הבנה עסקית ופיננסית עמוקה, אחריות ישירה על תוצאות ויכולת לפעול במציאות טכנולוגית משתנה.

"בתחילת הקריירה במיוחד, האתגר יהיה לקבל החלטות אמיצות - להסכים לקחת אחריות, להיכנס לתפקידים שלא מרגישים 'מושלמים', לנצל הזדמנויות גם כשלא עומדים בכל סעיף ברשימת הדרישות. לצד זאת, חשוב לפתח חוסן ובהירות פנימית: להבין שלא ניתן להצטיין בכל החזיתות בכל רגע, לבחור סדרי עדיפויות ולהיות שלמה עם המחירים שכל בחירה מביאה איתה. מי שתשלב עומק מקצועי עם אומץ אישי ועמוד שדרה ערכי - תוכל להוביל לאורך זמן".

שינוי אחד שהיית רוצה לראות קורה בענף הביטוח והפיננסים כדי שנשים יתקדמו בצורה טבעית יותר:

"הייתי שמחה לראות מצב שבו מגדר אינו אישיו. קידום לתפקידים בכירים צריך להיעשות על בסיס כישורים, ערכים, יכולת ביצוע ומוטיבציה - ולא דרך עדשה מגדרית, לא לטובה ולא לרעה. נשים מביאות איתן מאפייני מנהיגות מובהקים - ראייה מערכתית, יכולת רתימה, ניהול מורכבות וחיבור בין אנשים לתוצאות - ואין סיבה שהדרך שלהן לצמרת תהיה שונה. ארגון שבחר את מנהיגי

איך את מגדירה מנהיגות נשית בשנת 2026? האם יש לה מאפיינים שונים, או שזה בכלל אותו משחק?

"מנהיגות נשית עבורי היא לא עניין של מגדר אלא של עומק. היא היכולת להחזיק מורכבות - גם עסקית וגם אנושית - מבלי לוותר על אף אחת מהן.

"בעידן שבו תוצאות נמדדות באופן חד וברור, יש ערך עצום ליכולת לחבר אנשים למטרה. נשים רבות מביאות איתן אינטליגנציה רגשית גבוהה, ראייה מערכתית, יכולת הקשבה, רגישות להקשרים ויכולת לייצר מחויבות דרך השראה ולא דרך כוח.

"כל אלו, כמו גם גמישות מחשבתית הם כליים קריטיים בעידן של שינוי מתמיד. זו אינה מנהיגות רכה - זו מנהיגות שמבינה שתוצאות לאורך זמן מושגות דרך אנשים".

האם נתקלת לאורך הדרך בסיטואציה שבה הרגשת שאת צריכה להוכיח יותר? ואם כן, כיצד התמודדת עם זה?

"אני לא בטוחה שהייתי מגדירה את זה כצורך להוכיח יותר - אלא כבחירה להציב לעצמי רף גבוה מאוד. לאורך הקריירה, לצד תפקידים תובעניים ואחריות גוברת, נדרשתי להיות יצירתית ומדויקת בניהול האיוון בין קריירה לבית ולילדים. זה לא קורה מעצמו - זה דורש ארגון מוקפד, חלוקת אחריות אמיתית עם בן הזוג והסתייעות בעזרה חיצונית.

"במקום לראות בזה מגבלה, ראיתי בזה מנוע למצוינות. למדתי לנהל זמן, להציב סדרי עדיפויות ברורים ולעמוד ביעדים שאפתניים מבלי לוותר על מה שחשוב לי גם מחוץ לעבודה. כמובן שזה בא עם מחיר, אבל מתוך בחירה מודעת ולא חוסר שליטה. בעיניי, ההצלחה אינה להוכיח למישהו אחר - אלא לעמוד בסטנדרטים שאת מציבה לעצמך".

מה הדבר שהשתנה יותר מהכל עבור נשים בענף בעשור האחרון - ומה כמעט כלל לא השתנה?

"יש יותר נשים בעמדות הנהלה בכירות ויותר שיח על גמישות ואיוון. יחד עם זאת, בדרגים

פספורטכארד

מספר עובדים כולל: למעלה מ-400

אחוז נשים בארגון: 65%

אחוז נשים בדרג ניהולי בכיר: למעלה מ-60%

חשיבות ההובלה הנשית בענף

"בפספורטכארד, קידום נעשה על בסיס כישורים, ערכים ויכולת ביצוע - לא על בסיס מגדר. הייצוג הנשי הרחב בכל דרגי הניהול אצלנו הוא תוצאה טבעית של תרבות שמאמינה במצוינות ובהזדמנות שווה".

"מנהיגות נשית בשנת 2026 היא שילוב של כריזמה, אסרטיביות והובלת שינוי"

יובל קופל

אינטגרטור סוכני ביטוח ומנטורים ב-Mediwho

תחומי אחריות מרכזיים: אמונה על יצירת סינרגיה אפקטיבית בין שלושת הצירים המרכזיים - סוכני ביטוח, מנטורים בתחום מכירות ודסק סוכני הביטוח, תוך הבטחת זרימת מידע רציפה, תיאום תהליכים ושיפור מתמיד של חוויית העבודה והשירות.



המסע האישי-מקצועי בעולם העבודה

אתגרים והובלת תהליכים קדימה וזה מה שנותן לי מוטיבציה בכל יום."

4. שאיפה מקצועית:

"השאיפה המקצועית שלי היא להמשיך לגדול ולהתקדם בתוך הקבוצה, ולממש את החלום להגיע לתפקיד מנכ"לית באחת החברות. אני רואה במנהיגות הזדמנות ליצור השפעה משמעותית, לפתח את הפעילות, להוביל חדשנות ולבנות מסגרת מקצועית ואפקטיבית שמשרתת את הלקוחות, העובדים והארגון כולו. זו שאיפה שמניעה אותי כל יום ומעניקה משמעות אמיתית לעשייה המקצועית שלי."

לתחום הבריאות עם הקמתה של Mediwho. זהו הרגע שבו יכולתי למצות את הידע והניסיון שצברתי, ולהתחיל להשפיע באופן משמעותי על חוויית השירות והאיכות עבור הלקוחות, תוך שמירה על תחושת שליחות אמיתית."

3. הדברים שמניעים אותי בעבודה:

"מה שמניע אותי הוא ההזדמנות לצמוח ולהתפתח תוך עשייה משמעותית: להוביל מהלכים שמעצימים את הארגון, משפרים את השירות ללקוחות ומביאים ערך אמיתי לשותפים ולעובדים. אני מאמינה שמנהיגות נבנית מתוך למידה מתמדת, התמודדות עם

1. הרגע שבו הבנתי שזה התחום שלי:

"החיבור שלי לעולם השירות התחיל כבר בגיל צעיר, כשגדלתי בתוך העשייה של Kopell group והתחלתי להיחשף לעולם השירות ללקוחות. עם הקמתה של Mediwho הבנתי שמצאתי את התחום שבו אני באמת מרגישה בבית - עולם הבריאות, שבו העבודה שלי היא לא רק מקצוע אלא תחושת שליחות אמיתית."

2. תחנת הדרך המשמעותית בקריירה עד היום:

"התחנה המרכזית בקריירה שלי הייתה המעבר

מנהיגות נשית בעולם משתנה

רואים יותר ויותר, במיוחד בחברות המובילות בעולם, נשים בתפקידים מרכזיים, תופעה שהייתה פחות בולטת בעבר. נשים מנהלות מתוך ביטחון עצמי, אמפתיה ויכולת להבין

המשך בעמוד הבא <<<

יותר ויותר, בעיקר המובילות בעולם, שמות בתפקידים מרכזיים נשים, דבר שלא היה בולט בעבר."

"מנהיגות נשית בשנת 2026 היא שילוב של כריזמה, אסרטיביות והובלת שינוי. אנו

איך את מנדירה מנהיגות נשית בשנת 2026? האם יש לה מאפיינים שונים, או שזה בכלל אותו משחק?

"נשים הן הרבה יותר כריזמטיות ואסרטיביות ועל זה אין ונכוח. אנו רואים ולמדים שחברות

"נשים מביאות איתן כריזמטיות, אסרטיביות ודומיננטיות, תכונות שלפעמים נתפסות כיותר מדי בולטות, אך למעשה הן יתרונות משמעותיים בניהול ובהובלת צוותים.

"נוסף לכך, ניתן לראות אצל נשים מנהלות גם את הממד האימהי - היכולת לדאוג לצוות, לתמוך ולהנחות את העובדים באופן שמחזק את הארגון. זו תכונה שלרוב לא מקבלת מספיק הכרה, אך היא חלק מרכזי מהתרומה הייחודית שהנשים מביאות לעמדות ניהול".

מבט קדימה

האתגר המרכזי שנשים צעירות יפגשו בשנים הקרובות בעולם העבודה החדש:

"לדעתי, כיום אין אתגר שמבדיל בין נשים לגברים בעבודה, כולנו מתמודדים עם קצב עבודה מהיר, לחץ ותחרות, לצד הצורך לשמור על איזון חיים עבודה. העולם המקצועי משתנה במהירות, עם תרבויות ארגוניות שונות ומגוונות שאפילו עדיין לא ניתן לתאר אותן.

"בנוסף, המגמה של AI ודיגיטציה משנה את אופן העבודה, אך לטעמי הוא לא מחליף את האדם, הוא מסייע באוטומציות, בייעול תהליכים ובהתאמות טכנולוגיות, ומשפר את היומיום ומוסיף עניין ואתגר".

שינוי אחד שהיית רוצה לראות קורה בענף הביטוח והפיננסים כדי שנשים יתקדמו בצורה טבעית יותר:

"לשמחתי, אני מרגישה שהשאלה הזאת כבר פחות רלוונטית. בשנים האחרונות אנחנו עדים למגמה ברורה: יותר ויותר נשים מובילות, מציגות ומובילות שינוי בענף. אני מזמינה את הקהל להציץ בכנסים, שם ניתן לראות מספר נשים מול מספר גברים - על הבמות ובדוכנים, נשים שמעצבות את העתיד של הענף".

משפט אחד לומר לאישה בתחילת הדרך:

"אדם נמדד על פי המטרות והיעדים שהוא מציב לעצמו, תציבי לעצמך מטרה ותשיגי אותה בדרך שלך".

חזקה, מקצועית ובטוחה בעצמך ולהפוך את האתגר להזדמנות".

מה הדבר שהשתנה יותר מהכל עבור נשים בענף בעשור האחרון - ומה כמעט כלל לא השתנה?

"בעשור האחרון אנחנו רואים שינוי משמעותי: יותר נשים בתפקידים בכירים מובילות ארגונים, מנכ"ליות של סוכנויות ביטוח, חברות ביטוח וארגונים מובילים וזה בהחלט מבורך. עם זאת, עדיין קיימים מקומות שבהם נראה כי ההזדמנויות אינן פתוחות במלואן או שחסמים קיימים.

"יתכן שזה חלק מהתרבות הארגונית או פשוט שהזדמנויות אלו עוד לא ניתנו. למרות זאת, מגמת הנוכחות וההשפעה של נשים בענף היא ברורה ובולטת, ומשדרת השראה לשאר הנשים בענף להמשיך ולפרוץ קדימה".

איזה כישרון או תכונה, נשים מביאות איתן לעמדות ניהול, שלפעמים לא מקבלים מספיק הכרה?

המשך מהעמוד הקודם <<<

את הצוות והלקוחות לעומק, ויצרות השפעה משמעותית על הארגון, התרבות והחדשנות בו".

האם נתקלת לאורך הדרך בסיטואציה שבה הרגשת שאת צריכה להוכיח יותר? ואם כן, כיצד התמודדת עם זה?

"כבת של הבעלים ובחברה שמונה כ-70% נשים, את תמיד חייבת וצריכה להוכיח יותר. בישראל, למרות המגמה, עדיין כשרואים אישה בתפקיד דומיננטי, לצערי צריך להוכיח יותר. אולי הבעיה היא אצלנו אבל זה לא באמת קורה".

"כאמור, כבת של הבעלים וכחלק מחברה שבה כ-70% מהעובדים הן נשים, תמיד הרגשתי את הצורך להוכיח את עצמי יותר. בישראל, למרות המגמה החיובית של נשים בתפקידי ניהול, כאשר אישה מגיעה לתפקיד דומיננטי היא עדיין נתקלת בציפייה להוכיח את כישוריה יותר מאחרים. זו תחושה שמלמדת אותך להיות

Kopell Group



מיקי קופל | צילום: ליאור טנדלר

מספר עובדים: כ-200 עובדים

אחוז נשים בארגון: 70%

אחוז נשים בדרג ניהולי בכיר: 80%

יזמות או תוכניות ייחודיות לקידום נשים: "אצלנו בקבוצה אין בלקסיקון שלנו תוכניות שמפרידות בין קידום נשים לגברים. אנחנו לא מסתכלים על מגדר אלא על מקצועיות ויכולות, ובפועל, המספרים מראים שנשים מובילות באופן טבעי וברור על פני הגברים. זהו קו חשיבה שמייצר תרבות של שוויון, מצינונות והזדמנויות אמיתיות לכולם".

חשיבות ההובלה הנשית בענף מיקי קופל, מנכ"ל Kopell Group:

"נשים מביאות איתן ראייה מערכתית, רגישות, נחישות ויכולת ניהול של מורכבויות"

שגית איזנשטיין

מנהלת תחום חברות ביטוח, איתוראן
איתור ושליטה



צילום: זור סיסם שחר

תחומי אחריות מרכזיים: אמונה על הובלת שיתופי פעולה עם חברות ביטוח, תוך הטמעת טכנולוגיות מתקדמות למניעת גניבות רכב ויצירת פתרונות חדשניים שמפחיתים סיכון. מובילה שיתופי פעולה אסטרטגיים ומהלכים המייצרים ערך הן לחברות הביטוח והן למבוטחים.

פעילות נוספת: לוקחת חלק בפעילויות התנדבותיות למען קהילת העיר קריית שמונה, במסגרת היוזמה של איתוראן לאמץ את העיר.

המסע האישי-מקצועי בעולם העבודה

בדיקות מיגון, שאפשר מעבר מתהליך פיזי לפתרון דיגיטלי מתקדם לבדיקות מיגון מרחוק. המהלך ביטל את הצורך בהגעה פיזית למרכזי השירות של איתוראן, שדרג את חוויית הלקוח והציב סטנדרט חדש של יעילות ושירות."

3. הדברים שמניעים אותי בעבודה:

"מה שמניע אותי בעשייה היומיומית הוא ההון האנושי המצוין שלנו - אנשים מקצועיים, מחויבים וערכיים שהם הבסיס לעשייה שלנו. התרבות הארגונית של איתוראן מבוססת על שקיפות, יושרה ושיתוף פעולה אמיתי מול השותפים העסקיים: חברות הביטוח וסוכני הביטוח, יבואני הרכב, חברות ליסינג ומנהלי ציים.

עולם הביטוח: בתחילת הדרך עבדתי בשיתוף פעולה הדוק עם סוכני ביטוח, ובהמשך הרחבתי את המעגל לעבודה ישירה מול חברות ביטוח. המעבר הזה העמיק את ההבנה שלי הן בצרכים של הסוכנים והן בשיקולים האסטרטגיים והעסקיים של חברות הביטוח - מה שמאפשר לי כיום לחבר בין המהלכים שמייצרים ערך לשני הצדדים ולהוביל מהלכים שמשפרים ומייעלים את העבודה.

"אחת הדוגמאות הבולטות להובלת שינוי הייתה המעורבות שלי בקידום המעבר מבדיקות מיגון פיזיות לבדיקות מיגון מהאוויר עבור לקוחות משותפים שלנו. הובלתי יחד עם טובי אנשי פיתוח המוצרים, הדיגיטל ומערכות המידע מהלך אסטרטגי לשינוי מודל

1. הרגע שבו הבנתי שזה התחום שלי:

"התחלתי את דרכי באיתוראן בגיל 24, ממש עם היוסדה ב-1995 ורכישתה על ידי משפחת שרצקי. החברה הייתה משפחתית ומהר מאוד צמחה להיות החברה המובילה בעולם לפתרונות איתור ומיגון כלי רכב, ניהול צי רכבים, שירותי מיקום והיא נחשבת למובילה בשוק הטלמטיקה ובפתרונות מיגון במדינות רבות בעולם.

"מצאתי הון אנושי ברמה הגבוהה ביותר ושותפים לדרך איתם צמחתי. תוך כדי העבודה שילבתי לימודים והשתלבותי בחטיבה העסקית בתחום הביטוח."

2. תחנת הדרך המשמעותית בקריירה עד היום: "לאורך הקריירה שלי פעלתי בשני צדי

המשך מהעמוד הקודם <<<

במהירות ומחייב חשיבה חדשנית וגמישה. אני רואה הזדמנות לייצר ממשקים מתקדמים משמעותיים יותר, שישפיעו על אופן ניהול המידע, ישפרו את זרימת הנתונים בין הארגונים ויגדילו את הנגישות והשירות ללקוחות המשותפים שלנו. מבחינתי, החיבור בין טכנולוגיה ושותפויות הוא מנוע צמיחה אמיתי לשנים הבאות."

המשטרה והביטחון. הזכות הזאת להיות חלק מחברה כזו, שפועלת במקצועיות לצד ערכים ברורים, ממלאת אותי בגאווה".

4. שאיפה מקצועית:

"השאיפה המקצועית שמובילה אותי קדימה היא להעמיק ולפתח שיתופי פעולה בינינו לבין חברות הביטוח והסוכנים, בעולם שמתנה

"זה מאפשר לנו לפעול מתוך אמון ואחריות, ומעל הכול, מניע אותנו חזון ברור: להיות הטובים ביותר במה שאנחנו יודעים לעשות הכי טוב - להשיב רכבים לבעליהם ולהסתכל על התמונה הרחבה ולהוביל מאבק משמעותי בתופעת גניבות הרכב באמצעות פעולות יזומות רחבות בזירות השונות ובשיתוף כוחות

מנהיגות נשית בעולם משתנה

הרגשתי צורך להוכיח את עצמי יותר, במיוחד משום שהמקצועיות שלי משתרעת גם לתחום טכני שדורש הבנה מעמיקה במוצרים. למשל, בוועדות מיגון שבהן הרוב הוא גברי, היה עלי להוכיח את הידע והניסיון שלי בכל דיון. דווקא החוויות האלה חיזקו את הביטחון שלי, אפשרו לי ללמוד ולהוביל תוך שמירה על מקצועיות".

איזה כישרון או תכונה, נשים מביאות איתן לעמדות ניהול, שלפעמים לא מקבלים מספיק הכרה?

"אני חושבת שיש תכונה ייחודית שנשים מביאות איתן לעמדות ניהול, שאינה זוכה להכרה מספקת, והיא היכולת לרדת לפרטים הקטנים מבלי לאבד את התמונה הרחבה והמטרה הגדולה. הירידה לפרטים מאפשרת קבלת החלטות מושכלת".

מבט קדימה

האתגר המרכזי שנשים צעירות יפגשו בשנים הקרובות בעולם העבודה החדש:

"האתגר המרכזי הוא להשתלב בתפקידי מפתח בעולם עבודה משתנה ודינמי. תפקידים מסורתיים הופכים למיותרים בעולם האוטומציה ושירותים דיגיטליים. זה מחייב אותנו ובמיוחד נשים צעירות, להיות יצירתיות, ליזום, לייצר ערך, לרתום את הטכנולוגיה ולשלב אותה עם יכולות אישיות".

משפט אחד לומר לאישה בתחילת הדרך:

"תאמיני בעצמך, תדבקי בדרך שאת מאמינה בה ואל תפסיקי לעשות פעולות לקידום המקצועי והאישי".

הפוליטית הייצוג הנשי עדיין נמוך משמעותית ומלווה בהתבטאויות שמקטינות. הפער הזה מדגיש עד כמה הדרך לשוויון אמיתי בתהליך. אני חושבת שהדור הבא של הנשים הצעירות כבר הוכיח שהן לא מחכות לאישור ולא מתנצלות על שאיפותיהן. זהו דור שמציב רף חדש ודרישה לשוויון מלא, ביטחון עצמי, מודעות ומרחב שווה של הזדמנויות".

האם נתקלת לאורך הדרך בסיטואציה שבה הרגשת שאת צריכה להוכיח יותר? ואם כן, כיצד התמודדת עם זה?

"לאורך הדרך נתקלתי בסיטואציות שבהן

איך את מגדירה מנהיגות נשית בשנת 2026? האם יש לה מאפיינים שונים, או שזה בכלל אותו משחק?

"אני מאמינה שמנהיגות נשית בשנת 2026 היא חשובה ומשמעותית יותר מאי פעם בעולם המודרני. נשים מביאות איתן ראייה מערכתית, רגישות, נחישות ויכולת ניהול של מורכבויות - תכונות שהן קריטיות בתקופה של שינויים מהירים.

"בעולם העסקי ניתן לראות התקדמות משמעותית, בהן נשים מובילות ארגונים ונמצאות בתפקידי מפתח. לעומת זאת, בזירה

איתוראן איתור ושליטה



ענת אליעני

האישיות והמקצועיות של עובדינו".

שחר שרצקי, סמנכ"ל ומנהל החטיבה העסקית: "בחברת איתוראן, אנו מאמינים כי גיוון ושוויון מגדרי הם מאבני היסוד של התרבות הארגונית שלנו. אנו רואים חשיבות רבה בהובלה נשית תוך שילוב ותמיכה באיזון בין עבודה לבית, ליצירת סביבה שמאפשרת לכל עובד ועובדת את ההצלחה האישית והמקצועית".

מספר עובדים כולל: 860

אחוז נשים בארגון: 53%

אחוז נשים בדרג ניהולי בכיר: 15%

אחוז נשים בדרג ניהולי: 48%

יזומות או תוכניות ייחודיות לקידום נשים:

"אנו מאפשרים קידום לכל אישה המתאימה לתפקיד ניהולי, מעודדים התפתחות מקצועית ואישית, ומקנים סביבה התומכת באיזון בין עבודה לבית".

חשיבות ההובלה הנשית בענף

ענת אליעני, סמנכ"לית משאבי אנוש: "אנו מתמקדים ביצירת סביבת עבודה הוגנת, רגישות לאנשים ולצרכיהם, תוך חתירה לאיכויות, הישגים ומימוש היכולות

"נשים מביאות שילוב של ראייה מערכתית וירידה לפרטים, לצד אינטליגנציה רגשית ונחישות"

ליאת אלעטר

מנהלת בקרת חשבוניות, שלמה רשת מוסכים
ושירותי דרך

תחומי אחריות מרכזיים: מנהלת צוות בקרת חשבוניות
בתחום פחחות וצבע.

פעילות נוספת: רוח התנדבות כחלק בלתי נפרד מהעשייה.



המסע האישי-מקצועי בעולם העבודה

1. הרגע שבו הבנתי שזה התחום שלי:

"את דרכי בענף הרכב התחלתי לפני כ-25 שנה. כאמא צעירה בסביבה תפעולית שרובה גברית ומורכבת מוסכים ושטח. מצאתי את עצמי מהר מאוד בלב העשייה, שם נולד החיבור הבנתי שדיוק בפרטים הקטנים וניהול נכון של תהליכים הם המפתח לשינוי תרבות עבודה שלמה, היה לי ברור שאני לא שם רק כדי לבצע – אלא כדי להוביל ולהשפיע."

2. תחנת הדרך המשמעותית בקריירה עד היום:

"נקודת המפנה הייתה קבלת האחריות על

מחלקת בקרת החשבוניות. בניתי תוכנית עבודה סדורה שהפכה את המחלקה ממנגנון מתפקד למודל של מקצועיות, עצמאות וסטנדרטים גבוהים. שם זיקקתי את תפיסת הניהול שלי: שילוב בין דרישה גבוהה ואחריות אישית לבין תמיכה אמיתית בצוות, הוא זה שמייצר הישגים יוצאי דופן לארגון כולו."

3. הדברים שמניעים אותי בעבודה:

"בעולם העסקי של 2026, ניהול בקרת חשבוניות הוא הרבה מעבר למספרים; זו אסטרטגיה של רוחיות. אני מובילה מעבר מאוטומציה ידנית לחכמה, תוך בניית תהליכים שבהם הצוות נוגע בכל רובדי המחלקה

בעקביות.

"מה שמניע אותי הוא השילוב בין שליטה אבסולוטית בנתונים לבין עבודה מול אנשים – היכולת לייצר תמונה פיננסית בהירה להנהלה תוך ניהול מערכות יחסים רגישות ומדויקות".

4. שאיפה מקצועית:

"השאיפה שלי היא להמשיך להטמיע תרבות של מצוינות ומחויבות. המטרה אינה רק הגעה לתוצאות מרשימות, אלא יצירת סביבה שמעצימה צוותים ומאפשרת לכל עובד לממש את הפוטנציאל שלו. גם אחרי חצי יובל בענף, העין שלי תמיד נשואה קדימה – אל עבר ההשפעה הבאה."

מנהיגות נשית בעולם משתנה

רבות יודעות לקרוא דינמיקות בצוות, לזהות מתחים מוקדם ולחבר בין אנשים ויעדים. זו לא רק אינטליגנציה רגשית - זו מיומנות הנהגה שמובילה לתהליכים יציבים ולהחלטות מדויקות.

"לעיתים זה נתפס כמובן מאליו, אך בפועל זו יכולת שמייצרת מחויבות עמוקה ויתרון אסטרטגי אמיתי".

מבט קדימה

האתגר המרכזי שנשים צעירות יפגשו בשנים הקרובות בעולם העבודה החדש:

"האתגר המרכזי הוא להוביל בסביבה דינמית שבה טכנולוגיה ותחרות משתנות במהירות. זה דורש עצמאות, יוזמה, קבלת החלטות מהירה ושמירה על סטנדרט גבוה גם תחת לחץ.

"בנוסף, חשוב לגלות את הערך הייחודי ולהתבלט בתוצאות, מתוך ביטחון, מקצועיות ועמידות. זו גם הדרך שבה אני מנהלת היום - להציב רף גבוה ולתמוך בצמיחה אישית ומקצועית, כך שאתגרים הופכים להזדמנויות".

שינוי אחד שהיית רוצה לראות קורה בענף הביטוח והפיננסים כדי שנשים יתקדמו בצורה טבעית יותר:

"הייתי רוצה לראות מסלולי קידום ברורים שמבוססים על מקצועיות ותוצאות. כאשר ארגונים רואים בנשים בעמדות מפתח יתרון עסקי אמיתי - ההתקדמות נעשית טבעית יותר.

"זה דורש תרבות שמעריכה יכולת והישגים ומעודדת יוזמה ועצמאות. זו גם הגישה שאני מיישמת במחלקה שלי - רף גבוה, אחריות אישית ועידוד יוזמה, כך שהצמיחה האישית הופכת לצמיחה של הצוות כולו".

משפט אחד לומר לאישה בתחילת הדרך:

"אל תפחדו להציב רף גבוה. מקצועיות, יוזמה ועקביות, הן אלו שיבנו את המקום שלך - לא רציף ולא הצהרות".

שבנו את האמון כלפי. עבורי, ההתמודדות הזו לא הייתה מכשול, אלא כלי שחידד את יכולת קבלת ההחלטות שלי".

מה הדבר שהשתנה יותר מהכל עבור נשים בענף בעשור האחרון - ומה כמעט כלל לא השתנה?

"השינוי הגדול הוא בלגיטימציה ובנראות. הגיוון המגדרי נתפס היום כצורך עסקי ולא רק ערכי. מה שלא השתנה הוא הצורך להוכיח מקצועיות דרך עשייה עקבית. בענף מבוסס ביצועים, האמון עדיין נבנה דרך תוצאות בשטח, גם אם לעיתים נשים נבחנות בעדשה ביקורתית יותר בתחילת הדרך".

איזה כישרון או תכונה, נשים מביאות איתן לעמדות ניהול, שלפעמים לא מקבלים מספיק הכרה?

"היכולת לנהל מורכבות אנושית ומקצועית במקביל, מבלי לאבד מיקוד בתוצאה. נשים

איך את מגדירה מנהיגות נשית בשנת 2026? האם יש לה מאפיינים שונים, או שזה בכלל אותו משחק?

"זו כבר לא שאלה של ייצוג, אלא של איכות ההשפעה. בעוד היעדים העסקיים נותרו דומים, הנוכחות הנשית בעמדות מפתח משנה את איכות המשחק. נשים מביאות שילוב חיוני של ראייה מערכתית לצד ירידה לפרטים, ואינטליגנציה רגשית לצד נחישות. זה לא ניהול 'רך' יותר - זה ניהול מדויק ומאוזן יותר שמשפר את קבלת ההחלטות בארגון".

האם נתקלת לאורך הדרך בסיטואציה שבה הרגשת שאת צריכה להוכיח יותר? ואם כן, כיצד התמודדת עם זה?

"בוודאי. בסביבה תפעולית הבנתי שסמכות לא ניתנת - היא נבנית. לא בחרתי בדרך של מאבק, אלא במקצועיות בלתי מתפשרת. השליטה בפרטים והעמידה ביעדים הן אלו

שלמה רשת מוסכים ושירותי דרך



קובי סבן | צילום: כפיר סיון

אלא מנוע צמיחה אמיתי. נשים מביאות איתן שילוב ייחודי של מקצועיות, ראייה מערכתית, רגישות לשירות ויכולת ניהול מדויקות תחת לחץ. בענף שלנו, שמבוסס על שירות, אמון ובטיחות, זה יתרון תחרותי מובהק. ככל שאנחנו משלבים נשים בעמדות השפעה וניהול, כך נהיה חברה חזקה יותר, מתקדמת וטובה יותר עבור הלקוחות שלנו, סוכני הביטוח שעובדים איתנו והשוק כולו".

מספר עובדים כולל: 170

אחוז נשים בארגון: 49%

אחוז נשים בדרג ניהולי בכיר: 44%

יוזמות או תוכניות ייחודיות לקידום נשים: "אנחנו פועלים באופן עקבי ליצירת סביבת עבודה שוויונית ומקדמת, עם דגש על קידום נשים לתפקידי ניהול והשפעה. לראייה, יש לנו 44% נשים בהנהלת החברה. היעד שלנו בחברה מאוד ברור, לאפשר לכל אישה לממש את הפוטנציאל שלה עד הסוף ולהיות חלק מרכזי בהובלת ובהצלחת החברה.

חשיבות ההובלה הנשית בענף

קובי סבן, מנכ"ל שלמה רשת מוסכים ושירותי דרך: "ההובלה נשית בענף הרכב והמוסכים היא לא עניין של ייצוג

"כשנשים מובילות - הענף כולו נהנה מעומק, יציבות וחשיבה מאוזנת והרמונית" זהבה לשד



מנכ"לית איגוד מנהלי הפמילי אופיס בישראל I.F.O

תחומי אחריות מרכזיים: "אני מובילה את האיגוד וחבריו בהיבטים מקצועיים, אסטרטגיים וציבוריים. כמו כן, קידום שיח ישיר מול רשות שוק ההון ויתר הרגולטורים הרלוונטיים, פיתוח מערך הכשרות, קורסים והטבות שמחזקים ומעצימים את חברי האיגוד, תוך בניית קהילה מקצועית וחזקה.

"בנוסף, אני אמונה על הובלת יוזמות שמקדמות את הענף ויצירת תשתיות שיאפשרו למנהלי הפמילי אופיס לצמוח ולהשפיע".

פעילות נוספת: מאמנת אישית ועסקית, בוגרת מסלול המאמנים של אוניברסיטת בר אילן, מובילה תהליכי שינוי והעצמה בנישת (TREATMENT BEHAVIOR COGNATIVE) C.B.T.

המסע האישי-מקצועי בעולם העבודה

שיח ישיר ואחראי מול הרגולטורים ומקבלי ההחלטות לטובת פעילותם של מנהלי הפמילי אופיס.

"בסוף, מה שמניע אותי אלה אנשים, לראות אותם ברווחה, לראות אותם מתפתחים, מתחזקים ומובילים".

4. שאיפה מקצועית:

"אני מתכוונת להרחיב עוד יותר את השפעת האיגוד ולהפוך אותו לגוף מוביל בזירה הציבורית והמקצועית, כזה שמגדיר סטנדרטים, מכשיר דור חדש של מנהלות ומנהלים ומייצר אקוסיסטם של מצוינות. השאיפה שלי היא להמשיך לבנות תשתיות שיטיבועו חותם גם הרבה אחרי".

המשך בעמוד הבא <<<

1. הרגע שבו הבנתי שזה התחום שלי:

"כנכסתי לעולם הביטוח והפיננסים באופן אקראי. מהר מאוד הבנתי שזה מקום בו אני יכולה להשפיע באמת בצמתים החשובים של כל מי שאני נפגשת איתו. כבר בתחילת הדרך נוכחתי שידע מקצועי, רגישות אנושית ומנהיגות משפיעים על תהליכים ומשנים דינמיקות, וכפועל יוצא משפיעים על חיים של אנשים ומשפחות.

"באותה נקודת זמן הבנתי שזה לא עוד מקצוע, זו שליחות שמחברת בין אחריות, אמון ויכולת להעניק ביטחון אמיתי.

2. תחנת הדרך המשמעותית בקריירה עד היום:

"הצעד המשמעותי ביותר היה המעבר

מתפקידים בכירים של פיקוח ופיתוח עיסקי להקמה וניהול של בית סוכן עצמאי. זו הייתה החלטה אמיצה, שהכריחה אותי לסמוך על עצמי, על הידע שצברתי ועל היכולת שלי להוביל. משם הדרך להובלת האיגוד נסללה והפכה טבעית. לקחת את הניסיון ולהפוך אותו למערכת נגישה ללקוחות ולמשפחות והבאתם לפתרון מיטבי".

3. הדברים שמניעים אותי בעבודה:

"מטרת העל שלי בראש ובראשונה היא הנגשת כלל שירותי הפמילי אופיס לכל משפחה בישראל, תוך שמירה על הגינות, שקיפות ומקצועיות.

"אני מונעת מהרצון לבנות תשתית מקצועית - כזו שתשרת את הדור הבא ובמקביל לייצר

מנהיגות נשית בעולם משתנה

"דברים שלא השתנו מספיק: עדיין קיימות תקרות זכוכית סמויות בדמות גובה שר; עדיין קיימות עכבות של 'חובת ההוכחה'; עדיין, אנו הנשים, בתחומים מסוימים נמדדות על פי פרמטרים שונים מאלה של גברים".

איזה כישרון או תכונה, נשים מביאות איתן לעמדות ניהול, שלפעמים לא מקבלים מספיק הכרה?

"היכולת לראות את האדם שמאחורי המספרים. נשים מביאות איתן אינטואיציה, רגישות מערכתית, חשיבה הוליסטית ויכולת לנהל מערכות יחסים מורכבות. אלו תכונות שהן קריטיות בעולם הפיננסי, אך לא תמיד נשים מקבלות הכרה והערכה רשמיים".

"בוודאי. לאורך השנים היו רגעים בהם הרגשתי שאני צריכה לעבוד כפול כדי לקבל את אותה הכרה.

"בחרתי להתמודד עם זה דרך מקצועיות בלתי מתפשרת, שדרוג ארגז הכלים שלי, נוכחות ברורה וביטחון עצמי שמבוסס על ניסיון חיים אמיתי. במקום להילחם על מקום - יצרתי אותו".

מה הדבר שהשתנה יותר מהכל עבור נשים בענף בעשור האחרון - ומה כמעט כלל לא השתנה?

"ישנן יותר נשים בעמדות מפתח והשפעה, קיימת יותר מודעות לשוויון ופתיחות לשיח על איזון של חיים-עבודה.

איך את מגדירה מנהיגות נשית בשנת 2026? האם יש לה מאפיינים שונים, או שזה בכלל אותו משחק?

"מנהיגות נשית היום היא שילוב של עוצמה רכה וחדות מקצועית. זו מנהיגות שמביאה אנושיות, הקשבה, אינטואיציה ויכולת לראות את התמונה הרחבה. כל זאת לצד קבלת החלטות אמיצה ועמידה איתנה מול אתגרים".

"זו מנהיגות סוחפת שמאפשרת לאחרים לגדול לאורה, כזו שמזכירה להם כמה עוצמות יש בתוכם".

האם נתקלת לאורך הדרך בסיטואציה שבה הרגשת שאת צריכה להוכיח יותר? ואם כן, כיצד התמודדת עם זה?

מבט קדימה

האתגר המרכזי שנשים צעירות יפגשו בשנים הקרובות בעולם העבודה החדש:

"האתגר יהיה לשמור על זהות מקצועית ואישית בתוך עולם עבודה בקצב טכנולוגי, תחרותי ודורש זמינות מתמדת. הן יצטרכו לפתח חוסן, גמישות מחשבתית ויכולת להציב גבולות ברורים מבלי לוותר על שאיפות".

שינוי אחד שהיית רוצה לראות קורה בענף הביטוח והפיננסים כדי שנשים יתקדמו בצורה טבעית יותר:

"הייתי רוצה לראות תרבות ארגונית שמוודת מנהלים על פי תוצאות, ערך ויכולות ולא על פי שעות נוכחות, סגנון תקשורת ושאר סטריאוטיפים. שינוי כזה יאפשר לנשים להגשים עצמן באופן טבעי, מבלי להתאים עצמן למודל ניהול שאינו שלהן".

משפט אחד לומר לאישה בתחילת הדרך:

"תזכרי שהקריירה שלך לא נבנית מצעדים גדולים, היא נבנית מהרגעים הקטנים בהם בחרת לא להתכווץ. לכן, כשאת נכנסת לחדר - את לא עוד קול - את ההזדמנות לשינוי".

איגוד מנהלי הפמילי אופיס בישראל

אחוז נשים בדרג ניהולי בכיר: 100%

יזמות או תוכניות ייחודיות לקידום נשים: "המחויבות שלנו באיגוד לקידום נשים היא חלק מה-DNA הארגוני. אנחנו מקפידים לייצר במה מקצועית לנשים, להזמין מרצות מובילות ולהבטיח שנשים נמצאות במרכז השיח ולא בשוליים שלו.

"אנחנו מאמינים שנוכחות נשית משפיעה על איכות קבלת ההחלטות, על האיזון הארגוני ועל היכולת לראות את התמונה הרחבה.

"האיגוד פועל במתכונת של שש שעות עבודה בלבד - מודל שמאפשר לנשים לשלב קריירה משמעותית לצד חיי משפחה, בלי לוותר על שאיפות

מקצועיות.

"הגישה שלנו מאפשרת לנשים לצמוח, להתקדם ולהשפיע, תוך קבלת תנאים שמכבדים את הזמן שלהן והאיזון לו הן זקוקות. בעינינו, זהו חלק בלתי נפרד מבניית ענף שמאפשר לנשים להוביל ולא רק להשתתף".

חשיבות ההובלה הנשית בענף

"הובלה נשית בענף הביטוח והפיננסים נשענת על שילוב של חדות מקצועית, אינטואיציה מפותחת וראייה הוליסטית. זו מנהיגות שמסוגלת לייצר הרמוניה בתוך מורכבות ולחבר בין דיוק עסקי לבין רגישות ואנושיות.

"כשנשים מובילות - הענף כולו הנה מעומק, יציבות וחשיבה מאוזנת והרמונית".

"מנהיגות נשית היא שילוב של עוצמה רכה ונחישות ברורה"

מורן קופרמן

מנהלת מחוז צפון והשרון בשחם אורלן סוכנות לביטוח

תחומי אחריות עיקריים: מובילה סוכנים ותהליכים אסטרטגיים מתוך תפיסה שמנהיגות אמיתית נמדדת ביכולת להצמיח אנשים ולא רק במספרים. בסביבה מקצועית ומתקדמת שמאפיינת את שחם אורלן.

פעילות נוספת: דירקטורית בחברה ציבורית.



צילום: ענת קוזלה

המסע האישי-מקצועי בעולם העבודה

החברה, אלא עבור האנשים שמאחורי המספרים. החזון שלי הוא ללוות אחרים בצמיחה, לפתח כישרונות וליצור סביבה שבה נשים יכולות לממש את הפוטנציאל שלהן במלואו. האמונה שלי בכוח הנשי, בשילוב של ניסיון, ערכים והשפעה, היא הדלק שמניע אותי כל יום".

4. שאיפה מקצועית:

"השאיפה שלי היא להוביל יוזמה ארגונית שתשנה את האופן שבו נשים וניהול נתפסים בענף - להביא ליותר ייצוג, יותר ליווי מקצועי, יותר הזדמנויות לצמיחה והשפעה. אני שואפת להשאיר חותם שממשיך גם לאחר שאצא מהתפקיד הנוכחי, ולשאוף למסגרת שבה עוצמה, אמונה והשפעה נשית הן חלק מה-DNA של הארגון".

והשרון בשחם אורלן סוכנות לביטוח היווה נקודת מפנה מרכזית. זה שינוי של אחריות רחבה והשפעה אמיתית - לא רק על תהליכים, אלא על אנשים, תרבות ארגונית וצמיחה בתחומים רבים.

"בשחם אורלן מצאתי ארגון איכותי, מתקדם וערכי, שמאמין בהעצמה נשית ובהובלה מקצועית. הבנתי שמנהיגות אינה תואר, היא השפעה. היא היכולת לראות רחוק, לקבל החלטות מורכבות, ובעיקר להאמין באנשים לפני שהם מאמינים בעצמם. הערך של ליווי אנשים, חיבור לערכים אישיים ובניית דרך ארוכת טווח הוא לב התפקיד שלי כיום".

3. הדברים שמניעים אותי בעבודה:

"מה שמניע אותי הוא היכולת ליצור שינוי משמעותי בעולם הביטוח - לא רק עבור

1. הרגע שבו הבנתי שזה התחום שלי:

"נכנסתי לעולם הביטוח בגיל 21, כמעט במקרה. מהר מאוד הבנתי שזה תחום שנוגע בליבת החיים של אנשים.

ביטוח הוא לא מוצר על מדף - הוא ביטחון, הוא יציבות, הוא אחריות עמוקה כלפי משפחות ועסקים. מהרגע שהבנתי את גודל המשמעות, בחרתי להתמקצע, להתפתח ולהעמיק בתחום זה. עם השנים ניהלתי, הובלתי, בניתי תהליכים והצמחתי אנשים - ויחד איתם צמחתי גם אני".

2. תחנת הדרך המשמעותית בקריירה עד היום:

"המעבר מתפקידי כרפרנטית מקצועית לעולם הניהול והליווי היה תחנה משמעותית מאוד, אך ללא ספק מינויי למנהלת מחוז צפון

מנהיגות נשית בעולם משתנה

התרומה הנשית עדיין לא מקבלת את ההכרה הראויה".

איזה כישרון או תכונה, נשים מביאות איתן לעמדות ניהול, שלפעמים לא מקבלים מספיק הכרה?

"נחישות לצד אמפתיה, יכולת ללוות ולהעצים צוות, תוך כדי שמירה על עקרונות וערכים. היכולת לשלב אינטואיציה עם ניתוח מקצועי, וליצור השפעה מתמשכת, היא תכונה שעוצמתה לא תמיד מוערכת במלואה, אך היא הלב של מנהיגות עתידית".

מבט קדימה

האתגר המרכזי שנשים צעירות יפגשו בשנים הקרובות בעולם העבודה החדש:

"נשים צעירות יעמדו מול אתגרים של שינוי טכנולוגי מהיר, תחרות אינטנסיבית וצורך באיזון מתמיד בין עבודה לחיים אישיים. אך יחד עם זאת, אלה גם הזדמנויות - לנצל את היכולות האישיות שלהן, להשפיע ולבנות מסלולי קריירה שמותאמים לערכים ולחזון שלהן".

שינוי אחד שהיית רוצה לראות קורה בענף הביטוח והפיננסים כדי שנשים יתקדמו בצורה טבעית יותר:

"שינוי תרבותי שבו עוצמה נשית, ליווי מקצועי והעצמה נשית יהיו חלק בלתי נפרד מהמערכת, ולא צורך להוכיח יתר על המידה. אני מאמינה שבסביבה כזו נשים יוכלו לגדול ולהשפיע בלי חסמים מיותרים, והדבר ישדרג את הענף כולו".

משפט אחד לומר לאישה בתחילת הדרך:

"יתאמיני בכוח שלך, תשמרי על הערכים שלך, ולכי בעקבות ההשפעה, השכל והלב שאת רוצה ליצור. זכרי שהעוצמה שלך היא המפתח להצלחה ולשינוי אמיתי".

ולאורך השנים נתקלתי לא פעם בציפיות גבוהות יותר רק בגלל המין שלי. הדרך שלי הייתה לא להילחם על ההוכחה אלא להציג עוצמה דרך עבודה אמיתית, ערכים והשפעה. באמצעות ליווי והעצמה של הצוות שלי, הפכתי את האתגר להזדמנות - להראות שמנהיגות נשית היא איכותית, מחוברת ומעצימה. לשמחתי, הארגון בו אני נמצאת היום רואה חולק בלתי נפרד מהגדלת העוצמה הנשית והשוויון המתבקש".

מה הדבר שהשתנה יותר מהכל עבור נשים בענף בעשור האחרון - ומה כמעט כלל לא השתנה?

"במשך העשור האחרון, יותר נשים קיבלו הזדמנויות להגיע לתפקידים בכירים ולהשפיע. מה שלא השתנה הוא הצורך המתמיד להוכיח את עצמך כפעמיים יותר, ולעיתים הערכת

איך את מגדירה מנהיגות נשית בשנת 2026? האם יש לה מאפיינים שונים, או שזה בכלל אותו משחק?

"מנהיגות נשית היא שילוב של עוצמה רכה ונחישות ברורה - יכולת להקשיב, ללוות ולהעצים, תוך כדי קבלת החלטות אמיצות ולפעמים לא שגרתיות. המנהיגה של 2026 יודעת להשתמש בכישרון האנושי ובניסיון שלה כדי ליצור השפעה, להשפיע על סביבתה ולהנחיל ערכים שחשובים לה. זהו לא משחק של כוח בלבד, אלא משחק של השפעה, חיבור, תבונה והעצמה.

האם נתקלת לאורך הדרך בסיטואציה שבה הרגשת שאת צריכה להוכיח יותר? ואם כן, כיצד התמודדת עם זה?

"כמובן. עולם הביטוח הוא עולם של גברים

שחם אורלן סוכנות לביטוח

מספר עובדים כולל: 450

אחוז נשים בארגון: 40%

אחוז נשים בדרג ניהולי בכיר: 50%

חשיבות ההובלה הנשית בענף

רן ברעם, מנכ"ל שחם אורלן: "נשים בארגון אינן רק חלק מהכוח האנושי, הן מנוע של חשיבה חדשנית, רגישות ניהולית ועוצמה שמקדמת תוצאות. ארגון שבוחר להעצים נשים, בוחר להעצים את עתיד הארגון. זו כבר מזמן לא רק הצהרת כוונות ערכית, אלא מודל עבודה שמוכיח את עצמו הלכה למעשה בתוצאות, בניהול ובחוסן הארגוני".



רן ברעם |
צילום: אור ברעם

"הכוח להקשיב, האומץ להוביל, האחריות להשפיע"

סופי דרומי

סמנכ"לית בכירה מנהלת מטה
ומכירות קבוצת רימונים

תחומי אחריות מרכזיים: ניהול הקשר העיסקי מול הנהלות חברות הביטוח ובתי השקעות, מנהלת יחידת סוכנים.

פעילות נוספת: מתנדבת בעמותת מתנת חיים, שפועלת לעידוד וסיוע לתרומות כליה והצללת חיים של אנשים שחולים במחלת כליות ומחכים להשתלה.



צילום: לילך ארון

המסע האישי-מקצועי בעולם העבודה

הסוכנים את העסק תוך כדי התמקצעות, בניית תוכניות עבודה ומיקוד עסקי במגוון רב של מוצרים, הענקת ליווי מקצועי ושיווקי ולאפשר לסוכן לתת פתרונות איכותיים ונכונים לכמה שיותר לקוחות.

"הידיעה שאני יוצרת מעטפת שמאפשרת לסוכן לצמוח ולהתפתח ושברוך זו לתת כיסוי הולם ואופטימלי ללקוחות".

4. שאיפה מקצועית:

"השאיפה שלי היא להרחיב את מעגל הסוכנים שעובדים איתנו, לגייס סוכנים איכותיים להעניק להם ליווי מקצועי ושיווקי ברמה הגבוהה ביותר, לדאוג שכמה שיותר סוכנים יתנו מענה של 360 ללקוחות שלהם וליעל את עבודת הסוכנים שלנו".

יחסים שמבוססות על מקצועיות, שקיפות ואמון ידעתי שמצאתי את המקום הטבעי שלי בענף הזה".

2. תחנת הדרך המשמעותית בקריירה עד היום:

"התחנה המשמעותית ביותר עבורי הייתה המעבר מהעבודה בחברות הביטוח לעבודה בסוכנות. אחרי שנים בצד היצרני, פתאום מצאתי את עצמי בצד שמייצג את הסוכן ואת הלקוח. זה נתן לי ראייה רחבה ושלמה יותר של הענף".

3. הדברים שמניעים אותי בעבודה:

"מה שמניע אותי היום הוא לחוות את תחושת ההצלחה עם הסוכנים; לפתח יחד עם

1. הרגע שבו הבנתי שזה הייעוד שלי:

"הרגע שבו הבנתי שזה הייעוד שלי, היה כשהבנתי שביטוח הוא קודם כל אנשים. בתחילת הדרך המיקוד היה בתהליכים, יעדים ומספרים, אבל מהר מאוד הבנתי שמאחורי כל פוליסה יש משפחה, מאחורי כל סוכן יש אחריות, ומאחורי כל שיתוף פעולה יש מערכת יחסים שנבנית לאורך זמן.

"ככל שהתקדמתי מתפקידי שיווק לניהול מכירות ארצי ובהמשך לתפקידי הנהלה בסוכנות, גיליתי שהחלק שמלהיב אותי באמת הוא החיבור בין אנשים - היכולת לייצר אמון בין חברות הביטוח לסוכנים, לגשר, לחבר אינטרסים ולבנות שותפויות ארוכות טווח.

"כשהבנתי שהכוח שלי הוא ביצירת מערכות

מנהיגות נשית בעולם משתנה

לעמדות ניהול, שלפעמים לא מקבלים מספיק הכרה?

"נשים מנהלות מביאות איתן הקשבה הכלה וחיבור בין אנשים כוח שמניע להצלחה ולעשייה משמעותית".

מזכיר לנו שבלי קשר לזמנים ולתפקידים, כוחן של נשים נבחן גם במצבים הקשים ביותר, ושעדיין יש מקום לשוויון אמיתי, הזדמנות ותמיכה מתמדת".

איזה כישרון או תכונה, נשים מביאות איתן

איך את מגדירה מנהיגות נשית בשנת 2026? האם יש לה מאפיינים שונים, או שזה בכלל אותו משחק?

1. אמפתיה והקשבה. מנהיגה נשית יודעת להקשיב - כוח שמאפשר חיבור ואמון.
2. שיתופיות וקולקטיביות. בעולם של היום, מנהיגה נשית יודעת ליצור שיתופי פעולה, לשלב אנשים, רעיונות וכישורים שונים כדי להגיע לתוצאה מיטבית.
3. אומץ וחזון. לחשוב מחוץ לקופסה וליזום חידושים, גם כשהשוק או הסביבה לא ודאית.
4. דוגמה אישית והשפעה חברתית להוביל ערכים, תרומה לחברה והעצמת נשים ודור העתיד.

האם נתקלת לאורך הדרך בסיטואציה שבה הרגשת שאת צריכה להוכיח יותר? ואם כן, כיצד התמודדת עם זה?

"כשהתחלתי את דרכי בענף הביטוח, אני זוכרת את עצמי יושבת בחדר ישיבות ומסביב רק גברים, ועדיין לא הייתי צריכה להוכיח יותר בשל היותי אישה. היום המצב שונה ואני לא מרגישה הבדל בין גברים לנשים. מה שמניע הצלחה זו מקצועיות מסירות ונחישות - ולא המגדר".

מה הדבר שהשתנה יותר מהכל עבור נשים בענף בעשור האחרון - ומה כמעט כלל לא השתנה?

"בעשור האחרון ראיתי שינוי משמעותי בהזדמנויות לנשים. יותר נשים מובילות, יותר קול נשמע, והענף עצמו נפתח ליכולות של מנהיגות נשית. נשים לא רק משולבות בתפקידי מפתח, אלא גם יוצרות השפעה רחבה על אנשים וארגונים.

"מה שכמעט לא השתנה הוא האתגרים שנשים ממשיכות להתמודד איתם במצבים קיצוניים, כפי שראינו ביום הכאב של 7 באוקטובר, כשהנשים הלוחמות, החיילות והאזרחות, מצאו את עצמן שוב עומדות במבחן קיצוני של אומץ, מסירות ונחישות. זה

מבט קדימה

האתגר המרכזי שנשים צעירות יפגשו בשנים הקרובות בעולם העבודה החדש:

"הסתגלות לטכנולוגיה, התמודדות עם תחרות ושמירה על קול השפעה בתוך תרבות ארגונית שמשתנה לאט יותר".

שינוי אחד שהיית רוצה לראות קורה בענף הביטוח והפיננסים כדי שנשים יתקדמו בצורה טבעית יותר:

"אני רוצה לראות בענף קידום נשים באופן

טבעי על בסיס כישורים, מסירות והשפעה אמיתית. אולי נראה מנכ"לית באחת מחברות הביטוח הגדולות או מנהלות השקעות בפיננסים".

משפט אחד לומר לאישה בתחילת הדרך:

"תאמיני בכישורים שלך, אל תפחדי לקחת את ההזדמנויות שמגיעות אליך, ותיקחי אחריות על הצמיחה שלך. התמדה, אומץ והקשבה לעצמך הם מה שיקדמו אותך באמת".

רימונים סוכנות לביטוח



רון טוב | צילום: יח"צ

מספר עובדים: 19

אחוז נשים בארגון: 42%

אחוז נשים בדרג ניהולי בכיר: 50%

יוזמות או תוכניות ייחודיות לקידום נשים: "ברימונים הקמנו לפני שנתיים קהילת נשים - 'הכוח הנשי' שמעניקה לסוכנות שלנו מפגשים מעצימים, הזדמנויות לשיתוף והשראה הדדית. הקהילה מאפשרת לנשים להתחבר, ללמוד ולצמוח יחד בסביבה מקצועית ותומכת, ולהתקדם בקריירה תוך העצמה אישית ומקצועית".

חשיבות ההובלה הנשית בענף

רון טוב, מנכ"ל ובעלים של קבוצת רימונים: "בעולם של ניהול סיכונים, מי שמבין אנשים - מנצח לאורך זמן.

הובלה נשית אינה סיסמה של גיוון, אלא מנוע ביצועי. אנחנו רואים הלכה למעשה שכאשר נשים נמצאות בעמדות השפעה, מתקבלת הנהגה שקולה יותר, מדויקת יותר ואחראית יותר, והמשמעות הישירה היא חוסן עסקי ותוצאות טובות לאורך זמן".

"כשאת בטוחה ביכולות שלך ומכוונת גבוה - את מגיעה לשם"

אלכסנדרה בריצקין

סמנכ"לית מכירות ושירות,

BMC GROUP: ביטוח ופיננסים

תחומי אחריות מרכזיים: ניהול ואחריות כוללת על תחומי המכירות והשירות בקבוצה, הובלת צוותי מכירה ופרנסיות, שיפור תהליכי עבודה וחיבור אסטרטגי בין שירות למכירה לצורך צמיחה ורווחיות.

פעילות נוספת: מוסמכת NLP. תחביב: טניס.



המסע האישי-מקצועי בעולם העבודה

אני מונעת מצמיחה - שלי ושל הצוותים שאני מובילה. לראות סוכן שמתפתח, רפרנטיות שמתקדמת מקצועית, מחלקה שמשפרת ביצועים - זה מה שמדליק אותי כל בוקר מחדש.

"בנוסף, הקצב הדינמי של התחום וההתפתחות האישית המתמדת שומרים אותי דרוכה, סקרנית ורעבה לעוד".

4. שאיפה מקצועית:

"יש לי שאיפה להוציא רישיון אלמנטרי - משהו שתמיד היה שם בראש, ועכשיו הגיע הזמן לקחת אותו ברצינות. מעבר לכך, תחום הפיננסים מסקרן אותי מאוד ויש לי עוד הרבה מה ללמוד ולהעמיק בו.

"ובעיקר - להמשיך להתפתח בפן העסקי: ליצור שותפויות חדשות, להעמיק בניהול רווחיות, ולהוביל תהליכים אסטרטגיים שיקדמו את הקבוצה קדימה".

המשך בעמוד הבא <<<

"מעבר לתפקיד ניהולי היה צעד אמיץ, אבל תחנה משמעותית נוספת הייתה לפני כש שנים, כאשר החלטתי להרחיב את תחומי האחריות שלי ולהיכנס גם לעולם שירות הלקוחות ושימור הלקוחות.

"במשך 12 שנים עסקתי בעיקר במכירות. המעבר לשירות אפשר לי להסתכל על המערכת מלמעלה ולהבין את שני צדי המטבע. בעבר הייתה לעיתים מתיחות טבעית בין מחלקת המכירות לשירות. ברגע שהבנתי את נקודות המבט של שני הצדדים, הצלחתי לגשר על הפערים, ליצור שיתופי פעולה אמיתיים ולהביא לעלייה משמעותית באחוזי ההצלחה והשימור.

"שם הבנתי שכאשר מחברים מכירה ושירות - יוצרים עוצמה עסקית".

3. הדברים שמניעים אותי בעבודה:

"האתגרים וההצלחות של האנשים סביבי.

1. הרגע שבו הבנתי שזה התחום שלי:

"בשנת 2004, כשהייתי סוכנת ביטוח, טיפלתי בתביעה מורכבת של לקוח - מקרה שבו הביטוח למעשה הציל חיים של ילדה. באותו רגע הבנתי שמדובר ביותר ממקצוע. הבנתי שזה יעוד. הביטוח הוא לא מוצר, הוא רשת ביטחון אמיתית לאנשים ברגעים הקריטיים ביותר שלהם.

"נקודת מפנה נוספת הייתה בשנת 2007, כאשר עברתי לתפקיד ניהולי. ליוויתי סוכן ביטוח שהתקשה לעמוד ביעדים, ותוך זמן קצר הצלחנו יחד להביא אותו להישגים משמעותיים. שם גיליתי שהסיפוק הגדול ביותר שלי הוא לא רק להצליח בעצמי, אלא להוביל אחרים להצלחה.

"בשנת 2008 כבר יצאתי לדרך ניהולית מלאה, מתוך הבנה ברורה שזה המקום שבו אני יכולה להשפיע באמת".

2. תחנת הדרך המשמעותית בקריירה עד היום:

מנהיגות נשית בעולם משתנה

איך את מגדירה מנהיגות נשית בשנת 2026? האם יש לה מאפיינים שונים, או שזה בכלל אותו משחק?

"מנהיגות אינה תלויה במגדר, היא תלויה ביכולת להוביל, לזהות הזדמנויות, ללמוד מכישלונות ולמצוא פתרונות. עם זאת, נשים שמנהלות קריירה לצד ניהול בית ומשפחה, מפגינות עוצמה ייחודית. היכולת להכיל, להתמודד עם מורכבויות ולנהל מספר חזיתות במקביל - היא כוח משמעותי.

"אני מאמינה שנשים מביאות לעולם הניהול עומק רגשי, חוסן מנטלי ויכולת הקשבה גבוהה. אישה מובילה עבורי היא תמיד מקור השראה ודמות לחיקוי".

האם נתקלת לאורך הדרך בסיטואציה שבה הרגשת שאת צריכה להוכיח יותר? ואם כן, כיצד התמודדת עם זה?

"באופן אישי, מעולם לא הרגשתי שאני צריכה להוכיח יותר רק משום שאני אישה. תמיד ראיתי את עצמי שווה, מקצועית ובעלת ערך - ופעלתי מתוך ביטחון פנימי. "כשאת בטוחה ביכולות שלך ומכוונת גבוה - את מגיעה לשם".

מה הדבר שהשתנה יותר מהכל עבור נשים בענף בעשור האחרון - ומה כמעט כלל לא השתנה?

"רוב סוכני הביטוח עדיין גברים, אך לא בגלל חוסר יכולת של נשים, אלא בשל הדרישות

התובעניות של התחום. "עם זאת, בעשור האחרון אני רואה יותר ויותר נשים שנכנסות לענף. בכיתות הלימוד היום ניתן לראות אחוזים כמעט שווים בין גברים לנשים - וזה שינוי משמעותי ומעודד".

איזה כישרון או תכונה, נשים מביאות איתן לעמדות ניהול, שלפעמים לא מקבלים מספיק הכרה?

"סבלנות, הקשבה, אינטליגנציה רגשית וחוכמת חיים. לאישה יש יכולת הכלה גבוהה מאוד ויכולת לבצע מספר משימות במקביל - תכונה שמוכיחה את עצמה במיוחד בעמדות ניהול.

"הגישה האנושית והחיבור לאנשים הם כוח אסטרטגי - לא רק רגשי".

מבט קדימה

האתגר המרכזי שנשים צעירות יפגשו בשנים הקרובות בעולם העבודה החדש:

"איזון בין חיים אישיים לקריירה תמיד היה אתגר - והוא יישאר כזה. מבחינת שאר הקריטריונים, אין פער אמיתי בין נשים לגברים. העולם הדיגיטלי פתוח לכולם, והיכולת ללמוד ולהסתגל תלויה באדם עצמו, לא במגדר. ההבדל היחיד הוא פיזיולוגי, ובתחום שלנו אין צורך בכוח פיזי, לפי מה שאני יודעת".

שינוי אחד שהיית רוצה לראות קורה בענף הביטוח והפיננסים כדי שנשים יתקדמו בצורה טבעית יותר:

"יותר חשיפה לנשים מצליחות בענף. ככל שנראה יותר מודלים נשיים להצלחה, כך נשים צעירות יבינו שזה אפשרי. אפשר לאזן בין משפחה לקריירה. אני עשיתי את זה וזה אפשרי.

"טיפ שלי לנשים צעירות: היכנסו לתחום. זה מקצוע שמעצים גם אתכן אישית - ברמת המודעות וההתנהלות הפיננסית שלכן ושל הבית שלכן".

משפט אחד לומר לאישה בתחילת הדרך:

"מה שאפשרי בעולם, אפשרי גם עבורך. והנה, אני ההוכחה. אם מישהי הצליחה, גם את יכולה".

BMC GROUP: ביטוח ופיננסים



ארנסט שטיינגאוס

מספר עובדים כולל: כ-156 עובדים

אחוז נשים בארגון: כ-31%

אחוז נשים בדרג ניהולי בכיר: כ-45%

יוזמות או תוכניות ייחודיות לקידום נשים:

- קידום נשים לתפקידי ניהול בכירים.
- חיבור בין מחלקות ליצירת שיתופי פעולה והעצמה מקצועית.
- מודל עבודה גמיש התומך באיזון בית-עבודה.
- ליווי והכשרות מקצועיות למנהלות צעירות.

חשיבות ההובלה הנשית בענף

המנכ"ל **ארנסט שטיינגאוס:** "שילוב נשים בהנהלה ובמוקדי קבלת ההחלטות הוא לא יעד תדמיתי, הוא הכרח עסקי אמיתי.

"אני יכול לומר בכנות שהחברה שלנו התחילה לצמוח ולהתפתח בקצב אחר לגמרי מהרגע שבו צירפנו להנהלה אישה שהביאה זווית הסתכלות שונה. היו

אתגרים ששני גברים ניסו לפתור במשך תקופה ורק כשהצטרפה נקודת מבט נשית, מערכתית ומחברת, הצלחנו לפרוץ קדימה.

"זה לא עניין של מגדר, זה עניין של גיוון מחשבתי. נשים מביאות עומק, אינטליגנציה רגשית, יכולת לראות מורכבות ולהפוך קונפליקט לשיתוף פעולה.

"ב-BMC אנחנו מאמינים שמנהיגות נמדדת ביכולת ובתרומה, לא במגדר. וככל שנשלב יותר נשים בעמדות השפעה, כך נהיה ארגון חזק יותר, חכם יותר ומדויק יותר עסקית".

"קריירה אינה רק התקדמות בתפקיד, אלא הרחבת היכולת להשפיע"

מעין מלמד

אקטוארית ראשית, אנקור חברה לביטוח

תחומי אחריות מרכזיים: תמחור, חרבות, סולבנס, בניית מודלים אקטואריים, אנליזה עסקית.



המסע האישי-מקצועי בעולם העבודה

"הערך האמיתי נוצר במקום שבו מקצועיות אנליטית פוגשת הבנה עסקית רחבה והשפעה בפועל על הדרך שבה ביטוח מתוכנן ומנוהל. החזון שלי הוא להפוך את האקטואריה למנוע שמוביל את הענף לא מגיב אליו".

4. שאיפה מקצועית:

"השאיפה שלי היא להמשיך לצמוח יחד עם אנקור. אנקור היא חברה שנמצאת בתהליך בנייה וגדילה משמעותי, והאפשרות להתפתח בתוכה מקצועית וניהולית היא הזדמנות אמיתית. אני רוצה להעמיק את ההשפעה שלי בליבת הפעילות העסקית, לקחת חלק בעיצוב תהליכים ובהובלת אנשים, ולהיות חלק מהצוות שמוביל את החברה לשלב הבא שלה.

"מבחינתי, קריירה אינה רק התקדמות בתפקיד, אלא הרחבת היכולת להשפיע".

המשך בעמוד הבא <<<

משמעותית במיוחד. המעבר לחברה חדשה, שנמצאת בתהליך בנייה, דרש יציאה מאזור נוחות מקצועי והגעה לסביבה שבה הרבה מהדברים עדיין מתהווים. דווקא שם התחדדה אצלי ההבנה עד כמה היכולת להשפיע גדולה יותר כשאינן מבנים קיימים שמכתיבים את הדרך".

3. הדברים שמניעים אותי בעבודה:

"העבודה בחברה חדשה, שאין לה נתונים היסטוריים, מחייבת אותנו לחשיבה יצירתית. העובדה שאין לנו מסילה קיימת מאפשרת לי להוביל חדשנות אמיתית, לא רק לשפר מודלים קיימים - אלא לבנות אותם מחדש. השילוב בין אנליטיקה, יצירתיות ו-AI מאפשר לי לעצב פתרונות שמביאים רווחיות ויציבות לחברה. "במציאות שבה השוק בתנועה מתמדת, פיתוח פתרונות חדשים מעניק לי דריב מקצועי אדיר.

1. הרגע שבו הבנתי שזה התחום שלי:

"המסלול שלי התחיל עוד לפני הקריירה עצמה. עליתי לישראל בגיל 9 מאוקראינה, בלי לדעת מילה בעברית, ואת כיתה ב' עשיתי פעמיים: פעם אחת ברוסיה ופעם נוספת כאן, מהתחלה. זה היה אתגר, אבל גם שיעור מוקדם בהתמדה ובהסתגלות. בבית גדלתי על ערך אחד ברור: מצוינות היא בחירה יומיומית, לא תכונה מולדת.

"לאורך השנים נמשכתי לעולמות שמשלבים חשיבה אנליטית עמוקה עם השפעה ממשית על קבלת החלטות. עולם הביטוח והאקטואריה אפשר לי לחבר בין דיוק מספרי להבנה עסקית רחבה, וזה החיבור שהרגיש לי נכון".

2. תחנת הדרך המשמעותית בקריירה עד היום:

"ההצטרפות לאנקור הייתה תחנת דרך

מנהיגות נשית בעולם משתנה

מערכתית ורגישות בין-אישית גבוהה. היכולת לראות גם את ההשלכות העסקיות וגם את ההשפעה על אנשים ותהליכים, מייצרת קבלת החלטות מאוזנת ואפקטיבית. זו יכולת ניהולית מובהקת, גם אם לא תמיד מוגדרת כך."

מבט קדימה

האתגר המרכזי שנשים צעירות יפגשו בשנים הקרובות בעולם העבודה החדש:

"היכולת ללמוד מהר, לאלתר חכם ולהיעזר ב-AI, היא מיומנות קריטית לדור הבא. דווקא עבודה בסביבה ללא דאטה מלמדת שהשליטה לא נמצאת במידע, אלא ביכולת להסתגל. הדור הבא יצטרך לאמץ את האומץ לנוע קדימה גם בלי כל התשובות."

שינוי אחד שהיית רוצה לראות קורה בענף הביטוח והפיננסים כדי שנשים יתקדמו בצורה טבעית יותר:

"הייתי רוצה לראות יותר מסלולי התפתחות ניהוליים שאינם ליניאריים. קריירות רבות, ובפרט של נשים, מתפתחות בקצב ובמבנה שאינם אחידים. ארגונים שמאפשרים גמישות במסלולי קידום ושילוב בין שלבים מקצועיים ואישיים יוצרים הזדמנויות שוות יותר לאורך זמן."

משפט אחד לומר לאישה בתחילת הדרך:

"לא לחשוש מהתחלות קשות או מתחושת זרות. לפעמים הדרך המקצועית נבנית דווקא מתוך פערים שצריך לגשר עליהם. התמדה, סקרנות ורצון ללמוד חשובים יותר מנקודת הפתיחה."

"בנוסף, לבחור סביבות עבודה שמאפשרות התפתחות אמיתית. קריירה נבנית לא רק לפי תפקיד אלא לפי הארגון שבתוכו גדלים."

"ולבסוף, בן או בת זוג שהם שותפים תומכים לדרך, הם נכס משמעותי בבניית קריירה לאורך זמן, משום שהם מאפשרים מרחב להתפתחות, לקיחת הזדמנויות והתמודדות עם עומסים וצמתי החלטה."

פעם בחדרים שבהם הייתי צעירה יותר או שונה ברקע ובניסיון. עם השנים למדתי לסמוך על הקול המקצועי שלי ולהבין שהשונות עצמה מביאה ערך. נקודת מבט אחרת, מסלול חיים שונה או סגנון חשיבה לא שגרתי, מוסיפים עומק לשיח המקצועי ולא גורעים ממנו."

מה הדבר שהשתנה יותר מהכל עבור נשים בענף בעשור האחרון - ומה כמעט כלל לא השתנה?

"הדבר שהשתנה הוא הנוכחות. יש היום יותר נשים בתפקידי מפתח, ויותר לגיטימציה לשילוב בין קריירה משמעותית לחיים אישיים. "מה שפחות השתנה זה הקושי לשלב עומס מקצועי עם עומס חיים, במיוחד בתפקידים בכירים. אבל, זה נכון גם לגברים."

איזה כישרון או תכונה, נשים מביאות איתן לעמדות ניהול, שלפעמים לא מקבלים מספיק הכרה?

"נשים רבות מביאות שילוב של חשיבה

איך את מגדירה מנהיגות נשית בשנת 2026? האם יש לה מאפיינים שונים, או שזה בכלל אותו משחק?

"הובלה נשית עבורי אינה תפקיד או כותרת, אלא סגנון מנהיגות. היא משלבת שאיפה למצוינות עם רגישות לאנשים ולתהליכים, ויכולת לראות גם את התמונה הרחבה וגם את הפרטים. במציאות מורכבת, זה שילוב שמייצר ניהול אפקטיבי מאוד."

"אני רואה סביבי יותר ויותר נשים שמובילות בתחומי הביטוח והפיננסים, וזה משנה בהדרגה גם את אופי קבלת ההחלטות וגם את תרבות הארגון. בסופו של דבר, הנהגה מגוונת היא הנהגה טובה יותר."

האם נתקלת לאורך הדרך בסיטואציה שבה הרגשת שאת צריכה להוכיח יותר? ואם כן, כיצד התמודדת עם זה?

"האתגר המרכזי לא היה תמיד חיצוני, אלא פנימי. בתחילת הדרך מצאתי את עצמי לא

אנקור חברה לביטוח



אורי אומיד | צילום: אושר עדן פשינסקי

מספר עובדים כולל: 40

אחוז נשים בארגון: 75%

אחוז נשים בדרג ניהולי בכיר: 40%

אחוז נשים בדירקטוריון: 50%

יוזמות או תוכניות ייחודיות לקידום נשים:

"אנקור פועלת מתוך תפיסה מקצועית של גיוון ומצוינות, תוך בניית צוותים מגוונים ושוויוניים כבר בשלבי ההקמה של החברה. מבנה ארגוני גמיש, סביבת עבודה מתפתחת והזדמנויות השפעה רחבות מאפשרים לנשים להשתלב בתפקידי מפתח מקצועיים וניהוליים."

חשיבות ההובלה הנשית בענף

אורי אומיד, מנכ"ל החברה: "הובלה נשית אינה עניין של צדק או טרנד, אלא



נשים מובילות ידע

המרצות שמעצבות את דור הסוכנים והסוכנות הבא בענף הביטוח

משפטיים ופרקטיים הנוגעים לפרשנות פוליסות ולמחלוקות תביעתיות, וממחישה כיצד סוגיות משפטיות משפיעות על עבודת הסוכן והסוכנת בשטח.

ענת תמיר מביאה לכיתה ניסיון בעבודה מול לקוחות וחברות ביטוח, תוך התמקדות בתהליכי טיפול בתביעות ובניהול מקרים מורכבים.

פנינה חיון עוסקת בהיבטים היישומיים של ניהול תיקי ביטוח ובהבנת הסיכונים של לקוחות פרטיים ועסקיים.

העיסוק בביטוח רכוש, חבויות ורכב דורש מהסוכן ומהסוכנת יכולת לנתח מצבי סיכון מורכבים ולתרגם אותם לכיסוי ביטוחי מתאים – מיומנות הנרכשת לא רק דרך חומר לימודי אלא בעיקר דרך ניסיון מצטבר מהשטח.

שמאות רכוש: החיבור בין הביטוח למציאות הנזק

אחד התחומים שבהם נדרש שילוב בין ידע מקצועי לבין הבנה מעשית הוא תחום שמאות הרכוש. שמאי ושמאית נדרשים להעריך נזק, להבין את תנאי הפוליסה ולהציג חוות דעת מקצועיות שמשפיעה על תהליך התביעה כולו.

וחשיבה עסקית. סוכן וסוכנת הביטוח המודרניים אינם מסתפקים עוד בהיכרות בסיסית עם מוצרי ביטוח, אלא נדרשים להבין לעומק תנאי פוליסה, פסיקה רלוונטית, השלכות רגולטוריות והיבטים תפעוליים של ניהול תיק לקוח.

במציאות זו, להכשרה המקצועית יש תפקיד מרכזי. מרצים ומרצות הפועלים במסגרת מוסדות ההכשרה בענף אינם רק מעבירים ידע תאורטי, אלא מתווכים ניסיון מצטבר מהשטח, דילמות מקצועיות אמיתיות ומקרי מבחן שממחישים את מורכבות העבודה היומיומית של סוכני וסוכנות הביטוח.

תחום האלמנטרי: הבסיס המקצועי של הסוכן והסוכנת

הביטוח האלמנטרי מהווה עבור רבים ורבות את נקודת הכניסה לענף, אך בפועל מדובר באחד התחומים המורכבים ביותר מבחינה מקצועית. ניהול סיכונים, הבנת תנאי פוליסה, טיפול בתביעות והיכרות עם פסיקה עדכנית מחייבים שליטה מקצועית רחבה.

במכללת עדיף מלמדות בתחום זה מספר מרצות בעלות ניסיון מקצועי רב.

עו"ד **רונית רוט לוי** משלבת בהוראה היבטים

מאת קתרין קנטור, מנהלת קורסים והשתלמויות

ענף הביטוח הישראלי עבר בעשורים האחרונים שינוי משמעותי במבנה כוח האדם ובדפוסי ההובלה המקצועית שלו. אם בעבר תפקידי ההוראה וההכשרה בענף נשלטו בעיקר על ידי גברים, הרי שכיום יותר ויותר נשים מובילות את תחום ההכשרה המקצועית, מביאות עמן ניסיון מהשטח, ידע רגולטורי והבנה עמוקה של מורכבות המקצוע.

אחת הזירות שבהן ניתן לראות את התהליך הזה בברור היא תחום ההכשרה המקצועית. במוסדות ההדרכה הפועלים בענף הביטוח מלמדות כיום נשים רבות שהגיעו מהעשייה המקצועית – כסוכנות ביטוח, משפטניות, שמאיות או יועצות – והן מביאות לכיתה את הניסיון המצטבר מהשטח.

לרגל יום האישה הבינלאומי, המצוין מדי שנה ב-8 במרץ, זו הזדמנות להתבונן בתרומתן של מרצות הפועלות במכללת עדיף, המלוות מדי שנה אנשי ונשות מקצוע בתחומי האלמנטרי, הבריאות, השמאות ותכנון הפרישה.

ידע מקצועי כבסיס להתפתחות בענף

העיסוק בביטוח מחייב שילוב מורכב של ידע מקצועי, הבנה רגולטורית, יכולת שירות



אלקנית עוז



חני שפיס



עו"ד רותי רוט לוי



פנינה חיון



ענת תמיר



איילה אור

מיסיו ותכנון פיננסי ארוך טווח. **אלקנית עוז**, המלמדת תכנון פרישה במכללת עדיף, עוסקת בהיבטים המעשיים של ליווי לקוחות לקראת גיל הפרישה: בניית קצבה, תכנון מס והבנת ההשלכות הכלכליות של החלטות פיננסיות לאורך שנים רבות. עבור סוכן וסוכנת הביטוח, היכולת ללוות לקוח או לקוחה בנקודת הזמן הקריטית של פרישה מחייבת ידע רחב במיוחד והבנה של מכלול המערכות הפיננסיות הרלוונטיות. עבור ענף המתמודד עם שינויים רגולטוריים, התפתחות טכנולוגית ואתגרים מקצועיים מורכבים, ההשקעה בהכשרה ובהעברת ידע מקצועי נותרת אחד המרכיבים המרכזיים בעיצוב עתידו של המקצוע.

את הסוכן והסוכנת להישאר מעודכנים באופן מתמיד. **חני שפיס**, המלמדת ביטוחי בריאות במכללה, מתמקדת בהבנת מבנה הכיסויים ובהיבטים הפרקטיים של התאמת פתרונות ביטוח ללקוחות. ההיכרות עם פרטי הפוליסה והמשמעויות האמיתיות של הכיסוי הביטוחי הופכת להיות קריטית במיוחד כאשר לקוח או לקוחה נדרשים להפעיל את הביטוח ברגע משמעותי מבחינה רפואית.

תכנון פרישה: ראייה מערכתית של העתיד הפיננסי

אחד התחומים המתפתחים בענף הוא תכנון פרישה – תחום המחבר בין ביטוח, פנסיה,

במסגרת ההכשרה בתחום זה מלמדת במכללה **איילה אור**, המביאה ניסיון מקצועי בהתמודדות עם אירועי נזק ובהערכת תביעות מורכבות.

העיסוק בשמאות מדגיש עד כמה העבודה בענף הביטוח אינה מסתכמת במכירת פוליסה בלבד, אלא מחייבת הבנה עמוקה של המציאות הפיזית והכלכלית שמאחורי אירועי הנזק.

ביטוחי בריאות: מורכבות מקצועית ורגישות אנושית

תחום ביטוחי הבריאות הפך בשנים האחרונות לאחד התחומים הדינמיים והמורכבים בענף. שינויים רגולטוריים, עדכונים בתנאי הפוליסות והבדלים בין כיסויים ציבוריים ופרטיים מחייבים