



עיצוב: עדי רמות

4	קריירה כמסע התפתחות אילת לבנון ואוסי יפה
11	העובד הסוציאלי התעסוקתי - תפקיד בהתפתחות דתיה ברששת
18	הייעוץ התעסוקתי והעסקי כתהליך חניכה חווה ניסנבוים-אגוזי
22	מדור תיאורי מקרה - סיפורו של דוד: ייעוץ בשימוש טכניקת הצלחות שסייעה לנועץ עם הפרעת OCD בקבלת החלטות מרחביה אביחי-גת ושרית ארנון לרנר
28	ענף השיווק כמקור למידה למחפש העבודה בני בנימין

העובד הסוציאלי התעסוקתי - תפקיד בהתפתחות

דתיה ברששת | לחצו לפרופיל הכותבת



תקציר: תפקידו של העובד הסוציאלי (עו"ס) התעסוקתי, הפועל לשילוב של משפחות ופרטים מאוכלוסיות מועטות הזדמנויות בעולם העבודה, מובא במסמך זה כתשתית המאפשרת פיתוח, הרחבה והתאמה למסלולי ליווי שונים, לתכניות שונות, לארגונים ולמאפיינים שונים של קהלי יעד. מטרת הכתיבה הינה לספק מסגרת תפיסתית וערכית, המעודדת להמשך הכרות והעמקה. אנו, העובדים הסוציאליים, יחד עם העוסקים בקידום תעסוקה בקרב אוכלוסיות מועטות הזדמנויות, שותפים להיווסדות מומחיות חדשה לה ייעוד משמעותי בחברה הישראלית.

רקע להתפתחות התפקיד

עבודה סוציאלית תעסוקתית הינה התמחות בקידום שילובן של אוכלוסיות מודרות ומעוטות הזדמנויות בשוק העבודה לצורך קידום רווחתן במכלול היבטים. תפקיד זה מתהווה כתחום עיסוק מובחן בשנים האחרונות בלבד¹. תחום זה היה בקונפליקט במשך שנים רבות, במסגרתו ויכוח נוקב על מידת אחריות השירותים החברתיים השונים (שירותי הרווחה) לעיסוק בתחום קידום תעסוקה (כץ ושות', 2009). למרות שחוקרים טענו לחובתם של עובדים סוציאליים לעסוק בתחום התעסוקה (גל ושות', 2005; קטן, 2000) יש לומר כי באופן כללי מקצוע העבודה הסוציאלית הדיר רגליו מעיסוק בשילוב בתעסוקה של אותן אוכלוסיות הזקוקות לכך יותר מכל (כץ ושות', 2009).

הדבר מעורר סימני שאלה, שכן העבודה הסוציאלית ככלל החלה את דרכה לפני מעל מאה שנה בעידן המהפכה התעשייתית בטיפול, תמיכה וליווי לאלה שהעידן החדש פגש: חלשים, מודרים, ומתקשים להתמודד. העולם המשתנה ועידן התעסוקה החדש אז לא אפשר לכולם להשתלב בתוכו ואלו המשתלבים, נפגעו לעתים קרובות (Iverson, 2001). היום אנו בעיצומה של מהפכה תעשייתית נוספת בעולם העבודה, וממילא, עולם העבודה הנוכחי מתקשה לקלוט לזרועותיו אוכלוסיות ופרטים רבים (Iverson, 1998, 2001). מה אם כן, בהקבלה לתקופת המהפכה התעשייתית, תפקידה של העבודה הסוציאלית היום?

בעשור האחרון מתרחש שינוי בתפיסת תפקיד העבודה הסוציאלית עד לכדי הגדרת תחום חדש - העבודה הסוציאלית התעסוקתית. שינוי זה נובע מהבנה הולכת ומתחדדת כי קיימות אוכלוסיות, בעלות

¹ יש להבחין מכלל זה את העובדים הסוציאליים הפועלים במסגרת שיקום נכויות.

מאפיינים שונים, אשר לא משתלבות בשוק התעסוקה החופשי, ועד כה, שירותי המדינה אינם מסייעים להן. אוכלוסיות אלה סובלות מפערים כלכליים, חברתיים, חינוכיים וקהילתיים ומצבן משפיע, באותם הפרמטרים, על החברה כולה (גל, 2005; דורון, 2004; Duffy et al., 2016). ההבנה ההולכת ומתחדדת כי תעסוקה הינה אמצעי לפרנסת הפרט והמשפחה, אך גם אמצעי ותשתית לקשרים חברתיים, להתפתחות אישית, להגדרת זהות ולבניית ערך עצמי מסייעת להבנה כי פיתוח וקידום תעסוקה הם למעשה אמצעי מרכזי בקידום רווחת האדם.

הצורך לתת מענה לאוכלוסיות אלו בא לידי ביטוי ראשוני במוניציפליזציה (העברת סמכויות לרשויות) של העיסוק בתעסוקה, בפרנסה ופיתוח כלכלי² תוך ניסיון להשפיע על מצבן התעסוקתי והכלכלי של אותן אוכלוסיות. יחד עם זאת החלו לקום, או להתחדש, מיזמים ותכניות הפועלים על בסיס רשותי או ארצי, עם תמיכה (ולעיתים הובלה) של משרדי ממשלה, גורמים מהמגזר השלישי וקרנות שונות (לוי, ארצי, 2012). לעיתים קרובות, הגורם המקצועי ברשות המקומית שלקח אחריות על תחום התעסוקה משלב היוזמה ועד למעורבות (ברמות משתנות) בהפעלה היו המחלקות לשירותים חברתיים. תכנית 'מעברים', אשר מתמודדת עם מצוקות תעסוקה ופרנסה בקרב האוכלוסייה הכפרית ואשר החלה כיוזמה מקומית של מחלקה לשירותים חברתיים, הינה דוגמא לכך.

התגברה מודעותם של שירותי הרווחה וההכרה כי נדרשות פעולות שונות מהמוכר על מנת לסייע לאוכלוסיות המתקשות במיוחד להשתלב בעבודה: מודעות זו הביא בשנים האחרונות להגדרת מדיניות יישומית מקדמת תעסוקה של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, ולנקיטת צעדים מעשיים בבניית תחום העבודה הסוציאלית התעסוקתית (צבע, 2010). תכנית "תעסוקה לרווחה", אשר פותחה על ידי ארגון 'בעצמי' ומובלת על ידי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, היוותה חלוץ בהגדרת התפקיד ובבניית פרקטיקה יישומית בעקבותיה הוטמע התפקיד ויושם בשירותי תעסוקה רווחתיים נוספים כגון מרכזי 'הזדמנות'. גם בתחום האקדמיה החל פיתוח אקדמי של תחום העבודה הסוציאלית התעסוקתית המתנהל היום במרכז המשותף לאוניברסיטה העברית, לארגון 'בעצמי', ולמכללה האקדמית ספיר.

התהוותו של תפקיד העובד הסוציאלי התעסוקתי

תפיסת התפקיד

כאמור, עבודה סוציאלית תעסוקתית היא התמחות בקידום שילובן של אוכלוסיות מודרות ומעוטות הזדמנויות בשוק העבודה, לצורך קידום רווחתן במכלול היבטים. תפיסת התפקיד של העו"ס התעסוקתי כוללת הכרה כי שילוב בעבודה מיטבית מהווה מחד, תוצאה הכרחית לקידום רווחת הפרט, ומאידך, משאב בתהליך התפתחות האישית, המשפחתית וקהילתית (Durand, 2015). בשל כך, תוצאות הליווי של עו"ס תעסוקתי יושגו בתום תהליך משמעותי אצל הלקוח (רגשי, קוגניטיבי, והתנהגותי), תוך ראיית מכלול נסיבות חייו, הכרות עמוקה עם צרכיו ומאפייניו האישיים ותוך חיבור למימדים חברתיים משפחתיים וקהילתיים.

העו"ס התעסוקתי מתמחה בשני צירי ידע ופרקטיקה מרכזיים התומכים ומשולבים זה בזה על מנת להביא לתהליך שינוי אישי, משמעותי:

² אחריות הרשויות לעיסוק ולקידום תעסוקה בקרב התושבים והקהילה, להבדיל מאחריות ממשלתית.

- **מומחיות בליווי תהליכים אישיים**, משפחתיים וקהילתיים מתוקף הכשרתו כעובד סוציאלי. מומחיות זו מאפשרת יצירת קשר משמעותי עם הלקוח, ניתוח והבנת מצבו, הכלה ותמיכה לנוכח קשיים, איתור והנחה של חוזקות לצורך העצמה וכל אלה למול מטרה ברורה והשגה ובשיתוף מלאה עם הלקוח. תהליך ההשתלבות בתעסוקה, התמדה ואף התפתחות במקום עבודה מתוך התאמה ליכולותיו, צרכיו ונטיותיו של הלקוח ולפי בחירתו, מחייבים תהליכי עומק רגשיים וקוגניטיביים לחיזוק תחושת ה'מסוגלות העצמית' (Liu et al., 2014; Duffy et al., 2016). יכולותיו של העובד הסוציאלי לבחון, להבין ולהתערב ברמות הפעולה השונות (הפרטנית, המשפחתית והמערכתית-קהילתית) חשובות גם הן. שכן קהל היעד של העו"ס התעסוקתי מתמודד עם חסמים וקשיים משמעותיים הנובעים וקשורים בסביבתו (היעדר תמיכה משפחתית ליציאה לעבודה ובכלל, היעדר מסגרות תומכות תעסוקה בקהילה, היעדר של מעסיקים ועוד) ולצד זה גם כוחות ומשאבים בסביבת הלקוח אותם נכון לגייס לטובת תהליך השינוי.

- **העו"ס התעסוקתי מומחה בתהליכי קידום תעסוקה ומחזיק בהיכרות עם עולם העבודה**. בכלל זה: היכרות עם צרכים ומאפיינים של מעסיקים, עם מגמות העסקה ומגמות מקצועיות בעולם העבודה, ועם מאפייני תפקיד ומקצועות שונים. בנוסף, לעו"ס התעסוקתי היכרות ויכולת הקניה של כישורים שונים הנדרשים בעולם העבודה, כולל תכנים קוגניטיביים, רגשיים והתנהגותיים הקשורים בתהליכי קליטה והשתלבות בתעסוקה. כמו כן, הוא מצוי בכלים ומיומנויות לחיפוש, להשתלבות ולהתפתחות בעולם העבודה, בזכויות הקשורות בתעסוקה ואי תעסוקה ואלה ככלל לטובת חיזוק ה'מסוגלות התעסוקתית של הלקוח (תמיר, 2007).

תהליך הכשרה והדרכה של עו"ס תעסוקתי יכולול בין השאר היכרות והעמקה של שני צירי מומחיות אלו, פיתוח מיומנויות לשילוב בין השניים כך שהתוכן התעסוקתי ישמש חומר בידי תהליך ההתפתחות האישי והתהליך האישי יהפוך לתשתית קריטית המאפשרת השתלבות בתעסוקה מיטבית.

קהל היעד לפעולתו של העובד הסוציאלי התעסוקתי

זירת קידום התעסוקה במדינת ישראל כוללת מקצועות ותפקידים שונים המכוונים לקידום תעסוקה של קהלי יעד מגוונים. לצידם, העו"ס התעסוקתי מכוון לסיוע לאוכלוסיות אשר מתמודדות עם חסמים מורכבים בתחום התעסוקה, עם נסיבות חיים, קשיים וצרכים נוספים אשר משפיעים על רווחתם הכללית וגם עם יכולתם המוגבלת להשתלב בתעסוקה. אוכלוסיות אלו סובלות ממחסור במשאבים כלכליים משך זמן ממושך. לרוב, היסטוריית חייהן לא כללה תהליכי התפתחות מיטביים בהיבטים של השכלה ותעסוקה (Duffy et al., 2016). במקרים רבים נמצא כי קיים קשר הדוק בין קשיים והתמודדויות בתחום המשפחה, הפרט, והקהילה, שלכאורה אינם כוללים התמודדות תעסוקתית, לבין קושי כלכלי ותעסוקתי.

אוכלוסיות אלו הן קהלי היעד ה"טבעיים" של שירותי הרווחה השונים. לעתים הן פונות לשירותי הרווחה, ממכלול סיבות, בכללן עוני והיעדר תעסוקה, ולעתים אינן פונות אך זקוקות לסיוע.

מטרות פעילותו של העובד הסוציאלי התעסוקתי

מטרות פעילותו של העו"ס התעסוקתי כוללות תוצאות תעסוקתיות וכלכליות מובהקות ותוצאות אישיות משמעותיות (ו/או משפחתיות וחברתיות) המושגות דרך התהליך התעסוקתי.

להלן פירוט כללי של מטרות אותן ניתן ורצוי למקד ולפרט בהתאמה לקהל יעד, מהות ותוכן התהליך והמשאבים המוקצים:

1. שילוב המשתתפים בתעסוקה איכותית ההולמת את כישוריהם, צרכיהם, ונטיותיהם התעסוקתיות.
2. גידול בהכנסות הפרט (ו/או המשפחה) והגדלת המודעות ורכישת כלים לצורך קידום התנהלות כלכלית פונקציונאלית.
3. העצמת תחושת הערך העצמי והמסוגלות העצמית של המשתתפים תוך מתן דגש על חווית בחירה של הלקוח ועל גישה ופעולה פרואקטיביות במהלך הדרך.
4. חיזוק המשפחה כמערכת תמיכה בתהליך השינוי התעסוקתי-כלכלי של המשפחה (בתכניות משפחתיות).
5. חיזוק עצמאות והפחתת התלות של הפרט ו/או המשפחה בשירותי רווחה שונים.

עקרונות מקצועיים חובלים

על בסיס ערכי המקצוע ולמול התוצאות המקוות ניתן להגדיר עקרונות מקצועיים עיקריים אשר השילוב ביניהם מהווה תשתית מקצועית לפעילותו של העו"ס התעסוקתי:

1. העו"ס התעסוקתי פועל **בגישה שיקומית**. תמצית עניין זה בחתירה לאחזר או לבנות יכולות, מיומנויות וכישורים (תעסוקתיים ואישיים הקשורים לתחום התעסוקה). הגישה השיקומית כרוכה כאן בחוויית בחירה ובתחושת עצמאות (ההיפך ממצבן התלתי לרוב של אוכלוסיות היעד), לצורך שיקום חווית מסוגלות עצמית-מצבית או מוכללת (בן צבי, 2010).
2. העו"ס התעסוקתי פועל **בגישה רב-מימדית** (פרטנית-משפחתית, וקהילתית-חברתית) במינונים משתנים ובהתאם לצורך. במסגרת זו העובד יפעל באופן **מערכתי** בשיתוף גורמים נוספים המעורבים בחיי הלקוח ורלוונטיים לתהליך (גל, 2005).
3. העו"ס התעסוקתי ייילב בין **עבודה אישית תהליכית לבין מתן מענים קונקרטיים** כחלק ממענה לצרכים מיידיים של הפרט-חומריים ואחרים (קרומר-גבו, 2006). ההכרה בכך כי קיימים מצבי צורך (לרוב אקוטיים) בחיי הלקוחות אשר לא יאפשרו התקדמות בתהליכים אישיים-תעסוקתיים מחייבת סיוע קונקרטי הפותר קושי מצבי (למשל, סיוע בשכר דירה בעת איום על המשך מגורי הפרט או המשפחה). מענים קונקרטיים אחרים חשובים גם לצורך הסרת חסמים או תמיכה בתהליך התעסוקתי (למשל מימון מלגה להכשרה מקצועית).
4. העו"ס התעסוקתי יחתור **לרציפות ועקביות** בתהליך, לרבות בשלבים בהם יתקשו הלקוחות להתמודד עם השילוב בין נסיבות חייהם להשלכות תהליך השינוי התעסוקתי או עם מצבי עקה באופן כללי. עקרון זה תקף בשלבים השונים של התהליך וממש מראשיתו. במקרים רבים עשויה להתפרש התנהגות הלקוח כחוסר מוטיבציה בתהליך או כחוסר לקיחת אחריות, בזמן שהדבר נעוץ לרוב בעומס רגשי, בחשש מפני שינוי, מהתמודדות רב-מימדית עם נסיבות החיים. בשל כך יש להתמיד, לחתור לעקביות, לתמוך ולחזק כוחות מתוך הבנת הקושי מחד, והכרה משותפת בפוטנציאל השינוי מאידך.
5. העו"ס התעסוקתי יפעל, במשותף עם הלקוח, **להשגת מטרות**, ברורות וברות הערכה, שהוגדרו בתחילת התהליך. תוצאות התהליך מנוסחות במשותף לאחר ניתוח והבנת האתגרים עמם יש להתמודד. המטרות יכולות להשתנות במהלך הדרך, בהתאמה, ומתוך הבנה הולכת ומתחדדת של צרכי הלקוח, ובלבד שהשינוי יתבצע במשותף ותוך הכרה מלאה בחשיבותן (זעירא שות', 2015; קרומר-גבו, 2006).

6. העו"ס התעסוקתי יגלה **פּרואקטיביות**, **יוזמה ויצירתיות** ברמות השונות של עבודתו. השאיפה להשגת מטרות, חלקן העיקרי קונקרטי ומוחשי, מחייב בניית תהליך, מותאם אישית, המספק מענה מגוון לצרכי הלקוח השונים. מורכבות התהליך מחייבת את העו"ס ליזום, ולהפגין יצירתיות וגיוון בפעולותיו.

בירור ייחודה של העבודה הסוציאלית בעולם קידום התעסוקה ופיתוח הקריירה

יחד עם הצורך להמשיך ולפתח את תפקיד העו"ס התעסוקתי, להגדיר ולהמשיג את מאפייניו ביחס לתפקידים אחרים, נראה כי ניתן כבר לדבר על מספר מאפיינים ייחודיים, וביניהם:

- ראשית, פעולתו של העו"ס התעסוקתי מכוונת לסייע לאוכלוסיות המתמודדות עם חסמים תעסוקתיים מורכבים יחד עם נסיבות חיים וקשיים במכלול היבטים. לרוב, אוכלוסיות אילו ממעמד חברתי-כלכלי נמוך ומשתייכות לקבוצות המודרות משוק התעסוקה ומהחברה בכלל. בשל מאפיינים אילו שירותי העו"ס התעסוקתי לרוב יהוו חלק ממכלול שירותים לקידום רווחה אשר מסופקים לציבור על ידי המדינה או על ידי גורמי מגזר שלישי.
- שנית, שיטת ההתערבות ודרכי הליווי התעסוקתי יכללו מימדים מקצועיים האופייניים למקצוע העבודה הסוציאלית, כגון: התייחסות למערכות אליהן שייך הפונה, מהן הוא מושפע ועליהן הוא משפיע, יושקעו מאמצים בהבנת ההקשרים החברתיים והקהילתיים והזיקה בינם לבין מצבו התעסוקתי של הפונה, יופעלו אמצעים למיצוי זכויות הפונה ומתן סיוע קונקרטי בעת הצורך (גל שות', 2005). בנוסף, התייחסות ייחודית תתבטא בשלב ה"גיוס" לתהליך השינוי התעסוקתי ולמרכיב המוטיבציוני בתחילתו. מרכיב המוטיבציה, אשר לעיתים קרובות משמש אמת מידה או קריטריון לתחילת תהליך, יהווה יעד בתהליך העבודה של העו"ס התעסוקתי ולא יצופה לביטויים מוחשיים שלו בתחילת הדרך (Duffy et al., 2016).
- לבסוף, מרכיב הסיוע בהתמודדות עם עקה (סטרס), אשר רלוונטי אמנם כמעט לכל תהליך השתלבות בתעסוקה, יהווה מימד דומיננטי בעבודתו של העו"ס התעסוקתי, זאת לאור מרכיבי הקושי השונים של קהל היעד (Liu et al., 2014).

לסיכום, מעט מעצמי

אני חותרת להבניית תפקיד העו"ס התעסוקתי למעלה מעשור, ולשמחתי ממש לא לבד. ההבנה כי חלק ממאות אלפי הלא-משולבים בתעסוקה הנם כאלה הזקוקים למיומנותיו של עובד סוציאלי על מנת שישתנה מצבם כבר מוטמעת ומצויה בתהליך פיתוח: כאמור, לצורך המשך פיתוח התפקיד הקים ארגון 'בעצמי', יחד עם בית הספר לעבודה סוציאלית באוניברסיטה העברית, את 'המרכז לעבודה סוציאלית ותעסוקה', מרכז בו מתקיימת למידה, במסגרת תואר ראשון, הכשרה מעשית בשדה ועידוד מחקר במסגרת תואר שני ושלישי.

אני חדורת אמונה, כזו שיש לה בסיס אידאולוגי ופרקטיקה אפקטיבית, שביכולתנו לסייע לרבים, אשר פעמים רבות החברה נוטה לתייג כחסרי אחריות וכחסרי תקנה. שלוש אמונות בסיסיות מהוות תשתית מקצועית ואישית עבורי ואותן שאני מבקשת לעודד, לגבות ולבסס:

- האחת נוגעת להבנה כי אין אדם המעוניין ובוחר, באופן מנומק ומודע, להיות תלוי באחרים (בקצבאות או בשירותי רווחה).

- השנייה נוגעת לידיעה כי לכל אדם זכות לנהל את חייו, לבחור ולעבוד. זכות, לא רק חובה.
- והשלישית נוגעת לידיעה כי לכל אדם יכולות, ערך וכוח אותם יוכל להביא לעולם העבודה ובהם יוכל להשתמש כדי להשתלב בעבודה. כל שעלינו לעשות הוא להיות שם, באופן המקצועי ביותר, כעובדים סוציאליים המיומנים בהובלת תהליכי שינוי, החותרים לקידום רווחת האדם וככאלה המעוניינים בחברה צודקת יותר.

מקורות

- בן צבי, ב'. (2010). [מהות ההתערבות בשיקום לקראת שילוב תעסוקתי מתוך ניסיון מקצועי ממושך](#). *ביטחון סוציאלי*, 82, 5-9.
- דורון, א' (2011). [מדיניות ההפעלה התעסוקתית: מבט בין ארצי משווה](#). *ביטחון סוציאלי*, 86, 63-84.
- גל, ג' וויס-גל, ע. (2005). עבודה סוציאלית, אבטלה ומובטלים. *חברה ורווחה*, כ"ג(4), 485-509.
- זעירא, ע, בן-הרוש, א, (2007). [מרכזי הסיוע בירושלים: שירות חברתי במציאות משתנה](#). *ביטחון סוציאלי*, 74, 95-119.
- כץ, ח' ושות'. (2009). [הרשות נתונה - מחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות אל מול התרחבות תופעת העוני: ציפיות, תפיסות ומציאות](#). ירושלים: מרכז טאוב לחקר מדיניות חברתית בישראל.
- לוי, נ'. (2012). [פעילות התעסוקה במשרד הרווחה: תכניות שהחלו לפעול במשרד בשנים האחרונות](#). ירושלים: מכון ברוקדייל.
- צבע, י'. (2010). [מסמך מדיניות משרד הרווחה והשירותים החברתיים לשנים 2010-2015](#). אגף בכיר למחקר, תכנון והכשרה.
- קטן, י'. (2000). [מקבלת הבטחת הכנסה להשתלבות בעבודה: מעבר קל ובטוח או גשר צר מאוד](#). *ביטחון סוציאלי*, 58, 151-172.
- זועבי, ח. & גל, ע. (2015). תפיסות של טכניקות העצמה: מחקר השוואתי בקרב עובדים סוציאליים. *מפגש לעבודה חינוכית-סוציאלית*, כ"ג(41), 7-24.
- קרומר-נבו, מ., & ברק, ע. (2006). [מחקר פעולה משתף: מערכת הרווחה מנקודת מבטם של צרכני שירותי הרווחה](#). *ביטחון סוציאלי*, 72, 11-38.
- תמיר, י'. (2007). [מסוגלות תעסוקתית ועידוד תעסוקה-השלכות למציאות הישראלית](#), נייר עמדה. ירושלים: האוניברסיטה העברית.

Brodkin, E., & Marstone, G. (2013). *Work and the welfare state: Street level organization and workfare politics*. Washington, D.C.: Georgetown University Press.

Duffy, R., Blustein, D., Diemer, M., & Autin, K. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.

Durand, M. (2015). The OECD Better Life Initiative: How's Life? and the Measurement of Well-Being. *Review of Income and Wealth*, 61(1), 4-17.

Iversen, R. R. (1998). Occupational social work for the 21st century. *Social Work*, 43(6), 551-566.

- Iversen, R. R. (2001). Occupational social work and job retention supports: An international perspective. *International Social Work, 44*, 329-342.
- Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin, 140*(4), 1009-1041.