

הנתונים בחוברת לפניכם נאספו תודות לשיתוף
פעולה של חברות, מפעלים, עמותות וארגונים
שונים הפועלים ברחבי הנגב. אנו מודות לכל
אלה שנענו לבקשתנו ושיתפו מהידע והניסיון
האישי והארגוני.

כתיבה ועריכה: פנינה אביטל, שקד אריאלי, קרן
גוז-לויין ורונית שלח-מורטון.
עריכה לשונית: נורית אורן-אבישר.

תוכן עניינים

מבוא

מטרות המיפוי

תמצית המיפוי

מתודולוגיה

פירוט הממצאים

מסקנות

תמונת עתיד

רשימת נספחים

נספח 1 - רשימת הארגונים שהשתתפו במיפוי

נספח 2 - רשימת היישובים לפי המכרז רשימת תרשימים

תרשים 1 - פיזור פעילות של ארגונים בדרום

תרשים 2 - היקף פעילות של ארגוני צעירים בדרום

תרשים 3 - מיפוי מעסיקים לפי תחומים

ינסגב צעירים ותפתות



מבוא

יוזמת "עובדים ביחד" היא תוצר של שולחן עגול ממשקי במשרד ראש הממשלה, אשר כלל את נציגי שלושת המגזרים. מדובר בשותפות בין הפילנתרופיה ובין משרד העבודה והרווחה המיועדת לפעול בין השנים 2017-2019.

מטרת היוזמה היא לשלב צעירים מהפריפריה בתעסוקה איכותית (לפי הגדרתה במיזם) הכוללת אופק קידום מקצועי, וכן גיבוש הדרכים המיטביות לקידום תעסוקתי של צעירים בפריפריה. כל זאת, לצד מתן מענה רלוונטי לצורכי מעסיקים ולשוק התעסוקה המשתנה. היוזמה רואה בארגונים השונים הפועלים בנגב, בתחום ליווי צעירים ובתחום התעסוקה, מנוע להשגת מטרה זו ולכן תתבסס על פעילותם ועל הידע הרב שלהם. היוזמה גם תעודד שיתופי פעולה בין-מגזריים ובין-תחומיים.

באוגוסט 2017 נבחרה עמותת "ארץעיר" כגוף מפעיל למיזם "עובדים ביחד". תפקיד העמותה הוא להוביל ולפתח, בשיתוף פעולה עם הארגונים באזור, סל של שירותים ומענים חדשניים שמטרתם להרחיב את מעגל הצעירים מהפריפריה המועסקים בתעסוקה איכותית.

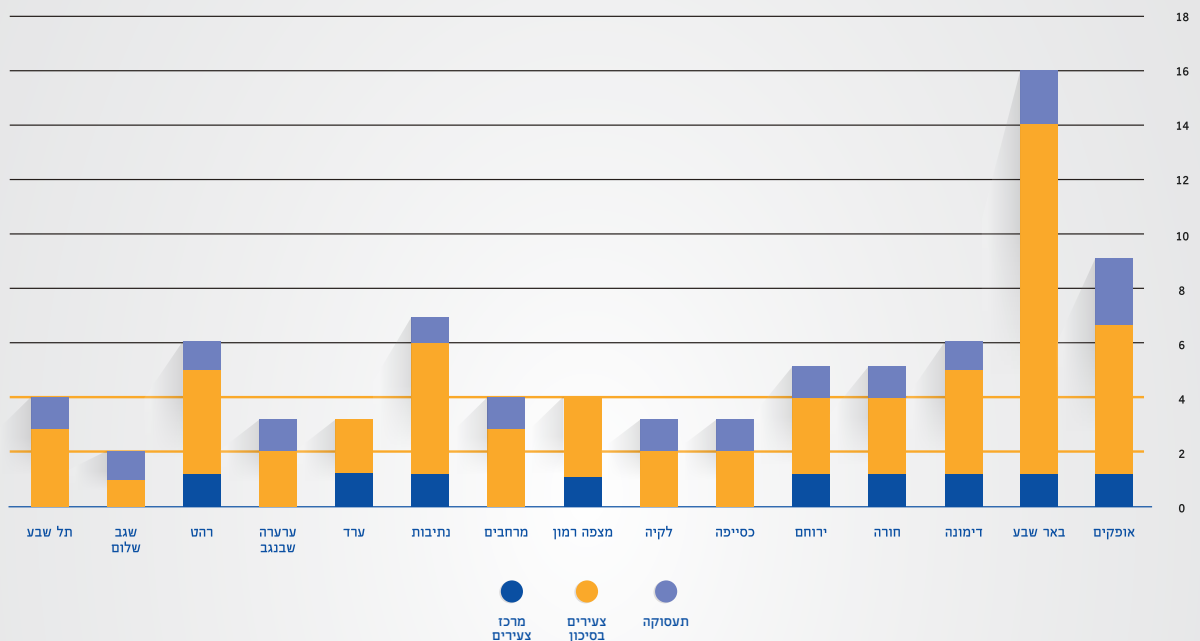
מטרות המיפוי

1. היכרות עם ארגונים הפועלים בתחום התעסוקה והצעירים באזור הדרום.
2. למידת הרציונל, תפיסות הליווי והמשאבים הקיימים בכל ארגון.
3. יצירת בסיס ראשוני לשיתופי פעולה עתידיים ביוזמה.
4. מיפוי שיתופי פעולה ופורומים קיימים.
5. למידת צורכי הארגונים בתחום תעסוקת צעירים.
6. ביסוס קשר ראשוני עם מעסיקים פוטנציאליים להשתלבות במיזם.

תמצית המיפוי

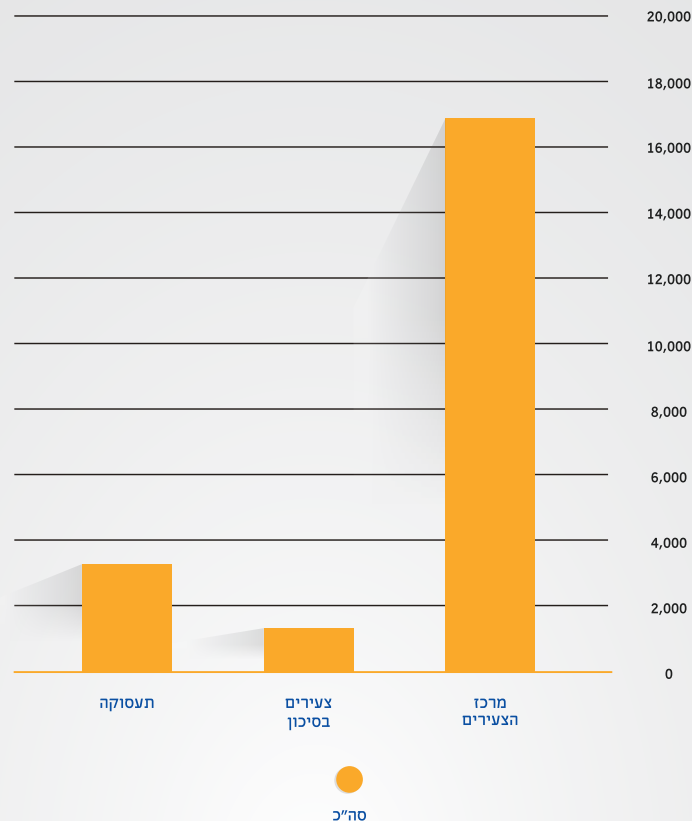
במסגרת המיפוי התוודענו לארגונים רבים העושים עבודה חשובה ומשמעותית עם צעירים בדרום. לפי הגרפים הבאים אפשר לראות שבשטח פועלים הרבה ארגוני צעירים (ארגוני צעירים בסיכון) שמטפלים במעט צעירים המפוזרים בכל יישובי הדרום. כמו כן, ישנם מעט ארגונים שיש להם קשר עם הרבה מאוד צעירים (מרכזי הצעירים).

ארגוני התעסוקה פועלים כמעט בכל יישוב למעט ערד ומצפה רמון, אך אוכלוסיית הצעירים היא רק חלק קטן יחסית מכלל אוכלוסיית היעד שלהם. בחברה הבדואית ניתן לראות שמלבד ברהט ובחורה אין כלל מרכזי צעירים.



***במרחבים פועל מרכז צעירים משותף עם מ.א. שדות נגב. הוא אינו מופיע כאן בגרף היות ולא נפגשנו איתם כחלק מתהליך המיפוי.

במהלך המיפוי הנציגים של ארגוני הצעירים העידו כי הם מתקשים לפעול בצורה מיטיבה בדרום. רוב הארגונים מעסיקים רכז בדרום אך נתקלים בקשיים בנוגע לקשרים מקומיים: בין אם מדובר בקשרים עם מעסיקים, מציאת עובדים בדרום, או בחיבור לתוכניות מקומיות. כמות המענים והתכניות שארגוני צעירים מפעילים בדרום נמוכה באופן בולט מאשר במרכז. כמעט בכל יישובי הדרום פועלים מרכזי צעירים שנותנים מענה לכלל הצעירים ביישוב. מענים ספציפיים עבור צעירים חסרי עורך משפחתי במסגרת מרכזי צעירים ניתנים לרוב באמצעות התכניות הבאות: "אפיקים" המופעלת בדימונה, "בשבילי" המופעלת בירוחם ובמצפה רמון, ו"ידידים לתעסוקה" המופעלת בבאר שבע. בגרף הבא ניתן לראות את ההבדלים בסוג הליווי וסוג הקשר בין מרכזי הצעירים, הנמצאים גבוה בגרף עם מספר גדול של צעירים (1500-4000 צעירים בשנה) לבין ארגוני הצעירים העוסקים בליווי עומק הכולל מספר רב של מפגשים ונמצאים בקשר עם מספר מועט של צעירים (100-400 בשנה).



מבחינת מודלים של ליווי צעירים, ראינו כי ארגוני תעסוקה וארגוני צעירים בסיכון מציגים גישות שונות של ליווי תעסוקתי עבור צעירים. במיפוי נחשפנו למעט שיתופי פעולה בין ארגונים אלו. רוב שיתופי הפעולה מתרחשים בין ארגוני תעסוקה לבין מרכזי צעירים, ובין ארגוני הצעירים בסיכון לבין עצמם. רוב ארגוני הצעירים העידו כי הם מעוניינים בחיזוק תחום התעסוקה בארגון. מצאנו שהם מלווים את הצעירים בתחום זה, אך הם מרגישים שחסרה להם מומחיות רבה בתחום. לעומת זאת, רוב ארגוני התעסוקה אינם עובדים עם צעירים כאוכלוסיית יעד מרכזית או ייעודית, למעט תוכניות מעטות, כמו התוכנית לצעירים במעגל החיים והתעסוקה בבאר שבע.

במפגשים שלנו עם מרכזי הצעירים בלט התפקיד המשמעותי שלהם ביישוב כמקדמי השכלה, תעסוקה ומעורבות חברתית. המטרה של רוב הצעירים בגילאים האלה המגיעים למרכזי הצעירים היא השלמת השכלה או רכישת השכלה, ומרכזי הצעירים מתמחים בתחומים אלה.

ההיכרות עם העשייה של מרכזי הצעירים חיזקה את התחושה שהם יכולים להוות בית יישובי עבור תוכניות לצעירים חסרי עורך משפחתי, בין אם באמצעות חיזוק צוות המרכז העובד עם צעירים חסרי עורך משפחתי במסגרות קיימות כמו "אפיקים" או "בשבילי" ובין אם באמצעות שיתוף פעולה בין מרכז צעירים לבין ארגון צעירים או ארגון תעסוקה רלוונטי.

בתחום ההכשרה המקצועית רוב הארגונים שפגשנו המליצו לקיים את ההכשרות בבאר שבע ולייעד אותן לכלל הצעירים בדרום. יחד עם זאת, לצעירים המתגוררים ביישובים מרוחקים כמו ערד יהיה קושי להגיע לקורסים ולהכשרה מקצועית בבאר שבע.

בנוגע להכשרות עצמן, כששאלנו מעסיקים הם הדגישו את החשיבות של הכשרה מכוונת מעסיקים המותאמת לצרכים ולתכנים הרלוונטיים של שוק העבודה המשתנה. התחושות שעלו מהשיחות עם המעסיקים שפגשנו היו כי הם משוועים לעובדים והם נמצאים בקשר רציף עם ארגוני תעסוקה, אלא שאוכלוסיית היעד של המיזם אינה אטרקטיבית עבורם.

לדברי המעסיקים, צעירים רבים נוטים להיות חסרי מחויבות ויכולת התמדה, ולרוב נושרים ברגע שהם

מוצאים עבודה עם שכר מעט יותר גבוה. רבים נושרים מהעבודה בשלושת החודשים הראשונים של העסקתם, ולדעתם של המעסיקים הסיבה המרכזית לכך היא שכר. המעסיקים המליצו מאוד על קיום מסלולי "התמחות במקום העבודה" כגורם משמעותי בהצלחת ההשמה, ועל ליווי של חונך מטעם מקום העבודה. בקרב הצעירים והארגונים שפגשנו הייתה הסכמה כללית על כך שהמודל האופטימלי הוא "עבודה תחילה" ובשלב השני הכשרה. מכיוון שמדובר בצעירים החווים מצוקה כלכלית מיידית צריך קודם כל לעזור להם למצוא משרת כניסה מתאימה, ותוך כדי עבודה להמשיך את הליווי האישי כדי לסייע להם להתמיד בעבודה, לתפקד ולהתחיל לתכנן את השלב המקצועי הבא בחייהם.

הצעירים שראינו הדגישו שחשוב לדעתם להתאים מסלול קריירה אישי לכל צעיר. הם העידו כי הרבה מחבריהם לא נעזרים באף ארגון צעירים או תעסוקה למציאת עבודה ושחשוב למצוא דרך להגיע אליהם. אותה נקודה עלתה גם מצידם של ארגוני התעסוקה ומרכזי הצעירים, שדיברו על מיעוט פניות מצד צעירי היוזמה ונדמה שכדאי לקחת זאת בחשבון כחלק מפיתוח המענים המותאמים.

הצעירים הדגישו כי השכר אינו המרכיב העיקרי שיגרום להם להישאר במקום עבודה. המרכיבים שחשובים עבורם הם: תחושות של אמון ואמפתיה מצד המעסיק, יחס אישי, תחושת בית, הכיף והאווירה הצעירה. כמו שאחת הצעירות אמרה: "שכל אחד יהיה נדיב לשני ויחזק אותו. כל אחד עוזר לשני, הוותיק עוזר לחדש. בהרבה מקומות השכר לא טוב, אבל העיקר שעושים משהו שאוהבים ומקום העבודה מיטיב ויש פתיחות ואפשר לבוא ולדבר על דברים מול המעסיק".

מתודולוגיה

רציונל

המיפוי הוגדר כמיפוי מחולל, מיפוי "המעלה אבק" ומאפשר העלאת רעיונות במהלך השיחות המשותפות עם הארגונים, מתוך מודעות להיותו משפיע ומושפע כבר בשלב זה. הייתה כאן הזדמנות לחשוף את היוזמה בפני הארגונים השונים וליצור בסיס לשיתוף פעולה בהמשך. בנוסף, המיזם לא נולד בחלל ריק, הוא נשען על גבי כר נרחב של עשייה עבור צעירים בפריפריה בתחום התעסוקה. מטרתנו הייתה להבין אילו מודלים פועלים כיום בארגונים השונים, מהם שיתופי הפעולה הקיימים וכיצד נראית רשת הקשרים בין הגופים השונים.

מרחב המיפוי

המיפוי התבצע על ידי צוות "עובדים ביחד" בחודשים אוקטובר-דצמבר 2017. תקופת המיפוי הוגדרה על פי המכרז ואפשר להגדירו כמיפוי בזק. היות שכך, המיפוי לא כלל את כל הארגונים והמהלכים הפועלים בנגב ולמרות שניתן להבחין במגמות ובכיוונים מסוימים, חשוב לציין שתוצאותיו חלקיות. סיווג המשתתפים במיפוי – מעסיקים בנגב, צעירים המשתתפים בתוכניות השונות, ארגוני הצעירים וארגוני התעסוקה אשר פועלים במרחב הנגב, למעט הערים קריית גת ואשקלון מצפון ואילת מדרום. בתחום הצעירים מופו גופים שונים המלווים באופן פעיל צעירים ביישובי הפריפריה. מתוכם תשעה עשר ארגונים המלווים צעירים בסיכון או חסרי עורף משפחתי וכן 9 מרכזי צעירים הפועלים ביישובי הפיילוט. כמו כן נפגשנו עם פורום צעירים בסיכון ופורום ארגוני צעירים בנגב. בתחום התעסוקה מופו ארגוני תעסוקה ארציים ומקומיים, ותוכניות תעסוקה, שחלקן פועלות תחת הארגונים הארציים וחלקם תחת ארגונים מקומיים ביישוב. בסך הכל השתתפו במיפוי שניים עשר גופי תעסוקה. כמו כן, נפגשנו עם פורום ארגוני תעסוקה שמובילה העמותה. בתחום המעסיקים מופו עשרים וארבעה מעסיקים מרחבי הנגב. 45% מתוכם מענף התעשייה. כמו כן נפגשנו עם פורום מנהלי משאבי אנוש של עסקים בנגב הפועל בשיתוף פעולה בין עמותת ארץ עיר והתאחדות התעשיינים. ארגוני הכשרה והשכלה מופו בשלב זה באופן חלקי ואינם מופיעים במיפוי בשלב זה. המיפוי שלהם יושלם בהמשך. צעירים מאוכלוסיית היעד: במהלך המיפוי ראינו 6 צעירים מאוכלוסיית היעד של היוזמה, בוגרי תוכניות שונות של ארגוני צעירים בדרום.

שיטת המיפוי

המיפוי נערך באמצעות ריאיונות פנים מול פנים עם נציג מכל ארגון, והתבסס על שאלון מובנה המורכב משאלות פתוחות וסגורות. הריאיונות ארכו בין שעה לשעה וחצי, כאשר בכל ארגון ראינו את איש/אשת הקשר הרלוונטי ביותר למיזם. הריאיונות בוצעו בדרכי כלל במשרדי הארגון המראייין.

פירות הממצאים - מעסיקים

מבוא

בתעסוקת הנגב בולטים כמה גופים גדולים הנחשבים למוסדות עוגן, למשל אוניברסיטת בן גוריון המעסיקה כחמשת אלפים עובדים, קבוצת מפעלי כי"ל הנחשבת לשנייה בגודלה מבחינת מספר המועסקים בנגב, מוסדות הרפואה הכוללים את בית חולים סורוקה וקופות החולים השונות, רשויות מקומיות שגודלן משתנה מיישוב ליישוב, וצה"ל שבסיסיו השונים בנגב, צפויים בעתיד הלא רחוק למנות כשלושים אלף איש. כיום אחוז האבטלה בנגב עומד על 6.6%, גבוה בהרבה מהמוצע הארצי. היישוב שסובל מאחוז האבטלה הגבוה ביותר בארץ הוא הישוב ערערה שבנגב (26%). לשם ההשוואה עם אזור המרכז והצפון: אחוז המובטלים ברמת גן עומד על 2.4%, בשפרעם 17.1% ובנתניה 4.1%. בנוסף, השכר הממוצע בנגב נמוך משמעותית מזה שבמרכז: שכיר בבאר שבע מרוויח בממוצע שכר הנמוך ב-2,464 ₪ מחברו בתל אביב. להלן מספר דוגמאות שמהוות דוגמה להתפתחות התעסוקה בנגב בתחומי התעשייה. בנוסף, אנו ערים לשגשוג ולמגמות מתפתחות בענפי תעסוקה נוספים שאותם מקדמים גופים כמו: הרשות לפיתוח הנגב, האשכולות ועוד.

פארק ההיי טק גב ים נבנה בימים אלו בבאר שבע ושוכן סמוך לאוניברסיטת בן גוריון שבנגב. הפארק נועד לספק תעסוקה איכותית לבוגרי המוסדות להשכלה גבוהה, וכולל חברות כמו: Dell Emc, Ness, Elbit ורפאל. צפי העסקה: 13,000 עובדי הייטק, 32,500 עובדים במשרות עקיפות.

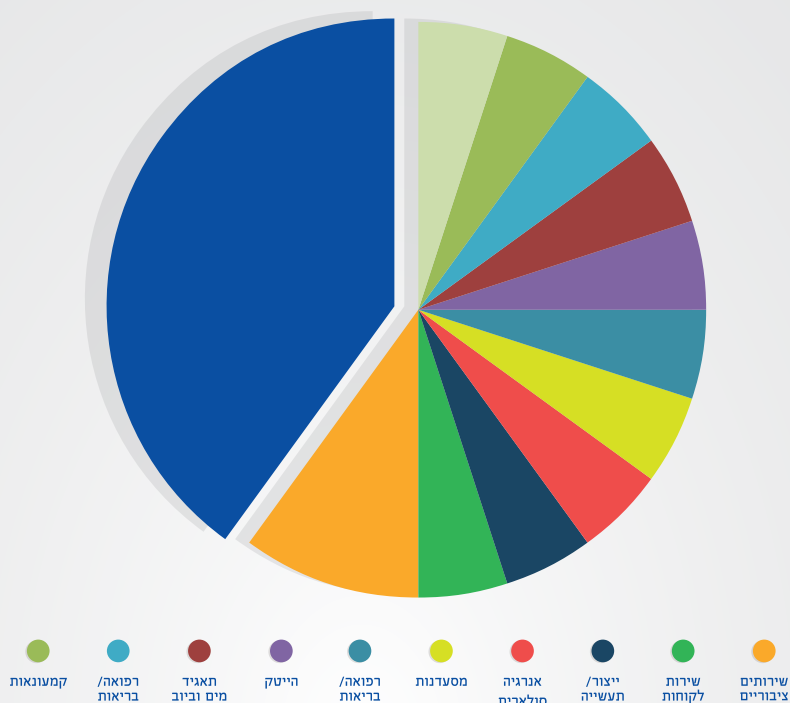
פארק 'עידן הנגב', ממוקם בצומת להבים-רהט ומשותף לרשויות היהודיות והבדואיות. הפארק יכלול שלושים מפעלי תעשייה נקיים בתחומי המזון, המתכת והאריזה, ביניהם חברת סודה סטרים וקר-גל. צפי העסקה 3,200 עובדים ישירים ו 8,000 משרות עקיפות.

פארק התעשיות נ.ע.מ., הסמוך לצומת בית הגדי, כולל סל תמריצים לתעשיינים שיעתיקו את פעילותם ממרכז הארץ, לדוגמה: חברת טרה, מובילק ועלה קטיף. צפי העסקה: כ-5000 עובדים.

פיזור גאוגרפי

מתוך כלל המעסיקים שמופו, 41.2% הם עסקים שמוקד פעילותם הוא בעיר באר שבע. 31.6% הם מעסיקים הפועלים בדרום בלבד ו 31.6% מהמעסיקים הם עסקים בעלי פעילות ארצית. 57.9% מהמעסיקים דיווחו כי 80-100 אחוזים מהעובדים שלהם הם תושבי הנגב. 26.3% נוספים הצהירו על 40-60 אחוזים שהם עובדים מאזור הנגב. רק 5.3% מהעסקים הצהירו כי אין הם מעסיקים כלל עובדים מהנגב או מעסיקים מעט מאוד (5.3%).

מיפוי מעסיקים לפי תחומים



מיפוי המעסיקים שערכנו כלל עשרים וחמש פגישות עם מעסיקים ממגוון תחומים: תעשייה, שירותים, מסעדות, הייטק, שירות לקוחות, תחבורה, רפואה ובריאות, קמעונאות וטיפול. אנשי הקשר בחברות עימן נפגשנו במסגרת המיפוי היו לרוב מנהלות משאבי אנוש. כל המעסיקים דיווחו על העסקה מגוונת בארגונם, על פי קריטריונים של מוצא, גיל ואוכלוסיות מיוחדות.

במיפוי בחנו האם קיימים אצל המעסיקים מסלולי קריירה המאפשרים לעובד להתקדם מקצועית וניהולית. 70% מהמעסיקים העידו כי יש בארגונם מסלולי קריירה ואף הוסיפו שזהו אחד מערכי החברה. עם זאת, מעסיקים שיתפו אותנו במצוקה של חוסר כוח אדם למקצועות יצרניים. חוסר זה יוצר איום ממשי על יכולת ההישרדות של אותם עסקים באזור הדרום ובישראל בכלל.

רוב המעסיקים דיווחו על קושי בגיוס הצעירים לעבודה. לרוב קל להם יותר לגייס צעירים לעבודה מועדפת וכשהיא מסתיימת הצעירים נפלטת מהמערכת ולא מתמידים מעבר לתקופה זאת. המעסיקים חושבים שהסיבות לכך הן המעבר של הצעירים לשלב אחר בחייהם כמו נסיעה לטיול גדול, לימודים, או מעבר לעבודה אחרת שמרוויחים בה מעט יותר, שכן לדברי המעסיקים השיקול העיקרי לעבודה בגיל זה הוא לרוב השכר וכחות התנאים הסוציאליים או גורמים נלווים אחרים.

אוכלוסיית הצעירים בארגונים והפוטנציאל למיזם

כפי שציינו לעיל, מעסיקים רבים מביעים חשש לעבוד עם צעירים בגילאי אוכלוסיית היעד של המיזם מהסיבות הבאות:

1. חוסר מחויבות, היעדרות רבה, חוסר יציבות וחוסר נאמנות.
2. ניסיון רב ולא מוצלח עם צעירים מאוכלוסיות היעד.
3. ניסיון לא מוצלח ביישום של תוכניות ייעודיות - לדוגמה: ניסיון להעניק מענקי התמדה לעובדים.
4. חוסר סבלנות לתהליך התפתחות מקצועי - הרצון של הצעירים הוא להתקדם ולהרוויח כאן ועכשיו.
5. בעיות משמעת.
6. "פינוק" - חוסר נכונות להשקעה ולמאמץ בתחומי התעשייה והחקלאות.
7. צעירים שזקוקים לפרנסה יותר מצעירים אחרים יכולים להיות מחויבים יותר לעבודה, אך מצריכים גמישות רבה מצד המעסיק בשל היעדרות מרובה מהעבודה מסיבות אישיות.
8. המעסיקים מרגישים כי הם משקיעים הרבה בחניכה, אך מנגד הם לא רואים את ההשקעה מצידם של הצעירים.

מעסיקים מספרים כי הם מעדיפים לעבוד עם עובדים בגילאי 45+. לדבריהם מדובר בקבוצת גיל שיודעת להעריך השקעה של החברה בעובדיה, לוקחת בחשבון גם את התנאים הסוציאליים ולא מסתכלת רק על השורה התחתונה של השכר. בנוסף זו אוכלוסייה שמפגינה הערכה גבוהה יותר למעסיק וגם יודעת להודות על הטבות שונות. בעבודתם באות לידי ביטוי רצינות ויכולת התמדה גבוהה יותר משל עובדים צעירים. מעסיקים המצליחים לחוות תחושת הצלחה עם עובדים צעירים הם לרוב מעסיקים שיש אצלם בחברה מסלולי קריירה רוחביים, כלומר אפשרות להתנסות במגוון רחב של מחלקות ותחומים. בנוסף עלה כי בכדי להצליח בשילוב אוכלוסיות ייעודיות כמו צעירים בהיקף משמעותי אצל מעסיק, חייב להיות מטעם המעסיק אדם "משוגע לדבר" שמחויב לאותה אוכלוסייה ברמה גבוהה.

לצד החסרונות ציינו המעסיקים גם יתרונות בהעסקת צעירים:

1. באמצעות שילוב של עובדים צעירים המעסיק יכול להשפיע על עיצוב ההתנהגות התעסוקתית של כלל העובדים.
2. צעירים הם יותר דינמיים וגמישים לסביבות עבודה משתנות ביחס לעובדים מבוגרים יותר.
3. צעירים הופכים את הארגון לאטרקטיבי עבור צעירים אחרים.
4. בקרב הצעירים שבנו משפחה נרשמה אצל המעסיקים יותר יציבות ומחויבות.
5. צעירים מוכנים לעבוד תמורת שכר נמוך יותר.

סוגיות שהעלו המעסיקים

הכשרות

מעסיקים לרוב אינם נעזרים בכלים שמשרד הכלכלה מעמיד לשימושם בנוגע להכשרה של עובדים, ומעדיפים לקיים הכשרה עצמאית פנים-מפעלית. הסיבה העיקרית לכך היא שדרישות המעסיק כלפי העובדים משתנות בקצב מהיר ותכני ההכשרה משתנים אף הם. כתוצאה מכך, לרוב אין התאמה בין תקופת ותוכן ההכשרה של משרד הכלכלה ובין צורכי המעסיקים המשתנים.

התמדה במקום העבודה

מעסיקים מדווחים כי מסקר שהם ערכו, נשירה של עובדים נעשית בדרך כלל בתקופת ההסתגלות הראשונית שהיא שלושה חודשים מיום תחילת העבודה. בנוסף, כאשר בחנו יותר לעומק את הסיבות לעזיבת עובדים, הם הגיעו למסקנה כי עובדים ובעיקר עובדים צעירים מסתכלים על השורה התחתונה של השכר בסוף החודש. לרוב הם לא לוקחים בחשבון את מכלול התנאים שהם מקבלים כמו לדוגמה הטבות בתחומי הפנאי והנופש, הכשרות, אופק קידום, הטבות למשפחות, קרן השתלמות, בונוסים שנתיים ועוד. מעסיקים מעידים כי הם פועלים רבות על מנת לתמרץ את עובדיהם בסל תמריצים רחב השווה לטענתם תוספת משמעותית במשכורת.

תחומים בהם עלה צורך בעובדים נוספים

טבחים, בוני אתרים, טכנאים במקצועות האלקטרוניקה והחשמל, תפקידי הייצור, מפעילי מכונה, מטפלים, מדריכים, מקצועות טכניים: חשמלאים, רתכים.

שיתופי פעולה ושותפויות

חלק מהמעסיקים חברים בפורום מנהלי משאבי אנוש המתקיים במרכז לאודר. הפורום הוא פרי שותפות בין עמותת ארץ עיר, מרכז לאודר והתאחדות התעשיינים מרחב דרום, אשר שילבו כוחות והובילו ליצירת פורום מנהלי וסמנכ"לי משאבי אנוש איכותי ומקצועי. זהו פורום משאבי האנוש הגדול בדרום וחברים בו כ-40 מנהלים מחברות ומארגונים שונים. הפורום משמש פלטפורמה משמעותית עבור הארגונים החברים בו ומאפשר למידה, יצירת שיתופי פעולה, העצמה והעשרה של הזדמנויות עסקיות, למידת עמיתים ופיתוח מקצועי.

רוב המעסיקים נמצאים בקשר כלשהו עם תוכניות תעסוקה שונות, ביניהם ארגון מעברים, מעגל החיים והתעסוקה, וגם עם מרכזי צעירים ומרכזים לפיתוח קריירה או הון חברתי, ותוכניות תב"ת המופעלות בדרום. מצד שני למעסיקים אין כמעט הכרות או קשרי עבודה עם ארגוני צעירים ותוכניות של צעירים בפריפריה.

המלצות תחום מעסיקים

1. מעורבות מעסיקים בפיתוח ההכשרות במשרד הכלכלה הן מבחינת לוחות הזמנים להכשרות והן בהתאמת תכני ההכשרה לשוק העבודה המשתנה בקצב מהיר.
2. קיום הכשרות בשילוב של התמחות וחניכה אצל המעסיק.
3. הכשרה מקצועית מכוונת: חשוב לאפשר לצעירים ללמוד מקצוע שעונה על צורכי הארגון.
4. חניכה: עידוד מעסיקים לקלוט את אוכלוסיית היעד באמצעות תקצוב מתאים לחניכה. מעסיקים מעידים כי הם משקיעים הרבה בחניכת עובדים חדשים וכי אוכלוסיית היעד אינה אטרקטיבית עבורם. החונך הוא עובד ותיק יותר בארגון ויהיה כתובת מקצועית וחברתית עבור העובד הצעיר במקום העבודה. בתהליך הליווי הצעיר יוכל לשתף את החונך בקשיים ובצרכים שלו במסגרת תפקידו. הצלחת התהליך דורשת שותפות אמיתית וגיבוי מטעם הנהלת החברה או בעלי החברה.
5. התמחות: לייצר בתוך הארגון מסלול המאפשר קבלת הכשרה מעשית, מתן הכשרה תעסוקתית וליווי אישי במטרה לקדם את השתלבותם של הצעירים בהדרגתיות ובאופן יעיל יותר.
6. העלאה של גיל הצעירים במיזם: המעסיקים טוענים שרוב הצעירים במגזר היהודי משרתים בצבא ולכן גיבוש הזהות התעסוקתית שלהם מתאחר ביחס לצעירים בחברות מערביות אחרות שם צעירים אינם משרתים בצבא. עד גיל עשרים וחמש הזהות המקצועית שלהם עדיין בתהליך התגבשות.

ארגונים ותוכניות תעסוקה

מבוא

סוגיית התעסוקה היא סוגיה מרכזית ביותר בכל תוכניות הממשלה לפיתוח הנגב בעשור האחרון ואף קודם לכן. מזה כעשרים שנה מקצה המדינה משאבים רבים לשילוב אוכלוסיות מודרות מעולם התעסוקה, או כאלה שהשתתפותן בעולם התעסוקה נמוכה.

לפני כעשר שנים זוהתה אוכלוסיית הצעירים חסרי עורך משפחתי בגילאי 18-25 כאוכלוסיית יעד להגדלת שיעור השתתפותה בשוק התעסוקה. בכדי להבין את המערך הארגוני של עולם התעסוקה בישראל כיום, חשוב לדעת כי מרבית תוכניות התעסוקה מופעלות על ידי משרד הרווחה ומשרד הכלכלה בשיתוף ג'וינט ישראל-תבת. תוכניות נוספות מופעלות על ידי ארגוני המגזר השלישי באופן עצמאי או כזכייניות מטעם המדינה. מרבית התוכניות וארגוני התעסוקה שמופּו מטפלים באוכלוסיית יעד רחבה ואינם מתמחים באוכלוסיית הצעירים או הצעירים בסיכון כאוכלוסיית יעד עיקרית. יוצאות דופן הן תוכניות תעסוקה ייעודיות שפותחו בתוך ארגוני צעירים ונוער בסיכון, ותוכניות שפותחו במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

אנו מציעות להבחין בין ארגוני תעסוקה הפועלים ברמה הארצית כדוגמת עמותת "בעצמי" לבין מרכזי תעסוקה המעוגנים בתשתיות יישוביות, כדוגמת "מעברים" במגזר הכפרי, "ריאן" בחברה הבדואית, מעגל החיים והתעסוקה בבאר שבע וכן מרכזי הזדמנות שנפתחו לאחרונה במספר רשויות (במודל מעגל החיים והתעסוקה). גופים אלה פועלים כארגוני שירות בעלי תפיסת פעולה של ליווי ממוקד תעסוקה, לצד היותם "בית" למגוון תוכניות תעסוקה ("מסלול")¹ המותאמות לצורכי אוכלוסיית היישוב או לתוכניות הממשלה. בין תוכניות המסלול הפועלות בדרום נמצא את: תעסוקה לרווחה, אשת חיל, סטרייב, פוקוס, למרחק, כתף לכתף, קידום וסטארטר. רכיבי המסלול משתנים מתוכנית לתוכנית כמו גם הכרונולוגיה שלהם. לא ראינו לנכון לפרט כאן מידע זה וניתן למצוא אותו באתרי התוכניות. תוכניות תעסוקה נוספות, הפועלות לרוב ביישובים שאין בהם ארגון תעסוקה יישובי בנוסף ללשכת התעסוקה, מופעלות דרך מרכזי צעירים או במחלקת שירותים חברתיים ברשות המקומית.

פיזור גיאוגרפי

בערים הגדולות פועלים גופי תעסוקה ייעודיים המשמשים כארגון מטרייה לתוכניות השונות. בערים הקטנות גופים עירוניים אחרים ממלאים את הפונקציה המתכללת והמרכזת. להלן רשימה חלקית של הארגונים שפגשנו במסגרת המיפוי (הרשימה לא כוללת מענים נוספים שלא נכללו במסגרת המיפוי):

1. נגב מערבי וצפוני: מרכזי מעברים, מרכזי הזדמנות לתעסוקה, מפתח עבור המגזר החרדי.
2. באר שבע: ריכוז רב של מענים ותוכניות:
 - מעגל החיים והתעסוקה: הארגון מפעיל כ-7 תוכניות מסלול וסל שירותים (ליווי פרטני, קבוצות, סדנאות והכשרות) היכולים להיות רלוונטיים לצעירי המיזם.
 - מפתח עבור המגזר החרדי.
3. מחלקת קליטה באר שבע: מקיימת פיילוט בתחום תעסוקה לליווי תעסוקתי של עולים וילדי עולים. הליווי מתמקד בהשמה.
 - נגב מזרחי: רשות מקדמת תעסוקה בדימונה ובירוחם (מרכזי הזדמנות לתעסוקה), מפתח למגזר החרדי ותוכניות תעסוקה במרכזי הצעירים עצמם.
 - ריאן בחברה הבדואית: ארגון תעסוקה הנותן מענה למגזר הבדואי וכולל מרכזים ברהט, חורה, לקיה, תל שבע, כסייפה, ערערה, שגב שלום, ובשתי המועצות האזוריות.

1 תוכנית מסלול: תוכנית לינארית המורכבת משלבים מובנים, ומלווה את המשתתף ליעד המוגדר בה (השמה, הכשרה, השכלה, קידום).

שיתופי פעולה ושותפויות

רוב הארגונים שותפים בפורום תעסוקה יישובי, וחלק מהארגונים פיתחו מודלים מוצלחים של שיתופי פעולה עם לשכות התעסוקה ביישוביהם. דוגמה אחת היא שיתוף פעולה מוצלח בדימונה בין מרכז הצעירים, שירות התעסוקה ושיקום שכונות להכשרות מכוונות השמה. כל המרוויינים ציינו ששיתופי הפעולה הם משמעותיים ומסייעים לעבודה אפקטיבית יותר. יחד עם זאת יש לא מעט תחרות בשטח הזה, בייחוד בגלל הרצון בכל ארגון לשמר קשרי מעסיקים, דבר המקשה על שיתופי הפעולה. קשר טוב ורציף בין מעסיקים לבין ארגוני תעסוקה הוא חשוב ביותר לטובת התהליך ולטובת כל הצדדים. למרות תחרות אפשרית על משאבים, מרכזי התעסוקה שותפים בפורומים מקצועיים אזוריים וארציים.

רוב ארגוני התעסוקה בדרום חברים בפורום ארגוני תעסוקה המתקיים במרכז לאודר לתעסוקה ומשמש כבסיס לעבודה משותפת בנגב, ליצירת שותפויות והזדמנויות עסקיות בין חברי הפורום ולחשיפת הזדמנויות תעסוקתיות בנגב. בפורום חברים כשלושים ארגוני תעסוקה.

בתהליך המיפוי עלה כי יש מעט מאד שיתופי פעולה בין ארגוני צעירים לארגוני תעסוקה. מרבית ארגוני הצעירים מייצרים מענה לליווי תעסוקתי בתוך הארגון עצמו, וכחלק ממענה כוללני שרכזי הליווי מספקים.

צרכים ומענים חסרים בארגוני התעסוקה

1. אחת החוליות החלשות בהכנה לתעסוקה היא השלב של קליטה טובה ומתמשכת במקום עבודה, קליטה שתאפשר לצעיר להתמיד לפחות חצי שנה במקום העבודה. ליווי אחרי השמה כולל גם המשך ליווי של המעסיק עצמו. במרבית תוכניות התעסוקה ליווי לאחר השמה מתבטא במעקב טלפוני, יצירת מועדוני תעסוקה וכדומה, אך לא מתקיים המשך ליווי פרטני והקשר עם המעסיק חסר. אלו שבאים במטרה למצוא עבודה והשיגו את מטרתם, מוצאים את עצמם מאוד עסוקים ופחות מתעניינים בהמשך הליווי. כמו כן, הם גם חוששים שיתייגו אותם בעבודה ככאלה שזקוקים לליווי מיוחד.
2. תחום ההתמדה ופיתוח האופק התעסוקתי נמצא מזה מספר שנים בפיתוח (בעיקר בתב"ת) אך עדיין מעט מאוד משאבים מופנים אליו וחסר בו ליווי צמוד ומתמשך שיכול לתמוך את הקשיים הכרוכים בשלבי הקליטה וההשתלבות בעבודה חדשה.
3. חוסר בולט ביצירת קשרי עבודה משמעותיים בין ארגוני תעסוקה וארגוני צעירים. אחד ההסברים ששמענו מהארגונים הוא שלמלווה מארגון הצעירים קשה "לשחרר" ולסמוך על התהליך התעסוקתי שנעשה במרכז התעסוקתי. הסבר אחר מתייחס לחוסר בתיאום ציפיות או הכרות הדדית המקשה על הבנת הערך המוסף של שיתוף פעולה כזה להצלחת תהליך הליווי של הצעיר.

המלצות תחום התעסוקה

1. חיזוק הממשקים ושיתופי הפעולה בין ארגוני הצעירים וארגוני תעסוקה. המלצות לחיזוק הממשק: בניית צוותים רב-תחומיים משותפים המלווים קבוצות של צעירים, העמקת ההיכרות ההדדית עם עולמות התוכן, למידה ממודלים מוצלחים.
2. הרחבת אפשרויות ההכשרה: במיקום, בתוכן, במבנה, בעלויות. פיתוח הכשרות משלימות להכשרות של האגף להכשרות מקצועיות בכדי להשלים מענים חסרים על פי צורכי שוק העבודה המשתנה כל הזמן.
3. בחינת הרחבה של תוכניות קיימות לאוכלוסיות נוספות, למשל "למרחק", "אשת חיל", בהתאמה לצעירים.
4. הרחבת מענים קיימים והתאמתם לאוכלוסיית היעד.
5. הרחבת תפיסות הליווי עבור צעירים חסרי עורף משפחתי: חשיבה של אנשי המקצוע לגבי הנושא, לצד הקניית כלים ומיומנויות מותאמות.
6. הגדרה של מנטור מלווה במקום העבודה שיעזור לצעירים עם קשיי שפה. המנטור צריך להיות דובר של אותה שפת אם. זאת על מנת להקל את תהליך ההיטמעות של העובד במקום.
7. יצירת סל מענים גמיש לצעירי המיזם: פיתוח מענים שיספקו מענה ופתרון לחסמים המוגדרים כחסמי תעסוקה, לדוגמה מימון רישיון נהיגה.
8. סוגיית הנסיעות למקומות עבודה מיישובים מרוחקים דורשת מחשבה מעמיקה בפורום רלוונטי. לא כל המעסיקים מספקים שירותי הסעה. דוגמה למענה משלים ניתן לראות בתוכנית משותפת לריאן ולמפעלי ים המלח, ריאן מממנים הסעות לעובדים שהושמו במסגרת התוכנית.
9. חיזוק קשרי המעסיקים והארגונים: הרחבת ההיכרות עם עולם התוכן של המעסיקים על ידי יצירת פלטפורמה שתעזור לארגונים להגדיל את מאגר המשרות שלהם ולהכיר את צורכי המעסיק ואופן העבודה מולם. חיזוק הקשרים בין הארגונים למעסיקים חשוב גם לאחר ההשמה: להמשך הליווי ולהגדלת סיכויי ההתמדה בעבודה.

ארגוני צעירים

התפתחות ארגוני הצעירים בישראל

תחום הצעירים בישראל התפתח באופן נרחב משנת 2000 ועד היום, כאשר לאורך השנים אנו רואים עלייה במספר הארגונים והשירותים המוצעים כיום לצעירים ברחבי הארץ. רוב הנציגים מארגוני הצעירים שראינו הם מארגונים שיש להם התמחות מיוחדת באוכלוסיית הצעירים והצעירות בסיכון.

התפתחות נוספת בתחום חלה ב-8 השנים האחרונות עם צמיחתם של ארגונים או תוכניות בוגרים בארגוני הצעירים. אך טבעי הוא שלצד התפתחות ארגוני הצעירים ומיסודם, יעלה צורך בהמשך ליווי של בוגרי התוכניות השונות.

התפתחות טבעית זו הביאה כל ארגון להחלטה מהו סוג הליווי שיינתן לאחר סיום התוכנית הגרעינית של הארגון. שליש מהארגונים פיתחו תוכניות המשך בעלת מודלים מובנים של מענים עבור הבוגרים. כשליש מהעמותות החליטו לא להקים כלל תוכנית בוגרים ולרוב גם אינם שומרים על קשר עם בוגרי התוכניות, למעט קשר מזדמן. ולבסוף, כשליש מהארגונים הם ארגוני צעירים שקמו בארבע השנים האחרונות, ולכן הם נמצאים עדיין בתהליך החלטה ארגוני כיצד ייראה המשך הקשר עם הבוגרים. ארגונים אלו יכולים להיעזר מאוד בארגוני הצעירים הוותיקים כדי להחליט אם וכיצד לבנות רשת בוגרים ולבחור מודל מיטבי המגדיר אילו מענים יינתנו במסגרת הליווי ומה יהיה אורך ואופי הליווי.

פיזור גיאוגרפי

ניתן לראות כי לארגוני צעירים ארציים, המלווים צעירים מגיל שמונה עשרה ומעלה בתוכניות בוגרים שונות, יש לרוב פעילות דלה יותר בדרום. הארגונים מקיימים פעילות ענפה במרכז הארץ, ומספקים מענים מצומצמים יותר בדרום ובצפון, למעט מקרים שבהם המשרד של הארגון ממוקם פיזית בדרום או בצפון, ואז מספר המענים באזור גדל.

גם בדרום עצמו אפשר לראות תמונת ראי דומה לזו שבמרכז כאשר בעיר באר שבע קיימים מענים רבים יותר מאשר בערים הפריפריאליות בדרום. זאת, כפי שראינו, למעט ארגונים שיש להם משכן קבע באחת מהערים האלו.

לעיתים נוצר מצב של "חוסר בעורף משפחתי" לשלוחות הדרומיות. כאשר אין בית לעמותה בדרום או כאשר אין רכז ספציפי לאזור הדרום, נוצרים פחות שיתופי פעולה וקשרי עבודה שוטפים עם ארגונים מקומיים. מצב זה משפיע על יכולתם של הארגונים למצוא עובדים, ליצור קשרי מעסיקים, ולתווך בין צעירים לבין שירותים מקומיים- כמו מרכזי צעירים ותוכניות תעסוקה יישוביות.

בין הארגונים קיימים ארגוני צעירים מעטים שפועלים אך ורק באזור הדרום, כמו מרכז רותם במכללת ספיר, ומעט ארגוני צעירים ארציים שיש להם בית פיזי ממשי המלווה צעירים בדרום, כמו למרחב והזנק לעתיד.

מעטפת הליווי

על פי המיפוי שערכנו ראינו שכל הארגונים עוסקים בליווי אישי ופרטני של משתתפי התוכניות השונות, אך קיים שוני בתפיסות של הארגונים בנוגע לליווי הניתן למשתתפי התוכניות השונות, זאת בהתאם לאופי הליווי, התדירות ועומק הקשר.

הבדלים עיקריים קשורים בתקופת הליווי הניתן לצעיר, כשהטווח נע בין ליווי שאורכו כחצי שנה ועד ליווי שנמשך ללא מגבלת זמן או גיל. בארגונים הפועלים לפי מודל של ליווי בכל תחומי החיים כל בוגר מקבל מעטפת תמיכה המותאמת באופן אישי לצרכיו על פי מאפייניו החברתיים, הסוציו-אקונומיים והשלב בו הוא

נמצא. מעטפה זו מבוססת על קשר אישי קרוב בין הבוגר לבין הצוות. בליווי כזה יש חשיבות רבה למרכיב האישי והרגשי ומדובר בתהליך הנבנה לאורך זמן, ולא סיוע חד-פעמי.

הקשר בין איש הצוות של הארגון לבין הצעירים הוא אישי ורציף, כאשר איש הצוות משמש "מנהל מקרה" עבור הצעיר ונותן לו מענה רגשי חלקי בתחומי ליבת הארגון. ארגוני צעירים מתאפיינים בדרך כלל בזמינות גבוהה וישירה לצעירים, בהתאם לצורכיהם המשתנים (למשל לצעיר יש את מספר הסלולרי של הרכזת המלווה). בנוסף, ככל שהארגון עובד עם צעירים ששייכים לאוכלוסייה מוחלשת יותר, כך יש צורך גדול יותר בעבודה של יישוג (out reaching) על מנת להגיע לצעירים ולגרום להם להשתתף ולהיות מעורבים בתוכנית. במיפוי ראינו כי לרוב הארגונים יש תוכנית תעסוקה או רכז המלווה את התחום התעסוקתי. לא תמיד הרכז הוא מומחה מתחום התעסוקה, אבל לרוב הוא מגיע מרקע חינוכי או סוציאלי.

חלוקת תחומי העזרה לצעיר בארגון :

100% מהארגונים עוסקים בליווי פרטני

78.9% עוסקים בליווי לתעסוקה

77.8% מספקים לצעירים שלהם תוכניות העשרה שונות כחלק מסל השירותים, כולל גם אירועי שיא

72.2% עוסקים ביצירת רשת חברתית תומכת לבוגרי הארגון

66.7% עוזרים לבוגרים באמצעות סגור וטיפול בנושאים של זכויות

66.7% עוזרים לצעירים בתיווך ובהפנייה לתוכניות וארגונים נוספים כדי לקבל עזרה בתחומים שונים

57.1% עוסקים בליווי להכשרה וללימודים

55.6% מעניקים לצעירים מענה רגשי משמעותי או מפנים אותם לטיפול רגשי במסגרת שירותים אחרים

50% מלווים את הבוגרים לקבלת מענה בתחום הדיור או מייצרים עבורם פתרונות דיור

רוב ארגוני הצעירים לא עוסקים בליווי בתחום היזמות.

רוב ארגוני הצעירים עוסקים בעיקר בליווי עצמו כמרכיב עיקרי של הפעילות. תחומי התעסוקה, השכלה, סגור ודיור הינם מרכיבים משניים של תוכניות הליוי השונות. יחד עם זאת, ישנם ארגוני צעירים שפיתחו התמחות עומק באחד מהתחומים: תחום התעסוקה, ההשכלה או הדיור. באותם ארגונים מתקיימות תוכניות רחבות וארציות, לרוב בשותפות עם ארגונים נוספים, כגון ארגוני תעסוקה, השכלה, ומרכזי צעירים: ארגוני צעירים עם התמחות מיוחדת בתחום התעסוקה: תוכנית דרך המלך של על"ם, ידידים לתעסוקה. ארגוני צעירים עם התמחות מיוחדת בתחום ההשכלה: הזנק לעתיד- לימודי הנדסאים. ארגוני צעירים עם התמחות מיוחדת בתחום ההכשרה: צעירים בונים ישראל. ארגוני צעירים עם התמחות מיוחדת בתחום הדיור: אותות, אור שלום, ילדים בסיכוי.

תחום התעסוקה

במיפוי ראינו כי לרוב הארגונים יש תוכנית תעסוקה או רכז המלווה את התחום התעסוקתי. לא תמיד הרכז הוא מומחה מתחום התעסוקה, אבל לרוב הוא מגיע מרקע חינוכי או סוציאלי. 74% מהארגונים מזהים את סוגיית התעסוקה כבעיה מרכזית בקרב הפונים אליהם. רוב הארגונים בוחרים ללוות את הצעירים בתחום התעסוקה בעצמם ולא מפנים אותם לארגוני תעסוקה. הסיבות לכשל בתיווך יכולות לנבוע ממספר סיבות אפשריות:

1. חוסר במענה מותאם לצעירים המגיעים ממצבי סיכון בארגוני תעסוקה ובמרכזי צעירים.
2. צעירי היוזמה זקוקים ליישוג ולחיצור מרובים וכן לליווי גמיש יותר מבחינת שעות הליוי והזמנים.
3. היעדר עבודה שוטפת בין ארגונים מביא לחוסר היכרות פרסונלית של הדמויות המתווכות, דבר המקשה על מעבר תקין של הצעיר בין הארגונים. ארגונים הצביעו על כך שהפניות עובדות טוב

כאשר יש קשר אישי בין הגורמים המלווים וכן הסכמה בנוגע לדרכי הליווי המשותף. הכרחי שיהיה קשר אישי טוב בין עובדי הארגונים כדי ליצור נתיב עבודה משותף יחד.

61.9% מהארגונים עוסקים בהשמה בדרכים שונות. היו ארגונים שהציעו לשנות את שיטת המדידות של ההצלחות בתחום התעסוקה ממודל של מספר השמות למודל חדש שמופעל כיום בחלק מהארגונים, מודל שהיעדים שלו הם מוביליות חברתית וכלכלית, העצמה, אמונה עצמית והרחבת הבחירה האישית. הדגש במודל החדש המוצע הוא על תפיסת עתיד מובילית ועל ומרכיב ההתמדה, ולא על ההשמה עצמה. כל הארגונים מדווחים על כך שתחום קשרי המעסיקים הוא חוליה חלשה במסלולי התעסוקה. רוב ארגוני הצעירים לא משקיעים בבניית קשרי מעסיקים ובבניית תוכניות הכשרה משותפות עם מעסיקים. מעסיקים ידידים, מעטים בקרב הארגונים.

בנוסף, 72% מהארגונים בוחרים שלא לעסוק בקידום ליזמות כפתרון תעסוקתי.

תחום ההכשרה וההשכלה

רוב הארגונים מפנים את הצעירים להכשרות מקצועיות או מתווכים ביניהם ובין מעסיקים מתאימים: רוב הארגונים תומכים בחבילות הכשרה אישיות לכל צעיר. מיעוט קטן יותר מהארגונים הם בעד קבוצת הכשרה משותפת לצעירים כדי שתהיה להם קבוצת שווים תומכת. לדעתם קבוצה תומכת יכולה לעזור במניעת נשירה של צעירים במהלך ההכשרה.

בקבוצת הכשרה ייעודית יש משום הסללה, ומנגד תכני ההכשרה מותאמים יותר לצעירים שכישורי הלמידה שלהם נמוכים יותר, כגון הבנת הנקרא, עברית ואנגלית. בקבוצה ייעודית של הכשרה יותר צעירים מסיימים את הלימודים ומשתלבים בהצלחה במקום עבודה. נוסף על כך, קבוצה כזו נתמכת לעיתים על ידי הביטוח הלאומי כך שהצעירים מקבלים מלגת קיום בזמן ההכשרה המאפשרת להם להמשיך בלימודים גם בתנאים של מצוקה כלכלית עכשווית.

רוב הארגונים ממליצים על תעסוקה תחילה והכשרה תוך כדי עבודה, או לחילופין הכשרה קצרת מועד לפני תחילת העבודה. הסיבה לכך היא שצעירים נוטים לנשור מתהליך הכשרה ארוך שרק לאחריו מתקיימת השמה. לדברי הארגונים לרוב הצעירים אין טווח נשימה ארוך מספיק, הם נוטים להסתכל על "הכאן והעכשיו" ולא פנויים לעשייה שתקדם אותם בעתיד.

יש ארגונים המצהירים על כך שישנם חסמים במימוש הוואוצ'רים (האפשרות לשלוח צעירים להכשרה נמדדת בוואוצ'רים - שוברים) וכן עודף ביורוקרטיה בתהליך המימוש שלהם. לארגונים הנמצאים בפורום ארגוני צעירים בסיכון יש גישה נוחה יותר למימוש השוברים שכן מדובר במנגנון שהפורום יצר עם משרד העבודה והרווחה לשם כך. חסם נוסף למימוש הכשרות הוא תנאי הסף העומד על שתיים עשרה שנות לימוד ברוב ההכשרות. צעירים רבים אינם עונים על תנאי סף זה, ואינם יכולים לקבל מלגה להשלמת שתיים עשרה שנות לימוד היות והם לא שירתו בצבא או בשרות לאומי. כך הופך תנאי סף פשוט לחסם משמעותי בדרך להכשרה מקצועית.

ישנם צעירים בעלי לקות למידה שאינם מאובחנים. עלות האבחון יכולה להוות חסם המונע מצעירים חסרי עורף משפחתי להגיש בקשה לביטוח לאומי עבור שיקום תעסוקתי בגין לקויות למידה. לקווי למידה זכאים לסל שיקום תעסוקתי נרחב מטעם ביטוח לאומי. הסל כולל שכר לימוד מלא, סבסוד שכר דירה, ליווי פרטני, עזרי למידה כגון מחשב נייד והחזרי נסיעות.

רישיון נהיגה: רכזי הארגונים העירו שרישיון נהיגה יכול להיות אמצעי לקידום מציאת עבודה, לחיזוק האחריות האישית, לתחושת השליטה ולהגדלת המוביליות. הרישיון יאפשר לצעיר יותר אפשרויות עבודה מבחינה גאוגרפית.

שיתופי פעולה ושותפויות

ארגוני הצעירים בסיכון נפגשים ועובדים יחד על בסיס קבוע בפורום ארגוני צעירים, ופורום ארגוני צעירות הכולל מספר מועט יותר של ארגונים. בפורומים נעשית גם עבודה על הגשת ניירות עמדה לשינוי מדיניות בתחום הצעירים בסיכון בישראל. יש ארגונים הפועלים בשותפות עם ארגונים נוספים, כחלק ממודל הליווי. הרבה ארגונים הדגישו את החשיבות ואת הרצון לעבוד יחד.

לכל ארגון יש מאפיין המייחד אותו, ולכן הארגונים לא רואים צורך להיכנס לתחום המומחיות של ארגון אחר ולהתחרות בו, אלא להפנות לכל ארגון בהתאם למומחיותו. פורום נוסף שפועל בקרב ארגונים שעובדים עם נוער בוגר אומנה ובוגר פנימיות הוא פורום ארצי של ארגוני כפרי הנוער, הפנימיות והאומנה.

אוכלוסיית הצעירים בארגונים והפוטנציאל למיזם

כ 42% מהארגונים עובדים עם 100-500 צעירים בשנה ברמות קשר משתנות. הרוב הגדול של הצעירים מגיעים לשירות מפה לאוזן, חברים והרבה נוספים מגיעים דרך ארגונים מתווכים או דרך שירותי הרווחה והחינוך. מעטים מגיעים דרך פרסומים, ניוזלטר או פייסבוק. הקשר עם הצעירים נשמר ברובו באמצעות הטלפון, קבוצות וואטס אפ ומפגשים אישיים. ישנה חשיבות גדולה ליישוג ולחיזור של הצעירים בארגונים. יישוג משמעו לבקר בבית, ללוות ולתווך שירותים שהם חסמים מתמשכים בחיי הצעיר. צריך להסתכל בצורה הוליסטית על חייו של הצעיר ולהתייחס בצורה רב-ממדית לכל תחומי החיים שמקיפים אותו.

מובנות הקשר: בקרב רוב הארגונים מובנות ורציפות הקשר תלויה במודל התוכנית או בהתאמה למשתתף. תדירות הקשר משתנה בהתאם לצרכים או אחת לשבוע בתוכניות מסוימות. ברוב הארגונים יש הגבלה מבחינת אפיון המשתתפים, לרוב מדובר בצעירים עד הגילאים 25-27 או עד 5 שנים מתחילת הקשר. הליווי המוצע ברוב הארגונים הוא אישי ומשולב בדרך כלל גם עם מפגשים נוספים כגון אירועי שיא ומפגשים קבוצתיים. רוב הארגונים נותנים מענה לאוכלוסייה מגוונת: צעירים נורמטיביים וגם צעירים בסיכון שאינם בקצה הרצף.

רוב הארגונים דיווחו על קיומו של מסלול ייחודי לצעירים בסיכון. רוב הארגונים מחלקים מלגות תמיכה שרובן מלגות לימודים. מספר ארגונים נותנים תמיכה גם במצבי חירום.

הארגונים מדווחים כי יש צעירים רבים היכולים ליהנות ממסלולי המיזם. רוב הארגונים זיהו לפחות עשרים צעירים היכולים להוות אוכלוסיית יעד מתאימה למיזם. בנוסף זהו יישובים שבהם יש מענה מועט לצעירים בסיכון שבהם ניתן ומומלץ להרחיב את המענים הקיימים. זהו גם יישובים כמו ערד או חורה בהם אין כלל מענה כיום לצעירים בסיכון.

צרכים ומענים חסרים אצל ארגוני צעירים

1. ארגונים רבים מעידים על כך שחסרים להם משאבים לליווי הצעירים בתחום התעסוקה. הם מדגישים את חשיבות הליווי האישי הקבוע לעומת פגישות אימון מדודות. יש ארגונים שאין להם בכלל קשר עם הבוגרים שלהם. לדוגמה: רוב העמותות שמלוות צעירים בשירות לאומי, כמו האגודה להתנדבות שמלווה כארבע מאות צעירות שמתנדבות כל שנה בשירות לאומי רק במגזר הבדואי בדרום.
2. יש ארגונים המפעילים תוכניות תעסוקה מובנות לצעירים ברמה הארצית, אבל אין להם תקציב ותשתית מקומית בדרום על מנת להפעיל אותם. חלק מהארגונים מדברים על קשיים במימוש הוואוצ'רים להכשרות. בייחוד ארגונים שאינם חלק מפורום ארגוני צעירים.
3. רוב ארגוני הצעירים לא מחזיקים במומחי ידע המגיעים מעולם התעסוקה ומי שאחראי על הליווי התעסוקתי הוא רכז או מלווה המומחה בליווי צעירים. מצד אחד, יש לכך יתרון כי סוג הליווי מותאם יותר לאוכלוסיית היעד, אך החיסרון בא לידי ביטוי בידע מוגבל בעולם התעסוקה וחוסר מיומנות וכלים להכנה לתעסוקה עבור הצעירים.
4. קושי ליצור קשרים עם מעסיקים שיאפשרו מערך תמיכה מתאים לקליטת הצעירים בארגון.
5. ארגוני צעירים ומרכזי צעירים מדברים על כך שלצעירים אין זמן נשימה לשבת ולדבר על מציאת עבודה ואין להם גם זמן לסדנאות תהליכיות ארוכות. הם זקוקים לעבודה מיידית. עם זאת, הצעיר חייב להיות מוכן לעולם העבודה ועליו להיות מסוגל לעמוד במיומנויות בסיסיות של קימה בבוקר והגעה לעבודה, עליו לדעת איך להיות חלק מצוות, לשתף פעולה, ללמוד מאחרים ולתרום. רצוי שהצעיר יעבור הכשרה כזו במסגרת בטוחה. זו סוגיה שכדאי להמשיך לחשוב עליה.
6. לבסוף, חלק גדול מהארגונים, בייחוד הצעירים והקטנים שבהם, מצביעים על מחסור במאגר נתונים איכותי ככלי ניהולי.

המגזר הבדואי: חוסר משאבים וחוסר מספק במענים מתאימים לצעירים

אומנם ביישובים חורה ורהט פועלים מרכזי צעירים, אבל בשאר היישובים אין מענה יישובי מסודר לצעירים, ולכן מתנ"ס או ארגון בקהילה יכול לספק רק מענה חלקי בישוב. מעבר לחשיבות של הקמת מרכזי צעירים, ביישובים אלו לא מתקיימת כמעט פעילות של ארגוני הצעירים הארציים, למעט ארגוני השרות הלאומי, כוכבי המדבר ותוכניות מעטות נוספות.

כמו כן, ברוב היישובים הבדואיים אין מענה מספק לליווי פרטני של צעירים חסרי עורף משפחתי על ידי ארגונים אחרים מלבד שירותי הרווחה. גם בחורה וברהט, שבהם עובדים מרכזי צעירים, המענה הוא לכלל אוכלוסיית הצעירים ולא קיימות תוכניות מיוחדות לצעירים שזקוקים לליווי מעמיק יותר.

מרכזי הצעירים היו שמחים לתת מענה של ליווי יותר מקיף לאוכלוסיית המיזם, אבל חסרים להם המשאבים לליווי מסוג זה. לפי האגודה להתנדבות המרכזת פעילות רבה בתחום השירות הלאומי במגזר הבדואי, רוב המתנדבים במגזר הן בנות המחפשות מסגרת להשתלב בה לאחר תום השרות. הן לא מעוניינות לשבת בבית, הן מעוניינות לבנות לעצמן עתיד. מדובר בארבע מאות צעירות בדואיות המסיימות שירות לאומי כל שנה. הן לא הולכות ללמוד אחרי תום השרות, אלא מתחתנות מוקדם, ויולדות בגיל צעיר. האגודה מציידת אותן בכלים שיעזרו להן להשתלב בחברה הישראלית: כלים לחיים, פיתוח מנהיגות מקומית וקבלת החלטות, אך לאחר השירות לא נמשך הקשר עם הבנות. גם בחורה וגם ברהט ניתן לבנות מעטפת ליווי המשכי עם מנהלי מרכזי הצעירים ביישובים באמצעות הדרכה או ליווי של ארגוני צעירים רלוונטיים לכל יישוב.

המלצות בתחום ארגוני הצעירים:

1. התמחות במקום עבודה כאמצעי משמעותי להשגת עבודה מוצלחת ולטווח ארוך.
 2. הכשרה של רכזים בארגוני הצעירים בתחום ההכנה לתעסוקה ואבחון תעסוקתי, חיזוק קשרים עם מעסיקים ובניית תוכניות מעסיקים ידידים. דבר נוסף, אפשרות לשילוב איש מקצוע מארגון תעסוקה בצוותים של ארגוני הצעירים כחלק מהצוות או כגורם הדרכה בתחום התעסוקה.
 3. תעסוקה תחילה והכשרה תוך עבודה או לחלופין הכשרה קצרת מועד לפני תחילת העבודה.
 4. ארגוני צעירים חדשים יחסית ישמחו לקבל ליווי בפיתוח מענים לבוגרי הארגון.
 5. רוב הארגונים היו שמחים לסיוע בפיתוח מערכת מידע לארגון.
 6. התאמת תוכניות הכשרה אישיות ובמקביל גם פיתוח תוכניות קבוצתיות כלל אזוריות בעיר באר שבע.
 7. הארגונים ממליצים על הכשרות מותאמות לנשים עם עבודה מובטחת בסופן.
 8. סיוע בתחומים הבאים: השלמת 12 שנות לימוד, אבחון לקויות למידה, הוצאת רישיון נהיגה ומלגת קיום בזמן הכשרה.
-

מרכזי צעירים

רקע³

בעקבות הקמת מרכז הצעירים הראשון, מרכז "סטארט אפ" בעיר באר-שבע, על-ידי רוביק דינלוביץ' (סגן ראש העיר באר שבע דאז) כמענה מתכלל לצעירי העיר, הוחלט ליישם את הרעיון בערים נוספות. משרדי ממשלה, ארגוני מגזר שלישי וארגוני פילנתרופיה חברו יחד לטובת הקמת מרכזים כאלה ברחבי הארץ. מסד קליטה וג'וינט ישראל הקימו את מרכזי הצעירים בפריפריה במטרה שגוף זה יהיה הכתובת המרכזית של הצעירים בעיר בה הם חיים, יספק מענה ממשי לצרכים של הצעירים בימינו וייתן להם כלים מקצועיים לעתיד. כיום מרכזי הצעירים בפריפריה הם באחריות משרד נגב גליל והם פועלים בשותפות עם עמותות ורשויות מקומיות. אוכלוסיית היעד של מרכזי הצעירים כוללת את כלל הצעירים במדינת ישראל הניצבים בצומת של החלטות. לפי הכתוב באתר, יש דגש מיוחד על: צעירים עולים, חיילים משוחררים, צעירים שנשרו או נדחו משירות צבאי, צעירים חסרי עורף משפחתי וחברתי, צעירים מובטלים או צעירים העובדים בעבודות לא מקצועיות, סטודנטים וצעירים החיים בפריפריה הגאוגרפית והחברתית של מדינת ישראל.

פיזור גיאוגרפי

באר שבע, שדות נגב - מרחבים, אופקים, נתיבות, רהט, דימונה, חורה, ירוחם, מצפה-רמון, ערד. מתוך עשרת מרכזי הצעירים הרלוונטיים למיזם, רואיינו נציגים מ-9 מרכזים (למעט שדות נגב-מרחבים).

מניפת השירותים של מרכזי הצעירים

מרכזי הצעירים פיתחו סל מענים מגוון בתחומים: השכלה, תעסוקה, צמיחה דמוגרפית ומעורבות חברתית. כמו כן המרכזים מספקים מענים מותאמים על פי תחנת המעבר שהצעיר נמצא בה, למשל הכוונה ללימודים, מציאת מקום עבודה ושילובם של הצעירים במרקם החברתי של העיר. ברוב המרכזים יש רכזת שתפקידה לתת מענה רחב וכזה המותאם לחיילים משוחררים. הרכזת נמצאת בקשרי עבודה שוטפים עם הקרן להכוונת חיילים משוחררים, המספקת וואוצ'רים גמישים להכשרות שונות ועוד. בחלק מהערים יש גם ארגון תעסוקה לצד מרכז הצעירים, ובמצב כזה מרכז הצעירים כמעט שלא עוסק בתחום התעסוקה. לעומת זאת, יש ערים בהן מרכז הצעירים מתפקד גם כארגון תעסוקה מקומי עבור הצעירים, לדוגמה בערים ערד ומצפה רמון. בערד, בגלל חוסר במענה תעסוקתי נפרד המרכז לצעירים פיתח מומחיות גם בקשרי מעסיקים ובהכשרות, נוסף על ההכשרות המקצועיות של האגף להכשרות מקצועיות.

שיתופי פעולה ושותפויות

מרכזי הצעירים מושתתים על שותפות בין-מגזרית של הרשות המקומית עם משרדי ממשלה וגופי מגזר שני שלישי ופילנתרופיה. בכל יישוב רוקמים מרכזי הצעירים שותפויות ושיתופי פעולה מגוונים בהתאם לצרכים ולמאפיינים של הצעירים ושל המקום. לעיתים מדובר בשותפות הכוללת מימון ישיר של שכר רכז ולעיתים השותפות מתבטאת בערכים אחרים כמו פרסום משותף, הדרכה מקצועית ושאר משאבים שווי ערך. רוב מרכזי הצעירים שותפים בפורומים יישוביים, ולרוב קיים גם פורום תעסוקה יישובי. רוב המרכזים שותפים גם בפורום ארגוני צעירים בנגב המופעל על ידי מנהיגות אזרחית ומועצת הנגב. נוסף על כך, צעירים רבים שותפים לעשייה למען צעירים בנגב במסגרת פרלמנט צעירי הנגב, לובי אזרחי של צעירי הנגב כנגד מקבלי ההחלטות.

אוכלוסיית הצעירים במרכזי הצעירים והפוטנציאל למיזם

מרכזי צעירים נמצאים בקשר בממוצע עם כאלפיים צעירים ביישוב. רמות הקשר משתנות ונעות מהשתתפות באירוע חד-פעמי של המרכז ועד לליווי פרטני של מספר מפגשים, השתתפות בקבוצה במסגרת המרכז או תוכנית מובנית כלשהי. לא בדקנו כמה צעירים משתתפים בתוכניות ליווי פרטניות וקבוצתיות המופעלות במרכזי הצעירים וזה נתון שכדאי לבדוק בעתיד.

בחלק מהמרכזים פועלת תוכנית בשבילי⁴ או תוכנית אפיקים⁵ הפועלות בשיתוף עם משרד הרווחה וכן תוכנית הישגים⁶. נציגי המרכזים הצעירים דיברו על הפוטנציאל של איגוד משאבים משותף להרחבת המענה הקיים. המרכזים מעוניינים להגיע למספר צעירים רב יותר. כל הנציגים של מרכזי הצעירים ללא יוצא מן הכלל הצביעו על צורך במענה מהודק יותר לאוכלוסיית המיזם, זאת כדי לייצר מענה להיקף גדול יותר של צעירים ולמספר פגישות רב יותר עם כל צעיר.

צרכים ומענים חסרים של מרכזי הצעירים

הכשרות מקצועיות כלל אזוריות: חלק ממרכזי הצעירים המרוחקים יותר הצביעו על הקושי של צעירים להגיע לבאר שבע לצורך ההכשרה. הקושי מתבטא הן בעלות הנסיעות למשתתפים, והן מבחינת המרחק וחוסר הנוחות שבהגעה. שאר מרכזי הצעירים שאליהם יש נגישות תחבורתית או תודעתית גבוהה יותר מבאר שבע דווקא רואים בהכשרה כלל אזורית יתרון שכן כך ניתן לפתוח קורסים חדשים בתדירות גבוהה יותר היות ומספר המשתתפים רב יותר ומגוון יותר (מגיעים צעירים מיישובים שונים).

יתרון נוסף של הכשרה כלל אזורית הוא שנוצר פיזור גיאוגרפי של המקצועות הנלמדת ביישובים שונים, ואין לדוגמה הצפה של עשרה מנהלי חשבונות בבת אחת ביישוב קטן אחד. נוסף על כך, מימון השלמת שתיים עשרה שנות לימוד הוא משמעותי לצעירים. מדובר בהשלמה שהיא הכרחית כמעט לכל תחום הכשרה מקצועית כיום.

ההכשרות המקצועיות המומלצות על ידי מרכזי הצעירים הן בתחומים: הנהלת חשבונות, טכנות, סייעות לגנים, עיצוב גרפי, עיצוב פנים, קורס אבטחת איכות QA ורפואה משלימה. בחברה הבדואית עלה הצורך בהשלמת בגרויות, לימודים למבחן הפסיכומטרי, קורס בסיסי במתמטיקה וקורסים בעברית ובאנגלית.

המלצות בתחום מרכזי הצעירים

1. יצירת מודל של העסקה תחילה ואז הכשרה, או לחלופין הכשרה קצרה שלאחריה השמה בתעסוקה. לדבריהם הנציגים, צעירים חסרי עורך משפחתי חסרים הסתכלות לטווח ארוך ויכולת לצעוד מרחקים ארוכים, הם רוצים את ה"כאן ועכשיו" וחווים לחץ וחרדה הנובעים ממצוקה כלכלית.
2. לאחר השמה בתעסוקה ניתן יהיה להמשיך לעבוד עם הצעירים ולכוון אותם להרחבת האופק התעסוקתי שלהם. בדומה לארגוני התעסוקה, גם מרכזי הצעירים ממליצים על מודל של התמחות אצל מעסיקים כדרך לרכישת ניסיון תעסוקתי ופתיחת אפשרויות תעסוקה.
3. במרכזי הצעירים במגזר היהודי המליצו על העלאת גיל הצעירים במיזם, משתי סיבות עיקריות: צעירים משתחררים מהצבא רק בתחילת שנות העשרים שלהם, כך שטווח השנים לעבודה איתם מצומצם מאוד. בנוסף צעירים בגילאי 21-25 לרוב מחפשים עבודות מזדמנות ואינם נמצאים עדיין

4 "בשבילי" היא תוכנית ליווי כלכלנית עבור צעירים בסיכון המופעלת במרכזי הצעירים מטעם משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים בשיתוף ג'וינט ישראל-אשלים.

5 "אפיקים" היא תוכנית לשילוב צעירים וצעירות רווקים בתעסוקה. התוכנית מופעלת מטעם משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים בשיתוף ג'וינט ישראל-תבת.

6 "הישגים" היא תוכנית שמטרתה להנגיש את ההשכלה הגבוהה לצעירים בגילאי 20-30 בפריפריה. התוכנית פועלת בשיתוף קרן גורן, קרן רוטשילד וקיסריה והמועצה להשכלה גבוהה.

בשלב של חיפוש עבודה איכותית בתחום מקצועי שבחרו לעצמם.

4. מרכזי הצעירים בחברה הבדואית מצביעים על צורך משמעותי במסגרת ליווי פרטני וקבוצתי כבר בגיל 18 לצעירים המסיימים תיכון. הסיבה לכך היא שהצעירים לרוב אינם יוצאים לשירות צבאי או אזרחי ונותרים ללא מסגרת המשך. בגלל הנורמה התרבותית להינשא ולהקים משפחה בשנות העשרים המוקדמות מנהלי המרכזים המליצו על ליווי הכולל גם הכנה לחיים, לנישואין ולהורות ולכלכלת המשפחה.
5. מדידה של הצלחת התהליך עם הצעירים בקריטריונים איכותניים ולא כמותניים: במקום למדוד מספר השמות כדאי למדוד באמצעות הערכה את השינוי במודעות, ההתמדה ותחושת אחריות, מוקד שליטה פנימי מול חיצוני ובשלות של זהות תעסוקתית.

צעירים

ישנה חשיבות רבה גם למידע שמגיע מהצעירים עצמם. אותם צעירים המשתתפים בתוכניות שונות בארגוני הצעירים יכולים לתת לנו פרספקטיבה של מי שעדיין מתמודדים עם הזהות התעסוקתית וכמי שצורך את השירותים השונים שהארגונים מציעים. המידע שמגיע מהצעירים יעזור לנו להבין ישירות מהם הצרכים והמענים הנוספים שכדאי לפתח בנגב כיום.

התיווך לצעירים לא היה פשוט והיה כרוך במאמץ מצד הארגונים ונכונות לחשיפה מסוימת מצד הצעירים. עד כה נערכו ריאיונות עם 6 צעירים, מתוכם שניים מהמגזר הבדואי.

דגשים למקום עבודה מיטבי בעיני הצעירים:

1. תחושת ביתיות.
2. תחושת פרגון ואמון מטעם הצוות.
3. חוסר שיפוטיות כלפיהם, יחס אנושי ראוי.
4. תחושת אמון.
5. צוות מקדם ומחזק.
6. גמישות במקום העבודה, צוות שמאפשר מרחב ללמידה ולטעויות.
7. סביבה סטודנטאלית וצעירה. ערבי גיבוש חשובים יותר מהשכר, כולם מגיעים בכיף לעבודה.
8. ניהול טוב.
9. עזרה בכל מיני תחומים: "העמותה עוזרת לעובדת בכל תחומי החיים כדי שהיא תוכל להסתדר בחיים תוך כדי עבודה. למשל נתנו לי מקרר חדש כשהייתי צריכה, ומקרר וגז, דברים שממש הייתי צריכה בזמנו. מאוד באים לקראתי, ויש קשר טוב. זה טוב שיש לי למי לפנות. הגישה מאוד חשובה. זה מחזיק אנשים בעבודה, למעט השכר עצמו. כשטוב עם הצוות נשארים גם אם אין תנאי שכר טובים. לא משאירים אותך לבד. יש תחושת משפחתיות במקום העבודה".
10. אורך המשמרות: לא יותר מ 9 שעות.
11. דגשים לצעירות מהמגזר הבדואי: זה לא מכובד בחברה הבדואית לצעירות לעבוד במשמרות לילה, יש חשש של החברה מקשר עם בנים. משפחה מכובדת לא תשלח את הבנות שלה לעבוד במקום עבודה כזה, אלא במצב של מצוקה כלכלית.
12. משכורת גבוהה.

ליווי על ידי ארגוני צעירים וארגוני תעסוקה

רוב הצעירים מספרים כי מצאו עבודה לבד, או שהגיעו דרך קשרים אישיים. הצעירים מספרים כי חזרו להיעזר בארגון הצעירים המלווה כשהרגישו צורך בחיזוקים נוספים במהלך הדרך. צעירה אחת מספרת כי העזרה שקיבלה עסקה בנושא "איך להתקדם בחיים ולשבור את החסמים החברתיים והאישיים".

הליווי בארגוני התעסוקה כלל עזרה בכתיבת קורות חיים, הכנה לריאיון, מציאת מלגות לימודים וליווי ליזמות ופתיחת עסק עצמאי. כשהצעירים נשאלו איך ניתן לשפר את הליווי של הארגונים הם אמרו כי צריך שארגוני התעסוקה יבינו את המצב של צעירים המגיעים מרקע של חוסר עורף משפחתי. כמו כן, הם ציינו שחשוב שהעובד בארגון יהיה צעיר בגילו או בנפשו כדי שיוכל לעזור לצעירים למצוא את דרכם.

תחומי הכשרות מועדפים לפי הצעירים במיפוי: אימון אישי, הנחיית קבוצות, עוזרות לחינוך מיוחד, הדרכת טיולים, הידרותרפיה, מזכירות, תחומי המחשבים, הייטק, מסעדות.

ומה החלום של הצעירים לעוד חמש שנים?

"להיות מנהלת עמותה שעוסקת במציאת תעסוקה לנשים ובליזוי קבוצתי ואישי של צעירות, לעשות אימון אישי וקבוצתי".

"הייתי רוצה להמשיך עם ההרצאות. תמיד חלמתי לנהל פנימייה, או להיות מרצה מנטורית שלא עשתה דוקטורט או בגרות, אבל יש לה את הדוקטורט של החיים שהרבה מאוד אנשי מקצוע שואבים ממני את הדברים האלה. אולי אוכל לעבוד כמייצעת לארגוני צעירים בנושא של ליווי נכון של צעירים".

"הייתי רוצה להיות מנהלת. להקים מרכז לבנות ולתמוך בהן, לתת להן מסגרת שתלווה אותן, תיתן להן הלוואות שיצליחו כלכלית תוך כדי ליווי. מסגרת שבה יש הכשרות, הלוואות לסגירת חובות, עזרה בניהול כלכלי ומציאת עבודה. לא לתת להן לרדת לזנות או לסמים רק כדי לעזור למשפחה לשרוד כלכלית. לעזור להן להישאר עם הראש מעל המים. ליצור מסגרת ליווי תומכת. שלא יסתבכו. מתוך ניסיון חיים אישי שלי והרבה כאב. היום יש לי תוכנית חסכון לשעת צורך שאני לא נוגעת בה".

"הייתי רוצה שיהיו לי כמה עסקים בתחום המסעדנות".

"עורכת דין במשרד משלי בבאר שבע".

המלצות של הצעירים למענים נוספים:

1. העלאת המודעות של צעירים לארגונים השונים שיכולים לעזור להם: מענים קיימים ומשאבים (איך השירותים המקומיים בתחום יכולים לסייע לנו, מה ניתן לקבל מטיפול פסיכולוגי או פסיכיאטרי, במה יכולה לסייע עובדת סוציאלית וכדומה). לדברי הצעירים יש הרבה חוסר מודעות לנושא והרבה צעירים לא נעזרים באף ארגון צעירים. הידע לא מועבר כמו שצריך לכל מי שזקוק למענה הזה.
2. במסגרת הליווי האישי מציעים הצעירים לכלול הדרכה גם בנושאים כמו: איך להימנע ממצבי סיכון, איך להתרחק מסמים, פיתוח מודעות וזהירות, יצירת קבוצת תמיכה בין שווים, הקניית כלים, ידע ומיומנויות רכות להמשך החיים, העלאת מוטיבציה והדרכה וליווי איך לצאת ממצבי דיכאון.
3. שילוב של ליווי אישי וקבוצתי: היכולת להמשיך במסגרת ובו-זמנית להתמודד עם הקשיים האחרים בחיים של הצעירים מקשה מאוד על צעירים חסרי עורך משפחתי. לכן קבוצה יכולה להוות מסגרת שייכות משמעותית המספקת תמיכה, עידוד וכלים להתמודדות טובה יותר.
4. נגישות גבוהה יותר להכשרות מקצועיות ומימוש הוואוצ'רים.
5. הנגשה של השכלה גבוהה: החל מאבחון מקצועי ובחירת כיוון לימודים ההולם את היכולות והרצונות של הצעירים ועד עזרה בפסיכומטרי, מציאת מלגות ותמיכה תוך כדי הלימודים.
6. לימודי נהיגה והוצאת רישיון.
7. התחשבות בנטיות התעסוקתיות: לתפוך חליפה לפי צורכי הצעיר, וכמו כן חשיפה של הצעירים לסביבות עבודה שונות: "על הארגונים בעיקר לנסות להבין את הצעירים. כל צעיר שמשתחרר מהצבא יש לו רצונות וצרכים משלו. הרבה ארגונים לא מתייחסים למה שהצעיר רוצה והם מנסים להסליל אותו למה שנראה להם נכון. למשל זה שאני הולכת ללימודים אקדמיים וללימודי משפטים, בכל מקום ניסו לכוון אותי ללימודי מזכירות או משהו כזה. אמרו לי את הצעירה היחידה בסיכון שבאה לפה לשמוע על מלגות. כדאי להפנות יותר צעירים בסיכון ללימודים אקדמיים שיש בהם עתיד".
8. השמה במקום עבודה והמשך ליווי לאחר מכן.
9. ליווי צמוד ומובנה יותר למציאת עבודה: לא לשלוח את הצעירים לחפש עבודה לבד דרך האינטרנט.
10. למעסיקים: להחשיב את הניסיון הצבאי כניסיון תעסוקתי.

מענים ממוקדים לחברה הבדואית

1. מענה רגשי ומשפחתי: כיצד להתגבר על חסמים בתחום ההתפתחות האישית, וכיצד ניתן לפתור

- קונפליקטים במסגרת המשפחתית המסורתית. למי ניתן לפנות לייעוץ ועזרה בשעת קושי, מה האפשרויות הפתוחות בפניי ומה החסמים החברתיים.
2. עזרה במימון ההגעה לשירותים שהארגונים מספקים, למשל כדי שהצעירים הבדואיים יוכלו להשתתף בקבוצת הכנה לתעסוקה המתקיימת בעיר אחרת הם זקוקים עזרה באמצעות החזרי נסיעות ולא באמצעות הסעה.
3. עזרה לצעירים מיד לאחר סיום הלימודים בתיכון: צעירים בחברה הבדואית לרוב אינם מתגייסים וזה שלב בחייהם שהם מתדרדרים ושוקעים בחובות. בשלב זה הם זקוקים להרבה הכוונה שלא קיימת עבורם כיום בחברה הבדואית.
4. קבוצות ליווי נפרדות לצעירים ולצעירות.

סיכום והמלצות

משאבים ונכסים

שיתופי פעולה רבים מתקיימים תחת מטרייה של פורום תעסוקה יישובי ובמסגרת הפורומים השונים: פורום ארגוני צעירים, פורום ארגוני צעירים בסיכון, פורום מנהלי משאבי אנוש, פורום ארגוני תעסוקה ועוד. רוב הארגונים מתייחסים לשותפות כאל חוזה. הם רואים בהבנת החוזקות של כל ארגון ואיגום המשאבים המשותף כוח שפועל למען מטרה משותפת. מתוך רוח הדברים ששמענו חשוב לנו שגם המיזם ימשיך לקיים את אותם ערכים של:

- קוד פתוח: הידע הוא של כולם.
- שותפות ושיתופי פעולה.
- שוויון ערך בידע (ערעור היררכיית הידע), בניסיון, בצרכים, בבניית המודלים ובמסלולי הליווי.

תוכניות ממשלתיות

תחום התעסוקה לצעירים קיבל תנופה משמעותית בשנים האחרונות במשרדי הממשלה, והדבר בולט במיוחד במשרד הרווחה המפתח תוכניות תעסוקה לקבוצות אוכלוסייה שונות. אנו רואים פה הזדמנות להובלה משותפת של כיווני פעולה חדשים ואיגום משאבים לצורך פיתוח מענים חדשים וחיזוק מענים קיימים.

המלצות ראשוניות של צוות עובדים ביחד בעקבות המיפוי

מהמיפוי עלה בבירור שקיים פער בין תפיסת הצעירים את עצמם ואת המעסיקים לבין תפיסת המעסיקים את עצמם ואת הצעירים. לצורך השמה טובה ויציבה של צעירים במקומות העבודה יש הכרח לצמצם פער זה. לפיכך, התוכנית כוללת השנה לצד תהליכי הכנת הצעירים לעולם העבודה, גם הכנה של המעסיקים ותמיכה בהם כדי להשיג קליטת מיטבית של הצעירים. במסגרת תוכנית העבודה המעסיקים יקבלו השנה הדרכה והנחיה בנושא שילוב צעירים בעבודה. ההנחיה תתבצע בפורומים רלוונטיים שונים או בתוך הארגון, על פי הצורך. בנוסף נקיים תוכניות לפיהן המעסיקים ילוו את השתלבותם של הצעירים במקום העבודה באמצעות חניכה. הימצאותו של חונך לצד הצעיר תאפשר "גשר" בין הצעיר למקום העבודה ותיתן לו תחושת ביטחון. החונך ישמש לצעיר מעין "אבא" שילווה אותו ויסייע לו בתהליך הקליטה במקום העבודה. הוא יכיר לו את התרבות הארגונית וייתן מענה לשאלות ובעיות. עוד עלה מהמיפוי, שעיקר הנשירה ממקום העבודה מתרחשת בשלושת חודשי העבודה הראשונים. עובדה זו נכונה לגבי כלל האוכלוסייה ולגבי הצעירים בפרט, שזוהי בדרך כלל עבודתם הראשונה או אחת הראשונות. לכן לצד הליווי שהצעירים יקבלו מהארגונים ולצד החניכה, תיבחן האפשרות במהלך שנת הפעילות ליצור כלי נוסף שעניינו מענק יציבות לצעירים.

תוכניות בין-ארגוניות ייחודיות

מהמיפוי עלה שקיימים שיתופי פעולה בין-ארגוניים מוצלחים, אך אנו ממליצים להרחיבם באמצעות היוזמה, מכיוון שטמון בהם פוטנציאל הצלחה גדול. השנה נשים דגש על היכרות בין הארגונים לבין עצמם וגם בין המעסיקים כדי לייצר היכרות מעמיקה ושיתופי פעולה אפקטיביים. לשם כך, במסגרת הזמנת הארגונים להשתתף ביוזמה נבקש הצעות לפרויקטים המבוססים על שותפות.

הפרויקטים הנבחרים יזכו לתקצוב וליווי (על פי הצורך ולפי קריטריונים שנקבע). הואיל ואנו לא יודעים כרגע מה יהיו הפרויקטים המשותפים, נבקש להשאיר בצד תקציב שבאמצעותו נקדם את השותפויות. חלק מהשותפויות יונחו או יובלו על ידי גורמים מקצועיים שיתוקצבו על ידי המיזם. כמו כן, תוקצב מנחה לצוות המקצועי שבו ישתתפו כל הארגונים השותפים ליוזמה.

ליווי פרטני במיזם

רוב הצעירים העונים לקריטריונים של המיזם מתמודדים עם קשיים דומים אשר נעוצים ברקע החברתי ממנו הם מגיעים. ליווי נכון של הצעיר חייב לקחת בחשבון את הרקע החברתי של הצעיר, ואת אורח חייו כנובע מתמונת המצב החברתית של חייו.

גישת ליווי מיטבית שמה דגש על הקשר האישי ועל הנכונות להבין את מכלול האתגרים עימם הצעיר מתמודד בו-זמנית. צעירים שראינו במסגרת המיפוי הדגישו את חשיבות הליווי "בגובה העיניים" ואת קבלתם לפי המקום בו הם נמצאים כיום עם ראייה עתידית ועזרה מנקודה זו והלאה.

חשיבות רבה תהיה גם ליצירת תהליך ליווי רציף והוליסטי המשותף לגורמים השונים המעורבים בו במטרה לחזק מסוגלות תעסוקתית וחוסן תעסוקתי בקרב הצעירים המשתתפים בתוכניות.

כך גם כדאי לבנות את תהליך האבחון התעסוקתי. חשוב להגיע להבנה אמיתית של כישוריו ונטיותיו של הצעיר, תוך הימנעות מהסללה למקצועות שהצעיר אינו חפץ בהם גם אם יש להם ביקוש בשוק העבודה. בהמלצות חשוב לשקף את ההזדמנויות וההשלכות המשוערות שיש לאפשרויות הבחירה השונות כדי לאפשר לצעיר לקבל החלטות מושכלות יותר הלוקחות בחשבון אומדן של סיכויי התפרנסות שלו כבוגר בעולם התעסוקה העתידי.

שילוב תוכנית התעסוקה בנקודת חיים מיטבית של הצעיר

מהמיפוי עולה, כי עדיף לשלב תוכניות תעסוקה בתום השרות הצבאי ולא תוך כדי השירות. בתום השירות הצעיר פנוי יותר להשתתף בסדנאות, לקבל ליווי תעסוקתי ולהתפנות לתכנן את עתידו. חשוב לזכור שהיציאה לאזרחות היא תחנת מעבר מבלבלת עבור הצעיר ומסגרת הכנה לתעסוקה בשלב זה יכולה לשמש מסגרת תמיכה נוספת בתקופה שאינה פשוטה בחייו.

הקמת קבוצת צעירים השותפה למיזם

בהתבסס על תיאוריות של ייצור משותף של ידע ישנה חשיבות לשילוב צעירים בפורום המפתח ובצוותי העבודה של המיזם. על ידי הוצאת "קול קורא" לארגונים להגשת נציגים צעירים מתוכם, ניתן לייסד קבוצת שווים איכותית שתשתלב בצוותי העבודה השונים. בעתיד יהיה ניתן גם לשלב צעירים בוגרי המיזם כמנטורים מלווים לצעירים במיזם ביישובים השונים.

מיצוב מרכזי הצעירים כגורם מתכלל וכבית לתוכי- ניות המיזם בישוב

מרכזי צעירים ממותגים באופן נחשק בעיני הצעירים. הם אינן מלווים בסטיגמה של עוני או של שוליות חברתית, קיימת בהם תחושה של שפע והם משמשים תחנה משמעותית לצעירים ביישוב בכל הקשור להשכלה, תעסוקה, זכויות ואירועי תרבות בעיר. הם גם מרושתים היטב מבחינת שיתופי פעולה בעיר וחיבור לתשתית המקומית. בתוך מרכז הצעירים ניתן ליישם את אחד המודלים המוצעים בהמשך, בהתאם למשאבים הקיימים והחסרים בכל מרכז צעירים. יישום המודלים יכול לכולל שיתופי פעולה מקומיים עם ארגון תעסוקה או צעירים והבנת המעטפת היישובית.

לדוגמה: שיתוף פעולה של ארגון הצעירים המקומי המכיר היטב את תמונת התעסוקה באזור, עם ארגון או תוכנית תעסוקה המביאה את תחום המומחיות שלה יאפשר ליווי פרטני מקצועי המותאם למקום. בדימונה, ירוחם וערד קיימות תוכניות לליווי מעמיק של צעירים העונים לקריטריונים של המיזם באמצעות תוכניות בשבילי או אפיקים. מומלץ להשלים את המרכיבים החסרים להצלחת המיזם על ידי תוספת של תוכנית הכנה לתעסוקה המותאמת לאוכלוסיית היעד או על ידי תוספת משאבים לליווי פרטני מותאם.

פיתוח מיזמים חדשניים לקידום תעסוקת צעירים בפריפריה

חלק מהכלים שהמיזם מציע הם כלים שכבר נעשה בהם שימוש בעבר והמיזם רק ירחיב, ישפר או יתאים אותם לאוכלוסיית היעד. מתוך שאיפה להביא גם רעיונות יצירתיים וחדשניים לפתרונות התעסוקה של צעירים בפריפריה, נקיים האקתון בנושא תעסוקת צעירים. במסגרת ההאקתון (hackathon) אנשי טכנולוגיה, חברה, ממשל, מגזר שלישי, ארגוני צעירים, ארגוני תעסוקה, מעסיקים והצעירים עצמם יתכנסו יחד כדי לעבוד על פרויקטים טכנולוגיים וחברתיים. ייעודם של הפרויקטים יהיה לקדם מענים חדשניים ופתרונות יצירתיים לאתגרי התעסוקה של צעירים בפריפריה. היוזמות הנבחרות שיצמחו מההאקתון יקבלו תמיכה באמצעות ייעוץ ומענק כספי.

פלטפורמה אינטרנטית

אחת הבעיות שעליה העידו כל הנציגים של הארגונים במיפוי שערכנו היא הקושי להגיע אל הצעירים ולגייס אותם לפרויקטים, לתהליכי ליווי ולהכשרות. כתוצאה מכך, הצעירים אינם חשופים לשלל ההזדמנויות שקיימות במרחב. מטרת האפליקציה והפלטפורמות הדיגיטליות הנוספות הן להפוך את המידע לנגיש עבור הצעירים ובכך לאפשר להם לדעת מה קיים ואיזה הזדמנויות הם יכולים לנצל.

יצירת מרכז ידע משותף של כל הארגונים עבור תחום ההשמה וקשרי המעסיקים

יש צורך במרכז ידע משותף של כל הארגונים. יש כאן פוטנציאל לבניית פלטפורמה משותפת לטובת כל הארגונים. מרכז הידע המשותף יוכל לשמש בסיס לשותפויות נוספות בין הארגונים לבין המעסיקים סביב אוכלוסיית המיזם.

יצירת קבוצת שייכות של צעירים במקום העבודה

יצירת קבוצה של עובדים בעלי מאפיינים משותפים, שניתן לשייך יחד לקבוצה במפעל במטרה ליצור עבורם סביבת עבודה צעירה המותאמת להם. לדוגמה, באוסם אפשר להקים קבוצה של צעירים שעובדת באותה משמרת. אותם עובדים צעירים יכולים להיפגש בהפסקות ולייצר לעצמם סביבת אווירה צעירה במפעל, בדומה ל center call. זה יעזור לגוון את אופי העבודה שהוא יחידני ומשעמם לעיתים.

המלצות נוספות:

1. פיתוח מענים ראשוניים לצעירים חסרי עורך משפחתי בישובים כמו ערד וחורה, שכיום אין בהם שום מענה לאוכלוסיית היעד של היוזמה. הרחבת המענים בשאר הישובים, שכיום גם הם מאוד מצומצמים (עד כארבעים צעירים ליישוב בממוצע).
2. הפנייה של צעירים מארגונים שאינם מספקים מסגרת המשך לאחר סיום התכנית למעטפת ליווי של ארגוני צעירים אחרים כחלק מתכנית הליווי לתעסוקה, או לחלופין לספק לאותם צעירים מסגרת ליווי המשכית באמצעות איגום משאבים בתוך הארגונים עצמם ובניית תוכנית המשך לבוגרים.
3. לעזור לארגונים המתקשים בחיבורים בדרום להתרשת ולייצר קשרי עבודה מקומיים, קשרי מעסיקים ועוד.
4. עידוד מעסיקים לקלוט את אוכלוסיית היעד באמצעות הכשרות ייעודיות שתחילתן כרוכה בהשמה ואחר כך גם בחניכה.
5. הגדלת משאבים לליווי ממוקד תעסוקה במסגרת ארגוני תעסוקה וצעירים, תוך חיזוק השותפויות בין הארגונים.
6. פתרון חסמים מורכבים תוך בחינה הוליסטית של הצעיר ושל מצבו.

המלצות לפיילוטאים לשנת 2018

מודלים מכוונים לצעירים וייעודם הרחבת המענים

1. מודל של הכשרה משולבת חניכה הכוללת השמה איכותית אצל מעסיקים בתחומים שונים:
 - תחום ההיי-טק. בהיי טק יש צורך מאוד גדול בעובדים בתחום התוכנה. זה יכול להתאים לבוגרים של לימודי הנדסאים מהמגזר הבדואי. מדובר בהכשרה תוך כדי חניכה.
 - תחום הטכנות- יש בדרום צורך גדול בטכנים. רשת קמפאי למשל מוכנה להתחייב לקליטה של 8-10 עובדים במסעדות ובבתי קפה בבאר שבע. לשם כך יש צורך בשיתוף פעולה בין המעסיקים, חברת קיטשן סטודיו להכשרת הטכנים וארגוני הצעירים באיתור הצעירים. זו תהיה הכשרה כלל אזורית בבאר שבע שיכולה למשל להתקיים בשיתוף חברת סטארט אפ. קיטשן סטודיו יספקו הסעות למשתתפים מהמגזר הבדואי. הארגונים יבנו תוכנית הכשרה כלל אזורית עבור צעירים מכל יישובי המיזם המעוניינים להשתלב בהכשרה כטכנים וכעובדים במסעדות בדרום.
 - תחום הטכנאות: יש דרישה לטכנאי אלקטרוניקה וחשמל במפעלי תעשייה בדרום לדוגמה בחברות אלביט, וישי וקמ"ג. פתיחת מסלול הכשרה לטכנאים בשיתוף ארגוני תעסוקה וצעירים להשתלבות אופטימלית אצל המעסיקים והמשך ליווי לאחר ההשמה.
2. שיתוף פעולה בין שני ארגונים או יותר כדי לספק מענה ספציפי שחסר. שיתוף הפעולה ייקבע על פי אזור הפעילות הגיאוגרפי של הארגונים הרלוונטיים ועל פי פוטנציאל השותפות בין הארגונים השונים.

מודלים מכוונים לארגונים: ארגוני תעסוקה, ארגוני צעירים, מרכזי צעירים - ייעוץ דם הרחבת ידע ואופן הפעולה של הארגונים

1. ארגון תעסוקה מלווה לארגון צעירים: כדי לשפר מענים חסרים במסלולי ההכנה לתעסוקה המופעלים על ידי ארגון הצעירים עצמו. השקעת משאבים בארגון הצעירים כדי שהארגון יוכל ללוות יותר לעומק את הצעירים, ולתת להם הכנה לתעסוקה טובה יותר.
2. ארגון צעירים מלווה לארגון תעסוקה או מרכז צעירים: כדי להתאים לצעירי המיזם את הליווי הפרטני והקבוצתי הניתנים בארגון התעסוקה. השקעת משאבי

ליווי בארגון התעסוקה כדי שהארגון יוכל ללוות את אותם צעירים לאורך זמן ארוך יותר או בצורה מותאמת יותר. ארגוני צעירים שיש להם מודלים מוכחים ומובנים של ליווי יוכלו לספק את הליווי לארגוני התעסוקה בתחום זה.

המלצות ראשוניות לפעילויות במסגרת היוזמה בשנים הבאות

1. הכשרת מתנדבים ומנטורים בתשלום מתוך הצעירים שהגיעו לתעסוקה איכותית.
2. תגמול מעסיקים על ידי תמריץ לעובד המשמש כחונך.
3. הקצאת משאבים לתוספות של כוח אדם ייעודי מקצועי בארגונים המלווים והתומכים.
4. ליווי הארגונים עצמם בבניית תשתיות חסרות לארגון, כגון מערכת מידע, בניית מודלים מיטיבים.
5. הוספת האפשרות ללימודי השכלה גבוהה והשלמת בגרויות כיעד.
6. הארכת טווח עליון של גיל הצעירים: חשוב במיוחד במגזר היהודי כשהצעירים רק מסיימים צבא בגיל עשרים ואחת וטווח השנים שהם יכולים לקבל תמיכה בתחום התעסוקה הוא מוגבל יותר.

נספחים

נספח א' - רשימת הארגונים המפורטים במסגרת המיכוי

ארגוני צעירים

ילדים בסיכוי	קידום ילדי פנימיות וילדים חסרי עורף משפחתי, במגמה להעניק להם סיכוי לחיים טובים יותר בעת שהותם בפנימייה, כדי שבבוא היום יגדלו ל היות בוגרים עצמאיים המועילים לעצמם ו לחברה. במסגרת התוכנית "גשר לעצמאות" פועלות שלושים ואחת דירות ברחבי הארץ, 2 מהן בבאר שבע. בכל אחת מלוויים כ-6 צעירים. בנוסף, התוכנית מקבלת כל צעיר המופנה אליה מ מסגרות חוץ- ביתיות ומלווה אותו על פי מידת השתתפותו ועל פי יוזמתו.	באר שבע
ידידים	ארגון ידידים הוא ארגון סיוע ותמיכה לבני נוער, לילדים עולים ולילדים ונוער בסיכון. הארגון מסייע ותומך בכל שנה בכששת אלפים ילדים ובני נוער ברחבי הארץ באמצעות צוות המורכב משלושת אלפים וחמש מאות מתנדבים (סטודנטים ובני נוער) ומאה עשרים רכזים יישוביים. ידידים בתעסוקה הוא פרויקט חברתי ייחודי של ארגון ידידים בשיתוף פדרציית ניו יורק וקרן גלנקור, שמטרתו להכשיר צעירים להשתלבות בשוק העבודה ולעצמאות כלכלית.	באר שבע
אחריי	עמותה חינוכית חברתית הפועלת במטרה להצמיח מנהיגות צעירה ולעודד מעורבות חברתית בקרב בני נוער וצעירים. העמותה מתמקדת בעידוד לשירות בצה"ל, לפיתוח מנהיגות ולהשתתפות אזרחית פעילה.	באר שבע, ירוחם, ערד, מצפה רמון, מרחבים, נתיבות, כסייפה, רהט, תל שבע, אופקים, ערערה שבנגב, חורה
בת עמי	עמותה הפועלת לקידום שינוי חברתי, ערכי הערבות ההדדית והצדק החברתי על ידי הפעלת מתנדבים בתוכניות של הכנה לשירות, תוכניות של שירות לאומי-אזרחי והמשך ליווי אחרי השירות. העמותה מתמחה בתמיכה מקצועית בנערות ובעיקר בנערות ובצעירות במצבי סיכון.	באר שבע, מרחבים, נתיבות, שגב שלום, אופקים
האגודה להתנדבות	האגודה להתנדבות שמה לה למטרה להיות מסגרת חלופית לשירות המדינה עבור בני נוער אשר פטורים משירות צבאי. האגודה להתנדבות היא העמותה המייסדת, הוותיקה והגדולה ביותר ו היא מפעילה כיום למעלה מחמשת אלפים מתנדבי שירות אזרחי-לאומי בישראל בגילאים 17-24.	באר שבע, דימונה, לקיה, ירוחם, ערד, מצפה רמון, אופקים, כסייפה, תל שבע, ערערה, נתיבות, רהט, חורה

ארגוני צעירים

שם הארגון	תיאור	יישובים שפועלים בהם בדרום מתוך כלל יישובי המיזם
מרכז רותם	מרכז רותם הוא מרכז ייחודי מסוגו הפועל כעשור במכללה האקדמית ספיר לקידומן של נערות וצעירות אשר התמודדו בחייהן עם מצבי מצוקה וסיכון. מטרת המרכז היא לפתוח את דלתות המכללה לנערות ולצעירות אשר נשרו בעבר ממסגרות חברתיות רבות ולספר עבורן הזדמנויות לקידום אישי, לימודי ותעסוקתי.	ממוקם במכללה האקדמית ספיר ומטפל בצעירות מתל שבע, לקיה, רהט, באר שבע, שגב שלום, דימונה, אופקים, נתיבות
השחר החדש	ארגון לנוער ולצעירים שנוסד על ידי ג'מאל אל-קרנאווי והפועל לפיתוח מנהיגות בחברה הבדואית.	רהט
בשבילי	ת וכנית המיועדת לצעירים בני 18-35 המתמודדים עם קשיי היום יום ובכלל זה צעירים המתמודדים עם עוני וחובות, צעירים חסרי עורך משפחתי, חברתי וכלכלי. מטרת התוכנית היא להנגיש את מרכזי הצעירים לצעירים בסיכון ו היא כוללת אימון אישי ותעסוקתי. התכנית פותחה על ידי ג'וינט ישראל- אשלים ופועלת כיום באחריות משרד העבודה והרווחה.	באר שבע, ירוחם, מצפה רמון
דיורית	מתן בסיס מגורים לצעירות והנגשת זכויות (מלגות, סיוע בדיוור וכו') כדי לאפשר לצעירות לבנות את חייהן ולהשתלב בצורה מיטיבה. א וכלוסיית היעד היא צעירות בנות 18-26 ה זקוקות למענה מגורים לתקופה מוגבלת. ה דיורית פועלת באחריות משרד העבודה ו הרווחה ומלווה בהדרכה מקצועית על ידי עמותת אותות.	באר שבע
אלומה	ארגון המלווה צעירים בשלוש נקודות מעבר מ שמעותיות: מהלימודים לשירות, מהשירות ל השכלה ומהשכלה לתעסוקה כדי לאפשר השתלבות מיטבית של בני נוער וצעירים במעגלי ה חיים השונים. אלומה מפעילה פרויקטים מ גוונים ביניהם: הישגים, הישגים להי-טק, הדבר הבא.	באר שבע, דימונה, ירוחם, אופקים, נתיבות, מצפה רמון, ערד
צעירים בונים ישראל	התוכנית מתמקדת בצעירים מנותקים ומאפשרת להם לחזור להיות חלק מהחברה ומהקהילה, ולבנות את חייהם כאנשים עצמאיים המנהלים את חייהם באופן נורמטיבי. זו תוכנית שאורכת כשנה ומשלבת השלמת השכלה, רכישת מקצוע, ה כשרה מעשית, פעילות חברתית, תרומה לקהילה, פיתוח מנהיגות ושינוי אישי ופנימי.	חורה

ארגוני צעירים

שם הארגון	תיאור	יישובים שפועלים בהם בדרום מתוך כלל יישובי המיזם
אור שלום	ארגון לטיפול בילדים ונוער בסיכון שהוצאו מבתיהם על ידי רשויות הרווחה והועברו למסגרות חוץ-ביתיות בעקבות חוסר תפקוד הורי, התעללויות נפשיות או פיזיות או הזנחה. הארגון מפעיל גם תוכניות לבוגרים.	באר שבע, מצפה רמון, אופקים, נתיבות, מרחבים, דימונה
הזנק לעתיד	עמותה הפועלת לצמצום פערים חברתיים ולהגדלת מוביליות חברתית באמצעות חינוך ו השכלה. העמותה פועלת בשיתוף המכללה הטכנולוגית באר שבע והמכללה הטכנולוגית ספיר.	רהט, חורה, ירוחם, אופקים, כסייפה, לקייה, ערערה, תל שבע, באר שבע, דימונה, נתיבות
מעשה: תוכנית הבוגרים	עמותה הדוגלת בהתנדבות ככלי למוביליות חברתית וכלכלית. במהלך שנת ההתנדבות צעירי מעשה מקבלים מעטפת של ליווי אישי וקבוצתי: הכשרה מקצועית להתנדבות, הכוונה בפיתוח קריירה ומפגשים רב-תרבותיים עם כלל מתנדבי הארגון.	באר שבע
אותות	עמותת "אותות" נותנת מענה חוץ-ביתי בקהילה לבני נוער ולצעירים בסיכון מאוכלוסיות קצה. היא מציעה טיפול במסגרות חוץ-ביתיות ליותר מאלף בני נוער וצעירים בשנה, וכל מסגרותיה פועלות בפיקוח משרד הרווחה. העמותה מפעילה עשרים ושבע מסגרות ופתרונות דיור לצעירים וצעירות בפריסה ארצית ומעניקה להם טיפול, חינוך ושיקום, תוך כדי שילובם בקהילה הסובבת.	ליווי בוגרי העמותה בדרום, הדרכה לדיורית בבאר שבע
כוכבי המדבר	עמותת כוכבי המדבר פועלת בתוך וביחד עם הקהילה הבדואית בנגב לפיתוח דור צעיר ואיכותי של מנהיגים שיקדם את האוכלוסייה הבדואית לטובת כלל תושבי הנגב וישראל. העמותה שמה לה למטרה טיפוח והעצמה של מנהיגות ויזמות חברתית וכלכלית בקרב צעירים וצעירות בדואים, הנגשה של תכנים עיוניים ויישומיים וקיום פעילויות חינוך בלתי פורמאליות בקרב הצעירים והצעירות הבדואים.	רהט, ערערה שבנגב, חורה, לקיה, כסייפה, תל שבע, שגב שלום
קפה רינגלבלום	בית הקפה הוקם על ידי עמותת תור המדבר מייסודה של קהילת קמה ובסיוע של עיריית באר שבע. בשנת 2010 הצטרפה לסיוע "קרן דואליס" לשקעות חברתיות. בקפה פועלת תוכנית תעסוקתית-חברתית במסגרתה מועסקים בני נוער בסיכון אשר מוכשרים להיות טבחים. כמו כן לכל נער ונערה מותאמת תוכנית טיפולית פרטנית. תוכנית הבוגרים מלווה כשישים צעירים במציאת עבודה, גיוס לצבא, לימודים אקדמיים ועוד.	באר שבע

מרכזי צעירים

סטארטאפ	מרכז צעירים עירוני בבאר שבע הפועל כמרכז ל הכוונה להשכלה גבוהה ולתעסוקה. המרכז מ שמש כתובת לעמותות ולתוכניות שונות ה פועלות לקידום צעירים בתחומי הקריירה, ההשכלה, היזמות והמעורבות החברתית.	באר שבע
מרכז צעירים ערד	מרכז צעירים עירוני המשמש כתובת מרכזית ל תושבים בגילאי 18-40 בנושאי תעסוקה, ה שכלה, מלגות והכשרה, הכוונה לחיילים משוחררים, מעורבות חברתית, תרבות ופנאי וצמיחה דמוגרפית.	ערד
מרכז צעירים חורה	מרכז צעירים יישובי הנותן מענה בתחומי התעסוקה, הכשרה, השכלה, מעורבות חברתית ופיתוח מנהיגות מקומית.	חורה
מרכז צעירים ירוחם "אופק"	מרכז צעירים יישובי המופעל על ידי עמותת צעירים בירוחם, ומשמש כתובת לצעירים ו לארגונים המעוניינים לפעול בעיר בתחום ה צעירים. תחומי פעילות: תוכניות מנהיגות, ליווי ליזמות, תעסוקה, השכלה והכשרה, הכוונה ל חיילים משוחררים, ליווי משפחות צעירות ביישוב ומעורבות חברתית.	ירוחם
מרכז צעירים מצפה רמון	מרכז צעירים יישובי המשמש כתובת לגילאי 18-40 ולארגונים המעוניינים לפעול בעיר ב תחום הצעירים. בתחום המרכז מופעלות תוכניות תעסוקה ותוכניות לצעירים בסיכון כמו גם תוכניות יזמות מקומיות כגון "אסיף מצפאיי".	מצפה רמון
מרכז צעירים "יעדים" בדימונה	מרכז צעירים יישובי לגילאי 18-36 המפעיל ת וכניות בתחומי השכלה והכשרה, חיילים משוחררים, תרבות ופנאי ומעורבות חברתית. המרכז מפעיל גם את תוכנית אפיקים לצעירים בסיכון.	דימונה
מרכז צעירים נתיבות	מרכז צעירים יישובי לגילאי 18-35 הנותן מענה לצעירים בתחומים של הכוונה להשכלה גבוהה, הכשרה, תעסוקה, מעורבות חברתית ותרבות ופנאי.	נתיבות
מרכז צעירים רהט	מרכז צעירים יישובי לצעירים. מפעיל תוכניות ל השכלה גבוהה, מלגות, הכשרות להשלמת השכלה, בגרות ופסיכומטרי. תוכנית מנהיגות לנערות ולצעירות בשיתוף אג"ק.	רהט
מרכז צעירים אופקים	מרכז צעירים יישובי המפעיל מגוון תוכניות למצינות בתעסוקה, הכוונה למלגות ולהשכלה וכן הכשרות וקורסים בהתאם לצורכי הצעירים ביישוב. כמו כן יש במרכז ליווי ליזמות עסקית, מעורבות חברתית ותוכניות ייעודיות לעולים.	אופקים

ארגונים ותוכניות תעסוקה

מרכז מעגל החיים והתעסוקה הוא מרכז עירוני, ש מטרתו להוציא יחידים ומשפחות ממעגל ה עוני באמצעות קידום תעסוקתי. שירותי ה מרכז מוצעים לכלל תושבי העיר מגיל 18, גברים ונשים כאחד אשר מעוניינים ליצור שינוי משמעותי בחייהם. כיום פועלות במסגרת המרכז כ-9 תוכניות תעסוקה למגוון אוכלוסיות.	מרכז מעגל החיים והתעסוקה	באר שבע
מרכז עירוני שהוקם לפני כשנה במודל מעגל ה חיים והתעסוקה. המרכז נמצא בשלבי התמקמות ופיתוח המענים הנחוצים לאוכלוסיית היישוב.	מרכז הזדמנות לתעסוקה: נתיבות	נתיבות
מרכז עירוני שהוקם לפני כשנה במודל מעגל ה חיים והתעסוקה. המרכז נמצא בשלבי התמקמות ופיתוח המענים הנחוצים לאוכלוסיית היישוב.	מרכז הזדמנות לתעסוקה: אופקים	אופקים
ה מרכז ממקום בתוך מרכז הצעירים ובתוך מ חלקת הרווחה של העיר ומשמש כתובת לצעירי היישוב בנושאים הקשורים בהתפתחות אישית ובפיתוח קריירה.	מרכז הון אנושי אופקים	אופקים
מרכזי ריאן לשילוב האוכלוסייה הבדואית בשוק העבודה על ידי טיפול בסוגיית העבודה על כל היבטיה. המרכזים נותנים ליווי אישי לצד ליווי קבוצתי, הפעלת תוכניות מסלול, הכשרות וקורסים מקצועיים.	ריאן	רהט, ערערה שבנגב, חורה, לקיה, כסייפה, תל שבע, שגב שלום
ת וכנית להכשרה מקצועית דרך חניכה אצל המעסיק.	סטארטר	באר שבע
מ יזם עבור המגזר החרדי שעוסק בחניכה ו שמטרתו הכשרה מקצועית. המיזם פותח על ידי ג'וינט ישראל- תבת בשיתוף משרד העבודה והרווחה והוא מתבסס על מודל קיים שיובא ממדינות אירופה (Apprenticeship) והותאם לשוק התעסוקה הישראלי.	מפתח	באר שבע- נותן מענה לאופקים, נתיבות, דימונה, ירוחם וערד

ארגונים ותוכניות תעסוקה

	בעצמי הוא ארגון הפועל למעלה מ-20 שנה ל שילוב ולקידום של אוכלוסיות מעוטות-הזדמנויות, בתעסוקה יציבה והוגנת התואמת את כישוריהם ושאיפותיהם. הארגון מפתח ומפעיל מגוון מענים, ביניהם תוכניות תעסוקה ארוכות-טווח, בכמאה ארבעים מוקדי פעילות הפרושים ביותר ממאה יישובים בכל רחבי הארץ.	בעצמי
מרחבים	אחד מ-6 מרכזי מעברים הפועלים כיום בארץ ו עוסקים בפיתוח כלכלה מקומית ותעסוקה ב מגזר הכפרי. ייעודו הוא פיתוח מענים ת עסוקתיים מותאמים במטרה לשפר, לקדם ולפתח את מצב התעסוקה, הפרנסה והקהילות ב תחומי המועצות השותפות. המרכז פועל במודל של ליווי אישי וקבוצתי לצד סדנאות, הכשרות ותוכניות מסלול. שותפות של המועצות האזוריות מרחבים, אשכול ושדות נגב.	מעברים נגב מערבי
דימונה, ירוחם	רשות מקדמת תעסוקה, השכלה וקהילה - נגב מזרחי, ביוזמת ג'וינט ישראל - תב"ת משמשת מוקד רשותי המקדם ומפתח תוכניות תומכות תעסוקה. הרשות עובדת בשיתוף פעולה הדוק עם כל הגורמים העירוניים והאחראיים שיש להם נגיעה לתעסוקה ביישובים דימונה וירוחם.	רשות מקדמת תעסוקה

שם הארגון	שם המנכ"ל	תחום העיסוק של הארגון	מיקום גאוגרפי של הארגון
בבוקום	אליק קנטור	center call	באר שבע
נטפים	רן מידן	תעשייה	קיבוץ חצרים
דן באר שבע	יורי בריןשטיין	תחבורה	באר שבע
פולישק	יניר אהרונסון	ייצור/תעשייה	ניר יצחק
סודה סטרים	דניאל בירנבאום	ייצור/תעשייה	פארק התעשייה עידן הנגב
קפה רינגלבלום	גולן בוטבול	מסעדנות	רינגלבלום, באר שבע
אוסם	איציק צייג	ייצור/תעשייה	ארצי
עלה נגב	אבי וורצמן	רפואה /בריאות, חינוך, שיקום	מועצה אזורית מרחבים
דפוס בארי	גל כהן	ייצור/תעשייה	קיבוץ בארי
Wix	אבישי אברהמי	הייטק	באר שבע
נירלט בע"מ	עודד פרנקל	ייצור/תעשייה	קיבוץ ניר עוז
Vishay	מארק זנדמן	ייצור/תעשייה	באר שבע
מי שבע	מריו לובטקין	תאגיד מים וביו	באר שבע

שם הארגון	שם המנכ"ל	תחום העיסוק של הארגון	מיקום גאוגרפי של הארגון
IKEA	פיטר אגנפל	קמעונאות	באר שבע
שב"ס	עופרה קלינגר	ציבורי	ארצי
נאני	נדב חגג'	ייצור/תעשייה	באר שבע
פנדור	אודי גת - מנכ"ל ובעלים	ייצור/תעשייה	קריית גת
Sadeltech	אברהים סאנע	הייטק	חורה
נ גב אנרגיה תפעול ואחזקה אשלים	חמי שוגרמן	אנרגיה סולארית	אשלים
קבוצת קמפאי	גולן בוטבול	הסעדה	באר שבע
קיבוץ ניצנים	נמרוד רבר	חקלאות ותעשייה	קיבוץ ניצנים
משטרת ישראל	רוני אלשייך	ציבורי	ארצי
כיוונים	שלומי נומה	ציבורי	באר שבע

נספח שני- רשימת יישובים לפי המכרז

שם היישוב	אשכול סוציו-אקונומי
אופקים	3
אשדוד	5
אשקלון	5
באר טוביה	6
באר שבע	5
בני שמעון	7
דימונה	4
חבל אילות	5
חורה	2
יואב	7
ירוחם	4
כסייפה	2
להבים	9
לכיש	5
לקיה	1
מיתר	9
מצפה רמון	4
מרחבים	5
נתיבות	3
עומר	10
ערבה התיכונה	7
ערד	5
ערערה שבנגב	2
קריית גת	4
קריית מלאכי	4
רהט	2
רמת הנגב	5
שגב שלום	2
שפיר	5
תל שבע	1
תמר	5

כתיבה ועריכה: פנינה אביטל, שקד אריאלי, קרן
גוז-לוין ורונית שלח-מורטון.
עריכת לשון: נורית קטן.
הנתונים בחוברת לפניכם נאספו תודות לשיתוף
פעולה של חברות, מפעלים, עמותות
וארגונים שונים הפועלים ברחבי הנגב.
