

"כשעובדים יצאו לחל"ת, המתמחים שלנו סיפקו לארגונים רשת ביטחון"

פרויקט "באים בטוב" של גלובס רתם את מיטב אנשי הקריאטיב עבור קמפינים לעמותות בשעה קשה זו • עמותת החודש היא אלומה, המפעילה תוכניות לשילוב בני נוער וצעירים במעגלי ההשכלה הגבוהה, השירות והעבודה



אורי ניר-וינטר, מנהלת תוכניות ההתמחות באלומה צילום: רון פרידמן

מיכל רזיחיימוביץ'

הארגון החברתי אלומה קיים זה 40 שנה, והוא מפעיל תוכניות לשילוב בני נוער וצעירים במעגלי ההשכלה הגבוהה, השירות והעבודה. אלומה הוא ארגון החודש בפרויקט "באים בטוב" של גלובס.

המגזר השלישי הוא בין המגזרים שנפגעו קשות ממשבר הקורונה, אשר הוביל להידוק החגורה בקרב חברות במשק וגופים תורמים אחרים. מהמקום הזה צמח הפרויקט שרתם את מיטב אנשי הקריאטיב בישראל לטובת קמפינים יצירתיים וחכמים, שמטייעים לעמותות לקדם את מטרתיהן.

במסגרת הפרויקט הגישו מועמדי דות כ-400 עמותות, גדולות וקטנות, ששיתפו עמנו את סיפורן ואת האתגרים העיקריים שניצבים בפניהן בימים אלה. מתוכן נבחרו 12 עמותות שיוכו בקמפיין פרסומי ללא עלות שמתפרסם באתר, בעיתון ובאפליקציה של גלובס. המטרה הייתה לבחור במגוון רחב של עמותות שמייצגות את קשת האוכלוסיה והפעילויות בחברה הישראלית. כל צמד ממומחי הקריאטיב שהתנדבו לפרויקט קיבל לידיו את הטיפול בעמותה אחרת. הצוות כולל את מירן פחמן ויגאל חזן, יעל גרוזן ענבר ותמר לויט, איתן כהן וארון זיפרט, צבי לוי ושרי סימן טוב, מחמוד ג'בארין וראד גדה אבו חוסין, רונה יעקבי ועידו בן דור, דודו הרוש ורויט סרנגה, ניר פרח ותמר דביר, אסף כץ ואוראל ביתן, ניר גרנות וערן ברקן, אלחנדרו פלדמן וליאור שוהם, ומיטל אשכנזי ויוסי סבג.

לייצר שייכות לחברה

ארגון אלומה החל את דרכו בליווי בנות צעירות בקיבוץ הדתי לקראת שירותן הצבאי. כיום מונה הארגון 200 עובדים, עם מחזור שנתי של 40 מיליון שקל, כאשר רוב המימון מגיע מתקציבי ממשלה וחלקו הקטן מתורם מות. "הארגון מלווה צעירים מהפריי-פריה הגיאוגרפית והחברתית בצמתים בחייהם לקראת שירות, לקראת השכלה גבוהה, תוך כדי הלימודים וביציאה מהאקדמיה לשוק העבודה", מספרת אורי ניר-וינטר, מנהלת תוכניות ההתמחות באלומה.

הליווי נעשה באמצעות שמונה תוכניות, שכל אחת מהן פונה לקהל מסוים.

הצטרפו למאגר ה"מעסיקים החברתיים" של תוכניות ההתמחות של אלומה בשיתוף קרן אדמונד דה רוטשילד ומספר מעסיקים נוספים. המעסיקים יקבלו תועלת רבה מפרויקט זה. המעסיקים יקבלו עובדים מוכשרים ומומחים. המעסיקים יקבלו עובדים מוכשרים ומומחים. המעסיקים יקבלו עובדים מוכשרים ומומחים.

המודעה עבור ארגון אלומה

הקריאטיב

לגייס ארגונים

הפרסומאים שהיו אמורים גם הם רומם סרנגה, לשעבר מנהל לקוחות ומנהל קריאטיב בגיתם BBDO, ודודו הרוש, ששימש בעברו כארט דירקטור בכיר במשרדי הפרסום פוגל לויט, גיתם, JWT ושותף במשרד PROBON.

סרנגה מסביר כי השניים לא הכירו את העמותה לפני ששודרכו אליה. "אחרי שחקרנו מעט, הפתיע אותנו שמתוך המגוון הגדול של פעילויות הארגון, ביקשו להתמקד בתוכנית מסוימות של ההתמחות. היה מעניין לגלות את העולם הזה, ובכלל את כל המקצועות שאין בהם התמחות פורמלית - על אף שנראה לנו שטבעי שתהיה.

"המודעה פונה לסטודנטים, אבל מטרתה היא בעיקר לגייס ארגונים עם המסר שהם מרוויחים מזה. חיפשנו את הדרך להגיד שהתמחות בארגונים היא לא רק פעילות של אחריות חברתית, אלא שיש לארגון תועלות רבות ממנה. זו התמחות שיש בה רווחיות ומכאן ה'חידה', משחק האותיות בתוך המילה המרכזית. זו המחשה גרפית למה שקיים במציאות."

כך, למשל, תוכנית רואד מיועדת לחברה הערבית, והיא מקבילה לתוכנית הישגים שפונה למגזר היהודי. "המטרה של שתי התוכניות היא להנציח גיש השכלה, ולהביא לתודעה של צעירים מהפריפריה את רעיון הלימודים האקדמיים - כאשר רבים מהם לא רק שלא מודעים אליו מספיק, אלא גם מתאפיינים בחוסר אמונה בעצמם. שתי המטרות העיקריות בכל תוכנית הן לייצר מוביליות חברתית ברמה הסוציאקונומית, ולייצר שייכות לחברה הישראלית."

לאומה יש כ-120 רכזים יהודים וערבים שפועלים ביישובי פריפריה, ומכוונים שם צעירים להשכיל לה גבוהה. "יש תוכנית שמיועדת, למשל, ללימודי הייטק בעולמות ההנדסה בטכניון ובאוניברסיטת בן גוריון", מספרת ניר-וינטר. "זו תוכנית שמנגישה את הלימודים לצעירים שלא היו חולמים על המקצועות האלה. קחי בחור מאופקים שלא סיים בגרות, והמורים שלו לא האמינו בו, ובזכות התוכנית יכול ללמוד הנדסה בטכניון - זו המוביליות הכי חברתית שאפשר לחשוב עליה."

חשיבות הניסיון

תוכנית אחרת עליה מספרת ניר-וינטר היא תוכנית ההתמחות שפעלה זה עשור. "זה התחיל ב-2012 כתוכנית פילנטרופית ביוזמת קרן אדמונד דה רוטשילד, שבחרה באלומה כדי שתסייע לצעירים שיוצאים מלימוד מקצועי באקדמיות להשתלב בשוק העבודה, אחרי שהם חזו התנסות מעשית בארגונים שונים. לפני שנתיים עשינו 'אקזיט חברתי', והפכנו את התוכנית הזו לממשלתית - כמי שזו משותף שלנו ושל הקרן עם המועצה להשכלה גבוהה". המיון זכה לשם "אקדמיה משלבת התנסות", והוא פועל גם בתמיכת התאחדות הסטודנטים והסטודנטיות בישראל.

עבור מי שסיים לימודי הנדסה או מקצועות מדעים מדויקים, להתנסות מעשית יש חשיבות רבה. "הצעירים הללו יוצאים לשוק העבודה בלי ניסיון, ומהר מאוד קורות החיים שלהם מסווגים ננים ועוברים לערימה של אלה שלא יוזמנו לראיונות עבודה. התוכנית באה לגשר על הפער, והיא מאפשרת לצעיר שיוצא מהאקדמיה לצאת עם ניסיון

אמיתי ומוכן לשוק העבודה.

"בפועל, במהלך הלימודים הסטודנט יכול להצטרף לתוכנית ההתמחות, שגם מזכה אותו בנקודות לימוד כרכיב אקדמי, והוא מתנסה בתוך ארגון חונך, ללא יחסי עובד-מעביד. לסטודנט זה מביא גם ניסיון מעשי וגם נקודות, ולארגון יש תועלות של עוד עובד ושל העסקת עובדים מגוונים בארגון.

"יתרון נוסף לעובד הוא שרמת השכר שלו תעלה - בזכות 100 שעות ההתמחות שהוא חווה במשך שנה, בחמש השנים הראשונות שלו בשוק העבודה הוא ישתכר ברמת שכר שגבוהה ב-5,000 עד 20 אלף שקל בשנה. כ-20% מהמתמחים נשארים לעבוד במקום שבו נחנכו, אבל זו לא מטרת התוכנית. המטרה היא שאותו בוגר לימודים יבוא עם ניסיון. נכון שהוא לא מקבל שכר על שעות ההתמחות, אבל יש תמורה כלכלית ולימודית. להבדיל מהתנדבות, אין פה אלמנט של ניצול, הרווח הוא לשני הצדדים, ומדובר בררווח כלכלי-חברתי של ממש."

הרווח הכפול

בקמפיין שקיבלה העמותה במסגרת הפרויקט הושם דגש על היתרונות שיש לארגון החונך, שקולט לשורותיו את הסטודנטים. "כל מעסיק שמסכים את התנייה בודק בכל פעם האם החנייה משתלמת לו או שהיא נעשית כפי שצריך להיות", מספרת ניר-וינטר. "המסך קנה הוא שהארגון לחלוטין מרוויח, ועל זה מבוססת המודעה.

"הרווח לארגון החונך הוא בתוצר המקצועי, למשל בטיפול בפרויקטים שנוגחו. בנוסף, השילוב של צעירים בארגונים 'בוגרים' מאפשר להוציא את הפריסקופ מהצוללת, ולהיעזר במישהו רענן שמביא חשיבה חיצונית, ולוה יש אפקט משמעותי עבור ארגונים שבהם תחלופת העובדים אינה גבוהה.

"100 שעות ההתמחות מאפשרות לארגון לבחון האם מתאים לו לשלב את המתמחה, ולדלג על הליך הגיוס וההכשרה. גם בזווית האחריות התאגידית, שילוב מתמחים תורם ומק



קחו למשל בחור מאופקים שלא סיים בגרות, ובזכות תוכנית שלנו יכול ללמוד הנדסה בטכניון - זו המוביליות הכי חברתית שאפשר לחשוב עליה"

דם הזדמנות להתנסות גם עם אנשים מאוכלוסיות מיוחדות מהחברה הערבית, החרדית או יוצאי אתיופיה". בשנת תשפ"א השתלבו במוסד דות הלימוד כ-2,100 סטודנטים איתם עובדת אלומה. 400 מתוכם מהחברת ערבית, ו-250 הם סטודנטים עם מוגבלויות. בשנת הלימודים הקרובה צפויים להשתלב כ-3,500 סטודנטים ב-23 מוסדות אקדמיים.

לשאלה איך השפיע משבר הקורונה על הפעילות משיבה ניר-וינטר כי "בהתחלה הייתה דרמה ובהלה. הבנו שהקורונה הקפיצה אותנו לעזר לם העבודה החדש, גרמה לכולנו וגם למתמחים לחזק מיומנויות של עובד זה מול ארגון חונך, בעולם שבו אתה עובד מהבית ומתקיים ניהול אנשים מרחוק.

"את השנה הזו התחלנו מראש עם הבנה שחלק מההתמחויות יהיו מרחוק. ארגונים הוציאו בהתחלה הרבה עובדים לחל"ת, ויש ארגונים שברגע שהעובדים יצאו לחל"ת - המתמחים סיפקו להם רשת ביטחון לתקן פה מוגבלת. המתמחה לא מחליף תקן של עובד קבוע, אבל הוא מהווה תוספת שהארגון מרוויח ממנה, ברמה החברתית וברמה הכלכלית."

גילוי מלא

פרויקט "באים בטוב" הוא יוזמה של מחלקת פיתוח עסקי ב"גלובס", ואינו מערב חסות מסחרית חיצונית.