

3.4.2014

מפגש רווחה ואחריות תאגידית

המפגש התקיים כשולחן עגול בו הוצגו מגוון כלים ודוגמאות של טיפול חברות בנושא, על רקע סוגיית יוקר המחייה שהתעצמה בשנתיים האחרונות. הדוגמאות שיוצגו התייחסו למרחב של תמיכה ויעוץ כלכלי כגון: שיתופי פעולה עם ארגונים למתן יעוץ כלכלי לעובדים, גישת רווחה "הוליסטית" ופתיחת שיח עם העובדים על הנושא הכלכלי, מיצוי זכויות, תכנון פיננסי, עידוד חסכון לטווח ארוך ועוד.

דניאלה פרוסקי שיאון, מנהלת אחריות תאגידית קבוצת שטראוס:

דניאלה הדגישה את החשיבות של חיבור לעובדים. בשטראוס מיקדו את נושא קידום תעסוקה בקרב אוכלוסיות מודרות ולשם הם מכוונים את כל הפעילות החברתית. כל המובילים החברתיים בשיתוף צינות 2000 וכל אפיקי התמיכה ממוקדים בקידום תעסוקה באוכלוסיות מגוונות. לצורך כך יצרו קשר עם הרבה עמותות. אותן עמותות מתמחות יכולות להשיב בהדרכה ומנטורינג למנהלים בתוך שטראוס, ומסייעים להם בקידום יעדים שהם נמדדים על פיהם.

בשטראוס מנסים כל הזמן לחבר את ה"פנים" וה"חוץ". מצד אחד הם תומכים בארגונים החיצוניים ואותם ארגונים מחזירים להם למשל בהקצאת מקום בהדרכות לבני זוג של עובדים, הדרכות למנהלי גיוס ועוד. בנוסף, כמובן שעוזרים להם להבין איך להגיע לאותן אוכלוסיות שהם ממוקדים בהם ביעדים שלהם.

השותפות בין אחריות תאגידית למשאבי אנוש היא מאוד חשובה. כל עולם העובדים וסביבת העבודה מלאה בהיבטים של אחריות תאגידית.

שלי כרמל - מנהלת רווחת הפרט בשטראוס:

תפיסת הרווחה בשטראוס-

שלי נמצאת בשטראוס שנה וחצי, היא עובדת סוציאלית שהגיע משירותי הרווחה. לפני שנה וחצי אחרי המחאה החברתית השתנתה תפיסת הרווחה בשטראוס. לא רק ימי כיף ואירועים אלא גם דגש רב ודאגה להיבטים שונים ברווחה של העובד באמצעות סל כלים רחב.

חשוב להם כחברה לתמוך בכל מיני היבטים בחיי העובד.

בתקופת המחאה הנהלת החברה הגיעה לכל המפעלים לשיחות עם העובדים, לשמוע מה הצרכים שלהם, למה הם מצפים מהחברה שלהם ועוד. הם גילו שהעובדים רוצים יותר

מעורבות של החברה. במקביל הם גם רואים שיותר עובדים נקלעו לקשיים ומבקשים סיוע וליווי.

הפתרונות ששטראוס הציעו הם במגוון תחומים- בעיות כלכליות, רפואיות, משפחתיות ועוד.

בין הפתרונות המוצעים מבחינה כלכלית: הרצאות וסנדאות להתנהלות כלכלית של משק הבית; ליווי פרטני בנושא כלכלת בית; העלאת מודעות לזכויות; ליווי פרטני למיציא זכויות בקהילה; העלאת מודעות להרגלים בהתנהלות הכלכלית היומיומית; מלגות לעובדים ולילדיהם; ביטוח בריאות, הלוואות פנימיות בתנאים נוחים ועוד.

הם כארגון רוצים להעביר מסר כפול- מצד אחד על העובד לקחת אחריות על החיים שלו ובמקביל מסר שלחברה אכפת מהעובד ורוצה לתת לו כלים.

הם בנו **סדנאות עם עמותת "פעמונים"** על מנת לתת לעובדים כלים וידע לניהול חיים כלכליים מאוזנים, לשנות שיח והתנהלות כלכלית שלהם.

אחד האתגרים: בניית פורמט שמתאים לצרכים השונים ולאוכלוסיות השונות. המליצו לעובדים להגיע עם בני זוג. עשו 4 מפגשים בני שעה וחצי כל מפגש.

הרבה פעמים יש תחושה שהעובדים לא לוקחים אחריות- החברה לא משלמת מספיק, המדינה לוקחת הרבה מסים... רואים שהעובדים עוברים עכשיו תהליך, יותר מכירים את היכולות שלהם, פחות מאשימים.

כמובן שיש **התלבטויות ואתגרים** למשל- האם להכניס גם את המנהלים לאותן סדנאות? עשוי להיות מעט בעייתי מצד שני זה חשוב; איך ניתן להגיע לנציגות מכירה שאין להן בסיס אם וקשה לעשות איתן משהו מתמשך? איך לבדוק אפקטיביות? מה הערך של הרצאה? משהו חד פעמי האם אפקטיבי? אולי אפשר לעשות סדנאות ספציפיות לאוכלוסיות מסוימות כמו חד הוריות למשל? כיצד מעודדים להגיע עם בני זוג? האם הסדנא מועברת על חשבון שעות עבודה ועוד...

דוגמא לליווי מיצוי זכויות עם עמותת "ידיד":

המטרות שעובדים לא יפתחו תלות בחברה אלא יקבלו כלים להרחבת מעגלי התמיכה, מתן פתרון מידי למצוקה, ליווי ליציבות כלכלית ועוד.

קשיים בעבודה: יש ציפייה הרבה פעמים מהעובדים לפתרון מידי, עובדים צריכים לדעת שזה תהליך שגם להם יש חלק.

חשוב לזכור שיש רווח גם כחברה, תפוקות של עובד גבוהות יותר הוא מסופק יותר ועוד.

שאלות: איך מתקשרים את המידע לעובדים?

עובדים חדשים מקבלים באתר או במטה ביום הקליטה מידע לעובד כולל כל שירותי התמיכה המוצעת.

כל המנהלים מקבלים מסר שהם אחראיים לעובדים לא רק על התפוקה שלהם. צריך לשאול את כל השאלות להבין את כל המעטפת המשפחתית והכלכלית. וכל זאת לא יושב רק תחת משאבי אנוש.

מה לגבי העובדים הקיימים? איך מעדכנים אותם?

מתקשרים את זה באתר או בעלון לעובדים שלא משתמשי מחשב, לוחות מודעות ועוד.

אוריאל לדברג, מנכ"ל עמותת "פעמונים":

אוריאל החל ברקע קצר על פעמונים והדגיש שקהל היעד שלהם הוא עובדי החברות. אחריות תאגידית של חברות מתחילה בעובדים.

החזון- להביא מציאות חיים בה משפחות חיות בצורה אחראית ומאוזנת. לחיזוק חוסן כלכלי חברתי של כל החברה.

להגשמת החזון: הם עושים הדרכות לקבוצות, הרצאות, סדנאות ועוד

הם מציעים ליווי אישי למשפחות לתהליך הדרכה ושיקום; ייעוץ מקצועי; חומרי הדרכה לעבודה עצמית ועוד.

חלק גדול של המועסקים חיים בחוסר איזון כלכלי. הישראלים מרשים לעצמם לתלות גבוהה באשראי. משקי בית רבים במצב שלילי ולא תמיד בשביל דברי בסיס. אנחנו בתקופה של שפע, גם העוני אצלנו הוא לא כמו עוני בעולם השלישי המציאות יותר טובה, אבל הזמינות לאשראי ולהתנהלות הבעייתית יותר גבוהה.

פעמים רבות לעובד יש תחושה קשה של חוסר איזון. הוצאות גבוהות יותר מהכנסות והפער גדל. כמובן שחייבים להסתכל פני עתיד, תכנון עתידי של פנסיה שכל העובדים צריכים להתייחס לזה. תוחלת החיים הולכת וגדלה, מציאות כלכלית סבוכה ובורות רבה אצל כולם.

התייחסות לכל המרכיבים של כלכלת המשפחה- הכנסות, הוצאות, נכסים וחובות.

רוב מי שהגיעו לפעמונים הגיעו בגלל החובות. הרגל המדממת. אבל אי אפשר לטפל בזה בלי שמטפלים בכל המרכיבים. הם מנסים לדבר עם העובדים אבל גם עם המנהלים.

כל הנושא שנכנס תחת חינוך פיננסי חייב להיות גם סט כלים של מנהלי מש"א ומנהלים נוספים.

יש להם נתונים ובדיקה של כ 1900 משפחות לפני ואחרי התמיכה בפעמונים. רואים שהחינוך הפיננסי אפקטיבי. לא רק העשרה.

דרכי פעולה אפשריות למעסיקים:

- אימוץ תחום החינוך הפיננסי כתחום ליבה של משאבי אנוש.
- שילוב פעילויות הדרכה ייעוץ וליוי בתחום החינוך הפיננסי בתוך פעילויות משאבי אנוש-רווחה: הכשרה ייעודית לאנשי מש"א בתחום כלכלת המשפחה; הרצאות ו/או סדנאות למועסקים; פיתוח והפקה של מדריכים בתחום ניהול התקציב המשפחתי; קמפיינים המעודדים צרכנות נכונה.

ליאת ארבל - מנהלת קשרי מועסקים, עמותת "ידיד":

פרטים על ידיד - 16 מרכזים ברחבי הארץ במטרה "לסייע לתת לאנשים מה שמגיע להם". הפכו להיות גוף ידע מוביל בארץ.

מתמקדים בכמה רמות: טיפול אישי צמוד; פרויקטים קהילתיים והעצמה אישית; ושינוי מדיניות.

יש להם שיתוף פעולה עם מנהלי משאבי אנוש של חברות שישתתפו בקורסים שלהם ויתנו כלים למחפשי עבודה: למשל איך לחפש עבודה, כתיבת קו"ח וכו' כשאחת המטרות לראות אולי ניתן לשלב אותם אח"כ גם במקומות עבודה שונים.

מציעים לעסקים:

מוצר שונה ממה שיש להם במרכזים. המטרה היא לתת למעסיק כלי לסייע לעובדים. הם פונים למעסיקים ומסבירים שהעובד הוא לא רק רלבנטי להם בשעות העבודה שלו. השקעה בעובד תסייע בסופו של דבר גם בצמצום היעדרות ממקום עבודה, במניעת תחלופה ועוד. העובדים מרגישים שרואים גם אותם.

השירותים המוצעים לעובדים, מיצוי זכויות במגוון תחומים:

חובות, ביטוח לאומי, דיור, צרכנות, הפנייה לייצוג משפטי, סדנאות לניהול התקציב המשפחתי, הרצאות בנושא ידע שונים ועוד.

סיפרו על הפעילות שעשו עם חברת G4S - הציגו סרט שמציג את המורכבות של תשלום שכר בקרב עובדי קבלן. אי אפשר להעלות שכר בשל מגבלות במכרז אבל אפשר לתת כלים להגדיל את מה שיש, למשל איך העובדים יכולים לנצל את המשכורת שלהם בצורה מיטבית?

שיתוף פעולה עם קבוצת אלון – בנושא של מענק הכנסה. בנו אינטרנט פנימי וליוו את העובדים. סייעו בהשגת הטבות מרשות המיסים. אחרי שעובד הגיש פעם אחת וקיבל, הוא הבין כמה זה קל ומשמעותי ומכאן הוא ממשיך להגיש גם לבד בקשה למענק הכנסה.

תהליכי מיצוי זכויות יכולים לכלול הנחה בארנונה, החזרה למעגל העבודה, הגדלת הנחה במשפחתון ועוד. חשוב להבין שיש פה משמעות כלכלית מאוד גדולה.

המסר – זה קושר את העובד עוד יותר למקום העבודה שלו.

סיגל שרמן, מרכז ההדרכה, בנק הפועלים:

סיגל היא חלק ממרכז ההדרכה כחלק מפורום פיננסי שקיים בבנק.

למוסד פיננסי קשה להודות שהעובדים שלו צריכים עזרה בנושא פיננסי.

חרות פיננסית היא לתת לאדם את היכולת לבחור. יש כמה פרקטיקות שעוזרות ללקוחות לצאת ממצוקות



עסקים מנהיגים אחריות חברתית
Business for Social Responsibility

הטיפול בלקוחות בנושאים האלה קיים בבנק הרבה שנים, כ 5000 עובדים בסניפים נותנים ייעוץ שנים ללקוחות בנושאים האלה ועכשיו מרחיבים את הטיפול והסיוע בנושא גם לעובדי הבנק עצמם.

האתגר האמיתי הוא איך לשנות הרגלים? באנלוגיה לדיאטה- כולם יודעים איך עושים דיאטה הבעיה היא איך להתחיל.

המטרה שלהם היא להעביר סדנאות ותכנון פנסיה, לצורך כך הם הקימו מרכז תמיכה עם יועצים פנסיונים ואפשרו להביא את בן הזוג.

בבנק החלו בפילוט ביוני 2013 – זה לא הצליח כי התזמון לא היה מוצלח, הרבה עובדים היו בחופשה ולא הצליחו לגייס מספיק עובדים.

בבנק לא התייאשו והחליטו להמשיך עם הסדנאות- שיתפו פעולה עם ארגון שמתנהל בפרקטיקות של "אימון". שילבו סדנאות וליווי אישי. הבנק בחר לעשות זאת אחה"צ כדי שיביאו בני זוג. ההדרכות הן בפריסה גאוגרפית לפי מקומי מגורים ולא מקומות עבודה כדי להקל על העובדים להגיע עם בני זוג. 50% מהעובדים אכן באו עם בני הזוג למפגשים.

היום הסדנאות בפריסה ארצית ועם ביקוש גדול.

על הסדנאות:

תשלום- זה קורס שעולה כסף לבנק. בהתחלה גבו דמי רצינות ע"ס 100 שח, בסוף החליטו להחתיים על התחייבות ולגבות רק ממי שלא מגיע למפגשים.

הקורס בן 6 מפגשים + שני מפגשים אישיים. לעובד יש אפשרות לקחת מפגשים אישיים נוספים.

התכנים – איך מתנהלים נכון יותר, מצטמצמים, חוסכים לילדים וחושבים קדימה – תהליך שכל המשפחה משתתפת בו.

חשוב להבין שגם בבנק יש אנשים עם מצוקות כלכליות. הם יכולים לקבל הלוואות עובדים ולקבל הדרכה

בבנק הפועלים ועד העובדים השתתף במימון הסדנאות.

הם מפרסמים בפורטל הפנים ארגוני אודות הקורסים.

היו עד היום 7 סדנאות בכול סדנא 15 עובדים.

ערכו **משוב** לבדוק איתנות פיננסית חודשים לאחר הסדנאות. רצו לראות שהם בתהליך-

71% התחילו ליישם בפועל את הכלים שלמדו בסדנא.

מחויבות למקום עבודה – קיבלו כלים והם רואים בזה מתנה שהארגון נתן להם.

בכל ההרצאות דובר הרבה על האלמנט האנושי והאתגר הגדול להביא לשינוי התנהגות אמיתי.