

חברה מטיבה

מעלה
ג'וינט ישראל תבת

במצגת מוצגות שלוש קבוצות ובהן הצעות לפעילות וולונטארית של חברות.
הקבוצות הן:

תמיכה כלכלית לעובדים בשכר נמוך

פיתוח הון אנושי

פיתוח כישורים לצמיחה אישית

תחת כל קבוצה מוצגת סדרת פעולות מוצעות; דוגמאות ופרקטיקות מהשטח ותמונת מצב של המשק הישראלי (מקורות: חומרים פומביים של החברות, דוחות אחריות תאגידית, שיחות אישיות ונתוני דירוג מעלה 2017).

*** מוזמנים לפנות לתבת ולמעלה להמשך פיתוח וסיוע נוסף**

חברה מטיבה | תופעת ה"עובדים העניים"

- בשוק העבודה בישראל קיימת מגמה של התרחבות התעסוקה והפעילות הכלכלית לאוכלוסיות ולענפים המתאפיינים בפריון עבודה נמוך. שיעורי התעסוקה אמנם גדלים, אך עם זאת, אותן אוכלוסיות שבעבר היו מרוחקות משוק העבודה, נכנסות לעבוד בחברות ובענפים שהפריון בהם נמוך מאוד, השכר נמוך ולרוב אין גם אופק תעסוקתי.
- ב-2016 חיו בעוני 463,300 משפחות, שבהן 1,809,200 נפשות, ומתוכן 842,300 ילדים
- על אף הירידות בתחולת העוני של מרבית קבוצות האוכלוסייה, תחולת העוני בקרב האוכלוסייה העובדת (עצמאית ושכירה) הוסיפה לעלות גם ב-2016, וכמו כן עלה חלקן של המשפחות העובדות בכלל האוכלוסייה הענייה
- בעשור החולף חלה עלייה חדה בתחולת העוני של משפחות עם שני מפרנסים ויותר (פי 2.5: מ-2% בשנת 1999 ל-5.3% בשנת 2016)
- מקור: המוסד לביטוח לאומי, דו"ח העוני והפערים החברתיים לשנת 2016

חברה מטיבה מציעה לחברות לבנות תהליכי תמיכה, פיתוח וקידום לעובדים בשכר נמוך בכדי לייצר עבורם תמיכה כלכלית, אופק קריירה, כלים לעולם העבודה המשתנה ומשמעות נוספת במקום העבודה. קהל היעד המרכזי של הפרויקט: עובדים בדרגות השכר הנמוכות, שחלקם מוגדרים היום כמשפחות בקו העוני ("עובדים עניים") ועובדים בתפקידי כניסה וללא הכשרה מקצועית או הכשרה בסיסית ביותר. אחת הדרכים המוצעות לחברות על מנת לתת מענה למגמות אלו היא לפתח את תפיסת הלמידה לאורך חיי העובדים: למידה לאורך החיים (Life Long Learning) מתייחסת ליכולת למידה מגוונת, גמישה וזמינה במועדים שונים ובמקומות שונים ומתאפיינת בארבע מרכיבים:

- **למידה ללמוד** - שליטה על כלי למידה במקום רכישת ידע מובנה.
- **למידה לעשות** - לצייד אנשים עבור סוגי העבודה הדרושים עכשיו ובעתיד, כולל חדשנות והתאמה של למידה לסביבות עבודה עתידיות.
- **ללמוד לחיות יחד, עם אחרים** – הכלה חברתית טיפוח יכולת קהילתית וחוסן כלכלי.
- **למידה להיות** - חינוך התורם להתפתחותו המלאה של האדם.

למידה לאורך החיים יכולה להוסיף יצירתיות, יוזמה והיענות בקרב אנשים ובכך לאפשר להם הסתגלות בחברה הפוסט-תעשייתית באמצעות שיפור המיומנויות והיא בעלת ערך רב הן להיבטים מקצועיים כלכליים ותעסוקתיים והן למימדים משמעותיים נוספים – הגשמה עצמית, אזרחות פעילה והכללה חברתית.

פיתוח כישורים לצמיחה אישית	פיתוח הון אנושי	תמיכה כלכלית לעובדים בשכר נמוך
<ol style="list-style-type: none"> 1. ייעוץ והדרכה להתנהלות כלכלית נכונה 2. ייעוץ בבניית תכניות פרישה ופנסיה 3. קורסים וסדנאות להתנהלות משפחתית נכונה 4. שירותים פסיכולוגיים זמינים 5. הקניית יכולות אישיות בסיסיות מקצועיות 6. פיתוח יכולות אישיות וכישורי חיים 7. קידום אורח חיים בריא 8. PRO Skills ו- כישורים לעולם עבודה <p style="text-align: right;">משתנה</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. פיתוח מסלולי קריירה לעובדים ב"תפקידי כניסה" 2. מנטורינג 3. קידום לעובדים ב"תפקידי כניסה" 4. קורסים מקצועיים - סטארטר 	<ol style="list-style-type: none"> 1. שכר מינימום מוגדל 2. מלגות לימודים להשכלה גבוהה לעובדים ובני משפחותיהם 3. מתן הלוואות בתנאים נוחים 4. קרן סיוע למצבי משבר 5. שירותים סוציאליים זמינים 6. חסכון ארוך טווח 7. הטבות בשווה כסף 8. ביטוח בריאות פרטי 9. קרן השתלמות לכל העובדים 10. השתתפות במימון מעונות יום לילדי העובדים 11. קייטנות לילדי העובדים ואפשרות העסקה בחופשים 12. הסדרים למתן הטבות בדמי ניהול, מסגרות אשראי ועוד 13. פעולות "רווחה תומכת / שמחה" ותמיכה באירוע חיים



פעולות

תמיכה כלכלית והטבות רווחה אשר יש להן אימפקט אישי על העובד ומשפחתו

1. שכר מינימום מוגדל
2. מלגות לימודים להשכלה גבוהה לעובדים ובני משפחותיהם
3. מתן הלוואות בתנאים נוחים
4. קרן סיוע למצבי משבר
5. שירותים סוציאליים זמינים
6. חסכון ארוך טווח
7. הטבות בשווה כסף
8. ביטוח בריאות פרטי
9. קרן השתלמות לכל העובדים
10. השתתפות במימון מעונות יום לילדי העובדים
11. קייטנות לילדי העובדים ואפשרות העסקה בחופשים
12. הסדרים למתן הטבות בדמי ניהול, מסגרות אשראי ועוד
13. פעולות "רווחה תומכת / שמחה" ותמיכה באירוע חיים



1. שכר מינימום מוגדל

<p>קביעת "שכר מינימום מוגדל" בחברה, מעבר לדרישת החוק</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> קביעת שכר מינימום בחברה הגבוה משכר המינימום בחוק תוספת השכר תוגדר בסכום אבסולוטי או באופן יחסי לקבוע בחוק העלאת השכר תהיה רלבנטית למשכורות עד תקרה שתיקבע ע"י החברה 	<p>פירוט</p>
<p>42% מהחברות שמשותפות בדירוג מעלה מצהירות על שכר מינימום מוגדל לעובדים בדרגות השכר הנמוכות בחברה</p>	<p>דירוג מעלה</p>
<p>פלאסאן</p> <ul style="list-style-type: none"> 2015 - העלאת שכר גורפת לכל מקבלי שכר המינימום ל 28 ₪ לשעה (במקום 23.12 ₪) ובעדכון הנוסף תוספת בהתאמה ל 30 ₪ לשעה (במקום 28.49 ₪) אחת התוצאות הייתה צמצום תחלופת עובדים כבר בשנה הראשונה ירידה דרסטית מ 60% ל 4% עזיבה של עובדי ייצור <p>שטראוס</p> <ul style="list-style-type: none"> 2016 - קביעת "שכר מינימום מפעלי" שיעמוד על 300 ₪ מעל שכר המינימום הארצי <p>בנק לאומי</p> <ul style="list-style-type: none"> הגדרת שכר מינימום מעל הנדרש על פי החוק בגובה 6,000 ₪. 	<p>דוגמאות בולטות</p>

2. מלגות לימודים להשכלה גבוהה

<p>מתן מלגות לימודים לעובדי החברה ובני משפחותיהם להשכלה גבוהה ו/או מקצועית מתן שיעורי עזר / סבסוד שיעורי עזר לילדי העובדים</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> מתן מלגות ללימודים אקדמאים ו/או הכשרות מקצועיות שונות גובה המלגות נע בין השתתפות חלקית בשכר הלימוד עד מימון תואר מלא לאורך מספר שנים המלגות ניתנות לעובדים עצמם ו/או לבני משפחותיהם ההחלטה על הענקת המלגה ניתנת לכל מבקש העומד בקריטריונים או בהתאם להחלטת ועדה ייעודית מתן שיעורי עזר ו/או סבסוד שיעורי עזר לילדי העובדים 	<p>פירוט</p>
<p>53% מהחברות שמשותפות בדירוג מעלה מצהירות כי נותנות מלגות לימודים לעובדי החברה (בדגש על דרגות השכר הנמוכות) ובני משפחותיהם</p>	<p>דירוג מעלה</p>
<p>מלונות דן</p> <ul style="list-style-type: none"> הענקת מלגת לימודים ל כ 20 ילדי עובדים בשנה בגובה של עד 5000 ₪, בהתאם לרמת ההשתכרות, ותק ההורה ופרמטרים נוספים <p>פליסאון</p> <ul style="list-style-type: none"> הענקת מלגה ללימודים אקדמאיים בגובה של עד 8000 ₪ לשנה לילדי העובדים, מקסימום של 4 שנות לימוד <p>דלתא</p> <ul style="list-style-type: none"> הענקת 13 מלגות מלאות לילדי העובדים, מידי שנה בגובה שכר לימוד אוניברסיטאי לשנת לימודים אחת ילדי העובדים הזכאים למלגה מתנדבים בעבודה קהילתית מספר שעות שנתיות, כחלק מקבלת המלגה <p>בנק לאומי</p> <ul style="list-style-type: none"> הבנק מעניק החזר כספי בגין שכר לימוד אקדמי לילדי עובדים זכאים במסגרת מדיניות של טיפוח מצוינות, הבנק מממן לימודים אקדמיים לעובדים העומדים בתנאים הדרושים 	<p>דוגמאות בולטות</p>

3. מתן הלוואות בתנאים נוחים

פעולה	מתן הלוואות בתנאים נוחים ו/או בריביות נמוכות
פירוט	<ul style="list-style-type: none"> מתן הלוואות ללא ריבית עם החזר בתנאים נוחים כולל אפשרות לקזז מהמשכורת מתן הלוואות עם ריביות נמוכות ובתנאי החזר גמישים ונוחים ההלוואות ניתנות באמצעות מנגנון מסודר ו/או באמצעות ועדה מיוחדת הלוואות דרך עו"ס/רווחה
דירוג מעלה	74% מהחברות שמשתתפות בדירוג מעלה מצהירות כי הן מציעות הלוואות בתנאים נוחים מטעם החברה לעובדים בדרגות השכר הנמוכות בחברה
דוגמאות בולטות	<p>בנק הפועלים</p> <ul style="list-style-type: none"> מתן הלוואות לאירועי "אבני דרך" כגון מעבר דירה, רכישת רכב, חתונה ועוד

4. קרן סיוע למצבי משבר

<p>הקמת קרן סיוע למצבי משבר של עובדי החברה ובני משפחתם</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • קרן ייעודית לסיוע במצבי משבר של עובדים ו/או בני משפחתם • משבר יכול להיות בהקשר רפואי, כלכלי, משפחתי ועוד • הקרן יכולה להיות ממומנת ע"י החברה ולעיתים גם ע"י כספי עובדים • לעיתים מוקמת עמותה חיצונית לעניין 	<p>פירוט</p>
<p>49% מהחברות שמתתפות בדירוג מעלה מצהירות כי הן מנהלות קרן סיוע למצבי משבר לעובדים בדרגות השכר הנמוכות בחברה</p>	<p>דירוג מעלה</p>
<p>רפאל מפעילה מספר קרנות עזר:</p> <ul style="list-style-type: none"> • קרן ימי מחלה - לעובדים החולים תקופות ממושכות. ההצטרפות לקרן היא ע"י תרומת יום חופש אחד, אחת לחמש שנים • קרן עזר מיוחדת - מסייעת לחברים בה (בתשלום שנתי) בנושאים רפואיים ע"י מתן הלוואות ומענקים • קרן עזרה הדדית - מסייעת לעובדים שנקלעו למצוקה כלכלית קשה <p>כללית</p> <ul style="list-style-type: none"> • קרן רווחה לעובדים המעניקה מענקים כספיים לעובדים במצוקה כלכלית – מרבית כספי קרן הרווחה ממומנים ע"י הכללית <p>בנק הפועלים לרשות עובדי הבנק שתי קרנות לעת מצוקה:</p> <ul style="list-style-type: none"> • קרן "מלכי" - המתנהלת כעמותה, ממומנת מכספי תרומות העובדים, ומסייעת כספית במקרה של מחלות קשות וכדומה • הקרן לעזרה הדדית - ממומנת מתקציב ההנהלה ומיועדת לסייע לעובדים הנקלעים למצוקה כספית ולמשברים משפחתיים או כלכליים <p>בנק לאומי</p> <ul style="list-style-type: none"> • קרן רווחה המיועדת לעובדים שנקלעו למצוקה כספית עקב מחלות קשות ומצבי חירום בריאותיים וסוציאליים 	<p>דוגמאות בולטות</p>

5. שירותים סוציאליים זמינים

<p>שימוש בשירותי עובדים סוציאליים ועובדי רווחה למיצוי הזכויות הסוציאליות להם זכאי העובד</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • שירות סוציאלי דיסקרטי לסיוע ותיווך זכויות, חובות ועוד • ניתן כשירות פנימי ארגוני או באמצעות יעוץ חיצוני של ארגון או עמותה • קו חם שוטף או בזמנים קבועים מוגדרים וידועים • מערך התמיכה מספק גם תמיכה נפשית 	<p>פירוט</p>
<p>51% מהחברות שמשתתפות בדירוג מעלה מצהירות כי הן נותנות אפשרות לשירותים סוציאליים לעובדים בדרגות השכר הנמוכות בחברה</p>	<p>דירוג מעלה</p>
<p>בנק הפועלים</p> <p>משא"ב - מרכז שירות אישי בשבילך: מוקד לאיגוד שירותי משאבי האנוש בבנק</p> <ul style="list-style-type: none"> • המוקד מאפשר סיוע בטיפול ויעוץ, מתן מידע, תיווך ועזרה במיצוי זכויות מול גורמים בבנק או בקהילה במגוון נושאים • ניתן לפנות בטלפון או במייל • שימוש רב במוקד, בשנת 2016 התבצעו 45,000 פניות למרכז 	<p>דוגמאות בולטות</p>

6. חסכון ארוך טווח

<p>הטבות כספיות כגון חלוקת בונוסים, אופציות, מניות ועוד</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • הטבות כספיות הניתנות לכל העובדים או באופן דיפרנציאלי על בסיס גובה המשכורת • לעיתים ניתנות ההטבות רק לעובדים בעלי המשכורות הנמוכות • ההטבות ניתנות הן באופן ישיר כתוספת למשכורת (בנוס) והן בדרך של הענקת מניות, אופציות ועוד • לעיתים ניתנות ההטבות בהתאם לסטטוס העובדים ולצרכים הדחופים שלהם- טיפול בילדים; בהורים ועוד 	<p>פירוט</p>
<p>67% מהחברות שמשותפות בדירוג מעלה מצהירות כי הן נותנות חלוקה של בונוסים, העלאות שכר ו/או הטבות - באופן דיפרנציאלי לעובדים בדרגות השכר הנמוכות בחברה</p>	<p>דירוג מעלה</p>
<p>יוניליוור - תכנית המניות של יוניליוור</p> <ul style="list-style-type: none"> • תכנית SHARES לרכישת מניות החברה ע"י העובדים, התוכנית פתוחה לכלל העובדים • לאחר 3 שנים על כל שלוש מניות שנקנו מוענקת מניה אחת בחינם מהחברה <p>סימנס</p> <ul style="list-style-type: none"> • כל עובד יכול לבחור הפחתה תקציבית של עד 5% מהמשכורת לרכישת מניות החברה במחיר השוק • לאחר שנתיים של המתנה העובד מקבל מניה נוספת מהחברה על כל 3 מניות שרכש <p>מיטב דש</p> <ul style="list-style-type: none"> • בשנת 2013 הוכרז על תכנית חלוקת אופציות לכלל העובדים בחברה • כל עובד מעל שנת וותק אחת היה זכאי לאופציות שיובשלו ב-4 מנות (אחת בכל שנה) • התכנית הופעלה בשנים 2013-2016 	<p>דוגמאות בולטות</p>

7. הטבות בשווה כסף

<p>הטבות שניתנות במוצרים או שירותים שאינן מגולמות בהעברת כספים ישירות לעובדים</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • הטבות שאינן מבוססות בתשלום ישיר אל העובד • לעיתים ניתנות באופן שוטף ולעיתים בתקופות עם הוצאות כלכליות כבדות (כגון החגים) • ההטבות יכולות לבוא לידי ביטוי במתן מוצרים ללא עלות / סבסוד משמעותי (סלי מזון, מוצרים מוזלים ועוד); סיוע בשיפוץ בתים ועוד 	<p>פירוט</p>
<p>53% מהחברות שמתתפנות בדירוג מעלה מצהירות כי הן נותנות הטבות בשווה כסף כגון מוצרים מוזלים לעובדים בדרגות השכר הנמוכות בחברה</p>	<p>דירוג מעלה</p>
<p>אל על</p> <ul style="list-style-type: none"> • חלוקה של תלושי חג מוגדלים לעובדים ברמות השכר הנמוכות בחברה מתוך הבנה שיש צורך משמעותי בעזרה מסוג זה <p>ISS סירת מלאכים</p> <ul style="list-style-type: none"> • סיוע לעובדים הזקוקים לשיפוץ, סיוד, קניית רהיטים, טיפול במערכות חשמל ואינסטלציה במקום מגוריהם • החברה תורמת את החומרים והעבודה נעשית ע"י עובדי החברה • בכל דירה ישנו צוות מתנדבים שונה כך שהיקף המתנדבים השנתי עומד על עשרות מדי שנה <p>כללית</p> <ul style="list-style-type: none"> • הכללית מעניקה תלושי קמחא דפסחא מידי שנה לעובדים במצוקה כלכלית • כללית מאפשרת במידת הצורך תרומת ימי חופש מעובד אחד לעובד נזקק 	<p>דוגמאות בולטות</p>

8. ביטוח בריאות פרטי

<p>השתתפות החברה בביטוחי בריאות פרטיים לעובדים ולעיתים גם בני משפחותיהם.</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • הצעת מסגרות ביטוח בריאותיות בתנאים אטרקטיביים לעובדים ובני משפחותיהם • מימון מלא או חלקי של החברה • הסבר על ביטוחי הבריאות השונים עם דגש על מצב העובד 	<p>פירוט</p>
<p>79% מהחברות שמתתפות בדירוג מעלה מצהירות כי הן משתתפות בביטוחי הבריאות של העובדים בדרגות השכר הנמוכות בחברה</p>	<p>דירוג מעלה</p>
<p>שיכון ובינוי</p> <ul style="list-style-type: none"> • החברה נושאת בעלות הבסיס של ביטוח בריאות עבור העובדים • ישנה אפשרות להרחבת היקף הפוליסה וצרוף בני משפחה בתנאים מיוחדים • כ-35% מהעובדים צירפו בני משפחה או הרחיבו את היקף הביטוח <p>פלאון</p> <ul style="list-style-type: none"> • מימון ביטוח בריאות פרטי לעובד לאחר שלושה חודשי עבודה • אפשרות לצירוף משפחת העובד לביטוח הבריאות של החברה בתעריפים אטרקטיביים • עובדים רבים בשכר נמוך מנצלים הטבה זו שכן מרביתם לא היו רוכשים או מנצלים הטבה זו ללא הביטוח במפעל 	<p>דוגמאות בולטות</p>

9. קרן השתלמות לכל העובדים

<p>קרן השתלמות לכל עובדי החברה ללא התחשבות בתפקיד, גובה משכורת ועוד</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • פתיחת קרן השתלמות בצורה וולנטארית או תחת הסכמים קיבוציים לכל העובדים • בכך החברה מאפשרת לעובד אפיק חיסכון משתלם רב שנתי פטור ממס • ניתן למשוך את הכסף אחרי זמן קצר יחסית - רק שש שנים וזאת ללא תנאים נוספים 	<p>פירוט</p>
<p>שטראוס קרן השתלמות לכל העובדים</p>	<p>דוגמאות בולטות</p>



10. השתתפות במימון מעונות יום לילדי העובדים

<p>סיוע כספי בתשלומים למעונות יום לילדי העובדים, בעיקר בגילאים הצעירים</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • תמיכה כספית במימון מעונות יום לעובדים עם ילדים בגילאים צעירים • התמיכה יכולה להיות במענק חד פעמי או בתמיכה חודשית קבועה בהתאם לגילאי הילדים 	<p>פירוט</p>
<p>שטראוס</p> <ul style="list-style-type: none"> • לעובדים בעלי ותק של שנה אחת בחברה יש זכאות לתשלום בסך 500 ₪ לחודש עבור כל ילד עד גיל 3 שנים. <p>בנק לאומי</p> <ul style="list-style-type: none"> • משתתף בהחזר הוצאות של עובדים זכאים בגין תשלום לגנונים 	<p>דוגמאות בולטות</p>



11. קייטנות לילדי העובדים ואפשרות העסקה בחופשים

<p>קיום קייטנות או עזרה בסיוע כלכלי למציאת פתרונות לקייטנות ילדי העובדים במהלך תקופות רלוונטיות בשנה</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • הענקת סיוע כספי בתקופות חופשות הגנים ובתי הספר לעובדים עם ילדים בגילאי ספציפיים לתמיכה בקייטנות • קיום קייטנה/ מסגרת לילדי העובדים במסגרת או בתוך מקום העבודה במהלך חודשי הקיץ • מתן אפשרות העסקה בתשלום לילדי עובדים בגילאי העבודה בעת חופשות מבתי הספר 	<p>פירוט</p>
<p>אל על</p> <ul style="list-style-type: none"> • סבסוד קייטנות לילדי העובדים בחופשות הגנים ובתי הספר • בחופשת הקיץ נערכת קייטנה בת 10 ימים לילדי העובדים שעולים לכיתות א'-ד' • הקייטנה מתקיימת במתחם החברה וכוללת הצגות ופעילויות מגוונות • בשנה האחרונה השתתפו בה 217 ילדי עובדים <p>סלקום</p> <ul style="list-style-type: none"> • העברת סיוע כלכלי של מאות שקלים למשכורות העובדים לפי מספר הילדים בגילאי גן ועד בית ספר יסודי לקראת חודשי הקיץ • קיום קייטנה במתחם החברה לילדי העובדים בתקופה שלאחר תום הקייטנות הרגילות, בה החברה משתתפת בחצי מהעלויות <p>מיטב דש</p> <ul style="list-style-type: none"> • מקיימת תכנית להעסקת ילדי העובדים בגילאי 14 עד 18 במהלך שבועיים מחופשת הקיץ • במסגרת התכנית מוצעות עבודות שמותאמות לילדים וכוללת תשלום לפי החוק • לתוכנית שני מחזורים ויש לה דרישה רבה 	<p>דוגמאות בולטות</p>

12. הסדרים למתן הטבות בדמי ניהול, מסגרות אשראי ועוד

<p>קביעת הסדרים נוחים והטבות הנלוות לתשלומים קבועים</p>	<p>פעולה</p>
<p>משא ומתן של החברה עם גופים פיננסיים לצורך מתן הסדרים משופרים בהלוואות מסוגים שונים לעובדים (הלוואות, משכנתאות, דמי ניהול ועוד)</p>	<p>פירוט</p>
	<p>דוגמאות בולטות</p>



13. רווחה תומכת / "שמחה" ותמיכה באירועי חיים

הטבות שונות שנועדו לשפר את איכות החיים של העובד, לפעולות תרבות, פנאי "וארועי חיים"	פעולה
<ul style="list-style-type: none"> • סבסוד פעולות תרבות ופנאי • נופשי חברה לעובדים ולבני משפחותיהם • ערכות לציון אירועים מיוחדים (ימי הולדת, לידה, כניסה לבית ספר, גיוס, חתונה ועוד) • ערכת ניחום אבלים 	פירוט
<p>שטראוס</p> <ul style="list-style-type: none"> • הנגשת פעילויות פנאי והעשרה רבות לעובדים שידם אינה משגת ולבני משפחותיהם • סבסוד מלא לנופש בן הזוג אחת לשנתיים בדרגים הנמוכים <p>בנק לאומי</p> <ul style="list-style-type: none"> • הבנק מציע לעובדים ולגמלאים לרכוש מנויים מסובסדים למוסדות תרבות כגון מוזיאונים, תאטראות, סינמטקים, אופרה ומחול <p>מלונות דן</p> <ul style="list-style-type: none"> • מבצעים לאירוח כלל העובדים במלונות החברה ותעריף מיוחד קבוע לכלל עובדי החברה במלונות החברה <p>רפאל</p> <ul style="list-style-type: none"> • אירוע המוקדש לבני עובדים החוגגים בר- ובת-מצווה, לעולים לכיתה א' ולמתגיסיים - אירועים אלו כוללים פעילויות מהנות וכן חלוקת מתנות לילדי העובדים. • מועדון "טוב" - מעניקים לעובד ולבני משפחתו הסדרים והנחות מיוחדים לאירועי תרבות ופנאי. 	דוגמאות בולטות

ארגונים וחברות פעילים במרחב



ארגונים



חברות



פעולות

פרק זה מציע מגוון כלים לפיתוח ההון האנושי בארגון, שיסייעו לעובדים ולעסקים כאחד: לעובדים – צמיחה אישית ומקצועית, התפתחות מקצועית וגישה למשרות בעלות פוטנציאל הכנסה גבוה יותר. לעסקים – שימור העובדים הקיימים ומיצוי הפוטנציאל המקצועי הגלום בעובדים, דבר שישפיע על ביצועיהם במסגרת תפקידם ואף על הפרייון במקום העבודה. הכלים נועדו לחזק את המסוגלות התעסוקתית של העובדים על מנת שיוכלו להשתלב ולהתנייד בעולם העבודה המשתנה בצורה מיטבית.

הכלים המוצעים :

- הכשרות מקצועיות לשיפור היכולות המקצועיות של העובד במסגרת תפקידו / שיאפשרו לקדמו.
- בניית מסלולי קריירה פנים ארגוניים לתפקידים בעלי תחלופה גבוהה שיציעו מסלולי הכשרה לשימור עובדים וקידומם.
- ליווי עובדים בתהליכי התפתחות מקצועית ואישית באמצעות מנטורים או מאמנים תעסוקתיים.

כלים אלה פותחו ע"י תבת- תחום התעסוקה בג'וינט ישראל. הכלים הופעלו במסגרת התכניות השונות והם ניתנים להתאמות לצרכי הארגון.

הפעולות המוצעות:

1. פיתוח מסלולי קריירה לעובדים ב"תפקידי כניסה"
2. מנטורינג
3. קידום לעובדים ב"תפקידי כניסה"
4. קורסים מקצועיים - סטארטר

1. פיתוח מסלולי קריירה לעובדים ב"תפקידי כניסה"

פעולה	פיתוח מסלולי קריירה במקצועות שיש בהם ביקוש, שיובילו לקידום עובדים ב"תפקידי כניסה"
פירוט	<ul style="list-style-type: none"> אפשרות לגיוס ופיתוח עובדים במקומות בהם קיים קושי ענפי מובנה המקשה על גיוס עובדים למשרות זוטרות וגורם לתחלופה כרונית של עובדים התוכנית יוצרת "מפת דרכים" המונה את התפקידים המרכזיים בארגון ומספקת מידע על הזדמנויות למעבר בין התפקידים הללו התוכנית מאפיינת את הכישורים, ההשכלה והניסיון הנדרשים לשם מוביליות העובדים בארגון המסלול מאפשר למעסיק אטרקטיביות בגיוס ושימור עובדים לאורך זמן ולעובד מאפשר התמקצעות ומעבר בין משרות הכניסה למשרות מתקדמות ומתגמלות יותר. מסלולי קידום אלו אינם נוצרים מעצמם בתהליך טבעי. יש צורך בהבניה מסודרת וניהול התהליך
דוגמאות בולטות	<p>אלקטרה</p> <ul style="list-style-type: none"> חברה עונתית שבה הצורך בעובדים ברמת מקצועיות גבוהה בתקופות מסוימות ובאחרות כמות העבודה נמוכה בנו מסלול חדש תחת הכותרת "מסלול בטחון תעסוקתי" שמציר אופק תעסוקתי של : טכנאי מתחיל- מתקדם- מיומן- בכיר- מאסטר <p>ויצו</p> <ul style="list-style-type: none"> מתחלופה גבוהה מאוד של מטפלות פיתחו תכנית הכשרה על חשבון המעסיק (סבסוד משמעותי), והיא כוללת אפשרות לסטאז'. תכנית ההכשרה של מטפלת "יזמית"- שהציע למטפלות הכשרה והפעלה של שירותים כמו חוגי העשרה, שבעבר הוצאו לספק חיצוני

2. מנטורינג

<p>התנדבות עובדים מדרג בכיר בארגון כמנטורים בתעסוקה במטרה לקדם/לחזק עובדים בשכר נמוך.</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • התכנית מציעה הכשרת מנטורים בתוך הארגון לליווי עובדים ב"תפקידי כניסה". • המנטור מסייע בחידוד זהות מקצועית, בבניית אופק מקצועי, בראייה מערכתית של הארגון ועוד • הן המנטור והן המנטי נתרמים עקב התהליך 	<p>פירוט</p>
<p>גוגל מלווה 30 מנטי'ס</p> <p>מיקרוסופט מחזור רביעי של מנטורינג, עם 13 מנטורים</p> <p>כללית מחוז ירושלים מחזור שני עם 11 מנטוריות</p> <ul style="list-style-type: none"> • 92% מהמנטי'ס מעידים כי בעקבות הליווי השתפרה שביעות רצונם מהעבודה, בהיבט של היחסים עם העמיתים והממונים, ומהיכולת שלהם להביא לידי ביטוי את כישוריהם • 69% מעידים על התפתחות מבחינה מקצועית. (מנתוני תכנית מנטורינג בתבת, ג'וינט ישראל, שנת 2017) 	<p>דוגמאות בולטות</p>

3. קידום לעובדים ב"תפקידי כניסה"

פעולה	ליווי עובדים ומנהלים בארגון במטרה להנגיש אפשרויות קידום לעובדים "בתפקידי כניסה"
<p>פירוט</p> <ul style="list-style-type: none"> • עובדים במשרות כניסה בשכר נמוך, הם לרוב עובדים שהמסוגלות התעסוקתית שלהם נמוכה. מטרת תכנית קידום היא להעלות את מודעות העובדים לאפשרויות הקידום בארגון, לסייע להם בזיהוי הזדמנויות וללוות אותם בהכנה לקראת קידום בשלושה היבטים: <ol style="list-style-type: none"> 1. זיהוי החזון התעסוקתי והמוטיבציות הפנימיות 2. זיהוי וחיזוק הכישורים המשמעותיים הנדרשים לצורך קידום 3. חיזוק החיבור והמחויבות של העובד לארגון • לצד ליווי העובדים, מתבצעת עבודה עם המנהלים במטרה לרתום אותם למהלך, לעזור להם לראות את הרווח שקיים כאשר הם כמנהלים מאפשרים לעובדים לצאת להכשרה או לעודד את קידומם • מטרת התכנית היא להביא לקידומם התעסוקתי של עובדים המועסקים בשכר נמוך מתמשך, עפ"י ארבעה ממדים - <ol style="list-style-type: none"> 1. שיפור כלכלי - הרחבת היקף המשרה, עלייה בשכר, שיפור בתנאים סוציאליים 2. שיפור מקצועי - מעבר לתפקיד מקצועי יותר, הרחבת תחומי האחריות 3. שיפור בתנאי ההעסקה - מעבר לעבודה עם אופק תעסוקתי, מעבר להעסקה ישירה ולשעות עבודה נוחות יותר 4. שיפור סובייקטיבי - גידול בשביעות הרצון של העובד מניצול הכישורים האישיים שלו, מיחסי העבודה, מהשכר, מאפיקי הקידום, מתנאי ההעסקה ומשיפור הביטחון התעסוקתי 	

4. קורסים מקצועיים – סטארטר

פעולה	פירוט
<p>תכנית ממשלתית בחסות משרד העבודה, האגף להכשרות מקצועיות וג'וינט ישראל תב"ת, המציעה הכשרה מקצועית במודל חניכות</p>	<ul style="list-style-type: none"> • בניית תכנית הכשרה מקצועית המתאימה למעסיקים ולצרכיהם ולדורשי העבודה • מעטפת של סדנאות פיתוח קריירה למשתתפי ההכשרה, סדנאות קליטה וחניכה למעסיקים וסדנת חונכים שמטרתן שילוב מוצלח ושימור חניכים בתעשייה • שיטת הלימוד היא ייחודית, כל משתתף בהכשרה מגויס לעבודה אצל אחד מהעסקים טרום תחילת ההכשרה • בתום שלושת החודשים הראשונים של ההכשרה, עובר המשתתף לעבוד במשרה חלקית ובתשלום אצל המעסיק, כאשר חלק משמעותי מתכנית הלימודים מועברת על ידי המעסיק באמצעות חונך מטעמו. • בתום הקורס עוברים החניכים מבחני הסמכה של משרד העבודה והרווחה ומקבלים תעודת מקצוע.
<p>תחום ההכשרה: רובוטיקה ואוטומציה</p> <ul style="list-style-type: none"> • ההכשרה מיועדת להנדסאי תעשייה וניהול/מכונות/חשמל/תכנות/אלקטרוניקה/מכרוניקה • שותפים: אלכס מדיקל, עדין שתלים, שטראוס, VP Sign, נילית גבעון, ארקל אוטומטיב, רוליברי, ליעד מערכות, דימר, פטרוס ו-SCD • הוסמכו 20 חניכים <p>תחום ההכשרה: תיב"ם הפעלת מחרטה וכרסמת קונבנציונאלית ו-CNC</p> <ul style="list-style-type: none"> • שותפים: מספנות ישראל, גבעון, פלסאון, ארד דליה, עדין שתלים, ארי, תיאודנט • הוסמכו 16 חניכים 	<p>דוגמאות בולטות</p>

ארגונים וחברות פעילים במרחב



ארגונים



חברות



פעולות

תכניות למימוש הפוטנציאל האישי והמקצועי של העובד. פעולות אלה עשויות להשפיע על התפיסה העצמית של העובד לגבי יכולתו ופוטנציאל הצמיחה שלו

1. ייעוץ והדרכה להתנהלות כלכלית נכונה
2. ייעוץ בבניית תכניות פרישה ופנסיה
3. קורסים וסדנאות להתנהלות משפחתית נכונה
4. שירותים פסיכולוגיים זמינים
5. הקניית יכולות אישיות בסיסיות מקצועיות
6. פיתוח יכולות אישיות וכישורי חיים
7. קידום אורח חיים בריא
8. PRO Skills | - כישורים לעולם עבודה משתנה

1. ייעוץ והדרכה להתנהלות כלכלית נכונה

<p>שירותי ייעוץ ותמיכה להתנהלות כלכלית נכונה וחירות פיננסית לעובדי החברה ומשפחתם</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ייעוץ וליווי שנע בין מתן כלים ולימוד פיננסי ועד התנהלות כלכלית נכונה במצבי משבר • ליווי מתמשך ע"י ארגונים או יועצים מומחים, או ע"י מומחים מתוך החברה, ללא עלות או בסבסוד משמעותי • הייעוץ ניתן באופן גורף לכל העובדים המעוניינים או בפנייה פרואקטיבית לקבוצת עובדים שזוהו כזקוקים ביותר. • הליווי והייעוץ יכולים להיות חד פעמיים או בתהליך מובנה של מספר פגישות לאורך תקופה • הייעוץ נע בין יעוץ פרטני לעובד/ת ועד ליווי משפחתי הוליסטי 	<p>פירוט</p>
<p>46% מהחברות שמשתתפות בדירוג מעלה מצהירות כי הן מבצעות ייעוץ או הדרכה להתנהלות כלכלית אישית ומשפחתית נכונה לעובדים בדרגות השכר הנמוכות בחברה</p>	<p>דירוג מעלה</p>
<p>שיכון ובינוי</p> <ul style="list-style-type: none"> • כל עובדי החברה השתתפו בהרצאה להתנהלות כלכלית נכונה • נערכו סדנאות לאימון כלכלי משפחתי לעובדים ולשותפיהם לחיים ע"י חברה חיצונית <p>בנק לאומי</p> <ul style="list-style-type: none"> • סדנאות לניהול כלכלת המשפחה וסיוע לעובדים עם קשיים כלכליים חריגים. • לעובדים הנזקקים לסיוע זה, מוצע ליווי של חברת ייעוץ בכלכלת המשפחה, ביחד עם מרכז האשראי בבנק – על מנת למצוא פתרונות מיטביים למצב הכלכלי ולטווח הקצר והארוך <p>בנק הפועלים</p> <ul style="list-style-type: none"> • בבנק מתקיימים ימי עיון להתנהלות פיננסית נכונה וסדנאות לתכנון פיננסי לעובדים השונים <p>פלאסאון סדנת כלכלת בית על חשבון החברה, הסדנה כוללת ניהול והתנהלות תקציבית משפחתית נכונה</p>	<p>דוגמאות בולטות</p>

2. ייעוץ בבניית תכניות פרישה ופנסיה

<p>ייעוץ מוקדם בנוגע לתוכניות פרישה ופנסיה לעובד במהלך הקריירה</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • חשיפה של העובדים ליציאה לפנסיה בדגש על החיסכון הפנסיוני, האופציות השונות וההשפעות העתידיות • ייעוץ בהתאמת תכנית פנסיה בצורה פרטנית לכל עובד • סדנאות שונות למתן כלים לעובדים להתנהלות בחיסכון הפנסיוני 	<p>פירוט</p>
<p>54% מהחברות שמשותפות בדירוג מעלה מצהירות כי הן מעניקות ייעוץ בבניית תכניות חיסכון ופנסיה לעובדים בדרגות השכר הנמוכות בחברה</p>	<p>דירוג מעלה</p>
<p>בנק הפועלים</p> <ul style="list-style-type: none"> • ערכת סדנאות לתכנון פיננסי הכוללות מפגש עם יועצים פנסיוניים של הבנק, קורסי הכנה לפרישה, הערכות לפרישה מרצון בתנאים מטיבים ועוד • לקראת פרישה מהבנק הבנק מספק שירותי ייעוץ מקצועי לעובדים על מנת לסייע בידי העובדים לקבל את ההחלטה המתאימה להם ולבני משפחותיהם <p>שיכון ובינוי</p> <p>ערכת הרצאות והדרכות של חברות המייעצות לעובדים בבחירת התוכנית הפנסיונית.</p> <p>בנק לאומי קורסי תכנון פרישה:</p> <ul style="list-style-type: none"> • במסגרת הקורסים התקיימו הרצאות בנושאים שונים, בהם הפרישה כנקודת מפנה ושינוי, ההיבט החברתי אחרי הפרישה, ארגון הזמן לאחר הפרישה, מפגש המשפחה עם הפרישה, שיפור הזיכרון, צוואות וירושות, תכנון היעדים וההשקעות בפרישה ולאחריה, הפרעות שינה, התנדבות, ביטוחים רפואיים ועוד • בשנת 2016 התקיימו 11 קורסי תכנון פרישה, בהם השתתפו 485 עובדים ובני זוגם. סה"כ השתתפו בקורסים 850 איש 	<p>דוגמאות בולטות</p>

3. קורסים וסדנאות להתנהלות משפחתית נכונה

<p>קורסים וסדנאות להתנהלות משפחתית נכונה הכוללים ידע וכלים מעשיים לעובדים כדי לשפר את ההתנהלות בתא המשפחתי</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • קיום קורסים או סדנאות להורים; סמכות הורית ועוד • הרצאות וידע בנושא טיפול בהורים מבוגרים • הרצאות וסדנאות בנושא זוגיות • הקורסים בשיתוף עם ארגונים ו/או יועצים מקצועיים • קיום הקורסים במימון מלא או בסבסוד החברה 	<p>פירוט</p>
<p>46% מהחברות שמשתתפות בדירוג מעלה מצהירות כי הן מבצעות ייעוץ או הדרכה להתנהלות כלכלית אישית ומשפחתית נכונה לעובדים בדרגות השכר הנמוכות בחברה</p>	<p>דירוג מעלה</p>
<p>יוניליוור קיום שירותי סיוע לעובד המספקים תמיכה דיסקרטית ללא עלות לעובדי החברה השירותים ניתנים בטלפון, בדוא"ל או באינטרנט, בכל שעה ובכל מקום קיים ייעוץ בנושא זוגיות והורות, התמודדות עם אתגרי טיפול בהורים מבוגרים, לידת בן, תקשורת בין בני המשפחה ועוד</p> <p>שיכון ובינוי</p> <ul style="list-style-type: none"> • קיום הרצאה בנושא הורות שעוסקת בנושא איך להשפיע על מימוש הפוטנציאל של הילד שלך. <p>דרך ארץ- קיום סדנאות עם מכון אדלר</p>	<p>דוגמאות בולטות</p>

4. שירותים פסיכולוגיים זמינים

<p>מעטפת של מתן שירותים פסיכולוגיים זמינים על חשבון החברה או בסבסודה, בין אם הייעוץ הוא טלפוני או בפגישות פנים אל פנים.</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> מתן אפשרות לעובדים להשתמש בשירותים פסיכולוגיים בעלות מלאה או מסובסדת אפשרות לקבל שירות טלפוני או פגישות פנים אל פנים 	<p>פירוט</p>
<p>סלקום</p> <ul style="list-style-type: none"> טיפול פסיכולוגי הניתן ע"י חברה חיצונית לעובד או לאחד מבני משפחתו ארבעת המפגשים הראשונים הינם חינם ועשרה מפגשים נוספים בעלות מסובסדת <p>אסם</p> <ul style="list-style-type: none"> שירות פסיכולוגי לכלל העובדים ובני משפחותיהם <p>בנק לאומי</p> <ul style="list-style-type: none"> ייעוץ פסיכולוגי דיסקרטי במחיר מסובסד 	<p>דוגמאות בולטות</p>

5. הקניית יכולות אישיות בסיסיות מקצועיות

<p>רכישת כלים ומיומנויות מקצועיים אך שאינם קשורים במישרין לתחום העיסוק של עובד</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • הקניית יכולות אישיות בסיסיות מקצועיות כגון: מיומנויות מחשב; קורסי שפות; אוריינות דיגיטלית ועוד • מיומנויות שיוכלו לאפשר לעובדים להתקדם בתחומים מקצועיים, לא בהכרח בתחום עיסוקם הנוכחי 	<p>פירוט</p>
<p>שטראוס פרויקט מגשימות: בשיתוף עמותת בעצמי תכנית להתקדמות מקצועית בתוך המפעל</p> <ul style="list-style-type: none"> • הפרויקט התמקד בקבוצת נשים במפעל הממתקים בנצרת עלית • פרויקט של 12 מפגשים להכשרות אישיות ומקצועיות: מיומנויות מחשב בסיסיות, בניית תכנית תעסוקתית ועוד <p>יוניליוור Digiweek</p> <ul style="list-style-type: none"> • שבוע דיגיטל וחדשנות באתרי החברה. • מיקוד במגוון נושאים: כלים דיגיטליים לחיי היומיום והעבודה, כלים דיגיטליים בבנקאות, הרצאות בנושא הורות בעידן הדיגיטלי ונושאים נוספים 	<p>דוגמאות בולטות</p>



שבוע דיגיטל וחדשנות באתר קש"ת

Digiweek יוניליוור ישראל Unilever

16.11 | יום ה' | DIGITAL HR



צוות משאבי אנוש
יוניליוור ישראל



צוות משאבי אנוש
יוניליוור ישראל



15.11 | יום ד' | DIGITAL FAMILY



חגית זהבי אהרון
מדריכת הורים,
מרצה ומנחת קבוצות



בשיתוף בנק
לאומי

14.11 | יום ג' | DIGITAL SHOPPING



שי אלמוג
מנכ"ל אתר bela



אילן זבל
סמנכ"ל לוגיסטיקה + BIG



13.11 | יום ב' | DIGI WITH IT



צוות מערכות מידע
יוניליוור ישראל



צוות מערכות מידע
יוניליוור ישראל



12.11 | יום א' | DIGITAL LIFE



אלעד דרמון
יועץ ומדריך לתרבות
דיגיטלית



בשיתוף בנק
הפועלים



6. פיתוח יכולות אישיות וכישורי חיים

<p>פעולות שמעשירות ומפתחות את היכולות האישיות של העובד</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> פיתוח יכולות אישיות כלליות לחיזוק בטחון עצמי, מיומנויות כלליות ועוד מגוון פעולות כגון: שיווק עצמי; קואצ'ינג; סדנת עמידה מול קהל; קורסי יזמות ועוד הפעולות והקורסים מועברים ע"י ארגונים וגופים חיצוניים או ע"י גורמים מקצועיים בחברה 	<p>פירוט</p>
<p>שטראוס</p> <ul style="list-style-type: none"> קבוצת נשים שנפגשה ל- 10 מפגשים של יום שלם בפרויקט היה דגש על התפתחות אישית של המשתתפות, חיזוק המיומנות הנדרשות בעולם העבודה, ובכך נגשת אפשרויות שלא היו להן בעבר. במהלך הפרויקט העבירו שיעורים בשיווק עצמי, ניהול צוות, ניהול קונפליקטים ועוד בתהליך היו מעורבים הרבה מנהלות בכירות בשטראוס 	<p>דוגמאות בולטות</p>

7. קידום אורח חיים בריא

פעולה	מגוון פעולות לקידום אורח חיים בריא של העובדים ובני משפחותיהם.
פירוט	<ul style="list-style-type: none"> • סדנאות ופעילויות ספורט לעובדים ולבני משפחותיהם • קידום תזונה בריאה במקומות העבודה- בשת"פ דיאטניות ומומחים • הרצאות לקידום אורח חיים בריא (תזונה, פעילות גופנית, הפסקת עישון, שומרי משקל ועוד) • בדיקות סקר תקופתיות • מימון/סבסוד מנויים בחדרי כושר • קורסים והכשרות ללמידה וגמילה, מגוון פעולות פיסיות לעידוד פעילות גופנית ומניעת מחלות, שירותים רפואיים ועוד
דוגמאות בולטות	<p>אל על</p> <ul style="list-style-type: none"> • קבוצת שומרי משקל בליווי הדרכה מקצועית • החברה תומכת בהשתתפות העובדים בליגת למקומות העבודה: ישנם 17 ענפי ספורט שונים בהם מתבצעת פעילות • שבוע הבריאות בו מתקיימות מגוון הרצאות ופעילויות העשרה לקידום בריאות העובדים, ע"ח שעות העבודה • ההרצאות עוסקות במגוון נושאים, בניהם: תזונת ילדים, איזון בית-עבודה, התעמלות בונה עצם, ארגונומיה, תזונה לפי השעון הביולוגי, פציעות ספורט ועוד <p>פלסאון סדנה להפסקת עישון: החברה משלמת שני שלישי מעלות הסדנא והעובד משלם את הסכום שנותר, במידה והצליח להפסיק לעשן למשך שנה סכום זה מוחזר לו.</p> <p>יוניליוור #BeingU.il – לחיות נכון ביוניליוור: פעולות לקידום בריאות ורווחת עובדים: כגון מפגש ייעוץ עם דיאטנית ושימוש באפליקציית ליווי מקצועית ייעודית</p> <p>דלתא</p> <ul style="list-style-type: none"> • החברה מאפשרת מגוון חוגים לבריאות ורווחת העובד, על חשבון שעות העבודה. בין היתר תזונה נכונה, קבוצת ריצה, שיעורי באלאנס, זומבה, קבוצת כדורגל ועוד • החברה הציעה לעובדים שאינם קרובים למרכזי התעסוקה במטה ובצפון תלוישים לחדרי כושר הקרובים למקום מגוריהם <p>אסם מימון תהליך גמילה מעישון לעובדי החברה</p> <p>בנק לאומי</p> <ul style="list-style-type: none"> • מאפשר לעובדים זכאים לבצע בדיקות רפואיות תקופתיות מקיפות לאיתור מוקדם של מחלות ומניעתן • בעונת הסתיו מוצע חיסון נגד שפעת

8. PRO Skills I - כישורים לעולם עבודה משתנה

<p>מודל המציע ידע וכלים עדכניים לחיזוק המסוגלות התעסוקתית של עובדים ב"תפקידי כניסה"</p>	<p>פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • מודל עדכני למסוגלות תעסוקתית שפותח בתבת, תחום התעסוקה בג'וינט ישראל, בהתאם למגמות השינוי בשוק העבודה. • המודל מורכב מששה אשכולות המכילים בתוכם את עיקר הכישורים והמימונויות הנדרשים מהעובד בעולם העבודה המשתנה כולל אשכול של מניעים פנימיים לשיפר המסוגלות התעסוקתית, אוריינות דיגיטלית, ניהול עצמי, למידה והתעדכנות מתמדת, יחסים בין אישיים ועוד. 	<p>פירוט</p>
 <p>The diagram shows a central node 'AM' connected to six surrounding nodes: 'CAN', 'GROW', 'NET', 'BUILD', and 'MIX'. The background image shows hands interacting with a laptop, a smartphone, and various office supplies like pens and paper.</p>	<p>דוגמאות בולטות</p> <ul style="list-style-type: none"> • ניתן להפעיל את המודל בשתי דרכים – • קיום סדנאות לחיזוק המסוגלות התעסוקתית בהתאם לצרכים הספציפיים שהארגון רוצה לחזק בקרב עובדיו • שילוב הסדנאות לצד הכשרות מקצועיות

ארגונים וחברות פעילים במרחב

רעות  משפחה מטפלת | מרכז מידע רעות אשל | ג'וינט ישראל אשל

תבת ג'וינט ישראל | יחד בעשייה חברתית בתעסוקה

ארגונים

מכון אדלר
המכון ע"ש אלפרד אדלר בישראל
העמותה להדרכה, ייעוץ, הוראה וטיפול (ע"ר)


בעצמי
אגיע רחוק


כתף לכתף
יוצרים הזדמנות לשינוי

מלחק החיים
הטמעה חווייתית - תוצאתית

אוצר
יוצרים הון של איכות חיים

חברות

מוזמנים לפנות לתבת ולמעלה להמשך פיתוח וסיוע נוסף



תבת | דניאלה ג'אנו daniellaj@jdc.org

מעלה | ענת מוסנקו anat@maala.org.il