

תדריך הפעלה

תכנית "למרחק"

קידום תעסוקה איכותית ליוצאי אתיופיה



**"בזכות הליווי והתמיכה שלכם התקבלתי למשרת החלומות שלי.
תודה שהאמתם בי לאורך כל הדרך"**

(יצחק, 27, לוד)

למרחק היא תוכנית תעסוקה ייעודית, שפותחה על-ידי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים וג'וינט ישראל-תבת, ששמה לה למטרה לסייע לצעירים יוצאי אתיופיה לפתח קריירה, לרכוש השכלה מקצועית ולמצב עצמם בתפקידים מתגמלים, בעלי ערך ואפק תעסוקתי משמעותי בשוק העבודה הישראלי.

4,400 משתתפים לוו באופן פרטני. הם מימשו את תוכנית העבודה שנבנתה עמם, יצאו להכשרות מקצועיות וללימודים אקדמיים ונעזרו במשאבים מגוונים מטעם התוכנית ועובדיה. המשתתפים נחשפו דרך התוכנית למעסיקים, להכשרות ייעודיות בגופים מובילים במשק ולמשרות מקדמות בעולם העבודה, נעזרו במענים קבוצתיים על מנת לחזק את כישוריהם בקבלה לעבודה ובמהלכה, ולבסוף שינו את נקודת הפתיחה שלהם בשוק העבודה.

למדנו, שהשילוב בין תפירת חליפה אישית לכל משתתף לפי צרכיו, ובין רתימה משמעותית של המעסיקים, הוא המביא להצלחה הגדולה. לאלו נוספו שימוש נרחב במדיה דיגיטלית ושיתוף פעולה בין מגזרי. כך פעלנו והצלחנו, וכך נמשיך לפעול לשינוי תמונת המצב התעסוקתי של יוצאי אתיופיה בישראל.

תובנות אלו, מתוך העבודה המקצועית עם אוכלוסיית יוצאי אתיופיה בתהליכי קידום תעסוקתי, וכן הידע הרב שצברנו מאוגדים בתדריך זה, אשר מטרתו לשרת את המעוניינים בהפעלת התוכנית ואת בעלי התפקידים האמונים על יישומה באופן מקצועי, רחב ומכוון תוצאות. בהזדמנות זו, נביע תודה מקרב לב לכל האנשים הפועלים על מנת לקדם את משתתפי התוכנית - במטה ובשטח - ולכל המסייעים בכתיבת התדריך:

לשותפים ממשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, חגי פורגס, גל יעקובי ומתן חמו על החזון, המעורבות בתוכנית לאורך כל הדרך ועל עבודה משותפת עם הגוינט לקידום התוכנית במשך 7 שנות פעילות.

לאבי פליישון, נורית לפידות אינה סולטונוביץ דוד, שגיא שיין וזיו כץ מג'וינט-תבת, על הסיוע בהפיכת התוכנית מחזון למציאות ועל קידום התוכנית והובלתה לעבר הטמעה. תודה מיוחדת לאביטל אבישר מפיתוח ידע בתבת, על תרומתה המשמעותית לפיתוח ולעיצוב התוכנית, על ליווי מעמיק של מנהלת ההדרכה וצוות הרכזים ופרגון שחזק אותנו מאוד לאורך כל הדרך.

למנהלי מרכזי הצעירים ומרכזי ההזדמנות, על השותפות, על שילוב התוכנית והצוות במרכזים ועל הרצון האמיתי לשלב את הפעילות של יוצאי אתיופיה כחלק מהמרכזים ולא כתוכנית עצמאית נבדלת. לשותפים הנפלאים שלנו שהסכימו להיפגש איתנו ולשתף בידע ובניסיון המקצועי שלהם שתרמו לנו מאוד להדק את מודל העבודה ואת הפרוייקטים החדשניים שהובלנו (טק קריירה, עתידאים, ינאביע, יוסי יאשי מנהלת אורט סינגלובסקי וכמובן לעשות המעסיקים שהאמינו בנו לאורך כל הדרך.

תודה מיוחדת לצוות תוכנית למרחק על קידום התוכנית, על המענה המקצועי והאיכותי למשתתפי התוכנית, על שותפות בחזון וביצירה. תודה לנתנאל סאבג על עריכת הלשון ותודה אחרונה לגילאור הפקות למידה שחילצו ורכזו את כל המידע והידע שנאספו וגיבשו והפיקו ממנו את התדריך שלפניכם.

התדריך מנוסח בלשון זכר, אך מיועד לשני המינים.

קריאה מהנה,

צוות תוכנית "למרחק"



ברכת מנכ"ל ג'וינט ישראל-תבת

ג'וינט ישראל-תבת חרטה על דגלה את קידום החוסן הכלכלי-חברתי בישראל ואת שוויון ההזדמנויות, ופועלת לשילוב ולקידום מגוון אוכלוסיות בתעסוקה. בני הקהילה האתיופית נמצאים בשיעור תעסוקה גבוה, אך עדיין מתמודדים עם אתגרים רבים. בשוק העבודה יש ייצוג יתר של הקהילה במשרות כניסה, ואילו נוכחותם במשרות איכותיות היא זניחה. כניסה לשוק העבודה כשלעצמה אינה מספיקה כדי ליצור שינוי.

שיעורי העוני בקהילה זו גבוהים. הם נגזרים, בין היתר, משיעור גבוה של בני הקהילה המועסקים בשכר נמוך ובמשרות ללא אופק תעסוקתי. כמענה לכך, פיתחו במשותף ג'וינט ישראל-תבת ומשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים את תוכנית "למרחק", לקידום תעסוקתי עבור בני הקהילה האתיופית. מטרת התוכנית הן ליצור מוביליות תעסוקתית וחברתית ולשלב את המשתתפים בעבודות ההולמות את השכלתם ואת כישוריהם.

כיום פועלת התוכנית ב-12 מרכזים ברחבי הארץ. בתקופה זו סיפקה התוכנית ל-4,400 משתתפים מגוון מענים והזדמנויות, שנועדו לקדם אותם בתעסוקה. המענים כוללים ליווי אישי לפיתוח קריירה, הכוונה לסדנאות תעסוקה, הפניה להכשרה מקצועית, להשכלה גבוהה ולהכשרות מקצועיות שהתוכנית גיבשה בשיתוף עם מעסיקים שונים.

כיצד פעלנו לקדם תעסוקה איכותית?

- רובם המוחלט של משתתפי התוכנית הגיעו אלינו מרקע של משרות פתיחה ועבודות לא מקצועיות. התוכנית ליוותה אותם במגוון מסלולים לתהליכי קידום מקצועי וכלכלי.
- מתוך הכרה בכך שהכשרה מקצועית באיכות גבוהה חיונית לפיתוח קריירה ולהגדלת הכנסה, יזמה התוכנית יותר מ-25 מסלולים הכשרה מגוונים, כגון הנדסאים, תכנות וסייבר, בשותפות מעסיקים גדולים במשק.
- בנינו מערך תמיכה גמיש למשתתף, שהגדיל את ההצלחה וצמצם את שיעור הנשירה: פחות מ-5%, לעומת ממוצע של 35% בתוכניות תעסוקה והכשרה אחרות.
- בוגרי התוכנית משתכרים בשכר גבוה יותר משמעותית לעומת שכרם לפני הפעלת התוכנית.
- פיתחנו קורסים רלוונטיים להשתלבות בעולם העבודה העתידי, במעמד של פרילנסרים, בתחומים כגון מסחר אלקטרוני ושיווק דיגיטלי.
- כל משתתף מקבל ליווי פרטני, ייעוץ והכוונה - באמצעות מקדמי קריירה מנוסים וסל תמיכה אישי ומגוון.
- יצרנו מענים ייחודיים בדיגיטל - רישות חברתי ומעגלים תומכים, ליצירת הזדמנויות חדשות. ברצוני להודות לשותפים, ובהם משרד רה"מ ומשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, על האמון ועל העבודה המסורה לקידום העשייה, ובפרט לצוות המטה והרכזים המקצועיים, שבנו אמון מול הקהילה והשותפים בהקמת התשתית לשינוי ולהשפעה.
- הרחבת התוכנית במסגרת המודל המקצועי והידע המקיף שנבנה יאפשר לבני הקהילה האתיופית כניסה למשרות איכותיות והעלאת הפריון, ויוביל בטווח הרחוק להקטנת פערי שכר וצמצום שיעור העוני.

בברכה,

רני דודאי

מנכ"ל ג'וינט ישראל-תבת



ברכת ראש מנהל תעסוקת אוכלוסיות

קידום תעסוקה איכותית בקרב יוצאי אתיופיה בישראל הוא משימה בעלת חשיבות רבה. השתלבות בתעסוקה איכותית מסייעת באופן משמעותי לכל אדם ברמה הכלכלית, ומהווה פתח למוביליות חברתית. נוסף על כך, שילוב אחוז ניכר יותר של יוצאי אתיופיה במשרות איכותיות ובענפי תעסוקה שבהם ייצוגם נמוך יכול לחזק את תחושת השייכות של הפרט מחד גיסא, וליצור השפעה תפיסתית בקרב עמיתים, ארגונים ולקוחותיהם מאידך גיסא. אם כן, שילוב בתעסוקה איכותית הוא כלי להובלת שינוי תפיסתי וחברתי, ובו-בזמן מהווה תרומה כלכלית משמעותית לפרט, לארגונים ולמשק בכללותו.

מכל הסיבות שהוזכרו, אנו במנהל תעסוקת אוכלוסיות בזרוע העבודה הקמנו, יחד עם ג'וינט ישראל-תבת, את תוכנית "למרחק" - ומפעילים אותה זה כשבע שנים. מאז הקמתה, העניקה התוכנית שירות מקצה לקצה עבור אלפי משתתפות ומשתתפים, אשר קיבלו הכוון תעסוקתי, ליווי פרטני, הכשרות מקצועיות, סדנאות לשיפור כישורי העבודה, סיוע בהשמות בעבודה ועוד.

כעת, לאחר שהתוכנית הוכיחה בשטח את יכולתה להשפיע ולסייע למשתתפיה בקידום בעולם העבודה, ולאחר שלוותה במחקר השפעה ותהליך שיתוף הציבור - היא בשלה לעבור לשלב ההטמעה וההפעלה באופן מלא, על-ידי ממשלת ישראל ובאמצעות מנהל תעסוקת אוכלוסיות.

עם סיכום פרק הפעילות עד כה, ברצוננו להודות לכל השותפים לאורך הדרך. תודה לג'וינט ישראל על השותפות בהקמת התוכנית ובהפעלתה, על המסירות ועל המחויבות לשם הצלחתה. תודה לשותפים ברשויות המקומיות, אשר אימצו וליוו את התוכנית מתחילת דרכה, וממשיכים עימנו בדרך להטמעתה. תודה מיוחדת למשרד ראש הממשלה, אשר מוביל את התוכנית הממשלתית "הדרך החדשה", היה שותף מרכזי ותרם רבות להתפתחות התוכנית לאורך השנים. ומעל הכל - תודה מיוחדת והערכה רבה לצוות התוכנית, על שהפך את "למרחק" לסיפור הצלחה.

מסמך משמעותי וחשוב זה מסכם את הידע המקצועי אשר נצבר עד כה מהפעלת התוכנית בתצורתה הראשונית. אנו מלאי תקווה שידע זה יהיה בסיס להמשכו של תהליך הגיוון בשוק העבודה הישראלי בכלל, ולקידומם של ישראלים יוצאי אתיופיה אל תעסוקה איכותית בפרט. זאת מתוך האמונה כי בעת שבה יותר ויותר ישראלים יוצאי אתיופיה יבטאו את הפוטנציאל המקצועי הגלום בהם ואת יכולת התרומה שלהם למשק - נצא כולנו נשכרים.

יוליה איתן,

ראש מנהל תעסוקת אוכלוסיות

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים



תוכן עניינים

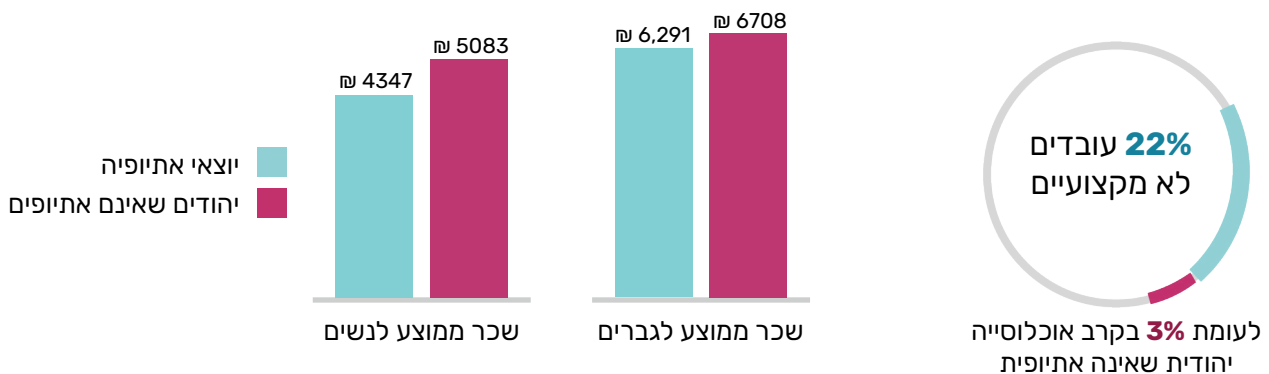
לחצו על כל אחד מהפרקים כדי לעבור אליו

לפי נתוני הלמ"ס (2020)*, נכון לסוף שנת 2019 חיו בישראל 153,300 יוצאי אתיופיה, שהיו כ-1.7% מאוכלוסיית ישראל. כ-55% מיוצאי אתיופיה התגוררו באזורים המוגדרים כפריפריה כלכלית וחברתית, ועל כן היו חשופים לפערים בחינוך, זמינות נמוכה יותר של שירותי בריאות ורווחה, ולמיעוט הזדמנויות בתעסוקה (סבירסקי וסבירסקי, 2002).

שילוב יוצאי אתיופיה בשוק העבודה הוא אחד האתגרים החברתיים-כלכליים המרכזיים של המשק הישראלי. שיעורי העוני בקהילה זו גבוהים, והם נגזרים בין היתר משיעורי תעסוקה ושכר נמוכים לעומת כלל האוכלוסייה, ובמיוחד בקרב האוכלוסייה היהודית שאינה חרדית.

בשנים האחרונות הצטמצמו הפערים בשיעורי התעסוקה באופן ניכר, וב-2016 שיעור המועסקים באוכלוסייה זו כבר היה קרוב לשיעור המועסקים בכלל האוכלוסייה בישראל (77% לעומת 81%, בהתאמה; עיבוד מיוחד של מכון ברוקדייל לנתוני סקר כוח אדם, הלמ"ס, 2016). אולם על אף העלייה בשיעור התעסוקה, רבים מיוצאי אתיופיה מועסקים בשכר נמוך, בענפים עם פריון נמוך, במשלחי יד ובמשרות ללא אופק תעסוקתי (פוקס וברנס, 2015; קינג, פישמן, וולדה-צדיק, 2012).

בשנת 2016, 22% מיוצאי אתיופיה היו עובדים לא מקצועיים, וזאת בהשוואה ל-3% בקרב האוכלוסייה היהודית שאינה אתיופית. כמו כן, איכות התעסוקה מתבטאת בפערי שכר בין יוצאי אתיופיה לעובדים מכלל האוכלוסייה. בשנת 2013, בקרב עובדים לא אקדמאים, שכרם החודשי הממוצע של גברים יוצאי אתיופיה עמד על 6,291 שקלים, בהשוואה ל-6,708 שקלים בקרב גברים יהודים שאינם אתיופים; ואילו שכרן החודשי הממוצע של נשים יוצאות אתיופיה עמד על 4,347 שקלים, בהשוואה ל-5,083 שקלים אצל נשים יהודיות שאינן אתיופיות (פוקס וברנד, 2015).



במהלך השנים פיתחו משרדי ממשלה בשיתוף עמותות וקרנות מספר רב של תוכניות, שמטרתן לסייע בהשמה ובשילוב בתעסוקה של יוצאי אתיופיה. תוכניות אלה התמקדו בעיקר בשילוב בתעסוקה ולא בקידום של משתתפים מועסקים.

החלטת הממשלה מס' 4624 אשר התקבלה במאי 2012 חוללה שינוי וקראה להקים יחידות הכוון תעסוקתי על בסיס תשתיות קיימות, במטרה לסייע ליוצאי אתיופיה להשתלב בעבודות ההולמות את השכלתם ואת כישוריהם המקצועיים. בעקבות החלטת הממשלה, פיתח ארגון ג'וינט ישראל-תבת בשנים 2012 ו-2013 תוכנית פיילוט לקידום יוצאי אתיופיה בתעסוקה, ובספטמבר 2014, בהתבסס על לקחים מתוכנית הפיילוט, החלה פעילות תוכנית "למרחק". התכנית נועדה לסייע ליוצאי אתיופיה להתקדם בשוק העבודה בישראל - ממשרות בלתי מקצועיות למשרות איכותיות, שבהן השכר גבוה יותר וקיים בהן אופק תעסוקתי.

* מתוך מחקר הערכה של תוכנית "למרחק" - הכוונה תעסוקתית ליוצאי אתיופיה.

02

על התוכנית



רציונל הקמה

*"למרחק" – הכוונה תעסוקתית ליוצאי אתיופיה, היא תוכנית תעסוקה ייעודית ליוצאי אתיופיה, שפותחה על-ידי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים וג'וינט ישראל-תבת. התוכנית מתמקדת בקידום תעסוקתי ובפיתוח קריירה, לשם השתלבות במשרות מקצועיות ושיפור בשכר. התוכנית החלה כפיילוט בשנת 2014 בשלושה מרכזים, וכיום פועלת ב-12 מרכזי תשתית מקומיים ברחבי הארץ, ובהם מרכזי צעירים ומרכזי תעסוקה: באר שבע, אשדוד, רחובות, ירושלים, לוד, פתח תקווה, חדרה, ראשון-לציון, חיפה, נתניה, קריית גת וקריית מלאכי.

השימוש בתשתיות קיימות נובע מעקרון מנחה בתוכנית, שלפיו יוצאי אתיופיה הם חלק מכלל הצעירים ברשויות, ולא נכון לפתוח עבורם תשתיות ייחודיות, אלא לשלבם בתשתיות שנותנות מענה לכלל הצעירים ברשות. נוסף על כך, שימוש זה מאפשר לחשוף את המשתתפים למגוון השירותים הניתנים בתשתיות אלו, לצד מענה לצרכים ולחסמים היחודיים של צעירים יוצאי אתיופיה.

התוכנית מציעה למשתתפיה ליווי פרטני צמוד (הרחבה ב"מודל ההפעלה") וכן ליווי קבוצתי (הכשרות עם מעסיק, קורסים והכשרות מקצועיות, סדנאות בנושא מיומנויות תעסוקתיות ומנטורינג), עד להגעה ליעדי הקידום שהוגדרו מראש. הקו המנחה בתוכנית הוא יצירת אופק תעסוקתי ומקצועי למשתתפים לטווח הארוך, תוך שאיפה ליצור "מסלול קריירה" אישי להתקדמות מקצועית וכלכלית בשוק העבודה, בהתאם למסוגלות התעסוקתית ולשאיפות המקצועיות והכלכליות של הפרט ושל משפחתו.

שני שותפים מרכזיים בתוכנית "למרחק" הם משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים וג'וינט ישראל-תבת. השותפות באה לידי ביטוי בפיתוח ובקידום התוכנית במבט-על, בוועדות היגוי, בניסוח החזון ובקביעת המדיניות, בקבלת החלטות על מודל העבודה ועל עתיד התוכנית, בחיבור לתוכניות, לגופים ולאוכלוסיות מקבילות תחת המשרד, וכן בתקצוב התוכנית.

* מתוך מחקר הערכה של תוכנית "למרחק" – הכוונה תעסוקתית ליוצאי אתיופיה.

אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

קשרי מעסיקים

הדרכה ופיתוח צוות

ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית



מטרות התוכנית

מטרת העל של התוכנית היא קידום התעסוקה של יוצאי אתיופיה לעבודה עם אופק תעסוקתי ההולם את ההשכלה ואת הכישורים שלהם, וזאת בהתאם להחלטת הממשלה מס' 4624 מיום 13.5.2012: "להקים יחידות הכוון תעסוקתי על בסיס תשתיות קיימות, במטרה לסייע ליוצאי אתיופיה להשתלב בעבודות ההולמות את השכלתם ואת כישוריהם המקצועיים. יחידות ההכוון ישלבו הכוונה תעסוקתית והכוונה ללימודים התואמים את כישורי המשתתפים ואת צורכי השוק. היחידות יפעלו להעצמת יוצאי אתיופיה על-ידי הרחבת מגוון העיסוקים ומעבר מעבודה לא מקצועית למקצועית, שיפור והכוונה לערוצי השכלה מתאימים והענקת ליווי אישי למשתתפים, בהתאם לצרכיהם".

יעדי התוכנית

עלייה של 10% לפחות בשכר השעתי או החודשי, תוך שנה וחצי ממועד ההצטרפות לתוכנית, או שיפור בקבלת תנאים נלווים כגון קרן השתלמות.	שיפור כלכלי
מעבר מתפקיד לא מקצועי לתפקיד מקצועי, קידום לתפקיד ניהולי, מעבר לתפקיד מקצועי יותר בהשוואה לתפקיד קודם, מעבר לעבודה עם אופק תעסוקתי (אפשרויות קידום עתידיות).	שיפור מקצועי
מעבר להעסקה ישירה, מעבר לשעות עבודה נוחות יותר בשכר דומה או גבוה יותר, שיפור במאפייני העבודה - למשל, בזמן הגעה לעבודה או בתנאים פיזיים, בין אם בשכר דומה או גבוה יותר.	שיפור בתנאי העבודה
שיפור במידת שביעות הרצון מהעבודה, כולל מהיחסים עם העמיתים והממונה, מהיכולת לנצל כישורים בעבודה, מהשכר או מאפיקי הקידום, שיפור בתחושת הביטחון התעסוקתי בעבודה.	שיפור במימד הסובייקטיבי

* מתוך מחקר הערכה של תוכנית "למרחק" - הכוונה תעסוקתית ליוצאי אתיופיה.

אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

קשרי מעסיקים

הדרכה ופיתוח צוות

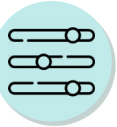
ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית



הערכים המובילים

התאמה אישית - לכל משתתף מוצעת בניית תוכנית עבודה אישית, על-ידי מקדמי תעסוקה איכותיים ומקצועיים וליווי עד לעמידה ביעדים שהוצבו. במהלך התהליך מוצע למשתתפים סל מענים רחב ומגוון שמותאם אישית להם, מתוך הבנה שכל משתתף הוא עולם ומלואו ובעל צרכים שונים.



חדשנות - התוכנית בוחנת באופן שוטף את השינויים בעולם התעסוקה, ובהתאם לכך מתווה ומתאימה את פעילותה. התוכנית יוצרת ונותנת מענים מיידיים, ייחודיים ופורצי דרך, כמו הכשרות ופרויקטים חדשניים עבור המשתתפים (קורס מטיסי רחפנים, קורס שיווק דיגיטלי, קורס מסחר אלקטרוני, קורס מיישמי Salesforce, קורס פרילנסרים ועוד).



חיבור לשטח - התוכנית נמצאת בקשר ישיר עם משתתפיה, באמצעות מקדמי התעסוקה המהווים את ליבה הפועם. מקדמי התעסוקה מלווים את המשתתפים וקשובים באופן שוטף לחסמים ולצרכים העולים מהשטח. בהתאם לכך, התוכנית יוצרת מענים אישיים וקבוצתיים עבור המשתתפים.



חיבור למעסיקים - התוכנית מציעה למשתתפיה "הכשרות עם מעסיק" במגוון תפקידים, שבסופן מתבצעות השמות בתוך הארגון, על מנת להוביל אותם לעבר השתלבות בתעסוקה מקצועית או קידום תעסוקתי! לצורך כך, התוכנית יוצרת ומטפחת באופן שוטף קשרים עם מעסיקים גדולים במשק הישראלי, על מנת להגדיל את מעגל ההזדמנויות המקצועיות שהיא יכולה להציע למשתתפיה. למשל, הכשרות הנדסאים, הכשרת נהגים חובשים בשיתוף עם מד"א או הכשרות רשמות רפואיות בשיתוף עם כללית ואסותא.



חיבור לדיגיטל - התוכנית מתקשרת ומפיצה מידע תעסוקתי ומשרות דרך הרשתות החברתיות, המשמשות אפיקי תקשורת נוחים ואפקטיביים. השימוש ברשתות החברתיות מאפשר הפצת מידע למעסיקים, למשתתפי התוכנית ולמועמדים פוטנציאליים. לתוכנית קיים דף עסקי בפייסבוק בשם "[למרחק - קידום תעסוקה איכותית ליוצאי אתיופיה](#)" (11,000 עוקבים) וקבוצת פייסבוק בשם "[לינק - קשרים בקהילה](#)". כמו כן, התוכנית משתמשת ברשת הוואטסאפ וגם [בערוץ היוטיוב](#) שלה לפרסום תכנים שונים. בשל הנוכחות המשמעותית שלה בדיגיטל, התוכנית יכולה לקדם את מטרותיה ולהגיע לקהל רחב בצורה מהירה ויעילה.



אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

קשרי מעסיקים

הדרכה ופיתוח צוות

ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית



אוכלוסיית היעד

אוכלוסיית היעד של התוכנית היא יוצאי אתיופיה בני 20-44 בעלי מוטיבציה ופניות לתהליך של קידום בתעסוקה, העונים על אחד מהתנאים הבאים:

א. בוגרי השכלה גבוהה או הכשרה מקצועית, העובדים בעבודה לא מקצועית ובתחומי עיסוק שאינם תואמים את השכלתם ואת הכשרתם ו/או הזקוקים לסיוע בהשתלבות בתעסוקה הולמת.

ב. אינם עובדים או עובדים בעבודה שאינה מקצועית, בעלי יכולת קידום מקצועי.
ג. חיילים משוחררים.

לצורך מתן מענה מדויק עבור אוכלוסיית היעד, התוכנית *מסווגת את משתתפיה לשלושה מסלולים שונים, בהתאם לאחד מהפרופילים הבאים (הרחבה ב"[מסמך הפרופילים](#)):

פרופיל "תעסוקה הולמת"

משתתפים בעלי תעודה מקצועית או תואר אקדמי, הזקוקים לליווי לצורך השתלבות בתעסוקה או קידום תעסוקתי. הם בעלי מסוגלות תעסוקתית גבוהה, ורובם לא השתלבו בתחום שלמדו. במהלך ההשתתפות בתוכנית, נעשה מאמץ לתת מענה לחסמים שמונעים מהם לעבוד במשרה איכותית או להתקדם לתפקיד בכיר יותר. הליווי אורך כחצי שנה עד שנה, ומסתיים כחודש לאחר שהשתלבו באופן מיטבי בתפקיד.

פרופיל "הכוון ארוך"

משתתפים צעירים, רובם בשנות ה-20 המאוחרות לחייהם, המוכנים ללימודים ועובדים במשלח יד ללא אופק תעסוקתי, בעלי מוטיבציה ונכונות להכשרה מקצועית או להשכלה גבוהה באקדמיה. הם זקוקים לליווי אינטנסיבי ורציף, שנמשך בין 8 חודשים לשנה וחצי, בהתאם לצורכי המשתתף. רוב המשתתפים בתוכנית משתייכים למסלול זה.

פרופיל "הכוון קצר"

משתתפים הרוצים לרכוש מקצוע, יודעים מהו תחום הלימודים שמעניין אותם ומוכנים להירשם לקורס להכשרה מקצועית. הם זקוקים לליווי קצר וממוקד לשילובם בלימודים, הכולל 3-5 פגישות וחידוש התהליך לאחר סיום ההכשרה. המשתתפים מסיימים את הליווי לאחר כשלושה חודשים מסיום ההכשרה.

בסיום כל מסלול, כלומר לאחר הגעת המשתתפים ליעדי הקידום (יציאה ללימודים, השתלבות בתעסוקה או קידום תעסוקתי), מתבצעים [מעקב ושמירת קשר](#).

* מתוך מחקר הערכה של תוכנית "למרחק" - הכוונה תעסוקתית ליוצאי אתיופיה.

אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

קשרי מעסיקים

הדרכה ופיתוח צוות

ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית



התאמות התוכנית ליוצאי אתיופיה

ככזו המיועדת ליוצאי אתיופיה, התוכנית שמה לה למטרה ליצור התאמות מדויקות לקהל היעד שלה. התאמות אלו נעשות בנקודות שונות (מגיוס המשתתפים ועד השיווק והעבודה בדיגיטל) ונוצרו לאחר חקר מעמיק של קהל היעד, מאפייניו והעבודה בשטח.

התאמות בגיוס המשתתפים

- **גיוס בשיטת "חבר מביא חבר"** - שיטה זו התגלתה כאפקטיבית ביותר לגיוס משתתפים חדשים לתוכנית, מפני שיוצאי אתיופיה מקיימים קשרים בקהילה שלהם ועוזרים זה לזה בתחומי חיים שונים. בשיטה זו, מקדם התעסוקה יעודד את המשתתפים להמליץ על התוכנית לחבריהם ולקרובי משפחותיהם, מתוך ניסיונם האישי. בדרך זו, צעירים נוספים יכירו את התוכנית, ישתתפו בה - ובתורם גם יפיצו את הבשורה ליוצאי אתיופיה אחרים.

התאמות בליווי המשתתפים

- **מקדמי תעסוקה יוצאי אתיופיה** - התוכנית יוצאת מנקודת הנחה שמקדמי תעסוקה יוצאי אתיופיה הם מודל לחיקוי מעצים עבור המשתתפים הצעירים בתהליך הליווי להתפתחות מקצועית והשקעה בקריירה. על כן, התוכנית משתדלת כי מחצית ממשורות מקדמי התעסוקה יאוישו על-ידי יוצאי אתיופיה.
- **מיקוד במקצועות או בארגונים עם ביטחון תעסוקתי, אופק התפתחות וסטטוס גבוה בעיני המשתתפים** - שיקולים אלה הם חשובים ומשמעותיים עבור יוצאי אתיופיה, ומנחים חלק גדול ונכבד מהמשתתפים (אך לא את כולם). על כן, בבחירת הכשרה עם מעסיק ובביצוע השמות, התוכנית בוחנת אם המקצוע או הארגון נתפס בקרב משתתפי התוכנית כבעל סטטוס גבוה, ואם יש לו ביטחון תעסוקתי ואופק להתפתחות עתידית.
- **שיח פתוח עם עובד יוצא אתיופיה** - במפגש החשיפה להכשרה עם מעסיק, התוכנית עושה מאמצים לארגן שיח עם עובד מהארגון ממוצא אתיופי, זאת כדי להציג להם מודל חיובי מהשטח, המבטא השתלבות מוצלחת בתעסוקה - וכפועל יוצא להעלות את המוטיבציה.
- **התאמות במבחנים פסיכוטכניים ומתן תרגולים לתהליך המיון** - במיונים של המועמדים להכשרה עם מעסיק, התוכנית דואגת במידת האפשר להתאמות (למשל, קבלת תוספת זמן במבחנים הפסיכוטכניים), וכן היא מציעה תרגולים והכנות עבור המבחנים ועבור ימי הערכה.

אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

קשרי מעסיקים

הדרכה ופיתוח צוות

ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית

שיווק ועבודה בדיגיטל

• התאמת הפרסומים ברמת התוכן והנראות - ברמת התוכן, התוכנית מפרסמת בדף הפייסבוק "למרחק - קידום תעסוקה איכותית ליוצאי אתיופיה" פוסטים החושפים תכנים המתאימים ליוצאי אתיופיה, כגון מקצועות שונים, תוכניות תעסוקה, סדנאות חיצוניות ומלגות לימודים. כמו כן, בקבוצת הפייסבוק "לינק - קשרים בקהילה" התוכנית מפרסמת פוסט קבוע של שרשור משרות רלוונטיות ליוצאי אתיופיה. ברמת הנראות, בפרסום הפוסטים השונים מושם דגש עיצובי על הגורם בעל הסטטוס הגבוה (המקצוע, הארגון, התנאים וכו'), וכן שימוש בדמויות של יוצאי אתיופיה, להעלאת המוטיבציה וליצירת הזדהות.



אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

קשרי מעסיקים

הדרכה ופיתוח צוות

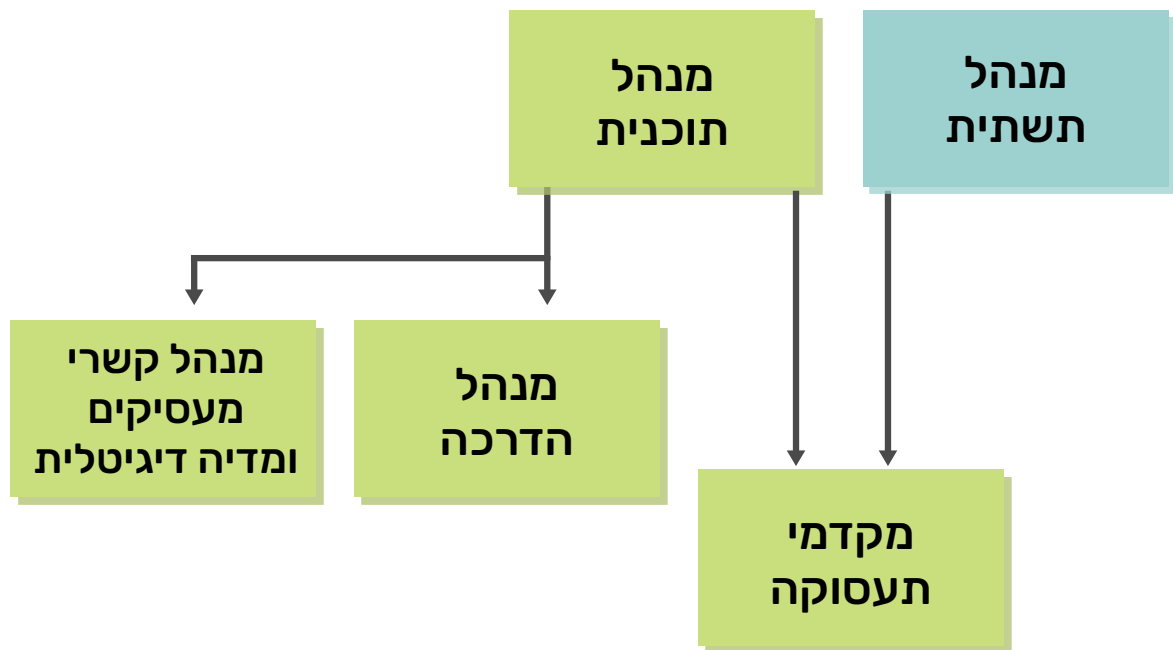
ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית



בעלי תפקידים בתוכנית

התוכנית שמה לה למטרה לאייש 50% ממשורות מקדמי התעסוקה על-ידי יוצאי אתיופיה, וכן היא פועלת עבור ייצוג נכבד של יוצאי אתיופיה גם במטה שלה. מנהלים ומקדמי תעסוקה יוצאי אתיופיה הם מודל לחיקוי חיובי ומעצים עבור המשתתפים הצעירים, לשם התפתחות מקצועית והשקעה בקריירה.



אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

קשרי מעסיקים

הדרכה ופיתוח צוות

ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית



מנהל תוכנית

מטרת התפקיד

מנהל התוכנית אמון על הגשמת החזון לתעסוקה איכותית עבור יוצאי אתיופיה, תוך חשיבה אסטרטגית לקידום התוכנית. במסגרת תפקידו, יהיה אמון על טיפול בכוח אדם, ניהול שותפויות, ניהול תקציב, פיתוח קשרי מעסיקים וניהולם ברמת המאקרו - וזאת במטרה לקדם את השגת יעדי התוכנית. תחת ניהולו נמצאים מנהל ההדרכה, מנהל קשרי מעסיקים ומקדמי תעסוקה, והוא החוט המקשר בין משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לג'וינט ישראל.

תחומי אחריות

1. **ניהול שוטף** - תפעול התוכנית, בקרה וניהול תוכניות העבודה של מקדמי התעסוקה, וכן מציאת פתרונות לאתגרים שונים והובלת התוכנית ליעדים חדשים.
2. **גיוס כוח אדם וניהולו** - איתור וגיוס (פנימי או חיצוני) של צוות מקדמי התעסוקה וצוות המטה, ניהולם ופיתוחם. בתוך כך - עריכת ראיונות עבודה, משובים, בקרה ואחריות לתגמולים.
3. **ניהול התקציב** - ניהול ובקרה על תקציב התוכנית ואישור מענקים למשתתפי התוכנית, ניהול תקציב השוברים של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים (מתוקף היות התוכנית גוף מפנה לשוברים), ונוסף על כך - עבודה מול מקדמי התעסוקה והגוף המפעיל בתחום התקציב.
4. **ניהול שותפויות**
 - א. ג'וינט ישראל ומשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים - ניהול השותפות, יצירת פרויקטים משותפים, השתתפות בוועדות היגוי, העלאת סוגיות מרכזיות וקידום התוכנית במבט-על.
 - ב. מנהלי התשתיות - קשר שוטף וקידום פתרונות לבעיות שונות של מקדמי תעסוקה.
5. **פיתוח התוכנית** - פיתוח אסטרטגיות לטובת קידום התוכנית והתאמתה למציאות המשתנה של עולם התעסוקה, ובתוך כך - יצירת מענים חדשים והתאמתם לאוכלוסיית התוכנית, יצירת שותפויות אסטרטגיות וייזום פרויקטים חדשניים (למשל - מודלים חדשים להנדסאים, קורסים מקצועיים, קורסים הקשורים בעולם העבודה העתידי וכו').
6. **פיתוח קשרי מעסיקים וניהולם** - יצירת קשרים ויזמות ברמה האסטרטגית עם מנכ"לים ועם בעלי תפקידים בכירים, פיתוח פרויקטים חדשים וקידומם בשיתוף מעסיקים, מכללות וכו', לקידום מטרות התוכנית.
7. **ניהול שיתופי פעולה** - יצירת קשרים ושיתופי פעולה עם תוכניות המיועדות ליוצאי אתיופיה ולצעירים, תוכניות של ג'וינט ישראל, תוכניות תעסוקה, עמותות, מכללות, רשויות מקומיות, ארגונים חברתיים ועסקיים ותורמים.

כישורים וגורמי מפתח להצלחה בתפקיד

תודעה חברתית רחבה, מוטיבציה לחולל שינוי, ניהול צוות, ניהול שותפויות, יזמות, ראייה לטווח ארוך, יצירתיות, גמישות, יחסי אנוש טובים, יכולת הנעה ותכלול.

אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

קשרי מעסיקים

הדרכה ופיתוח צוות

ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית



מנהל הדרכה

מטרת התפקיד

מנהל ההדרכה יפעל למען הכשרה וחניכה של מקדמי תעסוקה מקצועיים ומיומנים לאורך כל תפקידם, זאת על מנת לשפר את איכות השירות למשתתפים ולממש את יעדי התוכנית. כמו כן, מנהל ההדרכה הוא הכתובת המקצועית בתחום ליווי המשתתפים בתוכנית, ועל כן יעניק מענה בתחום זה למקדמי התעסוקה.

תחומי אחריות (הרחבה בפרק "הדרכה ופיתוח צוות")

1. **חניכה פרטנית** - קליטה, חניכה והובלה של מקדמי התעסוקה במתכונת אישית, על מנת ליצור העמקה וחיבור לתפיסות, לידע ולמיומנויות בתפקיד מקדם התעסוקה.
2. **הכשרה קבוצתית** - תכנון, הפקה והוצאה לפועל של ימי למידה חודשיים לצוות מקדמי התעסוקה, בהתאם לצרכים העולים מהשטח, הכוללים העמקה בכלי עבודה שונים ובעולם התעסוקה המתפתח.
3. **פיתוח וניהול ידע** - פיתוח תוצרי למידה והדרכה שונים עבור מקדמי התעסוקה - ובהם קורסים, ימי למידה, כלים ועזרי עבודה, וובינרים.
4. **ריכוז תחום המלגאים** - גיוס, קליטת מלגאי התשתית ומטה התוכנית ובניית תוכנית עבודה עבורם.

כישורים וגורמי מפתח להצלחה בתפקיד

יכולת למידה עצמאית, יכולת הדרכה, יצירת קשר ובניית אמון, זיהוי צרכים ומתן מענה מהיר, גמישות, עמידה מול קהל, כושר ביטוי בעל-פה ובכתב, יצירתיות, סקרנות, העמקה והתבוננות וראייה כוללת ורחבה.

אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

קשרי מעסיקים

הדרכה ופיתוח צוות

ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית



מנהל קשרי מעסיקים

מטרת התפקיד

מנהל קשרי מעסיקים יפעל למען שיווק התוכנית ומשתתפיה מול המעסיקים ויצירת קשרים עם ארגונים ברמה הארצית ושימורם, על מנת ליצור הזדמנויות תעסוקה והשמות איכותיות בקרב משתתפי התוכנית. כמו כן, מנהל קשרי מעסיקים הוא הכתובת המקצועית בתחום עולם העבודה, ולכן יעניק מענה בתחום זה למקדמי תעסוקה היושבים בתשתיות.

תחומי אחריות

- 1. ניהול יחידת השמה (הרחבה ב"קשרי מעסיקים")** - ניתוח מגמות תעסוקה רלוונטיות, מיפוי מעסיקים, יצירת קשרים ושימורם, במטרה לבצע השמות מוצלחות. כמו כן, איתור משרות (הכולל פנייה יזומה למעסיקים פוטנציאליים) ויצירת התאמות לפי מאגר של משתתפי התוכנית ואף ביצוע מעקב אחר משתתפים ומעסיקים והפקת דו"חות.
- 2. שיתופי פעולה** - רתימת מעסיקים להתנדבות בתוכנית, השתתפות ב"כנסי גיוון" מטעם מעסיקים שבהם מציגים את התוכנית, עריכת סיורים בארגונים במטרה לחשוף משתתפים לתחומים או למקומות עבודה מסוימים ורתימת **מנטורים** מחברות שונות בהתנדבות למענים נקודתיים או ליווי לטווח הארוך. כמו כן, יצירת שיתוף פעולה מול רכזי קשרי מעסיקים בתוך התשתיות ומרכזי הצעירים, לצורך למידת עמיתים ויצירת הזדמנויות בתעסוקה.
- 3. מתן מענה מקצועי למקדמי התעסוקה** - מתן ידע למקדמי התעסוקה (למשל, אילו כיווני קריירה אפשריים? מיהם הארגונים שיש בהם אופק תעסוקתי?), סיוע בסוגיות מקצועיות שונות בתחום התעסוקתי ומציאת פתרונות לצורכי המשתתפים העולים מהשטח. המענה המקצועי ניתן באמצעות ימי למידה שנבנים ומועברים על-ידי מנהל קשרי מעסיקים (חלקם מיועדים לכלל הצוות וחלקם למקדמי תעסוקה חדשים בלבד), וכן על-ידי מענה טלפוני שוטף.
- 4. ניהול המדיה הדיגיטלית (הרחבה ב"עבודה בדיגיטל")** - אחריות לניהול **הדף העסקי של תוכנית "למרחק"** בפייסבוק וניהול קהילת נטוורקינג דרך קבוצת פייסבוק "**לינק - קשרים בקהילה**". ניהול המדיה הדיגיטלית כולל יצירת תוכן, הקמת דפי נחיתה, פרסום פרויקטים ומשרות ומענה לפניות. כמו כן, ניהול צוות מלגאים העוסקים בתפעול הרשתות החברתיות. המדיה החברתית מאפשרת לתוכנית למתג את עצמה בפני מועמדים פוטנציאליים ומעסיקים שונים. כישורים וגורמי מפתח להצלחה בתפקיד יכולת ניהול עצמי, היכרות עם שוק התעסוקה, יזמות, יכולת ביטוי גבוהה בכתב ובעל-פה, שליטה בדיגיטל, ניהול שותפויות, יצירתיות, למידה מתמשכת, יכולת שיווק ותכלול, סקרנות, ייצוגיות.

כישורים וגורמי מפתח להצלחה בתפקיד

יכולת ניהול עצמי, היכרות עם שוק התעסוקה, יזמות, יכולת ביטוי גבוהה בכתב ובעל-פה, שליטה בדיגיטל, ניהול שותפויות, יצירתיות, למידה מתמשכת, יכולת שיווק ותכלול, סקרנות, ייצוגיות.

אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

קשרי מעסיקים

הדרכה ופיתוח צוות

ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית



מקדם תעסוקה

מטרת התפקיד

מקדם התעסוקה הוא הלב הפועם של התוכנית - אמון על ליווי המשתתפים בשטח למען קידומם, באחד או יותר מהמדדים השונים: הכלכלי (עלייה בשכר), המקצועי (יציאה ללימודים), תנאי העבודה (שיפור בתנאי קרן הפנסיה או קרן השתלמות) והסובייקטיבי (תפיסה עצמית של המשתתפים). מקדם התעסוקה יושב בתשתית, ועל כן יעבוד במקביל עם צוות התוכנית וצוות התשתית.

תחומי אחריות

- 1. איתור, גיוס ומיון המשתתפים** - גיוס משתתפים פוטנציאליים לתוכנית העונים על הקריטריונים שהוגדרו ואחריות על תהליך המיון, הכולל ריאיון קבלה אישי (הרחבה ב"מודל ההפעלה").
- 2. ליווי פרטני של המשתתפים** - ליווי המשתתפים לתקופה של עד שנה וחצי, ליישום תוכנית העבודה ועמידה ביעדים. תהליך הליווי כולל בניית תוכנית עבודה אישית בשיתוף עם המשתתפים ובהתאם לצרכים שלהם ולאפשרויות הקידום.
- 3. מענה קבוצתי למשתתפים (הרחבה ב"יזמות' מלמטה למעלה")** - העלאת רעיונות למענים חדשים בהתאם לצרכים משותפים העולים ממשתתפי התוכנית, פיתוחם ובנייתם - תוך שיתוף פעולה עם צוות המטה ועם מקדמי התעסוקה מהתשתיות השונות. תחום אחריות זה משאיר מקום להגדלת ראש וחשיבה מחוץ לקופסה.
- 4. יצירת שותפויות** - יצירת שיתופי פעולה עם בעלי תפקידים בתשתית או עם גורמים נוספים הפועלים באזור לטובת גיוס משתתפים לתוכנית, איגום משאבים ומידע על עולם התעסוקה בכלל ועל יוצאי אתיופיה בפרט. למשל, מיזם "IRUN" (מיזם חדשני וייחודי לשיפור מיומנויות בעולם העבודה באמצעות קבוצת ריצה), שיצר מקדם תעסוקה בשיתוף עם רכז תעסוקה במרכז הצעירים ברחובות; יום חשיפה למוסדות לימוד, שיצר מקדם תעסוקה מתשתית בבאר שבע בשיתוף עם תוכנית "סטארט-אפ להצלחה" ועוד.
- 5. קשר עם מעסיקים מקומיים** - יצירת קשר עם מעסיקים, בדגש על מעסיקים מקומיים (ולא ארגונים בפריסה ארצית) וטיפוחו באופן שוטף ולטווח הארוך, במטרה לבנות מסלולי השמה איכותיים וקידום עבור משתתפי התוכנית.
- 6. דיווח והזנת נתונים** - אחריות לאיסוף המידע וביצוע מעקב שוטף אחר התשומות הניתנות למשתתפים ועל מידת התקדמותם בתוכנית, דרך מערכת ה"ספוט" ובשיתוף עם גורמי המחקר (במידה וישנם).

כישורים וגורמי מפתח להצלחה בתפקיד

יכולת הנעה והובלה לשינוי, יחסי אנוש טובים, יכולת למידה עצמית, יכולת רפלקטיבית וקבלת ביקורת, יוזמה, מנהיגות ודוגמה אישית, כושר ביטוי גבוה, מסירות ומחויבות לחזון הקידום.

אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

קשרי מעסיקים

הדרכה ופיתוח צוות

ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית



מלגאי התוכנית

המלגאים בתוכנית גם תורמים למען קידום מטרותיה וגם נתרמים על-ידי קבלת המלגה. המלגאים מגיעים ממקורות שונים ומבצעים תפקידים שונים, ושעות המלגה השבועיות נעות בממוצע בין 2-5 שעות. גיוס המלגאים נעשה דרך פנייה לגופים מגוונים המעניקים מלגות (למשל "מרום" ו"קרן רוס") או דרך שיתופי פעולה שיוצרת התשתית עצמה (במקרה זה, מקדם תעסוקה ידייק למנהל התשתית מה הפרופיל הרצוי). לרוב, תתקיים שיחה עם מקדם תעסוקה לצורך היכרות ותיאום ציפיות, והחלטה לאיזו תשתית לשבץ את המלגאי תיעשה לפי שיקול גיאוגרפי.

- מלגאי התשתית (הרחבה במסמך "גיוס וקליטת מלגאי תשתית") - אחראים לביצוע משימות שוטפות בתשתית (עזרה בגיוס משתתפים, בהזנת נתונים במערכת ה"ספוט", מעקב אחר ביצוע של פרויקטים או ואוצ'רים, בשיעורי עזר למשתתפים, בארגון פעילויות קבוצתיות וכל סיוע נדרש ובהתאם לצורכי מקדם התעסוקה בשטח). המלגאים הם מרכיב משמעותי עבור מקדמי תעסוקה, הפועל בחלק מהתשתיות שבהן התוכנית קיימת.

- מלגאי מטה התוכנית - אחראים על איתור משרות רלוונטיות עבור משתתפי התוכנית, תפעול שוטף של דף הפייסבוק העסקי "למרחק - קידום תעסוקה איכותית ליוצאי אתיופיה" (העלאת תכנים ומענה בתיבת ההודעות של הדף), וכן על תפעול שוטף של קבוצת הפייסבוק "לינק - קשרים בקהילה" (מפרסום תכנים ועד הפקת שידורים חיים).

אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

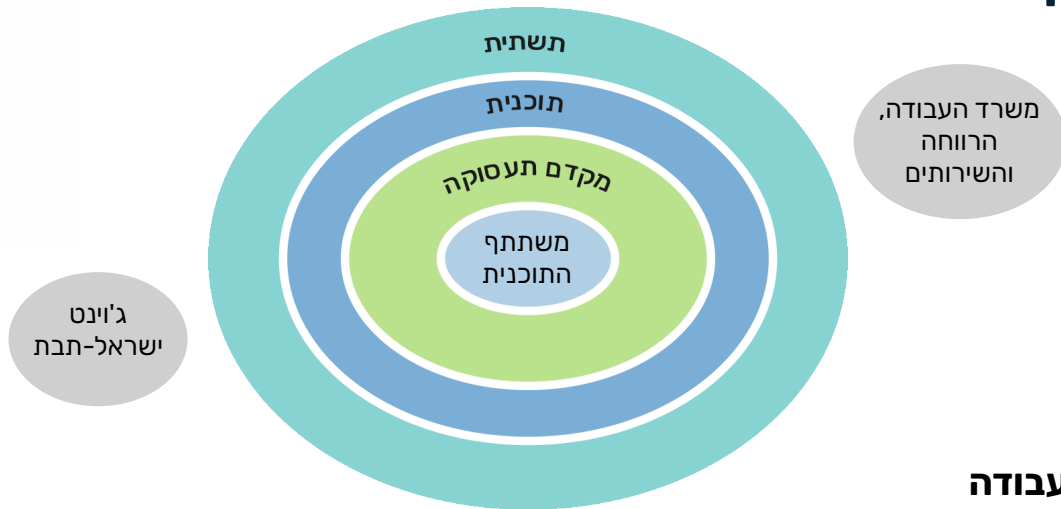
קשרי מעסיקים

הדרכה ופיתוח צוות

ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית

ממשקי עבודה



ממשקי עבודה בין מקדם התעסוקה לתוכנית

- פגישות עם מנהל התוכנית אחת לחודש או לחודשיים, למטרת בקרה על משתתפי התוכנית, התייעצויות על סוגיות מורכבות, קידום פרויקטים ומשוב. כמו כן, קשר טלפוני שוטף במידת הצורך.
- פגישות עם מנהל ההדרכה אחת לחודש או לחודשיים, למטרת התייעצות על דילמות מקצועיות בתחום ליווי המשתתפים והפיתוח המקצועי. כמו כן, קשר טלפוני שוטף במידת הצורך.
- קשר טלפוני בהתאם לצורך עם מנהל קשרי מעסיקים, למטרת התייעצות על עולם העבודה ועדכונים על תהליכי מיון והשמה.
- קשר טלפוני בהתאם לצורך עם יתר מקדמי התעסוקה, למטרת התכנון מענים קבוצתיים וגיוס משותף של משתתפים עבורם.

ממשקי עבודה בין מקדם התעסוקה לתשתית

- מקדם התעסוקה יושב בתשתית ומשמש חלק אינטגרלי מהצוות שלה. ככזה, הוא כפוף למנהל התשתית ומשתתף בפגישות ובישיבות השונות המתקיימות בה.
- פגישות עם מנהל התשתית בתדירות גבוהה בתחילת תפקידו של מקדם התעסוקה, ולאחר מכן בתדירות נמוכה יותר - למטרת עדכונים, התייעצויות וסיוע בחיבור לגורמים שונים במידת הצורך.
- התייעצות עם רכזי התשתית לגבי העברת משתתפי בין תוכניות, במקרים פרטניים בלבד או גיוס משותף של משתתפים לפרויקט חדש.
- ישיבות צוות פעם בשבוע-שבועיים, בהשתתפות כלל צוות התשתית - מקדם תעסוקה, מנהל התשתית ורכזיה, למטרת עדכון סטטוס של כל תוכנית.

אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

קשרי מעסיקים

הדרכה ופיתוח צוות

ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית



ממשקי עבודה בתוך מטה התוכנית

- ישיבות צוות פעם בשבועיים, בהשתתפות צוות המטה (מנהל התוכנית, מנהל ההדרכה ומנהל קשרי מעסיקים), למטרת יישור קו, העלאת סוגיות מקצועיות ומתן פתרונות ושיח על מקדמי התעסוקה. כמו כן, קשר טלפוני שוטף ותקשורת דרך קבוצת וואטסאפ ייעודית למטה.
- פגישות אסטרטגיות בהשתתפות צוות המטה, למטרת קידום התוכנית - יצירת פרויקטים חדשים, פיתוח קשרי מעסיקים וכו'.

ממשקי עבודה בין התוכנית לתשתית

- פגישות שבהן נוכחים מנהל התוכנית, מקדם התעסוקה ומנהל התשתית למטרת יישור קו, עצירה והתבוננות משותפת, זיהוי אתגרים ומתן פתרונות. הפגישות מתקיימות בתדירות הבאה: בשנה הראשונה לשיתוף הפעולה עם התשתית - אחת לרבעון, ולאחר מכן - פעם בחצי שנה.
- בכניסת התוכנית לתשתית חדשה בלבד:
- פגישת היכרות בהשתתפות מנהל התשתית ומנהל התוכנית, למטרת היכרות עם התוכנית והתשתית, תיאום ציפיות, העלאת אתגרים ומתן פתרונות.
- ריאיון עבודה משותף לתפקיד מקדם תעסוקה בתשתית, בהשתתפות מנהל התוכנית ומנהל התשתית.
- ישיבת צוות בהשתתפות מנהל התשתית, מנהל התוכנית, מקדם התעסוקה ורכזי התשתית, למטרת היכרות בין התוכנית לתשתית והדגשת חשיבות שיתוף הפעולה.

ממשקי עבודה בין התוכנית לשותפים

- פגישות פעם בשבועיים עם ג'וינט ישראל-תבת, למטרת עדכונים והתייעצויות.
- פגישות עם משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, למטרת עדכונים והתייעצויות.
- כל מסמך המשותף לתוכנית "למרחק" ומרכזי ההזדמנות או מרכזי הצעירים - חייב לכלול את הלוגואים של ג'וינט ישראל-תבת, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים וכן את הלוגואים של הארגונים הנוספים הנדרשים (במקרה של שיתופי פעולה כמו הכשרות עם מעסיקים).

אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

קשרי מעסיקים

הדרכה ופיתוח צוות

ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית



הדרכה ופיתוח צוות

התוכנית כוללת תהליכי ליווי, הדרכה ולמידה, שנועדו לפתח ולקדם את הצוות המקצועי. בתהליכים אלה, מנהל ההדרכה יהיה אמון על התחומים הבאים:

1. חניכה פרטנית (הרחבה ב"תוכנית עבודה - כניסה לתפקיד") - החניכה של מקדמי התעסוקה תתבצע במתכונת אישית. בתחילת דרכו של מקדם התעסוקה, יתקיימו מדי שבוע פגישות חניכה פרונטליות, ובהמשך - פעם בחודש, פרונטלית או טלפונית. כחלק מהחניכה, יוכל מקדם התעסוקה להעלות דילמות, קשיים והתלבטויות בנוגע לעבודה עם המשתתפים, הנעתם והכוונתם המקצועית. החניכה חשובה מאוד ומחזקת את תחושת השייכות של מקדם התעסוקה אל התוכנית. החניכה הפרטנית משלבת את הצירים הבאים:

- **הציר האישי** - העלאת תחושותיו החיוביות של מקדם התעסוקה, שביעות רצונו מהעבודה וההתפתחות האישית שלו בתפקיד.

- **הציר המקצועי** - עיבוד סוגיות מקצועיות, הרחבת הידע וארגז הכלים למקדם התעסוקה, וכן חניכה סביב המענים הקבוצתיים בתוכנית, הכוללת סיוע בחשיבה על צורכי המשתתפים, בתכנון סדנאות ובליווי הקבוצה במהלך הסדנאות.

- **הציר הארגוני** - העלאת סוגיות הקשורות בהשתלבותו של מקדם התעסוקה בתשתית המקומית ומעורבותו, וכן התוויית גבולות בין התוכנית והתשתית או המרכז.

כמו כן, במסגרת החניכה ולאחר כ-4 עד 6 חודשים מהרגע שנכנס מקדם התעסוקה לתפקידו - ייערכו תצפיות על-ידי מנהל ההדרכה, במטרה להתרשם מעבודתו בשטח ולשפר את מיומנויותיו באמצעות נתינת משוב.

2. הכשרה קבוצתית - עריכת יום למידה חודשי לכלל הצוות, הכולל העמקה בכלי עבודה פרטניים, העשרה בנושא שוק העבודה ופיתוח משותף של מענים נוספים בתוכנית. כלל ימי הלמידה נגזרים מהצרכים של מקדמי התעסוקה העולים מהשטח, והתכנים שלהם מועברים על-ידי מנהל ההדרכה או ספקים חיצוניים.

אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

קשרי מעסיקים

הדרכה ופיתוח צוות

ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית

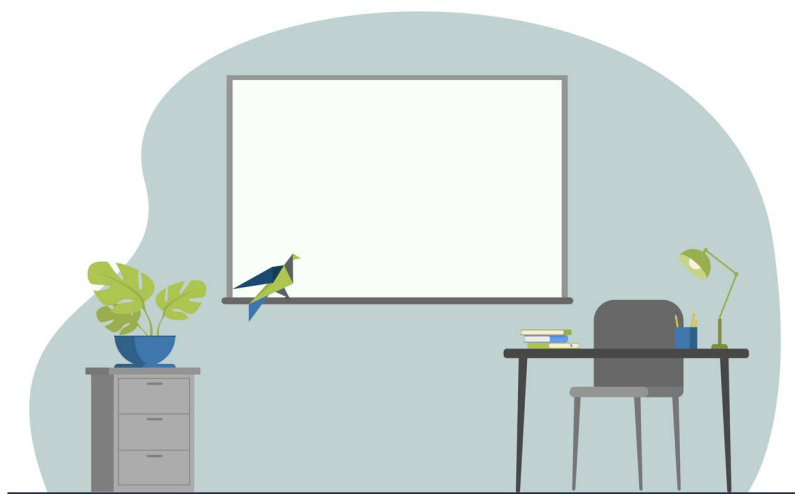
3. שיתוף ולמידת עמיתים - הובלה וקידום של למידה בין מקדמי התעסוקה, דרך שיתוף קבוצתי בידע, במיומנויות ובתובנות מהצלחות ומכישלונות בשטח. שיתוף זה ייעשה במסגרת ימי למידה ומפגשים ייעודיים:

- **מפגשי "למידה מהצלחות"** - במפגשים אלה מוצג מקרה בוחן של מקדם תעסוקה שהתמודד בהצלחה עם קושי בתוכנית. בעקבות המקרה מתקיים דיון ובו לומדים על דפוס החשיבה, דרכי הפעולה והגורמים שבהם נעזר מקדם התעסוקה על מנת להתגבר על אותו הקושי. המפגשים תורמים בכמה מישורים: העלאת המוטיבציה, הפקת לקחים ושכפול הצלחות.

- **מרתון "חשיבה תוצאתית"** - במפגשים אלה מקדם התעסוקה מציג קושי מסוים שחוה בתוכנית, ובעקבותיו מתקיים סיעור מוחות שנועד להציע שלל פתרונות להתמודדות איתו. המפגשים תורמים למציאת פתרונות ולפיתוח מיומנויות, שאילת שאלות והקשבה, הדרושים לתפקיד מקדם התעסוקה.

4. פיתוח וניהול ידע - פיתוח תוצרי הדרכה עבור הצוות, בהתאם לצורכי מקדמי התעסוקה, לחזון התוכנית ולשוק העבודה. איסוף, ריכוז, עיבוד, פיתוח ותיעוד חומרים כתובים ומובנים באופן שוטף, כגון כלים אימוניים, מערכי שיעור וובינרים.

5. גיבוש צוות - בניית ימי גיבוש חווייתיים ועריכתם פעמיים בשנה, במטרה לגבש את מקדמי התעסוקה היושבים בתשתיות השונות עם צוות המטה ולהגביר את תחושות השייכות והמחברות הארגונית.



אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

קשרי מעסיקים

הדרכה ופיתוח צוות

ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית

קשרי מעסיקים

תחום זה, שעליו אמון מנהל קשרי מעסיקים, כולל בתוכו את ניהול יחידת ההשמה. יחידת ההשמה נועדה למטרת איתור משרות רלוונטיות עבור משתתפי התוכנית וכן ביצוע השמות איכותיות.

תהליך העבודה ביחידת ההשמה:

1. **מיפוי מחפשי העבודה ברמה הארצית** - מיפוי חודשי של מחפשי העבודה, לפי מאגר קיים של משתתפי התוכנית, הבנוי לפי סטטוס תעסוקתי, מקצוע, שנות ניסיון ותפקידים שבהם מעוניין המשתתף.
2. **איתור משרות רלוונטיות** - איתור משרות באופן יזום, בדרכים שונות: ברשתות החברתיות, באתרי חיפוש עבודה ודרך פנייה למעסיקים. כמו כן, לעיתים מעסיקים יפנו ישירות למנהל קשרי מעסיקים על מנת לגייס מועמדים עבור הארגון שלהם.
3. **הפצת המשרות**
 - א. עבור משתתפי התוכנית - שליחת המשרות למקדמי התעסוקה דרך הדואר האלקטרוני וקבוצת הוואטסאפ של צוות התוכנית, ואלה בתורם יעבירו את המשרות למשתתפים.
 - ב. עבור קהל יעד רחב (משתתפי התוכנית ומחפשי עבודה מחוצה לה) - פרסום משרות נבחרות בדף הפייסבוק העסקי של תוכנית "למרחק" ובקבוצת הפייסבוק "לינק - קשרים וקהילה". כמו כן, העברת מודעות למקדמי התעסוקה, שאותן יפרסמו דרך רשימות תפוצה בוואטסאפ.
4. **קבלת חוות דעת על המועמדים** - הפניית מועמדים למנהל קשרי מעסיקים על-ידי מקדמי התעסוקה, בהתאם לדרישות הסף של המשרה (השכלה, ניסיון, זמינות למשמרות, ניידות וכו') ובהתאם לפרופיל האישיותי הנדרש (אסרטיביות, סימפטיות, אחריות, פתיחות מחשבתית וכו').
5. **הפניית המועמדים למעסיקים** - לאחר קבלת חוות דעת ממקדמי התעסוקה וקורות חיים עבור כל מועמד, מנהל קשרי מעסיקים ייצור קשר עם המעסיקים ויפנה אליהם את המועמדים המתאימים למשרות. לאחר מכן, יתעד את הפניות למעסיקים בקובץ אקסל.
6. **בקרה** - בסמוך להפניה למעסיק, מתבצעת בקרה בשני צירים מקבילים:
 - **מול המעסיק** - תתבצע בדיקת סטטוס (האם המועמד עבר או לא עבר סינון ראשוני). כמו כן, ייעשה בירור לגבי מה צפוי למועמד בהמשך המיון (ראיונות נוספים, סימולציות וכו').
 - **מול מקדם התעסוקה** - המשתתף יעדכן את מקדם התעסוקה לגבי סטטוס המיון שלו, והוא בתורו יעביר זאת למנהל קשרי מעסיקים.

אוכלוסיית היעד

הערכים המובילים

מטרות התוכנית

רציונל הקמה

קשרי מעסיקים

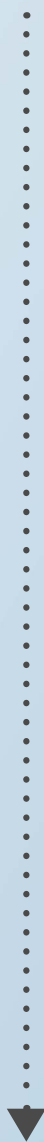
הדרכה ופיתוח צוות

ממשקי עבודה

בעלי תפקידים בתוכנית

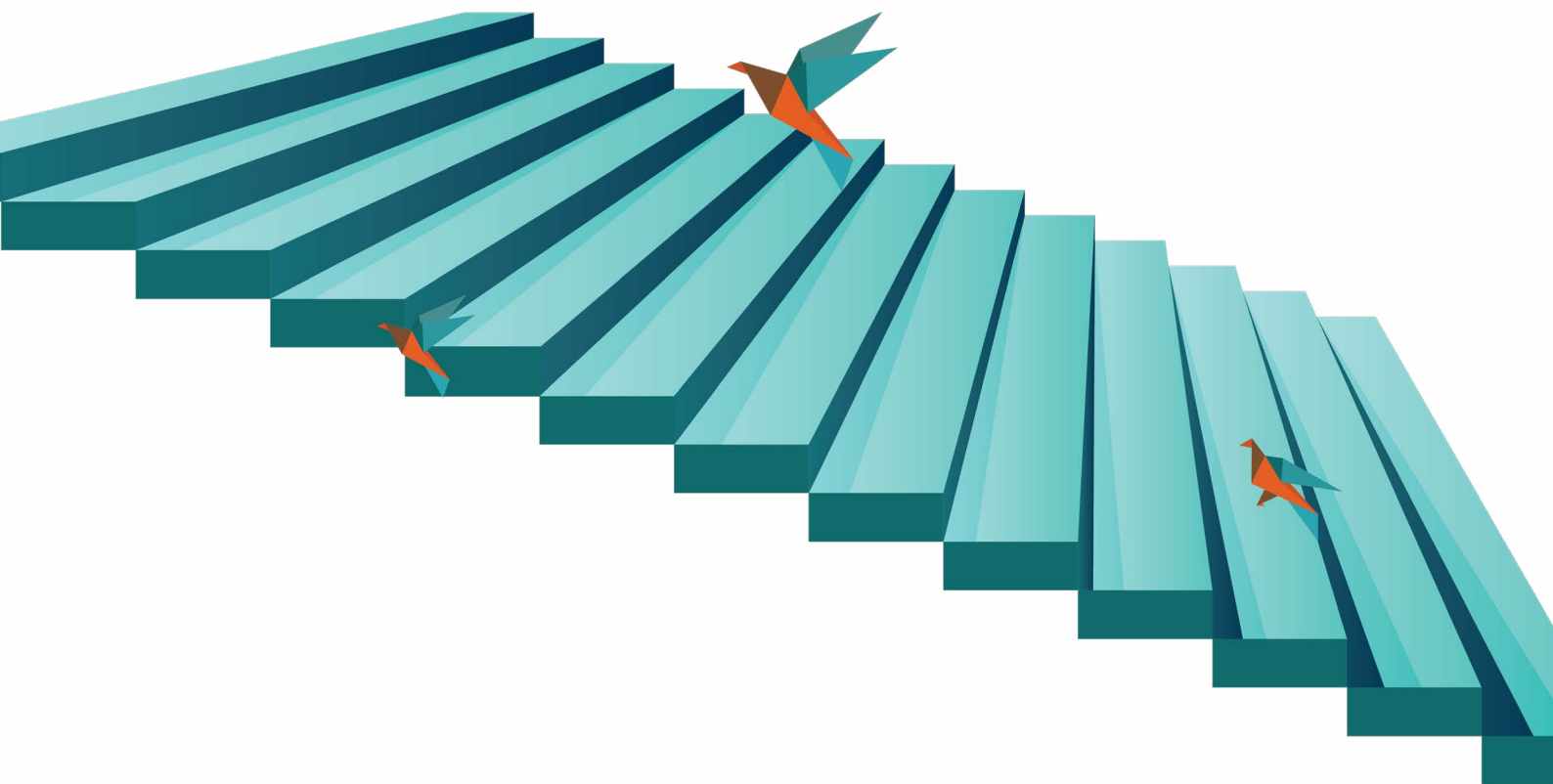
03

מודל ההפעלה



מודל ההפעלה

איתור משתתפים וגיוסם יתבצעו בכל כניסה של התוכנית לתשתית חדשה, וכן בהמשך לפי הצורך (בהתאם לכמות המשתתפים שמקדם התעסוקה מלווה ברגע נתון). לאחר מכן, יינתן מענה למשתתפים הן בציר הפרטני והן בציר הקבוצתי. המענה בציר הפרטני יתחיל בפגישות האינטייק (ריאיון קבלה אישי), דרך ליווי צמוד על-ידי מקדם התעסוקה לשם הגעת המשתתף ליעד הקידום ויסתיים בפרידה. המענה בציר הקבוצתי מבוסס על צרכי המשתתפים העולים מהשטח על-ידי מקדמי התעסוקה, והוא כולל סדנאות, קורסים והכשרות עם המעסיק.



ליווי המשתתפים

מיפוי ואבחון
תעסוקתי אישי

מיון משתתפים

איתור וגיוס משתתפים

פרידה מהמשתתפים

מעקב אחר המשתתפים
ושמירת קשר

יציאה ללימודים, השתלבות
בתעסוקה או קידום תעסוקתי



שלב 1 - איתור משתתפים וגיוסם

הגעתי לתוכנית דרך המלצה של בן משפחה.

בזכות הליווי של תוכנית 'למרחק' אני מרגיש שהשמיים הם לא הגבול"

(גנט, 32, באר שבע)

גיוס מועמדים

בכל כניסה של התוכנית לתשתית חדשה וכן בהמשך ולפי הצורך (בהתאם לכמות המשתתפים שמקדם התעסוקה מלווה ברגע נתון) יתבצע תהליך של איתור מועמדים וגיוסם לתוכנית, והיעד הוא 80 משתתפים בשנה עבור כל מקדם תעסוקה.

הגיוס מתבצע בדרכים הבאות:

שיטת "חבר מביא חבר" - שיטה זו התגלתה כאפקטיבית ביותר לגיוס משתתפים חדשים לתוכנית, בשל אופייה הייחודי של הקהילה האתיופית, המאופיינת בקהילתיות ובמשפחתיות. מקדם תעסוקה יעודד את המשתתפים להמליץ על התוכנית למכריהם.

01

הפניות באמצעות שותפים - בערים רבות שבהן פועלת התוכנית יש ריבוי תוכניות שעשויות לתת מענה לקהל יעד הדומה לזה של "למרחק". לכן, מקדם התעסוקה יערוך עם כניסתו לתפקיד מיפוי של כל השותפים המקומיים הרלוונטיים: גופים שעובדים עם צעירים בגילים התואמים לאוכלוסיית היעד של התוכנית, גופים שעובדים עם האוכלוסייה האתיופית, תוכניות תעסוקה, מרכזי קליטה, לשכות תעסוקה, תוכניות השכלה וכו'.

02

הפניות מהתשתית שבה ממוקמת התוכנית - צעירים המגיעים לקבל שירותים מהתשתית, כגון ייעוץ מצד רכזי השכלה או תעסוקה, יופנו לעיתים לתוכנית כדי לקבל ליווי פרטני ארוך-טווח.

03

פרסומים ברשתות חברתיות - כגון דפי פייסבוק של מרכזי צעירים ודפי פייסבוק ופורומים המיועדים ליוצאי אתיופיה ואתר משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. כמו כן, פרסום בקבוצות שונות באפליקציות להעברת מסרים מידיים (וואטסאפ) של התוכנית והתשתית.

04

ליווי המשתתפים

מיפוי ואבחון
תעסוקתי אישי

מיון משתתפים

איתור וגיוס משתתפים

פרידה מהמשתתפים

מעקב אחר המשתתפים
ושמירת קשר

יציאה ללימודים, השתלבות
בתעסוקה או קידום תעסוקתי



משעה שמגיעים אל מקדם התעסוקה פרטים של משתתף פוטנציאלי, יערוך מקדם התעסוקה שיחת גיוס טלפונית, על-פי תסריט שיחה (הרחבה ב"הצעה לתסריט שיחה טלפונית לגיוס").

מטרות השיחה הטלפונית:

- א. לספק מידע על התוכנית
- ב. לשווק את התוכנית
- ג. לבחון התאמה להשתתפות בתוכנית
- ד. לתת מענה לשאלות ראשוניות
- ה. להזמין לפגישה פנים אל פנים

התמודדות עם אתגרים בגיוס

כשמקדם התעסוקה נתקל בקושי בגיוס, עליו ליצור תוכנית גיוס, שמטרתה לחשוף כמה שיותר מקהל היעד לתוכנית "למרחק" ולצרף לשורותיה משתתפים נוספים. תוכנית הגיוס תיבנה בהתאם לצרכים של האוכלוסייה המקומית, ותכלול יציאה של מקדם התעסוקה לשכונות ולמקומות שבהם יש ריכוז גבוה של יוצאי אתיופיה, חלוקת עלונים המסבירים על התוכנית במסגרת אירועים של יוצאי אתיופיה ופרסום ברשתות חברתיות. כמו כן, מומלץ שמקדם התעסוקה יאתר ויגייס פעילים מרכזיים שעובדים עם יוצאי אתיופיה, יחשוף אותם לתוכנית ולסל המענים שהיא מציעה, בשאיפה שאלו ייפכו ל"שגרירי" התוכנית וישווקו אותה בקרב אוכלוסיית היעד.

ליווי המשתתפים

מיפוי ואבחון
תעסוקתי אישי

מיון משתתפים

איתור וגיוס משתתפים

פרידה מהמשתתפים

מעקב אחר המשתתפים
ושמירת קשר

יציאה ללימודים, השתלבות
בתעסוקה או קידום תעסוקתי



שלב 2 - מיון משתתפים

"תוכנית מדהימה שמאפשרת הכוונה מדויקת ומתאמת ליכולות שלך. האינטייק עזר לי לזהות בעצמי נקודות חוזקה חדשות"

(דוד, 28, נתניה)

שלב המיון לתוכנית מורכב משני חלקים: ריאיון קבלה אישי (האינטייק) והחלטה על התאמה או אי-התאמה והפניה למענה אחר. מקדם התעסוקה יקדיש לצורך שלב זה עד שתי פגישות (בעדיפות לפגישה אחת, אלא אם האינטייק מורכב ודורש יותר זמן).

1. ריאיון קבלה אישי

מטרת ריאיון הקבלה (האינטייק) היא היכרות עם המועמד, תיאום ציפיות, תיאור התהליך ובחינת התאמה לתוכנית, הן מצד מקדם התעסוקה והן מצד המועמד. במהלך הריאיון מתרחשים שני תהליכים משלימים: תהליך אינפורמטיבי, להענקת מרב המידע הרלוונטי למועמד, ותהליך היכרות עם המועמד באופן אישי ומעמיק. הריאיון כולל שלבים שונים (הרחבה ב"[פירוט שלבי הריאיון](#)"), בין היתר מילוי [טופס אינטייק](#) יחד עם המועמד. ככלל, הריאיון יכלול את הרכיבים הבאים:

- **הצגת התוכנית ורכיביה** - מקדם התעסוקה יציג את התוכנית בפני המועמד ויספק לו את כל המידע הרלוונטי שיסייע לו בקבלת ההחלטה. יחד עם המועמד תיבחן מידת הפניות להשתתפות בתוכנית.
- **היכרות עם המועמד מבחינה תעסוקתית ואישית** - מקדם התעסוקה יאסוף מידע על המועמד (משפחה, השכלה, ניסיון תעסוקתי, תחביבים ושאיפות) ובסיום - יבחן את הסיבות להתעניינות המועמד בקידום ואת הצעדים המעשיים שביצע עד כה לשם כך.
- **הגדרת מסגרת ההתקשרות בין הצדדים** - מקדם התעסוקה יגדיר את כמות מפגשי הליווי, דרכי התקשורת בין המפגשים, שעות הקבלה של מקדם התעסוקה והתנאים לביטול מפגש. מטרת הגדרות אלה היא ליצור מסגרת התקשרות שמדמה ככל האפשר את עולם העבודה.
- **בירור ותיאום ציפיות** - מקדם התעסוקה יערוך עם המועמד תיאום ציפיות לגבי ההתנהלות בתהליך הקידום ויודא את הבנתו לגבי דרישות עבור ההשתתפות בתוכנית ועבור תהליך ההתפתחות התעסוקתית. כמו כן, יציג למועמד את המענה שיקבל מהתוכנית ויודא כי ציפיות המועמד תואמות את השירותים שהתוכנית מציעה.
- **יצירת אמון מקצועי ואישי** - מקדם התעסוקה ישאף לזיהוי מטרות תעסוקתיות של המועמד ולהבנת מסגרת הזמן להשגתן, על מנת לשקף אותן למועמד ובכך ליצור אמון בין השניים, תוך העמקת ההבנה של התועלות המופקות מהתהליך עבור המועמד.

ליווי המשתתפים

מיפוי ואבחון
תעסוקתי אישי

מיון משתתפים

איתור וגיוס משתתפים

פרידה מהמשתתפים

מעקב אחר המשתתפים
ושמירת קשר

יציאה ללימודים, השתלבות
בתעסוקה או קידום תעסוקתי



• זיהוי והעלאת המוטיבציה של המועמד - מקדם התעסוקה יעורר את מודעות המועמד לתהליך שינוי, בעזרת שיקוף היכולות וחיזוק תחושת המסוגלות האישית. המטרה היא להגביר במועמד את הרצון להשקיע בתהליך ולשאוף לשנות הרגלים, להשתלב בתעסוקה ולפתח קריירה. לעיתים תינתן למשתתף משימה או משימות המשך לביצוע, שפרטיה ייקבעו בין הצדדים.

2. החלטה על התאמה או אי-התאמה לתוכנית והפניה למענה אחר

בשלב זה תיערך שיחה טלפונית נוספת לאישור ההחלטה להשתתפות בתוכנית. ההחלטה צריכה להתקבל באופן הדדי, הן מצד המשתתף והן מצד מקדם התעסוקה. מומלץ כי השיחה תתקיים בתוך יומיים ממפגש האינטייק (לעיתים קבלת ההחלטה תינתן כבר בסיום הפגישה). קבלת ההחלטה משמעה הצהרת כוונות מצד המשתתף לתת עדיפות עליונה לקידומו התעסוקתי ונכונות מצידו להשקיע משאבים בתהליך. מצד מקדם התעסוקה ניתן אישור למשתתף כי הוא מתאים לתוכנית וכי הוא נכון להתחיל את תהליך הליווי.

בשיחה זו מומלץ כי יזכיר מקדם התעסוקה את המטרה שלשמה הגיע המשתתף ואת מדד ההצלחה לתהליך הקידום. בסיום השיחה ולאחר קבלת החלטה על קבלה לתוכנית, תיקבע פגישה אישית.

אם המועמד אינו מתאים לתוכנית, מקדם התעסוקה יפנה אותו לאחת התוכניות הקיימות בתשתית או בשירות המקומי.

ליווי המשתתפים

מיפוי ואבחון תעסוקתי אישי

מיון משתתפים

איתור וגיוס משתתפים

פרידה מהמשתתפים

מעקב אחר המשתתפים ושמירת קשר

יציאה ללימודים, השתלבות בתעסוקה או קידום תעסוקתי



שלב 3 - מיפוי ואבחון תעסוקתי אישי

"המיפוי התעסוקתי שערך לי מקדם התעסוקה שלי עזר לי סוף-סוף להבין באילו תחומים אני רוצה להתפתח"

(סלומון, 24, אשדוד)

לאחר קבלת המועמד לתוכנית, יתחיל המיפוי והאבחון, שהוא שלב משמעותי מאוד בתהליך הליווי. בשלב זה מתרחשים שני תהליכים:

1. בחינה פנימית



המשתתף יבחן את הנטיות, הכישורים, הידע והניסיון המקצועי שצבר. נוסף על כך, יגבש את שאיפות לגבי הקידום והתחום התעסוקתי שהיה רוצה להתפתח בו.

הכלים המרכזיים המשמשים את מקדם התעסוקה:

- א. **איתור וליבוי המוטיבציות הפנימיות** - איתור המוטיבציות המרכזיות המניעות את המשתתף וגיבוש חזון שדרכו משורטטת מפת אבני הדרך לקידום.
- ב. **מיפוי נטיות וכישורים** - מיפוי הנטיות והכישורים הדומיננטיים של המשתתף ומציאת משרה העונה על נטיות אלה, תוך שימוש ב**מודל הולנד**, מערכת ה-iAM (מערכת דיגיטלית מבית אדם מילא לאבחון נטיות קריירה) ומודלים נוספים.
- ג. **מיפוי ותעדוף של שיקולים תעסוקתיים** - איתור כלל השיקולים המנחים את המשתתף בבחירת תחום עיסוק, בחינתם מחדש ותעדוף שלהם. שיקולים בבחירת מקצוע ומגוון הרכיבים המשפיעים על החלטה מקצועית הם נושא חשוב ומהותי בתהליך הקידום. בשונה מתוכנית השמה ראשונה, מתקבלות החלטות משמעותיות יותר מצד המשתתף, שדורשות השקעה רבה יותר (בזמן ובכסף), ויש להן השלכות משמעותיות יותר (לא מדובר בעבודה זמנית, כי אם החלטה על תחום לימודים, למשל). אף כי תהליך בחינת השיקולים של המשתתף ייעשה בצורה מסודרת בשלב המיפוי והאבחון, הוא יימשך לכל אורך הדרך, במיוחד נוכח תקיעויות או חסמים בתוכנית העבודה.
- ד. **בירור החסמים שמקשים את תהליך הקידום** - מיפוי כלל החסמים של המשתתף ועבודה משותפת להסרתם, לאורך כל הליווי.

ליווי המשתתפים

מיפוי ואבחון
תעסוקתי אישי

מיון משתתפים

איתור וגיוס משתתפים

פרידה מהמשתתפים

מעקב אחר המשתתפים
ושמירת קשר

יציאה ללימודים, השתלבות
בתעסוקה או קידום תעסוקתי

2. גישוש חיצוני

תהליך זה יתרחש מחוץ לחדר הליווי הפרטני. בתהליך זה המשתתף יידרש לצאת לגישוש בעולם העבודה ולברר מהן האפשרויות הקיימות מבחינת תעסוקה והשכלה, אשר יכולות להלום את הכישורים ואת הנטיות שלו.

הכלים המרכזיים המשמשים את מקדם התעסוקה:

א. תחקיר עיסוק - תחקיר מקיף סביב עיסוק מסוים אשר מעניין את המשתתף. התחקיר כולל איסוף מידע על ההשכלה, הניסיון, הכישורים הקריטיים, מסלולי הקידום ואופי סביבת העבודה בתחום העיסוק. איסוף המידע מתבצע בעזרת אתר משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, אתרי דרושים ושיחות טלפון עם עובדים מהתחום (לעיתים משתתפי עבר מהתוכנית).

בסיום התחקיר יערך עיבוד משותף של המידע והחלטה אם להעמיק את הידע לגבי מסלולי הלימוד בתחום זה.

ב. תחקיר על מסלולי לימוד - תחקיר מקיף על מסלולי הלימוד השונים בתחום העיסוק שייבחר ובחירת המוסד הרלוונטי ביותר לשיקולים ולנתוני המשתתף.

ג. סיורים אצל מעסיקים ובמוסדות להשכלה גבוהה - על מנת להכיר מקרוב אפשרויות לעיסוק במקצוע וללימודים.

משך שלב המיפוי והאבחון משתנה בהתאם למסלול הליווי, לרמת המיקוד הראשונית שאיתה הגיע המשתתף ולמסלול הקידום שהמשתתף מתכנן (לפי **מסמך פרופילים**).

בשלב זה נדרשת מחויבות גבוהה של המשתתף לקיים פגישות ולמלא משימות בתדירות גבוהה, על מנת לגבש החלטה ולצאת לדרך. עם זאת, לעיתים קרובות עולות בשלב זה דילמות משמעותיות (כגון "האם ארצה ללמוד תואר אקדמי או הכשרה מקצועית על מנת לעסוק בתחום מסוים?"), שהעיסוק בהן דורש זמן עד לפתרון.

ליווי המשתתפים

מיפוי ואבחון
תעסוקתי אישי

מיון משתתפים

איתור וגיוס משתתפים

פרידה מהמשתתפים

מעקב אחר המשתתפים
ושמירת קשר

יציאה ללימודים, השתלבות
בתעסוקה או קידום תעסוקתי



שלב 4 - ליווי המשתתפים

"תוכנית 'למרחק' נתנה לי תחושה שהולכים איתי יחד ביד

עד שאגשים את כל היעדים שלי"

(ישראל, 30, חיפה)

בניית תוכנית עבודה

לאחר שלב המיפוי והאבחון, תתקבל החלטה מצד המשתתף, ובעקבותיה נבנית עבורו תוכנית עבודה אישית. לרוב, שלב זה יעשה בפגישה אחת, שמטרתה ניסוח מחודש ועדכני של המטרה התעסוקתית, וכן פירוט הצעדים שיש לעשות כדי לממשה בטווח זמן סביר.

בניית התוכנית מתבססת ראשית על עריכת סיכום של המידע שנאסף על המשתתף בשלב המיפוי והאבחון. סיכום זה מתייחס לנטיות, לכישורים, לניסיון התעסוקתי, לשיקולים, לחסמים ולצרכים התעסוקתיים של המשתתף. שלב זה נערך על-ידי מקדם התעסוקה טרם הפגישה, וכהכנה לה.

לאחר מכן, התוכנית תיבנה בשני שלבים:

- 1. הגדרת יעדי הקידום** - בשלב זה מקדם התעסוקה יגדיר עם המשתתף את היעדים מתוך ארבעת ממדי הקידום (הכלכלי, המקצועי, הסובייקטיבי ותנאי העבודה) הרלוונטיים לו. למשל, בתחום שיפור תנאי העבודה - האם הוא מעוניין להציב יעד לשיפור התנאים בעבודה? היעדים יוצבו בצורה מפורטת ככל שניתן: ספציפיים, מדידים, ישימים, רלוונטיים לצרכים ולשיקולים של המשתתף ותחומים בזמן.
- 2. פירוט המשימות** - בשלב זה המשתתף ומקדם התעסוקה יערכו פירוט של המשימות המרכזיות שיש לבצע לשם השגת היעדים שנקבעו. למשימות ייקבעו תאריכי יעד ריאליים. ניתן לערוך גם ציר זמן שנתי ולשבץ בו את המשימות.

ליווי המשתתפים

מיפוי ואבחון
תעסוקתי אישי

מיון משתתפים

איתור וגיוס משתתפים

פרידה מהמשתתפים

מעקב אחר המשתתפים
ושמירת קשר

יציאה ללימודים, השתלבות
בתעסוקה או קידום תעסוקתי

ליווי פרטני

לאחר שנכתבה תוכנית העבודה, המשתתף יתחיל ביישומה תוך ליווי של מקדם התעסוקה. תוכנית העבודה משמשת עוגן לצורך בחינת ההתקדמות בזמן ובביצוע המשימות, לאור היעדים שנקבעו. **תוכנית העבודה משמשת גם את התוכנית לצורך מדידה והערכה של השגת יעדי הקידום לכלל המשתתפים, ועל כן מתועדת במסד הנתונים.**

במהלך הליווי, המשתתף יבצע את המשימות שהוגדרו בתוכנית העבודה לצורך הוצאה לפועל של השאיפות שלו לקידום. **תפקידו של מקדם התעסוקה בשלב זה הוא לכוון את המשתתף ולוודא שהתוכנית מתקדמת כמתוכנן.** עם זאת, מקדם התעסוקה צריך להיות קשוב לתהליך ולשינויים שעשויים להתרחש בו. כשחל שינוי (שינוי שמוכתב מבחוח - כמו ציון לא מספק בפסיכומטרי שדוחה את מועד תחילת הלימודים, או שינוי פנימי - למשל, משתתף שביירר על משרה ושינה את דעתו לגביה), מתעורר לעיתים צורך לתכנן מחדש את תוכנית העבודה. תפקידו של מקדם התעסוקה להכיל, לבלום זעזועים ולסייע למשתתף לתכנן מחדש את תוכנית הפעולה. בשלב זה, מקדם התעסוקה יכול להשתמש **בסל המענים** כדי לקדם את תוכנית העבודה על-פי צורכי המשתתף: מנטורינג, מתן מלגות ללימודים להשכלה גבוהה, שיעורי עזר והפניה לקבלת **שוברי הכשרה מקצועית** (הרחבה במסמך "**תובנות לגבי שוברים**") ועוד.

מנטורינג - מענה ייחודי שמציעה התוכנית למשתתפיה. **רוב שנות פעילותה עבדה התוכנית בשיתוף פעולה עם "תוכנית מנטורינג בתעסוקה" של ג'וינט ישראל-תבת, שאיתרה מנטורים אשר ליוו חלק ממשותפי התוכנית.** המנטורינג מיועד עבור פרופיל מסוים של משותתפים: סטודנטים בסמסטר האחרון ללימודים/אקדמאים, הנדסאים ובעלי הכשרה מקצועית שעובדים בתעסוקה לא הולמת/עובדים המעוניינים בקידום. המנטורינג כולל ליווי במשך 4-6 חודשים, באמצעות פגישות אישיות אחת לשבועיים-שלושה בין המשתתף למנטור, ומטרתו להעצים את המשתתף ולקדם אותו מתוך ניסיון החיים האישי והקריירה המקצועית של המנטור. רכז המנטורים בתוכנית אמון על הקשר השוטף עם תוכנית "**מנטורינג בתעסוקה**" ועל איתור מנטורים, וזאת על מנת להבטיח אפקטיביות ולבצע מעקב ובקרה.

כמו כן, בזמן כתיבת תדריך זה, התוכנית בוחנת פיילוט של מנטורינג שנועד לספק מענה משלים לסדנת התעסוקה "**כניסה לעולם ההייטק וההנדסה**". הסדנה מיועדת למשתתפי התוכנית, בוגרי תואר ראשון/סטודנטים למדעי המחשב/הנדסה, ומטרתה להכין את המשתתפים למשרות בתחום זה (הכנה לראיונות עבודה ותהליכי מיון, שימוש יעיל בחשבון הלינקדאין, מינוף קורות החיים וכו'). בתום הסדנה, מוצמד לכל משתתף מנטור מחברה מובילה במשק, אשר מלווה אותו לאורך 3-4 מפגשים במהלך חודשיים. מטרת המנטורינג היא לסייע למשתתף בתהליך חיפוש העבודה בעולם ההייטק וההנדסה (הכנה לראיונות וחיבור

ליווי המשתתפים

מיפוי ואבחון תעסוקתי אישי

מיון משותתפים

איתור וגיוס משותתפים

פרידה מהמשתתפים

מעקב אחר המשתתפים ושמירת קשר

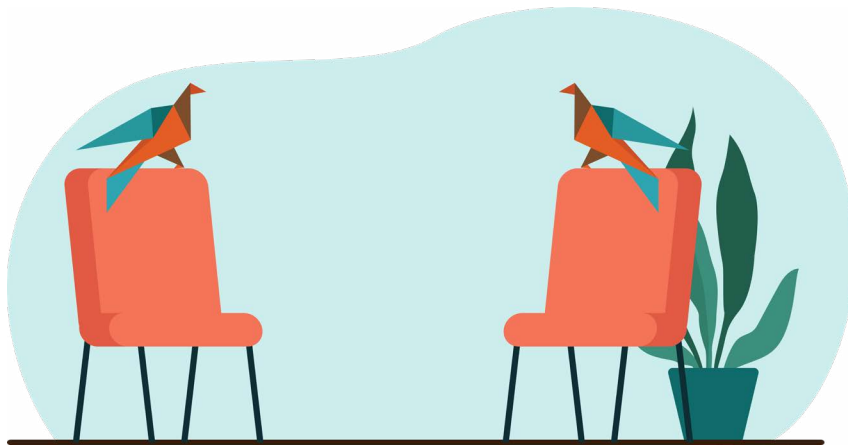
יציאה ללימודים, השתלבות בתעסוקה או קידום תעסוקתי



לאנשי מפתח בחברות הייטק והנדסה בעזרת קשרים), להפיג חששות, להעלות את הביטחון ולתת טיפים מהשטח. לצורך כך, מומלץ לגייס בתוכנית רכז מנטורים, שיהיה אחראי על איתור המנטורים, הכשרה, הצמדות למשתתפים ובקרה.

איתור המנטורים נעשה בעזרת מקורות שונים:

- אנשי מפתח בכירים ממחלקות קשרי קהילה/אחריות תאגידית/משאבי אנוש.
- קבוצת הפייסבוק "מתחבטי מקצוע - קהילת חדשנות בעולם העבודה" (שבה מתפרסם פוסט שרשור מנטורים).
- רשת הקשרים הקיימת של תוכנית "למרחק" (כולל בוגרי התוכנית שמכירים אנשי מפתח בארגון שלהם).



ליווי המשתתפים

מיפוי ואבחון
תעסוקתי אישי

מיון משתתפים

איתור וגיוס משתתפים

פרידה מהמשתתפים

מעקב אחר המשתתפים
ושמירת קשר

יציאה ללימודים, השתלבות
בתעסוקה או קידום תעסוקתי

ליווי קבוצתי

המענה בציר הקבוצתי מבוסס על צורכי המשתתפים ועל ראייתם הכוללת של מקדמי התעסוקה, שלומדים מהשטח ומפיקים לקחים. הליווי הקבוצתי ניתן ברמה היישובית וברמה הארצית, מועבר באופן פרונטלי או וירטואלי ונועד לקדם את מטרות התוכנית בצורה רחבה יותר, וכן לגייס משתתפים פוטנציאליים חדשים.

הליווי הקבוצתי כולל את המענים הבאים:

א. סדנאות בנושא מיומנויות תעסוקתיות - התוכנית מציעה למשתתפים סדנאות שונות המתקיימות בתשתיות בתחום המיומנויות התעסוקתיות, על מנת לקדם אותם לעבר השגת מטרותיהם האישיות. לדוגמה: סדנאות בנושא חיפוש עבודה, כישורים "רכים", אוריינטציה לעולם העבודה, הכנה לריאיון עבודה ואסטרטגיות למידה.

ב. הכשרות עם מעסיק - התוכנית מציעה למשתתפיה מגוון הכשרות ייעודיות מטעם ארגונים מובילים במשק, שבסופן מתחייבים המעסיקים לקלוט את המשתתפים כעובדים בארגון. ההכשרות נועדו על מנת ליצור ביטחון כלכלי עבורם, באמצעות למידת מקצוע. לדוגמה, הכשרת נהגים חובשים למד"א.

ג. קורסים והכשרות מקצועיות - התוכנית מזהה את המיומנויות החדשות הנדרשות בעולם העבודה המשתנה והמקצועות המתפתחים, ובהתאם לכך יוצרת הכשרות מקצועיות בשיתוף פעולה עם גופים שונים (לדוגמה - קורס שיווק דיגיטלי, קורס מסחר אלקטרוני, קורס כלים לפרילנסרים). ג'וינט ישראל הוא שותף מרכזי להכשרות, והערוצים המרכזיים בו הם תוכנית "לינק", תוכנית "טאלנט דיגיטלי" ו"תוכנית הפרילנסרים". כמו כן, התוכנית מפנה את משתתפיה לקורסים שונים שיכינו אותם לעולם העבודה - כגון קורסי אנגלית, קורסי הכנה למבחני פסיכומטרי, קורסי הכנה למבחני מיון לתעסוקה וקורסי השכלה בסיסיים (למשל, קורס שימושי מחשב).



ליווי המשתתפים

מיפוי ואבחון
תעסוקתי אישי

מיון משתתפים

איתור וגיוס משתתפים

פרידה מהמשתתפים

מעקב אחר המשתתפים
ושמירת קשר

יציאה ללימודים, השתלבות
בתעסוקה או קידום תעסוקתי



שלב 5 - יציאה ללימודים, השתלבות בתעסוקה או קידום תעסוקתי

"בזכות התוכנית הבנתי מה הכיוון שלי ועברתי הכשרה מקצועית"

(ליאל, 25, ראשון לציון)

בשלב זה המשתתף יצא ללימודים, ישתלב בתעסוקה או יקודם תעסוקתית, בהתאם ליעדים שהגדיר עם מקדם תעסוקה בתחילת הליווי.

- **יציאה ללימודים** - השתתפות בהכשרות עם מעסיק/קורסים והכשרות מקצועיות (קורס שיווק דיגיטלי, קורס שימושי מחשב, קורסי אנגלית, קורס מסחר אלקטרוני וכו')/הרשמה ללימודים גבוהים.

סיפור ההצלחה של דניאל

דניאל בת 22, חיילת משוחררת בעלת תעודת בגרות חלקית. הגיעה לתוכנית במוטיבציה גבוהה מאוד, חדורת מטרה ומלאת התלהבות. דניאל התעניינה ביציאה ללימודים גבוהים, אך לא ידעה איזה מקצוע מתאים לה, ולכן הייתה זקוקה לייעוץ לימודי. במהלך הליווי שארך יותר משנה, מקדמת התעסוקה עבדה בעזרת כלים אימוניים מגוונים על מנת לבחון איתה את הנטיות, את הכישורים התעסוקתיים, את החזון ואת השיקולים שלה בבחירת המקצוע. כמו כן, היא חשפה אותה למקצועות מגוונים ועודדה אותה לחקור אותם. בשלב חקר המקצועות שבו דניאל דיברה עם אנשי מקצוע שונים ונחשפה לתחומי העניין והדרישות בכל תחום, היא הבינה כי לימודים אקדמיים מצריכים התחייבות ודורשים רבות, ולפתע נרתעה וקיבלה "רגליים קרות". היא נעלמה לתקופה מהתוכנית ולא ענתה לטלפונים ולהודעות מטעם מקדמת התעסוקה. לאחר זמן-מה, דניאל יצרה קשר, הסבירה את שחוותה וכי הרגישה שלא הייתה בשלה, וכעת היא מוכנה להתחייב לצאת ללימודים ומעוניינת להמשיך בליווי. היא הגיעה מחוזקת וממוקדת מטרה, תואמו איתה ציפיות והתקיים עימה שיח על חששות, אשר תרם להמשך התהליך. כיום, לאחר ליווי, אבחון כישורים ריאליים במשתתפת ומתן ייעוץ ללימודי תואר ראשון בכלכלה - דניאל עברה מבחן מימ"ד, ותתחיל באוקטובר 2021 מכינה אקדמית במכללה, כתנאי קבלה ללימודי תואר ראשון בכלכלה.

ליווי המשתתפים

מיפוי ואבחון תעסוקתי אישי

מיון משתתפים

איתור וגיוס משתתפים

פרידה מהמשתתפים

מעקב אחר המשתתפים ושמירת קשר

יציאה ללימודים, השתלבות בתעסוקה או קידום תעסוקתי



• השתלבות בתעסוקה - השמה בעבודה הולמת כישורים.

סיפור ההצלחה של גדי

גדי בן 29, הגיע לתוכנית לאחר שפרש מלימודיו כהנדסאי תוכנה בשל חוסר עניין. במהלך הליווי, מקדמת התעסוקה חשפה אותו למקצועות שונים, ולאחר שנחשף לתחום ה-QA - החליט ללמוד זאת. הוא יצא לקורס QA, ובמהלכו היה בקשר רציף עם מקדמת התעסוקה, שדאגה לשמור על רמת המוטיבציה שלו לאורך הדרך. לקראת סיום הקורס, הוא חזר לליווי על מנת לקבל סיוע במציאת עבודה. מקדמת התעסוקה התייעצה עם מנהלת קשרי מעסיקים, ויחד הם הצמידו לו מנטור שייעץ לו לגבי ראיונות עבודה בתחום. לאחר זמן קצר מסיום הקורס, הוא התקבל למשרת בודק תוכנה בחברה גדולה.

• קידום תעסוקתי - מעבר לעבודה מקצועית/מעבר לתפקיד ניהולי/תפקיד בעל אופק קידום או שכר גבוה יותר.

סיפור ההצלחה של אורטל

אורטל בת 37, עבדה 8 שנים ככוח עזר בבית אבות, ובמהלכן הבינה כי היא אוהבת את העבודה האישית עם המטופלים, ולכן הייתה רוצה להמשיך לעשות זאת, אך לקבל יותר תחומי אחריות. לימודים באקדמיה לא היו אפשריים עבורה, מכיוון שהיא אם לשלושה ילדים קטנים, ובנוסף לא עמדה בתנאי הקבלה. בשל כך, היא נרשמה להכשרת אחיות מעשיות דרך התוכנית, במטרה להתקדם מקצועית. אורטל התמידה בלימודיה, ובמקביל לסיומם התחילה לבדוק לגבי אפשרות קידום לתפקיד אחות מעשית במקום העבודה שלה, אך המעסיק סירב. במהלך הליווי, מקדמת התעסוקה העלתה את המוטיבציה והאמונה העצמית של המשתתפת בעצמה. לבסוף, לאחר מאמץ של המשתתפת, מקום העבודה אפשר לה קידום לתפקיד של אחות מעשית, וכן תנאי שכר משופרים והעלאה בשכר.

ליווי המשתתפים

מיפוי ואבחון תעסוקתי אישי

מיון משתתפים

איתור וגיוס משתתפים

פרידה מהמשתתפים

מעקב אחר המשתתפים ושמירת קשר

יציאה ללימודים, השתלבות בתעסוקה או קידום תעסוקתי



שלב 6 - מעקב אחר המשתתף ושמירת קשר

"זה לא מובן מאליו שגם אחרי שהשתלבתי בעבודה שרציתי,

מקדמת התעסוקה שלי המשיכה לשמור איתי על קשר"

(חוה, 37, קריית מלאכי)

לאחר ליווי המשתתף והגעתו ליעד הקידום (יציאה ללימודים, השתלבות בתעסוקה או קידום תעסוקתי), ידאג מקדם התעסוקה לשמור עימו על קשר טלפוני, על מנת לאתר צרכים וקשיים. משך שמירת הקשר ותדירותה מפורטים ב"מסמך הפרופילים".



במצב של השתלבות בתעסוקה או קידום תעסוקתי

מקדם התעסוקה יהיה בקשר עם המשתתף, על מנת לוודא שהוא מבין את סביבת העבודה, מכיר את הנהלים, מתמיד בעבודה ומצליח להשתלב חברתית.

במצב של יציאה ללימודים

מקדם התעסוקה יהיה בקשר עם המשתתף בתחילת הלימודים, על מנת לוודא שהוא מסתגל למערכת הלימודית, מכיר את הסביבה ומבין את המשימות המצופות ממנו.

לאחר השיחות הטלפוניות, יעדכן מקדם התעסוקה (או המלגאי, אם יש בתשתית) את הנתונים במערכת ה"ספוט".

ליווי המשתתפים

מיפוי ואבחון תעסוקתי אישי

מיון משתתפים

איתור וגיוס משתתפים

פרידה מהמשתתפים

מעקב אחר המשתתפים ושמירת קשר

יציאה ללימודים, השתלבות בתעסוקה או קידום תעסוקתי



שלב 7 - פרידה מהמשתתפים

"אני מאושרת שהשתתפתי בתוכנית 'למרחק'.

בזכות התוכנית למדתי להכיר את עצמי טוב יותר ומצאתי עבודה שכל-כך

מתאימה לי"

(מזל, 29, חדרה)

שלב הפרידה יתבצע הן במצב של סיום ליווי, שבו המשתתף הגיע ליעדים שהוא הציב, והן במצב של ליווי שהסתיים בטרם-עת (למשל, משתתף שלא הפגין מחויבות לתוכנית). במצב של ליווי תקין - מקדם תעסוקה יערוך פגישת פרידה, ובה ישקף למשתתף את הדרך שעבר בתוכנית ואת החוזקות שלו, על מנת לשקף מסוגלות תעסוקתית. לצורך הפגישה, יוכל להשתמש בכלים שונים: **כתיבת מכתב פרידה**, שימוש בקלפים אימוניים, **מפת מסע**, **עץ הדמויות**, הענקת מתנה וכו'. במצב של ליווי שהסתיים בטרם עת, מקדם התעסוקה יערוך שיחת פרידה טלפונית.

ליווי המשתתפים

מיפוי ואבחון
תעסוקתי אישי

מיון משתתפים

איתור וגיוס משתתפים

פרידה מהמשתתפים

מעקב אחר המשתתפים
ושמירת קשר

יציאה ללימודים, השתלבות
בתעסוקה או קידום תעסוקתי

04

אבני היסוד בתוכנית





הכשרה עם מעסיק

בשיתוף תוכנית "למרחק", תתקיימנה הכשרות ייעודיות עם מעסיקים שונים, ובסופן הם מתחייבים לקלוט את המשתתפים כעובדים מן השורה. רבים מהמועמדים להכשרות אלו הם צעירים בשנות ה-20 המאוחרות לחייהם, ללא אופק תעסוקתי ובעלי מוטיבציה לרכוש הכשרה מקצועית או השכלה גבוהה באקדמיה. הרעיון שעומד מאחורי הכשרות עם מעסיק הוא ליצור עבורם קידום וביטחון כלכלי, דרך למידה של מקצוע חדש. בסוף התהליך המעסיק זוכה בעובדים איכותיים ומוכשרים, ומשתתפי התוכנית זוכים לרכוש מקצוע ולהשתלב בתחום.

יצירת התקשרות עם מעסיקים

הזיהוי מתבצע באמצעות אמצעי התקשורת ("מדד 100 החברות שהכי כדאי לעבוד בהן", "המקצועות הכי נחשקים" וכו'), וכן באמצעות התייעצות עם מנכ"לים ובכירים במשק לגבי מגמות תעסוקתיות.

• מקצוע נחשב לרלוונטי עבור התוכנית אם הוא עומד בקריטריונים הבאים:

1. מקצוע נדרש במשק
2. בעל שכר הולם או אפשרויות קידום
3. נתפס בקרב משתתפי התוכנית כבעל סטטוס גבוה
4. דרישות המקצוע יכולות להתאים לנתונים של משתתפי התוכנית

• ארגון נחשב לרלוונטי עבור התוכנית אם הוא עומד בקריטריונים הבאים:

1. בעל יציבות
2. בעל אפשרויות קידום

לאחר זיהוי מקצוע רלוונטי, יתבצע איתור של הארגונים שבהם הוא נדרש, ולהפך - לאחר זיהוי ארגון רלוונטי, יתבצע איתור של התפקידים אשר יכולים להתאים למשתתפי התוכנית.

זיהוי מקצועות וארגונים רלוונטיים



איתור אנשי מפתח בארגון



איתור אנשי מפתח בארגון - לצורך כך, התוכנית משתמשת ברשת הקשרים הקיימים שלה, ובתוך כך בחיבור לאנשי מפתח בארגונים (מנהלי כוח אדם/ממוני גיוון מטעם פונקציות משאבי אנוש/מנהלים בכירים), באמצעות ארגונים שהתוכנית מקיימת או קיימה איתם שיתופי פעולה.

יזמות "מלמעלה למטה"

צוות התוכנית

הכשרה עם מעסיק

שיתופי פעולה

נוכחות בדיגיטל



השיחה הראשונה עם המעסיק תיערך לרוב מול בעל תפקיד בכיר במחלקת משאבי אנוש של הארגון, ומטרתה לשווק את התוכנית, לבנות אמון וליצור מוטיבציה לבניית פרויקט משותף. במסגרת שיווק התוכנית - יוצגו שיתופי הפעולה המוצלחים שכבר נעשו בין התוכנית למעסיקים שונים והיתרונות של התוכנית עבור המעסיק. כמו כן, במהלך השיחה יזוהה הצורך של המעסיק (למשל, צורך בגיוון עובדים או במיומנויות ספציפיות של עובדים) ויוצע לו מענה מתאים.

שיחת היכרות



לאחר השיחה, מתקבלת ההבנה אם ניתן ליצור במשותף הכשרה עם מעסיק או לא.

קבלת החלטה



אם לא, התוכנית תברר מהן האפשרויות התעסוקתיות האחרות שניתן ליצור עבור משתתפיה בעזרת המעסיק הנוכחי (מנטורינג, השמות בארגון וכו').

אם כן, התוכנית והמעסיק יפעלו במשותף למציאת שותפים נוספים ואישור תקציבים.

לסיכום, סוד ההצלחה של ההכשרות עם מעסיקים הוא יצירת רשת קשרים חזקה בשוק העבודה הישראלי וטיפול באופן שוטף, כדי להגדיל את מעגל ההזדמנויות המקצועיות שהתוכנית יכולה להציע למשתתפיה.

יזמות "מלמעלה למטה"

צוות התוכנית

הכשרה עם מעסיק

שיתופי פעולה

נוכחות בדיגיטל



בניית ההכשרה עם המעסיק

• **אפיון התפקיד** - יתבצע מול המעסיק, והוא כולל הגדרת תפקיד, משימות ותחומי אחריות, ניסיון קודם נדרש ואופי התפקיד.

• **יצירת קמפיין גיוס מועמדים** - מתבצע בכמה מישורים:

« פרסום בעזרת הדיגיטל (וואטסאפ ופייסבוק) - לצורך כך תופק ותתפרסם מודעה ייעודית ליוצאי אתיופיה (הכוללת תמונה של יוצא אתיופיה שעובד אצל המעסיק או שעובד בתחום) ויוקמו דפי נחיתה להרשמה לכנס החשיפה ולקבלת פרטים נוספים על אודות ההכשרה (משתתפים שנרשמו אך ההכשרה אינה רלוונטית להם - יופנו לליווי פרטני או לליווי קבוצתי, אם הם יהיו מעוניינים בכך).

« פרסום בעזרת מקדמי התעסוקה - לצורך כך, התוכנית תפגיש את מקדמי התעסוקה עם הארגון, ואלה בתורם ישווקו את ההכשרה בקרב המשתתפים.

« פרסום בעזרת שותפי התוכנית

• **עריכת מפגש חשיפה** - שנועד להיכרות המשתתפים עם תוכנית "למרחק" והמעסיק ולתיאום ציפיות לגבי התפקיד ותהליך הקבלה אליו. המפגש יכלול הרצאה של גורם מטעם מחלקת משאבי האנוש/השיווק של הארגון ושיח פתוח עם עובד (בעדיפות ליוצא אתיופיה), שיספר להם על התפקיד מנקודת מבטו. נמצא כי מפגשי חשיפה וירטואליים עדיפים על פני מפגשים פרונטליים, מכיוון שכך מתאפשרת השתתפות של אנשים מאזורים גיאוגרפים שונים.

• **מיון המועמדים** - יתבצע בשיתוף עם המעסיק, ויכלול אחד או יותר מכלי המיון הבאים:

« מבחנים פסיכוטכניים - כוללים תוספת זמן.

« השתתפות בימי הערכה

« ריאיון קבלה אישי - שבו ישתתפו המעסיק ונציג מצוות התוכנית.

התוכנית מעורבת בכל שלב המיון, ואם מזהים מועמדים שפוספסו אך בעלי פוטנציאל - הם יזומנו לריאיון חוזר או יתקיים ניסיון לברר מה גרם להם להיכשל בריאיון או להתפספס בעיני המרוואיינים, ובכך לתת להם הזדמנות חוזרת. כמו כן, על מנת לעזור למועמדים לצלוח את תהליך המיון בצורה הטובה ביותר - התוכנית מציעה תרגולים והכנות עבור כל אחד מכלי המיון.

יזמות "מלמעלה למטה"

צוות התוכנית

הכשרה עם מעסיק

שיתופי פעולה

נוכחות בדיגיטל

הכשרת המועמדים

המועמדים יעברו הכשרה איכותית ומקצועית על-ידי הארגון, שתוביל אותם להשמה בתעסוקה הולמת. במהלך ההכשרה מעניק הארגון מעטפת תמיכה מלאה, הכוללת מתן יחס אישי כלפי המשתתפים, תגבורים במידת הצורך ורכז מלווה מטעמם, שהוא הכתובת הישירה לכל הפניות והבעיות של המשתתפים.

כדי ליצור מחויבות בקרב המשתתפים לתהליך ההכשרה, וכן על מנת למנוע את נשירתם - התוכנית שמה דגש על הנקודות הבאות:

- **חתימה על חוזה** - חוזה המחייב את המשתתפים להישאר בארגון לתקופת עבודה מסוימת.
 - **מתן מלגת קיום** - מלגה על סך כ-1,500 ₪ לצורך התמקדות בלימודים.
 - **מתן סיוורים והרצאות** - פעילויות אלו מתרחשות בתוך הארגון, לצורך הגברת המוטיבציה של המשתתפים לעבוד בו.
 - **ועדות פדגוגיות** - ועדות שבהן משקפים למשתתפים את. ציוניהם, מעלים קשיים ומציעים פתרונות. ועדות אלו מתרחשות בהכשרות עם מעסיק של הנדסאים בלבד ומתקיימות אחת לסמסטר.
 - **ליווי צמוד** - ליווי משתתפי התוכנית על-ידי מקדמי התעסוקה ממשיך גם בתקופת ההכשרה עם המעסיק, בעיקר בהיבט הרגשי.
- בסיום ההכשרה, המעסיק אמון על קליטת מסיימי ההכשרה כעובדים מן השורה. אם מסיבה לא צפויה, לא מתאפשר למעסיק לבצע את קליטת העובדים - התוכנית תדאג למשתתפיה ותסייע להם להיקלט בתפקיד זהה בארגונים אחרים.

יזמות "מלמעלה למטה"

צוות התוכנית

הכשרה עם מעסיק

שיתופי פעולה

נוכחות בדיגיטל

צוות התוכנית



חיבור הצוות לשטח - התוכנית שמה לה למטרה להפוך את צוות מקדמי התעסוקה למקצועיים יותר בכל הנוגע לעולם העבודה. היכרות הצוות עם עולם התעסוקה באה לידי ביטוי במפגשים קבוצתיים של מקדמי תעסוקה עם מעסיקים שונים (לדוגמה - קוקה-קולה, טבע, אל-על, אלביט, אלקטרה, רכבת ישראל, רימקס, בנק הפועלים ומד"א), שעליהם אמונים מנהל התוכנית ומנהל קשרי מעסיקים.

מפגשים אלו יכללו הרצאה של מנהל משאבי אנוש, שיספר על הארגון, על התפקיד, על הפרופיל הרלוונטי אליו ועל תהליך הקבלה. לעיתים, ירצה גם עובד מטעם הארגון על התפקיד מנקודת מבטו. הערך המוסף של המפגשים הקבוצתיים הוא יצירת הזדמנויות לחיבורים בין מקדמי התעסוקה לבעלי תפקידים בארגונים, שיכולים להתפתח לכדי שיתופי פעולה עם התוכנית. כמו כן, הענקת ליווי איכותי יותר בעזרת הידע הרב שצוברים מקדמי התעסוקה במגוון המפגשים (לדוגמה - סוגי תפקידים, סביבות עבודה ותהליכי קבלה).



גיבוש הצוות - התוכנית יוצאת מנקודת הנחה שאם הצוות יהיה מגובש - המוטיבציה שלו תגדל. על כן, התוכנית מתפעלת קבוצת וואטסאפ, שבה משתפים זה את זה בחוויות מהעבודה, שולחים תמונות ומפרגנים על העשייה המוצלחת.

כמו כן, התוכנית עורכת ימי גיבוש לעובדיה ואף משתדלת ליצור אווירת "ביחד" בפעילויות השונות שהיא מקיימת עבור מקדמי התעסוקה, באמצעות שיחות "מה נשמע?" (מפגשים קבוצתיים עם מעסיק, מפגשי "למידה מהצלחות", מרתון "חשיבה תוצאתית" וימי למידה).

יזמות "מלמעלה למטה"

צוות התוכנית

הכשרה עם מעסיק

שיתופי פעולה

נוכחות בדיגיטל



עידוד מצוינות בקרב הצוות - בכל שנה התוכנית מכריזה על שלושה מקדמי תעסוקה מצטיינים, אשר עמדו בקריטריונים הבאים:

- **עמידה ביעדים כמותיים** - עמידה ביעד שנתי של מספר משתתפים פעילים (60 משתתפים פעילים עבור מקדם תעסוקה בשנה הראשונה לעבודתו, ולאחר מכן - 80 משתתפים פעילים בשנה). מידע זה ניתן להפיק כדו"ח בעזרת מערכת ה"ספוט".
 - **עמידה ביעדים איכותיים** - אחוז גבוה של משתתפים שחוו קידום בזכות הליווי; עלייה של לפחות 10% בשכר, השמה איכותית (מעבר לעבודה מקצועית, לתפקיד ניהולי או לתפקיד בעל אופק קידום), יציאה ללימודים (השכלה גבוהה, לימודי הכשרה מקצועית וכו'). מידע זה ניתן להפיק בעזרת מסמך **נתונים שנתיים** של דיווח עצמי שממלאים מקדמי התעסוקה.
 - **קידום יוזמה** - פיתוח מענה חדש בתוכנית (הרחבה ב"יוזמה' מלמטה למעלה").
- כחודש לפני ההכרזה, מנהל התוכנית ישלח למקדמי התעסוקה טבלת איסוף נתונים שנתית. לאחר הפקת הנתונים וקבלת המלצות מטעם מנהל ההדרכה ומנהל קשרי מעסיקים - יזין מנהל התוכנית את המידע ב"דו"ח מסכם עבור מקדמי תעסוקה מצטיינים", ואז תתקבל החלטה על שמות המצטיינים. ההכרזה תתבצע במהלך יום למידה שיתקיים לקראת סוף השנה, במטרה לסכם את השנה שחלפה בתוכנית. ביום זה ינכחו כל צוות המטה, מקדמי התעסוקה, רפרנט מג'וינט ישראל-תבת ורפרנט ממשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

יזמות "מלמטה למטה"

צוות התוכנית

הכשרה עם מעסיק

שיתופי פעולה

נוכחות בדיגיטל



יזמות "מלמלה למטה"

מטה התוכנית יוצא מנקודת הנחה שהמקור לרעיונות וליוזמות השונות לא רק בידיו, אלא בעיקר בידי מקדמי התעסוקה. מקדמי התעסוקה הנמצאים בשטח ומלווים את המשתתפים קשובים לצרכים, לחסמים, לרצונות ולחלומות שלהם. על כן, הם יכולים להציע רעיונות חדשים ויצירתיים להכשרות ופרויקטים שונים שיקדמו את המשתתפים (לדוגמה - הכשרת אחיות מעשיות, הכשרת טכנאי גז, קורס הנדסאי מכונות עם התמחות באלקטרו-אופטיקה). היזמות "מלמלה למטה" באה לידי ביטוי בתרבות הארגונית באופן הבא:

- **יצירת סביבת עבודה מעודדת** - הרעיונות השונים שמעלים מקדמי התעסוקה בשיח השוטף עם צוות התוכנית זוכים לקשב רב בטול שיפוטיות ולהתייחסות מקצועית. רעיון שמזוהה כבעל פוטנציאל גבוה - יקודם על-ידי מנהל התוכנית וצוות המטה, בשיתוף פעולה מלא עם מקדם התעסוקה, עד להפיכתו להכשרה או לפרויקט.
- **מתן חיזוקים חיוביים** - פרסום יוזמות מוצלחות של מקדמי תעסוקה, שנועד להגביר את המוטיבציה של הצוות ורתימתו להגדלת ראש ולהצעת רעיונות חדשים. כמו כן, בחירת מקדמי תעסוקה מצטיינים בתוכנית כוללת בתוכה את נקיטת היוזמה כקריטריון מחייב.

רוצה להשתלב בתחום הסיעודי?
יש לך תחושת שליחות פנימית
ורצון לטפל ולעזור לאחרים?
אקומא אימנו!

תכנית למרחק מזמינה אותך להצטרף ל-
לימודי תעודה במקצוע אחות מעשית

מקום הלימודים: באקדמיה לסיעוד בברזילי באשקלון / אסף הרופא
בבאר יעקב / בני ציון בחיפה (בהתאם לאזור המגורים)
תחילת הלימודים: דצמבר-ינואר (תלמי במסגרת הלימודים)
משך הלימודים: שנה אחת
היקף הלימודים: בהתאם לתוכנית הלימודים במסגרת (לדוג 4 ימים בשבוע)
תנאי קבלה: תעודת בגרות מלאה - חובה!

למה לבחור בתכנית שלנו?
- הודגמות ללמוד מקצוע מבוקש
- מימון מלא של שכר הלימוד + מלגת מחייה
- לינוי אישי ואקדמי
- למסיימים בהצלחה - השתלבות לאור הלימודים בבתי אבות/בתי חולים גריאטריים/פסיכיאטריים בלבד

ליישום ופרטים נוספים השאירו פרטים בלינק המצורף למטה | חפשו אותנו בפייסבוק

סיפור הצלחה - הכשרה מקצועית אחיות מעשיות

הרעיון להכשרה זו נולד ממקדמת תעסוקה שראתה כי המשתתפות אשר קיבלו שוברים להכשרה של אחיות מעשיות השתלבו בתחום והתפתחו בו. מקדמת התעסוקה זיהתה כי המקצוע נדרש במשק, בעל אופק תעסוקתי ויכול לתת מענה מקצועי למשתתפות נוספות רבות בתוכנית. לאחר פנייתה למנהלת התוכנית, הרעיון קודם, ובסופו של דבר נהפך להכשרה במסגרת התוכנית.



יזמות "מלמלה למטה"

צוות התוכנית

הכשרה עם מעסיק

שיתופי פעולה

נוכחות בדיגיטל



נוכחות בדיגיטל

בעידן הדיגיטלי שבו אנו חיים, חיפוש עבודה כבר אינו מסתכם במודעות דרושים בעיתון או באתרי חיפוש משרות, אלא נמצא בעיקר ברשתות החברתיות. על כן, התוכנית שמה לעצמה למטרה להיות נוכחת בפלטפורמות שבהן נמצא עיקר משתתפי התוכנית: ווטסאפ ופייסבוק. ניהול המדיה הדיגיטלית נמצא באחריות מנהל קשרי מעסיקים, ובאמצעותו הוא יפרסם משרות והכשרות עם מעסיק וכן ימתג את התוכנית בפני מועמדים פוטנציאליים ומעסיקים שונים. להלן פירוט הפעילות ברשתות החברתיות:

1. פייסבוק

א. ניהול הדף העסקי "למרחק - קידום תעסוקה איכותית ליוצאי אתיופיה"

• העלאת תכנים

« משרות - פרסום כ-4 משרות בממוצע בשבוע, על מנת לחשוף את משתתפי התוכנית לעבודות איכותיות שונות ולמעסיקים שונים, וכן כדי למשוך מחפשי עבודה שיצטרפו בהמשך כמשתתפים בתוכנית. כמו כן, הפרסום נועד על מנת למשוך מעסיקים חדשים לתוכנית לצורך יצירת שיתופי פעולה.

« פרויקטים - יצירת קמפיינים לפרויקטים של הכשרה והשמה, דרך פרסום מודעות, פוסטים העוסקים בסיפורי הצלחה, סרטונים על הנעשה בתוכנית ועוד.

« אירועים (הרצאות, קורסים וסדנאות)

א. ברמה המקומית (אירועים המתקיימים בתשתיות) - קבלת התכנים מטעם מקדם התעסוקה היושב בתשתית ופרסום בדף הפייסבוק.

ב. ברמה הארצית (אירועים המתקיימים אצל מעסיקים/בתשתיות/וירטואלית) - יצירת התכנים, העברה לעיצוב גרפי, הקמת דף נחיתה ופרסום בדף הפייסבוק.

« הנגשת מידע - יצירת פרסומים החושפים מקצועות שונים, תוכניות תעסוקה, סדנאות חיצוניות ומלגות לימודים המתאימות ליוצאי אתיופיה.

« היכרות עם התוכנית - פרסום מקדמי תעסוקה חדשים ופרסום הישגי התוכנית (למשל, דרך תמונות מסיום קורסים או מימי למידה), במטרה לשווק ולמתג את התוכנית.



יזמות "מלמעלה למטה"

צוות התוכנית

הכשרה עם מעסיק

שיתופי פעולה

נוכחות בדיגיטל



- מענה בתיבת ההודעות - מענה לפניית המגיעות ממועמדים לתוכנית ומארגונים שונים.
- ניתוח נתוני חשיפה - ניתוח כמות לייקים, כמות עוקבים, שעות חשיפה, קהל יעד ותפוצת הפוסטים. מטרת הניתוח היא לדייק את התכנים וגם את אופן השימוש בדף העסקי של התוכנית.

ב. ניהול קהילה - קבוצת הפייסבוק "לינק - קשרים בקהילה" מטרת הקבוצה היא יצירת פלטפורמה לנטוורקינג בעולם תעסוקה, בקרב יוצאי אתיופיה בעולם התעסוקה.

• פרסום תכנים

« הנגשת מידע - הנגשת נושאים שונים, לדוגמה: תוכניות, הזדמנויות בתעסוקה, דיני עבודה וכו'.

« תכנים הקשורים לפיתוח קריירה - לדוגמה: שימוש בלינקדאין, כתיבת קורות חיים, הכנה לראיונות עבודה וכו'.

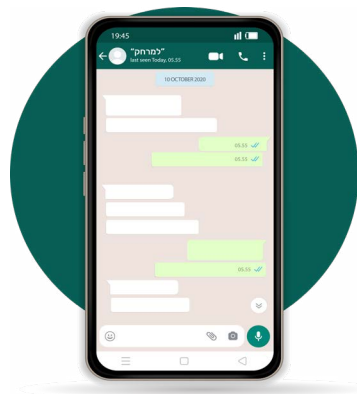
« שרשור משרות - פרסום פוסט הכולל משרות רלוונטיות ליוצאי אתיופיה.

« היכרות עם חברי הקהילה - יצירת רשת חברתית וחיבורים בין חברי הקהילה.

• הפקת שידורים חיים - הפקת שידורים בנושאי תעסוקה בעולם החדש והכשרות שונות.

2. וואטסאפ

מטרת השימוש בפלטפורמה זו היא להגיע לקהל יעד שאינו משתתף בתוכנית או לא עוקב אחרי הפעילות שלה בפייסבוק. כמו כן, זהו אמצעי לידע את משתתפי התוכנית בעדכונים שוטפים. בוואטסאפ יתבצע פרסום תוכן לגבי משרות, פרויקטים, קורסים וסדנאות. מנהל קשרי מעסיקים ייצור את התוכן, ישלח אותו למקדמי התעסוקה, ואלה בתורם יעבירו אותו ברשימות תפוצה אישיות (כל מקדם תעסוקה ייצור לעצמו רשימת תפוצה של כלל המשתתפים שלו), וכן בקבוצות ייעודיות ליוצאי אתיופיה, שבהן הם נמצאים.



יזמות "מלמעלה למטה"

צוות התוכנית

הכשרה עם מעסיק

שיתופי פעולה

נוכחות בדיגיטל

שיתופי פעולה

התוכנית רואה חשיבות רבה בשיתופי פעולה עם גורמים ממגזרים שונים (עיריות, מוסדות הכשרה והשכלה גבוהה, חברות כוח אדם, עסקים, עמותות וכו'). שיתופי הפעולה חוסכים במשאבים, מספקים מעטפת רחבה יותר עבור המשתתפים ומסייעים בקידום המשתתפים ואף בהשמות. דוגמאות לשיתופי פעולה: קורס PCC בשיתוף עם מרכזי "ריאן"; קורס אוטומציה ו-Salesforce בשיתוף עם "טק-קריירה", קורס מסחר אלקטרוני בשיתוף מרכז צעירים אשדוד ועוד.

התוכנית פועלת ליצירה ולניהול של שותפויות ברמה המקומית וברמה הארצית. ברמה המקומית, מקדמי התעסוקה ממפים את כלל הגופים שאיתם הם מעוניינים ליצור שיתופי פעולה ויוצרים איתם קשר. ברמה הארצית, נערכים שיתופי פעולה עם תוכניות ייחודיות ליוצאי אתיופיה (תוכנית "יואל", תוכנית "אדמאס" ועוד). כמו כן, נערכים שיתופי פעולה עם עמותות, תוכניות וקרנות, על מנת לקדם את המשתתפים.



יזמות "מלמעלה למטה"

צוות התוכנית

הכשרה עם מעסיק

שיתופי פעולה

נוכחות בדיגיטל



אתגרים בתוכנית

1. **מתן מענה הולם לאוכלוסיית יעד מגוונת** - אוכלוסיית היעד של התוכנית היא הטרוגנית מבחינת השכלה, ניסיון תעסוקתי, מוטיבציה ורצונות. על כן, על מנת להעניק מענים מדויקים עבור המשתתפים, התוכנית יצרה סיווג למשתתפיה על-פי שלושה מסלולים ובהתאם לפרופיל שלהם (הרחבה ב"[אוכלוסיית היעד](#)"). כמו כן, התוכנית מתעדכנת באופן שוטף במגוון מקצועות בשוק העבודה, וכן במגוון הכשרות ולימודים אקדמיים, על מנת לדייק למשתתפים את המענה המתאים.
2. **שמירה על רמת ידע אחידה** - אוכלוסיית מקדמי התעסוקה היא הטרוגנית גם מבחינת הוותק, הניסיון והידע שלה. על כן, התוכנית עורכת ימי למידה ומעודדת למידת עמיתים על-ידי מפגשי "למידה מהצלחות", מרתון "חשיבה תוצאתית" וחניכה של מקדמי תעסוקה חדשים על-ידי ותיקים, במטרה לצמצם פערי ידע בין מקדמי התעסוקה.
3. **עולם התעסוקה משתנה** - במציאות שבה תפקידים חדשים נוצרים ותפקידים ישנים נעלמים, יש צורך בניתוח המגמות התעסוקתיות ובדיקת ההכשרות הרלוונטיות. על כן, התוכנית מפתחת ומציעה הכשרות ופרויקטים מגוונים עבור משתתפיה.
4. **ניהול משותף של מקדמי התעסוקה** - מקדם התעסוקה כפוף למנהל התוכנית (שמנהל אותו בעיקר מרחוק) וגם למנהל התשתית שבה הוא יושב. הניהול המשותף הוא מאתגר, מכיוון שעל מקדם התעסוקה להיות בקשר עם שני גורמים ולבצע מטלות שונות מטעמם. לכן, התוכנית פועלת ליצירת תיאום בין מנהל התוכנית למנהלת התשתית. כמו כן, נערכות פגישות של צוות המטה עם מקדם התעסוקה בתדירות משתנה.
5. **עבודה בזירה מרובת תוכניות** - קיימות תוכניות רבות ומגוונות מטעם הממשלה או מטעם עמותות שונות עבור יוצאי אתיופיה, ולכן התוכנית פועלת למצב את עצמה כמשמעותית, כמובילה וכחדשנית, וזאת באמצעות הפרויקטים, הפעילויות ושיתופי הפעולה עם הארגונים השונים (לדוגמה - קורס אוטומציה ו-Salesforce בשיתוף עם "טק-קריירה") שהיא יוזמת, ופרסומם ברשתות החברתיות.
6. **שילוב בין עשייה מקומית לארצית** - מקדם התעסוקה עסוק בליווי פרטני של המשתתפים בתוכנית, אך עליו לסייע גם בקידום פרויקטים ארציים. לכן, צוות המטה פועל על מנת ליצור את האיזון בחלוקת הזמן בין הליווי הפרטני המקומי ובין הסיוע ברמה הארצית.
7. **שימור הקשר עם מעסיקים לטווח הארוך** - המעסיקים הם שותפים משמעותיים בתהליך קידום המשתתפים בתוכנית, ולכן התוכנית נמצאת בקשר שוטף עם מעסיקים ומקיימת איתם שיתופי פעולה המניבים הזדמנויות תעסוקתיות, הכשרות והתנדבויות.
8. **דילמת "בידול מול שילוב"** - התוכנית רואה ערך עליון בשילוב יוצאי אתיופיה בתעסוקה, אך מעצם היותה תוכנית ייעודית ליוצאי אתיופיה, היא מבדלת אותם. עם זאת, התוכנית עושה מאמצים לשלב את המשתתפים באמצעות המענים הקבוצתיים שהיא מציעה.