



דפוסי נתינה בחברה הישראלית:

שנתון ההתנדבות, המעורבות החברתית והאקטיביזם

לשנת 2022

רונית בר, פרופ' מיכל אלמוג-בר, ליאורה ארנון ואנה רוזנפלד



דפוסי נתינה בחברה הישראלית:

שנתון ההתנדבות, המעורבות החברתית והאקטיביזם לשנת 2022

רונית בר, פרופ' מיכל אלמוג-בר, ליאורה ארנון ואנה רוזנפלד

סייעו בהוצאת השנתון לאור:



קרן לאוטמן



תרמו נתונים לשנתון:



רוח טובה
RUACH TOVA
روح طيبة



דברי ברכה ותודה

שנתון ההתנדבות, המעורבות החברתית והאקטיביזם בישראל מבקש להציג נתונים ותובנות עדכניים ומקיפים על התנהגויות נתינה מרכזיות בחברה הישראלית: התנדבות, נתינה כספית, מעורבות חברתית ואקטיביזם. **השנתון מציג לראשונה** תמונה רחבה על ההיקפים, הסגנונות, הארגונים השונים, צורות הארגון והניהול, והאתגרים העומדים בפני ההתנדבות, הנתינה, המעורבות החברתית והאקטיביזם בחברה הישראלית בעת הזאת. מוצגים בו מגוון רחב של נתונים אודות תופעות אלה ונידונות תובנות, דילמות ואתגרים עימם מתמודדים ארגונים המפעילים מתנדבים ומתנדבות בישראל.

פיתוח סקרים, איסוף נתונים, עיבודם וניתוחם כרוכים בעבודה משותפת ומאומצת של גורמים שונים. ללא שיתוף הפעולה, התמיכה והעידוד שלהם שנתון זה לא היה יוצא לפועל. אנו מבקשות להודות לארגונים ולאנשים שתמכו ואפשרו את הוצאתו לאור של שנתון זה: לקרן לאוטמן ולעו"ד יעל נאמן מנכ"לית הקרן על התמיכה בסקר אודות אקטיביזם בישראל ועל העצות הטובות; לקרן גנדיר ולד"ר נעמה מירן, מנהלת הקרן, על התמיכה בסקר אודות מעורבות חברתית של צעירים בישראל ועל החשיבה המשותפת והסיוע. תודה לדליה לב-שדה מנהלת אגף משאבי קהילה במשרד הרווחה והבטחון החברתי; לטולי מוהליבר, מנהלת השירות להתנדבות במשרד הרווחה והבטחון החברתי, על תמיכתן בסקר אודות התנדבות ורכזיות התנדבות ברשויות המקומיות, ללימור מוסייל, מנהלת השירות לעבודה קהילתית במשרד הרווחה ובטחון החברתי, על התמיכה בסקר אודות עבודה קהילתית. תודה לאוסנת אלרועי, מזכירת החברה במפעל הפיס ולאריז גרניט מנהל אגף המלגות במפעל הפיס, על תמיכתם בפרק העוסק בהתנדבות של אזרחים ותיקים. תודה לאלשיבע סבתו ועדנה גרניט מרשות הצעירים במשרד לשוויון חברתי על שיתוף הפעולה בסקר מרכזי הצעירים. תודה לכרי עראמי אדרי, מנהלת אגף תומכי חינוך והוראה על הנתונים אודות התנדבות במערכת החינוך ותודה לד"ר אסי קניאל מג'וינט חמע, על שיתוף הפעולה בפרק ההתנדבות בשעת חירום. תודתנו שלוחה גם לארגונים: רשות הטבע והגנים, רוח טובה, Helpi, ציונות 2000 ומעלה, על הנתונים שהעבירו לנו. תודה לצוות גייסטאר במשרד המשפטים ובמיוחד לשי ולמר, על הנתונים שהועברו אלינו. תודה לחברת גיאוקרטוגרפיה- לאלי משולם ולכל הצוות, על ביצוע הסקרים עבור השנתון. תודה ליאיר הראל על הסיוע בניתוחים הסטטיסטיים ולשרית איראלי על העיצוב הגרפי.

תודה לעו"ד אמיר הלוי, יו"ר המועצה הישראלית להתנדבות, לוועד המנהל של המועצה ולצוות העובדות במועצה על התמיכה בשנתון והעזרה הרבה לאורך הדרך. תודה לצוות המכון לחקר החברה האזרחית והפילנתרופיה באוניברסיטה העברית, אשר תמכו וסייעו בשלבים שונים של העבודה על השנתון.

תודה למתנדבים ולמתנדבות, לתורמים/ות, לאקטיביסטיות/ים, לרכזיות/ות ההתנדבות ברשויות המקומיות ובמועצות האזוריות, למנהלי/ות הארגונים, ולמנהלי/ות החברות, אשר הקדישו מזמנם והסכימו לחלוק איתנו את חוויותיהם ועמדותיהם בהשתתפות בסקרים. הם סייעו לנו להבין טוב יותר את התהליכים הארגוניים והניהוליים המתרחשים ביחס להתנדבות ולנתינה בישראל.

שנתון זה, הראשון מסוגו בישראל, נכתב לרגל 50 שנה להיווסדותה של המועצה הישראלית להתנדבות. בשנתון הושקעו מאמצים רבים, תוך התמודדות עם אתגרים הנובעים מביצוע מספר גדול של סקרים במקביל ואיסוף מידע ממקורות רבים ושונים. למרות ועל אף הקשיים, צוות השנתון השקיע מאמצים רבים על מנת לעמוד ביעדים שהצבנו לעצמנו. אנו שמחות שהתאפשר לנו לעמוד במשימה זו ולהציג מידע מקיף על התנדבות, תרומה, מעורבות חברתית ואקטיביזם בישראל.

אנו מקוות שהמידע המוצג בשנתון יתרום להבנה טובה יותר של התנהגויות נתינה בישראל, ויסייע לקדם את ההתנדבות, האקטיביזם והמעורבות החברתית ואת תרומתן המשמעותית ללכידות חברתית, לשינוי חברתי ולסולידריות.

פרופ' מיכל אלמוג-בר
ראשת המכון לחקר החברה האזרחית והפילנתרופיה

רונית בר וליאורה ארנון
המועצה הישראלית להתנדבות

תוכן

52.....	תחושת שביעות רצון ואפקטיביות מהמעורבות החברתית של צעירים וצעירות
53.....	מעורבות והתנדבות של צעירים וצעירות במרחב המקוון / הדיגיטלי
55.....	דרכי הגעה למעורבות חברתית ולהתנדבות
57.....	הנושאים החברתיים בהם מעורבים הצעירים והצעירות
59.....	חסמים וגורמים מקדמים התנדבות ומעורבות חברתית בקרב צעירים וצעירות
60.....	מעורבות חברתית של צעירים וצעירות בישראל: תקציר הממצאים

61.....	פרק 4: אקטיביזם בחברה הישראלית
62.....	מהו אקטיביזם?
63.....	על הקשר בין אקטיביזם להתנדבות
64.....	אקטיביזם בחברה הישראלית - הממצאים
65.....	תחומי הפעילות
67.....	תדירות הפעילות האקטיביסטית
68.....	באילו דרכים פועלים האקטיביסטים והאקטיביסטיות? יוזמה והצטרפות
71.....	לפעילות אקטיביסטית
72.....	זירת הפעילות
73.....	אקטיביזם אינדיבידואלי למול אקטיביזם קולקטיבי
74.....	תחושת הצלחה ושביעות רצון
74.....	גורמים המקדמים אקטיביזם:
77.....	מניעים, תמריצים ומקורות השראה ולמידה
77.....	החסמים לאקטיביזם
78.....	אקטיביזם: תקציר הממצאים

79.....	פרק 5: התנדבות בארגונים בחברה האזרחית: מתנדבים ומתנדבות בעמותות ובחברות לתועלת הציבור (חל"צ)
80.....	כמה עמותות וחל"צ מפעילות מתנדבים ומתנדבות בישראל ומהן מאפייניהן?
82.....	היבטים נבחרים של התנדבות בעמותות בישראל
84.....	ניהול ההתנדבות בעמותה: מנהל/ת ההתנדבות
85.....	הכשרה מקצועית והיררכיה ארגונית של מנהל/ת ההתנדבות בארגון
86.....	סמכות והשפעה של מנהל ההתנדבות

3.....	דברי ברכה ותודה
8.....	הקדמה
10.....	מבוא

15.....	פרק 1: התנדבות בישראל: תמונת מצב
16.....	המתנדבים והמתנדבות בישראל
19.....	תדירות ההתנדבות
19.....	חסמים להתנדבות
20.....	מסגרת ההתנדבות
22.....	תחומי וסוגי ההתנדבות
25.....	אמצעי גיוס והרתמות להתנדבות
26.....	מניעים להתנדבות
27.....	ניהול וכלים בהתנדבות
28.....	שביעות רצון ותגמולים מהתנדבות
29.....	פעילויות חברתיות ואזרחיות על בסיס התנדבותי
30.....	תרומה
34.....	שיעורי והיקפי ההתנדבות בישראל: תקציר הממצאים

35.....	פרק 2: התנדבות אזרחים ואזרחיות ותיקים
36.....	שיעורי ההתנדבות בקרב האזרחים והאזרחיות הוותיקים
36.....	פרופיל המתנדבים הוותיקים
37.....	המוטיבציה והנכונות להתנדב
39.....	תדירות ההתנדבות
40.....	מדוע הם מתנדבים?
42.....	שביעות רצון, השפעה ומשמעות מההתנדבות
43.....	זירת ההתנדבות
46.....	התנדבות אזרחים ואזרחיות ותיקים: תקציר הממצאים

47.....	פרק 3: מעורבות חברתית של צעירים וצעירות בישראל
48.....	מהי מעורבות חברתית?
49.....	מעורבות חברתית והתנדבות של צעירים וצעירות בישראל - ממצאים

פרק 8: התנדבות עובדים ועובדות מחברות עסקיות.....	115
מודלים שונים של התנדבות עובדים ועובדות.....	116
נתוני התנדבות עובדים ועובדות בישראל.....	117
ענפי החברות העסקיות המפעילות תוכניות של התנדבות עובדים ועובדות.....	118
תחומי ההתנדבות של החברות העסקיות.....	119
השפעותיה של התנדבות העובדים והעובדות.....	120
התנדבות עובדים ועובדות: תקציר הממצאים.....	120
פרק 9: התנדבות בשעת חירום.....	121
מבוא.....	122
המלחמה באוקראינה ומשבר נמלטי ונמלטות המלחמה.....	122
מוקד "צו השעה" והמרסל"א, לסיוע לנמלטי ונמלטות המלחמה.....	123
המתנדבים והמתנדבות בסיוע הומניטרי במשבר באוקראינה.....	123
פרופיל המתנדבים והמתנדבות במשבר.....	124
תפקידי המתנדבים והמתנדבות במשבר אוקראינה.....	125
המניעים להתנדבות בחירום.....	127
שביעות רצון המתנדבים והמתנדבות בחירום.....	127
האתגרים בהתנדבות בשעת חירום.....	129
התנדבות בשעת חירום: תקציר הממצאים.....	130
סיכום והמלצות.....	131

כלים ותהליכים ארגוניים בהקשר של ניהול התנדבות.....	87
תשתיות ניהול התנדבות.....	89
אתגרים מרכזיים בניהול והפעלת מתנדבים בעמותות.....	90
תחושת הצלחה ושביעות רצון.....	91
התנדבות בארגונים בחברה האזרחית: תקציר הממצאים.....	92
פרק 6: יחידות ההתנדבות ברשויות המקומיות.....	93
רכזי ורכזות ההתנדבות ברשויות המקומיות: אחוזי משרה וותק.....	94
המשימות העיקריות של רכזי ורכזות ההתנדבות ברשויות המקומיות.....	96
תחומים עיקריים בהן פועלות יחידות ההתנדבות.....	97
שחקני מפתח נוספים המקדמים התנדבות ברשות המקומית.....	98
הקשר בין יחידות ההתנדבות ברשויות והארגונים הפועלים במסגרתן.....	99
יחידות ההתנדבות ברשויות: מתנדבים ופרויקטים.....	100
האתגרים העיקריים של רכזי ורכזות ההתנדבות הרשותיים.....	102
פעילות יחידות ההתנדבות ברשויות בשעת חירום.....	103
יחידות ההתנדבות ברשויות המקומיות: תקציר הממצאים.....	104
פרק 7: מעורבות חברתית של צעירים וצעירות במרכזי הצעירים.....	105
תכנית המעורבות החברתית במרכזי הצעירים.....	106
תפקיד רכזי ורכזות המעורבות החברתית.....	106
מספר הצעירים והצעירות המעורבים חברתית בתוכניות מרכז הצעירים.....	107
תחומי הפעילות הנפוצים ביותר שהצעירים והצעירות מעורבים בהם חברתית.....	108
פעילויות שכיחות בקרב צעירים וצעירות מעורבים חברתית במרכז הצעירים.....	110
דרכים עיקריות לרתימת הצעירים והצעירות למעורבות חברתית.....	111
מעורבות חברתית של צעירים וצעירות במרכזי צעירים: תקציר הממצאים.....	114

רשימת תרשימים

תרשים 26: תדירות מעורבות והתנדבות בקרב המתנדבים והמעורבים חברתית..... 50

תרשים 27: תדירות המעורבות החברתית במרחב הדיגיטלי..... 53

תרשים 28: באיזו תדירות מקיימים הצעירים והצעירות את הפעילויות הבאות..... 54

תרשים 29: דרכי הגעה להתנדבות ולמעורבות החברתית בקרב צעירים וצעירות..... 55

תרשים 30: הסיבות העיקריות שבגללן צעירים וצעירות בוחרים להתנדב ולהיות מעורבים חברתית..... 56

תרשים 31: גורמים מקדמים להגברת המעורבות החברתית של צעירים וצעירות..... 59

תרשים 32: תחומי הפעילות של הפועלים לקידום שינוי חברתי או שינוי מדיניות..... 65

תרשים 33: הנושאים העיקריים שהאקטיביסטים הישראלים קידמו בשנה האחרונה..... 66

תרשים 34: הנושאים העיקריים שהאקטיביסטים קידמו בשנה האחרונה, לפי לאום... 67

תרשים 35: הדרכים בהן פועלים האקטיביסטים והאקטיביסטיות הישראלים..... 68

תרשים 36: דרכים נוספות בהן פעלו האקטיביסטים לקידום שינוי מדיניות או שינוי חברתי... 69

תרשים 37: זירת הפעילות של האקטיביסטים והאקטיביסטיות בישראל..... 71

תרשים 38: אקטיביזם אידיבדואלי מול קולקטיבי..... 72

תרשים 39: תחושת הצלחה בנוגע לקידום השינוי..... 73

תרשים 40: שביעות רצון ביחס לחוויה והנאה מהפעילות האקטיביסטית..... 73

תרשים 41: תמריצים להובלת שינוי חברתי או שינוי מדיניות..... 75

תרשים 42: מקורות הלמידה וההשראה לאקטיביזם..... 76

תרשים 43: החסמים לאקטיביזם..... 77

תרשים 44: קשרים בין מאפייני עמותות וחל"צ לבין מספר המתנדבים בארגון..... 80

תרשים 45: מידת הסמכות וההשפעה של רכז/ת או מנהל/ת ההתנדבות על מקצועיות ניהול ההתנדבות בארגון..... 86

תרשים 46: מידת היישום של תהליכי ניהול ההתנדבות בארגונים..... 87

תרשים 47: מידת קיומן של תשתיות ניהול ההתנדבות בארגון..... 89

תרשים 48: אתגרים מרכזיים בניהול והפעלת מתנדבים בעמותות..... 90

תרשים 49: התפלגות היקפי המשרה של רכזי ההתנדבות ברשויות המקומיות..... 94

תרשים 1: נתוני ההתנדבות בעולם..... 17

תרשים 2: תדירות ההתנדבות..... 19

תרשים 3: סיבות מרכזיות שבגללן אנשים אינם מתנדבים..... 19

תרשים 4: התפלגות תומכי החינוך וההוראה בשנת תשפ"ג..... 21

תרשים 5: תחומי ההתנדבות..... 22

תרשים 6: סוגי הפעילויות ההתנדבותיות באופן לא-פורמלי..... 23

תרשים 7: היכן מתבצעת ההתנדבות..... 24

תרשים 8: כיצד מגיעים להתנדבות..... 25

תרשים 9: מניעים להתנדבות..... 26

תרשים 10: כלים שהמתנדבים קיבלו במסגרת ההתנדבות..... 27

תרשים 11: סוגי התגמולים שאנשים מקבלים בהתנדבות..... 28

תרשים 12: היקפי התרומה..... 30

תרשים 13: עבור מי תורמים כסף..... 30

תרשים 14: כמה כסף תורמים בש"ח (ללא מוצרים, בשנה האחרונה)..... 31

תרשים 15: המוטיבציה והנכונות להתנדב בקרב מי שאיננו מתנדב כיום..... 37

תרשים 16: המוטיבציה והנכונות להתנדב בקרב מי שאיננו מתנדב כיום..... 37

תרשים 17: למי אזרחים ותיקים יפנו במידה וירצו להתנדב..... 38

תרשים 18: תדירות ההתנדבות בקרב אזרחים ותיקים בחלוקה לפי לאום..... 39

תרשים 19: משך תקופת ההתנדבות..... 39

תרשים 20: המניעים להתנדבות בקרב אזרחים ותיקים..... 40

תרשים 21: תגמולים על ההתנדבות עבור האזרחים הוותיקים..... 41

תרשים 22: המסגרת בה מתבצעת הפעילות ההתנדבותית של אזרחים ותיקים..... 43

תרשים 23: תחומי ההתנדבות העיקריים בקרב אזרחים ותיקים בחלוקה לפי לאום..... 44

תרשים 24: היכן מבצעים האזרחים הוותיקים את ההתנדבות..... 45

תרשים 25: תדירות פעילויות המעורבות החברתית של צעירים וצעירות בישראל..... 49

תרשים 69: מרכיבי שביעות רצון מההתנדבות במצב החירום.....	127
תרשים 70: מרכיבי שביעות רצון מניהול המתנדבים במצב החירום.....	128

תרשים 50: ותק רכזי התנדבות ברשויות המקומיות , מספר שנים ממוצע, בחלוקה לפי גודל רשות.....	95
תרשים 51: חלוקת המשימות של רכזי ורכזות ההתנדבות ברשויות.....	96
תרשים 52: תחומים עיקריים עליהם מספקות יחידות ההתנדבות ברשויות מענה....	97
תרשים 53: אנשי מקצוע נוספים שמקדמים התנדבות ברשויות.....	98
תרשים 54: מידת שיתוף הפעולה בין רכזי ורכזות ההתנדבות לבעלי מקצוע נוספים שמקדמים התנדבות ברשות.....	98
תרשים 55: שיתופי פעולה שמקדמת יחידת ההתנדבות הרשותית עם ארגוני חברה אזרחית.....	99
תרשים 56: עליה במספר המתנדבים, השוואה בין יחידות התנדבות בחברה הערבית והיהודית.....	101
תרשים מספר 57: האתגרים העיקריים של רכזי ורכזות ההתנדבות הרשותיים.....	102
תרשים מספר 58: המכלול אליו משתייכת יחידת ההתנדבות בשעת חירום.....	103
תרשים 59: שלושת הפעילויות העיקריות שמאפיינות את תפקיד רכז/ת מעורבות חברתית במרכז הצעירים.....	106
תרשים 60: טווח מספרי צעירים מעורבים חברתית המקבלים מלגה.....	107
תרשים 61: טווח מספרי צעירים מעורבים חברתית שאינם מקבלים מלגה.....	107
תרשים 62: תחומי פעילות עיקריים של הצעירים והצעירות המעורבים חברתית.....	108
תרשים 63: דיווח רכזי/ות מעורבות חברתית, אודות שכיחות מגוון פעילויות בקרב צעירים וצעירות.....	110
תרשים 64: דרכים עיקריות לרתימת הצעירים והצעירות למעורבות חברתית.....	111
תרשים 65: המצאות בני משפחה וחברים של המתנדבים באוקראינה בעת ההתנדבות.....	124
תרשים 66: פעילות המתנדבים במשבר המלחמה באוקראינה.....	125
תרשים 67: מיקום פעילותם של המתנדבים במסגרת המשבר באוקראינה.....	125
תרשים 68: תחומי הפעילות של המתנדבים/ות במשלחות הסיוע בגבולות.....	126

הקדמה

התנהגויות נתינה ובכללן התנדבות, מעורבות חברתית, תרומה ואקטיביזם הן אבני יסוד חשובות לקיומה של חברה דמוקרטית בריאה וצודקת. התנדבות ומעורבות חברתית מהוות משאבים חברתיים חשובים לכל חברה, ובפרט לחברה הישראלית, אשר נדרשת לחוסן וסולידריות חברתית של תושביה באופן עקבי.

בשנים האחרונות חלו שינויים משמעותיים בפעילויות ההתנדבות, הנתינה, המעורבות והאקטיביזם בחברה הישראלית. השינויים המרכזיים נוגעים לשינויים דוריים בנתינה; לעליית הרשתות החברתיות ולכניסת טכנולוגיות חדשות לעולם הנתינה, ההתנדבות והמעורבות; לשינויים בעולם התעסוקה; להארכת תוחלת החיים; לשינויים בדפוסי הבילוי בשעות הפנאי; להרחבת המצוקות בקרב אוכלוסיות מוחלשות; ולמשבר הפוליטי שפקד את ישראל בשלוש השנים האחרונות. למשבר הקורונה שפרץ בשנת 2020, יש גם כן השפעה ניכרת על עולם הנתינה וההתנדבות.

אודות שנתון ההתנדבות, הנתינה, המעורבות החברתית והאקטיביזם

על רקע השינויים בדפוסי וצורות ההתנדבות, הנתינה והאקטיביזם בולט חסרונם של נתונים עדכניים ומקיפים על התופעות החשובות הללו בישראל. שנתון ההתנדבות, המעורבות החברתית והאקטיביזם בישראל הוא יוזמה משותפת של המועצה הישראלית להתנדבות והמכון לחקר החברה האזרחית והפילנתרופיה, בבית הספר לעבודה סוציאלית ולרווחה חברתית באוניברסיטה העברית. מטרתו של שנתון זה להציג נתונים ותובנות עדכניים ומקיפים על התנהגויות נתינה: התנדבות, מעורבות חברתית, אקטיביזם ותרומה בישראל. השנתון מבקש להציג תמונה רחבה על ההיקפים, הסגנונות, הארגונים השונים, צורות הארגון והניהול, והאתגרים העומדים בפני ההתנדבות, הנתינה, המעורבות החברתית והאקטיביזם בחברה הישראלית בעת הזאת. מוצגים בו מגוון רחב של נתונים ונידונות תובנות, דילמות ואתגרים עימם מתמודדים ארגונים המפעילים

מתנדבים ומקדמים נתינה ואקטיביזם בישראל. לבסוף מוצגות שורה של מסקנות והמלצות לשיפור וחיזוק פעילויות אלה בישראל.

חשיבותו של השנתון טמונה בכך שהוא מציג תמונה כוללת ומקיפה על דפוסי נתינה בישראל, ומאפשר לבחון, ללמוד, ולנתח תופעות אלה בפרספקטיבה רחבה ומעמיקה ולערוך השוואות עם מקומות אחרים בעולם.

השנתון מתייחס לפעילויות שנערכו בשנת 2022. הוא מכיל כמה חלקים. בחלק הראשון, מוצגות פעילויות ההתנדבות, תרומה, מעורבות חברתית ואקטיביזם של אזרחים ואזרחיות בישראל. בהקשר זה, מוצגות הפעילויות הללו בקרב קבוצות שונות בחברה הישראלית: צעירים וותיקים, נשים, גברים, ערבים ויהודים. כמו כן, הפעילויות נבחנות לפי הבדלים לפי השתייכות דתית, השכלה, הכנסה, ומיקום גיאוגרפי.

בחלק השני, מוצגות ונבחנות הפעילויות מנקודת מבטם של ארגונים המפעילים אותם: ארגונים בחברה האזרחית, רשויות מקומיות, חברות עסקיות וארגונים נוספים. בחלק השלישי, מוצגים נתונים עדכניים על התנדבות ומעורבות חברתית בעת חירום, בהקשר של המשבר באוקראינה שהיווה אירוע משברי מרכזי בשנת 2022. בחלק הרביעי, מוצגים דיון וסיכום ובהם מסקנות, הזדמנויות, אתגרים, כיוונים אסטרטגיים ופעולות נדרשות לקידום ההתנדבות, המעורבות החברתית והאקטיביזם בישראל.

בכוונתנו להמשיך ולאסוף את הנתונים הרלוונטיים על מנת לפרסם את השנתון גם בשנים הבאות. אנו מקווים שהמידע המוצג בשנתון יסייע לארגונים, חוקרים, מנהלים, קובעי מדיניות, אנשי ונשות מקצוע, ומתנדבים, במגזר הציבורי, בחברה האזרחית ובמגזר העסקי בפיתוח וקידום פעילויות ההתנדבות, נתינה ומעורבות חברתית אפקטיביות ותורמות לחברה הישראלית.

מתודולוגיה

תופעת ההתנדבות והמעורבות החברתית בישראל אינה חדשה. לאורך השנים נאסף מידע אודותיה ונערכו מחקרים שונים. למשל, במסגרת הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה הנערך אחת לשנה נשאלות השאלות: בשנים עשר חודשים אחרונים, האם עסקת בפעילות התנדבותית? האם הפעילות ההתנדבותית שבה עסקת היא פרטית או במסגרת ארגון? מהו תחום הפעילות ההתנדבותית שבה עסקת? ובחודשים שבהם התנדבת, כמה שעות בסה"כ בחודש עסקת בפעילות התנדבותית? אף כי המענים לשאלות אלה הניבו מידע חשוב לאורך השנים, החסך בהגדרה ברורה של המונח "התנדבות" והפרשנויות השונות שניתנות בקבוצות שונות בחברה הישראלית, למונח, הובילו לייצוג חסר של התופעה על מופעיה השונים. כמו כן, השאלות הללו עסקו בהתנדבות במובנה המסורתי והמצומצם ולכן התקשו ללכוד את הגיוון ודפוסי הפעולה השונים של ההתנדבות במובנה הרחב. בנוסף, באופן טבעי, העובדה שמדובר בארבע שאלות בלבד מתוך סקר רחב העוסק במספר גדול של נושאים, מובילה לכך שמדובר במידע מצומצם יחסית שאינו מאפשר הבנה מקיפה של התופעות החברתיות החשובות הללו.

סקרים ומחקרים נוספים שנערכו לאורך השנים התמקדו אף הם בפעילויות התנדבות ונתינה מתוך פרספקטיבה צרה יחסית של תפיסת ההתנדבות הקלאסית המסורתית. כפי שיוסבר להלן, תפיסה מצמצמת זו של ההתנדבות ופעילויות נתינה משתנה בעשור האחרון לטובת תפיסה מעודכנת, רחבה ומכלילה יותר של התנדבות ומעורבות חברתית. אימוץ תפיסה זו בשנתון מאפשר התבוננות והבנה רחבים יותר של מופעים ודפוסי שונים של התנדבות, נתינה ומעורבות חברתית.

לפיכך, הנתונים המוצגים בשנתון זה מבוססים על תפיסה רחבה של המונחים התנדבות,

נתינה, מעורבות חברתית ואקטיביזם (על כך ראה פירוט בעמ' 61), ובהתאם על מגוון נתונים ומקורות. על מנת להציג נתונים עדכניים ומקיפים נערכו שבעה סקרי עומק:

- סקר מקיף אודות התנדבות, נתינה ומעורבות חברתית בקרב מדגם מייצג של האוכלוסייה הישראלית.
- סקר מקיף אודות פעילויות התנדבות ומעורבות חברתית בקרב מדגם מייצג של אוכלוסיית האזרחים הוותיקים בישראל.
- סקר מקיף אודות פעילויות התנדבות ומעורבות חברתית בקרב מדגם מייצג של אוכלוסיית הצעירים בישראל.
- סקר מקיף אודות פעולות אקטיביזם בקרב מדגם מייצג של האוכלוסייה הישראלית.
- סקר מקיף לארגונים בחברה האזרחית על התנדבות בארגונים.
- סקר מקיף למנהלי ורכזי התנדבות ברשויות מקומיות ובמועצות אזוריות.
- סקר בקרב רכזי מעורבות חברתית במרכזי צעירים בישראל.
- סקר לעובדים קהילתיים ברשויות מקומיות.

שאלוני הסקרים כללו כלים מתוקפים וכלים שפותחו והותאמו באופן ספציפי לצרכי השנתון. השאלונים פותחו במיוחד לצורך השנתון, תוך הסתייעות בסקרים קודמים, סקרים דומים מרחבי העולם ובהיוועצות עם חוקרים ואנשי מקצוע מתחום ההתנדבות והנתינה בארץ ובעולם. לצד שאלות ספציפיות הנוגעות לפעילויות ההתנדבות, הנתינה, המעורבות החברתית והאקטיביזם, נאסף מידע סוציו-דמוגרפי אודות המשיבים. הנתונים בסקרים נאספו במהלך החודשים יולי-ספטמבר 2022. בפרקי השנתון מופיע פירוט

מבוא

התנדבות, נתינה ומעורבות חברתית הן משאבים חברתיים מתחדשים ורבי עוצמה לפתרון בעיות חברתיות, כלכליות וסביבתיות ולחיצוק קהילות וחברות. מדובר בפעולות חברתיות-קהילתיות, המהוות מקפצה לפיתוח אנושי וחברתי. הן תורמות לקידום פלורליזם, מובילות לחוסן חברתי ולרגישות תרבותית, מועילות להכללתן של אוכלוסיות מודרות בחברה, תורמות ליצירת חוסן בשעת משבר אישי וחירום ומאפשרות לחולל שינוי בחייהן של מגוון אוכלוסיות. הן מאפשרות מעורבות בחברה מתוך בחירה ובכך תורמות לחיצוק הקשר בין אדם לקהילתו ולחברה והמדינה שבה הוא חי. הן גם מצמצמות בידול חברתי ודחיקה לשוליים, בעיקר בקרב קבוצות אוכלוסייה מודרות. המתנדבים בחברה מקדמים חדשנות חברתית. הם מביאים עמם אנרגיה חדשה, רעיונות חדשים, מיומנויות חדשות וקשרים חדשים.

מהי התנדבות?

ההתנדבות היא תופעה מורכבת ורב ממדית, שבבולותיה, ולכן גם הגדרתה, הם רחבים ונתונים לפרשנויות שונות. במדינות שונות, בחברות ובתרבויות שונות וכן בספרות האקדמית, ניתן למצוא הגדרות שונות למונח. המאפיינים המשותפים עליהם ניתן למצוא הסכמה יחסית רווחת, הם כי פעילות ההתנדבות נעשית **מתוך רצון חופשי, שלא במטרה להשיג רווח כספי ובמטרה להיטיב** הן עם המתנדב והן עם אחרים זולתו. על אף ההסכמה בנוגע למאפיינים משותפים אלה, ההכרעה האם פעולה היא כן או

נוסף לגבי כל אחד מהסקרים. ניתוח ממצאי הסקרים כלל סטטיסטיקה תיאורית של המשתנים הרלוונטיים, הצלבות לפי מאפיינים שונים (צילוחים) וקורלציות בין משתנים נבחרים. לניתוח השאלונים המקוונים בסקרים השתמשנו בתוכנות SPSS - I Stata.

בנוסף, נערך ניתוח של נתוני מאגר העמותות והאלכ"רים של גיידסטאר ישראל, במשרד המשפטים. מאגר המידע גיידסטאר-ישראל, הינו אתר אינטרנט המרכז מידע מתועד על כלל הארגונים ללא כוונות רווח הרשומים בישראל. אחת מהקטגוריות עליה נאסף מידע במאגר היא מספר המתנדבים המדווח על ידי הארגונים השונים. בהתאם, נערך ניתוח של מאפיינים ארגוניים שונים המדווחים על ידי הארגונים במאגר, ונבחנו קשרים (קורלציות) בין משתנים נבחרים.

כמו כן, בדוח מוצגים ניתוחים של נתונים נוספים אודות התנדבות ומעורבות חברתית במסגרות שונות כגון מכינות קדם-צבאיות, שנת שירות, שירות לאומי ואזרחי שהתקבלו מהארגונים והרשויות הרלוונטיות. לבסוף, מוצגים נתונים לגבי התנדבות של עסקים שהתקבלו ממקורות שונים.

הצגת וניתוח מגוון הנתונים מהמקורות השונים מאפשר התבוננות מעמיקה ומקיפה בתופעות אלה בחברה הישראלית במופיעיהן השונים, מאפייניהן ובהשפעותיהן. הוא משרטט תמונת מצב עדכנית אודות פעילויות התנדבות, מעורבות חברתית, נתינה ואקטיביזם בחברה הישראלית, תוך הצגת האתגרים והקשיים הכרוכים בפעילויות הללו.

על אף הניסיונות שלנו לכסות וללכוד היבטים, דפוסיים וממדים רבים ושונים ככל שניתן של פעילויות התנדבות, נתינה, מעורבות חברתית ואקטיביזם בישראל, לא יכולנו בגלל מגבלות מקום להציג את מכלול הנתונים אודות התופעות הללו וברור לנו כי יש נתונים שאינם מופיעים בשנתון. אנו מקווים שבשנים הבאות יתווספו לשנתון נתונים נוספים.

1 Anderson, N. D., Damianakis, T., Kröger, E., Wagner, L. M., Dawson, D. R., Binns, M. A., ... & Cook, S. L. (2014). The benefits associated with volunteering among seniors: a critical review and recommendations for future research. *Psychological bulletin*, 140(6), 1505. Infurna, F. J., Okun, M. A., & Grimm, K. J. (2016). Volunteering is associated with lower risk of cognitive impairment. *Journal of the American Geriatrics Society*, 64(11), 2263-2269. O'Reilly, D., Rosato, M., Moriarty, J., & Leavey, G. (2017). Volunteering and mortality risk: a partner-controlled quasi-experimental design. *International Journal of Epidemiology*, 46(4), 1295-1302.



לא התנדבותית נותרת לא ברורה, והיא תלויה באופן בו תרבות או יחידים מפרשים מאפיינים אלה.

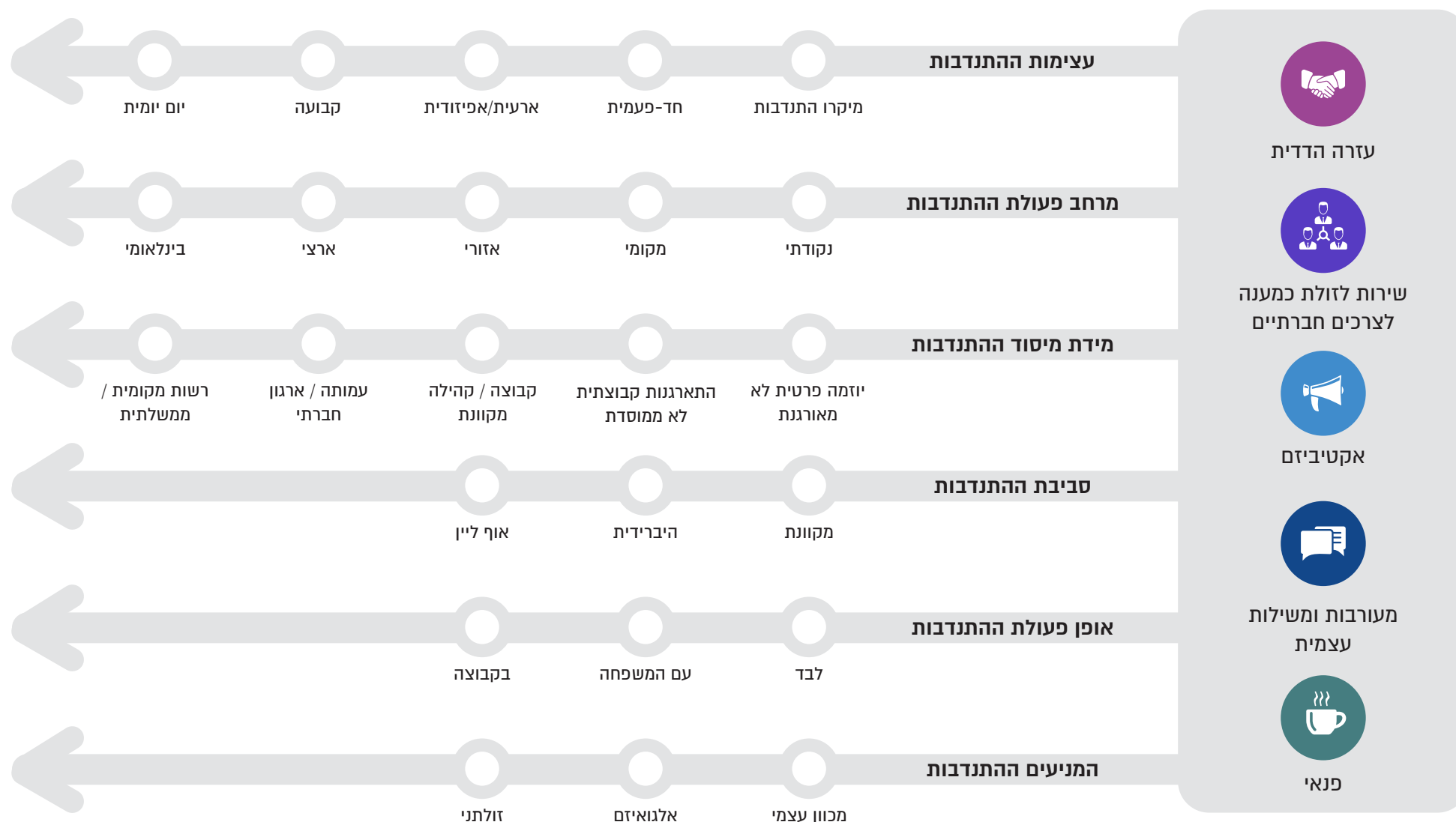
במדינת ישראל, התקבלה החלטה בשנת 2011, במסגרת השולחן העגול הבין-ממשקי שהוקם במשרד ראש הממשלה, לאמץ הגדרה רחבה ומקיפה של המונח התנדבות ולנוע מתפיסת ההתנדבות ה"קלאסית" המסורתית אל עבר הגדרה מותאמת יותר למציאות המשתנה תדיר של המאה ה-21.

הכוונה בהתנדבות הקלאסית, היא לתפיסת ההתנדבות המסורתית הרווחת, הרואה בהתנדבות מתן שירות בפעילות חד צדדית (מאופיינת בהיררכיה של נותן ומקבל), שהנתינה בה היא בעלת אופי אלטרואיסטי, בעיקר בתחומי החינוך והרווחה. ההתנדבות הקלאסית מתייחסת להתנדבות קבועה, לרוב במסגרת ארגון מוכר ולרוב מתבססת על אידאולוגיה, צרכים ארגוניים וזהות מסורתית ותרבותית. ההתנדבות הקלאסית היא לרוב נחלתם של קבוצות קטנות של מבוגרים, שמתנדבות באופן אינטנסיבי וממושך.

תפיסת ההתנדבות המרחיבה והמכלילה, משקפת את תפיסת ארגון האומות המאוחדות, שמגדיר התנדבות כ"מגוון רחב של פעילויות, המתבצעות מתוך רצון חופשי, למען טובת הציבור ושהן תגמול כספי אינו הגורם המניע העיקרי"². המגוון הרחב של הפעילויות מתכנס לחמש קטגוריות התנדבות בסיסיות הנכללות בהגדרה זו:

- **עזרה הדדית (נקראת גם עזרה עצמית).** עושר של פעילויות סיוע לא פורמליות, בין אדם לאדם, המוטמעות בפרקטיקות קהילתיות ותרבותיות. אנשים נאספים ומתנדבים יחד כחלק מתגובה לצורך או בעיה המתעוררים בקהילות. ישנן חברות בהן מערכת העזרה והסיוע ההדדיים היא המערכת הדומיננטית של תמיכה חברתית וכלכלית עבור חלק משמעותי מהאוכלוסייה. כך למשל מערך הגמ"חים בחברה החרדית או מערך התמיכה ההדדית בחברה הערבית.
- **מתן שירות לזולת כמענה לצרכים חברתיים.** המתנדבים מגיבים לצרכים של אדם או של קהילה ומעניקים לו/לה את השירות הרלוונטי. למשל, על ידי ביקור חולים בבתי חולים, חונכות לימודית או חברתית, חלוקת מזון ועוד. חלק ניכר מסוג זה של התנדבות מתבצע באמצעות עמותות וארגונים סטטוטוריים.
- **אקטיביזם.** פעילות קולקטיבית של קבוצה או של יחיד שנועדה להגביר את קולם של מי שנחקקים לשוליים ולשנות את הסטטוס-קוו, מתוך רצון להוביל לשינוי מדיניות, שינוי חברתי וצדק חברתי. למשל, אקטיביזם בתנועה סביבתית; הסברה למען אנשים עם מגבלות; או הקמפיין העולמי לפינוי מוקשים, שעל פי ההערכות כלל 300 מיליון מתנדבים במאה מדינות.
- **מעורבות ומשילות עצמית.** פעילות התנדבותית שמטרתה להתחבר ו/או להשפיע על תהליכי משילות וקבלת החלטות בדרגות שונות. במסגרת זו מעמידים עצמם המתנדבים לבחירה למגוון של פלטפורמות בהן יוכלו להשפיע על תהליכי קבלת החלטות למשל, חברי ועד בעמותה, חברי ועד שכונה, כנציגים מקומיים נבחרים, או כנבחרים במועצות מקומיות.

- **פנאי.** פעילויות התנדבות שמבטאות תחומי עניין או תשוקות אישיות כגון בתחומי האומנות, התרבות והספורט. פעילויות אלה תורמות לשלומות ולכידות בקרב אלה העוסקים בתחומי פנאי דומים ובקרב קהילות המרימות על נס פעילויות אלה.
- הגדרה מקיפה זו של ארגון האומות המאוחדות, מספקת מקום נרחב למגוון רחב של פעילויות ברמה האישית, הקהילתית, הלאומית והעולמית להיכלל תחת הגדרת המונח התנדבות. פעילויות אלה כוללות גם צורות מסורתיות של עזרה הדדית ועזרה עצמית, כמו גם אספקת שירות פורמלית. הן כוללות גם קידום השתתפות ומעורבות באמצעות הסברה, קמפיינים ו/או אקטיביזם וגם פעילויות התנדבות כפנאי משמעותי.
- כל אחת מקטגוריות ההתנדבות המפורטות להלן יכולה להתבצע באמצעות ארגון פורמלי, או באופן לא ממוסד ולא פורמלי, למשל כהתארגנות קהילתית או כיוזמה אישית. היא יכולה להתבצע בעצימות משתנה: אופן חד פעמי או מתמשך, באופן מקוון או פיזי, לבד או בקבוצה, במרחב פעולה מקומי או ארצי. ניתן אם כך להתבונן על תופעת ההתנדבות, כנעה על פני שישה צירים עיקריים, שכולם נכללים בהגדרתה.
- בשנתון זה אימצנו את ההגדרה המכלילה של המונח התנדבות והוא מכיל מגוון של נתונים המבטאים את תצורותיה השונות, כפי שעולות מהגדרה זו.**



התנדבות, מעורבות חברתית ואקטיביזם כדפוסי נתינה

לצד ההגדרה המכלילה והמרחיבה של המונח התנדבות, התפתחה בשנים האחרונות התפיסה, הרואה בהתנדבות כהתנהגות שהיא חלק מקשת התנהגויות נתינה, הכוללות בין היתר גם תרומה כספית, תרומת ציוד וכן מעורבות חברתית.

ואכן, נמצא קשר הדוק בין התנדבות לתרומה כספית, למשל, במחקר נמצא כי בכל קבוצות האוכלוסייה קיים קשר חיובי בין תרומה להתנדבות: מתנדבים נוטים לתרום בשיעורים גבוהים בהשוואה ללא-מתנדבים, ותורמים מתנדבים יותר בהשוואה ללא-תורמים³.

בדומה להתנדבות, גם למונח מעורבות חברתית קשת רחבה של הגדרות ומונחים. אחת ההגדרות המוכרות היא זו של ברטון, המציג מעורבות חברתית כ"מעורבותם של פרטים בסביבתם החברתית, אשר יכולה להתרחש באמצעות רשתות קשרים בין-אישיות, באמצעות ארגונים או במסגרות כגון בתי ספר, בתי חולים, מקום העבודה, הקהילה האתנית, השכונה והקהילות האזוריות והלאומיות"⁴. למעורבות כזו יכולים להיות מגוון מופעים, כמו גילוי עניין במתרחש בקבוצה או בקהילה, דאגה לאחרים, הענקת תמיכה וסיוע לא פורמלי, מתן תרומה כספית, השתתפות בהתארגנויות קהילתיות והתנדבות בארגונים⁵. בהתבוננות על הגדרה זו, ביחס להגדרה המכלילה והעדכנית של האו"ם למונח התנדבות, שהוזכרה קודם לכן, ישנה למעשה חפיפה רבה בין המושגים. לצד הגדרה זו, נהוג לראות במושג "מעורבות חברתית" כמושג המכליל פעילויות שלא בהכרח מתכנסות לשלושת המאפיינים של המונח התנדבות, כפי שהוצגו לעיל. כך למשל, סטודנטים המקבלים מלגת לימודים תמורת פעילותם החברתית, אינם פועלים "ללא ציפייה לקבלת תמורה חומרית" ועל כן, נהוג להגדירם כמי שמבצעים 'מעורבות חברתית' ולא כמתנדבים.

דפוסי נתינה אלה- התנדבות, מעורבות חברתית, תרומה כספית ואקטיביזם, קשורים גם להיווצרותו של הון חברתי. התנהגות עוזרת ותומכת באחרים מסייעת לבניית אמון בין אישי ואמון מוכלל ברמה החברתית. האמונה של אדם בקהילה, כי אחרים בקהילה

יפעלו לסייע לו עצמו או לאנשים אחרים הזקוקים לכך, רק בגלל רצונם הטוב האותנטי, תורמת ליצירת קשרים בין אנשים. רשתות חברתיות מבוססות אמון שכאלה, הן מרכיב מפתח של הון חברתי. חשוב לציין כי הקשר בין התנדבות להון חברתי, הוא קשר הדדי ולא לינארי: ההתנדבות היא ביטוי לשיתוף פעולה חברתי ואילו תוצאות ההתנדבות הן הגברת הרישות, האמון והסולידריות החברתית.

ההתנדבות, הנתינה והמעורבות בעולם משתנה נדיר

ההתנדבות, הנתינה והמעורבות החברתית כתופעות חברתיות, אינן מתקיימות בחלל ריק. שינויים חברתיים, דמוגרפיים, פוליטיים וכלכליים רבים משפיעים עליהן. תוחלת החיים המתארכת, הפיכתנו לחברה צרכנית המורגלת במגוון אפשרויות בחירה, ההתפתחות המואצת של הטכנולוגיה ושל הרשתות החברתיות, שינוי תפיסת הפנאי, שינוי בדפוסי המשפחה והתעסוקה – לכל אלה ועוד יש השפעה מכרעת על התנדבות, נתינה ומעורבות חברתית.

מגפת הקורונה שהתחוללה בשנים האחרונות, הציפה מגוון בעיות חברתיות מתמשכות: העלייה בבדידות ומשבר בריאות הנפש; הציפיות המשתנות של צעירים; צרכים של אוכלוסייה מזדקנת; הגדלת אי השוויון והפערים בהכנסות; ירידה באמון הציבור ונסיגת המדינה – ורבות אחרות.

לכל אלה מצטרפות הדרישות והציפיות של המתנדבים כיום: בעידן פוסט-קורונה מבקשים המתנדבים הזדמנויות התנדבות היברידיות וטכנולוגיות, נגישות וקצרות מועד, בשדות פעילות מגוונים, ולהיות מעורבים גם בעיצוב המשימות שהם נדרשים לבצע.

במצב זה, הופכת ההתנדבות מפעילות רב-תכליתית להגשמת יעדים חברתיים, למרחב שבתוכו החברה האזרחית נדרשת להמציא מחדש את האופן שבו היא פועלת. ארגונים ומסגרות נדרשים לאמץ גישות של שיתוף וגמישות, ולאפשר למתנדבים לנוע בין ארגונים ופעילויות, כדי להתפתח ולהתנסות.

4 Breton, R. (2003). Social Capital and Civic Participation of Immigrants and Members of Ethno-Cultural Groups (Paper presented at the Conference on The Opportunities and Challenges of Diversity: A Role for Social Capital) Montreal, Canada.

3 Apinunmahakul, Amornrat, Vicky Barham and Rose Anne Devlin, 2009. "Charitable Giving, Volunteering, and the Paid Labor Market", Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly 38(1), pp. 77–94.

פרק 1: התנדבות בישראל: תמונת מצב



המתנדבים והמתנדבות בישראל

מדובר בקשת רחבה של פעילויות, שכללו התנדבות ופעילות חברתית ואזרחית על בסיס התנדבותי אשר בוצעו באופן רציף או חד פעמי, באופן פורמלי (באמצעות ארגון) או באופן לא-פורמלי. למשל, התנדבות במסגרת של ארגונים חברתיים, סיוע לשכנים ומכרים, חברות בוועד בית או בוועד בית הספר, סיוע ועזרה לאוכלוסיות מוחלשות ברשתות חברתיות, יוזמה להקמת פרויקט קהילתי, אקטיביזם ופעילות לשינוי מדיניות ושינוי חברתי.

בהשוואה בינלאומית, ישראל נמצאת בין המדינות המובילות בשיעורי ההתנדבות בקרב המדינות המפותחות. בבדיקה שנערכה עבור שנתון זה, נאספו נתונים עדכניים של מספר מדינות, כפי שפורסמו על ידן. ניתן לראות כי בקנדה שמונה מכל עשרה אזרחים התנדבו שנה האחרונה (נתון שעודכן לאחרונה רק ב 2018), בבריטניה סקר חדש מראה כי 63% מהאזרחים התנדבו בשנה האחרונה ובניו זילנד מחצית מהאזרחים מתנדבים. חשוב לציין עם זאת, שהשוואות בינלאומיות הן בעייתיות לאור העובדה שהן מושפעות מהגדרת המונח התנדבות ומאופי המדידה.

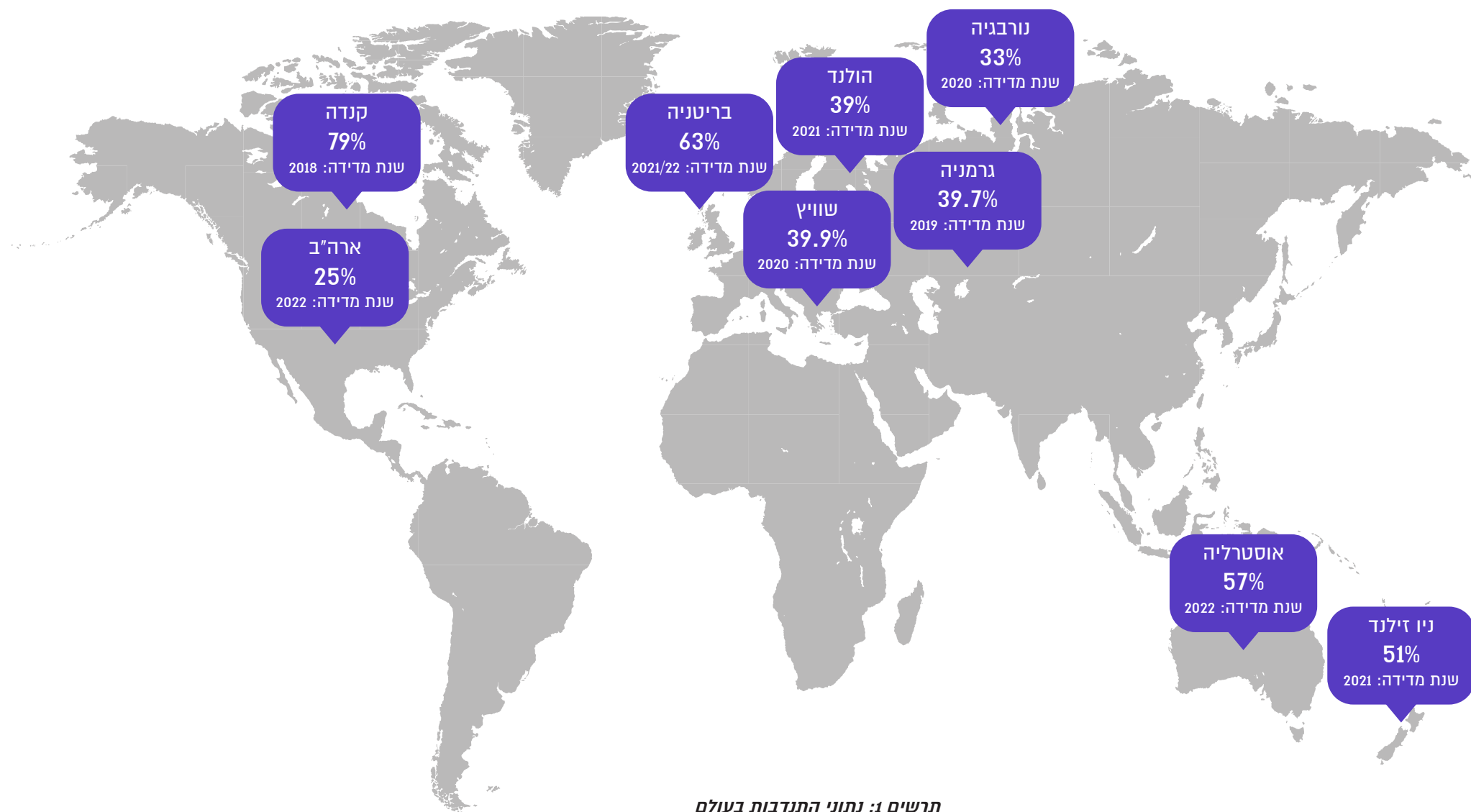
לקראת שנתון ההתנדבות, המעורבות החברתית והאקטיביזם, ערכנו סקר אינטרנטי ייעודי בקרב מדגם ארצי ומייצג של האוכלוסייה בישראל. הסקר נערך במהלך אוגוסט וספטמבר 2022 וכלל 503 משיבים ומשיבות בגילאי 18 ומעלה, המהווים מדגם ארצי ומייצג של אוכלוסייה זו במדינת ישראל.

לאור השינויים בהתנדבות ובהגדרתה בארץ ובעולם בשנים האחרונות, השנה בחרנו להרחיב את הגדרת הפעילות המתבצעת על בסיס התנדבותי. לפיכך, הוצגו לנשאלים ולנשאלות שתי שאלות: האחת, על השתתפות בפעילות התנדבותית בשנה האחרונה. למי שציין/ה שלא השתתף/ה בפעילות התנדבותית או שהשתתף/ה והפסיק/ה, הוצגה שאלה נוספת שבה הוצגו ופורטו סוגים שונים של פעילויות על בסיס התנדבותי, על מנת לוודא שהנשאלים והנשאלות מבינים את הכוונה בפעילות על בסיס התנדבותי.

שיעור העונים על השאלה לגבי השתתפות בפעילות על בסיס התנדבותי (ללא הפירוט) עמד על 29.8%. שיעור העונים על שאלה זהה בסקר שערכנו בשנה שעברה (נובמבר 2021) היה 28%. כלומר, ניתן לראות דפוס המשכיות ברור בנתונים, המצביע על העובדה שכשליש מאזרחי ואזרחיות ישראל הבוגרים עוסקים בפעילות התנדבותית. לאחר הרחבת הגדרת הפעילות על בסיס התנדבותי, עולה כי

מהישראלים והישראליות עוסקים בפעילות על בסיס התנדבותי.

42.5%



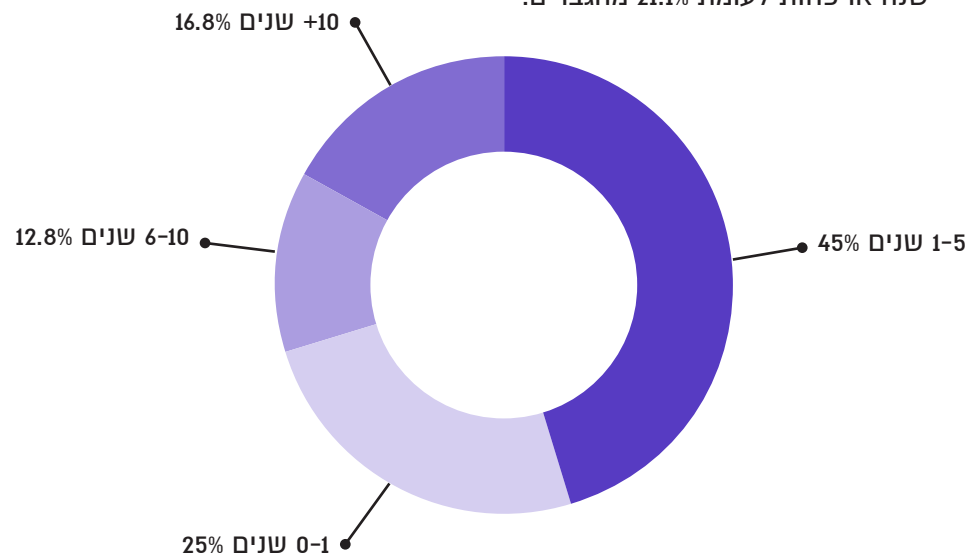
תרשים 1: נתוני התנדבות בעולם

שיעור ההתנדבות היה גבוה יותר בקרב אנשים בעלי השכלה אקדמית (50.7%) מאשר אנשים ללא השכלה אקדמית (35.6%). שיעור ההתנדבות היה גבוה יותר בקרב אנשים בעלי הכנסה מעל הממוצע במשק הישראלי (60.3%) לעומת אנשים בעלי הכנסה ממוצעת ומטה (38%).

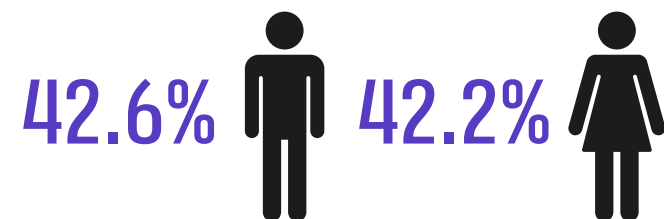
שיעור ההתנדבות בקרב אנשים חילונים היה 42.2%. שיעור ההתנדבות בקרב מסורתיים היה 35.8%. שיעור ההתנדבות בקרב דתיים וחרדים היה 59.9%.

שיעורי ההתנדבות בקרב אזרחים יהודים (43.3%) היו גבוהים במקצת משיעורי ההתנדבות בקרב אזרחים ערבים (37.4%), אם כי ההבדלים אינם דרמטיים.

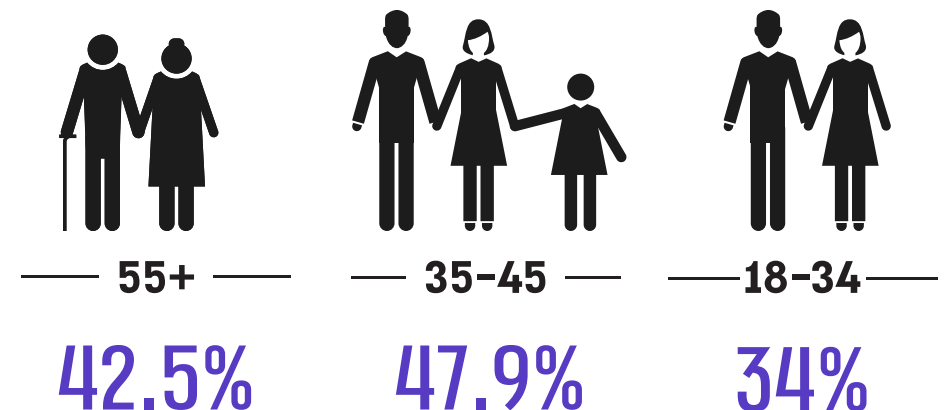
מרבית המתנדבים התנדבו בין שנה לחמש שנים (45.4%). רבע מהם (25%) התנדבו שנה או פחות. 12.8% בין 6-10 שנים ו 16.8% מעל 10 שנים. לגברים ותק התנדבות גדול משל נשים 48% התנדבו בין שנה ל-5 שנים לעומת 43.2% נשים; 28.4% נשים התנדבו שנה או פחות לעומת 21.1% מהגברים.



שיעור ההתנדבות בקרב גברים (42.6%) היה גבוה במעט מההתנדבות בקרב נשים (42.2%).

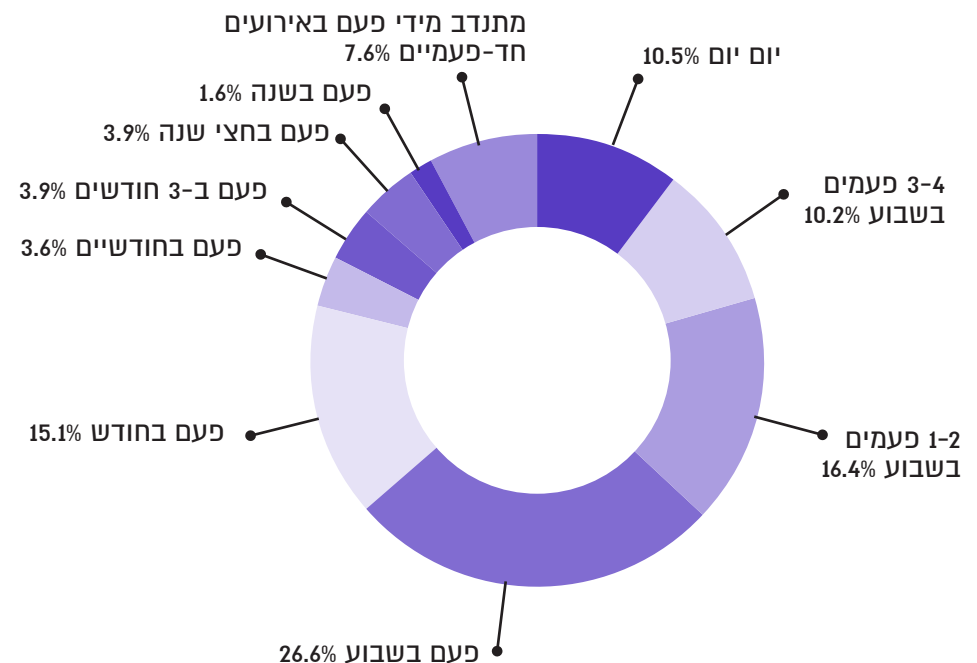


שיעורי ההתנדבות משתנים גם לפי גיל: שיעור ההתנדבות בקרב גילאי ה-18-34 עמד על 34%. שיעור ההתנדבות בקרב גילאי ה-35-54 עמד על 47.9% ושיעור ההתנדבות בקרב גילאי 54+ עמד על 42.5%.



תדירות ההתנדבות

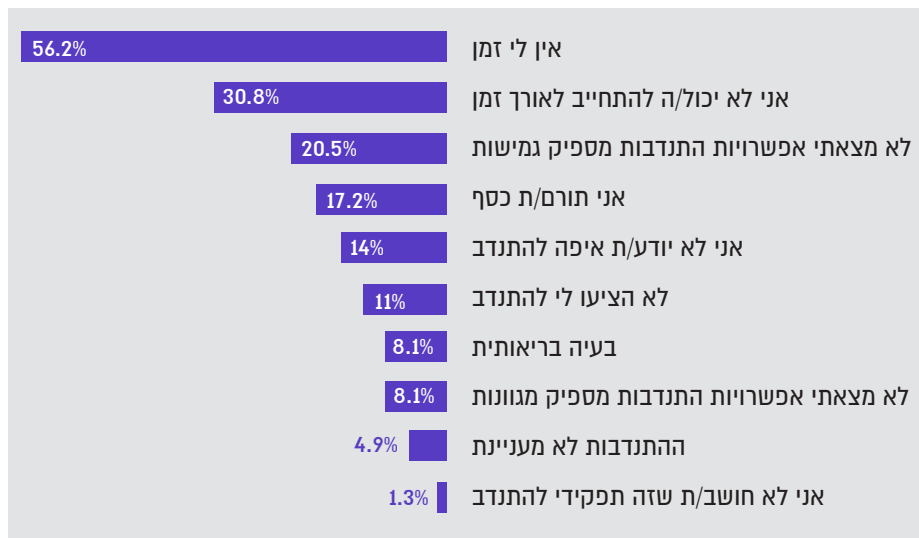
באופן טבעי קיימת שונות גבוהה בתדירות ההתנדבות בקרב האוכלוסייה. תדירות ההתנדבות השכיחה ביותר היא פעם בשבוע (26.6%) ואחריה פעם בחודש (15.1%). ניתן להצביע על עלייה בתדירות ההתנדבות ביחס לשנה שעברה בקרב מי שציינו שמתנדבים באופן יום-יומי או 3-4 פעמים בשבוע. ממצא זה יכול להיות מוסבר עקב החזרה לשגרה לאחר מגפת הקורונה שאפשרה התנדבות ללא המגבלות שהיו בתקופת משבר הקורונה. כמו כן, נרשמה עליה בקרב המתנדבים באירועים חד-פעמיים (מתנדבים אפיזודיים). מגמה זו עומדת בקנה אחד עם העלייה בהתנדבות אפיזודית ברחבי העולם בשנים האחרונות.



תרשים 2: תדירות ההתנדבות

חסמים להתנדבות

בקרב האנשים שאינם מתנדבים, הסיבה העיקרית לכך נובעת ממחסור בזמן, מקושי להתחייב לפעילות לאורך זמן, מכך שהם כבר תורמים כסף ומכך שהם לא מצאו אפשרויות התנדבות מספיק גמישות. יש לשער שחסמים אלה התחזקו בעקבות משבר הקורונה שבמהלכו התפתחו אפשרויות התנדבות גמישות ומגוונות יותר מבעבר. בנתוני שנת 2022 סיבה זו הפכה למשמעותית יותר ביחס לשנה שעברה ונראה כי היא מחייבת פיתוח של יותר אפשרויות התנדבות גמישות עבור אנשים בישראל.



תרשים 3: סיבות מרכזיות שבגללן אנשים אינם מתנדבים

מסגרת ההתנדבות

ניכרים דפוסי המשכיות ביחס לשנה שעברה, עם עליה קלה בפעילות ההתנדבותית במסגרת ארגונים ציבוריים.



— רשתות חברתיות —

20%



— ארגון ציבורי —

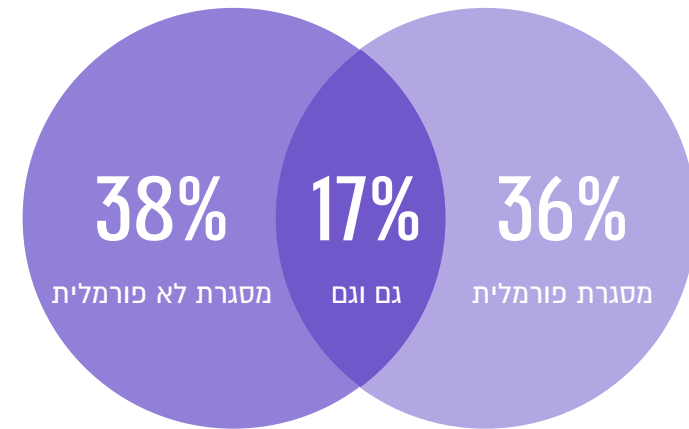
30%



— עמותות —

50%

חשוב לשים לב למקום המתרחב של ההתנדבות בהתארגנויות לא ממוסדות, במיוחד ברשתות חברתיות באינטרנט. נשים (24.4%) התנדבו יותר מגברים (15.5%) בהתארגנויות לא-ממוסדות שאינן ציבוריות. בעוד שאנשים עם השכלה אקדמית נוטים להתנדב בשיעורים גבוהים יותר בארגונים ציבוריים, אנשים ללא השכלה אקדמית נוטים להתנדב יותר במסגרת התארגנויות לא ממוסדות וכך גם אנשים עם הכנסה מתחת לממוצע, לעומת אנשים עם הכנסה מעל לממוצע. אנשים עם הכנסה מעל לממוצע נוטים להתנדב יותר במסגרת ארגונים בחברה האזרחית. ממצאים אלה מצביעים על האופי המשתנה של ההתנדבות ועל הצורך להבין לעומק את אופי ההתנדבות במסגרות שאינן ציבוריות ואינן פורמליות, כמו פורומים וקבוצות ברשתות חברתיות באינטרנט.



36% התנדבו במסגרת פורמלית (עמותה, רשות מקומית, בית חולים וכו'). 38% באופן לא פורמלי (במסגרת יוזמה פרטית או שלא במסגרת ארגון). 17% התנדבו באופן פורמלי ובלתי-פורמלי גם יחד. 9% ציינו כי התנדבו במקום העבודה שלהם. בסך הכל, ניכרים דפוסי המשכיות ביחס לשנה הקודמת. נשים התנדבו יותר מגברים באופן לא פורמלי, וכן נשים התנדבו יותר מגברים במסגרת מקומות העבודה שלהן. אנשים דתיים התנדבו יותר באופן לא-פורמלי מאשר אנשים מסורתיים וחילוניים. אנשים בעלי השכלה שאינה אקדמית התנדבו יותר באופן לא-פורמלי לעומת אנשים בעלי השכלה אקדמית. לעומת זאת, אנשים בעלי השכלה אקדמית התנדבו יותר במסגרות פורמליות.

כמחצית (50%) מכלל הפעילות על בסיס התנדבותי התבצעה במסגרת של ארגונים בחברה האזרחית (עמותות, חברות לתועלת הציבור). 30% ציינו כי ביצעו את פעילותם במסגרת של ארגון ציבורי (רשות מקומית, בית חולים ציבורי, רשות הטבע והגנים, המוסד לביטוח לאומי וכו'). וכ-20% עשו זאת במסגרת של התארגנות לא ממוסדת שאינה ציבורית, למשל קבוצת פייסבוק, קהילה מקומית, פורום ברשת חברתית וכו'. גם כאן

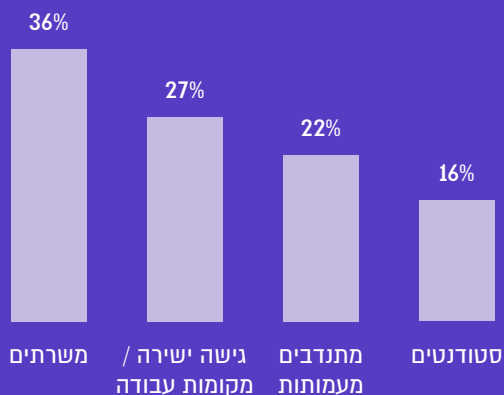


זרקור על: תומכי חינוך והוראה במערכת החינוך

תומכי החינוך וההוראה מהווים כח אדיר והזדמנות למערכת החינוך לגיוון, למינוף, ליצירת קשרים משמעותיים עם תלמידים ולמתן מענה דיפרנציאלי לימודי או רגשי. לצד זאת הם הזדמנות לקהילה לקחת חלק במשימת עיצוב דור העתיד.

עבודת צוות אגף תומכי חינוך והוראה במשרד החינוך מתמקדת ביצירת חיבורים חדשים, בלקיחת אחריות על ההסדרה, הקליטה, הליווי והטיוב של תומכי חינוך וההוראה במוסדות החינוך ובניתוב הכוחות הקיימים והחדשים למשימות המרכזיות אליהן מכוון משרד החינוך.

בשנת תשפ"ג פועלים במערכת החינוך 37,598 תומכי הוראה על פי ההתפלגות הבאה:



תרשים 4: התפלגות תומכי החינוך וההוראה בשנת תשפ"ג

תומכי חינוך והוראה, הינו מיזם לאומי פרי יוזמת משרד החינוך, להפעלת ולגיוס עשרות אלפי מתנדבים, תומכי חינוך והוראה, שסייעו לחיזוק מערכת החינוך ולעובדי ההוראה, בקידום למידה איכותית, משמעותית ורלוונטית, תוך צמצום פערם, גילוי סולידריות, ערבות הדדית ואזרחות פעילה.

תומכי ההוראה הם מבוגרים משמעותיים הניצבים לצידם של עובדי ההוראה והם חלק מהתרבות הבית ספרית השואפת לשוויון הזדמנויות והוראה בכל תלמיד ותלמידה את הפוטנציאל להצטיין ולהצליח. המפגש בין תומכי ההוראה לבין התלמידים במהלך שעות היום, מאפשר את קידומם של התלמידים בהיבטים פדגוגיים ויש לו הצלחה מוכחת ביכולת פיתוח אישיותם של התלמידים וחוסנם בשלבים מכריעים בחייהם.

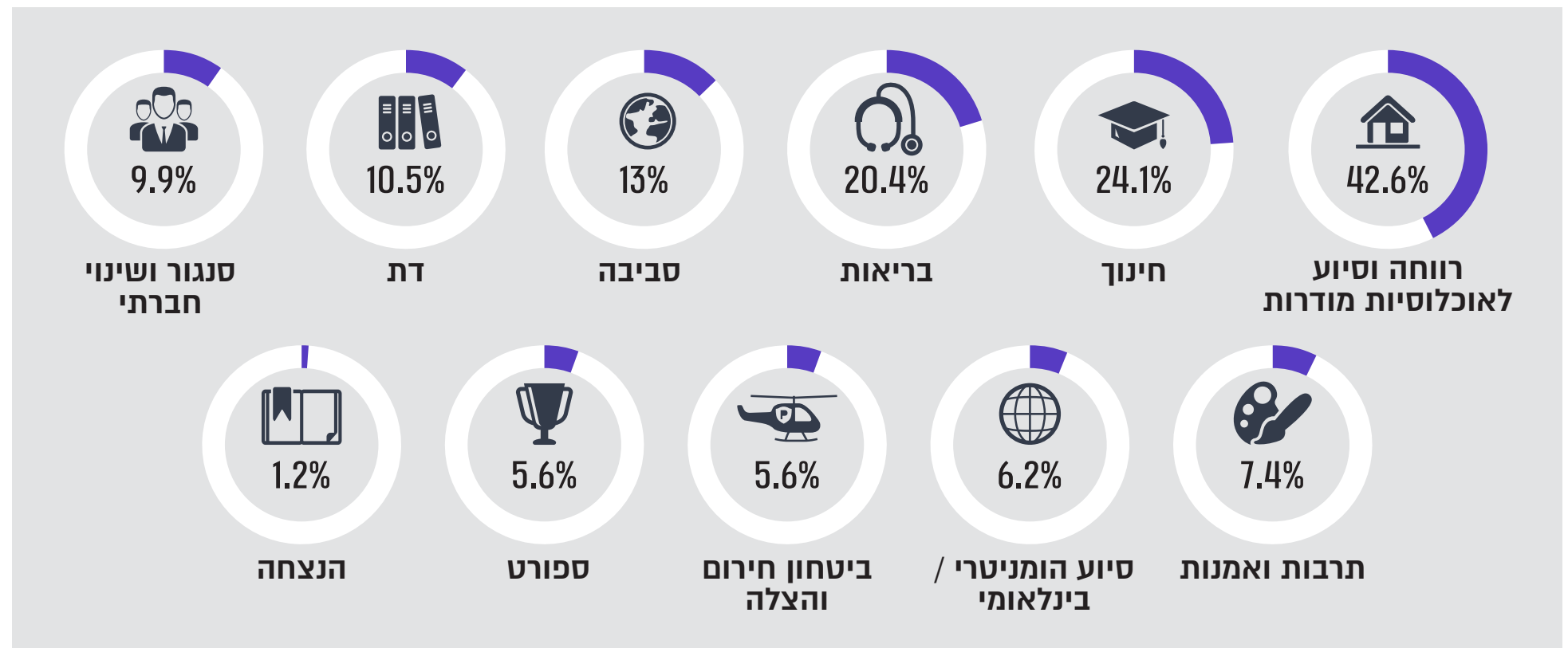
תומכי החינוך וההוראה כוללים שירות לאומי או צבאי ושנת שירות שסיימו ללמוד רק לאחרונה, סטודנטים הנכנסים במסגרת התמחות או מלגה, אנשי הייטק המשקיעים שעתיים בשבוע בדור העתיד ואלפי גמלאים ממגוון תחומים התורמים מנסיונם ומזמנם על מנת לקדם את מערכת החינוך בישראל.

תומכי החינוך וההוראה מגיעים למוסדות החינוך בכל שלבי הגיל. עבודתם מאופיינת ביחס אישי ובראיה מכילה ומתעניינת לילדים ובני נוער. עבודתם פרטנית, עם קבוצה קטנה, או לצד איש הצוות במוסד החינוכי, למתן מענה נוסף למי שזקוק לכך. החיבור למוסדות החינוך נעשה באמצעות עמותות, רשויות או באופן עצמאי.

תחומי וסוגי ההתנדבות

והספורט נרשם גידול של יותר מפי 2 במי שציינו שעסקו בתחומים אלה. לעומת זאת, ניכרה ירידה של 10% במתנדבים בתחומי הרווחה. יש לשער שזאת עקב החזרה לשגרה לאחר משבר הקורונה.

תחומי הפעילות ההתנדבותית של הישראלים מגוונים. 43% התנדבו בתחומי הרווחה והסיוע לאוכלוסיות מוחלשות, 24% בתחום החינוך, 20% בתחום הבריאות, 13% בתחום הסביבה, 11% בתחום הדת ו-10% בתחום הסנגור והשינוי החברתי. בהתנדבות בתחומי הבריאות, התרבות, הסביבה והדת נרשם גידול לעומת השנה שעברה. בתחומי הסנגור



תרשים 5: תחומי ההתנדבות



תרשים 6: סוגי הפעילויות ההתנדבותיות באופן לא-פורמלי

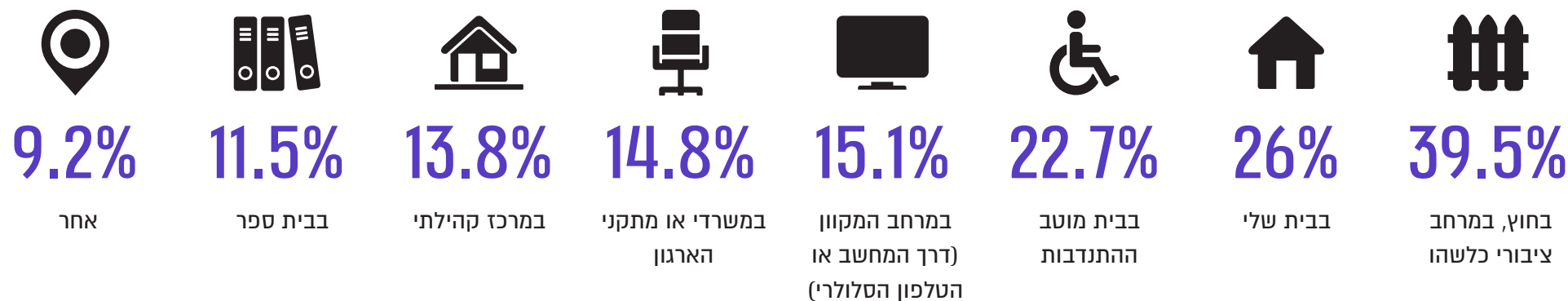
שיעורי התנדבות גבוהים יותר של נשים נמצאו בתחומי החינוך (31% מהנשים, לעומת 18% מהגברים). לעומת זאת, גברים התנדבו יותר מנשים בתחומי הסביבה (18% מהגברים לעומת 8% מהנשים), בתחומי הדת (13% לעומת 8% בהתאמה) והסנגור (12% לעומת 8% בהתאמה).

בהשוואה בינלאומית, ניתן לראות כי ישראל יוצאת דופן בתחומי ההתנדבות המובילים שלה. התנדבות בקטגוריית הפנאי היא הנפוצה ביותר במדינות ה OECD המובילות בשיעורי ההתנדבות שלהן. כך למשל, בגרמניה התחומים הבולטים ביותר הם ספורט (13.5%) ותרבות ואומנות (8.6%) ורק לאחר מכן רווחה (8.3%). באוסטרליה התחומים הבולטים הם ספורט (39.1%), דת (23.3%) וחינוך והשכלה (21.8%) ובניו זילנד מתקבלת תמונה דומה. גם בהולנד תחום ההתנדבות העיקרי הוא ספורט (11.7%) ואחריו בריאות, חינוך ותחום הנוער.

בישראל, סוגי הפעילויות השכיחים בקרב מי שלא מתנדב/ת במסגרת ארגון פורמלי היו: פעילות קהילתית (בוועד שכונה, ועד בית, סיוע ליולדות וכו') סיוע בעבודות בית; סיוע במילוי ניירת (טפסים וכו'); תמיכה נפשית ורפואית; סיוע לקראת אירועים משמעותיים (חתונה, בר מצוה, ארוחות חג). כמעט חמישית מהנשאלים (18.5%) ציינו כי הם עוסקים בפעילויות התנדבותיות למען הסביבה (למשל, ניקיון חופים וטבע). גם כאן ניכרת חשיבות התרומה של ההתנדבות הבלתי פורמלית והצורך להבין אותה לעומק ולפתח מערכי ניהול והכשרה שיוכלו למצות את הפוטנציאל הטמון בה.

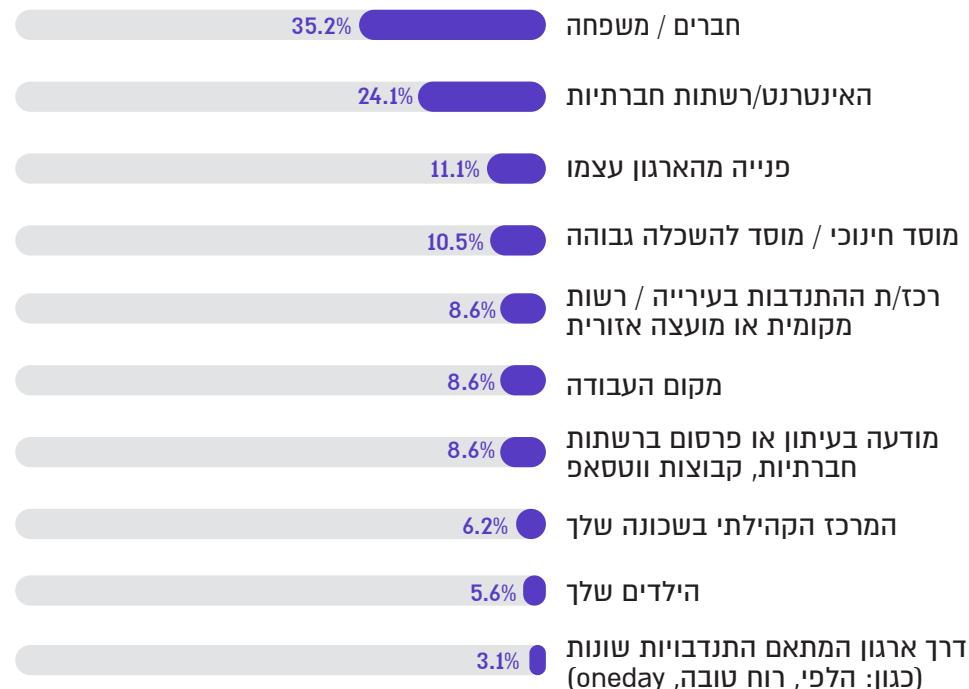
ביחס לשנה הקודמת. נראה כי ההתנדבות מהבית ובמרחב המקוון שתפסה תאוצה בתקופת הקורונה, תתרחב בשנים הקרובות. לכן, חשוב לשים לב לסוגי ההתנדבות המבוצעים מהבית ובמרחב המקוון ולפתח אפשרויות התנדבות כאלה לקבוצות שונות בחברה הישראלית.

39.5% מהנסקרים מבצעים את התנדבותם במרחב הציבורי. כרבע מהנסקרים (26%) ציינו כי ההתנדבות מתבצעת בפועל בבית שלהם. 23% מתנדבים בבית המוטבים. 15% מבצעים את התנדבותם במרחב המקוון (מחשב או טלפון סלולארי), ושיעור דומה (14.8%) במשרדי או מתקני הארגון. נרשמה עליה בהתנדבות מהבית ובמרחב המקוון



תרשים 7: היכן מתבצעת ההתנדבות

אמצעי גיוס והרתמות להתנדבות



תרשים 8: כיצד מגיעים להתנדבות

דרך ההגעה המרכזית לפעילות ההתנדבותית היא באמצעות חברים או משפחה (35%). בולטת גם ההגעה לפעילות ההתנדבותית דרך האינטרנט והרשתות החברתיות (24.4%). לעומת זאת, ההגעה להתנדבות באמצעות רכזי התנדבות ברשויות מקומיות ומרכזים קהילתיים, כמו גם פנייה מהארגונים עצמם נמוכה יחסית. נראה כי האינטרנט ובעיקר הרשתות החברתיות החליפו במידה רבה את אמצעי הגיוס הישירים. מעניין לראות כי צעירים בגילאי 18-34 מגיעים להתנדבות באמצעות האינטרנט והרשתות החברתיות בשיעורים גבוהים יותר מגילאי הביניים (35-54) והגיל המבוגר (55+).

מניעים להתנדבות

נשים מונעות יותר מגברים מהרצון לתרום לקהילה ולעשות טוב (68.5% לעומת 60.6% בהתאמה). גברים מונעים יותר מנשים על ידי הרצון ללמוד על עצמם ועל החוזקות שלהם ומכך שחברים שלהם גם מתנדבים באותו הארגון (12.7% לעומת 3.7% בהתאמה).

בני הגיל הצעיר (18-34) מונעים אף הם יותר מהרצון לתרום לקהילה ולעשות טוב לעומת בני הגיל המבוגר יותר. הצעירים מונעים גם יותר מבני הגילאים האחרים, מכך שמטרת הארגון בו הם מתנדבים קרובה לליבם, מכך שההתנדבות מאפשרת למידה ופיתוח של מיומנויות חדשות שיסייעו להם בהמשך, מאפשרת ללמוד על עצמי והחוזקות שלי, להכיר אנשים חדשים, ומכך שחבריהם גם מתנדבים באותו הארגון. המתנדבים בגילאים המבוגרים (55+) מונעים יותר מאחרים מהרצון להעסיק את עצמם בשעות הפנאי וכדי להכיר אנשים חדשים. המתנדבים בגילאי הביניים (35-54) מונעים יותר מבני הגילאים האחרים מכך שבאמצעות ההתנדבות הם מקדמים שינוי בתחומים שחשובים להם ומשפיעים על הקהילה שלהם.

מתנדבים ערבים מונעים יותר ממתנדבים יהודים מכך שההתנדבות מאפשרת למידה ופיתוח של מיומנויות חדשות, כדי ללמוד על עצמם והחוזקות שלהם, כדי להכיר אנשים חדשים, כדי להעסיק את עצמם בשעות הפנאי וכדי לקדם תחומים שחשובים להם.

אנשים דתיים וחרדים מונעים יותר ממסורתיים וחילוניים מהרצון לתרום לקהילה ולעשות טוב, ומהרצון לקדם שינוי בתחומים שחשובים להם. חילונים מונעים להתנדבות יותר ממסורתיים ודתיים מכך שמטרת הארגון קרובה לליבם, כי ההתנדבות מאפשרת להם למידה ופיתוח של מיומנויות חדשות, כדי ללמוד על עצמם והחוזקות שלהם, כדי להכיר אנשים חדשים, וכי ההתנדבות מאפשרת להם להשפיע על הקהילה שלהם.

רוב המתנדבים מונעים על ידי סיבות אלטרואיסטיות – רצון לתרום ולהשפיע על הקהילה לקדם מטרת של הארגונים בהם הם פועלים ולקדם שינוי בתחומים שחשובים להם. עם זאת, כמעט חמישית מהם (18%) ציינו גם שמקור ההנעה שלהם להתנדבות הוא למידה ופיתוח של מיומנויות חדשות שיסייעו להם בהמשך, והרצון ללמוד על עצמם והחוזקות שלהם; 13.5% ציינו כי מקור ההנעה שלהם להתנדבות הוא הרצון להעסיק את עצמם בשעות הפנאי; ו-11.8% ציינו כי מקור ההנעה שלהם הוא הרצון להכיר אנשים חדשים באמצעות ההתנדבות.

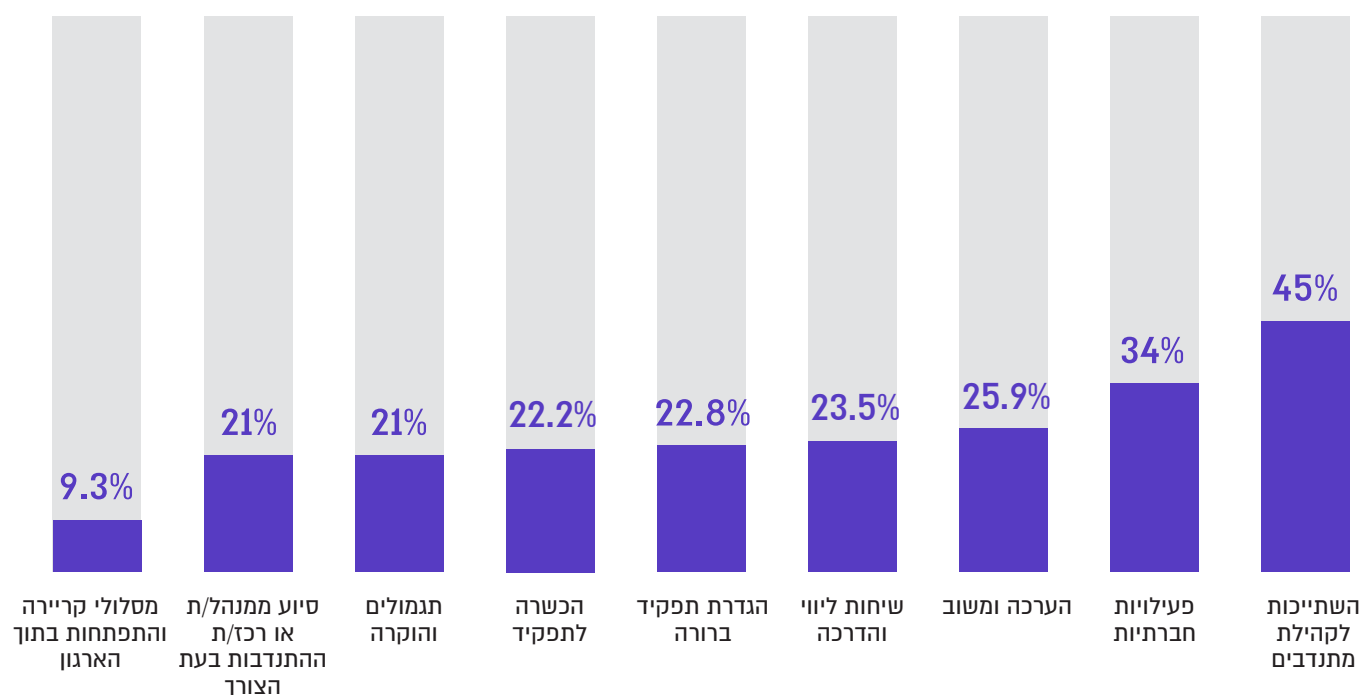


תרשים 9: מניעים להתנדבות

ניהול וכלים בהתנדבות

מדווחים על תחושת השתייכות לקהילת מתנדבים בארגונים שבהם הם מתנדבים ומעט יותר מרבע דיווחו שקיבלו הערכה ומשוב על התנדבותם. נתונים אלה מצביעים על כך שניהול המתנדבים בישראל עולה כי פחות מרבע מהם מקבלים הגדרת תפקיד ברורה, הכשרה לתפקיד, שיחות ליווי והדרכה, תגמולים והוקרה, מסלולי התפתחות בתוך הארגון וסיוע ממנהל או רכז ההתנדבות בעת הצורך. כמעט חצי מהמתנדבים

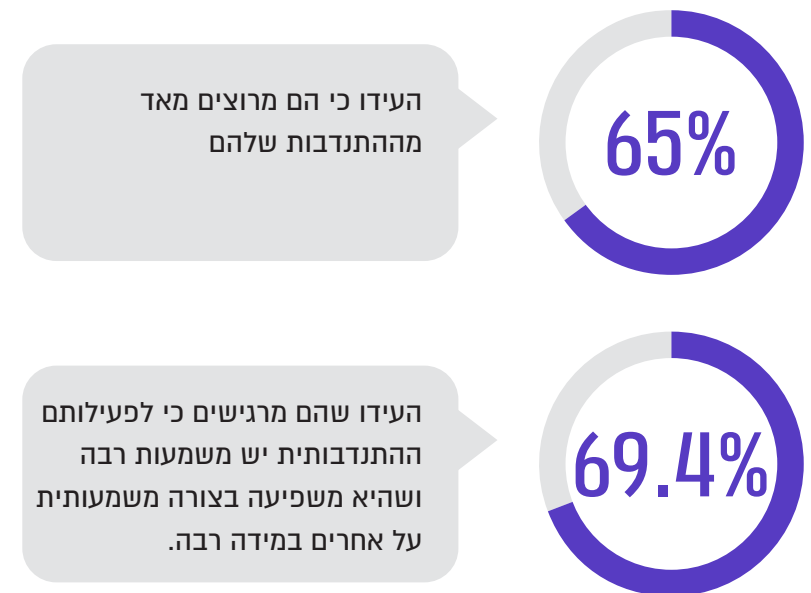
חויית ההתנדבות מושפעת רבות מהמיקום, היחס, הניהול והכלים שאותם מקבלים המתנדבים בארגונים שבהם הם מבצעים את פעילות ההתנדבות. בבחינת כלי ההתנדבות שמקבלים המתנדבים בארגונים בישראל עולה כי פחות מרבע מהם מקבלים הגדרת תפקיד ברורה, הכשרה לתפקיד, שיחות ליווי והדרכה, תגמולים והוקרה, מסלולי התפתחות בתוך הארגון וסיוע ממנהל או רכז ההתנדבות בעת הצורך. כמעט חצי מהמתנדבים



תרשים 10: כלים שהמתנדבים קיבלו במסגרת ההתנדבות

שביעות רצון ותגמולים מהתנדבות

מרבית הנשאלים העידו כי הם מרוצים מאד מההתנדבות שלהם (65%) ו-69.4% העידו שהם מרגישים כי לפעילותם ההתנדבותית יש משמעות רבה ושהיא משפיעה בצורה משמעותית על אחרים במידה רבה.



שיעורי שביעות הרצון ותחושות המשמעות וההשפעה היו דומות לתוצאות הסקר מהשנה שעברה. יותר אנשים דתיים, חרדים ומסורתיים חשו כי לפעילותם ההתנדבותית יש משמעות רבה לעומת חילונים.

התגמולים העיקריים שדווחו היו: תחושה של עזרה לאנשים (60%); תחושת סיפוק והישג (58%); תחושה שאני תורם/ת ומועיל/ה (64.5%). לצד זאת, 27.6% חשו שההתנדבות

מאפשרת להם ללמוד דברים חדשים על עצמם ועל אחרים, 21.4% חשו שהם מחזקים את החברה הישראלית, 25.7% חשו שהם מקדמים שינוי חברתי באמצעות ההתנדבות, 20% דווחו שהם מפתחים ומחזקים מיומנויות כגון תקשורת בינאישית, עבודת צוות והקשבה, 16% דווחו שהם מפתחים בהתנדבות מיומנויות ניהול ו-12.5% דווחו שהם מרחיבים את המעגלים והרשתות החברתיות שלהם.



תרשים 11: סוגי התגמולים שאנשים מקבלים בהתנדבות

פעילויות חברתיות ואזרחיות על בסיס התנדבותי

שיעור האנשים שהגישו מועמדות לתפקיד ציבורי כגון ועד בית, מועצה מקומית או הנהגת הורים, היה גבוה יותר בקרב אנשים שהתנדבו (18.8%) לעומת אנשים שלא התנדבו (9%).

מתנדבים יוזמים ומובילים אירועים חברתיים יותר מאשר מי שלא מתנדבים.

שיעור האנשים שיזמו או הובילו אירוע קהילתי היה גבוה יותר בקרב אנשים שהתנדבו (13.4%) לעומת 3.5% בקרב אנשים שלא התנדבו.

שיעור האנשים שיזמו או הובילו אירוע כמו קמפיין ציבורי, במטרה להשפיע על מטרה שחשובה להם היה גבוה יותר בקרב אנשים שהתנדבו (12.8%) לעומת 4.4% בקרב אנשים שלא התנדבו.

שיעור האנשים שיזמו או הובילו חרם צרכני בעקבות התנהגות לא חברתית של עסק היה גבוה יותר בקרב אנשים שהתנדבו (12.8%) לעומת בקרב אנשים שלא התנדבו (4.5%).

בבחינת שיעורי ההשתתפות של הציבור הישראלי בפעילויות אלה, עולה כי 10.5% מהנשקרים השתתפו בהפגנה, מחאה ציבורית או צעדה בשנה האחרונה. 19% כתבו פוסט או פרסמו סרטון ברשתות החברתיות בנושאים החשובים להם. 14% הציגו מועמדות לתפקיד ציבורי כגון ועד בית, הנהגת הורים או מועצה מקומית.

13% יזמו או הובילו אירוע קהילתי, 13% יזמו או הובילו אירועים כמו קמפיין ציבורי במטרה להשפיע על מטרות החשובות להם, ו-9% הובילו חרם צרכני. אף כי שיעורי היזמות וההובלה הם באופן טבעי מצומצמים יותר משיעורי ההשתתפות בפעילויות שונות, חשוב לציין כי מדובר בשיעורים מרשימים.



— מועמדות לתפקיד —

14%



— כתבו פוסט —

19%



— השתתפו בהפגנה —

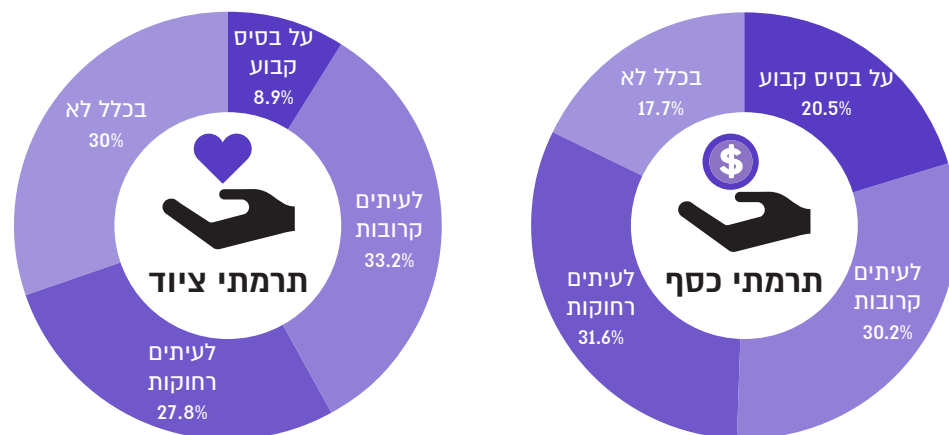
10.5%

מתנדבים פעילים יותר מבחינה אזרחית מאשר מי שאינם מתנדבים.

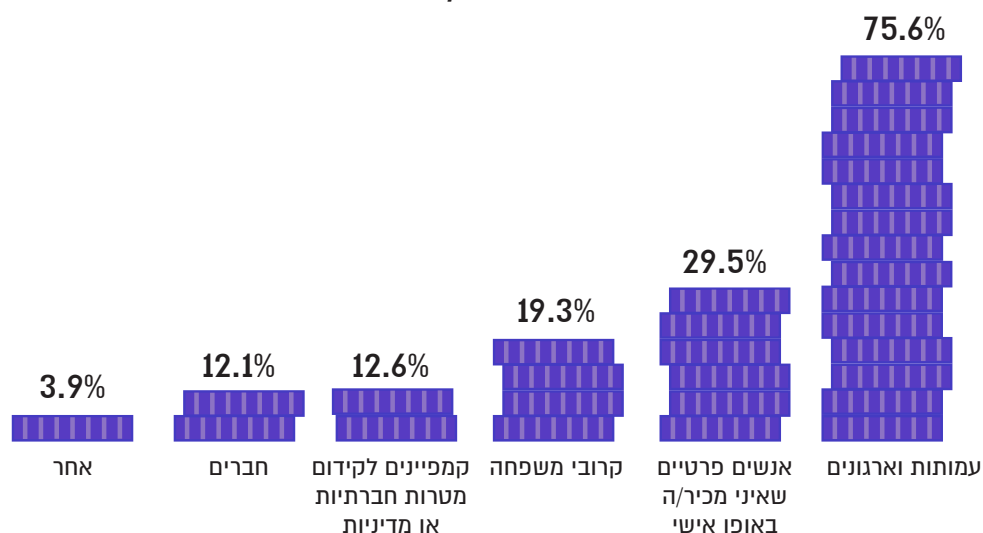
שיעור ההשתתפות בהפגנות, צעדות ומחאות ציבוריות בקרב אנשים שדיווחו כי התנדבו בשנה האחרונה היה 14.1% לעומת 4.9% בקרב מי שלא התנדבו בשנה האחרונה.

שיעורי האנשים שכתבו פוסט או פרסמו סרטון ברשתות החברתיות בנושאים חברתיים, היה גבוה יותר בקרב אנשים שהתנדבו (21%) לעומת אנשים שלא התנדבו (11%).

תרומה



תרשים 12: היקפי התרומה



תרשים 13: עבור מי תורמים כסף

השאת תרומה בכסף או בציוד, היא פעילות נתינה מוכרת ומרכזית ברחבי העולם. לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בשנת 2021, היקף התרומה למוסדות ללא כוונת רווח בישראל היה כ-28 מיליארד ₪. מתוכם 15 מיליארד ממשקי בית, עסקים ומלכ"רים בישראל וכ-13 מיליארד ₪ מתרומות מחו"ל.

מנתוני רשות המסים עולה שהתרומות למלכ"רים ממשקי בית ומעסקים, אשר דווחו לצורך קבלת זיכוי ממס (לפי סעיף 46 לפקודת מס הכנסה), עמדו בשנת 2020 על סך של 2.605 מיליארד ₪. התרומות שדווחו למס הכנסה כללו כ-1,227 מיליון ₪ ש"ח שהתקבלו מ-120,113 משקי בית, וכ-1,378 מיליון ₪ ש"ח שהתקבלו מ-14,870 עסקים. אף כי חלקן של התרומות המדווחות נאמד ב-32.7% מכלל התרומות שהגיעו למלכ"רים ממשקי בית ומעסקים בישראל, ניכר כי למשקי בית בישראל היקפי תרומה ניכרים². לכן בדקנו בסקר את היקפי ודפוסי התרומה של אזרחים בישראל.

51% מהנסקרים בישראל דווחו כי תרמו כסף בשנה החולפת, על בסיס קבוע או לעיתים קרובות. 40% דווחו כי תרמו ציוד על בסיס קבוע או לעיתים קרובות. רוב הנסקרים (75%) תרמו כסף לעמותות ולארגונים וחלקם (30%) לאנשים פרטיים שאינם מכירים. 12.6% דיווחו שתרמו לקמפיינים לקידום של מטרות חברתיות או שינוי מדיניות. למשל, באמצעות אפליקציות למימון המונים או קמפיינים ברשתות חברתיות.

גובה התרומה השכיח ביותר בשנה האחרונה עמד על עד 500 ₪. 23% תרמו עד 1000 ₪, 14.5% עד 5000 ₪, 3.4% מעל 20,000 ₪ ו-0.2% מעל 100,000 ₪.

1 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2022), הכנסות והוצאות מלכ"רים 2019-2021, ירושלים.
2 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2022), הכנסות והוצאות מלכ"רים 2019-2021, ירושלים.

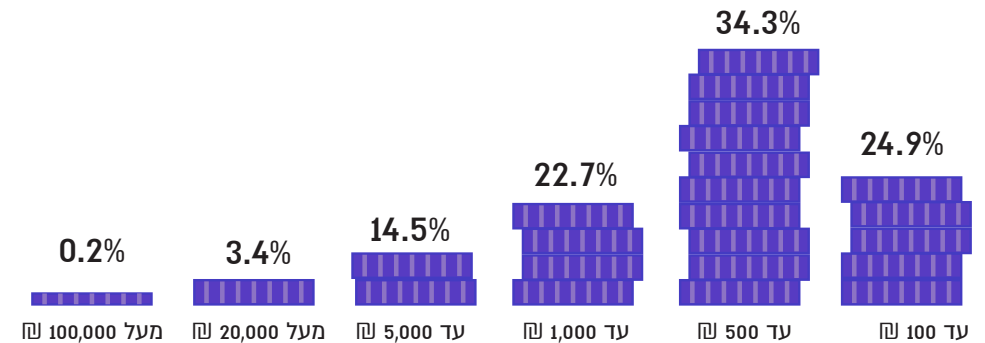
וחילונים. אנשים המזוהים כדתיים וחרדים תרמו סכומים גבוהים יותר מאשר אנשים המזוהים כמסורתיים וחילונים. עם זאת מסורתיים וחילונים תרמו ציוד יותר מאשר אנשים המזוהים כדתיים וחרדים.

המניעים המרכזיים לתרומה באוכלוסייה הכללית היו מתוך מצווה (28%), כי האדם או הארגון לו תורמים חשובים עבורי (25%); כי מחובתי לעזור לאחרים (12%), כי תרומה יוצרת חברה טובה יותר והזדמנות להשיב לחברה (9%) וכי תרומה גורמת לי להרגיש טוב עם עצמי (9%).

אנשים דתיים מונעים יותר מאשר מסורתיים וחילוניים על ידי מצווה דתית. לעומת זאת אנשים חילונים מונעים יותר מדתיים לתרומה כהזדמנות להשיב לחברה, ליצירת חברה טובה יותר, מחובה לעזור לאחרים וכי תרומה גורמת להם להרגיש יותר טוב עם עצמם.

גילאי ה-55+ תרמו יותר מאשר קבוצות הגיל האחרות. לא היו הבדלים משמעותיים בשיעורי התורמים בקבוצות הגיל של 18-34 ו-35-54. קבוצת הגיל של 18-32 תרמה ציוד בשיעורים גבוהים יותר מאשר קבוצת הגיל של 35-54. סכומי התרומה עלו עם הגיל – כלומר, גילאי 55+ וגילאי 35-54 תרמו כסף בסכומים גבוהים יותר מאשר גילאי 18-34.

לבסוף, אנשים שהתנדבו תרמו כסף בשיעור גבוה יותר (56.3%) מאנשים שלא התנדבו (40.7%). כמו כן, אנשים שהתנדבו תרמו ציוד בשיעור גבוה יותר (50.3%) מאנשים שלא התנדבו (27.4%). בנוסף, סכומי התרומה של אנשים שהתנדבו היו גבוהים במקצת משל אנשים לא התנדבו. בדומה לשיעורי ההשתתפות הגבוהים יותר של מתנדבים בפעילויות אזרחיות אחרות, נראה כי התנדבות נקשרת גם בשיעורי תרומה גבוהים יותר. ממצאים אלה מחזקים את ההבנה כי יש קשר בין פעילויות נתינה שונות ויש צורך להבין ולנהל את הפעילויות הללו בהקשר הרחב של התנהגויות נתינה מגוונות.



תרשים 14: כמה כסף תורמים בש"ח (ללא מוצרים, בשנה האחרונה)

נשים תרמו כסף וציוד בשיעורים גבוהים יותר מגברים (54% לעומת 47%, בהתאמה). גברים תרמו בשיעורים גבוהים יותר מנשים לקרובי משפחה וחברים. גברים תרמו סכומי כסף גבוהים יותר מנשים.

אזרחים יהודים תרמו כסף וציוד, בשיעורים גבוהים יותר מאזרחים ערבים (52% לעומת 46% בהתאמה). אזרחים ערבים תרמו כסף לקרובי משפחה וחברים בשיעורים גבוהים יותר מאזרחים יהודים. לעומת זאת אזרחים יהודים תרמו בשיעורים גבוהים יותר לעמותות וארגונים ולקמפיינים לקידום מטרות חברתיות או מדיניות.

יותר אנשים בעלי השכלה אקדמית תרמו כסף מאשר אנשים ללא השכלה אקדמית וכך גם אנשים עם הכנסה מעל הממוצע, לעומת אנשים עם הכנסה מתחת לממוצע. אנשים עם הכנסה מתחת לממוצע תרמו יותר לבני משפחה וחברים, מאשר אנשים עם הכנסה מעל לממוצע. לעומת זאת, אנשים עם הכנסה מעל לממוצע תרמו יותר במסגרת קמפיינים לקידום מטרות שונות.

יותר אנשים המזוהים כדתיים וחרדים תרמו כסף, מאשר אנשים המזוהים כמסורתיים



זרקור על: התנדבות אפיזודית

מחקר שנערך בשנת 2019 אודות התנדבות אפיזודית בישראל העלה כי מרבית מהמתנדבים האפיזודיים אינם מתנדבים באופן קבוע³. משך זמן האירוע בו רוב המתנדבים משתתפים הוא 5-10 שעות בממוצע. רוב המתנדבים האפיזודיים לומדים על אירועי ההתנדבות דרך חברים או דרך רשתות חברתיות. הסיבות המרכזיות המניעות אנשים להתנדבות אפיזודית הם הרצון לממש מעורבות אזרחית, לממש שביעות רצון רגשית או רוחנית, חיפוש אחר פעילות פרודוקטיבית או מהנה, רצון לפגוש אנשים חדשים ורצון להראות מעורבות למעסיק. המתנדבים מילאו מגוון רחב של תפקידים באירועים בהם התנדבו, כולל תפקידי הנהגה וניהול, יחסי ציבור, שיווק וגיוס כספים, פעילות ישירה עם מוטבים, ניקיון, וסידור. מרבית התנדבים התנדבו באירועים בתחומי הרווחה, הספורט, תרבות ואומנות וסביבה.

המתנדבים האפיזודיים הביעו שביעות רצון גבוהה מההתנדבות, מהמטלות שביצעו ומיחס הצוות אליהם. 87% ציינו כי חווית ההתנדבות שלהם הייתה טובה עד מצוינת. כמו כן, 75% מהנשאלים חשו שתרמו בהתנדבותם לארגון ולפעילות בה לקחו חלק ושהתפקיד שביצעו במסגרת ההתנדבות היה חיוני לפעילות הארגון. הנשאלים דיווחו עוד על גאווה להיות חלק מהקהילה שהשתתפה באירוע, הנאה מהמפגש עם אנשים חדשים במסגרת פעילות ההתנדבות, יכולת לתרום מכישוריהם לחברה ותחושת אתגר והנאה מההתנדבות. הם ציינו כי ההתנדבות האפיזודית מאפשרת

בעקבות שינויים שחלו בעשורים האחרונים בחברה המערבית, הכוללים שינויים בשוק העבודה, ניהול זמן הפנאי ושינויים תרבותיים וטכנולוגיים, חלה ירידה במספר השעות המוקדשות להתנדבות בכל העולם. אופי ההתנדבות משתנה תוך נטייה להתנדבות "גמישה" יותר, קצרת טווח ומועד, ואף חד פעמית.

המונח "התנדבות אפיזודית" מתייחס להתנדבות חד פעמית או קצרת טווח, בה המתנדבים תורמים מזמנם באופן ספורדי בתקופות מיוחדות בשנה, או כהתנדבות באירוע חד פעמי ללא ציפייה למחויבות ארוכת טווח של המתנדב. התנדבות אפיזודית מתרחשת לרוב במסגרת אירועים של ארגונים שונים. אף כי לא קיימים נתונים רשמיים אודות התנדבות אפיזודית, מוערך כי כ-60% מהמתנדבים במדינות מערביות עושים כן באופן חד-פעמי³.

בישראל התרחבה בשנים האחרונות ההתנדבות האפיזודית. האירוע הגדול ביותר שבו משתתפים מתנדבים באופן אפיזודי הוא "יום המעשים הטובים" המתבצע אחת לשנה ומנוהל ומופעל על ידי עמותת "רוח טובה"⁴. ביום המעשים הטובים בשנת 2022, השתתפו 2 מיליון מתנדבים, מתוכם 40,000 עובדים מ-950 חברות עסקיות. המתנדבים פעלו ב-500 רשויות מקומיות ופעלו ב-8,400 פרויקטים התנדבותיים שונים.

באמצעות אתר העמותה המהווה מנוע חיפוש מתקדם וידידותי למציאת התנדבות בהתאמה אישית עפ"י מיקום ואוכלוסייה מבוקשת ברחבי הארץ. רוח טובה מפעילה מנוע חיפוש ייעודי לחברה הערבית ופועלת במגוון דרכים לחיזוקה באמצעות יוזמות קהילתיות מבוססת התנדבות מותאמת, ובעבודה שנתית מול רשויות, עמותות וחברות עסקיות. מדי שנה מתפעלת עמותת רוח טובה מקבוצת אריסון את יום מעשים טובים, אותו יזמה אשת העסקים והפילנתרופית שרי אריסון, יום גלובלי בהשתתפות מיליוני בני אדם ברחבי העולם.

Hyde, M. K., Dunn, J., Bax, C., & Chambers, S. K. (2016). Episodic Volunteering and Retention: An Integrated Theoretical Approach. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), 45–63

עמותת רוח טובה מקבוצת אריסון, עוסקת מזה למעלה משני עשורים בקידום ההתנדבות בישראל. רוח טובה מחברת בין אנשים, קבוצות, רשויות מקומיות, חברות ועסקים המעוניינים להתנדב לבין אלפי פרויקטים התנדבותיים במאות עמותות. הזדמנויות ההתנדבות מוגשות

להם לתרום מבלי להתחייב מעבר לאירוע הנתון. רוב הנשאלים ענו כי סביר להניח שיתנדבו שוב באירוע חד-פעמי.

מהמחקר עולה כי בשנים האחרונות התנדבות אפיזודית מתרחשת בישראל במגוון של אירועים בתחומים שונים והיא צפויה להתרחב. מדובר בהתנדבות שהופכת לרווחת יותר בקרב חברות עסקיות המעוניינות שעובדיהם יתנדבו במסגרת פעילות האחריות התאגידית שלהן. להתנדבות האפיזודית יש פוטנציאל רב להרחבת מספר המתנדבים בישראל ומעגלי ההתנדבות, באמצעות שיתוף קבוצות בחברה הישראלית המתנדבות פחות. עם זאת, מאפייניה שונים מהתנדבות מסורתית/ ארוכת טווח ולכן נדרש לפתח כלי ניהול שונים שיתאימו להתנדבות באירועים אפיזודיים. המרכיבים המרכזיים שנקשרו במחקר בחוויה חיובית מההתנדבות היו איכות ההדרכה וההכנה להתנדבות, היכולת לבחור את מקום ומטלת ההתנדבות וההערכה שניתנה למתנדב. ממצאים אלה מצביעים על חשיבות התכנון והניהול של אירועי התנדבות אפיזודית, והצורך בהכנה מתאימה, הכשרה, ליווי והערכה. כמו כן, נמצאו הבדלים בין קבוצות גיל שונות של מתנדבים אפיזודיים. למשל הבדלים בין צעירים לגילאי הביניים ולמבוגרים, דבר שיש לתת עליו את הדעת בעת תכנון וניהול אירועי התנדבות שכאלה.

Almog-Bar, M., Ashkenazi-Anor, M., Hersberger-Langloh, S.E. et al (2022). Age Is But a Number? An Exploration of Age Differences in Volunteering. *Voluntas* 33, 483–496 Episodic

5

שיעורי והיקפי ההתנדבות בישראל: תקציר הממצאים

- שיעור ההתנדבות בחברה הישראלית עומד על 42.5%.
- תדירות ההתנדבות השכיחה ביותר היא פעם בשבוע (26.6%).
- התנדבות פורמלית מול התנדבות בלתי פורמלית - 36% התנדבו במסגרת פורמלית ו-38% באופן לא פורמלי. 17% התנדבו בשתי המסגרות במקביל.
- מקום בולט לארגונים בחברה האזרחית - כמחצית (50%) מכלל הפעילות על בסיס התנדבותי מתבצעת במסגרת זו.
- הסיבות העיקריות שבגללן אנשים נמנעים מלהתנדב הן מחסור בזמן, קושי להתחייב לפעילות לאורך זמן או בגלל שלא מצאו אפשרויות התנדבות מספיק גמישות.
- תחומי ההתנדבות הבולטים ביותר הם רווחה וסיוע לאוכלוסיות מוחלשות (43%), חינוך (24%) ובריאות (20%).
- בהתנדבות הבלתי פורמלית הפעילויות השכיחות הן פעילות קהילתית, סיוע בעבודות בית וסיוע במילוי ניירת.
- רוב הפעילות התנדבותית מתרחשת בחוץ, במרחב הציבורי (39.5%), אך ניכרת עלייה בהתנדבות מקוונת והתנדבות מהבית ביחס לשנים הקודמות.
- רוב גיוס המתנדבים נעשה כיום באמצעות חברים ומשפחה ודרך האינטרנט והרשתות החברתיות, שהחליפו במידה רבה אמצעי גיוס אחרים כגון גיוס דרך רכזי התנדבות ברשויות מקומיות או מרכזים קהילתיים.
- המניעים העיקריים להתנדבות הם אלטרואיסטיים - מתוך רצון לתרום לקהילה ולקדם שינוי, ולאחר מכן מניעים שהדגש בהם הוא על התפתחות אישית וחברתית.
- מחסור בכלים בסיסיים בעבודת ההתנדבות ובניהול מתנדבים מקצועי - כחות מרבע מהמתנדבים בישראל מקבלים הגדרת תפקיד ברורה, הכשרה לתפקיד, שיחות ליווי והדרכה, תגמולים והוקרה, מסלולי התפתחות בתוך הארגון וסיוע ממנהל או רכז ההתנדבות בעת הצורך.
- רוב המתנדבים הישראלים מרוצים מאוד מפעילותם ההתנדבותית וחשים כי היא בעלת משמעות והשפעה במידה רבה.
- התגמולים העיקריים שההתנדבות מעניקה הם תחושה של עזרה לאנשים, סיפוק ותועלת.
- מתנדבים פעילים יותר מבחינה חברתית ואזרחית מאשר מי שאינם מתנדבים.
- התנדבות נקשרת גם בשיעורי תרומה גבוהים יותר (תרומת כסף או ציוד).
- חלה התרחבות בתופעת "התנדבות אפיזודית" בישראל ולצידה עולה הצורך בכלי ניהול התנדבות מותאמים.

פרק 2: התנדבות אזרחים ואזרחיות ותיקים

אוכלוסיית האזרחים והאזרחיות הוותיקים/ות בישראל, בני 65 ומעלה, מונה כ-1.3 מיליון איש, מתוכם כ-625 אלף נשים וכ-503 אלף גברים.

האזרחים הוותיקים של היום, מביאים אל תחום ההתנדבות תפיסות חדשות ושוונות מאלה של הדורות לפנייהם. התפיסות המשתנות לגבי פנסיה וכרישה, תוחלת החיים הארוכה יותר, אורח החיים המשתנה תדיר והטכנולוגיות שמקיפות אותנו, לכולם יש השפעה על האופן בו הם רואים התנדבות ומתייחסים אליה. האזרחים הוותיקים רואים בהתנדבות אמצעי משמעותי לקידום מטרות שחשובות להם ואמצעי משמעותי להגשמה עצמית ואישית. מסיבה זו הם יבחרו במקום התנדבות שמטרתו תואמת את מטרותיהם האישיות. הם רואים בהתנדבות הזדמנות לחולל שינוי חברתי אמיתי ומחפשים הזדמנויות התנדבות שהן בעלות השפעה ואימפקט ושיאפשרו להם להשאיר חותם. הם אף רואים בהתנדבות הזדמנות להגשים חלום או להתנסות בתחום שתמיד חלמו לעשות וטרם הגיעו אליו. במקביל, הם רואים בהתנדבות אמצעי לשימור בריאות ואיכות חיים, להשתייכות, לחיבור לקהילה, לבילוי שעות פנאי איכותיות וכאמצעי להכיר אנשים חדשים ומעניינים¹.

פרק זה מוקדש לדפוסי ההתנדבות של קבוצת גיל ייחודית זו. הוא נכתב בשיתוף ובתמיכת תכנית מתחברים-תכנית בהובלת מפעל הפיס והמועצה הישראלית להתנדבות, לצמצום הבדידות של אזרחים ותיקים באמצעות התנדבות משמעותית.

הפרק מכיל ממצאים מסקר טלפוני שנערך בקרב 500 משיבים ומשיבות, אזרחים ותיקים (בגילאי 62 ומעלה בקרב נשים ו-67 ומעלה בקרב גברים) המהווים מדגם ארצי ומייצג של אוכלוסייה זו במדינת ישראל.

Cook, S.L & Speevak Sladowski, P. (2013). Volunteering and Older Adults, Final Report, Volunteer Canada
Hansen, T., & Slagsvold, B. (2020). An "army of volunteers"? Engagement, motivation, and barriers to volunteering among the baby boomers. *Journal of gerontological social work*, 63(4), 335-353.



פרופיל המתנדבים הוותיקים

נשים (61%) וגברים (60%) מתנדבים ומתנדבות במידה דומה. אזרחים וותיקים בעלי השכלה תיכונית ומטה מתנדבים פחות (47.9%) ביחס לבעלי השכלה על תיכונית (74.6%) ואקדמית (71.5%). כמו כן, ככל שרמת ההכנסה עולה כך גם שיעורי ההתנדבות עולים בהתאמה - מתחת לממוצע (56%), סביב הממוצע (65.7%) ומעל הממוצע (70.2%).



האזרחים הוותיקים מהחברה היהודית מתנדבים יותר (61.9%) מהאזרחים הוותיקים מהחברה הערבית (48.2%). אולם, ישנם תחומי התנדבות שכולטים יותר בחברה הערבית, לדוגמא עזרה קבועה לשכן (24.2%). נוסף לכך, רוב המשיבים מהחברה הערבית השיבו שאינם מתנדבים כשנשאלו על כך באופן ישיר (91.3%) אך לאחר שהשאלה חודדה להם כמעט 40% השיבו שהם מתנדבים. ניתן להניח כי הבדלים תרבותיים בהבנת המושג התנדבות נעוצים בפער זה. כמו כן, יתכן וההבדלים בשיעורי ההתנדבות והנתונים משקפים גם את העובדה שבחברה הערבית ההתנדבות בתצורתה הפורמלית והמאורגנת צומחת בשנים האחרונות בעיקר בקרב צעירים, והאוכלוסייה הוותיקה בחברה זו פחות נוטה להתנדב באופן זה.

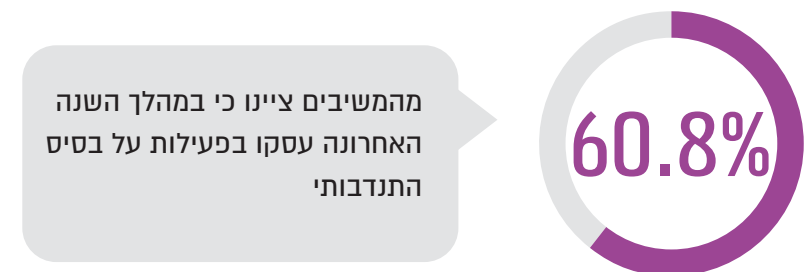
מבחינת אזור מגורים, באזור הצפון ניכר אחוז ההתנדבות הגבוה ביותר בקרב האוכלוסייה הוותיקה (76.1%). אזור ירושלים בולט מבחינת התנדבות האוכלוסייה הוותיקה בוועדי בית/שכונה ובאזורי הצפון, שרון ודרום בולטת עזרה קבועה לשכן.

שיעורי ההתנדבות בקרב האזרחים והאזרחיות הוותיקים

שיעורי ההתנדבות בקרב אוכלוסיית האזרחים הוותיקים בישראל גבוהים: למעלה ממחצית מהם מתנדבים למען החברה. 60.8% מהמשיבים ציינו כי במהלך השנה האחרונה עסקו בפעילות על בסיס התנדבותי- פעילות חברתית או אזרחית ללא קבלת תשלום, באופן פרטי או במסגרת ארגון.

עם זאת, רק 30% השיבו כי התנדבו כאשר נשאלו על כך באופן ישיר. כלומר, כמעט שליש מאוכלוסיית האזרחים הוותיקים בישראל מתנדבים בלי בהכרח להגדיר זאת כך/להיות מודעים לכך. למי שהשיב כי לא התנדבו, הוצגה שאלה נוספת שבה פורטו סוגים שונים של פעילויות על בסיס התנדבותי, על מנת לוודא שהנשאלים מבינים את הכוונה בפעילות על בסיס התנדבותי. בין הדוגמאות הופיעו עזרה קבועה לשכן, חברות בוועד בית או שכונה, סיוע לנזקקים ברשתות החברתית ועוד.

31.8% מהמשיבים ענו שהתנדבו לאחר שההגדרה חודדה להם באמצעות שאלה זו.

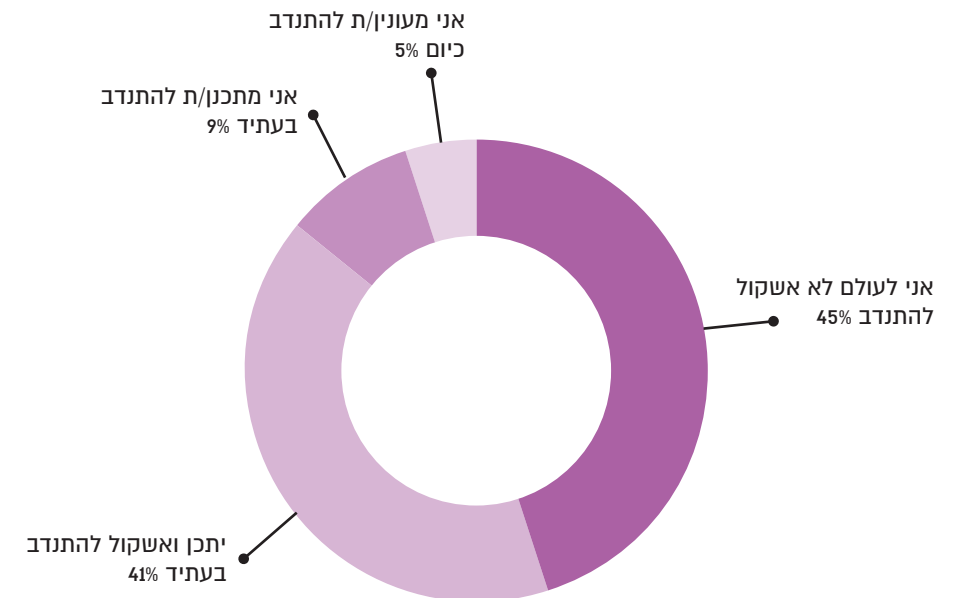


המוטיבציה והנכונות להתנדב

בקרב מי שלא התנדבו, ניכר כי לא קיים צורך דחוף לכך, רק כ-5% מתוכם מעוניינים להתנדב כיום ואינם עושים זאת.

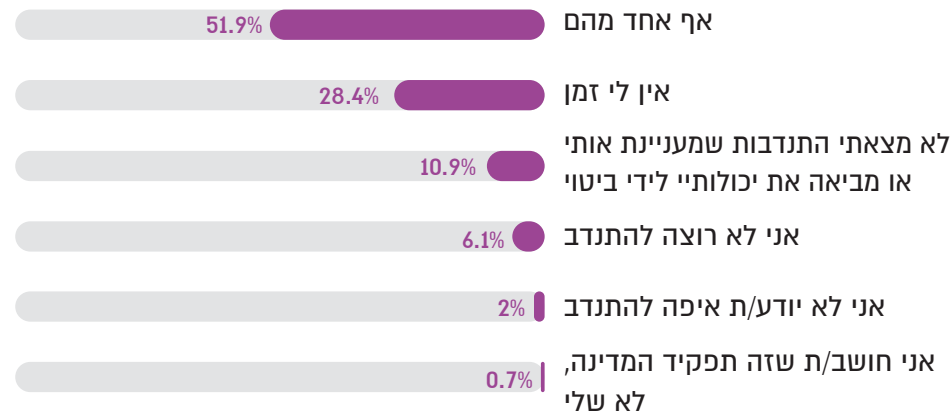
ככל שעולה הגיל ישנה פחות נכונות להתנדב - 61% מבני ה-75 ומעלה שאינם מתנדבים השיבו כי לעולם לא ישקלו להתנדב, לעומת 28.3% מקבוצת הגיל הצעירה יותר (62-74).

גם בקרב החברה הערבית קיימת פחות נכונות להתנדב בקרב מי שאיננו עושה זאת - 64.2% השיבו כי לעולם לא ישקלו להתנדב, לעומת 42.1% מהחברה היהודית.



תרשים מספר 15: המוטיבציה והנכונות להתנדב בקרב מי שאיננו מתנדב כיום

הסיבה העיקרית שבגללה אזרחים ותיקים אינם מתנדבים לפי הסקר היא מחסור בזמן (28.4%) זה נתון מעניין כיוון שלרוב אוכלוסייה זו אינה עובדת. אולם, למעלה ממחצית מהמשיבים שאינם מתנדבים (51.9%) לא מצאו את הסיבה לכך בין הסיבות שהוצגו להם.

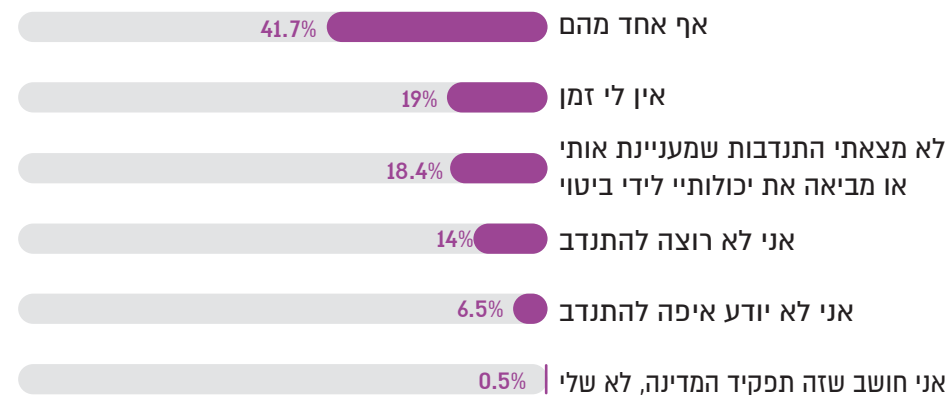


תרשים מספר 16: המוטיבציה והנכונות להתנדב בקרב מי שאיננו מתנדב כיום

מעניין לציין שהחברה הערבית לא רואה ברכז ההתנדבות ברשות המקומית גורם משפיע מבחינה זו- וכלל לא ציינו כי יפנו אליו במידה וירצו להתנדב, זאת ביחס לחברה היהודית, בה 15.8% ציינו את רכז ההתנדבות כגורם פניה. יתכן ועובדה זו נעוצה בכך שמרבית רכזי ההתנדבות ברשויות המקומיות בחברה הערבית הם חדשים ונכנסו לתפקידם במהלך משבר הקורונה.

ניכר כי קיים צורך לזהות בצורה ברורה יותר את הצרכים, הסיבות והגורמים בשטח שיכולים להנגיש את ההתנדבות למי שאינו מתנדב מאוכלוסיית האזרחים הוותיקים.

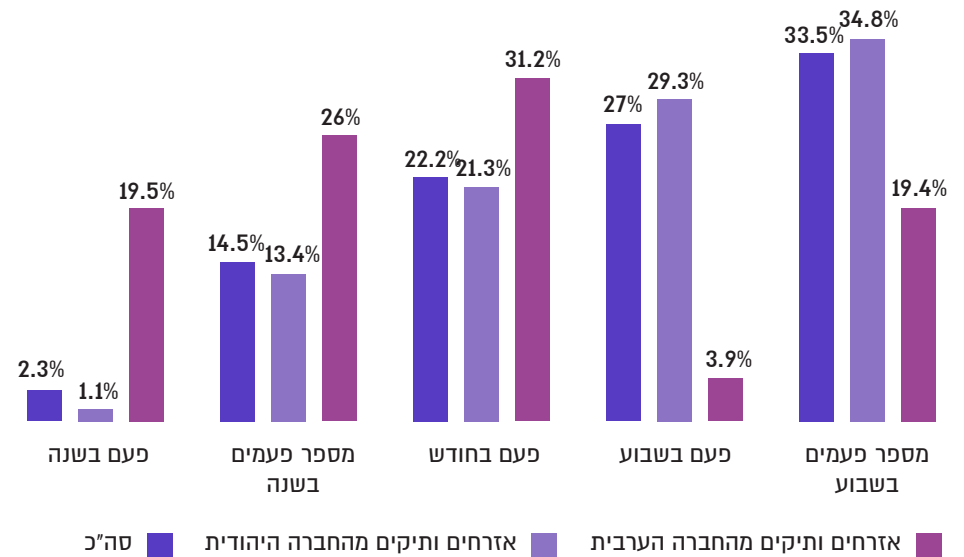
במידה וירצו להתנדב יפנו לחברים או בני משפחה (19%), לאחר מכן למרכז הקהילתי בשכונתם (18.4%) ולרכז ההתנדבות ברשות המקומית (14%). אולם מרבית המשיבים על שאלה זו (41.7%) לא יפנו לאף גורם מבין אלו שהוצגו להם.



תרשים מספר 7: למי אזרחים ותיקים יפנו במידה וירצו להתנדב

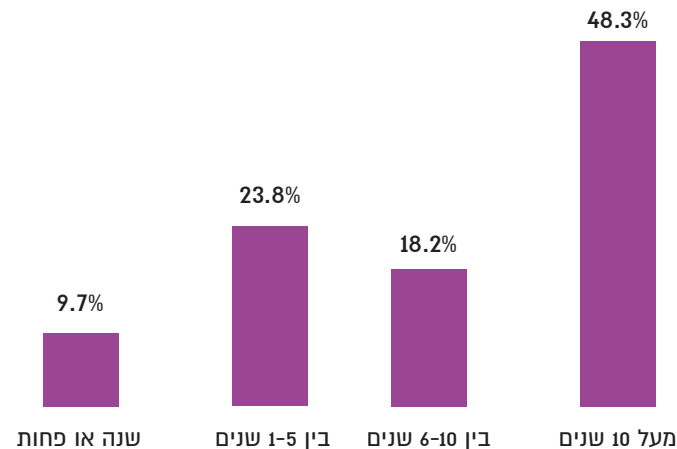
תדירות ההתנדבות

רוב המתנדבים בקרב אוכלוסיית האזרחים הוותיקים פעילים בתדירות גבוהה מאוד - כשליש מהנסקרים (33.5%) השיבו כי הם מתנדבים מספר פעמים בשבוע, ומעט פחות (27%) השיבו כי הם פעילים פעם בשבוע.

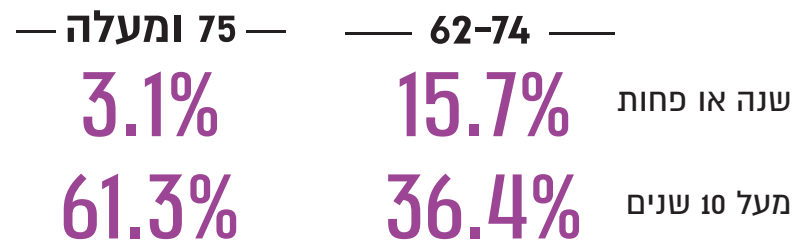


תרשים מספר 18: תדירות ההתנדבות בקרב אזרחים ותיקים בחלוקה לפי לאום

התמדה ומסירות למקום התנדבות קבוע מאפיינים באופן בולט את אוכלוסיית האזרחים הוותיקים. כמחצית מהם מתנדבים באותו מקום כבר למעלה מ-10 שנים, נתון שבולט אפילו יותר ביחס לאוכלוסייה המבוגרת יותר של בני 75 ומעלה (61.3%). כחמישית מתנדבים באותו מקום בין 6 ל-10 שנים. רק אחוז קטן מתנדבים פרק זמן של שנה או פחות. בחברה הערבית רק 13% מתנדבים לאורך תקופה ארוכה של למעלה מ-10 שנים - זאת לעומת 51.8% מהחברה היהודית.



תרשים מספר 19: משך תקופת ההתנדבות



מדוע הם מתנדבים?

ניכר כי המניעים העיקריים להתנדבות בקרב האזרחים הוותיקים הם הרצון להרגיש טוב עם עצמי (40.6%), לקדם מטרות שקרובות לליבי (38.8%) ולתת דוגמא אישית לילדים ולנכדים (30.3%). כרבע מהאזרחים הוותיקים (26.8%) לא מצאו את המניע בין אלו שהוצגו להם והשיבו כי קיים מניע אחר.



12.3%

להכיר אנשים או להתנדב עם חברים



19.3%

כדי להעסיק את עצמי בשעות הפנאי



26.8%

אחר



30.3%

דוגמה אישית לילדים ולנכדים



38.8%

לקדם מטרה הקרובה לליבי



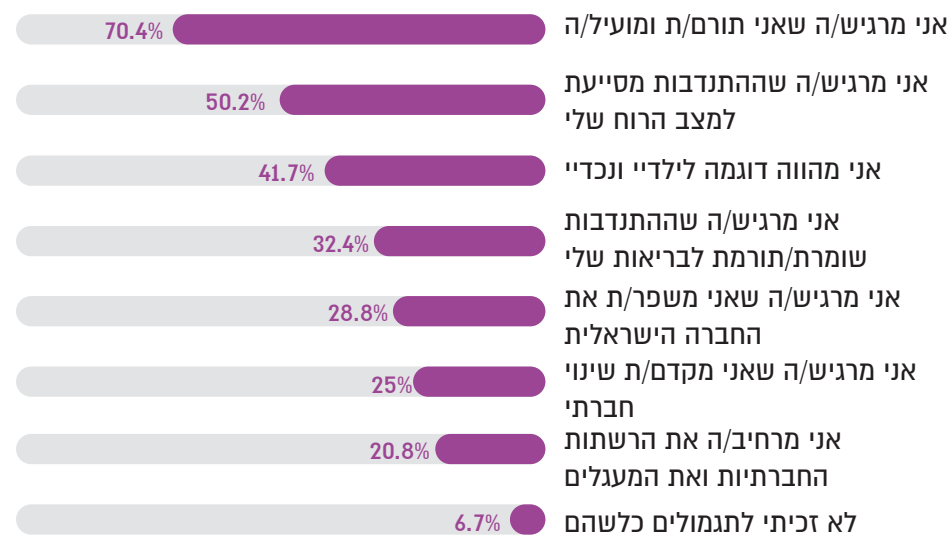
40.6%

להרגיש טוב עם עצמי

תרשים מספר 20: המניעים להתנדבות בקרב אזרחים ותיקים

כשבוחנים את התגמולים, ההבדלים בין החברה הערבית והיהודית בולטים. יתכן ויש קשר לתפיסות תרבותיות שונות של ההתנדבות עצמה ולתחושה הכללית של כל קבוצת אוכלוסייה בתוך החברה הישראלית. כך לדוגמא, בחברה הערבית הדוגמא האישית חשובה יותר (62.4%) מתחושת התועלת (54.6%), גם ביחס לתגמולים אלה בחברה היהודית. בחברה הערבית המתנדבים הוותיקים פחות מרגישים שההתנדבות שלהם משפרת את החברה הישראלית, מסייעת למצב הרוח ולמצב הבריאותי ומרחיבה את הרשתות החברתיות של המשיבים, אך הם מרגישים בצורה רבה יותר שהם מקדמים שינוי חברתי.

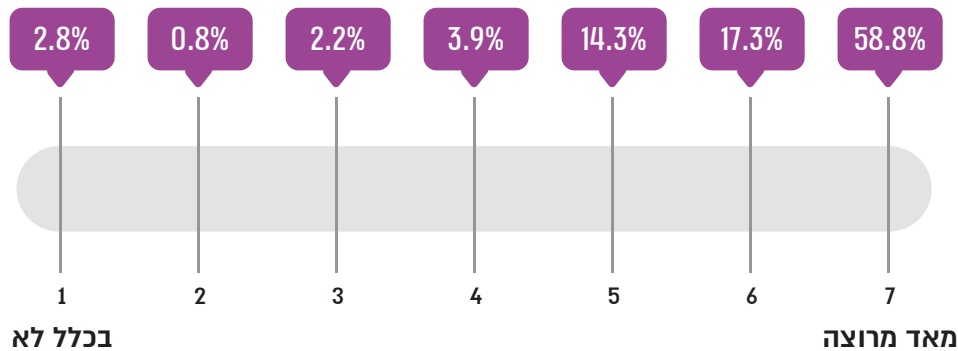
התגמול העיקרי והבולט ביותר מההתנדבות נובע מהתחושה של האזרחים הוותיקים כי הם תורמים ומועילים (70.4%). נוסף לכך למעלה ממחצית מהמשיבים (50.2%) ציינו שהם חשים שההתנדבות משפרת את מצב הרוח שלהם וכשליש (32.4%) חשים שהיא שומרת או תורמת לבריאותם.



תרשים מספר 21: תגמולים על ההתנדבות עבור האזרחים הוותיקים

שביעות רצון, השפעה ומשמעות מההתנדבות

רוב המתנדבים בקרב האוכלוסייה הוותיקה (76.1%) מרגישים שבעי רצון במידה רבה ויותר ביחס להתנדבותם. בולטים בשביעות רצונם המתנדבים הוותיקים בחברה הערבית. 83.1% השיבו שהם מרוצים במידה רבה מאד מהתנדבותם, זאת לעומת 51.6% מהמתנדבים הוותיקים בחברה היהודית. אמנם אחוז קטן יותר של אזרחים וותיקים מהאוכלוסייה הערבית מתנדבים, אבל אלו שכן מתנדבים מאוד מרוצים.



זרקור על: תרומת כסף בקרב אזרחים ואזרחיות ותיקים



אחת מדרכי הנתינה הבולטות של אזרחים ותיקים הינה באמצעות תרומת כסף. כ-70% מהנסקרים תרמו כסף בשנה האחרונה. מתוכם 27.4% עושים זאת על בסיס קבוע. רובן המוחלט של התרומות (73.4%) היו לארגונים ועמותות, והסיבה העיקרית לתרומה הייתה החשיבות של הארגון עבור התורם (44.3%). נתון זה נמצא בהלימה לנתונים הנוגעים לתרומת כסף בסקר ההתנדבות הכללי.

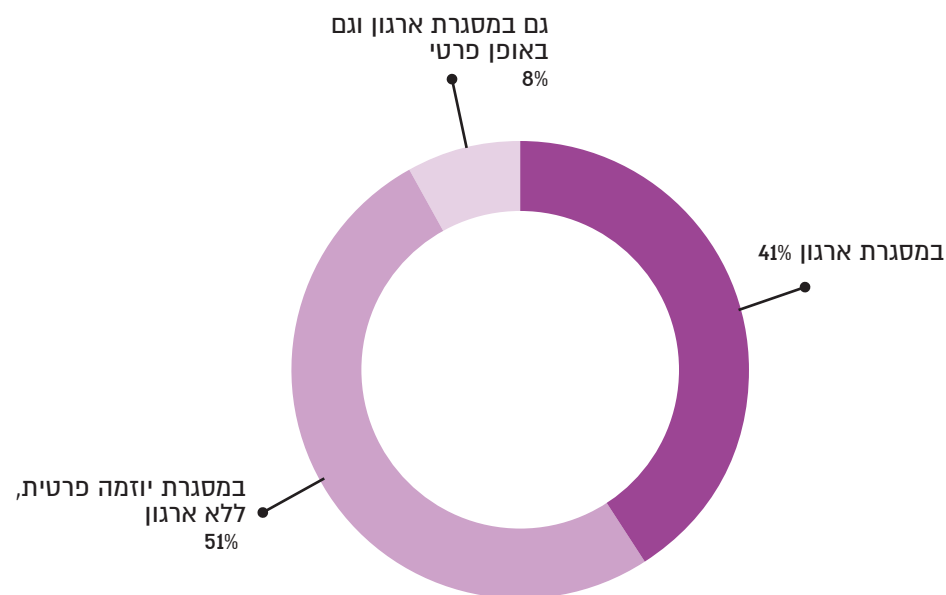
בקרב האזרחים הוותיקים מן החברה הערבית ניכרת פחות תרומה של כסף וציוד. אולם בתחומים אחרים של אקטיביזם כמו יוזמה או הובלה של אירוע במטרה לקדם מטרה חשובה ויוזמה או הובלה של אירוע קהילתי הם מעט יותר פעילים.

אזרחים ותיקים בעלי השכלה על תיכונית (30.7%) ואקדמית (35.8%) תורמים יותר על בסיס קבוע, וכן ככל שההכנסה גבוהה יותר כך עולה שיעור התורמים על בסיס קבוע בהתאמה.

אזרחים ותיקים דתיים וחרדים תורמים יותר (42%) על בסיס קבוע ביחס לחילונים (27.8%) ומסורתיים (26.4%). הם גם תורמים יותר לעמותות וארגונים ביחס לשתי הקבוצות האחרות. נתון זה מעניין בהתחשב בכך שדתיים-חרדים מתנדבים פחות בארגונים ויותר ביוזמות פרטיות.

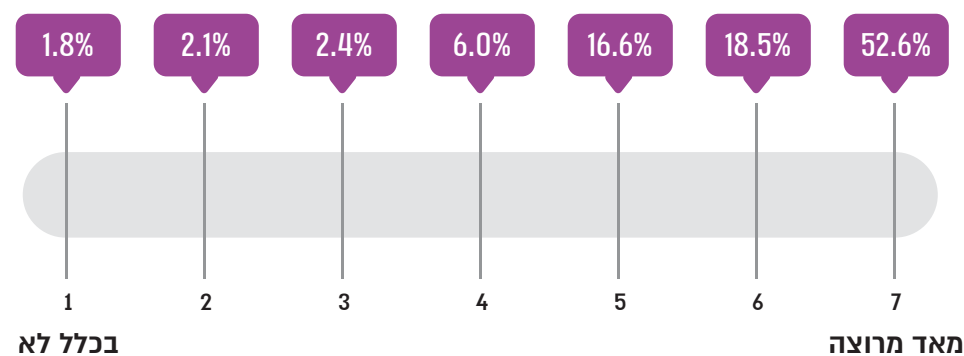
זירת ההתנדבות

הפעילות ההתנדבותית של אוכלוסיית האזרחים הוותיקים מתחלקת באופן כמעט שווה בין פעילות במסגרת יוזמה פרטית ופעילות במסגרת מאורגנת. כשליש ממי שהתנדבו בארגון (32.9%) הגיעו אליו דרך חברים או בני משפחה.

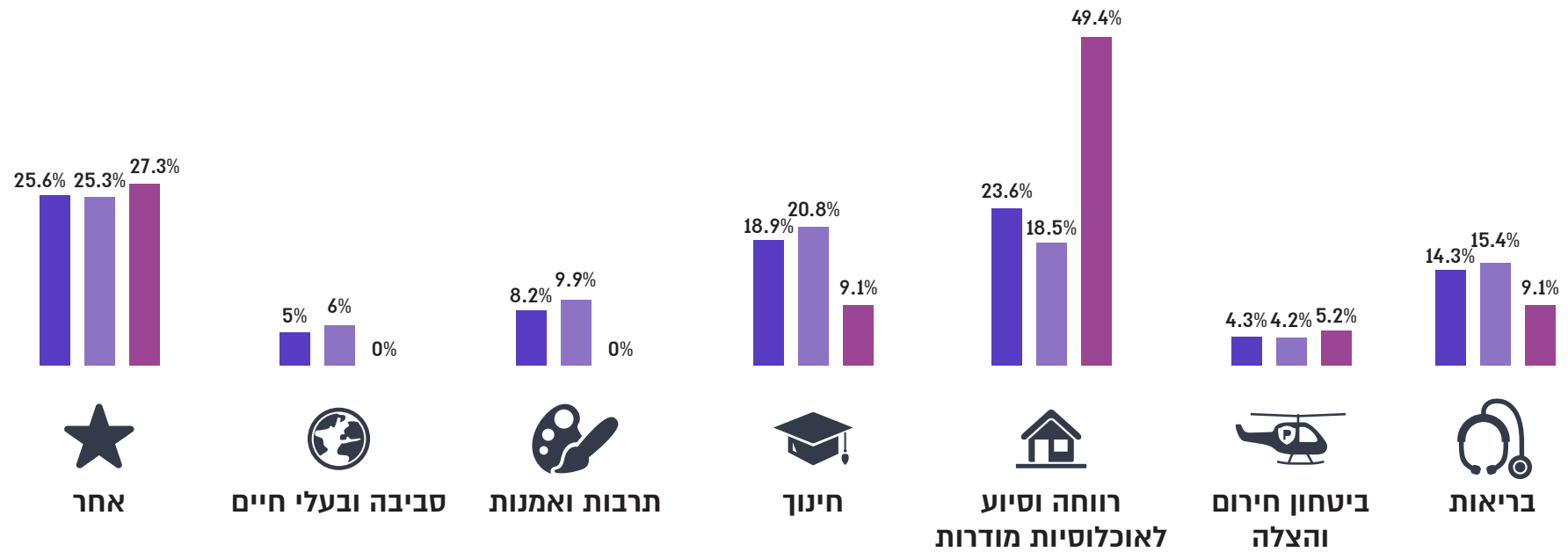


תרשים מספר 22: המסגרת בה מתבצעת הפעילות ההתנדבותית של אזרחים ותיקים

באופן כמעט זהה נמצא כי הם מרגישים משמעותיים בתפקידם ההתנדבותי וכי הם משפיעים בצורה משמעותית על חייהם של אחרים.



תחומי ההתנדבות העיקריים בקרב אלו שהתנדבו במסגרת ארגון, הם רווחה וסיוע לאוכלוסיות במצוקה (23.6%), חינוך (18.9%) ובריאות (14.3%).

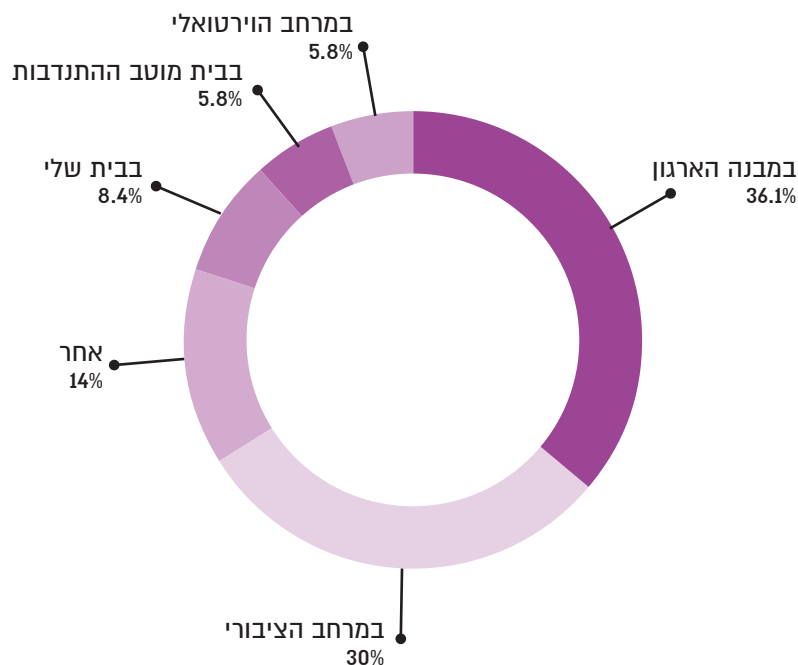


■ אזרחים מהחברה הערבית ■ אזרחים ותיקים מהחברה היהודית ■ סה"כ אזרחים ותיקים בישראל

תרשים מספר 23: תחומי ההתנדבות העיקריים בקרב אזרחים ותיקים בחלוקה לפי לאום

המסורתית. נוסף לכך קיים אולי צורך לשוב להתנדב בשטח אחרי שמשבר הקורונה גזר בעיקר על אוכלוסייה זו התבודדות בבתים.

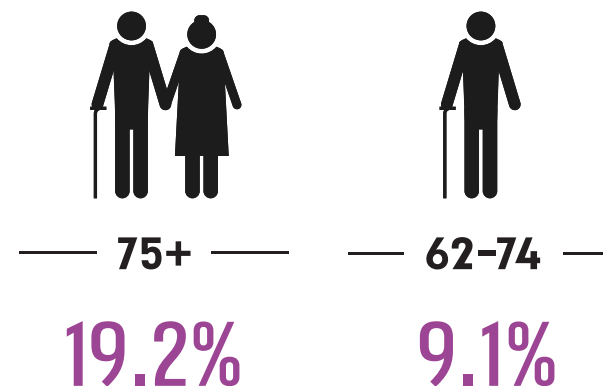
מעניין לציין שדווקא האזרחים הוותיקים מהחברה הערבית פעילים יותר במרחב הווירטואלי ובבתיים ביחס לחברה היהודית, וכחות במבנה הארגון בו הם מתנדבים.



תרשים מספר 24: היכן מבצעים האזרחים הוותיקים את ההתנדבות

האזרחים הוותיקים מהחברה הערבית מתנדבים באופן בולט יותר בתחום הרווחה וסיוע לאוכלוסיות במצוקה (49.4%). לעומת זאת עולה כי הם אינם מתנדבים כלל בתחומי התרבות והאמנות ובתחומי הסביבה ובעלי חיים. אפשר לשער שהצרכים הבוערים יותר עבור החברה הערבית בישראל הם גם אלו שמעסיקים יותר את האזרחים הוותיקים.

התנדבות בתחום הבריאות עולה בהתאם לגיל, יתכן והסיבה לכך טמונה בתחושת הביטחון שההימצאות בסביבה זו מקנה למתנדבים.



רוב האזרחים הוותיקים מעדיפים לבצע את ההתנדבות מחוץ לבית (בקרב אלו שמתנדבים בארגון). 66.1% מתנדבים במרחב הארגון או במרחב ציבורי. התנדבות בביתם (8.4%) או התנדבות מקוונת (5.6%) נמצאו כחות כפולריות מבחינה משמעותית בקבוצת גיל זו. יתכן שזה נובע גם מהקושי של אוכלוסייה זו להדביק את הפער מבחינת השינויים הטכנולוגיים שמרחשים בשנים האחרונות והם נשארים נאמנים יותר להתנדבות

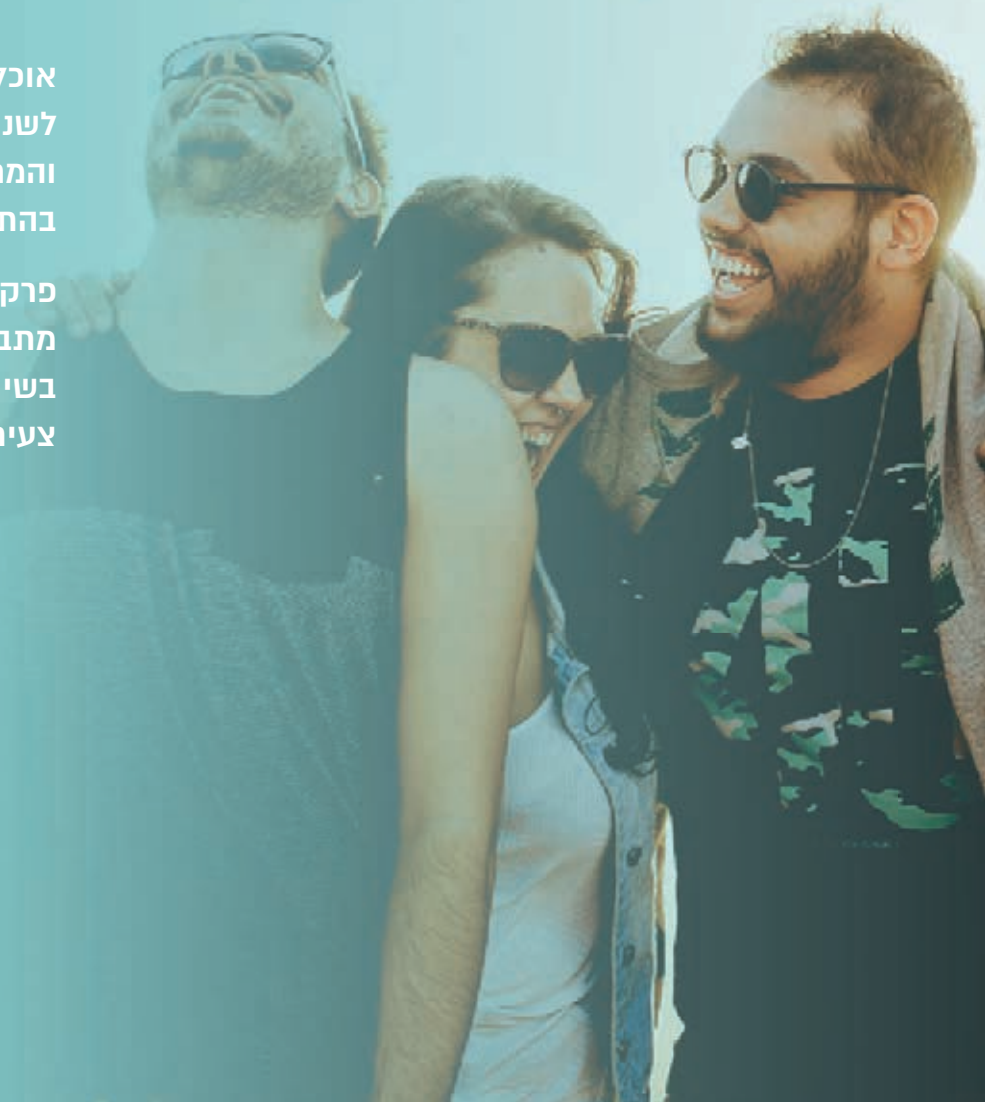
התנדבות אזרחים ואזרחיות ותיקים: תקציר הממצאים

- שיעור ההתנדבות בקרב אוכלוסיית האזרחים והאזרחיות הוותיקים בישראל עומד על 60.8%.
- מתנדבים בתדירות גבוהה מאוד – כשליש (33.5%) השיבו כי הם מתנדבים מספר פעמים בשבוע, ומעט כחות (27%) השיבו כי הם פעילים פעם בשבוע.
- מתמידים בהתנדבותם לאורך שנים ומסורים למקום התנדבות קבוע – כמחצית השיבו כי הם מתנדבים באותו מקום כבר למעלה מ-10 שנים.
- המניעים העיקריים שבגללם בוחרים אזרחים ותיקים בישראל להתנדב הינם רצון להרגיש טוב עם עצמם, לקדם מטרות שחשובות להם ולתת דוגמא אישית לילדיהם ונכדיהם.
- התגמול העיקרי והבולט ביותר על ההתנדבות נובע מהתחושה שהם תורמים ומועילים (70.4%).
- רוב המתנדבים בקרב האוכלוסייה הוותיקה מרגישים שבעי רצון, משמעותיים ובעלי השפעה במידה רבה ויותר ביחס להתנדבותם.
- זירת הפעילות ההתנדבותית של אוכלוסיית האזרחים הוותיקים מתחלקת באופן כמעט שווה בין פעילות במסגרת יוזמה פרטית ופעילות במסגרת ארגון.
- תחומי ההתנדבות העיקריים בקרב אלו שמתנדבים במסגרת ארגון, הם רווחה וסיוע לאוכלוסיות במצוקה (23.6%), חינוך (18.9%) ובריאות (14.3%). נמצאו הבדלים בתחומי ההתנדבות בין אזרחים ותיקים מהחברה היהודית והחברה הערבית.
- מעדיפים להתנדב בשטח – רוב האזרחים הוותיקים מעדיפים לבצע את ההתנדבות מחוץ לבית (בקרב אלו שמתנדבים בארגון). 66.1% מתנדבים במרחב הארגון או במרחב ציבורי. התנדבות בביתם (8.4%) או התנדבות מקוונת (5.6%) נמצאו פחות פופולריות מבחינה משמעותית בקבוצת גיל זו.
- תרומת כסף – אחת מדרכי הנתינה הבולטות של אזרחים ותיקים בישראל. כ-70% מהנסקרים תרמו כסף בשנה האחרונה, מתוכם 27.4% עושים זאת על בסיס קבוע.

פרק 3: מעורבות חברתית של צעירים וצעירות בישראל

אוכלוסיית הצעירים והצעירות בגילאי 18-35, מהווה כ-25% מאוכלוסיית ישראל. מזה קרוב לשני עשורים, קיימת הכרה בכך שהצעירים הם קבוצה מובחנת בעלת צרכים ייחודיים לה והמתאפיינת בתקופת חיים של מעבר מהתבגרות לבגרות, תקופה שנהוג לכנותה בגרות בהתהוות.

פרק זה מוקדש לדפוסי מעורבות חברתית והתנדבות של קבוצת גיל ייחודית זו. הוא מתבסס על סקר מקיף על התנדבות ומעורבות חברתית של צעירים וצעירות, שנערך בשיתוף ובתמיכת קרן גנדיר, התומכת מזה שנים רבות בקידום השתתפות אזרחית של צעירים וצעירות בחברה הישראלית.



מהי מעורבות חברתית?

כמי שמבצעים 'מעורבות חברתית' ולא כמתנדבים. כמו כן, בתפיסת ההתנדבות המסורתית נהוג לראות בהתנדבות כפעילות בה העשייה למען האחר היא רכיב מרכזי מאד. בתפיסת ההתנדבות הרחבה כפי שהוצגה במבוא כמו גם בתפיסת המעורבות החברתית, הפעילות מכוונת הן לעצמי והן לאחר.

לקראת שנתון ההתנדבות, הנתינה המעורבות החברתית והאקטיביזם, ערכנו סקר ייעודי בקרב מדגם ארצי ומייצג של צעירים בגילאי 18-35 בישראל. הסקר כלל 503 משיבים.

בדומה להתנדבות, גם למונח מעורבות חברתית קשת רחבה של הגדרות וביטויים. אחת ההגדרות המוכרות היא זו של ברטון (Breton, 2003) המציג מעורבות חברתית כ"מעורבותם של פרטים בסביבתם החברתית, אשר יכולה להתרחש באמצעות רשתות קשרים בין-אישיות, באמצעות ארגונים או במסגרות כגון בתי ספר, בתי חולים, מקום העבודה, הקהילה האתנית, השכונה והקהילות האזוריות והלאומיות".¹ למעורבות כזו יכולים להיות מגוון מופעים, כמו גילוי עניין במתרחש בקבוצה או בקהילה, דאגה לאחרים, הענקת תמיכה וסיוע לא פורמלי, מתן תרומה כספית, השתתפות בהתארגנויות קהילתיות והתנדבות בארגונים". בהתבוננות על הגדרה זו, ביחס להגדרה המכלילה והעדכנית של האו"ם למונח התנדבות, שהוזכרה בפרק במבוא של שנתון זה, ישנה למעשה חפיפה רבה בין המושגים.

עם זאת, בקרב הצעירים בישראל והארגונים המפעילים אותם, כדוגמת מרכזי הצעירים, המונח המקובל הוא "מעורבות חברתית" והוא נתפס כמושג המכליל גם פעילויות שלא בהכרח מתכנסות לשלושת המאפיינים של המונח התנדבות, כפי שהצגנו בפרק המבוא לשנתון זה. כך למשל, סטודנטים המקבלים מלגת לימודים תמורת פעילותם החברתית, אינם פועלים "ללא ציפייה לקבלת תמורה חומרית" ועל כן, נהוג להגדירם

1 Breton, R. (2003). Social Capital and Civic Participation of Immigrants and Members of Ethno-Cultural Groups (Paper presented at the Conference on The Opportunities and Challenges of Diversity: A Role for Social Capital) Montreal, Canada

מעורבות חברתית והתנדבות של צעירים וצעירות בישראל – ממצאים

על מנת ללכוד את מגוון הפעילויות הנכללות במונח מעורבות חברתית, שאלנו את הצעירים האם בשנה האחרונה, הם לקחו חלק במגוון של פעילויות הנכללות במונח זה (כגון: תרומת כסף, התנדבות בארגון, ארגון אירוע קהילתי, חרם צרכני, חתימה על עצומה ועוד). זאת, מבלי לשאול שאלה אחת מרכזת וכללית הבוחנת "האם היית מעורב/ת חברתית". בחרנו בכך מתוך ההבנה כי שאלה מסוג זה, עלולה הייתה לגרום לאי הבנה הנובעת מפרשנויות רבות ושונות של המושג.

להלן הממצאים על השתתפות צעירים וצעירות בשנה האחרונה בכל אחת מפעילויות המעורבות החברתית הבאות. בקריאת הנתונים יש לקחת בחשבון, שגם פעילות אחת לשנה, נכללת בנתון זה. על כן, לצד הנתון הכולל של כל מי שהשיבו כי השתתפו בפעילות מסוימת, ציינו גם את השיעור של מי שעשו כן על בסיס יחסית קבוע- לפחות אחת לחודש.

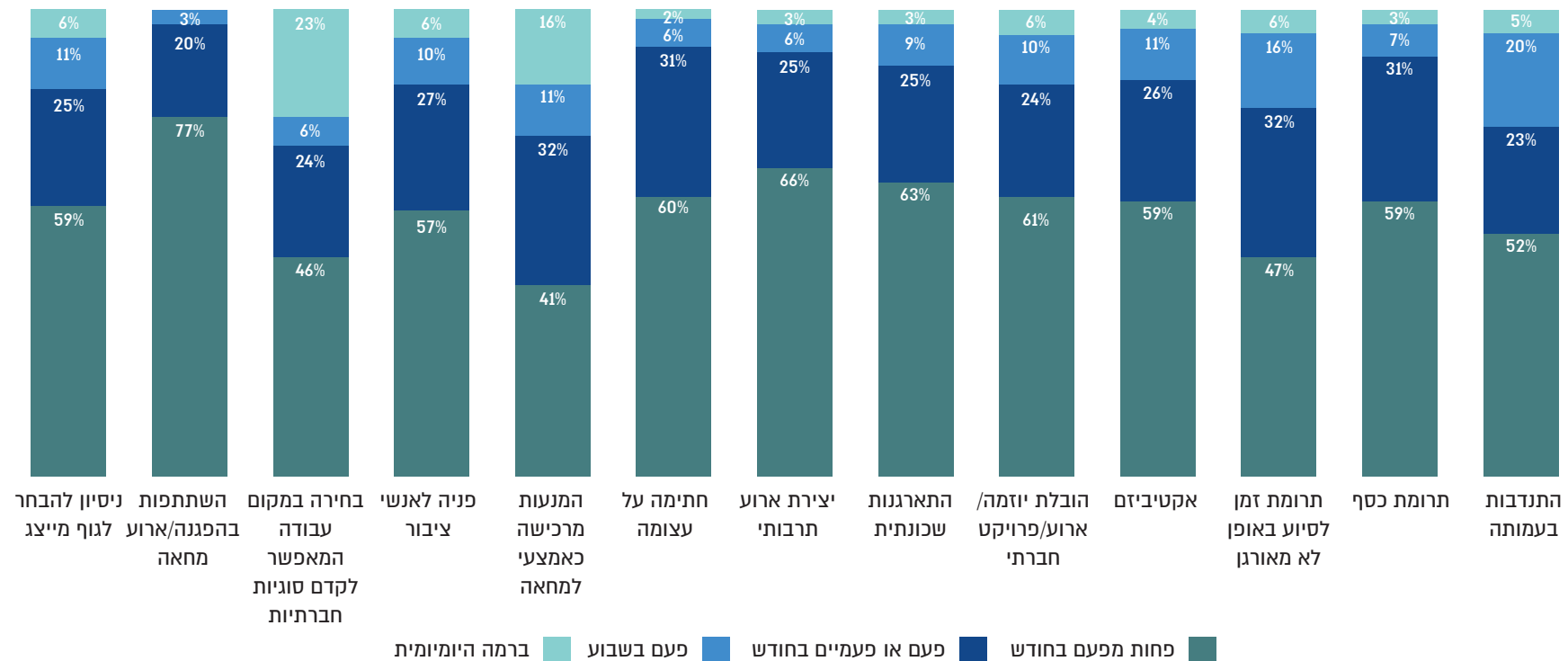


תרשים מספר 25: תדירות פעילויות המעורבות החברתית של צעירים וצעירות בישראל

מהנתונים עולה כי הפעילויות הנפוצות ביותר הן תרומת כסף (67%), חרם צרכנים (64%), תרומת זמן לסיוע לאחרים באופן לא פורמלי או ממוסד (62%) וחתימה על עצומה (58%). עם זאת, כאשר מתבוננים על תדירות הפעילות, עולה כי מרבית הצעירים מעורבים חברתית בתדירות נמוכה יחסית ורק חלק קטן מהם עושה זאת על בסיס קבוע ומתמשך. הפעילויות הקבועות הנפוצות ביותר הן חרם צרכני (38%), תרומת

זמן לסיוע לאחרים באופן לא פורמלי או ממוסד (33%), תרומת כסף (27%), חתימה על עצומה (23%) והתנדבות בארגון, עמותה או רשות מקומית (23%).

בתרשים הבא מוצגת התפלגות תדירות הפעילות בקרב המעורבים חברתית. כאמור, מרבית הצעירים מתנדבים ומעורבים כחות מאחת לחודש, בכל הפעילויות שהוזכרו.



תרשים מספר 26: תדירות מעורבות והתנדבות בקרב המתנדבים והמעורבים חברתית

גברים צעירים מתנדבים ומעורבים יותר מנשים צעירות: בכל הפעילויות באופן עקבי, שיעורי המעורבות בקרב גברים צעירים היו גבוהים יותר משיעורי המעורבות וההתנדבות של נשים צעירות. פערים אלה היו בולטים במיוחד בתרומת כסף (71% מהגברים לעומת 63% מהנשים), השתתפות בהפגנות (40% מהגברים לעומת 28% מהנשים), פניות יזומות לגורמים ציבוריים (36% מהגברים לעומת 24% מהנשים) ופעולות יזומות לשינוי חברתי (37% מהגברים לעומת 22% מהנשים). נתון זה של הבדלים מגדריים, עולה בקנה אחד גם עם ההבדלים המגדריים בשיעורי ההתנדבות שהוצגו בפרקים 1 ו-2. גם שם, ניתן לראות כי גברים במדינת ישראל מתנדבים ומעורבים בשיעורים גבוהים יותר מנשים. זאת, להבדיל ממרבית מדינות העולם, שם לרוב שיעורי הנשים המתנדבות גבוהים יותר מהגברים המתנדבים.

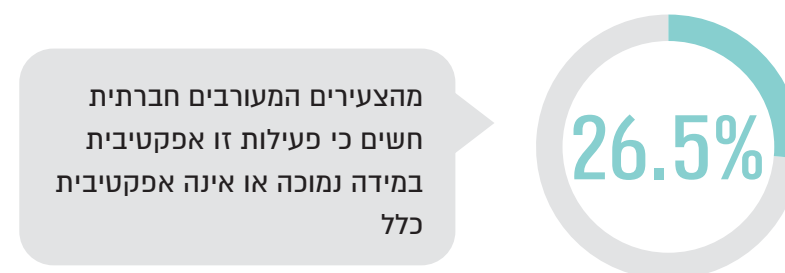
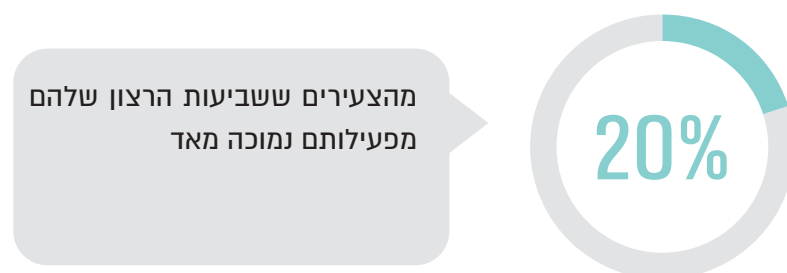
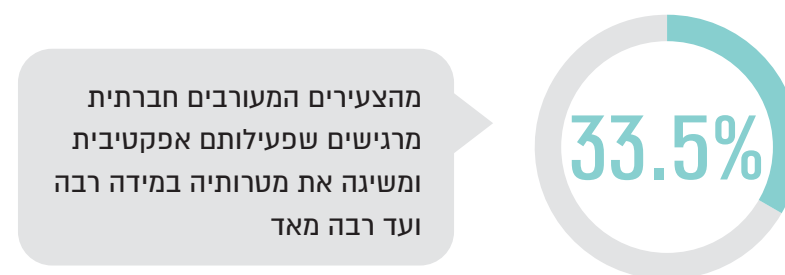
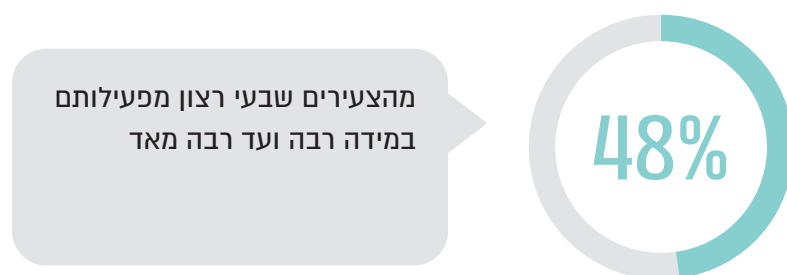
צעירים בחברה הערבית מעורבים פחות בתרומה (47% בקרב צעירים בחברה הערבית, לעומת 71% בחברה היהודית) וחותרים פחות על עצומות (38% לעומת 62% מצעירים בחברה היהודית. הבדלים נוספים אך פחות דרמטיים נמצאו גם בקרב הצעירים הנמנעים מלרכוש מוצר, או רוכשים מוצר בכוונה, כדרך להביע מחאה (52% בחברה הערבית לעומת 67% בחברה היהודית), או בבחירה במקום עבודה / מקצוע שמאפשר להם לקדם סוגיות חברתיות שחשובות להם (23% לעומת 37%). לא נמצאו הבדלים בין צעירים בחברה הערבית והיהודית בכל הנוגע לדפוסי התנדבות פורמלית ולא פורמלית או פעילות יזומה למען שינוי חברתי או שינוי מדיניות (אקטיביזם). לא נמצאו הבדלים גם בדפוסי ההתנדבות והמעורבות הדיגיטלית / מקוונת.

צעירים דתיים וחרדים מתנדבים ומעורבים חברתית יותר מחילוניים במרבית תחומי ההתנדבות והמעורבות שאינם ברשתות החברתיות ובאינטרנט (Offline). הבדלים אלה ניכרים בעיקר בהתנדבות בארגון או עמותה (57% בקרב דתיים וחרדים, לעומת 43% בקרב חילונים), בתרומת כסף (83% לעומת 70%), בתרומת זמן בסיוע לאנשים שלא

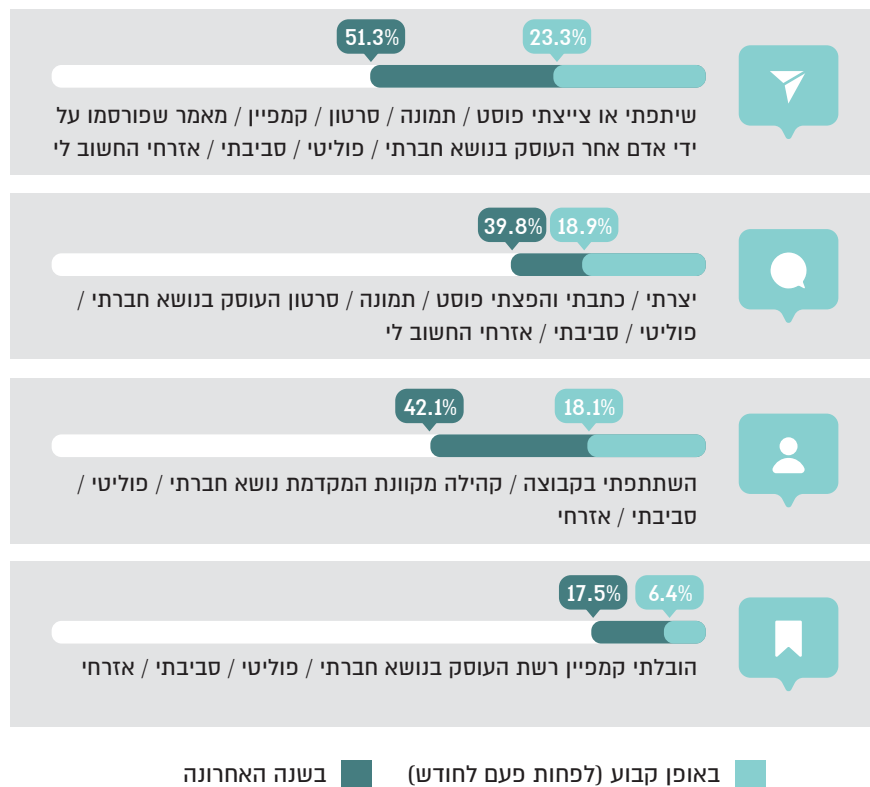
במסגרת מאורגנת (72% לעומת 56%), בהובלת יוזמה, אירוע או פרויקט קהילתי (50% לעומת 39% בקרב החילונים) ובהשתתפות בהפגנות (39% לעומת 27%). **לעומת זאת, הצעירים החילונים מתנדבים ומעורבים יותר מהדתיים והחרדים בתחומי ה-Online (רשתות חברתיות ואינטרנט) בהתנדבות והמעורבות הדיגיטלית.**

תחושת שביעות רצון ואפקטיביות מהמעורבות החברתית של צעירים וצעירות

33.5% מהצעירים המעורבים חברתית מרגישים שפעילותם אפקטיבית ומשיגה את מטרותיה במידה רבה ועד רבה מאד ואילו 26.5% נוספים חשים כי פעילות זו אפקטיבית במידה נמוכה או אינה אפקטיבית כלל. על אף נתון זה, 48% מהצעירים שבעי רצון מפעילותם במידה רבה ועד רבה מאד, זאת בהשוואה ל 20% בלבד מהצעירים, ששביעות הרצון שלהם נמוכה מאד.



מעורבות והתנדבות של צעירים וצעירות במרחב המקוון / הדיגיטלי



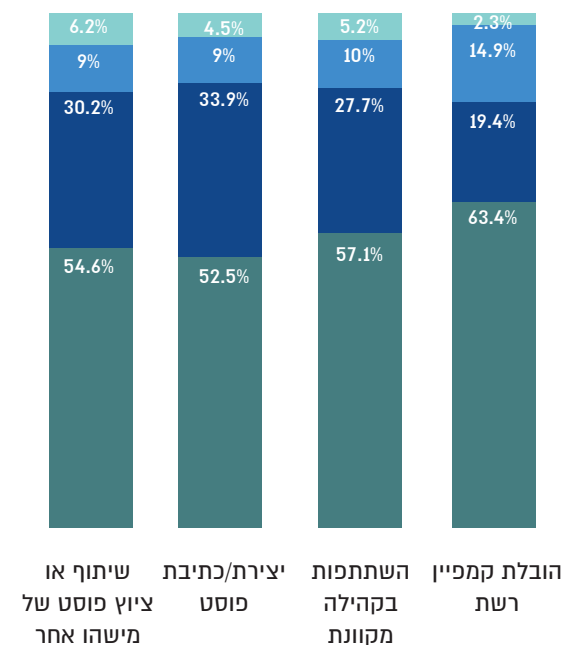
הצעירים והצעירות של היום הם ילידי טכנולוגיה ורואים ברשתות החברתיות ובכלים הדיגיטליים כפלטפורמת תקשורת מרכזית בחייהם. מסיבה זו, אך טבעי שיפנו גם את מעורבותם החברתית לפלטפורמה זו, בוודאי בעידן פוסט-קורונה. הפעילות הנפוצה ביותר היא גם זו שדורשת את ההשקעה והמחויבות הנמוכות ביותר: שיתוף או ציוץ-מחדש של רשומה / תמונה / סרטון העוסקים בנושא חברתי או אזרחי, שיצר אדם אחר (51.3%) ויצירת / כתיבת רשומה או סרטון בנושא חברתי או אזרחי ופרסומם ברשתות החברתיות (39.8%).

בדומה לפעילות ההתנדבות והמעורבות המתרחשת מחוץ לרשתות החברתיות ולאינטרנט, גם הפעילות המקוונת והדיגיטלית מניבה שיעורי מעורבות חברתית והתנדבות משמעותיים וכן גם כאן, התבוננות על תדירות העשייה מצביעה כי מרבית הצעירים פועלים כיום באופן חד-פעמי או ספורדי, ללא מחויבות ארוכת טווח.

תרשים מספר 27: תדירות המעורבות החברתית במרחב הדיגיטלי

הצעירים והצעירות מתחלקים באופן יחסית שווה במידת הערכתם את האפקטיביות של פעילותם המקוונת ואת המידה בה היא משיגה את מטרותיה. 36.1% מרגישים במידה רבה עד רבה מאד שמעורבותם החברתית באמצעות הרשתות החברתיות היא אפקטיבית ומשיגה את מטרותיה, 33.50% מרגישים כי פעילותם אפקטיבית ומשיגה את מטרותיה במידה בינונית בלבד ואילו 30.3% מרגישים שפעילותם לא אפקטיבית כלל.

צעירים וצעירות בעלי הכנסה מתחת לממוצע העריכו יותר את האפקטיביות של פעילותם המקוונת (42.4%) מצעירים עם הכנסה סביב הממוצע (28.4%) וצעירים שהכנסתם מעל הממוצע (35.5%). צעירים וצעירות חרדים ודתיים, העריכו יותר את אפקטיביות פעילותם המקוונת (43.1%) מצעירים וצעירות חילונים (33.1%).

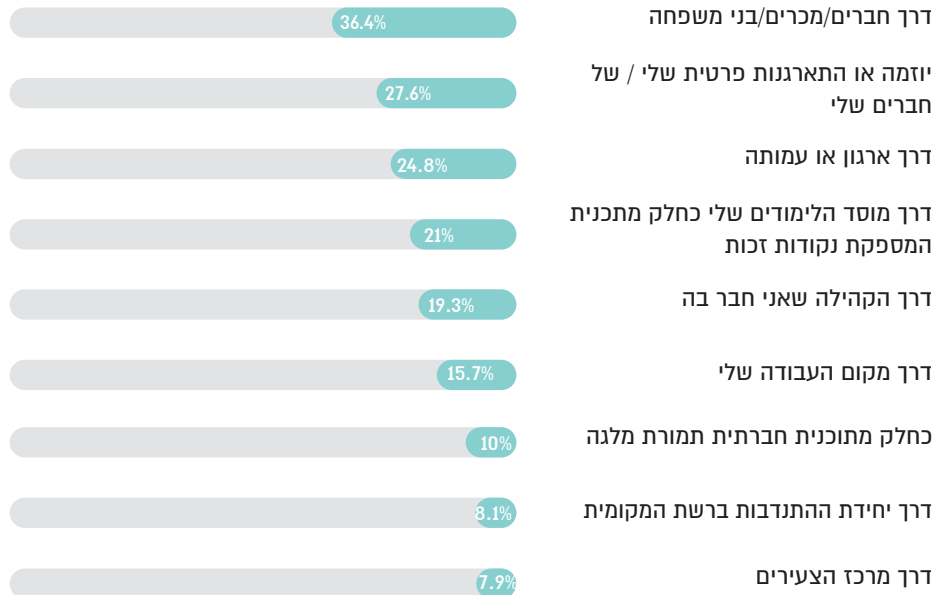


■ כחות מפעם בחודש
 ■ פעם או פעמיים בחודש
 ■ פעם בשבוע
 ■ ברמה היומיומית

תרשים מספר 28: באיזו תדירות מקיימים הצעירים והצעירות את הפעילויות הבאות

דרכי הגעה למעורבות חברתית ולהתנדבות

הקבוצה החברתית וקבוצת השייכות משחקות תפקיד משמעותי בקרב גילאים אלו. כאשר נשאלו הצעירים והצעירות כיצד הגיעו להתנדבות ולמעורבות החברתית, מרביתם ציינו כי הגיעו דרך חברים, מכרים או בני משפחה (36.4%), דרך התארגנות פרטית שלהם או של חברים שלהם (27.6%) או דרך ארגון או עמותה (24.8%). 21% ציינו כי הגיעו דרך מוסד הלימודים שלהם או כחלק מתוכנית המספקת נקודות זכות במסגרת הלימודים במוסד להשכלה גבוהה. מעניין לראות כי מקורות המידע והרתימה שהיו נמוכים יחסית היו מרכזי הצעירים, שסימנו את המעורבות החברתית כאחד מנושאי הדגל אותו הם מבקשים לקדם, ויחידות ההתנדבות ברשויות המקומיות. ניכר כי שני הארגונים האלה פחות מוכרים על ידי הצעירים כגורמי גיוס ורתימה לפעילויות מעורבות חברתית והתנדבות.



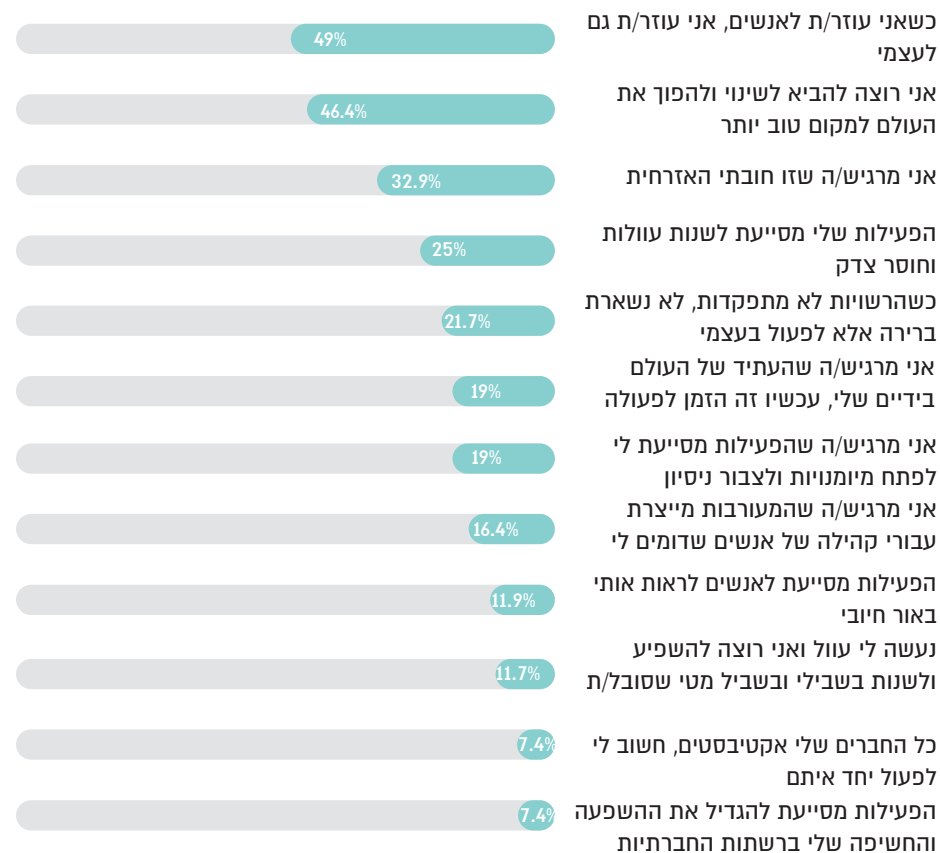
תרשים מספר 29: דרכי הגעה להתנדבות ולמעורבות החברתית בקרב צעירים וצעירות

בעבר נהוג היה לתפוס מעורבות חברתית והתנדבות בעיקר כמעשה אלטרואיסטי. אולם, מחקרים ותפיסות עדכניים מדגישים את השילוב בין מניעים אלטרואיסטים ואגואיסטים, כמנוע לקידום מעורבות והתנדבות. למעשה, לעיתים קרובות על בסיס המוטיבציה האישית מתהווה פעולה רחבה וכללית היוצרת השפעה רחבה. המונח אלגואיזם (שילוב בין אלטרואיזם לאגואיזם)², מבהיר כי מעורבות חברתית יכולה להוות גשר בין הצרכים האישיים לאלה הציבוריים ומתייחסת להשפעה שהיא הן עבור הצעירים עצמם והן עבור המרחבים הציבוריים שבהם הם פועלים.

2 את המונח טבעה ד"ר רונית עמית, לשעבר מנכ"לית קרן גנדי. לפירוט על המונח ניתן לקרוא את המחזון להשתתפות אזרחית של צעירים בישראל.

נתוני הסקר מדגימים תפיסה זו של אלגואיזם, בכך שהם משקפים שילוב משמעותי בין מניעים מכווני עצמי, כגון: כשאני עוזר לאנשים, אני עוזר גם לעצמי (49%) לבין מניעים המשלבים בין מניעים מכווני אחר (רצון להפוך את העולם למקום טוב יותר) למכווני עצמי (אם העולם יהיה טוב יותר, גם לי יהיה טוב יותר בתוכו) (43%).

המניע המתייחס לתרומת המעורבות החברתית לתפיסת הצעיר/ה באור חיובי (הפעילות מסייעת לאנשים לראות אותי באור חיובי) והמניע הנוגע ליצירת קהילה (אני מרגיש/ה שהמעורבות מייצרת עבורי קהילה של אנשים שדומים לי) היו מעט יותר גבוהים בקרב צעירים מהחברה הערבית, ביחס לצעירים מהחברה היהודית (17.6% לעומת 10.8% ו-23.5% לעומת 15.1%, בהתאמה).



תרשים מספר 30: הסיבות העיקריות שבגללן צעירים וצעירות בוחרים להתנדב ולהיות מעורבים חברתית

הנושאים החברתיים בהם מעורבים הצעירים והצעירות





זרקור על: התנדבות ומעורבות חברתית של צעירים בתחום הסביבה

בשנים האחרונות חלה עליה במודעות לתחום הסביבה וחשיבותו בישראל ובעולם כולו. ניכר כי ההיענות הגבוהה יחסית של צעירים להתנדב בנושא מושפעת מהחשש מההשלכות של משבר האקלים העולמי בהווה ובעתיד הקרוב שישפיע ככל הנראה באופן ישיר על חייהם, ומההבנה שמכרחים לטפל בו כמה שיותר מהר. הצעירים הם פניו של דור העתיד, ומעורבותם בתחום הסביבה חשובה מאין כמוה.

ניתן להיווכח בהתארגנויות צעירים גלובליות כמו מחאת הנוער הבינלאומית לעצירת משבר האקלים, אשר צעירים ישראלים לוקחים בהן חלק³. כמו כן קיימות תוכניות ייעודיות להכשרת בני נוער לפעילות בנושא כגון "תוכנית מנהיגים צעירים למען הסביבה"⁴ ופעילויות שמקדמת קק"ל להעלאת המודעות לנושא⁵.

בסקר שערכנו בשנת 2022 בישראל, כ-18% מהצעירים ציינו את תחום הסביבה כתחום עיקרי לפעילותם. זהו נתון שאפשר לראות באור אופטימי, לאור העובדה שבממצאי הסקר הכללי נמדדו אחוזים נמוכים יותר של התנדבות בתחום.

ניכר כי צעירים חילוניים פעילים יותר (25%) בתחום הסביבה מצעירים דתיים-חרדיים (7.2%). צעירים יהודים פעילים בתחום הסביבה יותר (19.4%) מצעירים ערבים (10.5%). נשים צעירות (18.9%) וגברים צעירים (17.1%) פעילים באופן כמעט זהה. באזור השרון נמדדה הפעילות הסביבתית הגבוהה ביותר (37.5%) ביחס לאזורים אחרים בארץ. צעירים שאינם בזוגיות פעילים יותר (21.3%) מצעירים בזוגיות (14.3%). צעירים בעלי השכלה עד תיכונית פעילים מעט יותר (20.1%) מצעירים בעלי השכלה אקדמית (15.8%). צעירים בעלי השכלה מתחת לממוצע פעילים מעט יותר (19%) מאלו סביב הממוצע (14.8%).

3 <https://strike4future.org.il>

4 ראו באתר "כל זכות" תכנית: מנהיגים צעירים למען הסביבה

5 https://www.kkl.org.il/education/youth-and-education/study-materials-for-teachers/environment_and_sustainability

הצעירים המעורבים חברתית מעורבים בעשייה חברתית בנושאים הקרובים לליבם ובהם הם מעוניינים לחולל שינוי. כשליש מהצעירים מקדישים את פעילותם לנושא יוקר המחייה (33%) או לצדק חברתי וכלכלי (24.3%).

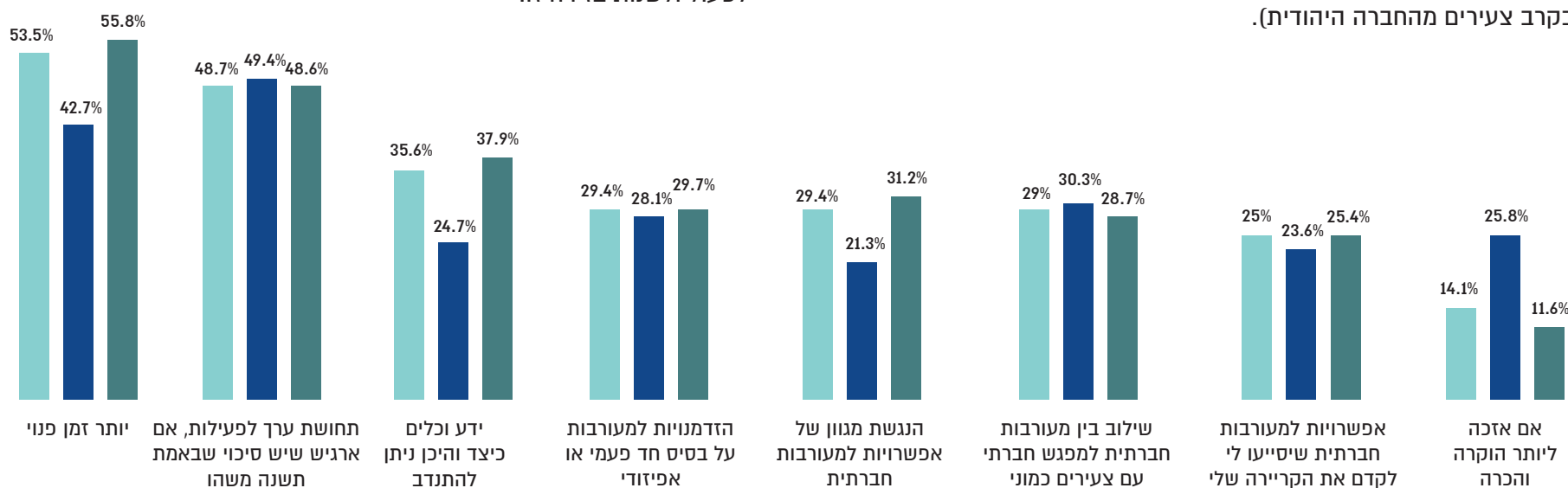
מעניין כי 18% מהצעירים, ציינו את תחום הסביבה כתחום עיקרי לפעילותם, זאת בניגוד לממצאי סקר ההתנדבות הכללי, שם מצאנו כי רק 13% מהמתנדבים בחרים להתמקד בתחום זה (ראה פרק 1, התנדבות בישראל- תמונת מצב).

יותר גברים הקדישו את פעילותם לנושאים של יוקר המחייה וצדק חברתי וכלכלי (37.7% ו 26.3% בהתאמה) מנשים (29.4% ו 22.8% בהתאמה). נשים לעומת זאת, פעלו יותר לקידום זכויות של נשים (19.7%) בהשוואה לגברים (6.3%).

הבדלים נוספים נמצאו בין צעירים וצעירות מהחברה הערבית לצעירים מהחברה היהודית. צעירים מהחברה היהודית היו מעורבים חברתית יותר מצעירים מהחברה הערבית בתחומי יוקר המחייה (34.7% לעומת 22.8% בחברה הערבית), צדק חברתי וכלכלי (25.1% לעומת 19.3% בחברה הערבית), הסביבה (19.4% לעומת 10% בחברה הערבית), וזכויות קשישים (15% לעומת 7% בחברה הערבית). לעומת זאת, צעירים מהחברה הערבית, היו מעורבים חברתית הרבה יותר בתחומים השונים של קידום זכויות, כגון: זכויות אדם (26.3% לעומת 15.3% בחברה היהודית), זכויות נשים (26.3% לעומת 11.8% בחברה היהודית) וזכויות עובדים (15.8% לעומת 6.4% בחברה היהודית) כמו כן, הצעירים מהחברה הערבית היו מעורבים חברתית יותר מהיהודים, בתחומי דו קיום ושלוש: דו קיום וחברה משותפת (21.1% לעומת 3.8% בחברה היהודית), קידום שלום (17.5% לעומת 2.3% בחברה היהודית).

חסמים וגורמים התנדבות ומעורבות חברתית בקרב צעירים וצעירות

במענה לשאלה באיזו מהזירות הבאות מרגישים הצעירים שיכולה להיות להם ההשפעה הרחבה ביותר, הזירות הנתפסות על ידי הצעירים כזירות בהן יוכלו להשפיע באופן מירבי הן הזירה המקומית / אזורית (36.2%) והזירה השכונתית (17%). אף כי זירות אלה הן הקרובות יותר לחייהם היומיומיים ואך טבעי שיחשו שבהן פוטנציאל ההשפעה שלהם הוא הגבוה ביותר, ניתן לתהות על הנתון הנמוך יחסית בנוגע לפוטנציאל ההשפעה בזירה הארצית. רק 14% מהצעירים חשו כי יוכלו להשפיע במידה רבה בזירה הארצית. רק 2% מהצעירים הערבים חשו כי יוכלו להשפיע במידה רבה בזירה זו ורק 12% מהנשים (לעומת 15% מהגברים). ממצאים אלה מעוררים שאלות לגבי חיי קבוצת האזרחים הצעירים, במיוחד אלה מהם שנמנים על קבוצות מוחלשות, בחברה דמוקרטית, שבה קיימות דרכי השפעה ומעורבות אזרחיות וחברתיות מגוונות. יש להניח שתחושת ההשפעה הנמוכה יחסית בזירה הארצית משפיעה גם על המוטיבציה לפעול ולשנות בזירה זו.



תרשים 31: גורמים מקדמים להגברת המעורבות החברתית של צעירים וצעירות

הצעירים והצעירות בישראל רואים בהעדר זמן פנוי כחסם המשמעותי ביותר להתנדבות ולמעורבות חברתית כיום. על כן 53.5% מהצעירים ציינו כי יותר זמן פנוי יהווה תמריץ להגברת המעורבות של צעירים בני גילם. בנוסף לסוגיית הזמן, 49% מהצעירים מרגישים שאם תהיה לפעילות תחושת ערך לצידה ותחושה שהיא באמת מובילה לשינוי, הדבר יהווה תמריץ משמעותי לצעירים להתחיל לפעול. באופן דומה ידע וכלים כיצד ואיפה ניתן להתנדב (35.6%) והזדמנויות להתנדבות ומעורבות חד פעמית או ספורדית (29.4%) מהווים גם הם תמריצים משמעותיים בעיני הצעירים לקידום והרחבת המעורבות החברתית וההתנדבות של צעירים בחברה הישראלית.

ניתן לראות כי בקרב צעירים מהחברה הערבית, הוקרה והכרה מהווים תמריץ משמעותי יותר (25.8%) מאשר בקרב צעירים בחברה היהודית (11.6%) וכי ידע וכלים כיצד והיכן להתנדב, נתפסים על ידי הצעירים מהחברה הערבית כפחות מתמרצים (24.7% לעומת 37.9% בקרב צעירים מהחברה היהודית).

מעורבות חברתית של צעירים וצעירות בישראל:

תקציר הממצאים

- צעירים וצעירות בישראל מתנדבים ומעורבים חברתית בשיעורים גבוהים, אך בתדירות נמוכה יחסית.
- הפעילויות הקבועות הנפוצות ביותר הן חרם צרכני (38%), תרומת זמן לסיוע לאחרים באופן לא פורמלי או ממוסד (33%), ותרומת כסף (27%).
- ילידי הטכנולוגיה - רוב המעורבות החברתית נעשית בפלטפורמה הדיגיטלית. הפעילות הנפוצה ביותר היא גם זו שדורשת את ההשקעה והמחויבות הנמוכות ביותר.
- אופליין מול אונליין - צעירים דתיים וחרדים מתנדבים ומעורבים חברתית יותר מחילוניים במרבית תחומי ההתנדבות והמעורבות שאינם ברשתות החברתיות ובאינטרנט. לעומת זאת, הצעירים החילוניים מתנדבים ומעורבים יותר מהדתיים והחרדים ברשתות חברתיות ואינטרנט בהתנדבות והמעורבות הדיגיטלית.
- דרכי ההגעה העיקריות למעורבות חברתית והתנדבות בקרב אוכלוסיית הצעירים בישראל הן דרך חברים, מכרים או בני משפחה (36.4%), דרך התארגנות פרטית שלהם או של חברים שלהם (27.6%) או דרך ארגון או עמותה (24.8%). מרכזי הצעירים ויחידות ההתנדבות ברשויות המקומיות פחות מוכרים על ידי הצעירים כגורמי גיוס ורתימה לפעילויות מעורבות חברתית והתנדבות.
- הצעירים והצעירות פועלים מתוך אלגואיזם - המניעים של אוכלוסיית הצעירים להיות מעורבים חברתית ולהתנדב משקפים שילוב משמעותי בין מניעים מכווני עצמי ומניעים אלטרואיסטים.
- "הנושאים הבוערים" - הצעירים מקדישים את פעילותם בעיקר לנושא יוקר המחיה (33%), צדק חברתי וכלכלי (24.3%) ולתחום איכות הסביבה (18%).
- כשליש מהצעירים המעורבים חברתית מרגישים שפעילותם אפקטיבית ומשיגה את מטרותיה במידה רבה ויותר וכמחצית מהצעירים שבעי רצון מפעילותם במידה רבה ויותר.
- הגורמים העיקריים שעשויים לעודד צעירים בישראל להתנדב הם יותר זמן פנוי, תחושה של ערך ואפקטיביות מהעשייה ההתנדבותית וידע וכלים בנושא ההתנדבות.
- דגש על פעילות מקומית - הזירות הנתפסות על ידי הצעירים כזירות בהן יוכלו להשפיע באופן מירבי הן הזירה המקומית / אזורית (36.2%) והזירה השכונתית (17%). לצד זאת ניכרת תחושת השפעה נמוכה יחסית בזירה הארצית.

פרק 4: אקטיביזם בחברה הישראלית

סולידריות, נתינה והתנדבות צומחות לעיתים קרובות על רקע של בעיות, צרכים ופערים חברתיים, הדורשים מענה. בשנים האחרונות הולכות ומתגברות בחברה הישראלית תופעות של אלימות, הסלמה, ומופעים רבים של חוסר צדק חברתי כגון הפרת זכויות עובדים, פגיעה בזכויות נשים, אפליה, גזענות ועוד. מציאות קשה זו מעוררת לפעולה אזרחים, המוכנים להפנות את כוחותיהם על מנת לאתגר את המדיניות הקיימת ולקדם שינוי חברתי. פעילות זו של השתתפות אזרחית מתרחשת במגוון של זירות פעולה ובמגוון של תחומים ודרכים ומכונה אקטיביזם. לאקטיביזם יש חשיבות גדולה במשטר דמוקרטי והוא מהווה מרכיב מרכזי בפיתוח חוסן חברתי, אזרחי ודמוקרטי.

פרק זה מוקדש לתופעת האקטיביזם. הוא מתבסס על סקר ראשון מסוגו שנערך בישראל, על דפוסי אקטיביזם בחברה הישראלית, שנערך בשיתוף ובתמיכת קרן לאוטמן, המקדמת חינוך לשינוי חברתי.

”
הפערים בחברה הישראלית נפתחו בעשורים
האחרונים, עד כדי כך שהם צריכים להטריד אותנו
יותר מאשר המצב הבטחוני. על ראשי המדינה לשים
את החינוך בראש סולם העדיפויות. אנחנו לא נרים
ידיים עד אשר נראה שינוי”

(דב לאוטמן)

מהו אקטיביזם?

אקטיביזם, בהגדרתו הרחבה, הוא פעולה של אדם או קבוצת אנשים, הנערכת באופן וולונטרי, במטרה להוביל לשינוי חברתי או שינוי מדיניות, במרבית המקרים בנושאים פוליטיים או חברתיים. האקטיביזם מורכב ממאמצים של יחיד או קבוצה לקדם, לעכב, לכוון או להתערב בתהליכי קביעת מדיניות כמו גם, תהליכים חברתיים, פוליטיים, כלכליים או סביבתיים, מתוך רצון להוביל לשינוי מדיניות או שינוי חברתי הנתפסים בעיני הפועלים להשגתו, כנדרשים וחיוביים. אקטיביזם נתפס לרוב כאחד מביטויי הפעולה של חברה אזרחית, על גווניה השונים.

בספרות אין הגדרה אחת מוסכמת למונח "אקטיביזם" ובדומה למושג התנדבות, הוא נתון להגדרות ולפרשנויות רבות. הוויכוח נסוב בעיקר סביב השאלה האם פעולה מסוימת נחשבת כפעולה אקטיביסטית או לאו. ההגדרה הרחבה מתייחסת למי שפועל בצורה ישירה למען מטרות חברתיות או פוליטיות ובמיוחד לאלו שמעודדים אחרים לתמוך במטרות אלו כאל פעילים אקטיביסטים¹. אולם, ניתן לטעון כי גם פעילות יומיומית של אינדיבידואלים בתוך הקהילות שלהם, אשר מעודדת היווצרות של רשתות חברתיות חדשות או משפיעה על דינמיקה של יחסי כוחות חברתיים יכולה להיחשב כאקטיביזם, כיוון שהיא עשויה להוות תשתית לשינוי חברתי או פוליטי גדול יותר, כמו הקמת ארגון חברתי או כוח פוליטי חדש שיצמח בעקבותיה².

בפועל, נהוג לזהות פעילות אקטיביסטית בקשת של פעולות יזומות המקדמות שינוי, הכוללות בין היתר הצטרפות או ניהול קמפיין רשת, חרם צרכני, חתימה או ניסוח של עצומה, יצירת קשר עם בעל תפקיד ציבורי במטרה להוביל לשינוי, השתתפות או ייזום של מחאה ציבורית, עצרות וצעדות רחוב, שביתות, עצומות, שימוש באומנות

להעברת מסרים חברתיים ועוד. ניתן לבטא פעילות אקטיביסטית במגוון של דרכים ובמגוון של פלטפורמות, כולל דרך יצירות אומנות (Artivism), או הפצת מסרים לשינוי חברתי ברשתות החברתיות (Clicktivism). ניתן אף להבחין בין אקטיביזם במסגרת החוק, לבין אקטיביזם שעובר על החוק, כגון פריצה למערכות מחשוב במטרה לקדם שינוי (hacktivism). פרק זה יתמקד אך ורק באקטיביזם הנערך במסגרת החוק.

נהוג להבחין בין שלושה ממדים של אקטיביזם³:

- **אקטיביזם אינדיבידואלי** - פעילות של אנשים פרטיים, לבדם, לקידום שינוי. דוגמאות לכך הן חרם צרכני או חתימה על עצומה.
- **אקטיביזם מבוסס-קשר** - פעילות המתמקדת ביצירת קשר עם דמות ציבורית, פוליטית או תקשורתית, במטרה להוביל לשינוי.
- **אקטיביזם קולקטיבי** - הכולל פעילות כחלק מקבוצה כגון השתתפות בהפגנה או חברות בארגון סנגור. יש התופסים אקטיביזם זה, כבעל האימפקט המשמעותי ביותר היות והוא כרוך בפעולה של מספר רב של אנשים, המתאמים ביניהם אקט הפגנתי שמטרתו לייצר השפעה רחבה. פעולה קולקטיבית המאורגנת באופן מתוכנן ונמשכת לאורך זמן הופכת פעמים רבות לתנועה חברתית.

Pattie, C., Seyd, P., & Whiteley, P. (2003). Citizenship and civic engagement: Attitudes and behaviour in Britain. Political studies, 51(3), 443-468.

3

Curtin, N., & McGarty, C. (2016). Expanding on psychological theories of engagement to understand activism in context (s). Journal of Social Issues, 72(2), 227-241.
Hamann, K. R., Holz, J. R., & Reese, G. (2021). Coaching for a sustainability transition: Empowering student-led sustainability initiatives by developing skills, group identification, and efficacy beliefs. Frontiers in psychology, 12, 623972.

1

2

על הקשר בין אקטיביזם להתנדבות

אקטיביסטים רבים, בעיקר הצעירים שבהם, אינם תופסים עצמם כמתנדבים, גם אם פעילותם מתבצעת על בסיס התנדבותי. יתכן מאד ופער זה נובע מפרדיגמה שגויה אודות ההתנדבות, הרואה בהתנדבות בעיקר כפעילות המתמקדת במתן שירות כמענה לצרכים חברתיים מסוימים, בדומה לתפיסת ההתנדבות הקלאסית שהוצגה במבוא לשנתון זה.

ואכן, יש הרואים בהתנדבות ובאקטיביזם שני תחומי פעילות נפרדים, שקיים ביניהם קשר דינמי. הבחנה זו רואה בהתנדבות עשייה חברתית ממוקדת כגון סיוע הומניטרי ואילו באקטיביזם עשייה, שמכוונת להובלת שינוי חברתי או שינוי מדיניות. המתנדבים והאקטיביסטים יכולים לפעול במקביל, בדרכים שונות, למען מטרה משותפת.

אחרים⁴ תופסים את ההתנדבות כאבן דרך הכרחית להתפתחותו של אקטיביזם. על פי תפיסה זו, ההתנדבות עשויה לעזור לאנשים לפתח מודעות לעולות חברתיות וסוגיות של צדק חברתי ולפתח מיומנויות שייסעו להם בסופו של דבר לקחת על עצמם תפקדי מנהיגות ולהוביל תהליכי שינוי.

על אף כל זאת התפיסה הרווחת בעולם ההתנדבות כיום, היא שהמונחים התנדבות ואקטיביזם חברתי אינם סותרים זה את זה וכי המכנה המשותף הבולט ביותר להתנדבות ואקטיביזם הוא עצם היותם כוח מעצים וחיוכי להתפתחות ושינוי, ביוזמה אזרחית ולא כחלק ממעורבות שלטונית.

כפי שפירטנו במבוא לשנתון זה, על פי הגדרת ארגון האומות המאוחדות, התנדבות היא כל פעילות המבוצעת מתוך רצון חופשי, למען טובת הציבור ושתגמול כספי אינו המניע העיקרי של מי שמבצע אותה. אקטיביזם חברתי מתכנס בתוך הגדרה זו, כסוג ספציפי של התנדבות, אחד מתוך חמש קטגוריות עיקריות של התנדבות (ראה עמוד 13 במבוא, מטריצת ההתנדבות). בעוד שברור שלא כל האקטיביסטים הם מתנדבים, אקטיביסטים רבים הם מתנדבים ומתנדבים רבים הם אקטיביסטים.

4 Cronin, K., & Perold, H. (2008). Volunteering and social activism: Pathways for participation in human development. Washington DC, and Bonn Germany: IAVE, UNV, and CIVICUS.

אקטיביזם בחברה הישראלית- הממצאים

בחלוקה מגדרית, הגברים מעט יותר אקטיביסטיים מהנשים: 35% מהנשים ו-39.5% מהגברים שהשיבו על הסקר פעלו בשנה האחרונה בצורה יזומה לקידום שינוי מדיניות ו/או שינוי חברתי בנושא שחשוב להם.



בחברה היהודית, חילונים הם אקטיביסטיים יותר (42.6%) מדתיים וחרדים (28.3%). לא נמצאו הבדלים מובהקים בין רמות האקטיביזם של אנשים בעלי רקע שונה מבחינת השכלה או הכנסה. ישראלים בזוגיות, נוטים להיות מעט יותר אקטיביסטיים (38.9%) מאלה שאינם בזוגיות (34.6%).

לקראת שנתון ההתנדבות, הנתינה המעורבות החברתית והאקטיביזם, ערכנו סקר ייעודי בקרב מדגם ארצי ומייצג של האוכלוסייה בישראל. הסקר כלל 536 משיבים בגילאי 18 ומעלה.

לטובת הסקר ולאור הספרות המוזכרת לעיל, בחרנו להגדיר אקטיביזם כ**נקיטת פעולה ישירה במטרה לקדם שינוי חברתי או שינוי מדיניות**. בגלל אופיו הנתון לפרשנות של המונח, לא שאלנו את הציבור באופן מכוון אם הם פעלו באופן אקטיביסטי, אלא בחרנו בניסוח הבא לשאלה המרכזית: **האם בשנה האחרונה פעלת בצורה יזומה לקידום שינוי מדיניות ו/או שינוי חברתי בנושא שחשוב לך?** 29% השיבו כי פעלו בצורה יזומה לקידום שינוי מדיניות ו/או שינוי חברתי בשנה האחרונה.

למי שהשיב כי לא פעל, הוצגה שאלה נוספת שבה פורטו סוגים שונים של פעילויות אקטיביסטיות, ביניהן ניהול קמפיין ברשתות החברתיות בנושא שחשוב לך, ארגון הפגנה או עצומה, פעילות ביישוב או בבית הספר של ילדייך לשינוי מדיניות קיימת ועוד. זאת על מנת לוודא שהנשאלים מבינים את הכוונה בפעילות יזומה לשינוי מדיניות או שינוי חברתי. בעקבות הדוגמאות, 7.9% מהנשאלים אישרו כי פעלו גם הם בשנה האחרונה, נתון שמרחיב את שיעור האקטיביזם בחברה הישראלית.

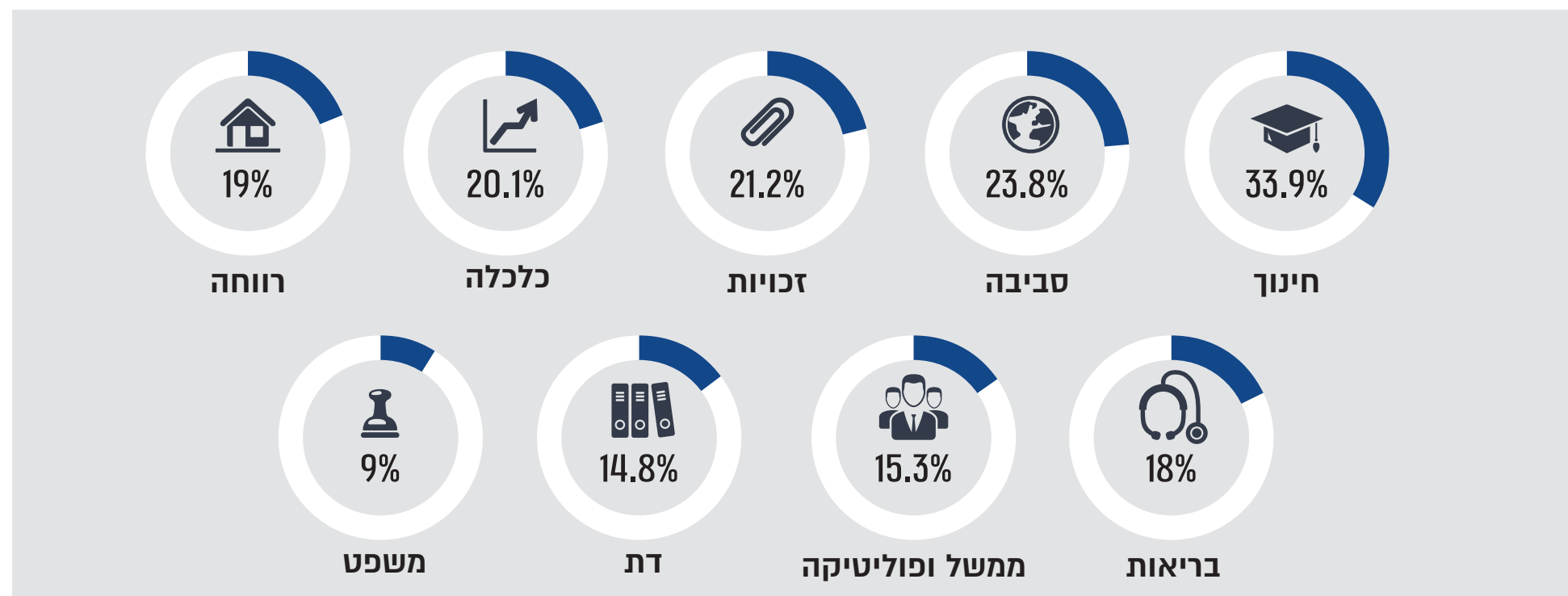
מהישראלים השיבו כי פעלו בצורה יזומה לקידום שינוי מדיניות ו/או שינוי חברתי בשנה האחרונה

37.2%

תחומי הפעילות

תחום הסביבה בולט גם הוא (23.8%). נתון מעניין הוא שקבוצת הגיל המבוגר (55+) פעילה יותר בתחום הסביבה (ביחס לתחומים אחרים), על אף שתחום זה מזוהה פעמים רבות עם קבוצת הגיל הצעירה יותר.

תחומי הפעילות של האקטיביסטים הישראליים הם רבים ומגוונים. מרבית האקטיביסטים פועלים בתחום החינוך (33.9%), זאת בעיקר בקרב הורים לילדים צעירים - כ-32% מהנסקרים בקבוצת הגיל של 18-34 ו-40% מהנסקרים מקבוצת הגיל של 35-54 פעילים בתחום זה.



תרשים 32: תחומי הפעילות של הפועלים לקידום שינוי חברתי או שינוי מדיניות

תחום אקטיביזם בולט נוסף הוא תחום הזכויות (21.2%). בתחום זה מרבית הפעילות היא בנושא זכויות עובדים, זכויות אדם וזכויות אנשים עם מוגבלויות.

אחוז נמוך יותר פעילים בתחום הרווחה (19%) יתכן וקיים קשר לכך שתחום הרווחה לא נתפס כתחום אקטיביסטי במהותו, בניגוד לתחום הסביבה לדוגמא. אולם, מעניין לציין כי בקרב מי שכן פעיל בתחום זה אחוז הערבים (34.1%) גבוה בהרבה מאחוז היהודים (14.9%).

גם בתחום הדת ניכרת פעילות גבוהה משמעותית בקרב החברה הערבית (24.4% מול 12.2% בחברה היהודית) בעוד שבתחום הכלכלה האקטיביסטים מהחברה היהודית פעילים הרבה יותר (23.6% מול 7.3% בחברה הערבית).

לפי הסקר, הנושאים העיקריים שהאקטיביסטים הישראלים קידמו בשנה האחרונה הם יוקר המחיה (38.8%), איכות הסביבה (26.6%), צדק חברתי וכלכלי (25%) ותחום הזכויות (21.3%) עובדים, 17.6% זכויות אדם, 16.5% זכויות אנשים עם מוגבלויות, 13.8% זכויות קשישים וניצולי שואה, כל אלו לצד נושא המאבק בשחיתות מוסדית (14.9%) וזכויות בעלי חיים (11.7%). הנושאים שנמצאו פחות על סדר היום ביחס לאחרים הם זכויות מהגרים, פליטים ומבקשי מקלט (2.1%) ומורשת והנצחה (2.9%).

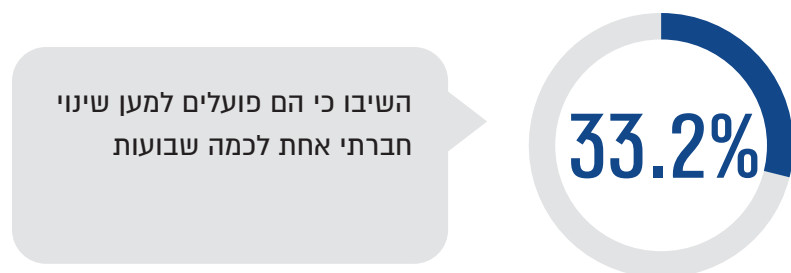


תרשים 33: הנושאים העיקריים שהאקטיביסטים הישראלים קידמו בשנה האחרונה

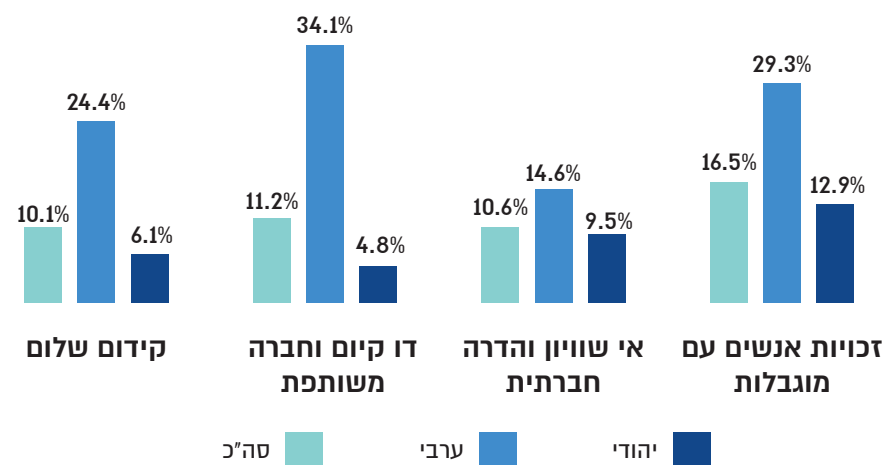
תדירות הפעילות האקטיביסטית

כשליש מהנסקרים (33.2%) השיבו כי הם פועלים למען שינוי חברתי אחת לכמה שבועות, ומעט פחות (29.4%) השיבו כי הם פעילים אחת לכמה ימים. בקבוצת הגיל המאוחר (מעל גיל 55), המתאפיינת בד"כ ביותר זמן פנוי, השיבו 50% מהנסקרים כי הם פעילים בתדירות של אחת לכמה ימים - נתון גבוה ביחס לקבוצות הגיל האחרות.

יתכן וככל שהנושא בוער או משפיע על חיי היום יום של הפועלים לשינוי, כך תדירות הפעילות שלהם עולה. למשל, מרבית בעלי ההכנסה מעל הממוצע פעילים בתדירות של אחת לכמה שבועות (50%), בעוד שמי שהכנסתם מתחת לממוצע או סביב הממוצע נמצאו פעילים יותר בתדירות של אחת לכמה ימים (32.1%, 34.9%).



מעניין לציין שלפי הסקר האקטיביסטים העיקריים למען שלום ודו קיום מגיעים מהחברה הערבית. בנוסף לכך האזרחים הערבים בולטים בפעילותם בנושא אי שוויון והדרה חברתית ובתחום זכויות אנשים עם מוגבלות, אולי כתמונת ראי לתחושתם בחברה ולפערים החברתיים והכלכליים בין החברה היהודית לערבית, עובדה שיתכן ומעידה על כך שהם אינם מקבלים מענים מספקים בתחום זה מהממסד.



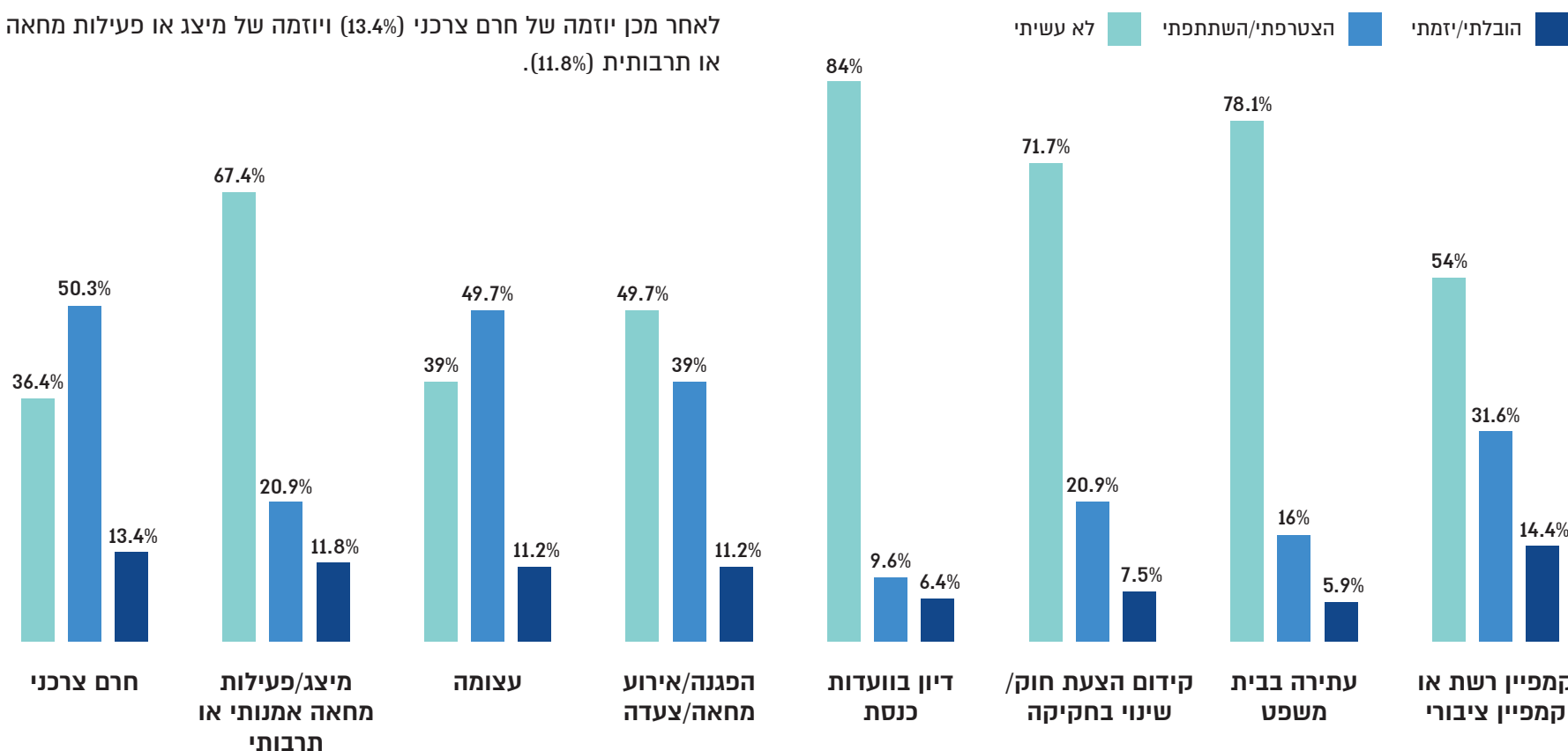
תרשים 34: הנושאים העיקריים שהאקטיביסטים קידמו בשנה האחרונה, לפי לאום

באילו דרכים פועלים האקטיביסטים והאקטיביסטיות?

יוזמה והצטרפות לפעילות אקטיביסטית

יוזמים: הם יוזמים משמעותית יותר פעילויות אקטיביסטיות מאקטיביסטים מהחברה היהודית במרבית המקרים, ובמיוחד ביוזמות שמתבצעות בשטח (ולצד זאת נמצאו מעט פחות פעילים במרחב הדיגיטלי). מרבית המצטרפים לפעילות קיימת, הצטרפו לאחר צרכני (50.3%), חתמו על עצומה (49.7%) או הצטרפו להפגנה/אירוע מחאה/צעדה (39%). בקרב היוזמים, הנפוצה ביותר היא יוזמה של קמפיין רשת (14.4%), מיד לאחר מכן יוזמה של חרם צרכני (13.4%) ויוזמה של מיצג או פעילות מחאה אומנותית או תרבותית (11.8%).

כפי שהוזכר במבוא, ישנן מגוון של דרכים לפעול לקידום שינוי חברתי. אחד הנושאים שנבדקו בסקר, הוא מידת היוזמה של האקטיביסטים הישראלים: האם הם יוזמים בעצמם את הפעילות, או מצטרפים לפעילות קיימת. מרבית הנסקרים הצטרפו לפעילות קיימת ורק מיעוטם יזמו בעצמם. מעניין לציין שהאקטיביסטים בחברה הערבית הם יותר



תרשים 35: הדרכים בהן פועלים האקטיביסטים והאקטיביסטיות הישראלים

לצד ההבחנה בין השתתפות לבין יוזמה, בדקנו באילו דרכים נוספות פעלו האקטיביסטים לקידום שינוי מדיניות או שינוי חברתי. אקטיביזם ברשת מקבל מקום משמעותי מאוד ביחס לפעילויות אחרות. כמעט 70% מהנסקרים פעילים באמצעות הרשתות החברתיות, מגיבים ומשתפים הלאה תכנים שקשורים לפעילות אקטיביסטית, וכמעט 50% מעלים בעצמם תכנים כאלה לרשת. 50% נוספים בוחרים לקדם שינוי חברתי באמצעות תרומת כסף או ציוד, כאמצעי להשגת שינוי חברתי או שינוי מדיניות, לתפיסתם האישית.

דרך נוספת לקידום שינוי חברתי, היא במסגרת מקום העבודה בו מועסק/ת האקטיביסט/ית. 48.3% מהאקטיביסטים ציינו כי הם מקדמים את מטרותיהם במקום עבודתם, פעולה נפוצה יותר, באופן די מפתיע, מקידום שינוי חברתי באמצעות התנדבות בארגון או עמותה במטרה להשיג את השינוי הרצוי (44.3%).



תרשים 36: דרכים נוספות בהן פעלו האקטיביסטים לקידום שינוי מדיניות או שינוי חברתי



זרקור על: אקטיביזם דיגיטלי

אקטיביזם מקוון, הוא שימוש בטכנולוגיה דיגיטלית ומקוונת כגון מדיה חברתית, דואר אלקטרוני ופודקאסטים לטובת קידום מטרות אקטיביסטיות. האקטיביזם המקוון מאפשר להגיע לקהלים גדולים וספציפיים, לתאם פעולות של אקטיביזם קולקטיבי, לגייס כספים, לבנות קהילות ועוד.

מאז נכנסו הרשתות החברתיות לחיינו בעשורים האחרונים, הופך האקטיביזם המקוון לנפוץ יותר. המדיה הדיגיטלית המשמשת ביום יום את האזרחים לפרסום תמונות, מתכונים וסיפורים כמו גם אתרי גיוס המונים הפכו לזירות פעילות המהוות פלטפורמות חדשות לאקטיביזם. תנועות חברתיות כמו MeToo ו-Black Lives Matter הוכיחו את כוחן הרב וחוצה הגבולות של אמצעים כמו האשטגים (#) וממים (meme), שהפכו לכלים בולטים ומוכרים בשפת האקטיביזם הדיגיטלי.

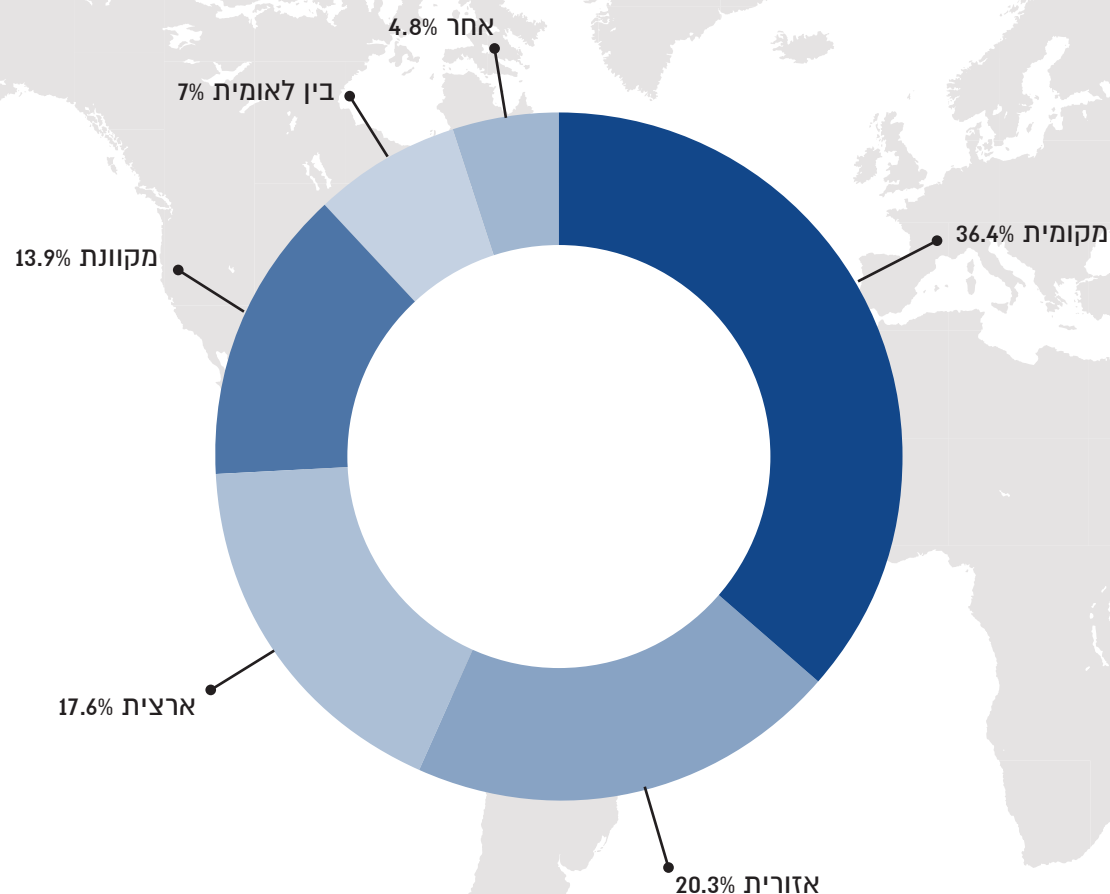
המאפיינים הייחודיים והפריסה הרחבה של המדיה הדיגיטלית אף מאפשרת לקבוצות שוליים ומיעוטים, שקולם לא תמיד מקבל ביטוי באמצעי תקשורת אחרים, להשמיע את קול מחאתם.

בעידן של היום, קל להפוך לאקטיביסט, ממש בלחיצת כפתור. תופעה זו של לחיצה על לייק או שיתוף של רשומה המספקת תחושה של עשייה, גם אם אינה תורמת באופן משמעותי לשינוי החברתי המיוחל, זכתה בשנים האחרונות לכינוי "קליקטיביזם" (Clicktivism) או "אקטיביזם של מקלדת".

בסקר שערכנו בשנת 2022 בישראל, תופס האקטיביזם הדיגיטלי מקום משמעותי מאוד. כמעט 70% מהנסקרים פעילים באמצעות הרשתות החברתיות, מגיבים ומשתפים תכנים שקשורים לפעילות אקטיביסטית, וכמעט 50% מעלים בעצמם תכנים כאלה לרשת. כמו כן נמצא כי קהילה מקוונת היא האקטיביזם הקולקטיבי הנפוץ ביותר בקרב מי שבחרים לפעול בקבוצה (23%).

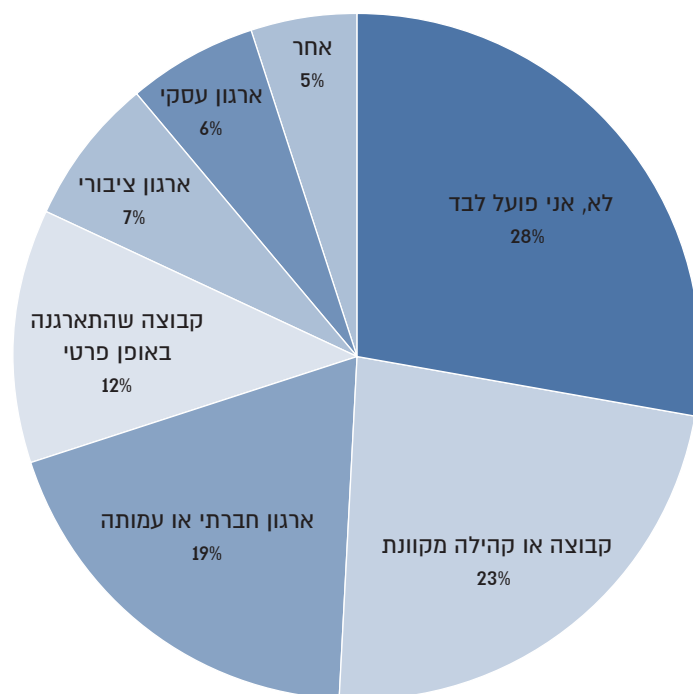
זירת הפעילות

פעילות אקטיביסטית יכולה להתרחש במרחבים שונים, המייצרים השפעה ברמות שונות. כך למשל, ניתן לפעול לשינוי מדיניות או שינוי חברתי ברמה המקומית (שכונה, קהילה או רשות מקומית), ברמה האזורית (למשל אגד ערים או מחוז), הארצית, הבין לאומית או בזירה המקוונת. במרבית המקרים, פעילות המכוונת לרמה המקומית, מתמקדת בשינויים המשפיעים באופן ישיר ומהיר יחסית על חיי היום יום של תושבים. לעומתה פעילות ברמה הארצית או הבינלאומית, מכוונת להשפעה רחבה ולעיתים אף איטית יותר. בישראל, רוב הפעילות האקטיביסטית מתקיימת בזירה המקומית (36.4%) ורק מיעוט (7%) מתקיים בזירה הבינלאומית.



תרשים 37: זירת הפעילות של האקטיביסטים והאקטיביסטיות בישראל

אקטיביזם אינדיבידואלי למול אקטיביזם קולקטיבי



תרשים 38: אקטיביזם אינדיבידואלי מול קולקטיבי

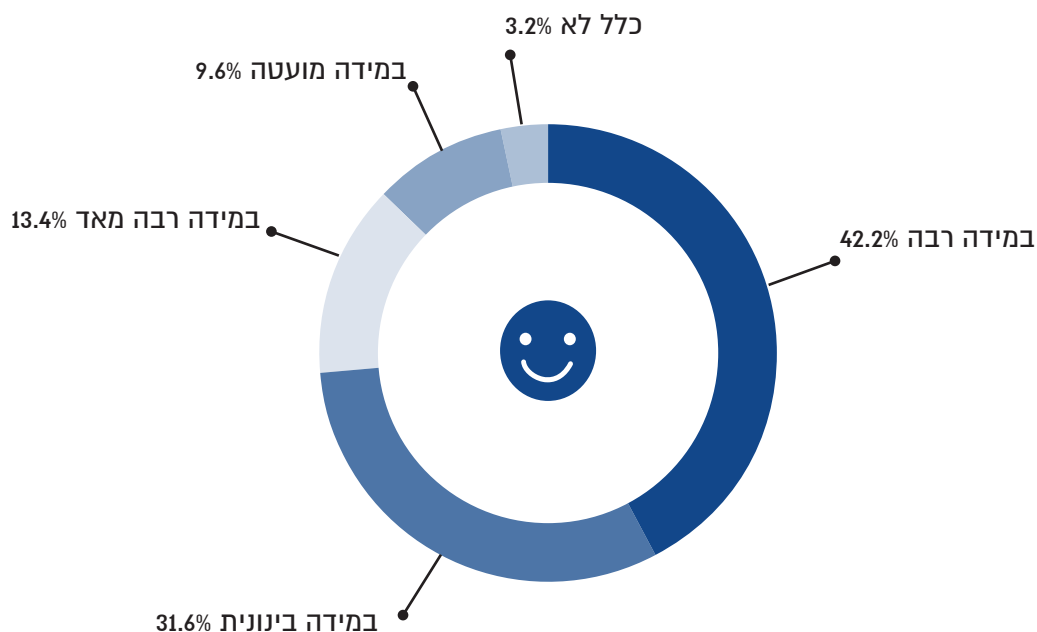
כאמור, אקטיביזם קולקטיבי משקף השתתפות אזרחית שנעשית כחלק מפעילות של קבוצה או במסגרת חברות בארגון ואילו אקטיביזם אינדיבידואלי משקף פעילות לשינוי חברתי של יחידים שפועלים לבדם.

מהסקר עולה כי הישראלים מעדיפים לפעול באופן קולקטיבי בפעילותם למען שינוי חברתי. 67% מהם פועלים במסגרת ארגונית או קבוצתית כלשהי, כאשר ההתארגנות הנפוצה ביותר היא במסגרת קבוצות מקוונות (23%) או במסגרת ארגון חברתי או עמותה (19%). עולה כי הקהילות המקוונות הפכו למסגרת קולקטיבית נגישה ורלוונטית עבור המבקשים לחולל שינוי, יתכן שנתון זה מושפע ממקומן המרכזי של הרשתות החברתיות בשנים האחרונות לצד השלכותיה של מגפת הקורונה שהרחיבה רבות את תחום הפעילות המקוונת. לצד זה, כשליש מהאקטיביסטים הישראלים, פועלים באקטיביזם אינדיבידואלי (28.3%).

אקטיביזם אינדיבידואלי נפוץ יותר בקרב בעלי הכנסה מעל הממוצע (50%) ובקרב דתיים וחרדים (45.8%). למעשה, כ-70% מהפעילות של הקבוצה הדתית-חרדית נעשית במסגרת פרטית-פעילים לבדם או בקבוצה שהתארגנה באופן פרטי. נתון זה עשוי להעיד על נבדלות ופעילות בערוצים סגורים בקרב מגזר זה.

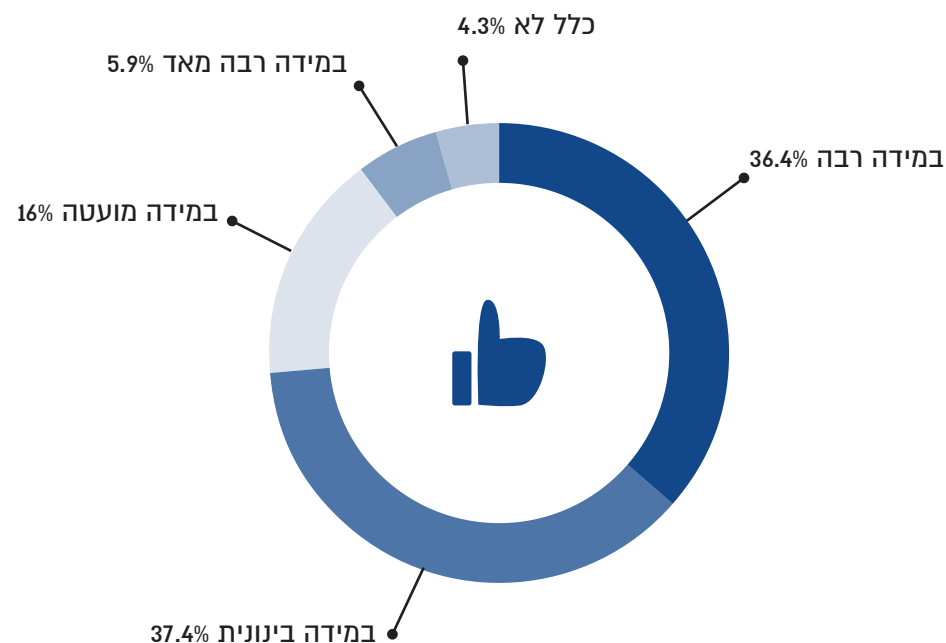
תחושת הצלחה ושביעות רצון

מכיוון שהפעילות של האקטיביסט מונעת בעיקר מהרצון להוביל לשינוי, שיעורי תחושת ההצלחה דומים לשיעורי שביעות הרצון מהפעילות: למעלה ממחצית מהאקטיביסטים (55.6%) שבעי רצון מפעילותם במידה רבה או רבה מאוד. כשליש מהנסקרים מרוצים במידה בינונית ורק מעט יותר מעשירית חשים חוסר שביעות רצון מפעילותם.



תרשים 40: שביעות רצון ביחס לחוויה והנאה מהפעילות האקטיביסטית

רוב האקטיביסטים (כ-80%) מרגישים שהם מצליחים לקדם שינוי במידה בינונית ומעלה, אך רק מעט יותר ממחציתם סבורים כי הם מקדמים שינוי במידה רבה או רבה מאוד. כחמישית מהאקטיביסטים חשים שהשינוי שהם מקדמים הוא מינורי או לא קיים כלל.



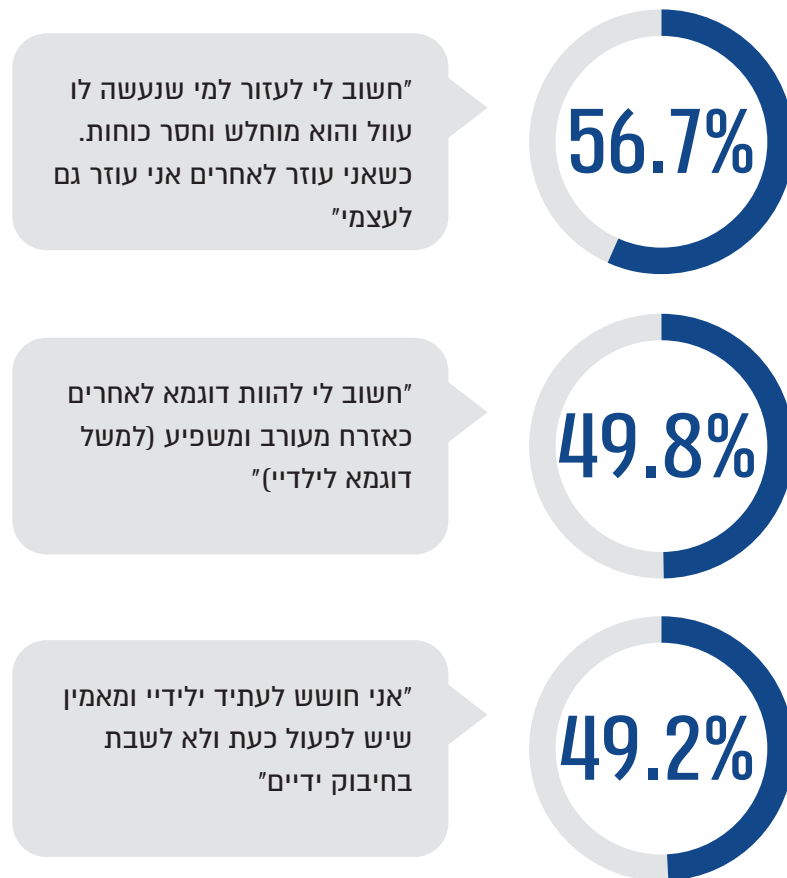
תרשים 39: תחושת הצלחה בנוגע לקידום השינוי

גורמים המקדמים אקטיביזם: מניעים, תמריצים ומקורות השראה ולמידה

המניעים:

בספרות⁵ מקובל לעשות הבחנה בין אקטיביסטים אידיאליסטים, שפועלים מתוך מוטיבציות ערכיות וחברתיות, ובין אקטיביסטים הפועלים מתוך מצוקה אישית, אשר העוול האישי שנעשה להם מניע אותם לפעילות למען שיפור מיידי בחייהם האישיים, אך העשייה שלהם משפיעה על קידום שינוי חברתי או פוליטי בהקשר רחב יותר. בדומה להתנדבות, גם אצל האקטיביסטים המניעים מורכבים משילוב של מניעים ערכיים-אידיאולוגיים ומכווני-עצמי ואישיים.

מהסקר עולה כי שלושת המניעים המרכזיים לפעילות לשינוי חברתי או לשינוי מדיניות הם:



5 יערי, מ'. (2015). "אני ואתה נשנה את העולם" אקטיביסטים, ארגונים לשינוי חברתי והממשק

בניהם. אוצר מתוך אתר שתיל : <https://www.shatil.org.il/article/471>

נתון זה נמצא בהלימה עם נתונים מסקרים דומים שנערכו בעולם ומצאו כי המניע המרכזי לפעילות אקטיביסטית הינו תחושה של מטרה ותכלית. הפעילות האקטיביסטית מעניקה לאקטיביסטים תחושת העצמה, ערך עצמי גבוה, תחושה של תועלת ושליחות. זאת לצד תחושה של שייכות לקהילה, בנייה של רשת תמיכה חברתית ורכישת חברים חדשים, בדומה להתנדבות. האקטיביסטים מעוניינים ליצור עולם טוב יותר, למענם ולמען דור העתיד, ולהרגיש אקטיביים אל מול מציאות מאתגרת, במיוחד בתחילת המאה ה-21 ולאור משברים אקולוגיים וכלכליים בעולם.

התמריצים:

לצד המניעים, נשאלו הנסקרים אילו תמריצים עשויים לעודד אותם להמשיך ולבצע את פעילותם. התמריץ העיקרי שעלה בסקר הוא כלכלי: תמיכה כספית שתסייע להניע לפעולה עשויה לעודד פעילות למען שינוי חברתי (43.7%). התמריץ השני בחשיבותו הוא חברתי- אם חברים או מכרים של האקטיביסט/ית היו פועלים יחד איתם (38.1%). אחוז דומה מהנסקרים (37.3%) השיבו שתמריץ לפעולה הוא אם היה ארגון שהיה פונה לאנשים ומעודד אותם לפעול בנושא שחשוב להם. ניכר כי קיים צורך בשטח להנגיש את ערוצי הפעילות, וארגונים שמעוניינים בכך צריכים לקחת בחשבון פרמטרים כגון הפניית משאבים לגיוס פעילים ותקצוב הפעילות.



תרשים 41: תמריצים להובלת שינוי חברתי או שינוי מדיניות

Cox, L. (2014). "A Masters for activists": learning from each other's struggles.

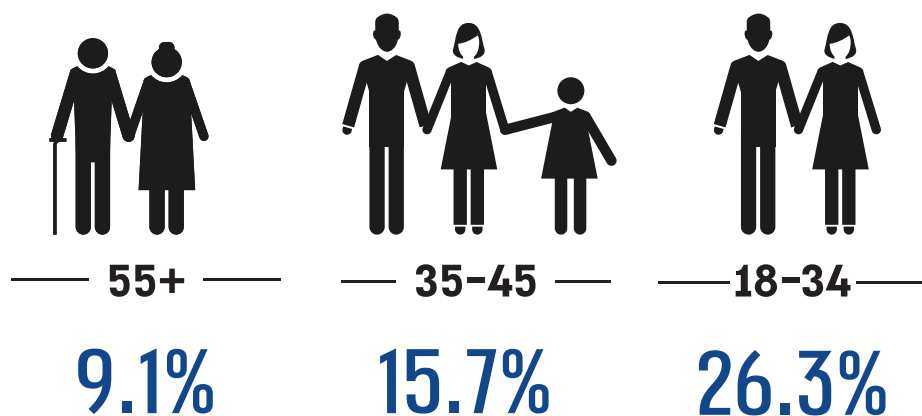
6

Interface: a journal for and about social movements, 6(1), 335-341.

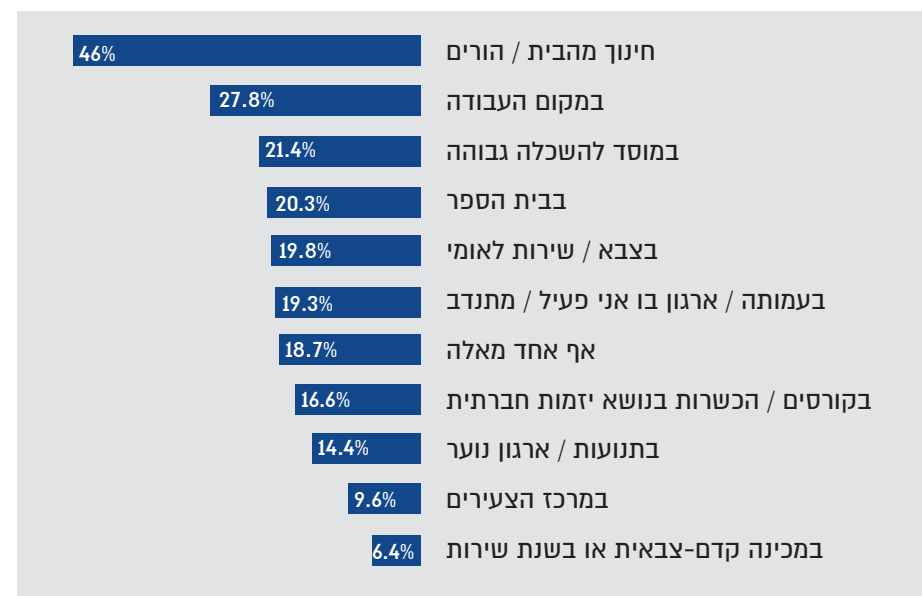
מקורות הלמידה וההשראה:

יחד עם זאת נראה כי ככל שהמשיבים משתייכים לקבוצת גיל צעירה יותר כך הם רואים בבית הספר כלי משמעותי יותר ונתון זה עשוי להעיד על השינוי שחל בתכני הלימוד או בחשיבות של קירבה לגיל בית הספר, על מנת לראות בבית הספר כמסגרת שבה נרכשו כלים לפעילות אקטיביסטית.

התפלגות לפי קבוצות גיל



נראה כי חינוך מהבית ומההורים הוא המסגרת החשובה ביותר לרכישת כלים המאפשרים פעולה לשינוי מדיניות או שינוי חברתי (46%). יחד איתם ישנה השפעה ניכרת למקום העבודה (27.8%) ולמוסד להשכלה גבוהה (21.4%). רק כ-20% מהנסקרים ציינו את בית הספר כמסגרת החשובה ביותר לרכישת כלים אלו.



תרשים 42: מקורות הלמידה וההשראה לאקטיביזם

החסמים לאקטיביזם

הסיבה העיקרית שבגללה אנשים בישראל נמנעים מלפעול למען שינוי חברתי או מדיני באופן אקטיביסטי, היא התחושה שפעילותם לא תצליח לקדם שינוי אפקטיבי. נתון זה תואם את הממצאים לפיהם כמעט 60% מהנסקרים חשים שהם מצליחים לקדם שינוי רק במידה בינונית ומטה. חסם נוסף שבולט הוא מחסור בידע וכלים לפעולה. ניכר כי חסרים תכנים וגופים להכשרה והנגשה של פעילות אקטיביסטית בישראל. גם העדר זמן ושחיקה שנגרמים בעקבות הפעילות, מהווים חסמים משמעותיים. מעניין לציין כי קרוב לשליש מהנסקרים השיבו שאחת הסיבות לחוסר פעילות היא החשש הממשי לפגיעה או אפליה לרעה על רקע הפעילות. זהו נתון מדאיג במדינה דמוקרטית וחשוב לפעול לעידוד ולמתן לגיטימציה לפעילות אקטיביסטית, על מנת להתגבר על חשש זה.



תרשים 43: החסמים לאקטיביזם

אקטיביזם: תקציר הממצאים

- שיעור פעילות האקטיביסטים והאקטיביסטיות בחברה הישראלית עומד על 37.2%.
 - תחומי הפעילות הבולטים ביותר הם חינוך (33.9%), סביבה (23.8%) וזכויות (21.2%).
 - "הנושאים הבווערים" - הנושאים העיקריים שהאקטיביסטים הישראלים קידמו בשנה האחרונה - יוקר המחיה (38.8%), איכות הסביבה (26.6%) וצדק חברתי וכלכלי (25%). בנושאים שנוגעים לשלום ודו קיום האקטיביסטים העיקריים מגיעים מהחברה הערבית.
 - עלייתו של האקטיביזם הדיגיטלי - כמעט 70% מהנסקרים פעילים באמצעות הרשתות החברתיות, מגיבים ומשתפים הלאה תכנים שקשורים לפעילות אקטיביסטית, וכמעט 50% מעלים בעצמם תכנים כאלה לרשת. זאת לצד העדפה לפעול במסגרת קהילה מקוונת בקרב מי שבוחרים לפעול בקבוצה (23%).
 - רוב האקטיביסטים הישראלים הצטרפו בשנה האחרונה לפעילות קיימת, כגון חרם צרכני, חתימה על עצומה או הפגנה. מעטים גם יזמו בעצמם פעילות, כאשר הנפוצה ביותר היא יוזמה של קמפיין רשת.
 - מקום העבודה נמצא כזירה פופולרית לקידום שינוי חברתי או מדיני (48.3%), באופן מפתיע אפילו יותר מהתנדבות בארגון או עמותה (44.3%).
 - תדירות הפעילות האקטיביסטית הנפוצה ביותר בחברה הישראלית היא אחת לכמה שבועות (33.2%).
 - רוב הפעילות האקטיביסטית בישראל מתקיימת בזירה המקומית (36.4%) ורק מיעוטה (7%) מתקיימת בזירה הבינלאומית.
 - האקטיביסטים הישראלים מעדיפים לפעול באופן קולקטיבי - 67% מהם פועלים
- במסגרת ארגונית או קבוצתית כלשהי, לעומת שליש (28.3%) שפועלים באופן אינדיבידואלי.
- רוב האקטיביסטים הישראלים מרגישים שהם מצליחים לקדם שינוי ושבועי רצון מפעילותם במידה בינונית ויותר.
 - המניע המרכזי לפעילות אקטיביסטית בישראל (ובעולם כולו) הינו תחושה של מטרה ותכלית. האקטיביסטים מעוניינים ליצור עולם טוב יותר, למענם ולמען דור העתיד, ולהרגיש אקטיביים אל מול מציאות מאתגרת.
 - תמריצים אפשריים לעידוד פעילות אקטיביסטית צריכים להיות בעלי מאפיינים כלכליים, חברתיים וארגוניים.
 - נכון להיום חינוך מהבית ומההורים הוא המסגרת החשובה ביותר לרכישת כלים המאפשרים פעולה לשינוי מדיניות או שינוי חברתי בישראל (46%).
 - הסיבות העיקריות שבגללן ישראלים נמנעים מפעילות אקטיביסטית הם התחושה שפעילותם לא תצליח לקדם שינוי אפקטיבי, מחסור בכלים וידע בנושא וחשש מעומס ושחיקה.

פרק 5: התנדבות בארגונים בחברה האזרחית: מתנדבים ומתנדבות בעמותות ובחברות לתועלת הציבור (חל"צ)

ארגונים בחברה האזרחית מהווים מסגרת מרכזית בה פועלים מתנדבים בישראל. כ- 50% מהמתנדבים בסקר הכללי לשנת 2022 העידו שהתנדבו במסגרת עמותה. כך, עמותות היוו את המסגרת הארגונית שבה נערכת מרבית ההתנדבות בישראל, יותר מאשר בארגונים במגזר הציבורי והפרטי, ובמסגרות וירטואליות או בלתי מאוגדות.



כמה עמותות וחל"צ מפעילות מתנדבים ומתנדבות בישראל ומהן מאפייניהן?

על נמעני רשימות הדיוור שלהם כמתנדבים. מדובר על ממצא המצביע על העובדה שהמתנדבות אינה נספרת בהכרח על ידי הארגונים כנתון חשוב לדיווח, ועל כך שהנתונים לגביה, כמו גם הארגון והניהול של המתנדבים כחלק מהארגון לוקה פעמים רבות בחסר.

מבין כלל הארגונים שבהם פועלים לפחות 20 מתנדבים, 2626 מוגדרות כעמותות (94.4%) ו-157 מוגדרות כחברות לתועלת הציבור (5.6%). נמצא כי מספר המתנדבים בעמותות גבוה מאשר בחברות לתועלת הציבור, אך לא באופן מובהק: $t(2781)=0.67, p>0.05$.

בדקנו קורלציות (מתאמים) בין מאפיינים ארגוניים נבחרים של עמותות לבין מספר המתנדבים בארגון, על מנת להבין איך מאפיינים נבחרים של ארגונים בחברה האזרחית בישראל משפיעים על היקף המתנדבים בהן. התוצאות מוצגות בתרשים 44

מספר המתנדבים בעמותה	
מחזור כספי	0.168**
הוצאות	0.201
סך התרומות	0.083**
תרומות מישראל	0.0091**
תרומות מחו"ל	0.054
תמיכות מהמדינה	0.169
תמיכות משלטון מקומי	0.173*
מספר חברים	0.098
מספר עובדים	0.159

תרשים 44: קשרים בין מאפייני עמותות וחל"צ לבין מספר המתנדבים בארגון

**הבדלים מובהקים $p<0.01$ *הבדלים מובהקים $p<0.05$

על מנת להבין את ההתנדבות בארגונים בחברה האזרחית בישראל (עמותות וחברות לתועלת הציבור), ערכנו ניתוח של נתוני הארגונים הרשומים במרשם התאגידים בישראל ומופיעים באתר גיידיסטאר ישראל. מהניתוח עלה כי בישראל פועלות 2873 עמותות שדיווחו על לפחות 20 מתנדבים הפועלים בהן. ממוצע המתנדבים של כלל העמותות עמד על 274.74 (ס. תקן 2021.80, חציון 45, מקסימום 66,166 מתנדבים). ממצא זה מצביע על כך שב-15% מכלל הארגונים הפעילים בישראל (19,297 ארגונים) פועלים לפחות 20 מתנדבים.



15%

מכלל הארגונים הפעילים בישראל (19,297 ארגונים), דיווחו כי הם מפעילים לפחות 20 מתנדבים



2873

עמותות שדיווחו על לפחות 20 מתנדבים הפועלים בהן

יש לשער שנתון זה מושפע מדיווח חסר של חלק מהעמותות, שבחורות לא לדווח כלל או לדווח דיווחי חסר על מספר המתנדבים שפועלים במסגרתם. בנוסף, היעדר הגדרה רשמית ומוסכמת לגבי מיהו מתנדב וחוסר הסכמה לגבי כיצד מגדירים מתנדבים והתנדבות בארגונים, תורמים גם הם לבעיות בדיווח ובנתונים הקיימים. למשל, יש עמותות המדווחות על חברי האספה הכללית כמתנדבים ויש עמותות שמדווחות

ראשית, לא מצאנו קשר בין וותק העמותה לבין מספר המתנדבים בעמותה. לעומת זאת נמצא קשר חיובי (בעוצמה חלשה עד בינונית): בין היקף המחזור הכספי של העמותה לבין מספר המתנדבים הפועלים בה. כלומר, ככל שלעמותה מחזור כספי גדול יותר כך מספר המתנדבים הפועלים בה, גדול יותר.

נמצא גם קשר חיובי (בעוצמה בינונית ומובהק) בין סך ההוצאות לבין מספר המתנדבים. כלומר, ככל שרמת ההוצאה של העמותה גבוהה יותר, כך מספר המתנדבים גדול יותר. קשרים חיוביים מובהקים נוספים נמצאו בין סך התרומות לעמותה, סך התרומות מישראל, סך התרומות מחו"ל, היקף התמיכות מהמדינה, היקף התמיכות מהשלטון המקומי, מספר החברים בעמותה/חל"צ ומספר העובדים בהן. התמונה המצטיירת מהממצאים היא של קשר בין חוזק העמותה בהקשר של משאבים כלכליים ומשאבי כוח אדם, לבין מספר המתנדבים בה. ממצאים אלה מעלים שאלות לגבי עמותות בינוניות וקטנות שהן לרוב חזקות פחות מבחינת משאבים כלכליים ומשאבי כוח אדם ובוודאי זקוקות למתנדבים לא פחות מעמותות גדולות וחזקות. יתר על כן, היעדר משאבים שנקשר פעמים רבות גם עם יכולת פחותה של העמותה להגיע לקהלים רחבים, יוצר מעגל שבו לעמותות קטנות חלשות יותר, קשה לגייס מתנדבים, להשקיע בהם ולהעניק להם ניהול, תשתיות ותנאי פעולה ראויים.

בנוסף, בדקנו מהו היחס בין עובדים למתנדבים בארגונים בחברה האזרחית. יחס עובדים-מתנדבים הוגדר כמספר העובדים בעמותה, חלקי מספר המתנדבים בה. מדד זה הוגדר רק בקרב 1784 העמותות בהן יש עובד אחד לפחות. ממוצע מדד זה בכלל העמותות עמד על 1.15 (ס. תקן 4.19, טווח 0.00 – 106.67).

על כל עובד/ת בארגון קיימים 1.15 מתנדבים בו



הקשר שבין יחס עובדים-מתנדבים לבין המחזור השנתי של העמותה נמצא חיובי בעוצמה בינונית ומובהק ($r=0.217, p<0.01$), באופן כזה ככל שהיחס בין העובדים למתנדבים גדול יותר כך המחזור השנתי של העמותה גדול גם כן. כלומר, ככל שישנם יותר מתנדבים בארגון ביחס למספר העובדים, כך המחזור השנתי של הארגון גדול יותר.

הקשר שבין יחס עובדים-מתנדבים לבין התמיכה מהמדינה נמצא חיובי בעוצמה גבוהה ומובהק ($r=0.562, p<0.01$) באופן כזה שככל שהיחס בין העובדים למתנדבים גדול יותר כך התמיכה מהמדינה גדולה גם כן. כלומר, ככל שישנם יותר מתנדבים בארגון ביחס למספר העובדים, כך התמיכה מהמדינה בארגון גדולה יותר.

ממצאים אלה מחזקים את ההבנה כי בישראל מספר המתנדבים בארגון קשור לחוזק ולהיקף הכלכלי של פעילותו ולהיקף התמיכה הממשלתית בו. כלומר, ארגונים שבהם יש יותר מתנדבים הם גם ארגונים עשירים יותר המקבלים יותר תמיכה מהמדינה. שוב, נותר לזהות על הארגונים הבינוניים והקטנים שבהם יש צורך גדול במתנדבים.

היבטים נבחרים של התנדבות בעמותות בישראל

על מנת ללמוד לעומק על ניהול והפעלת מתנדבים בעמותות בישראל ערכנו סקר אודות התנדבות בעמותות. בסקר האינטרנטי, השתתפו 358 עמותות. 44% מהן פועלות בתחום הרווחה וסיוע לאוכלוסיות מוחלשות; 24% בתחום החינוך; 19% בתחום הבריאות; 10% בתרבות ואומנות; 10% בסנגור ושינוי חברתי; 8% בתחום הדת; 6% בתחום הסביבה; 6% בסיוע הומניטרי; 5% בתחום הביטחון וההצלה; 4% בספורט.

מהסקר עולה היקף רחב של הפעלת מתנדבים בעמותות שנסקרו:



24%

מהמתנדבים
פועלים במרחב
הווירטואלי



24%

מהמתנדבים
פועלים בבית
המוטבים



51%

מהמתנדבים
פועלים במתקני
הארגון

מעניין לראות שגם עם סיום משבר הקורונה נמשכת הפעלת מתנדבים באמצעים וירטואליים בהיקפים רחבים יחסית.



14%

ארגונים המפעילים
מתנדבים מחוץ לישראל



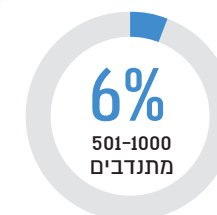
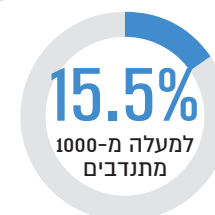
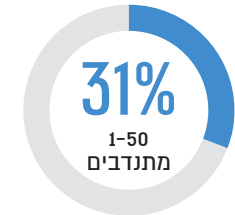
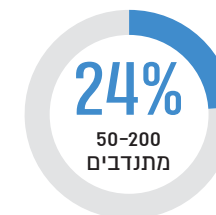
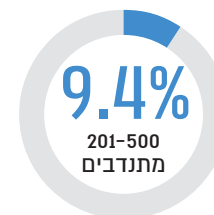
34.5%

ארגונים המפעילים
מתנדבים באופן מקומי



46%

ארגונים המפעילים
מתנדבים בפריסה ארצית





זרקור על: מפת ההתנדבות לפי תחומים- באילו ארגונים מתנדבים ומתנדבות הישראלים?

מעניין לראות כי ההתנדבות בצמיחה וכי במרבית התחומים חלה עלייה במספר הארגונים, יחסית לשנת 2020. כך למשל, בתחום החינוך חלה עלייה מ 301 ארגונים ב-2020 ל 337 ארגונים בשנה זו וכן עליה של 20,055 מתנדבים בתחום זה. בתחום הרווחה חלה עלייה מ 409 ארגונים ב-2020 ל 561 ארגונים בשנה זו וכן עליה של 4110 מתנדבים.

לפניכם מפה של הארגונים החברתיים המפעילים מתנדבים בישראל. המפה מתבססת על נתוני הדוחות המילוליים האחרונים שמילאו העמותות והעלו לאתר גיידסטאר. המפה מציגה את כלל הארגונים שדיווחו בדוחות המילוליים כי הם מפעילים 20 מתנדבים ומעלה. מספרי המתנדבים המצוינים בה, כמו גם תחומי הפעילות, הם בהתאם לדיווח הארגונים.

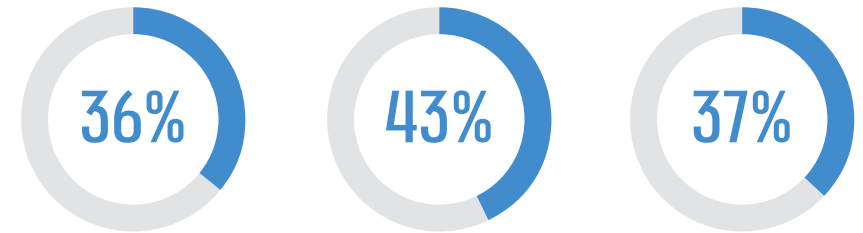


ניהול ההתנדבות בעמותה: מנהל/ת ההתנדבות

בנוסף, ככל שבעמותה היו יותר מתנדבים כך קיימת סבירות גבוהה יותר שמנהלי ההתנדבות עובדים במשרה מלאה. במקביל נמצא כי ככל שלעמותה יש יותר מתנדבים כך יש סבירות נמוכה יותר שהמנהלים עובדים במשרה חלקית. הבדלים אלו נמצאו מובהקים.

עבודתם של מנהלי ההתנדבות, במיוחד בעמותות בהם פועלים מתנדבים רבים עשויה להיות מורכבת ותובענית, ולכן יש חשיבות לשאלה האם למנהל/ת ההתנדבות בארגון צוות תחתיו/ה, האמון גם הוא על ניהול והפעלת המתנדבים. מהסקר עלה כי רק ב 17% מהעמותות קיים צוות שכיר שעובד תחת מנהל/ת ההתנדבות בעמותה. ב 51% מהעמותות קיים צוות מתנדב וב 32% מהעמותות לא קיים צוות שעובד תחת מנהל/ת ההתנדבות. ממצאים אלה מחזקים את ההבנה כי ניהול ההתנדבות בארגונים בישראל, תלוי אף הוא רבות במתנדבים עצמם, ואינו מוסדר כפונקציה ארגונית מובחנת בשכר.

כך, מהממצאים עולה כי בעמותות בישראל עדיין לא מושרשת תפיסה מקצועית דיה בנוגע לניהול התנדבות כפונקציה ארגונית הדורשת רכז או מנהל בשכר, בהיקף משרה מלא, בדומה לתפקידים אחרים בארגון המבוצעים בשכר ובהיקף משרה מספק. יתר על כן, דווקא בעמותות עם פחות מתנדבים בהם נדרש פעמים רבות להגדיל את מספר המתנדבים וליעל את הפעלתם, לא קיימת פעמים רבות פונקציה של מנהל התנדבות, דבר שעשוי להעיב על ניהול ופיתוח ההתנדבות והמתנדבים בארגון.



העמותות בהן קיים רכז/ת או מנהל/ת המועסק בשכר

העמותות בהן הרכז/ת או מנהל/ת המועסק במשרה מלאה

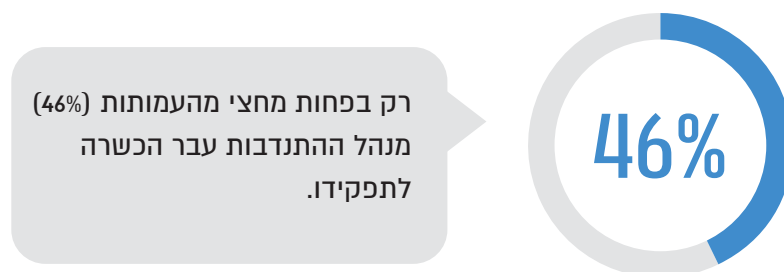
העמותות בהן רכז/ת או מנהל/ת התנדבות מועסק בהיקף משרה של עד 50%

ב 27.6% מהארגונים פועל/ת רכז/ת או מנהל/ת התנדבות שמתנדבים בעצמם. ב 22% מנהלי התוכניות/פרויקטים הם אלה שאחראים על המתנדבים, 12% ציינו שאין להם צורך בפונקציה כזו בארגון. מעניין לראות שלמרות חשיבות הפונקציה של מנהל התנדבות, ביותר משליש מהעמותות שנסקרו לא קיימת פונקציה כזו בשכר או בהתנדבות.

ניתוח הממצאים לפי מספר המתנדבים הפעילים בעמותה העלה כי ככל שבעמותה פעילים יותר מתנדבים כך יש סבירות גבוהה יותר שיועסק בה מנהל התנדבות ושהעסקתו תהיה בשכר. רק ב-19% מהעמותות שבהן יש עד 50 מתנדבים מועסק מנהל בשכר, לעומת יותר מ 50% מהעמותות הבינוניות (52-350 מתנדבים) והגדולות (מעל 350 מתנדבים). לעומת זאת, נמצא כי כבמחצית מהעמותות הקטנות (48.8%) אין כלל מנהל התנדבות, בעוד שבעמותות בינוניות (21.3%) וגדולות (23.9%) ישנה סבירות נמוכה יותר שאין מנהל התנדבות. הבדלים אלו נמצאו מובהקים.

הכשרה מקצועית והיררכיה ארגונית של מנהל/ת ההתנדבות בארגון

בדרג ביניים בארגון באחת מהמחלקות הללו, או לבעלי תפקידים אחרים בעמותה. הכפיפות הארגונית של מנהל/ת ההתנדבות היא אינדיקציה לחשיבות שהארגון מייחס לתחום ההתנדבות ולניהולו. כך, העובדה שב- 35% מהעמותות מנהלי ההתנדבות אינם כפופים ישירות למנכ"ל אלא לבעלי תפקידים אחרים, מצביעה על כך שעמותות רבות, אפילו כאלה בהן קיימת פונקציה ארגונית של מנהל/ת התנדבות, אינן מייחסות חשיבות רבה לתפקיד זה.



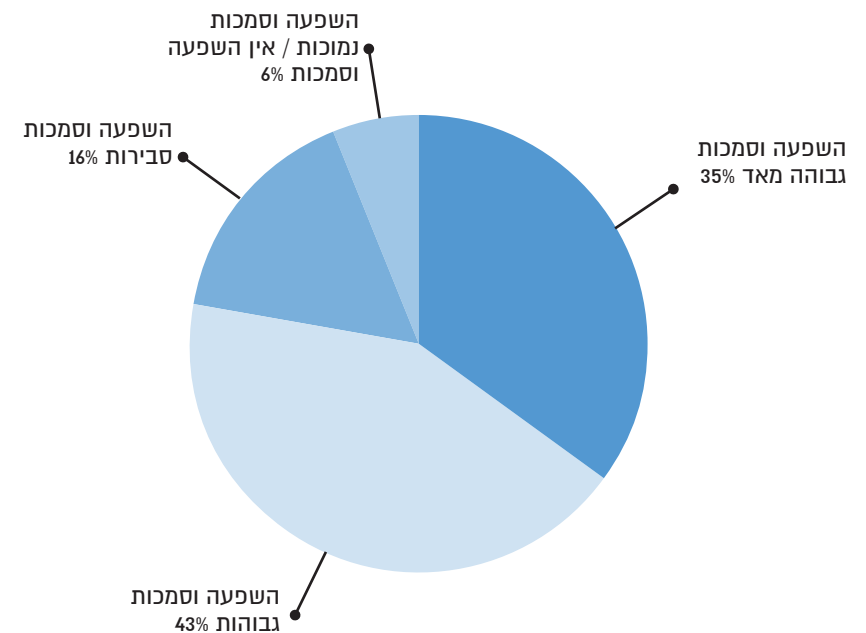
כלומר, ברוב העמותות בהם קיים תפקיד מנהל התנדבות, בשכר או בהתנדבות, הוא נעשה ללא הכשרה מתאימה. ממצא זה, מצביע על המיקום והחשיבות הנמוכה יחסית המיוחסת להתנדבות ולניהול התנדבות כמקצוע בעמותות בישראל.

חשוב גם לתהות על היכולת של מנהל התנדבות שהוא מתנדב בעצמו לנהל מערך התנדבות ארגוני בהיקפים גדולים, בצורה מקצועית ולאורך זמן. ואכן, ממצאי הסקר העלו כי בקרב יותר ממחצית העמותות בהן מנהל ההתנדבות עובד בשכר, רכזי ההתנדבות עברו הכשרה (53.1%), בעוד שבעמותות בהן מנהל ההתנדבות מתנדב בעצמו רק 37.3% עברו הכשרה. הבדלים אלו נמצאו מובהקים. כלומר, הסיכוי שמנהל התנדבות שהוא מתנדב בעצמו יעבור הכשרה מקצועית בתחום ניהול ההתנדבות הוא נמוך יותר מאשר של מנהל התנדבות המועסק בשכר. ממצאים אלה מצביעים גם הם על המצב הבעייתי של ניהול התנדבות בעמותות בישראל.

מבחינה היררכית מנהל/ת התנדבות יכול להיות כפופים לדרגות שונות בארגון. מהממצאים עולה כי ברוב העמותות בהן קיימת פונקציה ארגונית של מנהל התנדבות (65%), מנהל ההתנדבות כפוף ישירות למנכ"ל העמותה. בשאר העמותות הוא כפוף למנהל/ת מחלקת משאבי האנוש (4%), מנהל/ת מחלקת הדרכה, מנהל/ת מחלקת משאבים או מנהל/ת

סמכות והשפעה של מנהל ההתנדבות

שאלנו את נציגי העמותות מה מידת הסמכות וההשפעה של רכז/ת או מנהל/ת ההתנדבות, על מקצועיות ניהול ההתנדבות בארגון. 35% ציינו כי למנהל/ת ההתנדבות השפעה וסמכות גבוהה מאד, 43% ציינו כי יש לו השפעה וסמכות גבוהה, 16% ציינו שיש לו השפעה וסמכות סבירה, ו-6% ציינו שיש לו השפעה וסמכות נמוכה או שכלל אין לו סמכות. ממצאים אלה מצביעים על כך שמנהלי ההתנדבות נתפסים בארגונים כדמויות בעלות סמכות והשפעה בתחום ההתנדבות.



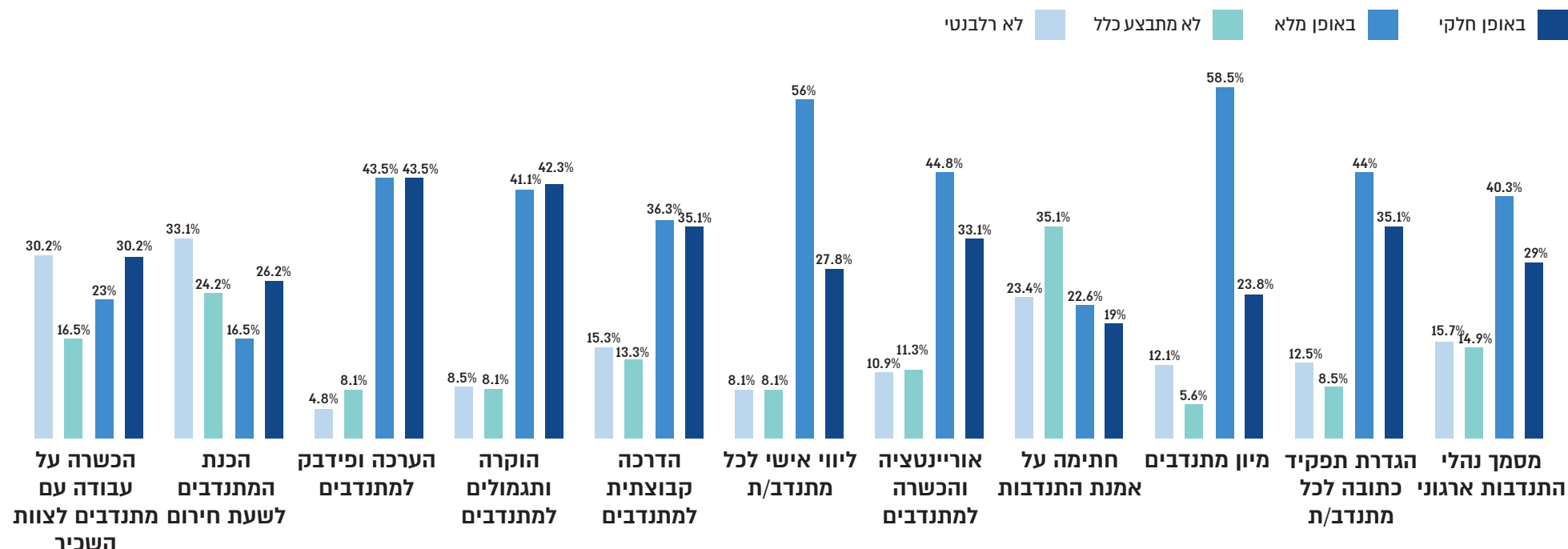
תרשים 45: מידת הסמכות וההשפעה של רכז/ת או מנהל/ת ההתנדבות על מקצועיות ניהול ההתנדבות בארגון

כמו כן, נמצאו הבדלים מובהקים בין עמותות המעסיקות מנהל התנדבות בשכר לבין אלו המעסיקות מנהל התנדבות שהוא מתנדב, ביחס למידת הסמכות וההשפעה של מנהל ההתנדבות. נמצא כי 39.8% מהעמותות בהן מנהל ההתנדבות עובד בשכר דיווחו על מידת השפעה וסמכות גבוהה מאד של הרכז, בעוד שעמותות בהן מנהל ההתנדבות מתנדב בעצמו רק 29.2% דיווחו על מידת השפעה וסמכות גבוהה מאד. כמו כן, 48.0% מהעמותות בהן מנהל ההתנדבות עובד בשכר דיווחו על מידת השפעה וסמכות גבוהה של הרכז, בעוד שעמותות בהן מנהל ההתנדבות מתנדב בעצמו רק 37.5% דיווחו על מידת השפעה וסמכות גבוהה. לעומת זאת, רק 12.2% מהעמותות בהן מנהל ההתנדבות עובד בשכר דיווחו על השפעה וסמכות סבירה ומטה של המנהל, בעוד ששליש מהעמותות בהן מנהל ההתנדבות מתנדב בעצמו דיווחו על מידת השפעה וסמכות סבירה ומטה של המנהל (33.3%).

כלים ותהליכים ארגוניים בהקשר של ניהול התנדבות

ב- 44% מהארגונים; הכשרה לצוות השכיר של הארגון בכל הנוגע לעבודה עם מתנדבים מתבצעת ב- 23% מהארגונים; ותהליך הכנה למתנדבים בשעת חירום מתבצע ב- 17% מהארגונים בלבד. אף כי חלק מהארגונים ציינו כי תהליכים אלה מתבצעים אצלם באופן חלקי, עדיין מצטיירת תמונה לפיה כלים ותהליכים מרכזיים וחשובים בניהול מתנדבים קיימים ומתבצעים באופן חלקי בלבד בארגונים בחברה האזרחית. ממצאים אלה בהחלט מעידים על קשיים בתהליכי ניהול מתנדבים. בולטת העובדה שגם אחרי תקופת משבר הקורונה שבה התבצעה התנדבות בשעת חירום בהיקף נרחב, רק מספר קטן יחסית של ארגונים מכשירים את מתנדביהם לשעת חירום.

שאלנו את הארגונים אילו כלים ותהליכים הקשורים להתנדבות מבוצעים בארגון באופן משביע רצון ואפקטיבי. מהממצאים עולה כי מרבית הכלים הקיימים ומתבצעים בארגונים נעשים באופן בינוני ומטה. למשל, מסמך נהלי התנדבות ארגוני קיים באופן מלא ב- 40% מהארגונים בלבד. הגדרת תפקיד כתובה לכל מתנדב/ת מצויה באופן מלא ב- 44% מהם; תהליך מיון מתנדבים מתבצע באופן מלא ב- 59% מהארגונים; אוריינטציה והכשרה למתנדבים מתקיימת ב- 45% מהארגונים; ליווי אישי לכל מתנדב ב- 56% מהארגונים; הדרכה קבוצתית למתנדבים ב- 36% מהארגונים; הוקרה ותגמולים מוענקים למתנדבים ב- 41% מהארגונים; תהליכי הערכה ופידבק למתנדבים מתקיימים



תרשים 46: מידת היישום של תהליכי ניהול התנדבות בארגונים

בנוגע לתהליך הערכה ופידבק למתנדבים נמצא כי בעמותות קטנות (51.5%) ביצעו יותר את התהליך באופן מלא מאשר בעמותות בינוניות (45.8%) או גדולות (35.6%), אך מאידך נמצא גם כי בעמותות קטנות (11.7%) כלל לא ביצעו תהליך זה יותר מאשר בעמותות בינוניות (2.8%) או גדולות (8.5%). ההבדלים נמצאו מובהקים, אך ללא כיוון כלשהו.

בנוגע לתהליך הכנת המתנדבים להתנדבות בשעת חירום נמצא כי בעמותות קטנות (24.2%), בעמותות בינוניות (28.1%) ובעמותות גדולות (22.3%), ביצעו תהליך זה באופן מלא באותה המידה, פחות או יותר. מאידך נמצא כי בעמותות קטנות (48.4%) כלל לא ביצעו תהליך זה יותר מאשר בעמותות בינוניות (33.3%) או גדולות (22.2%). ההבדלים נמצאו מובהקים, אך ללא כיוון כלשהו.

נמצא כי בעמותות עם מספר גדול של מתנדבים מקפידים על כתיבת מסמך נהלי התנדבות ארגוני (62.1%) יותר מאשר בעמותות עם מספר בינוני (41.5%) או קטן (42.9%). במקביל, אצל 28.6% מהעמותות הקטנות לא מתבצעת כלל כתיבת מסמך שכזה, בעוד שבעמותות בינוניות (13.8%) או גדולות (6.9%) כמעט ולא מוותרים על תהליך זה. הבדל זה נמצא מובהק.

נמצא כי בעמותות גדולות מקפידים על הגדרת תפקיד כתובה לכל מתנדב באופן מלא (57.9%) קצת יותר מאשר בעמותות בינוניות (46.2%) או קטנות (48.4%). עם זאת, הבדלים אלו נמצאו לא מובהקים.

נמצא כי בעמותות גדולות (77.2%) ובינוניות (74.3%) מקפידים יותר על ביצוע תהליכי מיון מתנדבים באופן מלא מאשר בעמותות קטנות (52.8%). במקביל, אצל 13.5% מהעמותות הקטנות לא מתבצע כלל נוהל זה, בעוד שבעמותות בינוניות (1.4%) או גדולות (1.8%) אחוזים נמוכים מאד לא ביצעו תהליך זה כלל. הבדל זה נמצא מובהק.

נמצא כי בעמותות גדולות מקפידים על ביצוע אוריינטציה והכשרה למתנדבים באופן מלא (64.9%) יותר מאשר בעמותות בינוניות (49.3%) או קטנות (40.7%). במקביל, אצל 20.9% מהעמותות הקטנות לא מתבצע תהליך זה, בעוד שבעמותות בינוניות (11.3%) או גדולות (1.8%) כמעט ולא מוותרים על תהליך זה. הבדל זה נמצא מובהק.

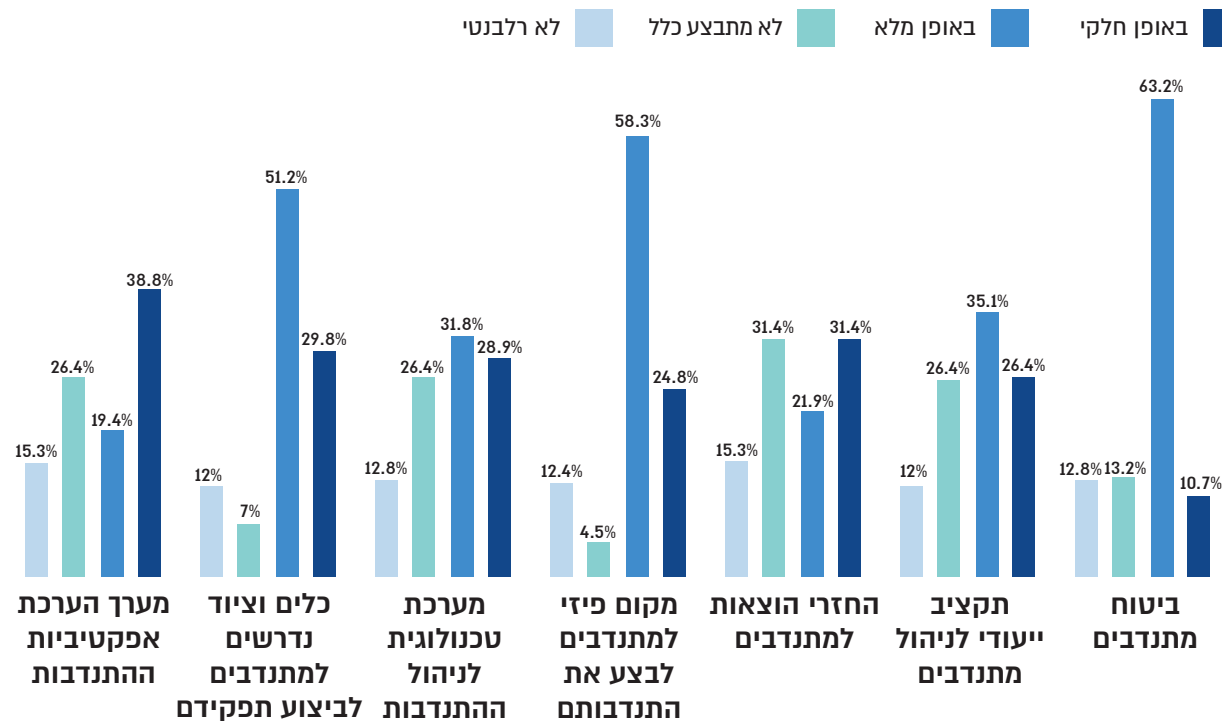
נמצא כי בעמותות גדולות (51.7%) ובעמותות בינוניות (47.8%) מקפידים יותר על ביצוע הדרכה קבוצתית למתנדבים באופן מלא מאשר בעמותות קטנות (30.9%). במקביל, אצל 13.5% מהעמותות הקטנות ואצל 14.5% מהעמותות הבינוניות לא מתבצע תהליך זה, בעוד שבעמותות גדולות (6.9%) כמעט ולא מוותרים על תהליך זה. הבדל זה נמצא מובהק.

כך גם לגבי תהליך הוקרה ותגמולים למתנדבים.

תשתיות ניהול התנדבות

וב- 20% מהעמותות קיים מערך הערכה ומדידה לבחינת האפקטיביות של ההתנדבות. גם כאן, חלק מתשתיות קיימות בחלק מהעמותות באופן חלקי. עם זאת, עולה כי הרוב הגדול של העמותות לא משקיע תקציב ייעודי בהתנדבות בארגון, לא נעשה בהן שימוש במערכת טכנולוגית לניהול מערך ההתנדבות ולא קיים מערך מסודר של הערכה ומדידה לבחינת אפקטיביות ההתנדבות.

ניהול התנדבות אפקטיבי בארגונים מתבסס על קיומן של תשתיות התנדבות בארגון. שאלנו את העמותות על תשתיות ארגוניות הקיימות בארגון, בכל הנוגע לניהול והפעלת המתנדבים ועל השימוש שנעשה בתשתיות אלה. ב- 63% מהעמותות קיים ביטוח למתנדבים. ב- 35% מהעמותות בלבד קיים תקציב ייעודי לניהול מתנדבים. ב- 58% מהעמותות קיים מקום פיזי בו המתנדבים יכולים לבצע את התנדבותם. ב- 32% קיימת מערכת טכנולוגית לניהול מערך ההתנדבות. ב- 52% יש כלים וציוד נדרשים למתנדבים לביצוע תפקידם,



תרשים 47: מידת קיומן של תשתיות ניהול התנדבות בארגון

אתגרים מרכזיים בניהול והפעלת מתנדבים בעמותות

העמותות נשאלו לגבי האתגרים המרכזיים עימם הן מתמודדות ביחס לניהול והפעלת מתנדבים. האתגר השכיח ביותר הוא גיוס מתנדבים חדשים (58% מהעמותות). אתגרים נוספים הינם שימור המתנדבים הקיימים (54%), חוסר בתקציבים לניהול והפעלת התנדבות בארגון (37%), יצירת שיתופי פעולה עם ארגונים אחרים לקידום התנדבות (23%), התמודדות עם מתנדבים מורכבים או מאתגרים (19%), היעדר ידע וכישורים בניהול והפעלת מתנדבים (15%), העלאת המודעות לחשיבות ההתנדבות בארגון והחזרת המתנדבים/ות שהפסיקו את פעילותם בתקופת משבר הקורונה (13%).



תרשים 48: אתגרים מרכזיים בניהול והפעלת מתנדבים בעמותות

נמצא כי בעמותות גדולות (83.1%) ובעמותות בינוניות (82.6%) מבטחים מתנדבים יותר באופן מלא מאשר בעמותות קטנות (55.6%). במקביל, אצל 29.6% מהעמותות הקטנות לא מבטחים מתנדבים כלל, בעוד שבעמותות בינוניות (7.2%) או גדולות (5.1%) כמעט ולא מוותרים על ביטוח זה. הבדל זה נמצא מובהק.

נמצא גם כי בעמותות גדולות (61.7%) מקפידים יותר על תקציב ייעודי לניהול מתנדבים באופן מלא מאשר בעמותות בינוניות (38.6%) או קטנות (24.7%). במקביל, אצל 45.7% מהעמותות הקטנות לא מקפידים על כך כלל, בעוד שבעמותות בינוניות (22.9%) או גדולות (16.7%) קורה כחות שלא מקפידים כלל. הבדל זה נמצא מובהק.

לא נמצאו הבדלים מובהקים ביישום החזרי הוצאות למתנדבים וכן לא נמצאו הבדלים מובהקים ביישום של מקום פיזי בו המתנדבים יכולים לבצע את התנדבותם.

נמצא כי בעמותות גדולות (55.4%) מקפידים יותר על מערכת טכנולוגית לניהול מערך ההתנדבות באופן מלא מאשר בעמותות בינוניות (30.9%) או קטנות (29.4%). במקביל, אצל 43.5% מהעמותות הקטנות לא מקפידים על כך כלל, בעוד שבעמותות בינוניות (27.9%) או גדולות (12.5%) קורה כחות שלא מקפידים כלל. הבדל זה נמצא מובהק.

לא נמצאו הבדלים מובהקים בשימוש בכלים וציוד נדרשים למתנדבים לביצוע תפקידים או במערך הערכה ומדידה לבחינת האפקטיביות של ההתנדבות.

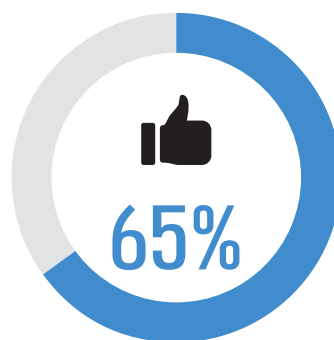
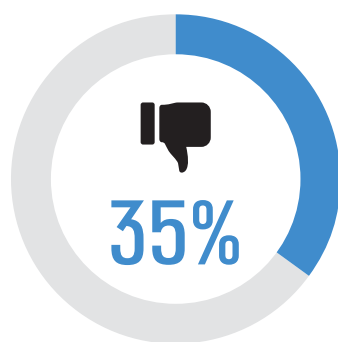
תחושת הצלחה ושביעות רצון

ממוצע שביעות הרצון של העמותות הנסקרות מניהול והפעלת המתנדבים בארגון היה בינוני (3.8 , בסולם של 1-5). 65% היו שבעי רצון במידה רבה או רבה מאד. עם זאת 35% מהנשאלים הביעו שביעות רצון במידה סבירה ומטה.

לבחינת ההבדלים בין עמותות המפעילות מספר שונה של מתנדבים, בשביעות הרצון מניהול והפעלת המתנדבים על ידי הארגון, בוצע מבחן שונות (Anova).

נמצא כי בעמותות "קטנות" רמת שביעות הרצון מניהול והפעלת המתנדבים (3.69) מעט נמוכה מאשר בעמותות "בינוניות" (3.86) ו"גדולות" (3.83).

עמותות "קטנות" מבחינת מספר המתנדבים בארגון, אותגרו בעיקר בהעלאת המודעות לחשיבות ההתנדבות בארגון (53.1%) ולגיטימציה וחשיבות לתפקיד מנהל ההתנדבות בארגון (50.0%). עמותות "בינוניות", מבחינת מספר המתנדבים בארגון, אותגרו בעיקר בהחזרת המתנדבים לפעילויות חוץ (47.6%). לעומת זאת, עמותות "גדולות" מבחינת מספר המתנדבים בארגון אותגרו בעיקר בהחזרת המתנדבים שהפסיקו את פעילותם בתקופת משבר הקורונה (42.9%).



התנדבות בארגונים בחברה האזרחית: תקציר הממצאים

- בישראל פועלים 2,873 ארגונים (עמותות וחברות לתועלת הציבור) המפעילים לפחות 20 מתנדבים. הם מהווים 15% מכלל הארגונים הפעילים בישראל.
- נמצאו קשרים חיוביים בין מאפיינים כלכליים של עמותות המפעילות מתנדבים לבין מספר המתנדבים בארגון. כלומר, ככל שהמחזור הכספי, סך התמיכות מהמדינה ומהרשויות המקומיות, סך התרומות, סך ההוצאות ומספר העובדים והחברים בארגון גדול יותר, מספר המתנדבים גדול יותר.
- יחס העובדים מתנדבים עומד על 1:1.15. כלומר על כל עובד בארגון ישנם 1.15 מתנדבים.
- יחס העובדים-מתנדבים נקשר במחזור כספי גדול יותר ובתמיכה ממשלתית גבוהה יותר.
- בארגונים שבהם יותר משאבים כלכליים ומשאבי כוח אדם, יש יותר מתנדבים.
- נערך סקר בקרב 358 עמותות המפעילות מתנדבים בישראל: במעט יותר משליש מהן קיים רכז/ת או מנהל/ת התנדבות המועסק בשכר. ב-27.6% מהארגונים פועלים רכזי או מנהלי התנדבות שהם מתנדבים בעצמם. למרות חשיבות הפונקציה של מנהל התנדבות, ביותר משליש מהעמותות שנסקרו לא קיימת פונקציה כזו בשכר או בהתנדבות.
- רק בפחות ממחצית מהעמותות (46%) פועל מנהל התנדבות שעבר הכשרה לתפקידו. בעמותות בהן מנהל ההתנדבות מתנדב בעצמו רק ב-37% מהעמותות מדובר במנהל שעבר הכשרה.
- כלים ותהליכים מרכזיים וחשובים בניהול מתנדבים כגון הגדרות תפקיד, תהליכי מיון, אוריינטציה והכשרה, ליווי אישי וקבוצתי, הערכה ותגמולים והכנה להתנדבות בשעת חירום קיימים ומתבצעים באופן חלקי בלבד בארגונים בחברה האזרחית. מספר קטן יחסית של ארגונים מכשירים את מתנדביהם לשעת חירום.
- ניהול התנדבות אפקטיבי בארגונים מתבסס על קיומן של תשתיות התנדבות בארגון. התשתיות קיימות בחלק מהעמותות באופן חלקי בלבד. רובן הגדול של העמותות לא משקיע תקציב ייעודי בהתנדבות בארגון, לא נעשה בהן שימוש במערכת טכנולוגית לניהול מערך ההתנדבות ולא קיים מערך מסודר של הערכה ומדידה לבחינת האפקטיביות של ההתנדבות.
- ממוצע שביעות הרצון של העמותות הנסקרות מניהול והפעלת המתנדבים בארגון היה בינוני (3.8, בסולם של 1-5). 65% מהארגונים היו שבעי רצון במידה רבה או רבה מאד. עם זאת 35% מהנשאלים הביעו שביעות רצון במידה סבירה ומטה.

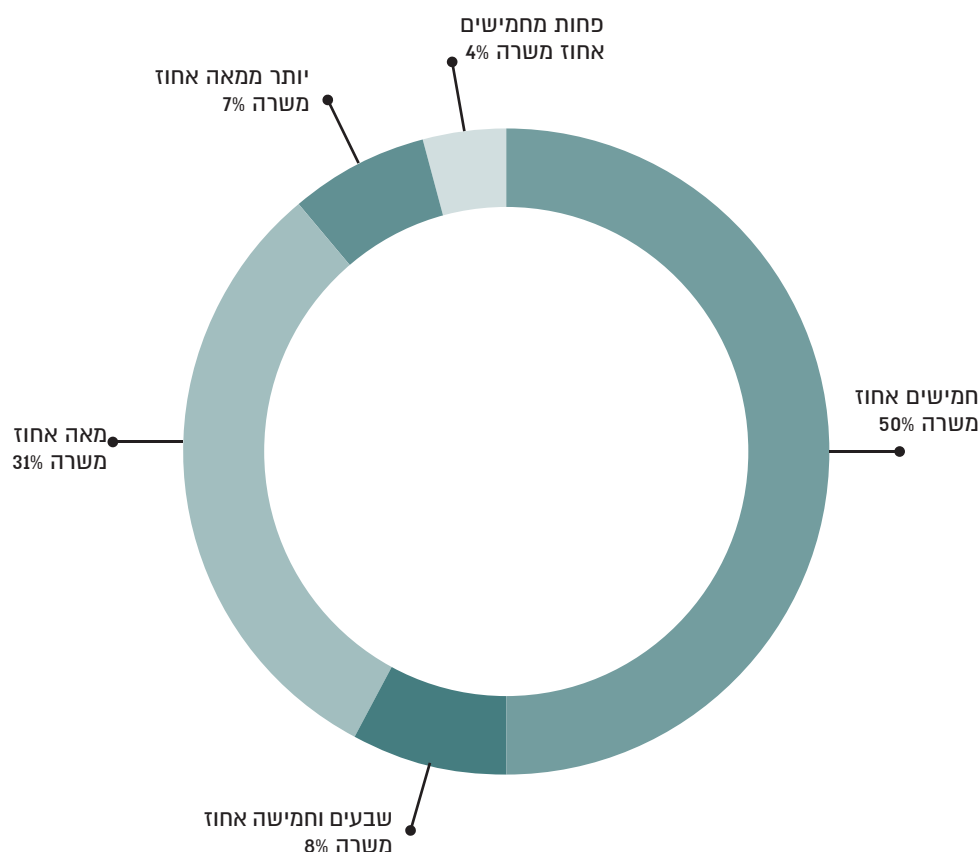
פרק 6: יחידות ההתנדבות ברשויות המקומיות

בשנת 1976 הקימה ממשלת ישראל את היחידה להתנדבות במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, כיום משרד הרווחה והבטחון החברתי. היחידה הוקמה מתוך התפיסה שההתנדבות היא ערך חברתי ומכשיר להגברת המעורבות הציבורית, העזרה לזולת והמאבק בפערים החברתיים. בשנת 1995 עברה היחידה להתנדבות תהליך של מיסוד והבנייה, כאשר נקבעו תקנים להעסקת רכזי התנדבות במחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות.



רכזי ורכזות ההתנדבות ברשויות המקומיות: אחוזי משרה וותק

50% מרכזי ההתנדבות מועסקים בהיקף של חצי משרה ו-31% מועסקים בהיקף של משרה מלאה. רק ב-7% מהרשויות שנדגמו יש למעלה מ-100% משרה.



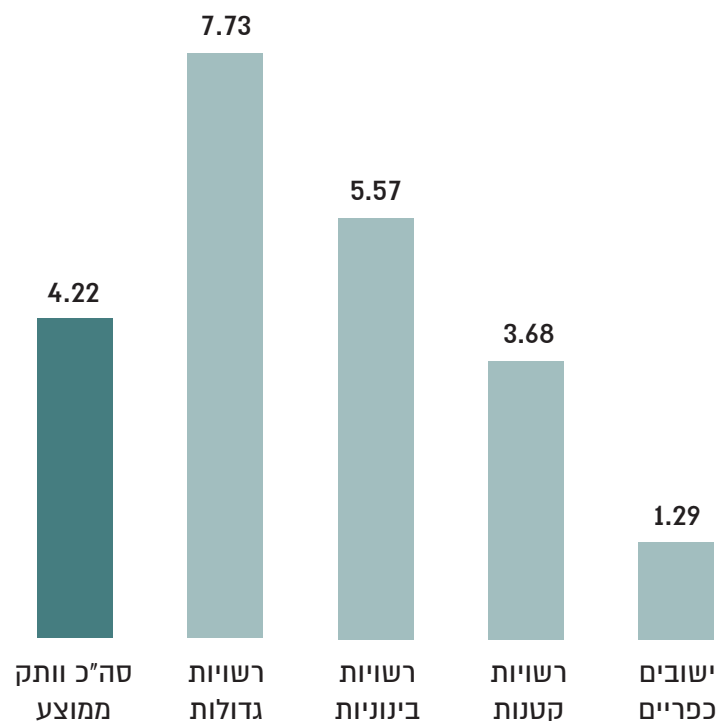
תרשים 49: התפלגות היקפי המשרה של רכזי התנדבות ברשויות המקומיות

בשנת 2022 פועלים רכזי ורכזות התנדבות, המנהלים יחידות התנדבות רשותיות ב-194 רשויות מקומיות בישראל. ב-85% מהרשויות הם פועלים תחת המחלקה לשירותים חברתיים. יחידות ההתנדבות הרשותיות מהוות מרכז מקצועי לניהול ההתנדבות ברשות המקומית. היחידות עוסקות בהעלאת המודעות להתנדבות, סיוע למפעילי מתנדבים ברשות וייזום פרויקטים התנדבותיים בשגרה ובשעת חירום, גיוס והשמת מתנדבים, חיזוק הממשקים בין ארגונים שונים העוסקים בהתנדבות, פיתוח תשתיות התנדבות מקומיות וניהול המערך הרשותי להתנדבות בשעת חירום. כמו כן אחראית היחידה על מדידת ההתנדבות והאפקטיביות שלה ועל הוקרה רוחבית לכלל מתנדבי הרשות.

בנוסף משמשת היחידה כגוף ידע מקצועי המנגיש ידע, כלים ומשאבים רשותיים לכלל העוסקים בניהול והפעלת מתנדבים ברשות. משאבים אלה יכולים לכלול: תוכנות לניהול התנדבות, תקציבים רשותיים, קורסים והכשרות ועוד.

יחידות ההתנדבות ברשויות נמצאות תחת הפיקוח של תחום ההתנדבות במשרד הרווחה והבטחון החברתי הפועל לקידום מדיניות ממשלתית ורשותית לחיזוק ההתנדבות, לפריסת תשתיות התנדבות נדרשות, להדרכת והכשרת רכזי ההתנדבות ברשויות, לקידום אירועי הוקרה ארציים, לייזום פרויקטים התנדבותיים, לסיוע בהיערכות הקהילות להתנדבות בשעת חירום ולקידום שיתופי פעולה עם ארגונים בחברה האזרחית ועוד.

פרק זה מכיל ממצאים מסקר ייעודי שנערך בקרב רכזי התנדבות ב-133 רשויות מקומיות בישראל. 53 מתוכן הינן ערים (39.8%), 49 מועצות מקומיות (36.8%) ו-31 מועצות אזוריות (23.3%), כאשר הרשות הגדולה ביותר הינה בעלת 1,051,846 תושבים והקטנה ביותר בעלת 1,671 תושבים. במרבית הרשויות רוב האוכלוסייה הוא מהחברה היהודית (69.2%), ברבע מהרשויות רוב האוכלוסייה הוא מהחברה הערבית (25.6%) ובשאר הרשויות האוכלוסייה מעורבת (5.3%).



תרשים 50: וותק רכזי התנדבות ברשויות המקומיות, מספר שנים ממוצע, בחלוקה לפי גודל רשות

באופן טבעי, ברשויות בינוניות וגדולות ובערים, מוקצים אחוזי משרה גבוהים יותר לרכזי ההתנדבות. ב-100% מהרשויות הגדולות, 55% מהרשויות הבינוניות ו-22% מהרשויות הקטנות וב-6% מהיישובים הכפריים, מוקצית משרה מלאה או יותר לריכוז התנדבות. בשאר הרשויות, מוקצית משרה חלקית בלבד. ב-91% מהרשויות הערביות, וב-55% מהרשויות היהודיות, מוקצית משרה חלקית בלבד לרכז ההתנדבות. לעומת זאת, בערים המעורבות, 100% מהרכזים הם במשרה מלאה. מהנתונים עולה כי הקצאת אחוזי המשרה מושפעת בעיקר מגודל הרשות ומספר התושבים בה. לאחוזי המשרה של הרכז/ת השפעה משמעותית על היקפי ועומק הפעילות, כפי שניתן יהיה לקרוא בהמשך הפרק.

ותק הרכזים והרכזות: ממוצע השנים שרכזי ורכזות ההתנדבות בתפקידם הוא 4 שנים. ברשויות קטנות ממוצע הוותק הוא 3.68 שנים, ברשויות הבינוניות 5.57 שנים וברשויות הגדולות 7 שנים. למעשה, נמצא כי ככל שהרשות גדולה יותר כך שנות וותק של הרכז בתפקידו, עולות. עוד נמצא כי וותק הרכזים בערים (7.9 שנים) גבוה יותר מאשר במועצות המקומיות (5.21 שנים) או האזוריות (4.14 שנים). וותק הרכזים ביישובים מעורבים (12 שנים בממוצע) הינו גבוה מאשר בישובים יהודיים (5.82 שנים בממוצע). מכיוון שמרבית התקנים של רכזי התנדבות ברשויות הערביות הם חדשים ונוספו בתקופת הקורונה, אין זה מפתיע כי הוותק הממוצע של הרכזים ביישובים אלה הוא הנמוך ביותר (1.52 שנים בממוצע). לבסוף, נמצא כי וותק הרכזים המועסקים במשרה מלאה (9.02 שנים) הינו גבוה מאשר וותק הרכזים המועסקים במשרה חלקית (2.07 שנים).

המשימות העיקריות של רכזי ורכזות ההתנדבות ברשויות המקומיות

כמענה לשאלה כיצד הרכזים והרכזות מחלקים את הזמן בתפקידם בין המשימות השונות, עולה שהמשימות הלוקחות את עיקר משאבי הזמן הן של הקמת והובלת פרויקטים התנדבותיים (21%), גיוס, שיבוץ והשמה של מתנדבים (14%), שימור, ליווי והוקרת מתנדבים (10%), פיתוח וניהול מערך התנדבות בחירום (9%) והכשרת מתנדבים (8%).

כפי שפורט בפתח לפרק זה, לרכזי ורכזות ההתנדבות ביחידות ההתנדבות ברשויות מגוון רחב של תפקידים המכוונים רובם ככולם לקידום ושימור ההתנדבות ברשות המקומית. הרכזים פועלים מול מגוון בעלי עניין, מנהלים מגוון רחב של ממשקים ונדרשים למלא מספר רב של משימות.



7%

מיתוג ושיווק



7%

קידום שולחן עגול
ושיתופי פעולה



8%

הכשרת
מתנדבים



9%

פיתוח וניהול מערך
התנדבות בחירום



10%

שימור, ליווי
והוקרת מתנדבים



14%

גיוס, שיבוץ והשמה
של מתנדבים



21%

הקמת והובלת
פרויקטים



2%

קידום יזמות
התנדבותית



2%

עידוד קשרי עסקים-
קהילה



2%

הטמעת ערך
ההתנדבות



2%

הסדרת ביטוח
מתנדבים



5%

איסוף נתונים



5%

דיגיטציה
ואפליקציות



6%

מיפוי צרכים/מיפוי
קהילתי

תרשים 51: חלוקת המשימות של רכזי ורכזות ההתנדבות ברשויות

תחומים עיקריים בהן פועלות יחידות ההתנדבות



תרשים 52: תחומים עיקריים עליהם מספקות יחידות ההתנדבות ברשויות מענה

חלק משמעותי מתפקיד רכזי ורכזות ההתנדבות, הוא מיפוי מתמיד של הצרכים הרשמיים ופיתוח מענה לצרכים אלה, בין אם באמצעות פיתוח פרויקטים חדשים, עידוד יוזמות שיספקו מענה לצרכים או באמצעות יצירת שיתופי פעולה וחיבורים עם ארגונים קיימים וחדשים.

הצרכים משתנים באופן טבעי מרשות לרשות, בהתאם למאפייני האוכלוסייה ומצבה במגוון פרמטרים ועם זאת, מהנתונים עולה כי ישנם צרכים ובהתאם לכך מענים, השכיחים מאד בחלק גדול מהרשויות.

74% מיחידות ההתנדבות פועלות בתחום צרכי האזרחים הותיקים ברשות. תחום זה מהווה מוקד פעולה ב- 93% מהרשויות הגדולות, ב- 69% מהרשויות הבינוניות, ב- 73% מהרשויות הקטנות וב- 71% מהיישובים הכפריים.

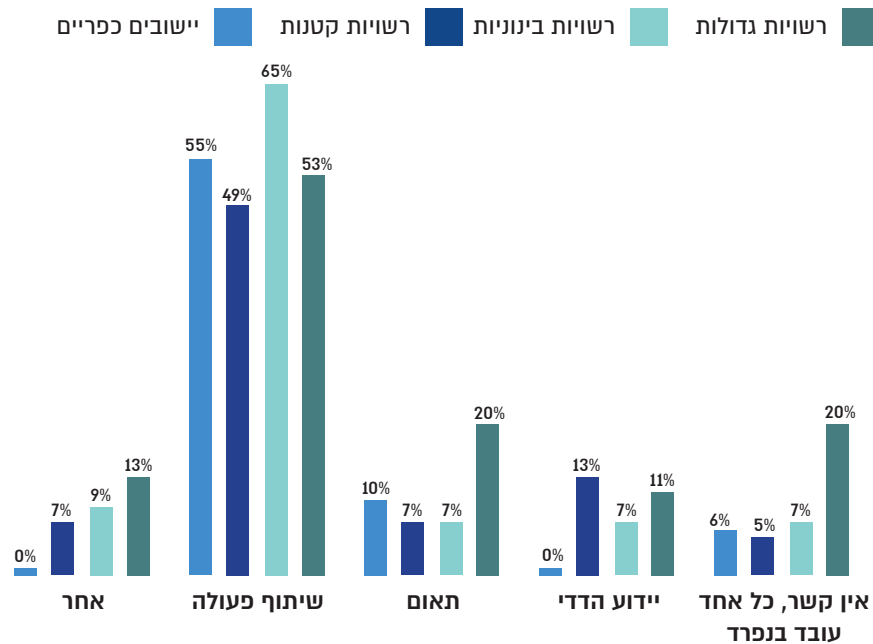
ברשויות בחברה הערבית, תחום האזרחים הותיקים אינו השכיח ביותר. רק ב- 59% מהרשויות הערביות מקבל תחום אזרחים ותיקים מענה על ידי יחידות ההתנדבות, זאת לעומת 86% מהרשויות המעורבות ו- 78% מהרשויות בחברה היהודית. התחום השכיח ביותר ברשויות בחברה הערבית הוא מענה לצרכי אגף הרווחה: 76% מהרשויות הערביות מספקות מענים בתחום זה, זאת לעומת 62% מהרשויות היהודיות בלבד.

גם תחום החירום מטופל על ידי מרבית יחידות ההתנדבות (55%). זאת בעיקר במועצות האזוריות, שם 61% מהרשויות עוסקות בתחום החירום, זאת לעומת 49% מהמועצות המקומיות ו- 57% מהערים.

עוד נמצא כי בקרב רשויות בהן הרכזים והרכזות עובדים במשרה מלאה או יותר, 10% מקדמים התנדבות עובדי רשות, זאת לעומת רק 2% מהרשויות בהן הרכזים והרכזות במשרה חלקית בלבד.

שחקני מפתח נוספים המקדמים התנדבות ברשות המקומית

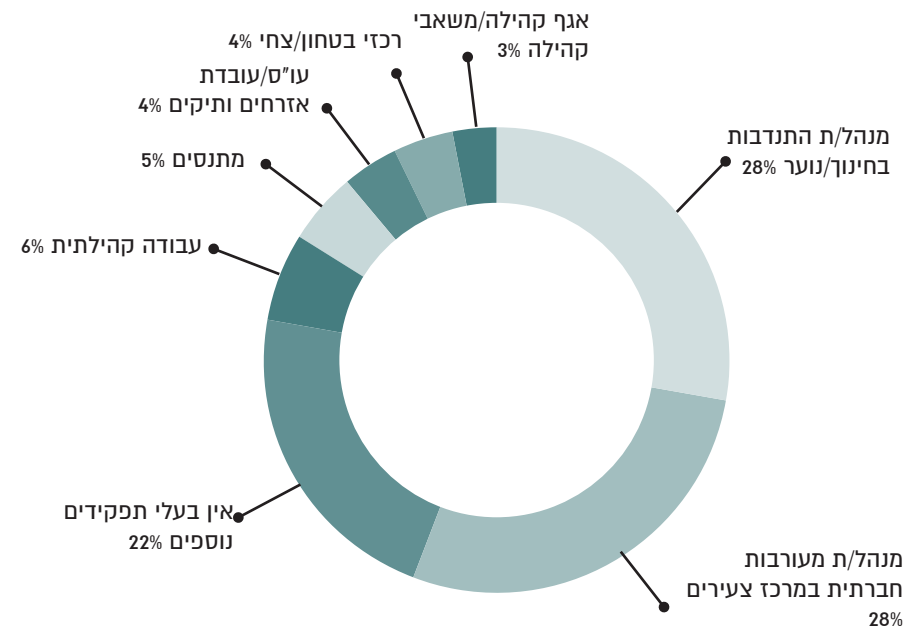
מערכת היחסים בין רכזי ורכזות ההתנדבות לבין בעלי התפקידים הנוספים, מתאפיינת בעיקר בדפוס של שיתוף פעולה (56%). ב- 53% מהרשויות הגדולות, 65% מהרשויות הבינוניות, 49% מהרשויות הקטנות ו- 55% מהיישובים הכפריים מתקיים שיתוף פעולה בין רכזי ורכזות ההתנדבות לבין בעלי התפקידים הנוספים ברשות המקדמים התנדבות. רק 7% מהרשויות ציינו כי אין כל קשר בין הגורמים השונים ברשות. עם זאת יש לציין ש-20% מהרכזים ברשויות הגדולות ציינו כי אין קשר בינם לבין בעלי התפקידים האחרים. יתכן ודפוס זה מאפיין יותר רשויות גדולות, בהן מספר רב של בעלי תפקידים נוגעים בתחום ההתנדבות ומתאפיינות יותר בבידול כל תחום.



תרשים מספר 54: מידת שיתוף הפעולה בין רכזי ורכזות ההתנדבות לבעלי מקצוע נוספים שמקדמים התנדבות ברשות

רכזי ורכזות ההתנדבות במחלקות לשירותים חברתיים ברשויות, אמונים על הראייה הרחבה של ההתנדבות ברשות ופועלים בחלק מהמקרים כגורם מתכלל של מגוון בעלי תפקידים המקדמים גם הם התנדבות, בתחומים או נישות ספציפיים שתחת אחריותם. בין אלה ניתן לכלול את רכזי ההתנדבות הרשותיים בחינוך, האחראים על תוכניות התנדבות הנוער, את מרכזי הצעירים המקדמים מעורבות חברתית של צעירים (ראו פרק 8), את המחלקה לעבודה קהילתית או למשאבי קהילה והעובדים הקהילתיים, את המתנ"סים, את אחראי הבטחון וצוותי הצח"י ועו"ס אחרים ותיקים. אליהם מצטרפים אנשי מקצוע באגפי רשות נוספים כגון אגף סביבה.

להלן הפילוח של אנשי המקצוע הנוספים המקדמים התנדבות ברשויות של רכזי ורכזות ההתנדבות, שהשתתפו בסקר:



תרשים מספר 53: אנשי מקצוע נוספים שמקדמים התנדבות ברשויות

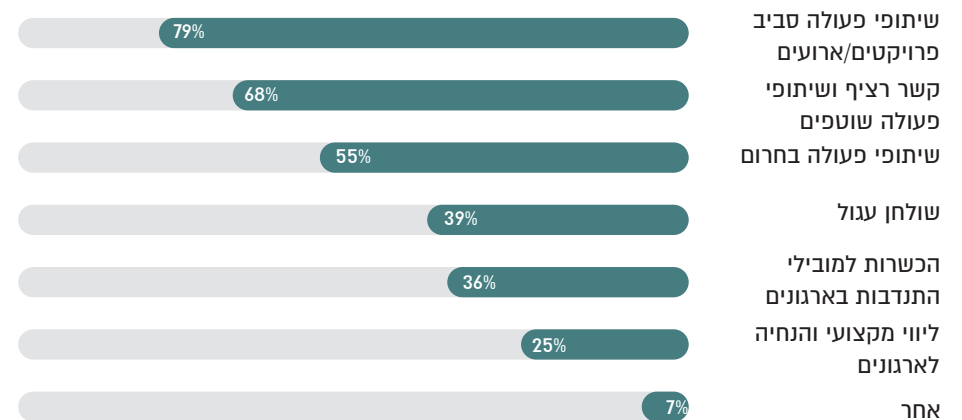
הקשר בין יחידות ההתנדבות ברשויות והארגונים הפועלים במסגרתן

פעילויות אלה יחד עם ארגונים חברתיים ברשות, נפוצות ביותר ברשויות מעורבות. כך למשל 85% מרשויות אלה דיווחו על קשר רציף ושיתופי פעולה שוטפים עם הארגונים והעמותות, זאת בהשוואה ל- 50% מהרשויות היהודיות ו- 38% מהרשויות הערביות. בכל הנוגע לניהול שולחן עגול, גם פרקטיקה זו נפוצה ביותר ברשויות המעורבות (71%) וכחות ברשויות היהודיות (21%) וברשויות הערביות (35%).

ברשויות בהן התקן של רכז או רכזת ההתנדבות הוא של משרה מלאה או יותר, מגוון הקשרים והפעילויות עם ארגונים חברתיים הוא משמעותית גבוה יותר, בהשוואה עם רשויות בהן יש רכז/ת במשרה חלקית בלבד. כך למשל 31% מהרשויות בהן משרה מלאה ויותר מעניקות ליווי מקצועי והנחיה לארגונים ו- 43% מארגנות הכשרות למובילי התנדבות בארגונים. זאת לעומת 10% מהרשויות בהן לרכז משרה חלקית, המעניקות ליווי מקצועי והנחיה לארגונים ו- 16% שמארגנות הכשרות למובילי התנדבות בארגונים. סביר כי פער זה נובע בעיקר מעומס התפקידים והמשימות המאפיין את הרכזים במשרות חלקיות בלבד.

חלק משמעותי מתפקידם של רכזי ורכזות ההתנדבות הרשותיים מתבצע מול ארגונים, מוסדות ותוכניות ברשות. אלו כוללים ארגונים חברתיים המפעילים מתנדבים, מוסדות ומסגרות רווחה, תוכניות במחלקה לשירותים חברתיים המופעלות על ידי עובדות סוציאליות, עסקים המוציאים את עובדיהם להתנדבות ועוד.

85.6% מהרכזים דיווחו כי יש להם קשר עם עמותות, ארגונים ומוסדות ביישוב שלהם. בכל הנוגע לסוג הפעילות שהם מבצעים עם ארגונים אלה, 79% דיווחו כי הם משתפים פעולה עמם סביב אירועים/פרויקטים, 68% דיווחו כי הם שומרים על קשר ושיתוף פעולה שוטף, 55% דיווחו על שיתופי פעולה בשעת חירום. בכל הנוגע לפעילויות אותם מארגנים הרכזים והרכזות לארגונים, 39% דיווחו כי הם מנהלים/ות שולחן עגול לארגונים הפועלים בעיר, 36% דיווחו כי הם מקיימים הכשרות למובילי התנדבות בעיר ו- 25% דיווחו כי הם מעניקים ליווי מקצועי והנחיה לארגונים.



תרשים 55: שיתופי פעולה שמקדמת יחידת ההתנדבות הרשותית עם ארגוני חברה אזרחית

יחידות ההתנדבות ברשויות: מתנדבים ופרויקטים

חשוב לציין כי אתגר ההתמודדות עם מגפת קורונה, יצר צמיחה דרמטית ביחידות ההתנדבות הרשותיות, ומשרד הרווחה והבטחון החברתי הקצה תקני התנדבות חדשים בשנת 2020, הקצאה שהגדילה משמעותית את מספר יחידות ההתנדבות ברשויות. בפועל נוצרו 38 יחידות חדשות וב- 26 רשויות מקומיות גדלו הצוותים. מרבית היחידות החדשות הוקמו ביישובים בחברה הערבית, שינוי משמעותי ודרמטי בנוף ההתנדבות בחברה הישראלית. כתוצאה מכניסתן של יחידות אלה, התקיימה עלייה משמעותית בשיעורי ההתנדבות ביישובים בחברה הערבית, בשיעור של 135% ביחס למצב לפני הוספת התקנים החדשים.

על מנת להגדיר כמה מתנדבים פועלים ברשויות המקומיות, יש להבין כיצד נאסף נתון זה. האם מדובר רק על המתנדבים שמופעלים באופן ישיר על ידי יחידת ההתנדבות ברשות, האם על כלל המתנדבים הפועלים בתוכניות הרשות, או שמא נכללים גם המתנדבים בארגונים ובמוסדות המקומיים, המפעילים מתנדבים בתוך גבולות הרשות. מסיבה זו, מספרי המתנדבים ברשויות הם מורכבים ולא בהכרח משקפים תמונה מלאה. בכל רשות מקומית ישנם מתנדבים רבים נוספים הפעילים בעמותות ארציות, בפעילויות קהילתיות ויוזמות מקומיות שאינן בהכרח ממוסדות או מוכרות ועוד. הנתונים המפורטים להלן מתבססים בעיקר על נתוני ביטוח מתנדבים: רכזי התנדבות הן הפונקציה המבטחת מתנדבים בארגונים ובתוכניות. המשמעות היא כי הנתונים משקפים בעיקר מתנדבים קבועים בהתנדבות רב פעמית, הפועלים במסגרות המבטחות באמצעות רכזי ורכזות ההתנדבות הרשותיים.

מתנדבים בממוצע במסגרת
תוכניות בהפעלת הרשויות
המקומיות

677



מתנדבים בממוצע בארגונים
ועמותות מקומיים הפועלים
ברשויות

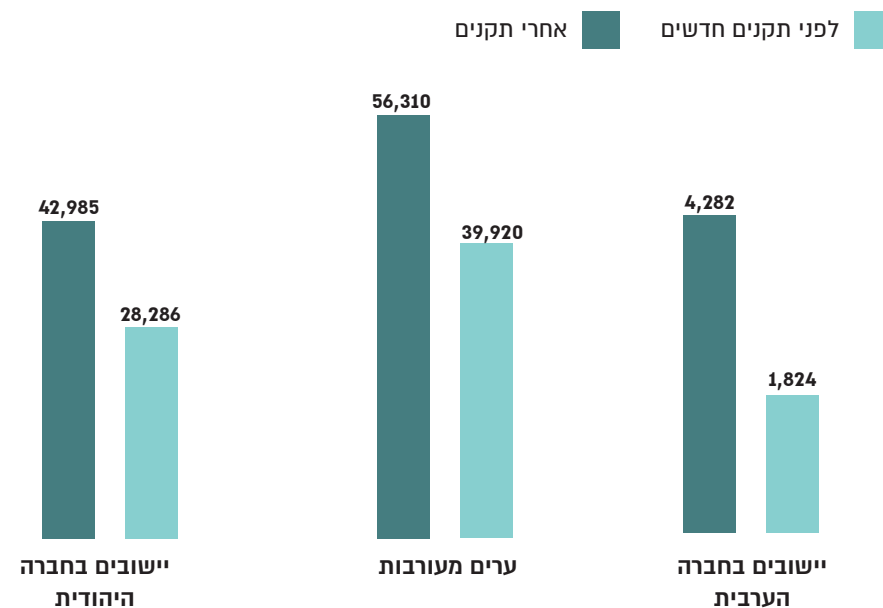
1233



באופן כללי, מספר הפרויקטים ברשויות בהן יש רכזים ורכזות המועסקים במשרה מלאה (43 בממוצע) הינו גבוה מאשר מספר הפרויקטים ברשויות בהן הרכזים והרכזות המועסקים במשרה חלקית (18 בממוצע). נמצא כי ביישובים מעורבים מספר הפרויקטים (72 בממוצע) הינו גבוה מאשר ביישובים יהודיים (32 בממוצע), וכן מספר הפרויקטים ביישובים יהודיים הינו גבוה ממספר הפרויקטים ביישובים ערבים (9 בממוצע). עוד נמצא כי מספר הפרויקטים ההתנדבותיים במועצות מקומיות נמוך בהרבה (11 בממוצע) מאשר במועצות אזוריות (30 בממוצע) או בערים (43 בממוצע).

פרויקטים ותכניות בממוצע,
המופעלות על ידי הרשות
המקומית

28



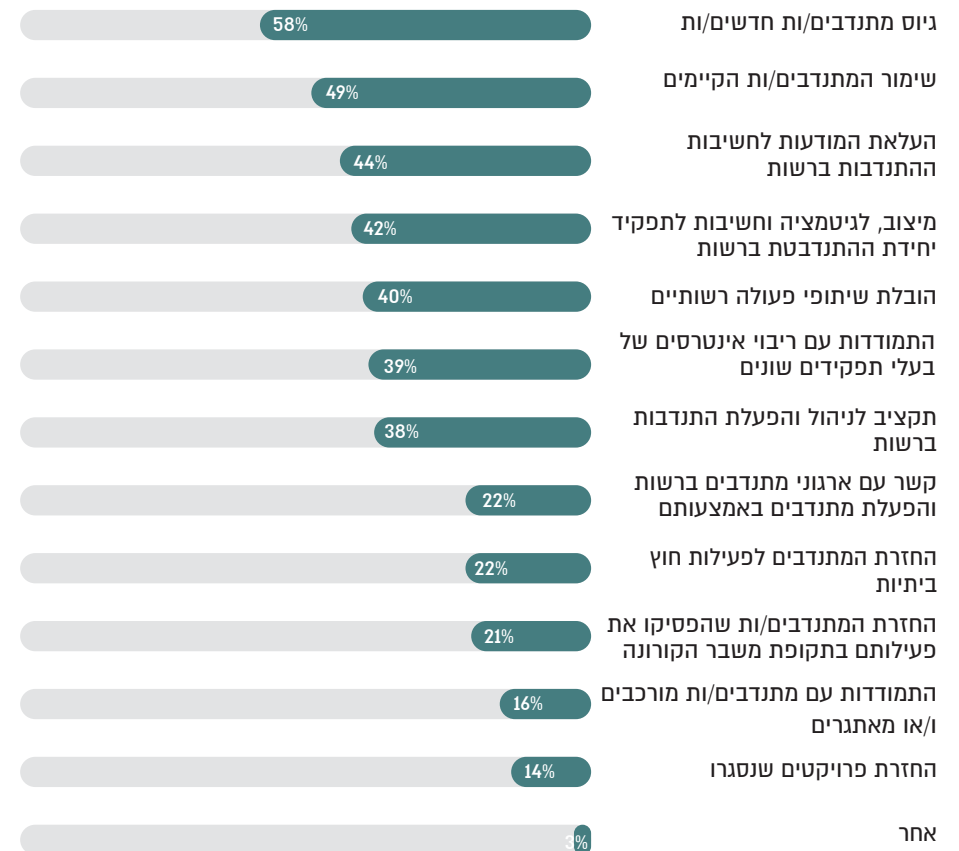
תרשים 56: עליה במספר המתנדבים, השוואה בין יחידות התנדבות בחברה הערבית והיהודית

האתגרים העיקריים של רכזי ורכזות ההתנדבות הרשותיים

קיימת שונות במאפייני הרשויות, בכל הנוגע לאתגרים העיקריים שמעסיקים אותם. כך למשל, נמצא כי סוגיית גיוס מתנדבים חדשים היא אתגר בעיקר ביישובים הכפריים (58%) וברשויות הקטנות (63%). רק 33% מהרשויות הגדולות ציינו את הגיוס כאתגר עיקרי. בקרב הרשויות הגדולות שימור מתנדבים (53%) והתמודדות עם ריבוי אינטרסים של בעלי תפקידים שונים (53%) הם האתגרים העיקריים. בקרב הרשויות הבינוניות גיוס מתנדבים חדשים (43%) מיצוב, לגיטימציה וחשיבות לתפקיד יחידת ההתנדבות (39%) ושימור המתנדבים (39%) הם האתגרים העיקריים.

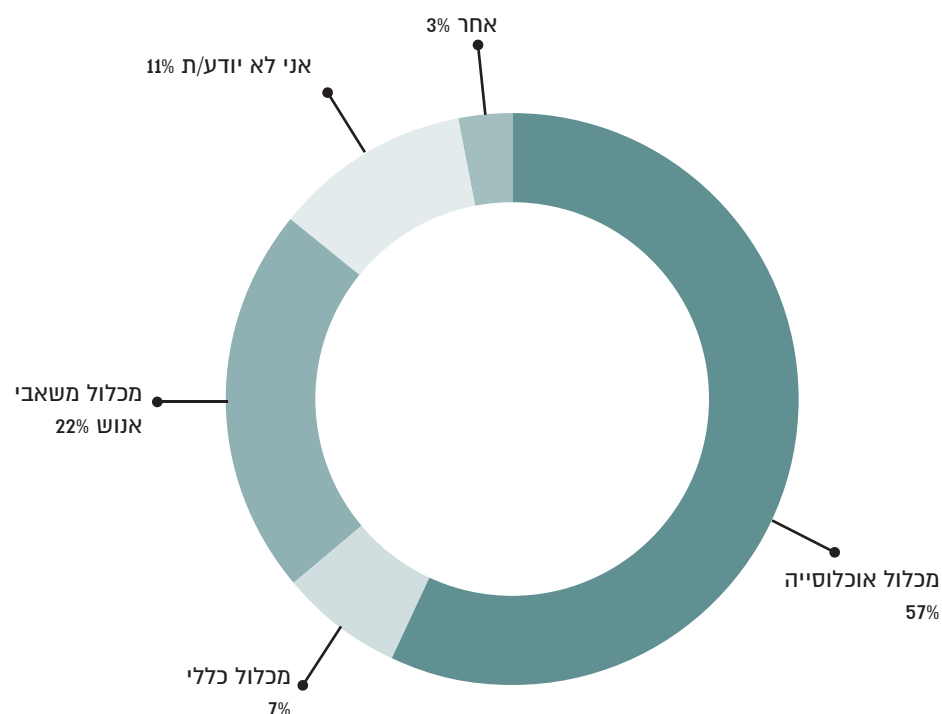
גם בקרב רשויות ערביות, מעורבות ויהודיות ישנה שונות באתגרים העיקריים. גיוס מתנדבים היא סוגיה שמעסיקה בעיקר את הרשויות הערביות (64%) ופחות את הרשויות היהודיות (49%) והרשויות המעורבות (29%). גם סוגיית שימור המתנדבים מעסיקה בעיקר את הרשויות הערביות (76%), סוגיה שמעסיקה את הרשויות היהודיות הרבה פחות (27%). העלאת המודעות לחשיבות ההתנדבות ברשות היא האתגר השלישי העיקרי של הרשויות הערביות (59%), זאת לעומת רשויות מעורבות (29%) והיהודיות (30%).

רכזי ורכזות ההתנדבות ברשויות מתמודדים עם מגוון אתגרים בתפקידם. האתגרים העיקריים עמם הם מתמודדים הם גיוס מתנדבים חדשים (58%), שימור התנדבים הקיימים (49%), העלאת המודעות לחשיבות ההתנדבות ברשות (44%), מיצוב, לגיטימציה וחשיבות תפקיד יחידת ההתנדבות ברשות (42%) והובלת שיתופי פעולה רשותיים (40%).



תרשים מספר 57: האתגרים העיקריים של רכזי ורכזות ההתנדבות הרשותיים

פעילות יחידות ההתנדבות ברשויות בשעת חירום



בשעת חירום, עולים צרכים ייחודיים בקהילה, הדורשים את תמיכת האוכלוסייה, על מנת לספק מענה מהיר ומותאם לצרכים אלה. למשאבי הקהילה ברשות המקומית תפקיד משמעותי באספקת שירותים אלה והשחקנים המרכזיים ברשות המקומית האחראים על תכלול ההתנדבות בשעת חירום, הם רכזי ורכזות ההתנדבות הרשמיים. יחידות ההתנדבות הרשותיות במחלקות לשירותים חברתיים אמונות בשעת חירום על הפעלת חמ"ל ההתנדבות הרשותי, תחת מכלול אוכלוסייה. כמו כן, היחידות אחראיות על הכנה לחירום בשעת שגרה וסיוע בחזרה לשגרה עם סיום שעת החירום.

85% מרכזי ורכזות ההתנדבות אחראים על הפעלת מערך ההתנדבות בחירום ברשות שלהם. עם זאת, רק 51.6% מרכזי ההתנדבות ברשויות עברו הכשרה כלשהי בשנתיים האחרונות בתחום החירום, 45.9% קיבלו ליווי מקצועי בשנתיים האחרונות בתחום החירום ול-64.5% יש תוכנית הפעלת מערך התנדבות בשעת חירום. 57% מהרכזים משתייכים למכלול אוכלוסייה בשעת חירום. על רקע חשיבות עבודת המתנדבים במצבי חירום, כפי שראינו בזמן משבר הקורונה, חשוב לוודא שכל רכזי ההתנדבות יעברו הכשרה בתחום החירום ויקבלו ליווי מקצועי בתחום זה.

תרשים מספר 58: המכלול אליו משתייכת יחידת ההתנדבות בשעת חירום

יחידות ההתנדבות ברשויות המקומיות: תקציר הממצאים

- פרק זה מכיל ממצאים מסקר ייעודי שנערך בקרב רכזי התנדבות ב-133 רשויות מקומיות בישראל, מתוך 194 רשויות מקומיות בהן פועלים רכזי התנדבות נכון לשנת 2022.
- כמחצית מרכזי ההתנדבות מועסקים בהיקף של חצי משרה וכשליש מועסקים בהיקף של משרה מלאה.
- ממוצע השנים שרכזי ורכזות ההתנדבות בתפקידם הוא 4 שנים. קיימת השפעה של גורמים כגון גודל הרשות, עיר/רשות מקומית, סוג אוכלוסייה ברשות ואחוזי המשרה על וותק הרכז/ת בתפקיד.
- ריבוי כובעים- הרכזים נמצאים במגוון חזיתות, מנהלים מגוון רחב של ממשקים ונדרשים לחלוקת קשב בין מספר רב של משימות.
- המשימות העיקריות- הקמת והובלת פרויקטים התנדבותיים (21%), גיוס, שיבוץ והשמה של מתנדבים (14%) ושימור, ליווי והקרת מתנדבים (10%).
- מערכת היחסים בין רכזי ורכזות ההתנדבות לבין אנשי מקצוע נוספים המקדמים התנדבות ברשויות מתאפיינת בעיקר בדפוס של שיתוף פעולה (56%). ברשויות קטנות שיתוף הפעולה ניכר יותר מאשר ברשויות גדולות.
- רוב הרכזים (85.6%) מקיימים קשר ושיתוף פעולה עם עמותות וארגונים ביישוב שלהם, בדרך כלל סביב אירועים ופרויקטים (79%), שיתוף פעולה שוטף (68%) ושיתוף פעולה בשעת חירום (55%). שיתוף הפעולה בולט יותר כאשר מדובר ברשויות מעורבות וגם כאשר התקן של רכז או רכזת ההתנדבות הוא של משרה מלאה או יותר.
- אתגר ההתמודדות עם מגפת קורונה הוביל להרחבה של יחידות התנדבות קיימות ולהקמה של יחידות התנדבות חדשות, בעיקר ביישובים בחברה הערבית.
- מספר הפרויקטים ההתנדבותיים ברשויות גדול יותר ביישובים מעורבים, בערים וכאשר הרכז/ת מועסק/ת באחוזי משרה גבוהים.
- האתגרים העיקריים עמם מתמודדים רכזי ורכזות המתנדבים, הם גיוס מתנדבים חדשים (58%), שימור התנדבים הקיימים (49%) והעלאת המודעות לחשיבות ההתנדבות ברשות (44%).
- בשעת חירום, השחקנים המרכזיים ברשות המקומית האחראים על תכלול ההתנדבות הם רכזי ורכזות ההתנדבות הרשומים.

פרק 7: מעורבות חברתית של צעירים וצעירות במרכזי הצעירים

לאור ההתפתחויות בזיהוי אוכלוסיית הצעירים והצעירות, כאוכלוסייה מובחנת בעלת צרכים ומאפיינים ייחודיים, הוקמו במרוצת השנים, על ידי המדינה וגופים נוספים, מסגרות מוסדיות שונות, שנועדו לעודד מעורבות חברתית והתנדבות של צעירים וצעירות.

החל מתוכניות שנת השירות, המכינות הקדם צבאיות, רשות השירות הלאומי המעודדת התנדבות בקהילה למי שפטור משירות צבאי, עבור במרכזי הצעירים ברשויות המקומיות ברחבי הארץ, וכלה בתוכניות ייעודיות לשילוב צעירים בהתנדבות ברשויות מקומיות ובעמותות שונות.

פרק זה יתמקד בתוכנית המעורבות החברתית במרכזי הצעירים. בשנת 2016 החלה רשות הצעירים במשרד לשוויון חברתי להפעיל תוכנית מעורבות חברתית בכ-120 רשויות ברחבי הארץ, באמצעות מרכזי הצעירים ברשויות המקומיות. מטרת התוכנית היא, לקדם מעורבות חברתית של אוכלוסיית הצעירים בתחומי הרשות המקומית למען הקהילה, ובכך לשפר את האקלים החברתי בקהילה, להעצים את אוכלוסיית הצעירים, לחזק את הערבות ההדדית בתוך הקהילה ולחזק את הקשר הרב דורי.

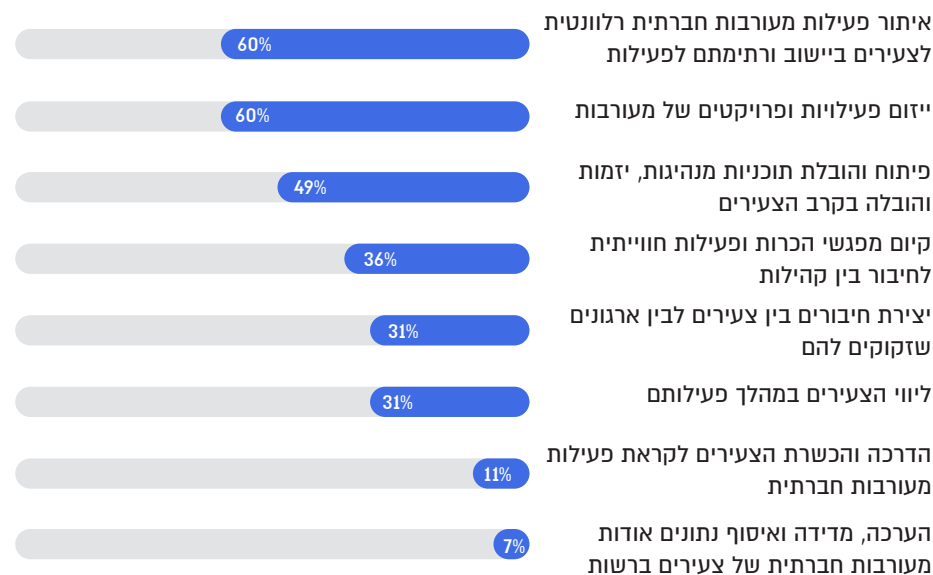
תכנית המעורבות החברתית במרכזי הצעירים

במסגרת התוכנית פועלים רכזי מעורבות חברתית ייעודיים במרכזי הצעירים. תפקידם לרכז ולהפעיל את התוכנית, וזאת באמצעות גיבוש מדיניות לפיתוח, הקמה והפעלה של מערך מעורבות חברתית של צעירים ברשות המקומית והוצאה לפועל של תכנית העבודה השנתית והיעדים שנקבעו במסגרתה. רכזי המעורבות עוסקים באיסוף מידע ונתונים על הצעירים ביישוב, מתאמים בין כלל הגורמים הרשותיים הרלוונטיים למעורבות החברתית של הצעירים ומוציאים אל הפועל מפגשי צעירים, מעניקים הדרכה והכוונה לצעירים המבקשים ליזום ולהוביל פרויקטים קהילתיים ומארגנים אירועים ותוכניות מנהיגות ואקטיביזם בקהילה.

בפרק זה מוצגים ממצאים מסקר ייעודי שנערך בשיתוף רשות הצעירים במשרד לשוויון חברתי, בקרב רכזי מעורבות חברתית במרכזי צעירים ב-53 רשויות מקומיות בישראל, המהווים כמעט 50% מכלל הרכזים בתחום זה. 27 ממרכזי הצעירים שהשתתפו בסקר פועלים בערים, 20 פועלים במועצות מקומיות ו-6 פועלים במועצות אזוריות. רוב מרכזי הצעירים פועלים ברשויות יהודיות (54%), כשליש ברשויות ערביות (34%) והשאר ברשויות מעורבות (13%).

תפקיד רכזי ורכזות המעורבות החברתית

כאמור, רכזי המעורבות החברתית במרכזי הצעירים פועלים במגוון של דרכים על מנת להשיג את מטרותם. כפי שעולה מתרשים 59, מרבית הרכזים והרכזות (60%) עוסקים באיתור פעילות מעורבות חברתית שעשויה להיות רלוונטית לצעירים ברשות שלהם ולרתום אותם לפעילות זו. באותה מידה, פעילות נוספת של רכזי המעורבות היא ייזום פעילויות ופרויקטים של מעורבות (60%) ופיתוח והובלת תוכניות מנהיגות, יזמות והובלה בקרב צעירים (49%). רק מעט מהרכזים והרכזות (7%) עוסקים בהערכה, מדידה ואיסוף נתונים אודות מעורבות חברתית של צעירים ברשות.



תרשים 59: שלושת הפעילויות העיקריות שמאפיינות את תפקיד רכז/ת מעורבות חברתית במרכז הצעירים

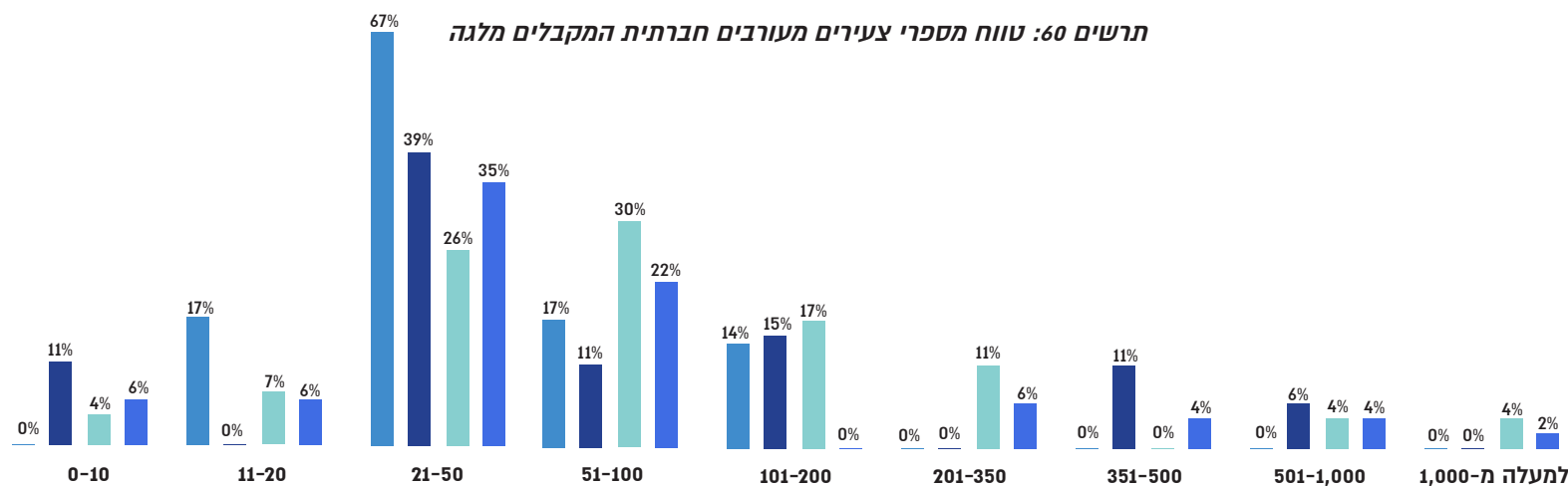
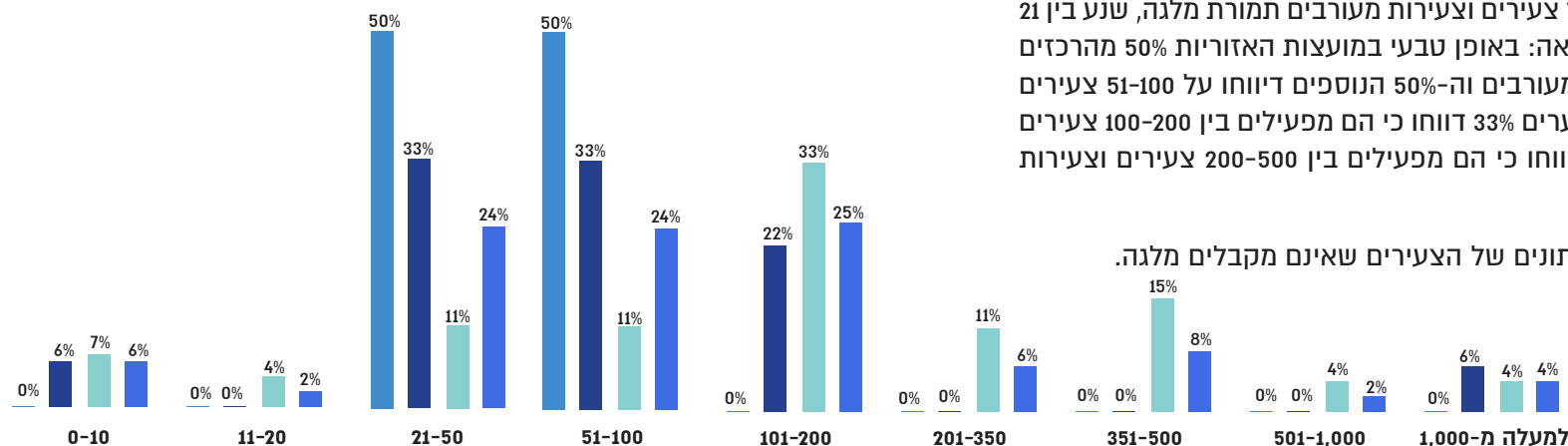
מספר הצעירים והצעירות המעורבים חברתית בתוכניות מרכז הצעירים

■ מועצה מקומית
 ■ מועצה אזורית
 ■ עיר
 ■ סה"כ

חלק מתוכניות המעורבות החברתית במרכזי צעירים מציעות מלגה תמורת שעות מעורבות. חלק אחר, מבוסס על התנדבות ואינם מספקים מלגה.

מרבית הרשויות מדווחות על מספר צעירים וצעירות מעורבים תמורת מלגה, שנע בין 21 ל 200 צעירים, לכי ההתפלגות הבאה: באופן טבעי במועצות האזוריות 50% מהרכזים דיווחו על 21-50 צעירים וצעירות מעורבים וה-50% הנוספים דיווחו על 51-100 צעירים וצעירות מעורבים. לעומת זאת, בערים 33% דווחו כי הם מפעילים בין 100-200 צעירים וצעירות מעורבים ו-26% נוספים דווחו כי הם מפעילים בין 200-500 צעירים וצעירות מעורבים.

תמונה דומה מתקבלת בניתוח הנתונים של הצעירים שאינם מקבלים מלגה.



תרשים 61: טווח מספרי צעירים מעורבים חברתית שאינם מקבלים מלגה

תחומי הפעילות הנפוצים ביותר שהצעירים והצעירות מעורבים בהם חברתית



תרשים 62: תחומי פעילות עיקריים של הצעירים והצעירות המעורבים חברתית

במסגרת התוכנית של המשרד לשוויון חברתי, מחויבים במרכזי הצעירים להוציא אל הפועל תכנית עבודה לקידום מעורבות חברתית למען הקהילה של אוכלוסיית הצעירים בתחומי הרשות המקומית. על התוכנית להיות מורכבת מפעילויות נבחרות מתוך סל פעילויות שקבע המשרד. מעניין לראות אילו פעילויות בוחרות הרשויות בעיקר לקדם.

התחומים הנפוצים ביותר למעורבות חברתית בקרב צעירים במרכזי צעירים הם העצמה נשית (56%), הורות צעירה (54%) סיוע לאזרחים ותיקים וקשר בין דורי (42%), תרבות ואמנות (36%) והשכלה, תעסוקה ואוריינות (32%).

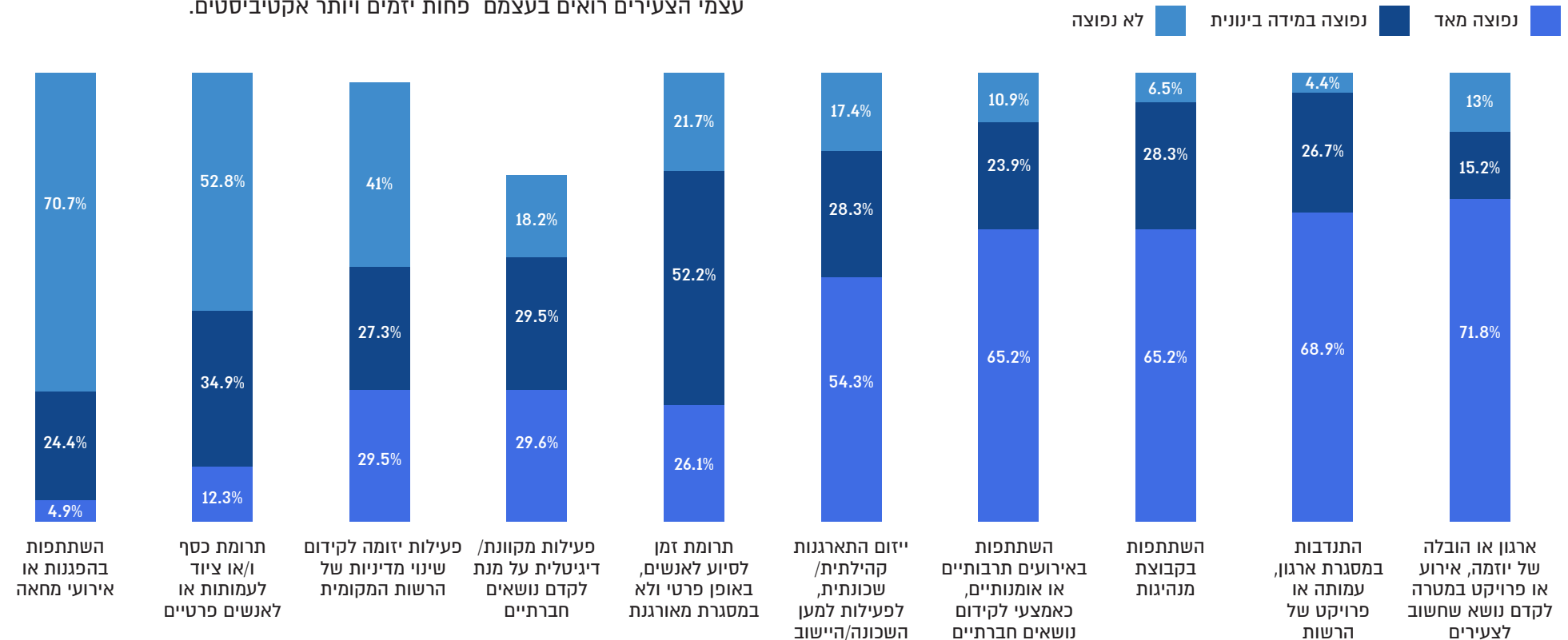
ניכר כי הורות צעירה היא תחום פעילות נפוץ הרבה יותר ברשויות יהודיות (68%) מאשר ברשויות הערביות (28%). צעירים ונוער במצבי סיכון הוא תחום פעילות נפוץ בערים מעורבות (71%) הרבה יותר מערים יהודיות (21%) וערביות (28%). באופן מפתיע, העיסוק בתחום האקטיביזם ומיצוי זכויות הוא נמוך במרכזי הצעירים בכל סוגי הרשויות (8%) ולא מתקיים כלל ברשויות הערביות (0%).

פעילויות שכיחות בקרב צעירים וצעירות מעורבים

חברתית במרכז הצעירים

ביקשנו מרכזי המעורבות החברתית לדרג באיזו מידה נפוצות מגוון הפעילויות הבאות בקרב הצעירים והצעירות המעורבים חברתית במרכז הצעירים.

כפי שעולה מתרשים מספר 63, הצעירים מרבים ליזום ולארגן אירועים (71.8%), מתנדבים (68.9%), משתתפים בקבוצות מנהיגות (65.2%) ומשתתפים באירועים תרבותיים כאמצעי לקידום נושאים חברתיים (65%). חשוב לציין כי זוהי הערכה של רכזי המעורבות החברתית את מידת השכיחות של פעולות אלה. התבוננות מהירה בפרק מספר 3, מלמדת כי כאשר שואלים את הצעירים עצמם, מתקבלת תמונה מעט שונה. בדיווח עצמי הצעירים רואים בעצמם כחות יזמים ויותר אקטיביסטים.



תרשים 63: דיווח רכזי/ות מעורבות חברתית, אודות שכיחות מגוון פעילויות בקרב צעירים וצעירות

דרכים עיקריות לרתימת הצעירים והצעירות למעורבות חברתית

(39%) הם דרכי הרתימה המובילות. ניתן להניח שרכזי המעורבות בערים אלה, בהם גם מרכזי הצעירים יחסית חדשים, מרגישים צורך לבנות תשתית של מודעות והכרות, הן באמצעות הרשתות החברתיות והן באמצעות הסדנאות, על מנת להביא את הצעירים להיות מעורבים.



תרשים 64: דרכים עיקריות לרתימת הצעירים והצעירות למעורבות חברתית

מרבית הרכזים נעזרים ברשתות החברתיות, על מנת לגייס ולרתום את הצעירים למעורבות חברתית (85%). דרך נוספת נפוצה לרתימתם היא באמצעות צעירים שכבר מעורבים ומעבירים את הבשורה מפה לאוזן (67%) ובאמצעות אירועים שמתקיימים במרכז הצעירים בנושאים אחרים, בהם הרכזים מקימים דוכן או משוחחים עם משתתפים ורותמים אותם ברמה האישית (57%).

מעניין לציין, שבמרכזי הצעירים בערים ערביות משתמשים פחות בפה לאוזן כשיטה לרתימה (39%), בהשוואה לערים מעורבות (71%) ולערים יהודיות (68%). בחברה הערבית הרשתות החברתיות (67%) וסדנאות להעלאת המודעות לחשיבות המעורבות החברתית



זרקור על: התנדבות צעירים וצעירות במסגרת שנת שירות, מכינות קדם צבאיות ושירות לאומי-אזרחי

בשנת 2022 משרתים כ 2800 צעירים בשנת שירות ברחבי המדינה

בשנת 2022 משרתים כ 2800
צעירים בשנת שירות ברחבי
המדינה

2800



מכינות קדם צבאיות

מכינה קדם-צבאית היא "מסגרת חינוכית המיועדת בעיקרה למיועדים לשירות ושמטרתיה הכנת החניכים לשירות מלא בצבא הגנה לישראל וחינוך למעורבות חברתית ואזרחית" (חוק המכינות הקדם צבאיות, 2008). מכינות קדם צבאיות הוקמו במטרה להצמיח אזרחים אשר רואים את עצמם כחלק משמעותי מהחברה ובעלי יכולת השפעה על עיצובה, מתוך נכונות לשאת במשימות ובאתגרים הלאומיים בתחומי הביטחון, החברה, החינוך ועוד.

פרט למרכזי הצעירים להם הוקדש פרק זה, ישנן מסגרות נוספות המעודדות, קולטות ותומכות בהתנדבות צעירים בישראל. הוזכרו לעיל הארגונים החברתיים ורכזי ורכזות ההתנדבות ברשויות ובמקביל אליהם גם מסגרות חינוך בלתי פורמלי, תנועות נוער ועוד.

בזרקור זה נתמקד בשלוש מסגרות משמעותיות של מעורבות והתנדבות צעירים.

שנת שירות

שנת השירות, היא שנה בה נערים ונערות לפני גיוס, דוחים את שירותם הצבאי בשנה לטובת התנדבות במשימות לאומיות בקהילה. שנת השירות הינה פעילות התנדבותית חינוכית, ערכית, חברתית וקהילתית של בוגרי י"ב, כחלק מרצונם לתרום למדינה ולקהילה, נוסף על מילוי חובה במסגרת השרות הצבאי או הלאומי. היציאה לשנת השירות מתבצעת באמצעות גופים חינוכיים, כגון ארגוני נוער ותנועות נוער, אשר הוסמכו לכך על ידי משרד הביטחון ומשרד החינוך.

מתנדבי שנת השירות עוסקים בתחומי החינוך והדרכה בלתי פורמלית, עבודה עם נוער בסיכון או נוער עולה, סיוע לימודי והדרכה בבתי ספר, ופרויקטים קהילתיים. התנדבותם מתבצעת בהיקף של לפחות 40 שעות שבועיות. בשנים האחרונות חל גידול מתמיד בביקוש של צעירים להשתלב בשנת שירות ובהתאם גידול במכסה המאושרת לבני ובנות שירות, בשיעור שנתי ממוצע של כ- 7%.

"תורתם אומנותם" שבחרו להתנדב בקהילה וכן צעירים מהחברה הערבית. מסיימי השירות הלאומי-אזרחי זכאים להטבות שאותן מקבלים חיילים משוחררים (בהתאם לתקופת השירות).

רשות השירות הלאומי-אזרחי היא הגוף הממשלתי המרכזי תחתיו את כלל הטיפול בנושא השירות הלאומי-אזרחי במדינת ישראל. מנתוני הרשות עולה כי בשנת 2022 כ-18,000 מתנדבים בשירות הלאומי-אזרחי מכלל האוכלוסייה כ-70% מהם יהודים וכ-30% מהם מוסלמים, נוצרים ודרוזים. מתוך האוכלוסייה היהודית יש כ-10% (1242) מתנדבים חרדים (גברים). הן באוכלוסייה היהודית והן באוכלוסייה הערבית, הרוב הגדול של מתנדבי השירות הלאומי הן מתנדבות.

על פי חוק שירות אזרחי, מתנדבים לשירות גם אנשים עם מוגבלות או צעירים בסיכון. שיעור ההתנדבות בקרב האוכלוסייה היהודית מתוך שתי קבוצות אלו מגיע לכ-15%, ואילו בקרב האוכלוסייה הערבית הוא כ-2% בלבד.

רוב המתנדבים מהאוכלוסייה הכללית משרתים במשרדי ממשלה שונים (כ-50%) ובתחומי הבריאות (כ-14%) והחינוך (כ-13%).

מקרב הציבור החרדי, הרוב משרת במסלול האזרחי חברתי (80%-70%) והמיעוט משרת במסלול האזרחי ביטחוני (30%-20%). כ-25% מהמתנדבים משרתים בתחום ביטחון הפנים, שבו נכלל גם שירות במשטרה, כיבוי אש ושב"ס, וכ-25% משרתים בתחומים הקשורים לרווחה ולחינוך. כ-20% מהמתנדבים משרתים בסיוע לאזרחים ותיקים וכ-20% בתחום הבריאות.

בשנת 2022 סיימו מכינות קדם צבאיות 4,032 חניכים, עליה של 6% משנת 2021. בשנת 2022 אף חלה עליה במספר המכינות: נפתחו 5 שלוחות של מכינות ומכינה חדשה אחת.

כ-27% מחניכי המכינות הגיעו מהפריפריה החברתית, כ-100 חניכים הגיעו במסגרת תוכנית 'יחד' לחניכי חו"ל וכ-50 נוספים הגיעו דרך תוכנית 'שיבולים' – הכללה של צעירים עם מוגבלות במכינות.

בשנת 2022 סיימו מכינות קדם
צבאיות 4,032 חניכים, עליה של 6%
משנת 2021.

4032



שירות לאומי-אזרחי

השירות הלאומי-אזרחי, הנעשה בהתנדבות, מאפשר מתן שירות לציבור במקומות שבהם הוא חסר. הוא כולל התנדבות בחינוך, בריאות, ביטחון, רווחה, והגנת הסביבה. במסגרת השירות הלאומי מתנדבים צעירים וצעירות שקיבלו פטור מצה"ל מטעמים שונים. השירות הלאומי-אזרחי כולל גם תלמידי ישיבות במעמד

מעורבות חברתית של צעירים וצעירות במרכזי צעירים: תקציר הממצאים

- פרק זה מכיל ממצאים מסקר ייעודי שנערך בקרב רכזי מעורבות חברתית ב-53 רשויות מקומיות בישראל.
- רוב מרכזי הצעירים פועלים ברשויות יהודיות (54%), כשליש ברשויות ערביות (34%) והשאר ברשויות מעורבות (13%).
- תפקידים המרכזי של רכזי ורכזות המעורבות החברתית הם איתור פעילות מעורבות חברתית שעשויה להיות רלוונטית לצעירים ברשות שלהם וניסיון לרתום אותם לפעילות זו (60%), פעילויות ופרויקטים של מעורבות (60%) ופיתוח והובלת תוכניות מנהיגות, יזמות והובלה בקרב צעירים (49%).
- מספר הצעירים והצעירות המעורבים חברתית בתוכניות מרכז הצעירים נע בין 21 ל-200, חלקם מקבלים מלגה בתמורה לשעות ההתנדבות.
- התחומים הנפוצים ביותר למעורבות חברתית בקרב צעירים במרכזי צעירים הם העצמה נשית (56%), הורות צעירה (54%) וסיוע לאזרחים ותיקים וקשר בין דורי (42%).
- הפעילויות השכיחות בקרב צעירים וצעירות המעורבים חברתית במרכז צעירים הן ייזום וארגון אירועים (71.8%), התנדבות (68.9%), והשתתפות בקבוצות מנהיגות (65.2%).
- הדרכים העיקריות לרתימת הצעירים והצעירות למעורבות חברתית הן באמצעות הרשתות החברתיות (85%), באמצעות צעירים שכבר מעורבים ומעבירים את הבשורה מפה לאוזן (67%) ובאמצעות אירועים שמתקיימים במרכז הצעירים בנושאים אחרים (57%).
- שלוש מסגרות משמעותיות נוספות של מעורבות והתנדבות צעירים שפועלות בישראל הן שנת שירות, מכינות קדם צבאיות ושירות לאומי-אזרחי.

פרק 8: התנדבות עובדים ועובדות מחברות עסקיות

התנדבות עובדים היא פעילות התנדבותית שבמסגרתה עובדי ארגונים עסקיים מתנדבים מטעם מקום עבודתם בארגונים, מוסדות ותוכניות בקהילה, כחלק מתפיסת האחריות התאגידית של עסקים.

מחקרים מוכיחים שתוכניות התנדבות במקום העבודה מועילות למוטבי התוכנית, לארגונים המפעילים אותה, לעובדים ולמקום העבודה¹.

1 מעוז שי, יעל (2010). תוכניות התנדבות ארגוניות והשפעתן על סוגיות הקשורות בכוח האדם הארגוני – סקירת ספרות עבור ציונות 2000- עסקים למען הקהילה. ציונות 2000.

מודלים שונים של התנדבות עובדים ועובדות

הנתונים בפרק זה מתבססים בעיקר על נתונים של שני ארגונים מתווכים מרכזיים בחברה הישראלית:

עמותת רוח טובה - עמותת רוח טובה מקבוצת אריסון, עוסקת מזה למעלה משני עשורים בקידום ההתנדבות בישראל. רוח טובה מחברת בין אנשים, קבוצות, רשויות מקומיות, חברות ועסקים המעוניינים להתנדב לבין אלפי פרויקטים התנדבותיים במאות עמותות. עמותת רוח טובה מציעה מגוון מסלולי התנדבות לעסקים, באופן שמנגיש ומייעל את ההתנדבות של עובדי החברות. העמותה מחברת בין גורמים עסקיים (וכרטיים) למקומות התנדבות לאורך כל השנה. נכון להיום עובדת רוח טובה עם 470 חברות, 40 מתוכן בתוכניות התנדבות קבועות ו-430 בהתנדבויות חד פעמיות (לא כולל יום המעשים הטובים).



עמותת Helpi - פלטפורמה להתנדבויות נקודתיות עבור חברות ועסקים וכן למתנדבי הקהל הרחב. הפלטפורמה מציעה בנייה ותכנון תוכניות התנדבותיות שנתיות על פי יכולות והעדפות החברה המתנדבת, ובנוסף מציעה מגוון של התנדבויות למתנדבי הקהל הרחב לפי זמינות המתנדב, נוחיות וללא התחייבות לטווח ארוך. נכון להיום עובדת Helpi עם כ-100 חברות וארגונים בישראל, אשר מקדמים התנדבות דרך הפלטפורמה לפחות פעם אחת, או מקיימות עם העמותה שותפות ארוכת טווח.



חברות רבות בוחרות ליישם תוכנית או מודל להתנדבות עובדים, אך קיימת שונות רבה באופן היישום. לאורך שנות התפתחות תחום התנדבות עובדים, התפתחו מגוון רחב של מודלים וסגנונות התנדבות.

כך למשל, חלק מהחברות משלבות בין תרומת זמן העובדים לבין תרומה כספית. חלק מהחברות מאפשרות לעובדים להתנדב על חשבון שעות העבודה, אחרות רק באופן חלקי וחברות נוספות מעודדות אמנם התנדבות, אך רק אחרי שעות העבודה המקובלות. חלק מהחברות מקיימות את פעילות ההתנדבות בתוך משרדי החברה ואחרות מעודדות את העובדים לצאת אל הקהילה ואף בחלק מהמקרים מסבסדות לטובת זאת הסעה.

גם תדירות ועומק ההתנדבות משתנה. חלק מהחברות בוחרות במודל של התנדבות חד פעמית, המהווה גם הזדמנות לגיבוש חברתי בין העובדים, חלק מהחברות מקיימות רצף של אירועים חד פעמיים לאורך השנה ומאפשרות לעובדים שונים להצטרף, חלק אחר מהחברות בוחרות במודל של התנדבות קבועה ומתמשכת, יתכן שעל ידי 'אימוץ' שותף קהילתי כזה או אחר ויצירת מגוון פעילויות עם שותף זה, לאורך שנת הפעילות.

בצד ההזדמנות הגדולה הטמונה בהתנדבות עובדים, קיים גם אתגר לא קטן. התנדבות העובדים מזמנת לחברות מפגש עם ארגונים קהילתיים וחברתיים, ההופכים לשותף הקהילתי שלהם לקידום התוכנית. בין הארגונים פעמים רבות ישנם פערים בתרבות הארגונית ובתפיסות. למעשה, העמותות נדרשות בראש ובראשונה לחשוף את עצמן לארגונים רלוונטיים, להתאים את עצמן ליכולות החברה ועובדיה ולרצונותיהם. מנגד, מקומות העבודה נדרשים לשאלות על זהות הארגון בו יתנדבו, המשמעות הציבורית וגם המשמעות הפרקטית של קיום ההתנדבות. מסיבה זו, הוקמו בשנים האחרונות לא מעט ארגונים מתווכים, המסייעים לחבר בין חברות עסקיות לבין ארגונים בקהילה, תוך ליווי, תאום ציפיות מתמשך ותפירת חליפה מותאמת לצרכיהם.

נתוני התנדבות עובדים ועובדות בישראל

בשאלון דרוג מעלה, מופיעות מספר שאלות הנוגעות להתנדבות בחברות. נתונים אלה מספקים תמונת מצב מעניינת על התנדבות עובדים בישראל:



33.8%

33.8% מהעובדים בחברות מתנדבים באופן חד פעמי, בממוצע 6 שעות בשנה



11.63%

11.63% מהעובדים בחברות מתנדבים באופן קבוע, בממוצע 41 שעות בשנה



25%

בממוצע, 25% מהעובדים בחברות בדרוג מעלה, מתנדבים



80%

כ-80% מהחברות דיווחו כי יש לחברה מדיניות השקעה חברתית

מנתוני הפלטפורמה של Helpi עולה כי העולם העסקי לא נותר אדיש לאקלים החברתי הנוכחי ואתגריו מחד, ומעמיק את שורשיו בעולם ההתנדבות והאחריות החברתית מאידך. נתוני עמותת Helpi מראים כי:

בשנת 2022 הייתה עלייה של 284% בשעות התנדבות של עובדי חברות עסקיות. שעות ההתנדבות עלו באופן חד מ - 5,177 שעות ברבעון הראשון של השנה ל - 14,719 שעות ברבעון שני.

284%

דרוג מעלה - ארגון מעלה, ארגון גג של כ-120 חברות מהמובילות במשק הישראלי, פועל לקידום נושאים של אחריות תאגידית ולפיתוח הסטנדרטים של ניהול אחראי בישראל. מעלה מנהלת מזה שנים רבות את דירוג מעלה, המקנה לחברות הגדולות במשק כלים לניהול והטמעה של תחומי האחריות התאגידית. הדירוג מאפשר מדידה שנתית, מיפוי פערים והגדרת יעדים לשיפור ביחס לנורמות והסטנדרטים בישראל. בדרוג נבדקים היבטים רבים ומגוונים של אחריות תאגידית, ביניהם היבטים אתיים בתהליכים העסקיים, אחריות ברכש, גיוון והכללה, תרומה לקהילה ומעורבות חברתית והתנדבות עובדים. בדרוג מעלה לשנת 2022 השתתפו כ-160 חברות מסקטורים שונים, עם מחזור מצרפי של כ-500 מיליארד ש"ח ומעל 300 אלף עובדים.



ענפי החברות העסקיות המפעילות תוכניות של התנדבות עובדים ועובדות

מנתוני עמותת רוח טובה עולה כי החברות המפעילות תוכניות התנדבות ארוכות טווח משתייכות בעיקר לענפי הבנקאות והביטוח, ההייטק והבטחון, הכימיה והפארמה, המשפט והייעוץ, הקמעונאות והמזון, התקשורת והשירות, התשתיות והאנרגיה וכן הנדלן והתחבורה.

על פי נתוני Helpi, נרשמה קפיצה של כ-180% בהיקפי ההתנדבות של עובדים בחברות היי טק דרך הפלטפורמה בשנת 2022. קטגוריית ההתנדבות הבולטת ביותר בקרב חברות הייטק הינה אריזת וחלוקת מזון, וגידול משמעותי ניכר גם בתחום השיפוץ, הצביעה והתחזוקה עבור דירות ומועדוני רווחה. עד כה בשנת 2022 מתוך 30 חברות חדשות שהצטרפו לפלטפורמה, 21 הן חברות הייטק.

מעבר למגמת העלייה בהתנדבות שמלווה את השנה האחרונה, ב-Helpi מזהים את הרבעון השני של 2022 כרבעון שבו שיאים מבחינת היקפי פעילות התנדבות העובדים דרך העמותה. רבעון בו 23,585 איש ואישה זכו לסיוע, מתוכם 675 אנשים עם מוגבלות, 710 אזרחים וותיקים, 928 בני נוער במצבי סיכון וכן חיילים בודדים.

עליה דומה בהתנדבות עובדים בשנת 2022, דווחה גם על ידי עמותת רוח טובה. במחצית הראשונה של 2022 נרשמה עלייה מרשימה של כ-62% בשיעור המתנדבים מחברות במגזר העסקי, ביחס לשנת 2021 כולה. באותה מחצית שנה, נתרמו על ידי חברות אלה 171 אלף שעות התנדבות. עליה מרשימה זו בשעות ההתנדבות, מתבטאת גם בהשקעה הכספית של החברות, בכמות המתנדבים ובמגוון ההתנדבויות.

תחומי ההתנדבות של החברות העסקיות

נתוני פלטפורמת Helpi מצביעים גם על עלייה משמעותית בחברות שמבקשות להתנדב בקטגוריית הסביבה, הכוללת אפשרויות התנדבות כגון ניקיון חופים ויערות, קטיף ירקות והצלת מזון, תרומת מוצרים יד שנייה ועוד. בשנת 2022 התנדבו בקטגוריות הסביבתיות 24 חברות עסקיות שונות, ביניהן חברות אשר קיימו ירידי החלפת מוצרי יד שנייה, שבחלקם נתרמו למען פליטים מאוקראינה, התנדבו בניקיון חוף הים ושמורות טבע, בקטיף תוצרת חקלאית למען משפחות במצוקה כלכלית ועוד. בהשוואה שערכו בחודשים הראשונים של השנה לעומת אותה תקופה ב־2021, התברר כי נרשמה עלייה של כ־1,000% בהתנדבויות בקטיף ירקות למען משפחות במצוקה והצלת מזון. כמו כן, נרשמה עלייה של 200% בהתנדבות בניקיון חופים ויערות.

על פי נתוני Helpi, תחום ההתנדבות המבוקש ביותר הינו אריזה וחלוקת מזון שבו נרשמו 195 התנדבויות בחציון הראשון של 2022 עוד בטרם הוכללו שעות ההתנדבות לקראת חגי תשרי, זאת לעומת 238 התנדבויות בכל שנת 2021, כך שבהשוואה בין מחצית 2022 אל מול מחצית 2021 - יש עליה של כ־163%. מגמת עלייה משמעותית נוספת חלה בתחום השיפוצים, כאשר התקיימו 55 פעילויות בתחום זה בשנת 2021, ובחצי השנה של 2022 כבר התקיימו 64 התנדבויות מסוג זה.



תחום השיפוצים

התקיימו 55 פעילויות בתחום זה בשנת 2021, ובחצי השנה של 2022 כבר התקיימו 64



אריזה וחלוקת מזון

בהשוואה בין מחצית 2022 אל מול מחצית 2021 - יש עליה של כ־163%

גם בתחום הסיוע לחזרה לביה"ס, נרשמה פעילות רחבה של החברות בחודשי הקיץ, אשר נרתמו לטובת ילדים ממשפחות מעוטות יכולות. התקיימו עשרות פעילויות התנדבות בחברות השונות בהן לקחו חלק מאות עובדים ואשר כללו ימי שיא של החברות השונות לעובדים וילדיהם כגון אריזת ציוד לבית הספר במשרדי החברות השונות ושילוח התיקים למשפחות הנזקקות, ביניהם תרומה למועדוני ויצו ברחבי הארץ, ולרשויות רווחה מגוונות. החברות רכשו ציוד בשווי עשרות אלפי שקלים לתלמידי יסודי.

השפעותיה של התנדבות העובדים והעובדות

התנדבות עובדים ועובדות: תקציר הממצאים

התנדבות עובדים משפיעה לא רק על הקהילה, אלא גם על העסק עצמו. מחקרים מראים כי ההתנדבות מסייעת בבניית כישורים, בפיתוח צוותים וביצירת שיתופי פעולה, מחזקת את הקשרים של העובדים המתנדבים לארגון ואת תחושת הגאווה של העובדים בארגון ובסופו של דבר גם משפיעה על הארגון כלכלית².

עמותת רוח טובה פיתחה מודל ייחודי להערכת ההשפעה (האימפקט) של ההתנדבות על החברה העסקית. מנתוני המודל עולה שהתנדבות במקום העבודה משפיעה על המוטיבציה ותחושת השייכות של העובדים בארגון.



ירידה של 40.5% בנטיית
העובדים המתנדבים
לעזוב את החברה בה
הם עובדים



עלייה של 11.5% ביעילות
והאפקטיביות העובדים
המתנדבים



נרשמה עלייה של 7.5%
בשביעות רצונם של
העובדים המתנדבים
ממקום העבודה

- בחברות רבות קיימת תכנית התנדבות עובדים, כחלק מתפיסת האחריות התאגידית של החברה.
- תוכניות התנדבות עובדים הוכחו מחקרית כמועילות הן לחברות, הן לעובדים והן למוטבי ההתנדבות והארגונים המפעילים אותם.
- על פי נתוני מדד מעלה, 11.63% מהעובדים בחברות המדורגות במדד מתנדבים באופן קבוע ו 33.8% מהעובדים בחברות אלה מתנדבים באופן חד פעמי.
- מנתוני ארגון Helpi בשנת 2022 הייתה עלייה של 284% בשעות התנדבות של עובדי חברות עסקיות.
- מנתוני עמותת רוח טובה, במחצית הראשונה של 2022 נרשמה עלייה מרשימה של כ-62% בשיעור המתנדבים מחברות במגזר העסקי, ביחס לשנת 2021 כולה.
- על פי נתוני Helpi, תחומי ההתנדבות הנפוצים ביותר הם אריזה וחלוקת מזון, שיפוצים, סיוע לחזרה לבית הספר וסביבה.
- על פי מודל הערכת האימפקט של עמותת רוח טובה, נרשמה עלייה של 7.5% בשביעות רצונם של העובדים המתנדבים ממקום העבודה, עלייה של 11.5% ביעילות והאפקטיביות העובדים וירידה של 40.5% בנטיית העובדים לעזוב את החברה בה הם עובדים.

2 מבוסס על: אתר Deloitte Volunteer IMPACT Survey
בר צורי, רוני (2008). אחריות חברתית ומעורבות חברתית של עסקים בקהילה. מנהל מחקר וכלכלה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה
מעוז שי, יעל (2010). תוכניות התנדבות ארגוניות והשפעתן על סוגיות הקשורות בכוח האדם הארגוני – סקירת ספרות עבור ציונות 2000- עסקים למען הקהילה. ציונות 2000.

פרק 9: התנדבות בשעת חירום

במציאות הישראלית נדרשים האזרחים והאזרחיות להתמודד עם מצבי חירום תכופים. בין אם מדובר במלחמה המשפיעה על החזית והעורף, במזג אויר קיצוני, במגפה או במשבר הומניטרי. מצבי משבר וחירום אלה, מייצרים אתגר כפול. מעבר לצרכים השגורתיים של האוכלוסייה (מזון, מים, מסגרות חינוך ועוד), נוצרים פערים וצרכים נוספים הייחודיים למצב החירום, כגון: כגיעה באוכלוסייה, כגיעה בתשתיות דיור או חשמל ועוד. בשעת חירום, אם כך, נוצר עומס רב על המערכות הציבוריות הן ברמה הלאומית והן ברמה המקומית ועליהן לספק מענים לצרכים רבים יותר מבעת שגרה. ההתנדבות בשעת חירום מהווה כוח חילוץ וטיפול בנפגעים, כוח תומך אשר תורם לחוסנה של הקהילה במצב המשבר וכוח המסייע לרשויות לספק מענים לאוכלוסייה הזקוקה לכך. בכך ממלאת ההתנדבות פונקציות שונות המסייעות לרשויות להתמודד עם הצרכים הגוברים.

המלחמה באוקראינה ומשבר נמלטי ונמלטות המלחמה

ב- 24 לפברואר 2022, פרצה המלחמה בין רוסיה לאוקראינה, דבר שהוביל למצוקה אנושית חריפה ולמיליונים רבים של אזרחים אוקראינים אשר נעקרו מבתיהם ונמלטו ממדינתם. מדינת ישראל התגייסה באופן מדי למאמצים הבינלאומיים למתן סיוע הומניטרי למצוקתם של אזרחי אוקראינה, ופועלת לאורך המשבר, באפיקים שונים על מנת להקל ולזרז את קליטת אזרחי אוקראינה, הזכאים למעמד בישראל מכוח חוק השבות, התרת כניסתם של אזרחי אוקראינה קרובי משפחה של אזרחים ותושבי קבע בישראל; וסיוע לפליטים שנמלטו מאוקראינה והגיעו לישראל. לצד הממשלה התגייסו ארגונים רבים בחברה האזרחית הישראלית לתת כתף וידע ולסייע בכל דרך אפשרית להתמודדות עם המשבר.

טרגדיה אנושית זו הביאה לעשרות אלפי עולים חדשים שהגיעו לישראל, מאוקראינה וסביבותיה, ולאזרחים אוקראינים רבים שאינם זכאי חוק השבות, אשר נמלטו מהמלחמה ובחרו לבוא ולמצוא מקלט בישראל.

פרק זה יתמקד בחלק קטן מתוך הפעילות הנרחבת שהתבצעה בשעת חירום ייחודית זו. לצד הפעילות המתוארת בפרק נעשתה פעילות נרחבת על ידי משרדי הממשלה, הרשויות המקומיות וארגונים רבים, לקליטת העולים הרבים שהגיעו לישראל ולהתמודדות עם המשבר. בדומה לכל שעת חירום, הפעילות היתה ועודנה רחבה ומשמעותית. על מנת לספק הצצה לחלק ממנה, יתמקד הפרק בפעילות למען נמלטי המלחמה שאינם זכאי חוק השבות ובסקר ייחודי שערכנו בקרב מתנדבים ישראלים שסייעו בגבולות אוקראינה ובישראל, להתמודדות עם המשבר.

מיום תחילת המלחמה נכנסו לישראל 33,533 אזרחיות ואזרחים אוקראינים שאינם זכאי חוק השבות, מתוכם כבר יצאו מהארץ 14,631 איש. כיום שוהים בישראל למעלה מ-14,000 אזרחי אוקראינה שנמלטו מהמלחמה ואינם זכאים לתעודת עולה. מרבית נמלטי המלחמה הגיעו לישראל חסרי כל והקרובים שמארחים אותם אינם יכולים במרבית המקרים לספק מענה לכלל צרכיהם. מסיבה זו, הקימו משרד הרווחה והבטחון החברתי, בשותפות עם ג'וינט ישראל, מד"א והמועצה הישראלית להתנדבות את מוקד "צו השעה". המוקד החל לפעול בחודש מרץ 2022.

ההתנדבות וההתארגנות הקהילתית מאפשרות לציבור לקחת חלק פעיל בשמירה על הרציפים התפקודיים בקהילתם. מחקרים שעסקו בהתנדבות בעתות חירום מצאו כי מעורבות של אזרחים בשיקום האוכלוסייה וסביבתה תוך כדי ולאחר אסון תורמת באופן ישיר לחוסן הקהילה וגם תורמת רבות לבריאותם הנפשית ולחוסנם של המתנדבים עצמם. ההתנדבות מאפשרת למתנדב להתמודד עם מצב אי הוודאות ובמקביל, תורמת ללכידות החברתית ברמה הקולקטיבית וליצירת חוסן קהילתי. מתנדבים מעידים שההתנדבות בזמן חירום מחזקת אצלם את תחושת השייכות ואת תחושת האחיות שלהם כלפי הקהילה.¹

פרק זה יתמקד בהתנדבות בשעת חירום, תוך התמקדות במצב החירום עמה התמודדה מדינת ישראל בשנת 2022: משבר נמלטי המלחמה והפליטים מאוקראינה. בדומה למשבר הקורונה שהחל בשנת 2020 והעמיד את החברה הישראלית מול אתגרים משמעותיים וחדשים, כך גם משבר זה, שייחודו בכך שהמוקד שלו התרחש מעבר לים, אך עם זאת יצר מגוון של חזיתות בהן מתנדבים היוו שחקן משמעותי.

1 A. Fothergill, S. Lowe, A Need to Help: Emergent Volunteer Behavior After 9/11, University of Colorado, 2002

מוקד "צו השעה" והמרסל"א, לסיוע לנמלטי ונמלטות המלחמה

מוקד צו השעה מעניק סיוע הומניטרי לנמלטי המלחמה אשר כולל חלוקת תלושי מזון, סיוע נפשי על ידי פסיכולוגים, פסיכיאטרים ועובדים סוציאליים, ציוד טכנולוגי כטלפונים, כרטיסי סים וטאבלטים, השמת ילדים במסגרות חינוך בלתי פורמלי ובמערכת החינוך, סיוע בקבלת טיפול רפואי, השמה במסגרות חוץ ביתיות של משרד הרווחה ומסגרות דיור במידת הצורך, ועוד.

על פי נתוני משרד הרווחה והבטחון החברתי, נכון לאוגוסט 2022, כ-12,800 נמלטי מלחמה נרשמו באופן אקטיבי במערכות 'צו השעה' לשם קבלת סיוע הומניטרי. לארגוני ההתנדבות ולמתנדבים חלק משמעותי במערכת המאפשרת את התמיכה בפונים למוקד צו השעה. במטרה למצות את יכולות המרחב האזרחי במתן מענה לצרכים ולפערים, כמו גם ליצור תמונת מצב ברורה של כלל המענים והצרכים הקיימים, תוך ניהול מנגנון בין-מגזרי אפקטיבי, הוקם במסגרת המוקד המרסל"א- מרכז סיוע לנמלטי המלחמה. המרסל"א, בהובלת המועצה הישראלית להתנדבות, מחבר בין הצרכים של הנמלטים, כפי שהגיעו למוקד, לבין ארגוני ההתנדבות, המתנדבים והגופים העסקיים המעוניין לתרום ולספק מענים לצרכים אלה. ארגוני החברה האזרחית וההתנדבות סייעו במסגרת זו בחלוקת חבילות מזון, בהעברת ציוד כגון מזרנים או כלי מיטה, באספקת ציוד רפואי כגון כסאות גלגלים והליכונים, במתן תרופות, ביגוד, הנעלה ועוד.

דוגמא למענה שניתן על ידי ארגוני ההתנדבות, הייתה של פניה שהגיעה למוקד מנער נמלט מלחמה שנאלץ להשאיר את הגיטרה שלו באוקראינה כאשר ברח. הוא ביקש גיטרה, על מנת שיוכל להמשיך ולנגן. תוך פחות משעה קבוצת אמנים שפעילה במוקד המרסל"א איתרה עבורו תרומה של גיטרה ודאגה להעבירה אליו.

המתנדבים והמתנדבות בסיוע הומניטרי במשבר באוקראינה

בדומה למצבי חירום אחרים, גם במשבר עם אוקראינה חלה התעוררות בציבור הישראלי ורצון עז לסייע. כך למשל, בימיה הראשונים של המלחמה, במסגרת מבצע "תורנו" של הסוכנות היהודית והיהודית ומרכז השלטון המקומי ובשותפות עם המועצה הישראלית להתנדבות, יצאו משלוחי סיוע הומניטרי במשקל 230 טונות שתרמו אזרחי ישראל, אל מעברי הגבול של אוקראינה. הציוד נאסף, מוין ונארז על ידי מאות מתנדבים ב-112 רשויות מקומיות ברחבי הארץ.

במקביל לפעילותם של המתנדבים מארגוני החברה האזרחית בישראל שסיפקו מענה לצרכים שעלו במרסל"א ולמתנדבים שאספו את הציוד ההומניטרי במבצע "תורנו", מאות מתנדבים ומתנדבות נוספים, מרביתם דוברי ודוברות רוסית יוצאי ברה"מ לשעבר, נענו לקולות קוראים שיצאו מארגוני הסיוע ההומניטרי וביצעו מגוון רחב של תפקידי סיוע בהם נדרשה שליטה בשפה הרוסית.

על מנת ללמוד על פעילות המתנדבים במשבר באוקראינה נערך סקר בקרב 116 מתנדבים ומתנדבות ישראלים שהתגייסו לסייע לארגון הג'וינט העולמי במאמציו לסייע לקהילות היהודיות במסגרת המשבר. לצד הג'וינט פעלו ארגונים רבים נוספים בהוצאת משלוחות סיוע לגבולות או תמיכה מרחוק.

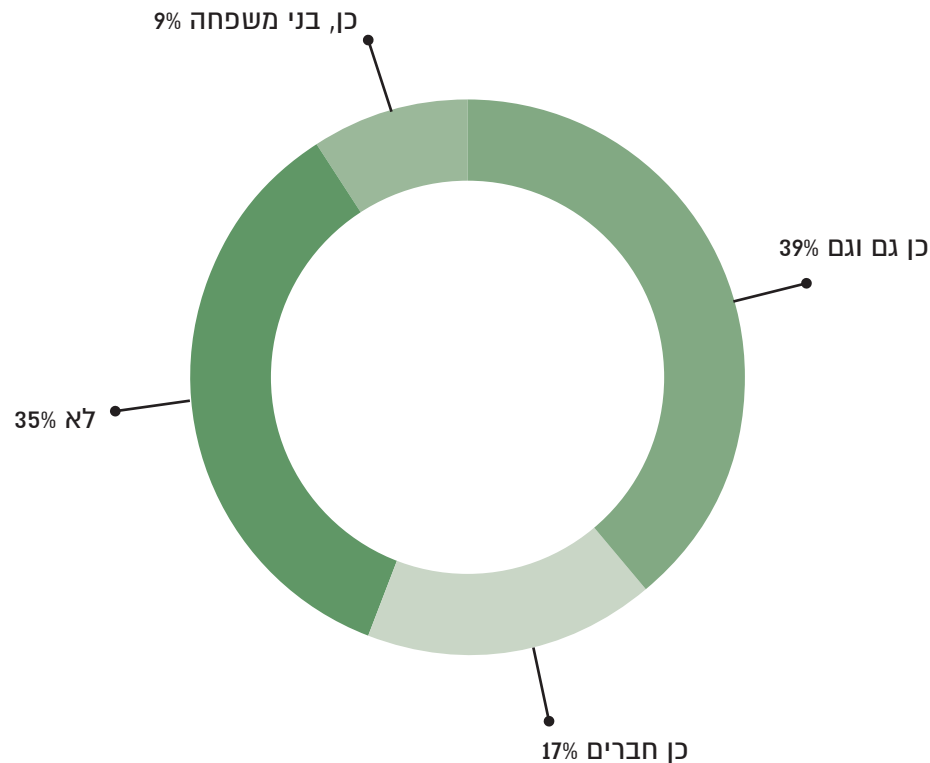
פרופיל המתנדבים והמתנדבות במשבר

בסקרים שנערכו בעבר על אוכלוסיות עולים חדשים וותיקים עלה כי אוכלוסיות אלה נוטות להתנדב כחות מכלל האוכלוסייה. עם זאת, משבר ייחודי זה, עורר כאמור לא מעט דוברי ודוברות רוסית לפעולה. פרופיל המשתתפים בסקר מציג קבוצת באוכלוסייה שבחרה להיות מאד מעורבת במצב החירום הייחודי שנוצר.

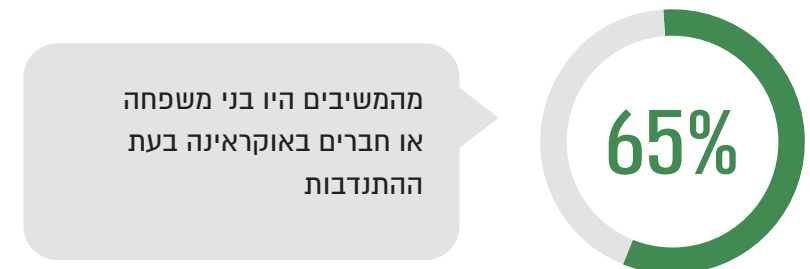
רובן הגדול של המתנדבות היו נשים (79%). 92% מהמתנדבות והמתנדבים נולדו במדינות ברה"מ לשעבר. מרביתם באוקראינה ורוסיה. גילם הממוצע היה 47. 64% מהם נשואים, ל-78% מהם יש ילדים, 77% חילונים, 93% מהם בעלי השכלה אקדמית. 70% מהמתנדבים דוברי רוסית ברמה כזו או אחרת.

ל 65% מהמשיבים היו בני משפחה או חברים באוקראינה בעת ההתנדבות.

יש להניח כי הדאגה לקרובים ומכרים, כמו גם החיבור התרבותי והשפתי הנובע מארץ המוצא של מרבית המתנדבים, היוו כוח מניע משמעותי להתנדבותם במשבר זה. אלה ישתקפו גם במניעים להתנדבות, כפי שיפורטו בהמשך.



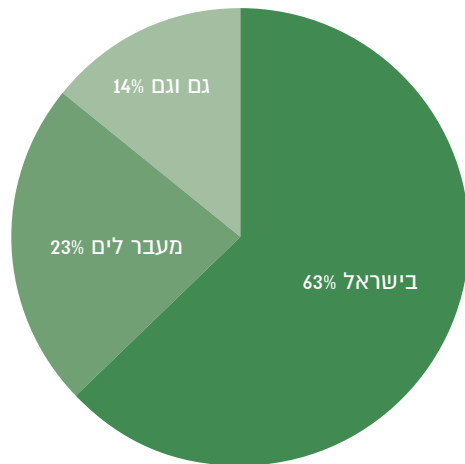
תרשים 65: המצאות בני משפחה וחברים של המתנדבים באוקראינה בעת ההתנדבות



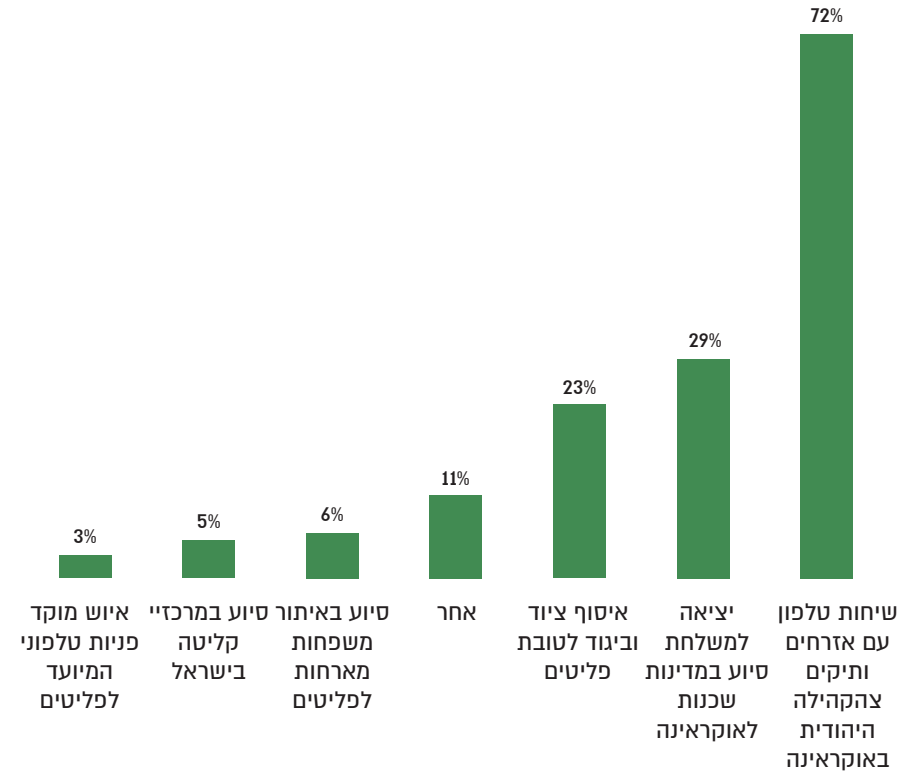
תפקידי המתנדבים והמתנדבות במשבר אוקראינה

72% מהמתנדבים שגויסו לסיוע במשבר קיימו שיחות טלפון עם אזרחים ותיקים מהקהילה היהודית באוקראינה, על מנת לברר את הצרכים שלהם ולהעניק להם סיוע ותמיכה מרחוק. המידע שנאסף בשיחות הטלפון, הועבר לקהילות היהודיות באוקראינה, שספקו מענה לצרכים אלו במידת האפשר. 29% מהמתנדבים שענו על השאלון יצאו למשלחות סיוע במדינות שכנות לאוקראינה, 23% מהם עסקו באיסוף ציוד ובגדים לטובת פליטים ועוד.

מרבית המתנדבים פעלו מתוך גבולות ישראל למען אזרחי ואזרחיות אוקראינה (63%), בעוד שחלקם פעלו מעבר לים, בעיקר בגבולות אוקראינה (23%) וכ-14% מהם פעלו גם בישראל וגם מעבר לים, לאורך המשבר.



תרשים 67: מיקום פעילותם של המתנדבים במסגרת המשבר באוקראינה



תרשים 66: פעילות המתנדבים במשבר המלחמה באוקראינה

הרתימה המשמעותית ביותר של המתנדבים והמתנדבות שהתגייסו לסייע במשבר זה, התרחשה באמצעות הרשתות החברתיות, 65% הגיעו דרך מודעה שראו באינטרנט או ברשתות חברתיות, 31% הגיעו דרך חבר/ה, מכר/ה או בן/בת משפחה ורק 6% הגיעו דרך ארגון שבו הם מתנדבים בשגרה. ממצא זה מצביע על הרשתות החברתיות כאמצעי חשוב לגיוס להתנדבות, במיוחד במשבר שדורש גיוס מהיר ומיידי של מתנדבים.

בקרוב המתנדבים שפעלו בהתנדבות בגבולות אוקראינה, ניתן לראות כי פעילותם התמקדה בסיוע הומניטרי מידי לפליטים שהגיעו לגבולות. 55% מהם העניקו סיוע נפשי לפליטים, 48% הפעילו ילדים ובני נוער בפעילויות פנאי ו-45% מהם תמכו וקיבלו פליטים במקומות הלינה שהוכנו עבור הפליטים בגבולות. חלוקה זו נובעת בין היתר מכך שהמתנדבים שהשתתפו בסקר השתייכו למשלחות סיוע הומניטריות כלליות ולא בהכרח של צוותים רפואיים או מקצועיים, שהן משלחות ייעודיות היוצאות מטעם ארגונים מומחים בתחומים אלה.



תרשים 68: תחומי הפעילות של המתנדבים/ות במשלחות הסיוע בגבולות.

המניעים להתנדבות בחירום

בקרב המתנדבים שסייעו במשבר זה, 95% ציינו כי הם מתנדבים במידה רבה-רבה מאד בגלל שמדובר במשבר הומניטרי חמור (ממוצע 4.66 מתוך 5) ו 88% ציינו כי הם מתנדבים במידה רבה-רבה מאד בגלל התחושה שחשוב להם לעזור לאחרים (ממוצע 4.65 מתוך 5). מניע משמעותי נוסף הוא שלומם של אזרחי אוקראינה. 71% ציינו כי הם מתנדבים במידה רבה-רבה מאד מסיבה זו (4.19 בממוצע) ו 64% ציינו כי שלומם של יהודי אוקראינה הוא גורם מניע במידה רבה-רבה מאד עבורם (4.08 בממוצע). ההבחנה בין אזרחי ויהודי אוקראינה הוצגה בשאלון, היות והפעילות של המתנדבים הישראלים הופנתה בעיקר לסיוע ליהודי אוקראינה. מעניין לראות שסיוע לכלל אזרחי אוקראינה היווה גורם מניע משמעותי, ללא קשר להשתייכותם הדתית/קהילתית.

שביעות רצון המתנדבים והמתנדבות בחירום

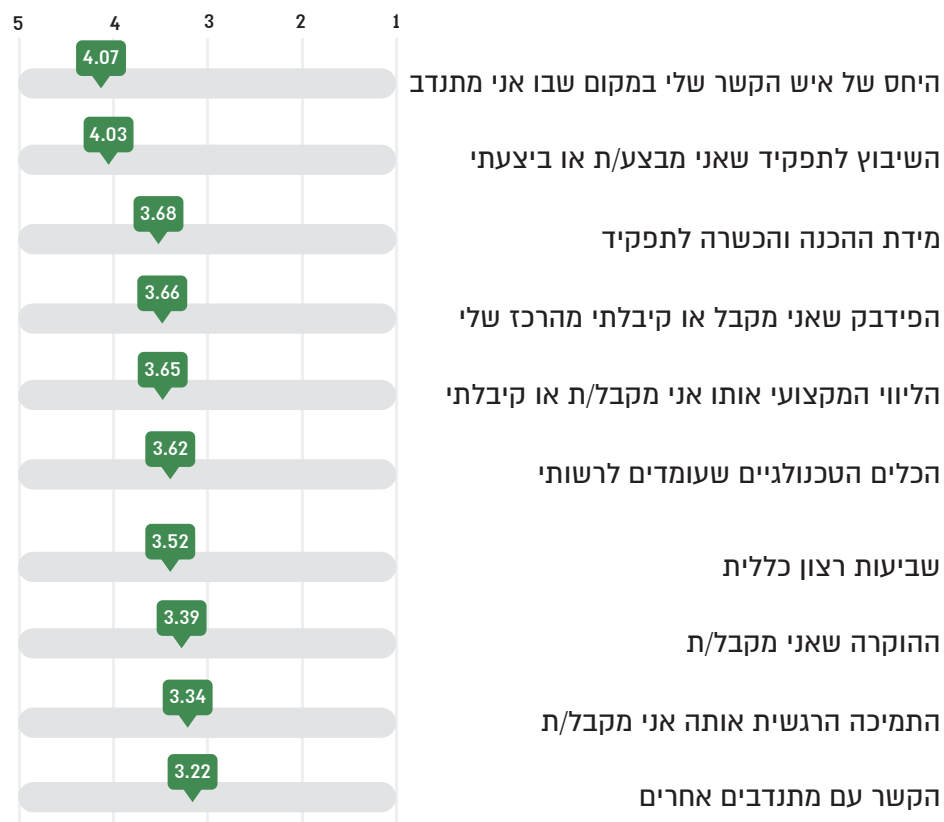
המתנדבים שסייעו במשבר זה היו שבעי רצון בעיקר ממרכיבים הקשורים ליכולתם להשפיע ולסייע לאלה הסובלים ממשבר זה. 79% מהמתנדבים ציינו כי הם שבעי רצון במידה רבה עד רבה מאד מהאפשרות לסייע במצב הומניטרי חמור בעולם (4.34 בממוצע מתוך 5), 71% מהמתנדבים שבעי רצון במידה רבה עד רבה מאד מתחושת המשמעות שההתנדבות מספקת להם (4.15 בממוצע מתוך 5) ו 66% מהיכולת לקבל על עצמם את האחריות לסייע (4.04 בממוצע מתוך 5).



תרשים 69: מרכיבי שביעות רצון מההתנדבות במצב החירום

באופן לא מפתיע, המרכיב שזכה לשביעות הרצון הנמוכה ביותר, היה הקשר עם המתנדבים האחרים. זאת, לאור העובדה שבמרבית המקרים התנדבות בחירום היא קצרת מועד וארעית ובמקביל, ממוקדת בצרכים מידיים ולכן גיבוש חברתי או חיבור בין מתנדבים אינו במוקד הפעילות. עם זאת, יש לשים לב שתמיכה רגשית והוקרה למתנדבים בתקופות משבר הם חשובות מאד לשימור המוטיבציה והנכונות להמשיך להתנדב גם בעתיד. מרכיבים אלה זכו לשביעות רצון יחסית נמוכה למרכיבים אחרים.

בכל הנוגע לשביעות רצונם מהאופן שבו הם נוהלו, 73% הביעו שביעות רצון במידה רבה עד רבה מאד מהיחס של איש הקשר שלהם במקום בו הם התנדבו (4.07 בממוצע מתוך 5). 65% הביעו שביעות רצון במידה רבה עד רבה מאד מהשיבוץ לתפקיד שביצעו (4.03 בממוצע) ו 55% הביעו שביעות רצון במידה רבה עד רבה מאד ממידת ההכנה וההכשרה שקיבלו על מנת לבצע את תפקידם (3.68 בממוצע).



תרשים 70: מרכיבי שביעות רצון מניהול המתנדבים במצב החירום

האתגרים בהתנדבות בשעת חירום

המתנדבים בשעת חירום עלולים להיתקל במגוון של אתגרים וקשיים ייחודיים למצב החירום עמו הם מתמודדים. כל סיטואציית חירום יכולה להביא עמה קשיים אחרים. כך למשל, בחירום של מלחמה, עלולים המתנדבים להתמודד עם התנדבות תחת אש והפגזות וסכנה קיומית, בחירום של פיגוע או אסון טבע עלולים המתנדבים להתמודד עם מראות קשים וטראומות משניות.

40% מהמתנדבים במשבר באוקראינה דרגו כי התמודדו במידה רבה עד רבה מאד עם קושי רגשי בהתמודדות עם המצב של היוצאים מאוקראינה. 36% נוספים ציינו כי הם במצב של חרדה ממצב המלחמה באוקראינה במידה רבה עד רבה מאד.

חשוב לציין כי גם ניהול ההתנדבות במצבי חירום הוא תהליך שמוסיף אתגרים ייחודיים על פני אלה של ניהול התנדבות בשגרה. מנהלי התנדבות נדרשים לספק מענה ותמיכה למתנדבים שיתכן ומתמודדים עם מגוון של אתגרים וחרדות, לנהל פעמים רבות מתנדבים ספונטניים וחדשים שהם לא הכירו קודם לכן ולחלק להם משימות מבלי שהם מכירים לעומק את כישוריהם, לנהל תיעדוף צרכים אל מול ריבוי גורמים. אין ספק כי מצבי חירום, מציבים אתגרים משמעותיים לכל הנוגעים בדבר.

זרקור על: התנדבות במצב חירום סביבתי



אסון הזיהום הימי בזפת לאורך חופי ישראל (מכונה גם זפת בסערה) היה אירוע זיהום ימי ברמה בינונית, שהחל בישראל ב-17 בפברואר 2021 בו נגרם הזיהום הימי המשמעותי והחמור ביותר בתולדות ישראל, לחופים, לים ולטבע לאורך כל חופי ישראל בים התיכון. במהלך האירוע נפלטה לחופי ישראל פסולת ימית של זפת שמקורה בנפט גולמי. באירוע החירום פעלו מספר גופים, באמצעות מתנדבים, לניקיון החופים. ביניהם: רשות הטבע והגנים, עמותת אקו-אושן ורשויות מקומיות שהחופים בשטח השיפוט שלהן.

אמנם אירוע חירום זה התרחש בשנת 2021, אך ייחודו בכך שהוא בין אירועי החירום הסביבתיים הראשונים עמם נדרשה מדינת ישראל להתמודד. על כן, במהלך השבוע הראשון שלאחר תחילת האירוע, ערכנו סקר בשותפות עם רשות הטבע והגנים, שהופץ באמצעות הרשתות החברתיות לכל מי שהתנדב בניקיון החופים. בסקר השתתפו 567 אנשים. מרבית המשיבים שהופעלו על ידי רשות הטבע והגנים באירועי החירום היו בעלי השכלה אקדמית (76%) ומועסקים בשכר (64%). באופן כללי, המשיבים שמעו על האפשרות להתנדב דרך אתר רשות הטבע והגנים או הרשתות החברתיות.

המתנדבים היו שבעי רצון מהתנדבותם באירוע החירום. 89% ציינו כי היו שבעי רצון במידה רבה עד רבה מאד. ו-92% ציינו כי הם נהנו מהתנדבותם. ממצאי הסקר אף מלמדים על אירוע חירום שנוהל היטב על ידי רשות הטבע והגנים: מרבית המתנדבים ציינו כי בחופים אליהם הגיעו להתנדב הייתה עמדת קליטה (96%). 88% מהם היו מרוצים מהיחס של הצוות במהלך הפעילות במידה רבה עד רבה מאד, 80% היו מרוצים מהתדריך שקיבלו עם הגעתם לשטח ו-76% מהמידע שקיבלו לפני ההגעה לפעילות.

התנדבות בשעת חירום:

תקציר הממצאים

החמור שנוצר (95%), הרצון לעזור לאחרים (88%) והדאגה המשמעותית לשלומם של אזרחי אוקראינה (71%).

- המתנדבים הביעו שביעות רצון גבוהה מהאפשרות לסייע במצב הומניטרי חמור בעולם, מתחושת המשמעות שההתנדבות מספקת להם ומהיכולת לקבל על עצמם את האחריות לסייע.
- בכל הנוגע להיבטי ניהול, המתנדבים היו מרוצים מהיחס של איש הקשר שלהם במקום בו הם התנדבו, מהשיבוץ לתפקיד שביצעו וממידת ההכנה וההכשרה שקיבלו על מנת לבצע את תפקידם.
- האתגר העיקרי עמו התמודדו המתנדבים במשבר, הוא קושי רגשי בהתמודדות עם המצב של היוצאים מאוקראינה.

- מוקד צו השעה שהוקם על ידי משרד הרווחה והבטחון החברתי, בשותפות עם ג'וינט ישראל, מד"א והמועצה הישראלית להתנדבות, היה מרכיב משמעותי בסיוע הישראלי במלחמה באוקראינה. בשנת 2022 ניתן סיוע לכ 12,800 נמלטי מלחמה באוקראינה, שאינם זכאי חוק השבות.
- 7,784 קיבלו סיוע בכרטיס לרכישת מזון, 305 פונים קיבלו סיוע נפשי, 430 משפחות קיבלו שוברים ייעודיים לסיוע ברכישת ציוד.
- 400 משפחות עם ילדים קטנים קיבלו טאבלט וכ-1,500 משפחות השתתפו בפעילויות פנאי והפגה שונות ברחבי הארץ.
- במסגרת מבצע "תורנו" של הסוכנות היהודית והמרכז השלטון המקומי ובשותפות עם המועצה הישראלית להתנדבות, יצאו משלוחי סיוע הומניטרי במשקל 230 טונות שתרמו אזרחי ישראל, אל מעברי הגבול של אוקראינה.
- הציוד נאסף, מוין ונארז על ידי מאות מתנדבים ב-112 רשויות מקומיות ברחבי הארץ.
- מרבית המתנדבים שהתנדבו לסייע במשבר ההומניטרי כתוצאה מהמלחמה באוקראינה בישראל, היו ילידי ברה"מ לשעבר, דוברי רוסית, אקדמאים ול 65% מהמשיבים היו בני משפחה או חברים באוקראינה בעת ההתנדבות.
- מרבית המתנדבים (72%) סייעו בשיחות טלפון לאזרחים ותיקים מהקהילה היהודית שנמצאים באוקראינה.
- מרביתם פעלו מתוך גבולות ישראל (63%), בעוד שחלקם פעלו מעבר לים, בעיקר בגבולות אוקראינה (23%) וכ-14% מהם פעלו גם בישראל וגם מעבר לים.
- המניעים המשמעותיים ביותר להתנדבות היו הרצון לסייע במשבר ההומניטרי

סיכום והמלצות



התנהגויות נתינה ובכללן התנדבות, מעורבות חברתית, תרומה ואקטיביזם הן אבני יסוד חשובות לקיומה של חברה דמוקרטית בריאה וצודקת. התנדבות ומעורבות חברתית מהוות משאבים חברתיים חשובים לכל חברה, ובפרט לחברה הישראלית, אשר נדרשת לחוסן וסולידריות חברתית של תושביה באופן עקבי.

בשנתון הצגנו נתונים עדכניים ומקיפים על התנהגויות נתינה: התנדבות, מעורבות חברתית, אקטיביזם ותרומה בישראל. השנתון מציג תמונה כוללת ומקיפה על דפוסי נתינה בישראל, ומאפשר לבחון ולנתח תופעות אלה בפרספקטיבה רחבה ומעמיקה.

התנדבות, נתינה ומעורבות חברתית לא צריכות ולא יכולות להחליף את פעילות הממשלה בדאגה לאזרחיה, בזמני שגרה או משבר. מתנדבים לא צריכים ולא יכולים להחליף עובדים מקצועיים בארגונים וברשויות, ותרומות לא יכולות ולא צריכות להחליף משאבים ממשלתיים. להתנדבות, נתינה ומעורבות חברתית ערך מוסף ייחודי ברמה האישית, הקהילתית, החברתית, הכלכלית והדמוקרטית. פעילויות אלה מהוות מכפיל כוח ומאפשרות לכלל הגורמים לעשות יותר, במשאבים הקיימים. על כן, חשוב לדאוג שמשאבים חברתיים אלה ינוהלו ויופעלו בצורה אפקטיבית, שתבטיח את הפוטנציאל והערך המוסף הטמונים בהם.

מהממצאים שהוצגו עולה כי שיעורי ההתנדבות, המעורבות החברתית, התרומה והאקטיביזם בחברה הישראלית הם משמעותיים ומרשימים. 42% אזרחיות ואזרחים מתנדבים, 51% תורמים כסף, 37% משתתפים בפעילות אקטיביסטית לשינוי מדיניות או שינוי חברתי. שיעורים אלה מציבים את ישראל במקום גבוה מבחינת פעילויות נתינה ביחס למדינות אחרות בעולם.

חלק משמעותי מפעולות ההתנדבות, התרומה, המעורבות החברתית והאקטיביזם מתבצע באופן בלתי-פורמלי. למשל 62% מהצעירים דיווחו על סיוע לאחרים באופן לא פורמלי או ממוסד וכשליש מהם עושים זאת באופן קבוע ומתמשך. בחברה הערבית

ההתנדבות הבלתי פורמלית בולטת ביחס להתנדבות פורמלית בארגונים. ממצאים אלה מצביעים על נורמות חשובות של אחריות קהילתית וחברתית, עזרה הדדית וסולידריות, אף כי נראה שמדובר בעיקר בסולידריות פנים-קהילתית שאינה חוצה מגזרים וקבוצות.

תחומי ונושאי הפעילות של התנהגויות הנתינה מגוונים. אף כי תחומי הרווחה, החינוך והבריאות עדיין משמעותיים, תחומי הסביבה, צדק חברתי וכלכלי, יוקר המחיה, זכויות אדם ומאבק בשחיתות הופכים למשמעותיים יותר משהיו בעבר, במיוחד בקרב האזרחים והאזרחיות הצעירים.

רוב הישראלים הלוקחים חלק בפעילויות הללו מרוצים מפעילותם וחשים כי היא בעלת משמעות והשפעה. הפעילויות הללו מעניקות תגמולים מגוונים לעוסקים בהם, ביניהם תחושות של סיפוק ותועלת מהעזרה לאנשים, קשרים חברתיים ומיומנויות שונות. כשליש מאזרחים הוותיקים שהתנדבו חשו שההתנדבות תורמת לבריאות שלהם וחצי מהמתנדבים הוותיקים העידו כי ההתנדבות מסייעת למצב הרוח שלהם. ממצאים אלה מעידים על הפוטנציאל הרב הטמון בפעילויות הנתינה, עבור המוטבים, הארגונים, וגם עבור העוסקים בהן. אף כי קשה לערוך כימות כלכלי של פעולות הנתינה, עצם העובדה שכרבע מהמתנדבים עושים זאת לפחות פעם בשבוע, מצביעה, בהערכה זהירה, על היקפי פעילות של עשרות מיליון שעות פעילות התנדבותית בשנה בנוסף 2.6 מיליארד ש' בתרומות כספיות המגיעות מהציבור שדווחו למס הכנסה¹. בנוסף, מדובר בפעילות שבמקרים רבים נערכת עם אוכלוסיות מוחלשות ומודרות, שאינן מקבלות מענים ממקורות אחרים. כך להיקפים המרשימים של ההתנדבות, הנתינה והמעורבות החברתית יש תרומה משמעותית לחברה ולכלכלה בישראל.

עם זאת, מהממצאים עולים פערים בין קבוצות שונות בחברה הישראלית בנוגע לפעילויות נתינה. התנדבות ומעורבות חברתית נקשרות לזמן פנוי, להכנסה ולהשכלה גבוהות יותר, ורווחות יותר בחברה היהודית מאשר בחברה הערבית. שיעורי ההתנדבות

1 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2022), הכנסות והוצאות מלכ"רים 2019-2021, ירושלים

והמעורבות בקרב גברים צעירים היו גבוהים יותר מהמעורבות וההתנדבות של נשים צעירות, וגברים דיווחו על מעורבות גבוהה יותר בפעולות אקטיביסטיות, מנשים. עם כניסתן של צורות ואפשרויות חדשות להתנדבות ומעורבות חברתית, כמו התנדבות חד-פעמית או קצרת טווח, ומעבר גובר להתנדבות שאינה-פיזית ולשימוש בכלים מקוונים בהתנדבות, ניתן וצריך להרחיב את ההתנדבות לקבוצות שונות בחברה הישראלית, במיוחד לאלה שפחות מעורבות בה על מנת שגם קבוצות אלה יוכלו לממש את פוטנציאל הנתינה וההתנדבות ויזכו לתגמולים ממנה.

ראינו גם שיש קשר בין פעילויות נתינה שונות. המתנדבים פעילים יותר מבחינה חברתית ואזרחית מאשר מי שאינם מתנדבים ומעורבים יותר בפעילויות אקטיביסטיות. התנדבות נקשרת גם בשיעורי תרומה גבוהים יותר (כגון תרומת כסף או ציוד). כך, נדמה כי עידוד הנתינה יוכל להיעשות באמצעות הפנייה לפעילויות שונות שעצם ההשתתפות בהן תוכל להוביל ולעודד פעילויות נתינה אחרות נוספות.

מרבית פעילויות ההתנדבות והמעורבות החברתית מתבצעות במסגרות בחברה האזרחית (בעיקר עמותות) ונראה כי חלקם של ארגונים ציבוריים גם כמסגרות התנדבות וגם כמגייסי ומפעילי מתנדבים, מצטמצם בשנים האחרונות. לכן, מומלץ להדק את הקשרים בין הגורמים השונים הפועלים בשדה ההתנדבות ולחזק אותה באמצעות עבודה משותפת. מומלץ גם לבחון כיצד ניתן לחזק את מנהלי ורכזי ההתנדבות ברשויות המקומיות כך שיוכלו להוות כוח מקצועי משמעותי בגיוס והפעלת מתנדבים. זאת גם על רקע העובדה, שחלק ניכר מפעילות ההתנדבות והמעורבות החברתית נערך במסגרת מקומית וגם בפעילות האקטיביזם מוקדי השינוי הם פעמים רבות בזירה המקומית.

הנתונים מהשנה החולפת שהוצגו בשנתון מצביעים על מקומה הבולט של הזירה המקוונת ושל כלים דיגיטליים בהתנדבות. מגמה זו שהתחזקה מאד במשבר הקורונה,

באה לידי ביטוי בכך שגיוס מתנדבים נעשה כיום דרך האינטרנט והרשתות החברתיות, שהחליפו במידה רבה אמצעי גיוס אחרים כגון גיוס דרך רכזי התנדבות ברשויות מקומיות או מרכזים קהילתיים. בנוסף, 15% מהמתנדבים העידו שהם מבצעים את התנדבותם במרחב המקוון, ו 20% עשו זאת במסגרת של התארגנות לא ממוסדת, למשל קבוצת פייסבוק, או פורום ברשת חברתית. בקרב הצעירים, ילידי הטכנולוגיה - רוב המעורבות החברתית נעשית בפלטפורמה הדיגיטלית. כמו כן, כמעט 70% מהנסקרים שדיווחו על פעילות אקטיביסטית, פעילים באמצעות הרשתות החברתיות, מגיבים ומשתפים הלאה תכנים שקשורים לפעילות אקטיביסטית, וכמעט 50% מעלים בעצמם תכנים כאלה לרשת. זאת לצד העדפה לפעול במסגרת קהילה מקוונת בקרב מי שבחרים לפעול בקבוצה (23%). הפעילות באמצעים מקוונים צפויה להתרחב בשנים הקרובות. הפעילות באמצעים מקוונים תוכל לגוון ולהנגיש את ההתנדבות, הנתינה והמעורבות החברתית ולאפשר השתתפות רחבה יותר של קבוצות שונות בפעילויות אלה. לצד התפתחות הטכנולוגיה, חשוב לפתח אמצעי ההתנדבות ומעורבות חברתית שיעשו שימוש אפקטיבי ומושכל באמצעים אלה. חשוב גם לפתח כלי התנדבות כמו הכשרה וניהול שיתאימו לעידן ההתנדבות המקוונת. יחד עם זאת, יש לשים לב לקבוצות של מתנדבים שסוג התנדבות זה פחות מתאים להם. למשל קבוצת האזרחים הוותיקים שמתקשה יותר עם אמצעים טכנולוגיים ומתנדבים מהחברה החרדית שפחות פעילים ברשתות החברתיות ובאינטרנט.

אחד מהממצאים החשובים שעלו מהסקרים השונים שערכנו הוא המחסור בכלים בסיסיים בעבודת ההתנדבות ובניהול מתנדבים מקצועי. מסקר ההתנדבות עלה כי פחות מרבע מהמתנדבים בישראל מקבלים הגדרת תפקיד ברורה, הכשרה לתפקיד, שיחות ליווי והדרכה, תגמולים והוקרה, מסלולי התפתחות בתוך הארגון וסיוע ממנהל או רכז ההתנדבות בעת הצורך. אף כי בישראל פועלות 2873 עמותות המפעילות

מתנדבים, בסקר אודות עמותות המפעילות מתנדבים, עלה כי רק בשליש מהן קיים מנהל התנדבות בשכר, ורק בפחות מחצי מהן המנהל עבר הכשרה מתאימה לתפקידו. נמצא כי כלים ותהליכים מרכזיים וחשובים בניהול מתנדבים כגון הגדרות תפקיד, תהליכי מיון, אוריינטציה והכשרה, ליווי אישי וקבוצתי, הערכה ותגמולים והכנה להתנדבות בשעת חירום קיימים ומתבצעים באופן חלקי בלבד בארגונים בחברה האזרחית. מספר קטן יחסית של ארגונים מכשירים את מתנדביהם לשעת חירום. הרוב הגדול של העמותות לא משקיע תקציב ייעודי בהתנדבות בארגון, לא נעשה בהן שימוש במערכת טכנולוגית לניהול מערך ההתנדבות ולא קיים מערך מסודר של הערכה ומדידה לבחינת האפקטיביות של ההתנדבות.

ממצאים אלה מדגישים את צורך בהשקעה אסטרטגית ארוכת טווח ותשתית בהתנדבות בארגונים המפעילים מתנדבים. פעמים רבות ההתנדבות והמעורבות החברתית נתפסות בקרב מנהלים, מקבלי החלטות ואנשי המקצוע, כפעולה עצמית של הפרט ה'מובנת מאליה' והמתרחשת באופן ספונטני. תפיסה זו הובילה לכך שלאורך השנים הושקעו בארגונים ובמדינה משאבים מעטים יחסית בפיתוח ההתנדבות, הנתינה ומעורבות החברתית. כפי שעולה מהממצאים, מרבית פעילות ההתנדבות מתרחשת במסגרת ארגונים בחברה האזרחית וברשויות מקומיות ומדובר בפעילות מאורגנת ומנוהלת, המצריכה תכנון, בניית כלים, הכשרה, והשקעת משאבים, על מנת להפיק ממנה את מירב התועלת ולוודא שהיא משמעותית ואפקטיבית עבור לקוחות הארגונים, הארגונים והמתנדבים עצמם.

במטרה למקסם את התועלות של ההתנדבות, להרחיבה ולשפר את חווית ההתנדבות, יש לפתח תשתיות התומכות בהתנדבות ובמעורבות חברתית. תשתיות תומכות אלו הן מבנים, מערכות, משאבים אנושיים, ידע, מומחיות ומיומנויות, אשר פועלים לטובת קידום ופיתוח התנדבות, מעורבות חברתית, נתינה, ואקטיביזם. על כן ברמת המאקרו נדרשת הקמת תשתיות מעטפת לקידום התנדבות בארגונים בחברה האזרחית, בארגונים ממשלתיים, ברשויות המקומיות ובחברות העסקיות. יש לתת את הדעת על הכלים והאמצעים הנדרשים כדי לנהל בצורה מיטבית את ההתנדבות והמעורבות החברתית כמשאב אנושי וכהון חברתי, אשר דורש השקעה, תחזוקה וטיפול קבועים. יש לזכור כי ישנה חשיבות רבה לאופן שבו המתנדבים מנוהלים, לשימור המוטיבציה שלהם, ליצירת מחויבות ולהבטחת איכות הביצוע של תפקידם. על מנת לסייע לארגונים לעשות זאת, יש מקום להעלאת מודעות לחשיבות בניית תשתיות ארגוניות לקידום התנדבות, להכשרת מנהלי התנדבות בארגונים חברתיים, למתן כלים מקצועיים לניהול התנדבות למנהלי ארגונים, וליצירת פלטפורמות לחיבור ושיתוף ידע מקצועי בין ארגונים. אף כי האחריות לפיתוח המשאב ההתנדבותי מונחת על כתפיהם של הארגונים המפעילים מתנדבים, אין ספק שהם זקוקים לסיוע תקציבי בבניית תשתיות ההתנדבות אשר יוכל להגיע מהממשלה ומגופים פילנתרופיים.

דפוס נוסף שמתחזק בשנים האחרונות הוא התנדבות עובדים במסגרת חברות עסקיות. אף כי המידע הקיים על דפוס התנדבות זה הוא מועט יחסית, נדמה כי קיים פוטנציאל רחב בחברות עסקיות המעוניינות לחזק את האחריות התאגידית שלהן באמצעות התנדבות עובדים. חשוב להגביר את המודעות, הידע וההכשרות בנוגע להתנדבות עובדים בחברות עסקיות. יש להדגיש את אפשרויות ההתנדבות החברתיות כאמצעי

לפיתוח העובדים בחברה, לפיתוח יצירתיות וכהזדמנות לשדרוג תשתיות בחברה, ללימוד שימוש בטכנולוגיות חדשות ולחשיפה לקהילות מגוונות איתן ועבורן ניתן להתנדב. בנוסף, חשוב להתאים את התנדבות העובדים לצרכים ולרצונות של העובדים המתנדבים, לעודד יוזמות של עובדים בתחום ההתנדבות ולעודד התנדבות באמצעים דיגיטליים אשר תוכל להתאים לעובדי טכנולוגיות מידע בארגונים. כמו כן, נדרשת בנייה של מערכי היכרות, עבודה משותפת ותיאום בין חברות עסקיות, ארגונים חברתיים, רשויות מקומיות ומשרדי ממשלה.

ההתנדבות, הנתינה, המעורבות החברתית והאקטיביזם הם משאבים חברתיים חשובים מעין כמותם לחברה הישראלית, בזמני שגרה ומשבר. הם חשובים לחיזוק ערכות ההדדית, סולידריות לכידות חברתית; חיזוק החוסן הקהילתי; העצמת אוכלוסיות מוחלשות; והם מהווים ביטוי לאזרחות פעילה בחברה דמוקרטית. על מנת לשמור ולחזק את הנכסים החברתיים החשובים הללו של החברה הישראלית, יש צורך במאמץ מתמשך ובהשקעת משאבים בחיזוק ההתנדבות והמעורבות החברתית, בבניית תשתיות אפקטיביות ובחיזוק השותפות הבין-מגזרית של כלל הגורמים בחברה הישראלית בתחום זה.

אין ספק שהיקפי ההתנדבות, הנתינה, המעורבות החברתית והאקטיביזם המרשימים, תחומי הפעולה, התפקידים והמשימות הרבים אותם מבצעים בהתנדבות אזרחים ואזרחיות בישראל, המגוון הרחב של האוכלוסיות אותם הם משרתים, והתפקיד המרכזי שלהם במתן מענים לאוכלוסיות שונות מצביעים על התפתחות והתרחבות התנהגויות נתינה בישראל. עם זאת, ניצבים בפנינו אתגרים רבים למימוש הפוטנציאל הגלום בהתנהגויות אלה לרווחת החברה הישראלית. התמודדת עם האתגרים הללו דורשת מאמץ מערכתי ומשולב של גורמים בממשלה, בממשל המקומי, בחברה האזרחית, בפילנתרופיה, ובמגזר העסקי.



המועצה הישראלית להתנדבות

המועצה הישראלית להתנדבות נוסדה בשנת 1972 על ידי ממשלת ישראל. המועצה היא ארגון הגג של ההתנדבות והמעורבות החברתית בישראל, הארגון היחיד המסדיר, מפתח, מקדם ומוביל את תחום ההתנדבות והמעורבות החברתית. המועצה הישראלית להתנדבות היא גוף מרכזי ובין-ארגוני המחבר בין השדה ההתנדבותי, למשרדי הממשלה, הארגונים החברתיים והמוסדות האקדמיים – במטרה להוביל לשינוי ולשיפור בעשייה ההתנדבותית על כל גווניה בחברה הישראלית, בפרופסיית ניהול ההתנדבות ובהכשרת אנשי המקצוע.

המועצה פועלת מתוך אמונה כי התנדבות ומעורבות חברתית הן מרכיבים חיוניים לפיתוח חוסן חברתי ובניית קהילות בריאות וחזקות בחברה הישראלית. המועצה פועלת במטרה להרחיב את כמות ואיכות ההתנדבות ואת מגוון האנשים המעורבים בחברה הישראלית, כך שלכל אזרח/ית בישראל יהיה תפקיד חברתי משמעותי, בשגרה ובחירום.

המכון לחקר החברה האזרחית והפילנתרופיה בישראל

המכון לחקר החברה האזרחית והפילנתרופיה בישראל באוניברסיטה העברית נוסד ב 2006. המכון פועל להרחבת הידע בנושאי החברה האזרחית, ההשתתפות האזרחית, ההתנדבות, הפילנתרופיה והשותפויות הבין-מגזריות בישראל. המכון מתמקד בפעילות מחקרית שמטרתה פיתוח וקידום מחקר בסיסי ושימושי על פעילויות החברה האזרחית, ההשתתפות החברתית והפילנתרופיה, תפקידיהן ותרומתן לחברה הישראלית. המכון עוסק בהפצת הידע בנושאים אלה לגורמים בממשל הארצי והמקומי, ארגונים בחברה האזרחית וקרנות פילנתרופיות.

דואר אלקטרוני: philanthropy@savion.huji.ac.il

אתר אינטרנט: civilsociety.huji.ac.il

דואר אלקטרוני: office@ivolunteer.org.il

אתר אינטרנט: www.ivolunteer.org.il

