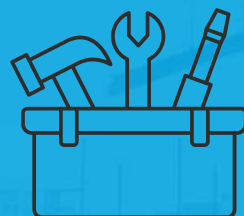


הביזנס

מובילים להצלחה בהעסקת חרדים

מיתוג מחדש לענף הבנייה בחברה החרדית



ארגז כלים למשתמש

מכניסים עובדים חרדים לענף הבנייה

ענף הבנייה זקוק לעובדים מקצועיים ואיכותיים
עובדים חרדים זקוקים לתעסוקה מכבדת ומתגמלת
**זו המשימה שלנו להפוך את ענף הבנייה
לאפשרות אטרקטיבית עבור העובד החרדי**

צוות מומחים כיצח את האתגר וזיהה שלושה מהלכים משלימים שחברות
הבנייה, ארגוני התעסוקה והמגזר הציבורי יכולים לבצע כדי להגיע ליעד:

1 הקהילה

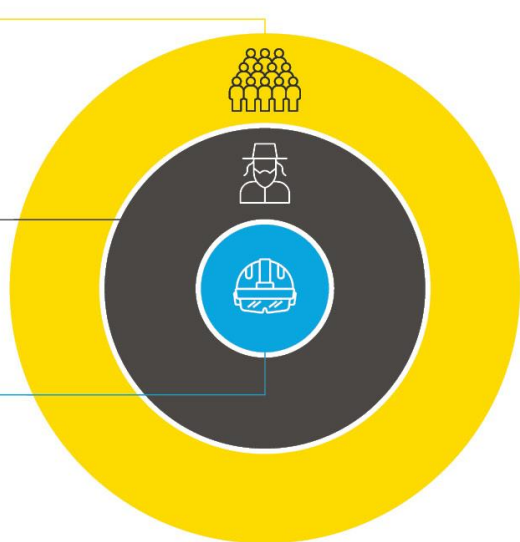
בחירת מקצוע בחברה החרדית
מושפעת מאוד מתפיסות הקהילה,
ולכן עלינו **לייצר לגיטימציה**
קהילתית לעבודה בענף הבנייה,
באמצעות בניית תדמית חיובית
והעלאת יוקרת המקצוע.

2 הפרט

עלינו לייצר עניין ראשוני ולגרום
לפרט להבין שעבודה בענף הבנייה
טובה בשבילו, באמצעות דגש על
יתרונות המקצוע: שכר, תנאים,
והשפעה.

3 המתעניין

לאחר שיצרנו עניין ראשוני,
כדי לגרום למתעניינים
לעשות את הצעד הראשון
עלינו להפיג חששות, באמצעות
יצירת ודאות והבנה טובה יותר
עם התחום.



להרחבה היכנסו לארגז הכלים שיצרנו
לשינוי תדמית ענף הבנייה

או צרו איתנו קשר: tahel@zionut2000.org.il



על המהלך

ארגז הכלים שנמצא בידיכם הוא תוצר של תהליך שבו זיהינו את
הדרכים השונות **להגדיל את מספר המועסקים החרדים בענף
הבנייה באמצעות מיתוג מחדש של הענף בחברה החרדית.**

אנו נמצאים ב"עת רצון": צורך משמעותי בחברה החרדית במקומות
עבודה איכותיים המספקים הכנסה מכובדת למשקי בית הזקוקים
לכך, לצד משבר כוח אדם חסר תקדים בענף הבנייה המאפשר לכל
מי שיצטרפו אליו בתקופה הקרובה עמדת מיקוח חזקה מאוד שיכולה
להיתרגם לנקודת פתיחה מוצלחת לקריירה.

**מהלכים שנבצע בתקופה הזו יוכלו להוביל למספר שיא של
השמות מוצלחות בענף הבנייה, לחזק את הענף בעובדים
ישראליים, ולהביא רווחה כלכלית לאלפי משקי בית.**

על המהלך

במסגרת התהליך כינסנו בחדר אחד את כל הגורמים המעורבים בנושא: נציגים של חברות הבנייה הגדולות במשק, נציגים של מרכזי ההכשרה לעובדים בענף הבנייה, נציגי ארגוני גג של ענף הבנייה, נציגי ארגונים העוסקים בקידום תעסוקה בחברה החרדית, ואנשי תקשורת ואסטרטגיה בחברה החרדית. מעבר לתוצר זה, המהלך אפשר לנו לייצר חיבורים ושיתופי פעולה משמעותיים בתחום בין כלל הגורמים המעורבים, ולייצר הבנה משותפת של האתגרים בשדה, ההזדמנויות הייחודיות, והיתרונות של עבודה משותפת במקום מאמצים נפרדים ועצמאיים.

אנו מודים לכלל המשתתפים בפורום, שאפשרו לנו לחדד את התובנות ומובילים כל אחד מעמדתו את המהלכים החשובים של שילוב חרדים בענף הבנייה.

שותפים לתהליך

צוות המשימה הורכב מנציגים מכלל המגזרים ביניהם: חברות בנייה, עמותות, הקרן לעידוד ופיתוח ענף הבניה והתאחדות הקבלנים בוני הארץ, משרד העבודה, מרכזי הכוון, ארגוני תעסוקה קהילתיים, עובדים חרדים בענף ויועצי תקשורת מגזר חרדי



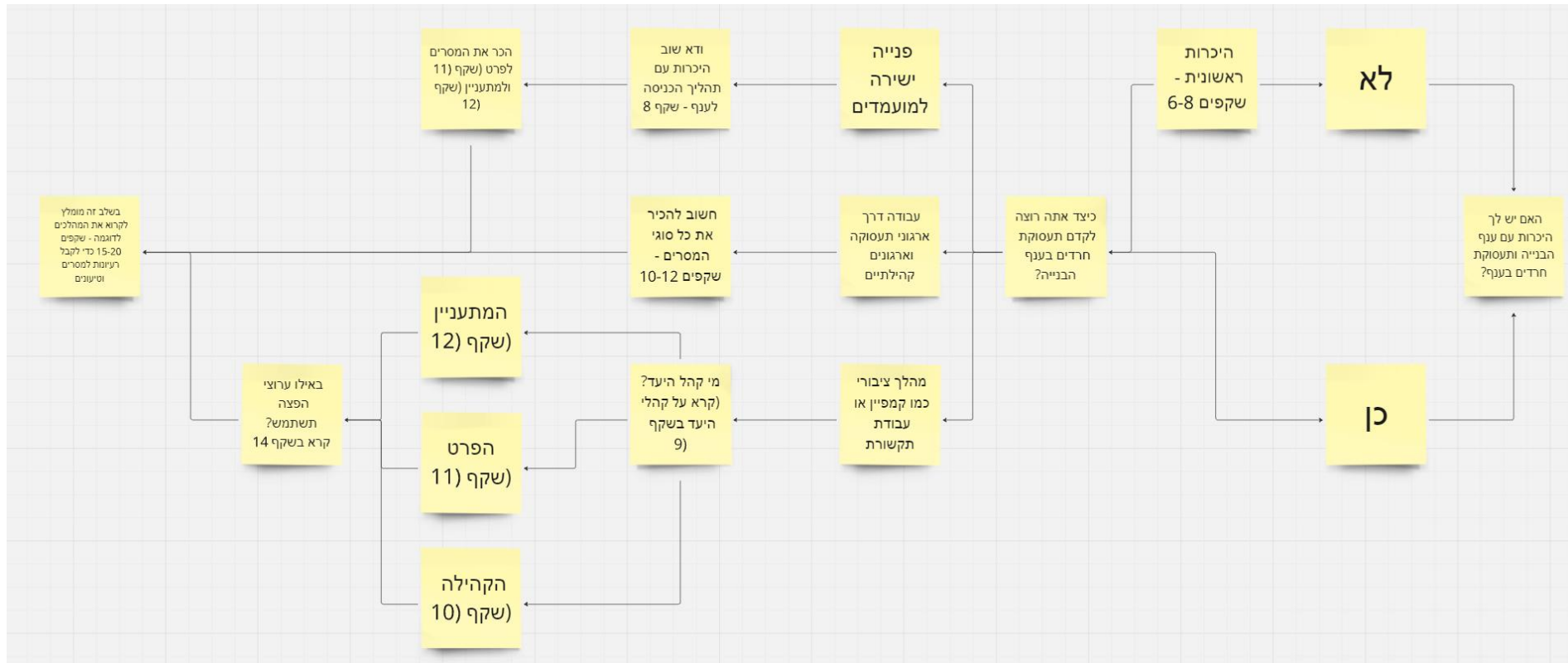
מה תמצאו במדריך?

במסגרת המפגשים של הפורום המשותף, הגדרנו **קהלי יעד** שונים שמולם עלינו לפעול בחברה החרדית, **אתגרים לאורך תהליך הכניסה למקצוע** שאיתם עלינו להתמודד, **מסרים בעלי פוטנציאל** שבהם ניתן להשתמש עבור קהלי יעד שונים בהקשרים שונים, **וערוצי הפצה** ייחודיים בחברה החרדית שאותם עלינו להבין לפני שאנו מתחילים בכל פעולה בתחום.

ארגז הכלים מסכם את התובנות העיקריות מהתהליך. הוא **מיועד לכל מי שפועל כדי להכניס עובדים חרדים לענף הבנייה, מרמת הפרט והשיחות האישיות ועד לרמת הקמפיינים**. בכל אינטראקציה עם מגויסים פוטנציאליים לענף, נרצה לוודא שאנו מציגים להם את הענף בדרך הממחישה בצורה הטובה ביותר את הערך שהוא ייתן להם, ונרצה לעשות זאת בין אם דרך מהלך "קמפיין" קלאסי (מודעות בעיתון, כתבות, וכדומה) ובין אם בשיחה במרכז הכוון או בבניית תוכן למפגש מתעניינים.

מדריך למשתמש

המדריך הוא ארגז כלים, ובהתאם, כל משתמש בו ירצה לשלוף כלים שונים למטרות שונות. ניתן ואף מומלץ להכיר את כל התכנים שכללנו במדריך, אך לנוחותכם אנו מצרפים תרשים שיכוון אתכם לקריאת החומרים שאתם צריכים.



מבוא להזדמנויות בענף הבנייה

לעובדים חרדים יש מגוון הזדמנויות להצטרפות לענף הבנייה, ולא נפרט את כולן במסמך זה. אך לצורך המחשה והבנה של השדה נרצה להציג את ההזדמנויות הקיימות כיום בענף.

תפקיד	טווחי שכר התחלתיים	זמן הכשרה
עוזר לוגיסטי	₪ 7,000-9,000	הכשרה קצרה (מספר שבועות)
עוזר מנהל עבודה	₪ 8,000-12,000	
עוזר בטיחות	₪ 9,000-11,000	
מנהל עבודה	₪ 14,000-25,000	הכשרה מקצועית (מספר חודשים)
טכנאי מיזוג	₪ 12,000-18,000	
חשמלאי	₪ 12,000-18,000	
אינסטלטור	₪ 12,000-18,000	
מפעיל צמ"ה (ציוד מכני הנדסי)	₪ 9,000-15,000	
מפעיל עגורן צריח (מנופאי)	₪ 9,000-15,000	

מיפוי האתגרים

כאשר מיפינו את תהליך הכניסה לעבודה בענף הבנייה מנקודת המבט של העובד החרדי, מצאנו **שעיקר האתגרים ממוקדים בשלב שלפני הכניסה**. כלומר, בעוד שהמצב יוכל להשתנות עם כניסה משמעותית של עובדים חרדים לענף, **מי שיתחיל בתהליך הכשרה כנראה "חצה את הרוביקון" ויתקדם לעבודה משמעותית בענף**.

האתגרים העיקריים בשלב טרום הכניסה הם **היעדר חשיפה** לענף הבנייה מלבד בהקשרים לא מייצגים (מעבר ליד אתרי בנייה לא מסודרים שמושכים תשומת לב, למשל), **וחשש מ"מה יגידו בסביבה"**.

בעמוד הבא מוצגים האתגרים שמיפינו לאורך כל התהליך - מרבית המאמצים שלנו בשלב הזה מתמקדים בשלב הראשון של הכניסה לתפקיד, אך הבנה של הלך הרוח של העובדים גם בשלבים הבאים יכולה לסייע לנו לשפר את תהליכי הקליטה גם בשלבים אלה.

כניסת עובד חרדי לעבודה באתר בנייה מסע לקוח

מטרה: השמה מוצלחת של עובד חרדי < לפחות שנה בענף

שלב בתהליך	לפני כניסה להכשרה	במהלך ההכשרה	בין הכשרה להשמה	בחודשים הראשונים בתפקיד	לאחר שנה בתפקיד
מצד העובד	אירועים ופעולות	- חשיפה למקצוע דרך מתווך שמציג אותו בצורה לא מדויקת - היתקלות באתרי בנייה מלוכלכים/מסוכנים	- קושי לצלוח את הלימודים - צריך לפרנס את המשפחה	- נחשפים לשכר התחלתי מאכזב - מקבלים הצעות לתפקיד "קטן"	נתקעים בתפקיד זוטר
	תחושות	- חשש - רתיעה - סקרנות	- סקרנות - אי ודאות	- לחץ - סיפוק	- אכזבה - סיפוק
	מחשבות ותפיסות	- המקצוע לא יאפשר לי תדמית חיובית - לא רוצה להיות תחליף לערבים - אי אפשר להתקדם במקצוע - ענף קשוח מידי בשבילי - עבודה קשוחה/ תובענית - לא ידעתי שזו אופציה	- כמה זמן ייקח לי לפרנס? - מי ייקח אותי?	- כמה זמן ייקח לי לפרנס? - מי ייקח אותי?	- זו עבודה קשה יותר ממה שחשבתי - עבודות רטובות "לא מכבד" - מתי זה ישתפר?
	תפיסות מצד המעסיק	חרדים לא ירצו להיכנס		- חרדים ידרשו יותר מידי התאמות - הוא ינצל אותי ויעזוב	- תפיסות שליליות כלפי "דרישות" - הם מתלוננים יותר מידי
				זיהוי ערך גבוה של עובדים חרדים	

הגדרת המשימה

לאחר זיהוי האתגרים, זיהינו שנדרשים מאיתנו שלושה מהלכים נפרדים מול שלושה קהלי יעד שונים:

המתעניין	הפרט	הקהילה
גיוס בפועל של מתעניינים - אדם שמתעניין צריך להתחיל את התהליך בפועל, ולשם כך נצטרך לתת למתעניינים הבנה מעמיקה יותר של התחום, בין אם במסגרת מפגשי מתעניינים, חומרים כתובים, או דרכים אחרות. זה המקום שבו נוכל לייצר היכרות עם ניואנסים שונים - היכולת להתמקצע ולהתקדם ולהרוויח יותר, היציבות והביקוש העצום לתפקיד, המגוון במשימות והעובדה שכל יום הוא אחר לחלוטין.	לאחר שביססנו את תדמית הענף בקהילה, נרצה לייצר את העניין ברמת הפרט, משהו שיגרום לו לחפש מידע נוסף ולהתעניין. במקרה הזה נצטרך להתבסס על מסרים יחסית פשוטים: שכר גבוה, עבודה מעניינת, בחלק מהמקצועות הכשרה קצרה, בחלק מהמקצועות תפקיד של הצלת חיים.	כדי לאפשר לפרט בחברה החרדית לשקול את האפשרות של תעסוקה בענף הבנייה, אנחנו חייבים לוודא שתדמית המקצוע בקהילה היא תדמית חיובית. זה הבסיס - אם לא נצליח ביצירת התדמית החיובית הזו, גם מי שיש להם מוטיבציה מובהקת לעבודה בתחום (למשל - מי שרוצים או צריכים להעלות את ההכנסה שלהם, מי שמתעניינים בתוכן של עבודה בענף הבנייה), יחששו לעשות אפילו את הצעד הראשון בתחום. לכן, נרצה בשלב הראשון לפנות לקהל הזה עם מסרים שמדגישים את האחריות וההשפעה שיש בעבודה בתחום הבנייה, הפרויקטים המורכבים והגדולים שבהם מעורבים העובדים, השכר הגבוה, וכדומה.
מטרה: הפיכת עניין ראשוני לגיוס בפועל באמצעות הגברת התלהבות ויצירת הבנה טובה יותר של האפשרויות	מטרה: יצירת עניין ראשוני שיגרום לפרט להפוך למתעניין ולחפש עוד מידע	מטרה: יצירת לגיטימציה ומעמד חיובי לעבודה בענף הבנייה בחברה החרדית

מסרים מתאימים לקהילה

- מקצועות ענף הבנייה הם מקצועות שכוללים הרבה **אחריות, השפעה, פרויקטים גדולים.**
- חרדים שעובדים בענף הבנייה **מרוויחים שכר גבוה, יכולים לדאוג למשפחה שלהם, לחתן את הילדים ולקנות להם בתים.**
- חרדים שעובדים בענף הבנייה הם אנשים **ששום דבר לא זז באתר הבנייה בלעדיהם,** הם עמודי התווך של האתרים.
- חרדים שעובדים בענף הבנייה הם **אנשי מקצוע עם מומחיות עמוקה,** התפקידים שלהם דורשים הבנה מקיפה של התחום ושליטה בכל ההיבטים שלו.
- חרדים שעובדים בענף הבנייה הם אלה שיכולים להפוך את הענף ל**בטיחותי יותר,** כי הם מביאים איתם סטנדרטים גבוהים שיכולים לצמצם סיכונים ולהגיע לכדי הצלת חיים של ממש.

מסרים מתאימים לפרט

- המקצועות בענף הבנייה מבוקשים ורלוונטיים בכל מקום, ומבטיחים הכנסה גבוהה ובעבודה.
- עבודה בענף הבנייה מביאה שקט כלכלי - אפשר לחתן את הילדים ולקנות להם בתים.
- זו עבודה שבה רואים תוצאות בשטח, אתם תוכלו להצביע על כל הבניינים שאתם בניתם.
- מדובר על עבודה מעניינת, מאתגרת ומלאה אקשן. כל יום נראה אחרת לגמרי ודורש הרבה חשיבה על הרגליים והתאמה למגוון רחב של אתגרים.
- בחלק מהמקצועות ניתן להגיע להכנסה גבוהה לאחר הכשרה קצרה, ובחלקם ניתן להרוויח מעולה גם במשרה חלקית ובשעות גמישות.

מסרים מתאימים למתעניין

- התפקיד כולל הרבה **למידה והתמקצעות** - גם למידה של ידע מקצועי, גם שיפור יכולות בינאישיות וניהול צוותים, גם פיתוח כושר וכוח פיזי.
- התפקיד **מעניין מסביב לשעון** - פוגשים הרבה סוגים של אנשים, כל יום מתמודדים עם בעיות אחרות לגמרי, אין שני ימי עבודה שנראים אותו הדבר.
- בחלק גדול מהתפקידים, **אתה האדם שבלעדיו אתר הבנייה לא מתפקד** - צריכים אותך, את הידע שלך ואת הניסיון שלך.
- כמנהל עבודה / עוזר בטיחות - **למידה רוחבית של התחום** שמייצרת הרבה גמישות ויכולת לעבור לתחומים נוספים בהמשך.
- בתפקידים טכניים / צמ"ה / מנופאי - הרבה **עבודה עצמאית** וצבירת התמחות ייחודית.
- בתפקידי מנופאי - הרבה זמנים של עבודה **שקטה** עם עצמך.

איך מגיעים אליהם?

ערוצי הפצה ייחודיים בחברה החרדית

ענף הבנייה כיום **לא מספיק מוכר** בחברה החרדית. העובדה הזו מייצרת אתגר בגיוס עובדים, אך היא גם מוקד מרכזי לפונציאל כי **מהלך משמעותי של חשיפה לענף** יכול לייצר אימפקט משמעותי בטווח זמן יחסית קצר.

בעזרת המשתתפים בתהליך, מיפינו מספר ערוצי הפצה **שפועלים באופן שונה** לעומת החברה הכללית, ויכולים לשמש את כל מי שמעוניין לייצר שינוי עומק בדעת הקהל בחברה החרדית.

איך מגיעים אליהם?

ערוצי הפצה ייחודיים בחברה החרדית

ערוץ	פירוט	שונות מהציבור הכללי
פרסום ממומן בתקשורת כתובה	כתבות ממומנות, בעיקר בעיתונים הפתוחים יותר ("במשפחה", "בקהילה"). בפרט, בתקשורת הכתובה לא נדיר למצוא כתבות "פרופיל" שכוללות ראיון המציג קורות חיים של המרואיין.	קיימת נכונות הרבה יותר גבוהה לקרוא את הכתבות, גם אם ברור שהכתבה ממומנת - בחברה החרדית קוראים כמעט כל חומר שיודפס, במיוחד בעיתוני סוף השבוע.
ערוצים קהילתיים	מקורות מידע המאפיינים קהילה או תת-קהילה ספציפית, ויכולים לכלול עלונים, עיתונים או ידיעונים ספציפיים לקהילה, ארגון קהילה (כמו שקיים בחסידויות), וכדומה.	החיים בחברה החרדית סובבים סביב קהילה באופן מהותי, הרבה יותר מאשר בחברה הכללית. לכל תת-קהילה יש ערוצי תקשורת ומידע משלה, שפרסום בהם הוא הכרחי כדי לקבל תמיכה של הקהילה. חשוב לעשות מאמץ ישיר מול הקהילה (מול ה"ארגון" של החסידות למשל) כדי לקבל אישור שלהם למהלך ולגייס אותם עליו - אישור כזה יכול להתבטא ב"חותמת" של ממש כמו אישור להשתמש בלוגו של הארגון על מודעות שיופצו בבתי הכנסת.
מרכזי הכוון	מרכזי השמה שמסייעים לחבר עובדים למקומות עבודה.	בציבור הכללי מרכזי הכוון הם מקום שמגיעים אליו בלית ברירה - בציבור החרדי מדובר באפיק נפוץ ורלוונטי למציאת עבודה. להגיע למרכזים האלה משמעו להגיע ישירות למי שמחפשים עבודה ולהעביר להם את המסרים שהם צריכים לשמוע.
מודעות דרושים	מודעות בעיתון המפרסמות משרות פתוחות או תוכניות הכשרה.	בחברה החרדית, מודעות כאלה הן עדיין ערוץ מרכזי לחיפוש עבודה והניסוח של משרות אלה באופן שמתאים לציבור החרדי הוא הכרחי.

נספחים – קמפיינים לדוגמא

[מתווה לקמפיין לאומי](#)

[מתווה לקמפיין לקורס/הכשרה](#)

[מתווה לקמפיין עבור חברה](#)

קמפיין לדוגמה – "בית יציב"

קהל יעד: פונה בעיקר לקהילה, עם מיקוד בקהלי "קצה" - אוכלוסייה שמרנית מצד אחד (לא צורכת מדיה, פחות חשופה לדברים חדשים), ואוכלוסייה מודרנית מהצד השני (צעירים יותר, משתמשים בווטסאפ ואפילו רשתות חברתיות).

מטרה: לייצר שיח על הנושא של יציבות כלכלית והיכולת לכלכל ולקיים בית בכבוד, כאשר דרך הפרספקטיבה הזו מציגים סיפורים אישיים של עובדים חרדים בענף הבנייה שהכניסה לענף היא שיצרה להם את היציבות הנדרשת בחיים.

דרכי הפצה: כתבות יח"צ בעיתונים המובילים, ערבי מתעניינים מותאמים לקהילות, ועבודה מול משפיענים בקהילה כדי לגייס אותם להיות "ספונסרים" של אירועי חשיפה.

קמפיין לדוגמה – "בית יציב"

נראטיב מרכזי:

כל משפחה רוצה שיהיה לה בית יציב. בית שבו מעבר להוצאות השוטפות אפשר לדאוג לבגדי שבת לילדים, ארוחת שבת מכובדת, לחסוך כדי לעזור לילדים לקנות בית משלהם, וגם להיות תומך תורה. בית יציב דורש לעמוד על הרגליים, לא להיות סמוך על שולחנו של אף אדם, לדעת שגם עוד שנה וגם עוד חמש שנים - יש פרנסה טובה ומכובדת. בתקופה של אי יציבות כלכלית הרבה בתים מתמודדים עם הקושי למצוא יציבות - בסדרת הכתבות / מפגשים / סרטונים הזו, נראה כמה דוגמאות לאנשים שהצליחו לבנות בית יציב.

קמפיין לדוגמה – "שגרירי קהילה"

קהל יעד: פונה למחפשי עבודה במטרה לגרום להם להתעניין בתוכניות הכשרה לעבודה בענף הבנייה.

מטרה: לייצר רשת של שגרירים קהילתיים שמחוברים למסר ויודעים להסביר את הערך הרב בכניסה לעבודה בענף הבנייה, ו"לייצר לידים" שניתן יהיה לכוון למפגשי מתעניינים משמעותיים יותר ואפילו ישירות לתוכניות ההכשרה. חלק מרכזי מהעבודה יהיה ממוקד דווקא בשגרירים, מכיוון ששכנוע שלהם יגרום להם לגייס עובדים פוטנציאליים שלשגרירים השפעה משמעותית עליהם - בהתאם, בקמפיין מסוג זה עלינו לאפיין מסר גם עבור השגרירים וגם מסר שהם יכולים להוביל מול עובדים פוטנציאליים.

דרכי הפצה: עבודה קהילתית דרך רכזי פרט, מרכזי הכוון, וגופים קהילתיים נוספים כדי לחבר אותם למסר ולהפוך אותם לשגרירים.

קמפיין לדוגמה – "שגרירי קהילה"

נראטיב מרכזי (לשגרירים):

השנים האחרונות היו שנים מאוד קשות למשפחות צעירות, והרבה גברים צעירים שמחפשים דרכים להביא הביתה פרנסה טובה ויציבה מוצאים את עצמם באתגר גדול, במיוחד אל מול חוסר באנגלית ומתמטיקה וכישורים נוספים שנדרשים להרבה מהעבודות שמפרנסות בכבוד. אנחנו צריכים אתכם איתנו כדי שיותר צעירים בקהילה שלכם יבינו שיש להם מסלול בטוח ויציב לפרנסה טובה. זה תחום טוב, יציב, עם עבודה מכובדת, עם התמקצעות, עם אחריות והשפעה - אנחנו רק צריכים שאתם תעזרו להגיע למי שעבודה כזו יכולה לתת להם בסיס טוב לבית ולמשפחה.

נראטיב מרכזי (לעובדים):

דווקא היום, בתקופה מאתגרת כלכלית, יש תנופת בנייה אדירה בארץ ישראל וענף הבנייה צריך את מה שהעובדים החרדים יכולים לתת. יש בענף מקצועות שונים שמתאימים לכל אחד - גם למי שרוצה ללמוד, להתמקצע ולנהל, וגם למי שרוצה עבודה עם שעות מוגדרות וברורות; גם למי שרוצה לעבוד עם אנשים ולאתגר את עצמו מחדש בכל יום, וגם למי שרוצה לעבוד באופן עצמאי בשעות ובתנאים שלו. הצעד הראשון הוא פשוט לבוא למפגש מתעניינים. אתה בעניין?

קמפיין לדוגמה – "יום בחייו"

קהל יעד: פונה בעיקר לקהילה אך גם לעובדים פוטנציאליים.

מטרה: לבנות תדמית חיובית של העובדים בענף באמצעות פוקוס על העובדים עצמם, בדגש על כך שעובדים חרדיים מביאים מקצועיות וביטחון לענף הבנייה. המסר הישיר יתמקד במרכזיות של מנהלי עבודה ועוזרי בטיחות באתרים ("לא פותחים בלעדיו"), והמסר העקיף יכוון לתפיסה שעובדים חרדים יכולים להביא לתוצאות טובות יותר לעומת עובדים זרים מסוגים שונים.

דרכי הפצה: כתבות יח"צ בעיתונים המובילים וקמפיין סרטונים בווטסאפ.

קמפיין לדוגמה – "יום בחייה"

נראטיב מרכזי (מוצג על ידי חרדי שעובד כמנהל עבודה בתחום):

“בשנה האחרונה ענף הבנייה בישראל נקלע למשבר, ומי שיכולים לחלץ אותו הם רק אנחנו. אני עובד כבר 12 שנה בתור מנהל עבודה ואני יודע שבלעדיו - אתר הבנייה לא זז. אף צוות לא מזיז פטיש או מרים מנוף בלי שאני מאשר את זה. ובכל הארץ אתרים נתקעים כי הם צריכים עוד אנשים כמוני. מה שמנהל עבודה חרדי יכול להביא לאתר בנייה זה משהו שאף אחד אחר לא יכול, בטח לא מנהל עבודה שמביאים ממדינה אחרת - מסירות, דיוק, לא לעגל פינות, לשמור על בטיחות ועל החיים של כל עובד בכל תפקיד. אם היו לי עוד אלף מנהלי עבודה חרדים היו עוד אלף אתרי בנייה שהיו יכולים לרוץ קדימה, עוד אלף בניינים שהיו מטפסים לשמיים, ולא לשכוח עוד אלף משפחות שיכולות לקנות בתים לילדים בכבוד. אנחנו צריכים עוד חרדים בענף הזה כדי להוציא את ענף הבנייה בישראל מהמשבר.”



הביזנס

מובילים להצלחה בהעסקת חרדים