



פורום הארגונים  
למען צעירים בסיכון

**עובדי צעירים בסיכון בישראל:  
אתגרים וצרכים בליווי הצעירים  
במעבר לחיי בגרות**

**ד"ר יפית סולימני-אעידן**

בית הספר לעבודה סוציאלית ע"ש בוב שאפל, אוניברסיטת תל אביב

נייר עמדה. ספטמבר 2016

3.....	מבוא
3.....	רקע
5.....	קשיים ואתגרים במימוש שאיפות העתיד של צעירים בסיכון
7.....	אתגרים ומכשולים בעבודה עם צעירים בסיכון
	מה עשוי לסייע למלווי צעירים בסיכון להעניק להם את המענה הטוב ביותר?
9.....	מסקנות והמלצות
11.....	סיכום
12.....	מקורות

מטרת נייר עמדה זה, המוגש על ידי פורום הארגונים למען צעירים בסיכון, הנה קידום ההבנה המערכתית בדבר החשיבות הרבה בפיתוח הפרופסיה של עובדי צעירים בסיכון. פורום צעירים בסיכון הוקם ב-2013, ומיום הקמתו ראה לעצמו את פיתוח ומיסוד הפרופסיה מטרה ראשונה במעלה. לפיכך, ב-2016 יזם ופיתח הפורום בשיתוף גוינט אשלים קורס הכשרה ראשון מסוגו לעובדי צעירים בסיכון אשר תובנותיו מהוות תשתית למסמך זה. בשיתוף הפעולה הנוכחי עם אוניברסיטת תל אביב נעשה מאמץ לספק מענה תקדימי לנושא פרקטיקת הליווי שהתפתחה בשנים האחרונות בארגוני המגזר השלישי, בשאיפה לתרום הן להתוויית המדיניות הממשלתית בתחום והן לתהליכי ההתמקצעות של כלל הארגונים המטפלים בצעירים בסיכון.

## רקע

---

בשנים האחרונות גוברת המודעות לקשיים עמם מתמודדים צעירים בסיכון הנכנסים לתקופת הבגרות הצעירה של חייהם. ההבנה בדבר דלות משאביהם האישיים והסביבתיים, פגיעותם הקודמת והאתגרים הרבים עמם עליהם להתמודד כבוגרים-צעירים, הובילה ליוזמה בין-משרדית שמטרתה גיבוש מדיניות שנועדה לסייע לצעירים אלו להשתלב בצורה מיטבית בחייהם הבוגרים. אחת ההבנות שצומחות מתוך מהלך זה הנה הצורך בהכשרה והדרכה ייעודיות עבור עובדים המלווים צעירים במצבי סיכון שונים, והצורך בלמידה של הצרכים והמענים הנדרשים עבור אותם עובדים. זאת, על מנת שיוכלו לקבל את הידע והכלים שיאפשרו להם לסייע לצעירים אותם הם מלווים להתמודד בהצלחה עם קשייהם, לנצל את המשאבים העומדים לרשותם ולממש את הפוטנציאל הגלום בהם.

ליווי צעירים בסיכון בתקופה המאתגרת בה הם עושים את דרכם לעולם הבגרות הנו תפקיד משמעותי ורגיש. בהעדר מערכות תמיכה, עובדי צעירים מהווים את החוליה המקשרת בין הצעירים הללו לעולם ה"חדש", ונמצאים בצומת שיכול לסייע להם להתקדם ולשפר את מצבם האישי, המשפחתי והחברתי- הן באמצעות פיתוח יכולותיהם וכישוריהם האישיים והן באמצעות חיבורם והנגשתם לשירותים ולתכניות המתאימים להם. לפיכך, ישנה חשיבות רבה להשקעה בהון אנושי זה המהווה נדבך מרכזי בתמיכה ובליווי צעירים לחיי הבגרות.

## **נייר העמדה הנוכחי בא לענות על החוסר בידע הקיים באשר לצרכי עובדי צעירים**

**בארץ**, תוך התבססות על ראיונות עם עובדים במסגרות שונות לצעירים בסיכון. לצורך הכנת נייר העמדה רואיינו 32 נציגים העובדים עם צעירים בסיכון מכ-20 ארגונים השותפים בפורום הארגונים למען צעירים בסיכון, אשר מרביתם השתתפו בקורס ההכשרה הראשון. רובם המכריע של העובדים הנו נשים, בעלות השכלה של תואר ראשון ומעלה- הרוב בתחומי מדעי החברה: ע"ס, פסיכולוגיה, קרימינולוגיה, חינוך; או תעודת הכשרה ייחודית כגון פסיכותרפיה והנחיית קבוצות. מרבית המרואיינים מלווים צעירים בטווח הגילאים שבין 18-25 בליווי שאורכו עד שנתיים (75%), ומדווחים על קבלת הדרכה בין אחת לשבוע או לשבועיים. העובדים מלווים צעירים וצעירות עם נסיבות חיים, מצבי סיכון ומאפיינים מגוונים, כגון: בוגרי השמות חוץ ביתיות, חסרי עורף משפחתי, חרדים שחזרו בשאלה, צעירות מרקע מצוקה ועוד. זאת במסגרת תכניות הבאות לתת מענה בתחומים ספציפיים או כוללניים יותר כגון שירות לאומי לצעירות בסיכון, מענה לימודי לבוגרי צבא ללא תג"ת, ותכניות המתמחות בהכשרה מקצועית או התנדבותית. בין היתר השתתפו במחקר עובדים מהארגונים למרחב, אור שלום, עלם, הלל, נירים, ילדים בסיכוי, מרכזי הצעירים, אחריי! ועוד.

המסמך הנוכחי יציג את תפיסתם של עובדי הצעירים, את קשיי הצעירים אותם הם מלווים בתקופת המעבר לחיי בגרות ואת המחסומים והמכשולים העומדים בפניהם בבואם לסייע להם. בנוסף ידון המסמך במענים העשויים לסייע לעובדים ללוות צעירים אלו בצורה המיטבית, לאור מאפייניהם הייחודיים ומאפייני תקופת הבגרות הצעירה.

מחקר זה הנו חלוצי ולראשונה מביא את קולם של עובדי הצעירים. מטרתו היא לספק ידע העשוי לשמש בקביעת מדיניות ופיתוח תכניות עבור צעירים במצבי סיכון שונים, לעודד שיתוף פעולה וידע בין שירותים קיימים ולתרום לארגונים השואפים להכשיר את עובדיהם לתת מענה טוב יותר לצעירים עליהם הם אמונים.

צעירים בטווח הגילאים 18-25 בימינו נכנסים לתקופה הבגרות הצעירה הנחשבת תקופה של חופש ועצמאות, ריגושים והגשמת חלומות. עם זאת תקופה זו טומנת בחובה גם תחושות לחץ וחרדה כתוצאה מחוסר היציבות והוודאות המתלווים אליה, בפרט עבור צעירים במצבי סיכון. צעירים אלו צריכים לבחון את האפשרויות העומדות בפניהם בתחום הלימודים, התעסוקה והזוגיות ולקבל החלטות משמעותיות לגבי עתידם בהיעדר כלים ומשאבים הולמים היכולים לסייע להם בהתמודדות עם אתגרי התקופה (Arentt, 2000; Sulimani-Aidan, 2016a). על מנת לתת מענה מקיף על האופן שבו ניתן לסייע לצעירים פגיעים לצלוח את אתגרי המעבר לבגרות, ראוי לבחון מהם הקשיים שיש לצעירים אלו במימוש ציפיותיהם לעתיד. ראיונות עובדי הצעירים מצביעים על כך שלמרות שאוכלוסיית הצעירים בסיכון הנה הטרוגנית במהותה, לרובה המכריע אתגרים וקשיים משותפים. קשיים אלו נעוצים ברקע ממנו מגיעים הצעירים, נסיבות חייהם וגורמי הסיכון שהם גוררים עמם לבגרות. אלו מתווספים לאתגרים החדשים שלהם כבוגרים-צעירים, בפרט כאשר אינם מצויים יותר ב"חסות" המדינה או בליווי מבוגרים נוספים שתמכו בהם ליוו אותם מקצועית בעבר. הקשיים המרכזיים אותם מזהים העובדים עם צעירים אלו כוללים את התחומים הבאים:

### 1.1 התנהלות הישרדותית: נקודת הפתיחה הנמוכה של הצעירים בהיכנסם לתקופת

הבגרות הצעירה, והמחסור במשאבים כספיים ו/או בתמיכה קונקרטית מאלצים אותם להתנהל ביום יום באופן הישרדותי. הישרדות כלכלית זו מצמצמת משמעותית את ציפיותיהם לעתיד ואינה מאפשרת להתפנות לתכנון העתיד, כל שכן לתהליך הליווי. לפיכך מתמקדים הצעירים בסיפוק הצרכים המיידים שלהם ולעתים אף של משפחתם, כפי שציין אחד הצעירים בפני המלווה שלו: "עדיף לי לעבוד היום כמלצר מאשר ללמוד ולהפסיד כסף". הצהרה זו ממחישה את ההבנות שעולות באופנים שונים מהעובדים עצמם: "יש להם (לצעירים) חסמי ידע וחוסר היכרות עם אפשרויות קידום רלוונטיות עבורם וחוסר בחוויות הצלחה... הם שקועים בהישרדות בסיסית, מאבק יום יומי על הצרכים הראשוניים של אוכל, בית, קורת גג וקשרים בסיסיים שלא מאפשרים להם להרים את הראש ולהתפנות לראות את העתיד או את האפשרויות הקיימות. התחושה היא שגם כאשר אני חושפת לאפשרויות, המצוקה לא מאפשרת להתפנות".

## **1.2 עורף משפחתי חלש/נעדר/פוגעני :** לאור התארכות תקופת המעבר לבגרות, צעירים

רבים נאלצים להסתמך על הוריהם כרשת ביטחון (Arnett, 2000). העובדים משרטטים תמונת מצב מורכבת ביחסיהם של הצעירים עם הוריהם. במרבית המקרים בית ההורים אינו כתובת לתמיכה ולסיוע רגשי או מוחשי, כמו גם לייעוץ בכל הנוגע לבחירות הנוגעות לעתידם. במקרים מסוימים (כגון בקרב יוצאים בשאלה) הקשר עם המשפחות עלול ללבוש צורה של ניכור, בוז ודחייה. צעירים בסיכון אף תומכים לעיתים במשפחתם ולרוב אינם מסוגלים להתמקד בצרכים שלהם באופן הולם, כפי שעלה מדברי אחד העובדים: "אתגר משמעותי זה המשפחה. הרבה מהם תומכים במשפחותיהם ולפעמים זה בא על חשבונם להצליח לראות תמונת עתיד. חלקם שורדים ומרוכזים בהווה כמעט ללא יכולת להסתכל קדימה...חסרה להם תמיכה משפחתית ותמיכה מאנשי מקצוע להם זקוקים".

## **1.3 חוסר יציבות בתחושת המסוגלות העצמית:** עובדים רבים המלווים צעירים בסיכון

מדווחים על ביטויים שונים של מסוגלות עצמית של צעירים אלו לנוכח הרקע שלהם ופעריהם מקבוצת הצעירים בגילם באוכלוסייה הכללית. בין היתר עולה כי רבים מהצעירים הם בעלי דימוי עצמי נמוך ונעים בין חוסר אמון ביכולתם העצמית או חוסר מודעות ליכולותיהם, לבין תחושת מסוגלות שאינה מותאמת להישגיהם עד כה. ניכר כי היעדר רשת הביטחון של צעירים אלו אינו מאפשר להם להעז להתנסות, בשל חששות מפני כישלון והידרדרות מטה.

## **1.4 אי מימוש זכויותיהם:** צעירים העוברים לשלב בו הם נחשבים בוגרים, נחשפים

למערכות חברתיות ובירוקרטיות שונות במהותן מאלו שהכירו עד כה. לזו הצעירים הללו ממחיש את חוסר הידע וההיכרות עם מסגרות ושירותים שיכולים לסייע להם הן לצורך הכשרתם העתידית והן בהיבטים של מיצוי זכויותיהם. עוד עולה כי אף שהצעירים מודעים לשירותים אלו, לרוב מצבם אינו מאפשר להם להושיט יד ולנצל את זכויותיהם. חלקם מגלים חסמים ביכולת להיעזר באנשי מקצוע, לצד בלבול וקושי בקבלת החלטות.

צעירים בסיכון המתמודדים עם דרישות המעבר לחיי בגרות, נמצאים ב"סיכון כפול" היות ולאטגרים במהלך תקופת חיים זו חוברים ההיסטוריה המשפחתית והאישית המורכבת שלהם (בנבנישתי, 2015; סולימני-אעידן, 2013). אי לכך, עובדי צעירים המבקשים לכוון את הצעירים בנפתולי דרכם החדשה נתקלים במחסומים וקשיים בתהליך. מודעות לחסמים אלו עשויה לסייע בהבנה של צרכיהם הרגשיים והפרקטיים של הצעירים ומתוך כך בחשיבה על הדרכים בהם ניתן לסייע לעובדים להתמודד באופן מותאם ויעיל עם הקשיים ברמה הארגונית וברמת ניהול הטיפול. בחלק זה יפורטו הבלמים והמחסומים אותם חווים העובדים בדרכם לסייע לצעירים להתקדם בנתיבים חיוביים להתפתחותם. מתוך תובנות אלו יוקשו מסקנות לגבי תכניות קיימות ולמרכיבים חיוניים שיש לשים עליהם את הדגש בתכניות מתהוות ועתידיות.

ההתמודדות המרכזית של העובדים המלווים צעירים בסיכון הנה **ביסוס קשר של אמון**

**הדדי בתהליך הליווי**. חוסר אמון זה קשור בין היתר לדפוסי ההתקשרות שלהם בעבר (Iwaniec & Sneddon, 2001), אך גם לחוויות שליליות מול מערכות - הן של הצעירים והן של משפחתם. העובדים מדווחים על תחושות של חשדנות, ספקנות, התנגדויות וחוויות של אכזבה מקשרים מקצועיים קודמים. כל אלו מובילים לכך שהצעירים מתקשים להיפתח, אינם סומכים באופן מיידי על מלוויהם ומגלים קושי ביצירת קשר בונה ומנתב. כפי שתיארה אחת העובדות: "לעבור את מחסום האמון זה החלק הכי מורכב וקשה, הם למודי אכזבות ולא מאמינים שתהיה פה גם מחר, שתלחם עליהם, שתחפש אותם אם הם נעלמים. זה בעיניי הדבר הראשון והחשוב ביותר – אחד המחסומים הקשים אבל עם המשמעות הכי גדולה לקשר משמעותי איתם".

היבט זה בסיסי ומשמעותי בעבודה עם כלל היחידים הזקוקים לסיוע, וניכר כי הוא משמעותי ביותר לאור העובדה שבמעבר בין מתבגרים לבוגרים צעירים ישנה קטיעה של שירותים ומטפלים שהכיר הצעיר, ומעבר לגורמי טיפול חדשים המותאמים רשמית לתקופת גיל זו. לפיכך ניכר כי השעון "מתאפס" בהגיעם לגיל 18 והצעירים חווים **קטיעה של רצף** אותו הכירו, ועליהם לנסות ולבסס אמון מחודש עם מלווים שאינם מכירים. אפשרות חלקית להתמודדות עם קושי זה יכולה להיות **הזדמנות להיכרות מוקדמת עם שירותי צעירים** בהתאם לצרכי המתבגרים, במידת האפשר בזמן שהותם במסגרת בה ביססו אמון (כגון מסגרות השמה חוץ ביתיות שונות) - תהליך המדגיש את המשכיות תהליך הליווי והקשר שבין תקופות החיים השונות.

תהליך יצירת הקשר וביסוס האמון נקשרים בעיני העובדים למספר היבטים משמעותיים שיש לתת עליהם את הדעת. ראשית, ישנה חשיבות רבה לאורך הליווי הניתן לצעירים. היות והסיוע וההכוונה קשורים בתהליך המקדים של יצירת אמון וביסוס קשר משמעותי, ישנה חשיבות רבה לבניית תכנית שאורכה אינו מוגבל לזמן קצר מדי. נוסף על כך, על אף שישנן תכניות ייעודיות לתחומים שונים בחיי הצעירים חשוב כי התכניות יהיו הוליסטיות במהותן וגמישות ביכולתן לענות על צרכים מגוונים, מתוך הבנה שתחומי החיים השונים שלובים זה בזה ולא ניתן למשל לנתק את ההקשר הכלכלי מההקשר הלימודי או הרגשי. עוד עולה כי על מנת לעודד עקביות והתמדה של הצעירים בתהליך הליווי, יש צורך בבניית מעטפת גמישה ומודל עבודה מכוון תוצאות מחד, אך גם תהליכי מאידך. בהקשר זה, תכנית המאפשרת את הזמן המספק תעניק לעובד אפשרות ללוות את הצעיר לאורך זמן, למדוד ולעקוב אחר התקדמותו ההדרגתית. אורך הליווי נתמך אמפירית גם במחקרים בתחום המנטורנינג, שהצביעו על הקשר בין אורך הליווי לביסוס יחסים משמעותיים ושיפור בתפקוד ובהישגי מתבגרים וצעירים בסיכון ( Ahrens et al., 2010; Debois et al., 2002; Greeson et al., 2016).

היבטים נוספים שיש לתת עליהם את הדעת הנם **פערים תרבותיים, משפחתיים ואישיים**. עובדי צעירים נתקלים פעמים רבות בצעירים במצבי סיכון על רקע של הזרה, אפליה, תיוג חברתי ומעבר בין עולמות קיצוניים כגון חוזרים בשאלה, טראנסגינדרים ועולים. הפער בין העובדים, שאינם מגיעים בהכרח מרקע דומה, מתווסף לקושי ביצירת אמון וקשר משמעותיים. לפיכך יש צורך בהבנת פערים אלו ובהשלכותיהם על מערכת היחסים המתגבשת והיכולת לסייע לצעירים בנקודה בה הם נמצאים. נקודה זו מתחדדת לאור מחקרים המצביעים על כך שאחת מתכונות המנטור האידיאלי בעיני צעירים בסיכון הנו היותו מודל לחיקוי, בעל מאפייני רקע דומים לשלהם, או מנטור שמבין לעומק את תרבותם, אשר עבר כברת דרך בחייו בכדי להגיע למקום בו הוא נמצא (Sulimani-Aidan, 2016b). לאור זאת, חשוב כי יעשה מאמץ לספק לצעירים בשלב זה מודלים חיוביים עמם יוכלו להזדהות ביתר קלות; כמו גם לספק לעובדים הכשרה תרבותית רגישה ככל האפשר בהתאם לאוכלוסיית הצעירים עמה הם עובדים.



## מסקנות והמלצות:

### מה עשוי לסייע למלווי צעירים בסיכון להעניק להם את המענה הטוב ביותר?

בחינה של אתגרי הצעירים בתקופת המעבר לחיי בגרות והקשיים אותם מתארים העובדים עם צעירים בסיכון, מובילה אם כן לשאלות מהותיות: כיצד על אף המחסומים ניתן לסייע לצעירים אלו לממש בצורה המיטבית את הסיוע הניתן להם? ומהם המשאבים שניתן להעמיד לרשות עובדי הצעירים בהתמודדותם עם אתגרים אלו?

התשובות לסוגיות אלו כוללות מספר היבטים, שבראש ובראשונה צריכים להישען על מדיניות מוסדרת לטיפול בצעירים בסיכון ומיצוי זכויותיהם. זאת תוך הקצאת תקציבים ומשאבים ייעודיים למענים בתחומים הרלוונטיים לצעירים הללו במהלך תקופה מאתגרת זו. לפיכך, ההיבטים המרכזיים העולים מעובדי הצעירים הנם:

#### ✓ הכשרה והדרכה

העבודה עם צעירים בסיכון בתקופה כה משמעותית להמשך חייהם, בה הם מגבשים את זהותם האישית וצריכים לקבל החלטות רבות בתחומי ההשכלה, התעסוקה והמגורים, מצריכה הבנה מעמיקה של העובדים באשר לייחודיותה של תקופה דינמית זו ואתגריה הרבים עבור צעירים בסיכון. לפיכך, רובם המכריע של העובדים חשים כי הם זקוקים **להכשרה והדרכה משמעותיות וייעודיות** לתקופה זו. ראוי כי הכשרה זו תתמקד **בהיבטים פרקטיים** במעבר לחיי בגרות והנושאים הרלוונטיים הנגזרים מכך, אך גם תשים דגש על **מרכיבים תמיכתיים** עבור העובדים עצמם המתמודדים בה בעת עם סיפורי חיים קשים, יחסים אישיים עם הצעירים ומעורבות רגשית בליווי. כמו כן, חשוב כי תעשה הפרדה בין הדרכה גנרית במהותה, הכוללת הכשרה לעבודה עם צעירים במצבי סיכון, ידע על צרכיהם ודגשים לתקופת הגיל שבין 18-25; לבין הדרכה שוטפת (קבוצתית/פרטנית) לתמיכה ומניעת שחיקה, ועבודה עם מקרים ייחודיים בהם נתקלים העובדים. זאת בנוסף לשיבות צוות הכוללת תיאורי מקרה ואפשרויות להמשך למידה.

נוסף על כך ישנו צורך **בהכשרות מותאמות לצרכים הדינמיים** העולים בארגון כגון: התמודדות עם אירועים טראומטיים, לביליות רגשית, קשרים לא מותאמים בין המלווה לצעיר, רגישות תרבותית ועוד.

## ✓ **יצירת בנק מענים רחב**

העובדים עם צעירים בארגונים ובמסגרות השונות מתבקשים לתת מענה לצרכים מגוונים ודיפרנציאליים במהותם בהתאם למצב הצעירים והשלב בו הם נמצאים (למשל: צעירים יוצאים בשאלה/נגמלים/בוגרי מסגרות חוץ ביתיות/חיילי מקא"מ משוחררים). לפיכך, עולה צורך חיוני **ביצירת בנק מענים מקיף ומרוכז, הכולל בתוכו מידע עדכני בתחומים הרלוונטיים** לצעירים בהתאם לצרכים שהם מעלים ויכולותיהם, כגון מידע באשר לזכויותיהם, אפשרויות תעסוקה, מידע לגבי הכשרות מקצועיות ולימודים גבוהים, פיתוח קריירה, דיור ועוד. בהקשר זה עולה צורך משמעותי של העובדים **בקשר איכותי ונגיש עם נציגי שירותים בירוקרטיים** ההכרחיים למיצוי זכויות הצעירים, שלרוב ההתנהלות מולם מורכבת ומסועפת כגון צה"ל וביטוח לאומי.

היבט חשוב נוסף שיש להדגיש הנו **האיזון והגמישות שבין נגישות גיאוגרפית של שירות ובין נגישות וירטואלית** המהווה אמצעי קשר חיוני עם צעירים בימינו, שרמת ניידותם גבוהה. לפיכך ראוי כי במקביל לשירותים תלויי מרחב גיאוגרפי, יפתחו העובדים והשירותים לצעירים את יכולותיהם המקצועיות במתן שירות במרחב הוירטואלי המוכר והנגיש לצעירים.

## ✓ **הידוק הקשר בין ארגוני צעירים ולמידה הדדית**

בהעדר מדיניות מוסדרת, שואף כל ארגון להרחיב את הידע וסל המענים לקידום הצעירים שברשותו, לרבות הבנה של השירותים והזכויות להם הם זכאים. לפיכך, המאפיינים הייחודיים של קבוצות הצעירים בכל ארגון מובילים לכך שכל ארגון מפתח את הידע והמומחיות שלו בעבודה עם האוכלוסייה בה הוא מטפל, ולרוב אינו משתף בידע ובמומחיות שצבר. מדבריי העובדים עולה **כי לזרימת המידע והשיתוף בין הארגונים השונים יכולה להיות תרומה הדדית משמעותית:** *"ההכשרה חשובה מאוד אבל הכי חשוב לדעתי זה קשר בין ארגונים, ידע ואפשרויות של רכישת ידע לצעירים ורכישת כלים שיש בארגונים אלו שלא תמיד זמינים לכולם".*

הבניית תהליכי עבודה מערכתיים, בהם כל ארגון משתף את הידע שברשותו עם ארגונים אחרים, תקדם את ההפריה ההדדית בין ארגונים אלו, תיצור סולידריות ותרחיב בצורה ניכרת את היקף המענים והשירותים עבור הצעירים. השיתוף יכול לכלול בין היתר: ידע על מלגות וסיוע כלכלי, דרכי ניהול טיפול ברמה המערכתית וברמה האישית שנמצאו כיעילים, גישות עבודה פרואקטיביות עם צעירים בסיכון ועוד.

נייר עמדה זה מתבסס על ראיונות עם עובדי צעירים באשר להתנסויותיהם ותפיסתם את לווּי הצעירים בתקופת הבגרות הצעירה. על אף שהמידע המובא התקבל ממספר מועט יחסית של ראיונות עם עובדים אשר מרביתם בתחילת דרכם, הוא עשוי לספק מידע חיוני ומשמעותי באשר לצרכים של עובדי צעירים באשר הם, כמו גם להרחיב את הידע ולתרום לפיתוח תכניות לקידום העבודה עם צעירים במצבי סיכון שונים. תובנות אלו מתחדדות בייחוד לאור היעדר מדיניות בתחום.

נייר העמדה הנוכחי מצביע על כך שבתקופת המעבר לחיי בגרות צעירים בסיכון מתנהלים באופן הישרדותי, שאינו מאפשר להם פניות מספקת להיעזר בשירותים המוצעים להם, זאת בהנחה שהם מודעים לזכויותיהם וחותרים למימושם. צעירים אלו מתמודדים בין היתר עם עורף משפחתי חלש עד פוגעני ומגלים חוסר יציבות בתחושת המסוגלות שלהם ובמוכוונות לשפר את עתידם. עובדי צעירים בסיכון, השואפים להעניק לצעירים אלו את המענה הטוב ביותר, נתקלים בקשיים לבסס קשרי אמון הדדי בתהליך הליווי לאור רקע הצעירים, הפערים התרבותיים, אורך התכניות ומאפייני הארגון בו הם פועלים.

על מנת לסייע לעובדי הצעירים להפיק את המירב מתהליך הליווי נדרשת מדיניות מגובשת עבור צעירים בסיכון תוך רגישות לצרכיהם הדיפרנציאליים וראיית תקופה זו על רצף הסיכון (בנבנישתי, 2015; סולימני-אעידן, 2013). על העובדים לקבל הכשרה והדרכה המותאמות הן לצרכי התקופה והן למצבים הייחודיים עמם הם מתמודדים בעת הליווי. בנוסף, קיים צורך משמעותי באיגום מידע בתחומי החיים השונים ויצירת "בנק ידע" מרוכז ונגיש לכלל הארגונים העובדים עם צעירים בסיכון, לצד הידוק הקשרים הבין-ארגוניים תוך שיתוף מידע ומשאבים קיימים.

בנבנישתי, ר. (2015). צעירים הבוגרים ממסגרות חוץ ביתיות: סקירת ספרות תקופתית. בית הספר לעבודה סוציאלית ע"ש לואיס גבי וייספלד: אוניברסיטת בר אילן.  
 סולימני-אעידן, י. (2013). מעברם לחיים עצמאיים של בוגרי פנימיות: גורמים אישיים (מגדר ואופטימיות) ובינאישיים (תמיכה חברתית) המנבאים את מצבם על סף היציאה מהפנימייה ושנה לאחר היציאה. אוניברסיטת בר אילן: בית הספר לעבודה סוציאלית.

Ahrens, K., DuBois, D. L., Richardson, L., Fan, M., & Lozano, P. (2016). Youth in foster care with adult mentors during adolescence have improved adult outcomes. *Pediatrics*, *121*, 246–252.

Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American psychologist*, *55*(5), 469.

DuBois, D. L., Holloway, B., Valentine, J., & Cooper, H. (2002). Effectiveness of mentoring programs for youth: A meta-analytic review. *American Journal of Community Psychology*, *30*, 157–197.

Greeson, J. K., Usher, L., & Grinstein-Weiss, M. (2010). One adult who is crazy about you: Can natural mentoring relationships increase assets among young adults with and without foster care experience?. *Children and Youth Services Review*, *32*(4), 565-577.

Iwaniec, D. & Sneddon, H. (2001). Attachment style in adults who failed to thrive as children: Outcomes of a 20 year follow-up study of factors influencing maintenance or change in attachment style. *British Journal of Social Work*, *31*(2), 179 – 195

Suliman-Aidan (2016a). Future expectations as a source of resilience. *British Journal of Social Work*. doi: 10.1093/bjsw/bcw077

Suliman-Aidan (2016b). "She was like a mother and a father to me": searching for the ideal mentor for youth in care. *Child & family Social Work*. doi: 10.1111/cfs.12306