מאיירס - ג'וינט - מכון ברוקדייל
MYERS - JDC - BROOKDALE INSTITUTE
مايرس- جوينت- معهد بروكديل

המרכז לחקר מוגבלויות
ותעסוקת אוכלוסיות מיוחדות
مركز بحث ذوي الاحتياجات الخاصة
ومجال العمل للفئات الخاصة

התכניות "אשת חיל" ו"אביחיל" בקרב האוכלוסייה הערבית -

מחקר הערכה

البرامج "אשת חיל" و"אביחיל" في الوسط العربي–

بحث تقييم

סוזאן חסן-דאהר ◆ נורית שטרוסברג
سوزان حسن–ضاهر ◆ نوريت شتروتسبرك

המחקר הוזמן ומומן על-ידי תב"ת
تم طلب البحث وتمويله على يد تيفيت

דוח מחקר

דמ-11-584

המרכז לחקר מוגבלויות
ותעסוקת אוכלוסיות מיוחדות
مركز بحث ذوي الاحتياجات الخاصة
ومجال العمل للفئات الخاصة

התכניות "אשת חיל" ו"אביחיל" בקרב האוכלוסייה הערבית -

מחקר הערכה

البرامج "אשת חיל" و"אביחיל" في الوسط العربي–

بحث تقييم

סוזאן חסן-דאהר ◆ נורית שטרוסברג
سوزان حسن–ضاهر ◆ نوريت شتروتسبرك

המחקר הוזמן ומומן על-ידי תב"ת
تم طلب البحث وتمويله على يد تيفيت

דמ-584-11

התכניות "אשת חיל" ו"אביחיל"
בקרב האוכלוסייה הערבית

מחקר הערכה

البرامج "אשת חיל" و"אביחיל" في الوسط العربي–

بحث تقييم

סוזאן חסן-דאהר נורית שטרוסברג

سوزان حسن– ضاهر نوريت شتروتسبرك

המחקר הוזמן ומומן על-ידי תב"ת

تم طلب البحث وتمويله على يد تيفيت

סיון תשע"א ירושלים יוני 2011

شباط 2011 القدس

עריכת לשון: ענת ברבריאן
תרגום לאנגלית (תמצית מחקר והודעת פרסום): נעמי הלסטד
עריכת תרגום בערבית: פידא ניג'ם
הפקה והבאה לדפוס: לסלי קליינמן

מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל
ת"ד 3886
ירושלים 91037

טלפון: 02-6557400
פקס: 02-5612391

כתובת באינטרנט: www.jdc.org.il/brookdale

פרסומים נוספים של המכון בנושא זה

חביב, ג׳; קינג, י׳; בן שוהם, א׳; וולדה-צדיק, א׳; לסקי, ק׳. 2010. **מצב שוק העבודה ומצב חברתי-כלכלי של האוכלוסייה הערבית בישראל**. דמ-563-10. באנגלית. רק באתר המכון: www.jdc.org.il/brookdale. ניתן לעיין ללא תשלום.

קינג, י׳; נאון, ד׳; וולדה-צדיק, א׳; חביב, ג׳. 2009. **תעסוקת נשים ערביות בנות 18-64**. תמ-30-09.

נאון, ד׳; חביב, ג׳; בן-שוהם, א׳; קינג, י׳; וולדה- צדיק, א׳; פישמן, נ׳; נוימן, פ׳; אחדות, ל׳; שמלצר, מ׳; היילברון, ג׳; גאליה, א׳; אליאב, ת׳; ברקלי, נ׳. 2008. **מחקר הערכה של תכנית מהל״ב - דוח מסכם.** דמ-514-08. רק באתר המכון: www.jdc.org.il/brookdale . ניתן לעיין ללא תשלום.

נאון, ד׳; חביב, ג׳; בן-שוהם, א׳; קינג, י׳; פישמן, נ׳; ברקלי, נ׳; גאליה, א׳; גוטליב,ד׳; שמלצר, מ׳; היילברון, ג׳. 2010. **מחקר הערכה של התכנית אורות לתעסוקה: ממצאי מחקר – דח סופי.** רק באתר המכון: www.jdc.org.il/brookdale . ניתן לעיין ללא תשלום.

נאון, ד׳; קינג, י׳; וולדה-צדיק, א׳. 2006. **אוכלוסיות שאינם משתתפות באורח מלא בשוק העבודה: גודלן, מאפייניהן ותכניות לקידום תעסוקתן ולהגברת ניידותן בתעסוקה**. דמ-490-06.

להזמנת פרסומים נוספים ניתן לפנות לג׳וינט-מכון ברוקדייל, גבעת הג׳וינט,
ת״ד 3886, ירושלים 91037
טל׳ 6557400 -02, פקס: 5612391 -02
דואר אלקטרוני: brook@jdc.org.il

ניתן לעיין בפרסומים אלה גם באתר המכון: www.jdc.org.il/brookdale

תמצית מחקר

1. רקע

תכנית "אשת חיל" פותחה בשנות ה-90 על ידי הג'וינט, לשם שילובן של יוצאות אתיופיה בעבודה ולשם מניעת נשירתן ממנה. מאחר שניתן להתאים את מרכיבי התכנית למגוון קהלי יעד, החליט מיזם התעסוקה של הג'וינט - תב"ת - ליישם מודל זה בקרב נשים וגברים מאוכלוסיות נוספות (יוצאי קווקז/בוכרה, יהודים ותיקים וערבים). על פי תפיסת התכניות "אשת חיל" ו"אביחיל" (התכנית המקבילה המיועדת לגברים), השילוב בעולם העבודה יושג באמצעות הצטרפות מדורגת של המשתתפים לעבודה ותוך כדי ליווים. המודל כולל כמה שלבים - הכנת תשתית ביישוב, סדנאות הכנה לקראת יציאה לעבודה, השמות אישיות, תמיכה במשולבים בעבודה וסיוע בקידומם התעסוקתי, האישי והחברתי באמצעות מועדון תעסוקתי ובניית קבוצת מנהיגות בתחום התעסוקה מקרב משתתפיה. בשנת 2006 החלה התכנית "אשת חיל/אביחיל" לפעול בקרב נשים ערביות וגברים ערבים מהיישובים אום-אל-פחם, חיפה, כפר כנה ורינה.

בדוח זה מובאים ממצאי מחקר הערכה שהוזמן על ידי תב"ת. המחקר בחן את יישום התוכנית ואת תרומתה בשלבי הפעלתה הראשוניים ביישובים הנ"ל. משוב והמלצות לשיפור שעלו מהראיונות עם המשתתפים ועם צוות ההפעלה ניתנו למנהלי התכנית ומפעיליה, תוך כדי הפעלתה. למשוב זה היה חלק נכבד בביצוע שינויים במבנה התכנית ובהתאמתה לאוכלוסיית היעד, כגון, שינוי בקריטריונים לקבלת משתתפים לתכנית והתמקדות באוכלוסיית הנשים בלבד; הגברת היקף הליווי וההכשרות הניתנים לצוות בתכנית; הוספת קורסים והכשרות למשתתפים והתאמתם לדרישותיהם.

2. מטרות המחקר

להלן פירוט שלושת יעדי המחקר העיקריים:

- לתת משוב למובילי התכניות ולמפעיליה על תהליך יישום התכניות, תוך בחינת האתגרים שבהם נתקל הצוות המפעיל במהלך הקמת התכנית והפעלתה;
- לבחון את התפוקות של שלבי התכנית השונים;
- לבחון את התוצאות של הפעלת התכנית: מצבם התעסוקתי של משתתפי התכנית בעקבות ההשתתפות בה – כגון, שיעור המשולבים בתקופה שבין תחילת שנת 2007 לאמצע שנת 2008 וסוגי העבודות שבהן השתלבו. כמו כן, לקבל משוב מהמשתתפים ומהצוות על תרומתה של התכנית לשילובם בעבודה.

3. שיטת המחקר

אוכלוסיית המחקר כללה את כל הגברים ואת כל הנשים שהצטרפו לתכנית בתחילת שנת 2007, כלומר, 150 משתתפים (84 נשים ו-66 גברים).

שיטת המחקר הייתה מעקב אחרי המשתתפים במשך שנה וחצי. לשם כך רואיינו המשתתפים בטלפון בשני סבבים: כחצי שנה לאחר תחילת התכנית בכל קבוצה (יוני-אוקטובר 2007); וכשנה וחצי לאחר

תחילת התכנית בכל קבוצה (יולי-דצמבר 2008). המידע נאסף בשאלון סגור בשפה הערבית. יש לציין כי לפני הראיונות הטלפוניים נערכה בכל אחת מן הקבוצות תצפית בפגישה קבוצתית אחת. לשם הגברת היענותם של משתתפי הקבוצה, נערכה הדרכה לקראת הראיונות הטלפוניים.

ראיונות טלפוניים עם 18 אנשי התפעול בתכנית נערכו גם הם בשני סבבים, במועדים מקבילים לאלה של המשתתפים. המידע נאסף באמצעות שאלון מובנה למחצה שנכללו בו שאלות פתוחות.

ארבעה נציגי הרשויות המקומיות ביישובים המשתתפים בתכנית רואיינו טלפונית במועד השני בלבד באמצעות שאלון סגור מובנה למחצה.

מתוך 150 המשתתפים רואיינו 139 בסבב ראיונות הראשון ו-119 בסבב השני. נוסף לכך, נערכו ראיונות עם 31 אנשי תפעול ונציגי רשויות מקומיות.

4. הערכת יישום התכנית ותפוקותיה

4.1 כוח האדם בתכנית, תפקידיו ודפוסי עבודתו

- **כוח האדם בתכנית**

- הנהלת התכנית: כוללת הנהלה ארצית של התכנית והנהלת עמותת "מעורבות" שהפעילה את התכנית. עיקר פעילות ההנהלה התמקדה בליווי מקצועי ובהדרכתם של רכזי התכנית הארציים באוכלוסייה הערבית במגוון סוגיות הקשורות להפעלת התכנית. נוסף לאמור לעיל, כללה פעילות הנהלת העמותה ניהול אדמיניסטרטיבי של התכנית, ופעילות ההנהלה הארצית כללה יצירה וטיפוח של קשרים עם גורמים מקומיים מהיישובים המשתתפים בתכנית ויצירת קשר בין הרכזים הארציים לבין הנהלת התכנית בתב"ת.
- רכזים ארציים: הרכזים נמצאים בקשר הישיר והאינטנסיבי ביותר עם הרכזים היישוביים בתכנית. תפקידם כלל מגוון פעילויות, כגון, גיוס צוות רכזים יישוביים, מנחים ומדריכים לסדנאות ולהכשרות בתכנית; סיוע בתכנון ובארגון הפעילויות השונות בתכנית; יצירת ה"קשר" בין עמותת "מעורבות" לבין הרכזים היישוביים ופיתוח קשרים ושותפויות עם גורמים מקומיים מהיישובים שבהם מופעלת התכנית. במהלך ההערכה, התחלפו בתפקיד זה ארבעה רכזים; שלושה מהם עבדו לפני כן כרכזים יישוביים בתכנית.
- רכזים יישוביים ומנחים: לרכז היישובי יש הקשר האינטנסיבי ביותר עם המשתתף והוא האחראי על מסלול שילובו בעבודה. כמו כן הוא אחראי על קבלת משתתפים לתכנית; על ליווי הקבוצה בשלב הסדנה התעסוקתית; על ליווי הקבוצה בשלב חיפוש העבודה ובשלב ההשמה בעבודה; על ליווי המשתתפים המועסקים בצעדיהם הראשונים בעבודה ועל הפעילויות במועדון התעסוקתי. המנחים מעבירים את הסדנה התעסוקתית.

- **גיוס הצוות בתכנית:** הקריטריונים העיקריים שהנחו את הנהלת התכנית בבחירת הרכזים והמנחים מפורטים להלן: השכלה אקדמית של תואר ראשון לפחות; ניסיון קודם בעבודה עם קבוצות בעלות רקע דומה לזה של המשתתפים בתכנית, ניסיון בהשמות וידע בתחום התעסוקה ותכונות אישיות, כגון, מוטיבציה, מחויבות לתוצאות ויכולת פיתוח קשרים עם מעסיקים. שלושה קשיים עלו במהלך חיפוש הרכזים והמנחים: א. קושי במציאת מועמדים בעלי ידע בתחום השיווק

והתעסוקה שהם גם בעלי ניסיון בעבודה עם אוכלוסיות חלשות; ב. חוסר עניין של מועמדים פוטנציאליים בעבודה מסוג זה, אשר דורשת ניידות, איתור מקומות עבודה וליווי משתתפים לראיונות עבודה; ג. חוסר יכולתן של לשכות הרווחה לעזור בתהליך החיפוש.

- **הקשרים בין אנשי הצוות:** הרכזים הארציים היו בקשר בעיקר עם הנהלת התכנית הארצית ועם הנהלת העמותה, בתדירות של פעמיים בחודש. לרוב, התקיים הקשר באמצעות השתתפות בישיבות צוות או באמצעות הדרכות פרטניות שהם קבלו בנושאים שונים. הרכזים היישוביים היו בקשר בעיקר עם הרכז הארצי של התכנית, שאתו נהגו להיפגש, הן במסגרת ישיבות הצוות והן במסגרת ההדרכות הפרטניות שניתנו לרכזים היישוביים במהלך עבודתם בתכנית.

- **הכשרת הצוות:** ההכשרות שקיבלו הרכזים היישוביים היו לרוב במסגרת הדרכות אישיות שקיבלו מהרכז הארצי במהלך עבודתם בתכנית; לא ניתנה הכשרה מאורגנת לפני תחילת העבודה. הנושאים העיקריים שנכללו בהדרכות אלו היו: תכנים ניהוליים וארגוניים; גיוס משתתפים; מיומנויות של טיפול פרטני וקבוצתי; השמה ואיתור מקומות עבודה ופיתוח קשרים עם גורמים חיצוניים. ערוץ נוסף להכשרת הצוות היה ישיבות הצוות. השתתפו בהן בדרך כלל הרכזים היישוביים, הרכזים הארציים ולפעמים גם הנהלת התכנית. בישיבות אלו נידונו בעיות שוטפות, ניתנו עדכונים לגבי שינוי נהלים וניתנו הדרכות בנושאים הקשורים לעבודת הרכזים. מרבית הרכזים ציינו כי תרומתן של ישיבות הצוות לעבודתם בתכנית בינונית, וכי הם היו מעדיפים להתמקד בסוגיות ובדילמות על פני העיסוק הרב בנהלים ובעדכונים.

- **קשיים של הרכזים בעמידה בדרישות מנהליות:** מרבית הרכזים התקשו במילוי הדרישות המנהליות, שלדעתם, היו רבות והגבירו את עומס העבודה. המנהלים, לעומת זאת, אמרו שהדרישות המנהליות חיוניות לשם קידום התכנית וניהולה בהצלחה. לדברי המנהלים, הרכזים התקשו במילוי דרישות אלה בשל חוסר מחויבותם לתכנית ובשל חוסר יכולתם לעמוד בלוחות הזמנים שנקבעו. גם חלק מנציגי הרשויות המקומיות ציינו מקרים מסוימים שבהם הרכזים הפגינו חוסר מחויבות לתכנית ואי עמידה במשימות הנדרשות מהם.

- **שביעות רצון מהעבודה בתכנית:** מרבית הרכזים היישוביים, כולל אלה שהפסיקו את עבודתם בתכנית, דיווחו כי היו שבעי רצון מעבודתם באופן כללי. עם זאת, כמחציתם לא היו מרוצים מהקשר עם חלק מהרכזים הארציים בתכנית, בעיקר בנושא היחס האישי ובנושא קבלת מענה לבעיות שהם העלו בפניהם. הרכזים הארציים שרואיינו דיווחו כי הם היו מרוצים מעבודתם, מהתנאים העומדים לרשותם בעבודה ומשיתוף פעולה עם אנשי הצוות בתכנית.

4.2 תהליך גיוס ומיון המשתתפים

- **קריטריונים לקבלת מועמדים:** הקריטריונים העיקריים אשר הנחו את הרכזים בתהליך בחירת המשתתפים היו: חוסר תעסוקה; בעלי משפחות; מוטיבציה ורצון לעבוד; גיל צעיר (25-45); ומצב בריאותי טוב יחסית. בחלק מהמקרים הוגמשו קריטריונים אלו עקב היקף קטן של פניות ובהתאם לתנאים הייחודיים בכל יישוב. במרבית קבוצות הנשים, הרכזות דיווחו על מידת התאמה גבוהה של המשתתפות שגויסו לתכנית, בעיקר גילן הצעיר, מצבן הבריאותי הטוב

ושיתוף הפעולה שלהן. ביתר הקבוצות, בעיקר קבוצות הגברים, דווח על מידת התאמה בינונית, בעיקר בגלל מצב בריאותי קשה, עבודה בעבודות מזדמנות ועבר פלילי.

- **איתור המשתתפים:** המקור העיקרי לאיתור המשתתפים היו לשכות הרווחה במועצות המקומיות/העיריות ביישובים שבהם הופעלה התכנית. הרכזים קיבלו מהן את שמות המועמדים המטופלים בהן. מקור נוסף היו משתתפי התכנית עצמם ("חבר מביא חבר"). לקבוצות הגברים גויסו גם מועמדים אשר השתתפו בתכנית ההורות של אשלים - "בריית אבות", או מועמדים אשר השתתפו בפרויקט תעסוקתי אחר.
- **קשיים בגיוס המשתתפים:** אחד הקשיים העיקריים היה יצירת אמון של המועמדים ביכולתה של התכנית למצוא להם עבודה. הקושי נבע הן מניסיון לא מוצלח קודם של מועמדים אלה בתכניות דומות והן מחוסר האמון שלהם במערכת בכלל; קושי זה מתבטא בחוסר שיתוף פעולה ובחוסר עניין בתכניות מסוג זה. קושי נוסף היה יצירת קשר עם עובדי לשכות הרווחה: שיתוף הפעולה שלהם היה חלקי ורשימות המועמדים המתאימים התעכבו. יותר ממחצית הרכזים ציינו שיש צורך בקבלת ייעוץ מקצועי של מומחים, בעלי ניסיון בעבודה בתכניות דומות, לשם מתן מענה ופתרון לדילמות המתעוררות סביב נושא קבלת מועמדים לתכנית.

4.3 מאפייני המשתתפים במועד ההצטרפות לתכנית

- **מאפיינים דמוגרפיים:** רוב הנשים ורוב הגברים היו עד גיל 45. המשתתפות היו צעירות יחסית (כמעט מחציתן עד גיל 35 לעומת 29% בקרב הגברים). כל הגברים היו נשואים וכשלושה רבעים מהנשים היו נשואות.
- **דיור והרכב משק בית:** רוב הגברים (85%) דיווחו כי הם גרים בדירה בבעלותם או בבעלות קרוב משפחה. כשליש מהנשים גרו בשכירות. הרכב משק הבית השכיח היה זוג עם ילדים (97% מהגברים ו-71% מהנשים גרו כך). כרבע מן הנשים (21%) היו הורות יחידות.
- **מצב בריאות ותפקוד:** רוב הנשים דיווחו כי מצב בריאותן טוב; לעומת זאת, כמחצית הגברים דיווחו כי מצבם הבריאותי "לא כל כך טוב/גרוע". כשני שלישים מהגברים דיווחו על מגבלות ביכולת העבודה שלהם על רקע מצבם הבריאותי.
- **השכלה והכשרה מקצועית:** נשים היו משכילות יותר מהגברים (57% מהנשים הן בעלות 12 שנות לימוד ומעלה לעומת 26% – מהגברים), שליטתן בשפות ובמחשב הייתה טובה יותר מזו של הגברים. למחצית מהנשים ולכשליש (37%) מהגברים הייתה תעודת הסמכה מקצועית אחת לפחות.
- **מצב כלכלי:** רוב הנשים (74%) ורוב הגברים (81%) גרו במשקי בית שבהם ההכנסה נטו לנפש סטנדרטית לחודש היא עד 1,500 ₪ בלבד. במיוחד גרוע היה המצב בקרב הגברים - כמעט שני שלישים מהם דיווחו כי אינם מצליחים לכסות את ההוצאות הבסיסיות של משק הבית (כמחצית הנשים דיווחו כך).
- **ניסיון תעסוקתי:** רוב הנשים (70%) ויותר ממחצית הגברים (57%) לא עבדו בעבודה רציפה (עבודה שנמשכת ברציפות שלושה חודשים לפחות) בחמש השנים האחרונות לפני הצטרפותם

לתכנית. מבדיקת הניסיון התעסוקתי של המשתתפים שעבדו במשך חמש השנים האחרונות עולה כי:

- כמחציתם עבדו שלוש שנים ומעלה בתקופה זו.
- רובם היו קרובים לשוק העבודה - כשליש מהם היו מועסקים בעבודה רציפה בזמן הצטרפותם לתכנית ועוד כרבע מהם הפסיקו לעבוד רק בשנה האחרונה לפני ההצטרפות לתכנית.

4.4 הערכת הסדנה התעסוקתית

הסדנה, שהיא שלב הכנה ראשון בתכנית לקראת היציאה לעבודה, ניתנה במסגרת קבוצתית בכל יישוב שבו פועלת התכנית. בסדנה התמקדו בהכרת עולם העבודה, במתן כלים, בפיתוח מיומנויות בחיפוש עבודה ובהגברת המוטיבציה ליציאה לעבודה. הסדנה הייתה בת כ-30 שעות; משך המפגשים היה שעתיים-שלוש שעות שבועיות; גודל הקבוצות בסדנאות נע בין 13-25 משתתפים ועד 22-25 משתתפים. להלן הממצאים העיקריים שעלו מהראיונות עם המשתתפים ועם הצוות בנוגע לסדנה:

- **מבנה הסדנה:** מרבית המרואיינים ציינו כי גודל הקבוצה, מספר הפגישות ומשך הפגישות התאים להם.
- **מנחי הסדנה:** רוב הגברים ורוב הנשים אמרו שמנחי הסדנה היו טובים מאוד, וציינו במיוחד שיחסם למשתתפים היה טוב.
- **התכנים והנושאים בסדנה:** הסדנה תרמה למשתתפים בכל הנושאים שנלמדו, ורובם אמרו שמשך הזמן שהוקדש ללימוד הנושאים התאים להם. שיעור גדול של נשים ביקשו הרחבה בלימוד הנושאים הבאים: הסתגלות למצבים שונים בחיים; פיתוח קשרים חברתיים ובין-אישיים; התמודדות עם גורמים שמקשים את היציאה לעבודה.
- **שיטות ההוראה בסדנה:** רוב הגברים ורוב הנשים חשבו שיש להזמין יותר אורחים ואנשי מקצוע למפגשי הסדנה; כמעט מחצית הגברים חשבו שצריך להרבות בדוגמאות מחיי המשתתפים עצמם ולמעלה משליש מהנשים חשבו שצריך להרבות במשחקי סימולציה ובהדגמות.
- **היקף הנוכחות בסדנה:** רוב הנשים ורוב הגברים היו לפחות במחצית ממפגשי הסדנה. היקף הנוכחות במפגשי הסדנה היה גדול יותר בקרב הנשים מאשר בקרב הגברים. הסיבה העיקרית להשתתפות חלקית במפגשי הסדנה נבעה מחוסר עניין ומחוסר שביעות רצון מהסדנה ככלי שימושי בפתרון בעיית התעסוקה של המשתתפים.
- **שביעות רצון מהסדנה:** כמעט כל הנשים וכשלושה רבעים מהגברים היו מרוצים מהסדנה התעסוקתית. שיעורים דומים של גברים ונשים דיווחו כי היו ממליצים לאנשים אחרים במצב דומה לשלהם להשתתף בסדנה, בעיקר מפני שהיא מקנה כלים לחיפוש עבודה ולהתמודדות עם מצבים שונים בעבודה. ראוי לציין ששיעור הגברים שהיו מרוצים מהסדנה היה נמוך מהשיעור בקרב הנשים. ממצא זה תואם את הממצא שהוזכר לעיל על היקף נוכחות קטן יותר של הגברים בסדנה יחסית לנשים.
- **קשיים בהפעלת הסדנה:** הבעיות העיקריות שהרכזים והמנחים דיווחו עליהן קשורות לתיאום מיקום הסדנה ולמחסור בציוד. בעיה אחרת, שצוינה בעיקר בקרב קבוצות הגברים, הייתה אי-שיתוף פעולה של המשתתפים, בעיקר בשל חוסר עניין בנושאים שנלמדו בסדנה.

4.5 השתתפות במפגשי השמה קבוצתיים

מפגשי השמה קבוצתיים נערכו לאחר תום הסדנה התעסוקתית ועד להתחלת פעילות המועדון בכל קבוצה. המפגשים נסבו סביב סוגיות מעולם ההשמה וחיפוש מקומות עבודה. כשני שלישים מהגברים וכמחצית מהנשים דיווחו כי השתתפו במפגשי השמה קבוצתיים עד לתקופת ביצוע ראיונות הסבב הראשון (כחצי שנה לאחר תחילת התכנית). הסיבות השכיחות להפסקת ההשתתפות/אי השתתפות כלל במפגשים היו חוסר עניין/אכזבה מהתכנית ובעיות ארגוניות שהיו קשורות בעיקר לתחלופת הרכזות בתכנית.

4.6 הערכת המועדון התעסוקתי

המועדון הוא שלב המשך בתכנית, והוא נועד לתת מענה לצרכיהם של המשתתפים הנמצאים בתהליכי שילוב בעבודה. נוסף לכך, הוא אמור לפתוח את דלתותיו בפני אנשי היישוב אשר מחפשים עבודה ובפני מי שעובדים ומעוניינים להתקדם בעבודתם. המפגשים נערכו פעם בשבועיים, והם ארכו 1.5-2 שעות. להלן הממצאים העיקריים בנוגע לאופן הפעלת המועדון.

- **היקף הממשיכים לשלב המועדון:** יותר ממחצית הנשים בתכנית (60%) וקצת יותר ממחצית הגברים בתכנית (53%) השתתפו בזמן כלשהו במפגשי המועדון . הסיבה השכיחה לאי-השתתפות במועדון הייתה אי-הפעלת מועדון בקבוצה או אי-ידיעה על הקמת מועדון כזה.
- **מיקום המועדון ומבנהו:** מפגשי המועדון הקבוצתיים התקיימו במתנ"סים או במרכזים קהילתיים אחרים ביישוב. בחלק מקבוצות הנשים דווח כי מיקום המועדון לא התאים להן. כשני שלישים מהמשתתפים ציינו כי תדירות הפגישות התאימה להם, והיתר ציינו כי יש להגביר אותה.
- **תוכני הפעילות הקבוצתית במועדון:** כמעט כל הרכזים דיווחו כי התכנים והפעילויות במפגשי המועדון היו דומים לפעילויות בפגישות הקבוצתיות שקדמו להפעלת המועדון וכי לא היה שוני מהותי מבחינת התוכן ביניהם. צוין כי רוב התכנים שנלמדו במועדון היו חיוניים והתאימו למשתתפים. המשתתפים דיווחו כי הנושאים העיקריים שמהם הפיקו את התועלת המרַבּית היו בשלושה תחומים, לפי השכיחות הבאה: א. מיומנויות חברתיות ובין-אישיות; ב. מידע לגבי זכויות באופן כללי וזכויות בעבודה; ג. שיפור מיומנויות חיפוש העבודה ושיווק עצמי.
- **שביעות רצון ממפגשי המועדון:** רוב הגברים (87%) והנשים (74%) היו "מרוצים"/"מרוצים מאוד" ממפגשי המועדון. שיעורים גבוהים מהמשתתפים דיווחו כי מפגשי המועדון היו מעניינים וכי הם היו חשובים לצורך השתלבות בעבודה.
- **תרומת הקבוצה למשתתפים במועדון:** על פי הערכת המשתתפים, התרומות העיקריות של הקבוצה היו מתן תמיכה נפשית ומתן מוטיבציה לעבודה.
- **הצטרפות משתתפים חדשים למועדון:** הצטרפותם של משתתפים חדשים למועדון השפיעה על התנהלות מפגשי המועדון, בעיקר בקרב קבוצות הנשים. מצד אחד, דווח כי ההשפעה הייתה חיובית וכי נוצרה אווירה שונה ומעודדת עם הצטרפותן של משתתפות חדשות; מצד אחר דווח כי כניסת המשתתפות החדשות פגעה בתחושת הפתיחות ששררה בין המשתתפות וגרמה לחזרה על תכנים שנלמדו קודם בתכנית.

- **קשיים בהפעלת המועדון:** אחד הקשיים העיקריים בהפעלת המועדון היה מיעוט המשתתפים במפגשים. כמו כן, צוין כי אף על פי שליווי משתתפים ששולבו בעבודה הוא מיעדיו המוצהרים של המועדון, בפועל התמקדה הפעילות דווקא במשתתפים שאינם מועסקים. קושי נוסף היה בעיות תקציב אשר פגעו ביכולת לארגן הפעלות שונות למשתתפים וביכולת להזמין מומחים למפגשים. כמו כן, צוינו בעיות טכניות של מציאת מקום מתאים למועדון ומחסור בציוד חיוני להפעלת המפגשים.

4.7 קורסים עיוניים

- **קורסים להכרת המחשב:** עד לסבב הראיונות השני (כשנה וחצי לאחר תחילת התכנית) כמחצית המשתתפים (47%) למדו בקורס לימודי מחשב; כשלושה רבעים (76%) מהם נכחו במחצית משיעורי הקורס לפחות. מרבית הגברים וכשני שלישים מהנשים דיווחו כי היו "מרוצים"/"מרוצים מאוד" מהקורס. הסיבות השכיחות לאי-שביעות רצון, שצוינו בעיקר על ידי הנשים, היו ההיקף הקטן של הקורס וחוסר המקצועיות, לטענתן, של מדריכות הקורס.
- **קורסים ללימוד עברית:** ביותר ממחצית הקבוצות בתכנית נפתחו קורסים לעברית אשר טרם הסתיימו במועד ההערכה. כשליש מהמשתתפות (31%), ורק מעט מהגברים השתתפו בקורסים אלו עד למועד ביצוע הראיונות.
- **קורסים ליזמות עסקית:** 34% מהנשים ו-16% מהגברים השתתפו בקורסים ליזמות עסקית. מרביתם היו שבעי רצון מהקורס וחלק גדול מהם חשבו שהקורס יוכל לתרום להם "במידה רבה" להשתלבות בעבודה. עם זאת, רק מחציתם ציינו כי הם אמנם מתכוונים לעבוד כעצמאיים בעקבות הקורס.
- **קשיים בהפעלת הקורסים:** צוינו בעיקר קשיים טכניים, כגון, מציאת מקום וציוד הנחוצים להפעלת הקורסים. המשתתפים ציינו כי רמת ההוראה בקורס הייתה נמוכה וכי הרקע והניסיון המקצועיים של המדריכים לא היו מספקים. הרכזים דיברו על הקושי במציאת מדריכים שיש להם ניסיון ויכולת להעביר קורסים מעין אלה לאוכלוסיית המשתתפים בתכנית.

4.8 תהליך ההשמה בעבודה

הרכזים היישוביים סייעו באופן אינטנסיבי למשתתפים למצוא מקומות עבודה ולהשתלב בעבודה, והרכזים הארציים וכן השותפים ברשויות המקומיות סייעו לרכזים היישוביים בתהליך זה. מדובר בעיקר במציאת מקומות עבודה באמצעות פנייה למעסיקים ולמקומות עבודה ובאמצעות מודעות "דרושים" בעיתונים ובאינטרנט.

נוסף לכך, בתקופת ביצוע ההערכה נערכו שני ירידי תעסוקה בשני יישובים. הם אורגנו על ידי הרכזים היישוביים, בסיועה של הרכזת הארצית של התכנית, ובשיתוף גורמי הרשויות המקומיות, לשכות התעסוקה וגורמים מקומיים נוספים. אחד ההישגים העיקריים של הירידים היה בהיותם צעד ראשון בקידום מודעות קהילתית לגבי נושא התעסוקה, הן בקרב תושבים מובטלים והן בקרב מעסיקים. הישגים נוספים קשורים להצלחת הירידים בשילוב חלק מהמובטלים בעבודה ולתרומתם בשיווק התכנית וחשיפתה בפני מועמדים פוטנציאליים.

הרכזים הצביעו על הקשיים הבאים בתהליך ההשמה:

א. המשתתפים התאפיינו בחוסר תעסוקה יציבה בעבר ובחוסר משאבים שונים להשגתה. למרות זאת, היו להם דרישות מיוחדות לגבי העבודה שבה היו מעוניינים להשתלב, ואשר לא התאימו למאפייניהם ולכישוריהם, להיצע הקיים בשוק ולדרישות המעסיקים. פער זה הקשה על הרכזים במציאת מקומות עבודה המותאמים לאנשים אלו.

ב. מחסור במקומות עבודה באופן כללי בצפון הארץ ובעיקר ביישובים ערביים, כולל אלה שבהם הופעלה התכנית.

ג. חוסר שיתוף פעולה של המעסיקים שהתבטא על פי רוב בסירוב לקבל משתתפים בגלל מוצאם או השתייכותם ליישוב ערבי מסוים (מעסיקים יהודים), ובהצעת עבודות בתנאים לא הוגנים ומנוגדים לחוק (מעסיקים יהודים וערבים).

ד. הרכזים היישוביים התקשו לשווק את התכנית למעסיקים ולשכנע אותם לקלוט עובדים מהמשתתפים בקבוצות שלהם, במידה רבה בגלל חוסר ניסיון שלהם בתחום זה.

ה. מחסור בתחבורה ציבורית או באמצעי הגעה אחרים למקומות עבודה.

4.9 הליווי האישי של המשתתף על ידי הרכז היישובי

ליווי המשתתף בתהליך ההשמה בעבודה התבצע בכל שלבי הפעלת התכנית בפגישות קבוצתיות ופרטניות. נוסף למפגשים הקבוצתיים, מרבית הגברים (89%) ויותר משלושה רבעים מהנשים (79%) היו בקשר אישי עם הרכזים היישוביים בקבוצות שלהם בתקופה כלשהי במהלך השתתפותם בתכנית.

תוכני הליווי האישי כללו:

- **קשר עם הרכז לצורך חיפוש עבודה:** מהראיונות עם הרכזים ניתן ללמוד כי שלושה נושאים עיקריים עלו בשיחות עם המשתתפים בתקופת חיפוש העבודה: א. עידוד והגברה של המוטיבציה ליציאה לעבודה; ב. נושאים הקשורים לאופן חיפוש עבודה (כגון: שיטות חיפוש עבודה, בניית תכנית עבודה, כתיבת קורות חיים, הצעות עבודה וליווי למקומות עבודה); ג. נושאים הקשורים לפתרון בעיות אישיות (כגון: חיזוק הקשר המשפחתי, התמודדות עם בעיות אישיות). נושאים א-ב הם חיזוק ברמת הפרט של אותם נושאים שטופלו במפגשים הקבוצתיים. בדומה למה שציינו הרכזים, גם המשתתפים דיווחו כי עיקר פעילותו של הרכז הייתה מתן הנחיה לאופן חיפוש עבודה ולבניית תכנית לחיפוש עבודה (80% מהמשתתפים דיווחו כי ניהלו פעילויות אלו עם הרכז). כשני שלישים מהמשתתפים (64%) קיבלו הצעות עבודה מהרכזים (רובם קיבלו יותר מהצעה אחת) ושיעור דומה קיבלו הכנה לראיונות עבודה (67%) ועזרה בהגדרת תחומי עיסוק אפשריים (64%). בדרך כלל הקשר האישי נוצר ביוזמת הרכז, והוא התקיים הן בשיחות טלפון והן בפגישות פנים אל פנים. תדירות הקשר האישי בענייני חיפוש עבודה הייתה גבוהה יותר בקרב הגברים (60% מהם היו בקשר כזה לפחות פעם בשבוע לעומת 33% מהנשים).
- **קשר עם הרכז אחרי השילוב בעבודה:** רוב הנשים, 81%, בקרב אלו ששולבו בעבודה בתקופת המעקב של שנה וחצי (55% מכלל המשתתפות שולבו בעבודה, ראה בהמשך, סעיף 5.1) וכל הגברים ששולבו בעבודה (46% מכלל המשתתפים שולבו בעבודה, ראה בהמשך, סעיף 5.1) היו

בקשר אישי עם הרכז כאשר כבר עבדו. הקשר התקיים בטלפון או באמצעות פגישות אישיות. הנשים דיווחו על תדירות נמוכה יותר של קשר כזה, לעומת הגברים, בעיקר בגלל עזיבה ותחלופה גבוהה של רכזות בקבוצות שלהן אך גם משום שהן העדיפו את המפגש הקבוצתי על הקשר האישי (כנראה, בגלל הפן החברתי).

- **הפניית משתתפים לשירותים שונים בקהילה:** מרבית הרכזים הפנו משתתפים, בעיקר לשני גופים: מחלקות שונות במועצה המקומית/ העירייה ולמוסד לביטוח לאומי. ההפניות היו לשם קבלת מידע על זכויות ולשם קבלת עזרה למשתתף או לאחד מבני משפחתו.

מרבית המשתתפים (88%) דיווחו כי הם מרוצים מהתמיכה ומהליווי של הרכז באופן כללי. מרביתם דיווחו כי הם הרגישו ("במידה רבה") שהרכז התייחס אליהם יפה (98%), ורצה לעזור (95%). עם זאת, כשליש ציינו כי במציאת עבודה מתאימה ובהספקת הצעות עבודה רבות יותר הרכז היה יכול לעזור להם יותר.

4.10 קשיים מרכזיים ביישום התכנית על פי הערכת צוות ההפעלה

ניתן למיין את הקשיים העיקריים שעלו במהלך הפעלת התכנית וניהולה, על פי הערכת צוות ההפעלה, לשלושה תחומים:

- **קשיים הקשורים לתחלופת צוות ההפעלה בתכנית:** התקבלו רכזים חסרי ניסיון וחסרי הכשרה מקצועית בתחום השמה בעבודה וטיפול באוכלוסיות חלשות מהסוג המטופל בתכנית. במהלך הפעלת התכנית הייתה תחלופה גדולה, הן בקרב ההנהלה והן בקרב צוות הרכזים הארציים והיישוביים. התחלופה של הרכזים היישוביים הייתה קשורה בעיקר לדרישות המיוחדות של התפקיד מצד אחד ולמאפייני הרכזים שגויסו לתפקיד מצד אחר. בעקבות התחלופה הגבוהה נוצר צורך לגייס רכזים חדשים ולהכשירם תוך כדי הפעלת התכנית; דבר שדרש זמן והשקעה רבים מצד ההנהלה. נוסף לכך, צוין כי השפעתה של תחלופה זו על הקבוצות בתכנית הייתה שלילית: מדובר בתחושת אי יציבות בקרב המשתתפים ובפגיעה באמון שלהם במפעילי התכנית; בבעיות תקשורת עם המשתתפים ועם נציגי הרשויות המקומיות ובעיכוב ביצוע הפעילויות השונות של התכנית.
- **חוסר אפשרות של הרשויות המקומיות לספק את התשתיות הנדרשות:** חלק מהמרואיינים מצוות ההפעלה של התכנית ציינו כי חלק מהרשויות המקומיות לא עמדו בכל התחייבויותיהן כלפי התכנית, מבחינת מתן עזרה מספקת בתהליך גיוס המשתתפים לתכנית; גיוס רכזים והקצאת תקציבים, מקום וציוד לצורך ביצוע הפעילויות בתכנית. נציגי הרשויות המקומיות ציינו כי הם ניסו לסייע לרכזים היישוביים בתחומים אלו, אך בשל מחסור כללי במשאבים ובתשתיות ועתים נבצר מהם לספק תמיכה וסיוע באופן מתמיד ומלא.
- **קשיים ביישום רכיבי התכנית השונים ובהתאמתם לאוכלוסיית המשתתפים בה:** עלה קושי מרכזי ביישום התכנית באופן כללי ובהתאמת רכיביה לחלק מהמשתתפים בקבוצות השונות. חלק מההכשרות, כגון, קורסים עיוניים ופעילויות של המועדון, לא ניתנו בזמן, לא ניתנו ברמה מקצועית מספקת או לא ניתנו כלל בחלק מהקבוצות. זאת, בשל בעיות שונות של מחסור בתקציבים, מחסור בשירותים קהילתיים היכולים לספק מקום לביצוע ההכשרות ומנחים

להכשרות אלו, ואי מתן הכשרה מספקת לרכזים. לדברי מרבית המרואיינים, חלק מההכשרות או הפעילויות שניתנו, כגון, סדנאות הכנה לתעסוקה ופעילויות של המועדון, לא "הותאמו" ברמה מספקת, למאפיינים ולצרכים של חלק ממשתתפי התכנית. הדבר בלט בעיקר בקרב קבוצות הגברים, אשר הפגינו חוסר עניין בהשתתפות בתכניות ארוכות טווח, הכוללות הכשרות וסדנאות בעלות תכנים תאורטיים, חוסר עניין בהשתתפות בפעילויות קבוצתיות בכלל, ודרשו מענה מהיר למצוקתם התעסוקתית. ייתכן, כי הקושי ביישום ההכשרות בקרב הגברים קשור למאפייני הגברים שגויסו לתכנית, שהם: גיל מבוגר יחסית, מצב בריאות לא טוב והיסטוריה לא מוצלחת של השתתפות בתכניות דומות.

5. תוצאות התכנית והערכת תרומת התכנית

5.1 שילוב בתעסוקה במהלך שנה וחצי מתחילת התכנית

- **השמה בעבודה:** יותר ממחצית הנשים המשתתפות בתכנית (55%) וכמחצית הגברים המשתתפים בתכנית (46%) - הושמו בעבודה אחת לפחות במהלך התקופה של שנה וחצי לאחר הצטרפותם לתכנית.

- **התמדה בעבודה**: כדי לבחון את מידת ההתמדה של המשתתפים שהושמו בעבודה, נבדק היקף המשולבים בנקודת הזמן של שנה וחצי לאחר שהצטרפו לתכנית. מבדיקה זו עולה כי מחצית מהנשים שהושמו בעבודה (כלומר 27% מכלל המשתתפות בתכנית) וכשלושה רבעים מהגברים שהושמו בעבודה (כלומר 33% מכלל הגברים המשתתפים בתכנית) היו משולבים בעבודה במועד זה.

- **מאפייני העבודות:** מתחילת התכנית שולבו 51% מכלל המשתתפים והמשתתפות בתכנית ב-86 עבודות. מבדיקת מאפייני כל 86 העבודות שבהן הועסקו המשתתפים עולה כי:

- העבודות העיקריות שבהן הועסקו הנשים היו מכירות ושירותים (56%) והעבודות העיקריות שבהן הועסקו הגברים היו עבודות מקצועיות בתעשייה (61%).
- ברבע מהעבודות שבהן הועסקו המשתתפים ניתן השכר על ידי חברות כוח אדם (ביתר השכר ניתן על ידי המעסיק או על ידי מקום העבודה).
- רוב העבודות שבהן הועסקו הגברים היו במשרה מלאה (73%) ואילו רוב העבודות שבהן הועסקו הנשים היו במשרה חלקית (77%).
- במרבית העבודות שבהן הועסקו הנשים (85%) הייתה ההכנסה מעבודה עד 2,000 ₪. בעבודות שבהן הועסקו הגברים דווח על הכנסה גבוהה יותר; בשליש מהעבודות ההכנסה הייתה עד 2,500 ₪ ובשליש (32%) בין 2,501-4,000 ₪. ברבע מהעבודות שבהן הועסקו הגברים השכר היה 5,000 ₪ ומעלה.. ממצא זה קשור בחלקו לשיעור הגבוה של נשים שעבדו בעבודה חלקית.
- בסך הכול, המשתתפים היו "מרוצים"/"מרוצים מאוד" במרבית העבודות שבהן הועסקו (ב-70% מן העבודות הן בקרב הנשים והן בקרב הגברים), בעיקר הם היו שבעי רצון מיחס הממונה (ב-80% מהעבודות בשתי הקבוצות) ומיחס העמיתים בעבודה (ב-72% מהעבודות בקרב נשים וב-86% מהעבודות בקרב הגברים). לעומת זאת, שיעור שבעי הרצון מהשכר (ב-40% מהעבודות, בקרב שתי הקבוצות) ושיעור שבעי הרצון מאפשרות הקידום במקום העבודה

(ב-45% מהעבודות בקרב נשים וב-62% מהעבודות בקרב גברים) היה נמוך יחסית. הגברים היו גם פחות שבעי רצון מסוג העבודה שהם עושים (ב-57% מהעבודות).

5.2 הערכה סובייקטיבית של המשתתפים בנוגע לתרומת התכנית

- יותר משלושה רבעים מהמשתתפים דיווחו כי ההשתתפות בתכנית תרמה להם "במידה רבה"/"רבה מאוד" בלימוד דרכים לחיפוש עבודה יעיל (78%) ובחיזוק ביטחונם העצמי ביכולתם למצוא עבודה (77%).
- המשתתפים התבקשו לציין עד 3 היבטים חיוביים ו-3 היבטים שליליים בתכנית. ההיבטים החיוביים השכיחים שצוינו היו: הגברת הביטחון העצמי וקבלת עזרה במציאת עבודה. ההיבט השלילי השכיח שצוין היה אי מציאת עבודות מתאימות ואי קיום הבטחות לגבי עזרה במציאת עבודה מתאימה למשתתפים.
- כמחצית המשתתפים בתכנית דיווחו שהם זקוקים לעזרה נוספת מלבד זו שקיבלו בתכנית, כדי שיוכלו להשתלב טוב יותר בעבודה. מדובר בעזרה במציאת עבודה המתאימה ליכולת המשתתף ולדרישותיו ובקבלת קורסים עיוניים, קורסים להשלמת השכלה והכשרה מקצועית.

5.3 הערכה סובייקטיבית של צוות ההפעלה את הישגי התכנית

אנשי צוות ההפעלה של התכנית ציינו הישגים רבים של התכנית עד היום. ניתן לסכמם לשלושה תחומים עיקריים:

- **הישגים ברמת הפרט המשתתף בתכנית:** השמות בעבודה; הקניית כלים ומיומנויות לצורך מציאת עבודה; הגברת מוטיבציה ליציאה לעבודה; חיבור לשירותים שיכולים לעזור למשתתפים;
- **הישגים ברמת היישובים המשתתפים בתכנית וברמת הקהילה בכלל:** שינוי תפיסתי בקהילה לגבי השתלבות בעבודה; יצירת שותפויות בין גורמים הנותנים שירותים בתחום התעסוקה בישוב; העלאת מידת העניין של ארגונים וגורמים מערכתיים בפיתוח והפעלת תכניות תעסוקה דומות באוכלוסייה הערבית; העלאת נושא התעסוקה על סדר היום של הרשויות המקומיות;
- **הישגים בתחום של עיצוב התכנית והתאמתה לאוכלוסייה:** הפקת לקחים לגבי אופן התאמת רכיבי התכנית לצורכי האוכלוסייה הערבית ומאפייניה; יצירת מאגר מקצועי של רכזים שהתמחו והוכשרו במסגרת עבודתם בתכנית בתחום קידום התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית.

לאור הצלחתו של המודל, בשנה האחרונה הוטמעה התכנית עבור קבוצות האוכלוסייה השונות תחת קורת הגג של משרד הרווחה, בהשתתפות תב"ת ובהשתתפות הרשות לפיתוח כלכלי במגזר המיעוטים במשרד ראש הממשלה (החלק המיושם ביישובים ערביים). כיום התוכנית מופעלת ברחבי הארץ על ידי החברה למתנ"סים בכ-30 יישובים ומתוכננת ליישום ביישובים נוספים בשנה הקרובה.

דברי תודה

ברצוננו להודות לכל מי שסייע לביצוע המחקר. ראשונים זכאים לתודה המשתתפים והמשתתפות בתכנית אשר נאותו לשתף פעולה עמנו ואשר בלעדיהם לא יכולה הייתה להתקבל התמונה העשירה שעלתה בדוח.

תודה לד״ר סיגל שלח, ראש תחום עולים ומיעוטים בתב״ת, לגב׳ רותי ירון-אמבייה ולמר מוחמד נעאמנה, מנהלי תכניות בתב״ת, על ייזום המחקר והעזרה בביצועו.

המחקר לא היה יכול להתבצע ללא הסיוע הנרחב של צוות הפעלת התכנית. אנו רוצים להודות לכל האנשים הבאים על המידע והתובנות שסיפקו לנו לגבי התכנית והמשתתפים בה:

גב׳ שרונה לפין-עבראני, מנהלת עמותת ״מעורבות״. למנהלות הארציות של תכנית ״אשת חיל״ - גב׳ זהר ישראלי ולגב׳ רותי דוד. לרכזים הארציים של התכנית באוכלוסייה הערבית: מר ואפי גננאמי, גב׳ נג׳לאא מחאג׳נה, גב׳ רואידא טאטור. כמו כן, לרכזים היישוביים אשר עזרו לנו במידה רבה בביצוע המחקר ואשר ניאותו להשיב על שאלותינו: צ׳רלי ג׳רוס; עלאא ח׳לאיילה; עזמי בוטרוס; רנא סעדה; סוזאן אגבארייה; ג׳ולין ג׳בראן, וטן אסמאעיל; מוחמד עמאש; סוהיר דקסה; אבראהים סעיד; ראודא ג׳נאיים; מוחמד טאהא ומג׳די מחאג׳נה.

תודה לנציגי הרשויות המקומיות:

מר ראגב עבאס, מנהל מחלקת רווחה בכפר כנה

גב׳ פתחייה אגבארייה, מנהלת מחלקת רווחה באום אל-פחם

מר נועמאן פוקרא, מנהל מחלקת רווחה ברינה

מר אריאל שכטר, מנהל מוקד תעסוקה עירוני ושיקום שכונות בחיפה

לעמיתינו ממאיירס- ג׳וינט-מכון ברוקדייל:

תודה מיוחדת לגב׳ יהודית קינג, חוקרת בכירה במרכז לחקר מוגבלויות ותעסוקת אוכלוסיות מיוחדות, אשר תרמה מניסיונה הרב בתחום התעסוקה, הקדישה מזמנה לקריאה מעמיקה של הטיוטה של דוח זה ונתנה הערות והארות מועילות לגבי תכניו ומבנהו. תודה לגב׳ דניז נאון מנהלת המרכז על הליווי. תודה לענת ברבריאן על עריכת הלשון של הדוח וללסלי קליינמן על ההפקה וההבאה לדפוס.

ולבסוף, תודה לצוות המראיינים והמראיינות ממחלקת עבודת השדה במכון על עבודתם המסורה ועל מאמציהם המיוחדים באיסוף הנתונים מהמשתתפים.

תוכן עניינים

1. רקע 1

2. מטרות המחקר 2

3. שיטת המחקר 3
3.1 אוכלוסיית המחקר 3
3.2 אופן איסוף הנתונים 4
3.3 מבנה הדוח 5

4. כוח האדם בתכנית 5
4.1 הנהלת התכנית 6
4.2 רכזים ארציים של התכנית באוכלוסייה הערבית 6
4.3 תהליך גיוס הרכזים היישוביים והמנחים 7
4.4 תפקידי הרכז היישובי 8
4.5 הרקע האישי של הרכזים הארציים והרכזים היישוביים 9

5. דפוסי העבודה של הצוות 10
5.1 הקשרים בין אנשי הצוות 10
5.2 הכשרת הצוות 11
5.3 הצעות לשיפור ההכשרה של אנשי הצוות 13
5.4 שביעות רצון הצוות מהעבודה בתכנית 14

6. תהליך גיוס ומיון המשתתפים לתכנית 14
6.1 קריטריונים לקבלת מועמדים 14
6.2 גיוס המשתתפים ואיתורם 15
6.3 קשיים במהלך גיוס המשתתפים והתמודדות אתם 16
6.4 הצעות לשיפור תהליך גיוס המשתתפים לתכנית 17

7. תהליך ההצטרפות לתכנית 17

8. מאפייני המשתתפים במועד ההצטרפות לתכנית 19
8.1 מאפיינים דמוגרפיים 19
8.2 דיור והרכב משק בית 20
8.3 מצב בריאותי ותפקודי 20
8.4 השכלה והכשרה מקצועית 21
8.5 ניסיון תעסוקתי 23
8.6 מצב כלכלי במועד ההצטרפות לתכנית 25

9. הערכת הסדנה התעסוקתית 27
9.1 היקף הנוכחות במפגשי הסדנה 27
9.2 מבנה הסדנה 28
9.3 מנחי הסדנה 29
9.4 התכנים והנושאים בסדנה 29
9.5 שיטות ההדרכה בסדנה 31
9.6 הערכת המשתתפים את תרומת הסדנה ושביעות הרצון ממנה 32
9.7 קשיים בהפעלת הסדנה והתמודדות אתם על פי דיווח הרכזים היישוביים והמנחים 35
9.8 הצעות לשיפור הסדנה 35

10. הערכת מפגשי ההשמה הקבוצתיים 36
10.1 תיאור המפגשים 36
10.2 היקף ההשתתפות במפגשים 36

11. הערכת המועדון 37
11.1 היקף הממשיכים לשלב המועדון 38
11.2 מבנה המועדון 39
11.3 תוכני הפעילות הקבוצתית במועדון 39
11.4 שביעות רצון ממפגשי המועדון 41
11.5 תרומת הקבוצה למשתתפים במועדון 41
11.6 הצטרפות משתתפים חדשים למועדון 41
11.7 קשיים בהפעלת המועדון והצעות לשיפור 42

12. קורסים עיוניים 43
12.1 קורסים להכרת מחשב 43
12.2 קורסים ללימוד עברית 44
12.3 קורסים ליזמות עסקית 45
12.4 קשיים בהפעלת הקורסים והצעות לשיפור 45

13. תהליך ההשמות בעבודה 46
13.1 איתור מקומות העבודה 46
13.2 ירידי תעסוקה 47
13.3 קשיים בתהליך ההשמה 48
13.4 הצעות לשיפור 49

14. הליווי האישי על ידי הרכז היישובי 50
14.1 מאפייני הקשר האישי עם הרכז בתקופת חיפוש העבודה 51
14.2 תוכני הליווי האישי בתקופת חיפוש העבודה 52
14.3 שביעות רצון מהצעות העבודה 53
14.4 מאפייני הקשר עם הרכז אחרי השילוב בעבודה 53
14.5 הפניית משתתפים לשירותים שונים בקהילה 53
14.6 שביעות רצון מהקשר עם הרכז בכל תקופת התכנית 54

15. הפסקת ההשתתפות בתכנית 55

16. שילוב בתעסוקה במהלך שנה וחצי מתחילת התכנית 56
16.1 היקף ההשמות בקרב המשתתפים בתכנית 58
16.2 אופן מציאת העבודות, מאפייני העבודות ושביעות הרצון מהן 58
16.3 צורך בסידור לילדים בזמן העבודה 62

17. הערכת מיומנות חיפוש עבודה בקרב המשתתפים 63

18. הערכת המשתתפים את תרומת התכנית 64

19. סיכום ההישגים העיקריים של התכנית על פי הערכת צוות ההפעלה 66
19.1 הערכת ההישגים ברמת הפרט המשתתף בתכנית 66
19.2 הערכת ההישגים ברמת היישובים המשתתפים בתכנית 67
19.3 הערכת ההישגים בתחום עיצוב התכנית 67

20. סיכום הקשיים העיקריים שמשפיעים על קידום מטרות התכנית, על פי הערכת צוות ההפעלה 67
20.1 קשיים בגיוס הצוות ותחלופה גבוהה 67
20.2 קשיים של הרכזים הישוביים בעמידה בדרישות מנהליות 68
20.3 קשיים ביישום מרכיבי התכנית השונים ובהתאמתם לאוכלוסיית המשתתפים בה 69
20.4 חוסר אפשרות מצד הגורמים ביישוב לספק תשתיות נדרשות 69
20.5 קשיים בגיוס משתתפים לתכנית 70
20.6 קשיים בהשמת משתתפים בעבודה 70

21. קשרים עם גורמים בקהילה 71

22. סיכום ההמלצות וההצעות העיקריות לשיפור התכנית 71

רשימת לוחות

פרק 3 – שיטת המחקר

לוח 1 : התפלגות המרואיינים במחקר לפי יישוב 3

לוח 2 : ראיונות עם צוות התפעול 4

פרק 7 - תהליך ההצטרפות לתכנית

לוח 3 : הסיבות העיקריות להשתתפות בתכנית 18

לוח 4 : מקורות המידע העיקריים* על התכנית 18

לוח 5 : עמדתם של עמיתי המשתתפים וקרובי משפחתם כלפי השתתפותם בתכנית 19

פרק 8 - מאפייני המשתתפים במועד ההצטרפות לתכנית

לוח 6 : התפלגות המשתתפים לפי מאפיינים דמוגרפיים 19

לוח 7 : התפלגות המשתתפים לפי סוג הדיור ולפי הרכב משק הבית 20

לוח 8 : הערכה סובייקטיבית של מצב הבריאות 20

לוח 9 : מגבלות ביכולת לעבוד על רקע מצב בריאותי/תפקודי 21

לוח 10 : מוגבלות תפקודית ביכולת לעבוד, לפי מספר סוגי מוגבלות 21

לוח 11 : התפלגות המשתתפים לפי השכלה 21

לוח 12 : רמת שליטה בשפות 22

לוח 13 : שליטה במחשב 22

לוח 14 : מספר תעודות הסמכה מקצועיות 22

לוח 15 : סוגי המקצועות שבהם יש תעודת הסמכה מקצועית 23

לוח 16 : הניסיון התעסוקתי של המשתתפים 23

לוח 17 : משך הזמן בעבודות רציפות וזמניות בחמש השנים האחרונות 24

לוח 18 : מספר העבודות (רציפות וזמניות) בחמש השנים האחרונות 24

לוח 19 : מועד הפסקת עבודה רציפה אחרונה 24

לוח 20 : סיבות עיקריות להפסקת עבודה רציפה אחרונה 25

לוח 21 : הכנסה חודשית נטו לנפש סטנדרטית במשקי הבית של המשתתפים 25

לוח 22 : הוצאות חודשיות של משק הבית עבור סידור לילדים ו/או עבור דיור 26

לוח 23 : הערכה סובייקטיבית של מידת כיסוי ההוצאות של משק הבית 26

לוח 24 : מדדים למצב כלכלי 27

פרק 9 - הערכת הסדנה התעסוקתית

לוח 25 : היקף הנוכחות במפגשי הסדנה על פי דיווח המשתתפים 27

לוח 26 : מבנה הסדנה על פי הערכת המשתתפים 29

לוח 27 : מנחי הסדנה על פי הערכת המשתתפים 29

לוח 28 : הערכת משתתפים שהיו לפחות במחצית מהמפגשים את משך הזמן שהוקדש לנושאי הלימוד בסדנה 31

לוח 29 : הערכת משתתפים שהיו לפחות במחצית מהמפגשים את היקף השימוש בשיטות הוראה שונות 32

לוח 30 : תרומת הסדנה על פי הערכת המשתתפים 33

לוח 31 : שימוש בכלים ומיומנויות שנלמדו בסדנה על פי דיווח משתתפים שהיו לפחות במחצית מהמפגשים 33

לוח 32 : שביעות רצון מהסדנה 34

לוח 33 : המלצת המשתתפים לאנשים אחרים להשתתף בסדנה וסיבותיה 34

לוח 34 : הצעות עיקריות לשיפור הסדנה 35

פרק 10 - הערכת מפגשי ההשמה הקבוצתיים

לוח 35 : היקף ההשתתפות במפגשי ההשמות הקבוצתיים על פי דיווח המשתתפים 36

לוח 36 : הסיבות להפסקת ההשתתפות/אי ההשתתפות במפגשי ההשמות הקבוצתיים על פי דיווח המשתתפים 37

פרק 11 - הערכת המועדון

לוח 37 : השתתפות במפגשי המועדון הקבוצתיים על פי דיווח המשתתפים (% מתוך כלל המשתתפים) 38

פרק 12 - קורסים עיוניים

לוח 38 : ההשתתפות במפגשי קורס לימודי המחשב על פי דיווח המשתתפים 44

לוח 39 : ההשתתפות במפגשי קורס היזמות העסקית על פי דיווח המשתתפים 45

פרק 14 - הליווי האישי על ידי הרכז היישובי

לוח 40 : קשר אישי עם הרכז במהלך ההשתתפות בתכנית על פי דיווח המשתתפים 50

לוח 41 : תדירות הקשר האישי עם הרכז בתקופת חיפוש העבודה על פי דיווח המשתתפים 51

לוח 42 : מאפייני הקשר האישי עם הרכז בתקופת חיפוש העבודה על פי דיווח המשתתפים 51

לוח 43 : פעילויות שהרכז קיים עם המשתתפים בתקופת חיפוש העבודה על פי דיווח המשתתפים 52

לוח 44 : תדירות הקשר עם הרכז בתקופת העבודה על פי דיווח המשתתפים 53

לוח 45 : שביעות רצון מהיבטים שונים בקשר עם הרכז 54

לוח 46 : תחומים נוספים שהמשתתפים חושבים שהרכז יכול לעזור בהם 54

פרק 15 - הפסקת ההשתתפות בתכנית

לוח 47: סטטוס של המשתתפים בתכנית על פי דיווח הרכזים 55

פרק 16 - שילוב בתעסוקה במהלך שנה וחצי מתחילת התכנית

לוח 48: היקף ההשמות בעבודה במהלך שנה וחצי מתחילת התכנית על פי דיווח המשתתפים 58

לוח 49: דרכי מציאת העבודות על פי דיווח המשתתפים (% מתוך סך כל העבודות שהושמו בהן 59

לוח 50: מאפייני העבודות על פי דיווח המשתתפים 60

לוח 51: גובה ההכנסה החודשית ברוטו מעבודה על פי דיווח המשתתפים 60

לוח 52: גובה ההכנסה החודשית ברוטו מעבודה לפי היקף משרה על פי דיווח המשתתפים 61

לוח 53: הטבות סוציאליות בעבודה על פי דיווח המשתתפים 61

לוח 54: שביעות הרצון הכוללת של המשתתפים מהעבודה 62

לוח 55: שביעות הרצון של המשתתפים מהיבטים שונים של העבודה 62

לוח 56: צורך בסידור לילדים מתחת לגיל 10 בעקבות השילוב בעבודה בתקופת התכנית על פי דיווח המשתתפים 63

פרק 17 - הערכת מיומנות חיפוש העבודה בקרב המשתתפים

לוח 57: דרכי חיפוש עבודה בתקופת ההשתתפות בתכנית על פי דיווח המשתתפים 63

פרק 18 - הערכת המשתתפים את תרומת התכנית

לוח 58: הערכת המשתתפים את תרומת התכנית ליכולות הקשורות להשתלבות בתעסוקה 64

לוח 59: היבטים חיוביים בתכנית על פי דיווח המשתתפים 65

לוח 60: היבטים שליליים בתכנית על פי דיווח המשתתפים 65

לוח 61: הערכת המשתתפים את סוגי העזרה הנוספים שהם צריכים 66

1. רקע

בשנות ה-90 פותחה התכנית "אשת חיל" על ידי הג'וינט, לשם שילובן של יוצאות אתיופיה בעבודה ולשם מניעת נשירתן ממנה. מאז מופעלת התכנית ברחבי הארץ, במימון משותף של הג'וינט, של משרד הקליטה ושל משרד הרווחה והשירותים החברתיים. בשנת 2005 הוקם מיזם התעסוקה תב"ת – תנופה בתעסוקה - על ידי הג'וינט וממשלת ישראל, ועם הקמתו נעשתה התכנית "אשת חיל" אחת מתכניות הדגל שלו.

מודל התכנית מתבסס על קשר מתמשך עם המשתתפת. הוא מאפשר ללוותה על רצף בניית "הקריירה" המקצועית שלה, תוך ראייה כוללת שלה ותוך התייחסות מערכתית אליה. על פי תוצאות מחקר הערכה שנערך ב-2001[1], ועל פי מעקב שוטף אחר תוצאות התכנית באמצעות מערכת המידע של תב"ת, נמצא שמודל תכנית זו הוא כלי אפקטיבי לשילובם של מובטלים המנותקים ממעגל העבודה בשל סיבות תרבותיות, חברתיות ואחרות - בעולם העבודה.

על כן, ומאחר שבתכנית יש רכיבים הניתנים להתאמה תרבותית למגוון קהלי יעד, הוחלט בתב"ת ליישם מודל זה לאוכלוסיות נוספות - נשים יוצאות קווקז/בוכרה ונשים ותיקות יהודיות וערביות. נוסף לכך, בעקבות הצלחת התכנית "אשת חיל", פותחה עבור גברים המרוחקים/מנותקים מעולם העבודה התכנית "אביחיל", המבוססת על אותו מודל. הוחלט ליישמה על אוכלוסיית הגברים יוצאי אתיופיה, יוצאי קווקז/בוכרה, ועל אוכלוסיית גברים ותיקים - יהודים וערבים.

בתב"ת הוחלט ליישם את התכניות "אשת חיל" ו"אביחיל" בקרב האוכלוסייה הערבית, על פי התכנית "ברית אבות" בהפעלת עמותת אשלים בג'וינט. התכנית הופעלה בארבעה יישובים ערביים בשנת 2006 ונועדה לתמוך באבות מובטלים המתקשים בהורותם באמצעות מתן מענים ייחודיים לאבות ובאמצעות ארגון פעילויות משותפות לאבות ולילדיהם. בתב"ת הוחלט להמשיך את הפעילות עם קבוצות הגברים ביישובים אלה במסגרת התכנית "אביחיל" שתתמקד בהשלמת התהליך שהתחיל בתכנית "ברית אבות", תוך התמקדות בשילוב הורים מובטלים אלה בעולם העבודה. נוסף לכך, הוחלט להפעיל את התכנית "אשת חיל" לנשים באותם יישובים. בשנת 2006 החלו התכניות "אשת חיל" ואביחיל" לפעול בקרב נשים וגברים מארבעת היישובים: אום אל-פחם, חיפה, כפר כנה ורינה.

בבסיס שיטת העבודה של התכניות "אשת חיל" ו"אביחיל" טמון הרעיון של שילוב בעולם העבודה באמצעות כניסה מדורגת ומלַווה לעבודה, תוך התמקדות בעקרונות אלו:

- תהליך השילוב בעבודה הוא רב-שלבי וארוך טווח;
- יצירת שיתוף פעולה עם היישוב, כך שהוא יהיה אחראי על המשך קידום נושא התעסוקה ועל המשך הפעלת המודל בעתיד;
- התשומות בתכנית כוללות גם עבודה קבוצתית ככלי ליצירת שינוי בקרב משתתפי התכנית וגם עבודה פרטנית עם המשתתפים;

[1] לוין-רוזליס מ'; בראון נ'. "**אשת חיל – דוח הערכה רטרוספקטיבי**. מארס 2001, באר שבע.

- את המשתתפים בתכנית מלווים מנחים מקצועיים ורכזים מקרב האוכלוסייה המקומית;
- המשתתפים בקבוצה הם תושבי אותו יישוב; כדי לאפשר ליצור קשר קהילתי וסביבתי ומערכת אמון ותקשורת.

מודל התכנית כולל את שלבי ההפעלה הבאים:

א. **הכנת תשתית ביישוב מסוים:** בחירת היישוב, בניית שותפויות מקומיות והסרת התנגדויות, בחירת רכז מקומי, בחירת מנחה מקצועי והכשרתו, איתור מקום והצטיידות;

ב. **סדנת הכנה לקראת יציאה לעבודה:** סדנה בת 30 שעות; כ-25 משתתפים; מפגשים שבועיים בני שעתיים; עיסוק בנושאים הבאים: הכרת עולם העבודה וחוקי העבודה, משמעות היציאה לעבודה, כלים ומיומנויות להשתלבות בעולם העבודה, שילוב חיי משפחה ועבודה וסיור למקומות עבודה;

ג. **השמות אישיות:** רכז מקרב האוכלוסייה המקומית מסייע באיתור מקומות עבודה ובהשתלבות בהם, תוך התאמה בין מקום העבודה ודרישותיו לבין יכולתם וציפיותיהם של המשתתפים;

ד. **תמיכה וליווי למשולבים בעבודה:** באמצעות ליווי אישי של הרכז ובאמצעות מועדון "אשת חיל" לנשים/מועדון "אביחיל" לגברים המהווה מקום מפגש שבו מקבלים תמיכה וכלים שמטרתם למנוע נשירה מהעבודה וחשיבה על אפשרויות קידום. המועדון פתוח גם למי שאינם עובדים;

ה. **קידום תעסוקתי, אישי וחברתי:** פתיחת אפשרויות לקידום תעסוקתי באמצעות סיוע בשיפור מקומות עבודה, הגדלת היקף משרה ושדרוג מקצועי (אישי או קבוצתי);

ו. **מנהיגות תעסוקתית:** הקניית כלים לקבוצה נבחרת מתוך המועדון, כדי להכשירה להוביל ולסייע למשתתפים אחרים בתהליך הכניסה לעולם העבודה ולתמוך בהם.

דוח זה מתאר את ממצאי ההערכה מבחינת הפעלת התכנית ומבחינת התוצאות והערכת תרומת התכנית והישגיה מנקודת ראותם של המשתתפים ושל המפעילים כאחד.

2. מטרות המחקר

למחקר היו שלושה יעדים עיקריים:

א. לתת משוב למובילי התכניות ולמפעיליה על תהליך היישום של ארבעת השלבים הראשונים של התכנית בקרב האוכלוסייה הערבית, תוך ניסיון לבחון את האתגרים התפעוליים שבהם נתקל הצוות המפעיל במהלך הקמת התכנית והפעלתה ואת דרכי התמודדותם עם אתגרים אלו;

ב. לבחון את התפוקות בשלבי התכנית השונים;

ג. לבדוק את התוצאות - שיעור המשתלבים בתעסוקה מקרב הגברים והנשים שהשתתפו בתכנית בתקופה שבין תחילת 2007 לאמצע 2008.

3. שיטת המחקר

3.1 אוכלוסיית המחקר

אוכלוסיית המחקר כללה את כל הגברים ואת כל הנשים שהשתתפו בתכניות "אשת חיל" ו"אביחיל" בתקופה שבין דצמבר 2006 לינואר 2009. בתקופה זו השתתפו בתכניות כ-210 משתתפים מארבעת היישובים: כפר כנה, רינה, אום אל-פחם וחיפה. 150 משתתפים הצטרפו לתכנית עד לתחילת 2007, ו-60 נוספים הצטרפו לקבוצות הגרעיניות הקיימות במהלך שנת 2008.

בדוח מוצגים ממצאים בנוגע לקבוצות המשתתפים הגרעיניות בלבד שהצטרפו לתכנית בתחילת שנת 2007; כלומר 150 משתתפים (84 נשים ו-66 גברים). מהם, רואיינו 139 משתתפים במועד הראשון של ביצוע המחקר – חצי שנה לאחר תחילת התכנית ו-119 משתתפים במועד השני – כשנה וחצי לאחר תחילת התכנית (ר' פירוט בלוח 1). הסיבה העיקרית לנפל הייתה אי-איתור מספר הטלפון של המרואיין, אף על פי שנעשו מאמצים לאיתור במגוון דרכים. סיבה נוספת, אשר הופיעה בעיקר בקבוצות הגברים בחיפה ובאום אל-פחם הייתה סירוב להתראיין, בעיקר בשל ניתוק הקשר עם גורמי התכנית וחוסר עניין בשיתוף פעולה עם כל גורם הקשור לתכנית בדרך כלשהי.

לוח 1: התפלגות המרואיינים במחקר, לפי יישוב (במספרים מוחלטים)

	סך הכול		נשים		גברים	
	מועד א	מועד ב	מועד א	מועד ב	מועד א	מועד ב
סך הכול	**139**	**119**	**77**	**69**	**62**	**50**
כפר כנה	30	28	16	16	14	12
רינה	46	44	25	24	21	20
אום אל-פחם	37	28	21	18	16	10
חיפה	26	19	15	11	11	8

נוסף לראיונות עם המשתתפים, כלל המחקר ראיונות עם כל צוות אנשי התפעול בתכנית, כולל אלו שהפסיקו את עבודתם במהלך התכנית, ועם גורמים מקומיים שונים מארבעת היישובים שבהם הופעלה התכנית. בסך הכול נערכו 31 ראיונות עם 22 אנשים, כולל מנהלים מצוות התפעול, רכזות ורכזים יישוביים, מנחי סדנאות ההכנה לתעסוקה ונציגים מהרשויות המקומיות. חלקם רואיינו בשני מועדים וחלקם - באחד מהם, לפי סוג התפקיד שלהם, כפי שמתואר בלוח 2.

לוח 2: ראיונות עם צוות התפעול

	סך הכול ראיונות	ראיונות במועד א'	ראיונות במועד ב'
סך הכול	**31 ראיונות**	**13 ראיונות**	**18 ראיונות***
מנהלי התכנית	8	- מנהלת העמותה המפעילה - מנהלת התכנית הארצית במועד הריאיון הראשון	- מנהלת התכנית בתב"ת - מנהלת העמותה המפעילה - מנהלת התכנית הארצית במועד הריאיון השני
רכזים ארציים של התכנית באוכלוסייה הערבית		- רכזת התכנית הארצית באוכלוסייה הערבית במועד הריאיון הראשון	- 2 רכזים ארציים של התכנית באוכלוסייה הערבית במועד הריאיון השני
רכזים יישוביים	8	- 4 רכזים שליוו את הקבוצה עד לתחילת שלב ההשמות	- 2 רכזים ותיקים ו-2 רכזים חדשים
רכזות יישוביות	8	- 4 רכזות שליוו את הקבוצה עד לתחילת שלב ההשמות	- 2 רכזות ותיקות ו-2 רכזות חדשות
מנחי הסדנאות	2	- 2 מנחי סדנאות הכנה לתעסוקה	----
גורמים מקומיים	5	----	- 3 מנהלי לשכות הרווחה בשלושת הרשויות המקומיות בכפר כנה, רינה, אום אל-פחם ונציגה נוספת מלשכת הרווחה בכפר כנה. - מנהל המוקד התעסוקתי בחיפה.

* כולל 5 אנשים (מנהלת אחת ו-4 רכזים ורכזות) שרואיינו גם במועד א' וגם במועד ב'.

3.2 אופן איסוף הנתונים

לצורך איסוף הנתונים מהמשתתפים, נערכו ראיונות טלפוניים סגורים בשפה הערבית. לפני ביצוע הראיונות נערכו תצפיות בפעילות קבוצתית אחת שנעשתה עם כל אחת מהקבוצות המשתתפות בתכנית חצי שנה לאחר תחילת התכנית. במסגרת תצפיות אלו הוכנו המשתתפים לקראת הריאיון: הם קיבלו הסבר על המחקר, על חשיבות השתתפותם בו ועל אופי השאלות שיישאלו.

כאמור, הנתונים נאספו בשני מועדים - המועד הראשון היה כחצי שנה אחרי תחילת התכנית בכל קבוצה, והראיונות במועד זה נערכו בחודשים יוני-אוקטובר 2007. המועד השני היה כשנה וחצי לאחר תחילת התכנית בכל קבוצה, והראיונות במועד זה נערכו בחודשים יולי-דצמבר 2008.

במסגרת הראיונות שנערכו עם המשתתפים במועד הראשון נאספו נתונים על מאפייניהם, כולל על מצבם התעסוקתי בעת הריאיון, על מאפייני העבודות שבהן עבדו לפני התכנית ועל הסיבות לכך שאינם עובדים. נוסף לכך, נבחנו סיבות ההצטרפות לתכנית ונאספו נתונים על שביעות רצונם ממהלך הלימודים בסדנה התעסוקתית ועל הערכתם בנוגע לתרומתה. הראיונות במועד השני התמקדו בבחינת המצב התעסוקתי בעת הריאיון ובמצב התעסוקתי של משתתפי התכנית לאחר הצטרפותם לתכנית:

מאפייני העבודות שבהן נקלטו לאחר התכנית, מבחינת משלח יד, היקף משרה, הכנסה ושביעות רצון מעבודה. כמו כן, נבחנו הסיבות לעבודה חלקית ולאי העסקה. נוסף לכך, נאסף מידע על הקשר של המשתתפים עם הרכזים היישוביים, שמלווים אותם לאורך השתתפותם בתכנית, על שביעות רצונם ממהלך הלימודים במועדון ומהקורסים העיוניים ועל שביעות רצונם הכוללת מהתכנית.

בד בבד עם ביצוע הראיונות עם המשתתפים בשני מועדי הראיונות, נאסף מידע מצוות אנשי התפעול בתכנית, כולל הנהלה ורכזים יישוביים, בראיונות טלפוניים באמצעות שאלון מובנה למחצה שנכללו בו שאלות פתוחות. בראיונות אלו בעיקר נתונים על מאפייני הצוות המפעיל, על אופן גיוסו ועל הכשרתו לתפקיד, על תהליך יישום שלבי התכנית השונים, החל מגיוס המשתתפים ועד להשמתם בעבודה, על קשיים שעלו במהלך הפעלת ועל יישום התכנית ועל דרכי ההתמודדות אתם.

נציגי הרשויות המקומיות ביישובים המשתתפים בתכנית רואיינו טלפונית במועד השני בלבד, לאחר כשנה וחצי מתחילת התכנית, באמצעות שאלון סגור מובנה למחצה שנכללו בו שאלות פתוחות. השאלות התמקדו בעיקר בראייה כוללת של התכנית, בתיאור קשיים עיקריים המשפיעים על קידום התכנית והישגים עיקריים של התכנית עד לתקופת ביצוע הראיונות. נוסף לכך, נאסף מידע לגבי סוגיות ספציפיות בכל יישוב.

3.3 מבנה הדוח

פרקים 4-15 מתארים את אופן יישום תכנית: תהליך הגיוס של בעלי התפקידים השונים בצוות התכנית ומאפייניהם, תהליך הגיוס של המשתתפים ומאפייניהם, ביצוע הרכיבים השונים של התכנית ושביעות הרצון של המשתתפים מהם. הדיון בכל רכיב נעשה תוך שילוב הפרספקטיבות של הצוות והמשתתפים, והוא כולל התייחסות לקשיים וכן המלצות לשיפור.

פרקים 16-22 עוסקים בתוצאות התכנית. גם כאן הממצאים מוצגים מנקודת הראות של המשתתפים ושל המפעילים. התוצאות מבחינת המשתתפים מוערכות על פי מדדים אובייקטיביים, כגון השתלבות בתעסוקה, ומדדים סובייקטיביים – הערכת תרומת התכנית. התוצאות מנקודת הראות של הצוות מוצגות כסיכום ההישגים העיקריים של התכנית.

4. כוח האדם בתכנית

כוח האדם בתכנית כולל את הנהלת התכנית בתב"ת ואת הנהלת העמותה המפעילה את התכנית שמהוות חלק מרכזי ביישומה ובהפעלתה ביישובים השונים. צוות ההפעלה של התכנית מורכב מעוד ארבעה גורמים עיקריים: המנהלת הארצית של התכנית; צוות הרכזים הארציים של התכנית באוכלוסייה הערבית; צוות הרכזים והרכזות היישוביים וצוות המנחים של סדנאות ההכנה לתעסוקה. לצד גורמים אלו, לוותה הפעלת התכנית ביישובים השונים על ידי נציגי הרשויות המקומיות, שתמכו בצוות רכזי התכנית הארציים והיישוביים במהלך ביצוע עבודתם בתכנית.

פרק זה מתאר את צוות כוח האדם האחראי על הפעלת התכנית בשטח ואת תפקידיו. נוסף לכך, מוצג בפרק תהליך גיוסם של הרכזים הארציים, של הרכזים היישוביים ושל המנחים. כמו כן מוצגים בפרק מאפייני הרקע שלהם.

4.1 הנהלת התכנית

במהלך ההערכה, אויש תפקיד הנהלת תכנית "אשת חיל" הארצית על ידי שתי מנהלות: המנהלת הראשונה ליוותה את התכנית במשך כשנתיים והמנהלת החדשה ליוותה אותה במשך חצי השנה האחרונה, עד למועד השני של ביצוע הראיונות במחקר.

הנהלת התכנית כוללת הנהלה ארצית של התכנית והנהלת עמותת "מעורבות" שהפעילה את התכנית ומהווה את המעסיק הרשמי של הרכזים הארציים והיישובים. פעילותה החלה עם תחילת הפעילות של התכנית בכל יישוב והיא כללה שורה ארוכה של משימות הקשורות להקמת התכנית, כגון: מעורבות בתהליך קבלת ההחלטה של הפעלה ביישוב מסוים, בחירת הרכז הארצי והרכזים היישוביים, יצירת קשר עם גורמים מקומיים מיישובים אלו והשתתפות בוועדות היגוי באותם יישובים.

במהלך הפעלת התכנית, עסקה ההנהלה בעיקר בליווי מקצועי של רכזי התכנית הארציים באוכלוסייה הערבית ובהדרכתם במגוון תחומים, כגון, הסבר על התכנית ושלביה; התאמת המודל לאוכלוסייה הערבית; בחירת ההכשרות למשתתפים וקביעת תוכניהן; עזרה בפיתוח ובבניית כלי הדרכה לרכזים ביישוב; הדרכה בנושא גיוס רכזים ביישוב, מנחים ומשתתפים לתכנית; הדרכה בנושא איתור מקומות עבודה ושיווק התכנית מול מעסיקים.

הנהלת העמותה אחראית על ניהול תקציב; על מתן משכורות לרכזים הארציים והיישוביים; על אישור הצעות המחיר הנחוצות לצורך הקמת הפעילויות השונות בתכנית ועוד. מלבד כל אלה, ההנהלה, בעיקר ההנהלה הארצית של התכנית, אחראית על פעילויות נוספות המפורטות להלן:

א. יצירת חיבור וציר "מקשר" בין הנהלת התכנית בתב"ת לבין הרכזים הארציים באוכלוסייה הערבית, לצורך העברת מידע, צרכים ודרישות משני הצדדים.

ב. טיפוח קשרים עם גורמים מקומיים מהיישובים המשתתפים בתכנית לצורך למידה משותפת, ולצורך יצירת שיתופי פעולה עם הרכזים הארציים והיישוביים.

4.2 רכזים ארציים של התכנית באוכלוסייה הערבית

כאמור לעיל, אחד מתפקידי הנהלת העמותה מפעילת התכנית, יחד עם הנהלת התכנית הארצית, הוא גיוס רכז ארצי לתכנית באוכלוסייה הערבית. במהלך מחקר ההערכה, התקבלו לתפקיד זה ארבעה רכזים ארציים; כולם, למעט הרכזת הראשונה, עבדו קודם לכן כרכזים יישוביים בתכנית. השיקולים לכך, על פי דברי הנהלת התכנית הארצית והנהלת העמותה, נבעו מהצורך באיוש תפקיד הרכזת הארצית ומתוך רצון לנצל את הידע ואת הניסיון שרכשו הרכזים במהלך עבודתם בתכנית.

הרכזת הארצית הראשונה ריכזה את התכנית חודשים ספורים בלבד ובמהלך שלביה הראשונים הקשורים להקמת התכנית, גיוס הרכזים היישוביים, מנחי הסדנאות וגיוס המשתתפים. הרכזת השנייה ריכזה את התכנית בכל היישובים במשך כשנתיים נוספות - תקופה שכללה ביצוע שלבי התכנית העיקריים, כולל סדנאות, השמות ותחילת שלב המועדון. שני הרכזים האחרונים, רכז ורכזת, פעלו במקביל במהלך תקופת הפעלת המועדון וההשמות; כל אחד מהם ריכז את התכנית בארבע קבוצות המשתתפות בתכנית.

למעשה, הרכזים הארציים היו בקשר הישיר והאינטנסיבי ביותר עם הרכזים היישוביים בתכנית. תפקידם כלל פעילויות אלה:

- השתתפות פעילה בגיוס צוות רכזים יישוביים בתכנית, צוות מנחים ומדריכים להכשרות ולקורסים שניתנו למשתתפים;
- הספקת ליווי מקצועי לרכזים היישוביים במהלך עבודתם: תכנון, ארגון וניהול השתלמויות והכשרות לצוות הרכזים בתחומים שונים הקשורים לעבודתם בתכנית; ארגון ישיבות צוות והדרכות פרטניות לרכזים היישוביים; ייעוץ ומתן מענה לבעיות שמעלים הרכזים במהלך עבודתם;
- סיוע בתכנון הפעילויות בתכנית ובארגונן: בחירת תוכני ההכשרות (סדנאות, קורסים), עזרה בארגון מקום ובאיתור מנחים מתאימים;
- סיוע באיתור מקומות עבודה למשתתפים: יצירת קשרים עם מעסיקים מקומיים ואזוריים וטיפוחם; השתתפות בארגון ירידי תעסוקה ביישובים שבהם פועלת התכנית;
- קישור בין העמותה המפעילה את התכנית לבין הרכזים היישוביים: העברת נהלים, דרישות ודיווחים משני הצדדים;
- מעקב ובקרה על עבודת הרכזים היישוביים בתכנית והזרמת מידע בנוגע להתקדמות התכנית להנהלת העמותה ולהנהלה הארצית;
- ניהול תקציב התכנית בהנחייתן ובסיוען של ההנהלה הארצית ושל הנהלת העמותה המפעילה;
- פיתוח קשרים ושותפויות עם גורמים מקומיים מהיישובים שבהם מופעלת התכנית: רשויות מקומיות, לשכות תעסוקה, עמותות, לצורך שיווק התכנית, גיוס צוות, גיוס משתתפים וכדומה.

4.3 תהליך גיוס הרכזים היישוביים והמנחים

אחד מתפקידיה העיקריים של הרכזת הארצית של התכנית באוכלוסייה הערבית היה גיוס כוח האדם לתכנית (כולל הרכזים היישוביים והמנחים של סדנת התעסוקה ביישובים השונים). בתהליך זה, הרכזת השתתפה באופן פעיל בפרסום, בבחירת המועמדים ובראיונות עמם. מעורבותן של מנהלת התכנית הארצית ושל מנהלת העמותה המפעילה התבטאה בהנחיה ובייעוץ לרכזת הארצית באוכלוסייה הערבית לגבי אופן הגיוס, לגבי קביעת הקריטריונים בבחירת הרכז, ולגבי קבלת ההחלטה הסופית בנוגע לקבלתם או של המועמדים לאי קבלתם.

הרכזים והמנחים אותרו בעיקר על ידי היכרויות בשטח וקשרים מקצועיים מעבודות קודמות שהיו לרכזת הארצית של התכנית באוכלוסייה הערבית. נעשה שימוש גם בפרסום באינטרנט, במודעות בעיתונים ובפניות לגופים שונים, למשל, לעובדי המועצה המקומית.

הקריטריונים שהנחו את מנהלי התכנית בבחירת הרכזים והמנחים מפורטים להלן:

השכלה: מנהלי התכנית ציינו בראיונות כי אחד הקריטריונים שלהם בגיוס אנשים לתפקיד הרכזים היישוביים והמנחים היה השכלה אקדמית של תואר ראשון לפחות. לתפקיד המנחים נוסף תנאי של התמחות בתחום השיווק והייעוץ הכלכלי.

ניסיון תעסוקתי: המנהלים ייחסו חשיבות רבה לניסיון הקודם של המועמדים בעבודה עם קבוצות בעלות רקע דומה לזה של המשתתפים בתכנית, ניסיון בפרויקטים דומים, ניסיון בהשמות, היכרות עם בעלי עסקים ובידע רב בתחום התעסוקה.

תכונות אישיות: חשיבות רבה יוחסה גם לתכונותיו האישיות של המועמד ובמיוחד לתכונותיו של המועמד לתפקיד הרכז. התכונות שנדרשו לקבלת המועמדים לתפקיד היו: מוטיבציה לעבוד בתפקיד הזה, מחויבות לתוצאות, יכולת בין-אישית ויכולת תקשורתית גבוהה, יכולת פיתוח קשרים עם מעסיקים, יכולת להניע אנשים, סבלנות ואמפתיה.

הרכזים היישוביים לא היו מעורבים כלל בתהליך גיוסם של מנחי הסדנה התעסוקתית. עם זאת, מרביתם ציינו כי יש צורך לשתפם בתהליך. לטענתם, היכרותם עם משתתפי הקבוצה, עם דרישותיהם ועם צורכיהם עשויה לתרום לתהליך בחירת המנחה המתאים לקבוצה מהבחינות השונות, כגון: גישה, רקע, השכלה, אישיות ומנטליות.

הקשיים העיקריים שצוינו על ידי המנהלים במהלך גיוס הרכזים והמנחים מפורטים להלן:

- קושי בגיוס כוח אדם שעומד בכל הקריטריונים שנקבעו לקבלה, במיוחד בגיוס מועמדים בעלי ידע בתחום השיווק והתעסוקה וגם בעלי מיומנויות חברתיות גבוהות וניסיון בעבודה עם אוכלוסיות חלשות. לקושי זה יוחס משקל כבד יותר במקרים שבהם הפסיקו חלק מהרכזים את עבודתם ועל המנהלים היה לגייס רכזים חדשים מתאימים במשך תקופה קצרה מאוד.
- חוסר עניין בעבודה אשר דורשת הרבה ניידות לשם פיתוח קשרים עם מעסיקים, איתור מקומות עבודה וליווי משתתפים לראיונות עבודה.
- חוסר יכולתן של הרשויות המקומיות לעזור בתהליך גיוס הרכזים והמנחים, כולל פרסום הצעות העבודה לתפקידים אלה, המלצה על אנשים מתאימים וכו'; זאת, בשל עומס בעבודה ובעיות תקציביות. דבר זה התבטא באי העברת רשימות מספקות של מועמדים רלוונטיים.

4.4 תפקידי הרכז היישובי

גורם חשוב נוסף בתכנית הוא הרכז היישובי. הוא, למעשה, מקיים את הקשר המעמיק והאינטנסיבי ביותר עם המשתתף והוא האחראי על מסלול השתלבותו בתעסוקה. להלן מתוארים תפקידיו של הרכז על פי דיווחם של הרכזים ושל המנהלים:

א. גיוס המשתתפים בתכנית

- הצגת התכנית למועמדים וגיוס המשתתפים מתוכם.
- עריכת שיחות אישיות עם המשתתפים שבהן מובהרות מטרות התכנית, מדיניותה וחובותיהם בה.

ב. ליווי הקבוצה בזמן הסדנה התעסוקתית

- ליווי מנחה הסדנה.
- המלצה על נושא חדש או על הרחבת נושא שנדון במהלך הסדנה.
- דיון נוסף בנושאים שנידונו בקצרה, בפגישות האישיות עם המשתתפים, ובמהלך פגישות ההשמה הקבוצתיות שנערכו לאחר סיום הסדנה.
- שיחות אישיות עם המשתתפים, לשם הערכת התהליכים המתקיימים בסדנה ומתן משוב מתאים למנחה לגבי הרלוונטיות של התכנים להתנסות האישית של המשתתפים.

ג. ליווי הקבוצה בזמן חיפוש העבודה והשמה בעבודה

- עריכת פגישות אישיות וקבוצתיות לשם בניית תכנית אישית עבור כל משתתף ולשם הערכת כישוריו, החסמים שלו והצורך שלו בעזרה להשתלבות בעבודה.
- סיוע למשתתפים באיתור מקומות עבודה ובהשתלבות בהם, תוך התאמה הדדית בין מקום העבודה ודרישותיו ליכולת המשתתף ולציפיותיו. הזמנת אנשי מקצוע ומומחים שונים, שמהם יוכלו המשתתפים לקבל מידע על נושאים הקשורים לעבודה ולארגון סיורים למקומות עבודה בסביבת מגוריהם של המשתתפים.
- שיווק התכנית לגורמים חיצוניים, כגון: מעסיקים, איתור מקומות עבודה וליווי המשתתפים בראיונות עבודה.

ד. ליווי המשתתפים המועסקים בזמן העבודה

- שמירה על קשר עם המשתתפים שהושמו בעבודה לצורך מתן ליווי, תמיכה, ידע וכלים שמטרתם למנוע נשירה מעבודה.
- פתיחת אפשרויות קידום תעסוקתי ושיפור תנאי עבודה.

ה. ארגון הפעילויות במועדון

- מבנה וארגון של סדנאות ההעשרה המועברות במסגרת המועדון, הזמנת אנשי מקצוע לסדנאות אלו והעברת חלק מהמפגשים באופן אישי.
- ארגון קורסים עיוניים למשתתפים, בחירת המשתתפים המתאימים לכך וליווים במהלך ההשתתפות בקורסים אלו.

4.5 הרקע האישי של הרכזים הארציים והרכזים היישוביים

השכלתם וניסיונם המקצועי של הרכזים הארציים ושל הרכזים היישוביים היו דומים, אף שדרישות התפקיד היו שונות: מהרכז הארצי נדרשו מיומנויות ניהול, ומהרכז היישובי נדרשו בעיקר מיומנויות

השמה ופיתוח קשרים עם מעסיקים. מהראיונות עם הרכזים הארציים עולה כי כולם בעלי תואר אקדמי אחד לפחות. תחומי השכלתם היו מגוונים, בעיקר מדעי החברה ועבודה סוציאלית. כל הרכזים דיווחו על ניסיון תעסוקתי קודם בעבודה בקרב אוכלוסיות מרמה חברתית-כלכלית נמוכה במסגרת חונכות חברתית או התנדבותית. שני רכזים ארציים היו בעלי ניסיון בריכוז תכניות תעסוקה בקרב נשים או בקרב אסירים צעירים.

כאמור, במהלך הפעלת התכנית ובשל סיבות שונות שנדון בהן בהמשך כמעט בכל הקבוצות של הגברים ושל הנשים התחלפו הרכזים היישוביים ; כך שבסך הכול עבדו בתכנית 14 רכזים ורכזות.

להלן יוצגו מאפייניהם של רכזי היישוב וכן משאביהם המקצועיים הרלוונטיים למילוי תפקידם :

- **מגדר** : התכנית מופעלת בכל אחד מארבעת היישובים, בקרב שתי קבוצות : קבוצת נשים וקבוצת גברים. בקבוצות הנשים, הן רכזי הקבוצות והן מנחי סדנת התעסוקה היו נשים (מלבד הקבוצה בחיפה אשר שם הסדנה הונחתה על ידי גבר). בקבוצות הגברים הן רכזי הקבוצות והן מנחי סדנת התעסוקה היו גברים.
- **גיל:** רוב הרכזים והרכזות הם עד גיל 30.
- **השכלה:** מהראיונות עם הרכזים ועם המנחים עולה כי כולם בעלי תואר אקדמי. 8 מהם בעלי תואר ראשון ו-3 בעלי תואר שני. תחומי השכלתם מגוונים : לחמישה יש תואר אקדמי בעבודה סוציאלית, בקרימינולוגיה, בסוציולוגיה והשאר הם בעלי השכלה במגוון תחומים במדעי הרוח והחברה. כגון : משפטים, פילוסופיה, היסטוריה, ערבית, מנהל עסקים, לימודים רב תחומיים והוראה.
- **ניסיון תעסוקתי:** כל הרכזים דיווחו על ניסיון קודם בעבודה (בשכר או בהתנדבות) עם אוכלוסיות ברמה חברתית-כלכלית נמוכה, מסוג הקבוצות שהם מטפלים בהן בתכנית. לחלקם ניסיון בעבודה, בעיקר בתפקיד עובדים סוציאליים, עורכי דין, מדריכים חברתיים וקהילתיים, רכזי פרויקטים חברתיים, עובדי הוראה ועוד. לחלקם ניסיון במסגרת התנדבות, בעיקר בעבודה פרטנית מסוג חונכות, הדרכה או בהנחיה קבוצתית. כמחציתם בעלי ניסיון קודם בהשמת מובטלים ואנשים מאוכלוסיות ברמה חברתית-כלכלית נמוכה.

5. דפוסי העבודה של הצוות

פרק זה עוסק בערוצים של חילופי מידע, ברעיונות ובתמיכה בצוות ההפעלה בתכנית, כדוגמת ישיבות צוות, הכשרות והשתלמויות. כמו כן, עוסק הפרק בשביעות הרצון של הרכזים הארציים והיישוביים מעבודתם.

5.1 הקשרים בין אנשי הצוות

הרכזים הארציים

הקשר של הרכזים עם ההנהלה הארצית ועם הנהלת העמותה התבטא בישיבות צוות דו-שבועיות ובהדרכות פרטניות בנושאים שונים. מדובר בעדכונים שוטפים בנושאים הקשורים לתהליכי העבודה

בתכנית ושלביה; לבניית שותפות עם גורמים מקומיים ולפתרון בעיות. נוסף לכך, התקשרו הרכזים הארציים עם ההנהלה בטלפון או בדוא"ל. הפגישות עם הנהלת העמותה התקיימו במשרד העמותה המפעילה בירושלים; דבר שהקשה במידה רבה על הרכזים הארציים, מאחר שלשם השתתפות בישיבות אלו היה עליהם להגיע במיוחד מהצפון.

הרכזים היישוביים

הרכזים היישוביים נשאלו על הקשר עם הרכז הארצי של התכנית במגזר הערבי ועם הנהלת עמותת "מעורבות". שני גורמים אלה הם מנגנון התמיכה העיקרי של הרכזים היישוביים בכל הקשור לייעוץ ולעזרה בפתרון בעיות שעלו במהלך עבודתם. מהראיונות עולה כי במשך כל תקופת עבודתם של הרכזים בתכנית, התקיים הקשר בינם לבין ההנהלה בעיקר עם הרכזים הארציים של התכנית באוכלוסייה הערבית, למעט התקופה שבה החליפה מנהלת העמותה את הרכזת הארצית של התכנית. הרכזים הארציים נהגו להיפגש עם הרכזים היישוביים, הן בישיבות הצוות והן בהדרכות האישיות שניתנו לרכזים במהלך עבודתם. נוסף לכך, צוין כי העברת המידע ביניהם נעשתה גם באופן טלפוני ובדואר אלקטרוני, באופן שוטף ובהתאם לצרכים.

המנחים

המנחים שהתחילו בעבודתם בתכנית אחרי הרכזים, ציינו כי הקשר שלהם עם ההנהלה היה לקראת תחילת עבודתם בתכנית, ולמטרת גיבוש מערך התכנים בסדנה התעסוקתית. בהמשך, פחתה מאוד תדירות הקשר עם ההנהלה. הם ציינו כי יש חשיבות לשמירה על קשר מסוג זה, במיוחד לשם עדכונים ולקבלת מענה לבעיות מסוימות שעולות במהלך עבודתו של המנחה. למנחים היה קשר שוטף עם הרכזים היישוביים לצורך פתרון בעיות שהתעוררו בקבוצה וקבלת משוב על הסדנה.

5.2 הכשרת הצוות

הכשרה מקדימה (לפני תחילת העבודה) לרכזים היישוביים

מאחר שהרכזת הארצית של התכנית באוכלוסייה הערבית החלה את עבודתה אחרי רוב הרכזים בתכנית, ניתנו מרבית ההדרכות וההשתלמויות לרכזים אלה רק לאחר שנתקבלו לתכנית. הרכזים היישוביים הוותיקים ציינו כי לא הוכשרו בהכשרה מקדימה לעבודה לפני שהתקבלו לתפקיד, וכי ההכשרות שבהן השתלמו היו במסגרת הדרכות אישיות במהלך עבודתם בתכנית. לעומת זאת, ציינו חלק מהרכזים החדשים כי קיבלו הכשרה מקדימה בתחומים הקשורים למטרות התכנית, לשלביה ולתהליכי העבודה בה. חשיבותן של הכשרות מקדימות מסוג זה מתבטאת בהצעות לשיפור ההכשרה שהעלו המנהלים ומרבית הרכזים היישוביים, כולל החדשים והוותיקים (ר' בהמשך).

הדרכה אישית שוטפת לרכזים

כמעט בכל היישובים, דיווחו הרכזים היישוביים שבמהלך עבודתם הם קיבלו הדרכות אישיות בנושאים שונים מהרכזים הארציים. תדירות ההדרכות נעה בין פעם לפעמיים בחודש, והן ניתנו, בדרך כלל, לפני ישיבות הצוות שהתקיימו פעמיים בחודש בערך או אחריהן.

בהדרכות האישיות לרכזים היישוביים נכללו מגוון נושאים. להלן פירוטם:

- תכנים ניהוליים וארגוניים: נוהלי עבודה ועדכונים, שימוש במערכת המידע והמחשוב;

- גיוס המשתתפים: דרכי גיוס משתתפים, שיווק התכנית, קריטריונים לקבלת מועמדים, עזרה בקבלת החלטות;
- סוגיות הקשורות לקבוצות המשתתפים: דילמות, מענה על שאלות שונות, ניתוח מקרים וטיפול בבעיות שוטפות;
- מיומנויות: טיפול פרטני, הנחיית קבוצות, קשר עם המשתתף ועם משפחתו;
- השמה ואיתור מקומות עבודה: דרכים לחיפוש עבודה, שיווק למעסיקים;
- קשר עם גורמים חיצוניים: שותפויות עם גורמים חיצוניים, ופתרון בעיות עם גורמים אלו.

השתלמויות רכזים

נוסף לכך, נשאלו הרכזים היישוביים על השתלמויות שבהן הוכשרו במהלך עבודתם, עד למועד הריאיון. הם ציינו כי ארבע השתלמויות יוחדו לגיוס המשתתפים והשיווק מול המעסיקים. הראשונה נערכה כשישה חודשים לאחר תחילת עבודתם של הרכזים.

הדרכת המנחים

מנחי סדנאות ההכנה לתעסוקה ציינו, כי במהלך עבודתם, לא קיבלו כל הדרכה.

ישיבות צוות

ערוץ נוסף לחילופי מידע, רעיונות, משוב ותמיכה בין הרכזים היישוביים היה ישיבות הצוות. בתחילת התכנית התקיימו ישיבות הצוות פעם בשבוע, כדי לגבש את הצוות, במיוחד לאור המרחק הגאוגרפי בין מיקום העמותה לבין היישובים שבהם הופעלה התכנית. בהמשך, ולאור הקשיים שעלו במהלך התכנית, כגון: אי מציאת מקום קבוע לקיום הישיבות, עומס בעבודה ומחסור בזמן, הוחלט להקטין את תדירות הישיבות, לישיבה אחת בכל שבועיים.

בישיבות הצוות, השתתפו בדרך כלל הרכזים היישוביים, הרכזים הארציים של התכנית באוכלוסייה הערבית, ולפעמים השתתפו גם מנהלת העמותה והמנהלת הארצית של "אשת חיל" . מנחי הסדנה התעסוקתית ציינו, כי לא השתתפו בישיבות אלו. עם זאת, אחד המנחים ייחס חשיבות להשתתפותם בעיקר כדי לתרום מניסיונם עם המשתתפים לשיפור הסדנה, וכדי לחזק את תחושת השייכות שלהם לצוות התכנית.

על פי הראיונות עם הרכזים הארציים והיישוביים עולה כי תוכני הישיבות כללו את הנושאים הבאים:

- בעיות ודילמות שוטפות (דילמות בגיוס, ניתוח מקרים וכדומה);
- עדכונים לגבי שינוי נהלים (דרישות טכניות, הגשת דוחות וכדומה);
- הדרכות בנושאים שונים, כמו: חיפוש מקומות עבודה; יצירת קשר עם מעסיקים; ארגון פעילויות למשתתפים; שיווק ופנייה לגורמים חיצוניים; גיוס משתתפים חדשים; עבודה עם אנשים מאוכלוסיות חלשות;
- לימוד מניסיון עמיתים ואפשרות להתייעץ אתם.

יותר ממחצית הרכזים היישוביים, ציינו כי ישיבות הצוות תרמו להם במידה בינונית.

5.3 הצעות לשיפור ההכשרה של אנשי הצוות

מהראיונות עם הרכזים היישוביים ועם המנחים עולה כי למרביתם היו הצעות לשיפור ההכשרה. פירוט הצעותיהם מובא להלן:

- **דרכי גיוס משתתפים וקבלת מועמדים:** כמעט כולם רצו לקבל הדרכה נוספת על: דרכי הגיוס, חידוד קריטריונים לקבלת משתתפים והתמודדות עם בעיות, עם התלבטויות ועם קשיים שעולים במהלך הגיוס. נוסף לכך, הם הדגישו את חשיבות מועד מתן הדרכה מסוג זה - לקראת עבודה ולפני תחילת גיוס המשתתפים בתכנית.
- **הכרת התכנית**: מחצית הרכזים ואחד ממנחי הסדנה התעסוקתית הדגישו את החשיבות שבהכרת התכנית. הם ציינו כי יש צורך בהדרכה ברורה יותר לגבי מטרתה, לגבי המודל שלה ולגבי שלביה השונים. זאת כדי שיוכלו לתאם ציפיות עם המשתתפים לגבי מטרות התכנית ולהבהיר להם כבר מתחילת השתתפותם בתכנית אילו תהליכים הם עומדים לעבור כדי להגיע למטרות אלו. נוסף לכך, היכרות טובה של התכנית עשויה לייעל את תהליך התיאום בין הרכז למנחה בנוגע לנושאים שמועברים בסדנה.
- **מיומנויות של התמודדות עם אוכלוסיות מיוחדות**: מחצית הרכזים ומנחה אחד ציינו כי יש צורך בהדרכה נוספת לגבי התמודדות עם בעיות אשר עולות במהלך הטיפול במשתתפים, שהם בעלי מאפיינים ייחודיים. למשל, לא תמיד היה ברור להם באיזו מידה הם אמורים לסייע בפתרון בעיות אישיות או משפחתיות של המשתתפים.
- **נוהלי עבודה ותהליכי עבודה בתכנית**: כמעט מחצית הרכזים ציינו כי יש צורך בהבהרת תפקידי הרכז וחובותיו, השימוש במחשוב ובמערכות מידע, הגשת דוחות ומסמכי סיכום.
- **לימוד תכנים הקשורים למאפייני התעסוקה ולחסמי תעסוקה של אוכלוסיית התכנית**: כמחצית הרכזים ציינו כי יש צורך במתן הדרכה בתחום זה, תוך הכרת שוק העבודה ולמידה על התאמת התכנית לאוכלוסיית היעד.
- **לימוד מיומנויות הקשורות לניהול המפגשים עם הקבוצה**: כמחצית הרכזים הציעו להוסיף להכשרה נושאים שעשויים לתרום למפגשים המתקיימים עם הקבוצה. כגון: הנחיית קבוצות, טיפול פרטני, ביצוע פעילויות חווייתיות, הזמנת אורחים ומומחים.
- **לימוד מיומנויות איתור מקומות עבודה ושיווק מול מעסיקים:** כמחצית הרכזים הציעו להרחיב את ההכשרה בנושא השיווק מול המגזר העסקי ודרכי חיפוש מקומות עבודה.

נוסף לנושאים אלה הציעו רכזים מעטים גם נושאים אלו: עבודה עצמאית ויזמות עסקית, שותפויות עם ארגונים המשרתים את אוכלוסיית היעד של התכנית ואשר עוסקים בתחום התעסוקה, שיווק התכנית מול ארגונים אלו והרחבה בנושא דיני עבודה וזכויות עובדים.

הרכזים ראו בישיבות הצוות מסגרת הדרכה מתאימה שצריכה להתמקד יותר בבעיות המועלות על ידם וכן בהגברת ההדרכה בנושאים הנ"ל מאשר בנהלים ובעדכונים.

5.4 שביעות רצון הצוות מהעבודה בתכנית

מרבית הרכזים היישוביים שרואיינו, כולל אלו שהפסיקו את עבודתם בתכנית, דיווחו כי הם שבעי רצון מעבודתם באופן כללי, בעיקר מבחינת תנאי העבודה, סוג העבודה ושיתוף הפעולה עם יתר הרכזים היישוביים בתכנית. עם זאת, ציינו כמחציתם כי אינם מרוצים מהקשר עם חלק מהרכזים הארציים בתכנית, בעיקר מהיחס ומהטיפול בבעיות שהעלו בפניהם.

שניים מתוך שלושה רכזים ארציים שרואיינו דיווחו כי הם מרוצים במידה רבה מעבודתם, מהתנאים העומדים לרשותם בעבודה ומשיתוף הפעולה עם הצוות, כולל עם הרכזים היישוביים ועם הנהלת התכנית. אחד מהם ציין כי אינו מרוצה מהשכר, ואחר ציין כי אינו מרוצה מתנאי העסקתו כעובד "זמני"; דבר שנותן לו תחושת אי ודאות לגבי עתידו בתכנית.

6. תהליך גיוס ומיון המשתתפים לתכנית

תהליך גיוס משתתפי התכנית נעשה בעיקר על ידי הרכזים היישוביים. מעורבותה של ההנהלה בתהליך זה התבטאה בהדרכות בנושאים אלו: דרכי הגיוס, הגדרת הקריטריונים לקבלה לתכנית; שיווק התכנית, דרכי התמודדות עם אוכלוסיות חלשות ועזרה בקבלת החלטות לגבי קבלת מועמדים. על כן, המידע בפרק זה התקבל מהרכזים היישוביים וממנהלי התכנית.

6.1 קריטריונים לקבלת מועמדים

הקריטריונים העיקריים שהנחו את הרכזים בתהליך בחירת המשתתפים היו:

- חוסר תעסוקה: כולל מובטלים שרשומים בלשכת התעסוקה ומובטלים שאינם מוכרים בלשכה.
- מצב משפחתי: אימהות ואבות
- בעלי מוטיבציה ורצון לעבוד
- גיל: 25-45
- מצב בריאותי טוב יחסית, ללא מגבלות פיזיות ונכויות קשות

קריטריונים אלו שונו בחלק מהמקרים והותאמו להיקף הפניות ולתנאים השונים בכל יישוב.

על פי הראיונות עם הרכזים, ברוב הקבוצות לא התקבלו לתכנית משתתפים אשר לא ענו על כל הקריטריונים לקבלה שנמנו לעיל, למעט כמה מועמדים חריגים.

המאפיינים העיקריים של המועמדים שלא התקבלו הם:

- **חוסר במוטיבציה לעבוד ובשיתוף פעולה**: אחד המאפיינים העיקריים שצוינו, הוא חוסר שיתוף פעולה עם הרכזים, המתבטא באי נכונות למסור מידע על עצמם, כגון: מצב כלכלי, תעסוקתי וכד'; מוטיבציה ועניין נמוכים בתכנית, המתבטאים באי נכונות לעבודה ובהצבת דרישות גבוהות ולא מתאימות לתכנית (כגון: מציאת עבודה עם סטנדרטים גבוהים באופן מידי או לאחר תקופה קצרה יחסית).

- **גיל ומצב משפחתי:** כמעט כל הרכזים ציינו שלא קיבלו מועמדים מתחת לגיל 25 או מעל גיל 45, ומרביתם ציינו כי בדרך כלל לא התקבלו רווקים, או מועמדים ללא ילדים. עם זאת, בכמחצית הקבוצות היו חריגים - התקבלו משתתפים שאינם נשואים או פרודים, והתקבלו משתתפים מחוץ לטווח הגילים המוגדר- בעיקר בגלל מחסור במועמדים שעומדים בקריטריונים של הקבלה.
- **רקע פלילי:** מרבית הרכזים ציינו כי לא קיבלו מועמדים עם רקע פלילי "עכשווי", כאשר הכוונה היא לעבריינים, לנרקומנים או לאלכוהוליסטים, אשר טרם סיימו את הטיפול או את תהליך הגמילה.
- **מצב בריאותי:** מחצית הרכזים ציינו כי לא קיבלו לתכנית מועמדים בעלי מצב בריאותי קשה במיוחד, הסובלים ממחלות חריפות או בעלי אחוזי נכות גבוהים.
- **מאפיינים נוספים:** נוסף למאפיינים שצוינו לפני כן, ציינו רכזים מועטים גם מאפיינים נוספים של מועמדים אשר לא התקבלו, כגון: השכלה נמוכה מאוד וקבלת קצבת הבטחת הכנסה.

הרכזים נשאלו על מידת התאמתם של המשתתפים שקיבלו לתכנית. במרבית קבוצות הנשים, וכן בקבוצה אחת של הגברים, דיווחו הרכזים על התאמה גבוהה של המשתתפים לתכנית. הרכזים ציינו שמידת ההתאמה הגבוהה של המשתתפים לתכנית התבטאה בגילם הצעיר, במצבם הבריאותי הטוב, בניסיון תעסוקתי קודם, בהשכלתם, בנוכחותם במפגשים, בשיתוף הפעולה ובמוטיבציה שלהם לעבוד. שאר הרכזים, בעיקר של קבוצות הגברים, ציינו כי דרגת התאמת המשתתפים לתכנית בקבוצות שלהם הייתה בינונית, בעיקר מהבחינות הבאות: מצב בריאותי קשה, מגבלות גופניות קשות, עובדים בעבודות מזדמנות, בעלי עבר פלילי. מאפיינים אלה השפיעו על מידת נוכחותם בסדנה התעסוקתית והקשו בתהליך מציאת עבודה עבורם.

6.2 גיוס המשתתפים ואיתורם

רוב הרכזים ציינו שהמקור העיקרי לגיוס המשתתפים היה לשכת הרווחה ביישוב, וממנה הם קיבלו את שמות המועמדים לתכנית. מקור נוסף לצירוף המשתתפים הוא משתתפי התכנית עצמם שסיפרו על התכנית לבני זוגם או לחברים, למכרים או לשכנים מהיישוב שרצו להשתתף בתכנית.

נוסף לאמור לעיל, ציינו רכזי קבוצות הגברים כי פנו לרכזי תכניות חברתיות דומות, בעיקר התכנית "ברית אבות", וגייסו מועמדים אשר השתתפו בתכנית זו (או משתתפים בה), או מועמדים אשר השתתפו בפרויקט תעסוקתי דומה ביישוב. רכזים מעטים ציינו כי השתמשו במקורות נוספים, כמו: קבלת רשימות ממוקד תעסוקתי או מלשכת התעסוקה ביישוב, עזרה מעובדים סוציאליים ועובדים שכונתיים באיתור מועמדים פוטנציאליים, הפניה על ידי אחיות מקופת חולים, על ידי מורים בבתי ספר ועל ידי מנהלות של מועדוניות נשים.

הרכזים נשאלו על הייעוץ שקיבלו כשהתלבטו בנוגע למועמדים. כולם השיבו כי קיבלו עזרה מרכזת התכנית הארצית באוכלוסייה הערבית, וכמחציתם ציינו כי נעזרו גם בגורמים חיצוניים - עובדי לשכת הרווחה ועובדי המוקד התעסוקתי בעירייה. היו רכזים שציינו כי הייעוץ שקיבלו היה מספק וכי הם היו שבעי רצון במידה בינונית מייעוץ זה. עם זאת, יותר ממחצית הרכזים ציינו שיש צורך במתן ייעוץ

מקצועי על ידי מומחים, בעלי ניסיון בעבודה בתכניות דומות או בעלי ניסיון באותה תכנית שיושמה בקרב אוכלוסייה אחרת, או מומחים מתחום העבודה הסוציאלית או הפסיכולוגיה, בעלי ניסיון רב יותר בעבודה בתכניות מסוג זה. זאת, לשם מתן מענה ופתרון לדילמות המתעוררות סביב נושא קבלת מועמדים לתכנית ולשם מתן תמיכה לרכזים במהלך עבודתם בגיוס המשתתפים.

6.3 קשיים במהלך גיוס המשתתפים והתמודדות אתם

מרבית אנשי ההנהלה והרכזים שרואיינו (מלבד שני הרכזים ברינה) דיווחו על קשיים במהלך הגיוס. להלן פירוט שלושת סוגי הקשיים:

- **קשיים הנובעים מאי אמון של המשתתפים בתכניות מסוג זה**: הקושי העיקרי שעלה בתחום הזה, וצוין הן על ידי ההנהלה והן על ידי יותר ממחצית הרכזים, היה יצירת אמון אצל המועמדים ביכולתה של התכנית למצוא להם עבודה. הקושי נבע מניסיונם הקודם של מועמדים אלה בתכניות דומות ומחוסר אמון במערכת בכלל. הקושי בא לידי ביטוי בחוסר שיתוף פעולה, בחוסר עניין בתכניות מסוג זה (במיוחד ביישובים שבהם מתקיימות תכניות תעסוקתיות אחרות שנראו לאנשים "אטרקטיביות" או מעשיות יותר) ובאי מסירת מידע מלא על המצב התעסוקתי. המרואיינים ציינו כי ניסו להתמודד בקשיים אלה בשיחות חוזרות ונשנות עם מועמדים, תוך הבהרת מטרות התכנית ויעדיה ותוך הדגשת חשיבותה; על ידי עריכת ביקורי בית אצל המועמדים, ועל ידי היעזרות באנשים שנמצאים במגע אִתם (עובדים סוציאליים, בני זוג). רכזים נוספים, בעיקר של קבוצות הגברים, ציינו כי בחלק מהמקרים לא הצליחו להתמודד עם הקושי הזה, ועל כן, ניסו לגייס מועמדים שאינם מטופלים בלשכת הרווחה או שלא השתתפו בתכניות דומות בעבר. רכזת אחת ציינה, כי התקשתה להתקשר בטלפון עם המועמדות, משום שהן שייכות לאוכלוסייה ממצב חברתי-כלכלי נמוך, ללא טלפונים, וכי הן מתגוררת בשכונות עוני וללא כתובת ברורה.

- **יצירת קשר עם לשכת הרווחה המקומית:** כאמור, לשכת הרווחה היא אחד המקורות העיקריים אשר נעשה בהם שימוש לגיוס משתתפי התכנית ביישובים השונים. עם זאת, הן ההנהלה והן מחצית מהרכזים ציינו כי היו להם קשיים ביצירת קשר עם עובדי לשכת הרווחה. הקושי נבע מחוסר שיתוף פעולה מלא של העובדים ומעיכובים בתהליך קבלת רשימות המועמדים המתאימים. בניסיון להתמודד עם קושי זה הרכזים ניסו להתמיד ולחזור על בקשת רשימות המועמדים הפוטנציאליים מהלשכה, תוך ניסיון לשכנע את אנשי הרווחה בחשיבות שיתוף הפעולה.

- **תהליכי העבודה בתכנית:** כמחצית הרכזים ציינו קשיים בתחום תהליכי העבודה ובעיקר בתהליך קבלת המועמדים. מדובר בהתלבטויות בבחירת משתתפים מתאימים, באי-בהירות בנוגע לקריטריונים לקבלה לתכנית ובקושי למצוא מועמדים העונים על הקריטריונים. הרכזים בחיפה ציינו שהשיווק לתכנית היה לקוי; שלתהליך הגיוס הוקצב מעט זמן, שההנהלה האיצה בהם לסיים את התהליך במהירות; ושלא השתמשו במערך גיוס מאורגן שממצה את הדרכים המתאימות לגיוס משתתפים לתכנית.

בשל קשיים אלה התקבלו מועמדים אשר לא ענו על כל הקריטריונים לקבלה. זאת, לאחר התייעצות עם מנהלת התכנית. שתי רכזות ציינו כי ניסו ללוות מועמדות שהתקבלו על אף חוסר התאמתן, תוך

עבודה אינטנסיבית על תיאום ציפיות ותוך פיתוח קשרים עם עובדים סוציאליים שטיפלו בהן כדי לסייע להם במידת האפשר.

6.4 הצעות לשיפור תהליך גיוס המשתתפים לתכנית

רוב המרואיינים דיווחו כי יש מקום לשיפור תהליך גיוס המשתתפים, בעיקר בתחומים הבאים:

- **הרחבת מאגר המועמדים הפוטנציאליים, שיווק התכנית ומיון המשתתפים:** ההנהלה, וכן יותר ממחצית הרכזים הציעו להרחיב את מאגר המועמדים הפוטנציאליים באמצעות שימוש בדרכים ובאמצעי גיוס נוספים מעבר לרשימות המטופלים בלשכת הרווחה, כגון: דרך לשכת התעסוקה, דרך מוסדות החינוך ובתי הספר ודרך עמותות; כך שיתאפשר לרכזים לבחור משתתפים מבין כמות מועמדים גדולה יותר. הוצע גם לשווק את התכנית על ידי שימוש באמצעי פרסום מקצועיים, כגון: פרסום בעזרת הטלוויזיה, עיתונים ומודעות ברחובות. כמו כן, הוצע לגייס את המשתתפים בשני שלבים: בשלב הראשון עריכת מפגש/כינוס קבוצתי שיהיה פתוח לכל אנשי היישוב המעוניינים להשתתף בתכנית ושיועבר על ידי הנהלת התכנית, על ידי נציגי המועצה המקומית/העירייה באותו יישוב ועל ידי אנשי מפתח נוספים ביישוב. בשלב השני עריכת ראיונות אישיים עם המועמדים המתאימים לשם בחינת התאמתם לתכנית.
- **הכנה מקדימה של הרכזים לקראת תהליך הגיוס:** בדומה להדרכות שקיבלו הרכזים בשאר הנושאים, גם ההדרכה בנושא גיוס המשתתפים ניתנה במהלך עבודתם ולא לפני כן. ההנהלה וכמה רכזים ציינו כי יש צורך במתן הדרכה מקדימה לקראת תהליך הגיוס, ובה יובהרו מאפייני אוכלוסיית היעד, אופן בחירת המשתתפים ומיונם וביצוע מיפוי קהילתי של אוכלוסיית היעד ושל המעסיקים באזור.

נוסף להצעות שלעיל הוצע גם להעלות את מודעות המועמדים וליצור אמון בקרבם, להקצות די זמן לשם גיוס המשתתפים, לחשוב על דרכים נוספות להגברת השותפות עם לשכות הרווחה, לשתף פעולה עם המשטרה כדי לקבל מידע על מועמדים בעלי רקע פלילי ולהגדיל את מעורבותם של אנשי הנהלת התכנית ביצירת הקשר עם שני הגופים הללו וגם עם לשכת התעסוקה לצורך סיוע בגיוס המשתתפים ובקבלת מידע עליהם.

7. תהליך ההצטרפות לתכנית

המידע בפרק זה התקבל מהמשתתפים בתכנית. הסיבה העיקרית להשתתפות בתכנית, הן בקרב הנשים והן בקרב הגברים, הייתה רצון למצוא עבודה (88% מהנשים ו-74% מהגברים). בקרב הנשים בלט גם הרצון לקבל תמיכה נפשית ולהגיע למימוש עצמי (53% מהנשים); (לוח 3).

לוח 3: הסיבות העיקריות להשתתפות בתכנית (באחוזים)*

	סך הכול (n=135)	נשים (n=74)	גברים (n=61)
רצון למצוא עבודה[1]	82	88	74
לקבל תמיכה נפשית ולהגיע למימוש עצמי[2]	47	53	39
רצון לשפר מיומנויות וכישורים[3]	37	34	41
אחר[4]	19	19	20

* המשתתפים ציינו יותר מסיבה אחת, לכן הסך הכול אינו מסתכם ב-100%.
[1] כולל מי שציין: כדי לקבל עזרה באיתור מקומות עבודה / כדי לשפר את המצב הכלכלי.
[2] כולל מי שציין: כדי להגביר את הרצון לעבוד/ לממש את הפוטנציאל שלי.
[3] כולל מי שציין: כדי לשפר מיומנויות בסיסיות (ידע בשפות, מחשבים וכד')/לקבל ידע וכישורים שיעזרו בהצלחה בעבודה.
[4] כולל הסיבות הבאות: כדי להישאר עם הקבוצה מתכנית "ברית אבות", סקרנות.

המשתתפים נשאלו על מקורות המידע על התכנית (לוח 4). יותר ממחציתם (56%) דיווחו כי נודע להם על התכנית מלשכת הרווחה או מהעובדים הסוציאליים, ו-40% דיווחו כי נודע להם על התכנית מהרכז היישובי.

לוח 4: מקורות המידע העיקריים* על התכנית (באחוזים)

מקור המידע	סך הכול (n=136)	נשים (n=74)	גברים (n=62)
לשכת הרווחה/עובד סוציאלי	56	62	48
הרכז היישובי פנה אליו	40	30	52
חברים	17**	19	15
אחר***	6	4	8

* חלק מהמשתתפים ציינו יותר ממקור מידע אחד, לכן הסך הכול אינו מסתכם ל100%.
** 20 משתתפים (המהווים 14.7% מכלל המשתתפים) ציינו כי ידעו על התכנית מחבריהם שמשתתפים בתכנית
*** כולל מי שציין את מקורות המידע הבאים: בני משפחה, פרסום, הרכז מתכנית "ברית אבות".

מלוח 5 עולה כי הגברים שהשתתפו בתכנית קיבלו תמיכה בעיקר מבנות זוגם (76%) ומחברים (51%). בקרב הנשים הייתה פחות תמיכה מבני הזוג (36%) וחלקן (14%) אף דיווחו על התנגדות בני זוגן. תמכו בהן בעיקר בני משפחה אחרים (46%) וחברות (45%).

לוח 5: עמדתם של עמיתי המשתתפים וקרובי משפחתם כלפי השתתפותם בתכנית (באחוזים)

	סך הכול (n=136)	נשים (n=74)	גברים (n=62)
בן/בת זוג			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
תמכו	54	36	76
לא תמכו ולא התנגדו	21	24	16
התנגדו	9	14	3
לא התייעצו/אין כזה	16	26	5
בני משפחה			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
תמכו	43	46	40
לא תמכו ולא התנגדו	19	20	18
התנגדו	4	4	3
לא התייעצו/אין כזה	34	30	39
חברים			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
תמכו	47	45	51
לא תמכו ולא התנגדו	14	16	11
התנגדו	2	1	2
לא התייעצו/אין כזה	37	38	36

8. מאפייני המשתתפים במועד ההצטרפות לתכנית

המידע בפרק זה מתבסס על הנתונים שנאספו בסבב הראשון של הראיונות עם 139 משתתפים (76 נשים ו-63 גברים), לאחר כשבעה חודשים מאז שהצטרפו לתכנית (ר' לוח 1).

8.1 מאפיינים דמוגרפיים

מלוח 6 עולה כי טווח הגילים של המשתתפים היה 24-55, רובם עד גיל 45 (נשים - 88% וגברים 83%); המשתתפות בתכנית היו צעירות יחסית (47% עד גיל 35, לעומת 29% מהגברים). כל הגברים ורוב הנשים היו נשואים.

לוח 6: התפלגות המשתתפים לפי מאפיינים דמוגרפיים (באחוזים)

	סך הכול (n=139)	נשים (n=76)	גברים (n=63)
גיל			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
35-24	39	47	29
45-36	47	41	54
55-46	14	12	17
מצב משפחתי			
נשוי	87	76	100

8.2 דיור והרכב משק בית

רוב הגברים (85%) וכשני שלישים מהנשים (66%) דיווחו כי הם גרים בדירה בבעלותם (כולל בבעלות בן הזוג) או בבעלות קרוב משפחה. כשליש מהנשים גרו בשכירות פרטית.

הרכב משק הבית השכיח הוא משפחה המורכבת מזוג ללא ילדים או עם ילדים שאינם נשואים. כמעט כל הגברים (97%) ורוב הנשים (71%) גרו כך (כולל 11% מהנשים שהן נשואות וגרו באופן זמני עם ילדים ללא בני זוגן, בעיקר בגלל הימצאותם בבתי הכלא). כרבע מן הנשים (21%) היו הורות יחידות (אלמנות או גרושות). במעטים ממשקי הבית של המשתתפים גרו בנוסף גם ילדים נשואים או בני משפחה אחרים (לוח 7).

לוח 7: התפלגות המשתתפים לפי סוג הדיור ולפי הרכב משק הבית (באחוזים)

	סך הכול (n=139)	נשים (n=76)	גברים (n=63)
סוג הדיור			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
בבעלותם/בבעלות בן הזוג	50	46	56
בבעלות קרוב משפחה	24	20	29
בשכירות פרטית	23	33	11
אחר[1]	3	1	4
הרכב משק הבית			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
עם בן זוג וילדים[2]	82	71	97
עם ילדים ללא בן זוג[3]	12	21	0
אחר[4]	6	8	3

[1] כולל מי שציין: דמי מפתח/ דיור ציבורי/ גר בבית עזוב

[2] כולל משתתפות נשואות שגרות זמנית עם ילדים ללא בני זוגם (11%) מסיבות שונות – בעיקר בגלל הימצאותם בבתי הכלא.

[3] כולל מי שגר עם הורים וילדים ללא בן זוג

[4] כולל את סוגי המגורים הבאים: משפחה גרעינית+ילדים נשואים או בני משפחה אחרים, רק עם ילדים נשואים או רק עם בני זוג.

8.3 מצב בריאותי ותפקודי

המשתתפים נתבקשו להעריך את מצבם הבריאותי במועד הריאיון. מהממצאים עולה כי מצב בריאותן של רוב המשתתפות בתכנית היה טוב. כמחצית הגברים דיווחו כי מצבם הבריאותי "לא כל כך טוב" או "גרוע" (לוח 8).

לוח 8: הערכה סובייקטיבית של מצב הבריאות (באחוזים)

	סך הכול (n=139)	נשים (n=76)	גברים (n=63)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
טוב/טוב מאוד	74	89	55
לא כל כך טוב/בכלל לא טוב	26	11	45

המשתתפים התבקשו לדווח האם הם מוגבלים ביכולתם לעבוד מהבחינות הבאות: מספר שעות עבודה ביום, סוג העבודה ותקופות מסוימות שבהן אינם מסוגלים לעבוד. להלן מוצגות התפלגויות התשובות לפי סוגי המוגבלות (לוח 9) ולפי מספר המוגבלויות (לוח 10). כצפוי על פי הדיווח על מצב בריאותם, ניתן לראות כי כשני שלישים מהגברים (63%) דיווחו על מוגבלות בכל שלושת ההיבטים (סוג, היקף השעות ותקופות). בקרב הנשים השיעורים נמוכים בהרבה (רק כשליש מהן סובלות ממגבלה תפקודית כלשהי ביכולתן לעבוד).

לוח 9: מגבלות ביכולת לעבוד על רקע מצב בריאותי/תפקודי (באחוזים)

סובל מבעיה שמגבילה מבחינת:	סך הכול (n=139)	נשים (n=76)	גברים (n=63)
מספר השעות שיוכל לעבוד ביום	42	23	67
עבודה בתקופות מסוימות	41	21	65
סוג העבודה שיכול לעשות	45	28	67

לוח 10: מוגבלות תפקודית ביכולת לעבוד, לפי מספר סוגי מוגבלות (באחוזים)

מספר סוגי המגבלה	סך הכול (n=139)	נשים (n=76)	גברים (n=63)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
אינם סובלים מבעיה תפקודית	52	68	32
סוג אחד	5	8	2
שני סוגים	6	8	3
שלושה סוגים	37	16	63

8.4 השכלה והכשרה מקצועית

מבדיקת רמת השכלתם של המשתתפים בתכנית עולה כי שיעור גבוה מהגברים היו בעלי השכלה שאינה עולה על 9 שנות לימוד (59%), ורק כרבע מהגברים בתכנית (26%) היו בעלי 12 שנות לימוד ומעלה. בקרב הנשים רמת ההשכלה גבוהה יותר - למעלה ממחציתן (57%) היו בעלות 12 שנות לימוד ומעלה, ורק כרבע מהן (23%) בעלות השכלה שאינה עולה על 9 שנות לימוד (לוח 11).

לוח 11: התפלגות המשתתפים לפי השכלה (באחוזים)

	סך הכול (n=137)	נשים (n=76)	גברים (n=61)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
0-9 שנות לימוד	39	23	59
10-11 שנות לימוד	18	20	15
12 שנות לימוד ומעלה ללא תעודת בגרות[1]	23	29	16
12 שנות לימוד עם בגרות מלאה	8	12	3
השכלה על תיכונית[2]	12	16	7

[1] כולל מי שיש לו תעודת בגרות חלקית

[2] 4 משתתפים (שמהווים 2.9% מכלל המשתתפים ציינו כי יש להם תואר אקדמי או תואר מקביל).

שיעורי השולטים בשפות הערבית והעברית היו גבוהים יחסית, ואילו שיעור השולטים בשפה האנגלית היה נמוך. מידת השליטה בשלוש השפות הייתה גבוהה יותר בקרב הנשים, למעט בתחום של הצגה עצמית בראיון עבודה (ר' לוח 12).

לוח 12: רמת שליטה בשפות (באחוזים)

שולטים במידה טובה/טובה מאוד	סך הכול (n=137)	נשים (n=76)	גברים (n=61)
בערבית			
לקרוא מכתב פשוט	85	94	75
לכתוב מכתב פשוט	82	91	71
עמידה בראיון עבודה	96	94	98
בעברית			
לקרוא מכתב פשוט	68	78	56
לכתוב מכתב פשוט	63	74	51
עמידה בראיון עבודה	72	69	77
באנגלית			
לקרוא מכתב פשוט	29	41	15
לכתוב מכתב פשוט	24	31	15
עמידה בראיון עבודה	13	12	15

בדומה לרמת ההשכלה ולרמת השליטה בשפות, נשים שלטו יותר מהגברים גם בשימושי מחשב (לוח 13). עם זאת, רק כמחציתן (49%) ידעו להדפיס בתוכנת וורד והשיעורים עוד יותר נמוכים כאשר מדובר על שימושי מחשב אחרים.

לוח 13: שליטה במחשב (באחוזים)

יודע להשתמש ב:	סך הכול (n=137)	נשים (n=76)	גברים (n=61)
תוכנת וורד	39	49	28
אינטרנט	38	41	34
תוכנת אקסל	24	33	13
דואר אלקטרוני	21	25	16
תוכנות אחרות	10	12	7

למחצית מהנשים ולקצת יותר משליש מהגברים הייתה תעודת הסמכה מקצועית אחת לפחות (לוח 14). התעודות השכיחות ש הנשים הן בתחום המכירות והשירותים, ובקרב הגברים בתחום מקצועות התעשייה והבינוי (לוח 15).

לוח 14: מספר תעודות הסמכה מקצועיות (באחוזים)

	סך הכול (n=137)	נשים (n=76)	גברים (n=61)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
אין תעודת הסמכה	56	51	63
יש תעודת הסמכה אחת	36	37	34
יש שתי תעודות הסמכה	8	12	3

לוח 15: סוגי המקצועות שבהם יש תעודת הסמכה מקצועית (באחוזים מאלה שיש להם תעודת הסמכה)*

	סך הכול	נשים	גברים
מקצועות התעשייה והבינוי	43	27	70
מקצועות חופשיים וטכניים	15	22	4
מכירות ושירותים	30	43	9
פקידות	22	27	13
משלח יד אקדמי	5	3	9
מנהלים	2	3	0

* לחלק מהמשתתפים יש יותר מתעודה אחת, לכן הסך הכול אינו מסתכם ב-100%.

8.5 ניסיון תעסוקתי

עבודה רציפה הוגדרה כעבודה שנמשכה 3 חודשים ומעלה ברציפות באותו מקום עבודה. עבודה זמנית הוגדרה כעבודה שנמשכה פחות מ-3 חודשים ברציפות באותו מקום עבודה.

כדי לבחון את היקף הניסיון התעסוקתי של משתתפי התכנית ואת זיקתם לשוק העבודה ניתן לחלק אותם לשתי קבוצות:

א. אלה שלא עבדו כלל בעבודה רציפה במהלך חמש השנים האחרונות לפני ההצטרפות לתכנית, כלומר, הם רחוקים משוק העבודה.

ב. אלה שיש להם ניסיון תעסוקתי כלשהו בעבודה רציפה במהלך חמש השנים האחרונות.

מלוח 16 עולה כי רוב הנשים (70%) ויותר ממחצית הגברים (57%) שייכים לקבוצה הראשונה, כלומר, לא עבדו בעבודות רציפות במהלך חמש השנים האחרונות לפני הצטרפותם לתכנית (כרבע מהנשים לא עבדו אף פעם). ליתר, יש ניסיון במידה זו או אחרת של עבודה רציפה במהלך חמש השנים האחרונות לפני הצטרפותם לתכנית ועשירית אף עבדו בעבודה כזו בעת הצטרפותם לתכנית.

לוח 16: הניסיון התעסוקתי של המשתתפים (באחוזים)

	סך הכול (n=137)	נשים (n=76)	גברים (n=61)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
לא עבדו כלל בחמש השנים האחרונות	48	*59	34
עבדו בעבודות זמניות בלבד בחמש השנים האחרונות	16	11	23
עבדו בעבודות רציפות בחמש השנים האחרונות:			
- ולא עבדו בזמן הכניסה לתכנית	24	18	31
- ועבדו בזמן הכניסה לתכנית	12	12	12

* כולל 22% מהמשתתפות שלא עבדו כלל במהלך חייהם.

משתתפים שעבדו בעבודות רציפות במהלך חמש השנים האחרונות לפני התכנית

בחלק זה ייבחן ניסיונם התעסוקתי של מי שעבדו בעבודה רציפה בחמש השנים שקדמו להצטרפות לתכנית, או בחלק מתקופה זו. זאת, כדי ללמוד על מידת זיקתם לשוק העבודה (מדובר ב-30% מהנשים ו-43% מהגברים (לוח 16).

מבדיקת מאפייני קבוצה זו עולה כי כמחציתם הם בעלי ניסיון תעסוקתי בן שלוש שנים ומעלה מתוך חמש השנים ורק ל-15% מהם ניסיון תעסוקתי של שנה ומטה (לוח 17). רובם עבדו בין 1-3 עבודות בתקופה זו (לוח 18). כשליש היו מועסקים בעבודה רציפה בזמן הצטרפותם לתכנית, ועוד כרבע הפסיקו לעבוד רק בשנה האחרונה לפני הצטרפותם לתכנית. לעומת זאת, כשליש מהם לא היו מועסקים בעבודה רציפה שנתיים לפחות (לוח 19). הסיבה השכיחה להפסקת עבודה רציפה אחרונה הייתה פיטורין (לוח 20).

לוח 17: משך הזמן בעבודות רציפות וזמניות בחמש השנים האחרונות (n=49)

עבד במשך	%
סך הכול	**100**
עד 6 חודשים	4
6 חודשים עד שנה	11
שנה עד שנתיים	19
שנתיים עד שלוש שנים	19
שלוש שנים עד ארבע שנים	21
יותר מארבע שנים	26

לוח 18: מספר העבודות (רציפות וזמניות) בחמש השנים האחרונות (n=49)

מספר עבודות	%
סך הכול	**100**
3-1	90
6-4	4
9-7	2
10 עבודות ומעלה	4

לוח 19: מועד הפסקת עבודה רציפה אחרונה (n=49)

	%
סך הכול	**100**
עבד בעבודה רציפה בזמן הכניסה לתכנית	34
הפסיק לעבוד בתקופה של:	
עד חצי שנה לפני הכניסה לתכנית	2
בין חצי שנה לשנה לפני הכניסה לתכנית	21
בין שנה לשנתיים	11
בין שנתיים לשלוש שנים	17
בין שלוש שנים לחמש שנים	15

לוח 20: סיבות עיקריות להפסקת עבודה רציפה אחרונה (n=33)

סיבות:	% מאלה שהפסיקו לעבוד לפני התכנית
סך הכול	**100**
פיטורין	46
חוזה העסקה לזמן מוגבל	12
מצב בריאותי לא טוב	12
טיפול בילדים קטנים/בבן משפחה חולה	12
סיבות אישיות שונות	6
שכר נמוך/אין תנאים סוציאליים	6
תנאי עבודה פיזיים לא נוחים	6

מבדיקת מאפייני העבודה הרציפה האחרונה עולה כי (נתונים שאינם בלוח):

- רוב הגברים הועסקו במשרה מלאה (84%). כמעט כל הנשים הועסקו במשרה חלקית (91%).
- רוב הגברים הועסקו בעבודות מקצועיות בתעשייה, בבינוי ובמקצועות אחרים (68%). הנשים הועסקו בעיקר במכירה ובשירותים (44%) או בעבודות במקצועות חופשיים וטכניים (35%).
- רוב הגברים (80%) קיבלו את שכרם ממקום העבודה. רק כשני שלישים מהנשים (65%) קיבלו את שכרן ממקום העבודה, כחמישית מהן (22%) קיבלו את שכרן מחברות כוח אדם והיתר עבדו כעצמאיות.

8.6 מצב כלכלי במועד ההצטרפות לתכנית

בלוח 21 מוצגת התפלגות המשתתפים על פי הכנסתם החודשית נטו לנפש סטנדרטית במשק ביתם במועד ההצטרפות לתכנית (30 משתתפים, 19 נשים ו-11 גברים לא ידעו לדווח על גובה ההכנסות של משק הבית שהם חיים בו, ולכן אינם כלולים בלוח זה). מהממצאים עולה כי רוב הנשים (74%) ורוב הגברים (81%) גרו במשקי בית שבהם ההכנסה נטו לנפש סטנדרטית לחודש היא עד 1,500 ₪ בלבד. במיוחד גרוע המצב בקרב הגברים - שני שלישים מהם חיו במשקי בית שבהם ההכנסה לנפש סטנדרטית היא עד 1,000 ₪ לחודש. לשם השוואה, ההכנסה הממוצעת לנפש סטנדרטית בישראל בשנת 2006 הייתה 3,868 ₪, ובקרב האוכלוסייה הערבית בלבד 1,990 ₪.

לוח 21: הכנסה חודשית נטו לנפש סטנדרטית במשקי הבית של המשתתפים (באחוזים)

גובה ההכנסה	סך הכול (n=109)	נשים (n=57)	גברים (n=52)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
עד 1,000 ₪	50	37	66
1,500-1,001 ₪	27	37	15
2,000-1,501 ₪	18	19	17
4,500-2,001 ₪	5	7	2
הכנסה ממוצעת לנפש סטנדרטית	**1,162**	**1,279**	**1,032**
ממוצע מספר הנפשות	**5.43**	**4.7**	**6.23**

* 19 נשים (שמהוות 25% מכלל המשתתפות בתכנית) ו-11 גברים (שמהווים 18% מכלל הגברים שמשתתפים בתכנית) לא ידעו לדווח על גובה ההכנסה של כל בני משק הבית בו הם גרים, ולכן הם לא כלולים בלוח זה.

מעבר לרמת ההכנסות, המצב הכלכלי מושפע גם מהיקף הוצאותיה של המשפחה. על כן, המשתתפים נשאלו על ההוצאות החודשיות של משק ביתם עבור שני רכיבים עיקריים בהוצאות - דיור וסידור לילדים. כשליש מהנשים (34%) וכמחצית מהגברים (45%) דיווחו כי יש להם הוצאות חודשיות כאלה (בעיקר עבור סידור לילדים). היקף ההוצאות החודשיות של משקי הבית של המשתתפים עבור סידור לילדים ו/או עבור דיור הוא לרוב עד 1,000 ₪ (ר' לוח 22).

לוח 22: הוצאות חודשיות של משק הבית עבור סידור לילדים ו/או עבור דיור (באחוזים)

	סך הכול (n=135)	נשים (n=75)	גברים (n=60)
סוג ההוצאות החודשיות			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
אין הוצאות	61	66	55
הוצאות עבור סידור לילדים בלבד	22	20	25
הוצאות עבור דיור בלבד	14	13	15
הוצאות עבור סידור לילדים ועבור דיור	3	1	5
גובה ההוצאות בחודש האחרון			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
אין הוצאות	61	65	55
עד 1,000 ₪	30	24	36
1,001-3,800 ₪	6	6	5
לא ידוע	3	5	4

מצבם הכלכלי של המשתתפים נמדד גם על פי הערכתם הסובייקטיבית בנוגע למידת יכולתם לעמוד בהוצאות החודשיות הבסיסיות של משק הבית, כגון: מזון, חשמל וטלפון. כמעט שני שלישים מהגברים (63%) וכמחצית הנשים (47%) דיווחו כי אינם מצליחים לשלם את ההוצאות הבסיסיות של משק הבית (לוח 23).

לוח 23: הערכה סובייקטיבית של מידת כיסוי ההוצאות של משק הבית (באחוזים)

מצליחים לכסות את ההוצאות הבסיסיות של משק הבית:	סך הכול (n=133)	נשים (n=73)	גברים (n=60)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
במידה רבה	4	4	3
די מצליחים	42	49	33
לא כל כך	38	37	38
בכלל לא	16	10	25

המצב הכלכלי הקשה של המשתתפים בתכנית משתקף גם מהדיווח של יותר ממחצית הנשים (58%) ושל יותר ממחצית הגברים (58%) על כך שבשנה האחרונה לפני הריאיון נותק ביתם מטלפון או מחשמל עקב אי תשלום, ומדיווח של כמחצית מהגברים (52%) ושל יותר משליש מהנשים (38%) כי בשנה האחרונה לפני הריאיון הוגבל חשבון הבנק שלהם (לוח 24).

לוח 24: מדדים למצב כלכלי (באחוזים)

מדד: גברים	סך הכול (n=134)	נשים (n=74)	גברים (n=60)
הבית נותק מטלפון או חשמל בשנה האחרונה עקב אי תשלום	61	58	58
חשבון הבנק הוגבל בשנה האחרונה*	43	38	52

*מתוך משתתפים שיש להם חשבון כזה (ל-7% אין חשבון בנק)

9. הערכת הסדנה התעסוקתית

פרק זה עוסק במשוב שהתקבל מאנשי הצוות ומהמשתתפים על הסדנה התעסוקתית. הסדנה היא שלב ההכנה הראשון בתכנית לקראת היציאה לעבודה והיא ניתנת במסגרת קבוצתית בכל יישוב. בסדנה נלמדים נושאים המתמקדים בהכרת עולם העבודה וחוקיו; במתן כלים ופיתוח מיומנויות בחיפוש עבודה; בהכנה נפשית ובמתן עידוד והגברת מוטיבציה ליציאה לעבודה. את הסדנה מנחים שלושה מומחים בייעוץ כלכלי.

בסדנה התעסוקתית מלווים הרכזים היישוביים את הקבוצות ומשתתפים אתן בסדנה. מעורבותה של ההנהלה ושל הרכזים הארציים בשלב זה מעטה יחסית. מדובר בגיוס המנחים ובבחירת תוכני הסדנה יחד אתם לקראת תחילתה ובקבלת משוב מהרכזים היישוביים על אופן התנהלותה. פרק זה עוסק במידע שהתקבל מהמשתתפים, מהמנחים ומהרכזים היישוביים שנמצאו במגע ישיר עם המשתתפים במהלך הסדנה.

9.1 היקף הנוכחות במפגשי הסדנה

על פי דברי הרכזים היישוביים, היקף הנוכחות במפגשי הסדנה היה שונה בין הקבוצות. יותר ממחצית הרכזים ציינו כי היקף הנוכחות היה בינוני עד גדול ורוב המשתתפים אכן הגיעו למפגשים. היקף הנוכחות בקרב קבוצות הנשים היה גדול יותר מאשר בקבוצות הגברים. בחלק מקבוצות הגברים, צוין כי חלה ירידה משמעותית בהיקף הנוכחות לאחר מחציתה הראשונה של הסדנה, והיקף הנוכחות במפגשים מסוימים הגיע לפעמים ל-50% ואף פחות מכך.

ממצאים אלו מקבלים חיזוק מהממצאים שהתקבלו מהראיונות עם המשתתפים, אשר מראים כי רוב הנשים (88%) ורוב הגברים (74%) היו לפחות במחצית ממפגשי הסדנה, וכי היקף הנוכחות במפגשי הסדנה גבוה יותר בקרב הנשים מאשר בקרב הגברים (לוח 25).

לוח 25: היקף הנוכחות במפגשי הסדנה על פי דיווח המשתתפים (באחוזים)

היו ב:	סך הכול (n=135)	נשים (n=73)	גברים (n=62)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
כל המפגשים	40	47	34
מחצית המפגשים או יותר, אך לא בכולם	41	41	40
פחות ממחצית המפגשים	19	12	26

הסיבה השכיחה של אלה שהיו בפחות ממחצית המפגשים (19%) להיעדרותם הייתה חוסר עניין בסדנה. הרכזים של קבוצות הגברים הסבירו כי חוסר העניין של הגברים בסדנה נבע בעיקר מאי התאמתה לציפיותיהם, מחוסר שביעות רצונם מנושאי המפגשים ומאופן הלימוד, מ״אי התחברות״ למנחה הסדנה ולגישתו, מקושי בהבנת חומר הלימוד ומעמדות שליליות של חלקם כלפי התכנית. סיבה נוספת שצוינה על ידי הרכזים ביחס לגברים ונשים כאחד הייתה קשורה לבעיות אישיות שונות של המשתתפים, כגון: מחלה של המשתתף או של בן משפחה שלו ובעיות משפחתיות.

בניסיון להתמודד ולטפל בבעיית אי הסדירות בהגעה למפגשי הסדנה, ציינו הרכזים כי הם ניסו להדגיש את חשיבות ההגעה למפגשים הן על ידי יצירת קשר טלפוני לאחר סיום המפגש בו לא היו המשתתפים, והן על ידי עריכת פגישות פרטניות וביקורי בית אצל המשתתפים.

9.2 מבנה הסדנה

משך הסדנה היה כ-30 שעות על פני 12-10 מפגשים שבועיים; במרבית הקבוצות - כ-3 חודשים בערך, ובשתי קבוצות - 4.5 חודשים. למעלה ממחצית הרכזים ציינו כי משך הסדנה היה הולם ושני רכזים ציינו כי יש צורך בקיצורה. לטענתם, המשתתפים בקבוצות שלהם הגיעו לתכנית כדי למצוא עבודה במהירות, והסדנה הממושכת עשויה לעורר בקרבם תחושות תסכול ואכזבה. לעומתם, ציינה אחת הרכזות, כי משך הסדנה היה קצר מדי וכי לדעתה יש מקום להאריכה או להוסיף נושאים חשובים.

משך המפגשים היה 3-2 שעות שבועיות. כמעט כל הרכזים וגם רוב המשתתפים ציינו כי משך המפגשים התאים להם. כרבע מהנשים (21%) וכרבע מהגברים (24%) חשבו שמשך המפגשים היה קצר מדי (לוח 26).

גודל הקבוצה נע מ-15-13 משתתפים ועד 25-22 משתתפים. בדרך כלל, קבוצות הנשים היו גדולות וקבוצות הגברים היו קטנות יותר. שני רכזי הקבוצות בחיפה ציינו כי היקף הקבוצות היה מצומצם בשל בעיות שונות בשלב הגיוס. למרות ההבדלים בגודל הקבוצות, ציינו כל הרכזים כי גודל הקבוצות שלהם התאים להם. שתי רכזות של קבוצות הנשים ציינו כי במפגשים הראשונים, כאשר כל המשתתפות הגיעו למפגשים הקבוצה הייתה גדולה מדי, אך בהמשך, בשל ההיעדרויות והעזיבה של חלק מהנשים, הצטמצמה הקבוצה לגודל מתאים.

מהראיונות עם המשתתפים התקבלה תמונה דומה: שיעור גבוה מהם (71% מהנשים ו-87% מהגברים) חשבו שגודל הקבוצה היה מתאים (לוח 26).

קצב הלימוד: רוב הנשים (94%) ורוב הגברים (86%) חשבו שקצב הלימוד בסדנה היה מתאים להם (לוח 26).

לוח 26: מבנה הסדנה על פי הערכת המשתתפים שנכחו במחצית המפגשים לפחות (באחוזים)

	סך הכול (n=109)	נשים (n=64)	גברים (n=45)
אורך המפגשים			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
מתאים	71	76	65
ארוך מדי	7	3	11
קצר מדי	22	21	24
גודל הקבוצה			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
מתאים	78	71	87
גדולה מדי	9	13	4
קטנה מדי	13	16	9
קצב הלימוד			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
מתאים	90	94	86
מהיר מדי	5	3	7
אטי מדי	5	3	7

9.3 מנחי הסדנה

המשתתפים התבקשו להעריך את מנחה הסדנה שלהם (בסולם שבין 1- "טוב מאוד" לבין 4- "חלש מאוד") בכמה תחומים. מלוח 27 ניתן לראות כי רוב הנשים ורוב הגברים ציינו שהמנחים "טובים מאוד" בכל התחומים שעליהם נשאלו. השיעורים בקרב הנשים קצת יותר גבוהים מאשר בקרב הגברים.

לוח 27: מנחי הסדנה על פי הערכת המשתתפים שנכחו במחצית המפגשים לפחות (באחוזים)

המנחה הוערך כטוב מאוד מבחינת:	סך הכול (n=109)	נשים (n=64)	גברים (n=45)
"מידת היותו קשוב" לשאלות המשתתפים ופתרון בעיות	90	92	87
היחס למשתתפים	89	92	84
רמת הידע והבקיאות בנושאים הנלמדים	88	91	84
בהירות בהעברת החומר	87	94	78
ניהול הדיונים בקבוצה	84	89	79

9.4 התכנים והנושאים בסדנה

מערך הסדנה גובש בעיקר בידי המנחים והם גם בחרו את התכנית ואת נושאיה. ההנהלה והרכזת הארצית של התכנית הציעו שינויים או תוספות, על פי צורכי אוכלוסיית היעד ועל פי מטרות התכנית. הרכזים היישוביים כמעט שלא שותפו בתהליך זה: מחציתם ציינו כי לא היו מעורבים בו כלל, ומחציתם ציינו כי מידת מעורבותם הייתה מועטה: לעתים הם הציעו למנחה לשנות את אופן הנחייתו של נושא מסוים, לצמצם את הדיון בנושא מסוים או להעמיקו בנושא אחר. כמעט כל הרכזים ייחסו חשיבות רבה להגדלת מעורבותם בתהליך בניית הסדנה.

נושאי הסדנה התמקדו בשלושת התחומים המפורטים להלן:

א. פיתוח מיומנויות ומתן כלים לחיפוש עבודה: כתיבת קורות חיים, הכרת שוק העבודה, שיטות לחיפוש עבודה, שיווק עצמי, ראיונות עבודה, פנייה למעסיקים, משא ומתן, סוגי התעסוקה השונים, יזמות עסקית וכד'.

ב. הקניית ידע לגבי מונחי יסוד וזכויות במקום העבודה: מונחי יסוד בדיני העבודה, יחסי עובד-מעביד, חופשות, דמי מחלה, דמי לידה, פיצויים ופיטורים וכד'.

ג. עידוד המוטיבציה ליציאה לעבודה: איזון בין קריירה לבין הורות ומחויבות לחיי משפחה, זיהוי מוקדי לחץ וצרך בתמיכה ביציאה לעבודה, זיהוי חסמים ומשאבים של המשתתף, העצמה אישית, התמודדות עם מצבי לחץ וכד'.

מרבית הרכזים היישוביים ציינו כי רוב נושאי הסדנה היו חיוניים ותועלתם למשתתפים הייתה רבה. יותר ממחציתם ציינו כי הנושאים התאימו למשתתפים. עם זאת, בחלק מהקבוצות, בעיקר בקבוצות הגברים, ציינו הרכזים כי מידת התאמתם של הנושאים למשתתפים - בעיקר של הנושאים התאורטיים, הייתה בינונית. המשתתפים היו בעלי ניסיון וידע בחלק מהנושאים שנלמדו, והם היו מעוניינים בפתרונות מעשיים יותר מאשר בחיזוק המיומנויות ה"רכות" וההעצמה האישית או בלשונם "הנושאים החינוכיים היבשים".

למרבית הרכזים, כולל אלו שציינו כי הנושאים התאימו במידה רבה למשתתפים, היו הצעות לגבי הרחבה בחלק מהנושאים, בעיקר בנושאים הקשורים לאיתור מקומות עבודה (כגון: כלים לחיפוש עבודה, עבודה עצמאית, בחירת עבודה מתאימה), ונושאים הקשורים לשיווק עצמי וקשר עם מעסיקים (כגון: התנהלות בראיון עבודה, יכולת לשדר ביטחון עצמי בראיונות עבודה, פנייה למעסיקים). רכזים מעטים הציעו להרחיב בנושאים הבאים: קשרים משפחתיים ועבודה (כגון: הורות ואבטלה, התמודדות עם בעיות משפחתיות), העצמה ושיפור מיומנויות אישיות (כגון: שיפור הביטחון העצמי), מתן ידע לגבי זכויות בעבודה.

ממצאים דומים התקבלו מהראיונות שנערכו עם המשתתפים, ושבהם הם נשאלו לדעתם לגבי הזמן שיוחד בסדנה לנושאי הלימוד (ר' לוח 28):

- רוב המשתתפים דיווחו כי משך הזמן שיוחד לנושאים השונים שנלמדו בסדנה היה מתאים.
- הנושאים העיקריים אשר לדעת הנשים יש לייחד להם זמן רב הם: הסתגלות למצבים שונים בחיים, כגון, אכזבה, כישלון וכד' (31%), יזמות עסקית עצמאית (29%) ומושגים מהותיים בעולם העבודה (28%).
- הנושאים העיקריים אשר לדעת הגברים יש לייחד להם זמן רב יותר הם: מושגים מהותיים בעולם העבודה (23%), איזון בין חיי משפחה לבין עבודה (22%), וכלים לחיפוש מקומות עבודה (21%).
- בכמה נושאים, כגון: מושגים מהותיים בעולם העבודה וכלים לחיפוש עבודה, שיעור הגברים ושיעור הנשים המעוניינים בהעמקת הלימוד - דומה. לעומת זאת, בנושאים רבים שיעור הנשים המעוניינות בהרחבת זמן הלימוד גבוה יותר משיעור הגברים: הסתגלות למצבים שונים בחיים;

פיתוח קשרים חברתיים ובין-אישיים; התמודדות עם גורמים שמקשים ביציאה לעבודה; התנהלות בראיונות עבודה ושיווק עצמי; יזמות עסקית; התמדה במקומות עבודה והתמודדות עם בעיות בעבודה.

לוח 28: הערכת משתתפים שהיו לפחות במחצית מהמפגשים את משך הזמן שהוקדש לנושאי הלימוד בסדנה (באחוזים)*

נושאים:	נשים (n=73)		גברים (n=62)	
	קצר מדי	ארוך מדי	קצר מדי	ארוך מדי
מיומנויות אישיות וחברתיות כלליות				
התמודדות עם מצבי לחץ	23	0	18	5
תכנון מטרות ואופן השגתן	23	3	16	5
הסתגלות למצבים שונים בחיים(אכזבה, כישלון וכד')	31	2	15	0
פיתוח קשרים חברתיים ובין-אישיים	20	3	7	0
חסמים ביציאה לעבודה				
איזון בין חיים משפחתיים לבין עבודה	25	3	22	2
זיהוי גורמים מעכבים ומקדמים ביציאה לעבודה	15	3	17	7
התמודדות עם גורמים שמקשים על יציאה לעבודה	23	2	11	3
מיומנויות איתור מקומות עבודה				
כלים לחיפוש ואיתור מקומות עבודה	21	6	21	7
התנהלות בראיונות עבודה ושיווק עצמי	19	2	9	5
יזמות עסקית עצמאית	29	7	16	2
מושגים מרכזיים בעולם העבודה	28	3	23	2
התמדה במקום עבודה				
התמדה במקום העבודה	23	2	7	2
התמודדות עם בעיות במקום העבודה	28	5	7	2

* מספר המשתתפים שענו על השאלה משתנה מסעיף לסעיף, ואינו כולל את המשתתפים אשר ציינו כי נושאים אלו לא נלמדו במסגרת הסדנה או שהם לא היו במפגש בו נלמד נושא זה.

9.5 שיטות ההדרכה בסדנה

הסדנאות הונחו בכמה שיטות הוראה: א. השיטת הפרונטלית – הרצאות; ב. העלאת נושאים לדיון המשתתפים בהנחיית מנחה הסדנה; ג. סימולציות ומשחקי תפקידים. נוסף לכך, שני רכזים יישוביים ציינו כי נעשה שימוש בדפי מידע/סיכום בחלק ממפגשי הסדנה. מרבית הרכזים ציינו כי שיטות הדיונים והסימולציות הן השיטות המוצלחות ביותר לסדנה, מפני שהן מפעילות יותר את הקבוצה, ויוצרות אווירה דינמית. על כן, הם הציעו להגביר את השימוש בהן בעיקר בנושאים כמו: קשרי משפחה, קבלת החלטות וחיפוש עבודה.

נוסף לשימוש בשיטות שצוינו, הציעו רוב הרכזים היישוביים והמנחים להשתמש באמצעים אחרים, כגון: הקרנת סרטים קצרים; שימוש במצגות הזמנת אורחים כדי להפעיל יותר את הקבוצה, לרכך את האווירה החינוכית ולשבור את הקשר "מורה-תלמיד" בין המנחה לבין המשתתף.

מהראיונות עם המשתתפים, מתקבלים ממצאים דומים (לוח 29), אשר מראים כי רוב המשתתפים (81% מהנשים ו-83% מהגברים) חשבו שיש להגביר את השימוש בהזמנת אורחים ואנשי מקצוע למפגשי הסדנה. כמו כן, כמעט מחצית מהגברים חשבו שיש להגביר את השימוש בדוגמאות מחיי המשתתפים עצמם (49%) ולמעלה משליש מהנשים (39%) חשבו שיש להגביר את השימוש במשחקי סימולציה ובהדגמות.

לוח 29: הערכת משתתפים שהיו לפחות במחצית מהמפגשים את היקף השימוש בשיטות הוראה שונות (באחוזים)*

שיטות הוראה:	סך הכול (n=109)	נשים (n=64)	גברים (n=45)
הזמנת אורחים ומומחים			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
רצוי להשתמש יותר	82	81	83
רצוי להשתמש פחות	1	0	2
אין צורך בשינוי	17	19	15
משחקי סימולציה והדגמות			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
רצוי להשתמש יותר	41	39	44
רצוי להשתמש פחות	0	0	0
אין צורך בשינוי	59	61	56
חלוקת דפי סיכום למה שנלמד בסדנה			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
רצוי להשתמש יותר	39	34	47
רצוי להשתמש פחות	0	0	0
אין צורך בשינוי	61	66	53
שיחות שמתייחסות לדוגמאות מחיי המשתתפים			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
רצוי להשתמש יותר	38	30	49
רצוי להשתמש פחות	8	10	5
אין צורך בשינוי	54	60	46
דיונים קבוצתיים			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
רצוי להשתמש יותר	29	30	28
רצוי להשתמש פחות	7	8	4
אין צורך בשינוי	64	62	68

* מספר המשתתפים שענו על כל שאלה משתנה מסעיף לסעיף, ואינו כולל את המשתתפים אשר ציינו כי לא נעשה שימוש בשיטות הוראה אלה.

9.6 הערכת המשתתפים את תרומת הסדנה ושביעות הרצון ממנה

המשתתפים התבקשו לציין באיזו מידה תרמה להם הסדנה במגוון תחומים. הרשימה נבנתה על פי נושאי הלימוד בסדנה (בסולם שבין 1 - "במידה רבה מאוד" לבין 4 - "לא תרם כלל"). מלוח 30 ניתן לראות כי הסדנה תרמה ב"מידה רבה" למשתתפים בכל התחומים שנשאלו עליהם. הנושא היחיד שבו

האחוזים, הן בקרב הנשים והן בקרב הגברים, נמוכים קצת יותר הוא היכולת לצפות בשוק העבודה מקרוב. כפי שראינו לגבי שביעות רצון מהמנחה (ר' לוח 26), גם במדד זה, השיעורים בקרב הנשים גבוהים קצת יותר מהשיעורים בקרב הגברים.

לוח 30: תרומת הסדנה על פי הערכת משתתפים שנכחו במחצית מהמפגשים לפחות (באחוזים)

הסדנה תרמה במידה רבה/במידה רבה מאוד ל:	סך הכול (n=109)	נשים (n=64)	גברים (n=45)
הגברת הביטחון העצמי ביכולת למצוא עבודה	86	92	78
יכולת חיפוש עבודה ביעילות	85	87	83
יכולת הצלחה והתמדה בעבודה	83	88	76
יכולת לצפות בתחום התעסוקה	82	87	73
ידע לגבי מושגים מהותיים בעבודה*	81	86	73
יכולת לקבוע מטרות ויעדים בחיים	80	83	75
הגברת הרצון והמוטיבציה לעבוד	79	86	69
יכולת לזהות יכולת וכישורים אישיים	77	84	67
דרכים להתארגנות משפחתית לקראת היציאה לעבודה	73	77	69
יכולת לצפות בשוק העבודה מקרוב	54	52	58

* כולל מושגים בדיני עבודה, זכויות עובדים, תנאי שכר וכד'.

בלוח 31 מוצגים הכלים והמיומנויות אשר נלמדו בסדנה. כשני שלישים מהמשתתפים שנכחו במחצית מפגשי הסדנה לפחות דיווחו כי כבר השתמשו בכלים או במיומנויות שנלמדו בסדנה (61% מהנשים ו-69% מהגברים). הנשים דיווחו בעיקר על שימוש בכלים לחיפוש עבודה (20%), והגברים על שימוש בידע בנוגע להתנהלות בראיונות עבודה (27%).

לוח 31: שימוש בכלים ומיומנויות שנלמדו בסדנה על פי דיווח משתתפים שנכחו לפחות במחצית מהמפגשים (באחוזים)

	סך הכול (n=109)	נשים (n=64)	גברים (n=45)
סך הכול השתמשו בכלים ובמיומנויות שנלמדו בסדנה	**64**	**61**	**69**
הכלים השכיחים ביותר שבהם השתמשו:			
ראיונות עבודה ושיווק עצמי	18	13	27
מיומנות וכלים לחיפוש עבודה	17	20	11
מיומנויות אישיות וחברתיות*	15	14	16

* כולל מי שציין: ביטחון עצמי/מוטיבציה ותקווה/התמודדות עם בעיות וקשיים/קבלת החלטות/הצבת יעדים ומטרות.

מרבית הרכזים היישוביים דיווחו כי קיבלו מהמשתתפים משוב על הסדנה, הן בפגישות הפרטניות, והן בשיחות הטלפוניות אתם. נוסף לכך ציינו מקצתם כי שוחחו עם כל הקבוצה לאחר כל מפגש סדנה ובנוכחות המנחים, או בתקופות שונות במהלכה. בפגישות אלה כל משתתף יכול היה לחוות את דעתו בנוגע לסדנה – לציין מה טוב, מה לא טוב וכיצד ניתן לשפר.

על פי דיווח הרכזים, המשוב בנוגע לסדנה ולמנחה היה חיובי כמעט בכל קבוצות הנשים. בקרב הגברים, לעומת זאת, הוא היה חיובי פחות ונגע הן להיבטים שונים בהפעלת הסדנה, כגון: חוסר קשר עם המנחה, משך הסדנה ומשך המפגשים, והן לתוכני הסדנה התאורטיים ולאי התאמתם ליכולתם

ולציפיותיהם. שביעות הרצון הנמוכה יותר בקרב הגברים התבטאה בהיקף השתתפות נמוך במפגשי הסדנה (ר' סעיף קודם).

כל המשתתפים שרואיינו (כולל אלה שהשתתפו בפחות ממחצית המפגשים) התבקשו לציין באיזו מידה היו מרוצים מהסדנה; באיזו מידה היא הייתה חשובה לשם השתלבותם בעבודה, ובאיזו מידה היא הייתה מעניינת עבורם. זאת, לפי ארבע קטגוריות תשובה ("בכלל לא", "לא כל כך", "מרוצה/חשובה/מעניינת", "מרוצה מאוד/חשובה מאוד/מעניינת מאוד"). הממצאים שהתקבלו מהראיונות עם המשתתפים, מחזקים במידה רבה את אלו שהתקבלו מהרכזים ומראים כי כמעט כל הנשים שהשתתפו בסדנה (93%) ורוב הגברים (79%) היו "מרוצים"/"מרוצים מאוד" מהסדנה באופן כללי. כמעט כל הגברים (90%) וכמעט כל הנשים (89%) דיווחו כי הסדנה הייתה מעניינת/מעניינת מאוד (לוח 32).

לוח 32: שביעות רצון מהסדנה (באחוזים מכלל המשתתפים)

	סך הכול (n=135)	נשים (n=73)	גברים (n=62)
מרוצים/מרוצים מאוד מהסדנה באופן כללי	86	93	79
הסדנה חשובה/חשובה מאוד עבורם לצורך השתלבות בעבודה	89	93	85
הסדנה מעניינת/מעניינת מאוד עבורם	89	89	90

כמדד נוסף לבחינת שביעות רצונם של המשתתפים מהסדנה הם התבקשו לציין האם היו ממליצים לאנשים במצבם להשתתף בה. רבים דיווחו כי היו ממליצים (95% מהנשים ו-79% מהגברים), בעיקר מפני שהיא מקנה להם כלים לחיפוש עבודה ולהתמודדות עם מצבים שונים בעבודה. מעניין לציין כי שיעורים גבוהים יחסית מהנשים ציינו כסיבות להמלצה על התכנית את התמיכה הנפשית ואת חיזוק הביטחון העצמי וכן את האפשרות לצאת מן הבית ולפתח קשרים חברתיים (לוח 33). הלוח מראה בבירור את ההבדל בין נשים לגברים מבחינת הצרכים שהם ביקשו להם מענה בסדנה: הגברים – מיומנויות חיפוש עבודה ועזרה במציאת עבודה ואילו הנשים – תמיכה נפשית ופיתוח קשרים חברתיים. בקטגוריה הראשונה, ייתכן שהגברים חשבו בעיקר על כלים לחיפוש עבודה והנשים על כלים להתמודדות עם מצבים שונים.

לוח 33: המלצת המשתתפים לאנשים אחרים להשתתף בסדנה וסיבותיה (באחוזים)*

	סך הכול (n=135)	נשים (n=73)	גברים (n=62)
סך הכול היו ממליצים לאנשים במצב דומה לשלהם להשתתף בסדנה	**87**	**95**	**79**
סיבות להמלצה:			
מקנה כלים לחיפוש עבודה ולהתמודדות עם מצבים שונים בה	47	41	55
מקנה תמיכה נפשית ומחזקת בטחון עצמי	41	51	26
מאפשרת יציאה מהבית ופיתוח קשרים חברתיים	25	31	17
עוזרת למצוא עבודה	17	14	21
מקנה כלים להתמודדות עם בעיות בתחומים שונים בחיים	8	7	8
עשויה לשפר את המצב הכלכלי	5	4	6
תורמת באופן כללי –ללא פירוט	14	10	19

* היה ניתן לציין יותר מסיבה אחת. לכן, הסה"כ אינו מסתכם ל-100%.

9.7 קשיים בהפעלת הסדנה והתמודדות אתם על פי דיווח הרכזים היישוביים והמנחים

בחלק מהקבוצות ציינו הרכזים היישוביים והמנחים כי לא נתקלו בבעיות בהפעלת הסדנה. עם זאת, יותר ממחציתם, ציינו שני סוגי בעיות:

- **בעיות תפעול:** תיאום עם קבוצות אחרות אשר השתמשו במקום שבו נערכה הסדנה; מחסור בציוד (לוח כתיבה למנחה, מחשבים, תיקיות וציוד אחר להפעלת מפגשים). הרכזים ציינו כי בדרך כלל, הם נאלצו לשלם מכספם הם. נוסף לכך, ציינו שתי רכזות כי לא היה תקציב להבאת כיבוד לקבוצה; דבר שהכביד קצת על הקבוצה, ולכן הן החליטו לקנות את הכיבוד בעצמן.
- **בעיות הקשורות למשתתפים ולקשר עם המנחה**: יותר ממחצית הרכזים (בעיקר של קבוצות הגברים) ומנחה אחד ציינו כבעיה את חוסר שיתוף הפעולה של המשתתפים, בשל "חוסר ההתחברות" לנושאים מסוימים שנלמדו בסדנה ולמנחה עצמו. דבר זה התבטא בעיקר בהיקף ההשתתפות הנמוך במפגשים כפי שצוין לעיל, והיו לו השלכות שליליות הן על הקשר בין המנחה לבין המשתתפים בקבוצה והן על אופן הנחיית המפגשים בסדנה. הרכזים ציינו כי בהתמודדותם עם בעיות מסוג זה, הם פנו הן למנחה, והן למשתתפי הקבוצה כדי לנסות לתאם בין דרישותיהם השונות.

9.8 הצעות לשיפור הסדנה

נוסף להצעות לשיפור לעיל היו לרכזים היישוביים ולמשתתפים, שהיו במחצית ממפגשי הסדנה לפחות, הצעות נוספות. הרכזים התמקדו בעיקר בפתרון בעיות התפעול שצוינו בסעיף הקודם, על ידי הספקת ציוד מתאים ודאגה לארגון מקום "מסודר" לצורך הפעלת הסדנה. נוסף לכך, הדגישו חלק מהרכזים את הצורך בהגדלת מידת מעורבותם בתהליך בחירת המנחה והתכנים של הסדנה, כדי להתאימם לצורכי המשתתפים ולדרישותיהם.

למשתתפים היו הצעות בתחומים שונים. כמחצית מהנשים וכשלושה רבעים מהגברים הציעו הצעת שיפור אחת לפחות. ההצעות השכיחות היו קיום קורסים מקצועיים (להכשרה/ללימוד שפות/ להשלמת השכלה) במקביל לסדנה (25% מהנשים ו-24% מהגברים); הגבָּרת העזרה באיתור מקומות עבודה באופן מעשי (16% מהנשים ו-13% מהגברים); (לוח 34).

לוח 34: הצעות עיקריות לשיפור הסדנה (באחוזים ממשתתפים שנכחו במחצית המפגשים לפחות)

	סך הכול (n=109)	נשים (n=64)	גברים (n=45)
הציעו לפחות הצעה אחת	**64**	**54**	**78**
ההצעות השכיחות ביותר:			
מתן עזרה בהשתלבות בקורסי הכשרה מקצועיים/לימוד שפות/ השלמת השכלה	25	25	24
הגברת העזרה באיתור מקומות עבודה באופן מעשי יותר	15	16	13
הארכת משך הסדנה / המפגשים	12	14	9

10. הערכת מפגשי ההשמה הקבוצתיים

חלק זה עוסק במפגשי ההשמה הקבוצתיים שנערכו על ידי הרכזים היישוביים עם המשתתפים לאחר תום הסדנה התעסוקתית ועד להתחלת פעילות המועדון בכל קבוצה. הממצאים בנוגע לליווי האישי, שניתן על ידי הרכזים לאורך כל שלבי התכנית, יוצגו בהמשך (פרק 14 להלן). המידע בחלק זה התקבל מהרכזים היישוביים וממשתתפי התכנית.

10.1 תיאור המפגשים

על פי דיווח הרכזים, נערכו המפגשים בדרך כלל פעם בשבוע ועסקו בארבעה תחומים עיקריים:

א. העלאת נושאים שונים מתחום התעסוקה, הן על ידי הרכזים והן על ידי אנשי מקצוע חיצוניים

ב. הנחיה לגבי חיפוש מקומות עבודה

ג. הבאת הצעות עבודה בפני המשתתפים

ד. עריכת סיורים לעסקים או למקומות עבודה

את המפגשים הנחו בדרך כלל הרכזים היישוביים עצמם. לחלק מהמפגשים זומנו אנשי מקצוע מומחים מתחומי המשפטים, הכלכלה והרווחה, כדי להרצות בתחומי התמחותם.

10.2 היקף ההשתתפות במפגשים

מהראיונות עם הרכזים היישוביים עולה כי עם תום הסדנה התייצב מספר המשתתפים בכל קבוצה. עד לאותה תקופה, מרבית הנשירה הייתה במהלך הסדנה עצמה. לכן, כמעט בכל הקבוצות דווח כי כל המשתתפים אשר סיימו את הסדנה התעסוקתית היו אמורים להמשיך לשלב ההשמות. רק באחת מקבוצות הנשים, עזבו כרבע מהנשים לאחר את הסדנה לאחר סיומה, כנראה, בשל בעיות תקשורת עם הרכזת ובשל בעיות אישיות של המשתתפות.

דיווח הרכזים והמשתתפים על היקף הנוכחות במפגשים הקבוצתיים נכון עד לביצוע הריאיון אתם במועד ראשון (לאחר כחצי שנה מתחילת התכנית), והוא חל על שלושת החודשים הראשונים של שלב קיום מפגשי ההשמה הקבוצתיים.

הרכזים דיווחו כי היקף הנוכחות במפגשים הקבוצתיים נע בין היקף נוכחות גבוה להיקף נוכחות בינוני. גם המשתתפים נשאלו על כך ומהממצאים עולה כי שני שלישים (66%) מהגברים ורק כמחצית מהנשים (54%) השתתפו במפגשי ההשמה הקבוצתיים בתקופת ביצוע הריאיון אתם (לאחר חצי שנה מתחילת התכנית); (לוח 35).

לוח 35: היקף ההשתתפות במפגשי ההשמות הקבוצתיים על פי דיווח המשתתפים* (באחוזים)

	סך הכול (n=133)	נשים (n=72)	גברים (n=61)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
השתתף במועד הריאיון*	59	54	66
לא השתתף במועד הריאיון, אך השתתף בעבר	36	40	31
לא השתתף כלל	5	6	3

* לאחר כחצי שנה מתחילת התכנית, כלומר לאחר כשלושה חודשים מתחילת שלב קיום מפגשי ההשמה הקבוצתיים.

הסיבות השכיחות להפסקת השתתפות או לאי-השתתפות במפגשים אלו, על פי דיווח המשתתפים, מפורטות להלן (ר' לוח 36): חוסר עניין/אכזבה מהתכנית, בעיות ארגוניות בתכנית, כגון, חוסר מידע על קיום המפגשים, עזיבת רכזות או התחלפותן. המשתתפים והרכזים ציינו בסיבות גם מחלה של המשתתף או של בן משפחתו, אי מציאת סידור לילדים בחופשת הקיץ, הכנות לבית הספר, הכנות לחגים.

לוח 36: הסיבות להפסקת ההשתתפות/אי ההשתתפות במפגשי ההשמות הקבוצתיים על פי דיווח המשתתפים (באחוזים מאלה שהפסיקו להשתתף /לא השתתפו כלל)*

הסיבה	סך הכול (n=54)	נשים (n=33)	גברים (n=21)
חוסר עניין / אכזבה מהתכנית	35	33	38
בעיות ארגוניות של התכנית[1]	22	27	14
סיבות אישיות שונות[2]	15	15	14
טיפול בבני משפחה חולים או מוגבלים	11	9	14
התנגשות עם זמני העבודה	11	9	14
טיפול במשק הבית/ ילדים	7	9	5
מחלה גופנית	7	9	5
התנאים במרכז לא מתאימים (מיקום, מרחק מהבית)	6	9	0
בן משפחה התנגד להשתתפות בסדנה	2	3	0

* ניתן היה לציין יותר מסיבה אחת.
[1] כולל משתתפות שציינו כי התכנית הפסיקה והרכזת עזבה/ יצאה לחופשת לידה, וכולל משתתף אחד שציין שלא התקיימו עד עכשיו מפגשים כאלה.
[2] כולל מי שציין: בגלל הריון ולידה /חתונות/ עיסוקים שונים/ בעיה אישית עם הרכזת/ עושה עבודה שרות.

11. הערכת המועדון

פרק זה עוסק במשוב שהתקבל מאנשי הצוות ומהמשתתפים על השלבים הראשונים של הפעלת המועדון. המועדון הוא שלב המשכי של התכנית, והוא נועד לסייע למשתתפי התכנית העושים את צעדיהם הראשונים בעבודה להתמודד עם בעיות במקום עבודתם ובביתם; בעיות שנוצרו בעקבות שילובם בעבודה; לאפשר מפגש בין מועסקים לבין בלתי מועסקים; מפגש שבו המועסקים יהוו מודל לחיקוי ומקור למידע אישי בסוגיות הקשורות במעבר לתעסוקה. המועדון פותח את דלתותיו בפני אנשי היישוב אשר מחפשים עבודה ובפני מי שעובדים ומעוניינים להתקדם או לשפר את תנאי תעסוקתם.

מלכתחילה נועדה פעילות המועדון לשימור הישגיהם של המשתתפים ששולבו בתעסוקה: שיפור סוג התעסוקה ותמיכה במוביליות התעסוקתית שלהם. במהלך הפעלת התכנית נוספה גם המטרה של זיהוי בעיותיהם של משתתפים ותיקים שעדיין נשארו בלתי מועסקים ושילובם בעבודה המתאימה לצורכיהם ולמאפייניהם. הפעילויות במועדון ניתנות למשתתפים באופן קבוצתי ופרטני.

בתקופת ביצוע המחקר, שנה וחצי לאחר תחילת התכנית, פעל המועדון ברוב קבוצות המשתתפים, למעט בקבוצות הגברים בחיפה ובאום אל-פחם. בקבוצות שבהן נפתח מועדון החלה הפעילות לאחר כ-10 חודשים מסיום הסדנה התעסוקתית. כאמור, אוכלוסיית היעד של המועדון כללה את משתתפי

התכנית בקבוצות הגרעיניות ומשתתפים חדשים מהיישוב. הנתונים שמוצגים בפרק זה נוגעים למידע שנאסף ממשתתפים בקבוצות הגרעיניות (119 משתתפים), אשר כ-60 מתוכם השתתפו במועדון, ואינו מתייחס למשתתפים החדשים (כ-50) שגויסו לתכנית במהלך הפעלת המועדון, אשר שונים במאפייני הרקע שלהם.

11.1 היקף הממשיכים לשלב המועדון

מהראיונות עם הרכזים עולה, כי במרבית הקבוצות, למעט קבוצות הגברים בחיפה ובאום אל-פחם, כמחצית המשתתפים שהחלו בתכנית, המשיכו לשלב המועדון ומרביתם השתתפו הן במפגשים קבוצתיים והן במפגשים פרטניים.

רוב הגברים בקבוצות בחיפה ובאום אל-פחם עזבו את התכנית בשלב ההשמה ולקראת התחלת שלב המועדון. על כן, התמקדו הרכזים במפגשים פרטניים עם מעט המשתתפים שנשארו בתכנית ובגיוס קבוצות חלופיות חדשות במקום הקבוצות שנשרו.

הרכזים היישוביים של הקבוצות שבהן פעל המועדון דיווחו כי היקף ההשתתפות במפגשים היה בינוני: 11-16 משתתפים במרבית הקבוצות.

מהראיונות עם המשתתפים עולה כי יותר ממחצית הנשים בתכנית (60%) ויותר ממחצית הגברים בתכנית (53%) השתתפו בזמן כלשהו במפגשי המועדון הקבוצתיים. כשליש הנשים בתכנית (31%) וכמחצית הגברים בתכנית (44%) השתתפו במפגשי המועדון חודש לפני מועד ביצוע הריאיון (לוח 37). כמחצית המשתתפים (52% מהגברים ו43% מהנשים) שעבדו בזמן ביצוע הריאיון אתם, דיווחו שהם השתתפו במפגשי המועדון בחודש האחרון.

לוח 37: השתתפות במפגשי המועדון הקבוצתיים על פי דיווח המשתתפים (% מתוך כלל המשתתפים)*

	סך הכול (n=110)	נשים (n=65)	גברים (n=45)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
השתתף במפגשי המועדון שהתקיימו בחודש האחרון	36	31	44
השתתף במפגשי המועדון בעבר, אך לא בחודש האחרון	20	29	7
לא השתתף במפגשי המועדון כלל	44	40	49

* 31 משתתפים (16 - גברים ו-15 אישה) שמהווים 21% מכלל המשתתפים לא רואיינו במועד ב' של הראיונות לכן לא נכללו בלוח זה, ו-9 משתתפים נוספים לא ענו סדרת שאלות אלה לכן לא נכללו גם בלוח זה.

גם מהראיונות עם המשתתפים עולה כי אחת הסיבות השכיחות לאי השתתפות במועדון היא שבקבוצה לא הוקם מועדון (למשל באום אל-פחם ובחיפה) או שמשתתפי הקבוצה לא ידעו על כך. סיבות נוספות לאי השתתפות במפגשי המועדון הקבוצתיים היו חוסר עניין בתכנית או הפסקת השתתפות במהלך שלבים קודמים בתכנית והתנגשות מועדי המפגשים עם זמני העבודה. חשוב לציין, כי הרכזים היישוביים דיווחו כי ניסו לשמור על קשר עם חלק מהמשתתפים שלא הגיעו למפגשים הקבוצתיים במועדון (בעיקר אלה שהשתלבו בעבודה, ולכן התקשו להגיע למפגשים), באמצעות פגישות פרטניות או באמצעות קשר טלפוני.

11.2 מבנה המועדון

סעיף זה עוסק במשוב שהתקבל מאנשי התפעול וממשתתפי התכנית על היבטים שונים במבנה המועדון. הממצאים חלים על קבוצות שבהן פעל המועדון עד לתקופת הראיונות.

משך פעילות המועדון: לפי תיאור מודל התכנית שהתקבל מהנהלת התכנית, המועדון אמור לפעול כשנתיים בכל הקבוצות שבהן מופעלת התכנית. כשנה וחצי לאחר תחילת התכנית פעל המועדון בכל אחת מהקבוצות, למעט קבוצות הגברים בחיפה ובאום אל-פחם, במשך 4 עד 6 חודשים.

מיקום המועדון: מפגשי המועדון הקבוצתיים נערכו, על פי רוב, במתנ"סים או במרכזים קהילתיים שבהם התקיימו גם מפגשי הסדנה התעסוקתית ומפגשי ההשמה הקבוצתיים. מחצית הרכזות של קבוצות הנשים דיווחו כי מיקום המועדון לא התאים להן בשל סיבות שונות; כגון, מרחק ממרכז היישוב, חוסר בציוד בסיסי, אי התאמת המקום למספר המשתתפות הגדול, תלות בקבוצות אחרות העושות שימוש באותו מקום. בקבוצה אחת אף דווח כי מפגשי המועדון הועברו למקום אחר על פי דרישת המשתתפות שהתקשו להגיע למבנה שבו התקיימו המפגשים בתכנית עד אז. אחת הרכזות הדגישה את הצורך, במציאת מקום קבוע וייחודי שישמש כתובת למשתתפי התכנית ולהפעלת הפעילויות השונות בה.

תדירות המפגשים: מאחר שמועדון התכנית נועד, בין היתר, למשתתפי התכנית שהושמו בעבודה, תוכנן רק מפגש קבוצתי דו-שבועי. בפועל, בכל היישובים שבהם פעל המועדון התקיימו המפגשים בתדירות זו. כל הרכזים ציינו כי מתכונת זו היא המתאימה ביותר למשתתפים ולהפעלת המועדון. מהראיונות שנערכו כשני שלישים מהמשתתפים דיווחו כי תדירות המפגשים התאימה להם, והיתר דיווחו כי יש להגביר את התדירות.

משך המפגשים: משך מפגשי המועדון היה 1.5-2 שעות. כל הרכזים, וכן מרבית המשתתפים ציינו כי משך המפגשים היה מתאים.

גודל הקבוצה: גודל הקבוצות המשתתפות במועדון נע בין 11-16 משתתפים. בדרך כלל, קבוצות הנשים היו גדולות יותר מקבוצות הגברים. מרבית הרכזים ציינו כי גודל הקבוצות שלהם היה מתאים ואפשר להם לנהל את מפגשי המועדון ביעילות. שני רכזים בקבוצות הגברים ברינה ובכפר כנה ציינו כי היקף ההשתתפות במפגשים הראשונים היה גדול יותר, אך בהמשך, בשל ההיעדרויות והנשירה של חלק מהגברים, הצטמצמה הקבוצה. ממצאים דומים עולים מהראיונות עם המשתתפים – כשלושה רבעים מהם חשבו שגודל הקבוצה היה מתאים והיתר חשבו שהקבוצה קטנה מדי.

11.3 תוכני הפעילות הקבוצתית במועדון

תוכני המפגשים במועדון גובשו בעיקר על ידי הרכזים היישוביים, על פי ספר הפעלת התכנית שהוכן על ידי הנהלת התכנית בתב"ת. הספר כלל הנחיה לבניית סדנאות ופעילויות במועדון בנושאים עקרוניים שיוצגו להלן. מערך התכנים הועבר לרכזת הארצית, והיא הציעה שינויים או תוספות בהתאם לצורכי אוכלוסיית היעד ולמטרות התכנית. על פי הראיונות עם הרכזים עולה כי להבדיל מתהליך גיבוש מערך

הסדנה התעסוקתית, מעורבותם בתהליך זה הייתה גדולה וניתן להם חופש בחירה לגבי תוכני המפגשים ואפשרות לשתף בכך את קבוצות המשתתפים שלהם.

מהראיונות עם המשתתפים במועדון עולה כי יותר ממחציתם השתתפו "במידה רבה"/"רבה מאוד" בבחירת תוכני מפגשי המועדון. היתר דיווחו כי הרכזים ו/או המשתתפים הנוספים בקבוצה הציעו את מרבית הנושאים החשובים שיש לעסוק בהם במסגרת המועדון ולכן לא היה צורך שהם יציעו נושאים נוספים.

בכל הקבוצות שבהן פעל המועדון, למעט בקבוצת הנשים בחיפה, הונחו המפגשים הקבוצתיים לרוב על ידי הרכזים היישוביים עצמם ולחלק קטן מהמפגשים זומנו אנשי מקצוע, כגון, נציגי מוסדות וארגונים חברתיים, נציגי עמותות, עורכי דין, יועצים כלכליים ועובדים סוציאליים, לצורך מתן הרצאה או העברת פעילות קבוצתית עם המשתתפים. לדברי המנהלת הארצית של התכנית, על פי המודל המתוכנן איש מקצוע היה אמור להנחות את הפעילות העיקרית במועדון. העובדה שלא כך היה הקשתה להפעיל את המועדון ופגעה במידה מסוימת באיכות המפגשים ובמקצועיותם.

עם זאת, על פי המידע שהתקבל מאנשי ההפעלה בתכנית, כולל רכזים והנהלה, הנושאים והתכנים אשר נלמדו במפגשי המועדון עסקו באופן כללי בתחומים העיקריים שבהם המועדון היה אמור לעסוק. מדובר בשישה תחומים עיקריים:

א. איתור מקומות עבודה וסיוע לבלתי מועסקים להשתלב בעבודה מתאימה: בניית תכנית עבודה; מתן כלים לחיפוש עבודה; הבאת הצעות עבודה ממעסיקים; הכנה לראיונות עבודה ויזמות עסקית.

ב. הרחבת ידע בתחום התעסוקה באופן כללי: מונחי יסוד בדיני העבודה; יחסי עובד מעביד; הטרדה מינית; חופשות; דמי מחלה; דמי לידה; פיצויים ופיטורין וכדומה.

ג. שימור הישגים בתחום התעסוקה והתמודדות עם קונפליקטים בעבודה: התמדה בעבודה; ניהול תקציב; ניהול זמן; פתרון בעיות העולות במקום העבודה; התנהגות בעבודה והתמודדות עם התנגדויות בני משפחה להתמדה בעבודה.

ד. שינויים במערכת המשפחתית והזוגית בעקבות היציאה לעבודה: התמודדות עם דילמות משפחתיות שעולות במהלך העבודה; השפעת היציאה לעבודה על החיים המשפחתיים; ארגון זמן וחלוקת תפקידים בבית

ה. מידע כללי בנושא קבלת שירותים חברתיים: שירותים מהרווחה; שירותים מעמותות חברתיות שונות ומהמוסד לביטוח לאומי.

ו. פעילויות חברתיות ומפגשי העשרה בנושאים שונים: פעילויות התנדבותיות; פעילויות הקשורות לחגים; מפגשי העשרה בתחום הבריאות והטיפוח.

נוסף לנושאים ולפעילויות אלו, בחלק מהקבוצות דווח כי במסגרת המועדון ניתנה האפשרות למשתתפים להשתתף בסיורי עסקים ובקורסים עיוניים של לימודי מחשבים, עברית ויזמות עסקית.

יש לציין כי כמעט כל הרכזים בקבוצות שבהן פעל המועדון דיווחו כי התכנים והפעילויות שנעשו במסגרת מפגשי המועדון הקבוצתיים היו דומים במידה רבה לנושאים ולפעילויות של מפגשי ההשמה הקבוצתיים שקדמו להפעלת המועדון. השוני התבטא בתדירות המפגשים ובאוכלוסיית המשתתפים במפגשים אלו.

מרבית הרכזים של הקבוצות שבהן פעל המועדון ציינו כי רוב התכנים והנושאים שנלמדו במהלך המועדון היו חיוניים והועלו מאוד למשתתפים וכי הנושאים התאימו להם במידה רבה. זאת, בעיקר מפני שבחירת נושאים אלו התבססה במידה רבה על דרישות המשתתפים עצמם ונבעה מהצורך ומהמחסור בידע שהיה להם בנושאים אלו. לחלק מהרכזים היו הצעות לגבי הרחבה בחלק מהנושאים, בעיקר בנושאים הקשורים לניהול תקציב משפחתי, ניהול זמן וחלוקת תפקידים בבית.

משתתפים שדיווחו כי השתתפו במועדון התבקשו לציין מהם הנושאים העיקריים במועדון שמהם הפיקו את התועלת המרבית. מהממצאים עולים שלושה תחומים שכיחים, הן בקרב הנשים והן בקרב הגברים:

- מיומנויות חברתיות ובין-אישיות;
- מידע בנוגע לזכויות באופן כללי וזכויות בעבודה;
- שיפור מיומנויות חיפוש עבודה ושיווק עצמי.

הנשים ציינו בשכיחות גבוהה יחסית גם מפגשים עם מעסיקים וסיורים למקומות עבודה, וכן פעילויות חברתיות וטיולים.

11.4 שביעות רצון ממפגשי המועדון

מדיווח המשתתפים עולה כי רוב הגברים (87%) ושיעור די גבוה של הנשים (74%) היו "מרוצים"/"מרוצים מאוד" ממפגשי המועדון. במיוחד גבוהים השיעורים של אלה שדיווחו כי מפגשי המועדון היו מעניינים ושל אלה שדיווחו כי הם היו חשובים עבורם לצורך השתלבות בעבודה. אלה שלא היו שבעי רצון ציינו את אי יכולתו של המועדון לתרום להם במציאת עבודה באופן מעשי.

11.5 תרומת הקבוצה למשתתפים במועדון

ההסתייעות במשתתפים עצמם כמקור לתמיכה בחברי הקבוצה האחרים בתחומים הקשורים לעולם התעסוקה היא אחד מהאמצעים למימוש יעדי המועדון. מדיווח המשתתפים במועדון עולה כי תרומתה העיקרית של הקבוצה עבורם הייתה מתן תמיכה נפשית באופן כללי ומתן מוטיבציה ליציאה לעבודה. לעומת זאת, בתחומים של עזרה בטיפול בבעיות שעולות במקום העבודה ובעזרה בהתמדה בעבודה הייתה התרומה קטנה יותר.

11.6 הצטרפות משתתפים חדשים למועדון

שיתוף המשתתפים בהפעלת המועדון בקבוצות השונות התבטא בעיקר בשני אופנים: השתתפות בבחירת הנושאים במפגשי המועדון וסיוע לרַכָּז בגיוס משתתפים חדשים לקבוצה על ידי הפניית

מכרים או קרובים המעוניינים להשתלב בעבודה. מהראיונות עם המשתתפים עולה כי בערך מחצית המשתתפים במועדון הפנו לפחות מועמד אחד לרכז וכרבע הפנו אף יותר מאדם אחד (עד חמישה).

כאמור לעיל, כללו קבוצות המשתתפים במועדון משתתפים "חדשים" שגויסו במהלך תקופות שונות של הפעלת המועדון ביישובים השונים. מהראיונות עם אנשי הצוות ועם המשתתפים בתכנית, עולה כי להצטרפותם של משתתפים חדשים אלה היו השלכות על התנהלות מפגשי המועדון בעיקר בקרב קבוצות הנשים. הרכזות היישוביות דיווחו כי הצטרפותן של משתתפות חדשות למועדון השפיעה מצד אחד בצורה חיובית בכך שגרמה ליצירת אווירה שונה, חדשה ומעודדת בקבוצה. מצד אחר, בחלק מהמקרים ניתן היה לראות "חוסר התחברות" בין המשתתפות החדשות לבין הוותיקות, אי קבלה של החדשות ואף תחושה של איום בקרב הוותיקות. המשתתפות, מצדן, ציינו דווקא את ההשפעה השלילית של כניסת המשתתפות החדשות למועדון על תחושת הפתיחות שהייתה בין המשתתפות, וכן, את החזרה על תכנים שכבר נלמדו קודם לכן בתכנית.

הגברים כמעט שלא דיווחו על השפעות כלשהן שהיו להצטרפותם של משתתפים חדשים למועדון. רכזים מעטים ציינו את ההשפעה החיובית על האווירה החברתית בין המשתתפים ועל תחושת ה"חידוש" בתכנית. חלק מהמשתתפים ציינו כי הרגישו שכניסת המשתתפים החדשים גרמה לחזרה על חלק מהנושאים ולהאטה של קצב הלימודים במועדון.

11.7 קשיים בהפעלת המועדון והצעות לשיפור

הפעלת המועדון בקבוצות לוותה בקשיים שניתן למיינם לשני סוגים; הם מפורטים להלן:

קשיים הקשורים להתנהלות המועדון: אחת הבעיות העיקריות שבהן נתקלו הרכזים במהלך הפעלת מפגשי המועדון קשורה להיקף ההשתתפות הקטן במפגשים הקבוצתיים, הן בקבוצות הגברים והן בקבוצות הנשים. הסיבות העיקריות לכך היו קושי של משתתפים שהשתלבו בעבודה להגיע למפגשים אלו בגלל התנגשות זמני העבודה של חלקם עם מועדי המפגשים וחוסר עניין להמשיך בתכנית לאחר מציאת עבודה. בשל היקף ההשתתפות הנמוך, התקשה הרכז להפעיל מפגשים או פעילויות שדרשו ריבוי משתתפים, וכך נפגע במידה רבה אחד מיעדי המועדון העיקריים: יצירת מפגש במסגרת המועדון בין משתתפים שהשתלבו בעבודה בתכנית ושיכולים לתרום מניסיונם ומהצלחתם בתעסוקה למשתתפים אחרים. אחת המנהלות ציינה את ההתמקדות במשתתפים שאינם מועסקים, על חשבון הטיפול במשתתפים שהושמו בעבודה. אחת הסיבות לכך הייתה חוסר יכולתו של הרכז לתאם מועד למפגשים שיתאים גם למועסקים וגם לאלה שאינם מועסקים. סיבה נוספת, קשורה, לדעתה, לעובדה שחלק מהרכזים לא הבינו את מטרות המועדון, שהן הספקת תמיכה וליווי למשתתפים במהלך עבודתם וקיום מפגש בין אלה המועסקים לבין אלה שאינם מועסקים. לדבריה, בשל היקף ההשתתפות המצומצם במפגשי המועדון הקבוצתיים ובשל ה"ויתור" על המשתתפים המועסקים עוכב מימושן של מטרות המועדון.

אחת ההצעות שהועלתה על ידי חלק מאנשי הצוות לצורך התמודדות עם בעיה זו בקרב קבוצות הנשים הייתה להגביר את התאמת המפגשים הקבוצתיים לצורכיהן של הנשים שכבר שולבו בעבודה וללוח הזמנים שלהן, כדי להגביר את היקף השתתפותן במפגשים. לגבי ההתמודדות עם בעיה זו בקרב

הגברים, הוצע להתמקד בליווי פרטני של המשתתפים במועדון; נראה כי בחלק מהקבוצות הוא היה מוצלח יותר מאשר המפגשים הקבוצתיים.

בעיה נוספת שצוינה על ידי מנהלת אחת היא שהמפגשים הקבוצתיים נערכים על ידי הרכזים היישוביים. לדבריה, מפגשי המועדון צריכים להיות מועברים בידי מנחים או אנשי מקצוע ולא בידי הרכזים עצמם.

קשיים תקציביים וטכניים: מרבית הרכזים ציינו כי במהלך הפעלת המועדון הם נתקלו בבעיות תקציביות שהשפיעו בעיקר על יכולתם לארגן הפעלות שונות למשתתפים במסגרת מפגשי המועדון, לארגן סדנאות, להזמין מרצים או מנחים למפגשים וכדומה. הרכזים ומנהלת אחת הדגישו את הצורך בהקצאת יותר תקציבים לפעילויות המועדון, במיוחד כדי להעלות את מידת העניין של המשתתפים בו.

נוסף לבעיות התקציב, ציינו חלק מהרכזים כי נתקלו בבעיות טכניות הקשורות למיקום המועדון ולמחסור בציוד הבסיסי החיוני להפעלת המפגשים, כגון, מחשבים ולוח כתיבה. רכזת אחת, ששילמה מכיסה כדי לטפל בחלק מבעיות אלו, הציעה לגבות מהמשתתפות בתכנית דמי השתתפות סמליים - להשלמת חלק מהוצאות הקבוצה - הן עבור הפעלת מפגשים והן עבור רכישת ציוד וכיבוד.

משתתפי המועדון התבקשו לציין בראיונות הצעות לשיפור. הממצאים שהתקבלו מחזקים חלק מהצעותיהם של אנשי הצוות. ההצעה השכיחה ביותר הייתה הוספת מפגשים למועדון והגברת תדירותם. הצעה נוספת, בעיקר של הנשים, הייתה שינוי מקום המועדון למקום מתאים יותר למשתתפות מבחינת קרבה, גודל ותנאים פיזיים.

12. קורסים עיוניים

במהלך הפעלת המועדון ביישובים השונים ניתנו קורסים עיוניים לחלק מן הקבוצות. פרק זה, עוסק במשוב שהתקבל מהמשתתפים בקורסים אלה ובקשיים והצעות לשיפור שינתנו על ידי הרכזים בנושא זה.

בתקופת המחקר, ביותר ממחצית הקבוצות למדו המשתתפים, (קבוצות הגברים והנשים ברינה ובכפר כנה וקבוצות הנשים בחיפה ואום-אל-פחם), קורס עיוני אחד לפחות של לימוד עברית, לימוד מחשב וקורס יזמות עסקית. חשוב לציין, כי בתקופת המחקר עשה המועדון את שלבי הפעלתו הראשונים בחלק מהקבוצות. לכן, פתיחת קורסים עיוניים למשתתפים בקבוצות אלו נעשתה בתקופה מאוחרת יותר ולא נכללה בהערכה.

12.1 קורסים להכרת מחשב

ההרשמה לקורס הכרת המחשב נפתחה בפני כל המשתתפים והמשתתפות בקבוצות הגברים והנשים מכפר כנה ורינה. הקורס שניתן היה בן 20 שעות בערך ונמשך כשלושה חודשים. לרוב הקורס הונחה בידי שתי מדריכות צעירות שעבדו בחנות מחשבים באחד מהיישובים שבהם מופעלת התכנית.

מלוח 38 עולה, כי במועד ביצוע הראיונות (כשנה וחצי מתחילת התכנית) כמחצית המשתתפים בתכנית (47%) השתתפו בקורס לימודי המחשב.

לוח 38: ההשתתפות במפגשי קורס לימודי המחשב על פי דיווח המשתתפים (% מתוך כלל המשתתפים)

	סך הכול (n=114)	נשים (n=68)	גברים (n=46)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
השתתפו בקורס ללימודי המחשב	**47**	**50**	**43**
- היו בכל המפגשים	13	17	8
- היו במחצית המפגשים או יותר, אך לא בכולם	23	21	26
- היו בפחות ממחצית המפגשים	11	12	9
לא השתתפו כלל בקורס	**53**	**50**	**57**

* 31 משתתפים (16- גברים ו- 15 נשים) שמהווים 21% מכלל המשתתפים לא רואיינו במועד ב' של הראיונות לכן לא נכללו בלוח זה, ו-5 משתתפים נוספים לא ענו סדרת שאלות אלה לכן לא נכללו גם בלוח זה.

המשתתפים שדיווחו כי השתתפו במחצית המפגשים וביותר (כשלושה רבעים מכלל המשתתפים בקורס) נשאלו על מידת שביעות רצונם הכללית מהקורס, על תרומת הקורס להשתלבותם בעבודה ולתחומים אחרים. מהממצאים עולה כי מרבית הגברים וכשני שלישים מהנשים היו "מרוצים"/"מרוצים מאוד" מהקורס באופן כללי. הסיבות השכיחות לאי שביעות רצון מהקורסים, שצוינו בעיקר על ידי הנשים, היו היקפם הקטן של הקורסים וחוסר מקצועיותן של מדריכות הקורס. יש לזכור, כי ממאפייני המשתתפים עלה כי רמת השכלתן של הנשים בתכנית הייתה גבוהה מזו של הגברים. למרות זאת, שיעור הנשים שדיווחו כי הקורס יכול לתרום להם ב"מידה רבה"/"רבה מאוד" בתחום זה גבוה מהשיעור בקרב הגברים. ייתכן כי פער זה נובע מסוגי העבודות שבהן הגברים יכולים לעבוד ומעוניינים לעבוד, כגון, עבודות בתעשייה, בניין ואחרים; עבודות שבהן רקע של לימודי מחשבים פחות נחוץ.

12.2 קורסים ללימוד עברית

ביותר ממחצית הקבוצות, כולל קבוצות הנשים והנשים בחיפה, בכפר כנה ובירינה ובקרב חלק מקבוצת הגברים בחיפה, נפתחו קורסים ללימוד עברית אשר טרם הגיעו לסיומם בזמן ביצוע ההערכה. בדומה למה שצוין לגבי קורסי לימודי המחשב, נפתחה ההרשמה לקורסי העברית בפני כל המשתתפים והמשתתפות בקבוצות שבהן התקיים הקורס. הקורס תוכנן להיות בן כ-20 שעות. בחלק מהקבוצות התנהלו המפגשים במקביל למפגשי קורסי לימודי המחשב. לרוב, הקורסים הועברו על ידי מדריכים מקצועיים בעלי ניסיון והכשרה בתחום.

מהראיונות עם המשתתפים עולה כי בזמן ביצוע הראיונות אתם (לאחר כשנה וחצי מתחילת התכנית), קרוב לשליש מהמשתתפות (31%) ורק מעט מהגברים (4%) השתתפו בקורס לימודי העברית. לכן, קשה היה לקבל משוב לגביו. חשוב לציין כי מהראיונות עם הרכזים, שהתבצעו במועד מאוחר יותר, עולה כי השיעורים גדלו, בעיקר בקרב קבוצות הגברים, אצלם נפתחו קורסי העברית בתקופה מאוחרת יותר של התכנית.

12.3 קורסים ליזמות עסקית

לשתי קבוצות הנשים מכפר כנה ומרינה ניתן קורס היזמות העסקית בהיקף של כ-30 שעות והונחה בידי מנחה מקצועי במכללה באחד היישובים המשתתפים בתכנית. האפשרות להרשמה לקורס נפתחה בפני משתתפים שהרכזים חשבו שהם מתאימים - מגלים רצון ומוטיבציה לעבוד כעצמאיים.

מלוח 39 עולה כי כשליש מהנשים (34%) ולמעלה מעשירית מהגברים (16%) השתתפו בקורסי היזמות העסקית. מרבית המשתתפים (מאלה שהיו לפחות במחצית המפגשים) היו שבעי רצון מהקורס וחלק גדול מהם גם חשבו שהקורס יוכל לתרום להם במידה רבה להשתלבות בעבודה. אולם, רק מחציתם ציינו כי הם מתכוונים לעבוד כעצמאיים בעקבות הקורס.

לוח 39: ההשתתפות במפגשי קורס היזמות העסקית על פי דיווח המשתתפים (% מתוך כלל המשתתפים)

	סך הכול (n=114)	נשים (n=68)	גברים (n=46)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
סך הכול השתתפו בקורס יזמות עסקית	**27**	**34**	**16**
- היו בכל המפגשים	12	19	0
- היו במחצית המפגשים או יותר, אך לא בכולם	11	13	7
- היו בפחות ממחצית המפגשים	4	2	9
לא השתתפו כלל בקורס	**73**	**66**	**84**

* 31 משתתפים (16- גברים ו- 15 אישה) שמהווים 21% מכלל המשתתפים לא רואיינו במועד ב' של הראיונות לכן לא נכללו בלוח זה, ו-5 משתתפים נוספים לא ענו סדרת שאלות אלה לכן לא נכללו גם בלוח זה.

12.4 קשיים בהפעלת הקורסים והצעות לשיפור

מהראיונות עם הרכזים היישוביים עולה, כי הן לקראת הפעלת הקורסים והן במהלך הפעלתם, נמצאו קשיים ארגוניים וטכניים המפורטים להלן:

- קשיים טכניים במציאת מקום וציוד הנחוצים להפעלת הקורסים.
- קושי במציאת גופים, כגון, מכללות, בתי ספר או פרטים שיש להם את הניסיון והיכולת להעביר קורסים כאלו לאוכלוסיות דומות לאלו המטופלות בתכנית. חשוב לציין, כי על פי דברי מרבית הרכזים, משימת ארגון קורסים אלו, כולל חיפוש מדריכים או גופים שיוכלו להעביר את הקורס והבאת הצעות מחיר מהם, הוטלה בעיקר על הרכזים היישוביים עצמם, אשר חלקם ראו בה משימה שאיננה קלה, במיוחד ביישובים שבהם אין די מוסדות לימוד.
- קושי שציינו חלק מהרכזים הוא הרמה המקצועית של הקורסים שניתנו למשתתפים, בעיקר הקורסים של לימודי המחשבים והעברית. לדעתם, הרמה הייתה נמוכה והרקע והניסיון המקצועיים של המדריכים לא היו מספקים. יש לציין כי עניין זה הוזכר גם על ידי חלק מהמרואיינים כסיבה לחוסר שביעות רצון מהקורס וכסיבה לאי רצון להשתתפות בקורס.
- קושי שצוין בקרב שתי קבוצות של גברים קשור לחוסר מוטיבציה של חלק מהם להשתתף באופן פעיל בקורסים או להשתתף בהם בכלל. הסיבות הן חוסר עניין בחומר הלימודים בשל ידע קודם בתחום, וכן, תחושת מבוכה בקרב משתתפים מבוגרים בעקבות חזרתם ללימודים בגיל מבוגר.

הצעותיהם העיקריות של הרכזים לשיפור הקורסים היו מתן עזרה בארגון הקורסים, העסקת מדריכים מקצועיים והקצאת תקציבים גבוהים יותר לשם הפעלת קורסים מקצועיים וממושכים יותר. נוסף להצעות אלו, הציעו מרבית הרכזים, בעיקר אלו מקרב קבוצות הגברים, לפתוח קורסים נוספים, כגון, קורסי הכשרה מקצועיים בתחומים שונים, למשל, חֲרָטוּת ומלגזות.

13. תהליך ההשמות בעבודה

פרק זה עוסק בתהליך ההשמה בעבודה. התהליך מתחיל בתחילת התכנית בכל קבוצה ובמקביל לסדנה התעסוקתית. התהליך מובל על ידי כל גורמי הפעלת התכנית, כולל ההנהלה, שותפים מקומיים, הרכזים הארציים והיישוביים אשר מנסים לסייע, כל אחד מהמקום שלו, להשתלבות המשתתפים בעבודה מתאימה ויציבה. המידע בפרק מתבסס בעיקר על הראיונות שנערכו עם אנשי ההפעלה בתכנית, ונסקרות בו פעולותיהם של גורמי ההפעלה בתכנית; מתוארות דרכי איתור מקומות העבודה למשתתפים, ונידונים קשיים בהשמת משתתפים והצעות לשיפור התהליך.

13.1 איתור מקומות העבודה

תפקיד ההנהלה בתהליך ההשמות בעבודה מתמקד במתן ליווי מקצועי לצוות הרכזים הארציים והיישובים במהלך עבודתם באיתור מקומות עבודה למשתתפים, על ידי מתן הכשרות מקצועיות בנושאים הקשורים לתהליך ההשמה: בניית מערכי הכשרות לרכזים יישוביים, פיתוח קשרים עם מעסיקים, דרכי איתור מקומות עבודה והתמודדות עם קשיים בשטח. השותפים ברשויות המקומיות מסייעים גם הם בתהליך זה, בעיקר בארגון ירידי תעסוקה בחלק מהיישובים, בשיווק התכנית למעסיקים יישוביים ובהספקת מקום וציוד לרכזי הקבוצות.

הרכזים היישוביים בתכנית מסייעים למשתתפים למצוא מקומות עבודה מתאימים ולהשתלב בהם, באופן ישיר ואינטנסיבי. ליווי המשתתף נעשה בשני אופנים: בפגישות קבוצתיות (עם כל קבוצת המשתתפים במפגשי השמה קבוצתיים ומפגשי מועדון) ובפגישות פרטניות (פעם-פעמיים בחודש, על פי צורכי המשתתף).

הרכזים הארציים מסייעים לרכזים היישוביים באיתור מקומות עבודה על ידי: שיווק התכנית; פיתוח קשרים עם מעסיקים, גורמים בקהילה ואנשי מפתח ברשויות המקומיות, עזרה בארגון ירידי תעסוקה, מתן רשימות של מקומות עבודה פוטנציאליים עבור המשתתפים ומתן הדרכה לגבי אופן שיווק התכנית מול מעסיקים, דרכי חיפוש מקומות עבודה ואופן ליווי המשתתפים בתהליך זה.

מהראיונות עם הרכזים הארציים והיישוביים עולה כי הדרכים העיקריות לאיתור מקומות עבודה היו: פנייה למעסיקים ולמקומות עבודה מקומיים ואזוריים; חיפוש מודעות "דרושים" בעיתונים ובאינטרנט; פנייה לחברות כוח אדם; ירידי תעסוקה בחלק מהיישובים; הצעות עבודה מלשכת התעסוקה והצעות עבודה שמצאו המשתתפים עצמם. רכזים מעטים ציינו כי נעזרו בהצעות עבודה שהציעו מנהלת התכנית או רכזים אחרים ובגורמים חיצוניים שונים, כמו, העירייה/המועצה המקומית, המוקד התעסוקתי ביישוב, עובדים סוציאליים, חברים ומכרים.

13.2 ירידי תעסוקה

בתקופת הפעלת התכנית ביישובים ועד לתקופת ביצוע הראיונות במועד השני של מחקר ההערכה דווח כי נערכו ירידי תעסוקה ברינה ובכפר כנה. ברינה נערך היריד לאחר כשנה מתחילת התכנית וביישוב השני לאחר כשנה וחצי מתחילתה. על פי דברי הרכזים בשני יישובים אלו, הירידים נועדו לשני קהלי יעד: גברים ונשים מהקבוצות המשתתפות בתכנית ביישוב וכלל האנשים המעוניינים להשתלב בעבודה ביישוב זה או מיישובים סמוכים.

לירידי התעסוקה שהוקמו במסגרת התכנית היו שלוש מטרות: א. יצירת קשר בין מעסיקים לבין מחפשי עבודה והעלאת שיעור המשולבים בעבודה בקרב תושבי היישוב ובקרב משתתפי הקבוצות השונות: ב. העלאת המודעות לגבי ההשתלבות בעבודה וחשיבותה בקהילה; ג. שיווק התכנית ביישוב וחשיפתה בפני תושביה לצורך גיוס מועמדים למועדון התכנית.

את ירידי התעסוקה הקימו והפעילו בעיקר הרכזים היישוביים בסיוע הרכזת הארצית של התכנית ובשיתוף גורמי הרשויות המקומיות, לשכות התעסוקה וגורמים מקומיים ביישובים אלה. הרכזים פנו לבעלי עסקים מקומיים, לחברות ולמפעלים אזוריים, לחברות כוח אדם, לעמותות או למוסדות נותני שירותים בתחום ההכשרה והתעסוקה ורתמו אותם לשתף פעולה בירידי התעסוקה. נוסף לכך, צוין כי הרכזים היישוביים, בסיוע של חלק מעובדי הרווחה ברשויות המקומיות ולשכות הרווחה, היו אחראים על עריכת מסע הפרסום של היריד ביישוב. מדובר בחלוקת מודעות, בפרסום באינטרנט, בעיתונים וברדיו.

מהראיונות עם הרכזים היישוביים עולה כי בכל יריד תעסוקה השתתפו 5 גורמים:

נציגי התכנית, כולל רכזים יישוביים, רכזת ארצית והנהלה; נציגי הרשות המקומית, נציגי לשכת התעסוקה ואנשי מפתח נוספים מהקהילה; 15-20 מעסיקים אזוריים ומקומיים, כולל חברות, מפעלים ובעלי עסקים קטנים; 3 מרכזים לשיווק שירותים, כגון, מרכז הכשרה, מכללה ומרכז טיפוח יזמות; שני נציגי עמותות. נוסף לכך, צוין כי ליריד הגיעו כל המשתתפים מקבוצת הגברים ומקבוצת הנשים המשתתפות בתכנית ביישוב זה, לצד מאות אנשים שמרביתם מהיישובים עצמם.

הרכזים היישוביים והגורמים המקומיים שהשתתפו בהקמת ירידי התעסוקה התבקשו לציין מה הישגיהם העיקרים של ירידים אלו ומה הייתה תרומתם לתושבים. אחד ההישגים העיקריים שצוינו היה "משיכת" תושבים רבים וכינוסם למפגש אשר במסגרתו הם יכלו להיחשף לנושא ההשתלבות בתעסוקה ולחשיבותו; נושא שכמעט שלא נחשפו לו קודם לכן. היריד היה הצעד הראשון בתהליך קידום המודעות הקהילתית בנוגע לנושא התעסוקה בכלל, הן בקרב תושבי היישוב שאינם מועסקים והן בקרב המעסיקים.

הישג נוסף שציינו המרואיינים היה הצלחתו של היריד בשילובם של חלק מהמובטלים בעבודה אצל מעסיקים שהשתתפו ביריד. חשוב לציין, כי חלק מהרכזים היישוביים ציינו כי ירידי התעסוקה תרמו מעט יחסית בשילוב משתתפים מהקבוצות שלהם בעבודה, וכי מרבית מי שנתקבלו לעבודה על ידי מעסיקים שהשתתפו ביריד, אינם מהקבוצה שלהם אלא אנשים אחרים מהיישוב. הסיבות לכך, על פי דברי הרכזים, הן חוסר שיתוף פעולה של חלק ממעסיקים אלה עם הרכזים ועם המשתתפים לאחר

סיום היריד. לדבריהם הם לא היו זקוקים לעובדים בתקופה הקרובה וכי המועמדים לא ענו על דרישותיהם.

נוסף למה שצוין לעיל, דיווחו הרכזים כי היריד ביישוב תרם לשיווק התכנית ולחשיפתה בפני מועמדים פוטנציאליים שניתן לגייסם למועדון התכנית.

13.3 קשיים בתהליך ההשמה

אנשי ההפעלה של התכנית ביישובים השונים, כולל הנהלה, רכזים ארציים ורכזים יישוביים, נשאלו על הקשיים שעלו במהלך תקופת ההשמה בעבודה. ניתן לסווג את הקשיים ואת הסיבות לאי השמה שצוינו לחמישה סוגים:

- **קשיים הקשורים למאפייני אוכלוסיית המשתתפים בתכנית ולדרישות ה"מיוחדות" שלהם בנוגע לעבודה**

כפי שצוין לעיל, כללה אוכלוסיית המשתתפים בתכנית גברים ונשים חסרי משאבים תעסוקתיים (מיעוט השכלה וחוסר מקצוע; חוסר שליטה בעברית; ריחוק משוק העבודה: גיל גבוה ומצב בריאותי קשה. דבר זה הקשה מאוד על הרכזים למצוא בשבילם הן מקומות עבודה מתאימים והן מעסיקים שיהיו מוכנים לקלוט אותם. חשוב לציין, כי לדברי רכזי קבוצות הגברים, חלק מקושי זה קשור בעיקר לגיוס "המוטעה" של חלק מהמשתתפים, בעיקר של המבוגרים הסובלים ממגבלות בריאותיות ותפקודיות קשות הפוגעות ביכולתם לעבוד.

נוסף לכך, ציינו מרבית הרכזים כי חלק מהמשתתפים לא שיתפו פעולה והיו חסרי מוטיבציה: הם דחו הצעות עבודה של הרכז ולא הגיעו לראיונות עבודה. קושי נוסף קשור למגבלות התרבותיות והמשפחתיות של הנשים, כגון, התנגדותם של בני משפחה או של בני זוג להשתלבותה של האישה בעבודות ניקיון, בעבודות במפעלים ובבתי מלון, או התנגדותם להשתלבות אצל מעסיק ספציפי מהיישוב או התנגדות ליציאה לעבודה בכלל. לגבי הגברים דווח שיש כאלה שעובדים אך אינם מצהירים על כך (כלומר, עובדים "בשחור"), ואינם מוכנים להחליף את עבודתם אלא אם כן ההכנסה ממנה תהיה גבוהה.

קושי עיקרי נוסף שציינו מרבית הרכזים הוא שלחלק מהמשתתפים בתכנית היו דרישות "מיוחדות" לעבודות שבהן היו מעוניינים להשתלב. דרישות שהקשו במידה רבה על הרכזים בתהליך ההשמה בעבודה, בעיקר בשל חוסר התאמתן - הן לכישורי המשתתפים ומאפייניהם הן להיצע בשוק ולדרישות המעסיקים. לדוגמה, מרבית הנשים רצו להשתלב בעבודות במשרות חלקיות בתוך היישוב, ללא משמרות ערב, ובעבודות "מקובלות" חברתית, כגון, עבודות בחינוך. מרבית הגברים רצו לעבוד במקצועם, בעבודות בעלות הכנסה גבוהה, בתנאים סוציאליים ופיזיים נוחים עבור המבוגרים שבהם ועבור הסובלים מבעיות רפואיות.

- **מחסור במקומות עבודה**

קושי נוסף, שציינו כל אנשי ההפעלה שרואיינו, הוא מחסור במקומות עבודה באופן כללי בצפון הארץ ובעיקר ביישובים הערביים, כולל אלה שבהם מופעלת התכנית. מספר אזורי התעשייה האזוריים והמקומיים בסביבת היישובים המשתתפים בתכנית מוגבל ואינו עונה על הצרכים.

- **חוסר שיתוף פעולה של המעסיקים**

כמעט כל הרכזים הארציים והיישוביים דיווחו על חוסר שיתוף הפעולה של המעסיקים. מדובר באי קבלת משתתפים מטעמים לא מוצדקים, לפי דעת הרכזים, ובהצעת עבודות בתנאים לא הוגנים ומנוגדים לחוק.

בקרב הרכזים של קבוצות הגברים דווח על מקרים של אי הסכמת מעסיקים יהודים להעסיק משתתפים בגלל המוצא שלהם או בגלל השתייכותם ליישוב ערבי מסוים המאופיין באנשים דתיים, כגון, כפר כנה ואום אל-פחם. גם הרכזות בקבוצות הנשים ציינו שחלק מהמעסיקים, כולל מעסיקים ערבים מקומיים, סירבו לקבל לעבודה משתתפות דתיות שחובשות כיסוי ראש, על אף התאמתן לדרישותיהם. דחיית העובדים בוטאה לרוב באופן סמוי, על ידי הוספת תנאי קבלה לעבודה, כגון, שירות צבאי, מגורים באזור העבודה או בטענה שהתפקיד המוצע נתפס. פעמים מועטות, ובעיקר בקרב הנשים, בוטאה אי ההסכמה לקבלת העובדות באופן מוצהר וישיר ולעתים לוותה בהתניית הקבלה לעבודה בהסרת כיסוי הראש.

נוסף לאמור לעיל, ציינו חלק מהרכזים כי המעסיקים לא רצו להעסיק את משתתפי התכנית, משום שכביכול ידוע שיש להם בעיות וש"מוכרחים" לשלבם בעבודה. חלק מהרכזות דיווחו כי נשים נשואות שיש להן ילדים נדחו ורווקות וצעירות הועדפו על פניהן. רכז אחד דיווח כי מעסיקים מקומיים סירבו לקבל לעבודה משתתפים שאינם בני משפחתם.

בעיה נוספת היא חוסר הגינותם של חלק מהמעסיקים; היו מי שהציעו עבודות בשכר נמוך מאוד, ללא הטבות סוציאליות, לתקופת ניסיון ממושכת, ללא תשלום ובתנאים פיזיים קשיים. חלק מהמעסיקים לא עמדו בהתחייבותם למשתתף בנוגע להטבות ולשכר, ולכן היו משתתפים שהפסיקו את עבודתם והיו רכזים שהפסיקו להפנות משתתפים למעסיקים אלה.

- **קשיים הקשורים לתפקיד הרכז היישובי בתהליך ההשמה ולהכשרתו לכך**

רוב הרכזים היישוביים וכן הרכזים הארציים ומנהלת אחת ציינו שהרכזים היישוביים מתקשים לשווק את התכנית ואת המשתתפים למעסיקים פוטנציאליים ולשכנעם לקלוט עובדים מהקבוצות שלהם. לדברי המרואיינים, הסיבה העיקרית לכך היא חוסר ניסיונם והכשרתם המקצועיים של הרכזים בתחום זה, בעיקר בנושא פיתוח קשרים עם מעסיקים "גדולים" מחוץ ליישוב.

- **מחסור באמצעי תחבורה**

נוסף לקשיים שצוינו לעיל, ציינה אחת המנהלות כי המחסור בתחבורה ציבורית ביישובים הערביים הקשה במידה מסוימת על חלק מהמשתתפים להשתלב במקומות עבודה מחוץ ליישוב ובעבודות במשרה מלאה.

13.4 הצעות לשיפור

כל הרכזים והמנהלים ציינו כי יש מקום לשיפור תהליך ההשמה בעבודה. ההצעות העיקריות שצוינו היו:

- שילוב מתָאֵם תעסוקתי. במסגרת עבודתו הוא יהיה אחראי על שיווק התכנית למעסיקים ועל מציאת מקומות עבודה בכל היישובים; עבודתו בבחירת העבודה המתאימה עבור משתתפי

הקבוצות תיעשה במקביל לעבודתו של הרכז. לדבריהם, מתאם תעסוקתי יוכל לייעל את שיווק התכנית ולמצוא עבודות המתאימות למשתתפים; כן הוא עשוי לעזור לרכזים היישוביים לבצע את תפקידם באמצעות הפחתת עומס העבודה המוטל עליהם.

- הגברת שיתוף הפעולה של המעסיקים עם גורמי התכנית השונים ומשתתפיה וקידום מודעותם לגבי החשיבות שבהעסקת המשתתפים; למשל, עריכת כינוס גדול של כל המעסיקים לשיווק התכנית, יצירת שיתוף פעולה של מעסיקים עם תב"ת או עם שותפים אחרים. בעניין זה צוין כי יש לחשוב גם על פתרונות ברמה המדינית והמשפטית, כגון הצעת הטבות מסוימות למקומות העבודה והתערבויות משפטיות במידת הצורך.
- שיפור הכשרת הרכזים היישוביים בתחום איתור מקומות העבודה באמצעות הוספת הדרכות או השתלמויות. הכוונה בעיקר להכשרתם בנושא שיווק התכנית למעסיקים (שכנוע מעסיקים להעסיק משתתפים) ובנושא ההתמודדות עם חוסר שיתוף פעולה של משתתפים ובשכנועם בקבלת הצעות עבודה.

הצעות נוספות: שיתוף המשתתפים בתהליך מציאת העבודה; אבחון תעסוקתי מקצועי למשתתפים; בניית מאגר מידע משותף להצעות עבודה לכל הקבוצות לאחר מיפוי מקומות העבודה באזור.

14. הליווי האישי על ידי הרכז היישובי

נוסף למפגשים הקבוצתיים (שתוארו בפרק 10), המשתתפים היו בקשר אישי עם הרכז לאורך כל שלבי התכנית. חלק זה בוחן את תוכן הליווי האישי של המשתתפים, והוא מתבסס - הן על דיווח הרכזים היישוביים והן על דיווח המשתתפים בתכנית.

מלוח 40 עולה כי מרבית הגברים (89%) ויותר משלושה רבעים מהנשים (79%) דיווחו כי היו בקשר אישי (פנים אל פנים או טלפוני) עם הרכזים היישוביים בקבוצות שלהם בתקופה כלשהי במהלך השתתפותם בתכנית. כמחצית מהגברים (56%) וכמחצית מהנשים (48%) דיווחו כי היו בקשר אישי עם הרכז במהלך החודש האחרון שקדם לתקופת ביצוע הריאיון במועד השני של המחקר (לאחר שנה וחצי מתחילת התכנית).

לוח 40: קשר אישי עם הרכז במהלך ההשתתפות בתכנית על פי דיווח המשתתפים (% מתוך כלל המשתתפים)*

	סך הכול (n=112)	נשים (n=67)	גברים (n=45)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
- היו בקשר אישי עם הרכז בחודש האחרון	51	48	56
- לא היו בקשר אישי עם הרכז בחודש האחרון, אך היו בקשר איתו לפני כן	32	31	33
- לא היו בקשר אישי עם הרכז כלל	17	21	11

* 31 משתתפים (16- גברים ו- 15 אישה) שמהווים 21% מכלל המשתתפים לא רואיינו במועד ב' של הראיונות לכן לא נכללו בלוח זה, ו-7 משתתפים נוספים לא ענו על סדרת שאלות אלה לכן לא נכללו בלוח זה.

הסיבה השכיחה שציינו המשתתפים להפסקת הקשר האישי עם הרכז, או לכך שאין קשר כזה אתו, הייתה שהרכזים לא יזמו קשר או שהתכנית הופסקה. סיבה נוספת הייתה חוסר עניין בקשר מסוג זה. נוסף לכך, ציינו הנשים חוסר עניין להמשיך בתכנית בכלל, והגברים ציינו חוסר שביעות רצון מהרכז.

מאחר שאופי הקשר בשלב חיפוש העבודה ובשלב שאחרי ההשמה שונה במידת האינטנסיביות שלו, יוצגו מאפייני הקשר בשתי תקופות אלה בנפרד.

14.1 מאפייני הקשר האישי עם הרכז בתקופת חיפוש העבודה

מלוח 41 עולה כי בתקופת חיפוש העבודה דיווחו הגברים על תדירות גבוהה יותר של קשר עם הרכז לעומת הנשים – 84% מהגברים היו בקשר עם הרכז פעמיים בחודש לפחות בתקופה זו, לעומת - 59% מהנשים שהיו בקשר באותה תדירות. נראה כי תדירות נמוכה של הקשר עם הרכז בקרב הנשים קשורה לבעיות הארגוניות בקבוצות הנשים ובמיוחד לעזיבתן של הרכזות בתכנית ולתחלופתן.

לוח 41: תדירות הקשר האישי עם הרכז בתקופת חיפוש העבודה על פי דיווח המשתתפים (% מתוך כלל המשתתפים)*

	סך הכול (n=112)	נשים (n=66)	גברים (n=55)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
לפחות פעם בשבוע	44	33	60
יותר מפעם בחודש אך פחות מפעם בשבוע	25	26	24
פעם בחודש	5	6	3
לעתים רחוקות ולא באופן קבוע[1]	9	14	2
לא היו בקשר אישי עם הרכז	17	21	11

* 31 משתתפים (16- גברים ו- 15 אישה) שמהווים 21% מכלל המשתתפים לא רואיינו במועד ב' של הראיונות לכן לא נכללו בלוח זה, ו8 משתתפים נוספים לא ענו סדרת שאלות אלה לכן לא נכללו גם בלוח זה.

[1] כולל את מי שציין: נפגשתי עם הרכז בקצב משתנה לפי הצורך; נפגשתי עם הרכז לעתים רחוקות.

המשתתפים שהיו בקשר אישי עם הרכז נשאלו על אופן התקשרותם אתו. לרוב, נוצר הקשר ביוזמת הרכז, והוא התקיים הן בקשר טלפוני (80% מהנשים ו-85% מהגברים) והן במפגשים פנים אל פנים (76% מהנשים ו-70% מהגברים); (לוח 42). ממצאים דומים התקבלו מהראיונות עם הרכזים, אשר מרביתם ציינו כי צורת הקשר ומספר הפגישות עשויים להשתנות בהתאם לצורכי המשתתף, למציאת הצעות עבודה עבורו, או לפנייתו האישית לרכז.

לוח 42: מאפייני הקשר האישי עם הרכז בתקופת חיפוש העבודה על פי דיווח המשתתפים (% מתוך המשתתפים שהיו בקשר)*

	סך הכול (n=89)	נשים (n=49)	גברים (n=40)
יוזם הקשר**			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
בעיקר המשתתף	12	10	15
בעיקר הרכז	57	53	63
שניהם באופן שווה פחות או יותר	39	43	35
אופן הקשר**			
טלפוני	82	80	85
פנים מול פנים	73	76	70

* 4 משתתפים (שמהווים 4% מכלל המשתתפים שהיו בקשר אישי עם הרכז) לא ענו על סדרת שאלות אלה לכן לא נכללו בלוח זה. ** חלק מהמשתתפים ציינו יותר מתשובה אחת לכן הסך הכול אינו מסתכם ל-100%.

14.2 תוכני הליווי האישי בתקופת חיפוש העבודה

מהראיונות עם הרכזים ניתן ללמוד כי שלושה נושאים עיקריים עלו בשיחות עם המשתתפים במהלך תקופת חיפוש העבודה:

א. עידוד והגברת מוטיבציה ליציאה לעבודה (כגון: העצמה אישית, העלאת המודעות לחשיבת היציאה לעבודה, מתן תמיכה נפשית).

ב. נושאים הקשורים למציאת עבודה (כגון: שיטות חיפוש עבודה, בניית תכנית עבודה, כתיבת קורות חיים, הצעות עבודה, וליווי למקומות עבודה).

ג. נושאים הקשורים לפתרון בעיות אישיות (כגון: חיזוק הקשר המשפחתי, התמודדות עם בעיות אישיות).

חלק מהרכזים ציינו נושאים נוספים, כגון: פתרון בעיות עם גורמים חיצוניים (למשל, קשר עם לשכת הרווחה, עם לשכת התעסוקה, עם מעסיקים שונים), הפעלת הסדנה, המועדון או הקורסים והערכתם; חיזוק הקשר בין המשתתפים.

גם המשתתפים נשאלו על פעילותם עם הרכז בתקופת השתתפותם בתכנית. מלוח 43, ובדומה למה שצוין על ידי הרכזים, עולה כי עיקר פעילותו של הרכז הייתה הנחייתם של המשתתפים בחיפוש עבודה ובבניית תכנית לחיפוש עבודה - 80% מהמשתתפים דיווחו כי ניהלו פעילויות אלו עם הרכז. כשני שלישים מהמשתתפים (64%) קיבלו הצעות עבודה מהרכזים (רובם קיבלו יותר מהצעה אחת) ושיעור דומה קיבלו הכנה לראיונות עבודה (67%) ועזרה בהגדרת תחומי עיסוק אפשריים (64%).

לוח 43: פעילויות שהרכז קיים עם המשתתפים בתקופת חיפוש העבודה על פי דיווח המשתתפים (% מכלל המשתתפים בתכנית שהיו בקשר כלשהו עם הרכז) *

פעילויות הרכז:	סך הכול (n=102)	נשים (n=60)	גברים (n=42)
הנחה את המשתתף כיצד לחפש עבודה	80	77	86
בנה עם המשתתף תכנית לחיפוש עבודה	80	78	83
הטיל על המשתתף אחריות בחיפוש עבודה	75	70	81
הכין את המשתתף לראיונות עבודה	67	62	74
עזר למשתתף בהגדרת תחומי עיסוק אפשריים	64	62	67
הביא בפני המשתתף הצעות עבודה	64	60	69
עזר למשתתף בפתרון בעיות אישיות או משפחתיות[1]	29	31	26
לווה את המשתתף לראיונות עבודה	24	20	29

* 31 משתתפים (16- גברים ו- 15 אישה) שמהווים 21% מכלל המשתתפים לא רואיינו במועד ב' של הראיונות לכן לא נכללו בלוח זה; 8 משתתפים נוספים לא היו בקשר אישי עם הרכז וגם לא השתתפו במפגשים קבוצתיים שהוא קיים לכן לא נכללו גם הם בלוח זה; ו-9 משתתפים נוספים לא ענו סדרת שאלות אלה לכן לא נכללו גם בלוח זה.

[1] האחוזים מחושבים מתוך כלל המשתתפים בתכנית, ויש לקחת בחשבון כי חלק מהמשתתפים דיווחו כי לא היו להם בעיות משפחתיות או אישיות ועל כן לא היה צורך בעזרה בתחום זה.

14.3 שביעות רצון מהצעות העבודה

המשתתפים שדיווחו כי קיבלו הצעות עבודה מהרכזים היישוביים נשאלו על שביעות רצונם מהצעות אלו. מרבית הנשאלים ציינו כי ניתנו להם די פרטים על מקומות העבודה שהוצעו (86% מהגברים ו-83% מהנשים). מרבית הגברים (83%) וכשני שלישים מהנשים (64%) דיווחו כי ניתנה להם האפשרות לבחור מבין כמה הצעות עבודה. שיעורים נמוכים יותר (69% מהגברים ו-36% מהנשים בלבד) דיווחו כי היו מרוצים/מרוצים מאוד מהצעות העבודה שהם קיבלו.

14.4 מאפייני הקשר עם הרכז אחרי השילוב בעבודה

מלוח 44 עולה כי רוב הנשים שעבדו (81%) וכל הגברים שעבדו (99%) היו בקשר אישי עם הרכז: בטלפון או בפגישה פנים אל פנים. גברים דיווחו על תדירות גבוהה יחסית של קשר יחסית לנשים (91% מהגברים היו בקשר עם הרכז יותר מפעם בחודש, לעומת 74% מהנשים).

מהראיונות עם הרכזים עולה כי לתדירות הקשר הנמוכה יותר בקרב הנשים יש בעיקר שתי סיבות: עזיבה והתחלפות רכזות במהלך התכנית; והעדפתן של חלק מהנשים העובדות להשתתף בפגישות קבוצתיות.

לוח 44: תדירות הקשר עם הרכז בתקופת העבודה על פי דיווח המשתתפים (% מתוך אלו שהושמו בעבודה אחרי תחילת התכנית)*

פעילויות הרכז:	סך הכול (n=102)	נשים (n=60)	גברים (n=42)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
יותר מפעם בחודש	82	74	91
פעם בחודש	8	7	9
מדי פעם (ללא הערכה מדויקת)	5	5	0
לא היה בקשר עם הרכז בזמן העבודה	5	14	0
ליווה את המשתתף לראיונות עבודה	24	20	29

* 58 משתתפים, שמהווים – 49% מכלל המשתתפים בתכנית, לא הושמו בעבודה לאחר כניסתם לתכנית לכן לא נכללו בלוח זה, ו-11 משתתפים שעבדו אחרי התכנית לא ענו על סידרת שאלות אלו ולכן לא נכללו גם הם בלוח זה.

14.5 הפניית משתתפים לשירותים שונים בקהילה

הרכזים ציינו כי במהלך עבודתם הם הפנו חלק מהמשתתפים לשירותים שונים, לשם קבלת סיוע ושירותים חברתיים, חומריים או טיפוליים, עבורם או עבור אחד מבני משפחותיהם.

יותר ממחצית הרכזים ציינו כי הפנו משתתפים בעיקר לשני גופים: א. מחלקות שונות במועצה המקומית/ העירייה, כגון: לשכת הרווחה, הגזברות, מחלקת חינוך; ב. המוסד לביטוח לאומי. לשם קבלת מידע על זכויות, קבלת עזרה למשתתף עצמו או לאחד מבני משפחתו וכד'.

נוסף לגופים אלה, הופנו משתתפות גם לעמותות ולארגונים וולונטריים ולאנשי מקצוע מתחומים שונים, לשם קבלת ייעוץ או עזרה למשתתפת או לאחד מבני משפחתה.

14.6 שביעות רצון מהקשר עם הרכז בכל תקופת התכנית

מרבית המשתתפים (88%) ציינו כי היו מרוצים "במידה רבה"/"רבה מאוד" מהתמיכה ומהליווי של הרכז באופן כללי. נוסף לכך, התבקשו המשתתפים לציין את מידת שביעות רצונם מהיבטים שונים בקשר שלהם עם הרכז. מלוח 45 עולה כי מרבית המשתתפים היו מרוצים "במידה רבה"/"רבה מאוד" מכל ההיבטים שעליהם נשאלו. כמעט כולם דיווחו כי הם הרגישו "במידה רבה"/"רבה מאוד" שהרכז/ת התייחס/ה אליהם יפה (98%), ורצה/תה לעזור (95%).

לוח 45: שביעות רצון מהיבטים שונים בקשר עם הרכז (% מתוך כלל המשתתפים)*

	סך הכול (n=111)	נשים (n=65)	גברים (n=46)
שבעי רצון במידה רבה/רבה מאוד מהתמיכה והליווי באופן כללי	**88**	**89**	**86**
הרגישו במידה רבה/ רבה מאוד כי הרכז:			
התייחס יפה	98	98	98
רצה לעזור	95	95	96
נתן יחס שווה ודומה למשתתפים	94	94	93
היה ניתן לסמוך על המילה שלו	86	86	85
נתן מידע מדויק על הזכויות והחובות במסגרת התכנית	85	82	89
הקדיש מספיק זמן למשתתפים	89	86	94

* 31 משתתפים (16 - גברים ו-15 אישה) שמהווים 21% מכלל המשתתפים לא רואיינו במועד ב' של הראיונות לכן לא נכללו בלוח זה, ו-8 משתתפים נוספים לא ענו סדרת שאלות אלה לכן לא נכללו גם בלוח זה.

עם זאת, ציינו כשליש מהמשתתפים (34%) כי הרכז היה יכול לעזור להם יותר בתחומים מסוימים, בעיקר בהשתלבות בעבודה, כגון: מציאת עבודה מתאימה, הבאת יותר הצעות עבודה ועזרה בשיווק מול מעסיקים (22% מהמשתתפים); (לוח 46).

לוח 46: תחומים נוספים שהמשתתפים חושבים שהרכז יכול לעזור בהם (% מתוך כלל המשתתפים)

	סך הכול (n=112)	נשים (n=66)	גברים (n=46)
סך הכול דיווחו כי הרכז יכול לעזור להם בתחומים נוספים	34	33	35
התחומים בהם הרכז יכול לעזור:**			
השתלבות בעבודה מתאימה ושיווק מול מעסיקים[1]	22	24	19
קבלת קורסים עיוניים ומקצועיים	6	6	7
אחר[2]	9	5	15

* 31 משתתפים (16 - גברים ו-15 אישה) שמהווים 21% מכלל המשתתפים לא רואיינו במועד ב' של הראיונות לכן לא נכללו בלוח זה, ו-7 משתתפים נוספים לא ענו סדרת שאלות אלה לכן לא נכללו גם בלוח זה.

** היה ניתן לציין יותר תחום אחד.

[1] כולל את מי שציין: לעזור במציאת עבודה מתאימה לכישורים וליכולות שלי; לעזור יותר בחיפוש עבודה; לעזור בפתיחת עסק; ללוות למקומות עבודה ולעזור בשיווק מול מעסיקים; להביא יותר הצעות עבודה.

[2] כולל משתתפים בודדים שציינו את התחומים הבאים: לתת תמיכה כלכלית; לתת לו המלצה; לתת יותר ליווי פרטני; לעזור יותר במתן כלים לחיפוש עבודה ולתת עזרה בפיתוח הקריירה שלי.

15. הפסקת ההשתתפות בתכנית

אחת הסוגיות העיקריות שהועלתה במסגרת המחקר על ידי צוות ההפעלה של התכנית הייתה עזיבת חלק מהמשתתפים במהלך התכנית. פרק זה, עוסק בסוגיה זו תוך הצגת שיעור העוזבים בשלבי התכנית השונים והסיבות העיקריות לכך.

בראיונות עם הרכזים היישוביים, במועד השני של המחקר (לאחר כשנה וחצי מתחילת התכנית), הם דיווחו כי כשני שלישים מהנשים (63%) ויותר ממחצית הגברים (59%) היו משתתפים פעילים בתכנית, כלומר, הם הגיעו למפגשים הקבוצתיים ו/או הפרטניים שהתקיימו במסגרת התכנית. היתר (37% מכלל הנשים ו-41% מכלל הגברים) הפסיקו את השתתפותם בתכנית, רובם לאחר תקופה של יותר מחצי שנה בתכנית (לוח 47).

לוח 47: סטטוס של המשתתפים בתכנית על פי דיווח הרכזים (באחוזים)

סטטוס בתכנית במועד הריאיון*	סך הכול (n=150)	נשים (n=84)	גברים (n=66)
פעיל	61	63	59
עזב בתקופה של עד חצי שנה מהכניסה לתכנית	10	13	6
עזב בתקופה שלאחר חצי שנה מהכניסה לתכנית	29	24	35

*הכוונה למועד השני של ביצוע הראיונות, לאחר כשנה וחצי מתחילת התכנית.

המשתתפים, שעל פי הגדרת הרכזים היישוביים, לא היו משתתפים פעילים בתכנית, התבקשו לציין את הסיבות העיקריות להפסקת השתתפותם בתכנית. סיבה שכיחה להפסקת ההשתתפות בתכנית, הן בקרב הנשים והן בקרב הגברים, קשורה לתחושתם של המשתתפים שגורמי התכנית לא עמדו בהבטחתם לגבי עזרה במציאת עבודה. בעניין זה ציינו הרכזים כי ציפיותיהם של חלק מהמשתתפים שעזבו את התכנית לא היו מציאותיות (דרישה לשילוב בעבודה ולהבאת הצעות עבודה מתאימות לדרישות המשתתפים כבר בתקופה הראשונה של ההשתתפות בתכנית ובאופן מידי).

גברים שעזבו את התכנית ציינו כי למיטב ידיעתם, בקבוצתם חדלה התכנית לפעול לפני סיומה, וכי אף לא אחד מגורמי התכנית לא יצר אתם קשר. מהראיונות עם הרכזים עולה כי בקבוצות הגברים בחיפה ובאום אל-פחם הופסקה פעילות התכנית למשך מספר חודשים משום שהרכז היישובי של קבוצות אלו עזב. בקבוצות אלו הוחלט להפסיק באופן יזום את יצירת הקשר עם חלק מהמשתתפים ולהמשיך את התכנית עם משתתפים חדשים; זאת בעיקר מתוך חוסר יכולת להתמודד עם תחושת המרירות והאכזבה של חלק מהמשתתפים בקבוצות שבהן הוקפאה פעילות התכנית ומתוך חשש שתחושה זו תשפיע על המשתתפים החדשים בתכנית.

בקבוצות הגברים באום אל-פחם ובחיפה ציינו הרכזים והנהלת התכנית גם סיבות הקשורות למאפייניהם הייחודיים של המשתתפים: באום אל-פחם עבדו חלק גדול מהמשתתפים במהלך השתתפותם בתכנית בעבודות מזדמנות שונות, מרביתן ב"שחור"; כך שהיה קשה מאוד לשלבם בעבודה "מפתה" בתנאים טובים יותר ואשר עונה על ציפיותיהם. בחיפה צוין המצב החברתי-כלכלי הנמוך של אוכלוסיית הגברים הערביים המתגוררים בחיפה (רובם תושבי כפרים ערביים שהגיעו לעיר

המעורבת מסיבות שונות). הללו חיים בתוך רשת חברתית חלשה, מבודדים, עם בעיות חברתיות וכלכליות, והם התקשו להשתלב בתכנית ובמסגרות חברתיות אחרות. חשוב לציין, כי בעיה זו צוינה גם בקבוצת הנשים בחיפה, אם כי בצורה פחות חריפה, וגרמה בחלק מהמקרים לנשירת משתתפות מהמסגרת הקבוצתית במהלך התכנית.

בקרב הנשים שעזבו את התכנית עלו הסיבות הבאות: מצב בריאותי לא טוב, היריון או לידה, וכן, השתלבות בעבודה ואי יכולת להשתתף בתכנית, בשל התנגשות זמני העבודה עם מועדי קיום מפגשי התכנית או חוסר רצון בהשתתפות בתכנית לאחר מציאת העבודה.

נוסף למה שצוין לעיל, ציינו חלק מהרכזים סיבות פחות שכיחות להפסקת השתתפות בתכנית, כגון, חוסר עניין בתכנית באופן כללי "חוסר התחברות" לתוכני ההכשרות ולמבנן (הופיע בקרב הגברים), וחוסר עניין בהשתלבות בעבודה בכלל ובכל פעילויות התכנית הקשורות לתחום התעסוקה, בעיקר בשל השתתפות בתכנית מתוך רצון של יציאה מהבית ושינוי אווירה (הופיע בקרב הנשים).

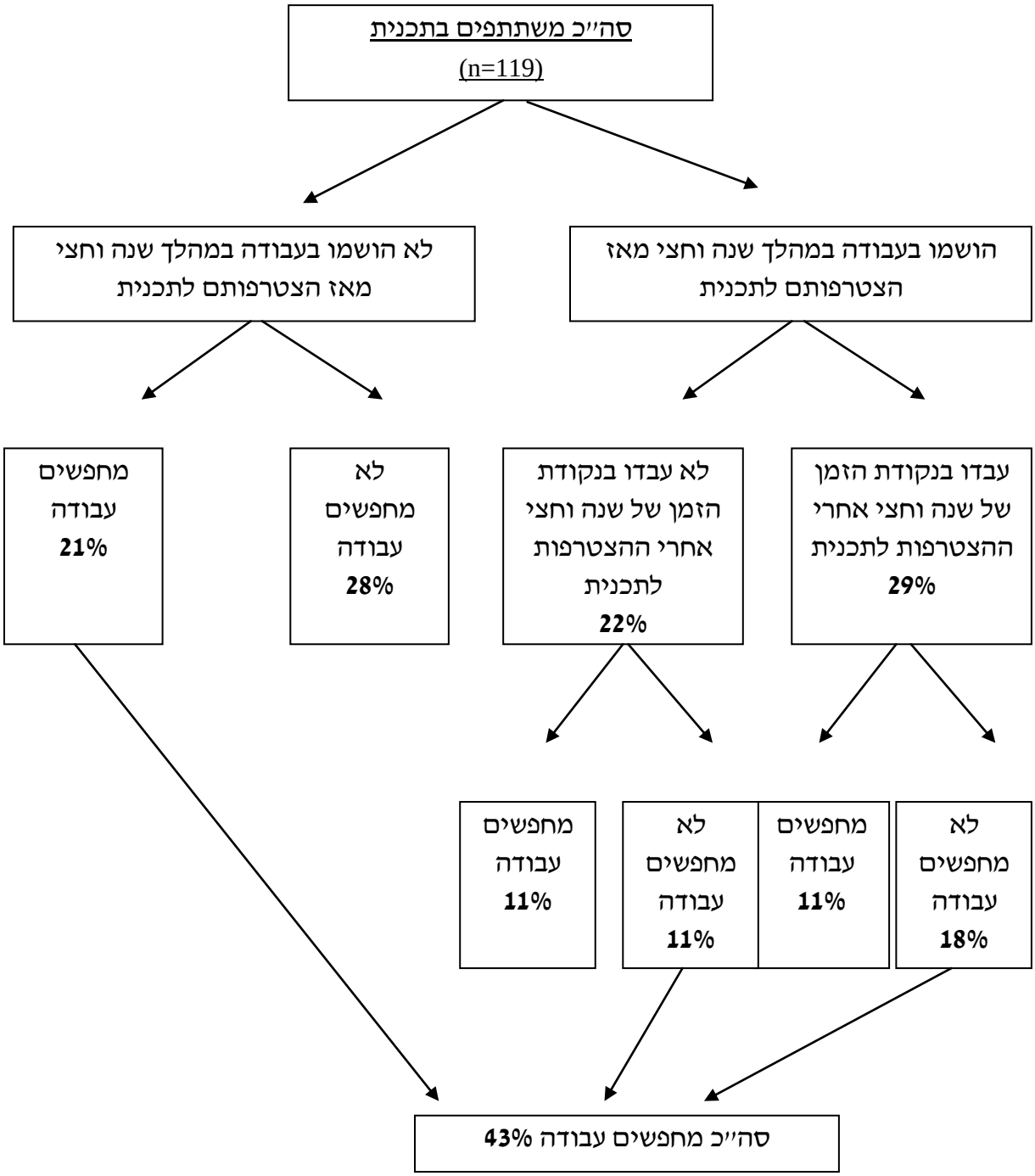
16. שילוב בתעסוקה במהלך שנה וחצי מתחילת התכנית

בפרק זה מוצג מצבם התעסוקתי של המשתתפים ומאפייני התעסוקה שלהם במהלך כשנה וחצי מהצטרפותם לתכנית. מאחר שמועד ההתחלה של כל קבוצה שונה, מדובר בתקופה שמתחילת שנת 2007 בערך ועד לסוף אוקטובר 2008. יש לציין כי המאפיינים התעסוקתיים שמוצגים בפרק זה מבוססים על נתונים שנאספו מכל משתתף רק לגבי עבודות שעבד בהן שבוע או יותר ברציפות מאז הצטרפותו לתכנית.

מדיווח המשתתפים עולה (תרשים 1) כי כמחצית ממשתתפי התכנית (51%) הושמו בעבודה אחת לפחות במהלך שנה וחצי מאז הצטרפותם לתכנית. 29% מכלל המשתתפים שולבו בעבודה בנקודת הזמן של שנה וחצי מהצטרפותם לתכנית, 27% מהנשים ו-33% מהגברים. כלומר, כמחצית מהנשים וכשלושה רבעים מהגברים אשר שולבו בעבודה במהלך התכנית עדיין עבדו במועד הראיונות שנערכו אתם כשנה וחצי לאחר הצטרפותם לתכנית.

מתרשים 1 ניתן לראות כי בסך הכול, כמחצית המשתתפים (43% מכלל המשתתפים) חיפשו עבודה באופן פעיל במהלך החודש האחרון שקדם לביצוע הריאיון. חלק ממחפשי העבודה היו משתתפים שעבדו בזמן הריאיון בעבודות במשרה חלקית וחיפשו עבודה אחרת או עבודה נוספת. יותר משליש מהמחפשים (41%) חיפשו עבודה במשרה מלאה, 32% - במשרה חלקית והיתר חיפשו עבודה, הן במשרה מלאה והן במשרה חלקית. הסיבות העיקריות לחיפוש עבודה במשרה חלקית היו: טיפול בילדים קטנים (בעיקר בקרב הנשים) ובעיות תפקוד בריאותיות (בקרב הגברים).

תרשים 1: שילוב בתעסוקה במהלך כשנה וחצי מההצטרפות לתכנית



16.1 היקף ההשמות בקרב המשתתפים בתכנית

כאמור, מחצית ממשתתפי התכנית הושמו בעבודה אחת לפחות במהלך שנה וחצי מהצטרפותם לתכנית, 55% מהנשים ו-46% מהגברים. יותר משליש מכלל המשתתפים עבדו בעבודה אחת וקצת יותר מעשירית מכלל המשתתפים עבדו ביותר ממקום עבודה אחד (ר' לוח 48).

ייתכן ששילוב בעבודה קשור במידה מסוימת לריחוק בזמן משוק העבודה – שני שלישים (64%) מאלה שעבדו בעבודה רציפה כלשהי בחמש השנים שקדמו לכניסתם לתכנית שולבו בעבודה לעומת פחות ממחצית (43%) מאלה שלא עבדו בתקופה זו (נתונים שאינם בלוח).

לוח 48: היקף ההשמות בעבודה במהלך שנה וחצי מתחילת התכנית על פי דיווח המשתתפים (% מכלל המשתתפים)*

	סך הכול (n=119)	נשים (n=69)	גברים (n=50)
סך הכול הושמו בעבודה בתקופת שנה וחצי מכניסתם לתכנית	**51**	**55**	**46**
מספר העבודות בהם הושמו בתקופה זו:			
עבודה אחת	36	38	34
שתי עבודות	10	10	10
שלוש עבודות **	5	7	2

* לא כולל 31 משתתפים (16 - גברים ו-15 אישה) שמהווים 21% מכלל המשתתפים אשר לא התקבל מידע לגבי תעסוקתם אחרי התכנית.
** כולל משתתף אחד שציין שהועסק ב-4 עבודות לאחר כניסתו לתכנית.

16.2 אופן מציאת העבודות, מאפייני העבודות ושביעות הרצון מהן

כאמור, מתחילת התכנית שולבו 51% מכלל המשתתפים בתכנית ב-86 עבודות (כפי שהוזכר, ישנם משתתפים שהשתלבו בעבודה יותר מפעם אחת – ר' לוח 48). בסעיף זה נתייחס לכלל 86 העבודות בהן הושמו המשתתפים. מדיווח המשתתפים עולה (לוח 49) כי שלוש הדרכים השכיחות למציאת העבודות הן: באמצעות חברים או קרובים (31% מכלל העבודות); באמצעות הרכזים היישוביים (17% מכלל העבודות) ובאמצעות פנייה יזומה של משתתפים למעסיקים אשר לא פרסמו שהם זקוקים לעובדים (17% מכלל העבודות).

שיעורי העבודות שנמצאו בדרכים השונות בקרב הנשים שונים מאלו שנמצאו בקרב הגברים. בקרב הגברים שיעור גבוה יחסית של עבודות נמצאו בעזרת חברים או קרובים (40% לעומת 26% מהעבודות בקרב הנשים). ובאמצעות פניה יזומה למעסיקים (27% מהעבודות לעומת- 11% מהעבודות בקרב הנשים). לעומת זאת, בקרב הנשים ההיעזרות ברכז היישובי הייתה בהיקף גדול יותר (21% מהעבודות לעומת 10% מהעבודות בקרב הגברים).ייתכן כי ההסבר לשוני קשור לרקע התרבותי של אוכלוסיית המשתתפים אשר מאפשר לגבר הערבי, יותר מאשר לאישה הערבייה, ניידות והזדמנויות יציאה מהבית ויצירת קשרים חברתיים אשר ניתן לנצלם לצורך חיפוש עבודה.

לוח 49: דרכי מציאת העבודות על פי דיווח המשתתפים (% מתוך סך כל העבודות שהושמו בהן המשתתפים)*

העבודה נמצאה	סך הכול (n=83)	נשים (n=53)	גברים (n=30)
בעזרת חברים או קרובים	31	26	40
בעזרת הרכז היישובי שמצא עבורו את העבודה*	17	21	10
פניה למעסיקים (שלא פרסמו שהם זקוקים לעובדים)	17	11	27
פתיחת עסק עצמאי	10	13	3
בעזרת עובד סוציאלי מלשכת הרווחה	6	7	6
פנייה ממקום העבודה	6	6	7
בעזרת לשכת התעסוקה	5	8	0
חברה לשירותי כוח אדם	4	2	7
מודעות דרושים בעיתונים	4	6	0

* לא כולל 3 עבודות שלא התקבל עבורן מידע לגבי אופן מציאתן (2 מקבילות ואחת עיקרית).

סוג העבודה שבה השתלב המשתתף, היקף המשרה והמעמד בעבודה הם שלושה מאפיינים של תעסוקתו אשר עשויים להעיד על טיב התעסוקה ואיכותה. מדיווח המשתתפים עולים הממצאים הבאים (ר' לוח 50):

- יותר ממחצית העבודות שבהן הועסקו הנשים (56%) היו עבודות של מכירות ושירותים, כחמישית (21%) היו עבודות בלתי מקצועיות והעבודות העיקריות שבהן הועסקו הגברים היו עבודות מקצועיות בתעשייה (61%) או עבודות בלתי מקצועיות (30%).
- רוב העבודות שבהן הועסקו הנשים היו עבודות במשרה חלקית (77%); לעומת זאת, כשליש (37%) מהעבודות שבהן הועסקו הגברים היו במשרה חלקית.
- כמעט בשני שלישים מהעבודות שבהן הועסקו המשתתפים (63%) השכר ניתן על ידי המעסיק או על ידי מקום העבודה וכרבע (24%) על ידי חברות כוח אדם. שיעור העבודות העצמאיות גבוה יותר בקרב הנשים (18% לעומת 3% בקרב הגברים).

המשתתפים שדיווחו כי העבודות שבהן הועסקו לאחר התכנית היו במשרה חלקית התבקשו לציין מהן הסיבות העיקריות לכך. מהנתונים עולה כי הסיבות השכיחות לעבודה במשרה חלקית בעבודות שבהן הועסקו הנשים הן חוסר האפשרות לעבוד במשרה מלאה בעבודות אלו, ואי מציאת עבודה במשרה מלאה או במשרה נוספת; הסיבות השכיחות לעבודה במשרה חלקית בעבודות שבהן הועסקו הגברים הן בעיות בריאות (יש לזכור כי שני שלישים מהגברים דיווחו על בעיות תפקוד - פרק 8) וחוסר האפשרות לעבוד במשרה מלאה בעבודות אלו בגלל בעיות בריאותיות.

על פי דיווח המשתתפים, הסיבה השכיחה ביותר להפסקת עבודה הייתה פיטורים (כמחצית מהעבודות). מהנתונים בלוח 51 עולה כי במרבית העבודות שבהן הועסקו הנשים (85%) גובה ההכנסה מעבודה היה עד 2,000 ₪. בעבודות שבהן הועסקו הגברים דווח על הכנסה גבוהה יותר מעבודה; בשליש מהעבודות ההכנסה הייתה עד 2,500 ₪ ובשליש (32%) בין 2,501-4,000 ₪. ברבע מהעבודות שבהן הועסקו הגברים השכר היה 5,000 ₪ ומעלה. ההבדל בין הנשים לבין הגברים קשור במידה רבה לשכיחות הגבוהה יותר של עבודה חלקית בקרב הנשים. ואמנם, כפי שניתן לראות מלוח 52, במרבית

העבודות החלקיות ההכנסות היו נמוכות יחסית (ב-76% מהעבודות במשרה חלקית ההכנסה הייתה עד 2,000 ₪). ייתכן עוד שהנשים מועסקות בעיקר בעבודות שבהן השכר נמוך (מכירות, שירותים) והגברים מועסקים בעיקר בעבודות מקצועיות בתעשייה, שבהן השכר יותר גבוה.

לוח 50: מאפייני העבודות על פי דיווח המשתתפים (% מתוך סך כל העבודות שהושמו בהן המשתתפים)

	סך הכול (n=82)	נשים (n=52)	גברים (n=30)
סוגי העבודות:			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
סוכנות, עבודות מכירות ועבודות בשירותים/ פקידות	37	56	3
עבודות מקצועיות בתעשייה ואחרים	31	13	61
עבודות בלתי מקצועיות	24	21	30
עבודות במקצועות חופשיים וטכניים/ משלח יד אקדמי	7	10	3
הנהלה	1	0	3
הגורם שמשלם את השכר: *	4	2	7
סך הכול	**100**	**100**	**100**
מקום העבודה או המעסיק	63	60	67
חברת כוח אדם או קבלן	24	20	30
הוא עצמאי/ קבלן משנה	12	18	3
עובד בעסק משפחתי	1	2	0
היקף משרה:**			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
חלקית	62	77	37
מלאה	38	23	63

* לא כולל 4 עבודות שלא התקבל מידע לגבי הגורם שנותן את השכר בהן.
** לא כולל 3 עבודות שלא התקבל מידע עבור היקפן

לוח 51: גובה ההכנסה החודשית ברוטו מעבודה על פי דיווח המשתתפים (% מתוך העבודות שהושמו בהן המשתתפים)*

	סך הכול (n=75)	נשים (n=46)	גברים (n=29)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
עד 1,500 ₪	43	65	7
2,000-1,501 ₪	16	20	10
2,500-2,001 ₪	8	4	14
3,000-2,501 ₪	7	2	14
3,500-3,001 ₪	6	5	11
4,000-3,501 ₪	4	2	7
4,500-4,001 ₪	4	0	10
5,000-4,501 ₪	**1**	**0**	**3**
6,000-5,000 ₪	7	0	17
6,001 ₪ ומעלה	4	2	7

* לא כולל 9 עבודות שמהוות 11% מכלל העבודות שבהן הושמו המשתתפים, ואשר לא התקבל מידע לגבי ההכנסה מהן ולכן לא נכללו בלוח זה.

לוח 52: גובה ההכנסה החודשית ברוטו מעבודה לפי היקף משרה על פי דיווח המשתתפים (% מתוך העבודות שהושמו בהן המשתתפים)*

	סך הכול (n=75)	משרה חלקית (n=47)	משרה מלאה (n=28)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
עד 1,500 ₪	43	57	18
2,000-1,501 ₪	16	19	11
2,500-2,001 ₪	8	11	4
3,000-2,501 ₪	7	4	11
3,500-3,001 ₪	6	4	11
4,000-3,501 ₪	4	0	11
4,500-4,001 ₪	4	0	11
5,000-4,501 ₪	**1**	**0**	**4**
6,000-5,000 ₪	7	2	14
6,001 ₪ ומעלה	4	2	7

* לא כולל 9 עבודות שמהוות 11% מכלל העבודות שבהן הושמו המשתתפים, ואשר לא התקבל מידע לגבי ההכנסה מהן ולכן לא נכללו בלוח זה.

על פי דיווח המשתתפים, ביותר ממחצית העבודות (60%) לא שולמו להם החזרי נסיעות. בקרוב לשני שלישים מהעבודות (68%) לא שולמו להם דמי מחלה ובאותו שיעור לא הייתה להם זכאות לימי חופשה בתשלום. בכשלושה רבעים מהעבודות (73%) לא ניתנו קרן פנסיה/קופת גמל (לוח 53).

לוח 53: הטבות סוציאליות בעבודה על פי דיווח המשתתפים (% מתוך העבודות בשכירות שהושמו בהן המשתתפים)*

	סך הכול (n=71)	נשים (n=42)	גברים (n=29)
החזר נסיעות			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
יש	30	29	31
אין	60	59	62
מגיע ברגל	10	12	7
דמי מחלה			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
יש	20	17	24
אין	68	71	62
לא יודע	13	12	14
זכאות לימי חופש			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
יש	25	19	35
אין	68	71	62
לא יודע	7	10	3
קרן פנסייה או קופת גמל			
סך הכול	**100**	**100**	**100**
יש	16	5	31
אין	73	78	66
לא יודע	11	17	3

מהממצאים בלוח 54 עולה כי בסך הכול המשתתפים היו מרוצים/מרוצים מאוד במרבית העבודות בהן הועסקו (71% מהעבודות בהן הועסקו הנשים ו-70% מהעבודות בהן הועסקו הגברים).

בנוסף לשביעות רצון כוללת מהעבודה, התבקשו המשתתפים לציין את מידת שביעות רצונם מהיבטים שונים של כל עבודה, על פי ארבע קטגוריות – "מרוצה מאוד", "מרוצה", "לא כל כך מרוצה" ו"כלל לא מרוצה". נמצאה שביעות רצון גבוהה יחסית מיחס הממונה ומיחס העמיתים לעבודה, וכן, מהיכולת לנצל ידע וכישורים בעבודה (לוח 55). שביעות רצון נמוכה יחסית דווחה בעיקר מהשכר ומאפשרות קידום במקום העבודה. הגברים היו גם פחות שבעי רצון מסוג העבודה שהם עושים.

לוח 54: שביעות הרצון הכוללת של המשתתפים מהעבודה (% מתוך העבודות שהושמו בהן המשתתפים)*

	סך הכול (n=81)	נשים (n=51)	גברים (n=30)
סך הכול	**100**	**100**	**100**
מרוצה מאוד	19	12	30
מרוצה	52	59	40
לא כל כך מרוצה	22	24	20
בכלל לא מרוצה	7	6	10

לוח 55: שביעות הרצון של המשתתפים מהיבטים שונים של העבודה (% מתוך העבודות שהושמו בהן המשתתפים)

	סך הכול (n=71)	נשים (n=42)	גברים (n=29)
יחס הממונה*	82	83	79
יחס העמיתים לעבודה*	82	72	86
יכולת ניצול ידע וכישורים	78	78	77
סוג העבודה שעושים	69	77	57
התנאים הפיזיים והסביבתיים	61	57	67
סיכויים להתקדם במקום העבודה	52	45	62
השכר	40	39	41

* לא כולל 10 עבודות (שמהוות 12% מכלל העבודות בהן הושמו המשתתפים) בהם המשתתפים עבדו כעצמאיים.

16.3 צורך בסידור לילדים בזמן העבודה

אחד הנושאים שנבדקו במחקר הוא הצורך של המשתתפים בתכנית במציאת סידור חדש לילדיהם הקטנים (מתחת לגיל 10) בעקבות יציאתם לעבודה בתקופת התכנית. מהבדיקה עולה (לוח 56) כי נושא זה לא היה בעיה מיוחדת, רק 15% מהנשים המשתתפות בתכנית נזקקו לסידור חדש עבור ילדים קטנים. ייתכן שזה נובע מכך שרק נשים שהייתה להן אפשרות לסידור של הילדים פנו לתכנית. לָרוב, המשתתפות נעזרו בבני משפחה או קרובים לשמור על הילדים בזמן העבודה. משתתפות בודדות ציינו כי השאירו את הילדים במשפחתון או בהשגחה של ילד גדול.

לוח 56: צורך בסידור לילדים מתחת לגיל 10 בעקבות השילוב בעבודה בתקופת התכנית על פי דיווח המשתתפים (% מתוך כלל המשתתפים)*

	סך הכול (n=115)	נשים (n=66)	גברים (n=49)
יש להם ילדים מתחת לגיל 10	**76**	**67**	**87**
שולבו בעבודה בתקופת התכנית והיו זקוקים למצוא סידור חדש	9	15	0
שולבו בעבודה בתקופת התכנית ולא היו זקוקים לסידור חדש	35	22	52
לא שולבו בעבודת התכנית	32	30	35

* 31 משתתפים (16 - גברים ו-15 אישה) שמהווים 21% מכלל המשתתפים לא רואיינו במועד ב׳ של הראיונות לכן לא נכללו בלוח זה, ו-4 משתתפים נוספים לא ענו על סדרת שאלות אלה לכן לא נכללו גם בלוח זה.

17. הערכת מיומנות חיפוש עבודה בקרב המשתתפים

אחת הפעילויות העיקריות שמתבצעות בתכנית עם המשתתפים היא הנחיה לחיפוש מקומות עבודה מתאימים ולמציאתם. לכן, נוסף לאופן שבו מצאו המשתתפים את העבודות המסוימות שבהן הושמו (ר׳ לוח 49 לעיל), נבדקה שכיחות השימוש בדרכי חיפוש שונות. מהממצאים עולה (לוח 57) כי בסך הכול 87% מהנשים ו-84% מהגברים) חיפשו עבודה מתחילת התכנית. הדרכים השכיחות שבהן המשתתפים השתמשו לצורך חיפוש עבודה היו: באמצעות הרכז/ת היישובי/ת של התכנית (74% מכלל הנשים בתכנית ו-86% מהגברים ובאמצעות חברים/קרובי משפחה (69% מכלל הנשים המשתתפות בתכנית ו-89% מהגברים). הגברים גם הרבו לפנות באופן עצמאי למקומות עבודה פוטנציאליים (84%).

לוח 57: דרכי חיפוש עבודה בתקופת ההשתתפות בתכנית על פי דיווח המשתתפים (% מתוך כלל המשתתפים)

	סך הכול (n=117)	נשים (n=68)	גברים (n=49)
סך הכול חיפשו עבודה מאז תחילת התכנית	**85**	**87**	**84**
נעזרו ברכז היישובי של תכנית תב״ת	75	74	86
בעזרת חברים /בני משפחה	74	69	89
פנו באופן עצמי למקומות עבודה פוטנציאליים	66	59	84
מודעות דרושים בעיתון	60	65	57
שירותי התעסוקה	46	37	66
מודעות דרושים באינטרנט	23	26	20
נרשמו בחברת כוח אדם פרטית	27	28	30

* 31 משתתפים (16 - גברים ו-15 אישה) שמהווים 21% מכלל המשתתפים לא רואיינו במועד ב׳ של הראיונות לכן לא נכללו בלוח זה, ו-2 משתתפים נוספים לא ענו סדרת שאלות אלה לכן לא נכללו גם בלוח זה.
אפשר היה לציין יותר מדרך חיפוש אחת

18. הערכת המשתתפים את תרומת התכנית

פרק זה מסכם את ההערכה הסובייקטיבית של המשתתפים את תרומת התכנית עבורם - באיזה אופן היא תרמה להם מבחינת יכולתם להשתלב בעבודה - מהם ההיבטים החיוביים והשליליים בתכנית, האם הם צופים שיפור במצבם הכלכלי בעקבות השתתפותם בתכנית והאם הם זקוקים לעזרה נוספת, מעבר לזו שניתנה להם בתכנית.

מלוח 58 עולה כי יותר משלושה רבעים מהמשתתפים חשבו כי התכנית תרמה להם במידה "רבה"/"רבה מאוד בתחום של הלמידה לגבי דרכי חיפוש עבודה בצורה יעילה (78%) ובחיזוק הביטחון העצמי ביכולת למצוא עבודה (77%).

לוח 58: תרומת התכנית ליכולות הקשורות להשתלבות בתעסוקה על פי הערכת המשתתפים (% מתוך כלל המשתתפים)*

	סך הכול (n=110)	נשים (n=65)	גברים (n=45)
למידה כיצד לחפש עבודה בצורה יעילה	78	75	82
חיזוק הביטחון העצמי ביכולת למצוא עבודה	77	81	71
רכישת ידע וכישורים מקצועיים שיכולים לעזור בהצלחה בעבודה	67	67	67
רכישת כלים להתמודדות עם הקונפליקטים האישיים והמשפחתיים שהיציאה לעבודה יוצרת	64	64	64

* 31 משתתפים (16 - גברים ו-15 אישה) שמהווים 21% מכלל המשתתפים לא רואיינו במועד ב' של הראיונות לכן לא נכללו בלוח זה, ו-9 משתתפים נוספים לא ענו סדרת שאלות אלה לכן לא נכללו גם בלוח זה.

המשתתפים התבקשו לציין בשתי שאלות פתוחות עד שלושה היבטים חיוביים ועד שלושה היבטים שליליים בתכנית. כל המשתתפים ציינו כי לתכנית יש היבטים חיוביים ושלושה רבעים מהם (80% מכלל הנשים ו-67% מכלל הגברים) ציינו כי לתכנית יש היבטים שליליים.

ההיבטים החיוביים השכיחים ביותר שצוינו היו (לוח 59):

א. הגברת הבטחון העצמי וקבלת תמיכה ועידוד נפשי (41% מהנשים ו-28% מהגברים);

ב. קבלת עזרה במציאת עבודה ורכישת מיומנויות חיפוש עבודה (30% מהנשים ו- 33% מהגברים).

ג. היכרות עם אנשים חדשים ושיפור מיומנויות חברתיות (39% מהנשים).

ד. היכרות עם עולם העבודה ורכישת ידע בתחום התעסוקה (34% מהנשים)

ההיבט השלילי השכיח, שצוין על ידי מחצית מהנשים ועל ידי כשליש מהגברים, היה אי מציאת עבודות מתאימות ואי מילוי הבטחות לגבי עזרה במציאת עבודה מתאימה למשתתפים (לוח 60).

לוח 59: היבטים חיוביים בתכנית על פי דיווח המשתתפים (% מתוך כלל המשתתפים)*

	סך הכול (n=107)	נשים (n=64)	גברים (n=43)
סך הכול דיווחו על היבט חיובי אחד לפחות	**100**	**100**	**100**
היבטים חיוביים:			
- הגברת הביטחון העצמי, קבלת תמיכה ועידוד נפשי	35	41	28
- קבלת עזרה במציאת עבודה ורכישת מיומנויות חיפוש עבודה	31	30	33
- היכרות עם אנשים חדשים, תמיכה ושיפור מיומנויות חברתיות	31	39	19
- היכרות עם עולם העבודה ורכישת ידע בתחום התעסוקה באופן כללי (כולל מידע על זכויות עבודה)	29	34	21
- שיתוף וקבלת תמיכה מחברי הקבוצה	23	23	23
- קבלת כלים לשיפור הקשרים המשפחתיים ועזרה בהתמודדות עם בעיות משפחתיות	20	16	26
- מתן מוטיבציה ליציאה לעבודה וחיזוק האמון ביכולת להשתלב בה	17	21	9

* 31 משתתפים (16 - גברים ו-15 אישה) שמהווים 21% מכלל המשתתפים לא רואיינו במועד ב׳ של הראיונות לכן לא נכללו בלוח זה, ו-12 משתתפים נוספים לא ענו סדרת שאלות אלה לכן לא נכללו גם בלוח זה.

לוח 60: היבטים שליליים בתכנית על פי דיווח המשתתפים (% מתוך כלל המשתתפים) *

	סך הכול (n=107)	נשים (n=64)	גברים (n=43)
סך הכול דיווחו על היבט שלילי אחד לפחות	**75**	**80**	**67**
היבטים שליליים:			
אי מציאת עבודות מתאימות ואי קיום הבטחות לגבי עזרה במציאת עבודה מתאימה	44	50	35
בעיות משמעת וחוסר רצינות של חלק מהמשתתפים	11	11	12
מחסור במפגשים בתחומים ובנושאים מסוימים[1]	11	9	14
חוסר בפעילויות חברתיות וטיולים [2]	8	3	16
בעיות ארגוניות עם הרכז[3]	8	11	5

* 31 משתתפים (16 - גברים ו-15 אישה) שמהווים 21% מכלל המשתתפים לא רואיינו במועד ב׳ של הראיונות לכן לא נכללו בלוח זה, ו-12 משתתפים נוספים לא ענו סדרת שאלות אלה לכן לא נכללו גם בלוח זה.

[1] כולל את מי שציין: מחסור במפגשים מעשיים/ מחסור בנושאים מגוונים/מחסור במפגשים בכלל/מחסור במפגשים מתחום היזמות/מחסור במפגשים מתחום ההתמודדות עם בעיות משפחתיות וכד׳.

[2] כולל את מי שציין: חוסר בתקציבים לביצוע פעילויות שונות/ חוסר בטיולים/ חוסר בפעילויות חברתיות עם המשפחה והילדים וכד׳.

[3] כולל את מי שציין: חוסר במתן ליווי וקשר רציף עם הרכז/ חוסר בקשר אישי חם הרכז/ התחלופה של הרכזים/ אי קיום מפגשים עם הרכז כפי שהובטח / אי הגעה בזמן וכד׳.

בשאלה פתוחה נוספת התבקשו המשתתפים לציין עד 3 סוגי עזרה שהם זקוקים לה לשם השתלבות טובה יותר בעבודה, מעבר לעזרה שהם קיבלו בתכנית. מלוח 61 עולה כי כמחצית המשתתפים בתכנית ציינו שהם זקוקים לעזרה נוספת. סוגי העזרה השכיחים שהוזכרו היו: עזרה במציאת עבודה המתאימה ליכולת, לכישורים ולדרישות המשתתף (18% מכלל הנשים ו-25% מכלל הגברים), וקבלת קורסים עיוניים, קורסי השלמת השכלה והכשרות מקצועיות (23% מכלל הנשים ו-9% מכלל הגברים).

לוח 61: הערכת המשתתפים את סוגי העזרה הנוספים שהם צריכים (% מתוך כלל המשתתפים)*

	סך הכול (n=109)	נשים (n=65)	גברים (n=44)
סך הכול דיווחו שהם צריכים עזרה נוספת	**46**	**46**	**46**
סוגי העזרה:			
עזרה מציאת עבודה מתאימה ליכולות, לכישורים ולדרישות שלי	21	18	25
קבלת קורסים עיוניים, קורסי השלמת השכלה והכשרות מקצועיות	17	23	9
עזרה כלכלית לצורך פתיחת עסק עצמאי	5	6	2
עזרה בשדרוג ושיפור תנאי עבודה	3	3	2

* 31 משתתפים (16 - גברים ו-15 אישה) שמהווים 21% מכלל המשתתפים לא רואיינו במועד ב' של הראיונות לכן לא נכללו בלוח זה, ו-10 משתתפים נוספים לא ענו סדרת שאלות אלה לכן לא נכללו גם בלוח זה.

כמחצית המשתתפים בתכנית העריכו כי מצבם הכלכלי ישתפר בעתיד בעקבות השתתפותם בתכנית. אין הבדל בשיעור זה בין הנשים לבין הגברים.

19. סיכום ההישגים העיקריים של התכנית על פי הערכת צוות ההפעלה

צוות ההפעלה של התכנית, כולל הנהלה, גורמים מקומיים שהיו שותפים להפעלת התכנית ביישובים השונים, הרכזים הארציים והרכזים היישוביים, נשאלו על הישגיה העיקריים של התכנית כשנה וחצי לאחר תחילתה. המרואיינים ציינו הישגים רבים של התכנית; ניתן לסווגם לשלושה סוגים (להלן סעיפים 19.1-19.3):

19.1 הערכת ההישגים ברמת הפרט המשתתף בתכנית

הישגים ברמת הפרט המשתתף בתכנית. במישור זה צוינו התחומים הבאים:

- ההשמות בעבודה, והשפעתה החיובית של ההשתלבות בעבודה הן על חיי העובד ומשפחתו והן על האווירה בקבוצה והעידוד לשאר המשתתפים.
- הקניית ידע, כלים ומיומנויות חדשים לצורך מציאת עבודה (כגון: התמודדות עם בעיות ביציאה לעבודה, שיווק עצמי, דרכי חיפוש עבודה, היכרות עם שוק העבודה מקרוב ולמידה על זכויות עבודה), והשימוש בידע וכלים אלו בפועל על ידי המשתתפים.
- הגברת מוטיבציה ועידוד ליציאה לעבודה, במיוחד בקרב נשים שמעולם לא יצאו לעבודה.
- חיבור אוכלוסיית המשתתפים לשירותים או לארגונים שיכולים לתרום להם בתחום התעסוקתי, המשפחתי והאישי.
- היקף השתתפות גבוה בהכשרות (סדנאות הכנה לתעסוקה, מפגשי מועדון וקורסים עיוניים) וביטוי שביעות רצון גבוהה ממבנה ההכשרות ותוכנן (בעיקר בקרב הנשים).

19.2 הערכת ההישגים ברמת היישובים המשתתפים בתכנית

הישגים ברמת היישובים המשתתפים בתכנית וברמת הקהילה בכלל. במישור זה צוינו התחומים הבאים:

- העלאת המודעות החברתית ושינוי תפיסתי בקהילה לגבי חשיבות ההשתלבות בעבודה.
- יצירת שותפויות ביישוב בין גורמים הנותנים שירותים שונים בתחום התעסוקה.
- העלאת מידת העניין של ארגונים, מוסדות או גורמים מערכתיים אחרים, כגון, הרשות לפיתוח כלכלי במשרד ראש הממשלה וקרן אברהם, בפיתוח והפעלת תכניות תעסוקה דומות ביישובים בהם הופעלה התכנית וביישובים ערביים בכלל.
- העלאת נושא התעסוקה על סדר היום של הרשויות המקומיות, שבא לידי ביטוי בהגברת מידת העניין באימוץ תכניות תעסוקה דומות, הוספת מרכיב של טיפול בבעיית האבטלה במסגרת השירותים שניתנים בלשכות הרווחה.

19.3 הערכת ההישגים בתחום עיצוב התכנית

הישגים בתחום עיצוב התכנית והתאמתה לאוכלוסייה. במישור זה צוינו התחומים הבאים:

- יצירת בסיס ללמידה על אופן התאמת מרכיבי התכנית לצרכי האוכלוסייה הערבית ומאפייניה, כגון, בחירת היישובים המתאימים, בחירת אוכלוסיית היעד המתאימה לתכנית והתאמת תכני ההכשרות.
- יצירת מאגר מקצועי של רכזים יישוביים וארציים, שהתמחו והוכשרו במסגרת עבודתם בתכנית בתחום של קידום נושא התעסוקה באוכלוסייה הערבית בצפון, ואשר ניתן להיעזר בהם במהלך הפעלת תכניות דומות בעתיד.

20. סיכום הקשיים העיקריים שמשפיעים על קידום מטרות התכנית, על פי הערכת צוות ההפעלה

חלק זה, מסכם את הקשיים העיקריים שעלו במהלך הפעלת התכנית על פי הערכת צוות ההפעלה בתכנית. ניתן למיין את הקשיים שצוינו ל- 6 תחומים אשר יפורטו להלן.

20.1 קשיים בגיוס הצוות ותחלופה גבוהה

איתור מועמדים מתאימים

אחד הקשיים העיקריים, שצוין על ידי כל המנהלים בתכנית, קשור לבעיות שעלו במהלך איתור וגיוס הרכזים הארציים והיישוביים בתכנית. כפי שהוזכר קודם, ההנהלה נתקלה בקושי רב באיתור מועמדים העונים על הקריטריונים לקבלה מבחינת רקע ונסיון מקצועי, בעיקר בגלל חוסר היצע וחוסר עניין בקרב מועמדים מהאוכלוסייה הערבית להשתלב בעבודה "תובענית" מסוג זה. קושי זה הביא לקבלת רכזים חסרי נסיון והכשרה מקצועיים בתחום המשולב של השמה בעבודה וטיפול באוכלוסיות חלשות מהסוג המטופל בתכנית.

חוסר הדרכה לצוות

הרכזים וחלק מצוות ההנהלה ציינו את המחסור בהכשרות ובהשתלמויות לצוות הרכזים הארציים והיישוביים. חוסר בהדרכה מספקת הורגש, הן כהכנה לקראת התחלת העבודה והן במהלכה, בתחומים שונים הקשורים לעבודה בתכנית, כגון, הבנת מרכיבי התכנית ויעדיה, מיומנות בהנחיה קבוצתית, אופן גיוס משתתפים, איתור מקומות עבודה ושיווק מול מעסיקים.

תחלופה רבה

לאחר שכבר גויס הצוות, אחת הבעיות הייתה התחלופה הגבוהה שלו. במהלך הפעלת התכנית חלה תחלופה הן בהנהלת העמותה המפעילה והן בקרב הרכזים הארציים. כאשר נכנסו לתפקיד מנהלים חדשים היה עליהם להקדיש זמן ומאמץ בלמידת תהליכי התכנית, בהטמעת נהלי ודרישות העבודה ובמתן מענה לבעיות שעלו לפני כניסתם לתפקיד וטרם טופלו. תחלופה גדולה חלה בקרב הרכזים היישוביים. עד למועד ביצוע הסבב השני של הראיונות (לאחר כשנה וחצי מתחילת התכנית) התחלפו 10 רכזות בארבע קבוצות של נשים, 6 רכזים בשתי קבוצות של גברים ושני רכזים נוספים היו לקראת הפסקת עבודתם בתכנית. התחלופה נמשכה לאורך כל תקופת התכנית כאשר הסיבות לכך היו שונות: סיבות אישיות (כגון, יציאה לחופשת לידה, מצב בריאותי לא טוב), פיטורין או התפטרות מסיבות לא מספיק ידועות, ושדרוג לעבודה אחרת במסגרת התכנית. על פי דברי חלק ממנהלות התכנית, תחלופת הרכזים היישוביים קשורה בעיקר לאי ההלימה בין מאפייני ומרכיבי תפקיד הרכז היישובי בתכנית ובין מאפייני הרכזים שגויסו לתפקיד זה. מצד אחד זהו תפקיד חדש באוכלוסייה הערבית שמציע עבודה בחלקיות משרה (תנאי שיכול להתאים לנשים ולסטודנטים), ומציב שורה ארוכה של דרישות, כגון, ניידות, עבודה בשעות בלתי שגרתיות, יכולת בנית שותפויות עם גורמים מקומיים, יכולת שכנוע ויצירת קשר עם מעסיקים, ארגון קבוצה והנחייתה, ומילוי דרישות מנהליות. מצד אחר, למרבית הרכזים שגויסו לתפקיד לא היה ניסיון, הכשרה וכלים להתמודדות עם דרישות התפקיד. הדבר בלט בעיקר בקרב חלק מהרכזים של קבוצות הגברים, אשר למרביתם היה מחסור בניסיון תעסוקתי קודם בעבודה בתחומים החברתיים בכלל, ואשר הפגינו במהלך העבודה חוסר יכולת להתמודד עם הבעיות והקשיים שעלו במהלך הפעלת התכנית וכתוצאה מכך החליטו להתפטר או הוחלט לפטרם מהעבודה.

חשוב לציין, כי תחלופת צוות מהווה קושי מרכזי שהופיע במהלך הפעלת התכנית. הצורך בגיוס והכשרת רכזים חדשים לצוות תוך פרק זמן קצר דרש מאמץ רב מההנהלה וגרם להסטת אנרגיות של ההנהלה מעבודה על קידום מטרות התכנית.. בנוסף, כמעט כל הרכזים דיווחו כי לתחלופה זו היו השלכות שליליות על התנהלות התכנית בקבוצות השונות, שבאו לידי ביטוי בזעזוע תחושת היציבות של המשתתפים והאמון שלהם במפעילי התכנית; יצירת בעיות תקשורת עם המשתתפים; עיכוב ביצוע הפעילויות וההכשרות בקבוצה; ויצירת בעיות תקשורת עם גורמים מקומיים. בחלק מהקבוצות, התחלופה הגדולה של הרכזים גרמה אף לחוסר שיתוף פעולה של המשתתפים ונשירתם ממנה או להפסקת הפעילות של התכנית בקבוצות אלו.

20.2 קשיים של הרכזים הישוביים בעמידה בדרישות מנהליות

קושי עיקרי נוסף, שצוין על ידי רוב המנהלים ועל ידי יותר ממחצית הרכזים היישוביים, קשור לצורך של הרכז למלא דרישות מנהליות. הרכזים ציינו כי הקושי נבע בעיקר מריבוי הדרישות מנהליות אשר

הגבירו את העומס בעבודה, כגון: דיווחים חודשיים, סיכומי פגישות, תיעוד שיחות, מילוי טפסים, ועדכון מערכת המידע הממוחשבת של תב"ת. הם ציינו כי הקושי נבע גם מתזמונם הלא מתאים ומאי בהירותם של נהלים ודרישות אלו, למשל, שינויים בנהלי הגשת הדיווחים השוטפים והמשכורות, דרישה להכנת ועדת היגוי לאחר סיום הסדנה ולא לפניה, דרישת הזנת מידע ועדכון במערכת המחשוב לאחר תחילת הסדנה ולא בתחילת התכנית.

מנגד, המנהלים ראו בדרישות אלו דרישות חיוניות לשם קידום התכנית וניהולה בצורה ראויה ומוצלחת. הם ראו את הקושי כנובע דווקא מחוסר מחויבותם ואי יכולתם של חלק מהרכזים למלא דרישות ומשימות בצורה מלאה ותוך עמידה בלוחות הזמנים שנקבעו.

גם חלק מהגורמים המקומיים שרואיינו (כגון, עובדי לשכות הרווחה) ציינו כי במהלך הפעלת התכנית הם נתקלו במקרים מסוימים בהם הרכזים הפגינו חוסר מחויבות, חוסר רצינות וחוסר יכולת למלא דרישות ומשימות שונות הנדרשים מהם. על כן, הם הדגישו את הצורך בהפגנת יותר נוכחות של ההנהלה בשטח והגברת המעקב והפיקוח על עבודת הרכזים.

20.3 קשיים ביישום מרכיבי התכנית השונים ובהתאמתם לאוכלוסיית המשתתפים בה

על פי הראיונות עם אנשי ההפעלה בתכנית עלה קושי מרכזי ביישום התכנית באופן כללי ובהתאמת מרכיביה לחלק מהמשתתפים בקבוצות השונות.

חלק מההכשרות, כגון, קורסים עיוניים ופעילויות של המועדון, לא ניתנו בזמן, לא ניתנו ברמה מקצועית מספקת או לא ניתנו כלל בחלק מהקבוצות. זאת, בשל בעיות שונות של מחסור בתקציבים, מחסור בשירותים קהילתיים היכולים לספק מקום לביצוע ההכשרות ומנחים להכשרות אלו, ואי מתן הכשרה מספקת לרכזים.

לדברי מרבית המרואיינים, חלק מההכשרות או הפעילויות שניתנו, כגון, סדנאות הכנה לתעסוקה ופעילויות של המועדון, לא "הותאמו" ברמה מספקת, למאפיינים ולצרכים של חלק ממשתתפי התכנית. לדוגמה, התאמת הסדנה לגברים, התאמת סוגי הקורסים ורמתם לדרישות המשתתפים, והתאמת תכני המועדון למשתתפים שעובדים. הדבר בלט בעיקר בקרב קבוצות הגברים, אשר הפגינו חוסר עניין בהשתתפות בתכניות ארוכות טווח הכוללות הכשרות וסדנאות בעלות תכנים תיאורטיים, חוסר עניין בהשתתפות בפעילויות קבוצתיות בכלל, ודרשו מענה מהיר למצוקתם התעסוקתית. ייתכן, כי הקושי ביישום ההכשרות בקרב הגברים קשור למאפייני הגברים שגויסו לתכנית, שהינם גברים בגיל גבוה, שמצב בריאותם לא טוב ובעלי היסטוריה לא מוצלחת של השתתפות בתכניות דומות.

20.4 חוסר אפשרות מצד הגורמים ביישוב לספק תשתיות נדרשות

קושי נוסף שהועלה על ידי חלק מאנשי ההנהלה בתכנית וחלק מהרכזים הארציים והיישוביים, מתייחס לקשר עם השותפים כגון, הרשויות המקומיות, ומחלקות שלהן) בחלק מהיישובים בהם הופעלה התכנית. לדבריהם, חלק מהרשויות המקומיות לא עמדו בכל ההתחייבויות שלהם כלפי התכנית, מבחינת מתן עזרה מספקת בתהליך גיוס משתתפים לתכנית וגיוס רכזים יישוביים; הקצאת תקציבים לפעילויות בתכנית; והקצאת מקום ישיבה וציוד בסיסי לרכז לצורך ביצוע עבודתו.

אכן, יותר ממחצית הרכזים היישוביים דיווח על מחסור בציוד בסיסי שהם היו זקוקים לו במהלך עבודתם ובתקופת חיפוש העבודה (כגון: מחשב, אינטרנט, מכונת צילום, לוח כתיבה). מחסור זה הקשה עליהם את ניהול עבודתם בצורה יעילה ומנע מהם שימוש בכל האמצעים האפשריים לאיתור מקומות עבודה; חלוקת דפי מידע וסיכום למשתתפים; והעברת מפגשי הסדנה בצורה יעילה יותר. נושא נוסף שעלה בתחום היה אי מציאת מקום /משרד קבוע אשר הקשה על הרכזים ביצירת הקשר עם המשתתפים ובעריכת הפגישות האישיות אתם תוך יכולת לשמור על פרטיות.

מרבית הגורמים המקומיים שרואיינו, ציינו כי הם ניסו לסייע לרכזים היישוביים בתחומים אלו לאורך כל תקופת התכנית, על ידי סיפוק מקום ישיבה, טלפון, מחשב וציוד אחר, אך בשל מחסור כללי במשאבים ובתשתיות לעיתים נבצר מהם לספק תמיכה וסיוע באופן מלא וקבוע.

20.5 קשיים בגיוס משתתפים לתכנית

קושי מרכזי נוסף, שצוין על ידי מרבית אנשי ההפעלה, מתייחס לבעיות שעלו במהלך תקופת גיוס המשתתפים לתכנית:קושי ביצירת אמון אצל המועמדים ביכולתה של התכנית למצוא להם עבודה, שנבע מניסיונם הקודם של חלק מהמועמדים עם תכניות דומות ומחוסר אמון שלהם במערכת בכלל, חוסר שיתוף פעולה עם הרכזים; אי הגעה לראיונות הקבלה לתכנית; ואי מסירת מידע לגבי מצבם התעסוקתי.

בנוסף לכך, צוין כי היה קושי ביצירת קשר עם עובדי לשכת הרווחה אשר שימשו מקור מרכזי לגיוס המשתתפים לתכנית. קושי זה בא לידי ביטוי בחוסר שיתוף פעולה מלא עם העובדים בתכנית ועיכובים בתהליך קבלת רשימות המועמדים המתאימים. מרבית הגורמים המקומיים שרואיינו, דיווחו כי הם ניסו לסייע לרכזי התכנית אלא שבשל עומס העבודה המוטל עליהם בלשכות הרווחה, ובשל חוסר שיתוף הפעולה של אוכלוסיית המועמדים, נבצר מהם לעיתים לספק את הרשימות המתאימות של המועמדים לרכזים.

20.6 קשיים בהשמת משתתפים בעבודה

כל אנשי ההפעלה הדגישו את הקושי בהשמת חלק ממשתתפי התכנית בעבודה, אשר תואר בהרחבה בפרקים קודמים. ניתן לסווג את הקשיים שהם ציינו לארבעה תחומים עיקריים:

- המאפיינים הייחודים וה"קשים" של אוכלוסיית המשתתפים בתכנית, כגון, חוסר בהשכלה, חוסר ידיעת השפה העברית, חוסר ניסיון תעסוקתי ומצב בריאותי קשה. כמו כן, חוסר שיתוף פעולה וחוסר מוטיבציה של חלק מהמשתתפים להשתלב בעבודה. דבר זה היקשה במידה רבה על הרכזים במציאת מקומות עבודה המותאמים לאנשים אלה. לגבי נשים צוין קושי בהשמתן בשל מגבלות תרבותיות או מסורתיות שמונעות מהן להשתלב בעבודות מסוג מסוים שאינו מקובל חברתית או בעבודות מחוץ ליישוב. לגבי גברים צוין קושי בהשמת גברים העובדים ב"שחור" אשר אינם מוכנים להחליף את עבודתם בכל עבודה שמוצעת להם. משאבי התעסוקה המעטים של המשתתפים עמדו בסתירה לדרישותיהם הגבוהות לגבי תעסוקה.
- המחסור במקומות עבודה בצפון הארץ בכלל וביישובים הערביים בפרט, כולל אלה בהם הופעלה התכנית.

- חוסר שיתוף פעולה מצד מעסיקים שבא לידי ביטוי בהצעת עבודות בתנאים לא הוגנים ומנוגדים לחוק, כגון, שכר נמוך, ובסירוב לקבל משתתפים מהתכנית בגלל סיבות, כגון, מוצא, דת, עמדה שלילית כלפי משתתפים בתכנית ספציפית זו והעדפה להעסקת נשים רווקות וצעירות.
- הקושי של הרכזים היישוביים בשיווק התכנית והמשתתפים מול מעסיקים, בעיקר בגלל חוסר נסיונם והכשרתם המקצועיים בתחום של פיתוח קשרים עם מעסיקים "גדולים" מחוץ ליישוב, והמחסור ביועץ/מתאם תעסוקתי שיהיה אחראי על ביצוע משימה זו בתכנית.

21. קשרים עם גורמים בקהילה

המנהלים ציינו כי פיתחו קשרים עם גופים שפועלים בתחום התעסוקה והיזמות העסקית, עמותות למיניהן, פרויקטים דומים ואנשי עסקים. המטרות העיקריות של קשרים אלו היו גיוס רכזים, למידה משותפת, יצירת שיתוף פעולה עם מעסיקים ושיווק התכנית.

הרכזים היישוביים, לצד הרכזים הארציים של התכנית, הם אלה שמובילים את הקשרים עם הגורמים שצוינו. הקשרים שפיתחו מרבית הרכזים היו בעיקר עם עמותות חברתיות שונות, כגון: "עמותת קידום חברתי", "עסק משלך", "מהות","העמותה להעצמה כלכלית". זאת, במטרה לקבל מידע וייעוץ בתחום התעסוקה (כגון: היזמות העסקית, דרכי חיפוש עבודה); לגייס מנחים לפעילויות ולהכשרות השונות הניתנות בתכנית (כגון: מנחים לפעילויות המועדון, מדריכים לקורסים העיוניים); לגייס משתתפים; ולהפנות משתתפים לקבלת קורסים, שירותים, או תמיכה כלכלית.

בנוסף לעמותות אלו, צוין על ידי פחות ממחצית הרכזים, כי במטרה לשווק את התכנית ובמטרה למצוא מקומות עבודה פותחו קשרים עם מרכזי פיתוח (כגון: מט"י, ארגון הנשים ליזמות עסקית); עם אנשים פעילים שעבדו בתכניות דומות (כמו: ברית אבות, סטרייב); עם מעסיקים וחברות כוח אדם.

רוב הרכזים הגדירו את הקשרים שפותחו כטובים, וכי לא נתקלו בקשיים ביצירת הקשר עם הגורמים שצוינו.

22. סיכום ההמלצות וההצעות העיקריות לשיפור התכנית

הראיונות עם המשתתפים ועם צוות ההפעלה בתכנית העלו המלצות והצעות לשיפור בהמשך הפעלת התכנית.

ניתן לסווג את ההמלצות שעלו לארבעה תחומים עיקריים:

(א) גיוס המשתתפים לתכנית

- יש לבחון את האפשרות להרחבת מאגר הגיוס על ידי שימוש באמצעי גיוס נוספים מעבר לרשימת המטופלים בלשכות הרווחה. בנוסף, מומלץ לחשוב על דרכים להרחבת שיווק התכנית על ידי שימוש באמצעי פרסום מקצועיים.

- יש צורך במתן הדרכה או הכנה מקדימה לרכזים היישוביים לקראת תהליך גיוס המשתתפים, אשר בה יובהרו מאפייני אוכלוסיית היעד ואופן בחירת ומיון המשתתפים.

(ב) גיוס הצוות, הכשרתו ודפוסי עבודתו בתכנית

- רצוי לחשוב על דרכים להרחבת מאגר הגיוס של אנשי צוות על ידי יצירת ערוצי גיוס נוספים, מלבד הרשויות המקומיות. למשל, ניתן להיעזר בחברות כוח אדם בתהליך הגיוס. לצורך הגברת מידת העניין בקרב מועמדים לעבוד בעבודה מסוג זה, מומלץ לחשוב על דרכים להפיכת עבודת הריכוז לעבודה אטרקטיבית ומושכת יותר בעיני המועמדים, אולי על ידי שיפור בתנאי עבודה וכד׳.
- מומלץ לחשוב על מודל הכשרה לרכזים היישוביים שיוכל ללוות אותם כבר מיד עם תחילת עבודתם בתכנית. על המודל לכלול הכשרה מוגברת בתחומים העיקריים הבאים: דרכי גיוס וקבלת מועמדים; הכרת מבנה ומטרות התכנית; מיומנויות של התמודדות עם אוכלוסיות מיוחדות; לימוד מיומנויות הקשורות לניהול המפגשים עם הקבוצה, לימוד מיומנויות איתור מקומות עבודה ושיווק מול מעסיקים.
- יש לחשוב על דרכים להביא ליתר התמדה של הרכזים היישוביים בתפקידם על מנת להימנע מהקשיים שנוצרים כתוצאה מתחלופה גבוהה בקרבם. למשל, על ידי יצירת ערוצי קידום אפשריים לרכזים, מתן תמיכה וסיוע בהתמודדות עם בעיות שעולות במהלך העבודה בהיקף גדול יותר מזה שניתן, יצירת תנאי עבודה שיאפשרו להם את ביצוע עבודתם בצורה יעילה.

(ג) התאמת ההכשרות בתכנית למשתתפים

- יש לחשוב על דרכים להגברת מידת העניין של המשתתפים בסדנת התעסוקה, בעיקר של הגברים. למשל, להרחיב בנושאים שדווח כי הם מעניינים אותם כגון איתור מקומות עבודה, שיווק עצמי מול מעסיקים ולהמעיט בהעברת נושאים תאורטיים.
- לגבי הקורסים העיוניים, יש לספק יותר עזרה לרכזים היישוביים בארגון הקורסים. בנוסף, יש צורך בגיוס מדריכים מקצועיים ובהקצאת תקציבים גבוהים יותר לצורך הפעלת קורסים מקצועיים ברמה גבוהה יותר מזו שניתנה.
- במפגשי המועדון הקבוצתיים, יש להשקיע יותר מאמצים בהפיכת המפגשים לאטרקטיביים עבור הנשים העובדות, לארגן מפגשים המותאמים לצרכיהן וללוח הזמנים שלהן. לגבי הגברים, מומלץ לחשוב על שינוי אופן הליווי שלהם במסגרת המועדון ולהתמקד בליווי פרטני שנראה כי בחלק מהקבוצות היה מוצלח יותר.
- באופן כללי, יש צורך בהקצאת יותר תקציבים לצורך התמודדות עם הקשיים הארגוניים והתקציביים שעלו במהלך הפעלת ההכשרות השונות. בעיקר במה שקשור לארגון פעילויות שונות במפגשים, הזמנת אורחים מקצועיים למפגשים, ארגון מיקום וציוד הנחוצים להפעלת ההכשרות.

(ד) תהליך ההשמה בעבודה

- יש לחשוב על דרכים להגברת שיתוף הפעולה מצד מעסיקים עם גורמי התכנית השונים ומשתתפיה וקידום המודעות שלהם לגבי חשיבות העסקת המשתתפים.

- רצוי מאוד להגביר את הכשרת הרכזים היישוביים בתחומים שונים הקשורים למיומנויות חיפוש עבודה ופיתוח קשרים עם מעסיקים. יש מקום לשקול בנוסף להעסיק מתאם תעסוקתי שתחום מומחיותו שיווק התכנית מול מעסיקים ואיתור מקומות עבודה בכל היישובים, וכך לייעל את שיווק התכנית ולהוריד מעומס העבודה המוטל על הרכזים.

חשוב לציין כי מידע ומשוב על אופן יישום התכנית ועל תפוקותיה וההמלצות לשיפור שעלו מהראיונות עם המשתתפים ועם צוות ההפעלה ניתנו למנהלי התכנית ומפעיליה תוך כדי הפעלתה. למשוב זה היה חלק נכבד בביצוע שינויים במבנה התכנית ובהתאמתה לאוכלוסיית היעד, כגון,שינוי בקריטריונים לקבלת משתתפים לתכנית והתמקדות באוכלוסיית הנשים בלבד; הגברת היקף הליווי וההכשרות הניתנים לצוות הרכזים הארציים והיישוביים בתכנית; הוספת קורסים והכשרות למשתתפים והתאמתם לדרישותיהם.