

ג'וינט-מכון ברוקדייל

לגרונטולוגיה והתפתחות אדם וחברה



מעקב אחרי עולים
מברית-המועצות לשעבר גילאי 45+
שהשתתפו בסדנאות לחיפוש עבודה

יהודית קינג

ד ו " ח מ ח ק ר



המחקר בוצע ביזמת ג'וינט-ישראל ומומן בסיועו

דמ-241-95

BR-RR-241-95

מעקב אחרי עולים מברית-המועצות לש

קינג, יהודית



002848961772

ג'וינט - מכון ברוקדייל מהו?

מרכז ארצי למחקר בתחומי הזיקנה, התפתחות האדם ורווחה חברתית בישראל, שהוקם ב-1974.

ארגון עצמאי ללא כוונת רווח, הפועל בחסות הג'וינט העולמי (AJJDC) וממשלת ישראל.

צוות של אנשי מקצוע המקדישים עצמם למחקר יישומי בסוגיות חברתיות בעלות קדימות עליונה בסדר היום הלאומי.

קבוצת חשיבה המחויבת לפרסום ממצאיה כדי לסייע לקובעי מדיניות ולספקי שירותים לתכנון וליישם תכניות רווחה.

המחקר מתבסס על גישה בין-תחומית ומתמקד בחמישה נושאים עיקריים:

- ♦ גרונטולוגיה
- ♦ מדיניות בריאות
- ♦ קליטת עלייה
- ♦ ילדינו ונוער עם צרכים מיוחדים
- ♦ מוגבלות



BR-RR-241-95

c.3

BR-RR-241-95
c.3

סימן הפירסום

שם המחבר קינג, יהודית

שם הספר מעקב אחרי עולים מברית-

המועצות לשעבר גילאי 45+ שהשתתפו...

[illegible]

מכת ברוקדיל: הספריה

BR-RR-241-95 / 28489
C.3

מעקב אחרי עולים מברית-המועצות לשעבר גילאי 45+ שהשתתפו בסדנאות לחיפוש עבודה

יהודית קינג



המחקר בוצע ביזמת ג'וינט-ישראל ומומן בסיועו

ספטמבר 1995

ירושלים

אלול תשנ"ה

3.10.95

ג'וינט-מכון ברוקדייל לגרונטולוגיה
והתפתחות אדם וחברה
ת"ד 13087
ירושלים 91130

טלפון: 02-6557400
פקס: 02-612391

תקציר

עולים בני 45 ומעלה נתקלים בקשיים רבים יותר בכניסה לשוק העבודה הישראלי מאשר עולים צעירים יותר. אחת מתכניות ההתערבות לקידום העסקתם של עולים אלה היא הכשרתם בסדנאות לחיפוש עבודה (סל"ע). בסדנאות אלה רוכשים העולים מידע על שוק העבודה הישראלי, לומדים מיומנויות של חיפוש עבודה, ובחלק מהסדנאות אף מתנסים באופן פעיל בחיפוש עבודה בהדרכת מנחי הסדנה. ג'יינט-ישראל מסייע במימון סדנאות אלה, ולפי הזמנתו נערך המעקב המדווח להלן. מטרת המעקב היתה ללמוד על מצבם התעסוקתי של עולים בני +45 אשר למדו בסדנאות לחיפוש עבודה, ולבדוק כיצד הם מעריכים את תרומת הסדנה לאור התנסויותיהם המעשיות בחיפוש עבודה.

במסגרת המעקב רואיינו בטלפון 116 עולים שהשתתפו בסל"ע בתקופה שבין נובמבר 1992 לדצמבר 1993. הראיונות נערכו בחודש יוני 1994 - חצי שנה עד שנה וחצי לאחר תום הסדנה.

שמונים ושבעה אחוזים ממשתתפי הסדנאות היו מועסקים במשך פרק זמן כלשהו בעקבות הסדנה. עשרים ותשעה אחוזים מהמשתתפים מצאו עבודה במהלך הסדנה. שיעור המועסקים בעת הראיון בקרב בוגרי הסדנאות היה גבוה מהשיעור המקביל בקרב עולים בני אותו גיל ובעלי ותק דומה בארץ שלא עברו סל"ע. מבין המועסקים, שיעור המועסקים במקצועות אקדמיים, חופשיים וטכניים בקרב בוגרי הסדנאות היה גבוה פי שניים מאשר בקבוצה המקבילה.

עיקר תרומתן של הסדנאות, להערכת המשתתפים, הוא בהקניית מיומנויות חיפוש עבודה. הסדנאות תרמו פחות במתן מידע על תחום העבודה בארץ. לדוגמה, התשלומים שעל המעסיק להפריש בגין עובדיו.

הסדנאות בהן השתתפו המרואיינים מאוכלוסיית המעקב הופעלו לפי שני מודלים: (1) מודל תהליכי ממושך (שישה חודשים); (2) מודל אינטנסיבי קצר (שבועיים). בנושא הקניית מיומנויות חיפוש עבודה לא נמצאו הבדלים בין שני המודלים מבחינת שיעור העולים שדיווחו על תרומה רבה של הסדנה. בהיבטים אחרים, כגון מיומנויות התראיינות ופנייה למעסיקים, וכן מידע לגבי הצעות עבודה ספציפיות, היה אחוז המרוצים גבוה יותר בקרב משתתפי סל"ע במודל הקצר מאשר במודל הממושך. שיעור העולים שמצאו עבודה בעקבות הסדנה היה אף הוא מעט גבוה יותר בקרב משתתפי הסדנאות במודל הקצר. משרד הקליטה ממשיך בהפעלת סדנאות לחיפוש עבודה לפי הדגם של המודל הקצר, בעיקר באמצעות רשויות הקליטה העירוניות.

תודות

תודתי נתונה לג'ינט ישראל אשר הזמין ומימן את המעקב ובמיוחד ליהודה אפעל, ראש אגף הכשרה מקצועית ותעסוקה ולרכזי תעסוקת עולים בני 45+ ברשויות הקליטה העירוניות בתל אביב, ירושלים וחיפה. כמו-כן ברצוני להודות לכל חברי צוות המכון אשר סייעו במהלך העבודה בעצות ובהערות ובמיוחד לצוות המראיינים, לאלכסנדרה הרפי שריכזה את עבודת השדה, למרים לוונברג על התכנות, לאירוויין ליטוויק על עיבוד הנתונים המיוחד, לבלהה אלון שערכה את הדו"ח ולאילנה שיזגל שסייעה בהדפסתו.

תוכן עניינים

1	1. מבוא
1	2. אוכלוסיית המעקב
3	3. השתלבות בתעסוקה
3	3.1 שיעור המועסקים
3	3.2 מאפייני התעסוקה
4	3.3 שביעות-הרצון של המועסקים מעבודתם
5	3.4 עולים שלא היו מועסקים בעת הריאיון
7	4. הערכת העולים לגבי תרומת הסדנאות
9	5. סיכום ומסקנות
10	נספח: הסיבות לאי ביצוע ראיונות

רשימת לוחות

2	לוח 1: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של העולים שהשתתפו בסל"ע
4	לוח 2: מאפייני התעסוקה של המועסקים בתקופת המעקב
5	לוח 3: אחוז ה"מרוצים מאוד" או "מרוצים" מהיבטים שונים בעבודתם הנוכחית
6	לוח 4: מאפייני עולים שהיו מועסקים בעת הריאיון, העולים שלא היו מועסקים כלל לאחר הסדנה והעולים שהיו מועסקים פרק זמן כלשהו לאחר הסדנה (אך לא בעת הריאיון)
7	לוח 5: מידת הנכונות להתפשר בהיבטים שונים של העבודה
8	לוח 6: תרומת הסדנה לעולים בהקניית ידע בנושאים שונים

1. מבוא

אחת מתכניות ההתערבות לקידום העסקתם של עולים בני 45 ומעלה, הנתקלים בקשיים מיוחדים בכניסה לשוק העבודה הישראלי, היא הכשרתם בסדנאות לחיפוש עבודה. בסדנאות אלה העולים רוכשים מידע על שוק העבודה הישראלי, לומדים מיומנויות של חיפוש עבודה, ובחלק מהסדנאות הם גם מתנסים באופן פעיל בחיפוש עבודה בהדרכת מנחי הסדנה.

גוינט-ישראל אשר הפעיל ומפעיל מספר רב של סדנאות, ביקש לבדוק האם הן השיגו את יעדן וקידמו את העסקתם של העולים. מאמר זה מדווח על מעקב שנערך במטרה ללמוד על מצבם התעסוקתי של העולים בני 45+ אשר למדו בסדנאות לחיפוש עבודה, ולבדוק את הערכתם את תרומת הסדנה, לאור התנסויותיהם המעשיות בחיפוש עבודה.

2. אוכלוסיית המעקב

אוכלוסיית המעקב כוללת עולים מברית-המועצות לשעבר, גילאי 45+ אשר השתתפו בסדנאות לחיפוש עבודה (סל"ע) בתקופה שבין נובמבר 1992 לדצמבר 1993 במסגרות הבאות:

- סדנה בת שישה חודשים שנערכה בבית-הספר לעבודה סוציאלית באוניברסיטת חיפה בחודשים ינואר-יוני 1993
- סדנה בת שבועיים שנערכה במתנ"ס זיו בירושלים בנובמבר 1992
- ארבע סדנאות בנות שבועיים כל אחת שנערכו מטעם המרכז לתעסוקת עולים בני 45+ ברשות הקליטה העירונית בתל אביב במהלך 1993
- עשר סדנאות בנות שבועיים כל אחת שנערכו במתנ"סים שונים בירושלים במהלך 1993 שבהן למדו העולים המבוגרים יחד עם בני גילים צעירים יותר.

במסגרת המעקב רואיינו בטלפון 116 עולים: 57 מירושלים, 39 מתל אביב ו-20 מחיפה. מרואיינים אלה מהווים 64% מכלל העולים ששמותיהם הופיעו ברשימות המשתתפים בסדנאות. (פירוט הסיבות לאי-ביצוע ראיונות מופיע בנספח). הראיונות נערכו בחודש יוני 1994 - חצי שנה עד שנה וחצי לאחר תום הסדנה.

לוח 1: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של העולים שהשתתפו בסל"ע (באחוזים)*

המאפיין	סה"כ (n=116)	גברים (n=52)	נשים (n=64)
גיל			
עד 44	12	4	19
49-45	31	27	35
54-50	25	19	30
55+	32	50	16
מצב משפחתי			
נשוי	68	78	59
גרוע	18	10	25
רווק	8	10	6
אלמן	4	2	7
חי בנפרד	2	0	3
ותק בארץ			
בין שנה לשנתיים	22	31	16
שנתיים עד 3 שנים	21	10	30
למעלה מ-3 שנים	57	59	54
תחום השכלה			
הנדסה ומדעי הטבע	66	84	51
הוראה ואמנות	16	8	22
כלכלה ומתמטיקה	14	8	19
רפואה וסיעוד	4	0	8
משלח-יד בברית-המועצות			
מהנדסים ואקדמאים במדעי הטבע	44	54	35
מורים ואמנים	20	12	27
מנהלים	17	22	13
כלכלנים ועובדי מסחר	9	6	11
טכנאים	6	6	8
רופאים ואחיות	4	0	6

* הנתונים מתייחסים לזמן המעקב - חצי שנה עד שנה וחצי לאחר הסדנה.

למעלה ממחצית העולים הם מעל גיל 50. הנשים שהשתתפו בסדנאות צעירות מהגברים: גילן של 54% מהן הוא למטה מ-50, בהשוואה ל-31% מהגברים. מחצית מהגברים הם בני 55 ומעלה לעומת 11% בלבד מהנשים. ייתכן שנשים בקבוצת גיל זו, הקרובה לגיל הפרישה, משקיעות פחות מאמצים במציאת תעסוקה. משקל העולים הלא נשואים בולט, בייחוד בקרב הנשים (40% לעומת 23% מהגברים). נתון זה משקף את הצורך הגדול יותר של נשים אלה בתעסוקה, שכן הן מפרנסות יחידות של עצמן ואולי גם של ילדיהן. כל העולים, להוציא כ-3%, הינם בוגרי מוסדות להשכלה גבוהה, עם ריכוז גדול של בעלי השכלה בהנדסה ובמדעי הטבע. השוואה בין גברים לנשים מגלה כי הגברים מתרכזים כמעט אך ורק בתחומי ההנדסה ומדעי הטבע (84%). אצל הנשים, לעומת זאת, בצד ריכוז בתחומים הנ"ל (51%) ישנו גם ריכוז קטן יותר בתחומי ההוראה והאמנות (22%). למעלה ממחצית המרואיינים שוהים בארץ יותר משלוש שנים - הנשים הן בעלות ותק רב יותר (85% שוהות בארץ שנתיים ויותר בהשוואה ל-70% מהגברים). השתתפות המרואיינים בסל"ע מעידה, כנראה, שלמרות הוותק בארץ טרם נפתרו בעיות קליטתם בתעסוקה. יחד עם זאת יש לציין ש-20% היו מועסקים כאשר הצטרפו לסדנה, שני-שלישים מהם בתחום השירותים ובעבודות מקצועיות בתעשייה.

3. השתלבות בתעסוקה

3.1 שיעור המועסקים

שבעים ושישה אחוזים מבוגרי הסדנה היו מועסקים בעת הריאיון. בנוסף אליהם 11% עבדו לאחר הסדנה למרות שבעת הריאיון שוב לא היו מועסקים. כלומר, בסה"כ 87% ממשתתפי הסדנאות היו מועסקים פרק זמן כלשהו בעקבות הסדנה. כמעט שאין הבדל בין שיעורי ההעסקה בקרב נשים וגברים (73% לעומת 79%, בהתאמה). אחד הנתונים המעניינים הוא ש-29% מבין המשתתפים מצאו עבודה במהלך הסדנה. בסדנאות הקצרות (ראה לעיל) חיפוש עבודה באופן פעיל היה מובנה בתוך הסדנה במסגרת "ג'וב קלאב".

3.2 מאפייני התעסוקה

ארבעים ושלושה אחוזים מהעולים היו מועסקים לפחות בשתי עבודות עוקבות במשך התקופה שחלפה מאז תום הסדנה - שנה וחצי לכל היותר. הסיבה העיקרית להפסקת העבודה הקודמת היתה זמניות ההעסקה. נתונים אלה מעידים על אי-יציבות תעסוקתית.

כמעט כל העולים שהיו מועסקים בעת הראיון עבדו כשכירים. למעלה משני-שלישים נקלטו במגזר הפרטי. קרוב למחצית נקלטו במשלחי-יד אקדמיים וטכניים, אך לעומת זאת כשליש מועסקים בעבודות ברמה נמוכה בתעשייה ובשירותים. רק 3% נקלטו בתפקידי מכירות. שבעים וארבעה אחוזים מועסקים במשרה מלאה והשאר במשרה חלקית, כאשר 60% מתוכם עובדים פחות מעשרים שעות בשבוע ו-23% פחות מעשר שעות. כמחצית מהעולים המועסקים (54%) מקבלים שכר

חודשי, והשאר מקבלים שכר לפי שעות. בהשוואה עם נתוני עולים מאותה קבוצת גיל, השוהים בארץ בין שנה ל-4 שנים, מתברר כי בעת הריאיון שיעור המועסקים בקרב בוגרי הסדנאות היה גבוה משיעורם בקרב הקבוצה המקבילה (76% לעומת 54%), ומתוכם, שיעור המועסקים במקצועות אקדמיים, חופשיים וטכניים היה גבוה יותר מאשר פי 2 (48% לעומת 22%).¹

לוח 2: מאפייני התעסוקה של המועסקים בתקופת המעקב (באחוזים)

המאפיין	סה"כ	גברים	נשים
סה"כ	100	100	100
מגזר			
פרטי	70	71	69
ציבורי/ממשלתי	28	29	27
אחר	2	0	4
ענף			
שירותי מינהל וחינוך	30	25	35
תעשייה	27	40	16
שירותים עסקיים	19	18	20
שירותים אישיים	9	5	12
בניין	9	12	6
מסחר	6	0	10
משלח-יד			
מהנדסים ואקדמאים במדעי הטבע	21	38	8
מורים ואמנים	11	5	16
טכנאים	15	15	16
פקידים ועובדי מכירות	14	0	25
עובדי שירותים	22	23	23
עובדים מקצועיים בתעשייה	10	15	4
עובדים בלתי מקצועיים	7	5	8

במאפייני התעסוקה של נשים וגברים נמצאו מספר הבדלים. נשים מועסקות בשיעור גבוה יותר מגברים במשרה חלקית (38% לעומת 13%). אחוז גדול יותר מהנשים, בהשוואה לגברים, מועסקות במקצועות ההוראה וכן בעבודות פקידות או מכירות ולעומת זאת שיעור גבוה יותר של גברים נקלטו במקצועות ההנדסיים ובמדעי הטבע ובעבודות מקצועיות בתעשייה ובבנייה (ראה לוח 2).

3.3 שביעות-הרצון של המועסקים מעבודתם

בסך-הכל מבטאים העולים המועסקים שביעות-רצון ניכרת מעבודתם: 60% מרוצים, ו-7% נוספים מרוצים מאוד. שביעות-הרצון גבוהה במיוחד מן ההיבטים החברתיים של מסגרת העבודה,

1 על-פי עיבוד מיוחד של נתונים מתוך סקרי כוח-אדם של למ"ס (1994) (טרם פורסם).

ומגורמים כגון שעות העבודה, המרחק ממקום מגוריהם והתנאים הפיסיים של העבודה. לעומת זאת, שביעות-הרצון מהשכר, ממידת העניין בעבודה ומהאפשרות להשתמש בידע ובכישורים, נמוכה בהרבה.

אחוז הנשים המרוצות מעבודתן עולה על אחוז הגברים המרוצים (75% לעומת 59%). הנשים שביעות-רצון יותר מהגברים מן התנאים הפיסיים של עבודתן (83% בהשוואה ל-63%); ואילו הגברים מרוצים יותר מהנשים ממרחק מקום העבודה ממקום המגורים ומהאפשרות לנצל את הידע שלהם במסגרת העבודה (85% לעומת 71% בהתאמה) ואת כישוריהם (45% לעומת 32%, בהתאמה). בהיבטים אחרים לא נתגלו הבדלים משמעותיים בין גברים לנשים.

לוח 3: אחוז ה"מרוצים מאוד" או "מרוצים" מהיבטים שונים בעבודתם הנוכחית

ההיבט	סה"כ	גברים	נשים
יחסים עם חברים לעבודה	89	88	90
יחס הממונה	81	78	83
שעות העבודה	81	83	81
המרחק ממקום המגורים	78	85	71
התנאים הפיסיים של העבודה	74	63	83
העניין	48	50	47
השכר	43	43	44
האפשרות לנצל את הידע והכישורים	38	45	32
אפשרויות קידום	21	23	20

השוואה עם הנתונים על שביעות-רצון מעבודה בקרב קבוצת עולים מקבילה מגלה שיעור דומה של מרוצים מהיחסים עם חברים לעבודה ועם ממונים ומרמת העניין, אך שיעור גבוה יותר של מרוצים מהשכר, ניצול הידע והכישורים ומאפשרויות הקידום בקרב אוכלוסיית המעקב.²

3.4 עולים שלא היו מועסקים בעת הריאיון

אחד-עשר אחוזים מכלל בוגרי הסדנאות הועסקו במשך פרק זמן כלשהו לאחר הסדנה אלא שעבודתם הסתיימה, ובעת הריאיון שוב לא היו מועסקים. לעומת זאת, 13% אחוזים מבוגרי הסדנאות לא הועסקו כלל במשך הזמן שחלף מאז הסדנה. ייתכן שהקבוצה השנייה מהווה גרעין קטן, אך קשית, של אנשים שהשמתם בעבודה בעייתית במיוחד.

2 השוואה עם נתונים מתוך "סקר תעסוקה ארצי בקרב עולים מברית המועצות", ג'זינט-מכון ברוקדייל, 1992.

לוח 4: מאפייני העולים שהיו מועסקים בעת הריאיון, העולים שלא היו מועסקים כלל לאחר הסדנה והעולים שהיו מועסקים פרק זמן כלשהו לאחר הסדנה (אך לא בעת הריאיון) (באחוזים)

מועסקים בעת הריאיון (N=88)	מועסקים אך לא בעת הריאיון (N=13)	לא היו מועסקים כלל (N=15)	
100	100	100	סה"כ
47	39	27	גיל
23	23	40	עד 49
30	38	33	54-50
			+55
72	46	67	מצב משפחתי
			נשוי
52	100	20	תעסוקת בן/בת הזוג
13	0	30	מלא
35	0	50	חלקי
			לא מועסק(ת)
23	39	13	ותק בארץ
17	31	32	עד 24 חודשים
60	30	55	25-36 חודשים
			37-75 חודשים
71	75	33	תחום השכלה
20	17	27	הנדסה וטבע
9	0	20	הוראה, מדעי הרוח ומוסיקה
			כלכלה
1	8	20	רפואה וסיעוד

בשל גודלן הקטן של שתיים מהקבוצות יש להתייחס לממצאים המובאים להלן בזהירות. העולים שלא עבדו לאחר הסדנה מבוגרים יותר מעמיתיהם שהיו מועסקים בעת הריאיון, שוהים בארץ זמן רב יותר ומרוכזים במקצועות קשים יותר להשמה, למשל, הוראה ומדעי הרוח וכן רפואה וסיעוד. כשני-שלישים מהם אינם מחפשים עבודה כיום, והם מנמקים זאת בבעיות בריאות כרוניות ובסירוב המעסיקים להעסיק אנשים בגילם. החמישה שכן מחפשים עבודה מחפשים רק, או בעיקר, במקצועם המקורי וגם אינם נוטים לגלות גמישות בממדים נוספים של העבודה ויתכן שמסיבה זו החיפושים התארכו (4 מתוכם מחפשים עבודה מזה שנתיים וחצי) (ראה לוח 5).

לוח 5: מידת הנכונות להתפשר בהיבטים שונים של העבודה* (N=15)

ההיבט	בכלל לא מוכן	מוכן זמנית	מוכן לטווח ארוך
לא במקצוע**	6	1	7
בשכר נמוך	6	2	7
עבודה פיסית	13	1	1
עבודה לא מעניינת	1	3	11
חוסר קידום מקצועי	1	3	11
עבודה במשמרות	3	2	10
עבודה רחוק מהבית	5	2	8
עבודה זמנית	3	5	7
רק חצי משרה	4	5	6

* המרואיינים נתבקשו להתייחס לכל היבט ברשימה.

** לגבי מרואיין אחד חסר מידע בהיבט זה

4. הערכת העולים לגבי תרומת הסדנאות

מהערכות העולים נראה כי עיקר תרומתן של הסדנאות היה בלימוד מיומנויות של חיפוש עבודה. הן תרמו פחות בהקניית ידע על תחום העבודה בארץ (למשל, ההבדל בין העסקה במגזר הציבורי לפרטי). ואכן בין הליקויים שמנו המשתתפים במישור התוכני של הסדנה הם ציינו, למשל, העדר מידע על התשלומים שמעסיק חייב להפריש בעבור עובדיו. ההיבט שבו תרומת הסדנאות היתה קטנה ביותר הוא מתן מידע קונקרטי וספציפי על אפשרויות תעסוקה במקצועות שונים ועל לימודים בקורסים מקצועיים. מתשובות המרואיינים נראה כי הם מצפים לקבל מידע מסוג זה בסל"ע ואינם מוכנים להסתפק במידע כללי (לדוגמה: "חסרונות בחלק התיאורטי - לא סיפרו על עבודה בארץ, על קורסים", "מידע כללי, שום דבר קונקרטי", "לא היה שום מידע חדש"). יש לזכור שרובם נמצאים בארץ למעלה משלוש שנים, וחלקם כבר שמעו את ההסברים הכלליים. העולים גם מצפים שבמסגרת הסדנה הם יקבלו עזרה ביצירת קשרים עם מעסיקים אך הם לא קיבלו עזרה כזו במידה מספקת. ליקוי תוכני נוסף שצוין על-ידי המרואיינים הוא לימוד בלתי מספיק של השפה העברית, בעיקר טרמינולוגיה מקצועית, כדי לאפשר להם שיחה קלה עם המעסיק. ביקורת זו נשמעה מפי עולים שהשתתפו בסדנה הממושכת אשר כללה גם לימודי עברית. עולים אחדים ציינו בהערכה את העזרה הפסיכולוגית והעידוד שקבלו בסדנה. בסך-הכל היתה מידה ניכרת של שביעות-רצון מסל"ע: 24% היו מרוצים מאוד ו-55% נוספים היו מרוצים.

לוח 6: תרומת הסדנה לעולים בהקניית ידע בנושאים שונים (באחוזים)

הנושא	הרבה	קצת	בכלל לא
מידע על אפשרויות תעסוקה	22	59	19
ידע על תחום העבודה	27	42	31
מידע על קורסים	12	31	57
מידע על הצעות עבודה	10	37	53
מיומנויות חיפוש עבודה	65	28	7
מיומנות כתיבת קורות חיים	66	22	12
מיומנות פנייה למעסיקים	72	22	6
מיומנות התראיינות	73	22	5
עזרה בקבלת החלטה לגבי עבודה/קורס	27	27	46

הסדנאות לחיפוש עבודה בהן השתתפו המרואיינים מאוכלוסיית המעקב הופעלו לפי שני מודלים עיקריים: (1) מודל תהליכי ממושך בחיפה; (2) מודל אינטנסיבי קצר בכל שאר המקומות. בנושאי המיומנויות לא נמצאו הבדלים בין המודלים השונים מבחינת אחוז העולים שדיווחו על תרומה רבה של הסדנה. לעומת זאת, בכל שאר ההיבטים שנבדקו, אחוז המדווחים שהסדנה תרמה להם "במידה רבה" גבוה יותר בסדנאות האינטנסיביות הקצרות מאשר במודל התהליכי הממושך. חסרונו של המודל האחרון בולט במיוחד בשני היבטים: מידע לגבי הצעות עבודה ספציפיות ועזרה בקבלת החלטה אישית לגבי הצעת עבודה/קורס. שבעים וחמישה אחוזים מהמשתתפים העריכו שהסדנה לא תרמה להם כלל בשני היבטים אלה, בהשוואה ל-30%-60% בסדנאות האחרות. אחוז המשתתפים שציינו ליקויים בסדנה התהליכית היה גבוה יותר, אולי משום שהיא יצרה ציפיות רבות יותר. ארבעים וחמישה אחוזים אמרו כי לא קוימו דברים שהובטחו להם כגון חונכים אישיים, מפגש עם מעסיקים, סרט וידיאו העוסק במפגש עם מעסיקים; 40% ציינו ליקויים בתוכני הסדנה (ראה לעיל) בהשוואה ל-9%-20% בסדנאות האחרות; 20% לא היו מרוצים מהמרצים בהשוואה לעד 10% בסדנאות האחרות.

מתשובות כלל המרואיינים לגבי משך הסדנה, קשה לקבוע את העדפותיהם לגבי אורכה, מכיוון ש-90% היו מרוצים ממשך הסדנה בה השתתפו, והשאר נחלקו באופן שווה בין המעדיפים סדנה קצרה יותר לבין המעדיפים סדנה ממושכת יותר. השוואה של שיעור המועסקים בין המשתתפים בשני המודלים של הסדנאות, מצביעה על שיעור גבוה מעט יותר בקרב בוגרי הסדנה הקצרה - 90% לעומת 75% בקרב משתתפי המודל התהליכי הארוך. טענה אחרת, שהושמעה על-ידי משתתפי הסדנה התהליכית, היא שהסדנה לא היתה מספיק אינטנסיבית. מעניין לציין ששילובם של בני 45+ יחד עם גילאים צעירים יותר בחלק מהסדנאות לא עורר התנגדות בקרב המרואיינים; להערכתם קריטריון חשוב יותר מגיל בהרכבת הקבוצה הוא דמיון מבחינת רמת השליטה בעברית.

5. סיכום ומסקנות

- (1) רובם המכריע של העולים בני 45+ שהשתתפו בסדנאות לחיפוש עבודה השתלבו בתעסוקה, הגם שעל פי רוב אין זו תעסוקה יציבה ובטוחה.
- (2) קרוב למחצית המועסקים עובדים במשלח-יד דומים או קרובים למשלח-היד בהם הועסקו בברית-המועצות לשעבר.
- (3) ישנו גרעין קטן, אך קשית, של עולים קשי-השמה שנראה שאינם מסוגלים לצאת ממצב חוסר התעסוקה.
- (4) הסדנאות לחיפוש עבודה תרמו רבות לעולים בהקניית מיומנויות של חיפוש עבודה אך לא עזרו די במתן מידע ספציפי על הצעות עבודה וקורסים. העולים, במיוחד אלה השוהים בארץ כבר שנים אחדות, זקוקים לעזרה מן הסוג האחרון, ואי-הספקת עזרה זו גורמת לאכזבה. אם נושא זה אינו בתחום טיפולה של סל"ע יש להבהיר זאת לעולים בעת ההרשמה לסדנה.
- (5) מוצע לכלול מועדון תעסוקה ("ג'וב קלאב") בסוף כל סדנה ללימוד מיומנויות חיפוש עבודה, מכיוון שהוא מאפשר יישום החומר שנלמד בטווח המיידי בהזדרכת המנחים, ומדרבן את המשתתפים לחפש עבודה באופן פעיל ומיד. במסגרת מועדון תעסוקה יוצרים הלומדים קשר עם מעסיקים פוטנציאליים, קובעים ראיונות, מתנסים במפגשים עם מעסיקים ויכולים להיעזר במנחי הסדנה לקבלת משוב ולהפקת לקחים.
- (6) למודל האינטנסיבי הקצר של סל"ע עדיפות מסוימת על פני המודל התהליכי הממושך מבחינת תרומתו למשתתפים באותם היבטים שנבדקו בהערכה.

נספח: הסיבות לאי ביצוע ראיונות

הסיבה העיקרית לאי ביצוע ראיונות היתה חוסר יכולת לאתר את העולים. זאת מפני ששמות העולים התקבלו ממנחי הסדנאות אשר קיבלו אותם מהעולים בזמן קיום הסדנה, ובחלק מהמקרים לא נמסרו הפרטים המתאימים לשם איתורם. מאמצי האיתור כללו בירורים באמצעות מספרי הטלפון שהיו בידינו, בעזרת משתתפים אחרים באותה סדנה, ובמקרים שהיה בידינו מספר תעודת הזהות של העולה - גם באמצעות משרד הפנים. יש לציין שהיה רק מקרה אחד של סירוב, וארבעה שהופיעו ברשימות אך לדבריהם לא השתתפו כלל בסדנה.

לוח 1: הסיבות לאי ביצוע ראיונות

המקום	חוסר איתור	אינו מברית-המועצות	לא השתתף	מחלה	סירוב
סה"כ	56	3	4	1	1
ירושלים	31	1	-	-	-
חיפה	3	-	3	1	1
תל אביב	22	2	1	-	-



JDC-BROOKDALE INSTITUTE OF GERONTOLOGY AND HUMAN DEVELOPMENT

Follow-up of Immigrants Aged 45 + from the Former Soviet Union who Participated in Programs to Improve Job Search Skills

Judith King

R e s e a r c h R e p o r t

This study was initiated by and funded with
the assistance of JDC-Israel.

RR-241-95





WHAT IS THE JDC-BROOKDALE INSTITUTE?

A national center for research on aging, human development, and social welfare in Israel, established in 1974.

An independent not-for-profit organization that operates under the auspices of the American Jewish Joint Distribution Committee (AJJDC) and the Government of Israel.

A team of professionals dedicated to applied research on high-priority social issues relevant to the national agenda.

A knowledge resource committed to promoting its findings and to assisting policymakers and service providers in the planning and implementation of effective social services.

The research involves an interdisciplinary approach with a focus on five main areas:

- ♦ **Aging**
- ♦ **Health Policy**
- ♦ **Immigrant Absorption**
- ♦ **Children and Youth with Special Needs**
- ♦ **Disability**

Follow-up of Immigrants Aged 45 + from the Former Soviet Union who Participated in Programs to Improve Job Search Skills

Judith King



This study was initiated by and funded with the assistance of JDC-Israel.

Jerusalem

September 1995

מכון ברוקדייל: הספריה

את הספר יש להחזיר עד

[illegible]

**JDC-Brookdale Institute of Gerontology
and Human Development
P.O.B. 13087
Jerusalem 91130, Israel
Tel: (02) 6557400
Fax: (02) 612391**

ISSN-0334-9012

Abstract

Immigrants aged 45+ have many more difficulties in being absorbed into the Israeli job market than do younger immigrants. One of the interventions to advance the employment of these immigrants are programs to improve their job search skills. During these courses, the immigrants learn about the Israeli job market, acquire job search skills and, in some, "practice" looking for a job under the guidance of their instructor. This report describes a follow-up study that was conducted to learn about the employment status of immigrants aged 45+ who participated in one of these courses and to evaluate the course's contribution to their success in finding a job. The follow-up study was undertaken at the request of JDC-Israel which participates in the courses' funding.

Telephone interviews were conducted with 116 immigrants who had participated in courses to improve job search skills between November 1992 and December 1993. The interviews took place in June 1994, that is, from six months to a year and a half after completing the program.

Eight-seven percent of the programs' participants had been employed for some period of time since completing the program. Twenty-nine percent of the participants found employment while participating in the program. At the time of the interview, the proportion of program graduates who were employed was greater than that of immigrants of comparable age and length of residence in Israel who had not participated in such a course. Among those immigrants with jobs, the proportion of those employed in academic, professional or technical occupations was twice as high among program graduates than among those who did not participate in such a course. According to the participants, the programs' primary contribution was the imparting of job search skills. They were less helpful in providing information about working in Israel, for example, the various employee benefits that employers were required to provide.

The program was given in one of two formats: 1) a long, continuous course which met once a week for six months, or 2) a short, intensive course which met for several hours a day for ten days. There were no differences between these two models with regard to the proportion of immigrants who reported on the course having made a "great" contribution in imparting job search skills. In other respects, such as acquiring interviewing skills, learning how to contact prospective employers and receiving information on specific job opportunities, the percentage of those satisfied was higher among the participants in the short courses. The rate of employment, too, was slightly higher among participants in the short courses. The Ministry of Absorption is continuing to offer these short courses in improving job search skills, primarily through the municipal absorption agencies.

Acknowledgments

Thanks are due to JDC-Israel which initiated and funded this study and, in particular, to Yehuda Efal, Head of the Vocational Training and Employment Division. Thanks are also due to the coordinators of programs for immigrants 45+ at the municipal absorption agencies in Tel Aviv, Jerusalem and Haifa. I would also like to thank my colleagues at the JDC-Brookdale Institute who offered valuable comments during the course of the study. A special debt of gratitude is extended to the interviewers as well as to Alexandra Harfi for coordinating the field work, Miriam Loewenberg for programming, Irwin Lithwick for special data processing, Bilha Allon for editing and Elana Shizgal for typing.

Table of Contents

1. Introduction	1
2. Follow-up Population	1
3. Integration into the Labor Force	3
3.1 Percentage Employed	3
3.2 Employment Characteristics	3
3.3 Job Satisfaction	4
3.4 Immigrants Not Working at the Time of the Interview	5
4. Participants' Evaluation of the Program's Contribution	7
5. Summary and Conclusions	9
Appendix: Reasons for not Conducting Interviews	10

List of Tables

Table 1:	Socio-Demographic Characteristics of Immigrants who Participated in Courses to Improve Job Search Skills	2
Table 2:	Employment Characteristics of those Employed during the Follow-up Period	4
Table 3:	Percentage of Interviewees "Very Satisfied" and "Satisfied" with Various Aspects of their Current Job	5
Table 4:	Characteristics of Immigrants Employed at the Time of the Interview, of Immigrants not Employed after the Program, and of Immigrants Employed for some Period after the Program (but not at the Time of the Interview)	6
Table 5:	Willingness to Compromise on Different Job Aspects	7
Table 6:	The Program's Contribution in Providing Immigrants with Knowledge about Various Subjects	8