מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל
המרכז לחקר מוגבלויות
ותעסוקת אוכלוסיות מיוחדות

משרד הרווחה והשירותים החברתיים
השירות לרווחת הפרט והמשפחה
אגף למחקר, תכנון והכשרה

"תעסוקה לרווחה"
הערכת התכנית

יהודית קינג ✦ יעל הדר ✦ אברהם וולדה-צדיק

המחקר נערך ביוזמת משרד הרווחה והשירותים החברתיים ומומן בסיועו

דמ-14-675

"תעסוקה לרווחה"
הערכת התכנית

יהודית קינג יעל הדר אברהם וולדה-צדיק

המחקר נערך ביוזמת משרד הרווחה והשירותים החברתיים ומומן בסיועו

חשוון תשע"ה ירושלים אוקטובר 2014

עריכת לשון: רונית בן-נון
תרגום לאנגלית (תמצית מחקר והודעת פרסום): נעמי הלסטד
הפקה והבאה לדפוס: לסלי קליינמן

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

טלפון: 02-6557400
פקס: 02-5612391

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

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

פרסומים נוספים של המכון בנושאים קשורים

מנדלר, ד.; קינג, י. 2012. **רשות מקדמת תעסוקה, השכלה וקהילה": הערכת מודל לקידום תעסוקה ברשויות מקומיות עירוניות**. דמ-618-12

פישמן, נ.; נאון, ד. 2012. **מעקב אחרי המופנים למרכזים בתכנית אורות לתעסוקה במועד סגירת התכנית ושמונה חודשים לאחר סגירתה**. דמ-598-12. באתר המכון בלבד

קינג, י.; רענן, ר. 2011. **מעברים: מרכז תעסוקה קהילתי במגזר הבדווי בנגב - חורה ושגב שלום: הערכת התכנית**. דמ-591-11

מנדלר, ד.; קינג, י.; נאון, ד. 2011. **תכנית העצמה כלכלית-חברתית לנשים במרכז מהות בחיפה ובקול האישה בירושלים**. דמ-579-11

נאון, ד.; אחדות, ל.; ואחרים מצוותי מחקר ממאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל והמוסד לביטוח לאומי. 2010. **הערכה של התכנית אורות לתעסוקה – ממצאי המחקר: דוח סופי**. באתר המכון בלבד

חסן-דאהר, ס.; שטרוסברג, נ. 2011. **התכניות "אשת חיל" ואביחיל" בקרב האוכלוסייה הערבית – מחקר הערכה**. דמ-584-11. באתר המכון בלבד

להזמנת הפרסומים ניתן לפנות למאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, ת"ד 3886, ירושלים 91037
טל': 02-6557400, פקס: 02-5612391, דואר אלקטרוני: brook@jdc.org.il

ניתן למצוא את הפרסומים באתר המכון

תמצית

הרקע לתכנית

"תעסוקה לרווחה" היא תכנית לקידום שילובם בתעסוקה של בלתי מועסקים המוכרים לשירותי הרווחה, במטרה להביא להפחתת תלותן של המשפחות במחלקות לשירותים חברתיים (מש"חים). מטרה נוספת של התכנית היא להקנות למשפחות כלים שיביאו לשיפור ההתנהלות הכלכלית המשפחתית. את התכנית יזם משרד הרווחה והשירותים החברתיים (להלן משרד הרווחה), ועמותת "בעצמי" זכתה במכרז להפעלתה כפיילוט בעשרה יישובים ברחבי הארץ, במהלך השנים 2011-2012. בהמשך חברה לתכנית הקרן המשפחתית ע"ש תד אריסון, מתוך הכרה בחשיבות של פיתוח תשתיות קהילתיות לשם העצמה כלכלית וחברתית של לקוחות הרווחה.

התכנית יועדה למשפחות שלהן ילדים עד גיל 18 המוכרות למש"חים, זוגות וחד-הוריות, בגילי העבודה העיקריים (25-45), שבהן לפחות אחד מבני הזוג אינו מועסק יותר מחצי שנה. משך התכנית נקבע לשנה אולם במהלכה הסכים משרד הרווחה להאריך את משך ההשתתפות בשישה חודשים לכל היותר למחצית מן המשתתפים שטרם השלימו את התהליך. התכנית לוותה במחקר הערכה.

משרד הרווחה עוסק מזה שנים אחדות בתכנון רפורמה במחלקות לשירותים חברתיים. כמה מיעדיה העיקריים של הרפורמה מיושמים בתכנית "תעסוקה לרווחה": א) מתן דגש לשיקום תעסוקתי כאסטרטגיה מרכזית בטיפול במשפחות חלשות ובמצבי עוני; ב) מיצוב עו"ס המשפחה כ-case manager המתכלל את הטיפול במשפחה המבוצע על ידי עו"סים מומחים בתחומים שונים. אחד מן המומחים הללו הוא העובד הסוציאלי התעסוקתי (להלן – עוס"ת), האחראי על הובלת תכנית ההתערבות התעסוקתית ברמת הפרט והמשפחה; ג) קידום תכניות מכוונות להשגת תוצאות מדידות עבור הלקוח, כגון השמה בעבודה והגדלת ההכנסה המשפחתית.

מודל ההתערבות של התכנית

בכל משפחה משתתפת, אחד מבני הזוג מוגדר, בהסכמת המשפחה, עו"ס המשפחה והעוס"ת המשמשת רכזת התכנית[1], כ"משתתף עיקרי" והוא מקבל את מרב התשומות. עם זאת, מאחר שהנחת היסוד של התכנית היא שבן/בת הזוג הוא גורם המושפע וגם משפיע על התקדמות התהליך התעסוקתי של המשתתף העיקרי, תוכננה גם עבודה עם בני הזוג (רכיב זה לא התממש). מודל ההתערבות של התכנית כולל תהליך פרטני, סדנאות קבוצתיות, סל אישי של שירותים תומכי תעסוקה ופיתוח מערך קהילתי תומך.

התהליך הפרטני

התהליך הפרטני כולל בעיקר ליווי אישי של המשתתף העיקרי על ידי העוס"ת. הפגישות האישיות מוקדשות לנושאים כמו הגדרת מטרות תעסוקתיות ובניית תכנית אישית למימושן בטווח המיידי ובטווח הארוך, עבודה עם המשתתף לפיתוח מיומנויות חיפוש עבודה, חיזוק החוללות העצמית התעסוקתית שלו וסיוע בהתמודדות עם סוגיות ספציפיות בתהליך חיפוש העבודה. תהליך הליווי האישי

[1] הרכזות היישוביות של התכנית מכונות בדוח זה עובדות סוציאליות תעסוקתיות (עוס"ת/יות).

כולל יסודות טיפוליים (סיוע במצבי משבר תעסוקתי), אימוניים (הצבת מטרות והבניית תכנית עבודה ברורה להשגתן) וייעוציים (העברת מידע ומתן עצות מקצועיות בתחום התעסוקה).

סדנאות קבוצתיות

המודל המקורי כולל שלוש סדנאות ליבה: סדנה לניהול תקציב משפחתי המועברת על ידי מנחים מומחים מעמותת "פעמונים", סדנת מיומנויות חיפוש עבודה וסדנה להגדרת מטרה תעסוקתית המועברת על ידי מנחים מומחים מטעם עמותת "בעצמי". במהלך הפעלת התכנית נוספו שתי סדנאות: סדנה ללימוד מיומנויות מחשב בסיסיות וסדנת יישום המיועדת למי שהגדירו מטרה תעסוקתית אך אינם יודעים כיצד להוציאה לפועל.

טיפול פרטני למשתתפים הזקוקים לכך

משפחות המתמודדות עם סוגיות מורכבות בהקשר של ניהול כלכלי של משק הבית יכולות לקבל חונך אישי מעמותת "פעמונים", מתוך תקציב סל השירותים. משתתפים שלא יצליחו להגדיר לעצמם מטרה תעסוקתית בתום הסדנה יופנו לאבחון תעסוקתי אישי בידי פסיכולוגים תעסוקתיים (עד 10% מן המשתתפים בכל יישוב). משתתפים שעדיין אינם בשלים להשתלבות בעולם העבודה יכולים, בסיום הסדנאות ולאחר הגדרת כיוון תעסוקתי בר יישום, לקבל אימון אישי תעסוקתי (עד 30% מן המשתתפים בכל יישוב).

סל שירותים אישי

לרשות כל משפחה עומד תקציב ממוצע של 10,000 ₪ לרכישת שירותים תומכי עבודה שלא ניתן להשיגם במסגרות הרגילות של המש"ח או במסגרת גופים ממשלתיים. הסל כולל קורסים ללימוד מקצוע וקורסים אחרים לשיפור ההון האנושי, כגון קורסי מחשב מתקדמים, אנגלית, עברית; סידורי השגחה על ילדים בזמן הסדנאות ובתחילת העבודה; פתרונות תחבורה ורכישת ציוד לעבודה. המשפחה מחויבת בהשתתפות עצמית בגובה של 10% לפחות מעלות השירות.

מערך קהילתי תומך

המודל מייחד מקום חשוב לפיתוח מערך קהילתי תומך שיסייע למשתתפים בתהליך ההשתלבות בעבודה. זאת בין היתר באמצעות זיהוי מנהיגים פורמליים ובלתי פורמליים היכולים לסייע באיתור מענים תעסוקתיים ביישוב ובקידום הזדמנויות תעסוקה, יצירת קבוצת מעסיקים שתירתם לסייע למשתתפים, קישור המשתתפים לרשתות חברתיות תומכות תעסוקה, גיוס והפעלת מתנדבים והתארגנות קבוצתית עצמאית של המשתתפים, למשל בנושא התמודדות עם קשיי הגעה למקומות עבודה.

מחקר ההערכה

בשנת 2010 פנה משרד הרווחה אל מכון ברוקדייל בהצעה להעריך את התכנית. ההערכה מתייחסת לאופן היישום של התכנית בשנה הראשונה (שנת הפיילוט), ולתוצאות מבחינת משתתפי התכנית בתום שנה זו ולאחר שנה נוספת. מטרות הערכה העיקריות היו:

1. לבחון את אופן היישום של המודל ביישובים השונים, לעמוד על הקשיים שהתעוררו במהלך הפעלת התכנית, ולזהות את דרכי הפתרון שגובשו תוך כדי ההפעלה ואת השינויים שהוכנסו במודל בשנת הפיילוט על מנת להתמודד עם הקשיים.
2. ללמוד את מאפייני התפקיד של העובד הסוציאלי התעסוקתי (עוס"ת) אשר מתגבש תוך כדי עבודה ועדיין אין לו מסלול הכשרה במסגרת לימודי העבודה הסוציאלית.
3. ללמוד אילו שירותים ואילו סוגי עזרה קיבלו המשתתפים במסגרת התכנית.
4. לבחון את תוצאות התכנית עבור המשתתפים בתחום התעסוקתי ובתחום הניהול הכלכלי של משק הבית, ולאמוד את השפעתה על השגת התוצאות בתעסוקה.
5. לבדוק באיזו מידה התוצאות במצב התעסוקה שנצפו בסוף התכנית, כלומר לאחר שנה, נשמרות לאחר שנתיים והאם משתתפים מועסקים התקדמו בעבודתם.
6. לראות האם משתתפים שלא השתלבו בעבודה לאחר שנה היו מועסקים לאחר שנתיים.
7. להעריך את התועלת למשק מן התכנית, ביחס לעלותה, בסוף השנה הראשונה ולאחר שנתיים.

מסיבות תקציביות נעשתה בדיקת היישום בחמישה יישובים בלבד: כרמיאל, נצרת, בני ברק, ראש העין והמועצה האזורית מרחבים. היישובים נבחרו על ידי הוועדה המקצועית הארצית של התכנית ובחירתם נעשתה במטרה לייצג סוגים שונים של יישובים: פריפריה צפונית, אוכלוסייה ערבית, אוכלוסייה חרדית, מרכז הארץ ופריפריה דרומית כפרית.

לצורך ההערכה נעשה שימוש במגוון מקורות מידע וכלי מחקר:

1. **ראיונות טלפוניים עם כל משתתפי התכנית בעשרה יישובים בשלוש נקודות זמן:** t_0 - סמוך למועד הצטרפותם לתכנית; t_1 - כשנה לאחר מכן; t_2 - לאחר שנה נוספת. התכנית הופעלה בשני מחזורים בהפרש של כחצי שנה והראיונות נערכו בהתאם, בשלוש נקודות הזמן. ראיונות t_0 של מחזור א' נערכו במהלך החודשים מאי-יוני 2011, ושל מחזור ב' – במהלך החודשים ינואר-פברואר 2012.
2. **ראיונות עם קבוצת ביקורת:** על מנת לא להסתפק במדידת התוצאות עבור המשתתפים אלא לאמוד את השפעת התכנית על התוצאות הללו נערכה השוואה לקבוצת ביקורת. קבוצת הביקורת כללה משפחות המוכרות לשירותי הרווחה ביישובים בעלי מאפיינים דומים ליישובי התכנית, אשר הוגדרו על ידי העובדים הסוציאליים באותם יישובים כמשפחות המתאימות פוטנציאלית להשתתף בתכנית. השמות ומספרי הטלפון של חברי קבוצת הביקורת הועברו לידי צוות המחקר לאחר קבלת הסכמתם להשתתף בריאיון קצר, בכפוף להבטחת סודיות. קבוצת הביקורת רואיינה ריאיון טלפוני רק פעם אחת, כ-5-9 חודשים לאחר קבלת פרטי המשתתפים.
3. **ניתוח נתונים מינהליים:** אלה הועברו על ידי עמותת "בעצמי", וכללו מידע על השירותים שקיבל כל אחד מן המשתתפים במסגרת סל השירותים בתכנית.
4. **ראיונות עומק עם מפעילי התכנית ברמת המטה והשטח:** רואיינו מנהלי התכנית ברמת המטה והעוס"תיות בחמשת היישובים שנבחרו לבדיקת היישום, מנהלות המש"חים ביישובים אלה

ומדריכות ראשי הצוותים (להלן מדר״יציות) שהדריכו את רכזות התכנית מטעם המש״ח. בסך-הכול נערכו במהלך החודשים אפריל-אוגוסט 2012 17 ראיונות עומק, וכל אחד מהם ארך 1-3 שעות.

5. **״שאלת החודש״:** בחודשים הראשונים להפעלת התכנית נשלחה אל העוס״ית בדואר האלקטרוני ״שאלת החודש״, שהתייחסה בכל פעם לנושא אחר הקשור ליישום התכנית. המטרה הייתה לקבל מידע ״טרי״ ובלתי מעובד על התנסויותיהן בשלבים הראשונים ובסוגיות מרכזיות, כגון כניסתן למש״ח וגיוס המשתתפים.

6. **תצפיות:** נערכו תצפיות בישיבות ועדת ההיגוי והוועדה המקצועית הארציות וכן במספר ישיבות של הועדות המקומיות. נוסף לכך הועברו לצוות המחקר סיכומי הישיבות.

ממצאי המחקר: הערכת היישום של התכנית

התפתחות התכנית "תוך כדי תנועה" – שינויים שחלו במודל במהלך היישום

1. שינוי והגמשת הקריטריונים לקבלה לתכנית

בעקבות קשיי הגיוס והנשירה לאחר האינטייק מחד גיסא, והרצון להגדיר ביתר דיוק את פרופיל המשתתפים שטובים סיכוייהם להגיע לתוצאות המקוות בתכנית מאידך גיסא, הוחלט בספטמבר 2011, כחמישה חודשים לאחר תחילת התכנית, לעדכן את הקריטריונים לקבלת המשתתפים לתכנית במחזור ב׳. השינויים העיקריים היו:

- מעתה המשפחה אינה חייבת להיות מוכרת במש״ח, אך היא מחויבת להירשם במש״ח (״לפתוח תיק״) כתנאי להשתתפות.
- הקריטריון של 8-12 שנות לימוד שונה ל״לפחות 8-12 שנות לימוד״, כלומר, ניתנת אפשרות גם לבעלי 13 שנות לימוד או יותר להשתתף בתכנית.
- התנאי של חצי שנה באבטלה או בתת-תעסוקה שונה למצב נוכחי של אבטלה או של תת-תעסוקה.
- ביטול התנאי בדבר חובת השתתפות של שני בני הזוג בתכנית. אי-הגעת הבעל אינה פוסלת את האישה מהשתתפות בתכנית.
- הוחלט שלא לכלול בתכנית משפחות הנמצאות במשבר אקוטי או במצב של רב-בעייתיות (מתמודדות עם יותר משלוש בעיות נוסף לתעסוקה). הנימוק היה שהתכנית במתכונתה הנוכחית אינה בנויה לסייע למשפחות כאלה מאחר ששיקומן דורש השקעת משאבים רבים ועבודה אינטנסיבית יותר.

2. שינויים שבוצעו בתגובה לכמה קשיים בגיוס משתתפים

- **קושי באיתור מועמדים מתאימים מקרב לקוחות הרווחה, בייחוד ביישובים קטנים.** הפתרון: גיוס משתתפים מחוץ למש״ח באמצעות תכניות תעסוקה אחרות, ״חבר מביא חבר״ וכיו״ב. אנשים אלה נדרשו ״לפתוח תיק ברווחה״ כתנאי להצטרפותם לתכנית. 17% מן המשתתפים לא היו מוכרים למש״ח. כדי להתגבר על סטיגמה אפשרית של התכנית כתוצאה משיוכה למחלקת הרווחה נעשה שימוש בפלאיירים ובשיחות הסברה עם מועמדים בשם ״המחלקה לשירותים חברתיים״ והוסבר שזה אחד מתפקידי המחלקה, מעבר לתפקידיה המסורתיים.

- **קושי בגיוס גברים לתכנית כמשתתפים עיקריים**, משום שהם אינם מעוניינים בסדנאות תהליכיות. הפתרונות: א) עבודה פרטנית של העוס"ת עם גברים שלא רצו להשתתף בסדנאות או לא חשו בנוח בקבוצה שרובה נשים; ב) צירוף הגברים המעטים שבתכנית לסדנא ייעודית לגברים במסגרת תכנית תעסוקה אחרת. לאחר שלב הפיילוט פותח על ידי עמותת "בעצמי" מודל מיוחד עבור גברים.
- **שיתוף פעולה בלתי מספיק מצד העובדות הסוציאליות במחלקה באיתור משפחות פוטנציאליות המתאימות לתכנית.** הפתרונות: א) זיהוי קבוצת עו"סיות שלהן עמדה חיובית כלפי התכנית וגיוסן על ידי מנהלת המש"ח כדי שיאתרו מועמדים ויקדמו את הנושא מול חברותיהן; ב) סגירת המחלקה לשבוע ימים לצורך מיון התיקים ואיתור פונים מתאימים לתכניות.

3. שני מחזורים בשנה במקום מחזור אחד בשנה

הוחלט להתחיל את הסדנאות עם פחות ממחצית ממספר המשתתפים המתוכנן מחשש שהתארכות משך הגיוס תביא לנשירת מועמדים מתאימים טרם תחילת התכנית, ולקיים מחזור נוסף כעבור חצי שנה. כמו כן, התברר כי לא ניתן היה לבצע את העבודה האינטנסיבית הנעשית בתכנית עם 50 משתתפים בו-זמנית על ידי עוס"ת אחת. הפיצול לשני מחזורים מאפשר הצטרפות מחזור חדש בשלב שבו העבודה עם המחזור הראשון תובענית פחות.

4. ביטול העבודה עם שני בני הזוג

המודל המקורי של התכנית כלל מפגשים תקופתיים של העוס"ת עם שני בני הזוג למטרת עיבוד סוגיות בתחום הזוגיות והמשפחתיות המשפיעות על התהליך התעסוקתי. מפגשים אלה לא התקיימו, בעיקר משום שבני הזוג לא גילו עניין. התערבות עם שני בני הזוג התרחשה רק כאשר המשפחה נמצאה על סף משבר.

5. הוספת סדנת יישום

סדנה זו נוספה לאחר שמנהלי התכנית נוכחו לגלות כי אין די בהגדרת מטרה תעסוקתית וברכישת מיומנויות חיפוש עבודה כדי "להתניע" את המשתתפים לפעילות מעשית לקראת השתלבות בתעסוקה. הסדנה הנוספת מיועדת רק למי שהגדירו מטרה תעסוקתית יציבה אך אינם יודעים איך לפעול כדי להוציאה אל הפועל. אף שהיא ממוקדת בעבודה על יעדים ברי ביצוע, היא אינה תחליף לאימון אישי.

6. הוספת קורס להכרת המחשב וללימוד מיומנויות מחשב בסיסיות

הקורס הועבר על ידי עמותת "תפוח" השייכת למיקרוסופט, במחיר מסובסד, כשירות לקהילה מטעם חברת מיקרוסופט. עמותת "בעצמי" מימנה את השכירות של כיתות המחשוב בקהילה ואת התשלום למורים.

7. הארכת ההשתתפות בתכנית

בעקבות ההבנה כי למשפחות שלהן בעיות מורכבות לא די בשנה אחת על מנת להשלים את תהליך ההשתלבות בעבודה, הסכים משרד הרווחה להאריך את ההשתתפות בתכנית למשך שישה חודשים לכל היותר עבור עד מחצית מן המשתתפים הזקוקים לכך ועשויים להפיק מן התכנית תועלת. בתקופת

ההארכה, היו משתתפים שהשלימו את לימודיהם וקיבלו עזרה במציאת עבודה, היו שהחלו את לימודיהם, ואחרים קיבלו אימון תעסוקתי אישי. כל הממשיכים היו בטיפול העוס״ת, אולם אופי הטיפול היה אינטנסיבי פחות ואינסטרומנטלי יותר בהשוואה לשנה הראשונה בתכנית.

8. הגמשת המודל בהתאם לצורכי המשתתפים ברמה המקומית

- שינוי סדר הסדנאות.
- ״פטור״ מהשתתפות בסדנה למשתתפים שהגיעו לתכנית מנקודת פתיחה גבוהה יותר בנושא התעסוקה – לדוגמה, ״פטור״ מסדנת מטרה תעסוקתית למשתתפי התכנית שלהם מטרה תעסוקתית מוגדרת.
- הוספת סדנה: סדנת העצמה, מעין ״מכינה״ לתכנית, לנשים שמבחינת דפוסי חייהן כלל לא היו מוכנות ליציאה מהעולם של הבית והילדים.
- תמיכה בחיפוש עבודה של המשתתפים טרם סיום סדנאות הליבה, מתוך הבנת הצורך שלהם בהכנסה.

9. הקמת מערך קהילתי תומך

רכיב זה כמעט ולא בוצע, בעיקר משום שצוות התכנית לא כלל עובד קהילתי, ורכזת התכנית ביישוב, גם אם הייתה בעלת רקע מקצועי בעבודה קהילתית, לא יכלה להקדיש לכך זמן. ההיבטים היחידים שבוצעו היו: מיפוי גורמים תעסוקתיים בקהילה לצורך בניית שיתופי פעולה; הכשרת הרכזות, ובעקבותיהן גם המשתתפים, בבניית רשת אישית תומכת תעסוקה. לאחר שלב הפיילוט פותחו כמה יוזמות מוצלחות: יצירת שותפות עם חברת הייטק שבמסגרתה מנהלים מתנדבים משמשים חונכים-ידידים למשתתפי התכנית ולמסיימיה; ״נאמני תעסוקה״ המספקים ליווי בתהליך חיפוש העבודה ובחודשים הראשונים לקליטה בעבודה; פעילות בנושא תעסוקה עם בני המשפחה של המשתתפות, שכללה סיורים במפעלים, במטרה לחברם לתהליך שעוברת אם המשפחה. יש לציין כי במבנה המתהווה של הרפורמה במש״חים עתידים להשתלב במחלקות האזוריות עובדים קהילתיים, ואלה יוכלו לקדם את הרכיב הקהילתי בתכנית.

תפקיד העוס"ת, כפי שהתעצב במסגרת התכנית

תפקיד העוס״ת (עובדת סוציאלית תעסוקתית) הוא תפקיד חדש שעדיין אין מסלול הכשרה עבורו והוא מתעצב תוך כדי הפעלת כמה תכניות תעסוקה שאוכלוסיית היעד שלהן היא לקוחות המש״חים. ביקשנו ללמוד כיצד התעצב תפקיד זה במסגרת התכנית תעסוקה לרווחה בהתייחס לקריטריונים לקבלה לתפקיד, להכשרה לתפקיד, לתוכן התפקיד, למיצוב העוס״ת במש״ח ולקשר שלה עם תכניות תעסוקה אחרות ועם גופים רלבנטיים מחוץ למש״ח.

1. הקריטריונים לקבלה לתפקיד

קריטריון שהוכתב על ידי משרד הרווחה הוא שרכזי התכנית חייבים להיות עובדים סוציאליים. עמותת ״בעצמי״ הוסיפה את הקריטריונים האלה: יכולת להיות מכווני תוצאות ומשימתיים ובד בבד יכולת לעבוד באופן תהליכי, פרטני, קהילתי וגם מערכתי; יצירתיות ואנרגטיות (נמרצות); גמישות בשעות

העבודה – נכונות לעבוד אחר הצהריים; ניידות (הכרחי לרכז התכנית במועצה אזורית); דוברי ערבית (לרכזים ביישובים ערביים). מנהלי המש"ח היו שותפים בבחירת הרכזים.

לדברי מנהלי התכנית, עלה קושי לגייס רכזים מתאימים בשל כמה סיבות: שילוב התכונות הנדרש; העובדה שעובדים סוציאליים אינם תופסים את תפקיד הרכז כתפקיד של עובד סוציאלי מאחר שאין סטטוס טיפולי; השכר המוצע שאינו גבוה; סטטוס של העסקה על ידי עמותה. בקרב הרכזים שנבחרו נמצאה שונות רבה בניסיון המקצועי בעבודה סוציאלית בכלל ובעבודה בתחום השילוב בתעסוקה בפרט.

2. ההכשרה לתפקיד

העוס"תיות עברו הכשרה אינטנסיבית של שלושה ימים לקראת כניסתן לתפקיד והשתלמויות תקופתיות במהלך עבודתן, בתדירות משתנה. כמו כן הועברו הדרכה אישית והדרכה קבוצתית על בסיס אזורי על ידי מנהל התכנית. נוסף להדרכה הפורמלית התקיימו התייעצויות בלתי פורמליות בטלפון ובדואר האלקטרוני בין העוס"תיות, ושיתוף במידע ובכלים שנמצאו מוצלחים.

3. תוכן התפקיד

- עבודה פרטנית עם המשתתף הכוללת עיבוד פרטני של תוכני הסדנאות, בניית תכנית אישית ועזרה ביישום בפועל של מיומנויות שנלמדו בסדנה, כגון חיפוש משרות באינטרנט וכתיבת קורות חיים.
- עבודה מול המשתתפים כקבוצה שהתבטאה בעיקר באחריות להגעתם לסדנה. העוס"תיות נכחו בכל הסדנאות אך בדרך כלל לא פעלו כמנחות משותפות (קו-מנחות).
- עבודה מינהלית-ארגונית, כגון שריון מקום למפגשי הקבוצה, הכנת חומרים לסדנאות, ארגון פגישות של ועדת ההיגוי היישובית ותיעוד כל פגישה עם משתתף בגיליון הליווי.

4. מיצוב העוס"ת במש"ח

על פי רוב צוותו העוס"תיות לצוותים שלהם יש קשר כלשהו לנושא התעסוקה. למשל, היחידה להכשרה מקצועית, השייכת למחלקה לעבודה קהילתית, או הצוות של שיקום שכונות ששניים מחבריו בקיאים בנושא שילוב בתעסוקה. הקשר האינטנסיבי ביותר של העוס"ת במש"ח הוא עם עו"סיות המשפחה. במהלך התכנית הקשר מתבטא בעדכונים ובהתייעצויות שוטפים בנוגע למשתתפים ספציפיים. היחסים בין העוס"ת לעו"סיות המשפחה עשויים להיות מורכבים בשל הסיבות האלה: א) הבדלי גישה וחילוקי דעות מקצועיים – לדברי אחת המרואיינות, עו"סיות המשפחה נוטות להיות "מאוד אימהיות, מכילות, מחבקות", בעוד שהעוס"ת "מכריחה את המשתתפים להיות ממוקדים, לבצע משימות, לקבל החלטות"; ב) התכנית עשויה להגביר את העומס על עו"ס המשפחה מאחר שמצד אחד, בתקופת התכנית העוס"ת נפגשת עם המשתתפים יותר מעו"ס המשפחה שלהם ולא פעם מגלה בעיות שזו לא הייתה מודעת להן ודורשות את טיפולה. מן הצד האחר, העוס"תיות ממלאות פונקציה של הקשבה ולפעמים גם עזרה בפתרון בעיות שאינן קשורות לתעסוקה; מן הראיונות עם המשתתפים עולה כי יותר ממחצית מן המשתתפים שטופלו בידי עו"ס משפחה לפני התכנית הפחיתו את ביקוריהם במש"ח בעקבותיה (ראו פרק התוצאות). בכמה מן היישובים הגיעו עו"סיות המשפחה והעוס"תיות להסכמה בנוגע לחלוקת העבודה והסמכויות ביניהן.

העוס״ת מקיימת קשר שוטף גם עם המדר״צית (מדריכת ראשי צוות) הממונה עליה במש״ח. תוכני הקשר הם עדכונים על התכנית והתייעצות והדרכה בהתאם לצורך. העוס״תיות הצעירות מעוטות הניסיון רואות את ההדרכה וההתייעצות הזו כתורמת לפיתוח תפיסת התפקיד הנכונה אצלן ולשיפור התנהלותן במחלקה ומול המשתתפים. מן הראיונות עולה כי מנהלות המש״ח רואות בעוס״ת כפופה מבחינה מקצועית למנהל התכנית מטעם ״בעצמי״ ולא דווח על קונפליקט בינו ובין המדר״צית. יש שהעוס״תית משתפת פעולה גם עם עובדים אחרים במחלקה, ובהם רכז הכשרה והכוון לימודי, מרכז נושא התעסוקה במחלקה לעבודה קהילתית וביחידה להתנדבות באגף הרווחה.

5. הקשר של העוס״ת עם גופים רלבנטיים מחוץ למש״ח ועם תכניות תעסוקה אחרות

- שירות התעסוקה: כמה מן העוס״ת דיווחו על שיתוף פעולה טוב עם שירות התעסוקה המתבטא, למשל, בהפניית דורשי עבודה חלשים במיוחד שהשירות אינו ערוך לטפל בהם, אל התכנית.
- מוסדות הכשרה מקצועית: כל העוס״תיות נמצאות בקשר עם מוסדות הכשרה מקצועית ביישוב לצורך אישור לימודי המשתתפים בקורסים במימון סל השירותים. בניגוד לכך, ניצול הכלים של משרד הכלכלה דל ביותר. לדברי הנהלת התכנית, הסיבה לכך נעוצה באי-עמידה של המשתתפים בקריטריונים לזכאות ובחוסר יכולתם להתמודד עם הביורוקרטיה הכרוכה בכך.
- גופים אחרים: עוס״תיות מעטות היו בקשר עם מט״י (מרכזי טיפוח יזמות עסקית) והפנו אליו למטרת ייעוץ והדרכה משתתפים אשר ביקשו לפתוח עסק. אחרות נעזרו בקרנות פילנתרופיות, למשל לרכישת ציוד לעבודה עבור משתתפים. עוס״ת אחת הפנתה כמה משתתפים לאבחון תעסוקתי/מקצועי במכון אבחון מקצועי, ואחרת קיימה קשר עם ארגון הגג של כל עמותות המתנדבים ביישוב.
- תכניות תעסוקה אחרות: ממרבית הראיונות עולה תמונה של שיתוף פעולה בין התכניות, השלמה ואיגום משאבים. לדוגמה, ביישוב שבו יש מרכז הון אנושי, משתתפי התכנית הופנו אליו לקבלת סיוע במציאת עבודה וללימודי מחשבים ואנגלית (ואכן, המשתתפים ביישוב זה לא השתתפו בסדנת המחשבים של עמותת תפוח במסגרת התכנית), והעוס״ת אף נעזרה ברכז קשרי מעסיקים של המרכז.

שינויים עיקריים בתכנית לאחר תקופת המחקר

בהתאם לתכנון, לאחר שנת הפיילוט הורחבה התכנית לעשרה יישובים נוספים, והוכנסו בה כמה שינויים על סמך הלקחים שנלמדו בשנה הראשונה ובסיוע של מקורות כספיים נוספים:

- הוספת תפקידים: בסיוע תרומה מקרן אריסון, יצרה עמותת ״בעצמי״ שני תפקידי רוחב המשרתים את כל תכניות העמותה: רכזת קשרי מעסיקים המופקדת על פיתוח קשרים ואיתור משרות עם מעסיקים גדולים (למשל, שטראוס) וחברות כוח אדם (למשל, ORS ותגבור) שלהן סניפים ברחבי הארץ; רכזת הדרכה המופקדת על ההשתלמויות של כל צוותי התכניות. תפקיד נוסף שהוסף הוא רכזות אזוריות – תפקיד ניהולי-הדרכתי, בדרג ניהול ביניים.
- שינוי השיטה של סדנת ״פעמונים״ ושינוי מיקומה בתכנית.
- פיתוח מודל עבודה מותאם לגברים הפועל בעיקר בשיטת אימון אישי (coaching) בקבוצה, פיתוח סדנאות ייחודיות ממוקדות תעסוקה (ODT – Out Door Training) והשמה בעבודה בשלב מוקדם בתכנית.

- פיתוח מודל עבודה מותאם ליישובים ערביים קטנים/כפריים בשיתוף עם הסוכנות לעסקים קטנים במשרד הכלכלה, עם סניפי מט"י מקומיים ועם היישובים.

נקודות החוזק העיקריות בהפעלת התכנית

א. **קביעת שתי מטרות עיקריות לתכנית:** שילוב בתעסוקה ושיפור ההתנהלות הכלכלית של משק הבית – מטרות המשלימות זו את זו ותומכות זו בזו בתהליך קידום היחלצותה של המשפחה מן העוני.

ב. **אופי המודל של התכנית:** המודל של התכנית משלב מגוון כלים שלכל אחד מהם תרומה ייחודית: עבודה פרטנית (ליווי אישי) של העוס"ת, סדנאות קבוצתיות, אבחון תעסוקתי אישי, אימון תעסוקתי אישי, חונך משפחתי בתחום ההתנהלות הכלכלית וסל שירותים נדיב. תגובות המשתתפים בשאלה על הערכת התכנית מלמדות על התועלת שהם הפיקו משני הכלים הראשונים שניתנו לכולם: הליווי האישי חיזק את ביטחונם העצמי, פיתח בקרבם מוטיבציה לחולל שינויים בחייהם וסייע להם להגדיר מטרות. הסדנאות הקנו להם ידע על עולם העבודה וכן מיומנויות לחיפוש עבודה יעיל וניהול כלכלי נכון של משק הבית, ואף אפשרו להם ליצור קשרי חברות ולקבל תמיכה חברתית. סל השירותים אפשר, בין היתר, לימוד מקצוע ללא הצורך להתגבר על חסמים ביורוקרטיים שונים.

ג. **קיום מודל פעולה מובנה וברור מצד אחד וגמיש ודינמי מן הצד האחר:** קיום מודל פעולה מובנה הקל על העוס"תיות, שכמעט כולן היו חסרות ניסיון בתחום התעסוקה, ללמוד ולמלא את תפקידן. הגמשת המודל ופיתוחו בתגובה לקשיים שהתעוררו בהפעלת התכנית מחד גיסא והזדמנויות שנוצרו מאידך גיסא, סיפקו מענה לצרכים מקומיים ושיפרו אותו.

ד. **בחירה קפדנית של צוות התכנית:** הבחירה – החל במנהלים, דרך הרכזות האזוריות וכלה בעוס"תיות – הביאה לביסוס צוות מקצועי, מסור ומלוכד.

ה. **הכשרת העוס"תיות והדרכתן השוטפת:** היבט חשוב מאוד נוכח חוסר הניסיון של מרבית העוס"תיות בתחום התעסוקה בשלב כניסתן לתפקיד. ההכשרה האינטנסיבית בהתחלה הכינה אותן לקראת הכניסה לתפקיד; ההדרכה המתמשכת לאורך כל התקופה בתדירויות משתנות ובמסגרות שונות (אישית וקבוצתית) פיתחה והעשירה אותן מבחינה מקצועית וסייעה להן להתמודד עם בעיות העולות בתהליך הפעלת התכנית. להתייעצויות הבלתי פורמליות בין העוס"תיות הייתה תרומה בפתרון בעיות, בהפצת כלים לעבודה עם המשתתפים ובמתן חיזוקים ותמיכה רגשית.

סוגיות ביישום שחשוב לתת עליהן את הדעת

1. הקריטריונים בבחירת היישובים לתכנית

- **מספר הלקוחות של המש"ח:** אחד הקריטריונים היה מספר מספיק של פונים למש"ח, כדי שמתוכם אפשר יהיה לבחור מועמדים מתאימים. מאחר שהכוונה היא להפעיל את התכנית ביישוב במשך כמה שנים, נחוץ מאגר גדול דיו של לקוחות מדי שנה. ביישובים קטנים, זה תנאי שבדרך כלל קשה לעמוד בו, ובמצב זה יש סיכון שהתכנית תיסגר כעבור שנה-שנתיים או שהיא תקלוט משתתפים שאינם נמנים עם אוכלוסיית היעד שלה. פתרון אפשרי הוא הפעלת מודל אזורי, כפי שמתקיים במועצה אזורית מרחבים, אם כי מודל זה מעלה קושי עקב צורך בהסעות לסדנאות.

- **קיום או העדר תכניות תעסוקה נוספות ביישוב:** השאלה היא האם כדאי או נכון יותר להפעיל את התכנית ביישובים שבהם עדיין אין תכניות תעסוקה או ביישובים שבהם כבר קיימות תכניות כאלה. בחירה באפשרות הראשונה תחייב עבודת הכנה ממושכת וקשה במטרה לגייס את התמיכה והמעורבות של ראש העיר, המש״ח וגופים נוספים, בעוד שביישובים שבהם קיימת תשתית תעסוקתית, שלב זה צפוי להיות קל יותר. אולם, קיים חשש שהפעלת כמה תכניות תעסוקה באותו יישוב יביא לתחרות ביניהן על משתתפים פוטנציאליים או ל״מחזור״ משתתפים, כלומר, אותם אנשים המשתתפים בכמה תכניות דומות משום שכולן פונות לרוב לאותן אוכלוסיות יעד. חשש זה התבדה במחקר הנוכחי. ביישובים שנבדקו נמצא כי תכנית ״תעסוקה לרווחה״ שיתפה פעולה עם תכניות תעסוקה אחרות: בחלק מהן הופעל תהליך סינון משותף שבו המועמדים נותבו לתכנית המתאימה ביותר, השירותים שנתנו בתוכניות השונות השלימו זה את זה והסגל המקצועי שיתף פעולה בוועדות ההיגוי היישוביות.

2. הכנת עובדי המש״ח לכניסת תכנית תעסוקה למש״ח

בשלב הפיילוט של התכנית מצאנו שיתוף פעולה מועט מצד העובדות הסוציאליות במש״ח באיתור משפחות פוטנציאליות המתאימות לתכנית. ההסבר שהוצע לכך הוא שהן לא נחשפו מספיק לנושא השילוב בתעסוקה במסגרת לימודיהן ועבודתן, לא ראו בו ערוץ שיקום ולא חשבו שתפקידן לעסוק בכך. רובן לא עברו הכנה לקראת כניסת התכנית למש״ח מעבר לקבלת מידע פורמלי על התכנית. נראה כי הכנה מעמיקה של עו״סי המשפחה, הבנת הפוטנציאל השיקומי של תכנית תעסוקה והגדרת תפקידם בתכנית היא תנאי להצלחת התכנית ולהטמעתה במש״ח.

3. משך התכנית ״ברוטו לעומת נטו״

בתכניות וולונטריות ובהן תכנית ״תעסוקה לרווחה״, הכנת המש״ח לקראת התכנית, משך גיוס המשתתפים, ולעתים גם גיוס הצוות המקצועי והכשרתו, נוטים להתארך מעבר למתוכנן. הדבר מעורר בעיה: כשמשך התכנית מוגדר שנה, אם שלב הגיוס נכלל בחישוב השנה, נותרים לכל היותר שמונה חודשים לעבודה עם המשתתפים ולהשגת התוצאות שהוגדרו על ידי מפעיל התכנית, מה שנראה בלתי אפשרי.

4. קבלת משתתפים שאינם נמנים עם אוכלוסיית היעד, כפי שהיא מוגדרת בתכנית

על רקע הקושי בגיוס משתתפים מאוכלוסיית היעד, וכדי להימנע מדחיית התחלת התכנית מעבר לפרק זמן מסוים ובכך לגרום לנשירת מועמדים מתאימים שכבר הסכימו להשתתף, יש נטייה בתכניות וולונטריות לקלוט גם משתתפים שאינם נמנים עם אוכלוסיית היעד המקורית. שאיפתם של מפעילי התכנית להראות שהתכנית מוצלחת עלולה להביא ל-creaming (גריפת שמנת) ובכך לחטוא למטרות התכנית. גם ב״תעסוקה לרווחה״ גויסו משתתפים מחוץ לאוכלוסיית היעד, כפי שהוגדרה במכרז, כלומר, אנשים שאינם מוכרים במש״ח. בבדיקת מאפייני המשתתפים שלא היה להם עו״ס משפחה (17% מן המשתתפים) נמצא כי הם לא נבדלו מן המשתתפים לקוחות המש״ח מבחינת רמת השכלתם, ושיעור בעלי מגבלה בריאותית על היכולת לעבוד. אולם הם היו קבוצה חזקה יותר מבחינת משאבים אחרים לתעסוקה (שיעור בעלי מקצוע, ריחוק משוק העבודה) ומבחינת הסיכון לבעיות רגשיות-נפשיות ובעיות משפחתיות, כגון בעיות כלכליות, מצוקת דיור, קושי בתפקוד הורי ועוד. גם אם ייטען שאין כאן creaming, הרי שבמודל המבוסס על טיפול משולב של עוס״ת ועו״ס המשפחה, למשתתף ללא עו״ס

משפחה, חסר הרכיב השני. הפתרון של הוספת משתתף כזה ל-caseload של עובד משפחה במש"ח עלול להיתקל בהתנגדות הן מצד המשתתף הן מצד עו"ס המשפחה העמוס, ולכן יש למצוא פתרון לסוגיה זו.

5. הקושי לגייס גברים לתכניות תעסוקה

במרבית תכניות התעסוקה, הרוב המוחלט של המשתתפים הן נשים. בתכניות של תבת, לדוגמה, למעט התכניות לאנשים עם מוגבלות, שיעור הנשים נע בין 60% ל-76%[2]. ב"תעסוקה לרווחה" היוו הנשים בשלב הפיילוט כ-90%. נראה שהמודלים השכיחים אינם מושכים גברים, והאתגר של תכניות התעסוקה הוא לפתח מודל מתאים עבורם. עמותת "בעצמי" פיתחה מודל כזה (ראו פרק 3.6) והוא מופעל כיום באופן ניסיוני.

6. נשירת משתתפים

10% מן המועמדים שעברו אינטייק והתקבלו לתכנית נשרו טרם תחילתה, עובדה שהובילה בעיקר לצורך לגייס משתתפים נוספים ולדחייה (נוספת) של התחלת התכנית. במהלך הפעלת התכנית נשרו 12% מן המשתתפים שהתחילו את הסדנאות. כ-25% מהם התחילו לעבוד או ללמוד – זו יכולה להיות מוגדרת כנשירה חיובית. כ-50% מן המועמדים עזבו בשל סיבות הקשורות לתהליך היישום, כגון קושי להגיע בשל קשיי תחבורה, קושי עם הילדים, שעות לא מתאימות ותכנים לא מעניינים או לא רלבנטיים למשתתף. יש מקום אפוא לתת את הדעת כיצד אפשר לצמצם את הנשירה.

7. הקמת מערך קהילתי תומך בהעדר עובד קהילתי בתכנית

במודלים של תכניות תעסוקה המבוססים על מעורבות פעילה של הרשות המקומית, כגון "רשות מקדמת תעסוקה", "מעברים" ו"תעסוקה לרווחה", מושם דגש על יצירת תשתית קהילתית תומכת תעסוקה. הנחת העבודה היא שבקהילה מצוי הון חברתי בדמות ארגוני מתנדבים, ארגונים קהילתיים אחרים (כגון מתנ"ס) ורשתות חברתיות שונות שניתן להיעזר בהם לקידום השילוב של משתתפי התכנית בתעסוקה. מנדלר וקינג (2012) מציינות כמה דוגמאות אפשריות להפעלת הרכיב הקהילתי: הפעלת תושבים בעלי קשרים כדי לסייע במציאת עבודה לתושבים בלתי מועסקים; הפעלת מתנדבים שילוו את המובטלים בתהליך חיפוש העבודה ובשלבים הראשונים לאחר הקליטה במקום עבודה; הקמת פורום מעסיקים שיתנו עדיפות להעסקת תושבי העיר; שימוש במתקנים של המתנ"ס להפעלת סדנאות או קורסים. המודל של "תעסוקה לרווחה" כולל התארגנות עצמית של המשתתפים, למשל, לצורך התמודדות עם קשיי הגעה למקומות עבודה, ועל חיבורם לתפקידי ההתנדבות בקהילה. בשתי התכניות – "רשות מקדמת תעסוקה" ו"תעסוקה לרווחה", הרכיב הקהילתי כמעט ולא בוצע, להוציא מספר קטן של דוגמאות. להערכתנו, הסיבה העיקרית לכך היא העובדה שבצוות התכנית לא נכלל עו"ס קהילתי.

[2] מתוך דוח תכנון אסטרטגי שהוכן במכון ברוקדייל בשנת 2008, ולא פורסם.

ממצאי המחקר: הערכת תוצאות התכנית בקרב המשתתפים

מאפייני המשתתפים בתחילת התכנית

1. מאפיינים סוציו-דמוגרפיים

- 82% ממשתתפי התכנית הם יהודים והשאר ערבים או בדואיות
- 90% הן נשים, 47% מתוכן חד-הוריות
- 46% הם בני 30-39, ו-38% הם בני 40 ויותר
- ל-56% מן המשתתפים יש לפחות ילד אחד מתחת לגיל חמש.

2. משאבי הון אנושי

- ל-83% מן המשתתפים 12 שנות לימוד, אך רק ל-23% מהם יש תעודת בגרות ול-9% יש תעודה על-תיכונית
- 62% מדווחים כי יש להם מקצוע, ול-72% יש ניסיון מעשי בעבודה במקצועם או במקצוע קרוב
- 55% מן המשתתפים מעידים על עצמם שהם יודעים לעבוד על מחשב "טוב מאוד" (25%) או "טוב" (30%); 61% יודעים להשתמש באינטרנט, ו-57% יודעים לשלוח ולקבל דואר אלקטרוני.

3. מצב הבריאות

- 90% מן המשתתפים מדווחים כי מצב בריאותם הוא "טוב מאוד" או "טוב", אולם 27% מציינים כי יש להם לפחות מגבלה אחת על היכולת לעבוד, בעיקר מגבלה מבחינת סוג העבודה
- 43% מן המשתתפים זוהו כנמצאים בסיכון לבעיות נפשיות-רגשיות על פי שאלון GHQ (General Health Questionnaire – Goldberg & Hillier, 1979).

4. בעיות נוספות שעמן מתמודדים המשתתפים

על פי דיווחי העוס"תיות, המשתתפים מתמודדים עם מגוון בעיות נוסף לבעית התעסוקה. הבעיות השכיחות ביותר הן בתחום הכלכלי, בעיקר חובות כבדים (40%), בעיות בריאות ובעיות משפחתיות, בעיקר קושי בתפקוד הורי (34%).

5. היסטוריה תעסוקתית

- רוב משתתפי התכנית אינם רחוקים משוק העבודה; 36% היו מועסקים במועד כניסתם לתכנית (הצטרפו לתכנית כדי לנסות לשפר את איכות עבודתם), ו-46% אמנם לא היו מועסקים במועד זה אך עבדו במהלך חמש השנים שקדמו לו. 9% עבדו לפני יותר מחמש שנים לפני תחילת התכנית. רק 9% ממשתתפי התכנית מעולם לא עבדו בארץ.
- 64% מן המשתתפים שהיו מועסקים במהלך חמש השנים שקדמו לתכנית עבדו רק בעבודות יציבות – לפחות שלושה חודשים רצופים של עבודה באותו מקום. 23% עבדו רק בעבודות זמניות, ודפוס העבודה של היתר הוא דפוס עבודה מעורב – הן עבודות יציבות הן עבודות זמניות.

תפוקות: קבלת שירותים מסל השירותים בתכנית

במסגרת התכנית קיבלו כל המשתתפים שלוש סדנאות ליבה – ניהול כלכלי של משק הבית, הגדרת מטרה תעסוקתית ומיומנויות חיפוש עבודה. המשתתפים אף קיבלו טיפול פרטני אינטנסיבי על ידי העוס"תית בנושאים הקשורים לתוכני הסדנאות ובנושאים אחרים. מי שהיה להם צורך בכך, קיבלו גם סדנת יישום וקורס מיומנויות מחשב בסיסיות. נוסף לכך המשתתפים נהנו מסל שירותים אישי שמתוכו יכול היה כל אחד לבחור, בכפוף להסכמת העוס"ת ולאישור המפקח המחוזי.

- 66% מן המשתתפים קיבלו לפחות שירות אחד שעשוי להביא לשיפור משאבי התעסוקה שלהם.
- 50% מן המשתתפים קיבלו קורס מתקציב סל השירותים: לימוד מקצוע, אנגלית, נהיגה או הכשרה בסיסית ביזמות עסקית. לימודי הנהיגה נועדו לשפר את הנגישות, בעיקר של תושבי הפריפריה, למקומות עבודה פוטנציאליים מחוץ ליישוב שבו הם גרים.
- 19% קיבלו אימון אישי תעסוקתי ו-8% עברו אבחון אישי, בעיקר אבחון תעסוקתי או מקצועי ובמקרים בודדים אבחון דידקטי ואבחון הפרעות קשב וריכוז.
- 12% קיבלו סיוע ברכישת ביגוד וציוד לעבודה.
- 31% קיבלו לפחות סידור אחד לילדיהם – 22% קיבלו מימון לסידורי שמרטפות כדי לאפשר להם להשתתף בסדנאות (שנערכו אחר הצהריים על מנת לאפשר להם לעבוד או לחפש עבודה בשעות הבוקר), ו-13% קיבלו סיוע במימון סידורי ילדים לטווח ארוך יותר, כגון מעון וצהרון.

תוצאות בתחום התעסוקה: מעקב לאחר שנה ממועד הכניסה לתכנית

ניתוח התוצאות מתייחס ל-311 משתתפים שעבורם יש בידינו נתונים על t_0 (המצב בכניסה לתכנית) ועל t_1 (המצב לאחר שנה) ואינו כולל את הנושרים (47 משתתפים שהפסיקו את השתתפותם בתכנית בטרם סיימו את שלוש הסדנאות הראשונות) ואת הנפל (41 משתתפים).

- **גידול באחוז המועסקים בקרב כלל המשתתפים בין שתי נקודות זמן – הכניסה לתכנית (t_0) ולאחר שנה (t_1):** שיעור המועסקים גדל מ-38% בתחילת התכנית ל-66% לאחר שנה, כלומר, גידול של 28 נקודות אחוז.
- **אחוז המועסקים ב-t_1 מקרב הבלתי מועסקים בתחילת התכנית (t_0) ("המועסקים החדשים"):** 61% (190) מכלל המשתתפים לא עבדו בתחילת התכנית. מתוך אלה, 55% היו מועסקים לאחר שנה (t_1).
- **אחוז הבלתי מועסקים בתחילת התכנית שלא היו מועסקים ב-t_1 אך עבדו לפחות שבוע ברציפות לאחר הצטרפותם לתכנית:** 13% מן הבלתי מועסקים ב-t_0 אמנם לא היו מועסקים בעת הריאיון (t_1) אך עבדו במהלך התכנית.
- כלומר, בסך-הכול 68% מן הבלתי מועסקים בתחילת התכנית שולבו בתעסוקה בשלב כלשהו במהלכה.

- **גידול בהיקף התעסוקה בקרב משתתפים שהיו מועסקים בכניסה לתכנית (t_0) וגם לאחר שנה (t_1) ("הממשיכים"):** 99 משתתפים עבדו הן בתחילת התכנית והן במועד הריאיון. 48% מהם הגדילו את היקף תעסוקתם ב-11 שעות שבועיות בממוצע, 15% לא שינו את היקף התעסוקה שלהם, ו-37% צמצמו את שעות עבודתם ב-9 שעות בממוצע.
- **השפעת התכנית על כניסה לעבודה של "המועסקים החדשים" והרחבת היקף התעסוקה בקרב "הממשיכים":** על בסיס השוואה לקבוצת ביקורת בעלת מאפיינים דומים לאלו של משתתפות התכנית (נשים יהודיות בלבד), נראה כי לתכנית הייתה השפעה ניכרת. היא שיפרה את מצבן התעסוקתי של המשתתפות בתכנית ב-29 נקודות אחוז מעבר לשינוי שחל בקבוצת הביקורת.
- **איכות התעסוקה של "המועסקים החדשים" (מי שלא עבדו ב-t_0 והיו מועסקים ב-t_1):**
  - 64% מהם מועסקים במשרה חלקית.
  - הקבוצה הגדולה ביותר בקרב המועסקים החדשים, 43%, נקלטה בעבודות מכירות ושירותים. 28% השתלבו בעבודות פקידות, ו-12% נקלטו בעבודות בלתי מקצועיות.
  - 63% משתכרים בין שכר המינימום (22.04 ₪ לשעה) ל-125% ממנו ושכרם של 28% גבוה יותר.
  - 80% מרוצים מעבודתם (34% "מרוצים מאוד" ו-46% "מרוצים"), ו-55% מבטאים תחושה חזקה של ביטחון תעסוקתי, כלומר, אינם חוששים כלל שיאבדו את מקום עבודתם בשנה הקרובה. עם זאת, רק 45% רואים בה עבודה רצויה בטווח הארוך.
- **האם "הממשיכים" (משתתפים שעבדו הן ב-t_0 והן ב-t_1) שיפרו את איכות עבודתם?**
  חלק מן המשתתפים שעבדו בכניסה לתכנית והיו מועסקים גם שנה לאחר מכן שיפרו את עבודתם: אף שרק כ-20% מהם התקדמו מבחינת סוג העבודה, 60% שיפרו את שכרם, הגם שלא באורח דרמטי. למרות זאת, מחצית מן הממשיכים אינם רוצים להישאר בעבודתם בטווח ארוך.
- **תוצאות ביניים**
  חיפוש עבודה פעיל ולימודים יכולים להיחשב תוצאות ביניים בתהליך ההשתלבות בתעסוקה בקרב אנשים שאינם מועסקים. באשר למועסקים, ניתן לראות בהן פעילויות המכוונות לשדרוג תעסוקתי.
  - 40% מקרב הבלתי מועסקים ב-t_1 מחפשים עבודה ו-25% אינם מחפשים עבודה אך לומדים.
  - 33% מקרב המועסקים ב-t_1 מחפשים עבודה אחרת ו-22% לומדים.
- **חוללות עצמית**
  - לחוללות עצמית גבוהה השפעה על אופן התנהלותו של הפרט בתחומי חיים שונים ובהם תחום התעסוקה. על כן, שיפור החוללות העצמית של המשתתפים הוצב כאחת ממטרות התכנית. ואכן, בקרב כלל המשתתפים נמצא שיפור מובהק סטטיסטית בשניים מתוך שלושת הממדים של חוללות עצמית: אמונה בערך עצמי ואמונה עצמית ביוזמה. כלומר, לאחר שנה בתכנית חלה עלייה באמונת המשתתפים בערך העצמי שלהם ובמוטיבציה שלהם להתמודד ולא לוותר נוכח הקשיים.
  - אפשר לראות בשיפור החוללות העצמית גם תוצאת ביניים שיכולה להוביל להשתלבות בתעסוקה. בקרב הקבוצה שלא הייתה מועסקת ב-t_0 והייתה מועסקת ב-t_1 חל שיפור מובהק במידת היוזמה

בעוד שבקבוצה שלא הייתה מועסקת ב-t_1 לא נמצא שיפור כזה. אפשר לשער קיומו של קשר בין אמונה ביוזמה אישית ובין הצלחה בהשתלבות בתעסוקה. להוציא ממצא זה לא נמצא קשר בין חוללות עצמית להשתלבות בתעסוקה.

תוצאות בתחום הניהול הכלכלי של משק הבית בקרב משתתפי התכנית

אחת ממטרות התכנית הייתה שיפור הניהול הכלכלי של משקי הבית של המשתתפים. היבט זה, יחד עם השילוב בתעסוקה, אמור לקדם את חילוץ המשפחות מן העוני. משימה זו הופקדה בידי עמותת "פעמונים", המתמחה בנושא. במסגרת ההערכה בדקנו האם חלו שינויים בשני מישורים: א) המודעות הכלכלית; ב) ההתנהלות הכלכלית (ההתנהגות) של המשתתפים. תוכני השאלון מבוססים על תוכני הסדנאות.

- אחוז המשתתפים ששיפרו את מודעותם הכלכלית בעקבות התכנית עומד על 14% בלבד. נראה שההסבר לכך הוא שרובם היו בעלי מודעות כלכלית גבוהה כבר לפני שנטלו חלק בסדנת "פעמונים".
- במישור ההתנהלות הכלכלית, אחוז המשפרים גבוה יותר ועומד על 23%. בניגוד לכך, 30% מן המשתתפים התנהלו בצורה לא נכונה לפני התכנית והמשיכו בכך גם לאחר שנה. ייתכן שהשפעת התרגול בתקופת הסדנה נחלשה עם הזמן.

השינוי במצב הכלכלי של משתתפי התכנית לאחר שנה

מטרה נוספת של התכנית הייתה הגדלת ההכנסה המשפחתית באמצעות היציאה לעבודה. עקב מספר לא קטן של ערכים חסרים בדיווח על גובה ההכנסה המשפחתית ממקורות שונים, לא יכולנו לבדוק את השינוי בגובה ההכנסה המשפחתית לאחר שנה ועל כן נאלצנו להסתפק בהשוואת מקורות ההכנסה. הממצא הבולט הוא עלייה בשיעור המקבלים הכנסה מעבודה וירידה בשיעור הנתמכים בגמלאות מחליפות שכר ואחרות של המוסד לביטוח לאומי.

- שיעור מקבלי הכנסה מעבודה גדל ב-28 נקודות אחוז, מ-38% ל-66%.
- שיעור מקבלי גמלת הבטחת הכנסה או השלמת הכנסה בקרב כלל המשתתפים ירד מ-17% ל-15%.
- בקרב מי שלא עבדו בעת הכניסה לתכנית וגם לא היו מועסקים לאחר שנה, גדל שיעור מקבלי הגמלה ב-6 נקודות אחוז (מ-22% ל-28%). לעומת זאת, בקרב מי שהושמו בעבודה והיו מועסקים לאחר שנה, ירד שיעור מקבלי הגמלה ב-9 נקודות אחוז (מ-22% ל-13%).
- גם שיעור מקבלי דמי אבטלה ירד בקרב כלל המשתתפים.

הערכת התכנית על ידי המשתתפים

1. הקשר עם העוס"ת

- הקשר של המשתתפים עם העוס"ת היה חזק: כ-40% נפגשו עמה באופן פרטני או שוחחו עמה בטלפון לפחות פעם בשבוע, ו-25% היו אתה בקשר פעם בשבועיים.
- העזרה העיקרית של העוס"ת, להערכת משתתפי התכנית, באה לביטוי בתמיכה רגשית בתהליך חיפוש העבודה, שעלול להיות רצוף אכזבות, ובסיוע למשתתף בהבהרה לעצמו מהי העבודה הרצויה

מבחינתו ומה עליו לעשות כדי להשיגה. ממצא זה עולה בקנה אחד עם הגדרת תפקידו של העוס״ת. העזרה האינסטרומנטלית בתחום התעסוקה, כגון מציאת עבודה ויצירת קשר עם מעסיקים, לא הוגדרה כתפקידה של העוס״ת, ובכל זאת צוינה על ידי מיעוט מן המשתתפים.

- כמעט כל המשתתפים הסכימו כי העוס״ת התייחסה אליהם בכבוד, היוותה אוזן קשבת עבורם והבינה את קשייהם.
- נראה שבתקופת התכנית שימשה העוס״ת, במידה מסוימת, תחליף לעו״ס המשפחה עבור חלק ניכר מן המשתתפים. 57% מן המשתתפים שהיו בטיפול עו״ס משפחה דיווחו כי מאז הצטרפותם לתכנית הם הפחיתו את תדירות הפניות שלהם אליו. ייתכן כי העומס על עו״ס המשפחה פחת בעקבות התכנית.

2. תרומת התכנית למשתתפים בתחום השילוב בתעסוקה ושביעות הרצון שלהם מן התכנית

- יותר מ-80% ציינו כי התכנית עזרה להם (רובם ציינו כי היא עזרה להם מאוד) מבחינת הגברת המוטיבציה לעבודה, הקניית מיומנויות חיפוש עבודה, מתן מידע בנושאי תעסוקה והקניית ידע וכישורים מקצועיים. היא עזרה קצת פחות בשיפור יכולותיהם לניהול פיננסי של משק הבית.
- באופן כללי, 67% מן המשתתפים היו מרוצים במידה רבה מאוד מן התכנית ו-25% היו מרוצים ממנה במידה רבה. 96% היו ממליצים לאנשים במצב דומה למצבם להשתתף בתכנית.
- המשתתפים דיווחו גם על שינויים שחלו בהם מבחינה אישית: עלייה בערך העצמי, גילוי עצמי של יכולותיהם האישיות, חיזוק האמונה בעצמם וכד׳.

תוצאות בתחום התעסוקה וכמה תחומים משיקים: מעקב לאחר שנתיים ממועד הכניסה לתכנית

באמצעות המעקב בקשנו לבדוק שתי סוגיות חשובות בהערכת תכניות תעסוקה: א) באיזו מידה התוצאות במצב התעסוקתי שנצפו בסוף התכנית, כלומר לאחר שנה, נשמרות או אפילו משתפרות לאחר שנתיים? ב) האם משתתפים שלא הגיעו לתוצאה המצופה – השתלבות בעבודה – לאחר שנה, עשו זאת לאחר שנתיים?

- בסך-הכול, 65% מן המשתתפים היו מועסקים לאחר שנתיים.
- 80% מן המשתתפים שהיו מועסקים לאחר שנה (55% מכלל המשתתפים) התמידו בתעסוקה כעבור שנתיים, 69% מתוכם באותו מקום עבודה.
- חלק משמעותי מן המתמידים שיפרו את עבודתם במובנים שונים: 23% הגדילו את היקף משרתם; 30% עברו מעבודה מקצועית פחות לעבודה מקצועית יותר; 32% דיווחו כי שכרם עלה; 19% דיווחו שבתפקידם הנוכחי יש להם יותר אחריות על עובדים (כלומר, התקדמו בדרג הניהולי) ו-45% קיבלו יותר אחריות על ציוד או על תקציב.
- מתוך ה-40% שלא היו מועסקים ב-t_1 אך חיפשו עבודה, 34% השתלבו בתעסוקה לאחר שנתיים.
- בניגוד לכך, 21% מן המשתתפים לא עבדו לאחר שנה וגם לא לאחר שנתיים.
- מצד אחד, 18% מן המרואיינים שקיבלו גמלת הבטחת הכנסה או דמי מזונות מהמוסד לביטוח לאומי (שהם 5% מכלל המרואיינים) הפסיקו לקבל קצבאות בין שתי נקודות הזמן. מן הצד האחר,

5% מאלו שלא קיבלו גמלה לאחר שנה (4% מכלל המרואיינים) הצטרפו למעגל מקבלי הקצבאות לאחר שנתיים.

- 55% מהמשתתפים שהיו מוכרים למש״ח לפני התכנית לא פנו למש״ח במהלך ששת החודשים שקדמו ל-t_2. ייתכן שניתן לראות בכך המשך מגמה של צמצום התלות במש״ח שנמצאה ב-t_1.

ניתוח תועלת-עלות של התכנית מנקודת המבט של המשק

במסגרת המחקר ערכנו בחינה ראשונית של התועלת מול העלות מבחינת התרומה הכלכלית למשק של עבודת המשתתפים לעומת העלות של הפעלת התכנית. לצורך אמידת התועלת, התבססנו על ממצאי המחקר. יש לציין כי החישוב מבוסס גם על הנחות בנוגע למידע שהיה חסר. בניתוח נמצא כי בסוף השנה הראשונה הייתה התועלת הממוצעת למשק בגין משתתפת נמוכה ב-9,700 ₪ מסך העלות. בסוף השנה השנייה עלתה התועלת הזו על העלות ב-3,700 ₪. במונחי יחס תועלת-עלות, בשנה הראשונה הייתה התועלת 40% מן העלות, אך לאחר שנתיים היא הייתה גדולה מן העלות פי 1.2. כלומר, התכנית מחזירה את ההשקעה בה מנקודת המבט של המשק תוך תקופה קצרה יחסית.

סיכום וכיוונים לפעולה

1. יישום התכנית

- **מודל ברור, עם התאמות.** יש ערך רב לקיומו של מודל ברור ובו תכנית עבודה מוגדרת, הן עבור מפעילי התכנית ברמת השטח והן עבור המשתתפים. עם זאת, נודעת חשיבות להגמשת המודל ולהתאמתו לאילוצים חיצוניים ולצרכים של המשתתפים אשר מתגלים במהלך ההפעלה ו/או בעקבות בדיקה מתמשכת של תהליך היישום והמסקנות העולות ממנה. כך, למשל, ב״תעסוקה לרווחה״ נעשו שינויים מספר בעיתוי ההעברה ובמבנה של סדנת פעמונים, על מנת להגיע לדפוס הטיפול המיטבי שנועד לחזק את המודעות של המשתתפים ולשפר את התנהלותם בניהול הכלכלי של משק הבית.
- **פיתוח מודל חדש.** ייתכן שלא די בהגמשה ויש צורך לפתח מודל חדש המותאם לצורכיהן של תת-קבוצות בקרב המשתתפים. כך בתכנית ״תעסוקה לרווחה״, לאחר שהתאמות חלקיות לגברים נמצאו בלתי מספיקות, פותח מודל חדש לעבודה עם גברים. המודל נוסה במחזורים אחדים לאחר תקופת הפיילוט ומצוי עדיין בשלבי גיבוש. תכניות תעסוקה נוספות מוזמנות לפתח מודלים לעבודה עם גברים ולתרום לניסיון המצטבר.
- **רכז קשרי מעסיקים.** הכשרה במיומנויות חיפוש עבודה, יסודית ומעמיקה ככל שתהיה, לעתים אין בה די כשמדובר באוכלוסיות חלשות. רצוי שבצוות התכנית יהיה רכז השמות או רכז פיתוח קשרי מעסיקים, שיספק הצעות עבודה קונקרטיות למשתתפים שאינם מסוגלים למצוא עבודה בכוחות עצמם.
- **מקומם של עוס״תים במערך הטיפול בבלתי מועסקים.** נראה כי לעוס״תים יש ערך מוסף בטיפול בשילוב בתעסוקה של אנשים מאוכלוסיות חלשות שלהם בעיות מרובות. להעצמה שעברו המשתתפים, על פי דיווחיהם, ולהגדרת כיוון בחייהם, צפויות להיות השלכות על יכולת ההתמודדות שלהם בתחומי חיים שונים ובכללם תעסוקה. האתגר הוא יצירת דפוסים של שיתוף

פעולה בין הגופים הממשלתיים המופקדים על שילוב בעבודה, כגון שירות התעסוקה, הפועלים על פי קריטריונים ונהלים אוניברסליים ובין העוס"תים המתמחים בעבודה פרטנית וכוללנית המסוגלים לטפל בדורשי עבודה שלהם חסמים ייחודיים, שאותם הגופים הממשלתיים אינם ערוכים לשרת.

- **מערך קהילתי תומך.** בתכניות תעסוקה רבות יש הכרה מוצהרת בחשיבות התרומה של משאבים קהילתיים למיניהם – אנושיים (מעסיקים ידידים, מתנדבים המלווים את משתתפי התכנית בתהליך חיפוש העבודה וכו') וחומריים (למשל, חדרי מחשבים במתנ"ס). הערכת התכנית "תעסוקה לרווחה" שבה והוכיחה כי מערך קהילתי תומך לא יוכל להתקיים ללא עובד סוציאלי קהילתי בצוות התכנית.
- **באילו יישובים יש להפעיל תכניות תעסוקה.** גופים ממשלתיים וציבוריים נוטים להעדיף הפעלת תכניות תעסוקה חדשניות ביישובים שבהם כבר קיימת תשתית תעסוקתית. מצב זה עלול להביא לתחרות בין תכניות התעסוקה ביישוב על גיוס משתתפים ועל משאבים שונים. עם זאת מצב זה עשוי להניב שיתופי פעולה בין התכניות אשר יהיו לטובת כולם, כפי שנמצא בתכנית "תעסוקה לרווחה" במועצה אזורית מרחבים ובכרמיאל. נוסף לסימפטיה אישית בין צוותי תכניות (שיכולה להיות קיימת או לא) נכון יהיה להגדיר ולהבנות תחומים של שיתופי פעולה בין התכניות שיאפשרו השלמה ביניהן, ולא תחרות.
- **שימור הצלחות.** יש הסכמה רחבה בקרב מפעילי תכניות תעסוקה כי שימור הצלחות מצריך המשך ליווי המשתתפים לאחר סיום השתתפותם בתכנית, ובשלבים הראשוניים של השתלבותם בעבודה. במחקר הנוכחי נמצא כי 81% מן המשתתפים שעבדו לאחר שנה התמידו בעבודה והיו מועסקים גם לאחר שנתיים, וחלקם שיפרו את איכות התעסוקה שלהם. 40% מהם היו בקשר עם העוס"ת לפחות פעם בשלושה חודשים. אפשר לשער שהמשך הליווי המקצועי תרם להתמדתם בעבודה ואולי אף לקידומם. הבעיה היא שלמרות שהכול מכירים בחשיבות הנושא, לרוב הוא אינו מתוקצב ולא ברור מי אחראי לו.
- **משך התכנית.** בשל סיבות בירוקרטיות ותקציביות, במקרים רבים תכניות מופעלות במשך שנה אחת. בתכנית "תעסוקה לרווחה" הכיר מנכ"ל משרד הרווחה בכך שפרק זמן זה עלול שלא להספיק למשתתפים מרובי בעיות ואישר הארכה של עד שישה חודשים לעד 50% מן המשתתפים שטרם שולבו בעבודה. ממצאי ההערכה מצביעים על כך ש-34% מן הבלתי מועסקים שחיפשו עבודה בתום שנה היו מועסקים כעבור שנתיים. ממצא זה מעיד על כך שגם אם ההשתלבות בתעסוקה מתרחשת בעיקר בשנה הראשונה של התכנית, יש הזקוקים לזמן רב יותר כדי להשלים את התהליך, וההשקעה בליווי ובמתן תפוקות נוספות נושאת פרי.
- **שילוב בעבודה כאמצעי לחילוץ מעוני.** מטרת התכנית הייתה לשלב בתעסוקה את לקוחות שירותי הרווחה כדי לחלצם מעוני. במחקר ההערכה נמצא כי 65% מן המועסקים כעבור שנה ו-58% מכלל המועסקים כעבור שנתיים עבדו במשרה חלקית. עבודה בהיקף משרה זה מעמידה בספק את יכולתם להיחלץ מעוני. יש לעשות מאמץ לשלב את משתתפי התכנית, גם אם רובם אימהות, במשרות מלאות.

- **התאמת התכנית למשתתפים המועסקים בתת-תעסוקה.** חלק מן המשתתפים בתכניות תעסוקה הם אנשים עובדים אם כי בתת-תעסוקה, כלומר, בעבודות לא מקצועיות ובמשרות חלקיות, והמניע שלהם להצטרפות לתכנית הוא רצון לשפר את עבודתם. מחקר ההערכה העלה כי מקרב המשתתפים בתכנית, 40% מן המועסקים כעבור שנתיים עבדו כבר קודם, הן בעת הכניסה לתכנית והן כעבור שנה. משתתפים אלה מתאפיינים בדפוס תעסוקה רציפה: 69% מהם עבדו שלוש מתוך חמש השנים שקדמו לכניסתם לתכנית; 67% מהם עבדו רק בעבודות רציפות (לפחות שלושה חודשים רצופים באותו מקום עבודה); 65% מהם התמידו כעבור שנתיים בעבודה שבה עבדו בעת כניסתם לתכנית. עולה השאלה: האם התכנית מתאימה להם? תוכני התכנית, להוציא קורסי ההכשרה בסל השירותים, היו בעיקר באוריינטציה של השמה בעבודה של אנשים הרחוקים משוק העבודה, ורק תכנים מעטים עסקו בקידום אנשים שלהם היסטוריה תעסוקתית רציפה. על מפעילי תכניות תעסוקה להחליט האם לשתף בתכנית אנשים עובדים שמטרתם להתקדם, ואם כן, עליהם לכלול בתכנית תכנים ושיטות הדרכה רלבנטיים עבור קבוצה זו.

2. מדידת תוצאות התכנית והגורמים המשפיעים עליהן

- **ילדים כחסם לתעסוקת נשים.** נהוג לראות בילדים קטנים חסם ליציאת האם, במיוחד החד-הורית, לעבודה. על בסיס זה משתמשים החוקרים במשתנה 'מספר ילדים מתחת לגיל מסוים' או 'גיל הילד הצעיר ביותר' כמדד לחסם, כאשר בעצם לא ידוע באיזה מובן הילדים מהווים חסם: העדר סידורים מוסדיים לילדים (למשל, מעונות, צהרונים)? שעות הפעילות הבלתי מספיקות של הסידורים המוסדיים? עלותם הגבוהה הגורמת לעבודת האם להיות בלתי רווחית? או אולי העדפת האם לטפל בעצמה בילדיה? במחקר הנוכחי התמקדנו בבחינת ההשפעה של העדר סידור מוסדי עבור כל הילדים בני 0-9 על תעסוקת אימותיהם. בניתוח רב-משתני לא נמצאה השפעה שלילית מובהקת, אולי משום של-53% מן המשתתפות (65% מן החד-הוריות) לא הייתה שום בעיה בנושא: כל ילדיהן בני 0-9 היו מסודרים יום שלם במעונות/משפחתונים (בני 0-2) או בגנים, בתי ספר וצהרונים (בני 3-9). מן הראוי להמשיך ולהעמיק בבדיקת החסם לתעסוקת אימהות הנובע מהימצאות ילדים קטנים בבית. לתשובות שתתקבלנה תהיינה השלכות שונות על פיתוח שירותים תומכים עבור אמהות המעוניינות לצאת לעבודה.
- **חסמים נוספים לשילוב בתעסוקה.** מחקרי תעסוקה עוסקים בעיקר בחסמים הנובעים מתכונות רקע דמוגרפיות (מגדר, גיל, מוצא/גזע, ילדים קטנים אצל נשים וכיו"ב), ממיעוט הון אנושי (מיעוט השכלה, חוסר מקצוע, העדר ניסיון תעסוקתי וכיו"ב) ולעתים גם ממגבלות בריאות. מאחר שמשתתפי "תעסוקה לרווחה" הם לקוחות של המש"חים, מצאנו לנכון לבחון גם בעיות אחרות שעמן הם מתמודדים, ואשר עלולות ליצור קשיים נוספים בתהליך חיפוש העבודה וההסתגלות למקום העבודה. 23% מן המשתתפים התמודדו עם בעיות בשלושה או ארבעה תחומים, והשכיחות בהן היו: חובות כבדים (40%), בעיות בריאות ותפקוד של הילדים (34%) וקושי בתפקוד הורי (34%). בניתוח רב-משתני, השפעת הבעיות על התעסוקה נמצאה לא מובהקת, למעט בעיות בריאות של המשתתף עצמו, אולם הכנסתן למודל הגדילה את יכולת ההסבר שלו פי שניים. אנו סבורים שחשוב להמשיך ולהעמיק בחקירת ההשפעה של קשיים מסוג זה על השילוב בתעסוקה של אנשים מאוכלוסיות חלשות.

שתי המסקנות שיובאו להלן אינן ייחודיות למחקר ההערכה הנוכחי, אולם הן נובעות גם ממנו. על כן החלטנו להעלותן במסגרת סיכום זה.

- **מדידת התוצאות האמתיות של תכנית תעסוקה.** יש לזכור שבחלק ניכר מן התכניות, מיעוט משמעותי מן המשתתפים מועסקים, ייתכן שבתת-תעסוקה, כבר בעת הצטרפותם לתכנית (t_0). לפיכך, מדד התוצאה הנכון אינו שיעור המועסקים בתום התכנית או כעבור תקופה מוגדרת (t_1) אלא הגידול שחל בו בין שתי נקודות הזמן האלה. מדד השיפור במצב התעסוקה של המשתתפים מורכב משני רכיבים: א) שיעור הבלתי מועסקים בעת כניסתם לתכנית ששולבו בעבודה בתום התכנית או כעבור תקופה מוגדרת; ב) גידול בהיקף התעסוקה (מספר שעות העבודה) בקרב מי שעבדו הן בכניסה לתכנית והן בתום התכנית. יכולים להיות מדדי תוצאה נוספים כגון שיעור המועסקים בשתי נקודות הזמן ששיפרו את איכות תעסוקתם.
- **מדידת השפעת התכנית.** במחקר הנוכחי לא הסתפקנו בבדיקת התוצאות וביקשנו גם לאמוד את השפעת התכנית. כדי לייחס את התוצאות להשפעת התכנית, השווינו אותן לתוצאות שהתקבלו בקבוצת השוואה (קבוצת ביקורת). קיימות אפשרויות שונות ליצירת קבוצת השוואה (לא תמיד), אולם בהעדרה יש להציג בזהירות את תוצאות התכנית ולציין כי יש להניח שהתכנית עזרה אך אין אפשרות לאמוד את השפעתה במונחים כמותיים.

ממצאי המחקר הוצגו בפני ועדת ההיגוי של התכנית ובפני מנכ"ל משרד הרווחה והשירותים החברתיים וצוות בכיר של המשרד. כמו כן הוצגו נתונים באופן שוטף בפני הוועדה המקצועית של התכנית, ותרמו בכך לעיצוב התכנית ולשיפורה.

תודות

בראש ובראשונה ברצוננו להודות לצוות של "בעצמי", העמותה שהפעילה את התכנית, למנהלי התכנית דתיה בר-ששת ועמיר קשי, ולכל העובדות הסוציאליות התעסוקתיות שניהלו את התכנית ביישובי הפיילוט, על שיתוף הפעולה היוצא מן הכלל בביצוע מחקר ההערכה. תודה על עזרתכן ביצירת הגשר בינינו, החוקרים, ובין משתתפי התכנית, על עידודם לשתף פעולה עם המחקר ועל הפתיחות והתובנות שהעברתן לנו בראיונות הארוכים שקיימנו אתכן. תודה מיוחדת לדתיה ועמיר, על העניין שגיליתם בממצאי המחקר במטרה ללמוד ולשפר את התכנית ועל הערותיכם המועילות לטיוטת הדוח.

תודה לנעמי שרון וליאיר רון מעמותת פעמונים, על העזרה בגיבוש פרק השאלון שעוסק בהתנהלות הכלכלית של משק הבית.

חמישה רכזי עבודת שדה ממכון ברוקדייל עבדו עמנו בפרקי זמן שונים וניהלו שלושה סבבים של ראיונות: מרק מלקוביץ', תמר גולן, ניקול טליאס, תמרה יהלום וטל ברקוביץ'. לכולם תודה על העבודה המסורה והמקצועית.

תודה מקרב לב לנורית ויסברג-נקאש, מפקחת ארצית בשירות לרווחת הפרט והמשפחה, אשר שמשה נציגת משרד הרווחה בוועדות התכנית, על שהאירה את עינינו במבוכי העבודה הסוציאלית ועל הערותיה המועילות לטיוטת הדוח. תודה גם ללינדה דגן, מפקחת ארצית במשרד בתחום סמך מקצועיים, חד-הוריות ותכניות תעסוקה, על ההתעניינות במחקר ועל העידוד. כמו כן, ברצוננו להודות למנהלות המש"חים ולמדריכות הצוות אשר ניאותו להקדיש מזמנן ולספק לנו את הראייה המקצועית שלהן על התכנית.

תודתנו נתונה לד"ר קותי צבע, מנהל אגף מחקר ותכנון במשרד הרווחה, על ההתעניינות במחקר, ולד"ר אסי אהרונוב, מנהל המחקר באגף, על הערותיו המועילות לטיוטת הדוח ועל השאלות שהובילו אותנו להעמיק את הבדיקה בסוגיות שונות.

תודה לעמיתינו במכון מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל: לדניז נאון, ראש תחום תעסוקה במכון, על הצעותיה בניתוח הנתונים ועל הערותיה לטיוטת הדוח, לרונית בן-נון על עריכת הלשון של הדוח, לנעמי הלסטד על תרגום התמצית לאנגלית וללסלי קליינמן על הפקת הדוח והבאתו לדפוס.

ולבסוף יבואו על הברכה משתתפי התכנית אשר הקדישו לנו מזמנם, ושיתפו אותנו בהתנסויותיהם בתחום התעסוקה ובעמדותיהם כלפי התכנית.

תוכן עניינים

מבוא 1

1. תיאור התכנית "תעסוקה לרווחה" 3
1.1 הרציונל בבסיס התכנית 3
1.2 מטרות התכנית ויעדיה 4
1.3 הקריטריונים לקבלת "המשתתף העיקרי" לתכנית 4
1.4 המודל של תכנית ההתערבות בהיבט של המשתתפים 4

2. מערך המחקר 7
2.1 מטרות 7
2.2 מקורות המידע וכלי המחקר 8
2.3 עיתוי הביצוע של הראיונות 8

ממצאי המחקר: הערכת יישום התכנית 9

3. מודל התכנית וניתוח אופן התגבשותה במהלך הפעלתה 9
3.1 בחירת היישובים המשתתפים בתכנית 9
3.2 המבנה הארגוני של התכנית 9
3.3 קשיים בגיוס משתתפים ופתרונות שנמצאו במהלך הפעלת התכנית 10
3.4 התפתחות התכנית "תוך כדי תנועה" – שינויים שחלו במודל במהלך היישום 13
3.5 תפקיד העוס"ת (עובדת סוציאלית תעסוקתית) 16
3.6 שינויים עיקריים בתכנית לאחר שנת הפיילוט 25

ממצאי המחקר: הערכת תוצאות התכנית בקרב המשתתפים 28

4. מאפייני המשתתפים בעת הכניסה לתכנית (t_0) 28
4.1 מבוא 28
4.2. מאפיינים סוציו-דמוגרפיים 28
4.3 משאבים וחסמים לתעסוקה 29
4.4. היסטוריה תעסוקתית 35
4.5 השתתפות בתכניות תעסוקה אחרות במהלך שלוש השנים שקדמו למועד הכניסה לתכנית "תעסוקה לרווחה" 36
4.6 תפיסת החסמים וצורכי העזרה בהשתלבות בתעסוקה 37

5. תפוקות: קבלת שירותים מסל השירותים בתכנית 39

6. תוצאות בתחום התעסוקה: מעקב לאחר שנה ממועד הכניסה לתכנית (t_1) 40
6.1 מבוא 40
6.2 שיעור המועסקים, הלומדים ומחפשי העבודה ב-t_1 41
6.3 גידול באחוז המועסקים בקרב כלל המשתתפים בין שתי נקודות הזמן 42
6.4 אחוז המועסקים ב-t_1 מקרב הבלתי מועסקים ב-t_0 ("המועסקים החדשים") 42
6.5 אחוז הבלתי מועסקים ב-t_0 שלא היו מועסקים ב-t_1 אך עבדו לפחות שבוע ברציפות במהלך התכנית 42
6.6 גידול בהיקף התעסוקה בקרב משתתפים שהיו מועסקים ב-t_0 וגם ב-t_1 ("הממשיכים") 42
6.7 השפעת התכנית על מצב התעסוקה ב-t_1 בהשוואה ל-t_0 43

6.8 המאפיינים המשפיעים על סיכויי המשתתף שלא עבד ב-t_0 להיות מועסק ב-t_1: ניתוח רב-משתני. 45
6.9 איכות התעסוקה (מאפייני העבודה) של "המועסקים החדשים" 47
6.10 איכות התעסוקה של "הממשיכים" – האם חל שיפור? 49
6.11 תוצאות ביניים 50
6.12 חוללות עצמית (Self-Efficacy) 50

7. השינוי בתחום הניהול הכלכלי של משק הבית בקרב משתתפי התכנית ב-t_1 בהשוואה ל-t_0 51

8. השינוי במצב הכלכלי של משתתפי התכנית ב-t_1 בהשוואה ל-t_0 53

9. "הנושרים": משתתפים שהתחילו את התכנית אך לא סיימו אותה 54

10. משתתפים הזקוקים להתייחסות מיוחדת 55

11. הערכת התכנית על ידי המשתתפים 56
11.1 הקשר עם העוס"ת 56
11.2 הפחתת הפניות לעו"ס המשפחה 57
11.3 תרומת התכנית למשתתפים בתחום השילוב בתעסוקה ושביעות הרצון שלהם ממנה 57
11.4 השינויים שלהערכת המשתתפים חלו אצלם ואצל בני משפחתם בעקבות השתתפותם בתכנית 58
11.5 צורכי עזרה נוספים להשתלבות בתעסוקה 60
11.6 היבטים חיוביים והיבטים טעוני שיפור בתכנית, לדעת המשתתפים 60

12. תוצאות בתחום התעסוקה ובכמה תחומים משיקים: מעקב לאחר שנתיים ממועד הכניסה לתכנית (t_2) 62
12.1 תפוקות שהמשתתפים קיבלו בשנה הנוספת, לאחר סיום התכנית 63
12.2 שיעורי המועסקים בשלוש נקודות זמן: t_0, t_1, t_2 64
12.3 שינוי חיובי: מעבר מאי-עבודה ב-t_1 לעבודה ב-t_2 64
12.4 שימור תוצאות חיוביות מ-t_1 או שיפורן (קידום) בקרב המתמידים בעבודה 65
12.5 שינוי לרעה בהשוואה ל-t_1 66
12.6 חוסר שינוי במצב שלילי: לא עבדו ב-t_1 ולא עבדו ב-t_2 67
12.7 ממצאים על שלוש נקודות זמן 67
12.8 גמלאות ביטוח לאומי: הבטחת הכנסה ומזונות 68
12.9 הקשר עם המש"ח לאחר סיום התכנית 68

13. ניתוח תועלת-עלות מנקודת המבט של המשק 68
13.1 רקע 68
13.2 הערכת ההשפעה של התכנית 69
13.3 התועלת הכספית של המשק מן התכנית 71
13.4 עלות התכנית 72
13.5 תועלת מול עלות 73
13.6 מבחני רגישות 74
13.7 מגבלות הניתוח ושיקולים נוספים מעבר לתוצאותיו 74

רשימת מקורות 77

נספחים 79
נספח א: מאפייני רקע של המשתתפים 79
נספח ב: פריטים של חוללות עצמית לפי שלושת הממדים 81
נספח ג: תוצאות בתחום התעסוקה 82
נספח ד: הסיכוי לנשור מן התכנית 83
נספח ה: ניתוח רגרסיה לאומדן השפעת התכנית בניתוח התועלת-עלות 84
נספח ו: הנחות על השפעת התכנית בניתוח התועלת-עלות 85

רשימת לוחות

פרק 4: מאפייני המשתתפים בעת הכניסה לתכנית (t_0)
לוח 1: מגדר ומצב משפחתי 29
לוח 2: השכלה, לפי מצב משפחתי 30
לוח 3: קשיים בכישורים רכים 31
לוח 4: מצב הבריאות ומגבלות על היכולת לעבוד מסיבות בריאות (דיווח עצמי) 32
לוח 5: חסם של העדר סידור מוסדי לילדים בקרב המשתתפות בתכנית, לפי גיל הילדים 33
לוח 6: הבעיות שעמן מתמודדים משתתפי התכנית ומשפחותיהם, על פי דיווח הרכזות 34
לוח 7: ריחוק משוק העבודה, לפי המצב המשפחתי 36
לוח 8: התמדה בעבודה – משך מצטבר של עבודה בחמש השנים שקדמו למועד הכניסה לתכנית, לפי המצב המשפחתי 36
לוח 9: דפוס התעסוקה בחמש השנים שקדמו לכניסה לתכנית, לפי המצב המשפחתי 36
לוח 10: הגורמים המקשים על המשתתף למצוא עבודה מתאימה – דיווח עצמי 37
לוח 11: צורכי עזרה בהשתלבות בתעסוקה – דיווח עצמי 38

פרק 5: תפוקות: קבלת שירותים מסל השירותים בתכנית
לוח 12: קבלת שירותים במסגרת סל השירותים בתכנית 39

פרק 6: תוצאות בתחום התעסוקה: מעקב לאחר שנה ממועד הכניסה לתכנית (t_1)
לוח 13: שינוי חיובי נטו במצב התעסוקה ב-t_1 בקרב משתתפי התכנית 43
לוח 14: השפעת התכנית על השינוי נטו במצב התעסוקה ב-t_1 בקרב משתתפות התכנית 44
לוח 15: הסיכוי להיות מועסק ב-t_1 בקרב משתתפי התכנית שלא עבדו ב-t_0 (רגרסיה לוגיסטית) 45
לוח 16: מאפייני העבודה של "המועסקים החדשים" 48
לוח 17: שביעות רצון ותחושת ביטחון תעסוקתי בקרב "המועסקים החדשים" 48
לוח 18: שביעות רצון ותחושת ביטחון תעסוקתי בקרב "הממשיכים" 49

פרק 7: השינוי בתחום הניהול הכלכלי של משק הבית בקרב משתתפי התכנית ב-t_1 בהשוואה ל-t_0

לוח 19: השינויים במודעות הכלכלית ובהתנהלות הכלכלית בין t_0 ל-t_1 ברמת הפרט 51

פרק 8: השינוי במצב הכלכלי של משתתפי התכנית ב-t_1 בהשוואה ל-t_0

לוח 20: מקורות ההכנסה של המשתתף ומשפחתו ב-t_0 וב-t_1 53

פרק 11: הערכת התכנית על ידי המשתתפים

לוח 21: עזרת העוס"ית, על פי דיווחי המשתתפים 56

לוח 22: תדירות פניות לעו"ס משפחה החל ממועד הכניסה לתכנית 57

לוח 23: תרומת התכנית למשתתפים 57

לוח 24: השינויים שלהערכת המשתתפים חלו בהם בעקבות ההשתתפות בתכנית 58

לוח 25: השינויים שלהערכת המשתתפים חלו בבני/בנות זוגם ובילדיהם בעקבות ההשתתפות בתכנית 58

לוח 26: צורכי עזרה נוספים להשתלבות בעבודה, לדעת המשתתפים 60

לוח 27: היבטים חיוביים בתכנית, לדעת המשתתפים 60

לוח 28: היבטים טעוני שיפור בתכנית, לדעת המשתתפים 61

פרק 12: תוצאות בתחום התעסוקה ובכמה תחומים משיקים: מעקב לאחר שנתיים ממועד הכניסה לתכנית (t_2)

לוח 29: תפוקות שהמשתתפים קיבלו בשנה הנוספת לאחר סיום התכנית 63

לוח 30: שיעורי המועסקים בשלוש נקודות זמן: t_0, t_1, t_2 64

לוח 31: ממדים שונים של קידום בקרב מי שעבדו ב-t_1 וב-t_2 66

לוח 32: משתתפים שעבדו ב-t_1 אך לא עבדו ב-t_2 67

לוח 33: גמלאות של ביטוח לאומי: שינוי מ-t_1 ל-t_2 68

פרק 13: ניתוח תועלת-עלות מנקודת המבט של המשק

לוח 34: השפעת התכנית על שעות עבודה – השינוי הממוצע במספר שעות העבודה, בממוצע למשתתף, שנה ושנתיים לאחר תחילת התכנית 70

לוח 35: הערכת התועלת הכספית הממוצעת למשק, בגין משתתפת מועסקת: עלות שכר שעתית וחודשית 72

לוח 36: הערכת התועלת הכספית המצטברת למשק בגין משתתפת, במשך שנתיים מאז שהמשתתפת התחילה את התכנית 72

לוח 37: הערכת עלויות התכנית בגין משתתפת (בשקלים) 73

לוח 38: התועלת נטו והיחס בין התועלת לעלות למשק, בממוצע למשתתפת 74

רשימת תרשימים

פרק 6: תוצאות בתחום התעסוקה: מעקב לאחר שנה ממועד הכניסה לתכנית (t_1)

תרשים 1: תמונת מצב של המשתתפים מבחינת עבודה, חיפוש עבודה ולימודים, לאחר שנה 42

פרק 12: תוצאות בתחום התעסוקה ובכמה תחומים משיקים: מעקב לאחר שנתיים ממועד הכניסה לתכנית (t_2)

תרשים 2: תמונת מצב התעסוקה ב-t_0, t_1 ו-t_2 (של משתתפי המחקר ב-t_2) 64

תרשים 3: שימור או הגדלת היקף משרה או הקטנתה בקרב העובדים ב-t_1 וב-t_2 65

רשימת לוחות ותרשימים בנספחים

לוח א-1: מצב משפחתי, לפי יישוב 79

לוח א-2: גיל המשתתפים, לפי מצב משפחתי 79

לוח א-3: מספר ילדים מתחת לגיל 18, לפי מצב משפחתי 79

לוח א-4: אחוז המשתתפים שיש להם לפחות ילד אחד בגיל נתון, לפי מצב משפחתי 80

לוח א-5: סוג מגורים ובעלות על דירה, לפי מצב משפחתי 80

לוח א-6: ידיעת השפה העברית 80

לוח א-7: שימוש בשפה העברית: הצגה עצמית בריאיון עבודה והבנת הוראות שימוש בציוד 80

לוח ג-1: הסיכוי לעבוד לאחר שנה בקרב משתתפים שלא עבדו בכניסה לתכנית: ניתוח דו-משתני 82

לוח ד-1: הסיכוי לנשור מן התכנית לאחר t_0 לפי מאפיינים: ניתוח דו-משתני 83

לוח ה-1: השפעת התכנית על שינוי במספר שעות עבודה שבועיות בין t_0 ל-t_1 (רגרסיה לינארית) 84

תרשים ו-1: הפער בין המשתתפות ובין קבוצת הביקורת, לאורך זמן 85

מבוא

בדוח זה מובאים ממצאי הערכה על פיילוט של התכנית "תעסוקה לרווחה" – תכנית לקידום שילובם בתעסוקה של בלתי מועסקים המוכרים לשירותי הרווחה, במטרה להביא להפחתת תלותן של המשפחות במחלקות לשירותים חברתיים (מש"חים). מטרה נוספת של התכנית היא להקנות למשפחות כלים שיביאו לשיפור ההתנהלות הכלכלית המשפחתית. את התכנית יזם משרד הרווחה והשירותים החברתיים, והיא הופעלה כפיילוט על ידי עמותת "בעצמי" בעשרה יישובים ברחבי הארץ בשנים 2011-2012. בהמשך חברה לתכנית הקרן המשפחתית ע"ש תד אריסון, מתוך הכרה בחשיבות של פיתוח תשתיות קהילתיות לשם העצמה כלכלית וחברתית של לקוחות הרווחה.

הגם שאין זו הפעם הראשונה שמשרד הרווחה מפעיל תכנית תעסוקה – קדמו לה התכניות "מעברים" ו"אשת חיל" – ייחודה של "תעסוקה לרווחה" הוא בכך שמיושמים בה שניים מיעדיה המרכזיים של הרפורמה במש"חים, שבתכנונה עוסק המשרד מזה שנים אחדות: (א) דגש על התערבויות במשפחות חלשות ובמצבי עוני לצורך קידום הוצאתן ממעגל העוני וההדרה החברתית, ומתן דגש על שיקום תעסוקתי כאסטרטגיה מרכזית להשגת מטרה זו; (ב) יצירת התמחות חדשה בעבודה סוציאלית – העובד הסוציאלי התעסוקתי (עוס"ת) – הפועל, יחד עם עו"סים מומחים נוספים, בשיתוף עם עו"ס המשפחה המתכלל את הטיפול במשפחה. היבט חשוב שיש לו השלכות על מעורבות עובדי המש"ח בתכנית ועל עמדותיהם כלפי השיקום התעסוקתי ככלי בארגז הכלים שלהם הוא העובדה שרכזת התכנית בכל יישוב (העוס"ת) ממוקמת במש"ח ומצוותת לאחד מן הצוותים.

בשנת 2010 פנה משרד הרווחה אל מכון ברוקדייל בהצעה להעריך את התכנית. בשלושת העשורים האחרונים נערכו בישראל ובעולם אין ספור מחקרי הערכה על תכניות התערבות לשילוב אוכלוסיות חלשות בתעסוקה. חלק ניכר מהם נערכו בהקשר של תכניות "מרווחה לעבודה" (From Welfare to Work) שהיו תכניות מנדטוריות, כלומר, ההשתתפות בהן הייתה תנאי לקבלת גמלה. בישראל ביצעו מכון ברוקדייל בשיתוף עם אגף מחקר ותכנון במוסד לביטוח לאומי הערכה מקיפה של "תכנית ויסקונסין", הגרסה הניסיונית הישראלית של תכניות "מרווחה לעבודה", בשני שלביה: "מהל"ב" ו"אורות לתעסוקה" מחקרים אלה התאפיינו במערך מחקר מוקפד הכולל מדידת תוצאות בכמה נקודות זמן וקבוצת ביקורת.

נוסף לכך נערכו מחקרי הערכה על תכניות תעסוקה שיועדו למגוון אוכלוסיות חלשות. אלה לא עשו שימוש בקבוצת ביקורת ומדידת התוצאות בהם בוצעה פעם אחת בלבד, בדרך כלל לאחר כשנה. רובם בדקו גם את אופן היישום של התכניות. בכל המחקרים הללו נמצאה השפעה של התכנית על גידול בשיעור המועסקים ועל עלייה בהכנסתם.

ייחודו של המחקר הנוכחי, בהשוואה לרוב מחקרי ההערכה שנערכו בישראל, הוא בכך שהוא כולל קבוצת ביקורת ומוסיף נקודת בדיקה שלישית, שנתיים לאחר הכניסה לתכנית. ייחוד נוסף של המחקר הוא מגוון מקורות המידע שעליהם הוא התבסס ומגוון כלי המחקר שבהם נעשה שימוש.

המטרות העיקריות של מחקר ההערכה היו:

1. לבחון את אופן היישום של המודל ביישובים השונים, לעמוד על הקשיים שהתעוררו במהלך הפעלת התכנית ולזהות את דרכי הפתרון שגובשו תוך כדי ההפעלה ואת השינויים שהוכנסו במודל בשנת הפיילוט על מנת להתמודד עם הקשיים.
2. ללמוד אילו שירותים ואילו סוגי עזרה קיבלו המשתתפים במסגרת התכנית.
3. לזהות את מאפייני התפקיד המתגבש של העוס"ת מבחינת הכישורים, המיצוב במש"ח ודפוסי העבודה.
4. לבחון את תוצאות התכנית עבור המשתתפים בתום שנה, בתחום התעסוקה והניהול הכלכלי של משק הבית, ולאמוד את השפעת התכנית על השגת התוצאות.
5. לבדוק באיזו מידה התוצאות במצב התעסוקתי שנצפו בסוף התכנית, כלומר לאחר שנה, נשמרות, או אף משתפרות, לאחר שנתיים.
6. לראות האם משתתפים שלא השתלבו בעבודה לאחר שנה היו מועסקים לאחר שנתיים.

תרומתו העיקרית של המחקר, נוסף להערכת התכנית, היא בכך שהוא מציג תיאור מפורט של התפקיד המתגבש של העוס"ת, תיאור שיוכל להוות תשומה בהכנת תכנית הכשרה להתמחות זו. תרומה נוספת של המחקר היא העמקת הבדיקה בכמה סוגיות מרכזיות בתכניות תעסוקה ובמחקרי הערכה על תכניות אלה, והארת חשיבות ההתייחסות להיבטים שלעתים מתעלמים מהם. להלן כמה דוגמאות:

- ממה נובע הקושי לגייס גברים לתכניות תעסוקה וכיצד מתמודדים עמו?
- האם כניסת העוס"ת למש"ח מורידה מן הנטל של עו"ס המשפחה או מגדילה אותו?
- האם ילדים הם חסם ליציאת האם לעבודה בקרב אוכלוסיות חלשות? ואם כן, באיזה מובן?
- משפחות המוכרות לשירותי הרווחה נאלצות להתמודד עם בעיות רבות נוסף לבעיית התעסוקה. האם אין מקום לכלול גם אותן בניתוח החסמים שלהן בהשתלבות בתעסוקה ולא להסתפק בחסמים המקובלים של מיעוט השכלה, העדר מקצוע וכיו"ב?
- מיעוט ניכר (20%-35%) מן המשתתפים בתכניות תעסוקה מצטרפים לתכניות תעסוקה למרות שהם עובדים. הם מוגדרים כמי שנמצאים בתת-תעסוקה. באיזו מידה יכולה תכנית תעסוקה שאינה מוגדרת כתכנית קידום לסייע לאותה תת קבוצה לשפר את איכות התעסוקה?
- האם יש טעם בהארכת תכנית מעבר לשנה, לפחות עבור מי שלא נקלט בתעסוקה בשנה הראשונה?

הדוח פותח בתיאור הרציונל והמודל של התכנית ומערך המחקר. לאחר מכן מוצגים הממצאים, בשני חלקים: (א) הערכת היישום של התכנית (פרק 3); (ב) מאפייני המשתתפים, התפוקות והתוצאות בהיבט של המשתתפים (פרקים 4-12) – תוצאות תעסוקתיות על פי מדדים שונים, כולל השפעת התכנית (פרק 6); השינוי במודעות, בהתנהלות הכלכלית ובמצב הכלכלי של המשפחה (פרקים 7-8); הערכת המשתתפים את התכנית ותפיסתם את השינויים שהיא חוללה בהם עצמם ובבני משפחתם (פרק 11); תוצאות המעקב הנוסף, לאחר שנתיים (פרק 12), ולבסוף – ניתוח תועלת-עלות של התכנית (פרק 13).

1. תיאור התכנית "תעסוקה לרווחה"

1.1 הרציונל בבסיס התכנית

התכנית משקפת מגמה חדשה יחסית בישראל בתחום פיתוח תכניות לקידום תעסוקה, ולפיה נושא זה צריך להיות בתחום אחריותה של הרשות המקומית. בשנים האחרונות הרשות המקומית מגלה מעורבות הולכת וגדלה בפיתוח הכלכלי של העיר באמצעות הקצאת שטחים לתעשיה, למסחר ולתיירות, וניסיונות למשוך יזמים לעיר וכן באמצעות הקמת מנגנונים כלכליים מקומיים, כגון חברה כלכלית עירונית, מרכזי טיפוח יזמות ומנהלות תעשיה. יצירת תשתית מקומית לטיפול בשילובם בתעסוקה של תושבים הנמצאים מחוץ למעגל העבודה היא הפן המשלים לכך. לתשתית מקומית יש יתרון בזיהוי הצרכים המקומיים, בפיתוח ובהפעלה של מענים גמישים ומותאמים לאוכלוסייה ובשיתוף פעולה עם גורמים מקומיים תוך כדי הסתייעות במשאבים קהילתיים אנושיים וחומריים (מנדלר וקינג, 2012).

בהקשר הספציפי של משרד הרווחה, אפשר לראות בתכנית חלק מן הרפורמה במחלקות לשירותים חברתיים, שבתכנונה עוסק המשרד מזה שנים אחדות. כמה מיעדיה המרכזיים של הרפורמה מיושמים בתכנית (רפורמה בשירותים חברתיים, ספר הפרויקט. משרד הרווחה, 2011), ואלה הם:

א) דגש על התערבויות במשפחות מוחלשות ובמצבי עוני לשם קידום הוצאתן ממעגל העוני וההדרה החברתית וחיזוק התא המשפחתי, ומתן דגש על שיקום תעסוקתי כאסטרטגיה מרכזית להשגת מטרה זו.

ב) מיצוב עו"ס המשפחה כ-case manager המתכלל את הטיפול במשפחה ואשר לצורך ההתערבות עומדים לרשותו עו"סים מומחים בתחומים שונים, ובהם העובד הסוציאלי התעסוקתי (עוס"ת)[3].

ג) קידום תכניות מכוונות להשגת תוצאות ללקוח המוגדרות, בין היתר, במונחים של הקטנת התלות בשירותים החברתיים, שיקום תעסוקתי והתמודדות עם בעיית העוני.

למעשה, "תעסוקה לרווחה" איננה התכנית הראשונה שמפעיל משרד הרווחה במטרה לעזור לבלתי מועסקים להשתלב בתעסוקה. בסוף שנות השמונים של המאה הקודמת פיתח השירות לרווחת הפרט והמשפחה מודל התערבות שכלל סדנאות למפוטרים ולבנות זוגם, לא בהכרח מקרב המשפחות המוכרות לשירותי הרווחה. הסדנאות, שהתקיימו בתנאי נופש במשך חמישה ימים, כללו מתן מידע על שירותי השמה בקהילה ועבודה על זיהוי הכישורים האישיים לצד המגבלות בהקשר התעסוקתי ופיתוח מיומנויות חיפוש עבודה (בר-און, 1991, מובא אצל גל ווייס, 2006).

בסוף שנות התשעים, פיתח השירות לעבודה קהילתית במשרד הרווחה את תכנית "מעברים", תכנית חדשנית בתחום קידום התעסוקה בכלים קהילתיים ובכלים פרטניים. ב-2010 קלט משרד הרווחה את תכנית "אשת חיל" הוותיקה (1994-1995) שבמקורה פותחה במטרה לשלב נשים עולות מאתיופיה בעולם העבודה, ובמשך השנים התפתחה והותאמה לנשים מאוכלוסיות נוספות. את התכנית מפעיל משרד הרווחה כמשרד מוביל בשותפות עם כמה משרדי ממשלה ורשויות מקומיות.

[3] מתוך מסמך של משרד הרווחה: "קידום תעסוקה והרפורמה במש"חים – רקע ומתווה פעולה" ללא תאריך.

ביוני 2010 יצא משרד הרווחה במכרז להפעלת תכנית פיילוט לליווי כלכלי-תעסוקתי לבלתי מועסקים, המוכרים לשירותי הרווחה ואינם מטופלים על ידי גורמים ממשלתיים אחרים, בעשרה יישובים ברחבי הארץ. במרכז זכתה עמותת "בעצמי", העוסקת מזה 15 שנים בפיתוח והפעלה של תכניות לקידום תעסוקה. המכרז מתחדש מדי שנה למשך חמש שנים. התכנית יועדה למשפחות עם ילדים עד גיל 18 המוכרות למש"חים, זוגות וחד-הוריות, בגילי העבודה העיקריים (25-45), שבהן לפחות אחד מבני הזוג אינו מועסק יותר מחצי שנה, ומטרתה להפחית את תלותן של המשפחות במש"חים באמצעות שילוב ההורים בתעסוקה (מידע מתוך אתר משרד הרווחה). התכנית תוכננה להימשך שנה קלנדרית אחת.

1.2 מטרות התכנית ויעדיה

1.2.1 המטרות האופרטיביות ברמת המשתתפים

המטרות, כפי שנוסחו במשותף על ידי עמותת "בעצמי" ונציגי משרד הרווחה, הן:

1. שילוב המשתתפים בתעסוקה איכותית ההולמת את כישוריהם, צורכיהם ונטיותיהם התעסוקתיות
2. התנהלות (משפחתית) כלכלית פונקציונלית תוך היכרות ושליטה בכללים הנרכשים
3. גידול בהכנסות המשפחה
4. העצמת החוללות העצמית וערך העצמי.

1.2.2 המטרות ברמת מערכת שירותי הרווחה

1. בניית מאגר מידע וידע עדכני, המתעד את שיטות העבודה, עיבוד תוצאות הפעילות ואיגום מידע תעסוקתי
2. הגברת המודעות בקרב העובדים הסוציאליים במש"חים לפתרונות תעסוקתיים ולהגברת השימוש בהם.

1.3 הקריטריונים לקבלת "המשתתף העיקרי" לתכנית

1. אבטלה או תת-תעסוקה במשך חצי שנה לכל הפחות טרם תחילת התכנית
2. השכלה של 8-12 שנות לימוד
3. ידיעת השפה העברית (קרוא וכתוב)
4. ללא רקע פלילי, התמכרויות ובעיות נפשיות מאובחנות
5. ללא בעיות בריאות או בעלי נכות חלקית (עד 50%), בתנאי שזו אינה משפיעה על היכולת להשתלב בתעסוקה בשוק העבודה החופשי
6. מוטיבציה לחולל שינוי בחיים, הכולל השתלבות בעבודה.

1.4 המודל של תכנית ההתערבות בהיבט של המשתתפים

בכל משפחה, אחד מבני הזוג יוגדר, בהסכמת המשפחה, עו"ס המשפחה והרכזת, כלקוח העיקרי של התכנית ("המשתתף העיקרי") והוא יקבל את מרב התשומות. עם זאת, מאחר שהנחת היסוד של התכנית היא שבן/בת הזוג הוא גורם המושפע וגם משפיע על התקדמות התהליך התעסוקתי של המשתתף

העיקרי, תיעשה גם עבודה עם בני הזוג. מודל ההתערבות של התכנית כולל את הרכיבים האלה: תהליך פרטני, סדנאות קבוצתיות, טיפול פרטני/משפחתי למשתתפים הזקוקים לכך, סל אישי של שירותים תומכי תעסוקה ופיתוח מערך קהילתי תומך.

1.4.1 התהליך הפרטני

התהליך הפרטני כולל בעיקר ליווי אישי של המשתתף העיקרי בידי העוס"ת. הפגישות האישיות מוקדשות לנושאים האלה: הגדרת המטרות התעסוקתיות ובניית תכנית אישית למימושן בטווח המידי ובטווח הארוך; עבודה תמיכתית ומשימתית עם המשתתף בפיתוח מיומנויות חיפוש עבודה ובחיזוק החוללות העצמית התעסוקתית שלו, ועבודה על היבטים רגשיים נוספים היכולים להשפיע על תהליך ההשתלבות בשוק העבודה; תמיכה בתהליך ההשמה וסיוע בהתמודדות עם סוגיות ספציפיות בתהליך חיפוש העבודה. תהליך הליווי האישי כולל יסודות טיפוליים (סיוע במצבי משבר תעסוקתי), אימוניים (הצבת מטרות והבניית תכנית עבודה ברורה להשגתן) וייעוציים (העברת מידע וייעוץ מקצועי בתחום התעסוקה).

סל השירותים של התכנית כולל גם שירותים פרטניים הניתנים על ידי מומחים, במידת הצורך, כגון ליווי כלכלי פרטני, אבחון מקצועי ואימון אישי תעסוקתי (ראו פירוט בהמשך). במסגרת הליווי הפרטני יתקיימו גם מפגשים תקופתיים של העוס"ת עם שני בני הזוג על מנת לעבד סוגיות זוגיות ומשפחתיות הקשורות לתהליך ומשפיעות עליו.

1.4.2 סדנאות קבוצתיות

המודל המקורי כולל שלוש סדנאות ליבה, שהן בגדר חובה לכלל המשתתפים. בהמשך נוספו שתי סדנאות רשות: סדנה ללימוד מיומנויות מחשב בסיסיות וסדנת יישום (סדנת היישום הפכה לסדנת חובה בתום שנת הפיילוט). סדנאות הליבה הן:

- **סדנה לניהול תקציב משפחתי:** עוסקת בניהול ההוצאות וההכנסות של המשפחה, תכנון פיננסי, ניהול סדרי עדיפויות, הסדר חובות ונושאים נוספים. הסדנאות מועברות על ידי מנחים מומחים בתחום מעמותת "פעמונים" במתכונת של ארבעה מפגשים שבועיים בני שלוש שעות, סך-הכול 12 שעות. לסדנה זו מוזמנים גם בני הזוג של המשתתפים.
- **סדנת מיומנויות חיפוש עבודה:** עוסקת בדרכים לחיפוש עבודה, פיתוח רשתות חברתיות אישיות, כתיבת קורות חיים, הצגת עצמית אפקטיבית והכנה לריאיון עבודה, כולל סימולציות. בסדנה, הכוללת שיעורי בית ועיבוד ההתנסות, ארבעה מפגשים שבועיים בני שלוש שעות, סך-הכול 12 שעות, והיא מועברת על ידי מנחים מומחים מטעם עמותת "בעצמי".
- **סדנה להגדרת מטרה תעסוקתית:** הנושאים שבהם עוסקת הסדנה: מיפוי כישורים ויכולות אישיות בהקשר התעסוקתי; זיהוי חסמים בתהליך ההשתלבות בעבודה והתמודדות עמם; נטיות תעסוקתיות, זיהוי כיוון תעסוקתי ראשוני והגדרת גבולות האפשרי; ניסוח מטרה תעסוקתית ובניית תכנית עבודה למימושה; התארגנות לקראת התחלת עבודה תוך דגשים ייחודיים לקבוצות שונות (לדוגמה, נשים – התארגנות בבית ועם המשפחה, משתתפים ערביים – התמודדות עם שוק עבודה יהודי). בסדנה עשרה מפגשים שבועיים בני שלוש שעות, סך-הכול 30 שעות. גם היא מועברת על ידי מנחים מומחים מטעם עמותת "בעצמי".

- **מפגשים קבוצתיים של בני הזוג של המשתתפים:** קבוצה של בני הזוג מתכנסת למפגש קבוצתי של שעתיים, אחת לשלושה חודשים, ופועלת על בסיס מתודולוגיה של "קבוצת עמיתים" המאפשרת שיתוף בחוויות ורגשות, למידה, עיבוד וייעוץ הדדי.

1.4.3 טיפול פרטני/משפחתי למשתתפים הזקוקים לכך

- משפחות המתמודדות עם סוגיות מורכבות בהקשר של הניהול הכלכלי של משק הבית יכולות לקבל **חונך אישי מעמותת "פעמונים"**, מתוך תקציב סל השירותים.
- משתתפים שלא מצליחים להגדיר לעצמם מטרה תעסוקתית בתום הסדנא מופנים ל**אבחון תעסוקתי אישי** בידי פסיכולוגים תעסוקתיים (עד 10% מן המשתתפים בכל יישוב).
- משתתפים שעדיין אינם בשלים להשתלב בעולם העבודה, יכולים בסיום הסדנאות ולאחר הגדרת כיוון תעסוקתי בר יישום לקבל **אימון אישי תעסוקתי** הכולל עשרה מפגשים פרטניים בני שעה (עד 30% מן המשתתפים בכל יישוב).

1.4.4 סל אישי של שירותים תומכי תעסוקה

התכנית מעמידה לרשות כל משפחה תקציב ממוצע בגובה 10,000 ₪ לרכישת שירותים תומכי תעסוקה שלא ניתן להשיגם במסגרת המש"ח, גופים ממשלתיים או המערך הקהילתי התומך. הסל כולל קורסי הכשרה מקצועית וקורסים אחרים לשיפור ההון האנושי, כגון קורסי מחשב, אנגלית ועברית. על המשתתפים המבקשים ללמוד בקורס לברר בעצמם את האפשרויות הקיימות ללימודים, את עלות הקורס (כולל הצגת כמה הצעות מחיר) ואת הסיכויים למציאת עבודה במקצוע הנרכש. משתתפים שיזדקקו להכשרה מקצועית ישתלבו במסגרות לימודים לצד השתלבות בתעסוקה או לחלופין במסגרות מלאות של הכשרה.

נוסף לכך כולל הסל שירותים תומכים כגון סידורי השגחה על ילדים (מעונות, משפחתונים, שמרטפיות, צהרונים ומועדוניות), פתרונות תחבורה ורכישת ציוד לעבודה. שירותים אלה ניתנים החל מן החודש החמישי להפעלת התכנית. המשפחה מחויבת בהשתתפות עצמית בגובה של 10% לפחות מעלות השירות.

1.4.5 פיתוח מערך קהילתי תומך

המודל מייחד מקום חשוב לפיתוח מערך קהילתי תומך שיסייע למשתתפים בתהליך ההשתלבות בעבודה. מערך זה כולל בין היתר זיהוי מנהיגים פורמליים ובלתי פורמליים היכולים לסייע באיתור מענים תעסוקתיים ביישוב ובקידום הזדמנויות תעסוקה; גיבוש קבוצת מעסיקים שתירתם לסייע למשתתפים; קישור המשתתפים לרשתות חברתיות תומכות תעסוקה; גיוס והפעלת מתנדבים; התארגנות קבוצתית עצמאית של המשתתפים, למשל לשם התמודדות עם קשיי הגעה למקומות עבודה.

2. מערך המחקר

2.1 מטרות

ההערכה מתייחסת לאופן היישום של התכנית בשנת ההפעלה הראשונה (שנת הפיילוט) ולתוצאותיה מבחינת משתתפי התכנית בתום שנה זו וכן לאחר שנה נוספת.

המטרות העיקריות של ההערכה היו:

1. לבחון את אופן היישום של המודל ביישובים השונים, לעמוד על הקשיים שהתעוררו במהלך הפעלת התכנית, לזהות את דרכי הפתרון שגובשו תוך כדי ההפעלה ואת השינויים שהוכנסו במודל בשנת הפיילוט על מנת להתמודד עם הקשיים.
2. ללמוד את מאפייני התפקיד של העובד הסוציאלי התעסוקתי (עוס"ת) אשר מתגבש תוך כדי עבודה ועדיין אין לו מסלול הכשרה במסגרת לימודי העבודה הסוציאלית.
3. ללמוד אילו שירותים ואילו סוגי עזרה קיבלו המשתתפים במסגרת התכנית.
4. לבחון את תוצאות התכנית עבור המשתתפים בתחום התעסוקתי ובתחום הניהול הכלכלי של משק הבית, ולאמוד את השפעתה על השגת התוצאות בתעסוקה.
5. לבדוק באיזו מידה התוצאות במצב התעסוקתי שנצפו בסוף התכנית, כלומר לאחר שנה, נשמרות לאחר שנתיים והאם משתתפים מועסקים התקדמו בעבודתם.
6. לראות האם משתתפים שלא השתלבו בעבודה לאחר שנה היו מועסקים לאחר שנתיים.
7. להעריך את התועלת למשק מן התכנית, ביחס לעלותה, בסוף השנה הראשונה ולאחר שנתיים.

משיקולי תקציב נעשתה בדיקת היישום בחמישה יישובים בלבד, אשר נבחרו על ידי הוועדה המקצועית הארצית של התכנית: כרמיאל, נצרת, בני ברק, ראש העין והמועצה האזורית מרחבים. בחירתם נעשתה במטרה לשמור על ייצוג של יישובים מסוגים שונים: פריפריה צפונית, אוכלוסייה ערבית, אוכלוסייה חרדית, מרכז הארץ, ופריפריה דרומית כפרית.

מדידת התוצאות כללה את הרכיבים האלה:

1. ניתוח תוצאות סופיות: גידול בשיעורי התעסוקה של כלל המשתתפים ושל תת-קבוצות בתוכם, ואיכות התעסוקה שלהם – הנמדדת על פי קריטריונים אובייקטיביים (כגון משלח יד והכנסה מעבודה) וקריטריונים סובייקטיביים (כגון שביעות רצון מן העבודה).
2. ניתוח תוצאות ביניים: חיפוש עבודה פעיל, שיפור כישורים מקצועיים, שיפור מיומנויות חיפוש עבודה, העצמת החוללות העצמית, ועוד.
3. בחינת התוצאות בתחום הניהול הכלכלי של משק הבית: שינוי בידע ובמודעות של המשתתפים בנוגע לנושאים כגון רמת ההכנסות וההוצאות, ודפוסי התנהגות המקדמים ניהול כלכלי מותאם לתנאי המשפחה.
4. בדיקת השינוי במצב הכלכלי של המשפחה מבחינת מקורות ההכנסה, ובמיוחד יציאה ממערכת הגמלאות.

2.2 מקורות המידע וכלי המחקר

1. **ראיונות טלפוניים עם כל משתתפי התכנית בעשרה יישובים, בשלוש נקודות זמן:** t_0 – סמוך למועד הכניסה לתכנית; t_1 – כשנה לאחר מכן; t_2 שנה-שנה וחצי לאחר t_1. מאחר שהתכנית הופעלה בשני מחזורים שהחלו בהפרש של כחצי שנה, נקודות ה-t_0 ו-t_1 היו שונות בשני המחזורים.
2. **ראיונות עם קבוצת הביקורת:** על מנת לא להסתפק במדידת התוצאות בקרב המשתתפים ולבדוק גם את השפעת התכנית עליהן, נערכה השוואה לקבוצת ביקורת. קבוצת הביקורת כללה נשים המוכרות לשירותי הרווחה ביישובים בעלי מאפיינים דומים ליישובים שנבחרו להשתתף בתכנית, ואשר הוגדרו על ידי עו"סי המשפחה באותם יישובים כמתאימות פוטנציאלית להשתתף בתכנית. השמות ומספרי הטלפון של קבוצת הביקורת הועברו לידי צוות המחקר לאחר קבלת הסכמתן להשתתף בריאיון קצר ובכפוף להבטחת סודיות. קבוצת הביקורת רואיינה רק פעם אחת.
3. **ניתוח נתונים מינהליים** בנוגע לשירותים שקיבל כל אחד מן המשתתפים במסגרת סל השירותים בתכנית. הנתונים סופקו על ידי עמותת "בעצמי".
4. **ראיונות עומק עם מפעילי התכנית מטעם עמותת בעצמי ועם מנהלות המש"חים:** רואיינו מנהלי התכנית ברמת המטה, רכזות התכנית בחמשת היישובים שנבחרו לבדיקת היישום, מנהלות המש"חים ביישובים אלה ומדריכות ראשי צוות במש"חים (להלן מדר"ציות) שהדריכו את רכזות התכנית מטעם המש"ח. סך-הכול נערכו 17 ראיונות עומק.
5. **"שאלת החודש":** בחודשים הראשונים להפעלת התכנית נשלחה אל העוס"תיות בדואר אלקטרוני "שאלת החודש" שהתייחסה בכל פעם לנושא אחר הקשור ליישום התכנית. המטרה הייתה לקבל מידע "טרי" ובלתי מעובד על ההתנסויות של העוס"ת בשלבים הראשוניים ובסוגיות מרכזיות, כגון הכניסה למש"ח וגיוס המשתתפים.
6. **תצפיות:** נערכו תצפיות בישיבות ועדת ההיגוי והוועדה המקצועית הארציות וכן במספר ישיבות של ועדות מקומיות. נוסף לכך הועברו לצוות המחקר סיכומי הישיבות.

2.3 עיתוי הביצוע של הראיונות

בשלב הפיילוט הופעלה התכנית בשני מחזורים, בהפרש של כחצי שנה, עובדה שהכפילה את מספר מחזורי הריאיון והאריכה את משך עבודת השדה במחקר. ראיונות t_0 של מחזור א' (180 משתתפים) נערכו ברוב היישובים במהלך החודשים מאי-יוני 2011 (בטירת הכרמל ובערערה התכנית החלה באיחור של הקושי במציאת רכז – בטירת הכרמל בספטמבר 2011 ובערערה בינואר 2012) וראיונות t_1 נערכו במאי-יוני 2012; ראיונות t_0 של מחזור ב' (219 משתתפים) נערכו ברוב היישובים בחודשים ינואר-פברואר 2012 (בטירת הכרמל במאי 2012, בערערה לא התקיים מחזור שני ולמעשה גם מחזור א' לא הסתיים), ראיונות t_1 נערכו בפברואר-מרץ 2013, וראיונות t_2 נערכו בחודשים ינואר-פברואר 2014. ראיונות העומק עם צוות התכנית, מנהלות המש"חים והמדר"ציות נערכו במהלך החודשים אפריל-אוגוסט 2012, במידת האפשר בסמיכות לישיבות של הוועדות המקומיות.

ממצאי המחקר: הערכת יישום התכנית

3. מודל התכנית וניתוח אופן התגבשותה במהלך ההפעלה

כאמור, בדיקת היישום מתייחסת לשנת ההפעלה הראשונה (שנת הפיילוט). יש לזכור שתכנית התערבות היא דינמית ומשתנה, ועל כן בסוף פרק זה מובא סעיף ובו תיאור השינויים העיקריים שנעשו בהפעלת התכנית לאחר תקופת הפיילוט. ניתן לצפות שעד מועד פרסום הדוח, אף הוא כבר לא יהיה עדכני לגמרי.

3.1 בחירת היישובים המשתתפים בתכנית

כאמור, התכנית הופעלה בעשרה יישובים. בכל יישוב אמורות היו להיבחר כ-50 משפחות, ובסך-הכול כ-500 משפחות. היישובים נבחרו בהמלצת המפקחים המחוזיים במשרד הרווחה, בכוונה לייצג מגוון אוכלוסיות – מגזר יהודי וערבי, רשויות מקומיות ואזוריות, רשויות הנמצאות במרכז ובפריפריה, ובהתייחס לכמה קריטריונים ברמת היישוב – שיעור אבטלה וקיום תכניות תעסוקה נוספות ביישוב. היישובים נבחרו כך שב-50% מהם יש תכניות נוספות, כדי שלפחות בחלק מן היישובים תהיה תשתית תעסוקתית מוכנה. נוסף לקריטריונים שצוינו לעיל הובאו בחשבון גם השיקולים האלה: הצורך בתכנית – מספר מספיק של פונים למש"ח וצורך ברמת היישוב; רצון של ראש העיר ושל מנהלת המש"ח בתכנית; מש"ח מתפקדת; מקורות תעסוקה ביישוב או באזור.

היישובים שבהם הופעלה התכנית הם: מחוז צפון – יוקנעם, נצרת, טירת הכרמל, כרמיאל; מחוז מרכז – בני ברק, ראש העין; מחוז ירושלים – מבשרת ציון ובית שמש; מחוז דרום – ערערה, מועצה אזורית מרחבים וקריית גת[4].

3.2 המבנה הארגוני של התכנית

למרות ש"תעסוקה לרווחה" היא תכנית משותפת של השירות לרווחת הפרט והמשפחה והשירות לעבודה קהילתית במשרד הרווחה, לא תוקצבו בה רכיבים קהילתיים. התכנית מופעלת על ידי עמותת "בעצמי", ומנוהלת על ידי מנהל מטעמה. רכזות התכנית ביישובים (העוס"ת) מועסקות על ידי העמותה אך הן מצוּוָתות לצוות בתוך המש"ח וכפופות למדר"ציות. הסיבה לכך היא שהמשרד שואף לקדם היכרות קרובה של צוות המש"ח עם נושא התעסוקה כדי להטמיע אותו ב"ארגז הכלים" שלהם במסגרת פעילות השיקום של משפחות המטופלות במש"ח.

ברמה הארצית פועלות שתי ועדות לצד מנהל התכנית:

1. ועדת היגוי, שבה משתתפים מנהלי התכנית, מנכ"ל "בעצמי", מנכ"ל עמותת "פעמונים", מנהלת השירות לפרט ולמשפחה במשרד הרווחה והמפקחת הארצית על עו"סיות המשפחה, מנהל השירות לעבודה קהילתית, המרכזת הארצית בתחום פיתוח קהילתי תעסוקתי ושתי מנהלות של מש"חים

[4] קריית גת אינה כלולה במחקר מאחר שהתכנית בה פועלת לפי מודל שונה, והחלה לפעול שנים אחדות קודם.

– בכרמיאל ובבני ברק. בהמשך הצטרפה לוועדה מנכ"לית קרן אריסון. הוועדה מתכנסת אחת לשלושה חודשים, דנה בנושאים אסטרטגיים, מתעדכנת על מצב התכנית ומקבלת משוב מן השטח.

2. ועדה מקצועית, הכוללת את מנהלי התכנית, המפקחת הארצית ומפקחת מחוזית בשירות לפרט ולמשפחה, המרכזת הארצית בתחום פיתוח קהילתי תעסוקתי, רכזת עבודה קהילתית בראש העין ומנהלת תחום תעסוקה בבני ברק, נציגת "פעמונים" המלווה את התכנית ונציגות קרן אריסון. בתחילה התכנסה הוועדה אחת לחודש ובהמשך – אחת לחודשיים. הוועדה המקצועית דנה בסוגיות שוטפות של הפעלת התכנית, ובהן הסיבות לקושי בגיוס גברים לתכנית והצעות להתמודדות עם הקושי, הקשר עם תכניות תעסוקה אחרות ביישוב ומקומו של מחקר ההערכה.

המבנה הזה, של ועדת היגוי וועדה מקצועית, מיושם גם ברמה היישובית תוך התאמות מקומיות. ועדת ההיגוי היישובית, שבה משתתף המפקח המחוזי וראשי הצוותים, מגבשת את המדיניות ואת אסטרטגיות הפעולה. לדוגמה: אופן המשך הליווי לאחר שנה ותפקיד העוס"ת בתהליך. הוועדה המקצועית כוללת נציג של עו"סי המשפחה, נציג של היחידה לעבודה קהילתית, מדר"צ ובעל תפקיד נוסף, המשתנה בין המש"חים. הוועדה מהווה פורום להתייעצות בבעיות מקומיות, לדוגמה: הרחבת מקורות הגיוס של המשתתפים, קבלת מועמדים חריגים או האם לקיים מפגשים בחופש הגדול. חברי הוועדה מסייעים לעוס"ת בפתרון בעיות שוטפות, כולל מקרים חריגים. ביישובים שבהם פועלות תכניות תעסוקה נוספות דנה הוועדה בממשקים ובשיתופי פעולה ביניהן.

3.3 קשיים בגיוס משתתפים ופתרונות שנמצאו במהלך הפעלת התכנית

מראיונות העומק עם רכזות התכנית ועם מנהלות המש"ח עולה כי הקושי העיקרי בהפעלת התכנית הוא גיוס משתתפים מתאימים. התכנון היה שאיתור מקדים של מועמדים מתאימים לתכנית מתוך אוכלוסיית המשפחות המוכרות לשירותי הרווחה יתבצע על ידי עו"סי המשפחה. הם נדרשו למלא טופס איתור עבור כל מועמד על סמך היכרותם עם המשפחות, אשר ישמש בסיס לאינטייק. שביתת העובדים הסוציאליים ב-2011 שנמשכה כחודשיים גרמה לכך שעו"סי המשפחה לא הספיקו לאתר מספר מספיק של מועמדים פוטנציאליים טרם כניסת העוס"תיות לתפקידן. העוס"תיות לא שבתו כיון שהן מועסקות על ידי עמותה, אולם הקשיים גרמו להתארכות משך הגיוס ולדחיית תחילת הפעלת התכנית, דבר שעשוי היה להגדיל את היקף הנשירה של המועמדים שנמצאו מתאימים באינטייק טרם תחילתה. חלק מן הקשיים היו משותפים לכל היישובים או למרביתם וחלקם היו ייחודיים ליישוב. הגורמים השונים לקשיי הגיוס יפורטו להלן.

3.3.1 קשיים הנובעים ממאפייני היישוב

1. **גודל היישוב:** לגודל היישוב יש השלכה על מספר הפונים הרשומים במש"ח, ומתוכם אמורים היו לגייס את משתתפי התכנית. למרות שאחד הקריטריונים בבחירת היישובים לתכנית היה מספר מספיק של פונים למש"ח, נכללו בתכנית כמה יישובים קטנים שבהם מספר קטן של משתתפים פוטנציאליים. במועצה אזורית מרחבים, למשל, מתגוררים כ-10,000 תושבים בלבד, והמש"ח מטפל בכ-500 בתי אב ובכ-1,000 נפש בלבד, כולל זקנים. מצב דומה קיים במבשרת, בטירת הכרמל וביוקנעם. הקושי להגיע

למספר המשתתפים שאליו התחייבה העמותה המפעילה את תכנית הביא לעתים לקבלת משתתפים לא מתאימים, שחלקם נשרו מן התכנית אחרי האינטייק, כלומר טרם תחילת הסדנאות.

הפתרונות שנמצאו: (א) גיוס משתתפים מחוץ למש"ח באמצעות תכניות תעסוקה אחרות (בני ברק, ומועצה אזורית מרחבים), הפניית מועמדים מתאימים על ידי שירות התעסוקה (כרמיאל) או על ידי ראשי הוועדים ופעילים במושבים (מועצה אזורית מרחבים), או באמצעות "חבר מביא חבר" (במחזור ב' בתכנית). 17% מן המשתתפים לא היו מוכרים במש"ח; (ב) הגמשת הקריטריונים לקבלה לתכנית. אולם גם פתרונות אלה אינם נטולי קשיים. באשר לפתרון (א) מתעוררת השאלה: האם בגיוס משתתפים שאינם מוכרים למש"ח אין התרחקות מאוכלוסיית היעד שלה מיועדת התכנית? מנהלות התכנית ברמות השונות סברו כי גיוס משתתפים מחוץ ללקוחות המש"ח בהיקף של עד 20% אינו חוטא למטרת התכנית, מאחר שמשתתפים אלה אינם רחוקים מלקוחות המש"ח מבחינת מאפייניהם. הטיפול בהם במסגרת התכנית, בתחום התעסוקה ובבעיות נוספות שיתגלו, הוא טיפול שמטרתו למנוע את הצטרפותם למעגל הלקוחות של המש"ח בעתיד או בעת משבר חריף.

קושי נוסף שעלה בהקשר זה: למשתתפים שאינם לקוחות של המש"ח אין עו"ס משפחה, שהוא הגורם המקצועי המעניק ליווי פרטני ומשפחתי בסוגיות שאינן קשורות ישירות לשילוב בתעסוקה. הפתרון שנמצא לקושי זה בבני ברק הוא ליווי על ידי סטודנטים לעבודה סוציאלית, במסגרת העבודה המעשית.

2. קשיי ניידות: על קושי בניידות דווח במועצה אזורית מרחבים. המועצה מחולקת לשני גושי יישובים: בגוש אחד ניתן להתנייד בעזרת האוטובוס לאופקים, למרות שאינו נכנס לתוך המושבים; בגוש השני אין תחבורה כלל וצריך להתנייד ברכב אישי או בטרמפים. החוק מחייב מעסיקים לממן נסיעות של עובדיהם אולם הם נרתעים מהעסקת עובדים שעלות נסיעותיהם גבוהה. גם אם מעסיקים מספקים הסעות, אלה אינן נכנסות למושבים. הדבר יוצר חסם כפול: קושי להגיע לסדנאות וקושי להגיע למקום העבודה. משתתפים שברשותם רכב נאלצו להתמודד עם הקושי לממן דלק לנסיעה.

הפתרונות: במחזור ב' אורגנה הסעה מתקציב סל השירותים. באשר לפגישות אישיות עם העוס"ת – היא נסעה לבתי המשתתפים, ולכל יישוב נקבע יום מרוכז לביקורי הבית.

3.3.2 קשיים הנובעים מן המועמדים לתכנית

1. סטיגמה של שיוך התכנית: מיקומה של התכנית במש"ח והצורך לפתוח תיק ברווחה הרתיע מועמדים מתאימים שאינם מוכרים למחלקה מהצטרפות לתכנית, למרות שהיו יכולים להפיק ממנה תועלת.

הפתרון שנמצא: בפלאיירים ובשיחות עם מועמדים אלה השתמשו בשם "המחלקה לשירותים חברתיים", שם שלדעת מנהלות המש"ח הוא סטיגמתי פחות. כמו כן נערכו פעולות הסברה למשתתפים בנוגע לתפקידי המש"ח מעבר לתפקידיו המסורתיים, ובנוגע לזכותם ליהנות משירותים אלה.

2. חוסר מוטיבציה לעבודה בקרב המשפחות המטופלות במש"ח: לדברי המרואיינים, חלק ניכר מן המשפחות סובלות מבעיות רבות ונושא התעסוקה אינו במקום גבוה בסדר העדיפויות שלהן להתערבות.

3. **חוסר נכונות להתחייב לדרישות**: מבין המועמדים העומדים בקריטריונים יש החוששים מפני הדרישות הכרוכות בהשתתפות בתכנית תהליכית ואינטנסיבית. לעתים אלה שזוהו כבעלי מוטיבציה לצאת לעבודה לא היו מוכנים להתחייב להשתתפות במפגשים הקבוצתיים הרבים.

4. **קושי מיוחד לגייס גברים לתכנית כמשתתפים עיקריים**: קושי זה אינו ייחודי לתכנית תעסוקה לרווחה. בדיון בישיבת הוועדה המקצועית הארצית של התכנית הועלו כמה הסברים לכך: גברים לא מעוניינים בתהליך אלא רוצים פתרון מידי; העובדה שהרכזות הן נשים צעירות מערערת בעיני הגברים את מעמדן כנותנות שירות. סיבה נוספת מקורה בדפוס הפנייה למש"ח: גם במשפחות של שני בני זוג, לרוב הנשים הן הפונות למש"ח ומקיימות קשר עם המחלקה. על כן עו"סיות המשפחה מכירות אותן יותר מאשר את בני זוגן. עם זאת יש לציין שביוקנעם ובטירת הכרמל גיוס הגברים הצליח.

הפתרונות: עבודה פרטנית של העוס"ת עם גברים שלא רצו להשתתף בסדנאות או לא הרגישו בנוח בקבוצה שרובה נשים (נצרת); צירוף הגברים המעטים שבתכנית לסדנה ייעודית לגברים במסגרת תכנית תעסוקה אחרת (בני ברק).

5. **קושי נוסף עם גברים:** מעבר לסירוב של גברים להשתתף בתכנית בעצמם, חלק מן הגברים המסורתיים לא הסכימו שבנות זוגם ישתתפו בתכנית, על רקע התנגדותם ליציאתן לעבודה.

הפתרון: עבודה של העוס"ת עם בן הזוג במטרה לשכנעו שלא להתנגד להשתתפות בת זוגו בתכנית וניסיון לענייננו בתכנים. במקרים קיצוניים, כאשר התנגדות הגבר סיכנה את בת זוגו, ויתרו עליה.

3.3.3 קשיים שמקורם במש"ח

1. **שיתוף פעולה בלתי מספיק מצד העובדות הסוציאליות במש"ח באיתור משפחות פוטנציאליות המתאימות לתכנית:** על בסיס הראיונות עם מנהלות המש"חים ניתן להציע הסברים לכך:

- עובדי המש"חים עדיין לא ראו את השילוב בתעסוקה כאחד מערוצי השיקום של המשפחות שתפקיד המחלקה הוא לעסוק בו. אם לא ניתנה הוראה ברורה הן מפי מנהלת המש"ח והן מפי המדר"ציות, איתור מועמדים לתכנית תעסוקה אינו נתפס על ידי עו"סיות המשפחה כנושא בעדיפות גבוהה והן לא פינו לכך את הזמן הנדרש.
- עו"סיות המשפחה אינן יודעות כיצד לאתר משפחות מתאימות היות שבעבודתן הן מודעות יותר לחולשות ולבעיות של המטופלים ואינן רואות את הכוחות הטמונים בהם ואשר יכולים להוביל לשינוי.

שני ההסברים נובעים מחוסר הכנה מוקדמת מספקת לקראת התכנית. בכל היישובים התקיים מפגש אוריינטציה, אך בשום מקום לא נערכה השתלמות מעמיקה בנושא.

הפתרון: במחזור א', מנהלת האגף בבני ברק קיימה שיחת מוטיבציה עם קבוצת עובדות שאותן זיהתה כבעלות עמדה חיובית כלפי התכנית כדי שיאתרו מועמדים ויקדמו את הנושא מול חברותיהן. בגיוס למחזור ב' החליטה המנהלת "לסגור" את המחלקה לשבוע (כל שנה "סוגרים" את המחלקה לשלושה ימים לשם מיון התיקים) ובזמן זה גייסה את האחראים לתכניות התעסוקה השונות בעיר על מנת

שיסייעו לעו"סיות במיון התיקים ובאיתור פונים מתאימים לתכניות. במועצה אזורית מרחבים סגרו את המחלקה ליומיים ודרשו מן העו"סיות לאתר מועמדים.

3.3.4 קשיים שמקורם בחוקי הביטוח הלאומי ובמדיניות שירות התעסוקה והכלכלה

1. תמריץ שלילי לעבודה במדיניות של קצבאות ביטוח לאומי: כאשר הן מתחילות לעבוד, עלולות המשתתפות לאבד חלק או את כל גמלת הבטחת ההכנסה או קצבת המזונות המשולמות להן על ידי ביטוח לאומי. במצב של השתכרות שכר מינימום, עבור חד-הוריות יציאה לעבודה אינה כדאית מבחינה כלכלית ולפיכך הן מעדיפות לעבוד "בשחור" ולא להצהיר על עבודתן.

ניסיונות לפתרון: מנכ"ל עמותת "פעמונים" פעל ליוס לובי בכנסת לשינוי החקיקה; מנהלי התכנית ניסו לקבל הכרה בתכנית כתכנית שיקום מול המוסד לביטוח לאומי ושירות התעסוקה, צעד שהיה פוטר את המשתתפות מחובת מילוי הדרישות לצורך זכאות לדמי מזונות וגמלת הבטחת הכנסה; משרד הרווחה פועל למציאת הפלטפורמות המתאימות מול המוסד לביטוח לאומי ושירות התעסוקה, אולם שינויים אלה מחייבים שינויי חקיקה ונהלים. עד כה טרם נמצא פתרון.

2. המדיניות של שירות התעסוקה: לדברי מנהלי התכנית, שירות התעסוקה מציב קשיים בפני התכנית. הוא מחייב את הנשים החד-הוריות להשתתף בתכניות שלו כתנאי לקבלת הגמלה ומפנה אותן לעבודות בלתי מקצועיות. אם הן אינן מתייצבות בלשכת התעסוקה ואינן זמינות לעבודה כי הן משתתפות בסדנה במסגרת התכנית או לומדות בקורס מקצועי במימון סל השירותים, הן צפויות לסנקציה של הפסד הגמלה. הבעיה היא אפוא חוסר הכרה בתכנית "תעסוקה לרווחה" כתכנית שיקום. בעיה נוספת היא אי-היכולת של המשתתפות להיעזר בשוברים ללימוד מקצוע הניתנים להן על ידי שירות התעסוקה משום שהן אינן מסוגלות לשלם מכיסן את דמי הרישום לקורסים (שיוחזרו להן לאחר כמה חודשים).

3. מדיניות הכלכלה: אגף מעונות יום ומשפחתונים במשרד הכלכלה משתתף במימון מעון לילד של אם עובדת העונה על הקריטריונים לזכאות. אולם סיוע זה ניתן רק אחרי שהאם החלה לעבוד ולא בזמן השתתפותה בתכנית שנועדה לקדם את השתלבותה בתעסוקה, ואף לא בזמן חיפוש העבודה.

3.4 התפתחות התכנית "תוך כדי תנועה" – שינויים שחלו במודל במהלך היישום

3.4.1 שינוי והגמשת הקריטריונים לקבלה לתכנית

לאור הצורך להרחיב את מעגל המועמדים בעקבות קשיי הגיוס מצד אחד, והצורך להגדיר ביתר דיוק את פרופיל המשתתפים שטובים סיכוייהם להגיע לתוצאות המקוות בתכנית מן הצד האחר, הוחלט בספטמבר 2011 לעדכן את הקריטריונים לקבלת המשתתפים במחזור ב' של התכנית, כדלקמן:

- טווח הגילים הורחב מ-25-45 ל-22-50 ובוטל התנאי של ילדים בני פחות מ-18.
- המשפחה אינה חייבת להיות מוכרת במש"ח כבעבר, אך היא מחוייבת להירשם במש"ח ("לפתוח תיק") כתנאי להשתתפות.

- הקריטריון של 8-12 שנות לימוד שונה ל"לפחות 8-12 שנות לימוד", כלומר, ניתנת אפשרות גם לבעלי 13 שנות לימוד או יותר להשתתף בתכנית.
- התנאי של אבטלה או תת-תעסוקה במשך חצי שנה שונה למצב נוכחי של אבטלה או של תת-תעסוקה.
- בוטל התנאי בדבר חובת השתתפות של שני בני הזוג בתכנית. בעקבות השינוי, אי-הגעת הבעל אינה פוסלת את האישה מהשתתפות בתכנית. לשינוי זה אין השפעה גדולה מאוד משום שממילא 42% מן המשתתפים בתכנית היו נשים חד-הוריות ללא בן זוג. יצוין כי בסדנת "פעמונים" השתתפו מרבית בני הזוג ובחלק מן המקומות (למשל בכרמיאל) השתתפו בסדנה גם ילדים בוגרים בני יותר מ-18.
- התנאי שלמשתתף אין רקע פלילי סויג ל"משתתף העיקרי" בלבד, והוגבל לשלוש השנים שקדמו למועד הכניסה לתכנית (קריטריונים מעודכנים – הצעה 29.11.2011).
- בלחץ יחידות הטיפול במש"ח, הוחלט לאפשר הצטרפות של אנשים בעלי רקע של התמכרויות שאינם מכורים בשנה וחצי שקדמה למועד הכניסה לתכנית ואשר מלווים בקביעות על ידי גורמי טיפול נוספים.
- הוחלט שלא לכלול בתכנית משפחות הנמצאות במשבר אקוטי או במצב של רב-בעייתיות (מתמודדות עם יותר משלוש בעיות נוסף לתעסוקה)[5]. הנימוק היה שמשפחות אלה יתקשו להשיג תוצאות בתעסוקה ושהתכנית במתכונתה הנוכחית אינה בנויה לסייע להן מאחר ששיקומן דורש השקעת משאבים רבים ועבודה אינטנסיבית יותר (מתוך סיכום ישיבת ועדת ההיגוי, מאי 2011).
- הוחלט לא לצרף לתכנית משפחות שמצבן הכלכלי שפיר ושהכנסתן החודשית הממוצעת לנפש עולה על 2,500 ₪[6].

3.4.2 שני מחזורים במקום אחד בשנה הראשונה

מחשש שהארכת משך הגיוס תביא לנשירת מועמדים מתאימים טרם תחילת התכנית, הוחלט להתחיל את הסדנאות עם פחות ממחצית מספר המשתתפים המתוכנן ולקיים מחזור נוסף כעבור חצי שנה. כמו כן, התברר כי לא ניתן יהיה לבצע את העבודה האינטנסיבית הנעשית בתכנית עם 50 משתתפים בו-זמנית על ידי עוס"ת אחת. הפיצול לשני מחזורים מאפשר הצטרפות מחזור חדש בשלב שבו העבודה עם המחזור הראשון תובענית פחות.

3.4.3 צמצום העבודה עם שני בני הזוג

במודל המקורי של התכנית נכללים מפגשים תקופתיים של העוס"ת עם שני בני הזוג, שמטרתם עיבוד סוגיות בתחום הזוגיות והמשפחתיות המשפיעות על התהליך התעסוקתי. מפגשים אלה לא התקיימו, בעיקר משום שבני הזוג לא גילו עניין. מפגשים עם שני בני הזוג התבצעו רק כאשר המשפחה נמצאה על סף משבר.

---

[5] סיווג הבעיות נעשה על ידי צוות המחקר, בעזרת צוות התכנית, על בסיס טופסי האיתור שהכינו עו"ס המשפחה. את המידע אספו העוס"תיות.

[6] קיומן של משפחות (בודדות) כאלה נמצא במחקר והפתיע גם את מנהלי התכנית.

3.4.4 הוספת קורס להכרת המחשב.

הקורס, ובו עשרה מפגשים, כלל לימוד מיומנויות מחשב בסיסיות, והועבר במחיר מסובסד כשירות לקהילה מטעם חברת מיקרוסופט על ידי עמותת "תפוח", השייכת לה. עמותת "בעצמי" מימנה את שכירת כיתות המיחשוב בקהילה ואת התשלום למורים. בחלק מן היישובים הייתה השתתפות עצמית של המשתתפים במימון העלות.

3.4.5 הוספת סדנת יישום

סדנה זו נוספה לאחר שמנהלי התכנית נוכחו לגלות כי אין די בהגדרת מטרה תעסוקתית וברכישת מיומנויות חיפוש עבודה כדי "להתניע" את המשתתפים לפעילות מעשית לקראת השתלבות בתעסוקה. הסדנה מיועדת רק למי שהגדירו מטרה תעסוקתית יציבה אך אינם יודעים איך לפעול כדי לממשה. היא ממוקדת בעבודה על יעדים אופרטיביים, אך אינה תחליף לאימון אישי.

3.4.6 הארכת ההשתתפות בתכנית

הוארכה ההשתתפות לפרק זמן של שישה חודשים לכל היותר עבור עד מחצית מן המשתתפים הזקוקים להמשך הטיפול ויכולים להפיק ממנו תועלת. צעד זה נבע מן ההבנה כי למשפחות שלהן בעיות מורכבות לא מספיקה שנה על מנת להשלים את תהליך ההשתלבות בעבודה. בתקופת ההארכה, משתתפים שהחלו עוד קודם לכן ללמוד בקורס הכשרה מקצועית סיימו את לימודיהם וקיבלו עזרה במציאת עבודה; היו שהחלו את לימודיהם בתקופה זו; אחרים קיבלו אימון תעסוקתי אישי. כל הממשיכים היו בטיפול העוס"ית, אולם אופי הטיפול היה אינטנסיבי פחות ואינסטרומנטלי יותר בהשוואה לשנה הראשונה בתכנית. כמו כן, נעשה שימוש בתשתיות של תכניות תעסוקה אחרות ביישוב, כגון "מעברים" במועצה אזורית מרחבים ו"מרכז הון אנושי" בכרמיאל. נוסף על מסלול הארכת ההשתתפות בתכנית, הוקמה קבוצת מעקב מקרב המשתתפים שלא נכללו בו, שמטרתה העיקרית הייתה תמיכה וחיזוק על ידי העוס"ית ובמסגרתה הועברו למשתתפים תוכני העשרה. משרד הרווחה לא הוסיף תקציב למימון הפעילות הנוספת, אולם תרומת קרן אריסון לעמותת "בעצמי" אפשרה זאת.

3.4.7 הגמשת המודל בהתאם לצורכי המשתתפים ברמה המקומית

- שינוי סדר הסדנאות: בנצרת הוקדמה הסדנה להגדרת מטרות תעסוקתיות לסדנה להקניית מיומנויות חיפוש עבודה, משום שהמשתתפות היו רחוקות מאוד מעולם העבודה והיה צורך לעבד עמן תחילה את המשמעויות וההשלכות של יציאתן לעבודה, לפני שמלמדים אותן כיצד לחפש עבודה ביעילות. במבשרת ציון התקיימו לסירוגין מפגשים – סדנאות "פעמונים" וסדנת מיומנויות חיפוש עבודה.
- "פטור" מהשתתפות בסדנה: המשתתפים הגיעו לתכנית מנקודות פתיחה שונות בתהליך ההשתלבות בתעסוקה, ובהתאם לכך דפוס השתתפותם בתכנית שונה מן המודל המקורי: בכרמיאל היו שהגיעו לתכנית עם מטרה תעסוקתית מוגדרת ולכן היו פטורים מסדנת מטרה תעסוקתית ועבדו פרטנית על קידום המטרה. עם משתתפים שחשו אי-נוחות בעבודה קבוצתית או עם גברים חרדים שישיבה משותפת עם נשים אסורה עליהם מטעם הלכתי, נעשתה עבודה פרטנית. במחזור ב' בוטל ה"פטור" מסדנאות החובה.

- הוספת סדנה: בנצרת הופעלה מעין "מכינה" לתכנית – סדנת העצמה לנשים שמבחינת דפוסי החיים שלהן היו לא מוכנות בכלל ליציאה מן העולם של הבית והילדים.
- תמיכה בחיפוש העבודה על ידי המשתתפים בטרם סיום סדנאות הליבה, מתוך הבנת הצורך שלהם בהכנסה, והגדרת המשרה שתימצא כהגשמת מטרה קצרת טווח, במידה שזו לא תענה על הדרישות שהוגדרו במכרז ביחס ל"תעסוקה איכותית ההולמת את כישוריהם, צורכיהם ונטיותיהם של המשתתפים".

3.4.8 הקמת מערך קהילתי תומך

רכיב זה כמעט שלא בוצע, בעיקר משום שצוות התכנית לא כלל עובד קהילתי, ורכזת התכנית ביישוב, גם אם הייתה בעלת רקע מקצועי בעבודה קהילתית, לא יכלה להקדיש לכך זמן. הרכיבים היחידים שבוצעו היו: מיפוי גורמים תעסוקתיים בקהילה בתחילת התכנית לצורך בניית שיתופי פעולה, והכשרת העוס"תיות, ובעקבותיהן גם המשתתפים, בבניית רשת אישית תומכת תעסוקה.

3.5 תפקיד העוס"ת (עובדת סוציאלית תעסוקתית)

תפקיד העוס"ת הוא תפקיד חדש המתעצב תוך כדי הפעלת כמה תכניות תעסוקה שאוכלוסיית היעד שלהן היא מטופלים במש"חים. עד כה אין מסלול הכשרה לתפקיד אלא בעיקר קורסים בודדים בנושא במוסדות אקדמיים אחדים. עם זאת, יש כיום כמה יוזמות לקדם פיתוח התמחות של עובד סוציאלי תעסוקתי במסגרת לימודי עבודה סוציאלית. ביניהן ניתן לציין את המחלקה לעבודה סוציאלית במכללת ספיר ואת המאמץ המשותף לעמותת "בעצמי" ולבית הספר לעבודה סוציאלית באוניברסיטה העברית. התפיסה המקצועית המתגבשת בנוגע לתפקיד העוס"ת רואה בתפקיד שילוב של הידע, הכישורים ושיטות העבודה של עו"ס פרטני עם מומחיות בתחום השילוב בתעסוקה[7].

ביקשנו ללמוד כיצד התעצב התפקיד החדש של עוס"ת במסגרת התכנית, בהתייחס להיבטים האלה:

- הקריטריונים לבחירת העוס"ת
- מיקומה של העוס"ת במש"ח
- הכשרה לקראת התפקיד ובמהלך העבודה
- מעורבות בשלב גיוס המשתתפים לתכנית
- עבודה פרטנית מול המשתתף בכל הקשור לתהליך ההשתלבות בתעסוקה
- עבודה פרטנית בנושאים שאינם קשורים ישירות לתעסוקה
- עבודה מול המשתתפים כקבוצה
- עבודה אדמיניסטרטיבית-ארגונית
- מיצוב העוס"ת במש"ח ומול בעלי התפקידים שעמם היא נמצאת בקשר, בתוך המש"ח
- הקשר שלה עם תכניות תעסוקה של המש"ח ועם גופים רלבנטיים לתכנית מחוץ למש"ח.

[7] בפברואר 2011 הכינה עמותת "בעצמי" פרופיל תפקיד של עובד סוציאלי תעסוקתי, הכולל את תחומי העבודה, המשימות בכל תחום והכישורים והמיומנויות העיקריים הנדרשים לביצוען.

המידע התקבל מן המקורות האלה: ראיונות עומק עם כל אחת מן העוס"תיות בנפרד; תשובות העוס"תיות ל"שאלת החודש"; ראיונות עם מנהלות המחלקה והמדר"ציות בצוותים שאליהם שובצו העוס"תיות או עם בעל תפקיד אחר שהדריך אותן באופן שוטף; ראיונות עם מנהלי התכנית. כן נעשה שימוש בסיכומים שהוצגו בישיבות של ועדות ההיגוי והוועדות המקצועיות ביישובי התכנית ובסיכומי הישיבות שהועברו לצוות המחקר.

3.5.1 בחירת העוס"ת: קריטריונים, תהליך, קשיים ומאפייני העוס"תיות שנבחרו

הקריטריונים: משרד הרווחה קבע שרכזי התכנית חייבים להיות עובדים סוציאליים. עמותת "בעצמי" הוסיפה את הקריטריונים האלה: יכולת להיות מכווני תוצאות ומשימתיים ובד בבד יכולת לעבוד באופן תהליכי, פרטני, קהילתי וגם מערכתי; יצירתיות ואנרגתיות (נמרצות); גמישות בשעות העבודה – נכונות לעבוד אחר הצהריים; ניידות (הכרחי לרכז התכנית במועצה אזורית); דוברי ערבית (לרכזים ביישובים ערביים).

תהליך הסינון: התהליך כלל מרכז הערכה (רק במחזור א') וריאיון אישי. בריאיון נבדקה תפיסתה המקצועית של העו"ס – טיפולית בלבד, קהילתית בלבד או שילוב של השתיים, דפוסי התקשורת הבין-אישית שלה, היכולת לעבודה בצוות והיכולת לעבודה עצמאית. מנהלי המש"ח היו שותפים בבחירת הרכזים. יש לכך חשיבות לאור העובדה שהעוס"תיות עבדו במש"ח ובחלק מתפקידן היו כפופות להנהלת המש"ח.

קשיים בגיוס: לדברי מנהלי התכנית, היה קושי לגייס רכזים מתאימים בשל שילוב התכונות הנדרש; משום שעו"סים אינם תופסים את תפקיד הרכז כתפקיד של עו"ס מאחר שאין לו סטטוס טיפולי; בשל השכר המוצע שלא היה גבוה, ועקב הסטטוס של העסקה על ידי עמותה.

כישורי הרכזים שנבחרו: הראיונות עם הרכזות שנבחרו בחמשת היישובים שבהם נערך מחקר היישום הצביעו על שונות רבה ביניהן מבחינת הגיל, הניסיון המקצועי בעבודה סוציאלית בכלל והעבודה בנושא תעסוקה בפרט. היו ביניהן צעירות שלא מכבר סיימו לימודי עבודה סוציאלית והיו חסרות ניסיון מקצועי, למעט ההכשרה המעשית במסגרת הלימודים; לעומתן, הייתה רכזת מבוגרת יותר בעלת ניסיון מקצועי רב בעבודה סוציאלית וניסיון רלבנטי בשיקום תעסוקתי. נראה ששילוב הכישורים המיטבי נמצא אצל הרכזת שהייתה בעלת תואר אקדמי בעבודה סוציאלית ובלימודי עבודה בתוספת ניסיון תעסוקתי במשאבי אנוש, בגיוס עובדים ובפיתוח הדרכה בחברת ייעוץ ארגוני.

3.5.2 הציוות של העוס"ת במש"ח

להוציא מועצה אזורית מרחבים שבה אין חלוקה לצוותים, צוותו העוס"תיות לצוותים שלהם יש קשר כלשהו לנושא התעסוקה. כך, בבני ברק צוותה העוס"ת ליחידה להכשרה מקצועית השייכת למחלקה לעבודה קהילתית; בנצרת היא צוותה לצוות המרכזי – צוות של שיקום שכונות ששניים מחבריו – מנהלת הצוות ורכז הכשרה והכוון לימודי – בקיאים בנושא שילוב בתעסוקה; בראש העין צוותה העוס"ת למרכז "עוצמה" – תכנית להתערבות עם משפחות שבעייתן המרכזית היא החיים בעוני ובהדרה, המופעלת במסגרת תחום עבודה קהילתית. השיקול בציוות נבע מן הרצון לאתר מקרב

משפחות "עוצמה" משפחות שיש להן פוטנציאל לשינוי, שיופנו ל"תעסוקה לרווחה". בכרמיאל משתייכת העוס"ת לצוות הכולל את המספר הגדול ביותר של עו"סיות משפחה שמטופליהן גרים בכמה שכונות מצוקה בעיר. כלומר, השיקול בציוות היה המקור הפוטנציאלי לגיוס המשתתפים לתכנית. באופן כללי נראה שציוות העוס"ת מבטא את הרצון להעניק לתכנית גם פרספקטיבה של עבודה קהילתית למרות שאת התכנית עצמה מוביל השירות לרווחת הפרט והמשפחה, ולמרות שבתקופת המחקר לא הוגדר בתכנית תפקיד של עו"ס קהילתי.

3.5.3 הכשרה לקראת התפקיד ובמהלך העבודה

לקראת כניסתן לתפקיד עברו העוס"תיות הכשרה אינטנסיבית של שלושה ימים. במהלך עבודתן הן עברו השתלמויות תקופתיות בתדירות משתנה של אחת לשבוע בתקופה הראשונה ועד לאחת לשלושה שבועות בהמשך. כמו כן ניתנה הדרכה אישית על ידי מנהל התכנית ולקראת סוף השנה הראשונה של הפעלת התכנית גם הדרכה קבוצתית על בסיס אזורי.

התחומים שההכשרה עסקה בהם:

א) נושאים הקשורים להקשר הרחב שבו פועלת התכנית, כגון: מגמות בעולם העבודה; משפחות חד-הוריות (מאפיינים, זכויות, הקשר שלהן עם שירותי הרווחה, הצעות לחקיקה); חוקי ביטוח לאומי בנושאי גמלת הבטחת הכנסה ומזונות; הרפורמה במחלקות לשירותים חברתיים והקשר של תכנית תעסוקה לרווחה אליה.

ב) תכנים ייחודיים לתכנית ולסדנאות שבהן נטלו חלק משתתפי התכנית: מאפיינים של אוכלוסיית היעד; ניהול פיננסי של משק הבית; הגדרת מטרה תעסוקתית; מיומנויות חיפוש עבודה; אימון אישי תעסוקתי; פיתוח הרכיב הקהילתי – רשתות חברתיות והון חברתי.

ג) מודל העבודה של "בעצמי": הגדרת תפקיד העוס"ת והממשק בינה ובין עו"ס המשפחה; תהליך איתור הפונים וגיוסם; תהליך ההתערבות האישי עם הפונה העיקרי; תהליך התערבות משפחתי (שלא כל כך התממש); ניצול סל השירותים; הסיום ותהליך הפרדה בתום שנה.

ד) נושאים שוטפים, כגון: התמודדות עם התנגדויות, שיתוף הפעולה עם מחקר ההערכה ומטלות ביורוקרטיות הקשורות בהעסקה על ידי העמותה.

שיטות ההדרכה

בתהליך ההכשרה נעשה שימוש במגוון שיטות:

א) הרצאות מומחים מן השירותים החברתיים, למשל בנושאי ביטוח לאומי, משפחות חד-הוריות, רשתות חברתיות בהקשר של תעסוקה, הפרעות קשב וריכוז ומיומנויות ייעוץ. בהמשך להרצאות נערך לפעמים תרגול של החומר על ידי הצוות הבכיר של "בעצמי" (בסגנון של שיעור ותרגיל באוניברסיטה).

ב) סדנאות חווייתיות של התנסות אישית המדמות את התהליכים שמשתתפי התכנית יעברו.

ג) למידת עמיתים, למשל בנושא התמודדות עם הקשיים הראשונים בכניסה למחלקות הרווחה וכן הצגת מקרים. עם הרחבת התכנית נערכה למידת העמיתים על בסיס אזורי.

ד) הדרכה אישית וקבוצתית-אזורית על ידי מנהל התכנית.

ה) מתן חומר כתוב: סיכומי הרצאות (שהוכנו על ידי העוס"ת), ערכות הדרכה ומערכי שיעורים מפורטים.

ו) התייעצות בלתי פורמלית בטלפון ובדוא"ל עם כל העוס"תיות או עם חלקן ושיתוף במידע ובכלים שנמצאו מוצלחים.

הערכת העוס"תיות את ההכשרה וההשתלמויות

לדברי העוס"תיות שהכירו פחות את נושא התעסוקה בעת כניסתן לתפקיד, ההשתלמויות שהועברו בהתחלה ובהמשך תרמו להן ידע רב ומעמיק, הן תאורטי והן מעשי ומותאם לצורכי השטח, והכשירו אותן היטב למילוי תפקידן. העובדה שהתכנית התבססה על מודל עבודה ברור אשר נלמד בהשתלמויות הקלה על כל העוס"תיות. למידת העמיתים וההתייעצויות סייעו בפתרון בעיות. במישור הרגשי, הן חשו תחושת ביטחון שיש את מי לשאול (מאחר שבמש"ח הן לפעמים חשו בודדות מבחינה מקצועית) וגאווה מכך שהן מועסקות "בארגון סופר מקצועי אשר משקיע בהן". לדבריהן, עמותת "בעצמי" קשובה מאוד לבקשותיהן בכלל ולהיבטים הנוגעים לצורכי ההדרכה בפרט.

3.5.4 מעורבות העוס"ת בשלב גיוס המשתתפים

האיתור המוקדם של מועמדים פוטנציאליים בוצע על ידי עו"סיות המשפחה, בהצלחה חלקית (ראו סעיף הקשיים בגיוס המשתתפים). בשלב הבא, התקיים ביקור בית משותף של העוס"ת ועו"סית המשפחה ולאחר מכן בוצע אינטייק על ידי העוס"ת לבדה. ההחלטה על קבלת משתתף לתכנית או על דחייתו התקבלה במשותף על ידי העוס"ת ועו"סית המשפחה.

ביקור הבית המשותף נועד להמחיש את המשך המעורבות של עו"ס המשפחה בטיפול בפונה, אולם אחת העוס"ת סברה כי אין זה רצוי. לדבריה, בפעמים שזה קרה לה, הביקור גלש לשיחות על בעיות המשפחה ובקשת עזרה, כיוון המנוגד לגישת הכוחות העומדת בבסיס התכנית. נוסף לכך, הביקור המשותף הפריע ליצירת קשר ייחודי בין העוס"ת ובין המשתתף הפוטנציאלי. על מנת להתמודד עם קשיים מסוג זה פותח בעמותת "בעצמי", לאחר תקופת המחקר, כלי המאפשר הכנה משותפת של הביקור בהסתמך על מטרות התכנית וניהול אפקטיבי שלו.

3.5.5 עבודה פרטנית מול המשתתף בנושא השילוב בתעסוקה

התהליך של הגדרת מטרה תעסוקתית אישית, תוך הבחנה בין מטרה קצרת טווח למטרה ארוכת טווח, ורכישת מיומנויות של חיפוש עבודה נעשה במסגרת סדרת סדנאות קבוצתיות. מאחר שהעוס"תיות נכחו בכל הסדנאות, הן יכלו להמשיך לעבד את הדברים שעלו בסדנה באופן פרטני המותאם לקשיי המשתתף ולהתלבטויותיו. העוס"ת והמשתתף בנו ביחד את התכנית האישית, המתבססת על היכרותה של העוס"ת את המשתתף במסגרת האינטייק והעבודה הפרטנית. התכנית יכולה הייתה להשתנות בהתאם למידע חדש שעלה ולשינויים במצבו של המשתתף.

נוסף לכך כללה העבודה הפרטנית יישום בפועל של מה שנלמד בסדנה: חיפוש משרות באינטרנט יחד עם המשתתף, עזרה בניסוח קורות חיים, סימולציה של ריאיון עבודה, ביצוע (על ידי המשתתף) של "תחקיר משרות ותחקיר קורסים מקצועיים" – בירור פרטים על המשרה, הקורס, אפשרויות התעסוקה במקצוע הקורס, השכר, תנאי העבודה במשרה וכד'. העוס"תיות הדגישו כי הן לא כותבות את קורות החיים עבור המשתתף. מי שמסוגל לכתוב בעצמו, הן משדרגות את מה שהוא כתב; מי שאינו מסוגל לנסח לבד, הן כותבות יחד אתו. העבודה המשותפת על כתיבת קורות החיים אינה טכנית בלבד שכן תוך כדי הכתיבה הן מעבדות אתו את התנסויותיו בעבר ואת אופן התמודדותו עם חסמים רגשיים, לדוגמה: עוזרות לו להבין את הסיבות לפיטוריו, למקד את קשייו ואת רצונותיו.

לעתים העוס"תיות מספקות למשתתפים מודעות "דרושים" או מפנות אותם לחברות כוח אדם. חלק מהן יוצרות עבור המשתתפים קשרים עם מעסיקים ועם מט"י (מרכזי טיפוח יזמות). על פי רוב הן אינן מלוות אותם לריאיון עבודה אך הן נותנות להם משוב על סמך דיווחיהם. העיקרון המנחה את עבודת העוס"תיות, לדבריהן, הוא: פיתוח עצמאות ואחריות אישית, פיתוח מיומנויות אישיות, הדרכה ואספקת מידע נחוץ ויצירת קשרים עבור המשתתפים.

3.5.6 עבודה פרטנית בנושאים שאינם קשורים ישירות לשילוב בתעסוקה

במסגרת התכנית אמורה להתקיים הפרדה בין תפקידי העוס"ת ובין תפקידי עו"ס המשפחה. העוס"ת אינה אמורה לטפל בבעיות של המשתתף ומשפחתו בתחומים שאינם קשורים לתעסוקה, אולם התהליך התעסוקתי מציף ומעלה מגוון בעיות וקשיים שעמם מתמודדות המשפחות. העוס"תיות דווחו על כמה מקרים שבהם הן ביצעו מטלות שאינן בגדר תפקידן, כגון: ליווי משתתפת לקבלת סיוע משפטי, מעורבות במקרים של הוצאה לפועל ושיחה עם עורך הדין של המשתתפת בנוגע לפיגור בתשלום המשכנתא והיווצרות חוב. העוס"תיות ומנהלות המש"חים העלו כמה הסברים אפשריים ל"גלישה" מעבר לגבולות התפקיד: א) המשתתפות אינן מבדילות בין עו"ס משפחה לעוס"ת ושוטחות את צרותיהן בפני מי שמוכנה להקשיב; ב) המשתתפות נפגשות עם העוס"ת יותר מאשר עם עו"ס המשפחה, ולעתים עו"ס המשפחה אינה פנויה ולכן הן פונות לעוס"ת; ג) אחת העוס"ת דיווחה כי היא עצמה חשבה שקודם "צריך לנקות את השולחן" מכל הבעיות האחרות כי אחרת המשתתף אינו פנוי לחשוב על עבודה. העוס"ת הפחות מנוסה מכולן הודתה כי הייתה זקוקה לזמן ולהדרכה של המדר"צית כדי להגיע לתובנה ולפיה ביצוע מטלות שאינן בגדר תפקידה מסיט אותה מן הנושא העיקרי, התעסוקה, ושפעולותיה אף מנוגדות לעקרונות העבודה של התכנית ומעכבות את ההתפתחות של המשתתף בכיוון של עצמאות ואחריות אישית. היא הבינה שעליה להציב גבולות. עוס"ת אחרת דיווחה כי היא מנסה לעזור בעקיפין: מסייעת למי שהופנתה לטיפול משפחתי במילוי הטפסים, מדרבנת את המשתתפות ללחוץ על עו"ס המשפחה לשלב את ילדיהן בקייטנות, ועוקבת אחר הנעשה.

3.5.7 עבודה מול המשתתפים כקבוצה

העוס"תיות נכחו בכל הסדנאות, אך למרות שלחלקן יש ניסיון בהנחיית קבוצות, הן בדרך כלל לא פעלו כמנחות שותפות (קו-מנחות) אלא כרכזות בלבד. עבודתן מול המשתתפים כקבוצה התבטאה בעיקר באחריות להגעתם לסדנה. עם זאת, באחד היישובים דיווחה העוס"ת כי היא מעורבת בעיצוב התכנים של הסדנה ומשתתפת בה באופן פעיל, במידה מסוימת כמנחה שותפה: היא מחברת את הדברים

שנאמרו, לפעמים מפשטת את דברי המנחה וממשיגה אותם, וכמו כן מעגנת אותם בהקשר המקומי, דבר שהמנחה, שאינו תושב העיר, אינו מסוגל לעשות. יש לציין כי מנחי הקבוצות עוברים הדרכה על ידי עמותת "בעצמי", ותוכני ההדרכה כוללים גם התייחסות לעבודה המשותפת מנחה-רכזת.

3.5.8 עבודה אדמיניסטרטיבית-ארגונית

העוס"תיות העריכו כי המטלות האדמיניסטרטיביות הכרוכות בהפעלת התכנית דרשו מהן להקדיש לפחות 30% מזמנן. מטלות אלו כללו: שיריון מקום למפגשי הקבוצה, הכנת חומרים לסדנאות, ארגון פגישות של הוועדה המקצועית וועדת ההיגוי, תיעוד כל פגישה עם משתתף בגיליון הליווי ומילוי טופסי סל השירותים במערכת המידע של "בעצמי" (עבור מחקר ההערכה).

3.5.9 ההשתלבות של העוס"ת במש"ח ובעלי התפקידים שעמם היא נמצאת בקשר בתוך המש"ח

כניסת הרכזות למש"חים

ברוב המש"חים התקבלו העוס"תיות בחום ותהליך כניסתן היה מסודר, כולל היכרות עם הצוות, מתן אפשרות לשווק את התכנית בישיבות הצוות ועזרה בחשיבה. בחלק מן המש"חים היה בתחילה מתח מסוים כאשר המדר"ציות הרגישו שהתכנית "הונחתה" עליהן או שהיא מתחרה בתכניות התעסוקה שבאחריותן. בכמה מחלקות הייתה בעיה במציאת חדר לרכזת. בתשובותיהן ל"שאלת החודש" (סוף יוני – אמצע יולי 2011) דיווחו העוס"תיות כי הן הבינו שעליהן לקחת יוזמה, להיפגש עם העו"סים ולפעול ליצירת נכונות לשיתוף פעולה עמן במקום שהיא לא הייתה קיימת באופן טבעי. חודשים אחדים לאחר תחילת התכנית, כל העוס"תיות השתתפו בקביעות בישיבות הצוות שאליו הן משתייכות ולדבריהן הן חשו חלק מן הצוות.

הקשר עם המדר"צית

הקשר של העוס"ת הוא בעיקר עם המדר"צית או הממונה הישיר שלה ופחות עם מנהלת המש"ח. תוכני הקשר הם עדכון על התכנית, בדרך כלל אחת לשבוע, והתייעצות והדרכה בהתאם לצורך ועל פי בקשת העוס"ת. העוס"תיות הוותיקות יותר מעידות כי הן זקוקות פחות להתייעצויות הללו, אולם הצעירות מעוטות הניסיון רואות את ההדרכה וההתייעצות כתורמות תרומה ניכרת לפיתוח תפיסת התפקיד הנכונה אצלן ולשיפור התנהלותן במחלקה ומול המשתתפים.

השתייכות העוס"ת למש"ח יחד עם היותה מועסקת על ידי עמותת "בעצמי" יוצרת מצב שבו היא כפופה למעשה לשני מנהלים – מנהל התכנית מטעם "בעצמי" והמדר"צית – וייתכן קונפליקט ביניהם. מן הראיונות עולה כי מנהלות המש"ח רואות את העוס"ת ככפופה מבחינה מקצועית למנהל התכנית מטעם "בעצמי" ובפועל לא התעורר שום קונפליקט. נראה שהמנהלות מכירות במומחיות המקצועית של העמותה המפעילה את התכנית ומרוצות מכך שהן אינן נדרשות להקדיש יותר מדי משאבי זמן ותקציב להפעלת התכנית.

הקשר עם עו"ס המשפחה

באופן טבעי, הקשר החזק ביותר של העוס"ת הוא עם עו"סית המשפחה. מאחר שהכנת המש"חים לקראת כניסת התכנית התבצעה באופן חלקי בלבד, מצאו עצמן העוס"תיות מסבירות ומשכנעות כל עו"סית משפחה בנפרד, ובדרך זו נוצר קשר אישי בינן ובין כל עו"סיות המשפחה. לאחר מכן בא הקשר לידי ביטוי בביקורי בית, לרוב משותפים, ונמשך בעדכונים ובהתייעצויות באופן שוטף, במהלך התכנית, בנוגע למשתתפים ספציפיים. יש לציין שהעוס"ת נמצאת בקשר עם מספר גדול של עו"סיות משפחה (במקרים מסוימים יותר מעשר), קושי שהוליד את הרעיון לנסות ולגייס משתתפים על ידי מספר קטן יותר של עו"סיות משפחה. היחסים בין העוס"ת לעו"סית המשפחה עשויים להיות מורכבים בשל הסיבות האלה:

א) הבדלי גישה וחילוקי דעות מקצועיים: אחת מן העוס"ת ציינה כי בעוד שעו"סיות המשפחה "מאוד אימהיות, מכילות, מחבקות", היא "מכריחה את המשתתפים להיות ממוקדים, לבצע משימות, לקבל החלטות";

ב) באחד היישובים, עו"סיות שמטופליהן לא התקבלו לתכנית התלוננו על כך וסרבו להמשיך לשתף פעולה עם העוס"ת;

ג) באותו יישוב, דיווחה העוס"ת כי תפיסת הצוותים האחרים (כלומר, אלה שהעוס"ת אינה משתייכת אליהם) הייתה שהתכנית אינה מעניינם. ואכן, רוב משתתפי מחזור ב' באותו יישוב גויסו על ידי עו"סיות מן הצוות שעמו נמנית העוס"ת;

ד) מאחר שבתקופת ההשתתפות בתכנית הופך נושא התעסוקה מרכזי יותר יחסית לנושאים אחרים, ייתכן שעו"סיות המשפחה, הפועלות תמיד תחת עומס רב, "לוקחות צעד אחורה" ומשאירות את הטיפול במשפחה לעוס"ת. בבני ברק התקבלה החלטה משותפת בין העוס"ת לעו"סית המשפחה בנוגע לשיתוף פעולה ביניהן: הוחלט שבנושאי תעסוקה העוס"ת היא המחליטה ואילו בנושאים אחרים תחליט עו"סית המשפחה.

סוגיה מעניינת בהקשר של יחסי עוס"ת-עו"סית המשפחה היא: האם התכנית מפחיתה או מגבירה את העומס על עו"סית המשפחה? ההשתתפות בתכנית מציפה צרכים חדשים מכיוון שבמהלך התכנית העוס"ת למעשה נפגשת עם המשתתפים יותר מעו"ס המשפחה שלהם ולא פעם מגלה בעיות שזו לא הייתה מודעת להן ומדווחת לה עליהן. כתוצאה מכך התכנית עשויה להגדיל את עומס עבודתן של עו"סיות המשפחה. יתרה מזו, כ-20% מן המשתתפים לא היו מוכרים במש"ח (ראו סעיף 3.3.1 בנוגע לסיבות לכך). בעקבות העבודה עמם בתכנית, בחלק מן המקרים זוהו בעיות נוספות של המשפחה שגם להן היה צורך לספק מענים. אם בתקופת התכנית העוס"ת מקשיבה להם ועוזרת להם, הרי שבתום התכנית, במצבים שבהם ההתערבות לא הושלמה, הם נותרים בטיפול עו"ס המשפחה, ובכך גדל את מספר המטופלים (ה-caseload) של המש"ח מבלי שהוקצתה לכך תוספת כוח אדם. עם זאת ציינו העוס"תיות שאף הן ממלאת לא פעם פונקציות שאינן קשורות לתעסוקה.

נוסף על כך, קורה שבעיה שנחשפה נפתרה תודות לתקציב של תכנית "תעסוקה לרווחה". לדוגמה, משתתפת שהייתה זקוקה לעזרה במימון מעון לילד ולא קיבלה אישור, קיבלה את הסיוע הכספי מתוך תקציב סל השירותים של התכנית. מובן שעניין זה מעלה את הסוגיה של "בריחת תקציב", כלומר, מענים שאמורים להיות מסופקים מתקציב המחלקה ממומנים מכספי התכנית, שהם מקורות חיצוניים

למחלקה. בעניין זה הוציא משרד הרווחה הנחיה למש״חים, המתריעה על שימוש בסל השירותים לצורך אספקת שירותים שלרשותם סעיפים תקציבים ייעודים, והוראה לתת עדיפות למשתתפי התכנית בקבלת השירותים העומדים לרשות המש״ח.

הציפייה מן התכנית הייתה ששילוב בעבודה יביא לסגירת חלק מן התיקים או לפחות יגביר את מידת העצמאות של המשתתפים בהתנהלותם, יצמצם את תלותם בשירותי הרווחה ובכך יפחית את העומס המוטל על עו״סיות המשפחה בטווח הבינוני והארוך. מן הראיונות עם צוות התכנית התרשמנו שלרוב לא נסגרו תיקים, כלומר, משתתפי התכנית לא הפסיקו את הקשר שלהם עם המש״ח. עם זאת, מן הראיונות עם המשתתפים עולה כי יותר ממחצית מן המשתתפים שטופלו בידי עו״ס משפחה לפני התכנית הפחיתו את ביקוריהם במש״ח בעקבותיה (ראו סעיף 12.2).

הקשר עם עובדים אחרים במש״ח

העוס״ית בנצרת משתפת פעולה עם רכז ההכשרה והכוון לימודי. היא הפנתה אליו משתתפים שביקשו ללמוד במסגרת השלמת השכלה או הכשרה מקצועית והוא שילב אותם בקורסים שנערכו מטעם שיקום שכונות, כאשר נפתחו קורסים מתאימים. הוא גם ליווה אותה לפגישות עם שירות התעסוקה, מט״י והתאחדות בעלי העסקים בנצרת. כמו כן, בתקופה שבה נערך הריאיון עמה, ניסו שניהם לבנות ביחד עם מט״י קורס קונדיטוריה כדי שהנשים יוכלו להקים עסק קטן בביתן. רכז ההכשרה אף משתתף בוועדת ההיגוי המקומית. העוס״ית בראש העין משתפת פעולה עם מרכז נושא התעסוקה במחלקה לעבודה קהילתית, שלו קשרים עם מעסיקים באזור התעשייה של ראש העין. לדבריה, היא אינה עובדת עמו באופן שוטף, הוא אינו מספק לה משרות והקשר עמו הוא בעיקר בישיבות ועדת ההיגוי והוועדה המקומית (המקצועית). לעוס״ית בכרמיאל יש קשר עם רכז טיפול זוגי וטיפול משפחתי וגם עם מנהלת המרכז לטיפול משפחתי, אשר מייחסת חשיבות לכך שהמטפלים המשפחתיים יהיו בקשר עם העוס״ית. כמו כן יש לה קשר עם היחידה להתנדבות במש״ח: כמה ממשתתפי התכנית רואיינו לתפקידי התנדבות במסגרת היחידה, בתחום האמנות ובתחום הרכש.

3.5.10 הקשר של העוס"ת עם מוסדות רלבנטיים לתכנית מחוץ למש"ח ועם תכניות תעסוקה אחרות ביישוב

קשר עם מוסדות

שירות התעסוקה: ברמה הארצית, שירות התעסוקה הציב קשיים בפני התכנית (ראו סעיף 3.3.4). ברמת היישוב, לעומת זאת, דיווחו כמה עוס״יתיות על שיתוף פעולה טוב עם שירות התעסוקה. העוס״ית בנצרת נפגשה עם מנהלת שירות התעסוקה בעיר, אשר רואה חשיבות בתכנית; מנהלי שירות התעסוקה בראש העין ובכרמיאל הפנו לתכנית דורשי עבודה חלשים במיוחד שהשירות אינו ערוך לטפל בהם. לדברי העוס״ית בכרמיאל, העובדה כי שירות התעסוקה מחייב את האימהות החד-הוריות להשתתף במכינת ההכוון (השלמת השכלה) אינה מונעת את השתתפותן בתכנית ״תעסוקה לרווחה״, שכן מדובר בשתי תכניות שונות.

מוסדות הכשרה מקצועית: העוס״ית נמצאות בקשר עם מוסדות הכשרה מקצועית ביישוב לצורך אישור לימודי המשתתפים בקורסים, במימון סל השירותים. בניגוד לכך, ניצול הכלים של משרד הכלכלה דל

ביותר. לדברי הנהלת התכנית, הסיבה לכך נעוצה בקריטריונים לזכאות ובחוסר היכולת של המשתתפים להתמודד עם הביורוקרטיה הכרוכה בכך[8].

מט"י (מרכזי טיפוח יזמות עסקית): העוס"תיות בנצרת ובבני ברק הפנו למט"י, למטרת ייעוץ והדרכה, משתתפים אשר בקשו לפתוח עסק.

מכוני אבחון מקצועי: העוס"ת במועצה אזורית מרחבים הפנתה כמה משתתפים לאבחון תעסוקתי/מקצועי במכון אדם-מילוא.

קרנות פילנתרופיות: העוס"ת במועצה אזורית מרחבים נעזרה ב"קרן הידידות" (שבראשה עומד הרב יחיאל אקשטיין) לרכישת ציוד לעבודה (מיטת טיפולים לקוסמטיקאית). העוס"ת בבני ברק נמצאת בקשר עם קרן "אהבת חסד", התורמת כספים לפרויקטים בתחום התעסוקה.

ארגוני מתנדבים: העוס"ת בראש העין מקיימת קשר עם בית המתנדב – ארגון גג של כל עמותות המתנדבים ביישוב.

קשר עם תכניות תעסוקה אחרות

בניגוד לציפייה של עורכי המחקר לתחרות ולחוסר שיתוף פעולה בין תכנית "תעסוקה לרווחה" ובין תכניות תעסוקה אחרות ביישוב, ממרבית הראיונות עולה תמונה של שיתוף פעולה, השלמה ואיגום משאבים.

כרמיאל: לעוס"ת קשר חזק עם מרכז הון אנושי. במסגרת המרכז פועלת התכנית "עתיד בטוח" שמטרתה שילובם בתעסוקה של צעירים רווקים בני 18-35 המוגדרים בסיכון. אין תחרות בין שתי התכניות מכיוון שהאוכלוסיות הן שונות. במרכז פועלת גם התכנית של משרד הכלכלה לעידוד אוכלוסיות ייחודיות – חד-הוריות המקבלות גמלת הבטחת הכנסה או מזונות. גם עם התכנית הזו אין קונפליקט, להפך, יש איגום משאבים. החד-הוריות המשתתפות ב"תעסוקה לרווחה" מקבלות שירותים באמצעות התכנית של משרד הכלכלה. במסגרת שיתוף הפעולה עם מרכז ההון האנושי, משתתפי התכנית מופנים אל המרכז לקבלת סיוע במציאת עבודה, ובלימודי מחשבים ואנגלית (ואכן, המשתתפים מכרמיאל לא השתתפו בסדנת המחשבים של עמותת תפוח במסגרת התכנית). העוס"ת גם נעזרת ברכז קשרי מעסיקים של המרכז. התכנון הוא שגם מפגשי קבוצות המעקב של המשתתפים שאושר המשך השתתפותם בתכנית למשך פרק זמן נוסף של עד שישה חודשים יתקיימו במסגרת מרכז ההון האנושי, ובהם ישתתפו גם אנשים שפנו למרכז. במועד עריכת הריאיון עסקו העוס"ת וצוות המרכז בתכנון של איגום משאבים לצורך אבחון מקצועי ובתכנון קורס מטפלות משותף. העוס"ת משתפת פעולה גם עם "מרכז צעירים" – תכנית המתמקדת בעיקר בקידום ההשכלה ופיתוח מנהיגות בקרב בני 22-35 ופחות בתעסוקה. מתוכננת פתיחה משותפת של קורס השלמת השכלה ל-12 שנות לימוד, על ידי שתי התכניות.

בני ברק: במסגרת שיתוף הפעולה עם היחידה להכשרה מקצועית במעלו"ת (מרכז עירוני להכשרה, יזמות ותעסוקה המשרת את כלל תושבי העיר) שאליה מצוותת העוס"ת, נמצא פתרון לבעיית חוסר הנכונות של

[8] מתוך סיכום ישיבת הוועדה המקצועית הארצית, ינואר 2012.

משתתפים גברים בבני ברק להשתתף בסדנאות, עקב בעיה הלכתית בישיבה משותפת של גברים ונשים; הגברים במחזור ב׳ של התכנית הופנו לסדנאות העצמה והכוון של קבוצת גברים במסגרת היחידה.

מועצה אזורית מרחבים: במרחבים פועלת מזה שנים אחדות תכנית ״מעברים״. בין שתי התכניות נבנה דפוס של חלוקת עבודה ושיתוף פעולה הדומה לזה שהתפתח בכרמיאל. ״תעסוקה לרווחה״ עובדת על תהליך ארוך עם המשתתפים, בעוד ש״מעברים״ מתמקדת במציאת עבודה ומספקת סדנאות בנושאים ספציפיים. התגבשה הסכמה ולפיה מי שזקוק לתהליך ארוך יופנה ל״תעסוקה לרווחה״, ואילו מי שבשיחת הטלפון הראשונה עם העוס״ת יתברר שאינו זקוק לתהליך ארוך יופנה ל״מעברים״. בכל מקרה, מאחר ש״מעברים״ מעסיקה עובדת השמה, היא מסייעת גם למשתתפי ״תעסוקה לרווחה״ במציאת עבודה. נציגי ״מעברים״ משתתפים בוועדה המקצועית של ״תעסוקה לרווחה״, והעוס״ת משתתפת בוועדה של ״מעברים״ הדנה במקרים הקשים. מודל זה נבחן כיום במינהלת תעסוקה במשרד הרווחה, עבור לקוחות שלהם חסמים מרובים בשילוב בתעסוקה.

3.6 שינויים עיקריים בתכנית לאחר שנת הפיילוט

3.6.1 הרחבת התכנית ליישובים נוספים

לאחר שנת הפיילוט הורחבה התכנית לעשרה יישובים נוספים: מעלות, כיסרא-סמיע (שני כפרי מיעוטים בצפון שצורפו יחד, עם רוב דרוזי ומיעוט קטן של נוצרים ומוסלמים), רמלה, מודיעין עילית, מטה יהודה, קרית ארבע, הר חברון, נגב צפוני (שלוש מועצות אזוריות), תל שבע (יישוב בדואי) ונתיבות.

3.6.2 הוספת תפקידים

בסיוע תרומה של קרן אריסון, יצרה עמותת ״בעצמי״ שני תפקידי רוחב המשרתים את כל תכניות העמותה:

- **רכזת קשרי מעסיקים** המופקדת על פיתוח קשרים ואיתור משרות עם מעסיקים גדולים (למשל, שטראוס, רשת קואופ, נעמ״ת) וחברות כוח אדם (למשל, ORS ותיגבור) שלהם סניפים ברחבי הארץ. היא מפיצה לכל רכזי התכניות באופן שוטף, באמצעות דואר אלקטרוני, הצעות עבודה מפורטות, כולל תיאור המשרה, המיקום הגאוגרפי, תנאי העבודה (כגון דרישה לעבודה במשמרות ובסופי שבוע), הכישורים הנדרשים (כגון מהירות הדפסה או ידע בשפות), ושמו ותפקידו של האדם במקום העבודה שאתו יש ליצור קשר כדי לקבל פרטים נוספים. באמצעות הרכזות היישוביות היא מדריכה את המשתתפים כיצד יש למלא טופס הפניה למעסיק פוטנציאלי. נוסף לכך היא עוקבת אחר איוש המשרות על בסיס מידע שהיא מקבלת מן העוס״ת.
- **רכזת הדרכה** המופקדת על השתלמויות של כל צוותי התכניות, אחראית על כל המנחים הפרילנסרים בעמותה ועל מערכת המידע וספריית ההדרכה בעמותה. הדרכות הצוותים נערכות במתכונות שונות כדי לענות על הצרכים השונים של הצוותים: מתכונת רוחבית לכל הצוותים בתכניות העמותה בנושאים כגון מיומנויות שיווק וגישת הכוחות; מתכונת של תכנית, לדוגמה: הכשרה לכל העוס״תיות ב״תעסוקה לרווחה״ בנושא תהליכים אישיים וקבוצתיים ODT (Out Door Training), התמודדות עם התנגדויות ונשירה; הכשרה בנושא סיום ופרדה לקראת סיום מחזור, לעוס״תיות החדשות שהצטרפו ל״תעסוקה לרווחה״ עם הרחבתה ועל רקע תחלופת

הרכזות. רכזת ההדרכה אף מפתחת מערכי הכשרה מפורטים המבוססים על ידע תאורטי ומפיצה אותם לצוותים (לדוגמה, כלי מפורט לעבודה על מטרה תעסוקתית במסגרת ליווי פרטני).

- **רכזות אזוריות:** רכזת מחוז הצפון, רכזת מחוז המרכז ורכזת מחוז הדרום – תפקידים שנוצרו בשנת ההפעלה השנייה, עם הרחבת התכנית לעשרה יישובים נוספים. זהו תפקיד ניהולי-הדרכתי, בדרג ניהול ביניים, הכולל בניית קשר עם מנהלי המש"חים והמדר"צים ביישובים שבהם מופעלת התכנית, השתתפות בוועדות היגוי יישוביות ובועדה המקצועית הארצית, ליווי והדרכת העוס"ת, ריכוז נתונים כמותיים בכל יישוב, ועוד. שתיים מתוך שלוש הרכזות צברו ניסיון מקצועי בתפקיד רכזות יישוביות של התכנית.

3.6.3 השותפות עם "פעמונים" – הסדנה והליווי הכלכלי המשפחתי

בשלב הפיילוט הייתה סדנת "פעמונים" הסדנה הראשונה שקיבלו המשתתפים. הרציונל בבסיס החלטה זו היה הגברת המוטיבציה לצאת לעבודה לנוכח הבנת המצב הכלכלי של המשפחות ויחד עם זאת היכולת לשפרו. בעקבות הפיילוט חשו מנחי הסדנה והעוס"תיות כי עיתוי העברת הסדנה בתכנית, לפני שהמשתתפים הגדירו לעצמם את מטרתם התעסוקתית ואת הדרך למימושה ולמדו מיומנויות חיפוש עבודה, מפחית מן הרלבנטיות שלה ומהשפעתה הפוטנציאלית. לדוגמה, אי אפשר לעסוק בהחזר חובות כל עוד אין עבודה. המצב של חוסר עבודה, שאפיין את רוב המשתתפים, אף הביא לתת-ניצול של הליווי הכלכלי המשפחתי במסגרת סל השירותים: לדברי נציגת "פעמונים"[9], בהעדר הכנסה יציבה, למעט הכנסה מגמלאות, לא ניתן להתחיל בתהליך משמעותי של הבראה כלכלית של משק הבית.

לאחר מחזור ב' של התכנית, הורחבה הסדנה ופוצלה לשני חלקים: ארבעה מפגשים בני ארבע שעות כל אחד בתחילת התכנית ושניים נוספים, בני שלוש שעות כל אחד, לאחר סדנת היישום, כאשר מרבית המשתתפים כבר מעורבים באופן מעשי בתהליך חיפוש עבודה או השתלבות בעבודה. גם לאחר השינוי נותרו מנחי "פעמונים" והעוס"תיות לא מרוצים, מכיוון שהם חשו שהמיקום בתכנית של ארבעת המפגשים אינו מתאים. ההסדר המוצע לקראת מחזור ד' של התכנית, שכבר בוצע ביוקנעם, הוא העברת ארבעת המפגשים אחרי 14 מפגשי סדנאות, לפני סדנת היישום, והעברת שני המפגשים הנוספים אחריה. פורמט חדש שהוצע בישיבת הוועדה המקצועית (20.1.2013) הוא התחלה עם שלושה מפגשים פרטניים לכל המשתתפים, על מנת לקבל תמונת מצב מדויקת של כל משפחה, ובהמשך העברת שלוש סדנאות קבוצתיות שבהן ילמדו המשתתפים כיצד לנהל את התקציב המשפחתי. המטרה היא הגדלת מספר המשפחות שילוו באופן פרטני על ידי "פעמונים". פורמט זה יבוצע באופן נסיוני בבית שמש ובכרמיאל.

3.6.4 קורס מחשבים

במחזור א' התברר כי קיים פער גדול בין המשתתפים מבחינת רמת שליטתם במיומנויות מחשב, מה שהביא לנשירה של חלק ניכר מהם. לאור זאת הוחלט לאבחן את רמת המשתתפים לפני פתיחת הקורס.

[9] מתוך ישיבת הוועדה המקצועית הארצית, ינואר 2012.

3.6.5 פיתוח מודל עבודה מותאם לגברים

התכנית לא הצליחה לגייס גברים: אחוז הגברים במחזורים א' וב' עמד על כ-10%. לאור זאת פותח בעמותת "בעצמי" מודל חדש לעבודה עם גברים, והוא מופעל כפיילוט בשני יישובים. רכיביו העיקריים הם:

- שיווק "גברי", המבליט את אופייה הממוקד, המשימתי וקצר המועד של התכנית: השתלבות מהירה בעבודה ובה בעת גיבוש ובחירת אופק תעסוקתי, הבלטת התכנים העוסקים במתן ידע וכלים לניהול כלכלי וחסכוני ועידוד השתתפות באמצעות מתן מלגות ללימוד מקצוע.
- שיטות עבודה מותאמות בתהליך הקבוצתי: אימון אישי בקבוצה וסדנאות ייחודיות ממוקדות תעסוקה (ODT – Out Door Training).
- השמה בעבודה בשלב מוקדם בתכנית.
- מלגות להכשרה מקצועית[10].

3.6.6 מודל עבודה מותאם ליישובים ערביים קטנים

מודל עבודה זה מפותח בשיתוף הסוכנות לעסקים קטנים במשרד הכלכלה, סניפי מט"י מקומיים והיישובים. השינויים המרכזיים בתפיסה ובשיטת העבודה בשני יישובי הפיילוט הערביים מתמקדים בשני מישורים: א) רתימת הקהילה, החל בראש הרשות, דרך אנשי הדת וכלה בבעלים של המשתתפות הפוטנציאליות; ב) בנית מסלול יזמות (עסקים קטנים) לצד שילוב בתעסוקה שכירה.

3.6.7 יצירה או הרחבה של המערך הקהילתי התומך

תרומת קרן אריסון משמשת, בין השאר, לפיתוח ההיבטים הקהילתיים של התכנית. בשלב הפיילוט היו רק פעולות בודדות, לדוגמה: ביוקנעם, יישוב שלא נכלל בבדיקת היישום, יצרה התכנית שותפות עם חברת ההייטק "אורקס", ובמסגרתה מנהלים מתנדבים שימשו חונכים-ידידים למשתתפי התכנית ולמסיימיה. לאחר שנת הפיילוט גדל מספר הפעילויות הקהילתיות: במבשרת ציון יצרה התכנית קשרים עם בית הדיור המוגן לקשישים "פרוטיאה בהר" הממוקם במושב שורש, וזה הפך ל"מעסיק ידיד"; בראש העין, מונו "נאמני תעסוקה" לליווי בתהליך חיפוש העבודה ובחודשים הראשונים לקליטה בעבודה; ביישובי הצפון נערכה פעילות בנושא תעסוקה עם בני המשפחות של המשתתפות, אשר כללה סיורים במפעלים, במטרה לחבר אותם לתהליך שעוברת אם המשפחה. יש לציין כי במבנה המתהווה של הרפורמה במש"חים עתידים להשתלב במחלקות האזוריות עובדים קהילתיים, ואלה יוכלו לקדם את הרכיב הקהילתי של התכנית.

[10] מתוך מסמך של עמותת בעצמי מתאריך 22.10.2012.

ממצאי המחקר:
הערכת תוצאות התכנית בקרב המשתתפים

4. מאפייני המשתתפים בעת הכניסה לתכנית (t_0)

4.1 מבוא

כפי שצוין בסעיף 2.3, בשלב הפיילוט הופעלה התכנית בשני מחזורים. במחזור א' רואיינו 180 משתתפים ובמחזור ב' רואיינו 219 משתתפים. מאחר שהקריטריונים לקבלה לתכנית שונו במידה מסוימת בין שני המחזורים, והיות שבמחזור ב' הן רכזות התכנית ביישובים והן העוס"תיות במש"חים צברו ניסיון בתכנית שיכול היה להשפיע על החלטותיהן בתהליך בחירת המשתתפים, הועלתה השערה ולפיה המשתתפים במחזור ב' יהיו שונים מעמיתיהם במחזור א'. על מנת לבדוק השערה זו ערכנו השוואה בין שני המחזורים מבחינת המשתנים האלה: מגדר, גיל, אחוז ילידי הארץ, אחוז החד-הוריות, אחוז המשפחות הרב-בעייתיות, מספר הילדים בני פחות מ-18, מספר הילדים בני פחות מחמש, הימצאות אדם עם מוגבלות בבית, סוג הדיור, השכלה, מקצוע, ריחוק (בזמן) משוק העבודה וסיכון לבעיות רגשיות-נפשיות. בכל המשתנים, להוציא סוג הדיור, לא נמצאו הבדלים מובהקים סטטיסטית בין המשתתפים בשני המחזורים. **לפיכך הוחלט לנתח את הנתונים של משתתפי שני המחזורים יחד, סך-הכול 399 משתתפים. כמשתתף הוגדר כל מי שנכח במפגש אחד לפחות של הסדנה הראשונה.**

במאפייני המשתתפים בתחילת התכנית אנו מבחינים בין מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ובין מאפיינים המהווים משאבים או חסמים לתעסוקה, כגון הון אנושי, מצב בריאות פיזית ונפשית, אילוצים משפחתיים ובעיות אחרות השכיחות בקרב משפחות המטופלות בשירותי הרווחה. לנוכח שכיחותן הגבוהה של נשים חד-הוריות בקרב משתתפי התכנית (42%) ומצבן הייחודי, אנו מתייחסים אליהן בנפרד מנשים אחרות בחלק מן הלוחות המוצגים להלן. כמו כן, במידת האפשר אנו מתייחסים בנפרד לגברים, חרף שיעורם הנמוך בקרב המשתתפים (10%).

4.2. מאפיינים סוציו-דמוגרפיים

מגדר ומצב משפחתי

- 90% ממשתתפי התכנית הן נשים (ראו לוח 1)
- נשים חד-הוריות מהוות 47% מן הנשים ו-42% מכלל המשתתפים. שיעורן גדול במיוחד בכרמיאל (69%) ובטירת הכרמל (63%) (להתפלגות מצב משפחתי לפי יישוב ראו נספח א, לוח 1).
- הגברים מהווים 10% מכלל המשתתפים; כמעט כולם נשואים.

קבוצת אוכלוסייה (לא בלוח)

- 82% מן המשתתפים הם יהודים. 85% מהם נולדו בארץ או שעלו לארץ לפני 1990.

גיל המשתתפים (ראו נספח א, לוח 2)

- 46% מן המשתתפים הם בני 30-39, וקרוב ל-40% הם בני 40 או יותר.
- הגיל הממוצע וגם החציוני של המשתתפים הוא 37.

מספר הילדים וגילם (ראו נספח א', לוחות 3-4)

- למשתתפי התכנית יש בממוצע 2.8 ילדים מתחת לגיל 18. ל-49% מהם יש ילד אחד או שניים ול-26% מהם ארבעה ילדים או יותר. ל-4% מן המשתתפים אין ילדים מתחת לגיל 18.
- ל-39% מן המשתתפים יש לפחות ילד אחד מתחת לגיל 3 בבית.

סוג המגורים ובעלות על דירה (ראו נספח א, לוח 5)

- ל-36% מן המשתתפים יש דירה בבעלותם אך רק 29% מהם מתגוררים בה. קרוב ל-20% מן המשתתפים מתגוררים אצל ההורים.
- 43% מן המשתתפים מתגוררים בשכירות פרטית.

לוח 1: מגדר ומצב משפחתי (באחוזים)

	N	אחוז
סך-הכול	**399**	**100**
גברים	41	10
מתוכם: נשואים	36	9
לא נשואים	5	1
נשים	358	90
מתוכן: נשים חד-הוריות	167	42
נשים נשואות*	191	48

* קבוצה זו כוללת גם חמש רווקות.

4.3 משאבים וחסמים לתעסוקה

4.3.1 משאבי הון אנושי

השכלה (לוח 2)

- ל-83% מן המשתתפים 12 שנות לימוד לפחות. ל-23% יש תעודת בגרות ול-9% יש תעודה על-תיכונית.

מקצוע וניסיון מקצועי

- 62% מן המשתתפים דיווחו כי יש להם מקצוע, ול-72% מתוך בעלי המקצוע יש ניסיון מעשי בעבודה במקצוע שלהם או במקצוע קרוב. ל-37% יש מקצוע נוסף, ול-67% מתוכם יש ניסיון מעשי במקצוע הזה או במקצוע קרוב.

ידיעת עברית (דיווח עצמי) (ראו נספח א', לוח 7)

- לאור העובדה ש-70% מן המשתתפים היהודים הם ילידי הארץ או הגיעו אליה לפני 1990 ו-10% נוספים הם עולים שחיים בארץ 12 שנים או יותר, אין זה מפתיע ש-74%-82% מן המשתתפים

מעידים על עצמם שהם מסוגלים לשוחח, לקרוא ו/או לכתוב בעברית טוב מאוד או מצוין. עם זאת, רק 68% מסוגלים להציג את עצמם בריאיון עבודה בעברית באופן טוב מאוד או מצוין, משום שהדבר דורש מיומנויות נוספות מעבר לשליטה בשפה.

- לפחות 75% מן המשתתפים המתקשים או שאינם מסוגלים כלל לבצע פעולות שונות בעברית הם ערביים או בדואיות.

מיומנויות מחשב (דיווח עצמי)

- 55% מן המשתתפים מעידים על עצמם שהם יודעים לעבוד על מחשב "טוב מאוד או מצוין" (25%) או "טוב" (30%). לעומת זאת, 28% יודעים "קצת" ו-17% "לא יודעים כלל".
- 61% יודעים להשתמש באינטרנט, ו-57% יודעים לשלוח ולקבל דואר אלקטרוני. 7% מן המשתתפים לא יודעים כלל להשתמש באינטרנט ו-14% לא יודעים כלל איך לשלוח ולקבל דואר אלקטרוני.

רישיון נהיגה ובעלות על רכב

- 59% מן המשתתפים הם בעלי רישיון נהיגה, ולרשותם של 42% מתוכם (25% מכלל המשתתפים) עומד רכב במצב תקין.

לוח 2: השכלה, לפי מצב משפחתי (באחוזים)

	סך-הכול	נשים חד-הוריות	נשים אחרות	גברים
סך-הכול (במספרים)	**399**	**167**	**191**	**41**
סך-הכול (באחוזים)	**100**	**100**	**100**	**100**
0-8 שנות לימוד	**5**	4	5	12
9-11 שנות לימוד	**12**	13	13	7
12+ שנות לימוד ללא בגרות	**51**	49	50	59
12+ שנות לימוד עם בגרות	**23**	25	26	7
תעודה על-תיכונית	**9**	9	7	15

4.3.2 כישורים רכים

המונח "כישורים רכים" (soft skills) מתייחס לכישורים בלתי פורמליים הרלבנטיים לעבודה, למשל: יכולת לעבוד בצוות ולקבל ביקורת מן הממונה. כישורים רכים הם קריטריון חשוב בקבלה לעבודה. משתתפי התכנית נתבקשו להעריך יכולות אלה בסולם ובו חמש דרגות, מ"לא קשה כלל" ועד "לא יכול כלל" (לוח 3).

- הקשיים שדווחו בשכיחות הגבוהה ביותר הם: התמודדות עם בעיות או שינויים בלתי צפויים בעבודה (36%); קבלת ביקורת מן הממונה (31%); והגעה בזמן לעבודה (25%). בממדים האחרים דווחו שיעורים נמוכים יותר.
- 31% מן המשתתפים העריכו שאין להם שום קשיים בכישורים רכים. לעומת זאת, 21% דיווחו על ארבעה קשיים או על יותר.

לוח 3: קשיים בכישורים רכים (באחוזים)*

	קשה במידה כלשהי
להתמודד עם בעיות או שינויים בלתי צפויים בעבודה	36
לקבל ביקורת מהממונה עליך	31
להגיע בזמן לעבודה	25
להגיע כל יום לעבודה	21
להתמיד באותה עבודה לאורך זמן	20
לארגן את הזמן הדרוש לביצוע העבודה ולהשלים את העבודה	18
לבצע עבודה באופן עצמאי בהתאם להוראות כתובות או שניתנות בעל פה בשפה שאתה מבין	16
לעבוד בצוות עם אנשים	14
לציית להוראות של הממונה עליך	14
לסיים את העבודה שהטילו עליך	9
להיות אחראי על ציוד שבו אתה משתמש	4
סך-הכול קשיים	**100**
ללא קשיים	31
קושי אחד	22
3-2 קשיים	26
4+ קשיים	21

* ניתן היה לציין יותר מתשובה אחת.

4.3.3 מצב בריאות ומגבלות על היכולת לעבוד מסיבות בריאות, לפי דיווח עצמי

- 90% מן המשתתפים העידו על עצמם שמצב בריאותם "טוב מאוד" או "טוב" (לוח 4).
- עם זאת, 27% דיווחו על מגבלה אחת לפחות על יכולתם לעבוד מסיבות בריאות: מגבלה מבחינת סוג העבודה, מספר שעות העבודה או תקופות שבהן הם אינם מסוגלים לעבוד כלל.
- 43% מן המשתתפים זוהו כנמצאים בסיכון לבעיות נפשיות-רגשיות על פי שאלון GHQ General Health Questionnaire – Goldberg & Hillier, 1979)[11]. לשם השוואה, במחקר על מקבלי גמלת הבטחת הכנסה נמצא כי 74% מן הנחקרים הם בעלי סיכון על פי שאלון זה (קינג ואחרים, 2003). לא נמצא הבדל בין חד-הוריות, נשים אחרות וגברים.

[11] שאלון זה מהווה מכשיר סינון (לא אבחון) באוכלוסייה הכללית לבעלי נטייה לבעיות נפשיות. הוא בודק את התדירות של תחושות שליליות, כגון דיכאון וחוסר ערך עצמי, ושל תחושות חיוביות, כגון יעילות ותרומה ויכולת התמודדות עם בעיות. השאלון מתמקד בהפסקת התפקוד הנורמלי ולא במחלות נפש או במצוקות המאפיינות את האדם לאורך חייו. משתתפים הוגדרו כבעלי סיכון לבעיות נפשיות-רגשיות אם הם דיווחו לפחות על ארבעה מתוך 12 מצבים שליליים שחוו בתדירות גבוהה יחסית ("כל הזמן" או "לעתים קרובות") בשבועות האחרונים.

לוח 4: מצב הבריאות ומגבלות על היכולת לעבוד מסיבות בריאות (דיווח עצמי) (באחוזים)

	סך-הכול	נשים חד-הוריות	נשים אחרות	גברים
סך-הכול (במספרים)	**396**	**165**	**190**	**41**
סך-הכול (באחוזים)	**100**	**100**	**100**	**100**
מצב בריאות בדרך כלל				
טוב מאוד	53	51	55	46
טוב	38	41	38	32
לא כל כך טוב	9	8	7	20
כלל לא טוב, גרוע	1	1	0	2
מגבלות על היכולת לעבוד מסיבות בריאות				
מגבלה על מספר שעות עבודה	13	13	8	34
מגבלה מבחינת תקופות שבהן אי אפשר לעבוד	13	16	6	29
מגבלה מבחינת סוג העבודה	23	24	19	39
מספר המגבלות				
סך-הכול (באחוזים)	**100**	**100**	**100**	**100**
0	73	72	79	51
1	14	14	13	20
2	5	5	5	5
3	8	10	4	24
בסיכון לבעיות רגשיות-נפשיות (מדד GHQ)	43	44	45	43

4.3.4 חסמים משפחתיים על היכולת לצאת לעבודה

ילדים קטנים

- טענה מקובלת היא שילדים קטנים מהווים חסם ליציאה לעבודה עבור נשים, וגורם מדרבן עבור גברים. טענה נוספת היא שהקושי של חד-הוריות גדול מזה של נשואות, היות שאין להן שותף בנשיאת נטל הטיפול בילדים. אנו טוענים כי החסם הוא העדר סידור מוסדי לילדים יותר מאשר עצם קיומם של הילדים. כלומר, אמהות שילדיהן הקטנים נמצאים במסגרת מתמודדות פחות עם החסם הקשור בהימצאות ילדים קטנים בבית.
- עד לפני כמה שנים, מסגרת חינוכית ללא תשלום בשעות הבוקר ניתנה לילדים מגיל 5 ; בשנים 2001- 1999 החלה הרחבה של חינוך חינם לגילי 3-4 ביישובים במעמד סוציו-כלכלי נמוך ; לפי החלטת ממשלה מינואר 2012, בעקבות המלצות ועדת טרכטנברג, הסדר זה מיושם בהדרגה בכל הארץ, ועד שנת 2016/17 הוא אמור לכלול גם מועדוניות וצהרונים לאחר יום הלימודים. ואכן, 91% מן האמהות המשתתפות בתכנית דיווחו כי ילדיהן בני ה-3-4 נמצאים במסגרת חינוכית כלשהי בשעות הבוקר. לאור זאת, החסם של העדר סידור לילדים נבדק רק בנוגע לנשים בתכנית והוא מבוסס על ההנחה כי אם המעוניינת לעבוד במשרה מלאה זקוקה לסידור של יום שלם עבור ילדיה מתחת לגיל שלוש ולסידור בתשלום בשעות אחר הצהריים לילדיה בני ה-3-9, ואם המעוניינת במשרה חלקית זקוקה לסידור בשעות הבוקר רק עבור ילדיה מתחת לגיל שלוש.

לוח 5: חסם של העדר סידור מוסדי לילדים בקרב המשתתפות בתכנית, לפי גיל הילדים (באחוזים מתוך סך-כול הקבוצה)

ילדים בני 3-9 / ילדים בני 0-2	אין בעיה לאם* N=202	יש בעיה לאם** N=60
כלל הנשים		
אין בעיה לאם*** N=188	53	18
יש בעיה לאם**** N=74	24	5
חד הוריות		
אין בעיה לאם*** N=83	65	11
יש בעיה לאם**** N=26	24	0
נשואות		
אין בעיה לאם*** N=105	45	24
יש בעיה לאם**** N=48	24	8

* יש סידור מוסדי לילדים עד גיל שנתיים או אין ילדים בגיל זה.
** אין סידור מוסדי לילדים עד גיל שנתיים.
*** יש סידור מוסדי לילדים בני 3-9 או אין ילדים בגיל זה.
*** אין סידור מוסדי לילדים בני 3-9.

מלוח 5 עולה כי:

- ל-53% מכלל המשתתפות אין חסם של העדר סידור לילדים: או שיש להן סידור לכל ילדיהן בגילים 0-2 ו-3-9, או שאין להן ילדים בגילים אלה.
- ל-18% מן המשתתפות יש סידור עבור כל ילדיהן בגילים 3-9 (או שאין להן ילדים בגיל זה) אבל אין להן סידור עבור ילדיהן בגילים 0-2 (לפחות עבור ילד אחד).
- אצל 24% המצב הוא הפוך, כלומר, יש להן סידור עבור כל הילדים בני 0-2 אך אין להן סידור עבור בני 3-9 (לפחות עבור ילד אחד). נשים אלה יכולות לעבוד במשרה חלקית.
- ל-5% מן המשתתפות יש בעיה כפולה: העדר סידור הן לילדיהן בגילים 0-2 והן לילדים הגדולים יותר.
- מצבן של החד-הוריות טוב מזה של הנשואות: ל-65% מהן, בהשוואה ל-45% מן הנשואות, אין חסם של העדר סידור ילדים.

בן משפחה עם מוגבלות

14% מן המשתתפים דיווחו כי בביתם גר ילד או בן משפחה אחר הסובל ממוגבלות או ממחלה כרונית ושעבורו נדרש טיפול מיוחד. במחצית המקרים הללו, המשתתף הוא המטפל העיקרי בשעות היום, הסדר המקשה עליו לצאת לעבודה. בשאר המקרים יש סידור מוסדי, כמו מסגרת טיפולית או מטפלת מטעם ביטוח לאומי.

4.3.5 בעיות נוספות שעמן מתמודדים המשתתפים ומשפחותיהם

מאחר שמשתתפי התכנית הם לקוחות של המש״חים, סברנו כי נוסף על החסמים שאותם מקובל לבדוק במחקרי תעסוקה, חשוב להתייחס גם לבעיות אחרות שעמן מתמודדות משפחות אלה. בעיות אלה צפויות ליצור קשיים נוספים אצל המשתתפים בתהליך חיפוש העבודה וההסתגלות למקום העבודה.

סוגי הבעיות שנבדקו הוגדרו על ידי צוות המחקר על בסיס שאלוני האיתור שמילאו עו״סיות המשפחה בלשכות בנוגע למועמדים פוטנציאליים להשתתפות בתכנית, ולאחר קבלת אישורן של כמה מן הרכזות היישוביות של התכנית. השאלה על אודות הבעיות לא נכללה בשאלוני המשתתפים; המידע התקבל על ידי הרכזות זמן מסוים לאחר תחילת התכנית, כאשר הן הכירו היטב את המשתתפים בעקבות העבודה האינטנסיבית עמם, במישור הפרטני והקבוצתי. לוח 6 מציג את הבעיות שעמן מתמודדים משתתפי התכנית, על פי סדר שכיחותן ומספרן. יש לציין כי אין בכוונתנו לתת משקל שונה לבעיות שונות.

לוח 6: הבעיות שעמן מתמודדים משתתפי התכנית ומשפחותיהם, על פי דיווח הרכזות (באחוזים)

סוג הבעיות	סך-הכול	חד-הוריות	נשים אחרות	גברים
סך-הכול (במספרים)	**356**	148	175	33
בעיות בתחום הכלכלי (לפחות אחת)	**55**	45	62	64
חובות כבדים	**40**	32	44	53
חוסר יציבות בתעסוקה של בן/בת הזוג	**20**	0	32	32
מצוקת דיור חריפה	**16**	19	13	16
אבטלה ממושכת של בן/בת הזוג	**12**	0	19	25
בעיות משפחתיות (לפחות אחת)	**49**	49	50	45
קושי בתפקוד הורי	**34**	45	24	34
משברים ביחסי בני הזוג	**28**	13	38	33
אלימות מצד בן הזוג	**8**	4	12	6
בעיות בריאות (לפחות אחת)	**56**	61	53	58
בעיות בריאות/תפקוד של הילדים	**34**	34	35	31
בעיות בריאות של המשתתף	**15**	18	13	15
קשיים רגשיים של המשתתף	**33**	36	31	30
רישום פלילי והתמכרויות (לפחות אחת)	**8**	7	6	21
רישום פלילי	**4**	5	2	12
התמכרויות של המשתתף בעבר	3	2	2	9
התמכרויות של בן/בת הזוג בהווה	3	1	3	6
מספר התחומים שבהם יש בעיות				
0	**15**	18	13	12
1	**28**	27	30	24
2	**34**	34	34	33
3	**20**	20	20	24
4	**3**	2	3	6

מלוח 6 עולה כי:

- הבעיות השכיחות ביותר שעמן מתמודדים משתתפי התכנית הן בעיות בתחום הכלכלי, בעיקר חובות כבדים (40%), וכן בעיות בריאות, ובעיות משפחתיות, בעיקר קושי בתיפקוד הורי (34%).
- 23% מן המשתתפים מתמודדים עם בעיות בשלושה או ארבעה תחומים.

4.4. היסטוריה תעסוקתית

אפיון ההיסטוריה התעסוקתית של משתתפי התכנית נעשה על פי הפרמטרים האלה: ריחוק (בזמן) משוק העבודה; התמדה בעבודה (משך מצטבר של העבודה במהלך חמש השנים שקדמו למועד הכניסה לתכנית בקרב מי שעבדו במהלך תקופה זו); דפוס העבודה במהלך תקופה זו.

ריחוק משוק העבודה (לוח 7)

- רוב משתתפי התכנית אינם רחוקים משוק העבודה. 36% היו מועסקים במועד כניסתם לתכנית (וכנראה הצטרפו לתכנית כדי לשדרג את עבודתם), 46% עבדו במהלך חמש השנים שקדמו למועד זה ו-9% עבדו לפני יותר מחמש שנים. רק 9% מן המשתתפים מעולם לא עבדו בארץ.

התמדה בעבודה (לוח 8)

- 52% מן המשתתפים שהיו מועסקים במהלך חמש השנים שקדמו למועד כניסתם לתכנית עבדו יותר משלוש שנים מתוך החמש. רק 19% מהם עבדו פחות משנה.

דפוס התעסוקה בחמש השנים שקדמו למועד הכניסה לתכנית (לוח 9)

- דפוס התעסוקה השכיח הוא של עבודה רציפה, כלומר, עבודה במקום עבודה אחד לפחות במשך שלושה חודשים ברציפות. 64% מן המשתתפים עבדו רק בעבודות רציפות במהלך חמש השנים שקדמו למועד כניסתם לתכנית, ו-13% עבדו גם בעבודות רציפות וגם בעבודות זמניות.
- 23% מן המשתתפים עבדו רק בעבודות זמניות או מזדמנות, כלומר, היו בתעסוקה בלתי יציבה.

המצב התעסוקתי בעת הכניסה לתכנית

- כפי שצוין לעיל, 36% מן המשתתפים היו מועסקים בעת הצטרפותם לתכנית, 33% לא היו מועסקים אך חיפשו עבודה באופן פעיל, ו-31% כלל לא השתתפו בכוח העבודה.
- מאפייני העבודה שבה הועסקו המשתתפים: 11% מן העובדים עבדו ביותר מעבודה אחת. 33% עבדו בסך-הכול בהיקף של משרה מלאה (ייתכן בצירוף של שתי משרות). 73% הועסקו באופן ישיר על ידי מקום העבודה, 11% הועסקו על ידי חברת כוח אדם ו-4% היו עובדי קבלן. 17% הועסקו במקצועות חופשיים, 12% בעבודות פקידות, 36% בתפקידי מכירות ושירותים, 8% בעבודות מקצועיות ו-27% מן העובדים הועסקו בעבודות בלתי מקצועיות.

מאפייני העבודה האחרונה של מי שלא עבדו בעת הכניסה לתכנית

- 46% מן המשתתפים לא עבדו בעת שנכנסו לתכנית אך עבדו במהלך חמש השנים שקדמו לכך. 58% מתוכם עבדו במשרה מלאה, 80% הועסקו ישירות על ידי מקום העבודה, 12% עבדו במשלחי יד אקדמיים, 33% בעבודות פקידות, 30% בתפקידי מכירות ושירותים, 9% בעבודות בחקלאות ו-16% הועסקו בעבודות בלתי מקצועיות.

לוח 7: ריחוק משוק העבודה, לפי המצב המשפחתי (באחוזים)

	סך-הכול	נשים חד-הוריות	נשים אחרות	גברים
סך-הכול (במספרים)	**397**	**166**	**190**	**41**
סך-הכול (באחוזים)	**100**	100	100	100
עבדו בעת הכניסה לתכנית	**36**	34	33	54
לא עבדו בעת הכניסה לתכנית אך עבדו בחמש השנים האחרונות	**46**	46	46	44
לא עבדו בעת הכניסה לתכנית אך עבדו לפני יותר מחמש שנים	**9**	10	10	2
לא עבדו כלל בארץ	**9**	9	12	0

לוח 8: התמדה בעבודה – משך מצטבר של עבודה בחמש השנים שקדמו למועד הכניסה לתכנית, לפי המצב המשפחתי (באחוזים)*

	סך-הכול	נשים חד-הוריות	נשים אחרות	גברים
סך-הכול (במספרים)	**317**	**129**	**148**	**40**
סך-הכול (באחוזים)	**100**	100	100	100
פחות משנה	**19**	19	22	8
1-3 שנים	**29**	26	33	25
יותר מ-3 שנים	**52**	55	45	68

* מתייחס למי שעבדו במהלך חמש השנים האחרונות שקדמו למועד הכניסה לתכנית.

לוח 9: דפוס התעסוקה בחמש השנים שקדמו למועד הכניסה לתכנית, לפי המצב המשפחתי (באחוזים)*

	סך-הכול	נשים חד-הוריות	נשים אחרות	גברים
סך-הכול (במספרים)	**317**	**129**	**148**	**40**
סך-הכול (באחוזים)	**100**	100	100	100
רק בעבודות רציפות	**64**	62	63	73
רק בעבודות זמניות	**23**	26	24	10
גם בעבודות רציפות וגם בעבודות זמניות	**13**	12	14	18

* מתייחס למי שעבדו במהלך חמש השנים האחרונות שקדמו למועד הכניסה לתכנית.

4.5 השתתפות בתכניות תעסוקה אחרות במהלך שלוש השנים שקדמו למועד הכניסה לתכנית "תעסוקה לרווחה"

סוגיה שעולה לעתים קרובות בנוגע לתכניות תעסוקה היא באיזו מידה הן "ממחזרות" את משתתפיהן. במילים אחרות, מאחר שרובן מגייסות משתתפים גם באמצעות המש"חים, האם אין זה מביא להיווצרות קבוצה שעוברת מתכנית לתכנית מבלי להשתלב בתעסוקה? מן הראיונות שנערכו עם המשתתפים בעת כניסתם לתכנית עולה כי 9% השתתפו בעבר בתכנית תעסוקה, כמו "עסק משלך" (יזמות עסקית), "עצמאות" (לעולי אתיופיה), "סטרייב", תכניות של עמותת "מהות" וחברת "שיפור". 2%-3% השתתפו בסדנת העצמה לנשים מטעם משרד הכלכלה או במכינת הכוון של שירות התעסוקה.

4.6 תפיסת החסמים וצורכי העזרה בהשתלבות בתעסוקה

נוסף לזיהוי חסמים אובייקטיביים של המשתתף בתהליך ההשתלבות בתעסוקה יש חשיבות גם לתפיסתו האישית בנוגע לגורמים המקשים עליו למצוא עבודה מתאימה ובנוגע לסוגי העזרה שלהם הוא זקוק כדי להתגבר עליהם. השאלה על אודות החסמים הוצגה כשאלה פתוחה והמשתתפים היו רשאים לציין יותר מחסם אחד. המראיין סימן את התשובה ברשימת החסמים שלפניו, והוסיף בעת הצורך חסמים נוספים. השאלה על צורכי העזרה בהשתלבות בתעסוקה הוצגה כרשימה ועל המרואיין היה לציין בנוגע לכל אחד מהם אם הוא זקוק לו או לא. תשובות המשתתפים בנוגע לגורמים המקשים למצוא עבודה מוצגות בלוח 10, ותשובותיהם בנוגע לצורכי העזרה בהשתלבות בתעסוקה מוצגות בלוח 11.

לוח 10: הגורמים המקשים על המשתתף למצוא עבודה מתאימה – דיווח עצמי (באחוזים)*

	סך-הכול	גברים	נשים
סך-הכול (במספרים)	**399**	**41**	**358**
מחסור בהון אנושי (לפחות קושי אחד)	**70**	**61**	**72**
חוסר מקצוע	**52**	54	52
חוסר ניסיון מעשי במקצוע	**18**	12	19
חוסר בכישורים בסיסיים כמו מיומנויות מחשב, ידע באנגלית, בחשבון	**47**	46	47
יכולת הקריאה והכתיבה בעברית אינה מספיק טובה	**9**	12	8
חוסר מיומנויות חיפוש עבודה (לפחות קושי אחד)			
חוסר במיומנויות חיפוש עבודה, חוסר ביטחון עצמי	**32**	**32**	**32**
חסמים הקשורים לילדים קטנים	**52**	**20**	**56**
מגבלה גופנית או נכות	**9**	**20**	**8**
העדר עבודה מתאימה	**55**	**49**	**56**
אין עבודה במקצוע	**7**	10	7
חוסר במקומות עבודה כלשהם באזור	**26**	24	26
יש רק עבודות בשכר נמוך מדי	**20**	32	19
אין עבודות שמתאימות מבחינות שעות עבודה	**38**	15	40
אין עבודות שמתאימות מבחינת המרחק מן הבית או זמן הנסיעה	**20**	10	21
אחר	**15**	**24**	**14**

* ניתן היה לציין יותר מגורם אחד. לאחר שמצאנו שכמעט אין הבדלים בין חד-הוריות לנשים אחרות, אוחדו הקבוצות לקטגוריה אחת – נשים. ההבדלים היחידים הם: חד-הוריות ציינו קצת יותר מנשים אחרות חוסר ניסיון מקצועי (22% לעומת 16%) וקצת פחות חוסר כישורים בסיסיים (43% לעומת 51%).

לוח 11: צורכי עזרה בהשתלבות בתעסוקה – דיווח עצמי (באחוזים)*

	סך-הכול	גברים	נשים
סך-הכול (במספרים)	**399**	**41**	**358**
הכוונה וייעוץ מקצועי	**85**	**80**	**85**
שיפור הון אנושי (צורך אחד לפחות)	**96**	**90**	**97**
לימוד מיומנויות בסיסיות כמו שימוש במחשב	**80**	76	81
לימוד עברית	**23**	22	23
השלמת השכלה ל-10 או ל-12 שנות לימוד	**58**	54	58
לימוד מקצוע	**90**	80	91
הקניית מיומנויות חיפוש עבודה	**70**	**61**	**71**
אספקת שירותים תומכי עבודה (צורך אחד לפחות)	**96**	**95**	**97**
סיוע בסידורי השגחה לילדים	**64**	39	66
סיוע בתחבורה למקום העבודה	**65**	61	66
מקום להדפסת קורות חיים, לטלפן למעסיקים, לשלוח פקסים	**58**	49	59
מידע על משרות פנויות	**92**	83	93
שימצאו להם עבודה	**81**	83	81
תמיכה רגשית (ליווי אישי בתהליך חיפוש העבודה)	**86**	**85**	**87**

* צורכי העזרה הוקראו למרואיין ועליו היה לציין בנוגע לכל אחד מהם האם הוא זקוק לו. גם כאן אוחדה קבוצת החד-הוריות עם קבוצת הנשים האחרות לקטגוריה אחת – "נשים", לאחר שנמצא שכמעט אין הבדלים ביניהן. ההבדלים היחידים הם: חד-הוריות ציינו פחות מנשים אחרות שהן זקוקות להכוונה וייעוץ מקצועי (81% לעומת 88%) ולהשלמת השכלה (53% לעומת 62%).

מן הלוחות עולה כי:

- 70% מן המשתתפים ציינו לפחות חסם אחד בתחום ההון האנושי, בעיקר חוסר מקצוע (52%) וחוסר בכישורים בסיסיים כמו מיומנויות מחשב, ידע באנגלית ובחשבון (47%).
- 55% ציינו קשיים הנובעים מן ההיצע המוגבל של משרות בשוק העבודה בכלל, ומאי-התאמה של המשרות המוצעות לצורכיהם מבחינת רמת השכר, שעות העבודה, המרחק מן הבית ומשך הנסיעה.
- החסמים של הנשים קשורים בעיקר בילדיהן: 56% ציינו במפורש קיומם של חסמים הנוגעים לילדים קטנים. נוסף לכך, יש שציינו חסמים שאף להם יש קשר לילדים קטנים: 40% ציינו את הקושי למצוא עבודה מתאימה מבחינת השעות (כלומר, מתאימה לשעות הפעילות של המסגרות לילדים), ו-21% ציינו את הקושי במציאת עבודה במרחק סביר מביתן (שתאפשר להן לאסוף את ילדיהן מן המסגרות).
- הגברים התייחסו יותר לקשיים הקשורים במגבלותיהם הבריאותיות על יכולתם לעבוד (20% לעומת 8% בקרב הנשים) ולשכר הנמוך המוצע בשוק העבודה (32% לעומת 19%).
- 47% מן המשתתפים ציינו חוסר כישורים בסיסיים. 80%, ובהם כאלה שהעידו על עצמם שהם יודעים לעבוד על מחשב, ביקשו לשפר את מיומנויות המחשב שלהם, ו-58% ביקשו ללמוד במסגרת השלמת השכלה. חלקם הם בעלי 12 שנות לימוד וייתכן שהם מבקשים להשלים בגרויות.
- 66% מן הנשים ציינו את הצורך בסיוע בסידורי השגחה לילדים. יצוין כי ממצא זה אינו עולה בקנה אחד עם ממצאי הניתוח שביצענו, ולפיהם ל-53% מן הנשים אין כל בעיה עם סידור לילדיהן (ראו לוח 5 לעיל).

- את הבקשה של 81% מן המשתתפים שימצאו להם עבודה, ושל 92% מהם שיספקו להם מידע על משרות פנויות, אפשר להבין על רקע המחסור (אמתי או נתפס) בעבודות מתאימות (55%), וחוסר מיומנויות בחיפוש עבודה וחוסר ביטחון עצמי (32%).
- צורך בעזרה שיש לשים אליו לב הוא הצורך בייעוץ מקצועי ובהכוונה מקצועית, שצוין על ידי 85% מן המשתתפים, ובשיעור דומה על ידי נשים וגברים.

5. תפוקות: קבלת שירותים מסל השירותים בתכנית

במסגרת התכנית קיבלו המשתתפים את התפוקות האלה:

- שלוש סדנאות ליבה: ניהול כלכלי של משק הבית, הגדרת מטרה תעסוקתית ומיומנויות חיפוש עבודה. הסדנאות היו בגדר חובה ושיעור ההשתתפות בהן עמד על 80%-90%.
- סדנת יישום וקורס מיומנויות מחשב בסיסיות –למי שהיה לו צורך בכך.
- טיפול פרטני אינטנסיבי של העוס"ת בנושאים הקשורים לתוכני הסדנאות ובנושאים אחרים. הטיפול ניתן לכולם.
- סל שירותים אישי שמתוכו יכול המשתתף לבחור, בכפוף להסכמת העוס"ת ולאישור המפקח המחוזי בשירות לרווחת הפרט והמשפחה.

נתוני השימוש בסל השירותים של 311 משתתפים שנתוניהם על t_0 ו-t_1 בידינו, מוצגים בלוח 12. הנתונים הפרטניים התקבלו מעמותת "בעצמי".

לוח 12: קבלת שירותים במסגרת סל השירותים בתכנית (באחוזים)*

השירות	אחוז המקבלים (N=311)
הכשרה[1]	50
שמרטפות[2]	22
אימון אישי תעסוקתי	19
ביגוד וציוד לעבודה	12
גן/מעון/משפחתון/צהרון/קייטנה	13
תשלומים[3]	8
אבחון[4]	8
הסעה	4
ליווי כלכלי משפחתי	3
לפחות סידור ילדים אחד	31
לפחות שירות אחד, לא כולל סידור ילדים או תשלומים	66

* המשתתף יכול לקבל יותר משירות אחד.
[1] כולל קורסים ללימוד מקצוע, קורסים לאנגלית, ליזמות עסקית ונהיגה.
[2] אומדן חסר מכיוון שהתכנית סיפקה שירות קבוצתי של סידור ילדים לכל המשתתפים בזמן הסדנה.
[3] סיוע בתשלום חובות ארנונה ומים לרשות המקומית, לחברת חשמל, תשלום שכר דירה עבור חודש-חודשיים, חידוש רשיון נהיגה, הסרת עיקול רישיון נהיגה של ההוצאה לפועל, טיפול שיניים, משקפיים, קניית מיטה.
[4] בעיקר אבחון תעסוקתי/מקצועי ובמקרים בודדים אבחון דידקטי ואבחון הפרעות קשב וריכוז.

מן הלוח עולה כי:

- 66% מן המשתתפים קיבלו לפחות שירות אחד שעשוי לשפר את משאבי התעסוקה שלהם.
- 50% מן המשתתפים למדו בקורס, רובם המכריע למדו מקצוע, כגון: מקצועות החן (למשל, עיצוב שיער/ספרות, איפור מקצועי); מזכירות ופקידות (למשל, מזכירות רפואית, הנהלת חשבונות, חשבי שכר); מקצועות פרה-רפואיים וטיפול (למשל, הילינג, ארומתרפיה, תומכת לידה – דולה); חינוך מיוחד; הנחיית קבוצות; מקצועות נוספים שונים – קונדיטוריה, טכנאות מחשבים, ויטארז', תקליטנות, ניהול והפקת אירועים ועוד. משתתפים מעטים למדו נושאים אחרים, שהעיקרי בהם היה לימודי נהיגה. אלה נועדו לשפר את הנגישות, בעיקר של תושבי הפריפריה, למקומות עבודה פוטנציאליים מחוץ ליישוב מגוריהם.
- 31% מן המשתתפים קיבלו לפחות סידור ילדים אחד – 22% קיבלו מימון לשמרטפות כדי לאפשר להם להשתתף בסדנאות (שנערכו אחר הצהריים על מנת לאפשר להם לעבוד או לחפש עבודה בשעות הבוקר), ו-13% קיבלו סיוע במימון סידורי ילדים לטווח ארוך יותר, כגון מעון וצהרון.
- 19% מן המשתתפים קיבלו אימון אישי תעסוקתי על ידי מאמנים מחברה שזכתה במכרז של משרד הרווחה. תכנית האימון נבנתה על ידי נציגי "בעצמי" בשיתוף עם נציגת החברה, והמאמנים עברו אוריינטציה לתכנית ולמאפייני המשתתפים בכל יישוב.
- 8% מן המשתתפים עברו אבחון אישי, בעיקר אבחון תעסוקתי/מקצועי, ובמקרים בודדים אבחון דידקטי ואבחון הפרעות קשב וריכוז.
- 8% מן המשתתפים קיבלו סיוע כספי בתחומים שאינם קשורים להשתלבות בעבודה, כמו תשלום חובות ארנונה, מים וחשמל או תשלום שכר דירה עבור חודש או חודשיים. הרציונל במתן עזרה מסוג זה היה להקל את מצוקתו המיידית של המשתתף כדי שהוא יוכל להתפנות מבחינה רגשית ונפשית לחשיבה, לבדיקה ולקבלת החלטות בסוגיות הקשורות להשתלבות בתעסוקה. מטרה נוספת הייתה להעניק הכרה למאמץ שהמשתתף עשה כדי להתקדם בתהליך ולעודד אותו להמשיך.
- הליווי הכלכלי המשפחתי על ידי עמותת "פעמונים" היה מבוקש פחות – רק 3% מן המשתתפים נטלו בו חלק. נציגי עמותת "פעמונים" הסבירו זאת בוועדה המקצועית הארצית בכך שלדעת המשתתפים ואנשי המקצוע כאחד לא ניתן להתחיל בתהליך משמעותי של הבראה כלכלית של משק הבית בהעדר הכנסה יציבה שאיננה מגמלאות.

6. תוצאות בתחום התעסוקה: מעקב לאחר שנה ממועד הכניסה לתכנית (t_1)

6.1 מבוא

במועד הכניסה לתכנית (t_0) רואיינו בסך-הכול 399 משתתפים משני המחזורים הראשונים של התכנית. כעבור שנה (t_1), לא הצלחנו לראיין (נֶפֶל) 41 מהם (10%) בעיקר עקב אי-איתור ומעט בשל סירוב להתראיין. בדקנו האם קבוצה זו שונה מן הקבוצה שעליה יש בידנו את נתוני שתי נקודות הזמן, באופן שעלול לגרום להטיה בתוצאות. ההשוואה נערכה במאפייני הרקע האלה: גיל, שיעור החד-הוריות, מספר ילדים מתחת לגיל 18, מתחת לגיל חמש ומתחת לגיל שלוש, השכלה, מקצוע, ריחוק (בזמן) משוק

העבודה, עבודה בתחילת התכנית, GHQ (מדד סינון לבעיות רגשיות-נפשיות) ובעיות שעמן מתמודדת המשפחה (סוג הבעיות ומספר התחומים של הבעיות).

ברוב המשתנים לא נמצאו הבדלים מובהקים בין שתי הקבוצות. ההבדלים היחידים שנמצאו הם: לאחוז גבוה יותר מקרב הנפל יש מקצוע (76% לעומת 61%), אולם אחוז נמוך יותר מהם עבדו בכניסה לתכנית (20% לעומת 37%); כמו כן, אחוז מעט יותר גבוה מן הנפל מתמודד עם בעיות אחרות, נוסף לבעיות תעסוקה, בייחוד בעיות משפחתיות (64% לעומת 47%), זאת על פי דיווח העוס"ת. אנו סבורים שההבדלים הללו אינם משפיעים על הממצאים. 47 מן המשתתפים (12%) הפסיקו את השתתפותם בתכנית בטרם סיימו את שלוש הסדנאות הראשונות. אלה מוגדרים נושרים. הם רואיינו באמצעות שאלון מקוצר ונתוניהם מוצגים בנפרד בפרק 10. **ניתוח התוצאות בפרק זה מתייחס אפוא ל-311 משתתפים שנתוניהם באשר לשתי נקודות הזמן (t_0 ו-t_1) מצויים בידינו**

תחילה תוצג תמונת מצב של המשתתפים ב-t_1 מבחינת עבודה, חיפוש עבודה ולימודים. לאחר מכן יוצגו התוצאות בתחום התעסוקה, על פי כמה מדדים:

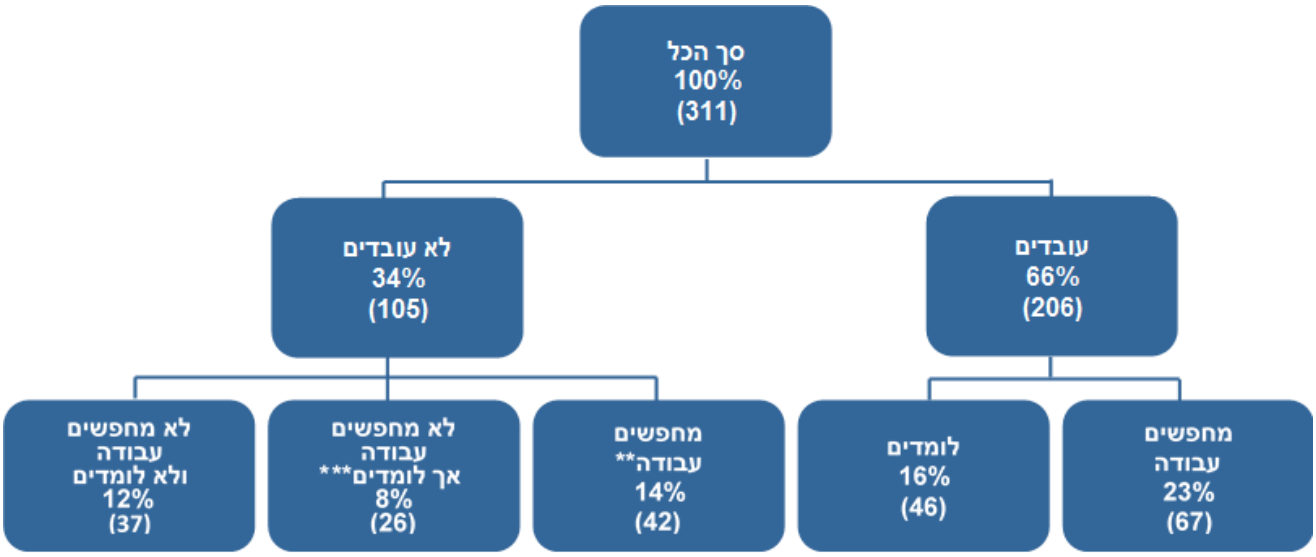
1. גידול באחוז המועסקים בקרב כלל משתתפי התכנית בין שתי נקודות הזמן
2. אחוז הבלתי מועסקים בכניסה לתכנית שהיו מועסקים ב-t_1
3. אחוז הבלתי מועסקים בכניסה לתכנית שלא היו מועסקים ב-t_1 אך עבדו לפחות שבוע ברציפות לאחר הצטרפותם לתכנית
4. גידול בהיקף התעסוקה בקרב משתתפים שהיו מועסקים בשתי נקודות הזמן
5. בחינת השפעת התכנית על מצב התעסוקה של המשתתפים (השוואה לקבוצת ביקורת – נשים בלבד).

בהמשך יוצג ניתוח של איכות התעסוקה של מי שלא היו מועסקים בעת הכניסה לתכנית ועבדו ב-t_1 ("המועסקים החדשים") ושל מי שהיו מועסקים הן ב-t_0 והן ב-t_1 ("הממשיכים") במטרה לבדוק האם חל שיפור בקרב הקבוצה השנייה. לבסוף יוצגו תוצאות ביניים משלושה סוגים: 1. חיפוש עבודה ולימודים בקרב מי שאינם מועסקים ב-t_1; 2. פעילויות לשדרוג תעסוקתי בקרב המועסקים ב-t_1; 3. שיפור בחוללות עצמית (self-efficacy).

6.2 שיעור המועסקים, הלומדים ומחפשי העבודה ב-t_1

כפי שניתן לראות בתרשים 1, 66% מכלל 311 מרואייני t_1 היו מועסקים בעת הריאיון, 14% מהם לא עבדו אך חיפשו עבודה, 8% לא עבדו ולא חיפשו עבודה אך למדו ו-12% לא עבדו, לא חיפשו עבודה ואף לא למדו.

תרשים 1: תמונת מצב של המשתתפים מבחינת עבודה, חיפוש עבודה ולימודים, לאחר שנה*



* כל האחוזים מחושבים מתוך הסך-הכול.

** יש מספר קטן של משתתפים שגם מחפשים עבודה וגם לומדים. מאחר שבתרשים כל משתתף נספר פעם אחת בלבד, הם שויכו למחפשים.

*** מקרה אחד של משתתף שידוע כי הוא לומד, אך לא ידוע אם הוא מחפש עבודה, שויך לקטגוריה זו.

6.3 גידול באחוז המועסקים בקרב כלל המשתתפים בין שתי נקודות הזמן

שיעור המועסקים גדל מ-38% בתחילת התכנית (t_0) ל-66% בעת הריאיון (t_1), כלומר, גידול של 28 נקודות אחוז.

6.4 אחוז המועסקים ב-t_1 מקרב הבלתי מועסקים ב-t_0 ("המועסקים החדשים")

61% (190) מכלל המשתתפים לא עבדו ב-t_0. מתוך אלה, 55% (105) היו מועסקים בעת הריאיון (t_1).

6.5 אחוז הבלתי מועסקים ב-t_0 שלא היו מועסקים ב-t_1 אך עבדו לפחות שבוע ברציפות במהלך התכנית

13% (25) מן הבלתי מועסקים ב-t_0 לא היו מועסקים בעת הריאיון (t_1) אך עבדו במהלך התכנית. **כלומר, בסך-הכול 68% מתוך הבלתי מועסקים במועד הכניסה לתכנית שולבו בתעסוקה בשלב כלשהו במהלכה.**

6.6 גידול בהיקף התעסוקה בקרב משתתפים שהיו מועסקים ב-t_0 וגם ב-t_1 ("הממשיכים")

99 משתתפים עבדו הן בתחילת התכנית והן במועד הריאיון. על 89 מהם יש בידינו נתונים על היקף התעסוקה בשתי נקודות הזמן: 48% הגדילו את היקף תעסוקתם ב-11 שעות שבועיות בממוצע, 15% לא שינו את היקף התעסוקה שלהם, ו-37% צמצמו את שעות עבודתם ב-9 שעות בממוצע.

6.7 השפעת התכנית על מצב התעסוקה ב-t_1 בהשוואה ל-t_0

לאחר חישוב השינויים בתעסוקה, ניסינו לאמוד את המידה שבה אפשר לייחס את השינויים לתכנית עצמה, קרי השפעת התכנית. הניתוח משלב שני מדדים של שינוי חיובי: 1. כניסה לתעסוקה (מי שלא עבדו בתחילת התכנית והיו מועסקים שנה לאחר מכן); 2. הגדלת היקף התעסוקה (מי שעבדו בתחילת התכנית והגדילו את היקף תעסוקתם לפחות בשעה אחת). הניתוח אף מביא בחשבון שינויים בכיוון ההפוך (שינוי שלילי), כלומר, אנשים שעבדו בכניסה לתכנית ולא היו מועסקים לאחר שנה, ואנשים שהפחיתו את היקף התעסוקה שלהם. השינוי החיובי נטו הוא ההפרש בין השינוי החיובי לשינוי השלילי בכלל המשתתפים. השינוי אינו מתייחס לשיפור איכות התעסוקה בקרב מי שעבדו בשתי נקודות הזמן והחליפו עבודה.

מן הניתוח עולה כי חל שיפור נטו של 31 נקודות אחוז במצב התעסוקה של סך אוכלוסיית המשתתפים (ראו לוח 13).

לוח 13: שינוי חיובי נטו במצב התעסוקה ב-t_1 בקרב משתתפי התכנית (N=311)

שינויים במצב התעסוקה	N	אחוז מתוך כלל המשתתפים
שינוי בשיעור המועסקים		
לא עבד ב-t_0 והיה מועסק ב-t_1 (שינוי חיובי)	107	34
עבד ב-t_0 ולא היה מועסק ב-t_1 (שינוי שלילי)	19	6
שינוי חיובי נטו	**88**	**28**
שינוי בהיקף התעסוקה		
עבד ב-t_0 וגם ב-t_1 והגדיל היקף התעסוקה*	43	14
עבד ב-t_0 וגם ב-t_1 והפחית היקף התעסוקה*	33	11
שינוי חיובי נטו	**10**	**3**
סך-הכול שינוי חיובי נטו	**98**	**31**

* בשעה אחת לפחות

כדי לבחון את השפעת התכנית היה עלינו לאתר קבוצה דומה של לקוחות של שירותי הרווחה שלא השתתפו בתכנית. לשם כך פנינו למש"חים ביישובים שלא השתתפו בתכנית ואשר היו דומים ליישובי התכנית מבחינת המאפיינים האלה: אשכול סוציו-כלכלי, גודל אוכלוסייה, מחוז, אחוז הנשים המועסקות, אחוז מקבלי גמלת הבטחת הכנסה ואחוז המשתכרים מתחת לשכר מינימום. העובדים הסוציאליים באותם מש"חים התבקשו לאתר משפחות שענו על הקריטריונים להשתתפות בתכנית: משפחות – זוגות או חד הוריות – עם ילדים עד גיל 18, בעלות מוטיבציה לחולל שינוי בחייהן, ההורה המשתתף הפוטנציאלי בגיל 25-50, בעל השכלה של שמונה שנות לימוד לפחות, בלתי מועסק או נמצא בתת-תעסוקה. בסך-הכול, 72 נשים יהודיות נתנו את הסכמתן לעו"סיות המשפחה להעברת שמותיהן ומספרי הטלפון שלהן לצוות המחקר לשם ריאיון קצר, בכפוף להבטחת סודיות מוחלטת. מאחר שמספר הגברים בתכנית היה קטן, ומאחר שלא הצלחנו להשיג קבוצת ביקורת למשתתפות הערביות והבדואיות, הוחלט שההשוואה לקבוצת הביקורת תיעשה על נשים יהודיות בלבד.

בראיונות שנערכו עם הנשים בקבוצת הביקורת נאספו נתונים על מגוון מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ותעסוקתיים. בהשוואת המאפיינים הללו נמצא כי מאפייני הנשים בקבוצת הביקורת היו דומים למאפייני הנשים היהודיות שהשתתפו בתכנית. לשתי הקבוצות בוצע ניתוח זהה של שינוי במצב התעסוקה בין שתי נקודות הזמן.

לוח 14 מראה כי בקרב שתי הקבוצות חל שינוי חיובי במצב התעסוקה: בקבוצת הביקורת בקרב 5% בלבד מן הנשים לעומת 34% בקרב משתתפות התכנית. השפעת התכנית על השינוי החיובי בתעסוקה נאמדת, אם כן, ב-29 נקודות אחוז[12].

לוח 14: השפעת התכנית על השינוי נטו במצב התעסוקה ב-t_1 בקרב המשתתפות היהודיות בתכנית (באחוזים)*

שינויים במצב התעסוקה	המשתתפות (N=229)	קבוצת הביקורת (N=72)
שינוי בשיעור המועסקות		
לא עבדה ב-t_0 והייתה מועסקת ב-t_1 (שינוי חיובי)	37	22
עבדה ב-t_0 ולא הייתה מועסקת ב-t_1 (שינוי שלילי)	7	3
שינוי חיובי נטו	**30**	**19**
שינוי בהיקף התעסוקה		
עבדה ב-t_0 וגם ב-t_1 והגדילה היקף התעסוקה**	14	0
עבדה ב-t_0 וגם ב-t_1 והפחיתה היקף התעסוקה**	10	14
שינוי חיובי נטו	**4**	**-14**
סך-הכול שינוי חיובי נטו	**34**	**5**
השפעת התכנית: 29 נקודות אחוז		

* האחוזים מחושבים מתוך כלל המשתתפים.
** לפחות בשעה אחת.

ממצאי מחקרי הערכה על-אודות תכניות תעסוקה אחרות

בכמה תכניות וולונטריות שהופעלו על ידי ג'וינט-תבת עבור גברים חרדים, בדואים, נשים ערביות ונשים יהודיות, שיעורי הגידול בתעסוקה (לא כולל הגדלת היקף המשרה), לרוב לאחר שנה עד שנה וחצי, נעו בין 24 ל-42 נקודות אחוז. בתכנית ויסקונסין, היחידה שהייתה מנדטורית ואשר בהערכתה נכללה קבוצת ביקורת, הראו התוצאות השפעה של התכנית על גידול של 14.1 נקודות אחוז בשיעור המועסקים ו-7.5 נקודות אחוז בשיעור המגדילים את היקף תעסוקתם, ובסך-הכול שיפור של 21.6 נקודות אחוז במצב התעסוקתי.

[12] הערה: ייתכן שאין מדובר רק בהשפעת התכנית אלא גם בהשפעת המוטיבציה של המשתתפות לעשות שינוי בחייהן, בדגש על השתלבות בתעסוקה. איננו יכולים להיות בטוחים שעו"סיות המשפחה שסיפקו לנו את קבוצת הביקורת כללו היבט זה בשיקוליהן בבחירת הנשים המתאימות לשמש כקבוצת ביקורת, למרות שהונחו לעשות כן.

6.8 המאפיינים המשפיעים על סיכויי המשתתף שלא עבד ב-t_0 להיות מועסק ב-t_1: ניתוח רב-משתני

לאחר זיהוי מידת השפעת התכנית על השינוי במצב התעסוקה של כלל המשתתפים, ביקשנו לבחון אילו מאפיינים פרטניים משפיעים על סיכויי המשתתפים שלא היו מועסקים בתחילת התכנית להיות מועסקים שנה לאחר מכן. לצורך זה השתמשנו בניתוח רב-משתני בשיטת רגרסיה לוגיסטית בשלבים על המשתנה התלוי הדיכוטומי: עבודה / אי עבודה לאחר שנה. המשתנים הבלתי תלויים קובצו לחמישה מודלים, שהוכנסו לניתוח בשלבים (לוח 15).

לוח 15: הסיכוי להיות מועסק ב-t_1 בקרב משתתפי התכנית שלא עבדו ב-t_0 (רגרסיה לוגיסטית)

המשתנה התלוי המשתנים הבלתי תלויים	תעסוקה ב-t_1 (1)	תעסוקה ב-t_1 (2)	תעסוקה ב-t_1 (3)	תעסוקה ב-t_1 (4)	תעסוקה ב-t_1 (5)
גיל 20-39 (לעומת 40+)	1.363	1.354	1.409	1.515	1.515
נשים ללא בעיות סידור לילדים בני 0-9 (לעומת גברים)	1.018	1.147	1.187	2.010	2.020
נשים עם בעיות סידור לילדים בני 0-9 (לעומת גברים)	0.846	1.015	0.952	1.481	1.459
יהודים (לעומת ערבים)	2.942**	2.707*	3.878**	2.130	2.201
יש מקצוע (לעומת אין)		1.744	2.229*	2.237*	2.252*
יש מיומנות שימוש באינטרנט (לעומת אין)		1.822	1.364	1.145	1.138
בעלי 12 שנות לימוד ללא בגרות (לעומת בעלי 0-11 שנות לימוד)		1.280	1.244	1.378	1.410
בעלי תעודה על-תיכונית או 12 שנות לימוד עם בגרות (לעומת 0-11 שנות לימוד)		0.809	0.661	0.780	0.785
אין חובות כבדים (לעומת יש)			1.643	1.503	1.514
אין משבר ביחסים בין בני הזוג (לעומת יש)			1.384	1.757	1.767
אין לילדים בעיית בריאות (לעומת יש)			1.469	1.721	1.751
אין להורים בעיית תפקוד הורי (לעומת יש)			1.271	1.069	1.060
אין למשתתף בעיית בריאות (לעומת יש)			2.456	2.728*	2.833*
עבד שלוש שנים לכל היותר מתוך חמש השנים האחרונות (לעומת לא עבד)				1.923	1.936
עבד יותר משלוש שנים מתוך חמש השנים האחרונות (לעומת לא עבד)				5.975**	6.036**
קיבל הכשרה מקצועית (לעומת לא קיבל)					0.847
Pseudo R^2	0.036	0.066	0.120	0.167	0.170
N	193	193	175	175	175

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

המודל הראשון כלל רק משתנים דמוגרפיים. המשתנה 'בעיות סידור לילדים' החליף את המשתנה שבו מקובל להשתמש: 'הימצאות ילדים קטנים בבית', או 'גיל הילד הצעיר' (ראו דיון בסוגיה זו בסעיף

4.3.4). בחנו את ההשפעה של סידורי ילדים רק על תעסוקת נשים כי אנו מניחים שנושא זה רלוונטי בעיקר לנשים.

המודל השני כלל את המשתנים הדמוגרפיים בתוספת שלושה משתנים של משאבי הון אנושי: משתנה של השכלה המשלב שנות לימוד והתעודה הגבוהה ביותר, מקצוע, ומיומנויות שימוש באינטרנט.

במודל השלישי הוספנו בעיות שאתן מתמודדים המשתתף ומשפחתו ואשר אופייניות ללקוחות של שירותי הרווחה: חובות כבדים, משברים ביחסים בין בני הזוג, בעיות בריאות של הילדים, בעיות בריאות של המשתתף ותפקוד הורי.

במודל הרביעי הוספנו מאפיין של ההיסטוריה התעסוקתית של המשתתפים.

במודל החמישי הוספנו משתנה המסמן האם המשתתף קיבל הכשרה כלשהי, בעיקר מקצועית, במסגרת סל השירותים (התפוקות) של התכנית.

ממצאי הרגרסיה הלוגיסטית:

- מן המודל הראשון עולה כי סיכוייהם של משתתפים יהודיים להיות מועסקים כעבור שנה גדולים כמעט פי שלושה מסיכוייהם של משתתפים ערבים או בדואים.
- בניגוד למצופה, לא נמצאה השפעה מובהקת של בעיות בסידורי השגחה על ילדים על תעסוקת נשים. ממצא זה חוזר בכל המודלים. הסבר אפשרי לכך הוא שליותר ממחצית הנשים (65% מקרב החד-הוריות) היה סידור לילדיהן בגילים 0-9 עוד בתחילת התכנית, ובכללן נשים שלא עבדו. למרות שהתוצאה אינה מובהקת, היא רומזת על כך שסיכוייהן של נשים שאין להן בעיה של סידור ילדים להיות מועסקות דומים לסיכויי הגברים. ממצא זה מקבל תימוכין בממצאי מחקר מעקב על המשתתפים במגוון תכניות תעסוקה הממומנות על ידי משרד הרווחה. במטרה לבדוק עד כמה הימצאות ילדים קטנים רלוונטית לתעסוקת נשים, נערך ניתוח רב-משתני, ובו נמצא כי להימצאות ילדים בגילים 0-2 לא הייתה השפעה שלילית מובהקת על תעסוקת הנשים (קינג, עומד להתפרסם). ההסבר שהוצע הוא שאחוז גבוה מן הילדים הקטנים שוהים במעונות ובמשפחתונים גם כאשר אמותיהן אינן עובדות בשכר.
- במודל השני נמצא שלהשכלה אין השפעה מובהקת על סיכויי התעסוקה של המשתתפים. הסבר אפשרי לכך הוא חוסר שונות מספקת ברמה ובאיכות ההשכלה של המשתתפים.
- המשתנה 'מקצוע': ל-60% מן המשתתפים היהודים יש מקצוע, שיעור גבוה כמעט פי שניים לעומת משתתפים לא יהודים. עם זאת, העובדה שלמשתתף יש מקצוע אינה מגדילה כשלעצמה את סיכוייו באופן מובהק, אולי משום שהזדמנויות התעסוקה הפתוחות בפני המשתתפים אינן כוללות ביקוש למקצועות שלהם.
- גם למיומנויות שימוש באינטרנט אין השפעה מובהקת על תעסוקת המשתתפים.
- הוספת הבעיות האחרות שאתן מתמודדים המשתתפים, נוסף לבעיית חוסר התעסוקה: המודל השלישי מגלה כי לבעיות שנבדקו אין השפעה מובהקת על תעסוקת המשתתפים. עם זאת, יכולת ההסבר של המודל, כפי שהיא מתבטאת ב-Pseudo R, גדלה פי שניים.
- מן המודל הרביעי, שבו הוכנס המאפיין של ההיסטוריה התעסוקתית של המשתתפים, עולה כי סיכוייהם לחזור ולהשתלב בתעסוקה של מי שעבדו במהלך חמש השנים האחרונות לפני תחילת התכנית גבוהים מסיכוייהם של מי שלא עבדו חמש שנים או יותר. ככל שעבדו פרק זמן רב יותר

מתוך חמש השנים האחרונות סיכוייהם גדולים יותר. ממצא זה אינו מפתיע מכיוון שידוע שככל שאנשים רחוקים משוק העבודה, קשה יותר לשלבם בתעסוקה.

- הוספת ההיסטוריה התעסוקתית לניתוח מבטלת לראשונה את השפעת המשתנה "יהודי". הדבר מצביע על כך שהלאום כשלעצמו אינו משנה את הסיכויים להיות מועסק בהינתן היסטוריה תעסוקתית זהה. השפעת המקצוע נשארת מובהקת. כלומר, גם בקרב בעלי היסטוריה תעסוקתית זהה, למי שיש מקצוע יש סיכויים טובים יותר להיקלט בעבודה. הוספת היסטוריה תעסוקתית למודל מביאה לכך שלבעיית הבריאות של המשתתף תהיה השפעה מובהקת על התעסוקה, כנראה בשל קשר אפשרי בין היסטוריה תעסוקתית ובין בריאות.
- מן המודל החמישי עולה כי לקבלת הכשרה במסגרת התכנית אין השפעה מובהקת על תעסוקת המשתתפים. לא ברור אם משום שההכשרה שניתנה לא השפיעה על התעסוקה של אלה שקיבלו אותה, או משום שחסמי התעסוקה של מקבלי ההכשרה היו רבים כל כך עד שהשפעת ההכשרה על התעסוקה הייתה קטנה מדי.

לסיכום: שלושה מאפיינים נמצאו בעלי השפעה חיובית מובהקת סטטיסטית על סיכויי ההשתלבות בתעסוקה של משתתפי התכנית: ניסיון תעסוקתי של שלוש שנים לפחות בעבר הקרוב, העדר בעיות בריאות והעובדה שלמשתתף יש מקצוע.

6.9 איכות התעסוקה (מאפייני העבודה) של "המועסקים החדשים"

- **היקף משרה:** 64% מקרב "המועסקים החדשים" מועסקים במשרה חלקית (ראו לוח 16). 9% מועסקים בעבודה חלקית נוספת. הסיבה העיקרית לעבודה במשרה חלקית, לדברי המרואיינות (94% מן העובדים במשרה חלקית הן נשים) קשורה בהיותן אימהות לילדים קטנים (38%, לא מוצג בלוח). לדבריהן, עובדה זו מקשה עליהן לעבוד במשרה מלאה מכמה בחינות: א) אי-מציאת סידור לילדים בכל השעות הנדרשות במשרה מלאה; ב) העלות הגבוהה, יחסית למשכורת הצפויה, של סידור הילדים בשעות העבודה במשרה מלאה; ג) העדפה אישית של האם לקבל את הילדים בבית בצהריים. סיבה עיקרית נוספת לעבודה במשרה חלקית היא אי-הצלחה במציאת עבודה במשרה מלאה או עבודה חלקית נוספת או חוסר אפשרות להגדיל את מספר שעות העבודה אצל אותו מעסיק (34%, לא מוצג בלוח).
- **משלח יד:** 43% מקרב המועסקים החדשים נקלטו בעבודות מכירות ושירותים, 28% השתלבו בעבודות פקידות ו-12% נקלטו בעבודות בלתי מקצועיות.
- **צורת העסקה:** 69% מועסקים ישירות על ידי המעסיק, בעוד ש-14% מועסקים באמצעות חברת כוח אדם או קבלן. 84% מן המועסקים ללא קשר לסוג הגורם משלם השכר, מקבלים שכר לפי שעות.
- **שכר:** יש בידינו נתוני שכר עבור 77% מן "המועסקים החדשים". השכר הממוצע לשעה הוא 26.25 ₪, ושכר המינימום לשעה עומד על 22.04 ₪. 63% משתכרים בין שכר המינימום ל-125% ממנו, ושכרם של 28% גבוה יותר.
- **שביעות רצון מן העבודה ותחושת ביטחון תעסוקתי:** 80% מרוצים מעבודתם (34% מרוצים מאוד ו-46% מרוצים) ו-55% מבטאים תחושה חזקה של ביטחון תעסוקתי, כלומר, אינם חוששים כלל שיאבדו את מקום עבודתם (ראו לוח 17). עם זאת, רק 45% מן "המועסקים החדשים" רואים בעבודתם עבודה רצויה לטווח הארוך.

לוח 16: מאפייני העבודה של "המועסקים החדשים" (באחוזים)

סך-הכול (N=101)	100%
היקף משרה	
משרה מלאה או יותר (על פי הגדרה עצמית)	36
משרה חלקית	64
משלח יד	
טכני וניהולי	10
פקידות	28
מכירות ושירותים	43
פועלים מקצועיים	7
בלתי מקצועיים	12
צורת העסקה (משלם השכר)	
המעסיק	69
חברת כוח אדם/קבלן	14
עבודה בתשלום בעסק משפחתי	2
עצמאי/קבלן משנה	8
אחר	7
האם מקבל שכר לפי חודש או לפי שעה	
שכר לשעה	84
שכר לחודש	16
שכר לשעה*	
פחות משכר מינימום	9
בין שכר מינימום ל- 125% משכר מינימום	63
מעל 125% משכר מינימום ועד 150% משכר מינימום	14
מעל 150% משכר מינימום	14

לוח 17: שביעות רצון ותחושת ביטחון תעסוקתי בקרב "המועסקים החדשים" (באחוזים)

סך-הכול (N=101)	100%
שביעות רצון מן העבודה	
מרוצה מאוד	34
מרוצה	47
לא כל כך מרוצה	12
בכלל לא מרוצה	8
טווח הזמן שבו רצויה העבודה	
טווח ארוך	45
באופן זמני	49
לא זה ולא זה	6
האם קיים חשש לאבד את העבודה בשנה הקרובה	
אין חשש	55
חשש קטן	21
חשש גדול	14
חשש גדול מאוד	10

6.10 איכות התעסוקה של "הממשיכים" – האם חל שיפור?

קבלת אנשים מועסקים לתכנית מוסברת בכך שהם נמצאים בתת-תעסוקה, ומטרת השתתפותם בתכנית היא שיפור תעסוקתם. על כן יש עניין בבדיקה האם אמנם חל שיפור בעבודתם לאחר שנה.

- **היקף משרה:** 48% מן הממשיכים הגדילו את מספר שעות העבודה שלהם ב-11 שעות שבועיות בממוצע. לעומת זאת, 37% צמצמו את מספר השעות ב-9 שעות שבועיות בממוצע, ו-15% לא שינו את היקף התעסוקה שלהם. עדיין, 66% מן הממשיכים הועסקו לאחר שנה במשרה חלקית (פחות מ-35 שעות בשבוע) (לא בלוח).
- **משלח יד:** 72% מן הממשיכים המשיכו לעבוד באותו משלח יד שבו היו מועסקים בעת שנכנסו לתכנית, או עברו למשלח יד אחר באותה רמת מקצועיות, לדוגמה: מוכרת שעברה לטיפול בילדים. 22% עברו מעבודה מקצועית פחות לעבודה מקצועית יותר, לדוגמה: עובדת במשק בית שעברה למכירות, ואילו 6% ירדו מעבודה מקצועית שבה הועסקו בעת כניסתם לתכנית לעבודה מקצועית פחות, לדוגמה: מתווכת דירות שעברה לעבודות ניקיון (לא בלוח).
- **שכר:** בידינו נתוני השכר של 77% מן המשתתפים בקבוצה זו. שכרם של 60% מתוכם גדל במהלך השנה (בין אם הם החליפו מקום עבודה ובין אם נשארו באותו מקום) ב-5.6 ₪ לשעה בממוצע (מ-22 ₪ ל-27.6 ₪), שכרם של 23% פחת ב-7 ₪ לשעה בממוצע (מ-29.2 ₪ ל-22.2 ₪) ושכרם של 17% נותר ללא שינוי (לא בלוח).
- **שביעות רצון מן העבודה:** שביעות הרצון של שליש מן הממשיכים עלתה בעבודה שבה הועסקו לאחר שנה בעוד ששביעות הרצון של 11% ירדה (ראו לוח 18). עם זאת, 56% מן הממשיכים אינם רואים בעבודתם הנוכחית עבודה רצויה מבחינתם לטווח הארוך.

אפשר לסכם ולומר כי חלק מן המשתתפים שעבדו בעת הכניסה לתכנית והיו מועסקים גם שנה לאחר מכן שיפרו את עבודתם: רק כ-20% מהם התקדמו מבחינת סוג העבודה אך 60% מהם שיפרו את שכרם, גם אם לא באורח דרמטי.

לוח 18: שביעות רצון ותחושת ביטחון תעסוקתי בקרב "הממשיכים" (באחוזים)

סך-הכול (N=99)	100%
שביעות רצון מן העבודה	
מרוצה מאוד	36
מרוצה	34
לא כל כך מרוצה	21
בכלל לא מרוצה	9
טווח הזמן שבו רצויה העבודה	
טווח ארוך	44
באופן זמני	50
לא זה ולא זה	6
האם קיים חשש לאבד את העבודה בשנה הקרובה	
אין חשש	52
חשש קטן	26
חשש גדול	10
חשש גדול מאוד	12

6.11 תוצאות ביניים

חיפוש עבודה פעיל ולימודים יכולים להיחשב תוצאות ביניים בתהליך ההשתלבות בתעסוקה אצל בלתי מועסקים. בנוגע למועסקים, אפשר לראות בהם פעילויות המכוונות לשדרוג תעסוקתי.

- 40% (42) מקרב הבלתי מועסקים ב-t_1 מחפשים עבודה
- 25% (26) מקרב הבלתי מועסקים ב-t_1 לא מחפשים עבודה אך לומדים
- 33% (67) מקרב המועסקים ב-t_1 מחפשים עבודה אחרת
- 22% (46) מקרב המועסקים ב-t_1 לומדים

6.12 חוללות עצמית (Self-Efficacy)

מטרה נוספת של התכנית הייתה העצמת החוללות העצמית והערך העצמי של המשתתף. את המושג חוללות (או מסוגלות) עצמית טבע בנדורה והיא מוגדרת אמונה של האדם ביכולתו לארגן את המשאבים הקוגניטיביים, המוטיבציוניים והביצועיים שלו לשם התמודדות מוצלחת עם מצב או מטלה מסוימים (Bandura, 1997). כלומר, ההתייחסות המקובלת אל החוללות העצמית היא כאל מבנה פסיכולוגי מצבי המתייחס לאמונה ביכולת הספציפית בנוגע למצב או למטלה מוגדרים חוללות עצמית ספציפית (Specific Self-Efficacy – SSE).

המשמעות האופרטיבית של המושג חוללות עצמית בהקשר של המחקר הנוכחי היא מידת הביטחון העצמי של משתתפי התכנית ביכולתם להשתמש בידע ובמיומנויות שרכשו במסגרת התכנית ולהתמודד בהצלחה בתהליך חיפוש העבודה. ממד קשור לכך הוא שיפור הערך העצמי, כלומר, הערך שנותן האדם לעצמו בהתבסס על האמונות שלו ביחס לעצמו. ניתן להתייחס לשינוי חיובי בחוללות עצמית כתוצאה סופית וגם כתוצאת ביניים של התכנית, שעשויה להיות קשורה להשתלבות בתעסוקה. שתי האפשרויות נבדקו.

למדידת החוללות העצמית השתמשנו בשאלון החוללות הכללית של שרר ועמיתיו (Sherer et al., 1982). השאלון הועבר פעמיים – בתחילת התכנית ולאחר שנה – על מנת לבדוק את מידת השינוי. בניתוח הנתונים העדפנו שלא להשתמש במדד החוללות הכללית בשלמותו אלא לזהות רכיבים ספציפיים יותר. בניתוח גורמים שערכנו עלו שלושה ממדים נפרדים שכללו ביחד 10 מתוך 16 פריטי השאלון. הממדים הם: אמונה עצמית בהתמדה והשקעת מאמץ, אמונה עצמית ביוזמה ואמונה בערך עצמי (השאלון מובא בנספח ב' בציון הפריטים הרלבנטיים לכל ממד).

תוצאות הניתוח מראות כי:

- בקרב כלל המשתתפים שנתוניהם מצויים בידינו (N=277) נמצא שיפור מובהק סטטיסטית בשניים מתוך שלושת הממדים: אמונה בערך עצמי ואמונה עצמית ביוזמה. במלים אחרות, לאחר שנה בתכנית חלה עליה באמונת המשתתפים בערך העצמי שלהם ובמוטיבציה שלהם להתמודד ולא לוותר נוכח קשיים. נראה אפוא כי מטרת התכנית לשפר את החוללות העצמית של המשתתפים הושגה, לפחות בחלק מן התחומים.

- בבדיקת הקשר בין השיפור בשלושת ממדי החוללות העצמית ובין תוצאת השילוב בעבודה בקרב הקבוצה שלא הייתה מועסקת ב-t_0, נמצא קשר רק בממד האמונה העצמית ביוזמה: בתת-הקבוצה שהייתה מועסקת ב-t_1 חל שיפור מובהק במידת היוזמה בעוד שבתת הקבוצה שלא הייתה מועסקת ב-t_1 לא נמצא שיפור. למרות שלא ניתן להוכיח את סיבתיות הקשר, מאחר ששניהם נמדדו באותו זמן, סביר להניח ששיפור במידת היוזמה של המשתתף היא אחד מן הגורמים להצלחת השילוב בתעסוקה ואינה תוצאה של השילוב.

7. השינוי בתחום הניהול הכלכלי של משק הבית בקרב משתתפי התכנית ב-t_1 בהשוואה ל-t_0

מטרה שלישית של התכנית הייתה שיפור ההתנהלות הכלכלית של משקי הבית של המשתתפים. היבט זה, יחד עם השילוב בתעסוקה, אמור לקדם את חילוץ המשפחות מעוני (ראו סעיף 3.6.3).

במסגרת ההערכה בדקנו האם חלו שינויים, בשני מישורים: (א) המודעות הכלכלית; (ב) ההתנהלות הכלכלית (ההתנהגות) של המשתתפים בין t_0 ל-t_1. תוכני השאלון מבוססים על תוכני הסדנאות והם גובשו בהתייעצות עם עמותת "פעמונים". למרות שלא נוכל לקבוע חד-משמעית כי השינויים החיוביים שנמצאו התרחשו תודות לסדנת "פעמונים", בשל העדר קבוצת ביקורת (קבוצת הביקורת בנושא התעסוקה לא נשאלה בנוגע לנושא זה), סביר להניח שזה אכן המצב.

לבדיקת השינוי בקרב משתתפי התכנית יש ארבע תוצאות אפשריות: (א) שינוי חיובי בין t_0 ל-t_1, כלומר שיפור; (ב) המשכיות במצב חיובי בין t_0 ל-t_1: הפרט היה מודע/התנהל נכון בנושא בשתי נקודות הזמן; (ג) המשכיות במצב שלילי בין t_0 ל-t_1: הפרט לא היה מודע/לא התנהל נכון בשתי נקודות הזמן; (ד) שינוי שלילי בין t_0 ל-t_1, כלומר הרעה. השינויים במודעות הכלכלית ובהתנהלות הכלכלית בין t_0 ל-t_1 מוצגים בלוח 19.

מלוח 19 עולים הממצאים האלה:

- אחוז המשתתפים ששיפרו את מודעותם הכלכלית בעקבות התכנית אינו גבוה ועומד על 14% בלבד. נראה שההסבר לכך הוא שלרובם הייתה מודעות כלכלית גבוהה עוד לפני שהשתתפו בסדנת "פעמונים".
- במישור ההתנהלות הכלכלית, אחוז המשפרים גבוה יותר ועומד על 23%. מפעילי סדנת "פעמונים" ייחסו את השיפור בהתנהגות לתרגולים הרבים שערכו המשתתפים.
- 30% מן המשתתפים התנהלו בצורה לא נכונה לפני התכנית והמשיכו בכך גם לאחר שנה. ייתכן שהשפעת התרגול בתקופת הסדנה נחלשה עם הזמן. דפוס זה בולט במדדים של תכנון כלכלי לטווח הארוך.
- 94% מן המשתתפים שיש להם בן/בת זוג מדברים עם בני זוגם על הבעיות הכלכליות ומנסים למצוא פתרונות ביחד. 78% דיווחו כי אצלם המצב היה חיובי מלכתחילה ואצל 16% חל שיפור.
- 49% מן המשתתפים חשים כי הם מקבלים תמיכה חברתית ורגשית מן המשפחה והחברים כדי לעזור להם לצאת מן המצב הכלכלי שבו הם נמצאים. גם כאן, השיפור אינו גדול (15%).

לוח 19: השינויים במודעות הכלכלית ובהתנהלות הכלכלית בין t_0 ל-t_1 ברמת הפרט (באחוזים) (N=284)

	סך-הכול	משפרים מ-t_0 ל-t_1	ממשיכים במצב חיובי בין t_0 ל-t_1	ממשיכים במצב שלילי בין t_0 ל-t_1	מְרֵעים בין t_0 ל-t_1
מודעות כלכלית					
יודע את סך-כול הכנסות המשפחה בחודש	**100**	12	74	6	8
יודע את סך-כול הוצאות המשפחה בחודש	**100**	22	54	15	9
יודע מהי החריגה בבנק כל חודש	**100**	11	76	4	9
יודע את ההוצאות החודשיות עבור מזון	**100**	23	61	10	6
יודע את ההוצאות החודשיות עבור הטלפון הנייד	**100**	10	82	3	5
יודע את ההוצאות החודשיות עבור מסגרות חינוך לילדים	**100**	7	87	3	3
אחוז ממוצע: משפרים, לא משנים, יורדים		**14**	**72**	**7**	**7**
התנהלות כלכלית					
מצליח לשלם תשלומים שוטפים	**100**	24	49	16	11
בודק חשבונות ושומר אותם	**100**	18	72	5	5
עורך רישום מסודר של ההוצאות כל חודש	**100**	25	25	38	12
עושה קניות בסופר עם רשימה	**100**	14	71	10	5
קונה רק את המוצרים שברשימה	**100**	29	36	28	7
התווכח עם הבנק או עם חברות הסלולר על גובה העמלה/התשלום	**100**	24	34	26	16
מתכנן לקראת הוצאות גדולות בטווח הקצר	**100**	26	28	33	13
מתכנן לקראת הוצאות גדולות בטווח הארוך	**100**	25	15	47	14
שומר כסף להוצאות בלתי צפויות	**100**	20	7	63	10
אחוז ממוצע: משפרים, לא משנים, יורדים		**23**	**37**	**30**	**10**
שיתוף ותמיכה					
את/ה ובן/בת זוגך מדברים על הבעיות הכלכליות ומנסים למצוא פתרונות ביחד (מתוך מי שיש לו בן זוג)	**100**	16	78	4	2
מרגיש שמקבל תמיכה חברתית ורגשית מן המשפחה והחברים כדי לעזור לך לצאת מן המצב הכלכלי שבו אתה נמצא	**100**	15	34	36	15

8. השינוי במצב הכלכלי של משתתפי התכנית ב-t_1 בהשוואה ל-t_0

המטרה הרביעית של התכנית הייתה הגדלת ההכנסה המשפחתית באמצעות יציאה לעבודה. עקב מספר גדול מדי של ערכים חסרים בדיווח על גובה ההכנסה המשפחתית ממקורות שונים, לא יכולנו לבדוק את השינוי בגובה ההכנסה המשפחתית לאחר שנה ונאלצנו להסתפק בהשוואת מקורות ההכנסה, בדגש על שינוי בהכנסה מעבודה ובאחוז מקבלי גמלאות מן המוסד לביטוח לאומי. הממצא הבולט בהשוואת מקורות ההכנסה של משתתפי התכנית בכניסה לתכנית ושנה לאחר מכן הוא העלייה בשיעור המקבלים הכנסה מעבודה והירידה בשיעור הנתמכים מגמלאות מחליפות שכר ואחרות של המוסד לביטוח לאומי (לוח 20).

מלוח 20 עולה כי:

- שיעור המשתתפים מקבלי הכנסה מעבודה גדל ב-28 נקודות אחוז, מ-38% ל-66%.
- שיעור מקבלי גמלת הבטחת הכנסה או השלמת הכנסה בקרב כלל המשתתפים ירד מ-17% ל-15%. אולם בעוד שבקרב מי שלא עבדו בעת הכניסה לתכנית וגם לא היו מועסקים לאחר שנה גדל השיעור ב-6 נקודות אחוז (מ-22% ל-28%), הרי שבקרב מי שהושמו בעבודה והיו מועסקים לאחר שנה, ירד שיעור מקבלי הגמלה ב-9 נקודות אחוז (מ-22% ל-13%).
- גם שיעור מקבלי דמי אבטלה ירד בקרב כלל המשתתפים.

לוח 20: מקורות ההכנסה של המשתתף ומשפחתו ב-t_0 וב-t_1

	t_0	t_1
הכנסה מעבודה		
סך-הכול (N)	311	311
אחוז מקבלים	38	66
הכנסה מעבודת בן/בת זוג		
סך-הכול (N) עם בני זוג	166	166
אחוז שבני זוגם מועסקים	73	74
קצבת ילדים מביטוח לאומי		
סך-הכול (N) הורים לילדים	217	217
אחוז מקבלים	94	95
גמלת הבטחת הכנסה/השלמת הכנסה		
סך-הכול (N)	285	285
אחוז מקבלים	17	15
מועסקים חדשים (לא עבדו ב-t_0 אך עבדו ב-t_1) (N)	97	97
אחוז מקבלים	22	13
לא הושמו (לא עבדו ב-t_0 וגם לא ב-t_1) (N)	82	82
אחוז מקבלים	22	28
עבדו ב-t_0 וגם ב-t_1 (N)	88	88
אחוז מקבלים	9	7
עבדו ב-t_0 אך לא ב-t_1 (N)	18	18
אחוז מקבלים	11	11

	t_0	t_1
קצבת נכות מביטוח לאומי		
סך-הכול (N)	289	289
אחוז מקבלים	1	1
קצבת נכות של בן/בת זוג		
סך-הכול (N)	161	161
אחוז מקבלים	10	12
קצבת ילד נכה		
סך-הכול (N)	221	221
אחוז מקבלים	5	5
דמי אבטלה		
סך-הכול (N)	287	287
אחוז מקבלים	8	2
דמי אבטלה של בן/בת הזוג		
סך-הכול (N)	161	161
אחוז מקבלים	0	3
קצבאות אחרות של ביטוח לאומי* (מזונות/שארים/נפגעי עבודה/נפגעי איבה)		
סך-הכול (N)	287	287
אחוז מקבלים	33	22
דמי מזונות (חד-הוריות)		
סך-הכול (N)	114	114
אחוז מקבלות	48	40
קצבה ממשרד הביטחון		
סך-הכול (N)	288	288
אחוז מקבלים	1	1
הכנסה ממקורות אחרים – מזונות מבני זוג קודמים, ריבית, שכר דירה, פנסיה, עזרה כספית קבועה, גורם ציבורי (לא כולל סיוע בשכר דירה ממשרד השיכון)		
סך-הכול (N)	287	287
אחוז מקבלים	14	16
תמיכה כספית קבועה מבן משפחה		
סך-הכול (N)	288	288
אחוז מקבלים	8	8
הכנסות של אנשים בני 18 ויותר נוסף לבן/בת הזוג		
סך-הכול (N)	65	65
אחוז משתתפים שבמשפחתם יש בעלי הכנסה נוסף לבן/בת הזוג	48	49

9. "הנושרים": משתתפים שהתחילו את התכנית אך לא סיימו אותה

במהלך הפעלת התכנית נשרו 12% מן המשתתפים שהתחילו את הסדנאות. סיבותיהם לעזיבת התכנית, כפי שצוינו על ידם בריאיון שנערך לאחר שנה, הן: כ-25% התחילו לעבוד או ללמוד – זו יכולה להיות מוגדרת כנשירה חיובית, וכ-50% עזבו בשל סיבות הקשורות להפעלת התכנית, כגון קושי להגיע בשל קשיי תחבורה, קושי עם הילדים, שעות לא מתאימות, תכנים לא מעניינים או לא רלבנטיים למשתתף.

יצוין כי הנושרים אינם שונים במובהק מן המשתתפים האחרים מבחינת מאפייניהם, אולם תוצאותיהם בתעסוקה לאחר שנה טובות פחות.

- **גידול בשיעור המועסקים בין t_0 ל-t_1:** בקרב הנושרים היה גידול של 21 נקודות אחוז, מ-32% ל-53%, לעומת 28 נקודות אחוז בקרב המשתתפים האחרים.
- **אחוז המועסקים ב-t_1 מקרב אלה שלא עבדו ב-t_0:** 44%, לעומת 55% מקרב המשתתפים האחרים.
- **אחוז המתמידים בעבודה מקרב אלה שהיו מועסקים ב-t_0:** 73% לעומת 88% מקרב המשתתפים האחרים.

תרומת התכנית: בין 30% ל-60% מן המשתתפים שנשרו מן התכנית העריכו כי היא עזרה להם או עזרה להם מאוד. ההערכה הרבה ביותר היא בנוגע לתרומתה בהדרכתם כיצד לנהל טוב יותר את התקציב המשפחתי, והנמוכה ביותר – בנוגע לתרומתה במתן ידע וכישורים מקצועיים שיכולים לסייע להם להצליח בעבודה. את הממצא האחרון ניתן להסביר בכך שמשתתפים אלה נשרו מן התכנית לפני ההפעלה האינטנסיבית של סל השירותים שבמסגרתו הופנו המשתתפים להכשרות מסוגים שונים. למרות כל זאת, 92% מן הנושרים היו ממליצים לאנשים במצב דומה למצבם להשתתף בתכנית.

הסיכוי לנשור מן התכנית: ניתוח דו-משתני

ידע מוקדם על מי הם המשתתפים המועדים לנשירה עשוי לסייע במניעת נשירתם באמצעות מתן תשומת לב רבה יותר ובמידת האפשר אספקת מענים מיוחדים. הממצאים מלמדים כי סיכויי הנשירה גבוהים יותר בקרב הקבוצות האלה: נשים חד-הוריות, בעלי השכלה נמוכה יחסית, אנשים שלא עבדו מעולם, אנשים שיכולתם לעבוד מוגבלת מסיבות בריאות, אנשים עם בעיות בארבעה או חמישה תחומים נוסף לתחום התעסוקה, ובעיקר בעיית התמכרות או קושי בתפקוד ההורי (ראו לוח 9 בנספח ד).

10. משתתפים הזקוקים להתייחסות מיוחדת

בתכנית אותרה קבוצה של משתתפים אשר לא עבדו בעת שנכנסו לתכנית, המשיכו להשתתף בה במהלך שנת ההפעלה אך נותרו בלתי מועסקים, ולא למדו כשנה לאחר כניסתם לתכנית. ייתכן שמשתתפים אלו זקוקים לתוספת סיוע או לסוגי סיוע שונים על מנת להשתלב בתעסוקה. איפיונם עשוי להקל על זיהויים בתכניות אחרות לצורך מתן עזרה רבה יותר או עזרה שונה, או כדי לבנות עבורם תכנית התערבות אחרת שתתאים לצורכיהם הייחודיים. משקלם מקרב המשתתפים שסיימו את התכנית ועליהם יש לנו מידע ב-t_0 וב-t_1 הוא 12%, ומקרב כלל המשתתפים שהתחילו את התכנית – 10%. בפרק זה נציג את מאפייניהם של הנמנים עם קבוצה זו.

למשתתפים אלה משאבי הון אנושי פחותים יחסית: 21% הם בעלי השכלה של פחות מ-12 שנות לימוד, ל-45% אין מקצוע, וקרוב למחציתם אינם יודעים כלל, או יודעים מעט, להשתמש במחשב. משתתפים אלה מחוברים פחות לשוק העבודה: 42% לא עבדו במהלך חמש השנים שקדמו לתחילת התכנית, או לא עבדו מעולם. מתוך אלה שעבדו במהלך התקופה הזו, 41% עבדו רק בעבודות זמניות ומזדמנות. 36% מתמודדים עם בעיות אישיות ומשפחתיות בשלושה או בארבעה תחומים שונים, בעיקר עם בעיות

בריאות. רק 34% חיפשו עבודה ביוזמתם בחודש שקדם למועד הצטרפותם לתכנית. החוללות העצמית שלהם בחיפוש עבודה, כפי שנמדדה במחקר, נמוכה, יחסית, אולם נראה שהתכנית הצליחה להביא לשיפור קל בה.

11. הערכת התכנית על ידי המשתתפים

11.1 הקשר עם העוס"ת

הערכת הקשר נבדקה בהתייחס לתחומים האלה: תדירות הקשר, עזרה במישור הפסיכולוגי בנוגע להשתלבות בעבודה, עזרה במישור המעשי, והיחס של העוס"ת (לוח 21).

לוח 21: עזרת העוס"ת, על פי דיווחי המשתתפים (באחוזים)*

תחום וסוג העזרה	משתתפים
עזרה במישור הפסיכולוגי בקשר להשתלבות בעבודה	
עידוד וחיזוק בתהליך חיפוש העבודה	51
עזרה בהגדרת העבודה הרצויה והמעשים הנחוצים למימושה	50
הגברת המוטיבציה וחיזוק הביטחון	29
עזרה במישור המעשי בקשר להשתלבות בעבודה	
מתן הצעות עבודה	13
עזרה בנושא לימודים: הכוונה, מלגות	12
יצירת קשר עם מעסיקים ספציפיים	6
מציאת העבודה שבה נקלט המשתתף	5
השגת מימון לרכישת ציוד לעבודה, בגדים וכיו"ב	3
עזרה מעשית בתחומים שאינם קשורים ישירות לעבודה	
עזרה מול ביטוח לאומי, הוצאה לפועל וכיו"ב	4
יישוב סכסוכים עם בן הזוג	4
מציאת סידור לילדים ועזרה בתשלום	2

* השאלה הוצגה כשאלה פתוחה והמראיין סימן את תשובת המרואיין ברשימה שלפניו.

מן הלוח עולה כי:

- כ-40% מן המשתתפים נפגשו עם העוס"ת באופן פרטני או שוחחו עמה בטלפון לפחות פעם בשבוע, 25% היו עמה בקשר פעמיים בחודש ו-35% – פעם בחודש (לא בלוח).
- עזרה במישור הפסיכולוגי: עזרתה העיקרית של העוס"ת, להערכת משתתפי התכנית, התבטאה בתמיכה רגשית בתהליך חיפוש העבודה וכן בסיוע למשתתף בהבהרה לעצמו מהי העבודה הרצויה מבחינתו ומה עליו לעשות כדי להשיגה. עזרה זו נמצאת בהלימה מלאה עם הגדרת התפקיד של העוס"ת בתכנית.
- עזרה במישור המעשי בתחום התעסוקה, כגון מציאת עבודה ויצירת קשר עם מעסיקים, אינה מתפקידי העוס"ת, ובכל זאת צוינה על ידי מיעוט מן המשתתפים.
- מישור היחס: כמעט כל המשתתפים הסכימו כי העוס"ת מתייחסת אליהם בכבוד, מהווה אוזן קשבת עבורם ומבינה את קשייהם.

- 55% היו רוצים להיפגש או לשוחח עם העוס״ת בטלפון יותר מן הנעשה בפועל, ואין מדובר רק במי שעשו זאת פעם או פעמיים בחודש; 52% ממי שהיו בקשר עם העוס״ת פעם או יותר מפעם בשבוע היו רוצים להיפגש עמה יותר (לא בלוח).

11.2 הפחתת הפניות לעו"ס המשפחה

57% מן המשתתפים שהיו מטופלים בידי עו״ס משפחה דיווחו כי מאז הצטרפותם לתכנית הם הפחיתו את תדירות הפניות שלהם אליה. המרואיינים לא נתבקשו להסביר מדוע, אולם ניתן לראות בממצא זה אינדיקציה להפחתת העומס המוטל על עו״סיות המשפחה מצד משתתפי התכנית, לפחות בתקופת השתתפותם בתכנית (לוח 22).

לוח 22: תדירות פניות לעו״ס משפחה החל ממועד הכניסה לתכנית (באחוזים)

	סך-הכול (N=291)	משתתפים שיש להם עו״ס משפחה (N=233)
יותר מאשר לפני התכנית	**8**	10
אותו דבר	**26**	33
פחות מאשר לפני התכנית	**46**	57
אין עו"ס משפחה	**20**	---

11.3 תרומת התכנית למשתתפים בתחום השילוב בתעסוקה ושביעות הרצון שלהם ממנה

- יותר מ-80% מן המשתתפים ציינו כי התכנית עזרה להם (רובם ציינו כי היא עזרה מאוד) מבחינת הגברת המוטיבציה לעבודה, הקניית מיומנויות חיפוש עבודה, מתן מידע בנושאי תעסוקה והקניית ידע וכישורים מקצועיים. היא עזרה קצת פחות בשיפור היכולות בניהול הכלכלי של משק הבית (לוח 23).
- באופן כללי, 67% מן המשתתפים היו מרוצים במידה רבה מאוד מן התכנית ו-25% היו מרוצים ממנה במידה רבה. 96% היו ממליצים לאנשים במצב דומה למצבם להשתתף בתכנית.

לוח 23: תרומת התכנית למשתתפים (באחוזים) (N=291)

	סך-הכול	עזרה מאוד	עזרה	לא כל-כך עזרה	לא עזרה כלל
הגבירה את הרצון לעבוד	100	64	22	7	7
סיפקה מידע על אפשרויות תעסוקה, שכר וכו׳	100	55	28	11	6
לימדה איך לחפש עבודה	100	58	26	9	7
הגבירה הביטחון העצמי ביכולת למצוא עבודה	100	60	26	7	6
הקנתה ידע וכישורים מקצועיים	100	55	29	9	7
לימדה לנהל את התקציב המשפחתי	100	52	23	12	13

11.4 השינויים שלהערכת המשתתפים חלו אצלם ואצל בני משפחתם בעקבות ההשתתפות בתכנית

בראיונות עם צוות התכנית נשמעו סיפורים רבים על שינויים שחלו בקרב המשתתפים לא רק בתחום רכישת ידע, כלים ומיומנויות הרלבנטיים להשתלבות בתעסוקה אלא גם, ואפילו בעיקר, מבחינת עלייה בערך העצמי, גילוי עצמי של היכולות האישיות וכדי. היו גם דיווחים על שינויים שחלו בשאר בני המשפחה במישור העמדות ובמישור ההתנהגות בעקבות התכנית.

על מנת לעמוד על מכלול השינויים הללו הוצגו באוזני המשתתפים בסיום הריאיון שתי שאלות פתוחות שבהן הם נתבקשו לתאר את השינויים שלדעתם חלו בהם עצמם, בבני הזוג שלהם ובילדיהם בעקבות ההשתתפות שלהם בתכנית. בכל שאלה ניתן היה לציין עד שלושה שינויים ועל כן אין האחוזים מסתכמים ל-100. לוחות 24 ו-25 מציגים את השינויים.

לוח 24: השינויים שלהערכת המשתתפים חלו בהם בעקבות ההשתתפות בתכנית (באחוזים) (N=291)

השינוי	אחוז מן המשתתפים
שיפור בערך העצמי	66
שיפור בתחום החברתי-משפחתי	4
רכישת ידע, כלים ומיומנויות	15
תוצאות חיוביות התנהגותיות	19
תחושה רעה בעקבות המודעות למצב האישי	1
לא חל שינוי	11

לוח 25: השינויים שלהערכת המשתתפים חלו בבני/בנות זוגם ובילדיהם בעקבות ההשתתפות בתכנית (באחוזים) (N=291)

השינוי	אחוז מן המשתתפים
לא חל שינוי	42
שינוי חיובי בכל המשפחה (ללא פירוט)	4
הערכה ותמיכה במשתתף/ת מצד בן/בת הזוג והילדים	23
שינוי חיובי בהתנהגות בן/בת הזוג ו/או במצבו הנפשי ו/או בזוגיות	17
שינוי חיובי בהתנהגות הילדים ו/או במצבם הנפשי	15
שינוי שלילי בבן הזוג ו/או בילדים	6

השינויים שחלו במשתתפים עצמם, להערכתם

- שני שלישים מן המשתתפים, נשים וגברים, תיארו את השינוי שחל בהם במונחים שניתן לאגדם במושג עלייה בערך העצמי: חיזוק הביטחון העצמי, ירידה בתחושת הנחיתות, אומץ, יודעת מה היא רוצה, רצון להצליח, גילוי עצמי של התכונות הטובות שלה והיכולות האישיות: "למדתי להאמין בעצמי", "התחלתי לקחת אחריות על החיים", "מקבלת החלטות", "מעמידה את עצמי במרכז", "יוזם ובלי פחד", ו"מרגישה שאצליח להתקדם בחיים".
- 15% ציינו כי השינוי שחל בהם קשור לרכישת ידע ומיומנויות בתחום חיפוש עבודה, עבודה עם מחשב, ארגון התקציב המשפחתי וניהול כלכלי של משק הבית.

- 19% התייחסו לשינויים בהתנהגותם, בעיקר בהשפעת סדנת "פעמונים" והלימודים שבהם השתתפו במסגרת סל השירותים של התכנית: "אני לומדת ומחזיקה את עצמי לבד", "אני בודקת את החשבונות", "הסתדרתי עם חלק גדול מהחובות", "התחלתי לחפש עבודה", "אני עובדת", "אני דורשת מה שאני רוצה".
- 11% בלבד טענו שלא חל בהם שינוי.

השינויים שלהערכת המשתתפים חלו בבני משפחתם

- **הערכה ותמיכה במשתתף/ת מצד בני המשפחה:** 9% מן המשתתפים, כולם נשים, הרגישו כי בעקבות התכנית השתנה יחסו של בן הזוג אליהן. הוא מגלה הבנה לקשיים של המשתתפת, תומך ברצונה ללמוד ובמאמציה להקים עסק קטן משלה ומעודד אותה. הוא למד שהיא "לא רק מדברת אלא עושה". הוא מכבד אותה, סומך עליה ולכן נותן לה "יותר חופש", ומרוצה ממנה. 14% מן המשתתפים חשים שילדיהם מכבדים אותם בעקבות יציאתם ללימודים או לעבודה ומתגאים בהם. נשים ציינו שילדיהן רואים שהן מסוגלות לעבוד או ללמוד והן נותנות להם השראה, או במילים אחרות, מהוות מודל תפקידי עבורם. הם סומכים על האם (בדומה לבן הזוג) ומתייעצים עמה.
- **השפעה חיובית של התכנית על בן/בת הזוג:** 15% מן המשתתפים, לרוב נשים, העריכו שהשפעת התכנית "חלחלה" גם לבני הזוג והביאה לשינוי חיובי בעמדות שלהם ובהתנהגותם, למרות שלהוציא גברים ספורים, בני הזוג לא השתתפו בתכנית. לדברי המשתתפות הנשואות, בן הזוג מבזבז פחות, למד לנהל את התקציב המשפחתי, הוא מחושב ואחראי, מתמקד ולא דוחה דברים, לוקח אחריות לדאוג לפרנסת המשפחה ועוזר יותר בבית. לו עצמו יש שאיפות להתקדם. כמה מבני הזוג התחילו ללמוד, אחרים שינו את מקום עבודתם. במקרים הבודדים שבן הזוג השתתף בתכנית, חל שיפור במצבו הנפשי: הערך שלו בעיני עצמו עלה, הוא "רגוע", "מעודד", "שמח". משתתפות אחדות ציינו שחל שיפור בזוגיות: היא "הפסיקה להיות קורבן והוא קצת התגמד", שני בני הזוג משתפים פעולה במטלות משק הבית ו"עושים תכנון יומי". הקשר הרגשי ביניהם השתפר, ובניסוח של אחת המשתתפות – "אנחנו צוות".
- **השפעה חיובית של התכנית על התנהגות הילדים ועל מצבם הנפשי:** 8% מן המשתתפים ציינו שבעקבות התכנית חלו שינויים חיוביים בהתנהגות ילדיהם. הילדים הולכים לישון בשעה סבירה, הם עצמאיים יותר, למדו לארגן את הזמן, עוזרים בבית, מבינים את הקושי הכלכלי ולא דורשים כסף וחוסכים במים (בהשפעת סדנת "פעמונים"): "הבן הקטן יותר ממושמע כלפי אחותו" השומרת עליו בזמן שהאם לומדת. הילדים מעודדים את האם ועוזרים לה בלימודיה. 7% מן המשתתפות הבחינו בשיפור במצבם הנפשי של ילדיהן בעקבות הירידה בלחץ בבית, האווירה בבית רגועה יותר (כנראה משום שיש פחות לחץ כלכלי) ולילדים יש יותר תחושת ביטחון והם "יותר שמחים". בניגוד לכך, 4% מן המשתתפים ציינו שלילדים דווקא קשה יותר עכשיו מכיוון שהם אינם רגילים שהאם יוצאת מן הבית לעבודה או ללימודים.
- 38% מן המשתתפים טענו שלא חל שינוי בבני משפחתם, אך לא ניתן להבין מן התשובות האם הכוונה לבן/בת הזוג, לילדים או לשניהם. 4% ציינו בפירוש כי אצל הילדים לא חל שינוי משום שהם קטנים מכדי להבין. בניגוד לכך, 4% ציינו כי בכל בני המשפחה חל שינוי חיובי אך לא פרטו מהו.

11.5 צורכי עזרה נוספים להשתלבות בתעסוקה

בסיום הריאיון השני, לאחר שנה, נשאלו משתתפי התכנית האם הם זקוקים לעזרה נוספת מעבר לזו שקיבלו, כדי להשתלב בעבודה, ואם כן מהי. השאלה הוצגה כשאלה פתוחה, וניתן היה לציין עד שלושה סוגי עזרה. 44% מן המשתתפים השיבו כי אינם זקוקים לעזרה נוספת. 56% ציינו סוגי עזרה שונים, ושניים צוינו בשכיחות גבוהה במיוחד: (א) צורך בהמשך תמיכה רגשית וחיזוק הביטחון העצמי שביטויים המעשי הוא המשך המפגשים והשיחות עם העוס"ת והמאמנת האישית וליווי לאחר ההשמה בעבודה (28%); (ב) מימון הכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים ועזרה בלימודים (26%). צורך נוסף שצוין על ידי 13% מן המשתתפים הוא עזרה במציאת עבודה (ראו לוח 26). כל השירותים הללו סופקו במסגרת התכנית אך ייתכן שלא כל מי שנזקק לשירות מסוים קיבל אותו. כמו כן ייתכן שמשתתפים שקיבלו שירות מסוים מבקשים תוספת מאותו שירות.

לוח 26: צורכי עזרה נוספים להשתלבות בעבודה, לדעת המשתתפים (באחוזים) (N=291)

צורכי עזרה נוספים	אחוז מן המשתתפים
המשך תמיכה רגשית	28
מימון הכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים	26
עזרה במציאת עבודה	13
עזרה בהקמת עסק (ליווי והדרכה, סיוע כספי)	8
ריענון הלמידה שהתקיימה בסדנאות	8
סידור לילדים	7
ייעוץ מקצועי, הכוונה מקצועית	6
אחר (לדוגמה, עזרה כספית בלתי קשורה לעבודה, עזרה לילדים בשיעורים)	13

11.6 היבטים חיוביים והיבטים טעוני שיפור בתכנית, לדעת המשתתפים

בסיום הריאיון נשאלו המשתתפים מהם, לדעתם, ההיבטים החיוביים בתכנית (לוח 27) ומה צריך לשפר (לוח 28).

לוח 27: היבטים חיוביים בתכנית, לדעת המשתתפים (באחוזים)* (N=279)

היבטים חיוביים	אחוז מן המשתתפים
חיזוק פסיכולוגי	31
היחס והמקצועיות של העוס"ת והמנחים	27
הקניית ידע על עולם העבודה ומיומנויות בחיפוש עבודה	26
הסדנאות הקבוצתיות	20
עזרה כלכלית/מעשית אחרת	15
הקניית כלים בניהול פיננסי של משק הבית	13
חיובי כללי	12
הליווי הפרטני הצמוד בידי איש מקצוע או מתנדב	5
אין שום דבר חיובי	2

* אחוז התשובות אינו מסתכם ב-100 מאחר שהשאלה הוצגה כשאלה פתוחה וניתן היה לציין עד שלושה היבטים.

לוח 28: היבטים טעוני שיפור בתכנית, לדעת המשתתפים (באחוזים)* (N=255)

מה יש לשפר?	אחוז מן המשתתפים
לא צריך לשפר כלום	36
מסגרת/מתכונת	24
שיטות	10
תכנים	9
סל השירותים	9
הצוות והמנחים	6
אחר	7

*אחוז התשובות אינו מסתכם ב-100 מאחר שהשאלה הוצגה כשאלה פתוחה וניתן היה לציין עד שלושה היבטים.

- 31% מן המשתתפים ציינו את תרומתה הרבה של התכנית מבחינת העצמה אישית, תובנות לגבי עצמם ופיתוח מוטיבציה לחולל שינויים בחייהם. הם השתמשו במילים: התכנית נתנה תובנות, הכוונה, פתחה אופקים חדשים, ביטחון עצמי, עזרה בגילוי החוזקות, מודעות עצמית. דבריהם אלה עולים בקנה אחד עם השינויים החיוביים שחלו במשתתפים, לדבריהם.
- 27% ציינו את היחס והמקצועיות של העוס"תיות ומנחי הסדנאות ושיבחו את ההקשבה, האמפטיה והאכפתיות שלהם כמו גם את הכבוד שלהם למשתתפים והעידוד שהם העניקו להם; העובדה שהם "מאמינים בך", "נותנים כוח ולא מרפים", "נותנים PUSH להגדיר יעדים" ועובדים כדי לסייע למשתתפים "להגיע למטרות שלהם עד הסוף". העובדה כי רק 5% ציינו את הליווי הפרטני כאחד מן ההיבטים החיוביים בתכנית יכול לנבוע מכך שהוא נבלע בקטגוריית היחס של העוס"ת, שהייתה הגורם העיקרי שסיפק את הליווי הפרטני.
- שיעור דומה (26%) ציינו את הידע שקבלו בתכנית על עולם העבודה ואת המיומנויות שרכשו לצורך חיפוש עבודה יעיל.
- 20% נהנו מן הסדנאות הקבוצתיות, הן מבחינת התכנים שהועברו בהן והן מבחינת השיטה שאפשרה שמיעת התנסויות של אחרים ולמידה מהן, יצרה חברויות בין המשתתפים, עודדה פתיחות ואינטימיות והפכה אותם לקבוצת תמיכה המעניקה כוח לחבריה.
- כ-15% התייחסו לכל אחת משתי התרומות המעשיות של התכנית: עזרה כלכלית במימון לימודים ובתשלומים שונים, ובמציאת עבודה והקניית כלים מעשיים לשיפור הניהול הפיננסי של משק הבית.
- 12% לא ציינו היבטים חיוביים מוגדרים והסתפקו בהבעת שביעות רצון כוללת והכרת תודה על תרומת התכנית להם. יש שהשתמשו במילים "זה היה מצוין מכל הבחינות" או "קיבלתי את מה שאני צריכה וזה היה מעל ומעבר"; חלק נשמעו כמי שעברו מהפכה: "זה היה בשבילי משהו מיוחד, כמו שנולדתי מחדש".
- שביעות הרצון הרבה מן התכנית באה לידי ביטוי גם בדעה של יותר משליש מן המשתתפים ולפיה אין מה לשפר בתכנית.
- 24% הציעו לשפר רכיבים שונים הקשורים במתכונת התכנית, בעיקר תוספת בזמן, לדוגמה: הארכת התכנית בשנה (בניגוד לכך היו גם כאלה שביקשו לקצר), קיום שני מפגשים בשבוע (במקום

אחד), הגדלת מספר השעות בקורס הכרת המחשב (משום שקצב ההתקדמות בחומר היה מהיר מדי) ובסדנת "פעמונים" והוספת שעות לתירגול יישום החומר. הצעות נוספות היו: לחלק את המשתתפים בקורס הבסיסי במחשבים לקבוצות לפי רמת הידע שלהם, ליצור קבוצות נפרדות לגברים ולנשים (בני ברק), לקיים את הסדנאות בשעות הבוקר (במתכונת הקיימת הן נערכו אחר הצהריים כדי לאפשר למשתתפים לחפש עבודה בשעות הבוקר).

- כ-10% הציעו שינויים בכל אחד מן הסעיפים האלה:

- שיטות – ליווי אישי מעמיק יותר, כולל לאחר ההשמה, יותר עבודה פרטנית, יותר משימות לחיפוש עבודה, אספקת מאגר מעסיקים למשתתפים (מאז כניסת רכזת קשרי מעסיקים לתפקיד לאחר תקופת המחקר מופץ באופן שוטף מאגר הצעות עבודה), הפניה לאנשים שעוסקים בתחום שבו מעוניין המשתתף להשתלב;

- תכנים – הכוונה בהקמת עסקים קטנים, חיזוק הנושא של ניהול זמן, יותר מידע על ביקוש למקצועות ועל שכר, קורס "סטיילי" – איך להתלבש ואיך להיראות, יותר הכוונה מקצועית, יותר שעות של עברית תעסוקתית, הרחבת ההסבר המקדים על התכנית;

- סל השירותים – הפחתת ההשתתפות העצמית במימון קורס, הפחתת הבירוקרטיה סביב קבלת המילגה, ביטול התניית מתן מלגת לימודים בכך שהמשתתף עובד, ביקורת על היעדים המוגבלים שעבורם אפשר לקבל סיוע, בקשה להגדלת הסיוע במימון סידור לילדים, היענות רבה יותר לרצונותיהם של המשתתפים מבחינת לימודים והכשרה.

- ביקורת על הצוות והמנחים – 6% הביעו ביקורות נקודתיות על העוסי"ת, על המנחה או על מורים בגין הבטחות שווא (לדברי המשתתף), על נוקשות, חוסר רגישות והקשבה מספקת ועל הוראה לקויה.

12. תוצאות בתחום התעסוקה ובכמה תחומים משיקים: מעקב לאחר שנתיים ממועד הכניסה לתכנית (t_2)

בפרק זה מוצגים ממצאי המעקב בתחום התעסוקה ובכמה תחומים הקשורים אליו, כשנה לאחר סיום התכנית (t_2).[13] באמצעות המעקב ביקשנו לבדוק שתי סוגיות חשובות העולות בהערכת תכניות התערבות: (א) באיזו מידה התוצאות במצב התעסוקתי שנצפו בסיום התכנית, כלומר לאחר שנה (t_1) נשמרות, או אפילו משתפרות, לאחר שנתיים?, ו-(ב) האם משתתפים שלא הגיעו לתוצאה המצופה – השתלבות בעבודה – לאחר שנה, עשו זאת לאחר שנתיים?

ב-t_1 רואיינו בסך-הכול 311 משתתפים משני המחזורים הראשונים שסיימו את התכנית. הראיונות נערכו בחודשים ינואר-פברואר 2014. ב-t_2 הצלחנו לראיין 81% (253) מתוכם. את היתר (58 משתתפים, שהם 19% ממרואייני t_1) לא הצלחנו לראיין, בעיקר עקב אי-איתור; רק מעטים סירבו להתראיין. בדקנו האם הקבוצה שלא רואיינה שונה מן הקבוצה שיש בידינו את נתוניה בשלוש נקודות הזמן, באופן שעלול לגרום להטיה בתוצאות. ההשוואה נערכה במאפייני הרקע האלה: מין, מצב משפחתי, מקצוע, מצב

[13] למשתתפים במחזור א' נערכה הבדיקה השנייה כשנה וחצי לאחר סיום התכנית, ולמשתתפים ממחזור ב' – לאחר שנה.

בריאות, מגבלות על היכולת לעבוד מסיבות בריאות, מספר הבעיות שעמן מתמודדת המשפחה, עבודה ב-t_0 ועבודה ב-t_1. לא נמצאו הבדלים משמעותיים בין שתי הקבוצות. ההבדל הגדול ביותר היה בערך שלוש נקודות אחוז, כך שניתן לומר שהקבוצות דומות מאוד במאפייניהן. **ניתוח התוצאות בפרק זה, אם כן, מתייחס ל-253 משתתפים** ומתמקד בבדיקת השינויים בתעסוקה שחלו אצלם בין t_1 ל-t_2.

בפרק זה יובאו תחילה נתונים ברמת הפרט על התפוקות שהמשתתפים קיבלו בשנה הנוספת לאחר סיום התכנית. לאחר מכן תוצג תמונת המצב התעסוקתי של המשתתפים ב-t_2 בהשוואה ל-t_1. לבסוף יוצגו תוצאות בתחום התעסוקה ובתחומים משיקים, על פי כמה מדדים:

1. מעקב אחרי שיעורי המועסקים בשלוש נקודות זמן – t_0, t_1, t_2 ברמה הקבוצתית
2. שינוי חיובי: מעבר מאי-עבודה ב-t_1 לעבודה ב-t_2, והשתלבות בעבודה בהתאם לתוצאות הביניים ב-t_1
3. שימור תוצאות חיוביות מ-t_1 או שיפורן (קידום) בקרב המתמידים בעבודה
4. חוסר שינוי במצב שלילי: אי-עבודה ב-t_1 ואי-עבודה ב-t_2
5. שינוי לרעה: מעבר מעבודה ב-t_1 לאי-עבודה ב-t_2
6. יציאה/כניסה למערכת הגמלאות של ביטוח לאומי
7. הקשר עם המש"ח לאחר סיום התכנית.

12.1 תפוקות שהמשתתפים קיבלו בשנה הנוספת, לאחר סיום התכנית

משרד הרווחה אישר לעד 50% מן המשתתפים להמשיך לקבל לאחר סיום התכנית ליווי של העוס"ת ותפוקות נוספות. הנתונים על תפוקות אלה מבוססים על דיווחי המשתתפים' כפי שעלו בראיונות (ראו לוח 29).

לוח 29: תפוקות שהמשתתפים קיבלו בשנה הנוספת, לאחר סיום התכנית (באחוזים) (N=253)

תפוקות	אחוזים
לימודים על חשבון התכנית	31
קשר עם העוס"ת – לפחות פעם בחודשיים-שלושה	35
עזרה במציאת עבודה או הפניה ללימודים	26

- 31% (78) מן המשתתפים דיווחו כי קיבלו מימון ללימודים מטעם התכנית לאחר סיומה. 85% מהם למדו בקורס מקצועי, והשאר – לימודים שמובילים לתואר אקדמי, הכשרה מתקדמת במחשבים, שפות או השלמת השכלה. 55% מכלל הלומדים במימון התכנית סיימו את לימודיהם וקיבלו תעודה. 60% מן הלומדים למדו כבר ב-t_1 וכפי הנראה השלימו את הלימודים שבהם התחילו במהלך התכנית.
- 35% מן המשתתפים דיווחו כי נפגשו עם העוס"תית לפחות פעם בחודש עד פעם בשלושה חודשים.
- 26% מן המשתתפים דיווחו כי קיבלו עזרה במציאת עבודה או הפניה ללימודים. מתוכם, 74% קיבלו עזרה מן התכנית, ו-17% קיבלו עזרה מלשכת הרווחה.

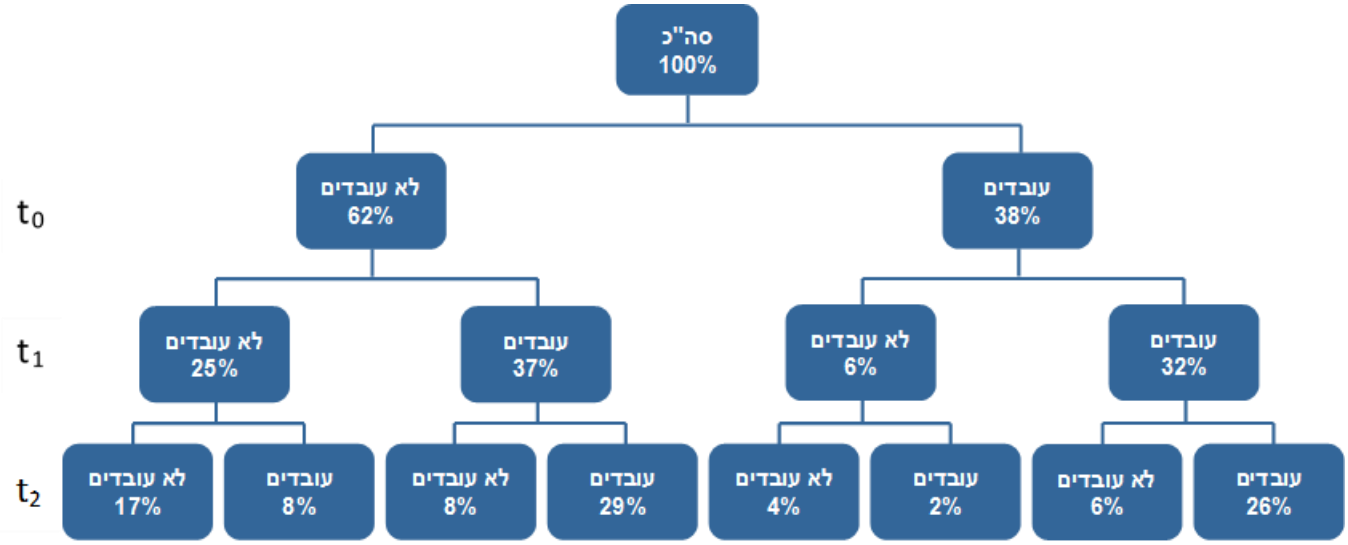
12.2 שיעורי המועסקים בשלוש נקודות זמן: t_0, t_1, t_2

כפי שניתן לראות בלוח 30, ברמת הקבוצה כמעט ולא היה שינוי בשיעור המועסקים – 68% הועסקו ב-t_1, ו-66% הועסקו ב-t_2, אם כי אין מדובר בהכרח באותם המשתתפים.

לוח 30: שיעורי המועסקים בשלוש נקודות זמן: t_0, t_1, t_2 (באחוזים) (N=253)

	מועסקים
t_0	38
t_1	68
t_2	66

תרשים 2: תמונת מצב התעסוקה ב-t_0, t_1 ו-t_2 של המרואיינים ב-t_2 (N=253)*



* כל האחוזים מחושבים מתוך סך-כול המשתתפים שרואיינו ב-t_2.

12.3 שינוי חיובי: מעבר מאי-עבודה ב-t_1 לעבודה ב-t_2

12.3.1 כניסה לעבודה בקרב הלא עובדים ב-t1

31% (78) מן המשתתפים לא היו מועסקים ב-t_1. מתוכם, 34% (27) עבדו ב-t_2 (מחושב על פי תרשים 2).

12.3.2 כניסה לעבודה לפי חיפוש עבודה (תוצאת ביניים) ב-t1

34% מקרב אלו שחיפשו עבודה ב-t_1 השתלבו בעבודה ב-t_2.

12.3.3 איכות העבודה שבה נקלטו המועסקים החדשים

- 61% הועסקו במשרה חלקית
- 76% עבדו במשלח יד מקצועי

- 72% הועסקו ישירות בידי מקום העבודה
- 67% היו "מרוצים מאוד" או "מרוצים" מעבודתם.

12.4 שימור תוצאות חיוביות מ-t_1 או שיפורן (קידום) בקרב המתמידים בעבודה

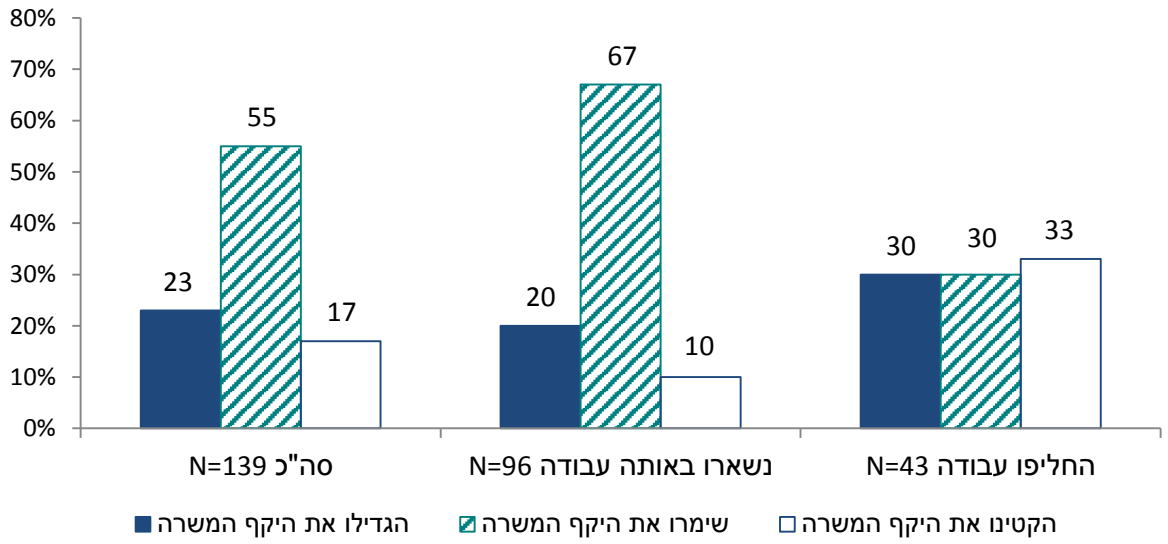
12.4.1 התמדה בעבודה

80% מן העובדים ב-t1 (שהם 55% מכלל המרואיינים) היו מועסקים גם לאחר שנה, ב-t2. 69% מתוכם המשיכו באותו מקום עבודה ו-31% החליפו מקום עבודה.

12.4.2 שימור או הגדלת היקף משרה

- מבין המשתתפים שעבדו בשתי נקודות הזמן (139), 23% הגדילו את היקף המשרה ו-55% שימרו אותו (ראו תרשים 3).
- מקרב אלו שהתמידו באותה עבודה (96), 20% הגדילו את היקף המשרה ו-67% שימרו אותו.
- מבין אלו שהחליפו עבודה (43), 30% עבדו יותר שעות במשרתם החדשה ואצל 30% מספר השעות נותר זהה.
- בסך-הכול ב-t_2, 54% מן המתמידים היו מועסקים במשרה חלקית (פחות מ-35 שעות בשבוע). היקף שעות העבודה הממוצע לשבוע עמד על 30 שעות.

תרשים 3: שימור או הגדלת היקף המשרה או הקטנתה בקרב העובדים ב-t_1 וב-t_2



* הנתונים בכל שורה אינם מסתכמים ל-100% מאחר שהיו נשאלים שסירבו להשיב או שהשיבו שאינם יודעים.

12.4.3 קידום בעבודה על פי מדדים שונים

ביקשנו לבדוק האם משתתפים שהיו מועסקים הן שנה לאחר כניסתם לתכנית (t_1) והן כעבור שנה נוספת (t_2) (N=139) התקדמו בעבודתם. לבד מהיקף המשרה, קיימים ממדים שונים שלפיהם אפשר לבחון קידום בעבודה, ואלה הם:

- **משלח יד:** על פי דיווח עצמי של הנשאלים, 63% עבדו ב-t_2 באותו משלח יד שבו עבדו ב-t_1, או עברו למשלח יד אחר באותה רמה מקצועית, לדוגמה: מוכרת שעברה לטיפול בילדים. 30% עברו מעבודה מקצועית פחות לעבודה מקצועית יותר, לדוגמה: עובדת במשק בית שעברה למכירות (ראו לוח 31).
- **אופן העסקה/משלם השכר:** מעבר מהעסקה על ידי קבלן או חברת כוח אדם להעסקה ישירה בידי המעסיק נחשב לקידום. אצל 75% מן העובדים לא חל שינוי: ב-t_2 הם קיבלו את שכרם מאותו גורם ממנו קיבלו את השכר ב-t_1. 7% מאלו שהועסקו (קיבלו את שכרם) על ידי חברת כוח אדם או קבלן עברו להעסקה ישירה על ידי המעסיק.
- **שכר:** 45% העריכו כי הם שמרו על רמת השכר שלהם ו-37% ציינו ששכרם עלה.
- **הטבות:** 27% קיבלו יותר הטבות, ו-63% שימרו את רמת ההטבות שלהם.
- **אחריות על עובדים (מדד לתפקיד ניהולי ברמה זו או אחרת):** 19% השיבו שבתפקידם הנוכחי יש להם יותר אחריות על עובדים ו-73% ענו שרמת האחריות נשארה זהה.
- **אחריות אחרת:** 45% השיבו שיש להם יותר אחריות בתחומים אחרים, כגון אחריות על כסף, על ציוד ועל ילדים.
- **שביעות רצון:** 37% השיבו שהם יותר שבעי רצון מן העבודה ב-t_2 בהשוואה ל-t_1. בקרב 45% לא היה שינוי ברמת שביעות הרצון.

לוח 31: ממדים שונים של קידום בקרב מי שעבדו ב-t_1 וב-t_2 (באחוזים)* (N=139)

	סך-הכול	שיפור	שימור	הרעה
משלח יד	**100**	30	63	3
דרך העסקה/משלם המשכורת	**100**	7	75	5
שכר – הערכה סובייקטיבית	**100**	37	45	17
הטבות	**100**	27	63	4
אחריות על עובדים	**100**	19	73	1
אחריות אחרת	**100**	45	30	---
שביעות רצון	**100**	37	45	12

* הנתונים בכל שורה אינם מסתכמים ל-100% מאחר שהיו נשאלים שסירבו להשיב או שהשיבו שאינם יודעים.
--- אף משתתף לא דיווח על הרעה בממד זה.

12.5 שינוי לרעה בהשוואה ל-t_1

12.5.1 שינוי לרעה: מעבר מעבודה ב-*t1* לאי עבודה ב-*t2*

- 20% (34) מסך אלו שעבדו ב-t1, לא עבדו ב-t2 (ראו תרשים 2). ניתן לסווג את הסיבות השכיחות לאי-עבודה לשלושה סוגים: (א) סיבות הקשורות לעובד (39%), ובהן סיבות אישיות (21%), ילדים קטנים או ילד חולה/מוגבל או בעיות בריאות של המשתתף (12%); (ב) סיבות הקשורות במעסיק

(18%), כגון פיטורים (12%); (ג) סיבות הקשורות לעבודה (30%), כגון עבודה שהוגדרה מראש כזמנית (18%) ותנאי עבודה קשים (6%) (ראו לוח 32).

לוח 32: משתתפים שעבדו ב-t_1 אך לא עבדו ב-t_2 (באחוזים)

סך-הכול עבדו ב-t_1 (במספרים)	**166**
סך-הכול עבדו ב-t_1 (באחוזים)	**100**
מתוכם: לא עבדו ב-t_2 (באחוזים)	13
סיבות	
סך-הכול (במספרים)	**34**
סך הכול (באחוזים)	**100**
סיבות הקשורות לעובד	53
סיבות הקשורות לעבודה	27
סיבות הקשורות למעסיק	20

12.5.2 ממדים שונים שבהם הורע המצב, בקרב המתמידים (מי שעבדו ב-t_1 וב-t_2)

בהתייחס ל-139 המשתתפים שעבדו ב-t_1 ו-t_2 נבחנה גם הרעת המצב בממדים שונים, נוסף לשיפור ושימור (ראו לוח 31).

- **היקף משרה**: 17% מן המשתתפים הפחיתו את מספר שעות העבודה שלהם. 38% מהם נימקו זאת בכך שהמעסיק הפחית להם את השעות, ו-25% בכך שיש להם ילדים קטנים (מחציתם לא מצאו להם סידור לשעות הצהריים, ומחציתם רצו להיות עם הילדים בשעות הצהריים).
- **שכר**: 17% מן המשתתפים העריכו ששכרם פחת.
- **שביעות רצון**: אצל 12% חלה ירידה ברמת שביעות הרצון מהעבודה
- שיעור המדווחים על הרעה לפחות באחד מן ההיבטים האלה: משלח יד, אופן העסקה, הטבות ואחריות על עובדים נע בטווח של 1%-5%.

12.6 חוסר שינוי במצב שלילי: לא עבדו ב-t_1 ולא עבדו ב-t_2

- 21% (53) מן הנשאלים לא עבדו ב-t_1 וגם לא ב-t_2 (ראו תרשים 2).
- 51% מהם חיפשו עבודה באופן פעיל בארבעת השבועות האחרונים.
- מי שלא חיפשו עבודה, נימקו זאת בבעיות בריאות שלהם או של ילדיהם (30%) או במצב של היריון או אחרי לידה. 27% מתוכם דיווחו כי הסיבה לכך היא שיש להם ילדים קטנים.

12.7 ממצאים על שלוש נקודות זמן

- התמדה: 68% מן העובדים ב-t_0 המשיכו להיות מועסקים לאחר שנה וגם לאחר שנתיים (ראו תרשים 2).
- השמה והתמדה: 47% מן הלא עובדים ב-t_0 היו מועסקים לאחר שנה וגם לאחר שנתיים (ראו תרשים 2).
- אי-הצלחה: 27% מן הלא עובדים ב-t_0 נותרו בלתי מועסקים לאחר שנה וגם לאחר שנתיים (ראו תרשים 2).

12.8 גמלאות ביטוח לאומי: הבטחת הכנסה ומזונות

- 18% ממי שקבלו גמלת הבטחת הכנסה או דמי מזונות מן המוסד לביטוח לאומי (שהם 5% מכלל המרואיינים) הפסיקו לקבל קצבאות בין שתי נקודות הזמן (ראו לוח 33).
- 5% מאלו שלא קיבלו גמלה (4% מכלל המרואיינים) הצטרפו למעגל מקבלי קצבאות אלו.

לוח 33: גמלאות של ביטוח לאומי: שינוי מ-t_1 ל-t_2 (באחוזים)* (N=233)

שינוי מ-t_1 ל-t_2	
סך-הכול	**100**
שיפרו (ירדו מהגמלאות)	5
ללא שינוי, חיובי (ממשיכים לא לקבל גמלה)	70
ללא שינוי, שלילי (ממשיכים לקבל גמלה)	21
הרעה (כניסה למערכת הגמלאות)	4

* יש רק 233 משיבים מאחר ש-20 משתתפים לא ענו על שאלה זו באחת משתי נקודות הזמן, או שענו כי אינם יודעים.

12.9 הקשר עם המש"ח לאחר סיום התכנית

- 55% מן המשתתפים שהייתה להם עו"ס משפחה ב-t_1 לא פנו למש"ח לקבלת עזרה כלשהי במהלך ה שקדמה לריאיון t_2.
- לעומת זאת, 14% מן המשתתפים שלא הייתה להם עו"ס משפחה ב-t_1 פנו למש"ח לצורך קבלת עזרה במהלך מחצית השנה שקדמה לריאיון t_2.

13. ניתוח תועלת-עלות מנקודת המבט של המשק[14]

13.1 רקע

ניתוח תועלת-עלות כולל:

א. פירוט שיטתי של תועלות ועלויות של תכנית והערכת ערכן הכספי.

ב. השוואה בין התועלות לעלויות. במחקר זה נעשתה ההשוואה על פי שני מדדים מקובלים:

- התועלת נטו: התועלת פחות העלות
- היחס בין התועלת לעלות

ג. פירוט של תועלות ועלויות שלא הובאו בחשבון בהערכה הכספית.

הניתוח הסטנדרטי בוחן את התועלות והעלויות משלוש נקודות מבט (Greenberg & Knight, 2007):

א. **המשק** מפיק תועלת מן התפוקה של העובד. מנגד, המשק נושא בעלויות של הפעלת התכנית ושל שירותים תומכי עבודה כגון מעונות יום לילדים ונסיעות.

[14] פרק זה הוכן בידי צביקה דויטש ממכון ברוקדייל.

ב. **הממשלה** מרוויחה מן החיסכון בתשלומי קצבאות ומהגדלת תשלומי המסים, ונושאת בעלויות: הפעלת התכנית, מענקים תומכי עבודה כגון מענק עבודה (ימס הכנסה שלילי), וסבסוד שירותים תומכי עבודה כגון מעונות יום לילדים.

ג. **המשתתפים בתכנית** מרוויחים שכר מעבודה ומענקים תומכי עבודה כגון מענק עבודה, ומפסידים קצבאות, הנחות במסים, וההשתתפות העצמית שלהם בעלויות של שירותים תומכי עבודה כגון זמן נסיעה והשתתפות בתשלום על מעונות יום לילדים.

הניתוח מציג את נקודת המבט של המשק, שהיא בדרך כלל העיקרית.

13.2 הערכת ההשפעה של התכנית

13.2.1 הרחבת ההערכה של השפעת התכנית

בפרק 6 (סעיף 6.7) הצגנו הערכה של השפעת התכנית על השינוי בתעסוקה בקרב המשתתפים. בפרק זה הרחבנו את הניתוח כדי להביא בחשבון את מספר שעות העבודה של המשתתפים. נזכיר כי ההערכה של השפעת התכנית מבוססת על שתי הערכות משנה:

1. הערכת השיפור במצב התעסוקה של המשתתפים
2. הערכת השיפור במצב התעסוקה של אנשים הדומים למשתתפים אך לא השתתפו בתכנית

הערכת השפעת התכנית היא ההפרש בין שתי הערכות המשנה האלה.

13.2.2 הערכת ההשפעה של התכנית על מספר שעות העבודה

הערכת ההשפעה התבססה על הגידול במספר שעות העבודה השבועיות של משתתפי התכנית בין מועד הכניסה לתכנית לשנה לאחר מכן לעומת הגידול שחל אצל קבוצת הביקורת. הגידול נמדד הן עבור משתתפים שעבדו בעת הכניסה לתכנית והן עבור משתתפים שלא עבדו באותה עת. למשתתפים שלא עבדו ב-t_0 או ב-t_1 נרשמו 0 שעות עבודה עבור נקודת הזמן הזו.

קבוצת הביקורת כללה 69 נשים, ולא כללה גברים ומשתתפות מן החברה הערבית. מסיבה זו מדידת ההשפעה והתועלות הכספיות של התכנית נבחנו רק על משתתפות יהודיות משמונה יישובים, סך-הכול 215 נשים. קבוצת הביקורת נבחרה, כאמור, מיישובים דומים ליישובים שבהם פעלה התכנית. מאפייני הנשים בקבוצה זו היו גם הם דומים למאפייני המשתתפות. אולם כדי לפקח בכל זאת על ההבדלים הקטנים בין מאפייני שתי הקבוצות הערכנו את השפעת התכנית באמצעות ניתוח רגרסיה שכלל את המשתתפות ואת קבוצת הביקורת.

ברגרסיה נבדקה השפעת התכנית על הגידול במספר שעות העבודה השבועיות כעבור שנה מאז תחילתה, תוך פיקוח על המאפיינים: גיל, שנות לימוד, מצב משפחתי (נשואה או לא), ומספר ילדים מתחת לגיל 18. האומדן להשפעה זו הוא כאמור ההפרש בגידול במספר שעות העבודה בין המשתתפות ובין קבוצת

הביקורת כעבור שנה מנקודת הזמן הראשונה, כאשר מפקחים על שאר המאפיינים. התוצאות מוצגות בלוח 34.[15]

לוח 34: השפעת התכנית על שעות עבודה – השינוי במספר שעות העבודה בממוצע למשתתף, שנה ושנתיים לאחר תחילת התכנית

השינוי בשעות עבודה עם רגרסיה	השינוי בקרב המשתתפות	השינוי בקרב קבוצת הביקורת	השפעה
חודשיות	40	4	36
שנה ראשונה	239	24	215
שנה שנייה	478	48	430
סך-הכול לאחר שנתיים	717	72	645

* שעות העבודה השבועיות מבוססות על דיווחי המשתתפות ואילו שעות העבודה החודשיות והשנתיות נעשו באמצעות חישוב.

מן הלוח עולה כי הפער בגידול הממוצע של שעות העבודה בין משתתפות התכנית ובין קבוצת הביקורת הוא 36 שעות חודשיות. נתוני המחקר מאפשרים להעריך את השפעת התכנית על השינוי הממוצע במספר שעות העבודה לאחר כשנה ממועד כניסת המשתתפות לתכנית. אולם זו היא תקופה קצרה מדי להערכת תועלת-עלות של תכנית תעסוקה. על כן הוערכה התועלת בתקופה של שנתיים. כמו כן הסתמכנו על הנחות מסוימות בנוגע לכל אחת מן השנים.

בנוגע לשנה הראשונה, הנחנו שהפער בין מספר שעות העבודה של המשתתפות לזה של קבוצת הביקורת גדל בהדרגה ובאופן רציף במהלך השנה. כלומר, הנחנו שהפער בגידול של 36 השעות החודשיות שמצאנו בסוף השנה הראשונה נוצר כך: בסוף החודש הראשון היה הפער 3 שעות חודשיות, בסוף החודש השני גדל הפער ל-6 שעות חודשיות, בסוף החודש השלישי הוא גדל ל-9 שעות חודשיות וכן הלאה עד שהגיע ל-36 שעות חודשיות בתום השנה הראשונה. בנוגע לשנה השנייה הנחנו שהפער נותר יציב. כלומר, הנחנו שהפער בגידול של 36 שעות עבודה חודשיות שמצאנו בסוף השנה הראשונה המשיך להתקיים במהלך כל השנה השנייה (ראו הבהרה של ההנחות בנספח ו).

על סמך הנחות אלה הערכנו כי התכנית הביאה לגידול של 646 שעות לכל משתתפת במשך שנתיים; מתוכן 215 שעות בשנה הראשונה, ובשנה השניה כפול מכך, כלומר 430 שעות. תוצאה זו דומה מאוד לתוצאות של השוואה פשוטה של הממוצעים של שתי הקבוצות בלא רגרסיה, בשל הדמיון במאפייניהן של שתי הקבוצות.[16] מובן שבמידה שהשפעת התכנית נמשכת גם לאחר תום השנה השנייה, התועלת ממנה תלך ותגדל.[17]

---

[15] מקדמי כל המשתנים המסבירים מוצגים בנספח ה.

[16] על-פי השוואת הממוצעים הפשוטה בלא רגרסיה היה הפרש זה 639 שעות.

[17] בעבודה הנוכחית הנחנו שער ריבית של 3.5%. לפי שער זה חישבנו את ערכם של כל הסכומים העתידיים כיום, כמקובל בחישובי תועלת-עלות. לדוגמא, 103.5 ₪ בעוד שנה שווים כיום 100 ₪. חישוב זה נקרא היוון. שער ריבית להיוון של 3.5% מופיע בהנחיות של משרד האוצר הבריטי (HM Treasury, 2011) והומלץ גם על ידי חוקרים מרכזיים בתחום התועלת-עלות (Moor et al., 2004; Greenberg & Knight, 2007).

מגבלה של הניתוח היא שקבוצת הביקורת היא קטנה יחסית. לנוכח מגבלה זו ומגבלות אחרות שיפורטו בסוף הפרק, יש להתייחס לנתונים בזהירות.

13.3 התועלת הכספית של המשק מן התכנית

כדי להעריך את התועלת יש להביא בחשבון, נוסף להערכת הגידול בהשתתפות בתעסוקה, גם את אומדן השכר. זאת משום שהתועלת למשק נובעת מן התפוקה של העובדות, ומקובל להעריך את תפוקתו של עובד על פי עלות שכרו (שכר ברוטו בתוספת הפרשות מעסיק, כגון הפרשות לביטוח פנסיוני, לביטוח לאומי, לקרן השתלמות וכד'). לשם כך השתמשנו בנתוני השכר של המשתתפות בתכנית. לא היו בידינו נתוני שכר מלאים של קבוצת הביקורת, ועל כן הנחנו שהשכר של קבוצת הביקורת דומה לזה של המשתתפות בתכנית. כלומר, ההנחה היא שהתכנית משפיעה בכך שהיא מגדילה את מספר שעות העבודה אך לא את השכר. הנחה זו סבירה בעינינו משום שעל פי בדיקתנו השכר של רוב המשתתפות בתכנית שהשתלבו בעבודה הוא נמוך וקרוב לשכר המינימום.

כדי להעריך את עלות השכר חישבנו תחילה את השכר ברוטו למשתתפות אשר דיווחו רק על שכרן נטו. לשכר ברוטו הוספנו את הערכתנו בנוגע להפרשות המעסיק:

א. הפרשות מעסיק לביטוח לאומי: גובה תשלום דמי ביטוח לאומי למועסקים נקבע באופן מדורג כאחוז מתוך השכר המתחלק בין המועסק ובין המעסיק. החלק של המועסק מנוכה מן השכר ברוטו ועל כן אין לחשבו כתועלת נוספת מעבר לשכר ברוטו. מנגד, החלק של המעסיק הוא תוספת לשכר ברוטו ועל כן יש לחשבו כתועלת נוספת למשק.

ב. הטבות נלוות: את ההטבות הנלוות לשכר שאינן חלק מן השכר ברוטו לחודש, כגון הפרשות מעסיק לביטוחים פנסיוניים או לקרנות השתלמות, יש להוסיף לסך התועלת של המשק. במגבלת הנתונים לא ניתן לחשב במדויק את ההטבות הנלוות. ידוע כי רוב המועסקות נהנות מהפרשות לביטוח פנסיוני ומיעוטן נהנות גם מהפרשות לקרן השתלמות.[18] לאור כך הנחנו, כי בממוצע כל המשתתפות נהנות מהטבות נלוות בגובה השווה להפרשות מעסיק לביטוח פנסיוני בשיעור 9% המחויב על פי החוק בתקופת המחקר.[19]

ג. לוח 35 מציג את עלות השכר על סמך הנחות אלה.

---

[18] ידוע כי בקרב המועסקות בקבוצת הניסוי שיעור הזכאות להטבות הוא: 66% לביטוח פנסיוני, 27% להפרשות לקרן השתלמות ו-68% לדמי הבראה. אך לא ידוע שיעור ההפרשה ומהו בסיס השכר אשר כנגדו נעשתה ההפרשה. כמו כן לא ידוע האם דמי ההבראה כלולים בשכר ברוטו החודשי.

[19] בשנת 2008 הוציא שר התמ"ת צו ביטוח פנסיוני חובה כנגד גובה השכר הבסיסי (ללא תוספות לשכר). הצו קובע כי המעסיק חייב להפריש לקרן פיצויים ולביטוח פנסיוני פנסיה ואילו המועסק חייב להפריש מתוך השכר לביטוח פנסיוני. צו ביטוח פנסיוני חל רטרואקטיבי על מועסקות בעבודות זמניות. בצו נקבע כי שיעור ההפרשה יגדל בהדרגה בשנים 2008 עד 2014. סך ההפרשות של המעסיק כאחוז מן השכר היה בשנת 2012 8.34%, בשנת 2013 – 10%, ובשנת 2014 – 12%. דיווחי השכר למחקר זה התפרסו על פני השנים 2012-2013. בממוצע לתקופה, המעסיק היה חייב להפריש 9%.

לוח 35: הערכת התועלת הכספית הממוצעת למשק בגין משתתפת מועסקת: עלות שכר שעתית וחודשית

	ממוצע לשעה	ממוצע לחודש
עלות שכר	32	3,747
שכר ברוטו	29	3,366
הטבות נלוות (9%)	2	252
הפרשות מעסיק לביטוח לאומי	1	128

* משתתפות יהודיות שנכללו בבדיקה עבדו בממוצע 116 שעות בחודש.

מן הלוח עולה כי עלות השכר החודשית הממוצעת של משתתפות יהודיות שהשתלבו בעבודה היא 3,747 ₪. היא מורכבת משכר ברוטו (3,366 ₪), הטבות נלוות (252 ₪) והפרשות מעסיק לביטוח לאומי (128 ₪). משתתפות יהודיות שנכללו בבדיקה עבדו בממוצע 116 שעות בחודש. לפיכך, עלות השכר הממוצעת לשעת עבודה הוערכה ב-32 ₪.

לוח 36 מציג את הערכת התועלת הכספית הממוצעת המצטברת למשק בגין משתתפת בכל שנה. תועלת זו נובעת מן התועלת הכספית לשעת עבודה של משתתפת מועסקת (לוח 35) ומן הגידול בממוצע שעות עבודה חודשיות בהשפעת התכנית (לוח 34).

לוח 36: הערכת התועלת הכספית המצטברת למשק בגין משתתפת, במשך שנתיים מאז שהמשתתפת התחילה את התכנית

	סך-הכול לשנתיים	שנה ראשונה	שנה שנייה
התועלת הכספית	**20,400**	7,000	13,400

* הערכים מעוגלים למאות שקלים. * הערכים בשנה השנייה מהוונים לפי שער היוון של 3.5%.

מן הלוח עולה כי בשנה הראשונה להפעלת התכנית, התועלת הכספית למשק הייתה 7,000 ₪ למשתתפת. בשנה השנייה התועלת מן תכנית הייתה כמעט כפולה מזו שבשנה הראשונה (כאמור, מעט פחות בשל ההיוון). התועלת המצטברת בסוף השנה השנייה הייתה 20,400 ₪. כאמור, זו התועלת כאשר מביאים בחשבון הן את אלו שהשתלבו בעבודה והן את אלו שלא השתלבו בעבודה.

13.4 עלות התכנית

להלן יוצגו פרטי הערכת העלות של התכנית עבור שמונה קבוצות הניסוי במחזור א' ובמחזור ב'. העלות כוללת את הערכת עלות הפיקוח של משרד הרווחה ואת העלויות הישירות, כפי שהוערכו על ידי המפעיל. התקציב של תכנית "תעסוקה לרווחה" כולל את תקציב משרד הרווחה לתכנית וכן תוספות תקציביות שגויסו על ידי עמותת "בעצמי", בהתאם לדרישת המכרז, באמצעות קרן אריסון. התוספת משמשת לרכיבים שונים במעטפת המקצועית והניהולית של התכנית. רכיבים אלה נוצלו יותר בזמן הרחבת התכנית לאחר שנת הפיילוט. כלומר, עלות התכנית בזמן הפיילוט הייתה נמוכה יותר. מכל מקום, במטרה להציג מודל מחמיר, תחושב העלות הנוכחית שהיא העלות המקסימלית של התכנית.

א. עלות הפעלת התכנית

עלויות הפעלת התכנית כוללת את הרכיבים האלה:

1. **סל שירותים למשפחה:** התכנית מעמידה לרשות כל משפחה תקציב לרכישת שירותים תומכי תעסוקה. הסל כולל קורסי הכשרה מקצועית, לימודים אחרים לשיפור ההון האנושי והנגישות למרכזי

תעסוקה, וכן שירותים תומכים כגון סידורי השגחה על ילדים, פתרונות תחבורה ורכישת ציוד לעבודה. בחלק מן השירותים המשפחה מחויבת בהשתתפות עצמית בגובה של 10% מעלות השירות.

2. **עלות מעטפת לשנה:** עלות המעטפת לקבוצה כוללת את עלות כוח אדם ואת עלויות הסדנאות הקבוצתיות. עלות זו עמדה בממוצע על כ-184,000 ₪ לקבוצה.

3. **עלות רכיבים נוספים**: עלות הרכיבים הנוספים במעטפת המקצועית של התכנית, אשר מומנה מתרומת קרן אריסון, הוערכה בכ-18,000 ₪ לקבוצה.

ב. עלות הפיקוח של משרד הרווחה

העלות מבוססת על נתונים שנמסרו לנו, והיא כוללת שני רכיבים: **פיקוח ארצי** – מפקחת אחת שהקדישה 25% ממשרתה לתכנית; ו**פיקוח אזורי** – חמישה מפקחים שהקדישו כל אחד 12.5% משרה לתכנית.

לוח 37 מציג את הערכת העלות הכספית הממוצעת המצטברת למשק בגין משתתפת בתכנית, בכל שנה.

לוח 37: הערכת עלויות התכנית בגין כל משתתפת (בשקלים)

רכיבי עלות	עלות שנתית*
סך-הכול	**16,700**
עלויות הפעלת התכנית	15,900
השתתפות עצמית של המשפחות	400
עלויות פיקוח משרד הרווחה	400

*הערכים מעוגלים למאות שקלים.

מן הלוח עולה כי סך העלויות לכל משתתפת הן 16,700 ₪, ומתוכן 15,900 ₪ הן עלויות הפעלת התכנית, 400 ₪ הן עלויות השתתפות עצמית של משפחות ו-400 ₪ הן עלויות פיקוח של משרד הרווחה. עלויות אלו מתייחסות לכלל הפעילויות, כולל אלו שנעשו בשנה השנייה להצטרפות. ההנחה הייתה כי כל ההשקעה נעשתה בשנה הראשונה להפעלת התכנית, הואיל ורוב הפעילויות נעשו בשנה זו.

13.5 תועלת מול עלות

13.5.1 מדדי תועלת-עלות

סעיף 13.3 הציג את הערכת התועלת של המשק מן התכנית וסעיף 13.4 הציג את הערכת העלות שלה עבור המשק. סעיף זה בוחן אותן זו מול זו. הבחינה נערכה על פי שני מדדי תועלת-עלות המקובלים בספרות המקצועית:

א. **ההפרש שבין התועלת הממוצעת למשק בגין משתתפת ובין העלות הממוצעת למשק בגין משתתפת:** מדד זה מציג את הרווח הכספי הממוצע בגין משתתפת בתכנית. הפרש זה משקף את העלות ואת התועלת במונחים אבסולוטיים.

ב. **היחס שבין התועלת לעלות:** מדד זה מציג את היחס שבין התועלת לעלות (תועלת חלקי עלות) כעבור זמן מסוים. כלומר ההחזר עבור כל שקל של השקעה בתכנית.

13.5.2 ממצאי הערכת התועלת מן התכנית מול העלות שלה

בלוח 38 מוצגים את שני המדדים, בשני מועדים: בסיום השנה הראשונה ובסיום השנה השנייה.

לוח 38: התועלת נטו והיחס בין התועלת לעלות למשק, בממוצע בגין משתתפת

משך הזמן מכניסת המשתתפות לתכנית	התועלת נטו (תועלת פחות עלות בשקלים)	היחס בין התועלת לעלות (תועלת חלקי עלות)
שנה ראשונה	-9,700	0.4
שנתיים (מצטבר)	3,700	1.2

* התועלת נטו מעוגלת למאות שקלים.
* ערכי היחס מעוגלים לעשיריות.
* הערכים בשנה השנייה מהוונים לפי שער היוון של 3.5%.

מן הלוח עולה כי בסיום השנה הראשונה הייתה התועלת הממוצעת למשק בגין משתתפת בתכנית נמוכה ב-9,700 ₪ מסך העלות הכוללת. מבחינת היחס, התועלת הייתה כ-40% מן העלות. בסיום השנה השנייה עלתה התועלת המצטברת על העלות ב-3,700 ₪ בגין משתתפת. התועלת המצטברת במועד זה הייתה גדולה פי 1.2 מן העלות.

13.5.3 זמן החזר ההשקעה למשק

נוסף על מדדי התועלת-עלות שהוצגו בסעיף הקודם, נבדק משך הזמן העובר מכניסת המשתתפות לתכנית ועד שהתועלת ממנה למשק משתווה לעלותה. כלומר, כעבור כמה זמן התכנית "מחזירה את ההשקעה" בה מנקודת המבט של המשק. מן הנתונים עולה כי התועלת למשק משתווה לעלות לאחר כ-19 חודשים.

13.6 מבחני רגישות

בחנו את הרגישות של אומדן התועלת לשינויים בהערכת השפעת התכנית על התעסוקה של המשתתפות. לשם כך הרחבנו את טווח הבדיקה בעשרה אחוזים לכל כיוון. כלומר, שינינו את השפעת התכנית על מספר שעות העבודה של המשתתפות בשנתיים הראשונות:

א. מ-646 ל-711 (תוספת של 10%)

ב. מ-646 ל-581 (הפחתה של 10%)

מן הבדיקה עולה כי לאחר הפחתת השפעת התכנית ב-10%, התועלת נטו למשק מן התכנית בגין משתתפת לחודש היא 1,700 ₪, והיא גבוהה פי 1.1 מן העלות. הגדלת השפעת התכנית ב-10% מביאה לכך שהתועלת נטו למשק בגין משתתפת לחודש היא 5,700 ₪ והיא גבוהה פי 1.3 מן העלות. ממצאים אלו מראים שסביר להניח כי התכנית אכן "מחזירה את ההשקעה" למשק בתוך פחות משנתיים.

13.7 מגבלות הניתוח ושיקולים נוספים מעבר לתוצאותיו

כאמור, הניתוח התבסס על קבוצת ביקורת קטנה יחסית. נוסף לכך, ההערכה בחנה את העלויות למחזורי הפעילות הראשונים בתכנית שבהם המיומנות של הצוות בניהול סל השירותים וניצולו הנכון הייתה עדיין מוגבלת יחסית. יתרה מזאת, כפי שתואר בפרק 3 בסעיף 3.6, כיום נוספו בתכנית תפקידים

חדשים אשר נדרשו לאור הרחבתה ליישובים נוספים לאחר שלב הפיילוט. ניתן לשער כי שינויים אלו מסייעים בהגדלת התועלות של התכנית. אך בעוד שההערכה כללה בעלויות את תוספת התפקידים, היא לא בחנה את תוספת התועלות בעקבות התוספת.

יתר מגבלות החישוב חולקו לשתי קבוצות: תועלות שלא הובאו בחשבון; עלויות שלא הובאו בחשבון. המגבלות נובעות מחוסר מידע או מקושי לייחס למידע ערך כספי. לא ניתן לדעת את סך ההשפעה נטו של המגבלות על האומדן.

13.7.1 תועלות שלא נכללו בהערכה הכספית

השפעתן של התועלות שלא נכללו בהערכה הכספית מגדילה את התועלת נטו מן התכנית. התועלות הן:

א. הקטנת העומס על שירותי הרווחה: התכנית הפחיתה את תלותן של המשפחות במחלקות לשירותים חברתיים באמצעות שילוב ההורים בתעסוקה. בתקופת התכנית, 57% מן המשתתפים שהייתה להם עו"ס משפחה (80% מכלל המשתתפים) הפחיתו את תדירות הפניות שלהם אליה לעומת 7% שהגדילו את תדירות הפניות. במחצית השנה השנייה, 55% מן המשתתפים שהייתה להם עו"ס משפחה לא פנו אליה כלל. הפחתה זו אמנם לא חסכה בעלויות הפעלת לשכות הרווחה, אך בזכותה יכלו העו"סים להפנות יותר משאבים לפונים אחרים.

ב. השפעות על מעגלים רחבים מעבר למשתתפות: בני הזוג של המשתתפות, ילדיהן, קרובי משפחה אחרים, המעגל החברתי של המשתתפות, המעסיקים והקהילה. בראיונות דווח על שינויים שחלו בעקבות התכנית בקרב שאר בני המשפחה במישור של העמדות ובמישור של ההתנהגות (ראו סעיף 11.4).

ג. השפעות בטווח ארוך יותר, מעבר לשנתיים. למשל, ייתכן שהשפעת התכנית על תעסוקה נמשכת שנים רבות, וייתכן שהתכנית מניעה תהליכי רכישת כישורים והון אנושי המבשילים כעבור זמן רב.

ד. השפעות עקיפות של שילוב בתעסוקה על איכות חייהן של המשתתפות: שיפור הבריאות, שיפור תחושת הערך העצמי ושביעות הרצון הכללית מן החיים. לדוגמא, במדידת חוללות עצמית נמצא שיפור מובהק מבחינה סטטיסטית בשניים מתוך שלושת הממדים: ערך עצמי ויוזמה (ראו סעיף 6.12). כמו כן, בראיונות עלו סיפורים על שינויים שחלו בקרב המשתתפים מבחינת עלייה בערך העצמי, גילוי עצמי בנוגע ליכולות האישיות, וכד' (ראו סעיף 11.4).

ה. השפעות עקיפות של שילוב בתעסוקה על הציבור, כגון: הקטנת שיעורי פשיעה.

13.7.2 עלויות שלא נכללו בהערכה הכספית

השפעתן של העלויות שלא נכללו בהערכה הכספית מקטינה את התועלת נטו מן התכנית.

העלויות הן אלה:

א. מימון של גופים שונים לתכנית, המגיע מתקציבם (למשל: מימון של רשויות מקומיות). מימון זה כולל גם שימוש בתשתיות שהתכנית לא משלמת עבורן, אך אם היא לא הייתה משתמשת בהן היה יכול להיות להן שימוש אחר.

ב. עלויות של שירותים נוספים התומכים ביציאה לעבודה, כגון מעונות יום, גם למשתתפות המשלמות עבורם וגם לממשלה המסבסדת אותם.

ג. הנחנו כי המשתתפות בתכנית המשתלבות בעבודה אינן תופסות מקומות עבודה שהיו מתמלאים ממילא על ידי עובדים אחרים ("תחלופה"). בטווח הקצר תלויה השפעת התחלופה בתנאים המקרו-כלכליים; כאשר שוק העבודה מתרחב היא קטנה וכאשר הוא מתכווץ היא גדולה יותר. השפעת התחלופה גם תלויה בשאלה, עד כמה חוסר התעסוקה של המשתתפות נובע מכשלי שוק. מחקרים אמפיריים בנוגע לטווח הארוך מעידים שבטווח זה השפעת התחלופה ככל הנראה דועכת.[20]

13.7.3 שיקולים נוספים

כדי להגביר את רווחת כלל הפרטים בחברה יש להפעיל מכלול של שיקולים בבחינה השוואתית של תכניות תעסוקה, נוסף לתועלת-עלות. זאת במיוחד אם התכניות מיועדות לאוכלוסיות יעד שונות. מכלול זה כולל בין היתר את השיקולים האלה:

א. **עלות ותועלת לממשלה ולפרט:** במחקר הוערכה התועלת-עלות מנקודת המבט של המשק, שהיא נקודת המבט העיקרית בספרות. אולם יש להביא בחשבון גם את נקודת המבט של המשתתפים, משום שמטרתה של התכנית היא שיפור המצב הכלכלי שלהם. נוסף לכך יש לשקול את נקודת המבט של תקציב הממשלה, משום שמשאביה מוגבלים.

ב. **ערכים של החברה:** תכניות תעסוקה נועדו לא רק להגדלת הרווח של המשק במונחים כספיים, אלא אף לסיוע לאוכלוסיות מיוחדות. למשל, ייתכן שהעלות של שילוב אנשים עם מוגבלויות בתעסוקה גבוהה יותר מן העלות של שילוב אוכלוסיות אחרות בתעסוקה. אולם החברה מחזיקה בערכים התומכים בסיוע לאוכלוסייה זו, ועל כן יש להביאם בחשבון.

[20] יש מחקרים הממליצים לבדוק את השפעת התחלופה בטווח הקצר במבחני רגישות שבהם קטנה השפעת התכנית ב-20 אחוזים (Greenberg et al., 2011; Fujiwara, 2010).

רשימת מקורות

גל, ג' ווייס, ע'. 2006. "עבודה סוציאלית, אבטלה ומובטלים". בתוך: **חברה ורווחה**, כ"ו (4), ע"מ 485-509.

מנדלר, ד', וקינג, י. 2012. **רשות מקדמת תעסוקה, השכלה וקהילה: הערכת מודל לקידום תעסוקה ברשויות מקומיות ועירוניות**. ירושלים: מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל.

משרד הרווחה: **"קידום תעסוקה והרפורמה במש"חים – רקע ומתווה פעולה"** (ללא תאריך)

משרד הרווחה והשירותים החברתיים, האגף לשירותים חברתיים ואישיים. מוטי וינטר ודיצה מורלי-שגיב (עורכים). 2011. **רפורמה בשירותים חברתיים, ספר הפרויקט, גרסה 1**.

קינג, י', מורגנשטיין, ב', שמלצר, מ', נאון, ד', אהרוני, ת' והרון, ת'. 2003. **מצב התעסוקה של מקבלי הגמלה להבטחת הכנסה: משאבים, חסמים וצורכי סיוע להשתלבות בעבודה.** ירושלים: המוסד לביטוח לאומי ומאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל.

קינג, י; וולדה-צדיק, א; והדר י'. **מעקב אחרי המשתתפים במגוון תכניות תעסוקה של משרד הרווחה והשירותים החברתיים** (עומד להתפרסם). ירושלים: מכון מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל

Bandura, A. (1997). ***Self-efficacy: The Exercise of Control***. New York: Freeman.

Bell, S.H.; Orr, L.L. 1994. "Is Subsidized Employment Cost Effective for Welfare Recipients? Experimental Evidence from Seven State Demonstrations". ***Journal of Human Resources*** 29(1):42-61.

Fujiwara, D. 2010. ***The Department for Work and Pensions Social Cost-Benefit Analysis Framework*.** Department for Work and Pensions Working Paper,

Goldberg, D. P. & Hillier, V. F. 1979. "A Scaled Version of the General Health Questionnaire". ***Psychological Medicine***, 9 (1), 139-145.

Greenberg, D.H. 1997. "The Leisure Bias in Cost-Benefit Analyses of Employment and Training Programs". ***Journal of Human Resources*** 32(2):413-439.

Greenberg, D.; Knight, G. 2007. ***Review of the DWP Cost Benefit Framework and How It Has Been Applied*.** 40, Department of Work and Pensions. Leeds.

Greenberg, D.H.; Knight, G.; Speckesser, S.; Hevenstone, D. 2011. ***Improving DWP Assessment of the Relative Costs and Benefits of Employment Programmes*.** Rochester.

Greenberg, D.H.; Robins, P.K. 2008. "Incorporating Nonmarket Time into Benefit–Cost Analyses of Social Programs: An Application to the Self-Sufficiency Project". ***Journal of Public Economics*** 92(3–4):766-794.

HM Treasury, U.K. 2011. ***The Green Book: Appraisal and Evaluation in Central Government: Treasury Guidance.*** HM Treasury; London.

Moore, M.A.; Boardman, A.E.; Vining, A.R.; Weimer, D.L.; Greenberg, D.H. 2004. "?just Give Me a Number!? Practical Values for the Social Discount Rate". ***Journal of Policy Analysis and Management*** 23(4):789-812.

Sherer, M., Maddux, J.E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. and Rogers, R.W. 1982. "The Self-efficacy Scale : Construction and Validation". ***Psychological Reports***, Cambridge University Press, 51, 663-671.

נספחים

נספח א: מאפייני רקע של המשתתפים

לוח א-1: מצב משפחתי, לפי יישוב (באחוזים)

	N	**סך-הכול**	חד-הוריות	נשואות	גברים
	398	**100**	42	48	10
ערערה	22	**100**	9	91	0
מבשרת ציון	33	**100**	21	73	6
מ״א מרחבים	39	**100**	26	64	10
יוקנעם	38	**100**	32	39	29
בית שמש	45	**100**	33	62	4
ראש העין	44	**100**	43	41	16
בני-ברק	44	**100**	45	36	18
נצרת	50	**100**	52	40	8
טירת הכרמל	41	**100**	63	34	2
כרמיאל	42	**100**	69	26	5

לוח א-2: גיל המשתתפים, לפי מצב משפחתי (באחוזים)

	סך-הכול	חד-הוריות	נשואות	גברים
סך-הכול (במספרים)	**398**	166	191	41
סך-הכול (באחוזים)	**100**	**100**	**100**	**100**
29-20	**16**	16	18	7
39-30	**46**	51	42	41
40+	**38**	33	39	51
ממוצע	**37.2**	37.1	36.8	39.2
חציון	**37**	37	36	40

לוח א-3: מספר ילדים מתחת לגיל 18, לפי מצב משפחתי (באחוזים)

	סך-הכול	חד-הוריות	נשואות	גברים
סך-הכול (במספרים)	**399**	167	191	41
סך-הכול (באחוזים)	**100**	**100**	**100**	**100**
0	**4**	0	5	15
1	**24**	35	15	17
2	**25**	33	20	14
3	**21**	19	23	22
5-4	**18**	12	23	22
9-6	**8**	1	14	10
ממוצע	**2.8**	2.2	3.3	3.1
חציון	**2**	2	3	3

לוח א-4: אחוז המשתתפים שיש להם לפחות ילד אחד בגיל נתון, לפי מצב משפחתי*

	סך-הכול	חד-הוריות	נשואות	גברים
סך-הכול	**399**	167	191	41
לפחות ילד אחד מתחת לגיל 3	**39**	23	52	37
לפחות ילד אחד בגיל 3-4	**17**	11	23	17
לפחות ילד אחד בגיל 5-9	**48**	47	55	59
לפחות ילד אחד בגיל 10-17	**54**	59	50	49
אין ילדים מתחת לגיל 18	**4**	0	5	15

* האחוזים אינם מסתכמים למאה כיון שלמשתתף יכולים להיות כמה ילדים בגילים שונים

לוח א-5: סוג מגורים ובעלות על דירה, לפי מצב משפחתי

	סך-הכול	חד-הוריות	נשואות	גברים
סך-הכול (במספרים)	**399**	167	191	41
סך-הכול (באחוזים)	**100**	**100**	**100**	**100**
סוג מגורים				
גרים בדירה בבעלותם	**29**	20	36	34
גרים בדירה בבעלות ההורים	**18**	20	18	10
גרים בדיור ציבורי	**9**	12	6	7
גרים בשכירות פרטית	**43**	47	38	49
אחר	**2**	1	3	0
בעלות על דירה				
יש דירה בבעלותם	**36**	28	41	44

לוח א-6: ידיעת השפה העברית (באחוזים)

	יכולת שיחה פשוטה	יכולת קריאה	יכולת כתיבה
סך-הכול (במספרים)	**392**	**392**	**392**
סך-הכול (באחוזים)	100	100	100
טוב מאוד/מצוין	82	79	74
טוב	10	13	16
קצת	6	7	8
בכלל לא	2	1	2
אחוז ערבים ממי שיודע קצת או בכלל לא	100	84	72

לוח א-7: שימוש בשפה העברית: הצגה עצמית בריאיון עבודה והבנת הוראות שימוש בציוד (באחוזים)

	האם את/ה יכול/ה להציג עצמך בריאיון עבודה בעברית	האם את/ה יכול/ה להבין הוראות שימוש בציוד בעברית
סך-הכול (במספרים)	388	391
סך-הכול (באחוזים)	100	100
טוב מאוד/מצוין	68	73
טוב	20	17
קצת	10	8
בכלל לא	2	3
אחוז ערבים ממי שיודע קצת או בכלל לא	76	75

נספח ב: פריטים של חוללות עצמית לפי שלושת הממדים

התמדה

- כאשר אני מתכנן תכניות אני בטוח שאוכל להוציאן אל הפועל
- אם אינני מצליח בפעם הראשונה, אני ממשיך לנסות עד שאצליח
- כאשר עלי לעשות משהו לא נעים, אני לא מפסיק לעשות אותו עד שאני מסיים אותו
- כשאני מחליט לעשות משהו אני מתחיל בכך מיד

ערך עצמי

- כשאני קובע לעצמי מטרות חשובות, אני משיג אותן רק לעתים רחוקות
- אני לא מטפל טוב בבעיות בלתי צפויות
- אני מתקשה להתמודד עם רוב הבעיות הצצות בחיי

הימנעות

- אם אני נתקל במשהו נורא מסובך, אני לא טורח להתמודד אתו
- כשאני מנסה ללמוד דבר חדש ואיני מצליח, אני מוותר במהירות
- אני נמנע מללמוד דברים חדשים כאשר הם נראים לי מסובכים מדי

נספח ג: תוצאות בתחום התעסוקה

לוח ג-1: הסיכוי לעבוד לאחר שנה בקרב משתתפים שלא עבדו בכניסה לתכנית: ניתוח דו-משתני (באחוזים)

	סך-הכול	לא עובד	עובד
יהודים	**100**	39	61
ערבים	**100**	65	35
גיל 20-39	**100**	43	57
גיל 40+	**100**	46	54
חד הוריות	**100**	44	56
נשים אחרות	**100**	45	55
אין בעיות סידור לילדים	**100**	42	58
יש בעיות סידור ילדים	**100**	49	51
אין מגבלות בריאותיות על היכולת לעבוד	**100**	48	52
יש מגבלות בריאותיות על היכולת לעבוד	**100**	38	62
יש מקצוע	**100**	38	62
אין מקצוע	**100**	53	47
יש מיומנות שימוש באינטרנט	**100**	38	62
אין מיומנות שימוש באינטרנט	**100**	56	44
אין חובות כבדים	**100**	40	60
יש חובות כבדים	**100**	52	48
אין קושי בתפקוד הורי	**100**	38	62
יש קושי בתפקוד ההורי	**100**	59	41
אין בעיות בריאות של ילדים	**100**	39	61
יש בעיות בריאות של ילדים	**100**	54	46
אין קשיים רגשיים	**100**	44	56
יש קשיים רגשיים	**100**	46	54
עבד עד שלוש שנים מתוך חמש שנים אחרונות	**100**	44	56
עבד יותר משלוש שנים מתוך חמש שנים אחרונות	**100**	23	77

נספח ד: הסיכוי לנשור מן התכנית

לוח ד-1: הסיכוי לנשור מן התכנית לאחר t_0 לפי מאפיינים: ניתוח דו-משתני (באחוזים)

	סך-הכול	השתתפו לאורך כל התכנית	נשרו במהלך התכנית
חד הוריות	**100**	86	14
נשים שאינן חד הוריות	**100**	90	10
גברים	**100**	90	10
0-11 ש״ל	**100**	83	17
12 ש״ל ללא בגרות	**100**	88	12
12 ש״ל או יותר עם בגרות	**100**	91	9
אין מקצוע	**100**	85	15
יש מקצוע	**100**	90	10
לא עבד מעולם	**100**	78	22
עבד לפני חמש שנים האחרונות	**100**	92	8
עבד בחמש השנים האחרונות	**100**	89	11
עבד בהתחלת התכנית	**100**	89	11
יש בעיות בריאות	**100**	88	12
אין בעיות בריאות	**100**	93	7
יש בעיית התמכרויות	**100**	78	22
אין בעיית התמכרויות	**100**	91	9
יש קושי בתפקוד ההורי	**100**	86	14
אין קושי בתפקוד ההורי	**100**	92	8
יש בעיות בתחום הכלכלי	**100**	90	10
אין בעיות בתחום הכלכלי	**100**	90	10
יש בעיות ב-4 תחומים	**100**	80	20
יש בעיות ב-3 תחומים	**100**	89	11
יש בעיות ב-2 תחומים	**100**	88	12
יש בעיות בתחום אחד	**100**	90	10
אין כלל בעיות	**100**	98	2

נספח ה: ניתוח רגרסיה לאומדן השפעת התכנית בניתוח התועלת-עלות

לוח ה-1 מציג את תוצאות הרגרסיה ששימשה לאומדן השפעת התכנית בניתוח התועלת-עלות. כמתואר בפרק 13, המשתתפות נשאלו על מספר שעות העבודה שלהן בתחילת התכנית ושנה לאחר מכן. הנשים בקבוצת הביקורת נשאלו על מספר שעות העבודה שלהן בשני מועדים בהפרש של שנה. המשתנה התלוי ברגרסיה הוא הגידול במספר שעות העבודה השבועיות בין שני המועדים שעליהם נשאלה כל קבוצה.

לוח ה-1: השפעת התכנית על שינוי במספר שעות עבודה שבועיות בין t_0 ל-t_1 (רגרסיה לינארית)

משתנים בלתי תלויים	השפעה על שינוי בשעות עבודה שבועיות
השתתפות בתכנית (משתתפות = 1 ; קבוצת הביקורת = 0)	8.252*** (1.974)
גיל	-0.214 (0.138)
מספר שנות לימוד	0.203 (0.470)
נשואה	2.373 (2.134)
מספר ילדים	-0.821 (0.686)
קבוע	7.326 (7.532)
מספר תצפיות	284
מתוכם:	
קבוצת הניסוי	215
קבוצת הביקורת	69

בסוגריים שגיאות התקן

$p < 0.001$*

$p < 0.05$, **

$p < 0.01$, ***

מן הלוח עולה כי הגידול במספר שעות העבודה השבועיות של המשתתפות היה גבוה בכ-8.3 מזה של קבוצת הביקורת. הפרש זה הוא מובהק ברמת מובהקות של 99.9%. זהו הפרש של כ-36 שעות עבודה בחודש.

נספח ו: הנחות על השפעת התכנית בניתוח התועלת-עלות

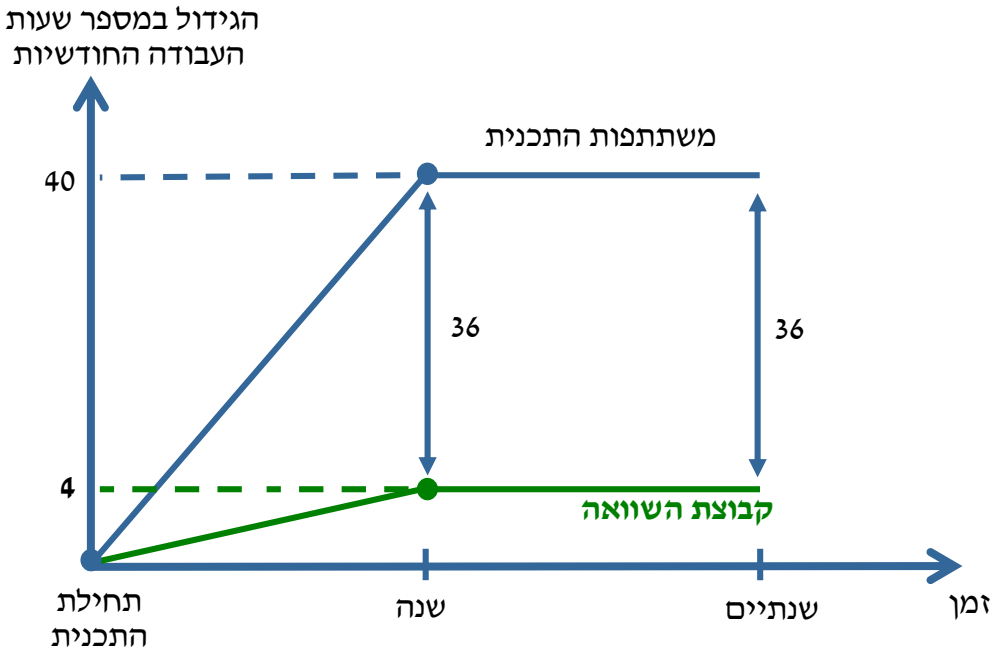
בהערכת השפעת התכנית בניתוח התועלת-עלות (פרק 13) התבססנו על שתי הנחות והחלטה בנוגע לפער בין המשתתפות ובין קבוצת הביקורת, לאורך זמן:

א. הפער גדל באופן אחיד ורציף בשנה הראשונה

ב. הפער נותר יציב בשנה השנייה

ג. איננו מביאים בחשבון את הפער בשנה השלישית בשל מחסור בנתונים.

תרשים ו-1: הפער בין המשתתפות ובין קבוצת הביקורת, לאורך זמן



לפיכך, אם הפער בין הקבוצות מצטמצם משמעותית בשנה השנייה ואינו מתקיים בשנה השלישית, השפעת התכנית האמתית היא נמוכה מזו שהערכנו. לעומת זאת, אם קיים פער משמעותי בין הקבוצות בשנה השנייה והוא ממשיך להתקיים גם אחריה, השפעת התכנית האמתית היא גבוהה מזו שהערכנו.