



**המוסד לביטוח לאומי**

**האגף לפיתוח שירותים**

**מינהל המחקר והתכנון**

**תוכנית תעסוקתית עבור בלתי מועסקים – מודל הרש"ת  
(רצף שירותים תעסוקתיים)**

מאת

**ד"ר שוקי הנדלס**

**ירושלים, כסלו התשס"ז, דצמבר 2006**

## פתח דבר

אנו שמחים להגיש לעיונכם דוח מחקר הערכה המסכם את פיתוח התוכנית הניסיונית "מודל הרש"ת – רצף שירותי תעסוקה" באשדוד ובחדרה.

התוכנית קיבלה סיוע מהמוסד לביטוח לאומי באמצעות הקרן למפעלים מיוחדים בין השנים 2003-2006. הקרן החליטה לסייע בפיתוח מודל לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה מקבלי הבטחת הכנסה אשר בשל מגבלות השכלה והכשרה ועל רקע ההבדלים התרבותיים התקשתה להשתלב בשוק העבודה. התוכנית בוצעה בזכות שותפות רחבה שכללה את משרד הקליטה, משרד התמ"ת, מיזם תב"ת, המוסד לביטוח לאומי, שירות תעסוקה, רשויות מקומיות והקרן למפעלי שיקום. יבואו על הברכה גם חברי ועדת ההיגוי שנשאו בעול ותרמו רבות לקיומה וקידומה של התוכנית.

התוכנית התמקדה באיתור ובטיפול של החסמים להשתלבות בעבודה, בסיוע תגבור לימודי עברית על ידי הוספת שעות לימוד, בקיום סדנאות בתחומים שונים שסייעו למשתתפים להיחשף לענפי תעסוקה מגוונים במציאת ובשילוב בתעסוקה בהתאם לכישורים/יכולות/העדפות והיצע המשרות תוך ליווי של אנשי מקצוע. התוכנית הקיפה 4 מחוזרים באשדוד ומחזור אחד בחדרה, ועברה התאמות לאורך זמן תוך שינויים בהרכב האוכלוסייה.

הרעיון של פיתוח מודל המציג בפני המשתתפים מבחר של אפשרויות תעסוקה באמצעות הסדנאות כהתנסות בעולם העבודה, והמדגיש עד כמה חשוב להקנות הרגלי עבודה בסיסיים ולחזק את היכולות האישיות, נראה כמסייע בטיפול באוכלוסיית מקבלי הבטחת הכנסה המתקשים להשתלב בתעסוקה.

ברצוננו להביע את הערכתנו הרבה לצוות העובדים של הקרן למפעלי שיקום, אשר הפעילו את התוכנית באשדוד ובחדרה, למר אריה חביב – ממיזם תב"ת -ג'וינט ישראל, שהוביל את הרעיון, ולצוות תב"ת – גב' רותי ירון-אמביה ומר יוסי רוזן על תמיכתם המקצועית.

ברצוננו להודות גם לד"ר שוקי הנדלס על עבודתו ותרומתו לפיתוח הידע והביצוע המחקר. תודה מיוחדת לטניה ליף אשר ליוותה את התוכנית מטעם המוסד לביטוח לאומי במקצועיות ובמסירות במהלך כל תקופת ההפעלה.

מודל בית רש"ת שפותח בתהליך מקצועי וממושך עבור אוכלוסיית יוצאי אתיופיה מהווה היום מודל עבודה המיושם במקומות נוספים בארץ עם אוכלוסיית יוצאי אתיופיה ומאפשר להעתיקו למגזרים נוספים.

שרית בייץ-מוראי

מנהלת תחום מפעלים מיוחדים

## חברי ועדת ההיגוי

- ❖ מר יוסי רוזן, רכז ארצי – ג'וינט ישראל והקרן למפעלי שיקום
- ❖ מר אבי דואן, רכז החממה בשנים 4-2003 – רש"ת אשדוד
- ❖ גבי איילת שינדלר, רכזת החממה – רש"ת אשדוד
- ❖ מר יוסי ביבי, עובד השמה – רש"ת אשדוד
- ❖ גבי מירב איבגי, רכזת ילדים בסיכון – עיריית אשדוד
- ❖ מר ציון פריינטה, סגן מנהל – שירות התעסוקה אשדוד
- ❖ מר אורי חוגי, סגן מנהל הבטחת הכנסה ארצי – שירות תעסוקה
- ❖ מר יהושע אפשטיין, מנהל אדמיניסטרטיבי- הקרן למפעלי שיקום
- ❖ גבי ניצה פרידמן, מנהלת אגף הכשרה ותעסוקה – משרד הקליטה
- ❖ גבי עירית וינר, מנהלת – משרד הקליטה אשדוד
- ❖ גבי דליה אליהו, רכזת תעסוקה – משרד הקליטה
- ❖ גבי ניקול מור, ס/ממונה מחוז – משרד התמ"ת
- ❖ גבי אתי מרום, מפקחת מכינות עולים – משרד התמ"ת
- ❖ מר יהודה פיגורה, מרכז פרויקטים, אגף להכשרה מקצועית – משרד התמ"ת
- ❖ ד"ר שוקי הנדלס, חוקר מלווה
- ❖ טניה ליף, רכזת מפעלים מיוחדים – המוסד לביטוח לאומי

## תקציר

המטרה שתוכנית "הרש"ת – רצף שירותים תעסוקתיים", הציבה לעצמה הייתה שילובם של מקבלי הבטחת הכנסה אתיופיים בעולם העבודה תוך חיזוק הכשרים של המשתתפים בתוכנית כדי שיוכלו להתחרות טוב יותר על משרות בשוק העבודה. אוכלוסייה זו מאופיינת בקשיי תעסוקה המוסברים על רקע מגבלות שפה, השכלה והכשרה המאפיינים הגירה זו, ועל רקע הבדלים תרבותיים בינם לבין האוכלוסייה הותיקה, הבדלים היוצרים מחסומים נוספים הקשורים לסטריאוטיפים ודעות קדומות כלפי העולים מאתיופיה.

מודל "הרש"ת" תוכנן כמודל דינמי המאפשר ניידות המשתתפים בין שלביו של רצף תעסוקתי, כאשר ההתקדמות משלב לשלב היא בהתאם לעמידה ביעדים של כל משתתף. תקופת השהות המקסימאלית בתוכנית היא שנה אחת. התוכנית מתחלקת לשלושה שלבים עיקריים – שלב המכינה העיונית, שלב ההכשרה בחממה תעסוקתית ושלב ההשמה בעבודה קבועה.

התוכנית המקורית, כפי שעוצבה בהצעת המסגרת, עברה שינויים לאורך זמן כדי להתאימה לשינויים בהרכב האוכלוסייה ולתנאי השוק המשתנים. יתרה מזאת, חלק מעקרונות התוכנית לא יושמו כלל. הכלל הראשון שלא נעשה בו שימוש היה שילובה בתוכנית של השמה מכלילה – עבודה במפעלים ללא יחסי עובד – מעסיק. המשתתפים בתוכנית הושמו ישירות בשוק העבודה ולא הועסקו במקומות עבודה "מוגנים" כשלב ביניים לפני הכניסה לשוק העבודה העיקרי. כמו כן, לא הופעל עיקרון הרצף התעסוקתי הדינמי. כל משתתפי התוכנית עברו כקבוצה את שלבי החממה התעסוקתית – הלימודים במכינה העיונית והעבודה המעשית, ללא תלות בקצב התקדמותם, ורק ההשמה בעבודה הייתה אינדיבידואלית בהתאם לכישורים, להעדפות ולהיצע המשרות.

התוכנית הניסויית הייתה אמורה להתחיל, פחות או יותר במקביל, באשדוד ובחדרה, כאשר בכל ישוב תוכננו ארבעה מחזורים. בפועל, התוכנית בחדרה החלה באיחור רב ומסיבות ארגוניות הקשורות בתוכנית "ויסקונסין", הופעל בעיר זו רק מחזור אחד. לאחר המחזור הראשון של התוכנית הניסויית, הוחלט לשנות את התוכנית מתוכנית המכשירה לעבודה בתעשיית האלקטרוניקה והחשמל לתוכנית כללית יותר המכשירה את המשתתפים לכניסה לשוק העבודה. הסיבה לכך נבעה בחלקה מהרכב אוכלוסיית המועמדים לתוכנית שכללה ברובה נשים, חלקן הגדול חד הוריות. השינויים התבטאו בעיקר בפתיחת שלושה מסלולים להכנה לעבודה בתעשייה, בסיעוד ובגינות במקום המסלול הבודד להכנה לתעשיית האלקטרוניקה והחשמל, ובשינויים בתוכנית הלימודים, בעיקר תגבור לימודי העברית. כמו כן, בשני המחזורים האחרונים באשדוד, משום ריבוי המועמדים שאינם יודעים עברית, הוחלט בשיתוף משרד הקליטה לפתוח קורס מקדים ללימוד עברית שהלומדים בו, במידה ויעמדו בדרישות בסיום הקורס, יוכלו להשתלב בתוכנית.

במסגרת התוכנית הופעלו שני מודלים שונים, באשדוד ובחדרה. מודל הרש"ת באשדוד, המודל הראשון שהופעל, ניתן להגדרה כמרכז "עצמאי". לצורך הפעלת התוכנית נבחר צוות מיוחד שהועסק בלעדית במסגרת התוכנית, נבחר במרכז מוסד הכשרה שיפעיל את המכינה העיונית

והסדנאות ואותר מרכז לימוד והכשרה שאינו משמש למטרות אחרות. המודל בחדרה ניתן להגדרה כתוכנית "משולבת". התוכנית הופעלה במסגרת המרכז לאבחון הכשרה ושיקום בחדרה כאחת מתוך פעילויות רבות המופעלות במרכז. למעט תפקיד המגשר האתיופי, כל שאר התפקידים, הן תפקידי ההוראה והן התפקידים המינהליים והמקצועיים, התבצעו על ידי הצוות הקבוע של המרכז, כאשר היקף המשאבים שהושקעו בתוכנית נגזר מהיקף המטלות, על פי שלבי התוכנית והתקדמותה.

הקבוצה הראשונה באשדוד החלה ללמוד במכינה העיונית בחודש יוני 2003. על פי לוח הזמנים המקורי, התוכנית הניסויית הקיפה ארבעה מחזורים שהיו אמורים להסתיים תוך שנתיים כאשר כל תוכנית נמשכת עד שנה. לוח זמנים זה לא היה אופטימאלי מאחר והתנאים במרכז באשדוד מאפשרים לטפל במקביל רק בשתי קבוצות – אחת במכינה העיונית ואחת בעבודה מוגנת, כך שהזמן האופטימאלי לסיום התוכנית היה כשנתיים וחצי.

בפועל חלו עיכובים בפתיחת כל המחזורים, בעיקר בפתיחת המחזור השלישי (עיכוב של 5 חודשים) והמחזור הרביעי (עיכוב של 4 חודשים). בסה"כ, התוכנית הסתיימה באיחור של שנה וחצי מהתכנון המקורי, ובאיחור של שנה מהקצאת הזמן האופטימאלית שעל פיה ניתן לפתוח מחזור חדש בכל חצי שנה. העיכובים בתוכנית נבעו הן מקשיים בגיוס מועמדים מתאימים לתוכנית והן מסיבות מינהליות. הקשיים באיתור מועמדים בעלי ידע בסיסי בעברית, ההכרח לפתוח מכינות מקדימות ללימוד עברית בשני המחזורים האחרונים באשדוד והצורך לקבל אישורים לפתיחת כל מחזור, בעיקר במחזור שהוכנסו בו שינויים בתוכנית, הם הגורמים העיקריים לעיכובים בתוכנית.

מחקר ההערכה של תוכנית "הרש"ת – רצף שירותים תעסוקתיים" תוכנן כמחקר משולב הכולל הן בחינה של תהליכי העבודה והן בחינת התוצאות של עבודה זו. המחקר התבסס על מודל של "מחקר פעולה", כלומר, תוצאות ההערכה אינן מנותקות מהפרויקט אלא מלוות אותו ואף משנות אותו בהתאם לצורך. איסוף הנתונים התבצע לפיכך במהלך כל שלבי התוכנית בחמשת המחזורים שנבדקו.

אוכלוסיית המחקר כללה את כל המשתתפים בתוכנית בחמישה מחזורים – 4 מחזורים באשדוד ומחזור אחד בחדרה, כולל משתתפים שלא התמידו בתוכנית, בסה"כ 103 משתתפים. בנוסף, נבדקו 103 מועמדים שרואיינו בוועדת הקבלה של התוכנית לקראת פתיחת שני המחזורים הראשונים באשדוד ולא התקבלו לתוכנית מסיבות שונות.

אוכלוסיית הזכאים להשתתף בתוכנית הרש"ת, המיועדת לאוכלוסייה האתיופית, היא אוכלוסייה מוגבלת בהיקפה. עקב כך, בתוכנית הכוללת מספר מחזורים המופעלים ברצף מתגבר הקושי ממחזור למחזור למלא את מכסת המשתתפים. המחזורים האחרונים באשדוד התאפיינו, בהשוואה למחזורים הראשונים, ברמה נמוכה יותר של ידע בעברית, בריבוי של נשים המשתתפות בתוכנית, בעיקר נשים חד הוריות שקשה יותר להשם אותן בעבודה, ובמספר רב יותר של

משתתפים בעלי מגבלות רפואיות. שיעור המשתתפים החד הוריים במחזור הרביעי באשדוד הגיע ל-72% מהמשתתפים ובמחזור בחדרה ל-67%.

במרבית המחזורים שנבדקו נמצאה רמה גבוהה של שביעות רצון מהלימודים, בעיקר מלימודי העברית (88% מרוצים מאד) והמתמטיקה (84% מרוצים מאד), זאת למעט לימודי האנגלית שרק מחצית מהמשתתפים היו מרוצים מהם. קיימים ספקות לגבי התועלת בלימוד אנגלית במסגרת התוכנית.

המטרה העיקרית לפתיחתן של שלוש סדנאות, במקום סדנא בודדת, הייתה להציג בפני המשתתפים מבחר של אפשרויות תעסוקה, בעיקר למשתתפים שאינם יכולים להשתלב בתעשייה מסיבות שונות, כולל סיבות הקשורות בחוסר התאמה או ברצון לעבוד במשרות חלקיות.

שביעות רצון מהלימודים בסדנאות הגינן והסיעוד הייתה נמוכה מזו שנמצאה בסדנת התעשייה. בנוסף, מרבית המשתתפים דיווחו, בסיום הסדנאות שהם אינם מעוניינים לעבוד בתחומי הגינן והסיעוד. חוסר שביעות הרצון מסדנת הגינן באה לידי ביטוי בעיקר בקרב נשים, שטענו שהעבודה בגינן היא "עבודה של גברים", וחוסר שביעות הרצון מסדנת הסיעוד התבטאה בעיקר בקרב גברים שרובם גילו התנגדות גם ללימודים בסדנת הסיעוד וגם לאפשרות לעבוד במקצוע זה.

מקובל כי סדנא הנמשכת שבועיים ומוקדשת ברובה לעבודה מעשית אינה יכולה להקנות אפילו את יסודות המקצוע. הסדנאות משמשות בעיקר לצורך "התנסות" בעולם העבודה ולא לצורך "התמחות". לפיכך, אין בהכרח ציפיות שהמשתתפים בסדנאות ישתלבו בסיום התוכנית דווקא במקצועות שנלמדו בתוכנית, אף כי לבחירת הסדנאות קדמה בדיקת שוק העבודה ונבחרו מקצועות שהיה להם ביקוש לעובדים.

בשני המחזורים הראשונים באשדוד ובמחזור בחדרה נרשם שיעור גבוה מאד של השמות. למעלה מ-75% מכלל המתחילים בתוכנית היו מועסקים בחודש מאי 2006. שיעור ההשמות במחזור השלישי באשדוד היה נמוך יותר והגיע ל-64%. ממצאים אלה מצביעים על הצלחה ניכרת של התוכנית בהשמה בעבודה של המשתתפים בה.

שיעור התעסוקה הגבוה של משתתפי התוכנית, כ-75%, בולט על רקע שיעור התעסוקה הנמוך בקרב מועמדים שלא הצטרפו לתוכנית – 32% בלבד. למרות שאין מדובר בקבוצת השוואה בעלת מאפיינים דומים, נראה שהתוכנית הצליחה לשלב בשוק העבודה מובטלים שלא היו נקלטים בעבודה אלמלא היו משתתפים בתוכנית.

בהבחנה על פי מקור ההשמה, המשתתפים המועסקים התפלגו, לשלוש קבוצות. 44% היו מועסקים במאי 2006 בעבודה שהושמו אליה על ידי התוכנית, 17% החליפו מקום עבודה ועברו ממקום עבודה שהושמו אליו על ידי התוכנית למקום עבודה אחר, ו-39% מצאו את העבודה בעצמם ולא באמצעות התוכנית. בקרב המסיימים את התוכנית נמצא כצפוי שיעור גבוה יותר של מועסקים במקומות עבודה שאותו עברו על ידי התוכנית – 57%.

הממצאים המצביעים על כך שמרבית המשתתפים, כולל משתתפים שלא סיימו את התוכנית, היו מועסקים במאי 2006, מחזקים את האינדיקציות להצלחת התוכנית. משתתפים שעברו את התוכנית, גם אם לא נמצאה להם עבודה מתאימה במסגרת התוכנית או שהם עזבו אותה, נטו להיכנס לשוק העבודה ולהתמיד בעבודתם.

שביעות הרצון של המשתתפים מטיב הטיפול והעזרה שקיבלו מהעובדים בתוכנית הייתה נמוכה יחסית. רק 19% מהמשתתפים הרגישו שעוזרים להם מאד. השאר התפלגו בין 63% שדיווחו שהם מקבלים עזרה, אך לא רבה, ו-18% טענו שהם כמעט ולא קיבלו עזרה. הממצא היה נכון לגבי כל המחזורים שנבדקו. הסיבה לכך נעוצה בעיקר מאי מתן מענה הולם, על פי תפיסת המשתתפים, לשתי בעיות מכבידות – החזרי נסיעה והסדרי טיפול בילדים. שני נושאים אלה, שלא נכללו בתקציב המקורי של התוכנית, לא באו על פתרונם המלא בכל המחזורים שנבדקו. על חשיבות מסגרות החינוך המשלימות ניתן לעמוד מבדיקת הצלחת התוכנית בחדרה שבה מרבית המשתתפים הושמו בעבודה מלאה, זאת בעיקר עקב הפעלתה בעיר זו, על ידי הגיוינט, של תוכנית "פאקט", התומכת באוכלוסייה האתיופית ומממנת גם הסדרי טיפול בילדים במוסדות החינוך להורים עם ילדים בגיל הרך ובכיתות הראשונות של בית הספר היסודי, ובכך מאפשרת למשתתפים לא רק ללימוד במסגרת התוכנית, אלא גם להיקלט בשוק העבודה במשרה מלאה.

המודל שהופעל באשדוד, של מרכז עצמאי המשמש רק את התוכנית, אינו מנוצל בצורה אופטימאלית ובחלק ניכר מהזמן הופעל במרכז מחזור אחד בלבד. ניתן להגיע לניצול טוב יותר של המשאבים באמצעות הרחבת האוכלוסייה המשתתפת בתוכנית ולכלול בה גם מסלולים מקוצרים למועמדים שאינם מתאימים למכינה העיונית – מועמדים שרמת העברית שלהם נמוכה או גבוהה מדי, מועמדים מבוגרים מעל גיל 50 או מועמדים מובטלים שאינם זכאים לקבלת הבטחת הכנסה. הכוונה היא שהתוכנית תאפשר לכל מחפש עבודה אתיופי להשתלב בה, באופן מלא – כולל מעבר של המכינה העיונית, או באופן חלקי – הכנה לקליטה בשוק העבודה ועזרה בהשמה בעבודה.

התוכנית שהופעלה בחדרה, במסגרת מרכז השיקום של ה"קרן למפעלי שיקום", שונה מהמודל העצמאי בכך שהתוכנית במקרה זה מהווה חלק מהפעילות השוטפת של המרכז והיא מופעלת בעיקרה, למעט תפקיד המגשר האתיופי, באמצעות הצוות הקבוע של המרכז. תוכנית זו דומה, בחלק ממרכיביה, למסלולי הכשרה אחרים הכוללים, בהתאם למדיניות משרד התעשייה המסחר והתעסוקה, אחריות להשמה בעבודה. המתכונת הנוכחית של התוכנית, ללא הוספה של מסלולים נוספים, מתאימה יותר להפעלה במסגרת מרכז תעסוקה כולל כדוגמת המרכז בחדרה של הקרן למפעלי שיקום, עם ההתאמות הנדרשות הקשורות לתוכנית הלימודים, מערך הסדנאות ומציאת פתרונות להפעלת חממה תעסוקתית מוגנת.

## תוכן העניינים

<b>1</b>	<b>מבוא</b>
1	הרקע לתוכנית
4	פירוט המטרות ושלבי התוכנית
7	השינויים בתוכנית
8	מודל העבודה באשדוד ובחדרה
9	מהלך התנהלות התוכנית
<b>10</b>	<b>השיטה</b>
<b>14</b>	<b>הממצאים</b>
14	מאפייני הלומדים
16	הסיבות לאי הצטרפות לתוכנית
17	ציפיות לתרומת התוכנית
18	ההתמדה בתוכנית
19	הלימודים העיוניים
22	הסדנאות
23	המלצה לחברים להצטרף לתוכנית
24	טיפול המרכז במשתתפים
25	מיקוד שליטה
26	הכניסה לשוק העבודה
28	מאפייני הקליטה בעבודה
31	תעסוקת המשתתפים והלא משתתפים בתוכנית
<b>33</b>	<b>דיון והמלצות</b>
<b>40</b>	<b>רשימת מקורות</b>
<b>43</b>	<b>נספחים</b>
45	נספח 1 : שאלון פתיחת מכינה עיונית
48	נספח 2 : שאלון סיום מכינה עיונית
50	נספח 3 : שאלון סיום סדנאות
51	נספח 4 : שאלון למסיימי תוכנית
54	נספח 5 : שאלון מעסיקים



## מבוא

### הרקע לתוכנית

ישראל מאופיינת, מזה שנים לא מעטות, בשיעור גבוה למדי של אבטלה. שיעור האבטלה עלה מ-8% בשנת 1997 ל-10% בשנת 2002, שנת התחלת התוכנית, ולמרות הירידה לכ-9% בשנת 2005, עדיין מדובר בשיעור גבוה של אבטלה. במקביל עלה שיעורם של המובטלים באבטלה עמוקה שהיו מובטלים מעל 27 שבועות מ-20% מכלל הבלתי מועסקים (מובטלים על פי הגדרת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה) בשנת 1996 ל-41% מכלל הבלתי מועסקים בשנת 2004.

חלק מהגידול בשיעור האבטלה בשנות ה-90 מוסבר בגלי העלייה הגדולים שהגיעו לישראל בעיקר ממדינות בריה"מ לשעבר, אך לאורך תקופה זו, החל משנת 1984, הגיעו גם עולים רבים מאתיופיה שלהם יועדה "התוכנית התעסוקתית למובטלים – מודל הרש"ת". בשנת 2004, על פי נתוני סקר כח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, התגוררו בישראל כ-52 אלף אנשים בני 15 ויותר שמוצאם מאתיופיה.

שיעורי האבטלה בקרב העולים מאתיופיה, על פי נתוני סקר כ"א של הלמ"ס, היו גבוהים בשנת 2001, לקראת הפתיחה של התוכנית, מאלה שנרשמו בכלל האוכלוסייה. בעוד שהעולים מאתיופיה היו רק 0.8% מכלל האוכלוסייה בגילאי העבודה בשנה זו, שיעורם בקרב הבלתי מועסקים היה גבוה בשליש והגיע ל-1.2%. גם שיעורה של האוכלוסייה שאיננה שייכת לכח העבודה (אינם עובדים ואינם מחפשי עבודה) היה גבוה בקרב העולים מאתיופיה והגיע ל-57%, לעומת 46% בכלל האוכלוסייה. שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של העולים מאתיופיה היה נמוך בעיקר בקרב נשים ונמוך במיוחד בקרב נשים מבוגרות. בקרב גברים אתיופים, שיעור ההשתתפות בגילים 25 – 34 עמד על 74%, והוא ירד ל-64% בקבוצת הגיל שמעל 45. בקרב נשים, שיעור ההשתתפות של נשים אתיופיות צעירות בגילים 25-34 עמד על 46% והוא צנח ל-18% בקבוצת הגיל שמעל 45 (סבירסקי וסבירסקי, 2002).

שיעורים גבוהים של אבטלה בקרב העולים מאתיופיה נמצאו גם במפקדים שערך מכון ברוקדייל בשנת 1994 בשלוש ערים – עפולה, קריית גת ונתניה (בניטה, נועם ולוי, 1994). במפקדים נמצא כי גם בקרב העולים הותיקים יחסית מאתיופיה שעלו לארץ עד 1989, שיעור האבטלה נע בין 14% ל-22% בערים השונות, ושיעור ההשתתפות בכוח העבודה לא עלה על 50%.

בניתוח שהתבסס על מפקד האוכלוסין משנת 1995, נמצא כי תרומת הוותק בארץ לכושר ההשתכרות של עולים מאתיופיה הייתה נמוכה בהרבה מזו של עולים ממדינות בריה"מ לשעבר. כל שנת וותק של מועסקים אתיופיים הוסיפה להם 2% בשכר לעומת 7% שתרמה שנת וותק לעולים מבריה"מ לשעבר (פטחי, 1999).

קשיי התעסוקה של העולים מאתיופיה מוסברים הן על רקע מגבלות השכלה והכשרה המאפיינים הגירה זו והן על רקע הבדלים תרבותיים בינם לבין האוכלוסייה הותיקה, הבדלים היוצרים מחסומים נוספים הקשורים לסטריאוטיפים ודעות קדומות כלפי העולים מאתיופיה

(שבתאי, 1987, 2001, פטחי, 1999, Barret, 1987, Ben-David & Tirosh-Ben-Ari, 1997).

גם העובדה, בניגוד לעולים מבריה"מ לשעבר, שהעולים מאתיופיה גילו נכונות גבוהה להיטמעות בקרב הישראלים הותיקים לא הצליחה לשפר את מצבם בכלל ומצבם התעסוקתי בפרט (קימרלינג, 1998).

ממצאים שונים מצביעים על כך שמערכות ההכשרה הקונבנציונאליות של משרד העבודה אינן בהכרח אופטימאליות לטיפול באוכלוסיות בעלות כישורים מקצועיים נמוכים כדוגמת אוכלוסיית המובטלים האתיופיים. בדו"ח של שירות התעסוקה פורטו הבעיות הרבות שאיתן יש צורך להתמודד בדרך להשמה בעבודה של עולי אתיופיה, ודווח על הצלחה חלקית בלבד בהשגת יעדי ההשמה (קליטת עולי אתיופיה בתעסוקה, 1987). הערכות דומות נמצאו גם במחקרים נוספים (קינג, 2003).

במחקר שבדק עולות מבריה"מ שעברו הכשרה מקצועית, נמצא כי השתתפות בהכשרה שיפרה את השכר ואת הסיכויים להיקלט במקצוע של עולות שעברו הכשרה במקצועות הצווארון הלבן. הכשרה מקצועית במקצועות הצווארון הכחול הניבה הרבה פחות פירות והשפעתה על התעסוקה הייתה קטנה (כהן, 2001). במחקר נמצא כי גם ניסיון שנצבר בעבודה במקצועות הצווארון הכחול תרם מעט יחסית לסיכויים להתמיד בעבודה באותו מקצוע, בהשוואה לניסיון שנצבר במקצועות הצווארון הלבן. גם במחקר נוסף שנערך על עולים מבריה"מ לשעבר נמצאו ממצאים דומים (בר-צורי והנדלס, 1994). למרות שמדובר באוכלוסייה שונה – עולים מבריה"מ לשעבר, ניתן להניח כי הממצא נכון גם לגבי עולים מאתיופיה שרובם הגדול נקלטים לעבודה במקצועות הצווארון הכחול (סבירסקי וסבירסקי, 2002).

כתוצאה מההכרה שהכשרה מקצועית קונבנציונאלית מתאימה בעיקר לאוכלוסייה בעלת הון אנושי מינימאלי של 10-11 שנות לימוד, ולאור קשיי הקליטה התעסוקתית של עולים מאתיופיה, פותחו תוכניות הכשרה תעסוקתיות מיוחדות המיועדות לקדם אוכלוסייה זו (סבירסקי וקפלה, 2005). ההנחה הייתה כי אוכלוסיית עולי אתיופיה מנותקת בחלקה לאורך זמן מעולם העבודה והיא מאופיינת בהעדר מיומנויות תעסוקתיות, השכלה נמוכה, היסטוריה תעסוקתית לא רלוונטית ופערים בין-תרבותיים. נתונים אלה הביאו לפיתוח תוכנית ייחודית, המבוססת על הפעלת מודל רב שלבי, שייתן מענה לחסמים ולקשיים המאפיינים את אוכלוסיית העולים מאתיופיה בדרך להשמתה בעבודה.<sup>1</sup>

ההנחה הייתה כי למודל הרב שלבי המבוסס על מסלול ארוך יחסית של עבודה והכשרה משולבים, מודל המאפשר כניסה הדרגתית לשוק העבודה, יתרונות חשובים לאוכלוסיות הנמצאות במצב של ניתוק ממושך משוק העבודה.

<sup>1</sup> על הגישה המצדדת בפיתוח תוכניות ייחודיות קמו עוררים. הטענה שהועלתה הייתה שאי הצלחתם היחסית של העולים מאתיופיה להשתלב בשוק העבודה אינה נובעת מנחשלות, מאפיינים תרבותיים, מסורת או משפחה, אלא נובעת בראש ובראשונה מהפלייה בשוק העבודה ומחוסר נכונות של מעסיקים לקבל אותם לעבודה. לפיכך, אין בהכרח מקום להפעלת פרויקטים תעסוקתיים מיוחדים ובמקומם יש להשקיע את המשאבים בסבסוד מעונות יום ובמתן הכשרה קונבנציונאלית (הרצוג, 1996).

השימוש בתוכניות הכשרה ייחודיות לאוכלוסיות ספציפיות היא תופעה נפוצה במדינות רבות בעולם המערבי הסובלות מאבטלה. במדינות רבות פותחו תוכניות המשלבות הכשרה מקצועית תוך כדי עבודה (Comprehensive Employment and Training). חלק מהתוכניות בוצעו במקומות עבודה קיימים בסקטור הפרטי וחלקן במסגרת מפעלים מיוחדים שפותחו לצורך זה (OECD, 1994, Johnston, 1984). פיתוח תוכניות אלה נמצא בהתאמה עם הגישה הכללית השמה דגש על הרחבת תפקידיה של מדינת הרווחה ממתן רשת ביטחון לאוכלוסיות חלשות לפיתוח כלים שיאפשרו לאוכלוסיות אלה להשתלב בשוק העבודה.

על חלק מהתוכניות להכשרה מקצועית והשמה בעבודה של מובטלים נערכו מחקרי הערכה (OECD, 1993). בחלק מהמחקרים הצביעו הממצאים על הישגים בהשמה של מובטלים שעברו הכשרה ובחלק מהמחקרים התוצאות היו מאכזבות. אחת המסקנות הייתה שהשגת תוצאות חיוביות בהכשרת מובטלים מחייבת מיקוד ההכשרה בקבוצות מטרה ספציפיות שניתן להגדיר בצורה טובה את צרכי ההכשרה שלהן (Grubb, 1994). תוכניות כלליות להכשרה מקצועית המיועדות לכלל המובטלים מתקשות בדרך כלל להשיג את יעדיהן וקשה להגדיר אותן כהתערבות ישירה בשוק העבודה.

על אחת התוכניות להכשרה משולבת לתעסוקה בארה"ב (CETA), נערך מחקר ההערכה מקיף ויסודי. המחקר נערך כמעקב לאורך זמן כאשר בכל שנה נבדקו 15,000 משתתפים בנוסף לקבוצות ביקורת. במחקר נבדקו שעורי הקליטה של המשתתפים בתוכניות בשוק העבודה העיקרי ורמת השתכרותם. הממצאים היו חיוביים. נמצא כי ההכשרה והעבודה במסגרת התוכניות הביאו לעליה משמעותית ברמת ההשתכרות ולקליטה של אחוז גבוה מהמשתתפים בשוק העבודה העיקרי, בהשוואה לקבוצות הביקורת. עם זאת, בבדיקות נמצאה ירידה במידת תרומת ההשתתפות בתוכניות אלה לאורך זמן, ממצא שנבע מפיחות בהיקף ובטיב ההכשרה המקצועית שניתנה למשתתפים בתוכניות לאחר סיום התוכנית הניסויית (Barnow, 1987).

ממצאים נוספים הצביעו על כך שככל שמשרדי התעסוקה במדינות שונות מעורבים ומשקיעים יותר בלימוד הצרכים הספציפיים של מובטלים, כך עולה ההצלחה של השמתם בעבודות מתאימות (OECD, 1995). ההשקעות במערכת השמה אמורות לכלול הן יעוץ תעסוקתי והן פיתוח של מערכות מידע ממוחשבות הכוללות נתונים על היצע וביקוש של מישרות, מאגרים שבהם יכולים להיעזר הן מובטלים והן מעסיקים.

מטרתן של רוב התוכניות התעסוקתיות שפותחו הייתה לטפל באוכלוסיות השרויות באבטלה עמוקה. אחת השאלות שעלו הייתה האם הטיפול באוכלוסייה זאת יעיל או שעדיף לטפל דווקא במובטלים שמשך אבטלתם קצר יותר (Layard, et. al., 1991). אחת העובדות המפתיעות היא מיעוט המחקרים שבדקו סוגיה זו. על פי ממצאים חלקיים שנאספו באוסטרליה, נמצא כי חלק מהתוכניות הגיעו לתוצאות הטובות ביותר דווקא בהשמה של מובטלים שמשך אבטלתם בינוני

(בין 6 ל-12 חודשים). בתוכניות אחרות, כגון מועדוני מובטלים, נמצאו ממצאים המצביעים על הצלחה יחסית בטיפול במובטלים שמשך אבטלתם היה מעל שנה (OECD, 1995).

דילמה נוספת קשורה למשך ההשתתפות בתוכנית. תוכניות שאין בהן מגבלה על משך התעסוקה במסגרת התוכנית נוטות להוביל "להיתקעות" של משתתפים בתוכנית ולדחיית היציאה לשוק העבודה העיקרי. עובדה זו מחייבת קבלת הנחות לגבי זמן השהייה האופטימאלי בתוכניות מיוחדות.

שאלה נוספת קשורה בהגדרתו של מושג "ההצלחה" – איזה מרכיבים צריכים להיכלל בניתוח ה"עלות – תועלת" של תוכניות תעסוקתיות. הנטייה היא, בדרך כלל, לכלול בהגדרה התיאורטית (נומינאלית) את מירב המידע הרלוונטי. בפועל, ההגדרה האופרטיבית מתייחסת כמעט תמיד למרכיבים הניתנים לכימות. גורמים שאינם ניתנים לכימות, בעיקר אלה המתייחסים ל"Well Being" של האוכלוסייה הנוטלת חלק בתוכניות, או לתרומה של התוכניות לציבור באמצעות שיפור איכות הסביבה או איכות החיים, אינם נכללים בדרך כלל בניתוח עקב קשיים בכימות.

#### **פירוט המטרות ושלבי התוכנית**

המטרה הכללית שתוכנית "הרש"ת – רצף שירותים תעסוקתיים" הציבה לעצמה הייתה שילובם של המשתתפים בעולם העבודה. מטרה זו כללה את מטרות המשנה הבאות:

- חיזוק הכשרים של המשתתפים להתחרות על עבודה מתאימה בשוק העבודה;
- מניעת מצבים כרוניים של היתקעות משוק העבודה;
- שילוב חברתי והכללה בקהילה;
- צמצום האבטלה והעוני;
- הקניית מודעות למעסיקים להבדלים בין-תרבותיים.

מודל "הרש"ת" תוכנן כמודל דינמי המאפשר ניידות המשתתפים בין שלבי הרצף התעסוקתי. במקור, התוכנית הייתה אמורה להתבצע על בסיס אינדיווידואלי כאשר ההתקדמות משלב לשלב תהיה בהתאם לעמידה ביעדים של כל משתתף. תקופת הזמן המקסימאלית בתוכנית היא שנה אחת, אך ההנחה היא שמרבית המשתתפים ישתלבו בשוק העבודה לפני סיום התוכנית.

#### **שלב המיון והאבחון**

על פי התוכנית, תהליך המיון של המועמדים אמור היה לכלול ארבעה שלבים:

השלב הראשון של המיון מתבצע בפועל ע"י שירות התעסוקה שמגביל את המשתתפים בתוכנית ליוצאי אתיופיה, מקבלי הבטחת הכנסה בגילאים 25 עד 50 המתגוררים בערים שבהן מופעלת התוכנית. כל המועמדים המתאימים הכלולים באוכלוסייה הרלוונטית עוברים לשלב השני של המיון.

בשלב השני של המיון מגיעים המועמדים לוועדת קבלה הכוללת נציגים של שירות התעסוקה, משרד התמי"ת, משרד הקליטה, הרשות המקומית ונציג התוכנית. הוועדה לוקחת בחשבון את המשאבים האישיים של המובטלים היכולים להשפיע על הצלחת ההשתלבות בשוק העבודה – מיומנויות תעסוקתיות וחברתיות, גיל, ידיעת עברית, השכלה, היסטוריה תעסוקתית, משך זמן אבטלה ומוטיבציה להשתתפות בתוכנית.

השלב השלישי של תהליך המיון כולל מבחנים בעברית ובמתמטיקה. המשתתפים בתוכנית נדרשים לעמוד בתנאי סף שיאפשרו להם להשתלב בה.

השלב הרביעי הוא שלב האבחון. המועמדים הסופיים אמורים לעבור סדנת אבחון שמטרתה לבדוק את התאמת המועמדים לעבודה בכלל ולעבודה בתעשיית החשמל והאלקטרוניקה בפרט.

לא ניתן להפחית בחשיבות תהליכי המיון של אוכלוסיית מקבלי ההכשרה. מינהל מחקר וכלכלה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה אוסף נתונים שוטפים על הקליטה בעבודה בכלל ועל הקליטה במקצוע בפרט במדגם רחב של משתתפי קורסים המועברים על ידי האגף להכשרה מקצועית במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה. על פי הנתונים לשנים 2001-2003, כשני שלישי מהמובטלים שעברו קורסים להכשרה מקצועית עבדו לאחר חצי שנה מסיום התוכנית וכמחצית עבדו במקצוע. הערכת החוקרים הייתה שחלק מהמובטלים שלא נקלטו במקצוע לאחר סיום התוכנית נשרו עקב תהליכי מיון הלוקים בחסר (יוגב, 2002).

### שלב החממה התעסוקתית

על פי התוכנית, שלב החממה התעסוקתית מתחלק לשני שלבי משנה עיקריים: שלב המכינה הטרם תעשייתית ושלב ההכשרה בפס ייצור.

א. המכינה הטרם תעשייתית אמורה להקיף 480 שעות לימוד. כשני שלישי לימודי תשתית כלליים - עברית, עברית טכנית, תקשורת, אנגלית טכנית, תקשורת טכנולוגית, מתמטיקה ושיווק עצמי והכוון מקצועי (סדנת חיפוש עבודה), וכשליש - לימודי יסוד מקצועיים.

ב. שלב העבודה בפס ייצור בחממה תעסוקתית, העבודה המעשית, תהווה המשך ישיר של הלימודים. הכוונה הייתה להעתיק קו ייצור ממפעל שימשם סימולציה לעולם העבודה בתנאים מבוקרים, ולהקנות למשתתפים בחממה יכולות והתנסות הקשורים בנושאים הבאים: תפקוד בסביבת עבודה, עמידה בתפוקה, עמידה בלוח זמנים, ביקורת טיב, דיוק, אחריות, קבלת ביקורת, קבלת סמכות ועבודה בצוות.

כפי שצוין, התוכנית הייתה אמורה להתבסס על רצף תעסוקתי דינמי האמור לאפשר ניידות של משתתפים בין שלבי התוכנית. משך הזמן של המשתתפים בכל שלב בתוכנית הוא בהתאם לעמידה ביעדים של כל משתתף, כאשר אין הכרח שכל המשתתפים יעברו את כל שלבי התוכנית. המעבר לשלבים הבאים מותנה בהשגת יעדים שיותו במסגרת התוכנית האישית. בתוכנית יפורטו

קריטריונים ברי מדידה לנושאים כמו: נוכחות, תפוקה, טיב עבודה, עמידה בלוח זמנים, עבודה בצוות, קבלת ביקורת ועוד.

### תרשים 1 - שלבי התוכנית – מודל הרש"ת

The diagram consists of several horizontal rectangular boxes arranged in a structured manner within a large red-bordered container. The boxes are organized into several groups: a single wide box at the top; a group of four boxes of varying widths below it; another single wide box; a group of two boxes of varying widths; another single wide box; and finally, a group of two boxes of varying widths at the bottom. This layout likely represents the different stages or components of the 'Model of the RSH'.

### שירותי ההשמה המכלילה ושילוב מלא בעולם העבודה

משתתפי התוכנית שסיימו את היעדים שנקבעו להם בשלבים הראשונים אמורים לעבור לשלב השלישי של התוכנית. בשלב זה הם יעבדו בשוק העבודה הכללי בליווי תמיכה והדרכה. שלב זה מאפשר התנסות בסביבת עבודה נורמטיבית וקבלת הדרכה ותמיכה ללא יחסי עובד מעביד. גם בשלב זה מתוכנן שילוב של עבודה ולימודים. משתתפים שרכשו מיומנויות תעסוקתיות וחברתיות ומסוגלים להשתלב בעולם העבודה עוברים לשלב הרביעי – שילוב מלא בעולם העבודה. איתור מקום עבודה ותמיכה במושמים בעבודה יהיה באחריות צוות התוכנית ומעורבותם תהיה בהתאם לצורכי המשתתפים. מאחר וכפי שצוין, מדובר בתוכנית המותאמת אישית להתקדמות של כל

אחד מהמשתתפים, אין מניעה למעבר ישיר של משתתפים מהמכינה העיונית לשילוב מלא בעולם העבודה.

## השינויים בתוכנית

התוכנית הניסויית, שהתבצעה בשיתוף הקרן למפעלים מיוחדים בביטוח הלאומי, החלה באשדוד לאחר שהתקיימו בעיר זו שני מחזורים שהצליחו להשם את מרבית הבוגרים שלהם בעבודה, חלקם הגדול בתעשיות החשמל והאלקטרוניקה.

התוכנית המקורית, כפי שעוצבה בהצעת המסגרת, עברה שינויים במהלך הפעלתה כדי להתאימה לשינויים בהיקף האוכלוסייה ובהרכבה. יתרה מזאת, חלק מעקרונות התוכנית לא באו לידי מימוש. העיקרון הראשון שלא מומש היה שילובה בתוכנית של "השמה מכלילה". המשתתפים בתוכנית הושמו ישירות בשוק העבודה ולא הועסקו במקומות עבודה "מוגנים" במסגרת הכשרה פנים מפעלית, כשלב ביניים לפני הכניסה לשוק העבודה העיקרי. העיקרון השני שלא הופעל הוא הרצף התעסוקתי הדינאמי. כל משתתפי התוכנית עברו כקבוצה את שלבי החממה התעסוקתית – הלימודים במכינה העיונית והעבודה המעשית, בלי קשר לקצב התקדמותם, ורק ההשמה בעבודה הייתה אינדיבידואלית בהתאם לכישורים, להעדפות ולהיצע המשרות.

לאחר המחזור הראשון<sup>2</sup> של התוכנית הניסויית באשדוד הוחלט לשנות את התוכנית מתוכנית המכשירה מקבלי הבטחת הכנסה אתיופיים לעבודה בתעשיית האלקטרוניקה והחשמל לתוכנית כללית יותר המכשירה את המשתתפים לכניסה לשוק העבודה. הסיבה לכך נעוצה בעיקר בהרכב אוכלוסיית המועמדים לתוכנית – אוכלוסייה שהורכבה ברובה מנשים, חלקן הגדול אימהות חד הוריות. השינויים התבטאו במספר מישורים:

א. ביטול האבחונים שנערכו במחזור הראשון. כל המועמדים להשתתפות במחזור הראשון עברו סדרה של עשרה ימי אבחון שהתבצעו על ידי "קרן – רשת מרכזי אבחון הכשרה ושיקום", במטרה לבחון את כישורי המועמדים לעבודה בתעשייה. מאחר ומספר המועמדים למחזור הראשון היה מוגבל ועמד על 24 בלבד, ומאחר והנטייה הייתה, עקב כך, לקבל לתוכנית את כל המועמדים המתאימים בלי קשר להתאמתם לעיסוקים ספציפיים, הוחלט לבטל את תהליך האבחון המיועד לכלל המשתתפים ולהשאיר אפשרות לביצוע אבחונים פרטניים, במידת הצורך, לקראת תהליך ההשמה של המשתתפים בתוכנית.

ב. במקום הכשרת המשתתפים במסלול יחיד של הכנה לעבודה בתעשייה, תוך דגש על עבודות הרכבה בתעשיית החשמל והאלקטרוניקה, פותחו שלושה מסלולים להכנה לתעשייה, לסיעוד ולגינות. תוכנית זו הופעלה גם בחדרה במחזור היחיד שהתקיים במרכז זה. עקב כך, שונתה תוכנית הלימודים. במקום לימודי מקצוע שנכללו במכינה העיונית, פותחו שלוש סדנאות להתנסות בעבודה – כל אחת בת שבועיים. באשדוד, סדנת הגינון התבצעה במרבית המחזורים באתר

<sup>2</sup> תוכנית המעקב באשדוד התבצעה במהלך ארבעה מחזורים. המחזור "הראשון" שנכלל בתוכנית המעקב מהווה בפועל את המחזור השלישי שנפתח באשדוד.

המכללה למינהל, סדנת הסיעוד בבית אבות, הכולל מחלקות ברמות שונות – לסיעודיים, תשושים ותשושי נפש, וסדנת התעשייה התקיימה במרכז השיקום באשדוד באתר שבו מתקיימת המכינה העיונית של התוכנית. בחדרה, סדנת הסיעוד התקיימה בבית אבות, סדנת הגינון התקיימה במשתלה וסדנת התעשייה התקיימה במפעל השיקום של המרכז לאבחון הכשרה ושיקום שבו מתקיימת התוכנית.

ג. שינוי מבנה התוכנית כלל גם שינויים בתוכנית הלימודים. השינוי העיקרי התבטא בתגבור לימודי העברית והסדנא לכישורי למידה ועבודה ובצמצום לימודי המתמטיקה והאנגלית (ראו לוח 1). במקביל עלה מספר השעות שהוקדשו לסדנאות מ-140 ל-210. בסה"כ נוספו למכינה העיונית 100 שעות, מהן 70 שעות במסגרת הסדנאות ו-30 שעות של לימודים עיוניים.

ד. החל מהמחזור השלישי, משום ריבוי מועמדים שלא ידעו עברית, הוחלט, בשיתוף משרד הקליטה, לפתוח קורס מקדים ללימוד עברית שהעמידה ברמה הנדרשת בסיומו הייתה תנאי להצטרפות לתוכנית.

#### לוח 1 - היקף השעות במכינה העיונית, במחזור ראשון ולאחר השינויים (בשעות)

המקצוע	מחזור ראשון באשדוד	תוכנית לאחר שינויים באשדוד וחדרה
עברית	100	160
אנגלית	100	60
מתמטיקה	100	70
מחשבים	50	40
כישורי למידה ועבודה	20	50
סדנת תעשייה – עיוני	80	40
סדנת תעשייה – מעשי	60	30
סדנת סיעוד (עיוני + מעשי)		70
סדנת גינון (עיוני + מעשי)		70
סה"כ	500	600

#### מודל העבודה באשדוד ובחדרה

תוכנית הרש"ת באשדוד, התוכנית הראשונה שהופעלה, ניתנת להגדרה כמודל "עצמאי". לצורך הפעלת התוכנית נבחר צוות מיוחד המועסק בלעדית במסגרת התוכנית, נבחר במרכז מוסד הכשרה שיפעיל את המכינה העיונית והסדנאות ואותר מרכז לימוד והכשרה שהתוכנית מופעלת בו והוא אינו משמש למטרות אחרות. במקרה של אשדוד, התוכנית מופעלת באגף נפרד של מפעל שיקומי השייך ל"קרן" מפעילת התוכנית, אך הוא היה יכול לפעול בכל אתר אחר.

התוכנית בחדרה ניתנת להגדרה כמודל "משולב". התוכנית הופעלה בעיר זו במרכז לאבחון הכשרה ושיקום כאחת מהפעילויות הרבות המופעלות במרכז. למעט תפקיד המגשר, תפקיד המיועד לאדם מיוצאי העדה האתיופית המכיר את הקהילה המקומית, כל שאר התפקידים, הן תפקידי ההוראה והן התפקידים המינהליים והמקצועיים, התבצעו על ידי הצוות הקבוע של המרכז. היקף המשאבים שהושקעו בתוכנית נגזר מהיקף המטלות בשלבים השונים של התוכנית.



## מהלך התנהלות התוכנית

הקבוצה הראשונה באשדוד החלה ללמוד במכינה העיונית בחודש יוני 2003, זאת לאחר התארגנות של מספר חודשים לצורך סיום ההליכים המינהליים, גיוס מועמדים לתוכנית, מיון המועמדים וביצוע אבחון מעמיק למועמדים שנבחרו.

על פי לוח הזמנים המקורי, התוכנית הניסויית הקיפה ארבעה מחזורים שהיו אמורים להסתיים תוך שנתיים, כאשר כל תוכנית נמשכת עד שנה. לוח זמנים זה לא היה סביר מאחר והתנאים במרכז באשדוד מאפשרים לטפל במקביל רק בשתי קבוצות – אחת במכינה העיונית ואחת בעבודה מוגנת במרכז התוכנית, כך שמראש, הזמן האופטימאלי לסיום התוכנית עד להשמה בעבודה של הקבוצה הרביעית התקרב לשנתיים וחצי.

בפועל חלו עיכובים בפתיחת כל המחזורים, בעיקר בפתיחת המחזור השני (עיכוב של 5 חודשים) והמחזור הרביעי (עיכוב של 4 חודשים) (ראו לוח 2). בסה"כ התוכנית באשדוד הסתיימה באיחור של כ-13 חודשים מהקצאת הזמן האופטימאלית, שעל פיה ניתן לפתוח מחזור חדש בכל 5-6 חודשים.

### לוח 2 - תאריכי הפתיחה המתוכננים ותאריכי הפתיחה בפועל של המחזורים באשדוד

הקבוצה	תאריך פתיחה	תאריך פתיחה מתוכנן	עיכוב לפי מחזורים	עיכוב מצטבר
א'	6/2003	3/2003	3 חודשים	2 חודשים
ב'	4/2004	9/2003	5 חודשים	7 חודשים
ג'	11/2004	3/2004	1 חודש	8 חודשים
ד'	9/2005	9/2004	4 חודשים	13 חודשים

העיכובים בתוכנית נבעו הן מקשיים בגיוס מועמדים מתאימים לתוכנית והן מסיבות מינהליות. הקשיים באיתור מועמדים בעלי ידע מינימאלי בעברית, ההכרח לפתוח מכינות מקדימות ללימוד עברית בשני המחזורים האחרונים באשדוד והצורך לקבל אישורים לפתיחת כל מחזור, בעיקר במחזור שהוכנסו בו שינויים בתוכנית, הם הגורמים העיקריים לעיכובים בתוכנית.

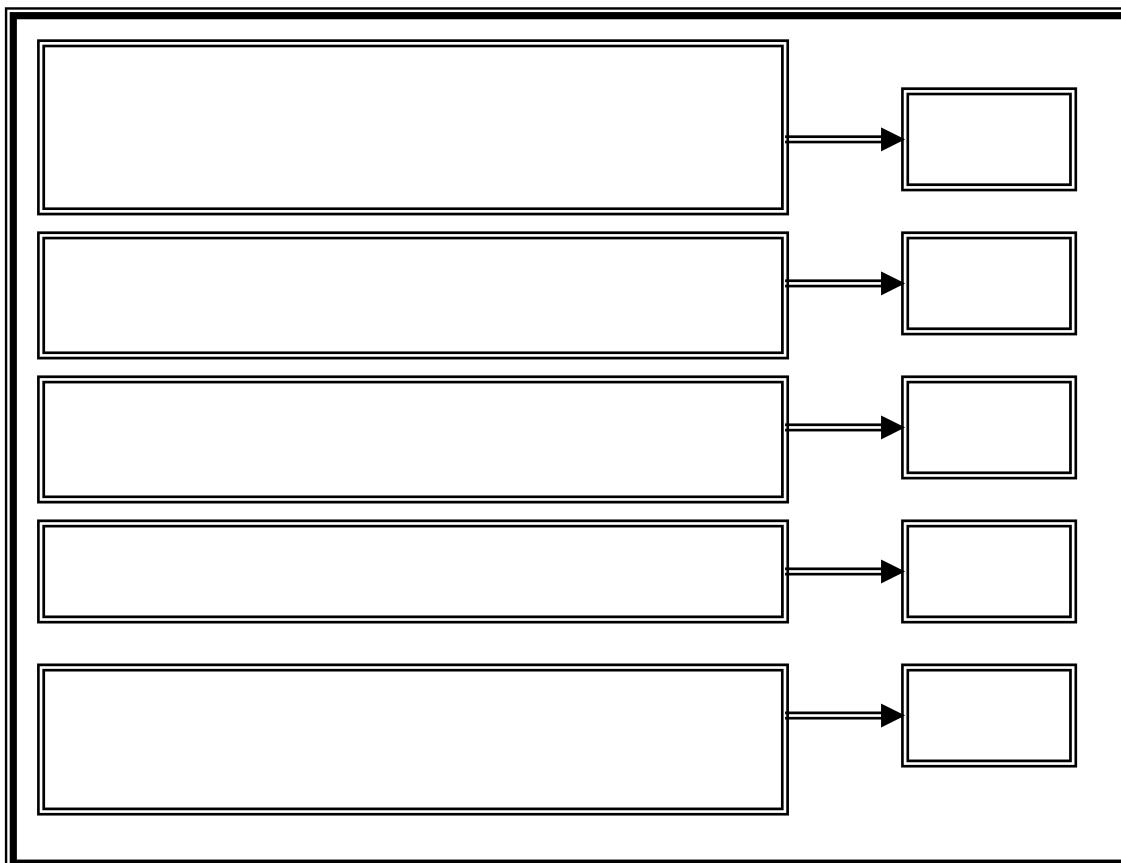
## השיטה

מחקר ההערכה של תוכנית "הרש"ת – רצף שירותים תעסוקתיים" תוכנן כמחקר משולב הכולל הן בחינה של תהליכי העבודה והן בחינת התוצאות של עבודה זו. מחקר ההערכה התבסס על מודל של "מחקר פעולה", כלומר, תוצאות ההערכה אינן מנותקות מהפרויקט אלא מלוות אותו ואף משנות אותו בהתאם לצורך. איסוף הנתונים התבצע לפיכך במהלך כל שלבי התוכנית בחמשת המחזורים שנבדקו.

אוכלוסיית המחקר כללה את כל המשתתפים בתוכנית בחמישה מחזורים – 4 מחזורים באשדוד ומחזור אחד בחדרה, כולל משתתפים שלא התמידו בתוכנית, בסה"כ 103 משתתפים. בנוסף, נבדקו 103 מועמדים שרואיינו בוועדת הקבלה של התוכנית לקראת פתיחת שני המחזורים הראשונים באשדוד, אך לא התקבלו לתוכנית מסיבות שונות.

בפועל, מערך המחקר לא כלל קבוצות ביקורת, על אף שאפשרות כזו נבחנה בתכנון המקורי, זאת מאחר ובתוכנית נכללה כל האוכלוסייה הרלוונטית בערים שבהן היא הופעלה ולא ניתן היה לאתר קבוצות ביקורת מתאימות במקומות אלה. השוואה עם ערים אחרות הייתה אף היא בעייתית עקב תנאי התעסוקה השונים.

### תרשים 2 - מערך איסוף הנתונים



## **סקר מועמדים שלא התקבלו**

לקראת המחזור הראשון והשני באשדוד רואיינו בוועדות הקבלה 103 מרואיינים שלא התקבלו לתוכנית מסיבות שונות. הסיבה העיקרית הייתה אי ידיעת עברית. הסקר נערך באוגוסט 2004, 14 חודשים לאחר הראיונות למחזור הראשון ו-3 חודשים לאחר הראיונות למחזור השני. בסה"כ רואיינו 82 אנשים, מכלל 103 המועמדים שהיו לגביהם נתונים, כולל טלפונים, והם היוו 80% מכלל המדגם. חלק מהנתונים, כמו מגדר, גיל וסיבות לאי קבלה לתוכנית, מצויים לגבי כלל המועמדים, גם מועמדים שלא רואיינו.

## **סקר פתיחת התוכנית**

שאלוני הסקר, שניבנו כשאלונים למילוי עצמי, הועברו בשבוע הראשון ללימודים בכל חמשת המחזורים שנבדקו. משתתפים שהתקשו לענות בעצמם על השאלונים נעזרו בעורכי הסקר שהקריאו להם את השאלות. השאלון שהועבר במחזור הראשון של התוכנית באשדוד היה ארוך מזה שהועבר במחזורים האחרים וכלל גם שאלות שהתייחסו לתהליך המיון והאבחון, לנושאים הקשורים לעבודה קודמת, לתהליכי חיפוש עבודה ולתפיסה עצמית. לאור הקשיים שעלו בראיונות במחזור הראשון, הוחלט במחזורים הנוספים לקצר את השאלון ולהתאימו לרמת העברית של המשתתפים בתחילת התוכנית (השאלון מופיע בנספח).

בסקר רואיינו כל המשתתפים שהגיעו ללימודים בעת ביצוע הסקר, בסה"כ 76 משתתפים.

## **סקר סיום המכינה העיונית**

שאלוני הסקר, שניבנו כשאלון למילוי עצמי, הועברו בשבוע האחרון ללימודים במכינה העיונית לפני פתיחת הסדנאות, בארבעה מתוך המחזורים שנבדקו. השאלון לא הועבר במחזור השני באשדוד, אך חלק מהשאלות שנכללו בו נבדקו במסגרת הראיונות האישיים שנערכו עם המשתתפים במהלך הסדנאות. משתתפים שהתקשו לענות בעצמם על השאלונים נעזרו בעורכי הסקר שהקריאו להם את השאלות (השאלון מופיע בנספח).

בסקר רואיינו כל המשתתפים שהגיעו ללימודים בעת ביצוע הסקר, בסה"כ 74 משתתפים.

## **סקר השתתפות בסדנאות**

הסקר התבצע באמצעות ראיונות אישיים עם המשתתפים לקראת סיום הסדנא השלישית, והתבצע בכל חמשת המחזורים שנבדקו. באשדוד הראיונות התקיימו במרכז התוכנית במפעל השיקומי שבו התקיימה סדנת התעשייה. בכל המחזורים באשדוד (למעט במחזור הראשון שבו התקיימה רק סדנה אחת) הועברה סדנא זו לאחר סיום שתי הסדנאות האחרות – הגינון והסיעוד. בחדרה הראיונות התקיימו לקראת סיום הסדנאות שהופעלו במקביל במשתלה, בבית אבות ובמפעל השיקום, כאשר המשתתפים בתוכנית התחלקו לשלוש קבוצות. בראיונות נבדקו בעיקר שביעות הרצון של המשתתפים מהתוכנית וההעדפות שלהם לעבודה במקצועות השונים לאחר

סיום התוכנית, הן באמצעות שאלות סגורות והן באמצעות שאלות פתוחות (טופס הראיון מצורף בנספח).

בסקר רואיינו כל המשתתפים שהגיעו לסדנאות בעת ביצוע הסקר, בסה"כ 60 משתתפים.

#### **ראיונות במסגרת העבודה במרכז**

ראיונות נוספים עם המשתתפים בתוכנית נערכו בכל ארבעת המחזורים באשדוד במהלך העבודה המוגנת במרכז. כפי שצוין, בפועל לא הייתה הבחנה באשדוד בין סדנת התעשייה לבין המשך ההתנסות בעבודה מוגנת. המשתתפים המשיכו לבצע עבודות, בעיקר עבודות הרכבה בתחומי החשמל, עד להשמתם בעבודה או עד לסיום התוכנית וחזרתם לאחריות שירות התעסוקה. במהלך העבודה נערכו ראיונות אישיים עם כל המשתתפים ובהם נבדקו בעיקר העדפותיהם בתחומי העבודה. בשלושת המחזורים הראשונים באשדוד נערך ראיון נוסף לקראת סיום התוכנית עם אותם משתתפים שלא נקלטו בעבודה והמשיכו לעבוד בעבודה מוגנת במרכז (טופס הראיון מצורף בנספח).

הראיון הראשון נערך עם כל המשתתפים שהגיעו לעבודה במרכז בעת ביצוע הסקר, בסה"כ 51 משתתפים. בראיון השני השתתפו 27 משתתפים.

#### **ראיונות במקומות העבודה**

עם חלק מהמשתתפים שהושמו בעבודה, בשלושת המחזורים הראשונים באשדוד, נערכו ראיונות במקומות העבודה. בראיונות נבדקה שביעות הרצון של המשתתפים ממקום העבודה והמוטיבציה שלהם להמשיך ולעבוד במקום עבודה זה.

בסה"כ רואיינו במקומות העבודה 18 מכלל המשתתפים שהושמו בעבודה, חלקם רואיינו בשני מועדים שונים.

#### **ראיונות עם מעסיקים**

ראיונות עם מעסיקים התקיימו במהלך התוכנית הן בשיחות בעל פה והן באמצעות ראיונות לפונים. בשיחות נבדקה בעיקר שביעות הרצון של המעסיקים מעבודתם של המשתתפים שנקלטו בעבודה ונכונותם של המעסיקים לקלוט מועמדים נוספים.

בסה"כ רואיינו, בראיונות פנים אל פנים ובראיונות טלפוניים, 8 מעסיקים, חלקם רואיינו בשני מועדים שונים.

## **ראיונות עם מורים ומדריכים**

עם חלק מהמורים והמדריכים באשדוד וחדרה נערכו ראיונות, רובם באמצעות הטלפון, שבהם הם נשאלו בעיקר לגבי תוכנית הלימודים והקשיים שאתם הם התמודדו במהלך הלימודים. הראיונות התבצעו בסיום המכינה העיונית.

בסה"כ רואיינו, בעיקר בראיונות טלפוניים, 8 מורים ומדריכים, חלקם רואיינו בשני מועדים שונים.

## הממצאים

### מאפייני הלומדים

1. **המגדר** – 65% מהמשתתפים שהחלו את התוכנית בחמשת המחזורים שנבדקו היו נשים. שיעור הנשים עלה ל-71% בקרב המשתתפים שסיימו את התוכנית. השיעור הגבוה יותר של נשים מסיימות נבע מנשירה גבוהה יותר של גברים מהתוכנית, בעיקר גברים שמצאו עבודה במהלך הלימודים (ראו לוח 3). שיעור גבוה של נשים אפיין במיוחד את המחזור הרביעי באשדוד שבו, בקרב המסיימים, לא פחות מ-84% היו נשים, כמו גם את המחזור הבודד שהתקיים בחדרה שבו 77% מהמסיימים היו נשים.

### לוח 3 - אחוז הנשים המשתתפות בתוכנית לפי מחזורים ולפי מתחילים ומסיימים

המחזור	מתחילים	מסיימים
אשדוד א'	45.0	60.0
אשדוד ב'	66.7	68.4
אשדוד ג'	59.1	61.1
אשדוד ד'	81.0	84.2
סה"כ אשדוד	63.1	69.0
חדרה	75.0	76.5
כלל המשתתפים	65.4	70.5

2. **הגיל** – כולל מעסיקים אתיופיים 25% מהמשתתפים שהחלו את התוכנית היו בני 40 ויותר וממוצע הגיל עמד על קרוב ל-35 שנים (ראו לוח 4). ממוצע הגיל של מסיימי התוכנית היה גבוה מעט מזה של המתחילים בה, עובדה המצביעה על נטייה מסוימת של משתתפים צעירים יחסית לפרוש מהתוכנית. שיעור המשתתפים המבוגרים הגבוה ביותר היה במחזור שהתקיים בחדרה. מחצית מהמתחילים במחזור זה היו בני 40 ויותר ושיעורם עלה ל-59% בקרב המסיימים. לא נמצאו הבדלים בממוצע הגיל בארבעת המחזורים שהתקיימו באשדוד.

### לוח 4 - ממוצע הגיל ואחוז גילאי +40 בתוכנית לפי מחזורים ולפי מתחילים ומסיימים

המחזור	ממוצע גיל		אחוז גילאי +40	
	מתחילים	מסיימים	מתחילים	מסיימים
אשדוד א'	34.3	33.7	20.0	20.0
אשדוד ב'	34.4	34.8	20.0	21.4
אשדוד ג'	33.0	33.7	14.3	17.6
אשדוד ד'	33.6	33.9	21.1	22.2
סה"כ אשדוד	33.8	34.0	18.7	20.3
חדרה	38.7	40.1	50.0	58.8
כלל המשתתפים	34.8	35.3	25.3	28.4

3. **מצב משפחתי** – מכלל המשתתפים בתוכנית, 19% היו רווקים ללא ילדים, 36% היו נשואים ו- 45% היו חד הוריים. שיעור החד הוריים בקרב משתתפי התוכנית היה גבוה במידה ניכרת מזה שנמצא בכלל האוכלוסייה האתיופית באשדוד שבה 28% מהמשפחות היו משפחות חד הוריות (קינג, 2002). נמצאו הבדלים ניכרים במצב המשפחתי של משתתפי התוכנית בהבחנה על פי מגדר (ראו לוח 5). שיעור החד הוריים בקרב הנשים היה גבוה בהרבה מאשר בקרב הגברים. בעוד שבקרב הגברים – 19% היו רווקים, 54% נשואים ורק 27% חד הוריים, בקרב הנשים שיעור החד הוריות הגיע ל-60%. נמצאו הבדלים ניכרים בשיעור החד הוריות בין ארבעת המחוזות שנבדקו באשדוד. בעוד שבשני המחוזות הראשונים, שיעור החד הוריות עמד על כ-44% בלבד, שיעור החד הוריות עלה ל-54% במחזור השלישי וזינק עד ל-71% במחזור הרביעי. גם שיעור החד הוריות במחזור שנפתח בחדרה היה גבוה והגיע ל-67%. בקרב הגברים באשדוד לא נמצאה מגמה דומה של עלייה בשיעור החד הוריים לאורך זמן בין ארבעת המחוזות.

**לוח 5 - המתחילים בתוכנית לפי מחזור, לפי מגדר ולפי מצב משפחתי (אחוזים)**

המחזור	גברים			נשים		
	רווקים ללא ילדים	נשואים	חד-הוריים	רווקות ללא ילדים	נשואות	חד-הוריות
אשדוד א'	54.5	27.3	18.2	33.3	22.2	44.5
אשדוד ב'	14.3	71.4	14.3	7.1	50.0	42.9
אשדוד ג'	33.3	44.4	23.3	7.7	38.5	53.8
אשדוד ד'	25.0	50.0	25.0	17.6	11.8	71.6
סה"כ אשדוד	22.7	45.2	22.6	15.1	30.2	54.7
חדרה	20.0	60.0	20.0	6.7	26.7	66.6
כלל המשתתפים	30.6	47.2	22.2	13.2	29.4	57.4

4. **ילדים** – לרוב המשתתפים - 81%, היו ילדים. מספר הילדים הממוצע למשתתף עמד על 3.2 ול- 31% מהמשתתפים היו ארבעה ילדים ויותר (ראו לוח 6). מספר ילדים גבוה אפיון במיוחד את המחזור בחדרה, בו ל-50% מהמשתתפים היו ארבעה ילדים ויותר, ומספר הילדים הממוצע עמד במחזור זה על 4.2 למשתתף. באשדוד, מספר הילדים הממוצע בשני המחוזות האחרונים שנבדקו היה גבוה מהמספר בשני המחוזות הראשונים. מספר הילדים הממוצע בשני המחוזות האחרונים עמד על 3.2 למשתתף לעומת 2.8 בשני המחוזות הראשונים.

למחצית מהמשתתפים היו ילדים קטנים עד גיל 4, עובדה המחייבת מציאת סידור הולם לטיפול בילדים בעת שההורים, בחלק גדול מהמקרים אימהות חד הוריות, משתתפים בתוכנית.

**לוח 6 - המתחילים בתוכנית לפי מחזור, לפי מגדר ולפי הרכב משפחה (ממוצעים ושיעורים)**

המחזור	ממוצע ילדים למשפחה	שיעור משפחות עם 4 ילדים ויותר	ממוצע גיל הילד הקטן	שיעור משפחות עם ילד עד גיל 4
אשדוד א'	2.9	26.7	6.6	66.7
אשדוד ב'	2.7	16.7	4.4	61.1
אשדוד ג'	3.2	31.6	4.8	36.8
אשדוד ד'	3.1	29.4	4.9	52.9
סה"כ אשדוד	3.0	26.1	5.1	53.0
חדרה	4.2	50.0	7.1	33.0
כלל המשתתפים	3.2	31.0	5.4	49.4

5. **הוותק בישראל** – המשתתפים בתוכנית התאפיינו בוותק גבוה יחסית בישראל. הוותק הממוצע עמד על קרוב ל-13 שנים כאשר מרבית המשתתפים – 53%, נמצאים בישראל כבר 10 שנים ויותר (ראו לוח 7). ותק גבוה במיוחד אפיין את משתתפי המחזור בחדרה שהוותק הממוצע שלהם בארץ הגיע ל-17 שנים. לא נמצאו הבדלים ניכרים בוותק בארץ בין משתתפי ארבעת המחזורים באשדוד ולא נמצאו כמעט הבדלים בהבחנה על פי מגדר.

**לוח 7 - המתחילים בתוכנית לפי מחזור ולפי וותק בישראל (אחוזים וממוצעים)**

ממוצע	סה"כ	23 - 20	19 - 15	14 - 10	9 - 6	המחזור
12.5	100.0	5.0	45.0	10.0	40.0	אשדוד א'
12.4	100.0	14.3	23.8	4.8	57.1	אשדוד ב'
10.2	100.0	0.0	22.7	18.2	59.1	אשדוד ג'
12.5	100.0	17.6	17.6	17.6	47.1	אשדוד ד'
11.8	100.0	8.8	27.5	12.5	51.3	סה"כ אשדוד
16.8	100.0	31.3	56.3	12.5	0.0	חדרה
12.7	100.0	12.5	32.3	12.5	42.7	כלל המשתתפים

6. **מצב בריאות** – קרוב למחצית המשתתפים – 47% – דיווחו שיש להם בעיות רפואיות היכולות להגביל אותם, במידה זו אחרת, בעבודה. כלומר, הם מעריכים שלא יוכלו לעבוד בכל עבודה (ראו לוח 8). ההבדלים בין המחזורים בדיווח על בעיות רפואיות היו קטנים והתופעה אפיינה את כל המחזורים שנבדקו.

נמצאו הבדלים בדיווח על בעיות רפואיות בהבחנה על פי מגדר. גברים נטו לדווח יותר על בעיות רפואיות היכולות להגביל אותם בעבודה, נטייה שבאה לידי ביטוי במרבית המחזורים שנבדקו. יתכן והממצא קשור לסוג העבודות שמועסקים בהם גברים חסרי מקצוע, בדרך כלל עיסוקים הדורשים מאמץ פיסי.

**לוח 8 - אחוז המדווחים על בעיות רפואיות המפריעות בעבודה<sup>3</sup>**

כלל המשתתפים	נשים	גברים	המחזור
50.0	42.9	60.0	אשדוד ב'
45.5	46.2	44.4	אשדוד ג'
47.6	35.3	100.0	אשדוד ד'
47.3	40.5	61.1	סה"כ אשדוד
47.1	35.7	100.0	חדרה
47.3	39.2	66.7	כלל המשתתפים

**סיבות לאי הצטרפות לתוכנית**

כפי שצוין, רק חלק מהאוכלוסייה האתיופית יכולה להשתתף בתוכנית. מראש הוגדרה האוכלוסייה הרלוונטית כמקבלי הבטחת הכנסה בגילים 25-50 ליקויים פיסיים או בריאותיים רציניים, יודעי עברית ברמה בסיסית, ובעלי מוטיבציה להשתתפות בתוכנית. התוכנית היא

<sup>3</sup> במחזור הראשון באשדוד לא נבדקה התייחסות המשתתפים למצבם הבריאותי.



וולונטארית ואין כופים על המועמדים להשתתף בה. תהליך המיון התבצע באמצעות וועדת קבלה שמועמדים מופנים אליה על ידי שירות התעסוקה.

סקר שנערך על 103 מועמדים שנבדקו בוועדת הקבלה לקראת שני המחזורים הראשונים באשדוד, שלא הצטרפו לתוכנית, מצביע על כך שהסיבה העיקרית לאי הצטרפות הייתה רמת העברית. קרוב למחצית מהמועמדים שנבדקו – 48% – לא התקבלו משום שלא ידעו עברית, 22% לא הצטרפו משום גיל גבוה או בעיות רפואיות, 19% משום שלא רצו להצטרף ו-11% משום שרמת השכלתם הייתה גבוהה מדי עבור תוכנית זו (כישורי יתר) (ראו לוח 9). ההבדלים בהתפלגות על פי מגדר לא היו גדולים, זאת למעט בסיבה המתייחסת לכישורי יתר שאפיינה יותר את הנשים בהשוואה לגברים. השיעור הגבוה של מועמדים שלא הצטרפו לתוכנית משום שלא עמדו בדרישות מינימאליות של ידיעת עברית הביא לפתיחת מכינות ללימוד עברית בשני המחזורים האחרונים באשדוד.

**לוח 9 - מועמדים שלא הצטרפו לתוכנית לפי סיבה שני מחזורים ראשונים באשדוד (אחוזים)**

הסיבה	כל המועמדים	גברים	נשים
אי ידיעת עברית	47.6	46.9	48.4
מבוגרים מעל גיל 50	12.7	15.6	9.7
בעיות רפואיות או חוסר התאמה	9.5	12.5	6.5
כישורי יתר	11.1	3.1	19.4
לא רצו להצטרף	19.0	21.9	16.1
סה"כ	100.0	100.0	100.0

חשוב לציין ששיעורם של הגברים בקרב הקבוצה שלא הצטרפה לתוכנית, היה גבוה בהרבה משיעורם של הנשים. בקרב המועמדים שלא הצטרפו לתוכנית, לא פחות מ-60% היו גברים, זאת בהשוואה ל-35% בלבד בקרב המצטרפים לתוכנית.

**ציפיות לתרומת התוכנית**

כפי שצוין, המטרה של תוכנית הרשי"ת היא לקדם את היכולות של מקבלי הבטחת הכנסה אתיופיים כדי לשפר את סיכוייהם להיכנס לשוק העבודה ולהתקדם בו. בתחילת התוכנית התבקשו המשתתפים לציין האם הם מצפים שהתוכנית תעזור להם ללמוד עברית, להעלות את רמת החיים, למצוא עבודה, ללמוד מקצוע ולהיות חלק מהחברה הישראלית (ראו לוח 10).

**לוח 10 - הערכת התרומה המצופה של התוכנית (אחוזים)**

תעזור מאד	די תעזור	לא תעזור	סה"כ
75.7	22.9	1.4	100.0
65.7	29.9	4.5	100.0
58.0	33.3	8.7	100.0
57.4	32.4	10.3	100.0
52.3	33.8	13.9	100.0
61.8	30.5	7.7	100.0

מרבית המשתתפים ציפו שהתוכנית תעזור להם בכל המטרות שצינו, כאשר הציפיות הגבוהות ביותר התייחסו ללימוד עברית. 76% מהמשתתפים ציפו שהתוכנית תעזור להם מאד ללמוד עברית. המטרה שהציפיות ממנה היו הנמוכות ביותר התייחסה להשתלבות בחברה הישראלית. רק ל-52% היו ציפיות גבוהות בתחום זה. מעניין לציין כי מרבית המשתתפים – 58% – יפו שהתוכנית תעזור להם ללמוד מקצוע, זאת למרות שהובהר להם שהלימודים בתוכנית אינם מקנים תעודה מקצועית. במטרה הקשורה למציאת עבודה, רק 57% מהמשתתפים ציפו שהתוכנית תעזור להם מאד ו-10% סברו שהתוכנית לא תעזור להם בכלל. שיעור זה הוא נמוך יחסית בהתייחס לעובדה שמדובר במטרה המרכזית של התוכנית – השמת המשתתפים בעבודה.

לא נמצאו הבדלים בציפיות לתרומת התוכנית בהבחנה על פי מגדר ומצב משפחתי, אך נמצאו הבדלים על פי גיל. המשתתפים המבוגרים בתוכנית, מעל גיל 40, דיווחו על ציפיות נמוכות, יחסית למשתתפים צעירים יותר, הן לתרומת התוכנית ללימוד עברית, הן למציאת עבודה והן להשתלבות בחברה הישראלית. ממצא זה משקף את הקשיים הרבים יותר של מובטלים מבוגרים להשתלב בשוק העבודה בלי קשר למוצאם או לוותק שלהם בישראל.

ההבדלים בין המחזוריים בהערכת התרומה המצופה של התוכנית לא היו גדולים והם באו לידי ביטוי בעיקר בציפיות לתרומת התוכנית למציאת עבודה (ראו לוח 11). הציפיות לתרומת התוכנית למציאת עבודה היו גבוהות במיוחד במחזור השלישי באשדוד – 91% – נמוכות מאד במחזור השני – 22% בלבד. בסה"כ, הציפיות לתרומת התוכנית היו גבוהות יותר בחדרה מאשר באשדוד ברוב המטרות שנבדקו, זאת למעט בציפיות לעזרת התוכנית ללימוד עברית שהיו גבוהות בכל המחזוריים.

#### לוח 11 - אחוז המצפים לתרומה גבוהה של התוכנית לפי מחזור

כלל המשתתפים	חדרה	סה"כ אשדוד	אשדוד ד'	אשדוד ג'	אשדוד ב'	אשדוד א'	
75.7	68.8	77.8	76.5	83.3	77.8	75.0	ללמוד עברית
65.7	81.3	60.8	58.8	63.6	50.0	66.7	להעלות את רמת החיים
58.0	75.0	52.8	47.1	58.3	37.5	62.5	ללמוד מקצוע
57.4	75.0	51.9	47.1	90.9	22.2	46.7	למצוא עבודה
							להיות חלק מהחברה
52.3	75.0	44.9	56.3	27.3	25.0	57.1	בישראל
61.8	75.0	57.6	57.2	64.7	42.5	61.6	ממוצע

#### ההתמדה בתוכנית

את תוכנית הרשי"ת בחמשת המחזוריים שנבדקו התחילו 103 משתתפים, 77 מהם, המהווים שלושה רבעים מהמתחילים, סיימו את כל שלבי התוכנית. מכלל 26 הנושרים, 14 נשרו בשלבים הראשונים של התוכנית במהלך המכינה העיונית ו-12 נשרו לקראת סיום התוכנית, רובם במהלך הסדנאות או בסיומן (ראו לוח 12). יש להדגיש כי חלק מהנושרים עזבו את התוכנית לפני סיומה מאחר ומצאו עבודה (ראו להלן)

**לוח 12 - ההתמדה בתוכנית לפי מחזור (מספרים ושיעורים)**

מספר המסיימים את כל מסלול התוכנית	מספר המתחילים	המחזור	אחוז מסיימים
12	19	אשדוד א'	63.2
16	21	אשדוד ב'	76.2
13	22	אשדוד ג'	59.1
18	21	אשדוד ד'	85.7
59	83	סה"כ אשדוד	71.1
18	20	חדרה	90.0
77	103	כלל המשתתפים	74.8

שיעור גבוה יחסית של משתתפים שלא סיימו את התוכנית נרשם במחזור השלישי ובמחזור הראשון באשדוד (41% ו-37% בהתאמה). שיעורי התמדה גבוהים נרשמו במחזור בחדרה ובמחזור הרביעי באשדוד (90% ו-86% בהתאמה).

נמצאו הבדלים בשיעורי הנשירה על פי מגדר. בעוד שבקרב הנשים, שיעור המסיימות הגיע ל-85%, בקרב הגברים שיעור המסיימים עמד על 54% בלבד.

**הלימודים העיוניים**

הלימודים במכינה העיונית נבדקו בעיקר באמצעות שאלון למילוי עצמי שהופנה למשתתפים בסיום המכינה. בשאלון נבדקה שביעות הרצון מנושאי הלימוד ומהמורים. בנוסף, נבדקו הציונים שקיבלו המשתתפים במקצועות הלימוד השונים כפי שדווחו על ידי המורים.

1. **שביעות רצון מהלימודים** – שביעות הרצון הגבוהה ביותר הייתה ממקצועות העברית והמתמטיקה. 88% מהמשתתפים דיווחו על שביעות רצון גבוהה מלימודי העברית ו-84% מלימודי המתמטיקה (ראו לוח 13).<sup>4</sup> מרבית המשתתפים היו מרוצים גם מלימודי המחשבים (77%) ומסדנת ההכנה לעבודה (65%). שביעות הרצון הנמוכה ביותר הייתה מלימודי האנגלית. רק מחצית מהמשתתפים דיווחו שהיו מרוצים מהלימודים במקצוע זה.

**לוח 13 - שביעות רצון מהלימודים לפי מקצועות לימוד (אחוזים)**

המקצוע	מרוצה מאד	די מרוצה	לא מרוצה	סה"כ
עברית	87.9	10.3	1.7	100.0
מתמטיקה	84.2	14.0	1.8	100.0
מחשבים	77.2	10.5	12.3	100.0
סדנת הכנה לעבודה	64.9	19.3	15.8	100.0
אנגלית	50.0	20.7	29.3	100.0
סה"כ מכל המקצועות	71.7	24.5	3.8	100.0

<sup>4</sup> יש לקחת בחשבון את הנטייה של המשתתפים בכל הסקרים והראיונות להימנע מביקורת גלויה. ההתרשמות היא שהתשובה "די מרוצה", משקפת במרבית המקרים חוסר שביעות רצון.

בהבחנה על פי מחזורים, נמצאו דפוסים שונים בכל אחד משלושת המחזורים שנבדקו באשדוד.<sup>5</sup> במחזור הראשון, שביעות הרצון של המשתתפים מלימודי העברית, המתמטיקה והמחשבים הייתה נמוכה יחסית לשני המחזורים האחרים ושביעות הרצון מלימודי האנגלית הייתה גבוהה יחסית. למרות זאת, שביעות הרצון הכוללת מהלימודים הייתה גבוהה (78%) (ראו לוח 14). יתכן והממצא נובע מכך שבמחזור זה נלמדו במסגרת המכינה העיונית גם לימודים מקצועיים. בעיקר בתחום החשמל, שמרבית המשתתפים היו מרוצים מהם. במחזור השלישי נמדדה שביעות רצון גבוהה מאד מלימודי העברית, המתמטיקה והמחשבים ושביעות רצון נמוכה מלימודי האנגלית ומסדנת ההכנה לעולם העבודה. המחזור הרביעי התאפיין בעיקר בשביעות רצון נמוכה מלימודי האנגלית. גם במחזור שהתקיים בחדרה נמצאה שביעות רצון גבוהה מרוב מקצועות הלימוד למעט לימודי האנגלית.

#### לוח 14 - אחוז מרוצים מאד מהלימודים לפי מחזור ולפי מקצועות לימוד

המחזור	עברית	מתמטיקה	אנגלית	מחשבים	סדנת הכנה לעבודה	כלל הלימודים
אשדוד א'	58.3	50.0	66.7	58.3	63.6	77.8
אשדוד ג'	100.0	92.9	53.8	84.6	21.4	63.6
אשדוד ד'	93.8	93.8	43.6	81.3	75.0	62.5
סה"כ אשדוד	87.3	85.5	52.7	78.2	63.0	72.5
חדרה	93.8	93.3	41.2	81.3	93.8	82.4
כלל המשתתפים	87.9	84.2	50.0	77.2	64.9	71.7

2. **שביעות רצון מהמורים** – בשאלה נוספת התבקשו המשתתפים להעריך את טיב המורים שלימדו במכינה העיונית. מרבית המשתתפים – 69% – העריכו שכל המורים שלהם היו טובים. השאר התפלגו בין 21% שהעריכו שרוב המורים היו טובים ו-10% שסברו שרק חלק מהמורים היו טובים (ראו לוח 15).

שביעות הרצון הגבוהה ביותר מהמורים הייתה במחזור השלישי באשדוד. לא פחות מ-93% מהמשתתפים העריכו שכל המורים היו טובים. שביעות הרצון הנמוכה ביותר מהמורים הייתה במחזור הראשון באשדוד שבו רק 50% מהמשתתפים העריכו שכל המורים היו טובים.

#### לוח 15 - הערכת טיב המורים לפי מחזור (אחוזים)

המחזור	כולם טובים	רובם טובים	רק חלק טובים	סה"כ
אשדוד א'	50.0	33.3	16.7	100.0
אשדוד ג'	92.9	7.1	0.0	100.0
אשדוד ד'	68.8	25.0	6.3	100.0
סה"כ אשדוד	71.4	21.4	7.1	100.0
חדרה	62.5	18.8	18.8	100.0
כלל המשתתפים	69.0	20.7	10.3	100.0

<sup>5</sup> שביעות הרצון מהלימודים נבדקה במתכונת זהה רק בשלושה מהמחזורים באשדוד.

הקשר בין שביעות הרצון מהלימודים לבין שביעות הרצון מהמורים היה חלש יחסית. המשתתפים, בעיקר במחזורים הראשון והשלישי באשדוד ובמחזור בחדרה, נטו להבחין בין שביעות הרצון מהתכנים של הלימודים לבין שביעות הרצון מהמורים.

3. **הציונים** – ציונים הגבוהים ביותר שהשיגו המשתתפים היו במקצוע המחשבים. הציון הממוצע עמד על 83 ו-60% מהמשתתפים קיבלו ציונים של 85 ויותר (ראו לוח 16). בין המקצועות האחרים ההבדלים היו קטנים. הציונים נעו בין ציון ממוצע של 71 במתמטיקה לציון ממוצע של 68% באנגלית. מקצוע האנגלית התאפיין בשיעור נמוך מאד של משתתפים שקיבלו ציון נמוך מ-60, ובשיעור גבוה מאד-59%, שקיבלו ציונים בין 60 ל-69.

**לוח 16 - הציונים לפי מקצועות לימוד (אחוזים וממוצעים)**

המקצוע	עד 59	60 - 69	70 - 84	+85	סה"כ	ממוצע
מחשבים	8.3	13.9	20.8	56.9	100.0	82.5
מתמטיקה	36.6	18.3	13.4	31.7	100.0	70.8
עברית	30.6	18.8	25.9	24.7	100.0	69.5
אנגלית	3.0	59.1	10.6	27.3	100.0	67.5
ממוצע ציונים	19.6	14.8	22.5	22.1	100.0	72.6

לא נמצא קשר בין הציונים במקצועות השונים לבין שביעות הרצון מהלימודים במקצועות אלה. שביעות רצון נמוכה לא הייתה קשורה לציונים נמוכים. הממצא היה נכון גם לגבי לימודי האנגלית שבהם שביעות הרצון הייתה הנמוכה ביותר.

באשדוד, במקצועות העברית והמחשבים נרשמה ירידה ברמת הציונים בהבחנה בין שני המחזורים הראשונים לשני המחזורים האחרונים. הציון הממוצע בעברית בשני המחזורים הראשונים באשדוד עמד על 72 ובמחשבים על 85, זאת בהשוואה ל-62 בעברית ו-64 במחשבים בשני המחזורים האחרונים (ראו לוח 17). במתמטיקה ואנגלית, ההבדלים בציונים בין המחזורים שהתקיימו באשדוד היו קטנים. הירידה ברמת הציונים בעברית משקפת כנראה את הרמה ההתחלתית של המשתתפים. על פי דיווח המורים, רמת העברית של המשתתפים באשדוד בתחילת התוכנית, בשני המחזורים הראשונים, הייתה גבוהה מזו של משתתפי שני המחזורים האחרונים.

**לוח 17 - הציונים לפי מחזור ולפי מקצועות לימוד (ממוצעים)<sup>6</sup>**

המחזור	עברית	מתמטיקה	אנגלית	מחשבים
אשדוד א'	72	74	68	90
אשדוד ב'	72	72	74	80
אשדוד ג'	59	74	74	75
אשדוד ד'	64	68	70	53
סה"כ אשדוד	66	72	71	73
חדרה	62	60	-	82
כלל המשתתפים	70	71	68	83

<sup>6</sup> במחזור בחדרה לא ניתנו ציונים באנגלית עקב טענת המורה שההיקף המצומצם של הלימודים לא איפשר את הערכת הידע של המשתתפים.

## הסדנאות

למעט במחזור הראשון באשדוד, שבו התקיימה רק סדנא אחת להכנה לתעשיות החשמל והאלקטרוניקה, נטלו המשתתפים חלק בשלוש סדנאות – תעשייה, סיעוד וגינון. הערכת ההצלחה של הסדנאות נבדקה באמצעות שאלות שהופנו למשתתפים בסיום הסדנאות שבדקו את שביעות הרצון ההשתתפות בסדנאות ואת הרצון של המשתתפים לעבוד, לאחר סיום התוכנית, במקצועות שנלמדו בסדנאות.

1. **שביעות הרצון מהסדנאות** – שביעות הרצון הגבוהה ביותר של המשתתפים הייתה מהלימודים בסדנת התעשייה. 66% היו מרוצים מאד מהסדנא ורק 18% לא היו מרוצים (ראו לוח 18). בסדנאות הסיעוד והגינון נמדדה שביעות רצון נמוכה יותר והמשתתפים התפלגו, פחות או יותר דומה, בין אלה שהיו מרוצים מההשתתפות בסדנאות לבין אלה שלא היו מרוצים. יש לציין שבסה"כ שביעות הרצון מההשתתפות בסדנאות הייתה נמוכה מזו שנמדדה במקצועות הלימוד העיוניים.

### לוח 18 - שביעות הרצון מהסדנאות לפי סוג סדנא (אחוזים)

הסוג	מרוצה מאד	די מרוצה	לא מרוצים	סה"כ
סיעוד	41.2	19.6	39.2	100.0
גינון	43.8	12.5	43.7	100.0
תעשייה	66.0	16.0	18.0	100.0
ממוצע	50.3	16.0	33.7	100.0

נמצאו הבדלים בשביעות הרצון מהסדנאות בין המחזורים שנבדקו. המחזור בחדרה התאפיין בשביעות רצון נמוכה במיוחד מסדנת התעשייה. רק שליש מהמשתתפים דיווחו על שביעות רצון מהסדנא (ראו לוח 19). הסדנא התקיימה, כפי שצויין, במפעל השיקומי המסונף למרכז האבחון, ההכשרה והשיקום בחדרה, שבו מועסקים בעיקר מוגבלים. סדנת הגינון התאפיינה בשונות הרבה ביותר בין המחזורים. במחזור השלישי באשדוד דיווחו מרבית המשתתפים – 69% – הם היו מרוצים מאד מהסדנא, זאת לעומת המחזור הרביעי בו רק 15% היו מרוצים.

### לוח 19 - אחוז מרוצים מאד מהסדנאות לפי מחזור ולפי סוג סדנא

המחזור	סיעוד	גינון	תעשייה
אשדוד ב'	42.9	46.2	85.7
אשדוד ג'	38.5	69.2	83.3
אשדוד ד'	38.5	15.4	58.3
סה"כ אשדוד	40.0	43.6	76.3
חדרה	45.5	44.4	33.3
כלל המשתתפים	41.2	43.8	60.0

2. **הרצון לעבוד במקצועות של הסדנאות** – שיעור גבוה של משתתפים – 65% – צו לעבוד בתעשייה (ראו לוח 20). שיעור המעוניינים לעבוד בסיעוד עמד על 36% ובגינון על 23% בלבד.

**לוח 20 - רצון לעבוד במקצועות הלימוד בסדנאות (אחוזים)**

תעשייה	גינן	סיעוד	
12.3	46.7	47.5	לא מעוניין
22.8	30.0	16.9	אם אין ברירה
64.9	23.3	35.6	מעוניין
100.0	100.0	100.0	סה"כ

ברצון לעבוד במסלולי העבודה שנלמדו בסדנאות נמצאה שונות ניכרת בהבחנה בין המחזוריים השונים. הרצון לעבוד בתעשייה היה גבוה במיוחד במחזוריים השני והרביעי באשדוד (כ-80%), עמד על 53% בלבד בחדרה וירד עד ל-40% בלבד במחזור השלישי באשדוד (ראו לוח 21). שיעור המעוניינים לעבוד בגינן היה נמוך במיוחד במחזור הרביעי באשדוד (6%) בעוד ששיעור המעוניינים לעבוד בסיעוד היה גבוה במיוחד במחזור בחדרה (71%) ונמוך במחזור השלישי והרביעי באשדוד (17% ו-13% בהתאמה). השיעור הגבוה יותר של משתתפים המעוניינים לעבוד בתעשייה באשדוד, בהשוואה לחדרה, קשור כנראה לעובדה שאת עיקר ההכשרה שלהם לעולם העבודה עברו המשתתפים באשדוד בחממה תעסוקתית שבה עבדו בהרכבות חשמל עבור התעשייה.

**לוח 21 - אחוז מעוניינים לעבוד במקצועות הסדנאות לפי מחזור**

תעשייה	גינן	סיעוד	המחזור
78.6	21.4	35.7	אשדוד ב'
40.4	30.8	16.7	אשדוד ג'
81.3	6.3	12.5	אשדוד ד'
70.0	18.6	21.4	סה"כ אשדוד
52.9	35.3	70.6	חדרה
64.9	28.3	35.6	כלל המשתתפים

כצפוי, נמצא קשר בין שביעות הרצון מהלימודים בסדנאות לבין הרצון לעבוד במקצוע שנלמד בסדנא לאחר סיום התוכנית. קשר חזק יחסית בין שביעות הרצון מהלימודים והרצון לעבוד במקצוע נמצא בסדנת הגינן, וקשר חלש נמצא בסדנת התעשייה. נמצא קשר הפוך בין היחס לסדנת הסיעוד והיחס לסדנת התעשייה. משתתפים שהיו מרוצים מסדנת הסיעוד ורצו לעבוד בסיעוד נטו פחות להיות מרוצים מסדנת התעשייה ורצו פחות לעבוד בתעשייה. ממצא זה קשור, לפחות בחלקו, להבחנה על פי מגדר. נשים נטו יותר מגברים לעבוד בסיעוד ושביעות רצונם מסדנת הסיעוד הייתה גבוהה מזו של גברים. ההבדלים הקטנים יחסית, בהבחנה על פי מגדר, בשביעות הרצון מסדנת הגינן, והנכונות לעבוד במקצוע זה, נבעו בעיקר מהתוצאות שהתקבלו במחזור בחדרה שבו סדנת הגינן התקיימה במשתלה, לעומת אשדוד שבה סדנת הגינן התקיימה בעיקר בשטח המכללה למינהל. יותר נשים בחדרה גילו נכונות לעבוד במשתלה.

**המלצה לחברים להצטרף לתוכנית**

אחד המדדים המקובלים לבדיקת שביעות הרצון של משתתפים מתוכניות שבהן הם משתתפים היא נכונותם להמליץ לחבריהם להצטרף לתוכניות אלה. מרבית המשתתפים – 63% – היו ממליצים לחברים להשתתף בתוכנית (ראו לוח 22). השאר התפלגו בין 30% שהיו שוקלים להמליץ

ו-7% שלא היו ממליצים. נמצאו הבדלים ניכרים בין המחזורים בנטייה להמליץ לחברים על השתתפות בתוכנית. נטייה נמוכה במיוחד אפיינה את המחזור הרביעי באשדוד שבו רק 38% היו ממליצים ללא הסתייגות לחברים להשתתף בתוכנית. נטייה גבוהה להמליץ לחברים להשתתף בתוכנית נמצאה במחזורים השלישי והשני באשדוד (86%-ו-71% בהתאמה).

**לוח 22 - המלצה לחברים להצטרף לתוכנית לפי מחזור (אחוזים)**

המחזור	כן	אולי, תלוי	לא	סה"כ
אשדוד א'	58.3	25.0	16.7	100.0
אשדוד ב'	71.4	28.6	0.0	100.0
אשדוד ג'	85.7	14.3	0.0	100.0
אשדוד ד'	37.5	50.0	12.5	100.0
סה"כ אשדוד	62.5	30.4	7.1	100.0
חדרה	64.7	29.4	5.9	100.0
כלל המשתתפים	63.0	30.1	6.8	100.0

**טיפול המרכז במשתתפים**

שאלה נוספת, שנבדקה בסיום המכינה העיונית, התייחסה להרגשת המשתתפים לגבי טיב הטיפול והעזרה שקיבלו מעובדי התוכנית לפתרון בעיותיהם האישיות. הממצאים הצביעו על שביעות רצון נמוכה של המשתתפים מטיב הטיפול בכלל המחזורים שנבדקו. רק 19% מהמשתתפים הרגישו שעוזרים להם מאד. השאר התפלגו בין 63% שדיווחו שהם מקבלים עזרה, אך לא רבה, ו-18% שטענו שהם כמעט ולא קיבלו עזרה (ראו לוח 23). התלונות בנושא זה בלטו במיוחד במחזור השלישי והשני באשדוד ובמחזור בחדרה.

**לוח 23 - הערכת טיב הטיפול והעזרה למשתתפים במרכז לפי מחזור (אחוזים)**

המחזור	עוזרים מאד	די עוזרים	לא עוזרים	סה"כ
אשדוד א'	25.0	75.0	0.0	100.0
אשדוד ב'	21.4	50.0	28.6	100.0
אשדוד ג'	0.0	76.9	23.1	100.0
אשדוד ד'	18.8	75.0	6.3	100.0
סה"כ אשדוד	16.4	69.9	23.1	100.0
חדרה	29.4	41.2	29.4	100.0
כלל המשתתפים	19.4	62.5	18.1	100.0

בראיון האישי, שהתקיים עם המשתתפים במהלך הסדנות לקראת ההשמה בעבודה, הועלו שני נושאים עיקריים היכולים להסביר את חוסר שביעות הרצון מטיב הטיפול. נושאים אלה התייחסו להחזר הוצאות נסיעה ולסידור הילדים במעונות, צהרונים וקייטנות.

כפי שצוין, כל המשתתפים בתוכנית הם מקבלי הבטחת הכנסה ושיעור גבוה מאד מהמשתתפים הן נשים חד הוריות. חלק מהמשתתפים טענו שהובטח להם שהם יקבלו החזר על הנסיעות לתוכנית ושימצא סידור לילדים במהלך כל שעות הלימודים והעבודה בתוכנית. מאחר ונושאי החזר דמי הנסיעה ומציאת הסדרים לילדים לא נכללו בתקציב השוטף של התוכנית, בפועל, הטיפול בנושאים אלה היה חלקי והתבצע לעיתים באיחור ניכר. בחלק מהמחזורים קיבלו



המשתתפים רק החזר חלקי של דמי הנסיעה ולמשתתפים נוספים לא נמצא פיתרון מלא לסידור הילדים.

### מיקוד שליטה

אחד הגורמים היכולים לנבא את הצלחתם של מובטלים להשתלב בשוק העבודה הוא נושא מיקוד השליטה שלהם. האם מיקוד השליטה הוא פנימי, כלומר, האדם מרגיש שיש לו שליטה על מה שקורה לו בחייו והוא אחראי לגורלו, או שמיקוד השליטה הוא חיצוני ותלוי בגורמים שאינם תלויים באדם עצמו (Rottor, 1966). שתי שאלות הופנו למשתתפים בכל המחזורים, הן בתחילת התוכנית והן לקראת סיומה.

השאלה הראשונה הייתה כללית והתייחסה לחלקו של המזל בקביעת הצלחתו של האדם בחיים. השאלה השנייה הייתה ספציפית יותר ובדקה את תפיסת האחריות למציאת עבודה, האם היא מוטלת על המובטל או על שירות התעסוקה.

בתחילת התוכנית, 41% נטו לטעון שהצלחה בחיים תלויה רק במזל ורק 16% שהצלחה בחיים אינה תלויה בו. השאר, 43%, סברו שיש למזל תרומה חלקית להצלחה בחיים (ראו לוח 24). הממצאים בסיום התוכנית היו דומים. נמצאה רק נטייה קלה ולא מובהקת בסיום התוכנית לתפוס את חלקו של המזל בהצלחה בחיים כקטן יותר.

#### **לוח 24 - קשר בין הצלחה בחיים ומזל ומי האחראי למציאת עבודה – תחילת התוכנית וסיומה (אחוזים)**

סיום התוכנית	תחילת התוכנית	
		<b>קשר בין הצלחה בחיים ומזל</b>
38.4	41.1	הצלחה בחיים קשורה רק במזל
41.1	42.5	חלק מההצלחה בחיים תלויה במזל
20.5	16.4	הצלחה בחיים לא תלויה במזל
100.0	100.0	סה"כ
		<b>מי אחראי למציאת עבודה</b>
22.2	43.7	שירות התעסוקה
76.6	46.4	שירות התעסוקה והמובטל
4.2	9.9	המובטל
100.0	100.0	סה"כ

הממצאים היו שונים בהתייחסות לשאלה שבדקה את האחריות למציאת עבודה. בתחילת התוכנית, 44% סברו שמציאת עבודה היא באחריותו הבלעדית של שירות התעסוקה, 46% שזאת אחריות משותפת למובטל ולשירות התעסוקה ו-10% שרק המובטל אחראי למציאת עבודה. בסיום התוכנית, רק 22% הטילו את האחריות הבלעדית על שירות התעסוקה ו-77% סברו שהאחריות היא משותפת. בסה"כ, ניתן להעריך שההשתתפות בתוכנית תרמה להגברת מיקוד השליטה הפנימי באופן שיותר משתתפים האמינו, לקראת סיום התוכנית, שמציאת עבודה נמצאת באחריות משותפת של המובטל ושירות התעסוקה.

בהבחנה על פי מגדר, נמצא כי בתחילת התוכנית נטו נשים המשתתפות בתוכנית לתלות יותר, בהשוואה לגברים, את האחריות למציאת עבודה על שירות התעסוקה. הבדלים אלה נעלמו לקראת סיום התוכנית.

נמצאו הבדלים ניכרים בין המחזורים במיקוד השליטה. בשאלה הבודקת את תרומת המזל להצלחה בחיים, נמצא כי במחזור השלישי באשדוד ובמחזור בחדרה נמצאה נטייה לקראת סוף התוכנית לתלות פחות את ההצלחה בחיים במזל. לעומת זאת, במחזור השני באשדוד הנטייה הייתה הפוכה ויותר משתתפים נטו במחזור זה, בסוף התוכנית, לתלות את ההצלחה בחיים במזל (ראו לוח 25).

**לוח 25 - אחוז הסבורים שהצלחה תלויה רק במזל ושירות התעסוקה צריך למצוא עבודה למובטלים לפי מחזור**

המחזור	הצלחה תלויה רק במזל		המובטל אינו אחראי למציאת עבודה	
	תחילת התוכנית	סיום התוכנית	תחילת התוכנית	סיום התוכנית
אשדוד א'	41.7	50.0	38.5	8.3
אשדוד ב'	31.3	78.6	23.1	28.6
אשדוד ג'	25.0	0.0	41.7	0.0
אשדוד ד'	58.8	56.3	29.4	33.3
סה"כ אשדוד	40.4	46.4	32.7	18.2
חדרה	43.8	11.8	81.3	15.3
כלל המשתתפים	41.1	38.4	43.7	22.2

בשאלה הבודקת את אחריות המובטל למציאת עבודה, נמצאה בכל המחזורים נטייה להטיל לקראת סוף התוכנית יותר אחריות על המובטל, בהשוואה לתחילת התוכנית, אף כי, כפי שצוין, האחריות הוגדרה בעיקרה כאחריות משותפת של המובטלים ושירות התעסוקה ולא כאחריות בלעדית של המובטל. הנטייה בלטה במחזור השלישי והראשון באשדוד ובמחזור בחדרה.

**הכניסה לשוק העבודה**

בסקר שנערך במחצית הראשונה של חודש מאי 2006 בקרב משתתפי שלושת המחזורים הראשונים באשדוד והמחזור בחדרה<sup>7</sup>, נמצא כי מכלל 78 המשתתפים שנאספו לגביהם נתונים בארבעת המחזורים, 61 משתתפים, המהווים 77% מכלל המשתתפים, היו מועסקים (ראו לוח 26). בשני המחזורים הראשונים באשדוד שיעור המועסקים היה גבוה (88% ו-84%, בהתאמה). בחדרה השיעור היה נמוך מעט יותר (75%), ובמחזור השלישי באשדוד הוא היה הנמוך ביותר ועמד על 64%.

<sup>7</sup> מרבית משתתפי המחזור הרביעי באשדוד היו עדיין במאי 2006 בשלב העבודה המוגנת ורק ארבעה מהם הושמו בעבודה.

**לוח 26 - המשתתפים לפי סטאטוס תעסוקתי (מספרים ושיעורים)**

המחזור	מספר מועסקים	לא מועסקים	אין נתונים	אחוז מועסקים
אשדוד א'	15	2	2	78.9
אשדוד ב'	16	3	2	76.2
אשדוד ג'	14	8	0	63.6
סה"כ אשדוד	45	13	4	72.3
חדרה	16	4	0	75.0
כלל המשתתפים	61	17	4	74.4

לא נמצא קשר בין שיעור המועסקים לבין מגדר. שיעור המועסקים מבין משתתפי התוכנית הגברים היה דומה לשיעור שנמצא בקרב הנשים.

בקרב מסיימי התוכנית נמצא שיעור גבוה יותר של מועסקים, בהשוואה לשיעור בקרב המשתתפים שלא סיימו את התוכנית, אך ההבדלים היו קטנים.

מכלל המועסקים, הן אלה שסיימו את התוכנית והן אלה שלא סיימו אותה, 44% היו מועסקים, במאי 2006, במקומות העבודה שבהם הם הושמו במסגרת התוכנית. השאר התפלגו בין 17% שהחליפו את העבודה, שאליה הושמו באמצעות התוכנית, בעבודה אחרת שמצאו בעצמם, ו-39% שלא הושמו בעבודה על ידי המרכז ומצאו את עבודתם הנוכחית בעצמם (ראו לוח 27).

**לוח 27 - משתתפים מועסקים לפי מקור השמה ולפי מחזור (אחוזים)**

המחזור	כל המועסקים			מועסקים שסיימו את התוכנית		
	השמה של התוכנית	החליפו עבודה	השמה עצמית	השמה של התוכנית	החליפו עבודה	השמה עצמית
אשדוד א'	26.7	33.3	40.0	40.0	50.0	10.0
אשדוד ב'	25.0	18.8	56.3	28.6	21.4	50.0
אשדוד ג'	42.9	7.1	7.1	85.7	7.1	7.1
סה"כ אשדוד	31.5	19.7	48.8	47.9	28.0	24.2
חדרה	85.7	7.1	7.1	85.7	7.1	7.1
כלל המשתתפים	44.1	16.9	39.0	56.5	21.7	21.7

כאשר ההתייחסות הייתה רק למשתתפים שסיימו את התוכנית, 57% עובדים בעבודה שהושמו אליה במסגרת התוכנית, 22% החליפו עבודה שאליה הושמו על ידי התוכנית, ו-22% לא הושמו בעבודה על ידי המרכז ומצאו את עבודתם הנוכחית בעצמם.

בהבחנה על פי מחזורים, נמצא כי בחדרה הרוב הגדול של המשתתפים – 86% – מועסקים במשרות שגויסו במסגרת התוכנית. בשני המחזורים הראשונים באשדוד הממצאים היו שונים ורק כרבע מהמשתתפים המועסקים עובדים כיום במקומות עבודה שאליהם נשלחו במסגרת התוכנית.

לא נמצאו הבדלים במקור ההשמה בהבחנה על פי מגדר או גיל.

למרות שהנתונים לגבי הסיבות לעזיבת מקום העבודה, שהתקבלו בחלקם מעובדי ההשמה בתוכנית ובחלקם ממעסיקים, לא היו מלאים, ההערכה היא כי כ-60% מהמשתתפים שעזבו

מקום עבודה הפסיקו את העבודה מיוזמתם – במרבית המקרים דווח על עבודה לא מתאימה, שעות עבודה לא מתאימות או סיבות אישיות של שינוי כתובת מגורים או נישואים, וכ-40% מהמשתתפים שעזבו מקום עבודה פוטרו על ידי המעסיקים עקב טענה של חוסר התאמה.

בראיונות שנערכו עם מעסיקים שקלטו עובדים מהתוכנית, עלו תלונות שהתייחסו לקצב העבודה של העובדים האתיופים. חלק מהמעסיקים דיווחו שהעובדים האתיופים אינם מצליחים להגיע לתפוקה הסטנדרטית המקובלת באותם מקומות עבודה וכי קצב העבודה שלהם איטי. קצב העבודה האיטי היווה גורם שהביא בחלק מהמקרים לפיטורים של עובדים והימנעות של מעסיקים לקבל מהתוכנית עובדים נוספים.

### מאפייני הקליטה בעבודה

#### משלח היד

התפלגות משלחי היד של המשתתפים המועסקים בארבעת המחזורים שנבדקו הייתה:

25%	עבדו בייצור בתעשייה
17%	עבדו בסיעוד
7%	מהם: בבית אבות
5%	עבדו בגינון
23%	עבדו בניקיון במקומות עבודה מוסדרים
10%	עבדו במטבח או חדרי אוכל
5%	עבדו בפקידות ומכירות
15%	עבדו בעיסוקים אחרים (בניין, סידור סחורות)

בהבחנה על פי מחזורים, נמצא במחזור הראשון באשדוד שיעור גבוה של מועסקים בייצור בתעשייה – 47%. כזכור, מחזור זה יועד מלכתחילה להפנות את המשתתפים לעבודה בתעשייה, בעיקר בתעשיית החשמל והאלקטרוניקה (ראו לוח 28). גם במחזור השני באשדוד נמצאו 31% שהיו מועסקים בייצור בתעשייה. השיעור הנמוך ביותר של עובדי ייצור בתעשייה היה בחדרה – 7%. שיעור גבוה של מועסקים בסיעוד – 33%, אפיין את המחזור בחדרה. גם במחזור השלישי באשדוד 21% עבדו בסיעוד. שיעור גבוה יחסית של מועסקים בניקיון ומטבח, למעלה מ-40% מכלל המועסקים, נמצא במחזורים השני והשלישי באשדוד.

#### לוח 28 - משתתפים מועסקים לפי משלח יד ולפי מחזור (אחוזים)

המחזור	ייצור	סיעוד	ניקיון ומטבח	אחר	סה"כ
אשדוד א'	46.7	6.7	20.0	26.7	100.0
אשדוד ב'	31.3	6.3	43.8	18.8	100.0
אשדוד ג'	14.3	21.4	42.9	21.4	100.0
סה"כ אשדוד	30.7	11.4	35.5	22.3	100.0
חדרה	6.7	33.3	26.7	33.3	100.0
כלל המשתתפים	25.0	16.7	33.3	25.0	100.0

כאשר מסכמים את שיעור המועסקים העובדים במקצועות שנלמדו במסגרת הסדנאות, נמצא כי 44% מהמשתתפים המועסקים עבדו במקצועות אלה (ראו לוח 29). השיעור ירד ל-34% כאשר חושבו כמועסקים בסיעוד רק העובדים בבתי האבות ולא אלה המועסקים בחברות כח אדם כמטפלים בקשישים.

שיעור גבוה יחסית של מועסקים במקצועות שנלמדו בסדנאות, מכלל המועסקים, נמצא במחזור הראשון באשדוד ושיעור נמוך נמצא במחזור השני באשדוד. המחזור חדרה והמחזור השלישי באשדוד התאפיינו במשתתפים רבים יחסית שהושמו בעבודה בטיפול בקשישים בחברות כח אדם המתמחות בתחום זה.

#### לוח 29 - שיעור המועסקים מכלל המועסקים במקצועות הסדנאות לפי מחזור

המחזור	עובדים במקצועות הסדנאות (תעשייה, גינון וסיעוד בבתי אבות)	עובדים במקצועות הסדנאות (כולל סיעוד בחברות כח אדם)
אשדוד א' (*)	46.6	46.7
אשדוד ב'	37.6	37.6
אשדוד ג'	28.5	42.8
סה"כ אשדוד	37.2	44.2
חדרה	28.5	49.6
כלל המשתתפים	34.1	44.3

(\*) במחזור הראשון באשדוד ההתייחסות הייתה רק למועסקים בתעשייה מאחר ולא הועברו סדנאות בגינון וסיעוד במחזור זה.

#### היקף המשרה

יותר ממחצית המשתתפים – 57%, עבדו במאי 2006 במשרה מלאה. השאר, 43%, עבדו במשרה חלקית (ראו לוח 30). בהבחנה על פי מחזורים, השיעור הגבוה ביותר של מועסקים במשרה מלאה נמצא בחדרה שם 79% מהמשתתפים עבדו במשרה מלאה. שיעור גבוה מהמוצע של עובדים במשרה מלאה – 69%, נמצא גם במחזור הראשון באשדוד, ושיעור נמוך במיוחד של 30% נמצא במחזור השלישי באשדוד. מחזור זה התאפיין, כפי שצויין, גם בשיעור נמוך של מועסקים. השיעור הגבוה של מועסקים במשרה מלאה בחדרה נובע כנראה משתי סיבות. הסיבה העיקרית קשורה לתוכנית "פאקט" של הגוינט המופעלת בחדרה ותומכת בהורים אתיופיים שיש להם ילדים בגיל הרך ובכיתות הראשונות של בית הספר העממי. תוכנית זו, הכוללת עזרה בסידור הילדים במוסדות לימוד, מאפשרת להורים, גם לאימהות חד הוריות, לעבוד במשרה מלאה. בעוד שבאשדוד, אף אחד מהמועסקים שסיימו את התוכנית לא נעזר במוסדות חינוך והשמירה על הילדים מחוץ לשעות הלימודים הרגילות התבססה בעיקר על בני המשפחה, בחדרה לא פחות מ-71% מהמשתתפים המועסקים שיש להם ילדים קטנים נעזרו במערכת החינוך לטיפול ושמירה על הילדים. הסיבה השנייה קשורה לגילם הגבוה יחסית של המשתתפים. לפחות משתתפים במחזור זה היו ילדים קטנים המקשים על יציאה לעבודה. בעוד שהגיל הממוצע של הילד הקטן של כלל המשתתפים בתוכנית עמד על 4.6 שנים, בחדרה הוא עמד על 6.7 שנים.

**לוח 30 - המשתתפים המועסקים לפי היקף משרה ולפי מחזור (אחוזים)**

מלאה	חלקית	המחזור
69.2	30.8	אשדוד א'
50.0	50.0	אשדוד ב'
30.8	69.2	אשדוד ג'
50.0	50.0	סה"כ אשדוד
78.6	21.4	חדרה
57.1	42.9	כלל המשתתפים

כצפוי נמצא קשר בין מגדר לבין היקף עבודה. בקרב הנשים, 53% עבדו במשרה חלקית בעוד שבקרב הגברים האחוז עמד על 23% בלבד.

**וوتק בעבודה**

בדיקת הוותק בעבודה הנוכחית, בעת הראיון, מצביעה על כך ששליש מהמשתתפים המועסקים – 33% – עבדו כבר שנתיים ויותר במקום עבודתם הנוכחי ועוד 23% מועסקים כבר יותר משנה. רק 18% עבדו פחות משנה במקום העבודה. משך זמן העבודה הממוצע לכל העובדים עמד על 18 חודשים (ראו לוח 31).

בהבחנה על פי מחזורים נמצא בדרך כלל קשר בין מועד ההשתתפות בתוכנית לבין הוותק במקום העבודה. הוותק הממוצע במחזור הראשון באשדוד עמד על 25 חודשים והוותק הממוצע במחזור בחדרה, המחזור האחרון שסיים את התוכנית, עמד על 11 חודשים בלבד. היוצא מהכלל היה המחזור השני באשדוד שאופיין בוותק ממוצע נמוך במקום עבודה נוכחי, ממצא הקשור לתחלופה הרבה יותר במחזור זה שהתאפיין בריבוי של משתתפים שהחליפו מקומות עבודה.

הוותק הממוצע של גברים במקום עבודתם האחרון היה גבוה מזה של נשים, 22 חודשים ו-15 חודשים בהתאמה, אך הממצא קשור בעיקר לעובדה ששיעור הגברים היה גבוה יחסית במחזור הראשון באשדוד ונמוך יחסית במחזור בחדרה.

**לוח 31 - המשתתפים לפי ותק בחודשים בעבודה נוכחית ולפי מחזור (אחוזים וממוצעים)**

ממוצע	סה"כ	+24	13 עד 23	12	עד 11	המחזור
24.8	100.0	20.0	41.7	12.5	0.0	אשדוד א'
14.9	100.0	12.5	43.8	31.3	7.1	אשדוד ב'
17.8	100.0	41.7	0	16.7	43.8	אשדוד ג'
19.0	100.0	40.5	28.6	14.3	16.7	סה"כ אשדוד
10.9	100.0	0.0	0.0	80.0	20.0	חדרה
17.5	100.0	32.7	23.1	26.9	17.6	כלל המשתתפים

**שביעות רצון מעבודה נוכחית**

מרבית המשתתפים המועסקים – 74% – היו שבעי רצון מעבודתם הנוכחית. שיעור גבוה של משתתפים שבעי רצון אפיין את המחזור הראשון באשדוד ואת המחזור בחדרה (ראו לוח 32).

שביעות הרצון של הגברים המועסקים מעבודתם הנוכחית הייתה גבוהה מזו של הנשים, אך ההבדלים היו קטנים.

**לוח 32 - שביעות רצון מעבודה נוכחית לפי מחזור (אחוזים)**

המחזור	מרוצים	לא מרוצים	סה"כ
אשדוד א'	84.6	15.4	100.0
אשדוד ב'	60.0	40.0	100.0
אשדוד ג'	63.6	36.4	100.0
סה"כ אשדוד	70.6	29.4	100.0
חדרה	87.5	12.5	100.0
כלל המשתתפים	73.8	26.2	100.0

**תעסוקת המשתתפים והלא משתתפים בתוכנית**

כפי שצוין, היה קושי לאתר קבוצת השוואה שניתן יהיה להשוות אליה את משתתפי התוכנית. בפועל, נעשה ניסיון לגייס לתוכנית את כל המועמדים הרלוונטיים העומדים בקריטריונים של התוכנית. המועמדים הפוטנציאליים, זכאי הבטחת הכנסה שלא התקבלו לתוכנית, אינם בהכרח דומים במאפייניהם למשתתפי התוכנית. שני ההבדלים העיקריים מתבטאים במגדר ובידע בעברית. בקרב המועמדים שלא התקבלו לתוכנית, רב חלקם של הגברים – 60% – לעומת 35% בלבד בתוכנית, ורב שיעורם של מועמדים שרמת העברית שלהם נמוכה. כמחצית מהמועמדים לא הצטרפו לתוכנית משום שלא עמדו בדרישות הסף של התוכנית בעברית.

עם זאת, לא ניתן להניח מראש שלאחת משתי האוכלוסייה, המצטרפים והלא מצטרפים לתוכנית, היה יתרון בכישורי העבודה הכוללים לפני הכניסה לתוכנית. כפי שצוין, לא נמצאו הבדלים בקרב משתתפי התוכנית בשיעור התעסוקה על פי מגדר. כמו כן, לא נמצא קשר בין הידע בעברית בסיום התוכנית, כפי שבא לידי ביטוי בציוני השיעור בעברית, לבין ההשתייכות לשוק העבודה. לפיכך, יש מקום לבדוק, בהירות הנדרשת, את נתוני התעסוקה של האוכלוסייה שלא הצטרפה לתוכנית לאלה של המצטרפים.

הממצאים מצביעים על כך שבקרב מועמדים שלא התקבלו לתוכנית, רק 32% היו מועסקים בעת הבדיקה שהתבצעה באוגוסט 2004 והקיפה את הנרשמים לשני המחזורים הראשונים. נמצאו הבדלים בקרב קבוצה זו בין גברים ונשים. בקרב הגברים, שיעור המועסקים עמד על 44% בהשוואה ל-17% בלבד בקרב הנשים (ראו לוח 33).

**לוח 33 - משתתפי התוכנית ומועמדים שלא התקבלו לתוכנית לפי סטאטוס תעסוקתי ומגדר (אחוזים)**

	משתתפי התוכנית <sup>8</sup>		מועמדים שלא התקבלו לתוכנית	
	לא עבדו	עבדו	לא עבדו	עבדו
גברים	25.0	75.0	56.5	43.5
נשים	24.0	76.0	83.3	16.7
כלל הנשאלים	24.4	75.6	68.3	31.7

שיעור המועסקים בקרב מועמדים שלא התקבלו לתוכנית – 32% – היה נמוך במידה ניכרת בהשוואה למשתתפים בתוכנית ש-75% מהם, במחזורים שהסתיימו, היו מועסקים במאי 2006, ממצא שהיה נכון הן לגבי גברים והן לגבי נשים.

בדיקת נתוני התעסוקה בחודשים (סיכום סה"כ החודשים של כלל המשתתפים מהתחלת התוכנית ועד מאי 2006), מצביעה על כך שהמשתתפים בתוכנית עבדו במחצית מהחודשים האפשריים מאז תחילת התוכנית, כולל חודשי הלימוד וההכשרה (ראו לוח 34). החודשים שלא נוצלו לעבודה כללו את חודשי ההכשרה של כלל המשתתפים ואת חודשי האבטלה של המשתתפים שלא היו מועסקים. השיעור הגבוה ביותר של תעסוקה, על פי חישוב זה, נמצא במחזור הראשון באשדוד (56%) והנמוך ביותר במחזור השלישי באשדוד (37% בלבד).

ניצולת התעסוקה של המועמדים שלא התקבלו לתוכנית הייתה נמוכה בהרבה ועמדה על 32% בלבד. יש לקחת בחשבון שבפועל הניצולת של קבוצה זו הייתה נמוכה יותר מאחר והאומדן התבסס על אומדן מקסימאלי (ראו הערה 9).

**לוח 34 - נתוני תעסוקה לפי משתתפים ולא משתתפים ולפי מחזור (מספרים ושעורים)**

המחזור	משתתפים/ מועמדים	סה"כ חודשי עבודה	סה"כ חודשים מתחילת התוכנית ועד מאי 2006	שיעור חודשי תעסוקה מכלל החודשים האפשריים
אשדוד א'	16	311	560	55.5
אשדוד ב'	19	226	456	49.6
אשדוד ג'	22	139	374	37.2
חדרה	20	155	320	48.4
כלל המשתתפים	77	831	1,710	48.6
לא התקבלו לתוכנית <sup>9</sup>	82	522	796	31.7

<sup>8</sup> ללא המחזור הרביעי באשדוד שתהליך ההשמה בעבודה בו עדיין לא הסתיים במאי 2006.

<sup>9</sup> הנתונים על המועמדים שלא התקבלו לתוכנית היו חלקיים וכללו רק נתון לגבי תעסוקה בעת הראיון. הנתונים המופיעים בלוח הם בהתאם להנחה שהמועמדים המועסקים שלא התקבלו לתוכנית עבדו לאורך כל התקופה, מהראיונות בוועדת הקבלה ועד לראיון שהתבצע באוגוסט 2004. הנחה זו "מגדילה" את מספר חודשי התעסוקה מכפי שהייתה בפועל מאחר שלפחות חלק מהמועסקים היו מובטלים בחלק מהתקופה שנמדדה.



## דיון והמלצות

### כללי

בסה"כ, תוכנית הרש"ת באשדוד וחדרה זכתה להצלחה ניכרת. למרות שהתוכנית מטפלת באוכלוסייה המתאפיינת במשתתפים רבים המנותקים לאורך שנים משוק העבודה, במשתתפים בעלי ידע מועט בשפה העברית ובשיעור גבוה של אימהות חד הוריות, התוכנית הצליחה להגדיל את משאבי ההון האנושי של המשתתפים ולהגיע לאחוז גבוה של משתתפים שהשתלבו בשוק העבודה.

### הרכב המשתתפים

אוכלוסיית הזכאים להשתתף בתוכנית הרש"ת, המיועדת לאוכלוסייה האתיופית, היא אוכלוסייה מוגבלת בהיקפה, בעיקר מאחר ורק חלק מהאוכלוסייה שאינה מועסקת יכולה להשתתף בתוכנית. התוכנית מיועדת למקבלי הבטחת הכנסה בערים המשתתפות בתוכנית שהם בעלי ידע מינימאלי בשפה העברית. עקב כך, בתוכנית הכוללת מספר מחזורים המופעלים ברצף, גדל הקושי ממחזור למחזור למלא את מכסת המשתתפים. המחזורים האחרונים באשדוד התאפיינו, בהשוואה למחזורי הראשונים, ברמה נמוכה יותר של ידע בעברית<sup>10</sup>, בריבוי של נשים המשתתפות בתוכנית, בעיקר נשים חד הוריות שקשה יותר להשם אותן בעבודה, ובמספר רב יותר של משתתפים בעלי מגבלות רפואיות. שיעור המשתתפים החד הוריים במחזור הרביעי באשדוד הגיע ל-72% מהמשתתפים ובמחזור בחדרה ל-67%. עקב כך, גוברים עם הזמן הקשיים בהשמה בעבודה של משתתפי התוכנית, בעיקר משתתפים המתקשים לצאת לעבודה במשרות מלאות או סובלים מבעיות רפואיות. נטייה זו באה לידי ביטוי גם בטיב ההשמות. פחות משתתפים במחזורי האחרונים באשדוד ובמחזור בחדרה, בהשוואה למחזורי הראשונים באשדוד, עובדים בעבודות ייצור בתעשייה ויותר מועסקים בניקיון ובטיפול בקשישים. הרכב האוכלוסייה צריך להילקח בחשבון בתכנון ובהקמה של תוכניות נוספות, הן בתכנון מכינות מקדימות בעברית והן בגיוס משרות ממעסיקים המתאימות לנשים המעוניינות בעבודה חלקית.

השינוי בהרכב האוכלוסייה המשתתפת בתוכנית נובע כנראה משתי סיבות עיקריות. הסיבה הראשונה קשורה לשינויים בחוק הביטוח הלאומי שחייבו נשים חד הוריות, שבעבר לא נדרשו להתייצב בשירות התעסוקה, להתייצב בלשכה ולחפש עבודה. הסיבה השנייה קשורה לשינוי התוכנית מהכשרה לתעשיית החשמל והאלקטרוניקה להכשרה כללית יותר לעולם העבודה. גברים נוטים יותר להירשם לתוכנית המכוונת לתעשייה.

הוותק הגבוה בישראל של משתתפי התוכנית – 13 שנים – מדגיש את קשיי הקליטה של האוכלוסייה האתיופית. גם לאחר שהות ארוכה יחסית בישראל, אוכלוסיית העולים, שלא למדה במערכות החינוך בישראל, מתקשה בשפה העברית ומתקשה להיקלט בשוק העבודה העיקרי.

<sup>10</sup> עקב רמת הידע הנמוכה בשפה העברית של חלק מהמועמדים הופעלו בשני המחזורי האחרונים באשדוד מכינות מקדימות לעברית תעסוקתית שמטרתן לאפשר למשתתפים להגיע לרף הידע הנדרש לקבלה לתוכנית.

הגיל הממוצע של המשתתפים בתוכנית עמד על 35 שנים, גיל ממוצע גבוה יחסית למשתתפים במסגרות ההכשרה המקצועית של משרד התמ"ת. הגיל הגבוה של חלק מהמשתתפים בתוכנית אינו מהווה בהכרח מגבלה. מצד אחד, נמצאה נטייה של משתתפים מבוגרים להתקשות יותר מצעירים בלימודים במסגרת המכינה העיונית והם היו פחות שבעי רצון מהלימודים. מצד שני, תהליך ההשמה בעבודה של משתתפים מבוגרים יחסית, שאין להם ילדים קטנים והם פנויים יותר לצאת לעבודה במשרה מלאה, הוא לעיתים פשוט יותר מזה של משתתפים צעירים המטופלים בילדים קטנים.

### **תוכנית הלימודים במכינה העיונית**

תוכנית הלימודים במכינה העיונית עברה שינויים לאורך זמן, בעיקר במעבר מהמחזור הראשון באשדוד למחזור השני.

השינוי העיקרי התבטא בתגבור לימודי העברית, הן בתוספת שעות למכינה והן על חשבון מקצועות לימוד אחרים, בעיקר לימודי האנגלית והמתמטיקה. מספר שעות לימוד העברית עלה, במחזורים האחרונים באשדוד ובמחזור בחדרה, מ-100 ל-160, ומספר שעות לימוד האנגלית והמתמטיקה ירד מ-100 ל-60 ו-70 בהתאמה.

במרבית המחזורים שנבדקו נמצאה רמה גבוהה של שביעות רצון מהלימודים בקרב רוב המשתתפים, זאת למעט לימודי האנגלית שרק מחצית מהמשתתפים היו מרוצים מהם. קיים ספק לגבי התועלת בלימוד אנגלית במסגרת התוכנית מאחר ומרבית המשתתפים מתקשים בלימודים והידע הנרכש הוא בסיסי בלבד. לפיכך, כדאי אולי לוותר על לימודי האנגלית בתוכנית, או לשלב מקצוע זה במסגרת לימודי המחשבים באמצעות לימוד מושגי יסוד באנגלית הרלוונטיים לעבודה עם מחשבים. גם במקצוע המחשבים נלמדים במסגרת המכינה רק היסודות הבסיסיים ביותר, אך בעוד שלימוד מחשבים תורם להעצמה של המשתתפים ורובם גילו שביעות רצון גבוהה מהלימודים, במקרה של לימודי האנגלית, חלק ניכר מהמשתתפים מרגישים תסכול מאחר ואינם מצליחים להתמודד עם חומר הלימוד.

### **הסדנאות**

גם בסדנאות ההכשרה לעבודה חלו בתוכנית באשדוד שינויים לאורך זמן. במקום סדנת הכנה לקראת עבודה בתעשיית החשמל והאלקטרוניקה, שהופעלה במחזור הראשון, נפתחו החל מהמחזור השני באשדוד ובמחזור בחדרה שלוש סדנאות להכנה לעבודה בתעשייה, בסיעוד ובגינות. באשדוד הסדנאות התקיימו ברצף כאשר לאחר סיום הסדנאות לסיעוד וגינון, שהתקיימו מחוץ למרכז הלימודים הצמוד למפעל השיקום, עברו המשתתפים ללמוד בסדנת התעשייה שהתקיימה במרכז. בפועל, לא הייתה הבחנה בין שלב הסדנא לשלב העבודה המוגנת והמשתתפים הוכשרו ועבדו במרכז עד להשמתם בעבודה או עד לסיום התוכנית. בחדרה, הלימודים בסדנאות התקיימו במקביל כאשר המשתתפים השתתפו בכל שלוש הסדנאות, כשליש מהם בכל סדנא.

המטרה העיקרית לפתיחתן של שלוש סדנאות, במקום סדנא בודדת, הייתה להציג בפני המשתתפים מבחר של אפשרויות תעסוקה, בעיקר למשתתפים שאינם יכולים להשתלב בתעשייה מסיבות שונות, כולל סיבות הקשורות בחוסר התאמה או ברצון לעבוד במשרות חלקיות.

שביעות רצון מהלימודים בסדנאות הגינן והסיעוד הייתה נמוכה מזו שנמצאה בסדנת התעשייה. בנוסף, מרבית המשתתפים דיווחו, בסיום הסדנאות שהם אינם מעוניינים לעבוד בתחומי הגינן והסיעוד. חוסר שביעות הרצון מסדנת הגינן באה לידי ביטוי בעיקר בקרב נשים, שטענו שהעבודה בגינן היא "עבודה של גברים", וחוסר שביעות הרצון מסדנת הסיעוד התבטאה בעיקר בקרב גברים שרובם גילו התנגדות גם ללימודים בסדנת הסיעוד וגם לאפשרות לעבוד במקצוע זה.

מקובל כי סדנא הנמשכת שבועיים ומוקדשת ברובה לעבודה מעשית אינה יכולה להקנות אפילו את יסודות המקצוע. הסדנאות משמשות בעיקר לצורך "התנסות" בעולם העבודה ולא לצורך "התמחות". לפיכך, אין בהכרח ציפיות שהמשתתפים בסדנאות ישתלבו בסיום התוכנית דווקא במקצועות שנלמדו בתוכנית, אף כי לבחירת הסדנאות קדמה בדיקת שוק העבודה ונבחרו מקצועות שהיה להם ביקוש לעובדים.

בפועל, מרבית המשתתפים לא השתלבו בעבודה במסלולים שנלמדו בסדנאות. 16% השתלבו בתעשייה (ללא המחזור הראשון שבו התקיימה רק תוכנית להכשרה לתעשייה), 4% השתלבו בגינן ו-16% השתלבו בעבודה בסיעוד, אך רק 6% מהם בבתי אבות והיתר בטיפול בקשישים בחברות כח אדם המתמחות בתחום זה.

אין עוררין על החשיבות הרבה של הקניית הרגלי עבודה בסיסיים וקיימת חשיבות רבה לקיומם של סדנאות שבהן ייקנו למשתתפים הרגלים אלה. אך יש צורך לבחון האם הדרך האופטימאלית היא באמצעות העברת שלוש סדנאות (או יותר) לכל המשתתפים בתוכנית, או העברת סדנא אחת להכנה לתעשייה בקו ייצור כדוגמת זה המופעל בתוכנית באשדוד ושליחת חלק מהמשתתפים לסדנא נוספת בהתאם להתאמתם ולנטייתם התעסוקתית.

### **ההשמה בעבודה**

בשני המחזורים הראשונים באשדוד ובמחזור בחדרה נרשם שיעור גבוה של השמות בעבודה. למעלה מ-75% מכלל המתחילים בתוכנית היו מועסקים בחודש מאי 2006. שיעור ההשמות במחזור השלישי באשדוד היה נמוך יותר, אך גם במחזור זה 64% מהמשתתפים היו מועסקים בעת הבדיקה. ממצאים אלה מצביעים על הצלחה ניכרת של התוכנית בהשמה בעבודה של המשתתפים בה.

המשתתפים המועסקים התפלגו, על פי מקור התעסוקה, לשלוש קבוצות. 44% היו מועסקים במאי 2006 בעבודה שהושמו אליה על ידי התוכנית, 17% החליפו מקום עבודה ועברו ממקום עבודה שהושמו אליו על ידי התוכנית למקום עבודה אחר ו-39% מצאו את העבודה בעצמם ולא

באמצעות התוכנית. בקרב המסיימים את התוכנית נמצא כצפוי שיעור גבוה יותר של מועסקים במקומות עבודה שאותרו עבורם על ידי התוכנית – 57%.

הממצאים המצביעים על כך שמרבית המשתתפים, כולל משתתפים שלא סיימו את התוכנית, היו מועסקים לאחר סיום התוכנית, גם משתתפים שמצאו עבודה בעצמם, מחזקים את האינדיקציות להצלחת התוכנית. משתתפים שעברו את התוכנית, גם אם לא נמצאה להם עבודה מתאימה, או שהם נשרו ממנה, נטו להישאר בשוק העבודה. ניתן להניח שהכלים שרכשו בתוכנית עזרו להם בתהליך חיפוש העבודה, בעיקר באמצעות פיתוח מוטיבציה ואמונה ביכולתם. חיזוק המוטיבציה של המשתתפים באה לידי ביטוי בנטייה של רוב המשתתפים, בכל המחזורים, לציין בסוף התוכנית כי חיפוש עבודה למובטלים הוא מטלה משותפת של המובטל ושירות התעסוקה ולא מטלה בלבדית של שירות התעסוקה כפי שהם נטו להדגיש בתחילת התוכנית.

שיעור התעסוקה הגבוה של משתתפי התוכנית, כ-75%, בולט על רקע שיעור התעסוקה הנמוך בקרב מועמדים שלא הצטרפו לתוכנית – 32% בלבד. למרות שאין מדובר בקבוצת השוואה בעלת מאפיינים דומים, נראה שהתוכנית הצליחה להכניס לשוק העבודה קבוצה לא קטנה של מובטלים שלא היו מועסקים במידה ולא היו משתתפים בתוכנית.

### **מערכת התמיכה**

שביעות הרצון של המשתתפים מטיב הטיפול והעזרה שקיבלו מהעובדים בתוכנית הייתה נמוכה יחסית. רק 19% מהמשתתפים הרגישו שעוזרים להם מאד. השאר התפלגו בין 63% שדיווחו שהם מקבלים עזרה, אך לא רבה, ו-18% שטענו שהם כמעט ולא קיבלו עזרה. הממצא היה נכון לגבי כל המחזורים שנבדקו. הסיבה לכך אינה נעוצה ביחס של הצוות כלפי המשתתפים, אלא בעיקר מאי מתן מענה הולם, על פי תפיסתם, לשתי בעיות מכבידות – החזרי נסיעה והסדרי טיפול בילדים בזמן הלימודים והעבודה בתוכנית.

שני נושאים אלה, שלא נכללו בתקציב המקורי של התוכנית, לא באו על פתרונם המלא בכל המחזורים שנבדקו. דמי הנסיעה הוחזרו, במרבית המקרים, רק בחלקם ובאיחור, עובדה שהכבידה מאד על תקציבם המוגבל של המשתתפים. יתרה מזו, חלקם טענו שהובטח להם שהם יקבלו החזר על מלוא עלות הנסיעות במהלך השתתפותם בתוכנית. גם הפתרונות לשמירה על הילדים לאחר סיום הלימודים – מעונות, צהרונים וקייטנות בתקופת החופשות, ניתנו במקרים רבים באיחור ולא לכל המשתתפים. על חשיבות מסגרות החינוך המשלימות ניתן לעמוד מבדיקת הצלחת התוכנית בחדרה שבה מרבית המשתתפים הושמו בעבודה מלאה, בעיקר עקב הפעלתה בעיר זו על ידי הגוינט של תוכנית "פאקט", התומכת באוכלוסייה האתיופית ומממנת גם הסדרי טיפול בילדים במוסדות החינוך להורים עם ילדים בגיל הרך ובכיתות הראשונות של בית הספר היסודי. בכך התוכנית מאפשרת למשתתפים לא רק ללימוד במסגרת התוכנית, אלא גם להיקלט בשוק העבודה במשרה מלאה. הפתרונות החלקיים של התוכנית לשני נושאים אלה הביאה לתחושה של חלק גדול מהמשתתפים שצוות התוכנית אינו מטפל בהם בצורה נאותה. חשוב לפיכך לכלול מרכיבים אלה במסגרת התקציב השוטף של התוכנית.

## המודל ה"עצמאי" והמודל ה"משולב"

תוכנית הרש"ת שהופעלה באשדוד וחדרה איננה תוכנית אחידה ולמעשה מדובר בשני מודלים בעלי מאפיינים שונים. תוכנית הרש"ת באשדוד, הראשונה שהופעלה, ניתנת להגדרה כמודל "עצמאי". לצורך הפעלת התוכנית נבחר צוות מיוחד המועסק בלעדית במסגרת התוכנית, נבחר במרכז מוסד הכשרה שיפעיל את המכינה העיונית והסדנאות ואותר מרכז לימוד והכשרה שהתוכנית מופעלת בו והוא אינו משמש למטרות אחרות.

התוכנית בחדרה ניתנת להגדרה כמודל "משולב". התוכנית הופעלה בעיר זו במרכז לאבחון הכשרה ושיקום בחדרה, כאחת מהפעילויות הרבות המופעלות במרכז. למעט תפקיד המגשר האתיופי, כל שאר התפקידים, הן תפקידי ההוראה והן התפקידים המינהליים והמקצועיים, התבצעו על ידי הצוות הקבוע של המרכז.

מאחר ובחדרה הופעל רק מחזור בודד, לא ניתן להעריך בצורה מהימנה את היתרונות היחסיים של כל אחד משני המודלים. למרות הסתייגות זו, נראה שהיתרון העיקרי של המודל העצמאי שהופעל באשדוד הוא ביכולת של צוות העובדים להתמקד בתוכנית מאחר והיא מהווה את המטלה הבלבדית של אותם עובדים. בנוסף, קו הייצור הפועל במרכז מאפשר הכשרה טובה של המועמדים. היתרון העיקרי של המודל שהופעל בחדרה הוא ביעילות הקצאת התקציב והפעלת כח האדם.

על פי לוח הזמנים המקורי, התוכנית הניסויית הקיפה ארבעה מחזורים שהיו אמורים להסתיים תוך שנתיים, כאשר כל מחזור נמשך עד שנה. היה קושי לעמוד בלוח זמנים זה מאחר והתנאים במרכז באשדוד מאפשרים לטפל בצורה טובה במקביל רק בשתי קבוצות – אחת במכינה העיונית ואחת בעבודה מוגנת במרכז התוכנית, כך שהזמן האופטימאלי לסיום התוכנית היה כשנתיים וחצי.

בפועל, חלו עיכובים בפתיחת כל המחזורים באשדוד, בעיקר בפתיחת המחזור השלישי והרביעי. בסה"כ, התוכנית הסתיימה באיחור של שנה וחצי מהתכנון המקורי, ובאיחור של שנה מהקצאת הזמן האופטימאלית שעל פיה ניתן לפתוח מחזור חדש בכל חצי שנה. העיכובים בתוכנית נבעו הן מקשיים בגיוס מועמדים מתאימים לתוכנית והן מסיבות מינהליות. הקשיים באיתור מועמדים בעלי ידע מינימאלי בעברית וההכרח לפתוח מכינות מקדימות ללימוד עברית, והצורך לקבל אישורים לפתיחת כל מחזור, בעיקר במחזורים שהוכנסו בהם שינויים בתוכנית, הם הגורמים המרכזיים לעיכובים בתוכנית.

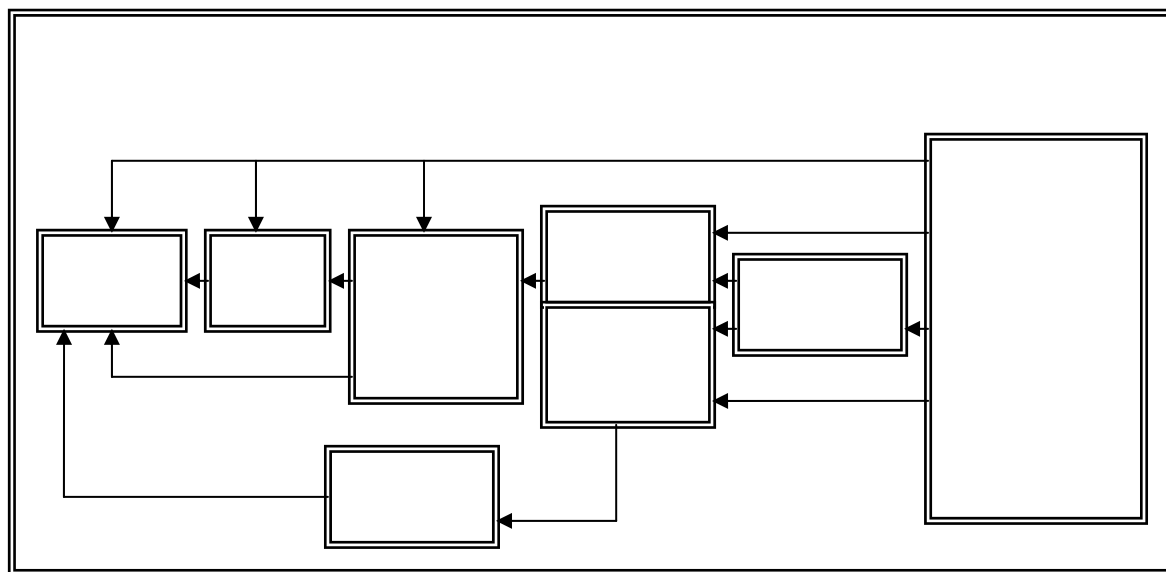
מצב, בו בחלק ניכר מזמן ההפעלה של התוכנית הניסיונית הופעל במקביל במרכז באשדוד רק מחזור אחד, הביא לכך שהמשאבים, בעיקר משאבי כח האדם, לא נוצלו במלואם. הפריסה של התוכנית באשדוד על פני שלוש וחצי שנים, כאשר במהלך תקופה זו מספר המשתתפים שהחלו את התוכנית עמד על 103 ומספר המסיימים על 77, מצביעה על כך שהתפוקה של התוכנית במרכז זה לא הייתה אופטימאלית וניתן לנצל בצורה יעילה יותר את הפוטנציאל של המרכז (ראו להלן).

תוכנית המבוססת על מסגרות לימודים והכשרה אחידות לקבוצות של משתתפים, מתאימה יותר למודל המשולב. במודל זה, כוח האדם הנדרש מנותב לתוכנית על פי הצרכים וההתקדמות של התוכנית.

### הצעות לשינויים

ניצול אופטימאלי יותר של המשאבים במודל "עצמאי", כדוגמת המודל שהופעל באשדוד, מחייב הכנסת שינויים בתוכנית הנוכחית. אחת האפשרויות היא קליטה בתוכנית של קבוצות נוספות של משתתפים מקרב האוכלוסייה האתיופית. כפי שצוין, תנאי הסף של התוכנית מגבילים מאד את הרכב האוכלוסייה היכולה להשתתף בה, מגבלות הקשורות לזכאות להבטחת הכנסה, לגיל, למצב בריאות ולידע מתאים בעברית – לא נמוך מדי ולא גבוה מדי, של המועמדים לתוכנית. ההצעה היא לפתוח מסלולים נוספים של פעילות במסגרת המודל ה"עצמאי" שתאפשר שילוב בתוכנית של אוכלוסיות נוספות (ראו תרשים 3).

### תרשים 3 - מודל עבודה מוצע במרכז עצמאי



גם בהנחה שלתוכנית המלאה, הכוללת את המכינה העיונית, יוכלו להצטרף רק מועמדים העומדים בקריטריונים הנדרשים, אין מניעה לקבל למסלולי טיפול נוספים, בעיקר לצורך השמה בעבודה, גם מועמדים שרמת העברית שלהם נמוכה או גבוהה מדי, מועמדים מבוגרים מעל גיל 50 או מועמדים מובטלים שאינם זכאים לקבלת הבטחת הכנסה.

כפי שצוין, כמחצית מהמועמדים לתוכנית, מכלל המועמדים שלא התקבלו לשני המחזוריים הראשונים באשדוד, לא יכלו להשתתף במכינה העיונית עקב רמה נמוכה בשפה העברית. למועמדים אלה יש להמשיך ולהציע את האפשרות לעבור מכינה בעברית. הניסיון מלמד שרק חלק קטן מהמועמדים שעברו את שתי המכינות לעברית תעסוקתית שהתקיימו באשדוד הצליחו להשתלב במכינה העיונית, בעיקר מהסיבה שגם לאחר סיום הלימודים במכינה לעברית רמתם בשפה העברית עדיין לא הייתה מספקת. מועמדים אלה יכולים להשתלב בתוכנית, לאחר שיעברו

את סדנת חיפוש עבודה, במסגרת סדנה מקצועית, במסגרת עבודה מוגנת או ישירות בשוק העבודה העיקרי. הרחבת מסגרת המשתתפים בתוכנית לאוכלוסייה רחבה יותר, ולא רק למשתתפים במכינה העיונית, מחייבת פתיחת סדנאות נוספות לחיפוש עבודה במהלך השנה, מעבר לסדנא המופעלת כיום באשדוד לקראת סיום הלימודים במכינה העיונית.

בעקבות ההצלחה החלקית בלבד של סדנאות הסיעוד והגינון, ושביעות הרצון הנמוכה של חלק מהמשתתפים מסדנאות אלה בחלק מהמחזורים, בעיקר במחזורי השני והרביעי באשדוד ובמחזור בחדרה, ההצעה היא, כפי שצוין, להפעיל במסגרת המרכז העצמאי סדנא אחת עיקרית להכנה לתעשייה. חשוב להפריד בין הסדנא, שבה נוטלים חלק כל המשתתפים במכינה העיונית, לבין העבודה המוגנת שבה יכולים להשתלב גם מועמדים שלא עברו את המכינה העיונית.

אותם מועמדים שוועדת המיון תקבע שהם אינם מיועדים לעבוד בתעשייה, יופנו בחלקם למקומות עבודה שהמרכז נמצא איתם בקשר לצורך מעבר סדנא או לצורך עבודה מוגנת, במתכונת דומה לזו שהופעלה בסדנאות הסיעוד באשדוד וחדרה או בסדנת הגינון בחדרה. עם זאת, אין מניעה שחלק מהמועמדים שאינם מיועדים לעבוד בתעשייה יעבדו זמנית בעבודה מוגנת בסדנת התעשייה במידה ולא נמצא להם סידור מתאים יותר.

מועמדים שירצו בכך וימצאו מתאימים, יקבלו סיוע לוגיסטי לרישום לקורסים מקצועיים במסגרת משרד התעשייה המסחר והתעסוקה, כאשר בזמן הלימודים ימשיכו אותם מועמדים להיות חלק מהתוכנית עד להשמתם בעבודה.

היתרון של ההצעה הנוכחית לתפעול מרכז עצמאי כולל הוא באפשרויות שהוא מקנה לטיפול במגוון רחב יותר של מועמדים, כולל מועמדים שאינם מתאימים למכינה העיונית או אינם יכולים להשתלב בה. גם מועמדים שאינם מקבלי הבטחת הכנסה יוכלו לקבל את רוב השירותים הניתנים במרכז, אולי למעט השתתפות במכינה העיונית שעל פי ההסדרים הקיימים מיועדת רק למקבלי הבטחת הכנסה.<sup>11</sup>

מאחר וההצעה להפעלת המודל ה"עצמאי" מתייחסת לשירותים הניתנים כיום בחלקן במסגרת תוכניות אחרות, כמו לדוגמא "אשת חיל" – תוכנית שמטרתה לעודד ולעזור לנשים אתיופיות להיכנס לשוק העבודה, ניתן לשלב בין התוכניות השונות בערים שבהם תופעל תוכנית המבוססת על מודל הרשי"ת ה"עצמאי".

---

<sup>11</sup> בעיקרון ניתן לשלב במכינה העיונית גם מועמדים שאינם מקבלי הבטחת הכנסה במידה וימצאו מקורות למימון השתתפות זו.

## רשימת מקורות

- בניטה, א. נועם, ג. לוי, ר. (1994) **קליטת עולי אתיופיה: ממצאים ממפקד בעפולה**, מכון ברוקדייל, גיוינט ישראל ומשרד הקליטה, ירושלים.
- בניטה, א. נועם, ג. לוי, ר. (1994) **קליטת עולי אתיופיה: ממצאים ממפקד בנתניה**, מכון ברוקדייל, גיוינט ישראל ומשרד הקליטה, ירושלים.
- בניטה, א. נועם, ג. לוי, ר. (1994) **קליטת עולי אתיופיה: ממצאים ממפקד קריית גת**, מכון ברוקדייל, גיוינט ישראל ומשרד הקליטה, ירושלים.
- בניטה, א. נועם, ג. לוי, ר. (1994) **מפקדים מקומיים בקרב עולי אתיופיה – ממצאים עיקריים**, מכון ברוקדייל, גיוינט ישראל ומשרד הקליטה, ירושלים.
- בר-צורי, ר. והנדלס, י. (1993) **צרכים והעדפות של עולי חבר העמים בתחומי הבריאות והתעסוקה**, המכון למחקר כלכלי וחברתי, ההסתדרות, ת"א.
- הרצוג, א. (1996) "עושים קריירה על גב אשת חיל", **וועדים**, 94, 48 - 50.
- יוגב, צ. (2002) **מצבם התעסוקתי של מובטלים שנתיים מסיום ההכשרה המקצועית**, הרשות לתכנון כח אדם, משרד העבודה, ירושלים.
- כהן, ש. (2001) **השפעת הכשרה מקצועית וניסיון העבודה על קליטת התעסוקתית של עולות מבריה"מ**, עבודת מ.א., החוג לכלכלה, אוניברסיטת ת"א.
- סבירסקי, ש. וסבירסקי ב. (2002) **היהודים יוצאי אתיופיה בישראל: דיור, תעסוקה וחינוך, מידע על שוויון**, 11, מכון אדווה, תל אביב.
- סבירסקי, ב. וקפלה, י. (2005) **מצב התעסוקה בקרב ישראלים אתיופיים**, מכון אדווה, תל אביב.
- פטחי, ל. (1999) **השתלבות עולי אתיופיה בחברה הישראלית**, עבודת מ.א., אוניברסיטת ת"א.
- קימרלינג, ב. (1998) "הישראלים החדשים, ריבוי תרבויות ללא רב תרבותיות", **אלפיים**, 16, 308 - 264.
- קינג, י. (2002) **תעסוקת עולי אתיופיה: ממצאים נבחרים**, מכון ברוקדים - גיוינט ישראל, ירושלים.
- קליטת עולי אתיופיה בתעסוקה**, (1989) שירות התעסוקה, המרכז לליעוץ ולמידע תעסוקתי ו"עמישב" - המרכז לסיוע לעולי אתיופיה.
- רשות לתכנון כח אדם** (2001) שוק העבודה בישראל – לקט נתונים סטטיסטיים, משרד העבודה והרווחה, ירושלים.
- שבתאי, מ. (1987) **כור ההיתוך פועל מבחוץ: הדינאמיקה של ההזדהות עם התרבות האתיופית**, עבודת דוקטורט, החוג ללימודי עבודה, אוניברסיטת ת"א.
- שבתאי, מ. (2001) "לחיות עם זהות מאוימת: חוויות החיים עם שוני בצבע העור בקרב צעירים ומתבגרים יוצאי אתיופיה בישראל", **מגמות**, מא, (1 - 2), 97 - 112.



- Barnow, B. S. (1987) The Impact of CETA Programs on Earning: A review of the Literature, **Journal of Human Resources**, vol. 22 (2) pp. 157 - 193.
- Barret, D. (1987) "Going home: problems of acculturation and identity experienced by Ethiopian Jews", **Journal of Intercultural studies**, 8, 27 - 37.
- Beenstook, M. (1993) **Learning Hebrew and finding a job: an economic analysis of immigrant absorption in Israel**, Falk Institute, Discussion Paper no. 93.05, Jerusalem.
- Ben-David, A. & Tirosh-Ben-Ari, A. (1997) "The experience of being different: black Jews in Israel", **Journal of black studies**, 27, 510 - 727.
- Grubb, D (1994) "Direct and Indirect Effects of Active Labor Market Policies in OECD Countries" in R. Barell (Ed) **the U.K Labor Market, Comparative Aspects and Institutional Development**, Cambridge University press.
- Johnston, J. W. (1984) "An Overview of US Federal Employment and Training Programs" in Richardson, J. & R. Henning (eds.) **Unemployment – Policy Responses of Western Democracies**, Sage ,London, pp 57 - 115.
- Layard, R., S. Nickell & R. Jackman (1991) **Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labor Market**, Oxford University Press.
- OECD (1993) **Employment Outlook**, Paris.
- OECD (1994) **Employment Outlook**, Paris.
- OECD (1995) **Employment Outlook**, Paris.
- Rotter, J.B. (1966) General Expectancies for Internal Versus External Control Reinforcement, **Psychological Monograph**, 80, 609.



# נספחים



## נספח 1: שאלון פתיחת מכינה עיונית

האחראים על המרכז לפיתוח תעסוקתי רוצים לבדוק את מידת ההצלחה שלו. לא נוכל לעשות זאת ללא העזרה של המשתתפים בתוכנית.

אתם מתבקשים לצייר עיגול סביב התשובה המתאימה לכם ביותר או לכתוב את התשובות על הקו בשאלות האחרות. אין בשאלון תשובות "נכונות" ו"לא נכונות".

אנו מתחייבים לשמור על הסודיות של התשובות.

תודה

-----

1. כמה זמן את(ה) כבר מובטל(ת)? \_\_\_\_\_
2. האם עבדת בחמש השנים האחרונות?
  1. כן
  2. לא
3. מה עשית בעבודה? (אם עבדת ביותר ממקום אחד, מה עשית בעבודה העיקרית)?

-----

4. כמה זמן עבדת באותה עבודה? \_\_\_\_\_
5. בסה"כ האם היית מרוצה או לא מרוצה מהעבודה הזאת?
  1. מרוצה מאד
  2. מרוצה
  3. לא כל כך מרוצה
  4. בכלל לא מרוצה

-----

6. למה הפסקת לעבוד בעבודה זו? \_\_\_\_\_
7. באיזה שנה נולדת? \_\_\_\_\_
8. באיזה שנה עלית לישראל? \_\_\_\_\_

9. האם היית בצבא?
  1. כן
  2. לא

10. האם את/ה נשוי(ה)?
  1. לא
  2. כן

11. האם הבעל/אישה עובד(ת)?
  1. כן
  2. לא
  3. אין בן/בת זוג

12. האם יש לך ילדים, אם כן, כמה?

0. לא

כן, כמה \_\_\_\_\_

13. כמה שנים למדת בבתי ספר? \_\_\_\_\_

14. האם יש בכתה תלמידים שהיו חברים שלך לפני שנרשמת למכינה התעשייתית? אם כן, כמה?

0. אין

יש, כמה? \_\_\_\_\_

15. האם יש לך חברים שלמדו במרכז בקורסים קודמים? אם כן, כמה?

0. אין

יש, כמה? \_\_\_\_\_

16. האם את(ה) מאמין(ה) שהמרכז לפיתוח תעסוקתי יעזור לך בדברים הבאים?

	יעזור מאד	יעזור	לא כל כך יעזור	בכלל לא יעזור
למצוא עבודה	4	3	2	1
להיות חלק מהחברה הישראלית	4	3	2	1
ללמוד עברית	4	3	2	1
ללמוד מקצוע	4	3	2	1
להעלות את רמת החיים שלי	4	3	2	1

17. האם חשוב לדעתך לדבר עברית?

1. חשוב מאד

2. חשוב

3. לא כל כך חשוב

4. בכלל לא חשוב

18. האם את(ה) מרוצה או לא מרוצה ממה שאת(ה) מקבלת(ת) מהמדינה (ביטוח לאומי, משרד הקליטה, עירייה ומוסדות אחרים)?

1. מרוצה מאד

2. מרוצה

3. לא כל כך מרוצה

4. בכלל לא מרוצה

19. האם יש לך חברים לא אתיופים?

1. לא

2. כן

20. מי צריך למצוא עבודה למובטלים?

1. לשכת העבודה

2. גם לשכת העבודה וגם המובטל

3. המובטל

21. האם זה נכון שאם מישהו מצליח בחיים, זה רק משום שיש לו מזל?

1. נכון, הכול תלוי במזל

2. חלק תלוי במזל וחלק לא

3. לא נכון

22. האם יש לך בעיה רפואית שיכולה להפריע לך לעבוד בעבודות קשות?

1. לא

2. כן

23. האם יש לך בעיות אישיות או משפחתיות שמפריעות לך להגיע כל יום ללימודים במרכז?  
1. כן  
2. לא

## נספח 2: שאלון סיום מכינה עיונית

האחראים על המרכז לפיתוח תעסוקתי רוצים לבדוק את מידת ההצלחה שלו. לא נוכל לעשות זאת ללא העזרה של המשתתפים בתוכנית.

אתם מתבקשים לצייר עיגול סביב התשובה המתאימה לכם ביותר או לכתוב את התשובות על הקו בשאלות האחרות. אין בשאלון תשובות "נכונות" ו"לא נכונות".

אנו מתחייבים לשמור על הסודיות של התשובות.

תודה

1. במכינה העיונית שסיימת נלמדו חמישה נושאים עיקריים. לפי מה שאת(ה) מרגיש(ה), באיזו מידה הנושאים שלמדת חשובים להצלחה בעבודה?

חשוב במיוחד	חשוב	די חשוב	לא כל כך חשוב
עברית	4	3	2
מתמטיקה	4	3	2
אנגלית	4	3	2
מחשבים	4	3	2
סדנא לחיפוש עבודה	4	3	2

2. לגבי כל נושא מהנושאים שלמדת, ציין(י) בבקשה באיזו מידה היית מרוצה מהלימודים

מרוצה מאד	די מרוצה	לא כל כך מרוצה	בכלל לא מרוצה
עברית	4	3	2
מתמטיקה	4	3	2
אנגלית	4	3	2
מחשבים	4	3	2
סדנא לחיפוש עבודה	4	3	2
בסה"כ מהלימודים במכינה	4	3	2

3. מה דעתך על המורים שלימדו אותך במכינה:

1. כולם היו טובים
2. רובם היו טובים
3. רק חלק היו טובים

4. האם יש דברים במכינה שסיימת שלא היית מרוצה מהם?

1. לא
2. כן

5. מה היו הדברים שמהם לא היית מרוצה?

6. האם יש לך בעיה אישית או משפחתית המפריעה לך להגיע כל יום ללימודים?

1. כן
2. לא

7. איזו בעיה?

8. האם את(ה) מרגיש(ה) שמטפלים ועוזרים לך במרכז בבעיות שיש לך?

1. עוזרים מאד
2. עוזרים
3. לא כל כך עוזרים



9. האם יש לך בעיות רפואיות שמפריעות לך לעבוד בסיעוד, גננות או בתעשייה?

1. לא
2. כן

10. במידה ויש בעיה רפואית, מהי? \_\_\_\_\_

11. באיזו מידה את(ה) רוצה לעבוד בעבודות הבאות אחרי סיום הלימודים?

	רוצה לעבוד	יכול להיות, לא בטוח(ה)	לא רוצה לעבוד
סיעוד	3	2	1
גננות	3	2	1
תעשייה	3	2	1

12. האם יש עבודה אחרת שבה את(ה) רוצה לעבוד? אם כן, איזה? \_\_\_\_\_

13. מי צריך למצוא עבודה למובטלים?

1. לשכת העבודה
2. גם לשכת העבודה וגם המובטל
3. המובטל

14. האם זה נכון שאם מישהו מצליח בחיים זה רק משום שיש לו מזל.

1. נכון, הכול תלוי במזל
2. חלק תלוי במזל וחלק לא
3. לא נכון

15. האם היית ממליץ(ה) לחברים שלך להשתתף בתוכנית שאת(ה) לומד(ת) בה?

1. כן
2. אולי, תלוי מי החבר
3. לא

16. האם את(ה) מרגיש(ה) שאת(ה) יודע(ת) מספיק עברית כדי להתחיל לעבוד?

1. יודע(ת) מספיק
2. לא בטוח
3. לא יודע(ת) מספיק

### נספח 3: שאלון סיום סדנאות

האחראים על המרכז לפיתוח תעסוקתי רוצים לבדוק את מידת ההצלחה שלו. לא נוכל לעשות זאת ללא העזרה של המשתתפים בתוכנית.

אתם מתבקשים לצייר עיגול סביב התשובה המתאימה לכם ביותר או לכתוב את התשובות על הקו בשאלות האחרות. אין בשאלון תשובות "נכונות" ו"לא נכונות".

אנו מתחייבים לשמור על הסודיות של התשובות.

תודה

1. באיזו מידה את(ה) מרוצה מהלימודים בכל אחת מהסדנאות

	מרוצה מאד	די מרוצה	לא כל כך מרוצה	בכלל לא מרוצה
סיעוד	4	3	2	1
גננות	4	3	2	1
תעשייה	4	3	2	1

2. האם את(ה) חושבת(ת) שהסדנאות הכינו אותך בצורה טובה לעבודה?

	בצורה טובה מאד	די טובה	לא כל כך טובה	בכלל לא טובה
סיעוד	4	3	2	1
גננות	4	3	2	1
תעשייה	4	3	2	1

3. האם יש דברים בסדנאות שלא היית מרוצה מהם? ממה לא היית מרוצה?

סיעוד	
גננות	
תעשייה	

4. האם יש לך בעיות רפואיות שמפריעות לך לעבוד בסיעוד, גננות או בתעשייה?

1. לא
2. כן

5. במידה ויש בעיה רפואית, איזה? \_\_\_\_\_

6. באיזו מידה את(ה) רוצה לעבוד בעבודות הבאות אחרי סיום הלימודים?

	רוצה לעבוד	יכול להיות, לא בטוח(ה)	לא רוצה לעבוד
סיעוד	3	2	1
גננות	3	2	1
תעשייה	3	2	1

7. האם יש עבודה אחרת שבה את(ה) רוצה לעבוד? אם כן, במה? \_\_\_\_\_

## נספח 4: שאלון למסיימי תוכנית

האחראים על המרכז לפיתוח תעסוקתי רוצים לבדוק מה עושים היום אנשים שלמדו בקורס של המרכז. אנו מבקשים לשאול אתכם מספר שאלות ומתחייבים לשמור על הסודיות של התשובות.

תודה

השם \_\_\_\_\_

מספר תעודת זהות \_\_\_\_\_

1. מגדר :

1. גבר

2. אישה

### למי שלא רואיין

2. מדוע לא רואיין?

1. טלפון שגוי או לא עונה

2. לא הסכים לענות

3. לא בארץ

4. אחר, מה? \_\_\_\_\_

3. האם ידוע מה הוא עושה?

1. עובד

2. מובטל

3. אחר, מה? \_\_\_\_\_

4. מהו הגיל שלך? \_\_\_\_\_

5. מה מצבך משפחתי?

1. נשוי

2. רווק

3. גרוש או אלמן

6. כמה ילדים יש לך? \_\_\_\_\_

7. מהו גיל הילד הצעיר \_\_\_\_\_

8. מהו גיל הילד המבוגר \_\_\_\_\_

9. האם יש לך בעיה רפואית או מחלה שמפריעה בעבודה?

1 כן

2 לא

10. האם :

1 סיים את התוכנית

2 הפסיק באמצע

3 לא התחיל

## למי שהפסיק את התוכנית או לא התחיל

11. מדוע לא התחלת את התוכנית או לא סיימת?

---

12. מה אתה עושה היום?

1. עובד

2. מובטל, מקבל הבטחת הכנסה/דמי אבטלה

3. אחר, מה? \_\_\_\_\_

## למי שעובד

13. איך השגת את העבודה?

1. תוכנית הרש"ת

2. לשכת עבודה

3. בעצמו או חברים

14. מה אתה עושה בעבודה? \_\_\_\_\_ (גינון, בית אבות, פועל במפעל, ניקיון בבתים)

15. כמה זמן אתה כבר עובד במקום העבודה הזה? \_\_\_\_\_ (בשנים או בחודשים)

16. באיזה שעות אתה עובד?

זמן התחלה \_\_\_\_\_

זמן סיום \_\_\_\_\_

אחר: 1. משמרות 2. מפוצל

17. כמה זמן לא עבדת עד שהשגת את העבודה הזו? \_\_\_\_\_

18. איך הילדים הקטנים מסתדרים בזמן שאתה עובד?

1. מעון, צהרון

2. בן זוג או משפחה

3. ילד גדול שומר

4. שכנים

5. נשאים לבד

6. אין ילדים

7. אחר, מה? \_\_\_\_\_

19. באיזה עיר אתה עובד? \_\_\_\_\_

20. איך אתה מגיע לעבודה?

1. אוטובוס

2. הסעה של מקום עבודה

3. ברגל או אופניים

4. אחר

21. האם אתה מרוצה מהעבודה?

1. כן

2. לא

3. מחלק כן ומחלק לא

למי שלא מרוצה (תשובות 2 או 3)

22. למה אתה לא מרוצה? \_\_\_\_\_

## למי שלא עובד

23. למה אתה לא עובד היום? \_\_\_\_\_

24. כמה זמן אתה כבר לא עובד (בשנים או בחודשים) \_\_\_\_\_

25. איך השגת את העבודה האחרונה שעבדת בה?

1. תוכנית הרש"ת

2. לשכת עבודה

3. בעצמו או חברים

26. מה עשית בעבודה הזאת? \_\_\_\_\_

27. כמה זמן עבדת בה? \_\_\_\_\_

28. למה לא המשכת לעבוד? \_\_\_\_\_

## נספח 5: שאלון מעסיקים

- שם המפעל \_\_\_\_\_  
שם איש הקשר \_\_\_\_\_  
שמות העובד או העובדים במפעל \_\_\_\_\_
1. מה מייצרים במפעל \_\_\_\_\_
2. מספר עובדים במפעל \_\_\_\_\_
3. באיזה מחלקה עובד (שם העובד הראשון) \_\_\_\_\_
4. באיזה מחלקה עובד (שם העובד השני) \_\_\_\_\_
5. האם עובדים או עבדו במפעל עוד עובדים שקשורים למרכז התעסוקה באשדוד?  
עובדים, כמה? \_\_\_\_\_  
עבדו, כמה \_\_\_\_\_
6. האם עובדים במפעל עוד אתיופים אחרים? אם כן, כמה? \_\_\_\_\_
7. איך הגיעו אליך מהמרכז התעסוקתי באשדוד
1. פרסם מודעת דרושים
  2. הרימו טלפון
  3. באו לבקר במפעל
  4. הכיר מישהו שקשור לפרויקט, מי?
  5. אחר, איך? \_\_\_\_\_
8. האם אתה מרוצה מהעבודה של (שם העובד הראשון)? פרט? \_\_\_\_\_
9. האם אתה מעריך שהוא יצליח להשתלב באופן קבוע בעבודה? אם לא, למה? \_\_\_\_\_
10. האם אתה מרוצה מהעבודה של (שם העובד השני)? פרט? \_\_\_\_\_
11. האם אתה מעריך שהוא יצליח להשתלב באופן קבוע בעבודה? אם לא, למה? \_\_\_\_\_
12. האם המפעל יצטרך עובדים נוספים בעתיד הנראה לעין?, אם כן, כמה? \_\_\_\_\_
13. האם במקרה שתצטרך עובדים והמרכז יפנה אליך, האם תהיה מוכן לקבל עובד או עובדים נוספים? אם לא, למה? \_\_\_\_\_
14. האם תהיה מוכן לקבל גם נשים? \_\_\_\_\_