

מחקר הערכה - תכנית למרחק הכוונה תעסוקתית ליוצאי אתיופיה

סיכום ממצאים לאחר סקר גל ראשון

נועם פישמן ואנה שוורץ

ראשי פרקים

2	רשימת לוחות
4	1. מבוא
4	1.1 מודל התכנית
5	1.2 יעדי התכנית
5	2. ממצאי בדיקת היישום
7	3. עדכונים מהשנה האחרונה
8	4. ממצאים מתוך הגל הראשון של סקר המשתתפים
8	4.1 קבלת שירותים במסגרת התכנית
11	4.2 הכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים
12	4.3 קידום בתעסוקה לפי המדדים המשותפים
14	4.4 בחינת העמידה ביעדי התכנית
15	4.5 ממצאים עבור משתתפים שעבדו במועד הצטרפותם לתכנית ובעת הסקר
18	4.6 יעדי הקידום של המשתתפים, תפיסת המשתתפים את קידומם והערכות נוספות על תרומת התכנית למשתתפיה
20	4.7 ממצאים עבור המשתתפים שלא עבדו במועד הצטרפותם לתכנית וכן עבדו בעת הסקר
21	4.8 חסמים מגדריים ותפקיד הרכז בבחירת מקצוע במסגרת התכנית
21	4.9 מאפייני רקע
22	5. סיכום
22	ביבליוגרפיה
23	נספח

רשימת לוחות

7	לוח 1. מסלולי הכשרה והשמה שפותחו על ידי התכנית בשנים 2016-2017
9	לוח 2. קבלת השירותים החיוניים למודל הפעולה של התכנית (באחוזים)
10	לוח 3. שירותים נפוצים של התכנית (באחוזים)
10	לוח 4. השירותים אשר נתפסו כעוזרים ביותר בעיני המשתתפים (באחוזים)
10	לוח 5. שיעור השירותים אשר נתפסו כעוזרים ביותר על ידי מקבליהם (באחוזים)
11	לוח 6. לימודים בעקבות התכנית (באחוזים)
12	לוח 7. מקורות מימון של הלימודים (ממוצעים ואחוזים)
15	לוח 8. בחינת עמידה ביעדים בקרב המשתתפים אשר עבדו במועד ההצטרפות לתכנית (באחוזים)
15	לוח 9. בחינת עמידה ביעדים בקרב כלל המשתתפים (באחוזים)

לוח 10. מדדי קידום בשכר עבור משתתפים שעבדו במועד הצטרפותם לתכנית ובעת הסקר (ממוצעים)	16
לוח 11. מדדי קידום שכר עבור משתתפים שעבדו במועד הצטרפותם לתכנית ובעת הסקר- לפי חלוקה של מצב לימודים (ממוצעים)	17
לוח 12. דיווחי המשתתפים ביחס לקידום בתחומים שונים בקרב משתתפים שעבדו במועד הצטרפותם לתכנית ובעת הסקר (באחוזים)	17
לוח 13. פוטנציאל קידום בעבודה נוכחית לעומת עבודה חדשה לפי הערכת המשתתפים (באחוזים) *	18
לוח 14. יעדי הקידום של משתתפים אשר קבעו יעדי קידום עם הרכז (באחוזים) *	18
לוח 15. תפיסת המשתתפים בנוגע לקידומם האישי (באחוזים)	19
לוח 16. הערכת תרומת התכנית בנושאים שונים על ידי המשתתפים (באחוזים)	19
לוח 17. שביעות רצון מהתכנית (באחוזים)	19
לוח 18. תפיסת המצב הכלכלי של המשתתפים (באחוזים)	20
לוח 19. שביעות רצון מעבודה בעת הסקר (באחוזים)	20
לוח 20. פוטנציאל קידום בעבודה הנוכחית לעומת עבודה חדשה לפי תפיסת המשתתפים (באחוזים)	21
לוח 21. חסמים מגדריים- מתוך המשתתפים שידעו במה הם רוצים לעבוד בעת הכניסה לתכנית (אחוזים)	21
לוח 22. מאפייני רקע (באחוזים וממוצעים)	21
לוח א1. השוואת מאפייני המשתתפים שרואיינו למאפייני המשתתפים שלא רואיינו	23
לוח א2. שביעות רצון מהעבודה בעת הסקר לעומת העבודה במועד הצטרפותם לתכנית (באחוזים) *	24
תרשים 1. מדדים משותפים של קידום בתעסוקה עבור המשתתפים שעבדו במועד הצטרפותם לתכנית	13

1. מבוא

שיעור התעסוקה של יוצאי אתיופיה דומה לשיעור התעסוקה הכללי, אך איכות המשרות בהן הם מועסקים נמוכה בהרבה (פוקס וברנס, 2015). בעקבות זאת, פיתח ארגון ג'וינט-תבת בין השנים 2012 ל-2013 תכנית פיילוט לקידום יוצאי אתיופיה בתעסוקה, ובספטמבר 2014 בהתבסס על לקחים מתכנית הפיילוט, החלה פעילות תכנית 'למרחק'. מטרת התכנית הינה לסייע ליוצאי אתיופיה להתקדם בתעסוקה ולעבור למשרות מקצועיות, וכן לסייע בהשתכרות גבוה יותר. כיום, התכנית מספקת שירותים לכאלף אנשים במרכזי צעירים ובמרכזי תעסוקה בתשעה ישובים שונים¹, ובכוונתה להתרחב לשלושה נוספים. ארגון תבת בשותפות עם משרד הכלכלה, קבעה סדרה של יעדים; יעדי גיוס, יעדים ליישום התכנית ויעדי תוצאות לקידום המשתתפים.

מאירס-ג'וינט ברוקדייל עורך מחקר ליווי לתכנית, במטרה לבחון את אופן היישום שלה ולעקוב אחר תוצאותיה. דוח זה מתמקד בממצאי סקר עם המשתתפים שנערך בחודשים מאי-יולי 2017, הוא כולל את משתתפי התכנית אשר הינם בעלי ותק של שנה וחצי (או יותר) נכון לעת הסקר. בהמשך השנה יתבצע סקר שני אשר יכלול משתתפים בעלי ותק של שנה וחצי נכון לסוף שנת 2017. מטרת הסקרים הינה לעקוב אחר תוצאות המשתתפים ולבחון באם התכנית עמדה ביעדיה. כמו כן, ננסה לבחון את השפעת התכנית באמצעות בחינת מדדי תוצאה בקרב קבוצת השוואה שתורכב מאנשים שדומים למשתתפי התכנית במאפייניהם, אך לא השתתפו בתכנית. באמצע שנת 2018 צפוי להתפרסם דוח מסכם של המחקר.

1.1 מודל התכנית

מודל התכנית כולל מספר רכיבים:

1. איתור ומיון משתתפים מתאימים וגיוסם לתכנית- המשתתפים יעברו ראיון קבלה (אינטייק) עם כניסתם לתכנית.
2. מיפוי ואבחון כישורים ונטיות תעסוקתיות- בסוף תהליך זה המשתתפים ינסחו יחד עם הרכז תכנית עבודה המבטאת את החזון התעסוקתי של המשתתף בהתאם לכישוריו.
3. סל מענים הכולל הפניה לקורסי הכנה לפסיכומטרי, קבלת שוברי הכשרה מקצועית, קורסים להשלמת השכלה (קורס אנגלית, מתמטיקה ושימושי מחשב), סדנאות הכנה לעולם העבודה, שיעורי עזר, מענק ללימודים והצמדה למנטור במידת הצורך.

¹ אשדוד, באר שבע, חדרה, חיפה, ירושלים, לוד, פתח תקווה, ראשון לציון ורחובות.

4. ליווי אישי לצורך בניית ויישום תכנית העבודה על ידי רכז התכנית בשלושה מסלולי ליווי:

- מסלול ליווי ארוך: מסלול המיועד למשתתפים אשר זקוקים להכוונה וליווי מעמיק. המסלול מתמקד בבחירת מקצוע ויציאה ללימודים.
- מסלול השמתי: המסלול מיועד למשתתפים אשר למדו בעבר ומגיעים לתכנית על מנת למצוא עבודה בתחום הלימודים שלהם.
- מסלול מקוצר: המסלול מיועד למשתתפים ממוקדים אשר יודעים מה הם רוצים ללמוד אך זקוקים לסיוע בקבלה ללימודים ובמימון.

1.2 יעדי התכנית

בועדת ההיגוי אשר התקיימה עם תחילת פעילותה של התכנית (אוקטובר 2015) הגדירו אנשי המטה של התכנית מספר יעדים:

בתוך שנה וחצי ממועד ההצטרפות לתכנית, 75% מהמשתתפים יתקדמו בלפחות באחד מההיבטים הבאים:

- שיפור כלכלי
 - התפתחות מקצועית
 - שיפור בתנאי עבודה
 - שיפור בהיבט הסובייקטיבי
- מתוכם:

- לפחות 60% ידווחו על התפתחות מקצועית
- לפחות 30% ידווחו על שיפור כלכלי
- לפחות 10% ידווחו על שיפור בתנאי עבודה או שיפור בהיבט הסובייקטיבי

יעדים נוספים שנקבעו:

- 30% מהמשתתפים בתכנית ידווחו על השמה בתוך שנה וחצי ממועד ההצטרפות לתכנית.
- 30% מהמשתתפים בתכנית יצאו ללימודים בתוך שנה וחצי ממועד ההצטרפות למסלול.

2. ממצאי בדיקת היישום

מבדיקת היישום אשר נערכה במהלך שנת 2016 (השנה השנייה לפעילות התכנית), עלו מספר נקודות חשובות:

מיון רכזים מוצלח: נוכח ההתמדה של הרכזים ושיעור הרצון שלהם מהתכנית יחד עם שביעות הרצון של המשתתפים, השותפים והמנהלים בתכנית- ניתן להגיד כי מיון הרכזים היה מוצלח. אף על פי כן, הרכזות של לוד עזבה את התכנית בתחילת 2017 ובעקבות כך יישום התכנית במרכז זה התעכב.

הכשרה התחלתית והדרכה שוטפת: הרכזים הביעו שביעות רצון גבוהה מההכשרה ומצוות ההדרכה. מעבר להכשרה הראשונית הפעילה התכנית ימי הדרכה פעם במספר שבועות, מרבית הרכזים ומנהלי המרכזים הסכימו כי על אף שהתכנים המועברים בימים אלו חשובים, תדירותם גבוהה מידי ומעמיסה על הרכזים.

חשיבות התשתית: התכנית מסתמכת רבות על המרכזים. המרכז מסייע בקליטת משתתפים וגיוסם לתכנית, מספק להם שירותים נוספים ומאפשר מרחב פיזי בו המשתתפים יכולים לשהות, לחפש עבודה וללמוד. המרכז מהווה את הבסיס לפעילותה של התכנית, לכן חשוב לבחור את המרכזים המתאימים ביותר עבורה.

סל מענים מספק: הרכזים והמשתתפים דיווחו על היות סל המענים רחב וכזה המסוגל לענות על צרכים רבים.

בידול מול שילוב: התכנית מיועדת ליוצאי אתיופיה בלבד. עם זאת, התכנית נמנעת מבידול יוצאי אתיופיה באמצעות פעילותה במרכז המספק שירותים לקהל הרחב. כאשר התכנית יוזמת פעילויות קבוצתיות היא מקפידה לצרף לפעילויות אלו משתתפים שאינם יוצאי אתיופיה. הבעייתיות אשר עלולה לנבוע מכך היא שתקציב אשר היה אמור להיות מנוצל על ידי משתתפי התכנית מנוצל בפועל על ידי אנשים מחוצה לה.

בהתבסס על ראיונות עומק עם מפעילי התכנית עלו מספר קשיים, שניים מהם עדיין רלוונטיים בעת כתיבת דוח זה:

קשר אינטנסיבי בין הרכז למשתתף שעלול לגרום לטשטוש גבולות: מכיוון שהתכנית מתמקדת בליווי פרטי ארוך טווח היא שמה דגש רב על הקשר בין הרכז למשתתף. מן הראיונות קבלנו את הרושם שעבור חלק מהמשתתפים הגבולות עלולים להטשטש. כאשר הרכז נתפס כבעל תפקיד שונה משלו (פסיכולוג, אח, חבר טוב וכו') עלולות להתעורר מגוון בעיות, אחת מהן היא קושי בסיום התהליך. כיום התכנית מתמקדת בפן התעסוקתי של הליווי ובכך מנסה לתת מענה לסוגיה זו.

משתתפים בלתי מקצועיים: מודל התכנית ואוכלוסיות היעד שלה אינם מתייחסים למשתתפים ללא מקצוע ושאינם רוצים ללמוד. במידה והתכנית שואפת לשרת גם אנשים אלו, יש צורך להתאים את מודל הפעולה ולפתח כלים ושירותים מתאימים. עם קושי זה מתמודדת התכנית גם כיום ועדיין לא מצאה לו מענה הולם.

3. עדכונים מהשנה האחרונה

חלפה שנה מאז בדיקת היישום האחרונה (ראה שוורץ ופישמן, 2016). בסעיף זה נפרט את השינויים אשר חלו בתכנית במהלך שנה זו בהתבסס על ראיונות עם שלוש רכזות ושתי נשות מפתח בתכנית, ובהתבסס על נוכחות בוועדת ההיגוי של התכנית. להלן השינויים המרכזיים אשר חלו בתכנית במהלך השנה האחרונה:

שלושה מסלולי ליווי: מתוך ניסיון להתאים את תהליך הליווי למשתתפים באופן פרטני יותר ובכדי להפחית את העומס של רכזות התכנית, הוחלט לחלק את משתתפי התכנית לשלושה מסלולי ליווי שונים (ראה סעיף ב').

העמקת רכיב קשרי מעסיקים: במהלך השנה האחרונה התכנית החלה לשים דגש רב יותר על קשרי מעסיקים, כתוצאה מכך יצרה התכנית שיתופי פעולה עם מספר מעסיקים גדולים. שיתופי פעולה אלו הובילו למסלולי הכשרה והשמה בתפקידים ובחברות שונות בארץ.

לוח 1. מסלולי הכשרה והשמה שפותחו על ידי התכנית בשנים 2016-2017

סוג הכשרה	מעסיק	מועד ההכשרה	מספר הרשומים	מספר המושמים בעקבות ההכשרה
מתירמי דם	מד"א	פברואר 2017	20	3
נהגי אמבולנס	מד"א	מרץ 2016	14	10
נהגי אמבולנס	מד"א	מאי 2017	13	עדיין לא סיימו את הקורס
סוורים	נמל אשדוד	ינואר 2017	תהליך המיון עדיין לא הסתיים	
טאלנט דיגיטלי	גוגל	פברואר 2017	14	3
נהגי משאית	אל על	ינואר 2017	3	צפויים להקלט כעובדי אל על
רשמות רפואיות	כללית	אפריל 2017	12	עוד לא סיימו את הקורס
הנדסאי מכונות + הסמכות רת"א	אל על	ספטמבר 2016	22	עדיין לא סיימו את הלימודים
הנדסאי חשמל	חברת החשמל	אוקטובר 2017	תהליכי גיוס	עדיין לא סיימו את הלימודים
הנדסאי מכונות + הסמכות רת"ה	תעשייה אווירית	אוקטובר 2017	תהליכי גיוס	
הנדסאי מכונות התמחות באלקטרואופטיקה	אלביט	בקרוב		

מסלולים אלו זוכים להתעניינות רבה מצד משתתפים פוטנציאליים, מאות הגיעו לימי חשיפה והגישו מועמדות. מעבר לתרומתם הישירה הם מסייעים לגיוס משתתפים חדשים לתכנית. כמו כן הועסקה רכזת קשרי מעסיקים אשר אחראית על קידום פרויקטים מסוג זה ועל יצירת קשר עם מעסיקים למטרת השמות.

הרחבת התכנית: במהלך השנה האחרונה התכנית הורחבה לשני ישובים נוספים בחיפה ובראשון לציון. הטמעת התכנית במרכזים אלו הוגדרה כמוצלחת על ידי מנהלות התכנית. התכנית צפויה להתרחב במהלך התקופה הקרובה לשלושה ישובים נוספים; נתניה, קרית מלאכי וקרית גת.

שינויים בצוות התכנית: במהלך השנה האחרונה מנהלת ההכשרה של התכנית וכן מנהלת הפרויקט במטה תבת הוחלפו, אך שינויים אלו לא השפיעו באופן משמעותי על יישום התכנית.

4. ממצאים מתוך הגל הראשון של סקר המשתתפים

בסעיף זה נציג את ממצאי סקר המשתתפים הראשון אשר נערך בין חודשים מאי-יולי 2017. הסקר נערך בקרב מדגם של 220 משתתפים שצברו ותק של כשנה וחצי בתכנית בעת הסקר. מתוכם, רואיינו 147 משתתפים המהווים 67% מהמדגם ולא נמצאו הבדלים משמעותיים בין המשתתפים שרואיינו לבין אלו שלא רואיינו (ראה לוח א1 בנספח).

29% מהמרואיינים היו משתתפים פעילים בעת הסקר ו-34% לא היו פעילים בעת הסקר, אך דיווחו כי השתתפו עד סוף תהליך הליווי של התכנית. שאר המרואיינים (37%) דיווחו כי הפסיקו להשתתף לפני סיום תהליך הליווי.

נציג את השירותים שקבלו משתתפי התכנית, ממצאים לגבי יציאה ללימודים, שביעות רצון המשתתפים מעבודתם ומהתכנית עצמה וכן ממצאי קידום במימדים השונים של קידום (כגון קידום בשכר וקידום מקצועי). בנוסף, נבחן את עמידת התכנית ביעדים שנקבעו לקידום התעסוקתי של המשתתפים.

4.1 קבלת שירותים במסגרת התכנית

על פי מודל הפעולה של התכנית, תהליך הליווי של המשתתפים היה אמור לכלול אינטייק (ראיון קבלה), הגדרת יעדי קידום, בניית תכנית עבודה ועד שנה וחצי של ליווי על-ידי רכז. מרבית המשתתפים דיווחו שהם קבלו השירותים אלו (לוח 2).

- 84% עברו ראיון אינטייק, עבור 81% הוגדרו יעדי קידום ו-79% בנו תכנית עבודה אישית יחד עם רכז התכנית.

- 82% קבלו ליווי אישי מהרכז לתקופה של חצי שנה או יותר ו-62% קבלו ליווי לתקופה של שנה או יותר. כמעט כולם (94%) דיווחו שנפגשו עם הרכז פעם בחודש או יותר בשנה הראשונה ו-66% אמרו שהם עדיין בקשר עם הרכז.

לוח 2. קבלת השירותים החיוניים למודל הפעולה של התכנית (באחוזים)

גברים	נשים	סה"כ	
59	82	141	כלל המשתתפים (מספר)*
91	95	94	נפגש עם הרכז יותר מפעם בחודש בשנה הראשונה
93	78	84	עבר אינטיק
85	79	81	הגדרת יעדי קידום עם הרכז
76	80	79	בניית תכנית עבודה
81	83	82	ליווי אישי מהרכז לתקופה של חצי שנה או יותר
64	60	62	ליווי אישי מהרכז לתקופה של שנה או יותר
73	61	66	עדיין בקשר עם הרכז

*6 משתתפים פרשו מהסקר באמצע.

המשתתפים קיבלו שירותים נוספים רבים (לוח 3). חלק מהשירותים היו מיועדים לסיוע למשתתפים שהיו מעוניינים ללמוד. לדוגמה, 68% קבלו ייעוץ לקראת לימודים ו-23% קבלו שירותי תמיכה ותגבור לצורך הלימודים. שירותים אחרים היו מיועדים לסיוע בקידום בתעסוקה באמצעות מציאת עבודה חדשה או באמצעות קידום במקום עבודה הנוכחי של המשתתפים. כמו כן, 63% קבלו סיוע בחיפוש עבודה (63%).

37% מהמשתתפים דיווחו על סיוע בהובלת שיחה עם מעסיקים. מתוך 31 המשתתפים אשר יזמו שיחה עם המעסיק, 42% מאמינים כי השיחה אכן תתרום לקידום שלהם אך 32% מאמינים כי השיחה לא תרמה ולא תתרום.

רכזי התכנית עודדו לארגן פעילויות קבוצתיות וחלק ניכר מהמראיינים דיווחו על השתתפות בפעילויות שאורגנו. 37% השתתפו בסדנאות ו-17% השתתפו בימי חשיפה להכשרה מקצועית.

רק 12% דיווחו שהם קבלו ליווי ממנטור מתנדב.

בעת הסקר 6% השתתפו בקורסים להכשרה מקצועית שהתכנית הקימה בשיתוף פעולה עם מעסיקים כגון אל-על ומד"א.

מלוח 4 ניתן לראות אילו שירותים הינם המועילים ביותר על-פי הערכות המשתתפים. 65% מהמשתתפים מעידים על תהליך הליווי כשירות ש"עזר ביותר". שירותים מועילים אחרים על פי המשתתפים כללו; סיוע בחיפוש עבודה (30%), ייעוץ לקראת לימודים (20%) וסיוע כספי לצורך לימודים (20%). לבדיקה זו יש הטיה לטובת המשתתפים הנפוצים ביותר.

לכן, בדקנו גם את השיעור שצינו שהשירות "עזר ביותר" מתוך מקבלי כל שירות (לוח 5). הליווי של הרכז עדיין נתפס כשירות מועיל גם כאשר לוקחים בחשבון רק את המשתתפים שקבלו אותו

שירות. שירותים מועילים נוספים על פי מקבלי השירותים כללו ליווי ממנטור מתנדב (53%), סיוע כספי ללימודים (48%) וסיוע בחיפוש עבודה (46%).

לוח 3. שירותים נפוצים של התכנית (באחוזים)

גברים	נשים	סה"כ	
76	62	68	ייעוץ לקראת לימודים
57	71	65	סיוע בכתיבת קורות חיים
58	67	63	סיוע בחיפוש עבודה
37	37	37	השתתפות בסדנאות
27	38	33	סיוע בהובלת שיחות עם מעסיקים
24	33	29	סיוע במציאת עבודה
36	21	23	שירותי תמיכה ותגבור לצורך לימודים
27	10	17	השתתפות בימי חשיפה להכשרה מקצועית
17	9	12	ליווי מנטור
10	4	6	השתתפות בהכשרות של אל-על, מד"א או אחר במסגרת התכנית

לוח 4. השירותים אשר נתפסו כעוזרים ביותר על פי המשתתפים (באחוזים)

גברים	נשים	סה"כ	
67	63	65	תהליך ליווי עם הרכז
22	36	30	סיוע בחיפוש עבודה וכתיבת קורות חיים
24	18	20	ייעוץ לקראת לימודים
27	14	20	סיוע כספי ללימודים
8	5	6	ליווי מנטור
3	5	4	שירותי תמיכה ותגבור לצורך לימודים
3	5	4	סיוע במציאת עבודה
1	4	3	סיוע בהובלת שיחות עם מעסיקים
5	2	3	השתתפות בסדנאות
3	1	2	הפניה להכשרות מקצועיות מטעם התכנית

* משתתפים יכלו לבחור יותר מתשובה אחת ולכן התשובות אינן מסתכמות ל-100 אחוז.

לוח 5. שיעור השירותים אשר נתפסו כעוזרים ביותר על ידי מקבליהם (באחוזים)

גברים	נשים	סה"כ	
77	70	73	תהליך ליווי עם הרכז (N=116)
50	57	53	ליווי מנטור (N=17)
55	41	48	סיוע כספי ללימודים (N=58)
38	52	46	סיוע בחיפוש עבודה וכתיבת קורות חיים (N=92)
31	25	28	ייעוץ לקראת לימודים (N=96)
0	1	1	סיוע בהובלת שיחות עם מעסיקים (N=47)
1	1	1	שירותי תמיכה ותגבור לצורך לימודים (N=33)
1	1	1	השתתפות בסדנאות (N=52)

4.2 הכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים

רוב המשתתפים (כ-80%) נכנסו לתכנית כמסיימי תיכון שלא התחילו ללמוד במוסד על תיכוני. נמצא כי מקרב המשתתפים, נשים הינן משכילות יותר מגברים ונוטות יותר להחזיק בתעודת בגרות (65%) בהשוואה לגברים (52%).

התכנית שמה דגש רב על יציאת משתתפיה ללימודים על תיכונים. כמו כן, 67% מהמשתתפים דיווחו כי הם למדו במהלך התכנית, מתוכם 37% שלמדו בעת הסקר (לוח 6). מחצית מאלו שלמדו במהלך התכנית עשו זאת במסגרת הכשרה מקצועית (כגון הנדסאים והנהלת חשבונות), 33% מהם התחילו לימודים אקדמאיים במכללה או אוניברסיטה (בעיקר במדעי החברה וחינוך) ו-10% במכינה אקדמית. השאר (9%) למדו בקורסים שונים המהווים השלמה להשכלה תיכונית או קורסים אחרים (בעיקר פסיכומטרי ואנגלית). נשים יצאו יותר ללימודים אקדמיים לעומת גברים.

80% מאלו שלמדו במהלך התכנית סיימו את לימודיהם בהצלחה ושיעור דומה (85%) מאלו שלומדים כיום מאמינים שיסיימו בהצלחה.

לוח 6. לימודים בעקבות התכנית (באחוזים)

גברים	נשים	סה"כ	
60	87	147	כלל המשתתפים (מספר)
40	34	37	למדו בעת הסקר
33	28	30	למדו במהלך התכנית
27	38	33	לא למדו כלל במהלך התכנית
44	54	98	מספר המשתתפים שלמדו בעת הסקר או שסיימו ללמוד
			מתוכם השיעור שלמדו ב:
56	40	48	הכשרה מקצועית
9	27	19	לימודים אקדמיים במכללה ^א
9	17	14	לימודים אקדמיים באוניברסיטה
17	6	10	קורס להשלמת השכלה תיכונית או קורס אחר ^א
9	10	9	מכינה אקדמית

^א הבדל מובהק מבחינה סטטיסטית לפי מבחן z לפרופורציות, $p > 0.05$.

83% מהמשתתפים שלמדו במהלך התכנית קבלו סיוע כספי עבור הלימודים. מדובר באחוז גבוה מאוד ביחס לתכניות תעוסקה אחרות. הנתון ממחיש את תכניות הסיוע השונות אשר זמינות עבור יוצאי אתיופיה (לוח 7).

- מתוך אלו שקבלו סיוע רובם דיווחו שקבלו אותו ממקורות אחרים מחוץ לתכנית, כגון מלגות מטעם משרד הקליטה ומנהל הסטודנטים.
- גובה הסיוע הכספי הממוצע היה מעל 9,000 ₪. נתון זה משקף בשנית את עמדת הממשלה לספק תקציבים ייעודיים ליוצאי אתיופיה למען צמצום הפער בינם לבין כלל

האוכלוסייה. יחד עם זאת, משתתפים רבים השתתפו במימון הלימודים - 64% מכלל הלומדים במהלך התכנית. הסכום הממוצע שנדרשו לשלם עבור לימודיהם עמד על 7,544 שקלים. מסיבה זו, משתתפים רבים נאלצו להמשיך לעבוד תוך כדי לימודיהם.

- רוב הלומדים המשיכו לעבוד בעת הלימודים (כ-80%), אך חלק ניכר (כ-40%) הקטינו את היקף משרתם לטובת הלימודים.

לוח 7. מקורות מימון של הלימודים (ממוצעים ואחוזים)

גברים	נשים	סה"כ	
44	54	98	מספר המשתתפים שלמדו במהלך התכנית
81	85	83	שיעור המקבלים סיוע כספי עבור הלימודים
			מתוכם*:
54	66	61	קבלו סיוע ממקור אחר
31	23	27	קבלו מענק מטעם התכנית
6	9	7	קבלו שובר ממשד הכלכלה
9	2	5	קבלו סיוע מהמרכז
8,642	9,600	9,212	ממוצע גודל הסיוע הכספי של כלל אלו שקבלו סיוע
5,663	4,200	4,900	ממוצע גודל הסיוע הכספי של כלל אלו שקבלו סיוע באמצעות התכנית
72	58	64	משתתפים אשר השתתפו במימון הלימודים שלהם (מתוך סה"כ N=98)
4,668	10,207	7,544	ממוצע סכום ההשתתפות העצמית ^א

^א הבדל מובהק מבחינה סטטיסטית לפי מבחן t למדגמים בלתי תלויים, $p > 0.05$.
* חלק מהדיווחים עבור גודל המענקים וההשתתפות העצמית חסרים.

מקרב המשתתפים שסיימו את לימודיהם, כמחציתם עובדים בתחום התואם את לימודיהם וכמחציתם עובדים בתחום שאינו תואם את לימודיהם.

- 45% אמרו שעבודתם תואמת במידה רבה או במידה רבה מאוד את תחום לימודיהם ו-7% נוספים אמרו שעבודתם תואמת במידה מועטה את תחום לימודיהם.
- לעומת זאת, 48% אמרו שעבודתם כלל לא תואמת את תחום לימודיהם.

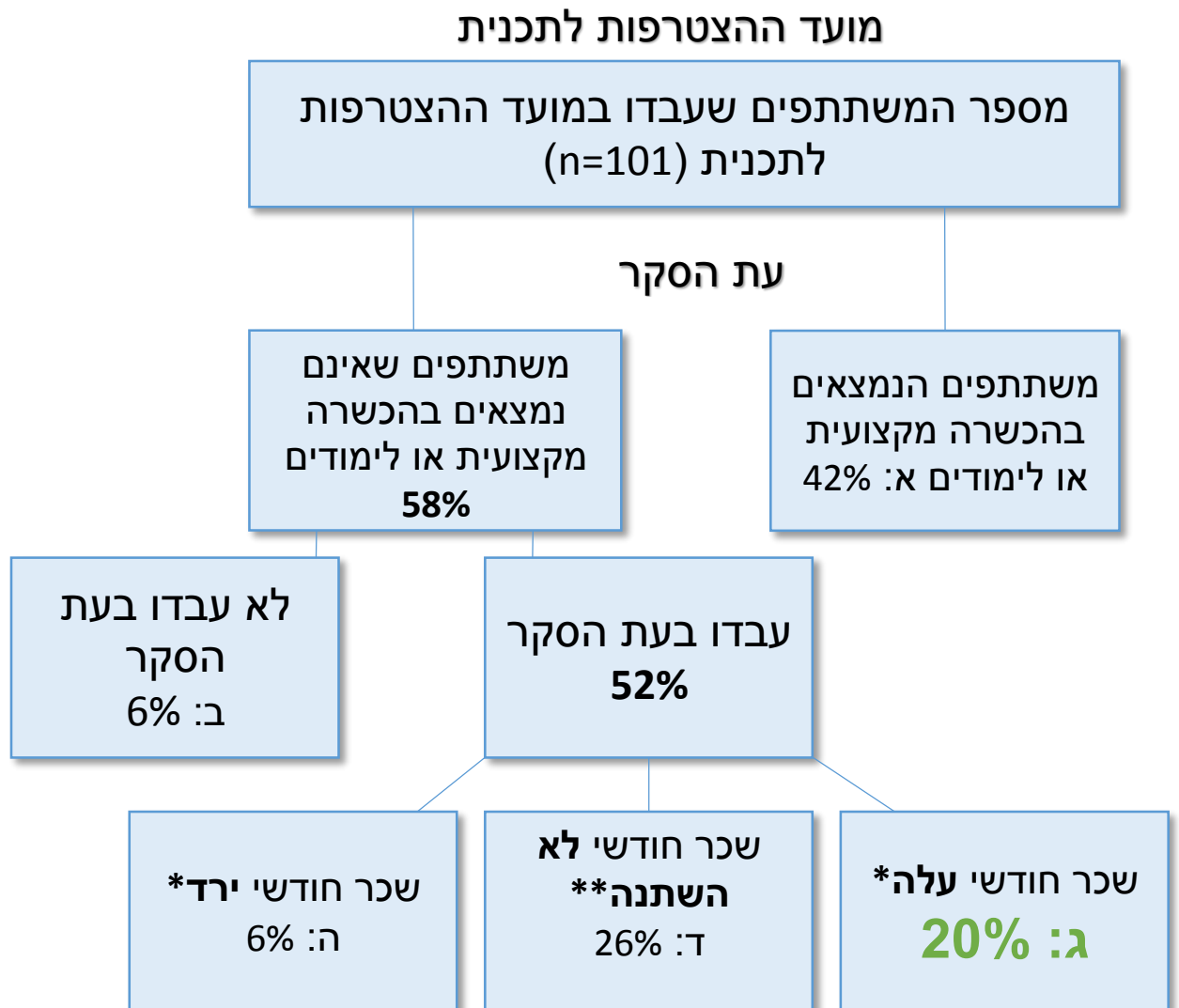
4.3 קידום בתעסוקה לפי המדדים המשותפים

במסגרת ועדה אשר כללה נציגים ממשרדים שונים, הוגדרו מדדי תוצאה תעסוקתיים בתחומים שונים, ביניהם גם מדדי קידום. בסעיף זה נציג את ממצאי הקידום של משתתפי הסקר על פי מסמך המדדים המשותפים (לוי ושורץ 2017).

אנו בוחנים את הקידום בשכר באמצעות חלוקת המשתתפים שעבדו בתחילת התכנית לחמש קבוצות:

א. משתתפים שלא למדו בעת הסקר

- ב. משתתפים שלא למדו וגם לא עבדו בעת הסקר
- ג. משתתפים שעבדו בעת הסקר בשכר גבוה יותר בהשוואה לשכרם במועד הצטרפותם לתכנית
- ד. משתתפים שעבדו בעת הסקר בשכר זהה לשכרם במועד הצטרפותם לתכנית
- ה. משתתפים שעבדו בעת הסקר בשכר נמוך בהשוואה לשכרם במועד הצטרפותם לתכנית.
- תרשים 1. מזדדים משותפים של קידום בתעסוקה עבור המשתתפים שעבדו במועד הצטרפותם לתכנית



* שכרם החודשי עלה או ירד ב-10% או יותר כשנה וחצי אחרי מועד ההצטרפות לתכנית. משתתפים ששכרם עלה או ירד בפחות מ-10% ייכללו בקבוצת אלו ששכרם לא השתנה.

** חסרים 4 דיווחי שכר לעובדים- הוכנסו לקטגוריית 'שכרם לא השתנה'.

כמו כן נבחן את ההבדל בשכר הממוצע בקרב משתתפים אשר היו מועסקים במועד ההצטרפות לתכנית ובעת הסקר (קבוצת ג-ה). בתרשים 1 מופיע שיעור המשתתפים בכל אחת מחמש הקבוצות הללו. 101 משתתפים שרואיינו בסקר דיווחו שהם עבדו במועד הצטרפותם לתכנית מתוכם :

- ◆ 42% למדו בהכשרה מקצועית או לימודים אקדמיים בעת הסקר (קבוצה א בתרשים ו- 6% לא למדו וגם לא היו מועסקים בעת הסקר (קבוצה ב).
- ◆ 52% נוספים (סה"כ 52 משתתפים) לא למדו והתמידו בתעסוקה עד עת הסקר : 20% הגדילו את שכרם השעתי (קבוצה ג), בקרב 26% לא חל שום שינוי בשכר (קבוצה ד), והשכר של 6% ירד (קבוצה ה).
- ◆ מקרב המשתתפים שעבדו במועד הצטרפותם לתכנית וגם בעת הסקר (קבוצות ג-ה), 37% הגדילו את שכרם החודשי, עבור 52% השכר לא השתנה ו-11% בלבד חוו ירידה בשכר. שכרם החודשי הממוצע של המשתתפים בשלוש הקבוצות הללו (ג-ה) עלה ב-10% מ-5,990 ל-6,575 – עלייה של 585 שקלים.
- ◆ ראוי לציין שמקרב המשתתפים שלמדו בעת הסקר, שיעור החווים עליה בשכר היה נמוך יותר ועמד על כ-10% בלבד. זאת מכיוון, שכ-40% מהמשתתפים אשר למדו בעת הסקר הקטינו את היקף משרתם לטובת לימודיהם, דבר שעלול לדחות את קידומם בתעסוקה בטווח הקצר.

4.4 בחינת העמידה ביעדי התכנית

התכנית שמה לה למטרה להשיג מספר יעדים (ראה סעיף 1.3), סעיף זה בוחן האם התכנית עמדה ביעדים אלו. חלק מהיעדים מתייחסים לקידום המשתתפים ולכן ניתן לבחון אותם רק בקרב משתתפים אשר עבדו במועד ההצטרפות לתכנית. מבחינת יתר היעדים - יציאה ללימודים והשמה בעבודה נמדד עבור כלל המשתתפים שרואיינו בסקר.

התכנית עמדה רק בחלק מיעדי הקידום שלה. התכנית לא עמדה ביעדים של שיפור בכלכלה ושל שיפור מקצועי.

- 23% חוו שיפור בשכר המהווה מדד לשיפור כלכלי. שיעור זה נמוך מהיעד של 30%.
- 25% דיווחו על שיפור מקצועי, נמוך מהיעד של 60%.

עם זאת, חשוב לציין כי מתוך המשתתפים אשר עבדו במועד הצטרפותם, 42% למדו בעת הסקר (ראה תרשים 1) וחלק ניכר מהלומדים הקטינו את היקף משרתם לטובת הלימודים. לכן, **יתכן שבדיקה מאוחרת יותר המאפשרת את סיום הלימודים של משתתפים רבים יותר תניב תוצאות חיוביות יותר** (לוח 8).

התכנית עמדה ביעדים לשיפור בתנאי עבודה ולשיפור בשביעות רצון.

- 58% דיווחו על שיפור בתנאי עבודה, הרבה מעבר ליעד של 10%.
- 35% דיווחו על שיפור בשביעות הרצון מהעבודה, הרבה מעבר ליעד של 10%.

לוח 8. בחינת עמידה ביעדים בקרב המשתתפים אשר עבדו במועד ההצטרפות לתכנית (באחוזים)

גברים	נשים	סה"כ	יעד	
49	52	101		מספר המשתתפים אשר עבדו במועד הצטרפותם לתכנית
61	65	63	75	התקדמו לפחות בהיבט אחד ¹
24	21	23	30	חוו שיפור בשכר (מדד של שיפור כלכלי) ¹
37	36	36	30	דיווחו על שיפור במצב הכלכלי
23	27	25	60	דיווחו על שיפור מקצועי
57	59	58	10	דיווחו על שיפור בתנאי עבודה
40	31	35	10	דיווחו על שיפור בהיבט סובייקטיבי

1. הכוונה למשתתפים אשר שכרם עלה לפחות ב-10% ביחס לשכרם במועד ההצטרפות לתכנית.

התכנית עמדה ביעדים שנקבעו ליציאה ללימודים והשמה בעבודה. 67% מכלל המשתתפים יצאו ללימודים במהלך התכנית ו-64% הושמו בתעסוקה, הרבה מעבר ליעד של 30% שנקבע למדדים אלו. המושמים כלל משתתפים שלא עבדו במועד הצטרפותם ואלה שעבדו במועד הצטרפותם ומצאו עבודה חדשה.

לוח 9. בחינת עמידה ביעדים בקרב כלל המשתתפים (באחוזים)

גברים	נשים	סה"כ	יעד	
60	87	147		כלל המשתתפים (מספר)
57	70	64	30	שיעור המשתתפים אשר הושמו במהלך התכנית
73	62	67	30	שיעור המשתתפים אשר יצאו ללימודים במהלך התכנית

4.5 ממצאים עבור משתתפים שעבדו במועד הצטרפותם לתכנית ובעת הסקר

לא נמצא הבדל משמעותי בשכר החודשי בין מועד ההצטרפות לתכנית לעת הסקר, למעשה שכרם החודשי הממוצע של המשתתפים ירד במהלך התכנית ב-100 שקלים (לוח 10). הפערים הקטנים בשכר החודשי בין מועד ההצטרפות לתכנית לעת הסקר משתמרים עבור נשים וגברים. יחד עם זאת ניתן לראות כי נשים הרוויחו בשני המועדים פחות מגברים, ההבדלים בין נשים וגברים בשני המועדים מובהקים סטטיסטית ולא הצטמצמו במהלך התכנית. בדומה לשכר החודשי, השכר השעתי של כלל משתתפי התכנית ירד במהלך התכנית ב-1.5 שקלים. כאשר גם

במקרה זה נשים הרוויחו פחות מגברים במועד ההצטרפות לתכנית באופן מובהק סטטיסטית והמשיכו להרוויח פחות מגברים גם בעת הסקר.

לוח 10. מדדי קידום בשכר עבור משתתפים שעבדו במועד הצטרפותם לתכנית ובעת הסקר (ממוצעים)

גברים	נשים	סה"כ	
43	41	84	מספר המשתתפים שעבדו במועד הצטרפותם לתכנית ובעת הסקר
7,160	4,776	6,028	ממוצע שכר חודשי במועד ההצטרפות לתכנית ^א
7,386	4,318	5,929	ממוצע שכר חודשי בעת הסקר ^א
35.5	28.9	32.4	ממוצע שכר שעתי במועד ההצטרפות לתכנית ^א
32.4	29	30.9	ממוצע שכר שעתי בעת הסקר ^א
46.2	37	41.7	ממוצע שעות עבודה במועד ההצטרפות לתכנית
42.2	32.8	37.6	ממוצע שעות עבודה בעת הסקר
33	32	32	שיעור שדיווחו על עליה בשכר החודשי*

^א הבדל מובהק מבחינה סטטיסטית לפי מבחן t למדגמים בלתי תלויים, $p > 0.05$.
 * בקרב אנשים אלו ממוצע השכר עלה מ-5,110 ל-7,162, עליה של 2,052 שקלים, כלומר עליה ב-40% בשכר. נתון זה מעיד על מהימנות דיווחי המשתתפים.

יתכן כי הירידה הקטנה בשכר החודשי שהתרחשה במהלך התכנית ניתנת להסבר על ידי הירידה בהיקף המשרה בעקבות יציאה ללימודים. על מנת לבחון השערה זו ערכנו ניתוח אשר מוצג בלוח 11 הבוחן את השינויים בשכר לפי חלוקת סטאטוס לימודים.

- משתתפים אשר למדו במהלך התכנית אך לא למדו בעת הסקר שיפרו את שכרם החודשי במהלך התכנית ב-674 שקלים (עליה של 11%).
- משתתפים אשר לא למדו כלל במהלך התכנית שיפרו את שכרם החודשי, אך עליה זו הייתה מתונה יותר- 392 שקלים (עליה של 7%). משתתפים אלו התחילו מנקודת פתיחה פחות חזקה עם שכר התחלתי נמוך ב-313 שקלים בממוצע מכלל המשתתפים (שעבדו בשני המועדים).
- בהתאם למצופה, למשתתפים שצינו כי הם לומדים כיום (בעת ביצוע הסקר) חלה ירידה בשכרם החודשי ב-1,128 שקלים, אשר מהווה 18% משכרם החודשי במועד ההצטרפות לתכנית. ואכן, מספר שעות העבודה של משתתפים אלו ירד מ-41 שעות במועד ההצטרפות לתכנית ל-30 שעות בעת הסקר. ניתן לשער כי משתתפים אלו יגדילו את שכרם בטווח הארוך לאחר שיסיימו את לימודיהם. **מסיבה זו הבחנה בין משתתפים על פי סטאטוס הלימודים הינה משמעותית לצורך בחינת תמורת התכנית לקידום משתתפיה בשכר.**

בנוסף, התכנית שמה לעצמה למטרה לסייע למשתתפיה להתקדם בתחומים נוספים מעבר לעלייה בשכרם. לוח 12 מציג את דיווחי המשתתפים ביחס לקידומם בתחומים שונים.

המשתתפים דיווחו על שיפור בתחומים השונים. לדוגמה, 37% ציינו שהיום תפקידם דורש אחריות רבה יותר, 30% ציינו שהיום תפקידם הינו מקצועי יותר, 19% ציינו שהתחילו לקבל קרן השתלמות ו-15% ציינו שעברו מהיותם עובדי קבלן לשכירים.

לוח 11. מדדי קידום שכר עבור משתתפים שעבדו במועד הצטרפותם לתכנית ובעת הסקר- לפי חלוקה של מצב לימודים (ממוצעים)

סה"כ	למדו במהלך התכנית	לא למדו כלל	לומדים כיום
84	34	19	31
מספר המשתתפים שעבדו במועד הצטרפותם לתכנית ובעת הסקר			
6,028	6,132	5,717	6,090
ממוצע שכר חודשי במועד ההצטרפות לתכנית*			
5,929	6,806	6,109	4,962
ממוצע שכר חודשי בעת הסקר^			
32.4	32.9	29	33.7
ממוצע שכר שעתי במועד ההצטרפות לתכנית			
30.9	32.1	29.5	30.4
ממוצע שכר שעתי בעת הסקר			
41.7	42	41.9	41
ממוצע שעות עבודה במועד ההצטרפות לתכנית			
37.6	42	43.7	30.4
ממוצע שעות עבודה בעת הסקר^			

^ הבדל מובהק מבחינה סטטיסטית לפי מבחן ניתוח שונות, $p > 0.05$.

לוח 12. דיווחי המשתתפים ביחס לקידום בתחומים שונים בקרב משתתפים שעבדו במועד הצטרפותם לתכנית ובעת הסקר (באחוזים)

סה"כ	נשים	גברים
84	41	43
מספר המשתתפים שעבדו במועד הצטרפותם לתכנית ובעת הסקר		
54	61	46
חל שיפור בשעות העבודה		
42	44	39
חל שיפור בנסיעות (נוחות יותר)		
37	39	35
ציינו שהיום תפקידם דורש אחריות רבה יותר		
30	34	26
ציינו שהיום תפקידם מקצועי יותר		
29	29	28
חל שיפור בזכאות לימי חופש בתשלום		
27	27	28
חל שיפור במספר ימי המחלה		
20	19	21
חל שיפור בהחזר הוצאות על נסיעות לעבודה		
19	17	21
התווספה קרן השתלמות לשכר*		
15	13	17
מעבר מעבודת קבלן לשכיר**		
13	15	11
אחראיים כיום על יותר אנשים		

* בעת הסקר 16 משתתפים מתוך קבוצה זו (19%) הצהירו כי הם מקבלים קרן השתלמות. כלומר, במועד ההצטרפות לתכנית אף אחד מהמשתתפים לא קבלו קרן השתלמות.

** בעת הסקר 17 משתתפים מתוך קבוצה זו (20%) הצהירו כי הם מקבלים שכר מחברת כוח אדם.

המשתתפים נשאלו האם היה שינוי בשביעות רצונם מהיבטים שונים בעבודתם (ראה לוח 2א בנספח). 46% דיווחו כי בעת הסקר היו מרוצים יותר מעובדתם באופן כללי לעומת במועד ההצטרפות לתכנית. שיעור מעט נמוך יותר (36%), ציינו שכיום הם מרוצים יותר משכרם בהשוואה למועד ההצטרפות לתכנית. שיעור זה גבוה יותר משיעור המדווחים על העלאה בשכרם.

כרבע מהמשתתפים דיווחו שהם מעוניינים להמשיך בעבודה הנוכחית בטווח הארוך לעומת 57% שהיו מעוניינים להמשיך בטווח קצר יותר. בנוסף, מרבית המשתתפים האמינו כי יוכלו להתקדם באמצעות מציאת עבודה חדשה (78%) ופחות במסגרת עבודתם הקיימת (43%). רוב המשתתפים לא חששו כי יאבדו את עבודתם הנוכחית (לוח 13).

לוח 13. פוטנציאל קידום בעבודה נוכחית לעומת עבודה חדשה לפי הערכת המשתתפים (באחוזים)*

גברים	נשים	סה"כ	
26	27	27	מעוניין להמשיך בעבודה הנוכחית בטווח הארוך
60	54	57	מעוניין להמשיך בעבודה הנוכחית בטווח הקצר**
38	49	43	מעריכים את סיכויים להתקדם בעבודה הנוכחית כגדולים עד גדולים מאוד
76	81	78	מעריכים את סיכויים להתקדם באמצעות מציאת עבודה חדשה כגדולים עד גדולים מאוד
14	11	13	מעריכים את סיכויים לאבד את עבודתם הנוכחית כגדולים עד גדולים מאוד

* בשלב זה פרשו 5 משתתפים מהשאלון (4 נשים וגבר אחד). לכן סה"כ המשתתפים הינו 79.
** לא מסתכם ל-100 מכיוון שקיימים משתתפים שענו ואינם מעוניינים באף אופציה.

4.6 יעדי הקידום של המשתתפים, תפיסת המשתתפים את קידומם

והערכות נוספות על תרומת התכנית למשתתפיה

מרבית המשתתפים קבעו כיעד לקידום מקצועי רכישת מקצוע או רכישת השכלה אקדמית ורק 15% קבעו לעצמם יעד לעליה בשכר (לוח 14). ניתן לראות כאן, שלא רק שהתכנית שמה דגש על עידוד משתתפיה לרכוש הכשרה או לימודים אקדמיים, אלא גם המשתתפים תפסו רכיב זה כמשמעותי ביותר לצורך קידומם בתעסוקה.

לוח 14. יעדי הקידום של משתתפים אשר קבעו יעדי קידום עם הרכז (באחוזים)*

גברים	נשים	סה"כ	
50	65	115	מספר המשתתפים אשר קבעו יעדי קידום עם הרכז
76	80	78	רכישת מקצוע/ לימודים אקדמיים
12	18	15	עלייה בשכר
4	5	4	לעבוד יותר שעות שבועיות
2	6	4	קבלת תנאים יותר טובים
2	5	3	שביעות רצון מהעבודה
0	3	2	להפוך לשכיר

* משתתפים יכלו לבחור יותר מתשובה אחת ולכן התשובות אינן מסתכמות ל-100 אחוז.

המשתתפים נשאלו באיזו מידה הם מרוצים מהקידום שלהם עד היום. 62% דיווחו שאמנם התקדמו אך הם שואפים להתקדם יותר, כאשר 7% בלבד היו מרוצים מהקידום שלהם. 23% לא התקדמו אך פועלים לשם כך ו-6% אמרו שלא התקדמו והתייאשו מכך (לוח 15).

המשתתפים דיווחו שהתכנית עזרה להם בהיבטים רבים (לוח 16). 70% ציינו כי התכנית העשירה את הידע שלהם בנוגע לאפשרויות לימודים. 64% ציינו שהתכנית הגבירה את הבטחון העצמי שלהם בתחום התעסוקה, 60% ציינו שהתכנית הרחיבה את הידע שלהם בנוגע לאפשרויות קידום ו-50% אמרו שהתכנית תרמה לשיפור בניהול הזמן.

לוח 15. תפיסת המשתתפים בנוגע לקידומם האישי (באחוזים)

גברים	נשים	סה"כ	
59	82	141	כלל המשתתפים (מספר)*
5	9	7	התקדמו ומרוצים מהקידום שלהם
64	59	61	התקדמו אך פועלים להתקדם יותר
24	23	23	לא התקדמו אך פועלים להתקדם
5	7	6	לא התקדמו והתייאשו
2	2	2	מסרב לענות

*6 משתתפים פרשו מהסקר באמצע.

לוח 16. הערכת תרומת התכנית בנושאים שונים על ידי המשתתפים (באחוזים)

גברים	נשים	סה"כ	
70	69	70	התכנית העשירה את הידע באפשרויות לימודים
68	61	64	התכנית הגבירה את הבטחון העצמי בתחום התעסוקה
61	60	60	התכנית העשירה את הידע באפשרויות קידום
54	54	54	התכנית תרמה לשיפור במיתוג מול מעסיק
54	54	54	התכנית תרמה לשיפור בנקיטת יוזמה בעבודה
56	45	50	התכנית עזרה לפנות למעסיקים בבטחון לגבי קידום
47	51	50	התכנית תרמה לשיפור בניהול הזמן

המשתתפים הביעו שביעות רצון גבוהה מהתכנית ומהרכזים (לוח 17). 89% דיווחו כי היו מרוצים מהתכנית במידה רבה עד רבה מאוד ו-98% דיווחו כי היו מרוצים מהרכז במידה רבה עד רבה מאוד. 92% היו ממליצים לאדם במצב דומה להשתתף בתכנית.

לוח 17. שביעות רצון מהתכנית (באחוזים)

גברים	נשים	סה"כ	
100	96	98	מרוצה מהרכז במידה רבה או מידה רבה מאוד
3	4	3	הליווי שקבל היה ארוך מידי
85	68	75	הליווי שקבל היה במידה מתאימה ^א
8	23	17	הליווי שקבל היה קצר מידי
88	89	89	מרוצה מהתכנית במידה רבה או מידה רבה מאוד
93	92	92	היה ממליץ לאנשים במצב דומה להצטרך לתכנית

המשתתפים נשאלו על מידת שביעות רצונם ממצבם הכלכלי והאם חל שינוי במצבם הכלכלי (לוח 18). 55% ציינו שהם מרוצים עד מרוצים מאוד ממצבם הכלכלי. גברים היו מרוצים יותר מנשים ממצבים הכלכלי (69% לעומת 44%). בנוסף, 37% מהמשתתפים ציינו כי חל שיפור במצבם הכלכלי בעקבות התכנית בעוד ש-18% ציינו שחלה הרעה במצבם, יתר הנשאלים דיווחו כי לא חל שום שינוי במצבם. יש לזכור שהתכנית הציבה יעד בו לפחות 30% ממשתתפיה ישפרו את מצבם הכלכלי, ואכן התכנית עמדה ביעד לשיפור כלכלי על פי המדד סובייקטיבי זה. עם זאת, יש לזכור שהתכנית לא עמדה ביעד זה על פי מדד אובייקטיבי שבחן את שיעור המשתתפים שהגדילו את שכרם (ראה לוח 8).

לוח 18. תפיסת המצב הכלכלי של המשתתפים (באחוזים)

גברים	נשים	סה"כ	
69	44	55	מרוצה או מרוצה מאוד מהמצב הכלכלי
37	36	37	חל שיפור במצב הכלכלי בעקבות התכנית
17	19	18	חלה הרעה בעקבות התכנית
46	45	45	לא חל שינוי

4.7 ממצאים עבור המשתתפים שלא עבדו במועד הצטרפותם לתכנית

וכן עבדו בעת הסקר

בסעיף זה נציג את הממצאים עבור משתתפים אשר עברו השמה במסגרת התכנית. עבור משתתפים אלו לא ניתן לאמוד את מידת הקידום שלהם, אך כן ניתן לבחון את איכות העבודה בה הושמו.

השכר החודשי הממוצע של משתתפים אלו עמד על כ-5,150 ₪ לחודש וכ-32 ₪ לשעה. הם עבדו כ-35 שעות שבועיות בממוצע ורובם היו מרוצים מעבודתם (לוח 19). אין חלוקה בין גברים לנשים, מכיוון ששמונה גברים בלבד שייכים לתת-קבוצה זו.

לוח 19. שביעות רצון מעבודה בעת הסקר (באחוזים)

38	מספר המשתתפים אשר לא עבדו במועד הצטרפותם לתכנית
55	מרוצה או מרוצה מאוד מהשכר
58	מרוצה או מרוצה מאוד ממספר שעות העבודה השבועיות
71	מרוצה או מרוצה מאוד ממידת העניין מהעבודה
87	מרוצה או מרוצה מאוד מהעבודה באופן כללי

בדומה למשתתפים שמצאו עבודה במהלך התכנית אך לא עבדו במועד ההצטרפות, גם בקרבם קיימת האמונה כי סיכוייהם לקידום טובים יותר באמצעות מציאת עבודה חדשה לעומת קידום במסגרת עבודתם הנוכחית (לוח 20).

לוח 20. פוטנציאל קידום בעבודה הנוכחית לעומת עבודה חדשה לפי תפיסת המשתתפים (באחוזים)

34	מעוניין להמשיך בעבודה הנוכחית בטווח הארוך
53	מעוניין להמשיך בעבודה הנוכחית בטווח הקצר*
42	תפסו את סיכויים להתקדם בעבודה הנוכחית כגדולים עד גדולים מאוד
73	תפסו את סיכויים להתקדם באמצעות מציאת עבודה חדשה כגדולים עד גדולים מאוד
18	תפסו את סיכויים לאבד את עבודתם הנוכחית כגדולים עד גדולים מאוד

*לא מסתכם ל-100 מכיוון שקיימים משתתפים שענו שאינם מעוניינים לא בזה ולא בזה.

4.8 חסמים מגדריים ותפקיד הרכז בבחירת מקצוע במסגרת התכנית

בסקר זה ערכנו ניסיון ראשוני לבחון האם משתתפים נתקלים בחסמים מגדריים בדרכם לבחירת ורכישת מקצוע במסגרת התכנית. שיערנו במהלך שלבי התכנית הראשונים יביעו המשתתפים את רצונותיהם בפני רכזי התכנית. השאלה שעניינה אותנו הייתה האם הרכזים ינסו לעצב את שאיפותיהם של המשתתפים בהתאם לעמדות מגדריות נורמטיביות או שמא להפך- יסייעו למשתתפים בהבניית חשיבה שאינה מגדרית. ואולי על ידי כך המשתתפים יכוונו לעיסוק המתאים יותר לכישוריהם, לוח 21 מציג את ממצאי בדיקה זו.

לוח 21. חסמים מגדריים- מתוך המשתתפים שידעו במה הם רוצים לעבוד בעת הכניסה לתכנית (אחוזים)

סה"כ	נשים	גברים
מספר המשתתפים שידעו במה הם רוצים לעבוד	46	42
שיתף את הרכז בשאיפותיו	98	98
חל שינוי בשאיפות	15	21
מתוך אלו שחלו שינויים בשאיפותיהם- אמרו שזה בעקבות הרכז	85	100

מתוך 88 המשתתפים אשר דיווחו כי ידעו במה הם רוצים לעבוד במועד הצטרפותם לתכנית, כמעט כולם שיתפו את הרכז בשאיפותיהם. 18% דיווחו על שינוי בשאיפותיהם וכמעט כולם ציינו שהשינוי חל בעקבות הרכז. ניתן להבין מכך שלרכז קיים פוטנציאל לחולל שינוי בשאיפות המשתתפים ובהשפעה על כיווני תעסוקה אפשריים. יחד עם זאת, בדיקת תוכן מגלה כי בעוד שמשתתפים אכן הגיעו עם עמדות מגדריות חזקות מראש, הרכזים עזרו להם לכוון לתחום ריאלי ופרקטי ופחות התמקדו בשינוי עמדות מגדריות אלו.

4.9 מאפייני רקע

לוח 22 מסכם את מאפייני הרקע של המשתתפים.

לוח 22. מאפייני רקע (באחוזים וממוצעים)

סה"כ	נשים	גברים
כלל המשתתפים (מספר)	87	60
גיל ממוצע	30.3	32.9
רווקים	60	49
נשואים	30	44

7	10	9	אחר
37	38	37	הורים לילדים מתחת לגיל 18
3	4.2	3.7	ממוצע מספר ילדים בקרב אלו שיש לנם ילדים
25	37	32	נולדו בישראל
75	63	68	נולדו בארץ זרה
22	13	17	חילוני
66	85	77	מסורת/ דת ^א
5	2	4	חרדי

5. סיכום

לסיכום, על פי ממצאי הסקר :

אנשי השטח יישמו את מודל התכנית בצורה טובה. משתתפים עברו אינטייק עם כניסתם לתכנית, לאחר מכן עברו תהליך ליווי של עד שנה וחצי אשר במהלכו בנו תכנית עבודה, קבעו יעדי קידום ופעלו בכדי להשיג יעדים אלו. המשתתפים קבלו שירותים שונים, ביניהם ; סיוע כספי, סיוע בכתובת קורות חיים, הכרות עם אפשרויות לימודים, שיעורי עזר, סדנאות ועוד.

התכנית השקיעה משאבים רבים בעידוד משתתפיה לצאת ללימודים. מאמצים אלו ניכרים בנתונים, 67% מכלל המשתתפים בסקר יצאו ללימודים במהלך התכנית. מבין אלו שסיימו את לימודיהם ניתן לראות עליה בשכר של 11%, המשתתפים שלמדו בעת ביצוע הסקר דיווחו על ירידה בשכר שמקורה בירידת היקף המשרה.

העיסוק הרב של התכנית בלימודים בא לידי ביטוי במדדי התעסוקה. ניתן לראות כי התכנית לא עמדה בחלק מהיעדים התעסוקתיים שלה. לעומת זאת, התכנית עמדה מעל ומעבר ביעדי הביניים שהוצבו לה. על מנת שניתן יהיה למדוד בצורה מהימנה את מדדי התעסוקה יש להמתין עוד פרק זמן נוסף על מנת שכלל המשתתפים יסיימו את לימודיהם. רק אז ניתן יהיה לדעת בצורה טובה יותר האם התכנית עמדה ביעדיה.

ביבליוגרפיה

פוקס, ה. ברנד, ג. (2015). מגמות בהשכלה ובתעסוקה בקרב ישראלים ממוצא אתיופי, **תקציר מדיניות**, ירושלים : מרכז טאוב.
שוורץ, א. ופישמן, נ. (2016).

נספח

לוח א1. השוואת מאפייני המשתתפים שרואיינו למאפייני המשתתפים שלא רואיינו

לא רואיינו	רואיינו	אוכלוסיית המחקר	
77	147	224	מספר המשתתפים באוכלוסיית המחקר
57	58	58	נשים
73	70	71	נולדו באתיופיה
			מצב משפחתי
62	61	61	רווקים
32	30	31	נשואים
6	9	8	גרושים/פרודים
41	36	37	יש ילדים
			שנות לימוד
5	8	7	11-0
77	76	76	12
18	16	17	+13
58	63	61	בעל רישיון רכב
71	74	73	עבד במועד ההצטרפות לתכנית
79	88	85	עבד ב-3 החודשים שקדמו להצטרפות לתכנית
56	43	47	עבד ברצף בשנתיים שקדמו להצטרפות לתכנית

לוח א2. שביעות רצון מהעבודה בעת הסקר לעומת העבודה במועד ההצטרפות לתכנית (באחוזים)*

גברים	נשים	סה"כ	
43	41	84	מספר המשתתפים שעבדו במועד הצטרפותם לתכנית ובעת הסקר
			שכר
34	38	36	יותר מרוצה בעת הסקר לעומת במועד ההצטרפות לתכנית
47	30	39	מרוצה באותה מידה בעת הסקר לעומת במועד ההצטרפות לתכנית
19	32	25	פחות מרוצה בעת הסקר לעומת במועד ההצטרפות לתכנית
			מספר שעות העבודה השבועיות
27	56	41	יותר מרוצה בעת הסקר לעומת במועד ההצטרפות לתכנית ^א
64	25	45	מרוצה באותה מידה בעת הסקר לעומת במועד ההצטרפות לתכנית ^א
9	19	14	פחות מרוצה בעת הסקר לעומת במועד ההצטרפות לתכנית
			מידת העניין בעבודה
45	48	47	יותר מרוצה בעת הסקר לעומת במועד ההצטרפות לתכנית
43	30	37	מרוצה באותה מידה בעת הסקר לעומת במועד ההצטרפות לתכנית
12	22	16	פחות מרוצה בעת הסקר לעומת במועד ההצטרפות לתכנית
			העבודה באופן כללי
48	43	46	יותר מרוצה בעת הסקר לעומת במועד ההצטרפות לתכנית
50	41	45	מרוצה באותה מידה בעת הסקר לעומת במועד ההצטרפות לתכנית
2	16	9	פחות מרוצה בעת הסקר לעומת במועד ההצטרפות לתכנית

* האחוזים לא תמיד מסתכמים ב100 מכיוון שהיו מספר משתתפים שהגיבו – מסרב לענות.