



משרד הכלכלה
מחקר וכלכלה

הכשרה מקצועית ותעסוקה בקרב נשים חרדיות דו"ח מחקר הערכה מסכם לתוכנית "צופיה"

לי כהנר



הכשרה מקצועית ותעסוקה בקרב נשים חרדיות דו"ח מחקר הערכה מסכם לתוכנית "צופיה"

ד"ר לי כהנר

על המחברת

ד"ר לי כהנר, ראש החוג ללימודים רב תחומיים במכללה האקדמית לחינוך אורנים

דצמבר 2014

תקציר הממצאים ועיקריהם

תוכנית "צופיה" גובשה בשנת 2006 באגף להכשרה מקצועית במשרד הכלכלה, כאשר מסגרת התוכנית תוכננה והובלה על ידי ג'וינט ישראל - תב"ת. התוכנית הופעלה משנת 2008 על ידי עמותת תמך.¹ מטרתה של תוכנית "צופיה" היא לסייע לנשים חרדיות להשתלב במעגלי עבודה איכותיים ומגוונים ולהתמיד בהשתתפותן בשוק העבודה לאורך זמן. התוכנית כוללת השתלמויות והכשרות המעניקות לנשים המשתתפות בהן כישורי עבודה שונים באמצעות פיתוח מסלולי הכשרה ותעסוקה חדשניים, לצד מסלולי תעסוקה מסורתיים קיימים לנשים. מסלולי ההכשרה מותאמים לאורח חייהן של נשים חרדיות ומסייעים להן להשתלב במעגל העבודה ולהגדיל את כושר השתכרותן. התוכניות נערכות בשיתוף מעסיקים במשק, ובמקביל מאותרים מקומות עבודה ותחומי עיסוק שונים שבהם מתכוונים לשלב את הנשים בוגרות ההכשרות. במסגרת התוכנית התקיימו למעלה מ-70 קורסים והכשרות בתחומים שונים, בהם נטלו חלק כ-1,100 משתתפות (ראו נספח ב').

ההערכה הנוכחית מכוונת לבחון את מידת הצלחת התוכנית בהיבטים שונים: מידת מימוש מטרות התוכנית, והערכת שלבי הביצוע השונים במהלך הפעלת התוכנית. ההערכה נועדה לסייע בגיבוש הצעות לשיפורים בהפעלת התוכנית בהמשך, תוך התחשבות בפוטנציאל ההתרחבות וההטמעה העתידית שלה. גיבוש תוכנית מעודכנת או מתוקנת על בסיס התובנות העולות מתהליך ההערכה, יתרום לקידום ההשתלבות המיטבית של נשים חרדיות בעבודה, שהיא מטרת-העל של תוכנית זו.

לצורך קידום מטרה זו נבנה מערך הערכה מסכם רב-שנתי שכלל מספר שלבים:

בשלב הראשון בחן המחקר את הנושא באמצעות אנשי הג'וינט (תב"ת) ועמותת תמך הפעילים בעבר ובהווה בגיבוש והפעלת התוכנית. שלב זה נערך בשנת 2011 בתום שלוש שנות הפעלה של התוכנית ותובנותיו מוטמעות בחלק האיכותני של הדו"ח. שלב זה היה שלב מקדים להכנה והיכרות עם שדה המחקר.

השלב השני כלל ביצוע סקר טלפוני בקרב משתתפות התוכנית. אוכלוסיית הסקר הכמותי כללה את מרבית המשתתפות, כ-970 נשים. במסגרת הסקר ביקשנו לפקוד את כלל משתתפות התוכנית אשר לקחו חלק במסלולי ההכשרה השונים שהוצעו במסגרת תוכנית "צופיה" החל משנת 2006, בה החל הפרויקט, ועד יוני 2011. בפועל, ענו על שאלון הסקר 650 נשים (67% מכלל אוכלוסיית המחקר). מרבית המשיבות הן משתתפות שסיימו את ההכשרה המקצועית בעת ביצוע הסקר. 53% מהמשיבות רכשו הכשרה מקצועית בתחום התוכנה ו-47% סיימו את לימודיהן בהכשרות מקצועיות שונות במגוון תחומים: גבייה (ביטוח), טלמרקטינג, הדרכת שחייה, ניהול משפחתונים, מזכירות משפטית, גרפיקה, מולטימדיה ואנימציה, ניהול והפקת אירועים, ניהול תפעול ותחומים נוספים. תחילת ביצוע ההערכה נקבע לאחר שלוש שנות הפעלה, על בסיס הנחה כי קיימת כבר "מסה משמעותית"; היינו, מספר ניכר של נשים כבר סיימו את מסלולי ההכשרה השונים במסגרת תוכנית "צופיה", מצב המאפשר לקבל תמונת מצב ברורה על התוכנית. שלב זה התבצע על-ידי שימוש במתודולוגיה כמותית באמצעות סקר טלפוני נרחב בקרב המשתתפות ובוגרות התוכנית.

¹ מרכזאמריקאי ישראלי לקידום הכלכלה והתעסוקה בישראל, עמותת ללא מטרות רווח, א-פוליטית, נוסד על ידי מרכז אגודת ישראל בארה"ב לקידום ולפיתוח פתרונות תעסוקה לנשים חרדיות בישראל. הארגון פועל על פי הכוונתם של גדולי ישראל וזוכה לתמיכה מכל החוגים והעדות.

השלב השלישי נועד לסייע בחידוד ובירור תובנות המחקר הכמותי. שלב זה התמקד במתודולוגיה איכותנית, וכלל כעשרים ראיונות עומק מובנים למחצה עם גורמים המעורבים בתוכנית והפעלתה: מעסיקים ובוגרות מסלולי ההכשרה השונים שהשתלבו בשוק העבודה. הראיונות נערכו עם עשר נשים שהשתתפו בהכשרות השונות, בעיקר בתחום התוכנה. הניתוח האיכותני תרם לתובנות עמוקות של המשיבות לסקר הטלפוני שאפשר להגיע לקולות השונים של הנשים החרדיות המועסקות במרחב עבודה חילוני או חרדי. בנוסף, בשלב זה נבחנו נקודת מבטם של המעסיקים (רואיינו חמישה מעסיקים) אשר הכשירו או קלטו את הנשים בוגרות במסלולי ההכשרה השונים לעבודה (בעיקר בתחום התוכנה).² כמו כן, במסגרת המחקר האיכותני רואיינו מפעילי התוכנית והשותפים השונים בגיבושה: עמותת תמך, ג'וינט ישראל ומשרד הכלכלה (בסך הכל נערכו שבעה ראיונות). השלב השלישי בוצע במחצית השנייה של שנת 2013.

ממצאים עיקריים מהסקר הכמותי שנערך בקרב משתתפות התוכנית

הממצאים המוצגים בהמשך מסכמים את מאפייני משתתפות התוכנית ועמדותיהן כפי שדווחו על-ידן במסגרת הסקר הטלפוני (חלקו הכמותי של המחקר).

משתנים סוציו-דמוגרפיים

- 74% מהמשתתפות מתגוררות באזור המרכז וירושלים והשאר - בחלוקה שווה בצפון הארץ ובדרום הארץ (13% בכל אזור).
- הגיל הממוצע של המשתתפות במסלולי ההכשרה השונים הינו 29. ממוצע הגילאים של בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה (28) נמוך מעט מממוצע הגילאים של בוגרות ההכשרות האחרות (31).
- 86% מהמשתתפות הינן נשואות, ו-14% מהן רווקות או גרושות. בשל גילן הצעיר יותר של בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה, מספר הרווקות מביניהן (16%) גבוה מזה שבקרב בוגרות ההכשרות בתחומים האחרים (8%).
- אחוז גבוה מבני הזוג של המשתתפות בסקר מקדישים את זמנם ללימודי קודש ב"כולל" (70%). אחוז הלומדים לימודי קודש גבוה יותר בקרב בני הזוג של בוגרות תחום התוכנה (76%).
- מבין הנשואות, לרובן יש ילדים (86%). מספר הילדים בקרב המשתתפות בסקר היה בין שלושה לארבעה ילדים. ממוצע הילדים בקרב המשתתפות שהוכשרו בתחום התוכנה עומד על 3.7 ובתוכניות ההכשרה האחרות עומד ממוצע הילדים על 4.2.
- 89% מהאימהות המשתתפות בתוכנית מסתייעות במסגרות טיפוליות בתשלום – מטפלת/פעוטון/מעון או משפחתון, ומעטות מסתייעות בטיפול ללא תשלום (2.8%). בהתאם לגילן של המשתתפות ושל ילדיהן, כ-64.5% מהילדים נמצאים במסגרות חינוכיות – ביי"ס לבנות/תלמוד תורה.
- 39% מהמשתתפות משתייכות לזרם הליטאי, 26% משתייכות לזרם החסידי ו-23% משתייכות לזרם החרדי-ספרדי. רק 11% מבין המשתתפות הינן בעלות תשובה. ראוי להדגיש שבקרב המשתתפות בתחומי התוכנה, אחוז הנשים הליטאיות גבוה יותר (53%) בהשוואה לאחוז החסידיות (16%) ולאחוז הספרדיות (19%). לעומת זאת, בתחומי ההכשרה האחרים אחוז הנשים החסידיות היה גבוה יותר (36%).

² מקרב המעסיקים, הפנייה הייתה בחלוקה למעסיקים חרדים ולמעסיקים חילונים.

משתתפים סוציו-כלכליים

- רמת ההכנסה הממוצעת של משתתפות התוכנית עומדת על 4,712 ₪, כאשר הכנסתן של המשתתפות בהכשרות בתחום התוכנה גבוה יותר (5,218 ₪) מזו של בוגרות ההכשרות בתחומים השונים (4,088 ₪).
- ההוצאה החודשית השוטפת של המשפחה, בקרב כמחצית ממשתתפות הסקר, מצויה על-פי הערכתן, בטווח של 3,000-7,000 ₪. כ-70% מהמשתתפות בסקר דיווחו שהן בהחלט מצליחות לכסות את כלל הוצאות משק הבית. כרבע מהן העריכו שהעבודה במקום העבודה הנוכחי, לאחר ההכשרה, שיפרה את מצבן הכלכלי.

הערכת תהליך ההכשרה המקצועית

תחום הלימודים, שלב הבחירה ותגובת הסביבה

- 53% מהמשתתפות בתוכנית עברו הכשרות בתחום התוכנה ו-47% סיימו את לימודיהן בהכשרות מקצועיות אחרות במגוון תחומים בהם: גבייה (ביטוח), טלמרקטינג, הדרכת שחייה, ניהול משפחתונים, מזכירות משפטית, גרפיקה, מולטימדיה ואנימציה, ניהול והפקת אירועים ותחומים נוספים.
- 52% מהמשתתפות בסקר לא עבדו לפני ההשתתפות בתוכנית. 48% עבדו קודם להשתלבותן בתוכנית במשרה מלאה או חלקית, מרביתן בתחום המזכירות והפקידות.
- מקורות המידע של המשתתפות אודות התוכנית ומסלולי ההכשרה היו מגוונים, והשכיחים מביניהם היו: "שמועות, מפה לאוזן - חברות" (19%), העיתונות החרדית (19%), מפת"ח (15%), הסמינר בו למדו (10%) ומקום העבודה הנוכחי (16%), שצוין על-ידי נשים שנשלחו להכשרה מטעם מקום עבודתן.
- המניעים אשר השפיעו במידה הרבה ביותר על בחירת המשתתפת במסלול הכשרה מקצועית מסוים היו: "פרנסה" (28%), "זיקה/אהבה לתחום" (24%) ו"ביטחון תעסוקתי עתידי" (17%).
- תשובות המשתתפות משקפות התנגדות מועטה ביותר של הגורמים בסביבתן לגבי הבחירה ללמוד במסלולי ההכשרה המקצועית. התמיכה הרבה ביותר נתגלתה בקרב בני המשפחה והחברות: 92% מהמשתתפות דיווחו על תמיכה רבה ביותר מצד בן הזוג, 84% דיווחו על תמיכה רבה מצד ההורים ו-71% דיווחו על תמיכה רבה ביותר מצד האחים והאחיות. 68% מהמשתתפות דיווחו על תמיכה רבה מאוד גם מצד החברות.

שביעות רצון מהלימודים וסדנאות העשרה

- שביעות הרצון שנתגלתה בקרב מרבית המשתתפות לגבי היבטים שונים של מסלול ההכשרה הינה גבוהה או גבוהה מאוד, והתוכנית מוערכת כמוצלחת מאד מצד המשתתפות.
- שביעות הרצון בקרב בוגרות ההכשרה המקצועית שאינה בתחום התוכנה, הייתה גבוהה מזו שנתגלתה בקרב בוגרות ההכשרות המקצועיות בתחום התוכנה. נתון זה בלט בעיקר בהתייחסות לשביעות הרצון מרמת הלימודים ומהמורים.
- 66% מהמשתתפות ציינו כי היו ממליצות לחברה או בת משפחה ללמוד במסלול ההכשרה בו הן למדו.
- רק 15% מהמשתתפות בסקר ציינו כי הן לקחו חלק בהשתלמויות שונות, שאינן הכשרה מקצועית בהן: כתיבת קורות חיים, הכנה לראיונות, אסרטיביות, מידע, נושאי השקפה ועוד.

מאפייני תעסוקה של בוגרות מסלולי ההכשרה המקצועית שהשתלבו בשוק העבודה

מאפייני תעסוקה בקרב הבוגרות המועסקות

- 79% מבוגרות מסלולי ההכשרה השונים השתלבו בתעסוקה. 83% מבוגרות ההכשרה בתחום התוכנה מועסקות, ובקרב בוגרות ההכשרות במסלולים האחרים כ-76% השתלבו בשוק העבודה.
- 87% מהמשתתפות שהשתלבו בשוק העבודה מועסקות כשכירות ומיעוטן הן עובדות עצמאיות (10%).
- 65% מהבוגרות המועסקות עובדות ביישוב מגוריהן, נתון זה גבוה במיוחד בקרב בוגרות ההכשרות המקצועיות שאינן בתחום התוכנה (72%).
- כ-74% מבין העובדות השתלבו במשרה מלאה. בקרב בוגרות ההכשרות המקצועיות בתחום התוכנה שיעור זה גבוה יחסית, ועומד על 84% שדווחו שהן עובדות במשרה מלאה לעומת 61% מקרב בוגרות ההכשרות האחרות.
- כ-26% מהמשתתפות העובדות במשרה חלקית (פחות מ-35 שעות עבודה שבועיות) הצהירו כי הסיבות המרכזיות לעבודתן במשרה חלקית הן: הקושי במציאת משרה מלאה וכן, הצורך להיות עם הילדים הקטנים בבית.
- 53% מהמשתתפות המועסקות עובדות במקצועות טכניים. שיעור גבוה בעיקר בקרב אלו שסיימו הכשרה מקצועית בתחום התוכנה. 40% מהמועסקות עובדות כפקידות או כמוכרות ושיעורן בולט בעיקר בקרב אלו שסיימו הכשרות מקצועיות שאינן בתחום התוכנה. 6% מקרב הנשים המשולבות בשוק העבודה עובדות במקצועות מנהליים.
- כ-72% מקרב המשתתפות המועסקות מקבלות את שכרן ישירות מהמעסיק לעומת 22% מהמשתתפות המקבלות את שכרן מחברות כוח אדם. העסקה דרך חברות קבלן רווחת יותר בקרב בוגרות ההכשרות המקצועיות בתחום התוכנה (32%), לעומת 9% בלבד מקרב בוגרות ההכשרות האחרות.
- 91% מהמשתתפות המשולבות בשוק העבודה העידו כי הן מועסקות בעבודתן למעלה משלושה חודשים. 19% מקרבן החליפו מספר מקומות עבודה לאחר שסיימו את ההשתתפות בתוכנית ההכשרה המקצועית. 50% החליפו מקום עבודה אחד, 41% החליפו שני מקומות עבודה ורק 9% החליפו שלושה מקומות עבודה.
- 40% ציינו כי קשרים משפחתיים וקהילתיים היוו את הגורם המרכזי שסייע להן במציאת עבודה. גורם משמעותי נוסף בסיוע במציאת עבודה היה הסמינר בו הן למדו. נתון זה משמעותי יותר בקרב בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה, שרבע מהן דווחו כי מצאו את עבודתן הנוכחית בעזרת מוסד הלימודים בו למדו.

סביבת העבודה

- 40% מבוגרות ההכשרות המקצועיות השתלבו בארגונים ובמקומות עבודה בהם המעסיק או הממונה הישיר הם חרדים, עקב רצונן להישאר תחת מטריית ה"חממה" החרדית, והנוחות הרבה שישנה בעבודה שמכירה בלוח השנה והתנאים הייחודיים הנדרשים לנשים חרדיות עובדות. שיעור זה גבוה יותר בקרב בוגרות ההכשרות שאינן בתחום התוכנה (50%).
- 60% מהמשתתפות עובדות בקרבת גברים במקום עבודתן ורק 40% העידו שהן עובדות בסביבת עבודה נשית בה מתקיימת הפרדה מגדרית מלאה או חלקית.

שביעות רצון מהעבודה

- 90% מהעובדות הביעו שביעות רצון כללית רבה או רבה מאוד מעבודתן. שיעור זה מאפיין את בוגרות הלימודים בשני תחומי ההכשרה: בתחום התוכנה כמו גם בתחומים אחרים.
- שביעות רצון גבוהה נרשמה מהיבטים ספציפיים, כגון: יחסים עם חברות לעבודה ועם הממונה הישיר, העניין וההערכה המקצועית כלפיהן. שביעות רצון גבוהה נרשמה גם מהאפשרות לקיים אורח חיים חרדי (צניעות, כשרות, תפילות) במקום העבודה.
- שביעות רצון מועטה יחסית נרשמה מרמת השכר ומהסיכויים העתידיים לקידום בעבודה. בנוגע לסוגיית הקידום, שביעות הרצון נמוכה בעיקר בקרב בוגרות ההכשרות האחרות מתחום התוכנה.
- במרבית הקטגוריות דיווחו המשתתפות על קשיים מעטים, אם בכלל, בעבודתן הנוכחית. ממצא זה עולה בקנה אחד עם השעורים הגבוהים של שביעות הרצון הכללית של הבוגרות שעבדו במועד עריכת הסקר.

קידום בעבודה

- 40% מקרב המשתתפות בסקר דיווחו שקודמו במקום עבודתן הנוכחי. בקרב בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה 50% דיווחו על קידום במקום העבודה הנוכחי, לעומת 28% מקרב הבוגרות בתחומי ההכשרה האחרים. מרבית המשתתפות בסקר העריכו שלא קודמו בשל חוסר ניסיון ובשל הצורך והרצון לטפל בילדים.
- הקידום בעבודה בא לידי ביטוי בפועל בעיקר בנושא העלייה בשכר (90%), קבלת קביעות בעבודה (66%) וקבלת תפקיד עם אחריות על עובדים (60%).
- 34% מהמשתתפות בסקר העריכו שקודמו במקום עבודתן הנוכחי בשל ההשקעה והמסירות בעבודה. גורמים נוספים שהועלו על-ידי המשתתפות כסיבה לקידום בעבודה היו לימודים וניסיון בעבודה (19%), כישורים אישיים (17%), הישגים בעבודה (13%) וגורמים נוספים.
- 67% מקרב המשתתפות בסקר שדיווחו שלא קודמו במקום עבודתן הנוכחי היו מעוניינות להתקדם במקום עבודתן.

בוגרות הכשרות אשר לא השתלבו בתעסוקה

- פחות מרבע מקרב בוגרות ההכשרות המקצועיות שהשתתפו בסקר לא עבדו במועד עריכת הסקר. מהן 12% שלא עבדו כלל מאז שסיימו את הכשרתן בתוכנית, ו-9% שעבדו, אך עזבו את עבודתן ולא עבדו במועד עריכת הסקר.
- הסיבות המרכזיות שמנו המשתתפות לאי-עבודתן היו: הקושי במציאת מקום עבודה במקצוע והצורך בטיפול בבני המשפחה ובמשק הבית.
- רבע מהמשתתפות שהעידו שלא עבדו מאז סיום ההכשרה, דיווחו שחיפשו עבודה במשרה חלקית או מלאה, אך לא התקבלו. הסיבה המרכזית הייתה, להערכתן, חוסר ניסיון מקצועי.
- 44% מן המשתתפות שלא עבדו בתקופת הסקר דיווחו שחיפשו עבודה באופן פעיל. בכדי לנסות ולמצוא עבודה הסתייעו המשתתפות, שלא עבדו בעת הסקר, בעיקר בחברים, בקרובי משפחה ובמודעות מן העיתונות החרדית.

תפיסת התוכנית ותרומתה

- 94% מהמשתתפות בסקר סברו כי ההחלטה ללכת ללמוד לימודי מקצוע הייתה החלטה נכונה.
- 87% מקרב המשתתפות אמרו כי תמלצנה לחברות ולבני משפחה ללכת ללימודים מקצועיים ולצאת לשוק העבודה.
- 67% מקרב המשתתפות השיבו שתמלצנה לחברותיהן ללמוד במסלול ההכשרה אותו הן עצמן עברו.
- 70% מקרב המשתתפות חושבות כי העבודה שהשיגו בעקבות ההכשרה מאפשרת לפרנס את המשפחה בכבוד.
- 64% מקרב המשתתפות חושבות כי ההכשרה תרמה להן במציאת עבודה.
- רבות מהמשתתפות העידו שלדעתן עצם הרעיון לייצר תוכנית ייעודית להכשרה מקצועית עבור נשים חרדיות הוא כבר "מקודש וצריך לשמרו".
- לצד שביעות הרצון הגבוהה שנרשמה, העלו הבוגרות הערות והצעות לשינוי רכיבים שונים בתוכנית. ההערה המרכזית התייחסה לצורך בעזרה במציאת עבודה ובליוי הנשים לאחר סיום ההכשרה המקצועית.

ממצאים עיקריים מהמחקר האיכותני עם הנשים, המעסיקים והמפעילים בתוכנית

הממצאים להלן מסכמים את עמדות נשים שהשתתפו בתוכנית, מעסיקים מתחום התוכנה והביטוח (אשר קלטו את בוגרות התוכנית) ומפעילי התוכנית. הממצאים הנוכחיים מבוססים על ראיונות עומק אישיים.

סיכום הממצאים שעלו במסגרת הראיונות עם בוגרות התוכנית

הנשים שראוינו נבחרו על-ידי דמויות מפתח בתוכנית 'צופיה'. לכן, התובנות שעלו בראיונות הן חלקיות למדי, אך מאפשרות להכיר את תפיסת עולמן ועמדותיהן של משתתפות התוכנית.

מקורות המידע דרכם נחשפו הנשים להכשרה מקצועית ולעבודה

מקורות המידע העיקריים דרכם נחשפו הנשים להכשרה המקצועית ולעבודה היו בעיקר מפה לאוזן, מודעה בעיתון חרדי ודרך הסמינר. זאת, בדומה לממצאי הסקר הכמותי.

המניעים והציפיות אשר השפיעו על בחירת הנשים בהכשרה המקצועית ובעבודה

המניעים המרכזיים שצינו בראיונות כללו עבודה בחברה טובה ומבוססת המלווה בשכר טוב. מוטיבציות נוספות היו: משיכה וחיבור לתחום, הצורך לצאת מהבית למקום עבודה שיתגמל מבחינת שכר וכן, עניין ומיצוי אישי. מניעים אלו תואמים את ממצאי הסקר הכמותי.

תהליך ההכשרה המקצועית ומאפייני העבודה

ההכשרה המקצועית

- נשים שהוכשרו בסמינר תיארו בעיקר את התמיכה שניתנה להן במסגרת הלימודים בסמינר, שבאה לידי ביטוי בתשתית של מעבדות מחשבים, תוכניות מתאימות ושעות תרגול. כמו כן, את התכנים הנוספים ללימודים שקיבלו, כמו הרצאות בנושא השתלבות בשוק העבודה והיבטים השקפתיים.
- נשים שהוכשרו במקום העבודה העתידי שלהן תיארו על תהליך הקבלה להכשרה המקצועית, תוך הכרה בחשיבות סדנאות ההכנה לקראת השתתפות במרכזי הערכה, שנערכו במפת"ח.

- נשים שלומדות לקראת תואר ראשון טענו כי קבלו את עידוד ותמיכת הקהילה הקרובה ביציאתן ללימודים. הקשיים שסומנו היו קשורים בעיקר בשילוב בין לימודים לתואר ראשון במקביל לעבודה ולטיפול בבית. הנשים ציינו את תרומת הלימודים עבורן, בעיקר ביכולתן לשמור כך על משרתן.
- בדומה לממצאי הסקר הכמותי, תיארו הנשים כי הן עובדות במשרה מלאה, מקבלות את שכרן ישירות מן המעסיק ורובן העידו שהן מקבלות תנאים סוציאליים טובים. חלקן החלו לעבוד בחברת קבלן ולאחר מכן הועברו לעבודה בחברת האם. חלקן בחרו לעבוד במשרה חלקית עקב הרצון לשלב את עבודתן בצורה בריאה יותר עם הבית והמשפחה.

קשיים במהלך ההכשרה המקצועית ובמקום העבודה

- הקשיים אותם הדגישו הנשים בהכשרה המקצועית היו קושי בהבנת החומר הנלמד בשל מורכבות הנושאים וקשיים בחלוקת הזמן בין הבית לעבודה ובהקצאת זמן ללימודים בבית. כמו כן הודגש קושי בשל היעדרה של רשת אינטרנט בבית להשלמת שיעורי בית וחובות לימודים נוספות.
- רוב הנשים הדגישו כקושי מרכזי בעבודה את השילוב בין מקום העבודה לניהול משק הבית. קשיים נוספים שנגעו למקום העבודה היו הצורך לתקשר באנגלית עם הלקוחות, סדר יום עמוס, שכר נמוך ועמידה מול לקוח תובעני. כמו כן צוינו קשיים השקפתיים - השתתפות באירועי חברה מעורבים ותקשורת יומיומית עם גברים חילוניים.
- הנשים ציינו ששביעות הרצון שלהן בעבודה נובעת בעיקר מתחושת הצלחה והגעה להישגים, מהערכת המעסיק את עבודתן ומתחושת עניין ופיתוח אישי. הנשים ציינו שלמשכורת השפעה פחותה על שביעות רצוןן יחסית לשאר המדדים, על אף שמטרתן העיקרית היא לכלכל את משפחותיהן.

קידום בעבודה מנקודת המבט של המשתתפות בתוכנית

- נשים שלא קודמו תלו את אי-קידומן בעבודה בעיקר ברצון להקדיש זמן למשפחותיהן, מה שמנע מהן השקעה של שעות נוספות. מסיבה זו, הסבירו הנשים שהן לא מעוניינות לקחת עבודה הביתה, כמו גם בשל מחסור ברשת אינטרנט מתאימה בביתן, וכן, עקב רצון לא לפגוע בשעות שלהן עם ילדיהן.
- חלק מן הנשים העריכו שלא קודמו עקב חוסר ניסיון במקום. חלקן העידו על עצמן שאינן מעוניינות להתקדם לתפקיד ניהול טכני, מתוך העדפה להמשיך ולעסוק בפיתוח ובחשיבה.

יחס הסביבה לבחירה במסלול ההכשרה המקצועית ובמקום העבודה

- הנשים העידו על תמיכה רבה מצד המשפחה הגרעינית, והסתייגות מסוימת מצד המשפחה של בן-זוגן. הסתייגות זו נגעה בעיקר לסוגיית העבודה בחברה חילונית, והנשים סיפרו כי חשו לעתים יחס של קנאה בתפקידן.
- חלק מן הנשים העידו על תמיכה מצד בן הזוג, אחרות סיפרו על הסתייגות ורתיעה מלימודי מקצוע ועבודה בחברה גדולה ומעורבת. במקביל, חלק מהנשים דיווחו כי העדיפו להסתיר ממשפחת בן-הזוג את אופיו של מקום עבודתן. הנשים הדגישו כי שאיפתן היא שבן-הזוג ימשיך ללמוד והסבירו שלשם כך הן עובדות. כמו כן, עיקר המטרה בעבודתן היא פרנסה ולא "קריירה", לכן מעמדן של בן-הזוג בתא המשפחתי נשמר.
- מבחינת יחס הרבנים, הנשים העידו על תמיכה מצד אחד ועל הסתייגות עד התנגדות פעילה מן הצד השני. חלקן העידו שלא התייעצו עם רבנים בטרם הבחירה.

- תחושת הנשים בנוגע לתגובת הקהילה היא אמביוולנטית: מצד אחד רבים מובילים תפיסה המתנגדת ללימודים אלו (בעיקר לפני ה"אירוסין"). מצד שני, לימוד מקצועות יישומיים בשוק העבודה בתחום ההנדסה הפך להיות מסלול יוקרתי העשוי לסייע במציאת שידוך טוב יותר. הנשים העידו על קבלה ואף גאווה של הקהילה במקום עבודתן בסביבה מעורבת. לעומת זאת, חלק מהנשים סיפרו שהן מסתירות את עובדת היותן עובדות במקום עבודה מעורב ועל תחושתן שחברי קהילתן נרתעים מהמקום בו הן עובדות ועל השלכותיו האפשריות על אורח חייהן. כך גם לגבי התואר הראשון - הנשים העידו כי חוויתן ביחס הקהילה היא שלילית, מועברת להן תחושה שהן פועלות בניגוד למסד ושבמידה רבה יש להסתירו.

יחס הנשים לעבודה בסביבה מעורבת

הנשים העידו שההשתלבות במקום עבודה מעורב: נשים וגברים וכן, חרדים וחילונים, מורכבת עבורן. הן חשו שעליהן לשמור על עצמן באופן אקטיבי מפני חיכוך עם אוכלוסיות אחרות ולהימנע ממפגשים פורמליים ובלתי פורמליים שונים. נשים נוספות העידו על הפחד והחשש מעצם היותן מיעוט, להיות זרות הבאות מתוך קהילה שנויה במחלוקת. אחרות העידו שהן מרגישות תחושת שליחות, ומנגד אחרות סיפרו על הרהורי חרטה בנוגע לעבודה בסביבה מעורבת.

תפיסת תרומת התוכנית וההכשרה המקצועית בקרב הנשים

- הנשים העידו שההכשרה המקצועית תרמה להן במציאת עבודה, נתנה להן כלים לעבודה, העניקה להן ידע, אפשרה להן להתפרנס בכבוד ולהגיע לרווחה כלכלית. הנשים ציינו שההכשרה המקצועית והעבודה העניקו להן אופק תעסוקתי ומקצועי לעתיד.
- הנשים העידו כי תמלצנה לחברות ולבני משפחה לצאת ללימודים מקצועיים ולעבודה, תוך התחשבות בזהות הנשים להן הן ממליצות, ליכולותיהן האישיות ולתחומי העניין שלהן.

הצגת היתרונות והחסרונות בפלטפורמה שיצרה תוכנית "צופיה" מנקודת מבטן של הנשים

- יתרונות: יחס נעים, התייחסות בהכשרה לצדדים הפרקטיים של העבודה, סיוע כספי בזמן הלימודים והחברה החרדית שסבבה אותן במהלך ההכשרה.
- חסרונות: לתחושת הנשים, הידע לא מספיק מעשי ולא מספיק מתורגל. יש צורך להתאים את תכניות הלימודים לשוק העבודה ולצרכים התרבותיים של המגזר החרדי. כמו כן, יש ללוות את הנשים לאחר ההכשרה בשלב ההשמה.³

הכרות הנשים עם הגופים המפעילים של התוכנית

- הנשים העידו כי אינן יודעות על קיומה של פלטפורמה מתוכננת לקידום תעסוקת נשים חרדיות, במסגרת תוכנית 'צופיה' ומי הם הגורמים המפעילים אותה. הנשים לא היו מודעות לקשר של הגיוינט ועמותת תמך לפעילות המקדמת תעסוקת נשים בסניפי מפת"ח ובסמינרים.⁴

³ יש לציין שבחלק מהנקודות המצוינות כחסרון, כבר נערכו שינויים בשנים האחרונות במהלך עבודת התוכנית ופעילויותיה. לדוגמא בנושא ההשמה והליווי: נוספה תוכנית מנטורינג.

⁴ סמינרים – המוסד החינוכי בו לומדות הבנות לאחר סיום התיכון מגיל 18-20 המהווה מקבילה להשכלה גבוהה ונועד לתת הכשרה מקצועית. סניפי מפת"ח - מרכזי פיתוח תעסוקת חרדים, הוקמו על ידי תב"ת ומספקים שירותי הכוונה, השמה וליווי בתהליך חיפוש והשתלבות בעבודה.

- חלקן העידו שעצם העובדה שלא ידעו על קיומה של הפלטפורמה גרמה להן לתחושה שעשו את הדרך למציאת עבודה בכוחות עצמן. אחרות העידו שכן היו מודעות לפעילות התוכנית והן שמחות בתחושה שיש מי שדואג להן, בעיקר סביב מתן המלגות.

סיכום הממצאים שעלו במסגרת הראיונות עם המעסיקים

המעסיקים אשר רואיינו במסגרת המחקר הינם מעסיקים (חרדים וחילונים) אשר הכשירו וקלטו נשים בוגרות מסלולי ההכשרה השונים במסגרת תוכנית 'צופיה' לעבודה. חלק מהמעסיקים משתייכים לחברות גדולות בתחום המחשבים⁵ והביטוח, אשר פתחו מסלול ייחודי להכשרת נשים חרדיות והעסקתן, בדרך כלל במקום הקרוב לעיר בעלת ריכוז גבוה של משפחות חרדיות (ירושלים, בני ברק, רמת גן). המעסיקים נבחרו על-ידי מפעילי התוכנית כמעסיקים מרכזיים בקליטת משתתפות בתוכנית. המידע העולה מראיונות אלו חלקי, אך הוא מאפשר להערכתנו הפקת תובנות מרכזיות אודות יחסם הייחודי של המעסיקים בשלב הטמעת התוכנית ושיפורה.

הרקע להעסקת נשים חרדיות בארגון

- ההחלטה על העסקת נשים חרדיות נבעה ממספר מניעים משלימים: נשים חרדיות מהוות כוח עבודה איכותי ונאמן שאינו בא לידי ביטוי בשוק העבודה. עלויות העסקתן נמוכות וניתן לשמור על רמת שכרן לאורך זמן. המעסיקים חשו שמדובר ב"מכרה זהב" אנושי בתחומי הטכנולוגיה, שניתן למצות לטובת המעסיקים ולטובת החברה החרדית. מניע נוסף שעלה בקרב מספר מעסיקים הוא העסקת הנשים כאלטרנטיבה להעסקת עובדים ממדינות אחרות שעלות העסקתם נמוכה.
- מניע נוסף ופחות משמעותי היה מניע אידיאולוגי. המעסיקים דיווחו כי מדובר בשאיפה של מקבלי החלטות בארגון לשפר את מצבן התעסוקתי של נשים מהמגזר החרדי.

התאמות לאורח החיים החרדי

- מבחינה טכנית, ישנו ניסיון ליצור סביבת עבודה נשית, מטבח כשר והתחשבות במועדים מיוחדים המצוינים במגזר החרדי. כמו כן, ישנו ניסיון להתחשב באורח חייהן הייחודי של הנשים בבניית פעילות גיבוש חברתי, וכן באמצעות מערך הסעות.
- מן הבחינה החברתית, טענו המעסיקים כי השתלבות הנשים הייתה מוגבלת. המעסיקים טענו כי קיימת בורות גדולה בעניין ומנהלים מכל הדרגים נרתעו מהעסקת נשים חרדיות. המעסיקים סימנו את הצורך לייצר מודלים ייחודיים להעסקה, שיאפשרו את הקטנת פערי הידע והתרבות בין כלל העובדים.

⁵ מבחינת תחום העיסוק של חברות התוכנה, חלקן עוסקות בתכנות, ואילו אחרות עוסקות בבדיקת תוכנה. אחת החברות עוסקת בפיתוח ובבדיקות חומרה

תהליכי מיון והכשרה, תחומי העיסוק והשכר

- תהליך ההכשרה אינו אחיד והוא נע בין קורס הכשרה מעמיק, דרך הכשרות ספציפיות עבור פרויקטים בהם משולבות העובדות וכלה בחפיפה שטחית בכניסה לתפקיד. לטענת המעסיקים הבעיות המרכזיות בתחום ההכשרה אינן בתחום המקצועי אלא בתחום התרבותי, והן כמובן מתגברות בהמשך.
- מנקודת מבטם של המעסיקים, חלק מההתאמה עבור העובדות החרדיות בא לידי ביטוי בשכרן. מתן אפשרות לשמונה שעות עבודה ביום (ואף פחות מכך), חופשות ייחודיות למגזר וכן, ייעול תחלופת כוח אדם בהינתן צפי לחופשות לידה מרובות, בא לידי ביטוי במרכיב זה.
- אחד המעסיקים טען שהנשים נדרשות לתואר אקדמי, על מנת שהשתלבותן תהיה משמעותית יותר..

קידום

המעסיקים אפיינו את דמות האישה החרדית המועמדת לקידום, וציינו כי הכותרת של קידום אינה מעניינת את הנשים החרדיות. הן מתקדמות למען השכר ובמידה מסוימת, אך שולית יותר, גם למען העניין בתפקיד, זאת בניגוד לתפיסתן של הנשים החרדיות ביחס למגבלותיהן בשלבי קידום שונים. לטענת המעסיקים, הרתיעה מקידום נובעת מחוסר רצון לעבוד שעות נוספות, מהרתיעה להתרחק פיזית משאר הנשים החרדיות ומהחשש בקבלת אחריות.

סיכום היתרונות והחסרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי כפי שצינו על ידי המעסיקים

- יתרונות: לטענת המעסיקים, הנשים הן כוח אדם איכותי, יעיל ויסודי. הן עובדות באופן יעיל וממצה, יציבות לאורך זמן וכך גם רמת שכרן. מרביתם מדווחים על מוטיבציה גבוהה. כמו כן, הן שבות לעבודה מיד בתום חופשת הלידה, כך שההשפעה של חופשות אלו - על רצף העבודה והמטלות נמוכה ביחס לחשש המוקדם שלהם.
- חסרונות חברתיים-תרבותיים: חסרונות עליהם הצביעו המעסיקים נובעים בעיקר מהפער החברתי-תרבותי בין המעסיק החילוני לאורח החיים החרדי. לטענתם, מרבית הנשים ביישנויות ואינן אסרטיביות, אינן בעלות "ראש גדול" והן מתקשות לאמץ חשיבה "מחוץ לקופסה" הנדרשת בענף התוכנה. בשל כך הן צורכות משאבי ניהול גבוהים.
- חסרונות טכניים: שעות העבודה מוגבלות מראש, הנשים מביעות חוסר שביעות רצון משכרן, רמת האנגלית שלהן נמוכה, היכרותן עם עולם העבודה מוגבלת וניכר כי חסר להן ידע תיאורטי (תואר ראשון).

מאפייני הקשר ותהליכי העבודה של המעסיקים מול הגופים המפעילים את התוכנית

- חשיפה לפעילות הגויינט ועמותת תמך: החשיפה של המעסיקים הייתה בעיקר מפה לאוזן ודרך קשרי עבודה שטוחים גויינט-תב"ת ועמותת תמך בפלטפורמה שנבנתה בתוך תוכנית 'צופיה'.
- מנגנון העבודה מול הגויינט ועמותת תמך: עמותת תמך וגישרה בשלבים הראשונים של כניסת החברות לעבודה מול המגזר החרדי. עבור המעסיקים, היתרון הגדול של גויינט-תב"ת ועמותת תמך הוא הנגישות לקהל היעד החרדי. עבור מעסיקים חרדים, הקשר לתוכנית נסוב בעיקר סביב סוגית המימון ותמיכת המדינה בקורסי ההכשרה הייעודיים ובהעסקת נשים חרדיות.

- הצורך בפלטפורמה שיצרה תוכנית 'צופיה': המעסיקים הגדירו את הפעילות מול ג'וינט-תב"ת ועמותות תמך כגופי תיווך שהיוו את הזרז הראשוני להשמת נשים חרדיות בחברה. לטענתם צורך זה פחת, התוכנית ומפעיליה עשו את עבודתם בצורה טובה ולכן, כיום נזקקים לה פחות. לטענת המעסיקים, תפקיד התווך הראשוני הוא חשוב מאד.
- תכנון עתידי: המעסיקים הציגו עמדה ברורה לפיה הרחבת הפרויקטים תהיה בהתאם לכדאיות הכלכלית של ההשקעה במגזר החרדי הייחודי. הייתה גם התייחסות חוזרת למבנה הבירוקרטי של העבודה מול משרד הכלכלה ודרישה לייעול המנגנון. המעסיקים טענו שפלטפורמת התיווך והליווי של תוכנית 'צופיה' מול המגזר החרדי נדרשת והכרחית, בעיקר בשלב הכניסה הראשונית של החברה לעבודה מול המגזר החרדי.

הממצאים שעלו במסגרת הראיונות עם מפעילי התוכנית – ג'וינט, עמותת תמך ומשרד הכלכלה

הרקע לפתיחת תוכנית 'צופיה'

- פתיחתה של התוכנית נבעה משתי סיבות עיקריות: הרקע לסיבה הראשונה כרוך היה בתהליך כניסת ישראל לארגון ה-OECD, במסגרתו נמצא שהמגזר החרדי מאופיין בגידול דמוגרפי מהיר ושיעורי תעסוקה נמוכים. אולם, בדיקה זו התמקדה בגברים חרדים, ומפעילי התוכנית טוענים שנדרשת פעולה ממשלתית לפתרון כשלים מבניים במשק בנוגע להעסקתן של נשים חרדיות. הסיבה השנייה הייתה השינויים במדיניות הרווחה בתחילת העשור החולף, שיצרו לחץ להגברת תעסוקת נשים חרדיות על מנת להביא לרווחה כלכלית, זאת כיוון שמרבית הנשים החרדיות הן המפרנסות העיקריות לאור העובדה שמחצית מן הגברים החרדים מצויים במעמד של אברכים.
- מפעילי תוכנית 'צופיה' טענו שבמשך השנים משרד הכלכלה עסק בהכשרת נשים חרדיות, אך לא בתעסוקתן. לטענת המפעילים, על אף שההכשרה תרמה להשתלבות תעסוקתית, נוצר פער בהיעדר השמה בקצה התהליך. בשנת 2003 הוזכר לראשונה הצורך בהכשרה המלווה בהתחייבות להשמה, דבר שהתבצע באופן מעשי לראשונה בשנת 2005. פתיחת תוכנית 'צופיה' הייתה למעשה הפעם הראשונה בה עסק משרד הכלכלה באופן אינטנסיבי בקידום תעסוקת נשים חרדיות.
- היעד התעסוקתי הממשלתי לשיעורי התעסוקה של הנשים החרדיות הושג עוד לפני שנת היעד המתוכננת (2020)⁶. לטענת המפעילים תהליך זה מתרחש עקב פיתוח כלים ויצירת חלון הזדמנויות אצל מעסיקים המעוניינים בכוח העבודה היעיל והאיכותי של הנשים החרדיות.
- המפעילים טוענים כי יש להמשיך בפיתוח תוכניות חדשות (לא רק במקצועות היי-טק אלא בענפים רבים ומגוונים), בעיקר על-ידי הקצאת משאבים להכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים במקצועות הדרושים לצרכי המשק, על מנת שלא לעצור את המומנטום שנוצר בהליך תעסוקת נשים חרדיות, וכן הדגישו את הצורך בקידום נשים חרדיות בשוק העבודה.

⁶ שיעור התעסוקה שנקבע על-ידי הממשלה לנשים חרדיות שנקבע לשנת 2020 הוא 63%. כבר בתחילת שנת 2014 עמד שיעור התעסוקה של נשים חרדיות בגילאים 25-64 על 69%.

מבנה הפעילות של תוכנית 'צופיה' ומנגנון העבודה כפלטפורמה מתווכת אל מול המגזר החרדי, המעסיקים ומשרדי הממשלה

- מנגנון העבודה מול משרד הכלכלה: לטענת מפעילי התוכנית, בעת בניית התוכנית היה השיח עם משרד הכלכלה רציף וחיובי. תפקיד הגיוינט היה להפעיל את המעטפת שנבנתה ואילו תפקיד משרד הכלכלה היה המימון של ההכשרה המקצועית והפיקוח. המפעילים מנו מספר קשיים בקיום התוכנית: קשיי מימון של משרד הכלכלה, מנגנון ביצוע מסורבל, היעדר מנדט ברור להפעלה והיעדר מדיניות מסודרת.
- מנגנון העבודה מול מעסיקים: על פי מפעילי התוכנית, מטרת הפעילות מול המעסיקים היא יצירת קשר יזום, עזרה במימון הכשרות, עזרה ביצירת קשר עם הקהילה החרדית וסיוע בקשר מול משרד הכלכלה. מפעילי התוכנית הפגישו כמה מעסיקים יחדיו, וכן ערכו עבורם סדנאות.
- מנגנון העבודה מול המגזר החרדי: למפעילי התוכנית קשר עם הרשויות המקומיות, מול הסמינרים-קשר שלא תוכנן מראש והיה בעייתי בתחילה, אך היום מוגדר כמוצלח.
- פעילות מול מרכזי מפת"ח⁷: מפעילי התוכנית העידו שבחלק גדול מהמקומות מרכזי מפת"ח עשו את מרבית עבודת המיון של הנשים.
- פעילות מול הנשים החרדיות: לצורך יצירת התאמה בין מאפייני וצרכי האישה החרדית לבין ההכשרה המקצועית, מתארים מפעילי התוכנית את כל מאפייני ההכשרה והתעסוקה שבצידה. לאחר מכן, יש תהליך המשך של ליווי וייעוץ. המפעילים טוענים שהכניסה הראשונית של הנשים לעבודה במקומות חילוניים דורשת תיווך, וזה התפקיד אותו ממלאת תוכנית 'צופיה'. המפעילים דיווחו שהם גם מסייעים בגישור על חסמים תרבותיים.

סיכום היתרונות והחסרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי כפי שצינו על ידי מפעילי התוכנית

- יתרונות: המפעילים ציינו כי הנשים הן כוח אדם איכותי, גדול, בלתי מנוצל וזמין. כמו כן, הן בעלות השכלה קודמת וציבותן מאפשרת את העסקתן בשכר נמוך. כמו כן, הן ממצות את שעות העבודה שלהן ושובות לעבודה מיד בתום חופשת הלידה.
- חסרונות: המרכיב האישיותי ושעות עבודה מוגבלות מראש, כפי שצינו גם המעסיקים. המפעילים מוסיפים גם את תרבות ה"מגיע לי" המאפיינת את הנשים החרדיות, את תסכולן משכרן הנמוך ואת היותן קבוצה מובדלת במקום העבודה. לנשים פוטנציאל קידום נמוך, ויש למעסיקים רתיעה ראשונית מהעסקתן. חסרון נוסף שצוין הוא מול משרד הכלכלה, אשר הבירוקרטיה בו מתישה רבים מן העסקים שמוותרים על העסקת הנשים החרדיות.

תרומת האגף להכשרה מקצועית במשרד הכלכלה בעיניים של מפעילי תוכנית 'צופיה'

- מפעילי התוכנית טענו שהקושי היה בכך שהתוכנית נפתחה במקביל למצוקה תקציבית גדולה באגף זה במשרד הכלכלה. המפעילים טענו לקושי נוסף והוא עודף בירוקרטיה במקום בו יש צורך לגמישות ונגישות רבה מול המגזר העסקי.

⁷ מפת"ח: מרכזי פיתוח תעסוקה לחרדים. בשנת 2014 פעלו 7 מרכזים ייעודיים לייעוץ, הכוונה והשמה בתעסוקה לאוכלוסייה זו.

הגדרת התרומה הייחודית של הג'וינט ('צופיה') ושל עמותת תמך בקשר עובד חרדי-מעסיק ובקידום תעסוקת נשים חרדיות

- לטענת המפעילים, התוכנית תרמה להגדלת מספר הנשים החרדיות המועסקות, לפיתוח הזדמנויות חדשות ולביסוס התפתחותן המקצועית של הנשים. לטענתם התרומה של הג'וינט-תב"ת לחיבור בין המעסיקים, הממשלה והקהילה הייתה מכרעת. התוכנית הביאה גם לתהליכי חשיבה על הכשרת המשך לנשים, כגון לימודים אקדמיים ויזמות נשית.

בחינת עמידת התוכנית במטרותיה וביעדיה מנקודת המבט של הגורמים המפעילים

- לטענת המפעילים, היעדים הכמותיים של התוכנית הושגו במלואם, כך שמספר נשים גבוה השתתף בתוכנית, ורובן הושמו בעבודה מיד בסופה. לטענת המפעילים, העובדה שכיום מעסיקים רבים ממשיכים לגייס נשים חרדיות ללא עזרת התוכנית היא סימן להצלחתה.
- לגבי היעדים האיכותיים התמונה מורכבת יותר. היעד של פיתוח הזדמנויות חדשות לתעסוקה התקיים, וכן ההתפתחות המקצועית של הנשים ושיפור עמדות מעסיקים לגבי העסקת נשים. אולם, ישנם יעדים שמוקדם מדי לבדוק, כמו שינוי עמדות ותפיסות תעסוקתיות והשפעתם על הדור הבא. המפעילים הדגישו כי על היעדים האיכותיים משפיעים מכלול של גורמים, ועל אף משקלה הרב של התוכנית יש להיות זהירים בנוגע לאפיון מקור השינויים בתוכנית 'צופיה' בלבד.

שלב ההטמעה, קידום התוכנית והעברתה לידי הממשלה

- מפעילי התוכנית הצביעו על **שתי דרכים אפשריות להטמעת התוכנית**: הראשונה היא הטמעתה במשרד הכלכלה, בהתאם לתוכנית המקורית של עמותת תמך, והשנייה היא הטמעתה במרכזי הכוון תעסוקתיים חדשים המופעלים על-ידי הרשויות המקומיות ומפעיל חיצוני, דוגמת המרכזים הפועלים בירושלים ובני ברק. לטענת חלק מהמפעילים, המטרה היא שתוכנית 'צופיה' תוטמע בתוך מרכזי התעסוקה שיהיו גוף מתווך בין הממשלה, המעסיק והקהילה. מתוך כך, לא יהיה צורך להמשיך לקיים תוכנית בפלטפורמה נפרדת לתעסוקת נשים. אולם, המפעילים חוששים כי במקרה כזה קידום תעסוקת הנשים יתמסמס. הם תולים את האחריות לכך בתקצובו של האגף האחראי לכך במשרד הכלכלה.

מגמות והמלצות לקידום נשים חרדיות בשוק העבודה

לטענת המפעילים, המדיניות הממשלתית בשנים האחרונות מבקשת לסייע בעיקר בשילוב וקידום גברים חרדים בשוק העבודה. זוהי מדיניות שגויה, זאת מאחר שהנשים החרדיות הן בדרך-כלל המפרנסות הראשיות במשק הבית החרדי, הן זוכות לרוב להכשרה והכנה מקיפה יותר לשוק העבודה ומשום כך, קל יותר לשלב אותן בתעסוקה. המפעילים טוענים גם שהגדלת המשאבים בשילוב נשים חרדיות במשק תגדיל את שכרן ואת רמת ההכנסה למשק בית, ולפיכך חשיבותו המגדרית של המפרנס הראשי היא פחותה. המפעילים הדגישו שאין זה פוסל את הניסיון לשלב גברים בתעסוקה, אלא שלטווח הבינוני נכון יותר לתעדף השקעה בנשים על מנת להוציא את משקי הבית ממעגל העוני.

לסיכום, מפעילי התוכנית מאמינים שצריך להמשיך ולקדם מדיניות של השקעת משאבים בתהליך השתלבותן וקידומן של נשים חרדיות בשוק העבודה, זאת במקביל להמשך פיתוח כלים לשילוב גברים חרדים בשוק העבודה.

עמ' 21	1. רקע – נשים חרדיות: השכלה ותעסוקה
עמ' 21	1.1 השכלת נשים חרדיות – רקע היסטורי
עמ' 22	1.2 מאפייני התעסוקה של נשים חרדיות
עמ' 23	1.3 החסמים להשתלבות נשים חרדיות בשוק העבודה
עמ' 24	1.4 דרכי ההתמודדות נוכחיות עם סוגיית התעסוקה במגזר החרדי
עמ' 26	2. תוכנית 'צופיה' – מטרות התוכנית ועיקריה
עמ' 26	2.1 רציונאל ורקע כללי לתוכנית
עמ' 27	2.2 מטרות ויעדי התוכנית
עמ' 29	3. מחקר הערכה – מטרות, כלים ואוכלוסיית המחקר
עמ' 29	3.1 מטרות ונושאי מחקר
עמ' 32	3.2 מתודולוגיה – אוכלוסיית המחקר, כלים ושיטה
עמ' 37	4. ממצאי הסקר הכמותי בקרב הנשים המשתתפות בתוכנית 'צופיה'
עמ' 37	4.1 דיוקן סוציו-דמוגרפי של אוכלוסיית הסקר
עמ' 45	4.2 שלב הבחירה – תחום הלימודים אופן קבלת המידע, המניעים לבחירה ותגובת הסביבה
עמ' 53	4.3 תוכנית הלימודים – שביעות רצון והשתתפות בסדנאות העשרה
עמ' 57	4.4 סיום ההכשרה ונשימה ממסלולי הלימוד – נתונים וגורמים
עמ' 58	4.5 היסטוריה תעסוקתית – מאפייני תעסוקה בקרב בוגרות המועסקות
עמ' 58	4.5.1 היסטוריה תעסוקתית ומאפייני תעסוקה בקרב בוגרות המועסקות
עמ' 66	4.5.2 סביבת העבודה והעדפות מגדריות ודתיות של סביבת העבודה
עמ' 68	4.5.3 קשיים ושביעות רצון מהעבודה
עמ' 73	4.5.4 קידום בעבודה
עמ' 80	4.6 בוגרות אשר אינן משולבות בתעסוקה
עמ' 93	4.7 עמדות הנוגעות למסלולי הלימוד ולתעסוקה בתחום תרומת הלימודים לעבודה
עמ' 96	4.8 עמדות הנוגעות למסלולי הלימוד ולתוכנית 'צופיה'
עמ' 99	5. סיכום ממצאי המחקר הכמותי
עמ' 99	5.1 דיוקן סוציו-דמוגרפי של המשתתפת בתוכנית
עמ' 99	5.2 תהליך ההכשרה המקצועית – מנקודת המבט של הנשים שהשתתפו בתוכנית
עמ' 101	5.3 היסטוריה תעסוקתית וקליטה בעבודה לאחר ההכשרה
עמ' 102	5.4 קידום במקום העבודה
עמ' 103	5.5 בוגרות ההכשרות המקצועיות אשר אינן משולבות בתעסוקה – מאפיינים
עמ' 103	5.6 תפיסת התוכנית ותרומתה לשילוב בעבודה

- 6. סיכום הממצאים שעלו במסגרת ראיונות עם הנשים החרדיות**
- עמ' 106 6.1 מקורות המידע דרכם נחשפו הנשים להכשרה מקצועית ולעבודה
- עמ' 106 6.2 המניעים והציפיות אשר השפיעו על בחירת הנשים בהכשרה המקצועית ובעבודה
- עמ' 107 6.3 תהליך ההכשרה המקצועית ומאפייני העבודה
- עמ' 107 6.3.1 ההכשרה המקצועית
- עמ' 107 6.3.1.1 הכשרה מקצועית בסמינר
- עמ' 108 6.3.1.2 הכשרה מקצועית בתוך מקום העבודה העתידי
- עמ' 109 6.3.1.3 לימודי תואר ראשון
- עמ' 110 6.4 מאפייני מקום העבודה
- עמ' 112 6.5 קשיים במהלך ההכשרה המקצועית ובמקום העבודה
- עמ' 112 6.5.1 קשיים בהשכרה המקצועית
- עמ' 113 6.5.2 קשיים בעבודה
- עמ' 115 6.6 שביעות רצון בעבודה
- עמ' 116 6.7 בחינת סוגיית הקידום בעבודה מנקודת המבט של הנשים שהשתתפו בתוכנית
- עמ' 117 6.8 יחס הסביבה לבחירה במסלול ההכשרה המקצועית ובמקום העבודה
- עמ' 117 6.8.1 יחס המשפחה לבחירה במסלול ההכשרה ובמקום העבודה
- עמ' 119 6.8.2 יחס בן הזוג לבחירה במסלול ההכשרה ובמקום העבודה
- עמ' 119 6.8.2.1 יחס בן הזוג ללימודים ולמקום העבודה
- עמ' 120 6.8.2.2 תמיכת האישה בלימודי בן הזוג האברך ומשמעויותיה בתפיסת השותפות הזוגית עמ' 120
- עמ' 122 6.8.3 יחס הקהילה והרבנים לבחירה במסלול ההכשרה ובמקום העבודה
- עמ' 122 6.8.3.1 יחס הקהילה והרבנים לעבודה במקום מעורב
- עמ' 123 6.8.3.2 יחס הקהילה ללימודי תואר ראשון
- עמ' 124 6.8.3.3 יחס תואר, לימודים ושידוכים
- עמ' 124 6.9 יחס המעסיק
- עמ' 125 6.10 יחס הנשים לעבודה בסביבה מעורבת
- עמ' 128 6.11 תפיסת תרומת התוכנית וההכשרה המקצועית בקרב הנשים
- עמ' 128 6.11.1 תרומת ההכשרה המקצועית
- עמ' 129 6.11.2 המלצה לחברות ללכת ללמוד בהכשרה מקצועית
- עמ' 129 6.11.3 הצגת היתרונות והחסרונות בפלטפורמה שיצרה תוכנית 'צופיה' מנקודת המבט של הנשים
- עמ' 131 6.12 תפיסת הדימוי התעסוקתי של אשה חרדית
- עמ' 132 6.13 הכרות הנשים עם הגופים המפעילים של התוכנית
- 7. סיכום הממצאים שעלו במסגרת ראיונות עם מעסיקים**
- עמ' 135 7.1 אפיון המעסיקים שרואיינו ותחומי העיסוק של החברות
- עמ' 135 7.2 הרקע להעסקת נשים חרדיות בארגון
- עמ' 135 7.3 התאמות לאורח החיים החרדי
- עמ' 136 7.4 תהליכי מיון והכשרה
- עמ' 137 7.5 תחומי העיסוק והשכר
- עמ' 137 7.6 סוגיית הקידום

עמ' 138	7.7 שינויים בקרב הנשים בעקבות ההשתלבות בעבודה
עמ' 138	7.8 סיכום היתרונות והחסרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי כפי שצוינו על ידי מעסיקים
עמ' 138	7.8.1 סיכום היתרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי כפי שצוינו על ידי מעסיקים
עמ' 139	7.8.2 סיכום החסרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי כפי שצוינו על ידי מעסיקים
עמ' 140	7.9 מאפייני הקשר ותהליכי העבודה של המעסיקים מול הגופים המפעילים את התוכנית
עמ' 140	7.9.1 חשיפה לפעילות הגיונט ועמותת תמך
עמ' 140	7.9.2 מנגנון העבודה של הגיונט ועמותת תמך
עמ' 140	7.9.3 הצורך בפלטפורמה שיצרה תוכנית 'צופיה'
עמ' 141	7.9.4 חשיבה לעתיד – אפשרויות להגדלת מספר המועסקות והצעות לשיפור
עמ' 141	7.10 סיפורי הצלחה וכישלון בעיניים של המעסיקים
עמ' 142	8. סיכום הממצאים שעלו בראיונות עם מפעילי התוכנית – ג'וינט, עמותת תמך ומשרד הכלכלה
עמ' 142	8.1 הרקע לפתיחת תוכנית 'צופיה'
עמ' 142	8.1.1 מניעים וגורמים לפתיחת תוכנית 'צופיה'
עמ' 142	8.1.2 הרקע לפתיחת תוכנית 'צופיה'
עמ' 143	8.2 מבנה הפעילות של תוכנית 'צופיה' ומנגנון העבודה כפלטפורמה מתווכת אל מול המגזר החרדי, המעסיקים ומשרדי הממשלה
עמ' 143	8.2.1 מבנה הפעילות ומנגנון העבודה מול משרד הכלכלה
עמ' 145	8.2.2 מבנה הפעילות ומנגנון העבודה מול מעסיקים
עמ' 145	8.2.3 מבנה הפעילות ומנגנון העבודה מול המגזר החרדי
עמ' 145	8.2.3.1 הפעילות מול הרשויות המקומיות
עמ' 145	8.2.3.2 הפעילות מול הסמינרים
עמ' 147	8.2.3.3 הפעילות מול מרכזי מפת"ח
עמ' 147	8.2.3.4 הפעילות מול הנשים החרדיות
עמ' 148	8.3 סיכום היתרונות והחסרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי כפי שצוינו על ידי מפעילי התוכנית
עמ' 148	8.3.1 סיכום היתרונות והחסרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי כפי שצוינו על ידי מפעילי התוכנית
עמ' 149	8.3.2 סיכום החסרונות והחסרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי כפי שצוינו על ידי מפעילי התוכנית
עמ' 150	8.4 תרומת האגף להכשרה מקצועית במשרד הכלכלה בעיניים של מפעילי תוכנית 'צופיה'
עמ' 151	8.5 הגדרת התרומה הייחודית של הגיונט ('צופיה') ושל עמותת תמך בקשר עובד חרדי – מעסיק ובקידום תעסוקת נשים חרדיות
עמ' 152	8.6 הצגת היתרונות והחסרונות בפלטפורמה שיצרה תוכנית 'צופיה' לקידום העסקת נשים חרדיות
עמ' 153	8.7 בחינת עמידת התוכנית במטרותיה וביעדיה מנקודת המבט של הגורמים המפעילים
עמ' 156	8.8 שלב ההטמעה, קידום התוכנית והעברתה לידי הממשלה
עמ' 157	8.9 מגמות עתידיות בקידום נשים חרדיות בעבודה
עמ' 159	9. סיכום

נספחים

עמ' 163	נספח א': שאלון הסקר
עמ' 187	נספח ב': רשימת הקורסים
עמ' 189	נספח ג': ראיון חצי מובנה – נשים
עמ' 191	נספח ד': ראיון חצי מובנה – מעסיקים
עמ' 192	נספח ה': ראיון חצי מובנה – מפעילים
עמ' 194	נספח ו': אודות הגופים המפעילים

רשימת לוחות

- לוח 1: פילוח התעסוקה בענפים השונים – נשים חרדיות
- לוח 2: מאפייני תעסוקה עיקריים של נשים חרדיות בהשוואה לנשים חילוניות.
- לוח 3: התפלגות הגיל של המשתתפות בתוכנית (אחוזים).
- לוח 4: מאפייני התעסוקה של משפחת המוצא של המשתתפות (אחוזים).
- לוח 5: מצב משפחתי ועיסוק מרכזי של בן הזוג (אחוזים).
- לוח 6: מספר ילדים ומסגרת טיפולית/חינוכית (אחוזים).
- לוח 7: רמת חיים ומקורות הכנסה (אחוזים).
- לוח 8: מקורות המידע על מסלול ההכשרה בתוכנית (אחוזים).
- לוח 9: המניעים המרכזיים לבחירת מסלול ההכשרה המקצועית
- לוח 10: המידה בה השפיעו המניעים על הבחירה לפנות למסלול ההכשרה המקצועית
- לוח 11: מידת התמיכה של גורמים שונים בבחירה במסלול ההכשרה המקצועית (אחוזים)
- לוח 12: שביעות רצון מהיבטים שונים של מסלולי ההכשרה (אחוזים).
- לוח 13: מידת התרומה של סדנאות העשרה שניתנו במסגרת הלימודים (אחוזים)
- לוח 14: מידת התרומה של סדנאות העשרה שניתנו במסגרת הלימודים (אחוזים).
- לוח 15: מאפייני התעסוקה בקרב בוגרות ההכשרות שאינן מועסקות (אחוזים).
- לוח 16: מאפייני התעסוקה של בוגרות ההכשרות המועסקות בשוק העבודה
- לוח 17: מאפייני היקף משרה של בוגרות ההכשרות המקצועיות המשולבות בשוק העבודה
- לוח 18: גורמי סיוע במציאת מקום העבודה בקרב בוגרות ההכשרה שמועסקות בשוק העבודה :
- לוח 19: מאפיינים של סביבת העבודה מבחינת דת ומגדר (אחוזים).
- לוח 20: שביעות רצון מהעבודה (אחוזים)
- לוח 21: מידת שביעות הרצון מהמאפיינים הבאים בתפקיד הנוכחי במקום העבודה העיקרי
- לוח 22: התקלות קשיים במקום העבודה הנוכחי
- לוח 23: קידום בעבודה ותחומי קידום (אחוזים)
- לוח 24: הערכת סיבות לקידום בעבודה הנוכחית (אחוזים)
- לוח 25: הערכת הסיבות לאי קידום בעבודה, (אחוזים)
- לוח 26: הנכונות להשקיע לצורך הקידום בעבודה לפי סוג הפעילות, (אחוזים)
- לוח 27: הסיבות לאי השתתפות בשוק העבודה לאחר ההכשרה המקצועית בקרב משתתפות שלא עבדו כלל לאחר ההכשרה.
- לוח 28: גורמי סיוע בחיפוש עבודה בקרב משתתפות שלא עבדו לאחר ההכשרה (באחוזים).

כל משתתפת יכלה לציין מספר גורמי סיוע)

- לוח 29 : הסיבות לאי קבלה לעבודה בקרב בוגרות שלא עבדו לאחר ההכשרה
- לוח 30 : היקף משרה וגורמי סיוע במציאת מקום העבודה
- לוח 31 : מאפייני תחלופת מקומות העבודה בקרב משתתפות הסקר שעבדו אך אינן עובדות כיום
- לוח 32 : מאפייני היקף המשרה וסוג העבודה בקרב משתתפות הסקר שעבדו אך אינן עובדות כיום
- לוח 33 : סיבות להפסקת העבודה בקרב משתתפות הסקר שעבדו אך אינן עובדות כיום
- לוח 34 : גורמי סיוע בחיפוש עבודה בקרב משתתפות שעבדו אך אינן עובדות כיום :
- לוח 35 : עמדות הנוגעות למסלולי הלימוד ולתעסוקה בתחום (אחוזים)
- לוח 36 : עמדות הנוגעות למסלולי הלימוד ולתעסוקה בתחום (אחוזים)

רשימת תרשימים

- תרשים 1 : חלוקת מסלולי ההכשרה בתוכנית 'צופיה' (אחוזים)
- תרשים 2 : מקום המגורים של המשתתפות בתוכנית (אחוזים)
- תרשים 3 : תחום העיסוק המרכזי של בן הזוג (אחוזים)
- תרשים 4 : השתייכות קהילתית (אחוזים)
- תרשים 5 : שיפור במצב הכלכלי לאחר ההשתלבות בעבודה הנוכחית (אחוזים).
- תרשים 6 : מאפיינים תעסוקתיים של המשתתפות לפני כניסה למסלול ההכשרה בתוכנית
- היקף העסקה
- תרשים 7 : מקורות המידע על מסלול ההכשרה בתוכנית (אחוזים)
- תרשים 8 : המניעים המרכזיים לבחירת מסלול ההכשרה המקצועית – מניע ראשון
- תרשים 9 : הגורמים המרכזיים לבחירת מסלול ההכשרה המקצועית – מניע שני
- תרשים 10 : שביעות רצון כללית מהיבטים שונים של מסלולי ההכשרה (אחוזים)
- תרשים 11 : המלצה ללמוד במסלול ההכשרה (אחוזים)
- תרשים 12 : עבודה במשרה קבועה לאחר תום ההכשרה (באחוזים)
- תרשים 13 : מאפייני התעסוקה של בוגרות ההכשרות המועסקות בשוק העבודה –
- תחלופת מקומות עבודה
- תרשים 14 : היקף משרה של בוגרות ההכשרות המקצועיות המשולבות בשוק העבודה
- תרשים 15 : הסיבה לבחירה בהיקף משרה חלקי של בוגרות ההכשרות המקצועיות המשולבות
- בשוק העבודה
- תרשים 16 : הגוף ממנו מקבלות שכר בוגרות ההכשרות המקצועיות המשולבות בשוק העבודה
- תרשים 17 : גורמי סיוע במציאת מקום העבודה בקרב בוגרות ההכשרה שמועסקות בשוק העבודה
- תרשים 18 : מאפייני סביבת העבודה מבחינה דתית – מעסיק חרדי (אחוזים)
- תרשים 19 : שביעות רצון ממקום העבודה (אחוזים)
- תרשים 20 : אחוז המשתתפות שקודמו במקום עבודתן הנוכחי
- תרשים 21 : תחומים בהם חל קידום
- תרשים 22 : הסיבות לקידום בעבודה
- תרשים 23 : הסיבות לאי קידום בעבודה
- תרשים 24 : מוטיבציה לקידום בעבודה
- תרשים 25 : הפעולות שמוכנות המשתתפות לעשות על מנת להתקדם בעבודה
- תרשים 26 : הסיבות לאי השתתפות בשוק העבודה לאחר ההכשרה המקצועית בקרב משתתפות
- שלא עבדו לאחריה.

- תרשים 27 : חיפוש עבודה באופן פעיל בשנה האחרונה בקרב משתתפות שלא עבדו כלל לאחר ההכשרה
- תרשים 28 : גורמי סיוע בחיפוש עבודה בקרב בוגרות שלא עבדו כלל לאחר ההכשרה
- תרשים 29 : הסיבות העיקריות לאי חיפוש עבודה בקרב המשתתפות שלא עבדו כלל לאחר ההכשרה
- תרשים 30 : מאפייני חיפוש העבודה בקרב המשתתפות שלא עבדו כלל לאחר ההכשרה – היקף משרה
- תרשים 31 : מאפייני תחלופת מקומות העבודה בקרב משתתפות הסקר שעבדו אך אינן עבודות כיום
- תרשים 32 : סיבות להפסקת העבודה בקרב משתתפות הסקר שעבדו אך אינן עבודות כיום
- תרשים 33 : מאפייני תהליך חיפוש העבודה בקרב משתתפות שעבדו אך אינן עבודות כיום
- תרשים 34 : גורמי סיוע בחיפוש עבודה שסומנו על ידי משתתפות שעבדו אך אינן עבודות כיום
- תרשים 35 : העבודה מאפשרת לפרנס את המשפחה בכבוד
- תרשים 36 : ההכשרה תרמה למציאת עבודה טובה יותר
- תרשים 37 : ההכשרה תרמה לקידום ולמעבר לעבודה טובה יותר

פרק 1 : רקע – נשים חרדיות, השכלה ותעסוקה

1.1 השכלת נשים חרדיות - רקע היסטורי

חלוקת התפקידים בחברה היהודית המסורתית ייעדה לבנים חינוך פורמאלי ותורני, בעוד שלבנות יועד מסלול ההתבגרות והלמידה בתוך המשפחה. במחצית השנייה של המאה התשע-עשרה, תהליכי תיעוש ומודרניזציה הובילו לערעור מעמדן הכלכלי של משפחות רבות, וכתוצאה מכך, נשים יצאו לראשונה לעבוד מחוץ לבית, בבתי מסחר, בתי מלאכה ומפעלים. בעקבות החשיפה לתרבות המודרנית שאפשרה העבודה מחוץ לבית, החל תהליך חברתי שבהמשכו היו בנות יהודיות, בעיקר ממשפחות מבוססות, נשלחות לרכוש השכלה מסודרת במוסדות לא-יהודיים. ראשיתה של המהפכה בתחום החינוך הפורמאלי של הבנות בתוך החברה המסורתית (ולא במסגרות חיצוניות, כפי שהיה מקובל קודם לכן), הייתה הקמת רשת בתי הספר "בית יעקב" בשנת 1919 באירופה. תחילתו של התהליך נוקפת לזכותה של הגברת שרה שנירר התופרת, אשר פתחה את בית הספר הראשון לבנות בקראקוב בשנת 1917, בשל הצורך שראתה במסגרת שתאפשר השכלה דתית לבנות. שנתיים לאחר הקמת "בית יעקב", אנשי "אגודת ישראל" לקחו חסות על בית הספר והרשת הלכה וגדלה. בתי ספר של רשת החינוך נפתחו גם בארץ ישראל, החל בשנות השלושים של המאה העשרים. לאחר קום המדינה, מדינת ישראל קיבלה על עצמה את האחריות למערכת החינוך כולה, בתוכה גם לבתי הספר של רשת "בית יעקב" ובתוך כך גם לסמינרים.⁸

בשנות החמישים, רבנים מובילים שאפו להרחיב את האידיאל אותו ראו בלימודי הגבר בישיבה באופן מלא. בכדי לאפשר מצב אידיאלי זה נרתמו תלמידות "בית יעקב" לתהליך והצטרפו ברצון למהפכה, במסגרתה הן ראו ייעוד בנישואין לבחור ישיבה המבקש להקדיש עצמו לאחר נישואיו ללימוד תורה ב"כולל" (מסגרת לימוד תורה עבור גברים נשואים). ביסודו של יעוד זה עמדה התפיסה כי השכר הרוחני של הבעל בעבור לימוד תורה מתחלק שווה בשווה עם האישה המאפשרת לו ללמוד. השינוי התפיסתי היה מהפכני ואפשר למעשה את ייסודה של "חברת הלומדים" עד לימינו.⁹

העדיפות הברורה שניתנה לקידום ופיתוח לימודי הוראה לנשים חרדיות נבעה משתי סיבות מרכזיות: הראשונה הינה נוחות המקצוע (מבחינת חופשות, שעות עבודה וכן, אפשרות לעבודה במשרה חלקית). המאפשרת לשלב עבודה עם אימהות, והשנייה הינה היכולת להשתלב בתעסוקה במסגרת החברה החרדית, בה אין צורך להתמודד עם קשיים ומגבלות המאפיינים תעסוקה במסגרות אחרות.¹⁰ אך אם בתחילת הדרך הלימודים בסמינר להוראה אפשרו מסלול מובטח לתעסוקה יציבה, הרי שבהמשך, בשל התמעטות מקומות העבודה בהוראה ביחס למספר ההולך וגדל של בוגרות הסמינר, הפכה מציאת עבודה ופרנסה בתחום למשימה מורכבת מבעבר.¹¹ בתגובה לכך, החלו מתרחבים בסמינרים התחומים הנלמדים לכאלו

⁸ פרידמן, מ. (1988). האישה החרדית. ירושלים: מכון ירושלים. גולדפרב, י. (2011). הכשרה חלופית בסמינרים לנשים. ירושלים: מנהל מחקר וכלכלה בתמ"ת. עמ' 10-11.

⁹ שם. עמ' 10-11

¹⁰ גולדפרב, י. (2011). הכשרה חלופית בסמינרים לנשים. ירושלים: מנהל מחקר וכלכלה בתמ"ת. עמ' 10-11. לופר, י. (2003). מפנה בחברה החרדית: הכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים. ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.

¹¹ פרידמן, מ. (1988). האישה החרדית. ירושלים: מכון ירושלים.

המאפשרים השתלבות עתידית בשוק העבודה. כך נוספו תחומים כגון: מחשבים, גרפיקה, שיווק, ראיית חשבון ועוד.¹²

1.2 מאפייני התעסוקה של נשים חרדיות

הלימודים המקצועיים המוזכרים לעיל אינם מספקים פתרון רחב לבעיית התעסוקה במגזר החרדי, ולתעסוקת נשים חרדיות בפרט. שיעור תעסוקת הנשים החרדיות בגילאי 24-60, עומד על כמעט 70%, נתון דומה לשיעורי התעסוקה בקרב נשים חילוניות. שיעור הבלתי מועסקות בקרב ציבור זה, עומד על 13%, בהשוואה ל-9% בלבד בקרב הציבור המסורתי והחילוני.¹³ נתון זה מצביע על כך שבקרב נשים חרדיות רבות ישנו רצון מוכח להשתלב בעבודה (גם אם במשרה חלקית), אך אין בכוחן של נשים אלו למצוא משרות איכותיות התואמות את כישוריהן והכשרתן לנוכח מאפייניהן הייחודיים.¹⁴

בפילוח לענפי התעסוקה עולה כי 67% מהנשים מועסקות בשירות הציבורי (בעיקר במגזר החרדי), כאשר 56% מועסקות בתחום החינוך, מהן כ-70% מועסקות במשרות חלקיות. בהשוואה, רק 43% מהנשים החילוניות עובדות במגזרים אלו. בענפי התעשייה מועסקות 4.8% בלבד מהנשים החרדיות בהשוואה ל-11% מהנשים החילוניות.

להלן פילוח התעסוקה בענפים השונים:¹⁵

לוח 1: פילוח התעסוקה בענפים השונים – נשים חרדיות

נשים חילוניות ומסורתיות	נשים חרדיות	
0.9	0.4	חקלאות
12	6.5	תעשייה
2.3	1.1	חשמל מים ובינוי
12.9	11.1	מסחר
5.2	1.5	שירותי אוכל ואירוח
4.9	1.9	תחבורה
17.9	9.1	בנקאות ושירותים עסקיים
41.9	66.6	מנהל ציבורי, חינוך, בריאות ושירותים קהילתיים

מקור: מלחי, א. (2010). מאפייני התעסוקה של המגזר החרדי. ירושלים: מנהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת

ריבוי העובדות החרדיות במגזר הציבורי (ובעיקר במערכת החינוך), המושפע מתקציבים ממשלתיים ותרומות חיצוניות, יוצר מבנה תעסוקתי לא מאוזן הגורם לעובדות בו לעבוד במשרות חלקיות בלבד: רק 31% מהנשים החרדיות עובדות במשרה מלאה (35 שעות שבועיות ומעלה). מצב זה משפיע על משכורתן של העובדות החרדיות, אשר שכרן החודשי הממוצע עומד על 3,700 ₪ בלבד, לעומת השכר החודשי

¹² קפלן, ק. (2007). בסוד השיח החרדי. ירושלים: מכון זלמן שזר לתולדות המדינה. (פרק רביעי – אשת חייל: יציאת נשים לעבודה ואתגריה).

¹³ תעסוקה במגזר החרדי: מאפיינים, חסמים ופתרונות מוצעים. דיון רוה"מ בנושא חרדים. מנהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת, מאי 2010

¹⁴ גלבוש, ח. (2014). ממרחק תביא לחמה: עובדות חרדיות בשוק ההיי-טק הישראלי. עבודת גמר לתואר מוסמך, ירושלים: האוניברסיטה העברית.

¹⁵ מלחי, א. (2010). מאפייני התעסוקה של המגזר החרדי. ירושלים: מנהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת.

הממוצע לאישה החילונית העומד על 5,700 ₪. מדובר בפער של 54%. שכן הנמוך של נשים אלו, שהן פעמים רבות מפרנסות עיקריות בבית, מסביר את שיעורי העוני הגבוה בקרב האוכלוסייה החרדית.¹⁶

לוח 2: מאפייני תעסוקה עיקריים של נשים חרדיות בהשוואה לנשים חילוניות

נשים חרדיות	נשים חילוניות	
55.7	75.8	שיעור השתתפות בכוח עבודה
68.9	48	שיעור המועסקות במשרה חלקית
72.1	43.5	שיעור המועסקות במגזר הציבורי
3,690	5,698	ממוצע שכר בש"ח
5,857	10,964	ממוצע הכנסה בש"ח

מקור: מלחי, א. (2010). מאפייני התעסוקה של המגזר החרדי. ירושלים: מנהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת

1.3 החסמים להשתלבות נשים חרדיות בשוק העבודה

ניתן לחלק את החסמים העומדים בפני נשים חרדיות בבואן להשתלב בשוק העבודה לשלושה: חסמים אידיאולוגיים, חסמים טכניים וחסמים מבניים במשק.¹⁷

מבחינה אידיאולוגית, תפיסת העולם החרדית והמערכת החברתית החרדית אינן מעודדות יציאה לעבודה וקיים בהן חסר מובנה בכל הנוגע למידע על עולם העבודה. בנוסף, סקר שנערך בשנת 2009 מעלה כי 70% מהנשים החרדיות המעוניינות לעבוד, מצהירות כי אינן מעוניינות לעבוד בעסקים מעורבים מבחינה מגדרית או דתית - עסקים שבהם אין הפרדה בין המינים או שרוב העובדים בהם אינם חרדים.¹⁸ חשיבות השמירה על אורח החיים החרדי וצמצום החשיפה לעולם התכנים והתרבות החילונית, מצמצם אף הוא את קשת האפשרויות של האישה החרדית המנסה להשתלב בשוק העבודה.

את החסמים הטכניים ניתן לחלק לקשיים הנוגעים להשכלה ולקשיים הנובעים מתנאי חיים. בכל הנוגע להשכלה, החסר הקיים במיומנות תעסוקתית, בכישורים תעסוקתיים "רכים", בידע מקצועי ו/או בלימודים גבוהים, כמו גם העדר ידע בסיסי במתמטיקה, אנגלית וכתביה בעברית, מקשים על האישה החרדית במציאת עבודה. השלמת הפערים ורכישת מקצוע ו/או תואר בגיל מבוגר, היא משימה קשה, מורכבת ויקרה מאד.

מעבר לחסמים הנזכרים לעיל, תנאי החיים בחברה החרדית מהווים חסם משמעותי בהשתלבותן של נשים חרדיות בתעסוקה. נשים המנהלות משק בית שבו מספר נפשות גדול, אינן מוצאות את הפנאי הדרוש להשלמת פערי השכלה ומתקשות להשתלב בעמדות הדורשות עבודה במשרה מלאה. היכולת הכלכלית הנמוכה, כמו גם עלותם הגבוהה של הלימודים, מונעת מהן להשלים את פערי ההשכלה בדרך להשתלבותן בשוק העבודה.

¹⁶ קוליק ל. (2013). תחושת העצמה וחוסן תעסוקתי בקרב נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה. חיפה: מוסד שמואל נאמן.

¹⁷ חסמים מרכזיים ופתרונות אפשריים לשילוב חרדים. ארגון מפת"ח והגיוינט. יוני 2011.

¹⁸ מלחי, א. (2009). מיפוי מעסיקי חרדים ועמדותיהם. ירושלים: מנהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת.

החסמים המבניים קשורים לצד של המעסיק ולביקוש לעובדות חרדיות במשק, ומקורם בפער התרבותי בין החברה החרדית לחברה הכללית, פער הבא לביטוי בחוסר רצון לקליטת חרדים מצד מעסיקים פוטנציאליים. תופעה נפוצה בשוק העבודה הישראלי (הנכונה גם לגבי קליטת בני מגזרי מיעוטים אחרים כגון ערבים ועולים חדשים), היא שמעסיקים פוטנציאליים נמנעים מלקלוט קבוצות עובדי מיעוטים שונים, בהם חרדים, ומעדיפים על פניהם לקלוט בעבודה ישראלים "רגילים". חשש זה נובע הן מתדמית מעוותת על בני המגזר החרדי והן מהבדלים תרבותיים, אך לעתים גם מחשש, לכאורה מעשי ("הם ירצו להתפלל כל היום", "אצטרך להכשיר בשבילם את המטבח", "בשל ריבוי הילדים כל יום יש להם ילד חולה בבית והם נעדרים מהעבודה", "הם ירצו להפריד בין גברים לנשים וכיו"ב).¹⁹

כל אלה מצביעים על כך שהשתלבותן של נשים חרדיות בשוק העבודה איננה מובנת מאליה ויש צורך בהקמת גופי ייעוץ והשמה מקצועיים, אשר יסייעו בהתגברות על החסמים באמצעות השלמת פערים בידע ובמידע על עולם העבודה ובהקניית כישורי עבודה רלוונטיים.

1.4 דרכי ההתמודדות הנוכחיות עם סוגיית התעסוקה במגזר החרדי

מיזמי תב"ת (תנופה בתעסוקה) מיסודה של ממשלת ישראל וארגון הג'וינט – במסגרת מיזם תב"ת, מופעלות מספר תכניות שונות לקידום תעסוקה במגזר החרדי. מידת האפקטיביות של תכניות אלו גבוהה, אך הן מתקיימות בהיקף מצומצם יחסית, בקרב קבוצות קטנות.

במסגרת זו נכללות התוכניות הבאות:

- תוכנית ח"ן – הכשרה חלופית בסמינרים לנשים. בתוכנית זו לומדות כתשע מאות תלמידות חרדיות לקראת תעודת מה"ט בלימודי הנדסאות.
- 'צופיה' – הכשרה מקצועית לנשים חרדיות.
- מפת"ח – שירותי השמה והכנה לעבודה ייחודיים לציבור.
- ברכה בעסקים – עידוד יזמות וניהול עסקי לבעלי עסקים ויזמים חרדים.
- שח"ר – מסלול שילוב תעסוקתי בצבא.

מסלולי סיוע לקליטת עובדים מאוכלוסיות מיוחדות בעסקים – מסלול תעסוקה במרכז השקעות, משרד הכלכלה. מסלול של סבסוד שכר עובדים חדשים מאוכלוסיות מיוחדות (חרדים, מיעוטים ובעלי מוגבלויות), בהיקף הנע בין 15%-35% מהשכר הממוצע לעובד מאותן אוכלוסיות. המעסיק מתחייב על-פי תנאי מכרז להפעיל את המרכז התעסוקתי (הקמת מרכז תעסוקתי חדש או הרחבה של עסק קיים), על פני חמש שנים. עד כה, נוצרו כארבעת אלפים מקומות עבודה חדשים למועסקים חרדים, כאשר רובן המוחלט הן נשים. המרכז התעסוקתי החרדי המוביל במסגרת מסלול זה, הינו במודיעין עילית, הכולל תשע חברות עסקיות.

לימודים אקדמאיים –

בשנות הלימודים תשס"ט ותש"ע עמד מספרן של הסטודנטיות החרדיות שלמדו במוסדות אקדמאיים מוכרים על כאלפיים סטודנטיות. המל"ג, בשיתוף אגף התקציבים במשרד האוצר, קבע קריטריונים לתקצוב והכרה בסטודנטים חרדים בשלושה מוסדות אקדמאיים (המכללה החרדית בירושלים, ביה"ס הגבוה לטכנולוגיה ומכללת מבח"ר). בנוסף, פועל הקמפוס החרדי בקריה האקדמית אונו.

¹⁹ הכהן, א. וכהנר, ל. (2011). "בן עשרים לרדוף"? על פוטנציאל ההשתלבות של בני החברה החרדית בגילאי 18-22, פורום קיסריה, המכון הישראלי לדמוקרטיה, ירושלים

מעונות יום ומשפחתונים - סבסוד תשלומים למסגרות טיפוליות לעידוד אימהות לילדים בגיל הרך להשתלב בשוק העבודה.

לסיכום, שיעור התעסוקה שהיה נמוך יחסית בקרב נשים חרדיות ריבוי הבנות המסיימות שסיימו את לימודיהן בסמינרים להוראה יוצרו קושי הולך וגובר במציאת תעסוקה. כל אלה, יחד עם הצמצום ההדרגתי בקצבאות הילדים לאורך השנים שפגע כלכלית במשפחות מהמגזר החרדי, הובילו לצורך בפיתוח מסגרות הכשרה ופלטפורמות נוספות לקידום תעסוקה, צורך אשר בגינו הונחו היסודות לתוכנית 'צופיה'. עם זאת, נראה כי המדיניות הממשלתית בראשותם של משרדי רה"מ, האוצר והכלכלה מכוונת, רובה ככולה, לעידוד תעסוקה בקרב גברים חרדים, בשל שיעורי התעסוקה הנמוכים בקרב קבוצה זו. זאת, למרות שמרבית הנשים החרדיות הן המפרנסות העיקריות במשקי הבית שלהן. המדיניות הממשלתית לעידוד תעסוקת נשים נמצאת בעדיפות שנייה בהשוואה למדיניות עידוד תעסוקת גברים חרדים. בשל כך, משאבים רבים ותוכניות תעסוקה שונות מיועדות לקהל הגברים החרדים ואין הן מספקות פתרונות סבירים למרבית החסמים שהוזכרו.

פרק 2: תוכנית 'צופיה' – מטרות התוכנית ועיקריה

2.1 רציונל ורקע כללי לתוכנית

תוכנית 'צופיה' נועדה לפתח אפיקי תעסוקה מוכחים שיאפשרו מיצוי יכולות מקצועיות ויתנו מענה לצרכי אוכלוסיית הנשים במגזר החרדי, תוך התמודדות עם מגבלות ייחודיות המאפיינות את הקהילה החרדית. הרציונל לתוכניות ההכשרה של תוכנית 'צופיה' הוא הרחבת כניסת נשים חרדיות לתעסוקה במקצועות ובתחומים נוספים לקיים, ושיפור מצבה הכלכלי של הקהילה וההון האנושי שלה. הנחת יסוד נוספת הייתה שהשתלבות הנשים בעבודה תביא להגדלת התרומה הכלכלית למשק בכלל ותצמצם את סך תשלומי ההעברה למגזר החרדי.

מטרתה של תוכנית 'צופיה' היא, בראש ובראשונה, לסייע לנשים חרדיות להשתלב במעגלי עבודה איכותיים ומגוונים לאורך זמן. התוכנית מפתחת בעבר ובהווה מסלולי הכשרה חדשניים לתעסוקה, הנוספים על המסלולים המסורתיים לנשים חרדיות. מסלולים אלו מותאמים לאורח חייהן של נשים אלו ומסייעים להן להשתלב במעגל העבודה ולהגדיל את כושר השתכרותן. במסגרת התוכנית נערכות השתלמויות והכשרות המעניקות לנשים המשתתפות בהן כישורי עבודה שונים. תכניות אלו מתקיימות בשיתוף מעסיקים במשק, כאשר במקביל מאותרים מקומות עבודה ותחומי עיסוק נוספים במטרה לשלב בהם את הנשים החרדיות בוגרות התוכנית.

בשנת 2006 החלה הממשלה בשיתוף עם ארגון הג'וינט להפעיל מיזם תעסוקתי בשם 'תב"ת' (תנופה בתעסוקה). מיזם זה, נועד להשלים את מדיניות הממשלה בתחום התעסוקה ולכן הוגדרה עבורו אוכלוסיית יעד שונה מזו של תוכנית 'מהל"ב' (מהבטחת הכנסה לתעסוקה בטוחה) ומתוכניות ממשלתיות קודמות. במסגרת 'תב"ת' הופעלו תכניות שמטרתן לעודד תעסוקה וניידות חברתית של אוכלוסיות ששיעור השתתפותן בשוק העבודה נמוך, כדוגמת: חרדים, נשים ערביות בדואיות ודרוזיות, עולים חדשים (בעיקר מאתיופיה ומקווקז), צעירים חסרי עורף כלכלי ואוכלוסיית בעלי מוגבלויות. במסגרת מיזם 'תב"ת', פועלות כיום ארבעים ושבע תכניות המיועדות לאוכלוסיות שונות, בהן גם תוכנית 'צופיה'.²⁰

תוכנית 'צופיה' נבנתה באגף להכשרה מקצועית במשרד הכלכלה. מעטפת התוכנית תוכננה והובלה על ידי ג'וינט ישראל (תב"ת) והחלה את פעולתה בשנת 2006. החל משנת 2008 היא מופעלת על ידי עמותת 'תמד'. מעורבותו של הג'וינט באה לידי ביטוי בפועל באחריות על הבנייה הראשונית של התוכנית והובלתה בראשית הדרך. בנוסף עסק הג'וינט באיתור, גיוס וליווי המשתתפות בתוכנית. משנת 2008 האחריות על התוכנית מתחלקת בין הג'וינט לבין עמותת תמד: הג'וינט אחראי על הקשר עם משרדי ממשלה, גיוס כספים, בניית תכניות ומעקב אחר עבודת תמד (בשלב ההפעלה הראשונית, לפני כניסתה של העמותה המפעילה, היה מעורב הג'וינט גם בהיבטים התפעוליים של התוכנית בשטח). עמותת תמד עוסקת בניהול הפרויקט בפועל, ההתקשרות מול המעסיקים ושמירה על קשר עם משתתפות התוכנית. נכון להיום, הג'וינט מעורב בכל התהליכים המופעלים בתוכנית, גם אלו שאינו פעיל בהם ביום-יום. מלבד הג'וינט ועמותת תמד, שותפים גופים נוספים לפרויקט, ביניהם האגף להכשרה מקצועית ופיתוח כוח אדם (תעשיה, בניין ואוכלוסיות מיוחדות) במשרד הכלכלה, משרד האוצר ומשרד הרווחה.

במסגרת תוכנית 'צופיה' הופעלו, עד לדצמבר 2012, למעלה משבעים קורסים והכשרות בתחומים שונים לכאלף ומאה משתתפות. במקביל הוענקו כשבעים שוברים (מענק הכוונה אישית לסבסוד הכשרה

²⁰ להרחבה ראה: שחר, א. (2012). שילוב בעבודה או קידום בתעסוקה? מידת ההתמדה והקידום בקרב צעירים ונשים, משתתפי שלוש תוכניות תעסוקה של תב"ת: "אשת חיל", "יסטרייב", ו"צופיה". עבודת מאסטר. האוניברסיטה העברית בירושלים. עמ': 25-28.

מקצועית במימון האגף להכשרה מקצועית), שמונים ושמונה מענקי חינוך (סיוע במענק אישי לסבסוד השכר שניתן ישירות לנשים העובדות ולא למעסיק), שלושים ושמונה הלוואות ושתיים-עשרה מלגות סיוע לטיפול בילדים.

ייחודיותה של התוכנית ויתרונותיה באים לידי ביטוי ביצירת תשתית ארגונית ומקצועית המותאמת למאפיינים התרבותיים חברתיים כלכליים של הקהילה החרדית, ובמתן מענה לצורך מידי להגברת השתלבותן של נשים חרדיות בעבודה. זאת, תוך חיבור לדרישות ומגמות של המעסיקים במשק. הנחת היסוד העומדת מאחורי הוגי התוכנית ויזמיה, נשענת על התפיסה לפיה הנגשת המידע ויצירת מקומות עבודה ו/או תחומים חדשים לתעסוקה עשויים להגדיל בשיעור ניכר את כושר השתכרותה של האישה החרדית וליצור, במעגל השני, מקומות עבודה לנשים נוספות בקהילה שתספקנה מענה לשירותים שאשה חרדית עובדת עתידה לצרוך כגון: טיפול בילדים, הלבשה, טיפוח, הסעות ועוד. כך יוצר אקלים אופטימאלי המעודד ומזרז יציאה לעבודה של נשים חרדיות המבקשות להתפרנס בכבוד. מתוך רציונל זה הוגדרו מטרותיה של התוכנית ויעדיה כדלהלן:

2.2 מטרות התוכנית ויעדיה

מטרת העל: הרחבת השתלבותן של נשים חרדיות במקומות עבודה שונים ומגוונים והגדלת כושר השתכרותן.

מטרות:

1. הגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה במשק של אוכלוסיית הנשים במגזר החרדי.
2. פיתוח הזדמנויות חדשות לתעסוקה ופרנסה של נשים חרדיות.
3. הקניית בסיס להתפתחות מקצועית ויכולת שדרוג במקום העבודה.
4. שילוב והתמדה מקסימאלית של נשים חרדיות בשוק העבודה באמצעות הכשרות מקצועיות.
5. איגום משאבים, ידע וניסיון על מנת ליצור מקומות תעסוקה לנשים חרדיות בישראל.
6. פיתוח מערך כלים תומכים בקהילה על מנת לשמר השתלבותן של נשים בתעסוקה.
7. שינוי תפיסה תעסוקתית במגזר החרדי כדי שתתאפשר תעסוקה מגוונת בדור הבא.
8. פעילות לצמצום העוני והשלכותיו בחברה החרדית.

יעדים ודרכי פעולה:

יעדים כמותיים כפי שהוגדרו במתווה התוכנית:²¹

1. שילוב של שבעים אחוזים מהמשתתפות בתוכנית בעבודה.
2. יצירת ארבע מאות מקומות עבודה חדשים במשק על-ידי הוספת מקומות תעסוקה לנשים.
3. יצירת מקורות פרנסה בריכוזי האוכלוסייה החרדית.
4. פריסת הפעילות לפחות בארבעה ריכוזי אוכלוסייה חדשים (דוגמת: ערד, אשדוד, חיפה).

²¹ הכוונה הייתה להגיע ליעדים אלה לכל 1,000 המשתתפות בתוך שלוש שנים בהנחה שתקציב הפעילות יציב בחלקו של האגף להכשרה מקצועית. התוכנית נבנתה מתוך הרציונל שהגוינט מקים את המעטפת והאגף להכשרה מקצועית אחראי לתקציב ההכשרה בקצה.

יעדים איכותיים כפי שהוגדרו במתווה התוכנית:

1. שינוי עמדות בקהילה החרדית ביחס להשתלבות במסלולי תעסוקה חדשניים ושינוי המוטיבציה של הקהילה לגבי השתלבות נשים בתעסוקה.
2. שביעות רצון המשתתפות מהשילוב בעבודה.
3. שיפור עמדות המעסיקים לגבי העסקת נשים מהמגזר החרדי.
4. שביעות רצון של הגופים המעורבים בתוכנית.
5. הנגשת מידע ויצירת מקומות עבודה חדשים ותחומי תעסוקה נוספים.
6. יצירת תשתית ארגונית ומקצועית של מערך הכשרות מקצועיות המותאם למאפיינים התרבותיים-חברתיים-כלכליים של הקהילה החרדית.

דרכי פעולה שהוגדרו בתוכנית:

- יצירת תשתית ארגונית ומקצועית של מערך הכשרות מקצועיות המותאם למאפיינים התרבותיים-חברתיים-כלכליים של הקהילה החרדית.
- הנגשת מידע ויצירת מקומות עבודה ותחומי תעסוקה חדשים.

פרק 3: מחקר הערכה

כיום, לאחר שמספר ניכר של נשים סיימו את מסלולי ההכשרה השונים שמציעה תוכנית 'צופיה', ובשל ההשקעה הרבה במסלול מצד הגורמים המעורבים, תוכנן מחקר הערכה מסכם על מנת לבחון היבטים שונים של הצלחת התוכנית ומאפייניה לאורך שלביה השונים.

לצורך זה נבנה מערך מחקר הערכה מסכם רב שנתי שכלל שלושה שלבים:

בשלב הראשון בחן המחקר את הנושא דרך עיניהם של אנשי הג'וינט (תב"ת), עמותת תמ"ך ומשרד הכלכלה אשר היו פעילים בעבר ובהווה בהנעת הפרויקט והפעלתו. שלב זה נערך בשנת 2011 בתום שלוש שנות הפעלה של התוכנית ותובנותיו מוטמעות בחלק האיכותני של הדו"ח.

בשלב השני נבחנה נקודת המבט של הנשים שהשתתפו בהכשרות השונות מאז ראשית הפעלת התוכנית ועד ליוני 2011 - בתום שלוש שנות הפעלה של התוכנית. נקודת הזמן לביצוע ההערכה נקבעה לאחר שלוש שנות הפעלה, כאשר קיימת כבר "מסה משמעותית" של נשים שסיימו את מסלולי ההכשרה השונים שמציעה תוכנית 'צופיה', באופן המאפשר הערכה כמותית וסטטיסטית על התוכנית מהנשים שהשתתפו בה. שלב זה התבצע על-ידי שימוש במתודולוגיה כמותית באמצעות שאלון וסקר טלפוני בקרב המשתתפות בוגרות התוכנית (נספח א').

השלב השלישי התמקד במתודולוגיה איכותנית, אשר כללה ראיונות עומק מובנים למחצה עם גורמים המעורבים בתוכנית והפעלתה, מעסיקים ובוגרות מסלולי ההכשרה השונים שהשתלבו בשוק העבודה. בשלב זה רואיינו עשר נשים שהשתתפו בהכשרות השונות בעיקר בתחום התוכנה (נספח ג'). ניתוח איכותני זה תרם לתובנות עמוקות יותר של תשובות המשתתפות שבאו לביטוי בסקר הטלפוני ואיפשר להגיע לקולות השונים של הנשים החרדיות המועסקות במרחב עבודה חילוני ובמרחב עבודה חרדי. בנוסף, נבחנה גם נקודת מבטם של המעסיקים (רואיינו חמישה מעסיקים) אשר הכשירו או קלטו נשים מקרב בוגרות מסלולי ההכשרה השונים לעבודה (בעיקר בתחום התוכנה, נספח ד'). מקרב המעסיקים, הפנייה הייתה בחלוקה למעסיק חרדי ומעסיק חילוני. כמו כן, נבחנה גם נקודת מבטם של מפעילי התוכנית: עמותת תמך, ג'וינט ישראל ומשרד הכלכלה (בסך הכל נערכו שבעה ראיונות). מטרת הפנייה החוזרת למפעילי התוכנית הייתה חידוד תובנות המחקר והסקר הטלפוני ושיח ביקורתי יותר על שהתקיים בפועל בתוכנית. השלב השלישי של המחקר בוצע במחצית השנייה של שנת 2013 (נספח ה').

3.1 נושאי המחקר ומטרותיו

המחקר הכמותי כלל את המטרות והנושאים הבאים:

להלן הנושאים אותם בחן המחקר בשלב השני, שלב המחקר הכמותי המציג את נקודת המבט של הנשים שהשתתפו בתוכנית:

בחינת תהליך ההכשרה המקצועית – מנקודת המבט של הנשים שהשתתפו בתוכנית

- המוטיבציות המרכזיות להשתתפות בתוכנית 'צופיה'.
- מקורות המידע על התוכנית.
- ההתמדה בתהליך ההכשרה המקצועית.
- תפיסת רלוונטיות ההכשרה לעבודה העתידית.

- מידת רכישת ידע/כלים/ מיומנות להשתלבות בשוק העבודה – חלוקה לכישורים "רכים" ולמיומנויות עבודה ספציפיות.

- ההתייחסות לתוכנית ושינוי בתפיסות לגבי תעסוקה והכשרה.
- בחינת הסיבות לבחירת ההכשרה ותחומי עיסוק.
- איתור הגורמים המסייעים והמגבילים להשתתפות בתוכנית.

בחינת התגובות והשינויים בסביבה הקרובה לבחירת הנשים לפנות להכשרה מקצועית

- בחינת התמיכה של בני המשפחה המורחבת ביחס להשתתפות בתוכנית ההכשרה.
- בחינת יחסו של בן הזוג (או של ההורים במידה שהיא רווקה), לעיסוקה של בוגרת התוכנית לאחר הכשרתה.

בחינת ההיסטוריה התעסוקתית של הנשים ועבודתן הנוכחית

- מאפייני העבודה הקודמת טרם ההשתתפות בתוכנית.
- מספר מקומות העבודה לאחר סיום ההכשרה המקצועית, בחינת שיעור ההתמדה בעבודה.
- איכות התעסוקה: אחוזי משרה, שכר ותנאים סוציאליים.
- רמת שביעות הרצון מהעבודה הנוכחית.
- מידת ההשתלבות המקצועית והחברתית במקום העבודה.
- השפעת ההכשרה והעבודה לאחר ההכשרה על הרווחה הכלכלית של המשפחה.

בחינת סוגיית הקידום בעבודה בקרב הנשים שהשתתפו בתוכנית

- קידום במקומות העבודה.
- בחינת הרצון לקידום בעבודה אל מול קידום או אי קידום בפועל.

בחינת המאפיינים הסוציו-אקונומיים והתרבותיים של משתתפות התוכנית

- מאפייני אזורי מגורים.
- השתייכות לחוג חרדי.
- גודל משפחה ומצב משפחתי.
- עיסוק ההורים ובן הזוג.
- רמת חיים – הוצאות והכנסות.

המחקר האיכותני כלל את המטרות והנושאים הבאים:

להלן הנושאים אותם בחן המחקר בשני חלקיו האיכותניים, שלבים המתמקדים בנקודת המבט של מפעילי התוכנית, המעסיקים והנשים שהשתתפו בתוכנית:

בקרב משתתפות התוכנית :

- הבחירה במסלול הלימודים - מקורות המידע דרכם נחשפו הנשים למסלולי הלימודים והמניעים אשר השפיעו על בחירתן במסלול הלימודים. יחס הסביבה לבחירה במסלולי הלימודים ובאפיקי התעסוקה.
- תהליך ההכשרה המקצועית מנקודת המבט של הנשים: שביעות רצון מהיבטים שונים של תוכנית הלימודים ושל מאפייני התעסוקה.
- מסלול הלימודים - קיומם של לימודי העשרה במסגרת המסלול ומידת תרומתם, קשיים במהלך מסלול הלימודים וגורמים לנשירה.
- תעסוקה - קשיים במציאת תעסוקה וגורמים לאבטלה בקרב בוגרות התוכנית, מאפייני תעסוקה של בוגרות התוכנית, מאפיינים בסביבת העבודה הקשורים לעולם החרדי.
- תרומת תכנים לימודיים בהכשרה המקצועית לתפקוד בעבודה.
- קידום בעבודה - בחינת סוגיית הקידום בעבודה בקרב הנשים שהשתתפו בתוכנית.
- תפיסת התוכנית ותרומתה - התייחסות לתוכנית, הכרות עם הגופים המפעילים את התוכנית ושינוי בתפיסות לגבי תעסוקה והכשרה.

בקרב מעסיקים :

- הרקע והסיבות להעסקת נשים מהמגזר החרדי.
- התאמות שנעשו לצרכי העובדות, שירותים ייחודיים, קשיים ודרכי התמודדות עימם.
- תהליכי מיון וקבלה לעבודה.
- תפקידים בהם משתלבות בוגרות התוכנית, תהליכי קליטה הכשרה וקידום.
- מאפיינים ייחודיים של עובדות מהמגזר החרדי, יתרונות וחסרונות בהעסקתן.
- קשיים בהן נתקלות המועסקות החרדיות בעבודתן והצעות לשיפור.
- אפשרות להרחבת מספר המועסקות החרדיות והתחומים בהם הן עוסקות.
- מאפייני הקשר ותהליכי העבודה מול הגופים המפעילים את התוכנית (מגזר שלישי, משרדי ממשלה, מגזר חרדי).

בקרב מפעילי התוכנית :

- הרקע לפתיחת תוכנית 'צופיה' ואופן קבלתה בקהילה.
- תהליכי מיון וקבלה למסלולי ההכשרה המקצועית בתוך תוכנית 'צופיה'.
- שביעות רצון מהיבטים שונים בתוכנית (רמת ההוראה, התנהלות מול הגופים המעורבים בה, קשרים מול מעסיקים) והצעות לשיפור.
- מאפיינים ייחודיים של עובדות מהמגזר החרדי, יתרונות וחסרונות בהעסקתן.
- מיפוי הקשיים שביצירת תשתית מקומות עבודה עבור נשים חרדיות.
- מבנה הפעילות ומנגנון העבודה אל מול המעסיקים ואל מול משרדי הממשלה.
- מבנה הפעילות ומנגנון העבודה אל מול המגזר החרדי כפלטפורמה מתווכת.
- הגדרת התרומה הייחודית של הג'וינט ('צופיה') ושל עמותת תמך בקשר עובד חרדי-מעסיק ובקידום תעסוקת נשים חרדיות.

- בחינת עמידת התוכנית במטרותיה וביעדיה מנקודת המבט של הגורמים המפעילים.
- הצגת היתרונות והחסרונות בפלטפורמה שיצרה תוכנית 'צופיה' לקידום העסקת נשים חרדיות.
- חשיבה ודיון על שלב ההטמעה וקידום התוכנית והעברתה לידי הממשלה.

3.2 מתודולוגיה - אוכלוסיית המחקר, כלים ושיטה

השלב הראשון – מחקר איכותני

השלב הראשון בוצע במתודת מחקר איכותנית. מטרתו של השלב הראשוני במחקר הייתה היכרות מעמיקה עם הגופים המעורבים בפרויקט והוא כלל פגישות ושיחות עם בעלי תפקידים המעורבים בפרויקט ועם גופים השותפים לקידומו. במסגרת שלב זה נערכו מפגשי הכרות עם אחראי התוכנית בתב"ת, מנהלת עמותת תמך המפעילה וצוותה, גורמים באגף להכשרה מקצועית וגורמים רלוונטיים במנהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה. כמו כן נערכו סיורים אצל מעסיקים הפועלים בתוכנית (דוגמת "מגדל", אינטל, מטרקיס, סיטי-בוק ואחרים).

מפגשים ושיחות אלו כללו ראיונות עומק פורמאליים ובלתי פורמאליים עם דמויות מפתח אשר לקחו חלק בהקמה ובליוי של התוכנית לאורך השנים. הראיונות היו פתוחים ומטרתם הייתה להבין את הרקע להקמת התוכנית, שלבי ההתפתחות שלה, קשיים שעלו לאורך הדרך והצעות לשיפור וייעול. שלב זה כלל, בין היתר, מיפוי מאגרי מידע והמסמכים הקיימים הקשורים בתוכנית 'צופיה'. מטרתו הייתה לימוד מעמיק של הרקע לגיבוש התוכנית ומאפייני אוכלוסיית היעד. בחלק זה נאסף מידע מתוך קריאת מסמכי ארכיונים, פרוטוקולים של דיונים מקצועיים אשר עסקו בקידום התוכנית והפעלתה (דיונים בתב"ת, האגף להכשרה מקצועית, סיכום ישיבות, סיורים, ימי עיון וכדומה), וקריאת עבודות מחקר וסקרים שבוצעו בעבר במסגרות אלו ועסקו בתוכנית 'צופיה' או בתכניות דומות בתחום תעסוקת חרדים. מטרה נוספת לשלב זה הייתה בניית מערך המחקר הכמותי כהכנה לקראת הסקר הטלפוני בקרב משתתפות התוכנית. חלק זה כלל: איתור אוכלוסיית המחקר ובניית המדגם, עריכת ראיונות עומק עם אנשי מפתח כהכנה לכתיבת השאלון לסקר הטלפוני, לימוד מאגרי המידע הקיימים בתוכנית 'צופיה' (תוכנת הטאלנט) כהכנה לבניית וכתיבת טיוטת השאלון (נספח א').

השלב השני - מחקר כמותי

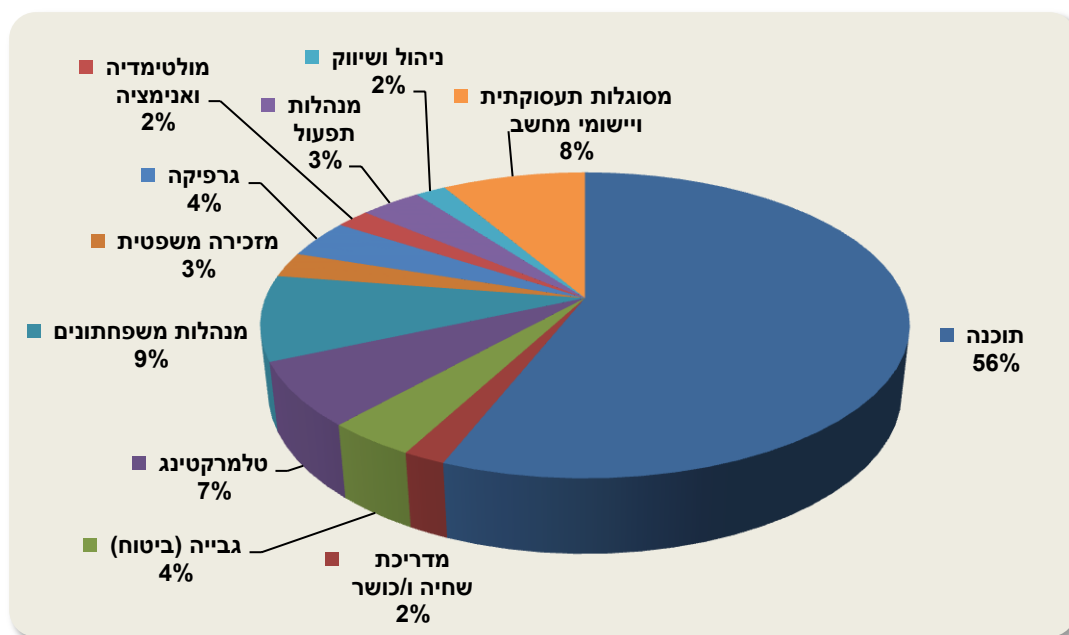
חשוב להבהיר שתוכנית 'צופיה' הינה פרויקט מורכב, המשלב מגוון פעילויות וקהלי יעד שכל אחד מהם מחייב התייחסות שונה. החלק הכמותי במחקר, הכולל סקר טלפוני, ביקש לבחון תהליכים בקרב הנשים החרדיות שהשתתפו בתוכנית.

שיטת איסוף הנתונים שנבחרה לשלב הערכה זה הייתה סקר טלפוני המכוון לכלל אוכלוסיית המשתתפות בתוכנית.²² נערכה פנייה לכלל הנשים שהיו רשומות כמשתתפות בתוכנית: כ-970 נשים. הכוונה הייתה לפקוד את כלל המשתתפות בתוכנית אשר לקחו חלק במסלולי ההכשרה השונים שהוצעו במסגרת תוכנית 'צופיה', החל משנת 2006 - שנת התחלת הפעלת הפרויקט ועד יוני 2011. הפנייה נעשתה לכלל הנשים, בין אם סיימו את מסלול ההכשרה ובין אם נשרו במהלכו. פרטי הנשים התקבלו מארגון הג'וינט ומעמותת תמך. הסקר הטלפוני התקיים במהלך החודשים יולי-דצמבר 2011. המשתתפות רואיינו טלפונית באמצעות שאלון מובנה שכלל שאלות בנושאים שפורטו קודם, וכן חלק של שאלות סוציו-דמוגרפיות (ראה נספח א' שאלון).

²² יש לציין שמדובר בהערכה מסוג "אחרי בלבד"

על שאלון הסקר ענו 651 נשים, רובן ככולן כבר סיימו את ההכשרה המקצועית במועד ביצוע הסקר.²³ 338 מהן (53%), עברו הכשרות בתחום התוכנה ו-301 (47%), סיימו את לימודיהן בהכשרות מקצועיות אחרות במגוון תחומים רב ובהם: גבייה (ביטוח), טלמרקטינג, הדרכת שחייה, ניהול משפחתונים, מזכירות משפטית, גרפיקה, מולטימדיה ואנימציה, ניהול והפקת אירועים, ניהול תפעול ותחומים נוספים. בנוסף לאמור לעיל, נכללו בתוכנית 'צופיה' גם קורסים שנועדו להקנות למשתתפות כלים ראשוניים ובסיסיים ליציאה לשוק העבודה, דוגמת קורס "מסוגלות תעסוקתית" וקורס "יישומי מחשב" (תרשים 1). 33% מהנשים (320) לא ענו לסקר הטלפוני בשל הסיבות הבאות: 12% טענו שאינן שייכות לאוכלוסיית המחקר ואינן מתאימות לענות על שאלות הסקר, 3% סרבו בשל קשיי שפה, 53% סרבו לענות מבלי להסביר מדוע. עוד 33% לא נכללו בסקר שכן מספר הטלפון שאליו הגיעו הסוקרים היה שגוי.

תרשים 1: חלוקת מסלולי ההכשרה בתוכנית 'צופיה' (אחוזים)



ניתוח הממצאים בסקר הטלפוני נערך תוך הבחנה דיכוטומית בין קבוצת בוגרות ההכשרות המקצועיות בתחום התוכנה לבין קבוצת בוגרות ההכשרות המקצועיות האחרות. הבחנה זו נדרשה בשל גודלה היחסי של אוכלוסיית בוגרות ההכשרות המקצועיות בתחום התוכנה, לעומת פיזור הלומדות בין מגוון רב של הכשרות מקצועיות אחרות. מצב זה חייב לאחד את קטגוריות ההכשרות השונות לקבוצה אחת, מול בוגרות תחום התוכנה, בכדי להציג תמונה משמעותית מבחינה סטטיסטית. עם זאת, ברור כי קיים שוני בין תחומי ההכשרה ומידת יישומם בשוק העבודה. החלוקה המתוארת נוצרה בעיקר בשל אילוצים סטטיסטיים הנוגעים לגודל קבוצת הנשים בכל קורס שאיננו קשור לתחום התוכנה.

²³ 12 נשים לא ענו לשאלה 3 ולכן המידע עליהן חסר אך הן כן נכללות בסה"כ. כולל ערכים חסרים ולא רלוונטיים.

השלב השלישי - מחקר איכותני

השלב השלישי במחקר התבסס על ראיונות עומק עם הגופים המפעילים את התוכנית, המעסיקים ונשים שהשתתפו בתוכנית. הראיונות היוו קרקע להרחבת התובנות שעלו בשלב הראשוני של המחקר וכן לתובנות שעלו מהסקר טלפוני בקרב אוכלוסיית המשתתפות בתוכנית. מרבית הראיונות המתוארים בשלב זה נערכו בין החודשים אפריל-אוגוסט 2013.

בשלב זה רואיינו בראיונות עומק מובנים למחצה עשר נשים שהשתתפו בהכשרות השונות בעיקר בתחום התוכנה. חלק מהנשים שרואיינו עבדו אצל מעסיק חרדי בסביבת עבודה חרדית וחלקן עבדו אצל מעסיק חילוני בסביבת עבודה חילונית או בתוך "חממה" (סביבה סגורה יותר) ייעודית לנשים חרדיות בתוך מרחב העבודה החילוני. ראיונות העומק נועדו לחדד ולחזק תובנות שנלמדו מתוך הסקר הטלפוני שנערך בשלב השני של המחקר וכן ניסיון להגיע לקולות מגוונים אשר יכולים להישמע באמצעות שיחה פנים אל פנים. הראיונות עסקו בנושאים הבאים: הבחירה במסלול הלימוד, תהליך ההכשרה המקצועית, הקשיים בחיפוש עבודה, סביבת העבודה, יחס החברה הסובבת להכשרה ולמקום העבודה של האישה, תפיסת נושא הקידום בעבודה, תפיסת התוכנית ותרומתה והצעות לשיפור (ראה נספח ג'). הראיונות התקיימו במקום העבודה של הנשים. כל ראיון ארך כשעה וחצי בממוצע.

במקביל לכך, נערכו חמישה ראיונות עומק מובנים למחצה עם מעסיקים (חרדיים וחילונים) אשר הכשירו או קלטו לעבודה נשים בוגרות מסלולי ההכשרה השונים. הראיונות עסקו בנושאים הבאים: הרקע להעסקת נשים חרדיות בחברה, פרופיל הנשים החרדיות המועסקות בחברה, תהליכי המיון, יתרונות וחסרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי, התאמות ייחודיות לצרכיהן, מאפייני הקשר עם הגופים המפעילים את התוכנית (גופי המגזר השלישי, הגופים הממשלתיים והגופים החרדיים), הצעות שיפור לעתיד ועוד (ראה נספח ד'). המעסיקים נבחרו על ידי דמויות מפתח בתוכנית כמעסיקים מרכזיים בקליטת משתתפות התוכנית. הראיונות נערכו במקום העבודה במשרדם של המעסיקים. כל ראיון ארך בין שעה לשעה וחצי.

בנוסף, נערכו שבעה ראיונות עם מפעילי התוכנית: עמותת תמך, ג'וינט ישראל ומשרד הכלכלה. מטרת הפנייה החוזרת למפעילי התוכנית הייתה חידוד תובנות המחקר והסקר הטלפוני, חידוד ממצאיו של השלב הראשוני במחקר ושיח ביקורתי יותר על הפער שבין התכנון לביצוע בפועל של התוכנית. ראיונות אלו היו מובנים למחצה (ראה נספח ה'), ועסקו בנושאים שהוזכרו כגון: הרקע לפתיחת התוכנית, מבנה הפעילות ומנגנון העבודה אל מול המעסיקים ואל מול משרדי הממשלה, יתרונות וחסרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי, התאמות ייחודיות לצרכיהן, שביעות רצון מהיבטים שונים של התוכנית, הצעות לשיפור ודיון בשלבים הבאים להטמעת התוכנית. הראיונות נערכו במשרד הכלכלה ובג'וינט ישראל. כל ראיון ארך בין שעה לשעתיים.

מחקר המשך:

בהמשך, מתוכנן מחקר שבמסגרתו יבנה פרק אשר יתייחס לכלים שפותחו במהלך התוכנית, פרק זה יכלול תיעוד ובחינת החלקים הבאים: תכניות קידום, התכניות האופרטיביות הקיימות בפרויקט, פעילות המנטוריות, פעילות ח"ן והקשר עם הסמינרים וניתוח ניירות המחקר הקיימים בתמך ובג'וינט.

חלק נוסף של מחקר המשך יעסוק בניתוח הצרכים אשר עולים מתוצאות המחקר הנוכחי והשטח דוגמת: צורך בכוח אדם נוסף בתוכנית, צורך במערך ליווי להשמה, צורך בחיבור לממשלה או לפרויקטי השמה אחרים.

חשיבה נוספת למחקר המשך מכוונת להבאת הקולות של הנשים החרדיות בעזרת מתודה איכותנית בכל הקשור למפגש עם מקום העבודה לאחר ההכשרה המקצועית. סוגיות אשר יעלו במחקר זה הן תפיסת הקריירה בקרב נשים חרדיות, ההתמודדות עם המשפחה, הקהילה והתרבות החרדית עבור נשים חרדיות המעוניינות לבחור בקריירה, הצורך בהשכלה גבוהה (תארים אקדמיים) והזמן הנכון לתפיסתן לרכישתו, חווית הקשר עם המעסיק, הלקוח והגורמים השונים במקום העבודה החרדי או החילוני ועוד.

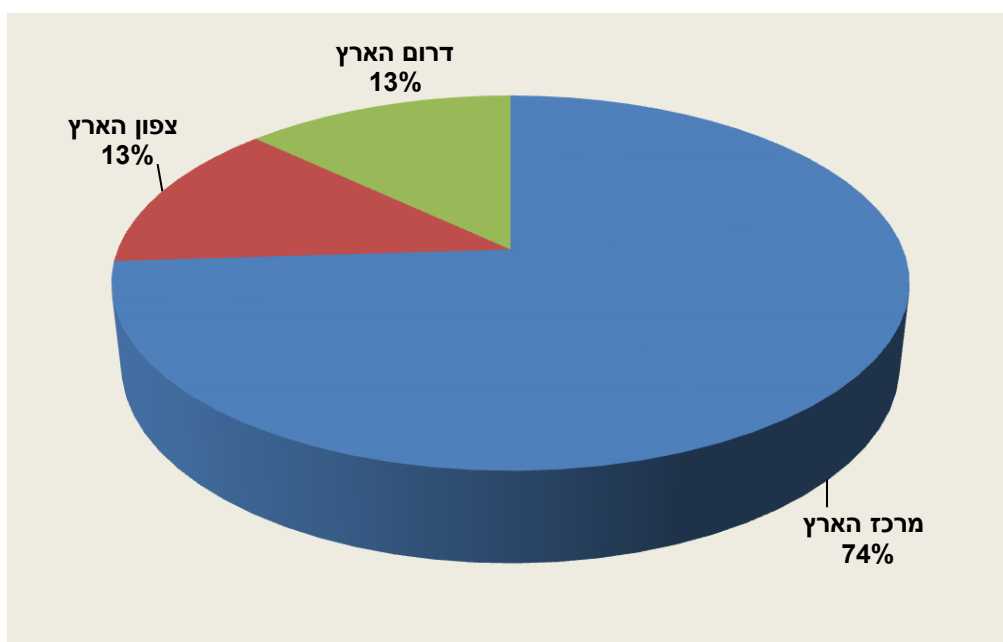
הממצאים הכמותיים

פרק 4: ממצאי הסקר הכמותי של המשתתפות בתוכנית "צופיה"

4.1 דיוקן סוציו-דמוגרפי של אוכלוסיית הסקר

מקום מגורים: התפלגות המגורים בקרב המשתתפות תואמת במידה רבה לתפוצת אזורי האוכלוסייה העיקריים בהם מתגוררות קהילות חרדיות גדולות ולקרבת מיקום ההכשרות ומקומות העבודה שהיוו חלק מהתוכנית. מרבית המשתתפות (74%) מתגוררות באזור המרכז ביישובים: ירושלים, בני ברק, מודיעין עילית, ביתר עילית, רמת בית שמש, אלעד ומקומות נוספים. מיעוטן מתגוררות בצפון הארץ (13%) ביישובים: חיפה, מגדל העמק, רכסים, זיכרון יעקב וטבריה, ובדרום הארץ (13%) ביישובים: אשדוד, קריית גת, ערד, אופקים ונתיבות (תרשים 2).

תרשים 2: מקום המגורים של המשתתפות בתוכנית (אחוזים)



גיל: משום שמדובר בתוכנית המכוונת למגוון מסלולי הכשרה, ניתן לראות שטווח הגילאים של המשתתפות הוא רחב למדי: המשתתפות הצעירות ביותר הינן בנות 20-24 והבוגרות הינן בנות 40-62, כאשר הגיל הממוצע עומד על 29 שנים. מעניין לראות את ההבדל בגילאים בין בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה לבין הבוגרות בתחומי ההכשרה האחרים: ממוצע הגילאים של בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה (27.8) נמוך יותר מממוצע הגיל של בוגרות ההכשרות האחרות (30.6). (לוח 1). עיקר ההבדל נובע מהמשתתפות שבשכבת הגיל 42-65, שכן הנשים המבוגרות אינן נוטות להשתתף בלימודי תוכנה. הסבר אפשרי לכך נובע מהצורך להתעדכנות שוטפת בתוכנות חדישות ובאוריינטציה לעולם התכנות הממוחשב המאפיין לרוב נשים וגברים צעירים יחסית. בנוסף לכך, ההכשרות בתחום התוכנה ארוכות יותר, וכאן באה לידי ביטוי הזמינות, הן הטכנית והן הנפשית, של הצעירות החרדיות שאינן מטופלות עדיין בילדים או מטופלות במספר קטן של ילדים בהשוואה למשתתפות המבוגרות.

לוח 3: התפלגות הגיל של המשתתפות בתוכנית (אחוזים)

סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
100%	100%	100%
20-24	33.7	27.5
25-29	32.5	29.3
30-34	14.3	17.8
35-39	8.6	9.4
40-62	11.0	16.0
ממוצע גיל	29.1	30.6

מאפייני התעסוקה של משפחת המוצא של המשתתפות: כמחצית מהאימהות של משתתפות הסקר הינן עקרות בית (44%). בקרב הנשים בוגרות ההכשרות בתחומי התוכנה אחוז האימהות עקרות הבית נמוך יותר (40%) מאשר בקרב הנשים בתחומי ההכשרה השונים שאינם תוכנה (50%). כמחצית מהאימהות עובדות (במשרה מלאה/חלקית/עצמאית). (לוח 4).

לוח 4: מאפייני התעסוקה של משפחת המוצא של המשתתפות (אחוזים)

סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
סה"כ	338	301
עיסוקה העיקרי של אם המשתתפת בתוכנית	100%	100%
עובדת כשכירה במשרה מלאה	27.1	23.7
עובדת כשכירה במשרה חלקית	13.5	10.4
עובדת כעצמאית	9.9	10.0
עקרת בית	44.8	50.0
אחר	4.7	5.4

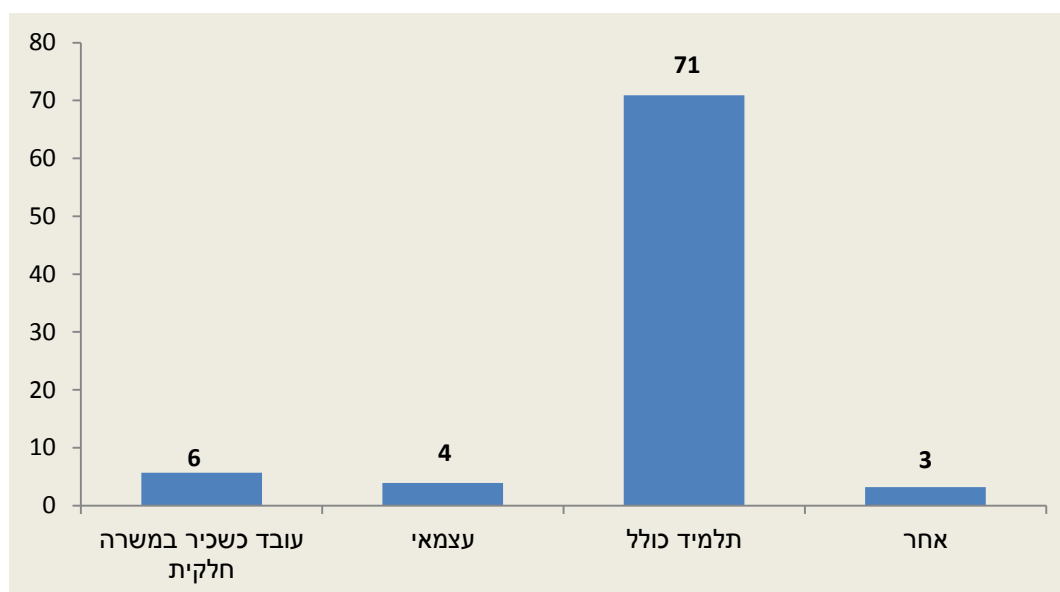
מצב משפחתי: רוב המשתתפות בסקר הינן נשים נשואות (85.6%), ומיעוטן (14.4%) רווקות או גרושות. שיעור הרווקות מקרב בוגרות הכשרה בתחום התוכנה (15.7%) גבוה מזה שבקרב בוגרות ההכשרות בתחומים האחרים (8%), בהלימה לגילן הצעיר יחסית לזה של משתתפות ההכשרות האחרות. אחוז גבוה מבני הזוג של המשתתפות בסקר מקדישים את זמנם ללימודי קודש ב"כולל" (70%), וכ-30% מבני הזוג עובדים (במשרה מלאה/חלקית/עצמאי). אחוז הלומדים לימודי קודש גבוה יותר בקרב בני הזוג של בוגרות תחום התוכנה (75.6%). נתון זה משקף אף הוא את הגיל הצעיר של המשתתפות, שכן בגילאים מבוגרים שעור גבוה יותר של בני הזוג יוצאים לשוק העבודה (לוח 5, תרשים 3).

לוח 5: מצב משפחתי ועיסוק מרכזי של בן הזוג (אחוזים)

סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת	
סה"כ	338	301	651
מצב משפחתי	100%	100%	100%
רווקה	15.7	9.0	12.5
נשואה	83.7	88.3	85.8
גרושה	0.6	2.7	1.7
העיסוק העיקרי של ארוסך/ בעלך	100%	100%	100%
עובד כשכיר במשרה מלאה	13.1	19.1	16.3
עובד כשכיר במשרה חלקית	3.9	7.9	5.7
עצמאי	4.6	3.4	3.9
תלמיד כולל	75.6	65.9	70.9
אחר	2.8	3.7	3.2

חשוב להדגיש את העובדה שמרבית בני זוגן של בוגרות התוכנית הנם אברכים, ובהתאם לכך מקורות הכנסתם נמוכים ביותר. סביר להניח שיש לכך השפעה מכרעת על בחירתן של נשים אלו לרכוש מקצוע מבוקש בשוק העבודה המבטיח רמת שכר גבוהה יחסית.

תרשים 3: תחום העיסוק המרכזי של בן הזוג (אחוזים)



ילדים: לרוב הנשים הנשואות יש ילדים (86.3%). מספר הילדים בקרב משתתפות הסקר נע בין שלושה לארבעה ילדים. לכשליש מהמשתתפות שהוכשרו בתחום התוכנה ילד אחד (33.5%), אחוז ניכר מהן בעלות שני ילדים (23.5%) או בין שלושה לארבעה ילדים (23.9%). ממצאים אלו מתארים את מבנה משקי בית של הנשים הלוקחות חלק בתוכניות ההכשרה בתחום התוכנה כבנויים מאוכלוסייה צעירה, וחלק ניכר מהנשים הנשואות הן, ככל הנראה, נשואות טריות. לעומת זאת, לכמחצית מבוגרות ההכשרות בתחומים האחרים, שהן מבוגרות יותר, יש ארבעה ילדים ויותר. מרבית האימהות מסתייעות במסגרות טיפוליות בתשלום כגון מטפלת/פעוטון/מעון או משפחתון (88.6%), ומעטות מסתייעות בטיפול ללא תשלום (2.8%). אחוז ניכר מהמשתתפות מדווחות כי הילד נמצא איתן (20.8%). אלו נמצאות ככל הנראה בחופשת לידה, אינן עובדות או עובדות במשרה חלקית. בהתייחס לגילן של המשתתפות ושל ילדיהן, כ-64.5% מהילדים נמצאים במסגרות חינוכיות כגון: ביי"ס לבנות/תלמוד תורה (ראה לוח 6).

לוח 6: מספר ילדים ומסגרת טיפולית/חינוכית (אחוזים)

הכשרה מקצועית אחרת	הכשרה בתחום התוכנה	סה"כ	
90.0	82.3	86.3	אחוז המשתתפות עם ילדים
4.2	3.1	3.7	מספר ילדים ממוצע
100%	100%	100%	כמה ילדים
14.1	33.5	23.9	1
21.6	23.5	22.4	2
33.2	23.9	28.8	3-4
19.9	13.0	16.4	5-7
11.2	6.1	8.5	8-12
			סוג המסגרות לילדים
301	338	651	סה"כ
23.0	18.1	20.8	בבית עם האם
3.0	2.7	2.8	מטפלת/בן משפחה ללא תשלום בבית
6.1	5.0	5.8	מטפלת/בן משפחה בתשלום בבית או בבית אחר
56.9	48.0	52.6	גן/פעוטון
7.8	7.7	7.8	צהרון
1.3	1.4	1.3	מטפלת/בן משפחה לשעות אחה"צ בתשלום
26.8	46.4	36.0	מעון/ משפחתון
47.6	29.7	39.0	תלמוד תורה
32.2	18.6	25.5	בי"ס לבנות
8.1	6.5	7.6	אחר

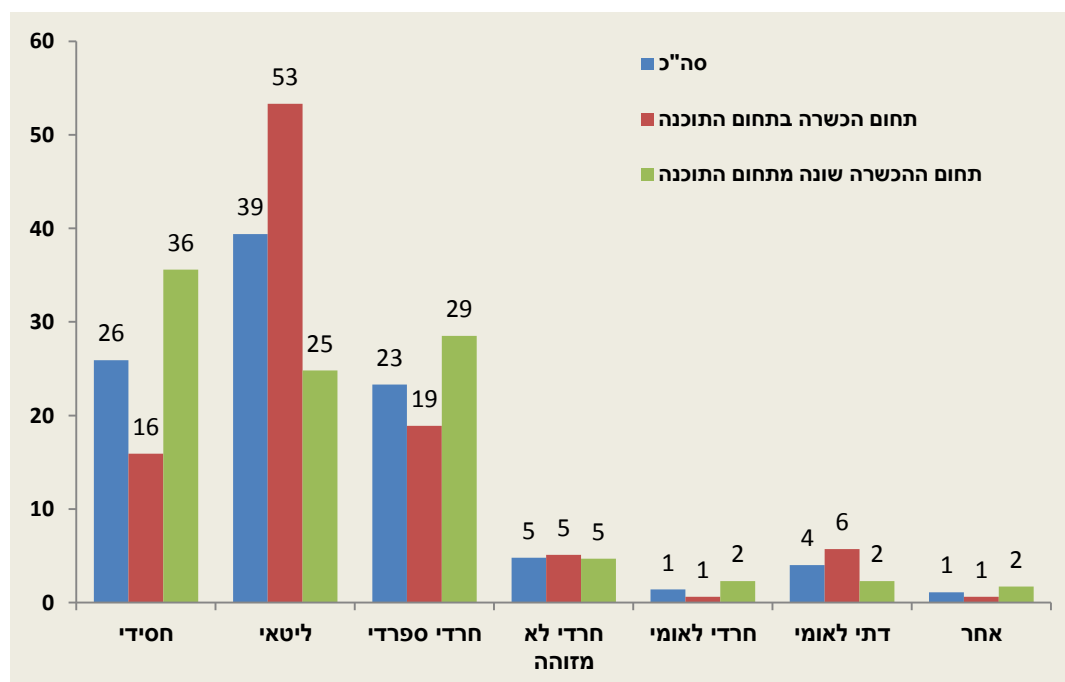
השתייכות קהילתית: האחוז הגבוה ביותר מקרב המשתתפות משתייכות לזרם הליטאי (39.4%). לזרם החסידי משתייכות 25.9% מהמשתתפות, ולזרם החרדי-ספרדי 23.3%. מעטות דווחו על השתייכות לזרמים אחרים (ראה תרשים 4). רק כ-11% מבין המשתתפות הינן חוזרות בתשובה. ראוי להדגיש שבקרב המשתתפות בתחומי התוכנה, אחוז הנשים הליטאיות (53.3%) גבוה יחסית לאחוז החסידיות (15.9%) ולאחוז הספרדיות (18.9%). לעומת זאת, בתחומי ההכשרה האחרים, אחוז החסידיות היה גבוה יותר (35.6%) וכך גם אחוז הנשים הספרדיות (18.9%). (תרשים 4).

את האחוז הגבוה יחסית של נשים ליטאיות בהכשרות בתחום התוכנה ניתן להסביר על ידי ארבעה פרמטרים: אליטיזם, גיל נישואים, תכני הלימוד בסמינרים הליטאיים והמוטיבציה לעבוד במשרה מלאה. בקרב הציבור הליטאי מקצוע התוכנה נתפס היום כתחום אליטיסטי ולגיטימי (בחורה הלומדת תחום זה נחשבת ל"שידוך טוב"). הבנות הליטאיות נישאות בגיל מאוחר יותר מאשר הבנות החסידיות, מצב המאפשר להן ללמוד יותר שנים בסמינר ולהתפנות לשלב הראשון של כניסה למסלולי ההכשרה המקצועית ושל בניית המקצוע מבלי להיות מטופלות בילדים ובניהול ביתן. במרבית הסמינרים הליטאיים נכנסו

לימודי מה"ט המאפשרים לבנות הליטאיות ללמוד לימודים טכנולוגיים טרם ההכשרה המקצועית²⁴ דבר המאפשר להן חשיפה למקצוע ונקודת זינוק טובה יותר בכניסה לתחום. האישה הליטאית נמצאת בשלבים הראשונים של הקמת התא המשפחתי כמפרנסת העיקרית, ומתוך כך חלק גדול מהן מחפשות ורוצות לעבוד במשרה מלאה. כמו כן, ערך לימוד התורה בחברה הליטאית הוא גבוה ביותר, ורבות מן הנשים נשואות לאברכים המקדישים את כל זמנם ללימוד תורה. עקב כך, הן נדרשות למקצוע בעל הכנסה גבוהה יותר.

הנשים החסידיות נישאות בגיל צעיר יותר והן פחות חשופות, בשלב הסמינר, ללימודים הטכנולוגיים (אם כי ישנם סמינרים חסידיים, כדוגמת סמינר גור וסמינר בעלזא, אשר הכניסו תחומים אלו לתוכנית הלימודים בסמינר). כמו כן, הן פחות נדרשות לדאוג לבדן לפרנסת המשפחה שכן בעליהן יוצאים בשלבים מוקדמים לשוק העבודה, והן יכולות להסתפק בחצי משרה שאינה מתאימה לדרישות שוק העבודה בתחום התוכנה. לגבי הבנות הספרדיות, החשיפה לתחומים הטכנולוגיים היא תלויה אזור גיאוגרפי: הנשים הספרדיות המגיעות מאזורי הפריפריה המרוחקות מודרות מליבת ההזדמנויות וחשופות פחות. הבנות הספרדיות הלומדות בסמינרים במרכז הארץ הן בעלות מודעות גבוהה יותר. באופן כללי הבנות הספרדיות נזקקות פחות לפלטפורמות דוגמת תוכנית 'צופיה', וחלק גדול מהן מחפשות עבודה באופן עצמאי. לכן שיעורן בקרב המשתתפות הוא נמוך והנתונים משקפים פחות את מאפייניהן.

תרשים 4: השתייכות קהילתית (אחוזים)



²⁴ מה"ט: המכון הממשלתי להכשרה בטכנולוגיה ובמדע הוא גוף ממלכתי המופקד על הכשרת טכנאים מוסמכים והנדסאים במקצועות הנדסיים-טכנולוגיים, במסגרת האגף להכשרה ופיתוח כח אדם, משרד התעשייה, מסחר ותעסוקה. מה"ט מעניק לבוגריו תואר טכנאי מוסמך ותואר הנדסאי.

מקורות הכנסה והוצאות: בשאלון הסקר נתבקשו הנשים להתייחס לרמת הכנסתן ביחס לרמת הכנסה חודשית ממוצעת של 6,000 ₪ למשפחה חרדית. למעלה ממחצית מהמשתתפות דיווחו על רמת הכנסה גבוהה מהממוצע (68%), ואילו 27% דיווחו על הכנסה נמוכה מהממוצע (ראה לוח 7). יש לציין שהכנסתן של המשתתפות בהכשרות בתחום התוכנה גבוהה יותר מזו של בוגרות ההכשרות בתחומים השונים (לוח 7). ממוצע ההכנסה החודשית בקרב משתתפות הסקר עמד על 4,700 ₪. משכורתן הממוצעת של בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה גבוהה (5,200 ₪) ממשכורתן הממוצעת של בוגרות ההכשרות האחרות (4,100 ₪). ניתן לראות שהשכר לשעה של הבנות העובדות בתחום התוכנה (32 ₪), גבוה משכרן לשעה של בוגרות ההכשרות האחרות שעומד על 28 ₪ לשעה, שכר הנמוך גם מהשכר השעתי הממוצע (30 ₪) של כלל משתתפות הסקר (לוח 7).

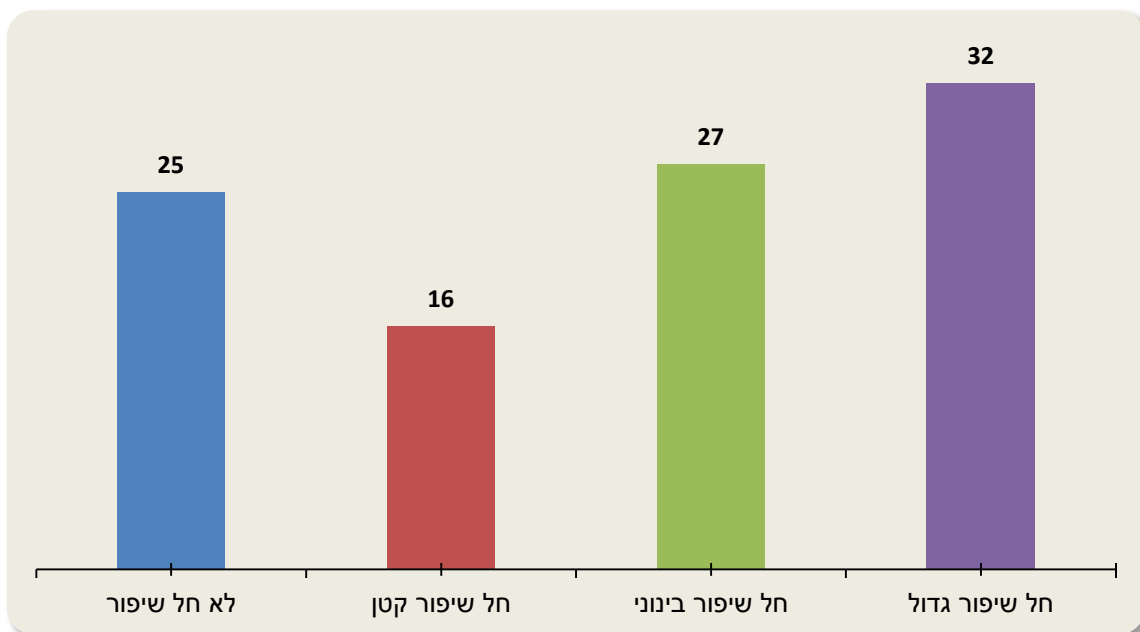
ההוצאה החודשית השוטפת של המשפחה בקרב כמחצית ממשתתפות הסקר מוערכת בין 3,000-7,000 ₪. רבע מן הנשים דיווחו שההוצאה למשפחה לא עולה על 3,000 ₪ וכרבע מהמשתתפות דיווחו שסל ההוצאות של משפחתן עולה על 7,000 ₪. מעל לשני שליש (70%) מהמשתתפות בסקר דיווחו שהן בהחלט מצליחות לכסות את כל ההוצאות של משק הבית. בקרב המשתתפות בהכשרות בתחום התוכנה, שעור זה גבוה יותר ועומד על 75%. נתון זה מצוי בהלימה הן לשכרן הגבוה יותר של בוגרות הכשרות התוכנה והן לגילן הצעיר יותר, שמשמעותו גם משפחה קטנה יחסית וכפועל יוצא מכך גם סל הוצאות נמוך יותר. המשתתפות בסקר התבקשו להתייחס למידה בה חל שיפור במצבן הכלכלי לאחר השתלבותן בעבודתן הנוכחית. שלושה רבעים מהן (75%) מעריכות שמקום העבודה אותו מצאו לאחר סיום ההכשרה המקצועית שיפר את מצבן הכלכלי משיפור קל ועד שיפור משמעותי (לוח 7, תרשים 5).

לוח 7: רמת חיים ומקורות הכנסה (אחוזים)

סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
סה"כ	338	301
רמת ההכנסה הממוצעת של המשפחה	100%	100%
הרבה מתחת לממוצע	3.2	9.8
מתחת לממוצע	19.8	21.2
ממוצע	30.4	40.8
מעל הממוצע	41.3	22.9
הרבה מעל הממוצע	5.3	5.3
שכר נטו חודשי	100%	100%
עד 2000	7.6	16.4
2001-4000	22.7	34.3
4001-6000	44.3	41.4
6001-8000	16.2	6.4
+8001	9.2	1.4
ממוצע שכר חודשי	5218	4088
שכר שעתי	100%	100%

הכשרה מקצועית אחרת	הכשרה בתחום התוכנה	סה"כ	
23.6	17.2	19.8	20.0-22.0
20.8	13.3	16.9	22.1-24.0
21.7	16.4	19.4	24.1-28.0
13.2	21.9	17.8	28.1-34.0
16.0	18.0	16.9	34.1-44.0
4.7	13.3	9.1	+44.1
28.1	32.3	30.2	ממוצע שכר שעתי
100%	100%	100%	ההוצאה החודשית השוטפת של המשפחה
7.3	9.6	8.4	עד 2000 ₪
13.0	16.1	14.9	2001-3000 ₪
24.0	31.7	28.2	3001-5000 ₪
27.1	24.8	25.9	5001-7000 ₪
19.3	11.7	14.9	7001-10000 ₪
9.4	6.1	7.7	מעל 10000 ₪
100%	100%	100%	האם מצליחים לכסות את כל ההוצאות של משק הבית
7.0	12.1	9.7	מצליחים ללא קושי
56.8	62.4	60.2	מצליחים
22.3	16.0	18.7	לא כל כך מצליחים
14.0	9.5	11.4	בכלל לא מצליחים
100%	100%	100%	המידה בה חל שיפור במצב הכלכלי לאחר השתלבותך בעבודתך הנוכחית
25.4	25.2	24.9	לא חל שיפור
17.1	15.5	16.1	חל שיפור קטן
27.6	25.6	26.8	חל שיפור בינוני
29.8	33.6	32.1	חל שיפור גדול

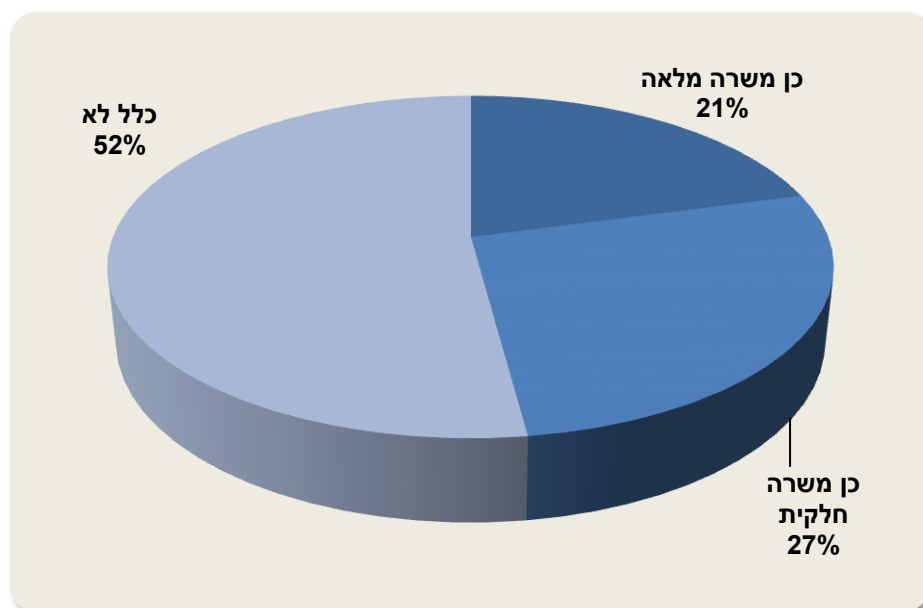
תרשים 5: שיפור במצב הכלכלי לאחר ההשתלבות בעבודה הנוכחית (אחוזים)



4.2. שלב הבחירה – תחום הלימודים, אופן קבלת המידע, המניעים לבחירה ותגובת הסביבה

רקע תעסוקתי לפני ההכשרה: כמחצית מהמשתתפות בסקר לא עבדו לפני ההשתתפות בתוכנית (52%). כמחצית עבדו קודם להשתלבותן בתוכנית (48%) במשרה מלאה או חלקית, מרביתן בתחום המזכירות והפקידות (65%). (תרשים 6).

תרשים 6: מאפיינים תעסוקתיים של המשתתפות לפני כניסה למסלול ההכשרה בתוכנית – היקף העסקה



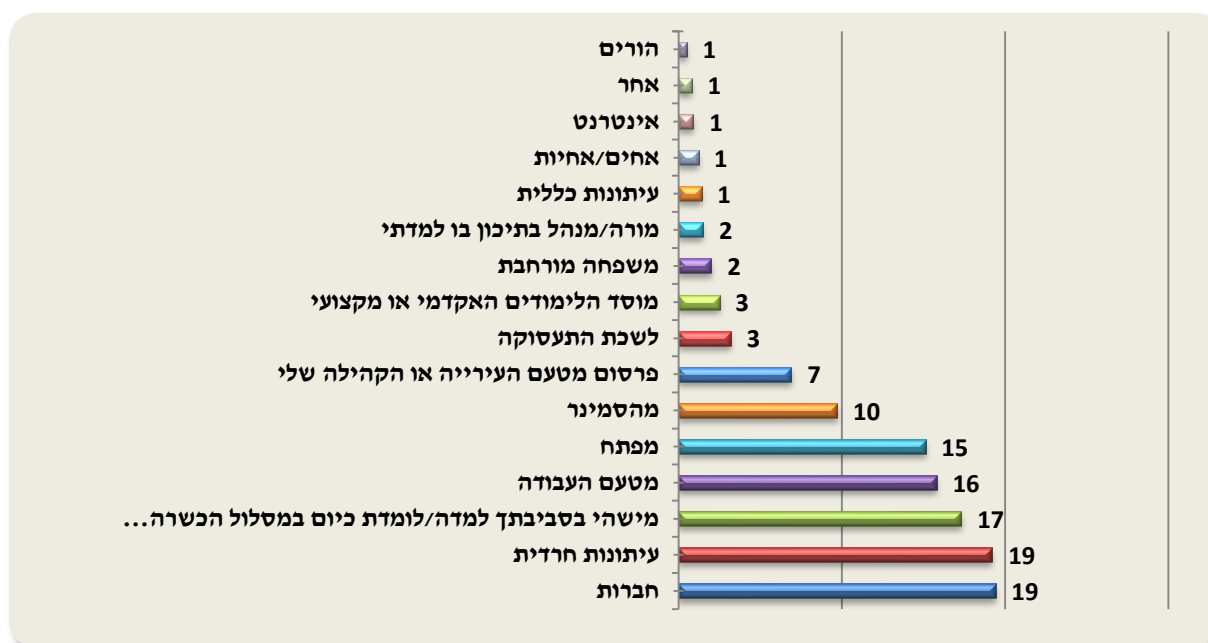
אופן קבלת המידע: אופן קבלת המידע על מסלולי ההכשרה השונים שמציעה התוכנית נמצא כמגוון. מקורות המידע השכיחים הם ה"חברות" שצינו כמקור מידע משמעותי (19%), כמו גם העיתונות החרדית (19%). שני מקורות נוספים הם ארגון מפת"ח (15%), ובקרב אלו שעבדו קודם להכשרה צוין שהן שמעו על הלימודים דרך מקום העבודה (16%). מקור אחר הוא הסמינר בו למדו הנשים: כ-10% מהמשתתפות ציינו כי שמעו על מסלול הלימודים דרך הסמינר. מקור זה בולט יותר בקרב בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה (15%), לעומת בוגרות ההכשרות האחרות (5%). הסבר אפשרי לנתון זה קשור לגילן הצעיר של בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה, כאשר הקשר שלהן לסמינר והחשיפה לקורסי ההכשרה באמצעות המורות ומרכזות המסלולים הטכנולוגיים בסמינר עדיין גבוה. בהקשר זה יש לציין כי חלק גדול מהסמינרים מהווים מסלול ישיר של בית הספר התיכון ולמעשה שייכים לאותו מוסד חינוכי, עובדה המסבירה את חשיבותו של בית הספר התיכון והסמינר כמקור מידע, בעיקר בקרב בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה. מקורות מידע רווחים פחות הם בני המשפחה: הורים (0.5%) אחים/אחיות (1.2%) ומשפחה מורחבת (2%). בולט האחוזה הנמוך ביותר של משיבות שהסתייעו בעיתונות הכללית (1.4%), באינטרנט (0.9%) ובלשכת התעסוקה (3.2%) כמקורות מידע (ראו לוח 8).

כחמישית מהמשתתפות (17%) ציינו כי מישהי בסביבתן (בעיקר בנות משפחה) למדה בעבר או לומדת כיום במסלול הכשרה דומה למסלול ההכשרה אותו עברו, כך שגם אם אין זה מקור המידע הראשוני המשמעותי ביותר, נראה כי יש לכך השפעה על קבלת ההחלטה להשתלב בהכשרות השונות (לוח 8).

לוח 8: מקורות המידע על מסלול ההכשרה בתוכנית (אחוזים)

הכשרה מקצועית אחרת	הכשרה בתחום התוכנה	סה"כ	סה"כ
301	338	651	סה"כ
100%	100%	100%	כיצד שמעת על ההכשרה
19.3	20.1	19.4	חברות
21.3	17.8	19.2	עיתונות חרדית
12.0	19.8	15.8	מטעם העבודה
14.0	13.9	15.1	מפת"ח
4.7	14.5	9.7	מהסמינר
13.6	1.2	6.9	פרסום מטעם העירייה או הקהילה שלי
4.0	2.7	3.2	לשכת התעסוקה
4.0	1.2	2.5	מוסד הלימודים האקדמי או מקצועי
1.3	2.7	2.0	משפחה מורחבת
1.0	2.1	1.5	מורה/מנהל בתיכון בו למדתי
2.0	0.9	1.4	עיתונות כללית
0.3	2.1	1.2	אחים/אחיות
1.0	0.9	0.9	אינטרנט
0.7	0.3	0.8	אחר
1.0	0.0	0.5	הורים
16.1	18.4	17.3	מישהי בסביבתך למדה/לומדת כיום במסלול הכשרה דומה למסלול אותו עשית

תרשים 7: מקורות המידע על מסלול ההכשרה בתוכנית (אחוזים)



מניעים לבחירת תחום הלימודים: המניעים אשר השפיעו על בחירת המשתתפות במסלול הלימודים נבחנו בשתי דרכים:

1. על-פי דירוג מידת החשיבות של מגוון מניעים שהוצגו בשאלון (לוח 10).²⁵
2. דרוג של שני המניעים הראשונים בחשיבותם עבורה (לוח 9, גרפים 8 ו-9).

²⁵ דירוג בסולם של 1-5, כאשר דירוג 1 משמעותו שהמניע המדורג השפיע במידה רבה ביותר, והדירוג 5 משמעותו לא השפיע כלל.

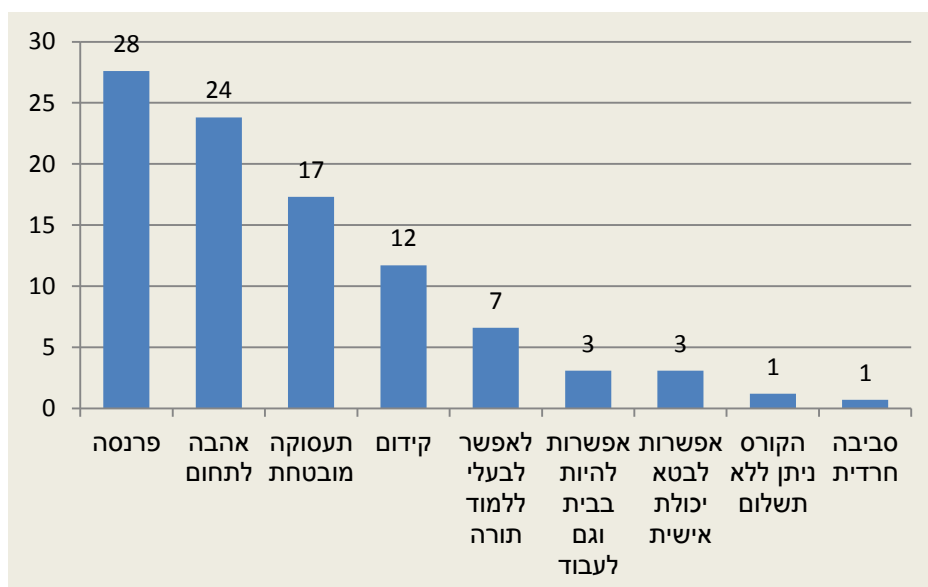
לוח 9: המניעים המרכזיים לבחירת מסלול ההכשרה המקצועית

סה"כ	סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
סה"כ	651	338	301
המניע הראשון החשוב ביותר לבחירה	100%	100%	100%
פרנסה	27.6	28.5	26.3
אהבה לתחום	23.8	25.0	22.6
תעסוקה מובטחת	17.3	17.3	17.3
קידום	11.7	10.3	13.5
לאפשר לבעלי ללמוד תורה	6.6	8.3	4.5
אפשרות להיות בבית וגם לעבוד	3.1	1.3	5.3
אפשרות לבטא יכולת אישית	3.1	3.2	3.0
הקורס ניתן ללא תשלום	1.2	1.3	1.1
סביבה חרדית	0.7	0.6	0.8
המניע השני החשוב ביותר לבחירה	100%	100%	100%
פרנסה	34.1	35.3	32.9
אהבה לתחום	19.0	18.6	19.5
לאפשר לבעלי ללמוד תורה	14.7	14.7	14.8
תעסוקה מובטחת	8.3	10.9	4.8
קידום	7.9	9.3	6.2
אפשרות לבטא יכולת אישית	5.3	3.9	7.1
שונות	5.1	3.5	7.1
אפשרות להיות בבית וגם לעבוד	3.6	2.3	5.2
סביבה חרדית	1.7	1.6	1.9
הקורס ניתן ללא תשלום	0.2	0.0	0.5

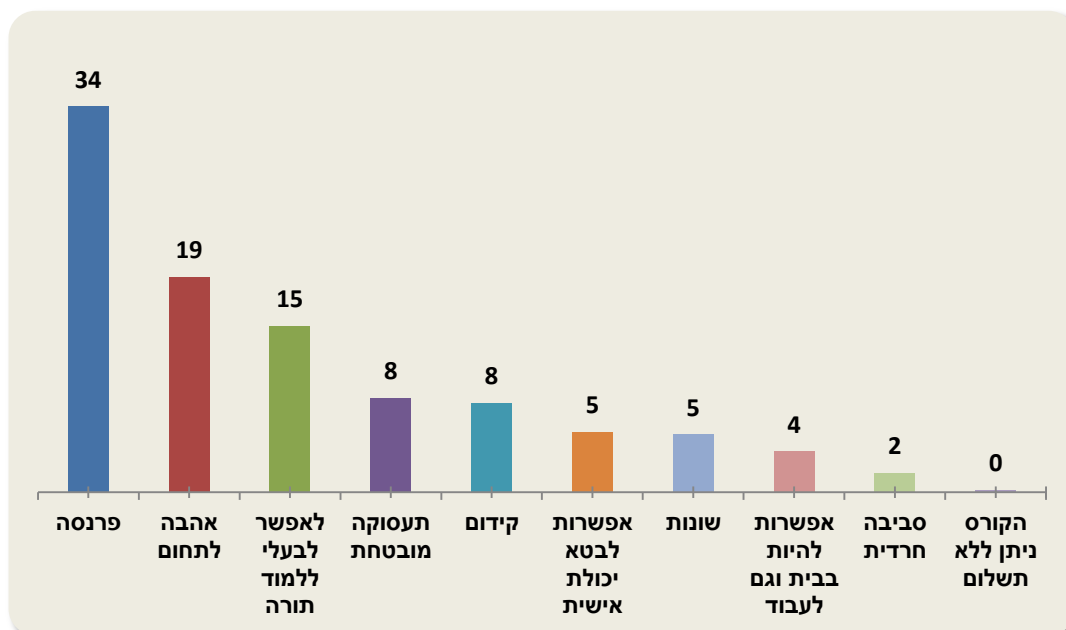
המשתתפות ציינו את המניעים הבאים כמרכזיים לבחירת מסלול ההכשרה: פרנסה, זיקה/אהבה לתחום, ביטחון תעסוקתי עתידי ועל מנת לאפשר לבעל ללמוד תורה (ראה לוח 9, גרפים 8 ו-9). מניעים אלו בולטים במובהק לעומת האחרים.

נראה כי החשיבה לעתיד היא המשפיעה באופן בולט יותר על המניעים לבחירת המסלול. ניתן לראות כי הרצון להיות הדמות המפרנסת במשפחה, הבא לידי ביטוי בשאיפה לאפשר לבעל ללמוד תורה ובשאיפה להכנסה טובה, הינו בעל חשיבות הרבה ביותר בקרב המשתתפות בסקר. בצד אלו, עולה חשיבות בלתי מבוטלת גם לעניין שהן מוצאות בתחום הלימודים ובמקצוע. כך, למרות שמושג ה"קריירה" יכול להיחשב כזר עדיין לציבור החרדי, נראה כי הוא קיים, ואף משמעותי במידה מסוימת, בקרב בוגרות התוכנית.

תרשים 8: המניעים המרכזיים לבחירת מסלול ההכשרה המקצועית – מניע ראשון



תרשים 9: הגורמים המרכזיים לבחירת מסלול ההכשרה המקצועית – מניע שני



כאשר התבקשו המשתתפות לדרג את מידת החשיבות של מגוון מניעים שפורטו בשאלון (ראה לוח 10), הן התייחסו בעיקר למניעים הבאים:

"שאיפה לאפשר לבעלי להתמקד בלימוד תורה". מניע זה נזכר כמניע המכריע, הבא לביטוי באחוז גבוה של תשובות המשתתפות אשר ציינו אותו כמניע שהשפיע במידה רבה מאוד על החלטתן להשתתף בתוכנית (76%). בניגוד לכך ניתן לראות כי בדירוג שני המניעים החשובים ביותר, למניע זה חשיבות פחותה, הואיל ופחות מרבע מהמשתתפות ציינו אותו כבעל חשיבות ראשית או משנית בבחירתן (כ-7% כמניע מרכזי, כ-14% כמניע משני). ניתן לפרש זאת לא כניגוד אלא כהתכנסות של ההיגדים ברמת התפיסה, כאשר ההיגד המדבר על מתן אפשרות לבעל ללמוד תורה מתכנס ברמה התפיסית לתוך ההיגד "פרנסה".

המניע השני במידת השפעתו הינו "עניין בעבודה במקצוע", כאשר מניע דומה לו "עניין בתחום הלימודים" נמצא משמעותי גם הוא. מרבית המשתתפות דירגו מניעים אלו כמשפיעים במידה רבה או במידה רבה מאוד (76% ו-72% בהתאמה). בבחינת המניעים המשפיעים ביותר, בולטת באופן משמעותי חשיבות "האהבה לתחום" (העניין בעבודה במקצוע הלימודים), אשר צוין כאחד המניעים המרכזיים על ידי כרבע מהמשתתפות.

המניע השלישי בחשיבותו הינו "רצון להתקדמות מקצועית" ורבות מן המשתתפות ציינו מניע זה כמניע אשר השפיע על בחירתן במידה רבה מאוד (69%). אולם, ניתן לראות כי בדירוג שני המניעים החשובים ביותר, מניע זה ירד בחשיבותו בצורה משמעותית כאשר מיעוט מהמשתתפות (כ-12% כמניע מרכזי, כ-8% כמניע משני) ציינו אותו כבעל חשיבות.

המניע הרביעי בחשיבותו הינו "הכנסה". 69% מהמשתתפות ציינו כי מניע זה השפיע במידה רבה. 28% מהמשתתפות ציינו כי זהו המניע המרכזי וכ-34% ציינו כי הוא אחד משני המניעים המשפיעים ביותר. באותו הקשר, שני מניעים משמעותיים היו צורך "בפרנסה טובה" ו"תעסוקה מובטחת": 65% מהמשתתפות ציינו כי מניע זה השפיע במידה רבה על בחירתן בהכשרה המקצועית. ניתן לראות כי בדירוג שני המניעים החשובים ביותר, מניעים אלו נשארו משמעותיים באופן יחסי (כ-17% כמניע מרכזי, כ-8% כמניע משני).

בצד המניעים שהוזכרו לעיל, עולים מניעים משמעותיים נוספים: "אפשרות לבטא יכולת אישית" (דורג כמשמעותי על-ידי כ-58% מהמשתתפות), ו"תנאי העבודה לאחר הלימודים" (דורג כמשמעותי על-ידי כ-52% מהמשתתפות). מניעים משמעותיים פחות היו: שאיפה לתרום לחברה (31%), דחיפת המשפחה או החברים לתחום (21%), שיפור המעמד החברתי (21%) והשידוך העתידי (13%). את יתר המניעים ודירוגיהם ניתן לראות בלוח מס' 7 ו-8. עם זאת, יתכן כי היות שחלק ממניעים אלו טבועים באופן כה עמוק בחברה החרדית הנשים לא ציינו זאת בפועל על אף משמעותם הרבה.

לוח 10: המידה בה השפיעו המניעים על הבחירה לפנות למסלול ההכשרה המקצועית

הכשרה מקצועית אחרת	הכשרה בתחום התוכנה	סה"כ	
301	338	651	סה"כ
			שאיפה לאפשר לבעלי להתמקד בלימוד תורה
71.7	80.7	76.5	השפיע במידה רבה מאוד ורבה
6.3	5.2	5.7	השפיע במידה בינונית
22.0	14.1	17.8	השפיע במידה מעטה ולא השפיע
			עניין בעבודה במקצוע
71.1	80.8	76.3	השפיע במידה רבה מאוד ורבה
15.8	11.2	13.3	השפיע במידה בינונית
13.2	8.0	10.4	השפיע במידה מעטה ולא השפיע
			עניין בתחום הלימודים
66.8	75.7	71.6	השפיע במידה רבה מאוד ורבה
17.2	14.1	15.5	השפיע במידה בינונית
16.1	10.2	12.9	השפיע במידה מעטה ולא השפיע
			רצון להתקדמות מקצועית
67.5	70.2	69.0	השפיע במידה רבה מאוד ורבה
12.8	15.9	14.4	השפיע במידה בינונית
19.7	14.0	16.6	השפיע במידה מעטה ולא השפיע
			הכנסה (שכר עתידי צפוי)
69.5	68.7	68.9	השפיע במידה רבה מאוד ורבה
14.3	18.8	16.9	השפיע במידה בינונית
16.2	12.5	14.2	השפיע במידה מעטה ולא השפיע
			מצוקה כלכלית (צורך בפרנסה טובה)
69.4	61.8	65.2	השפיע במידה רבה מאוד ורבה
12.2	15.9	14.1	השפיע במידה בינונית
18.5	22.3	20.7	השפיע במידה מעטה ולא השפיע
			תעסוקה מובטחת
60.9	68.7	64.9	השפיע במידה רבה מאוד ורבה
17.0	13.5	15.1	השפיע במידה בינונית
22.1	17.7	19.9	השפיע במידה מעטה ולא השפיע
			אפשרות לבטא יכולת אישית
59.1	57.3	58.2	השפיע במידה רבה מאוד ורבה
19.7	19.7	19.7	השפיע במידה בינונית
21.2	22.9	22.1	השפיע במידה מעטה ולא השפיע
			תנאי עבודה לאחר הלימודים
53.3	49.7	51.2	השפיע במידה רבה מאוד ורבה
13.4	19.3	16.7	השפיע במידה בינונית
33.3	31.0	32.0	השפיע במידה מעטה ולא השפיע

הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת	סה"כ	
שאיפה לתרום לחברה			
39.2	24.3	31.3	השפיע במידה רבה מאוד ורבה
18.1	27.6	23.2	השפיע במידה בינונית
42.7	48.0	45.5	השפיע במידה מעטה ולא השפיע
ציפייה מהמשפחה ו/או החברה			
22.6	20.7	21.5	השפיע במידה רבה מאוד ורבה
18.0	23.9	21.4	השפיע במידה בינונית
59.4	55.3	57.1	השפיע במידה מעטה ולא השפיע
מעמד חברתי			
22.1	19.6	20.9	השפיע במידה רבה מאוד ורבה
20.2	21.2	20.7	השפיע במידה בינונית
57.7	59.2	58.4	השפיע במידה מעטה ולא השפיע
שיפור הסיכויים לשידוך עתידי			
10.6	14.6	13.2	השפיע במידה רבה מאוד ורבה
10.6	154	14.2	השפיע במידה בינונית
78.8	69.9	72.6	השפיע במידה מעטה ולא השפיע

תגובת הסביבה לבחירה: המחקר בתחום מלמד כי שיעורי התמיכה של הסביבה בתכניות מסוג זה הינם גבוהים, כיוון שבלעדי תמיכה כזו לא היינו מוצאים נשים חרדיות במסגרות הכשרה מקצועית.²⁶ במרבית המקרים קיבלו המשתתפות תמיכה רבה מהבית עוד בטרם נרשמו לתוכנית. לגבי תמיכת הסביבה, חשוב לבחון אותה שכן מדובר בתוכנית הכשרות מגוונת וניתן לצפות לרמות תמיכה שונות בהתייחס למסלולי ההכשרה השונים. מתברר שקיימת התנגדות מועטה ביותר מכלל הגורמים בסביבה (לוח 9). התמיכה הרבה והמשמעותית ביותר היא מצדו של בן הזוג (92% תמכו במידה רבה מאוד). התמיכה המשפחתית מצד הורים, אחים ואחיות אף היא גבוהה ביותר (84% מההורים תמכו במידה רבה ביותר וכן 71% מבין האחים והאחיות). גם מצד החברות קיימת תמיכה במידה רבה (68% מבין החברות תמכו במידה בינונית עד רבה ביותר). (לוח 11).

בחינת רמת התמיכה מדמות חינוכית בתיכון ומדמות רבנית מעלה תמונה דומה, כאשר כמחצית השיבו שקבלו תמיכה במידה בינונית לכל הפחות, אם כי יש לציין שאחוז משמעותי מגורמים אלו תוארו כמי שלא תמכו ולא התנגדו. אחוז תמיכה נמוך באופן יחסי נתגלה מצד דמויות חינוכיות בסמינר, כאשר מעל מחציתן לא תמכו ולא התנגדו (51%).

ניתן להעריך כי בצד התמיכה הרבה מצד המשפחה, הדעות בתוך הסמינרים ובקרב הרבנים לא היו אחידות (לוח 11).

לא נמצאו הבדלים משמעותיים ברמת התמיכה מהסביבה בין בוגרות מסלולי ההכשרה השונים.

²⁶ גולדפרב, י. (2011). הכשרה חלופית בסמינרים לנשים. ירושלים: מנהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה. עמ': 10-11. לופר, י. (2003). מפנה בחברה החרדית: הכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים. ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות; מלחי, א. ובראל, מ. (2012). "יגעת מצאת תאמין" - מאפייניהם של תלמידים חרדים הנתמכים על ידי קרן קמ"ח - במסלולים אקדמאיים ומקצועיים". ירושלים: מנהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה.

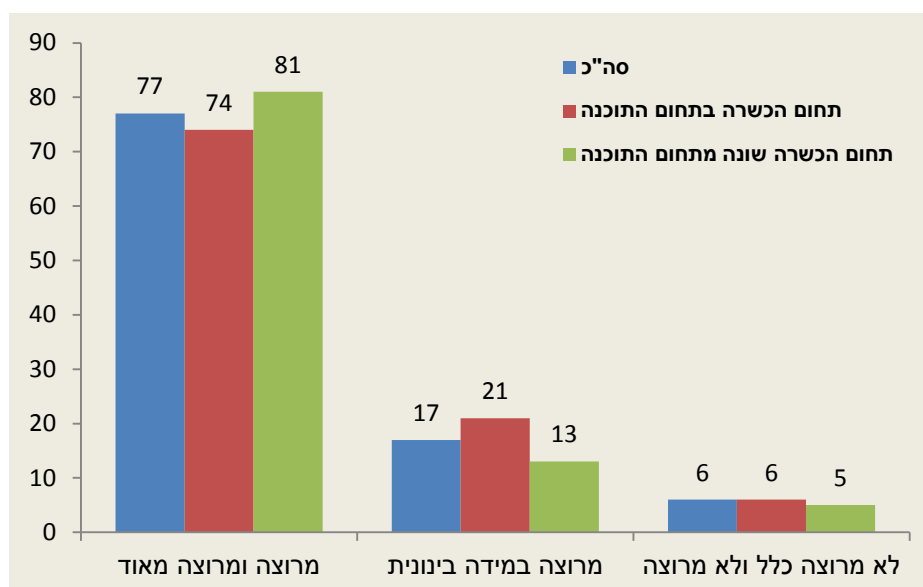
לוח 11: מידת התמיכה של גורמים שונים בבחירה במסלול ההכשרה המקצועית (אחוזים)

סה"כ	סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
651	338	301	
בעל/ארוס	100%	100%	100%
תמכו במידה הרבה או בינונית	92.1	91.9	92.3
לא תמכו ולא התנגדו	7.2	8.1	6.3
התנגדו והתנגדו במידה רבה	0.7	0.0	1.4
הורים	100%	100%	100%
תמכו במידה הרבה או בינונית	83.9	86.1	81.5
לא תמכו ולא התנגדו	14.3	12.9	15.8
התנגדו והתנגדו במידה רבה	1.8	1.1	2.7
אחים או אחיות בוגרים ודודים	100%	100%	100%
תמכו במידה הרבה או בינונית	70.8	71.2	70.6
לא תמכו ולא התנגדו	27.8	27.9	27.2
התנגדו והתנגדו במידה רבה	1.5	0.9	2.2
חברות	100%	100%	100%
תמכו במידה הרבה או בינונית	67.8	65.8	70.7
לא תמכו ולא התנגדו	31.2	33.8	27.6
התנגדו והתנגדו במידה רבה	1.0	0.5	1.7
רב הקהילה/הרב שלך	100%	100%	100%
תמכו במידה הרבה או בינונית	52.3	47.9	58.4
לא תמכו ולא התנגדו	46.5	51.4	39.8
התנגדו והתנגדו במידה רבה	1.2	0.7	1.8
דמות חינוכית בתיכון בו למדתי	100%	100%	100%
תמכו במידה הרבה או בינונית	45.0	48.5	39.1
לא תמכו ולא התנגדו	51.5	49.2	55.1
התנגדו והתנגדו במידה רבה	3.5	2.3	5.8

4.3. תוכנית הלימודים – שביעות רצון והשתתפות בסדנאות העשרה

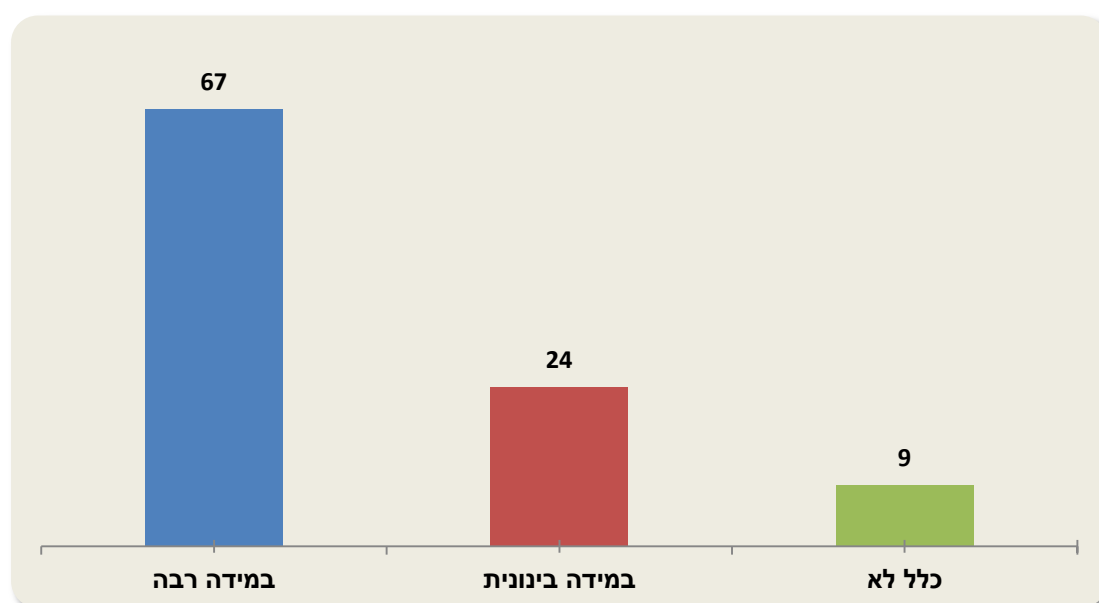
שביעות רצון: ככלל, ניתן לראות כי שביעות הרצון מהלימודים הינה גבוהה עד גבוהה מאוד. שביעות הרצון דורגה על סקאלה של 1-4, כאשר 1 משמעותו שביעות רצון גבוהה מאוד ו-4 משמעותו שביעות רצון מועטה מאוד. נמצא כי 77% מבין המשתתפות בסקר היו מרוצות או מרוצות מאוד (לוח 12, תרשים 10). שביעות הרצון הגבוהה ביותר יוחסה לרמת הלימודים (80%) ולזמני הלימודים (81%) ציינו שביעות רצון רבה או רבה ביותר). שביעות רצון נמוכה באופן יחסי ניתנה להכשרה העיונית והתרגול המעשי, אם כי ביחס להיבט זה, שיעורי שביעות הרצון בקרב המשיבות היו גבוהים למדי (73% ציינו שביעות רצון רבה/רבה ביותר). שביעות הרצון של בוגרות ההכשרה המקצועית שלא בתחום התוכנה גבוהה (81% ציינו שביעות רצון רבה), גבוהה מזו של בוגרות ההכשרות המקצועיות בתחום התוכנה (74% ציינו שביעות רצון רבה). נתון זה בלט בעיקר בהתייחסות לשביעות הרצון מרמת הלימודים ומהמורים, כאשר בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה הציגו שביעות רצון נמוכה יחסית בתחומים אלו בהשוואה לבוגרות ההכשרות האחרות (לוח 12).

תרשים 10: שביעות רצון כללית מהיבטים שונים של מסלולי ההכשרה (אחוזים)



בהתאמה לשביעות הרצון הגבוהה שנתגלתה בכל מסלולי ההכשרה, 66% מהמשתתפות השיבו שהיו ממליצות במידה רבה לחברה או בת משפחה ללמוד במסלול ההכשרה בו הן למדו. 24% מהמשתתפות השיבו שהיו ממליצות במידה בינונית על השתתפות כזו, וכ-9% ענו שלא היו ממליצות (לוח 12, תרשים 11). יתכן שהמספר הגבוה של המשתתפות שהיו ממליצות על מסלולי ההכשרה השונים מקורו בשביעות הרצון הגבוהה מההכשרה עצמה, אך יתכן שהמלצה זו נובעת מסיבות אחרות, בהן: פרנסה, יוקרה מקצועית, משרה נוחה ועוד.

תרשים 11: המלצה ללמוד במסלול ההכשרה (אחוזים)



לוח 12: שביעות רצון מהיבטים שונים של מסלולי ההכשרה (אחוזים)

הכשרה מקצועית	הכשרה בתחום התוכנה	סה"כ	
אחרת			סה"כ
301	338	651	
100%	100%	100%	רמת הלימודים והמורים
83.4	75.7	79.3	במידה רבה מאוד ורבה
12.2	19.0	15.8	במידה בינונית
4.4	5.3	4.9	במידה מעטה או מעטה מאוד
100%	100%	100%	טיפול מנהלי
79.9	71.4	75.5	במידה רבה מאוד ורבה
13.7	21.1	17.6	במידה בינונית
6.3	7.5	6.9	במידה מעטה או מעטה מאוד
100%	100%	100%	ציוד טכנולוגי, מעבדות וכו'
76.5	74.5	75.3	במידה רבה מאוד ורבה
17.7	20.3	19.2	במידה בינונית
5.8	5.2	5.4	במידה מעטה או מעטה מאוד
100%	100%	100%	ההכשרה העיונית והתרגול המעשי
80.6	67.6	73.7	במידה רבה מאוד ורבה
15.3	28.6	22.3	במידה בינונית
4.1	3.9	4.0	במידה מעטה או מעטה מאוד
100%	100%	100%	התנאים הפיזיים
77.1	78.6	77.9	במידה רבה מאוד ורבה
18.5	15.8	17.0	במידה בינונית
4.5	5.7	5.1	במידה מעטה או מעטה מאוד
100%	100%	100%	זמני הלימוד
82.8	79.8	81.2	במידה רבה מאוד ורבה
13.9	16.1	15.0	במידה בינונית
3.4	4.2	3.8	במידה מעטה או מעטה מאוד
100%	100%	100%	שביעות רצון כללית
5.4	5.9	5.7	לא מרוצה כלל ולא מרוצה
13.3	20.5	17.1	מרוצה במידה בינונית
81.3	73.6	77.2	מרוצה ומרוצה מאוד
100%	100%	100%	האם תמליצי לחברה או בת משפחה ללמוד במסלול ההכשרה המקצועית בה למדת
68.5	65.0	66.5	במידה רבה
21.0	26.9	24.2	במידה בינונית
10.5	8.2	9.3	כלל לא

סדנאות העשרה: בראיונות שנערכו עם ראשי התוכנית, דווח על השתלמויות בתחומים תעסוקתיים שמעבר ללימודים הטכניים, אשר שולבו בתוכנית הלימודים (כגון: כתיבת קורות חיים, הכנה לראיונות, אסרטיביות, מידע, נושאי השקפה ועוד). אולם, רק 15% מהמשתתפות בסקר ציינו כי הן לקחו חלק

בהשתלמויות מסוג זה. ייתכן שחלק ניכר מהמשתתפות העריכו שהשתלמויות כאלו אינן רלוונטיות עבורן רק בעת עריכת הסקר, שכן הן עתידות להשתתף בהן בהמשך הדרך (לוח 13).

המשתתפות שהשתתפו בהשתלמויות 'הרכות' (כמאה משתתפות בסך-הכול), נדרשו לדווח על מידת התרומה היחסית של השתלמויות אלו להשתלבותן בעבודה. התרומה הרבה ביותר נרשמה מסדנאות ההכנה לראיונות עבודה (70% ציינו שביעות רצון רבה) ומכתיבת קורות החיים (59% ציינו שביעות רצון גבוהה). ההשתלמויות האחרות תרמו גם הן במידה בינונית עד רבה (לוח 13). תרומה סגולית נמוכה יחסית הייתה להיבט הרוחני הנוגע להכנה השקפתית ולשאלות הלכתיות: שביעות הרצון שנרשמה בהם הייתה נמוכה יחסית בקרב מרבית המשתתפות ועמדה על 60%. שביעות רצון נמוכה במיוחד נרשמה בקרב בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה (72% הציגו שביעות רצון נמוכה). (לוח 13).

מנהלי התוכנית מעידים כי אכן לא ניתנה עדיפות עליונה לפיתוח הדרכה בתחום ההשקפה וההלכה ועיקר ההשקעה היה בהתאמת המודלים הקיימים של השתלמויות "רכות" לשפה המקובלת באוכלוסייה החרדית. משוב זה הגיע גם מהשטח בפועל (בהתאמה לנתוני המחקר). כיום (שנת 2012-13), יש מודלים מובנים שמרביתם מוטמעים כבר לפני שלב היציאה לעבודה, פעילות שבאה לידי ביטוי בהדרכה וליווי בעיקר באמצעות תוכנית ח"ן וליווי של מנטוריות.

המספר המועט באופן יחסי של משתתפות שלקחו חלק בסדנאות לצד ההערכה הגבוהה של מידת התרומה של סדנאות אלו, מחזקות את הצורך לתת מענה מקצועי יותר לצרכים בתחומים תעסוקתיים שמעבר ללימודים הטכניים, ובכך לאפשר למשתתפות רבות יותר בתוכנית 'צופיה', בכל תחומי ההכשרות, להיחשף לתכנים אלו ולהגביר את תרומת התוכנית בכללה להשתלבות בשוק העבודה.

לוח 13: מידת התרומה של סדנאות העשרה שניתנו במסגרת הלימודים (אחוזים)

הכשרה מקצועית אחרת	הכשרה בתחום התוכנה	סה"כ	
13.0	14.5	15.2	לקחה חלק בלימודים נוספים אשר אינם חלק מההכשרה המעשית
39	49	99	סה"כ
100%	100%	100%	קבלת מידע על אפשרויות התעסוקה בתחום הכשרתי
51.4	52.2	53.3	במידה רבה מאוד ורבה
18.9	17.4	17.4	במידה בינונית
29.7	30.4	29.3	במידה מועטה ובכלל לא
100%	100%	100%	כתיבת קורות חיים
73.0	51.1	59.1	במידה רבה מאוד ורבה
5.4	15.6	11.8	במידה בינונית
21.6	33.3	29.0	במידה מועטה ובכלל לא
100%	100%	100%	הכנה לריאיון עבודה
78.4	59.6	69.5	במידה רבה מאוד ורבה
8.1	10.6	8.4	במידה בינונית
13.5	29.8	22.1	במידה מועטה ובכלל לא
100%	100%	100%	הכנה רוחנית או שאלות הלכתיות
46.4	20.9	28.8	במידה רבה מאוד ורבה
3.6	7.0	8.8	במידה בינונית
50.0	72.1	62.5	במידה מועטה ובכלל לא

4.4. סיום ההכשרה ונשירה ממסלולי הלימוד – נתונים וגורמים

סיום לימודי ההכשרה : מעל 97% מבין כלל המשיבות סיימו את לימודי ההכשרה, כ-2% נמצאות במסלול ההכשרה וכ-1.5% החלו במסלול הלימודים, אך לא סיימו אותו (11 משתתפות בלבד). מרבית המשתתפות בסקר סיימו את הכשרתן בשנים 2006-2011 (97%). (לוח 14). קרוב למחצית מכלל המשיבות (כ-45%) סיימו את הכשרתן בשנים 2010-11. כ-40% סיימו הכשרתן בשנים 2008-9 והשאר (כ-15%) סיימו את הכשרתן המקצועית בשנים 2006-7 ואף קודם לכן.

לוח 14: מידת התרומה של סדנאות העשרה שניתנו במסגרת הלימודים (אחוזים)

סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת	סה"כ
651	338	301	סה"כ
100%	100%	100%	באיזה שלב במסלול הכשרתך את נמצאת כיום
97.1	99.1	95.0	סיימה את לימודי ההכשרה
0.8	0.3	1.3	נמצאת כעת בלימודי ההכשרה
0.5	0.0	1.0	סיימה את הלימודים בהכשרה אך יש בחינות נוספות
1.7	0.6	2.7	לא סיימה את הלימודים בהכשרה (פרשה)
100%	100%	100%	מתי הסתיימה ההכשרה
1.9	1.2	2.8	1999-2005
13.9	18.6	8.8	2006-7
39.6	44.0	35.0	2008-9
44.7	36.2	53.4	2010-11

הגורמים להפסקת הלימודים: מרבית המשתתפות בסקר סיימו את לימודיהן במסלול ההכשרה המקצועית. רק 1.7% מהמשתתפות שהחלו במסלול לימודים לא סיימו אותו (11 משתתפות בלבד). מרביתן מן הפורשות עשו זאת ממסגרות ההכשרה המקצועית שאינן בתחום התוכנה. הגורם המרכזי ביותר הינו מעבר למקום מגורים אחר וריחוק מקום הלימודים. גורמים נוספים להפסקת הלימודים היו: פחד מקושי במציאת עבודה בתחום ההכשרה, הצורך לטפל במשק הבית, המלצה של המעסיק להפסקת הלימודים, מציאת עבודה בתחום אחר והעלות הגבוהה של הלימודים. לבסוף, הועלו גורמים כמו הקושי בהבנת החומר והמורים, חוסר ידע באנגלית ומתמטיקה וחוסר הנאה בלימודים. כאמור לעיל, מדובר במספר מועט של נשים שהפסיקו את לימודיהן בתוכנית.

4.5 היסטוריה תעסוקתית – מאפייני תעסוקת הבוגרות המועסקות

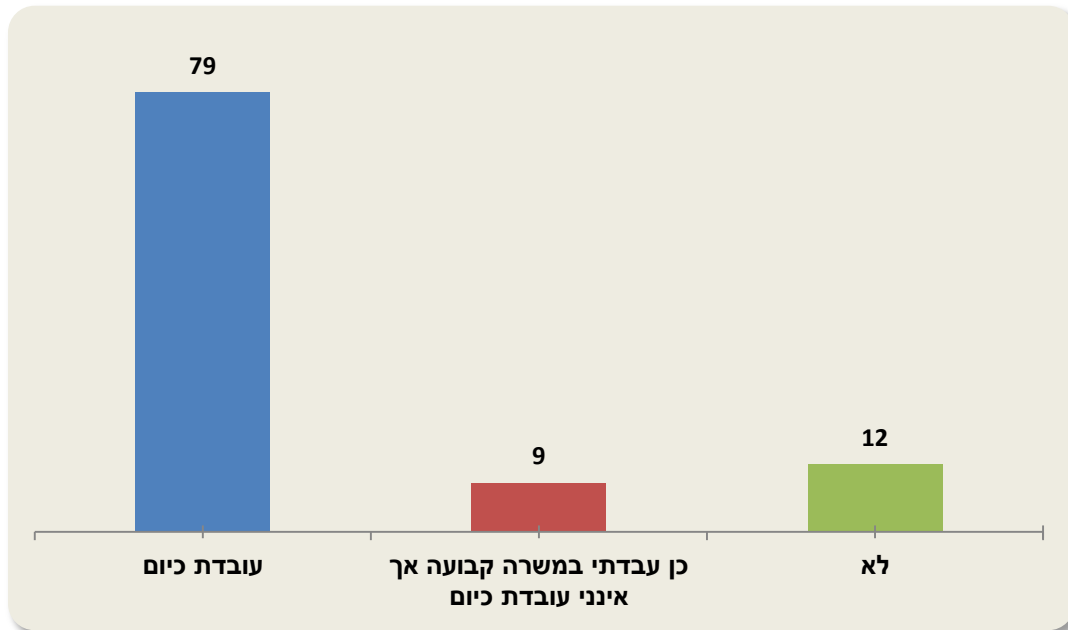
4.5.1 היסטוריה תעסוקתית ומאפייני תעסוקה בקרב הבוגרות המועסקות

שיעור ההשתלבות בתעסוקה בקרב הבוגרות המועסקות: 79% מבין בוגרות מסלולי ההכשרה השונים השתלבו בשוק העבודה. אחוז זה גבוה כשלעצמו ובהמשך יוצגו מאפייני תעסוקה זו. מקרב בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה 83% מועסקות ובקרב בוגרות ההכשרות במסלולים האחרים כ-76% השתלבו בשוק העבודה ומועסקות כיום. 21% מקרב בוגרות ההכשרות המקצועיות שנבדקו אינן עובדות כיום. בקרב בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה 17% אינן עובדות ומקרב ההכשרות השונות 24% אינן עובדות. מתוך כלל משתתפות הסקר 12% לא עבדו כלל מסיום ההכשרה ו-9% עבדו, אך עזבו את עבודתן ואינן עובדות כיום (ראה לוח 15, תרשים 12).

לוח 15: מאפייני התעסוקה בקרב בוגרות ההכשרות שאינן מועסקות (באחוזים)

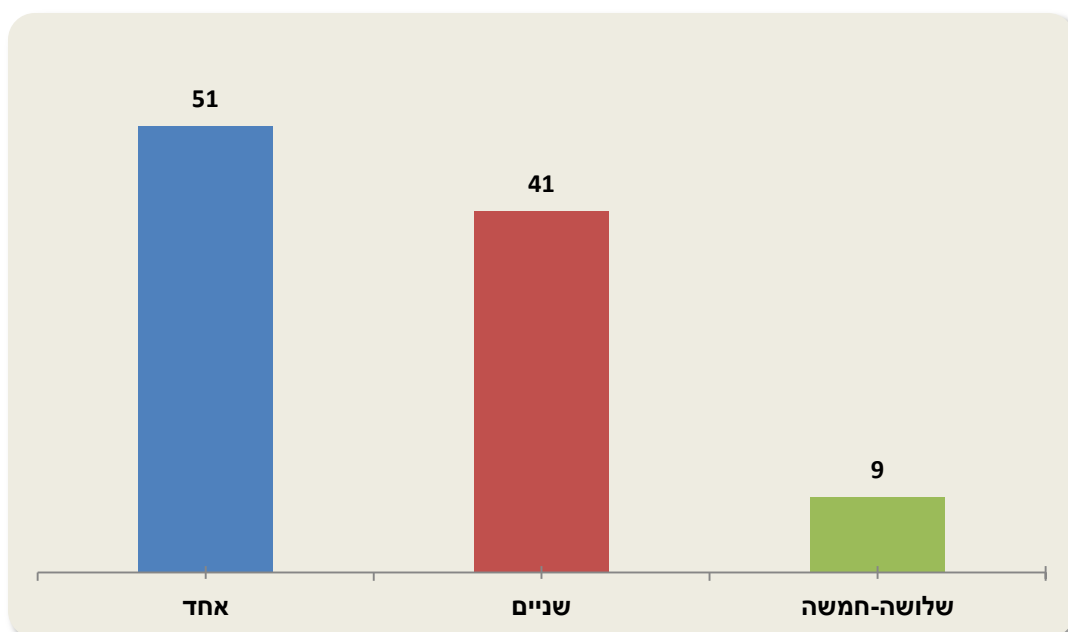
סה"כ	סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
651	338	301	
100%	100%	100%	
האם לאחר תום ההכשרה עבדת במשרה קבועה (3 חודשים לפחות) או הנך עובדת כיום			
79.1	82.8	75.8	
8.8	8.3	9.1	
12.1	8.9	15.2	
עובדת כיום			
כן עבדתי במשרה קבועה אך אינני עובדת כיום			
לא			

תרשים 12: עבודה במשרה קבועה לאחר תום ההכשרה (באחוזים)



תחלופת מקומות עבודה בקרב הבוגרות המועסקות: 91% מהמשתתפות המשולבות בשוק העבודה דווחו שהן מועסקות בעבודתן למעלה משלושה חודשים. 19% מהן החליפו מספר מקומות עבודה לאחר ההכשרה המקצועית: 50% החליפו מקום עבודה אחד, 41% החליפו שני מקומות עבודה ורק 9% החליפו שלושה מקומות עבודה (ראה לוח 16, תרשים 13).

תרשים 13: מאפייני התעסוקה של בוגרות ההכשרות המועסקות בשוק העבודה – תחלופת מקומות עבודה



מרבית המשתתפות עובדות כשכירות (87%) ומיעוטן הן עובדות עצמאיות (10%). מרבית העצמאיות היו מתחומי ההכשרה שאינן תחום התוכנה (18%). 65% מקרב הבוגרות המועסקות עובדות ביישוב מגוריהן,

נתון זה גבוה במיוחד בקרב בוגרות ההכשרות המקצועיות שאינן בתחום התוכנה (72%). מרבית המשתתפות המועסקות עובדות במקצועות טכניים (53%), בעיקר בקרב אלו שסיימו את ההכשרה המקצועית בתחום התוכנה (81%). אחוז גבוה עובדות כפקידות ובתחומי המכירה השונים (40%), בעיקר בקרב אלו שסיימו הכשרות מקצועיות שאינן בתחום התוכנה (73%). מיעוט מקרב הנשים המשולבות בשוק העבודה עבדו במקצועות מנהליים (6%). (לוח 16).

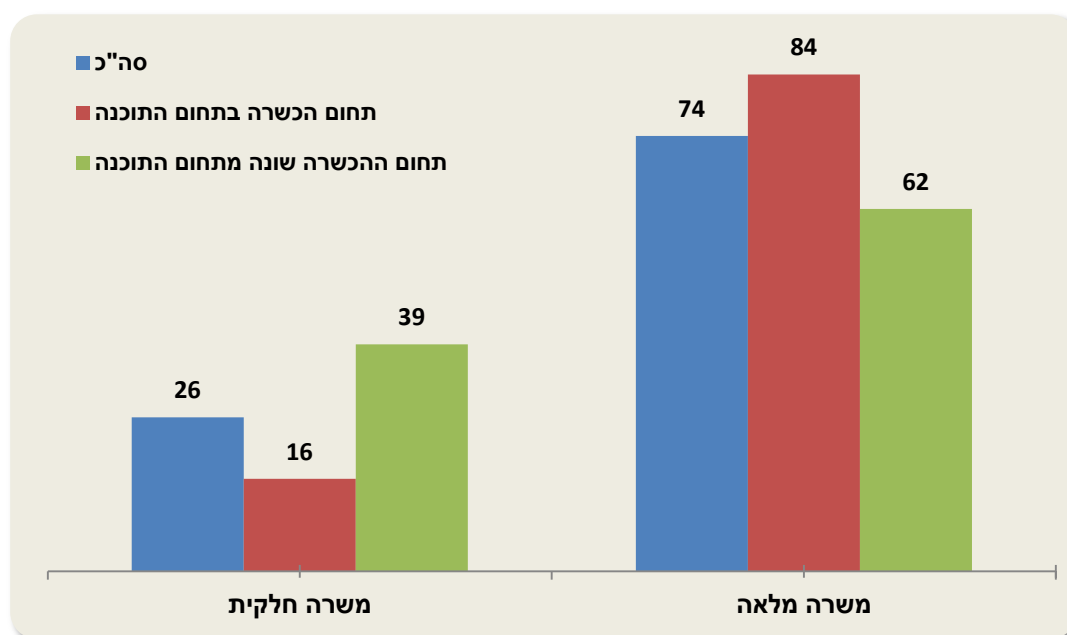
חשוב להדגיש את העובדה שכמעט שני שליש מכלל הבוגרות מועסקות בענפי הבנקאות והשירותים העסקיים (ענפים עתירי שכר, תנאי העסקה טובים יותר ואפשרויות קידום באופן יחסי), ורק 22% מהבוגרות מועסקות במנהל ציבורי, בחינוך או שירותי רווחה. זהו מהפך מהותי במאפייני ההעסקה של נשים חרדיות.

לוח 16: מאפייני התעסוקה של בוגרות ההכשרות המועסקות בשוק העבודה

הכשרה מקצועית אחרת	הכשרה בתחום התוכנה	סה"כ	
225	279	511	סה"כ
86.2	94.3	90.6	מועסקת בעבודתך הנוכחית למעלה מ-3 חודשים
19.1	20.4	19.5	החליפה מקום עבודה לאחר תום ההכשרה
100%	100%	100%	כמה מקומות עבודה החלפת לאחר תום ההכשרה
52.4	49.0	50.5	1
38.1	43.1	40.9	2
9.5	7.8	8.6	3-5
72.4	57.3	64.4	עובדת ביישוב המגורים
100%	100%	100%	במסגרת עבודתך הנך
75.1	96.8	87.3	שכירה בלבד
3.6	1.8	2.5	שכירה ועצמאית אך בעיקר שכירה
21.3	1.4	10.2	בעיקר עצמאית
100%	100%	100%	משלח יד
19.7	81.7	53.5	חופשיים וטכניים
73.1	12.6	40.2	עובדי פקידות, סוכנים ומכירות
6.7	5.4	5.9	אקדמאים ומנהלים
0.0	0.4	0.2	ע. מקצועיים בתעשיה
0.4	0.0	0.2	ע. בלתי מקצועיים
100%	100%	100%	ענף כלכלי
43.8	81.2	64.6	בנקאות וש. עסקיים
37.9	10.8	22.8	מנהל ציבורי, חינוך, בריאות וש. קהילתיים
7.1	1.8	4.3	מסחר
1.3	5.4	3.5	תעשיה
4.5	0.7	2.4	חשמל מים ובינוי
0.4	0.0	0.2	שירותי אוכל ואירוח
4.5	0.0	2.0	תחבורה ותקשורת
0.4	0.0	0.2	אחר

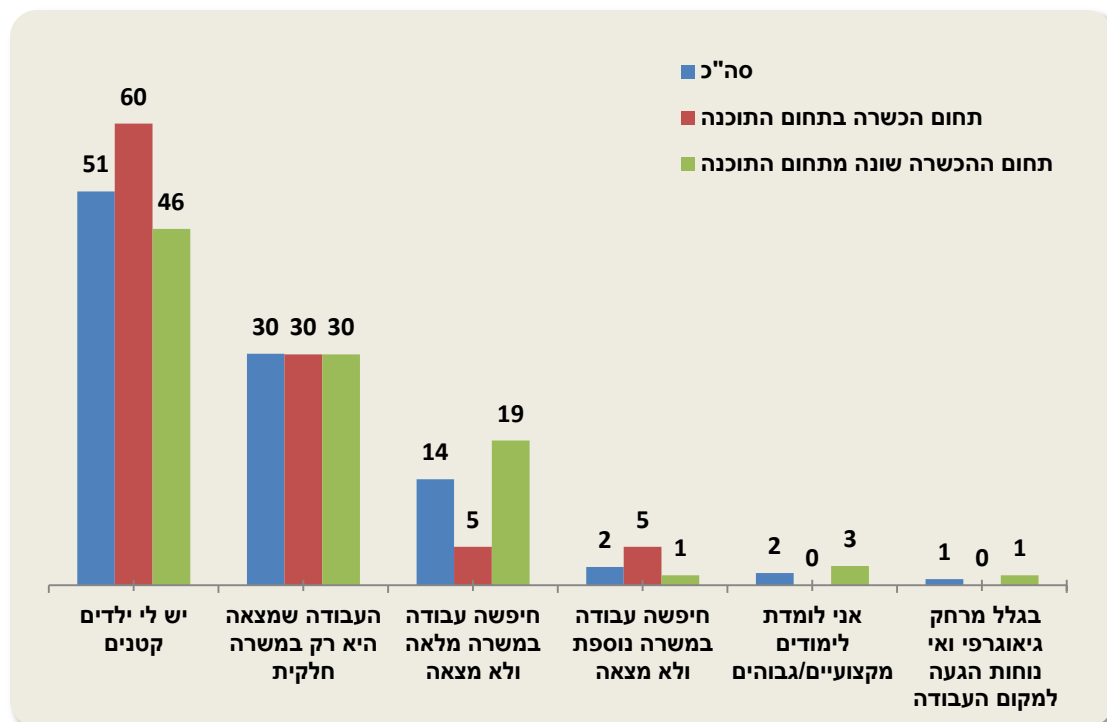
היקף משרה של בוגרות ההכשרות המקצועיות המשולבות בשוק העבודה: כשלושה רבעים מהמשתתפות בסקר עובדות בהיקף של משרה מלאה לפחות (כ-74%). בקרב בוגרות ההכשרות המקצועיות בתחום התוכנה 84% הצהירו שהן עובדות במשרה מלאה לעומת 61% מקרב בוגרות ההכשרות האחרות שדיווחו על עבודה במשרה מלאה. ניתן לראות שממוצע שעות העבודה בקרב הבוגרות בתחום התוכנה גבוה יותר (39 שעות), לעומת הבוגרות שהוכשרו בתחומים אחרים (36 שעות). כ-26% מהמשתתפות עובדות במשרה חלקית (פחות מ-35 שעות עבודה שבועיות). (לוח 17, תרשים 14). נתון זה מציג הבדלים ניכרים בין הקבוצות. ההסבר לפער יכול לנבוע מכך שענפי התוכנה תובעניים יותר מבחינת היקף המשרה ושעות העבודה ולכך השלכות לא מועטות לגבי אימהות חרדיות המועסקות בתחום התוכנה, לעומת בוגרות אחרות בתחומי הכשרה ומשרות שאינן בתחום זה.

תרשים 14: היקף משרה של בוגרות ההכשרות המקצועיות המשולבות בשוק העבודה



כמחצית מהמשתתפות טענו שפנו לעבודה במשרה חלקית בשל הצורך להיות עם הילדים הקטנים בבית (51%). בחלק מהמקרים, עבודה במשרה חלקית נבעה מכורח הנסיבות ולא מבחירה (44% מהמשתתפות ציינו כי הן עובדות במשרה חלקית כי לא מצאו משרה מלאה/מצאו משרה חלקית בלבד/לא מצאו משרה משלימה). אחוז קטן של משתתפות (2%) עובדות באופן חלקי על מנת לסיים את לימודיהן. (ראה לוח 17, תרשים 15).

תרשים 15: הסיבה לבחירה בהיקף משרה חלקי של בוגרות ההכשרות המקצועיות המשולבות בשוק העבודה

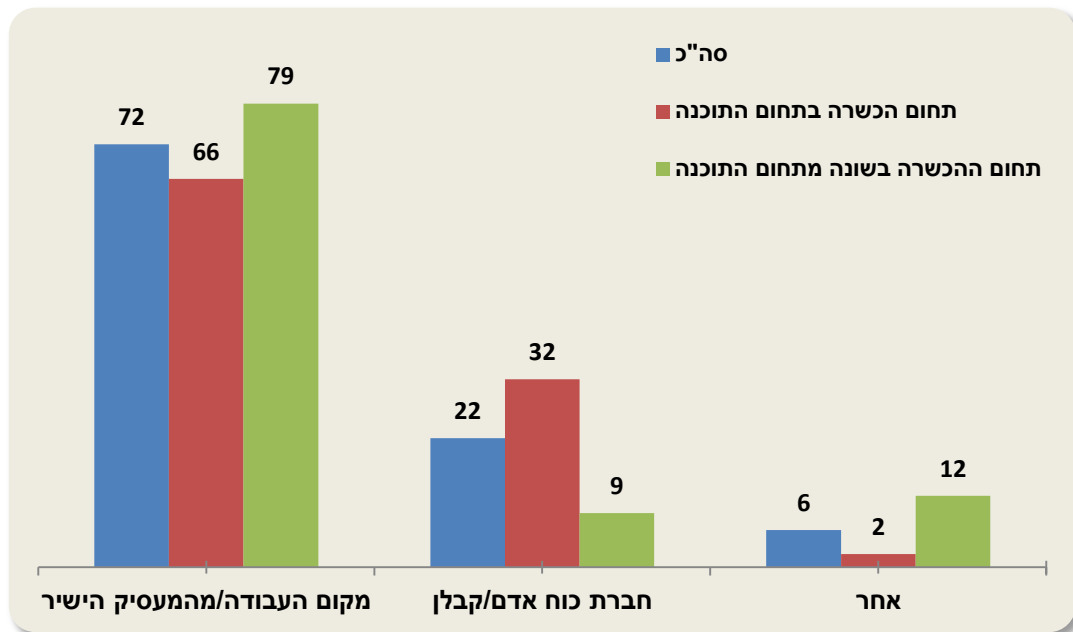


כ-72% מקרב המשתתפות המועסקות מקבלות את שכרן ישירות מהמעביד לעומת 22% מהמשתתפות המקבלות את שכרן מחברות כוח אדם. העסקה דרך חברות קבלן רווחת יותר בקרב בוגרות ההכשרות המקצועיות בתחום התוכנה (32%), לעומת 9% בלבד בקרב בוגרות ההכשרות האחרות. משתתפות נוספות העידו שהן מועסקות על ידי ההורים (32%), העירייה (19%) או שהן עצמאיות (35%). (לוח 17 תרשים 16).

לוח 17: מאפייני היקף משרה של בוגרות ההכשרות המקצועיות המשולבות בשוק העבודה

הכשרה מקצועית אחרת	הכשרה בתחום התוכנה	סה"כ	סה"כ
225	279	511	סה"כ
100%	100%	100%	שעות שעובדת בד"כ בעבודה הנוכחית
13.6	3.6	8.2	1-20
29.9	9.8	18.9	21-39
28.0	67.0	49.7	40
28.5	19.6	23.1	41-60
35.6	39.2	37.5	ממוצע שעות עבודה
100%	100%	100%	היקף המשרה בה מועסקת
38.5	15.7	26.1	משרה חלקית
61.5	84.3	73.9	משרה מלאה
100%	100%	100%	הסיבה שעובדת במשרה חלקית
46.3	60.0	51.2	יש לי ילדים קטנים
30.0	30.0	30.1	העבודה שמצאה היא רק במשרה חלקית
18.8	5.0	13.8	חיפשה עבודה במשרה מלאה ולא מצאה
1.3	5.0	2.4	חיפשה עבודה במשרה נוספת ולא מצאה
2.5	0.0	1.6	אני לומדת לימודים מקצועיים/גבוהים
1.3	0.0	0.8	בגלל מרחק גיאוגרפי ואי נוחות הגעה למקום העבודה
100%	100%	100%	ממי מקבלת את שכרה בעבודה הנוכחית העיקרית
78.7	65.9	71.8	מקום העבודה/מהמעסיק הישיר
9.2	31.9	21.9	חברת כוח אדם/קבלן
12.1	2.2	6.3	אחר

תרשים 16: הגוף ממנו מקבלות שכר בוגרות ההכשרות המקצועיות המשולבות בשוק העבודה

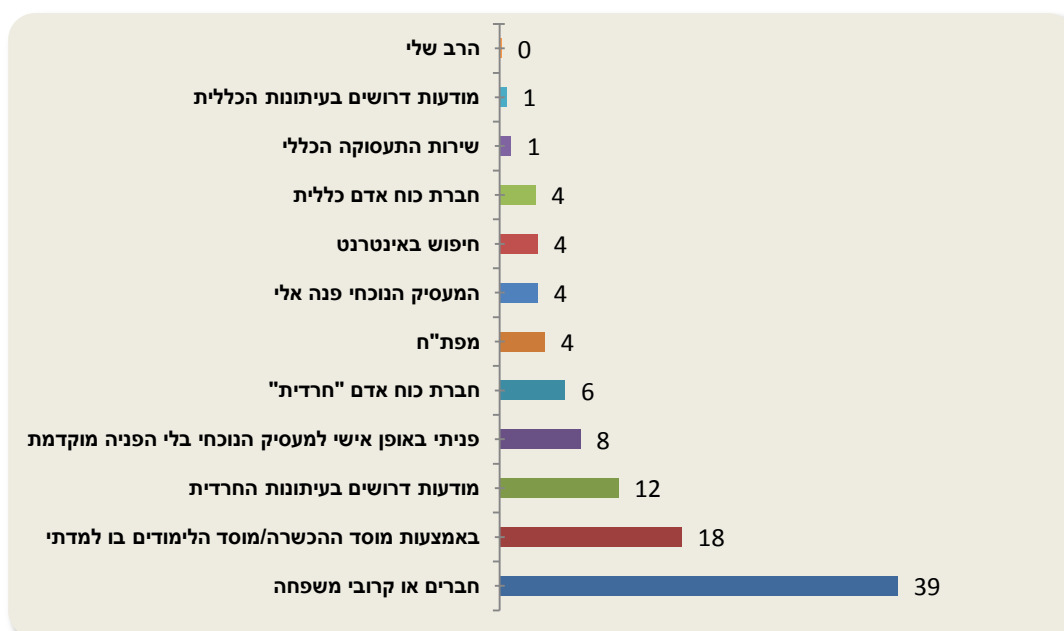


גורמי סיוע כלליים במציאת מקום העבודה בקרב בוגרות ההכשרה המועסקות בשוק העבודה: רוב בוגרות מסלולי ההכשרה שעבדו בתקופת הסקר הטלפוני העידו שלקשרים המשפחתיים והקהילתיים השפעה מרכזית על מציאת העבודה, כך ש-39% מהמשתתפות ציינו כי זהו הגורם המרכזי אשר סייע להן במציאת עבודה. השפעה משמעותית נוספת הייתה למוסד הלימודים בו למדו את הלימודים המקצועיים, אשר היה הגורם המרכזי במציאת מקום העבודה בקרב 18% מהמשתתפות. נתון זה משמעותי יותר בקרב בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה, שרבע מהן העידו כי מצאו את עבודתן הנוכחית בעזרת מוסד הלימודים בו למדו. גורמי סיוע משמעותיים פחות היו: מודעות דרושים בעיתונות החרדית (12%), פנייה ישירה למעסיק (8%), חברות כוח אדם חרדיות (6%) או מפת"ח (4%). גורמים אחרים, אם כי פחות משמעותיים, הם: חיפוש באינטרנט (4%) ופנייה לחברות כוח אדם ולעיתונות הכללית (ראה לוח 18, תרשים 17).

לוח 18: גורמי סיוע במציאת מקום העבודה בקרב בוגרות ההכשרה שמועסקות בשוק העבודה:

סה"כ	סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
511	279	225	
100%	100%	100%	
38.9	38.1	39.4	חברים או קרובי משפחה
17.8	26.1	6.2	באמצעות מוסד ההכשרה/מוסד הלימודים בו למדתי
11.6	7.5	18.3	מודעות דרושים בעיתונות החרדית
7.9	6.3	9.4	פניתי באופן אישי למעסיק הנוכחי בלי הפניה מוקדמת
6.4	7.5	5.0	חברת כוח אדם "חרדית"
4.4	1.5	8.4	מפת"ח
3.7	3.7	3.9	המעסיק הנוכחי פנה אלי
3.7	3.4	4.4	חיפוש באינטרנט
3.5	3.7	3.3	חברת כוח אדם כללית
1.1	1.1	1.1	שירות התעסוקה הכללי
0.9	0.7	0.6	מודעות דרושים בעיתונות הכללית

תרשים 17: גורמי סיוע במציאת מקום העבודה בקרב בוגרות ההכשרה שמועסקות בשוק העבודה

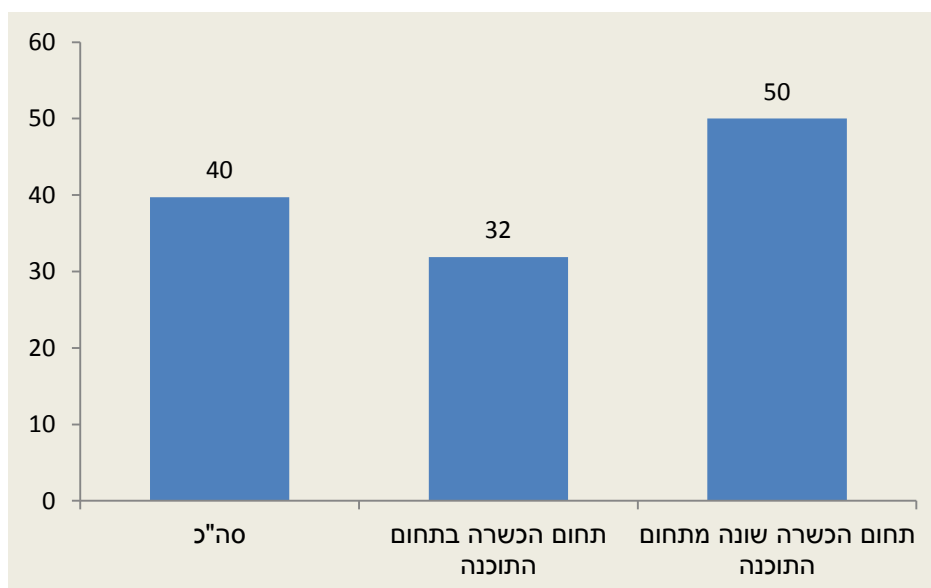


4.5.2 סביבת העבודה והעדפות מגדריות ודתיות של סביבת העבודה

סביבת עבודה : כמחצית מבוגרות ההכשרות המקצועיות השתלבו בארגונים ומקומות עבודה בהם המעסיק או הממונה הישיר הם חרדים. נתון זה גבוה יותר בקרב בוגרות ההכשרות שאינן בתחום התוכנה (50% העידו שהמעסיק שלהן חרדי לעומת 32% מקרב בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה). העדפתן של נשים חרדיות לעבוד בסביבת עבודה חרדית נובעת ממגוון סיבות: דתיות (האפשרות לנהל אורח חיים דתי גם במקום העבודה – שמירה על כשרות, הפרדה בין גברים לנשים, התחשבות בחגים ומועדים ועוד), וכן סיבות חברתיות ותרבותיות הכוללות הכרה באורח החיים התרבותי חברתי שהוא גם חלק ממקום העבודה, תחושת "הכרות טבעית" עם האנשים במקום העבודה בה "כולם מדברים את אותה השפה".

הגורם להעדפת מקומות עבודה חרדיים הוא בכך שהם מאפשרים התאמה מרבית של סביבת העבודה לצרכיהן של העובדות וככל הנראה זהו צורך משמעותי עבורן, כך שמרביתן בוחרות להשתלב בארגונים מסוג זה (ראה לוח 19, תרשים 18). עם זאת, ממחקרים קודמים עולה כי לנתון זה היבטים חיוביים פחות, משום שנמצא הבדל משמעותי ברמות השכר. על פי חתך זה, ככל שתמהיל העובדים הינו יותר חרדי - כך ממוצע השכר יורד.

תרשים 18: מאפייני סביבת העבודה מבחינת דתית – מעסיק חרדי (אחוזים)



הפרדה מגדרית: מבחינת נוכחותם של גברים בסביבת העבודה, נמצא כי מרבית הבוגרות עובדות בקרבת עובדים גברים (60%), ורק 40% העידו שהן עובדות בסביבת עבודה נשית בה מתקיימת הפרדה מלאה או חלקית (ראה לוח 19).

הנתונים אשר עלו בשאלת **עמדתן של הבוגרות לגבי עבודה בקרבת עובדים גברים** תואמים באופן חלקי את שיעור המשתתפות אשר עובדות בפועל בסביבה מעורבת. 54% מהנשים העידו שהפרדה בין גברים לנשים במקום העבודה חשובה בעיניהן במידה רבה ובינונית ורק 7% דיווחו כי הפרדה מגדרית במקום העבודה חשובה להן במידה מועטה או שאין להן כל חשיבות. רוב מכריע מבין המשיבות (88%) העידו כי יעדיפו באופן עקרוני לעבוד בסביבת עבודה חרדית, כלומר עם עובדים חרדים בלבד. עם זאת, הנתונים הנוכחיים אודות בוגרות ההכשרות השונות, מלמדים כי עמדה עקרונית זאת איננה עומדת במבחן המציאות בעת ההשתלבות בשוק העבודה, בעיקר בתחום התוכנה אשר מרבית העסקים בו אינם מאפשרים סביבת עבודה נפרדת לנשים חרדיות. כלומר, הצהרותיהן של מרבית המשיבות אודות סביבת העבודה המועדפת עליהן נשארת לרוב ברמת ההצהרה העקרונית ואיננה מתורגמת לשפת המעשה בעת ההשתלבות במקומות עבודה שאינם חרדיים באופיים.

43% מהנשים דיווחו כי נחשפו במהלך עבודתן לתכנים והתנהגות שאינם הולמים את אורח החיים החרדי. מעניין לציין כי כ-60% מהנשים דיווחו שהחשיפה לתכנים אלו לא הפריעה להן כלל ולא הפריעו למהלך עבודתן התקין. כ-60% מהמועסקות נוהגות להשתתף באירועים חברתיים המאורגנים מטעם מקום העבודה. כ-30% משתתפות לעיתים רחוקות או שאינן משתתפות כלל באירועים מסוג זה. 10% מהמשתתפות דיווחו שלא התקיימו במקום עבודה אירועים מהסוג שצוין (לוח 19).

לוח 19: מאפיינים של סביבת העבודה מבחינת דת ומגדר (אחוזים)

סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
511	279	225
39.7	31.9	50.0
39.5	40.2	38.0
100%	100%	100%
87.7	86.2	89.7
12.3	13.8	10.3
100%	100%	100%
53.8	53.6	54.3
6.7	6.2	7.7
42.8	45.6	39.6
100%	100%	100%
42.0	41.1	43.2
58.0	58.9	56.8
100%	100%	100%

סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
לעיתים קרובות	7.1	8.0
תמיד או בדרך כלל	31.7	34.4
בתנאי שישנה התאמה למגבלות צניעות וכשרות	20.8	20.7
בכלל לא	18.7	17.4
לעיתים רחוקות	11.8	14.1
לא התקיימו אצלנו אירועים מסוג זה	9.9	5.4
		6.2
		28.0
		21.2
		19.7
		8.3
		16.6

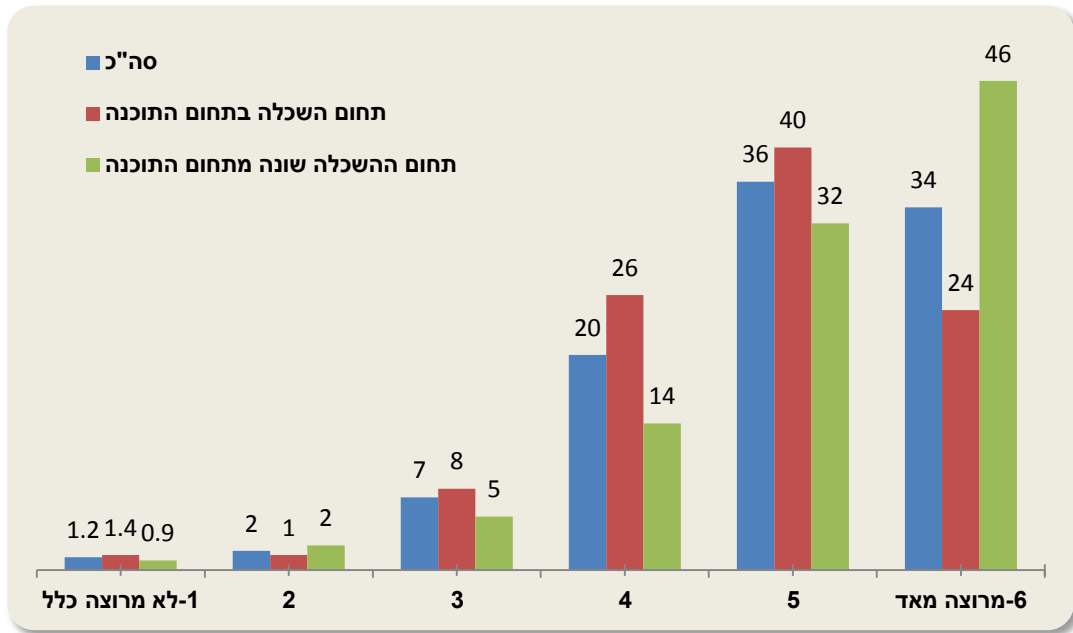
4.5.3 קשיים ושביעות רצון מהעבודה

המשתתפות דיווחו על שביעות רצון כללית גבוהה מאד ממקום העבודה שלהן: 90% מהמשיבות הצהירו שהן שבעות רצון מעבודתן במידה רבה/רבה מאוד ורק 10% מרוצות במידה מועטה/מועטה מאוד. לא נמצאו הבדלים ברמות שביעות הרצון בין משתתפות ההכשרה בתחום התוכנה לבין משתתפות ההכשרות האחרות (לוח 20, תרשים 19).

לוח 20: שביעות רצון מהעבודה (אחוזים)

סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
באופן כללי על סולם הנע בין 1 ל-6, איך היית מדרגת את שביעות רצונך ממקום עבודתך הנוכחי	100%	100%
1 - לא מרוצה כלל	1.2	1.4
2	1.8	2.3
3	6.8	7.6
4	20.1	25.7
5	36.3	39.5
6 - מרוצה מאד	33.9	24.3
		0.9
		45.7

תרשים 19: שביעות רצון ממקום העבודה (אחוזים)



שביעות רצון ממקום העבודה בקרב הבוגרות המשולבות בשוק העבודה: שביעות רצון גבוהה ביותר דווחה מרמת היחסים עם החברות לעבודה (98% מהמשתתפות ציינו כי הן מרוצות במידה רבה עד רבה מאוד), וכן מהאפשרות לקיים אורח חיים חרדי במקום העבודה דוגמת צניעות, כשרות ותפילות (98% דיווחו על שביעות רצון רבה ביותר). שביעות רצון גבוהה דווחה גם בכל הקשור לתחושת הסמכות (96% דיווחו כי הן מרוצות במידה רבה מאד), ההערכה המקצועית (96%) ותפיסת העבודה כמכובדת (96%). כן נרשמה שביעות רצון גבוהה מהיחסים עם הממונה הישיר/ה (95% דיווחו על שביעות רצון רבה עד רבה ביותר), על מידת העניין בעבודה (93%) ותחושת ההישג שבביצוע העבודה (92%). בנוסף, אחוז ניכר הביעו שביעות רצון רבה עד רבה ביותר מהיקף המשרה (89%), מנוחות ההגעה לעבודה (88%), מהיכולת לבטא את הכישורים במקום העבודה (87%), מהאתגרים המקצועיים (87%) ומהיכולת במקביל לעבודה לטפל בילדים ובמשק הבית (86%). (ראה לוח 21).

בצד זאת, ועל אף הניקוד הגבוה של שביעות הרצון, ניתן לראות ירידה יחסית בשביעות הרצון סביב הפרמטרים של רמת השכר (רק 78% מהמשתתפות ציינו כי הן מרוצות במידה רבה עד רבה מאוד) והסיכויים העתידיים לקידום (רק 76% מהמשתתפות ציינו כי הן מרוצות במידה רבה). יש לציין שבקרב בוגרות ההכשרה בתחומי התוכנה ניתן לראות שביעות רצון פחותה (רק 71% העידו על שביעות רצון), לעומת בוגרות ההכשרות האחרות (85% ציינו כי הן מרוצות מרמת השכר). לעומת זאת, סביב סוגיית הקידום, שביעות הרצון בקרב בוגרות תחום התוכנה גבוהה יותר (81% מהמשתתפות ציינו כי הן מרוצות במידה רבה), אל מול בוגרות ההכשרות האחרות (רק 68% העידו על שביעות רצון). (ראו לוח 21).

לוח 21: מידת שביעות הרצון מהמאפיינים הבאים בתפקיד הנוכחי במקום העבודה העיקרי

סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
סה"כ	511	279
100%	100%	100%
היחסים עם חברים לעבודה	98.3	97.9
במידה רבה ובינונית	1.7	2.1
במידה מועטה ובכלל לא	100%	100%
קיום אורח חיים חרדי (צניעות, כשרות, תפילות)	97.6	97.2
במידה רבה ובינונית	2.4	2.8
במידה מועטה ובכלל לא	100%	100%
מידת הסמכות והאחריות שיש לך בעבודה	96.5	95.2
במידה רבה ובינונית	3.5	4.8
במידה מועטה ובכלל לא	100%	100%
ההערכה מקצועית כלפיך	96.0	94.5
במידה רבה ובינונית	4.0	5.5
במידה מועטה ובכלל לא	100%	100%
עבודה מכובדת	95.9	94.4
במידה רבה ובינונית	4.1	5.6
במידה מועטה ובכלל לא	100%	100%
היחסים עם הממונה הישיר	95.4	95.4
במידה רבה ובינונית	4.6	4.6
במידה מועטה ובכלל לא	100%	100%
מידת העניין בעבודה	92.8	92.6
במידה רבה ובינונית	7.2	7.4
במידה מועטה ובכלל לא	100%	100%
תחושת ההישג שביצוע התפקיד מעניק לך	92.2	90.0
במידה רבה ובינונית	7.8	10.0
במידה מועטה ובכלל לא	100%	100%
היקף המשרה	88.6	86.8
במידה רבה ובינונית	11.4	13.2
במידה מועטה ובכלל לא	100%	100%
נוחות ההגעה למקום העבודה	88.0	88.5
במידה רבה ובינונית	12.0	11.5
במידה מועטה ובכלל לא	100%	100%
ניצול הידע המקצועי שרכשת וכישוריך	87.4	84.4
במידה רבה ובינונית	12.6	15.6
במידה מועטה ובכלל לא	100%	100%
אתגרים מקצועיים	87.1	82.8
במידה רבה ובינונית	12.9	17.2
במידה מועטה ובכלל לא	100%	100%
יכולת לטפל בילדי ובמשק הבית		

סה"כ	הכשרה בתחום	הכשרה מקצועית
אחרת	התוכנה	
במידה רבה ובינונית	86.3	83.2
במידה מועטה ובכלל לא	13.7	9.3
שעות העבודה	100%	100%
במידה רבה ובינונית	85.1	84.0
במידה מועטה ובכלל לא	14.9	16.0
רמת שכר	100%	100%
במידה רבה ובינונית	77.8	85.5
במידה מועטה ובכלל לא	22.2	14.5
סיכויי הקידום	100%	100%
במידה רבה ובינונית	75.9	68.1
במידה מועטה ובכלל לא	24.1	31.9

קשיים במקום העבודה: במרבית הקטגוריות דיווחו המשתתפות על קשיים מעטים, אם בכלל, בעבודתן הנוכחית. יחד עם זאת, בכמה תחומים צוינו באחוזים גבוהים יותר קשיים קיימים. כשליש דיווחו שלוח זמנים לוחץ לביצוע העבודה מהווה עבורן קושי (37% מהמשתתפות ציינו שנקודה זו מהווה עבורן קושי במידה רבה עד בינונית) וכן הצורך לעבוד שעות נוספות (34% מהמשתתפות ציינו שנקודה זו מהווה עבורן קושי במידה רבה עד בינונית). כרבע מהמשתתפות דיווחו כי חוסר סבלנות מצד הלקוחות (27%), הגעה בזמן לעבודה (23%), ניהול שיחה באנגלית (25%) וקריאת חומר באנגלית (20%), מהווים עבורן קושי במידה רבה עד בינונית. במידה מועטה עוד יותר צוינו קשיים כמו שימוש במחשב ובטכנולוגיה (18%), התנהגות לא צנועה של העובדים (17%), חוסר התחשבות של הממונים (14%), השתלבות בעבודת צוות (14%) וכתובת דוחות (13%). (לוח 22).

בקרב בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה בלטו יותר הקשיים סביב ההתמודדות עם השפה האנגלית, עם תוכנות מורכבות במחשב, השתלבות בצוות וכתובת דו"חות, תחומים שהשתלבות בעבודה בתחום התוכנה דורשת. לעומתן, בקרב הבוגרות בתחומי ההכשרה שאינן תוכנה בלטו הקשיים בעבודה מול הלקוחות ובאופי הפיזי של מקום העבודה (עבודה פיזית או מקום עבודה לא נקי). (לוח 22).

לוח 22: התקלות קשיים במקום העבודה הנוכחי

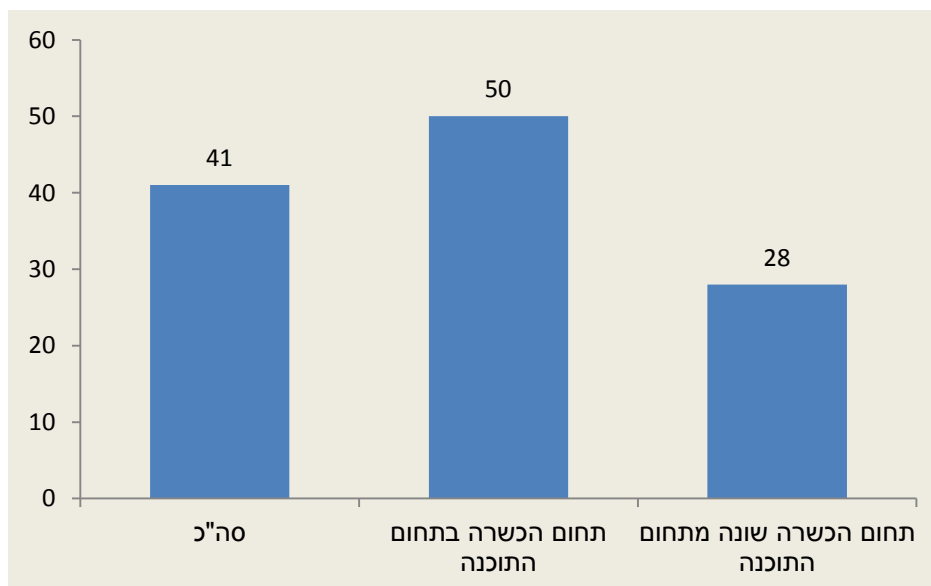
סה"כ	הכשרה בתחום	הכשרה מקצועית
אחרת	התוכנה	
סה"כ	511	279
לוח זמנים לוחץ לביצוע העבודה	100%	100%
במידה רבה ובינונית	36.9	33.2
במידה מועטה או כלל לא	63.1	66.8
דרישה לעבודה בשעות נוספות או לא רגילות	100%	100%
במידה רבה ובינונית	34.2	33.3
במידה מועטה או כלל לא	65.8	66.7
חוסר סבלנות מצד לקוחות	100%	100%
במידה רבה ובינונית	26.9	35.7

סה"כ	הכשרה בתחום	הכשרה מקצועית	אחרת
במידה מועטה או כלל לא	73.1	80.8	64.3
ניהול שיחה באנגלית	100%	100%	100%
במידה רבה ובינונית	24.9	29.0	19.4
במידה מועטה או כלל לא	75.1	71.0	80.6
הגעה בזמן לעבודה	100%	100%	100%
במידה רבה ובינונית	23.1	25.5	19.5
במידה מועטה או כלל לא	76.9	74.5	80.5
קריאת חומר מקצועי באנגלית	100%	100%	100%
במידה רבה ובינונית	20.4	26.5	11.0
במידה מועטה או כלל לא	79.6	73.5	89.0
שימוש במחשוב ובטכנולוגיה	100%	100%	100%
במידה רבה ובינונית	18.0	21.7	12.8
במידה מועטה או כלל לא	82.0	78.3	87.2
התנהגות לא צנועה של חלק מהעובדים	100%	100%	100%
במידה רבה ובינונית	16.6	15.6	17.9
במידה מועטה או כלל לא	83.4	84.4	82.1
חוסר התחשבות מצד הממונים	100%	100%	100%
במידה רבה ובינונית	14.1	13.3	15.1
במידה מועטה או כלל לא	85.9	86.7	84.9
השתלבות בעבודת צוות	100%	100%	100%
במידה רבה ובינונית	13.8	16.8	9.3
במידה מועטה או כלל לא	86.2	83.2	90.7
כתיבת דו"חות עבודה	100%	100%	100%
במידה רבה ובינונית	13.5	18.3	6.4
במידה מועטה או כלל לא	86.5	81.7	93.6
אופי העבודה (עבודה פיזית, עבודה לא נקיה)	100%	100%	100%
במידה רבה ובינונית	10.8	5.4	18.0
במידה מועטה או כלל לא	89.2	94.6	82.0
הרגשת זרות במקום העבודה	100%	100%	100%
במידה רבה ובינונית	6.1	6.3	6.2
במידה מועטה או כלל לא	93.9	93.8	93.8
חוסר התחשבות מצד עובדים אחרים	100%	100%	100%
במידה רבה ובינונית	5.8	5.2	7.0
במידה מועטה או כלל לא	94.2	94.8	93.0

4.5.4 קידום בעבודה

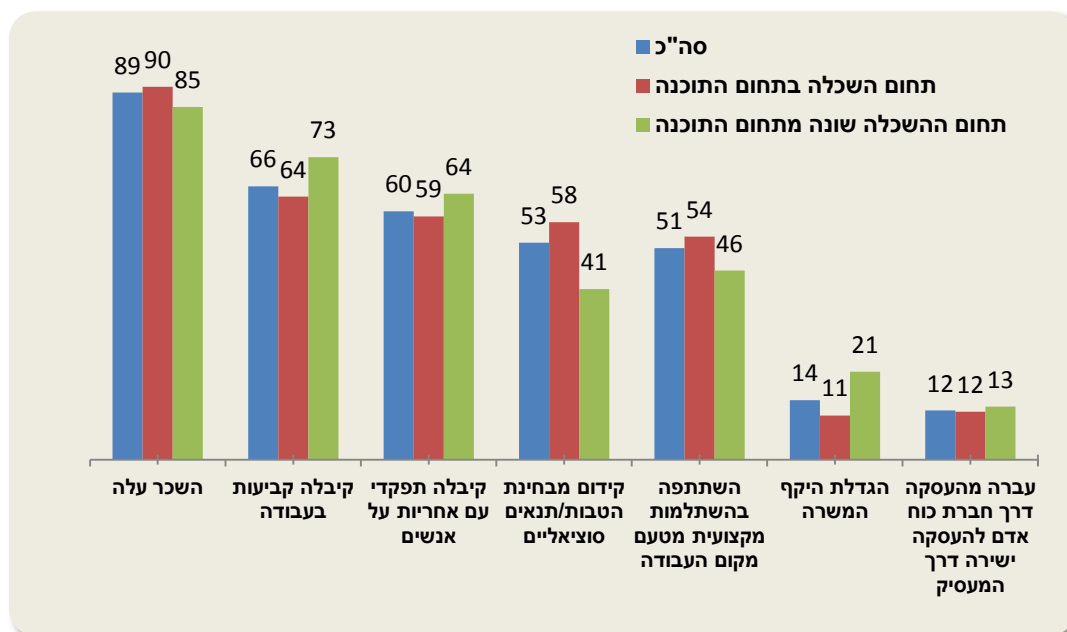
קידום במקום העבודה: 40% מקרב המשתתפות בסקר דיווחו שקודמו במקום עבודתן הנוכחי. 50% מקרב בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה דיווחו על קידום במקום עבודה הנוכחי, זאת לעומת 28% מקרב הבוגרות בתחומי ההכשרה האחרים (לוח 23, תרשים 20).

תרשים 20: אחוז המשתתפות שקודמו במקום עבודתן הנוכחי



המשתתפות שקודמו במקום עבודתן הנוכחי דיווחו שהקידום בא לידי ביטוי בעלייה בשכר (89% מהמשתתפות דווחו על עלייה בשכר לאחר הקידום), קבלת קביעות בעבודה (66% מהמשתתפות דווחו על קבלת קביעות בעקבות הקידום), וקבלת תפקיד עם אחריות על עובדים אחרים (60%). כמחצית מהמשתתפות שקודמו במקום עבודתן דיווחו שהקידום בא לידי ביטוי בהטבות סוציאליות (52%) ובהשתתפות בהשתלמויות מקצועיות מטעם מקום העבודה (51%). (לוח 23, תרשים 21).

תרשים 21: תחומים בהם חל קידום



כאשר מציבים את שני סוגי ההכשרות אלו מול אלו, ניתן לראות כי בקרב בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה, הקידום בא לידי ביטוי בעיקר בהעלאה בשכר (90% מבוגרות ההכשרות בתחום התוכנה דווחו על עלייה בשכר לאחר הקידום), הטבות סוציאליות (57%) והשתלמויות מקצועיות על חשבון המעביד (54%) שמקובלות בתחום התוכנה, בעוד שבקרב בוגרות ההכשרות בתחומים האחרים הקידום בא לידי ביטוי בקבלת קביעות (73%), בקבלת אחריות על עובדים (64%) ובהגדלת היקף המשרה (21%). (לוח 23, תרשים 21).

לוח 23: קידום בעבודה ותחומי קידום באחוזים

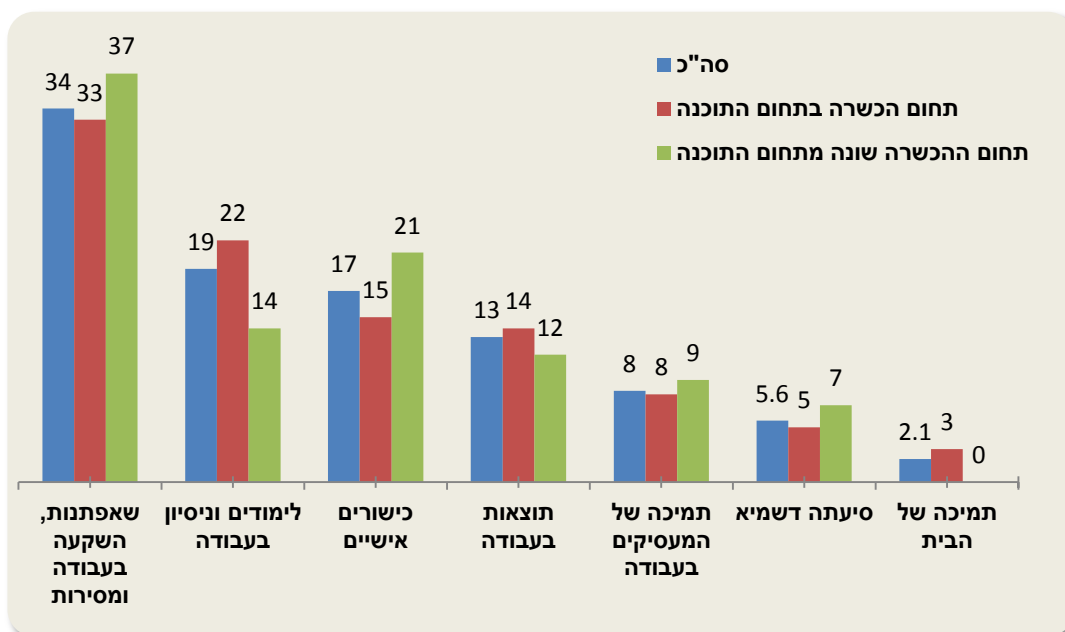
סה"כ	סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
511	279	225	סה"כ
40.5	50.0	28.4	קודמה בעבודה הנוכחית
			תחומים בהם הורגש הקידום
88.9	90.3	85.4	עלייה בשכר
66.2	63.7	73.2	קיבלה קביעות בעבודה
60.1	58.9	64.4	קיבלה תפקיד עם אחריות על עובדים
52.5	57.5	41.3	קידום מבחינת הטבות/תנאים סוציאליים
51.2	54.0	45.8	השתתפה בהשתלמות מקצועית מטעם מקום העבודה
14.4	10.7	21.3	הגדלת היקף המשרה
11.9	11.6	12.8	עברה מהעסקה דרך חברת כוח אדם להעסקה ישירה דרך המעסיק

הסיבות לקידום בעבודה הנוכחית: 34% מקרב המשתתפות בסקר העריכו שקודמו במקום עבודתן הנוכחי בשל השקעתן בעבודה ומסירותן. גורמים נוספים שעלו על ידי המשתתפות בסקר כסיבה לקידום בעבודה היו לימודים וניסיון בעבודה (19%), כישורים אישיים (17%) והישגים בעבודה (13%). בשכיחות נמוכה יותר הועלו גורמים נוספים כסיבה אפשרית לקידום בעבודתן ביניהם: תמיכה של המעסיק (8%), סיעתא דשמיא (6%) ותמיכה של הבית (2%). (לוח 24, תרשים 22).

לוח 24: הערכת סיבות לקידום בעבודה הנוכחית באחוזים

סה"כ	סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
511	279	225	סה"כ
100%	100%	100%	מה להערכתך עזר לך להתקדם בעבודה?
34.0	33.0	37.2	שאפתנות, השקעה בעבודה ומסירות
19.4	22.0	14.0	לימודים וניסיון בעבודה
17.4	15.0	20.9	כישורים אישיים
13.2	14.0	11.6	תוצאות בעבודה
8.3	8.0	9.3	תמיכה של המעסיקים בעבודה
5.6	5.0	7.0	סיעתא דשמיא
2.1	3.0	0.0	תמיכה של הבית

תרשים 22: הסיבות לקידום בעבודה



הסיבות למניעת קידום במקום העבודה: על-אף הנתונים המרשימים לגבי שיעור הנשים שקודמו בעבודתן וסוגי הקידום השונים, נמצא כי עדיין רוב רובן של בוגרות ההכשרות המקצועיות במסגרת תוכנית 'צופיה' (כ-60%) דיווחו שלא זכו לקידום במקום עבודתן הנוכחי. בקשנו אפוא, לבחון את הערכתן של המשיבות למצב זה בו 72% מקרב הבוגרות בהכשרות השונות שאינן בתחום התוכנה דיווחו שלא קודמו, לעומת כ-50% מקרב בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה שדיווחו על אי קידום במקום עבודה הנוכחי (לוח 25).

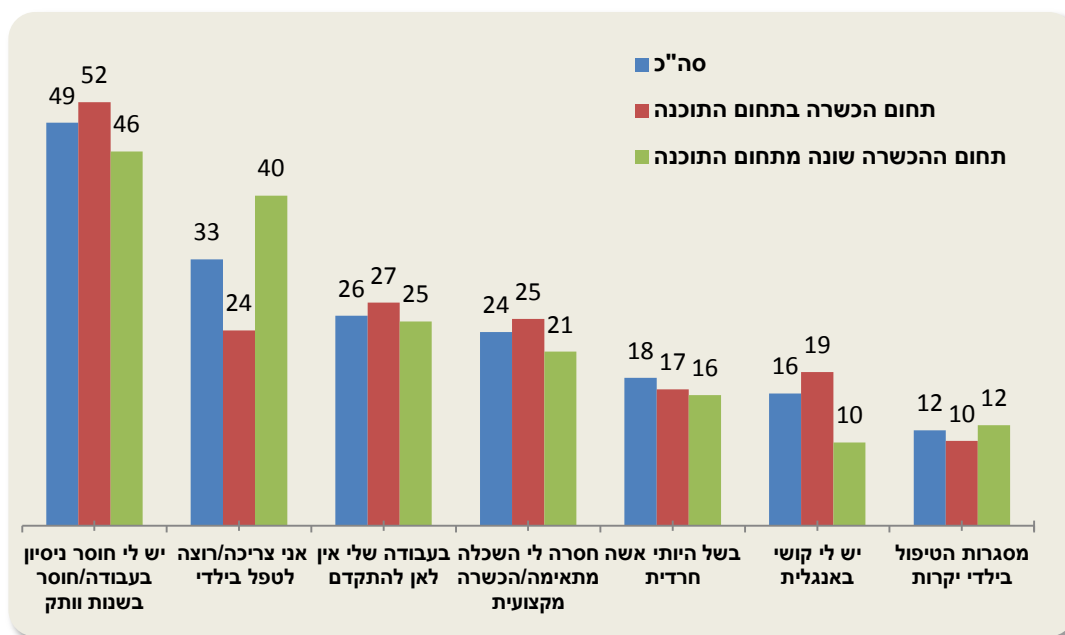
כמחצית המשתתפות בסקר העריכו שלא קודמו במקום עבודתן הנוכחי בשל חוסר ניסיון במקום העבודה. גורמים משמעותיים נוספים שעלו על ידי המשתתפות בסקר כסיבה לאי קידום בעבודה היו: הצורך והרצון לטפל בילדים שמנע השקעת זמן נוסף בעבודה (33%); חוסר בהשכלה מקצועית מתאימה (24%); חוסר באפשרויות לקידום במקום העבודה (26%). בשכיחות נמוכה יותר הועלו גורמים נוספים כסיבות אפשריות לאי קידום בעבודה, ביניהם: עצם היותן נשים חרדיות (18%), קושי בשפה האנגלית (16%) וצורך לשלם למסגרות טיפול יקרות לילדים שמקשה על רווחיות שביציאה לעבודה (12%).

בקרב בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה, הסיבה העיקרית לאי-קידומן, להערכתן, היא חוסר הניסיון (50% מבוגרות ההכשרות בתחום התוכנה דיווחו על חוסר הניסיון כחסם להתקדמות), וקושי בשפה האנגלית (19% דיווחו על הקשיים באנגלית כחסם להתקדמות). בוגרות ההכשרות בתחומים האחרים, ייחסו את אי-קידומן גם לצורך לטפל בילדים (40%). נתון זה עולה בקנה אחד עם גילן המבוגר יחסית של המשתתפות בהכשרות אלו ועם מספר הילדים שלהן, הגבוה מזה של בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה. (לוח 25, תרשים 23).

לוח 25: הערכת הסיבות לאי קידום בעבודה, באחוזים

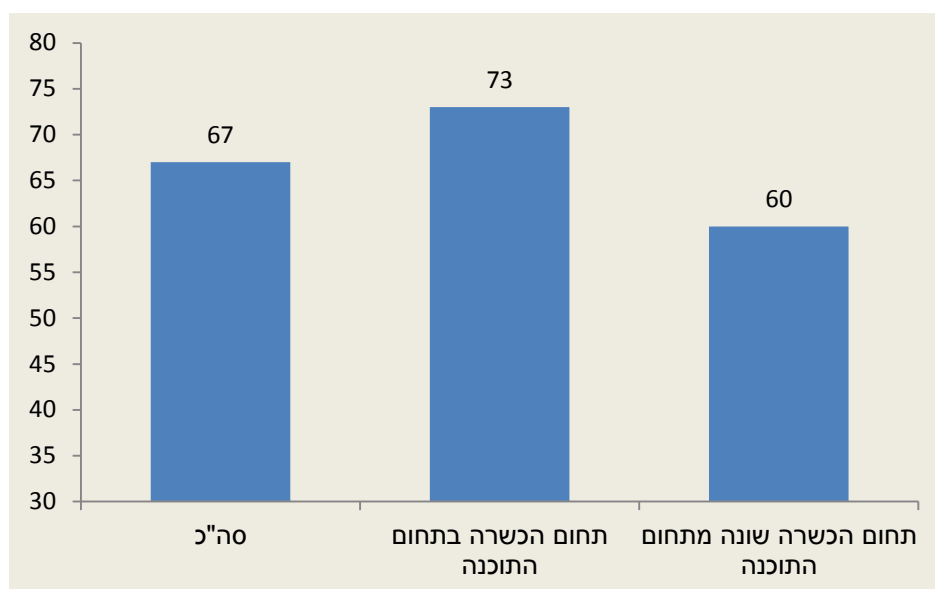
סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
סה"כ	511	279
לא קודמה בעבודה הנוכחית	59.5	71.6
מה מנע ממך להתקדם בעבודה		
יש לי חוסר ניסיון בעבודה/חוסר בשנות וותק	49.3	45.8
אני צריכה/רוצה לטפל בילדי	32.6	40.4
בעבודה שלי אין לאן להתקדם	25.7	25.0
חסרה לי השכלה מתאימה/הכשרה מקצועית	23.7	21.3
בשל היותי אשה חרדית	18.1	16.0
יש לי קושי באנגלית	16.2	10.2
מסגרות הטיפול בילדי יקרות	11.7	12.3

תרשים 23: הסיבות לאי קידום בעבודה



רצון בקידום בעבודה והפעולות להשגתו: 67% מקרב המשתתפות בסקר שדיווחו שלא קודמו במקום עבודתן הנוכחי היו מעוניינות להתקדם במקום עבודתן. 60% מקרב הבוגרות בהכשרות השונות שאינן בתחום התוכנה שדיווחו שלא קודמו היו מעוניינות להתקדם וכ-73% מקרב בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה שדיווחו על אי קידום במקום עבודה הנוכחי רצו להיות מקודמות. רק כמחצית מקרב המשתתפות בסקר שלא קודמו במקום עבודתן, העידו כי יהיו מעוניינות להתקדם לתפקיד שיש בו שכר גבוה יותר, אך דורש אחריות רבה ושעות עבודה נוספות (לוח 26, תרשים 24).

תרשים 24: מוטיבציה לקידום בעבודה

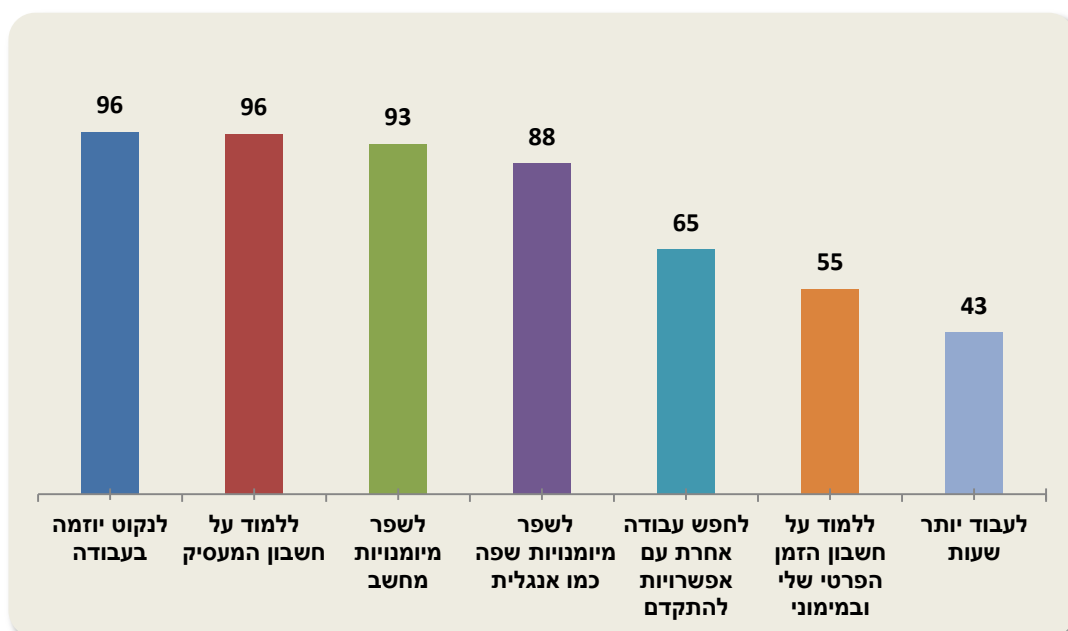


המשתתפות בסקר שדיווחו שלא קודמו העידו כי בעבור התקדמות במקום העבודה הן מוכנות לנקוט יותר יוזמה במקום העבודה (96%), ללמוד על חשבון המעסיק (95%), ולשפר את מיומנויות המחשב והאנגלית שלהן (93%-98%, בהתאמה). בשכיחות נמוכה יותר הועלו הפעולות הבאות למען קידום בעבודה: חיפוש עבודה אחרת (65%), לימוד על חשבון הזמן והמימון הפרטי (54%), ועבודה למשך יותר שעות (43%). (לוח 38). יש לציין שבקרב בוגרות ההכשרה המקצועית בתחום התוכנה שלא קודמו, גורמים כמו חיפוש עבודה אחרת על מנת להתקדם (74%), ולימודים על חשבון הזמן והמימון הפרטי (57%), היו רווחים יותר מאשר בקרב בוגרות ההכשרות האחרות (לוח 26, תרשים 25).

לוח 26: הנכונות להשקיע לצורך הקידום בעבודה לפי סוג הפעילות, באחוזים

הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת	סה"כ	סה"כ
225	279	511	סה"כ
59.6	72.7	67.2	הייתה מעוניינת לקידום במקום העבודה
59.3	53.2	55.1	מעוניינת להתקדם לתפקיד שיש בו שכר גבוה יותר אך דורש אחריות רבה ושעות עבודה רבות יותר
			מה את מוכנה לעשות כדי להתקדם בעבודה
95.2	96.6	96.1	לנקוט יוזמה בעבודה
91.9	97.7	95.5	ללמוד על חשבון המעסיק
91.9	93.2	92.9	לשפר מיומנויות מחשב
87.1	88.6	87.7	לשפר מיומנויות שפה כמו אנגלית
54.8	73.9	64.9	לחפש עבודה אחרת עם אפשרויות להתקדם
48.4	56.8	54.5	ללמוד על חשבון הזמן הפרטי שלי ובמימוני
41.9	44.3	42.9	לעבוד יותר שעות

תרשים 25: הפעולות שמוכנות המשתתפות לעשות על מנת להתקדם בעבודה



4.6 בוגרות אשר אינן משולבות בתעסוקה

אופני חיפוש עבודה וחסימים במציאת עבודה

כאמור, 21% מקרב בוגרות ההכשרות המקצועיות שנבדקו לא עבדו בתקופת עריכת הסקר. בקרב בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה - 17% אינן עובדות ומקרב ההכשרות השונות - 24% אינן עובדות. מתוך כלל משתתפות הסקר 12% לא עבדו כלל מסיום ההכשרה ו-9% עבדו, אך עזבו את עבודתן ואינן עובדות כיום (ראה לוח 16, תרשים 12).

סיבות לאי-עבודה בקרב משתתפות התוכנית שלא עבדו כלל לאחר ההכשרה: כאמור, מתוך כלל המשתתפות הסקר 12% לא עבדו כלל מסיום ההכשרה. הסיבות המרכזיות שמנו המשתתפות לאי-עבודתן היו הקושי במציאת מקום עבודה במקצוע (30%), והקושי במציאת מקום עבודה באופן כללי (21%). סיבות נוספות הן: קושי במציאת סידור לילדים (10%), אי יכולת לעבוד מסיבות בריאותיות, אישיות או משפחתיות (9%), ומגוון סיבות נוספות אחרות (לוח 27, תרשים 26).

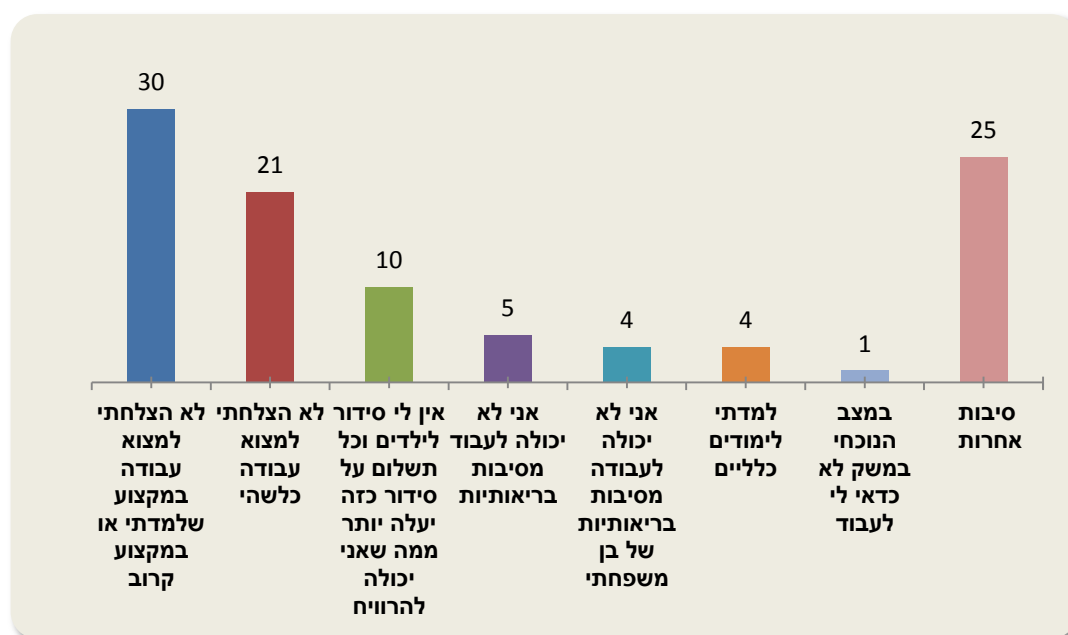
כרבע מהמשתתפות ציינו גורמים נוספים לכך שאינן עובדות, מעבר לאלו שציינו בשאלונים באופן מפורש. גורמים אלו לא היו שכיחים יותר מהגורמים המרכזיים שציינו בשאלון, אך הבולטים שבהם הינם: רצון לסיים את פרויקט הגמר לפני פנייה לחיפוש עבודה, פנייה ללימודים אחרים וסיבות משפחתיות נוספות (הריון, נישואים).

לוח 27: הסיבות לאי השתתפות בשוק העבודה לאחר ההכשרה המקצועית בקרב משתתפות שלא עבדו

כלל לאחר ההכשרה

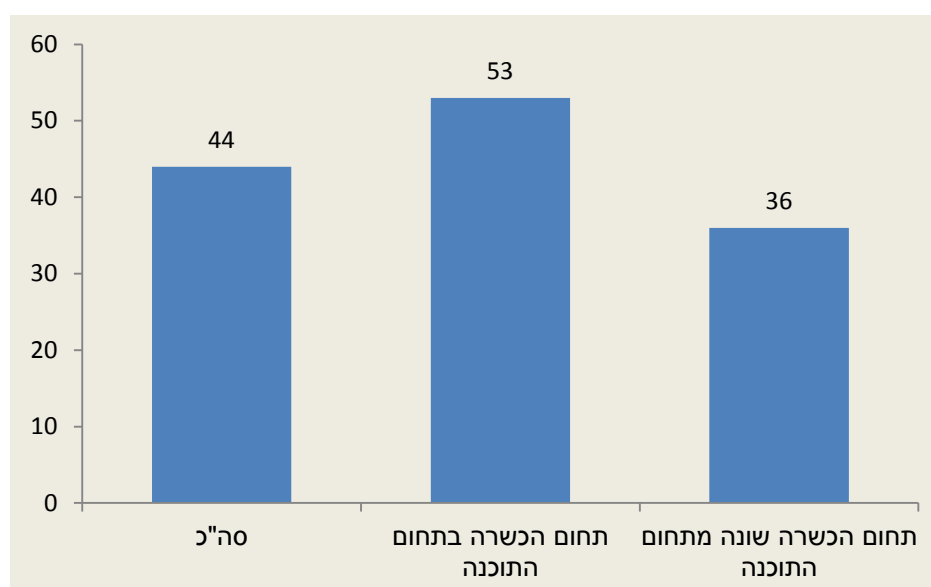
סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת	
סה"כ	78	30	45
מה הסיבה העיקרית לכך שלא עבדת כלל לאחר תום ההכשרה?	100%	100%	100%
לא הצלחתי למצוא עבודה במקצוע שלמדתי או במקצוע קרוב	29.9	30.0	29.5
לא הצלחתי למצוא עבודה כלשהי	20.8	23.3	18.2
אין לי סידור לילדים וכל תשלום על סידור כזה יעלה יותר ממה שאני יכולה להרוויח	10.4	13.3	6.8
אני לא יכולה לעבוד מסיבות בריאותיות	5.2	6.7	4.5
אני לא יכולה לעבודה מסיבות בריאותיות של בן משפחתי	3.9	6.7	2.3
למדתי לימודים כלליים	3.9	3.3	4.5
במצב הנוכחי במשק לא כדאי לי לעבוד	1.3	0.0	2.3
סיבות אחרות	24.7	16.7	31.8

תרשים 26: הסיבות לאי השתתפות בשוק העבודה לאחר ההכשרה המקצועית בקרב משתתפות שלא עבדו לאחריה



גורמי סיוע בחיפוש עבודה בקרב משתתפות שלא עבדו כלל לאחר ההכשרה: מקרב בוגרות ההכשרות שלא עבדו כלל, כמחצית מהן (44%), חיפשו עבודה באופן פעיל בעת עריכת הסקר (תרשים 27, לוח 28).

תרשים 27: חיפוש עבודה באופן פעיל בשנה האחרונה בקרב משתתפות שלא עבדו כלל לאחר ההכשרה



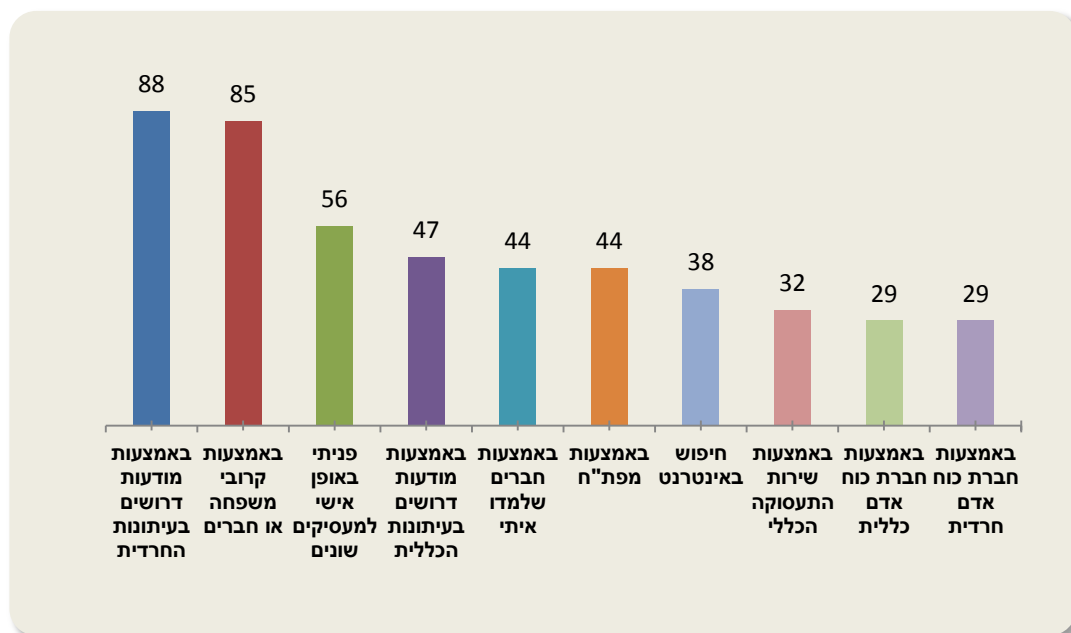
בכדי לנסות ולמצוא עבודה, הסתייעו הבוגרות שלא עבדו בעת הסקר בעיקר בחברים וקרובי משפחה (85% מהמשתתפות הסתייעו בגורמים אלו) ובמודעות בעיתונות החרדית (88%). שיעור גבוה מבין הבוגרות שלא עבדו בעת הסקר דיווחו כי פנו באופן אישי למעסיקים שונים (66%), אך יש לציין שסוג זה של פנייה נעשה בעיקר בקרב בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה (69%). אחוז ניכר מהבוגרות דיווחו כי נעזרו בעיתונות הכללית (47%), בחברים ובמשפחה (44%), ובמרכזי פיתוח תעסוקה לחרדים (44%). מידת הסתייעות נמוכה יותר הייתה בשירותים המוצעים באמצעות חברת כוח אדם כללית (29%) וחברת כוח אדם ייעודית למגזר החרדי (29%). נתון מעניין הוא מידת ההסתייעות לחיפוש עבודה דרך האינטרנט (38%), כאשר מקרב הבנות שסיימו הכשרה בתחום התוכנה דווח על שיעור גבוה של מחפשות עבודה דרך כלי זה (56%), לעומת בוגרות ההכשרות האחרות שדיווחו על מידת הסתייעות נמוכה בכלי זה בתהליך חיפוש העבודה (25%). (לוח 28, תרשים 28).

לוח 28: גורמי סיוע בחיפוש עבודה בקרב משתתפות שלא עבדו לאחר ההכשרה (באחוזים כל משתתפת

יכלה לציין מספר גורמי סיוע)

סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
44.2	53.3	36.4
34	16	16
88.2	75.0	100.0
85.3	87.5	81.3
55.9	68.8	43.8
47.1	50.0	43.8
44.1	50.0	37.5
44.1	62.5	25.0
38.2	56.3	25.0
32.4	43.8	18.8
29.4	37.5	18.8
29.4	43.8	18.8

תרשים 28: גורמי סיוע בחיפוש עבודה בקרב בוגרות שלא עבדו כלל לאחר ההכשרה

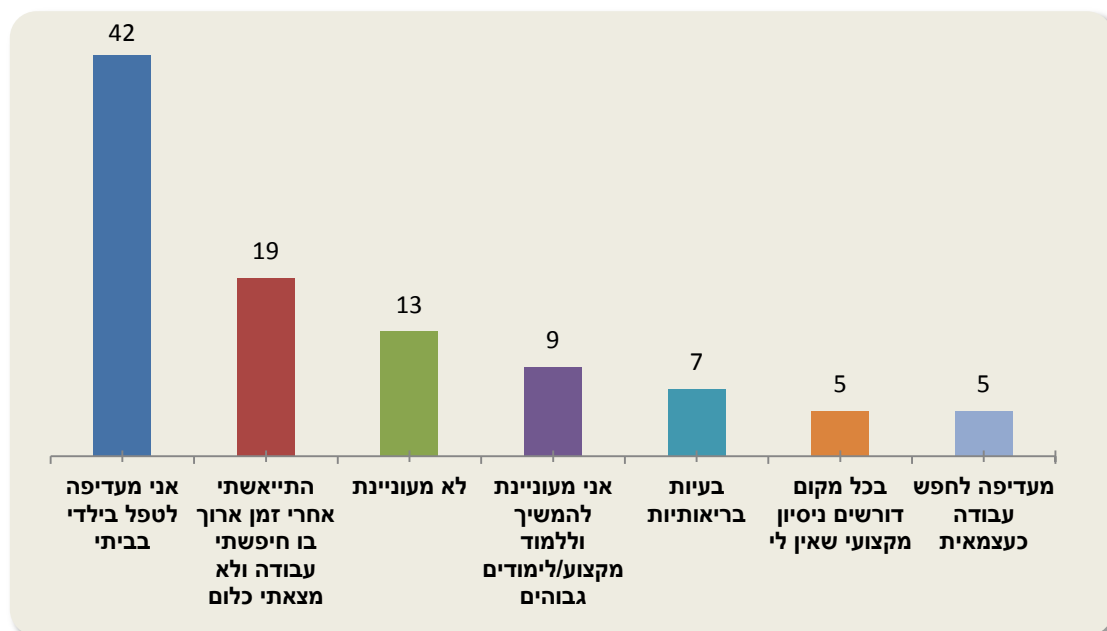


חיפוש עבודה בקרב בוגרות שלא עבדו לאחר תום ההכשרה: בקרב המשתתפות שהעידו שלא עבדו מאז סיום ההכשרה, 23% דיווחו שחיפשו עבודה אך לא התקבלו. הסיבות המרכזיות היו: חוסר ניסיון מקצועי (25%) בעיקר בתחום התוכנה (50%) וסיבות נוספות כמו: סיבות אישיותיות, ציפיות גבוהות מעבודה ראשונה בהקשר של שכר והתמקצעות, מיון לא נכון בתחילת התהליך, חוסר התאמה לתחום התפקיד, חוסר מענה מובנה בתוך התוכנית לליווי להשמה בהמשך לאחר הכשרה. בין הסיבות המרכזיות לאי חיפוש עבודה כיום ישנן: העדפה להיות בבית עם הילדים (45%), נשים שהעידו כי התייאשו מחיפוש העבודה והרימו ידיים (19%), נשים שאינן מעוניינות לעבוד (13%), רצון להמשיך ללמוד (9%), בעיות בריאות (7%) וסיבות נוספות פחותות יותר כמו רצון להפוך לעצמאית (5%) וחוסר בניסיון תעסוקתי (5%), בעיקר בקרב בוגרות תחום התוכנה (ראה לוח 29, תרשים 29).

לוח 29: הסיבות לאי קבלה לעבודה בקרב בוגרות של עבדו לאחר ההכשרה

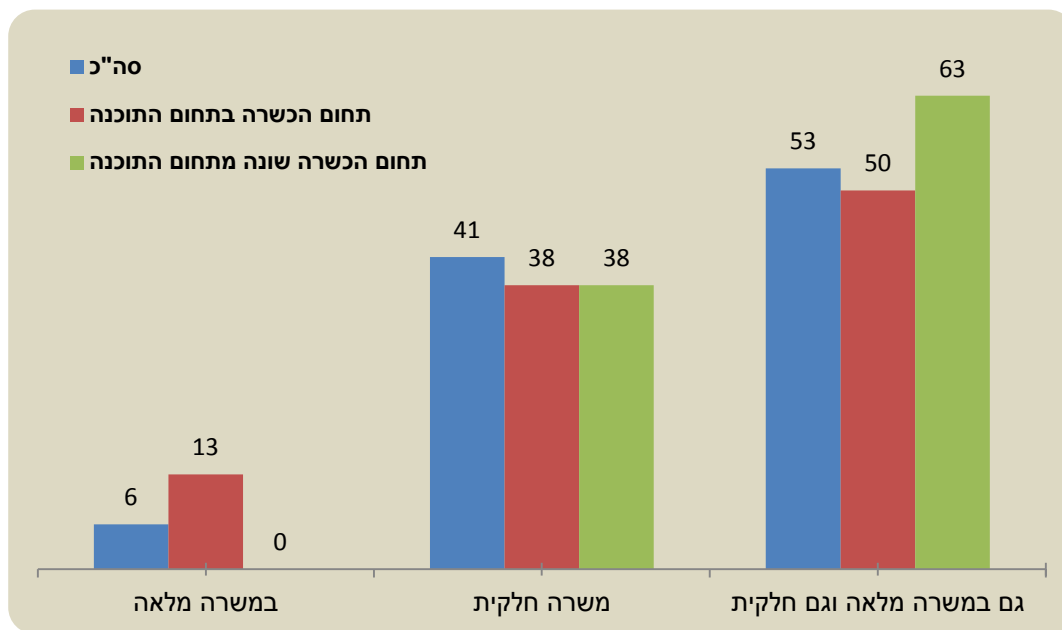
סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת	
האם היו הצעות/אפשרויות עבודה שלא התקבלת אליהן בשלושת החודשים האחרונים	23.5	12.5	31.3
הסיבה העיקרית שלא התקבלת לעבודה אלה	100%	100%	100%
חוסר ניסיון מקצועי	25.0	0.0	50.0
אחר	75.0	100.0	50.0
מה הסיבה העיקרית לכך שאינך מחפשת עבודה כיום	100%	100%	100%
אני מעדיפה לטפל בילדי בביתי	44.9	50.0	39.3
התייאשתי אחרי זמן ארוך בו חיפשתי עבודה ולא מצאתי כלום	19.3	21.4	14.3
לא מעוניינת	13.0	7.1	17.9
אני מעוניינת להמשיך וללמוד מקצוע/לימודים גבוהים	9.3	7.1	10.7
בעיות בריאותיות	7.0	14.3	3.6
בכל מקום דורשים ניסיון מקצועי שאין לי	4.7	0.0	7.1

תרשים 29: הסיבות העיקריות לאי חיפוש עבודה בקרב המשתתפות שלא עבדו כלל לאחר ההכשרה



היקף משרה וגורמי סיוע במציאת מקום העבודה בקרב בוגרות שאינן עובדות ולא עבדו כלל לאחר ההכשרה (מתוך 78 משתתפות ענו על שאלה זו 34 נשים): כמחצית מהמשתתפות שדיווחו שאינן עובדות חפשו עבודה בהיקף של משרה חלקית וכמחצית חפשו משרה מלאה או חלקית לפחות (כ-52%). (ראה לוח 30, תרשים 30).

תרשים 30: מאפייני חיפוש העבודה בקרב המשתתפות שלא עבדו כלל לאחר ההכשרה – היקף משרה



כמחצית ממשתתפות הסקר שאינן עובדות ולא עבדו כלל לאחר ההכשרה (46%), דיווחו שבעת הניסיונות לחיפוש עבודה הן נזקקו לעזרה. להערכתן, העזרה החיונית ביותר הנה ליווי תעסוקתי והכוונה במציאת עבודה (37% ציינו זאת כגורם המשמעותי ביותר). גורם זה היה דומיננטי ביותר בקרב נשים שלא הוכשרו בתחום התוכנה (47% ציינו שזה הגורם המשמעותי שעשוי לעזור להן במציאת עבודה). החשיבות כאן היא במיון נכון: בתחומי התוכנה נעשה תהליך מיוני מובנה יותר עם שיתוף של המעסיק, מה שלא בהכרח התבצע בתחומים אחרים. בתחילת דרכה של התוכנית לא הוקצה כוח אדם לליווי. כיום התוכנית עובדת בשיתוף פעולה מובנה יחד עם מרכזי מפת"ח ומוצמדת מלווה לכל קורס. משרד הכלכלה - במודל One Stop Center הנבנה בתוך הקהילה - כבר הגדיר ואימץ את רעיון הליווי להשמה של "מלווה לכל קורס". המשמעות היא שמשתתפת ההכשרה שלא מצאה עבודה חוזרת לאותו המלווה להשמה נוספת. גורם משמעותי נוסף הוא מציאת מקומות עבודה הרגישים לצורך בסביבת עבודה המותאמת לאורח החיים החרדי ומותאמים לאישה החרדית המטופלת בילדים רכים (31% מהבנות ציינו שזהו גורם קריטי עבורן בחיפוש העבודה). השפעה משמעותית נוספת על מציאת העבודה הייתה לקשרים האישיים (25%). אלו שהוכשרו בתחום התוכנה ציינו גורם זה כמשמעותי ביותר בתהליך חיפוש העבודה (33%). גורמים פחות משמעותיים שהוזכרו הן: גופי התמיכה החרדיים - מפת"ח ועמותות תמך (3%), ומימון רכישת מקצוע (3%). יש לציין שכאשר בקשו הנשים לדרג גורם עזרה שני, הפכו גופי התמיכה החרדיים לגורם משמעותי יותר (25%), בעיקר בקרב מסיימות ההכשרה בתחומי התוכנה (60%). (לוח 30).

לוח 30: היקף משרה וגורמי סיוע במציאת מקום העבודה

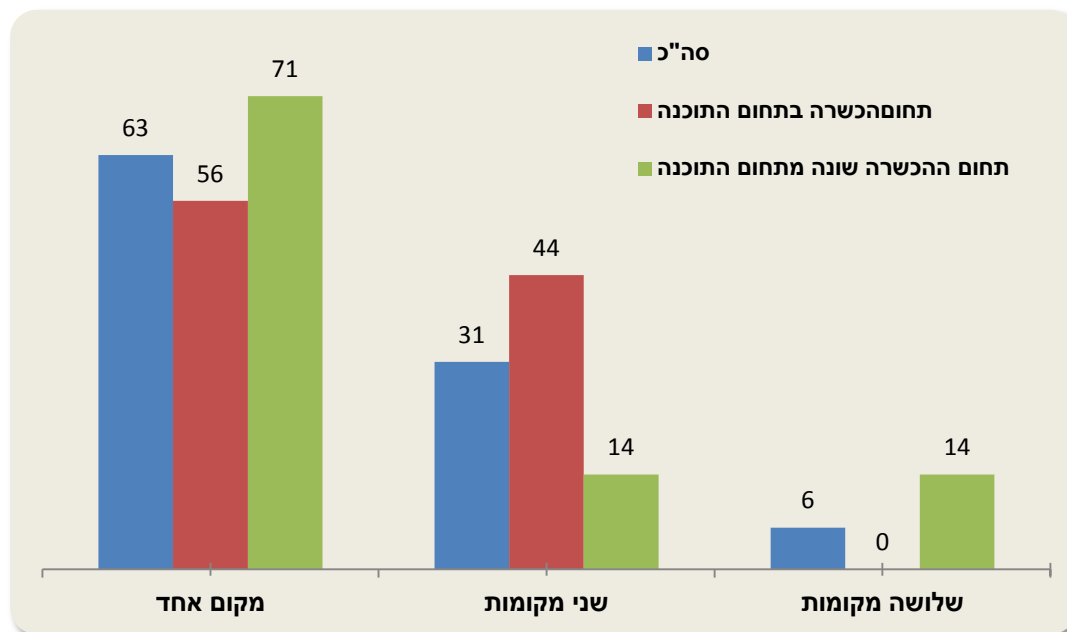
סה"כ	סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
סה"כ	34	16	16
האם חיפשה עבודה?	100%	100%	100%
במשרה מלאה	5.9	12.5	0.0
משרה חלקית	41.2	37.5	37.5
גם במשרה מלאה וגם חלקית	52.9	50.0	62.5
בעת חיפוש העבודה היית זקוקה לעזרה במציאת עבודה – ענו כן	46.4	51.7	40.5
סוג עזרה 1	100%	100%	100%
ליווי תעסוקתי והכוונה למציאת עבודה	37.5	26.7	46.7
מציאת עבודה מותאמת לאישה חרדית הן בהקשר גידול הילדים והן הסביבה	31.3	33.3	26.7
המלצות וקשרים	25.0	33.3	20.0
מפת"ח, תמך	3.1	6.7	0.0
מימון רכישת מקצוע	3.1	0.0	6.7
סוג עזרה 2	100%	100%	100%
ליווי תעסוקתי והכוונה למציאת עבודה	41.7	20.0	50.0
מפת"ח, תמך	25.0	60.0	0.0
המלצות וקשרים	16.7	20.0	16.7
מציאת עבודה מותאמת לאישה חרדית הן בהקשר גידול הילדים והן הסביבה	8.3	0.0	16.7
מימון רכישת מקצוע	8.3	0.0	16.7

מאפייני תחלופת מקומות העבודה בקרב משתתפות הסקר שעבדו אך אינן עובדות כיום (או בזמן ביצוע הסקר): כאמור, 9% ממשתתפות הסקר עבדו בעבר אך עזבו את עבודתן ואינן מועסקות כיום. 28% מקרבן החליפו מספר מקומות עבודה לאחר ההכשרה המקצועית. 61% החליפו מקום עבודה אחד, 31% החליפו שני מקומות עבודה, בעיקר בקרב מסיימות ההכשרה המקצועית בתחום התוכנה (44%). רק 6% החליפו שלושה מקומות עבודה ויותר, מרביתן מסיימות מתחומי הכשרה המקצועית שאינם בתחום התוכנה (ראה לוח 31, תרשים 31). 88% מקרב המשיבות שעבדו אך אינן עובדות כיום, עבדו בין חצי שנה לשנתיים לאחר סיום ההכשרה המקצועית (לוח 31).

לוח 31: מאפייני תחלופת מקומות העבודה בקרב משתתפות הסקר שעבדו אך אינן עובדות כיום

סה"כ	סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
סה"כ	57	28	27
החליפה מקום עבודה לאחר תום ההכשרה	28.1	32.1	25.9
מספר מקומות העבודה שהחליפה לאחר תום ההכשרה	100%	100%	100%
מספר מקומות העבודה שהחליפו לאחר תום ההכשרה ממוצע מספרים מוחלטים	1.43	1.44	1.42
מקום 1	62.5	55.6	71.4
שני מקומות	31.3	44.4	14.3
שלושה מקומות	6.3	0.0	14.3
משך הזמן בחודשים שעבדה בעבודה האחרונה לאחר תום ההכשרה	100%	100%	100%
משך הזמן בחודשים שעבדה בעבודה האחרונה לאחר תום ההכשרה, ממוצע	13.1	13.37	13.33
1-6	29.8	32.1	25.9
7-12	33.3	32.1	33.3
13-24	24.6	21.4	29.6
25-36	7.0	7.1	7.4
37-54	5.3	7.2	3.7
סיום העבודה האחרונה בחודשים	100%	100%	100%
סיום העבודה האחרונה בחודשים, ממוצע	7.71	6.83	8.11
0-3	40.4	50.0	33.3
4-6	24.6	21.4	29.6
7-12	21.1	14.3	25.9
13-24	8.8	10.7	3.7
25-48	5.3	3.6	7.4

תרשים 31: מאפייני תחלופת מקומות העבודה בקרב משתתפות הסקר שעבדו אך אינן עובדות כיום



מאפייני היקף המשרה וסוג העבודה בקרב משתתפות הסקר שעבדו אך אינן עובדות כיום: מרבית המשתתפות שעבדו, עבדו בהיקף של משרה מלאה לפחות (כ-89% דיווחו על היקף עבודה של 35 שעות שבועיות לכל הפחות). כ-30% מהמשתתפות עבדו במשרה חלקית (מתחת ל-35 שעות עבודה שבועיות). (לוח 30). מרביתן עבדו כשכירות (89%), ומיעוטן כעצמאיות (10%). מרבית העצמאיות הן בתחומי ההכשרה שאינן תחום התוכנה (18%). בעבודתן האחרונה עבדו מרבית הנשים כפקידות (58%), בעיקר בקרב אלו שסיימו הכשרות מקצועיות שאינן בתחום התוכנה (77%). אחוז גבוה עבדו במקצועות טכניים (25%), בעיקר בקרב אלו שסיימו את ההכשרה המקצועית בתחום התוכנה (50%), ומיעוטן עבדו במקצועות מנהליים (10%). (ראו לוח 32).

לוח 32: מאפייני היקף המשרה וסוג העבודה בקרב משתתפות הסקר שעבדו אך אינן עבודות כיום

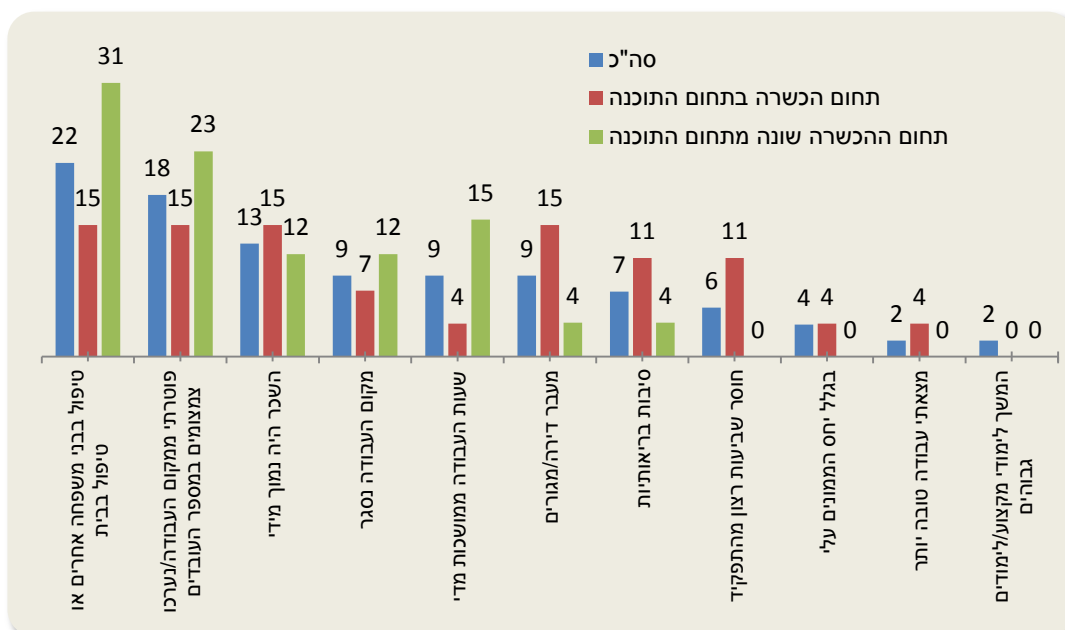
סה"כ	סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
57	28	27	סה"כ
100%	100%	100%	שעות עבודה בממוצע בשבוע בעבודה האחרונה
10.9	7.4	15.4	עד 19
47.3	40.7	53.8	20-39
41.8	51.9	30.8	40-50
			האם היית
89.5	96.4	81.5	שכירה בלבד
10.5	3.6	18.5	בעיקר עצמאית
100%	100%	100%	משלח יד של מקום העבודה האחרון
57.9	35.7	77.8	עובדי פקידות, סוכנים ומכירות
29.8	50.0	11.1	חופשיים וטכניים
10.5	10.7	11.1	אקדמאים ומנהלים
1.8	3.6	0.0	ע. בלתי מקצועיים
100%	100%	100%	ענף כלכלי של מקום העבודה האחרון
43.6	63.0	23.1	בנקאות ופ. עסקיים
41.8	33.3	53.8	מנהל ציבורי, חינוך, בריאות ושירותים קהילתיים
10.9	3.7	15.4	מסחר
3.6	0.0	7.7	תחבורה ותקשורת

סיבות להפסקת העבודה בקרב משתתפות הסקר שעבדו אך אינן עבודות כיום: המשתתפות מנו מספר סיבות מרכזיות להפסקת עבודתן האחרונה. הסיבה המרכזית הייתה טיפול בבני המשפחה ומשק הבית (22%), סיבה זו הוזכרה בעיקר בקרב המשתתפות בתוכניות ההכשרה שאינן מתחום התוכנה (31%). סיבות נוספות היו: צמצומים ופיטורים ממקום העבודה הקודם (18%), השכר הנמוך שקבלו בעבודתן (13%), סגירת מקום העבודה (9%), שעות עבודה ממושכות (9%), מעבר מקום מגורים (9%), ומצב בריאותי (7%). לבסוף, צוינו סיבות דוגמת: חוסר שביעות רצון מהתפקיד כגורם לעזיבה (5%), יחס הממונים (4%), חיפוש עבודה טובה יותר (2%), והרצון להמשיך ללמוד (2%). (לוח 33, תרשים 32).

לוח 33: סיבות להפסקת העבודה בקרב משתתפות הסקר שעבדו אך אינן עובדות כיום

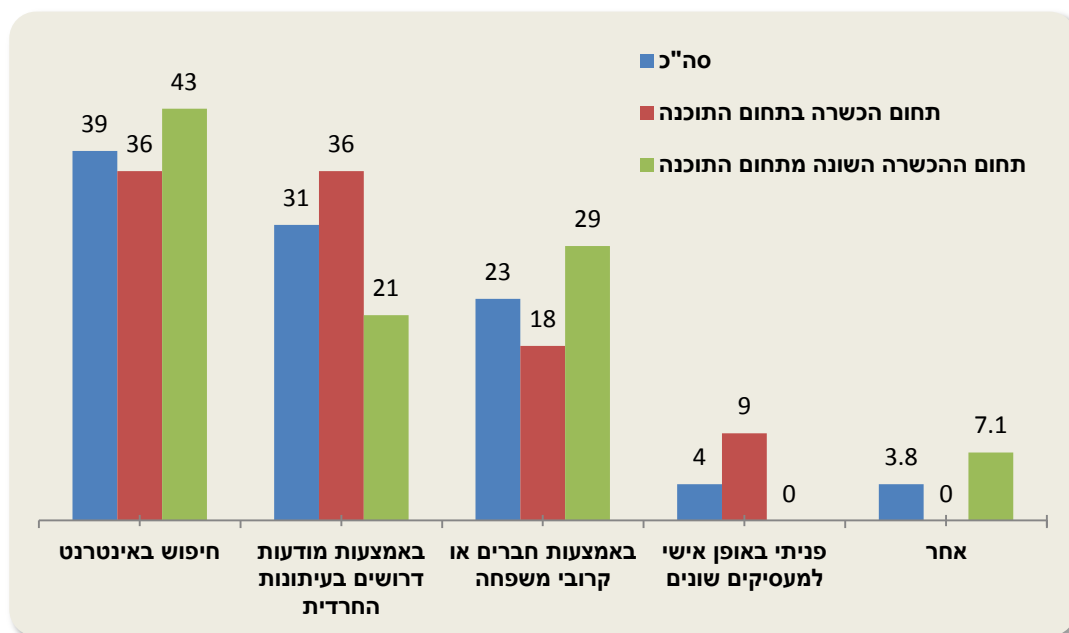
סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת
סה"כ	28	27
100%	100%	100%
הסיבה המרכזית בשלה הופסקה העבודה האחרונה		
טיפול בבני משפחה אחרים או טיפול בבית	14.8	30.8
פוטרתי ממקום העבודה/נערכו צמצומים במספר העובדים	14.8	23.1
השכר היה נמוך מידי	14.8	11.5
מקום העבודה נסגר	7.4	11.5
שעות העבודה ממושכות מדי	3.7	15.4
מעבר דירה/מגורים	14.8	3.8
סיבות בריאותיות	11.1	3.8
חוסר שביעות רצון מהתפקיד	11.1	0.0
בגלל יחס הממונים עלי	3.7	0.0
מצאתי עבודה טובה יותר	3.7	0.0
המשך לימודי מקצוע/לימודים גבוהים	--	--
1.8		

תרשים 32: סיבות להפסקת העבודה בקרב משתתפות הסקר שעבדו אך אינן עובדות כיום



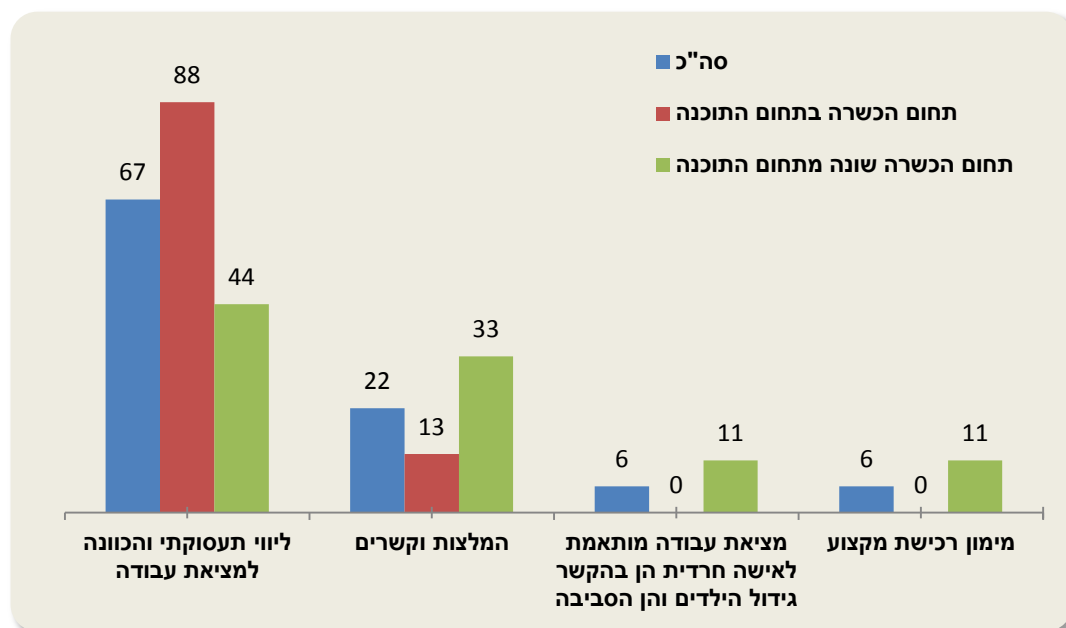
גורמי סיוע בחיפוש עבודה בקרב משתתפות שעבדו אך אינן עובדות כיום: בקרב המשתתפות שעבדו ואינן עובדות כיום, 46% חפשו עבודה באופן פעיל לאחר סיום עבודתן האחרונה. בכדי לנסות ולמצוא עבודה הסתייעו המשתתפות שעבדו בעבר אך לא בעת עריכת הסקר, ברשת האינטרנט (38%), במודעות בעיתונות החרדית (31%), ואחוז ניכר מהמשתתפות הסתייע בחברים וקרובי משפחה (23%). (לוח 32, תרשים 33). כשליש ממשותתפות הסקר שעבדו אך אינן עובדות כיום (37%), דיווחו שבעת הניסיונות לחיפוש עבודה הן נזקקו לעזרה.

תרשים 33: מאפייני תהליך חיפוש העבודה בקרב משתתפות שעבדו אך אינן עובדות כיום



לתפיסתן, העזרה הרבה ביותר שהן יכולות לקבל היא בליווי תעסוקתי והכוונה במציאת עבודה (67% ציינו זאת כגורם המשמעותי ביותר). גורם זה היה דומיננטי ביותר בקרב נשים שהוכשרו בתחום התוכנה (88% ציינו שזה הגורם המשמעותי שעשוי לעזור להן במציאת עבודה). גורם משמעותי נוסף במציאת עבודה הוא הקשרים האישיים (22%), אלו שהוכשרו בתחום שאינו תחום התוכנה ציינו גורם זה כמשמעותי ביותר בתהליך חיפוש העבודה (33%). אחד הגורמים הפחות משמעותיים שהוזכר הוא מימון רכישת מקצוע (5%). (לוח 34, תרשים 34).

תרשים 34: גורמי סיוע בחיפוש עבודה שסומנו על ידי משתתפות שעבדו אך אינן עובדות כיום



לוח 34: גורמי סיוע בחיפוש עבודה בקרב משתתפות שעבדו אך אינן עובדות כיום:

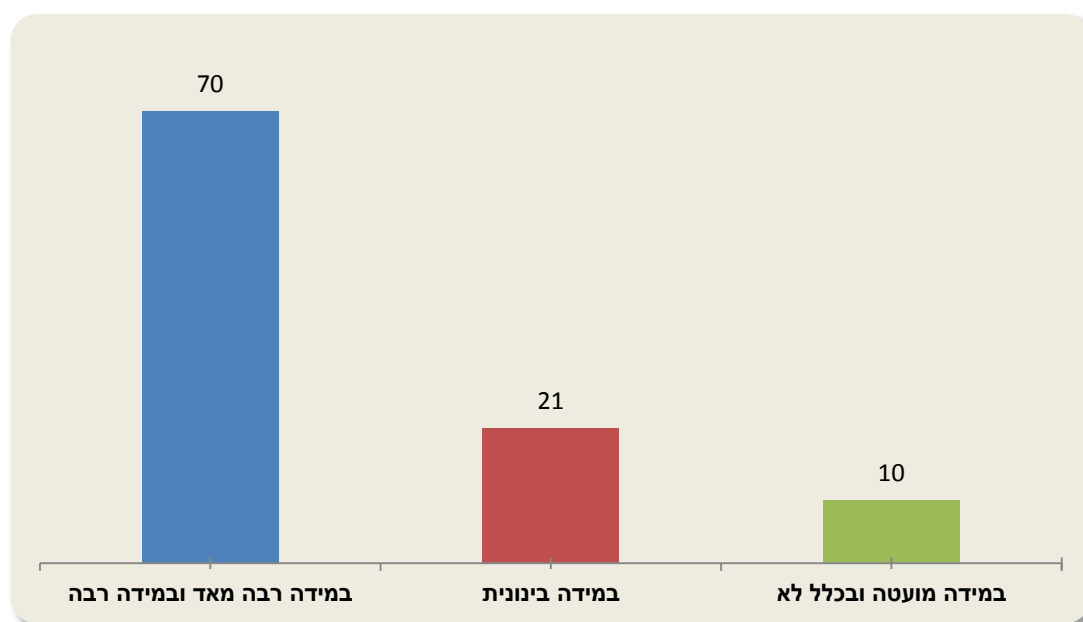
סה"כ	הכשרה בתחום התוכנה	הכשרה מקצועית אחרת	
57	28	27	סה"כ
45.6	39.3	51.9	חיפשה עבודה באופן פעיל לאחר סיום העבודה האחרונה
100%	100%	100%	כיצד חיפשת עבודה במהלך השנה האחרונה
38.5	36.4	42.9	חיפוש באינטרנט
30.8	36.4	21.4	באמצעות מודעות דרושים בעיתונות החרדית
23.1	18.2	28.6	באמצעות חברים או קרובי משפחה
3.8	9.1	0.0	פניתי באופן אישי למעסיקים שונים
3.8	0.0	7.1	אחר
37.3	37.5	34.6	היית זקוקה לעזרה כדי למצוא עבודה
100%	100%	100%	סוגי עזרה
66.7	87.5	44.4	ליווי תעסוקתי והכוונה למציאת עבודה
22.2	12.5	33.3	המלצות וקשרים
5.6	0.0	11.1	מציאת עבודה מותאמת לאישה חרדית הן בהקשר גידול הילדים והן הסביבה
5.6	0.0	11.1	מימון רכישת מקצוע

4.7 עמדות הנוגעות למסלולי הלימוד ולתרומת הלימודים לעבודה

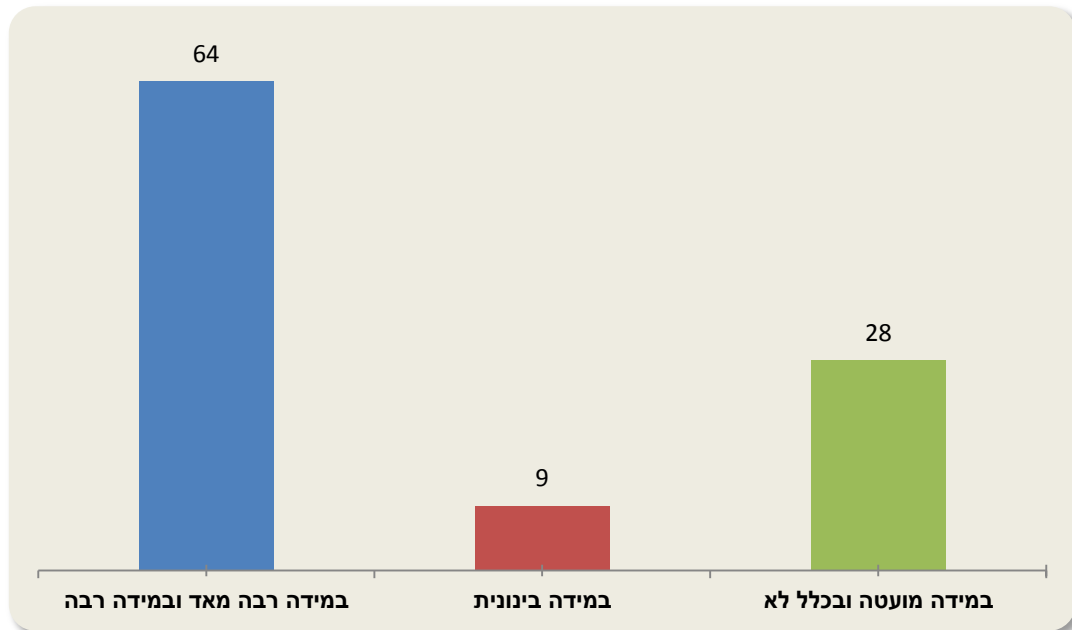
הפרק הנוכחי נועד לבחון את עמדותיהן ויחסן של המשיבות סביב שאלות והיגדים כלליים המתייחסים לתפיסת עולם העבודה שלהן, כמו גם את מידת הערכתן לתרומה הייחודית של ההכשרות המקצועיות בהן השתתפו להשתלבותן בשוק העבודה. להיגדים הכלליים ישנה חשיבות לעמידה על מאפייני הנשים החרדיות ותפיסת החשיבות שלהן ביחס לצורך בפרנסה ובאשר ליכולתן לפתח קריירה משמעותית. לפיכך, המשיבות נשאלו לגבי מידת הסכמתן עם היגדים שונים, בכדי לבדוק עמדות בנוגע למסלול הלימודים ואפשרויות התעסוקה שלאחריו.

שני שליש מהמשתתפות בסקר מאמינות כי ההכשרה מסייעת להן לפרנס את משפחתן בכבוד (70% הסכימו עם היגד זה במידה רבה/רבה מאוד). בנוסף, מרבית המשתתפות מעריכות כי ההכשרה המקצועית עזרה להן למצוא עבודה במקצוע ולהשתלב בשוק התעסוקה (64% הסכימו עם היגד זה במידה רבה/רבה מאוד). (לוח 35, תרשים 35, תרשים 36).

תרשים 35: העבודה מאפשרת לפרנס את המשפחה בכבוד



תרשים 36: ההכשרה תרמה למציאת עבודה טובה יותר

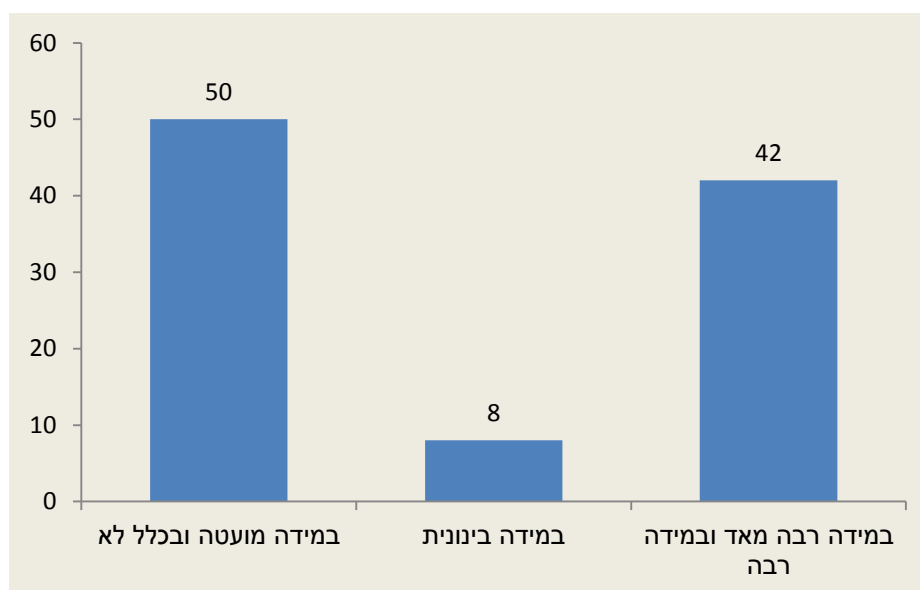


רק מחצית מהנשים שהשתתפו בסקר חושבות כי המסלול אפשר להן למצוא תעסוקה בקלות רבה יותר אל מול חברותיהן שפנו ללמוד תחומים אחרים (53% הסכימו עם היגד זה במידה רבה/רבה מאד), אל מול זאת, רבות לא הסכימו עם היגד זה (34% ציינו הסכמה במידה מועטה/כלל לא). יש לציין שבקרב בוגרות ההכשרות במקצועיות בתחום התוכנה 60% מעריכות כי מסלול הלימודים בו הוכשרו אפשר להן למצוא עבודה בקלות רבה יותר מחברותיהן שלמדו בהכשרות אחרות. זאת לעומת בוגרות ההכשרות האחרות שאינן בתחומי התכנה שפחות ממחצית מהן חשבו שמצאו עבודה בקלות רבה יותר (רק 46% הסכימו עם היגד זה במידה רבה/רבה מאד). (לוח 35).

מבחינת האפשרות לשלב עבודה עם ניהול משק הבית וטיפול בילדים, מרבית המשתתפות (80%), מסכימות במידה בינונית עד רבה עם כך שנותר להן די זמן לצרכיהן המשפחתיים. אמירה זו הייתה ברורה ומובהקת יותר בקרב הנשים שסיימו מסלולי הכשרה שאינם בתחום התוכנה, כאשר מרביתן הסכימו עם ההיגד במידה רבה מאד (84%). (לוח 35).

כאשר משתתפות הסקר נשאלו לגבי מידת הקידום ועד כמה ההכשרה עזרה להן לעבור למקום עבודה טוב יותר, כמחציתן ציינו כי להכשרה הייתה תרומה מעטה למעבר למקום עבודה טוב יותר (49%). (לוח 35, תרשים 37).

תרשים 37: ההכשרה תרמה לקידום ולמעבר לעבודה טובה יותר



לוח 35: עמדות הנוגעות למסלולי הלימוד ולתעסוקה בתחום (אחוזים)

תחום הכשרה בתחום מתחום התוכנה	תחום הכשרה בתחום התוכנה	סה"כ	סה"כ
225	279	511	סה"כ
100%	100%	100%	עבודתי מאפשרת לי לפרנס את משפחתי בכבוד
69.2	70.1	69.5	במידה רבה מאוד ובמידה רבה
18.4	22.2	20.8	במידה בינונית
12.4	7.7	9.7	במידה מועטה ובכלל לא
			ההכשרה עזרה לי למצוא עבודה
62.1	67.1	64.1	במידה רבה מאוד ובמידה רבה
7.9	8.8	8.5	במידה בינונית
30.0	24.1	27.5	במידה מועטה ובכלל לא
100%	100%	100%	מצאתי עבודה בקלות רבה יותר מחברותי שלמדו תחומים אחרים
45.6	59.6	53.5	במידה רבה מאוד ובמידה רבה
14.2	11.7	12.6	במידה בינונית
40.2	28.7	33.9	במידה מועטה ובכלל לא
100%	100%	100%	נותר לי די זמן לניהול משק הבית וטיפול בילדי
59.7	36.9	47.0	במידה רבה מאוד ובמידה רבה
24.0	39.5	32.8	במידה בינונית
16.3	23.6	20.2	במידה מועטה ובכלל לא
100%	100%	100%	ההכשרה המקצועית תרמה לי להתמדה בעבודה
50.7	42.3	45.7	במידה רבה מאוד ובמידה רבה
10.4	14.1	12.9	במידה בינונית
38.8	43.6	41.4	במידה מועטה ובכלל לא
100%	100%	100%	ההכשרה המקצועית תרמה לי למעבר למקום עבודה טוב יותר
46.7	38.3	42.0	במידה רבה מאוד ובמידה רבה
5.4	9.0	7.7	במידה בינונית
47.8	52.7	50.4	במידה מועטה ובכלל לא

4.8 עמדות הנוגעות למסלולי הלימוד ולתוכנית 'צופיה'

94% מהמשתתפות בסקר סברו כי ההחלטה ללכת ללמוד לימודי מקצוע הייתה החלטה נכונה.
87% מקרב המשתתפות אמרו כי ימליצו לחברות ולבני משפחה ללכת ללימודים מקצועיים ולצאת לשוק העבודה (לוח 36).

11% מהנשים ענו כי המלצתן איננה ודאית ותלויה בגורמים שונים, ביניהם: התייחסות ספציפית לאישה וליכולותיה האישיות בשילוב בין בית ומשפחה, התייחסות לביקוש ולהיצע בשוק העבודה ובחינה האם ההכשרה תבטיח עבודה ותנאים טובים לאחר סיומה.

לוח 36: עמדות הנוגעות למסלולי הלימוד ולתעסוקה בתחום (אחוזים)

תחום הכשרה בתחום מתחום התוכנה	תחום הכשרה בתחום התוכנה	סה"כ	סה"כ
301	338	651	סה"כ
100%	100%	100%	האם קיבלת החלטה נכונה כשהלכת ללמוד מקצוע?
92.3	95.4	93.9	בהחלט כן וחושבת שכן
4.2	2.8	3.5	לא בטוחה
3.5	1.8	2.6	חושבת שלא ובהחלט לא
100%	100%	100%	האם תמליצי לחברים/בני משפחה ללמוד מקצוע ולצאת לעבודה?
87.9	87.4	87.5	כן
10.7	12.0	11.5	תלוי
1.4	0.6	0.9	לא

בהתייחס לתוכנית ולמפעיליה נשאלו המשתתפות שאלות פתוחות שביקשו לברר את עמדותיהן ואת הנקודות אותן הן רואות כנקודות חולשה וחוזק בתוכנית ובתהליך ההכשרה המקצועית.

בניתוח הבא, המבוסס על שאלות פתוחות שעלו בסוף שאלון הסקר, נשאלו המשתתפות מהו הדבר המרכזי שהיו מציעות לשמר ו/או לשנות באם הייתה להן הזדמנות לשוחח עם מנהלי תוכנית ההכשרה ועם מנהלות 'צופיה'. התקבלו התשובות הבאות:

רבות מהמשתתפות העידו שלדעתן עצם הרעיון לייצר פלטפורמה ייעודית להכשרה מקצועית עבור נשים חרדיות הוא כבר "מקודש וצריך לשמר". חלק ניכר הדגישו את האווירה הנעימה ואת היחס הנעים שקבלו מצוות התוכנית ומהמורים בהכשרות המקצועיות, חלק דברו על המפגש עם נשים אחרות שמייצר מעין "קבוצת תמיכה" מפרה ואחרות עמדו על עניין העזרה הרבה בסבסוד הלימודים והעזרה הכספית שניתנה להן, הן ישירות במימון בתמיכה בלימודים והן במגוון פלטפורמות תומכות כמו מסגרות לילדים, הסעות וכדומה.

בנוגע לשינוי, גם כאן התקבלו מגוון התייחסויות: ההערה המרכזית התייחסה לצורך בעזרה במציאת עבודה ובליוי הנשים לאחר סיום ההכשרה המקצועית. חלק גדול מהבוגרות התלוננו על איכות המרצים והקורסים. פתרון אפשרי שהוצע על ידי חלק מהנשים היה, לחלק את התלמידות לרמות ובכך להעלות את רמת הקורס בכדי להגיע לרמת לימוד הולמת ומותאמת. התייחסות נרחבת עסקה ביישומיות החומר הנלמד. טענות רבות הועלו ביחס לפער הקיים בין הנלמד בכיתה לבין מה שבסופו של דבר צריך ליישם בשטח. בהיבט היישומי דרשו הבנות עוד תרגולים ובחלק מהתחומים חשיפה גדולה יותר לאינטרנט ולחומרים מקצועיים חדשים לאחר שהרגישו שהחומר הנלמד מיושן. הערה נוספת עסקה בפער התרבותי

שבין המורים החילוניים לבין התלמידות החרדיות, פער שלטענתן יצר אי-נוחות. אחרות ציינו את האפשרות לקדם נשים בעלות פוטנציאל גבוה ולעזור להן באופן אישי ומיוחד במציאת עבודה.

כאשר נשאלו הנשים כיצד ניתן לדעתן לסייע לנשים חרדיות נוספות להשתלב במסלולי ההכשרה המקצועית, הן הגיבו מתוך חוויתן האישית ומרבית ההיגדים התייחסו לצורך במימון ומתן מלגות במהלך הלימודים, לבניית שעות לימוד נוחות במהלך ההכשרה, לפתיחת הכשרות מקצועיות בכל רחבי הארץ, להגדלת מגוון הקורסים מעבר לאלה הקיימים כעת, להבטחה לעבודה לאחר ההכשרה, להבטחה לשכר הולם ולצורך לפרסם את התוכנית ולהעלותה למודעות הנשים החרדיות כבר בשלב הסמינר לבנות.

כאשר נשאלו המשתתפות בסקר באם הן רוצות להדגיש מסר נוסף למפעילי התוכנית, ציינו חלקן כי דווקא נהנו מן המפגש הבלתי אמצעי עם המרצים, כי יש לערוך מעקב מדוקדק אחר איכות הקורסים ורמתם, וביקשו להעביר את המסר ש"כן ירבו תכניות הכשרה ותמיכה מקצועית מסוג זה".

פרק 5: סיכום ממצאי הסקר הכמותי

5.1 דיוקן סוציו-דמוגרפי של המשתתפת בתוכנית

באם מנסים לייצר פרופיל "ממוצע" למשתתפות התוכנית, הפרופיל הסוציו-דמוגרפי המתקבל הוא של אישה חרדית בסוף שנות העשרים המתגוררת במרכז הארץ או בירושלים, באחד הריכוזים החרדיים, נשואה לאברך המקדיש את עיקר זמנו ללימודי קודש ומטופלת בשלושה או ארבעה ילדים. פרופיל ממוצע זה גם מצביע על כך שמרבית המשתתפות הגיעו מבתיים בהן משפחות המוצא מנו עשר נפשות ומעלה כאשר בראש מחצית מהן עמדה אם שעבדה ובמחצית השנייה - עמדה אם שהייתה עקרת בית. באם מתייחסים לשיוך הקהילתי במגזר החרדי, כמעט מחצית מהמשתתפות בתוכנית משתייכות לזרם הליטאי, רבע לזרם החסידי ורבע לזרם הספרדי.

דיוקן של משתתפות התוכנית בתחום התוכנה הוא שונה מעט: מדובר בנשים צעירות יותר, בעלות ילד אחד, נשואות לאברך ומרביתן משתייכות לזרם הליטאי. לפרופיל הנשים העובדות בתחום התוכנה ניתן להוסיף מאפיינים של: מודעות גבוהה לעולם העבודה, גיבוי חזק של בני משפחה קרובים, יכולות אישיות גבוהות, מוטיבציה גבוהה לפרנסה ומוטיבציה גבוהה להשתלבות בשוק העבודה. בתחומי ההכשרה האחרים, חלק ניכר מהנשים השתייכו דווקא לזרמים האחרים - חסידי או ספרדי, הן היו מבוגרות יותר ומטופלות במספר גדול יותר של ילדים. נמצא שנשים אלו היו מעוניינות להשתתף בהכשרות קצרות יחסית וגילו מוטיבציה פחותה להשקיע בתוכניות הכשרה מורכבות וארוכות טווח.

רמת ההכנסה של משתתפות התוכנית היא רמת הכנסה ממוצעת (4,712 ₪), כאשר הכנסתן של המשתתפות בהכשרות בתחום התוכנה גבוהה יותר (5,218 ₪) מזו של בוגרות ההכשרות בתחומים השונים (4,088 ₪). ההוצאה החודשית השוטפת של המשפחה, בקרב כמחצית ממשתתפות הסקר, מוערכת בטווח ממוצע של 3,000-7,000 ₪. מעל לשני שליש מהמשתתפות בסקר דווחו שהן בהחלט מצליחות לכסות את כל ההוצאות של משק הבית וכרבע מהמשתתפות העריכו שמקום העבודה הנוכחי, לאחר ההכשרה, שיפר את מצבן הכלכלי.

5.2 תהליך ההכשרה המקצועית - הערכת המשתתפות בתוכנית

המוטיבציות המרכזיות להשתתפות הנשים בתוכנית 'צופיה' ובהכשרה המקצועית היו בעיקרן מציאת פרנסה טובה יותר לצד זיקה ועניין בתחום ההכשרה, תעסוקה מובטחת ורצון לאפשר לבן-הזוג, האברך, לשבת וללמוד תורה.

מקורות המידע המרכזיים: אודות התוכנית ומסלולי ההכשרה היו מגוונים, כשהשכיחים ביותר היו: שמועות "מפה לאוזן - חברות", העיתונות החרדית, מפת"ח, הסמינר ומקום העבודה הנוכחי עבור נשים שנשלחו להכשרה מטעם מקום עבודתן.

תגובות הסביבה לתוכנית ולבחירה ללמוד במסלולי ההכשרה: בסקר הטלפוני, המשתתפות דיווחו על מידה נמוכה של התנגדות לבחירתן לפנות לתוכנית ולמסלולי ההכשרה המקצועית ועל תמיכה גבוהה, בעיקר מצד בן הזוג והמשפחה המורחבת. בצד אלו, עולים סימנים למחלוקת מסוימת בקרב דמויות חינוכיות, אשר אינן מתנגדות באופן גורף, אך גם אינן תומכות במיוחד בהשתתפות. באופן כללי ניתן לומר כי הכניסה ללימודי ההכשרה המקצועית בתוכנית התקבלה באופן שלא עורר התנגדויות מיוחדות והתמיכה בפנייה לאפיק זה הייתה גבוהה למדי.

שביעות רצון: מטרת המחקר הייתה בחינה רחבת היקף של מסלולי ההכשרה בתוכנית 'צופיה' מנקודות מבטן של המשתתפות. באופן כללי, ניתן לראות כי בצד ההצעות לשיפור ותיקון, שביעות הרצון מההכשרות המקצועיות המותאמות לנשים החרדיות הינה גבוהה והתוכנית נחשבת למוצלחת מצד התלמידות. שביעות הרצון הגבוהה ביותר מתקיימת מרמת הלימודים ומזמני הלימודים, והנמוכה ביותר - מההכשרה העיונית והתרגול המעשי. שביעות הרצון בקרב בוגרות ההכשרה המקצועית שאינה בתחום התוכנה הייתה גבוהה מזו שנתגלתה בקרב בוגרות ההכשרות המקצועיות בתחום התוכנה. נתון זה בלט בעיקר בהתייחסות לשביעות הרצון מרמת הלימודים והמורים. מרבית מהמשתתפות ציינו כי היו ממליצות לחברה או לבת משפחה ללמוד במסלול ההכשרה בו הן למדו, ממצא העולה בקנה אחד עם שביעות הרצון הכללית הגבוהה של המשתתפות בתוכנית.

רכישת ידע, כלים ומיומנות להשתלבות בשוק העבודה: בראיונות שנערכו עם ראשי התוכנית, דווח על השתלמויות בתחומים תעסוקתיים שמעבר ללימודים הטכניים, אשר שולבו בתוכנית הלימודים (כגון: כתיבת קורות חיים, הכנה לראיונות, אסרטיביות, מידע, נושאי השקפה ועוד). פחות מרבע מהמשתתפות בסקר ציינו כי הן לקחו חלק בהשתלמויות כאלו. חלק ניכר מהמשתתפות העריכו שהשתלמויות כאלו אינן רלוונטיות עבורן, אך הן צפויות לקחת בהן חלק בהמשך הדרך. המשתתפות שצינו כי לקחו חלק בהשתלמויות הנזכרות, דיווחו על תרומה יחסית גבוהה של השתלמויות אלו, שאינן חלק מההכשרה המעשית. התרומה הרבה ביותר נרשמה מסדנאות של הכנה לראיונות עבודה וכתבת קורות חיים. ההשתלמויות האחרות הוערכו כבעלות תרומה פחותה. שביעות הרצון מההקשר הרוחני, הנוגע להכנה השקפתית ולשאלות הלכתיות, הייתה נמוכה למדי בקרב מרבית המשתתפות. המספר המועט יחסית של משתתפות שלקחו חלק בסדנאות בתחומי תעסוקה שאינם הכשרה מקצועית, לצד הערכה גבוהה של מידת התרומה שלהן, מחזקים את הצורך במתן מענה מקצועי נרחב יותר להכשרה בתחומים תעסוקתיים שמעבר ללימודים טכניים. כך תתכן חשיפה של משתתפות רבות לתכנים חדשים אלו והגברת התועלת של ההכשרות השונות עבור המשתתפות בהן.

נשירה: אחוז הנשירה מהתוכנית של משתתפות שהתחילו ללמוד אך לא סיימו את ההשתלמות הינו נמוך, ועומד על פחות מ-2%, כך שמרבית המשתתפות בתוכנית ובהכשרות המקצועיות מסיימות את לימודיהן בהצלחה. הגורם המרכזי לנשירה הוא מעבר מקום מגורים במהלך ההכשרה.

תרומת תוכנית הלימודים: תרומת תוכנית ההכשרה להשתלבותן התעסוקתית של המשתתפות בתוכנית הייתה גבוהה. להערכתן של כשני שליש מהמשתתפות בסקר, ההכשרה סייעה להן לפרנס את משפחתן בכבוד. בנוסף, מרבית המשתתפות מעריכות כי ההכשרה המקצועית עזרה להן למצוא עבודה במקצוע ולהשתלב בשוק התעסוקה. שני שליש מבוגרות ההכשרות המקצועיות בתחום התוכנה מעריכות כי מסלול הלימודים בו הוכשרו אפשר להן למצוא עבודה ביתר קלות. זאת, לעומת בוגרות ההכשרות האחרות שלא בתחומי התוכנה, שפחות ממחצית מהן העריכו שההשתלמות סייעה להן למצוא עבודה ביתר קלות. לשאלות לגבי תרומת ההשתתפות בתוכנית לקידומן ולמציאת מקום עבודה טוב יותר, ציינו כמחציתן כי להכשרה הייתה תרומה מעטה למעבר למקום עבודה טוב יותר.

5.3 היסטוריה תעסוקתית וקליטה בעבודה לאחר ההכשרה

מאפייני העבודה הקודמת של הנשים טרם הגעתן לתוכנית: כמחצית מהמשתתפות בסקר לא עבדו לפני הכניסה לאחת מהכשרות התוכנית וכמחצית עבדו קודם לכן במשרה מלאה או חלקית, מרביתן בתחום המזכירות והפקידות.

השתלבות בתעסוקה: ככלל, שיעור ההשתלבות בשוק העבודה של בוגרות מסלולי ההכשרה שנבדק הינו גבוה: כ-79% מבוגרות התוכנית הצליחו למצוא עבודה לאחר סיום לימודיהן. גם השכר החודשי הממוצע הינו גבוה מהשכר הממוצע במגזר החרדי, במיוחד גבוה יחסית שכרן של בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה. מרבית המשתתפות עובדות כשכירות ומיעוטן כעצמאיות. מרבית העצמאיות השתתפו בהכשרה שלא בתחום התוכנה. מרבית הבוגרות המועסקות עובדות ביישוב מגוריהן ושיעורן גבוה במיוחד בקרב בוגרות ההכשרות המקצועיות שלא בתחום התוכנה. מרבית המשתתפות המועסקות עובדות במקצועות טכניים, שיעורן גבוה יחסית בקרב אלו שסיימו את ההכשרה המקצועית בתחום התוכנה. אחוז גבוה ממשתתפות התוכנית עובדות כפקידות או בתחומי המכירה השונים. שיעורן של אלו גבוה יחסית בקרב בוגרות הכשרות מקצועיות שלא בתחום התוכנה.

היקף משרה: שלושה רבעים מבוגרות ההכשרות המקצועיות המשולבות בשוק העבודה עובדות בהיקף של משרה מלאה לפחות. מקרב בוגרות ההכשרות המקצועיות בתחום התוכנה, 84% דיווחו שהן עובדות במשרה מלאה לעומת 61% מקרב בוגרות ההכשרות האחרות.

סוג העסקה: מרבית המשתתפות המועסקות מקבלות את שכרן ישירות מהמעביד, ואילו פחות מרבע מהמשתתפות מקבלות את שכרן מחברות כוח אדם. העסקה דרך חברות קבלן רווחת יותר בקרב בוגרות ההכשרות המקצועיות בתחום התוכנה.

שיעור ההתמדה בתעסוקה בקרב הבוגרות המועסקות: 91% מהמשתתפות המשולבות בשוק העבודה דיווחו על היותן מועסקות במקום עבודתן למעלה משלושה חודשים. 19% מהן החליפו מספר מקומות עבודה לאחר סיום ההשתתפות בהכשרה המקצועית. 50% החליפו מקום עבודה אחד, 41% החליפו שני מקומות עבודה ורק 9% החליפו שלושה מקומות עבודה.

גורמי סיוע במציאת מקום העבודה בקרב בוגרות ההכשרה המועסקות בשוק העבודה: רוב בוגרות מסלולי ההכשרה אשר עבדו במועד עריכת הסקר השיבו כי קשרים משפחתיים וקהילתיים סייעו להם במציאת העבודה. גם המוסד שבו למדו נתפס על-ידי המשתתפות כגורם מרכזי במציאת מקום העבודה. משקלו של מוסד הלימודים נתפס כמשמעותי ביותר בקרב כרבע מבוגרות ההכשרה בתחום התוכנה.

סביבת עבודה: כמחצית מבוגרות ההכשרות המקצועיות השתלבו בארגונים ומקומות עבודה בהם המעסיק או הממונה הישיר הם חרדים. שיעור זה גבוה יותר בקרב בוגרות ההכשרות שלא בתחום התוכנה. לנתון זה השלכות משמעותיות שכן הוא מאפשר התאמה מרבית של סביבת העבודה למאפייניהן של העובדות וככל הנראה, זהו גורם מרכזי בהשתלבות בעבודה, כאשר מרבית הבוגרות אכן בוחרות להשתלב בארגונים כאלו.

עמדות לגבי סביבת העבודה: הנתונים שעלו בשאלת עמדתן של הבוגרות לגבי עבודה בקרבת עובדים גברים תואמים באופן חלקי את אחוז המשתתפות אשר עובדות בפועל בסביבה מעורבת, כאשר יותר

ממחצית מהנשים אמרו כי חשובה להן הפרדה בין גברים לנשים במקום העבודה, ומיעוטן דיווחו כי אין להן בעיה לעבוד גם בקרבת עובדים גברים. עם זאת, רוב הנשים ציינו שהן מעדיפות לעבוד עם עובדים חרדים בלבד.

שביעות רצון ממקום העבודה: ככלל, ניתן לראות כי שביעות הרצון של הבוגרות מעבודתן הינה גבוהה, בפרט בהיבטים ספציפיים ובהם: יחסים עם חברות לעבודה ועם הממונה הישיר, העניין בעבודה וההערכה המקצועית כלפיהן. שביעות רצון גבוהה נרשמה גם מהאפשרות לקיים אורח חיים חרדי במקום העבודה (צניעות, כשרות, תפילות). שביעות רצון מועטה באופן יחסי מתקיימת מרמת השכר ומהסיכויים העתידיים לקידום. יש לציין שבקרב בוגרות ההכשרה בתחומי התוכנה ניתן לראות שביעות רצון נמוכה מזו הקיימת אצל בוגרות ההכשרות האחרות. לעומת זאת, בסוגיית הקידום בעבודה, שביעות הרצון בקרב בוגרות תחום התוכנה גבוהה יותר בהשוואה לבוגרות ההכשרות האחרות.

קשיים במקום העבודה: במרבית הקטגוריות שנבדקו בסקר דיווחו המשתתפות על תחושה של היתקלות בקשיים מעטים, אם בכלל, בעבודתן הנוכחית. עם זאת, בכמה תחומים נרשמו אחוזי דיווח גבוהים של קשיים כמו: לוח זמנים לוחץ לביצוע העבודה, הצורך לעבוד שעות נוספות, חוסר סבלנות מצד הלקוחות, הגעה בזמן לעבודה, ניהול שיחה באנגלית וקריאת חומר באנגלית. בקרב בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה בלטו יותר קשיי התמודדות הקשורים בשפה האנגלית, בתוכנות מורכבות במחשב, בהשתלבות בצוות ובכתיבת דו"חות - תחומים הכרחיים להשתלבות בעבודה בתחום התוכנה. לעומתן, בקרב הבוגרות בתחומי ההכשרה שאינן תוכנה, בלטו הקשיים בעבודה מול הלקוחות ובאופי הפיזי של מקום העבודה.

5.4 קידום במקום העבודה

אחת ממטרות המחקר הייתה לבחון את קידומן של הנשים שהשתתפו בתוכנית במקום העבודה. נמצא כי 40% מהמשתתפות בסקר קודמו במקום עבודתן הנוכחי. בקרב בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה - 50% דיווחו על קידום במקום עבודה הנוכחי לעומת 28% מקרב הבוגרות בתחומי ההכשרה האחרים.

דרכי הקידום: הקידום בעבודה בא לידי ביטוי בפועל בעיקר בנושאי העלייה בשכר, קבלת קביעות בעבודה וקבלת תפקיד עם אחריות על עובדים אחרים. כמחצית מהמשתתפות דיווחו שהקידום בא לידי ביטוי גם בהטבות סוציאליות ובהשתתפות בהשתלמויות מקצועיות מטעם מקום העבודה.

הסיבות לקידום בעבודה הנוכחית: מרבית המשתתפות בסקר העריכו שקודמו במקום עבודתן הנוכחי בשל ההשקעה והמסירות בעבודה. גורמים נוספים שעלו כסיבה לקידום בעבודה היו: לימודים וניסיון בעבודה, כישורים אישיים והישגים בעבודה.

הסיבות לאי-קידום במקום העבודה: כ-60% מהמשתתפות בסקר דיווחו שלא קודמו במקום עבודתן הנוכחי. מרביתן העריכו שהסיבה לכך היא חוסר ניסיון במקום העבודה. גורמים משמעותיים נוספים שהועלו על ידי המשתתפות כסיבה לאי קידומן בעבודה היו: הצורך והרצון לטפל בילדים, מה שמנע השקעת זמן נוסף בעבודה, חוסר בהשכלה מקצועית מתאימה, חוסר באפשרויות קידום במקום העבודה, קושי בשפה האנגלית וצורך לשלם למסגרות טיפול יקרות בילדים, מה שמקשה על רווחיות ביציאה לעבודה. כאשר מעמידים את שני סוגי ההכשרות אלו מול אלו, ניתן לראות כי בקרב בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה אי הקידום מנומק בחוסר ניסיון ובקושי בשפה האנגלית, ואילו בוגרות ההכשרות

בתחומים האחרים מסבירות את אי הקידום בצורך לטפל בילדים. נתון זה עולה בקנה אחד עם הגיל המבוגר יותר של המשתתפות בהכשרות אלו ועם מספר הילדים שלהן, הגבוה מזה של בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה.

הרצון בקידום בעבודה והפעולות להשגתו: בסקר נבחן גם רצון העקרוני, מעבר לקידום בפועל של משתתפות התוכנית, להתקדם בעבודה. כשני שליש מקרב המשתתפות בסקר שדיווחו שלא קודמו במקום עבודתן הנוכחי היו מעוניינות להתקדם במקום עבודתן. אלה העידו כי בעבור התקדמות במקום העבודה הן מוכנות ללמוד על חשבון המעסיק ולשפר את מיומנויות המחשב והאנגלית שלהן. בשכיחות נמוכה יותר העלו המשתתפות דרכים אחרות לקידום בעבודה: חיפוש עבודה אחרת, לימודים על חשבון הזמן והמימון הפרטי שלהם ונכונות לעבוד יותר שעות.

5.5 בוגרות ההכשרות המקצועיות אשר אינן משולבות בתעסוקה

פחות מרבע מבוגרות ההכשרות המקצועיות לא עבדו במועד עריכת הסקר, בהן 12% שלא עבדו כלל מאז סיום ההכשרה ו-9% שעבדו אך עזבו את עבודתן וכאמור, לא עבדו במועד הסקר.

סיבות לאי-עבודה של משתתפות התוכנית: הסיבות המרכזיות שמנו המשתתפות לאי-עבודתן היו הקושי במציאת מקום עבודה במקצוע והצורך בטיפול בבני המשפחה ובמשק הבית. סיבות נוספות היו: אי-יכולת לעבוד מסיבות בריאותיות, אישיות או משפחתיות, צמצומים ופיטורים ממקום העבודה הקודם, השכר הנמוך שקבלו בעבודתן, שעות עבודה ממושכות, ומעבר דירה ושינוי מקום המגורים.

גורמי סיוע בחיפוש עבודה: כמחצית מהמשתתפות שלא עבדו בתקופת הסקר חיפשו עבודה באופן פעיל. לצורך זה הן נעזרו בעיקר בחברים, בקרובי משפחה ובמודעות בעיתונות החרדית. אחוז גבוה מהן דיווח כי פנו באופן אישי למעסיקים שונים. סוג זה של פנייה רווח יותר אצל בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה שלא היו מועסקות. מידה נמוכה יחסית של הסתייעות נתגלתה לגבי השירותים המוצעים באמצעות חברת כוח אדם כללית וחברת כוח אדם ייעודית למגזר החרדי. נתון מעניין הוא מידת ההסתייעות בחיפוש עבודה באמצעות האינטרנט (38%), כאשר מקרב הבנות שסיימו הכשרה בתחום התוכנה שיעור זה גבוה, בהשוואה לשיעור ההסתייעות באמצעי זה של בוגרות ההכשרות האחרות. להערכת מחפשות העבודה, העזרה הרבה ביותר שהן יכולות לקבל היא של ליווי תעסוקתי והכוונה במציאת עבודה.

חיפוש עבודה פעיל: כרבע מקרב המשתתפות שלא עבדו מאז סיום ההכשרה, דיווחו שחיפשו עבודה במשרה חלקית או מלאה, אך לא התקבלו. הסיבה המרכזית להערכתן הייתה חוסר ניסיון מקצועי.

5.6 תפיסת התוכנית ותרומתה לשילוב בעבודה

שביעות רצון: מטרת המחקר הייתה בחינה רחבת היקף של מסלולי ההכשרה בתוכנית 'צופיה' דרך נקודות המבט של המשתתפות. כאמור, ניתן לראות כי בצד ההצעות שהועלו לשיפורים בתוכנית, שביעות הרצון שנתגלתה הייתה גבוהה והתוכנית נתפסת כמוצלחת. מרבית המשתתפות הביעו שביעות רצון גבוהה מהתוכנית וממסלול ההכשרה אליו פנו ומרביתן אף ציינו כי היו ממליצות עליו לחברותיהן.

המשתתפות מכירות בחשיבות הרעיון לייצר פלטפורמה ייעודית להכשרה מקצועית עבור נשים חרדיות, וסבורות כי יש לשמרו. המסר המרכזי היה ש"כן ירבו תכניות הכשרה ותמיכה מקצועית מסוג זה".

לצד שביעות הרצון הגבוהה שנרשמה, הועלו הערות והצעות לשינוי מרכיבים וחלקים בתוכנית ההכשרות. ההערה המרכזית התייחסה לצורך בעזרה במציאת עבודה ובליוי הנשים לאחר סיום ההשתתפות בתוכנית ההכשרה המקצועית. חלק גדול מהבנות התלונן על איכות המרצים והקורסים בטענה שניתן היה לחלק את הבנות בין רמות שונות של למידה בקורס נתון, ובכך להעלות את רמת הקורס עבור התלמידות המתאימות ללימודים ברמה גבוהה יחסית לאחרות. ביקורת הושמעה לגבי יישומיות החומר הנלמד, והועלתה טענה שקיים פער בין מה שנלמד בכיתה לבין היישום בשטח בסופו של דבר. הערה נוספת עסקה בפער התרבותי שבין המורים החילוניים לבין התלמידות החרדיות, פער שלטענתן יצר אי-נוחות. נקודות נוספות שעלו היו הצורך במימון ובמתן מלגות במהלך הלימודים, בניית שעות לימוד נוחות במהלך ההכשרה, פתיחת הכשרות מקצועיות בתפוצה ארצית, הגדלת מגוון הקורסים מעבר לאלה הקיימים כעת, הבטחה לשכר הולם והצורך לפרסם את התוכנית ולהעלותה למודעות הנשים החרדיות בשלב מוקדם יותר, כבר בתקופת הלימודים בסמינר לבנות.

בשלב הבא של מחקר ההערכה נעשה שימוש במתודולוגיה איכותנית ונכללו בו מספר חלקים:

1. "חזרה אל הנשים" - בחינת נקודת מבטן של הנשים וחידוד ממצאי הסקר הכמותי באמצעות ראיונות עומק עם נשים המייצגות את תכניות ההכשרה השונות.
2. פנייה למעסיקים - בחינת נקודת מבטם של המעסיקים אשר הכשירו או קלטו את הנשים בוגרות מסלולי ההכשרה השונים לעבודה.
3. ניתוח ודיון בממצאי הסקר הכמותי על-ידי המפעילים ומובילי התוכנית - ממצאי הסקר הוצגו בפני הגורמים המעורבים בתוכנית 'צופיה' מהאגף להכשרה למקצועית, מעמותת תמך, מארגון הג'וינט ומראשי הקהילה המעורבים בפרויקט. זאת, לצורך קבלת התובנות והמסקנות מהמחקר מזווית הראייה שלהם.

ממצאים איכותניים

פרק 6: סיכום הממצאים שעלו במסגרת ראיונות עם הנשים החרדיות

חלק זה מבוסס על ראיונות עומק עם נשים שהשתתפו בהכשרות השונות, בעיקר בתחום התוכנה, ומועסקות במרחב עבודה חילוני או במרחב עבודה חרדי. תת-פרק זה מבקש לשקף את קולן של נשים אלו ולתרום לתובנות עמוקות יותר ביחס להשתלבותן של משתתפות התוכנית במקומות עבודה שונים. הנשים שרואיינו נבחרו על ידי דמויות מפתח בתוכנית 'צופיה'. התמונה אשר עולה בשיחות איתן הינה חלקית, כיוון שהן לא מייצגות את כלל סוגי ההכשרות בתוכנית וכן, בשל העובדה שהן נבחרו על ידי הגופים המפעילים של התוכנית, מה שעלול לייצר הטיה. על-אף הסתייגות זו, הנושאים המרכזיים אשר עלו מאפשרים קבלת תמונה לנקודת מבטן של הנשים תוך חיבור לממצאי הסקר הכמותי והסקת מסקנות להמשך.

תת-פרק זה מחולק להתייחסות הנשים להיבטים הפרקטיים בתהליך ההכשרה והכניסה לעבודה: חשיפה למקורות מידע, המניעים והציפיות מההכשרה המקצועית וממקום העבודה, תהליך ההכשרה המקצועית, מאפייני מקום העבודה, קשיים ושביעות רצון מההכשרה וממקום העבודה ובחינת סוגיית הקידום דרך עיניהן של הנשים. לאחר מכן יבקש תת-פרק זה להציג את תפיסת הנשים בנוגע ליחסים של המעסיק, הקהילה, המשפחה ובן הזוג להכשרה שעברו ולמקום עבודתן. לבסוף מוצגת תפיסת הנשים ביחס לתרומת התוכנית וההכשרה, לדימוי התעסוקתי של נשים חרדיות ולתפיסתן את תפקיד הגופים השונים אשר הפעילו את התוכנית.

6.1 מקורות המידע דרכם נחשפו הנשים להכשרה המקצועית ולעבודה

מתוך הראיונות עם הנשים החרדיות עולה, בדומה לסקר הכמותי, כי מקורות המידע העיקריים דרכם נחשפו הנשים לתוכנית ולהכשרה המקצועית היו **מפה לאוזן** (שמועה מקרובות משפחה או חברות), **מודעה בעיתון חרדי** ודרך **הסמינר**:

אחת הנשים שעבדה בחברת תוכנה חרדית ספרה: "...במגמה שלנו בסמינר משתדלים מאד לעזור בהשמה, אנשי החברה הגיעו לסמינר לעשות מבחן התאמה וראיונות עבודה. בנוסף גם שמעתי על החברה הזו כי קרובות משפחה שלי עובדות שם..."
אישה אחרת שעבדה בחברת ביטוח חילונית ספרה: "...הגעתי לעבודה זו דרך פרסום בעיתון. חיפשתי עבודה והגעתי דרך עיתון חרדי, לא זוכרת איזה, מודעה של מפת"ח... זו הייתה מודעה של תמך ומפת"ח, אודות החברה שחיפשה עובדות חרדיות ובקשו לשלוח קו"ח למפת"ח בני ברק..."

6.2 המניעים והציפיות אשר השפיעו על בחירת הנשים בהכשרה המקצועית ובעבודה

בראיונות עם הנשים, המניעים המרכזיים שצינו לבחירת מסלול ההכשרה ומקום העבודה כללו עבודה **בחברה טובה גדולה ומבוססת המלווה בשכר טוב**. המוטיבציות האחרות יוחסו לעניין בתחום (בתחומי התוכנה הנשים דברו על אהבה להתמודד עם אתגרים של חשיבה ומשיכה לתחומים הריאליים). אחרות דברו על הצורך לצאת מהבית למקום עבודה שיתגמל הן מבחינת השכר והן מבחינת העניין והמיצוי האישי. מניעים אלו תואמים לממצאי הסקר הכמותי שנערך במחקר בו עלו מניעים כמו: פרנסה, זיקה/משיכה לתחום, ביטחון תעסוקתי עתידי והיכולת לאפשר לבעל ללמוד תורה.

אחת הנשים שעבדה בחברת תוכנה חילונית ספרה **מדוע בחרה בעבודה** :

"...חשבתי שזו חברה טובה. תמיד טוב להיכנס לחברה גדולה ולא לעבוד בחנות נעליים. גם הציעו לנו הסכם עבודה טוב. זה שמדובר במקום גדול ומבוסס נתן לי מוטיבציה ללכת על זה יותר. גם ידעתי שאין הרבה אופציות אחרות וגם מבחינת השכר, השכר היה מוטיבציה גדולה..."

אישה אחרת שעבדה בחברת תוכנה חילונית דברה על **העניין שבתחום** :

"...חיפשתי משהו שונה וזה היה נשמע לי מעניין ומאתגר. אני אוהבת אתגרים, אוהבת להפעיל את הראש. למה דווקא הנדסת תכנה? מראש הייתי הולכת לצד הריאלי יותר. הוראה למדתי גם כן, זה הולך ביחד... תמיד שואלים אותי למה למדתי, והתשובה היא מאד בנאלית: בסמינר כולם למדו הוראה, כולם, ויש שני מסלולים שהם לא הוראה: או הנהלת חשבונות או הנדסאי תכנה. זו לא הייתה החלטה עם יותר מדי מחשבה. בדקתי את שתיים, לקחתי קורס מקדים גם בזה וגם בזה, נהניתי יותר מהפיתוח ולכן המשכתי עם זה. אין לי שום עניין להיות אשת הייטק... אני עובדת בשביל לפרנס את הבית, לא בשביל קריירה. אני נהנית מהעבודה וטוב לי פה... היה לי משעמם בעבודות בית כל היום, הייתי צריכה לצאת מהבית לאיזה שהוא מקום, בואי נאמר ככה... זו עבודה שונה, מעניינת, אני נהנית בעבודה, אני מרגישה שאני מפעילה את המוח, נהנית לעשות..."

6.3 תהליך ההכשרה המקצועית ומאפייני העבודה

6.3.1 ההכשרה המקצועית

תוכנית 'צופיה' מאופיינת במגוון רחב של הכשרות מקצועיות כאשר על פי הסקר הכמותי 53% מהנשים עברו הכשרות בתחום התוכנה ו-47% סיימו את לימודיהן בהכשרות מקצועיות אחרות במגוון תחומים וביניהם: גבייה (ביטוח), טלמרקטינג, הדרכת שחייה, ניהול משפחתונים, מזכירות משפטית, גרפיקה, מולטימדיה ואנימציה, ניהול והפקת אירועים, מנהלות תפעול ותחומים נוספים. בראיונות העומק תארו הבנות שלושה סוגים עיקריים של תהליכי הכשרה מנקודת המבט שלהן: **לימודי מקצוע בסמינר** (מה"ט), **לימודים בקורס בתוך מקום העבודה העתידי ולימודים לתואר ראשון**.

6.3.1.1 הכשרה מקצועית בסמינר :

אשה העובדת בחברת תוכנה גדולה שסיפרה על לימודי ההכשרה **במסגרת מה"ט בסמינר**, הדגישה את **התמיכה** שניתנה לה בלימודים במסגרת הסמינר, תמיכה שבאה לידי ביטוי בתשתית של **מעבדות מחשבים, תוכנות מתאימות ושעות תרגול** :

"...דבר ראשון, היו מעבדות מחשבים. אם אין לי מחשב בבית או אין לי את התכנה בבית, אני לא צריכה לקנות, הכל יש בסמינר. היו שעות שהביאו "מתרגלות" קוראים לזה. הכוונה לבנות, נשים שכבר עובדות בזה והן באות לעזור כמובן שאפשר גם להיעזר בחברות שבקבוצה..."

שתי נשים אחרות העובדות בחברות תוכנה גדולות שספרו על לימודי ההכשרה במסגרת מה"ט בסמינר, תארו את **התכנים הנוספים** שהועברו לבנות מלבד ההכשרה הייעודית בהנדסה ותוכנה, תכנים שכללו הרצאות בנושא **השתלבות בשוק העבודה והיבטים השקפתיים** :

"...בסמינר, מלבד הידע בהנדסאות תכנה, העבירו לנו תכנים נוספים להשתלבות בשוק העבודה הגיעו כל מיני מרצים שהסבירו איך להשתלב בעבודה ואיך להצליח וגם מבחינה רוחנית, איך אגדיר את זה, איך צריכה בת חרדית שהולכת לעבוד במשרד להתנהג. היה לנו מרצה שהסביר

איך לבוא לראיונות, מה להגיד, מה ללבוש, איך לשבת, כל מיני דברים כאלה... הסבירו לנו איך לכתוב קורות חיים. לא יודעת אם זה שינה, אבל אני יודעת שזה מעורר לשים לב לדברים, מדגיש נקודות באיזה סביבה תרצי לשבת, לאיזה אירועים תצטרפי ולאיזה לא, זה דברים שעקרונית ורעיונית היה לי את זה מראש, אבל כשמדברים, זה תמיד מחזק..."

"...מה הכוונה הרוחני, מה הכוונה? איך את שומרת על הצניעות שלך, איך את מתייחסת לגברים שעובדים אתך. כללית, כל מיני דברים שאצלנו קוראים לזה "בטחון והשתדלות" כמה את צריכה להשקיע בעבודה, על חשבון דברים אחרים או לא על חשבון. יש את האמונה בה' שמה שמגיע לך, הכסף שיגיע לך יגיע, השאלה כמה את צריכה לעבוד ולהשתגע על זה, זה משהו יותר תיאורטי, זה לא משהו שבמעשי אומרים לך מה תעשי. אומרים לך ברמת התיאוריה שצריך לדעת שיש גבול ושכסופו של דבר לא אנחנו עושים את זה ואם הקב"ה יחליט אחרת, הכסף ילך ואת יכולה להרוויח מצוין והכסף יתבזבז על כל מיני דברים אחרים... זה לדעת שלא את שעושה את הכסף. זה היה במשך השנה, פעם בשבוע... אלו היו הדיונים עם המרצים ששוחחו אתנו על הפן הרוחני וזה היה חשוב!..."

6.3.1.2 הכשרה מקצועית בתוך מקום העבודה העתידי :

אשה העובדת בחברת ביטוח גדולה סיפרה על תהליך הקבלה להכשרה המקצועית, שכלל: הכנה למרכז הערכה, מרכז הערכה וקורס בן חמישה חודשים. ניתן לשים לב בדבריה עד כמה היא מכירה בחשיבות ההכנה למרכז הערכה שנערכה במפתח :

"...מפת"ח זימנו אותי להכנה למרכז הערכה אצלם לקראת מרכז הערכה בחברת הביטוח. שזה היה מעולה. לפני כן, הייתי בראיון לשירות לקוחות של לאומי-קארד שלא התקבלתי לשם כי לא עברתי מרכז הערכה... במרכז הערכה לימדו אותנו איך כל אחד מציג את עצמו, היה סימולציות על עבודת צוות שהכינו אותנו, נתנו לנו כלים להתמודד עם מרכז הערכה ולכן לדעתי עברתי את מרכז הערכה. מישהי חיצונית העבירה את היום, לא חרדית. זה היה הרבה זמן, יום שלם. שווה כל רגע שהיינו שם. אחרי ההכנה, זימנו אותי, על ידי מפת"ח למרכז הערכה בחברת הביטוח. זה לא שחברת הביטוח פנתה אלינו ישירות. במרכז הערכה, היה בדיוק מה שהיה במפת"ח. כל אחד הציג את עצמו והייתה פסיכולוגית ונציג של חברת הביטוח. היינו חמש בנות, כולן חרדיות. אחרי סבב ההצגה... רוצים לראות איך את מתנהלת בצוות. ידעתי בדיוק מה לעשות, אחרי ההכנה. אחרי השלב הזה, היה ניפוי ונשארנו שלוש מתוך חמש ואז עשו לנו עבודת צוות... ואז עשו סימולציות וקבלו החלטות מי עוברת לשלב הבא. השלב הבא היה באותו יום והיו בו מבחנים. שלוש שעות נראה לי. ואחרי זה, התקשרו להגיד לי שהתקבלתי. לא לקח הרבה זמן מאז שהתראיינתי ועד שהתקבלתי, אבל לקח הרבה זמן מאז שהתקבלתי ועד שנפתח הקורס, כי רצו לקבל עוד בנות. עבר בזמן הזה לפחות חודשיים בהם הייתי בבית... וזה בעייתי..."

למדתי את כל עולם הביטוח מההתחלה, באנו עם ידע של כלום. סיימתי י"ב, למדתי שנתיים במכללה "מקור המעיינות", ליד קוקה קולה, הנדסת תוכנה, קבלתי תעודה של מה"ט. ואז ילדתי והייתי שנה בבית. אחר-כך הגעתי ישר לכאן לחברת הביטוח, להכשרה והתחלתי לעבוד... בהכשרה למדנו כמה שאפשר להספיק בחמישה חודשים. התחילו ממושגים בסיסיים כמו "פרמיה", "פוליסה" דברים ממש בסיסיים. התקדמו לשינויים בפועל שצריך לבצע. הקורס התחלק לשניים – קורס תיאורטי בהתחלה ובהמשך, קורס מעשי עם תרגולים. המטרה הייתה שנהיה רכזי שירות. הם ממש נתנו לנו את כל הכלים, עד כמה שאפשר... הקורס היה שבע שעות ביום, שזה יפה מצדם והיו לנו גם הפסקות טובות. איזה שלוש הפסקות ביום. צהריים היה

אפילו ארבעים דקות היה שם חדר עם מלא מחשבים, חדר עם עשרים מחשבים. יש מנהלת קורס היא באה כל בוקר ונמצאת במקום. היא מקסימה. בחרו את האדם הכי נכון. כי היא גם ידעה ללמד טוב וגם הייתה אנושית ואכפתית. זו הכשרה ישירה של חברת הביטוח. כולן ממשיכות כאן היום, למעט אחת שעזבה, היא ילדה והיה לה קשה שבעלה רוב היום לא בבית והוא עובד. כנראה שמספיק לה שבעלה עובד..."

אשה העובדת בחברת תוכנה חרדית ספרה על תהליך ההכשרה המקצועית:

"...ההכשרה שלושה חודשים. לא הייתה הכשרה ארוכה כל כך הסתמכו על מה שלמדנו בסמינר. לא מקבלים על ההכשרה שכר. את זה למשל, הייתי משפרת, גם בגלל שלא כולן אחרי ההכשרה מתקבלות לעבוד. יש שלוש מבחנים בסוף ההכשרה ומי שעוברת, הם יכולים להחליט מאיזה ציון עוברים, תלוי ברף. היינו עשרים, אז בערך שמונה התקבלו. אבל מי שלומדת את התחום הזה, ההכשרה הספציפית הזו עוזרת לה להתקבל למקומות אחרים כי זה קורס שאפילו יותר טוב מקורסים אחרים..."

6.3.1.3 לימודי תואר ראשון

מרואינת שלמדה במשרת סטודנט בחברת תוכנה גדולה תארה כיצד הגיעה ללמוד תואר ראשון בעידוד ובמסגרת החברה בה עבדה וכן תארה את היתרונות והקשיים שבלמודי תואר ראשון במקביל לעבודה ולטיפול בבית וציינה את תרומתם של לימודי תואר ראשון עבורה:

"את העבודה הזו מצאתי דרך הרכות מהסמינר במשרת סטודנט שקרובה מאד למשרה מלאה. שלבו אותנו יחד, עשר בנות שנכנסו משך שלוש-ארבע שנים לחברת קבלן ועבדנו בפיתוח ולא בבדיקות, בשלב מסוים ראו שזה לא מוצלח עובדי קבלן, יותר מדי הגבלות של לגאליות. הציעו לנו אם אנחנו מעוניינות במשרת סטודנט בחברת האם. חברת התכנות בעקרון מקבלת רק בעלי תואר ראשון, לא מספיק תעודת מה"ט, אז ההצעה שלהם הייתה שנתחיל ללמוד לתואר ראשון. החברה ארגנה קבוצה באוניברסיטה הפתוחה, בנות חרדיות. התואר הוא תואר ראשון במדעים בדגש על מדעי מחשבים, יש לי גם תעודת הוראה, גם תעודת מה"ט, כך שמכירים לי ביותר נקודות ואני אוכל לגמור יותר מהר את התואר..."

"...הלימודים לא קלים, ביחד עם בית וילד, אבל קורסים מעניינים. מה שקשה זה התרגילים והעבודות לבית. עכשיו אני עושה אותם בבית, יש לי ילד. הלימודים הם אחרי צהריים יום אחד בשבוע, איזה שש שעות ואז יש לי בייביסיטר, אבל כל שאר השבוע אני בבית, אז בערבים, אחרי שהוא הולך לישון, אני עושה את מטלות הקורסים. במבחנים, מאז שהבן שלי נולד, אני לוקחת יום חופש קודם. קודם הייתי משתדלת להמשיך לעבוד, אבל עכשיו עם הבן שלי, זה לא כל כך אפשרי..."

"...מה יצא לי מהתואר? דבר ראשון, בעכשווי, יש לי את העבודה פה, שהיא עם תנאים הרבה יותר טובים ממה שהיה לי קודם. וגם בעתיד, זה דבר שפותח מקומות עבודה נוספים, אולי גם מבחינת משכורת זה יכול לשפר לתואר כזה יש כוח. לא תכננתי לעשות את זה, בעלי קצת רצה, לפני זה, הוא קצת דבר ואמרתי לו שאין מצב אני עובדת משרה מלאה, בעזרת ה' בקרוב עוד ילד, אני לא מתכוונת לעשות את זה, ואז זה הגיע מפה וזה הגיע עם משרת סטודנט והשתלם לי לעבוד כאן, קרוב לבית ולא להתחיל לחפש מקום עבודה אחר. בעלי הוא עוזר, בהחלט. שומר על הילד לפעמים כשאני צריכה לשבת ללמוד. בעלי מאד בעד התואר, יותר ממני (צוחקת)..."

מרואינת שלמדה במשרת סטודנט בחברת תוכנה גדולה תארה כיצד הגיעה ללמוד תואר ראשון בעידוד ובמסגרת החברה בה עבדה והסבירה שעבורה לימודי התואר היו **במטרה לשמור על המשרה** בחברת התוכנה הגדולה :

"...היום אני במשרת סטודנט ובגלל שאני במשרת סטודנט אני לומדת לתואר. זאת אומרת, אני במקום הפוך פה, בדרך כלל אנשים הם סטודנטים ואז הם מחפשים משרת סטודנט, אצלי הפוך: **המטרה שלי זה לא התואר, המטרה שלי זה המשרה, אם בסוף יהיה גם תואר זה בונוס**. המטרה שבגללה אני לומדת זה כי זו המשרה שהציעו לי וזה מאד נחמד לי שזה משרת סטודנט כי זו משרה מאד גמישה, התחייבתי לעשרים שעות שבועיות שזה בדיחה, בדרך כלל אני עושה כפול מזה אבל זה ממש גמיש, אם בא לי פעם להגיע מאוחר, לצאת מוקדם לעבוד פחות שעות לקחת יום חופש, מה שאני רוצה זה ממש גמיש ונוח..."

6.4 מאפייני מקום העבודה

בסקר הכמותי נמצא כי 79% מבין בוגרות מסלולי ההכשרה השונים **השתלבו בשוק העבודה**, רק 12% העידו שלא עבדו כלל לאחר ההכשרה ו-9% העידו שעבדו והפסיקו. כ-74% מהמשתתפות בסקר עובדות בהיקף של **משרה מלאה**. בקרב הבוגרות בתחום התוכנה 84% הצהירו שהן עובדות במשרה מלאה לעומת 61% מקרב בוגרות ההכשרות האחרות שדיווחו על עבודה במשרה מלאה. 26% עבדו בהיקף של **משרה חלקית**, לעתים מתוך הצורך להיות עם הילדים הקטנים בבית (51%). בחלק מהמקרים, עבודה במשרה חלקית נובעת מכורח הנסיבות ולא מבחירה (44% מהמשתתפות ציינו כי הן עובדות במשרה חלקית כי לא מצאו משרה מלאה/מצאו משרה חלקית בלבד/לא מצאו משרה משלימה). כ-72% מקרב המשתתפות המועסקות מקבלות את שכרן **ישירות מהמעביד** לעומת 22% מהמשתתפות המקבלות את שכרן מחברות כוח אדם. העסקה דרך חברות קבלן רווחת יותר בקרב בוגרות ההכשרות המקצועיות בתחום התוכנה. משתתפות נוספות העידו שהן מועסקות על ידי ההורים, העירייה (19%) או שהן עצמאיות. בהתאמה לנתוני הסקר הכמותי תארו הנשים בראיונות העומק שהן עובדות במשרה מלאה, מקבלות שכר ישירות המעסיק ורובן העידו שקבלו תנאים סוציאליים טובים. חלק מהנשים ספרו שהן התחילו את עבודתן בחברת קבלן ולאחר מכן עברו לעבוד בתוך חברת האם. נשים אחרות הסבירו מדוע הן מסתפקות במשרה חלקית ועל הקושי שבשילוב בין בית ועבודה. אחרות התייחסו לנושא השעות הנוספות, נושא שעולה בהמשך הדו"ח בכל הנוגע לסוגיית הקידום בעבודה. שלוש נשים העובדות בחברות גדולות ספרו על תנאי העסקתן :

"...אחרי ההכשרה עבדתי רק פה. מאז אני עובדת פה שנתיים. **משרה מלאה**, שמונה שעות. **מקבלת שכר ישירות מהמעסיק**. מהיום הראשון קבלתי כסף ישירות מהחברה דרך החברה. **תנאים סוציאליים טובים** הכוללים ביטוח בריאות חיים עבורי, מוזל עבור המשפחה. יש לנו קרן השתלמות... אני מסודרת..."

"...אני עובדת במשרה מלאה, שמונה שעות, **מקבלת שכר ישירות מהמעסיק**. **ותנאים סוציאליים** : הכל. הפרשות, ביטוח רפואי. יש אפילו **השתתפות במעון לילדים**..."

"...**משרה מלאה**, שמונה שעות. אבל השעות לא קבועות, אני לא חייבת להגיע משעה עד שעה, רק לראות שאני עובדת את כל השעות. זה לא קבוע על הדקות, אבל בערך משבע וחצי עד שלוש וחצי. אני מקבלת שכר ישירות מהחברה ותנאים סוציאליים מלאים..."

מרואינת העובדת בחברת תוכנה גדולה התייחסה להבדל שבין עבודה בחברת קבלן לעבודה בחברת האם :

"...הגעתי לחברה לפני ארבע וחצי שנים נראה לי, כן. דרך הפלטפורמה, **דרך חברת קבלן**... חברת האם מאד מאד מקפידה לא לקיים יחסי עובד מעביד בינם לבין עובדי קבלן. זה אומר, דוגמה קטנה, חילקו פעם, לא בונוס, שוקולד, כשסיימנו פרויקט, ואסור להם לתת לי. זה היה תחושה כזו של – 'את לא חלק מאתנו'. אחר כך קיבלנו בונוס דרך החברה הקבלנית, שווה פי כמה מהשוקולד שלא חילקו לי, אבל התחושה הזו של: 'את לא חלק מאתנו'. אסור לנו לאכול בחדר אוכל, כל מיני דברים כאלה. כן. קפה מותר לקחת, לא להגזים. כל השכר וכל הדברים, בונוסים, אם ניקח דוגמה של בונוס, חברת האם שילמה לחברה הקבלנית כדי שתשלם לנו. מבחינת תנאים סוציאליים זה מה שחברת הקבלן נתנה לי, ועכשיו מה שחברת האם נותנת לי. אני עובדת בחברה טובה לא סתם נבחרה למקום ראשון או שני כמקום שטוב לעבוד בו בארץ. יש להם תנאים מאד טובים. גם קודם נתנו תנאים לא רעים, זה פשוט עניין של חברת קבלן לעומת לא קבלן... טוב יותר בחברת האם..."

אישה נוספת העובדת בחברת תוכנה גדולה התייחסה לבחירה שלה לעבוד שעות נוספות:

"...זו העבודה הראשונה שלי. בגיל 22. שמונה שעות ושעות נוספות שנדרשות פה הרבה. כרגע אני מרוצה משעות נוספות כי אין לי ילדים. מי ששמחות לעשות שעות נוספות הן בעיקר הצעירות ואלה שבלי ילדים... מבחינת בעלי זה בסדר גמור. יש פה גם הרבה נשים שעושות שעות נוספות. אני גם לוקחת לפעמים את המחשב לבית. אין לי מחשב בבית. בבית של ההורים שלי היה לי מחשב, אבל עכשיו אין לי. במה"ט לא הייתי צריכה, כי נותנים את כל החומר בסמינר. אבל אחר כך הייתי צריכה, כי הכל דרך האינטרנט..."

שתי נשים העובדות בחברות גדולות התייחסו לבחירתן לעבוד במשרה חלקית:

"...משרה מלאה זה תשע שעות ליום כפול חמש ימים, זה משהו שאני לא מסוגלת לעמוד בו. בגלל הילדים. היום אני מגיעה לעבודה ברבע לשבע, אני יוצאת מפה ברבע לשלוש ובגלל שהתארגנו כמה חברות ביחד לקחת מונית אני תוך רבע שעה בבית, ומשלוש אני עובדת במשרה השנייה שלי נקרא לזה, אם בית במשרה מלאה. בעלי, הוא שולח אותם בבוקר וגם מקבל אותם בצהריים באחד וחצי לארוחת צהריים. כן, יש בכל הכוללים נראה לי הפסקת צהריים הוא עושה את הבוקר וגם את הצהריים מבחינה טכנית יש לי חברות שאיתי בהסעה בבוקר, יש אחת שיש לה בייביסיטר בבוקר שהיא אומרת שזה סיוט לסמוך על בחורה שתגיע בבוקר ותשלח את כולם, רובן שולחות לצהרונים אז אין להן את הקטע של הצהריים מאחת, אבל כולן צריכות איזה שהוא פתרון לבוקר, אם לא הבעל אז איזו בייביסיטר..."

"...בעבודות הקודמות שלי, באיזה היקפי משרה עבדתי? תמיד משרה חלקית. בשנה הראשונה לנישואי, עד שנולד הבן הראשון, עבדתי במשרה מלאה... והאמת גם פה כשעבדתי כעובדת קבלן, עבדתי שמונה שעות וזה הוגדר כמשרה מלאה. אבל זה היה שמונה שעות, לא תשע. כן, היום אני עובדת מרבע לשבע עד רבע לשלוש זה השמונה שעות שלי, זה המקסימום שנראה לי שאני יכולה לעשות, לא יותר. להגיע הביתה שעה יותר מאוחר זה המון, כאילו, להגיע הביתה בארבע במקום בשלוש זה הבדל ענק. בתחושה שלי מבחינת הילדים פשוט. אני אומרת, אני מגיעה הביתה בשלוש, יש לי זמן לשחק עם הילדים קצת, לפעמים קצת בגינה, לפעמים רק בבית, לפעמים סתם קצת למרוח את הזמן בבית, אבל אני נמצאת עם הילדים קצת, אני בחמש מתחילה את הערב אם אני אגיע הביתה בארבע ובחמש אני אצטרך להתחיל את הערב עד שאני

אתאושש מהנסיעה, אשתה כוס מים, אנוח קצת, אניק וזה יגיע לי חמש ואני לא אספיק לעשות כלום..."

6.5 קשיים במהלך ההכשרה המקצועית ובמקום העבודה

6.5.1 קשיים בהכשרה המקצועית:

במהלך השיחות התייחסו הנשים לקשיים שחוו במהלך ההכשרה המקצועית ובמקום העבודה. הקשיים אותם סמנו הנשים **בהכשרה המקצועית** היו:

- קושי בהבנת החומר הנלמד בשל מורכבות הנושאים;
- קושי במעבר מרמת הלימודים בסמינר לרמת הלימודים בהכשרות המקצועיות שהייתה מורכבת יותר (בעיקר בתחום התוכנה);
- קושי בתמרון בין הבית ללימודים;
- קושי בהקצאת זמן ללימודים בבית;
- קושי בשל העדר רשת אינטרנט בבית להשלמת שיעורי הבית וחובות הלימודים;

מראיינת העובדת בחברת תוכנה ספרה על הקושי בהבנת החומר הנלמד ועל הפער שהרגישה ברמת הלימודים בין הסמינר להכשרה המקצועית אצל המעסיק:

"...יש נושאים שקשה לקלוט אותם. זה לא נובע מחסר בידע קודם, זה נובע כי הנושאים מורכבים. הלימודים בהכשרה יותר קשים, כן. החומר עצמו יותר קשה ממה שנלמד בסמינר. פחות מתחשבים, הכל מאד מרובע, כך אולי צריך להיות, הגשת מטלות, אין הרבה חומרי עזר שאפשר להסתמך עליהם אז צריך נוכחות כדי להבין אותם. בהתחלה היה יותר קשה, לא כזה נהייתי, אבל זה קשה עד שמתרגלים. לכתוב תרגילים, תכנות, זה קשה עד שאת נכנסת לראש גם היה חומר תיאורטי לא פשוט..."

על הקושי שבשילוב בין בית, עבודה ולימודים סיפרה בחורה ליטאית העובדת בחברת תוכנה חילונית:

"...היום הקושי הוא בתמרון בין העבודה, לבית וללימודים. בעבר, אני לא זוכרת שהיה קושי. הכל היה נחמד. כן. בתקופות של עומס אני כן מכניסה קצת לימודים לבית. שיעורי בית... כן אני מכניסה את הלימודים לבית, אבל לא בצורה שזה על חשבון הילדים או משהו. כאשה חרדית הקשיים במקום עבודה, קודם כל כאת, כבן אדם, כאשה, ואחרי זה כאשה חרדית. קשיים יום-יומיים, גם עבודה, גם בית, גם משפחה. קשיים שלי כאמא, לאו דווקא כחרדית, זה נגיד מחלת ילד. כשיש לך ילד אחד זה נחמד, כשיש לך שני ילדים את איכשהו מסתדרת, כשיש לך חמישה ילדים... אז קשה גם לנהל בית גם לעבוד וגם ללמוד..."

על הקושי של העדר רשת אינטרנט בבית להשלמת שיעורי הבית, חובות לימודים ועבודה סיפרו שתי נשים העובדות בחברת תוכנה חילונית:

"...היום אין לי אינטרנט בבית. היה לי לפני, זאת אומרת, כשהתחלתי לעבוד כעובדת החברה, הם הציעו לי לעשות אינטרנט בבית על חשבונם ואז אמרתי בסדר, אין בעיה, נגדיר שאינטרנט הוא רק לעבודה ואני לא משתמשת בו בבית נקודה, אין על מה לדבר. והחלטתי לעשות את זה וזה עזר לי מאד, למשל בימים של מחלת ילד, מה שדיברנו קודם, פשוט הייתי עובדת מהבית. לפני חצי שנה, לא זוכרת כמה, החברה החליטה להפסיק לממן את האינטרנט בבית, עכשיו

השיקול לא היה כספי, אבל זה היה הזדמנות לחשוב על זה עוד פעם והגענו למסקנה שאנחנו לא רוצים אינטרנט בבית, כי כשהיה לנו אינטרנט בבית, אז מדי פעם בעלי מבקש ממני - אה רק לראות איזה משהו שעכשיו הולך בחדשות, מעניין אותי לראות מה כתבו על זה באינטרנט... ופתאום שמנו לב שאנחנו באיזה שהוא מקום, נסחפים. **אנחנו לא רוצים אינטרנט בבית.** אנחנו לא עמדנו במסגרת ששמנו לעצמנו שזה רק עבודה, הנה עובדה: נסחפנו. הגעתי למסקנה שאני לא רוצה אינטרנט בבית בכלל. אז היום, **אין לי אינטרנט בבית, אין לי אפשרות לעשות שיעורים ולעבוד מהבית.** המנהל שלי בחברה לא התלהב מהרעיון שאין לי אפשרות לעבוד מהבית, אבל הוא לא יוכל לחייב אותי לעבוד מהבית. כספית זה לא משתלם לי. אבל מבחינה חינוכית נקרא לזה, החלטנו שאנחנו לא רוצים אינטרנט בבית..."

"...אני לא עובדת מהבית. יש לי מחשב ואינטרנט לאחרונה, בשביל הלימודים. עשיתי אינטרנט חסום. בעלי הוא יותר מפחד מזה... לפני שהיה לי ילד יכולתי להישאר בעבודה ולעשות מה שאני צריכה. עכשיו כשיש לי ילד ואני צריכה לקחת חופש בשביל זה, במבחנים הראשונים אחרי שהוא נולד, לא היה לי וזה היה המבחן היחיד שלא עברתי. **כולם למדו ביחד, שלחו מיילים, שלחו קבצים, הייתי מנותקת.** זה היה מאד קשה והגענו למסקנה שצריך. זה לא גורם לי אבל לעבוד מהבית. לא. העבודה לא דורשת את זה. אני מאד מעדיפה שלא. להגיע הביתה עם ראש נקי, גם בשביל עצמי וגם בשביל הבית..."

6.5.2 קשיים בעבודה:

הקשיים שחווה הנשים במקום העבודה מגוונים, אך רובן הדגישו קושי אחד מרכזי של **השילוב בין בית לעבודה** (קושי שכיח גם בקרב נשים במגזר החילוני ונשים מערביות בכלל). קושי זה מתעצם אצל הנשים החרדיות הן בשל העובדה שבגיל צעיר ובזמן קצר יחסית הן בעלות משפחה גדולה לה הן צריכות לדאוג והן בשל הציפייה מהן להקדיש את מירב זמןן ומרצן הן ברמה הטכנית והן ברמה המנטאלית למשפחה ולבית. קשיים נוספים שנגעו למקום העבודה היו: **הצורך לתקשר ולשוחח באנגלית עם הלקוחות, סדר יום עמוס ודרישה קפדנית לעמידה ביעדים, השתתפות באירועי חברה מעורבים, תקשורת יומיומית עם גברים חילוניים** במהלך העבודה, **שכר נמוך ועמידה מול לקוח תובעני.** הנשים שעבדו בקבוצות סגורות בעיקר בתחום הבדיקות בחברות תוכנה העידו שאחד הקשיים היה **חוסר עניין** והפער בין היכולות האישיות שלהן לבין סוג העבודה אותו הן חוו כמונוטוני ומשעמם. על הקושי שבשילוב בין בית לעבודה סיפרה בחורה ליטאית צעירה שרק התחתנה ועובדת בחברת תוכנה חילונית:

"...הכל-הכל היה חדש לי. בית, בישולים, ילד, לקום מוקדם בבוקר, ללכת לעבודה. היום אני מרגישה שאני יכולה לוותר על דברים בבית אבל בתחילת הדרך את רוצה להוכיח את עצמך לבעלך. היום, זהו, הוא יודע כבר מה אני יודעת ומה אני יכולה. אז הוא גם אמר בסדר, את לא צריכה, את לא צריכה. אבל אני רציתי להראות שאני אישה טובה ומוצלחת ויודעת לעשות את זה, את הכל ביחד! יכול להיות שאם הייתי מגיעה שנה אחרי החתונה לחברת התוכנה זה היה אחרת. בדיוק התחתנתי ובדיוק הכל היה חדש ורציתי להוכיח את עצמי בכל התחומים. היום אנחנו גם קונים אוכל, וזה בסדר לו. עדיף לו. הוא מעדיף שאני אעשה עוד שעתיים בעבודה. אבל אני מבחינה אישית, אני אישה שאוהבת את הבית ומשקיעה בבית ורק עכשיו הקמתי את הבית שלי, ואני רוצה להוכיח את עצמי בזה..."

על הקושי שבהתמודדות עם השפה האנגלית ועומס המטלות במסגרת העבודה סיפרה בחורה ליטאית העובדת בחברת תוכנה חרדית:

"...**עם אנגלית יש לי קושי**. יש לי לקוח שאתו הכל באנגלית, חוץ מלדבר, עם שאר הדברים אני מסתדרת איכשהו. **לדבר אנגלית זה הקושי**. זה גם מכביד כי תוכנה זה תחום שצריך גם ככה תמיד ללמוד וכל הזמן יש בו דברים חדשים והוא מתקדם ואינסופי... ובזמן העבודה לא תמיד יש זמן ללמוד, כי צריך לסיים דברים דחופים והאנגלית מכבידה. **סדר היום בעבודה הוא עמוס**. כל פרויקט חדש צריך להשקיע יותר, להכיר את התשתיות, את המבנים. לפעמים יש פרויקטים ולקוחות עם דרישות עוד יותר קשות, לפעמים יש לקוחות שפחות עוזרים לך, פחות עונים, פחות יודעים להסביר מה שהם רוצים, אז יותר קשה... זו עבודה אינטנסיבית..."

על הקושי שבהתמודדות עם ההיבט החברתי בעבודה ספרה בחורה ליטאית שעבדה בחברה תוכנה חילונית:

"...מבחינת עבודה הקושי זה בעיקר **ההתחככות בגברים חילונים**, לפחות אצלי בקבוצה, אולי יש כאלה אחרת, **יש את הקטע שאני חייבת לשמור על מרחק**. יש אחד שאני עובדת איתו המון עכשיו, אז הוא בכיף מספר לי מלא סיפורים על עצמו, אז להגיב? להנהן בראש אבל לא לספר על עצמי מדי. הוא מציע לי ללכת לשתות קפה - אז להגיד לא. הוא בסדר, כנראה שהוא כן מבין קצת, כי הוא לא יגיד לי "שלום" כשהוא יפגוש אותי במקום אחר. כשאנחנו יושבים ביחד בעבודה, הוא יכול להתחיל לספר לי סיפורים. בסדר, הוא לא מצפה שאני אספר לו בחזרה, אז בסדר. עבדתי פעם עם גבר אחר ואז היה לי מאד קשה כי הוא הרגיש נורא חבר שלי ולא יודעת, הרגשתי שזה מטריד אותי... לא מגע או משהו כזה, מבחינת קרבה. חזרתי מחופשת לידה ו"מה שלומך?" ו"איך היית חסרה פה?" ו"את שמחה לחזור?" וסתם, לא יודעת, כנראה שהוא גם תקשורתי כזה, לא יודעת... פשוט הפסקתי לענות לו. היה קשה וזה עצבן אותי. **הקושי שלי זה העניין החברתי**. לא לרדת לארוחת צהריים, לא ללכת לאירועי צוות, שזה דווקא נשים לא חרדיות יותר שואלות - למה אתן לא באות ומה אפשר לעשות כדי שכן תוכלי? וזה אירועי צוות, וזה דווקא נשים שהן קצת דתיות והן כן הולכות, אז למה את לא? ויש אחת שהיא חרדית לאומית, "מרכז" כזה, אז היא כן הולכת וכן תשב בארוחת צהריים, אז היא בכלל, שואלת כל הזמן 'במה את יותר טובה ממני?' 'למה את לא יכולה גם ללכת?' ו'אולי תבואי ונדאג שזה יהיה נפרד' ופה ושם..."

אישה חרדית סיפרה על חברתה העובדת בחברת תוכנה חילונית ועל הקושי והתסכול שנוצרים מקבלת השכר הנמוך והתחושה שהמעסיקים מנצלים את העובדות החרדיות בכל הנוגע לרמת השכר:

"...יש לי חברה שהתקבלה כמוני לעבוד בחברת הייטק חילונית בירושלים. מאחר שאין לה תואר, אלא רק תעודת מה"ט, **השכר שלה כמונן היה נמוך יותר מעובדים שהתקבלו יחד איתה** והיו בעלי תואר ראשון. שנה אחרי שהיא נכנסה לעבודה בחברה, היא הכניסה לעבודה ארבע עשרה בנות נוספות מהסמינר. הבנות הללו היו אמורות לכאורה לקבל את אותה משכורת שנתנו לה, אבל המעסיק שהבין שיש לו קלף מנצח, שכן מדובר בבנות שמאד רוצות את העבודה **נתן להן משכורת נמוכה ממה שהיה נתן לחברה שלי כעובדת מתחילה. ומה שמרגיז אותי וקשה לי שהקלף הזה ממשיך לשמש את המעסיקים...**"

אחת הנשים שעבדה בתחום הבדיקות בקבוצות סגורה בחברת תוכנה חילונית ספרה על **חוסר עניין** בעבודה ועל הפער בין יכולותיה האישיות שלה לסוג העבודה אותו היא ביצעה:

"...אז ככה, כשהייתי עובדת קבלן היה לי מאד קשה. היינו מאד מנותקות, והיה לי מאד משעמם. לא אהבתי את העבודה. די נשברתי והייתי מרצון שנה בבית, כלומר יצאתי לחופשת לידה והארכתי אותה לשנה עד שידעתי שאני כבר לא חוזרת. בדיקות monkey זה אומר בדיקות תכנה, בעיקרון לבדוק שהמוצר עובד כמו שצריך. עושים את זה בצורה מאד מאד בנאלית. תלחצי על הכפתור הירוק, מופיע נקודה ירוקה? כן? מצוין, סמני על זה וי, מופיעה לך נקודה אדומה - סמני איקס. **מאד מאד טכני**, עבדתי לפי הוראות, כל הזמן דיברו על זה שצריך להפוך את זה לאוטומאציה ולא הספיקו לעשות את זה. **עשיתי עבודה מאד מאד טכנית**, רשימה של הוראות... **ממש ממש משעמם** ועשיתי את זה ארבע שנים, די, נשברתי. היום זו עבודה שונה, מעניינת, אני נהנית בעבודה, אני מרגישה שאני מפעילה את המוח, נהנית לעשות..."

6.6 שביעות רצון בעבודה

נתוני החלק הכמותי במחקר הציגו שביעות רצון גבוהה של הנשים מעבודתן. שיעור שביעות רצון גבוה נרשם גם בהיבטים ספציפיים, כגון: היחסים עם חברות לעבודה ועם הממונה הישיר, האפשרות לקיים אורח חיים חרדי (צניעות, כשרות, תפילות) במקום העבודה, העניין בעבודה וההערכה המקצועית כלפיהן. במסגרת ראיונות העומק עם הנשים נדמה ששני הפרמטרים האחרונים הם שהודגשו בצורה הבולטת ביותר. הנשים ציינו ששביעות הרצון שלהן בעבודה נובעת בעיקר **מתחושת הצלחה והגעה להישגים, מהערכת המעסיק** את עבודתן (הכרה) **ומתחושת עניין ופיתוח אישי**. הנשים ציינו שלמשכורת השפעה פחותה על שביעות רצון.

מראיינת העובדת בחברת ביטוח גדולה ציינה שהסיפוק שלה מהעבודה נובע מהערכת המעסיקים ועמידתה ביעדים:

"...אני הכי מרוצה מזה שהסוכנים שלי שולחים למנהלים שלי מיילים **שאני מעולה**. זה הכי טוב. ואז הם אומרים לי **"כל הכבוד"**. זה המטרה שלנו, לתת שירות טוב לסוכנים ואם הם אומרים שאני מעולה, עשיתי את העבודה שלי. הסיפוק הכי גדול **כשאני מצליחה** אז ביום שאת מספיקה הרבה, לבצע ולסגור תיקים, זה נותן הרבה סיפוק... סיפוק, **כשמסיימים פרויקט**, זה סיפוק. זו **תחושה של הצלחה**..."

אישה אחרת העובדת בחברת תוכנה גדולה ספרה שהסיפוק שלה נובע מהמשיכה למקצוע, מהעניין והאתגר החשיבתי בעבודה:

"...**מקור הסיפוק** כשיש לי מה לעשות וזה דבר **מעניין** שאני צריכה לחשוב עליו, **להפעיל את הראש**. אני שונאת ימים שצריך להתמרח וזה קורה, אני לא חוזרת שמחה הביתה מדי. אני **אוהבת שיש מה לעשות כל הזמן**. בעיקר אני אוהבת ימים **שצריך לחשוב**, קרה לי ימים שכמעט שכחתי שאני צריכה לחזור הביתה. רבע שעה לפני שאני צריכה לצאת פתאום נכנסתי למשהו. כל פעם כשאני נכנסת למשהו חדש, אני יכולה להתערר בלילה והראש שלי מחשב משהו, לפני שאני נרדמת, אם יצאתי עם משהו לא פתור מהעבודה. אני אוהבת את התחום את המקצוע..."

מראיינת נוספת (שרק התחתנה) העובדת בחברת תוכנה גדולה הדגישה שהשכר חשוב אבל הסיפוק נובע מהצלחה, הנאה ופיתוח אישי:

"...**הסיפוק שלי הוא כשאני מצליחה דברים** בעבודה. **הצלחה מבחינתי זו ההצלחה מבחינה מקצועית**. פה הקידום, זה לא דווקא כסף. בעלי חשוב לו שאהיה מפרנסת טובה, אבל לא רק:

הוא קודם כל רוצה שאני אהנה. מצדי שבעלי ילמד כל החיים... אני מעדיפה שנצליח להתמודד עם מה שאני מרוויחה ושהוא ישב וילמד. אני עובדת בשביל שהוא ישב וילמד אבל **אני עובדת גם בשביל הפיתוח האישי שלי.** בתכלס אני מעריכה שכאשר יהיו לי ילדים ישתנה סולם הערכים שלי..."

6.7 בחינת סוגיית הקידום בעבודה מנקודת המבט של הנשים שהשתתפו בתוכנית

מנתוני הסקר הכמותי עלה ש-40% מכלל המשתתפות בסקר קודמו בעבודתן וכ-60% לא קודמו. בראיונות העומק התייחסו הנשים לסוגיית הקידום: הנשים שלא קודמו תלו את אי קידומן בעבודה בראש ובראשונה בצורך וברצון שלהן **ללכת בזמן הביתה ולטפל בילדים**, מה שמנע מהן השקעה של **שעות עבודה נוספות**. הנשים אף הסבירו שהן **מסרבות על פי רוב לקחת את העבודה הביתה** בשל חוסר בתשתית רשת מתאימה בביתן או בשל העובדה שאין להם זמן בבית או שאינן רוצות לפגוע בזמן המוקדש לילדים. בראיונות, חלק מהנשים העריכו שלא קודמו במקום עבודתן הנוכחי בשל **חוסר ניסיון בתחום**. נקודה אחרת שעלתה בשיחות, בעיקר עם הנשים שעבדו בתחום התוכנה, היא עצם העובדה שקידום מחייב **מעבר לעבודה ניהולית וטכנית** שפחות עניינה אותן אל מול הרצון להמשיך לעסוק בפיתוח ובחשיבה.

מראיינת העובדת בחברת ביטוח גדולה הדגישה מדוע לא קודמה לדעתה במקום העבודה:

"...לא קודמתי בעבודה כי יש לי מגבלה של שעות עבודה נוספות. בשלב זה, אני לא יכולה להתקדם על חשבון שעות נוספות, אולי כשהילדים יגדלו. כעת אני מעדיפה לעשות שמונה שעות וללכת הביתה, קידום דורש מאמץ נוסף שאני לא יכולה לתת כרגע... **בעלי ירצה שאתקדם אם זה לא דורש שעות נוספות**, אם זה דורש שעות נוספות, הוא לא ירצה..."

אישה אחרת העובדת בחברת תוכנה גדולה סיפרה מדוע בחרה לא להתקדם במקום העבודה:

"...לא קודמתי פה. נכנסתי כמתכנתת ואני עדיין. השאלה למה את קוראת קידום. יש מתכנתת ויש ראש צוות, יש ראש צוות גדול ויש ראש צוות קטן, וזה מה שיש. בעיקרון הייתי מעדיפה שלא לקבל את אחד התפקידים האלו. **אני לא אוהבת את תחום הניהול, זה המון עבודה טכנית ולא מעניינת**, זה גם להיות סוג של "גננת" אני מעדיפה את תחום התכנות והפיתוח. אם היו מציעים שכר גבוה, זה כבר תלוי... עוד שעות עבודה קבועות לקידום פשוט לא היה נכנס לי ביום. **אני פחות מעדיפה לקחת עבודה הביתה.** אין לי בבית מחשב שאפשר לעבוד אתו, לא. אפשר לקחת מפה בשעת הצורך... אני משתדלת שלא יהיה צורך..."

בראיונות העומק עם נשים שקודמו בעבודה, רובן העריכו שקודמו בעבודה בשל **כישורים אישיים, הוכחת "מסוגלות", ידע ופן אישיותי מתאים** לתפקיד ניהולי. לטענתן, הקידום בא לידי ביטוי בקבלת תפקיד עם אחריות על עובדים אחרים, בעבודה ישירה מול לקוחות, בהכרה והוקרה ואצל חלק - בעלייה בשכר. אחת הנשים שעבדה בחברת תוכנה סיפרה מדוע לדעתה קודמה:

"...כן התקדמתי כאן. התחלתי לעבוד מול הלקוח עצמו ולא דרך ראש צוות, כי ראו שאני מסוגלת. "מסוגלת" גם מבחינת ידע וגם מבחינת האישיות. **ידע, תקשורת, אחריות.** חלק פרגנו ועודדו אותי אמרו לי שיפה ומגיע לי, זו הייתה עבודה מלחיצה, תחתי עובדות בנות. בוא נגיד שלפעמים ראש צוות זה יותר סוג של לתת פקודות בלי קידום מקצועי וזה תלוי בשכר שיעלה..."

אישה אחרת ספרה במה באה לידי ביטוי הקידום שלה :

"...לאט, לאט אני מקבלת יותר אחריות לידיים שלי, אבל לא מבחינת הדרגה של התפקיד אני רוצה להתקדם יותר בדרגה. לא הייתי רוצה לקחת תפקיד ניהולי, אני לא אוהבת את זה, זה המון עבודה טכנית ולא מעניינת. אני אוהבת את העבודה המקצועית, החשיבה הפחות טכנית והיותר מאתגרת. להתקדם לפי דרגת שכר, ברור שהייתי שמחה להרוויח יותר, אבל יש לי גבול לשעות שאני יכולה שהוא שמונה שעות ביום. לתקופה קצרה של כמה חודשים, אני אסכים גם תשע, אבל כשאני יודעת שיש לזה סוף..."

אישה נוספת סיפרה במה בא לידי ביטוי הקידום שלה ועל הדילמות שבצדו :

"...האם קודמתי? סוג של קידום, כן. קודמתי כשהיינו בצוות של שש הנשים החרדיות ביקשו ממני להיות ראש צוות שלהן. תוך חודשיים גיליתי שזה לא עבודה של ראש צוות מבחינת העבודה עצמה, אלא ביקשו ממני להיות דברים טכניים... הרגשתי גננת. למולי הייתי חודשיים לפני חופשת לידה, אז כשחזרתי מחופשת הלידה ביקשתי לא לחזור לזה. דברים טכניים מעצבנים, ממש שנאתי את זה והם מבחינתם קראו לזה קידום, אבל לא הרגשתי מקודמת. עכשיו, שוב, אפשר לומר שאני ראש צוות אבל הצוות כולל שלושה אנשים סך הכל אז זה פחות גננת יותר עבודה יצירתית. זאת אומרת, בדרך כלל שצריך לקבל החלטה אני זו שאקבל אותה, אני אחראית על חלוקת עבודה, אני זאת שהולכת לדבר עם מי שמעלינו. הקידום לא בא לידי ביטוי ביותר שעות. גם מבחינת השכר הוא נשאר אותו הדבר, לא היה שינוי בשכר. זה די הפריע לי בזמנו, כאילו אתם נותנים לי הגדרה אחרת של משרה, עבודה יותר קשה, אבל לא מרגישים את זה במשכורת. מרגישים את זה כן בהכרה והוקרה..."

6.8 יחס הסביבה לבחירה במסלול ההכשרה המקצועית ובמקום העבודה

בחלקו השלישי של המחקר, החלק האיכותני, נבחן כיצד חוות הנשים את יחסם של בני הזוג (או של ההורים, אם היא רווקה), המשפחה המורחבת והקהילה בנוגע להשתתפותן בתוכנית ההכשרה והיציאה לעבודה בחברה גדולה חילונית או חרדית.

6.8.1 יחס המשפחה לבחירה במסלול ההכשרה ומקום העבודה

בתיאור שניתן על ידי הנשים בנוגע ליחס המשפחה לבחירה במקצוע ובמקום העבודה - העידו הנשים על תמיכה רבה מצד המשפחה הגרעינית (ההורים והאחים) והסתייגות מסוימת מצד המשפחה של בן זוגן (גיסות, חמות), אשר נגעה בעיקר לסוגיית העבודה בחברה חילונית. להלן מספר התייחסויות של הנשים מתוך הראיונות המשקפות את יחס המשפחה :

אחת הנשים, חרדית ספרדית, שעבדה בחברת ביטוח גדולה, התייחסה לתמיכת המשפחה בכניסתה למקום עבודה חילוני :

"...ההורים חשבו שזה מעולה מקום העבודה הזה. החזיקו לי אצבעות בהכשרה. משפחתי לא שנתה את היחס אלי להפך הם שמחים איתי ביחד שיש לי עבודה טובה גם צריך להבין המשפחה המורחבת בחלקה חרדית, יש לנו מכל הסוגים. הגיסים הקרובים, בעלה של גיסתי, הם חרדים. אחים ואחיות, כן. דודים – לא. בעלי לא חרדי מבית, אבל גם הם בשלב כלשהו, חזרו בתשובה. זו סביבה שמראש אין לה בעיה עם מקומות מעורבים. אני יכולה להעיד שגיסתי הייתה מאד שמחה להיכנס לפה לחברה גדולה ומבוססת..."

אישה אחרת, חרדית ליטאית, שעבדה אף היא בחברת ביטוח גדולה, התייחסה לגורמים שהביאו לתמיכת המשפחה בכניסתה למקום עבודה חילוני:

"...המשפחה הייתה מאד בעד! יש לי גם אחות שעובדת בביטוח. וההורים ובעלי שמחו בעיקר בגלל הכסף, שזה אפקט חשוב וגם בגלל שמדובר במקום עבודה מבוסס. וחוף מזה, הם תמכו גם בשביל ההתפתחות שלי. זה שמדובר במקום עבודה חילוני, לא הפריע להם. אני לא חושבת שזה צריך להפריע. בתכנות יש מלא חרדית וזה בדרך כלל מקומות עבודה מעורבים..."

חרדית ליטאית, שעבדה בחברת תוכנה חרדית התייחסה לתהליך הבחירה במקצוע ובמקום העבודה:

"...המשפחה תמכה והם מרוצים מהבחירה במקצוע. אמא שלי לא מסתובבת ברחובות עם שלטים, אבל אם שואלים... היא מספרת איפה אני עובדת. הבחירה במקצוע התקבלה בהחלטה משותפת. זה היה לפני שהתחתנתי, אז ההחלטה הייתה עם ההורים, סגנון חיים של משפחה שההורים הם חלק, זה לא שאני מחליטה לבד, לא אני החלטתי, זה גם באופי שלי."

בחורה ליטאית שעבדה בחברת תוכנה חילונית תארה את התמיכה של משפחתה בלשון הבאה:

"...זו הייתה החלטה שלי ללכת ללמוד תחום התוכנה. אני הראשונה במשפחה שהלכתי לתחום הזה. יש לי אח שממש התלהב ואמר שזה שווה אפילו אם הלימודים יותר יקרים. אחרי זה, זה חוזר בגדול. אבא שלי כבר לא היה חי אז, אבל הוא מאד אהב מחשבים אז אני מניחה שהוא היה שמח ואפילו היה מתעניין בלימודים שהייתי לומדת. ואמא שלי לא מאד מבינה בזה, אמרה לי מה שאת אוהבת – מצוין. תמיכה, זה נקרא תמיכה, בוודאי..."

אישה נוספת, חרדית ליטאית, שעבדה בחברת תוכנה חרדית התייחסה לתהליך הבחירה במקצוע ומקום העבודה ולבחירה ללמוד גם תואר ראשון:

"...ההורים שלי תמכו בבחירה ללמוד תכנות. בהחלט. זה היה כל כך מזמן, היה ערב הסברה בסמינר בו הסבירו על כל המגמות אבא שלי היה מאד בעד. כשרציתי ללכת לתואר ראשון, האמת שאני מאד רציתי ללמוד ולהתקדם, אז שאלתי אותם (את ההורים) והם בדקו, בררו עם אנשי מקצוע אם זה שווה, אם זה לא מיותר אחרי שכבר יש לי ניסיון. בדקו גם מבחינה הלכתית שזה בסדר. זה לא כל כך עניין של הלכה, אבל הם בדקו, שמתירים שזה בסדר...והחליטו לתמוך..."

בניגוד לקול התמיכה המאוד ברור של המשפחה הגרעינית, הנשים העידו שמצד המשפחה המורחבת (בעיקר משפחתו של בן הזוג), התמיכה הייתה מסויגת ולעיתים הן חשו יחס של קנאה שהתבטא בקנטרנות. כך ספרה, אישה ליטאית העובדת בחברת תוכנה חילונית:

"...כשהתחלתי לעבוד במקום עבודה חילוני, הגיסות שלי לא בדיוק התנגדו, זה יותר היה התייחסות של... זלזול נקרא לזה, ומתן תחושה שכיוון שאני עובדת בחברה גדולה (כביכול קריירה) אז אין לי זמן לבית וכיוון שיש לי כסף). זה סימן שנעשית מפונקת... זה היה פחד שלי שיתייחסו לזה בזלזול. אנחנו עושים את זה הרבה. זאת אומרת, להתהלך עם משהו שפחדת על עצמך ונתת להם לחשוב את זה... נגיד אני משתמשת הרבה במוניות. צריך להגיע ממקום למקום, במקום לנסוע באוטובוס נוסעים במונית, כי אני טוענת שהמשאב הכי יקר שיש לי זה הזמן שלי והזמן שלי שווה כסף. למשל חזרנו מחמיות מאירוע של כל המשפחה ולקחנו מונית והיה מקום מיותר אז לקחנו את אחת הגיסות שלי שגרה קרוב. אז היא אומרת לי: 'אה, את הייטקית שיכולה להרשות לעצמך מונית'. סוג של משפט כזה. אז הסברתי לה את זה שהזמן שלי יקר... היה קשה לשכנע אותה. אני כל הזמן מנסה לשדר לסביבה שאני לא אשת היי-טק

אלא פשוט עובדת לפרנסתי. אני מסבירה את זה לגיסותיי אבל זה לא פשוט כי רובן עקרות בית או מורות..."

6.8.2 יחס בן הזוג לבחירה במסלול ההכשרה ומקום העבודה

בתיאור שניתן על ידי הנשים בנוגע ליחס בן הזוג לבחירה במקצוע ובמקום העבודה העידו חלק מהנשים על תמיכה ודחיפה של הבעל וחלק אחר ספרו על הסתייגות ורתיעה מהליכה ללימודי מקצוע או לימודים גבוהים ועבודה בחברה גדולה מעורבת. הנשים גם התייחסו לשאיפה הברורה שלהן שהבעל ימשיך לשבת וללמוד וכיצד משפיעה עובדת היותן "מפרנסות ומשכילות" על מערכת היחסים וקבלת ההחלטות בבית. להלן מספר התייחסויות של הנשים מתוך הראיונות המשקפות את יחס הבעל לבחירה בלימודים ועבודה והשפעת בחירה זו על מערכת היחסים בתוך התא המשפחתי:

6.8.2.1 התייחסות בן הזוג ללימודים ולמקום העבודה

אחת הנשים, חרדית ליטאית, שעבדה אף היא בחברת תוכנה גדולה ספרה על תמיכתו הברורה של בעלה במשרה שקבלה ובלימודי התואר הראשון. ניתן לשמוע מדבריה שמצד אחד היא ובעלה שמחים ביוקרת התואר והמקצוע, אך מצד שני הם מבקשים להדגיש את שמירתם על הערכים המקורים בחברה החרדית בית לפני קריירה:

"...את בעלי הכרתי אחר כך, מבחינתו זה אידיאלי ממש. הוא דוחף. אם אני ארצה להפסיק, הוא לא ייתן לי! בעלי, הוא משכנע את האחיות שלו שילכו ללמוד גם. הוא מאד מרוצה בטח. כי זה מה שהוא רוצה, הוא רוצה שנוכל לחיות ברווח, שמה שאנחנו צריכים שיהיה לנו... ברור שכיף לו שאשתו מוכשרת ומצליחה בעבודה וזה, אבל זו לא הסיבה שהוא רוצה הוא חושב על העתיד שלי, שאמצא עבודה ונתפרנס בכבוד. לא מבחינת היוקרה של זה, לא. זה אולי רווח בצד, אבל לא. לא לשם קריירה. ממש לא. זה לא סגנון החשיבה וזה לא הערכים שלנו. אני לא קרייריסטית ואני עושה הכל בשביל העבודה, בהגינות וזה, אבל, הבית שלי זה קודם, זה לפני העבודה, זה מקום שני אצלי..."

אשה נוספת, חרדית ליטאית, שעבדה אף היא בחברת תוכנה גדולה ספרה על תמיכתו הנלהבת של בעלה במשרה שקבלה ובלימודי התואר הראשון:

"...בעלי מאד תמך. המשפחה שלי מאד תמכה בעבודה הזו. הצד השני של המשפחה הוא פחות מעורב במה אני עוברת בעבודה, אני אספר פחות לאמא של בעלי. בעלי מספר. הוא אוהב לשווק את ההצלחות של אשתו. לאחיות שלו פחות, לאמא שלו יותר. אין עניין להוציא עיניים, הם לא יודעים מה המשכורת שלי. הם יודעים שיש לנו, יותר מאשר להם. כן. הוא יכול לצחוק לפעמים שיש לי חברים. אבל הוא לא באמת חושב ככה, הוא יודע שאני אישה צנועה וכשרה..."

אישה אחרת, חרדית ליטאית, הסבירה שבעלה חשש מהעבודה בחברה חילונית גדולה ומכניסתה ללימודי תואר ראשון ותמיכתו הייתה מסויגת מאד:

"...בעלי תומך, כן אבל הוא לא מתלהב, אין לו שום עניין שאני אעשה תואר, אבל הוא כן מתלהב מהרעיון של משרת סטודנט, שאני מאד גמישה ולכן זה נח לנו. הלימודים שלי הם בשביל המשרה, לא בשביל התואר. קשה לי להיכנס לנעליים שלו, אבל בגדול בהתחלה הוא

מאד חשש. כל הגיסות שלו, מהצד שלו, כולן מורות או גנות. אני היחידה במשפחה שלו שלא מורה ולא גונת אלא עובדת בהיי-טק - זה בכלל נשמע מפחיד. כשהתארסנו עוד לא עבדתי במחשבים, אז עוד עבדתי במקום אחר. הוא סיפר לי שממש הוא בירר עלי, על עצם זה שאני עובדת במקום חילוני, על איך אני מתייחסת ללקוחות, איך אני מדברת עם גברים, שלח מישהו, לא יודעת, ממש בירר את הקטע הזה. היה לו קשה עם העובדה שאני עובדת מול גברים. אני זוכרת גם שדיברנו על זה באחת הפגישות, והבהרתי לו שאני ממש לא מפטפטת איתם ולא כלום אלא עובדת עניינית, והוא החליט כן להמשיך, עובדה שאנחנו נשואים. אבל זה בהחלט היה נקודה שהוא חשש ממנה..."

אישה נוספת, חרדית ליטאית, ספרה **שבעלה מאד התנגד** וכאשר התחילה ללמוד לימודי תואר ראשון הוא הסתיר זאת ממשפחתו:

"...האמת שפעם הוא היה מאד נגד, הוא ממש לא רצה שאני אעשה תואר. בגלל תיאוריה, כאילו, הרבנים מדברים נגד תואר, לא רוצים את זה ולא זה, אבל אחרי שהגדרנו שהתואר שלנו הוא אמצעי למשרה ולא מטרה, אז הוא כבר הסכים. בשנה הראשונה שלמדתי הוא ממש התבייש בזה. לא סיפר לאחים שלו ואף אחד לא ידע, וזה היה כזה מן סוד כזה, אבל לאט לאט הגדרנו מאד חזק את הקטע הזה שהלימודים הם לא מטרה הם אמצעי, והיום זה כל כך מוגדר אצלי חזק שאין לי שום בעיה, אני כבר לא מסתירה את זה, אני מדברת עם גיסות שלי ופעם אפילו נעזרתי באמא שלו בתור בייביסיטר כשהייתי צריכה ללכת למבחן. ממש זה נהיה חופשי. הצלחנו לתת לזה את הכותרת הנכונה..."

6.8.2.2 תמיכת האישה בלימודי בן הזוג האברך ומשמעויותיה בנתפסות השותפות הזוגית
הנשים התייחסו למטרה המקודשת מבחינתן **שהבעל ימשיך לשבת וללמוד**. הן הסבירו שלשם כך הן עובדות, ושעיקר המטרה בעבודתן (גם אם הן עובדות בחברות יוקרתיות ונחשבות) היא פרנסה. הנשים הסבירו שבמערכת היחסים בתוך הבית, ידן לא על העליונה בגלל שהן "המפרנסות" הן הציגו מערכת יחסים זו על סרגל בין "נשלטות" ל"שותפות".
אחת הנשים, חרדית ליטאית, בחברה גדולה, הדגישה את חשיבות פועלו של הבעל כתלמיד חכם ואת העובדה שהיא תמיד תשתדל לאפשר לו את התנאים הכלכליים והמשפחתיים להגיע ללימודים:

"...בעלי מאז ומתמיד היה אברך. יכול להיות שאם המשכורת שלי לא הייתה מספיקה לצרכים שלנו, אז לא הייתה ברירה והוא היה צריך לצאת לעבוד משהו. השאיפה שלנו שהוא ימשיך ללמוד. זה המודל שאני רוצה לילד שלי. ברגעים למשל שהבית נראה אחרי מהפכה כי אין לי זמן לסדר אותו, ואני אומרת לעצמי בואי ניקח שבוע חופש מהעבודה, רק בשביל לאפס את הבית, ואז אני אוהזת שאם אני לא אלך לעבוד אז בעלי לא יוכל ללמוד אז זה דוגמה. או שיש ילד חולה ויש שתי אופציות מי יישאר אתו. אני בדרך כלל נשארת, יש אופציה שבעלי ילמד בבית עם החברותא שלו, זה לא שהוא לא ילמד, הוא רק ילמד בבית במקום בכולל, אבל זה לא אותו דבר. תמיד המטרה היא שהוא יוכל ללמוד. לפעמים אנחנו מתלבטים אם עדיף להפסיד יום אחד של לימוד בשביל שאחר כך הוא יוכל להמשיך ללמוד כל החיים. אם אני אשאר עוד יום בבית, עלולים להסתכל עלי עקום בעבודה ולפטר אותי, אבל גם כאן עדיין המטרה היא שהוא ילמד. השורה התחתונה זה הלימוד..."

אישה אחרת, חרדית ליטאית, שעבדה אף היא בחברת תוכנה גדולה ספרה על הדגש שהלימודים והעבודה הם למען הפרנסה ולא קריירה:

"...אנחנו לא מתייחסים לעבודה כאל קריירה, בעלי מדגיש את זה. מבחינתנו עבודה זה אמצעי להביא פרנסה. באותה צורה, לא יודעת מה, אם הייתי ממלאה לוטו??? זוכה ומקבלת את הכסף, זה היה נחמד באותה מידה. יש לי תעסוקה, וזה נחמד שיש לי תעסוקה ואני לא כל היום בבית ומשתעממת, ובנוסף יש לי פרנסה, שזה נחמד, אבל זה לא קריירה..."

אישה נוספת, חרדית ליטאית, הדגישה ששאיפתה היא להמשיך לאפשר לבעל שלה לשבת וללמוד תורה:

"...בעלי לא שינה דבר בעבודתו מאז שאני עובדת, נשאר אברך, אותו דבר. בינתיים, אם לא יהיה שינוי דרסטי, אז לכל החיים. זה הייעוד. אני מאושרת. כל יום שאני הולכת לעבודה, אני שמחה שאני המפרנסת ובעלי יכול לשבת וללמוד ברוגע. כי ברור שאם אין פרנסה טובה, הוא חייב לצאת לעבוד. וגם הסתפקנו במועט. קנינו פחות, זה הכסף שיש ועם זה מסתדרים. היום אנחנו קונים יותר וגם חוסכים. אבל זה אפילו בדברים של אוכל של היומיום. אם זה במצב שלא עבדת, לא יכולת לפרגן לילדים מעדן, היום את אפילו לא חושבת כשאת קונה את זה. זה בא בכסף. השינוי הכלכלי הוא טוב ברור. וזה נחמד גם שאפשר כל חודש לחסוך. והדבר החשוב שאני יכולה לתמוך בבעלי שישב וילמד..."

שלוש נשים התייחסו לעובדה שעל אף שהן לומדות ומביאות את הכסף הביתה הן לא תופסות את עצמן "כשולטות בבית" לא מבחינה אינטלקטואלית, לא מבחינה כלכלית ולא מבחינת ניהול סדר היום וקבלת ההחלטות בבית:

"...מישהו פעם שאל אותי איך בעלי מתייחס לזה שאני יהיה לי תואר ואני אהיה כאילו יותר משכילה ממנו. וזה כזה מצחיק לשאול את זה כי הוא משכיל פי כמה ממני, כמה שנים הוא לומד? מגיל שלוש הוא לומד נון-סטופ. איך אפשר להשוות את זה בכלל? את הידע שלו לידע שלי? אני לומדת שטויות, דברים שלא צריך אותם בכלל. אני לומדת בשביל לעבור את המבחן, לעשות וי, להמשיך הלאה. בינתיים אני אשכח את החומר, לא יקרה כלום. מה שהוא לומד, הוא לומד תורה, זה דבר הרבה יותר משמעותי. זה כזה, קשה לי להסביר לך את זה המעמד נשמר בבית. ודאי... הוא עומד בראש הבית..."

"למרות שאני המפרנסת... אני ממש לא השלטת בבית לא. אני אגיד לך את האמת, אני לא יודעת את החשבון בנק שלנו... בעלי אחראי על כל החשבונות, מה נכנס ומה יוצא. אני צריכה כסף, אני לוקחת, זהו. ואין לי בעיה עם זה. אני סומכת עליו בעיניים עצומות ואני גם לא רוצה להיכנס לזה. זה לא מעניין אותי. יכול להיות שזה אופי מאד ספציפי שלי, לכן, יכול להיות שגם אם זה שאני מביאה את הכסף גרם לסוג שליטה זה ממש לא ככה... הוא "בעל הבית"..."

"...בעלי היה ונשאר אברך. גם אם הוא יקבל תלוש, זה יהיה משהו תורני – דיין, רב. בעלי מאד מפתח את השכל שלו בגמרא, הוא אפילו אוהב לשתף אותי לפעמים, מבחינה שכלית – אני מרגישה שהוא מעלי. מבחינת משכורת – אני בחרתי בזה וזה לא עושה שאני אהיה יותר חשובה ויותר יחליט החלטות. בסגנון האופי שלנו, אנחנו שותפים. בעלי מתייעץ איתי על הרבה דברים. זה לא שהוא מחליט לעשות לבד, יש דברים שאני לא רוצה להיות מעורבת בהם. מבחינה כלכלית, כן. אני תופסת אותו כליבראלי. זה לא מהמקום שהוא בא, אולי אנטי לבית שבו גדל. זה אופי. הוא בחור שחושב, מאד אוהב להחליט על דברים לבד, חכם, מנתח, מגיע למסקנות, לא לוקח כל מיני אקסיומות ומתנהג על פיהן... צריך להבין שהצד של המשפחה של בעלי לא

תומכים "בעבודה ובלמודי התואר. הם גם לא אומרים שום דבר, הם אוהבים ומקבלים, אבל כללית, האווירה היא לא כזו. בעלי נקרא יותר "פתוח" בבית..."

6.8.3 יחס הקהילה והרבנים לבחירה במסלול ההכשרה ומקום העבודה

בתיאור שניתן על ידי הנשים בנוגע **יחס הרבנים והקהילה לבחירה במקצוע ובמקום העבודה** העידו הנשים על **תמיכה** מצד אחד **והסתייגות עד התנגדות פעילה** מן הצד השני. חלק מהנשים העידו **שלא התייעצו עם רבנים** בטרם הבחירה ללכת ללמוד מקצוע או תואר, או לעבוד במקום עבודה מעורב. ממצא זה תומך בממצאי הסקר הכמותי, בו מרבית הנשים העידו שלא התייעצו עם רבנים וכן עם מחקרים וסקרים אחרים שבחנו היבט זה ביחס להשתלבות בתעסוקה של נשים וגברים חרדים [ראו סקרים של מינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה]. תחושת הנשים בנוגע לתגובת הקהילה ללימודי מקצוע (בעיקר הנדסאי) ולימודי תואר ראשון בזמן הסמינר ולאחריו היא אמביוולנטית ומורכבת – כאשר מצד אחד הרבנים והקהילה מובילים קו המתנגד ללימודים אלו (בעיקר ללימודי תואר ראשון לפני הנישואין), מנגד לימוד מקצועות יישומיים בשוק העבודה בתחום ההנדסה הופך להיות מסלול יוקרתי ובכך משפיע על מציאת שידוך טוב יותר (בשל העובדה שנשים אלו יסייעו בעתיד לבן הזוג לפרנס את משק הבית ולהתמיד בלימודי קודש כפי שראינו לעיל). להלן מספר התייחסויות של הנשים מתוך הראיונות המשקפות את יחס הרבנים והקהילה לסוגיית הלימודים בסמינר, לימודים לתואר ראשון ועבודה בסביבה מעורבת:

6.8.3.1 יחס הקהילה והרבנים לעבודה במקום עבודה מעורב

מצד אחד, המראיונות העידו על קבלה של הקהילה את מקום עבודתן המתקיים בסביבה מעורבת ואף ספרו על תחושת גאווה שלהן ושל הסובבים אותן. מצד שני, חלק מהנשים סיפרו שהן מסתירות את עובדת היותן עובדות בחברה מעורבת ועל תחושתן שחברי קהילתן נרתעים מהמקום בו הן עובדות והשלכותיו האפשריות על שינויים באורחות חייהן.

שתי נשים העובדות בחברות גדולות (מעורבות) סיפרו על התגובה האוהדת לה זכו מהקהילה בה הן חיות:

"...יש לנו את **רב קהילה** ובית כנסת. **הרבנית של השכונה היא ממש התלהבה** שאני עובדת בביטוח ושעשו לנו הכשרה במיוחד לבנות חרדיות. היא אהבה לשמוע את זה. **יש שיח חיובי סביב זה מאד**. היא אישה ממש חשובה והיא שמחה שאני במקום כזה, הם שואלים וזה. **אני ממש לא מתביישת שאני עובדת במקום עבודה כזה** ושהוא מעורב. זה נחשב למקום טוב, ושהצלחתי..."

"...איך נתפס מקום העבודה שלי **בקהילה**? **נחשב למאד טוב**. כל הבנות שלומדות עכשיו מחשבים, רוצות ללכת לעבוד בחברת התכנות בה אני עובדת. אפילו נהג מוניית, בעלי נסע אלי פעם, ו"**אשתך עובדת בחברה הזו? וואו**". בקהילה החרדית, מי שלא בתחום, אני לא יודעת כמה הוא מכיר. מי שבתחום, מבין. **וזו מגמה שמתחילה כבר בסמינר, שרק המוכשרות מתקבלות לזה**."

שתי נשים ליטאיות העובדות בחברות גדולות (מעורבות), העידו על כך שלא התייעצו עם רבנים בטרם החלו ללמוד ולעבוד בחברה מעורבת. ניתן להסביר זאת בכך שלתחושתן לימודי מקצוע ועבודה בחברה מעורבת בחלק מהקהילות החרדיות היא כבר עניין נורמטיבי, או בחששן מהתנגדות לצעד זה:

"...לא התייעצתי עם **רבנים**. לא הייתי מגדירה כקהילה, אלא **כסגנון משפחות**. יש את אלה שלפני הליכה לעבודה במקום עבודה כזה מעורב, ילכו לשאול רב וכל הכבוד להם. **יש כאלה שלא ילכו**

לשאול ורואים את זה באופן שזה לא כזה נורא. לא הרגשתי שיש לי בעיות קהילתיות מיוחדות. זה גם מאד נורמטיבי בשנים האחרונות, זה ממש לא חריג..."

"...הרבנים הם לא נגד. אם אנחנו רוצים אישה שתאפשר לבעלה לא לצאת לעבוד, אז צריך שהאישה תוכל לפרנס בכבוד, אחרת איך אפשר לשבת וללמוד אם בבית אין אוכל, זה קשה. אז אפשר והרבנים מעודדים... לא הלכנו לרבנים להתייעץ, אבל התייעצנו עם סבא שלי. הוא לא סתם מישו, לא יודעת אם הוא נקרא רב. הוא בעל סמכות כן. הקהילה מעודדת היום לימוד מקצוע מצאו את זה כפתרון. השוק רווי במקצוע הקודם (ההוראה) ומוצאים עוד כוונים. היום זה מאד מקובל..."

אישה שעבדה בחברת תוכנה גדולה ספרה שבסביבה שבה היא גרה היא מרגישה הסתייגות מעבודתה בחברת תוכנה חילונית:

"...הקהילה משדרת תמיכה? תלוי מי. במשפחה של בעלי למשל כולן שם מורות רוב השכנות מורות ויש קצת הסתייגות... השכנים יכולים לספר על אנשים אחרים "באיזה שעה היא חוזרת הביתה" ו"הילדים שלה בקושי אתה". לא אישית, אישית אותי הם מעריכים, אבל את רואה שזה כאילו, מוזר להם, הם לא מכירים את הדבר הזה..."

אישה שעבדה בחברת תוכנה גדולה ספרה שאיננה מספרת לחברותיה היכן היא עובדת:

"לא נראה לי שחברות שלי יודעות בכלל איפה אני עובדת. אני לא מסתירה. לא, כי זה לא מעניין. אני בדרך כלל עונה בשכונה זו וזו... הנושא הבא יהיה איך את מגיעה לעבודה וכמה שעות את עובדת וכאלה. לא באיזה חברה את עובדת, זה לא מעניין אף אחד... מה כן מעניין, אם נגיד היית עובדת בבית יעקב כלשהו, זה היה מעניין כבר כן... אצלנו הכי מעניין מי עובדת בבית יעקב שנחשב ליוקרתי..."

6.8.3.2 התייחסות הקהילה ללימודי תואר ראשון

נדמה כי החוויה שמשקפות המרואיינות בנוגע להתייחסות הקהילה והרבנים ללימודי תואר היא חוויה שלילית, חוויה של התנגדות ותחושה שלחן שהן עושות משהו נגד המסד ושבמידה רבה יש להסתירו. כך סיפרו שלוש נשים העובדות בחברות תוכנה גדולות ולומדות לתואר ראשון:

"...זה נכון שיש התנגדות לתארים? אני לא יודעת אם התנגדות, אבל יש כאלה שלא ילכו לזה, ויש כאלה שחושבים שזה לא בסדר כי זה פותח שערים לעבוד בכל מיני מקומות, אבל ברגע שיודעים שיש היתר מוסמך ממשהו שמבין וזה בסדר..."

"...לנושא הזה של רבנים ועמדות של רבנים היה השפעה על ההחלטה שלי ללכת ללימוד, זה גרם לי המון להתלבט, אבל בסוף החלטתי שכן. למה להתלבט? כי לא כל כך מקובל בציבור החרדי ללמוד לתואר, זה נשמע דבר מאד שלילי, במיוחד במשפחה של בעלי זה ממש היה סוג של דבר אסור ואסון נוראי. בגלל המשרה לצרכי פרנסה אז כן עשיתי את זה..."

"האם הקהילה מעודדת לרכוש מקצוע? לא. בפירוש לא. יותר טוב היום מאשר היה לפני עשר שנים, לא אקרא לזה טוב, יותר מדובר היום ללימוד. פעם היו הרבה יותר אנטי נגד לימודים והיום הרבה פחות. לפני חמש עשרה שנה מי שהייתה לומדת לתואר היא הייתה סוג ב' מבחינת החברה החרדית. היום זה דבר הרבה יותר מקובל. לא, לא מדברים על זה. כל מי שלומדת מסתירה, כאילו גם אני! אני עושה משהו שהוא לא מאה אחוז בסדר, אין ברירה זה בשביל העבודה. אני סוג של סוג ב'. אבל אולי זה רק בחברה שלי, בקהילה שלי."

הנשים התייחסו ללימודי התואר הראשון וההכשרות המקצועיות הטכנולוגיות בסמינר כחסם או כקטליזאטור לשידוך טוב. הן הדגישו שנכון לזמן זה תואר ראשון לפני האירוסין עשוי לא להתקבל בעין יפה, כך שהשידוך יצטרך להיות מול משפחה פתוחה יותר. אחרות סיפרו שבהקשר של הלימודים הטכנולוגיים בסמינר נדמה כי הבנות הלומדות לימודי הנדסאי תוכנה נחשבות כבר "לשידוך מבוקש". להלן התייחסויותיהן של שלוש נשים אשר למדו לימודי הנדסאי בסמינר ולאחר מכן השלימו ללימודי תואר ראשון:

"...תואר לפני סיום סמינר, לפני שידוך? זה באמת קצת יותר בעייתי. כי זה יפגע בשידוך אני יש לי תיאוריה מאד מצחיקה בנושא הזה של שידוכים. אני לא מבינה למה אנשים לא עושים משהו בגלל השידוך שלהם. אם אתה רוצה משהו ומאמין בו, אז תדאג לכך שגם בן הזוג שלך יאמין בו וירצה אותו. אל תעשה משהו בהסתרה או אל תעשה משהו בשביל שתצטרך להגיד את זה אחר כך..."

"...אני למדתי תואר. עולה השאלה מה עם הבנות שארצה לשדך? מה אז יהיה? נגיד אני לא אצליח להשתדך עם משפחה שהם מאד נגד לימודים וזה כי הם ידעו שאני בעד ושלמדתי. אבל אני גם לא מעוניינת במשפחה כזאת. אני היום, זה לא אני. כי אני כן למדתי ואני כן עובדת מחוץ לבית ואני חושבת שאני רוצה להשתדך עם משפחה שמתאימה לי. אז אני רוצה לשדר את מי שאני באמת ולא מי שאני. אבל זו תיאוריה שלא הרבה מסכימים איתי בנושא הזה. רוב האנשים כן מנסים לשדך את מי שהם רוצים להיות ולא את מי שהם באמת. זה מתגלה וזה מתנקם. כי נניח שהבת שלי תרצה ללכת בדרכי וגם בשלב כלשהו בחיים תרצה לעבוד מחוץ לבית ואולי אפילו ללמוד לתואר ולהשתלב בחברת היי-טק, ובעלה יהיה ממש אנטי, הוא לא יהיה מסוגל אפילו לשמוע על דבר כזה. יגיד אין דבר כזה, אשתו תהיה רק גננת. אז יהיו מריבות בבית, זה לא לעניין. עדיף שתתחתן עם מישהו כן, שמראש מוכן..."

"...יש איזו יוקרה להנדסאי תוכנה? כן. המון רוצות ללכת לזה ואי אפשר לקבל את כולן. צריך להיות מוכשרת כדי להתקבל לזה וכדי לעבוד בזה... גם אחרי זה, ברור שהמשכורת יפה, לא? לעומת... לשידוכים זה כבר נכנס השיח הזה, שהבנות של מה"ט זה טוב, אבל תלוי באיזה ישיבות. יש ישיבות שיותר ויש שפחות. יש בחורים שירצו דווקא... זה מבחינת משכורת, ירצו להתפרנס יפה. יש כאלה שיקרוץ להם יותר בנות שדווקא עובדות במחשבים או בראיית חשבון. ויש את מי שמעדיפים שהנשים שלהם יהיו מורות. בגלל העניין של השמרנות. יש כאלה שגם לא משנה להם – או זה או זה. הם לא מספיק חשבו על העניין ולא זה הקריטריון שלהם לבחירת אישה. גם מי שזה כן מעניין אותו, זה לא הקריטריון היחיד והוא לא ייקח מישהי שלא מתאימה לו, רק בגלל זה, אבל זה יכול לשכנע אותו לצאת לשידוך..."

6.9 יחס המעסיק

נדמה שהנשים חוות את יחס המעסיק בעבודה בדומה לחוויות שחוות נשים אחרות במקום עבודתן. הנשים ספרו על "בוסים קשוחים" ועל "בוסים נחמדים", וברוב המקרים לא ניתן היה לשים את האצבע על המאפיין החרדי בתוך השיח אודות המעסיק. המאפיין החרדי בא לידי ביטוי בהליכה לקראת כל מה שקשור לחגים ולמועדים מיוחדים שאינם מצוינים בקרב עובדים חילונים והמעסיק נדרש לתת להם אישור מיוחד. כמו כן היו נשים שצינו שדווקא מעסיק מרוחק וקשוח יותר מהווה עבורן סביבת עבודה נוחה יותר בשל הצורך שלהן בהפרדה מגדרית.

מרואיינת העובדת בחברה גדולה סיפרה על יחס המעסיק והליכתו לקראתה בכל הקשור בציון מועדים מיוחדים:

"...היחס של המעסיק אלי בסדר גמור. לדוגמא: אנחנו לא עובדים בחול המועד, שזה פלוס מאד גדול ומה שאומר, שלפני החופשה יש עומס מאד גדול. לפני בדיקת חמץ, בקשתי מראש הצוות שלי לא להגיע באותו יום והסברתי לה שאצלנו מנקים את כל הבית והיא אברה לי לא לעבוד. אני מאמינה שלמישהי אחרת שהיא לא חרדית, לא היו מאשרים. כך שמבינים את הצרכים שלי. לא נתקלתי במשהו מיוחד. הכל בסדר. יש להם המון אכפתיות לעובד וכולם אומרים את זה, לא רק אני..."

אישה אחרת העובדת בחברת תוכנה גדולה ספרה על דמותו הקשוחה של המעסיק שלה ועד כמה זה נוח לה כאישה חרדית:

"...אני מרגישה שהשתלבותי מאד, יש לי גם הוכחות לזה. המנהל שאל אותי אם אני רוצה משרה מלאה, למרות שאין לי תואר. מבחינה חברתית, אני חושבת שאנשים חושבים שאני נחמדה, שומרת על מרחק, אבל נחמדה. קבלתי דו"ח מעולה מהמעסיק שלי, הוא חילוני. הוא אדם מאד מרוחק, לא נראה לי שהוא יוצר מערכות יחסים קרובות מעצמו. אולי אחת בקבוצה שלנו שהיא גם מאד זורמת ומצחיקה, אולי היא הצליחה קצת שהוא יהיה יותר קרוב אליה, אבל בעקרון הוא אדם קר. ומבחינתי זה מאד טוב..."

אישה נוספת העובדת בחברה גדולה הדגישה שהיא מרגישה שהמעסיק שלה מתייחס אליה באופן שוויוני כמו אל כל עובד אחר מבלי קשר להיותה אישה חרדית:

"...מצד המעסיקים יש יחס טוב, הערכה, פעם בשנה, זה כל עובד מקבל הערכה מהמנהל שלו. אז הרגשתי מאד בסדר. בשלוש נקודות החיוביות הוא ידע להגיד דברים שאני טובה, בשלוש נקודות השליליות הוא בהחלט ידע להגיד דבר שאני לא טובה בו, והוא צדק, יש בהחלט נקודות לשיפור אני לא יודעת מה אחרים קיבלו, אבל הוא נתן לי שתי נקודות לשיפור והוא צודק בהחלט. אני לא חושבת שמפריע לו שאני חרדית. אני לא מרגישה את זה לפחות. אולי קצת מפריע לו שלא השתתפתי באירוע החברתי שהיה. חוץ מזה שהוא הצטער הוא לא הראה את זה..."

6.10 יחס הנשים לעבודה בסביבה מעורבת

בסקר הכמותי של מחקר זה, נמצא שכ-60% מבוגרות ההכשרות המקצועיות השתלבו בארגונים ומקומות עבודה בהם המעסיק או הממונה הישיר הוא חילוני. נתון זה גבוה יותר בקרב בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה ומגיע לכ-70%. במהלך המפגשים העידו הנשים שהסיטואציה של השתלבות במקום עבודה מעורב (גברים-נשים, חרדים-חילונים), היא מורכבת. התחושה ששיקפו הנשים היא שעליהן לשמור על עצמן באופן אקטיבי מפני החיכוך עם האוכלוסיות האחרות ולהימנע ממפגשים פורמאליים שונים (אירועי חברה, גיבושי צוות) ובלתי פורמאליים (שיחות מסדרון עם קולגות גברים). היו נשים שהדגישו שסביבת עבודתן היא מאד נשית (מלכתחילה), מה שחוסך בעיות רבות. נשים נוספות העידו על הפחד והחשש מעצם היותן מיעוט, להיות זרה הבאה מתוך קהילה שנויה במחלוקת. אחרות העידו שבמידה מסוימת הן מרגישות "שליחות" בהיותן חרדיות בסביבת עבודה חילונית. מנגד אחרות ספרו על הרהורי חרטה בנוגע לעבודה בסביבה מעורבת ולחשיפה שהן חשות לתכנים שלתפיסתם בלתי הולמים, חשיפה שלה מחיר גבוה מבחינה רוחנית.

מרואיינת העובדת בחברת ביטוח גדולה סיפרה על עבודה בסביבת עבודה נשית יחסית ועל הצורך להישמר בתוך סביבת העבודה מתכני האירועים החברתיים:

"...אני בעד עבודה של נשים חרדיות במקום מעורב, אבל תלוי כמה מעורב. אני יכולה לספור את הגברים במחלקה שלי על יד אחת. אם הרוב היו גברים, לא הייתי נשארת פה. נשים זה פחות בעייתי, עם גברים יש לנו בעיה. תראי, עם גברים אני לא נכנסת איתם לשיחות נפש, עם גברים זה רק כשצריך שיחות בענייני עבודה. זה טכני. אני לא באה לאירועים חברתיים. אירוע חברה בים למשל זה לא מתאים שאנשים הולכים חצי עירומים... לאן כן הייתי הולכת? מסעדה כשרה. טיול גיפים. יש לי חברה שעובדת בישראל כרט ועושים להם דברים מותאמים לדתיים – הקרנות סרטים לדתיים וכד'. אין ממש אירועים מותאמים לחרדים. אבל מתחשבים בנו, באירועים של העבודה. היה כנס של העבודה במלון גדול, אז הזמינו לנו אוכל כשר, לחרדיות. אבל היה שם למשל סטנד אפ לא מותאם... זה לא פשוט צריך להיות כל הזמן עם יד על הדופק ולהישמר..."

שלוש נשים שעבדו בחברות חילוניות סיפרו על ההימנעות מאירועים חברתיים במסגרת העבודה:

"...לפני שנה בערך, הייתה יציאה לכל האשכול לחוף ים וזה היה באמת לא מתאים. אני בקשתי לא להגיע ומאד מאד לחצו עלי... לא יכולנו להשתתף, היינו בצד והתחממנו בשמש, אז סתם סבלנו. לפחות הייתי עובדת בזמן הזה. אני אמרתי לראש צוות שלי שזה היה לנו סבל. אז או שמאשרים לא להגיע או שיעשו משהו מתאים..."

"...אני לא משתתפת באירועים שהם רק חברתיים, המנהל מקבל, עושה קצת פרצופים אבל מקבל... היה אירוע לכל החברה, מתנפחים וכל מיני שמונצס כאלה, אז לא. אני לא אאבק בשור הזועם, לעיני הקהל הרחב, לא מתאים לי. יש תמונות ואת רואה נשים שעושות את זה פשוט בושה. אם זה עומד בגדרי הצניעות ובמסגרת המשפחה, אז כן. אבל בדרך כלל אין אירועים כאלו..."

"...אני לא משתתפת באירועים חברתיים נקודה. כאילו, מטעמי דת ומצפון, נגדיר את זה ככה האמת היה פעם שארגנו לנו, שהיינו בקבוצה "הסגורה" של הנשים החרדיות וארגנו לנו אירוע רק לנו, ושבזה כן השתתפתי... אני הולכת רק לאירועים מותאמים ואין כמעט כאלו אז אני לא הולכת..."

שתי נשים שעבדו בחברת תוכנה חילונית סיפרו על הצורך והקושי שבהימנעות מהמפגש האישי עם קולגות גברים בעבודה:

"...המעסיק שלי פה הוא לא חרדי, המנהל שלי שהיה מנהל ישיר שלי הוא חילוני. שהגעתי אז היינו כולן חרדיות, ישבנו בחדר נפרד. היום אני יושבת ביחד עם כל העובדים. כאילו, בחברה זה open space. הכל פתוח. אנחנו נמצאות שתיים ביחד בקוביה וזה שתי נשים. כשהוסיפו לנו את השלישי לפני שנה בערך, את הבחור, הצהרנו שאנחנו לא יכולות להיות אתו ביחד בקוביה, אז הוא נמצא בקוביה נפרדת. מאד נח מבחינה מקצועית לשבת ביחד בקוביה אבל אנחנו לא הסכמנו..."

"...לפני יומיים, מישהי בחופשת לידה באה לבקר עם התינוקת, נפגשו כולם להגיד לה מזל טוב, וזה, הביאו כיבוד, התחשבו בנו - שאלו איזה הכשרים אנחנו אוכלים, קנו רק, היה כיבוד בהכשר שאנחנו יכולות לאכול, והיה שעה נחמדה של פטפוטים כאלה, ובסופה הרגשתי שאני לא בסדר. כי יותר מדי פטפטתי דברים שלא הייתי אמורה לעשות אבל היו בחדר גם שני גברים, לא הייתי אמורה לדבר איתם על הנושא הזה. ככה הרגשתי - אני לא בסדר. הרגשתי שעשיתי משהו שלא הייתי צריכה לעשות. בדרך כלל לא, אין הרבה רגעים כאלו במקום העבודה. אני לא אוכלת איתם צהריים. אני מביאה אוכל מהבית ואוכלת אותו לבד. גם בגלל כשרות, אבל גם אם היה לי

אוכל כשר פה לא הייתי אוכלת בחדר אוכל מהסיבה החברתית, אני לא מעוניינת להשתתף בארוחה ביחד... גברים ונשים... וגם חבל על הזמן..."

אישה נוספת העובדת בחברת תוכנה גדולה העידה על הפחד והחשש שבלהיות מיעוט, להיות זרה הבאה מתוך קהילה שנויה במחלוקת בעיני חברת הרוב:

"...אני מרגישה סובלנות בואי נגיד שנורא פחדתי בחודשים האחרונים כשהחרדים עלו לכותרות, פחדתי מאיזה שהוא יחס עוין, פשוט התקשורת מפוצצת במסרים ממש קשים על חרדים, באמת. אבל כלום. אין, לא שמעתי שום דבר בנושא. כלום אני לא מרגישה שמתהלכים לידי על ביצים, אבל זה מאד קשה המסרים שחילונים מקבלים בחדשות. מאד... וחששתי..."

אישה אחרת העובדת בחברה חילונית גדולה ספרה על תחושת השליחות בעבודה כאשה חרדית במקום עבודה חילוני:

"...אני מרגישה שאני צריכה לשמור על עצמי כאן אבל בעיקר אני מרגישה שאני עושה קידוש ה'. לדוגמא: עושים יום הולדת, מביאים ממתקים, אני לא יכולה לאכול תמיד, כי זה לא בהכשר שלי. פעם אחת מישהי אמרה לי "כל הכבוד לך שאת ככה מצליחה". בנאדם שרואה מהצד מישהו שמתגבר ולא אוכל כל דבר ואני לא מסכנה, לא חסר לי אוכל. בסדר, אז אני לא אוכלת עכשיו את עוגת היומולדת, מה קרה. ונראה לי שחילונים, הם פחות יודעים לדחות סיפוקים. והנה, הם רואים מישהי נורמטיבית ובכל זאת היא לא אוכלת. וזה שמישהי אמרה לי "כל הכבוד", נתן לי הרגשה מאד מאד טובה. אני מרגישה גם שאני מלמדת ומקרבת אנשים לאורח חיים אחר..."

מנגד, אחרות ספרו על הרהורי חרטה בנוגע לעבודה בסביבה מעורבת ולחשיפה שהן חשות לתכנים שלתפיסתם בלתי הולמים:

"...אבל בואו נאמר שכאישה חרדית עדיף לעבוד בחברה ממשלתית מאשר בחברת תכנות גדולה. פה יש לי הרבה יותר פיתויים וקשיים ודברים כאלה שיכולים למשוך אותי החוצה מאשר בחברה ממשלתית למשל. אם הייתי מצליחה למצוא עבודה במשרד ממשלתי, כמו נגיד בביטוח לאומי, יש שם קבוצה ענקית של נשים חרדיות, הייתי מעדיפה לעבוד שם מאשר בחברת תכנות. כי פה יש לי המון הזדמנויות לחטוא, ולחשוב שאני אולי לא בסדר ואולי לא מספיק שומרת על עצמי כחרדית ושם היה לי יותר קל..."

בהמשך לחששות אלו, ישנן נשים שלא עבדו בסביבת עבודה חילונית והסבירו שהעדפתן לעבוד תחת מעסיק חרדי בסביבת עבודה חרדית נובעת ממגוון סיבות: דתיות (האפשרות לנהל אורח חיים דתי גם במקום העבודה – שמירה על כשרות, הפרדה בין גברים לנשים, התחשבות בחגים ומועדים ועוד), וכן **סיבות חברתיות ותרבותיות** הכוללות הכרה באורח החיים התרבותי חברתי שהוא גם חלק ממקום העבודה, תחושת "הכרות טבעית" עם האנשים במקום העבודה, כאשר "כולם מדברים את אותה השפה". אישה העובדת בחברת תוכנה חרדית ספרה על תחושת הנוחות שבעבודה בחברה חרדית ועל הדילמה האם לעבור לעבוד בחברת תוכנה חילונית:

"...סביבת עבודה חרדית זו סביבה בטוחה יותר. זה חשוב לי, בהחלט. גם מבחינת חברה, זה הבנות שאני מכירה, איתן גדלתי, מבינות אחת את השנייה. במקומות אחרים, לא תמיד מבינים אותי כאשה חרדית וזה קשה. אם היו מציעים לי תפקיד בחברה חילונית ומעורבת,

בשכר יותר גבוה, הייתי עוברת? לא יודעת לענות על השאלה הזו. **תלוי כמה השכר יותר גבוה, מי האנשים שעובדים שם, גם אם הם לא חרדים, איך הם מתנהגים. הייתי הולכת לשאול רב, שאלה הלכתית. בעלי הוא היה חושב כמוני, שזה לא הדבר המומלץ והרצוי, אבל אם זה המצוי... אז לשאול. לא להחליט לבד על כאלה דברים. וההורים שלי גם לא בעד. כאן בחברה חרדית זו סביבת עבודה אידיאלית עבורי...**

6.11 תפיסת תרומת התוכנית וההכשרה המקצועית בקרב הנשים

במסגרת המחקר האיותני, ביקשנו לבחון כיצד מעריכות משתתפות התוכנית והבוגרות את תרומתן של ההכשרות המקצועיות במסגרת תוכנית 'צופיה' להשתלבות בעבודה. הנשים התייחסו בדבריהן לאופן בו תרמה להן ההכשרה המקצועית, להכרות או לאי ההכרות שלהן עם הגופים המפעילים של התוכנית והאם הן מעריכות או חשות שעברו שינוי בתפישותיהן לגבי תעסוקה והכשרה בקרב נשים בכלל ובחברה החרדית בפרט. בחלק זה נתבקשו המראיינות לומר מהן הנקודות שהיו משמרות בתוכנית ובהכשרה המקצועית שעברו ואלו נקודות היו משפרות.

6.11.1 תרומת ההכשרה המקצועית

בסקר הכמותי 94% מהמשתתפות סברו כי ההחלטה ללכת ללמוד לימודי מקצוע הייתה החלטה נכונה. 64% העידו כי ההכשרה תרמה להן במציאת עבודה, 60% העידו על שיפור במצבן הכלכלי לאחר ההכשרה והשתלבות בעבודה. 70% העידו שהעבודה בעקבות ההכשרה מאפשרת להן לפרנס בכבוד. הממצאים שנאספו בראיונות העומק עם הנשים מחזקים את הממצאים שעלו בסקר הכמותי. הנשים העידו בראיונות העומק שההכשרה המקצועית תרמה להן **במציאת עבודה**, נתנה להן **כלים לעבודה**, העניקה להן **ידע**, אפשרה להן **להתפרנס בכבוד** והעניקה להן **רווחה כלכלית**. הנשים ציינו שההכשרה המקצועית והעבודה העניקו להן **אופק תעסוקתי ומקצועי לעתיד**. אחת המראיינות, העובדת בחברה גדולה, ציינה שתרומתה של ההכשרה המקצועית באה לידי ביטוי במציאת עבודה טובה ובכלים שנתן הקורס:

"...דבר ראשון ההכשרה תרמה למציאת עבודה. מצאתי את העבודה דרך המרכז של המסלול בסמינר... אין כמו ללמוד מהמעשי בשטח, תוך כדי עבודה, אבל הקורס נתן המון. בלעדי הקורס מאבדים ידיים ורגליים. אני חושבת שההחלטה לבוא להכשרה המקצועית הייתה נכונה מאד. הרווחתי מזה. מקום עבודה טוב, מקצוע לחיים, ידע והרבה, פרנסה..."

שתי נשים העובדות בחברה גדולה ציינו שההכשרה המקצועית ומציאת העבודה בעקבותיה תרמו לרווחה הכלכלית בבית:

"...אם אני חושבת שההכשרה המקצועית השפיעה על הרווחה הכלכלית שלנו? ברוך ה', כן. אנחנו מאד משתדלים לא לבזבז יותר מדי. יש לנו חובות על הדירה ובעתיד נצטרך להרחיב את הדירה, לעבור לדירה יותר גדולה. אנחנו מנסים לחסוך..."
"אנחנו בהחלט סוגרים את החודש, בהחלט, כולל חסכונות. זאת אומרת אנחנו רוצים לשפר דיור - יש לנו דירה שלנו, ואנחנו רוצים לעבור דירה גדולה יותר או לחילופין לשפץ את שלנו, כשנעשה זאת אז לא נוכל לגמור את החודש, אבל ביומיום בהחלט אנחנו מסתדרים..."

אישה נוספת העובדת בחברה גדולה בתחום התוכנה ציינה שההכשרה המקצועית בתחום התוכנה תרמה ביצירת אופק תעסוקתי וגיבוש אפיק מקצועי שהיא אוהבת ונהנית ממנו:

"...אני חושבת שהחלטה ללמוד תכנות הייתה נכונה ולבוא לעבוד בחברה כל כך גדולה זו הייתה החלטה נכונה בשביל ההווה - בשביל המשרה הנוכחית וגם בשביל העתיד. אני חושבת שהחלטה לבוא ללמוד הייתה נכונה היא נתנה לי אפיק חדש שאני מצליחה בו ונהנית בו, אז אני חושבת שזו הייתה החלטה נכונה..."

6.11.2 המלצה לחברות ללכת ללמוד בהכשרה מקצועית

בסקר הכמותי 87% מקרב המשתתפות בסקר אמרו כי ימליצו לחברות ולבני משפחה ללכת ללימודים מקצועיים ולצאת לשוק העבודה. 11% מהנשים ענו כי המלצתן איננה ודאית ותלויה בגורמים שונים וביניהם התייחסות ספציפית לאישה וליכולותיה האישיות, התייחסות לשילוב בין בית ומשפחה, התייחסות לביקוש ולהיצע בשוק העבודה ובחינה האם ההכשרה תבטיח עבודה ותנאים טובים לאחר סיומה. גם במקרה זה, הממצאים שנאספו בראיונות העומק עם הנשים מחזקים ותואמים לממצאים שעלו בסקר הכמותי.

אחת הנשים שעבדה בחברת תוכנה גדולה הדגישה שהמלצתה תלויה בדמות האישה שעומדת לפניה ועד כמה היא מוכשרת ואוהבת את תחומי הלימודים הריאליים בכלל ואת תחומי המחשב בפרט:

"...הייתי בהחלט ממליצה על ההכשרה המקצועית, למי שאוהבת את זה. צריך לאהוב את התחום ולדעת שיש את היכולת. תלוי למי. מי שאוהבת ונהנית מזה, כן. יש לי גישה שלומדת עכשיו ראיית חשבון. כואב לה הראש לשבת מול מחשב, היא לא אוהבת את זה, אז אין עניין ללמוד מחשבים... קשה להחזיק מעמד בעבודה שלא אוהבים... מי שיש לה את הכישורים זה מתאים לה... אז הייתי בהחלט ממליצה בחום..."

אשה אחרת שעבדה בחברת תוכנה גדולה וסיימה את לימודי ההכשרה המקצועית בזמן הסמינר הדגישה שהייתה בהחלט ממליצה ללכת ללמוד אך לעשות זאת במסגרת הלימודים בסמינר כיוון שהשילוב בין בית, עבודה ולימודים הוא מאד קשה:

"...האם אמליץ? זה תלוי מאד. תלוי. הייתי ממליצה לעשות את זה מראש בזמן הסמינר. אני השקעתי שלוש שנים בסמינר. אז לעשות את זה אחרי הלימודים בסמינר שכבר יש משפחה? זה בעירבון מוגבל זה קשה השילוב בין בית-לימודים-עבודה. אחרי שהיא כבר למדה בסמינר והיא כבר נשואה, אני לא בטוחה שהייתי ממליצה כי זה קשה לשלב בין הכל. אז אני חושבת שצריך לעשות את זה בתקופה בסמינר, לייצר פלטפורמה עם תואר מותאם לנשים חרדיות. האם תמצא שידוך עם תואר כזה? אמצא אולי בחורים שלא ירצו, אבל זה דבר שמשתנה. אבל נדמה לי שהחברה לאט לאט מתקדמת לכוון הזה... לאט לאט זה תהליך שקורה. חייבים לנצל את זמן הסמינר אחרת זה קשה הכל יחד..."

אחת הנשים שעבדה בחברת תוכנה גדולה הדגישה שהמלצתה נובעת מההבנה שהיום יש מחסור במקומות עבודה בהוראה וכמו כן, היא הדגישה שלא כל אחת מתאימה להיות מורה:

"...הייתי ממליצה מאד ללמוד מקצוע בעיקר כי יש בעיה עם הוראה. פעם כל הנשים החרדיות היו מורות וזה היה חיובי מאד ומאד כיף, מאד נח לעבוד כמורה - לאימהות, בגלל החופשים, בגלל השעות, משרה של הוראה היא מאד נוחה. רק מה? היום יש כבר אינפלציה במורות, יש יותר מורות מתלמידות כבר. אין מספיק משרות לכולן. לכן אין ברירה אלא ללמוד משרות נוספות. פשוט כי אין מספיק. עכשיו יש בזה עוד דבר חיובי, כי לא כל אישה מתאימה להיות מורה זה ממש עבודה קשה מבחינתי, אבל כל אחד יבחר מה שמתאים לו. יש לי שתי גיסות,

אחת מורה אחת גננת, פעם יצא לי לדבר איתן. הן שאלו אותי: 'איך את מסוגלת להיות כל היום מול המחשב?' ואני מבחינתי עונה להן: 'איך אתן מסוגלות להיות כל היום מול ילדים קטנים?' כל אחד מה שמתאים לו..."

6.11.3 הצגת היתרונות והחסרונות בפלטפורמה שיצרה תוכנית 'צופיה' מנקודת המבט של הנשים
הנשים סימנו אילו נקודות היו משמרות ואילו נקודות היו משפרות בפלטפורמה שנבנתה בתוכנית 'צופיה'.

הנשים במגוון ההכשרות המקצועיות בקשו לשמר את הנקודות הבאות בתוכנית:

- ☐ האווירה הנעימה והיחס הנעים, הסבלני והאכפתי שקבלו מצוות התוכנית ומהמרצים בהכשרות המקצועיות.
- ☐ קבלת חומרי הלמידה הרבים בתיקיה מסודרת, שהייתה להן לעזר רב בשלבים הראשונים בעבודה ומאוחר יותר כשנתקלו בבעיה סבוכה מבחינה מקצועית.
- ☐ שימור איכות הלימודים, החשיפה לשפות תכנות וההיבטים הפרקטיים בתחום.
- ☐ המפגש עם נשים אחרות כמייצר מעין "קבוצת תמיכה מפרה".
- ☐ שימור הסביבה החרדית בהכשרה המקצועית.
- ☐ העזרה הרבה בסבסוד הלימודים והעזרה הכספית שניתנה להן, הן ישירות במימון בתמיכה בלימודים והן במגוון פלטפורמות תומכות כמו מסגרות לילדים, הסעות וכדומה.
- ☐ המסר המרכזי היה ש"כן ירבו תכניות הכשרה ותמיכה מקצועית מסוג זה".
- ☐ ברמה הרעיונית, התוכנית נתפסה כפלטפורמה חשובה ורבות מהמשתתפות העידו שלדעתן "עצם הרעיון לייצר פלטפורמה ייעודית להכשרה מקצועית עבור נשים חרדיות הוא כבר מקודש וצריך לשמר..."

הנשים במגוון ההכשרות המקצועיות בקשו לשפר את הנקודות הבאות בתוכנית:

- ☐ לבנות תוכן יותר מעשי ופחות תיאורטי. לטענת הנשים קיים פער בין הנלמד בכיתה לבין היישום בשטח.
- ☐ להוסיף שעות תרגול ועבודה מעשית בקורסים במטרה ליישם את התיאוריה.
- ☐ להוסיף קורסים באנגלית.
- ☐ לעדכן את תכניות הלימודים על פי הצורך האמיתי בשוק העבודה.
- ☐ להתאים את הלימודים לצרכי הציבור החרדי (מורים, אווירה, לידות, שעות).
- ☐ לנסות להקטין את הפער התרבותי שבין המורים החילוניים לבין התלמידות החרדיות, פער שלטענתן יצר אי נוחות.
- ☐ לעזור במציאת סידור לילדים בזמן ההכשרה המקצועית.
- ☐ להוסיף אפשרויות למימון ולמתן מלגות נוספות במהלך הלימודים.
- ☐ לפתוח הכשרות מקצועיות בתפוצה ארצית.
- ☐ להגדיל את מגוון הקורסים מעבר לאלה הקיימים כעת.
- ☐ ליווי לאחר ההכשרה בשלב ההשמה ומציאת העבודה.
- ☐ לייצר מאגר של משרות מותאמות לנשים חרדיות.
- ☐ לפרסם את התוכנית ולהעלותה למודעות הנשים החרדיות כבר בשלב הסמינר לבנות.
- ☐ להתחיל את הלימודים וההכשרות המקצועיות כולל בגרריות ותואר ראשון כבר בשלב הסמינר.

בקרב הנשים שהוכשרו בתחומי התוכנה הדגש לשיפור היה סביב הנקודות הבאות: הארכת זמן התרגולים ויישום התיאוריה, הוספת קורסים ללימוד אנגלית, הרחבת תחומי הלימוד והעמקתם, עזרה במציאת עבודה וצורך בתמיכה כספית נוספת בזמן הלימודים.

בקרב הנשים שהוכשרו בהכשרות אחרות (שאינן תוכנה) הדגש לשיפור התמקד בהגברת המודעות לקורסים על ידי פרסום משמעותי יותר בציבור החרדי, פתיחת קורסים מגוונים בתחומים שונים, התאמת סביבת ההכשרה לאישה החרדית (שעות לימוד, פרופיל המרצה, אווירה). גם כאן הנשים הדגישו את הצורך בעזרה וליווי בשלב מציאת העבודה וההשמה ובצורך בתמיכה כספית נוספת בזמן הלימודים.

6.12 תפיסת הדימוי התעסוקתי של אישה חרדית

מתוך השיחות עם הנשים נדמה שהן מודעות לשינוי שיוצרים הלימודים הטכנולוגיים בסמינר בדימוי התעסוקתי של נשים חרדיות. בשיחותיהן טענו הנשים שזהו תהליך שהיה צריך לקרות, שכן אין היום מספיק משרות הוראה ו"המנגנון" על פיו פועל התא המשפחתי החרדי, לפיו האישה מפרנסת והבעל יושב ולומד, עדין קיים, אז כיצד יוכלו לפרנס את הבית?!

שתי נשים העובדות בחברות תוכנה העידו שלדעתן היום נשים חרדיות עובדות כבר במגוון של מקצועות כיוון שבמקצוע ההוראה אין עבודה:

"...אם התפיסה קודם הייתה שאישה חרדית צריכה לעבוד בהוראה, האם השתנה משהו? תמיד הדעה שלי הייתה שזה לא רק הוראה, הלימודים לא שינו משהו. יש הרבה אופציות חוץ מהוראה וכמה מורות יכולות להיות בעולם?!"

"...אם בזמנו היה מקובל שנשים חרדיות תהיינה מורות, היום זה מקובל גם מקצועות אחרים, גם בגלל שאין היום צורך בכל כך הרבה מורות, מזה זה נוצר. מגוון של מקצועות חדשים לנשים חרדיות. לי זה נראה רגיל, כמעט לגמרי. אולי כי אני צעירה. עובדה שלמסלול התכנות הלכו ממש הרבה בנות. ברור שבתור אישה מפרנסת, אז הכסף נמצא בתכנות ולא בהוראה. אבל לא כולם זה מתאים..."

אישה נוספת העובדת בחברות תוכנה הסבירה שלדעתה על אף המחסור במקומות עבודה בתחום ההוראה ישנן בנות שהן ומשפחותיהן לא יוותרו על תחום ההוראה כיוון שהוא שמור ומוגן יותר מבחינה חברתית-קהילתית-דתית:

"...יש לי אחיות כן, אני הכי קטנה. ארבע בנות מעלי. כל אחת למדה משהו אחר – אחת הוראה, אחת גרפיקה, אחת מזכירות או ניהול עסקי איך שקוראים לזה ואחת חינוך מיוחד. הן עודדו אותי כשבחרתי את זה. כי פעם נשים חרדיות זה היה כמעט "סלש מורה". זה כבר עבר מזמן... וודאי. זה לא הגיוני. כי אין משרות. איך אפשר לפרנס? עדיין יש לדעתי יותר מדי שהולכות לתחום הזה של הוראה... יש כאלה שמאד מאד אוהבות ותמיד חלמו להיות מורות אז ברור שהן ילכו לזה. וברור שזה יותר שמור ויותר כיף לעבוד בצוות שכולו מורות חרדיות ותלמידות חרדיות, ברור שזה יותר מוגן, ויש את הבנות שמבחינה עקרונית-שמרנית לא יבחרו במשהו אחר. ההורים, או גם הן בעצמן..."

הנשים ציינו שבאם היו צריכות לשלוח את בנותיהן ללימודים שאינם הוראה, ההתלבטות שלהן הייתה נסובה סביב התנאים הקשים יותר במקצוע התכנות, האהבה של בנותיהן לתחום והאם הן בעלות אופי

דתי-חברתי מספיק חזק בשביל לעבוד בחברה מעורבת. להלן מספר אמירות של נשים שעבדו בתחום התכנות בחברות גדולות:

"...את הבנות שלי הייתי מעודדת לעבוד בעבודה של מתכנת, תלוי בתנאים, זה תנאים יותר קשים מהוראה, יותר שעות. זה תלוי כל אחד גם במה שהוא אוהב..."

"...דבר ראשון כשהולכים ללמוד בסמינר וחושבים על מקום העבודה. לא הולכים ללמוד מקצוע שאי אפשר לעבוד בו. זו חשיבה מאד פרקטית יכול להיות שהיו זמנים שהיו חייבים ללמוד מקצוע מסוים, כמו שנים שבהן כולן למדו הוראה. האם הייתי רוצה שהבנות שלי ילמדו את התחום? זה תלוי אם יהיה עדין ביקוש למקצוע. יש לי אחות שנה מתחתי והיא עובדת כאן. המלצתי לה. ויש עוד אחות שהיא בבית ספר יסודי..."

"...הבת שלי תהיה בסמינר, ותצטרך לבחור כוון ויהיה לה אותם יכולות כמו שלי? אני לא אתנגד שהיא תלך לתחום הזה. זה גם עניין של אופי. יש לי אחות שהיא גם עובדת בסביבה חילונית ואני חושבת שהרבה יותר קשה לה, באופי, היא פחות יודעת לשמור על מרחק מצד שני, היא מאד עקרונית וחזקה וזה מה ששומר עליה, אבל ברור שיותר קשה לה. אם היא תהיה כזאתי, אולי אני לא ארצה שהיא תלך לעבוד במקום מעורב. זה תלוי מאד גם באופי..."

6.13 הכרות הנשים עם הגופים המפעילים את התוכנית

כבר בפניה שנערכה במסגרת הסקר הכמותי לנשים שהשתתפו בתוכנית נדמה היה שהנשים אינן מודעות למעורבות הג'וינט-תב"ת בתכנון והפעלת הפלטפורמה דרכה נכנסו ללמוד בהכשרות המקצועיות ודרכה השתלבו במקומות העבודה. אותו ממצא עלה גם בחלק מראיונות העומק בהן העידו הנשים שאינן יודעות על קיומה של פלטפורמה מתוכננת לקידום תעסוקת נשים חרדיות בדמותה של תוכנית 'צופיה' ומי הם הגורמים שמפעילים אותה (ארגון ג'וינט-תב"ת, עמותת תמך). הנשים לא היו מודעות לקשר של הג'וינט ועמותת תמך לפעילות שמתקיימת לקידום תעסוקת נשים בסניפי מפת"ח ובסמינרים לבנות. הן תפסו את סניף מפת"ח והסמינר כמקשרים ישירים להכשרה המקצועית ו/או לחברת הקבלן דרכה התקבלו לעבודה. חלקן ידעו בדיעבד על קיומה של התוכנית לאחר כניסתן לעבודה, ולתחושתן קיים צורך בפלטפורמה המתווכת שנבנתה בתוכנית ובהכשרות המקצועיות. זאת, על מנת שנשים חרדיות יוכלו להתקבל למקומות עבודה טובים ומגוונים.

להערכתן, הצלחתן של פרויקט מסוג זה והפיכתו לפרויקט בר-קיימא תלויה יותר מכל ביכולתם של הגופים המפעילים לעדכן את התכניות ולהיטיב את הביצועים, כמו גם לחשוף חלק נרחב יותר ויותר של קהל היעד להיצע תכניות ההכשרה. היות שבציבור האמור הפרסום הפומבי והחיצוני נתפס באופן שונה מזה שבחברה החילונית הכללית, ובמיוחד בנושא זה שאינו מצוי בקונצנזוס חברתי, הרי שישנו משקל רב ליכולת של הנשים לפנות בעצמן אל המפעילים, על מנת לברר על התכניות ועל מנת להציע הצעות לשיפורן. לכן ישנה חשיבות כה גדולה להיכרות עם הגופים המפעילים.

אחת הנשים שעבדה בחברת ביטוח גדולה העידה שלא הייתה מודעת לפעילותם של גופים ייעודיים לקידום תעסוקת נשים:

"...לא ידעתי כלום על מפת"ח. רק ידעתי שהם הלכו לקשר אותנו עם החברה. היום אני יודעת שהם מחפשים עבודה לחרדים, אז לא ידעתי את זה. אפילו לא ידעתי אם הם נקראים "כח אדם". לא יודעת מה הם. אחרי הריאיון, הודיעו לי שזמנו אותי להכנה למרכז הערכה במשרדי מפת"ח. מפת"ח מתקשרים פעם בחצי שנה לבדוק אם אני עדיין כאן. הייתי מצטיינת בקורס, אז הם התקשרו אלי ואמרו 'מזל טוב'. עמותת תמך לדעתי אין להם קשר אתנו. אני לא יודעת

כלום על תמך. אפילו לא אמרו לנו את זה. אני זוכרת שהגיעה למפת"ח איזו נציגה מתמך. אבל בעיקרון לא קבלתי מספיק רקע לדעת מי עומד מאחורי הקורס והעבודה שמצאתי..."

שלוש נשים העובדות בחברות גדולות ושלא היו מודעות לקיומה של הפלטפורמה הסבירו שלהבנתן הן לא היו יכולות להתקבל למקום העבודה מבלי עזרתן של גוף מתווך:

"...אני לא חושבת שהייתי יכולה להשתלב במקום העבודה הנוכחי, ללא הסיוע של הג'וינט. הייתי חייבת לעבור את ההכשרה. הקורס ממש נתן לנו כלים. יכול להיות שהייתי מגיעה ממודעה כללית בעיתון שמחפשת עובדות בחברת ביטוח, אבל רק אם לא היו דרישות לתואר. במרכז הכשרה קבלו אותי על סמך אופי, היה להם חשוב עבודה בצוות, אבל בידע, לא ידעתי כלום..."

"...אין לי קשר עם מפת"ח, תמך או הג'וינט. חוץ מזה שתמך פנו אלי לפני כמה שבועות כדי לדבר איתי, אהה כן הם גם הוציאו סרט שיווקי שדברתי בו. הייתי מודעת לקיום הפלטפורמה שיצרו בקורס, אבל רק בדיעבד, לא לפני שנכנסתי להכשרה. אני חושבת שהייתי יכולה להגיע למקום העבודה, בלי הפלטפורמה הזו אם היה לי ידע ותואר. אם לא היה לי ידע, לא הייתה אפשרות..."

"לא הייתי מודעת לפלטפורמה הזו שתמך ותוכנית 'צופיה' ארגנו... גם לא ידעתי שכל המערכת של עובדי הקבלן הייתה של הג'וינט. אני לא חושבת שהייתי יכולה להשתלב בחברת התכנות הגדולה בה אני עובדת ללא הסיוע של הג'וינט. אם חברת הקבלן זה קשור לפעילות של הג'וינט, אז לא... אין סיכוי..."

שלוש נשים, שעבדו בחברות גדולות סיפרו על הפנייה שלהן לסמינר בו למדו כחלק מתהליך חיפוש העבודה, ועל אי הידיעה שפעילות ועזרת הסמינר הייתה פרי פעילות משותפת עם תוכנית 'צופיה' ומפעיליה:

"...כשחיפשתי מלגה ללימודים ראיתי משהו על הג'וינט אולי. לא זוכרת. אבל לא השגתי עבודה דרכם. נתתי קו"ח למרכזת של המסלול שלי בסמינר והיא החליטה להעביר אותם לחברת התכנות הגדולה בה אני עובדת היום. בתחילה עבדתי כעובדת קבלן אחרי שנה עברתי להיות עובדת של החברה..."

"...כשסיימתי סמינר, עם תעודת מה"ט, לא יכולתי להתקבל בכל מקום עבודה. יש הרבה מקומות שדורשים תואר ראשון. לכן אני מרגישה שהייתי זקוקה לפלטפורמה של הג'וינט שעוזרת לנשים חרדיות בשוק העבודה. אם הייתי מסיימת סמינר, עם תעודת מה"ט, ולא הייתה את הרכזת שפנתה אלי, מה הייתי עושה? שולחת קו"ח באופן עצמאי. אצלנו הרכזת מאד מכוונת את הבנות, לא ידעתי שהיא עובדת עם הג'וינט. אז אני משערת שלא הייתי יכולה..."

"...אני הצטרפתי כי בדיוק באותה תקופה התחלתי לחפש עבודה אחרי שהייתי שנה בבית ולא כל כך ידעתי איך לחפש עבודה, אז פניתי למורות מהסמינר אם הן יכולות לעזור לי, ואז בדיוק מישהי סיפרה לי שנפתחת קבוצה, היא שאלה אותי אם אני רוצה להצטרף אליה. לא הייתי מודעת לכך שהמורות מהסמינר ידעו על הפלטפורמה של הקבוצה הזאת דרך הג'וינט או תמך אחר כך שמעתי על תמך וג'וינט, אני לא זוכרת באיזה שלב שמעתי. אז לא הייתי מודעת לזה, באיזה שהוא שלב אחר כך זה כן נודע..."

אישה נוספת, שעבדה בחברת תוכנה הסבירה שהיא חשה שיש משהו חיובי באי הידיעה על קיומה של פלטפורמה ייעודית וחשיבה (גם אם מוטעית) שעשתה את הדרך למציאת עבודה לבד:

"...אבל יש בזה משהו חיובי באי הידיעה, שמישהו עזר לי ובנה עבורי פלטפורמה שבעזרת נכנסתי לעבודה. כי כשאומרים לי: 'תשמעי, באנו אלייך מטעם תמך, אנחנו עוזרים לנשים חרדיות להשתלב בעבודה', זה נותן לי תחושה כאילו אני סוג ג' שצריך לעזור לי להשתלב בעבודה. ככה אני מרגישה שעשיתי את זה באיזה שהוא זרימה טבעית. כן. פעם הייתה איזו כתבה שפרסמו שחברת התכנות בה אני עובדת מאד עוזרים לכל מיני אוכלוסיות להשתלב בעבודה, לדוגמא: נשים חרדיות וערבים. הרגשתי כל כך רע ששמים אותי בשורה אחת עם ערבים, נשים חרדיות ואנשים בעלי צרכים מיוחדים שעוזרים להם להשתלב בעבודה. זה נתן לי הרגשה של סוג ב'. בעצם, גם אם זה לא משהו שנעשה בכוונה זה משהו חיובי שקרה, טיפה להחביא את התהליך מאחורי הקלעים ולתת לנשים הרגשה שכן, הם שוות בין כולם והם לא סוג ב'..."

חלק מהנשים העידו שהיו מודעות לעצם קיומה של התוכנית ולגופים המפעילים אותה. כשלוש נשים סיפרו שהיו מודעות לפעילות של הגורמים המפעילים את התוכנית בתחושה שמישהו דואג להן ובעיקר סביב מתן המלגות:

"...כן אני מכירה את הפעילות של תמך, והג'וינט, כשחיפשתי עבודה, עברתי דרכם. שלחתי להם קו"ח, למפת"ח, כי ידעתי שהם עוזרים תמך הגיעו, בדקו שהכל בסדר, שאלו אותנו אם אנחנו מרוצות, הראו שאכפת להם. וגם, הייתה הרצאה על תקשורת, שהייתה מטעמם, אולי היה עוד פעם משהו מטעמם... לא זוכרת... אבל אני בהחלט מודעת לקשר שלהם להכשרה המקצועית שעברתי..."

"...אני מקבלת מלגה מתמך. הם רצו שאצא גם לקורס שהם ארגנו, אבל הוא בערבים אז לא התאים לי, גם ככה אני לומדת, משלימה תואר. זה קורס שמתאים למשרדים קטנים יותר – איך להתנהל מול הבוס וכדומה – זה פחות נראה לי רלוונטי..."

"...יש לי קשר עם תמך. קיבלתי כמה פעמים (שלוש או ארבע פעמים) מלגה מתמך. פעם זה היה סתם מלגה שנתנו לי כאשה חרדית שעובדת בחוץ לבית, פעמיים זה היה מלגה בגלל הלימודים – אחת מלגת הצטיינות ואחת מלגה סתם, שנועדה לעזור לי בלימודים, בלימודי תואר. תמך ארגנו את זה והם אמרו לי שזה מטעם הג'וינט. אני לא ביקשתי את המלגה הם פנו אלי כל הפעמים אנחנו קבוצה מאורגנת פה, עשר נשים שעובדות ביחד, ויש מישהי שהיא מנהלת אותנו, עוזרת לנו, עזרה לנו להתארגן, ברמה החברתית-מקצועית. אז תמך פנו אליה והיא נתנה להם את השם שלי. בגלל שאני מתוך הקבוצה עם הכי הרבה ילדים אז תמיד פונים אלי קודם. כן ההצטיינות שקיבלתי. הם רוצים לעודד הצטיינות אז הם רואים שיש לך את הכלים האלה..."

פרק 7: סיכום הממצאים שעלו במסגרת ראיונות עם המעסיקים

7.1 אפיון המעסיקים אשר רואיינו ותחומי העיסוק של החברות

המעסיקים אשר רואיינו במסגרת המחקר הינם מעסיקים (חרדיים וחילוניים), אשר הכשירו וקלטו את הנשים בוגרות מסלולי ההכשרה השונים לעבודה. חלק מהמעסיקים משתייכים לחברות גדולות בתחום המחשבים והביטוח, שפתחו מסלול הכשרה והעסקה ייחודי לנשים חרדיות. דבר זה מתרחש בדרך כלל במקום הקרוב לעיר בה ריכוז גבוה של משפחות חרדיות (ירושלים, בני ברק, רמת גן). מבחינת תחום העיסוק של חברות התוכנה, חלק מהחברות עוסקות בתכנות, ואילו אחרות עוסקות בבדיקות תוכנה. אחת החברות עוסקת בפיתוח ובדיקות של חומרה. המעסיקים נבחרו על ידי דמויות מפתח בתוכנית כמעסיקים מרכזיים בקליטת משתתפות בתוכנית 'צופיה'. התמונה אשר עולה בשיחות איתם הינה חלקית ביחס למחקר, הן בגלל שאינם מייצגים את כלל סוגי המעסיקים בתוכנית והן בשל העובדה שהם נבחרו על ידי הגופים המפעילים של התוכנית, מצב העלול לייצר הטעה וביחס לתועלות והעלויות בהעסקת נשים חרדיות בוגרות התוכנית. למרות זאת, התובנות המרכזיות שעלו במהלך הראיונות מלמדות על נקודת מבטם הייחודית של המעסיקים לצורך הסקת מסקנות בשלב הטמעת התוכנית ושיפורה.

7.2 הרקע להעסקת נשים חרדיות בארגון

לרוב, ההחלטה לפנות להעסקת נשים חרדיות בארגון נבעה משילוב של מספר מניעים משלימים: ראשית, מדובר בהזדמנות עסקית חשובה בשל כוח עבודה איכותי ונאמן שאינו בא לידי ביטוי בשוק העבודה. המעסיקים שרואיינו זיהו עלויות העסקה נמוכות ויכולת שימורן (רמות השכר) לאורך זמן. אחד המניעים המרכזיים, לטענתם של המעסיקים, היה חיפוש וגילוי של "מחצבה חדשה", "מכרה זהב אנושי" בתחומי הטכנולוגיה שטרם נוצל. לטענת המעסיקים, זהו משאב אנושי נוסף שניתן לבוא ולמצוא אותו לטובת המעסיקים (בעיקר בעולם הטכנולוגיה והתוכנה) ולטובת החברה החרדית. מעבר לכך, אחד המניעים שהוזכרו, אם כי בדרוג נמוך יותר, הינו מניע "אידיאולוגי" בשל שאיפה של מקבלי ההחלטות בארגון לשפר את מצבן התעסוקתי של הנשים במגזר, על פי רוב, בין היתר, בשל השתייכות של דמות משמעותית בארגון (משקיע/מנכ"ל וכדומה) למגזר החרדי או הדתי. מניע נוסף אשר עלה בקרב מספר מעסיקים הינו העסקת הבוגרות כאלטרנטיבה ייחודית להעסקת "off-shore" – העברת חלק מפעילות החברה לאתר חיצוני לארגון, במרבית המקרים אתר הנמצא מעבר לים, במטרה לחסוך בעלויות ההעסקה. העסקת נשים מהמגזר החרדי אפשרה עלויות העסקה נמוכות ובצדן קרבה פיזית ללקוח, כוח-אדם איכותי וצמצום הבדלי שפה ותרבות המאפיינים פעילות בארץ זרה. ניתן להיווכח שהמוטיבציה להעסקת נשים חרדיות נבעה משילוב בין היבט עסקי להיבט לאידיאולוגי, תרומה לקידומה של האוכלוסייה החרדית מחד והפקת היתרון היחסי מ"פול (מאגר) אנושי חדש" מאידך.

7.3 התאמות לאורח החיים החרדי

המעסיקים שרואיינו יצרו סביבת עבודה המותאמת לאורח החיים של העובדות החרדיות, התארגנות אשר באה לידי ביטוי באופן טכני במרחב העבודה ובאופן מהותי יותר ביצירת סביבת עבודה מקבלת ומכילה שונות חברתית ותרבותית. במידה ודובר על קבוצה "מאורגנת" של נשים חרדיות, על - פי רוב סביבת העבודה יועדה במיוחד עבור הנשים, לעיתים בקרבה למקום מגוריהן, כך שהן עבדו בקרבה אחת לשנייה, ללא נוכחות של גברים באופן קבוע בסביבתן. במקרה שלא יועד מבנה מרכזי עבור הנשים, העבודה התבצעה במרחב פתוח בו לא יעלו בעיות של "ייחוד" בין גברים לנשים. במרבית המקרים יועדו שירותים

נוספים עבור העובדות כגון: מטבח כשר, חיבור אינטרנט "כשר" וחדר אינטימי לשאיבת חלב עבור נשים מניקות. בנוסף נעשה ניסיון להתחשב בלוח החופשות המיוחד למגזר החרדי, לשבץ מנהלות צוותים ולייצר פעילויות חברתיות מותאמות. המעסיקים בחברה "חילונית" ציינו שלמרבית אירועי החברה הנשים החרדיות אינן מגיעות (ואף מקבלות שחרור מהמעסיק), אך לטענתם, הקושי האמיתי נוצר באירועים של גיבוש קבוצתי בהם המטרה היא גיבוש הצוות למטרות עסקיות. במקרים אלו המעסיק לרוב לא מוותר על השתתפות הנשים החרדיות, אך מנסה לייצר התאמה בתוכן הפעילות לכלל הצוות. החברות אשר נוסדו עבור נשים חרדיות התאימו את המודל העסקי שלהם מלכתחילה לצרכי הנשים החרדיות ומאפייניהן. בחברה הממוקמת רחוק ממקום מגוריהן של העובדות הן הסתייעו בהסעות שיועדו עבורן על-ידי החברה, ונסיעות במונית במידת הצורך.

בהיבט המהותי, כאמור, המטרה הייתה יצירת סביבת עבודה מקבלת ומכילה מבחינה תרבותית. לתפיסת המעסיקים, הנשים החרדיות השתלבו בחברה מבחינה מקצועית, אך השתלבותן מהבחינה החברתית הייתה מוגבלת. לטענת המעסיקים, מקום העבודה הישראלי אינו סובלן ברמה התרבותית ויש לייצר תהליך של קבלת השונה והאחר בתוך הארגון. הקרנה של המציאות הישראלית המחוּספסת והגסה לתוך המציאות של החברה מצריכה ניהול עם הרבה רגישות הכוללת פתיחות של הארגון ופתיחות של הדרג הניהולי בארגון. לטענת המעסיקים קיימת בורות גדולה ומנהלים מכל דרגי הניהול נרתעו מהעסקת נשים חרדיות והכנסתן לחברה. מתוך כך, מערך ההסברה והשכנוע בתוך החברה היה עסקי ודיבר על כדאיות כלכלית ופחות על אידיאולוגיה.

חלק מהמעסיקים שהתנגדו להפרדות ולהתאמות המיוחדות עבור נשים חרדיות הסבירו שהחברה לא תשנה את דרכיה, כיוון שזו חברה המעסיקה עובדים מקהילות שונות והיא לא עוסקת בהפרדות וביצירת גטו פנימי במקום העבודה. המטרה שלהם הייתה שנשים חרדיות ישולבו בקו העסקים הרגיל של החברה ולטענתם הדבר ניתן לביצוע.

בסופו של דבר, בכל הנוגע להתאמות (בעיקר בחברות חילוניות) המטרה של המעסיקים היא לייצר **מודלים ייחודיים להעסקה המאפשרים את הקטנת פערי הידע ופערי התרבות בין כלל העובדים**.

7.4 תהליכי מיון והכשרה

תוכנית 'צופיה' יצרה פלטפורמת תיווך שנבנתה על ידי הג'וינט ומופעלת על ידי עמותת תמך והיא זו המייצרת את הקשר בין המגזר החרדי למעסיק או בין הסמינר למעסיק. גורם משמעותי נוסף לקיום הפלטפורמה הם מרכזי מפת"ח שמפרסמים ומייצרים ימי מיון עבור המעסיקים. לעיתים התיווך והסיוע נעשה על ידי גורמים עסקיים-פרטיים ("מנפאוור בראשית", יועצים חרדים פרטים). בתהליך המיון נלקחים בחשבון מגוון גורמים, כאשר כל חברה נותנת משקל שונה לגורמים השונים. הגורמים הנפוצים הינם: ראיון מקצועי, ראיון אישי, בו נלקחות בחשבון תכונות אישיות, מבחנים אשר נבנו על ידי החברה המגייסת בנושאים שונים (יכולת טכנית, לוגיקה, למידת שפה חדשה וכדומה). קיימת שונות במידת ההתחשבות ברמת השליטה של הבוגרת בשפה האנגלית, כאשר עבור חלק מהתפקידים נדרשת רמה גבוהה מלכתחילה ועבור אחרים הארגון משקיע על מנת ללמד ולהביא את העובדת לרמה הנדרשת. ככלל, צוין כי צורך בשליטה גבוהה בשפה האנגלית מוביל לצמצום משמעותי של מספר המועמדות בעיקר בתחומי הכשרות התוכנה הקיימות במסגרת התוכנית. מגוון של תכונות אישיות עלו כבעלי חשיבות בקרב המעסיקים בגיוס העובדות הפוטנציאליות כגון: עצמאות, אסרטיביות, מוטיבציה, מחויבות, אחריות ויחסים בינאישיים.

7.5 תחומי העיסוק והשכר

תהליך ההכשרה נע בין קורס הכשרה מעמיק, אשר מהווה למעשה גם חלק מתהליך המיון בטרם הכניסה לחברה, דרך הכשרות ספציפיות עבור פרויקטים בהם משולבות העובדות וכלה בחפיפה אשר מתבצעת במהלך הכניסה לתפקיד. העובדות עוסקות בתכנות, בדיקות תוכנה וחלק קטן יותר בתחום החומרה. בתחומים שאינם תוכנה התהליך הוא דומה כאשר תהליך ההכשרה מהווה גם סוג של מסגרת לכניסת הנשים לעבודה. בהכשרות אלו ניתנו תגבורים בעיקר בשימושי מחשב, אך ההכשרה הייתה בעיקרה מקבילה לשאר ההכשרות בחברה רגילה. לטענת המעסיקים, הסוגיות התרבותיות הן אלו שיצרו פערים וצורך בהתייחסות כבר בשלב ההכשרה.

מנקודת מבטו של המעסיק, להתאמה של התנאים והניהול עבור העובדות החרדיות מצטרפת עלות כלכלית אשר באה לידי ביטוי, במידה מסוימת, בשכרן של העובדות. הצורך להיות אטרקטיבי עבור הלקוח המזמין את הפרויקט (כאמור, בחלק מהמקרים מדובר באלטרנטיבה לשירותי off-shore), מתן אפשרות לשמונה שעות עבודה ביום, חופשות ייחודיות למגזר (ערבי חג, חול-המועד, תקופת "בין הזמנים" וכדומה), וכן פיתוח מודלים ייחודיים אשר יאפשרו התנהלות שוטפת של הפרויקטים (כגון שיבוץ חמש עובדות בצוות האחראי על עבודה שיכולות לבצע ארבע מהן, תוך לקיחה בחשבון את הסיכוי הסביר שאחת הנשים תצא לחופשת לידה). מעבר לשכר ההתחלתי, קיימים מסלולים מסודרים של עלייה בשכר, בעיקר לפי וותק.

מרבית העובדות בתחומי התוכנה עובדות במשרה מלאה. עבודה תחת חברה קבלנית, על הנגזר מכך, כוללת שכר נמוך יותר, עבודה פחות מאתגרת ואופק התקדמות מוגבל יותר. באחת החברות, חלק מהנשים החרדיות מועסקות ב"משרת סטודנט" המאפשרת להן במקביל לעבודה להשלים את לימודיהן לתואר ראשון. החברה ביקשה לבוא לקראת הנשים שאין להן את הידע והקרדיטציה המתאימה והמספיקה על מנת להיות מועסקות בתפקיד משמעותי בחברת היי-טק גדולה. לטענת אותו מעסיק, על מנת שהשתלבותן תהיה מעמיקה ומשמעותית יותר בתעשיית ההיי-טק, הן נדרשות לתואר אקדמי. המעסיק גם ביקש לטעון שמה"ט (המכון הממשלתי ללימודי טכנאות והנדסאות) מיצה את עצמו והוא דן את אותן הנשים להיות "חוטבות העצים ושואבות המים" של תעשיית ההיי-טק. לטענתו אין זה הוגן כלפי אותן נשים חרדיות שלחלקן פוטנציאל גדול להתקדם בתחום ולכן הגיע הזמן למצוא את הדרכים לקידום ומתן תואר ראשון סולל למעשה עבורן את הדרך.

7.6 סוגיית הקידום

40% מקרב המשתתפות בסקר הטלפוני שנערך בשלב הכמותי של המחקר דיווחו שקודמו במקומות העבודה שלהן. 50% מקרב בוגרות ההכשרה בתחום התוכנה דיווחו על קידום במקום עבודה הנוכחי, זאת לעומת 28% מקרב הבוגרות בתחומי ההכשרה האחרים.

המעסיקים אפיינו את דמות העובדת בעלת הפוטנציאל לקידום כעובדת מקצועית, תקשורתית, אשר לוקחת אחריות. אותן נשים שמתגלות כ"לידריות" (מובילות), מקבלות בהדרגה תפקידי הובלה שאינם ניהול בהכרח, אלא קבלת אחריות על תחום, טכנולוגיה או קבוצת עבודה. הקידום בא לידי ביטוי גם במעבר מעבודה בחברת out-source לחברה האם, בעלייה בשכר, בתנאים סוציאליים, קבלת השתלמויות ועוד. המעסיקים ציינו שה"טייטל" וה"שיוך" פחות מעניין את הנשים החרדיות: הן מתקדמות למען השכר ובמידה מסוימת, אך שולית יותר, גם למען העניין. 30% מקרב המשתתפות בסקר שדיווחו שלא קודמו במקום עבודתן הנוכחי, טענו שלא היו מעוניינות להתקדם במקום עבודתן. לדברי המעסיקים, הרתיעה מקידום נובעת מאי רצון לעבוד שעות נוספות, מהפחד "להיות מבודדת" מהחממה הסגורה בה יושבות שאר הנשים החרדיות (מאפיין מעבר מחברת קבלן לחברת האם), הפחד מאחריות והרצון שלא

להיות בקשר ישיר מול הלקוחות. המוטיבציה לקידום היא בעיקרה רצון לקבל העלאה במשכורת ופחות נובעת מתוך רצון להתקדם.

7.7 שינויים בקרב הנשים בעקבות השתלבות לעבודה

אחת השאלות שעלו בשיחות עם המעסיקים הייתה: כיצד הם חווים את השינוי שמתרחש בקרב הנשים בעקבות הכניסה להכשרה ולעבודה? המעסיקים טענו כי ללא ספק מתחולל שינוי. שאלה נוספת שעלתה, היא השאלה כיצד העבודה במרחב חילוני ובחברת היי-טק מתקדמת משפיעה על מערכת היחסים הזוגית עם הבעל? להערכתם המעסיקים, זה לא רק העובדה שהבעל לא מפרנס, אלא שהאישה הופכת לפתע לאוריינית מאוד, ביום-יום היא מנווטת את החברה ועורכת שיחות ועידה עם טייוואן ועם סן-פרנסיסקו. בשיחות עלתה גם השאלה כיצד העבודה תשפיע על הדרך בה מחנכת האישה את ילדיה? להערכת המעסיקים, בעקבות החוויה שהאשה עוברת במקום העבודה, יהיה חשוב לה שילדיה ילמדו לימודי ליבה וכן, אנגלית ומתמטיקה ברמה גבוהה.

המעסיקים הצביעו על כך שקיים כאן "שיח בשני קולות": מחד, מה הנשים אמורות להגיד ולשדר ומאידך, מה קורה לבסוף בפועל. קול אחד הוא הקול השמרני ומה שמצופה מהאישה להגיד - הקול הנורמטיבי. הקול השני, אשר בא לידי ביטוי בשאלות רצונה של האישה עבור ילדיה, זהו הוא כבר קול אחר שמייצר את השינוי ולהערכתם המעסיקים הוא קיים באופן חד-משמעי. המעסיקים הציגו גם עמדה ברורה לגבי השינוי החברתי-תרבותי המתרחש בין "כותלי החברה" שלהם. לטענתם, אין הם רוצים להיות "רפורמאטורים חברתיים", הם לא מעוניינים שהנשים ישתנו אצלם וזאת משני מניעים: המניע התכליתי-אנוכי הנובע מרצון 'לשקט תעשייתי', והמניע השני של כיבוד אורח החיים השונה של הנשים החרדיות.

7.8 סיכום היתרונות והחסרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי כפי שצוינו על ידי המעסיקים

7.8.1 סיכום היתרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי כפי שצוינו על ידי המעסיקים

- ✓ **כוח אדם איכותי** - העובדות מוכשרות מבחינה מקצועית והמעסיקים מדווחים על עובדות יעילות ויסודיות.
- ✓ **מיצוי גבוה של שעות העבודה** – בשל מוסר עבודה גבוה המאפיין את העובדות, הן עובדות באופן יעיל וממצה. אין גלישה באינטרנט שלא לצורך, אין "ברברת", אין הפסקות קפה ממושכות ושיחות מסדרון, הן נותנות את מלוא השקעתן במהלך שעות העבודה.
- ✓ **יציבות לאורך זמן** – בניגוד לעובד מהמגזר הכללי אשר נוטה לניידות גבוהה בשוק העבודה המתבטאת לעיתים קרובות בחיפוש מקום עבודה אלטרנטיבי לאחר שצבר ניסיון, וכן בניגוד לתחלופה גבוהה המאפיינת את שירותי ה-off-shore, העובדות החרדיות הן יציבות מאוד ואחוז העזיבה הינו מזערי (הן מבחינת נשירה והן מבחינת מעבר למקום עבודה אחר).
- ✓ **שימור רמות שכר לאורך זמן** - היציבות של הנשים החרדיות במקום העבודה מאפשרת למעסיק לשמור על רמות השכר קבועות לאורך זמן (כיוון שרובן לא מקודמות בעסק).
- ✓ **מוטיבציה גבוהה** - מרבית המעסיקים מדווחים על מוטיבציה גבוהה, מעורבות ונכונות לתרום לחברה גם מעבר לנדרש, אם כי במסגרת שעות העבודה המקובלות.
- ✓ על אף מספר רב של לידות בקרב העובדות, הן שבות לעבודה מיד בתום חופשת הלידה שלהן כך שההשפעה על שטף העבודה הינה נמוכה ממה שחששו המעסיקים.

7.8.2 סיכום החסרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי כפי שצוינו על ידי המעסיקים:

הקשיים והחסרונות שהעלו המעסיקים נגעו הן לפערים התרבותיים והן לפערי הידע.

- ✓ **מרכיב אישיותי** – קיימות תכונות ייחודיות (הנובעות מהשוני התרבותי), המאפיינות את העובדות החרדיות ומקשות עליהן להשתלב בתפקיד: נטייה לביישנות וסגירות המובילה לצורך לדובב אותן ולהתאמץ על מנת ליצור תקשורת פתוחה ולהביא לכך שיבטאו את שעל ליבן. בנוסף, לעיתים העובדות מתקשות להציג את עבודתן הטובה, בפרט בפני הלקוח שיכול לחשוב כי הן עושות פחות ממה שקורה בפועל. בנוסף, הן אינן אסרטיביות ועצמאיות מספיק בהתנהלותן. תכונות אילו מתורגמות בחברה החילונית כחוסר ביטחון והמעסיקים מתייחסים לכך כהעדר חשיבה ופעילות עצמאית הנדרשים להבנת מטלה חדשה. מסיבה זו, לפחות בהתחלה, הן תלויות במנהל/ת ופונות אליו/ה בכדי לקבל אישור. כמו כן, הן חסרות תכונות המאפיינות "ראש גדול", סקרנות וחשיבה "מחוץ לקופסא". מכל הסיבות הללו, העובדות החרדיות זקוקות למשאבי ניהול גבוהים מצד הממונים עליהן בדמות יחס אישי, פרגון ועידוד על ביצועים טובים ותמיכה רבה. זאת, במקביל לצורך בשכנוע הלקוחות שהנשים הן בעלות הידע הנדרש. בנוסף, עולה נוקשות מסוימת בהבנת חומר חדש ומעבר בין משימות, אשר באה לידי ביטוי במעבר בין פרויקט לפרויקט וכאשר הן נדרשות ללמוד מידע חדש ולפעול באופן אחר משפעלו לפני כן.
- ✓ **שעות העבודה מוגבלות מראש** (על פי רוב שמונה שעות עבודה). המעסיקים טענו שהתפיסה של העובדות החרדיות היא "באתי לעבוד 8 שעות" ולא "באתי לסיים את המשימה". מעבר לכך, מגבלת שעות העבודה אינה מאפשרת עבודה בחלק מהפרויקטים בחו"ל (ארה"ב). קושי נוסף שעלה בהקשר של עבודה מהבית הוא אי רצון להתחבר לאינטרנט מהבית בכדי לקבל ולבצע מטלות דחופות דרך פלטפורמה זו דבר המקובל כיום בקרב חברות רבות בענף ההיי-טק ואף בענפים נוספים. אם יש הסכמה מצד הנשים לעבוד מהבית, הן מבקשות אינטרנט "כשר" או פלטפורמה ייעודית של החברה.
- ✓ **חוסר שביעות רצון מהשכר** – בקרב הנשים, בעיקר אלו העובדות דרך חברת קבלן, קיימת התחושה כי הן אינן מתוגמלות כראוי עבור עבודתן, תחושה אשר מובילה לעיתים להתמרמרות. זהו מצב מורכב משום שמחד, הן זקוקות לסביבה ייחודית ומענה לצרכיהן ומאידך, הן רוצות לחוש שוות ערך ולעיתים חשות נחיתות במעמדן אל מול עובדים אחרים. עם זאת יש לציין, כפי שהוזכר בסיכום היתרונות, כי הדבר אינו פוגע ביציבות עבודתן ולכן יכול להיחשב גם כיתרון.
- ✓ **רמת אנגלית נמוכה** – ככלל, רמת האנגלית של העובדות נמוכה אל מול הרמה במגזר הכללי ויש מקום לשיפור היבט זה בהכשרתן.
- ✓ **היכרות נמוכה עם תרבות עולם העבודה** – העובדות מתקשות להבין את ההיבט העסקי והמסחרי של הארגון בו הן עובדות (יש לציין כי בחלק מהארגונים נותנים לכך דגש בתהליך ההכשרה). הן אינן מכירות את הפוליטיקה של עבודה מול לקוחות, מה מותר ומה אסור לומר וזקוקות לשיפור מיומנויות בסיסיות כגון: ניהול זמן, נראות בעבודה, חשיבה יצירתית וכדומה. בסופו של דבר הן מפנימות את המבנה, אך זה לוקח זמן רב.
- ✓ **חופשות לידה** – ההיערכות הלוגיסטית למספר כל כך גדול של חופשות לידה והחזקת "פול" גדול של עובדות ממלאות מקום עבור זה, יוצרת קושי אצל המעסיקים.
- ✓ **חוסר בידע וצורך באקדמיזציה** – המעסיקים בתחום התוכנה טענו כי הסמינרים לא נותנים לבנות את הכלים המתאימים לכניסה משמעותית לשוק ההיי-טק. לטענתם, לבנות חסר ידע תיאורטי רב בתחום כיוון שבלימודים בסמינר ובהכשרה הקצרה מתמקדים רק בפרקטיקה. לטענתם, קבלת תואר או לכל הפחות קרדיטציה של תואר או קורסים החופפים לתכני תואר ראשון מחויבים על מנת לקדם את הנשים החרדיות בצורה משמעותית בתחום התוכנה.

7.9 מאפייני הקשר ותהליכי העבודה של המעסיקים מול הגופים המפעילים את התוכנית:

7.9.1 חשיפה לפעילות הג'וינט ועמותת תמך :

החשיפה של המעסיקים הייתה בעיקרה מפה לאוזן ודרך מערך "קשרי העבודה" שטוו הג'וינט-תב"ת ועמותת תמך בפלטפורמה שנבנתה בתוך תוכנית 'צופיה'. הפלטפורמה התבססה על יצירת קשרים מקצועיים ואישיים עם המעסיקים. אחד המעסיקים תאר את התרשמותו מהפגישה הראשונה: *"מספיק פגישה אחת ואני רואה שהנה בחורה עם ראש על הכתפיים ועם דרייב והיא יודעת מה היא רוצה וגם מבינה שאנחנו רציניים. לא צריך הרבה ומתחילים לעבוד".* מנכ"ל בחברה אחרת סיפר שעבד עם *"מנפאואר בראשית"* כי היה זקוק לגורם שיעזור לחברה להתוות את תפיסת העבודה מול החברה החרדית, כאשר במסגרת הכנת תוכנית העבודה נחשף לפעילות הג'וינט-תב"ת דרך יועץ חיצוני.

7.9.2 מנגנון העבודה מול הג'וינט ועמותת תמך

מטרת העבודה מול הג'וינט-תב"ת ועמותת תמך הייתה התיווך לקהילה החרדית שנעשה דרך הפלטפורמות השונות שנבנו בתוכנית 'צופיה'. מנגנון העבודה מול מפעילי התוכנית כלל: ליווי הפרויקט בתחילתו, חיפוש ומיון אחר נשים חרדיות מתאימות לפרויקט, הגעה לקהל יעד מתאים (בחלוקה לקבוצות חרדיות פנימה, לדוגמא: בקשה של המעסיקים להגיע לנשים שיוכלו להתמודד עם העבודה בחברה מעורבת), קישור המעסיקים לסמינרים ומרכזי כוח האדם של מפת"ח, סיוע במימון ההכשרה, תמיכה בבנות בזמן ההכשרה המקצועית, גישור על פערי הידע ועל הפערים התרבותיים וכן, סיוע בשלב ההשמה. עמותת תמך תמכה וגיישה בשלבים הראשונים של כניסת החברות לעבודה מול החברה החרדית. עבור המעסיקים היתרון הגדול של הג'וינט-תב"ת ועמותת תמך הוא הנגישות לקהל היעד. אחד המעסיקים תאר זאת בצורה הבאה: *"במילים לא אקדמאיות אומר לך: הם בשר מבשרם. הם פונים לציבור שלהם ואני מניח שהם נתפסים כגורם מאד אמין על שני הצדדים וזה מפיל מחסומים משני הצדדים. יש צורך במודעות לקודים תרבותיים שאני לא בקי בהם כמעסיק חילוני וכאן נכנסת עמותת תמך."* עבור מעסיקים חרדים, הקשר לתוכנית 'צופיה' סובב בעיקר סביב סוגיית המימון ותמיכות המדינה בקורסי ההכשרה הייעודיים ובהעסקת נשים חרדיות.

7.9.3 הצורך בפלטפורמה שיצרה תוכנית 'צופיה'

המעסיקים הגדירו את הפעילות מול הג'וינט-תב"ת ועמותת תמך כגופי תיווך שהיוו אצלם את הזרז הראשוני להשמת נשים חרדיות בחברה. לטענתם בהמשך הצורך ירד, הפלטפורמה ומפעיליה עשו את עבודתם בצורה טובה *"הכושי עשה את שלו הכושי יכול ללכת"*, אם כי לא במובן השלילי של המונח. חלק מהמעסיקים בחברות החילוניות טענו שבמובן הזה הפלטפורמה מהווה הצלחה שכן אחד היעדים שהוגדרו בחברה הם שאותם מתווכים חברתיים, אותם אנשי "הרישות הפנימי" בתוך המגזר החרדי יהיו עובדי החברה ללא צורך במתווכים חיצוניים. המעסיקים טענו שמעסיק המעוניין לבצע פניה ראשונית לקהילה החרדית ("פתיחת הדלתות") זקוק לפלטפורמה שנבנתה בתוכנית "צופיה". לדבריהם, תפקיד המתווך חשוב אל מול הפערים החברתיים והתרבותיים ותפיסת ה"אחר" בחברה הישראלית. מעסיקים וותיקים בקשו לטעון שהפלטפורמה סיימה את תפקידה בהצלחה מרובה, ושם היו עדיין נזקקים לשירותה זה היה סימן לכישלונה. לתפיסתם ניתן יהיה למדוד את הצלחת התוכנית אם בעוד עשר שנים, או חמש שנים, היא תהיה מיותרת וגופי התיווך יהיו מיותרים.

7.9.4 חשיבה לעתיד – אפשרויות להגדלת מספר המועסקות והצעות לשיפור

המעסיקים הציגו עמדה ברורה לפיה פוטנציאל הצמיחה וההרחבה של הפרויקטים יהיה בהתאמה לצורך עסקי וכדאיות ההשקעה במגזר ייחודי. הדגש היה שכניסת נשים חרדיות נשען על בסיס צורך עסקי, כאשר הפן האידיאולוגי בשיח העתידי נעלם לחלוטין. היכולת והרצון להגדיל את מספר העובדות תלויה, אם כך, בגודל הארגון וכן, בהיקף העבודה והפרויקטים המוזמנים על ידי לקוחות.

ההצעות אשר עלו לשיפור נגעו הן לפערים התרבותיים והן לפערי הידע בהתאם לחסרונות שצוינו בהעסקת הנשים החרדיות: עבודה על מיומנויות אישיות ובינאישיות (ניהול זמן, נראות בעבודה, חשיבה יצירתית), היכרות עם עולם העבודה על מאפייניו וכלליו ורכישת כלים אשר יאפשרו התנהלות נכונה ויעילה, שיפור השליטה בשפה האנגלית, מתן האפשרות לקבלת תואר בזמן הלימודים בסמינר ועוד. בנוסף הייתה התייחסות חוזרת למבנה הבירוקרטי של העבודה מול המשרד הכלכלה והדרישה לשכלול הפלטפורמה הבירוקרטית ו"שימון" מנגנון העבודה מול המשרד. בהקשר של הפלטפורמה שנבנתה על ידי תוכנית 'צופיה' המליצו המעסיקים לשמר את פלטפורמת "התיווך" מול הקהילה החרדית בעיקר בשלב הכניסה הראשונית של החברה לעבודה מול המגזר החרדי.

7.10 סיפורי הצלחה וכישלון בעיניי המעסיקים

להלן שלושה ציטוטים שעלו בשיחות עם המעסיקים המשקפים מהי תפיסתם כסיפור הצלחה:

"...אם אני מסתכל על השונה כאילו אינו שונה, זו ההצלחה הכי גדולה שיכולה להיות מבחינתי..."

"...אני חושב שכל אחת מהעובדות פה היא סיפור הצלחה. העובדה שלקחנו מצד אחד בנות עם המון כשרון ומצד שני הן כל כך מצונפות ומכורבלות וכמעט הייתי אומר מפוחדות, אני לא רוצה להישמע פטרוני מדי. את רואה אותן ביום הראשון שהן נכנסות לפה, ואת רואה... את ה-fast forward שנתיים-שלוש אחר כך, הן הופכות לעובדות מן המניין והן יושבות ומתבטאות באנגלית, ומנווטות, ומנהלות. אלו היהלומים האלה שאנחנו פה עוזרים ללטש אותם ולתת להם הזדמנות..."

"...[רחל] [שם בדוי] מכרה בגדים בבית, וכעת יש לה תואר ראשון בהנדסה. רחל הייתה כל כך מוכשרת לכן הכנסנו אותה לאחד הקורסים הראשונים שלנו. היום היא מובילה את הצוות הכי מורכב כאן. זהו צוות גדול שמתמודד עם טכנולוגיה רצינית ולקוח קשה והיא מתנהלת מול כל זה בגבורה ובהצלחה רבה. היא מכרה בגדים בבית והיא בחורה מבריקה, אשר יודעת לנהל למצוא אותה זו הצלחה שלנו..."

מעסיקה נוספת העלתה את פרישתה של אחת העובדות המצטיינות כסיפור כישלון:

"...יש נקודת שבירה כשחוזרים הביתה. אולי זו נקודת כישלון. אחת הבנות שהייתה לנו, פרשה לביתה אחרי הלידה החמישית. בעלה עושה ג'ובים, בעקרון הוא ר"מ בשיבה – עובד בתחום תורני, אז יש קצת משכורת. היא חתמה אבטלה ובנתה על זה שהיא תעשה הדרכת כלות, חשבה לעבוד בערב, היא הבינה שהיא לא מסוגלת להמשיך. מוכשרת, לעניין, הכל, אבל אמרה שהיא לא מסתדרת עם הבית, המשפחה, הילדים והעבודה של 8 שעות. זה באמת לא פשוט, אני מבינה אותה. עזרה בבית? ברור שלכולן יש בייביסיטריות, הן צריכות, וניקיון יש לרובן, ועדיין, זה לא אותו דבר. היא הרגישה בעיקר שילד אחד ספציפי צריך אותה ואם היא לא נמצאת זה לא עושה לו טוב והיא החליטה לקחת פסק זמן לראות מה קורה והיא באמת ראתה שיפור. היא ניסתה להעביר קצת בנות פרויקט סיום, היא נשארה עם נגיעה בתחום, כמה שעות פה כמה שעות שם, אבל היא לא עובדת במלוא מובן המילה..."

פרק 8: סיכום הממצאים שעלו במסגרת ראיונות עם מפעילי התוכנית – ג'וינט, עמותת תמך ומשרד הכלכלה

8.1 הרקע לפתיחת תוכנית 'צופיה'

8.1.1 מניעים וגורמים לפתיחת תוכנית 'צופיה'

פתיחתה של תוכנית 'צופיה' נבעה משתי מוטיבציות עיקריות. הרקע למוטיבציה הראשונה כרוך היה בתהליך כניסתה של מדינת ישראל לארגון ה-OECD. כחלק מתהליך זה נבדקו במשרד הכלכלה מדדים של שוק העבודה: פריון, תוצר עובד ופערים בשוק העבודה. אחד הממצאים שבלטו נגע לגידול הדמוגרפי המהיר של המגזרים החרדי והערבי המאופיינים בשיעורי תעסוקה ופריון נמוכים. באשר למגזר החרדי הבדיקה המדוקדקת יותר נעשתה בנוגע לשילוב גברים חרדים בשוק העבודה ועסקה פחות במאפייני התעסוקה של נשים חרדיות. מפעילי התוכנית טענו שנדרשה ועדיין נדרשת פעולה ממשלתית לפתרון כשלים מבניים במשק בכל הנוגע להעסקתן של נשים חרדיות. לטענתם, הכשל בנוגע לנשים החרדיות התבסס על כך שהיה ידוע כי שיעורי התעסוקה שלהן נמוכים, אם כי הבעיה הבולטת יותר הייתה התמהיל התעסוקתי: כ-67% מהנשים החרדיות עבדו במשרה חלקית, רובן במגזר הציבורי, במוסדות חינוך ובעמותות קהילתיות ומתוך כך שכרן היה נמוך למדי (4,450 ₪ בממוצע).

המוטיבציה השנייה נבעה משינויים במדיניות הרווחה שהחלו בשנים 2002-2003. שינויים אלו יצרו לחצים מתוך המגזר החרדי לקידום תעסוקת נשים, על מנת להביא לרווחה כלכלית גדולה יותר בתוך התא המשפחתי החרדי. המוטיבציה העיקרית לקידום תוכנית תעסוקה לנשים חרדיות בקרב הגופים החרדים שהפעילו את התוכנית (עמותת תמך), נבעה מהעובדה כי הנשים הן המפרנסות העיקריות במשק הבית החרדי, חברה בה האישה היא המפרנסת העיקרית.

8.1.2 הרקע לפתיחת תוכנית 'צופיה'

בעבר האגף להכשרה מקצועית במשרד הכלכלה היה בעל תקציב גדול, שתכליתו הייתה קידום תעסוקה. מתכנני תוכנית 'צופיה' טענו שבמשך השנים משרד הכלכלה עסק בהכשרת נשים חרדיות אך לא בתעסוקתן. המשרד פיתח הכשרות מקצועיות מסובסדות רבות: גרפיקה, הנהלת חשבונות, מטפלות, בלניות ובמידה מצומצמת יותר, גם עיסוק במחשבים, אולם, בסיום הלימודים לא התקיים תהליך השמה של הבוגרות. לטענת המפעילים, על אף שההכשרה תרמה להשתלבות תעסוקתית, נוצר פער בהיעדר השמה בקצה התהליך. חלק ניכר מההשמות המקצועיות נוצרו כתוצאה מתהליכים פוליטיים, כאשר נשים חרדיות החלו לעבוד במשרדי ממשלה, בעיקר כמזכירות, בעקבות קשרים פוליטיים שיצרו עבורם הח"כים החרדיים מאיר פרוש מ"אגודת ישראל" ואריה דרעי ממפלגת ש"ס.

בשנת 2003 התחלפה הממשלה ומר רענן דינור נכנס לתפקיד מנכ"ל משרד הכלכלה. באותה השנה חברת 'מטריקס' פנתה לקבלת מימון להכשרה מקצועית של כששים נשים בתחומי התוכנה. זו הייתה הפעם הראשונה בה דובר על הכשרה המלווה בהתחייבות להשמה. התבססות שיח סביב קידום תעסוקת נשים חרדיות והשמתן התחיל בפועל בשנת 2005 עם תחילת פעילותה של חברת 'מטריקס' במודיעין עילית. פעילות הג'וינט לקידום תעסוקת נשים התחילה רשמית בשנת 2006, אך ההתערבות הכספית החלה כבר בתחילת שנת 2005 בתמיכה בששים הנשים שהחלו לעבודה ב'מטריקס' במודיעין עילית. עמותת תמך החלה להפעיל את תוכנית 'צופיה' באמצע שנת 2008. על אף ההכשרות המקצועיות שהיו קיימות לנשים

חרדיות, משרד הכלכלה לא עסק באופן אינטנסיבי בקידום תעסוקת נשים חרדיות עד לפתיחתה של תוכנית 'צופיה'.

רק בשנת 2010 נקבע יעד ממשלתי של 63% כשיעור התעסוקה הרצוי לנשים חרדיות. בשנת 2013 כבר עמדו שיעורי התעסוקה של אוכלוסייה זו על 61% (על-פי סקר כ"א של הלמ"ס). לטענת מפעילי התוכנית תהליך זה מתרחש בעקבות פיתוח כלים וחלון הזדמנויות אצל המעסיקים המעוניינים בכוח עבודה זה, שהוכח כייעיל, טוב ואיכותי. מתוך כך, טענו המפעילים שיש להמשיך בתמיכה ובפיתוח תכניות חדשות, בעיקר על ידי הקצאת משאבים להכשרה מקצועית ולימודים אקדמאיים במקצועות הקשורים לצרכי המשק, על מנת שלא לעצור את המומנטום בתהליך קידום תעסוקת נשים חרדיות.

8.2 מבנה הפעילות של תוכנית 'צופיה' ומנגנון העבודה כפלטפורמה מתווכת אל מול המגזר

החרדי, המעסיקים ומשרדי הממשלה

תוכנית 'צופיה' (בהפעלת תמך מאז 2008 ובמימון הג'וינט והממשלה) מחזיקה בפלטפורמה מורכבת המפעילה מערכת של קשרים עם משרד הכלכלה, המעסיקים, נשים חרדיות והמגזר החרדי (רשויות חרדיות, סמינרים, מפת"ח), זאת במטרה לקדם ולהרחיב את השתלבותן של נשים חרדיות במעגלי עבודה איכותיים ומגוונים ולאורך זמן.

איור מספר 3: תוכנית 'צופיה' כפלטפורמה מתווכת



על פי הגדרת מפעילי תוכנית 'צופיה', מטרתה הייתה לפתח כלים ייעודיים וייחודיים לשילוב נשים חרדיות בשוק העבודה. הפעילות כללה מעגלי תמיכה וייעוץ לנשים, יצירת מלאי של מקומות תעסוקה, יצירת קשרי מעסיקים, עזרה בבניית הקשר בין המעסיקים למשרד הכלכלה וחיבור המעסיקים למגזר החרדי במהלך ההכשרה ולאחריה.

8.2.1 מבנה הפעילות ומנגנון העבודה מול משרד הכלכלה

אחת ממטרותיה של תוכנית 'צופיה' הייתה ליצור מנגנון עבודה שוטף מול משרד הכלכלה, בדגש על האגף להכשרה מקצועית, ולהוות פלטפורמה מתווכת לביסוס הקשר בין משרד הכלכלה לבין המעסיקים בכל הקשור להעסקת נשים חרדיות וקידום השתלבותן בשוק העבודה.

תוכנית 'צופיה' נבנתה בשנת 2006 תחת מטריית האגף להכשרה מקצועית במשרד הכלכלה, כאשר מעטפת התוכנית תוכננה, הובלה והופעלה על ידי ג'וינט ישראל במסגרת מיזם תב"ת. יושבת ראש הוועדה המקצועית להכשרת חרדים וועדת ההיגוי של תוכנית 'צופיה' הייתה גב' אנה גלוק, סגנית ראש האגף להכשרה מקצועית. לטענת מפעילי התוכנית, בעת בניית התוכנית והפעלתה השיח עם משרד הכלכלה היה כמעט ברמה היומיומית, שיח שהוגדר כחיובי ושוטף. התוכנית נכתבה בשיתוף שני הגופים והוגשה לוועדה מקצועית לאישור. התוכנית כללה מנגנון כניסה לקהילות ואזורים, בדיקת צרכים וסיוע למעסיקים, ונבנתה באופן שיעניק תשתיות ומעטפת. תפקיד הג'וינט היה להפעיל את אותה מעטפת שנבנתה ואילו תפקיד משרד הכלכלה היה מימון ההכשרה המקצועית והפיקוח.

מפעילי התוכנית (כולל אנשי משרד הכלכלה והאגף להכשרה מקצועית) הצביעו על מספר קשיים מרכזיים בקיום הפלטפורמה שיצרה תוכנית 'צופיה':

- **קשיי מימון:** הקושי הראשון הוא סוגיית מימון ההכשרות המקצועיות על ידי משרד הכלכלה. בפועל, מכרזים נתקעו ולא יצאו בזמן והכשרות מקצועיות שהדרך אליהן נסללה על ידי מפעילי התוכנית לא יצאו לפועל. לתחושת המפעילים, לאגף להכשרה מקצועית כמעט שלא היו כלים ומשאבים של כוח-אדם, תקציבים להכשרות מקצועיות ויכולת קידום מכרזים. כל אלו פגעו קשות בפעילות שפותחה בעמל רב בתב"ת, הכוללת גם את תוכנית 'צופיה'.
- **מנגנון ביצוע מסורבל:** הקושי השני עליו הצביעו המפעילים היה מנגנון הביצוע, דרך המחוזות המוניציפאליים של משרד הכלכלה, מנגנון שבגין היותו בירוקרטי מאד, מהווה נטל גדול על המעסיקים. אלו, על אף תמיכת מפעילי התוכנית נאלצו להרים ידיים בשל "הר הבירוקרטיה" שמולם והניסיונות הכושלים להשיג מימון להכשרה המקצועית בזמן קצוב ורלוונטי ברמה העסקית. מפעילי התוכנית הצביעו על קשר טוב יחסית עם מטה המשרד והאגף להכשרה מקצועית (בעיקר בשלבים הראשוניים של הפעלת התוכנית), וקשר מורכב מאד ולעיתים בלתי ניתן ליישום, עם המחוזות המוניציפאליים של משרד.
- **היעדר מנדט ברור להפעלה:** הקושי השלישי עליו הצביעו מפעילי התוכנית הוא היווצרותה של דיס-הרמוניה בין האגף להכשרה מקצועית לעמותה המפעילה של התוכנית (תמך) ולגוף המתכנן ג'וינט ישראל (תב"ת): מי שנמצא בפועל מול המעסיקים והנשים החרדיות הם נציגי עמותת תמך. הג'וינט (תב"ת) ראה עצמו כגוף המפתח, המתכנן והמתכלל ואילו הגוף המממן והמפקח היה האגף להכשרה מקצועית. המפעילים, שהם בעצם מפעילי המנגנון שהוגדר כאן, העידו על קשיים בחיבור בין שלושת הגופים והפעלת הפלטפורמה "כגוף אחד" אל מול המעסיקים והמגזר החרדי.
- **היעדר מדיניות:** הקושי הרביעי עליו הצביעו מפעילי התוכנית הוא חוסר במתן מתווה מדיניות ובניית תוכנית עבודה בכל הקשור לתעסוקת נשים חרדיות על ידי האגף להכשרה מקצועית. לטענתם, לאגף אמירה רפה מאד בנוגע לקידום הפעילות ויצירת קווי מדיניות שאמורים להינתן על ידי הוועדה המקצועית, האמורה לספק את תובנותיה למגוון התוכניות שנוצרו והופעלו בתב"ת. למפעילים נדמה כי לאגף להכשרה מקצועית אין יכולת לקחת את הדברים שפותחו בתב"ת ולהכניסם לתוכנית העבודה של האגף להכשרה מקצועית, זאת בעקבות העדר כוח-אדם והיעדר משאבים. היה מצופה שהמשרד יוביל את המדיניות ולא תב"ת, מה שקרה בפועל הוא שתב"ת הפכה למעין שירות תעסוקה בתוך משרד הכלכלה.

8.2.2 מבנה הפעילות ומנגנון העבודה מול המעסיקים

על פי מפעילי התוכנית, מטרת הפעילות של תוכנית 'צופיה' מול המעסיקים היא יצירת קשר יזום, עזרה במימון הכשרות, עזרה ביצירת הקשר עם הקהילה החרדית ומתן עזרה בקשר מול משרד הכלכלה והאגף להכשרה מקצועית.

לאחר מכן, הנדבך הבא הוא פעילות הליווי הכוללת הכרות עם העולם החרדי, גיוס נשים חרדיות ופעולות גישור בין המעסיקים לנשים החרדיות, בין המעסיקים למגזר החרדי ובין המעסיקים למשרד הכלכלה. במסגרת הקשר עם המעסיקים אמורה התוכנית להעניק את האפשרות לבניית ומימון סדנאות לכישורים "רכים" עבור הנשים החרדיות המועסקות. סדנאות אלו משלבות השתלמויות בתחומים תעסוקתיים מעבר ללימודים הטכניים, כגון: כתיבת קורות חיים, הכנה לראיונות, אסרטיביות, דימוי עצמי ונושאים השקפתיים (דיני ייחוד והכנה לעבודה). בחלק מן הפעילות ישנה הסתייעות בשירותים של אנשי מקצוע פרטיים, מרצים חיצוניים וחברות חיצוניות ובחלקה משתמשים בכוח האדם של התוכנית.

תוכנית 'צופיה' הייתה מובילה וחלוצה במובן של פיתוח קשרי מעסיקים בתוכניות תב"ת בג'וינט. המפעילים הסבירו שהקשר עם המעסיקים התקיים דרך בניית כנסי "שולחנות עגולים" עם מעסיקים, פגישות "אחד על אחד" עם מעסיקים וכיתות רגליים ממעסיק למעסיק. מאוחר יותר החלו להושיב כמה מעסיקים יחדיו, כאשר לטענתם זהו מודל שעובד גם כיום באופן מוצלח, עד כדי כך שמספר מעסיקים הזמינו את מפעילי התוכנית לשיח משותף ביוזמתם. לעתים, במידה שישנו מעסיק שהוא "מערכתי יותר", מפעילי התוכנית מארגנים עבור צוות משאבי האנוש של החברה סדנא אודות המגזר החרדי, כאשר הדגש בסדנאות הוא היתרונות שבהעסקת נשים חרדיות ברמה עסקית. מפעילי התוכנית מדגישים שאם מדובר במעסיק חדש, המטרה היא "למכור" את אוכלוסיית התוכנית (נשים חרדיות): מדגישים סיפורי הצלחה, מזמינים לביקור בעסקים אחרים, מציגים מראש את הקשיים הצפויים ובודקים יחד היכן יכולים להיות החיבורים. המוטו של מפעילי התוכנית הוא שבסופו של דבר "קשר זה קשר", ומשתדלים לשמור עליו גם ברמה האישית.

8.2.3 מבנה הפעילות ומנגנון העבודה מול המגזר החרדי

הפעילות של תוכנית 'צופיה' מול המגזר החרדי באה לידי ביטוי במספר מישורים: קשרים עם הרשויות המקומיות, קשרים עם מנהיגי הקהילות, קשרים עם הסמינרים וקשרים עם חברות כוח האדם החרדיות הפועלות דרך מרכזי מפת"ח ומנפאואר בראשית.

8.2.3.1 הפעילות מול הרשויות מקומיות:

על פי מפעילי התוכנית, לקשר עם הרשויות מקומיות שני מאפיינים עיקריים: הראשון, ברמה העקרונית, קשר המבוסס על עדכון והצגה של רעיונות מהותיים שפותחו במסגרת התוכנית לקידום תעסוקת נשים חרדיות ובקשת תמיכה ולגיטימציה לקידום רעיונות אלו בתוך הציבור החרדי; השני, ברמה הפרקטית, טיפול פרויקטאלי המבוסס על צורך נקודתי בכיתה לגיוס ומיון, צורך במקום לקיום ההכשרה המקצועית, עזרה בהסעות או בקידום פלטפורמות תמיכה בנשים החרדיות (כדוגמת טיפול בילדים) ועוד.

8.2.3.2 הפעילות מול הסמינרים:

אחד האתגרים המרכזיים של מסלולי ההכשרה החלופיים בסמינרים היה מחסור במקומות עבודה לבוגרות. התוכנית פתרה בעיה זו. באמצע שנת 2000 החלה תוכנית להכשרה חלופית להנדסאיות תוכנה בסמינרים, אשר הייתה פרי יוזמה פרטית וקודמה בשיתוף המכון הממשלתי להכשרה בטכנולוגיה ובמדע (מה"ט), האגף להכשרת עובדי הוראה במשרד החינוך ואגף התקציבים במשרד האוצר. התוכנית נתמכת

החל משנת 2009 על ידי תנופה בתעסוקה (תב"ת) של גיוינט-ישראל, שלוקח חלק מוביל גם כיום בתהליך ההתרחבות של תוכנית ח"ן (חכמת נשים). התוכנית נועדה לתת מענה לקושי במציאת תעסוקה בתחום ההוראה והחינוך לנשים במגזר החרדי, על ידי יצירת חלופה בדמות לימודי הנדסאים אשר יאפשרו השתלבות תעסוקתית איכותית לנשים אלו. במסגרת התוכנית נערכה פנייה לסמינרים חרדים המוכרים על-ידי משרד החינוך, אשר הציעו לתלמידות מובילות/חזקות מסלול ללימודי הנדסאי באופן חלופי או במקביל ללימודי ההוראה המקובלים, וכן נערכה פעילות אשר נועדה ליצור אפשרויות תעסוקה מתאימות מבחינת אורח החיים של בוגרות הלימודים. מטרה נוספת של תוכנית ח"ן היתה ליצור מערך תמיכה לסמינרים בהם נלמדים מסלולי ההכשרה החלופית. החל משנת הלימודים תש"ע מערך זה מנוהל על ידי "סמינר מרכז בית יעקב" בירושלים וכולל בתוכו מסלול ייחודי וראשוני להכשרת יועצות תעסוקה בסמינרים המשתתפים בתוכנית, ליווי על ידי היועצת בתהליכי בחירת מסלול הלימוד, ההכשרה המקצועית וההשמה בעבודה, וכן, סיוע תקציבי למעטפת ההכשרה המקצועית (שיעורי עזר, מעבדות וספריות וכדומה).

מפעילי התוכנית סיפרו שהקשר מול הסמינרים לא תוכנן מראש. הסמינרים היו אלו שהגיעו למפעילי תוכנית 'צופיה', שם עלה הצורך בגוף שיסייע בפעילות מול המעסיקים ויגיע למגוון מעסיקים וחברות שהסמינרים התקשו להגיע אליהם בעצמם.

אחת מהוגות התוכנית ספרה:

"...המפגש הראשון עם הסמינרים, אישית לא היה לי נעים, מולי ישב מנהל של סמינר גדול ואמר ששרה שנירר מתהפכת בקברה, כי אנחנו עושים בלגאן עם הרעיונות והתוכניות שלנו..."

מאוחר יותר הסמינרים הבינו שנכון ויעיל יהיה להם לעבוד עם התוכנית ומפעיליה (דרכם ניתן היה להגיע אל המעסיקים ואל משרדי הממשלה השונים), ולאט לאט התרבו הפניות הפרטיות של רכזות הסמינרים בתחומים שונים.

מפעילי התוכנית ספרו שהקשר עם הסמינרים נבנה לאט, תוך יצירת מערכת יחסי אמון בין הצדדים. תחילה נבנתה תוכנית של ארבעה מפגשים שנתיים עבור פורום רכזות ח"ן בסמינרים. המפעילים טענו שמדובר בנשים מאד משכילות בתחום הידע שלהן, עם יכולות ארגוניות מרשימות, אך ללא שום הבנה של שוק התעסוקה. המטרה הייתה לחשוף אותן לשוק התעסוקה הישראלי, תוך חיבור למערכת הצרכים של הבנות בוגרות הסמינרים.

פיתוח תוכנית ח"ן הלך והתחזק במהירות גדולה יחסית והבהיר את הצורך הקיים בתוך הסמינרים בהכשרות חלופיות להוראה. מפעילי התוכנית השיגו תרומות עבור תכניות ההכשרה בסמינרים וסמינר שהיה ידוע כ"יצרן" משמעותי של בנות בעלות הכשרה מקצועית גבוהה זכה במשאבים משמעותיים יותר. אחד המשאבים היה קורסי הכנה לעבודה וקורסי אנגלית מקצועית שמומנו מכספי תב"ת ובעזרת משרד האוצר.

כאמור, אחת המטרות המרכזיות בתמיכה בסמינרים וקידום תוכנית ח"ן הייתה ועודנה, נושא ההשמה. הסמינרים משקיעים מאמץ רב במציאת מקומות תעסוקה ועולה מהם צורך במציאת מקומות נוספים עבור הבנות. למרות שההשמה טובה, אין שאננות ויש תחושה של בהילות למצוא מקומות תעסוקה נוספים. הקשר עם המעסיקים, על פי רוב מנוהל על ידי הסמינרים עצמם בסיוע של מפעילי תוכנית 'צופיה' ותב"ת, וישנו הבדל בין הסמינרים במשאבים המופנים כלפי השמה: מרבית ההשקעה ניכרת בסמינר בו יש רכזת השמה שזהו תפקידה והיא עוסקת בכך באופן מלא ובלעדי מול המעסיקים ומול התלמידות, כאשר באחרים הרכזת של תוכנית הלימודים היא גם זו שעוסקת בהשמה ונעשים מאמצים למצוא מעסיקים חדשים וכן, לעמוד איתם במשא ומתן לגבי התנאים המוצעים לבנות.

חלק ממפעילי התוכנית טענו שכל זמן שהסמינר לא יהפוך מסמינר למורות למרכז לתארים מתקדמים, ההכשרה תקרא "הכשרה מתקדמת" ואז עולה השאלה האם זה מספיק, שכן הדרישה לאקדמיזציה עלתה גם אצל המעסיקים וגם אצל בוגרות הסמינרים. בקרב הבוגרות עלה הרצון לקבל תואר ראשון במקביל לזמן הלימודים בסמינר במטרה לנצל את הזמן בטרם חתונה והקמת משפחה, זמן שגם כך מושקע בלימודים שמטרתם פרנסה עתידית למשק הבית. המפעילים טענו שנכון לזמן זה נדמה כי הרעיון (על אף שהוא מקודם על ידם אל מול המל"ג והמנהיגות החרדית), לא יצלח. הישיבות והסמינרים הם ליבת בית היוצר החרדי ומגלמים את הרצון לשמר את הקהילה ופתיחותם מוגבלת. לכן, מתן תואר ראשון לנשים במרבית מהסמינרים של בית יעקב נכון לסוף שנת 2013 לא עומד כרגע על הפרק. חלק מהמפעילים בקשו להדגיש שנושא האקדמיזציה בקהילה החרדית והנגשתה לתוך הקהילה הוא מורכב ויהיה נכון לדון עליו בהרחבה בהשוואה למחקרים אחרים ולנעשה בפועל בשטח.

8.2.3.3 הפעילות מול מרכזי מפת"ח :

מרכזי מפת"ח (מרכזי פיתוח תעסוקת חרדים) הוקמו בשנת 2006 על-ידי תב"ת (תנופה בתעסוקה) והם מופעלים על-ידי עמותת "בעצמי". מדובר במרכזי השמה והכוון תעסוקתי ייחודיים המיועדים לחבר בין מחפשי עבודה חרדים לעולם העבודה הלא-חרדי באמצעות הכוונה ללימודים מקצועיים וגבוהים, התאמת תוכניות הכשרה, מתן מידע על מגוון מסלולים והדרכה באפשרויות של חיפוש עבודה ומיומנויות תעסוקה, תוך חיבור עם מעסיקים על פי כללים של מיון והתאמה איכותיים.

מרכזי מפת"ח פועלים בהתאם לצביון החרדי: הפרדה בשעות הקבלה לנשים ולגברים וצוות חרדי היודע להבין ולזהות את קהל היעד ואת הצרכים. המטרה של מרכזי מפת"ח היא לסייע לאנשים פרטיים ברכישת כלים למיומנויות בעולם העבודה, כגון: כתיבת קורות חיים, חיפוש עבודה עצמאי והכנה לראיון עבודה. בסניפי מפת"ח, חדרי חיפוש עבודה אינטראקטיביים עם הדרכה צמודה ואולם הדרכה בו מתקיימים מרכזי הערכה, סדנאות ולאחרונה נוספו גם אבחונים תעסוקתיים. למפת"ח קשרי מעסיקים ענפים במגזר החרדי ובשוק הכללי. מרכזי מפת"ח מציעים למעסיקים מגוון מועמדים לכל תפקיד ומלווים את המעסיק והמועסק עד להיטמעות מלאה במקום העבודה. תפקיד חשוב נוסף למרכזים הינו הכוונת הפונים ללימודים, להכשרות ולתוכניות נוספות של תב"ת ואחרות (דוגמת תוכנית 'צופיה'). כיום עסוקים במפת"ח בפיתוח כלים נוספים להנגשת כלל המידע המתאים לציבור החרדי.

בהתאמה לממצאים שעלו בשיחות עם הנשים, מפעילי התוכנית העידו שבחלק גדול מהמקומות מפת"ח עשו את מרבית העבודה: גיוס הנשים, מיון (ראיונות, ועדת קבלה שהתקיימה בשיתוף עם מפעילי התוכנית) או ארגון כנס ראשוני. התשתית הפיזית והמערך הארגוני של מפת"ח נתנו מענה נרחב למערך הצרכים של התוכנית בקידום ההכשרות המקצועיות.

מרכזי מפת"ח קמו לאחר ההתהוות הפלטפורמה של תוכנית 'צופיה', ובכל מקום שקם סניף מפת"ח - הוא זה ששימש ככוח עזר מקומי לפעילות התוכנית. תוכנית 'צופיה' פעלה כאחת התוכניות החזקות בתוך תב"ת, וכאשר סניפי מפת"ח החלו להיפתח, התוכנית יצרה פעילות בתוך הסניף עבור מחפשות העבודה החרדיות. הפעילות המשותפת עם סניפי מפת"ח כללה את הקשר עם המעסיק, את תהליך הגיוס והמיון של הבנות ואת ההכשרה.

8.2.3.4 הפעילות מול הנשים החרדיות

הפלטפורמה של תוכנית 'צופיה' בכל הנוגע לקידום הקשר עם האישה החרדית וקידומה בשוק התעסוקה כוללת פעילות אינטנסיבית של חיפוש ופרסום משרות במגזר החרדי (דרך הסמינרים ומרכזי מפת"ח),

תמיכה בנשים החרדיות במסגרת מתן מלגות למימון הלימודים, הסעות וסידור לילדים, תמיכה בקידום הנשים במקום עבודתן וגישור בין לבין המעסיק באם עולה הצורך בכך.

מפעילי התוכנית הסבירו שבשביל לייצר התאמה מוחלטת בין האישה להכשרה המקצועית ולתעסוקה שתבוא בסופה נבחנו מספר פרמטרים אישיים: הציפיות של האישה מן ההכשרה, גיל האישה, מידת החרדיות של האישה ועוד. לטענתם, הקהילה החרדית מאד מגוונת ובמקרה בו מתגבשת קבוצה חרדית מסוימת להכשרה ספציפית, יקשה מאוד על אישה שלא נמנית על אותה הקבוצה להצטרף אליה. מפעילי התוכנית הסבירו כי חשוב להם להסביר לנשים על העומד בפניהן, ולמנוע הגעה למצב של תסכול או חוסר רצון להמשיך ולהתקדם. תהליך זה מבוצע בזמן הראיונות או ביום הסברה. לאחר מכן, רכזי התוכנית מלווים את הנשים בהכשרה ובהמשך מלווים את הנשים גם מול המעסיק - ביעוץ, אך לא בגישור באופן בלתי אמצעי.

לטענת המפעילים, הכניסה הראשונה לשוק העבודה הכללי דורשת סוג של תיווך, בייחוד עבור נשים צעירות (גילאי 22-21). תיווך שכזה יש בו כדי לעזור בתחומים של תיאום ציפיות, הכרת שוק העבודה, דרכים להתראיין, כתיבת קו"ח, רמת שכר צפויה, מסלול קידום אפשרי ואף אופן העבודה בעסק או ארגון שרוב עובדיו אינם חרדיים. הפלטפורמה המתווכת שיצרה תוכנית 'צופיה' הכרחית, לטענתם, במידה רבה בכניסה הראשונית לשוק העבודה, כאשר לאחר כשנתיים-שלוש רובן יכולות לעשות את השלב הבא בכוחות עצמן: ההיכרות שלהן עם שוק העבודה הרבה יותר טובה, הן התנסו ואם יש להן רצון להתקדם תוך התפשרות על שעות העבודה וכדומה - הן יכולות לעשות זאת בעצמן. פעילות נוספת עליה דיווחו מפעילי התוכנית היא טיפול בחסמים תרבותיים: בנות חרדיות אשר נכשלות במרכזי הערכה בשל קשיים הנובעים מזרות תרבותית, נעזרות במרכזי הערכה לנשים חרדיות שהוקמו במסגרת התוכנית ובמסגרת מפת"ח.

8.3 סיכום היתרונות והחסרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי כפי שצוינו על ידי מפעילי התוכנית

8.3.1 סיכום היתרונות והחסרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי כפי שצוינו על ידי מפעילי התוכנית:

- **כוח אדם איכותי** - העובדות החרדיות הן נשים מוכשרות מבחינה מקצועית, חרוצות, מסורות, ממושמעות ועובדות ביעילות וביסודיות.
- **השכלה קודמת** - העובדות מגיעות עם השכלה בסיסית טובה ואיכותית שנבנתה במערכת החינוך לבנות במגזר החרדי. השכלה זו מאפשרת להן תהליך למידה מהיר בהכשרות אצל המעסיקים. בנוסף - בעיקר בתחומי התוכנה - הן צעירות יותר ובעלות מוטיבציה ללמוד.
- **רמות שכר נמוכות** - חלק מהמפעילים טענו היציבות של הנשים החרדיות במקום העבודה מאפשרת למעסיק לשמור על רמות שכר קבועות ונמוכות יחסית לאורך זמן. השכר הנמוך הינו חיסכון משמעותי לארגונים ועסקים.
- **מאגר כוח אדם גדול בלתי מנוצל וזמין** - המפעילים ציינו את הקלות היחסית למציאת "קאדר גדול" של נשים חרדיות בעלות יכולות, המחפשות עבודה ומעוניינות לעבוד ולהתפרנס.
- **מיצוי גבוה של שעות העבודה** - בשל מוסר עבודה גבוה המאפיין את העובדות, הן עובדות באופן יעיל וממצה: הן אינן גולשות באינטרנט שלא לצורך, אין "ברברת" והן נותנות את מלוא השקעתן במהלך שעות העבודה. כאן באה לידי ביטוי גם התפיסה של "גזל", על פיה יש להשקיע את מלוא התמורה בתוך שעות העבודה שכן אסור לגזול ממה ששייך לאדם אחר.
- **יציבות לאורך זמן** - בהתאמה לדיווח המעסיקים, העובדות הינן יציבות מאוד ואחוז העזיבה הינו מזער, הן מבחינת נשירה והן מבחינת מעבר למקום עבודה אחר.

- **שיבה לעבודה בתום חופשת הלידה** - על אף מספר רב של לידות בקרב העובדות, הן שבות לעבודה מיד בתום חופשת הלידה שלהן, כך שהשפעה על שטף העבודה הינה נמוכה יחסית.

8.3.2 סיכום החסרונות בהעסקת נשים מהמגזר החרדי כפי שצוינו על ידי מפעילי התוכנית:

- **מרכיב אישייתי** – קיימות תכונות ייחודיות (הנובעות מהשוני התרבותי) המאפיינות את העובדות החרדיות ומקשות עליהן להשתלב בתפקיד: חוסר עצמאות, העדר אסרטיביות, נטייה לביישנות וסגירות המובילה לכך שצריך לדובב אותן ולהתאמץ על מנת ליצור תקשורת פתוחה. קושי זה משפיע על מערכת היחסים עם המעסיק ועם הלקוח ונתפס לעתים כחוסר ביטחון, חוסר ידע, חוסר בלקיחת יוזמה, חוסר סקרנות וחוסר יצירתיות וסקרנות. התחושה שנובעת מתכונות אלו היא שמידת ההישגיות בקרב הנשים החרדיות נמוכה ובקרב חלק גדול מהמעסיקים זו מגבלה לא מבוטלת, ברצונם לקדם מסגרת היררכית של עובדים המכירים את המערכת ומעוניינים להתקדם בה.
- **שעות העבודה מוגבלות מראש** - עובדה היוצרת קושי רב אצל המעסיקים שמתקשים לתת מענה ללוחות זמנים דחוקים של פרויקטים. מגבלת שעות העבודה אינה מאפשרת גם מענה לעבודה בחלק מהפרויקטים בחו"ל.
- **תרבות ה"מגיע לי"** - חלק מהמפעילים טענו שהקושי של חלק מן המעסיקים בהתמודדות עם תרבות ה"מגיע לי" המאפיינת את הנשים החרדיות, וצורך בגוף המתווך בגישור של קונפליקטים הנובעים מתרבות זו.
- **נושא השייכות החברתית** – אחת המגבלות היא מגבלת לכידות הצוות, בעיקר בתחומי התוכנה. המעסיק רוצה וצריך צוות מגובש ומלוכד שיתפקד כקבוצה אחת מגובשת. ברגע שנוצרת קבוצה מובדלת עם קוד תרבותי אחר, נוצר "פס ייצור אחר" שיש לתת לו מענה ברמת התשתיות החברתיות. מציאת הדרך לייצר לכידות תרבותית מצריכה הפניית משאבים ניהוליים וכספיים נוספים של המעסיקים.
- **חוסר שביעות רצון ותסכול מהשכר** – קיימת תחושה בקרב הנשים, בעיקר אלו העובדות דרך חברת קבלן, כי הן אינן מתוגמלות כראוי עבור עבודתן, תחושה אשר מובילה לעיתים להתמרמרות. מפעילי התוכנית צריכים במקרה זה לייצר מענה הן עבור המעסיקים (שרוצים לשמר את רמות השכר הנמוכות) והן לנשים שרוצות להרגיש שוות ערך ומתוגמלות.
- **רמת אנגלית נמוכה** - רמת האנגלית של הנשים החרדיות נמוכה אל מול הרמה במגזר הכללי ויש מקום לשיפור היבט זה בהכשרתן. מפעילי התוכנית נדרשים לקושי זה על ידי מתן קורסים ייעודיים בתוך ההכשרה המקצועית, ואף לאחר שהנשים כבר הושמו בחברה, על ידי השתלמויות מיוחדות.
- **היכרות נמוכה עם תרבות עולם העבודה** – הנשים אינן מכירות את שוק העבודה, מתקשות להפנים את ההיבט העסקי והמסחרי ואת הקודים ההתנהגותיים של הארגון בו הן עובדות. הן אינן מכירות את הפוליטיקה של עבודה מול לקוחות, מה מותר ומה אסור לומר וכן זקוקות לשיפור מיומנויות בסיסיות כגון: ניהול זמן, נראות בעבודה, חשיבה יצירתית וכדומה. מתוך כך, תקופת הכשרתן יותר ממושכת. מפעילי התוכנית נדרשו לחיסרון זה ויצרו קורסים/שיעורים העוסקים בהכנה לשוק העבודה במספר מועדים לפני ההכשרה כחלק מקורס מקדים, במסגרת ההכשרה ולאחר ההשמה בחברות.
- **חופשות לידה** – בהתאמה למה שאמרו המעסיקים, ההיערכות הלוגיסטית למספר כל כך גדול של חופשות לידה והחזקת מאגר גדול של עובדות לתפקיד מילוי מקום עבור כך, יוצרות קושי אצל המעסיקים ובמידה רבה, פוטנציאל ההיעדרויות מאיים על המעסיקים מלהעסיק נשים חרדיות.

- **חוסר בידע מקצועי וצורך באקדמיזציה** - המעסיקים בתחום התוכנה טענו כי לעובדות החרדיות אין את הכלים המתאימים (ידע תיאורטי, חוסר בתואר, פרקטיקה חלקית) לכניסה משמעותית לשוק ההיי-טק. מפעילי התוכנית מקיימים קשרי עבודה צמודים עם הסמינרים על מנת לנסות ולקדם את רמתם של לימודי התוכנה בתוך מסגרות אלו וכן, להעמיק את איכויות הלימודים בתוך ההכשרות המקצועיות בעזרת הקצבת משאבים לנושא. חלק מהמפעילים בקשו להפריד בין רמת ההכשרה והעכשוויות לצרכי המשק לבין אקדמיזציה שכן, לטענתם, יש הרבה תחומים וענפים במשק שאקדמיזציה אינה חשובה כמו ידע עכשווי.
- **פוטנציאל קידום נמוך של הנשים** - היעדר רמה מספקת בשפה האנגלית פוגמת בסיכויי הקידום. כמו כן, מורגש החוסר באקדמיזציה. מעסיק כיום, יותר מבעבר, מחפש אנשים המעוניינים להתקדם. מבחינת חלק גדול מהמעסיקים זו מגבלה לא מבוטלת כי החברה רוצה לקדם מסגרת ההיררכית של עובדים המכירים את המערכת ורוצים להתקדם בה.
- **עבודה מול משרד הכלכלה** - המעסיקים הלינו על הקושי שבעבודה הסיזיפית מול משרד הכלכלה והבירוקרטיה הממשלתית, על הצורך להיאבק עבור קבלת התקציבים, על ציפייה ארוכה לתקציבים שהובטחו ועל עבודת ניירת מתישה מול משרד הכלכלה והאגף להכשרה. מעסיקים רבים פשוט מעדיפים לוותר על העסקת נשים חרדיות בשל התהליכים הבירוקרטים המתשישים מול המשרד. חלק מעבודת התיווך בתוכנית 'צופיה' מתמקד בגישור ומתן עזרה למעסיקים מול משרד הכלכלה.
- **פלטפורמות תמיכה נוספות** (כדוגמת נסיעות) - למרבית הנשים החרדיות אין רכב או רישיון נהיגה, מה שמצריך יצירת מערך הסעות תומך. מערכת נוספת לה נדרשים המעסיקים והמפעילים היא חשיבה על סיוע ויצירת פלטפורמות תומכות לטיפול בילדים.
- **רתיעה ראשונית של המעסיקים מהעסקת נשים חרדיות** - פערי ידע ופערים תרבותיים מייצרים אצל המעסיקים רתיעה ראשונית חזקה מכניסה לתחום העסקת הנשים החרדיות. הקושי אצל מפעילי התוכנית הוא לייצר תמריצים וקשרים אשר ימנפו את היתרונות היחסיים שבהעסקת קהל יעד זה.

8.4 תרומת האגף להכשרה מקצועית במשרד הכלכלה בעיניים של מפעילי תוכנית 'צופיה'

לתפיסת מפעילי התוכנית ואנשי משרד הכלכלה, בהגדרת עבודתו, אחראי האגף להכשרה מקצועית בכל הקשור להכשרה המקצועית, תכניות לימודים, פרסום מכרזים, פיקוח, הנפקת תעודות, ביצוע סדנאות הכנה לעבודה, דאגה לכל המערך הפדגוגי של ההכשרה המקצועית ובראש ובראשונה - מימון ההכשרות המקצועיות. מפעילי התוכנית (בהם נכללים גם אנשי משרד הכלכלה) טענו שהקושי הגדול היה בכך שחלק מההכשרות המקצועיות הנמצאות בתוכנית 'צופיה' נפתחו בשלב בו האגף להכשרה מקצועית נמצא במצוקה תקציבית גדולה ובמצב של חוסר יכולת למלא את תפקידו במשבצת המימון בפלטפורמה שיצרה התוכנית לקידום תעסוקת הנשים החרדיות.

לטענת המפעילים, משרד הכלכלה היה מעורב ברמה הפורמאלית של הוועדה המקצועית שנתנה את התובנות שלה ברמת התכנון ואישור התקציבים לתוכנית 'צופיה'. התרומה באה לידי ביטוי ביכולת לאפשר קורסים מקצועיים לנשים חרדיות בעזרת מימון האגף להכשרה מקצועית.

קושי נוסף שצוין התייחס למנגנון העבודה של משרד הכלכלה והאגף להכשרה מקצועית מאז ועד היום, בתחום השיח והעבודה מול המעסיקים. לטענת מפעילי התוכנית אנשי המשרד לא מבינים את השפה העסקית, את הצורך בגמישות, את הצורך בעבודה מהירה ופחות בירוקרטית ואת הצורך בשינוי מנגנון הפעולה ההיררכי במחוזות, שאינו מאפשר עבודה יעילה מול המעסיקים.

לטענת המפעילים, המעורבות של משרד הכלכלה לאורך השנים בשלבי התוכנית השונים הייתה במידה רבה מינורית. הגדלת הפעילות במסגרת התוכנית נעשתה על-ידי ארגון הג'וינט (תב"ת) באמצעות עמותת תמך. המפעילים טענו, בלא מעט ביקורת, שמדובר בגורם בתוך המשוואה שהוא כביכול גורם מאד דומיננטי, אך תרומתו הרעיונית והמקצועית כמעט שלא הייתה קיימת. לעיתים נדמה היה למפעילים שהאגף להכשרה מקצועית מחזיק באחריות ללא סמכות. המלצתם של המפעילים היא מתן כלים תומכים, מתן תקציבים, ריענון כוח האדם ופיתוח מסגרת ליווי והערכה בתוך האגף להכשרה מקצועית. באם מסכמים את תפיסת התרומה של האגף להכשרה מקצועית בעיניים של מפעילי התוכנית, תרומתו של האגף להכשרה מקצועית לתוכנית 'צופיה' הייתה מינורית. בהעדר תקציבים, תפקידו המרכזי בקיום פלטפורמת קידום תעסוקת נשים חרדיות במסגרת תוכנית 'צופיה' כמעט ולא היה קיים.

8.5 הגדרת התרומה הייחודית של הג'וינט ושל עמותת תמך בקשר עובד חרדי-מעסיק ובקידום

תעסוקת נשים חרדיות במסגרת תוכנית 'צופיה'

לטענת מפעילי התוכנית ומשרד הכלכלה, התוכנית תרמה להגדלת מספר הנשים החרדיות המועסקות בשוק העבודה הישראלי, לפיתוח הזדמנויות חדשות וביסוס ההתפתחות המקצועית של נשים חרדיות. לטענתם התרומה של הג'וינט ושל תמך לקשר עובד-מעסיק וקידום תעסוקת נשים הייתה גם תרומה מכרעת בחיבור בין המעסיקים, הממשלה והקהילה. יצירת הפלטפורמה המתווכת פעלה כאן על כל צדדיה:

- איתור המעסיקים.
- ליווי והסברה למעסיקים ולמקבלי ההחלטות במשק.
- הסברה בתוך העולם החרדי פנימה ואל מול המעסיקים החוצה.
- חשיפה משמעותית ויצירת מקומות עבודה לנשים חרדיות.
- גיוס נשים חרדיות בקהילה.
- קידום המודעות לנושא בממשלה ובקרב גופים פילנתרופיים.
- בניית תפיסה מכבדת לתעסוקת נשים חרדיות.

המפעילים הדגישו שהתרומה הייחודית של התוכנית הייתה ביצירת שיתופי פעולה תוך קידום ברגישות רבה מאחורי הקלעים אל מול המעסיקים, הרשויות והקהילה. התרומה באה לידי ביטוי בגישה הישירה לקהילה וכגורם ביניים מקשר בין הממשלה והמעסיקים לבין הקהילה החרדית.

לתוכנית 'צופיה' תרומה גדולה בתיווך למעסיקים שמעולם לא העסיקו קבוצה של עובדות חרדיות, תרומה הבאה לידי ביטוי בנקודות כמו: הסברת הצרכים הייחודיים, שעות עבודה ייחודיות, התנגדות לעבודה במשמרות, כללי התנהגות ורגישות תרבותית-חברתית.

התוכנית אף יצרה תהליכים המשכיים בדמות פעילות לקידום נשים, פעילות להתאגדות נשים, פעילות ליזמות נשית, חשיבה לבניית תארים ראשונים וקידום לימודים אקדמיים לנשים. לטענת מפעילי התוכנית, הצורך במתווך מתוך הקהילה עדיין קיים. לטענתם זו פלטפורמת תיווך חיונית, אותה אמור להפעיל מי שמבין את הקהילה ומבין את המעסיקים, שכן פערי מידע וחשש, הן של עולם התעסוקה החילוני והן של הנשים החרדיות, עודם קיימים.

מפעילי התוכנית העידו על כך שהנשים החרדיות לא היו מודעות לתרומתה של התוכנית בקיומה של הכשרה המקצועית בה השתתפו ובמצאיאת העבודה בעקבותיה. זאת, בשונה ממודעותם של המעסיקים ושל משרדי הממשלה לכך. לטענתם, הנשים אינן מודעות לכך שישנה מערכת שלמה שבנתה עבורן את

הפלטפורמה שבזכותה נוצרה ההכשרה המקצועית שעברו. המודעות שלהן היא לקיומם של שני גופים מסייעים: הסמינר וסניפי מפת"ח. הן אינן מודעות לקשר של תב"ת ותמך עם רכזות הסמינרים דרך תוכנית ח"ן וסבורות שהשיגו עבודה בזכות המורה שלהן לתכנות או רכזת ההשמה בסמינר. באשר למפת"ח, הנשים זוכרות את הפרסום אודות ההכשרה בעיתון שהפנה למרכזי מפת"ח, את יום החשיפה וראיון העבודה שהתקיים בסניף מפת"ח.

8.6 הצגת היתרונות והחסרונות בפלטפורמה שיצרה תוכנית 'צופיה' לקידום העסקת נשים

חרדיות

מפעילי התוכנית סימנו אלו נקודות היו משמרים ואלו נקודות היו משפרים בפלטפורמה שנבנתה בתוכנית 'צופיה'.

מפעילי התוכנית בקשו לשמר את הנקודות הבאות בתוכנית:

- מתן מענה המייצג את אוכלוסיית היעד אל מול המעסיקים והקהילה החרדית.
- המשך שימור הקשר עם הקהילה החרדית, המבוסס על תכניות ופלטפורמות בונות אמון.
- קידום ויצירת תקציב זמין לעידוד תעסוקת נשים חרדיות באמצעות סבסוד הכשרה קבוצתית במסלול כיתה במפעל ופלטפורמות סבסוד נוספות הקיימות במשרד הכלכלה.
- המשך גיוס משאבים ותשתית פעילות באמצעות ארגוני מגזר השלישי ופילנתרופים מהקהילה החרדית.
- המשך פיתוח קשרי מעסיקים הכולל הכוונת מעסיקים.
- המשך שימור מודל ההכשרה והשמה מיידי אצל המעסיק.

מפעילי התוכנית בקשו לשפר את הנקודות הבאות בתוכנית:

- **קידום יעילות התהליכים מול מנהלי המחוזות המוניציפאליים במשרד הכלכלה** - המפעילים הצביעו על הצורך לייצר מערך עבודה משותף עם המשרד שיכלול תהליכים מסודרים שזמני התשובה בהם יהיו קצרים יותר וכמה שפחות בירוקרטים במטרה לתת מענה מהיר לצורכי המעסיקים.
- **יצירת קביעות ויציבות השירותים שניתנים במסגרת התוכנית** - לוחות זמנים ומשאבים.
- **בנית מודל פעולה המסנכרן את פעילות מרכזי מפת"ח ומרכזי הכוון תעסוקתיים עם פעילות תוכנית 'צופיה'** בעמותת תמך ו/או באגף להכשרה מקצועית
- **הגדלת התקציב של האגף להכשרה מקצועית במשרד הכלכלה** – המפעילים הצביעו על קושי גדול בכל הנוגע לפתיחת קורסים, העברת תקציבים, עמידה במכרזים וסחבת בירוקרטית בשלבי קבלת האישורים להפעלת התוכנית בתוך משרד הכלכלה.
- **שיפור מערך הדיווח של תוכנית 'צופיה' (תמך/תב"ת) מול האגף להכשרה מקצועית** - קושי נוסף נוצר בהעברת המידע בין העמותה המפעילה (תמך) ותב"ת לבין משרד הכלכלה. לטענת אנשי המשרד, הדיווח שקבלו על הנעשה בתוכנית לקה בחסר ולכן לא הועברו הכספים לתוכנית בצורה מסודרת. כפועל יוצא מכך, ובהיעדר דיווח מסודר, כספים שהיו אמורים לעבור לתב"ת עבור מעטפת התוכנית לטובת תהליכים של איתור נשים, הכנה, חיפוש מעסיקים, השתלמויות ופעילויות נוספות לא עבר. יש לציין שאנשי המשרד יודעים בוודאות שאין זה אומר שלא נעשתה פעילות, אך לטענתם היא לא דווחה כראוי.
- **פיתוח תכניות עבור נשים חרדיות מבוגרות הרוצות להשתלב בשוק העבודה** - לעיתים מדובר באוכלוסיות חלשות יותר, נשים ללא השכלה שסיימו את הסמינר לפני שנים רבות. נשים שכבר זמן רב

משמשות כעקרונות בית, נשים מבוגרות יותר שילדיהן יוצאים מהבית והן מבקשות לעזור להם במימון בניית משפחתם המתרחבת. אוכלוסייה זו כמעט שלא הסתייעה בתוכנית 'צופיה'.

- **דגש על תכנון ארוך טווח בכל הנוגע לבחירת תחומי ההכשרה** ל-5-7 שנים קדימה. קידום תחומי ההכשרה חדשים ופנייה לשכבות גיל מגוונות יותר (צעירות ומבוגרות).
- **שיפור מערך הביקורת והתווית המדיניות של משרד הכלכלה בתוכנית 'צופיה'** - ככלל, הפעילות התכנונית והביצועית בחמש שנים האחרונות התפתחה והובלה על-ידי תב"ת. כאן נוצר, לטענת מפעילי התוכנית, עיוות מערכתי, כאשר משרד הכלכלה לא הצליח לפקח או להתוות מדיניות בתוך התוכנית. התוכנית נמצאת אמנם תחת ביקורות של וועדה מקצועית, וועד מנהל וועדת כספים, אך בשאלת קידום המדיניות פעילות המשרד לקתה בחסר.
- **חשיבה מוקדמת על שלב הטמעת התוכנית** - המפעילים טענו שלא ניתנה מספיק תשומת לב לשלב ההטמעה: מי יבצע? כיצד יבוצע? על בסיס אלו משאבים וקריטריונים? לטענתם, יש צורך בחשיבה על שלב הטמעת התוכנית כבר משלב הפיילוט שלה, וזאת בעזרת שילוב של מחקרי הערכה ומדידה כבר משלבי פתיחתה של התוכנית. מתוך כך גם תינתן המלצה למשרד הכלכלה האם להטמיע את התוכנית, להרחיבה לסקאלה ארצית והאם וכיצד להשקיע תקציבים. מפעילי התוכנית ואנשי משרד הכלכלה טענו שהיה צריך לשים דגש על החשיבה כיצד ניתן להפוך את הפלטפורמה שפותחה בתב"ת ובעמותת תמך לכדי תוכנית ארצית של האגף להכשרה מקצועית. לטענתם, זהו אחד הכשלים המשמעותיים ביותר בתכניות תב"ת השונות, לא רק בתוכנית 'צופיה', אלא שבתוכנית זו זהו כשל בולט במיוחד.

8.7 בחינת עמידת התוכנית במטרותיה וביעדיה מנקודת המבט של הגורמים המפעילים

תת פרק זה מבקש לבחון את תחושת מפעילי תוכנית 'צופיה' בנוגע לעמידת התוכנית ביעדים האיכותיים והכמותיים שהוגדרו בשלבי כתיבתה.

היעדים הכמותיים שהוגדרו במתווה התוכנית כללו:

- שילוב של 70% מהמשתתפות בתוכנית בשוק העבודה.
- יצירת מקורות פרנסה בריכוזי האוכלוסייה החרדית עבור נשים חרדיות.
- פריסת הפעילות לפחות בארבעה ריכוזי אוכלוסייה חדשים.

לטענת המפעילים, היעדים הכמותיים של התוכנית הושגו במלואם. את ההצלחות ניתן לזקוף לצורך המשמעותי שהיה קיים בציבור החרדי לקידום תעסוקת נשים, לשיתוף הפעולה של קהל היעד ולתשתית סניפי מפת"ח שהוקמו במקביל ונתנו מענה מקיף לקידום יעדי התוכנית. להגדרתם, היעד הכמותי התמקד במספר נשים שילמדו בהכשרות ומספר המושמות בשוק העבודה. לטענת המפעילים, מה שהביא לאחוזי השמה גבוהים מאד ולעמידה ביעדים, ואף מעבר לכך, הייתה העובדה שהתוכנית הייתה בנויה מהכשרה מול המעסיק ולא מהכשרה כללית שלאחריה השמה בנפרד. המפעילים זקפו את הצלחת התוכנית גם לשלבי המיונים הקפדניים וההיכרות המעמיקה עם הציבור החרדי, דבר שאפשר לשקף לנשים את מאפייני התוכנית אליה הן מצטרפות ולהתאים בין הציפיות למציאות התעסוקתית העתידית.

חלק מהמפעילים בקשו לטעון שמדובר בתוכנית פיילוט ולכן יש קושי למדוד דרכה את השפעות המאקרו. אחד המפעילים ציין שאחד הקשיים בבדיקה מדויקת של היעדים הכמותיים הוא איכות הדיווח. לטענתו, לא תמיד היה דיווח מסודר ונוצר צורך בעדכון הדו"חות ועדכון קפדני יותר של מערכת המעקב של

התוכנית. מפעילים אחרים טענו בנימה ביקורתית שמיקוד היעדים בכמות (מספר נשים מועסקות, מספר עסקים שנפתחו למגזר החרדי בפריסה ארצית), בא לעיתים על חשבון המיקוד בהישגים האיכותיים והעמקה ביצירה ובפיתוח תשתית מקצועית עבור נשים חרדיות (כדוגמת תוכנית ח"ן). לטענת המפעילים, עצם העובדה שכיום מעסיקים רבים ממשיכים לגייס נשים חרדיות ללא עזרת הפלטפורמה המתווכת שנבנתה בתוכנית 'צופיה' - זאת הצלחה. אחת ממפעילות התוכנית טענה: "...אם נעשה את העבודה שלנו טוב, ניתן יהיה לסגור בעוד כמה שנים את העמותה כי מעסיקים יוכלו להעסיק באופן עצמאי נשים חרדיות. עצם העובדה שמעסיקים כבר פונים עצמאית לעמותה או לסמינרים ולא רק אנחנו פונים אליהם זה סימן שנבנתה כאן פלטפורמה חזקה..."

היעדים האיכותיים שהוגדרו במתווה התוכנית כללו:

- פיתוח הזדמנויות חדשות לתעסוקה ופרנסה של נשים חרדיות.
- הקניית בסיס להתפתחות מקצועית ויכולת שדרוג במקום העבודה.
- איגום משאבים, ידע וניסיון על מנת ליצור מקומות תעסוקה לנשים חרדיות בישראל.
- פיתוח מערך כלים תומכים בקהילה על מנת לשמר השתלבותן של נשים בתעסוקה.
- שינוי תפיסה תעסוקתית שתאפשר תעסוקה מגוונת לדור הבא.
- שינוי העמדות ביחס להשתלבות במסלולי תעסוקה חדשניים בקהילה החרדית ושינוי המוטיבציה של הקהילה לגבי השתלבות נשים בתעסוקה.
- שביעות רצון המשתתפות מהשילוב בעבודה.
- שיפור עמדות המעסיקים לגבי העסקת נשים מהמגזר החרדי.
- הנגשת מידע ויצירת מקומות עבודה ותחומי תעסוקה חדשים.
- יצירת תשתית ארגונית ומקצועית של מערך הכשרות מקצועיות המותאם למאפיינים התרבותיים, החברתיים והכלכליים של הקהילה החרדית.

מפעילי התוכנית טענו שבנוגע ליעד של **פיתוח הזדמנויות חדשות לתעסוקה** הייתה לתוכנית תרומה גדולה. לטענתם, היכולת של הגורמים המתווכים בתב"ת ובעמותות תמך לזהות הזדמנויות וחסרים בשוק העבודה, לאתר מקצועות בהם יש מחסור בכוח-אדם ולספק הכשרה (לפעמים בתוך העסק עצמו), נעשו אד-הוק בתוך הפלטפורמה שנבנתה, ובכך יש יתרון גדול לגוף המחובר לשטח, הן מבחינת המעסיקים והן מבחינת האוכלוסייה המחפשת עבודה.

לטענת המפעילים, גם את היעד של **התפתחות מקצועית ושדרוג** קידמה התוכנית באופן מעשי על ידי תמיכת העמותה המפעילה בנשים (מימון קורסי הכשרה נוספים לאחר ההכשרה, עזרה במימון תואר ראשון, מתן קורס מקצועי באנגלית, סדנת ניהול למצטיינות ועוד). אחד הפיילוטס החדשים בתב"ת לקידום נשים חרדיות הוא פרויקט המנטורים מקדמי תעסוקה. הפרויקט מצמיד לכל אישה חרדית מנטור שמלווה אותה ותומך בה בכניסה לשוק העבודה ולאחר ההשמה.

מפעילי התוכנית היו חלוקים בנוגע ליעד העוסק **באיגום משאבים, ידע וניסיון** על מנת ליצור מקומות תעסוקה. חלק טענו שהתוכנית עמדה ביעדיה ויצרה מערך של איגום משאבים ואחרים טענו שלא נבנה מערך כזה וקיימות חפיפות רבות בין הגופים השונים העוסקים בקידום תעסוקת נשים ומתוך כך, קיימים משאבים שאינם מנוצלים בצורה הנכונה לקידום יעד זה.

בהתייחסם לשני היעדים העוסקים בשינוי עמדות ותפיסות תעסוקתיות והשפעתם על הדור הבא בקשו המפעילים לטעון שכאן דרוש מחקר סוציולוגי נוסף. ארוך טווח שיבחן סוגיות אלו. חלקם שיערו בזהירות שאין ספק שהפעילות של התוכנית בקרב הקהילה וההשתלבות במקומות בהם המעסיק אינו חרדי, תרמו והשפיעו רבות על השינוי בעמדות ותפיסות עולם התעסוקה בקרב הנשים. לטענתם, הרקע המשפחתי הוא קריטי להצלחה בשוק העבודה: באם ילדים גדלים בבית בהם ההורים עובדים, הרגלי התעסוקה שלהם יהיו יותר מקצועיים ומבוססים, ממי שהוריו היו אברך כולל ועקרת בית. ההורים, לטענתם, מהווים מודל חיקוי לניהול זמן ומתן תשומות בעבודה, הילד חווה זאת ומה שמתרחש בבית מחלחל והופך להיות חלק מתהליך החברות (סוציאליזציה).

בנוגע לשביעות הרצון של הנשים, טענו המפעילים שברמת העיקרון קיימת שביעות רצון. לטענת המפעילים, כאשר מייצרים הסללה לצורת השמה חדשנית בתוך מסגרת קהילתית מבקרת, קשה ליצור שביעות רצון מדידה ומוכחת, ולכן המשוב מתבטא בקידום בשכר, בהשכלה ו/או בתפקיד המהווים מדד מוכח לשביעות רצון מהתהליך. לעיתים, גם אם נדמה שאין הנשים מרוצות, אם יוסבר להן מאיפה הן באו ולאן הגיעו, הן תהיינה שבעות רצון. יש לציין שבסקר הכמותי שנערך במחקר הבנות, הממצאים הצביעו על שביעות רצון גבוהה אצל משתתפות התוכנית.

לטענת מפעילי התוכנית היעד של שיפור עמדות מעסיקים לגבי העסקת נשים - הושג - ובגדול. לטענתם, מול המעסיקים נעשתה עבודה מאסיבית במסגרת התוכנית, שתוצאתה היא עצם המודעות לאפשרות להעסקת נשים חרדיות באופן מועיל לעסק, מודעות שהולכת ומתרחבת בקרב המעסיקים. מלכתחילה, עמדות המעסיקים היו יותר פתוחות ומאפשרות לגבי נשים חרדיות לעומת גברים חרדים: הנראות של נשים חרדיות היא יותר רכה והחסמים האובייקטיביים והסובייקטיביים מאשר מופיעים בעצמות פחותה בהשוואה לאוכלוסיית הגברים החרדים, דבר הקשור גם בסוגיית השירות הצבאי. באופן סובייקטיבי, הדימוי של אישה חרדית הוא הרבה יותר נח וקל לעיכול מאשר דימוי הגבר החרדי. תרמה לכך גם ההבדלה בין אישה דתית לחרדית, שלא תמיד הייתה ברורה לחלק מהמעסיקים החילוניים. החסמים האובייקטיביים אלו חסמים הקשורים לקצב הילודה, טיפול בילדים, הפרדה מגדרית בעסק, העדר השתתפות באירועים חברתיים והצורך בהשלמת הכשרה העולה כלכלית למעסיק. מול כל סוגי החסמים נעשתה עבודת הסברה וגישור אינטנסיבית במסגרת התוכנית ולכן, ניכרת מגמת שיפור בעמדות המעסיקים להעסקת נשים חרדיות.

לטענת מפעילי התוכנית, הנגשת מידע ויצירת מקומות עבודה התקיימו בתוכנית סביב גיוס ממוקד או הנגשת ידע תעסוקתי בקהילה, אך לא בצורה שיטתית ומתעדכנת. לדבריהם, הנגשת מידע היא שלב קריטי עבור נשים צעירות ללא ניסיון. ככלל, המפעילים ציינו את הפעילות המבורכת של תב"ת בנושא זה, פעילות שבאה לידי ביטוי בעיקר בכל הקשור למפת"ח. למפת"ח פותחו בשנים האחרונות אתר אינטרנט זמין וחברות הכנה והדרכה. לפני כחמש שנים לא היה שום מידע נגיש לדורשי עבודה בציבור החרדי. כיום, גם חברות כוח-אדם פרטיות (דוגמת מנפאוור בראשית) מספקות מידע על שוק העבודה עבור הציבור החרדי. לטענת המפעילים, יצירת תשתית ארגונית של מערך ההכשרות זוהי ליבת הפעילות של תב"ת. בתוכנית ח"ן הוקמה תשתית ארגונית ומקצועית עדכנית המופעלת בסמינרים והוקם מרכז מידע קהילתי בסניפי מפת"ח על בסיס הידע והקשרים שהושגו במסגרת תוכנית 'צופיה'. בעבר לא היו הכשרות מקצועיות בנפרד לנשים חרדיות, אשר במסלול הרגיל הלכו לשירות התעסוקה והשתתפו בקורסים מעורבים. לאחר פיתוח תכניות תב"ת ('פרנסה בכבוד' ותוכנית 'צופיה'), נבנו בתוך האגף להכשרה מקצועית תכניות מערך הכשרה ייעודי לנשים חרדיות. לטענת המפעילים נוצר מבנה מערכתי סדור, כך שברור למי פונים ומי יכול לעזור באיזה תחום. פיתוח מסלולי ההכשרה המקצועית שקידמה תוכנית 'צופיה' בתחילת הדרך יצרו נורמות פרנסה ותעסוקה שהפכו כיום למקובלות בציבור החרדי.

המפעילים בקשו להדגיש כי על היעדים האיכותיים משפיעים מכלול של גורמים ותהליכים חברתיים וכלכליים, ויש להיות זהירים בטענה שדווקא תוכנית 'צופיה' יצרה את השינוי בנוגע לסוגי התעסוקה המקובלים בקרב נשים חרדיות.

מתוך כך, לטענתם, על מנת לדעת מהם גורמי ההשפעה המשמעותיים ביותר יש לבדוק זאת בקהילות החרדיות בהן חיות הנשים. המפעילים כוונו למחקרי המשך שיכללו סקר רחב וראיונות איכותניים עם נשים שהשתלבו בעבודה, בהם יבדקו השאלות הבאות: האם יחס הקהילה והמשפחה כלפיהן השתנה לאחר ההשתלבות בעבודה? האם יחסן כלפי המקצוע שהן רכשו השתנה? האם הן חושבות שעבודתן מוערכת בקהילה? האם השינוי נולד מתוך צורך או ממקום אחר של מימוש עצמי? האם השינוי הוא בעמדות או אולי רק בהתנהגויות בשלב זה? האם להשתלבות בעבודה הייתה השפעה על סדר היום, החינוך ותרבות הפנאי?

8.8 שלב ההטמעה, קידום התוכנית והעברתה לידי הממשלה

במהלך המחקר, התבקשו המפעילים להגדיר מה לדעתם התהליך המתאים לקידומה של התוכנית והטמעתה בממשלה או בפלטפורמות אחרות שקמו לשילוב המגזר החרדי בתעסוקה בשנים האחרונות. מפעילי התוכנית הצביעו על **שתי פלטפורמות שעשויות להיות מתאימות**: הראשונה, הטמעת תוכנית 'צופיה' באגף להכשרה מקצועית במשרד הכלכלה; השנייה, הטמעת תוכנית 'צופיה' במרכזי התעסוקה החדשים (one stop center) בירושלים ובבני ברק, מרכזים המופעלים על ידי העיריות ונמצאים תחת אחריות המשנה למנכ"ל במשרד הכלכלה.

חלק מהמפעילים בקשו לטעון שבאופן טבעי שלב ההטמעה של התוכנית צריך להיעשות באגף להכשרה מקצועית במשרד הכלכלה שליווה, קידם וטיפל בתוכנית. לטענתם, האגף להכשרה מקצועית יכול לספק את אותה פלטפורמה מגשרת בין הקהילה למעסיקים, שתגובה במעטפת של כלים להכשרה מקצועית, כישורים "רכים" כמו יישומי מחשב ואנגלית, וכלים "קשיחים" כמו הכשרה מקצועית, הקיימים כבר במסגרת האגף.

לטענת מפעילי התוכנית ואנשי משרד הכלכלה, עבור הטמעתה של התוכנית באגף להכשרה מקצועית יש צורך בגוף מתווך שיעבוד ישירות בתוך האגף להכשרה מקצועית. דמותו של גוף זה יכולה להיות בדמות של עמותה כמו עמותת תמך, תשתית סניפי מפת"ח או גופי מגזר שלישי אחרים. אפשרות נוספת היא מינוי של פרויקטור לתעסוקת נשים חרדיות באגף, שיהיה אחראי על החיבור למגזר החרדי. המפעילים בקשו לטעון שישות מתווכת (פרויקטור או עמותה), צריכה לכלול אנשים מעשיים ופעילים "עם יד על הדופק" וכן, דמויות חרדיות המבינות את צרכי הקהילה העכשוויים ואת התשומות והרגישויות לקליטת חרדיות בשוק העבודה אשר יזכו באמונה וידעו לגשר בינה לבין המעסיקים והממשלה.

מפעילי התוכנית (וכן אנשי משרד הכלכלה) תהו האם האגף להכשרה מקצועית במבנהו הנוכחי מסוגל לקלוט לתוכו את תוכנית 'צופיה'. לטענתם, מנהל האגף להכשרה מקצועית הורה כבר בשנת 2011 על פרסום מכרז להפעלה ישירה של התוכנית דרכו, פעילות שלא קודמה. למפעילי התוכנית נדמה כי לאגף להכשרה מקצועית אין את הכלים לייצר מכרז המגדיר בדיוק את הפעילות אותה רוצים לבנות ועליה רוצים לפקח. כמו כן, לאור הבעיות העומדות לפתחו של האגף בשלב זה (קיצוץ בתקציבים, הפרטת ההכשרות המקצועיות ותכנון שונה של שוק העבודה), נדמה שבפועל אין זה עומד על הפרק בצורה אמיתית. המפעילים הדגישו את הצורך במנהל לומד ויצירתי המסוגל להוביל פיתוח מסלולי השמה.

חלופה שנייה שהוצעה להטמעה עליה הצביעו המפעילים ואנשי משרד הכלכלה, כאמור, היא הטמעתה של התוכנית במרכזי התעסוקה החדשים (one stop center) בירושלים ובבני ברק, מרכזים המופעלים על-

ידי העיריות ונמצאים באחריות המשנה למנכ"ל במשרד הכלכלה. רציונל ההקמה של מרכזי תעסוקה אלו הוא מתן שירות וליווי מקיף לאוכלוסייה החרדית, החל משלב בחירת מקצוע לימודים ועד השתלבות וקליטה במקום העבודה. בין היתר, יעסקו המרכזים במתן שירותי מיון, גיוס, השמה, ייעוץ תעסוקתי וייעוץ ניהולי. המרכזים ייתנו חבילת שירותים ייחודית הפונה למגזר החרדי, כמו: מבחנים, סימולציות, תהליכי מיון והשמה ועוד, המותאמים לקהילה החרדית וסייעו בקליטת עובדים לשוק העבודה. מרכז התעסוקה בבני ברק מופעל ישירות על ידי העירייה. המרכז העתידי בירושלים מופעל על ידי חברת "פילת" וקרן ק.מ.ח (קידום מקצועי חרדי), הארגון המרכזי במתן פתרונות להכוונה וסיוע ללימודים במגזר החרדי, באמצעות תמיכה כספית ליחידים המבקשים להשתלב בסקטור התעסוקתי והיצרני בחברה בישראל. לטענת חלק מהמפעילים, המטרה היא שתוכנית 'צופיה', על פעילויותיה השונות, תוטמע בתוך מרכזי התעסוקה אשר יהוו פלטפורמה מתווכת בין הממשלה למעסיק ולקהילה החרדית. תפיסת העולם של מרכזי התעסוקה הללו היא יצירת "גוף אחד המגיש את שלל הפתרונות התעסוקתיים לציבור החרדי", כולל תעסוקת נשים. לפיכך, לטענתם, ברור שאין צורך להמשיך ולחזק פלטפורמה נוספת וייחודית לטיפול וקידום תעסוקת נשים חרדיות.

מפעילי התוכנית הצביעו בחשש על כך שבכל פתרון שיתקבל להטמעה קיים סיכוי סביר שנושא קידום תעסוקת הנשים יתמסמס, בשל חוסר במשאבים המוקצים מראש לקידום הנשים. לטענתם, מי שקובע בפועל ומקדם מדיניות זו לאורך שנים הוא משרד האוצר. נדמה למפעילים (אם כי בהסתייגות מסוימת), שבמידה שמשרד האוצר יחזק את הסמכות המקצועית של משרד הכלכלה, סבירות גדולה שפרויקטים המקדמים תעסוקת נשים חרדיות ימשיכו. נכון לעת כתיבת שורות אלו, המדיניות הממשלתית טוענת לשיפור ושימור התוכניות והמשך השקעה מינורית בפועל בתוכנית אלו בתוך מרכזי התעסוקה.

8.9 מגמות עתידיות בקידום נשים חרדיות בעבודה

המדיניות הממשלתית בפועל לאורך השנים הייתה שימת דגש על קידום גברים חרדים שכן שיעור השתתפותם בשוק העבודה נמוך יותר מאשר אצל הנשים החרדיות, ועל כן הוא נתפס ככשל שוק משמעותי יותר שעל הממשלה לטפל בו בדחיפות.

בהתאם לכך, מרבית הפרויקטים של תב"ת שהחלו בשנים 2006-7 שמו דגש על שילוב גברים חרדיים בתעסוקה, עקב שיעורי התעסוקה הנמוכים ובגלל סיבות ערכיות ואידיאולוגיות-חברתיות. צעדים אלו דחקו למעשה את הטיפול בנשים החרדיות לקרן זווית. לטענת המפעילים, נוצר מצב אבסורדי שכן, במרבית הקהילות החרדיות נשים הן המפרנסות העיקריות והרבה יותר קל לשלב אותן בעבודה ולשנות את התמהיל התעסוקתי שלהן. לכך מתלווה היתרון אשר תואר לעיל ביחס להעדפתם של מרבית המעסיקים בהעסקת נשים חרדיות על-פני גברים חרדים. מתוך כך, ניתן היה להפנות משאבים לתעסוקת נשים חרדיות ולהגביר את מסלולי ההכשרות למקורות בעלי הכנסה גבוהה יותר: שירותים עסקיים, שירותים בנקאיים, ענפי השירותים ותעשייה, כל זאת בהתחשב במגבלות חברתיות ובהיותן אימהות למספר רב של ילדים.

לטענת המפעילים, מדיניות קידום שילוב הגברים החרדים בתעסוקה מגיע מתוך התפיסה הפטריארכלית-מערבית בההגבר הוא המפרנס העיקרי. בחברה החרדית, גברים חרדים מרוויחים אומנם יותר מנשים חרדיות (בממוצע), אך שכרן החודשי הממוצע של האחרונות עלה בשנים האחרונות, לעומת שכרם החודשי הממוצע של הגברים אשר נותר זהה. שיעור התעסוקה השתנה ואמנם קיימים וויכוחים לגבי שיטת המדידה, אך מתחילת העשור הקודם אין חולק על כך ששכרם של הגברים נותר זהה ושכרן של הנשים עלה ב-1,000 ₪ בממוצע (עליה של-35%). נתונים אלו מחזקים את טענת המפעילים שהגדלת המשאבים בשילוב נשים חרדיות במגוון ענפים כלכליים, תגדיל את שכרן ואת רמות ההכנסה למשק בית וחשיבות זהותן של המפרנס היא פחותה. המפעילים הדגישו שאין זה אומר שאין צורך לעסוק בשילוב גברים חרדים

בתעסוקה, אלא שלטווח הקצר והבינוני, אם המטרה היא להגדיל את הכנסות משקי הבית החרדים ולסייע למגזר החרדי לצאת ממעגל העוני, נכון יותר לתעדף השקעה בנשים.

המפעילים תהו מה יקרה באם יוגבר שילוב הנשים החרדיות בתעסוקה: האם תופחת המוטיבציה של הגבר החרדי להשתלב בעבודה? מה יהיו סוגי העבודות העדיפים על הגבר החרדי? האם כך גברים חרדים יושארו במשרות המסורתיות, משרות חלקיות או אפילו לא מדווחות, כל זמן שבת הזוג שלהן מועסקת במשרה כמעט מלאה בשכר סביר או גבוה? המפעילים גרסו כי יש בתהליך זה השפעות נורמטיביות חברתיות לטווח ארוך שבשלב זה אינן ניתנות למדידה.

לסיכום, מפעילי התוכנית מאמינים שיש צורך בהמשך וקידום מדיניות של השקעת משאבים בתהליך השתלבותן של הנשים מהמגזר החרדי בשוק העבודה. לטענתם, נכון הדבר שגברים חרדים זקוקים לדחיפה חזקה יותר לתוך שוק העבודה מהסיבות שצוינו לעיל, אך אין זה צריך לבוא על חשבון המגזר הנשי.

תוכנית 'צופיה' כוללת מספר מסלולי הכשרה במקצועות שונים והיא נועדה לסייע לנשים חרדיות להשתלב במעגלי עבודה איכותיים ומגוונים. התוכנית שמה דגש על המאפיינים התרבותיים והחברתיים הייחודיים של הקהילה החרדית, המהווים חסם בפני הנשים המעוניינות להשתלב בשוק העבודה. הרציונל לבניית תוכנית זו נבע מהצורך בשיפור מצבה הכלכלי של הקהילה והעשרת ההון האנושי שלה. הנחת יסוד נוספת הייתה שהשתלבות הנשים בעבודה תוביל לתרומה כלכלית למשק והמדינה ותצמצם את סך תשלומי ההעברה למגזר החרדי.

במסגרת התוכנית פותחו מסלולי הכשרה חדשניים בנוסף למסלולי ההכשרה המסורתיים הקיימים לנשים חרדיות (בעיקר מקצועות החינוך והוראה). מסלולי הכשרה לתעסוקה אלו, מותאמים לאורח חייהן של נשים חרדיות ומסייעים להן להשתלב במעגל העבודה ולהגדיל את כושר השתכרותן. במסגרת תוכנית 'צופיה' הופעלו יותר מ-70 קורסים והכשרות בתחומים שונים והשתתפו בהם כ-1,100 נשים.

המחקר הנוכחי, על חלקיו השונים, נועד לבחון את מידת הצלחת התוכנית בהתייחס למטרות ולדרכי יישומן כפי שהוגדרו על-ידי המתכננים והמבצעים של התוכנית.

דיוקן המשתתפות בתוכנית

הניסיון לשרטט את הדיוקן הממוצע של הנשים שהשתתפו בתוכנית מציג אישה חרדית בסוף שנות העשרים לחייה, המתגוררת באחד הריכוזים החרדיים, נשואה לאברך המקדיש את עיקר זמנו ללימודי קודש ומטופלת בשלושה או בארבעה ילדים. הפרופיל הממוצע של משתתפות בתחום הכשרת התוכנה היה שונה במקצת, וכלל נשים צעירות יותר, הנשואות לאברך ואימהות לילד אחד. מאפיין אחר של הנשים העובדות בתחום התוכנה הינו המודעות הגבוהה שלהן לעולם העבודה, גיבוי חזק של בני משפחה קרובים, יכולות אישיות גבוהות, מוטיבציה גבוהה לפרנסה ומוטיבציה גבוהה יותר להשתלבות בשוק העבודה, לעומת המשתתפות בתחומי ההכשרה האחרים. המוטיבציה העיקרית של מרבית המשתתפות בתוכנית הייתה כלכלית. כמחצית מהמשתתפות בסקר לא עבדו לפני התחלת הלימודים באחת מההכשרות המקצועיות בתוכנית וכמחצית מהן עבדו קודם להשתלבותן בתוכנית 'צופיה' במשרה מלאה או חלקית, מרביתן בתחום המזכירות והפקידות.

דיוקן המעסיקים בתוכנית

המעסיקים אשר רואיינו במסגרת המחקר הינם מעסיקים (חרדיים וחילוניים) אשר הכשירו וקלטו את הנשים בוגרות מסלולי ההכשרה השונים לעבודה. חלק מהמעסיקים משתייכים לחברות גדולות בתחום המחשבים והביטוח, אשר פתחו מסלול הכשרה והעסקה ייחודי לנשים חרדיות, בדרך כלל במקום הקרוב לעיר בה ריכוז גבוה של משפחות חרדיות (ירושלים, בני ברק, רמת גן).

הצלחת הפרויקט נבחנה באמצעות מספר מדדים

השתלבות בעבודה

שיעור ההשתלבות של בוגרות מסלולי ההכשרה בשוק העבודה, עומד על 79%. גם השכר החודשי הממוצע שלהן הינו גבוה מהשכר הממוצע במגזר החרדי, בעיקר בקרב בוגרות ההכשרות בתחום התוכנה (ששכרן הממוצע עומד על כ-5,218 ₪). כשני שליש מהמשתתפות בסקר דווחו כי ההכשרה סייעה להן לפרנס את משפחתן בכבוד. בנוסף, מרבית המשתתפות מעריכות כי ההכשרה המקצועית עזרה להן למצוא עבודה

במקצוע ולהשתלב בשוק התעסוקה. כמו כן, בחלק האיכותי הנשים העידו כי ההכשרה המקצועית והעבודה העניקו להן אופק תעסוקתי ומקצועי לעתיד. המעסיקים דיווחו כי הם בחרו להעסיק נשים חרדיות כיוון שזה משתלם מבחינה כלכלית, אך גם מבחינה אידיאולוגית-ערכית.

פחות מרבע מקרב בוגרות ההכשרות המקצועיות שנבדקו אינן עובדות כיום, כאשר חלקן לא עבדו כלל מאז סיום ההכשרה ומיעוטן לא עבדו בעת קיום הסקר, אך עבדו לאחר סיום ההכשרה. הסיבות המרכזיות שמנו המשתתפות לאי-עבודתן היו: הקושי במציאת מקום עבודה במקצוע והצורך בטיפול בבני המשפחה ובמשק הבית. סיבות נוספות היו: אי-יכולת לעבוד מסיבות בריאותיות, אישיות או משפחתיות, צמצומים ופיטורים ממקום העבודה הקודם, השכר הנמוך שקבלו בעבודתן, שעות עבודה ממושכות ושינוי מקום מגורים.

1. שביעות רצון מהתוכנית

בחינת שביעות רצון של המשתתפות בתוכנית מההכשרות המקצועיות המותאמות לנשים חרדיות הינה גבוהה.

להערכת משתתפות רבות, הרעיון לייצר פלטפורמה ייעודית להכשרה מקצועית עבור נשים חרדיות הוא נכון וחשוב וצריך לשמרו. מרבית המשתתפות ציינו כי היו ממליצות לחברה או לבת משפחה ללמוד במסלול ההכשרה בו הן למדו, והמסר המרכזי היה ש"כן ירבו תכניות הכשרה ותמיכה מקצועית מסוג זה". גם בחינת תגובות הסביבה לתוכנית ולבחירה ללמוד במסלולי ההכשרה, מלמדת כי תגובות אלו הן אמביוולנטיות ונעות בין התנגדות לבחירתן של הנשים לפנות לתוכנית ולמסלול ההכשרה המקצועית (שהביאה לעתים להסתרתה), לבין תמיכה גבוהה, בעיקר מצד בן הזוג והמשפחה המורחבת.

2. השתלבות ומאפייני מקום העבודה

ככלל, ניתן לראות כי שביעות הרצון של הבוגרות מעבודתן הינה גבוהה והיא בולטת בהיבטים ספציפיים ובהם: יחסים עם חברות לעבודה ועם הממונה הישיר, העניין וההערכה המקצועית כלפיהן. שביעות רצון גבוהה נרשמה גם מהאפשרות לקיים אורח חיים חרדי (צניעות, כשרות, תפילות) במקום העבודה. שביעות רצון מועטה, באופן יחסי, נרשמה לגבי רמת השכר והסיכויים העתידיים לקידום.

בחינת סביבת העבודה מעלה כי כמחצית מבוגרות ההכשרות המקצועיות השתלבו בארגונים ובמקומות עבודה בהם המעסיק או הממונה הישיר הם חרדים. רוב הנשים השיבו כי יעדיפו לעבוד עם עובדים חרדיים בלבד, דבר המאפשר התאמה מרבית לצרכיהן של העובדות. הממצאים לגבי עמדתן של הבוגרות ביחס לעבודה משותפת עם גברים, תואמים, באופן חלקי, את היקף המשתתפות העובדות בפועל בסביבה מעורבת. יותר ממחצית מהנשים שהשתתפו בתוכנית טענו כי הפרדה מגדרית במקום העבודה הנה היבט חשוב בבחירת מקום העבודה, ומיעוטן דיווחו כי אין להן כל בעיה לעבוד בסביבה מגדרית מעורבת. אולם, נשים שעובדות בסביבה מעורבת דיווחו על קשיים תרבותיים ומקצועיים כאחד, במקום העבודה. גם המעסיקים החילוניים דיווחו על קשיים שנוצרים מהמפגש הבין-תרבותי בין העולמות השונים וטענו כי השתלבותן החברתית של הנשים החרדיות בעסק הייתה מוגבלת.

לגבי מידת הקשיים בהם נתקלו המשתתפות במקום עבודתן, הרי שהמשתתפות דיווחו על תחושה של היתקלות בקשיים מעטים, אם בכלל, בעבודתן הנוכחית. עם זאת, מספר תחומים הוערכו על-ידי המשתתפות כמעוררי קשיים יותר מאחרים, בהם: לוח זמנים לוחץ לביצוע העבודה, הצורך לבצע עבודה בשעות נוספות, חוסר סבלנות מצד הלקוחות, הגעה בזמן לעבודה, ניהול שיחה באנגלית

וקריאת חומר באנגלית, השתלבות בצוות ועוד. המחקר האיכותני מלמד כי נשים דיווחו על קשיים בשילוב מאוזן בין העבודה לבין הבית.

לסיכום היתרונות בתוכנית, כפי שדווחו בחלק האיכותי, ניתן להצביע על מספר מרכיבים כאשר הנשים ציינו כי היתרונות המרכזיים בתוכנית הם: א. היחס הנעים ב. דגש על ההכשרה הפרקטית לעבודה ג. הסיוע הכספי הניתן במהלך הלימודים ד. סביבה חרדית שסבבה אותן במהלך ההכשרה. המעסיקים ציינו כי הנשים הן כוח אדם איכותי, יעיל ויסודי. כמו כן, הן יציבות לאורך זמן וכך גם רמת שכרן. מרבית המעסיקים דיווחו גם על מוטיבציה גבוהה ואת העובדה שהנשים שבות לעבודה מיד בתום חופשת הלידה, כך שההשפעה של חופשות אלו על רצף העבודה נמוכה משחששו. בנוסף, המעסיקים טענו כי היתרון המרכזי בתוכנית קשור לתיווך יעיל ואפקטיבי בין החברה החרדית, הנשים, מרכזי ההכשרה והמעסיקים עצמם. מפעילי התוכנית ציינו את הצלחתה של התוכנית מבחינת היקף הנשים המוכשרות והמועסקות, וכן על הצלחתה כגורם מתווך, כפי שצינו המעסיקים. כן ציינו המפעילים את הצלחתם בגיוס משאבים להכשרות, ואת ההשמה המיידית בתום ההכשרה. לטענת המפעילים, העובדה שכיום הרבה מעסיקים ממשיכים לגייס נשים חרדיות ללא עזרת התוכנית היא מדד להצלחתה.

כפי שצינו המעסיקים ומפעילי התוכנית, יתרונה המרכזי של התוכנית עבורם הוא בהיותה גורם תיווך בין הנשים החרדיות, ההכשרה המקצועית ומקומות העבודה. כיום מצליחים חלק מהמעסיקים לגייס נשים חרדיות בעצמם, דבר המהווה אות להצלחתה של התוכנית, אולם גם מביא לייתורה. מאידך, הנשים ציינו כי לתוכנית יתרונות נוספים עבורן, מלבד ההשמה במקום העבודה, כך שנראה כי אין הקטנה בצורך בתכניות בקרב הנשים החרדיות. לפיכך, על אף ההקטנה בצורך התיווך של התוכנית, יש להמשיך ולקיימה באחת הפלטפורמות שהוצעו במטרה להמשיך לסייע לנשים חרדיות למצוא נתיב תעסוקה מקצועי בחברה.

1. גלבוע, ח. (2014). ממרחק תביא לחמה: עובדות חרדיות בשוק ההיי-טק הישראלי. עבודת גמר לתואר מוסמך, ירושלים: האוניברסיטה העברית.
2. ג'וינט ישראל (2011). חסמים מרכזיים ופתרונות אפשריים לשילוב חרדים - יוני 2011. ירושלים: ארגון הג'וינט – מפת"ח.
3. גולדפרב, י. (2011). הכשר חלופית בסמינרים לנשים. ירושלים: מנהל, מחקר וכלכלה בתמ"ת.
4. הכהן, א. וכהנר, ל. (2011). "בן עשרים לרדוף"? על פוטנציאל ההשתלבות של בני החברה החרדית בגילאי 18-22, פורום קיסריה, המכון הישראלי לדמוקרטיה, ירושלים
5. לופו, י. (2003). מפנה בחברה החרדית: הכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים. ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.
6. מלחי, א. (2009). מיפוי מעסיקי חרדים ועמדותיהם. ירושלים: מנהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת
7. מלחי, א. (2010). מאפייני התעסוקה של המגזר החרדי. ירושלים: מנהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת.
8. מלחי, א. ובראל, מ. (2012). "יגעת ומצאת תאמין" - מאפייניהם של תלמידים חרדים הנתמכים על ידי קרן קמ"ח – במסלולים אקדמאיים ומקצועיים". ירושלים: מנהל מחקר וכלכלה בתמ"ת.
9. משרד התמ"ת (2010). תעסוקה במגזר החרדי: מאפיינים, חסמים ופתרונות מוצעים. דיון רוה"מ בנושא חרדים - מאי 2010. ירושלים: משרד התמ"ת, מנהל מחקר וכלכלה.
10. פרידמן, מ. (1988). האישה החרדית. ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.
11. קוליק, ל. (2013). תחושת העצמה וחוסן תעסוקתי בקרב נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה. חיפה: מוסד שמואל נאמן.
12. קפלן, ק. (2007). בסוד השיח החרדי. ירושלים: מכון זלמן שזר לתולדות המדינה.
13. שחר, א. (2012). שילוב בעבודה או קידום בתעסוקה? מידת ההתמדה והקידום בקרב צעירים ונשים, משתתפי שלוש תוכניות תעסוקה של תב"ת: "אשת חיל", "סטרייב", ו"צופיה". עבודת מאסטר. האוניברסיטה העברית בירושלים.

נספח א': שאלון הסקר

**"צופיה" - מסלולי הכשרה לתעסוקה ייחודי לנשים חרדיות
שאלון למשתתפות התוכנית**

למראיין, (להקריא):

שלום, מדברת _____ אני מתקשרת מטעם תוכנית 'צופיה' בה עברת הכשרה מקצועית (דרך הגיוינט ומנהל המחקר של משרד הכלכלה). אנחנו עורכים מחקר בנוגע להכשרה המקצועית במסגרת התוכנית וההשתלבות במקום העבודה, רציתי לשאול אותך כמה שאלות בנוגע להשתתפותך בהכשרה. המידע שתמסרי יכול לשפר את התוכנית בעתיד, כך שהיא תוכל לסייע לנשים נוספות. כמובן שהמידע שתמסרי יישמר בסודיות ותוצאות המחקר יישארו אנונימיות וישמשו רק לניתוחים סטטיסטיים. שום פרט אישי או אחר מראיון זה לא יימסר לאף גורם אחר.

נודה לך אם תקדישי מזמנך ותשיבי לשאלותינו, האם אפשר להתחיל בראיון? האם אפשר לקבוע מועד אחר לראיון?

1. שאלה למראיין - לא להקריא!!!

האם המרואיינת מסכימה לענות על השאלון?

1. כן (עבור לשאלה 3)
2. לא

2. מדוע אינה מעוניינת לענות על השאלון: _____ (עבור לשאלה 248 וסיים שאלון)

למראיין: במידה ואינה מעוניינת לענות יש לפרט את הסיבה לכך, ולסווג את השאלון על הסטטוס "לא מוכנה לענות על השאלון".

חלק א': הכשרה מקצועית

3. מה תחום ההכשרה אותו למדת?

1. תחום התוכנה (מחשבים) (עבור לשאלה 5)
2. מדריכת שחייה ו/או כושר (עבור לשאלה 5)
3. גבייה (ביטוח) (עבור לשאלה 5)
4. טלמרקטינג (בזק, חברת חשמל, פאלפון) (עבור לשאלה 5)
5. מנהלות משפחתונים (עבור לשאלה 5)
6. מזכירות משפטית (עבור לשאלה 5)
7. גרפיקה (עבור לשאלה 5)
8. מולטימדיה ואנימציה (עבור לשאלה 5)
9. ניהול והפקת אירועים (עבור לשאלה 5)
10. מנהלות תפעול (עבור לשאלה 5)
11. ניהול ושיווק (עבור לשאלה 5)

12. מסוגלות תעסוקתית ויישומי מחשב (עבור לשאלה 5)

13. אחר

88. לא יודעת (עבור לשאלה 5)

99. לא ענתה (עבור לשאלה 5)

4. פרטי: _____

5. האם היית מועסקת לפני תחילת ההכשרה המקצועית?

1. כן, משרה מלאה (35 שעות ומעלה)

2. כן, משרה חלקית

3. כלל לא (עבור לשאלה 7)

6. במה עבדת לפני ההכשרה המקצועית? פרטי: _____

7. כיצד שמעת על ההכשרה?

1. מורה/מנהל בתיכון בו למדתי

2. חברות

3. הורים

4. אחים/אחיות

5. משפחה מורחבת

6. עיתונות כללית

7. עיתונות חרדית

8. אינטרנט

9. מהסמינר (ערב היכרות, עלון מידע)

10. מפת"ח

11. מטעם העבודה

12. אחר

8. (פרטי _____)

9. האם מישהי בסביבתך למדה/לומדת כיום במסלול הכשרה דומה למסלול אותו עשית? (כגון

אחות/בת משפחה)

1. לא (עבור לשאלה 11)

2. כן

3. לא יודעת (עבור לשאלה 11)

4. לא ענתה (עבור לשאלה 11)

10. פרטי מי ובאיזה מסלול _____

צייני האם ובאיזו מידה השפיע כל אחד מהמניעים הבאים על בחירתך לפנות למסלול ההכשרה המקצועית
(לתוכנית 'צופיה'):

לא יודעת	לא רלוונטי	לא השפיע	השפיע במידה מועטה	השפיע במידה בינונית	השפיע במידה רבה	השפיע במידה רבה מאוד	
7	6	5	4	3	2	1	11. תנאי עבודה לאחר הלימודים (כגון שעות עבודה וסביבת עבודה מותאמים ונוחים)
7	6	5	4	3	2	1	12. עניין בתחום הלימודים
7	6	5	4	3	2	1	13. מעמד חברתי
7	6	5	4	3	2	1	14. הכנסה (שכר עתידי צפוי)
7	6	5	4	3	2	1	15. אפשרות לבטא יכולת אישית
7	6	5	4	3	2	1	16. עניין בעבודה במקצוע
7	6	5	4	3	2	1	17. תעסוקה מובטחת
7	6	5	4	3	2	1	18. ציפייה מהמשפחה ו/או החברה
7	6	5	4	3	2	1	19. רצון להתקדמות מקצועית
7	6	5	4	3	2	1	20. שאיפה לאפשר לבעלי להתמקד בלימוד תורה
7	6	5	4	3	2	1	21. מצוקה כלכלית (צורך בפרנסה טובה)
7	6	5	4	3	2	1	22. שיפור הסיכויים לשידוך עתידי
7	6	5	4	3	2	1	23. שאיפה לתרום לחברה
7 (עבור לשאלה 26)	6 (עבור לשאלה 26)	5	4	3	2	1	24. אחר

25. פרטי: _____

ציני מהם שני המניעים החשובים ביותר לבחירתך במסלול הכשרה זה?

26. מניע מספר 1: _____

27. מניע מספר 2: _____

באיזו מידה תמך כל אחד מן הגורמים הבאים בהחלטתך לפנות להכשרה מקצועית?

לא יודעת	לא רלוונטי	התנגדו במידה רבה	התנגדו	לא תמכו ולא התנגדו	תמכו במידה בינונית	תמכו במידה רבה	
7	6	5	4	3	2	1	28. דמות חינוכית בתיכון בו למדתי (למשל מורה או מנהל)
7	6	5	4	3	2	1	29. חברות
7	6	5	4	3	2	1	30. הורים
7	6	5	4	3	2	1	31. אחים או אחיות בוגרים
7	6	5	4	3	2	1	32. רב הקהילה/הרב שלך
7	6	5	4	3	2	1	33. בעל/ארוס
7(עבור לשאלה (36	6(עבור לשאלה (36	5	4	3	2	1	34. אחר

35. פרטי: _____

באיזו מידה היית שבעת רצון מההיבטים הבאים של הכשרתך?

לא יודעת	לא רלוונטי	במידה מעטה מאוד	במידה מעטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
7	6	5	4	3	2	1	36. רמת הלימודים והמורים
7	6	5	4	3	2	1	37. טיפול מנהלי
7	6	5	4	3	2	1	38. ציוד טכנולוגי, מעבדות וכו'
7	6	5	4	3	2	1	39. ההכשרה העיונית והתרגול המעשי
7	6	5	4	3	2	1	40. התנאים הפיזיים (כגון מצב כיתות הלימוד, מיזוג, חימום וכדומה)
7	6	5	4	3	2	1	41. זמני הלימוד

42. באופן כללי, על סולם הנע בין 1 ל-5 כאשר 1 = לא מרוצה כלל ו-5 = מאוד מרוצה, איך היית מדרגת את שביעות רצונך מתוכנית הלימודים בהכשרה?

1 2 3 4 5 6 7
לא מרוצה כלל מאוד מרוצה לא רלוונטי לא יודעת

43. האם תמליצי לחברה או בת משפחה ללמוד במסלול ההכשרה המקצועית בה למדת?

1. במידה רבה

2. במידה בינונית

3. כלל לא

4. לא ענתה

44. האם לקחת חלק בלימודים נוספים אשר אינם חלק מההכשרה המעשית אותה עברת דרך תוכנית

צופייה (או אצל המעסיק)? א. כן ב. לא

במידה וכן, באיזו מידה הם תרמו לך?

לימודים	במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	בכלל לא	לא לקחתי חלק (לא רלוונטי)	לא יודעת
45. קבלת מידע על אפשרויות התעסוקה בתחום הכשרתי	1	2	3	4	5	6	7
46. כתיבת קורות חיים	1	2	3	4	5	6	7
47. הכנה לראיון עבודה	1	2	3	4	5	6	7
48. הכנה רוחנית או שאלות הלכתיות הקשורות לסביבת העבודה	1	2	3	4	5	6	7
49. אחר	1	2	3	4	5	6(עבור לשאלה 51)	7(עבור לשאלה 51)

50. פרטי: _____

51. באיזה שלב במסלול הכשרתך את נמצאת כיום :

1. אני נמצאת כעת בלימודי ההכשרה (עבור לשאלה 53)

2. סיימתי את הלימודים בהכשרה

3. סיימתי את הלימודים בהכשרה אך יש לי בחינות נוספות (עבור לשאלה 74)

4. לא סיימתי את הלימודים בהכשרה (פרשה) (עבור לשאלה 57)

5. לא ענתה (עבור לשאלה 74)

52. מתי? _____ (עבור לשאלה 74)

דרגי את מידת הסכמתך עם ההיגדים הבאים :

לא יודעת	לא רלוונטי	בכלל לא מסכימה	מסכימה במידה מועטה	מסכימה במידה בינונית	מסכימה במידה רבה	מסכימה במידה רבה מאוד	
7	6	5	4	3	2	1	53. כשאסיים את ההכשרה אמצא עבודה בקלות
7	6	5	4	3	2	1	54. בעזרת הלימודים בהכשרה אוכל לעבוד במקצוע מעניין
7	6	5	4	3	2	1	55. בעזרת ההכשרה המקצועית אוכל לפרנס את משפחתי בכבוד
7	6	5	4	3	2	1	56. הלימודים בהכשרה יאפשרו לבעלי ללמוד תורה

<< עברי לשאלה 205 (לעבור לרקע כללי – לעבור כיוון שאלו בנות שרק נמצאות בהכשרה לא עובדות)

מה היתה הסיבה המרכזית שבגללה לא סיימת את ההכשרה המקצועית (למראיינת – ניתן לסמן יותר ממשוובה אחת)

57. המורות לא העבירו את החומר בבהירות

58. החומר היה קשה להבנה

59. הבחינות היו קשות

60. היה חסר לי ידע במתמטיקה

61. היה חסר לי ידע באנגלית

62. לא מצאתי הנאה/עניין בלימודים

63. התחתנתי

64. ילדתי

65. הצורך לטפל במשק הבית

66. מציאת עבודה בתחום ההכשרה

67. מציאת עבודה בתחום אחר

68. הומלץ על ידי המעסיק שלא אמשיך בלימודים

69. התגובות מהסביבה היו שליליות

70. העלות הגבוהה של הלימודים

71. אחר

72. לא ענתה

73. פרטי: _____

חלק ב' – היסטוריה תעסוקתית פרטים על מקום עבודה אחרון

74. האם לאחר תום הכשרתך עבדת במשרה קבועה (3 חודשים לפחות) או הנך עובדת כיום?

1. כן, עבדתי במשרה קבועה ואיני עובדת כיום (עברי לשאלה 100)

2. כן, אני עובדת כיום (עברי לשאלה 118)

3. לא עבדתי במשרה קבועה

75. מה הסיבה העיקרית לכך שלא עבדת כלל לאחר תום הכשרתך?

4. לא הצלחתי למצוא עבודה במקצוע שלמדתי או במקצוע קרוב

5. לא הצלחתי למצוא עבודה כלשהי

6. אני לא יכולה לעבוד מסיבות בריאותיות

7. אני לא יכולה לעבוד מסיבות בריאותיות של בן/ת משפחתי

8. במצב הנוכחי במשק לא כדאי לי לעבוד

9. אין לי סידור לילדים וכל תשלום על סידור כזה יעלה יותר ממה שאני יכולה להרוויח

10. למדתי/לומדת לימודים כלליים

11. אחר

12. לא יודעת

13. לא ענתה

76. האם בשנה האחרונה חיפשת עבודה באופן פעיל (למשל, שלחת קורות חיים למעסיקים, נרשמת

בחברות כוח אדם, וכד')?

1. כן

2. לא (עברי לשאלה 92)

3. לא יודעת (עברי לשאלה 92)

4. לא ענתה (עברי לשאלה 92)

באילו דרכים חיפשת עבודה? (ניתן לציין יותר מתשובה אחת)

77. באמצעות חברים או קרובי משפחה

78. באמצעות חברים שלמדו איתי

79. באמצעות מודעות "דרושים" בעיתונות הכללית

80. באמצעות מודעות "דרושים" בעיתונות חרדית

81. חיפוש באינטרנט

82. באמצעות שירות התעסוקה הכללי/ארצי

83. באמצעות חברת כוח אדם כללית

84. באמצעות חברת כוח אדם "חרדית" (כגון מנפאואר "בראשית")

85. באמצעות מפת"ח (מרכזי פיתוח תעסוקת חרדים)

86. פניתי באופן אישי למעסיקים שונים (בכתב או בע"פ)

87. אחר

88. פרט/י: _____

89. האם חיפשת עבודה (למראיין : להקריא תשובות)

1. במשרה מלאה (למעלה מ-35 שעות)

2. משרה חלקית

3. גם במשרה מלאה וגם במשרה חלקית

4. לא יודעת

5. לא ענתה

90. האם היו לך הצעות/אפשרויות עבודה שלא התקבלת אליהן בשלושת החודשים האחרונים?

1. כן

2. לא (עברי לשאלה 96)

3. לא יודעת (עברי לשאלה 96)

4. לא ענתה (עברי לשאלה 96)

91. אנא צייני מה הייתה הצעת העבודה האחרונה שהוצעה לך _____

92. מה הייתה הסיבה העיקרית שלא התקבלת לעבודות אלה?

1. ידע מקצועי לא מספיק (עבור לשאלה 96)

2. תעודה מקצועית לא מספקת (עבור לשאלה 96)

3. חוסר ניסיון מקצועי (עבור לשאלה 96)

4. כי אני חרדית (עבור לשאלה 96)

5. לא הייתי מוכנה לעבוד בשעות / מספר השעות שהציעו לי (עבור לשאלה 96)

6. לא מצאתי סידור לילדי (עבור לשאלה 96)

7. אחר

8. לא יודעת (עבור לשאלה 96)

9. לא ענתה

93. פרט/י: _____ (עבור לשאלה 96)

94. מה הסיבה העיקרית לכך שאינך מחפשת עבודה כיום? צייני סיבה אחת בלבד.

1. התייאשתי אחרי זמן ארוך בו חיפשתי עבודה ולא מצאתי כלום (עבור לשאלה 96)

2. לא מאמינה שאמצא עבודה במקצוע שלי (עבור לשאלה 96)

3. לא מאמינה שבמצב המשק אפשר למצוא עבודה בכלל (עבור לשאלה 96)

4. בכל מקום דורשים ניסיון מקצועי שאין לי (עבור לשאלה 96)

5. מציעים לי רק עבודות בשכר נמוך מדי (עבור לשאלה 96)

6. לא מקבלים אותי לעבודה בגלל שאני חרדית (עבור לשאלה 96)

7. אני מעוניינת להמשיך וללמוד מקצוע/לימודים גבוהים (עבור לשאלה 96)
8. אני מעדיפה לטפל בילדי בביתי (עבור לשאלה 96)
9. לא מצאתי סביבת עבודה מתאימה לי כחרדית (עבור לשאלה 96)
10. בעיות בריאותיות (עבור לשאלה 96)
11. אחר
12. לא יודעת (עבור לשאלה 96)
13. לא ענתה (עבור לשאלה 96)
95. פרטי: _____

96. בעת חיפוש העבודה, האם היית זקוקה לעזרה במציאת עבודה?

1. כן
2. לא (עבור לשאלה 205)
3. לא יודעת (עבור לשאלה 205)
4. לא ענתה (עבור לשאלה 205)

אפשר לציין עד 3 סוגי עזרה:

97. עזרה 1: _____
98. עזרה 2: _____
99. עזרה 3: _____ (עבור לשאלה 205)

100. האם החלפת מקום/ות עבודה לאחר תום הכשרתך?

1. כן
2. לא (עברי לשאלה 102)
3. לא יודעת (עברי לשאלה 102)
4. לא ענתה (עברי לשאלה 102)

101. כמה מקומות עבודה החלפת לאחר תום הכשרתך? _____

מה משך הזמן שבו עבדת בעבודתך האחרונה לאחר תום הכשרתך?

102. חודשים: _____
103. שנים: _____

מתי הסתיימה עבודתך האחרונה?

104. חודשים: _____
105. שנים: _____

106. אנא תארי בפרוט מהי פעילותו המרכזית של מקום עבודתך האחרון לדוגמא: מכירה סיטונאית, מתן שירותים פיננסיים או אחרים, עמותה, פעילות ציבורית וכיו"ב?

107. תארי בפרוט מה היה תפקידך העיקרי בעבודתך האחרונה?

108. כמה שעות בשבוע בממוצע עבדת בעבודתך האחרונה?

109. במסגרת עבודתך האחרונה היית:

1. שכירה בלבד

2. שכירה ועצמאית אך בעיקר שכירה

3. בעיקר עצמאית

4. לא יודעת

5. לא ענתה

110. מהי הסיבה המרכזית (צייני סיבה אחת) שבגללה הופסקה עבודתך האחרונה?

6. השכר היה נמוך מידי (עברי לשאלה 112)

7. חוסר שביעות רצון מהתפקיד (עברי לשאלה 112)

8. בגלל יחס הממונים עלי (עברי לשאלה 112)

9. פוטרתי ממקום העבודה/נערכו צמצומים במספר העובדים (עברי לשאלה 112)

10. לא התאמתי למקום העבודה מבחינה מקצועית (עברי לשאלה 112)

11. מקום העבודה נסגר (עברי לשאלה 112)

12. שעות העבודה ממושכות מדי (עברי לשאלה 112)

13. מצאתי עבודה טובה יותר (עברי לשאלה 112)

14. סיבות בריאותיות (עברי לשאלה 112)

15. טיפול בבני משפחה אחרים או טיפול בבית (עברי לשאלה 112)

16. מקום העבודה לא התאים לי בשל אורח חיי החרדי (עברי לשאלה 112)

17. המשך לימודי מקצוע/לימודים גבוהים (עברי לשאלה 112)

18. מעבר דירה/מגורים (עברי לשאלה 112)

19. אחר

20. לא יודעת (עברי לשאלה 112)

21. לא ענתה (עברי לשאלה 112)

111. פרט/י:

112. האם חיפשת עבודה באופן פעיל לאחר סיום עבודתך האחרונה ?

1. כן

2. לא (עברי לשאלה 114)

3. לא יודעת (עברי לשאלה 114)

4. לא ענתה (עברי לשאלה 114)

113. כיצד חיפשת עבודה במהלך השנה האחרונה?

- א. באמצעות חברים או קרובי משפחה
- ב. באמצעות חברים שלמדו איתי
- ג. באמצעות מודעות "דרושים" בעיתונות הכללית
- ד. באמצעות מודעות "דרושים" בעיתונות חרדית
- ה. חיפוש באינטרנט
- ו. באמצעות שירות התעסוקה הכללי/ארצי
- ז. באמצעות חברת כוח אדם כללית
- ח. באמצעות חברת כוח אדם "חרדית" (כגון מנפאואר "בראשית")
- ט. באמצעות מפת"ח (מרכזי פיתוח תעסוקת חרדים)
- י. פניתי באופן אישי למעסיקים שונים (בכתב או בע"פ)
- יא. אחר

114. האם היית זקוקה לעזרה כדי למצוא עבודה?

1. כן

2. לא (עברי לשאלה 205)

3. לא יודעת (עברי לשאלה 205)

4. לא ענתה (עברי לשאלה 205)

אפשר לציין עד 3 סוגי עזרה:

115. עזרה 1: _____

116. עזרה 2: _____

117. עזרה 3: _____ (עבור לשאלה 205)

מצב תעסוקתי נוכחי ומאפייני מקום העבודה העכשווי

118. האם את מועסקת בעבודתך הנוכחית למעלה משלושה חודשים ?

1. כן

2. לא

3. לא יודעת

4. לא ענתה

119. האם החלפת מקום/ות עבודה לאחר תום הכשרתך?

1. כן

2. לא (עברי לשאלה 121)

3. לא יודעת (עברי לשאלה 121)

4. לא ענתה (עברי לשאלה 121)

120. כמה מקומות עבודה החלפת לאחר תום הכשרתך? _____

121. האם את עובדת ביישוב מגורייך?

1. כן

2. לא

3. לא רלוונטי

122. במסגרת עבודתך הנך:

1. שכירה בלבד

2. שכירה ועצמאית אך בעיקר שכירה

3. בעיקר עצמאית

123. תארי בפרוט מהי פעילותו המרכזית של מקום עבודתך הנוכחי? _____

124. תארי בפרוט מהו תפקידך/עיסוקך במקום עבודתך הנוכחי? _____

125. כמה שעות בשבוע את עובדת בד"כ בעבודתך הנוכחית? _____

126. במסגרת עבודתך הנוכחית (3 חודשים אחרונים), מהו היקף המשרה בה את מועסקת?

1. אני עובדת במשרה חלקית

2. אני עובדת במשרה מלאה (35 ש' שבועיות ומעלה) (עברי לשאלה 129)

3. לא יודעת (עברי לשאלה 129)

4. לא ענתה (עברי לשאלה 129)

127. מה הסיבה שאת מועסקת במשרה חלקית?

1. חיפשתי עבודה במשרה מלאה ולא מצאתי (עברי לשאלה 129)

2. חיפשתי עבודה במשרה נוספת ולא מצאתי (עברי לשאלה 129)

3. העבודה שמצאתי היא רק במשרה חלקית (עברי לשאלה 129)

4. יש לי ילדים קטנים (עברי לשאלה 129)

5. אני לומדת לימודים מקצועיים/גבוהים (עברי לשאלה 129)

6. איני יכולה לעבוד במשרה מלאה מסיבות של מחלה או נכות (עברי לשאלה 129)

7. בגלל מרחק גיאוגרפי ואי נוחות הגעה למקום העבודה (עברי לשאלה 129)

8. אחר

9. לא יודעת (עברי לשאלה 129)

10. לא ענתה (עברי לשאלה 129)

128. פרטי: _____

129. ממי את מקבלת את שכרך בעבודתך הנוכחית העיקרית?

1. מקום העבודה/מהמעסיק הישיר (עברי לשאלה 131)

2. חברת כוח אדם/קבלן (עברי לשאלה 131)

3. אחר

4. לא יודעת (עברי לשאלה 131)

5. לא ענתה (עברי לשאלה 131)

130. פרטי: _____

131. כיצד מצאת את עבודתך הנוכחית?

למראינת: על המרואינת לבחור באפשרות אחת בלבד. הכוונה לאמצעי החיפוש אשר הוביל למציאת העבודה הנוכחית.

1. באמצעות חברים או קרובי משפחה

2. באמצעות הרב שלי

3. באמצעות מודעות "דרושים" בעיתונות הכללית

4. באמצעות מודעות "דרושים" בעיתונות חרדית

5. חיפוש באינטרנט

6. באמצעות שירות התעסוקה הכללי/ארצי

7. באמצעות חברת כוח אדם כללית

8. באמצעות חברת כוח אדם "חרדית" (כגון: מנפאואר "בראשית")

9. באמצעות מפת"ח (מרכזי פיתוח תעסוקת חרדים)

10. פניתי באופן אישי למעסיק הנוכחי (בכתב או בע"פ) בלי הפנייה מוקדמת

11. המעסיק הנוכחי פנה אליי

12. באמצעות מוסד ההכשרה/מוסד הלימודים בו למדתי

13. לא יודעת

14. לא ענתה

132. האם המעסיק או הממונה הישיר שלך הוא חרדי?

1. כן

2. לא

3. לא יודעת

4. לא ענתה

133. באיזו מידה חשוב לך לעבוד עם עובדים חרדים בלבד?

1. במידה רבה
2. במידה בינונית
3. במידה מועטה
4. כלל לא
5. לא יודעת
6. לא ענתה

134. באיזו מידה חשוב לך כי במקום עבודתך תהיה הפרדה בין נשים לגברים?

1. בעבודתי מועסקות נשים בלבד/קיימת הפרדה בין נשים לגברים
2. במידה רבה
3. במידה בינונית
4. במידה מועטה
5. כלל לא
6. לא יודעת
7. לא ענתה

135. האם נחשפת במהלך עבודתך לתכנים והתנהגות שאינם הולמים את אורח החיים החרדי?

1. כן
2. לא (עברי לשאלה 137)
3. לא יודעת (עברי לשאלה 137)
4. לא ענתה (עברי לשאלה 137)

136. באיזו מידה תכנים ו/או התנהגות זו הפריעו למהלך התקין של עבודתך ?

1. במידה רבה
2. במידה בינונית
3. במידה מועטה
4. כלל לא
5. לא יודעת
6. לא ענתה

137. האם את נוהגת להשתתף באירועים חברתיים המאורגנים מטעם מקום העבודה (למשל,

כנסים, ימי כיף, הרמות כוסית, מסיבות העלאה בדרגה, וכד')?

1. תמיד או בדרך כלל
2. לעיתים קרובות
3. לעיתים רחוקות

4. בכלל לא

5. בתנאי שישנה התאמה למגבלות צניעות וכשרות

6. לא התקיימו אצלנו אירועים מסוג זה

7. לא יודעת

8. לא ענתה

באיזו מידה את מרוצה מהמאפיינים הבאים בתפקידך הנוכחי במקום העבודה העיקרי?

למראינת: להקריא תשובות

	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	בכלל לא	לא יודעת	לא ענתה
138. ניצול הידע המקצועי שרכשת וכישוריך	1	2	3	4	5	6
139. עבודה מכובדת	1	2	3	4	5	6
140. מידת העניין בעבודה	1	2	3	4	5	6
141. נוחות ההגעה למקום העבודה	1	2	3	4	5	6
142. שעות העבודה	1	2	3	4	5	6
143. רמת השכר	1	2	3	4	5	6
144. סיכויי הקידום שלך	1	2	3	4	5	6
145. היחסים עם הממונה הישיר	1	2	3	4	5	6
146. היחסים עם חברים לעבודה	1	2	3	4	5	6
147. ההערכה המקצועית כלפיך	1	2	3	4	5	6
148. מידת הסמכות והאחריות שיש לך בעבודה	1	2	3	4	5	6
149. היקף המשרה	1	2	3	4	5	6
150. תחושת ההישג שביצוע התפקיד מעניק לך	1	2	3	4	5	6
151. אתגרים מקצועיים	1	2	3	4	5	6
152. יכולת לטפל בילדי ובמשק הבית	1	2	3	4	5	6
153. קיום אורח חיים חרדי (צניעות, כשרות, תפילות)	1	2	3	4	5	6

154. באופן כללי, על סולם הנע בין 1 ל-6 כאשר 1 = כלל לא מרוצה ו-6 = מאוד מרוצה, איך

היית מדרגת את שביעות רצונך ממקום עבודתך הנוכחי?

(למראיינת: הקיפי את הספרה המתאימה בעיגול והדגשי כי מדובר בשביעות רצון

ממקום העבודה ולא מתפקיד המרואיינת בו) מרוצה מאוד

לא מרוצה

כלל

שביעות רצון ממקום העבודה	1	2	3	4	5	6	7 - לא ענתה
--------------------------	---	---	---	---	---	---	-------------

באיזו מידה את נתקלת בקשיים הבאים במקום העבודה הנוכחי ?

	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	בכלל לא	לא יודעת	לא רלוונטי	לא ענתה
155. דרישה לעבודה בשעות נוספות או לא רגילות	1	2	3	4	5	6	7
156. הגעה בזמן לעבודה	1	2	3	4	5	6	7
157. לוח זמנים לוחץ לביצוע העבודה	1	2	3	4	5	6	7
158. שימוש במחשוב ובטכנולוגיה	1	2	3	4	5	6	7
159. קריאת חומר מקצועי באנגלית	1	2	3	4	5	6	7
160. ניהול שיחה באנגלית	1	2	3	4	5	6	7
161. אופי העבודה (עבודה פיזית, עבודה לא נקייה)	1	2	3	4	5	6	7
162. כתיבת דו"חות עבודה	1	2	3	4	5	6	7
163. השתלבות בעבודת צוות	1	2	3	4	5	6	7
164. חוסר התחשבות מצד הממונים	1	2	3	4	5	6	7
165. חוסר התחשבות מצד עובדים אחרים	1	2	3	4	5	6	7
166. חוסר סובלנות מצד לקוחות	1	2	3	4	5	6	7
167. הרגשת זרות במקום העבודה	1	2	3	4	5	6	7
168. התנהגות לא צנועה של חלק מהעובדים	1	2	3	4	5	6	7
169. קושי אחר	1	2	3	4 (עברי לשאלה 171)	5 (עברי לשאלה 171)	6 (עברי לשאלה 171)	7 (עברי לשאלה 171)

170. פרטי: _____

חלק ג' – קידום בעבודה

171. האם קודמת במקום עבודתך הנוכחי?

1. כן

2. לא (עבור לשאלה 180)

88. לא יודעת (עברי לשאלה 180)

99. לא רלוונטי (עברי לשאלה 180)

עכשיו אקריא בפניך רשימה של היבטים ולגבי כל היבט תגיד לי האם התקדמת או לא

האם	כן	לא	לא רלוונטי
172. שכרך עלה			
173. הגדלת את היקף המשרה שלך			
174. התקדמת מבחינת ההטבות/התנאים הסוציאליים			
175. קבלת תפקיד עם אחריות על עובדים			
176. השתתפת בהשתלמות מקצועית מטעם מקום העבודה			
177. עברת מהעסקה דרך חברת כוח אדם/חברת קבלן להעסקה ישירה דרך המעסיק			
178. קבלת קביעות בעבודה			

179. מה, להערכתך, עזר לך להתקדם בעבודה? _____ (עברי לשאלה 199)

180. האם היית מעוניינת להתקדם במקום העבודה?

1. כן

2. לא (עבור לשאלה 199)

88. לא יודעת

99. לא רלוונטי

181. האם היית מעוניינת להתקדם לתפקיד שיש בו שכר גבוה יותר אך דורש אחריות רבה

ושעות עבודה רבות יותר?

1. כן

2. לא

88. לא יודעת

99. לא רלוונטי

מה לדעתך מונע ממך מלהתקדם בעבודה? או אם רצית להתקדם בעבר, מה מנע ממך? (למראיינת: להקריא תשובות, לבחור תשובה אחת ראשית)

לא רלוונטי	לא	כן	
			182. חסרה לי השכלה מתאימה/הכשרה מקצועית
			183. יש לי קושי באנגלית
			184. אני צריך/רוצה לטפל בילדיי
			185. מסגרות הטיפול בילדיי יקרות
			186. יש לי חוסר ניסיון בעבודה/חוסר בשנות וותק
			187. בעבודה שלי אין לאן להתקדם
			188. אחר

189. פרטי: _____

מה את מוכנה לעשות כדי להתקדם בעבודה (למראיינת: להקריא תשובות)?

לא	כן	
		190. לעבוד יותר שעות
		191. ללמוד על חשבון הזמן הפרטי שלי ובמימוני
		192. ללמוד על חשבון המעסיק
		193. לנקוט יוזמה בעבודה
		194. לשפר מיומנויות מחשב
		195. לשפר מיומנויות שפה כמו אנגלית
		196. לחפש עבודה אחרת עם אפשרויות להתקדם
		197. אחר

198. פרטי: _____

עד כמה הינך מסכימה עם ההיגדים הבאים :

לא יודעת	לא רלוונטי	בכלל לא מסכימה	מסכימה במידה מועטה	מסכימה במידה בינונית	מסכימה במידה רבה	מסכימה במידה רבה מאוד	
7	6	5	4	3	2	1	199. ההכשרה עזרה לי למצוא עבודה
7	6	5	4	3	2	1	200. מצאתי עבודה בקלות רבה יותר מחברותי שלמדו תחומים אחרים
7	6	5	4	3	2	1	201. ההכשרה המקצועית תרמה לי להתמדה בעבודה
7	6	5	4	3	2	1	202. ההכשרה המקצועית תרמה לי למעבר למקום עבודה טוב יותר
7	6	5	4	3	2	1	203. עבודתי מאפשרת לי לפרנס את משפחתי בכבוד
7	6	5	4	3	2	1	204. נותר לי די זמן לניהול משק הבית וטיפול בילדיי

חלק ד' - רקע כללי

205. יישוב מגורים? _____

206. מה מספר האחים/אחיות במשפחתך?

1. 1-3

2. 4-6

3. 7 ומעלה

99. לא ענתה

207. מהו עיסוקה העיקרי של אימך?

1. עובדת כשכירה במשרה מלאה

2. עובדת כשכירה במשרה חלקית

3. עובדת כעצמאית
4. עקרת בית (עבור לשאלה 209)
5. אחר (עבור לשאלה 209)
88. לא יודעת (עבור לשאלה 209)
99. לא רלוונטי (עבור לשאלה 209)

208. תארי את העיסוק העיקרי של אימך במקום עבודתה _____

209. מצב משפחתי :

1. רווקה (עברי לשאלה 232)
2. מאורסת (עברי לשאלה 232)
3. נשואה
4. גרושה
5. אלמנה
99. לא ענתה

210. האם יש לך ילדים?

1. אין לי ילדים (עברי לשאלה 230)
2. יש לי ילדים
99. לא ענתה (עברי לשאלה 230)

כמה ילדים? _____

מהם הגילאים של ילדיך?

211. גיל: _____
212. גיל: _____
213. גיל: _____
214. גיל: _____
215. גיל: _____
216. גיל: _____
217. גיל: _____

באילו מסגרות טיפוליות/חינוכיות נמצאים ילדייך (ילדים עד גיל 5, ניתן להשיב על יותר מתשובה אחת)?

לא רלוונטי	לא יודעת	לא	כן	
4	3	2	1	218. בבית איתי (עם האם)
4	3	2	1	219. מטפלת/בן משפחה ללא תשלום בביתי (בית המרואיינת) או בבית אחר
4	3	2	1	220. מטפלת/בן משפחה בתשלום בביתי או בבית אחר
4	3	2	1	221. גן/פעוטון
4	3	2	1	222. צהרון
4	3	2	1	223. מטפלת/בן משפחה לשעות אחה"צ בתשלום
4	3	2	1	224. מעון/משפחתון, לפרט איזו רשת חינוכית
4	3	2	1	225. תלמוד תורה (מעל גיל 5)
4	3	2	1	226. ביי"ס לבנות
4	3	2	1	227. אחר

228. איזו רשת חינוכית? _____

229. פרטי: _____

230. מהו עיסוקו העיקרי של ארוסך/בעלך?

1. עובד כשכיר במשרה מלאה

2. עובד כשכיר במשרה חלקית

3. עצמאי

4. תלמיד כולל (עבור לשאלה 232)

5. אחר (עבור לשאלה 232)

88. לא יודעת (עבור לשאלה 232)

99. לא רלוונטי (עבור לשאלה 232)

231. תארי את העיסוק העיקרי של ארוסך/בעלך במקום עבודתו _____

232. לאיזה חוג דתי היית משייכת את עצמך?

1. חסידי (עבור לשאלה 234)

2. ליטאי (עבור לשאלה 234)

3. חרדי ספרדי (עבור לשאלה 234)

4. חרדי לא מזוהה (עבור לשאלה 234)

5. חרדי לאומי (עבור לשאלה 234)

6. דתי לאומי (עבור לשאלה 234)

7. אחר

88. לא יודעת (עבור לשאלה 234)

99. לא ענתה (עבור לשאלה 234)

233. פרט _____

234. האם את בעלת תשובה?

1. כן

2. לא

3. לא ענתה

235. שנת לידה: _____

236. היכן נולדת?

1. בישראל

2. בחו"ל

3. לא יודע

4. לא ענתה

237. צייני ארץ: _____

238. שנת עליה: _____

חלק ה': רמת חיים ומקורות הכנסה

239. רמת ההכנסה הממוצעת של משפחה במגזר החרדי בישראל היא כ-6,000 ₪. היכן היית

מדרגת את רמת ההכנסה של משפחתך?

1. הרבה מתחת לממוצע

2. מתחת לממוצע

3. ממוצעת

4. מעל לממוצע

5. הרבה מעל לממוצע

6. לא יודעת

7. לא רלוונטי

240. מהו שכרך (נטו) החודשי בעבודתך האחרונה/הנוכחית? _____

241. מהו גובה השכר השעתי _____

242. מהי ההוצאה החודשית השוטפת של משפחתך (ביגוד, מזון, שירותים שונים, תחבורה,

דיור וכו')?

1. עד 2,000 ₪

2. 2,001-3,000 ₪

3. 3,001-5,000 ₪

4. 5,001-7,000 ₪
5. 7,001-10,000 ₪
6. מעל 10,000 ₪
7. לא יודעת
8. לא ענתה

243. האם אתם מצליחים לכסות את כל ההוצאות של משק הבית למזון, חשמל, טלפון וכדומה?

1. מצליחים ללא קושי
2. מצליחים
3. לא כל כך מצליחים
4. בכלל לא מצליחים
5. לא רלוונטי

244. האם ובאיזו מידה חל שיפור במצב הכלכלי של משפחתך לאחר השתלבותך בעבודתך הנוכחית?

1. לא חל שיפור
2. חל שיפור קטן
3. חל שיפור בינוני
4. חלשיפור גדול
5. לא יודעת
6. לא ענתה

חלק ו': סיכום כללי התייחסות לתוכנית

245. האם את חושבת שקיבלת החלטה נכונה כשהלכת ללמוד מקצוע?

1. בהחלט כן
2. חושבת שכן
3. לא בטוחה
4. חושבת שלא
5. בהחלט לא
6. לא יודעת
7. לא ענתה

246. האם תמליצי לחברים/בני משפחה ללמוד מקצוע ולצאת לעבודה?

1. כן (עברי לשאלה 248)

2. תלוי

3. לא (עברי לשאלה 248)

4. לא יודעת (עברי לשאלה 248)

5. לא ענתה (עברי לשאלה 248)

247. נא הסבירי באילו נסיבות 'כן' ובאילו נסיבות 'לא': _____

248. אם הייתה לך הזדמנות לשוחח עם מנהלי תוכנית ההכשרה שעברת ועם מנהלות 'צופיה', מהו הדבר המרכזי שהיית מציעה להם לשמר או לשנות?

249. _____

250. כיצד ניתן לדעתך לסייע לנשים חרדיות נוספות להשתלב במסלולי ההכשרה המקצועית?

251. הערות: _____

אני רוצה להודות לך על הזמן שפינית לי. לפני שאנחנו מסיימים, האם יש משהו שהיית רוצה להוסיף?

תודה רבה על שיתוף הפעולה!

שנה	הכשרה/שם הקורס	מקום
2006	תכנות – מל"מ	מודיעין עילית
2006	מתכנתות	מרכז חרדי - אשדוד
2007	IROX - מתכנתות	בני ברק
2007	מל"מ - מתכנתות	בני ברק
2007	מל"מ - מתכנתות	מודיעין עילית/ביתר עילית
2007	תכנות - חממה תעסוקתית	חיפה
2007	חשבונאות	מרכז חרדי - אשדוד
2007	ניהול ושיווק	אשדוד
2007	מנהלות פרויקטים	אשדוד - שיפור
2007	מזכירות משפטית - סיטיבוק	מודיעין עילית
2007	בודקת תוכנה - מטרקיס	מודיעין עילית
2007	מתכנתות - אמן	אזור המרכז
2007	מנהלות אירועים	סמינר "מרגלית" ירושלים
2008	בודקת תוכנה - מטרקיס תלפיות	מודיעין עילית
2008	מתכנתות	מודיעין עילית
2008	מדריכות שחיה	מרכז בועות אשדוד
2008	מטפלות	מודיעין עילית
2008	מתכנתות מל"מ מערכות	ביתר עילית
2008	IROX - מתכנתות	בני ברק
2008	תכנות - קומברס	בני ברק
2008	מתרגמות	ירושלים
2008	בודקת תוכנה - לומדה	ירושלים
2008	מתכנתות - אמדוקס	שער הנגב
2008	מפיקות אירועים	סמינר מרגלית ירושלים
2008	הכנה לעולם העבודה	ירושלים
2008	הכנה לעולם העבודה למסיימות QA	לומדה ירושלים
2008	תרגום	מנפאואר בראשית
2008	תרגום	מנפאואר בראשית
2008	QA 9 (קורס 4)	מטרקיס גלובל
2008	פיתוח תוכנה	מכללת ספיר
2008	תגבור אנגלית	מכללת ספיר
2009	מתכנתות קומברס	בני ברק
2009	מתכנתות	בני ברק
2009	ניהול משרד	בית שמש
2009	חממה	מודיעין עילית
2009	חממה	אשדוד
2009	פקידות גביה - מגדל	פתח תקווה
2009	הכנה לסלקום	ביתר עילית
2009	מתכנתות	ביתר עילית
2009	מתכנתות קוולטסט	ירושלים
2009	מטפלות	מודיעין עילית
2009	תמצות חוזי נדל"ן	מודיעין עילית
2009	הכנה לסלקום	סלקום
2009	גרפיקה	צפת
2009	עדכון טכנולוגי Verilog	מכללת סלע
2009	מכירות	אלעד
2009	QA 11 (קורס 5)	מטרקיס גלובל
2009	הכנה למרכז הערכה	ערד
2009	יישומי מחשב	ערד
2009	חח"י	ערד
2009	מדריכי כושר ובריאות	מכללת גבעת וושינגטון
2009	יישומי מחשב והכנה לעבודה	מודיעין עילית
2009	פיתוח תוכנה	IROX

בני ברק	חממה	2009
קוואליטסט	תגבור אנגלית	2009
טריבייס	ROR	2009
אלעד מערכות	MOSS	2009
אינטל	תגבור אנגלית	2009
מכללת גבעת וושינגטון	מדריכות שחייה ומטפלות בהידרוטרפיה	2009
שירביט ביטוח	ביטוח מכירה ושירות לקוחות	2009
ירושלים	מולטימדיה והדמיה	2010
ירושלים	מולטימדיה והדמיה	2010
נטרודס	הכנה לנטרודס	2010
גיון ברייס	תגבור אנגלית	2010
ירושלים	הכנה למרכז הערכה	2010
אשדוד	הכנה למרכז הערכה	2010
אשדוד	הכנה למרכז הערכה	2010
טריבייס	PHP 2	2010
מודיעין עילית	הכשרת מנהלות משפחתונים	2010
צפון	מאמנות אישיות	2010
צפון	איפור משולב	2010
גיון ברייס	תגבור אנגלית	2010
טריבייס	PHP 3	2010
רייציפ	ורפיקציה	2010
מכללת דוט נט	עדכון טכנולוגי	2010
צפון	עדכון טכנולוגי	2010
מנטור	גרפיקה ממוחשבת	2010
חיפה	מסוגלות תעסוקתית	2010
חיפה	יישומי מחשב	2010
חיפה	הכנה למרכז הערכה	2010
שיפור	לומדה - מולטימדיה	2010
גולד גרופ	אייפון	2010
ביתר	יישומי מחשב + סל"ע	2010
אלעד	יישומי מחשב	2010
חיפה	העצמה לפתיחת עסק	2010
טבריה	יישומי מחשב	2010
IROX	אנגלית	2010
מנפאוור	קובול	2010
אמן	קובול	2010
	קוואליטסט	2010
ירושלים	יישומי מחשב	2010
אופקים	יישומי מחשב	2010
תל-אביב	הכנה למרכז הערכה	2010
זכרון יעקב	מסוגלות תעסוקתית	2010
ערד	יישומי מחשב	2010
	WEP	2010
טלאול	טלאול	2010
	אלביט	2010
בני ברק	כנס חשיפה	קצר מועד
בית אולפנא	הכרב עם עולם העבודה בארץ	קצר מועד
בית שמש	סדנת חיפוש עבודה	קצר מועד
צפון	תיאטרון בובות וניהול עסקי	קצר מועד
בני ברק	חיפוש עבודה	קצר מועד
מסילה	אימון כלכלי	קצר מועד
נגב מערבי	כנס חשיפה	קצר מועד
נגב מערבי	יישומי מחשב	קצר מועד
ירושלים	יזמות עסקית	קצר מועד

חלק א' - רקע כללי: בחינת המאפיינים הסוציו אקונומיים והתרבותיים של משתתפות התוכנית

הצגת מספר שאלות אישיות, תוך הבטחה שהצגת הנתונים תעשה בשם בדוי.

✓ מהיכן את בארץ? שם נולדת או עברת ליישוב זה לאחר החתונה?

✓ לאיזו קהילה את משתייכת?

✓ האם ההורים נולדו בארץ?

✓ האם את נשואה? כמה ילדים יש לכם?

✓ במה עבדו הוריה בילדותך?

✓ במה עוסק בעלך?

חלק ב': הכשרה מקצועית: בחינת תהליך ההכשרה המקצועית – מנקודת המבט של הנשים

✓ מה למדת בהכשרה המקצועית?

✓ האם עבדת לפני הצטרפת להכשרה המקצועית? במה? באיזה היקף משרה? האם עבדת בכמה עבודות?

✓ כיצד שמעת על ההכשרה המקצועית (לבדוק כאן גם כיצד שמעה על הגיוינט או תמך – לא תמיד מודעות לקשר)?

✓ מה היו הציפיות שלך מההכשרה המקצועית (מהתוכנית) ובאיזה מידה הוגשמו?

✓ מה היתה המוטיבציה שלך להשתתף בהכשרה המקצועית? למה בחרת ללכת ללמוד? למה דווקא קורס זה? מדוע בחרת בהכשרה זו בתחום לימודים זה?

✓ האם היו לך קשיים מיוחדים במהלך ההכשרה המקצועית? אם כן, מהם?

✓ האם במהלך הקורס נעזרת במסגרות תומכות לטיפול בילדים בהסעות?

✓ במידה שהשתמשת האם לתפיסתך קבלת מענה הולם לצרכים שלך מהמערכות התומכות שעמדו לרשותך?

✓ האם הרגשת שבמהלך הקורס רכשת ידע/כלים וביטחון להשתלבות בשוק העבודה – באיזה תחומים?

✓ האם את חשה שההכשרה שינתה אצלך משהו בגישה ובהתנהגות ביחס לשוק העבודה לעבודה וביחס ליציאת נשים חרדיות לעבודה באופן כללי?

✓ האם את חושבת שההכשרה המקצועית תרמה למציאת עבודתך הנוכחית? האם הכשרה מקצועית לתפיסתך תורמת למציאת עבודה?

✓ היית ממליצה לחברות שלך ללכת ללמוד? וללכת ללמוד את הקורס אותו את למדת בפרט?

✓ מה היו הדעות שהשמיעו בני משפחתך (הורים, אחים, בעל) ביחס להשתתפותך בהכשרה מקצועית? האם היחס שלהם אליך השתנה?

✓ האם לעמדת הרבנים היתה השפעה על השתתפותך ובחירתך ללמוד בהכשרה המקצועית?

✓ האם לדעתך הקהילה מעודדת לרכוש מקצוע? האם היו מגבלות קהילתיות מיוחדות?

חלק ג' – היסטוריה תעסוקתית ועבודה נוכחית

✓ האם עבדת לאחר ההכשרה המקצועית? באיזה תחום? בכמה עבודות?

✓ כיצד מצאת את עבודתך הנוכחית?

- ✓ האם את עובדת היום במשרה מלאה? למה בחרת לעבוד במשרה חלקית?
- ✓ מיהו הגוף ממנו את מקבלת שכר? המעסיק? האם את מקבלת תנאים סוציאליים מלאים?
- ✓ האם המעסיק שלך הוא חרדי? האם יש לך משמעות/חשיבות עבורך? האם סביבת העבודה היא חרדית?
- ✓ מהם הקשיים המרכזיים שאתה מרגישה במקום העבודה? בבית? עם המשפחה?
- ✓ כיצד היית מתארת את מידת השתלבותך המקצועית והחברתית במקום העבודה?
- ✓ הישגים מול אתגרים – תחושות סובייקטיביות של המועסקות – כיצד את חווה את מקום העבודה? האם את חשה שאת מגיעה להישגים? במה הם באים לידי ביטוי?
- ✓ כיצד את חווה את היחס של המעסיקים אליך?
- ✓ האם את מרוצה בעבודה? אם כן מהו מקור הסיפוק העיקרי שלך בעבודה?
- ✓ האם בעקבות העסקתך במקום עבודה זה חלו שינויים במצב התעסוקתי של בן זוגך?
- ✓ האם בעקבות העסקתך במקום עבודה זה חלו תמורות ביחסו של בן הזוג (של ההורים אסשהיא רווקה) להיותך אישה עובדת? ולתפיסת מקומך בתא המשפחתי?
- ✓ כיצד השפיע שינוי הסטאטוס שלך מבחינה מקצועית על מערכת היחסים המשפחתית שלך?
- ✓ מה היו הדעות שהשמיעו בני משפחתך המורחבת ביחס למקום העבודה הנוכחי שלך?
- ✓ כיצד לדעתך מתייחסת הקהילה לנשים העובדות במקומות עבודה כמו שלך? מעט חוזר על עצמו

חלק ד': קידום בעבודה - בחינת סוגיית הקידום בעבודה בקרב הנשים שהשתתפו בתוכנית

- ✓ האם קודמת במקום העבודה? מדוע לא? מדוע לדעתך קודמת?
- ✓ האם קיים בך רצון להתקדם?
- ✓ מה משמעות הקידום עבורך?
- ✓ באיזה אופן בא לידי ביטוי הקידום?
- ✓ האם את מרגישה שהתרחשו שינויים בתפיסות התעסוקתיות של בעקבות הקידום?
- ✓ האם יש לך קשיים מיוחדים (במקום העבודה או במשפחה) בעקבות הקידום?
- ✓ האם את מרגישה שהתרחשו שינויים בחיי היום יום שלך בעקבות הקידום?
- ✓ האם את מרגישה שההכשרה המקצועית והשילוב בעבודה השפיעה על הרווחה הכלכלית של משפחתך?
- ✓ האם אתם מצליחים "לסגור את החודש"? ולעמוד בסל ההוצאות שלכם?

חלק ו': בחינת תפיסת התוכנית ותרומתה - התייחסות לתוכנית ושינוי בתפיסות לגבי תעסוקה והכשרה

- ✓ האם את חושבת שהחלטה ללכת ללמוד לימודי מקצוע היתה החלטה נכונה? מדוע?
- ✓ האם תמליצי לחברות ולבני משפחה ללכת ללימודים מקצועיים ולצאת לשוק העבודה? מדוע? לא?
- ✓ מה היית משפרת ומה היית משמרת בהכשרה המקצועית שעברת?
- ✓ כיצד היית מאפיינת את הקשר שלך עם מפעילי התוכנית ("צופיה"/"תמד")?
- ✓ מה היית משפרת ומה היית משמרת בפלטפורמה שיצרה "תוכנית 'צופיה'" לקידום העסקת נשים חרדיות?
- ✓ האם לדעתך היית מסוגלת להשתלב במקום עבודתך הנוכחי ללא הסיוע של הגיוינט?

חלק א': פרופיל הנשים החרדיות העובדות בעסק

- ✓ מהו סך העובדות החרדיות בעסק ביחס למספר המועסקים הכללי? והאם בעבר היו יותר?
- ✓ כיצד היית מתאר את הפרופיל של עובדת חרדית המועסקת בעסק שלך (מקום מגורים, גיל, מספר ילדים, מצב משפחתי, שיוך קהילתי, השכלה, עיסוק של הבעל, הכנסה ושכר, משרה חלקית/מלאה ומאפיינים נוספים...)?
- ✓ מהו לדעתך הפרופיל האידיאלי של עובדת חרדית?

חלק ב': התאמות, יתרונות וקשיים

- ✓ האם ואילו התאמות נערכו לקליטה והשתלבות העובדות החרדיות?
- ✓ כיצד ובאיזה אופן השתלבו העובדות החרדיות בעסק מבחינה מקצועית וחברתית?
- ✓ מהי סוג ההכשרה הנדרשת לתפקידים השונים בעסק ואיזה סוג הכשרה קיבלו הנשים החרדיות?
- ✓ האם ישנן בעיות וקשיים מיוחדים הכרוכים בהעסקת עובדות חרדיות (בעיות חברתיות, חסרים מקצועיים, תכונות ומאפיינים ייחודיים ועוד)?
- ✓ האם לדעתך העובדות החרדיות אשר מגיעות אליך בעלות מיומנות תעסוקה בסיסיות?
- ✓ באיזו מידה רכשו המועסקות החרדיות מיומנויות והרגלי עבודה הכרחיים? לחלופין, מהם הכישורים החסרים אצל מרביתן?
- ✓ מה היה היקף העובדות החרדיות שנקלטו במסגרת ('צופיה') אשר התקדמו במסגרת העסק ובמסגרת שוק העבודה בכלל? מה היו הסיבות לקידומן? לאיזה תפקידים קודמו? באיזה תחומים קודמו? האם אתה חש מוטיבציה לקידום בקרב הנשים המועסקות אצלך? מה לדעתך הסיבה לכך? האם היו כאלו שרצו להתקדם ולא קודמו – מדוע?
- ✓ האם ובאיזו מידה נדרש העסק לנושא החברתי מבחינת גיבוש כלל העובדים עם המועסקים החרדים? האם נערכים אירועים נפרדים ובאיזו תדירות?
- ✓ האם תוכל לספר לי על שני "סיפורי הצלחה" שחווה העסק שלך בהעסקת נשים חרדיות. (וגם שני כשלונות...)?
- ✓ באיזו מידה הייתם מעוניינים להמשיך להעסיק עובדות חרדיות? ובאיזה תפקידים?
- ✓ מה לדעתך הערך המוסף הייחודי (היתרון היחסי) של עובדות חרדיות בעסק/בענף שלך?

חלק ג': עבודה מול הגופים המפעילים את התוכנית

- ✓ מה היו הסיבות (מוטיבציות) המקוריות והעיקריות להעסקת עובדות חרדיות והאם העסיקו עובדים חרדים לפני שפנו לקשר עם הגויינט/תמך (תוכנית 'צופיה')?
- ✓ כיצד נחשפו לפעילות של הגויינט בתוכנית 'צופיה' ולפעילות של תמך?
- ✓ כיצד נוצר הקשר עם הגויינט/תמך (בעקבות כישלון)?
- ✓ מה היה מנגנון העבודה מול "תוכנית 'צופיה'", מול עמותת "תמך" ומול גופים נוספים הפועלים לקידום תעסוקת נשים חרדיות (משרדי ממשלה, סמינרים)?
- ✓ במה לדעתך באה לידי ביטוי התרומה של הגויינט ('צופיה') ושל תמך בקשר עובד חרדי-מעסיק?
- ✓ האם לדעתך ללא התמיכה של הגויינט או עמותת תמך היית מצליח לקלוט בהצלחה עובדות חרדיות?
- ✓ האם גם היום אתה נעזר בגויינט ובתמך? אם כן במה?

הגופים: האגף להכשרה מקצועית, משרד הכלכלה, משרד האוצר (רפרנט תעסוקה), נציג תוכנית "צופיה", נציג עמותת תמ"ך, ראשי ערים חרדיות מלוות תעסוקה. הראיון יעשה בהתאמה לכל גוף.

- ✓ באיזו שנה החל האגף/המשרד בפעילותו לקידום תעסוקת נשים חרדיות?
- ✓ מה היו הסיבות (מוטיבציות) המקוריות להעסקת עובדות חרדיות והאם לאגף/למשרד היו תוכניות אחרות להעסקת עובדות חרדיות לפני שפנו לקשר עם הג'וינט/תמך (תוכנית 'צופיה')?
- ✓ מה היה מנגנון העבודה של האגף/המשרד מול "תוכנית 'צופיה'", מול עמותת "תמך" ומול גופים נוספים הפועלים לקידום תעסוקת נשים חרדיות?
- ✓ האם האגף/משרד מקיים קשר ישיר עם המעסיקים?
- ✓ כיצד היית ממפה את הקשיים שביצירת תשתית מקומות עבודה עבור נשים חרדיות?
- ✓ מה הם לדעתך היתרונות שבהעסקת נשים חרדיות?
- ✓ מה היתה תרומתו של האגף/משרד לקידום תעסוקת נשים חרדיות בכלל ולפלטפורמה שייצרה "תוכנית 'צופיה'" בפרט?
- ✓ במה לדעתך באה לידי ביטוי התרומה הייחודית של הג'וינט ('צופיה') ושל עמותת תמך בקשר עובד חרדי- מעסיק ובקידום תעסוקת נשים חרדיות?
- ✓ האם על פי ידיעתך התוכנית עמדה במטרותיה וביעדיה (למטה רשימה של מטרות יעדים – לא לחשוף בהתחלה, רק לאחר בירור ראשוני לתמרץ עם הרשימה)?
- ✓ מה היית משפר ומה היית משמר בפלטפורמה שיצרה "תוכנית 'צופיה'" לקידום תעסוקת נשים חרדיות?
- ✓ כיצד אתה רואה את השלב ההטמעה בקידום התוכנית והעברתה לידי הממשלה? לדעתך איזה אגף ממשלתי אמור להפעיל את התוכנית? האם קיימת מסוגלות לקליטה של תוכנית זו? איזה בעלי תפקידים נדרשים?

מטרת העל של התוכנית: הרחבת השתלבותן של נשים חרדיות במעגלי עבודה איכותיים ומגוונים לאורך זמן.

1. הגדלת שיעור אוכלוסיית הנשים במגזר החרדי המשתתפות בכוח העבודה במשק.
2. פיתוח הזדמנויות חדשות לתעסוקה ופרנסה של נשים חרדיות.
3. הקניית בסיס להתפתחות מקצועית ויכולת שידרוג במקום העבודה.
4. התמדה מקסימאלית של נשים חרדיות בשוק העבודה באמצעות הכשרות מקצועיות.
5. איגום משאבים, ידע וניסיון על מנת ליצור מקומות תעסוקה לנשים חרדיות בישראל.
6. פיתוח מערך כלים תומכים בקהילה על מנת לשמר השתלבותן של נשים בתעסוקה.
7. שינוי תפיסה תעסוקתית שתאפשר תעסוקה מגוונת לדור הבא.

יעדים כמותיים כפי שהוגדרו במתווה התוכנית:

- ❖ שילוב של 70% מהמשתתפות בתוכנית בעבודה.
- ❖ יצירת מקורות פרנסה בריכוזי האוכלוסייה החרדית עבור נשים חרדיות.

❖ פריסת הפעילות לפחות ב-4 ריכוזי אוכלוסיה חדשים.

יעדים איכותיים כפי שהוגדרו במתווה התוכנית:

- ❖ **שינוי העמדות** ביחס להשתלבות **במסלולי תעסוקה חדשניים** בקהילה החרדית ושינוי המוטיבציה של הקהילה לגבי השתלבות נשים בתעסוקה.
- ❖ **שביעות רצון** המשתתפות מהשילוב בעבודה.
- ❖ **שיפור עמדות המעסיקים** לגבי העסקת נשים מהמגזר החרדי.
- ❖ **הנגשת מידע ויצירת מקומות עבודה** ותחומי תעסוקה חדשים.
- ❖ **יצירת תשתית ארגונית ומקצועית** של **מערך הכשרות מקצועיות המותאם** למאפיינים **התרבותיים, החברתיים, הכלכליים** של הקהילה החרדית.

אודות תב"ת

חזון תב"ת:

ג'וינט ישראל – תב"ת מקדמת את החוסן הכלכלי-חברתי בישראל ואת שוויון ההזדמנויות, בפועלה לשילוב ולקידום מגוון אוכלוסיות בתעסוקה.

ייעוד תב"ת:

ארגון יוזם הפועל בשותפות רחבה ומוביל שינוי בר-קיימא בשוק העבודה בישראל. מטרותיו:

- לפתח תוכניות, מודלים ומדדים חדשניים בתעסוקה.
- להטמיע מענים תעסוקתיים במערך השירותים בישראל ובקרב מעסיקים.
- להוות מרכז לפיתוח ידע, תפיסות ושיטות יישומיות בתעסוקה ולהפצתן ברבים.

תב"ת נוסדה בשנת 2005, כשותפות בין ממשלת ישראל וג'וינט-ישראל במטרה לפתח תוכניות לשילוב וקידום מגוון אוכלוסיות בתעסוקה.

תב"ת פועלת בקרב מגוון אוכלוסיות בדגש על משתתפים מקרב החברה הערבית, חרדים, אנשים עם מוגבלות, מבוגרים מעל גיל 45 וכן עולים וצעירים חסרי עורף משפחתי. יעדי הפעילות בקרב המשתתפים מכוונים לשילוב בעבודה, התמדה בתעסוקה וקידום, כאשר גישת העבודה הינה קהילתית משפחתי ורב תרבותי.

תב"ת מפתחת כלים מקדמי תעסוקה וקידום בהם: מודלים בהכשרה מקצועית, כלים פיננסיים תומכי תעסוקה, פיתוח שימושים טכנולוגיים לקידום תעסוקה, קידום עובדים בשכר נמוך, תשתיות תעסוקה מקומיות וכן יזמות עסקית ויזמות חברתית.

תב"ת פועלת בשיתוף פעולה עם משרדי הממשלה בראשם משרד הכלכלה, כולל שרות התעסוקה, משרד הרווחה, משרד הבריאות, הביטוח הלאומי ומשרדים נוספים וכן עם רשויות מקומיות. תוכניות תב"ת מופעלות על ידי עמותות תוך שיתוף פעולה מקצועי.

תב"ת פועלת לקידום שיתופי פעולה עם מעסיקים מהמרכזיים והמובילים במשק וכן עם מעסיקים בינויים וקטנים.

בצד העבודה בקרב קהלי היעד תב"ת מפתחת ידע יישומי חדשני והתמקצעות בשדה המקצועות החדשים המתהווים בתחום התעסוקה.

אודות תמך

תמך הינה עמותה שמטרתה לקדם פתרונות תעסוקה לנשים חרדיות בישראל, אשר נוסדה בשנת 2005 על ידי אישי ציבור בארץ ובחו"ל, בהמלצת והכוונת גדולי תורה.

חזון העמותה הוא לפעול בשיתוף עם כל הגורמים המקצועיים בישראל העוסקים בנושא ההכשרה והתעסוקה וביניהם.

תמך מגייסת ומכשירה אלפי עובדות איכותיות במגוון תפקידים ברחבי הארץ, החל ממשורות בדרגה נמוכה ועד למשורות ניהול בתחומי תעשייה שונים. ההכשרות מתקיימות בתוך החברות עצמן תוך כדי ליווי המעסיק והעובדות לאחר השמה.

בנוסף מפעילה תמך סדנאות הכנה לעולם העבודה, יישומי מחשב ואנגלית, אשר תורמות להורדת חסמי כניסה לעולם העבודה אצל הנשים. הארגון מוביל כנסים מקצועיים בנושא תעסוקה ויזמות לנשים חרדיות ברחבי הארץ ופועל לקידום תעסוקתי ומנטורינג לעובדות.

חלקה של תמך בהצלחתה של תוכנית 'צופיה' נזקף לזכותו של הקשר ההדוק של העמותה עם הקהילה החרדית ורבניה מחד, ועם המעסיקים מאידך. הלגיטימציה של תמך בקרב הקהילה החרדית והידע והניסיון שצברה, אפשרו לה ליישם פיתוח קידום והטמעה אפקטיבית של פתרונות תעסוקה בכלל ובתוכנית בפרט. לתמך הבנה עמוקה לצורת התנהלותו של מערך החינוך החרדי, ובנוסף יש בידה ניסיון רב בהפעלת פרויקטים. כתוצאה מכך היה ביכולתה לספק למעסיקים את צרכיהם. כל זה הביא להצלחתה של התוכנית באופן האפקטיבי ביותר, והפעילות הענפה ממשיכה עד היום.