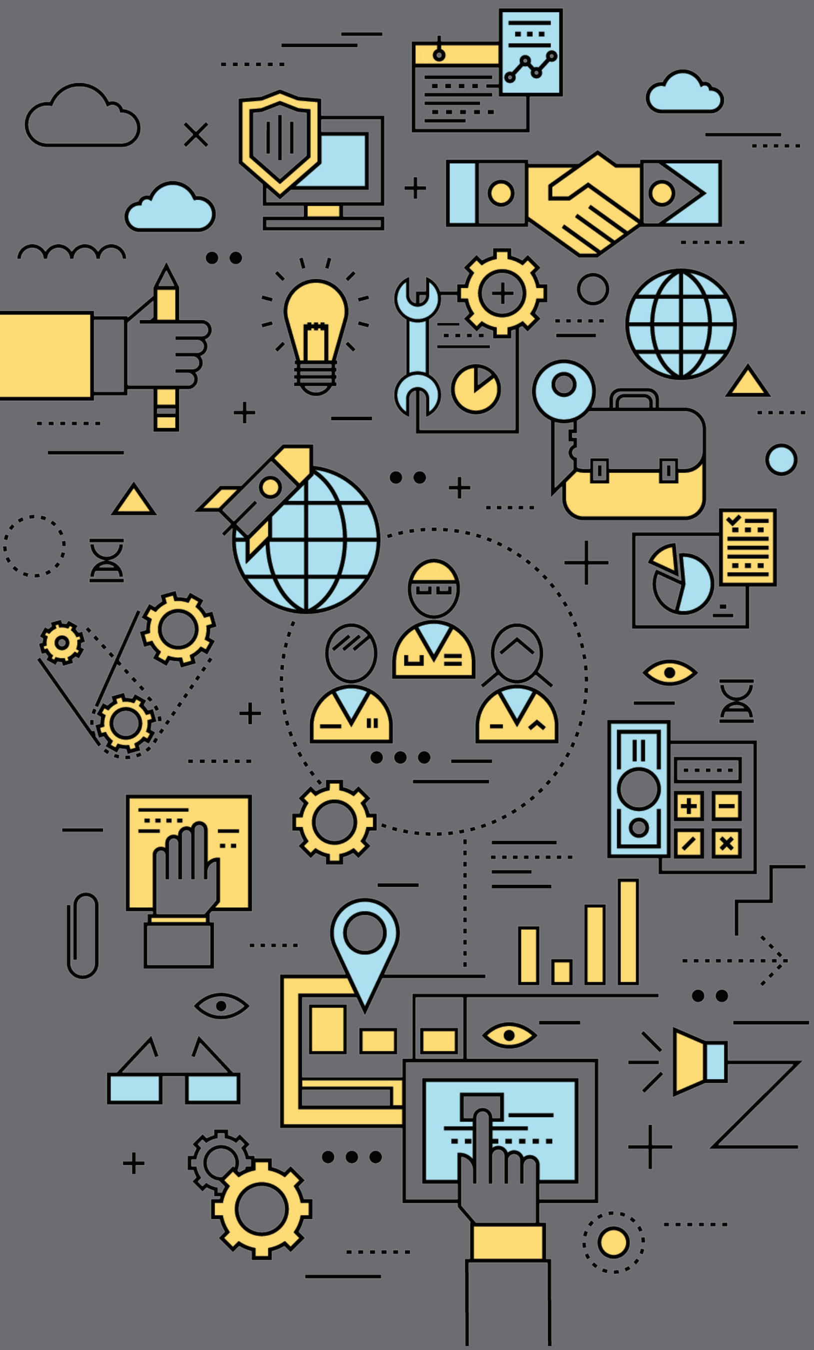


תוכנית עבודה

תלת-שנתית 2023-2021

משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים
חוסן חברתי לישראל

JDC
ג'וינט ישראל תבת
יחד בעשייה חברתית בתעסוקה

עריכה מקצועית: רות ירון אמבייה
עוזרת עריכה: מייס מסאלחה
עריכת לשון: אלישבע מאי
עיצוב, הפקה והבאה לדפוס: פנינה נחמיאס, הג'וינט
מפות אסטרטגיות: הצוות המקצועי - תבת
מנהל ההוצאה לאור: רן רובנר,הג'וינט
מהדורה דיגיטלית, ירושלים, 2020 תשפ"א
הערה: חוברת זו נכתבה בלשון זכר ונקבה לחילופין והיא מיועדת לשני המינים במידה שווה.
© כל הזכויות שמורות לג'וינט ישראל-תבת
כסלו תשפ"א, נובמבר 2020

תוכנית עבודה תלת שנתית

2023-2021

תוכן עניינים

חלק א – תוכנית עבודה תלת שנתית

דברי יו"ר הוועד המנהל של תבת 6
דבר מנכ"לית תבת 7
אימפקט מבוסס נתונים 10

מהלך כישורים 18
מהלך צורות העסקה גמישות 23
מהלך אוכלוסיות 29
תעסוקת חרדים 29
תעסוקה בחברה הערבית 45
צעירים - שנת הכרעה 51
מבוגרים 54
אנשים עם מיגבלה 60
נשים 69
סיעוד 75
התוכנית הלאומית למובטלי הקורונה 80
דאטה 82
פיתוח ידע 84

פעילות מקדמת חדשנות 86
טכנולוגיה 86
מודלים פיננסיים 88
עבודה בשותפויות רחבות 89

חלק ב' -תוכנית עבודה שנתית

תכנון מול ביצוע 2020 ותכנון 2021

תוכניות ממשיכות - תבת 94
תוכניות מסתיימות בהסכם תבת 105
תוכניות מסתיימות בהרחבות 109

תוכניות ממשיכות במסגרת הסכמי הרחבה והתקשרויות נוספות 113

פעילות חדשה 118

תקציב 120

חלק א'

תוכנית עבודה תלת שנתית

דבר יו"ר הוועד המנהל | מנכ"לית ג'וינט ישראל

"לצאת מהמשבר מחוזקים יותר"

אני שמחה להציג בפניכם את תוכנית העבודה התלת-שנתית, השישית במספר, של ג'וינט-תבת - השותפות האסטרטגית בין ממשלת ישראל לג'וינט ישראל לפיתוח פתרונות בתחום התעסוקה.

בחמש עשרה השנים האחרונות הוכיחה השותפות, כי חשיבה, פיתוח ויישום משותפים מביאים לפתרונות הנכונים ביותר לאתגרי התעסוקה של מדינת ישראל, ביניהם: מרכזי ההכוון התעסוקתיים לחברה החרדית ולחברה הערבית, פתרונות לתעסוקת אנשים עם מוגבלות, מודלים להכשרות מקצועיות, דוגמת סטארטר או התוכנית הלאומית להנדסאים ולטכנאים, הטמעת תפיסות של גיוון תעסוקתי עם הקמת הפורום לגיוון בתעסוקה או קידום תעסוקתי. כל אלה ורבים נוספים, שנעשו בשיתוף עם ממשלת ישראל, הרשויות המקומיות, המגזר החברתי, העסקי והפילנתרופי, עיצבו את שוק העבודה ונתנו מענה מיטבי לאוכלוסיות המרוחקות ממנו, תוך שילוב בין צורכי המעסיקים לצורכי המשק.

בשנתיים האחרונות הג'וינט, יחד עם שותפיו, בחנו את כיווני הפעולה שבהם נכון להתמקד בשנים הבאות. נושא הכישורים הנמוכים של ההון האנושי בישראל והצורך להמשיך ולחזק את הקידום בשוק העבודה נמצאו כנושאים קריטיים לעתידה של מדינת ישראל והוגדרו בין ששת האתגרים שיהיו במיקוד העשייה המשותפת של הג'וינט והממשלה.

תוכנית העבודה התלת-שנתית של ג'וינט-תבת מוצגת בעיצומו של משבר עולמי בשוק העבודה כתוצאה מהשלכות הקורונה. בעוד שהשותפות מחויבת למשימתה לפתח פתרונות בראייה רחבה, צופה פני עתיד ולטווח רחוק, הרי שהדבר נעשה תוך קשב רב לצורכי השעה ולדינמיות המואצת עוד יותר של שוק העבודה בעקבות משבר הקורונה.

תוכנית העבודה בארגון העוסק בפיתוח מהווה בסיס, אך חייבת להישאר גמישה, דינמית ומותאמת לצרכים המשתנים והמתהווים. בעזרת המפות האסטרטגיות שנבנו והיעדים שהוצבו, פעילות השותפות תיבחן באופן שוטף על ידי הוועד המנהל, הוועדות המקצועיות וכמובן הצוותים המקצועיים.

ברצוני להודות לשותפינו בממשלת ישראל, שבזכותם ניתן לקדם, להטמיע ולהרחיב את הפעילות המונבטת במסגרת השותפות, כמו גם לשותפים ברשויות המקומיות, בארגונים החברתיים מהמגזר העסקי והפילנתרופי. תודה מקרב לב גם לחברי הוועד המנהל והוועדות המקצועיות, המקדישים זמן ומחשבה, מביאים ניסיון שלא יסולא בפז לשולחנות הדיונים ומובילים יחד את עיצוב פתרונות התעסוקה של אוכלוסיית ישראל לשנים הקרובות.

לחברי הצוות המקצועי של תבת – יישר כוח! זה הצוות שימשיך ויצעיד את כולנו קדימה בפיתוח פתרונות לצרכים ולאתגרים בשוק העבודה בתקופת משבר תעסוקתי רחב היקף.

זוהי עת מאתגרת, מורכבת ומלאת שינויים. אך דווקא בעת משבר, עלינו לזהות גם את ההזדמנויות ולנצלן, להשקיע בכוח האדם במשק, להנגיש תעסוקה מתגמלת לעוד אוכלוסיות, לחשוב באופן יצירתי, אחר וחדש כדי לצאת מהמשבר מחוזקים יותר.

בהערכה רבה,
ד"ר סיגל שלח
מנכ"לית ג'וינט ישראל
יו"ר הוועד המנהל של תבת

דבר מנכ"לית תבת

מענה לצרכים הקיימים והחדשים של שוק העבודה

שנת 2020 תירשם במדינת ישראל ובעולם כולו כאחת השנים המורכבות מבחינה בריאותית, חברתית, כלכלית ותעסוקתית.

בתחילת שנת 2020, טרם משבר הקורונה, התחלנו ביחד עם זרוע העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים את תכנון התוכנית התלת-שנתית החדשה של תבת, תהליך שנעשה מידי שלוש שנים, מאז הקמת תבת בשנת 2006.

התהליך כולו היה מכוון לתוצר משותף, שבבסיסו מעבר מחשיבה על אימפקט ברמת התוכנית לחשיבה על אימפקט ברמה הלאומית ובהלימה ליעדי התעסוקה הלאומיים, כפי שנקבעו בוועידת 2030. לצורך כך מופו המהלכים המרכזיים שבהם יש ליצור השפעה ושינוי בשוק העבודה לטובת מגוון אוכלוסיות. מתוך מהלכים אלו תועדפו המהלכים שבהם נעסוק במסגרת השותפות.

השינויים הדרמטיים בשוק העבודה בעקבות הקורונה הביאו להתאמת יעדי הפעולה למציאות החדשה. אם התכנון הראשוני שם דגש על פיתוח ההון האנושי והעלאת הפריון, תוך מיקוד בעובדים בעלי מיומנויות נמוכות, הרי שעם יציאת עובדים רבים לחל"ת ולאבטלה נוצר צורך לחשיבה מחודשת ולהדגשת הכלים והמענים לשילוב מחדש בעבודה ולהכשרה לקראת תעסוקה עתידית, איכותית ומותאמת לשוק עבודה חדש ומעודכן טכנולוגית.

תהליך העבודה המשותף והמאומץ שנעשה בצוותים מקצועיים משותפים מזרוע העבודה ומתבת, הוליד בסופו של דבר תוכנית עבודה תלת-שנתית חדשה, הכוללת בתוכה מענים למצב התעסוקתי החדש שנוצר בדגש על אוכלוסיות היעד הייחודיות.

התוכנית המוגשת לכם בזאת מביאה לידי ביטוי את הצרכים הקיימים והחדשים של שוק העבודה במסגרת ארבעה מהלכים מרכזיים, שיחד ייצרו אימפקט משמעותי בשוק העבודה.

- מהלך כישורים
- מהלך שילוב אוכלוסיות בתעסוקה איכותית
- מהלך הכשרות מקצועיות
- מהלך צורות העסקה גמישות

מהלך כישורים: מהלך זה בא לתת מענה לבעיית הרמה הנמוכה של כישורים בקרב המשתתפים בכוח העבודה בישראל. רמה זו מסבירה את בעיית הפריון במשק ומשפיעה על יכולתו של הפרט להתקדם בתעסוקה. פעילות המהלך במסגרת תבת תתמקד בפיתוח ובהפעלה של מרכז יישומי. מהלך שילוב אוכלוסיות בתעסוקה איכותית: המהלך כולל תתי-מהלך המכוונים למגוון אוכלוסיות. הדגש יהיה על שתי אוכלוסיות היעד המרכזיות של תבת בשנים האחרונות - החברה הערבית והחברה החרדית וכן על אוכלוסיות נוספות: מבוגרים, צעירים, נשים, ואנשים עם מוגבלות. מהלך הכשרות מקצועיות: המהלך יותנע בשלב מאוחר יותר, בהחלטה משותפת עם הנהלת זרוע העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. עם זאת, בשל המשבר התעסוקתי הגדול, נוצרה שותפות ייחודית בין תבת לזרוע העבודה להבניית תוכנית לאומית למובטלי הקורונה. תוכנית ייחודית זו מבוססת על מתודולוגיות

של חדשנות פתוחה ותשלום מבוסס תוצאות. התוכנית עתידה להצמיח מגוון רחב של רעיונות ומיזמים חדשים אל תוך עולם ההכשרה המקצועית מתוך מטרה לשלב את מובטלי הקורונה במעגל העבודה. מהלך צורות העסקה גמישות: מהלך זה נבנה כדי לתת מענה לעובדה, ששוק העבודה בישראל אינו מותאם לצורות עבודה גמישות. כתוצאה מכך, מימוש הזדמנויות התעסוקה ופוטנציאל ההשתכרות, הפריון והתוצר המקומי נפגעים. המהלך יתמקד בפעולות מול ארגונים ויכלול התערבות בשינוי עמדות ותפיסות, ברמת הארגון וברמת הפרט, לחיזוק מיומנויות, כישורים וכלים לניהול ולמדידת העבודה, תוך ביסוסה על תפוקות ותוצאות.

החדשנות באה לידי ביטוי בכל המהלכים מתוך ראייה רחבה, הממוקדת בשלושה כיוונים מרכזיים:

1. **שימוש בטכנולוגיות בכלל ובטכנולוגיות מבוססות בינה מלאכותית בפרט:** מתוך מטרה לשדרג את פרופסיית התעסוקה בישראל ולספק לאנשי המקצוע כלים מבוססי נתונים למתן מענים מדויקים ברמת הפרט. הדרך לעשות זאת תהיה על ידי יצירת שותפות עם יזמים וחברות הזנק טכנולוגיות ליצירת פיתוח משותף של מענים בתעסוקה.
2. **שימוש במודלים פיננסיים:** שימוש במודלים פיננסיים להסרת חסמים בקרב אוכלוסיות שונות וליצירת תמריצים מכווני תוצאה לבניית מודלים תעסוקתיים אפקטיביים ויעילים.
3. **עבודה בשותפויות רחבות:** עבודה מתואמת עם שותפים מתוך החברה האזרחית, המגזר העסקי והאוכלוסיות עצמן. זאת במטרה ליצור "חוזה חדש" ואחריות משותפת על היעדים והתוצאות הנדרשות בתחום התעסוקה.

כארגון פיתוח, עלינו להוביל חדשנות גם במתודולוגיית הפיתוח ולכן נשלב בתוכנית העבודה החדשה מתודולוגיות אג'יליות (Agile) במטרה ליצור פתרונות גמישים ומהירים בזמן. מודל האג'ייל מוכר בעולם הפיתוח הטכנולוגי מעל לשני עשורים והוכח בארגונים רבים כמביא ערך, מקצר זמני פיתוח, מסייע להביא מוצרים בזמן מואץ ומשפר את שביעות הרצון.

תוכנית העבודה המוגשת לכם מייצגת את התפיסה הכלל-ארגונית החדשה בג'וינט ישראל, במסגרתה הוגדרו לכל נושא מדדי אימפקט ושורטטו מפות אסטרטגיות למהלכים, שיהוו כלי עבודה לבחינת ההתקדמות. כך נוכל למדוד את הפעולות שלנו ולדעת האם התוכניות אכן מקדמות את היעדים הלאומיים. אם כן, נמשיך בכל הכוח. אם לא, נשנה כיוון או אף נעצור את הפעילות.

חלקו הראשון של המסמך מציג את תוכנית העבודה כפי שנבנתה לשלוש שנים. חלקו השני מציג את תוכנית העבודה השנתית הנגזרת לשנת 2021. בתוכנית העבודה השנתית נכלל גם הדיווח על הפעילות בשנת העבודה המסתיימת, שנת 2020.

במהלך 2020 פעלו בתבת תוכניות שחלקן הגיעו אל יעד ההטמעה בממשלה, חלקן הסתיימו ואחרות משתלבות במהלכים המרכזיים שנקבעו לתוכנית העבודה התלת-שנתית, להמשך ולהשלמת תהליך הפיתוח.

תהליך התכנון השנה נעשה במשותף עם הצוות המקצועי מזרוע העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים וגם בכך באה לידי ביטוי השותפות החשובה בינינו. זוהי הזדמנות מצוינת להודות לשותפינו - לצוות המקצועי ולהנהלת זרוע העבודה במשרד.

תודה לכם, חברי הוועד המנהל של תבת, אשר במהלך השנה האחרונה הערתם והארתם על תהליך התהוות והתפתחות תוכנית העבודה, במסגרת ישיבות הוועד המנהל ומחוצה להן.

לסיום, תודות לצוות המקצועי בתבת, שנרתם לעבודת התכנון בכלי העבודה מחודשים, כל זאת בתקופת משבר הקורונה, בימים של סגר ובעבודה מרחוק. תוכנית העבודה מבטאת מצוינות מקצועית עם מחויבות ומסירות רבה במטרה לראות את מגוון האוכלוסיות בישראל משולבות בתעסוקה ומתפרנסות בכבוד.

בברכה,

עינב אהרוני-יונס

מנכ"לית תבת

מנתונים לתוכניות ולפעולות המייצרות אימפקט בתעסוקה

הקדמה

הפרקים הבאים במסמך זה מסכמים את תוצריו של תהליך עבודה נרחב אשר ניסה למפות את אתגרי התעסוקה המרכזיים לשנים הקרובות ואת זירות הפעולה האפקטיביות להתמודדות עמם. תהליך זה נעשה על ידי צוותי פיתוח התוכניות בתבת עם השותפים הממשלתיים בזרוע העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, תוך שימוש במתודולוגיות ובכלים מעולמות הפיתוח, מבוססי נתונים וחשיבה תוצאתית. אתגרי העל שסומנו היו: העלאת פריון העבודה והעלאת שיעורי ההשתלבות בשוק העבודה, כאשר מתוכם נגזרו יעדי התעסוקה הלאומיים שנקבעו על ידי הממשלה - יעדי 2030. פרק זה מתאר את תהליך בחירת התוכניות והפעולות המוצעות בתוכנית העבודה הרב-שנתית, את התפיסה המארגנת של אותן פעולות, המכוונות לסייע בהשגת יעדי התעסוקה הממשלתיים ואת הנתונים המרכזיים שעליהם התבססה ההצעה לתוכנית העבודה.

נתונים ומגמות מרכזיות[1]

הצעדים שמדינות ברחבי העולם ובהן ישראל נקטו להאטת התפשטותה של מגפת COVID-19 הביאו להאטה דרמטית בפעילות הכלכלית. המשבר פגע פגיעה קשה בכלכלה הישראלית. ב-25 במאי 2020 הודיע בנק ישראל, כי המשק הישראלי צפוי להתכווץ בשנת 2020 בשיעור של 4.5% וכי בשנת 2021 המשק צפוי לצמוח ב-6.8% בלבד לעומת 8.7%, כפי שהיה בתחזית קודמת (בנק ישראל, 2020). על פי שירות התעסוקה, בסך הכול מספר דורשי העבודה בחודש אפריל היה 1.151 מיליון עובדים, המהווים 27.8% מכוח העבודה (שירות התעסוקה, 2020).

מחקר מעמיק שהוזמן על ידי ג'וינט-תבת והתבצע על ידי מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל בתחום אתגרי שוק העבודה בעת משבר הקורונה ולאחריו, לצד ראיונות עומק שצוות האסטרטגיה קיים עם כלכלנים, חוקרים בתחום התעסוקה ושותפים נוספים, סייעו בהבנת נתונים ומגמות חדשות בשוק העבודה. כל אלה הוו בסיס לעיצוב המהלכים והתוכניות שנבחרו לביצוע בתוכנית העבודה. התמונה שנתקבלה מהמחקר ומהראיונות מצביעה על מספר שינויים שהתרחשו בשוק התעסוקה בישראל במהלך התפרצות נגיף הקורונה: עובדים רבים איבדו את מקום העבודה, ענפים מסוימים צמצמו את פעילותם הכלכלית ולעומתם ענפים חיוניים חשו מחסור בעובדים. לצד זאת, חלה האצה בשימוש בכלים דיגיטליים לצורך תקשורת מרחוק, עלה שיעור העובדים מן הבית והתרחש שינוי בכישורים הנדרשים בשוק התעסוקה.

1 הנתונים בסעיף זה מבוססים על דוח מחקר שמאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל פרסמו בנושא שוק העבודה בעת משבר הקורונה ולאחריו ואשר הוזמן על ידי ג'וינט-תבת.

המחקר של מכון ברוקדייל בחן את השפעת המשבר על כלל העובדים בישראל ועל העובדים בקבוצות האוכלוסייה השונות; מיפה את תהליכי ההיחלצות מן המשבר של שוק העבודה, סקר את השינויים שהמשבר יצר או האיץ בשוק העבודה, את האתגרים וההזדמנויות שנוצרו לטווח הקצר ולטווח הארוך. בנוסף לכך, המחקר הציע כיווני פעולה אפשריים להתמודדות עם אתגרי התעסוקה החדשים של האוכלוסייה בישראל.

מן המחקר עולה התמונה הבאה לגבי המאפיינים של דורשי העבודה בשיא המשבר:

- **רוב העובדים המושבתים, שהוצאו לחל"ת או שפוטרו, ממוקמים בתחתית התפלגות השכר במשק, עם השכלה נמוכה ובגיל צעיר:** בסוף מארס 2020 48% מדורשי העבודה החדשים היו מתחת לגיל 35.[2]
- **המשבר פגע יותר בנשים מאשר בגברים:** 56% מתביעות האבטלה החדשות בין ה-1 במארס ל-10 במאי היו של נשים (פרגר, 2020; באוורס, 2020). **מבין הנשים, אימהות חד-הוריות נפגעו בצורה משמעותית מהמשבר.**
- **קבוצת האוכלוסייה שנפגעה במידה הרבה ביותר הייתה האוכלוסייה החרדית:** עד השבוע הראשון של אפריל שיעור המושבתים מבין החרדים, שעבדו בשנת 2017, היה 27% לעומת 18% מהעובדים היהודים שאינם חרדים ו-17% מהעובדים הערבים (משרד האוצר, 2020).
- **גם האוכלוסייה הערבית נפגעה מן המשבר:** במארס 2020, שיעור תובעי הבטחת הכנסה היה גבוה יותר בקרב הערבים לעומת היהודים (5.0% לעומת 3.2%) (יחיאלי, 2020).
- **יותר עובדים עם מוגבלות הוצאו לחל"ת:** מעסיקים הוציאו לחל"ת פי 3.8 עובדים עם מוגבלות מאשר עובדים ללא מוגבלות.

לצד ההסתכלות על דורשי העבודה בעת המשבר, המחקר בחן את **מידת הפגיעה בענפי הכלכלה ואת החשיפה לפגיעה תעסוקתית של קבוצות האוכלוסייה.** הענפים הפגיעים במידה רבה הם: מכירה קמעונאית; אומנות, בידור ופנאי; ענפי האירוח, האוכל והטיולים. הענפים הפגיעים במידה מועטה הם: ענפי הבינוי והחקלאות; בריאות, רווחה וסעד; חינוך; מינהל מקומי וציבורי; היי-טק, מידע ומחקר; ענפי הפיננסים והביטוח.

כמו כן, מהמחקר עולה כי:

- שיעור המועסקים בענפים בסיכון הגבוה, גבוה יותר בקבוצת הגיל הצעירה (18-24) ובמיוחד בקרב הנשים – 41% מהערביות הצעירות, מרביתן בענף המכירה הקמעונאית; 26% מהיהודיות הלא חרדיות, כמחציתן בענף המכירה הקמעונאית וכמחציתן בענף האירוח והאוכל.
- בקרב הגברים הצעירים (18-24), עיקר המועסקים בענפים שבסיכון הם הערבים והחרדים. 26% מהערבים הצעירים עובדים בענפי האירוח והאוכל ובמכירה קמעונאית, ו-12% מהחרדים הצעירים עובדים בענף המכירה הקמעונאית.
- בגילאי העבודה העיקריים, 25-64, שיעור המועסקים בענפים בסיכון גבוה הוא נמוך יחסית בקרב כל קבוצות האוכלוסייה. עם זאת, שיעור זה גבוה יותר בקרב הגברים הערבים (15%) והחרדים (14%), ונמוך במיוחד בקרב הנשים החרדיות (8%).

---

2 יש סימנים לכך שהדבר נובע מתת-דיווח לשירות התעסוקה.

- 61% מהנשים המועסקות בגילאים 25-64 עובדות בענפים בסיכון נמוך לעומת 43% מהגברים. זאת, כנראה בשל שיעורן הגבוה בענפי החינוך והבריאות. יוצאי דופן הם הגברים החרדים, המרוכזים גם הם בענף החינוך המצוי בסיכון נמוך, ושחלקם בענף זה עולה עם הגיל.

משבר הקורונה הביא אתגרי תעסוקה חדשים לאוכלוסיות היעד, במיוחד על רקע המאפיינים וחסמי התעסוקה של כל אחת מהן, אך לצידם גם הזדמנויות שאפשר ורצוי לנצל לטובת שיפור מצב התעסוקה. המחקר הצביע על האתגרים שלהלן.

האתגרים המרכזיים

- **ההשפעה של חסמי התעסוקה הועצמה בעת המשבר:** רמות מיומנויות והשכלה נמוכות וריחוק חברתי של העובדים הערבים, החרדים ועם המוגבלות מגבירים את הסיכון התעסוקתי שלהם, במיוחד בתקופת המשבר, שבה האבטלה עולה והביקוש לעובדים במשק יורד. לפיכך עולה חשש מפני הרחקת עובדים מקבוצות אלו משוק התעסוקה.
- **ריכוז קבוצות האוכלוסייה בענפי הכלכלה משפיע על מידת הפגיעה מן המשבר:**
  - שיעור גבוה של צעירים בני 18-24 בענף המסחר הקמעונאי ובענפי האירוח והאוכל (כולל מלונאות), שנפגעו פגיעה קשה בעת המשבר וצפוי כי יהיו האחרונים לחזור לשגרה.
  - שיעור גבוה של עובדים חרדים, גברים ונשים, בענף החינוך.
  - שיעור גבוה של גברים ערבים בקבוצות הגיל 35-64, העובדים בענף התחבורה.
  - שיעור נמוך מאוד של גברים ונשים, ערבים וחרדים, המועסקים בענפים שבהם פריון העבודה גבוה.
- **האצת השימוש בכלים טכנולוגיים היא אתגר לעובדים חסרי מיומנויות דיגיטליות:** שיעור גבוה של עובדים ערבים, חרדים ומבוגרים, חסרי מיומנויות תקשוב ומיומנויות דיגיטליות, מציב אותם בנחיתות טכנולוגית עקב ההאצה הטכנולוגית של רבים מענפי הכלכלה בעת המשבר. האתגר הטכנולוגי ניכר יותר בקרב עובדים מבוגרים, בעלי אוריינות טכנולוגית נמוכה, אשר עלולים להיפלט משוק התעסוקה, במיוחד אלו שיתקשו בלמידת הכלים הטכנולוגיים.
- **עבודה מן הבית אינה אפשרית לרבים מן העובדים:** שיעור נמוך של עובדים ערבים, חרדים, מבוגרים ועם מוגבלות, שאין להם אפשרות לעבוד מן הבית, אם בשל מחסור במיומנויות תקשוב וכישורים דיגיטליים, אם בשל ייצוג חסר בענפים שבהם מתאפשרת עבודה מן הבית (היי-טק, מגזר ציבורי) וייצוג יתר בענפים שבהם קשה לעבוד מן הבית.
- **עובדים מבוגרים ועובדים עם מוגבלות מתקשים לחזור למקום העבודה:**
  - אנשים מבוגרים ועם מחלות רקע המאפיינות חלק מהעובדים עם מוגבלות, מצויים בקבוצת סיכון (CDC, 2020). כתוצאה מכך, הם נרתעים מלחזור לשגרת התעסוקה וגם המעסיקים נרתעים להשיבם למקום העבודה אפילו כאשר בית העסק עומד בתנאי התו הסגול.
  - מעסיקים מתעכבים מלהחזיר עובדים עם מוגבלות למקום העבודה בשל התשומות הניהוליות שעליהם להקדיש לליוויים בעת החזרה (משרד המשפטים, 2020).

- **תחרות ניכרת על משרות פנויות:** תחרות זו מקשה במיוחד על אנשים עם מיומנויות נמוכות ועל מבוגרים שפוטרו להשתלב בחזרה בתעסוקה.

לצד האתגרים שצוינו, ישנן הזדמנויות שעלו בתקופת המשבר:

- **איבוד מקום העבודה עשוי לשמש תמריץ למציאת עבודה איכותית יותר:** הפעלת כלי מדיניות פעילה בשוק העבודה, עם דגש על הקניית הכשרות, טיפוח כישורים והון אנושי, יכולה לסייע בהסטת עובדים לענפים עם פריון גבוה יותר.
- **האצת השימוש בכלים דיגיטליים היא הזדמנות לחיזוק הכישורים הטכנולוגיים בקרב עובדים בעלי כישורים טכנולוגיים נמוכים:**
  - בקרב האוכלוסייה הערבית, חיזוק הכישורים הטכנולוגיים כדי לסייע לתעסוקה של נשים ערביות בענף החינוך ולצורך למידה מרחוק של סטודנטים.
  - הלגיטימציה שהחיבור לאינטרנט בחברה החרדית זכה לה (בעקבות המשבר) היא הזדמנות לחיזוק הכישורים הטכנולוגיים בקרב אוכלוסייה זו, תוך מתן דגש ליתרונות השימוש באינטרנט לצורך עבודה ולימוד מרחוק, צריכת מידע ושירותים.
  - עבור עובדים מבוגרים צמצום הפערים הטכנולוגיים בפרק זמן קצר הוא אתגר משמעותי. עם זאת, במהלך המשבר ניכר היה, כי ניתן לגשר חלקית על הפער הטכנולוגי. ייתכן שנוצרה עתה הזדמנות לחיזוק האוריינות הדיגיטלית בקרב עובדים מבוגרים.
- **המעבר של עובדים רבים לעבוד מן הבית** והתחזית לפיה בתקופה שלאחר תום המשבר מקומות עבודה רבים ישלבו תמהיל כזה או אחר של עבודה ממקום העבודה עם עבודה מן הבית, הם הזדמנות לשלב בתעסוקה אנשים המתקשים לצאת מן הבית לצורך עבודה או לימודים: נשים ערביות; אנשים עם מוגבלות פיזית או בריאותית.
- **השינויים המהירים בשוק התעסוקה ואי הוודאות בעקבות המשבר, הדגישו את הצורך במגוון כישורים:** רצוי לראות במשבר הזדמנות כדי לסייע לעובדים שנפגעו באמצעות הקניית מיומנויות, שהן חיוניות ובסיסיות לרבות מן המשרות, כולל אוריינות דיגיטלית, פרואקטיביות, גמישות, יכולת הסתגלות לשינויים ויכולת עבודה בצוות (WEF, 2016; Spitz-Oener, 2006).
- **שימור עובדים בקרב אוכלוסיות עם שיעור תעסוקה נמוך במיוחד** (נשים ערביות וגברים חרדים): תוואי היציאה מן המשבר וניתוח מספר המשרות הפנויות מלמדים על כך, שענף החינוך הוא בין הראשונים שחוזר לשגרה. לכן זו הזדמנות לסייע לתעסוקה של נשים ערביות וגברים חרדים, ששיעורים גבוהים מהם מועסקים בענף החינוך.
- **האצת תהליכי כניסה לעבודה למי שאינם מועסקים:** שיעור התעסוקה של נשים ערביות וגברים חרדים הוא נמוך מאוד כאשר לרוב ההחלטה בדבר הימנעות מעבודה נובעת ממניעים תרבותיים. עם זאת, במשברים כלכליים בעבר הייתה האצה של כניסה לשוק התעסוקה בקרב אוכלוסיות שבאופן מסורתי נמנעו מעבודה וזאת בשל אילוצים כלכליים (למשל, אצל מלאך, כהן וזיכרמן, 2016).
- **חיזוק המנהיגות המקומית וארגונים קהילתיים שיכולים להניע מהלכים לשינוי בתחום התעסוקה:** במהלך המשבר נוכחנו בחיזוק כוחה של המנהיגות המקומית הן בקרב החברה החרדית הן בקרב החברה הערבית, וביכולת השפעתם הגדולה של הארגונים הקהילתיים על חוסנה של הקהילה ועל התמודדות עם אתגרי המשבר.

להלן המלצות לכיווני פעולה להתמודדות עם אתגרי התעסוקה, כפי שתוארו מעלה ועל רקע צעדי המדיניות שנקטו מדינות ה-OECD:

א. שיפור כישורי כוח העבודה: skilling, up-skilling, re-skilling
מומלץ להשקיע בהכשרות, בהכשרות מחדש ובשדרוג כישורים של בלתי מועסקים וככל שניתן גם של עובדים מבוגרים יותר ועובדים עם כישורים נמוכים. הדבר יסייע להתאים את כישורי העובדים הקיימים לדרישות החדשות של שוק העבודה ולאפשר לבלתי מועסקים להתמודד בצורה טובה יותר על משרות פנויות מול מועמדים מיומנים, ואף לאייש משרות בענפים עם פריון גבוה יותר. את ההכשרות מומלץ לחלק להכשרות לטווח קצר ולטווח ארוך. ההכשרות לטווח קצר כוללות שדרוג כישורים קיימים כדי להתאים את המועמדים למשרות קיימות, והקניית כישורים רכים או כישורים בסיסיים הניתנים להעברה. ההכשרות לטווח ארוך כוללות הקניית כישורים חדשים הנדרשים לניוד תעסוקתי לענפים עם פריון גבוה. לעיתים הכשרות מסוג זה הן מורכבות יותר וכוללות מסלולים מקצועיים לצורך הסבה מקצועית.

את ההכשרות מומלץ למקד בתחומים הבאים:

- **חיזוק הכישורים הדיגיטליים**, הן לצורך חיזוק האפשרויות לעבודה מן הבית בענפים שעברו האצה טכנולוגית, הן לצורך הרחבת האפשרויות התעסוקתיות בענפים אלה והן לשיפור ההון האנושי.
- **חיזוק כישורים רכים ובמיוחד כישורים הניתנים להעברה**. בנוסף לכך, יש לבנות בצורה מושכלת מסלולי הכשרה מתאימים ותמיכה כלכלית, וכך להביא עובדים להשתלב במסלולי הכשרה שיקדמו את שילובם בתעסוקה איכותית יותר ובענפים שבהם פריון העבודה גבוה.

ב. תמיכה בניידות תעסוקתית
איבוד מקום העבודה עשוי לשמש תמריץ למציאת עבודה איכותית. במשבר הנוכחי הקניית כישורים חדשים, שדרוג כישורים קיימים וטיפוח כישורים רכים והון אנושי (כפי שתוארו לעיל), יכולים לסייע בניידות של עובדים לענפים עם פריון גבוה יותר. תמיכה בניידות תעסוקתית עשויה לסייע גם בשילוב עובדים מבוגרים במקצועות במחסור, במיוחד עובדים בעלי כישורים מתאימים שדורשים עדכון בזמן קצר.

ג. חיזוק דפוסי העבודה מרחוק
המעבר של עובדים רבים לעבוד מן הבית והתחזית לפיה מקומות עבודה רבים ימשיכו לשלב עבודה מן הבית גם לאחר תום המשבר, היא הזדמנות לחיזוק דפוסי העסקה גמישה, כולל עבודה מרחוק. אסדרה של דפוסי עבודה מרחוק עשויה להגדיל את היצע העבודות לאנשים המתקשים לצאת מן הבית או מאזור המגורים לצורך עבודה או לימודים, בהם נשים, במיוחד נשים ערביות מסורתיות ונשים חד-הוריות, המתקשות לשלב בצורה טובה בין המחויבות למשפחה לבין המחויבות לעבודה[3] וכן אנשים עם מוגבלות או כאלה המטפלים באדם עם מוגבלות.

3 כפי שהוזכר, חשוב לחזק עבודה מרחוק במידה דומה בקרב נשים וגברים, לולא כן שכר הנשים עלול להישחק.

ד. **תיאום בין כישורי העובדים, צורכי המעסיקים וגופים מכשירים**
כיווני הפעולה שהוזכרו לעיל, הכוללים השקעה בהכשרות ובהכשרות מחדש של עובדים ומפוטרים לצורך עדכון כישוריהם, לשם התאמה מיטבית בין דורשי העבודה לבין מעסיקים וכן לצורך ניידות של עובדים לענפים עם פריון גבוה, מצריכים תיאום בין דורשי עבודה, מעסיקים וגופים מכשירים. ארגון ה-European Commission ממליץ על שיתוף פעולה הדוק בין המדינה, מעסיקים ושותפים חברתיים כדי לאפשר את התיאום שבין דורשי העבודה, הכישורים הנדרשים, המעסיקים וגופים מכשירים. על כך נוסיף, שכדי לקיים מנגנוני תיאום מוצלחים יש צורך בגופים בעלי ראייה רחבה ויכולת חיבור בין מגוון הגופים הקיימים בזירה התעסוקתית.

בין תוכניות למהלכים אסטרטגיים

תהליך התכנון ובחירת המענים המתהווים בתוכנית העבודה נשען, כאמור, על איסוף וניתוח מתמיד של צרכים והתבסס על הבנת הנתונים והמגמות המשתנות בשוק העבודה. עם בחירת זירות הפעולה המרכזיות: האוכלוסיות; התכנים; הפלטפורמות שבמיקוד, נעשה תהליך נוסף של למידה סביב אותן זירות פעולה. מטרותיו של תהליך הלמידה היו: הגדרת הבעיה ומיקודה; איסוף והעמקה בנתונים סביב הבעיה; הגדרת תמונת הצלחה כמותית מדידה עם תוצאות צפויות; למידה על פתרונות, מענים ופרקטיקות בעולם; גיבוש תיאוריית שינוי ומיפוי רחב של סוגי פעולות ותוכניות אפשרויות לפתרון הבעיה.

כל זירת פעולה רחבה כזו הוגדרה כמהלך אסטרטגי, שכלל בתוכו מספר פעולות ותוכניות המכוונות ליצירת שינוי מוגדר בטווח קצר וארוך. בטווח הארוך, תוצאותיו של המהלך אמורות לתרום להזזת המחוג ברמה הלאומית ולסייע בהשגת יעדי התעסוקה הלאומיים-ממשלתיים בתחומי השילוב בתעסוקה ועידוד ההשתלבות בתעסוקה איכותית.

מהלכי העל האסטרטגיים שהתוכנית מציעה להתמקד בהם כדי לייצר אימפקט משמעותי בתחום התעסוקה נחלקים לארבעה אשכולות מרכזיים:

א. כישורים;

ב. הכשרות מקצועיות;

ג. צורות העסקה חדשניות;

ד. שילוב אוכלוסיות בתעסוקה איכותית.

מהלכי-על אלו כוללים קבוצה נרחבת של תוכניות ופעולות אשר ההנחה היא, שיישומן בסקייל ובהיקפים נרחבים לאחר הוכחת האפקטיביות שלהן, יתרמו באופן משמעותי להעלאת שיעורי התעסוקה ולהעלאת הפריון.

חשיבת אימפקט ומפות אסטרטגיות

אחד הכלים המרכזיים אשר שימשו את צוותי הפיתוח והתכנון בתהליך למידת זירות הפעולה, המהלכים האסטרטגיים ובחירת התוכניות שנדרש לפתחן וליישמן כדי לייצר שינוי-אימפקט בזירה הנבחרת, היה כלי «המפה האסטרטגית". המפה היא כלי מתודולוגי, שמטרתו לסייע בארגון המידע הנרחב שנאסף סביב כל מהלך אסטרטגי, באופן שיבטיח שכל אפיק פעולה שייבחר ייצר שינוי ותוצאה מדידה בטווח הקצר והרחוק. המפות האסטרטגיות שיופיעו בפרקים הבאים הן מפות ראשוניות ודינמיות, הכוללות ארבעה חלקים מרכזיים:

א. רשימת הפעולות והתוכניות שנדרש לבצע כדי לייצר אימפקט בתחום המהלך: אותן תוכניות מסווגות לפי נתיבי ההשפעה השונים.

ב. תוצאות ישירות של התוכניות בטווח הקצר: התוצאות המשותפות של התוכניות הן תוצאה של המהלך בטווח הקצר (שלב ההפעלה והיישום בשלוש השנים הקרובות).

ג. תוצאות של המהלך בטווח הרחוק: אילו תוצאות לאומיות המהלך ייצר בהנחה שהתוכניות יהיו אפקטיביות ויוטמעו בממשלה או יופעלו בהיקפים רחבים.

ד. אימפקט לאומי: השינוי שאותו מהלך עשוי לייצר בטווח הרחוק במדדי העל של העלאת הפריון ושילוב בתעסוקה.

מהלכים ותוכניות
מהלך כישורים

רקע | הגדרת הבעיה

בישראל ישנה רמה נמוכה של כישורים בקרב המשתתפים בכוח העבודה, אשר מסבירה את בעיית הפריון במשק ומשפיעה על יכולתו של הפרט להתקדם בתעסוקה.

כישורים (Skills) נרכשים באמצעות התנסות, הדרכה או הכשרה, ומייצגים את היכולת של הפרט להפוך את הידע שרכש לפעילות יצרנית בעבודה או בחיי היום-יום. (OECD, 2017a, p. 7)

כישורים חיוניים (Transferable skills) נדרשים לכל ענפי התעסוקה וצורות ההעסקה והם רלוונטיים לכל שדרת התפקידים, למשל: היכולת לפתרון בעיות מורכבות, אוריינות דיגיטלית, חשיבה ביקורתית ולמידה עצמאית. כישורים אלו מסייעים לפרט בלמידה וביישום מוצלחים של כישורי התפקיד המסוים(Job/Vocational Skills) ותורמים להצלחתו של העובד בהשמה, בביצועים בעבודה, בקידום תעסוקתי ובגיוון תחומי העיסוק בחייו.

כישורי יסוד (Basic Skills) הם בתשתית הכישורים החיוניים, ותואמים את סקר PIAAC: אוריינות דיגיטלית, אוריינות חישובית ואוריינות שפה.

גורמי הבעיה

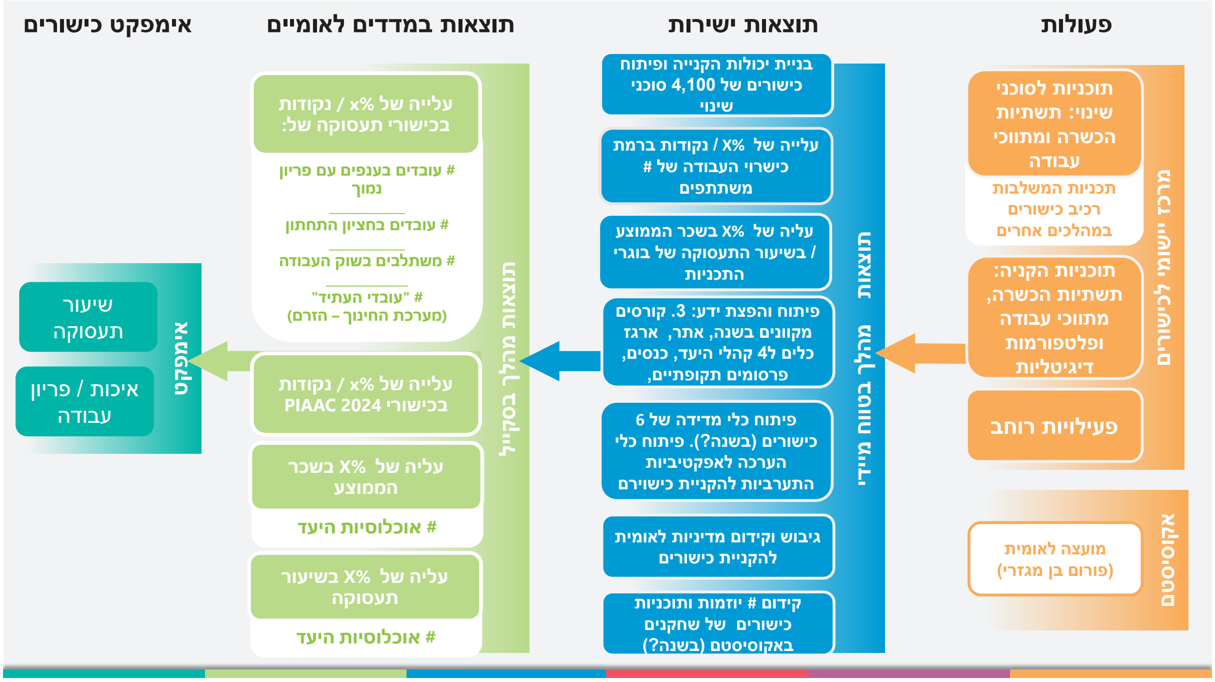
כישורים בהיבט הכלכלי: לפני משבר הקורונה, שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בישראל בגילאים 24-65 באוכלוסייה הכללית עמד על 81%, ולמרות זאת פריון העבודה בישראל נמצא נמוך ב-24% מהממוצע ב-OECD. לפי אקשטיין וליפשיץ (2017), בין הגורמים המרכזיים המסבירים את פער הפריון ניתן למצוא את המחסור בהון אנושי מיומן וכשיר לעולם העבודה המשתנה (כישורי PIAAC), עובדה המסבירה כ-21% מהפער. חזן וצור (2017) מציינים, כי רמת הכישורים הנמוכה בישראל מסבירה כ-66% מהפער בפריון לעובד לעומת מדינות ההשוואה ב-OECD.

כישורים בהיבט החברתי: בעיית הכישורים בולטת אף יותר בקרב עובדים מהחברה הערבית ומהחברה החרדית, כמו גם אצל עובדים בחציון התחתון של ההכנסה. ניתן לראות בתוצאות מבחני PIAAC כי עובדים אלו נכנסים לשוק העבודה עם רמה נמוכה יחסית של כישורי יסוד, מצב הגורר עבודה בעיסוקים שנדרשת להם רמת מורכבות נמוכה. מצב זה יוצר מעגל אכזרי שקשה להשתחרר ממנו, מאחר שבסוגי תפקיד אלו אין לרוב הזדמנויות לשיפור כישורים בהכשרה מסודרת או תוך כדי ביצוע התפקיד. מדובר למעשה במקצועות שנמצאים בסכנה להיעלם או להשתנות; פיתוח כישורים חיוני לטובת שימור הרלוונטיות בשוק העבודה.

בעיית הכישורים במבט בינלאומי: אתגר הכישורים אינו ייחודי לישראל. לאורך השנים נעשו מאמצים רבים כדי לזהות את קשת היכולות והכישורים המגדילה את סיכוייו של הפרט להשתלב בשוק העבודה באופן מוצלח. לאחרונה ישנה מגמה גוברת של הקמת גופים ייעודיים לכישורים במדינות רבות בעולם (OECD, 2020). עם זאת, עדיין חסרה הסכמה בספרות המקצועית ובקרב בעלי עניין בכל הנוגע לאופן שבו יש להגדיר כישורים (ראו לדוגמה SEL Harvard), למדוד ולהעריך התערבויות להקניית כישורים ולשיפורם (OECD, 2017a, 2016b).

בעיית הכישורים היא, אפוא, **בעיה מורכבת (wicked problem)**, המצריכה עבודה במגוון מרחבי השפעה, תיאום בין בעלי עניין שונים ואף שינוי מערכתי עמוק כדי לחולל שינוי (Rittel & Webber, 1973). זאת מאחר שפיתוח כישורים מתרחש לאורך חייו של האדם ומערב מערכות שונות, צרכים משתנים ותלות בין גורמים שלא בהכרח חולקים אינטרסים משותפים.

מפה אסטרטגית



תקציר המהלך

האימפקט

ברמת הפרט: עלייה ברמת הכישורים, בשיעור ההשתלבות והקידום בתפקידים עם רמת שכר גבוהה יותר בהתאמה לשיפור בכישורים.

ברמת המשק: עלייה בכמות העובדים המיומנים בזרם ובמלאי במשק (בדגש על ענפים בביקוש ושיפור בפריון הענפי.

אפיקי פעולה ותוכניות העולים מהמפה האסטרטגית:

- **אקוסיסטם:** הקמת מועצה לאומית רב-מגזרית.
- **הובלה ממשלתית:** הקמת גוף ממשלתי בין-משרדי מוביל, שיגדיר יעדים ואסטרטגיה לאומית.
- **אסטרטגיה מתעדכנת:** הטמעת מודלים לתמרוץ שיפור הכישורים לפרט ולמעסיקים בענפים שנפגעו ממשבר הקורונה.
- **סטנדרטים ומדידה:** מודל כישורים מוסכם, המבוסס על מודל PRO ו; פיתוח כלי מדידה לשיפור הכישורים ולבחינת האפקטיביות במונחי פריון הפרט והמשק.

אפיקי פעולה ותוכניות

מיזם הכישורים הלאומי הינו מהלך, הפועל לקידום מוביליות תעסוקתית ולהעלאת הפריון במשק הישראלי באמצעות פתרונות ומענים לפיתוח הון אנושי מיומן ועדכני לעולם העבודה המשתנה. מהלך זה מבקש ליצור אימפקט באמצעות גופי המיזם השונים:

שם התוכנית:
מועצה לאומית ורשת אקוסיסטם לכישורים במסגרת מיזם הכישורים הלאומי

תוכנית זו עולה מן המהלך אך הינה בהובלת זרוע העבודה – לא ימומש מתקציב תבת.

הכוונה לגוף מוביל בין-מגזרי, המורכב מכ-24 שחקנים מהאקוסיסטם, שתפקידו לייצג את הצרכים בתחום הכישורים, ליזום שותפויות רחבות ולתאם בין מהלכים ומאמצים בתחום הכישורים. זאת לשם שיפור וקידום תמונת המצב הלאומית בתחום הכישורים. בנוסף למועצה ולוועדות המשנה, המיזם יקיים קהילה מקצועית לקידום יוזמות משותפות, לעדכונים וללמידה הדדית על יוזמות בשדה הן באמצעות מפגשים פיזיים והן באמצעות פלטפורמה שיתופית דיגיטלית.

קהל היעד

24 שחקנים על פי תמהיל מייצג.
הרשת מיועדת לכל הארגונים שנושא הכישורים נמצא על סדר היום שלהם.

רכיבים מרכזיים בתוכנית

- פגישות פיזיות רבעוניות.
- ועדות משנה וצוותי משימה.
- פלטפורמה טכנולוגית ל-Engagement למועצה ולרשת הרחבה.
- שיתוף ולמידה בקהילת הרשת.

אלמנטים/רעיונות חדשניים בתוכנית

- פלטפורמה טכנולוגית ל-Engagement למועצה ולרשת הרחבה.
- עבודה אסטרטגית בין- מגזרית מובנית ושיטתית לאורך זמן.

תוצאות מצופות

- תוכניות והשקעת משאבים ביוזמות רחבות משותפות של חברי המועצה.
- רתימת שחקנים נוספים לעשייה בתחום הכישורים.
- שפת כישורים מוסכמת.
- קידום המלצות המועצה באמצעות מדיניות ממשלתית.

כיצד התוכנית מקדמת אימפקט?

משפיעה על מדיניות ועל יוזמות להקניית כישורים בקנה מידה לאומי/מערכות גדולות.

שם התוכנית: המרכז היישומי

גוף פיתוח ויישום של המיזם, הפועל למימוש תוכנית אסטרטגית לאומית לכישורים בערוצים הבאים: פיתוח פרקטיקות ותוכניות חדשניות, עיסוק במחקר ומדידת כישורים, שיתוף והפצת ידע.

תכנון 2021

מטרות

מימוש תוכנית אסטרטגית לאומית לכישורים בערוצים הבאים: פיתוח פרקטיקות ותוכניות חדשניות, עיסוק במחקר ומדידת כישורים, שיתוף והפצת ידע.

אוכלוסיית היעד

- **מעסיקים:** מיקוד במעסיקים בענפים שבהם יש פריון נמוך ומעסיקים בענפים בפריון גבוה, הסובלים ממצוקת גיוס של הון אנושי מיומן.
- **מתווכי עבודה:** תשתיות ותוכניות תעסוקה הפועלות לשילוב, לקידום ולפיתוח קריירה.
- **תשתיות הכשרה:** גופי הכשרה מקצועית כדוגמת מה"ט, האגף להכשרה מקצועית, ועוד.
- **פרט:** מידע והכוונה בפלטפורמות דיגיטליות.

מספר משתתפים

4,190 משתתפים (בתיווך ישיר)

השפעה עקיפה: אנו מעריכים כי מעבר להשפעה בתיווך ישיר ישנם מוטבים נוספים המושפעים באופן עקיף (למשל הכשרת 300 מרצים במה"ט תוביל להשפעה על 1,000 סטודנטים לפחות) בחישוב הכולל מקדם הפצה להשפעה עקיפה (כפול 3)
4,190 כפול 3 (=מקדם הפצה) **= 12,570 משתתפים.**

יעדי תוצאה

מול מוטבים: מימוש פעילות הפרויקטים בהיקפים הבאים:
6 פרויקטים גדולים | 9 פרויקטים בינוניים | 18 פרויקטים קטנים.

פעילות רוחב:

- עדכון מודל כישורים והפצה.
- התנסות בשני כלי מדידת כישורים בשנה.
- פיתוח 6 סקאלות ליצירת סטנדרטיזציה בקריטריונים למדידת
- כישורי PRO I.
- קיום כנס שנתי.
- פרסום 3 תוצרי ידע בתחום כישורים.
- פיתוח 3 קורסים מקוונים.

מהלכים ותוכניות
מהלך צורות העסקה גמישות

רקע | הגדרת הבעיה

שוק העבודה בישראל אינו מותאם לצורות עבודה גמישות. כתוצאה מכך, מימוש הזדמנויות התעסוקה ופוטנציאל ההשתכרות, הפריון והתוצר המקומי נפגעים. המוכנות הנמוכה לעבודה גמישה במובן של "עבודה מרחוק" קיבלה ביטוי חריף בזמן משבר הקורונה, בייחוד בענפים שבהם קיים פריון נמוך.

גורמי הבעיה

מעסיקים: היעדר תפיסה, ידע, שיטות עבודה וכלי ניהול ומדידה בעבודה מרחוק (בדגש כלכלה שנייה).

עובדים: היעדר כישורים מתאימים לעבודה מרחוק בקרב קהלי היעד (למשל, עובדים מבוגרים, חברה חרדית, חברה ערבית).

תשתיות: היעדר תשתיות פיזיות וטכנולוגיות בפריפריה הגיאוגרפית והחברתית.

נתונים

המונח "צורות גמישות" מתייחס לשלושה מדדים מרכזיים של גמישות: **המקום** שבו מתבצעת העבודה, **שעות העבודה וצורת ההעסקה** של העובד. תופעה זו נמצאת במגמת עלייה בעיקר בעשור האחרון.

בישראל 86% מהמועסקים הם שכירים (המכון הישראלי לדמוקרטיה), אולם מגמת הצמיחה של העסקה מרחוק היא איטית, כפי שניתן לראות מסקירת עבודה מרחוק בין השנים 2002-2018 (מקור: משרד האוצר). עד משבר הקורונה, שיעור העובדים מהבית בישראל עמד על 4% בסך הכול, לעומת מדינות נבחרות באירופה, שם שיעור העובדים מהבית מגיע עד ל-14% (מקור: דוח הממונה על השכר). מנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2016, עולה כי 40% מהמועסקים בני 20 ומעלה עוסקים בענפים ובמקצועות המאפשרים להם לעבוד מהבית. כלומר, הפוטנציאל להרחבת אפשרויות העבודה מרחוק הוא גדול.

שאלת הפרודוקטיביות של עבודה מרחוק מעסיקה את קובעי המדיניות, את המעסיקים ואת גופי המחקר.

מחקרים של ה-EUROFOUND מראים, כי לעבודה מרחוק ערך עבור העובדים, המעסיקים והמשק כולו. עבור העובדים, עבודה מרחוק מאפשרת תפוקה גבוהה יותר והפחתת זמני הנסיעה, עצמאות גדולה יותר, איזון טוב יותר בין בית לעבודה, אפשרות להשתלב בעבודה במשרות איכותיות, שבאופן רגיל ומסיבות שונות לא היו נגישות להם.

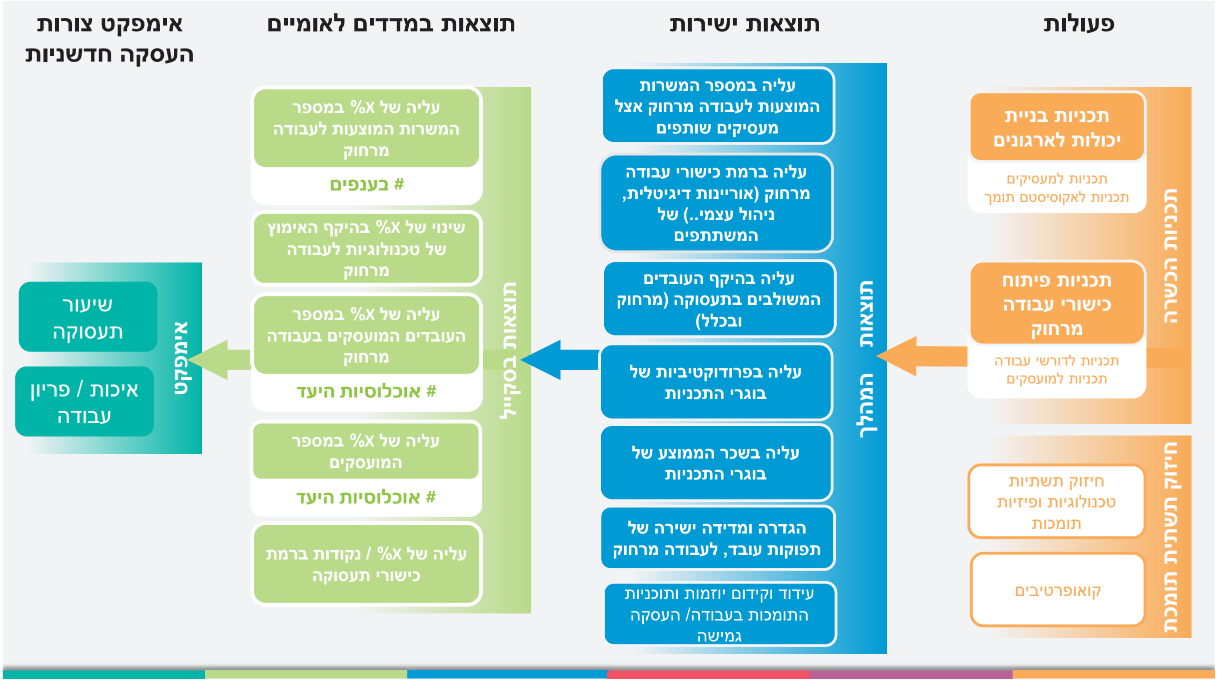
עבור המעסיקים, מדובר בחיסכון כלכלי בתשלום על נדל"ן ותפוקה טובה יותר בשל שעות רבות יותר של עבודה במקום בזבוז זמן על נסיעות. הערך עבור המשק כולו בא לידי ביטוי באפשרות לשלב אוכלוסיות מגוונות יותר במשרות, הן בהיבט של שונות חברתית והן בהיבט של פיזור גיאוגרפי, ירידת העומס בכבישים, בתאונות ובזיהום האוויר, ולבסוף, הגדלת התפוקה - הגדלת הפריון.

על פי ה'פורבס', עובדים מרחוק פרודוקטיביים יותר בממוצע של 35% עד 40% מעמיתיהם במשרד. פרופ' יותם מרגלית, מהמכון הישראלי לדמוקרטיה, הציג מחקר שנערך בחברה סינית, מול מוקדי השירות הטלפוני, ממנו עלה, כי בקרב עובדים שנבחרו לעבוד מהבית למשך תשעה חודשים, חל שיפור של 13% בביצועים וכי הפריון הכולל של החברה צמח ביותר מ-20%.

רציונל וצורך

עבודה מרחוק תופסת תאוצה בחלקים נרחבים במשק. עם זאת, ללא התערבות ממוקדת והנגשתה הן לאוכלוסיות במיקוד והן לארגונים קטנים ובינוניים, תהיה זו זירה נוספת ליצירת פערים ובעקבות כך, חוסר השוויון יגדל.

מפה אסטרטגית



תקציר המהלך

האימפקט והמדדים

הגמשה והסדרת צורות העסקה וצמצום אי השוויון, תוך הרחבת ההזדמנויות להשתכרות ולהגדלת הפריון במשק.

אפיקי פעולה ליצירת אימפקט,העולים מהמפה האסטרטגית:

1. **מעסיקים:** פיתוח כלי עבודה ארגוניים והטמעתם, כך שיאפשרו עבודה גמישה מרחוק:
   - פיתוח ושיתוף מדדים לעבודה לפי תפוקות ולא לפי תשומות.
   - תרבות ארגונית: יצירה והטמעה של ביסוס אמון בין ההנהלה לעובדים מרחוק.
   - תשתיות וכלים טכנולוגיים: פיתוח מיומנויות וחיזוק האוריינות הדיגיטלית בקרב העובדים.
   - התארגנות מול מעסיקים המעוניינים להציע עבודה גמישה לאוכלוסיות המרוחקות משוק העבודה (לחנך, לסייע ולחבר לאוכלוסיות).
   - זיהוי ענפים בעלי פוטנציאל לעבודה מרחוק, כדוגמת המגזר הציבורי.
2. **עובדים ומחפשי עבודה:**
   - הכשרות לפיתוח כישורים ומיומנויות.
   - שדרוג מקצועי.
   - LLL – Long Life Learning
   - כלי עבודה דיגיטליים.
   - הכשרות לעיסוקים ייחודיים המתאימים/מאפשרים יותר עבודה גמישה.
3. **תשתיות פיזיות:**
   - פיתוח כלים טכנולוגיים לתמיכה בעבודה מרחוק.
   - הנגשת תשתית טכנולוגית מאפשרת.

הצלחת המהלך משמעותית הן עבור ארגונים המתקשים להטמיע עבודה מרחוק בענפים שבהם לא נפוצה כיום עבודה גמישה מרחוק או בגלל חסמי אמון והיעדר מדדים מוכרים לתפוקת העובדים, והן לאוכלוסיות המרוחקות משוק העבודה, המתקשות להשתלב בעבודות מרחוק, כתוצאה מסיבות רבות. בין הסיבות לכך: רמת ההשכלה והמיומנויות הדיגיטליות, חוסר בתשתיות פיזיות וטכנולוגיות (מחשבים וחיבור לאינטרנט) ומיעוט הזדמנויות (משרות מתאימות).

4. אקוסיסטם:
   - קידום שותפות בין-מגזרית.
   - הכוון והכשרה לענפים רלוונטיים ליישום מודלים גמישים תוך יצירת סטנדרטים וכלים להעסקה גמישה והוגנת.
   - שיתופי פעולה עם ארגונים מובילים בתחום ההעסקה מרחוק.

אפיקי פעולה ותוכניות

שם התוכנית: עבודה מרחוק

מטרת התוכנית

- עידוד אוכלוסיות, עובדים ומעסיקים לאמץ שיטות עבודה מרחוק, תוך הגדלת הפריון בעיקר במקצועות החסרים בכלכלה הראשונה.
- שיפור המסוגלות להעסקה מרחוק של מעסיקים קטנים/בינוניים, המתמודדים עם אתגרים כלכליים, ארגוניים וטכנולוגיים.
- הכנה והכשרה של אוכלוסיות במיקוד לשילוב בעבודה מרחוק, תוך ניצול ההזדמנות של עבודה מרחוק להיטיב עמם.

התוכנית תפעל מול ארגונים שבהם הן העובדים והן החברה נמצאים נפסדים מחוסר היכולת לעבור לעבודה מרחוק. התערבות בשינוי עמדות ותפיסות, תוך הגברת האמון, תתייחס לא רק לרמת הארגון, אלא גם לרמת הפרט בחיזוק מיומנויות וכישורים (שתביא להעלאת הפריון).

מטרתנו לעודד יצירת הזדמנויות וכלים לניהול ולמדידת העבודה על ידי המעסיקים, **תוך ביסוס המדידה על תפוקות ותוצאות** במקום מדידה לפי נוכחות. זאת, תוך הכנה והכשרה של האוכלוסיות לשילוב מואץ בעבודות מסוג זה, כדי לשפר את הפריון.

תוצאות מצופות/יעדי תוצאה/חיבור לאימפקט (אם יש):

- ביסוס כלים למדידת תפוקות תוך הגברת אמון בין הנהלה לעובדים לעידוד עבודה מרחוק.
- גידול של x ארגונים המאפשרים לעבוד מרחוק.
- הגדלת מאגר המקצועות והענפים שבהם עובדים מרחוק והגדלת היצע המשרות לעבודה מרחוק.
- הגדלת שיעור העובדים מרחוק (כולל אוכלוסיות במיקוד) מ-4% ל-x% בתוך x שנים וצמצום הפער ביחס למדינות ה-OECD.
- יותר עובדים מיומנים לעבודה מרחוק, המשתלבים בפועל בצורת העסקה זו.

קהל היעד

- ארגונים החסרים ידע, שיטות עבודה, תשתית טכנולוגית וכלי מדידה לניהול עבודה מרחוק, בעיקר בענפים הנמצאים בפריון נמוך.
- כלל המועסקים ודורשי העבודה, בדגש על אוכלוסיות במיקוד, שאינן ממצות את כושר ההשתכרות שלהן.

מספר משתתפים (על פני שלוש שנים)

- 65 ארגונים.
- כ-580 משתתפים.

רכיבים מרכזיים/תפוקות

בניית מסוגלות ארגונית לשילוב עבודה מרחוק בקרב ארגונים (capacity building)

- הטמעת תפיסה, שיטות ומנגנונים מותאמים לעבודה מרחוק, בדגש על כלי מדידה לעבודה לפי תפוקות ולא לפי תשומות.
- רתימה, חשיפה והנגשת מידע לארגונים על אודות שילוב צורת העסקה של עבודה מרחוק.
- זיהוי ענפים בעלי פוטנציאל ובחירת ארגונים לביצוע תהליכי אבחון, התערבות, ליווי במעבר לעבודה מרחוק.
- חשיפה לצורות העסקה גמישות, כגון Employee Sharing.
- הכשרת "משאבי אנוש" בארגונים, מנהלים בדרגי ביניים להטמעת עבודה גמישה, בדגש על עבודה עם קהלי היעד שלנו.

מועסקים ודורשי עבודה בקרב אוכלוסיות במיקוד

- פיתוח כישורי עובדים בדגש על אוריינות דיגיטלית, ניהול עצמי, LLL, ניהול זמן, תעדוף משימות. וחיזוק **התשתית הטכנולוגית** התומכת בעבודה מרחוק בארגונים ובפריפריה.

שותפים מרכזיים להובלת התוכנית

ארגוני מעסיקים, עובדי ארגונים, חברות מובילות במשק (חברות שכבר מיישמות עבודה מרחוק), התאחדות התעשיינים, משרד המדע והטכנולוגיה, משרד האוצר - הממונה על השכר, נציבות שירות המדינה, משרד התחבורה, המשרד לאיכות הסביבה, תשתיות תעסוקה, עמותות טכנולוגיות, רשויות מקומיות ומשרדי הממשלה - נגב גליל, שוויון חברתי, ישראל דיגיטלית (קמפוס IL).

שם התוכנית: קואופרטיבים

קואופרטיב על פי ההגדרה הינו **"התאגדות עצמאית של בני אדם, הבוחרים לקדם את צורכיהם ושאיפותיהם הכלכליים, החברתיים, והתרבותיים באמצעות בעלות משותפת על מערכת עסקית המנוהלת באופן דמוקרטי"**. בישראל, ניתן למצוא כיום מעט מאוד קואופרטיבים הפועלים על פי המודל המסורתי. בעת הזו יש צורך בעדכון ופיתוח מודל קואופרטיב עכשווי, חדשני ועדכני, באמצעות שימוש בכלים מתחום הכלכלה משתפת ו/או אחרים שיסייעו להתארגנויות מסוג זה להצליח כלכלית.

בחינת השטח מעלה כי יש 3 סוגי התארגנויות – יצרניות, צרכניות ובנקאיות/ ביטוח. אנו נרצה להתמקד בהתארגנות היצרנית שהיא לצורך התפרנסות ותעסוקה מכניסה.

לצורך ההתנסות במודל הקואופרטיב נדרשת התערבות ב-3 התחומים הבאים המאפשרים סביבה מעודדת ומאפשרת:

אקוסיסטם תומך – יצירת מערך מאפשר המעודד הקמת והצלחת העסק כדוגמת מנגנוני מימון מותאמים, יועצים עסקיים מומחי ידע ומומחי תהליך (ידע מקצועי בתחום העיסוק של הקואופרטיב, ידע עסקי, ידע בהקמת קהילה)

כלים ניהוליים, ידע מקצועי וכישורים – מנגנוני הכשרה ליזמים אשר יאפשרו להם להקים, לפתח ולנהל בהצלחה את העסק ולחברי הקואופרטיבים – הקניית ידע מקצועי בתחום העיסוק הספציפי (חקלאות, מכירות וכו') ופיתוח כישורים חיוניים, כערוץ להשתלבות למוביליות בתעסוקה.

מנגנונים רגולטיביים תומכים המעודדים הקמתם ושרידותם– באיטליה ובספרד ניתנות הקלות מס משמעותיות לעסקים חברתיים וקואופרטיבים אשר מאפשרות המשך התפתחות וצמיחה שלהם, לכן התופעה של קואופרטיבים כמסגרת תעסוקתית, נפוצה במדינות שמשקיעות ברגולציה מתאימה.

אחת התובנות המרכזיות העולות מהספרות היא שקואופרטיבים המוקמים 'מלמעלה' (TOP DOWN) הם בעלי שרידות נמוכה מאוד. ככל שהם צומחים 'מלמטה' (BOTTOM UP) כך סיכוי השרידות שלהם עולה. יוזמות חברתיות וארגוני חברה אזרחית יכולים להיות שחקנים רלוונטיים למטרה זו. לכן, נדרשים מנגנונים אשר ידעו לזהות גופים ויוזמות כאלה (ולא להנחית זאת באופן מלאכותי על אוסף של אנשים...) ויציעו להם ידע על מודלים המתחדשים בתחום, סיוע, תיווך והנגשה של כלים ושירותים נוספים.

מהלכים ותוכניות
מהלך אוכלוסיות

תעסוקת חרדים
מהלך תעסוקת חרדים כחלק מ"אתגר החברה החרדית" בג'וינט ישראל

רקע | החברה החרדית בישראל

החברה החרדית מונה למעלה מ-1,100,000 נפש, שהם כ-12% מכלל האוכלוסייה. מדובר באוכלוסייה צעירה (כ-60% ממנה מתחת לגיל 19), ששיעור הגידול שלה גבוה (כ-4.5% בשנה). אם מגמות הגידול הללו יימשכו, אוכלוסייה זו צפויה להכפיל עצמה תוך 16 שנה. כבר היום למעלה מ-20% מתלמידי כיתות א' בישראל לומדים בחינוך החרדי[4]. מכאן, שהחברה החרדית היא קבוצה משמעותית, שהתנהלותה ואורח חייה משמעותיים לעתידה של המדינה[5].

מראשית ימי המדינה החברה החרדית הקפידה לשמור על היבדלות מהחברה הכללית[6]. מרביתם מתגוררים באזורי מגורים נפרדים[7], ילדיהם לומדים במערכת חינוך נפרדת[8], רובם אינם משרתים בצה"ל[9] והם משתתפים רק באופן חלקי בשוק העבודה[10] (מלאך, כהן וזיכרמן, 2015).

תעסוקה בחברה החרדית

שילוב האוכלוסייה החרדית בכלכלה ובתעסוקה הוא המפתח למעורבות בחברה ולתרומה לשגשוגה ולצמיחתה של המדינה. על כן, לא פלא כי יעד זה נמצא במרכז תשומת הלב של מקבלי ההחלטות בישראל, ובשנים האחרונות אף זוכה להצלחות. כך, שיעורי התעסוקה של גברים חרדים קפצו בין השנים 2010-2017 מ-42.5% ל-51% ושיעורי התעסוקה של נשים מ-61.5% ל-73%. ההצלחה נובעת מהקצאת משאבים, משחרור חסמים רגולטוריים ומבניית מסגרות מותאמות לשילוב האוכלוסייה החרדית בתעסוקה[11].

---

4 וינינגר וזרד. (2019). מבנה מערכת החינוך, חקיקה מרכזית ונתונים כלליים. מרכז המידע של הכנסת.
5 כהנר ומלאך. (2019). שנתון החברה החרדית בישראל
https://www.idi.org.il/media/13727/the-yearbook-of-ultra-orthodox-society-in-israel-2019.pdf
6 קפלן (2007). בסוד השיח החרדי.
7 כהנר. (2009). התפתחות המבנה ההיררכי והמרחבי של האוכלוסייה החרדית בישראל.
8 שפיגל. (2011). מערכת החינוך החרדית לבנים.
9 זיכרמן. (2013). כחול שחור לבן.
10 מלאך, כהן וזיכרמן. (2015). מכניסה לתעסוקה לתעסוקה מכניסה – תוכנית אב לתעסוקת חרדים.
11 מלאך. (2019). שילוב חרדים בתעסוקה – יעדים לוועדת 2030
https://www.idi.org.il/media/13235/haredi-integration-in-employment.pdf

שיעור המועסקים באוכלוסייה החרדית בגילאי העבודה העיקריים (25-64) בשנת 2018 עמד על 63%. זהו נתון הנמוך משיעור המועסקים באוכלוסייה היהודית הלא-חרדית (85%) ומשיעור התעסוקה בכלל האוכלוסייה (78%). מספר הגברים החרדים העובדים בגילאים אלו עמד על כ־76,900, ואילו מספר הנשים החרדיות העובדות עמד על כ־113,000.

שיעור המועסקים הנמוך ביותר בקרב חרדים - 42% (כללי) נרשם ב-2002 (35% **אצל הגברים** ו־50% **אצל הנשים**). מאז חלה עלייה רצופה בקרב שני המינים: בשנת 2018 הגיע שיעור המועסקים אצל הגברים ל-51 ואצל הנשים ל-76%. שנת 2015 התייחדה בכך, שלראשונה מאז 1995 היה שיעור הגברים החרדים העובדים לפרנסתם מעל 50% .לאחר עלייה מרשימה במשך כעשור, המצב בארבע השנים החולפות – 2015-2018 הוא דריכה במקום בשיעורי התעסוקה של הנשים החרדיות וירידה קלה בשיעורי התעסוקה של הגברים החרדים[12].
לימודים באקדמיה: מספר החרדים המחזיקים בתואר אקדמי בשנת 2018 עמד על כ-11% לגברים וכ-24% לנשים. זאת לעומת 39% מהגברים ו-48% מהנשים בחברה הכללית[13].

הכשרה מקצועית – כ-40% מהנשים החרדיות עברו הכשרות מקצועיות, נתון הדומה לשיעור הנשים בחברה הכללית. לעומת זאת רק כ-17% מהגברים החרדים עברו הכשרות מקצועיות, לעומת 32% מהגברים בחברה הכללית[14].

שכר ממוצע: השכר הממוצע של חרדים נמוך מזה של האוכלוסייה הכללית. גבר חרדי משתכר בממוצע כ-8,200 שקלים ואישה חרדית כ-770 שקלים בלבד, בעוד בחברה הכללית גבר משתכר בממוצע 15,500 שקלים ואישה כ-10,200 שקלים.[15]

שכר שעתי: בשכר השעתי הממוצע הפערים בין נשים חרדיות לנשים בחברה הכללית אינו גדול. הן משתכרות סביב 60 שקלים לשעה. לעומת זאת, בקרב הגברים קיים פער גדול. אדם חרדי משתכר כ-55 שקלים לשעה, בעוד שאדם מהחברה הכללית משתכר כ-80 שקלים לשעה[16].

משרות חלקיות: בקרב החרדים נפוצה עבודה חלקית הרבה מעבר לשאר האוכלוסייה. בעוד שבאוכלוסייה הכללית אחוזי העסקה חלקית עומדים על 10% עד 12% לגברים ו-25% עד 30% לנשים, בחברה החרדית מדובר על 25% עד 30% לגברים וקרוב ל-50% בקרב נשים[17].

12 ראוי לציין כי ברבעון האחרון לשנת 2019, חלה לראשונה מזה ארבע שנים עלייה בשיעורי הגברים החרדים המשולבים בשוק התעסוקה.
13 קסיר ורומנוב, 2018.
14 שם.
15 קסיר, 2020.
16 קסיר, 2020.
17 קסיר ורומנוב, 2018.

יעדי התעסוקה לחברה החרדית - ועדת 2030

ועדת 2030 הציבה יעד של שילוב חרדים בתעסוקה בשיעור העומד על 70% לגברים ו-80% לנשים[18]. בהקשר לחברה החרדית הוועדה המליצה על:

גברים

- העלאת רמת ההשתכרות: כל מתווה גיוס שיגובש יתמוך בהעלאת שיעור התעסוקה בקרב גברים חרדים, לשם העלאת רמת ההשתכרות לאורך החיים.
- חיזוק לימודי האנגלית והמתמטיקה.
- הכשרת מורים לאנגלית ולמתמטיקה.
- הרחבת מסגרות החינוך לנוער שאיננו משתלב במסגרות המקובלות.
- הרחבת המענים הקיימים בדגש על הכשרה מקצועית.
- פיתוח תוכניות לשילוב בשכר גבוה – כלים לענף ההייטק, תוכניות לקידום ולתמרוץ השמות בשכר גבוה.

נשים

- תכנון הכשרות מקצועיות בענף ההיי-טק, בסמינרים/בוטקמפס.
- פיתוח ערוצי כניסה לענפים אחרים, למשל בריאות ופיננסים.
- פיתוח קהילות מקצועיות על פי ענף, לשם קידום הכשרה מקצועית ומוביליות תעסוקתית.
- קידום תוכניות לפרילנסרים.

כללי

- תמרוץ מעסיקים: פיתוח כלים גמישים וזולים יחסית, שישמשו לתמרוץ כספי של מעסיקים להעסקת אוכלוסיות היעד.
- מתן דמי קיום: בחינת מודל הלוואות והחלה של דמי קיום במקרים פרטניים.

החברה החרדית בעקבות תקופת הקורונה

מגפת הקורונה פגעה בחברה החרדית באופן קשה יותר מכל חברה אחרת. שיעור הנדבקים החרדים עומד על מעל 50% מכלל החברה בישראל[19] וגם מספר המתים גבוה. היקף החולי עלול להשליך גם על המשבר הכלכלי שהחברה החרדית עשויה לחוות. מצבה הכלכלי של החברה החרדית היה שברירי עוד טרם המשבר ופוטנציאל הפגיעה בה גדול. שיעור המשפחות החרדיות החיות מתחת לקו העוני עמד בשנת 2018 על 42% וההכנסה הממוצעת לנפש מתוקננת נמוכה בקרב החרדים ועומדת על 53% בלבד, לעומת המגזר היהודי הלא-חרדי (3,805 שקלים לעומת 7,144 שקלים בהתאמה).[20] ניתוח ההכנסות של המשפחות החרדיות מעלה ש-62% מן ההכנסה עומד על הכנסה מעבודה, 20% על קצבאות ותמיכות, ועוד 10% על הון, גמל ופנסיות.[21] שלושת מקורות ההכנסה הללו עלולים להיפגע.

---

18 ועדת תעסוקה 2030: https://www.molsa.gov.il/Publications/Committees/Pages/CommitteeDetails

19 גורבט ומלאך. (2020). על סמך נתוני החולי העדכניים לפי יישובים ל-12.5.2020. https://www.clalit.co.il/he/your_health/family/Documents/city125.pdf

20 https://www.idi.org.il/books/29375

21 https://www.idi.org.il/articles/31399

הפיטורין וההוצאה לחל"ת פגעו בייחוד בעובדים שרמת ההכנסה שלהם נמוכה יחסית, עליהם נמנים גם חברי הקהילה החרדית. דוח שירות התעסוקה מראה, שהערים החרדיות נמצאות בראש הרשימה של שיעורי האבטלה לחודש מרס 2020.[22] יתרה מכך, עלייה בשיעור האבטלה בולטת במיוחד בקרב החרדים שהיו עובדים מחוץ לגבולות הקהילה, בעוד שאלו שנותרו לעבוד בתוך הקהילה, בעיקר בתחום החינוך, המשיכו לרוב בעבודתם.[23]

הסגר שהוטל על אזורים חרדיים ברחבי הארץ הרע עוד יותר את מצבה של הקהילה החרדית. הקצבאות אמנם לא נפגעו בחודשי הקורונה, אך התרומות מהארץ ומחו"ל עלולות להידלדל בשעה שגם הקהילה החרדית בארה"ב סופרת את מתיה ומצבה הכלכלי נחלש מאוד. היקף ההכנסות מהון ומפנסיה קטן אמנם באופן יחסי בקרב האוכלוסייה החרדית, אך גם הוא צפוי להיפגע לאור הירידות בבורסות ובהון של הקרנות. הפגיעה הכלכלית עלולה להיות חדה יותר בקרב משקי בית עם הכנסות לא מדווחות. ככל הנראה, הכנסתן נפגעה בחודשי הקורונה בדומה לכלל המשפחות, אך הן לא יזכו לשיפוי מדינתי.

הנזקים הכלכליים של הקורונה אינם מסתכמים רק במשקי הבית החרדיים, אלא עלולים לפגוע גם במוסדות שונים בקהילה החרדית. בתי ספר, בייחוד מוסדות פטור, מוכש"ר לבנים וישיבות קטנות נשענים על תשלומי הורים, שחלקם יתקשו לעמוד בגובה התשלומים בשל המשבר הכלכלי. ישיבות וכוללים נשענים על תמיכה מחו"ל, שהיחלשותה תביא לכך שהם לא יוכלו לשלם שכר לתלמידיהם מעבר למלגה המדינתית. חלקם אף עלול להיסגר כתוצאה מכך. הסמינרים מסתמכים על שכר לימוד גבוה מאוד של ההורים, שייתכן שיתקשו לעמוד בו או שיחפשו לבנותיהם מסגרות חלופיות, זולות יותר. הגמ"חים עלולים להיחשף לאי-עמידה בהחזרים של לווים, שלא תגובה בהזרמת הון מחוץ לישראל ומתוכה ובשל כך נשקפת סכנה לאיתנות הפיננסית שלהם.

עם זאת, יש במשבר הקורונה גם פוטנציאל לשינויים שלטווח בינוני וארוך ישפרו את מצבה הכלכלי של הקהילה החרדית. הצורך המוגבר בפנייה לתעסוקה עקב קשיים כלכליים, החיזוק במנהיגות מקומית-קהילתית, שיכולה להוביל לשיפורים ברווחת הקהילה, לתת לגיטימציה גדולה יותר לשימוש בטכנולוגיה גם אם זו מותאמת לעקרונות החברה החרדית, ופתיחותה של החברה החרדית השמרנית לאפיקי פעולה חדשים ומשמעותיים, כל אלו נותנים תקווה להזדמנויות חדשות ומשמעותיות שלא היו בעבר.

הראציונל ל"אתגר החברה החרדית" שמתחבר למהלך

מאז שנות ה-2000 השקיעה מדינת ישראל משאבים רבים בשילוב החברה החרדית בחינוך, בתעסוקה, באקדמיה, בצבא ובתחומים נוספים. ההשקעות הללו יצאו מתוך נקודת מוצא של צרכיה הקולקטיביים של מדינת ישראל. התוצאות היו סבירות, אך בחלק מהמקרים לא הצליחו להגיע ליעדים.[24] למרות המאמצים הרבים ורצונם של חלקים גדולים בציבור החרדי לרכוש מקצוע ולהתפרנס בכבוד, קיימים עדיין חסמים שונים המונעים הצלחה מלאה בתחום זה.

22 https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3806191,00.html

23 https://www.idi.org.il/articles/31399

24 רגב, 2017
http://taubcenter.org.il/wp-content/files_mf/harediintegrationtheb.pdf

אנו מציעים לפעול על פי תפיסה חדשה, הרואה בחברה החרדית חלק אינטגרלי מהחברה הישראלית. בהקשר זה, אנו מציעים שינוי בהגדרת הבעיה **משילוב ל-שותפות**. לא עוד הסתכלות על התחומים החשובים למדינת ישראל גרידא, אלא עיסוק גם בתחומים החשובים לערכיה ולעקרונותיה של החברה החרדית. אנו מאמינים, כי רק הסתכלות משותפת, הן על צורכי המדינה והן על צרכיה ואורח חייה של החברה החרדית, עשויה להביא לשותפות אמיתית של האוכלוסייה החרדית בחיי המעשה במדינת ישראל.

היעדים המתוארים להלן מיועדים "להזיז את המחט" בכל הנוגע לשיתופה ולמעורבותה של האוכלוסייה החרדית בישראל. המטרה היא להפוך את התהליך משיפור אינקרמנטלי איטי ומדורג, כפי שהיה בשנים האחרונות, לשיפור אקספוננציאלי משמעותי אשר ייצור מציאות חדשה בכל הנוגע ליחסים בין החברה החרדית לבין מדינת ישראל. הגורמים הרלוונטיים לשיפור מיועד זה כוללים שלושה מעגלים: הממשלה והרשויות; מנהיגות החברה החרדית; ארגונים אזרחיים הפועלים בקרב החברה החרדית.

להלן שני סוגים של אסטרטגיות מובחנות להשגת היעד של מעורבות ושותפות החברה החרדית:

- **אפיקי האצה**: ניצול מבנים ופעולות קיימות אשר נעשו עד היום בכיוון זה, תוך הרחבתם ופיתוחם באופן שיאיץ משמעותית את השפעתם. אסטרטגיה זו משתמשת בתוכניות וברעיונות שכבר פועלים כיום או הופעלו בעבר, כדי להרחיב את ההשפעה ולהאיץ את תהליכי המעורבות והשותפות של החברה החרדית.
- **ניו דיל**: שיפורים מבניים עמוקים בסדר הקיים, אשר יושגו באמצעות שיח ומשא ומתן בין הממשלה לבין המנהיגות של החברה החרדית. באסטרטגיה זו מועלים רעיונות אשר לא נוסו בעבר, עקב חוסר הסכמה וחוסר הידברות בין המנהיגות החרדית לממשלה. האסטרטגיה מציעה אפיקי הידברות חדשים, אשר יאפשרו שיח פתוח ופורה ו"סדר חדש" ביחסים שבין החברה החרדית למדינה ולממשלה.

לדעתנו, קיימים שלושה גורמים שעשויים לקדם את השותפות בין החרדים לחברה הכללית והם מתייחסים לתחומים: חינוך, חברה ותעסוקה. במסמך זה נתמקד **בגורם התעסוקה בלבד** וננסה להציע אימפקט, מדדים ואפיקי פעולה הנותנים מענה לגורם זה.

הרקע למהלך תעסוקת חרדים

הגדרת הבעיה

שיעור ההשתתפות ואיכות התעסוקה של החברה החרדית אינו מייצג את גודלה באוכלוסייה. כמו כן, כושר ההשתכרות של בנות ובני החברה החרדית נמוך מהפוטנציאל, וקיימת אצלם רתיעה מאיבוד הזהות התרבותית הייחודית שלהם.

גורמי הבעיה

- חינוך וכישורים לתעסוקה: החינוך החרדי אינו כולל מספיק ידע וכישורים המכינים את הפרט לעולם התעסוקה ומאפשרים לו למצות את כושר ההשתכרות.
- שילוב וקידום בתעסוקה: השתתפות נמוכה בכמות ובאיכות בכוח העבודה, אי-השתלבות באפיקי קידום מקצועי ותעסוקתי.

- הכשרות מקצועיות מותאמות: מחסור בהכשרות המותאמות במיוחד לערכיה, לזהותה ולאורח חייה של החברה החרדית.
- הסתגרות: השתתפות ומעורבות נמוכה בחברה הישראלית הכללית.

אתגרים ברמת האקוסיסטם

- **צורך לעבודה ולמידה מרחוק:** בשל מאפייניה הייחודיים של הקהילה החרדית, שילוב חרדים במקומות עבודה ולימודים יוצר לעיתים אתגרים אשר היו יכולים להיפתר בעבודה/למידה מרחוק. אם בעבר רבים נמנעו לצאת ללימודים ולתעסוקה בשל קשיים מנוכחות פיזית במקומות מעורבים או בשל מגבלות הקשורות בשעות העבודה, הרי שעתה, עם השינוי הגדול שחל בכמות החרדים המשתמשים במדיה, נפתחות הזדמנויות חדשות בנושא זה. בהקשר זה מומלץ להגדיל את מספר ההכשרות המקצועיות הייעודיות לציבור החרדי, בדגש על הרחבה וגוון של מקצועות טכנולוגיים ולמידה מרחוק, וכן לבחון מתן תמריצים למעסיקים המאפשרים עבודה מרחוק ודרך דיגיטל.[25]

- **קשיים בעבודה עם ארגונים פנים-קהילתיים הזוכים לאמון הקהילה:** מדינת ישראל מתקשה לעבוד עם ארגונים פנים-קהילתיים הזוכים ללגיטימציה מהקהילה וממנהיגיה. במהלך משבר הקורונה נוכחנו בחיזוק כוחה של המנהיגות הפורמלית המקומית של הקהילה וביכולת ההשפעה הגדולה של הארגונים הקהילתיים על חוסנה של הקהילה. ארגונים כמו קופות צדקה, מנגנוני תעסוקה פנים-קהילתיים וכן ארגוני ההצלה החרדים, התגלו כמסוגלים לתקשר עם הקהילה, להפיץ מידע ולסייע לה במהלך המשבר.[26]

- **היעדר שיתוף פעולה עם מנהיגות מקומית ואזרחית:** תקופת הקורונה העלתה את החשיבות של הנהגה מקומית במגזר החרדי ואת הכוח של יזמים מקומיים להוביל תהליכים ושינויים בתחומים של בריאות, רווחה ותקשורת. יש לחזק את המסגרות הפועלות להכשרת מנהיגות מקומית, שבשל השתייכותה לקהילה יכולה להוביל מיזמים לשילוב בתחומי התעסוקה, החינוך, ועוד. יש לפעול גם לחיזוק התשתית הארגונית (capacity building) של ארגונים הפועלים בתוך הקהילה ומעניקים לה חוסן. כמו כן, יש לסייע בעד ארגונים הפועלים לחיזוק המודעות להתנהלות כלכלית נכונה ולטיפול בתחום מיצוי זכויות העובדים.[27]

- **תפיסות ועמדות שליליות כלפי חרדים בשוק העבודה:** תפיסותיה של החברה הכללית כלפי חרדים עברו שינוי לרעה בתקופת הקורונה. מעסיקים נרתעים מהעסקת חרדים, והמצב אמור להיות קשה עוד יותר בתום עידן הקורונה. יש לארגן מסע פרסום שישפר את תדמיתו של העובד החרדי ושל החרדים בכלל.[28]

---

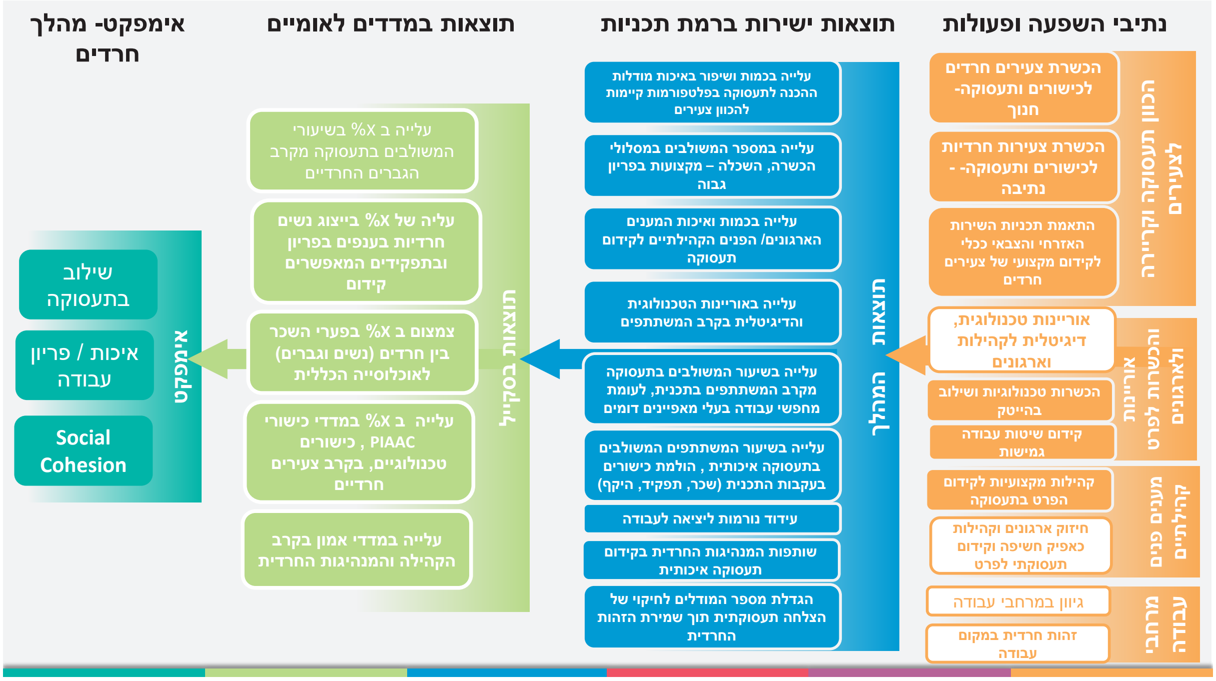
25 גורבט ומלאך. (2020). שילוב חרדים לאחר הקורונה.
26 שם.
27 שם.
28 כהנר. (מאי 2020).

אתגרים ברמת המשתתף

צורך לשמר את הזהות החרדית: רוב חבריה של הקהילה החרדית אינו רוצה להשיל מעליו את התרבות הראשונית, אלא לשמרה לצד התרבות החדשה. למרבה הצער, הניסיון להחזיק "גם וגם" גורם פעמים רבות לכך, שהתוצאה תהיה "לא לכאן ולא לכאן". ברחוב החרדי מרימים גבה וטוענים שציבור זה , המנסה לשמר את שתי התרבויות, שונה מדי וכבר אינו חלק אינטגרלי מהקהילה החרדית. בעולם העבודה, השסע בין חרדים לחילונים, הקיים בחברה הישראלית, מציף רגשות רבים בכל מפגש בין התרבויות ובעקבותיו שוק העבודה אינו ממהר לקלוט עובדים חרדים. אל תוך הסדק הרגיש הזה חודרת תוכנית "זהות חרדית בעולם תעסוקתי רב-תרבותי.[29]

- **היעדר קידום אישי ומקצועי באמצעות חברות בקהילות מקצועיות:** נשים חרדיות הנכנסות למקום עבודה מתקשות להשתלב בצוות הכללי. יש להן שאלות, מחסור במקורות מידע ובידע מקצועי, אין להן עם מי לדבר בשפה שלהן. את החוסר הזה באה למלא הקהילה המקצועית. באמצעותה מונגשים משרות וידע, ונשים מתקדמות, גם מקצועית, גם תעסוקתית.[30]
- **מחסור בכישורים ובאוריינות:** תלמידי ישיבות נושרים מעבודה ומלימודים אקדמיים בגלל מחסור בסיסי בכישורים המתאימים לשוק העבודה ובאוריינות. קיים צורך בהתאמת כישורים, בדגש על אוריינות דיגיטלית וגמישות מחשבתית ותפקודית. יש להתאים את הכישורים וסוגי האוריינות הנלמדת לשינויים המתרחשים בעולם העבודה.

מפה אסטרטגית



29 סלובטיצקי והבר. (2017) .זהות חרדית בעולם תעסוקתי רב-תרבותי.
30 בראון-לוינסון, קלעג'י ומלחי. (2019). מחקר תוכנית לשמור ולעסוק.

תקציר המהלך

אימפקט

מעורבות וייצוג של החברה החרדית בכלכלה ובחברה בהתאם לגודלה באוכלוסייה, תוך מיצוי כושר ההשתכרות ושמירה על זהותה התרבותית.

מדדי האימפקט

כללי: גידול בשיעור ההשתתפות של חרדים בשוק העבודה, במקצועות איכותיים ובמשרות בעלות אפשרויות קידום, תוך מקסום הזדמנויות חדשות להשתלבות בעולם עבודה משתנה ומבוסס טכנולוגיה ועבודה/למידה מרחוק.

יעדים פרטניים:

- גידול במספר הגברים החרדים העובדים לכדי 60% עד לשנת 2024.[31]
- גידול במספר הנשים החרדיות העובדות לכדי 77% עד לשנת 2024.[32]
- הגדלת מספר החרדים הרוכשים השכלה אקדמית ב-50%.[33]
- הגדלה והרחבה של מספר ההכשרות המקצועיות המותאמות לחברה החרדית.
- העלאת רמת כושר ההשתכרות של חרדים, הן ברמת היקפי המשרה, הן ברמת ההשתכרות השעתית, הן ברמת ההשתכרות החודשית (להוסיף יעדים בהתאם לנתונים).
- מדד לגבי ההכשרות לתעסוקה בגילאים צעירים.

(הערה: בימים אלו נעשית עבודה עם צוות המכון החרדי על הגדרת מדדי אימפקט מדוייקים).

אפיקי פעולה ותוכניות

שם התוכנית: נתיבה

מטרות התוכנית

- קידום נשים חרדיות בשוק העבודה.
- יצירת אפיקי תעסוקה איכותית עבור נשים חרדיות, תוך חיזוק זהותן והשתייכותן החרדית, באמצעות ליווי אישי בתהליך ההתקדמות המקצועית עד להשתלבותן בעבודה.

הצורך

שנתון צעירות חרדיות בגילאי התיכון מונה כיום כ-10,000 נפש. 80% מתוכן ממשיכות לכיתות י"ג-י"ד בסמינרים של "בית יעקב" ורוכשות מקצוע המאפשר להן התקדמות מקצועית גם לאחר נישואיהן (הנערכים בדרך כלל בכיתה י"ד או מיד לאחריה). לעומתן, כ-20% מכל שנתון, בעיקר מהפריפריה הגיאוגרפית והדמוגרפית של הקהילה החרדית,

31 נגזר באופן יחסי מיעדי ועדת 2030.
32 נגזר באופן יחסי מיעדי ועדת 2030.
33 כיום כ-11% מהגברים החרדים וכ-24% מהנשים החרדיות הם בעלי תואר אקדמי. ניצה קסיר (2020).

אינן יכולות להמשיך לכיתות י"ג-י"ד, אם בגלל שאינן מתקבלות לכיתות אלו ואם בגלל שאין באזורן אפשרות כזו. בכך, למעשה, נגזרת כליה על אפשרויות הקידום המקצועי שלהן בהמשך חייהן. צעירות אלה הולכות לעבוד במסחר או בשירותים, נישאות ולאחר שיש להן מספר ילדים נאלצות להפסיק את עבודתן ולהישאר בבית. על בסיס ניסיוננו בתוכנית "ח"ן וחנוך", ותוך זיהוי הצורך להתערבות דומה בקרב צעירות אלו, ישנה הזדמנות ליצירת מסלול תעסוקתי שייתן מענה לאלפי צעירות חרדיות, שהיום לא ממשות את הפוטנציאל שלהן. חשוב לציין, שתוכנית "חנוך" נותנת מענה לגברים חרדים בלבד, מענה שאינו קיים עבור צעירות חרדיות בתחום הליווי התעסוקתי וההכשרות המקצועיות.

הערך המוסף של תבת לקידום התוכנית

משום שמדובר ביציאה לעבודה בגילאים צעירים, המהווים נושא רגיש בקהילה החרדית, לתבת הידע, הכלים והניסיון הנצבר בעבודה עם הקהילה החרדית ומנהיגותה, כדי לפתח תוכנית זו. בנוסף, לתבת ניסיון בעבודה עם ארגונים לצד הובלת שותפויות ענפיות והתמחות בעבודה עם צעירים לשם פיתוח הכישורים הנדרשים.

היות והמגמה של צעירות שאינן לומדות בסמינר מתרחבת והולכת, והתרומה לקידום תעסוקתי ולמשק מוכחת, אנו מבקשים לפעול גם לזירה זו.

מי השותפים המרכזיים שצריך לרתום להובלת התוכנית?

ארגוני מעסיקים, קרנות, התאחדות התעשיינים, משרד המדע והטכנולוגיה, משרד האוצר -הממונה על השכר, נציבות שירות המדינה, תשתיות תעסוקה, עמותות טכנולוגיות, רשויות מקומיות ומשרדי ממשלה – עבודה, רווחה והשירותים החברתיים, נגב גליל, שוויון חברתי.

ממשקים למהלכים נוספים בנושאים

פערי שכר של נשים, כישורים, הכשרות מקצועיות.

שם התוכנית: קידום שנת המשימה בצה"ל

רקע

כיום קיימים שני מסלולים שבהם מקבל החייל החרדי הכשרה מקצועית שעשויה לתרום להשתלבותו בתעסוקה בעתיד. התוכנית המתוארת מיועדת להתערבות בשניהם:

1. **שנת משימה:** מסלול המתקיים בשמונת החודשים האחרונים לשירות הצבאי של החיילים החרדים המשרתים במסלולים קרביים בגדוד "נצח יהודה" בחטיבת כפיר / "פלוגת תומר" בחטיבת גבעתי / "פלוגת חץ" בחטיבת הצנחנים. במסגרת התוכנית החיילים לומדים במסגרות הכשרה מקצועית, או במסגרות מכינה לקראת תואר וחוזרים מדי יום ללינה בבית במקום לבסיס. שנת המשימה נועדה לחבר את החיילים לעולם התעסוקה ולהקנות להם כלים הן בהשכלה והן בכישורים רכים ובכל הנוגע להכנה לעולם העבודה.

יש חשיבות גדולה לעבות את הניתן על ידי הצבא, כיוון שמדובר בצעירים מקבוצות סיכון שבאים ממשפחה ומסביבה עם בעיות מורכבות.

התוכנית תחל חודשים אחדים לפני שנת המשימה ותציע תהליך של ימי אוריינטציה, אבחון וליווי לפני בחירת הלימודים. שמונת החודשים של ההכשרה יחלו בחודש מרוכז שבו יוקנו מיומנויות רבות. לאחר מכן, בתקופת ההכשרה ועד לשלושה חודשים מהשחרור, יינתן לחיילים ליווי פרטני לצד ההכשרה המקצועית עד להשתלבות במקום עבודה.

2. **הכנה לשחרור של חיילים במסלול שח"ר:** מסלול לקראת תעסוקה בדגש על כישורים רכים. התהליך מתחיל חצי שנה לפני השחרור ומתקיים יום בחודש באופן פרטני וקבוצתי.

כיום מנוהל הפרויקט רק על ידי צה"ל וחסרים בו רכיבים, כגון: אבחון, מיון ושיבוץ מקצועי לקראת שנת המשימה, הכנה של החיילים לקראת שנת המשימה, נשירה מהלימודים עקב בעיות משמעת, בקשות לשל"ת עקב בעיות כלכליות ואחרות והפסקת הלימודים בסיום שנת המשימה, כאשר חלק מהחיילים נקלעים לבעיות מבית, כלכליות ואחרות, עוזבים את הלימודים ולעיתים אף מידרדרים לפשיעה.

תבת מציעה את הידע המקצועי שלה כדי לפתח את התכנים והמענים הניתנים לחיילים בשנה זו, באופן שיביא לקידום עתידו התעסוקתי של החייל. טיוב והגדלת היצע הלימודים וההכשרות הניתנות לחיילים חרדים בשנה באופן שיתכתב עם ביקושים במשק ובדגש על מיומנויות וכישורים באנגלית ובטכנולוגיה.

מעורבות ושותפות של ממש בין צה"ל ומשרד הביטחון לבין זרוע העבודה ותבת יכולים לייצר תוכנית עבודה לחיזוק שנת המשימה, בנייתה כהכשרה ישירה לתעסוקה כדי למקסם את השנה הזו לטובת עתידם התעסוקתי של החיילים. תוכנית עבודה חדשה זו עלתה כצורך חשוב גם במסגרת אתגר החברה החרדית, בכל הנוגע להכנה לעולם העבודה בקרב צעירים.

שלבי התוכנית המוצעת

1. כל החיילים יעברו אבחון ומיון תעסוקתי חודש ים אחדים לפני היציאה לשנת המשימה.
2. כל החיילים יעברו הכנה לקראת שנת המשימה ויוכלו לבחור בין יציאה לשנת משימה,
3. הכוללת התחייבות לתהליך לבין הישארות בגדוד.
4. כל קבוצת חיילים תזכה לליווי צמוד של מנחה קבוצות, שילווה את החיילים, ימנע נשירה, יעודד מוטיבציה ויכין את החיילים לאזרחות.
5. תתקיים תוכנית ליווי בעצימות נמוכה יותר, גם אחרי השחרור, כדי לוודא ולסייע להשתלבות מיטבית בלימודים, בתעסוקה ובאזרחות.

הערך המוסף של תבת לקידום התוכנית

בתבת פותח ידע ייחודי הנוגע לקידום כישוריהם של צעירים חרדים. בנוסף לכך, תבת פיתחה בעבר את תוכנית "שחר", שהוטמעה בהמשך בצה"ל ואשר סייעה לקידום מקצועי של חיילים חרדים במסגרת הצבא. לתבת הידע והיכולת לשתף פעולה עם משרדי הממשלה, עם הצבא ועם הקהילה החרדית, כדי להפעיל תוכנית זו, שתסייע לחיילים חרדים לרכוש קידום מקצועי מהרגע ש בו הם מתגייסים, לצבור ניסיון וידע במהלך השירות וכן להשתלב בתעסוקה משמעותית מיד לאחר שחרורם מצה"ל.

שותפים מרכזיים להובלת התוכנית
אכ"א ואגפים נוספים בצה"ל, משרד הביטחון – האגף הביטחוני-חברתי, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, פילנטרופיה, מרכזי הכוון, מכללות מכשירות בעלות פלטפורמת למידה לחרדים.

ממשקים ל מהלכים נוספים בנושאים
Gap Year, כישורים.

שם התוכנית: קהילות לתעסוקה

התוכנית כוללת שלושה ערוצים מרכזיים של קידום תעסוקה באמצעות מנגנונים קהילתיים הזוכים ללגיטימציה מההמנהיגות החרדית.

ערוץ א': חיזוק התשתית הארגונית (capacity building) לארגונים וקהילות
קידום ארגונים ועמותות חרדיות הפועלים במגזר החרדי, בד בבד עם הפיכתם למקדמי תעסוקה וחיזוק התנהלותם הכלכלית והארגונית. קידום הארגונים יאפשר אספקת פתרונות אפקטיביים ובני-קיימא לאתגרים תעסוקתיים בחברה החרדית.

ארגונים שונים בחברה החרדית פועלים בתוך הקהילה וזוכים ללגיטימציה גדולה מהקהילה וממנהיגיה. בארגונים אלו, המעסיקים עשרות, מאות ואף אלפי מתנדבים ועובדים, טמון פוטנציאל גדול לקידום תעסוקתי משמעותי. קידום הארגון מבחינה טכנולוגית, ארגונית וכלכלית, תוך כדי הפיכתו למודע תעסוקה והפצה, באמצעותו, של תפיסות לשילוב ולקידום בתעסוקה, עשויים להוות הזדמנות גדולה להטמעת התפיסות התעסוקתיות בקהילה וקידום חבריה לתעסוקה איכותית.

ערוץ ב': לשמור ולעסוק: קידום מוביליות תעסוקתית באמצעות קהילות מקצועיות
קהילה מקצועית מוגדרת באמצעות תחום עניין מקצועי משותף לחבריה. חברי הקהילה לוקחים חלק פעיל בפעילויות ובדיונים משותפים, מקיימים עזרה הדדית והעברת מידע מקצועי בתוך הקהילה. בין חברי הקהילה נוצרת פרקטיקה משותפת ואינטראקציה מתמשכת. החברים בקהילה הם אנשי מקצוע, המפתחים מאגר משותף של משאבים: התנסויות, כלים, דרכים להתמודד עם בעיות חוזרות.

מטרת התוכנית: פיתוח קהילות מקצועיות שתפעלנה במודל "לשמור ולעסוק" ושתהיינה בעלות מודל כלכלי שיאפשר להן להמשיך את פעילותן בכוחות עצמן.

התוכנית תכלול: פורום התייעצות ומשרות בתחום פעילותה של הקהילה, אירועים וכנסים לחברי הקהילה, סדנאות, מפגשי רישות (נטוורקינג). בנוסף לאלה התוכנית תכלול "קהילה לומדת" שתעסוק בקורסים מקצועיים LLL -, בפיתוח מיומנויות תעסוקתיות וכן קורסים לאנגלית, אקסל, לינקדאין לפי צורך. התוכנית תקדם קורס פיתוח מנהלי קהילה, בניית תוכנית עבודה רבעונית לקהילה, ארגון אירועים, כנסים ומפגשים מקצועיים, וכן בניית מודל כלכלי לקהילה.

ערוץ ג': "דרך ארץ 2.0": קידום תעסוקה איכותית באמצעות ועדות צדקה וארגונים פנים-קהילתיים

המשך תוכנית "דרך ארץ" שחשפה את הפוטנציאל הגדול הטמון בהקמת מבנים מחוללי תעסוקה בקרב הקהילות. השלב הנוכחי יפעל במודל חדש ומשופר, שיסייע לקידום הארגונים והקהילות, כדי שישמשו מאיץ תעסוקתי ומנוף לקידום התעסוקה בחברה החרדית. חיזוקם של הארגונים יאפשר השקעה קטנה, שתוטמע בהרחבה בתוך הקהילה.

המטרה לקחת את הארגונים הפנים-קהילתיים וועדות הצדקה האזוריות ולהקים בהם מחלקת תעסוקה אשר תדע להסתייע במשאבים הקיימים על ידי הממשלה ולהפנות את המשתתפים ללימודים ו/או לתעסוקה איכותית.

הערך המוסף של תבת לקידום התוכנית

בתבת פותחו בשנים האחרונות מתודות שונות הנוגעות לפיתוח ארגונים פנים-קהילתיים בחברה החרדית. מתודות אלו שימשו עד היום למינוף קידומם התעסוקתי של יחידים, אך יכולים להוות הזדמנות לקידום ארגונים, שהם אלו שיסייעו בקידומם של היחידים. מבחינה זו, ההטמעה תיעשה בתוך הארגונים עצמם, תוך חיסכון גדול במשאבים ממשלתיים לטווח הארוך.

שותפים מרכזיים להובלת התוכנית

משרד האוצר, זרוע העבודה, המשרד לשוויון חברתי, משרד המדע, עמותות הפועלות בתוך הקהילה החרדית, ועוד.

ממשקים למהלכים נוספים בנושאים

פערי שכר לנשים, שיטות עבודה חדשות, טכנולוגיה.

שם התוכנית: המיזם לשילוב חרדים בהייטק

מיזם משותף משרד העבודה-ג'וינט- קואליציה לשילוב חרדים בתעשיית היי טק מתקציב שותפות נפרדת.

רקע

שיעור החרדים המשולבים כיום בענף ההייטק בישראל הינו נמוך, ועומד על כ-2.9%, כאשר פערי השכר עומדים על כ-40%.

מטרת מיזם זה הינה להגשים את סעיף 6 ג(2) להחלטת הממשלה 2292, תוך גיבוש תכנית לשילוב חרדים שאינם אקדמאים, או אקדמאים במקצועות שאינם רלוונטים לענף ההייטק, בענף זה.

התכנית אשר צפויה להגדיל את היצע כ"א המיומן לתעשיית ההייטק וגיוונו ובד בבד לתרום לקידום יעד "תעסוקה איכותית" לחברה החרדית, הינה פרי שיתוף פעולה בין הקואליציה לתעסוקת חרדים למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, כאשר מבין החברים בקואליציה, נבחר הג'וינט להיות הגורם המנהל והמתכלל של המיזם, הן ע"י המשרד והן ע"י הקואליציה.

מטרת התכנית

מטרת התכנית הינה זיהוי ערוצי הזנה קיימים עבור האוכלוסייה החרדית לענף ההייטק, תוך פיתוח כלים ויכולות מותאמים לאוכלוסייה זו ולצרכיה, ותוך מתן מענה מקיף לצרכי המעסיקים.

קהל היעד

גברים חרדים ונשים חרדיות כהגדרתם, שאינם מנועים עפ"י חוק מלעבוד או ללמוד, שאינם בעלי השכלה אקדמית או שהינם בעלי השכלה אקדמית שאינה רלוונטית לענפי ההייטק, ומעוניינים להשתלב או להתקדם בענף ההייטק.

אוכלוסיית היעד תחולק לשלוש רמות, הנבדלות זו מזו ברמת הקרבה שלהן לעולם ההייטק ולמשרות בעלות פריון גבוה בענף תעסוקה זה:

קבוצה א' - משתתפים ומשתתפות שהם בעלי הכשרה רלוונטית בתחומים טכנולוגיים (הכשרה מקצועית, לימודי הנדסאות, לימודי יג-יד וכיוצ"ב) ובעלי נסיון תעסוקתי של שנתיים לפחות בענף ההייטק (לרבות בתפקידים טכנולוגיים בשירות צבאי או אזרחי).

קבוצה ב' - משתתפים ומשתתפות שהם בעלי הכשרה רלוונטית בתחומים טכנולוגיים (הכשרה מקצועית, לימודי הנדסאות, לימודי יג-יד וכיוצ"ב) אך טרם השתלבו בענף ההייטק.

קבוצה ג' - משתתפים ומשתתפות חסרי הכשרה או נסיון בענף ההייטק, אך שכישוריהם הקוגניטיביים מתאימים לענף זה.

בכל מקרה, לא יפחת שיעור המשתתפים הגברים בתוכנית מ – 50%.

מסלול

תכנית מובנית, שתכליתה שילוב או קידום תעסוקתיים בענף ההייטק של אחת מקבוצות היעד המוגדרות בסעיף.

מסלול יכלול לכל הפחות את הרכיבים הבאים: פרסום ומיון משתתפים; אבחון תעסוקתי וקוגניטיבי; הכשרה; כלי מעטפת תומכים; סיוע בהשמה.

השמה - הצבת משתתף בעבודה, בתפקיד טכנולוגי בענף ההייטק, לאחר קליטתו בתוכנית, במשרה מלאה או חלקית, זאת לתקופה רציפה של ארבעה חודשים לפחות, בשכר חודשי שלא יפחת מ 12 אש"ח (ברוטו).

התפתחות מקצועית - קידום לתפקיד ניהולי של צוות או פרויקט.

שיפור בתנאי העבודה - עלייה בשיעור של לפחות 10% בשכר החודשי (ברוטו).

- תעסוקה בהיי-טק לעניין זה משמעותה- תעסוקה בחברה השייכת לתחום ההיי-טק כפי שמוגדר ע"י הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה במסגרת מסמך 'התפתחות תחום ההייטק בישראל' , כן מחלקות ויחידות שהן טכנולוגיות בעיקרן בחברות אחרות, אולם לא יותר מ-20% מההשמות יבוצעו בתפקידים בחברות שאינן מוגדרות כחברות בתעשיית ההיי-טק.
- תפקידים טכנולוגיים- משלח יד היי-טק כפי שמוגדר ע"י הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה במסגרת מסמך 'התפתחות תחום ההיי-טק בישראל' או משלח-יד נפוץ/מבוקש בתעשיית ההיי-טק או משלח-יד אחר הנדרש בתחום ההיי-טק ואשר יוגדר ויאושר ע"י ועדת ההיגוי.

ציר פרט

אבחון ומיון לבחינת התאמה לתוכנית ולמסלול ההכשרה המיועד. סוג האבחון ורמתו ייקבעו בהתאם למסלול.

הפניה למסלול הכשרה מקצועית

אחד מהשירותים המשמעותיים אשר יינתנו בתוכנית הינו הכשרות מקצועיות איכותיות במקצועות ההייטק (כגון: Coding Bootcamps, הכשרות דיגיטליות שונות וכיוצ"ב) במטרה לאפשר לאוכלוסיות היעד לסיים את הקורס ולעבוד בתחום.
תוכן, סוג והיקף ההכשרות ישתנה ויותאם לקבוצות היעד השונות המפורטות.
כל קורסי ההכשרה ידרשו לעמוד בתנאים הבאים במצטבר:
הקורס יהיה בתחומים טכנולוגים הנדרשים על ידי מעסיקים מתחומי ההייטק במקצוע נדרש במשק.
הגורם אשר מעביר את ההכשרה יעמוד בקריטריונים מינימליים אשר ייקבעו ע"י וועדת ההיגוי.

כלל ההכשרות יהיו בשיתוף פעולה כלשהו עם מעסיקים, לרבות שילובם בתכנון ההכשרה ואישור התוכנית, נוכחות לצורך מנטורינג או ליווי פרויקטים, קיום ההכשרות אצל מעסיק וכיוב'.

נותן השירותים יגיש, לפחות אחת לחצי שנה, בקשה מפורטת לאישור הקורסים, לרבות פירוט על התאמת הקורסים לצרכי מעסקים, שיתופי פעולה עם מעסיקים, כיצד הקורס יתרום לשילוב בתעסוקה בהייטק ומידע על מוסדות הלימודים.

שירותי מעטפת – כלי מעטפת איכותיים לשילוב בהיי-טק. שירותי המעטפת יינתנו הן למשתתפים אשר נמצאים במסלול הכשרה והן למשתתפים אשר מעוניינים בכלים משלימים בלבד. שירותי המעטפת יכללו בין היתר את הרכיבים והתכנים הבאים:

- **סדנאות כישורים רכים** אשר יקנו מיומנויות רכות לעולם התעסוקה בענף ההייטק, בין אם באמצעות חשיפה לעולם המושגים בענף, לשוק העבודה בענף וכיוב' ובין אם באמצעות כנה לשילוב תעסוקתי בענף (כתיבת קורות חיים, הכנה לראיון עבודה, סוגיות תרבותיות בעולם העבודה המודרני, עקרונות הצלחה, ניהול זמן, יצירתיות וחשיבה חדשנית וכיו"ב).
- **אנגלית תעסוקתית** - התכנית תכלול רכיב של תגבור אנגלית תעסוקתית למשתתפים. אופייה ופריסתה לארוך תקופת התכנית יותאמו לקבוצות המשתתפים. תכנית תגבורי האנגלית תובא לאישור וועדת ההיגוי.
- **אירועי העשרה** הכוללים בין היתר חשיפה המשתתפים לעולמות תוכן רלוונטיים עבורם כגון: הרצאות, סדנאות, ירידי תעסוקה, כנסים בנושאים הייטק וכיוצ"ב.
- **ליווי אישי שוטף** - פגישות אישיות של הרכז המלווה בהתאם לצרכי המשתתף – מפגשים אלו יכללו לכל הפחות מפגש פיזי אחד, ויכולים בהמשך לכלול מפגשים מקוונים/טלפונים.
- **כלים נוספים** ככל שיגובשו על ידי וועדת ההיגוי, לרבות אפשרות לכלי התמחות שונים, מנטורינג וכיו"ב.
- **השמה וליווי** אחת ממטרות המיזם המרכזיות הינה השמה וליווי משתתפי התכנית בחברות איכותיות בענף ההיי-טק.

מהשלב בו סיים המשתתף את התוכנית האישית והוחלט על ידי הגורמים המקצועיים במיזם שהמשתתף מוכן להשתלב בשוק העבודה, המשתתף יקבל סיוע וליווי בתהליך ההשמה בעבודה, לרבות הפניה למעסיקים רלוונטיים וסיוע וליווי המשתתף והמעסיק לאחר השמה.

ליווי המשתתף, לאחר השמה כאמור, יכלול, בין היתר: ליווי תהליך השתלבות המשתתף במקום העבודה, בין השאר, באמצעות שיחות טלפון יזומות עם משתתף המיזם, קיום סימולציות של ראיון העבודה עם בעלי מקצוע, יצירת זמינות מרבית עבור המשתתף לפנות לסיוע ולהתייעצות, הצמדת חונך אישי מהתעשייה וכיו"ב.

ציר מעסיקים

נותן השירותים יהיה אחראי על הקמת מערך של קשרי מעסיקים במטרה להתאים את ההכשרות לצרכי התעשייה, וכן במטרה לקדם את השמה וקידום תעסוקתי של המשתתפים במיזם. לצורך כל, נותן השירותים יבצע, בין היתר, את הפעולות הבאות:

פתיחת דלתות בקרב מעסיקים, לאוכלוסיית החרדים על מנת לאפשר את שילובם בעבודה תוך מתן סיוע למעסיקים בתהליך, לשם הסרת חסמים ויצירת הבנה ופתיחות לשילובם. זאת בדגש מיוחד על חברות שאינן מעסיקות חרדים.

תכנית הכשרה למעסיקים - במסגרת התכנית יבצע המיזם הנגשת מידע למעסיקים פוטנציאליים מתחום ההייטק לגבי כלי סיוע רלוונטיים לעידוד העסקת אוכלוסיית החברה החרדית כגון: סבסוד שכר עובדים, מתן תמיכות/תמריצים למעסיקים, סיוע בהכשרה וכד'. בניית מעטפת ליווי מעסיקים ובין היתר תכנים בנושאים שונים הכוללים בין היתר הקניית ידע והיכרות עם האוכלוסייה החרדית על מגוון קהילותיה בהיבטים תעסוקתי, סדנאות בנושא גיוון תעסוקתי וכיו"ב.

איתור מועמדים העונים לפרופיל הנדרש לגבי כל מעסיקים מתחום ההכשרה וביצוע פעילות נדרשת להשמתם כעובדים אצל המעסיקים.

הפעילות מול המעסיקים תתבצע תוך תיאום עם תוכניות אחרות בתחום שילוב חרדים בהיי-טק מצד מינהל תעסוקת אוכלוסיות.

שיתופי פעולה

המיזם ימפה את כלל הגורמים איתם הוא מעוניין לבנות שיתופי פעולה (שירות צבאי, מוסדות הכשרה, גופי ליווי אחרים, מעסיקים בענף ההייטק וכו') ויפרט במסגרת תוכנית העבודה אשר תובא לאישור וועדת ההיגוי את אופן הפעולה מול גופים אלה.

תעסוקה איכותית לחברה הערבית

רקע

בין מאפייני התעסוקה של החברה הערבית בישראל ניתן למנות את שיעור התעסוקה הנמוך במיוחד בקרב הנשים הערביות (37% לעומת 76% בקרב היהודיות הלא-חרדיות ב-2019), שיעור גבוה של עובדים בשכר נמוך ושל עובדים בענפים עם פריון נמוך, הן בקרב הגברים והן בקרב הנשים. על כך נוספו גם חסמי התעסוקה של אוכלוסייה זו, ובהם השכלה נמוכה (פערים המתחילים כבר בחינוך הבסיסי), מיומנויות בסיס וכישורים טכנולוגיים נמוכים ושליטה מועטה בשפה העברית. כמו כן, על חלק מהנשים מוטלות מגבלות על ריחוק פיזי מאזור מגוריהן לצורך עבודה או לימודים, ואילו הגברים מתאפיינים במיעוט המועסק בהתאם להשכלה.

משבר הקורונה

כ-175,000 מהפונים לשירות התעסוקה בחודש מרס 2020 היו מוסלמים, נוצרים ודרוזים, המהווים 32% מהמועסקים הערבים בשנת 2019, לעומת 23% מהעובדים שאינם ערבים. העובדים המושבתים (שהוצאו לחל"ת או שפוטרו) השתייכו ברובם לתחתית התפלגות השכר במשק. מבין הפונים החדשים מהאוכלוסייה הערבית לשירות התעסוקה כ-89% הוצאו לחל"ת; בתוך זה שיעור גבוה של צעירים עד גיל 34 (50.7%) ושיעור גבוה של תובעי הבטחת הכנסה לעומת האוכלוסייה היהודית (5.0% לעומת 3.2%).

מבין הענפים שנפגעו במידה רבה בעת המשבר ניכרים ענפי המכירה הקמעונאית, שבהם מועסק שיעור גבוה של נשים ערביות; ענפי הבינוי והתעשייה; מלונאות ושירותי הארחה, שבהם מועסק שיעור גבוה מבין הגברים הערבים.

הפגיעה הצפויה בנשים הערביות: הנשים הערביות מעל גיל 25 מועסקות בשיעור גבוה יותר בענפים בסיכון נמוך (חינוך, בריאות, רווחה וסעד), לכן מבחינה זו צפוי להן ביטחון תעסוקתי יחסי. לעומתן, שיעור גבוה של ערביות צעירות (בגילאים 18-24) מועסקות בענפים בסיכון גבוה (41%), מרביתן בענף המכירה הקמעונאית.

מגוון החסמים התעסוקתיים שהוזכרו לעיל, במיוחד רמת ההון האנושי הנמוכה של האוכלוסייה הערבית, מציבים את העובדים הערבים בעמדת נחיתות מול דורשי העבודה המיומנים החדשים, שמתחרים על המשרות הפנויות בתקופת המשבר, כאשר הביקוש לעובדים יורד.

הגדרת הבעיה

ניתוח מעמיק של גורמי הבעיה המרכזיים, העומדים מאחורי בעיות התעסוקה, מצביע על קיומם של אתגרים ייחודיים בשלוש אוכלוסיות יעד מרכזיות:

- צעירים וצעירות שטרם השתלבו בשוק העבודה – הזרם התעסוקתי.

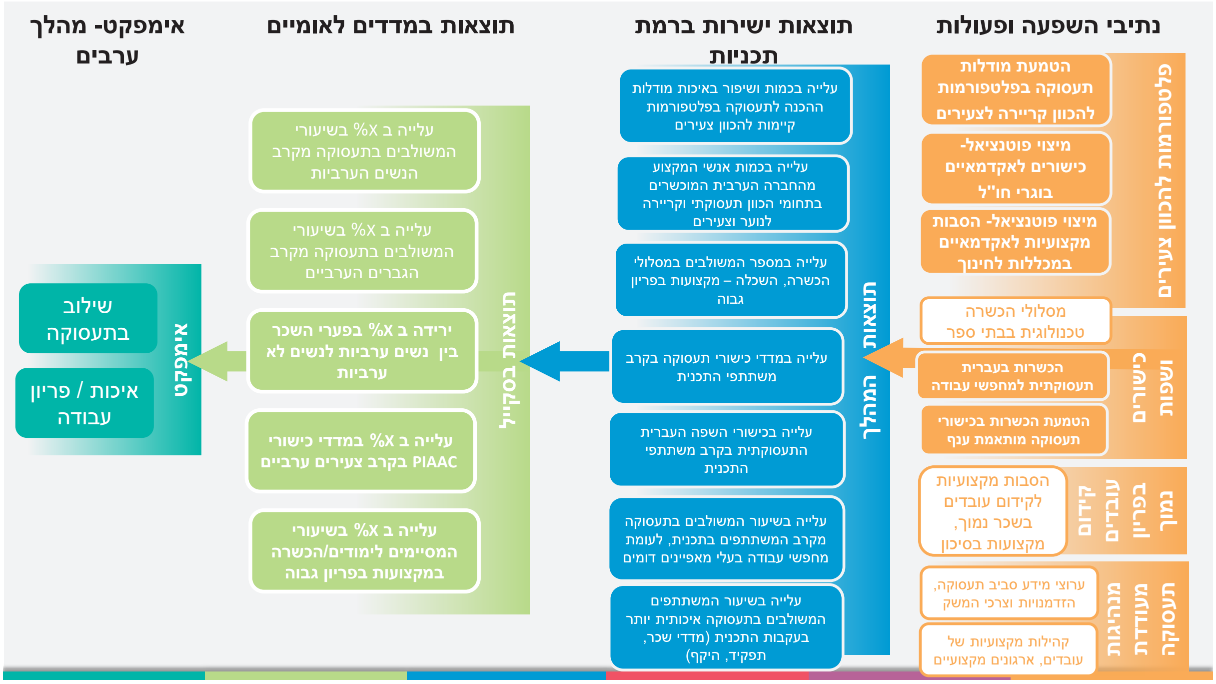
- שתי קבוצות מרכזיות של סטודנטים ובוגרים מחינוך והוראה וכן בוגרים ממקצועות בביקוש שלמדו בחו"ל – היצע תעסוקתי.
- עובדים שנפלטו משוק העבודה בעקבות משבר הקורונה וסיכוי חזרתם לעבודה נמוך – הפוטנציאל החדש.

המענים הנדרשים לאוכלוסיות אלו:

- שיפור והקניית כישורי תעסוקה רלוונטיים וכישורי שפה.
- חיזוק המנהיגות הקהילתית המקצועית.
- שדרוג ופיתוח פלטפורמות להכנת צעירים לקריירה.

עם משבר הקורונה אתגרים אלו קיבלו משמעות נוספת, מכיוון ששוק התעסוקה דורש מיומנויות וכישורים מגוונים ורחבים, שלא תמיד יש לצעירים מהחברה הערבית.

מפה אסטרטגית



תקציר המהלך

האימפקט

השתתפות וייצוג הולם של החברה הערבית בתעסוקה איכותית המאפשרת מוביליות חברתית-כלכלית.

אפיקי פעולה ותוכניות

שם התוכנית: תעסוקה בפלטפורמות קיימות

התוכנית מיועדת לצעירים ולצעירות מהחברה הערבית, שטרם השתלבו בשוק העבודה (תלמידי תיכון, בני נוער, כולל אלה שבשנת הכרעה). הנתונים לגבי אוכלוסייה זו מצביעים על רמה נמוכה של מיומנויות וכישורים.

מטרות התוכנית

- התערבות בתוך פלטפורמות קיימות, שדרכן אפשר להגיע לאוכלוסיית היעד על ידי פיתוח מודולות תעסוקה, כישורים והכוון קריירה בהתאם לצורכי המשק.
- אקדמאים שלמדו בחו״ל, אשר מהווים 24% מכלל האקדמאים הערבים - מתעודה להשמה; בניית מאגר של הסטודנטים הלומדים בחו״ל, כדי לאפשר להם קבלת שירות עתידי עם חזרתם לישראל.
- הכשרת אנשי מקצוע לליווי המשתתפים.
- הנגשת מענים, תוכניות ממשלתיות ומכשירים פיננסיים לעידוד צעירים לשילוב בתעסוקה איכותית.

קהל היעד

צעירים וצעירות במרכזי קריירה, במערכת החינוך הפורמלי, בהשכלה הגבוהה ובבתי ספר מקצועיים.

רכיבים מרכזיים בתוכנית

- מודל המבוסס הנגשה TOP DOWN - BOTTOM-UP.
- עבודה מול אנשי מקצוע, מנהלי ומפתחי מענים ארציים ואנשי מקצוע בשטח לגבי התאמת המענים והנגשתם לצעירים מהחברה הערבית.
- יצירת השפעה בתוך סוכני השינוי בתשתיות החינוכיות הקיימות, אנשי מקצוע ומורים למתן מענה עדכני, אפקטיבי ונרחב להיכרות עם שוק העבודה המשתנה ודרישותיו (מקצועות בביקוש והיצע), מסלולי הכשרה וכישורים.
- הנגשת מסלולי הנדסאות לצעירים במרכזי קריירה של מערכת החינוך והשפעה על אופן הלימוד המתקדם והעדכני במסלולי לימוד חדשים ושילוב כישורים הנדרשים לעולם העבודה המשתנה במסלולים הקיימים.
- פיתוח מומחיות לייעוץ קריירה בתוך מערכת החינוך ולהקניית מיומנויות וכישורים לעולם העבודה המשתנה.
- פיתוח ובניית מודלות להכוון תעסוקתי לתלמידי בתי ספר תיכוניים כדי לאפשר הכוון רצוף שלהם למסלולי קריירה, תכנים ומענים חדשים בפלטפורמות מרכזיות להכנת נוער וצעירים לחיי קריירה באמצעות רואד ומרכזי קריירה במערכת החינוך.

רעיונות חדשניים בתוכנית

- ערוצי תקשורת דיגיטליים חדשניים מותאמים לאוכלוסיות היעד.
- הקניית כישורים ללמידה עצמאית וללמידה מרחוק ואוריינות דיגיטלית.
- חלק מהשירותים יהיו מרחוק על פלטפורמה משולבת מקרוב ומרחוק; עידוד עבודה יישומית על פרויקטים עם אלמנטים טכנולוגיים.

שם התוכנית: מיצוי הפוטנציאל של אקדמאים ערבים

מטרות התוכנית

- שדרוג הזרם התעסוקתי לפני השתלבותו בשוק העבודה על ידי חיבור בין ההשכלה הגבוהה לתעסוקה ומיצוי הפוטנציאל של אקדמאים ערבים.
- מתן מעטפת גמישה לסטודנטים להגדלת סיכויי ההצלחה, ההשתלבות בתעסוקה ומניעת נשירה.

קהל היעד

סטודנטיות וסטודנטים להוראה במכללות, אקדמאים שלמדו בחו"ל.

רכיבים מרכזיים בתוכנית

- סל של מעטפת גמישה לבוגרים, לסטודנטיות במכללות להוראה (6,100) ולסטודנטים: הסבה מקצועית למקצועות בביקוש, הגדלת סיכויי ההצלחה ומניעת נשירה; בניית מסלולי הכנה והסבה כבר בשלב הלימודים, בשיתוף עם המכללות לחינוך; הסבה להכשרות בביקוש – כישורים דיגיטליים, שפה והתנסות מקצועית לצבירת ניסיון ולבניית רישות.
- אקדמאים שלמדו בחו"ל, אשר מהווים 24% מכלל האקדמאים הערבים - מתעודה להשמה; בניית מאגר של הסטודנטים הלומדים בחו"ל, כדי לאפשר להם קבלת שירות עתידי עם חזרתם לישראל.
- לימודים מרחוק הכוללים שיפור מיומנויות שפה, הקניית ידע על מאפיינים וצרכים של ענפים ושירותים נוספים ותמיכה כדי להשתלב בתפקיד.
- פיתוח "קהילות לומדות": קבוצות של נשים שעוברות את מסלול ההכנה וההסבה בקבוצות.
- מנטורינג אישי וקבוצתי מהמגזר העסקי/הציבורי לעידוד ההשתלבות במסלולי הסבה.
- 'קייס מאנג'ר' דיגיטלי: עבור סטודנטים ובוגרים מחו"ל: שילוב בהכשרות לכישורים ולשפה באמצעים דיגיטליים כבר במהלך הלימודים, יצירת שיתופי פעולה עם המוסדות בחו"ל והנגשת כלי ההכשרה כבר במהלך הלימודים.

רעיונות חדשניים בתוכנית

- למידה והכוונה מרחוק, הקניית מיומנויות ושפה ותרגולם.
- למידה משולבת בעשייה בעולם משתנה, כולל תרגול של מיומנויות לאוריינות דיגיטלית.
- יצירת פלטפורמה דיגיטלית להנגשת מידע ותקשורת עם המשתתפים, כולל תהליך ליווי מרחוק
- (בהתאם ללמידה שהייתה בתקופה האחרונה בעקבות משבר הקורונה וחשיבת המעורבות בגיל צעיר).

שם התוכנית:
לימודי עברית ככלי לשילוב ולקידום האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה

שליטה בשפה העברית היא כרטיס הכניסה ללימודים אקדמיים ולתעסוקה משמעותית בישראל.

מטרות התוכנית

- הקניית השפה העברית לאוכלוסייה הפונה ללימודים אקדמיים והמעוניינת בתעסוקה משמעותית בישראל.
- פיתוח קורס דיגיטלי ללימוד עברית ברמות א'ו-ב'.
- הכשרת כ-50 מורים לפחות ברמה הארצית ללימוד עברית ברמות מתקדמות.
- הרחבת הקורסים לעברית ושילובם בתוכניות תעסוקה נוספות, קיימות וחדשות.

קהל היעד

מחפשי עבודה בגילאים 18 ומעלה מהחברה הערבית, אשר פונים לתוכניות התעסוקה השונות.

רכיבים מרכזיים בתוכנית

- פיתוח תכנים להוראת עברית כשפה שנייה (ספרים, חוברות, מצגות ומבחנים).
- פיתוח קורס דיגיטלי ללימוד עברית בפלטפורמת קמפוס IL.

רעיונות חדשניים בתוכנית

- שיתוף פעולה עם משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים ועם המשרד לשוויון חברתי לפיתוח קורס דיגיטלי להוראת עברית.
- שימוש בכלים טכנולוגיים מתקדמים בפדגוגיה להוראת עברית.
- מערכת מעקב ובקרה על הפעילות, כולל מבדק מיון, משובים, מערכת נוכחות ודיווח על הפעילות.

שנת הכרעה GAP YEAR

רקע

הגדרת הבעיה

צעירים מהחברה הערבית והחרדית מתמודדים עם חוסר ו/או מיעוט אפשרויות והזדמנויות למסגרות שנת הכרעה מותאמות שהוכחו כאפקטיביות ויעילות להשתלבות מוצלחת בחברה ובתעסוקה.

שנת הכרעה היא שנה/סמסטר של התנסות לימודית, התנדבותית ומקצועית המכוונת עבור צעירים בוגרים בגילאים 18-22 המתחילה עם סיום הלימודים בתיכון ומסתיימת עם התחלת השירות הצבאי/לימודים אקדמיים/עבודה. עבור צעירים חרדים טווח הגילים האפשרי על פי החוק כיום לבחירה בשנת הכרעה (שאינה שירות צבאי) הוא בין 21 ל-28 ולכן הגילאים המוגדרים לשנת פער באוכלוסייה זו הם 18-24.

הביטוי 'שנת הכרעה' מבטא את הפוטנציאל להוות מסגרת להכוונה, להקניית כלים, לטיפוח יכולות וכישרונות, להקניית אמונה ביכולת ותחושת מסוגלות גבוהה של הבוגר הצעיר, הן הערבי והן החרדי. בדרך זו, צעירים יקבלו נקודת פתיחה טובה יותר לתקופת הבגרות הצעירה, וישכילו לקבל החלטות בצורה המותאמת להם ביותר על סמך יכולותיהם, כישרונותיהם והערכים שהם יאמצו במסגרת שנה זו.

גורמי הבעיה

- חסמי השתלבות: שיעור החרדים והערבים המצליחים להשתלב בחברה הישראלית הוא מבין הנמוכים ביחס לקבוצות מיעוט אחרות במדינות ה-OECD.
- אי-התאמה בין מסלולי שנת הכרעה לאוכלוסייה הכללית לבין מאפייני צעירים ערבים וחרדים.
- מיעוט במענים ייעודיים ותרומה נמוכה של המענים הייעודיים הקיימים לפיתוח כישורים וניסיון הרלוונטיים לשוק העבודה בהשוואה למסלולי האוכלוסייה הכללית.
- היעדר מודעות וחסמים רגולטוריים.

המהלך ומשבר הקורונה

הצורך במענה של שנת הכרעה עבור צעירים מהחברה החרדית ומהחברה הערבית התעצם לאור משבר הקורונה, המשפיע על אפיקי הפעולה אשר מהלך זה מציע בשני היבטים מרכזיים:

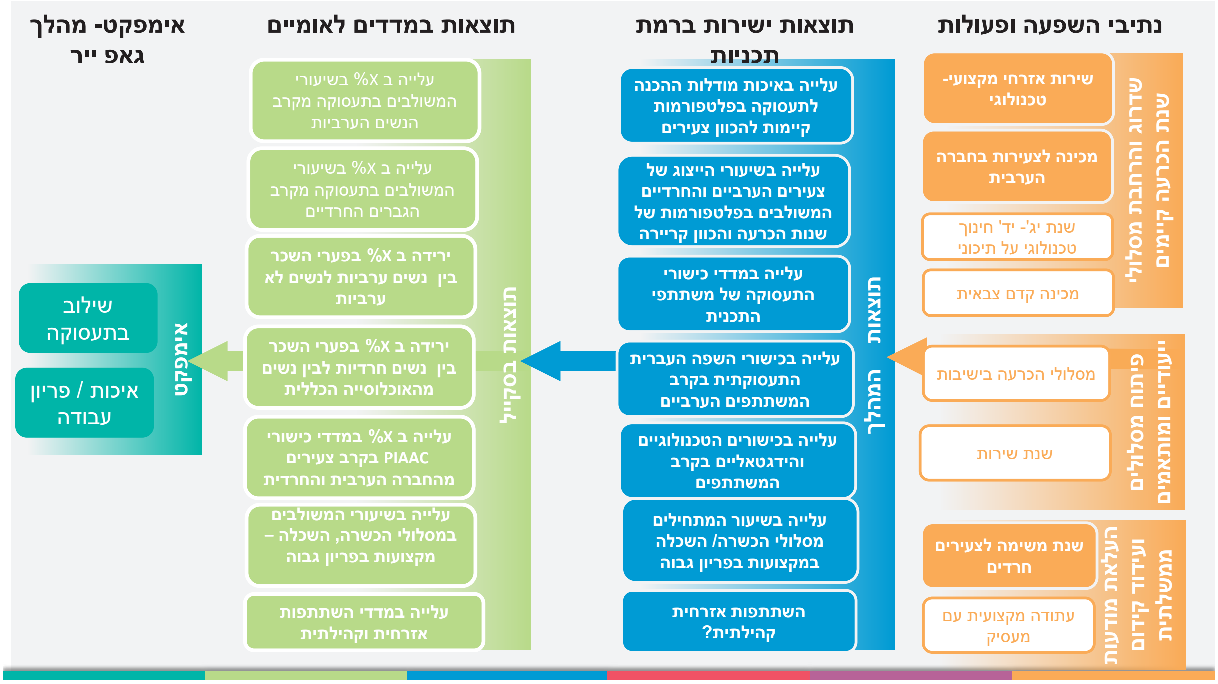
הפגיעה במשק והשלכותיה על שוק העבודה צפויה לפגוע בעיקר באוכלוסיות פגיעות בפריפריה החברתית והכלכלית, בדגש על החברה החרדית והחברה הערבית. קיים חשש שמצוקה כלכלית תוביל צעירים מחברות אלו להשתלב מהר בשוק העבודה במטרה לעזור למשפחות ללא מתן אפשרות לחשוב על עתידם המקצועי ומיצוי כישוריהם. מצב זה יחזק את הפערים הקיימים. יש לבחון כיצד ניתן לאפשר לצעירים הזדמנות לבחון את האפשרויות העומדות לרשותם וכיצד לתכנן את מסלול החיים שלהם.

משבר הקורונה מעצים את הדגש שיש לתת לצעירים חרדים וערבים בתחומי האוריינות וההכשרה הטכנולוגית. הפערים בתשתיות, בידע ובמיומנויות בולטים במהלך המשבר בקרב אוכלוסיות אלו ומחדדים את המיקוד שיש לשים על היבטים אלו בקרב צעירים. בנוסף לכך, ניתן להציע הקשר נוסף של מובילות ומנהיגות בעת משבר. צעירים בעלי מודעות וניסיון חברתי וקהילתי, בעלי מחויבות ועשייה חברתית, הם בסיס קהילתי מוביל ומשמעותי גם בעת שגרה וגם בעת חירום.

תוצאה מצופה

- צמצום פערים חברתיים-כלכליים וקידום שוויון הזדמנויות על ידי הגדלת הייצוג של צעירים מקבוצות מיעוט הבוחרים בפלטפורמות של שנת הכרעה לפיתוח עתידם האישי והמקצועי.
- פיתוח כישורים אישיים: אוריינות שפתית, אוריינות דיגיטלית וכישורים חברתיים.
- העלאת אחוזי ההשתתפות בתעסוקה והעלאת איכות התעסוקה במונחי שכר.
- השתתפות אזרחית וקהילתית.

מפה אסטרטגית



אפיקי פעולה ותוכניות

שם התוכנית: שירות אזרחי-טכנולוגי

הפלטפורמה של השירות האזרחי-לאומי היא אחד הערוצים המרכזיים לשילובם ולמעורבותם החברתי והכלכלי של צעירים בפריפריה, חרדים וערבים, אך הפוטנציאל בפלטפורמה זו לא ממוצה. כדי לשדרג את ההזדמנויות הטמונות בפלטפורמה זו ולהגדיל את האימפקט הרצוי, קיים צורך בשדרוג מקומות ההתנדבות, ביצירת מענה איכותי המאפשר למתנדבים להשתמש במקומות ההתנדבות האלו כשדה להתנסות אמיתית בסביבות עבודה עדכניות, חדשניות, הרלוונטיות לצורכי השוק.

השירות האזרחי-טכנולוגי הוא מסלול שאורכו יהיה שנתיים והוא יהיה מיועד לצעירים עם נתונים גבוהים. הצעירים יקבלו הכשרה טכנולוגית מקיפה בליווי צוות מקצועי ואנשים מתעשיית ההייטק. במהלך השירות הצעירים יתמחו במגוון רחב של טכנולוגיות ושפות פיתוח מתקדמות ויצברו ניסיון מעשי בפיתוח פרויקטים מבוססי תוכנה.

קהל היעד

צעירים שמתחילים שירות אזרחי בדגש על צעירים מהחברה הערבית ומהחברה החרדית עם מוגבלות ובסיכון.

שותפים מרכזיים להובלת התוכנית

הרשות לשירות אזרחי, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, תבת.

שם התוכנית: מסלולי מכינות לצעירים מהחברה הערבית

התוכנית תתמקד בצעירים, בדגש על גברים, ללא השכלה, מהחברה הערבית, שהפכו לבוגרים ללא כל מסגרת פורמלית, מוצאים עצמם נשענים כלכלית ורגשית על המערכת המשפחתית ונתקלים באתגרים ובקשיים רבים במסגרת הניסיון להשתלב בחברה.

התוכנית תציע **מגוון מסלולים קצרים וארוכים של מכינה** כאשר הצעיר יכול לבחור להשתלב באחד מהם או לשלב מעבר מאחד לאחר כרצף. חלק מהצעירים יעשו רק מכינה וחלק ימשיכו כחלק מהתוכנית להכשרה מקצועית ארוכה.

בכל המכינות המשתתפים יעברו בחינות קבלה וישולבו **בלימודי עברית, אנגלית, מתמטיקה וטכנולוגיה** ברמה יישומית גבוהה, בהתאם לרמתם וכן בסדנאות לפיתוח אישי ולהקניית כישורים רכים.לצד המכינות שיתמקדו ברכישת מקצוע תוצע מכינה משלימה עם **תוכני מנהיגות חברתית.**

קהל היעד

צעירים, בדגש על גברים, ללא השכלה מהחברה הערבית.

שותפים מרכזיים להובלת התוכנית

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, תבת.

תעסוקת מבוגרים

רקע

תעסוקת מבוגרים

המציאות התעסוקתית של המבוגרים בישראל מראה שקיים קושי תעסוקתי המתחיל כבר בגיל 45. הקושי מתעצם למבקשים לעבוד מעבר לגיל הפרישה. שיעור התעסוקה של בני 55-64 עומד על 69% לעומת 85% בקרב בני ה-35-44. זוהי ירידה חדה - 16% לעשור. רק 23% ממחפשי העבודה בגילאי 55 ומעלה עזבו את מקום עבודתם מרצון, רובם פוטרו או אולצו לעזוב בשל צמצומים. אלה שפוטרו מתקשים מאוד להשיג עבודה אחרת.

שינויים דמוגרפיים

אנו עדים לעלייה משמעותית בתוחלת החיים ובאיכותם. בשנת 2050 במדינות המפותחות, אחד מכל ארבעה אנשים יהיה גמלאי ואחד מכל עשרה יהיה בן 80 ומעלה (לניר, 2015).

בישראל, תוחלת החיים היא מהגבוהות בעולם - 81 עבור גברים ו-84.6 לנשים בממוצע. בשנת 2016 היוו בני ה-45 ומעלה 30% מהאוכלוסייה (לעומת 23% ב-1990). בסוף 2017 חיו בישראל יותר ממיליון מבוגרים מעל גיל 65 (11.6% מהאוכלוסייה).

עולם העבודה החדש

עולם העבודה משתנה ושוק העבודה מתבסס על ידע טכנולוגי עדכני, ופחות על תעשיות מסורתיות. השינויים מחייבים את העובדים ללמוד ולהתעדכן, מי שאינו מדביק את קצב, הופך ללא רלוונטי. גם מערכת היחסים בין עובדים למקום העבודה משתנה בצורות ההעסקה ובצפייה גוברת לגמישות. היציבות התעסוקתית פוחתת. ניהול הקריירה עובר לפרט, שבאחריותו להמשיך ללמוד ולהתפתח באופן מקצועי, להכיר את מאפייני עולם העבודה החדש ולהתאים עצמו אליהם.

מבט על השינויים בעולם העבודה ועל השינויים בתוחלת החיים מציף פערים משמעותיים ונדמה כי אין עוד הלימה בין העלייה בתוחלת החיים לבין מאפייני עולם התעסוקה:

התארכות החיים מחייבת מקור הכנסה. בפועל, המציאות מלמדת, כי קריירות אינן מתארכות אלא מתקצרות מתחת לגיל הפרישה (שאינו מייצג נאמנה את תוחלת החיים הגבוהה). בעוד שלמבוגרים יש יכולות פיזיות וקוגניטיביות גבוהות מאשר בעבר, התפיסות ביחס לעובדים מבוגרים לא השתנו, אלא אף החמירו והוכללו גם ביחס לעובדים בעשור החמישי לחייהם.

תעסוקת מבוגרים ומשבר הקורונה

שיעור האבטלה הכולל לאור משבר הקורנה עלה מ-3.9% ל-26.8%. המשבר השפיע לרעה גם על מצב תעסוקת המבוגרים: לפי סקר של המכון לדמוקרטיה בתחילתו של המשבר - 34% מבני 45-64 ו-49% מבני 65 ומעלה, שהם שכירים, דווחו כי פוטרו/יצאו לחופשה או לחל"ת. החוקרים סבורים, כי הסיכוי של המבוגרים לחזור לתעסוקה נמוך יותר. המשבר החריף עוד יותר את האתגרים שבתעסוקת מבוגרים, הבליט את פערי הכישורים, הדגיש את הצורך ברכישת כלים שיסייעו לשרוד ולהשתלב בשוק העבודה, כמו גם לעבוד מרחוק. במקביל, המשבר הדגיש שניתן להאיץ שימוש בטכנולוגיה, באפליקציות ובתקשורת דיגיטלית וכי ניתן לרכוש אוריינות דיגיטלית ולשנות תפיסות.

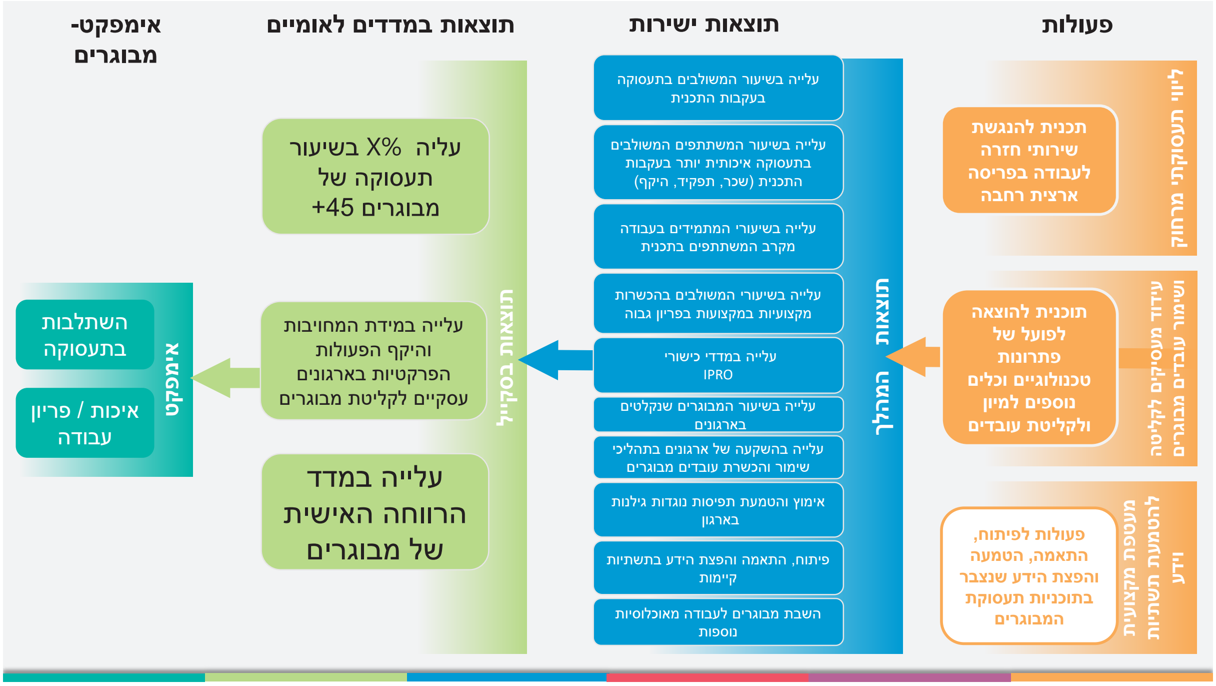
הגדרת הבעיה

- שיעור יורד בהשתתפות בתעסוקה של מבוגרים מגיל 45, המחמיר בגילאים שלאחר פרישה ונמצא בחוסר הלימה לעלייה בתוחלת החיים.
- ירידה בחוסן הכלכלי ברמת הפרט וברמת החברה והמשק.
- לאבטלה ממושכת השלכות רחבות על חיי הפרט השונים בהיבט הכלכלי, הבריאותי, החברתי והאישי. לאלה גם משמעות כלכלית וחברתית.

גורמי הבעיה

- **היעדר פרקטיקות** מספקות לפיתוח כישורים חדשים ומעודכנים לעולם העבודה המשתנה (ברמת הפרט והארגונים). בנוסף, היעדר תפיסה של למידה לאורך החיים כפרקטיקה של קידום, שינוי ומיצוי תעסוקתי.
- **גילנות וגילנות עצמית בעבודה:** תפיסה רווחת שהעובד המבוגר אינו מוכשר דיו, אינו מעודכן ולכן אינו רלוונטי, אינו מסוגל ללמוד ולהתעדכן. גילנות עצמית: המבוגר מאמץ את אותם סטריאוטיפים המפונים כלפיו, פוגעים בביטחונו, בתחושת המסוגלות התעסוקתית שלו וברלוונטיות שלו.
- **גיל הפרישה כרונולוגי:** גיל הפרישה בישראל הוא כרונולוגי (על פי חוק, נשים בגיל 62 וגברים בגיל 67). פרישה זו מקבעת והופכת את ההתחדשות והלמידה בגיל מבוגר ללא כדאיים או מעשיים (מבחינת העובד ומבחינת הארגון). פרישה בגיל כרונולוגי אינה תואמת את תוחלת החיים ואת בריאותם ויכולתם הקוגניטיבית של מרבית בני ה-60 ומעלה, פוגעת כלכלית במי שלא צבר פנסיה מספקת ומותאמת לתוחלת החיים.
- **חקיקה ותמריצים:** היעדר יעד ממשלתי וחקיקה בנוגע לתעסוקת מבוגרים ו/או תמריצים לשמירת עובדים מבוגרים ופיתוח כישוריהם. אלה מובילים לכך, שהמבוגרים הם הראשונים להיות מועדים לפיטורין או לתהליכי פרישה מוקדמת.

מפה אסטרטגית



תקציר המהלך

אימפקט ומדדים

גידול בשיעור תעסוקת המבוגרים: שיעור ההשתתפות בתעסוקה איכותית של מבוגרים מגיל 45 יגדל (לרבות לאחר גיל הפרישה). מדדים נוספים: מדדי תעסוקה איכותית (יציבות תעסוקתית, התמדה בתעסוקה, העסקה ישירה, העסקה לא פוגענית), העלאת הכנסתם של עובדים מבוגרים, שילוב בענפים בפריון גבוה.

חיזוק החוסן הכלכלי: החוסן הכלכלי של בני 45 ומעלה יתחזק. מדד: הכנסה פנויה.

שיפור במדדי החיים השונים: הרווחה של בני 45 ומעלה במדדי החיים השונים (בריאותי, חברתי, אישי) תשתפר – נדרש לייצר מדד מתאים.

אוכלוסיות היעד והמוטבים של המהלך

- עובדים בני 45-75 בעלי ניסיון בעבודה.
- מבוגרים שאינם עובדים (בעלי ניסיון שיצאו משוק העבודה), עובדים במקצועות בלתי מתגמלים או בלתי הולמים כישורים; עובדים מבוגרים במקצועות שחיקה; אוכלוסיות תבת, בני 45-75 בדגש על עובדים בפריפריה הגיאוגרפית והחברתית.

מוטבים נוספים שייהנו מן המהלך: ארגונים (עסקיים וחברתיים) והממשלה.

אפיקי פעולה ותוכניות

שם התוכנית: ליווי תעסוקתי מרחוק

מטרת התוכנית

הנגשת שירות חזרה לעבודה בפריסה ארצית רחבה, תוך זיהוי הצרכים של הפונים והתאמת השירותים המוצעים בהתאם לצורך.

רכיבים מרכזיים בתוכנית

- העמדת מרכז שישלב תשתית דיגיטלית לקליטת משתתפים חדשים, לאבחון צורכי הפונים, להתאמת השירותים וללמידה עצמית וקבוצתית לצד ליווי תעסוקתי פרטני מרחוק (טלפונים/וידיאו).
- פיתוח ויישום סדנאות, תהליכי למידה מקוונת, הכשרות, הסבות מקצועיות, ליווי פיננסי וכלים ייעודיים.
- הפעלת כלים טכנולוגיים בתעסוקה, באמצעות פיתוח או זיהוי שחקנים קיימים בשוק, מותאמים למחפשי עבודה מבוגרים (אפליקציה לאימון תעסוקתי, אימון באמצעות VR וכדומה). התוכנית תספק תכנים ואפשרויות למרחב האינטרנטי - לחלק מתהליכי ההכוון והליווי לתעסוקה של הפרט המבוגר. תשתית זו, בשילוב מרכזי הכוון פיזיים אזוריים יספקו מענה ארצי לפונים, לרבות אלה שבפריפריה החברתית והגיאוגרפית.

שותפים מרכזיים

צוות טכנולוגיה, שחקנים נוספים בתחום ה-employ-tec, מהלך פיתוח כישורים.

תוצאות צפויות

כ-1,000 משתתפים חדשים בשנה יצרכו שירותים מתוכנית הליווי התעסוקתי המרוחק; בהתאמה, יעלה שיעור תעסוקת המבוגרים.

שם התוכנית: עידוד מעסיקים בקליטה ובשימור של עובדים מבוגרים

מטרת התוכנית

עידוד מעסיקים בקליטת עובדים מבוגרים באמצעות יצירת פריצת דרך בנושא הגילנות.

רכיבים מרכזיים בתוכנית

- התוכנית תפעל להוצאתם לפועל של פתרונות טכנולוגיים וכלים למיון ולקליטת עובדים. פתרונות אלה יהיו מבוססים כישורים וניסיון, פיתוח מסלולי העסקה חדשניים, שימור ופיתוח כישורים של עובדים מבוגרים ופרישה על פי ערך ולא על פי גיל.
- לשם עידוד המעסיקים לקליטת עובדים מבוגרים יפותח מודל כלכלי-עסקי שבו עסקים ישתתפו בעלויות.

שותפים מרכזיים

צוות מהלך כישורים יביא את הידע המקצועי לפיתוח התוכן והמתודות לפיתוח מיומנויות למבוגרים וללמידה לאורך החיים; צוות הכשרות מקצועיות, משרדי ממשלה, מוסדות הכשרה, מוסדות פיננסיים.

תוצאות צפויות

כחמישה שיתופי פעולה עם עסקים ומוסדות הכשרה לקליטת עובדים מבוגרים; בהתאמה, יעלה שיעור תעסוקת המבוגרים.

שם התוכנית: מעטפת מקצועית רחבה להטמעת הידע בתשתיות קיימות

מטרת התוכנית

מעטפת מקצועית שתוביל את הפיתוח, ההתאמה, ההטמעה והפצת הידע שפותח ונצבר בתוכניות תעסוקת המבוגרים להחזרת עובדים מנוסים לעבודה (תוכניות שפנו לקהלי יעד רחבים), בתשתיות תעסוקה ובגופים מפעילים קיימים.

הרכיבים המרכזיים בתוכנית

- מענה למבוגרים מאוכלוסיות תבת אשר נפלטו מהעבודה.
- המשך הפיתוח של העסקה עצמית.
- הטמעת פיתוחים חדשים שייעשו במסגרת שני האפיקים של ליווי מרחוק ומעסיקים בתוך התשתיות הפיזיות.
- עידוד וייזום שיתופי פעולה נוספים עם רשויות מקומיות, מוסדות פיננסיים ומוסדות הכשרה מקצועית לטובת גיוס משתתפים, איתור צורכי השוק ומימון הכשרות מקצועיות.

שותפים מרכזיים

צוות מהלך צורות העסקה, תשתיות ותוכניות ארציות, רשויות מקומיות, ועוד.

תוצאות צפויות

התנסות בשני מרכזי ריאן + הזדמנות/מפתח לפיתוח עבודה להשבת מבוגרים מהאוכלוסיות שנפלטו חזרה למעגל התעסוקה; בהתאמה, יעלה שיעור תעסוקת המבוגרים.

תעסוקת אנשים עם מוגבלות

רקע

הגדרת הבעיה

אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות, שלהם מעל 20% אחוזי נכות, כוללת 463,361 תושבים (כ-10% מהאוכלוסייה). 60% מהם מקבלים קצבאות. מתוך מקבלי הקצבאות רוב מוחלט (82%) הוא עם 40% אחוזי נכות ומעלה. מבחינת הלקות הרפואית, מרבית האנשים הם עם מחלות פנימיות (30%).[34] שיעור גבוה יותר של אנשים עם מוגבלות נמצא בחברה הערבית.[35]

כיום, שיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות, שלהם מעל ל-20% אחוזי נכות, עומד על 41.5%. נתוני הלמ"ס, המסתמכים על ההגדרה הרחבה של חוק השוויון, מדברים על שיעור תעסוקה של 60% [36] ושיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות חמורה - 47%. למרות עלייה איטית בשיעור התעסוקה בשנים האחרונות, קיים עדיין פער ניכר בין אנשים עם מוגבלות לאנשים ללא מוגבלות – שכן שיעור התעסוקה בקרב אנשים ללא מוגבלות עומד על 79%.[37] המשק מפסיד כל שנה חמישה מיליארד שקלים בגלל שיעור תעסוקה נמוך של אנשים עם מוגבלות.[38]

כאשר מנסים להשוות את המצב בישראל לזה שבעולם, יש לבחון את האופן שבו כל אחת ממדינות ה-OECD מגדירה אוכלוסייה של "אנשים עם מוגבלות". שתי ההגדרות המקובלות לבחינת שיעור האוכלוסייה הן גודל האוכלוסייה הזכאית לקצבאות נכות והגדרה עצמית כ"עם מוגבלות" בדומה לסקר החברתי. השוואה שהיא יעילה באופן יחסי מבוצעת עם ההגדרה הרחבה של אנשים עם מוגבלות ומול נתוני הסקר החברתי. קרוב לעשור לא נעשתה השוואה מחקרית בנושא ואין נתונים מעודכנים. לראשונה בסוף שנת 2019, גובשה הצעה לכלי איתור שיאפשר השוואה בינ"ל לבדיקת השתתפותם של אנשים עם מוגבלות בחברה, המתבסס על שילוב שני כלי מדידה בינ"ל יחד עם שני כלי מדידה ישראליים.[39]

---

34 הסתר פאס, גל זהר, נטליה גיטלסון ועדי לוי-סרי. (2020). אנשים עם מוגבלות בישראל: תמונת מצב תעסוקתית. נתונים מנהליים של ביטוח לאומי.

35 סקר החברתי בלמ"ס לשנת 2017.

36 סקר למ"ס שנערך באופן שנתי החל משנת 2002. נתונים מהאוכלוסייה הבוגרת בישראל (בני 20 ומעלה).

37 אנשים עם מוגבלות בישראל 2019: נתונים סטטיסטיים נבחרים. https://www.gov.il/he/departments/2019_publications/reports/pwd_statistics

38 משרד הכלכלה pdf.http://www.economy.gov.il/Research/Documents/X12218

39 דפנה הרן, תום אינהורן, נורית גדג', ליטל ברלב. (2019). סקירה בינ"ל של כלי מדידה לאיתור אנשים עם מוגבלות. במסגרת מחקר השתתפות החברה של אנשים עם מוגבלות בגילאי העבודה בישראל. מכון ברוקדייל.

ועדת 2030 הציבה יעד של שילוב בתעסוקה העומד על 51% בגילאים 67-25. הוועדה המליצה על:
- הגברת התיאום בין כל הגורמים המטפלים בנושא.
- גיבוש תוכנית פעולה ממשלתית למניעת נשירה ממקומות עבודה בשל מוגבלות.
- מסע פרסום ממשלתי לעידוד יציאה לעבודה של אנשים עם מוגבלות, במקביל לפנייה למעסיקים.[40]

אנשים עם מוגבלות נתקלים לא אחת בחסמים הנובעים מאפליה, מסטיגמות ומהיעדר הזדמנויות הגורמים לקשיים בהשתלבות בשוק העבודה. 33% מסך כל האנשים עם מוגבלות מרוויחים שכר הנמוך מ-5,000 שקלים, לעומת 23% בלבד המרוויחים כך בקרב אנשים ללא מוגבלות. נתון בולט נוסף הוא, שרק 18% מהאנשים עם מוגבלות סבורים כי תפקידם מאפשר קידום בעבודה, לעומת 39% מהאנשים ללא מוגבלות. הפערים בתחום התעסוקה משליכים גם על הפערים בתחושת העוני, שכן 17% מהאנשים עם מוגבלות חמורה עדיין מדווחים, כי אינם מצליחים לכסות הוצאות חודשיות למזון, לחשמל, לטלפון ודומיהם. זאת, לעומת 5% בלבד מהאנשים ללא מוגבלות.[41]

ראיונות המומחים באקוסיסטם עם מגוון אנשי מקצוע מעידים, שמשבר הקורונה החריף את הבעיה. אין לנו עדיין נתונים מבוססים למעט סקרים ודיווחים של גופים מפעילים. לדוגמה: פורסם סקר של נציבות שוויון לאנשים עם מוגבלות, שמדבר על יציאה לחל"ת של 40% מהעובדים עם מוגבלות, בממוצע פי ארבע יותר בהשוואה לאנשים ללא מוגבלות.[42] כמו כן, ישנן תחזיות לפיטורים גבוהות מהממוצע לעומת אלה שבקרב אנשים ללא מוגבלות. לאי-העסקת אנשים עם מוגבלות השלכות פרטניות על מצב האדם; השלכה חברתית רחבה והשלכה כלכלית בהוצאות המדינה על קצבאות הנכות ובכלל.

הבעיה שעמה צוות המהלך מתמודד היא רחבה ומורכבת. יש קושי גדול לזהות היכן למקד את ההתערבות כדי לייצר אימפקט משמעותי. ההחלטה הייתה לייצר הגדרת בעיה רחבה, הכוללת גם את מצב הקורונה, כזו שתאפשר לנו לגייס את האקוסיסטם למהלך אקטואלי ורלוונטי וכן לאסוף דאטה רחב ולייצר תוצאות שמהן נוכל למקד אימפקט ואפיקי פעולה.

הבעיה

אנשים עם מוגבלות בתפקוד בינוני וגבוה משולבים ביחס חסר בשוק התעסוקה ובמקצועות איכותיים בפרט, ונושרים ביחס גבוה בהשוואה לאוכלוסייה הכללית.

משבר הקורונה חידד והעמיק את הסוגייה באופן שמחייב אותנו לחשוב על פתרונות חדשים ויצירתיים. אנו רואים מהנתונים, בדומה למשבר הכלכלי בשנת 2008, שהקבוצה הראשונה לצאת משוק העבודה והאחרונה לחזור אליו היא אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות, המוגדרת כאחת האוכלוסיות הפגיעות ביותר.

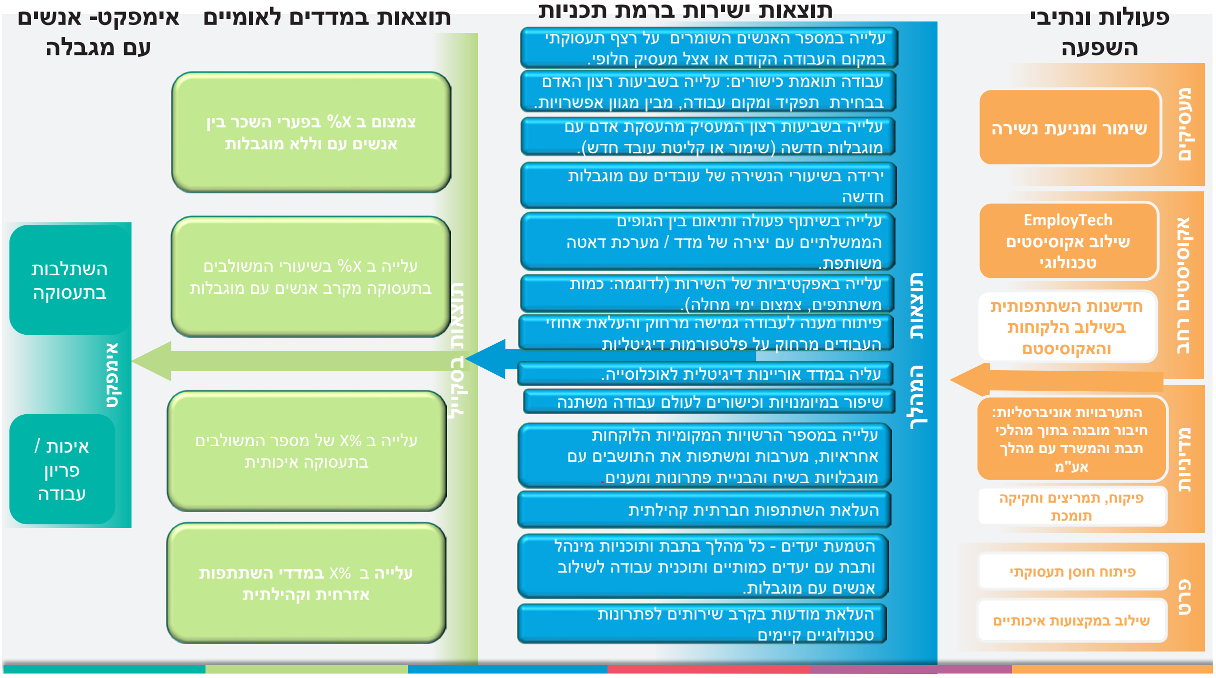
---

40 ועדת תעסוקה 2030: https://www.molsa.gov.il/Publications/Committees/Pages/CommitteeDetails.aspx?ListID=d2edcbe1-af2c-4073-a3fa-6778e4646403&WebId=afed72e6-ba8e-4ac9-8259-7a663354ebc3&ItemID=1.

41 אנשים עם מוגבלות בישראל 2019: נתונים סטטיסטיים נבחרים https://www.gov.il/he/departments/publications/reports/pwd_statistics_2019.

42 מפגש פורום וסקר נציבות שוויון לאנשים עם מוגבלות 18.05.20

מפה אסטרטגית



תקציר המהלך

אימפקט

גידול בשיעור ההשתתפות של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, במקצועות איכותיים, תוך מקסום הזדמנויות חדשות להשתלבותם בעולם העבודה המשתנה והמבוסס טכנולוגיה.

מדדי האימפקט

- עלייה בשיעור התעסוקה[43] של אנשים עם מוגבלות שלהם מעל 20% נכות.
- צמצום פערי השכר[44] בין אנשים עם מוגבלות לבין אנשים ללא מוגבלות.

43 ועדת 2030 ונתוני טרום קורונה מראים על 41.5% שיעור תעסוקה.

44 פער ההכנסה בין אנשים עם וללא מוגבלות עומד על 25% על פי דוח הנציבות לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות וברוקדייל 2017.

אפיקי פעולה ותוכניות

שם התוכנית: מניעת נשירה

מטרת התוכנית

- מניעת נשירה של אנשים עם מוגבלות (קיימת וחדשה) ממקומות העבודה שלהם בפרט וממעגל התעסוקה בכלל.
- יצירת מענים ייחודיים וחדשניים לסוגיית הנשירה, תוך שימור הקשר של הפרט עם עולם העבודה המשתנה והזהות התעסוקתית שלו.
- התערבויות בעזרת ועבור המעסיקים עצמם והאקוסיסטם.

מי השותפים המרכזיים שצריך לרתום להובלת התוכנית?

- ההסתדרות ונציבות שוויון לאנשים עם מוגבלות.
- המגזר העסקי: יצירת שיח ורתימת מעסיקים להבניית אפיקי פעולה המצמצמים נשירת עובדים, לצד מתן כלים וליווי.
- אגף נכות במוסד לביטוח לאומי – Data.
- אזורי תעשייה המציעים מגוון של אפשרויות תעסוקה.
- מרכזי בריאות הנפש.
- משרד התחבורה – פתרונות חדשניים להתניידות.
- משרד הבריאות וקופות חולים.

קהל היעד

- מעסיקים.
- אנשים עם מוגבלות חדשה, אוכלוסייה שאינה מוגדרת באופן מסורתי תחת אנשים עם מוגבלות וקיים צורך להתערב מיד לאחר התרחשות הפגיעה התפקודית, כיוון שבתקופה זו עדיין קיים קשר בין המעסיק לבין העובד. מחקרים מצביעים על יתרון להתערבות טרם תהליך של התרחקות מן העבודה ושחיקת מיומנויות וזהות מקצועית.
- אנשים עם מוגבלות שנמצאים בסיכון לנשירה ומתמודדים עם קשיי התמדה בתעסוקה (נפוץ בקרב אנשים המתמודדים עם מגבלה נפשית).
- אנשים עם מוגבלות שחווים הידרדרות או משבר נפשי או פיזי ממושך ומשום כך נמצאים בסיכון לנשירה.
- אנשים עם מוגבלות בסיכון לנשירה בהשפעות משבר הקורונה (או משברים עתידיים).

רכיבים מרכזיים בתוכנית

סל שירותים למעסיק:

- פיתוח מודלים של התערבות באזורי תעשייה או במרחבים אחרים (מגוון מעסיקים ומקומות עבודה).
- יועצים תעסוקתיים למעסיק.
- כלים למעסיק להתאמת משרה ליכולות ולמגבלות של הפרט.
- שיתוף פעולה ודיאלוג הדוק בין הרופא התעסוקתי למעסיק לטובת קידום היציבות התעסוקתית, הזדמנויות חדשות ופרודוקטיביות של העובדים.

- מודל מנטורינג מותאם של אנשים עם ידע וניסיון/או מגזר עסקי.
- כנסים/ימי עיון והסברה על התוכנית למעסיקים ולמשתתפים.
- תמריצים כספיים למעסיקים.
- תוכנית שיקום מותאמת בהתאם לצרכים ולמטרות אישיות, עם יעדים ברי-השגה.

סל שירותים למשתתפים:

- מודלי הכשרה למענים של Re/Upskilling למשתתפים. כיבוד וקבלת המוגבלות.
- קורס הכשרה לפרילנסרים.
- כלים למעורבות המשפחה ותמיכה בשימור העבודה ובשיקום.

אלמנטים/ רעיונות חדשניים בתוכנית שותפות ענפית, טכנולוגיה, מכשירים פיננסיים ועוד

- חשיבה על חיבור משרד התחבורה ליצירת מערך טכנולוגי נגיש, שיאפשר לאנשים לצאת לעבודה.
- התערבות באוכלוסייה לפני הפיכתה למוכרים רשמית כאנשים עם מוגבלות וצמצום הנכנסים למערך הקצבאות.
- שימוש בכלים דיגיטליים לשימור הקשר עם עולם העבודה.
- פיתוח עבודה מרחוק / גמישה.
- תכלול /מיצוי זכויות/ הסתכלות כוללנית על הסביבה של האדם לקידום היכולת שלו לשנות את מצבו ולהשתלב בשוק העבודה.

תוצאות מצופות בטווח קצר - שנה עד שנתיים (הערכה לתוצאות מדידות)

עבור המוטבים (אוכלוסיית יעד):

- שמירה על רצף תעסוקתי במקום העבודה הקודם או אצל מעסיק חלופי.
- עבודה תואמת כישורים: האדם בחר תפקיד ומקום עבודה, מבין מגוון אפשרויות.
- שביעות רצון ממקום העבודה והתפקיד לאחר האירוע.

עבור המעסיקים:

- מדד מרכזי - שביעות רצון המעסיק מהעסקת אדם עם מוגבלות חדשה (שימור או קליטת עובד חדש).
- ביטחון וגמישות להיפרד מעובד בהסכמה.
- עבור המערכת והקהילה
- שיתוף פעולה ותיאום בין הגופים הממשלתיים, כולל הגדרת גורם מוביל (כולל: Data).
- אפקטיביות של השירות (מדדים לדוגמה: כמות משתתפים, צמצום ימי מחלה).

על אילו מרחבי פעולה מהמפה האסטרטגית התוכנית עונה? כיצד התוכנית מקדמת את האימפקט?

- מודלים גמישים להעסקה וכלים לשילוב עובדים מרחוק.
- הנגשת מענים והזדמנויות למעסיקים.
- פיתוח כישורים, חוסן והון אנושי Re/UpSkilling
- יצירת התערבויות בונות זהות אישית מקצועית בהתייחסות לציר המוגבלות.

שם התוכנית:
התערבויות אוניברסליות - יצירת חיבור מובנה בתוך מהלכי תבת והמשרד עם מהלך אנשים עם מוגבלות. מהלך כישורים תחילה!

הסבר על התוכנית

בעקבות הממצאים שמצביעים על רמה נמוכה של כישורים בקרב המשתתפים בכוח העבודה, מהלך כישורים שם לעצמו כיעד/מטרה לטפל בסוגייה זו ובכך להשפיע על יכולתו של הפרט להתקדם בתעסוקה. במסגרת המהלך, הוחלט להתמקד באוכלוסיות שבהן פער הכישורים גבוה במיוחד. תוכנית זו מתחברת למהלך הגדול כדי להדגיש שאנשים עם מוגבלות הם אוכלוסייה שיש לשים עליה את הפוקוס, תוך התאמת המענים שיפותחו במהלך הכללי לצד פיתוח מענים ייעודיים. זאת משום שהם שייכים לאוכלוסייה עם חסמים להשתלבות בתעסוקה, אך אינם ממצים את פוטנציאל ההשתכרות שלהם.

על אף ששילוב אנשים עם מוגבלות בתוכניות ובשירותים היא חובה חברתית אשר מעוגנת בתקנות ובחוקים, לא בכל התוכניות והמענים הניתנים כיום במסגרת תבת ומינהל אוכלוסיות קיימות הנגשות אשר מאפשרות הלכה למעשה לאנשים עם מוגבלות להשתלב בהן. לרוב המענים הניתנים הינם סגרגטיביים.

התוכנית מתמקדת בשילוב פעיל ויזום של אנשים עם מוגבלות בכל התוכניות והמענים שמפעילים בתבת ובמינהל אוכלוסיות, במסגרת המהלכים ומעבר להם על ידי מעטפת מקצועית ותקציבי פעולה. ההמלצה היא להתחיל במהלך כישורים ומשם להתרחב למהלכים נוספים. כל זאת יתבצע על ידי רכז כלל-תבתי, שיהיה נוכח בכל הישיבות, הפורומים והבנייה של מענים בתבת ובזרוע. אותו עובד, לצד תקציב להתאמות (פישוט לשוני, מכינות, טכנולוגיה מסייעת, שינוי עמדות), יוכל לבצע חיבורים לארגונים ולתמיכות רלוונטיות, לתת ליווי והדרכה לפיתוחים האוניברסליים, לחבר לכלים דיגיטליים חדשניים ולתת מענה לצרכים הדינמיים.

שילוב אנשים עם מוגבלות ייעשה מול

- אנשים עם מוגבלות בעלי תפקודים בינוניים וגבוהים.
- תשתיות הכשרה: מכללות, גופים להכשרה מקצועית, האגף להכשרה מקצועית, ועוד.
- מתווכי עבודה: זכיינים, גופים מפעילים ותוכניות תעסוקה הפועלות לשילוב, לקידום ולפיתוח קריירה.
- מעסיקים: טיוב ההון האנושי וקידום עובדים עם מוגבלות. מיקוד במעסיקים בענפים בפריון נמוך.

תיבנה מעטפת מורחבת אשר תבחן כיצד להנגיש את השירותים הניתנים לכלל האוכלוסייה, באופן שיאפשר לאנשים עם מוגבלות להשתלב בהם. הצוות הניהולי והתפעולי של התוכניות יקבל הדרכות, ליווי מקצועי, חיבור פעיל למענים קיימים וסל שירותים גמיש. אנשים עם מוגבלות ישתלבו בשירותים ובתוכניות האוניברסליות עם מענים ייחודיים מותאמים.

מי השותפים המרכזיים שצריך לרתום להובלת התוכנית?

תחום אנשים עם מוגבלות במינהל אוכלוסיות ירתום את כל התחומים במינהל וכן את משרד הבריאות ואגף השיקום במוסד לביטוח לאומי, כדי שיפעלו להתאמת המענים למודל מהלך כישורים.

מעבודת שיתוף הציבור עולה גם הצורך בשותפות מול **מערכת החינוך האוניברסלית** ועבודה מוקדמת על בנייה של חזון ותמונת עתיד של אדם מפרנס. מתן הכוונה לעולם העבודה כדי שלא נשמר חסם שעמו חייבים להתמודד בשלבים מאוחרים יותר.

קהל יעד

- אנשים עם צרכים מיוחדים בתפקודים בינוניים וגבוהים.
- מתווכי עבודה, זכיינים, גופים מפעילים ותוכניות תעסוקה הפועלות לשילוב, לקידום ולפיתוח קריירה.
- תשתיות הכשרה: גופי הכשרה מקצועית, האגף להכשרה מקצועית.
- מעסיקים טיוב ההון האנושי וקידום עובדים עם מוגבלות. מיקוד במעסיקים בענפים בפריון נמוך.

רכיבים מרכזיים בתוכנית

- מהלכי פיתוח: התאמה והנגשה של מענים אוניברסליים במהלכי תבת.
- תוכניות פעילות: הנגשה של מענים פעילים לאנשים עם מוגבלות (תוכניות מינהל או תוכנית חוץ הפונות לקבלת מענה).
- תוכניות ייחודיות לתפקודים בינוניים במהלך כישורים.
- שינוי עמדות.

אלמנטים/רעיונות חדשניים בתוכנית שותפות ענפית, טכנולוגיה, מכשירים פיננסיים, ועוד

- פיתוח כלי אבחון לארגונים ותוכניות להבנה של צרכים וחוסרים בהנגשה.
- הבנייה של כלי/ Kit מפת דרכים לארגון על מנת להנגיש מענים קיימים.
- הנגשה של כלים דיגיטליים שפותחו לכלל המהלכים.
- תקציב התאמות בכל מהלך אוניברסלי יחד עם איש מקצוע עם גב ארגוני, המביא ראייה רחבה של ידע, כלים דיגיטליים, תקציב וידע מקצועי.
- בחינה של שותפות עם משרד החינוך ביצירת חיבורים של ילדים ובני נוער לעולם העבודה.
- איסוף דאטה רלוונטי לאוכלוסייה שאין עליה נתונים במגוון תחומים (לדוגמה: אנשים עם מוגבלות היא האוכלוסייה היחידה ללא מדידה של אוריינות דיגיטלית).
- צמצום עלויות ביצירת מענים ייחודים ונפרדים. זה יאפשר שימוש בידע ובמשאבים הקיימים בתוכניות ובמהלכים עם תוספת יחסית קטנה יותר של משאבים.

הוצאות מצופות בטווח קצר - שנה עד שנתיים (הערכות לתוצאות מדידות)

- יצירה של מדד אוריינות דיגיטלית לאוכלוסייה.
- כל מהלך בתבת ותוכניות מינהל ותבת עם יעדים כמותיים ותוכנית עבודה לשילוב אנשים עם מוגבלות.
- יצירה של X הדרכות והכשרות לגופים מפעילים ובמגזר החברתי.
- 80% מעובדי תוכניות תבת ומינהל אוכלוסיות יעברו הכשרה על כלים והנגשות לשילוב אנשים עם מוגבלות.
- כלי אבחון דיגיטלי ומודל עבודה להנגשת תוכניות.

על אילו מרחבי פעולה מהמפה האסטרטגית התוכנית פונה? כיצד התוכנית מקדמת את האימפקט?

- פיתוח כישורים, חוסן והון אנושי Re/UpSkilling.
- התערבויות אוניברסליות בתוכניות ובתשתיות.

שם התוכנית: Employtech - שילוב אקוסיסטם טכנולוגי במהלך תעסוקת אנשים עם מוגבלות

הסבר על התוכנית

בתוכנית זו נייצר מרחב חדשני המחבר בין צורכי עולם התעסוקה של אנשים עם מוגבלות לבין מענים טכנולוגיים. בניית מרחב זה מהווה הזדמנות לפתח אקוסיסטם טכנולוגי, שיאפשר לעורר ולייצר מענים טכנולוגיים שיקדמו ויניעו הזדמנויות תעסוקתיות לאנשים עם מוגבלות ויציעו פתרונות חדשניים. הנגשה של טכנולוגיות מסייעות (קיימות וחדשות) תקדם את השילוב של האוכלוסייה.

במרחב החדש יהיו גופי תעסוקה שבהם אנשים עם מוגבלות יוכלו להעלות צרכים וחסמים קיימים לצד חשיבה מחדש וחיבורים עם יזמים, טכנולוגיות קיימות וארגונים המייצרים מענים טכנולוגיים רלוונטיים. שיתוף הפעולה והשיח החדש יאפשרו להבנות מענים ייחודיים וחדשים. אנו מצפים לשפר כלים, פרקטיקות ותהליכים שיניעו קדימה את השירותים ואת המשתתפים. כמו כן, טכנולוגיות חדשות יכולות לייצר אפשרויות תעסוקה חדשות.

מי השותפים המרכזיים שצריך לרתום להובלת התוכנית?

- מגזר עסקי: חברות הייטק וטכנולוגיה.
- יזמים בתחום הטכנולוגיה.
- מפעילים של תוכניות תעסוקה לאנשים עם מוגבלות.
- יזמים וארגונים רלוונטיים בתחום אנשים עם מוגבלות.

קהל יעד

אנשים עם מוגבלויות.

רכיבים מרכזיים בתוכנית

- מיפוי מיזמים ויזמים יעודיים בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות, הרלוונטיים לשדה.
- מרחב ייעודי למענים ולפתרונות טכנולוגיים קיימים לאנשים עם מוגבלות וחשיפה ייעודית של צרכים בשדה התעסוקה.
- חיבור בין שני מיזמים טכנולוגיים מתוך קהילת ה-Employtech.
- פיתוח מוצרים חדשים לצרכים אמיתיים.
- מסלולי תעסוקה מרחוק טכנולוגיים עם התאמה לאנשים עם מוגבלות למכירת שירותים (פייבר) ומוצרים (לינק).
- מהלך מקביל שייתן דגש לצורך גדול של פיתוח סט מיומנויות אוריינות דיגיטלית (צוותים ומשתתפים).

אלמנטים/רעיונות חדשניים בתוכנית שותפות ענפית, טכנולוגיה, מכשירים פיננסיים, ועוד

- איתור טכנולוגיות הנותנות מענה לצרכים של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה.
- התנסות מעשית בכלים טכנולוגיים לצורכי תעסוקה.
- בנייה של שותפויות עם פלטפורמות טכנולוגיות ורתימתן לפעילות בשוק העבודה.
- חיבור בין יזמים לבין צרכים בדרך לסטארט-אפ הבא ולרעיון הטכנולוגי הבא.
- קידום פתרונות אוניברסליים המתאימים לכל האוכלוסיות.

הוצאות מצופות בטווח קצר - שנה עד שנתיים (היערכות לתוצאות מדידות)

- פיתוח פיילוט טכנולוגי בשותפות אקוסיסטם טכנולוגי.
- פיתוח מענה לעבודה גמישה מרחוק.
- פיתוח מענה של אוריינות דיגיטלית לטרנספורמציה דיגיטלית של קהל היעד והצוותים בתחום.
- העלאת מודעות בקרב שירותים לפתרונות טכנולוגיים קיימים המסוגלים לתת מענה לקהל היעד.

על אילו מרחבי פעולה מהמפה האסטרטגית התוכנית פונה? כיצד התוכנית מקדמת את האימפקט?

- מודלים גמישים להעסקה וכלים לשילוב עובדים מרחוק.
- פיתוח כישורים, חוסן והון אנושי Re/UpSkilling.
- הכשרות מקצועיות, מערך התמחויות וOJT- תואמות שוק עבודה עתידי.

תעסוקת נשים

רקע

במסגרת הוועדה הציבורית של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לקידום תחום התעסוקה לשנת 2030, נקבעו יעדי תעסוקה לנשים וביניהם יעדים ממוקדים לצמצום פערי השכר בין גברים לנשים. צמצום הפער נועד לסייע לצמיחת המשק, לטיוב ההקצאה למקצועות ולענפים בביקוש גבוה ובתנאי העסקה גבוהים, לצמצום אי השוויון בחברה ולשיפור מצבן הכלכלי-חברתי של הנשים.

הסוכנות הבינלאומית לעבודה מעריכה, כי ללא צעדים משמעותיים לצמצום פערי השכר המגדריים, הם יצומצמו רק **בעוד כ-70 שנה**. מכאן החשיבות בקידום צעדים, כלי מדיניות והתערבויות אפקטיביות לשיפור מעמדן הכלכלי-חברתי של נשים.

ממחקר הכלכלן הראשי במשרד האוצר עולה, כי צמצום פער השכר המגדרי יעלה את התוצר הלאומי בשיעור של 7% (לעומת מקרה שבו הפער נותר קבוע).

הגדרת הבעיה

מאז שנת 2000 פער השכר המגדרי בישראל הוא מהגבוהים במדינות ה-OECD ועמד בשנת 2017 על 32.5% בשכר הממוצע ועל 28.3% בשכר החציוני. פערי השכר נשמרים גם כאשר בוחנים את השכר השעתי - 16.2% שכר שעתי ממוצע ו-9.6% שכר שעתי חציוני.

את עיקרי הפער ניתן לייחס לגורמים הבאים:

- **בידול תעסוקתי אנכי (היקף תעסוקה נמוך):** שיעור השתתפות נמוך בשוק העבודה ביחס לגברים. נשים עובדות בממוצע כשמונה שעות שבועיות פחות מגברים וגם עובדות פחות שעות נוספות מגברים.
- **בידול תעסוקתי אופקי:** שיעור הנשים המרוכזות בענפי תעסוקה עם שכר נמוך הוא גבוה באופן יחסי. כ-80% מהעובדים בשירותי הבריאות, הרווחה והסעד או בענף החינוך, המתאפיינים בשכר חודשי נמוך, הן נשים. בענפים שבהם השכר הממוצע הוא גבוה, פערי השכר השעתי גבוהים במיוחד, כמו בענף הפיננסיים והביטוח ובענף המידע והתקשרות, שבהם שכרן השעתי הממוצע של הנשים הוא 65% עד 70% מהשכר השעתי של הגברים.
- **השכלה:** גם בישראל וגם במדינות ה-OECD שיעור הנשים בעלות תעודה על-תיכונית גבוה לעומת הגברים; נשים אף מהוות את הרוב בקרב הסטודנטים בכל התארים. אולם, מרבית הסטודנטיות (בכל מסלולי ההשכלה) לומדות בתחומים שלרוב מובילים לתעסוקה בשכר נמוך, כמו חינוך והוראה (80% מהסטודנטים בחוג) או במקצועות עזר רפואיים (82%). מנגד, שיעור הסטודנטיות במקצועות לימוד המובילים לתעסוקה בענפים עם שכר גבוה הוא נמוך יחסית – 33% מכלל מהסטודנטים לתואר ראשון במתמטיקה, בסטטיסטיקה ובמדעי המחשב.

תפקידי ניהול ותפקידים בכירים:
הסבר נוסף לפערים המגדריים בשכר הוא שיעורן הנמוך של נשים לעומת גברים בתפקידי ניהול ובתפקידים בכירים בשכר גבוה. ב-2017, שיעור הגברים המנהלים בישראל היה 12.3% לעומת 7.3% בקרב הנשים, וב-2018 נשים בישראל היו 34% מהמנהלים במשק ו-12% מהמנכ"לים של החברות במשק. נשים מהוות מיעוט גם במוקדי קבלת החלטות –23.1% מחברי הדירקטוריון של חברות ציבוריות גדולות בישראל הן נשים בדומה ל-22.3% במדינות ה-OECD.

גורמי הבעיה

1. קונפליקט עבודה-משפחה
עם כניסתן המשמעותית של נשים לשוק העבודה בשנות ה-70 וה-80 (של המאה הקודמת), נשים רבות יצאו לעבוד מבלי שגדל חלקו של הגבר בטיפול בילדים ובמשפחה. על אף שינויים שחלו בנורמות החברתיות, עדיין בשנת 2020 רוב הנשים נותרו האחראיות העיקריות על הטיפול בילדים ובמשפחה. הציפייה מנשים להיות האחריות העיקריות על הטיפול בילדים ומגברים להיות המפרנסים העיקריים, משפיעה על דפוסי התעסוקה של נשים וגברים גם יחד. נשים עובדות בשיעורים גבוהים יותר במשרות שבהן תנאי העבודה מאפשרים את מחויבותן לטיפול בילדים, בעוד שגברים משקיעים שעות רבות במקום העבודה לאור הציפייה מהם להיות המפרנסים העיקריים. נשים יעדיפו ענפי תעסוקה ומשלחי יד הנתפסים כמאפשרים יותר לשלב בין בית לעבודה, כמו ענף ההוראה והטיפול, ויימנעו מענפים ומשלחי יד שבהם מקובל לעבוד מספר רב של שעות, כמו מקצועות ההייטק. הזמן שנשים משקיעות בעבודה ללא תשלום בטיפול במשפחה על חשבון עבודה בשכר, מקשה עליהן להגיע לתפקידי ניהול בכירים.

2. הבדלים התנהגותיים במקום העבודה
ציפיות השכר של נשים נמוכות לעומת גברים, והן גם נוטות להתמקח פחות על שכרן בכניסה למקום עבודה. נשים פחות נוטות לבקש הזדמנות לקידום מקצועי ולכן פחות מהן מקבלות קידום, ונוטות להגיש מועמדות למשרות או לקידום מקצועי רק אם הן עומדות בכל הקריטריונים הנדרשים לתפקיד. להימנעות מניהול משא ומתן על שכר השפעה שלילית מצטברת על שכר הנשים לאורך השנים.

3. נורמות, סטריאוטיפים והטיות מגדריות

האפשרויות של נשים בשוק התעסוקה מושפעות גם מהאופן שבו נשים נתפסות, מהנורמות החברתיות ומהסטריאוטיפים בנוגע לכישוריהן, ליכולותיהן ולביצועיהן במגוון תפקידים, מקצועות ודרגים. הטיות אלה מייצרות סביבת עבודה ביקורתית כלפי נשים ומקלה כלפי גברים, ובכך משפיעות לרעה על אפשרויות הקידום של נשים ועל שכרן. ההזדמנויות המקצועיות של נשים וגברים מושפעות אף הן מהתפיסות הסטריאוטיפיות לגבי המאפיינים של העובדים או המנהלים הרצויים במקצוע מסוים.

תקציר המהלך

אימפקט

אנו שואפים להשפעה חברתית ומערכתית אשר תוביל את צמצום אי השוויון בחברה הישראלית ותקדם שיפור במצבן הכלכלי-חברתי של נשים. מסקירת תוכניות התערבות וכלי מדיניות בארץ ובעולם עולה, כי השפעה במספר מישורים (פרט, סביבה ומעסיקים) באופן ישיר ובשילוב כלי מדיניות תביא לצמצום פערים מגדריים ולאימפקט משמעותי. האימפקט המוצע מתייחס ל:

- צמצום פערי שכר מגדריים ב-4% (מ-32% ל-28%).
- עלייה של 7% בייצוג נשים בענפים ובמשלחי יד עם כושר השתכרות גבוה (מ-13% ל-20%).
- עלייה של 3% בייצוג נשים בתפקידי ניהול ובתפקידים בכירים (מ-7% ל-10%).
- הקטנת שיעור הנשים המועסקות בפחות ממשרה מלאה (פחות מ-35 ש"ש) (מ-31% ל-28%).

אפיקי פעולה לצירת האימפקט

- הכוון ותמרוץ נשים להשתלבות במסלולי השכלה והכשרה בענפים/מקצועות בעלי תשואה גבוהה.
- הקמת מערך קהילות מקצועיות או ענפיות במודל של נשים מקדמות נשים, במטרה לסייע לנשים להתקדם בקריירה.
- הקמת תשתית לשיח רב-מגזרי (שולחנות עגולים).
- פיתוח מסלולי קריירה ענפיים, שיאפשרו לנשים להתקדם בתוך ענפים שבהם שיעור הנשים גבוה, ומסלולי ניוד, שיאפשרו לנשים להתקדם לענפים בעלי פריון ושכר גבוה.
- קידום עם מעסיקים הסדרים להעסקה גמישה (בדגש על היקף שעות עבודה וגמישות במקום ביצוע העבודה).

אפיקי פעולה ותוכניות

שם התוכנית: ניוד והכוון לנתיבי השכלה והכשרה תומכי העסקה איכותית

התוכנית תעודד נשים להשתלב במסלול הכשרה/השכלה בשימוש כלי הכוון תעסוקתי (עבודאטה) וכלים מבוססי כלכלה התנהגותית: זיהוי ה"דפוס ההתנהגותי" בשלב בחירת המקצוע ושימוש בכלים ובתמריצים ללימוד מקצועות בפוטנציאל לשכר גבוה (למשל, טכנולוגיה והנדסה).

מעטפת השירותים הניתנת במסגרת התוכנית כוללת: הכשרות לקידום שיפורים תומכי העיסוק הנבחר, חיבור לקהילת נשים מותאמת ענף, חשיפה להזדמנויות מקצועיות (מנטורינג, מפגשי למידה וכו').

מבחינת המעסיקים: מודולות התערבות להעלאת המודעות ומתן פתרונות לצמצום הפערים המגדריים, למשל: כלי ניהול שוויוני בסביבה רב-מגדרית, תמריצים וליווי מקצועי.

קהל יעד

- נשים בעלות כישורים ברמה בינונית-גבוהה, המועסקות ברמת שכר שאינה הולמת את הכישורים שלהן (ואינן נמצאות בעמדות ניהול ותפקידים בכירים.
- נשים צעירות, על סף שלב התעסוקה או בשלבים ראשונים, אשר נחשפו למגוון מצומצם של מקצועות ואפשרויות תעסוקה.

רכיבים מרכזיים בתוכנית

- ניוד להכשרה מקצועית בענפים נדרשים בדגש על תחומי הטכנולוגיה והמדעים.
- כלי תמרוץ לנשים הלומדות ומשתלבות במקצועות בעלי פוטנציאל השתכרות גבוה (סבסוד שכ"ל, מלגות לימוד, מענקי השמה).
- הכשרות לפיתוח כישורים רלוונטיים לעולם העבודה העתידי ועדכון מקצועי, תוך למידה מתמשכת.
- מודולות הכשרה וייעוץ למעסיקים:
  1. מתן כלים, הכשרות וליווי למעסיקים בתהליכי שינוי תרבות ארגונית: bias training, צמצום הטיות בתהליך גיוס והכשרות גיוון.
  2. יצירת תוכניות התערבות מבוססות נתונים.
  3. עידוד מעסיקים לאימוץ וולונטרי של הסדרים תומכי תעסוקת נשים, כגון: מנגנון שקיפות בשכר, עבודה מרחוק לנשים.
  4. תמרוץ מעסיקים להעסקה שוויונית לנשים (כלים פיננסיים).

רכיב חדשנות

- שימוש בכלים חדשניים מתחום הכלכלה ההתנהגותית.
- פיתוח טכנולוגי מותאם לפלטפורמות למידה מרחוק וכלי הכוון תעסוקתי.
- פיתוח כלים והכשרות למעסיקים בתחום העסקה שוויונית.

תוצאות מצופות לטווח קצר

- עלייה של 3% בכמות הנשים העוסקות במקצועות ההייטק והטכנולוגיה.
- 70% ממשתתפות התוכנית מוכשרות לתחומי תעסוקה המשפרים את רמת השכר שלהן לשכר הממוצע במשק ומעלה.
- 20 מעסיקים בשנה מאמצים כלים המשפרים את שיעור תעסוקת הנשים ואת ההעסקה השוויונית.

מרחבי פעולה וקידום אימפקט

התוכנית תקדם באופן ישיר את מדדי האימפקט במהלך הכולל: העלאת ייצוג נשים בענפים ובמשלחי יד עם כושר השתכרות גבוה וצמצום פערי שכר מגדריים.

שם התוכנית: קהילות מקצועיות

התוכנית תפתח ותפעיל קבוצות עמיתות המאופיינות לפי תחומי עיסוק/ענפים/רמות שכר/השכלה וכו' כבסיס לפיתוח אישי ומקצועי. המענים בתוכנית כוללים: מתן ידע מקצועי וכלים לפיתוח כישורים ולקידום מקצועי, (LLL) הכשרות רלוונטיות, חיבור למנטורית, זיהוי הזדמנויות תעסוקה ובניית רשת חברתית מקצועית.

התוכנית המוצעת היא פיתוח של תוכנית LIGHT UP במודל ענפי במיקוד על שלושה ענפים/תחומי עיסוק, לדוגמה: מסחר ושירותים, Q.A, קהילת יזמות נשית טכנולוגית, פיננסים, הנדסה

קהל יעד

- נשים המועסקות ברמת שכר נמוכה ו/או באופק תעסוקתי נמוך (עובדות עניות).
- נשים בעלות כישורים ברמה בינונית-גבוהה, המועסקות ברמת שכר שאינה הולמת את רמת הכישורים שלהן ו/או בענפים בעלי פריון גבוה אך אינן נמצאות בעמדות ניהול ותפקידים בכירים.

רכיבים מרכזיים בתוכנית

- מפגשי קהילה.
- מנטורינג.
- הכשרות (ידע וכלים לקידום).
- שוברים (וואוצ'רים).

רכיב חדשנות

פיתוח תוכניות קהילתיות במודל ענפי/התאמת קריטריונים, כגון רמת שכר, תחום עיסוק, מיקום גיאוגרפי, ועוד.

תוצאות מצופות לטווח קצר

- 30% ממשתתפות התוכנית מגדילות את היקף העסקה.
- 30% מראות שיפור בתנאי העסקה (העלאה בשכר, שיפור סובייקטיבי, אופק תעסוקה, העלאת אחוז המשתלבים במשרות מקצועיות).
- 20% מהמשתתפות מקודמות לתפקידי ניהול ביניים/ניהול בכיר בטווח של שנתיים עד שלוש.

מרחבי פעולה וקידום אימפקט

התוכנית מקדמת באופן ישיר את מדדי האימפקט במהלך הכולל: העלאת ייצוג הנשים בתפקידי ניהול; העלאת ייצוג הנשים בענפים בעלי פוטנציאל השתכרות גבוה והעלאת היקף המשרה.

שם התוכנית: פורום רב-מגזרי

הקמת פורום מוביל ומשפיע בנציגות רב-מגזרית ובהובלת זרוע העבודה (שוויון חברתי, אוצר, מעסיקים אסטרטגיים במשק, ארגונים מומחים בתחום התעסוקה, האקדמיה, השלטון מקומי – יוהל"נ- יועצת הרמטכ"ל לעניני נשים). קיימים גופים שונים העוסקים בקידום מדיניות לתעסוקת נשים, בפתרונות תעסוקה ורווחה ועוד, אך אין כיום גוף מוביל ומתכלל.
הפורום יפעל לקידום תוכנית אסטרטגית יישומית למימוש פתרונות חדשניים לקידום נשים לתפקידי ניהול ולתפקידי השפעה. זאת, באמצעות רתימת הממשלה והמעסיקים לטובת מימוש כלים לפיתוח קריירה ושיפור מעמדן הכלכלי-חברתי של נשים.

קהל יעד

- גורמי מפתח בעמדות השפעה מהמגזר העסקי, הציבורי, המשרדי; מהממשלה, מהאקדמיה, מהשלטון המקומי ומגופי מומחים בתעסוקה.
- מוטבות המהלך– נשים בעלות פוטנציאל למוביליות תעסוקתית.

רכיבים מרכזיים בתוכנית

- שלושה מפגשי שולחנות עגולים בשנה.
- כנס מקצועי שנתי.
- הפצת מידע/פלטפורמה דיגיטלית שיווקית.
- תמיכה במימוש יוזמות/פרויקטים.

רכיב חדשנות

- חשיפה תקשורתית להעלאת המודעות וליצירת מעורבות.
- פלטפורמה דיגיטלית לאיגום ידע, כלים ופרקטיקות.
- פיתוח מודלים וכלים חדשניים לאימוץ בקרב נשים צעירות (ולא רק).

תוצאות מצופות לטווח קצר

- הקמת פורום (עם 15-20 מובילי שינוי).
- גיבוש תוכנית אסטרטגית.
- כנס מקצועי.
- הקמת פלטפורמה דיגיטלית.
- תמיכה במהלכי העדפה מתקנת ומכסות ייצוג הולם / אימוץ שניים עד שלושה מכשירים/כלים תומכי מדיניות לשיפור מעמד הנשים.

מרחבי פעולה וקידום אימפקט

לפורום ערך רב בקידום האימפקט ברמת המערכת. יצירת שפה ומטרות משותפות במסגרת תוכנית אסטרטגית המוסכמת על כלל בעלי העניין והתחייבות למימושה כדי לייצר השפעה משמעותית בכל הקשור לתעסוקה שוויונית.

פיתוח הון אנושי בענף הסיעוד

רקע

הגדרת הבעיה

הפער הגובר בין הביקוש לשירותי סיעוד ליכולת של המערכת לתת מענה איכותי וזמין לדורשים, תוך דחיקת התלות.

גורמי הבעיה

היעדר השקעה בהון האנושי בדגש על הכשרת המטפלות: היעדר הכשרה ופרופסיה מוגדרת לאוכלוסיית הטיפול. מרביתם של העובדים המקצועיים והסמך-מקצועיים אינם בעלי התמחות או הכשרה מקצועית לטפל בזקנים. המוסד לביטוח לאומי קבע בחוזה הסיעוד, כי חברות הסיעוד יכשירו הכשרה מקצועית לפחות 30% מהמטפלות המועסקות אצלן ולגבי יתר המטפלות, לא הוגדרו ההיקף והתוכן של ההכשרה הנדרשת. יש לציין, כי רבים מהמטפלים, הן במסגרות ביתיות והן במסגרות מוסדיות, הן נשים קשות-יום, הנמנות על השכבות הסוציו-אקונומיות החלשות בחברה והמתמודדות עם בעיות אישיות, כלכליות ומשפחתיות קשות.

דימוי שלילי: שכר נמוך והיעדר תמריצים לעובדים ביחס לעבודה השוחקת מוביל להון אנושי שאינו מיומן, ברובו לא מקצועי וללא הכשרה פורמלית, הסובל מדימוי שלילי. מדובר על ענף המתמודד עם תחלופת עובדים כרונית וקושי בשימור עובדים לאורך זמן.

הצורך ונתונים

בעשור האחרון גובר העיסוק בפערי כוח האדם הסיעודי בתחום הגריאטריה בישראל. זאת לנוכח מגמות של הזדקנות האוכלוסייה ותחזיות לצמיחה בביקוש לכוח אדם, לצד עדויות לירידה בנכונותם של עובדים לעבוד בתחום הגריאטריה, מצב זה מדגיש את הצורך בפיתוח מענים לניהול מערכתי של ההון האנושי בתחום הגריאטריה.

במדינת ישראל עובדים היום קרוב ל-100 אלף מטפלים ישראלים (85% מהם בקהילה והיתר במוסדות), הנותנים מענה לכ-230 אלף זקנים. המטפלים הסיעודיים מהווים רכיב חיוני במערכת הבריאות ומייצרים פוטנציאל צמיחה משמעותי למקצוע הולך וגדל, שיכול לספק תעסוקה בהיקף רחב. ה-OECD צופה, כי ללא התערבות לשיפור פריון העבודה בענף, יהיה צורך להגדיל את מספר המטפלים בכ-90% עד 2040. על אף התחזיות לצמיחה בביקוש לכוח אדם קיימת ירידה בנכונות עובדים להיכנס לענף (גרעון טיפולי).

לצד המחסור הכמותי בעובדים ניכרת גם בעיית איכות הטיפול הניתן, מאחר שההון האנושי הנמצא בענף הוא ברובו לא מקצועי וללא הכשרה פורמלית. מצב זה משפיע ישירות על חוסר אחידות במענה הניתן לזקן, שאינו עולה בקנה אחד עם הצרכים הכוללים ואיכות הטיפול הדרושה.

רציונל ומטרה

משבר הקורונה העלה למודעות את המטפלים הסיעודיים המצויים בחזית הלחימה היומיומית על חיי המטופלים, הנתפסים לא פעם כעובדים שקופים, המאיישים את תחתית הפירמידה המקצועית בענף. עובדים אלה אינם זוכים להכרה ולהשקעה המקצועית הנדרשת, דבר המשפיע באופן ישיר על איכות הטיפול ועל איכות ההון האנושי בענף הסיעוד.

בחודש מאי 2020 התקבלה החלטת ממשלה (החלטה 43) בנושא מפת דרכים לענף המטפלים הישראלים בקשישים הסיעודיים. מטרת המהלך להביא לגידול במספר הישראלים העוסקים בתחום ולהרחיב את תפקידם של המטפלים בקשישים הסיעודיים, התשושים ותשושי הנפש גם לתכליות של מניעת הידרדרות, שיקום והזדקנות בריאה. כך, בהתאם להמלצות ארגון ה-OECD ובדומה למצב הקיים במרבית המדינות החברות בארגון. כוונת המהלך ליצור אופק תעסוקתי ומקצועי למטפלים, תוך שיפור המיומנות וההכשרה, כמו גם שיפור תנאי העבודה שלהם.

במסגרת המהלך ייבחנו החלטות ליישום בנושאים של התמחויות ומסלולי קידום, תשתית לפיתוח הון אנושי, מיצוי זכויות, שיפור תנאי העבודה והגדלת היצע המטפלים.

תקציר המהלך

האימפקט והמדדים

שדרוג וחיזוק ההון האנושי בענף הסיעוד

ברמת הפרט - חיזוק כישורים, מתן אופק מקצועי להתפתחות אוכלוסיית המטפלים, תוך מקסום הזדמנויות להתפתחות מקצועית.

ברמת המערכת - מיצוב וחיזוק הענף על ידי בניית יכולות ארגוניות (capacity building) בתוך מערך הסיעוד, במוסדות הגריאטריים ובחברות הסיעוד, אשר יביאו לצמצום בתחלופת העובדים ולמיצוי היכולות והכישורים וכפועל יוצא להעלאת הפריון בענף הבריאות.

העלאת איכות הטיפול בזקן

ברמת הפרט – מניעת הידרדרות בריאותו של הזקן.

ברמת מערכת - הפיכת מערכת הסיעוד למערכת דוחקת תלות, המעודדת את הזקן לתפקוד מיטבי, תוך שימת דגש על הגדרת סטנדרטים דרושים ואכיפתם.

אפיקי פעולה ליצירת אימפקט

- הקמה של מערך הכשרות לאומי למטפלים הסיעודיים לשם התמקצעות ופיתוח הכישורים והמיומנויות הדרושים לצד פיתוח תכנים ייחודיים הנדרשים להעלאת איכות הטיפול בזקנים ולשיפור ביצועיהם.
- פיתוח מסלולי קריירה בענף הסיעוד על ידי יצירת אפיקי התפתחות מקצועיים, מותאמים לענף, לטובת מיצוי הפוטנציאל האישי של העובדים וליצירת מוביליות תעסוקתית.

- מחקר עלות תועלת: הערכת התועלות הכלכליות בהשקעה בפיתוח ובהכשרת ההון האנושי, תוך הידוק וחיזוק הקשר לאימפקט המוצע כדי לקדם באופן משמעותי את המשך הקצאת המשאבים ואימוץ הפתרונות להשקעה בענף הסיעוד.

אקוסיסטם

הובלת שותפות בין השחקנים המובילים בענף לשם הסרת חסמים, איתור צרכים ושיתוף בפיתוח הפתרונות, תוך יצירת מחויבות עמוקה ורחבה בין השחקנים השונים.

אפיקי פעולה ותוכניות

שם התוכנית: עבודה מרחוק

מטרות התוכנית

- העלאת הפריון בענף הסיעוד.
- מקסום ההזדמנויות להעלאת כושר ההשתכרות ומתן אופק תעסוקתי לעובדים, בדגש על אוכלוסיות שאינן ממצות את כושר ההשתכרות שלהן.

תוצאות מצופות/יעדי תוצאה/חיבור לאימפקט

שילוב אוכלוסיות, שדרוג וחיזוק ההון האנושי בקרב המטפלים הסיעודיים.
ברמת הפרט: שילוב, שימור וקידום ההון האנושי בדגש על חיזוק הכישורים וההתמקצעות לשם מקסום ההזדמנויות להעלאת כושר ההשתכרות ומתן אופק תעסוקתי.
ברמת המערכת: מיצוב וחיזוק הענף, אשר יביא להפחתת תחלופת העובדים ולמיצוי היכולות והכישורים, תוך העלאת ביצועי העובדים.

העלאת איכות הטיפול במטופלים (דחיקת התלות).

קהל היעד

- עובדים קיימים: אוכלוסיות שאינן ממצות את כושר ההשתכרות שלהן, כמו ערבים, חרדים, מבוגרים ונשים.
- עובדים פוטנציאליים בדגש על אוכלוסיות המרוחקות משוק העבודה.
- מטופלים: הזקנים, מקבלי השירות.

מספר המשתתפים

שלב א': התנסות ישירה בהכשרת כ-200 מטפלות ומטפלים.
שלב ב': איתור, הכשרה וליווי מוסדות מכשירים שיכשירו כ-700 מטפלות ומטפלים.

רכיבים מרכזיים/תפוקות

- **הנעה וליווי של עבודת הוועדה המלווה** להצעת המחליטים לעיצוב רגולציה תומכת.
- **פיתוח מסלולי קריירה למטפלים הסיעודיים בענף הסיעוד** אשר יעלו את אטרקטיביות המקצוע ויובילו לשילוב עובדים בענף, יאפשרו מוביליות תעסוקתית של העובדים הקיימים, תוך מיצוי הפוטנציאל האישי וקידומם המקצועי.

- **פיתוח והקמה של מערך הכשרות עבור המטפלים הסיעודיים** לשם התמקצעות ופיתוח הכישורים והמיומנויות הדרושים, לצד פיתוח תכנים ייחודיים להעלאת איכות הטיפול ושיפור הביצועים.
- **עבודת תשתית עם מעסיקים מובילים בענף** (פרטיים וציבוריים) לשם הסרת חסמים, איתור צרכים ויצירת מחויבות ושותפות בפיתוח ובהטמעת המענים הייחודיים הדרושים.

שותפים מרכזיים להובלת התוכנית

אגף גריאטריה במשרד הבריאות, המוסד לביטוח לאומי, משרד ראש הממשלה, אגף להכשרות מקצועיות, ארגונים באקוסיסטם – ציונות 2000 ושמרת.

התוכנית הלאומית למובטלי קורונה

הכשרות מקצועיות בעקבות משבר הקורונה

רקע

התפרצות נגיף הקורונה הובילה למשבר לאומי רחב היקף, שהשפיע באופן חסר תקדים על שוק העבודה בישראל. על פי סקר כוח האדם של הלמ"ס, נכון לתחילת ספטמבר 2020, שיעור הבלתי מועסקים בשל משבר הקורונה עמד על 471.1 אלף אנשים, שהם 11.5% מכוח העבודה[45]. הסגר השני, שנכנס לתוקף במחצית השנייה של ספטמבר 2020 (והשפעותיו טרם באו לידי ביטוי בנתוני הלמ"ס), צפוי להוביל לעלייה חדה נוספת בשיעור הבלתי מועסקים, הן בשל היעדרויות הנובעות מההגבלות שהושתו על המשק והן בשל קריסת עסקים ומעסיקים שלא יצלחו את המשבר. ההשלכות המתמשכות של הסגר השני עלולות להיות דרמטיות אף יותר מאלה של הסגר הראשון בשל פגיעה רבה יותר של העסקים. הענפים הפגיעים ביותר במשבר מתאפיינים בפריון עבודה נמוך; האוכלוסיות הפגיעות ביותר הן אלה הנמצאות בשולי שוק העבודה ושאינן בעלות השכלה אקדמית.

הגדרת הבעיה

היקף גבוה של מובטלי קורונה בעלי כישורים והכשרה נמוכים, שאינם תואמים את צורכי שוק העבודה. מערך ההכשרות המקצועיות הקיים חסר את היכולות הנדרשות כדי לספק הכשרה איכותית בהיקפים נרחבים לאוכלוסייה זו ולסייע לה להשתלב מחדש בשוק העבודה בתחומים בעלי ביקוש ובשכר גבוה.

האימפקט ומדדי הצלחה

1. השתלבות בעבודה בשכר של לפחות 20% מעל שכר המינימום.
2. השתלבות של בוגרי התוכנית בתחום המקצועי שהוגדר בהצעה.
3. עבודה בהיקף של לפחות 50% משרה ובשכר בהתאם לרף לפי מקצוע.
4. עלייה בשכר.
5. התמדה בעבודה במשך תשעה חודשים.

45 https://www.cbs.gov.il/he/mediarelease/DocLib/2020/313/20_20_313b.pdf

מטרות התוכנית

1. הקמת מנגנוני סיוע לנפגעי הקורונה, בדגש על האוכלוסיות הפגיעות יותר מקרב המובטלים.
2. סיוע לאוכלוסיות הנ"ל להשתלב בתעסוקה במהירות, תוך שדרוג ההון האנושי שלהם, כך שכושר ההשתכרות שלהם יעלה, כמו גם עמידותם בפני משברים עתידיים.

קהל היעד

1. מובטלים לפחות תשעה חודשים.
2. אנשים ללא השכלה גבוהה או ללא תעודת הנדסאי.
3. בשכר של עד כ-9,000 ₪ קודם למשבר הקורונה.
4. עדיפות למובטלים בגילאי 45+.

רכיבים מרכזיים בתוכנית

התוכנית תתבסס על "קול קורא" לרתימת גופי הכשרה ותעסוקה חוץ-ממשלתיים איכותיים, שיוכלו להגיע להיקף פעילות נרחב, להפעלת מודלים חדשניים, מותאמים ואפקטיביים לאתגרי שוק העבודה בעת הנוכחית. זאת, באמצעות יישום של מודל תחרותי של **"תשלום על הצלחות"** (Outcomes rate card) ובאמצעות בניית יכולות לעבודה אינטגרטיבית עם מוסדות המדינה לטובת התמודדות עם המשבר.

התוכנית תכלול שלושה רכיבים מרכזיים:

1. **חממה:** ליווי מקצועי ליזמים ולגופי התעסוקה וההכשרה.
2. **מדידה ותמרוץ:** התקדמות ועמידה ביעדים ויישום ביחס לתוכניות העבודה שאושרו.
3. **תשלום על הצלחות:** מנגנון חכם לתשלום עבור תוצאות, שמחד גיסא, ימקד את הגופים בתוצאות ובקבוצות יעד רלוונטיות, ומאידך גיסא, יאפשר להם לקדם מודלים חדשניים.

דאטה

שם התוכנית: עבודאטה

רקע

אחת ההשלכות המשמעותיות של שוק העבודה המשתנה, היא מצב של חוסר איזון בין הביקוש למקצועות ולכישורים במשק ובין היצע העובדים, המתבטא בכישורים ובהכשרה שאינם הולמים את השינויים. מידע עדכני בכל הנוגע לצורכי המשק יסייע לאנשים לקבל החלטות טובות יותר לגבי עתיד הקריירה שלהם.

משבר הקורונה העצים את חוסר האיזון בשוק העבודה והגדיל את הצורך במידע עדכני אשר יסייע לפרט לקבל החלטות מועילות לגבי תכנון הקריירה שלו, ויסייע למקבלי ההחלטות לתכנן את מדיניותם האסטרטגית.

מטרה

לסייע לאנשים לקבל החלטות לגבי הקריירה באמצעות הנגשת מידע ונתונים רלוונטיים על אודות שוק התעסוקה וההשכלה בישראל ע"י הקמת מערכת ממשלתית שתנגיש מידע רשמי אמין ומועיל לגבי אפשרויות עבודה ולימודים בישראל.

אפיקי פעולה

- יצירת מאגר נתונים
    - איסוף נתונים על שוק העבודה והלימודים ממגוון מקורות מידע
        - מגמות צמיחה וביקוש, שכר, תיאורי עיסוק, השכלה, הכשרה מקצועית, צורך ברישוי/התמחות, כישורי עבודה נדרשים.
    - עיבוד וטיוב הנתונים לקבצי נתונים ציבוריים
    - הנגשת הנתונים במאגרי המידע הממשלתיים data.gov.
- בניית מאגר חכם של מידע לתעסוקה הכולל: שילוב מקורות מידע, סריקת מאגרי משרות בזמן אמת ובניית מודלים מבוססיML (למידת מכונה) ליצירת תמונה מקיפה ועדכנית של שוק התעסוקה

- פיתוח מוצר דיגיטלי להכוון קריירה
  - מוצר ממוקד ומבוסס נתונים
  - חוויית משתמש מוכוונת צעירים הנמצאים בצמתי חיים כגון:
    - לפני כניסה לשוק העבודה
    - לפני לימודים -בחירת כיוון מקצועי ומוסד לימודים
    - בסיום הלימודים לפני כניסה לשוק העבודה

התקדמות הפרויקט

- הסתיים תהליך של אפיון, מחקר משתמשים ובנית הפרוטוטיפ לאתר.
- גובשו נתוני למ"ס ונתונים מנהליים עבור תעסוקה, השכלה גבוהה, לימודי מה"ט והכשרות מקצועיות.
- הקמנו ממשק תחקור לנתוני תעסוקה ב-Power-BI. אנחנו עובדים בימים אלה על יצירת הדרכה למקדמי תעסוקה במרכזי הכוון, כדי להביא את הנתונים לשטח וללמוד איך המשתתפים מגיבים לנתונים ואיך נכון יהיה להיעזר בהם בתהליך ההכוון התעסוקתי.
- פיתוח ועיצוב האתר החל - השקה שקטה מתוכננת לרבעון הראשון של שנת 2021.
- התקשרות עם חברת Retrain במיזם משותף, לבניית מאגר מידע חכם ומתקדם לעבודאטה,
- בחינה של פיתוח כלי הכוון בשיתוף האוניברסיטה העברית
- פיתוח כלי אבחון (מבוסס הולנד) בשיתוף ברוקדייל ב 2021.

פיתוח ידע

תיאור כללי

פיתוח ידע ולמידה כתחום רוחב פועל לקידום מקצוענות וחדשנות בתעסוקה. התחום שואף לייצר פתרונות ומענים לאתגרים הטמונים בשילוב שבין השינויים שבעולם העבודה לבין השינויים בעולמות הלמידה וההכשרה, בהתאמה לקהלי היעד השונים בפעילות הארגון.

מטרות העל

- קידום מומחיות בפיתוח וביישום מוצרים ושירותים חדשניים בתעסוקה, תוך עדכון מתמיד של מודלים, שיטות וכלים בהתאם למגמות המתחדשות בעולם העבודה.
- פיתוח ידע ולמידה בתעסוקה והפצתם בערוצים מגוונים בתהליכי הכשרה והדרכה.
- הובלת תוכניות והנחיית מהלכים בשותפויות לקידום הידע היישומי במסוגלות תעסוקתית.

ערך התחום

מהלכים

- פיתוח ידע עדכני ומודלים לקידום תוכניות במהלכים (כמו ליווי פרט, כלים ללמידה דיגיטלית, כישורים).
- הבניית תהליכי עבודה ומתודולוגיה לקידום אימפקט (כמו שיתוף לקוחות, עיצוב שירות).
- הכשרת צוותי הפיתוח והתוכניות בהתאם לידע הייחודי של המהלך.
- הנחיה של פורומים במסגרת המהלך.

פעילות מול מוטבים

- קידום רכיב הלמידה לאורך החיים באמצעות פיתוח פלטפורמות ללמידה היברידית: פיתוח קורסים להקניית כישורים ולקידום מסוגלות תעסוקתית; פיתוח מוצרים תומכים ליישום הלמידה (כמו קהילות למידה); שילוב רכיבי למידה היברידית ו-LLL בשירותי זרוע העבודה.
- פיתוח מערך הכשרה והפצת ידע לאנשי מקצוע בתעסוקה: קידום תוכנית הכשרה וכשירות מקצועית לאנשי מקצוע בתעסוקה, הקמת פלטפורמה להפצה ולשיתוף ידע עדכני לאנשי מקצוע בתעסוקה.
- חדשנות במסוגלות תעסוקתית: פיתוח ויישום מודלים, כלים ושיטות בתוכניות זרוע העבודה.

רכיבי הפעילות

- **כישורים:** ניהול והובלת המרכז היישומי לכישורים במסגרת המיזם.
- **מהלכים:** הנחיה ופיתוח מתודולוגי במהלכים ובתוכניות תעסוקה.
- **מערך למידה:** הקמה והטמעת מערך למידה, הכשרה והפצת ידע בזרוע העבודה.
- **אוריינות דיגיטלית:** פיתוח כלים ומענים לקידום אוריינות דיגיטלית בקרב אוכלוסיות שונות.
- **בית ספר לקריירה:** פיתוח תכנים, קורסים ומוצרים תומכי למידה בתשתיות דיגיטליות.
- **מתמחים בפסיכולוגיה תעסוקתית:** ניהול ופיתוח תוכנית התמחות בפסיכולוגיה תעסוקתית.
- **פיתוח מודלים:** פיתוח ידע חדשני לקידום מסוגלות תעסוקתית, מודלים, כלים ותוכניות הכשרה לאנשי מקצוע בתעסוקה.

תמונת הצלחה: מדדים ויעדים

בית ספר לקריירה

- יעדי פיתוח של קורסים.
- יעדי הפצה של קורסים ומוצרים תומכים להטמעה (כמו קהילות למידה).

מערך למידה

- הקמת תשתית הכשרה והפצת ידע לאנשי מקצוע בתעסוקה במינהל תעסוקת אוכלוסיות.
- העברת מרכז הכובד של ההכשרה למינהל.
- יעדי הכשרות לאנשי מקצוע בתעסוקה.
- יעדי הפצת ידע בתעסוקה לאנשי מקצוע.

סטנדרט פיתוח במהלכים

היקף היישום של:

- מתודולוגיות פיתוח.
- פיתוח ידע ומודלים.
- הנחיית שותפויות.
- הכשרת אנשי המקצוע בתוכניות.
- שיתוף והפצה של רכיבי הידע בתוכניות.

פעילות מקדמת חדשנות

על מנת לחזק את מרכיבי החדשנות בעשייה של תבת וכדי לשמור על רלוונטיות ואפשרויות גמישות לפיתוח מענים בהתאם לצרכים חדשים שיעלו במהלך השנים הבאות נבנו מספר כלים בתוך תוכנית העבודה :

1. תקציב גמיש במסגרת "מענק מנכ"ל "כפי שהיה בתקציב תבת בכל שנה עד כה. המיועד בד"כ לפיילוטים נקודתיים.
2. בכל אחד מהמלכים יוקצה תקציב ייחודי לטובת מרכיבי חדשנות באחד או יותר מהתחומים הבאים:
   - טכנולוגיה
   - מודלים פיננסיים
   - עבודה בשותפויות רחבות

   כדי לממש תקציבים אלו מתוך המהלכים ייבנה מנגנון החלטה משותף לתבת ולזרוע העבודה. כמו כן ההחלטות יובאו לפני הועד המנהל ויינתן עדכון שוטף לגבי התקדמות במימוש התקציב למרכיבי חדשנות.
3. במסגרת התוכנית התלת שנתית (אך עדיין לא בתקציב שנת 2021), יוקצה תקציב פתוח לפעילות עתידית על מנת לאפשר לתבת לפתח מענים בהתאם לצורך ולשינויים בשוק העבודה. לתקציב כזה חשיבות רבה במיוחד בתקופה רבת תהפוכות כמו זו בה אנו נמצאים. גם עבור תקציב זה ייקבע מנגנון החלטה ומנגנון דיווח קבוע לועד המנהל.

טכנולוגיה

שדה התעסוקה הדינמי מחייב שילוב של דיגיטציה וטכנולוגיה בפיתוח מענים חדשניים וביצירת רלוונטיות ומוכנות לשינויים החלים בעולם העבודה. שיפור וקידום יעדים ומדדים במהלכי זרוע העבודה וג'וינט תבת ופיתוח שירותים מיטיבים ואפקטיביים בשוק עבודה דינמי יתאפשרו באמצעות שילוב טכנולוגיה ודיגיטציה מותאמות.

רכיבים ותהליכים טכנולוגיים ודיגיטליים בתעסוקה וחיבור משותף בין אנשי מקצוע מעולמות הטכנולוגיה לבין אנשי מקצוע מעולמות החדשנות החברתית והתעסוקתית – ייצרו מקפצה חשובה להשפעה נרחבת על שדה התעסוקה: אקוסיסטם חדש של מענים ופתרונות משופרים בסדרי גודל נרחבים, הנגשה למגוון אוכלוסיות תוך שימוש בכלים מתקדמים **ושימוש בבסיסי נתונים** חדשים לעיצוב מדיניות ולפיתוח מענים. כל זאת, לאור זיהוי מגמות וצרכים וקבלת החלטות תעסוקתיות אישיות.

את המומחיות שפותחה בג'וינט-תבת, בהובלת שדה מקצועי של ידע וכלים בתעסוקה, בפיתוח תוכניות תעסוקה למגוון אוכלוסיות וביצירת פרופסיה חדשה, נרצה לרתום לכיוונים אחדים: חיבור בין פתרונות טכנולוגיים לצרכים תעסוקתיים; שותפות בין מומחי טכנולוגיה לאנשי תעסוקה; הכנסת רכיבים טכנולוגיים לפעילות ופיתוח מענים חדשניים, המשלבים דיגיטציה ומאפשרים רלוונטיות ומוכנות לשוק עבודה משתנה.
התיאום המערכתי ומיקוד המאמץ בטכנולוגיה יאפשרו איגום משאבים, סנכרון וייעול תהליכי פיתוח ושיפור המענים.

מטרות-על

- שילוב טכנולוגיה, דיגיטציה וחדשנות לקידום ולשיפור היעדים ומדדי האימפקט במהלכים, בדגש על מהלך אנשים עם מוגבלות, מבוגרים, וכן בדגש על צורות העסקה גמישות.
- תיאום, ייעול וסנכרון בין רכיבים ותהליכים טכנולוגיים במהלכי העבודה השונים והתנעת פתרונות משותפים ליצירת מענים רוחביים.
- פיתוח שדה חדש של חיבור בין פתרונות לאנשי טכנולוגיה, לצרכים ולפעילות תעסוקתית חברתית.

רכיבי הפעילות

1. מרכז תעסוקה וירטואלי - טרנספורמציה דיגיטלית בתעסוקה

פיתוח משותף ומתואם למהלכים של פלטפורמה טכנולוגית למענים תעסוקתיים נרחבים:
- הכוון פרסונלי של שירותים ומענים קיימים 7/24 לכולם.
- הרחבה והוספת רכיבים טכנולוגיים ופיתוח יכולות לשירותים דיגיטליים.

2. Employtech בדגש על אנשים עם מוגבלות: חדשנות טכנולוגית מיטיבה ופורצת דרך בשוק עבודה סוער ויצירת אקוסיסטם משפיע

- פיתוח וניהול קהילת Employtech: חיבור יזמים, טכנולוגיות, משקיעים, קרנות, ממשלה ומומחי תעסוקה לצרכים ולהזדמנויות בשדה התעסוקה, בדגש על אנשים עם מוגבלות (בשיתוף ה'כוורת' ועמותת בוגרי 8200).
- התאמה והטמעה של רכיבים טכנולוגיים לצרכים ולשירותים נדרשים בתעסוקה: שילוב רכיבים טכנולוגיים חדשניים במהלכים ובתוכניות תעסוקה (תוך חיבור עם קהילת ומסלול Employtech ומרכז תעסוקה וירטואלי).
- בניית תשתית של מומחים טכנולוגיים כמנטורים ויועצים בתעסוקה.
- פיתוח והפעלת מסלול Employtech כמגמת האצה ייחודית וחדשנית ליזמים ולמיזמים טכנולוגיים בתעסוקה, בשיתוף ה'כוורת' ובדגש על אנשים עם מוגבלות.
- המשך הפעלת צ'אלנגים לאתגרי שוק העבודה בעקבות משבר הקורונה.

תמונת הצלחה

- יצירת קהילת Employtech פעילה של 15-20 מיזמים ויזמים טכנולוגיים בתעסוקה עם שלושה עד חמישה אירועים בשנה.
- התנסות בשלשה רכיבים טכנולוגיים במהלך אנשים עם מוגבלות.
- שילוב רכיב טכנולוגי חדש בכל אחד מהמהלכים.
- הובלת פיילוט צ'לנג התעסוקה.
- צוות היגוי וליווי רב-מגזרי לפעילות טכנולוגית בתעסוקה.
- שמונה עד עשרה מנטורים ויועצים טכנולוגיים במהלכים ובכיווני פעולה חדשים.
- הפעלת מסלול האצת Employtech בשיתוף ה'כוורת'.

מודלים פיננסיים

מנגנונים כלכליים לפתרון בעיות חברתיות

במהלך העשור האחרון, הזירה התעסוקתית בעולם בכלל ובישראל בפרט השתנתה מקצה לקצה: שינויים טכנולוגיים שינו את האופן שבו אנו עובדים ומתקשרים זה עם זה; שינויים דמוגרפיים מאפשרים כניסה של אוכלוסיות חדשות לשוק העבודה ועלייה בתוחלת החיים ושינויים חברתיים מניעים עובדים לשאוף לאיזון בין עולם העבודה לבין העולם הפרטי.

זאת ועוד. השנה, לאור המשבר הבינלאומי הכרוך בהתמודדות עם מגפת הקורונה ומצבו המשתנה והבלתי יציב של המשק, נוספו שינויים רבים שעדיין קשה לאמוד את השלכותיהם על עולם העבודה. הרכב המקצועות השתנה לאין ערוך - מקצועות חדשים נוצרו ואחרים נעלמו; שיעור העובדים המרוחקים פיזית ממקום העבודה עלה משמעותית ושינה את דפוסי התעסוקה המסורתיים; המיומנויות והכישורים הנדרשים מעובד ב"עולם החדש" השתנו גם הם והפכו להיות גורם מכריע אשר משפיע על היכולת הכלכלית של מדינות לצלוח את המשבר (באמצעות השפעה על רמת הפריון ויכולת התחרות בשוק הגלובלי).

שינויים אלה, המתאפיינים בקצב מהיר, הם גדולים, רבי-ממדים ומורכבים ולכן, האתגרים התעסוקתיים שנוצרו בעקבותיהם דורשים מענים חדשניים, הכוללים:

1. **מתודולוגיות פיתוח חדשניות**, השואבות ידע ומומחיות מ"עולמות" שונים של חברה, כלכלה, סטטיסטיקה ומחקר.
2. **שימוש בכלים ובמנגנונים פורצי דרך** אשר מאפשרים חיזוי של הצלחת הפרויקט באמצעות תכנון קפדני, המבוסס על נתונים מהארץ ומהעולם.
3. **יצירת תוכניות ברות-קיימא** אשר אומדות באופן בהיר ומדויק את האימפקט ואת ה-ROI (Return-on Investment) שהן יוצרות למשק.
4. **רתימת הון חדש ותוספתי** לעולם החברתי באמצעות גיוס הון ממשקיעים פרטיים למימון פרויקטים חברתיים המשיאים במקביל תשואות חברתיות וכלכליות.

את היכולות הייחודיות הללו, יחד עם המקצועיות, המומחיות והניסיון של ג'וינט ישראל-תבת בהובלת שינויים ברי-קיימא בשוק העבודה בישראל, נרצה לרתום לטובת פיתוח מנגנונים כלכליים ואסטרטגיות פיננסיות חדשניות למתן מענים יצירתיים בתחום התעסוקה והמבוססים על תשלום עבור תוצאה חברתית מוגדרת מראש.

מטרות העל של התחום

1. **קידום מומחיות** בפיתוח וביישום מוצרים פיננסיים המקדמים תעסוקה, תוך עדכון מתמיד של מודלים, בהתאם למגמות המתחדשות בעולם האימפקט.
2. **שיפור וייעול התוצאות "תוך כדי תנועה"** לשם השגת אפקטיביות מרבית במהלכים.
3. מיפוי, אפיון ופיתוח כלים **למדידת תוצאות.**
4. בניית אומדנים כלכליים למדידת **ROI** של תוכניות ומהלכים נבחרים.
5. פיתוח **מודלים עסקיים** עבור המהלכים ליצירת תוכניות ברות-קיימא.

תמונת הצלחה: מדדי הצלחה ויעדים מרכזיים

1. קידום בדיקות היתכנות לפיתוח מנגנון כלכלי/מוצר פיננסי עבור שלושה מהלכים.
2. השקת מנגנון כלכלי/מוצר פיננסי עבור מהלך אחד לפחות.
3. בניית אומדן כלכלי למדידת ROI של עד שני מהלכים.
4. מיפוי, אפיון ופיתוח כלים למדידת תוצאות עבור המהלכים שלהם מנגנון כלכלי/כלי פיננסי.
5. פיתוח של מודל אחד עד שלושה מודלים עסקיים (ייקבע בהתאם לבשלות התוכניות).

כל היעדים המפורטים לעיל נתונים לשינוי בכפוף לגובה המשאבים שיוקצו לטובת התחום.

עבודה בשותפויות רחבות

התפתחות העבודה עם עסקים לאורך השנים

את ציר ההתפתחות של תבת בעבודה עם מעסיקים אפשר לחלק לשני שלבים עיקריים.

בשלב הראשון, בראשית הדרך, ההתייחסות לעסקים הייתה כמעסיקים, ועיקר העבודה איתם הייתה בהשמת אוכלוסיות מוחלשות ששיעור השתתפותן במשק נמוך. מלבד הרצון להעלות את שיעורי ההשתתפות במשק, המטרה הייתה גם ליצור ולעודד גיוון תעסוקתי במשק הישראלי. אותם עובדים שולבו (על פי רוב) במשרות כניסה. בתקופה הזאת, תבת לקחה תפקיד פעיל בהקמה ובקידום של פורום לגיוון בתעסוקה, קואליציה תלת-מגזרית של ארגונים, כדי לייצר שיח מתקדם וכלים מתקדמים ומותאמים למציאות העסקית בישראל.

בשלב השני, ברבות השנים, התפתחה ההבנה, כי קיים פוטנציאל לא ממומש בעבודה עם עסקים, החורג הרבה מעבר להשמות בלבד. בעקבות כך, תבת החלה למצב עצמה מול העסקים כשותפה לבניית פתרונות לשילוב, לשימור ולקידום כוח אדם. במטרה לפתח את יכולות העסק לייצר ולתחזק פתרונות אלו, תבת פיתחה תוכניות חדשות (כמו מסלולי קריירה) שיצרו מודלים, פרקטיקות ותפקידים חדשניים שהוטעמו בקרב העסקים.

השינוי במודל הפעילות מול עסקים השפיע גם על דרכי העבודה של תבת. עם הזמן, צורכי המעסיקים, הידע המקצועי העומד לרשותם (כמו בתוכנית טאלנט דיגיטלי, למשל, שם ועדה מייעצת של חברות הייטק סייעה בפיתוח ההכשרה) ופוטנציאל האימפקט שיש בעבודה עם מעסיקים, הפכו להיות שיקולים חשובים בתהליכי הפיתוח.

המשך פיתוח העבודה עם עסקים

התפתחות העבודה עם עסקים לאורך השנים מלמדת, שהיכולת להוביל שינויים משמעותיים בעולם התעסוקה מוגבלת כאשר מתמקדים רק בצד של העובד. אנו מזהים חשיבות גבוהה

לפיתוח ולקידום מודלים לשיתופי פעולה חדשים עם עסקים, כדי לתמוך בעבודת המהלכים ובצוותי התוכניות בהתאם לתוכניות העבודה. זאת באמצעות:

- מינוף רשת עבודה עם מעסיקים במטרה לפתח מערכת ידע משותפת של מעסיקים רלוונטיים בסיווגים שונים ויצירת חיבורים בין עסקים למהלכים ולתוכניות לפי הצורך.
- ריכוז המומחיות עם המגזר העסקי ופיתוח מודלים חדשים של עבודה (ענפיים, אזוריים, נושאיים [למשל – טכנולוגיה], ועוד).
- יצירת התערבויות משמעותיות בתוך עסקים וחברות במטרה להגדיל את האימפקט של הפעילות.
- פיתוח שיתופי פעולה עם המגזר העסקי כדי לאפשר פעילויות ברמות שונות. שיתופי פעולה אלה עשויים להוביל לתוספת של משאבים חדשים לפעילות השוטפת.

דוגמאות של פעילות עם מעסיקים מתוך התוכניות (שלב התכנון)

1. **שנת הכרעה:** השתתפות של המגזר העסקי בפיתוח התוכנית (הכשרה, מנטורינג, ועדת היגוי וכדומה), כך שבסיומה המתנדבים יוכלו להשתלב בשוק התעסוקה.
2. **צורות העסקה גמישות:** חיבור של עסקים בענפים מקומיים/פריפריאליים לחברות גדולות כדי להעביר best practices, כלים, ידע והטמעת צורות עבודה גמישות.
3. **שילוב מבוגרים בתעסוקה:** שינוי תפיסתי בקרב מעסיקים בנושא תעסוקת מבוגרים ופיתוח כלים חדשים רלוונטיים לקליטתם.
4. **נשים:** עבודה עם מעסיקים בפיתוח תוכניות ובבחירת הכשרות רלוונטיות לקהל היעד (למשל בנתיבה) ויצירת חיבורים עם עסקים מובילים להקמת פורומים מקצועיים.

5. **סיעוד**: יצירת שותפויות עם מעסיקים בענף במטרה לפתח הכשרות רלוונטיות למטפלים וליצור תשתית להפצה ולהטמעה.

בתוך המהלכים אנחנו מזהים שלושה פרופילים (סוגי פעילות) שונים

1. **B2B**: עבודה מול עסקים ללא קשר למשתתפים: בניית יכולות/תהליכי עומק מול עסקים.
2. **הכשרות**: פיתוח פרויקטים של הכשרות מקצועיות ושילוב של משתתפים (או עם עובדים קיימים).
3. **יצירת סביבה מאפשרת**: עבודה "קולקטיבית" עם קבוצה ייצוגית של עסקים כדי לקדם נושא/סדר יום/תוכנית משותפת וליצור סביבה מאפשרת להפצה/הטמעה, למשל שותפות ענפית.

חלק ב׳

תוכנית עבודה שנתית 2021

תוכניות ממשיכות - תבת
ביצוע 2020 ותכנון 2021

- עברית שפה שניה
- דרך ארץ – קהילות וועדות הצדקה
- אמצע הדרך
- קודינג בוטקאמפ
- סקילאפ
- עבודאטה
- תעסוקה בענן – לינק
- מנטורים
- פיתוח ידע

שם התוכנית: עברית שפה שנייה

מטרות: פיתוח תוכנית לימודים מובנית והכשרת מורים להוראת עברית ככלי לקידום ולשילוב האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה הישראלי.

אוכלוסיית היעד: החברה הערבית.

מס' המשתתפים: 850.

יעדי התוצאה:

- יצירת תוכנית לימודים אחידה, בסטנדרט מקצועי ובמכוונות תעסוקתית, לרמות השונות בלימודי עברית. התוכנית מיועדת לכל הגורמים המפעילים שיעורי עברית בחברה הערבית.
- פיתוח כלים טכנולוגיים ללמידה ולהוראת השפה העברית.
- הגדלת מספר המורים לעברית כדי לענות על הצרכים בגופים השונים.

תוצאות:

- השלמת כתיבה ופיתוח של שני ספרי "אל העברית" לרמות א+ב, והעברתם להדפסה על ידי מפעילי התוכנית.
- התחלת פיתוח הקורס הדיגיטלי להוראת עברית בקמפוס IL.
- עד כה הוכשרו 60 מורים.
- המרת תוכני הלימוד לפורמט המתאים להוראה מרחוק; הדרכת הצוותים לעבודה באופן הזה כחלק מההתאמות למשבר הקורונה.

תכנון לשנת 2021:

התוכנית תהווה חלק ממהלך אוכלוסיות – חברה ערבית סיום פיתוח רמה ג' ללימוד עברית, כולל ספר, מדריך למורה.

- סיום פיתוח רמה א' של קורס מקוון.
- פיתוח רמה ד' ללימודי עברית ייעודית למקצועות נדרשים ואקדמיים.
- המשך הכשרת מורים להוראת עברית.

שם התוכנית: דרך ארץ – קהילות וועדות הצדקה

מטרות: העמקת השיח וההתמקצעות התעסוקתית בקרב קהילות סגורות ומתן כלים תעסוקתיים למסגרות רווחה פנים-קהילתיות.

אוכלוסיית היעד: החברה החרדית.

מס' המשתתפים: 1,058 משתתפים חדשים נוספו לתוכנית בשנת 2020..

יעדי התוצאה:

- 250 הפניות למרכזי הכוון לטובת השמה בעבודה או בהכשרה מתאימה.
- 250 השמות מדי שנה.

תוצאות:

224 השמות מתוכן 173 דרך מרכזי הכוון.

תכנון לשנת 2021:

התוכנית תהווה חלק ממהלך אוכלוסיות – חברה חרדית

- עבודה בקרב 20 קהילות (12 קהילות + 8 קופות)
- גיוס 50 מלווי תעסוקה בשנה.

יעדים ומדדים 2021:

- 1000 משתתפים חדשים ייכנסו לתכנית
- 250 השמות בתעסוקה, מתוכן 150 דרך מרכזי הכוון
- פתיחת ארגוני תעסוקה ב3 קהילות
- פתיחת אגף תעסוקה ב2 קופות
- 3 קורסים להכשרת מלווי מתנדבים.

שם התוכנית: אמצע הדרך

מטרות: פיתוח מענים לחזרה לעבודה ומניעת נשירה בקרב עובדים מבוגרים. פיתוח שותפויות עם עסקים לבניית מודלים לקליטה, לשימור, לניוד ולפרישה מדורגת של עובדים.
אוכלוסיית היעד: מבוגרים בני 45-75 שאינם עובדים או עובדים בתת- תעסוקה.
מס' המשתתפים: 3,353 משתתפים חדשים בשנה.
יעדי התוצאה:
1,000 משתתפים חדשים בשנה. 50% השמה בעבודה של עובדים מבוגרים.
תוצאות:

- מתחילת השנה - 970 משתתפים חדשים (נכון לחודש נובמבר 2020).
- 49% השמה של עובדים מבוגרים.

תכנון לשנת 2021:
התוכנית תמשיך לפעול ברבעון 1 של 2021, ואח"כ הפעילות תשתלב במסגרת המהלך.
לרבעון 1:

- 250 משתתפים חדשים
- 120 השמות חדשות
- 1 הכשרה עם מעסיק / גוף מכשיר מבוססת השמה
- השלמה שינוי ארגוני של התכנית למבנה המהלך
- הקמת מערך קליטת משתתפים וניהול הצוות ברמה הארצית.

שם התוכנית: WECODE - בוטקאמפ לאוכלוסיות המרוחקות משוק ההייטק

מטרות: מתן הכשרה מקוצרת ומרוכזת בתכנות, במודל Bootcamp, למשתתפים ללא רקע אקדמי, ושילובם כמתכנתים בתעשייה.

אוכלוסיית היעד: צעירים בעלי פוטנציאל ללא השכלה אקדמית או מסלול קריירה ממגוון אוכלוסיות: 60% (מחזור ב' - 80%) מהחברה הערבית ומהחברה החרדית וכן יוצאי אתיופיה, אנשים עם מוגבלות ואוכלוסיות רווחה; 40% מהפריפריה החברתית

מס' המשתתפים:
- מחזור א' (2018-2020) החלו 28 סיימו 19.
- מחזור ב' (2020) החלו 24, מהם 23 עדיין פעילים.
- מחזור ג' יתחיל בקרוב (2020-2021) מתוכננים להתחיל 24 איש.

יעדי התוצאה:
- 70% מהמשתתפים יסיימו את כל שלבי ההכשרה.
- 60% מהבוגרים יושמו במקצוע למשך שלושה חודשים לפחות.
- שכר של לפחות 8,000 ₪ (במחזור ב' ו-ג' - 10,000 ₪) או 3,000 ₪ מעל לשכר טרם ההכשרה (הגבוה מהם).
- 60% מתוך המושמים ישדרגו את שכרם ב-2,000 ₪ בתוך 18 חודשים (במחזור ב' ב-10%) בממוצע.

תוצאות:
- 25 (89%) סיימו את שלב א' בהכשרה. 19 הוסמכו (76%).
- 18 (94%) הושמו במקצוע בתקופת המדידה. 15 (79%) עובדים במקביל בחודשי השיא.
- שכר ממוצע של העובדים שלושה חודשים מתום ההכשרה: 8,558 (לעומת 3,779 לפני ההכשרה).
- 10 בוגרים (56%) שיפרו שכר - שכר ממוצע למשפרים 18 חודשים לאחר ההכשרה 13,247 ₪.

תכנון לשנת 2021:

המשך פיתוח לקראת הטמעה ב2021.
- השלמת ההכשרה במחזור ב' (יולי 2021).
- התחלת ההכשרה מחזור ג' (מחזור ג'
- התחלת השמות של מחזורים ב' ו-ג'.

שם התוכנית: SKILLUP כישורים

מטרות: פיתוח כישורים של עובדים בשכר נמוך והעלאת פריון העבודה באמצעות מנגנוני למידה לאורך החיים.
אוכלוסיית היעד: אנשים עובדים מהפריפריה החברתית.
מס' המשתתפים:

- 155 משתתפים בסדנאות כישורים מקוונות בתקופת הקורונה.
- 15 משתתפים (צפי ל-48 עד סוף 2020) בפעילות מול מעסיקים.

יעדי התוצאה:
שילוב של שני מדדים: האחד, **שיפור ברמת הכישורים** של לפחות רמה אחת במחוון, בקרב לפחות 75% מהמשתתפים. השני, **מדדים תעסוקתיים**: שיפור במדד אחד לפחות בקרב לפחות 70% מהמשתתפים, תוך חצי שנה מסיום הסדנה: המדדים הם: שיפור כלכלי; שיפור בתנאי ההעסקה; שיפור בפריון העבודה; שיפור מקצועי.
תוצאות:
טרם התבצעה מדידה (עוד לא חלף פרק הזמן הנדרש).

תכנון לשנת 2021:
המשך תהליך הפיתוח במסגרת מהלך כישורים.

- יעד מספר משתתפים -120
- שיפור ברמת הכישורים – בקרב לפחות 75% מהמשתתפים.
- לפחות 70% מהמשתתפים נראה שיפור במדד תעסוקתי אחד לפחות.
- **שיפור כלכלי:** עלייה בשכר, היקף משרה, שיפור בתנאים הסוציאליים.
- **שיפור בתנאי ההעסקה:** מעבר להעסקה ישירה.
- **שיפור מקצועי:** מעבר לתפקיד מקצועי.
- **שיפור בפריון העבודה.**
- לגבי מודל פרט (שגם מופיע בתקציב) – המודל הזה נמצא כרגע בשלבי פיתוח, היעדים שלו יוגדרו בהמשך.

שם התוכנית: עבודאטה

מטרות: בניית מערכת ממשלתית שתנגיש מידע רשמי, אמין ומועיל לגבי אפשרויות עבודה ולימודים בישראל.
אוכלוסיית היעד: צעירים. בעקבות משבר הקורונה נרחיב את קהל היעד לאוכלוסיות נוספות.
יעדי התוצאה:

- אפיון האתר והגדרת MVP.
- יצירת מסכים ותרשימי גלישה wireframes.
- מחקר משתמשים בהתבסס על wireframe.
- פרסום מכרז להקמה, לפיתוח ולעיצוב האתר.
- הכנת מאגרי המידע – תעסוקה והשכלה גבוהה.
- התקשרות עם חברה לבניית ממשק תחקור לנתונים לצורך בדיקת טיב הנתונים ויעילותם.
- עריכה סגנונית מגדרית לסיווג משלחי היד.
- מידענות – מגמות ותחומי לימוד, שאיבת מידע רלוונטי מ- ONET.
- בדיקת שיתוף פעולה עם אולג'ובס.
- בדיקה לגבי שילוב של כלי הכוון באתר.

תוצאות:

- הסתיים תהליך של אפיון, מחקר משתמשים ובניית הפרוטוטיפ לאתר.
- גובשו נתוני למ"ס ונתונים מנהליים עבור תעסוקה, השכלה גבוהה, לימודי מה"ט והכשרות מקצועיות.
- הוקם ממשק תחקור לנתוני תעסוקה ב-Power-BI. , יציאה לפיילוט עם מקדמי תעסוקה מתוכננת בנובמבר 2020.
- הסתיים המכרז לבחירת ספק פיתוח לבניית האתר.
- עיצוב ופיתוח האתר התחיל בשיתוף חברת מטריקס.
- פיתוח כלי הכוון החל בשיתוף האוניברסיטה העברית.
- פיתוח כלי אבחון (מבוסס הולנד) מתוכנן בשיתוף ברוקדייל.
- התקשרות במיזם משותף עם חברת Retrain לבניית מאגר מידע חכם ומתקדם לעבודאטה.

תכנון לשנת 2021: המשך תהליך פיתוח האתר.

- השלמת עיצוב ופיתוח האתר. השקה שקטה מתוכננת ב .Q1 - 2021.
- שילוב כלי הכוון ואבחון באתר.
- מיזם משותף עם חברת Retrain להקמת מאגר מידע חכם ומתקדם לעבודאטה .
- השקת גרסה ראשונה של אתר עבודאטה, כולל שיווק ופרסום של האתר.
- מדדים:

1. צמצום בין היצע לביקוש - יותר אנשים שהולכים ללמוד מקצועות נדרשים.
2. מידע מונגש, אמין עדכני ורלוונטי .
3. איכות תעסוקה – שכר ומיצוי כישורים.
4. איסוף דאטה באופן שכיום לא קיים בישראל, כדוגמת כישורים ומיומנויות שדרושים לכל עיסוק.

שם התוכנית: לינק – תעסוקה בענן

מטרות: הכשרה לסחר מקוון בגישה קהילתית.
אוכלוסיית היעד: אנשים מהפריפריה החברתית.
מס' המשתתפים: 31. (תוכננו שלוש קבוצות, אבל בגלל משבר הקורונה נפתחו רק שתיים).
יעדי התוצאה:

- הרחבת ההזדמנויות לתעסוקה טכנולוגית לאוכלוסיות מרוחקות.
- שיפור בשער ורווח ממכירות.
- חשיפה להתנסויות מעשיות בפלטפורמת סחר מקוון.
- שדרוג הכישורים ההכרחיים להשתלבות בפלטפורמות העסקה עצמית טכנולוגית.
- יצירת קהילות עסקיות מקומיות.
- פיתוח והגדרה של מדדי הצלחה רלוונטיים להעסקה עצמית בפלטפורמות דיגיטליות.
- הרחבת פעילותם של בוגרי התוכנית בפלטפורמת הסחר המקוון.
- הגדלת ההכנסה של המשתתפים.

תוצאות:

התוצאות בהתבסס על נתוני ביצוע בפועל של 207 משתתפים פעילים הרשומים מתחילת התוכנית (תוצאות סופיות של המחקר המלווה צפויות להתפרסם בתחילת 2021).

- המשתתפים מרחיבים הזדמנויות לתעסוקה טכנולוגית.
- המשתתפים נחשפים להתנסות מעשית בפלטפורמת סחר מקוון.
- המשתתפים משדרגים כישורים הכרחיים. להשתלבות בפלטפורמות העסקה עצמית, טכנולוגית (דיגיטל, שפות, מיומנויות להנעה עצמית).
- ביסוס וחיזוק קהילה עסקית-מקומית, המעודדת העסקה עצמית בסחר מקוון.
- פיתוח והגדרה של מדדי הצלחה רלוונטיים להעסקה עצמית בפלטפורמות דיגיטליות.
- בוגרי התוכנית מרחיבים את פעילותם בפלטפורמת הסחר המקוון.
- המשתתפים מגדילים הכנסה הודות לחשיפה להזדמנויות תעסוקה בסחר מקוון.

תכנון לשנת 2021:
המשך המחקר ודיון בינואר 2021, לגבי המשך התוכנית במהלך צורות העסקה גמישות לרבעון.
תוצאות מצופות טווח קרוב:
מכירות - המשתתפים מוכרים מוצרים
רווח כלכלי - למשתתפים נוצר רווח חודשי ממכירת המוצרים
גידול בהכנסה - המשתתפים הגדילו את סך הכנסתם החודשית
שיתופי פעולה עסקיים בין משתתפי התכנית לעסקים מקומיים
רוכשים ידע בנושא סחר מקוון וכישורים נדרשים
פיתוח אישי ומקצועי - הרחבת ידע, התפתחות אישית אמונה ביכולת בכלל ובפרט בעיסוק בסחר מקוון

שם התוכנית: מנטורים

מטרות: הכשרה וליווי של מנטורים בתפקידים בכירים בתעשייה להשמה ולקידום עובדים.
אוכלוסיית היעד: משתתפי תוכניות זרוע העבודה ותבת.
מס' המשתתפים: 137.
יעדי התוצאה:
- שילוב בתעסוקה וקידום תעסוקתי באמצעות ליווי אישי.
- כתיבת תדריך המאגד את הידע והכלים.
- הבעת שביעות רצון של הארגונים והמנטורים מהשתתפותם בתוכנית.

תוצאות:
- 137 מנטורים חדשים בשנת 2020; לכל מנטור מנטי אחד.
- גויסו שני ארגונים עסקיים חדשים, עמותה חדשה ומנטוריות בכירות בתפקידי מפתח מארגונים גדולים.
- קורס הכשרת רכזי מנטורינג בתעסוקה לתוכניות הזרוע והג'וינט .
- סיום כתיבת תדריך.
- הטמעת תוכנית מנטורינג בתעסוקה בתחום אנשים עם מוגבלות.
- 93% מהמנטורים ציינו שקיבלו בהכשרה כלים שסייעו להם בתהליך.
- 94% מהמנטורים מאמינים שתהליך הליווי סייע למנטי בקידום התעסוקתי.

תכנון לשנת 2021:
נבחנת הפעלת רכיבי המנטורינג במסגרת המהלכים כגון מהלך אנשים עם מוגבלות ועוד.

שם התוכנית: פיתוח ידע

מטרות:
- קידום מומחיות בפיתוח וביישום מוצרים ושירותים חדשניים בתעסוקה, תוך עדכון מתמיד של מודלים, שיטות וכלים בהתאם למגמות מתחדשות בעולם העבודה.
- פיתוח ידע ולמידה בנושאי תעסוקה והפצתם בערוצים מגוונים בתהליכי הכשרה והדרכה.
- הובלת תוכניות והנחיית מהלכים בשותפויות לקידום הידע היישומי בנוגע למסוגלות תעסוקתית.

אוכלוסיית היעד: כללי.

יעדי התוצאה: פיתוח מודלים, תוצרים ותשתיות ידע לטובת פיתוחים חדשים בתבת.

תכנון 2020	ביצוע 2020	תכנון 2021
כישורים: תחילת עיסוק ב"מיזם כישורים לאומי"; פיתוח כישורים בתוכניות; כישורים בתוכנית הלאומית להכשרה טכנולוגית; ארגז כלים לאבחון ולהערכת כישורים; הפצת ידע בימי למידה; סקירה משותפת עם מכון ברוקדייל; פיילוט.LLL	גיבוש תוכנית מהלך כישורים והקמת המרכז היישומי לכישורים; פיתוח מחווני כישורים בתוכנית הלאומית ו-SKILLUP; פיתוח שאלון הערכה לאוריינות דיגיטלית ולמידה עצמאית; פיתוח קורסי כישורים.	פעילות מול מוטבים: מימוש פעילות פרויקטים בהיקפים הבאים: 6 פרויקטים גדולים. 9 פרויקטים בינוניים. 18 פרויקטים קטנים. פעילות רוחב: המשך עדכון מודל כישורים והפצה; התנסות בשני כלי מדידת כישורים; פיתוח סקאלות ליצירת סטנדרטיזציה בקריטריונים למדידת כישורי I PRO; כנס כישורים שנתי; פרסום תוצרי ידע בתחום הכישורים; פיתוח קורסים מקוונים.
I PRO2: קבוצת פיתוח לעדכון המודל; פיתוח רכיבי הכשרה לכישורים ייחודיים - חדר בריחה, יום I GROW; הכשרת פרילנסרים, מתן שירותי ייעוץ ופיתוח לארגונים ולשותפים.	פיתוח מודל גרסה 2.0; תיקוף מול שותפים; הכשרות שותפים למודל; פיתוח כלי עבודה: עקרונות חדר כושר; SKILL LAB.	המשך פיתוח מודל תוצרים דיגיטליים (אתר); עיצוב ויזואלי; הכשרות שותפים ומוטבים; המשך פיתוח כלים יישומיים מותאמי אוכלוסיות יעד.
ניהול בתעסוקה: עמיתים בתעסוקה בשותפות עם מעוז; פורום מנהלי פרויקטים.		עוד לא ידוע מה התכנון ל-2021 בתחום זה.
התמחות בפסיכולוגיה תעסוקתית- שני מתמחים ושני פרקטיקנטים משולבים בתוכניות בתבת, בשותפות המכללה האקדמית ת"א-יפו, משרד הבריאות והחטיבה התעסוקתית בהפ"י.	המשך תוכנית המתמחים; הטמעת תוכנית פרקטיקום במרכז הזדמנות ת"א.	המשך תוכנית המתמחים.

תכנון 2020	ביצוע 2020	תכנון 2021
פיתוח ידע מכוון מעסיקים: פורום רכזי מעסיקים ארצי; פיתוח ידע בתוכניות מכוונות מעסיקים, כמו CLE במסלולי קריירה; מודל הכשרת פרילנסרים בלינק, OUTSIGHT.	שתי הכשרות מעסיקים בתוכניות חברה ערבית; ארבעה מפגשי קשרי מעסיקים במסגרת מערך הכשרות זרוע; פיתוח ידע מעסיקים בתוכניות מבוגרים; שותפות בצוות משימה כישורים ביוזמת OUTSIGHT.	פעילות המשך תיקבע בהתאם לתוכנית הכשרות משותפת עם מינהל תעסוקת אוכלוסיות בזרוע העבודה.
מערך הלמידה: פעולה לפי מודל"owners" לתחומי תוכן/ אוכלוסייה מקצועית: פרט, מעסיקים וצורת העסקה חדשות, הדרכה, מנהלים, קהילה ותחום רוחב הכולל עעע, טכנולוגיות ומתודות בלמידה. סה"כ 1,740 לומדים ב-31 אירועי למידה מקוונים ופרונטליים.	ברבעון הראשון התקיימו ימי למידה במתכונת ה"רגילה". כחלק ממשבר הקורונה – מינהל אוכלוסיות פנה לקיום מערך הדרכות משותף לצוותי המנהל. ההערכה היא שהשנה תסתיים עם כ-800 לומדים במערך המשותף. כחלק מהצלחת העבודה המשותפת על מערך הכשרות, צוות פיתוח ידע הצטרף לצוות המשימה של זרוע העבודה לבניית המודל של מערך הלמידה העתידי של הזרוע.	תהליך אסטרטגי להקמת מערך למידה מוטמע בזרוע העבודה וקיום תוכנית הדרכות שנתית משותפת.
קהילת ההדרכה: פורום מנהלי הדרכה, קבוצת סופרוויז'ן למנהלי הדרכה.	המשך הובלת פורום הדרכה: קיום חמישה מפגשי למידה; קבוצת סופרוויז'ן בהשתתפות תשע מנהלות הדרכה.	המשך פעילות הפורום במסגרת מערך למידה והכשרה, בשותפות זרוע העבודה.
אמות מידה בתעסוקה: יישום אמות מידה לרכזי תעסוקה נתמכת במשרד הבריאות; יישום בבית הספר המרכזי ברווחה – הזדמנות ויתד; מאמץ למערך הטמעה (במערך לעו"ס ותעסוקה, האוניברסיטה העברית).	כתוצאה ממשבר הקורונה – הועברה פלטפורמת אמות מידה לקיום ימים מסכמים בזום. הפעילות התקיימה במינון נמוך לאור הקורונה ולאור העובדה שלא היה צפי הטמעה. כעת הזרוע ביקשה ללמוד לעומק את הנושא – הצגה לצוות המינהל וגיבוש כיווני מחשבה להטמעה. התקיימו שני ימי הכשרה למעריכים; יום מסכם אחד לעשרה רכזים. שני ימים נדחו ל-2021. כחלק מההסכם התלת-שנתי הקרוב, זרוע העבודה בוחנת כיצד לשלב את תהליך אמות מידה בתהליך ההכשרה של הרכזים.	הוקצה חצי תקן להמשך התהליך. במסגרת מערך הלמידה המשותף שיווק – מינהל אוכלוסיות יבחן את הטמעת התהליך במסגרת העבודה
אתר תבת: תפעול שוטף של האתר (תוכן ופלטפורמה).	המשך תפעול שוטף; הרחבת מאגר כלים וידע לפיתוחי הקורונה.	מעבר לניהול במסגרת תחום PR – אסטרטגיה.

תוכניות מסתיימות -
פעלו ב2020 בהסכם תבת

- NEXT U
- סיפתח
- ע.ע.ע. וחדשנות

שם התוכנית: NEXTU

מטרות:

- חיזוק ושיפור ההון האנושי של בני נוער באמצעות הקניית כישורים הרלוונטיים לעולם העבודה העתידי.
- פיתוח מיומנויות רכות בקרב בני נוער במטרה להגדיל את סיכוייהם להשתלב, להתקדם ולהוביל בשוק העבודה העתידי וליצור עבורם ועבור החברה הערבית עתיד טוב יותר.

אוכלוסיית היעד:

- בני נוער בחברה הערבית בגילאים 14-18.
- אנשי מקצוע מתחום החינוך, ההכוון האקדמי והתעסוקה, המעניקים שירות לבני נוער בחברה הערבית.

מס' המשתתפים:

- 60 בני נוער בקורסים המתקיימים באבו גוש ובלוד.
- אנשי מקצוע: 20 מורים מרחבי הארץ בהשתלמות של בתי ספר מקצועיים.
- 25 אנשי מקצוע דרך פורום NEXTU.

יעדי התוצאה:

- סיום הקורסים, כולל אירוע תחרותי בחדרי בריחה לבחינת כישורים.
- 80% מסיימים בהצלחה את השתלמות בתי הספר המקצועיים.
- פורום אנשי מקצוע ממשיך לפעול.

תוצאות:

- בוצעו 60% ממפגשי הקורסים, הנמצאים עתה בהקפאה.
- ההשתלמות ממשיכה מרחוק ותסתיים בהתאם לתוכנית העבודה עד סוף 2020.
- הפורום ממשיך להתקיים בהתאם לתוכנית.

התוכנית בשנת 2021:

התוכנית מסתיימת, אך המודל שפותח ישתלב במהלך ערבים בתוכנית לצעירים מהחברה הערבית.

שם התוכנית: סיפתח

מטרות:

- יצירת רצף שירותים עבור אנשים עם מוגבלות במעבר מהאקדמיה לעולם העבודה.
- סיוע בהשתלבותם בעבודה של סטודנטים ואקדמאים עם מוגבלות. זאת, באמצעות ליווי פרטני, הכנה והכשרה לעולם העבודה, פיתוח מסוגלות תעסוקתית וסיוע במציאת משרה ההולמת את השכלתם ואת כישוריהם.
- הגברת המחויבות מצד מוסדות אקדמיים לשילובם בתעסוקה של בוגרים עם מוגבלות.
- קידום תעסוקה שווה לאנשים עם מוגבלות ועידוד מאמצים אקטיביים מצד מעסיקים לשילוב אקדמאים עם מוגבלות.

אוכלוסיית היעד: סטודנטים אשר לומדים לתואר או לתעודת הנדסאי במוסדות אקדמיים וכן בוגרים טריים ממוסדות אלו, שנקבעו להם 20 אחוזי נכות ומעלה, המעוניינים בסיוע בהשתלבות בעבודה המותאמת להשכלתם ולכישוריהם.

מס' המשתתפים: 741 מתחילת התוכנית.

יעדי התוצאה:

- 50% השמה בתעסוקה מכלל המשתתפים, כולל התמחויות.
- קיום יום עיון מקצועי פעם בשנה.

תוצאות:

- 55% מהמשתתפים בתוכנית זוכים להשמה בתעסוקה.
- נכתב ספר מודל לתוכנית 'סיפתח' ולמנטורינג לאנשים עם מוגבלות.
- יום עיון מקצועי לשותפים: בנושא ליווי 'קרוב רחוק': היבטים ניהוליים, ארגוניים ומקצועיים במעבר לתהליכי הכוון תעסוקתי מקוון והאתגרים בדרך.

תכנון לשנת 2021:
התוכנית הוטמעה במשרד העבודה, הרווחה במסגרת 'תעסוקה שווה'.

שם התוכנית: התנסויות ע.ע.ע. וחדשנות טכנולוגית

מטרות: פיתוח קצר וחדשני של התנסויות הקשורות בטרנדים של עולם העבודה העתידי.
אוכלוסיית היעד: כללי.
יעדי התוצאה:

- המשך פיתוח והטמעה של התנסויות חדשניות בתעסוקה.
- התנעת והתאמת שיטות פיתוח חדשניות וגמישות כדוגמת אג'יל.

תוצאות:

פיתוח ההתנסויות בשל קיצוץ תקציבי

במהלך 2020 התקיימו הפעולות הבאות:

1. גיבוש הידע וההפצה של מודל מיזוג ידע.
2. מודל קרוב רחוק – בשיתוף תכנית סיפתח – ליווי תעסוקתי מרחוק, היה לבסיס המענה להכוון תעסוקתי בעת משבר הקורונה עבור מגוון נרחב של תוכניות תעסוקה.
3. ניצול ומימוש הזדמנויות להכרות וחיבור עם מיזמים טכנולוגיים שהתקיימה בשנת 2019.
4. הטמעת התפיסה, ידע והכלים מהתנסות למידה לאורך החיים בהכשרת מנחים יעודית.
5. טכנולוגיות בתעסוקה:
   א. הכרות וחשיפה ליזמים ומיזמים טכנולוגיים בעלי פוטנציאל להשתלבות בתוכניות תעסוקה ופיתוח הקשר עימם לצרכי בניית קהילה.
   ב. הפעלת צ'אלנג לאתגרי התעסוקה והובלת התנסות חדשנית לעבודה גמישה מרחוק בדגש על צמצום פערים בין פריפריה למרכז, בשיתוף מנהל אוכלוסיות בזרוע העבודה, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.
   ג. למידה מתוך התנסות Futuring up – בשיתוף תכנית אמצע הדרך – פלטפורמה דיגיטלית להכוון תעסוקתי למבוגרים.
6. התנסות טכנולוגית לאנשים עם מגבלה – בניית ותכנון פיילוט לתעסוקה על פלטפורמה טכנולוגית עבור אנשים עם מגבלה – בניית נכסים דיגיטליים למכירת שירותים. הפעילות כללה גם את בניית השותפות למימוש הפיילוט.
7. טרנספורמציה דיגיטאלית ומרכז תעסוקה וירטואלי:
   א. השתתפות בצוות מרכזי ריאן להכרות ובחינת רכיבים טכנולוגיים להפעלה בשירותי התעסוקה מרחוק.
   ב. גיבוש מתווה הצעה ראשוני למרכז תעסוקה וירטואלי.
8. פיתוח מענה לתכנון מהיר ומענה גמיש באמצעות מתודולוגיית אג'יל.

תוכניות מסתיימות -
פעלו ב-2020
במסגרת הסכמי הרחבה וג'וינט

- הזדמנות
- פוקוס
- יתד

שם התוכנית: מרכזי הזדמנות

מטרות:
סיוע לאוכלוסיות הרווחה שלהן חסמים תעסוקתיים מורכבים בגינם הן מתקשות להשתלב בעולם העבודה, לפרוץ את המחסומים, להשתכר ולהתקדם לקראת עצמאות כלכלית, עם תחושת מסוגלות תעסוקתית גבוהה ומעורבות בקהילה.

הערה: התוכנית מופעלת על ידי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. תבת אחראית על המעטפת - פיתוח התורה המקצועית וכלים, ודיוק המודלים.

אוכלוסיית היעד:
אוכלוסיות רווחה בגיל העבודה.

מס' המשתתפים:
כ-7,000 משתתפים בשנה; 150 אנשי מקצוע בתפקידים שונים במסגרת המעטפת.

יעדי התוצאה:
- גיבוש צוות עבודה מקצועי ומיומן, היודע לתת מענים לאוכלוסיית התוכנית ולצוותי עבודה הלומדים יחד ופועלים בשיתוף ידע ופיתוח התחומים.
- השלמת מדריך הפעלה להטמעת התוכנית ברשויות.
- פיתוח מודל עבודה משולב למרכזים – ניתוב, כישורים ובקרה.

תוצאות:
- מתקיימים חמישה פורומים שונים, אחת לחודש.
- פורסם מדריך הפעלה מקוצר להטמעת התוכנית ברשויות.
- הוקם צוות עבודה משותף עם המרכזים לפיתוח מודל עבודה משולב.

התוכנית בשנת 2021:

הניהול והליווי המקצועי של מרכזי הזדמנות, תעסוקה ביתד ופוקוס, יעברו ב 2021 לתקצוב של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים בהרחבת הסכם אשלים.

שם התוכנית: פוקוס

מטרות:

- פיתוח קריירה ושילוב בעבודה לבוגרים עם לקויות למידה והפרעות קשב וריכוז.
- מתן כלים ואסטרטגיות להתמודדות עם לקויות למידה והפרעות קשב וריכוז, הבאות לידי לביטוי בעולם העבודה.
- הנגשת מענים והפצת ידע מקצועי בתחום הפרעות קשב ולקויות למידה במרכזי תעסוקה יישובים והפיכתם לנגישים למגוון רחב של אוכלוסיות.
- יצירת שינוי תודעתי חברתי, תוך חשיפה, מודעות ומתן ביטוי לאיכויות ולכישורים של אוכלוסיית בוגרים עם לקויות למידה והפרעות קשב וריכוז בעולם העבודה

אוכלוסיית היעד: אנשים עם לקויות למידה והפרעות קשב וריכוז.

מס' המשתתפים:

- 184 משתתפים פעילים.
- 358 משתתפים במענים משלימים.

יעדי התוצאה:

- 50% השמה מכלל המשתתפים.
- 50% מהאנשים המושמים מגלים התמדה במקום העבודה לאחר חצי שנה.

תוצאות:

- 62.5% השמה מכלל המשתתפים.
- 88% התמדה במקום העבודה לאחר חצי שנה.
- 69% התמדה לאחר שנה.
- נכתב ספר מודל לתוכנית.

תכנון לשנת 2021:

הניהול והליווי המקצועי של מרכזי הזדמנות, תעסוקה ביתד ופוקוס, יעברו ב 2021 לתקצוב של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים בהרחבת הסכם אשלים

שם התוכנית: תעסוקה ב"יתד"

מטרות: סיוע לצעירים ולצעירות בסיכון בהשתלבות בתעסוקה, בהתמדה ובקידום; מתן הכוון מקצועי ושילוב בהכשרות מקצועיות/השכלה אקדמית.
הערה: התוכניות מופעלות על ידי הרשויות המקומיות. תבת אחראית על המעטפת, שתפקידה הוא ניהול מקצועי של התוכניות.
אוכלוסיית היעד: צעירים וצעירות במצבי סיכון בגילאים 18-25.
מס' המשתתפים: כ-2,300 משתתפים בשנה; כ-180 מקדמי תעסוקה ברחבי הארץ.
יעדי התוצאה:

- הפקת מדריך הפעלה לתוכנית.
- פיתוח והפעלה של מערך הדרכה והתמקצעות למקדמי תעסוקה, כולל הכרה במקצועיות במסגרת תהליך אמות מידה.

תוצאות:

- מדריך ההפעלה הושלם ופורסם.
- מתקיים מערך הדרכה שוטף ל- 180 מקדמי תעסוקה.
- הושלם תהליך של קביעת אמות מידה לקבוצה ראשונה של מקדמי תעסוקה.

תכנון לשנת 2021:

הניהול והליווי המקצועי של מרכזי הזדמנות, תעסוקה ביתד ופוקוס, יעברו ב 2021 לתקצוב של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, בהרחבת הסכם אשלים.

תוכניות ממשיכות במסגרת הסכמי הרחבה והתקשרויות נוספות

- חנוך
- התוכנית הלאומית
- למרחק
- פיילוט מסלולי קריירה בגריאטרייה

שם התוכנית: חנוך

מטרות:

הקניית הכשרה וכישורים לתעסוקה עבור צעירים בישיבות "אלטרנטיביות".

אוכלוסיית היעד:

החברה החרדית, צעירים וצוותי הישיבות.

מס' המשתתפים:

- 3,200 משתתפים.
- 290 אנשי צוות.
- 77 ישיבות.

יעדי התוצאה:

- 1,940 משתתפים פעילים.
- 27 סדנאות.
- 29 קורסים להשלמת השכלה.
- 250 הפניות להכשרות ולימודים.
- 65 הפניות לבגרויות.
- 35 הפניות ליזמות.

תוצאות:

- 840 משתתפים חדשים.
- 290 אנשי צוות.
- 77 ישיבות.
- 3,100 משתתפים פעילים.
- 35 סדנאות.
- 26 קורסים להשלמת השכלה.
- 275 הפניות להכשרות ולימודים.
- 70 הפניות לבגרויות.
- 35 הפניות ליזמות.

תכנון לשנת 2021:

- 950 משתתפים חדשים.
- תוספת של 60 אנשי צוות שיעברו קורסים.
- 59 ישיבות.
- 3,800 משתתפים פעילים.
- 40 סדנאות.
- 35 קורסים להשלמת השכלה.
- 300 הפניות להכשרות ולימודים.
- 70 הפניות לבגרויות.
- 40 הפניות ליזמות.

שם התוכנית: התוכנית הלאומית להנדסאים וטכנאים

מטרות: מתן מעטפת מקצועית למערך הכשרת הנדסאים וטכנאים במה"ט לטובת טיוב מסלולי השכלה הטכנולוגית שמה"ט מוביל בישראל. באמצעות שילוב מעסיקים במסלולי הלימוד והתאמת הריבוד בהכשרה לצורכי השוק. כל זאת, דגש על קידום היכולות של המכללות הטכנולוגיות המובילות לשתף פעולה עם מעסיקים, להשמת בוגריהן במשרות מקצועיות ולחזק את כוח ההוראה והתשתיות.

אוכלוסיית היעד: צעירים.

מס' המשתתפים:

- כ-1,000 מתוכננים במסלול הליבה. 135 החלו בתש"פ כ-330 יחלו בתשפ"א.
- כ-530 מתוכננים במחזור תשפ"ב.
- כ-200 בשנת ההכשרה השלישית להנדסאים מומחים.
- עוד כ-5,000 משתתפים במסלולים אחרים.

יעדי התוצאה:

- 80% מהמתחילים זוכים בדיפלומה.
- עבודה במקצוע הנלמד (שלושה חודשים לפחות): 80% מהמדופלמים.
- שכר של העובדים במקצוע הנלמד: לפי מגמה ורמת הסמכה - 8,150 ₪ בממוצע.

תוצאות:

- תוצאות ראשונות בנוגע למדדי ההתמדה והדיפלום יתקבלו בעוד כשנה (סוף 2021).
- תוצאות ראשונות לגבי עבודה במקצוע הנלמד והשכר בתוך כשנתיים.
- תוצאות במסלולים אחרים: במסלול נאדג'טון מחזור א' (כ-2,700 משתתפים), עלייה של כ-10 נקודות אחוז לעומת קבוצת ביקורת.

תכנון לשנת 2021:

הרחבת הפעילות.

שם התוכנית: למרחק

מטרות:
קידום צעירים יוצאי אתיופיה לעבודה מקצועית ההולמת את כישוריהם בסביבה אוניברסלית באמצעות רכישת השכלה ומקצוע.

אוכלוסיית היעד:
יוצאי אתיופיה בגילאי העבודה בדגש על הגילאים 20-45, המשתייכים לאחת הקבוצות הבאות: אנשים עובדים בעבודה לא מקצועית ובתחומי עיסוק שלא תואמים את הכשרתם והשכלתם (כולל אקדמאים). בוגרי השכלה גבוהה או הכשרה מקצועית הזקוקים לסיוע למציאת תעסוקה הולמת, שנולדו באתיופיה או בארץ למשפחות יוצאות אתיופיה.

מס' המשתתפים: 4,073 משתתפים מתחילת התוכנית.

יעדי התוצאה:
60% מושמים במשרות איכותיות.

תוצאות:
- 62% השמה/קידום מקצועי מכלל המשתתפים.
- השפעה של 10% על השכר החודשי של משתתפים כשנה וחצי מהשתתפות בתוכנית (מחקר ברוקדייל).

תכנון לשנת 2021:

התוכנית צפויה לעבור למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים במהלך שנת 2021.

שם התוכנית: פיילוט מסלולי קריירה בגריאטריה

מטרות: פיתוח התמקצעות וקידום המטפלים הסיעודיים במוסדות הגריאטריים על ידי יצירת אופק התפתחות מקצועי ואישי.
אוכלוסיית היעד: מוסדות גריאטריים, המעסיקים עובדים סיעודיים ישראלים.
מס' המשתתפים:

- 11 מוסדות גריאטריים.
- חמש הכשרות ל-70 איש, מתוכם 20 אנשי מקצוע וכ-50 מטפלים סיעודיים.

יעדי התוצאה:
יעדי התוצאות בהתבסס על תכנון היעדים שייבדקו במחקר המלווה:

- רכישת ידע ופרקטיקות עבודה בארגונים בנושא קידום תעסוקתי ומסלולי קריירה לעובדים בתפקידי כניסה.
- פיתוח מסלול קריירה לעובדים בתפקידי כניסה.
- שיפור המחוברות הארגונית וצמצום בתחלופת עובדים בארגונים.
- שיפור באיכות העבודה.
- עדות למוטיבציה ויכולת להמשיך ביישום התוכנית באופן עצמאי.
- שילוב עובדים במסלולי קריירה.

תוצאות: בהתבסס על ממצאי דוח הביניים של המחקר המלווה, תוצאות סופיות צפויות להתקבל במהלך שנת 2020:

- המוסדות רוכשים ידע ופרקטיקות עבודה בנושא מסלולי קריירה לעובדים בתפקידי כניסה.
- המוסדות מפתחים מסלולי קריירה לעובדים בתפקידי כניסה, מנגישים אותם ומשלבים בהם עובדים מתאימים.
- המוסדות משפרים את המחוברות הארגונית, מצמצמים את תחלופת העובדים ומקלים על גיוס עובדים בתפקידי כניסה.
- עדויות שאיכות העבודה במוסדות משתפרת.
- מוסדות מראים מוטיבציה ויכולת להמשיך ביישום התוכנית באופן עצמאי.
- עובדים מביעים רצון להשתלב במסלולי קריירה ומשתלבים בפועל.

תכנון לשנת 2021:
התוכנית צפויה להמשיך במתכונות מצומצמת ויתכן שתשתלב במהלך הסיעוד.

פעילות חדשה ב-2021

הפעילות החדשה בשנת 2021 (המפורטת בפרק התקציב), תהיה במסגרת של ארבעת המהלכים המרכזיים שלהלן:

1. מהלך כישורים
2. מהלך צורות העסקה גמישות.
3. מהלך אוכלוסיות
4. מהלך הכשרה מקצועית (שיחל לפעול רק בשלב מאוחר יותר).

התוכניות ייגזרו מתוך תוכנית העבודה התלת שנתית. כמפורט לעיל.

בשלב ראשון מתוך הפעילות החדשה:

1. מהלך כישורים
2. תוכנית נתיבה במסגרת מהלך אוכלוסיות, החברה החרדית.

תקציב

תקציב ג'וינט-תבת לשנת 2021

כללים והנחות העבודה בתכנון

תקציב ג'וינט-תבת לשנת 2021 המוגש לאישור הועד המנהל נגזר מעבודת התכנון האסטרטגי ומתכנית העבודה הרב-שנתית של ג'וינט-תבת לשנים 2021-2023[1]. מותנה בחתימת ההסכם עם המשרד.

תקציב תכנית העבודה השנתית מהווה את תשתית הבסיס לעבודה השנתית. במידה ויהיו שינויים ג'וינט-תבת תאלץ לבצע התאמות נוספות בתקציב שנובעות ממספר סיבות:

1. השנה לאור המשבר הבינלאומי שפקד אותנו בהתמודדות עם מגיפת הקורונה ומצבו המשתנה והבלתי יציב של המשק, נוספו שינויים תעסוקתיים רבים שעדיין קשה לאמוד את השלכותיהם על מנועי השינוי של עולם העבודה;
2. במהלך פיתוח התכניות עולים צרכים והזדמנויות חדשות לשיתופי פעולה, שביצועם מצריכים עדכון תכנית העבודה;
3. לעיתים בשל התרחשויות ובהתאם לצרכים התפעוליים של תכנית הפועלת 'בשטח' נדרש לעדכן באופן שוטף את התכניות השונות;
4. מימוש חלקי של היקפי הביצוע המתוכננים;
5. כיון שג'וינט-תבת עוסקת בהקמת תכניות ובפיתוחן, ייתכן כי תכניות מסוימות יצליחו יותר מאחרות ומקורותיהן יתוקצבו בהתאם. ככל שנדרשים שינויים כאלה, הם מובאים לועדות ג'וינט-תבת הרלוונטיות.

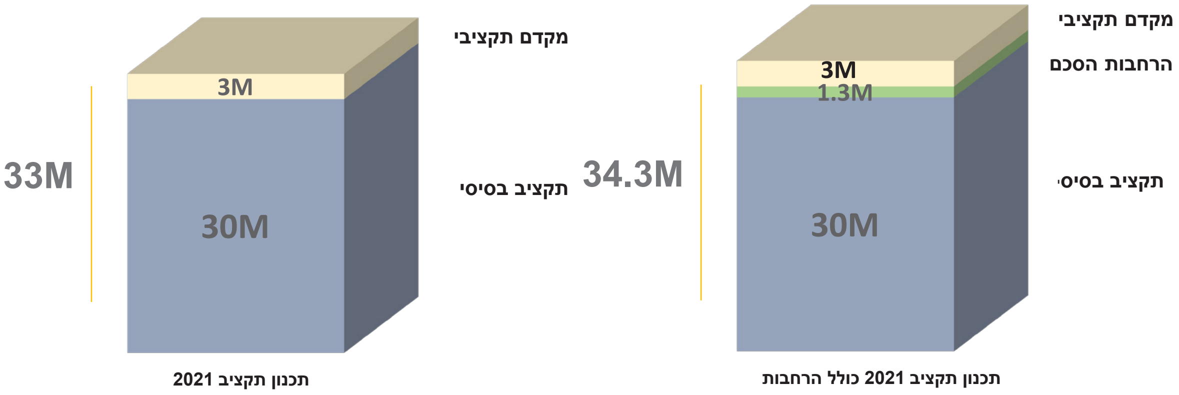
התקציב

הסכם השותפות של ג'וינט-תבת לשנת 2021 הינו 30 מלש"ח, לאור הניסיון המדגים כי מימוש התקציבים של תכניות בפיתוח אינו מגיע להיקף המלא, משתמשת ג'וינט-תבת ב "מקדם תקציבי" המאפשר גמישות בפיתוח תכניות נוספות וניצול מקסימלי של התקציב המאושר לתקופה.

כפי שניתן לראות בלוח 1.1 בשנת 2021 – יעמוד המקדם התקציבי על 3 מלש"ח המהווים 10% מעבר לתקציב (ללא תקציבי הרחבות). כולל תקציבי הרחבות יעמוד תקציב ג'וינט-תבת על כ-31.3 מלש"ח. תקציב מפורט ברמת הקטגוריה/מהלך ניתן לראות בנספחים א' ו- א'1.

1 תכנית העבודה של שנת 2021 תוגש לועד המנהל של ג'וינט- ג'וינט- תבת בנובמבר 2020. כל האמור בפרק תקציבי זה כפוף לחתימת ההסכם.

לוח 1.1: מבנה תקציב ג'וינט-תבת 2021 במלש"ח



השימוש באופציית ההרחבות נעשה בעיקר במקרים בהם רכיב הפיתוח בתכניות הסתיים אך עדיין לא הסתיימו הליכי קליטת התכניות בממשלה, למען שמירת רצף הפעילות של התכניות עד להשלמת העברתן, ההרחבות מבוצעות במקורות מימון ממשלתיים ולפרקי זמן מוגבלים בלבד. הטמעתן של תכניות מצליחות בפעילות הממשלה הינה תנאי הכרחי ליכולת הסטת התקציב לטובת פיתוחן של תכניות חדשות נוספות. הטמעה במועד המתוכנן מאפשרת שמירה על מסגרת התכנון השנתית בהסתכלות רב שנתית.

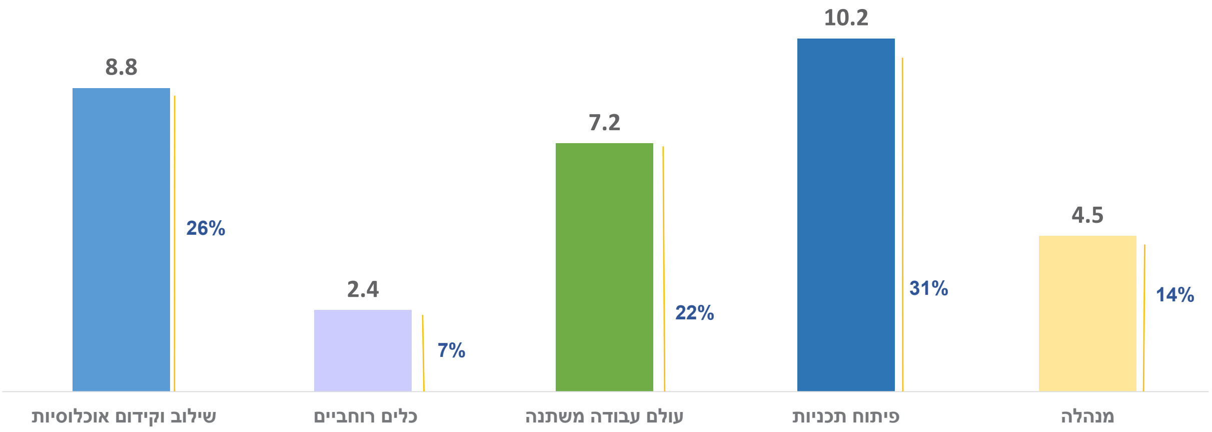
התפלגות לפי קטגוריות[2]

לוח 1.2 מציג את התפלגות תקציב השותפות (ללא הרחבה) בחלוקה לפי קטגוריות.

כפי שניתן לראות שיעור התכניות לשילוב וקידום אוכלוסיות עומד על כ-26% מהתקציב הכולל לשנת 2021, ואילו 22% מן התקציב המתוכנן יושקע בתחום לימוד ופיתוח מענים בעולם העבודה המשתנה, קטגוריה חדשה המשקפת את הצורך בפיתוח מענים לנושא זה. בנוסף, ניתן להבחין כי תקציב המנהלה עומד על סדר גודל של 14%. הפחתה של שלושה אחוזים ביחס לשנה הקודמת אשר נובעת מהתייעלות תהליכי המנהלה של ג'וינט-תבת.

2 התפלגות הקטגוריות נגזרת מסך התקציב הכולל את המקדם התקציבי

לוח 1.2: התפלגות תקציב ג'וינט-תבת 2021 לפי קטגוריות (מלש"ח, אחוזים)



התפלגות לפי מהלכים

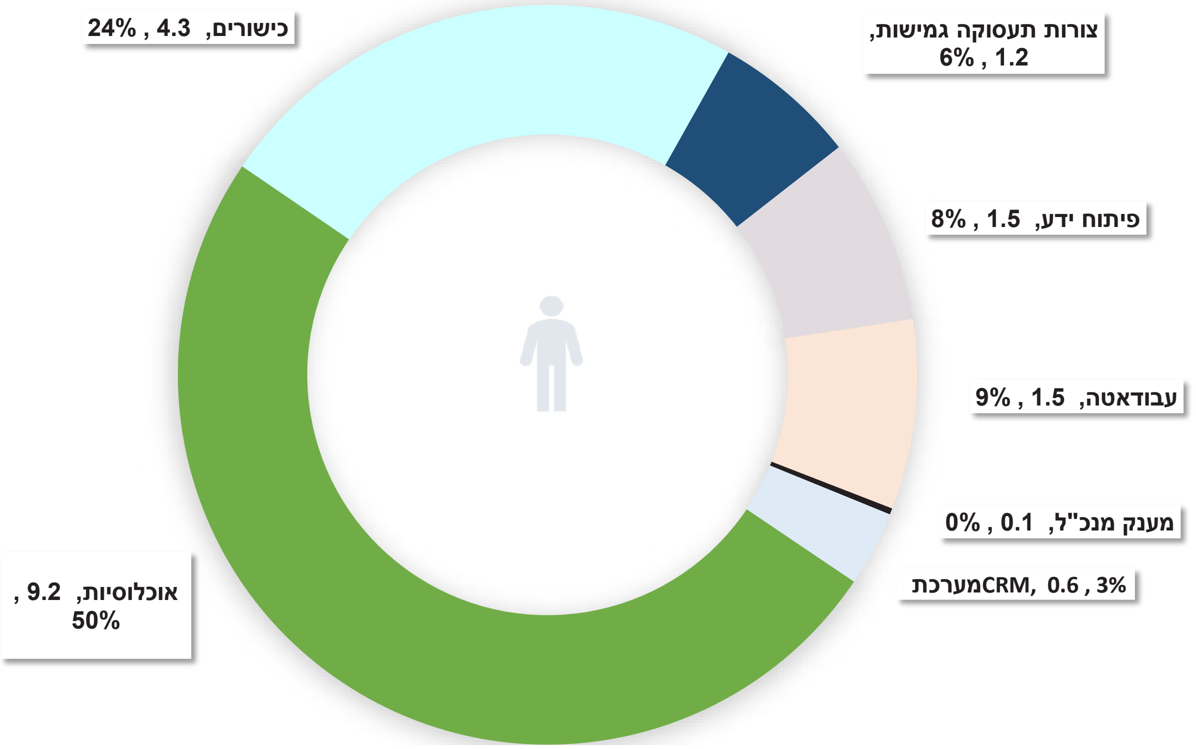
לוח 1.3 מציג את פילוח תקציב הפעילות (ללא תקציבי הרחבה וכולל מקדם תקציבי ג'וינט-תבת המצטבר בשנת 2021 לפי השקעה פר מהלך. כפי שניתן לראות, בהתפלגות כ- 50% מתקציב הפעילות מושקע בתקציבי מהלך אוכלוסיות.

תקציב זה מגלם בתוכו התייחסות לאוכלוסיות הבאות: חרדים, ערבים, אנשים עם מגבלה, מבוגרים ואף נשים - קבוצת אוכלוסייה חדשה אשר נוספה במסגרת תקציבי אוכלוסיות לאור הבידול התעסוקתי שלה ובשל השלכות הקורונה שפגעו בקבוצה זו באופן שאיננו פרופורציונאלי לגודלה באוכלוסייה.

מהלך משמעותי נוסף הוא מהלך כישורים אשר מתוקצב ב- 24% מסך תקציב הפעילות. במסגרת מהלך זה יוקם המרכז היישומי לכישורים שיפעל להעלאת רמת הכישורים של העובדים במדינת ישראל ובכך יעלה את את רמת הפריון של הפרט ושל המשק – גורם מכריע המשפיע באופן משמעותי על יכולתן הכלכלית של מדינות לצלוח את משבר הקורונה.

על מנת לקבל מבט רוחב על היקף הפעילות ועל אופייה בשנת 2021 ניתן לפנות לנספחים א' וא'1, המציגים את התקציב השנתי בחלוקה לקטגוריות ומהלכים.

לוח 1.3: התפלגות תקציב פעילות ג'וינט-תבת 2021 לפי מהלך (מלש"ח, אחוזים)



*הפילוח הינו של תקציבי הפעילות הישירים, בנטרול הוצאות פיתוח תכניות ומנהלה.

נספחים

נספח א': תקציב ג'וינט-תבת 2021, בחלוקה לקטגוריה (ש"ח)

קטגוריה	**תקציב 2021**
שילוב וקידום אוכלוסיות	8,771,700
עולם העבודה המשתנה	7,172,000
כלים רוחביים	2,356,300
מקדם תקציבי	-3,000,000
סה"כ תקציב פעילות	15,300,000
פיתוחת תכניות	10,200,000
כ"א ומנהלה	4,500,000
תקציב הסכם השותפות	**30,000,000**

תקציב הרחבה ב-100% ע"ח המשרד

שם הפרויקט	**תקציב 2021**
בית ספר לקריירה	393,160
סה"כ הרחבה 100%	**393,160**
סה"כ הסכמי הרחבת בסיס + הרחבה ב-100%	**30,393,160**

הארכה של תקציבי הרחבות 100% מאומדן יתרות 2020 ללא תוספת תקציב (*)

שם הפרויקט	**תקציב 2021 (*)**
יתד והזדמנות	280,000
עבודאטה	450,000
מסלולי קריירה - גריאטריה	137,000
סה"כ הארכה של יתרות הרחבה	**867,000**

(*) - סכום היתרה הסופית ייקבע לאחר גמר חשבון מול הספקים השונים בפרויקטים

נספח א1': תקציב ג'וינט-תבת 2021, בחלוקה למהלכים (ש"ח)

		תקציב הרחבה ב-100%	
מהלך/תכנית	תקציב הסכם בסיס	תקציב תוספתי	הארכה על בסיס אומדן יתרות (*)
אוכלוסיות	9,179,700		417,000
כישורים	4,314,800		
צורות תעסוקה גמישות	1,151,400		
פיתוח ידע	1,486,300	393,160	
עבודאטה	1,517,800		450,000
מענק מנכל (**)	50,000		
מערכת CRM ומשתתפים (ספוט)	600,000		
מקדם תקציבי	-3,000,000		
סה"כ תקציב פעילות	**15,300,000**	**393,160**	**867,000**
פיתוח תכניות	10,200,000		
מנהלה	4,500,000		
סה"כ	**30,000,000**	**393,160**	**867,000**

(*) -סכום היתרה הסופית ייקבע לאחר גמר חשבון מול הספקים השונים בפרויקטים

(**) - כפוף לסיכום עם המשרד

משרד העבודה הרווחה
והשירותים החברתיים
חוסן חברתי לישראל

JDC

ג'וינט ישראל תבת
יחד בעשייה חברתית בתעסוקה