



# תכנית התעסוקה לפיריון גבוה של משפחות חד-הוריות

## תדריך מקצועי

מנחם אב תשפ"א, אוגוסט 2021



# תוכן עניינים

3	..... הקדמה
4	..... פרק ראשון: רציונל מקצועי
7	..... פרק שני: תכנית התעסוקה - מבט על
9	..... פרק שלישי: מודל ההכשרה בתכנית
15	..... פרק רביעי: מודל ההשמה בתכנית
17	..... פרק חמישי: מערך הערכה ומדידה
20	..... פרק שישי: תכנית התעסוקה של ידידות טורונטו בשיתוף איטוורקס
22	..... נספחים
23	..... נספח א' - הוצאת התכנית לפועל לפי סדר פעולות ולו"ז לביצוע
24	..... נספח ב' - סילבוס סדנאות כישורים רכים - הכנה לעולם העבודה
25	..... נספח ג' - תהליך מיצוי זכויות פרטני
26	..... נספח ד' - זכותון לנשים חד-הוריות
29	..... נספח ה' - כלי הערכה ומדידה
30	..... ביבליוגרפיה



## יזום ופיתוח התכנית

יעל בליץ-זיסקין, ידידות טורונטו  
נעמי שמואלביץ, ידידות טורונטו  
יפעת ברון, עמותת itworks

## כתיבת המדריך

נעמי שמואלביץ, ידידות טורונטו  
רחלי טל הדר, עמותת itworks

## עריכת המדריך

אביגיל מוסאי, ידידות טורונטו  
מיכל ינאי, ידידות טורונטו



# הקדמה

נשים חד-הוריות הינן בעלות אתגרים וצרכים ייחודיים בתחום התעסוקה; התפקיד הכפול שהן ממלאות, כראש משק בית וכמכרנסות עיקריות, דורש מהן לנווט בין עבודה לגידול ילדים, כאשר לעיתים קרובות הן מפסידות בשתי החזיתות. תכנית התעסוקה לפיריון גבוה המתוארת בתדריך זה הינה פרי פיתוח של קרן ידידות טורונטו ועמותת Itworks, אשר זיהו את אוכלוסיית הנשים החד-הוריות כמגזר מובחן אשר דורש מענה ייעודי בתחום התעסוקה. התכנית שפותחה, פועלת בשותפות רב-מגזרית בכל הארץ ונותנת מענה ייחודי לנשים אשר מבקשות לשפר את מצבן התעסוקתי על-מנת לצאת לעצמאות כלכלית.

תדריך זה הינו פרי עבודת פיתוח מאומצת, יישום התכנית בשטח ותובנות שהופקו במהלך השנים בהן פועלת התכנית (2018-2021). מטרת התדריך היא להציג את אופן הפעלת התכנית, הן ברמת המטה והן ברמת השטח, לצד התורה המקצועית שמנחה אותה. אנו תקווה כי תדריך זה יסייע למשרדי הממשלה, לגופים ולארגונים אחרים בקביעת מדיניות, בהפעלת התכנית או/ו בפיתוח והפעלת מענים דומים לה לטובת אוכלוסיית הנשים החד-הוריות.



# פרק ראשון: רציונל מקצועי

## מדיניות התעסוקה בישראל

מדיניות התעסוקה של מדינת ישראל עברה לא מעט שינויים בעשורים האחרונים; ממדיניות של תמיכה פאסיבית בדורשי עבודה באמצעות קצבאות, למדיניות של תמיכה אקטיבית באמצעות תכניות תעסוקה ייעודיות. מדיניות זו השתלבה בד בבד עם הצורך הגובר למתן דגש מיוחד על שילובן בתעסוקה של אוכלוסיות בעלות שיעור השתתפות נמוך, כגון החברה הערבית, החברה חרדית, נשים ואנשים עם מוגבלות. בשנות התשעים, רוב תוכניות התעסוקה הממשלתיות התמקדו בהשמה מהירה, ללא הכשרה לתפקיד, ועל כן הן התאפיינו בהשמה בעבודות בלתי מקצועיות בשכר נמוך. מדיניות זו הייתה בהלימה לצורך הבווער לפעול להשמתן של אוכלוסיות שטרם השתתפו בשוק התעסוקה (כגון עולים חדשים) וכן בהלימה לתפיסה שיש להפחית את התמיכה של המדינה באוכלוסיות נזקקות באמצעות קצבאות (אייזנשטדט, גל ושפירא, 2007). מדיניות זו הביאה להפחתה ניכרת של שיעורי האבטלה בעשור האחרון מחד, אולם מאידך היא לא הובילה ליציאה מעוני של רבים מדורשי העבודה.

מעיון בנתונים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה עולה כי המשק הישראלי מתאפיין בשכר חציוני נמוך, ריבוי עובדים במשרות חלקיות וריבוי עובדים עניים. מדיניות "השמה תחילה", אשר אינה לוקחת בחשבון את כישוריו של העובד ואת תחומי העניין שלו, משפיעה באופן מוגבל על צמצום שיעורי העוני, שכן היא מפנה את העובדים למשרות שבהן היכולת להתפתח ולהעלות את רמת השכר שלהם היא מוגבלת (זוהר ומשיח, 2010). לאור זאת, בשנים האחרונות מפתחי ומובילי תוכניות תעסוקה בממשלה ובמגזר השלישי עוברים ממדיניות של "השמה תחילה" למדיניות של קידום בתעסוקה.

## מהו קידום בתעסוקה?

קידום בתעסוקה הינו פעולה אקטיבית לשיפור מצבו התעסוקתי של האדם באופן הוליסטי, והוא כולל מדדים סובייקטיביים ואובייקטיביים. נהוג להתייחס ל-4 פרמטרים של קידום בתעסוקה (ג'וינט ישראל, 2019):

- היבט כלכלי - שיפור בשכר ובתנאים הסוציאליים (הפרשה מוגדלת לפנסיה, קרן השתלמות, החזקת רכב, הטבות וכו')
  - תנאי העסקה - הגדלת היקף משרה, עבודה בשעות קבועות (במקום משמרות מתחלפות), מעבר למשרה קבועה
  - פיתוח מקצועי - הגדלת תחומי אחריות, התמקצעות ע"י רכישת ידע ומיומנויות
  - פיתוח אישי - היבט סובייקטיבי המורכב מסיפוק מקצועי, שביעות רצון ועניין בעבודה, תחושת מסוגלות עצמית
- התפיסה לגבי מהו קידום בתעסוקה עשויה להשתנות מאדם לאדם בהתאם לצרכים כלכליים, מצב משפחתי, תחומי עניין וכישורים.

המדיניות בתוכניות לקידום תעסוקתי הינה "הכשרה תחילה" והן מתמקדות בהעלאת המסוגלות התעסוקתית (employability) על-מנת להעניק לעובד קרש קפיצה להשתלבות בתעסוקה איכותית. "מסוגלות תעסוקתית" כוללת היבטים של פיתוח אישי ובינאישי. עקב כך, תוכניות לקידום תעסוקתי רואות בפיתוח של העובד תהליך אשר דורש השקעה של תשומות זמן ומשאבים, והן שמות דגש על ליווי העובד החל משלב התאמת ההכשרה ועד להשמה בפועל.

## מדוע חשוב להשקיע בקידום תעסוקתי?

מחקרים מראים, כי לאורך זמן, עבודות בלתי מקצועיות בשכר נמוך אינן מביאות לעלייה בשכר ולאפשרויות קידום (זוהר ומשיח, 2010). השקעה בקידום תעסוקתי מחזקת את ההון האנושי באמצעות הקניית מיומנויות אשר משרתות את העובד לטווח ארוך. השקעה בפיתוח המסוגלות התעסוקתית של העובד מגדילה את סיכויי להתקבל למקום עבודה ולהתמיד בו, וכן את המוביליות מבחינת אפשרויות לקידום כלכלי ומקצועי. עקב כך, ישנה חשיבות רבה למתן הכשרה איכותית והתאמה של התפקיד לכישוריו של העובד, תחומי העניין שלו ופוטנציאל ההשתכרות שלו.

## תעסוקת נשים חד-הוריות

### משפחות חד-הוריות בעוני

על-פי נתוני הלמ"ס לשנת 2019, בראש כ-12% מכלל המשפחות במדינת ישראל עומד הורה יחיד, מתוכן כ-131 אלף משפחות חד-הוריות הן עם ילדים עד גיל 17. בראש כ-88% מהמשפחות עומדת אישה (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (1), 2020). משפחות חד-הוריות נמצאות בעמדה כלכלית נחותה עקב האילוץ להתקיים ממשכורת אחת, והן בין האוכלוסיות הפגיעות ביותר לעוני: שיעור המשפחות החד-הוריות החיות בעוני הוא 24.4%, לעומת 15.9% בקרב משפחות עם שני הורים (אנדבלד, מ. ושות', 2018). משפחות חד-הוריות אשר עומדת בראשן אישה הן בעלות חסמים ייחודיים בתחום התעסוקה אשר גורמות להן להיות מועדות לעוני ולכן הן מהוות אוכלוסיית יעד להתערבות בתחום התעסוקה.

### נשים חד-הוריות - חסמים וצרכים בתחום התעסוקה

בהיותן מכרנס יחיד בראש משק הבית, נשים חד-הוריות נאלצות לתמרן בין עבודה לטיפול בילדים, דבר אשר מקשה עליהן לעבוד במשרה מלאה. נשים חד-הוריות אף נוטות להיות פחות משכילות מנשים נשואות וכ-54% מהן הן בעלות השכלה של 12 שני"ל ומטה (נתנזון, גזלה, ופורת, 2017). מאחר ושוק התעסוקה מתעדף נשים בעלות השכלה ושכרן גבוה יותר, נגזר מכך שנשים חד-הוריות רבות עובדות בשכר נמוך ובאחוזי משרה נמוכים, למרות שכ-85% מהן עובדות (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2), 2020). שיעורי העוני הגבוהים בקרבן מלמדים כי לעיתים קרובות עבודה לא מחלצת מעוני. עקב כך, רבות מהן נעזרות בקצבאות הביטוח הלאומי ובמערכת הרווחה על-מנת לקיים את משפחותיהן בכבוד.

לרמות השכלה נמוכות השפעה גם על המסוגלות התעסוקתית של נשים חד-הוריות, זאת עקב היעדר הכשרה ומיומנויות רלוונטיות לעולם העבודה המתקדם. עקב כך, נשים אלו אינן מצליחות להתחרות בתנאים שוויוניים על משרות בשוק החופשי ועל-פי רוב הן נאלצות לעבוד בעבודות ללא אופק תעסוקתי.

לבסוף, נשים בעלות השכלה נמוכה לרוב מודעות פחות לאפשרויות שלהן לקידום תעסוקתי ולכן הן סובלות ממוביליות תעסוקתית נמוכה (בנימין וניסים, 2017).

חסם משמעותי נוסף קשור ביחסי הגומלין בין המעסיקים והנשים חד-הוריות: לנשים חד-הוריות יכולת מיקוח נמוכה מול המעסיקים בשל כוח השוק החלש שלהן, והלחץ הכלכלי שבו הן נתונות כמפרנסות יחידות עלול לגרום להן להיות תלויות במקום העבודה בשל הצורך לשרוד. מצד המעסיקים עצמם - הם נרתעים מהעסקת נשים חד-הוריות בשל החשש כי הטיפול בילדים יפגע ביכולתן לתת את התפוקה הנדרשת בעבודה. לסיכום, גם נשים חד-הוריות עם כישורים אישיים גבוהים לעיתים קרובות אינן ממצות את מלוא פוטנציאל ההשתכרות שלהן בשל החסמים הרבים העומדים בדרכן להשתלבות בעבודה איכותית.



# פרק שני:

## תכנית התעסוקה מבט-על

תכנית התעסוקה נוסדה על-מנת לענות על הצרכים הייחודיים של נשים חד-הוריות\* בשוק התעסוקה. התכנית מיועדת לשלב נשים חד-הוריות הזקוקות למענה ייחודי בתחום הקידום התעסוקתי אשר יגביר את המסוגלות התעסוקתית שלהן במקצועות מבוקשים ובעלי פריון גבוה. שילובן במקצועות אלו עשוי להוות עבורן קרש קפיצה להתפתחות מקצועית, אישית וכלכלית.

מתוך היכרות עם השטח ומיפוי הצרכים עולה כי קיים צורך בהנגשה של הכשרות מקצועיות מותאמות לנשים חד-הוריות, יצירת סביבה תומכת לאישה בתקופת ההכשרה וסיוע בהשמה איכותית.

### מטרת התכנית

לסייע לנשים חד-הוריות לצאת לעצמאות כלכלית על-ידי הכשרה מקצועית איכותית למקצועות שבהם קיים אופק קידום בשכר ובתפקיד.

### קהל היעד

נשים חד-הוריות המעוניינות להעלות את שכרן ולשפר את מצבן התעסוקתי.

### עקרונות העבודה עם אוכלוסיית היעד

בהתאמת תכנית לנשים חד-הוריות חשוב לתת את הדעת לצרכיהן הייחודיים ולהתאים מענה הוליסטי לאור עקרונות הקידום התעסוקתי.

#### ברמת הפרט:

- מתן הכשרה מקצועית איכותית בתחום בעל פוטנציאל השמה גבוה ואופק קידום בשכר ובתנאי העבודה
- חיזוק פוטנציאל ההשמה באמצעות הקניית מיומנויות עבודה רכות
- הנגשה והכוון תעסוקתי באמצעות ליווי אישי וקבוצתי

#### ברמת התכנית:

- עבודה בשותפות עם גורמים בקהילה לצורך סיוע בשיווק התכנית, גיוס מעסיקים וכן תמיכה בתהליכי הליווי של המשתתפות
- עבודה בשותפות עם מעסיקים לצורך העמקת התכנים המקצועיים, הכנת המשתתפות להשתלבות מיטבית בתחום ההכשרה ומקסום פוטנציאל ההשמה, אשר ממנה נהנים הן המעסיקים והן המשתתפות

### רכיבי התכנית

התכנית משלבת הכשרה מקצועית, פיתוח כישורים רכים וכן ליווי אישי וקבוצתי עד להשמה וכן במהלך תקופת ההעסקה הראשונה. התכנית מנוהלת על-ידי גורם המתכלל את כלל המרכיבים שלה.

**הכשרה מקצועית** - הכשרה מקצועית איכותית שמטרתה להגדיל את אפשרויות התעסוקה של האישה, הן מבחינת פוטנציאל השמה והן מבחינת רמות השכר.

המדריך נכתב בהתייחסות לנשים חד-הוריות עקב זיהוין כקבוצה מוחלשת אשר זקוקה למענה ייחודי, אולם כל הנאמר תקף גם לגברים העומדים בראש משפחה חד-הורית.



**הקניית מיומנויות רכות -** הקניית כישורים ומיומנויות המסייעים לאישה בשלב טרום השמה (כתיבת קו"ח, ראיון עבודה) ובהשתלבות מיטבית בעבודה.

**ליווי אישי -** תכנון חזון תעסוקתי אישי, מתן מענה לקשיים, לחסמים ולצרכים בתהליך ההכשרה וההשמה.

**ליווי קבוצתי -** גיבוש קבוצת הנשים לקהילה המאפשרת תמיכה הדדית באמצעות מפגשים קבוצתיים.

**קשר עם מעסיקים -** שותפות עם מעסיקי קצה המעניקים ערך מוסף להכשרה המקצועית: מעטפת של תגבורים, מרתונים לימודיים ותהליכי חונכות. בנוסף, קשרי המעסיקים משמעותיים לשלב ההשמה ולחיבור בין בוגרות ההכשרה למעסיקים פוטנציאליים.

**מיצוי זכויות -** הקניית ידע והנגשת מידע בנושא מיצוי זכויות וליווי פרטני במיצוי הזכויות מול הגורמים השונים.



# פרק שלישי:

## מודל ההכשרה בתכנית

### מבט-על

בליבת המודל מצוי גורם מתכלל המקיים שותפויות להפעלת ההכשרה המקצועית בתכנית, בהן כל אחד מהשותפים מביא עמו מומחיות מקצועית. מטרת השותפויות הינה לתת מענה נרחב לצרכי המשתתפות אשר יגביר את המסוגלות התעסוקתית ואת פוטנציאל ההשמה שלהן:

- **גורם מתכלל** - הגורם המתכלל מוביל את כלל הפעילויות אשר דרושות להפעלת תכנית ההכשרה: בחירת אופן קיום ההכשרה, בחירת הכשרה, בחירת עיר לתכנית, איתור מעסיקי קצה, יצירת שותפויות בקהילה וגיוס וליווי המשתתפות.
- **שירותים בקהילה** - השותפים בקהילה הינם שירותים ממשלתיים ועירוניים אשר נותנים מענים בתחום התעסוקה: מרכזי עוצמה, מרכזי צעירים, לשכות תעסוקה ונציגים עירוניים אשר מקדמים תעסוקה. השותפים מסייעים באיתור מועמדות לתכנית באמצעות פרסום הקורס וגיוס אקטיבי. כמו כן, השותפים יכולים להיות מעורבים בתהליכי ליווי פרטניים של המשתתפות על-פי צורך.
- **מעסיקי קצה** - מעסיקי קצה מלווים את הקורס לאורכו בהיבטים מקצועיים שונים ומציעים אפשרויות תעסוקתיות לבוגרות אשר מסיימות את ההכשרה בהצלחה. הם משתתפים בהכשרה באופן פעיל במרתונים לימודיים, תגבורים, תהליכי חונכות, סיורים ומפגשי חשיפה לעבודה בשטח. כמו כן, מעסיקי הקצה נותנים עדיפות להשמת בוגרות הקורס בתהליכי גיוס עובדים.
- **מכללות מקצועיות** - ההכשרות מתקיימות בשותפות עם מכללות מקצועיות הקובעות את תכני הלימוד והמרצים.

## הפעלת התכנית כצוות – תרשים מסכם:

### גורם מתכלל

#### הובלה ותכלול של תכנית התעסוקה:

בחירת אופן ההכשרה, בחירת קורס ההכשרה, בחירת עיר לתכנית, איתור מעסיקי קצה, יצירת שותפויות בקהילה, פרסום הקורס ברשתות החברתיות, ניהול תהליך הגיוס, ליווי פרטני וקבוצתי

שירותים בקהילה	מעסיקי קצה	מכללות מקצועיות
<ul style="list-style-type: none"><li>• פרסום הקורס בפורומים עירוניים</li><li>• גיוס מועמדות אקטיבי</li><li>• סיוע סוציאלי על-פי צורך</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• מרתונים ותגבורים לימודיים</li><li>• תהליכי חונכות</li><li>• סיורים ומפגשי חשיפה לעבודה בשטח</li><li>• השמה בתעסוקה בארגון</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• שותפות בתהליך מיון המועמדות</li><li>• קביעת תכני הלימוד והמרצים</li><li>• תשתית פיזית לתהליכי המיון וההכשרה</li></ul>

## רכזת ההכשרה

רכזת ההכשרה מהווה גורם מרכזי בהפעלת התכנית; היא הגורם המקצועי אשר מוביל את תכנית התעסוקה מטעם הגורם המתכלל. ריכוז התכנית משמעותו ביצוע התכנית בשטח הן מבחינת יצירת והובלת השותפויות והן מבחינת ליווי המשתתפות.

פרופיל רצוי של רכזת ההכשרה: בעלת תואר ראשון בעבודה סוציאלית ובעלת ניסיון בתכלול תהליכים בתכניות הקשורות לקידום תעסוקה של אוכלוסיות מיוחדות ועבודה מול מעסיקים. כמו-כן נדרשות יכולות ליווי והנחיית סדנאות.

### תחומי האחריות של רכזת ההכשרה:

- 1. ניהול שותפויות** – תכנית התעסוקה פועלת בממשקים מרובים ותפקידה של רכזת התכנית הינה יצירת השותפות ותחזוקתה לאורך ההכשרה. קשרי השותפות כוללים את מעסיקי הקצה, שירותים חברתיים בקהילה, המכללה והמרצה של ההכשרה ולעיתים זכין משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.
- 2. ניהול התכנית** – הניהול כולל ייזום והוצאה לפועל של כלל הפעילויות בתכנית, כגון: בחירת אופן ההכשרה, בחירת העיר והמכללה עבור ההכשרה, בחירת נושא ההכשרה, גיוס ומיון של המועמדות. לעיתים רכזת התכנית אף מעורבת בבחירת המרצה של ההכשרה ובתכנון הסילבוס.
- 3. ליווי של המשתתפות** – רכזת התכנית מלווה את המשתתפות במהלך הקורס, החל משלב המיונים. הליווי כולל מתן מענה לצרכים שעולים בתהליך ההכשרה סביב נושא התעסוקה, וכן מתן מענה לקשיים פרטניים במידת הצורך.
- 4. הנחיית סדנאות מיומנויות רכות** - רכזת התכנית נדרשת להעביר חלק מהסדנאות, בהתאם להסכם עם הגוף המבצע את ההכשרה.

## קורס ההכשרה

להלן תהליכי העבודה המתקיימים לשם הוצאת התכנית לפועל, בהובלת רכזת התכנית. טבלת סדר הפעולות ולו"ז לביצוע, להלן נספח א'.

**1. בחירת אופן קיום ההכשרה** - בשלב ראשון יש לשקול האם ההכשרה תתקיים פנים אל פנים (פרונטלית), באופן מקוון או בשילוב בין השניים. לאור השינויים בשוק התעסוקה בשנת 2020, כדאי לשקול קיום הכשרות מקוונות ולכל הפחות לשלב בין מפגשים מקוונים ומפגשים פנים אל פנים.

● **הכשרה מקוונת** - היתרונות בהכשרה מסוג זה, כוללים בין השאר, השתתפות של נשים מאזורים גיאוגרפיים שונים בהכשרה, הנשים לא צריכות לצאת מהבית ובכך יש עבורן חסכון בעלויות (כגון: שמרטף, צהרון וכד'), זמינות הנשים גבוהה יותר. כמו-כן, הכשרה מקוונת מרחיבה את אפשרויות ההשמה לאזורים גיאוגרפיים נרחבים יותר.

### דגשים להפעלת הכשרה מסוג זה:

- הכשרה מסוג זה עלולה לייצר מחוייבות נמוכה יותר של הנשים וכתוצאה מכך עלולה להוביל לנשירה מוגברת. נדרשים מספר מהלכים משולבים על מנת למנוע זאת:
  - תהליך מיון קפדני יותר הבוחן את מידת המחוייבות של המועמדות להכשרה
  - פעולות אקטיביות רבות יותר והשקעה גדולה יותר מצד רכזת התכנית ליצירת דינמיקה קבוצתית נעימה ומיטיבה בין הנשים
  - השקעה גדולה יותר מצד רכזת התכנית ליצירת חיבור אישי בינה לבין הנשים באופן מובנה ויזום
- יש לאתר מעסיקים גדולים, להם היצע נרחב של משרות הפרושות ברחבי הארץ, על-מנת לתת מענה השמה לכלל המשתתפות בהכשרה
- נדרשת אוריינות טכנולוגית בסיסית של הנשים המשתתפות

● **הכשרה פנים אל פנים (פרונטלית) -** היתרונות בהכשרה מסוג זה, כוללים בין השאר, היכרות אישית יותר של רכזת התכנית את הנשים ושל חברות הקבוצה אחת את השנייה, גיבוש הקבוצה נעשה באופן טבעי וקל יותר, קל יותר לאתר קשיים וחסמים של הנשים המשתתפות ובכך למנוע נשירה. כמו-כן, עצם ההגעה הפיזית למקום הלימודים מייצרת מחוייבות גבוהה יותר של הנשים לתכנית ובכך גם-כן נמנעת נשירה.

**דגשים להפעלת הכשרה מסוג זה:**

○ נדרש היצע משרות מספק באזור הגיאוגרפי בו מתקיימת ההכשרה

○ נדרשת היערכות לוגיסטית במקום ההכשרה (ציוד מתאים וכד')

● **הכשרה משולבת -** על-מנת למקסם את היתרונות של כל אחד מאופני קיום ההכשרה, כדאי לבחון קיום הכשרה שמרביתה מקוונת, ומס' מפגשים מצומצם באופן פרונטלי. הכשרה זו דומה במהותה להכשרה הפרונטלית כיוון שנדרש כי הנשים וכן המעסיקים יהיו באזור גאוגרפי קרוב על-מנת לקיים מפגשים פנים אל פנים.

**דגשים להפעלת הכשרה מסוג זה:**

○ מפגשי הלימוד יתקיימו באופן מקוון. מפגש הפתיחה והסיום של ההכשרה וכן עוד מפגש אחד או שניים במהלך ההכשרה, אותם מעבירה הרכזת באופן קבוצתי, יתקיימו פנים אל פנים.

○ הכשרות אלו, לרוב, מתקיימות בשותפות עם מכללה מעיר ספציפית ולכן גם בדיקת היצע המשרות וגיוס המשתתפות יהיו רלוונטיים לאותו אזור.

**2. בחירת קורס ההכשרה -** תנאי הכרחי בבחירת תחום ההכשרה המקצועית הוא אפשרויות הקידום בשכר ובתנאי ההעסקה שיעמדו בפני הבוגרות בעת סיום ההכשרה. תכנית התעסוקה לפיריון גבוה מציעה הכשרה למקצועות מבוקשים בשוק העבודה אשר פוטנציאל ההשתכרות בהם הוא מעל 6,000 ש"ח ויש בהם אופק לקידום. כמו כן, התכנית נותנת עדיפות להכשרות שהמשך שלהן הוא ממוצע ואינו ארוך מדי (עד כ-200 שעות) ובעלות אוריינטציה מעשית ולא תיאורטית בלבד, זאת על-מנת למקסם את סיכוייהן של המשתתפות לסיים בהצלחה את ההכשרה ולהשתלב באופן מיידי בשוק התעסוקה.

● בחירת תחום ההכשרה נעשה על-ידי רכזת התכנית, אשר יוצרת קשר עם מכללה מקצועית ומרצה מטעמה, ויחד הם בונים את תכנית ההכשרה. רוב ההכשרות מתקיימות בשיתוף פעולה עם מכללות מקצועיות באזור גיאוגרפי מסוים, אולם חלקן מתקיימות באופן מקוון עם איש מקצוע מומחה אשר מרכז את ההכשרה.\*

● חשוב לחבר את המרצה למטרות התכנית וליעדיה מבחינת אוכלוסיית היעד והצרכים שלה.

**3. בחירת עיר לתכנית -** במידה ונבחרה הכשרה שמתבצעת פנים אל פנים או באופן משולב, בעת בחירת המיקום הגיאוגרפי של ההכשרה יש לשקול את הקרבה לאזורי תעסוקה בעלי היצע נרחב של משרות רלוונטיות לתחום. רכזת ההכשרה בודקת את היצע המשרות באזור באמצעות אתרי אינטרנט ייעודיים, כגון: Alljobs, קבוצות לחיפוש עבודה ברשתות החברתיות, וכן פנייה לשותפים בקהילה (ראה סעיף 5 להלן). כמו כן יש לקחת בחשבון את הנגישות התחבורתית של המכללה המיועדת.

**4. בחירת מועדי ההכשרה -** בחירת מועדים לקיום ההכשרה שלוקחים בחשבון את הצרכים של נשים חד-הוריות, במיוחד כאלו שעובדות, הינה משמעותית להצלחת ההכשרה ומניעת נשירה של המשתתפות בה.

● ההכשרה תתקיים לכל היותר פעמיים בשבוע בשעות אחר הצהריים-ערב מוקדמים. ניתן לשלב גם ימי שישי.

● תשומת לב מיוחדת יש לתת לחופשות של מוסדות החינוך ולהימנעות מקיום ההכשרה במועדים אלו.

\*בקורסים המפוקחים על ידי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, זכין אזורי של המשרד מקשר את רכזת התכנית למכללות מקצועיות מתאימות לתחום ההכשרה המבוקש. תכני הקורס והמבנה שלו נקבעים על-ידי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, למעט תוספת של מספר מפגשים בנושא מיומנויות רכות בעולם העבודה שהם באחריות רכזת התכנית.

**5. יצירת שותפויות בקהילה –** השותפים הינם שירותים ממשלתיים ועירוניים שונים אשר מקדמים תעסוקה ואשר נשים חד-הוריות הינה אוכלוסייה בולטת בקרב לקוחותיהן, כגון: לשכות תעסוקה, מרכזי עוצמה ומרכזי צעירים באזור הגאוגרפי בו מתרחשת ההכשרה. יצירת השותפות עם השירותים בקהילה מתקיימת במקביל לבחירת העיר עבור התכנית ועומק השותפות שנוצרת הינה קריטית להצלחת התכנית. השותפים מוזמנים לקחת חלק בכל ההיבטים של תכנון ההכשרה והוצאתה לפועל, כגון:

- פרסום ההכשרה בקרב לקוחות השירות וכן איתור והפניית מועמדות לתכנית
- חיבור ויצירת שותפויות עם מעסיקים
- השתתפות בהעברה של סדנאות הכנה לעולם העבודה ומיצוי זכויות
- השתתפות בימי הראיונות לתכנית

**6. שותפות עם מעסיקי קצה –** מעסיקי הקצה הפוטנציאליים מאותרים בשלב חקר השוק אשר עורכת רכזת התכנית דרך חיפוש מקוון, קשרי מעסיקים וכן דרך קשרים של שותפים בקהילה. תינתן עדיפות ליצירת שותפויות עם חברות גדולות, בעלות יכולת גבוהה לקליטת עובדים, בעלות מספר סניפים הפרוסים על פני אזור גיאוגרפי נרחב והמציעות משרות בעלות אופק קידום תעסוקתי. על-מנת לפתוח מחזור הכשרה יש צורך לאתר לפחות 3 מעסיקי קצה אשר מתחייבים לתת עדיפות לקליטת בוגרות התכנית בשלב ההשמה. כמו כן מעסיקי קצה מוזמנים להשתתף באירוע החשיפה ולהסביר למועמדות על העבודה בתחום וכן הם מוזמנים להשתלב בתכנית הלימודים של הקורס בתגבור ובהעשרה.

- מעסיקי הקצה שותפים בבניית הסילבוס של ההכשרה ובחירת המרצה. המעסיק יכול להיות גם שותף במיונים של מועמדות לתכנית.

## תהליך גיוס ומיון המשתתפות

על-מנת להשיג את מטרת התכנית, היא מיועדת לנשים\* אשר עומדות בתבחינים הבאים:

- גיל: מגיל 20 עד 55
  - סטטוס משפחתי: חד-הורית בעלת ילד אחד לפחות מתחת לגיל 22 אשר נמצא בחזקתה או נתמך על ידה
  - הכנסה: עובדת בשכר נמוך:
    - שכר ללא הכנסה נוספת עד 6,500 ₪
    - הכנסה משולבת (שכר, מזונות וקצבאות) מתחת לקו העוני ע"פ הגדרות הביטוח הלאומי
  - השכלה: בוגרת 12 שנות לימוד
  - מיומנויות: בעלת ידע בסיסי ביישומי מחשב
- תהליכי הגיוס מתחילים לאחר יצירת השותפות עם גורמים בקהילה ואיתור מעסיקי קצה. התכנית מפורסמת ברשתות החברתיות בדפים וקבוצות ייעודיות לנשים חד-הוריות וכן באמצעות השותפים בקהילה.

\*התכנית מיועדת לנשים חד-הוריות עקב זיהוין כקבוצה מוחלשת אשר זקוקה למענה ייחודי, אולם גם גברים מתקבלים אליה בתנאי שהם עומדים בתבחינים שלעיל.

## לאחר יצירת מאגר ראשוני של מועמדות מתקיימים תהליכי המיון הבאים:

- 1. שיחת טלפון ראשונית –** מטרת השיחה הינה לעשות מיון ראשוני ולבדוק התאמה לתבחינים הבסיסיים של התכנית. בשיחה הראשונית נעשה בירור עם המועמדות לגבי מצבן המשפחתי, הרקע התעסוקתי שלהן, שכר הנוכחי, מידת זמינותן להשתתפות בהכשרה ומוכוונות שלהן להשמה בתום ההכשרה.
- 2. מפגש חשיפה –** מועמדות שנמצאו מתאימות מבחינת התבחינים מוזמנות להשתתף במפגש חשיפה. המפגש מתקיים במכללה שבה עתידה להתקיים ההכשרה או באופן מקוון. במפגש החשיפה, הרכזת נותנת מידע והסבר אודות התכנית, נציג המכללה מסביר על הקורס ואחד ממעסיקי הקצה - על העבודה בתחום מבחינת אופי התפקיד, שכר ואופק קידום.
- 3. ראיון אישי –** רכזת התכנית מזמנת לראיונות את הנשים שנרשמו להכשרה בתום מפגש החשיפה. בראיונות מוזמנים להשתתף גם נציג/ה של השירות המפנה בקהילה. המועמדות נשאלות באופן מעמיק על ניסיון התעסוקתי, מצבן המשפחתי, המניעים שלהן לעשות שינוי מקצועי, מידת המוטיבציה שלהן ויכולתן להתחייב לתכנית וכן מידת הנכונות לבצע שינוי תעסוקתי ולהשתלב בתחום הנלמד מיד בתום ההכשרה. בקורס מקוון יש לבחון את מיומנויות תפעול כלי הלמידה מרחוק של הנשים.
- 4. מבחן קבלה –** לכל קורס הכשרה יש מבחן קבלה שונה בהתאם לתכני הלימוד ולנושא ההכשרה. המבחן מתקיים במכללה אשר מקיימת את הקורס וכולל לרוב תחומי ידע, כגון: מיומנויות מחשב, קריאה וכתבייה באנגלית וכושר ביטוי בעברית. מבחן הקבלה מפותח על ידי המרצה של הקורס ונבדק על ידי רכזת ההכשרה.\*
- 5. רישום לתכנית –** נשים אשר עוברות את מבחן הקבלה בהצלחה מוזמנות להירשם לתכנית. בעת הרישום עליהן להציג מסמכים המעידים על גובה ההכנסה שלהן, מצבן המשפחתי (במידה והן עדיין בהליכי גירושין) ותעודת 12 שנות לימוד. כמו כן, עליהן למלא טופס רישום ולחתום על ויתור סודיות וחובה אשר מגדיר את תנאי ההשתתפות בתכנית. במעמד הרישום נגבים דמי השתתפות סמליים מהמשתתפת בסכום משתנה (על-מנת לוודא רצינות שלה בתכנית).\*\*

## המעטפת בתקופת ההכשרה

לאור התפיסה של קידום תעסוקתי שתכנית התעסוקה לפיריון גבוה דוגלת בה, המענה הניתן במסגרת התכנית כולל, לצד ההכשרה המקצועית, גם מעטפת ליווי מקיפה. כך, מלבד רכישת מקצוע, המשתתפות מקבלות מענים נוספים אשר מטרתם לתמוך בקידום המסוגלות התעסוקתית שלהן.

### רכיבי המעטפת:

- 1. ליווי אישי –** משתתפות התכנית מלוות באופן פרטני על-ידי רכזת התכנית אשר מגיעה להכשרה אחת לשבועיים או שלושה וקובעת פגישות אישיות עם המשתתפות. הפגישות הן פרונטליות או מקוונות, לפי הענין. מטרת הליווי האישי היא לתת הכוונה בתהליך הקידום התעסוקתי. המשתתפת והרכזת בונות יחד תכנית לפיתוח קריירה אשר מטרתה לסייע למשתתפת לתכנן את צעדיה ביום שלאחר סיום ההכשרה. כמו כן, הרכזת נותנת מענה לצרכים וקשיים אישיים אשר עלולים להתעורר במהלך התכנית. במידת הצורך, במקרה של משבר אישי או משפחתי אשר דורש התערבות סוציאלית, הרכזת משתפת את העו"ס בקהילה על-מנת לתת תמיכה ומענה נוסף.
- 2. ליווי קבוצתי –** המשתתפות מלוות גם באופן קבוצתי על-ידי רכזת התכנית, זאת באמצעות 4 מפגשים קבוצתיים אותם היא מנחה. מפגשים אלו כוללים מפגש פתיחה במסגרתו נערכת היכרות בין הנשים, מתקיימות פעולות לגיבוש קהילת נשים תומכת ומתקיים תיאום ציפיות לקראת ההכשרה. במהלך ההכשרה נערכים שני מפגשים נוספים. האחד, מטרתו לבצע בירור של הנשים עם עצמן לגבי משמעות העבודה בחייהן ובשני מתקיים

\*בקורסים מפוקחים על-ידי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, המבחן נכתב ונבדק על-ידי נציג/ת המשרד אשר קובע/ת גם את ציון הסף למעבר \*\*בקורסים מפוקחים על-ידי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, ישנה ועדת קבלה פורמלית הבודקת את התאמת המועמדת לתכנית. לאחר שהוועדה מאשרת את כל המועמדות נציג/ת משרד העבודה מעבירה לרכזת ההכשרה מס' פעולה אשר מהווה אישור לפתיחת הקורס

איתור חסמים פנימיים וחיצוניים לתעסוקה וכן הגדרת צרכים תעסוקתיים. כלים למפגשים אלו ניתן למצוא במדריך של ג'וינט ישראל, קידום בתעסוקה – מאגר ידע וכלים: רקע תיאורטי, רציונל ומודל הפעלה (קישור למדריך בביבליוגרפיה להלן). בסיום ההכשרה מתקיים מפגש סיכום שחלקו מוקדש לסיכום חגיגי של ההכשרה וחלקו האחר מוקדש לשיתוף בחוויות מתהליך ההשמה; חיפוש מקום עבודה וראיונות עבודה כמו גם משוב על ההכשרה.

**3. סדנאות כישורים רכים –** מלבד ההכשרה המקצועית, התכנית עוסקת בהכנת המשתתפות לעולם העבודה באמצעות סדנאות כישורים רכים שמטרתן להגביר את המסוגלות התעסוקתית שלהן. בכל ההכשרה מתקיימים 4-5 מפגשים אשר מועברים בהן סדנאות הכנה לתעסוקה בנושאים כגון: כתיבת קורות חיים ומיתוג עצמי, חיפוש עבודה ברשת, הכנה לראיונות ומרכזי הערכה, ניהול זמן ומשימות. הסדנאות מועברות על-ידי רכזת התכנית או על-ידי מרצה חיצוני. סילבוס "כישורים רכים" להלן נספח ב'.

**4. העשרה בתכנים המקצועיים –** כל ההכשרות מלוות על-ידי מעסיקי קצה אשר מעשירים את ההכשרה מבחינה מקצועית ומביאים למשתתפות את נקודת המבט על העבודה כפי שהיא מתקיימת בפועל. מעסיקי הקצה משתתפים בהכשרה באמצעות הרצאות אורח, מפגשי תגבור ומרתונים לימודיים כהכנה למבחני הסיכום ואירוח סיורים לימודיים. כמו כן, ישנן משתתפות אשר זקוקות לחיזוק וליווי אישי אשר מקבלות תהליך חניכה עם מנטור מטעם מעסיק הקצה. תכנית ההעשרה נקבעת עבור כל ההכשרה בנפרד, בשותפות בין הרכזת והמעסיק, ובהתאם לצרכים הספציפיים של משתתפות ההכשרה.

**5. מיצוי זכויות –** תכנית התעסוקה לכריון גבוה שמה דגש רב על מיצוי הזכויות של המשתתפות כדי לקדם אותן מבחינה כלכלית. הדבר חשוב במיוחד בתקופת ההכשרה על-מנת לסייע להן להתמיד בתכנית ולמנוע נשירה. תהליך מיצוי זכויות פרטני, להלן נספח ג'.

- במסגרת ההכשרה מתקיים מפגש עם רכזת מרכז עוצמה / עו"ס קהילתית על-מנת להנגיש מידע על זכויות של נשים חד-הוריות, כגון: סבסוד למעונות יום וצהרונים, נקודת זיכוי במס הכנסה, מענק עבודה וכו'. כמו כן המשתתפות עוברות תהליך אבחון ומיפוי פרטני של רמת מיצוי הזכויות שלהן ורכזת התכנית מסייעת להן לממש את זכויותיהן על-פי תוצאות האבחון. זכותן לנשים חד הוריות, להלן נספח ד'.
- תכניות סל גמיש ומגבירות עבודה – משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים מעמיד לרשות המשתתפות בקורסים המפוקחים על-ידו סיוע כלכלי נוסף בדמות החזרים כספיים על הוצאות של מסגרות לילדים (כגון: צהרונים וקייטנות) ושמרטפות וכן סבסוד משמעותי בתשלום עבור מעונות יום ומשפחתונים המפוקחים על ידו, כל זאת על-מנת לתמוך ביציאה של האם ללימודים. ניתן לנצל את הסל הגמיש ואת הסבסוד במעונות היום והמשפחתונים על-פי תנאי זכאות של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

# פרק רביעי: מודל ההשמה בתכנית

הגשמת מטרותיה של תכנית התעסוקה לפריון גבוה מתקיימת באמצעות השמה איכותית של בוגרות ההכשרה בשוק התעסוקה וכן התמדה בתעסוקה לאורך זמן. על-מנת לממש מטרות אלו, מודל ההפעלה של התכנית כולל רתימת מעסיקים לצד ליווי אישי להשמה ובתקופת ההעסקה הראשונה.

## רכזת קשרי מעסיקים והשמה

### הגדרת התפקיד

רכזת קשרי מעסיקים והשמה מהווה גשר בין צרכי המעסיק לבין צרכי המשתתפת בתכנית: התאמת בוגרת ההכשרה לפרופיל המשרה מחד, ותיווך הצרכים וההעדפות של המועמדת מול המעסיק מאידך. כמו כן, הרכזת אחראית על איתור המעסיקים וניהול הקשר עמם.

### תחומי אחריות של רכזת קשרי מעסיקים והשמה

1. **ניהול קשרי מעסיקים** - איתור ביקוש בשוק העבודה והתאמת מסלולי הכשרה שיגבירו את סיכויי ההשמה ויאפשרו למשתתפות להרחיב את האופק התעסוקתי שלהם. האיתור כולל פנייה למעסיקים פוטנציאליים לביור צרכי קליטת עובדים בארגון ומידת ההתאמה לבוגרות תכנית התעסוקה. כמו כן, הרכזת אחראית על תחזוקת הקשר עם המעסיקים ורתימתם לתכנית.
2. **השמת הבוגרות** - הרכזת מלווה את בוגרות ההכשרה בתהליך ההשמה ובתקופת ההעסקה הראשונה. תהליך הליווי פרטני וכולל סיוע במציאת תעסוקה איכותית ומותאמת לצרכיהן באמצעות חיזוק יכולות אישיות ומתן מענה לקשיים לפני ההשמה ובתקופת ההעסקה הראשונה.

### ניהול קשרי מעסיקים - מודל הפעולה

ניהול קשרי מעסיקים הינו אחד מעמודי התווך של התכנית והוא נועד לייצר תשתית להשמה אפקטיבית ואיכותית. על-מנת לבצע השמות איכותיות יש לרתום מעסיקים לתכנית באמצעות יצירת מחויבות כלפי ערך הגיוון בתעסוקה מחד וחייבור לאוכלוסיית היעד מאידך.

1. **יצירת מאגר של מעסיקים פוטנציאליים** - רכזת ההשמה אחראית על איתור הזדמנויות לשיתוף פעולה בשוק התעסוקה המקומי והארצי על-מנת ליצור מאגר של מעסיקים לטובת בוגרות ההכשרה. יצירת המאגר נעשית באמצעות איתור מעסיקים המגייסים עובדים ברשתות החברתיות, פנייה למעסיקים פוטנציאליים להצגת התכנית ומטרותיה והצעה להיכנס למאגר על-מנת להפנות אליהם מועמדות פוטנציאליות לעבודה. חלק מהמעסיקים במאגר הופכים להיות מעסיקי קצה אשר מלווים את ההכשרות באופן הדוק מבחינה מקצועית.
2. **יצירת יחסים אסטרטגיים עם מעסיקים** - לאחר יצירת הקשר הראשוני עם המעסיק והכנסתו למאגר, יש לתחזק את הקשר על-מנת לייצר מחויבות שלו כלפי התכנית. הרכזת מנהלת את הקשר עם המעסיק באמצעות היכרות ויצירת יחסים אישיים עם המגייס/ת או מנהלת משאבי אנוש בארגון. ניהול הקשר מתקיים באופן שוטף, הן סביב הפנייה, מיון וקליטה של בוגרות ההכשרה בארגון, והן לאורך זמן באמצעות ביור צרכי כוח אדם אחת לתקופה.
3. **חשיפה ארגונית** - על-מנת לחזק את הקשר עם המעסיקים ולספק להם חשיפה למשתתפות התכנית, הרכזת תקיים ימי היכרות עם מעסיקים פוטנציאליים. בימי ההיכרות המעסיקים יספרו על הארגון ועל התפקיד, במסגרת סיור שהם יארחו בארגון או בהגעה לאחד המפגשים של התכנית. כמו כן, במידת הצורך והעניין של המעסיקים, הרכזת תסייע בארגון ועריכת ימי ראיונות מרוכזים עבור בוגרות ההכשרה.



## ליווי והשמה בתעסוקה לאחר ההכשרה

ליווי בתהליך ההשמה הינו הנדבך האחרון של תהליך הקידום התעסוקתי שהמשתתפות עוברות בתכנית ומטרתו לסייע למשתתפת למקסם את אפשרויות התעסוקה שלה וכן לתמוך בתהליך הקליטה בתפקיד.

### מודל הליווי וההשמה ברמת התכנית

רכזת קשרי מעסיקים והשמה מקימה מאגר ייעודי של קורות חיים של בוגרות התכנית. הרכזת מסייעת לכל הבוגרות לשפר את קורות החיים שלהן ולאחר מכן שומרת אצלה העתק לצורך הפנייה למשרה רלוונטית במקרה הצורך. מלבד זאת, במאגר קיימים נתונים אודות הבוגרות שיכולים לסייע במציאת המשרה המתאימה להן, כגון: רמת אנגלית ומיומנויות מחשב, היקף משרה מבוקש, השכלה וניסיון מקצועי קודם וכדו'.

### מודל הליווי וההשמה ברמת הפרט

כל המשתתפות שסיימו את ההכשרה זכאיות לליווי של רכזת קשרי מעסיקים והשמה, והוא ניתן בין אם המשתתפת עברה את מבחן הסיכום המקצועי של ההכשרה ובין אם לא. הליווי ניתן במהלך חצי שנה מסיום ההכשרה ומתמקד בסיוע בחיפוש עבודה. התהליך כולל מספר רכיבים:

- **פגישה אישית ובניית תכנית לחיפוש עבודה** – רכזת קשרי מעסיקים והשמה נפגשת עם כל בוגרת במטרה לברר איתה את צרכיה ורצונותיה בתחום התעסוקתי. יחד הן בונות תכנית אישית עם משימות לביצוע על-מנת להפוך את תהליך החיפוש ליעיל וממוקד. הרכזת נפגשת עם כל בוגרת לפחות פעם אחת אולם זמינה לפגישות נוספות לפי צורך.
- **סיוע בחיפוש משרות רלוונטיות ושליחת קורות חיים** – רכזת קשרי מעסיקים והשמה מסייעת לבוגרת באופן אקטיבי בחיפוש והכוונה למשרות רלוונטיות על-פי צרכיה כפי שהוגדרו בתכנית האישית. החיפוש מתקיים אצל מעסיקי הקצה, אתרי אינטרנט ייעודיים, קבוצות ברשתות החברתיות וכן בסיוע שירותים ממשלתיים ועירוניים בתחום התעסוקה.
- **ליווי טלפוני** – הליווי הטלפוני נועד לעקוב אחר ביצוע התכנית האישית של הבוגרת ולסייע בתמיכה והכוונה בתהליך החיפוש. בליווי הטלפוני הרכזת יכולה לסייע בהכנה לראיונות עבודה ומרכזי הערכה וכן לייעץ לגבי דרישות שכר ותנאי החוזה. כמו כן, הרכזת מסייעת לבוגרת בלמידה מראיון לראיון על-מנת לעזור לה להשתפר בתהליך ולהביא את עצמה ואת יכולותיה באופן מיטבי. הליווי הטלפוני מתקיים אחת לשבועיים או במקרה הצורך.
- **במידת הצורך ניתן מענה נקודתי לצרכי הנשים בהשמה, לאחר חצי שנה מסיום ההכשרה.** בשלב זה ייזום הקשר הוא על-ידי האישה והוא יכול לכלול גם ליווי של הבוגרת בתקופת ההעסקה הראשונה ולסייע לה להשתלב בעבודה באופן מיטבי. הליווי הוא על-פי צורך אישי של הבוגרת ובהתאם לדילמות ולאתגרים שהיא חווה.

# פרק חמישי:

## מערך הערכה ומדידה

תכנית התעסוקה לפיריון גבוה של נשים חד-הוריות פועלת אל מול יעדים מוגדרים ונמדדת בכלי הערכה ומדידה מובנים. יעדי התכנית הוגדרו לאחר סקירה נרחבת של יעדי תכניות דומות ברחבי העולם\*, והם כוללים מדדים אובייקטיביים, כגון: השמה במקום עבודה, העלאת רמת שכר והגדלת היקף משרה, ומדדים סובייקטיביים כגון: העלאת תחושת מסוגלות עצמית ותעסוקתית.

### להלן סקירה תמציתית של יעדי תכניות תעסוקה לאוכלוסיות ייחודיות במדינות שונות:

'עסקה חדשה להורים בודדים' (NDLP - New Deal for Lone Parents), תכנית בריטית שמטרתה הרחבת יכולות תעסוקתיות של הורים יחידניים ועידודם לחזרה למעגל העבודה. התכנית כוללת מס' מענים, ביניהם: ייעוץ והכוונה אישיים, הכשרה מקצועית / הפנייה ללימודים, הגברת המוטיבציה לחיפוש עבודה ופיתוח מיומנויות לחיפוש עבודה וכן סבסוד טיפול בילדים. היעד המרכזי של התכנית הינו השמה בעבודה של 70% מההורים היחידניים.

תכנית התמיכה בתעסוקה להורה יחיד (SESP - Single Parent Employment Support), תכנית קנדית שנועדה לסייע להורים יחידניים מקבלי קצבאות רווחה בהשגת עצמאות כלכלית על ידי מתן כלים רכים הנדרשים להשמה יעילה. התכנית כוללת מס' מענים, ביניהם: הקניית מיומנויות רכות - חיפוש מקום עבודה, כתיבת קורות חיים וכו', סבסוד טיפול בילדים ותמיכה כספית ברכישת אמצעים נדרשים לעבודה, כגון: טלפון ומחשב. יעדי התכנית כוללים שיפור במצב הכלכלי על ידי שילוב בתעסוקה וירידה באחוזי מקבלי קצבאות הרווחה.

תכנית הכשרות למהגרים (Pathways to Work (SLPET)), תכנית הכשרה שמטרתה השתלבות תעסוקתית וחברתית של מהגרים בחברה האוסטרלית. התכנית כוללת מס' מענים, ביניהם: הכשרות מקצועיות, השמה במקומות עבודה ייעודיים, פיתוח כישורים ומיומנויות בסיסיות בשפה האנגלית ובתעסוקה וכן תמריץ כספי למעסיקים. היעד המרכזי של התכנית הינו התקדמות אישית ותעסוקתית בקרב 85% ממשתתפי התכנית.

תכנית מימון למשפחות (FFP - Family Finance Project), תכנית בריטית שמטרתה ביסוס ושיפור כלכלי ואופן קבלת החלטות הפיננסיות של משפחות חד הוריות בעלות הכנסה נמוכה. התכנית כוללת הפניה למרכזי השמה של המשתתפים בה והכשרה להשמה בעבודה, שיפור מיומנויות קבלת החלטות פיננסיות ורשת תמיכה דיגיטלית להורים יחידניים. יעדי התכנית כוללים: עלייה בביטחון לניהול המצב הכלכלי, אקטיביות לשיפור המצב הכלכלי, רכישת ידע והבנה בנושא זכויות ופנייה לתמיכה נוספת.

בהתבסס על מדדי ההצלחה בהשוואה הבינלאומית ועל הממצאים שהוצגו בתכניות השונות כמו גם בהתייעצות עם גורמי מקצוע, גובשו יעדי תכנית ההכשרות של ידיות טורונטו בשיתוף ITwork בישראל. הוגדרו יעדים מדידים לפי פרקי זמן: יעדים לסיום ההכשרה (T1), יעדים לחצי שנה לאחר סיום ההכשרה (T2) ויעדים שימדדו בתום שנתיים מסיום ההכשרה (T3).

\*סקירת הספרות בוצעה על ידי חברת MEIDATA עבור ידיות טורונטו ואיטורקס

ItWorks   ידידות טורונטו	מדדי תוצאה	זמן מדידה
80 אחוזים מהמשתתפות יסיימו את ההכשרה	אחוז המשתתפים שסיימו את התכנית ולא נשרו	בסיום ההכשרה (T1)
75 אחוזים מהמשתתפות יהיו עם ציוני מסוגלות של 4 ומעלה בממוצע בטבלאות המדידה	הערכה סובייקטיבית של היכולת להשתלב בתעסוקה ולהצליח בעולם העבודה (שאלון מסוגלות)	
60 אחוזים מבוגרות ההכשרה יעידו על הצלחה בהשמה	השמה: שדרוג/קידום בתפקיד במקום העבודה הנוכחי או השמה במקום עבודה חדש	חצי שנה לאחר סיום ההכשרה (T2)
עלייה בשכר לנשים שהגיעו עובדות לפני התכנית - לפחות כ-25 אחוזים מעל לשכר המינימום השעתי  עלייה בשכר לנשים שלא עבדו לפני התכנית - לפחות כ-15 אחוזים מעל לשכר המינימום השעתי	עלייה בשכר לפי שעה	
הרחבת היקף משרה לנשים שהגיעו עובדות לפני התכנית - גידול של לפחות כ-25 אחוזים מהיקף המשרה הקודם	הרחבת היקף משרה	

ItWorks   ידידות טורונטו	מדדי תוצאה	זמן מדידה
25 אחוזים מבוגרות ההכשרה יצמצמו תלותן בקצבאות תמיכה תלויות הכנסה	צמצום שיעור התלות בקצבאות תמיכה תלויות הכנסה	
התמדה בתעסוקה תיחשב כשמירה על רצף תעסוקתי במשך 6 חודשים לפחות	התמדה בתעסוקה	שנה וחצי- שנתיים לאחר סיום ההכשרה (T3)

#### כלי הערכה ומדידה

איסוף הממצאים מתבצע באמצעות שאלונים אותם מתבקשות משתתפות ההכשרה למלא במועדים שפורטו לעיל, כאשר המועד הראשון, בנוסף לאלו שפורטו, הוא בעת כניסתה של האישה לתכנית. השאלונים כוללים איסוף מידע הנוגע לשינוי בכריון: שכר שעתי, השמה והתמדה בעבודה, וכן מידע הנוגע לתחושת המסוגלות העצמית של האישה בעולם התעסוקה: ביטחון עצמי, תחושת יציבות ועוד. בשאלון המיועד לסיום ההכשרה, נוסף רכיב של שביעות רצון מההכשרה וממעטפת הליווי.

שאלון נפרד עוסק בנושא מיצוי הזכויות. כחלק ממעטפת הליווי מתקיים מפגש העוסק במיצוי זכויות (לעיל, עמ' 15). במסגרת המפגש ממלאות הנשים שאלון הממפה את מידת ההצלחה שלהן במיצוי זכויותיהן. בתום תהליך ההכשרה והליווי, מתבקשות הנשים למלא שוב שאלון זה בכדי לבחון את מידת הצלחתן במיצוי טוב יותר של זכויותיהן לאחר קבלת המידע והסיוע בתחום.

את כלי המדידה וההערכה של התכנית ניתן למצוא בנספח ה'.



# פרק שישי:

## תכנית התעסוקה לפריון גבוה של נשים חד-הוריות בידידות טורונטו בשיתוף איטוורקס

תכנית התעסוקה לפריון גבוה בידידות טורונטו בשיתוף ITworks, פועלת משנת 2018 ועד כה השתתפו בה מעל 200 משתתפות. הישגי התכנית מרשימים, הן ביחס ליעדים שהציבה לעצמה בקידום תעסוקתי של נשים חד-הוריות והן במדדים אובייקטיביים, כגון: העלאת רמות השכר והגדלת היקף המשרה. כך, תכנית זו מציבה חלופה חדשנית לתוכניות תעסוקה אחרות וזאת בזכות ההתייחסות לנשים החד-הוריות כאוכלוסייה מובחנת הדורשת התייחסות ייחודית וכן בזכות המענה הרב ממדי שהיא מציעה משלב ההכשרה ועד להשמה בתעסוקה באמצעות תכנית ליווי אישית, הכשרה מקצועית איכותית והקניית כישורים רכים.

### חדשנות התכנית

התכנית משלבת רכיבים שהסינרגיה ביניהם מייצרת חדשנות פורצת דרך בחילוף אוכלוסי הנשים החד-הוריות מעוני:

1. התייחסות אל נשים חד-הוריות כאוכלוסייה מובחנת, בעלת צרכים ייחודיים הדורשים התאמה של תכניות קידום תעסוקה עבורן.
2. מתן הכשרות בעלות פריון גבוה - לא עוד הכשרות המשאירות את הנשים במקצועות שאין בהם קידום ואופק תעסוקתי.
3. מעטפת ליווי ותמיכה - המסייעת לנשים לסיים את ההכשרה המאתגרת ולהאמין ביכולתן לעשות את השינוי.
4. תהליך מיצוי זכויות משלים המאפשר לנשים למקסם את ההכנסות שלהן ולהשלים את ההכשרה.

### נתונים אודות פעילות התכנית

בשנים 2018-2020, השתתפו בתכנית למעלה מ-200 נשים חד-הוריות. מחציתן, בטווח הגילאים שבין 36-45. אחוז נכבד מהן (36%), הינו מעל גיל 45.

הפריסה של התכנית הינה ארצית. הקורסים התקיימו באיזור הצפון, גוש דן, השרון, ירושלים וסביבותיה ועד לבאר שבע שבנגב.

עד כה התקיימו 12 הכשרות, 5 מתוכן במימון משותף עם משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. בין הנושאים שנלמדו: חשבות שכר, הנהלת חשבונות, ריכוז גיוס משאבי אנוש, תמיכה טכנית, ניהול תיקי לקוחות ביטוח, שיווק דיגיטלי ועוד.

**77% מהנשים שהתחילו את ההכשרות אף סיימו אותן.**

## תוצאות מרכזיות עבור מסיימות ההכשרה

### בכריון:

- 18% עליה בשכר ברוטו לנשים שהתחילו עובדות
- 29% מהנשים העלו את שכרן מעל השכר החציוני במשק

### בתחום ההשמה:

- 52% ממשתתפות ההכשרה עברו שינוי תעסוקתי משמעותי:
- 65%, קרי 2 מכל 3 נשים שהתחילו לא עובדות, מצאו עבודה
- 42% מהנשים שהתחילו עובדות, שודרגו או הושמו במקום עבודה חדש





## נספח א' - הוצאת התכנית לפועל לפי סדר פעולות ולו"ז לביצוע

מועד לביצוע	המשימה	מועד לביצוע
3 חודשים לפני מועד הפתיחה	בחירת אופן קיום הקורס	<ul style="list-style-type: none"> <li>קבלת החלטה - האם הקורס יתקיים באופן פרונטלי, מקוון או משולב</li> </ul>
	בחירת תחום ההכשרה	<ul style="list-style-type: none"> <li>ביצוע סקר של היצע משרות באזור הגאוגרפי (או ארצי בקורס מקוון) וקבלת החלטה בהתאם על תחום ההכשרה</li> </ul>
	בחירת העיר בה יתקיים הקורס	<ul style="list-style-type: none"> <li>במידה ומדובר בקורס פרונטלי או משולב</li> </ul>
	בחירת הגוף המכשיר לקורס	<ul style="list-style-type: none"> <li>התקשרות עם מכללה או מרצה באופן עצמאי</li> </ul>
	בניית סילבוס	<ul style="list-style-type: none"> <li>בניית סילבוס מקצועי יחד עם המרצה והמכללה</li> <li>שיבוץ סדנאות של מיומנויות רכות בעולם העבודה</li> </ul>
	גיוס מעסיקי קצה	<ul style="list-style-type: none"> <li>גיוס של 3 מעסיקים לפחות</li> </ul>
	יצירת קשר עם שותפים בקהילה	<ul style="list-style-type: none"> <li>שירותים ממשלתיים ועירוניים מקדמי תעסוקה</li> </ul>
חודשיים לפני מועד הפתיחה	קביעת תאריך לכנס חשיפה	
	קביעת תאריך יעד לפתיחת ההכשרה	
	פרסום ההכשרה	<ul style="list-style-type: none"> <li>הכנת דף נחיתה ופרסום ברשתות חברתיות</li> <li>הפצה בקרב השותפים בקהילה</li> </ul>
	שיחות טלפוניות ראשוניות עם המועמדות	<ul style="list-style-type: none"> <li>רישום המועמדות המתאימות לכנס חשיפה</li> </ul>
חודש לפני מועד הפתיחה	כנס חשיפה	<ul style="list-style-type: none"> <li>הזמנת השותף המקומי, מעסיק קצה ומרצה/נציג מהמכללה</li> <li>רישום המתעניינות במהלך הכנס</li> <li>קיום כנס חשיפה וירטואלי בקורס מקוון</li> </ul>
	ראיונות אישיים	<ul style="list-style-type: none"> <li>בשותפות עם נציג/ה של השותף בקהילה</li> <li>בקורס מקוון ניתן לקיים ראיון וירטואלי</li> </ul>
3 שבועות לפני מועד הפתיחה	מבחן קבלה	<ul style="list-style-type: none"> <li>המבחן נכתב ונבדק ע"י המנחה / המכללה</li> </ul>
	ועדת קבלה	<ul style="list-style-type: none"> <li>מעבר על נתוני המועמדת לאחר שלבי המיון וקבלת החלטה</li> </ul>
<b>קורס ההכשרה נפתח עם מינימום 22 משתתפות</b>		
במעמד המפגש הראשון	רישום לתכנית	<ul style="list-style-type: none"> <li>יש לאסוף מהמשתתפות מסמכים רלוונטיים אשר מעידים על התאמה לתבחינים של התכנית</li> <li>החתמה על מסמכי ויתור סודיות, והתחייבות גביית דמי השתתפות</li> </ul>



## נספח ב' – סילבוס סדנאות כישורים רכים - הכנה לעולם העבודה

בעולם המודרני, חוסר שוויון דיגיטלי משפיע על שכבות אוכלוסייה רבות ומהווה חסם להתקדמות תעסוקתית. מטרת הסדנאות לחשוף אוכלוסיות אלו לכלים טכנולוגיים בחיפוש עבודה, למידה ותרגול של כלים אלו.

שעות	שם ההדרכה	תיאור ופירוט
4	היכרות עם מגמות בעולם העבודה החדש	<ul style="list-style-type: none"> <li>● מפגש פתיחה</li> <li>● היכרות עם מגמות חדשות בעולם העבודה החדש</li> <li>● איפה אני בתהליך?</li> <li>● כלים פרקטיים להתנהלות נכונה בעולם החדש</li> </ul>
4	מבוא לקורות חיים	<ul style="list-style-type: none"> <li>● קו"ח ככרטיס ביקור, סוגים של קו"ח</li> <li>● איך כותבים קורות חיים, על מה חשוב לשים דגש, הצגה נכונה של קורות החיים</li> <li>● תרגול -הכנת מסמך קורות חיים והתאמתו למשרות שונות</li> </ul>
4	ראיונות, מבחנים ומרכזי הערכה	<ul style="list-style-type: none"> <li>● סוגי ראיונות - פרונטלי, טלפוני, אינטרנטי</li> <li>● מבחני אמינות</li> <li>● מבחני מיון ומרכזי הערכה - תרגול בכיתה</li> <li>● סימולציות של ראיונות עבודה</li> </ul>
4	ניהול זמן ומשימות	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ניהול משימות אישיות – ניהול יומן אישי, תכנית עבודה אישית</li> <li>● תעדוף וחלוקת זמן יעילה</li> <li>● סימון תאריכי יעד ותיאום פגישות גדולות /רחבות</li> <li>● למידת כלים כמו Google Calendar, Trello</li> </ul>
4	חיפוש עבודה ברשת	<ul style="list-style-type: none"> <li>● הכרות עם מקורות הגיוס - לינקדאין, פייסבוק, אינסטגרם</li> <li>● תרגול הבנת חיפוש משרות דרך אתרים ורשתות בולטות (כולל אפליקציות)</li> <li>● שליחת קורות חיים באמצעים השונים כולל כתיבת מכתב נלווה</li> <li>● פתיחת פרופיל באתרים השונים ופרופיל לינקדאין</li> </ul>

סה"כ שעות: 20 שעות אקדמיות



## נספח ג' - תהליך מיצוי זכויות פרטני

לוח"ז	אחריות לביצוע	הרחבה	נושא	אבני דרך
בחצי הראשון של ההכשרה	נציגת מרכז עוצמה/ שי"ל	הרצאה של כ- 3 שעות על זכויות של נשים חד-הוריות	הרצאה על מיצוי זכויות	הקניית ידע
	משתתפות ההכשרה בליווי רכזת התכנית	העברה ומילוי שאלון לבחינת זכאות	מילוי שאלון מיצוי זכויות - PRE	אבחון ומיפוי
	רכזת התכנית ביחד עם עו"ס מיצוי זכויות במרכז עוצמה	מעבר על השאלונים לבדיקת מיצוי/תת - מיצוי של הזכויות	ניתוח השאלונים	ניתוח
בחצי השני של ההכשרה	רכזת התכנית	מעבר על הזכויות שזוהו בתת מיצוי, בחינת האפשרויות למיצוי והחלטה על הגשת בקשות למיצוי/ כנייה לוועדת חריגים	כנייה אישית עם נשים המזוהות בתת- מיצוי זכויות	סיוע וליווי אישי
	רכזת התכנית מול מלווה משפחתית/עו"ס בקהילה	חיבור להמשך מעקב וסיוע בבקשות שזוהו בתת- מיצוי: מילוי הטפסים, יצירת קשר עם הגורם המאשר בהתאם לצורך וכו'	חיבור למלווה משפחתית/עו"ס בקהילה	
	רכזת התכנית	טיפול במקרים שזוהו כחריגים/ עם סיכוי לערעור מול הגורם האחראי (משרד הרווחה, בט"ל וכו')	טיפול במקרים חריגים	
לאחר ההכשרה	רכזת התכנית ובמידת הצורך המלווה המשפחתית/ עו"ס בקהילה	מעקב אחר הבקשות שהוגשו/ ערערים וועדות חריגים	המשך טיפול ומעקב במקביל	מעקב שוטף
			מילוי שאלון POST	עדכון תוצאות התהליך



## זכויות להורים עצמאיים (חד-הוריים) עובדים

### 1 נקודת זיכוי נוספת במס הכנסה

מפחיתה את גובה מס ההכנסה להורה עצמאי (חד-הורי). נקודת הזיכוי הינה בשווי 218 ₪ לחודש.

**תנאי זכאות:** הילדים מתחת גיל 19.

**איך לממש:** בטופס 101 או בדו"ח שנתי לעצמאיים. ניתן לקבל החזר עד 6 שנים אחורה.

לבדיקת זכאות

### 3 מענק לימודים

1,021 ₪ לילד/ה, לשנת הלימודים.

המענק משולם אוטומטית במהלך חודש אוגוסט לחשבון הבנק שבו משולמת קצבת הילדים. הורה רווק, גרוש, או אלמן, שאין עמו בן זוג הידוע בציבור, צריך להגיש תביעה רק בפעם הראשונה כדי לקבל את מענק הלימודים. במידה והמענק לא התקבל, ניתן לתבוע את הביטוח הלאומי תוך 18 חודשים ממועד הזכאות.

**תנאי זכאות:** הורה לילדים בגילאי 6-18

**איך לממש:** יש להגיש בקשה לפיצול תיק קצבת ילדים ומענק לימודים.

לבדיקת זכאות

### 2 מענק עבודה

נקרא גם 'מס הכנסה שלילי' הניתן בשיעור מוגדל של 150% להורה עצמאי (חד-הורי).

**תנאי זכאות:**

- הורה חד-הורי מעל גיל 23, עם ילדים מתחת לגיל 19.
- ההכנסה החודשית הממוצעת של ההורה היא:
  1. עד שני ילדים: בין 9,462-1,280 ₪.
  2. שלושה ילדים ומעלה: בין 11,546-1,280 ₪.
- מלבד דירת מגורים אחת אין ברשותו בעלות על יותר מ-50% מזכות במקרקעין.

**איך לממש:** ניתן להגיש את הבקשה ללא עלות, עבור כל שנה:

- בבנק הדואר, יש להגיש עד סוף חודש נובמבר עבור שנה קודמת, בהצגת ת.ז. ואישור חשבון בנק.
- מי שהגיש בקשה למענק בשנתיים האחרונות, יכול להגיש את הבקשה באופן מקוון עד שנתיים לאחר.

להגשת בקשה מקוונת

### 4 קבלת ימי מחלת ילד ע"ח ימי מחלת הורה.

הורה עצמאי (חד-הורי) זכאי לזקוף 8 ימים נוספים עבור מחלת ילד, ע"ח ימי המחלה הצבורים שלו, ובסך הכל 16 ימים.

**תנאי זכאות:** הורה לילדים עד גיל 16.

**איך לממש:** מול המעסיק.

למידע נוסף

## סבסוד מסגרות פורמליות



### 5 סבסוד למסגרת מוכרת

מעונות יום או משפחתונים.

**תנאי סף לזכאות:**

הורה עצמאי (חד-הורי) העובד 20 שעות שבועיות לפחות

או

הורה עצמאי (חד-הורי) הלומד 24 שעות שבועיות לפחות

**מחושב על פי מבחן ההכנסה הבא:**

50% מהמשכורת לחלק

למס' הנפשות + נפש נוספת.

### 6 סיוע מוגדל במעונות יום

הורה שיעמוד בתנאי הזכאות ישלם שכ"ל חודשי של 250 ש"ח לילד או 375 ש"ח ל-2 ילדים בלבד!

**תנאי זכאות:**

**1. הורה עצמאי (חד-הורי) שהגביר עבודה / לימודים:** \*עובד או לומד 20 ש"ש (או 80 שעות חודשיות) וב-8 חודשים האחרונים הגדיל את עבודתו או לימודיו ב-10 ש"ש לפחות. **א** התחיל עבודה חדשה של 20 ש"ש לפחות ולא עבד קודם שלושה חודשים לפחות. **א** חזר לעבוד 20 ש"ש לפחות באותו מקום עבודה אחרי שישה חודשים שלא עבד.

**2. מסגרת לימודים מוכרת:** הילד לומד במעון או משפחתון המוכרים על ידי משרד העבודה והרווחה.

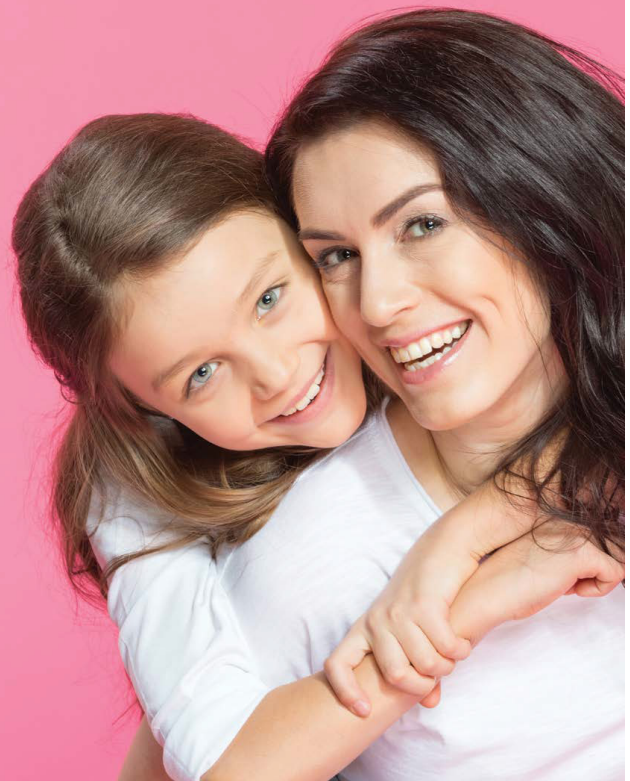
**3. מבחן הכנסה:** עד 2,100 ₪ לנפש על פי החישוב הבא: 50% משכורת ברוטו לחלק למספר נפשות+נפש נוספת.

**איך לממש:** מגישים כרגיל בקשה לדרגה למעון, מצרפים את המסמכים הבאים:  
- נספח 13 חתום ע"י עו"ד.

- **בהגדלת עבודה:** יש להגיש בנוסף 2 תלושים לפני ההגדלה 21 תלושים לאחריה. הורה עובד עצמאי (לא שכיר) יגיש בנוסף הצהרה על הגדלת שעות עבודה

- **בהגדלת לימודים:** יש להגיש בנוסף אישור לימודים, מערכת שעות והצהרת הורה לומד.

- **בתחילת עבודה חדשה או חזרה לעבודה:** יש להגיש בנוסף 3 תלושים של התחלה/חזרה לעבודה ואישור על תקופת העיסוק מביטוח לאומי.



## סבסוד מסגרות בלתי פורמליות

### 7 סל שעות גמיש

החזרים עבור מסגרות בלתי פורמליות, להורים יחידים מגבירי עבודה או מגבירי לימודים.

מהי הזכאות?

**צהרונים** - עד 350 ש"ח לילד בחודש.

**קייטנות** - החזר עד לסכום של 2,000 ש"ח לילד בכל תקופת הזכאות.

**סל שעות** - בייבסיטר/שיעורי עזר בסכום של עד 6,000 ש"ח למשפחה ועד 40 ש"ח לשעה.

#### תנאי הזכאות:

1. הורה עצמאי (חד-הורי) שהגביר עבודה/לימודים:

\*עובד או לומד 20 ש"ש (או 80 שעות חודשיות) וב-12 חודשים האחרונים הגדיל את עבודתו או לימודיו ב-10 ש"ש לפחות.

**או** התחיל בשנה האחרונה עבודה חדשה של 20 ש"ש לפחות ולא עבד קודם שלושה חודשים לפחות.

**או** חזר לעבוד באותו מקום עבודה אחרי שישה חודשים שלא עבד.

2. גיל הילד:

הסל ניתן עבור ילדים עד גיל 10 או שעדיין לא בכיתה ה'.

3. מבחן הכנסה:

מקבלי קצבת הבטחת הכנסה או מזונות מביטוח לאומי

או

עפ"י טבלת הכנסה הבאה:

- הורה + ילד 1: 6,300 ש"ח
- הורה + 2: 8,400 ש"ח
- הורה + 3: 10,500 ש"ח
- הורה + 4: 12,600 ש"ח
- הורה + 5: 14,700 ש"ח

הזכאות היא למשך 18 חודש ובתנאי להמשך עמידה בקריטריונים.

לפרטים מלאים ולסימולטר בדיקת זכאות

להגשת טופס בקשה מקוון

המידע מוגש מטעם פרויקט 'קול אחת' של קרן ידידות טורונטו המסייעת למשפחות חד הוריות להגדיל את הכנסתן משכר ומיציא זכויות.

www.ff-yt.org  
kolachat@ff-yt.org  
ווצאפ קול אחת  
f יחידה ומבחרת

קול אחת  
קרן ידידות טורונטו

TORONTO FOUNDATION  
ידידות טורונטו

## נספח ה' - כלי הערכה ומדידה

**1** שאלון לפני/אחרי סיום ההכשרה (לפני - T0, בסיום ההכשרה - T1, לאחר חצי שנה מסיום ההכשרה - T2, לאחר שנה וחצי-שנתיים מסיום ההכשרה - T3)

### שם ההכשרה (בחירה מתוך רשימה)

#### פרטים אישיים

שם פרטי \_\_\_\_\_  
שם משפחה \_\_\_\_\_  
מס' תעודת זהות \_\_\_\_\_  
כתובת מייל \_\_\_\_\_  
מספר נייד \_\_\_\_\_  
שנת לידה \_\_\_\_\_  
סטטוס (גרושה/יחידנית/פרודה/אלמנה/נשואה)  
מס' ילדים מתחת גיל 22 \_\_\_\_\_  
עיר מגורים/עיר הקרובה למקום מגוריך \_\_\_\_\_  
מועד מילוי הפרטים (מתוך רשימה) \_\_\_\_\_

#### תעסוקה

האם את עובדת כיום? כן/לא

האם יש שינוי במצבך התעסוקתי בעקבות השתתפותך בהכשרה? \*  
איני עובדת / התחלתי עבודה חדשה בעקבות ההכשרה / ממשיכה לעבוד בעבודה שעבדתי לפני ההכשרה/  
שודרגתי במקום העבודה הנוכחי בעקבות ההכשרה (בשכר/בתנאים)  
האם את עובדת כיום בתחום בו עברת הכשרה מקצועית? \*\* כן/לא

#### פרטי תעסוקה

במידה ואת עובדת בכמה משרות במקביל, יש לפרט את הנתונים להלן עבור כל משרה בנפרד.

פרוט משרה (בהתאם למס' המשרות נפתחים חלונות זהים למילוי)

סוג העסקה: שכירה/עצמאית

סוג מקום העבודה: צייני את סוג מקום העבודה שבו הינך עובדת, לדוגמא: עמותה/הייתק/מסעדה/חנות וכדו'

תפקיד: צייני באיזה תפקיד את עובדת, לדוגמא מזכירה/רכזת תפעול/מנהלת/מוכרת/שירות לקוחות וכדו'

היקף משרה: בשעות חודשיות

שכר חודשי ברוטו ממשרה זו:

האם את מקבלת תנאים סוציאליים? (לדוגמא קופת גמל, קרן השתלמות, הגדלת ימי חופש ומחלה ונסיעות) כן/לא

האם את עובדת במשרה נוספת? כן/לא

במידה והבחירה תהייה כן, נפתח שאלון נוסף למילוי.

\*מופיע בשאלוני 'אחרי' בלבד  
\*\*כ"ל

## קצבאות

בכל השאלות הבאות יש לרשום את הסכום החודשי בש"ח שאת מקבלת. במידה ולא רלוונטי יש להכניס 0.  
שימי לב, נתוני הקצבאות נאספים לצרכי הערכה ומדידה בלבד.

מה סכום קצבת הנכות החודשית שאת מקבלת? \_\_\_\_\_  
 מה סכום קצבת הבטחת/השלמת הכנסה החודשית שאת מקבלת? \_\_\_\_\_  
 מה סכום קצבת שאירים החודשית שאת מקבלת? \_\_\_\_\_  
 מה סכום קצבת אבטלה חודשית שאת מקבלת? \_\_\_\_\_  
 מה סכום קצבת מזונות החודשית שאת מקבלת (מביטוח לאומי בלבד)? \_\_\_\_\_  
 במידה והנך מקבלת מזונות מהגרוש נא צייני את הסכום: \_\_\_\_\_  
 הערות \_\_\_\_\_

## 2. שאלון מיצוי זכויות 'לפני'-'אחרי'

### שם ההכשרה (בחירה מתוך רשימה) פרטים אישיים

שם פרטי \_\_\_\_\_  
 שם משפחה \_\_\_\_\_  
 מס' תעודת זהות \_\_\_\_\_  
 מס' ילדים מתחת גיל 22 \_\_\_\_\_

האם היה לך קשר עם לשכת הרווחה בשלוש החודשים האחרונים? כן/לא

לפניך רשימת זכויות לאמהות עובדות. אנא סמני עבור כל אחת מהזכויות הבאות את התשובה המתאימה:

לא רלוונטי	לא בדקתי זכאות	זכאית ולא מממשת עפ"י חוק	זכאית ומממשת עפ"י חוק	לא זכאית עפ"י חוק	
מיצוי זכויות - לאם עובדת במידה ואת לא עובדת כעת, יש לענות "לא רלוונטי" בשאלות הבאות					
					האם את מקבלת מענק עבודה (מס הכנסה שלילי)?
					האם את מקבלת נקודות זיכוי חד הוריות במס הכנסה?
					האם את מקבלת ימי מחלה מוגדלים?
מיצוי זכויות - סיוע במימון מסגרות ילדים					
					האם את מקבלת סבסוד למעונות יום?
					האם את מקבלת סיוע נוסף למעונות יום למגבירות עבודה/לימודים (250 ש"ח)?
					האם את מקבלת סבסוד לצהרונים?
					האם את מקבלת סיוע מתכנית 'סל גמיש'?
					האם את מקבלת מענק לימודים עד גיל 18?

מיצוי זכויות - דיור					
					האם את מקבלת סיוע ממשלתי עבור שכר דירה?
					האם את מקבלת דיור ציבורי?
					האם את מקבלת הנחה בארנונה?
					האם את מקבלת הנחה בחשבון חשמל?

\*כשרלוונטי, ישנה תשובה נוספת לבחירה: 'בתהליך בקשה'

### בשאלון 'אחרי' נוספות השאלות הבאות:

- האם תהליך מיצוי זכויות תרם לך להכרות עם זכויות חדשות שלא ידעת עליהן? כן/לא
- האם בעקבות ההכשרה מיצית זכויות חדשות? כן/לא/בבחינה
- במידה וכן-אלו זכויות מיצית? (לבחירה מרשימה): מענק עבודה (מס הכנסה שלילי), נקודות זיכוי במס הכנסה, ימי מחלת ילד מוגדלים, סבסוד במעונות, סיוע נוסף למעונות יום למגבירות עבודה או לימודים (250 ש"ח)/סבסוד לצהרונים/ סיוע ממשלתי בתשלום עבור שכר דירה/דיור ציבורי/הנחה בארנונה/הנחה בחשבון חשמל.
- האם רכזת ההכשרה סייעה לך במיצוי הזכויות? כלל לא/במידה מועטה/במידה בינונית/במידה רבה/במידה רבה מאוד

מאוד



### 3. שאלון מסוגלות 'לפני'-'אחרי'\*

#### שם ההכשרה (בחירה מתוך רשימה)

#### פרטים אישיים

שם פרטי \_\_\_\_\_

שם משפחה \_\_\_\_\_

מס' תעודת זהות \_\_\_\_\_

מס' ילדים מתחת גיל 22 \_\_\_\_\_

לפניך רשימה של מיומנויות תעסוקתיות, אנא סמני בסולם של 1-5 את המידה בה היגד זה נכון עבורך בהתאם לניסיוןך וליכולותייך התעסוקתיות, כאשר 1 - בכלל לא מסכימה, 5- מסכימה מאוד

לא יודעת/ מסרבת להשיב	5 בכלל לא מסכימה	4 די לא מסכימה	3 מסכימה חלקית	2 די מסכימה	1 מסכימה מאוד	
						לשכנע מעסיקים שאת מעוניינת לעבוד אצלם לקבל אותך לעבודה
						להכין קו"ח בהם מפורטים הניסיון והכישורים
						להבהיר את הנקודות החשובות לך ביותר במהלך ראיון קבלה לעבודה.
						לחפש משרות פנויות דרך האינטרנט

לפנייך רשימה של הרגלי עבודה, אנא סמני בסולם של 1-5 את המידה בה היגד זה נכון עבורך  
בהתאם להרגלי העבודה שלך, כאשר 1 - בכלל לא מסכימה, 5- מסכימה מאוד

לא יודעת/ מסרבת להשיב	1 בכלל לא מסכימה	2 די לא מסכימה	3 מסכימה חלקית	4 די מסכימה	5 מסכימה מאוד	
						להיות אחראית לציוד שבו את משתמשת בעבודה
						לקבל ביקורת מהממונה עלייך
						לציית להוראות של הממונה עלייך
						להתמודד עם בעיות או שינויים לא צפויים בעבודה
						מצליחה לסיים את המשימות שהטילו עלייך
						לבצע את העבודה באופן עצמאי עפ"י ההוראות
						לעבוד בצוות עם אנשים
						להגיע בזמן לעבודה
						לארגן את הזמן הדרוש למשימות העבודה
						להגיע בכל יום לעבודה
						להתמיד באותה עבודה לאורך זמן

לפניך רשימה של היגדים, אנא סמני בסולם של 1-5 את המידה בה היגד זה מתאר אותך, כאשר  
 1 - בכלל לא מסכימה, 5- מסכימה מאוד

לא יודעת/ מסרבת להשיב	1 בכלל לא מסכימה	2 די לא מסכימה	3 מסכימה חלקית	4 די מסכימה	5 מסכימה מאוד	
						אני מתמודדת בקלות עם רוב הבעיות הצצות בחיי
						כשאני קובעת מטרות חשובות, לעיתים קרובות אני משיגה אותן
						כישלון גורם לי להתאמץ יותר
						אני לא נמנעת מלהתמודד עם קשיים
						אני סומכת על עצמי
						אם משהו נראה מסובך, אני לא נמנעת מלהתמודד איתו
						כשאני מחליטה לעשות משהו אני מתחילה בכך מיד
						אני לא מוותרת בקלות

לפנייך רשימה של היגדים הנוגעים לחיי היום-יום שלך, אנא סמני בסולם של 1-5 את המידה בה את מסכימה עם ההיגד, כאשר 1 - בכלל לא מסכימה, 5- מסכימה מאוד

לא יודעת/ מסרבת להשיב	1 בכלל לא מסכימה	2 די לא מסכימה	3 מסכימה חלקית	4 די מסכימה	5 מסכימה מאוד	
						בד"כ אני עוסקת בדברים שמעניינים אותי
						עד כה השגתי את הדברים שחשובים לי בחיים
						אני מרוצה מהמצב הכלכלי שלי
						בד"כ יש לי מצב רוח טוב
						בד"כ מצבי הבריאותי תקין

בחלק זה נשמח לשמוע על שאיפותייך ויעדייך התעסוקתיים

מה את מחפשת במקום העבודה? \_\_\_\_\_

מה לדעתך החסם העיקרי במציאת/התפתחות במקום העבודה? \_\_\_\_\_

### ילדים

להלן מופיעה רשימה של משימות, עבור כל אחת אנא בחרי עד כמה חשובה לך המשימה בחיי היום-יום, כאשר 1 - כלל לא חשוב, 5- מאוד חשוב

לא יודעת/ מסרבת להשיב	1 בכלל לא מסכימה	2 די לא מסכימה	3 מסכימה חלקית	4 די מסכימה	5 מסכימה מאוד	
						לוודא שילדי מגיע לבית הספר באופן קבוע ובזמן
						להשתתף בערבי הורים, ימי מורים לשמור על קשר עם המורה
						לתמוך במדיניות בית הספר
						לעזור לילדי בשיעורי הבית

באיזו תדירות את עוזרת לילדייך בשיעורי הבית שלהם?  
בכל פעם/רוב הפעמים/לפעמים/אף פעם-ילדי לא מקבל ש"ב/אף פעם-ילדי מקבל ש"ב אבל איני עוזרת לו/אף פעם-לא יודעת אם ילדי מקבל ש"ב/לא יודעת

עד כמה את מרגישה בטוחה לעזור לילדייך בשיעורי בית? תמיד בטוחה/בטוחה רוב הזמן/בטוחה בחלק מהזמן/אף פעם לא בטוחה/לא יודעת

עד כמה את רוצה לעזור לילדייך בשיעור הבית? תמיד רוצה/רוצה רוב הזמן/רוצה בחלק מהזמן/אף פעם לא רוצה/לא יודעת

### שאלות פתוחות

בחלק זה נשמח אם תפרטי על מידת ואופן המעורבות שלך בחינוך ילדייך

\*באילו מטלות ומשימות ילדייך נעזרים בך בבית הספר ומחוצה לו? (לדוגמא ש"ב, בעיות עם המורה, התנהגות בבית הספר, עצות חברתיות וכדו') \_\_\_\_\_

\*באילו סיטואציות את מרגישה שחסרים לך כלים כדי לסייע לילדייך? אנא צייני מה הם הכלים והמידע שחסרים לך? \_\_\_\_\_

### בשאלון 'אחרי' נוספות השאלות הבאות:

- האם הרכזת של ההכשרה היתה נגישה וזמינה עבורך? \_\_\_\_\_
- האם הרכזת של ההכשרה עזרה לך לברר את ציפיותיך מעולם העבודה? \_\_\_\_\_
- האם הרכזת של ההכשרה סייעה לך בהכוונה מעשית בחיפושי עבודה? \_\_\_\_\_
- האם נוצר גיבוש קבוצתי בין משתתפות ההכשרה? \_\_\_\_\_
- באיזה מידה הגיבוש הקבוצתי תרם לחוויה הכללית בהכשרה? \_\_\_\_\_

# ביבליוגרפיה

- אייזנשטדט, מ., גל, ג' ו.שפירא, א. (2007). לקראת מדיניות מבוססת ממצאים: סקירה שיטתית של תוכניות להתמודדות עם אבטלה בישראל. סוציולוגיה ישראלית, 1, 41-70.
- אנדבלד, מ., גוטליב, ד., הלה, א. וכראדי ל. (2018). ממדי העוני והפערים החברתיים - דוח שנתי 2017. מינהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי. נדלה מאתר הביטוח הלאומי בתאריך 20.5.21.
- בנימין, א. וניסים, ש. (2017). הבנת חסמים לחילוץ מעוני במיקומים חברתיים שונים: חסמי תעסוקה וחסמים במימוש זכויות וקבלת שירותים. היחידה לחקר העוני בפקולטה למדעי החברה, אוניברסיטת בר-אילן. נדלה מאתר המוסד לביטוח לאומי בתאריך 20.5.21.
- ג'וינט ישראל - תב"ת (2019). קידום בתעסוקה - מאגר ידע וכלים: רקע תאורטי, רציונל ומודל הפעלה. נדלה מאתר ג'וינט ישראל בתאריך 20.5.21.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (1) (2020). משקי בית ומשפחות: תכונות דמוגרפיות 2019 על פי סקרי כוח אדם, לוחות 14 ו-32. נדלה מאתר הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בתאריך 10.6.21.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2) (2020). משפחות בישראל - נתונים לרגל יום המשפחה - הודעה לתקשורת. נדלה מאתר הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בתאריך 20.5.21.
- זוהר, ג. ומשיח, ר. (2010). התמדה וקידום בתוכניות תעסוקה: מודלים וניסיון מהעולם: סקירת ספרות. תב"ת - תנופה בתעסוקה, ג'וינט ישראל.
- נתנזון, ר., גזלה, א. ופורת, מ. (2017). משפחות חד הוריות בישראל. מאקרו - המרכז לכלכלה מדינית. נדלה מאתר מאקרו בתאריך 20.5.21.

