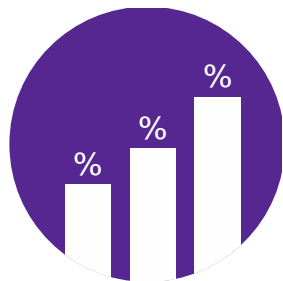


תוכנית אב לתעסוקת נשים בבני ברק

דוח מסכם / דצמבר 2020



מדדי תעסוקת
נשים בבני ברק



המרחב הגאו-סוציולוגי
של בני ברק



מטרת ומבנה
התהליך המחקרי



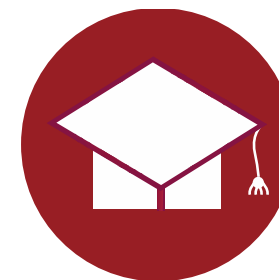
המלצות



אתגרים



יעדים



התפתחות תעסוקתית
של נשים בבני ברק

• מטרת ומבנה התהליך המחקרי

• המרחב הגאו-סוציולוגי של בני ברק

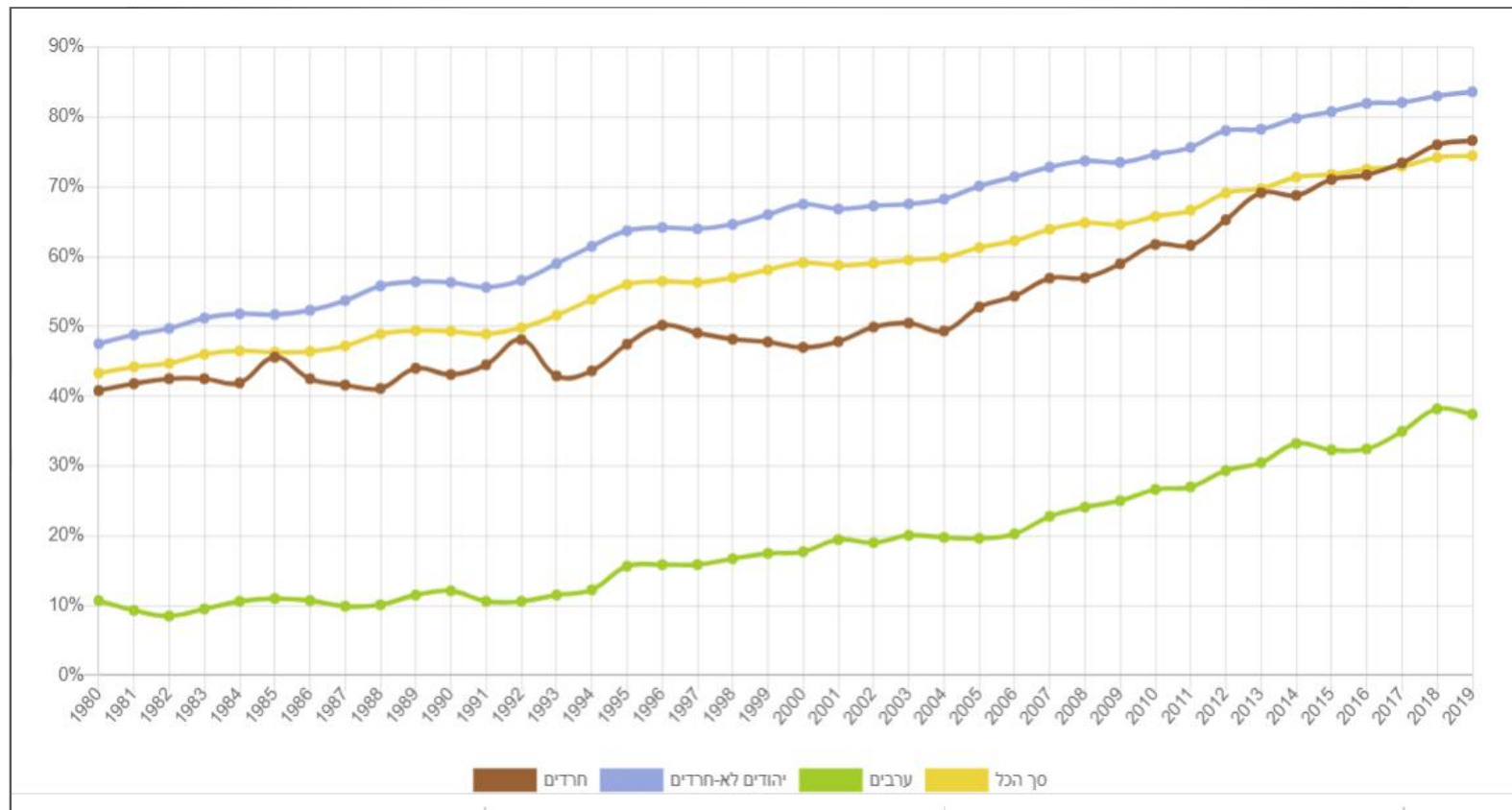
• מדדי תעסוקת נשים בבני ברק

• התפתחות תעסוקתית של נשים בבני ברק

• יעדים

• אתגרים

• המלצות

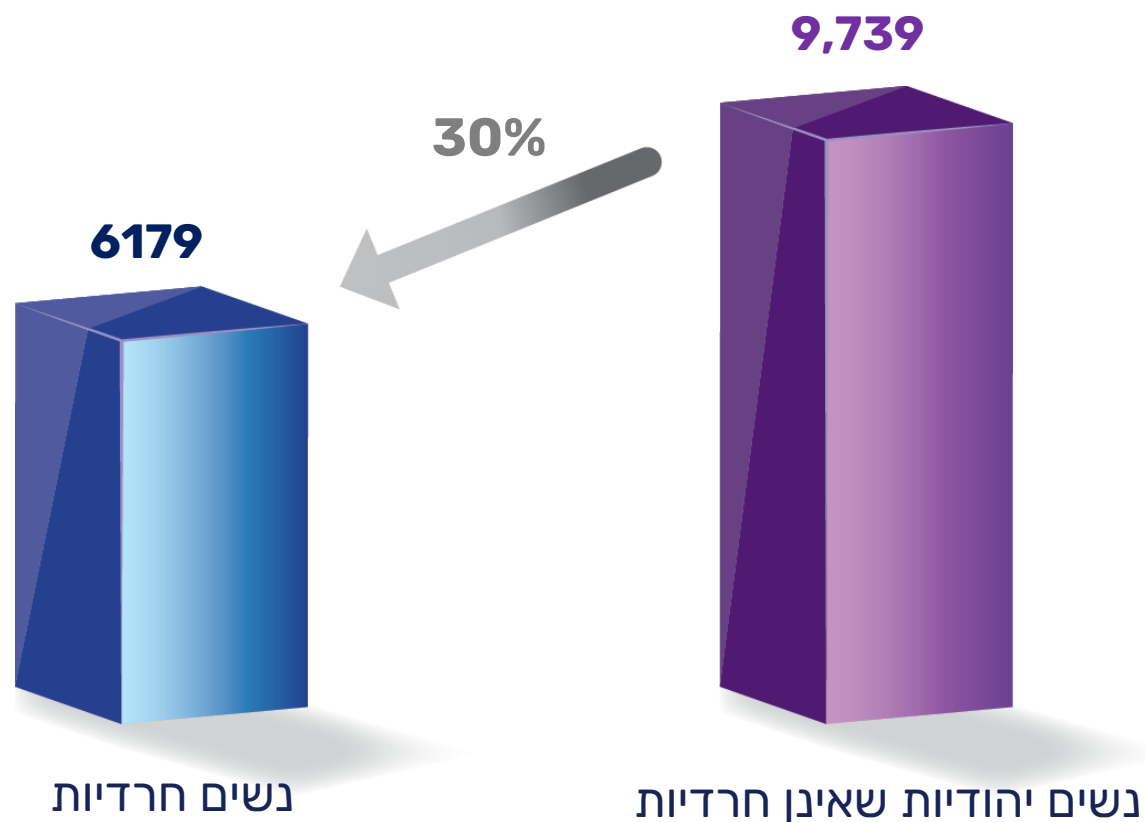


סוגיית תעסוקת חרדים ניצבת במרכז השיח הכלכלי במדינת ישראל בשנים האחרונות

מגמות פנימיות בחברה החרדית, ומאמצים ממשלתיים שונים הולידו את מגמת העלייה המתמדת של שיעור ההשתתפות של נשים חרדיות בשוק העבודה, והוא הולך ונעשה דומה לשיעור ההשתתפות של נשים יהודיות שאינן חרדיות.



שכר חודשי ממוצע



סוגיית תעסוקת חרדים ניצבת במרכז השיח הכלכלי במדינת ישראל בשנים האחרונות

אולם, בהיבטים של איכות תעסוקה עדיין קיימים פערים משמעותיים בין האוכלוסיות.

לדוגמה, קיים פער של כ-30% בין גובה השכר החודשי של נשים חרדיות ובין נשים יהודיות שאינן חרדיות.



מוקד השיח הכלכלי: סוגיות של איכות תעסוקה

סוגיות של איכות התעסוקה נמדדות בפרמטרים שונים כמו רמות שכר, היקפי המשרה והתפלגות ענפית-כלכלית.

בשנים האחרונות המיקוד המחקרי והמדיני הוא בבחינת הדרכים למיטוב ומיצוי ההון האנושי בקרב מועסקים ומועסקות מהמגזר החרדי.

המחקר הנוכחי מצטרף למגמה זו, ומטרתו לאפיין את הצרכים והאופנים לקידום איכות תעסוקת הנשים החרדיות בבני ברק. על בסיס תשתית הידע שתיווצר במחקר זה יגובשו תוכניות אופרטיביות שיאפשרו את העלאת פריון העבודה בקרב אוכלוסייה זו.



במהלך המחקר מופתה תמונת המצב של תעסוקת הנשים החרדיות המתגוררות בבני ברק בהיבטים של שיעורי השתתפות בשוק העבודה, פריסה ענפית-כלכלית, היקפי משרה, רמות שכר, מאפייני מוביליות ועוד.



**יצירת
אופני
התערבות**



**סימון דרכי
התמודדות
מיומנויות וכלים**



**איתור
אתגרים
וחסמים**



**מיפוי תמונת
מצב נוכחית**

על בסיס מפת ידע זו נבחנו האתגרים והחסמים המרכזיים איתן מתמודדות הנשים החרדיות המתגוררות בבני ברק וסומנו דרכי התמודדות, מיומנויות וכלים נדרשים, וכן אופני התערבות שיכולים לסייע לנשים רבות בעיר להגיע לתעסוקה איכותית.



תעסוקה פנים עירונית וחוץ עירונית

מסלולי תעסוקה

תחבורה ויוממות

מערכות תומכות לאימהות עובדות

מסלולי הכשרה בעיר

מעורבות הרשות המקומית והקהילה

קטגוריות, סוגיות וכלים מרכזיים

- ניתוח ספרות
- ראיונות עומק עם מעסיקים, מועסקות, גופי הכשרה והשמה ועוד
- סקר תושבות מקיף של 800 משיבות

- מיפוי גאוגרפי של אזורי תעסוקה
- אפיון ענפי עיסוק מרכזיים
- שלבים קריטיים במסלולי תעסוקה
- זיהוי אתגרים מרכזיים
- השפעות התעסוקה מחוץ לעיר
- העדפות ושיקולים של מועסקות

• מטרת ומבנה התהליך המחקרי

• המרחב הגאו-סוציולוגי של בני ברק

• מדדי תעסוקת נשים בבני ברק

• התפתחות תעסוקתית של נשים בבני ברק

• יעדים

• אתגרים

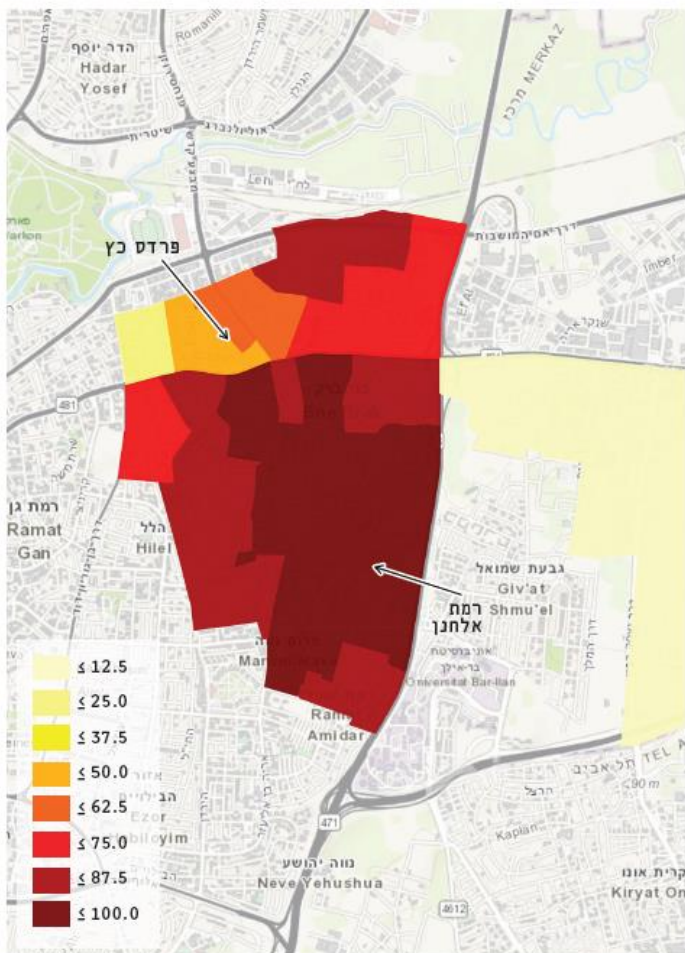
• המלצות



המרחב הגאו-סוציולוגי של בני ברק



ריכוזי האוכלוסייה החרדית בבני ברק



• העיר בני ברק מונה 214,500 תושבים

• כמחצית מהם ילדים עד גיל 18

• 43% מתושבי העיר בגילי העבודה (25-64)

• שיעור החרדים בבני ברק מתוך החרדים בישראל - 16%

• בני ברק היא יעד הדיור השני המוביל בקרב חרדים בישראל,

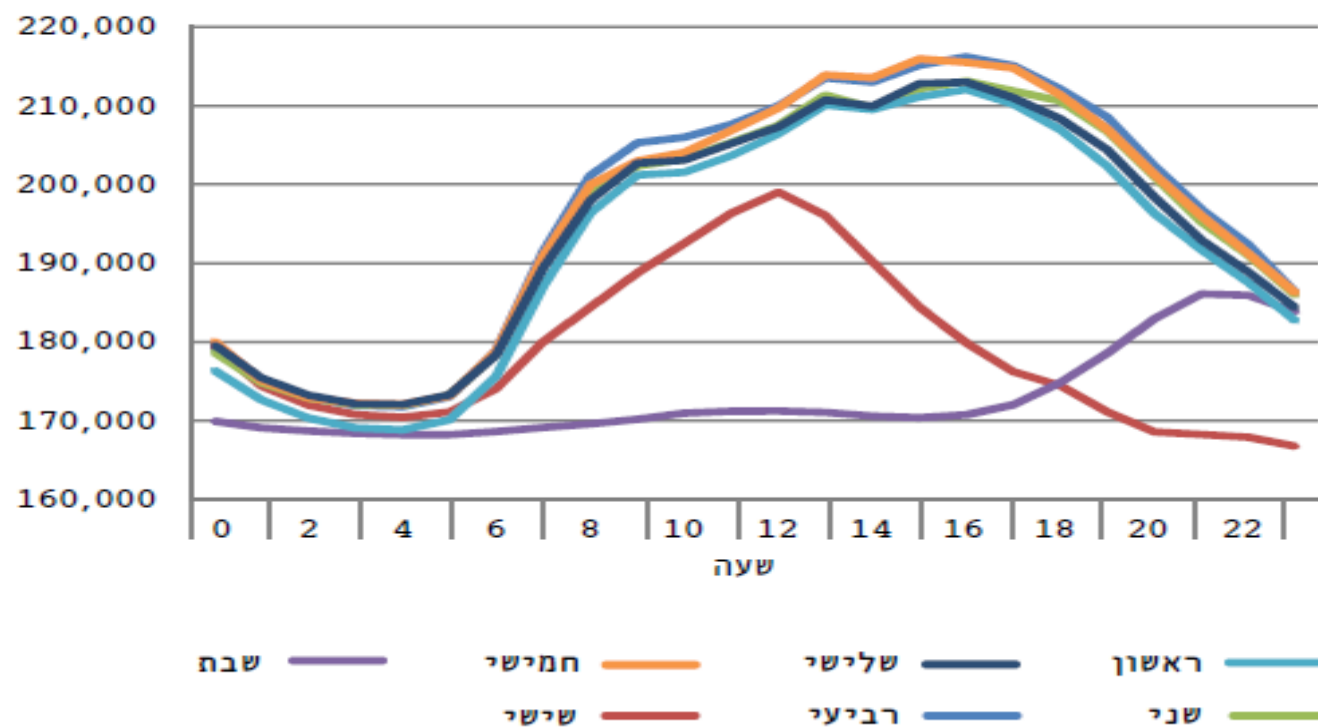
אחרי העיר ירושלים



המרחב הגאו-סוציולוגי של בני ברק



מספר ממוצע של אנשים הנמצאים בבני ברק
לפי שעה ויום בשבוע, 2018

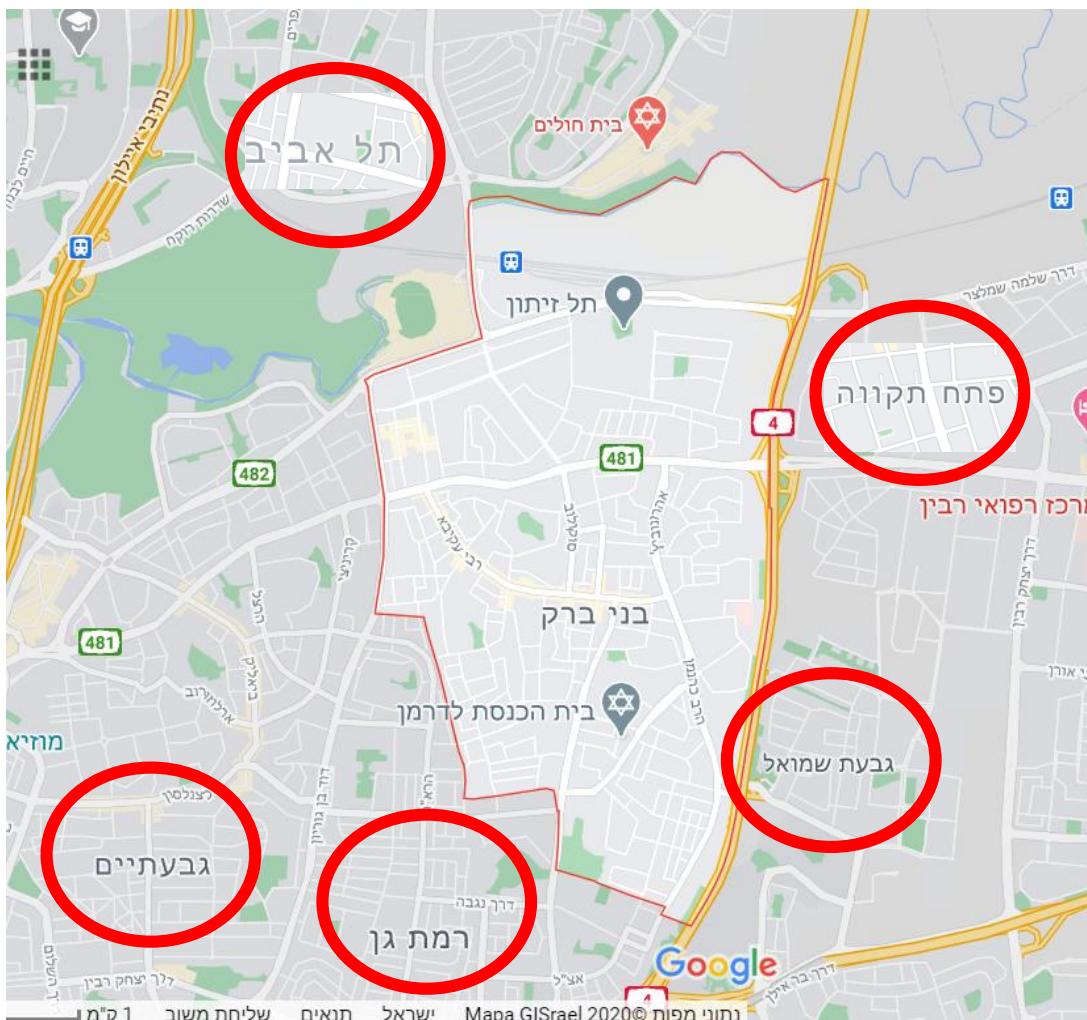


בשל מיקומה הגיאוגרפי המרכזי, בני ברק מהווה מוקד תעסוקתי-תרבותי-מסחרי

בני ברק מתמלאת בכ-50,000
עובדים ומבקרים מערים אחרות
בשעות הפעילות של היום



המרחב הגאו-סוציולוגי של בני ברק



בשל מיקומה הגיאוגרפי המרכזי, בני ברק מהווה מוקד תעסוקתי-תרבותי-מסחרי

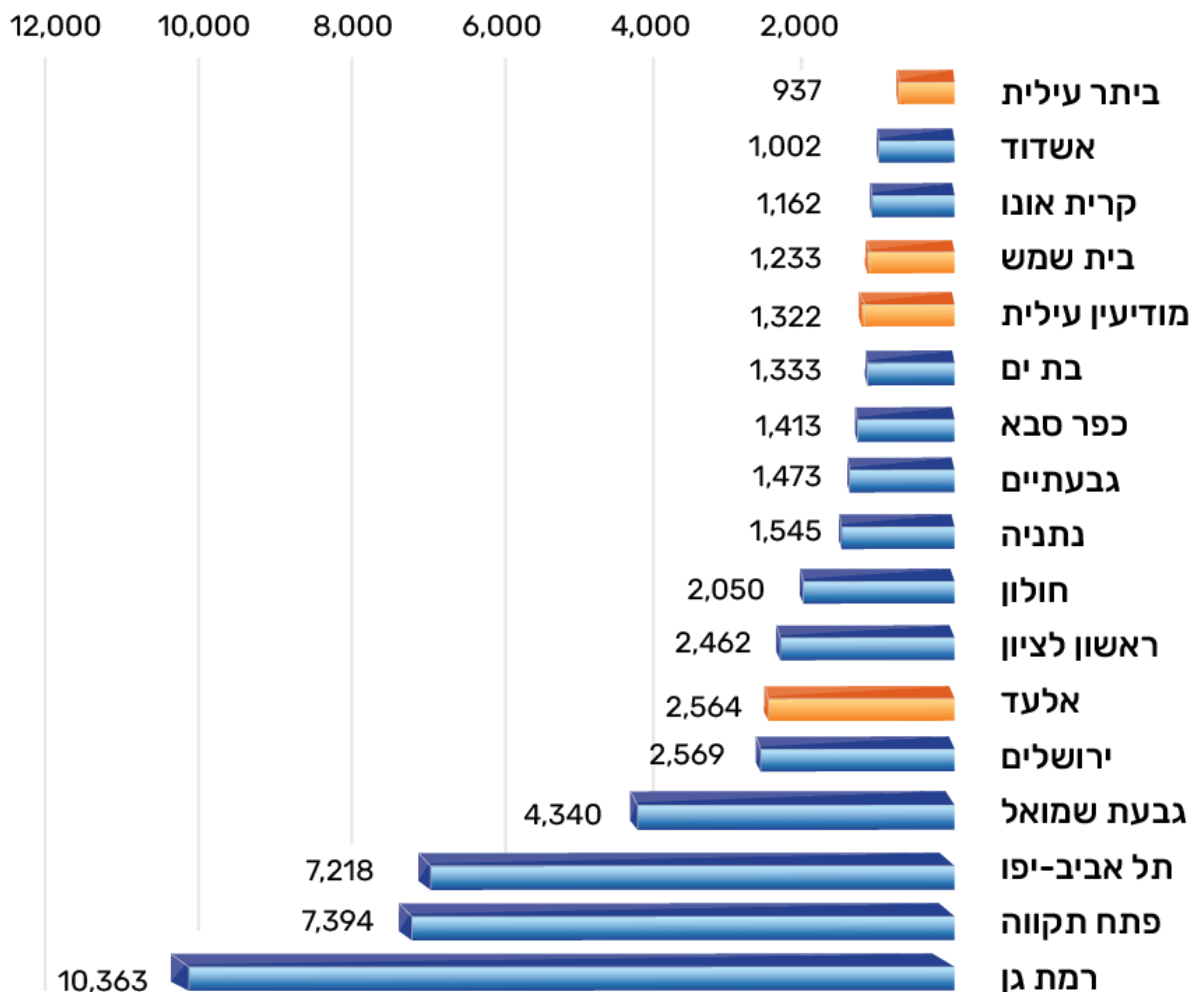
העיר גובלת בתל אביב, רמת גן, פתח תקווה
וגבעת שמואל, ומקבלת מדי יום כ-30,000
מבקרים מאזורים אלה, ככל הנראה לצורכי
עבודה ועסקים: בבני ברק שלושה אזורי
תעשייה עיקריים הממוקמים כולם לאורך
צירי התחבורה הראשיים



המרחב הגאו-סוציולוגי של בני ברק



התפלגות המבקרים בבני ברק בימי חול בשעות העבודה העיקריות שוק הדיור החרדי, רגב וגורדון, 2018



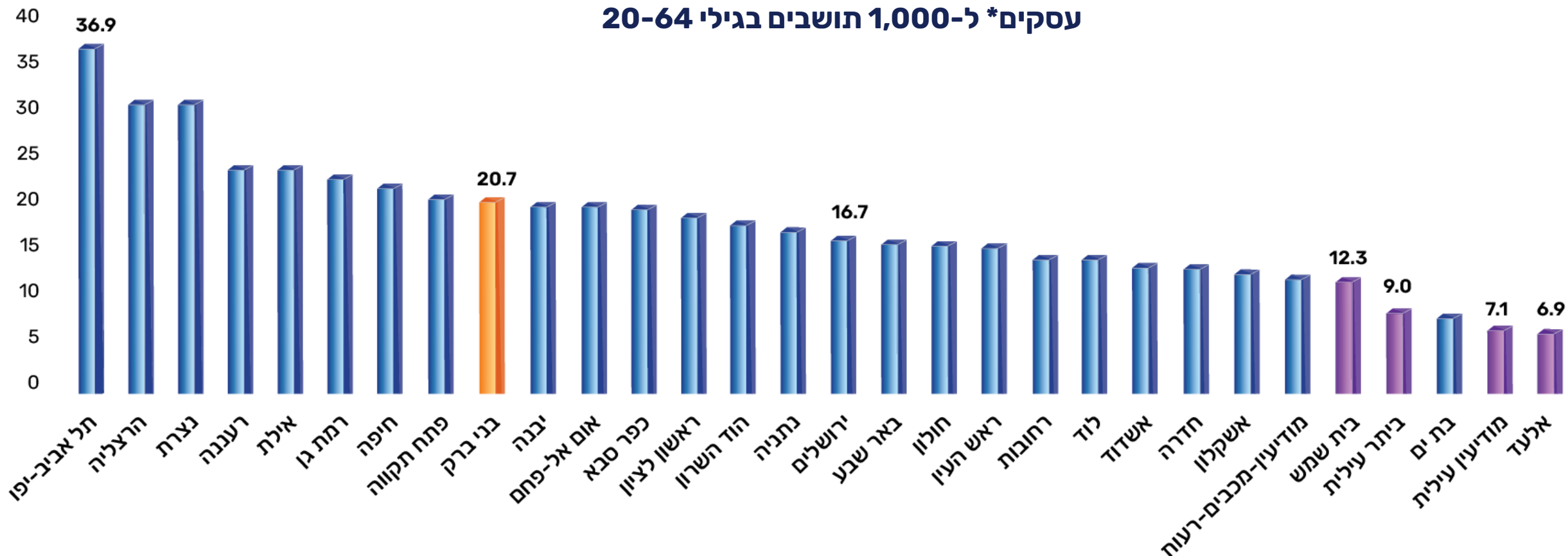
בני ברק נתפסת כמרכז הצרכנות החרדית, ויש בה כ-1,300 בתי מסחר, חנויות ובתי כלבו גדולים, אליהם עולים לרגל תושבים חרדים מכל הארץ

מדי יום מבקרים בעיר כ-6,000 דיירי ערים חרדיות סמוכות, רובם ככל הנראה מגיעים לצורך עריכת קניות וסידורים בעיר



הפוטנציאל התעסוקתי הטמון בעיר הינו הגבוה ביותר ביחס לערים חרדיות

עסקים * ל-1,000 תושבים בגילי 20-64

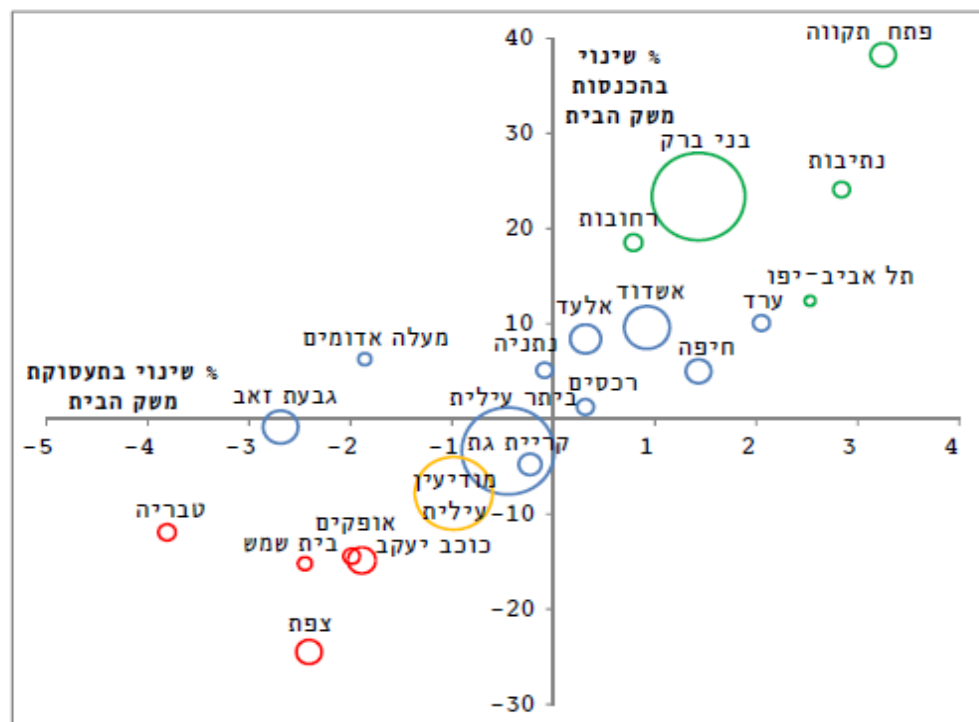




המרחב הגאו-סוציולוגי של בני ברק



שיעור שינוי בהכנסה ובתעסוקה של חרדים שהיגרו מירושלים בהשוואה למועסקים שלא היגרו, לפי יישוב היעד, 2002-2017 (ב-%)*



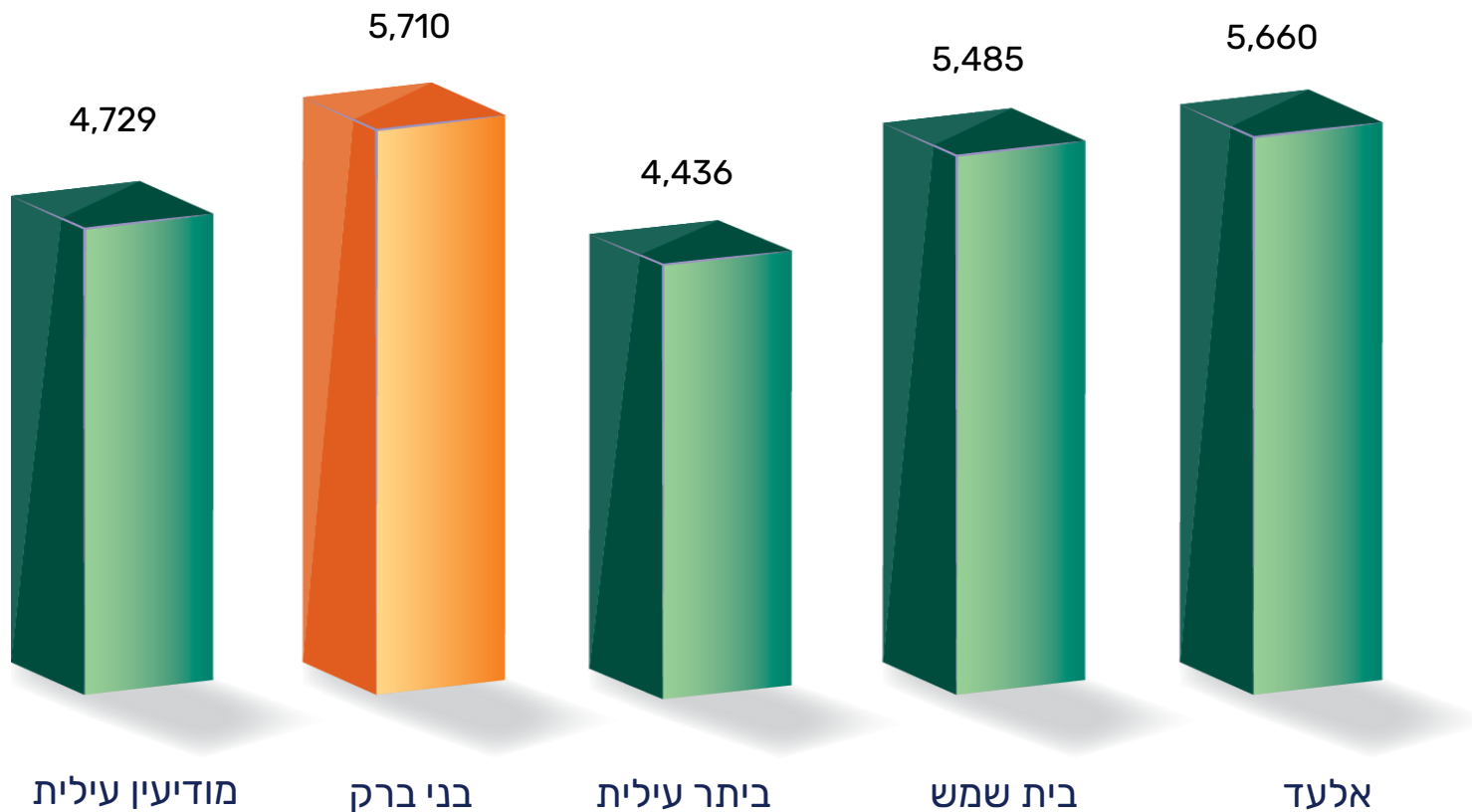
* לאחר בקרה על תקופה, גיל, ניסיון, ילדים, מוצא וזרם חרדי.

הפוטנציאל התעסוקתי הטמון בעיר הינו גבוה ביחס לערים חרדיות

תושבים אשר היגרו מירושלים לבני ברק רשמו עלייה משמעותית בשיעור התעסוקה וברמות ההכנסה שלהם, בניגוד להגירה צפונה או דרומה



התפלגות שכר ממוצע לחודש של נשים שכירות,
לפי רשות מקומית



הפוטנציאל התעסוקתי אינו מנוצל במלואו

למרות שבבני ברק קיים הפוטנציאל
התעסוקתי הגבוה ביותר ביחס לערים
חרדיות אחרות, **נשים בבני ברק**
מרוויחות שכר חודשי דומה לנשים
באלעד ובית שמש, שכמות העסקים
בהם כמעט חצי מבני ברק



גם המבנה הסוציולוגי
בבני ברק בעל אופי
הומוגני יחסית לערים
חרדיות ותיקות כמו
ירושלים ואלעד -
נושא המאט ומגביל
כניסת שינויים

מבנה
סוציולוגי
הומוגני

שמרנות
וחשש
משינויים

העדר תודעה
פרו-אקטיבית

פיקוח
חברתי
מוגבר

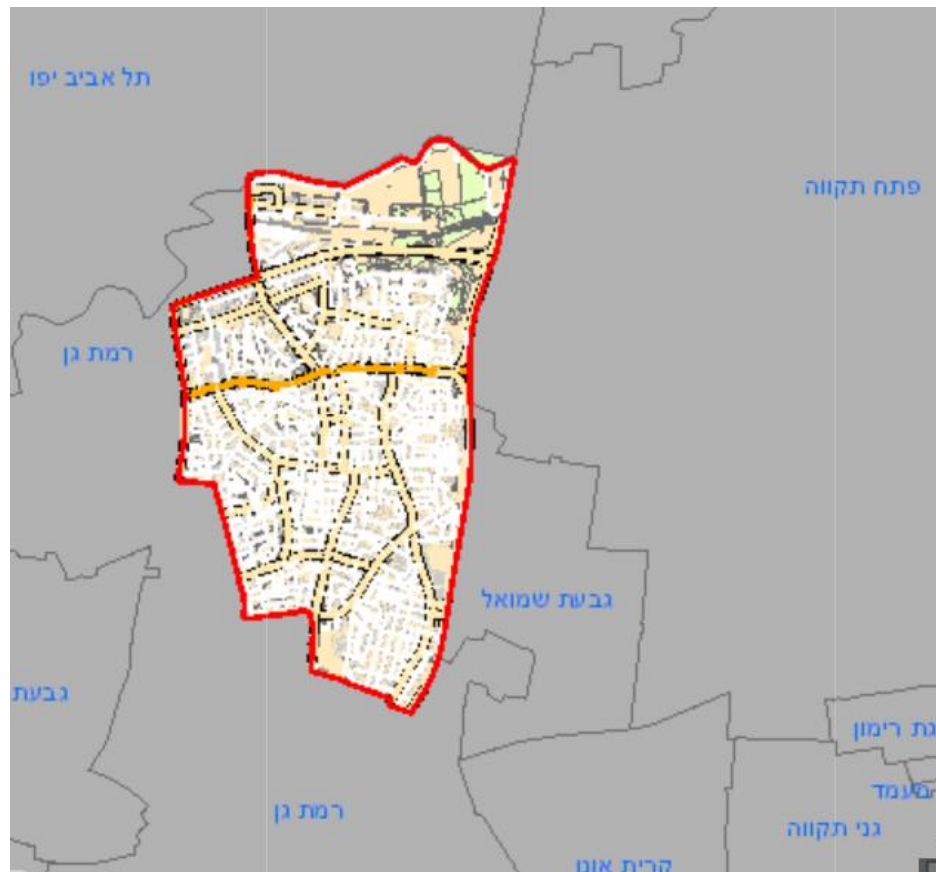
ערים חרדיות צעירות
מתאפיינות ביוזמות
ופרו אקטיביות בכל
הנוגע לחינוך
ותעסוקה, בניגוד
לבני ברק המאופיינת
בפיקוח חברתי
מוגבר והצבת גבולות

גבולות תרבותיים של העיר

כעיר ותיקה ובעלת
מסורת רבנית מפוארת
ומרכזית בחברה
החרדית בישראל
מובילה בני ברק קו
שמרני יחסית



המרחב הגאו-סוציולוגי של בני ברק



סיכום

הזדמנויות תעסוקתיות לצד מרחב
עירוני מוגדר היטב

מצד שני

מרחב קהילתי
המוגדר על-ידי גבולות
קהילתיים שמרניים
ופיקוח חברתי מוגבר

מצד אחד

מיקום מרכזי במרחב
אורבני רציף עתיר
הזדמנויות עסקיות
ותעסוקתיות

• מטרת ומבנה התהליך המחקרי

• המרחב הגאו-סוציולוגי של בני ברק

• **מדדי תעסוקת נשים בבני ברק**

• התפתחות תעסוקתית של נשים בבני ברק

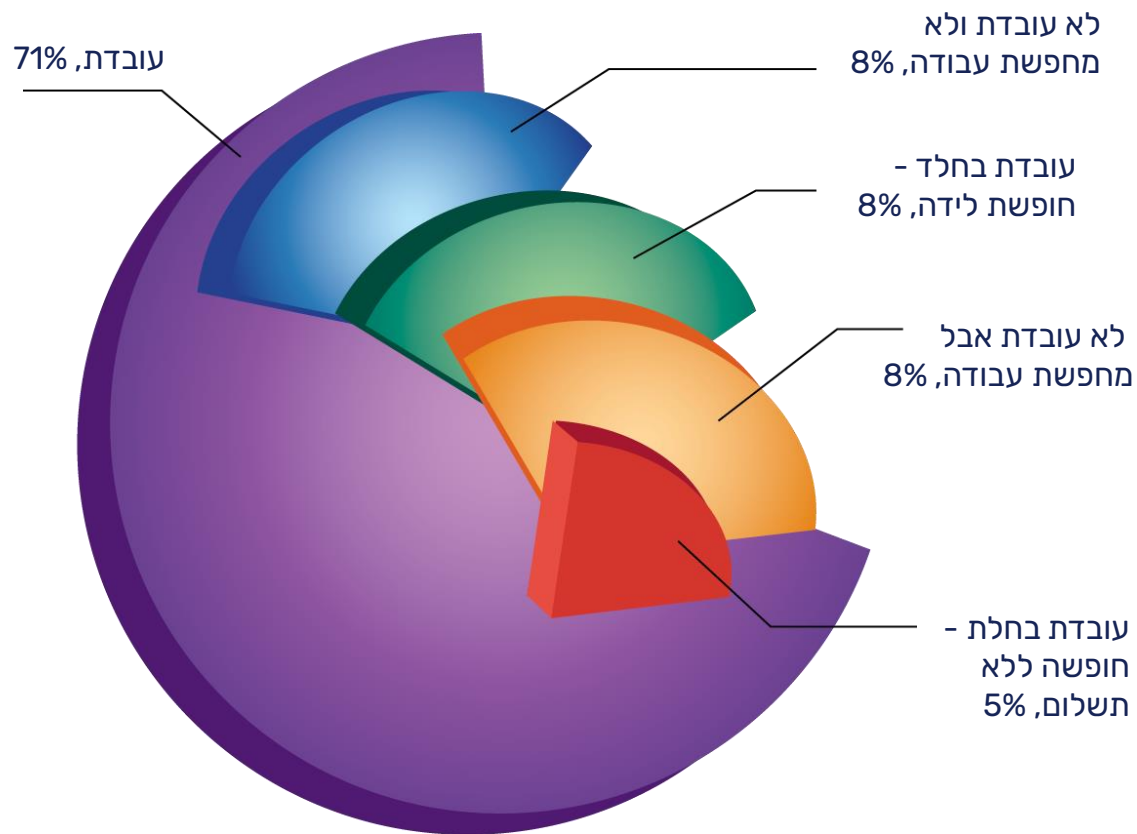
• יעדים

• אתגרים

• המלצות



התפלגות מצב תעסוקתי
סקר תושבות בני ברק, 2020



השתתפות נשים חרדיות בבני ברק בכוח העבודה

32,000 נשים עובדות בבני ברק*

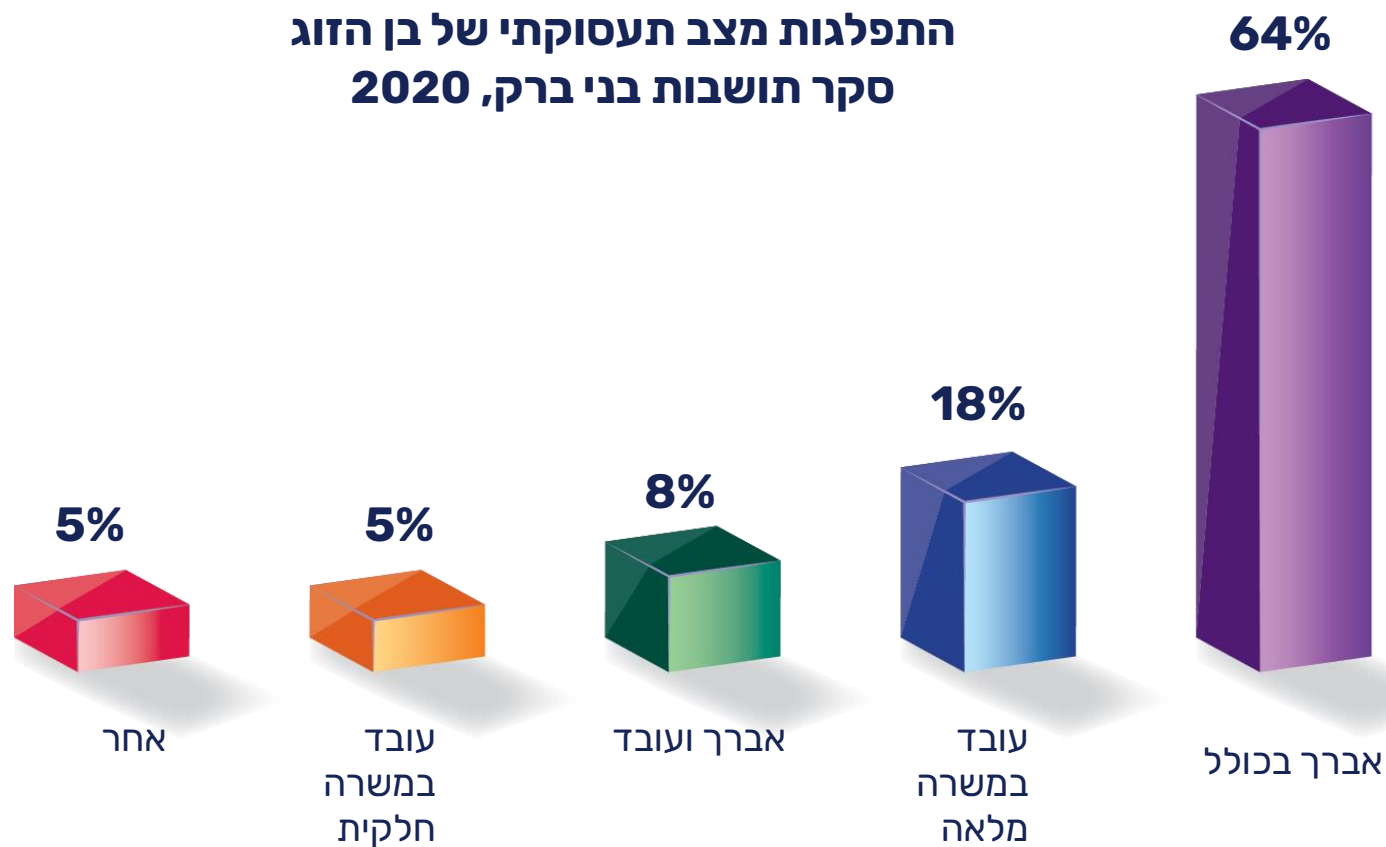
בעיר בני ברק מתגוררות כ-97,000 נשים, מתוכן כ-40,000 נשים בגילאי העבודה.

בסקר התושבות שנערך במסגרת המחקר נמצא כי 84% מהנשים תושבות העיר, בגילאי 20-60, עובדות, כולל נשים בחופשת לידה (8% מכלל הנשים) ובחל"ת (5% מכלל הנשים).

* מקור: נתוני סקר תושבות בני ברק, המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2020



התפלגות מצב תעסוקתי של בן הזוג
סקר תושבות בני ברק, 2020



מאפייני משק הבית של תושבות בני ברק

מפרנסות עיקריות, בעלות משק בית גדול ואימהות לילדים צעירים

1. מפרנסות עיקריות

64% מבני הזוג של משתתפות הסקר הם אברכים בכולל.

רק 18% מבני הזוג עובדים במשרה מלאה.



התפלגות גיל הילד הצעיר בבית
סקר תושבות בני ברק, 2020



מאפייני משק הבית של תושבות בני ברק

מפרנסות עיקריות, בעלות משק בית גדול ואימהות לילדים צעירים

2. מנהלות משק בית גדול

גודל משק הבית אותו הן מפרנסות גדול יחסית: לתושבות בני ברק יש בממוצע 5 ילדים.

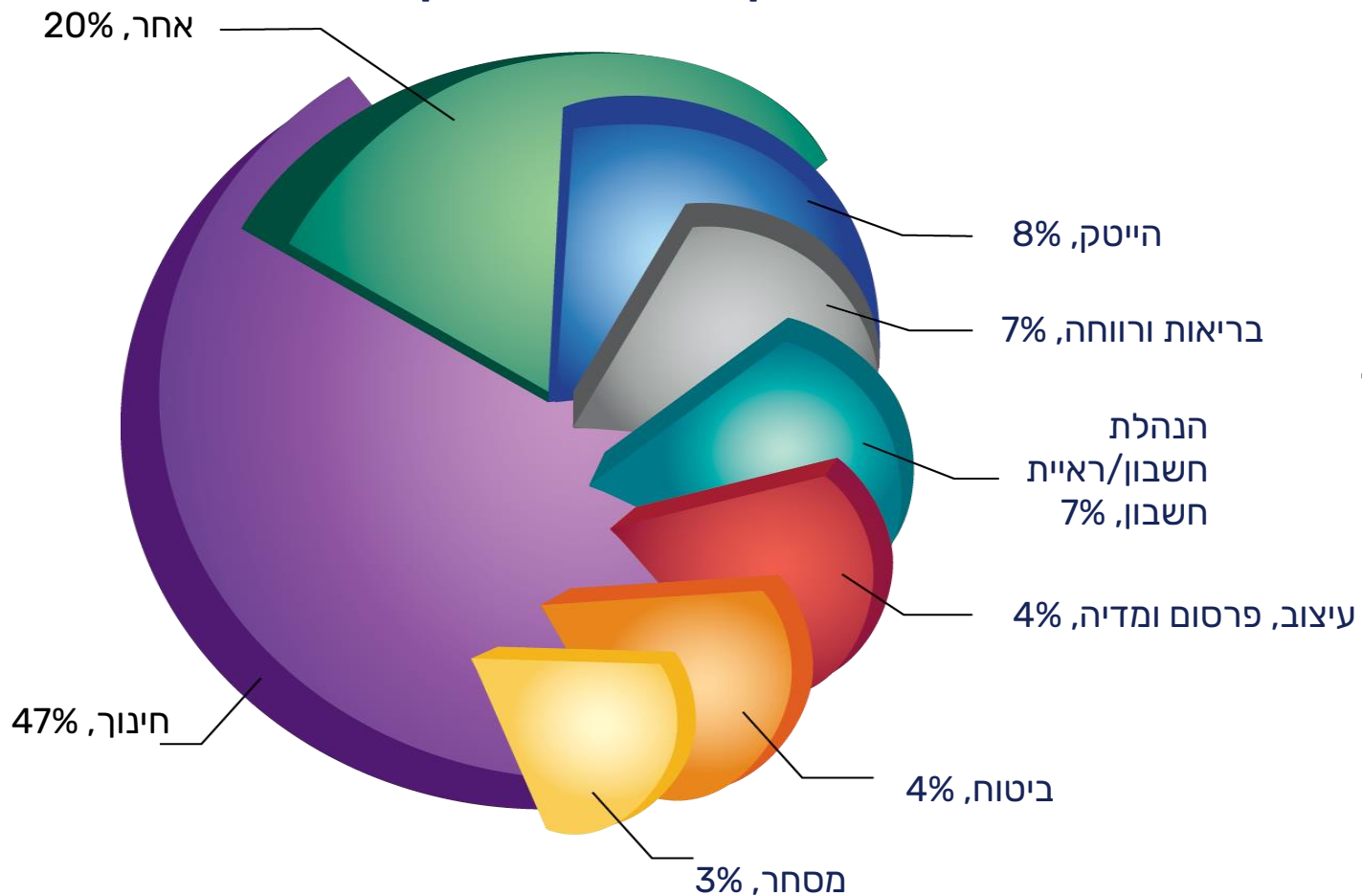
3. אימהות (בגילאי העבודה) לילדים צעירים, מאוד

כמעט לחצי מהאימהות בבני ברק יש בבית ילד קטן עד גיל שנה

מאפיינים אלו עשויים להשפיע מאוד על היקף המשורה ויכולת היוממות של הנשים בבני ברק



התפלגות תחומי העיסוק,
סקר תושבות בני ברק, 2020



מאפייני תעסוקה של תושבות בני ברק - תחומי עיסוק

עוסקות בעיקר בחינוך

תחום העיסוק המרכזי בבני ברק הוא חינוך - כמעט חצי מהמועסקות עובדות בענף החינוך.

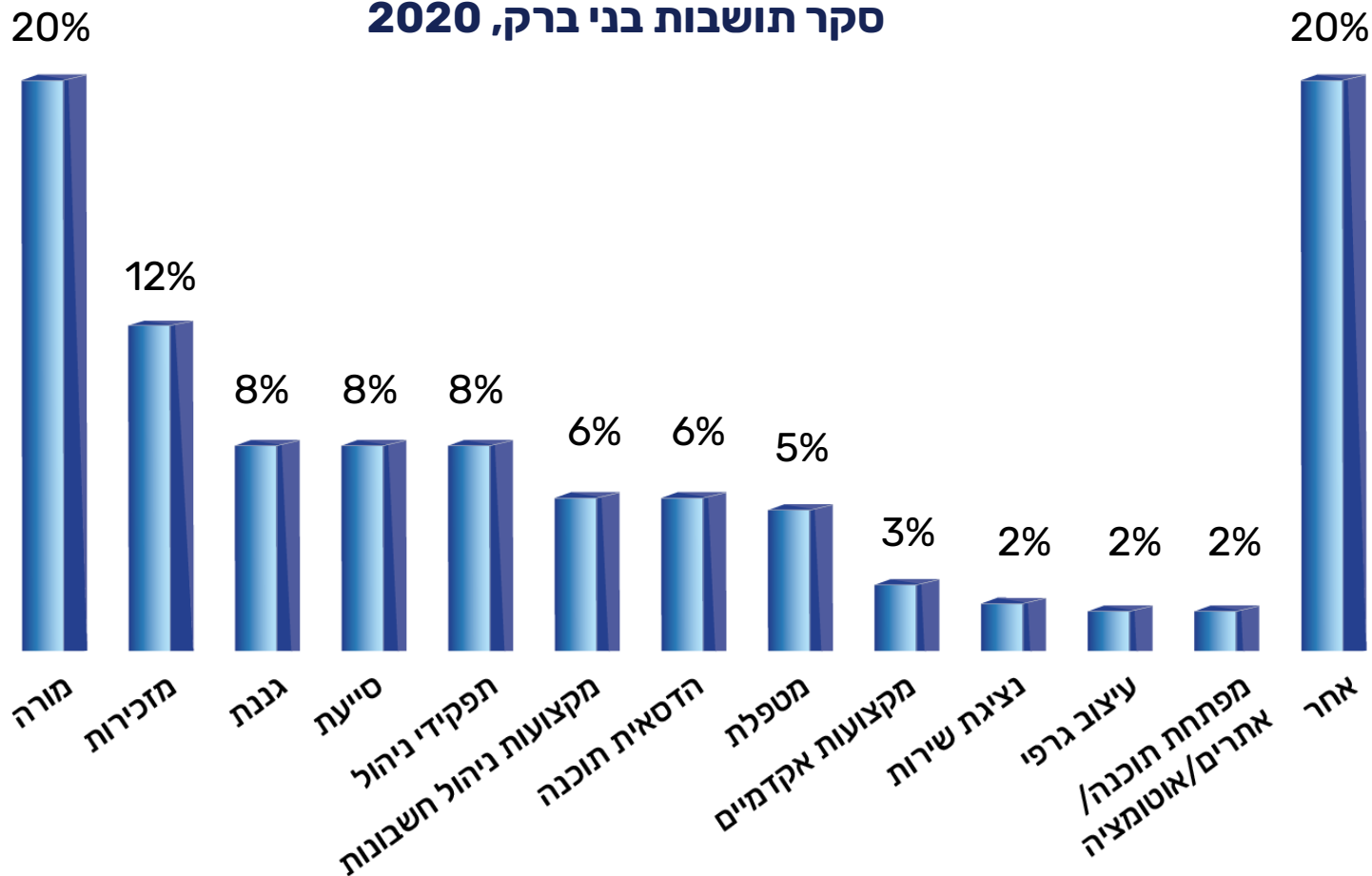
תחומי העיסוק הנפוצים הבאים הם:

- הייטק (8%)
- חשבונאות (7%)
- בריאות ורווחה (7%)

*מקור: נתוני סקר תושבות בני ברק, המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2020



התפלגות תפקידים מקצועיים,
סקר תושבות בני ברק, 2020



מאפייני תעסוקה של תושבות בני ברק - תפקידים מקצועיים

עובדות כמורות ומזכירות

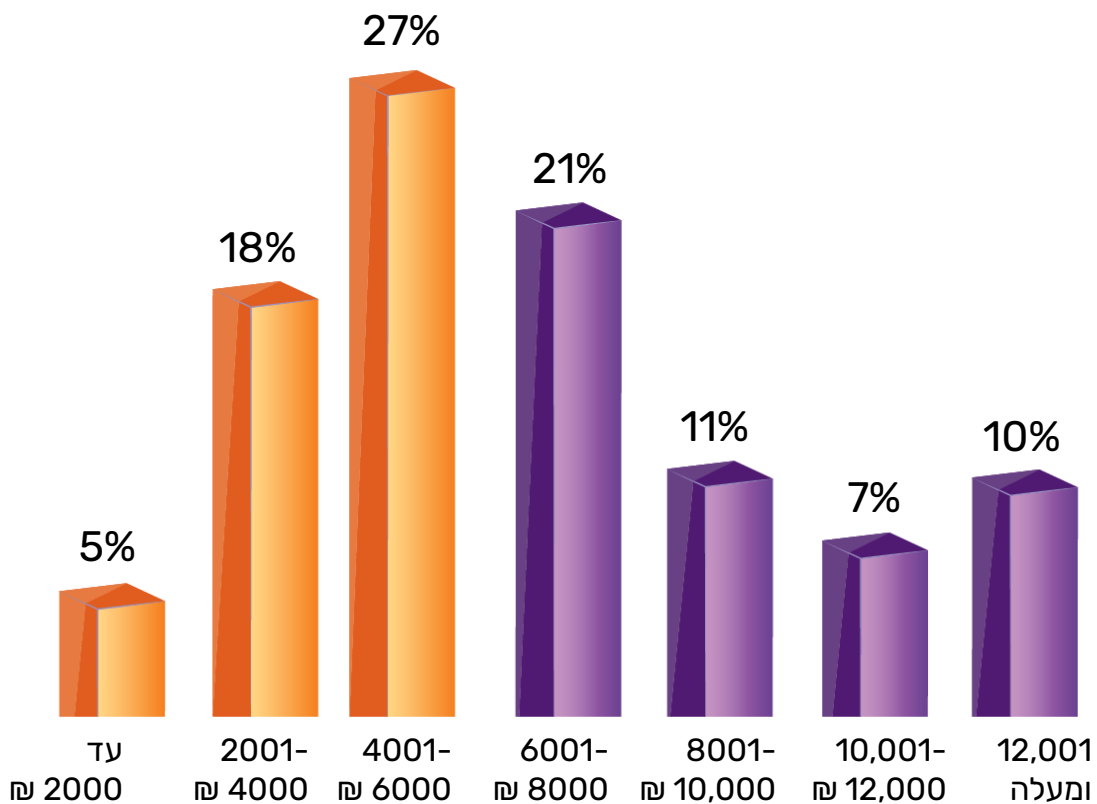
רוב המועסקות בבני ברק הן מורות (20%), מזכירות (12%) גננות (8%) או סייעות (8%).

קיימת נוכחות נמוכה משמעותית בתפקידים מקצועיים יותר כמו בתחום הפיתוח בהייטק (2%) רואות חשבון (1%) או מקצועות אקדמיים אחרים (3%).

* מקור: נתוני סקר תושבות בני ברק, המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2020



התפלגות שכר ממוצע ברוטו סקר תושבות בני ברק, 2020



מאפייני תעסוקה של תושבות בני ברק - שעות עבודה ושכר

היקפי משרה

תושבות בני ברק המועסקות עובדות בממוצע 6.3 שעות ביום.
כ-40% דיווחו שהיקף משרתן הוא חלקי.

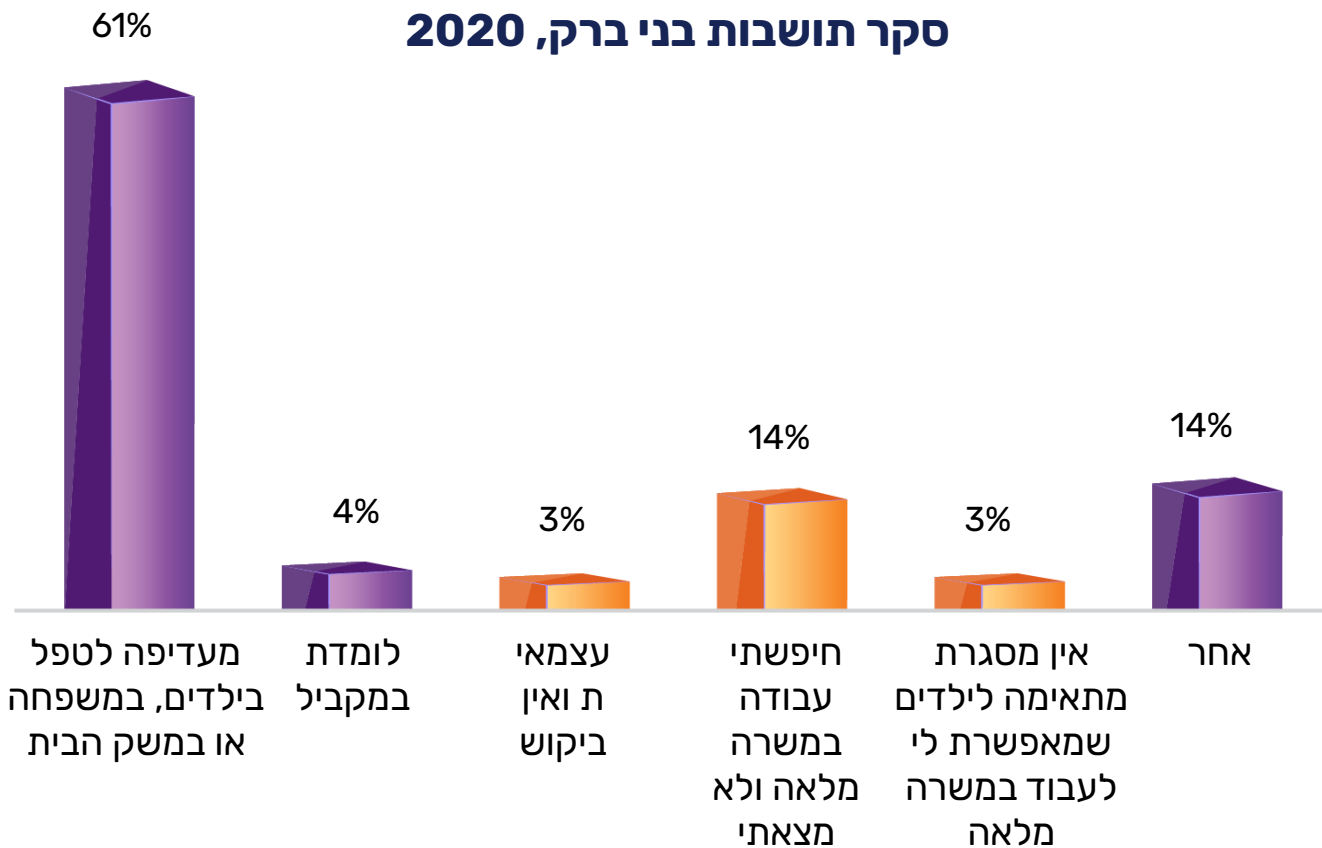
שכר ממוצע

השכר הממוצע של נשים בבני ברק עומד על 7,195 ₪.
שכר ממוצע לעובדת במשרה חלקית עומד על כ-5,500 ₪.
שכר ממוצע לעובדת במשרה מלאה עומד על כ-8,000 ₪.

כל שעת עבודה נוספת ביום מגדילה את השכר החודשי בכ-10%.



התפלגות הסיבות לעבודה במשרה חלקית מתוך כלל המועסקות במשרה חלקית סקר תושבות בני ברק, 2020



מאפייני תעסוקה של תושבות בני ברק - חלקיות משרה

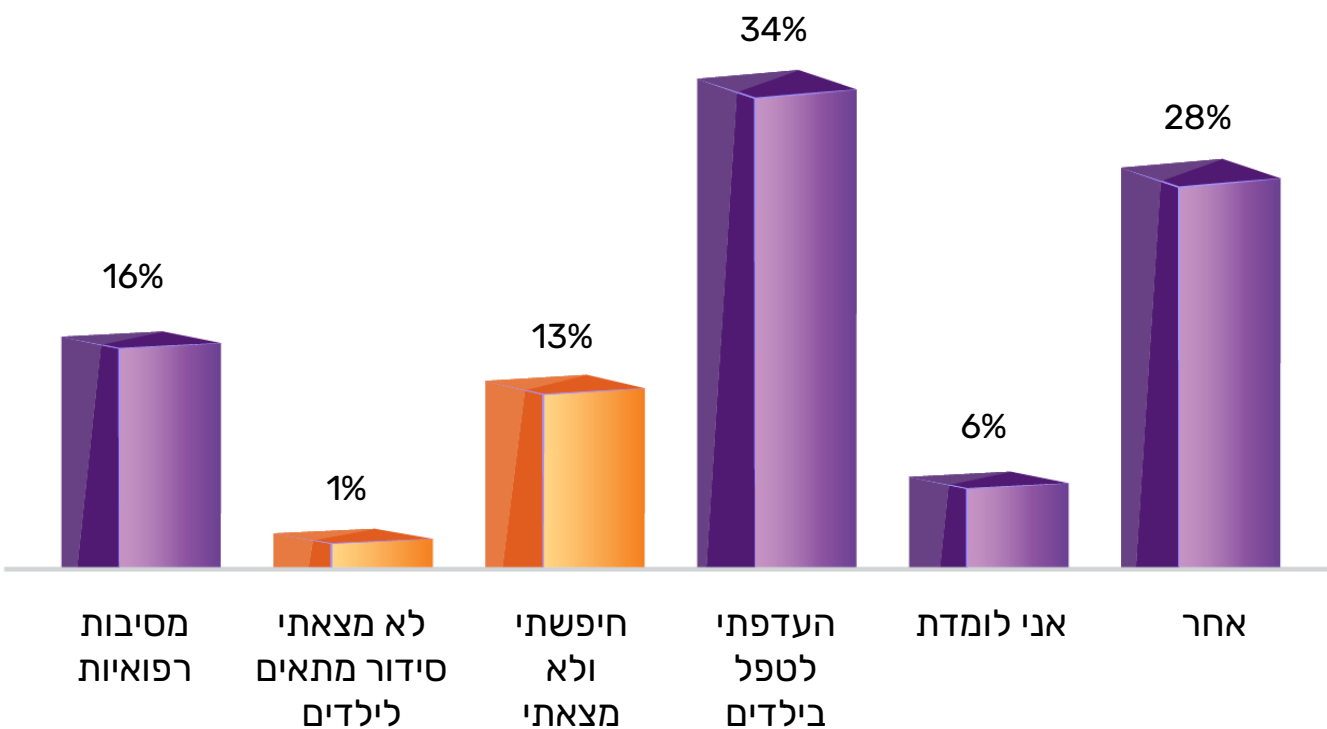
הסיבה המרכזית לעבודה במשרה חלקית היא ההעדפה לטפל בבני המשפחה או במשק הבית (61%)

קיים פוטנציאל של כ-20% מתוך המועסקות במשרה חלקית המעוניינות לעבוד בהיקף משרה גדול יותר:

- חיפשו עבודה במשרה מלאה ולא מצאו
- עצמאיות שאין ביקוש מספק לעבודתן
- לא מצאו מסגרת מתאימה לילדים שמאפשרת להן לעבוד במשרה מלאה



התפלגות הסיבות לאי-עבודה מתוך כלל הלא מועסקות סקר תושבות בני ברק, 2020



מאפייני תעסוקה של תושבות בני ברק - אי עבודה

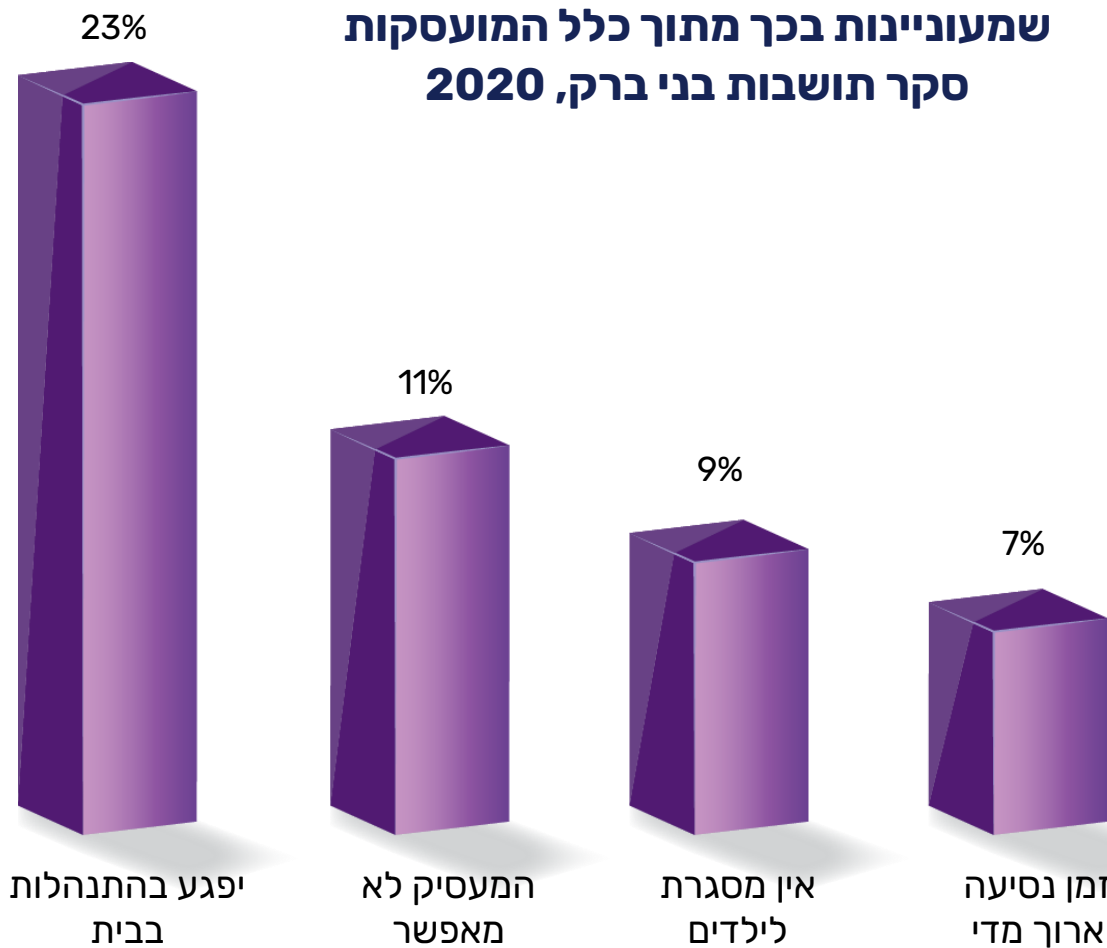
אחוז האבטלה של נשים בבני ברק עומד על 8%.
הסיבה המרכזית לאי-עבודה, כמו הסיבה לעבודה
במשרה חלקית, היא ההעדפה לטפל בילדים (34%).

קיים פוטנציאל של כ-15% מתוך הנשים שאינן
מועסקות, שהיו רוצות לעבוד אך:

- חיפשו ולא מצאו עבודה
- לא מצאו מסגרת מתאימה לילדים



התפלגות הסיבות לאי הוספת שעות עבודה, למרות שמעוניינות בכך מתוך כלל המועסקות
סקר תושבות בני ברק, 2020



מאפייני תעסוקה של תושבות בני ברק

חוששות ששעות נוספות בעבודה יפגעו בהתנהלותן בבית

רוב הנשים (69%) שבעות רצון משעות העבודה שלהן.

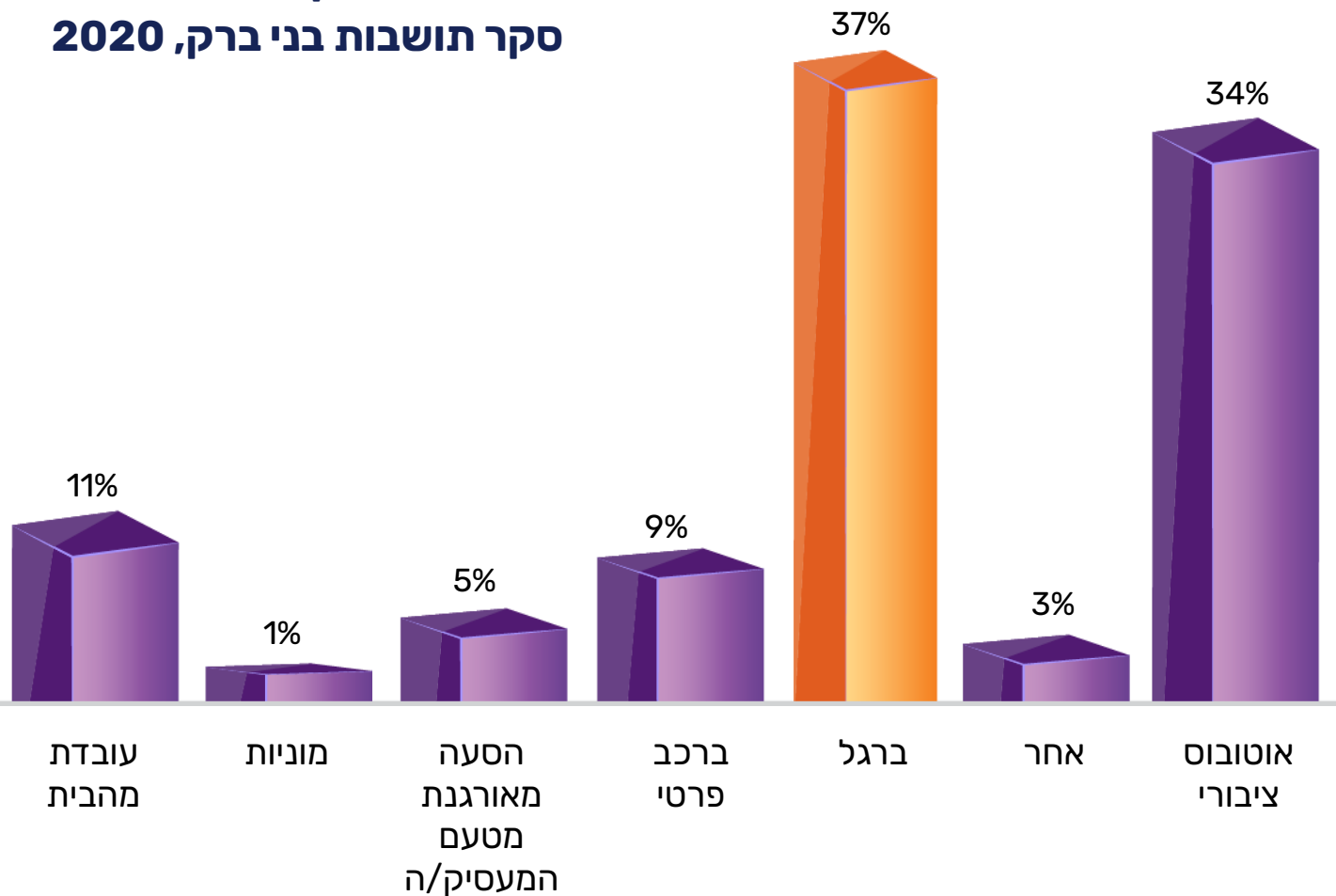
כ- 35% מהמועסקות מעוניינות להוסיף שעות, ואינן יכולות. הסיבה המרכזית לכך היא כי הן חוששות ששעות עבודה נוספות יפגעו בהתנהלותן בבית.

עם זאת, קיימות סיבות נוספות לאי-הוספת שעות עבודה למרות הרצון בכך.

* מקור: נתוני סקר תושבות בני ברק, המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2020



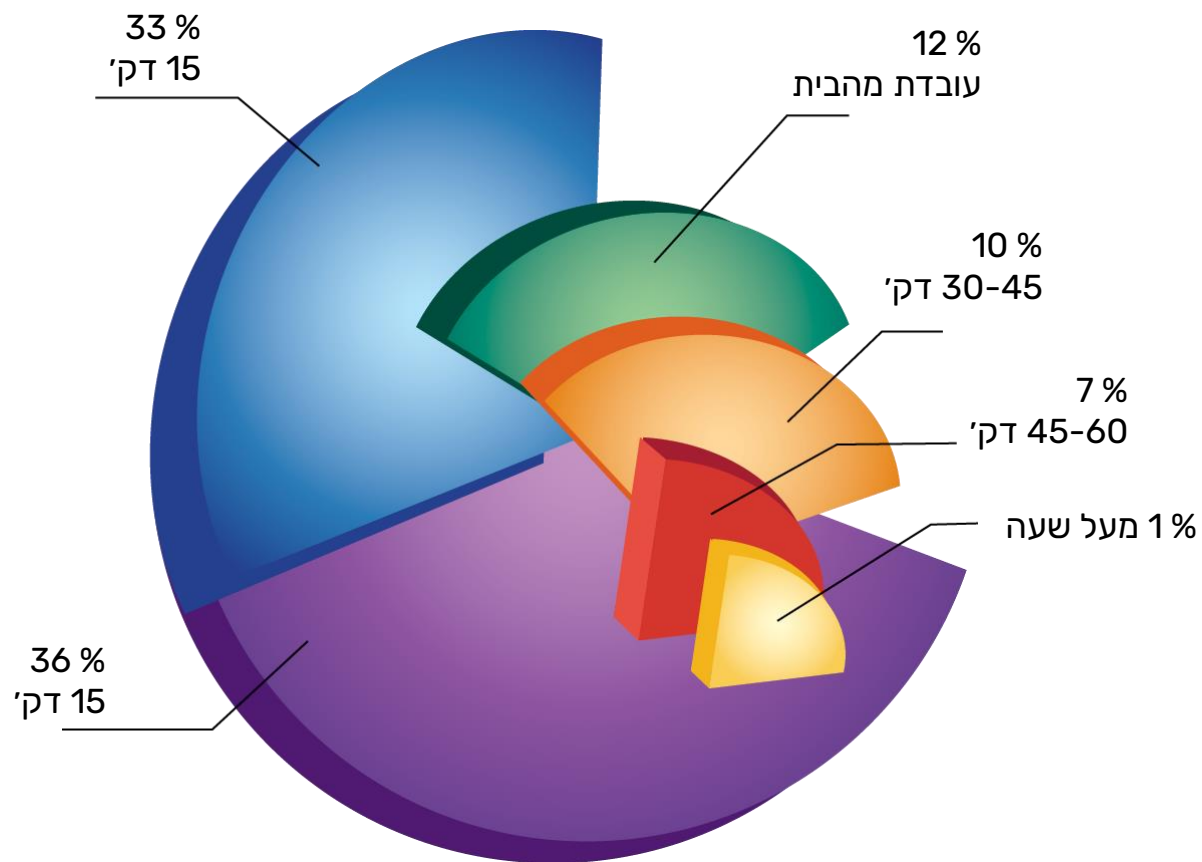
התפלגות אופן הגעה לעבודה סקר תושבות בני ברק, 2020



מאפייני תעסוקה של תושבות בני ברק - תחבורה ויוממות

מגיעות לעבודה ברגל או באוטובוס ציבורי

לנשים רבות בבני ברק מתאפשר להגיע לעבודה ברגל (37%), לעומת 27% מנשים חרדיות בכל הארץ, ככל הנראה בשל הטופוגרפיה המישורית ופריסת מקומות העבודה בתוך העיר. לנגישות הרגלית של מקומות עבודה השפעה על משך זמן ההגעה לעבודה.



מאפייני תעסוקה של תושבות בני ברק - תחבורה ויוממות

מרבית המועסקות (כ-70%) נוסעות עד חצי שעה למקום עבודתן.

63% מרוצות עד מרוצות מאוד ממשך הנסיעה לעבודה שלהן.

בהתאם לכך, 72% דיווחו כי זמן הנסיעה המקסימלי לעבודתן הוא עד חצי שעה.



מאפייני תעסוקה של תושבות בני ברק - מבנה עבודה

מרבית המועסקות בעיר הן שכירות (85%).
כ-13% מהעובדות הינן עצמאיות, והיתר שכירות
המשלבות עבודה עצמאית

העצמאיות בעיר בעלות היבטים של איכות
תעסוקה ירודה יותר מהשכירות:
אישה העובדת כשכירה מכניסה 7,344 ₪
בממוצע, לעומת עצמאית המכניסה 6,831 ₪.

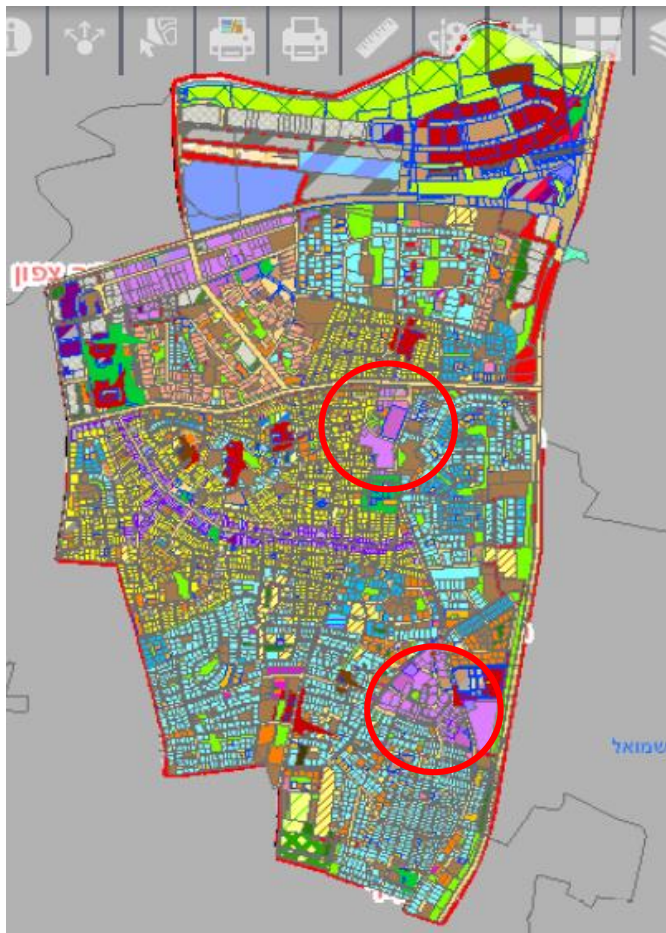


תעסוקה בתוך העיר ומחוץ לעיר

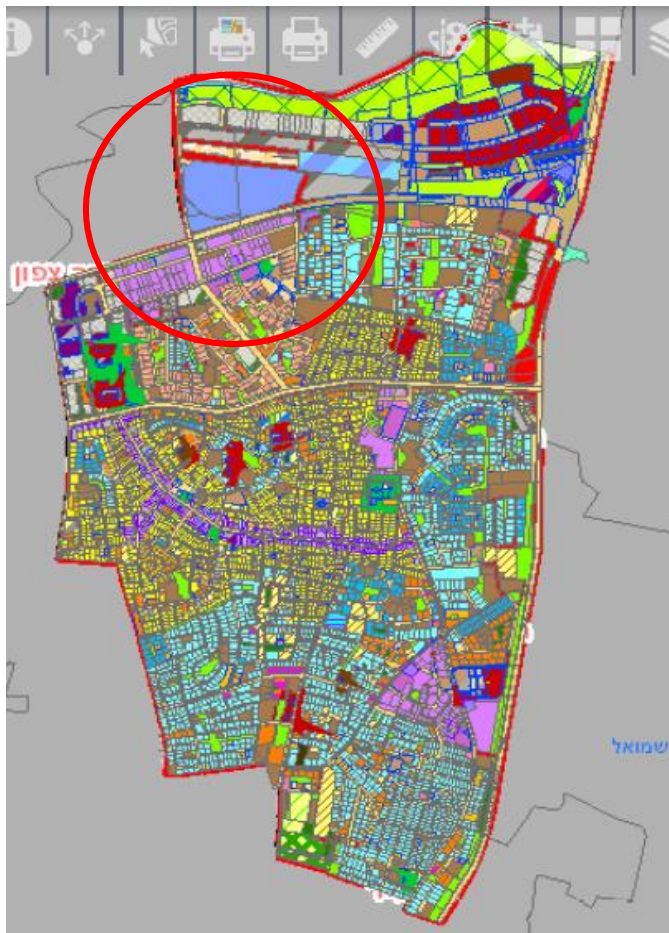
תעסוקה בתוך העיר

קרוב ל-60% מתושבות העיר עובדות בתוך העיר*.

עם זאת, אזורי התעסוקה הנמצאים בלב העיר בני ברק אינם גדולים: קיימים שני אזורי מסחר ותעשייה, האחד על פינת רחובות ז'בוטינסקי ואהרונוביץ', והשני הסמוך לכביש גהה, הכולל את מפעלי קוקה-קולה ואת משולש הנוצר מהרחובות עזרא וכהנמן. חברות הנדרשות למפגש פנים מול פנים עם לקוחות נמנעות מהתמקמות בלב העיר, ומעדיפות להתרכז בגבולות העיר: על רחוב ז'בוטינסקי ובאזור התעשייה של העיר.



*מקור: נתוני סקר תושבות בני ברק, המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2020



תעסוקה בתוך העיר ומחוץ לעיר

אזור התעשייה העירוני

בפאתי צפון העיר ממוקם אזור התעשייה השלישי והגדול מכולם:
מתחם העסקים BBC המכיל כ-250,000 מ"ר של משרדים
המעסיקים למעלה מ-15,000 עובדים.

עם זאת, אזור תעשייה מקומי זה אינו מנוצל לתעסוקת תושבי
העיר: נמצא כי רק 4% מתושבות העיר מועסקות באזור זה.

**נשים העובדות במתחם ה-BBC בעיר מרוויחות 21% יותר
מנשים העובדות במקומות אחרים בתוך בני ברק.**

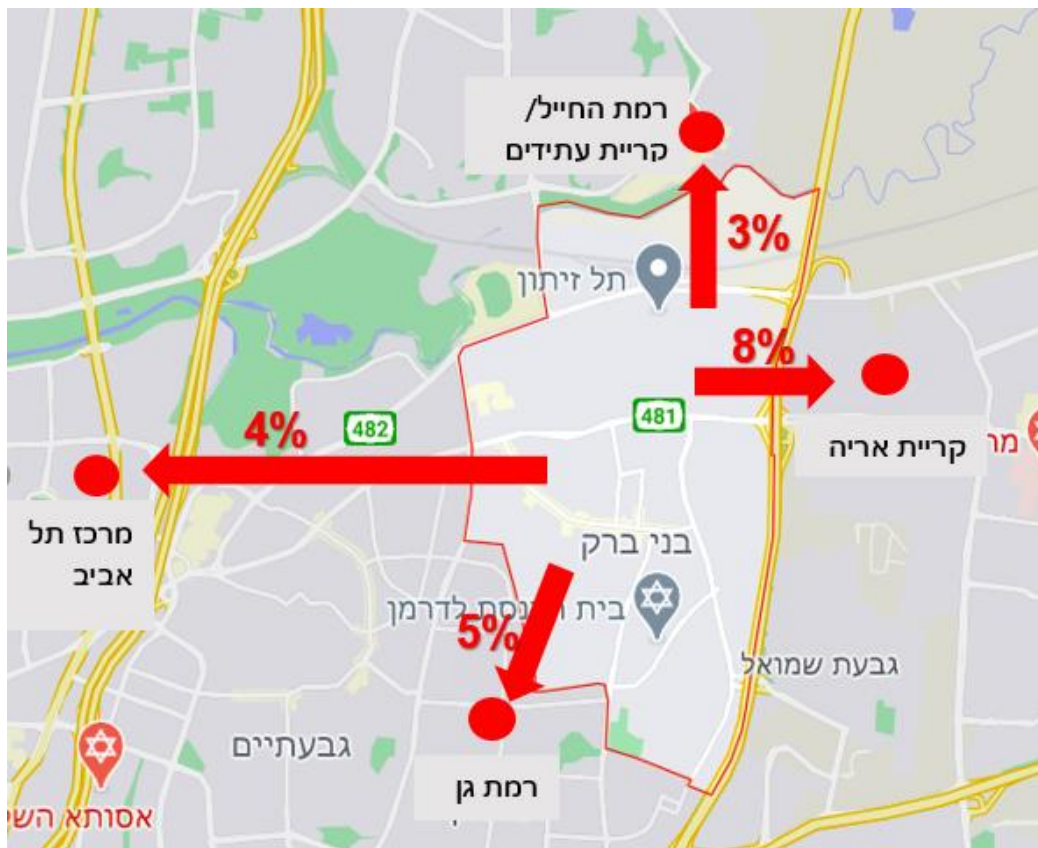


תעסוקה בתוך העיר ומחוץ לעיר

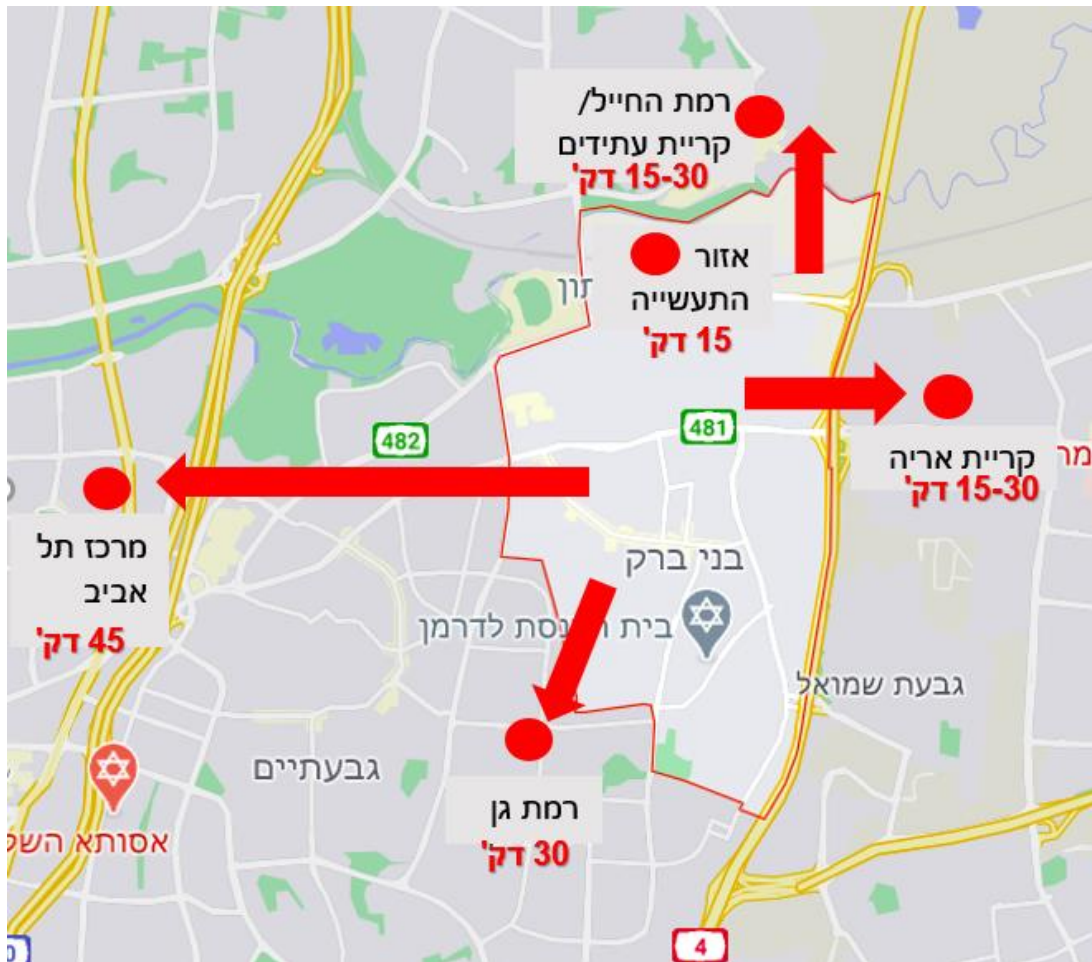
תעסוקה מחוץ לעיר

בטווח נסיעה קרוב מצויים אזורי תעשייה ומוקדי תעסוקה של ערים סמוכות, המושכים אליהם כ-25% מהמועסקות

- כ-1,000 נשים יוצאות מדי בוקר לאזור רמת החייל בתל אביב
- כ-1,200 נשים לאזור מרכז תל אביב
- כ-1,600 נשים לרמת גן
- וכ-2,500 נשים לאזור פתח תקווה, ובעיקר לקריית אריה



* מקור: נתוני סקר תושבות בני ברק, המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2020



תעסוקה מחוץ לעיר - תחבורה ויוממות

זמני הנסיעה לאזורי תעסוקה מחוץ לעיר לא תמיד עומדים בטווח הזמן המבוקש (15-30 דקות):

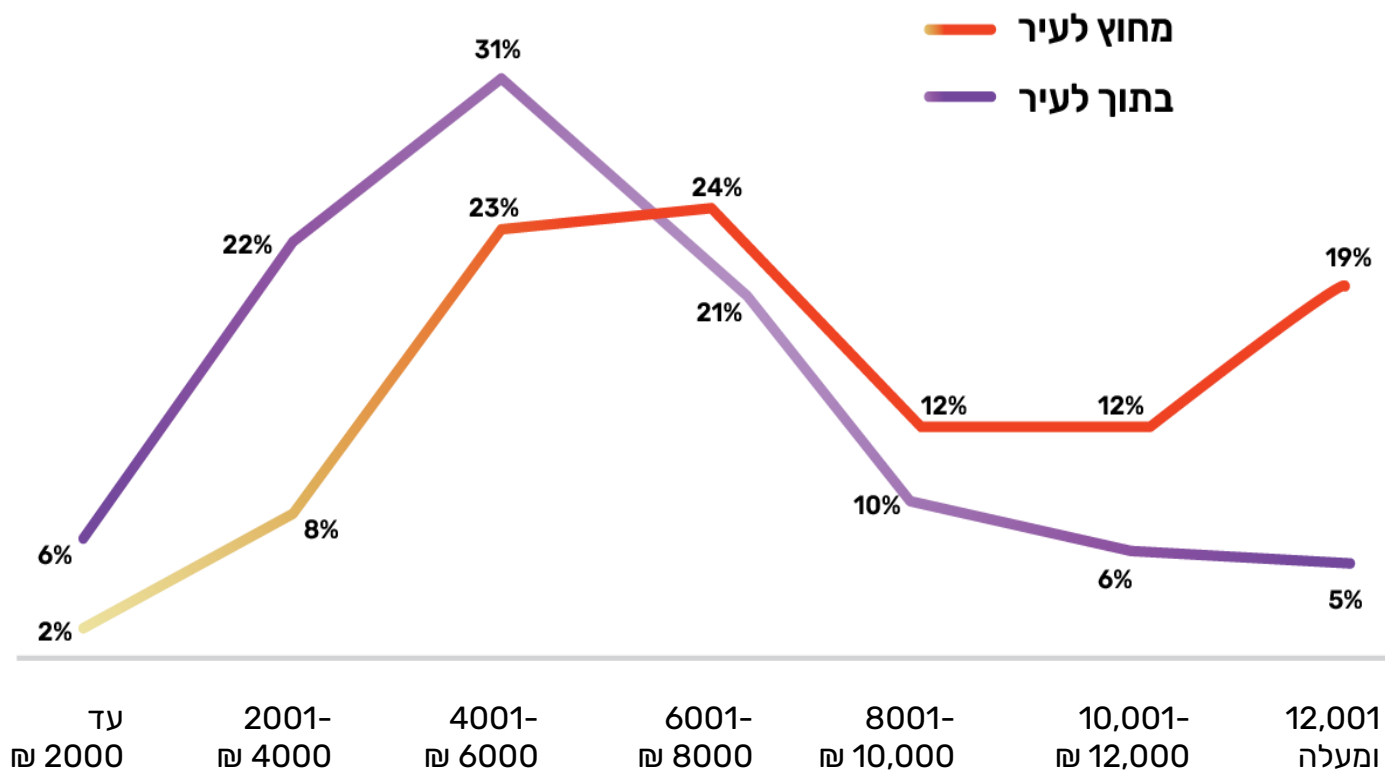
זמן הנסיעה הממוצע לאזור מרכז תל אביב עומד על 45 דקות, ולרמת גן הוא גבולי ועומד על 30 דקות. באזורים אלה עובדות כ-9% מהמועסקות בבני ברק.

זמני הנסיעה לאזור התעשייה של בני ברק, לרמת החייל בתל אביב ולאזור פתח תקווה עומדים בטווח המבוקש.

70% דיווחו כי לא נתקלו בקושי להגיע בתחבורה למקום עבודה שרצו



התפלגות רמות הכנסה לפי מיקום עבודה
סקר תושבות בני ברק, 2020



הבדלי שכר בתוך העיר ומחוץ לעיר

קיים פער של כ-30% בין שכרן של נשים
העובדות מחוץ לעיר, לעומת נשים
העובדות בתוך העיר:

- נשים העובדות בתוך בני ברק מכניסות בממוצע לחודש 6,287 ₪.
- נשים העובדות מחוץ לבני ברק (כולל במתחם ה-BBC) מכניסות בממוצע לחודש 8,207 ₪.

* מקור: נתוני סקר תושבות בני ברק, המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2020



הבדלי שכר בתוך העיר ומחוץ לעיר לפי מיקום עבודה

ביחס לנשים העובדות בתוך העיר:

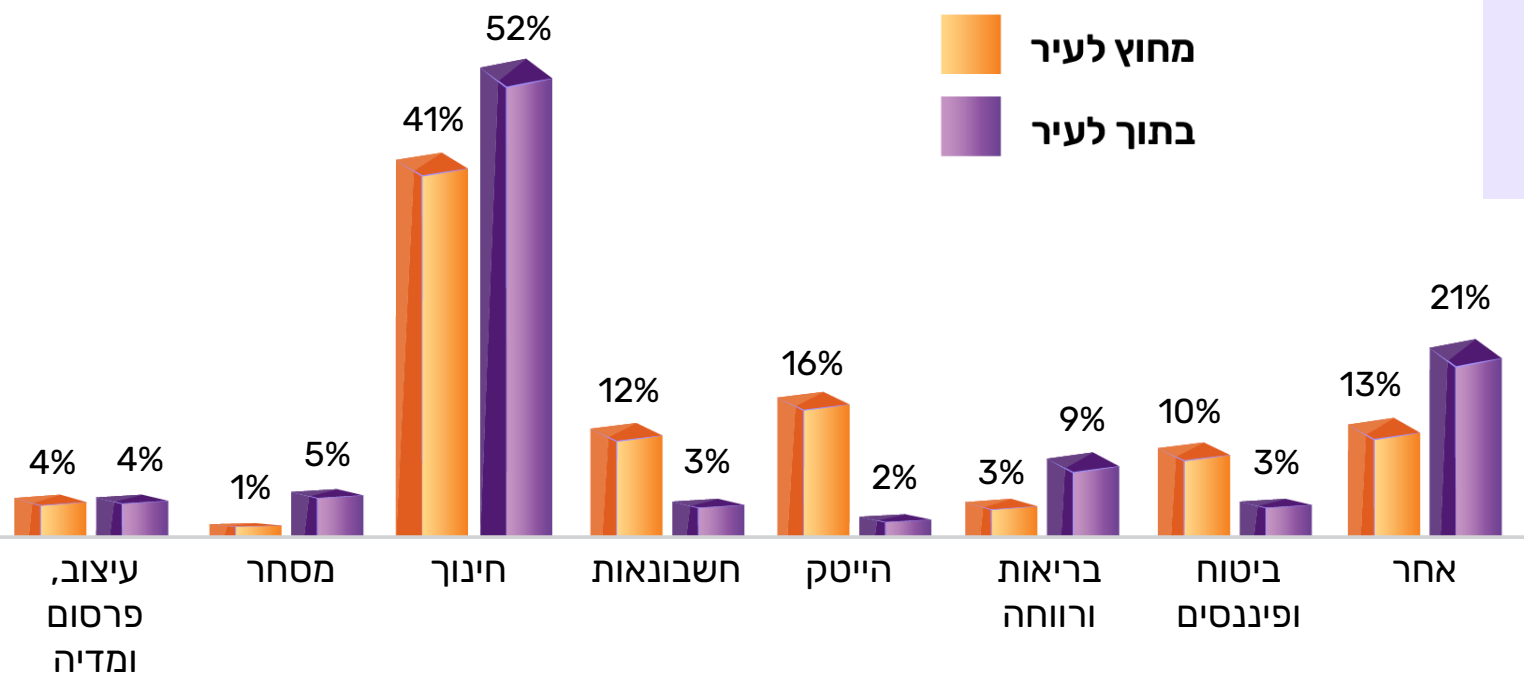
- נשים העובדות **במתחם BBC** מרוויחות **34% יותר**
- נשים העובדות **בתל אביב** מרוויחות **30% יותר**
- נשים העובדות **ברמת גן** מרוויחות **20% יותר**
- נשים העובדות **בפתח תקווה** מרוויחות **16% יותר**





התפלגות ענפית כלכלית שונה בין נשים העובדות בתוך העיר ומחוץ לעיר

התפלגות תחומי עיסוק לפי מיקום עבודה
סקר תושבות בני ברק, 2020

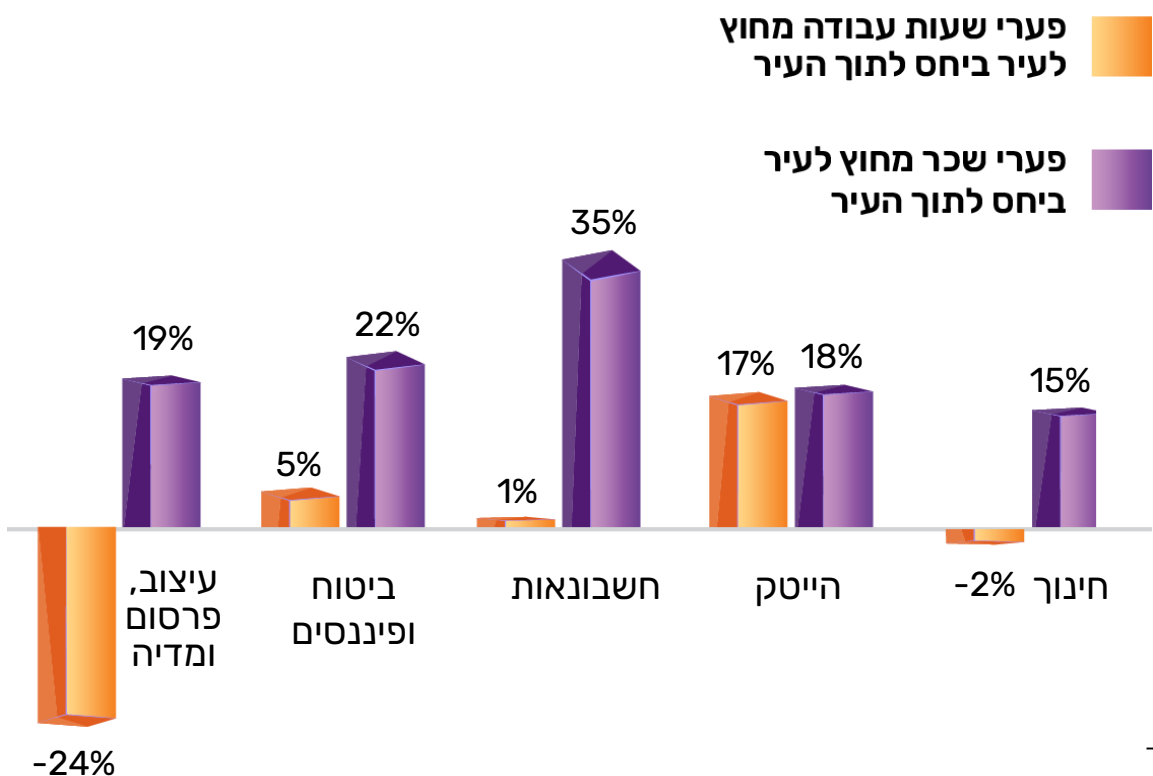


פערי השכר בין נשים העובדות מחוץ לעיר לנשים העובדות בתוך העיר נמצאו קשורים בעיקר לתחום העיסוק

בתוך העיר קיימת נוכחות גדולה משמעותית של נשים העוסקות בחינוך. מחוץ לעיר קיימת נוכחות גדולה יותר של העובדות בהייטק, חשבונאות וביטוח ופיננסים, ככל הנראה בשל היצע משרות איכותיות רב יותר בתחומים אלו מחוץ לעיר.



פערי שכר ושעות עבודה בין עובדות בתוך העיר לעובדות מחוץ לעיר, לפי תחומי עיסוק סקר תושבות בני ברק, 2020



הבדלי שכר לפי ענפים כלכליים

נמצאו הבדלי שכר משמעותיים בכל תחומי העיסוק בין עובדות בתוך העיר לעובדות מחוץ לעיר

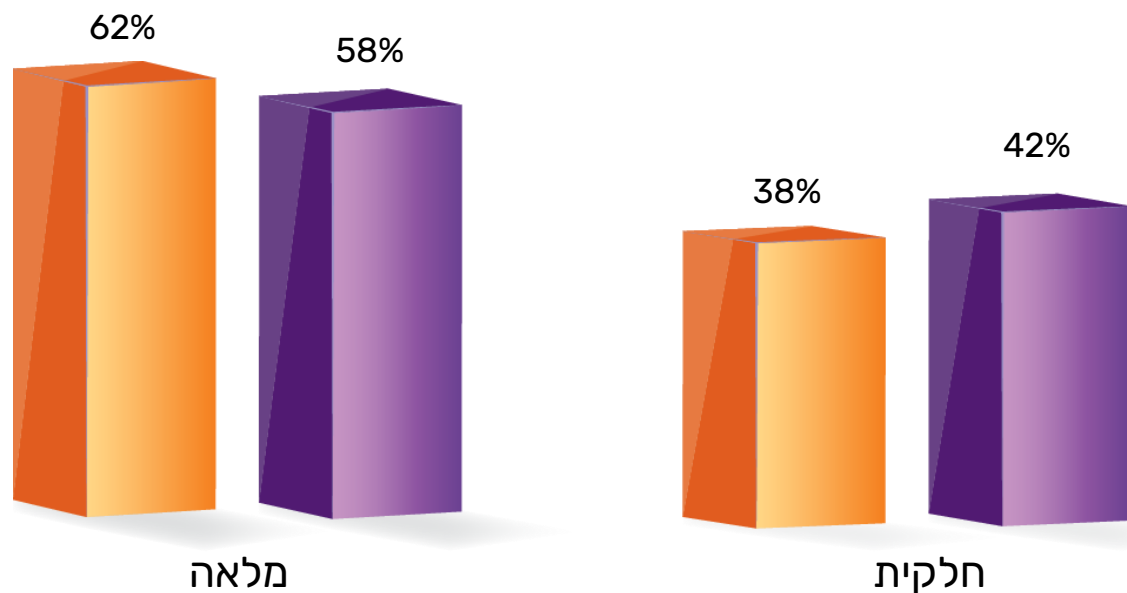
נשים העובדות מחוץ לעיר מרוויחות בממוצע 20% יותר מנשים העובדות בתחום זהה בתוך העיר, למרות שהיקפי המשרה לרוב אינם שונים משמעותית

בולט במיוחד תחום החשבונאות: העובדות בתחום מחוץ לעיר מרוויחות 35% יותר מנשים העובדות בתחום בתוך העיר. שעות העבודה היומיות הממוצעות לנשים העוסקות בתחום זה זהות בתוך העיר ומחוץ לעיר, ועומדות על 7.



נשים העובדות מחוץ לעיר עובדות יותר במשרה מלאה

היקפי משרה לפי מיקום עבודה
סקר תושבות בני ברק, 2020



בתוך לעיר

מחוץ לעיר

נשים העובדות מחוץ לעיר עובדות שעות רבות יותר

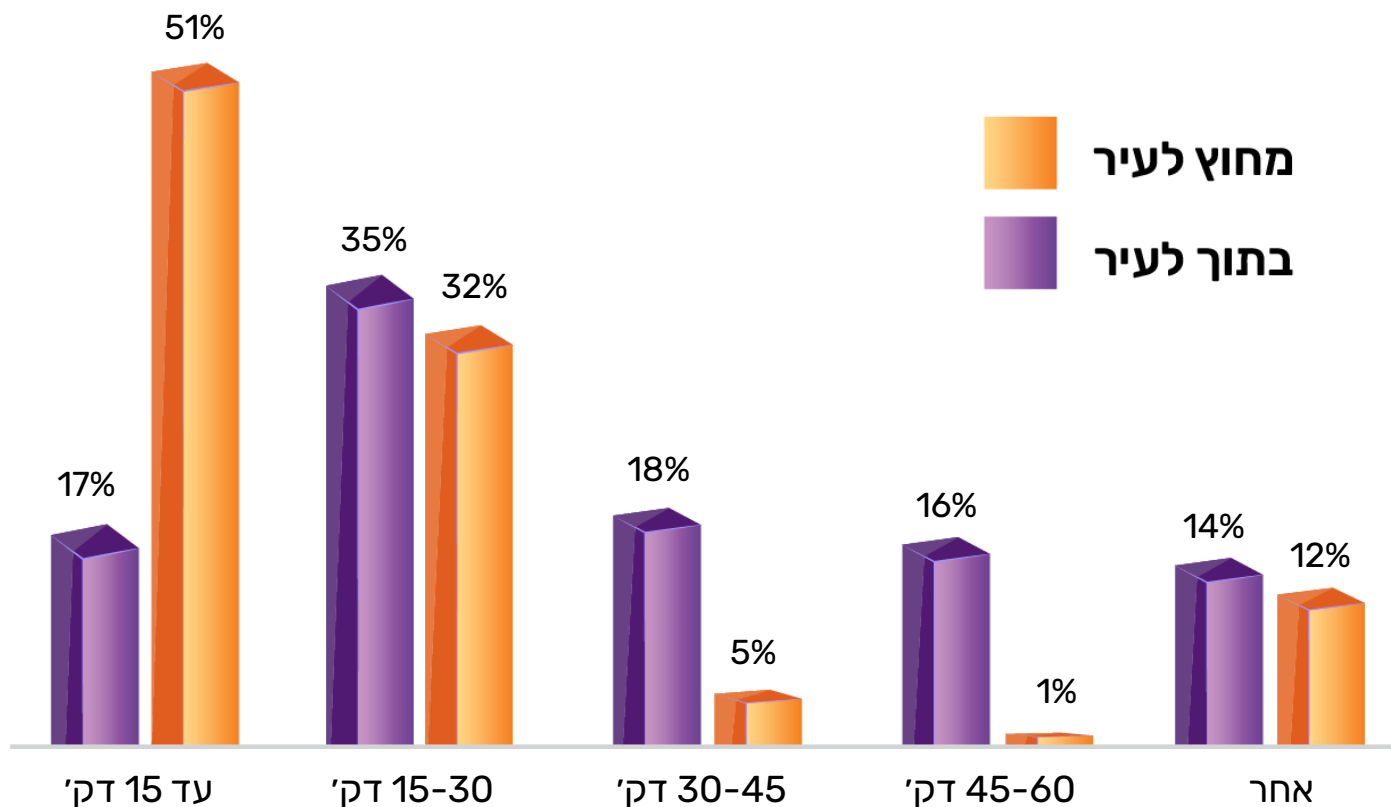


הפערים בשעות העבודה אינם גדולים, אך עדיין נשים שעובדות מחוץ לעיר מרוויחות שכר גבוה יותר

*מקור: נתוני סקר תושבות בני ברק, המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2020



התפלגות משך זמן הנסיעה לעבודה לפי
מיקום עבודה סקר תושבות בני ברק, 2020



נשים העובדות מחוץ לעיר נוסעות זמן רב יותר לעבודה

נשים העובדות מחוץ לעיר לא רק
עובדות שעות רבות יותר, אלא
גם נוסעות זמן רב יותר לעבודה
מנשים העובדות בתוך בני ברק.



הן בשל משך הנסיעה אל אזורי התעסוקה מחוץ לעיר המגבילים את שעות העבודה שנותרות להן פנויות לעבודה, והן בשל תפקידן כאימהות המטפלות בילדים צעירים שעשויים להיות זקוקים להן בשעות העבודה במצב כזה, כאשר האם עובדת מחוץ לעיר, היא עלולה לאבד יום עבודה שלם, ולכן ההעדפה היא עבודה קרובה לבית ככל הניתן.

ההעדפה: עבודה קרובה לבית

כ-30% מהנשים בעיר לא מוכנות לצאת לעבוד מחוץ לעיר

לרבות אחרות, קיימת העדפה ברורה לעבוד קרוב לבית:

53% דיווחו שהחליפו מקום עבודה כי רצו לעבוד קרוב יותר לבית



סיכום - נקודות מרכזיות

מחוץ לעיר

בכל תחומי העיסוק השכר מחוץ לעיר גבוה יותר, במיוחד בתחום החשבונאות

נשים רבות העובדות מחוץ לעיר נוסעות בין חצי שעה לשעה לעבודה, זמן העולה על טווח הנסיעה האידיאלי של נשים רבות

חלקיות משרה מחוץ לעיר נובעת ככל הנראה מהנסיעות הארוכות ומכך שהן חלק מחישוב משך ההיעדרות מהבית ולכן יכולת מוגבלת לעבוד יותר שעות

נשים רבות אינן מחפשות עבודה מחוץ לעיר בשל הקושי להתנייד לשם

בתוך העיר

השכר בעיר נמוך יותר, בין היתר ככל הנראה בשל היצע העובדות הגדול מהמשרות הפנויות

משך ההגעה לעבודה קצר יחסית ועומד על כ-15 דקות

חלקיות משרה בעיר נובעת ככל הנראה מעודף היצע עובדות על המשרות הפנויות ופיצולי משרות/חלקיות משרה

- מרבית הנשים עובדות בתוך העיר
- ישנה העדפה מובהקת לעבוד קרוב לבית

שכר



נסיעות



חלקיות משרה





סיכום - מוקדי פונטציאל לאפשרויות תעסוקה

3 טיוב אמצעי הגעה לאזורי תעסוקה מרכזיים מחוץ לעיר

נשים העובדות מחוץ לעיר מרוויחות שכר גבוה יותר ועובדות שעות רבות יותר, אך הן נוסעות זמן רב יותר לעבודה. טיוב אמצעי הגעה לאזורי תעסוקה מחוץ לעיר יכול לאפשר לנשים העובדות שם להגדיל את היקפי המשרה שלהן, ולנשים נוספות המעוניינות בכך, לצאת לעבוד שם

2 משיכת מעסיקים לתוך העיר מתחומים נבחרים

מועסקות רבות בתחומי ההייטק, החשבונאות והביטוח והפיננסים עובדות מחוץ לעיר, מה שמצביע ככל הנראה על מחסור משרות פנויות בתחומים אלה בתוך העיר לנשים המעוניינות לעבוד קרוב לבית

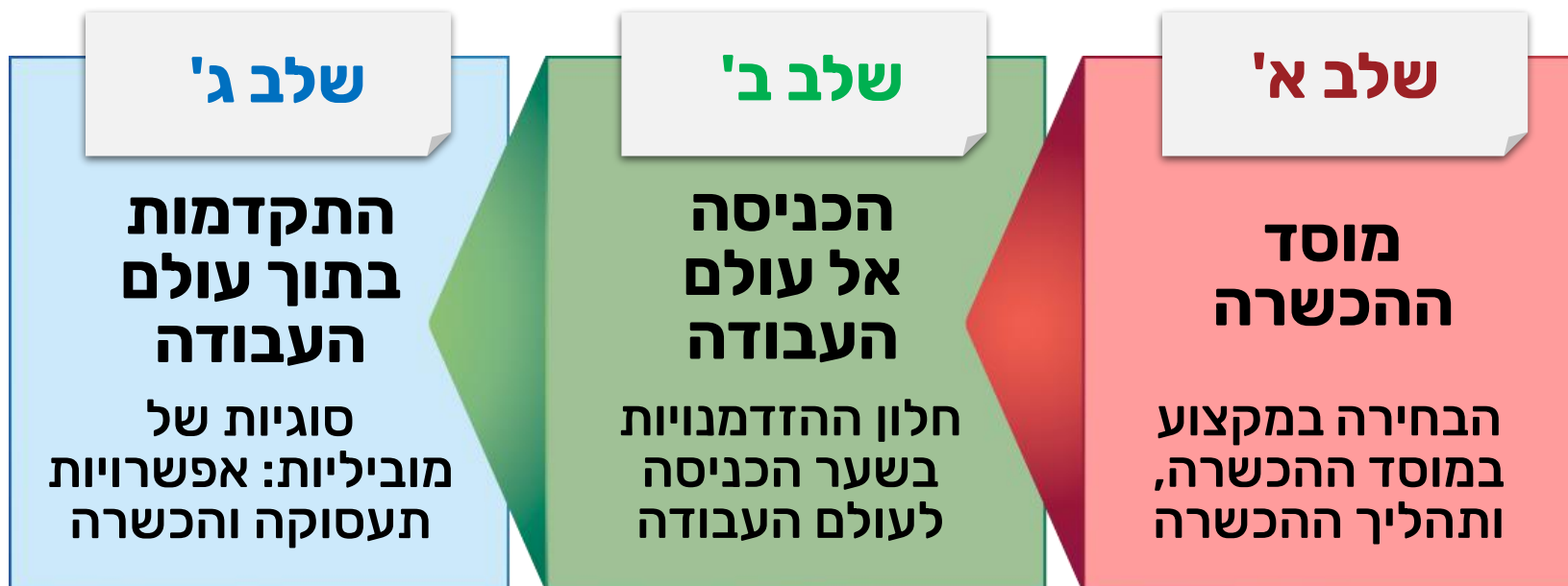
1 עידוד תעסוקת תושבות העיר באזור התעשייה BBC

אזור התעשייה BBC ממוקם בפאתי העיר בני ברק ולכן הוא בעל נגישות גבוהה לתושבות העיר. לצד זאת, האזור מאופיין במגוון ענפי-כלכלי גדול יחסית, אך באחוז העסקה נמוך של נשים חרדיות. לפיכך, הוא מהווה מקור פוטנציאל לשיפור איכות תעסוקתית של תושבות בני ברק

- מטרת ומבנה התהליך המחקרי
- המרחב הגאו-סוציולוגי של בני ברק
- מדדי תעסוקת נשים בבני ברק
- התפתחות תעסוקתית של נשים בבני ברק
- יעדים
- אתגרים
- המלצות



במסלול התעסוקה של אישה חרדית
זוהו שלושה שלבים מרכזיים



מודל ההתפתחות התעסוקתית של נשים בבני ברק

מעבר נכון בין השלבים משפיע על איכות התעסוקה ועל היכולת להתקדם ולנוע בתוך עולם העבודה בצורה נכונה ואיכותית



שלב א': ההכשרה

הבחירה במסלול הלימודים והמקצוע המיועד, ותהליך ההכשרה שעוברת האישה החרדית הינם בעלי השפעה על האפשרויות התעסוקתיות הנפתחות בפניה בעולם העבודה אחרי סיום הלימודים.

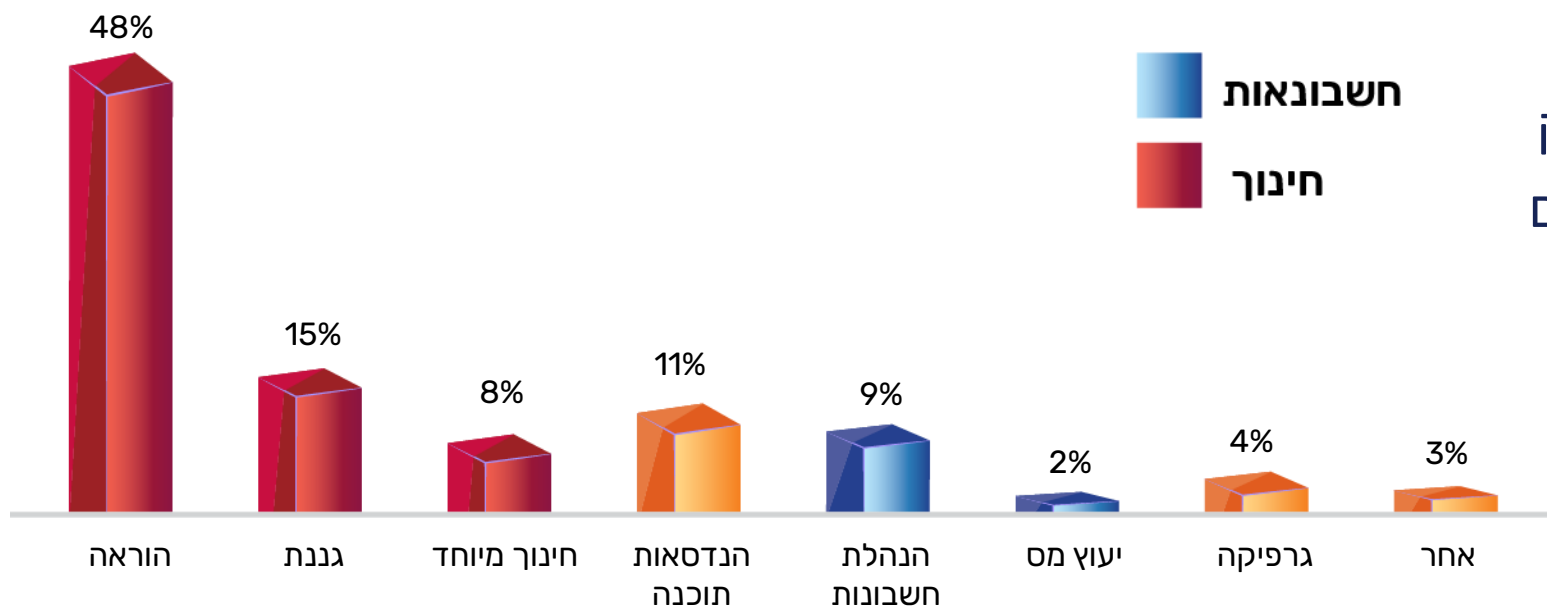
התחנה הראשונה היא מוסד ההכשרה הראשון.

בקרב נשים חרדיות זהו לרוב סמינר:
80% מתושבות בני ברק למדו הכשרה מקצועית במסגרת הסמינר.





התפלגות מסלולי הכשרה מקצועית בסמינרים סקר תושבות בני ברק, 2020



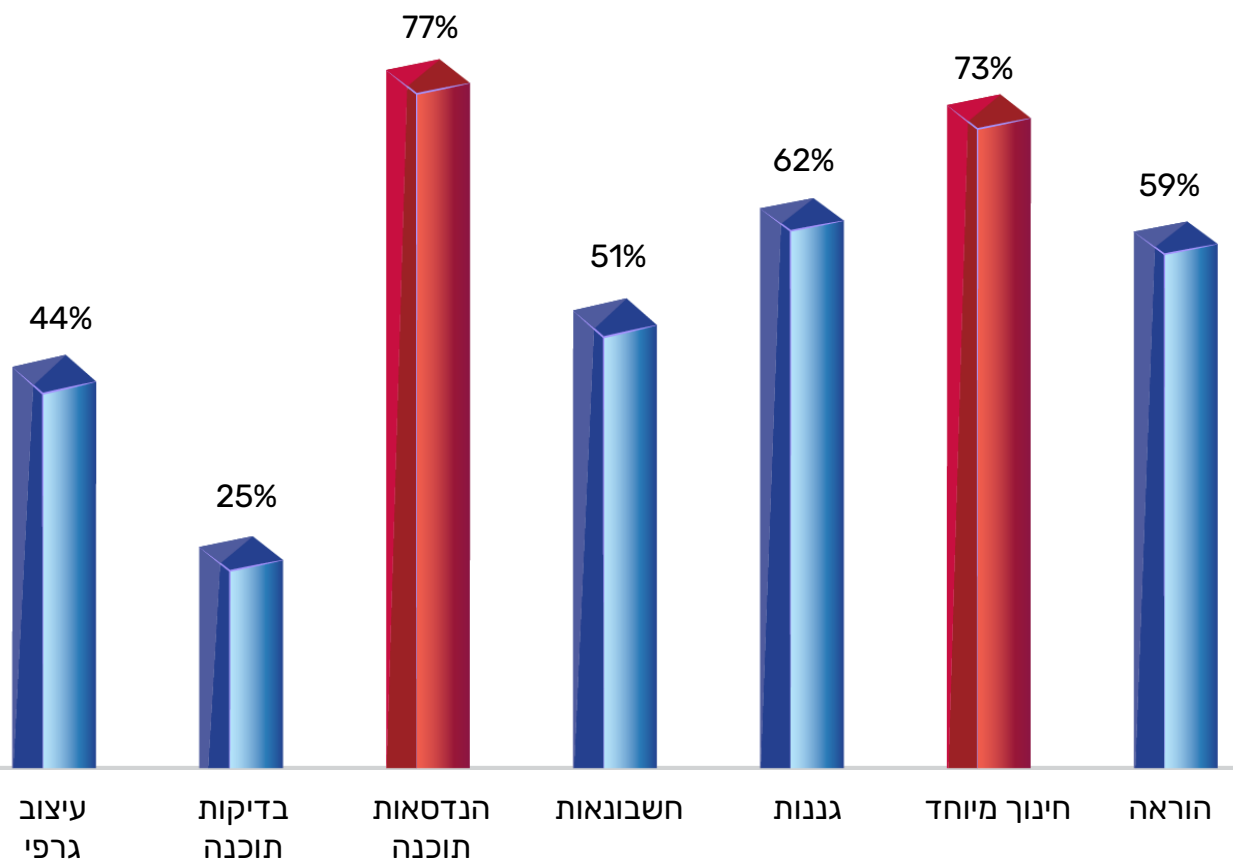
שלב א': ההכשרה - מסלולי ההכשרה בסמינר

- מסלולי ההכשרה בסמינרים בבני ברק
- כ-70% מסך הבוגרות למדו בסמינרים במסלולי החינוך:
- הוראה (48%)
- גננות (15%)
- חינוך מיוחד (8%)

מנתונים שנאספו ממגוון סמינרים בעיר עולה כי מבין המסלולים המקצועיים הניתנים כיום במסגרת ההכשרות המקצועיות בסמינרים לבנות, הכשרות בתחום חשבונאות כמו הנהלת חשבונות, חשבות שכר ויעוץ מס הינן ההכשרות הנפוצות ביותר (כ-30% מסך ההכשרות) ואחריהן הכשרות להנדסאות תוכנה (כ-25% מסך ההכשרות) ומקצועות העיצוב הגרפי והמולטימדיה (כ-20% מסך ההכשרות).



התפלגות השמה לפי מסלול הכשרה בסמינר סקר תושבות בני ברק, 2020



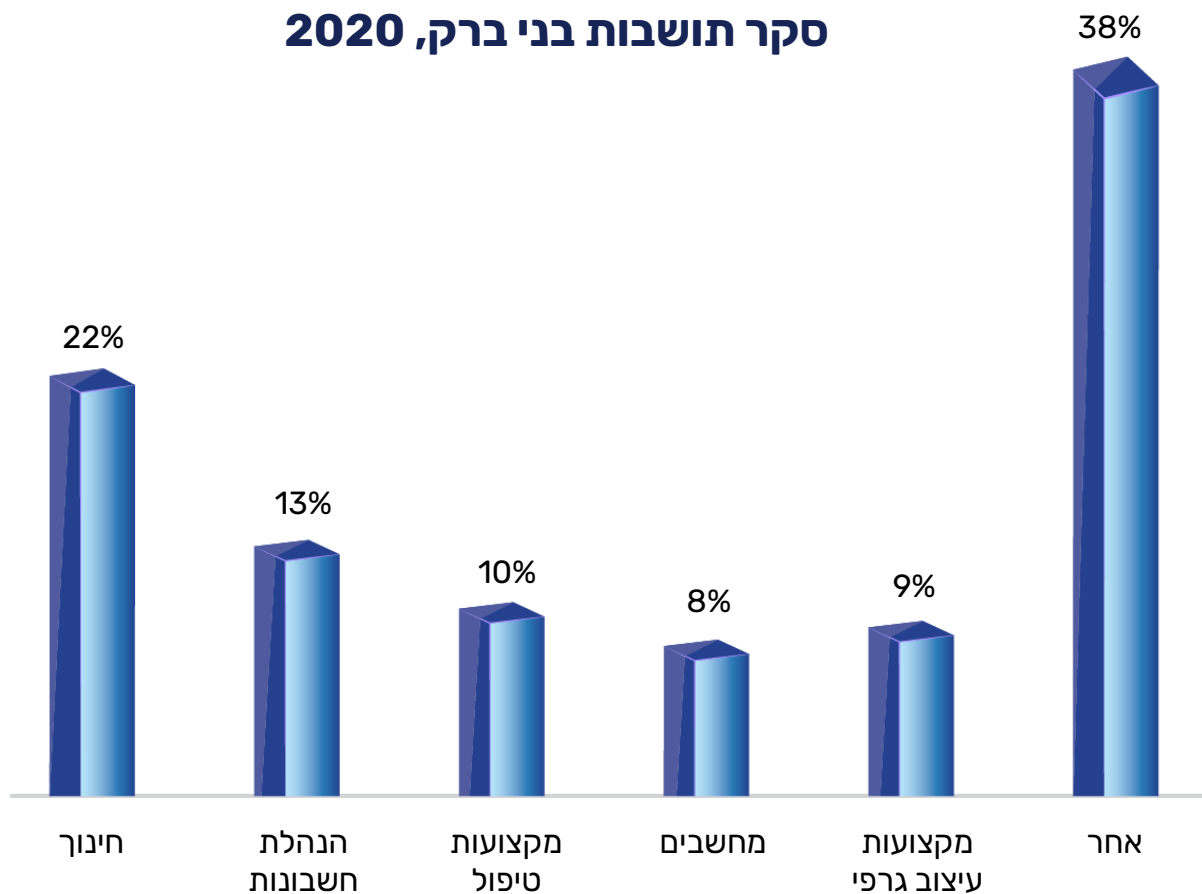
שלב א': ההכשרה - השמה לפי מסלול הכשרה בסמינר

למסלולי ההכשרה להנדסאות תוכנה וחינוך מיוחד אחוזי ההשמה הגבוהים ביותר: כ-75% מבוגרות מסלולי הכשרה אלו בסמינר עובדות כיום בתחום הכשרה זה.

**נשים המועסקות בתחום לימודיהן
מרוויחות 9% יותר מנשים
המועסקות בתחום שונה**



התפלגות תחומי לימוד אחרי הסמינר,
סקר תושבות בני ברק, 2020



שלב א': ההכשרה - המשך לימודים אחרי הסמינר

45% מבוגרות הסמינרים המשיכו ללימודים נוספים אחרי הסמינר

המשך לימודים בתחום החינוך, החשבונאות והמחשבים, הקיימים במסגרת הסמינר, נובעים ככל הנראה מהצורך בהכשרות נוספות לשם התקדמות מקצועית בתחום. הלימודים במקצועות שאינם קיימים במסגרת הסמינר - כמו מקצועות הטיפול והעיצוב, נובעים ככל הנראה מבחירה לא נכונה בתחום לימודים בסמינר, ופניה לתחום הכשרה אחר.

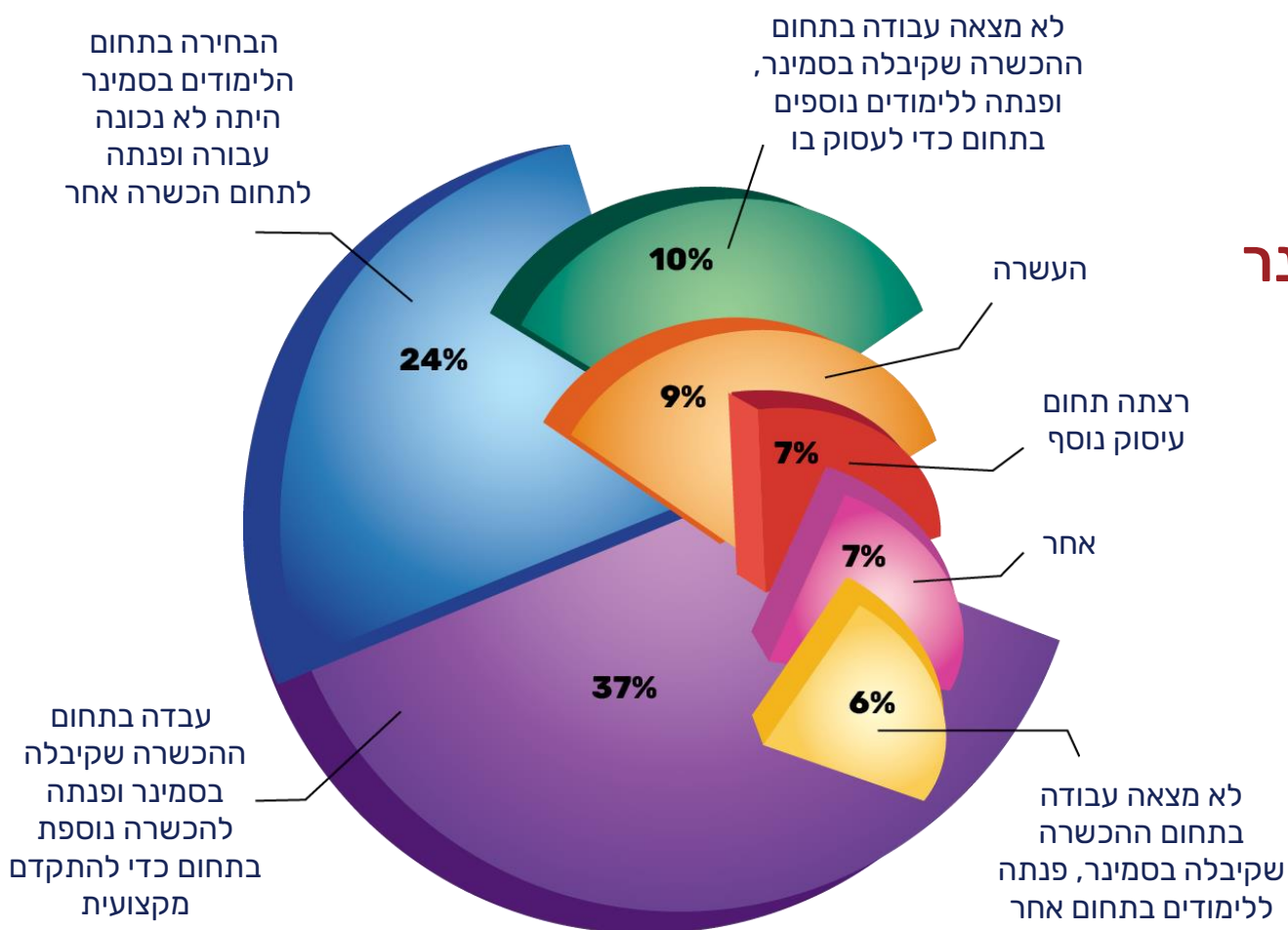
*מקור: נתוני סקר תושבות בני ברק, המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2020



שלב א': ההכשרה - המשך לימודים אחרי הסמינר

סיבות לפניה ללימודים נוספים אחרי הסמינר

הלימודים בסמינר מספיקים בשביל
להתקבל לעבודה בתחום, אך דרושה
הכשרה נוספת כדי להתקדם מקצועית
בתחום העיסוק -
37% מהבוגרות שהמשיכו ללימודים
נוספים דיווחו שזו הסיבה לכך





שלב א': ההכשרה - המשך לימודים אחרי הסמינר

**24% מהבוגרות שהמשיכו
ללימודים נוספים אחרי
הסמינר דיווחו שזו היתה
הסיבה לכך**



**הבחירה במסלול הלימודים לא תמיד
מותאמת לאופי ויכולות התלמידה, ולכן
תלמידות רבות פונות אחרי סיום הלימודים
בסמינר לתחום הכשרה אחר**

לבחירה בתחום הלימודים השפעה מכרעת על תחום העיסוק, אך תחומי עיסוק שונים נבדלים ברמות ההכשרה הנדרשות, באופי ההעסקה ואיכותה. בשלב הבחירה במקצוע יש חשיבות גדולה להכיר את מבנה העבודה בתחום ולבחון את מידת ההתאמה של התלמידה עם מאפייני העיסוק במקצוע.



מפת תחומי העיסוק המרכזיים של הנשים בבני ברק

חינוך	בריאות ורווחה	עיצוב ופרסום	חשבונאות	הייטק	פיננסים וביטוח	
5.9	6.2	6.5	7	8	7.5	שעות עבודה
70% בעלות תעודת הכשרה מקצועית רשמית	תעודה אקדמית או תעודת הכשרה מקצועית רשמית	62% בעלת תעודת הכשרה מקצועית רשמית	67% בעלות תעודת הכשרה מקצועית רשמית	60% בעלות תעודת הכשרה מקצועית רשמית	60% בעלות תעודת הכשרה מקצועית רשמית	תעודה הגבוהה ביותר השכיחה
6,000	6,000	4,000-6,000	8,000-10,000	12,000 ומעלה	6000-8000	שכר ממוצע (ברוטו)
60% במשרה מלאה	45% במשרה מלאה	50% במשרה מלאה	50% במשרה מלאה	75% במשרה מלאה	75% במשרה מלאה	היקף משרה
65%	85%	80%	50%	20%	40%	ביקושים בתוך העיר
35%	15%	20%	50%	80%	60%	ביקושים מחוץ לעיר
לרוב, שכירה	שכירה	לרוב, עצמאית	שכירה	שכירה	שכירה	מבנה עבודה
45%	50%	35%	42%	50%	40%	שביעות רצון מהשכר
65%	55%	30%	80%	50%	50%	שביעות רצון משעות העבודה
70%	80%	40%	80%	75%	90%	שביעות רצון מהתפקיד המקצועי
30%	35%	30%	50%	50%	50%	אופק שכר (הערכה סובייקטיבית)
35%	40%	20%	55%	60%	60%	אופק התקדמות מקצועית (הערכה סובייקטיבית)



שלב א': ההכשרה

חשיבות הכרת מבנה העבודה לפני בחירת מקצוע הכשרה

כפי שמודגם בטבלה, לכל אחד מתחומי העיסוק ישנם מאפיינים שונים בהיבטי מבנה העבודה בתחום. בכדי למנוע בחירה לא נכונה, פניה לתחום הכשרה אחר ובזבוז שנות עבודה ושכר לימוד – חשובה הבחירה המושכלת על פי תמונת המצב של תחום העיסוק הנבחר.

לדוגמה

מקצועות שמאופיינים לדוגמה, בעבודה עצמאית – דורשים הבנה של עבודה כעצמאית, הכנה וכלים

מקצועות שמאופיינים בעבודה מחוץ לעיר – צריכים להתאים לתמידות שמוכנות לעבוד מחוץ לעיר



שלב ב': הכניסה אל עולם העבודה

התחנה השנייה במודל ההתפתחות התעסוקתית של הנשים החרדיות,
הוא המעבר ממוסד ההכשרה אל עולם העבודה

שער הכניסה לעולם העבודה הינו מפתח מרכזי להגיע לתעסוקה איכותית

לעבודה הראשונה השפעה גדולה על איכות התעסוקה של בוגרת הסמינר

בכניסה לעולם העבודה נפתח בפניה חלון הזדמנויות חד-פעמי שעליה לנצל נכון

שער כניסה זה הוא גם האתגר המרכזי של האישה החרדית המסיימת את לימודיה בסמינר



שלב ב': הכניסה אל עולם העבודה

לצעירים רבים ישנו קושי לחצות את הגשר מעולם ההשכלה לעולם התעסוקה, אך לנשים חרדיות צעירות הקושי הזה הינו משמעותי ומאתגר במיוחד:

היכרות מועטה עם עולם העבודה

בתהליך כניסה לעבודה נדרשות מיומנויות והבנה על שלבי ההתקדמות בעולם העבודה והמאמצים הנדרשים לשם כך, ולבוגרות הסמינר חסרים כלים אלה

מגוון קטן יותר של אפשרויות תעסוקה ראשוניות

מסיבות תרבותיות, בוגרות הסמינר מחפשות עבודה בסביבה חרדית. היקף המשרות הפוטנציאליות העומד לרשותן – קטן יותר.

פחות זמן נתון למצוא עבודה

בשלב חיפוש העבודה הראשונה אחרי סיום ההכשרה אישה החרדית לרוב נשואה או מאורסת, ועול הפרנסה מוטל רק עליה. משך הזמן שהיא מסוגלת להסתדר בלי עבודה קצר יותר.

חסרות ניסיון בעולם העבודה

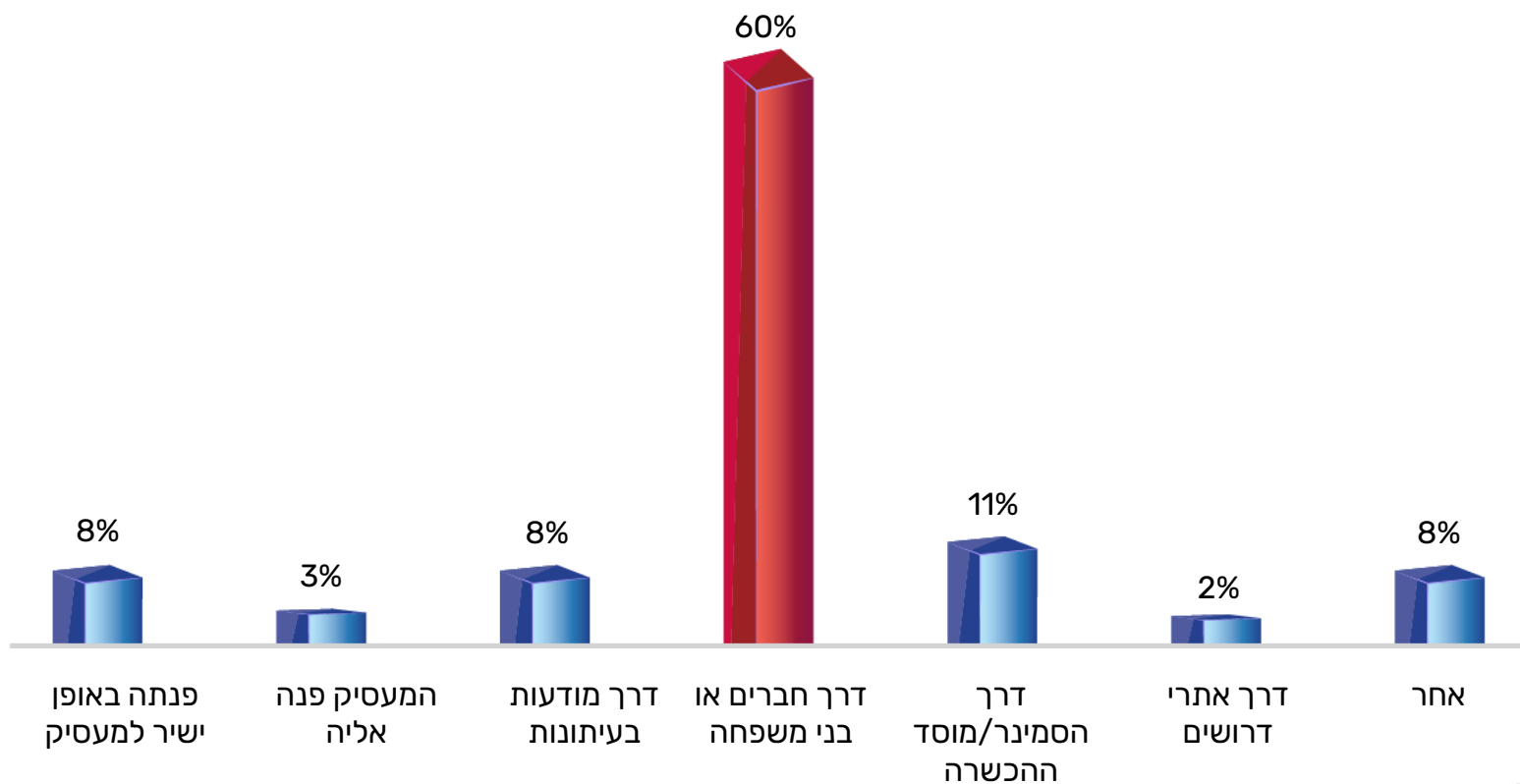
נשים חרדיות אינן מתנסות בעולם העבודה, והינן בעלות חוסר ניסיון משמעותי הן במיומנויות כלליות של עולם העבודה והן בידע פרקטי בתחום העיסוק שלהן.

גיל הכניסה לעולם העבודה צעיר יותר

אישה חרדית נכנסת אל עולם העבודה עם סיום הלימודים בסמינר, בגיל 20 לעומת צעיר מהמגזר הכללי שנכנס אחרי שירות צבאי ולימודים אקדמיים.



התפלגות המסייעים במציאת עבודה ראשונה סקר תושבות בני ברק, 2020



שלב ב': הכניסה אל עולם העבודה

רוב הנשים בבני ברק (60%) מצאו את העבודה הראשונה שלהן באמצעות חברים או בני משפחה.

שימוש בכלי חיפוש נוספים כמו אתרי דרושים, יכולים להרחיב את אפשרויות ותחומי העיסוק



שלב ב': הכניסה אל עולם העבודה

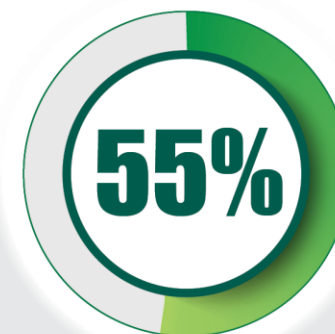
העבודה הראשונה לרוב אינה עבודה איכותית בהיבטים של שכר, ושביעות הרצון ממנה נמוכה



מהנשים העובדות טוענות
שידעו שיצטרכו להתפשר
על שכר או שעות עבודה
בעבודה הראשונה



דיווחו שהיו מרוצות
מהשכר בעבודה
הראשונה שלהן.



מהנשים בבני ברק
הרוויחו עד 4,000 ₪
בעבודה הראשונה שלהן



שלב ב': הכניסה אל עולם העבודה - חשיבות העבודה הראשונה במחקר נמדדה השפעת אופן הכניסה לעולם העבודה על איכות התעסוקה של הנשים

איכות התעסוקה

שכר נוכחי

יכולת התקדמות בשכר

יכולת התקדמות מקצועית

מידת הלימה בין שכר ליכולות

יכולת לצבור ניסיון רלוונטי

אופן הכניסה לעולם העבודה

מיקום (בתור/מחוץ לעיר)

קשר לתחום הלימודים

מידת מוכנות הבוגרת

מידת רכישת ניסיון מקצועי

מידת רכישת מיומנויות כלליות





שלב ב': הכניסה אל עולם העבודה - חשיבות העבודה הראשונה



**המאפיינים המשפיעים ביותר:
מיקום, וקשר לתחום הלימודים**

הבחירה בתחום בעבודה
הראשונה היא חשובה ביותר:
קשר גבוה בין תחום הלימודים
לתחום העיסוק בעבודה הראשונה
מנבא איכות התעסוקה גבוהה
יותר בעתיד, בדגש על שכר.



שלב ב': הכניסה אל עולם העבודה - חשיבות העבודה הראשונה



**המאפיינים המשפיעים ביותר:
מיקום, וקשר לתחום הלימודים**

נשים שמקום עבודתן הראשון היה מחוץ לעיר נמצאו בעלות שכר גבוה יותר כיום בהשוואה לנשים שמקום עבודתן הראשון היה בתוך בני ברק. יציאה לעבודה מחוץ לעיר מקנה ככל הנראה כלים ומיומנויות חשובים, התורמות לעלייה ברמות השכר בהמשך ההתפתחות התעסוקתית.



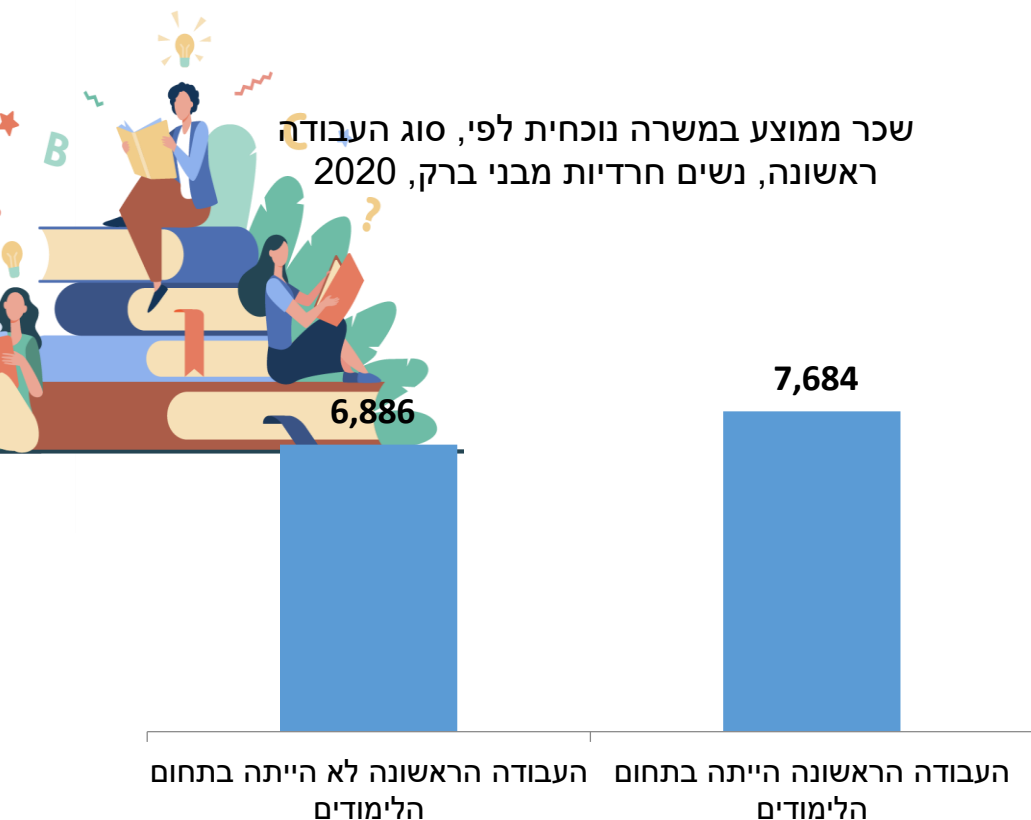
שלב ב': הכניסה אל עולם העבודה

החשיבות של עבודה ראשונה בתחום הלימודים

נשים שמצאו עבודה ראשונה בתחום הלימודים שלהן מרוויחות 11.5% יותר מנשים שעבדו בעבודה ראשונה שאינה קשורה לתחום הלימודים שלהן.

לאי-מציאת עבודה ראשונה בתחום הלימודים השפעה שלילית ניכרת על המשך דרכן המקצועית של הבוגרות:

- הסיכוי שלהן להיפלט משוק העבודה **כפול** מנשים שמצאו עבודה ראשונה בתחום הלימודים
- הסיכוי שלהן לעבוד בהמשך הדרך בתחום הלימודים שלהן **נמוך מאוד** ועומד על פחות מ-20% (לעומת למעלה מ-70% מהנשים שמצאו עבודה ראשונה בתחום הלימודים שלהן).

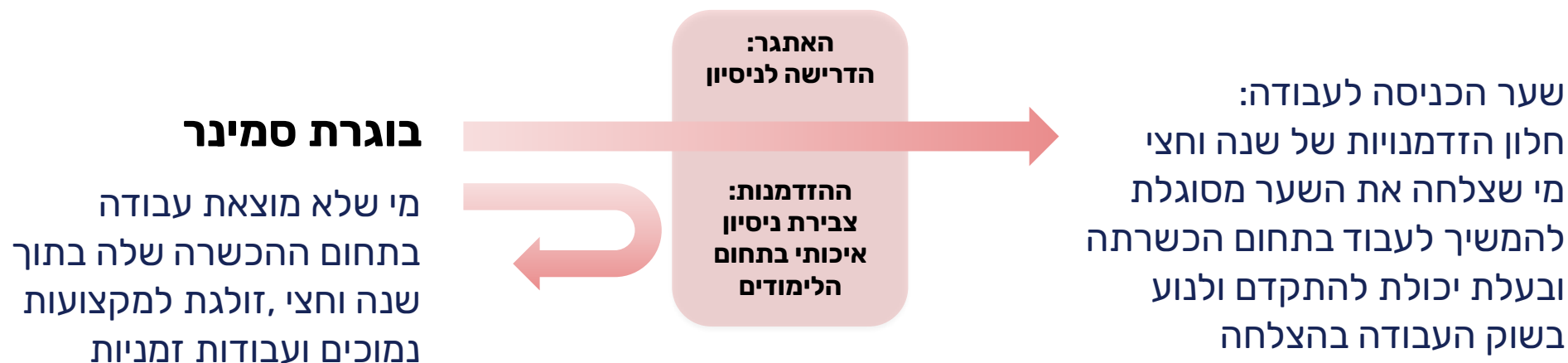




שלב ב': הכניסה אל עולם העבודה

החשיבות של עבודה ראשונה בתחום הלימודים

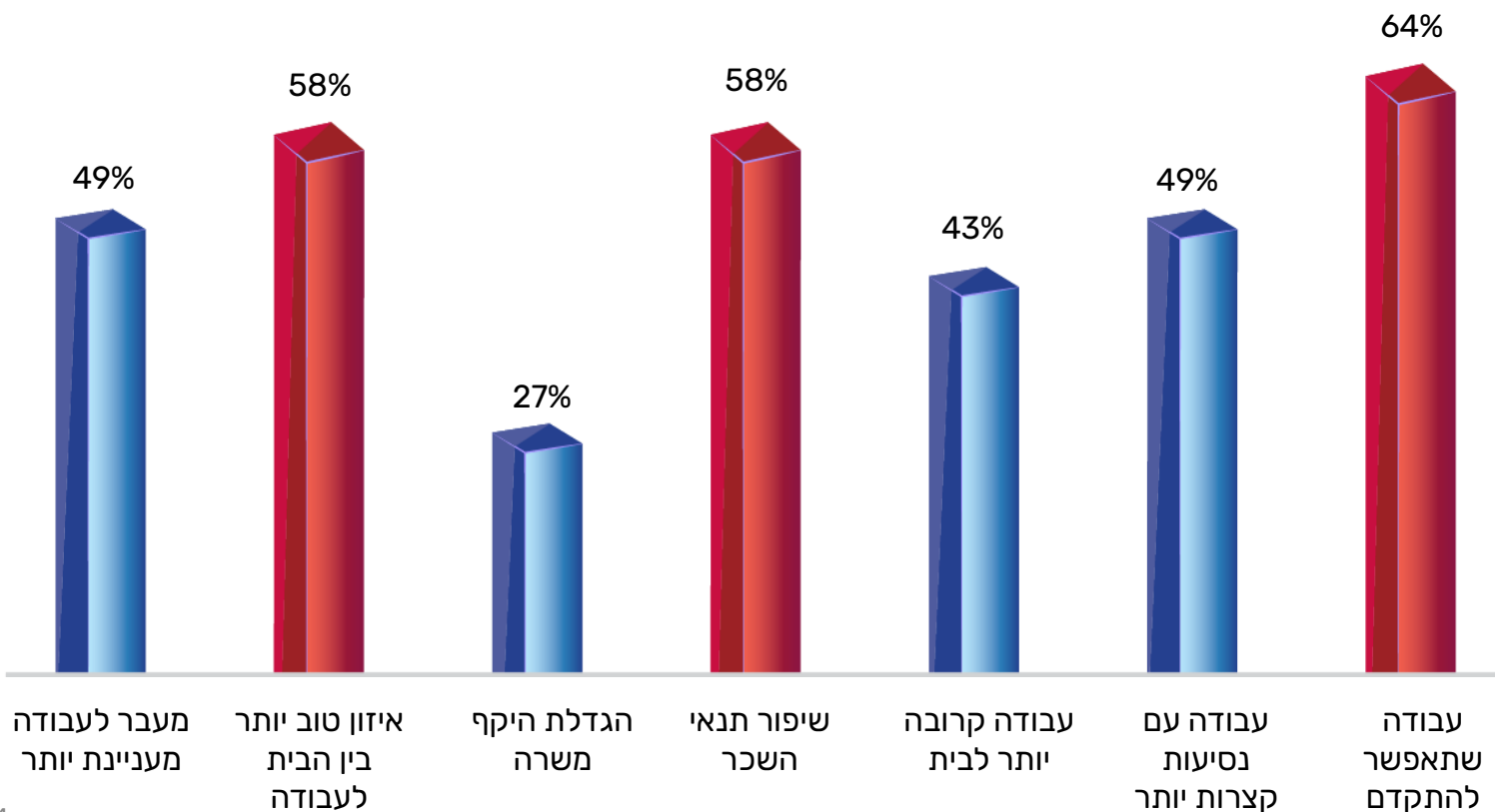
- הניסיון הנרכש בעבודה הראשונה מעניק כלים וניסיון ומבטיח תעסוקה איכותית והכנסה גבוהה יותר.
- חשוב שהכלים ירכשו בתחום העיסוק הנבחר, כי ללא ניסיון רלוונטי קשה להתקדם בתחום העיסוק



הפערים בין שתי הקבוצות הולכים וגדלים עם הזמן, והם מחדדים את חשיבותה הגדולה של המשרה הראשונה בהתוויית מסלול הקריירה בטווח הארוך.



התפלגות מידת ההסכמה עם הסיבות להחלפת מקום עבודה, סקר תושבות בני ברק, 2020



שלב ג': התקדמות בתוך עולם העבודה

בשלב השלישי במודל ההתפתחות התעסוקתית של האישה החרדית הדגש הוא על סוגיות של מוביליות - אפשרויות תעסוקה והכשרה נוספות.

המניעים המרכזיים להתקדמות ותנועה בתוך עולם העבודה הם:

- הרצון להתקדם מקצועית (64%)
- הרצון לשפר את תנאי השכר (58%)
- הרצון לאזן טוב יותר בין הבית לעבודה (58%)



מאפייני תעסוקה של תושבות בני ברק

מרוצות מהתפקיד המקצועי יותר מהשכר, אך עדיין קיים פער בין היכולות לשכר שלהן



מרגישות שהשכר
לא הולם את
היכולות שלהן



מרוצות עד
מרוצות מאוד
מהשכר שלהן



מרוצות עד מרוצות
מאוד מהתפקיד
המקצועי שלהן

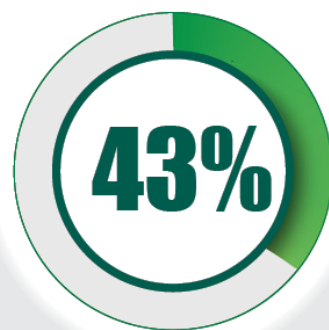


שלב ג': התקדמות בתוך עולם העבודה

מאפיינים של מוביליות: מתקדמות מבחינה מקצועית אך לא בשכר



בעלות יכולת
להתקדם בשכר
במקום עבודתן



בעלות יכולת
להתקדם בתפקיד
המקצועי שלהן
במקום עבודתן



עוסקות בעבודה
שמאפשרת להן לצבור
המשך ניסיון רלוונטי
במקצוע שלהן



שלב ג': התקדמות בתוך עולם העבודה - כלים נדרשים וחסרים

כלים נדרשים

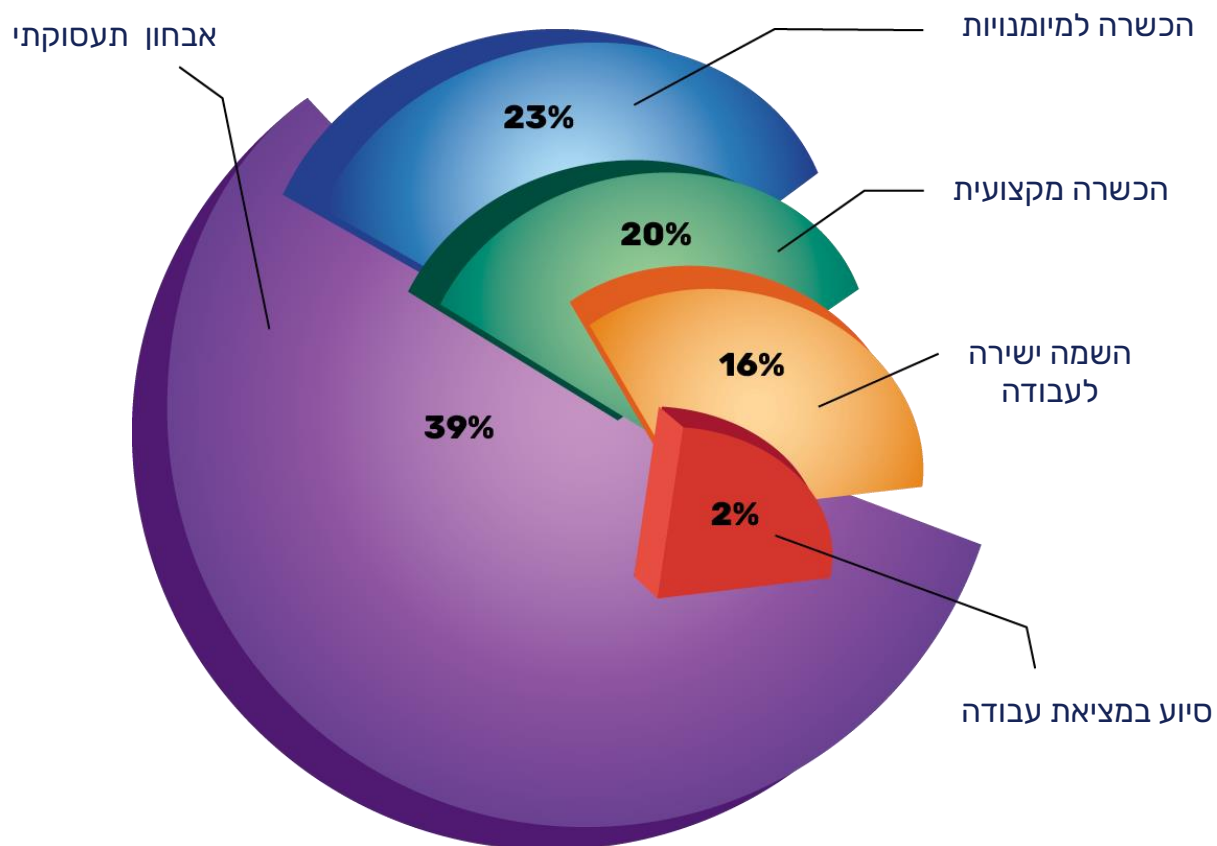
- ניסיון מעשי
 - הכשרה מקצועית מתאימה
- כ-30% מהנשים בבני ברק דיווחו
שהיה חסר להן מאלה כאשר
חיפשו עבודה

מיומנויות ברמת שליטה גבוהה

- שליטה בשפה האנגלית
 - שליטה במערכות ממוחשבות
- רק 15% דיווחו שמיומנויות אלו היו
חסרות להן ולא התאימו לדרישות
מקום עבודה שחיפשו



התפלגות צריכת השירותים במרכז הכוון
סקר תושבות בני ברק, 2020



שלב ג': התקדמות בתוך עולם העבודה - פעילות מרכז הכוון

רקע על פעילות מרכז הכוון בעיר

75% מהנשים בעיר דיווחו שלא השתמשו מעולם בשירותי מרכז הכוון

- מרבית הפונות למרכז, נעזרות בו לצורכי אבחון תעסוקתי (39%)
- סיוע במציאת עבודה והשמה ישירה לעבודה הם השירותים בעלי השימוש הנמוך ביותר ומשרתים רק כ-4% מהנשים בגיל העבודה בעיר

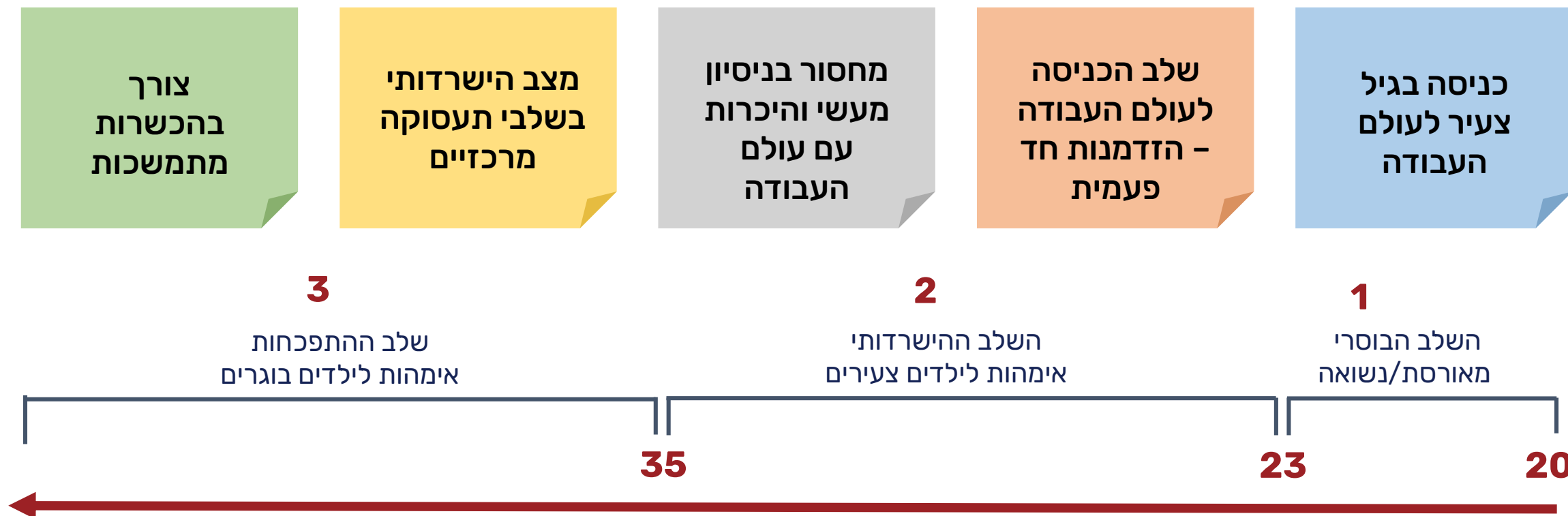


התפתחות תעסוקתית של נשים בבני ברק



סיכום: מפתחות התעסוקה של נשים בבני ברק

מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ייחודיים לנשים חרדיות בעיר





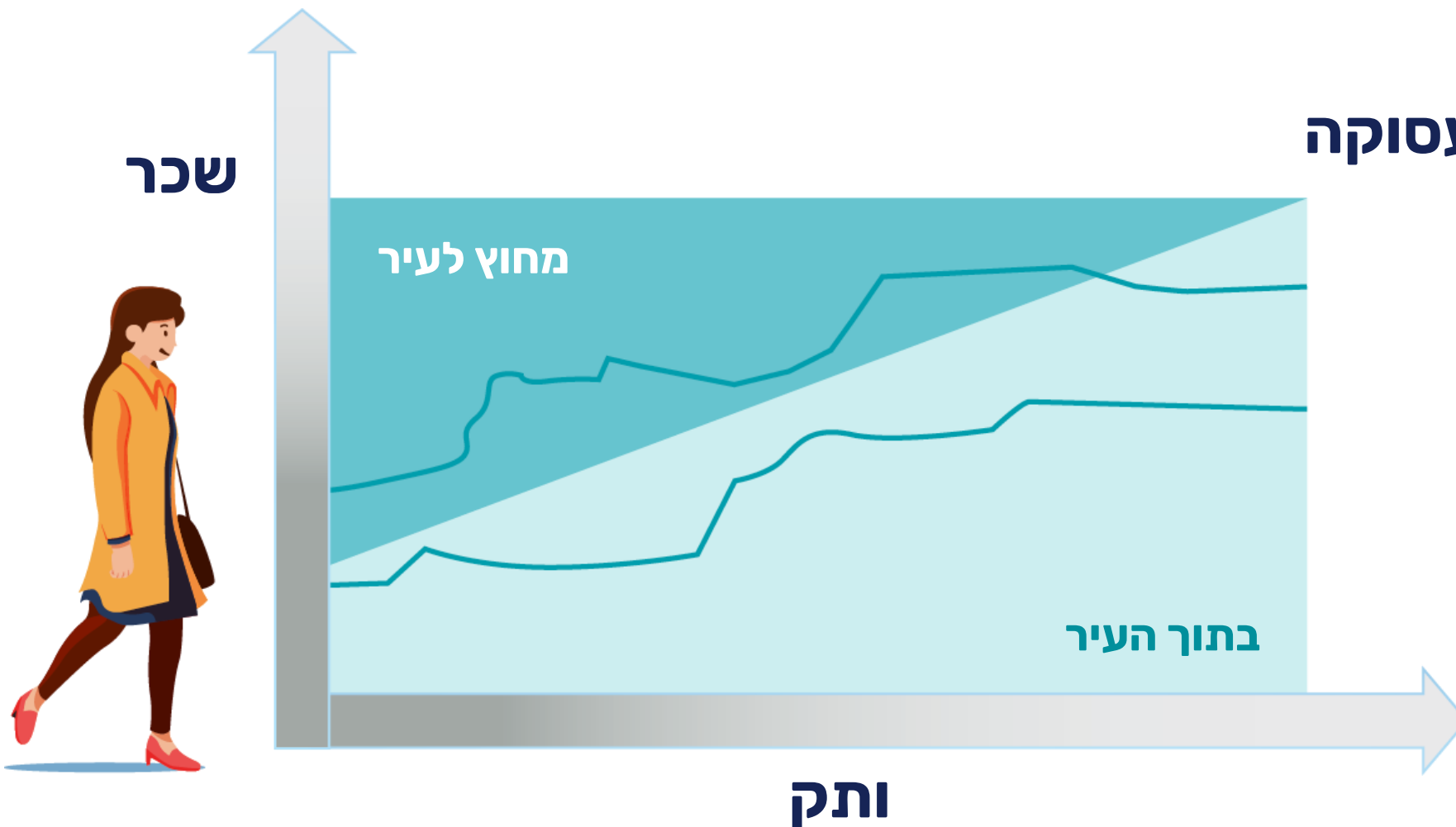
סיכום: מפתחות התעסוקה של נשים בבני ברק

מודל התנועה של נשים חרדיות בבני ברק בעולם העבודה



המאפיינים המשפיעים ביותר בשלב הכניסה לעבודה על עבודה איכותית (בדגש על שכר):

- 1. ניצול נכון של שער הכניסה לעולם העבודה באמצעות מציאת עבודה בתחום הלימודים
- 2. מציאת עבודה ראשונה מחוץ לעיר





סיכום: מפתחות התעסוקה של נשים בבני ברק

לשער הכניסה לעבודה יש
משמעות אם נעשה בתוך
העיר או מחוץ לה

*ע"פ ממצאי המחקר האיכותני



המחשה: מקרי בוחן מעולם הנהלת החשבונות

הבחירה במסלול	הכניסה לשוק העבודה				התקדמות בשוק העבודה	מניעים לתנועה	מצב נוכחי
	התפיסה על הכניסה לעבודה	תחום עבודה	תנאי עבודה	מיקום עבודה			
 <p>רבקי</p>	ניסו לשכנע אותה לא ללמוד את זה	הנה"ח	משרה מלאה, 9 שעות "עבודה לא ממש מוצלחת"	תל אביב	עבודה באלעד, המשך למידה של מערכות טכנולוגיות רבות	רצון לעלות בשכר ולהימנע מהנסיעות	עבודה בבני ברק, במשרד מאוד מקצועי 7 שעות
 <p>נעמה</p>	"תמיד עניין אותי, רציתי ללמוד ראיית חשבון"	הנה"ח	שכר מינימום	בני ברק	המשיכה ללימודי תואר ראשון בראיית חשבון בקרית אונז, התמחות ארוכה וקשה בBDO	רצון להתקדם לתפקידים בכירים וניהוליים	תפקיד ניהולי בחברה בבני ברק, היקף משרה 7.5 שעות
 <p>כבי</p>	"יותר מעניין מהוראה, יותר קצר מתכנות"	מזכירות	שכר מינימום	בני ברק	לא מוצאת עבודה בהנה"ח בגלל חוסר ניסיון, עוברת לעבוד בביטוח בפתח תקווה	לא אוהבת את העבודה, קשות לה הנסיעות	לא תמשיך במקום העבודה בגלל השעות הארוכות: 8 שעות
 <p>ברכי</p>	לא ציינה סיבה מיוחדת	טלפנות	עבודה קשה ולא מספקת	בני ברק	לא מוצאת עבודה בהנה"ח בגלל חוסר ניסיון, עוברת לעבוד במזכירות בבית חולים בבני ברק	אין אפשרות התקדמות בעבודה, או בתחום בגלל שאין תעודה.	אין לה ברירות, תמשיך בעבודה: 8.5 שעות ביום

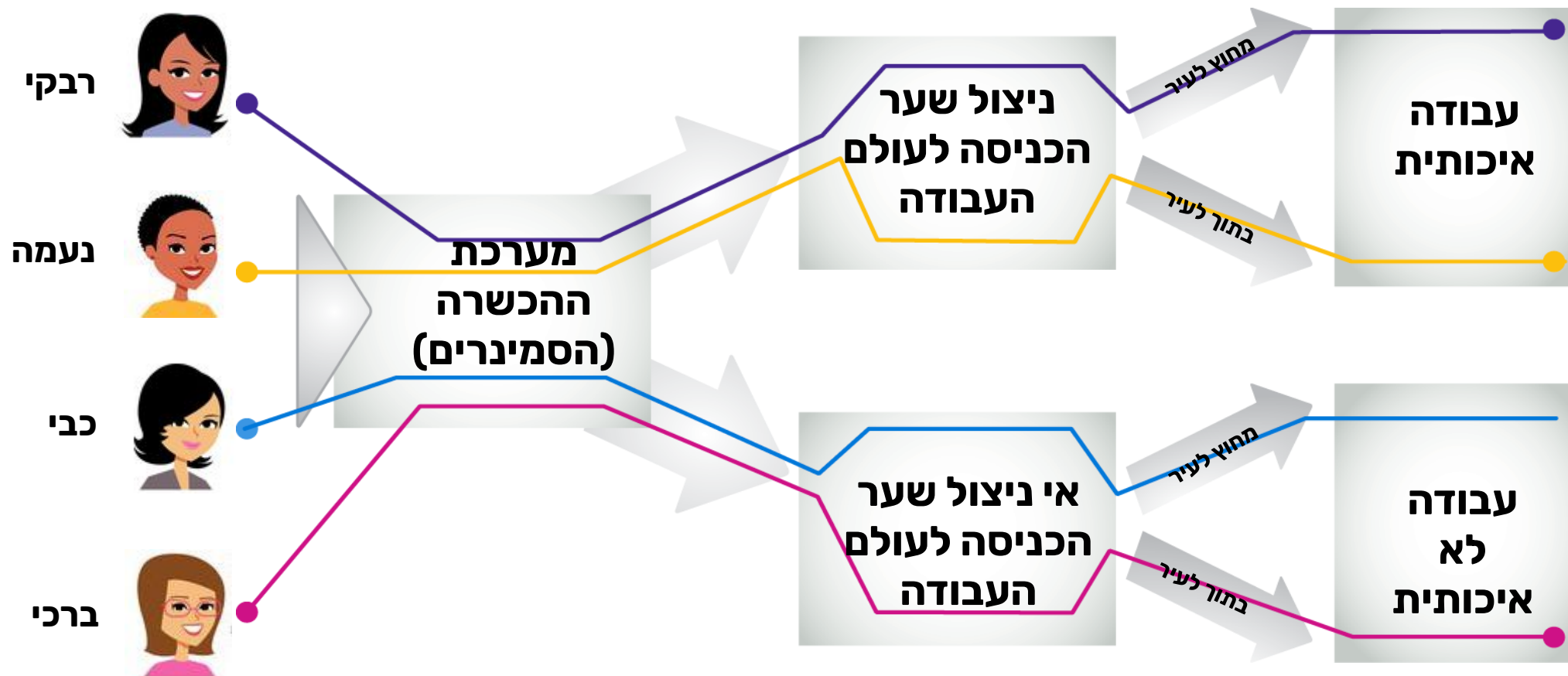
תעסוקה איכותית



תעסוקה לא איכותית



המחשה: מקרי בוחן מעולם הנהלת החשבונות



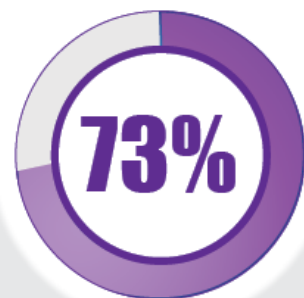


סיכום: מפתחות התעסוקה של נשים בבני ברק

מאפייני עבודה החשובים לנשים בעיר



משך הנסיעה



אפשרות
למימוש עצמי



שכר
גבוה

שעות
עבודה
נוחות



סביבת
עבודה בעלת
אופי חרדי

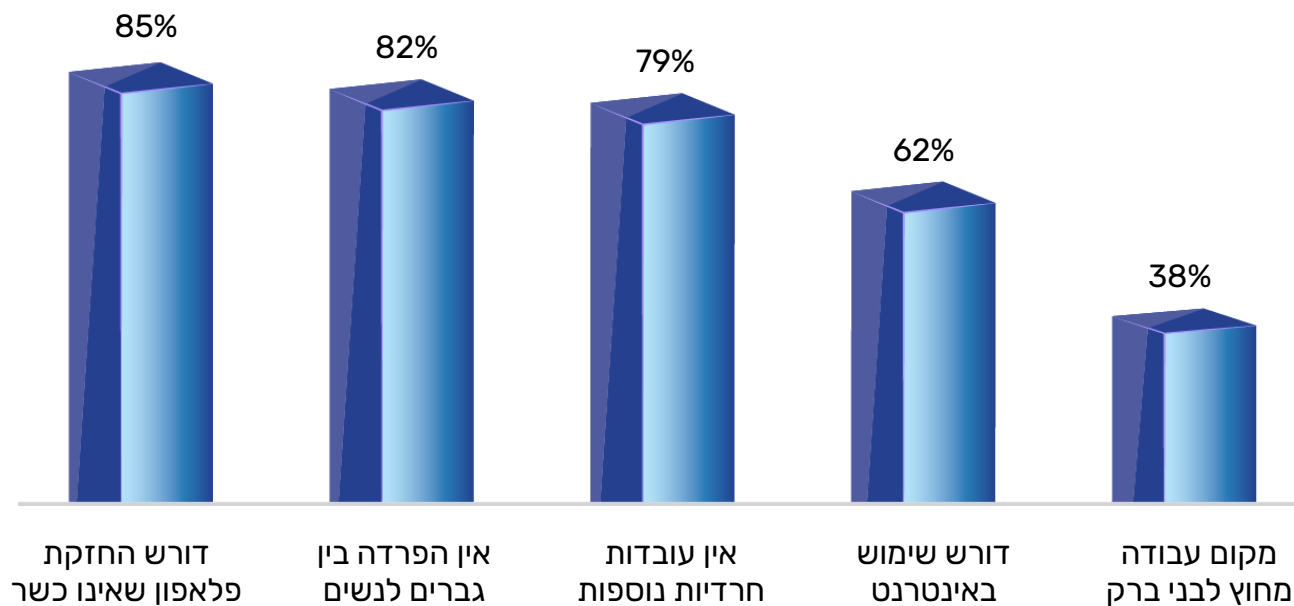


סיכום: מפתחות התעסוקה של נשים בבני ברק

גבולות אדומים בתעסוקת נשים

- מוכנות לעבוד מחוץ לעיר
- לא מוכנות:
- להחזיק פלאפון שאינו כשר
- לעבוד במקום שאין בו הפרדה בין גברים לנשים
- לעבוד במקום בו אין עובדות חרדיות נוספות
- לעבוד במקום הדורש שימוש באינטרנט

התפלגות הנשים שאינן מוכנות לעבוד בתנאים הבאים
סקר תושבות בני ברק, 2020



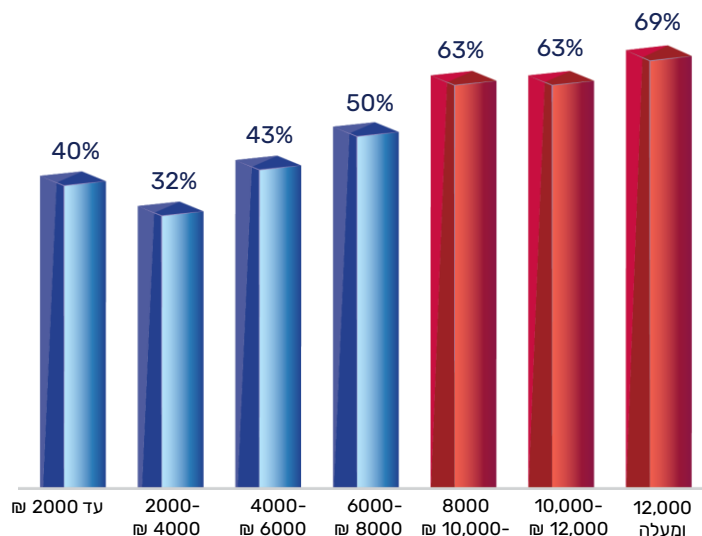


סיכום: מפתחות התעסוקה של נשים בבני ברק מאפייני עבודה אידיאלית לנשים בעיר

8,000 ₪ ומעלה

שכר

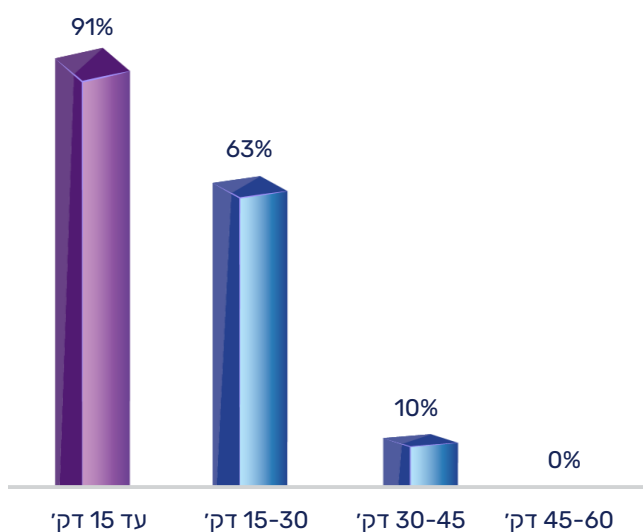
כותרת התפלגות שביעות הרצון משכר
סקר תושבות בני ברק, 2020



כ-15 דקות

זמן נסיעה

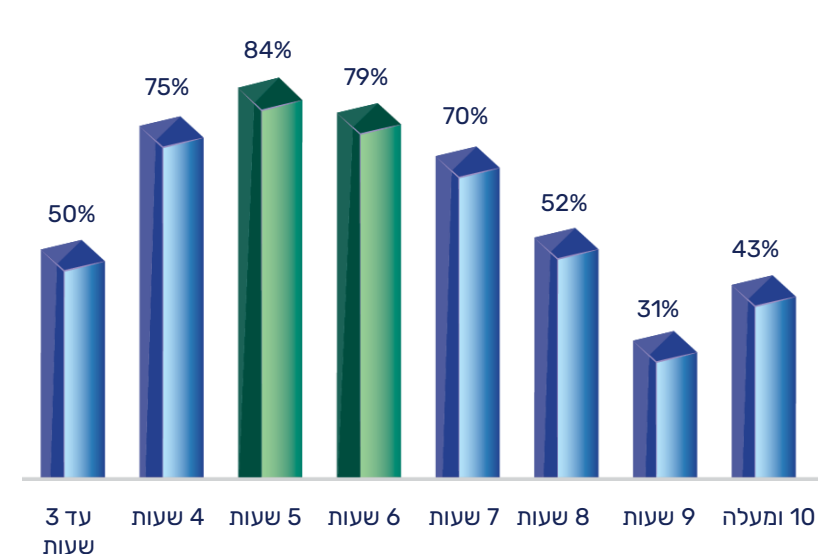
התפלגות שביעות הרצון ממשך זמן הנסיעה
לעבודה סקר תושבות בני ברק, 2020



6 שעות

שעות עבודה

התפלגות שביעות הרצון משעות העבודה
סקר תושבות בני ברק, 2020





סיכום

- **פוטנציאל תעסוקתי גבוה** - בני ברק היא עיר בעלת פוטנציאל תעסוקתי גבוה (מיקום מרכזי של העיר, מוקד תעסוקתי-מסחרי-תרבותי לחרדים ולשאינם חרדים)
- **לא ממומש** - הפוטנציאל לא ממומש: השכר הממוצע לא גבוה יחסית לערים חרדיות אחרות, העובדות מדווחות על פערים בין השכר ליכולות, ועל יכולת מוגבלת להתקדם מקצועית ובשכר במקום העבודה.
- **מסיבות סוציו-תרבותיות** - אי מימוש הפוטנציאל נובע ככל הנראה מהמרחב הקהילתי המפוקח, בעל גבולות ברורים, המאופיין בשמרנות ותהליכי שינוי איטיים יותר שיש בעיר.



סיכום

- מאפייני סוציו דמוגרפיים מוכרים: אימהות לילדים צעירים, מפרנסות עיקריות, בוגרות הכשרה מקצועית בסמינרים, עוסקות בעיקר בחינוך.
- נשים רבות עובדות **בהיקפי משרה חלקיים ומעוניינות להגדיל שעות** אך לא הצליחו בכך. נשים רבות גם נדרשות **להכשרות נוספות על מנת להתפתח מקצועית**
- רוב תושבות העיר עובדות בתוך העיר, אך **הנשים שעוזבות את העיר** למוקדי תעסוקה הגובלים עם העיר, רובן בתחומי ההייטק, החשבונאות, הביטוח והפיננסים, **מרוויחות יותר מהעובדות בתוך העיר**, אך נוסעות משך זמן ארוך יותר לעבודה ועובדות בהיקפי משרה גדולים יותר אך לא משמעותית.



סיכום

- קיימת **העדפה ברורה של הנשים לעבוד קרוב לבית**, אם מחוסר מוכנות לצאת מהעיר ואם מהעדפה להיות קרובה לבית ולילדים, ומסתמן שהיצע העובדות בעיר גדול מהביקוש לעובדות.
- ישנם שלושה מוקדי פוטנציאל לאפשרויות תעסוקה נוספות לנשים החרדיות:
 1. **במתחם ה-BBC** שמעסיק רק 4% מהנשים המועסקות בעיר
 2. בתוך העיר, **בתחומי עיסוק בהם יש מחסור במשרות פנויות** וביקוש רב אליהן
 1. **מחוץ לעיר**, במוקדי תעסוקה אליהם ניתן לטייב את אמצעי התחבורה ולקצר את זמן הנסיעה



סיכום

- במודל התנועה בעולם העבודה של נשים חרדיות זוהו **שלוש תחנות מרכזיות**: ההכשרה, הכניסה אל עולם העבודה וההתקדמות בעולם העבודה.
- זוהתה נקודת המפתח שהינה בעלות השפעה משמעותית על איכות התעסוקה של הנשים: **שער הכניסה אל העולם העבודה**. שלב מאתגר לכל הצעירים אך בשל מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ייחודיים לנשים החרדיות, שלב זה מאתגר במיוחד וחד-פעמי.
- שני המרכיבים המשמעותיים ביותר שזוהו בשלב זה הם:
 1. **מציאת עבודה ראשונה בתחום הלימודים**.
 2. **יציאה מהעיר** במסגרת העבודה הראשונה.
- מרכיבים אלו היו בעל השפעה על איכות התעסוקה בכלל **והשכר בפרט**.



סיכום

- במחקר יצרנו **מפתחות תעסוקה לנשים החרדיות בבני ברק**: מסגרת עבודה הכוללת תנאים נדרשים, העדפות, מערך שיקולים ומאפיינים ייחודיים.
- הבולטים ביניהם הם הצורך בסביבת עבודה מותאמת גם להיותן נשים וגם להיותן חרדיות:
 - בעלת אופי חרדי
 - עם הפרדה בין גברים לנשים
 - ללא פלאפונים שאינם כשרים
 - ומצד שני עם שעות עבודה נוחות ושכר שיכול לפרנס אותן
 - מוטיבים כמו אתגר מקצועי, ומימוש עצמי פחות נוכחים

שכר היעד אליו אנחנו (והן) שואפים: ממוצע של 8,000 ₪.

- מטרת ומבנה התהליך המחקרי
- המרחב הגאו-סוציולוגי של בני ברק
- מדדי תעסוקת נשים בבני ברק
- התפתחות תעסוקתית של נשים בבני ברק
- אתגרים
- יעדים
- המלצות



האתגרים המרכזיים העומדים בפני קידום תעסוקת נשים בעיר

1. מתחם ה BBC בעיר אינו מנוצל להעסקת נשים מהעיר, למרות היותו נגיש ובעל היצע עבודות במגוון ענפי-כלכלי רחב, ואין מנגנון חיבור בינם לבין התושבים ומערכות ההכשרה והתעסוקה העירוניות

2. קיים היצע נמוך של משרות מקצועיות ואיכותיות בתוך העיר לצד ביקוש גבוה לעבודה בתוך העיר

3. ישנם אזורי תעסוקה מחוץ לעיר שטווחי הנסיעה אליהם בתחבורה ציבורית חורגים מטווח הנסיעה המקסימלי. עניין זה מוביל ל: 1. מוביל להיקפי משרה נמוכים בקרב נשים העובדות במקום 2. מקטין את היקף היוצאות לעבודה מחוץ לעיר ומגדיל את העומס על המשרות בתוך העיר

4. קיים קושי בצליחת שער הכניסה לעולם העבודה ומציאת עבודה ראשונה בתחום הלימודים



האתגרים המרכזיים העומדים בפני קידום תעסוקת נשים בעיר

לאימהות לילדים
צעירים בעיר יש **יכולת**
מוגבלת להגדיל
היקפי המשרה
ולהתרחק מהבית

.7

לנשים בעיר **יכולת**
מוגבלת להוסיף
שעות עבודה ולעבוד
במקומות עבודה
מרוחקים

.6

לנשים בעיר יש
יכולת מוגבלת
להתקדם מקצועית
בעולם העבודה

.5

בוגרות סמינרים משקיעות **זמן ומשאבים יקרים ברכישת**
הכשרות מקצועיות נוספות בשל בחירה במסלולי הכשרה
שאינן מתאימים להן בסמינר, אם מחוסר הבנה על אופי
המקצוע ומבנה העבודה בתחום, ואם מחוסר ברירה בשל
אפשרויות הכשרה מוגבלות

.9

עיר הומוגנית יחסית שבשל היותה מרכז
הכשרה ותעסוקה, נדרשת יוממות
נמוכה יחסית המובילה לכך שלקבוצות
שמרניות יותר ישנה **מערכות נטוורקינג**
ויכולות חיפוש עבודה מוגבלות

.8

- מטרת ומבנה התהליך המחקרי
- המרחב הגאו-סוציולוגי של בני ברק
- מדדי תעסוקת נשים בבני ברק
- התפתחות תעסוקתית של נשים בבני ברק
- אתגרים
- יעדים
- המלצות



יעדים - לקידום איכות תעסוקת הנשים בבני ברק



הגדלת שעות העבודה לכ-30% מהמועסקות בעיר, המעוניינות להוסיף שעות עבודה	1. הגדלת שעות העבודה
הפניית 15% מתלמידות ההכשרות מתחומי החינוך אל תחומים חדשים כמו פיננסים, בריאות ורווחה	2. גיוון ענפי
הקמת מערך הכשרות מתקדמות ל-20% לפחות מהמועסקות בתחומי המחשבים, החשבונאות, הבריאות והרווחה, הפיננסים והביטוח ומקצועות העיצוב	3. העלאת יכולת ההתקדמות המקצועית בעולם העבודה
הכנת כלים ותשתיות לבוגרות כך ש-90% תמצאנה עבודה ראשונה בתחום הלימודים בפרק זמן קצר יותר (עד חצי שנה)	4. הגדלת שיעור הצולחות את שער הכניסה לעולם העבודה
הכוונה למסלולי הכשרה מותאמים ופתיחת הכשרות חדשות בעיקר בתחומים טיפוליים ופרא-רפואיים שיתנו מענה ל-15% מתלמידות הסמינרים כיום	5. צמצום היקפי בוגרות סמינרים הפונות להכשרות אחרות

- מטרת ומבנה התהליך המחקרי
- המרחב הגאו-סוציולוגי של בני ברק
- מדדי תעסוקת נשים בבני ברק
- התפתחות תעסוקתית של נשים בבני ברק
- אתגרים
- יעדים
- המלצות



חולשות

- מעורבות פוליטית גבוהה בניהול העירייה ומיזמים שהיא מפעילה
- איגום משאבים

חוזקות

- עיר הממוקמת במרחב עשיר בהזדמנויות תעסוקתיות, ומוקד תעסוקתי-תרבותי-חברתי לאוכלוסייה החרדית והכללית
- הומוגניות של האוכלוסייה: יכולת להניע תהליך קידום תעסוקתי אחיד, יעיל ומשמעותי

מסגרת קידום ההמלצות

סיכונים

- התמשכות משבר קורונה והעצמת המשבר הכלכלי והאטת המשק
- תלות גדולה בשותפים חיצוניים למימוש ההמלצות

הזדמנויות

- משבר הקורונה יוליד תוכניות ותקציבים להנעה חדשה של המשק, עם רלוונטיות גבוהה לקידום עסקים ותקצוב הכשרות לאוכלוסיות מוחלשות



קטגוריות מרכזיות

 <p>התאמת מערכת ההכשרה לעולם העבודה</p>	 <p>עידוד מוביליות והתפתחות תעסוקתית</p>	 <p>כלים ותשתיות לצליחת שער הכניסה לעבודה</p>	 <p>מיצוי וקידום אפשרויות תעסוקה</p>
<p>התאמת מערכת ההכשרות באופן מקסימלי לעולם העבודה</p>	<p>1. הכשרות מתקדמות 2. מערכות תומכות מותאמות לאימהות</p>	<p>שיפור מיומנויות ורכישת ניסיון התחלתי בעולם העבודה</p>	<p>1. בטווח הקצר: מקסום אפשרויות תעסוקה קיימות 2. בטווח הארוך: פתיחת אפשרויות תעסוקה חדשות</p>
יעדים מושגים			
<p>צמצום היקפי בוגרות סמינרים הפונות להכשרות בתחומים אחרים</p>	<p>העלאת יכולת ההתקדמות המקצועית בעולם העבודה</p>	<p>הגדלת שיעור הצולחות את שער הכניסה לעולם העבודה</p>	<p>1. הגדלת היקפי משרה 2. גיוון ענפי</p>

מדד יכולת השפעה ושימות של ההמלצות

ההמלצה	קטגוריה
1. פיתוח פורום מעסיקים במתחם BBC בעיר	א. מיצוי וקידום אפשרויות תעסוקה
2. משיכת מעסיקים חדשים אל תוך העיר / הרחבת עסקים קיימים בתחומים נבחרים	
3. טיוב אמצעי תחבורה למוקדי תעסוקה מחוץ לעיר	
4. שילוב התמחות/התנסות מעשית במסלול ההכשרה	ב. הכנת כלים ותשתיות לצליחת שער הכניסה לעבודה
5. פיתוח קורסי הכנה לעולם העבודה	
6. הקמת חממות מקצועיות ופיתוח מודלים משותפים להעסקת ג'וניורים מחוץ לעיר	
7. מערכת הכשרות והשתלמויות מקצועיות זמינות ומסובסדות	ג. עידוד מוביליות והתפתחות תעסוקתית
8. קידום ופיתוח חללי האב, גם לנשים שכירות	
9. פתיחת צהרונים מסובסדים לבנים	
10. הוצאת קול קורא למיזם של רשתות חברתיות לפי תחומי עיסוק	
11. שלב טרום-הכשרתי - הכוונה לעולמות תעסוקה	ד. התאמת מערכת ההכשרה לעולם העבודה
12. פתיחת מסלולי הכשרה לתחומים חדשים בעלי ביקוש	

גבוה



נמוך



מתודולוגיית ההמלצות

מפתחות להצלחה

ממה חייבים להיזהר?

שותפים פוטנציאליים

שלבי עבודה מידיים

תיאור המהלך

יעד

מסגרת עבודה

כלים נדרשים

המצב הנוכחי

האתגר

הפוטנציאל

חיבור המלצות לכשלים ולאתגרים הקיימים

המטרה: מיצוי וקידום אפשרויות תעסוקה קיימות

הסיבה - הכשל הקיים	ההמלצה
<p>מתחם ה BBC בעיר אינו מנוצל להעסקת נשים מהעיר, למרות היותו נגיש ובעל היצע עבודות במגוון ענפי-כלכלי רחב, ואין מנגנון חיבור בינם לבין התושבים ומערכות ההכשרה והתעסוקה העירוניות</p>	<p>1. פיתוח פורום מעסיקים במתחם BBC בעיר </p>
<p>אזורי תעסוקה מחוץ לעיר בטווחי נסיעה ארוכים יחסית - 1. מוביל להיקפי משרה נמוכים 2. מקטין את היקף היוצאות לעבודה מחוץ לעיר ומגדיל את העומס על המשרות בתוך העיר</p>	<p>2. טיוב אמצעי תחבורה למוקדי תעסוקה מחוץ לעיר </p>
<p>קיים היצע נמוך של משרות מקצועיות ואיכותיות בתוך העיר לצד ביקוש גבוה לעבודה בתוך העיר</p>	<p>3. משיכת מעסיקים חדשים אל תוך העיר / הרחבת עסקים קיימים בתחומים נבחרים </p>



א. מיצוי וקידום אפשרויות תעסוקה

1. הקמת פורום מעסיקים במתחם ה-BBC

המצב הנוכחי

- למרות ש-60% מהנשים עובדות בתוך העיר, רק 4% נוספות בוחרות לעבוד במתחם ה-BBC, אזור תעשייה נגיש ובעל מגוון ענפי-כלכלי גדול ואיכות תעסוקה גבוהה

האתגר

- מעסיקים רבים במתחם אינם בעלי ידע וכלים לגייס הון אנושי מותאם מתוך העיר בני ברק

הפוטנציאל

- מגוון מעסיקים איכותיים מתחומי עיסוק מגוונים
- זמן נסיעה קצר: ממוצע של 15 דק נסיעה



1. הקמת פורום מעסיקים במתחם הBBC



הקמת מסגרת גג המכנסת את המעסיקים הגדולים ממתחם הBBC

תיאור המהלך

הגדלת אחוז המועסקות מהעיר במתחם באמצעות חיבור המעסיקים לעיר

יעד

- הפצת עדכון חודשי בקרב חברי הפורום אודות מחפשי עבודה ובוגרי הכשרות חדשים מהעיר
- הפצת עדכון חודשי בקרב תושבי העיר אודות משרות פנויות הנפתחות לאיוש
- קיום ירידי תעסוקה שנתיים במקום
- יצירת מערך הטבות למעסיקים החברים בפורום ומגייסים דרכו

מסגרת עבודה

קשרי מעסיקים, ידע וניסיון בהכשרה והשמה

כלים נדרשים



1. הקמת פורום מעסיקים במתחם הBBC



המעסיקים רואים בתהליך פוטנציאל: חייב להיות ממוקד ויעיל

מפתחות להצלחה

עודף ביורוקרטיה, פורום נושא שם בלבד, פגישות לא ממוקדות עם מעסיקים

ממה חייבים להיזהר?

מנהלת הBBC, מעסיקים מרכזיים, מרכז הכוון, החברה הכלכלית

שותפים פוטנציאליים

- גיוס מנהל פורום
- מיפוי מעסיקים פוטנציאליים
- סימון שותפים רלוונטיים וכינוס שולחן עגול ראשוני
- הכנת תוכנית עבודה בעלת יעדים ברורים בנוגע למסגרת העבודה ומספר המשורות המיודעות לאיוש

שלבי עבודה מידיים



א. מיצוי וקידום אפשרויות תעסוקה



2. טיוב אמצעי תחבורה מחוץ לעיר



המצב הנוכחי

- השכר הממוצע בעבודות מחוץ לעיר גבוה ב-20-30% מהשכר בתוך העיר
- נשים רבות העובדות מחוץ לעיר עובדות במשרה חלקית
- נשים רבות העובדות בתוך העיר אינן מחפשות עבודה מחוץ לעיר בשל זמני הנסיעה הארוכים

האתגר

- זמני הנסיעה למוקדי תעסוקה מחוץ לעיר ארוכים, ולכן: הם באים על חשבון שעות העבודה של הנשים העובדות שם
- נשים רבות לא מחפשות עבודה מחוץ לעיר בגלל הקושי להתנייד לשם

הפוטנציאל

- נשים העובדות מחוץ לעיר יוכלו להגדיל משרה אם זמני הנסיעה יתקצרו.
- נשים רבות העובדות בעיר טוענות שיש סיכוי גבוה שאם הנסיעות יתקצרו הן יצאו לעבוד מחוץ לעיר.



2. טיוב אמצעי תחבורה מחוץ לעיר



קיצור זמני נסיעה למוקדי תעסוקה מחוץ לעיר

תיאור המהלך

הגדלת היקפי משרה ב-10% בקרב נשים העובדות כיום מחוץ לעיר
עידוד נשים לעבודה מחוץ לעיר והגדלת היקפי היציאה מהעיר ב-20%

יעדים

יצירת מסלולי נסיעה מועדפים בשעות העבודה המרכזיות למרכזי התעסוקה מחוץ לעיר, על-ידי:
טיוב/תגבור מסלולי קווים קיימים
הוספת קווים חדשים
יצירת מערך שאטלים להנגשת ציר הרכבת הקלה שתוקם

מסגרת עבודה

2. טיוב אמצעי תחבורה מחוץ לעיר



רמת גן	מרכז תל אביב	
1,600	1,200	מספר עובדות היום
30 דקות	45 דקות	זמן נסיעה ממוצע
20 דקות	30 דקות	יעד זמן נסיעה
2,000	1,500	יעד עובדות עתידי

שמירה על טווחי נסיעה עד 30 דקות נסיעה מהבית עד מקום העבודה

מיפוי מסלולי הקווים הקיימים לאזורי התעסוקה המרכזיים מחוץ לעיר: קרית אריה, רמת החייל, אזור הבורסה ברמת גן ומרכז תל אביב.
בחינת האפשרויות לקיצור זמני הנסיעה ליעדי התעסוקה מחוץ לעיר, בפרט לאזורים הבאים:

מפתחות להצלחה

שלבי עבודה מידיים



א. מיצוי וקידום אפשרויות תעסוקה



3. משיכת מעסיקים חדשים לעיר



המצב הנוכחי

- אחוז קטן של המועסקות בעיר עובדות בתחומי ההייטק, החשבונאות, הביטוח והפיננסים ביחס לנשים העובדות בתחומים אלו מחוץ לעיר

האתגר

- השכר בתחומי עיסוק אלה בתוך העיר נמוך משמעותית מהשכר הממוצע מחוץ לעיר
- נשים רבות מעדיפות לעבוד קרוב לבית ואף אינן מוכנות לצאת לעבוד מחוץ לעיר, ובהינתן מחסור במשרות פנויות מתאימות בתחום הן עובדות בתחומים פחות מקצועיים

הפוטנציאל

- תחומים אלו בעלי ביקוש ברמה הארצית ובפרט בבני ברק. הגדלת היצע המשרות הפנויות בתחומים אלה יאפשר שימור כוח עבודה איכותי בתוך העיר, וגיוון ענפי אל תחומים אלה



3. משיכת מעסיקים חדשים לעיר



יצירת מסגרת תמריצים למשיכת עסקים חדשים לעיר בתחומים ובהיקפים הבאים:

תיאור המהלך

3. ביטוח ופיננסים

500



2. מחשבים

400



1. חשבונאות

550



א. הגדלת היצע המשרות הפנויות בעיר בתחומים אלה
ב. איוש משרות על ידי נשים מקהל היעד הפוטנציאלי

יעד

יצירת חבילת תמריצים אטרקטיבית ומערכת תנאים ברורה לקבלתם

מסגרת עבודה

מנגנון עירוני, קשרי מעסיקים, איגום משאבים ממשלתיים

כלים נדרשים



3. משיכת מעסיקים חדשים לעיר



מנגנון יעיל, מהיר, מערכת תמריצים אפקטיבית

מפתחות להצלחה

עודף בירוקרטיה, משיכת מעסיקים בעלי פוטנציאל העסקה נמוך ושכר נמוך

ממה צריך להיזהר?




החברה הכלכלית, מנהלת ה BBC, משרד הכלכלה, המשרד לפיתוח הנגב והגליל

שותפים פוטנציאליים

- מינוי מנהל תוכנית
- איתור והסרת חסמים בירוקרטיים ברישוי עסקים
- איתור מעסיקים פוטנציאליים מהתחומים הנדרשים
- איתור וזכייה בקולות קוראים ממשלתיים רלוונטיים

שלבי עבודה מידיים

חיבור המלצות לכשלים ולאתגרים הקיימים המטרה: כלים ותשתיות לצליחת שער הכניסה לעבודה

הסיבה – הכשל הקיים	ההמלצה
קיים קושי בצליחת שער הכניסה לעולם העבודה – בשל מחסור בניסיון מעשי בתחום הנלמד ובעולם העבודה	4. שילוב התמחות/התנסות מעשית במסלול ההכשרה 
קיים קושי בצליחת שער הכניסה לעולם העבודה – בשל חוסר היכרות עם תהליך הכניסה לעולם העבודה וחשיבות מציאת עבודה ראשונה בתחום	5. פיתוח קורסי הכנה לעולם העבודה 
קיים קושי בצליחת שער הכניסה לעולם העבודה – בשל אפשרויות תעסוקה מוגבלות לבוגרות סמינרים חסרות ניסיון	6. הקמת חממות מקצועיות ופיתוח מודלים משותפים להעסקת ג'וניורים מחוץ לעיר 



ב. כלים ותשתיות בצליחת שער הכניסה לעבודה



כניסה נכונה לעולם העבודה, בדגש על מציאת עבודה ראשונה בתחום הלימודית בעלת קשר גבוה ומובהק לאיכות התעסוקה של הבוגרת בכלל ולשכר בפרט.

הפוטנציאל

מתן כלים לצליחת שער הכניסה לעבודה ומציאת עבודה בתחום ההכשרה יאפשר קידום תעסוקתי איכותי לנשים בעיר

האתגר

בוגרות רבות מתקשות למצוא עבודה בחלון ההזדמנויות שנפתח בפניהן לפרק זמן קצר, מסיבות רבות ובעיקר בשל הדרישה לניסיון במקומות עבודה

המצב הנוכחי

במערכת ההכשרה הנוכחית בסמינרים החרדים לבנות בעיר אין הכשרה מעשית בתחום הנלמד



ב. כלים ותשתיות בצליחת שער הכניסה לעבודה

על מנת לתת להן כלים להתמודדות נכונה עם שער הכניסה לעבודה זוהו במחקר שני כיווני פעולה מרכזיים:

1. שילוב התנסות מעשית בהכשרה + מתן קורס הכנה לעולם העבודה

2. הקמת חממות מקצועיות בעולם העבודה

המסלולים המרכזיים הדורשים כלים והתנסות מעשית ובעלי פוטנציאל גדילה הם:



ב. כלים ותשתיות בצליחת שער הכניסה לעבודה

חממות מקצועיות

נדרשות לתת מענה לבוגרות שסיימו את הלימודים ועדיין מתקשות למצוא עבודה בתחום ובשל כך לא מתקדמות באפיק המקצועי שבחרו ואיכות התעסוקה שלהן נפגעת בהמשך מסלול העבודה שלהן.

התנסות מעשית + קורס הכנה

נדרשת כחלק מובנה בתוך תוכנית הלימודים לכלל התלמידות על מנת לפתוח אפשרויות תעסוקה רבות ואיכותיות ככל הניתן בשלב הכניסה לעבודה, וניצול אופטימלי של חלון ההזדמנויות.

התוכנית צריכה לתת מענה התחלתי בהיקף שנתי של:

• חשבונאות: 60-80 בנות	• חשבונאות: 180-220 בנות
• מחשבים: 20-40 בנות	• מחשבים: 150-200 בנות
• גרפיקה: 30-50 בנות	• עיצוב גרפי: 140-160 בנות



ככל שההתנסות המעשית בסמינר תהיה משמעותית יותר, הצורך בחממות מקצועיות יקטן



4. שילוב התנסות מעשית בתוכניות ההכשרה

תקצוב ושילוב התנסות מעשית בתוך תוכנית הלימודים בתחומי המחשבים, החשבונאות והעיצוב

התנסות מעשית במסגרת 120 שעות, פעם בשבוע, לאורך 5-6 חודשים

ניסיון במערכות חינוכיות, קשרי מעסיקים

התנסות מעשית משמעותית שתאפשר צבירת ניסיון רלוונטי בתחום ההכשרה

ההתנסות בסביבת תעסוקה לא מותאמת, אי מתן פיקוח וליווי הצוות החינוכי

נציגי הסמינרים, מעסיקים מרכזיים, מרכז הכוון, ארגון "תמך", משרד החינוך, משרד העבודה והרווחה

איוש רכז/ת למהלך
סימון מעסיקים רלוונטיים
כינוס שולחן עגול עם השותפים הפוטנציאליים
הכנת אבני דרך ראשוניות לתהליך ותאריך יעד לפתיחת התוכנית

תיאור המהלך

מסגרת עבודה

כלים נדרשים

מפתחות להצלחה

ממה צריך להיזהר?

שותפים פוטנציאליים

שלבי עבודה מידיים



4. שילוב התנסות מעשית בתוכניות ההכשרה



התועלת בהתנסות המעשית היא לכל השותפים



לתלמידות

רכישת ניסיון רלוונטי בשוק העבודה בכלל ובמקצוע העיסוק שלה בפרט, המעניק לה כלים להמשיך ולהתקדם בעולם העבודה לתעסוקה איכותית



למוסד ההכשרה

קשר מתמיד עם המעסיקים והבנה של צורכי השוק, עדכון תוכניות ההכשרה בהתאם ברמת התכנים, הידע המקצועי והמיומנויות הנדרשות



למעסיק

הזדמנות לבחינת וגיוס כוח אדם פוטנציאלי איכותי ומתאים לצרכיו



5. קורסי הכנה לעולם העבודה בתוכניות ההכשרה



בניית קורסי הכנה לעולם העבודה להתמודדות מוצלחת עם היציאה ממסגרת הסמינר וצליחה נכונה של שער הכניסה לעולם העבודה

תיאור המהלך

חשיבות מציאת עבודה ראשונה בתחום הלימודים
תיאום ציפיות אודות מאפייני העבודה הראשונה
מפגש עם בוגרות העובדות בתחום
הרצאות אורח של מעסיקים בתחום
מערך ליווי בחודשי כניסה ראשונים לעבודה

מסגרת עבודה

ניסיון במערכות חינוכיות, היכרות עם קורסי ליווי ומנטורינג, קשרי מעסיקים, ניסיון מקצועי בתחומי ההכשרה

כלים נדרשים

שילוב המחשות מעולם העבודה והיכרות משמעותית

מפתחות להצלחה



5. קורסי הכנה לעולם העבודה בתוכניות ההכשרה



קורס תיאורטי ללא מפגש ושיח עם
נציגים מעולם העבודה

ממה צריך להיזהר?

ראשי הסמינרים, מפעילי תוכנית חן,
מרכז הכוון, ארגון "תמך", משרד
החינוך

שותפים פוטנציאליים

כינוס שולחן עגול עם השותפים
הפוטנציאליים
סימון הקורסים הקיימים בתחום
וסוגיות רלוונטיות שנדרשות להוספה
בניית תוכנית לכל תחום הכשרה

שלבי עבודה מידיים



6. הקמת חממות מקצועיות



הקמת שלוש חממות בתחומים הנדרשים מחשבים, חשבונאות ועיצוב

תיאור המהלך

הקמת פלטפורמה להתנסות מעשית בעולם העבודה במקצוע הנדרש שתשמש שער כניסה חלופי לעולם העבודה

יעד

- בוגרות סמינר בעלות יכולות גבוהות שתעבודנה תמורת תשלום סימלי/מלגה עבור חברות בתחומים הללו לתקופה מוגבלת
- צוות ניהול ומנטורים מלווים מקצועית את התהליך ודואגים לאיכות התוצר
- הטבה למעסיקים שיגייסו מתוך החממה עם סיום השהות בה
- סדנאות חדשניות ומתן כלים למקסימום הצלחה

מה כלול במתחם?

קשרי מעסיקים, ניסיון מקצועי משמעותי בתחום המקצועי והכשרה בתחום

הכלים הנדרשים

התוצרים צריכים להיות איכותיים ומקצועיים

מפתחות להצלחה



6. הקמת חממות מקצועיות



תהליך ללא פיקוח רבני ולא שיתוף פעולה של הסמינרים

ממה צריך להיזהר?

מרכז אחים בבני ברק, מרכז הכוון, רשות החדשנות, ארגון תמ"ך, קרנות פילנתרופיות כדוגמת קרן קמ"ח.

שותפים פוטנציאליים

בחינת האפשרויות המתאימות להקמת מסגרת

שלבי עבודה מידיים

החממה:

1. הצמדת חממה לחברה קיימת בתחום בתמורה להטבות עירוניות כדוגמת הנחה בארנונה, והצבת צוות מקצועי לליווי והנחיית העובדות בחממה
2. הקמת חממות במרכז הכוון וגיוס מעסיקים לליווי



חיבור המלצות לכשלים ולאתגרים הקיימים

המטרה: מיצוי וקידום אפשרויות תעסוקה קיימות

הסיבה – הכשל הקיים	ההמלצה
לנשים בעיר יש יכולת מוגבלת להתקדם מקצועית בעולם העבודה בשל מחסור בכלים והכשרות מקצועיות	7. מערכת הכשרות והשתלמויות מקצועיות זמינות ומסובסדות
לנשים בעיר יש היצע משרות מתאימות מוגבל בשל אופי סביבת העבודה שאינה מותאמת לאישה חרדית, ובשל מרחק וצורך בנסיעות ארוכות	8. קידום ופיתוח חללי האב, גם לנשים שכירות
לאימהות לילדים צעירים יש יכולת מוגבלת לעבוד בהיקפי המשרה מלאים בשל צורך במסגרות מתאימות לילדים	9. פתיחת צהרונים מסובסדים לבנים
העיר הומוגנית, ובשל היותה מרכז הכשרה ותעסוקה, לקבוצות שמרניות יש מערכות הנטוורקינג ויכולות חיפוש עבודה מוגבלות	10. הוצאת קול קורא למיזם של רשתות חברתיות לפי תחומי עיסוק

ג. עידוד מוביליות והתפתחות תעסוקתית



10. הוצאת קול קורא למיזם של רשתות חברתיות לפי תחומי עיסוק	9. פתיחת צהרונים מסובסדים לבנים	8. קידום ופיתוח חללי האב, גם לנשים שכירות	7. מערכת הכשרות והשתלמויות מקצועיות זמינות ומסובסדות
<p>המסגרת: רשת חברתית מקצועית שתחבר בין נשים שונות העובדות בתחומי העיסוק העיקריים, ומתווכת להן אפשרויות תעסוקה, הכשרות חדשות, פורומים לדיונים על צרכים ואתגרים בתחום העיסוק. היקפי הרשת: 25% מהעובדות בכל תחום.</p>	<p>פוטנציאל - 25% מהמועסקות דיווחו שזה יפתח בפניהן אפשרויות תעסוקה חדשות. יש לפתוח 4 פיילוטים במוקדים שונים של העיר ולבצע הערכה של ההיענות ויכולת ההצלחה של מיזם כזה.</p>	<p>פוטנציאל: 20% מהמועסקות, סה"כ 6,500 עמדות, לשכירות ועצמאיות מסגרת כלכלית: כ-350 ₪ לחודש לעמדה</p>	<p>בתחומים:</p> <ul style="list-style-type: none"> • מחשבים - 750 נשים, שהן 30% מהעובדות בתחום • פיננסים וביטוח - 350 נשים, שהן 20% מהעובדות בתחום • חשבונאות - 220 נשים, שהן 10% מהעובדות בתחום • עיצוב, פרסום ומדיה - 400 נשים, שהן 30% מהעובדות בתחום

חיבור המלצות לכשלים ולאתגרים הקיימים המטרה: התאמת מערכת ההכשרה לעולם העבודה

הסיבה - הכשל הקיים	ההמלצה
<p>בוגרות סמינרים משקיעות זמן ומשאבים יקרים ברכישת הכשרות מקצועיות נוספות בשל בחירה במסלולי הכשרה שאינן מתאימים להן בסמינר, אם מחוסר הבנה על אופי המקצוע ומבנה העבודה בתחום, ואם מחוסר ברירה בשל אפשרויות הכשרה מוגבלות</p>	<p>11. שלב טרום-הכשרתי - הכוונה לעולמות תעסוקה</p>
	<p>12. פתיחת מסלולי הכשרה לתחומים חדשים בעלי ביקוש</p>



המכון החרדי
למחקרי מדיניות

תודה