



חברה

מרכזי קהילה והכוון ליוצאי המגזר החרדי מיסודה של עמותת 'יוצאים לשינוי'

ד"ר איילה קיסר-שוגרמן
פרופ' רון קנת
מר אמיר רם
גבי לנה קנת
גבי סימה ציפרפל
גבי איילת רווה
ד"ר ראובן גל



חינוך

כלכלה

מדע
וטכנולוגיה

סביבה
ואנרגיה

תכנון
ארוך טווח

תעשייה
וחדשנות

תשתיות
פיזיות

בריאות

הון
אנושי

השכלה
גבוהה

יולי
2022

דוח מחקר להערכת התוכנית

מרכזי קהילה והכוון ליוצאי המגזר החרדי מיסודה של עמותת 'יוצאים לשינוי'

יולי 2022

מוגש למוסד לביטוח לאומי – אגף הקרנות, הקרן למפעלים מיוחדים

חוקרים

ד"ר איילה קיסר-שוגרמן

פרופ' רון קנת

מר אמיר רם

גב' לנה קנת

גב' סימה ציפרפל

גב' איילת רוזה

ד"ר ראובן גל

פתח דבר

אנו שמחים להציג לעיונכם דוח מחקר מסכם של התכנית "מרכזי קהילה והכוון לצעירים יוצאי המגזר החרדי" שהחלה לפעול בסיוע הקרן בתחילת שנת 2018 באמצעות עמותת "יוצאים לשינוי". לתכנית, שותפים גם משרד הרווחה, קרן שוסטרמן והיא פעלה בשתי ערים, בירושלים ובתל אביב. תופעת היציאה בשאלה קיימת שנים רבות ובמהלך השנים עברה הרבה שינויים ותמורות באופן בו נלמדה ונחקרה. משותפת לכולם ההבנה כי היציאה בשאלה (או היציאה לשינוי בהגדרתה בדוח מחקר זה) הינה חוויה הכרוכה בשינוי דרמטי במסגרת החיים וככזו דורשת התמודדות קשה המצריכה סיוע רב לעוברים אותה. מדובר בתהליך הגירה פנימי ומורכבות הנגזרת ממנו בפן האישי, החברתי, התרבותי והכלכלי.

הנתונים מצביעים על תופעה ההולכת וגדלה בשנים האחרונות. כך למשל, ב-2012, לפי נתוני הלמ"ס דובר על כ-1300 צעירים וצעירות שגדלו במערכת החינוך החרדית ובחרו לצאת ולהשתלב בחבר הישראלית הכללית, וב-2020 דובר כבר על 3000 צעירים בשנה, לפני נתוני מחקר של המכון הישראלי לדמוקרטיה.

מטרת התכנית היתה הקמת שני מרכזי הכוון קהילתיים שיהיו פתוחים לכל יוצאי הקהילה החרדית ויאפשרו בניית מרכז קהילתי, מתן מסגרת חברתית, ומתן סיוע אישי, יעוץ והכוונה, השלמת השכלה, השלמת פערי תרבות, לכל אחד בהתאם לצרכיו ולשלב בתהליך בו הוא נמצא. עמותת "יוצאים לשינוי" שהפעילה את התכנית, הביאה לשינוי בתפיסת השיח על אוכלוסיית היוצאים לשינוי והפכה אותו לשיח של העצמה ושינוי. מטרת המרכזים היתה להוות מרכזי כוח קהילתיים שיתנו אפשרות לבניית קהילה אלטרנטיבית וחיזוק היוצאים.

את התכנית ליווה צוות מחקר מ"מוסד שמואל נאמן" שמטרתו היתה לבחון את תיאורית השינוי ואת הנחות העבודה של המרכזים, לאפיין את אוכלוסיית המשתתפים בתכנית, לאפיין את דפוס ההשתתפות בתכנית, לבחון שינויים בדפוס ההפעלה של התכנית, ללמוד על שינויים בהיבטים השונים של איכות חייהם של המשתתפים בשנות המחקר ולהעריך את התהליך הארגוני. במחקר נעשה שימוש בכלים איכותניים וכמותיים.

המחקר פעל בין השנים 2019-2021 והוא אחד המחקרים החלוציים בתחום של מתן מענים אישיים קהילתיים וחברתיים לאוכלוסיית היעד של היוצאים לשינוי. אין ספק שבמהלך המחקר נערכה עבודה

משמעותית מאד שעזרה לדייק את המענים הניתנים לאוכלוסיית היוצאים בשינוי, לזהות את מאפייניה והצליחה בכך לדייק גם את המדיניות הנגזרת מכך. המחקר תרם, לא רק להערכה הקונקרטי של התכנית אלא גם ללמידת מהות השירותים הנדרשים ליוצאים המגזר החרדי. עבודת המחקר סייעה גם בהמשגה מדויקת יותר לגבי האוכלוסייה ומרכיבי הסיכון שלה, בצד מודל עבודה גמיש ויצירתי של העמותה. הלמידה וההמשגה שנערכו במהלך המחקר היו מאד חשובים, בין היתר לדיוק והחשיבה של מדיניות של משרד הרווחה בתחום זה.

מהממצאים עולה שקיים שינוי משמעותי בהיקף ובשיעור המשתתפים בפעילות המרכזים במהלך שנות המחקר. הנתונים מראים על עליה של פי ארבע בכמות המשתתפים בין שתי נקודות מדידות המחקר וכן מראים על שביעות רצון גבוהה מתהליך היציאה בקרב היוצאים. הגידול המרשים מצביע כשלעצמו על הצורך בשדה בשירותי העמותה מחד ועל ההצלחה של עמותת יוצאים לשינוי למקם את עצמה כארגון מפתח בשדה, שצעירים רבים היוצאים מהמגזר החרדי מבקשים להשתייך אליו. אנו מודים לכל חברי ועדת ההיגוי של התכנית במסירות רבה. תודתנו העמוקה לעמותת "יוצאים לשינוי" שהפעילה את התכנית והתמודדה איתה גם כשפרצה מגפת הקורונה ועמדה בכך בגמישות וביצירתיות ראויה להערכה. תודה לנציגי משרד הרווחה-מינהל תקון שליווה את התכנית באופן צמוד מתוך מחויבות ומקצועיות, ולקרן שוסטרמן שתרמה לתכנית.

תודה מיוחדת לנציגות הביטוח הלאומי – לתמי אילון, מנהלת התכנית מטעם קרן מפעלים מיוחדים ולתמי אליאב שריכזה עד לפרישתה לאחרונה את המחקרים בקרנות הביטוח הלאומי, על הליווי המסור, הדיוק של מטרת ומערך המחקר וסיוע לקבלת דוח איכותי וחשוב זה.

תודתנו נתונה גם לצוות המחקר בהובלת ד"ר איילה קיסר שוגרמן, שליווה את התכנית באופן צמוד ונעים.

בימים אלה המשרד מוציא מכרז להפעלת שירותים הכלולים במרכזי ההכוון והייעוץ נשוא מחקר זה ובכך תרמה הקרן לקידום והבניית מודל העבודה שאומץ גם על ידי המערכת הממשלתית המלווה אוכלוסייה חשובה זו להשגת שילובה המיטבי בחברה הישראלית.

עו"ס, כרמלה קורש אבולגון

מנהלת הקרן למפעלים מיוחדים

חברי ועדת ההיגוי

נדב רוזנבלט, מנכ"ל עמותת יוצאים לשינוי

יוסי קלאר, מנכ"ל עמותת יוצאים לשינוי- לשעבר

עו"ס נפתלי יעב"ץ, ראש מטה ומנהל תחום פרויקטים, אגף תקון, משרד הרווחה והביטחון החברתי

רננה לוין, קרן שוסטרמן

כרמלה קורש אבלגון, מנהלת הקרן למפעלים מיוחדים, קרנות הביטוח הלאומי

תמי אילון, סגנית מנהלת הקרן למפעלים מיוחדים, קרנות הביטוח הלאומי

תמי אליאב, מנהלת המחקרים בקרנות, מינהל המחקר, המוסד לביטוח לאומי

נציגי ועדת המחקר

ד"ר איילה קיסר שוגרמן

ד"ר ראובן גל

פרופ' רון קנת

אמיר רם

תוכן עניינים

2	פתח דבר
4	חברי וועדת ההיגוי
5	תוכן עניינים
8	רשימת תרשימים
10	רשימת לוחות
11	תמצית
16	מבוא
16	1. מבוא ורקע מדעי
16	1.1. הבהרות בעניין הטרמינולוגיה בה נעשה שימוש לאורך הדוח
16	1.2. מרכזי הקהילה וההכון של עמותת יוצל"ש
19	1.3. תופעת היציאה לשינוי והתמורות בהבנה ובפיענוח של מופעיה בספרות המחקר
20	1.4. היקף האוכלוסייה ומאפייניה העיקריים
21	2. המטרות והשאלות במוקד מחקר ההערכה
24	3. שיטה
24	3.1. המחקר הכמותי
28	3.2. המחקר האיכותני
30	4. לוח זמנים במחקר
32	פרק ממצאים ראשון: תאוריה והנחות עבודה של מרכזי הקהילה וההכון של עמותת יוצאים לשינוי
32	1. מבוא
33	2. מעגל המדיניות
35	3. מעגל הקהילה
35	3.1. חשיבותה של הקהילה והקהילתיות עבור היוצאים
36	3.2. דילמות ומוקדי מתח מובנים בעקרון הקהילה
39	4. מעגל הפרט
40	4.1. דילמות ומוקדי מתח ברמת הפרט – נקודת המבט של היוצאים
41	4.2. דילמות ומוקדי מתח ברמת הפרט – נקודת המבט של הצוות
42	5. המרחב הפתוח כקונספט
43	5.1. דילמות ומוקדי מתח מובנים במרחב הפתוח
45	פרק ממצאים שני: מאפייני האוכלוסייה
46	1. גיל ומצב משפחתי
48	1.1. השוואות בין קבוצות אוכלוסייה
49	2. מגדר
50	3. שלב היציאה מהמגזר החרדי

4.	רקע חרדי.....	51
5.	השכלה	51
5.1	השכלה במוסדות חרדיים:	51
5.2	השכלה כללית.....	52
6.	תעסוקה	53
7.	הכנסה	54
7.1	השוואה תוך נבדקית בין מדידה ראשונה לשנייה.....	56
8.	קשר עם המשפחה	57
9.	קשר עם חברים	59
10.	חשיפה לאלימות.....	60
11.	בדידות, דיכאון ושביעות רצון מהחיים.....	60
12.	תפיסות ודימויים לגבי צרכני השירות בעמותת יוצאים לשינוי – או 'הנרטיב של חצי הכוס המלאה'.....	65
69	פרק ממצאים שלישי: ציפיות לשירותים ומענים ביוצל"ש.....	69
1.	ציפיות לקבלת מענים במרכזי הקהילה וההכוון.....	69
2.	דיווח על קבלת מענים לצרכים על ידי רשומים ותיקים	70
2.1	בין רשומים ותיקים ב'גרעין הקשה' לבין ה'מעטפת'	71
73	פרק ממצאים רביעי: פעילויות ושירותים עיקריים במרכזי הקהילה וההכוון	73
1.	השתתפות בפעילויות וצריכת שירותים במרכזי הקהילה וההכוון.....	73
1.1	חסמים להשתתפות בפעילויות וצריכת שירותים.....	76
2.	שימוש ב'סלון'.....	76
2.1	אירועי קהילה, תרבות ופנאי בסלון.....	78
3.	שירותים פרטניים במרכזי הקהילה וההכוון	81
3.1	שירותי ייעוץ הכוון לתעסוקה, לימודים ושירות צבאי או לאומי.....	81
3.2	תוכנית המנטורינג.....	83
3.3	אסטרטגיית היציאה – ייעוץ בשלבי טרום-יציאה.....	85
3.4	צמצום פערי השכלה	86
3.5	קורסים לימודיים לצמצום פערי השכלה וקורסים מקצועיים	88
3.6	סדנאות העשרה	89
3.7	קבוצות זהות	91
93	פרק ממצאים חמישי: המערך הארגוני של מרכזי הקהילה וההכוון.....	93
1.	מאפייני התרבות הארגונית	95
2.	היכרות בין הצוות לבין היוצאים	98
3.	זהות העובדים: יוצאים למען יוצאים?	100
4.	התנדבות ומתנדבים ביוצל"ש	101

103.....	5. הדרכה וליווי מקצועי של חברי הצוות
104.....	6. בין ירושלים לתל אביב
106.....	פרק ממצאים שישי: חוויית ההשתתפות בפעילויות ושביעות רצון ממרכזי הקהילה וההכון
106.....	1. שביעות רצון כללית
107.....	2. חוויית ההשתתפות בפעילויות ממרכזי הקהילה וההכון
111.....	3. נקודות לשיפור
115	פרק שביעי: סיכום והמלצות
115.....	1. הנחות מוצא, עקרונות וערכים בתאוריית העבודה של יוצל"ש
117.....	2. אוכלוסיית היוצאים לשינוי צרכני השירות של מרכזי הקהילה וההכון
119.....	3. בין ירושלים לתל אביב
120.....	4. שירותי מרכזי הקהילה וההכון
121.....	5. היקף ודפוס ההשתתפות בפעילויות
122.....	6. שביעות רצון של היוצאים צרכני השירות וחברי הצוות
122.....	7. היבטים ארגוניים
122.....	8. בשורה התחתונה: מסקנות והמלצות לגבי פיתוח שירותים ליוצאי המגזר החרדי
125	נספחים
125.....	נספח 1: טופס הרשמה למרכזי קהילה והכון ליוצאי המגזר החרדי
128.....	נספח 2: שאלוני הסקר
128.....	שאלון הסקר במדידה הראשונה (2020) – לפני פרוץ מגפת הקורונה
139.....	שינויים בשאלון הסקר במדידה הראשונה (2020) – לאחר פרוץ מגפת הקורונה
140.....	שינויים בשאלון הסקר במדידה השנייה (2021) בהשוואה למדידה הראשונה (2020)
141.....	נספח 3: ניתוח עצי החלטה לניבוי משתנים תלויים באמצעות המשתנים המסבירים.*
146.....	נספח 4: כלי המחקר האיכותניים
146.....	תסריט לריאיון עומק אישי ליוצא צרכן שירותי מרכזי הקהילה וההכון – מדידה ראשונה
147.....	תסריט לריאיון עומק אישי ליוצא צרכן שירותי מרכזי הקהילה וההכון – מדידה שנייה
148.....	תסריט לריאיון עומק אישי לחבר צוות מרכזי הקהילה וההכון – מדידה ראשונה
150.....	תסריט לריאיון עומק אישי לחבר צוות מרכזי הקהילה וההכון – מדידה שנייה
150.....	הנחיות לתצפיות – אתנוגרפיה של פעילות בסלון יוצאים לשינוי – מדידה ראשונה ושנייה
151.....	נספח 5: הליך סיווג ההיגדים לאשכולות של היגדים לתיאור מצב רגשי-נפשי
153.....	נספח 6: הליך סיווג ההיגדים לאשכולות לשירותים שיוצאים מצפים לקבל ביוצל"ש
155.....	נספח 7: הליך סיווג ההיגדים לאשכולות של ההיגדים לדירוג חוויות אישיות במרכזי הקהילה וההכון
157	רשימת מקורות

רשימת תרשימים

25	תרשים 1: התפלגות מדגם ואוכלוסייה לפי גיל
25	תרשים 2: התפלגות מדגם ואוכלוסייה לפי מגדר
32	תרשים 3: תאוריית עבודה הוליסטית של עמותת יוצל"ש
46	תרשים 4: גיל המשיבים לסקר (N=367)
47	תרשים 5: מצב משפחתי המשיבים לפי שנת הסקר
50	תרשים 6: לפני כמה שנים יצאת מהמגזר החרדי (N=365)
51	תרשים 7: מאיזה רקע חרדי את/ה מגיע/ה (N=367)
51	תרשים 8: השכלה כללית נוכחית (N=357)
52	תרשים 9: מהו התואר אליו שואף על פי השכלה כללית נוכחית
53	תרשים 10: היקף שעות עבודה בשבוע בקרב העובדים (N=203) *
53	תרשים 11: עיסוק עיקרי במקום העבודה (N=208) *
54	תרשים 12: שביעות רצון מעבודתך במקום העבודה העיקרי שלך (N=208) *
54	תרשים 13: הכנסה ממוצעת בשקלים לחודש מכל המקורות (לאחר הורדות כמו למשל מס הכנסה, פנסיה וכד') N=230 בהשוואה לנתוני למ"ס ליהודים בני 20–34 משנת 2020
55	תרשים 14: האם מצליח לכסות את כל ההוצאות החודשיות שלך (N=226)
55	תרשים 15: שביעות רצון מהמצב הכלכלי (N=229)
56	תרשים 16: רשומים ותיקים ביוצל"ש ב-2020
57	תרשים 17: רשומים חדשים ביוצל"ש ב-2020
57	תרשים 18: תדירות מפגשים ושיחות טלפון עם הורה אחד לפחות (N=266)
58	תרשים 19: מידת הקרבה להורים (להורה שאיתו מצויים בקשר הקרוב ביותר) (N=263)
59	תרשים 20: כמה חברים קרובים יש לך היום? (N=297)
61	תרשים 21: ב-12 החודשים האחרונים, האם יש מצבים שבהם אתה מרגיש בדידות (N=317)
61	תרשים 22: ב-12 החודשים האחרונים, האם הרגשת מדוכא (N=315)
62	תרשים 23: כיצד הרגשת במהלך השבועיים האחרונים (N=316)
62	תרשים 24: כיצד הרגשת במהלך השבועיים האחרונים: ממוצע אחוז המשיבים "לעיתים קרובות" או "כל הזמן" בקיבוץ ההיגדים לאשכולות
63	
69	תרשים 25: אילו שירותים אתה מצפה לקבל ביוצל"ש?
70	תרשים 26: אחוז הרשומים החדשים שסימנו בממוצע 'במידה רבה' עד 'במידה רבה מאוד' להיגדים המתארים ציפיות מיוצל"ש מקובצים לאשכולות
70	
71	תרשים 27: התפלגות השבה לשאלה באיזו מידה אתה מקבל מענה בתחומים שונים בקרב רשומים ותיקים אשר סימנו כי הם זקוקים לשירות
71	
72	תרשים 28: באיזו מידה יוצל"ש נותנים לך מענה משמעותי בתחומים שונים –
74	תרשים 29: אומדן היקף המבקרים בסלון או המשתתפים בפעילויות יוצל"ש בשנה האחרונה
74	תרשים 30: באיזו תדירות בממוצע בשנה האחרונה (או מאז שאתה פעיל ביוצל"ש) ביקרת בסלון או השתתפת בפעילויות יוצל"ש
74	
75	תרשים 31: באילו פעילויות השתתפת בשנה האחרונה?

תרשים 32: באיזו תדירות בשנה האחרונה השתתפת בפעילויות חברתיות פתוחות בסלון (כמו: נוהל מוצ"ש, ארוחת ערב שבת, צ'ולנט פארטי, מסיבות...)	80
תרשים 34: שינויים במערך הארגוני מ-2019 ל-2021	93
תרשים 35: באיזו מידה אתה שבע רצון מיוצאים לשינוי באופן כללי? (N=149)	106
תרשים 36: באיזו מידה אתה שבע רצון מיוצאים לשינוי באופן כללי – השוואה תוך נבדקית בין 2 מדידות (2020, 2021) בקרב רשומים ותיקים ב-2020	106
תרשים 37: באיזו מידה אתה שבע רצון מיוצאים לשינוי באופן כללי – השוואה בין רשומים 'בגרעין הקשה' לבין רשומים 'במעטפת'	107
תרשים 38: דירוג חוויות אישיות במרכזי הקהילה וההכון	107
תרשים 39: דירוג חוויות אישיות במרכזי הקהילה וההכון – מקובצים לאשכולות	108
תרשים 40: דירוג חוויות אישיות במרכזי הקהילה והכון – השוואה בין כלל הרשומים הוותיקים ב-2020 לכלל הרשומים ב-2021	109
תרשים 41: ניתוח אשכולות היררכי (Hierarchical cluster analysis) מסוג Average Linkage להיגדים לתיאור מצב רגשי-נפשי	152
תרשים 42: ניתוח אשכולות היררכי (Hierarchical cluster analysis) מסוג Average Linkage להיגדים של שירותים שיוצאים מצפים לקבל ביוצל"ש	154
תרשים 43: ניתוח אשכולות היררכי (Hierarchical cluster analysis) מסוג Average Linkage להיגדים לדירוג חוויות אישיות במרכזי הקהילה וההכון	156

רשימת לוחות

- לוח 1: מודל לוגי לשנת הפעילות 2019..... 18
- לוח 2: היקף המשיבים לסקר ב-2 המדידות – לפי ותק ביוצל"ש (ב-2 המרכזים) *..... 24
- לוח 3: היקף המשיבים לסקר – לפי סלון מועדף..... 25
- לוח 4: היקף המרואיינים והתצפיות..... 28
- לוח 5: מאפיינים של היוצאים המרואיינים..... 28
- לוח 6: תצפיות משתתפות בפעילויות מרכזי קהילה והכוון – 2019..... 29
- לוח 7: תצפיות משתתפות בפעילויות מרכזי קהילה והכוון – 2021..... 29
- לוח 8: לוח זמנים לפעולות מרכזיות במחקר..... 30
- לוח 9: פעילויות ושירותים עיקריים המוצעים במרכזי קהילה וההכוון..... 73

תמצית

התוכנית 'מרכזי קהילה והכוון ליוצאי המגזר החרדי' של עמותת יוצאים לשינוי (להלן 'יוצל"ש') כוללת הקמת שני מרכזי קהילה והכוון ליוצאי החברה החרדית (להלן 'יוצאים') שיהיו פתוחים לכל דורש הבא מרקע חרדי, ללא תנאי קבלה, מתוך רצון לסייע להם להשתלב בחברה הכללית.

הקרן למפעלים מיוחדים של המוסד לביטוח לאומי, התומכת במיזם בשיתוף עם השירות לצעירים ולצעירות במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, ביקשה ללוות את הפעלת התוכנית במחקר הערכה לאורך שלוש שנות הפעלה ניסיוניות של התוכנית בשנים 2019–2021. עיקרי הממצאים של מחקר הערכה זה מוצגים בדוח זה.

מטרות המחקר

להכיר את התאוריה והנחות העבודה של המרכזים; לאפיין את אוכלוסיית המשתתפים בתוכנית בהיבטים חברתיים-כלכליים ומדדי איכות חיים; לאפיין את דפוס ההשתתפות בתוכנית; לבחון שינויים בדפוס הפעלה של התוכנית וההשתתפות בה לאורך שנות המחקר; לעקוב אחר רשומים חדשים בתוכנית וללמוד על תמורות באיכות חייהם בשנות המחקר מתוך היבטים שונים; להעריך את התהליך הארגוני.

המחקר הנוכחי מתמקד אומנם במקרה הפרטי של הפעלת שירותים ליוצאי המגזר החרדי על ידי עמותת יוצל"ש, ואולם זאת במטרה ללמוד ולהכיר לעומק את טיב השירות, העקרונות והמאפיינים הדרושים לכלל הארגונים הפועלים בשדה זה.

לצורך השגת מידע עשיר ומגוון אודות מרכזי קהילה והכוון ליוצאי המגזר החרדי, התבסס מחקר הערכה זה על שיטות מחקר מעורבות – כמותיות ואיכותניות. המחקר האיכותני נערך ב-2 נקודות זמן – בקיץ 2019 ובקיץ 2021; והמחקר הכמותי נערך אף הוא ב-2 נקודות זמן – במחצית הראשונה של 2020 ובחודשים מאי-אוגוסט 2021.

ממצאים עיקריים

כ-35,000 צעירים בני 20–39 עזבו את המגזר החרדי בשנים האחרונות; כ-13% מגילאי 20–64 (רגב וגורדון, 2020); לקראת סיום המדידה הראשונה במחקר הכמותי (יולי 2020) היו רשומים במאגר יוצל"ש כ-600 יוצאים; בתחילת המדידה השנייה במחקר הכמותי (מאי 2021) היו רשומים במאגר יוצל"ש קרוב ל-1,500 יוצאים; וכיום (ינואר 2022) רשומים ביוצל"ש כ-2,700 יוצאים.

הנתונים מלמדים על שינוי משמעותי במספר המשתתפים בפעילויות יוצל"ש בין שתי תקופות המדידה: אומדן של מספר המשתתפים בפעילויות בתדירות כלשהי, על פי נתוני המדגם, מלמד על עלייה מ-2020 ל-2021 של פי קרוב ל-4: מכ-190 לכ-760 משתתפים; ואולם, בשיעור המשתתפים מכלל הרשומים חלה ירידה – בעוד שבתחילת 2020 (בטרם פרוץ מגפת הקורונה), כ-70% מהרשומים השתתפו בפעילויות לפחות פעם בחודש, רק שלישי מן הרשומים השתתפו בפעילויות בתדירות זו במדידה שנערכה במהלך

2021; יתר על כן, שיעור היוצאים שכלל לא הגיעו לסלון או השתתפו בפעילויות ב-2020 היה זניח, לעומת 40% ב-2021.

על מנת להעריך את מצבם במזדים חברתיים-כלכליים ואיכות חיים של היוצאים, צרכני השירות של מרכזי הקהילה וההכון, נקטנו במגוון מתודולוגיות משלימות. הממצאים מלמדים על פערים וחוסרים שעמים מתמודדים צרכני השירות של יוצל"ש: דימויים מעולם ההגירה בולטים בנרטיבים של המרואיינים; תחושת בדידות ודיכאון עולים באופן בולט הן בנתונים הכמותיים (זאת בהשוואה לנתוני למ"ס מ-2020 עבור יהודים בני 20–34) והן בראיונות האישיים; כמו כן בולטים פערי הכנסה, השכלה ושביעות רצון מהמצב הכלכלי ומתעסוקה (זאת בהשוואה לנתוני למ"ס מ-2020 עבור יהודים בני 20–34). בממד אחד בולט, ניכרת שביעות רצון גבוהה בקרב היוצאים: שביעות רצון מתהליך היציאה מהעולם החרדי.

ועדיין למדנו, כי מייסדי העמותה וחברי צוות רבים מצדדים בפנייה ל"אוכלוסייה מוּחְלָשֶׁת-מתפקדת" מקרב היוצאים לשינוי מהעולם החרדי. הכוונה לאוכלוסייה בעלת יכולת תפקוד סבירה, ומוטיבציה להתקדם, אך סובלת מפערים השכלתיים, תעסוקתיים, כלכליים, ועורף קהילתי ומשפחתי רופף בשל היציאה/ההגירה מהמגזר החרדי, ולכן זקוקה לְגֶשֶׁר על מנת להשתלב באופן מיטבי בחברה הישראלית.

בשלבי המחקר הראשונים עלו מספר הסתייגויות ביחס לעמדה זו מצד חלק מחברי הצוות שרואיינו; אולם, על אף האמביוולנטיות, **תאוריית העבודה של יוצל"ש, שבה מצדדים חברי הצוות, במיוחד במדידה השנייה, מכוונת את פעילותה ל'חלקים המתפקדים' של הבאים בשעריה, ומעודדת את הצטרפותם של יוצאים המעוניינים והמסוגלים לקדם את עצמם ולתרום לקהילה בכללותה.**

תאוריית העבודה של עמותת יוצל"ש היא הוליסטית, מורכבת ממעגלים שונים המזינים זה את זה: הטיפול בפרט צריך להינתן במרחב קהילתי, ובתוך הקשר של תנועה (עמותת יוצל"ש) הפועלת לשינוי מדיניות. מרכזי הקהילה וההכון בירושלים ובתל אביב מהווים אחת מזרועות הביצוע של עמותת יוצל"ש.

באופן מעשי, פרקטיקות ההתערבות של המרכזים מזמינות את היוצאים לשינוי מהחברה החרדית לקחת חלק פעיל בקידום האישי שלהם ובקידום הקהילה. מתן שירות 'בגובה העיניים', המבטל את ההיררכיה המוכרת בין נתני שירות 'מומחים' לבין צרכני שירות 'נזקקים' כביכול – אף הוא אבן יסוד במרכזי הקהילה וההכון. המרחב הפתוח, כקונספט, מהווה את התשתית העיקרית לתאוריית העבודה של מרכזי הקהילה וההכון שמטרתה היא התפתחות של הפרט.

עיקר החשיפה ליוצל"ש מתרחשת במדיה החברתית; לאחר מכן, בראש רשימת הפעילויות מבחינת שיעורי ההשתתפות עומדת התוכנית 'יוצאים ללמוד'; ולאחריה קורסים וסדנאות בתחום האומנות; קורסים לצמצום פערי השכלה; וייעוץ הכון אישי. המענים מביאים לידי ביטוי עיקרון מרכזי של העמותה: 'חכות במקום דגים'; הדגש הוא על העצמה של היוצאים באמצעות רכישת כלים ומיומנויות שיסייעו להם להשיג את מטרותיהם בתהליך היציאה.

מענים רגשיים-נפשיים ביוצל"ש, לרבות – עיבוד היציאה וחוויות המעבר, עיצוב הזהות ה'חדשה', טיפול במשברים אישיים, העצמה אישית וחיזוק הדימוי העצמי והחברתי – ניתנים ברובם בתהליכים עקיפים ולא ישירים. למשל, באמצעות הקפדה על שפה המושתתת על עקרונות של מסוגלות, נורמטיביות והעצמה, וכן בתהליכים קבוצתיים ולא פרטניים.

השאלה אם לשלב באופן ממוסד בשירותי יוצל"ש ליווי רגשי-נפשי, מלווה את צוות העמותה עוד מתחילת הפיילוט, והיא משיקה במידת מה לשאלה מהו קהל היעד של מרכזי קהילה והכוון. דילמה זו עלתה בבולטות רבה במדידה האיכותנית הראשונה שנערכה בקיץ 2019 – אז פגשנו תסכול של חברי צוות בעלי כלים וידע לטפל בצעירים בסיכון ו/או ביוצאים בעלי צרכים מורכבים, שהתבקשו להשהות את הנטייה הטבעית שלהם לספק טיפול רגשי, ולהעדיף הפניה לגורמים מקצועיים אחרים מחוץ ליוצל"ש. גם במדידה השנייה נתקלנו בדילמה דומה בקרב חברי הצוות. עם זאת, המחלוקת בסוגיה זו פחתה, ופינתה את מקומה לתמיכה ברורה יותר בהעצמת היוצאים, צרכני השירות, באמצעות עשייה קהילתית ופנייה אל ה'חלקים המתפקדים'. **מרבית חברי הצוות גורסים, כי הפתרון הרצוי הוא שליווי רגשי-נפשי יינתן מחוץ ליוצל"ש. חלקם טוענים בעד שיתוף פעולה של יוצל"ש עם ארגון חיצוני האמון על מתן מענה זה, גם אם אופי שיתוף הפעולה לוט בערפל.**

מכלול הנתונים, הכמותיים והאיכותניים, לאורך שלוש שנות המחקר מלמד על הלימה גבוהה בין החזון ועקרונות הפעולה של עמותת יוצל"ש לגבי מרכזי קהילה וההכוון, לבין הפרקטיקות המיושמות בשטח; כמו כן מצביעים הנתונים על כך שהיוצאים לשינוי מהמגזר החרדי, צרכני השירות, מכירים ומבינים את החזון ועקרונות הפעולה של השירותים שהם מקבלים ביוצל"ש. נוסף על כך, מצביעים ממצאי המחקרים הכמותי והאיכותני על שביעות רצון גבוהה ויציבה ממרכזי קהילה וההכוון של יוצל"ש לאורך קרוב לשלוש שנות המחקר. החוויה הבולטת ביותר של הרשומים ליוצל"ש היא תחושתם שהם חלק מקהילה. לצד זאת, בראיונות העומק שנערכו במדידה השנייה עלו גם תמות ביקורתיות: חוסר נחת מהדינמיקה של היחסים בין המינים במרכזים, וטענות כלפי התחזוקה הפיסית של הסלונים, במיוחד בהתייחס לסלון הירושלמי.

האם חל שינוי בין המדידות במדדי איכות חיים של היוצאים? מלכתחילה קיים היה ספק לגבי היכולת להעריך במסגרת המחקר הנוכחי את השפעת התוכנית על המשתתפים במדדים חברתיים-כלכליים ואיכות חיים – בנסיבות שבהן המשתתפים מגיעים באופן ספורדי ולא מחייב, וכן כאשר מבנה הפעילויות דינמי ומשתנה מעת לעת. מגפת הקורונה שפרצה במהלך שנת המחקר השנייה הפכה את היכולת להעריך את השפעת התוכנית לבלתי סבירה עוד יותר. ואף על פי כן, נבדק האם חל שינוי במדדים חברתיים-כלכליים ואיכות החיים של המשיבים לשאלוני הסקר מהמדידה הראשונה לשנייה. כמעט בכל המדדים שנבדקו לא נמצאו הבדלים, למעט במשתנה של הכנסה: כאן חלה עלייה (מובהקת סטטיסטית) בשיעור המשתתפים בקטגוריות השכר הנמוכות ביותר – עד 5,000 ₪. אפשר כי תוצאה זו היא עדות להשפעת מגפת הקורונה, יותר מאשר להשפעת הפעילות במרכזים על המשתתפים.

יש לשים לב להבדלים בין ירושלים לתל אביב: הסלון התל אביבי מתאפיין באווירה חילונית יותר, זאת לעומת הסלון הירושלמי המגוון יותר מבחינת האוריינטציה הדתית של המגיעים אליו; הגיל הממוצע של הרשומים המגיעים לתל אביב גבוה יותר מזה של ירושלים; כמו כן גבוה יותר שיעור בעלי הכנסה של 8000 ₪ ומעלה המגיעים לתל אביב מזה של המגיעים לירושלים; בתל אביב התבסס גרעין של רשומים ותיקים שלהם תפקיד מרכזי בהובלה, ניהול והוצאה לפועל של אירועים ויוזמות הצומחות מלמטה; נראה שבסלון הירושלמי טרם התגבש גרעין שכזה, והיעדרו מגדיל את העומס על צוות הסלון. שנות המחקר (2019–2021) התאפיינו בחילופי תפקידים תדירים בסלון הירושלמי, ובקשיים באיוש התפקידים. על רקע הבדלים אלו, מתבקש לשקול התאמות במודל ההפעלה של הסלון הירושלמי, המובחן ממודל ההפעלה בסלון בתל אביב.

בשורה התחתונה: מסקנות והמלצות לגבי פיתוח שירותים ליוצאי המגזר החרדי

- הגידול המרשים בהיקף הרשומים ליוצ"ש בתקופה זו, על אף משבר הקורונה הפוקד אותנו בשנים אלה, מצביע כשלעצמו על הצורך הקיים בשדה בשירותים ייעודיים ליוצאי המגזר החרדי, מחד, ועל ההצלחה של עמותת יוצ"ש, לרבות ההנחות ופרקטיקות העבודה הייחודיות לה, למקם את עצמה כארגון מפתח בשדה שצעירים רבים היוצאים מהמגזר החרדי מבקשים להשתייך אליו, וככזה היודע לדבר אליהם בשפתם ולדייק את המענים לצורכיהם, מאידך.
- צוות המחקר מציע כי האסטרטגיה של יוצ"ש להגיש שירותים לאוכלוסייה 'מוחלשת-מתפקדת' במרכזי הקהילה וההכוון הינה נכונה בחלקה, ובעיקר התאימה לשנות הפעילות הראשונות של המרכזים, שבהן נדרש היה למקם את מרכזי הקהילה וההכוון בשדה של הארגונים המספקים שירותים ליוצאי המגזר החרדי. גם אם הפרופיל של היוצאים, צרכני השירות של יוצ"ש, אינו תואם לפרופיל של אוכלוסיית רווחה טיפוסית, הרי שהמחקר מלמד כי בדומה למהגרים, צרכני השירות זקוקים לתמיכות משמעותיות על מנת לא ליפול למצבי סיכון ממשיים. אסטרטגיה זו אפשרה ליוצ"ש להבנות קהילה של יוצאים המנקזת לתוכה הון חברתי משמעותי, ומהווה אבן שואבת ליוצאים רבים המבקשים להשתייך אליה, ואף גאים בהשתייכות זו. כמו כן אסטרטגיה זו אפשרה ליוצ"ש לבסס את הנרטיב של עוצמה וחוללות עצמית של היוצאים לשינוי מהמגזר החרדי. המודלינג של ההצלחה המודגם ביוצ"ש עשוי לחזק כל מי שיוצא למסע שינוי דומה.
- עם זאת, דומה כי יש לדאוג לכך שארגונים המספקים שירותים ליוצאי המגזר החרדי יספקו שירותים לקבוצות אוכלוסייה מוחלשות יותר, זאת משום שקיים צורך משמעותי בשדה זה. מסקנה זו נכונה גם לעמותת יוצ"ש משום שכיום העמותה איתנה מספיק, לאחר מספר שנות פעילות, ואפשר כי יש ביכולתה להיענות לאתגר זה. ואולם, פתיחת שירותים לקבוצות אוכלוסייה נוספות ביוצ"ש צריכה להיעשות בצעדים מדודים וזהירים על מנת לא לפגום במרקם הקהילתי העדין שהתהווה בעמל רב בשנים האחרונות, מרקם הממלא תפקיד חשוב מאוד בהצלחתם של מרכזי הקהילה וההכוון.

- על רקע ההבדלים בין הרכב האוכלוסייה בירושלים לבין זו שבתל אביב, ועל רקע הקשיים שנצפו בהפעלת הסלון הירושלמי לאורך מרבית שנות המחקר, מתבקש לשקול התאמות במודל ההפעלה של שירותים ליוצאי המגזר החרדי, המובחן ממודל ההפעלה בתל אביב.
- דומה כי מודל ההפעלה של התוכנית והתרבות הארגונית מזמינים השתתפות פעילה בקהילה, במעגליה השונים, תוך הקשבה מצד הצוות לצרכים השונים העולים חדשות לבקרים, ומאפשרים לעמותת יוצל"ש להמשיך לספק את הציפיות של היוצאים, על אף תהליכי ההתמסדות, הגידול הדרמטי במספר המשתמשים והגידול בהיקף השירותים של מרכזי קהילה והכוון לאורך 3 שנות המחקר.
- בתחום אחד מרכזי בולט חוסר משמעותי במענים הניתנים במרכזי הקהילה וההכוון של עמותת יוצל"ש – והוא הטיפול הרגשי-נפשי האישי. הן המחקר הכמותי והן המחקר האיכותני הראו כי יוצאים רבים מתמודדים עם קשיים רגשיים-נפשיים מורכבים – כמו דיכאון ובדידות. אומנם יוצל"ש פיתחה מגוון דרכים עקיפות לתמיכה ולהעצמת הפרט, כאמור, אם באמצעות הרשתות החברתיות, מגוון פעילויות קהילתיות וקבוצתיות או באמצעות שינוי השיח – עדיין יוצאים רבים הפוקדים את המרכזים זקוקים לטיפול רגשי-נפשי אישי המותאם לצורכיהם.
- צוות המחקר מבקש להציע כי לאור הצורך של חלק מהיוצאים בקבלת טיפול רגשי-נפשי אישי, יש להרחיב את השירותים בתחום זה. באשר לעמותת יוצל"ש – מומלץ לבחון הסדרים מתאימים לרוח ועקרונות העבודה של הארגון, אשר יאפשרו מתן מענים רגשיים-נפשיים. קל וחומר אם עמותת יוצל"ש תפתח את שעריה לקבוצות אוכלוסייה נוספות, מוחלשות יותר מאלה הפוקדות את שעריה היום.
- צוות המחקר מבקש להצביע על התופעה שבה מרכזי הקהילה וההכוון ועמותת יוצל"ש ממשיכים להיות רלוונטיים ליוצאים ותיקים הצורכים את שירותיהם לאורך שנים (לפחות ב-3 שנות המחקר). היכולת של יוצל"ש לספק מגוון של מענים, גם לכאלה המצויים בשלבי יציאה ראשוניים וגם לוותיקים יותר, מייצרת איתנות ארגונית ומחזקת את ההון החברתי של קהילת היוצאים לשינוי. נתון זה מעיד על הצורך הקיים בשירותים ליוצאי המגזר החרדי גם בחלוף מספר שנים מהיציאה שלהם לשינוי.

מבוא

1. מבוא ורקע מדעי

1.1. הבהרות בעניין הטרכינולוגיה בה נעשה שימוש לאורך הדוח

- 'יוצאים לשינוי' – בדוח מחקר זה, אנו מאמצים את השפה החדשה שעמותת יוצל"ש מבקשת להנהיג בשיח כלפי אלה שמקובל לכנותם כרגיל 'כיוצאים בשאלה' מהעולם החרדי. המאמץ ליצירת שפה חדשה של עמותת יוצל"ש מכון ליצור תמורה בדימוי היוצאים מהעולם החרדי.
- מרכזי הקהילה וההכון ליוצאי המגזר החרדי של עמותת יוצאים לשינוי מכונים לאורך הדוח גם – 'מרכזים' או 'סלונים' או 'יוצל"ש'.
- יוצאי המגזר החרדי, צרכני השירות של מרכזי הקהילה וההכון של עמותת יוצאים לשינוי, מכונים לאורך הדוח גם – 'יוצאים' או 'רשומים' או 'נבדקים' או 'מצטרפים' או 'משתתפים'.
- 'רשומים חדשים': הינם אלה שנרשמו למערכת הממוחשבת של מרכזי הקהילה וההכון עד ארבעה חודשים לפני מועד תחילת המדידה הראשונה או השנייה של הסקר.
- 'רשומים ותיקים': הינם אלה שנרשמו למערכת הממוחשבת של מרכזי הקהילה וההכון למעלה מארבעה חודשים לפני תחילת המדידה הראשונה או השנייה של הסקר.

1.2. מרכזי הקהילה וההכון של עמותת יוצל"ש

התוכנית 'מרכזי קהילה והכון ליוצאי המגזר החרדי' כוללת הקמת שני מרכזי קהילה והכון ליוצאי החברה החרדית שיהיו פתוחים לכל דורש שבא מרקע חרדי, ללא תנאי קבלה, מתוך רצון לסייע להם להשתלב בחברה הכללית. התוכנית ייחודית בכך שהיא שמה דגש על ייעוץ וסיוע לכל רצף היוצאים מהחברה החרדית, כולל אנשים שנמצאים עדיין בתהליכי התלבטות והשתנות, היא מאפשרת מגוון בחירות אישיות מבחינה דתית, מכוונת לגילאים שונים, ליחידים ומשפחות תוך הענקת סיוע מותאם למצבו ולצרכיו של כל פונה. לתוכנית שותפים עמותת יוצל"ש, הקרן למפעלים מיוחדים של המוסד לביטוח לאומי, השירות לצעירים ולצעירות במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים וקרן שוסטרמן.

התוכנית מבקשת לספק מגוון שירותים בתחומים רבים ושונים, העונים לקשיים מרכזיים של היוצאים לשינוי, ביניהם: מתן סיוע ותמיכה סוציאלית (לרבות סיוע במצבים של משבר משפחתי), הבניית מסגרת חברתית וקהילתית, השלמת פערי השכלה בתחומי ליבה, השלמת פערי תרבות, קידום מיומנויות אישיות וכישורי חיים, פיתוח קורסים מקצועיים, סיוע בשילוב בשירות הצבא / שירות לאומי, מיצוי זכויות ייחודיות בהשכלה ובתעסוקה והכוונה מקצועית. כל זאת במטרה לשלב את היוצאים לשינוי בחברה הישראלית הכללית, להבנות להם מסגרת חברתית וקהילתית, לספק להם מסגרת תמיכה בתהליך המורכב אותו הם עוברים, ולאפשר להם לממש את מלוא הפוטנציאל האישי שלהם.

התוכנית מופעלת בעיקר באמצעות שני מרכזים בארץ: מרכז אחד בירושלים בבית אליאנס, בסמוך לשוק מחנה יהודה והמרכז השני בתל אביב, בסמוך לכיכר רבין. בנוסף לפעילויות המתקיימות בשני מרכזים אלה, מתרחשת פעילות ענפה במרחב הווירטואלי – ברשתות החברתיות ובזום (מאז הקורונה) – וכן מופעלות פעילויות נקודתיות במספר ערים ברחבי הארץ. כל מרכז פועל בשלושה מרחבים עיקריים:

1. **מרחב פתוח:** בעל דינמיקה המזמינה לשהייה, המזמין את כלל היוצאים להגיע, להיפגש עם הפעילים השונים, לקבל אינפורמציה ולהשתמש בשירותי הבית, כגון: ספרייה, פינות ישיבה, פינות לימוד ועבודה, רשת אינטרנט חופשית, פינת מחשבים, ופינת קפה וכיבוד.
2. **מרחב פעילויות יזומות:** תכנים ופעילויות יזומות ומובנות, המחולקות לפי תחומי עניין או לכלל הקהילה. הפעילויות מותאמות למענים השונים ולצרכי הקהילה ומתרכזות בשלושה מהצרכים העיקריים של היוצאים: פעילות קהילתית חברתית, השכלה ותעסוקה והעצמה רגשית.
3. **מרחב של שירותי הכוון, ייעוץ ולימוד פרטניים כגון:** ייעוץ והכוון לבחירת מקצוע, תכנית אימון אישי, ייעוץ אישי לגבי היציאה מהעולם החרדי ועוד.

בשנת 2019, בשלבים הראשונים להפעלת מרכזי הכוון והקהילה במסגרת המיזם המשותף (למוסד לביטוח לאומי, ולמשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים) – נבנה, בליווי צוות המחקר, מודל לוגי לתוכנית המציג באופן מסודר את הנחות העבודה שלה, התשומות, הפעולות, התפוקות והתוצרים המצופים ממנה. מודל לוגי זה לשנת הפעילות 2019 מוצג בלוח 1 שלהלן.

בהמשך למדנו כי לא חל שינוי בשנות הפעילות 2020-21 בתאוריית העבודה של מרכזי הקהילה וההכוון, כפי שנוסחה במודל הלוגי לשנת הפעילות 2019. כל רכיבי המודל הלוגי נשארו בעינם: תוכניות שהיו 'על הנייר' יצאו לפועל; תוכניות שפעלו ב-2019 בהיקפים מצומצמים הורחבו; ותוכניות שהופעלו על ידי מתנדבים מופעלות כיום על ידי בעלי תפקידים בשכר.

לוח 1: מודל לוגי לשנת הפעילות 2019

תוצאות	פעולות	תשומות	הנחות עבודה
תוצאות	ייעוץ הכוון פרטני (תעסוקה/השכלה/שירות)	שני מרכזים קהילתיים – ירושלים ותל אביב	ליוצאים ישנם חסמים תרבותיים המחייבים פתרון הוליסטי – שילוב מענים מגוונים במסלולים פרטניים וקהילתיים
לטווח הקצר:	קבוצות זהות	יועצת הכוון ומיצוי זכויות	שני המסלולים (פרטני וקהילתי) מעודדים נידוד ביניהם ומשפיעים זה על זה
היוצאים נטמעים בקהילה תומכת ופעילה	קהילת אופן ספייס	שתי רכזות קהילה	ארגון קהילתי – יוצאים הלוקחים אחריות על עתידם מייצרים את המענים הטובים ביותר עבור עצמם
היוצאים משלימים פערים בהשכלה ובתרבות	מדריכים מיוצאים מקוונים	שתי עו"סיות	בניית קהילה חזקה של יוצאים מהווה מרחב מכיל ומשמעותי עבור הפרט
תוכנית ומסלולים עבור יוצאים נפתחים במגוון תחומי חיים ברחבי הארץ	קבוצת פייסבוק	רכז מדיניות ופיתוח תוכניות מורים פרטיים מתנדבים (נוהלה עי מלגאית)	מודל קבלה פתוח יעודד צריכת שירותים
לטווח הבינוני:	תוכנית סיוע בהליכי גירושין	מנטורים מתנדבים (בשנת 2020 נערך פיילוט; התוכנית נפתחה ב-2021)	נתינת מענה בשלב מוקדם (טרום-יציאה) מגבירה משמעותית את היכולת להשתלב ומונעת חשיפה לסיכונים
הפחתה בניכור החברתי והקהילתי עלייה בתחושת המסוגלות להשתלב	קשרי השכלה	מורים/מנחי קבוצות/מפעילים	כיום הממסד הישראלי אינו ערוך לקליטת היוצאים לשינוי באופן מיטבי. מתפקידנו לפעול לפיתוח מענים ושינוי מדיניות
נוצרת קהילת שווים תומכת (קהילה אחת מרכזית ומעגלים קטנים יותר נוספים)	קשרי צבא	אתר אינטרנט	מחקר מעודד את קובעי המדיניות להכיר באוכלוסייה ולפתח שירותים עבורה
פחות יוצאים נמצאים במרחבים סיכונים	תעסוקה	רשתות חברתיות	ליוצאים ישנה מוטיבציה ופוטנציאל להשתלב
לטווח הרחוק:	מחקר		חכות ולא דגים
השתלבות מיטבית בחברה החדשה			
מיצוי פוטנציאל מירבי			
שינוי השיח כלפי אוכלוסיית היוצאים			
זרם הגירה משמעותי ויצרני משתלב בחברה הישראלית ותורם להתפתחותה			

1.3. תופעת היציאה לשינוי והתמורות בהבנה ובפיענוח של מופעיה בספרות המחקר

הסקירה שלהלן מציגה את הגישה והעקרונות התאורטיים המנחים את המחקר ב-3 סוגיות עיקריות:

- תופעת היציאה לשינוי והתמורות שחלו לאורך השנים בספרות החוקרת אותה
- היקף האוכלוסייה ומאפייניה העיקריים
- היבטים ארגוניים אשר יש להתחשב בהם במחקר

תופעת היוצאים לשינוי מהחברה החרדית מוכרת ונחקרת בחברה הישראלית שנים רבות, ובמהלך השנים חלו תמורות בהבנה ובפיענוח של מופעיה.

בעבר, נהגו לקרוא ליוצאים לשינוי מתפקדים או אפיקורסים, והבחינו באופן דיכוטומי בין 'הכופרים' / 'היוצאים בשאלה', לבין החרדים (כהן, 1990). עד סוף שנות ה-90 רוב היוצאים לשינוי חשו כי 'היציאה' כמעט נכפתה עליהם לאור מחלוקת אידיאולוגית-פילוסופית עם מורשת ישראל סבא והתמוטטות מקום האל ועולם ההלכה. 'היציאה' נתפסה כמעשה שלאחריו אין חזרה, על אף שהזהות החרדית שחוו כל שנות ילדותם ונערוּתם לא הרפתה (אנגלנדר, 2008).

חוקרים טוענים כי החל משנות ה-2000 ואילך סיפור 'היציאה' שונה לחלוטין. ברזילאי (2004א), למשל, הראתה ביציאה לשינוי כמיהה לאוטונומיה ולא דווקא כפירה באל או באמונה. אנגלנדר (2008) הראה כיצד לאור החיים בעולם הפוסט-מודרני המאפשרים הקמת קהילות ווירטואליות וריבוי נרטיבים, נוצרה דמות של חרדי לשעבר המתקיים בעולמות שונים בו בזמן. ואכן, כפי שתואר זאת הורוביץ (2018), העולם הווירטואלי בכלל והרשתות החברתיות בפרט אינם זרים לחברה החרדית, והשפעתם ניכרת על צעירים הבודקים לאורך זמן גבולות ודפוסי חיים אחרים מאלה שגדלו עליהם. יתר על כן, היציאה לשינוי מתרחשת על פני זמן, בתהליך פנימי אשר אין בו בהכרח רגע מכונן של 'המרה' (conversion), וחלק מן היוצאים לשינוי, בעיקר הצעירים שביניהם, יחזרו אל גדר החברה החרדית ולגבולות הרכים שלה כחרדים מודרניים או כמסורתיים.

אנגלנדר (2008) טען, לפיכך, כי בתקופה זו מתהווה טיפוס חדש של 'יוצא בשאלה'. דורון (2013) תיאר את תהליך 'היציאה' כתהליך ממושך הממסד את הלימינליות, משום שהקשר עם עברם ניתק, בעוד החברה החילונית אינה פועלת לקלוט אותם ולהכוויןם.

במובן זה, התמורות המתוארות בספרות המחקר הדנה בתופעת היציאה בשאלה, דומות לתמורות שחלו בספרות המחקר העכשווית העוסקת בהשתלבותם של מהגרים בחברה חדשה: את מקומם של מודלים לינאריים ודיכוטומיים לניתוח השתלבותם של מהגרים בחברה חדשה תפסו מודלים חדשים – דינמיים, אמביוולנטיים, מורכבים, רב ממדיים והיברידיים (ראו למשל בהקשר להשתלבותם של העולים מבר"מ לשעבר לישראל את המחקרים של הורוביץ, 1996; לומסקי-פדר ורפפורט, 2012; לרנר, 2012; Remennick, 2003; 2013).

ואולם עדיין, היציאה לשינוי מתוארת כחוויה של פירוק מסגרת החיים המוכרת ומעבר בין קהילות (ברזילאי, 2004ב) השונות בתכלית זו מזו. למשל, הקהילה החרדית סגורה וטוטלית, ואילו החילונית

מתוארת כפתוחה. זאת ועוד, בניגוד לחברה החרדית שבה טובת הכלל קודמת לטובת היחיד וקשרי הקהילה הדוקים, הרי שבחברה החילונית הרצון האינדיווידואלי פועל במונחים של היגיון השוק, היחסים החברתיים הם חוזיים, וכל אחד פועל כרצונו בתוך קהילה רופפת (קרנצלר, 2012; רבי, 2009). הבדלים אלה בין החברות הם עמוקים מאוד, ונוגעים בשלושת מעגלי הזהות של היחיד: האישי, המשפחתי והקהילתי. לכן המעבר ביניהן דורש מהיוצא בשאלה לפרק ולהרכיב מחדש את הרכיבים של זהותו (דורון, 2013).

מתוך כך עולה הצורך הדחוף בסיוע ליוצאים לשינוי, במטרה לגשר ולסגור פערי השכלה ותרבות אותם חווים העוזבים את הקהילה החרדית, ובמטרה להבנות קהילה תומכת, המפצה במקרים רבים על היעדר תמיכה מהמשפחה. הקושי רלוונטי לא רק למי שמגדירים את עצמם כיום כחילוניים, אלא גם לאלה שהופכים למסורתיים או אפילו דתיים, זאת משום שהקושי נגרם מפערי ידע והשכלה וכן חוסר היכרות עם החברה הכללית ותרבותה.

1.4. היקף האוכלוסייה ומאפייניה העיקריים

על אף המחקר העשיר המתאר את מורכבות התופעה של היציאה לשינוי ברמה האישית, המשפחתית או הקהילתית, עדיין, בסיס נתונים מוסכם המגדיר והאומד באופן ברור את היקפי התופעה מצוי בחיתוליו.

נתחיל בזה שגבולות החברה החרדית הינם עמומים ורחבים יחסית, עקב הקושי לזהות השתייכות חברתית קהילתית. יתר על כן, בשנים האחרונות מתפתחת קבוצה גדולה יחסית של 'חרדים מודרניים' המגדירים מחדש את אורח החיים שלהם. בהתאם לשונות זו, משנת 2014 נוצר קונצנזוס לגבי ההגדרה 'מיהו חרדי' המתבסס בעיקר על זיהוי עצמי סובייקטיבי (הורוביץ, 2018).

יוצא לשינוי, לצורך הדיון בעיצוב מדיניות ושירותים חברתיים, הוא מי שגדל בבית חרדי, התחנך במוסדות חרדיים בגיל היסודי, המשיך במסגרת בישיבה קטנה או סמינר וזיהה עצמו כחרדי באורחות חייו ומעגלי השתייכות הקהילתית. באופן מעשי, שירותים מדינתיים ליוצאים לשינוי ניתנים אך ורק לבוגרים לאחר גיל 18, משום שהמדינה לא רוצה להתערב בתהליכים שבין המשפחה לפרט.

מחקר שהתפרסם לאחרונה מטעם המכון הישראלי לדמוקרטיה (רגב וגורדון, 2020), מעריך כי שיעור העוזבים את המגזר החרדי (בגילאי 20-64) עומד על כ-13.3%, כאשר ככל שקטגוריית הגיל יורדת, אחוז היוצאים לשינוי עולה: בשנת 2017 יצאו לשינוי 12,200 בני 20-24; 8,900 בני 25-29; 7,300 בני 30-34; 5,900 בני 35-39; וכן הלאה. בקרב המחנכים החרדים, ארגוני היוצאים והחוקרים יש קונצנזוס לפיו התופעה של היציאה הולכת ומתרחבת בשנים האחרונות. למשל, בהשוואה לאומדן הנ"ל של 13.3% יוצאים, מחקר אחר שיצא שנתיים קודם לכן ב-2018 הצביע על 10% יוצאים (הורוביץ, 2018).

עוד מלמד המחקר של רגב וגורדון כי שיעורי העזיבה בזרם החסידי הם 4.5% בלבד, לעומת 6.8% אצל הליטאים ו-26.4% אצל הספרדים. שיעורי העזיבה של הנשים נמוכים במקצת מאלו של הגברים. יוצאי

הזרם הספרדי מהווים כ-57% מכלל העוזבים את המגזר. יותר ממחצית מעוזבי המגזר החרדי מגדירים עצמם כיום דתיים או דתיים מאוד (רגב וגורדון, 2020).

הורוביץ (2018) מציע להבחין בין קבוצות שונות של יוצאים לשינוי, וטוען כי יש להבין את הייחודיות של כל קבוצה, ולהתאים את המענים החברתיים המסופקים לצורכיהם הדיפרנציאליים. במסגרת זו הוא מציע להבחין למשל, בין נשים לגברים, בין רווקים לנשואים, בין אלה ששירתו בצה"ל לבין אלו שלא, בין יוצאים לשינוי בגיל צעיר (בהקשר זה יש לתת את הדעת במיוחד לנוער נושר) לבין יוצאים מבוגרים ועוד. כמו כן, הורוביץ מציע להבחין בין היוצאים לשינוי לפי חוגים וחלוקות פנים חרדיות, זאת משום שהתגובות ליציאה לשינוי בקרב משפחות וקהילות המקור, עשויות להיות שונות ומגוונות. כמו למשל, מנידוי של המשפחה והקהילה, לדרגות שונות של קבלה.

'הסוכן העצמאי', היוצא בפריפריה הברסלבית, האם החד-הורית מחסידות גור, היוצא הספרדי, קומץ המשפחות היוצאות ומי שנדחקים החוצה בנסיבות של פגיעה קשה אינם דומים אלה לאלה. יש להבין את סיפורי החיים שלהם, ובהתאם לאפיין ולדייק את המענים הסוציאליים הדרושים להם.

2. המטרות והשאלות במוקד מחקר ההערכה

על פי הספרות המחקרית, ניתן להגדיר את עמותת יוצ"ש כארגון מגזר שלישי התנדבותי, המצוי בשלבים ראשוניים של גיוס כספים, קבלת כספים מדינתיים, התמסדות והתמסחרות. מטבע הדברים, ארגון המצוי בשלב זה מפלס את דרכו ומבקש למצב את עצמו, והשלבים הראשונים כרוכים, לפיכך, בדינמיות ובגמישות ובתנאים של חוסר וודאות. זאת ועוד, השאיפה של הארגון לשמש 'בית' או 'סלון' עבור היוצאים לשינוי, ומסגרת פתוחה של פעילות השונה באופייה מהמסגרות הנוקשות שבהם השתתפו בעבר (המסגרות החינוכיות, המשפחתיות והקהילתיות החרדיות) – מייצרת מצב שבו קשה מאוד 'לתפוס' את אוכלוסיית המשתתפים בפעילויות, ולעקוב אחריה באמצעות כלי הערכה.

בנסיבות אלה, שבהן המשתתפים מגיעים באופן ספורדי ולא מחייב, וכן כאשר מבנה הפעילויות עשוי להשתנות חדשות לבקרים – הערכת ההשפעה של התוכנית על היוצאים מאתגרת, בוודאי כאשר לוקחים בחשבון השפעות של גורמים חיצוניים רבים אחרים.

יתר על כן, במצב שבו אוכלוסיית היעד היא מגוונת, וכן מגוונים צורכיהם ונסיבות חייהם של המשתתפים, קשה עד כמעט בלתי ניתן להבנות קבוצת ביקורת לקבוצת המשתתפים בתוכנית, ולייצר מערך מחקר שיספק תשובות סטטיסטיות מובהקות ומהימנות במובן הקלאסי לגבי האימפקט של התוכנית.

בנסיבות אלה יש מקום להיות זהירים בציפיות מהמחקר, ולהפעיל שיטות מחקר מגוונות, שתספקנה נקודות מבט שונות על התהליך ותוצריו.

המחקר יכוון, לפיכך, לאפיין אוכלוסיית המשתתפים בתוכנית בהיבטים שונים, צורכיהם, דפוס ההשתתפות שלהם בתוכנית, המידה שבה התוכנית עונה לצורכיהם ומידת שביעות רצונם ממנה – כל זאת תוך ניסיון להבחין בין קבוצות אוכלוסייה שונות, ובחינה משווה בין שנות הפעילות השונות.

להלן פירוט מטרות המחקר:

1. להכיר לעומק את התאוריה והנחות העבודה של המרכזים ולספק תיאור גדוש ועשיר באשר

לאופני היישום של הנחות העבודה:

- (א) לחשוף את מגוון הקולות העולים בשטח ביחס לתאוריה ולאופני היישום שלה – של היוצאים צרכני השירות, של אנשי הצוות, ובעלי תפקיד אחרים התומכים במרכזים מבחוץ
- (ב) לבחון באופן ביקורתי את התאוריה, הפרקטיקות ותהליכי העבודה של המרכזים – ולהמליץ על נקודות לשימור ונקודות לשיפור

2. לאפיין את אוכלוסיית המשתתפים בתוכנית בהיבטים חברתיים-כלכליים ואיכות חיים:

נקודת המוצא של המחקר היא כי אוכלוסיית היוצאים לשינוי היא הטרוגנית, וכי ההגדרה מיהו חרדי אינה חד משמעית. כמו כן, דפוס המעבר מחרדיות לזהויות אחרות הוא תהליכי, מכאן לשם ובחזרה, ואינו חד משמעי. לפיכך, המחקר יהיה קשוב למאפייני האוכלוסייה כפי שיעלו, ויימנע מהבחנה דיכוטומית בין מי שחרדי לבין מי שאינו. המחקר יהיה פתוח לזהויות היברידיות, גמישות ודינמיות ככל אשר יעלו במחקר. משתני הרקע שייבדקו הם:

- **שיוך לקבוצת מוצא חרדית:** ההטרוגניות בחברה החרדית משפיעה על דפוסים שונים של יציאה לשינוי, ולאלה השלכה על הצרכים של היוצאים לשינוי. פיתוח שירותים ליוצאים לשינוי מחייב עמידה על ההבדלים והגיוון הרב של התופעה. הורוביץ (2018) מבחין בין שלוש קבוצות עיקריות של יוצאים לשינוי. לטענתו, לכל אחת מהקבוצות דפוס שונה של יציאה לשינוי, ממנו נגזרים תהליכים וצורכי השתלבות שונים: (1) הקבוצה הראשונה כוללת את החרדיות ההיסטורית של ליטאים, חסידים, 'ירושלמעים' וספרדים ליטאים או יוצאי החרדיות הספרדית בנוסח 'פורת יוסף'; (2) הקבוצה השנייה מקיפה חוגים עם ייצוג גדול של המצטרפים לחברה החרדית בתוכם חב"ד, אנגלוסקסים, עולים מרוסיה, דור שני לתנועת התשובה וניאו-ברסלבים עם קשיים נלווים כקבוצת שוליים חרדית; (3) הקבוצה השלישית מונה את הציבור הספרדי החרדי המסורתי, שלא אימץ את האתוס החרדי בשלמותו.
- **משתני רקע נוספים כמו:** מוסדות חינוכיים שלמדו בהם עד גיל 18; השכלה על תיכונית (מספר שנות לימוד + פירוט מוסד/ות ההשכלה); נקודות ציון עיקריות בשלבי היציאה לשינוי למן התחלת התהליך ועד היום; הגדרה דתית עכשווית; האם יש קשר עם משפחת המוצא (משפחה גרעינית ומורחבת); שירות בצה"ל; מגדר; גיל; מצב משפחתי; תעסוקה; האם גר/ה בדיוור של קבע.
- **היבטים שונים של איכות חיים:** אפיון המשתתפים על פי מדדי איכות חיים נעשה באמצעות מגוון שאלות ומדדים המוכרים בספרות המחקר להערכת איכות חיים (ישורון,

סטרבצ'ינסקי וקידר, 2017; קסיר (קלינר) ושותפים, 2019; הסקר החברתי של הלמ"ס¹) – תוך התאמת השאלות למקרה המיוחד של היוצאים לשינוי, והוא כולל: היבטים פסיכולוגיים (בדידות, חרדה ודיכאון על פי דיווח עצמי), קשר לקהילה, קשר עם משפחת המוצא, קשר עם ילדים (אם ישנם), השתתפות בפעילויות פנאי ותרבות, דת ואמונה, מצב כלכלי, מצב תעסוקתי ועוד.

בשאלוני הסקר נשתלו שאלות מתוך הסקר החברתי של הלמ"ס לצורך השוואה בלתי אמצעית לאוכלוסייה יהודית מקבילה לקבוצת הגיל העיקרית המבקרת במרכזי הקהילה וההכון (בני 20–34) בחברה הישראלית.

3. לאפיין את דפוס ההשתתפות בתוכנית, חוויית ההשתתפות ושביעות הרצון ממנה:

- א) אילו פעילויות מבוקשות יותר – תרבות ופנאי, קהילה וחברה, השכלה בתחומי ליבה, הכשרה מקצועית, ליווי תמיכה אישית, הכוונה מקצועית – ואילו פחות?
- ב) המידה שבה התכנים עונים לצורכי המשתתפים, על פי דיווח עצמי: מה מתאים ומה חסר? מה רלוונטי לטווח הקצר, ומה לטווח הארוך? אילו מטרות מושגות בתחומים השונים: הבניית קהילה של יוצאים לשינוי, היכרות עם התרבות החילונית, הבניית תרבות של יוצאים לשינוי, תמיכה אישית, הכשרה, ידע תרבותי, השכלה בתחומי הליבה (אנגלית, מתמטיקה וכד'), הכוונה למקצוע, כלים להשתלבות בחברה.
- ג) לאפיין את חוויית ההשתתפות בתוכניות ושביעות הרצון ממרכזי קהילה והכון והשירותים המוצעים בהם.
- ד) כל משתני ההשתתפות בתוכנית ייבחנו על פי משתני רקע עיקריים של היוצאים צרכני השירות.

4. לבחון שינויים בדפוס ההפעלה של התוכנית וההשתתפות לאורך השנים.

5. לעקוב אחר רשומים חדשים בתוכנית וללמוד על תמורות אם יחולו בהיבטים שונים של איכות

חייהם – לאורך 2 שנות פעילות. כל זאת לאור ההסתייגויות שהוצגו למעלה.

6. ללוות את התהליך הארגוני:

- א) לסייע לשותפים להגדיר יעדים, תפוקות ותוצאות של התוכנית על פי מטרותיה, ולבנות מדדים להשגתם. כמו כן, לסייע לשותפים בבניית מודל לוגי ומדדי הצלחה מפורטים לתוכנית.
- ב) לבחון ולהעריך את הפעילות הארגונית בהיבטים של פיתוח תוכניות חדשות.
- ג) לאפיין את תהליכי ההכשרה והליווי המקצועי של הצוותים המנחים והמתנדבים.
- ד) לבחון את תהליך ההתמסדות וההתרחבות של המרכזים בפרט.

¹ <https://www.cbs.gov.il/he/subjects/Pages/%D7%94%D7%A1%D7%A7%D7%A8-%D7%94%D7%97%D7%91%D7%A8%D7%AA%D7%99.aspx>

3. שיטה

מחקר הערכה זה מבוסס על שיטות מחקר מעורבות – כמותיות ואיכותניות – לצורך השגת מידע עשיר ומגוון אודות מרכזי הקהילה וההכוון ליוצאי המגזר החרדי.. שיטות המחקר האיכותניות והכמותיות משלימות אלה את אלה, והנתונים יוצגו לאורך הדוח במשולב.

3.1 המחקר הכמותי

3.1.1 מקורות המידע במחקר הכמותי

המחקר הכמותי מבוסס על מקורות המידע הבאים:

- (א) נתונים הנאספים במערכת הממוחשבת של יוצל"ש בעת הרישום למרכזי הקהילה וההכוון – החל מינואר 2020 השתתפות בפעילויות מותנה ברישום למערכת הממוחשבת (ראה טופס הרשמה בנספח 1). הרשומים במערכת הממוחשבת מהווים את אוכלוסיית המחקר.
- (ב) שאלון סקר אינטרנטי שהופץ בין הנרשמים למערכת הממוחשבת (המענה לסקר הינו וולונטרי ומבוסס על רצון טוב) – ב-2 נקודות זמן:
- מדידה ראשונה נערכה ב-21.1.20 ועד ל-31.7.20
 - מדידה שנייה נערכה ב-9.5.21 ועד ל-2.8.21
- (ג) בכל מדידה נשלחו 4–5 תזכורות לאלו שלא השיבו לשאלון הסקר

את שאלוני הסקר ניתן למצוא בנספח 2.

לוח 2: היקף המשיבים לסקר ב-2 המדידות – לפי ותק ביוצל"ש (ב-2 המרכזים)*

שנה	2020		2021		ותק ביוצל"ש
	נשלחו	השיבו	נשלחו	השיבו	
רשומים חדשים	319	137 (43%)	196	63 (32%)	–
רשומים ותיקים	200	98 (49%)	1,272	304 (24%)	103
ללא מידע על ותק בעמותה	74	24 (32%)	–	–	–
סה"כ	593	259 (44%)	1,468	367 (25%)	103

* רשומים חדשים = נרשמו במערכת יוצל"ש עד 4 חודשים לפני שנערך הסקר; רשומים ותיקים = נרשמו במערכת יוצל"ש 4 חודשים ויותר לפני שנערך הסקר.

יש לשים לב: ככלל כל המשיבים לשאלונים – נשאלו לרוב אותן שאלות, למעט השאלות הבאות:

- (א) רשומים חדשים ביוצל"ש – לא התבקשו לדווח על היקף וסוג הפעילות שלהם ביוצל"ש; וכן לא התבקשו לדווח על שאלות העוסקות במענים שהם מקבלים ביוצל"ש, חוויות שלהם ביוצל"ש ושביעות רצון.
- (ב) רשומים ותיקים ביוצל"ש – לא התבקשו לדווח על ציפיות שלהם לקבלת שירותים ביוצל"ש.

לוח 3: היקף המשיבים לסקר – לפי סלון מועדף

שנה	2020	2021	2020	2021
סלון מועדף	נשלחו	השיבו	נשלחו	השיבו
בעיקר ירושלים	176	83 (47%)	356	90 (25%)
בעיקר תל אביב	233	90 (39%)	371	67 (18%)
גם ירושלים וגם תל אביב	37	20 (54%)	56	20 (63%)
לא הגיעו בשנה האחרונה	147	66 (45%)	685	190 (28%)
סה"כ	593	259 (44%)	1,468	367 (25%)

שיעור המשיבים לסקר במדידה הראשונה (2020) היה גבוה יותר בהשוואה למדידה השנייה (2021) – 44% מאוכלוסיית הרשומים ליוצל"ש בהשוואה ל-25% בהתאמה.

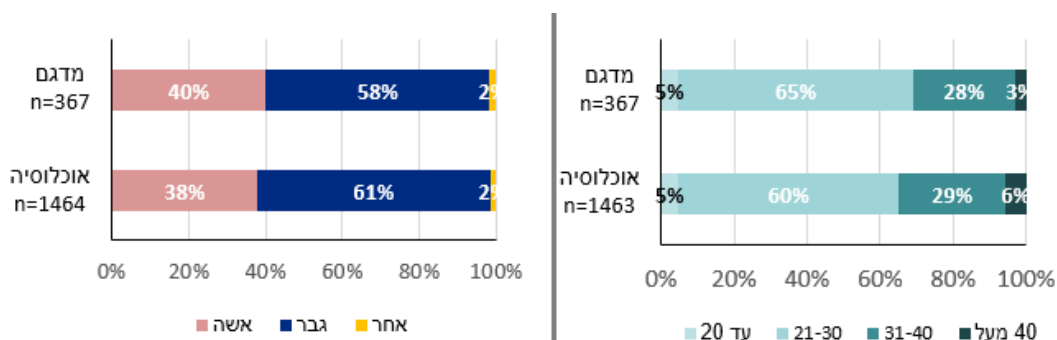
3.1.2 האם המדגם מייצג את אוכלוסיית הרשומים למרכזי הקהילה וההכון

ייצוג האוכלוסייה בקרב המשיבים לסקר נבדק באמצעות מבחן ייצוגיות ההשבה (M-test) במגוון משתני רקע: מגדר, גיל, מצב משפחתי, השכלה, רקע חרדי, שלב היציאה מהעולם החרדי ועוד.

ניתוח הנתונים מלמד כי: 1) במדידה הראשונה (שנערכה ב-2020) המשיבים לסקר דומים היו בכל מאפייני הרקע שנבדקו לכלל אוכלוסיית הנרשמים במערכת יוצל"ש; 2) גם במדידה השנייה (שנערכה ב-2021) המשיבים לסקר דומים היו במאפייני הרקע לכלל האוכלוסייה, למעט משיבים ללא רקע חרדי² שחלקם במדגם הוא 2.5%, בעוד שחלקם באוכלוסיית הנרשמים הינו 7.3%.

דוגמאות להשוואה בין כלל האוכלוסייה לבין המשיבים לסקר במדידה השנייה (2021)

תרשים 1: התפלגות מדגם ואוכלוסייה לפי גיל **תרשים 2: התפלגות מדגם ואוכלוסייה לפי מגדר**



² אין לנו מידע באשר לזהות של קבוצת אוכלוסייה זו. ניתן לשער שמדובר ביוצאי המגזר הלאומי-דתי ו/או החרדלי".

3.1.3 מחקר הערכה בזמן קורונה

כאמור, מחקר הערכה זה נמשך קרוב ל-3 שנים, מתחילת 2019 ועד לסתיו 2021 – במהלכו פרצה מגפת הקורונה, ולתקופות מסוימות שיבשה את מהלך החיים של תוכניות, קהילות ואנשים פרטיים. בכלל זה, גם מרכזי הקהילה וההכוון של יוצל"ש סגרו את הסלונים, בהתאם להנחיות, אם כי התאימו, בצורות כאלה ואחרות, את הפעילות שלהם לנסיבות החדשות.

הקורונה פרצה תוך כדי איסוף הנתונים הכמותיים במדידה הראשונה. בעקבות זאת, צוות המחקר ערך את העדכונים הקלים הבאים בשאלוני הסקר:

1. בדיווח אודות ההשתתפות בפעילויות במרכזי הקהילה וההכוון, התבקשו הנשאלים לדווח גם על השתתפות בפעילויות מקבילות במרשתת.

2. הוכנסו שאלות ישירות אודות שינויים, אם חלו, בשגרת החיים עקב התפרצות נגיף הקורונה. בעת ניתוח הנתונים של המדידה הראשונה, נבדקו הבדלים במאפייני הרקע (כמו: גיל, מגדר, מצב משפחתי, שלב היציאה מהעולם החרדי, תעסוקה, מצב כלכלי וכד') בין אלה שהשיבו לסקר לפני הקורונה (בחודשים ינואר-מרץ 2020), לבין אלה שהשיבו בזמן הקורונה (בחודשים אפריל-יולי 2020). ניתוח הנתונים מלמד כי לרוב לא נמצאו הבדלים במדידה הראשונה בין המשיבים לסקר לפני הקורונה לבין המשיבים לסקר בעת הקורונה, כמעט בכל משתני הרקע שנבדקו, למעט גיל ומצב משפחתי:

- הגיל הממוצע של המשיבים לשאלון לפני הקורונה גבוה יותר מזה של המשיבים בקורונה (29.5 בהשוואה ל-28).
- בתקופת הקורונה עלה שיעור הרווקים המשיבים לסקר בהשוואה לתקופה שקדמה לקורונה (70% בהשוואה ל-56% בהתאמה).
- בתקופה שקדמה לקורונה שיעור הנשואים מבין המשיבים היה גבוה יותר בהשוואה לשיעור הנשואים בקורונה (19% בהשוואה ל-11% בהתאמה).

אשר על כן, בעת השוואת הנתונים בין המדידה הראשונה (2020) לבין המדידה השנייה (2021) בדוח שלהלן – יוצגו ממוצעים כלליים של המדידה הראשונה (2020), באופן בלתי תלוי בשאלה האם הנתונים הושגו בטרם פריצת המגיפה או תוך כדי המגיפה.

3.1.4 שיטת ניתוח והצגת הנתונים

ככלל, הנתונים הכמותיים יוצגו בדוח זה עבור כלל אוכלוסיית המשיבים לסקר במדידה השנייה (2021). תוצאות המדידה הראשונה (2020) יוצגו אך ורק אם נמצאו הבדלים מובהקים בינם לבין תוצאות המדידה השנייה (2021) על פי מבחנים סטטיסטיים, עבור כלל המשיבים. כמו כן הבדלים בדפוס ההשבה בין מדידה ראשונה לשנייה בקרב משיבים שהשיבו ל-2 המדידות נבדקו עבור כל המשתנים במחקר – ומוצגים רק במקרה שנמצאו מובהקים.

נוסף על כך, נבדקו הבדלים בין קבוצות אוכלוסייה שונות, לפי:

1. **מאפייני רקע:** גיל, מגדר, מצב משפחתי, שלב היציאה מהעולם החרדי וכד'
2. **סלון מועדף:** האם המשיבים מבקרים בעיקר בסלון בירושלים או בתל אביב?
3. **ותק ביוצל"ש:** האם המשיבים רשומים חדשים ביוצל"ש (עד 4 חודשים רשומים ביוצל"ש במועד תחילת הסקר בכל אחת מהמדידות), או שהם רשומים ותיקים (למעלה מ-4 חודשים רשומים ביוצל"ש במועד תחילת הסקר בכל אחת מהמדידות).
4. **עומק קבלת שירותים ביוצל"ש:** מתוך הבנה כי חלק מהרשומים ליוצל"ש הינם צרכני שירות 'אינטנסיביים' בעוד אחרים אומנם רשומים אך אינם צורכים שירותים או פעילים בסלון באופן שוטף וקבוע, הבחנו בין רשומים ביוצל"ש פעילים 'בגרעין הקשה' לבין רשומים 'במעטפת':
(א) **משתתפי 'גרעין קשה' (סה"כ 96 רשומים) – הם אלו ש:**

- השתתפו לפחות באחת מפעילויות / תוכניות / שירותי יוצל"ש (כמו: ייעוץ הכוון, תוכנית מנטורינג, סדנאות העשרה)

וגם

- השתמשו במרחב הסלון לעבודה, ללימודים או לפגוש אנשים שלא במסגרת פעילויות מובנות – לפחות 2-3 פעמים בחודש

או השתתפו בפעילויות חברתיות פתוחות (כמו: ארוחת ערב שבת, מסיבות) – לפחות פעם בחודש

או בפעילויות פנאי ותרבות (כמו: צפייה בסרטים, מפגש עם יוצאים יוצרים) – לפחות פעם בחודש

(ב) **משתתפי 'המעטפת' (סה"כ 271) – כל היתר**

לרוב, עבור ההשוואות שצוינו לעיל, נערכו ניתוחים מסוג Two proportion z-test ברמת מובהקות של 95%, המשמשים להשוואה בין 2 קבוצות, או בין שתי מדידות עבור אותה קבוצה, על מנת לקבוע אם יש הבדל מובהק ביניהן. בפרקי הממצאים שלהלן מוצגים נתונים עבור הבדלים שנמצאו מובהקים בלבד ($P > 0.05$).

3.1.5 ניתוח עצי החלטה לניבוי משתנים תלויים באמצעות המשתנים המסבירים

[ראו **נספח 3** ('נספח טכני') להבנת המתודה של ניתוח עצי החלטה].

זה בחן ניבוי עבור שלושה משתנים תלויים:

- מידת המענה שקיבלו המשיבים ביוצאים לשינוי
- הציפיות לשירותים מיוצאים לשינוי
- חוויית ההשתתפות ביוצאים לשינוי

לבדיקת הניבוי עבור כל אחד משלושת המשתנים התלויים נבנו **עצי החלטה** שכללו 18 משתנים מסבירים:

מגדר; מצב משפחתי; ילדים; גיל; זמן יציאה מהמגזר החרדי; השכלה כללית הגבוהה ביותר; שירות בצה"ל/שירות לאומי; עבודה בשכר; גובה הכנסה קבועה; קירבה להורים; מצבי בדידות; הרגשת דיכאון; שביעות רצון מהחיים; שביעות רצון מהיציאה מהעולם החרדי; מצב רגשי; תקופת המדידה (לפני הקורונה או בקורונה); וותק ביוצ"ש (מצטרפים חדשים מול וותיקים); סלון מועדף (ירושלים או תל אביב).

3.2 המחקר האיכותני

המחקר האיכותני נערך ב-2 תקופות עיקריות: ביולי-אוקטובר 2019; ובאוגוסט-אוקטובר 2021.

3.2.1 ראיונות

לוח 4: היקף המרואיינים והתצפיות

2021	2019	
10	11 (מתוכם 10 בשכר)	סה"כ אנשי צוות
20 (10 בסלון בתל אביב ו-10 בירושלים)	20 (10 בסלון בתל אביב ו-10 בירושלים)	סה"כ יוצאים*
5	7	סה"כ תצפיות

* חלק קטן מהיוצאים המרואיינים רואיינו גם במדידה ראשונה וגם במדידה שנייה.

לוח 5: מאפיינים של היוצאים המרואיינים

2021	2019	
10 גברים, 10 נשים	11 גברים, 9 נשים	מגדר
18-40, מרבית המרואיינים בין הגילאים 19-30	18-40, מרבית המרואיינים בין הגילאים 19-30	גיל
מרבית המרואיינים רווקים/גרופים וללא ילדים; מקצתם הורים גרושים (הורים לילדים מנישואים שקדמו ליציאה) הורים לילדים שנולדו מנישואין לאחר היציאה, והורים שיצאו מהחברה החרדית יחד עם ילדיהם ונותרו נשואים	מרבית המרואיינים רווקים/גרופים וללא ילדים; מקצתם הורים גרושים (הילדים הינם מנישואין קודמים בטרם היציאה) והורים נשואים (הילדים נולדו מנישואין לאחר היציאה)	מצב משפחתי
החל מגילאי ה'עֶשְׂרָה' ועד לשנות השלושים המאוחרות, אחד מהם בשלבי יציאה מוקדמים	החל מגילאי ה'עֶשְׂרָה' ועד לשנות השלושים המאוחרות, בודדים מתוכם טרם 'יצאו' באופן 'רשמי'	גיל היציאה בשאלה
מרבית המרואיינים יצרו קשר עם יוצ"ש במהלך 2021/2020 (לאחר התפרצות מגפת הקורונה). כמה מתוכם מעורבים ביוצ"ש תקופה ארוכה יותר (2-4 שנים)	הוותיקים מבין המרואיינים – 2-3 שנים (ישנם גם כאלה שהיו מעורבים בארגון עוד לפני פתיחת 'הסלון'), כמחצית מהמרואיינים – כשנה או פחות מכך	ותק ביוצאים לשינוי

מאפיינים שונים של הראיונות:

- פגישות אישיות אשר תואמו מראש, ונמשכו בין שעה לשעתיים.
- המרואיינים גויסו בתיווך צוות העמותה, בעזרת דגימת 'כדור שלג', פניות ספונטניות במפגשים אקראיים בסלון, ופנייה ברשתות החברתיות (קבוצות פייסבוק).
- ב-2021 חלק מהראיונות התקיימו בזום. יש לציין כי צוות המחקר נתקל בקושי בתיאום הראיונות. אפשר כי קושי זה נובע מכך שעמותת יוצאים לשינוי העבירה, במקביל למחקר הערכה זה, שאלוני משוב והערכה פנימיים.

3.2.2 תצפיות

לוח 6: תצפיות משתתפות בפעילויות מרכזי קהילה והכוון – 2019

ירושלים	תל אביב
'נוהל מוצ"ש' – מפגש יוצאים, ליל שבת בסלון	מסיבת ההשקה של הסלון בתל אביב
מפגש צוות דו-שבועי – צוות העמותה	'יוצאים שישי': ארוחת ערב שישי בסלון
פאנל משותף ליוצאים ולהורי יוצאים מהחברה החרדית, בית אליאנס, ירושלים	שיעור במסגרת 'קורס קולנוע'
	ערב הקרנת סרטים של בוגרי קורס קולנוע, בסינמטק תל אביב
אינטראקציות בלתי פורמליות שהתרחשו במסגרת ביקורי החוקרים במרכזי קהילה והכוון כחלק מעבודת השדה	אינטראקציות בלתי פורמליות שהתרחשו במסגרת ביקורי החוקרים במרכזי קהילה והכוון כחלק מעבודת השדה

לוח 7: תצפיות משתתפות בפעילויות מרכזי קהילה והכוון – 2021

ירושלים	תל אביב
קומזיץ ושירה משותפת – אירועי סליחות בירושלים	מפגש סיום קורס עמידה מול קהל – הסלון בתל אביב
פגישת צוות – תחילת שנת הפעילות תשפ"ב	אירוע 'תשליך' קהילתי – ראש השנה, חוף הצוק, הרצליה
	מקהלת 'קולות של שינוי' – מופע סיום – תיאטרון צוותא
אינטראקציות בלתי פורמליות שהתרחשו במסגרת ביקורי החוקרים במרכזי קהילה והכוון כחלק מעבודת השדה	אינטראקציות בלתי פורמליות שהתרחשו במסגרת ביקורי החוקרים במרכזי קהילה והכוון כחלק מעבודת השדה

את תסריטי הראיונות והתצפיות ניתן למצוא בנספח 1.

4. לוח זמנים במחקר

להלן פירוט לוח הזמנים למחקר. בהמשך, סיכום מרכז של לוח הזמנים מוצג בלוח 8.

1. שנת המחקר הראשונה (2019):

- (א) נבנה מודל לוגי בשיתוף פעולה בין צוות המחקר לבין הנהלת יוצל"ש.
- (ב) הוקם מאגר נתונים בסיסי ממוחשב אודות ההשתתפות בפרויקט. הקמת המאגר והזנתו באופן שוטף הינה באחריות הצוות המנהל והמפעיל את התוכנית. צוות המחקר המליץ וסייע בהגדרת משתני הרקע ומבנה קובץ הנתונים.
- (ג) **מדידה ראשונה במחקר איכותני:** 20 ראיונות עומק אישיים עם יוצאים צרכני שירות, 10 ראיונות עומק אישיים עם חברי צוות ו-4 תצפיות. המפגשים לביצוע הראיונות / קבוצות מיקוד שהתקיימו במרכזי הקהילה וההכוון נוצלו גם לצורך קיום תצפיות והתרשמויות בלתי מובנות מן הפעילות השוטפת במרכזים.

2. שנת המחקר השנייה (2020)

- (א) **מדידה ראשונה במחקר הכמותי:** נשלח לכל המשתתפים הרשומים במאגר הנתונים של יוצל"ש קישור לשאלון אינטרנטי, שבו הם יתבקשו לספק נתוני רקע נרחבים יותר, וכן מידע אודות איכות החיים שלהם בנקודת זמן זו בהיבטים שונים (ברמה האישית, המשפחתית, הקהילתית, ההשכלתית והתעסוקתית). סקר זה כלל שאלות זהות לסקר שהועבר במדידה הראשונה בהתייחס למדדי איכות חיים, וכן בקשה להביע עמדה על מרכזי הקהילה וההכוון של יוצל"ש, ותרומתה לאיכות חייו של המשיב במדדים השונים. איסוף הנתונים ארך כ-7 חודשים.
- (ב) נערכו 4 תצפיות במרכזי הקהילה וההכוון (2 תצפיות בכל אחד מהמרכזים).

3. שנת המחקר השלישית (2021):

- (א) **מדידה שנייה במחקר הכמותי:** נשלח לכל המשתתפים הרשומים במאגר הנתונים של יוצל"ש קישור לשאלון אינטרנטי זהה לשאלון שנשלח במדידה הראשונה.
- (ב) **מדידה שנייה במחקר האיכותני:** נערכו ראיונות ותצפיות כמו במדידה הראשונה ב-2019.

לוח 8: לוח זמנים לפעולות מרכזיות במחקר

זמן	מב	אק	ספט	אג	יול	יוני	מאי	אפר	מרץ	פבר	ינו	
2019												
												✓
								✓	✓			
		✓	✓	✓	✓							
			✓	✓								

													2020
													רישום יוצאים במערכת ממוחשבת יוצל"ש החל בינואר 2020 ואילך
												✓	הצגת דוח ביניים 1: מחקר איכותני
					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	מדידה 1 במחקר הכמותי
				✓	✓								4 תצפיות במרכזים
✓													הצגת דוח ביניים 2: מחקר כמותי
													2021
				✓	✓	✓	✓						מדידה 2 במחקר הכמותי
			✓	✓	✓								מדידה 2 במחקר האיכותני
													הצגת דוח אינטגרטיבי סופי פברואר 2022

פרק ממצאים ראשון: תאוריה והנחות עבודה של מרכזי הקהילה

וההכוון של עמותת יוצאים לשינוי

הפרק הנוכחי מוקדש להצגת תאוריית העבודה של יוצל"ש, ולמפגש בינה לבין תפיסת הצרכים של צרכני השירות, יוצאי המגזר החרדי.

1. מבוא³

עמותת יוצל"ש הוקמה על ידי יוצאי החברה החרדית ולמען יוצאים. לשיטתם של המייסדים, ראוי שיוצאים 'ייקחו את גורלם בידיהם' ויובילו את עתידה של התנועה החברתית ההולכת וצומחת של יוצאי ויוצאות המגזר החרדי, במסעם להשתלבות בחברה הכללית בישראל.

שני מרכזי קהילה והכוון – בירושלים ובתל אביב – או כפי שנהוג לכנותם 'הסלון', מהווים אחת מזרועות הביצוע של עמותת יוצל"ש. הסלון הוא המרכז הקהילתי של העמותה, סביבו נוצרת ומתכנסת הקהילה, ובו מתקיימת כמעט כל הפעילות היזומה של העמותה – סדנאות, שירותי הכוון, מפגשי קהילה, ארוחות, מסיבות, קורסים ועוד.

תאוריית העבודה של עמותת יוצל"ש היא הוליסטית: מורכבת ממעגלים שונים המזינים זה את זה (ראה תרשים 3).

תרשים 3: תאוריית עבודה הוליסטית של עמותת יוצל"ש



³ מתוך אתר האינטרנט של עמותת יוצאים לשינוי / <https://www.leshinuy.org/>.

מרכזי הקהילה וההכנון מביאים לידי ביטוי הלכה למעשה את התפיסה שהטיפול בפרט צריך להינתן במרחב פתוח וקהילתי. המענה הניתן ליוצאי החברה החרדית במרכזי קהילה והכנון הינו זרוע ביצוע המצטרפת אל מערך ארגוני רחב יותר, הכולל פעילויות לשינוי מדיניות מול גופי ממשל ומוסדות רשמיים (באקדמיה, בתעסוקה ובצבא), להשוואת זכויות עבור יוצאי המגזר החרדי, ועידוד מחקר ומודעות לתופעה דרך אמצעי התקשורת.

2. מעגל המדיניות

למן ראשית דרכה, עמותת יוצל"ש רואה עצמה כמייצגת תנועה חברתית הפועלת לשינוי מדיניות ולקידום של יוצאי החברה החרדית בישראל.

תפיסה זו מושתתת על האתוס של העמותה, שקמה מלכתחילה כהתארגנות למען שינוי במעמד החברתי של יוצאי החברה החרדית, ולמען השפעה על מדיניות (ראו – תביעת לימודי הליבה בשנת 2017⁴). יש לציין שגם בראיונות עם אנשי הצוות של העמותה בלט המסגור של עמותת יוצל"ש כחלק מתנועה רחבה, שהצוות הינו חלק ממנה. במילותיו של אחד העובדים: "הדנ"א שלנו הוא חברתי. זו תנועה חברתית שמפעילה את התוכנית".

אתוס זה בא לביטוי גם בתאוריית העבודה של מרכזי קהילה וההכנון:

- אופייה הוולונטרי של הפעילות במרכזים: התבססות על מתנדבים (פעילויות המייצרות דינמיקה בלתי-פורמלית האופיינית לתנועות חברתיות)
- שינוי השיח אודות יוצאי המגזר החרדי בחברה הישראלית: מאמץ ליצירת שפה חדשה שבתורה תיצור תמורה בדימוי היוצאים מהעולם החרדי (לדוגמה – שימוש במונח 'יוצאים לשינוי', במקום 'יוצאים בשאלה')
- אפיקי פעולה התואמים תנועות חברתיות: נוכחות ברשתות החברתיות ובאמצעי תקשורת שונים, אירועי קהילה
- דוגמה למיזם בהלימה לקידום המודעות כלפי תופעת היציאה בשאלה: אירועי 'יום הבחירה', שהתקיים ב-27 באוקטובר 2021⁵

ככלל, המחקר מלמד על הזדהות רבה בקרב היוצאים עם המסרים המרכזיים של עמותת יוצל"ש, כמייצגת של תנועה הפועלת לסנגור ולשינוי מדיניות. זאת ניתן ללמוד מאירועי קהילה המוקדשים לתופעת היציאה, המושכים אליהם משתתפים רבים, הראיונות שנערכו במסגרת המחקר, וכן מתוך ממצאי הסקר:

⁴ <https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-5001442,00.html>

⁵ <https://ourday.leshinuy.org>

- ב-2021 מלמדים נתוני הסקר כי מרבית (65%) הרשומים הוותיקים ביוצאים לשינוי חשו במידה רבה או רבה מאוד שהם חלק מתנועה חברתית הפועלת לשיפור המעמד הציבורי של היוצאים מהעולם החרדי כקולקטיב (תרשים 39). ואולם, נציין כי ניתוח הנתונים מלמד על ירידה בתחושה זו בקרב הרשומים הוותיקים הרשומים במרכזי הקהילה וההכוון משנת 2020 לשנת 2021 (79% מהרשומים הוותיקים ביוצל"ש הזדהו במידה רבה או רבה מאוד עם היגד זה ב-2020 בהשוואה ל-65% ב-2021) (ראה תרשים 40).

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

- "גדלים פה מאות אלפים של צעירים חרדים בלי כלים... מדברים בעיקר ביידיש, יש פערים גדולים ולמדינה יש אחריות על כך שהיא לא אוכפת לימודי ליבה... היציאה היא תהליך שמאוד דומה לסוג של הגירה. היוזמה שיש בכנסת על סל קליטה ליוצאים – יוזמה חשובה וצריך להסתכל על יוצאים כלא פחות ממהגרים... זו אחריות וחובה של המדינה לתת פתרונות וכלים."
- "אני מכירה את העמותה כבר הרבה זמן, עמותה שאני רוכשת לה מלא מלא כבוד, בגלל הגישה שלה מהיום הראשון שלה... באים בקטע של אנחנו נשנה מדיניות שתסייע לכם לפרוץ קדימה, ולא להישאר בנזקקות... לנסות להבין שהמעבר הזה מחרדיות לחילוניות הוא מעבר... שכל יוצא בשאלה יש לו סיפור מטורף. ויש כאלה אלפים כאלה, שיש פשוט התעלמות מוחלטת מהם... וזה להבדיל מהגישה הקודמת של סיוע לנזקק."
- "לכן אהבתי את הסלוגן 'יוצאים לשינוי' ולא בהכרח 'שאלה'. הרעיון הוא שאתה עושה משהו אחר, ובוא תראה לאן זה מביא אותך... הטרימינולוגיה הזו חשובה."

לצד הפידבקים החיוביים, חשוב להזכיר גם ביקורת שעלתה בראיונות על היבטים מסוימים במסגור של יוצל"ש כתנועה חברתית. הביקורת היא על הנרטיב הנלווה למסגור, המתמקד בכוחותיהם של היוצאים ובמסוגלותם להשתלב באופן מיטבי בחברה הישראלית. תוצר הלואי של נרטיב זה שהוא מטשטש ביטויים של קושי, מצוקה וסיכון, ואינו קשוב מספיק למציאות חייהם המורכבת של אלו שאומנם כבר 'יצאו' לפני כמה וכמה שנים אך מתקשים להשתלב בחברה, במובן המלא של המונח (הרחבה בנושא זה ניתן למצוא בפרק הממצאים השני הדן במאפייני האוכלוסייה).

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

"ויש גם ביוצל"ש, את האמירה הזו, או הכובע הזה, של להסתכל על יוצאים לשינוי כאנשים שהם לא מסכנים. שכאילו אנחנו היוצאים עשינו את זה מתוך חוזק. ואנחנו בסדר, יש לנו חברים חילוניים וכד'... אני חושבת שאני כן חזקה, והיה לי אומץ, ושלמתי על זה מחירים כבדים, אבל אני חושבת שזה לא בושה להגיד שאני פגיעה, ואני חושבת שיוצאים לשינוי לא ממש מסכימים איתי בעניין הזה. בעניין הזה של לדבר על כך שאני פגיעה, ואני כן בסוג של סיכון, כל עוד לא ביססתי את עצמי מכל מיני בחינות. ואני זקוקה לטיפול אחר. ויחד עם זאת, אני יודעת להגיד מהיכרות עם השטח, שיוצאים בשאלה ידחפו קדימה, כל עוד הם יכולים וכל עוד יש להם אורך רוח... אני מנסה להגיד שיש מקום גם לזה וגם לזה,

כלומר אנחנו גם חזקים, וגם פגיעים... וצריך שיהיה מי שייקח על כך אחריות, כאילו, המדינה... ואם עשינו את התנועה הזו, הכל כך אמיצה הזו, של היציאה, לבד, בגפנו, כמה כוח צריך בשביל המסע הזה... ובטוח שחלק יוצאים שבורים ורצוצים בצד השני. זה מסע כמעט לא הגיוני. ויש כאלה שלא צולחים אותו..."

3. מעגל הקהילה

רעיון הקהילה הינו אחד העוגנים המרכזיים בתאוריית העבודה של מרכזי קהילה והכוון. הבניית המרחב של יוצאים לשינוי כמרחב קהילתי המזמין שייכות על בסיס וולונטרי, הינה חיונית ליוצאים מהעולם החרדי. עבור רבים, קהילת יוצאים לשינוי משמשת קהילה חליפית לקהילת האם ממנה יצאו, ולו באופן זמני – קהילה המאפשרת ליוצאים לטוות לעצמם רשת חברתית חדשה, וליצור קשרים החיוניים להשתלבותם בחברה.

בהתאם לכך, העיקרון של 'יוצאים למען יוצאים' מצוי בליבת ה-דנ"א של העמותה, ומשרת את תהליכי ההבניה של הפרט והקהילה. מערך ההפעלה של הסלון מושתת במידה רבה על מתנדבים מתוך הקהילה: אחראי משמרת, מלגאים, מנהלי פעילות ועוד. תמיכה במסגרת קהילתית מאפשרת ליוצאים לקבל סעד מבלי להיות מתויגים כנוזקים. הקהילה נתפסת ככלי להעצמה אישית: התמיכה הרגשית הניתנת במסגרת הקהילתית מחזקת מסוגלות, עצמאות, ותפיסה נורמטיבית; קהילה בה ה'וותיקים' מראים את הדרך 'לצעירים' ולאילו שלא מכבר יצאו; קהילת מעבר, המגשרת בין העולם ממנו יצאו, לעולם שאליו הם נכנסים.

רעיון הקהילה בא לידי ביטוי גם בהרכב צוות העובדים ביוצאים לשינוי: ברמה הארגונית של העמותה, ישנה העדפה לגייס עובדים שהם עצמם יוצאי החברה החרדית.

3.1 חשיבותה של הקהילה והקהילתיות עבור היוצאים

המחקר האיכותני מלמד על החשיבות שיש למעגל הקהילה עבור יוצאים רבים, ועל המענה שמעניקה יוצל"ש לצורך זה. עם זאת ממצאי הסקר מלמדים כי רמת הציפיות בקרב רשומים חדשים ביוצל"ש, לקבלת מענה בתחום זה, קרי הרחבת המעגל החברתי, נמצאת בתחתית רשימת הציפיות לקבלת מענים (ראה תרשים 26). קודמות להן ציפיות לקבלת מענים בעלי אופי פונקציונלי בתחומי ההכוון המקצועי, מידע אודות מיצוי זכויות וכד'.

עוד מלמדים נתוני הסקר בסוגיה זו כי:

- 82% מהרשומים החדשים ביוצל"ש ציינו כי הם זקוקים להרחבת המעגל החברתי שלהם במידה כלשהי; 43% ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה רבה או רבה מאוד (ראה תרשים 25).
- 88% מהרשומים הוותיקים ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה כלשהי; 35% מהם ציינו כי הם קיבלו מענה בתחום זה במידה רבה עד רבה מאוד (ראה תרשים 27).

- ניתוח הנתונים מלמד כי שיעור גבוה יותר במובהק של רשומים 'בגרעין הקשה' מקבלים מענה בתחום זה בהשוואה לרשומים 'במעטפת' יוצל"ש (44% בהשוואה ל-21% בהתאמה) (ראה תרשים 28). הבדל זה נובע מכך שרשומים 'במעטפת' צורכים פחות שירותים בתחום זה בהשוואה לרשומים 'בגרעין הקשה'.

שביעות הרצון מהקהילתיות ביוצל"ש, ומהפונקציות שהיא ממלאת – כגון, עיבוי הרשת החברתית, יצירת קשרים חברתיים וצבירת הון חברתי – באה לידי ביטוי מובהק בראיונות שנערכו (בשתי המדידות – ב-2019 וב-2021).

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

- ♦ "אגב, זה יצר גם מלא חברויות. אנחנו קבוצה של בערך 15 חבר'ה שנוצרה... קבוצה שהתגבשה בסלון... ואנחנו נהיינו קבוצה ממש ממש כמו אחים. אנחנו מבלים ביחד, אנחנו ישנים ביחד, אנחנו יוצאים המון יחד."
- ♦ "אנשים שאני מכירה מכאן ומהלל הם היום המשפחה שלי."
- ♦ "יש קטע אצל חרדים שהוא קטע נורא חזק. העניין הקהילתי. הגב שם הוא נורא חזק. כאילו לאחותי... יש לה גב ענק. וכיוצא בשאלה, אין לך את זה... ועכשיו, כשאני מגיעה לסלון, אני קצת מחזירה לעצמי את הגב הזה שהיה לי. איזשהם שרידים מהקבוצתיות הזאת."
- ♦ "יצאתי מקהילה חסידית שהיא מאוד קהילתית, מאוד קרובים ונפגשים כל הזמן, מאוד מחבקת ולפעמים זה מאוד חסר לי. ויוצאים לשינוי עבורי זה סוג של בית."
- ♦ "יצא לי לעזור למישהו שמתחיל ללמוד במכללה, עזרתי לו לגבי קבלת מלגות, אפשרויות דיור. יש הפריה הדדית באופן ספייס, טיפים שנותנים אחד לשני..."

3.2 דילמות ומוקדי מתח מובנים בעקרון הקהילה

לצד ביטויי שביעות הרצון מהקהילתיות ביוצל"ש, בראיונות עלו גם תמות ביקורתיות יותר ביחס לפן הקהילתי (בשתי המדידות). מהראיונות עולה כי:

- קיים מתח בין הכמיהה להשתחרר ממסגרות ולהתנהל באופן עצמאי וחופשי, לאחר שנים רבות תחת כבלים של קהילה חרדית סגורה – לבין הרעיון להשתייך לקהילה חליפית, הגם שהיא קהילה של 'יוצאים'.
- חלק מהיוצאים מבטאים רתיעה מהשתייכות לארגונים ייעודיים ל'יוצאים בשאלה'. תחת זאת, השאיפה היא להיות 'ככל אדם'.
- הקהילתיות ביוצל"ש באה לידי ביטוי בין השאר באירועים המציינים נוסטלגיה וחזרה אל העבר (קוגל, פיוטים וכד'...). עבור חלק מהיוצאים, הדינמיקה הנוצרת באירועים הללו, והשיח שנוצר בין המשתתפים, אינו מקדם, אלא משאיר אותם באותו המקום – בתוך 'הביצה'.

- עבור חלק מהיוצאים, הדגשת הקהילה והקהילתיות בקרב יוצאי החברה החרדית מנציחה את האחרות והזרות, ועשויה לבלום את השתלבותם של היוצאים בחברה הישראלית.
- חלק מהיוצאים תופסים את השייכות לקהילת יוצל"ש כשלב זמני בחייהם. הלכה למעשה, מדובר עבורם כקהילה זמנית, קהילת מעבר.
- קיים מתח בין ההבניה של יוצל"ש כקהילה לבין המגוון המאפיין את אוכלוסיית היוצאים. בפועל, עבור חלק מהיוצאים, עצם היציאה אינה מכנה משותף חזקה מספיק: השוני בין יוצאים (גיל / ותק ביציאה / סטטוס משפחתי / רקע השכלתי ועוד) עשוי לגבור על הדומה והמשותף.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדינות

- ♦ אני אגב, אני אגיד לך, אני חושב שהקהילתיות של יוצאים לשינוי זה יפה, אבל קצת משאיר אותך במקום. זה טוב בשנה הראשונה, השנייה, אבל צריך להתקדם... בסוף אשתך תרצה גבר בריא שסיים עם העבר..."
- ♦ "רוב חיי אני מרגישה שהסתכלתי אחורה, על דברים שפספסתי, וכיום מאוד רוצה להרגיש שיש לי למה לצפות ושאתי עם המבט קדימה... לכן עבורי, להיות בקהילה שהמאפיין המשותף שלה קשור להתמודדות עם העבר, זה קשה לי אם אין את ההסתכלות קדימה לעבר העתיד."
- ♦ "כל עניין הנפרדות החברתית הזו ליוצאים (כלומר פעילויות שמיועדות ליוצאים בלבד), היא סוג של בועה... ככה זה מרגיש לי לגבי הפעילויות ליוצאים, שאומנם זה מעולה אבל גם משאיר אותם במצב שלא ישתלבו בחברה הכללית, זה לא בריא בעיניי שמסתובבים ביחד כל הזמן, נהיה בועה... אישית, אני לא חושבת שזה אנשים שאני רוצה מסביבי. זה נשמע רע, אני יודעת... אני יצאתי בשאלה בגיל צעיר, עשיתי מכינה וצבא, אם לא היו לי אופציות אחרות אז יכול להיות שהייתי מדברת אחרת... אולי אני מרשה לעצמי לדבר ככה (בגלל המסלול שאני עברתי)..."

חברי הצוות ביוצל"ש מקדישים תשומת לב רבה לאופי הקהילה המתהווה סביב שירותי העמותה. ממצאי הסקר והראיונות מלמדים על דילמה נוספת שיש להתייחס אליה בכל הנוגע לקהילתיות ביוצל"ש – ניכרים הרצון והציפייה מצד יוצאים (רשומים חדשים וכן רשומים ותיקים) במפגשים ופעילויות עם יוצאים בעלי סטטוס דומה לשלהם:

- נתוני הסקר מלמדים כי 81% מהרשומים החדשים ביוצל"ש זקוקים במידה כלשהי למפגש קבוצתי עם יוצאים בעלי פרופיל אישי-חברתי דומה לשלהם (כמו הורים וילדים, נשים, להט"בים וכד'); 46% מהם ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה רבה או רבה מאוד (ראה תרשים 25); 69% מהרשומים הוותיקים ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה כלשהי; 27% מהם ציינו כי הם קיבלו מענה בתחום זה במידה רבה עד רבה מאוד (ראה תרשים 27).

במילים אחרות, עבור חלק מהיוצאים, המטרייה של 'יוצאי החברה החרדית' הינה מטרייה גדולה מדי, המכניסה אותם אל תוך קטגוריה שבה ישנם אנשים נוספים, שעמם יש להם עניין מועט בפגישה.. ברם, היענות לרצונות הללו עשויה להוביל להתגבשותם של מועדונים חברתיים

סגורים בתוך העמותה – למשל מועדון לסטודנטים ('מתפקדים'), אליו יוצאים אחרים אינם 'רשאים' או אינם מוזמנים להיכנס.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

- ♦ "לגבי הקהילה של הסטודנטים, מפגשים לסטודנטים יוצאים זה דבר מדהים. זה אנשים שחווים את אותם קשיים וחוויות משותפות... הייתי שמחה אם יהיו יותר מפגשים כאלה. וגם מפגשים לנשים. זה יותר מכנה משותף, אנשים שבחרו לעשות משהו עם עצמם. סטודנטים זו קהילה, וזה מאוד תרם לי שישבתי עם סטודנטים. וזה כולל גם את המפגש באופן ספייס עם הסטודנטים."
- ♦ כיוצאת, אני מרגישה בדידות הרבה מאוד פעמים ללא משפחה, ואין לי את החברים מהבית. הכרתי בסלון אנשים, אנחנו לא ממש נפגשים מחוץ לסלון, לא יצא... המכנה המשותף של יציאה הוא לא מספיק, אבל זו קהילה, לא חייבים להיות החברים הכי טובים...יש גם חבר'ה שבאים ואז עוזבים... לפי תקופות... גם אני מגיעה פחות כיום."

הביקורת הנשמעת מצד יוצאים על אופי הקהילתיות ביוצל"ש, אינה בהכרח סותרת את החשיבות שיש למעגל הקהילתיות. מצאנו כי הצורך של היוצאים בקהילה אינו מאפיין קבוע, אלא משתנה ודינמי – צורך המשתנה בהתאם לסטטוס האישי של הפרט ולשלב בתהליך היציאה האישי; ראשית היציאה מתאפיינת בדרך כלל בצורך משמעותי ב'קהילה', בהרחבת המעגל החברתי ובמפגש עם יוצאים אחרים 'כמוני'. בשלבים מאוחרים יותר, מתבלט הרצון להכיר יוצאים אחרים שעימם יש לפרט מכנה משותף נוסף מלבד עצם ה'יציאה'. לא פחות חשוב מכך – בשלבים מאוחרים יותר גובר הרצון לרכוש חברים שאינם 'יוצאים'.

על רקע המורכבויות הטמונות במעגל הקהילתי, צוות הקהילה נדרש להתמודד עם דילמות שונות:

- מהי הקהילתיות המחזקת והמעצימה את חברי הקהילה בתהליך היציאה האישי שלהם, וההשתלבות שלה בחברה? האם יש דבר כזה 'קהילתיות שגורמת ליוצאים להישאר במקום', ואם כן, מהי עמדת הארגון ביחס להתהוותה של קהילתיות מסוג זה ביוצל"ש?
- האם יש מקום להתהוותן של תת-קהילות בתוך הארגון (סטודנטים / הורים / קבוצות גיל שונות וכד')? מהן ההשלכות של התהוות זו?

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

- ♦ "אני אגב, אני אגיד לך, אני חושב שהקהילתיות של יוצאים לשינוי זה יפה, אבל קצת משאיר אותך במקום. זה טוב בשנה הראשונה, השנייה, אבל צריך להתקדם. ללכת ללמוד, לעשות צבא – שם לא תראה את האנשים שאתה מכיר. תתחיל ללמוד ואולי תצטרך לעבור לעיר אחרת. יכול להיות שתטוס לחו"ל, תעבור דירה. זה נכון להתפתח, ללכת הלאה." (מתוך ריאיון עם יוצא)
- ♦ "אנשים מלפני שנתיים כבר לא מגיעים לפה. האנשים שמגיעים לפה מגיעים בדרך כלל לתקופה, נניח לחצי שנה... יש תנועת רכבת כזו. כן, יש גם את הקבועים... יש גם כאלה שתקועים, שאני מכיר אותם בפרצוף, שאנחנו לא יודעים לתת להם מענה." (מתוך הראיונות עם הצוות)

4. מעגל הפרט

מעגל הפרט ביוצל"ש פועל בשני מישורים – מישור השירותים הניתנים בצורה פרטנית, ומישור השירותים הניתנים בצורה עקיפה. באופן פורמלי, ניתנים לפרט מענים שרובם בעלי אופי פונקציונלי, כגון ייעוץ והכוון ללימודים ומקצוע, מתן מידע רלוונטי לתהליך היציאה מהעולם החרדי, קורסים לימודיים, סיוע פרטני ללמידה, מידע אודות מיצוי זכויות ועוד. המענים מביאים לידי ביטוי עיקרון מרכזי של העמותה: 'חכות במקום דגים'; הדגש הוא על העצמה של היוצאים באמצעות רכישת כלים ומיומנויות שיסייעו להם להשיג את מטרותיהם בתהליך היציאה. מענים רגשיים ביוצאים לשינוי, לרבות – עיבוד היציאה וחוויות המעבר, עיצוב הזהות ה'חדשה', טיפול במשברים אישיים, העצמה אישית וחזוק הדימוי העצמי והחברתי – ניתנים ברובם בתהליכים עקיפים ולא ישירים, וכן בתהליכים קבוצתיים ולא פרטניים:

- בראש ובראשונה, באמצעות הקפדה על שפה שגורה המושתתת על עקרונות של מסוגלות, נורמטיביות, העצמה וכד': השפה היא כלי תרפויטי ממעלה ראשונה
- בתהליכים לא פורמליים הממשיכים קשר שהתחיל עם איש צוות (למשל, בעקבות ייעוץ הכוון)
- במפגשים לא פורמליים בין היוצאים לחברי הצוות או בין היוצאים לבין עצמם
- בפעילויות ואירועי שיא (לדוגמה – יום הבחירה, ציון חגים בקהילה ועוד)
- בהשתתפויות בפעילויות קבוצתיות (כמו כדור עף חופים) ובסדנאות יצירה (קולנוע, ספוקן וורד וכד')
- בהשתתפות בקבוצות זהות: להט"ב, נשים, הורים וכד'

האפקט הטיפולי, הנלווה להשתתפות בשירותים פרטניים, קבוצתיים או קהילתיים ביוצאים לשינוי, משתקף מתוך הראיונות שנערכו עם יוצאים (בשתי המדידות).

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

- ♦ "אתה רואה אנשים, זה נורא כיף לבוא לראות אנשים שבאו והתקדמו, ועשו משהו... וזו האווירה. וזה נורא חשוב, לראות אנשים שעשו את זה. כי אני מאמינה שהרוב, נגיד 70 אחוז, נכנסים לדיכאונות, וכל הזמן נופלים וקמים ונופלים וקמים, אבל כשאתה רואה אנשים שעשו את אותו תהליך ובאו מאותו מקום ושהצלחו – אז אתה אומר, וויי אז גם אני יכול להצליח, וזה נותן המון. אין לזה סוף מה שזה נותן..."
- ♦ "האמת שמאז שהתחלתי להגיע לכאן, זה באמת החזיר אותי... התחלתי לחשוב על כל העבר... עד אז התעקשתי להדחיק את זה. התמקדתי בללמוד..."
- ♦ "אגב זה שבארוחת שבת הגענו והיו שם הורים עם ילדים, ואתה רואה שם את הילדים רצים, ואתה אומר לעצמך – וואו. כאילו, אפשר אחרת. אפשר אחרת. זה היה מדהים."
- ♦ "הייתי בשוק... פתאום נפל לי האסימון כמה יוצאים בשאלה, יש ביניהם אנשים חכמים... עורכי דין, רואי חשבון, רופאים, פגשתי מישהו שהוא רופא, וכאילו רופא, שהוא יוצא בשאלה, איך זה יכול להיות?"

4.1 דילמות ומוקדי מתח ברמת הפרט – נקודת המבט של היוצאים

גם במקרה זה, כמו ביחס למעגל הקהילתי, ניכר מנתוני הסקר כי רשומים חדשים ביוצל"ש מעדיפים לקבל ביוצל"ש מענים פונקציונליים, על פני מענים אישיים-רגשיים, כאשר:

- 50% דירגו את הצורך במענים אלה במידה רבה עד רבה מאוד, לאחר קיבוץ קטגוריות לאשכולות (ראה תרשים 26); 70% מהרשומים החדשים ביוצל"ש ציינו כי הם זקוקים במידה כלשהי לתמיכה אישית-רגשית בתהליך היציאה מהעולם החרדי; 55% מהם ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה רבה או רבה מאוד (ראה תרשים 25).
- בקרב הרשומים הוותיקים ביוצל"ש 69% דיווחו כי הם זקוקים לתמיכה כלשהי בתחום זה, אולם רק חלקם (29%) השיבו שהם מקבלים בתחום זה מענה במידה רבה או רבה מאוד (ראה תרשים 27).
- הסקר מלמד שחלק מהרשומים ביוצל"ש (16% ב-2021) מקבלים מענה אישי-רגשי במקומות אחרים, למשל בעמותת הלל, או באופן פרטי.
- ניתוח הנתונים עבור משתנה זה מצא הבדלים בין רשומים 'בגרעין הקשה' של יוצל"ש לרשומים 'במעטפת', כך ששיעור גבוה יותר מהרשומים 'בגרעין הקשה' צורכים שירותים גם במקומות אחרים בהשוואה לרשומים 'במעטפת' (59% בהשוואה ל-36% מהרשומים בהתאמה) (ראה תרשים 28). בקרב הרשומים המסווגים ל'גרעין הקשה' לפיכך, מרוכזים יוצאים מהמגזר החרדי הצורכים יותר שירותים הן ביוצאים לשינוי והן במקומות אחרים, בהשוואה לאלה המסווגים ל'מעטפת'.

גם בראיונות שנערכו עם רשומים ותיקים ביוצל"ש, עלה הצורך בליווי אישי-רגשי. ואולם, חשוב לציין שמרבית המרואיינים שהתייחסו לצורך האישי שלהם בליווי רגשי, הסבירו שאין להם ציפייה מצד יוצל"ש למלא צורך זה, אולם היו בהם כאלו שקיוו לראות שירות מסוג זה ביוצל"ש.

ציטוטים מתוך הראיונות עם היוצאים בשתי המדידות

- ♦ "אני עם פוסט טראומה... לא מטופלת. לא מצליחה להגיע לטיפול פסיכיאטרי... ויש לי חברה, אמא לילדים, שעברה פגיעות. ובסוף חברה אחרת שלה מצאה לה עמותה שעזרה לה להגיע לאבחון כפוסט טראומטית... למה צריך לעבור את דרך החתחתים הזו?"
- ♦ "זה שאין ביוצל"ש אפשרות לטיפול? בסדר, אז מסתדרים... XX עזרה לי להגיע לזה בדרך אחרת... אומנם יש לנו מורכבויות וקשיים כיוצאים, אבל לא מוגבלים, להיפך, יש לנו חוזק מאוד מיוחד וצרכים תמיכה וקהילה..."

4.2 דילמות ומוקדי מתח ברמת הפרט – נקודת המבט של הצוות

השאלה אם יש מקום לליווי אישי-רגשי ממוסד ביוצל"ש, מלווה את צוות העמותה עוד מתחילת הפיילוט, והיא משיקה במידת מה לשאלה מהו קהל היעד של מרכזי קהילה והכוון – קיים מתח בין האג'נדה של יוצל"ש לייצר מענים ליוצאים מתפקדים, לבין העובדה שמגיעים למרכזי קהילה וההכוון אנשים עם צרכים רגשיים מורכבים (להרחבה בנושא זה ראה תת הפרק ה' ב'נרטיב הכוס המלאה' בפרק הממצאים השני). מתח זה בלט במידה רבה במדידה הראשונה שנערכה בקיץ 2019. אז פגשנו תסכול של חברי צוות בעלי כלים וידע לטפל בצעירים בסיכון ו/או ביוצאים בעלי צרכים מורכבים, שהתבקשו להשהות את הנטייה הטבעית שלהם לספק טיפול אישי-רגשי, ולהעדיף הפניה לגורמים מקצועיים אחרים מחוץ ליוצל"ש. גם במדידה השנייה אחת השאלות המרכזיות המעסיקות את הצוות היא האם שירותי העמותה צריכים לכלול טיפול אישי-רגשי ליוצאים; והעובדה שלא קיים שירות ייעודי המעניק מענה לצורך זה של יוצאי החברה החרדית, רק מעצימה את הדילמה שבפניה ניצבים חברי הצוות ביוצל"ש. עם זאת, המחלוקת בסוגיה זו פחתה במידת מה במדידה השנייה, ופינתה את מקומה לתמיכה ברורה יותר בהעצמת הפרט באמצעות עשייה קהילתית ופנייה אל ה'חלקים המתפקדים' שהם בליבת תאוריית התמיכה ביוצל"ש. בתוך הצוות, התפיסה הרווחת היא שאומנם בקרב יוצאים רבים קיים הצורך בליווי ובתמיכה רגשית הניתנת בצורה פרטנית. ברם, מענה מסוג זה נתפס כמתנגש עם תאוריית העבודה של יוצל"ש, שמלכתחילה ממצבת עצמה כאלטרנטיבה לשירותי רווחה קלאסיים.

לכך מתווספים הקשיים האובייקטיביים הכרוכים בפיתוח שירות מסוג זה, והתשומות והמשאבים הנדרשים להקמתו. החשש הוא שאלה יבואו על חשבון צרכים נוספים של היוצאים שטרם זכו למענה במסגרת השירותים הקיימים, בארגון שעדיין נמצא בתוך תהליכי בנייה, מיסוד והרחבה של שירותיו הקיימים (לדוגמה – הרחבת הפעילות של יוצל"ש אל הפרופריה, העומדת על הפרק). לטענת חברי הצוות, הצורך לתת מענה רגשי מסודר, מחייב לייצר תהליכים ומנגנונים ארגוניים סדורים של intake, לבנות קריטריונים למי מקבל כמה ומה, וכד'. כל זה מתנגש עם האופי הייחודי הפתוח של יוצאים לשינוי.

בסיכומו של דבר, מרבית חברי הצוות גורסים כי בעת הנוכחית הפתרון הרצוי הוא שליווי אישי-רגשי יינתן מחוץ ליוצל"ש. חלקם טוענים בעד שיתוף פעולה של יוצל"ש עם ארגון חיצוני האמון על מתן מענים מסוג זה, הגם שאופי שיתוף פעולה כזה בעתיד עדיין לוט בערפל. על רקע המחלוקת הפנימית בסוגיה זו, **תוכנית המנטורינג** (המפורטת להלן בפרק הממצאים הרביעי – השתתפות בפעילויות וצריכת שירותים) מסתמנת כניסיון לענות על הצורך בליווי אישי-רגשי העולה מתוך השטח, אך לעשות זאת בתוך תחומי תאוריית העבודה של הארגון.

ציטוטים מתוך הראיונות של חברי הצוות בשתי המדידות

- ♦ "באמת מגיעים אלינו אנשים פחות מתפקדים, והם זקוקים לעזרה, והעמותה אומרת להם 'אתם לא מתאימים לנו'. אנחנו השומרות בשער, ואני אומרת לאנשים 'אתם לא יכולים להיכנס'..."
- ♦ "מבחינתי זו טרגדיה... אני חושבת שהרבה מהיוצאים... טיפול רגשי-נפשי לא נגיש להם. בגלל שהשירותים הציבוריים ממש לא נגישים... ובהלל הרבה פעמים זה גם לא עובד..."

- ♦ "אני זוכרת בבירור לפחות 5-6 אנשים שהגיעו לריאיון (לתוכנית המנטורינג) ומאוד רצו, ואמרנו להם – אתם לא בשלים לשירות הזה. וזה לא שהם היו צעירים. הם היו אנשים שידענו להגיד שאין לנו מספיק כלים ותמיכה לתת להם..."
- ♦ "אני חושבת שיוצל"ש צריכים לעשות שיתופי פעולה עם גוף חיצוני. צריך להקצות לזה משאבים ולעשות את זה באמת באופן מקצועי. יוצל"ש צריכים להיות שותפים בתהליך, כי בפנים כנראה שזה לא יהיה מקצועי מספיק. צריך להכשיר גוף כזה חיצוני שניתן ליצור איתו שיתופי פעולה... שיתוף פעולה ידוע שיוצל"ש הם חלק ממנו, שזה קורה בתוך מרחב שנותן מענה טיפולי. הרבה זמן אני חשבתי שנכון להקים מערך טיפולי ביוצל"ש, ובזמן האחרון הגעתי למסקנה שזו סתירה גדולה מדי. שצריך להפנות לטיפול במקום אחר... אני חושבת שזה היה קשה מדי להחזיק את כל המורכבות הזו."
- ♦ "אני חושבת שהליווי האישי הטוב ביותר ביוצל"ש הוא המנטורינג. זה לא התפשרות בגלל מחסור במשאבים. זה חלק מהחזון. חלק גדול מהיוצאים אומרים שהם לא רוצים טיפול. הם רוצים להתעסק בעתיד."

5. המרחב הפתוח כקונספט

המרחב הפתוח כקונספט מהווה את התשתית העיקרית לתאוריית העבודה של מרכזי הכוון לקהילה להתפתחות של הפרט. המרחב הפתוח:

- מזמין את כלל היוצאים מהחברה החרדית, ללא קריטריונים לכניסה (ביניהם גם מי שעזבו את העולם החרדי אך לא עזבו את הדת, וכן כאלו שעדיין מתלבטים האם לצאת)
 - מזמין את היוצאים לצרוך את שירותיה של העמותה, בהתאם לצורכיהם ורצונותיהם, ומתוך בחירה חופשית
 - מציב את האחריות להתפתחות אישית על הפרט – לפעול בצורה אקטיבית לקידומו האישי
 - מזמין צמיחה של יוזמות מלמטה, ומבוסס רשתות חברתיות וירטואליות
 - מאפשר להביא לידי ביטוי מגוון של תפיסות עולם וזהויות
 - מאפשר התנסויות במגוון רחב של חוויות כיד הדמיון הטובה: כדור עף חופים, סדנאות 'ספוקן וורד', צפייה ויצירת קולנוע, אומנות פלסטית ועוד
 - מאפשר דינמיות, גמישות והתאמה לצרכים העולים מהשטח
 - מותאם ליוצאים המסתייגים ממסגרות מחייבות וכובלות
 - מחזק את תפיסת העצמאות, האחריות והמסוגלות של היוצאים
 - מאפשר ליוצאים להביא לידי ביטוי מנהיגות, יוזמה והובלת תהליכים
- ההתאמה של הקונספט לצרכי היוצאים, ניכרת בתיאוריהם את חוויית ההשתתפות שלהם ביוצל"ש בראיונות האישיים.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

- ♦ "יש שם (בהלל) גרעין מאוד קשוח של חרדים יוצאים. זה לא פתוח כמו כאן. פה זה יותר נגיש, יותר משוחרר. אנשים כאן יותר משוחררים... יכול להיות מי שאתה. אתה יכול לבוא או לא לבוא..."
- ♦ "זה משהו אופייני לאנשים שיוצאים. שהם חושבים מחוץ לקופסה. רובם, לפחות אלה שאני פגשתי. בגלל זה נגיד לא הייתי מוכן לבוא להלל, כי זה שוב מכניס אותך לקופסה, ואני לא רוצה להיות בקופסה, לא רוצה להיות בשום קטגוריה. ופה אני מרגיש שאין קטגוריות."
- ♦ "אני יוצאת בשאלה, אני אף פעם לא אהיה באמת חילונית... החשיבה שונה, ההתנהלות שונה. ההתייחסות לחברה, תמיד זה יהיה אחרת. ואני למדתי לחיות עם זה. וזה מגיע ומתבטא גם ב'יוצאים לשינוי', התפיסה הזאת – של להיות חרדי זה בסדר, תדבר יידיש זה בסדר, תעשה מה שבראש שלך..."

5.1 דילמות ומוקדי מתח מובנים במרחב הפתוח

- קיים מתח בין המאפיין הפתוח של מרכזי קהילה והכוון, לבין הצורך לקיים שגרות ארגון ונהלים מחייבות. בנוסף, קיים מתח בין אופיו של המרחב הפתוח לבין היבטים נוספים בתאוריית העבודה של יוצל"ש:
- מול העיקרון הפתוח עומד הצורך להבנות כללים ברורים להתנהלות במרחב. למשל, להבנות את המרחב כמרחב ללמידה או עבודה (We-Work), ולא כמרחב רביצה.
 - קיים מתח בין הצורך של הארגון לתכנן פעילויות לטווח ארוך או קצר, על בסיס המחויבות של המשתתפים להשתתפות סדירה ויציבה, לבין עקרון הפתיחות.
 - מודל ההפעלה של ניסוי וטעייה של פעילויות ויוזמות מתחלפות לפרקים, מחייב מנגנון שוטף של מישוב והערכה.
 - במסגרת המרחב הפתוח, הפיקוח על הכללים הוא עמום ובלתי פורמלי. עקב כך יש לעיתים בלבול וחוסר הבנה באשר לכללים בקרב היוצאים (למשל, האם זה בסדר או לא בסדר 'לרבוץ').
 - קיים מתח בין הניסיון של יוצל"ש להקפיד על 'שפה חדשה' ליוצאי החברה החרדית, לבין הרעיון של מרחב פתוח.
 - בלתי נמנע שבמרחב הפתוח ייפגשו תפיסות עולם מנוגדות, לפעמים מאיימות ומרתיעות (לדוגמה: מפגשים מתוחים בין חילוניות וישראליות, בין חרדיות ויידיש, בין 'מתפקדים' ו'לא-מתפקדים').
 - אופיו הפתוח של מודל השירות, שאינו כולל תנאי כניסה קשיחים, נמצא בסתירה עם העובדה שיוצאים לשינוי מכוונים לקהל יעד מסוים בתוך אוכלוסיית היוצאים.
- הצוות של יוצל"ש מגייס מגוון אסטרטגיות פעולה להתמודדות עם המתחים המובנים בקונספט של המרחב הפתוח, כמו:

- הטמעת מערכת ממוחשבת בתוך הארגון – זו החלה במהלך שנת 2020. כיום, יוצאים המעוניינים להשתמש בשירותי מרכזי קהילה והכוון נדרשים להירשם באופן מקוון ליוצל"ש (הלכה למעשה זהו הליך ה'קבלה' ליוצאים לשינוי). המערכת מאפשרת ניטור ומעקב אחר היוצאים הרשומים לפעילויות ולשירותים השונים.
- במישור הבלתי-פורמלי, צוות הסלון נמצא בקשר שוטף עם צרכני השירותים, למטרות בירור וקבלת פידבקים: מהם הצרכים, האם הם מקבלים מענה, מה ניתן לשנות או להוסיף על מנת לדייק אותם ועוד. זאת לצד משובים פורמליים המוטמעים בשירותים השונים.
- פרקטיקות כגון דמי רישום הכוללים 'פיקדון' – על מנת לוודא את רצינותם של הנרשמים לשירות מסוים.

ועם כל זאת, משמעות המרחב הפתוח היא שחלק לא מבוטל מהיוצאים הרשומים לשירותי העמותה אינם מוכרים לצוות. לא רק זאת, חלק ניכר מהמרוויינים במדידה השנייה (2021) העידו שהם אינם יודעים בדיוק מיהם אנשי הצוות הפועלים בסלון. למצב זה יש מספר סיבות: הגידול בפעילות העמותה ובמספר הנרשמים אליה, בשנתיים האחרונות; כחלק מהמרחב הפתוח, צרכני השירות נפגשים רק עם אנשי הצוות הרלוונטיים לשירות הספציפי שהם צורכים (לדוגמה – הכוון), ואינם מתוודעים לאנשי הצוות האמונים על תחומים אחרים בסלון (למשל, רכזת הקהילה). כלומר, ייתכן מצב שבו ישנה היכרות קרובה ומעמיקה בין איש/אשת צוות ליוצא/ת שצרך/ה שירות מסוים, אך ההיכרות הזו אינה מתורגמת לקשר של היוצא עם שאר חברי הצוות.

ציטוטים מתוך הראיונות של חברי הצוות בשתי המדידות

- ♦ "תראי, המטרה היא גם לא שהם יבואו ויסתלבטו פה. המטרה שהם יבואו או ללמוד, או לעבוד, או לשתות קפה בכיף, אבל לא נגיד לשכב על המיטה כי אין לי איפה להיות ואין לי מה לעשות... ואנחנו לא רוצים שיהיה מקום כזה. אנחנו רוצים אווירה כזאת של מקום שאנשים יושבים בו ללמוד."
- ♦ "נגיד, לפני שבוע בא לפה בחור, שכבר זיהיתי אותו שבא לפני כן, בא עם חברים שלו, יושבים על הספות ושמים רגליים. אז אמרתי להם – 'חבר'ה פחות מתאים, מי שרוצה ללמוד, לעבוד, אנחנו עושים פה קורסים... כאילו תשתו קפה בכיף אבל...!' אז הוא חזר עוד פעם. כאילו... סיפר לנו שבכל מקום מעיפים אותו. מזמינים לו משטרה... טוב, אז מה עושים עם זה? יש פה דילמה, כי זה בחור שהוא בעצמו יוצא מהעולם החרדי... הוא לא מפריע לאף אחד, הוא פשוט יושב. מטעין את הטלפון שלו... מצד שני יש לזה מחיר... כי מה שיושב אצלו בראש... זה שזה סוג של בית חם..."

פרק ממצאים שני: מאפייני האוכלוסייה

כ-35,000 צעירים בגילאי 20–39 עזבו את המגזר בשנים האחרונות; שיעור העוזבים את המגזר החרדי (בגילאי 20–64) עומד על כ-13% (רגב וגורדון, 2020); לקראת סיום המדידה הראשונה במחקר זה (יולי 2020) היו רשומים במאגר יוצל"ש 593 יוצאים; בתחילת המדידה השנייה במחקר זה (מאי 2021) היו רשומים 1,468 יוצאים; וכיום (ינואר 2022) רשומים ביוצל"ש 2,732 יוצאים לשינוי מהעולם החרדי.

על מנת להעריך את מצבם במדדים חברתיים-כלכליים ואיכות חיים של היוצאים לשינוי מהמגזר החרדי, צרכני השירות של מרכזי הקהילה וההכוון, נקטנו במגוון מתודולוגיות משלימות:

- במסגרת הסקר הנוכחי נבדקו מאפייני רקע של הרשומים לעמותת יוצל"ש במגוון היבטים חברתיים-כלכליים ואיכות חיים (נכון למועד כל אחת מהמדידות).
- בשאלוני הסקר הנוכחי, שתלנו, בין היתר, שאלות זהות לשאלות הסקר החברתי של הלמ"ס.
- נוסף על כך, השוונו באופן בלתי אמצעי בין מאפייני היוצאים, צרכני השירות של מרכזי הקהילה וההכוון כפי שעלו במצאי הסקר הנוכחי לבין מאפייני אוכלוסיית היוצאים לשינוי מהמגזר החרדי שהוצגו במחקר שהתפרסם מטעם המכון הישראלי לדמוקרטיה (רגב וגורדון, 2020).
- נוסף לבחינת מאפייני האוכלוסייה בכלים כמותיים, כפי שהוצג לעיל, בחנו במחקר האיכותני תפיסות ודימויים רווחים ביחס למאפייני האוכלוסייה – כיצד היוצאים מתארים את עצמם ואת חבריהם, וכיצד חברי הצוות מתארים אותם.

הניתוח שלהלן משלב בין ממצאי המחקר הכמותי לממצאי המחקר האיכותני. בעוד שהמחקר הכמותי מציג נתונים כמותיים 'יבשים' (כמו גיל, מגדר, תעסוקה או השכלה) אודות אוכלוסיית היוצאים הרשומה במאגר הממוחשב של מרכזי הקהילה וההכוון, המחקר האיכותני מביא תפיסות ודימויים רווחים ביחס למאפייני האוכלוסייה – כיצד היוצאים מתארים את עצמם ואת חבריהם, וכיצד חברי הצוות מתארים אותם.

מכלול הנתונים של ממצאי המחקרים האיכותני והכמותי, כפי שיוצג להלן, מלמדים על פערים וחוסרים שעומדים על פניהם היוצאים. לצד זאת, למדנו כי מייסדי העמותה וחברי צוות רבים מצדדים בפניהם ל'אוכלוסייה מוחלשת-מתפקדת' מקרב היוצאים לשינוי מהעולם החרדי. הכוונה לאוכלוסייה בעלת יכולת תפקוד סבירה, ומוטיבציה להתקדם – הסובלת מפערים השכלתיים, תעסוקתיים, כלכליים, ועורף קהילתי ומשפחתי רופף בשל היציאה/ההגירה מהמגזר החרדי – זו הזקוקה לְגֵשֶׁר כדי להשתלב באופן מיטבי בחברה הישראלית.

ואכן, דימויים מעולם ההגירה בולטים בנרטיבים של המרואיינים (מתוך ראיונות העומק האישיים): היציאה מהעולם החרדי כרוכה במעבר תרבותי ובמעבר זהותי דרמטי; תהליך היציאה אינו מסתיים ברגע שינוי ההופעה הפיזית והכניסה לשגרת החיים הלא חרדית; המפגש עם הישראליות הינו טעון ומורכב; התחושה של הימצאות תמידית בין קטגוריות הזהות בולטת בשיח; תחושות של אחרות או זרות ביחס

לחברה הסובבת – בולטות בשיח; היעדר הון תרבותי הרלוונטי להתמקמות בחברה הישראלית וידע עולם; וכן היעדר עורף משפחתי וקהילתי (כלכלי או רגשי).

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

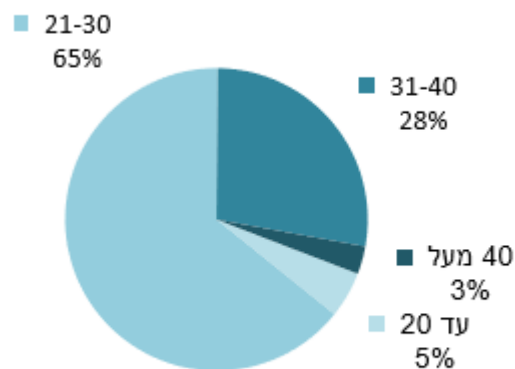
- ♦ "כשאתה יוצא, זה כמו יציאה מהאטמוספירה. צעד קטן מאוד, לצאת מהשכונה, אבל הוא צעד ענק."
- ♦ "אני נמצא כאן היום, ב'סלון', ואני רואה חבר'ה ש'הרגע יצאו', ואני יכול לראות את החרדיות על הפנים שלהם. את המוזריות שבכל האופן הליכה שלהם... גם לי נגיד אומרים לי לפעמים שאני קצת שונה... אז אני אומר להם... ואז הם אומרים: 'אהה, זו הנקודה'."
- ♦ "כל הנושא של יציאה בשאלה מאוד מבלבל... כי בעיקרון אין לך ידע בסיסי שעל גביו ניתן לקבל החלטה מושכלת. אתה לא יודע כלום. אתה אפילו לא יודע מה אתה לא יודע. אז אתה מחפש, אבל יוצאים אין להם קצה חוט... אז כן זה מאוד מבלבל..."

להלן מגוון נתונים המצביעים על מאפיינים של היוצאים מהמגזר החרדי, צרכני השירות של יוצאים לשינוי.

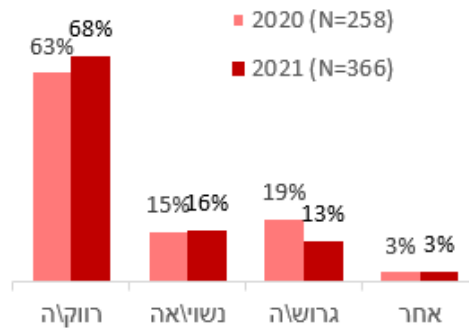
1. גיל ומצב משפחתי

קהל היעד העיקרי של יוצאים לשינוי: 65% בגילאי 20–40; הגיל הממוצע: 28.5, רווקים ורווקות (או גרושים), לרוב (75% מהרשומים) ללא ילדים.

תרשים 4: גיל המשיבים לסקר (N=367)



תרשים 5: מצב משפחתי המשיבים לפי שנת הסקר



נרשמה ירידה מובהקת בשיעור הגרושים ב-
2021 בהשוואה ל-2020

1.1 השוואות בין קבוצות אוכלוסייה

ניתוח הנתונים מלמד כי שיעור הגרושים בקרב רשומים ותיקים גבוה מזה שבקרב רשומים חדשים (15% בהשוואה ל-3% בהתאמה).

1.1.1 בין ירושלים לתל אביב

ניתוח הנתונים מלמד כי הגיל הממוצע של המשיבים המעדיפים להגיע לתל אביב גבוה מזה של המשיבים המעדיפים להגיע לירושלים (בני 31 בהשוואה 27.9); עוד מלמד ניתוח הנתונים כי שיעור הרווקים המעדיפים להגיע לתל אביב נמוך מזה של הרווקים המעדיפים להגיע לירושלים (55% בהשוואה ל-79% בהתאמה); כך גם גבוה שיעור המשיבים המעדיפים להגיע לתל אביב שיש להם ילדים גבוה מזה של המעדיפים להגיע לירושלים (34% בהשוואה ל-17% בהתאמה).

התייחסויות להבדלים בין אוכלוסיית היוצאים שמגיעה לסלון בתל אביב לעומת ירושלים בלטו גם בתצפיות ובראיונות שנערכו, עם היוצאים עצמם ובמיוחד עם הצוות:

- הסלון התל אביבי מתאפיין ב'ווייב' חילוני יותר, זאת לעומת ה'ווייב' של הסלון הירושלמי, שבמו העיר עצמה, גם הוא ממוקם 'על הרצף' הדתי, ובכל זמן נתון ניתן למצוא בו יוצאים חילוניים לצד שומרי מסורת ודתיים, וכן אברכים עוברי אורח.
- בסלון התל אביבי התבסס גרעין של יוצאים ותיקים יחסית, המעורבים בנעשה בו בדרגות משתנות, בהשוואה לסלון הירושלמי. לקבוצה זו יש תפקיד מרכזי בהובלה, ניהול והוצאה לפועל של אירועים ויוזמות הצומחות מלמטה. מעבר לכך, הללו מסייעים לשמר את הדנ"א של הסלון, ולהעבירו ליוצאים הצעירים. בירושלים לעומת זאת, גרעין מסוג זה טרם התגבש, דבר המוביל לדינמיקה כאוטית יותר בסלון הירושלמי בהשוואה לתל אביב.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים 2021

- ♦ "הרגיש לי יותר נוח (בירושלים), בעיקר בהתחלה, כי אתה לא חייב להגדיר את עצמך כדי להגיע לשם, לא חייבת להצהיר שאני משהו כדי להגיע לשם. אם כי זה כן נהיה קצת מוזר לראות אנשים שכאילו לא שייכים לשם... לי אישית לא היה נעים לנהל שיחות אישיות עם בחורים עם לבוש חרדי, סירטוק (נקרא גם פראק או קפוטה) וכובע..." (יוצאת ירושלמית)
- ♦ "משהו שצרם לי זה היה בפסח, שהעלו פוסט שיחביאו את החמץ עמוק עמוק בארונות, הובן מהפוסט, לא להגיע עם חמץ לסלון. זה צרם לי מאוד, לא יכול להיות במקום שהוא למען יוצאים בשאלה, ויש בו את הקטע של כפייה, אבל ראיתי שאחת העובדות הגיבה והסבירה שאין איסור, אלא שאנחנו כעמותה, לא שמים עוגיות בפסח, כשהיא אמרה זאת, נרגעתי." (יוצא ירושלמי)
- ♦ "היו לנו הרבה תאוריות... על מה ההבדל בין תל אביב לירושלים, ואני לא יודע להגיד: כל אחד יש לו את ה... את הזווית שלו, נגיד – 'שפה' (בתל אביב) יותר אינדיבידואליים ויותר מתקדמים'... אני כל הזמן אומר לצוות בירושלים, להעז, ולהיות אמיצים, לאתגר, ולפעול לא מתוך מה שאנחנו חושבים עד היום

על השטח בירושלים. כי יש מיתוס מאוד גדול על השטח בירושלים... שהם בשלבים יותר התחלתיים. פחות אינדיבידואלים. פחות מתפקדים. יותר מחפשים קהילתיות, כזו דביקה ואולי רומנטית כזאת. אם לנסח את זה, אז פחות הייטק, יותר אומנות..."

2. מגדר

גברים מהווים את רוב האוכלוסייה הצורכת את שירותי מרכזי הקהילה וההכון – 58% מהרשומים הינם גברים, ו-40% מהם נשים (2% מהרשומים מגדירים עצמם בקטגוריה 'אחר'). תמונה זו לא השתנתה באופן מובהק בין 2019 ל-2021.

נתוני הסקר תואמים את המיפוי שערכו רגב וגורדון (2020) על שיעורי העזיבה את החברה החרדית; המיפוי מלמד על פערים מגדריים בשיעור היוצאים, במיוחד בשכבות הגיל הצעירות. לפי מיפוי זה, נשים יוצאות לשינוי בגילאים מבוגרים יותר מגברים.

התייחסויות לנוכחותן הפחותה של נשים במרכזי הקהילה והכון עלו גם בראיונות שנערכו במסגרת המחקר. בהקשר זה, חלק מהיוצאות מעידות שהיו שמחות לראות יותר נשים בסלון.

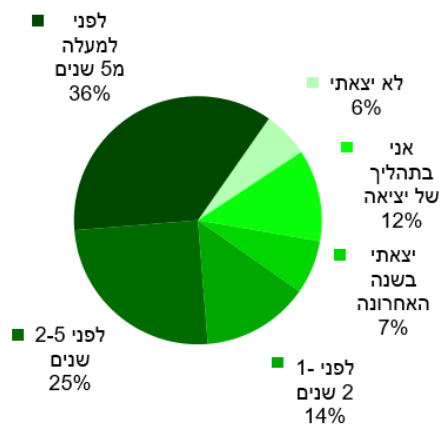
ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

- ♦ "זה לא כזה משנה אבל לפעמים הייתי רוצה לדבר יותר עם בנות, נגיד הגעתי לשיעור יוגה, והיו יותר בנים מבנות, זה המקום היחיד שהיו בו יותר בנים מבנות מכל המכונים שהייתי בהם, כאילו ממש מעניין כזה, אבל אני לא יודעת, לא ממש מרגישה שיש לזה משמעות..." (יוצאת, ירושלים)
- ♦ "ככה זה אצל דתלש"ים (דתיים לשעבר). גם בנות מרגישות פחות בנוח להיות באירועים ומקומות עם דתלש"ים, ידידה שלי סיפרה לי שהרגישה לא בנוח עם האנשים שם... התייחסו אליה באופן לא מכבד וכד'... יש חוסר מודעות אצל יוצאים לגבי כללי התנהגות" (יוצא, ירושלים)
- ♦ "זה מעגל שמזין את עצמו, אני כאישה יודעת שיש שם הרבה בנים ולא אגיע. ואז לא יהיו הרבה בנות. אני שם כבר שנתיים באופן די קבוע ודווקא היו תקופות שהיו יותר בנות. ואני יודעת להגיד מה הרחיק אותן. וזה לא שיש פחות יוצאות. אלא שלאישה שיוצאת בשאלה יש התמודדות אחרת מלגבר יוצא בשאלה..." (יוצאת, תל אביב)

3. שלב היציאה מהמגזר החרדי

למעלה משליש (36%) מהיוצאים הרשומים בעמותה מעידים שיצאו לפני למעלה מ-5 שנים (תרשים 6). ניתוח הראיונות מלמד כי בחלק מהמקרים הפנייה הראשונית של יוצאי החברה החרדית לעמותה נעשית מספר שנים לאחר היציאה, וזאת ממספר סיבות, שביניהן היכרות מאוחרת עם העמותה, היעדר פניות בתקופות קודמות, רתיעה ממסגרות ייעודיות ליוצאי החברה החרדית, רצון להימנע מתיוג שלילי ועוד. לצד זאת, שיעורם הניכר של יוצאים ותיקים הצורכים את שירותי העמותה נמצא בהלימה עם הנחת העבודה של יוצל"ש, לפיה תהליך היציאה הינו תהליך ממושך שלעיתים כלל אינו מסתיים.

תרשים 6: לפני כמה שנים יצאת מהמגזר החרדי (N=365)



ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

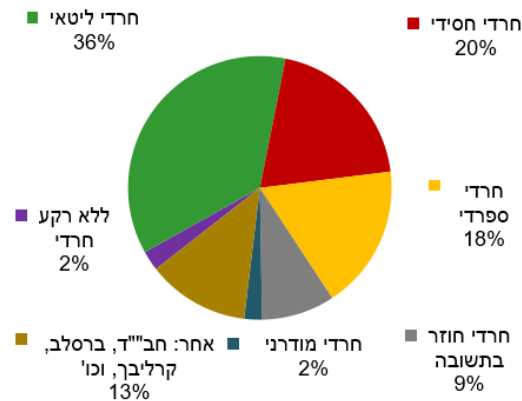
- ♦ "ההיכרות (עם יוצל"ש) התחילה השנה, זה מעניין כי ההתחלה של תהליך היציאה שלי התחיל לפני 9 שנים. לא ידעתי בכלל שקיים דבר כזה, עזרה ליוצאים בשאלה. תקופת הקורונה הציפה אצלי המון דברים והבנה שאני חייבת עזרה וגם שחשוב לי למצוא קהילה, וככה מצאתי את יוצל"ש..." (יוצאת, בת 28)
- ♦ "הייתי צריכה לעשות מכינה... והמנהלת שלנו שמעה שאני יוצאת בשאלה ואמרה לי, תשמעי, שמעתי לאחרונה שיש איזה משהו בבית אליאנס, הסלון ואז אמרתי, אני גם ככה גרה קרוב, נקפוץ, נראה, גם ככה זה קרוב. ממש אהבתי מה שראיתי, מה שגיליתי שם. לפני זה הכרתי רק את הלל." (יוצאת, 24)
- ♦ "שמעתי על (יוצל"ש) די מזמן... וקצת נמנעתי באופן כללי מההזדהות הזו. אני לא אוהבת את המונחים הללו – 'יוצאים בשאלה', 'יוצאים בתשובה'. ואז יום אחד הגעתי לפה, גם כי הציעו משהו שעניין אותי, וגם כי יש פה משהו שהוא מראש פחות מוגדר. זאת אומרת שהמטרה פה היא לפתוח ולא לצמצם..." (יוצאת, 29, יצאה בגיל 19)

4. רקע חרדי

הנתונים מלמדים שלמרכזי קהילה והכוון מגיעים יוצאים מרקע חרדי מגוון. הקבוצה הגדולה ביותר של הרשומים ביוצאים לשינוי מגיעה מהזרם הליטאי, הקבוצה הבאה בגודלה מגיעה מהזרם החסידי, והבאה בגודלה מגיעה מהזרם הספרדי (36%, 20% ו-18% מהרשומים בהתאמה).

קשה לומר בוודאות, אך מהשוואה בלתי אמצעית בין הנתונים של מרכזי הקהילה וההכוון לבין הנתונים שפורסמו בדוח רגב וגורדון (2020), ניתן לזהות מגמה של ייצוג יתר ליוצאים מהזרם הליטאי, וייצוג חסר לזרם הספרדי, ולילדיהם של בעלי תשובה, במרכזי הקהילה וההכוון, בהשוואה לכלל האוכלוסייה⁶.

תרשים 7: מאיזה רקע חרדי את/ה מגיע/ה (N=367)

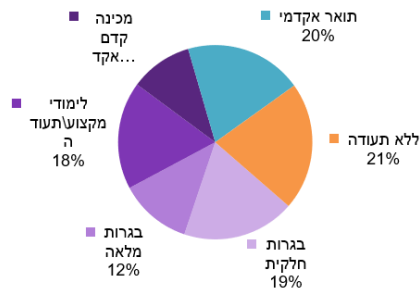


5. השכלה

5.1 השכלה במוסדות חרדיים:

מרבית (67%) הגברים הרשומים ביוצ"ש למדו בישיבה גבוהה ו-23% למדו בישיבה קטנה; מרבית הנשים (85%) למדו בסמינר לבנות.

תרשים 8: השכלה כללית נוכחית (N=357)



⁶ שיעורי העזיבה בזרם החסידי הם 4.5% (שיעור היוצאים מקרב חסידות חב"ד גבוה עוד יותר ועומד על 16.9%), לעומת 8.6% אצל הליטאים, ו-26.4% אצל הספרדים. בקרב הצעירים בגילאי 19-25 לפחות 28% מעוזבי המגזר הם ילדיהם של בעלי תשובה; וכ-57% משתייכים לזרם הספרדי (רגב וגורדון, 2020).

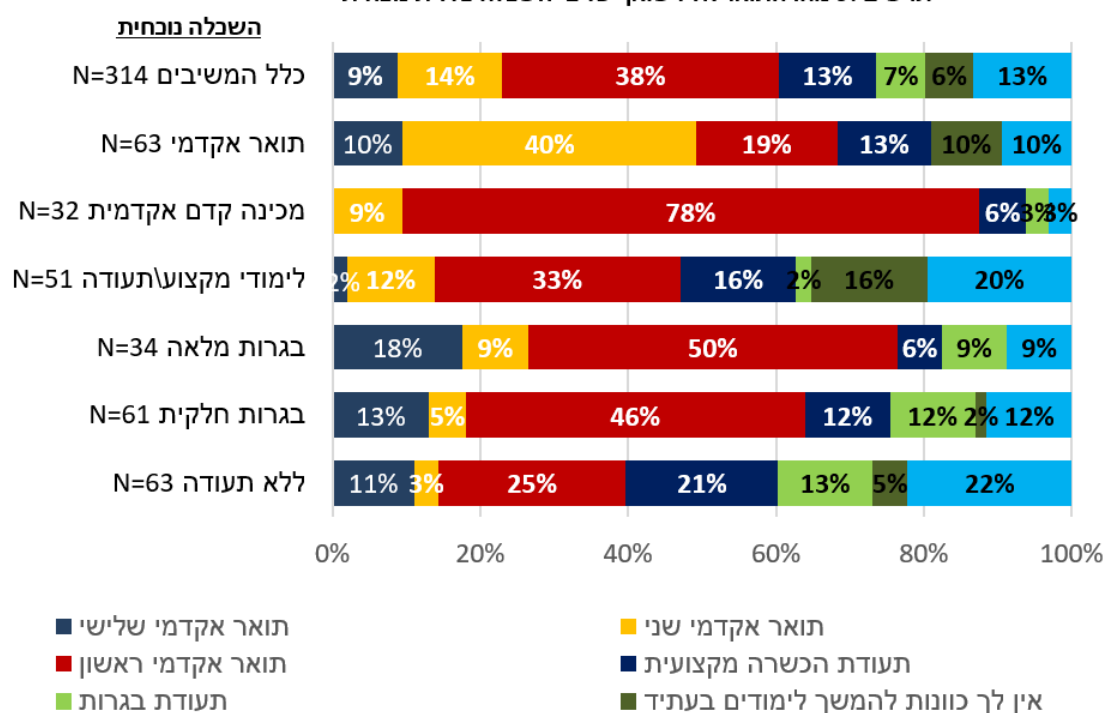
5.2 השכלה כללית

הנתונים מלמדים שמרכזי קהילה והכוון מעביקים שירותים ליוצאים מרקע השכלתי מגוון (תרשים 8). לצד זאת, למרבית המשיבים (60%) יש לפחות תעודת בגרות או תעודה מקצועית; למרביתם (62%) אין תואר אקדמי או מקצועי; ול-80% מתוכם אין תואר אקדמי; ל-40% מהיוצאים אין כל תעודה או בגרות חלקית.

עם זאת, מרבית הרשומים ליוצל"ש (61%) שואפים להשיג תואר אקדמי:

64% מבעלי בגרות חלקית; 77% מבעלי בגרות מלאה; ו-93% מבוגרי מכינה קדם אקדמית – שואפים לתואר אקדמי (תרשים 9).

תרשים 9: מהו התואר אליו שואף על פי השכלה כללית נוכחית



בראיונות הציפו היוצאים את הקשיים שהם חווים על רקע פערי ההשכלה והידע שלהם.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

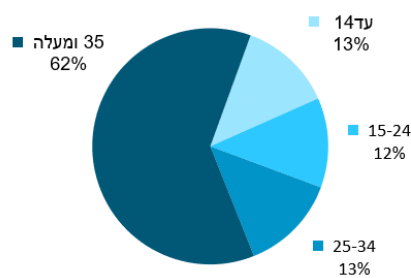
- ♦ "וברגע ש... אתה יוצא משם, אתה נורא חלש... אתה לא יודע שום דבר. אתה אמור לדעת לשחות, אבל אף אחד לא לימד אותך לשחות, ועכשיו אתה כבר גדול, אז אתה צריך ללמוד לשחות, אבל מי ילמד אותך?"
- ♦ "זה לוקח ממני כוחות מטורפים להתקדם כלכלית... אין לך איזה מקצוע שלמדת, ואז אתה הולך לעבוד בכל מקום שרק ייקחו אותך, לתמיכה טכנית איפשהו... בלי הכשרה מוקדמת. ואז או שאתה מקבל את זה שזה המצב, ואין לאן להתקדם. או שעושים את זה, ושמונסים, בשיניים, לסיים תארים, וגם אז, לא תמיד מצליחים לסיים תארים... לא מצליחים. ונופלים שם. הגיוני סך הכול. זה באמת קשה."

6. תעסוקה

46% מהגברים (N=214) ו-24% מהנשים (N=147) הרשומים ליוצל"ש שירתו או משרתים כיום בצבא או בשירות לאומי.

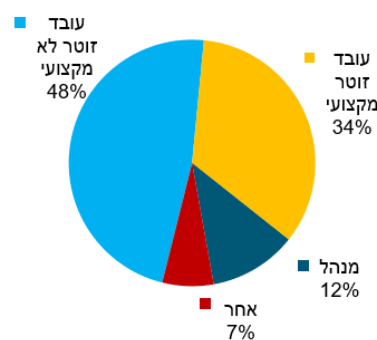
68% מהרשומים ליוצל"ש (N=312) עובדים בשכר (להוציא חיילים בשירות חובה וקבע). מקרב אלה שאינם עובדים (N=101): 38% חיפשו עבודה ב-4 השבועות האחרונים; 33% לא מצאו עבודה המתאימה להם; 21% אינם עובדים בשל נכות, מחלה או מצב נפשי; 3% אינם עובדים כי מטפלים בבני משפחה.

תרשים 10: היקף שעות עבודה בשבוע בקרב העובדים (N=203)*



* הנתונים מוצגים לגבי עבודה בשכר, להוציא חיילים

תרשים 11: עיסוק עיקרי במקום העבודה (N=208)*

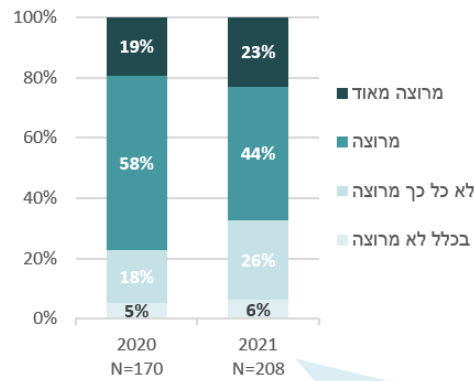


- "עובד זוטרי מקצועי" = בתחומים שונים כמו טכנאי, מהנדס, מורה
 - "עובד זוטרי לא מקצועי" = שמירה, מכירת, שירותים, מלצרות וכו'

לפי נתוני למ"ס מ-2020 90% מהיהודים בני 20–34 מרוצים עד מרוצים מאוד מעבודתם. זאת בהשוואה ל-67% מהיוצאים הרשומים ליוצל"ש ב-2021.

ב-2021 נרשמה ירידה מובהקת בשיעור היוצאים המרוצים במידה רבה עד רבה מאוד ממקום העבודה שלהם בהשוואה ל-2020 (77% מהמשיבים בהשוואה ל-68% בהתאמה).

תרשים 12: שביעות רצון מעבודתך במקום העבודה העיקרי שלך * (N=208)

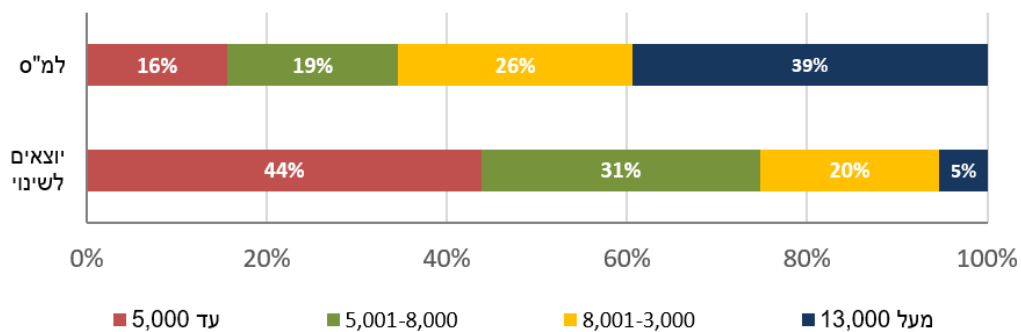


בשנת 2021 ירידה מובהקת בשיעור ה"מרוצה" ועליה ניכרת בשיעור ה"לא כל כך מרוצה" בהשוואה ל-2020

7. הכנסה

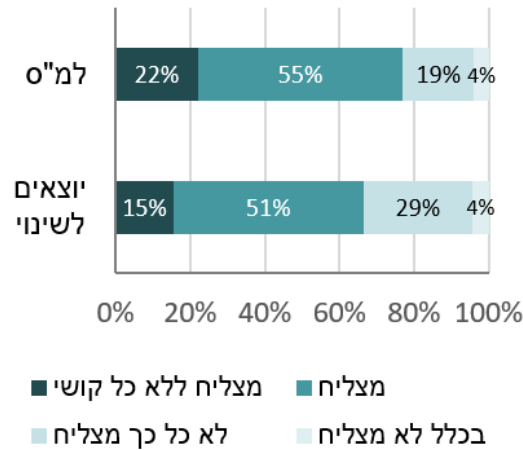
קיים פער משמעותי בין גובה ההכנסות של המשיבים לסקר, לעמיתיהם היהודים באותה קבוצת גיל 20–34 (בהשוואה בין נתוני הסקר לנתוני למ"ס). בקטגוריות השכר הנמוכות (עד 8,000 ₪) גבוה שיעור היוצאים המשיבים לסקר בהשוואה לכלל האוכלוסייה היהודית בקבוצת הגיל 20–34: במצטבר, 75% מהמשיבים לסקר בעלי הכנסה של עד 8,000 ₪ בהשוואה ל-35% מקרב בני 20–34 יהודים בישראל (תרשים 13). שיעור המשיבים בעלי הכנסה של עד 8,000 ₪ גבוה יותר בירושלים בהשוואה לתל אביב (71% מהמשיבים בהשוואה ל-54% בהתאמה).

תרשים 13: הכנסה ממוצעת בשקלים לחודש מכל המקורות (לאחר הורדות כמו למשל מס הכנסה, פנסיה וכד') N=230 בהשוואה לנתוני למ"ס ליהודים בני 20–34 משנת 2020



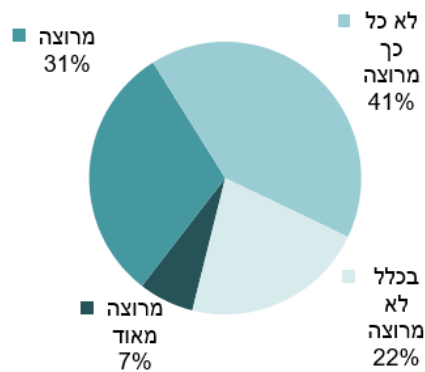
בהתאמה לגובה השכר, כך שיעור היוצאים המדווחים כי כלל אינם מצליחים או לא כל כך מצליחים לכסות את כל ההוצאות החודשיות שלהם גבוה בהשוואה לבני 20–34 יהודים בישראל על פי נתוני למ"ס (33% מהמשיבים בהשוואה ל-23% בהתאמה) (תרשים 14). כמו כן שיעור היוצאים המדווחים כי הם מרוצים עד מרוצים מאוד ממצבם הכלכלי נמוך במידה ניכרת בהשוואה לבני 20–34 יהודים בישראל על פי נתוני למ"ס (38% מהמשיבים בהשוואה ל-64% בהתאמה) (תרשים 15).

תרשים 14: האם מצליח לכסות את כל ההוצאות החודשיות שלך (N=226)



לפי נתוני למ"ס מ-2020 90% מהיהודים בני 20–34 מרוצים-מרוצים מאוד מעבודתם, לעומת 77% מהיוצאים ב-2020, ו-67% מהיוצאים ב-2021

תרשים 15: שביעות רצון מהמצב הכלכלי (N=229)



העדויות מהראיונות עם היוצאים מלמדות על מלחמת ההישרדות הכלכלית של היוצאים, ועל הקושי לתמרן בין הצורך להשלים פערי השכלה ולרכוש מקצוע, בתנאים שבהם אין עורף משפחתי איתן ותומך.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

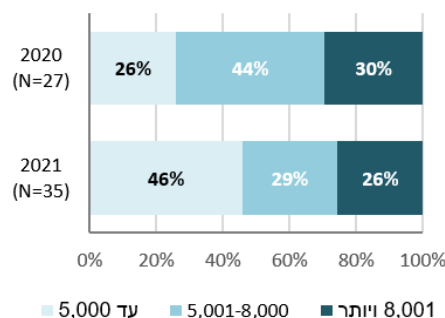
- ♦ אני כרגע בקאנטים מבחינה כלכלית, אני לא יודע איך הייתי מסתדר בלי המלגת לימודים."
- ♦ "יש איזשהו פרדוקס, שמצד אחד אני צריך לפרנס את המשפחה שלי, ומצד שני אני רוצה לבנות קריירה ולהתמקצע במשהו מסוים. אבל בשביל לרכוש מקצוע אתה צריך ללכת ללמוד, או שיהיה לך ניסיון קודם. ניסיון אין לי, תעודה אין לי, וגם לא את הכסף או הזמן ללכת ללימודים... אז זה מעגל כזה."
- ♦ "ראיתי שאני לא מצליחה ללמוד, עזבתי את הלימודים, ככה שהייתי צריכה לעזוב את המעונות... עברתי לגור אצל חברה למשך תקופה... אין לי כרגע קרקע יציבה, נלחמת לשלם את השכר דירה, מחפשת עבודה..."
- ♦ "לפני 3 חודשים ההורים שלי זרקו אותי מהבית... אימי אמרה שאני טמא ושלא אגע בכלום. אספתי דברים אישיים וחבר בא לאסוף אותי ומאז כ-3 חודשים אני נע ונד, כרגע נמצא אצל ידידה שמארחת אותי."
- ♦ "זה משהו שמאוד חשוב לי... הקושי הכלכלי של... לאפשר להם (ילדים שלי) חוגים... כי בחברה שאנחנו חיים בה אין דבר כזה שאין חוגים. אני לא רוצה שיהיה משהו שיעצור את הילדים שלי בגלל שאני לא יכולה לשלם..."
- ♦ "לקח לי לפחות שנה לעבור ממצב של הישרדות יומיומית למצב שבו אני מתחיל לפעול באופן אקטיבי, לרכוש כלים שיעזרו לי בהמשך הדרך... מה עזר לזה לקרות? נראה לי שהזמן... אבל אני גם מכיר כאלה שהלך להם גם יותר קשה, שעדיין מתקשים."

7.1 השוואה תוך נבדקית בין מדידה ראשונה לשנייה

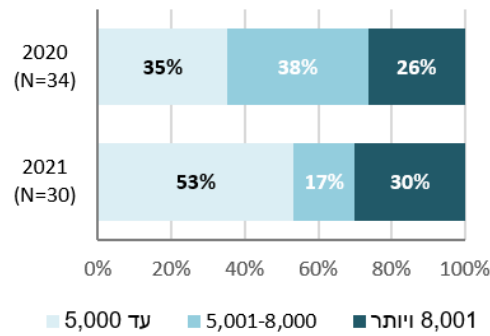
במסגרת ניתוח הנתונים נבדק האם חל שינוי במדדים חברתיים-כלכליים ומדדי איכות החיים של הנבדקים שמילאו את שאלוני הסקר **גם** במדידה הראשונה **וגם** במדידה השנייה. כמעט בכל המדדים החברתיים-כלכליים ואיכות החיים שנבדקו לא נמצאו הבדלים בין מדידה ראשונה לבין מדידה שנייה, בקרב משתתפים שהשיבו לשאלונים ב-2 המדידות, למעט במשתנה של הכנסה.

הכנסה ממוצעת בשקלים לחודש מכל המקורות (לאחר הורדות כמו למשל מס הכנסה, פנסיה וכד')

תרשים 16: רשומים ותיקים ביוצל"ש ב-2020



תרשים 17: רשומים חדשים ביוצל"ש ב-2020

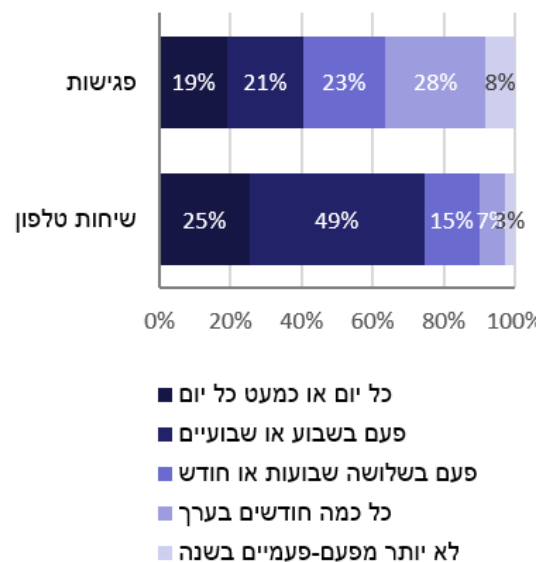


גם בקרב רשומים ותיקים וגם בקרב רשומים חדשים ביוצל"ש, חלה ב-2020 עלייה בקטגוריית השכר הנמוכה ביותר – עד 5,000 ש"ח משנת 2020 לשנת 2021 (ראה [תרשים 16](#) ו**תרשים 17**). אפשר כי עלייה זו בשיעור המשתכרים בקטגוריית השכר הנמוכה ביותר היא תולדה של מגפת הקורונה שפרצה בתחילת 2020, ומלווה אותנו מאז.

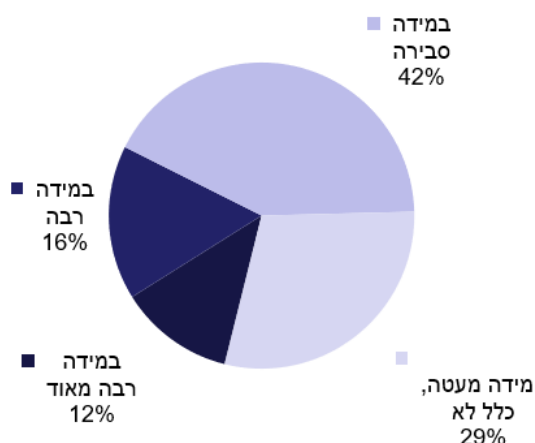
8. קשר עם המשפחה

ל-84% מהמשיבים יש קשר עם הורה אחד לפחות. יחד עם זאת, אופי הקשר הינו במקרים רבים מסויג או מרוחק: 28% מהמשיבים קרובים להוריהם במידה רבה או רבה מאוד, זאת לעומת 71% שמדווחים על קרבה להורים ברמה סבירה, במידה מועטה או כלל לא (תרשים 19); 36% מהמשיבים פוגשים את הוריהם כל כמה חודשים או לא יותר מפעם-פעמיים בשנה (תרשים 18).

תרשים 18: תדירות מפגשים ושיחות טלפון עם הורה אחד לפחות (N=266)



תרשים 19: מידת הקרבה להורים (להורה שאיתו מצויים בקשר הקרוב ביותר (N=263)



עוד דיווחו המשיבים לסקר כי הם מרגישים קרובים ל-2-3 בני משפחה שלהם בממוצע (הכוונה לבני משפחה שהם מרגישים נוח בחברתם, שאיתם הם יכולים לדבר בעניינים אישיים, או לפנות אליהם בבקשת עזרה); 27% מתוך המשיבים אינם מרגישים קרובים לאיש מתוך בני המשפחה שלהם; 23% מהמשיבים מרגישים קרובים ליותר מ-4 מבני המשפחה.

התייחסויות לנתק מהמשפחה שבו ועלו בראיונות עם היוצאים.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

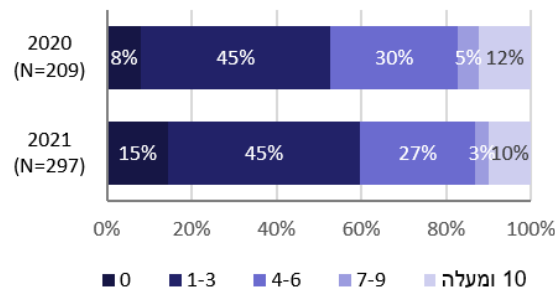
- ♦ "יש לי 12 אחים ואף אחד מהם לא יצר איתי קשר מאז שיצאתי... בשבוע האחרון, נפגשתי עם סבא שלי והוא אמר לי שהיה עושה אותו דבר אם היה אבא שלי, כלומר מנתק את הקשר איתי."
- ♦ "אני מגיעה לפעמים לבקר בשבתות, לא ניתקתי את הקשר. היו תקופות יותר קשות, לאט לאט משקמים..."
- ♦ "זה מורכב, משפחה זה דבר מורכב... עם אבא אני לא מדברת... עם אימא שלי קצת יותר... הרבה זמן לא דיברנו ואתמול קרה שנפגשנו באיזה אירוע, וממש נפגעת ממנה... זה מאוד נפיץ, זה לא איזה קשר יומיומי, או קשר שהוא יציב יותר מדי... אבל הוא קיים. ועם האחים זה כזה, יש יותר, יש פחות..."

9. קשר עם חברים

היציאה מהחברה החרדית משמעותה שהיוצאים מאבדים את הרשת החברתית שהעניקה להם החרדיות. היציאה מחייבת אותם לטוות מחדש את המעגל החברתי שלהם, ולעיתים להתחיל מאפס, פשוטו כמשמעו.

המשיבים לסקר דיווחו כי יש להם 3-4 חברים קרובים בממוצע. 15% מהמשיבים לסקר שנערך ב-2021 דיווחו שיש להם אפס חברים קרובים, ול-60% מתוכם יש לא יותר מ-3 חברים קרובים. ב-2021 ישנה עליה מובהקת בשיעור המדווחים כי יש להם אפס חברים קרובים בהשוואה ל-2020. גם במקרה זה, אפשר ששינוי זה הוא תולדה של הבידודים והשהייה בבית בשל מגפת הקורונה (תרשים 20).

תרשים 20: כמה חברים קרובים יש לך היום? (N=297)



מתוך הראיונות, מסתמנת החשיבות שיש לרכישת חברים חדשים, ובמיוחד לחברים שהינם יוצאים בעצמם, בשנים הסמוכות לתהליך היציאה. לצד זאת, הראיונות מלמדים על המורכבות של רכישת חברים חדשים לאחר היציאה. ניתוח הראיונות מלמד כי החברים שהיוצאים רוכשים לעצמם בשנים שלאחר היציאה, מהווים עבור חלקם תחליף למשפחה שאותה איבדו.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

- ♦ "מרגע שאין לך את המשפחה שלך, אז אתה מנסה ללקט את אלה שיחליפו אותם... כמובן, החברים בהקשר הזה נוטלים הרבה תפקידים שהיו של המשפחה..."
- ♦ "אז החופש הזה, ללכת, להכיר, לראות דברים חדשים, ללכת לים, זה עדיין מרגש אותי... ואני צריכה עדיין את הקב"ים בשביל לעשות את זה..."

– מראיין: והחברים – הם הקב"ים?

– לא. החברים הם אלו שצולעים יחד אתך"

"יש אנשים (החילונים) שנכנס להם מישהו ללב, והם אומרים, וואו, איזה סיפור, איזה מסכן, אני רוצה לעזור לו. אבל אנחנו לא מחפשים את זה, אנחנו בסה"כ עשינו דרך שהיא אמיצה, ואנחנו שמחים להיות פה. ואנחנו מחפשים קשר שהוא בלי להיות נזקקים, בלי יחסי תמיכה..."

10. חשיפה לאלימות

התייחסויות לאלימות, בדגש על אלימות מינית, עלו בראיונות עם היוצאים הן בתיאוריהם את הביוגרפיה שקדמה ל'יציאה', והן בתיאוריהם את השנים שלאחר עזיבת העולם החרדי. במענה לשאלה בסקר הנוכחי, השיבו 16% מהמשיבים כי נפגעו מעבירת אלימות או מאיום באלימות בביתם או מחוץ לביתם ב-12 החודשים האחרונים (N=297).

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

- ♦ "אחרי שנפגעת... התקשרתי לאימא שלי ובביתי, והיא דיברה איתי אבל לא באה להיות איתי. גם אחי, שבדרך כלל עוזר לי, לא בא להיות איתי."
- ♦ "אני בחרתי לא להיות בקשר עם אבא שלי, חווייתי אלימות." "לפני 3 חודשים ההורים שלי זרקו אותי מהבית, כתבתי פוסט בפייסבוק על אלימות בתלמוד תורה ובחיידר, וסיפרתי מה שקרה לי ולחברים שלי ואיך הרבנים התנהגו בצורה מפלצתית. ההורים אמרו לי שהם לא מאמינים לי ונוצר משבר אמון גדול."

11. בדידות, דיכאון ושביעות רצון מהחיים

תחושת הבדידות יכולה ללוות את היוצאים גם שנים ארוכות לאחר היציאה, כפי שהעידו על כך בראיונות מראוינים רבים.

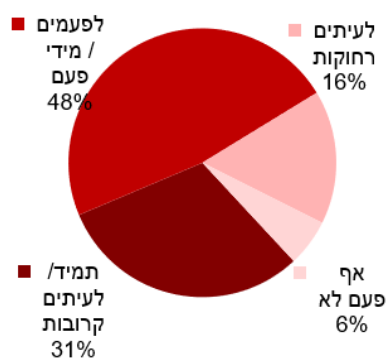
ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

בדידות:

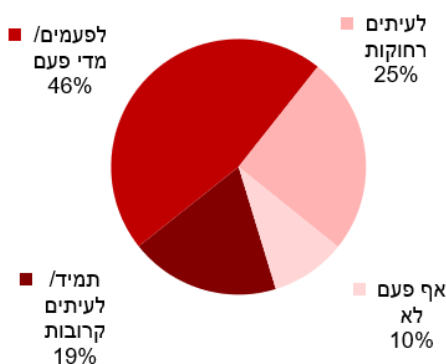
- ♦ "אני בא מחסידות. ובחסידות... אם לא הגעת לתפילת בוקר אז מיד יהיה מי שיבוא לשאול אותך לשלומך. ואז אני יוצא מהקהילה... ואז אני גם מבין שאם אני אמות בבית, יכולים לעבור שלושה ימים עד שישומו לב לזה. אז זה חלל עצום שנפער, לא יודע אם צריך למלא אותו אבל צריך להתמודד איתו."
- ♦ "בתור יוצא טרי, לפעמים אתה מחובר עדיין, ומגיעים קשיים ותהיות ושאלות ואתה די בטוח שאתה לבד בזה. ואתה באמת לבד בזה רוב הזמן."
- ♦ "כשיצאתי... הכול היה ממש קשה. כי כל הזמן בחגים את לבד, ופסח, והכול לבד, ושישי שבת הכול לבד..."

בהשוואת נתוני הסקר הנוכחי לנתוני הסקר החברתי של הלמ"ס מ-2020, מעידים הנתונים על השכיחות הגבוהה של תחושת בדידות בקרב היוצאים מהמגזר החרדי: בהשוואה לנתוני הלמ"ס המעידים על 17% מהיהודים בני 20–34 שהרגישו בדידות לפעמים / מדי פעם עד תמיד / לעיתים קרובות, 79% מהיוצאים הרשומים ליוצ"ש דיווחו כך בסקר הנוכחי (תרשים 21).

תרשים 21: ב-12 החודשים האחרונים, האם יש מצבים שבהם אתה מרגיש בידות (N=317)



תרשים 22: ב-12 החודשים האחרונים, האם הרגשת מדוכא (N=315)



בהתאמה לכך, השוואת נתוני הסקר הנוכחי לנתוני הסקר החברתי של הלמ"ס מ-2020, מלמדת גם על השכיחות הגבוהה של תחושת הדיכאון בקרב היוצאים מהמגזר החרדי: בהשוואה ל-21% מהיהודים בני 20–34 שהרגישו מדוכאים לפעמים / מדי פעם עד תמיד / לעיתים קרובות בשנה האחרונה, 65% מהיוצאים הרגישו כך בסקר הנוכחי (תרשים 22); כמו כן, לפי נתוני הלמ"ס מ-2020, 93% מהיהודים בני 20–34 מרוצים עד מרוצים מאוד מהחיים, זאת בהשוואה ל-64% מהיוצאים בסקר הנוכחי.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

דיכאון:

- ♦ "ובאותו זמן, אחרי מאבק של הישרדות יומיומית שנמשך שנים, היה לי משבר... התמיכה שקיבלתי אז, התמיכה הנפשית שהלל מספקת, והעובדת הסוציאלית, כל העזרה הזו באמת השאירה אותי... עזרה לי לחזור לתפקד."
- ♦ "כשאתה יוצא בשאלה אתה במקום מאוד פגיע. מבחינה נפשית מאוד פגיע, כי אתה לא יודע מה לעשות, איפה להתחיל. עד עכשיו היית בישיבה, הכול היה ברור, ידעת שאתה הולך להתחתן תוך

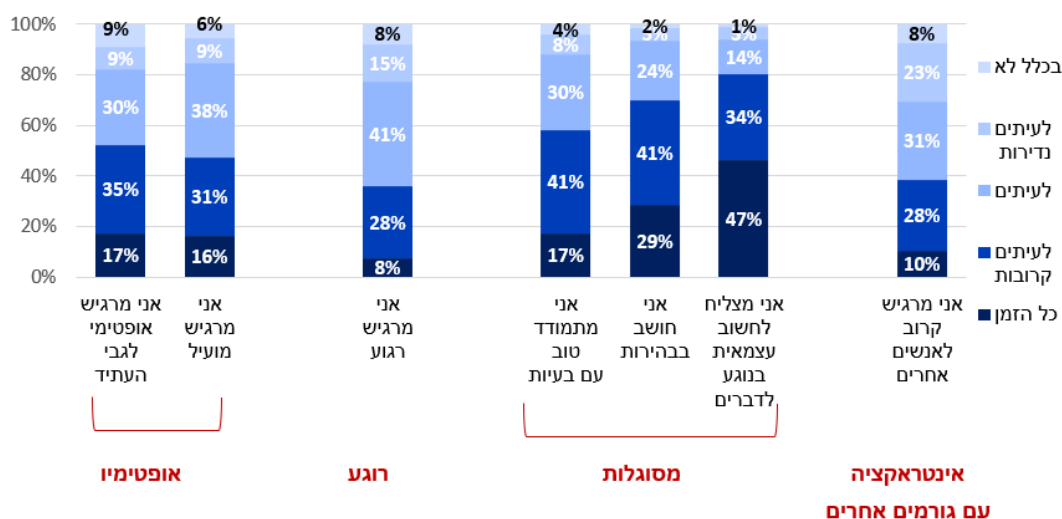
שנתיים. והולכים להיות לך חיים מסודרים. והגעת למקום שבו אתה לא שווה כלום... אתה רוצה להיות חלק מהחברה, אבל אתה לא יודע מאיפה להתחיל. אתה מרגיש בנאדם חסר ביטחון."

"ויש גם הרבה, לא יודע אם לקרוא לזה בעיות פסיכולוגיות או רגשיות. הרבה נפש בעניין... זה מאוד מאוד קשה מבחינה רגשית... כי באמת מאוד קשה להתמודד עם כל זה לבד. רוב היוצאים בהערכה גסה, תשעים אחוז פלוס, מתמודדים... עם נתק מהמשפחה. מאוד קשה לסחוב את כל זה בעצמך לבד."

"צריך להבין שהרבה מהיוצאים הם פגועים נפשית – הרבה עם פגיעות מיניות. זו אוכלוסייה בסיכון... אני עם פוסט טראומה לא מטופלת, ולא מצליחה להגיע לטיפול פסיכיאטרי. יש לי חברה... שאושפזה. וגם היא אובחנה כפוסט טראומטית."

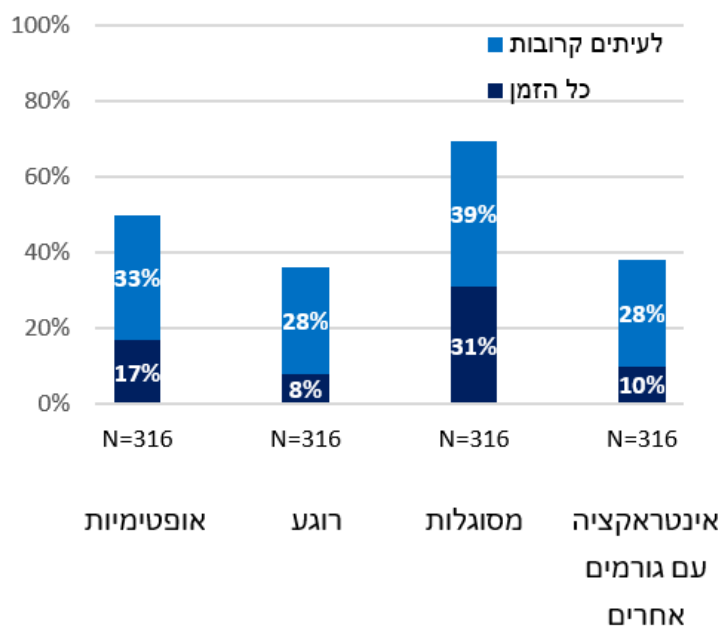
נוסף לשאלות אלו אודות תחושות של בדידות או דיכאון, הוצגה בפני המשיבים סדרה של 7 שאלות הבודקות מצב רגשי-נפשי (תרשים 23).

תרשים 23: כיצד הרגשת במהלך השבועיים האחרונים (N=316)



לצורך צמצום שבעת ההיגדים לאשכולות הומוגניים, נערך ניתוח אשכולות היררכי (Hierarchical cluster analysis) מסוג Average Linkage (פירוט אודות הליך ניתוח האשכולות ניתן למצוא בנספח 4).

תרשים 24: כיצד הרגשת במהלך השבועיים האחרונים: ממוצע אחוז המשיבים "לעיתים קרובות" או "כל הזמן" בקיבוץ ההיגדים לאשכולות



צמצום ההיגדים מלמד בבירור כי היוצאים הרשומים למרכזי הקהילה וההכון של יוצל"ש חשים בעלי מסוגלות להתמודד עם אתגרי החיים – 70% מהמשיבים לסקר דירגו היגדים אלה לעיתים קרובות עד כל הזמן (תרשים 24). זאת בהשוואה ל-50% החשים אופטימיות, 36% החשים רוגע ו-38% המדווחים שיש להם אינטראקציה עם אחרים – לעיתים קרובות עד כל הזמן.

בממד אחד בולט ניכרת שביעות רצון גבוהה בקרב היוצאים שהשיבו לסקר: שביעות רצון מתהליך היציאה מהעולם החרדי – כאשר 82% דיווחו כי הם מרוצים במידה רבה עד רבה מאוד מתהליך זה. בראיונות עימם בלטה ההשלמה שלהם עם הדרך אשר בה בחרו, ובה הם הולכים, חרף המכשולים והמורכבויות.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

- ♦ "אבל אני לא מתחרטת לשנייה, הייתי עושה את זה עוד פעם. כיף לראות את הילדים גדלים בעולם הזה, זה היה שווה הכול."
- ♦ "ועדיין, לא הייתי חוזרת לשם (לעולם החרדי). כי יש דבר כזה אושר נסיבתי, שכן נעים, וכן יש דברים טובים, ואני כן גם שמחה."

בשאלה פתוחה בסקר התבקשו המשיבים לתאר את החסמים המקשים על תהליך היציאה שלהם מהעולם החרדי. אלו הגורמים הבולטים שצינו (התשובות לשאלה זו היו דומות בסקרים של 2020 ו-2021):

- ↓ השתלבות בחברה החילונית: בדידות, חוסר שייכות, אובדן חברים
- ↓ משפחה וילדים: ניתוק מהילדים, גירושין ומאבק על משמורת, יציאה בשאלה עם הילדים וההשפעה עליהם, אובדן קשר ותמיכה מהמשפחה, מציאת זוגיות
- ↓ לימודים ופערי השכלה: חוסר בהשכלה בסיסית ובלימודי ליבה (אנגלית ומתמטיקה), קושי בהשלמת הפערים
- ↓ התמודדות עם פערים חברתיים: ביישנות, חוסר תקשורת בינאישית, הבדלי תרבות, התאקלמות חברתית
- ↓ בטחון כלכלי ודיר
- ↓ חוסר ניסיון בעולם החילוני: איך להשיג עבודה, היעדר הרגלים בתחומים של ארגון, תכנון והתנהלות כלכלית נכונה
- ↓ דפוסי חשיבה שליליים ומעכבים: חינוך חרדי, פחד משינוי, חרדה חברתית, אובדן זהות, אובדן שייכות, פגיעות נפשיות מיניות ופיזיות
- ↓ חוסר בארגוני יציאה בפריפריה (צוין בסקר ב-2020, לא צוין בסקר ב-2021)

בשאלה פתוחה נוספת בסקר התבקשו המשיבים לתאר את הגורמים המסייעים להם בתהליך היציאה שלהם מהעולם החרדי. אלו הגורמים הבולטים שצינו (התשובות לשאלה זו היו דומות בסקרים של 2020 ו-2021):

- ↑ לימודים והשכלה: מלגת לימודים, השלמת פערי השכלה, ליווי וייעוץ בהשכלה וקריירה
- ↑ תמיכה חברתית: חברים והשתלבות במעגל החילוני, אנשים נוספים שעברו את השינוי
- ↑ תמיכה משפחתית: תמיכה של המשפחה וזוגיות, אחים/אחיות שיצאו בשאלה
- ↑ שירות צבאי או שירות לאומי
- ↑ ליווי של עמותת הלל ועמותת יוצל"ש, השתתפות בקבוצות פייסבוק, טיפול פסיכולוגי
- ↑ אופטימיות, כוח רצון מוטיבציה להשגת יעדים להגשמה עצמית, עבודה עצמית
- ↑ דרך חיים נכונה וטובה יותר, חופש פעולה, אפשרויות והזדמנויות
- ↑ תמיכה כלכלית ויציבות כלכלית, התקדמות מקצועית בעבודה ושגרת חיים

12. תפיסות ודימויים לגבי צרכני השירות בעמותת יוצאים לשינוי – או 'הנרטיב

של חצי הכוס המלאה'

באשר למסוגלות של היוצאים לשינוי להשתלב בחברה הישראלית – גם ב-2019 וגם ב-2021 עלו בראיונות 2 נרטיבים עיקריים שונים זה מזה:

- **'הנרטיב של חצי הכוס המלאה'** – המדגיש את תעצומות הנפש של היוצאים לשינוי כמו העזה, אומץ, כוח מנטלי לשבור מוסכמות או יכולת למאבק עצמאי נגד הזרם, וכן את יכולותיהם להשתלב בהצלחה בחברה הישראלית. נכנה זאת להלן פנייה 'לחלקים המתפקדים' של היוצאים לשינוי.
- **'הנרטיב של חצי הכוס הריקה'** – המדגיש את הקשיים ואת החולשות, כמו השבר בחיים, הבדידות, הבלבול והסיכון הרגשי עד כדי מועדות לאובדנות.

הראיונות עם היוצאים לשינוי העלו כי הם נעים על הרצף: כל אחד מהם חווה תקופות של משברים בחיי האישיים; חלקם הצליחו ונסקו מעלה; אך חלקם מתקשים לאורך שנים רבות; האג'נדה של מייסדי עמותת יוצאים לשינוי ומוביליה, לעומת זאת, מבקשת לחשוף ולהדגיש את חצי הכוס המלאה של היוצאים לשינוי או את 'החלקים המתפקדים' של היוצאים. לא בלי ויכוח בין חברי הצוות, ויכוח שתועד בעיקר במדידה הראשונה (2019).

נראה שקיומם של נרטיבים שונים לגבי מסוגלותם של היוצאים להשתלב בחברה הישראלית, נובע ממאפייניה של אוכלוסיית היוצאים – חלקם בעלי יכולת ומסוגלות גבוהה לתפקד ולהשתלב בחברה הישראלית, אחרים בעלי יכולות ומסוגלות נמוכות; כולם, בדומה למהגרים, זקוקים לתמיכות כאלה ואחרות כגשר בתהליך השינוי והיציאה מהעולם החרדי.

הראיונות עם היוצאים לשינוי העלו כי גם כאן רובם נעים על הרצף שבין מסוגלות מלאה ללא כל גורם מתווך, לצורך בליווי הדוק בתהליך היציאה, לרבות ליווי פרטני ורגשי/נפשי. כך גם עולים בקרב הצוות קולות שונים באשר לקהל היעד שאליו העמותה מכוונת או צריכה לכונן:

- **מצד אחד נאמר שוב ושוב כי:** יוצאים לשינוי פותחת את שעריה למגוון של יוצאים – מכל קצוות הקשת – ללא הבדל גיל, סטאטוס משפחתי, מגדר, אתניות, קהילת מוצא או רמה חברתית-כלכלית.
- **מנגד עלה כי:** תאוריית העבודה של יוצאים לשינוי מכוונת את פעילותה ל'חלקים המתפקדים' של הבאים בשעריה; כלומר, מעודדת את הצטרפותם של יוצאים – שמעצם שלב המעבר וההגירה שבו הם נתונים מהווים אוכלוסייה מוחלשת – אך כאלה המעוניינים ומסוגלים לקדם את עצמם ולתרום לקהילה בכללותה.

הפנייה ל'אוכלוסייה מוחלשת מתפקדת', המנחה את צוות יוצאים לשינוי, נובעת מהתפיסה לפיה שירותי הרווחה הקלאסיים אינם מותאמים לצורכיהם ולמאפייניהם של יוצאים רבים מהחברה החרדית:

נוכח דעות קדומות שליליות כלפי יוצאי החברה החרדית, היוצאים זקוקים להעלאת הדימוי האישי והחברתי שלהם כקבוצה, לכן החשיבות בביסוס הדימוי של קהילה נורמטיבית. הפנייה ל"חלקים המתפקדים", לפיכך, היא לא רק מטרה, אלא גם אמצעי טיפולי: הנרטיב הזה מייצר התמודדות עם קשיים מעמדת כוח ולא מעמדה קורבנית. לשיטתם של צוות יוצל"ש, הציפייה לתפקוד פועלת כקטליזטור, ומעצימה את היוצאים; הפנייה ל"חלקים המתפקדים" ממתגת ומבחינה את עמותת יוצאים לשינוי מעמותת הלל, ומסייעת להגיע אל יוצאים שמלכתחילה היו נרתעים מפנייה אל עמותת הלל או ארגוני רווחה אחרים. זאת למרות שמדובר באנשים שמתמודדים עם קשיים וחסמים מגוונים ורבים, כפי שמלמד הפרק הנוכחי.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

2019 (מתוך ראיונות עם צוות העמותה)

"בסופו של דבר אנחנו באנו כדי לתת את המַעֲבָר להלל. והמעבר זה אומר ש – א', כל הספקטרום, אתה לא צריך להיות חילוני, אתה יכול גם לבוא בלבוש חרדי, להתייעץ לגבי המסלול ולהבין את המשמעויות שלו ולהחליט אם אתה רוצה לעשות את זה... וב', אנחנו הרגשנו שעבור יוצאים שהם לא מקרי רווחה, ויש הרבה כאלה, הלל מקבלת 300 חברים בשנה, זה מתוך 1,900 יוצאים בשנה? משמע שהלל לא רלוונטית ל-1,600 יוצאים. אז ברור שהמספרים פריכים וזה... אבל הלל נותנת במובן הזה שירות ליוצאים שבמקום הכי נזקק. אבל יש עוד סקטור מאוד רחב שאף אחד לא פנה אליו, והוא הרגיש, הוא זה אנחנו, הרגשנו שאין לנו מענה."

"מסגרות של נוער בסיכון, שזה פחות קהל היעד הטבעי שלנו. קהל היעד שלנו הטבעי זה יוצאים מהמגזר החרדי, בעלי יכולות תפקודיות נורמטיביות ועם מוטיבציה להשתלב. יש הרבה יוצאים שהם לא שם. אז כמובן שיש את המתח הזה... יש את זה בתוך הצוות לא מעט. אנחנו דנים בזה הרבה."

2021 (מתוך ראיונות עם צוות העמותה)

"אנחנו מתייחסים ליוצאים בגובה העיניים. אנחנו מתייחסים אליהם כאנשים חזקים, שיש להם פערים המונעים מהם השתלבות בחברה הישראלית, אבל תוך שנתיים הם ידביקו את הפערים... זו ההסתכלות הכללית, אם נראה שיש מישהו שקשה לו, לא תמיד יהיה לנו מענה עבורם, ואנחנו נפנה אותו למקום אחר."

"פנה אלינו מישהו בן 52 עם הפרעות נפשיות. הבנו את זה... הוא מאוד הטריד אותנו בהודעות וטלפונים, והיינו צריכים להגיד לו שהוא לא יכול להגיע. אמרנו לו שזה מרכז לצעירים עד גיל 40... לא יכולנו להגיד לו שאתה עם בעיות נפשיות... זה טריקי, אנחנו פתוחים לכולם, אבל..."

לאורך המחקר עלו מספר הסתייגויות ביחס לפנייה אל 'החלקים המתפקדים' של האוכלוסייה. בראיונות עלו הסתייגויות הן מצד אחדים מאנשי הצוות והן מצד מספר יוצאים. בין השאר, עלה כי:

- העמותה אינה רגישה מספיק למצבם של יוצאים המתדפקים על דלתה והמתמודדים עם קשיים משמעותיים, נפשיים וחומריים.
- הנרטיב של הפנייה 'לחלקים המתפקדים' באוכלוסייה שייך לדור המייסדים של העמותה, שהם עצמם אנשים בעלי יכולות גבוהות, ואינו תואם את המצב ב'שטח'.
- הנרטיב הזה יוצר אזורי עיוורון בארגון כלפי צרכים אמיתיים וממשיים של יוצאים רבים מהעולם החרדי, במיוחד בפן הרגשי.
- שיח המסוגלות טומן בחובו אי-לגיטימציה לביטויים של קושי ומצוקה.
- הפנייה 'לחלקים המתפקדים' באוכלוסייה מתעלמת מהמציאות בשטח; רבים מאלו שמגיעים לסלון הם אנשים בעלי צרכים מורכבים, והצרכים הללו אינם מקבלים מענה מספק.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

- ♦ *"ואולי גם אנחנו מפספסים אנשים. אולי אנחנו בעצם מאוד מקדמים רק את מה שמגיע אלינו, את מה שמביאים לידיעתנו. אבל יכול להיות שאנחנו לא מאפשרים לאנשים מסגנון אחר להיכנס..." (2019)*
- ♦ *"יש משהו בארגון שהוא פונה לאוכלוסיית יעד מאוד מאוד מסוימת. יש פנייה לפלח היותר חזק של היוצאים, שזה אומר אנשים שמאוד מאוד מתפקדים, והם צריכים רק דחיפה קטנה ומשם הם יוצאים הלאה. זה שאין לנו טיפול רגשי בעמותה, זה אג'נדה ארגונית שאנחנו לא מקום טיפולי. אני חושבת שהביקורת שלי שאני חושבת שזה קצת מנותק מהשטח, בכל מיני מקרים. כי בסוף אני מרגישה שיש משהו בשיווק שלנו את היוצאים, שמנסים להציג דמות מאוד מאוד חזקה. אני מסכימה עם זה, אבל אני כן חושבת שיש משהו שמתפספס בגלל האג'נדה הזו. שעם כל החוזק שהיוצאים מביאים איתם, הם מביאים מקומות מאוד מאוד כואבים ומאתגרים. הדברים האלה פחות יש להם מקום אצלנו. וזה בא לידי ביטוי במענים הפרקטיים של העמותה... יש פה אג'נדה מאוד מאוד חיובית הרוצה להציג את היוצא באור חיובי וטוב, אבל זה גורם שההתייחסות לא מספיק נכונה ומדויקת למקומות הכואבים יותר."* (2019)

ניכר כי השאלה מהו קהל היעד של מרכזי קהילה והכוון מעסיקה רבות את צוות יוצאים לשינוי. בתוך הצוות, התפיסה הדומיננטית היא שבנקודת הזמן הנוכחית, לא ניתן לייצר מסגרת המעניקה מענה מיטבי לכלל היוצאים, זאת על רקע השונות הגבוהה בצרכים וביכולות בתוך אוכלוסייה זו. בין השאר מסתמן כי:

- נוכחותם של יוצאים בעלי צרכים מורכבים עשויה להרתיע יוצאים מרקע נורמטיבי יותר, ולהניא אותם מלהיעזר במרכזי קהילה והכוון, חרף הצורך שלהם בשירותי יוצל"ש.
- מתן שירותים למשתתפים בעלי צרכים מורכבים, כגון מתמודדים עם התמכרויות / הפרעות נפשיות ו/או אנשים במצבי סיכון שונים, מחייבת היערכות שונה מהותית ברמת הארגון, לרבות ליווי הדוק יותר של המשתתפים.

ואולם, מתוך המדידה האיכותנית השנייה שנערכה ב-2021 עולה שהצוות נוקט באסטרטגיות שונות על מנת להתאים את שירותי מרכזי קהילה והכוון לשונות החברתית המאפיינת את יוצאי החברה החרדית:

שירותים שונים לקהלים שונים: התפיסה הרווחת בקרב הצוות היא שלכל שירות או תחום פעילות ביוצל"ש יש פרופיל מסוים של משתתפים שהשירות עשוי להיות רלוונטי עבורם. לדוגמה, אירועים חברתיים וקהילתיים חד-פעמיים (ארוחות שישי, מסיבות וכד') פתוחים לכלל היוצאים, ללא 'תנאים' מוקדמים. לעומת זאת, רבים משירותי העמותה, ובכללם סדנאות העשרה, תוכנית המנטורינג ותוכנית יוצאים ללמוד, מיועדים לאוכלוסייה בעלת מאפיינים ספציפיים, דבר המחייב צעדים לסינון המשתתפים בהם.

הגמשה (חלקית) של הקריטריונים להשתתפות בשירותים השונים: זו מתבטאת בפרקטיקות המעידות על נכונות מסוימת מצד צוות יוצל"ש לפתוח את הדלתות גם למשתתפים שיש סימני שאלה לגבי התאמתם לשירות. ניתן להגדיר זאת כתמורה בנקודת המוצא של הארגון: **במקום פנייה אל ה'חלקים המתפקדים' באוכלוסייה – פנייה אל 'החלקים המתפקדים' באדם; במישור האופרטיבי, משמעות הדבר ששירותי יוצל"ש פתוחים לכל היוצאים, לרבות לאנשים המתמודדים עם קשיים עמוקים, בהנחה שיש להם את הפוטנציאל להירתם לשירותי העמותה, ולתרום לעצמם ולקהילה.**

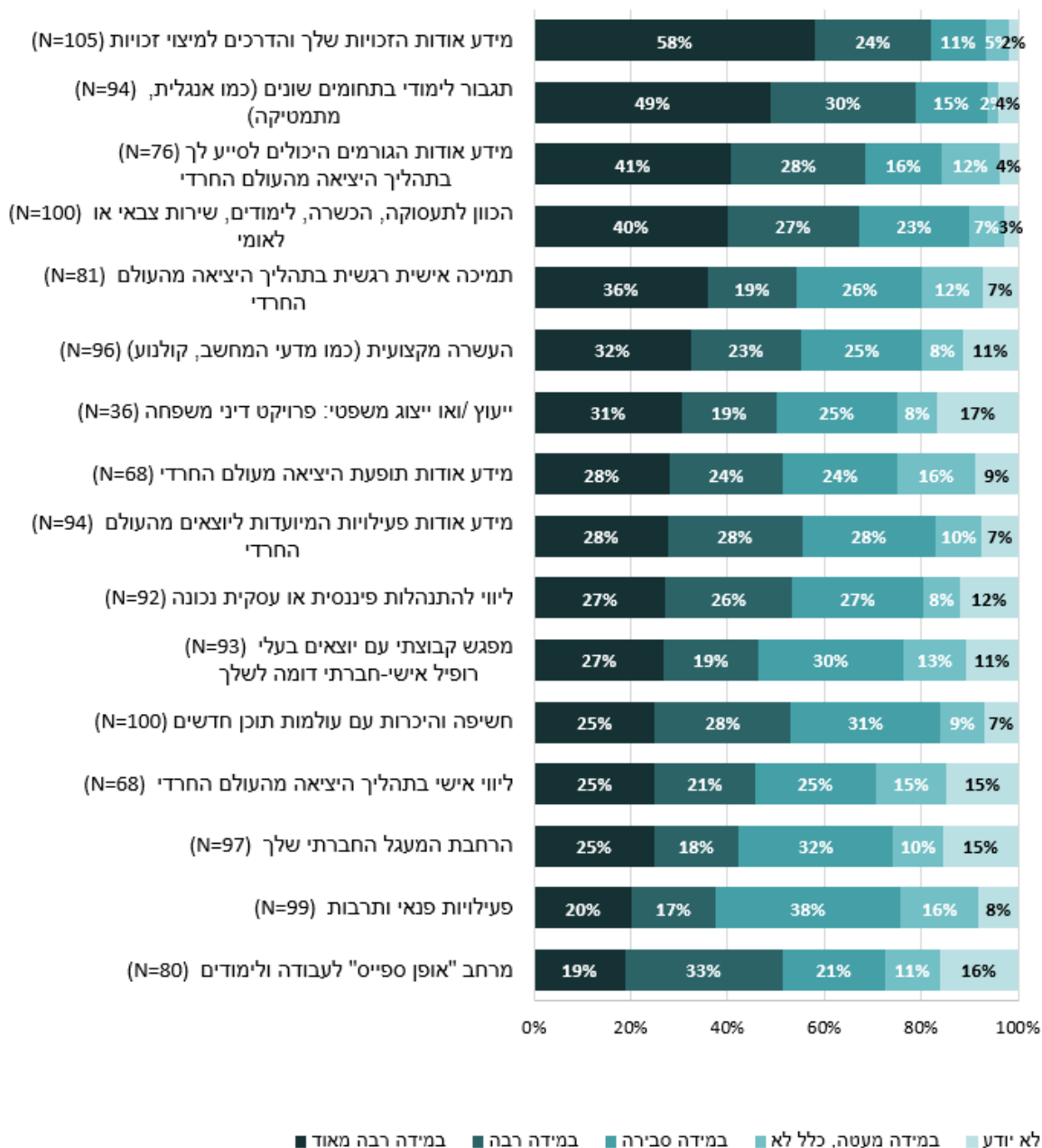
פתיחת שירותי העמותה לאוכלוסיות מגוונות, מסתמנת כריקוד עדין, הנע בין צרכים ורצונות סותרים. המחקר האיכותני מלמד שריקוד זה מתקיים כיום, הגם שיש קושי לכמת אותו לנתונים.

פרק ממצאים שלישי: ציפיות לשירותים ומענים ביוצל"ש

1. ציפיות לקבלת מענים במרכזי הקהילה וההכוון

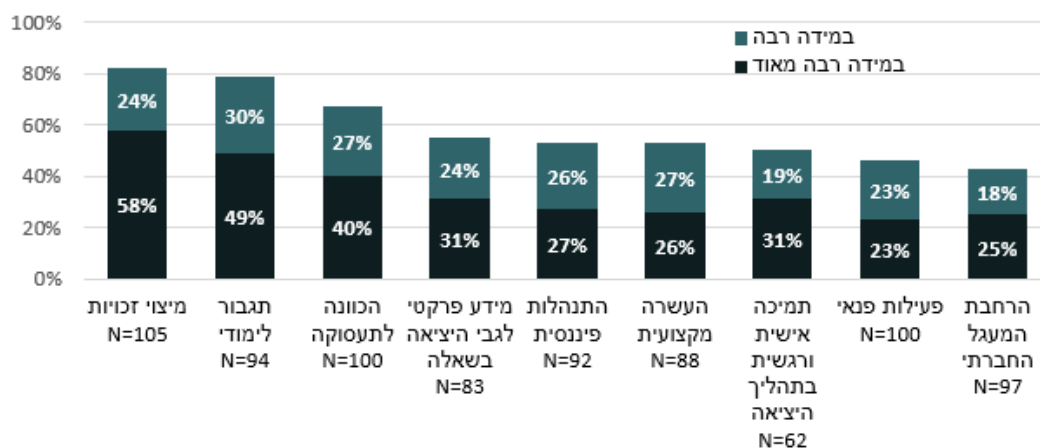
במסגרת הסקר הנוכחי שאלנו את הרשומים החדשים ביוצל"ש (נרשמו עד לפני 4 חודשים במועד תחילת הסקר) אילו שירותים הם מצפים לקבל במרכזי הקהילה וההכוון. פירוט התשובות לכל ההיגדים מוצגים בתרשים 25.

תרשים 25: אילו שירותים אתה מצפה לקבל ביוצל"ש?



לצורך צמצום ההיגדים לאשכולות הומוגניים, נערך ניתוח אשכולות היררכי (Hierarchical cluster analysis) מסוג Average Linkage (פירוט אודות הליך ניתוח האשכולות ניתן למצוא בספח 5). דירוג הצרכים של יוצאים רשומים למרכזי הקהילה וההכוון המקובצים לאשכולות מוצגים בתרשים 26.

תרשים 26: אחוז הרשומים החדשים שסימנו בממוצע 'במידה רבה' עד 'במידה רבה מאוד' להיגדים המתארים ציפיות מיוצ"ש מקובצים לאשכולות

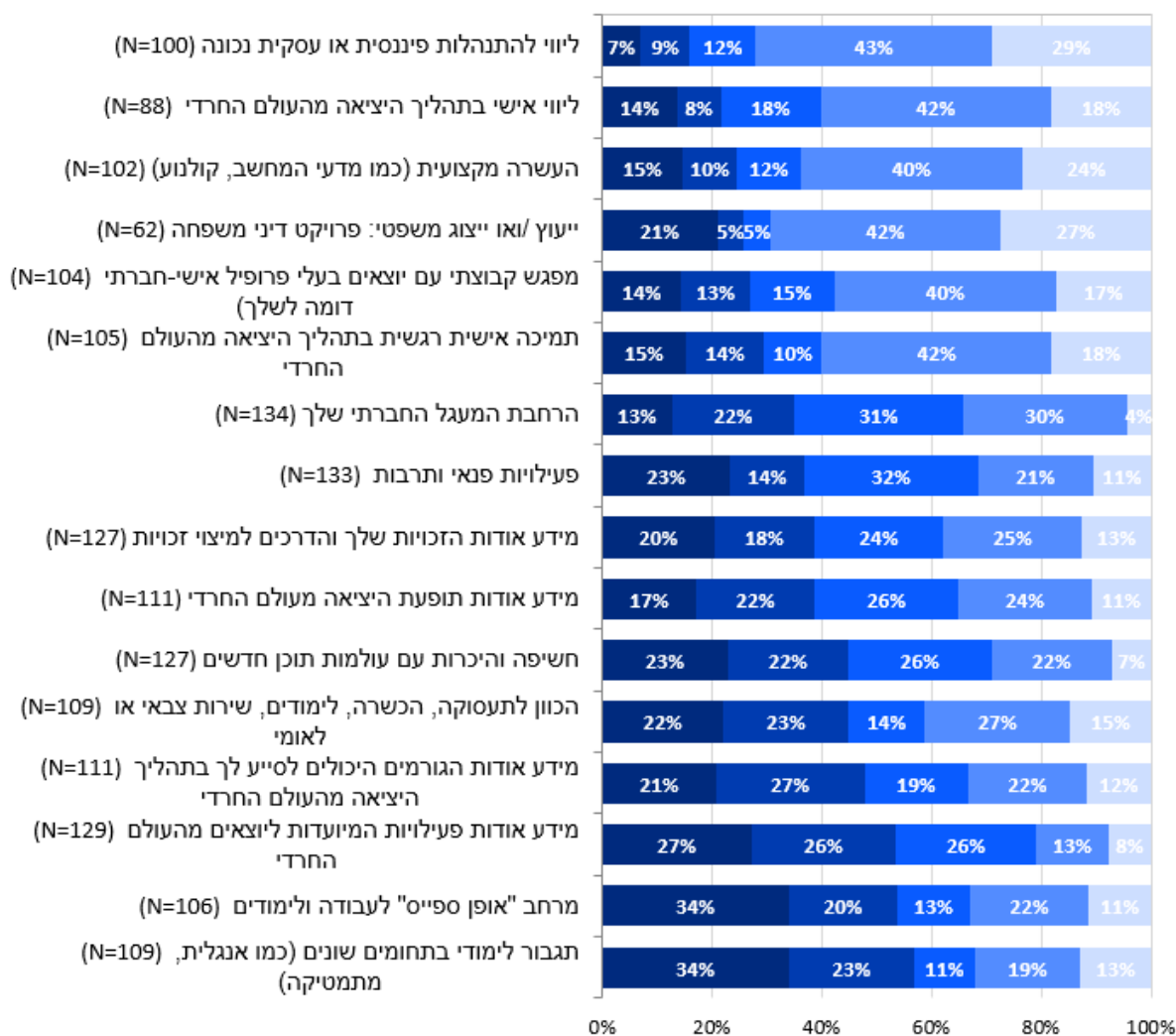


רשומים חדשים במרכזי הקהילה וההכוון מצפים לקבל ביוצ"ש בראש ובראשונה מענים אינסטרומנטליים בתחומים כמו: מיצוי זכויות (82% דירגו צורך בתחום זה במידה רבה עד רבה מאוד); תגבור לימודים (79% דירגו צורך בתחום זה במידה רבה עד רבה מאוד); והכוון לתעסוקה (67% דירגו צורך בתחום זה במידה רבה עד רבה מאוד). היוצאים – בין אם רשומים חדשים ובין אם רשומים ותיקים – זקוקים ליתר השירותים המסופקים על ידי יוצ"ש כמו – הרחבת המעגל החברתי, פעילויות פנאי ותרבות ותמיכה אישית-רגשית – אך בדירוגים נמוכים יותר.

2. דיווח על קבלת מענים לצרכים על ידי רשומים ותיקים

סדרה דומה של היגדים הוצגה בפני רשומים ותיקים ביוצ"ש (מעל 4 חודשים בעת תחילת הסקר), אלא שהפעם הם נשאלו באיזו מידה הם מקבלים במרכזי הקהילה וההכוון מענים בתחומים אלה. בתשובה לשאלה זו השיבו מרבית הרשומים הוותיקים כי הם זקוקים במידה כלשהי (במידה מעטה עד במידה רבה מאוד) למענים בכל התחומים שהוצגו בפניהם, למעט בתחום 'הייעוץ /ואו ייצוג משפטי: פרויקט דיני משפחה' – פחות ממחצית מהמשיבים דיווחו כי הם זקוקים למענה בתחום זה במידה כלשהי.

תרשים 27: התפלגות השבה לשאלה באיזו מידה אתה מקבל מענה בתחומים שונים בקרב רשומים ותיקים אשר סימנו כי הם זקוקים לשירות



בהתאם לדירוג הגבוה של הציפיות למילוי צרכים 'אינסטרומנטליים' בקרב מצטרפים חדשים, אשר הוצגו קודם (ראה תרשים 26 לעיל) רשומים ותיקים מדרגים את קבלת המענים בתחומים אלה במרכזי הקהילה וההכוון גבוה באופן יחסי (דורגו במידה רבה עד רבה מאוד על ידי כמחציתם); תגבור לימודים; מרחב 'אופן ספייס' ללמידה ועבודה; מידע אודות הפעילויות המיועדות ליוצאים; מידע אודות הגורמים היכולים לסייע ליוצאים; הכוון לתעסוקה, הכשרה, לימודים, שירות צבאי או לאומי; נוסף על אלה דורג גבוה המענה לחשיפה והיכרות עם עולמות תוכן חדשים⁷.

2.1 בין רשומים ותיקים ב'גרעין הקשה' לבין ה'מעטפת'

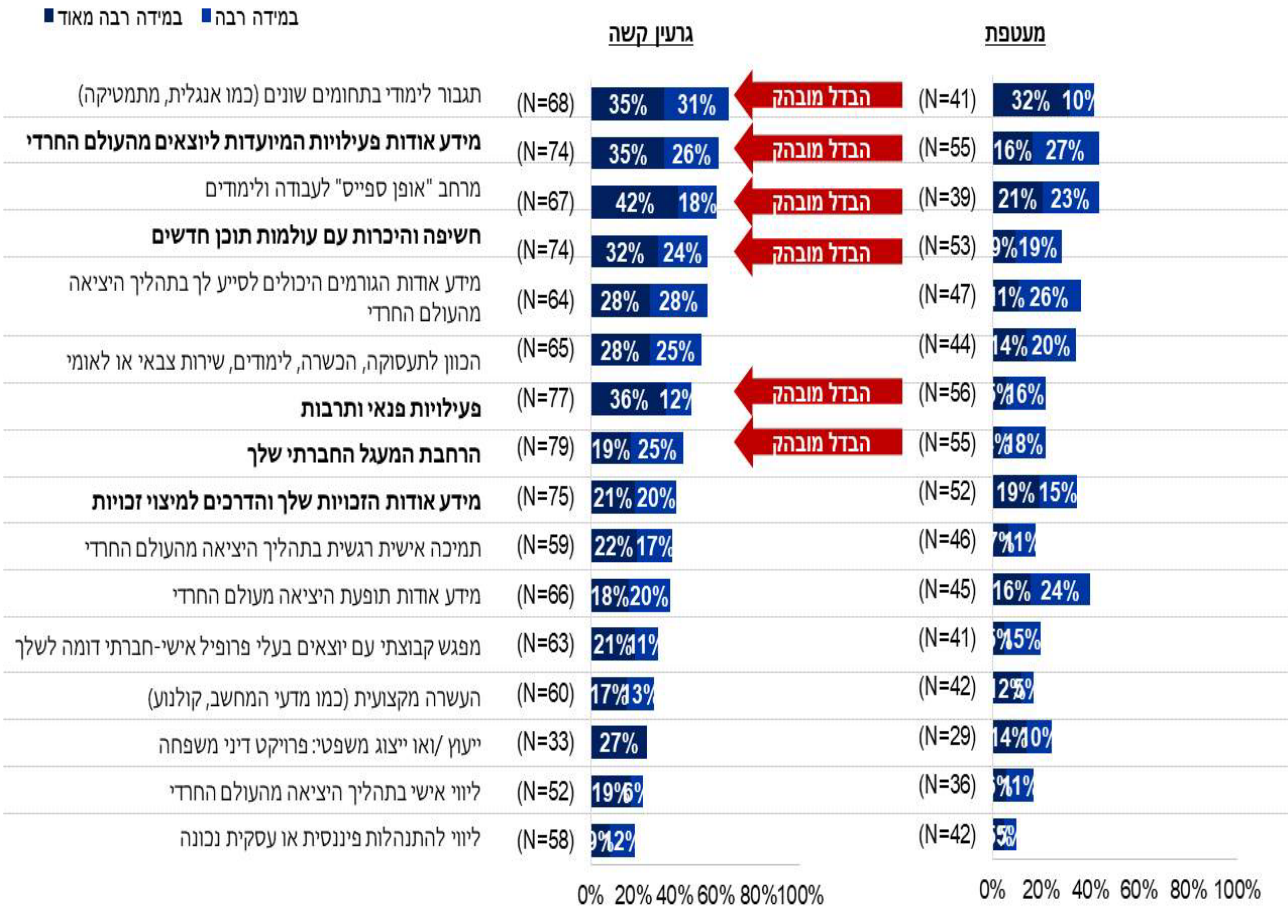
נבדקו הבדלים בדפוס ההשבה לשאלות אודות המענים שהם מקבלים במרכזי הקהילה וההכוון בין קבוצות שונות של רשומים ותיקים ביוצ"ש. ניתוח הנתונים מלמד על הבדלים בין רשומים הצורכים שירותים

⁷ את התשובות לשאלה זו לא ניתן לקבץ לאשכולות משמעותיים.

באופן אינטנסיבי בשנה האחרונה, לבין רשומים הצורכים שירותים בודדים ביוצל"ש (להגדרת רשומים 'בגרעין הקשה' ו'המעטפת' ראה תת פרק 'שיטת ניתוח הנתונים' בפרק השיטה).

תרשים 28: באיזו מידה יוצל"ש נותנים לך מענה משמעותי בתחומים שונים –

השוואה בין רשומים ותיקים 'בגרעין הקשה' לבין רשומים 'במעטפת'



ניתוח הנתונים מלמד כי בהשוואה ליוצאים המוגדרים ב'מעטפת', שיעור גבוה יותר של יוצאים המוגדרים ב'גרעין הקשה' של יוצל"ש (הצורכים שירותים באופן אינטנסיבי) מדווחים על כך שהם מקבלים מענים במידה רבה עד רבה מאוד בתחומים הבאים: תגבור הלימודים בתחומים שונים, מידע אודות פעילויות המיועדות ליוצאים מהעולם החרדי, מרחב 'אופן ספייס' לעבודה ולימודים, חשיפה והיכרות עם עולמות תוכן חדשים, פעילויות פנאי ותרבות והרחבת המעגל החברתי (תרשים 28).

פרק ממצאים רביעי: פעילויות ושירותים עיקריים במרכזי הקהילה

וההכון

בלוח 9 להלן מוצגת רשימת הפעילויות והשירותים העיקריים המוצעים במרכזי הקהילה וההכון של עמותת יוצל"ש.

לוח 9: פעילויות ושירותים עיקריים המוצעים במרכזי הקהילה וההכון

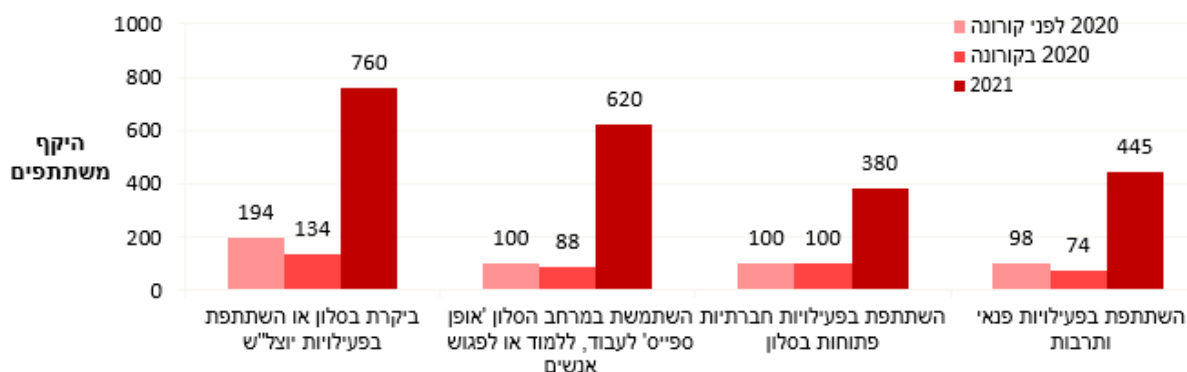
2021	2019	פעילויות	
✓	✓	הסלון	הסלון
✓	✓	אירועי שיא קהילתיים (יוצאים שישי, מועדון סרט, מסיבות ועוד)	
✓	✓	פעילויות ברשתות החברתיות: אתר בית, דף פייסבוק, קבוצות פייסבוק או ווטסאפ	
✓	✓	ייעוץ הכון פרטני (תעסוקה/השכלה/שירות)	מענים פרטניים
✓		תוכנית מנטורינג – תוכנית אימון אישי	
✓	✓	ייעוץ לגבי תהליך היציאה מהעולם החרדי (לרבות ייעוץ בשלבי טרום יציאה)	
✓	✓	תוכנית סיוע בהליכי גירושין	
✓	✓	יוצאים ללמוד: שיעורים פרטיים לתגבור לימודי	
✓	✓	קורסים לימודיים ומקצועיים (אנגלית, תכנות, צוהר למקצוע)	פעילויות קבוצתיות
✓	✓	קורסים וסדנאות בתחום האומנות	
✓	✓	סדנאות כישורי חיים	
✓	✓	קבוצות זהות וקבוצות ייעודיות (להט"ב, נשים, חיילים, דור שני לחוזרים בתשובה ועוד)	

נציג להלן נתונים אודות היקף ההשתתפות בפעילויות השונות לאורך שלוש שנות המחקר, כפי שדווח על ידי רשומים ותיקים ביוצל"ש (מעל 4 חודשים בעת תחילת הסקר).

1. השתתפות בפעילויות וצריכת שירותים במרכזי הקהילה וההכון

הנתונים מלמדים על עלייה משמעותית במספר המשתתפים בפעילויות יוצל"ש בין שלוש תקופות מדידה לפני ותוך כדי הקורונה ב-2020, וב-2021 (ראה תרשים 29). האומדנים חושבו על ידי הכפלת אחוז המשתתפים במדגם במספר הרשומים הוותיקים הרשומים במערכת הממוחשבת של יוצל"ש.

תרשים 29: אומדן היקף המבקרים בסלון או המשתתפים בפעילויות יוצל"ש בשנה האחרונה



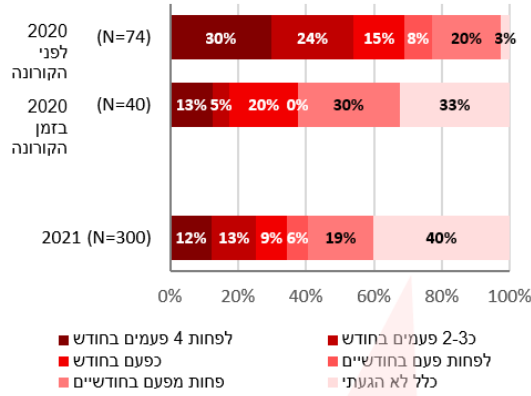
לעומת זאת, בשיעור המשתתפים בפעילויות וצרכני השירותים מכלל הרשומים, חלה דווקא ירידה בין המדידות, בחלק מהפרמטרים, כפי שיוצג להלן.

תרשים 30 מלמד כי בעוד שבתחילת 2020 (בטרם התפרצות מגפת הקורונה), 69% מהרשומים השתתפו בפעילויות לפחות פעם בחודש; במדידה שנערכה במהלך 2021, 34% השתתפו לפחות פעם בחודש; יתר על כן, במדידה הראשונה (2020) שיעור היוצאים שכלל לא הגיעו לסלון או השתתפו בפעילויות, היה זניח; לעומת 40% במדידה השנייה (2021).

אפשר שיש כאן ביטוי לפער בין מספר הרשומים בעמותת יוצל"ש, לבין צרכני השירות בפועל; אפשר שניתן לזהות כאן השפעה של הקורונה.

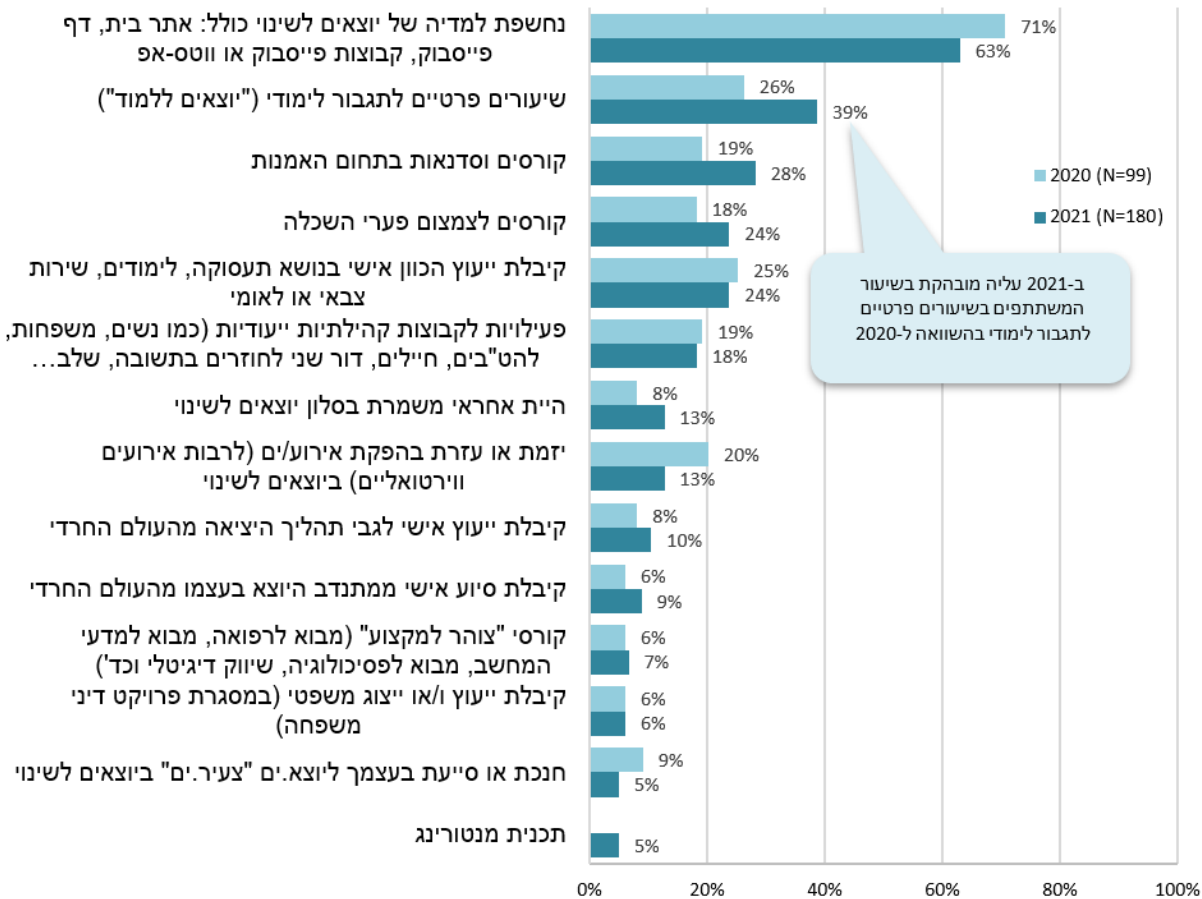
ממצא זה עשוי לעמוד בהלימה להנחת העבודה של עמותת יוצל"ש, לפיה ההשתתפות של היוצאים היא לפרק זמן מוגבל, לאחריו דפוס ההשתתפות הופך לספורדי יותר.

תרשים 30: באיזו תדירות בממוצע בשנה האחרונה (או מאז שאתה פעיל ביוצל"ש) ביקרת בסלון או השתתפת בפעילויות יוצל"ש



עליה מובהקת בשיעור הרשומים שלא הגיעו לפעילויות ב-2021, בהשוואה לתקופה שלפני הקורונה ב-2020

תרשים 31: באילו פעילויות השתתפת בשנה האחרונה?



ב-2021 עליה מובהקת בשיעור המשתתפים בשיעורים פרטיים לתגבור לימודי בהשוואה ל-2020

תרשים 31 מלמד כי:

- בראש רשימת הפעילויות עומדת התוכנית 'יוצאים ללמוד' (39% מהרשומים ליוצל"ש ב-2021); ולאחריה קורסים וסדנאות בתחום האומנות (28% מהרשומים); קורסים לצמצום פערי השכלה (24% מהרשומים); וייעוץ הכוון אישי (24% מהרשומים).
- עיקר החשיפה ליוצל"ש מתרחשת במדיה החברתית (מדווחים 63% מהרשומים ב-2021).
- לרוב, לא חל שינוי מובהק בין המדידות בשיעור המשתתפים בפעילויות השונות (למעט בשיעור המשתתפים ב'יוצאים ללמוד'); ואולם, בהתחשב בגידול בהיקף הרשומים הוותיקים ביוצל"ש מ-200 במדידה הראשונה (2020) ל-1,272 בשנייה (2021) – הרי שמספר המשתתפים בכל הפעילויות עלה במידה ניכרת.

1.1 חסמים להשתתפות בפעילויות וצריכת שירותים

בתשובה לשאלה פתוחה ששאלנו בסקר את הרשומים הוותיקים ביוצל"ש שלא הגיעו לפעילויות בשנה האחרונה, מדוע אינם מגיעים לפעילויות, התקבלו התשובות הבאות (N=70):

- בשל מחסור בזמן, במיוחד כשמדובר בסטודנטים ("הייתי שמח להגיע אבל כרגע אין לי זמן")
- בשל מרחק פיזי מהסלון / חוסר בפעילויות וסניפים בפריפריה ("רחוק לי מדי")
- משום שלא הרגשתי צורך / משום שהצורך שהיה לי בזמנו בשירותי הסלון אינו קיים עוד
- בשל חוסר חיבור ליוצאים אחרים, היעדר היכרות עם יוצאים אחרים שמגיעים לסלון
- חוסר עניין בפעילויות מסוימות
- חוסר מודעות לפעילויות שמתקיימות / חוסר היכרות עם שירותי העמותה
- הגעתי לפעילויות קודמות והתאכזבתי ממה שראיתי
- קושי לפגוש אנשים שעוברים תהליך שכבר עברתי ("המפגש עם יוצאים אחרים מציף אותי")
- קושי לפגוש אנשים שבעצמם הם יוצאים, במיוחד כאלה שנראים "הזויים"
- דעה קדומה לגבי ארגוני סיוע ליוצאי החברה החדרית והאנשים שצורכים את שירותיהם
- מגפת הקורונה

2. שימוש ב'סלון'

ה'סלון' של יוצל"ש אוצר בתוכו את תאוריית העבודה של הארגון: יצירת מרחב פתוח, נורמטיבי, מוכוון עשייה, למידה ו-Networking בסגנון We-Work; וכן מרחב לפעילויות תרבות, להעשרה ולאירועי קהילה. הסלון הוא האבסניה לאחד מעקרונותיה המרכזיים של יוצל"ש: המרחב הפתוח.

הסלון הינו מרחב ביתי מעוצב ונעים – כולל מרבצי ישיבה נוחים, תאורה חמימה, שולחנות עבודה קבוצתיים ואישיים, עמדות מחשב, ספרייה, כלי נגינה לשימוש חופשי ומטבחון הכולל כלים להכנת ארוחות קלות, פינת קפה וכיבוד קל (חטיפים, פירות וכד'). לצד זאת, הסלון אינו חף מחוקים וממגבלות: במרבית שעות היום, מדובר במרחב לעבודה ולמידה, לא ל'רביצה'. ישנם כללים בלתי פורמליים אותם יש לכבד. לסלון יש ייעוד מוגדר; הציפייה היא שמי שמגיע לסלון, מגיע על מנת ללמוד/לעבוד. הסלון

משמש כמרחב למפגשים בלתי פורמליים בין היוצאים, וגם בינם לבין אנשי הצוות, המרבים לשבת ולעבוד בו.

הסלון מתבלט בשתי המדידות כאחד משירותי הדגל של יוצל"ש. חשיבותו אינה מסתכמת במספר המשתמשים בו; הוא טומן בחובו את אחד העקרונות הבולטים בתאוריית העבודה של יוצל"ש – המרחב הפתוח: מרחב להתקדמות ולהגשמת יעדים ומטרות לימודיות-מקצועיות, רכישת מיומנויות וכלים, השלמת פערים ובסופו של דבר – מוביליות והשתלבות בחברה. במילותיו של אחד מחברי צוות יוצל"ש – 'המדיום הוא המסר'.

לשימוש בסלון יש מעגלי השפעה נוספים: המפגש היומיומי עם יוצאים בסטטוס דומה (עבודה/לימודים) מהווה מקור לתמיכה הדדית ולהנעה (מוטיבציה) ללמידה ולעשייה. בנוסף, המפגש הבלתי-פורמלי בין המשתמשים מאפשר היכרות ורכישת חברים חדשים, כמו גם שיתוף והעברה של מידע על מסלולי לימוד, הכשרות מקצועיות, מלגות, הזדמנויות עבודה, זכויות וזכאויות (האופן ספייס כמרחב לצבירת הון חברתי).

נתוני הסקר מלמדים כי:

- 72% מהרשומים החדשים ביוצל"ש מדווחים כי הם זקוקים במידה כלשהי למרחב הסלון לעבודה וללימודים; 52% מהם ציינו כי הם זקוקים לשירותי הסלון במידה רבה עד רבה מאוד (ראה תרשים 25).
- 70% מהרשומים הוותיקים ביוצל"ש זקוקים למענה במידה כלשהי בתחום זה; 54% מהם, דיווחו כי הם מקבלים מענה בתחום זה במידה רבה או רבה מאוד (ראה תרשים 27); ניתוח הנתונים מלמד כי שיעור גבוה יותר במובהק של רשומים 'בגרעין הקשה' מקבלים מענה בתחום זה בהשוואה לרשומים 'במעטפת' יוצל"ש (60% בהשוואה ל-44% בהתאמה) (ראה תרשים 28).

מתוך הראיונות עם היוצאים מתבלט הסלון כמענה המסמל עבורם את ההבדל בין יוצאים לשינוי לארגונים אחרים.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

- ♦ "ספציפית גרתי בדירה שלא היה לי בה סלון, למדתי בחדר והאופן ספייס היה כמו ספריה עבורי, שימש כסביבת למידה וראיתי מלא אנשים שלומדים."
- ♦ "מגיע לשם פעם בשבוע בערך, יכול להרגיש בנוח ולפגוש אנשים כמוני, ללמוד בשקט. זה נותן לי הרבה."
- ♦ "וגם אני רוצה ללמוד פה, אני רוצה עוד מעט לעשות מכינה קדם-אקדמית ... אני יודעת שאם אני רוצה ללמוד אז יש פה אופן ספייס. ויש פה מחשב שאין לי, ויש ווייפיי, וכל מיני דברים שיעזרו לי"

- ◆ "בוא נגיד שאם אני רוצה לשבת על הספה ולראות טלוויזיה אני אלך להלל, ואם אני רוצה לעשות שיעורי בית, אני אבוא לכאן."
- ◆ "בבית אני גם יכול ללמוד, אבל ללמוד בבית זה אחרת. פה יש עוד אנשים. בבית זה אני רואה סרט, מסתכל בטלוויזיה. פה אני בא ללמוד."

עם זאת, נשמעו גם דברי ביקורת ביחס למרחבי הסלונים:

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

"יש שם גם כל מיני פעילויות חברתיות, אז לא באמת אפשרי ללמוד שם כמו שצריך. רצוי שיהיו מרחבים נפרדים ללימוד, לשיעורים פרטיים ולפעילות חברתית. המתחם דחוס, הכול קורה באותו מקום. היו לי שיעורים פרטיים בסלון, וכל פעם רבתי עם אנשים על החדר, כי אין מספיק חדרים, יש מרחב אחד והוא לא עונה על הצרכים..."

2.1 אירועי קהילה, תרבות ופנאי בסלון

לוח השנה של מרכזי קהילה והכוון כולל מגוון אירועים הפתוחים לכלל קהילת היוצאים. רבים מהאירועים הללו הינם פרי יוזמתם של היוצאים עצמם, ויש להם תפקיד מרכזי הן בהגיית המיזמים והן בהוצאתם לפועל. בין המסגרות הקהילתיות הקבועות ניתן לציין את 'יוצאים שישי' – ארוחת שישי בערב שמתקיימת בסלון בתל אביב ובירושלים. מדובר באירועים שהם פרי יוזמתם של יוצאים, והיוצאים הם האחראיים להפקת הארוחות (מאחורי הקלעים נמצאים רכזי הפעילויות והקהילה). לצד זאת, נערכות לאורך השנה מסיבות ו'אירועי שיא', המשמשים למפגש חברתי רחב יותר, למשל – הקרנת בכורה של סרטי המשתתפים בסדנת קולנוע (2019), הופעת סיום – קורס מקהלה (2021), אירוע ראש השנה קהילתי באברהם הוסטל, ועוד.

הראיונות האיכותניים מלמדים כי להבדיל משירותים אחרים של יוצל"ש הכרוכים בסינון מסוים (למשל המנטורינג), אירועי קהילה פתוחים לכלל היוצאים, ללא הליך מסנן (מלבד רישום מקוון). בהתאם לכך, הפרופיל החברתי של המשתתפים בהם הינו מגוון יותר מזה המאפיין את היוםיום בסלון. לדוגמה, לאירועי 'יוצאים שישי' (ארוחות ערב שבת בסלון) מגיעים יוצאים שאינם צורכים שירותים אחרים של יוצל"ש. במילים אחרות, באירועי קהילה מתגלה ביתר שאת ההבדל בין 'הסלון של היום' ל'סלון של הלילה'.

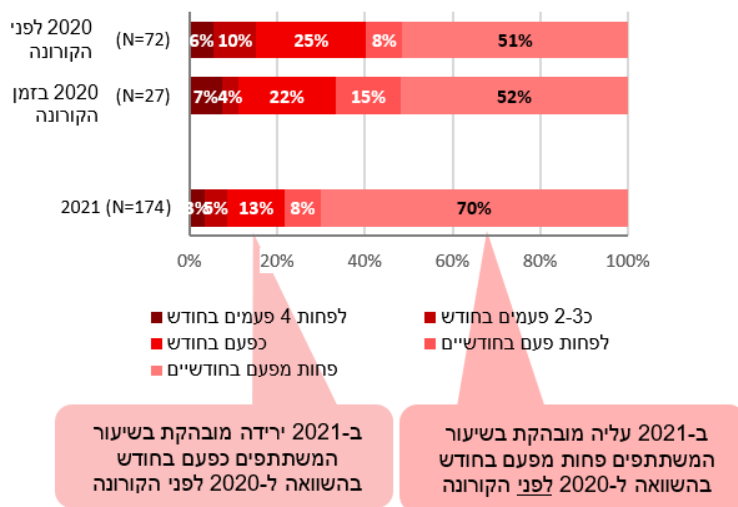
כפי שהוסבר קודם, המחקר מלמד על תפיסות שונות ביחס לאירועי קהילה: ישנם יוצאים הצורכים באופן קבוע ותדיר את שירותי הסלון (אופן ספייס, סדנאות), ולעומת זאת, נמנעים כמעט לגמרי מלהגיע לאירועי קהילה רבי משתתפים, ומסתייגים מביטויי הנוסטלגיה המאפיינים אותם. לעומתם, עבור יוצאים אחרים, אירועים אלה הם הזדמנות ליצור קשרים חדשים, להחליף מידע ולא פחות חשוב מכך – ולהחזיר לעצמם

במעט תחושה של קהילה. באירועי הקהילה בא לביטוי אחד ההיבטים המיוחדים ביוצאים לשינוי: המפגש בין רשומים חדשים לבין רשומים ותיקים, המשמשים עבור הצעירים כמודל לחיקוי ולהשראה.

נתוני הסקר מלמדים כי:

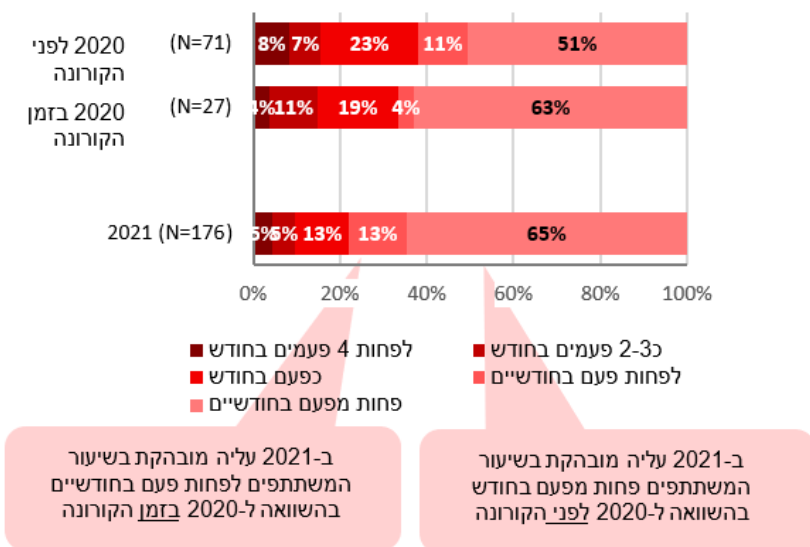
אומדן של היקפי המשתתפים בפעילויות חברתיות פתוחות בסלון מלמד על עלייה מ-2020 ל-2021: מכ-100 משתתפים ב-2020 לכ-380 ב-2021 (ראה תרשים 29). ואולם, מתוך כלל המשתתפים בפעילויות, חלה ירידה מובהקת בשיעור המשתתפים בפעילויות חברתיות בסלון מ-2020 ל-2021 (ראה תרשים 32).

תרשים 32: באיזו תדירות בשנה האחרונה השתתפת בפעילויות חברתיות פתוחות בסלון (כמו: נוהל מוצ"ש, ארוחת ערב שבת, צ'ולנט פארטי, מסיבות...)



אומדן של היקפי המשתתפים בפעילויות פנאי ותרבות בסלון מלמד על עלייה דרמטית בין המדידות: מכ-74–98 משתתפים ב-2020, לכ-445 משתתפים ב-2021 (ראה תרשים 29). ואולם, גם באשר להשתתפות באירועי תרבות ופנאי, הנתונים מלמדים על ירידה מובהקת בשיעור המשתתפים מ-2020 ל-2021 (תרשים 33).

תרשים 33: באיזו תדירות השתתפת בפעילויות פנאי ותרבות (צפייה בסרטים, מפגש עם יוצאים יוצרים, הרצאות, יציאה לאירועי תרבות וכו')



- עוד מלמדים הנתונים הכמותיים כי 88% מהרשומים החדשים ביוצל"ש ציינו כי הם זקוקים במידה כלשהי לפעילויות פנאי ותרבות; 37% מהם ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה רבה או רבה מאוד (ראה תרשים 25). יש לציין כי הצורך בפעילויות פנאי מדורג על ידי היוצאים במקום נמוך יחסית בין מכלול שירותי יוצל"ש לאחר קיבוץ לאשכולות (ראה תרשים 26).
- 87% מהרשומים הוותיקים ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה כלשהי; 37% מהם ציינו כי הם קיבלו מענה בתחום זה במידה רבה עד רבה מאוד (ראה תרשים 27); ניתוח הנתונים מלמד כי שיעור גבוה יותר במובהק של רשומים 'בגרעין הקשה' מקבלים מענה בתחום פעילויות הפנאי והתרבות בהשוואה לרשומים 'במעטפת' יוצל"ש (48% בהשוואה ל-22% בהתאמה), וכן בתחום החשיפה וההיכרות עם עולמות תוכן חדשים (56% בהשוואה ל-28% בהתאמה) (ראה תרשים 28).

3. שירותים פרטניים במרכזי הקהילה וההכון

כפי שכבר צוין קודם, מעגל הפרט ביוצל"ש פועל בשני מישורים – מישור השירותים הניתנים בצורה פרטנית ישירה, ומישור השירותים הניתנים לפרט בצורה עקיפה. באופן פורמלי, ניתנים לפרט מענים שרובם בעלי אופי פונקציונלי, כגון ייעוץ הכון ללימודים ומקצוע, מתן מידע רלוונטי לתהליך היציאה מהעולם החרדי, קורסים לימודיים, סיוע פרטני ללמידה, מידע אודות מיצוי זכויות ועוד. המענים מביאים לידי ביטוי עיקרון מרכזי של העמותה: 'חכות במקום דגים'; הדגש הוא על העצמה של היוצאים באמצעות רכישת כלים ומיומנויות שיסייעו להם להשיג את מטרותיהם בתהליך היציאה.

3.1 שירותי ייעוץ הכון לתעסוקה, לימודים ושירות צבאי או לאומי

שירותי הכון כוללים סיוע במגוון רחב של תחומים, ביניהם:

- מתן אינפורמציה לגבי מסלולי לימוד, הכשרות מקצועיות ושירות צבאי או לאומי.
 - ייעוץ בתחום הלימודי והמקצועי: בחירת מסלול לימודים, כתיבת קורות חיים, הכנה לריאיון עבודה.
 - סיוע במיצוי זכויות ובהתמודדות עם 'סבך הבירוקרטיה'.
 - ייעוץ בנושאים כלליים נוספים, המותאם לצרכיו ובקשותיו של היוצא.
- במסגרת שירותי ייעוץ הכון נכללת האפשרות של פגישות ל"ייעוץ כללי", שאינן ממוקדות בתעסוקה / לימודים / שירות צבאי ו/או לאומי. תחילה היה הייעוץ הכללי באחריות מנהלי הסלון בירושלים ותל אביב – עובדים סוציאליים בהכשרתם. לאור הביקוש הרב לייעוץ כללי בשנת 2020, הועברה האחריות עליו לשני רכזי הכון. זאת כחלק מעיבוי מערך ההכון, המובל כיום על ידי שתי רכזות (לשני הסלונים), עובדות סוציאליות בהכשרתן.
- מסגרת הייעוץ הכללי אינה מובנית באופן קשיח מבחינת היקפה, תדירות המפגשים או התחומים שהיא אמורה לכסות. לצד זאת, למשתתפים מובהר שאין מדובר בליווי קבוע ארוך טווח. המפגשים במסגרת שירותי ההכון עשויים לגלוש לתחומים עדינים ומורכבים של תמיכה אישית-רגשית. תפקיד יועצי ההכון הוא לשמור על גבולות המפגש. ישנו צורך להציב גבולות בפני יוצאים בעלי צרכים מרובים ומורכבים, או יוצאים בסיכון, שהשירות במתכונתו הנוכחית אינו מותאם להם. במקרה שבו עולים מצד היוצאים צרכים המחייבים ליווי ממושך וצמוד יותר, הם מופנים אל גורמים חיצוניים להמשך טיפול. יועצי ההכון (וכן

מנהלי הסלון) עשויים לסייע ביצירת קשר עם הגורמים השונים, לרבות משרד הרווחה או גורמים טיפוליים שונים, אך אינם משמשים כגורם טיפולי מלווה.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

"זה עדין. ועושים תיאום ציפיות, של מה זה מה שהולך להיות במסגרת הזו (של תחום פרט), ומה זה לא... למשל, להגיד ליוצא שמגיע לשיחה ראשונה, שאם אני אראה שעולים בפגישות צרכים שאנחנו לא יכולים לתת להם מענה כאן, אז אני אפנה אותו לגורמים נוספים. כאילו ברור מאוד שפה אנחנו לא נותנים מענה נפשי או סוציאלי. כאילו, אנחנו כן עובדים עם הקהילה ואנחנו מכירים, אז כמובן שאנחנו יכולים לכוון. אבל זה ברור שאין לנו מנדט לזה." (אשת צוות)

לאורך שלוש שנות המחקר (2019–2021) התרחב מערך ההכוון בצורה משמעותית, בעיקר עקב הביקוש לשירות, וכיום הוא אחד משירותיו המרכזיים של הסלון ושל מרכזי קהילה והכוון. על פי אומדן של היקפי המשתתפים חל שינוי דרמטי מכ-50 רשומים ותיקים ב-2020 (25% מ-200 רשומים ותיקים ב-2020) לכ-300 ב-2021 (24% מ-1,272 רשומים ותיקים ב-2021). ואולם, בשיעור הרשומים הוותיקים שקיבלו ייעוץ הכוון אישי ביוצל"ש לא חל שינוי בין המדידות – כרבע מהרשומים ביוצל"ש בכל אחת מהמדידות (ראה תרשים 31).

עוד מלמדים נתוני הסקר כי:

- 84% מהרשומים החדשים ביוצל"ש ציינו כי הם זקוקים במידה כלשהי לשירותי ייעוץ והכוון; 67% מהם ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה רבה או רבה מאוד (ראה תרשים 25). הצורך בשירותי ייעוץ והכוון מדורג על ידי היוצאים במקום השלישי בין מכלול שירותי יוצל"ש לאחר קיבוץ לאשכולות (ראה תרשים 26).
 - 72% מהרשומים הוותיקים ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה כלשהי; 55% מהם ציינו כי הם קיבלו מענה בתחום זה במידה רבה עד רבה מאוד (ראה תרשים 28).
- מתוך הראיונות עולה שפגישות ההכוון, כשהן נערכות בסלון (בתל אביב או בירושלים), הינן הזדמנות עבור הרשומים החדשים להתוודע לשירותים אחרים ביוצאים לשינוי. במילים אחרות, צריכת שירותי הכוון מסירה חסמים (מנטליים) לצריכת שירותים אחרים.

3.1.1 משוב לשירותי ההכוון

לצד ביטויי שביעות רצון מהשירות, מספר מרואיינים (בשתי המדידות) ציינו אכזבה מסוימת משירותי ההכוון. היו ביניהם מי שהתייחסו לפער שהיה להם בין הציפיות הראשוניות שלהם מהשירות, לשירות שניתן להם בפועל.

יש לציין שגם בתוך הצוות ישנה הכרה בנקודות החולשה של השירות בעת הנוכחית (2021), ובמיוחד, העובדה שאין מעקב סדיר אחר היוצאים שהגיעו למפגשי הכוון. כמו כן, רצות הכוון נדרשות להחזיק

בהיקף גדול של מידע (על שירות צבאי, לימודים, תעסוקה, וכן ליווי בתהליך היציאה, שיפורט להלן), דבר העשוי לפגום במקצועיות השירות, ולייצר בקרב היוצאים את התחושה שמדובר בשירות 'לא רציני מספיק'.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

- ♦ "הלימודים שלי עכשיו זה בזכות XX, בזכות ההכונן שלה. היא סידרה לי את הראש. ואיך להסתדר עם העבודה והלימודים."
- ♦ "בהכונן זה היה יותר יעוץ לימודי... רציתי להיסגר על מלגות, איפה כדאי ללמוד, היועצת הייתה חדשה כנראה, אבל היא לא ממש עזרה לי, נתנה לי מידע לא כל כך נכון וגם לא הייתה כל כך נחמדה..."
- ♦ "יש רכזת הכונן אחת, גם בהלל וגם ביוצאים לשינוי, ומתנפלים עליה... ביוצאים לשינוי היא חוזרת אלייך אחרי שבועיים-שלושה, אבל לא מצליחה להספיק לעשות את העבודה..."

3.2 תוכנית המנטורינג

בשנת 2020 הושק שירות חדש ביוצל"ש: תוכנית המנטורינג. התוכנית מציעה ליווי אישי של היוצאים, בפורמט של 'אחד על אחד', על ידי מנטורים שהינם מתנדבים (לאו דווקא יוצאים מהמגזר החרדי בעצמם), למשך שישה חודשים. המנטורינג הינו ליווי מוכוון מטרות: הקשר בין המנטור למלווה נפתח בהגדרת מטרות ויעדים, ואילו המפגשים הבאים אמורים להיות מוכוונים להגשמת המטרות הללו. בחלק מהמקרים הגדרת המטרות איננה פשוטה, והיא הופכת למוקד התהליך, המוכוון לביורר המטרות של הפרט. מכאן שתהליך המנטורינג יכול להיות להתפתח לכיוונים שונים, בכפוף ליעדים שהוצבו במסגרתו: ארגון יעיל יותר של הזמנים, גיבוש זהות מקצועית, סיוע בהתארגנות ללמידה, טיפוח אוריינטציה עסקית ושיווקית, רכישת כישורים חברתיים ועוד. תוכנית המנטורינג נוגעת במספר צרכים של היוצאים: הצורך בליווי אישי בתהליך היציאה, והצורך בתמיכה אישית-רגשית בתהליך היציאה. בנוסף, המנטורינג עשוי לתת מענה גם לצורך בליווי להתנהלות פיננסית-עסקית נכונה.

במהלך הסגר הראשון (2020) נערך הפיילוט הראשון של התוכנית שכלל כ-10 צמדים של יוצאים ומנטורים. בשנת 2021 התקיימו 2 מחזורים של התוכנית: מחזור אביב 2021 כלל 18 צמדים; ומחזור סוף 2021 כלל 21 צמדים. לתוכנית מונו מנהלת ורכזת שתפקידן לצד פיתוח התוכנית, למיין את היוצאים המתאימים ביותר לתוכנית, לייצר את ההתאמה בינם לבין המתנדבים וללוות את התהליך, לרבות תיאום ציפיות בין הצדדים, מעקב, הצבת גבולות לתהליך ועוד. תשומת לב מיוחדת מוקדשת לאיתור הצימוד המתאים בין מנטור ליוצא. כאן מדובר בעבודה הנעשית מאחורי הקלעים, באחריות המנהלת ורכזת המנטורינג. המתנדבים לתוכנית מקבלים הכשרה והדרכה לאורך התהליך מהמנהלת ומהרכזת.

ציטוטים מתוך הראיונות של חברי הצוות

- ♦ "אנשים שכבר 5 שנים ביציאה. שנמצאים באיזושהי צומת דרכים: פרנסה, איזון כלכלי. שנמצאים בתחושה שהם אומנם יצאו מהעולם החרדי, אבל הם לא מצאו את מה שהם חיפשו או דמיינו. הם מבינים שיש איזושהי בעיה."

♦ "תוכנית המנטורינג היא ליווי ממוקד מטרה/מטרות. בהתחלה הגדרנו את התוכנית 'קידום מטרות' ועכשיו גם 'בירור מטרות'. מכון לאנשים שרוצים לצאת לדרך חדשה, ורוצים לקדם את המטרות שהם מגדירים."

♦ "כל הערכים של יוצאים לשינוי באים פה לידי ביטוי: בחירה חופשית – היוצאים הם בעלי הבית של הבחירות האישיה שלהם. אנחנו מכבדות את הבחירה שלהם; יוצאים למען יוצאים – השאיפה שיהיו מנטורים יוצאים, וגם מודל הליווי הוא לא מודל היררכי, אלא בגובה העיניים – מדובר בחקירה משותפת; עבודה עם החלקים המתפקדים של האדם."

נתוני הסקר מלמדים כי שיעור המשתתפים בתוכנית הוא הנמוך ביותר מכלל התוכניות המתקיימות במרכזי הקהילה וההכוון – 5% מהרשומים הוותיקים ביוצל"ש ב-2021 (ראה תרשים 31). אפשר לומר כי תוכנית המנטורינג פועלת כתוכנית אקסקלוסיבית, המחייבת השקעת משאבים רבים ביחס להיקף היוצאים הנהנים ממנה. על פי נתוני יוצל"ש, מרבית הצמדים התמידו בתהליך מתחילתו עד לסיומו המתוכנן כעבור 6 חודשים.

3.2.1 תוכנית המנטורינג – דילמות ומוקדי מתח

תוכנית המנטורינג, בדומה לשירותים נוספים ביוצל"ש, מעלה אל פני השטח את הצורך של היוצאים במענה אישי-רגשי: מצד אחד, כחלק מתיאום הציפיות לתהליך המנטורינג מובהר למשתתפים שהמנטורינג אינו טיפול, והמנטור אינו מטפל. לא רק זאת, מסתמנת העדפה בקרב צוות העמותה למנטורים-מתנדבים שאינם מתחום הטיפול. זאת (יש לשער) כדי לצמצם את האפשרות לכך שמערכת היחסים בין המנטור למלווה תקבל אופי טיפולי; מצד שני, תהליך המנטורינג אמור מעצם הגדרתו להביא לידי ביטוי גם היבטים רגשיים, לרבות הצפה של קשיים שעומים מתמודדים היוצאים. ברם, קו הגבול בין שיתוף בקשיים לבין אחזקה רגשית, אינו בהכרח ברור ונהיר לכול.

ציטוטים מתוך הראיונות של חברי הצוות

♦ "מהות תפקיד המנטור: אנחנו אומרות מאוד במפורש שזה לא טיפול. ממש מתחילות בזה. כשמישהו מגיע לראיון עם מצוקה גבוהה – אנחנו אומרות לא להביא את החומרים האלה למנטור. בתחילת הדרך היו הרבה מאוד מקרים כאלה. אנחנו אומרות במפורש שזה לא התפקיד. זה כל הזמן להלך בין הטיפות."

♦ "מי שמגיע והוא מאוד מאוד מוצף רגשית – לא מתאים. או מישהו שלא יכול להחזיק קשר... הציבות המנטלית חשובה פה... אנשים שהפרופיל שלהם הוא כזה של אנשים הזקוקים לטיפול נפשי ולא מנטורינג. שיש חוסר יציבות משמעותי בחיים שלהם... התוכנית לא תצליח להחזיק אותם."

♦ "זה (המנטורינג) לא התפשרות בגלל מחסור במשאבים. זה חלק מהחזון. חלק גדול מהיוצאים אומרים שהם לא רוצים טיפול. הם רוצים להתעסק בעתיד."

מרבית הפידבקים מצד מרואיינים שהשתתפו בתוכנית המנטורינג היו חיוביים עד חיוביים מאוד. כמה מרואיינים ציינו כי חשו שהמנטורינג לא הגיע למיצוי, ושהם היו שמחים לחזור לתוכנית בעתיד הקרוב, לשם הצבה והשגה של יעדים נוספים.

בקרב הצוות שוררת הסכמה ששירותי המנטורינג אינם מותאמים לכל היוצאים. הניסיון שנצבר מהשנתיים האחרונות, מלמד שיוצאים עם צרכים רגשיים מרובים, או כאלו שזה עתה 'יצאו', מתקשים להכיל את תהליך המנטורינג. מהסיבה הזו, קהל היעד העיקרי של תוכנית זו היא יוצאים מעט יותר ותיקים (מבחינת ותק בתהליך היציאה), המסוגלים – להערכת הצוות – להתחייב לתהליך, ולהשלים אותו בהצלחה.

לסיכום, תוכנית המנטורינג משקפת מהלך של יוצל"ש להחזיק את המקל משני קצותיו – לתת מענה שיש בו היבטים רגשיים, אך לתחום אותו בתוך גבולות תאוריית העבודה של העמותה ('זה לא טיפול'). נוכח הצורך הניכר של יוצאי החברה החרדית הרשומים ליוצל"ש בליווי אישי ובתמיכה רגשית (כפי שמלמד הסקר), נשאלת השאלה אם תוכנית המנטורינג מצליחה למלא צורך זה.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

- ♦ "הצמידו לי מנטור ממש חמוד, הייטקיסט כזה... כמו אח גדול כזה, משהו מגניב וטוב... יש לי את המטרה הגדולה שלי בחיים שהיא הלימודים, והוא משמש גם כמנטור וגם נותן לי ליווי..."
- ♦ "התחלתי עם התוכנית של המנטורינג, הליווי, כי הייתי צריכה לעבור דירה ולהתחיל להבין איפה הבת שלי תלמד. לאט לאט זה שינה דברים... חיפשו התאמה וזה לקח זמן... זה מאוד עזר לי, בהרבה תחומים, ובמשימות שהייתי צריכה עזרה להתמקד בהם. ולהבין מי נגד מי."
- ♦ "אני קיבלתי מנטורית ששינתה לי את החיים."
- ♦ "קשה לי לדבר על המנטורינג כי חוויתי שם חוויה שלילית. באופן כללי צריך להצמיד מנטור לתקופה של יותר מ-6 חודשים... בדיעבד למנטורינג היו גם השלכות חיוביות, אבל זה היה צריך להיעשות בדרך אחרת."

3.3 אסטרטגיית היציאה – ייעוץ בשלבי טרום-יציאה

הנחת המוצא ביוצל"ש: תקופת טרום היציאה היא שלב קריטי, רווי בסיכונים. לפיכך, מענה בשלב זה יכול להפחית את רמת הסיכונים.

האוכלוסייה לה מיועד השירות: מתלבטים שמעוניינים לקבל מידע, 'אנוסים' ו/או 'חרדים' שהחליטו שברצונם לצאת לשינוי, וטרם מימשו את כל היבטי היציאה.

מכיוון שעמותת הלל פותחת את שעריה רק בפני מי ש'השלימו את תהליך היציאה', ה'טרום-יוצאים' אינם יכולים להיעזר בשירותיהם, ובמקרים רבים יירתעו מלכתחילה מלפנות לארגונים כמו עמותת הלל.

לפיכך, 'אסטרטגיית היציאה' היא מענה המותאם לצורכיהם הייחודיים של אלו שעודם 'יושבים על הגדר'.

מאפייני הייעוץ: הייעוץ מבוסס על פרוטוקול עבודה מוגדר, כאשר היועצת היא בעצמה יוצאת המגזר החרדי; הייעוץ כולל מתן מידע המאפשר לטרם-יוצאים להבין ולשקול את האפשרויות העומדות בפניהם, ולתכנן את צעדיהם העתידיים, בין אם יבחרו לצאת בין אם לאו; כל החלטה באשר לתהליך היציאה צריכה להיות של היוצא ושלו בלבד. הליווי נערך במתכונת של מודל פתוח – הפרט מוזמן לבוא ולהיעזר, ולמותר לציין שאינו מחויב בדבר.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

- ♦ "כל הנושא הזה, הוא מאוד עדין. כי אנחנו ממש אין לנו אג'נדה של לנסות להוציא אנשים מהעולם החרדי. אנחנו לא יודעים מה נכון לאותו בן-אדם. נניח, יתקשר מישהו אלינו ויגיד – אני יש לי חמישה ילדים ואני נשוי וזה... ואם אני אצא ינשלו אותי, ומה אני אעשה... אז זה לנסות לשקף לו מה האלטרנטיבות, ולא לדחוף אותו לאיזשהו כיוון. כי זה לא עניין שלנו להחליט בשבילו אם הוא חרדי או לא. זה יותר עניין של לנסות לעזור לו להפיק את המיטב בתהליך הזה." (מתוך ריאיון עם איש צוות)
- ♦ "הקשר הראשוני... הבנתי שאני זקוק לעזרה, איך אוכל לעזוב את הבית ולא להמשיך לחיות בבית ההורים עד גיל 30 ולא להיות אני ובלי העצמאות שלי... לבדוק אפשרות לקבלת תמיכה כלכלית... וגם סיוע איך לבשר להורים על הרצון לצאת מהבית. XX עזרה לי מאוד בלהבין איך לדבר עם ההורים ואיך להנגיש את המידע שאני רוצה לעבור דירה בלי לפגוע בהם, לא כי רע לי אלא כי אני רוצה להיות עצמאי." (מרואיין בשלבי יציאה, 2021)
- ♦ "במילים חרדיות, המקום הזה הוא פיקוח נפש. כי באמת מאוד קשה להתמודד עם כל זה לבד. רוב היוצאים בהערכה גסה, תשעים אחוז פלוס, מתמודדים עם תופעות נוספות: עם נתק מהמשפחה. מאוד קשה לסחוב את כל זה בעצמך לבד." (מרואיין בשלבי טרום-יציאה, 2019)

3.4 צמצום פערי השכלה

הצורך בתגבור לימודי וצמצום פערי השכלה בתחומים שונים מדורג על ידי היוצאים במקום גבוה מאוד בין מכלול שירותי יוצל"ש לאחר קיבוץ לאשכולות:

- 80% מהרשומים החדשים ביוצל"ש ציינו כי הם זקוקים לתגבור לימודי במידה כלשהי בתחומים שונים; 79% מהם ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה רבה או רבה מאוד (ראה תרשים 25).
- 72% מהרשומים הוותיקים ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה כלשהי; 57% מהם ציינו כי הם קיבלו מענה בתחום זה במידה רבה עד רבה מאוד. למעשה, המענה לשירות זה ביוצל"ש זכה לשיעור הגבוה ביותר של דירוגים על ידי רשומים ותיקים (ראה תרשים 27); ניתוח הנתונים מלמד כי

שיעור גבוה יותר במובהק של רשומים 'בגרעין הקשה' מקבלים מענה בתחום זה בהשוואה לרשומים 'במעטפת' יוצל"ש (66% בהשוואה ל-42% בהתאמה) (ראה תרשים 28).

מהראיונות שנערכו במדידה הראשונה (קיץ 2019) ניכר היה שינוי מוטביציה להשלמת פערים וצורך בקורסים לצמצום פערים לימודיים, במיוחד באנגלית. ברם, בלטה התופעה של נשירה מהקורסים הללו: מחקר שטח שיזם צוות העמותה העלה שהשונות בין היוצאים ברמתם הלימודית, בצורכיהם וביעדים שלהם הופך חלק מהקורסים הלימודיים (אנגלית, מתמטיקה) לאפקטיביים פחות ברמת הקבוצה, דבר המחריף את בעיית הנשירה; נוסף על כך, עלו מספר טענות מצד יוצאים לגבי רמת המקצועיות של הקורסים, שחלקם מועברים על ידי מתנדבים. הפתרון שנשקל אז בצוות, כמענה לקשיים אלה, הוא קידום מסגרת פרטנית לצמצום פערי השכלה.

התוכנית 'יוצאים ללמוד' באה לענות על צורך זה:

פרויקט 'יוצאים ללמוד', כשמו כן הוא, מיועד ליוצאים המבקשים להשלים פערים לימודיים ו/או להתחיל לימודים באקדמיה. הליווי ניתן במתכונת פרטנית, ומבוסס על 'שידוך' בין יוצא/ת בעל/ת צורך ספציפי (בעיקר באנגלית סטטיסטיקה ומתמטיקה) לבין מורה מתנדב/ת, למשך ארבעה חודשים (סמסטר), עם אפשרות להארכת השירות, במידה והצדדים מעוניינים בכך. חלק מהמתנדבים הם בעצמם יוצאים, אולם נכון לזמן הנוכחי מרבית המורים המתנדבים אינם בעצמם יוצאים אלא מגיעים 'מבחוץ'.

בעת עריכת המחקר האיכותני הראשון (2019), מלגאית מטעם העמותה הייתה האחראית על יצירת ההתאמה בין ה'יוצאים ללמוד' לבין המורים, ותפקידה היה ללוות את התהליך, בעיקר מאחורי הקלעים. בראיונות שנערכו ב-2019 עלו תגובות חיוביות מאוד מצד המשתתפים ביחס לתוכנית. כמו כן, הסתמן בקרב המשתתפים רצון להיעזר בתוכנית גם בהמשך דרכם (במיוחד בקרב סטודנטים ותלמידי מכינה קדם-אקדמית).

נתוני הסקר מלמדים כי מגפת הקורונה והסגרים שבאו בעקבותיה לא פגעו בתוכנית, להיפך – חל גידול מובהק ומשמעותי בשיעור היוצאים המשתתפים בתוכנית; כניסת הזום (Zoom) לשימוש במסגרת התוכנית הפכה את השירות לנגיש יותר, במיוחד עבור יוצאים (ומתנדבים) מאזורים מרוחקים יותר ברחבי הארץ, ואף מחוצה לה: מ-26% מהרשומים בעמותה ב-2020 ל-39% מהרשומים ב-2021. אומדן של היקפי המשתתפים מצביע אף הוא על גידול דרמטי בהיקף הנהנים משירות זה: מכ-50 ב-2020 (26% מתוך 200 רשומים ותיקים); לכ-500 ב-2021 (39% מתוך 1,272 רשומים ותיקים).

בעוד שבסוף שנת 2019 התוכנית הייתה מצויה תחת אחריות של מלגאית במשרה חלקית, נכון לתחילת 2022 את התוכנית מרכזת עובדת במשרה מלאה. זאת ועוד, לאור הגידול הדרמטי במספר המשתתפים התוכנית, עומד על הפרק צירוף עובד/ת נוסף/ת לטובת השירות. שביעות הרצון בקרב היוצאים מתוכנית 'יוצאים ללמוד' בלטה בראיונות שנערכו בשתי המדידות, ומסתמנת כגבוהה למדי.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

- ♦ "בהתחלה פשוט לקחתי ספרי לימוד עצמי באנגלית וניסיתי ללמוד לבד. מתרגם מילה אחר מילה. ובשלב מסוים הבנתי שקשה ככה להבין את כללי הדקדוק... ושאני צריך בשביל זה עזרה. הבנתי גם שאני צריך מסגרת קצת יותר מחייבת. ומהמסגרת בסלון של השיעורים הפרטיים אני מרוויח פעמיים, מרגיש שיש התקדמות, שיש משהו מחבר את העבודה העצמאית שאני עושה, שאני לומד כל פעם עוד דבר חדש שעוזר לי גם להתקדם עצמאית"
- ♦ "מצאו לי מורה נהדרת, שגם עשתה תואר במדעי המחשב, זה היה נהדר... ויש לי גם מורה לאנגלית כרגע. זה אחד על אחד... לי זה מאוד עזר... המורה שבאה מתחום מדעי המחשב, דיברה איתי קצת על התעשייה וזה נתן לי פרספקטיבה"
- ♦ "היה לי מאוד קשה בלימודים, היה חסר לי הרבה חומר וביקשתי מ-XX שתמצא לי מורה, ומצאו לי, ד"ר למדעי הטבע, שלימד אותי כל יום שישי, שעתיים-שלוש בסלון. היה נחמד ונעים ובזכותו סיימתי את כל הקורסים המתמטיים"
- ♦ "בשנה שעברה עשיתי מכינה, ועוד לפני זה עשיתי פסיכומטרי, ופניתי ליוצאים ללמוד, ישבתי עם מורה פרטי שעתיים בשבוע. לימד אותי מורה מדהים, עד היום אני בקשר איתו, דמות משמעותית בשבילי, לימד אותי מאפס את כל המתמטיקה של כיתה ג'-ד', התחלנו משם וסיימנו ב-4 יחידות עם ציון טוב ועבשיו אני לומדת מתמטיקה, הרבה בזכותו, לא חשבתי שזה משהו שיעניין אותי."

3.5 קורסים לימודיים לצמצום פערי השכלה וקורסים מקצועיים

כפי שצוין, בזמן שחלף בין המדידות הושם הדגש על ליווי פרטני של היוצאים, במסגרת יוצאים ללמוד. עם זאת, עדיין המשיכו ביוצל"ש לקיים קורסים לימודיים ומקצועיים קבוצתיים, שמטרתיהם צמצום פערים לימודיים, הקניית כלים וכישורים חיוניים להשתלבות והתקדמות בשוק העבודה, לרבות במסלול האקדמי ו/או המקצועי, וחשיפה למקצועות ולתחומי לימוד שונים.

באשר לקורסים לצמצום פערי השכלה: הנתונים מלמדים כי אומנם לא חל שינוי מובהק בשיעור היוצאים המשתתפים בקורסים קבוצתיים, העומד ב-2021 על 24% מהרשומים ליוצל"ש. ואולם, על פי אומדן של היקף המשתתפים בקורסים לצמצום פערי השכלה חלה עלייה דרמטית מכ-40 יוצאים ב-2020 (18% מ-200 רשומים ותיקים במערכת הממוחשבת של יוצל"ש) לכ-305 יוצאים (24% מ-1,272 רשומים).

באשר לקורסי צוהר למקצוע (כמו קורס שיווק דיגיטלי, מבוא לפסיכולוגיה, מבוא למדעי המחשב וכד'): הנתונים מלמדים על שיעור נמוך מאוד של משתתפים בקורסים אלה ב-2 המדידות (7% מהרשומים ב-2021).

- 84% מהרשומים החדשים ביוצל"ש ציינו כי הם זקוקים במידה כלשהי לשירות זה; 55% מהם ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה רבה או רבה מאוד (ראה תרשים 25).
 - 68% מהרשומים הוותיקים ציינו כי הם זקוקים במידה כלשהי לקורסים מקצועיים; 25% מהם ציינו כי הם קיבלו מענה בתחום זה במידה רבה עד רבה מאוד (ראה תרשים 27).
- מהמחקר האיכותני עולה שיש עניין וביקוש בקורסים נוספים בעלי אופי מקצועי, וכן בסדנאות 'צוהר למקצוע', שאומנם מוצעות כרגע במסגרת מרכזי קהילה והכוון, אך בהיקף מוגבל.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

- ♦ "עשיתי את הקורס (אנגלית) שהיה נחמד, אבל לא מספיק מקצועי, המורה היה מתנדב, והתכנים לא היו כל כך מקצועיים... גם הקושי להגיע לתל אביב הוא קיים, ולכן אם הקורס לא מספיק מקצועי אז אני לא אגיע." (2019)
- ♦ "התחלתי גם קורס למדעי המחשב, איך לתכנת וכד'. עזבתי כבר בהתחלה... הרגשתי מראש שזה פחות מתאים לי. אבל רציתי ללכת ולבדוק. אז גם האופציה הזו שהמקום הזה נותן – לפסול דברים, גם זה דבר חשוב, גם זה עוזר לי לדעת מה הכיוון שהוא כן יותר נכון." (2019)
- ♦ "לגבי הקורסים הלימודיים, אני חושב שכרגע משהו בהם לא מספיק חד, לא מספיק מוגדר... וזה גם קשה לעבוד על זה, כי מתנדב שמגיע להעביר קורס, אתה אומר לו – 'תודה על מה שאתה מביא', ואני לא יכול להגיד לו מה לעשות מעבר." (מתנדב ביוצל"ש, 2019)

3.6 סדנאות העשרה

מגוון רחב של סדנאות העשרה בתחומי האומנות והספורט מוצעות במרכזי קהילה וההכוון ליוצאים לשינוי מהעולם החרדי. בהקשר זה דומה שכל המרבה – הרי זה משובח. יוצאים פעילים ביוצל"ש מוזמנים להציע ולפעול לבניית סדנאות בתחומים שונים – כדור עף חופים, יוגה, מקהלה, קבוצת תיאטרון ועוד ועוד. צוות העובדים במרכזי קהילה וההכוון רואים עצמם כאחראים לספק את הכלים, המשאבים והמרחב לצורך כך, ולסייע למתנדבים היזמים. צוות יוצל"ש רואה בסדנאות העשרה כלי לטיפול עקיף (למשל כזה המתרחש תוך כדי דינמיקה קבוצתית בקבוצת תיאטרון), וכן אמצעי לצמצום פערים תרבותיים.

נתוני הסקר מלמדים כי:

- 87% מהרשומים החדשים ביוצל"ש ציינו כי הם זקוקים במידה כלשהי לחשיפה לעולמות תוכן חדשים; 53% מהם ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה רבה או רבה מאוד (ראה תרשים 25).
- 84% מהרשומים הוותיקים ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה כלשהי; 45% מהם ציינו כי הם קיבלו מענה בתחום זה במידה רבה עד רבה מאוד (ראה תרשים 27).

- 28% מהרשומים ליוצל"ש השתתפו ב-2021 בסדנאות העשרה. בשיעור המשתתפים בסדנאות העשרה לא חל שינוי מובהק מ-2020 ל-2021; ואולם על פי אומדן של היקפי המשתתפים חלה עלייה דרמטית מכ-40 משתתפים ב-2020 (19% מ-200 רשומים במערכת הממוחשבת של יוצל"ש) לכ-350 משתתפים ב-2021 (28% מ-1,272 רשומים).
- יתר על כן, בניתוח נתונים תוך-נבדקי העוקב אחר אותם נבדקים לאורך 2 המדידות, נמצא כי שיעור הרשומים הוותיקים בסדנאות העשרה הוכפל – מ-19% במדידה הראשונה (2020) ל-40% במדידה השנייה (2021).

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

- ♦ "נגיד קורס יוגה. אני ביומיום אני לא אלך ליוגה באיזה מועדון ואתחיל לשלם על זה כל חודש, אין, זה לא יקרה... אז דברים כאלה. כמו קורס יוגה, לתת את האפשרות להתחבר לדברים חדשים, ולהכיר. וגם אם אני לא אמשך, אז לפחות יצא לי להיחשף לזה, לדעת מה זה, וזה מאוד משמעותי. וזה מדהים..."
- ♦ כרגע למשל זה שנחשפתי לכדורעף, שקורה בכל יום שני, שזה מושלם. ואני חושבת שבלי יוצל"ש בכלל לא הייתי מכירה את המשחק הזה. וזה משהו שהוא מאוד חשוב, לי לפתח ובכלל להכיר את התחביבים שאני אוהבת. כי בעולם החרדי אין כלום..."
- ♦ "הַהוּוּ... להכיר אנשים כמוני. כי אני יכולה לעשות יוגה גם בעוד אלפיים מקומות, אני לא צריכה לעשות את זה בתל אביב. אני לא צריכה לנסוע בשביל זה לתל אביב. הכסף הזה, נכון שזה בחינם, אבל זה מינורי, ביחס לזמן שלוקח להגיע לשם... אז לפגוש אנשים, לדבר עם אנשים. לשמור על השפיות".
- ♦ "הדבר המרכזי שהסלון נתן לי – הכי משמעותי ביציאה שלי... ענה לי על שאלת החיים – מי אתה מה אתה. אני רואה את עצמי בקולנוע. לא יודע מה יהיה בפועל, אבל בזכות הקורס הזה הדבר נהיה ברור, חודשיים של הארה. הרגע שבו הסרט עולה על המסך בסינמטק, זה היה רגע של הבנה – הנה זה..."
- ♦ "סדנה של סטוריטלינג... היה נחמד, הגעתי לסדנאות הללו יותר בגלל החברה, כיף לשבת כולם ביחד ומדברים, להיות ביחד זה מה שבעיקר דיבר אליי, השהות והחוויה המשותפת. חיפשתי אינטראקציה בין אישית, להכיר, בעיקר בתקופת הקורונה"
- ♦ "הרבה מהביטחון העצמי שקיבלתי זה בזכות חוג התיאטרון שהיה... קיבלתי ביטחון להחזיק מיקרופון ולדבר, לפני זה היה לי פחד קהל..."
- ♦ "אני מצטרפת ביום שישי הקרוב לקורס קרב מגע... הזדמנות להיחשף לדברים ולחוות דברים שלא הייתי יכולה להרשות לעצמי ללא... זה 70 שקל ל-10 פגישות, במקום אחר זה 50-70 שקל רק למפגש אחד. יש לי הזדמנות, שאני לא רוצה לפספס."
- ♦ "נגיד את המיינדפולנס, כאילו לא הכרתי בכלל את המילה הזו ופתאום הם הביאו את זה ואני ממש מקווה שהם ימשיכו להביא דברים כאלה מפתיעים ושונים ולחשוף דברים שאולי לא הייתי נחשפת"

♦ "מיומנויות חברתיות, היום כצופה מהצד אני מסתכל ורואה שזה סופר חשוב, דווקא במגזר הזה – הרבה אנשים פחדו להסתכל לך בעיניים כשהם מדברים איתך, אבל כשהם יושבים, על כל דבר קטן הם יזיזו את העיניים ימינה ושמאלה לבדוק מה זה, אבל חלילה לא יצרו איתך קשר עין. זה מסמל בעיניי חוסר מאוד גדול ביכולות חברתיות. ובתקשורת בין אישית. ובזה הסדנה הזו ממש עזרה לי, הרגשתי שהיא סופר ייחודית ומיוחדת וסופר הכרחית..."

3.7 קבוצות זהות

שירותי יוצאים לשינוי כוללים מסגרת של מפגשים קבוצתיים הנמשכים על פני מספר חודשים, ומוקדשים לשיח משותף בין המשתתפים. המפגשים נערכים בליווי של מנחת קבוצות מוסמכת (על פי רוב, מישהי שבצעמה היא יוצאת החברה החרדית), והם מאפשרים ביטוי אישי, שיתוף ברגשות ותמיכה הדדית. הקבוצות מתארגנות סביב תחומי תוכן מוגדרים מראש, ביניהם:

- קבוצת זהות ליוצאים – מוכוונות לעיבוד תהליך היציאה.
 - 'יוצאים בגאווה – קבוצה חברתית ללהט"בים יוצאי החברה החרדית' – פרויקט משותף עם איג"י (האגודה למען הלהט"ב – הבית של הקהילה הגאה בישראל); ו'הבית הפתוח' (בירושלים לגאווה ולסובלנות).
 - יוצאים-הורים – מפגשים ופעילויות המיועדות לכל המשפחה (בעיקר בסלון התל אביבי, לאור שיעור גבוה של יוצאים הורים מתוך כלל המשתתפים, המגיעים למרכז זה).
 - 'שלישי נשי': ליון מפגשים לנשים בסלון בתל אביב שהחל לפעול בסוף 2019 (עדכון 2021 – מסגרת זו אינה פעילה בעת הנוכחית).
- נתוני הסקר באשר למפגש קבוצתי עם יוצאים בעלי פרופיל אישי-חברתי דומה לשלך (כמו הורים וילדים, נשים, להט"בים וכד') מלמדים:
- 81% מהרשומים החדשים ביוצל"ש ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה כלשהי; 46% מהם ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה רבה או רבה מאוד (תרשים 25).
 - 69% מהרשומים הוותיקים ציינו כי הם זקוקים לשירות זה במידה כלשהי; 27% מהם ציינו כי הם קיבלו מענה בתחום זה במידה רבה עד רבה מאוד (תרשים 28).
 - כ-18% מתוך כלל המשיבים לסקר ב-2021 ציינו כי השתתפו בקבוצות זהות. לא חל שינוי בשיעור המשתתפים בקבוצות זהות מהמדידה הראשונה ב-2020 למדידה השנייה ב-2021 (ראה תרשים 31); אולם, על פי אומדן של היקפי המשתתפים חלה עלייה בהיקף המשתתפים בקבוצות ייעודיות

מכ-40 משתתפים ב-2020 (19% מתוך 200 רשומים במערכת הממוחשבת של יוצל"ש) לכ-300 משתתפים ב-2021 (18% מתוך 1,272 רשומים).

דומה כי ציפיותיהם של הרשומים החדשים לתמיכה אישית-רגשית בתהליך היציאה, מקבלים גם הם מענה מסוים בתוך הדינמיקה של קבוצות זהות.

בראינות עלו התייחסויות חיוביות לקבוצות זהות. לצד זאת, נשמעו גם ביקורות על ההרכב הטרוגני (לפעמים הטרוגני מדי) של המשתתפים בהן, ועל בעיית הנשירה מהן, הפוגמות במוטיבציה של המשתתפים, וגורמות לכך שהסדנה "לא ממריאה", לדברי אחד המשתתפים.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

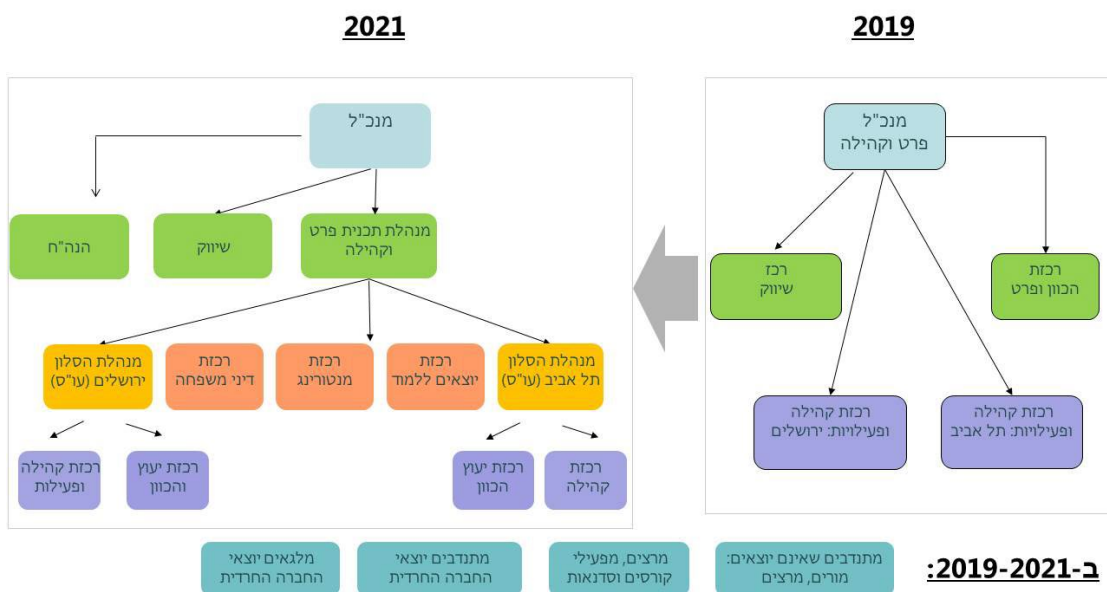
- ♦ "היה נחמד וכיף וטוב לדבר ולשתף, אבל זה לא המשיך, הרעיון היה ליצור קשרים אבל בפועל זה פחות התממש, אני מכיר משם אנשים אבל לא שומרים על קשר. אנשים עסוקים, יש חיים... ואין כוח להתעסק עם זה."
- ♦ "אחר כך הייתי בסדנה של זהות שגם נתנה לי המון, גיליתי שיש עוד אנשים שעוברים את אותם קשיים, אותו חוסר ידע מטורף, חוסר השכלה, אפילו שפה – לא דיברתי ישראלית בכלל. זה גם אפשר לי להכיר חברים חדשים, כי התנתקתי מהעולם החרדי."
- ♦ "מאוד התביישתי בתהליך היציאה בשאלה, בעיקר מחרדים, אבל לא רק. בגלל שההסתכלות על התהליך הזה מבחוץ היא לא בהכרח חיובית אלא ביטוי של חולשה או משהו כזה, אז נורא נורא התביישתי. וגם דפוס חשיבה כזה שאלה הילדים המקולקלים, אלה הלא בסדר שעושים את זה. מין טייפקסט כזה... השינוי בתפיסה בא לפני חצי שנה בערך, הייתי בסדנת זהות... והנושא הוצג בצורה נורא פתוחה וגם משהו מהחוויה שלי, והמנחה שהיא גם חוזרת בשאלה, ופסיכולוגית... ושם הבנתי זה לא כזה נורא לצאת בשאלה, שזה גם אנשים רגילים, ילדים טובים ירושלים... וזה גרם לי פחות להתבייש..."

פרק ממצאים חמישי: המערך הארגוני של מרכזי הקהילה וההכוון

פרק זה מבוסס על ממצאי המחקר האיכותני בלבד

שלוש שנות המחקר התאפיינו בגידול בהיקף השירותים, ובהיקף המשתתפים בפעילויות, דבר שחייב עיבוי דינמי של הצוות: צוות העמותה כמעט הוכפל, הוגדרו תפקידים חדשים, השתנו חלוקת הסמכויות ויחסי העבודה בין בעלי התפקידים השונים (ראה תרשים 34).

תרשים 33: שינויים במערך הארגוני מ-2019 ל-2021



בתחילת הדרך של המיזם עלו עדויות לעמימות ובלבול בהגדרות התפקידים וגבולות הגזרה שלהם – ניכר שהם מתעצבים ומשתנים 'תוך כדי תנועה' – וכן עלו עדויות לכיסי מתח וקונפליקט בין העובדים.

ציטוטים מתוך הראיונות של חברי הצוות

(2019)

- ♦ "אני זוכרת שבהתחלה לא היה ברור לגמרי ל... מה אני הולכת לעשות. אפילו שאלתי אותו, כי רציתי להבין איך אני חותמת כשאני שולחת מיילים: 'מה בעצם הגדרת תפקיד שלי?'"
- ♦ "אני חושבת שהתפקיד שלי עבר טלטלה מאוד גדולה עבשיו. אני כאילו עשיתי פה הכול. אם עד עכשיו הכול היה תלוי במה שהספקתי או לא הספקתי לעשות... אז המעבר עבשיו להיות רק רכזת פעילות הוא מאוד מאוד מטלטל."
- ♦ "אז אני חושבת שיש ל... חזון. הוא לא תמיד ברור. וגם הרבה פעמים הוא אמר לי – שלך... תעשי. כלומר היה לי פה כן הרבה לבד... כאילו אני הצטרפתי לכאן ולא היה לי ידע לגבי מה החזון של העמותה. אבל כן הייתה איזושהי התוויה... ביחס לדברים שעבדו או שלא עבדו בירושלים..."

- ◆ "היומיום שלי היה במידה רבה מושתת על – 'להגיב'. כאילו – משהו מסוים הולך לקרות, אתה צריך עכשיו... זה לרוב אירועים מיידיים, דברים שקורים וצריך להגיב אליהם בזמן נתון."
- ◆ "בסוף אני חושבת שזו תהפוך להיות עמותה מקצועית כזאת. שזה מצער אותי..."

ואולם, העמימות שאפיינה את המדידה הראשונה – בין תפקידים ובין הגדרות תפקיד – פינתה את מקומה להבניה ברורה יותר של הגדרות התפקיד, חלוקת תפקידים והיררכיה בין בעלי תפקידים בתוך הארגון; ומתקיימים תהליכי חפיפה סדורים לעובדים חדשים, המבוססים על הידע שנצבר. לצד זאת הארגון עובר תהליכי התמסדות: נהלים מתגבשים ונכתבים, התחלה של איסוף נתונים ומיפוי באמצעות מערכת ממוחשבת ועוד.

לצד תחושה של הצלחה ושל הגשמה, המעבר מעמותה קטנה הנשענת על יחסים אינטימיים קרובים בין היוצאים לצוות, לעמותה גדולה יותר, מעלה חששות לגבי העתיד. הגידול בצוות העובדים הוא בעיקר תוצר של הביקוש לשירותים הקיימים – ייעוץ הכוון ו'יוצאים ללמוד'. בתקופה האמורה נוסף תפקיד אחד חדש (המייצג שירות חדש): רכזי מנטורינג.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

(2021)

- ◆ "מה השתנה בעמותה? העמותה ממש גדלה. וגדילה עושה דברים – אני חושבת שהשתדלנו לשמור על אותה רמה של איכות ומוחזקות ועל הדנ"א הזה. ובחלק מהמקרים זה לא קרה. אנחנו נמצאים באיזושהי גדילה שהיא לא פרופורציונלית, כאילו... כל הזמן נקרות לנו הזדמנויות מדהימות. בפגישת צוות שקיימנו במעבר בין 2020 ל-2021 אמרנו לעצמנו – 'גדלנו המון, בואו נוודא שהתשתיות שלנו חזקות, וננוח קצת, ונטמיע', אבל אז כשמגיעות הזדמנויות חדשות אנחנו נענים להן. אבל גם כשאנחנו קופצים על הזדמנויות אנחנו עושים את זה טוב. ולכן זה טוב, שאנחנו מתרחבים גם אם לא סיימנו את הטיח על הדברים שבנינו."
- ◆ "מה שהצגתי עכשיו... התוכנית קפצה, כל כך גדלה, שעכשיו זה לא הגיוני יותר שאני אחזיק אותה לבד. צריך עוד אנשי צוות למשימה הזו. שמרוכז על ידי וזה בסדר. נכון שזה יחולק יותר באופן שיטתי."
- ◆ "מה השתנה בתפקיד שלי? הכול השתנה בתפקיד שלי: לפני שנתיים לא היה ממש תפקיד. היה תקן, אבל לא ידעו מה אני אמורה לעשות. לא היו ממשקי עבודה, לא הייתה הגדרת תפקיד, מה אני אמורה לעשות ומה לא, ולא הייתה פניות לייצר לי את התקן הזה... היום החפיפה הרבה יותר ברורה. וזה הרבה יותר פשוט."
- ◆ גדילה מצריכה התמסדות... אני חושבת שמצאנו את הדרכים לעשות את זה נעים – אני אומרת ליוצאת – 'תמלאי טופס פנייה... ואחר-כך נדבר'. מול היוצאים היה צריך לעבור את התהליך הזה. וגם בינינו. פתאום עברנו לטבלאות דיווח, ואז ראינו שזה לא מדויק, והיינו צריכים להתאים אותן. אמרנו שזה מבאס... אבל זה חשוב."

♦ "מה שמטריד אותי בשלב זה שהפכנו לשבעים. אנחנו הרבה יותר ביציבות, ויש לי פחד שמשהו בלהט המהפכני, משהו בלהט של היוצא, ה'חומה ומגדל'... שפתאום אנחנו נהפוך לארגון גדול, עם ביורוקרטיה גדולה, וסטטיסטיקות..."

1. מאפייני התרבות הארגונית

מתוך הראיונות שנערכו בשתי תקופות המדידה בולטת שביעות רצון גבוהה של העובדים ביוצאים לשינוי. כך בלטו בשיחות עם חברי הצוות: תחושות של עבודה מתוך שליחות והזדהות עם התפקיד; שמחת עשייה ויצירה; תחושה של שותפות ליצירה של משהו חדש, ושל שפה טיפולית חדשה – לא עוד מקום שמטפל בצעירים בסיכון בכלים המוכרים; ראיית יוצל"ש כמקום עבודה שאפשר לחלום בו רחוק וגבוה, ואף להגשים; תחושה של התפתחות מקצועית ולמידה; יחסים חבריים ואמון הדדי בין חברי הצוות; גם כאשר מתגלעים חילוקי דעות, קונפליקטים או מתחים – המרחב פתוח לפתרון בדרך של שיתוף, הקשבה ודיאלוג.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים בשתי המדידות

- ♦ "בסוף כל מה שאני אומרת הוא שאני כל כך שמחה. יש כאן איזושהי בשורה, שטוב יעשו כל שירותי הרווחה באשר הם, ויאמצו אותה. שיתפסו את צרכני השירות שלהם כשווים. אני לא אובייקטיבית ואני מאמינה גדולה במה שאנחנו עושים ביוצאים לשינוי. זו גאוה גדולה."
- ♦ "אני ממש שמחה שהגעתי לפה. קודם כל זה מקום מאוד מעניין לעבוד פה. אני פוגשת אנשים וסיפורים מעניינים. יש כאן אווירה של 'תחלמו ותתקדמו'. אפשר להביא כל מיני יוזמות או רעיונות..."
- ♦ "אני מאוד מרוצה. אני מאמינה מאוד בעמותה. יש פה אנשים ממש ערכיים. שהם מחוברים לערכים של העמותה, ומשקיעים באמת ליצור שינוי... מבחינתי זה מאוד עובד. אני מאוד בקטע. אני מאוד מחוברת עם הערכים. וגם מבחינת התפקיד, ושיש מרחב פיסי וקבוע, זה מאוד משמעותי. ואנשים טובים שאני לא מחנכת אותם, אלא עובדת איתם. גובה העיניים מאוד מצליח. יש לי קולגות. וזה ממש דברים שעובדים והיחסים נעימים עם כולם. אז זה ממש מרגיש לי טוב."
- ♦ "יש המון המון מרחב יצירה ולביטוי וליזמות אישיות בארגון... הייתי בתהליכי פיתוח מאוד מאוד מהירים, ואני מאוד מודה על זה. מאוד האמינו בי, שאני יכולה לפתח דברים 'בארץ לא זרועה'."
- ♦ "כשרק נכנסתי למדתי על העמותה, שמעתי על תנועת היציאה, וזה נאום שאני נואמת בפני כל מי שאני פוגשת, גם אם הוא מתנדב... אני חלק מתנועה, אני חלק ממהו גדול יותר. אני פשוט שליחה שלו. מאוד עזרו לי להרגיש את זה."

נבחן להלן היבטים שונים בתרבות הארגונית בין 2019 ל-2021.

מאפייני התרבות העיקריים שזיהינו ב-2019:

- "זה לא עוד מקום עבודה ברזומה": במדידה שנערכה ב-2019 ניכר היה שהצוות פועל מתוך חיבור עמוק למטרות הארגון, תחושת שליחות, סולידריות עם היוצאים, הכרה בכבוד המשימה ('כמו יחידה צבאית'). ניכר חיבור ומחויבות אישיים של חברי הצוות לעמותה ולמטרותיה. חלק מחברי הצוות אוחזים באתוס של שליחות הקובע כי העמותה אינה המטרה אלא האמצעי, והיא שואפת למצב שלא יזדקקו עוד לשירותיה, כשהמדינה תספק לאוכלוסייה את המענים הראויים: לעובדים שהם עצמם יוצאי החברה החרדית – היכרות והזדהות עמוקה עם היוצאים, בתור מי שהלכו באותה דרך, לפנייהם; אך גם העובדים שאינם יוצאים בעצמם מגלים הזדהות גבוהה עם מטרות העמותה בכלל, והיוצאים בפרט.
- ליוצל"ש שפה ייחודית משלה, המחייבת עובדים חדשים לתהליכי הסתגלות ולמידה.
- יחסים טובים בין חברי הצוות – תרבות מכילה וסבלנית. פתרון מתחים בפתיחות ושיתוף; קיימים ערוצים פורמליים ובלתי פורמליים להשמעה ולטיפול בביקורת אישית.
- וייב צעיר, יצירתי, מעוצב ואסתטי, דינמיות, גמישות תגובתיות לצרכים העולים מהשטח.
- קיימת אווירה של We-Work: הסלון כמרחב עבודה משותף ליוצאים, צרכני השירות, ולעובדי העמותה.
- ישנה מסורת של דיאלוגים פתוחים בתוך הארגון (ימי שני דו-שבועי), הכוללת שיתוף בדילמות, התדיינות בנושאים שנויים במחלוקת, בחינה רפלקטיבית של התהליכים בתוך הסלון ובתוך הצוות, ועוד. לאו דווקא חותרים לחתוך ולהחליט.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

2019

- ♦ "איך התוכן פוגש את הדנ"א? גם תוכן איכותי ומותאם, ובחירה מאוד מאוד מדויקת של מנחים ומעבירי תוכן, ועם כל אחד לעשות דיוק של התכנים ושל עשה ואל תעשה, ואיך אתה מתמקם מול הקבוצה. ובחירת התכנים שמכבדים את קהל היעד. צריך היכרות, צריך לדבר את השפה של היוצאים... אני אעדיף יוזמות מהשטח. אני אקדם יוזמה שצומחת מהשטח."
- ♦ "אין הדרכה פורמלית. אבל אני כן מרגישה ש... עוסק המון במהות של הדברים, שלי זה מאוד עוזר. הוא כל הזמן, הוא קורא לזה 'חופר'... הוא שואל – 'מה אנחנו עושים פה?'; 'למה אנחנו פה?' נגיד – יש מסיבה. אז זו את עושה את המסיבה או הם שעושים את המסיבה?! למה עושים אותה?! ז"א יותר על המהות."
- ♦ "עשינו מחקר ופתאום הבנו שהרבה מהיוצאים לא הופכים להיות חילוניים לגמרי. זה היה מאוד משמעותי עבורנו. אנחנו לא רוצים להיות מחוברים רק ליוצאים שאנחנו מכירים באופן אישי."
- ♦ "ובסוף, זה שאנחנו פה למען היוצאים ולא למען העמותה. אני זוכר שהיו אומרים שאנחנו פה בשביל להיסגר בסופו של דבר... אין לנו עניין שתהיה עמותה..."

מאפייני התרבות העיקריים שזיהינו ב-2021:

- גם במדידה שנערכה ב-2021 מסתמנים רבים מאותם רכיבים שעלו במדידה הראשונה, לרבות ההזדהות של העובדים עם האג'נדה של הארגון.
- הדנ"א של הארגון: עובדים ותיקים וחדשים כאחד שבו והתייחסו בראיונות ל-דנ"א של יוצל"ש לאורו הם עובדים. הכשרה של עובדים חדשים בארגון מתחילה בהיכרות מעמיקה של הדנ"א של העמותה, והיא חלק בלתי נפרד מתהליך החפיפה לתפקידים בארגון.
- נמשכת המסורת של מפגשים דו-שבועיים, ושל דיאלוג בתוך הצוות, במסגרתו עולות דילמות, וסוגיות שונות זוכות לבירור ולבחינה. דיונים הכוללים בחינה משותפת של שאלות, ובכללן גם שאלות שלא ניתן להם מענה גורף.
- הספקנות והצורך לבחון ולחקור – הפכו להיות אבן יסוד בדנ"א של יוצל"ש; כמו גם דינמיקה של יזמות ושינוי, והיענות לצרכים העולים מן השטח.
- נתינת שירות 'בגובה העיניים' המבטלת את ההיררכיה המוכרת בין נותני שירות 'מומחים' או 'יודעי כול' לבין צרכני השירות 'הנזקקים' כביכול – אף היא אבן יסוד במרכזי הקהילה וההכון.
- הסלון הוא עדיין מרחב We-Work, אך הגידול במספר המשתתפים בא על חשבון היכרות אינטימית בין אנשי הצוות ליוצאים. אנשי הצוות עדיין משתמשים במרחב האופן ספייס, אך לצד זאת, יש להם גם את פינות העבודה הפרטיות שלהם.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

2021

- ♦ "מהו הדנ"א של יוצל"ש? החיבור בין מקצועיות – קורסים ברמה גבוהה, מנחים ברמה גבוהה, החזקה של הקורס ברמה גבוהה, תכנים ברמה גבוהה. שרמת השיח תהיה גבוהה. שהציפייה מהאנשים תהיה ברמה גבוהה. לא לדבר רק על הדברים הבסיסיים. השאלה המנחה היא האם אני, כאשת צוות, הייתי רוצה לבוא לקורס הזה, שלי יהיה מספיק מעניין ומאתגר להיות בו. זה החיפוש שלנו; לבין קהילתיות – ברמת גובה העיניים, לא לתת הרגשה של נעזרים ואווירה של עמותה במובן השלילי."
- ♦ מאוד חשוב לנו שזה (הצוות) לא יהיה אוסף של אנשים קר ומקצועי. אנחנו שואפים להכיר מקרוב את התהליכים. האופן שאנחנו עושים דברים, אנשי הצוות – עובדים לא באופן מרוחק. אנחנו חברים של הרבה מהיוצאים, יוצאים הופכים להיות אנשי צוות. זה כל הזמן קורה. ביחד עם להיות מקצועיים, לשמור על גבולות. כל הזמן להיות מחוברים לקהילה של היוצאים."
- ♦ "לפני שאנחנו מתחילים עם פעילות כלשהי, אנחנו מתחילים מהיוצאים, נתחיל מאיזושהי קבוצות מיקוד, וסגנונות של יוצאים, ואז נשב ונחזור לבנות את זה."
- ♦ "בעלי תפקידים חדשים שמצטרפים אלינו... זה חובה בחפיפה – ללמוד על העולם (שממנו היוצאים באים)."

- ♦ "ואמרתי שמאוד קשה לי, שאני בתחושת כישלון מתמיד מול תוכנית העבודה. ואז הוחלט שצריך לעשות התאמה מחדש... ובאמת עשינו התאמה מחדש של היעדים... עשינו תהליך של אפיון התפקיד וראינו מה צריך. והפכנו את זה לדיון של הצוות של התוכנית גם בתל אביב. שאנשים יגידו מה דעתם, לאן כדאי לקחת את הסלון."
- ♦ "מאוד עוזר לי להיות בקשר עם המקבילה בתל אביב. הקשר איתה עוזר לי להרגיש שאני לא לבד – יש לי עם מי להתייעץ ולשתף חוויות... אני מוצאת את היופי בצוות הקטן... בהתחלה, היה לי קשה שלא היה לנו קשר לצוות הרחב, היום פחות מפריע לי."
- ♦ "אפילו המקום שאני יושבת בו, המשרד שלי כביכול – הוא המקום שלהם... מאוד שיתופי, מאוד בגובה העיניים. מאוד לא אליטיסטי. מאוד מאוד התחברתי לזה... ואני חושבת שהעבודה בגובה העיניים באה לידי ביטוי בפגישות שלי עם היוצאים. אני נכנסת לפגישות עם הידע, שהידע לא נמצא אצלי. הידע נמצא אצלם, ואני שם בשביל להשלים. אני לא באה לתת להם מה שאין להם... השיח אין בו דיסטנס, זה שיח מאוד אישי וקרוב... כמישהי שבאה מבית דתי (לא חרדי)... לא תמיד אני מכירה את הדקויות של הדברים שהם מתמודדים איתם... אני מנסה מאוד להתחבר לזה. המפתח זה המון סקרנות. פשוט לשמוע."
- ♦ "צריך כאן רגישות... זה לא טיפולי... אני פוגשת אנשים במקומות מאוד דרמטיים בחיים שלהם. חלק מהמהות של יוצאים לשינוי זה יש תחושה של בגובה בעיניים, האנשים האלה חלקם אני יושבת איתם על בירה, אני מזמינה ליום הולדת שלי."

2. היכרות בין הצוות לבין היוצאים

בראיונות שנערכו עם הצוות במהלך במדידה הראשונה (2019) נשמעו מספר התייחסויות לכך שהגידול במספר המשתמשים במרכזי קהילה והכוון, מוביל לכך שהולכת ופוחתת ההיכרות האישית של הצוות עם האנשים שמגיעים לסלון. כמו כן עלו חששות לגבי ההשלכות האפשריות של אובדן ההיכרות האינטימית בין הצוות והמשתתפים, על הדינמיקה בתוך הסלון.

נראה שבשנתיים שחלפו מאז, מגמה זו הלכה והתחזקה; עדות לה ניתן לדלות מהראיונות שנערכו עם היוצאים בשתי המדידות: יוצאים שרואיינו במדידה הראשונה נטו להכיר את צוות הסלון, ולרבים מתוכם הייתה היכרות קרובה עם לפחות איש צוות אחד בסלון. לעומת זאת, במדידה השנייה, מספר לא מבוטל מתוך היוצאים שרואיינו לא ידעו לנקוב בשם של אנשי הצוות העובדים בסלון, ורבים מתוכם ידעו לנקוב לכל היותר בשמה של אשת צוות אחת.

כאמור, הרקע לתהליך זה הינו הגידול הניכר במספר הרשומים שהתווספו ליוצל"ש בין שתי המדידות. לכך מתווספת העובדה שאין הליך Intake רשמי למצטרפים לעמותה. משמעות הדבר שפנייה לקבלת שירות מסוים של יוצל"ש כרוכה על פי רוב בהיכרות עם איש הצוות האמון על השירות בלבד, ואינה כוללת היכרות עם יתר צוות הסלון, למעט במקרים בהם הפונה מבקש לקבל מידע על שירותים נוספים.

על רקע מגמה זו, מתבקש לתהות מהן ההשלכות של היעדר היכרות מעמיקה בין המשתמשים לבין אנשי הצוות, בכל הנוגע לחוויית ההשתתפות שלהם ביוצל"ש ושביעות רצונם משירותי הסלון. ואולם, בנתוני שביעות הרצון, ועדויות אודות החוויית ביוצל"ש שנמדדו בסקרים (ראה פרק הממצאים השישי להלן) לא נמצאו הבדלים מ-2020 ל-2021. דומה, לפיכך, כי התרבות הארגונית המזמינה השתתפות פעילה בקהילה מחד, והיענות לצרכים השונים העולים חדשות לבקרים מאידך – מאפשרת לִמְקָל של יוצל"ש להמשיך לספק את הציפיות של היוצאים, גם בתנאים של היכרות מוגבלת או יחסים פחות אינטימיים בין חברי הצוות לבין היוצאים צרכני השירות.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

2019

- ♦ "מראיין: ומה ההיכרות שלך כאן עם XX למשל? תשובה: XX? XX היא תְּבָרָה."
- ♦ "נגיד יש לי חברה שלא הייתה מרוצה פעם מאיזושהי פעילות שהייתה, אז היא באה ל-XX, ו-XX ישבה איתה, והקשיבה, ושאלה אותה מה לדעתה היה צריך להתנהל אחרת... אז הסלון מבחינתי זה XX, ועבשיו גם YY."
- ♦ "נעים כאן, שנעים לפגוש את האנשים שכאן, שנעים לפגוש אנשים שזוכרים מי אתה, וזוכרים מה שסיפרת להם בשבוע שעבר..."
- ♦ "הייתי אומר לעצמי, אני כבר יצאתי בשאלה, ממש לא חסר לי לבוא למקום שעושה סעודות שבת ושכל הזמן מדברים בו על דת. לא רוצה, לא רוצה, לא רוצה. אבל הייתה לי שיחה טובה עם YY, מצוות הסלון... וככה, בלי להתכוון לכך מראש, הייתה לי איתה איזו שיחה של שעה, שיחה ממש טובה, שחרר ממני דברים."

2021

- ♦ "הכרתי את YY ונוצר חיבור טוב, ובזמנו הייתי רווק ודיברתי איתה על כל העולם של דייטינג..."
- ♦ "שאלה: יצא לך להכיר את שאר הצוות (חוץ מאת יועצת הכוון)? קיבלת מידע על סדנאות, פעילויות? תשובה: לא ממש... בעיקר בקבוצת ווטסאפ של הסלון התל אביבי."
- ♦ "שאלה: יצא לך להכיר את הצוות בסלון? תשובה: הכרתי רק את ZZ, השיחות היו מאוד ממוקדות. עם המתנדב שמלווה את הקורס, היה לי ממש זמן לשבת."
- ♦ "לי עזר גם לדבר עם XX ו-YY, היו לי המון שיחות איתם ואני אוהבת לראות איך העמותה מתנהלת."
- ♦ "מאחר ואני יחסית חדש, אני פחות מעורה... ביקרתי בסלון רק עבור המפגשים עם XX... למעט XX, לא ראיתי שם אנשי צוות שמסתובבים... נטע מקסימה ועוזרת לי מאוד."
- ♦ "באובר-אול, ב-2019 זה היה בנורמה לשבת לכוס קפה עם יוצאים. עבשיו אין לי זמן לזה. לגדילה יש מחירים. הרווחים של זה רבים עשרות מונים." (חברת צוות)

3. זהות העובדים: יוצאים למען יוצאים?

אחד מביטוייו של העיקרון 'יוצאים למען יוצאים', הוא השאיפה המוצהרת שהעובדים ביוצל"ש יהיו בעצמם יוצאי החברה החרדית. במדידות שנערכו ב-2019 ניכר שסוגיה זו העסיקה מאוד את אנשי הצוות, במיוחד את אלו שאינם יוצאי החברה החרדית. כן בלט העיסוק בשאלה עד כמה זה קריטי שצוות הסלון (מנהלת הסלון, רכזת קהילה וכד') יהיו בעצמם יוצאי החברה החרדית, כאשר העמדה הרווחת הייתה שמקצועיותם של העובדים, והתאמתם לתפקיד, קודמת להיותם 'יוצאים'.

במדידה השנייה שנערכה ב-2021 ניכר שעמדה זו התחזקה אף יותר: מסתמן קושי מתמשך לגייס עובדים יוצאי החברה החרדית העונים על הסטנדרטים של העמותה (בין היתר בשל מיעוט מתעניינים המתאימים לתפקיד). לצד זאת, ישנה הכרה שמילוי תפקידים בתוך הסלון עשוי להיות מציף רגשית ומורכב מדי עבור מי שבעצמם יוצאי החברה החרדית. הלכה למעשה מסתמנת הבחנה לא רשמית בין תפקידים בתוך הסלון לתפקידים אחרים בעמותת יוצל"ש, שבהם ניכרת נוכחות גבוהה של יוצאי החברה החרדית. זאת לצד המשך הסתמכות על מתנדבים ועל מלגאים בפעילות היומיומית של מרכזי קהילה והכוון. בראיונות שנערכו ב-2021 עלו גם התייחסויות ליתרונות של נוכחות עובדים שאינם יוצאי החברה החרדית בסלון, כדמויות המייצגות עבור היוצאים את החברה בה הם חותרים להשתלב.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

2019

- ♦ "חשוב שבכל מקרה בסופו של דבר הצוות יורכב גם מיוצאים בשאלה, שיוכלו לשקף את הרעיון הזה של יוצאים למען יוצאים... שגם אם רכזת הסלון היא לא יוצאת בשאלה, אז מי שהיא עובדת איתם על הפעילויות, מי שיוזמים פעילויות שונות או מפיקים אותן הם בעצמם יוצאים."
- ♦ "הקול הראשון שיש לי בראש אומר שבאופן אופטימלי עדיף שזה יהיה מישהו שגם אישיותית מתאים, וגם שהוא 'יוצא'. אלא שבפועל – זה קשה למצוא. עכשיו השאלה היא באיזונים, איך עושים את זה. נגיד מישהי שעבדה פה, שהייתה 'יוצאת', לה באופן אישי זה לא עשה טוב לקיים את השיחות האלה, זה הציף אותה, זה היה לה קרוב מדי."

2021

- ♦ "כיוצאת, אני קיבלתי מורה פרטית בעמותה. רציתי להשתתף בקורס מסוים עכשיו – כיוצאת. ואני מרגישה שזה עובר ליוצאים. אני מייצרת מענים שגם אני זקוקה להם..."
- ♦ "במקביל הגיעו להבנה שיש יתרון שיש אנשים (בתוך הצוות של הסלון) שהם לא יוצאים. יש יתרון בזה שאני מגיעה מעולמות של תרבות ואומנות, וגם כשיוצא מגיע לסלון והוא פוגש אותי – זה נחמד ליוצאים. יש כאן מקום שאני יכול להשתלב, אני יכול לשתות איתה קפה, והיא יכולה לספר לי על ספר שירה, ואני יכול לספר לה על פרק בגמרא."

4. התנדבות ומתנדבים ביוצל"ש

מודל ההפעלה של מרכזי קהילה והכוון מושתת על מעורבות פעילה של מתנדבים בתחומים רבים ושונים. היוצאים נתפסים לא רק כצרכני שירות, אלא כשותפים פעילים להפעלת השירותים, כיצרי תוכן, והלכה למעשה כבעלי הבית של מרכזי קהילה והכוון ('יוצאים למען יוצאים'). תפקיד הצוות בהקשר זה (ובמיוחד רכזי קהילה) הוא לגייס, ללוות ולהכווין את המתנדבים והפעילים 'מאחורי הקלעים'.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

- ♦ "אז הכול מתחיל מאיתנו... מהצוות. למשל, לגבי ארוחת שישי, אז יש פגישה משותפת אתי, שכותבים איזשהו חזון, גבולות גזרה... חשבנו על איך אנחנו רוצים שהפעילות הזאת תיראה... אני ממשיכה ללוות את הפעילויות, אני זו שאזמין את האוכל, אעשה את ההרשמה המקוונת. הם יהיו יותר אחראים על ההווי – על איזו פעילות להכניס לערב למשל. הם מגיעים למקום כדי להפעיל את הארוחה – לארח את האנשים, ולדאוג למתנדבים שיעזרו במהלך הארוחה לתפעל."
- ♦ "זה מראה לך בדיוק את התהליך שאנשים עוברים. שאתה מגיע למקום שאתה גם לוקח ממנו, אבל גם מחזיר. זה משהו שהוא חלק מה-ד"א שלנו, שהוא הכי מרגש שישי. אתה רואה בחור שלומד מתמטיקה חמש יחידות אצל מורה מתנדב, חילוני, דרך 'יוצאים ללמוד', ואז אחרי השיעור הזה הוא הולך לשבת, במסגרת אותה תוכנית, לשבת עם יוצא אחר, צעיר יותר, על בגרות באנגלית... וזאת המטרה של המקום הזה"

נתוני הסקר מלמדים כי:

- במדידה השנייה (2021) 29% מהרשומים הוותיקים מזדהים במידה רבה או רבה מאוד עם המשפט כי "ביוצל"ש הם משפיעים או עוזרים לאנשים אחרים"; נציין כי חלה ירידה מובהקת בשיעור המזדהים עם היגד זה, כאשר במדידה הראשונה (2019) 47% מהמשיבים הזדהו עם היגד זה במידה רבה או רבה מאוד (ראה תרשים 38).
- עוד מלמד הסקר ב-2021 כי חלק קטן מהיוצאים – 5% מהרשומים הוותיקים חנכו או סייעו ליוצאים צעירים ביוצל"ש בשנה האחרונה, 13% יזמו או עזרו בהפקת אירוע, ו-13% מתוכם היו אחראי משמרת בסלון (ראה תרשים 31). אומדן היקפים המשתתפים בפעילויות התנדבותיות מלמד על עלייה מ-2020 ל-2021:

 - חנכו או סייעו בעצמם ליוצאים 'צעירים' ביוצל"ש: כ-18 ב-2020 (9% מ-200 רשומים ותיקים) בהשוואה לכ-60 ב-2021 (5% מ-1,272 רשומים ותיקים).
 - היו אחראי משמרת בסלון יוצל"ש: כ-16 ב-2020 (8% מ-200 רשומים ותיקים) בהשוואה לכ-165 ב-2021 (13% מ-1,272 רשומים ותיקים).

– יזמו או עזרו בהפקת אירועים (לרבות אירועים ווירטואליים) ביוצל"ש: כ-40 ב-2020 (20% מ-200 רשומים ותיקים) בהשוואה לכ-165 ב-2021 (13% מ-1,272 רשומים ותיקים).

ההתנדבות והמעורבות בהפקת אירועים ופעילויות, ממחישה את ההזדהות בקרב היוצאים הרשומים לסלון עם הארגון ועם מטרותיו. ההתנדבות נתפסת לעיתים כפריעה של 'חוב' אישי של המתנדבים לארגון. במילים אחרות – "כשם שנותנים לי, עליי לתת לאחרים". לצד זאת, להתנדבות יש פן נוסף – היא מעצימה גם את המתנדבים עצמם. שני מרואיינים סיפרו כי הם פנו ליוצל"ש מלכתחילה במטרה להתנדב בארגון ולסייע ליוצאים בתחילת דרכם מחוץ לחברה החרדית. לצד זאת, ההיכרות שנוצרה עם הארגון הובילה אותם להיעזר בהמשך בשירותי יוצל"ש, כצרכני שירות מן המניין.

העיקרון של 'יוצאים למען יוצאים' אינו מתבטא רק בהתנדבות הפורמלית (הפקת אירועים, חניכת סטודנטים וכד'), אלא גם בשגרה היומיומית ב'סלון', ובמפגשים הבלתי-פורמליים בין היוצאים, המאפשרים העברת אינפורמציה, מתן עצות, שיתוף בחוויות ועוד. כל זה בא לידי ביטוי בנתונים שהוצגו לעיל, לפיהם 29% מהרשומים הוותיקים חשו שביוצל"ש הם משפיעים או עוזרים לאנשים אחרים במידה רבה עד רבה מאוד (ראה תרשים 38).

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

- ♦ "עם הזמן התנדבתי להחזיר חזרה למקום, ולהיות פה אחמ"ש (אחראי משמרת)... כדי להחזיר את הטובה שלי למקום הזה."
- ♦ "הקונספט של להתנדב בסלון? אני הצעתי לאסתי לעזור, כי זה משמעותי גם לי להתנדב, עושה לי טוב להיות בעמדה שיכולה לעזור, אני קיבלתי ביציאה שלי בשאלה המון המון עזרה ותמיכה, והגשתי שאני נמצאת במקום שיכולה כבר לתת מעצמי..."
- ♦ "אני מזהה את הפוטנציאל, אני מזהה את המקום הזה שאני אוכל להתקדם הלאה... בכלל, כל הרעיון הזה, עצם המחשבה שאתה כיחיד יכול לשנות את העולם, זה כל כך זר למקום שבו גדלתי... ואני יודעת שאני יכולה להשפיע, כאילו, בלעזר לאחרים כמוני. והמקום הזה (הסלון) הוא שגילה לי שאני יכולה לעזור גם בזה."

בראיונות עלו התייחסויות גם לגורמים המקשים על ההתנדבות ביוצל"ש:

החסם המרכזי להתנדבות אליו התייחסו המרואיינים הוא היעדר זמן פנוי; רבים מציינים שהיו שמחים להתנדב, אך נוכח העומס שהם חווים בחייהם אין להם את היכולת להתנדב בעת הנוכחית.

מספר מרואיינים התייחסו גם לקושי הרגשי הטמון בהתנדבות ביוצל"ש. המפגש הבלתי-אמצעי עם יוצאים צעירים או עם רשומים חדשים הוא מפגש מורכב, המציף זיכרונות, משקעים, ולעיתים גם תחושות קשות. על רקע התחושות המורכבות שמפגשים כאלה עשויים להעלות, אין זה מפתיע שיש כאלו שמעדיפים להימנע מכך.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

- ♦ "מאוד אוהבת את הרעיון של להתנדב, כרגע ממוקדת בהישרדות, מאחלת לעצמי שאוכל להתנדב בעתיד, כשהיה לי ביטחון כלכלי."
- ♦ "זה חלום שלי להתנדב, לעזור ליוצאים צעירים. אבל כרגע את כל מה שיש לי אני צריכה לתת לילדים."
- ♦ "כן, בהתחלה נהייתי מהמפגשים (כאחמ"ש [אחראי משמרת], עם מצטרפים חדשים ליוצל"ש)... ואחר כך, זה הפך להיות קשות, מזכיר לי את התקופה שהייתי חסר ביטחון ולא כיף לחזור למקום הזה."
- ♦ "אני כבר לא אכנס ליותר מעורבות. יש לי 'פיקים' של מעורבות מדי פעם, אבל אני לא רוצה מעורבות יותר גבוהה, אני לא פנוי לזה, וזה גם יותר מדי, זה מתחיל יותר מדי לשאוב ממני כוחות אם אני מעורב יותר מדי. כי בסוף, אתה נכנס לתוך זה, ואז זה קשה להשתחרר מזה. מעדיף יותר להיות מרחוק ולהצטרף מדי פעם..."

5. הדרכה וליווי מקצועי של חברי הצוות

במדידה שנערכה ב-2019, ניכר היה שאופי ההכשרה של עובדים חדשים ביוצל"ש הינו בסגנון של 'מאב לבן' – בעל-פה, כאשר חלק ניכר מההדרכה ניתנת בשיחות אישיות עם מנהלי העמותה, דור המייסדים.

ההדרכה של המתנדבים הרבים המעורבים בפעילויות, לרבות אלה המצויים בקשר אישי עם יוצאי החברה החרדית (למשל, במסגרת יוצאים ללמוד) הסתמנה כמצומצמת למדי. כן בלט היעדר סופרוויז'ן מקצועי לעובדים בארגון; על אף שצוות הסלון פוגש אוכלוסייה המצויה פעמים רבות במצבים רגשיים מורכבים, הדרכה וליווי מקצועי אינם מוטמעים כחלק משגרות העבודה בארגון.

מתוך המדידה שנערכה ב-2021 מסתמן שהכשרת עובדים חדשים הפכה סדורה יותר, מבוססת על נהלים שבכתב (ולא רק שבעל-פה), ונמצאת תחת אחריותם של עובדים ומנהלים בדרגות הביניים בארגון (ולא המייסדים); כמו כן מסתמן ליווי סדור יותר של המתנדבים ביוצל"ש, לרבות המנטורים המורים בתוכנית יוצאים ללמוד.

יחד עם זאת, נראה שנושא ההדרכה והליווי והפיתוח המקצועי של צוות העובדים, עדיין מתקשה להדביק את קצב הגידול והאירועים בארגון. יתרה מכך – חרף תהליך המיסוד של הארגון – הצמיחה המהירה והרצון לעמוד ביעדי העמותה ובביקוש לשירותים מביאים לכך ש"מנהלים יותר פרויקטים, ופחות את האנשים שמנהלים את הפרויקטים"; במילים אחרות, עדיין חסר ליווי מקצועי של העובדים בדרגות שונות.

2019

- ♦ "אז אני חושבת שיש כן הפקת לקחים, אבל יותר ברמה הבין-אישית... ואני חושבת שאחד הדברים שחסרים בארגון הזה, זה שיחות של משוב ברמה של הצוות. כאילו שחושבים מה היה עד כה, איך עבדת, מה עשית. איך אנחנו משפרים..."
- ♦ "כן. אני חושבת שיש גם דאגה, ונכונות. ומי שרוצה הדרכה נגיד... יש כן המון אכפתיות. זה פחות מסודר וממוסד. נגיד ההשתלמויות המקצועיות. או הדרכה..."
- ♦ "וגם שם, אני עושה את זה אינטואיטיבית, זה לא שעברתי הכשרה בתפקיד הזה נקודתית. זה הכול למידה מהשטח, וגם לגבי זה, אני לא בטוחה שזה צריך לקרות... בגלל זה גם ביקשתי שנקבל הדרכה בזמנו..."

2021

- ♦ "החוויה שלי הייתה שהרבה פעמים יש תחושה שמנהלים פרויקטים ולא אנשים. זה אחד החסרונות היותר גדולים. אין ממש תשתית להחזיק את כל ההתפתחות הזו, והצד השני הוא שלא מקדישים זמן ללוות אנשים ולהצמיח אותם... יש הרבה יותר דגש על להכניס פרויקט נוסף ולהתפתח לעוד תחום, וזה מאוד מאוד התפתחות אופקית ולא אנכית... הרבה מהדברים הייתי צריכה לתמוך בעצמי. ולהיות זו שנותנת מענה לעצמי."
- ♦ "היה לי הרבה חופש ואני שמחה עליו. אני רוצה להחזיק את החבל בשני קצותיו. גם התהליכים בירושלים ראיתי אותם מתוך הפריזמה הזאת. אין מישהו שמחזיק. אם זה עובד – אז סבבה, ואם לא, אז זה בעיה. זה נובע מתוך הגדילה המהירה הזו."
- ♦ "מה היה יכול להיות יותר טוב: אני הייתי צריכה שהמנהל יסתכל ויראה מה אני צריכה כדי להתפתח. לא היה לי מנהל שחשב על הצרכים שלי. אני יצאתי לדרך, והייתי צריכה לשרוד. ולא הייתה לי תמיכה... אולי היה צריך למצוא איזשהו מנטור חיצוני. להקדיש לזה מחשבה. אני רוצה שיקדישו מחשבה לאיך לנהל אנשים."

6. בין ירושלים לתל אביב

המרכזים בתל אביב ובירושלים מובחנים ומתפתחים בנפרד זה מזה, אך תחת מטרייה אחת משותפת, והנחות עבודה משותפות. קיים תיאום, שיתוף פעולה והפריה הדדית בין הצוותים בתל אביב ובירושלים ואירועי שיא משותפים, לצד פיתוח מודל עבודה המותאם למאפייניו הייחודיים של כל סלון.

במהלך 3 שנות המחקר (2019-2021) ניכרים פערים בין הסלון בתל אביב לבין הסלון בירושלים:

- חילופי תפקידים תדירים בסלון הירושלמי, וקשיים באיוש התפקידים שם.
- הבדל בולט בין הסלון הירושלמי לסלון התל אביבי הוא במרכזיותם של הפעילים והמתנדבים יוצאי החברה החרדית, והתפקיד אותו הם נוטלים בתוך הסלון; בסלון התל אביבי קיים גרעין חזק של יוצאים המסייעים באופן אקטיבי לצוות העמותה – בהפקת האירועים, בתפעול השוטף של המקום וכן בעבודת הצוות 'מאחורי הקלעים'. נראה שבסלון הירושלמי טרם התגבש גרעין שכזה, מה שמגדיל את העומס על צוות הסלון. אפשר שמצב זה נובע בין השאר מההבדלים במאפייני הרקע של היוצאים המגיעים לסלון הירושלמי, לעומת הסלון התל אביבי (ראה פרק הממצאים השני).
- על רקע הבדל זה, מתבקש לשאול אם בסלון הירושלמי מתחייבת תאוריית עבודה מובחנת מזו שפועלת (בהצלחה) בתל אביב.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

2021

- ♦ "בירושלים היה לא פשוט, הייתה חוסר יציבות ולא הצלחנו ללהק את האנשים שיחזיקו את הדנ"א הזה. יש לנו שם אתגר. יש לנו דרך לעשות שם. באיזה אופן הסלון בירושלים מביא את הדנ"א הזה... כיום רוב הצוות או כולו מחזיקים את הדנ"א הזה"
- ♦ "התחלתי את תפקידי ביולי שעבר, אז אני פה שנה וקצת. והתפקיד השתנה. ואני עוד לא יודעת איך התפקיד אמור להיראות. אני עוד חדשה. השינויים הכי גדולים זה בצוות... היו 2 תקופות ארוכות שהייתי לבד כי... בשנה האחרונה הייתה הרבה התגלגלות והישרדות."
- ♦ להבין את הסלון: מה אנחנו רוצים לעשות, ומה קהל היעד, התבררות עם הזמן. הדנ"א כאן (בירושלים) הוא עוד לא יציב."
- ♦ "יש קושי בירושלים וזה קשור לאנשי הצוות שהיו שם... וזה גם קשור לאופי האוכלוסייה שיש בירושלים, שהיא יותר קשה... בתל אביב, איך שפתחנו את הסלון התגבשה קבוצה של פעילים, זה נוצר באופן טבעי. וזה לא היה אני לבד שמרימה את היוזמות, וזה הלך והתפתח, ועכשיו ממש אפשר לתת לאנשים את האחריות, ויש המון המון מתנדבים. והמון אנשים מהשטח שצמחו להיות פעילים בסלון. בירושלים, גם שם. אבל מאבקי הישרדות ימשיכו. כי הקהילה שם היא יותר הישרדותית."

פרק ממצאים שישי: חוויית ההשתתפות בפעילויות ושביעות רצון

ממרכזי הקהילה וההכוון

1. שביעות רצון כללית

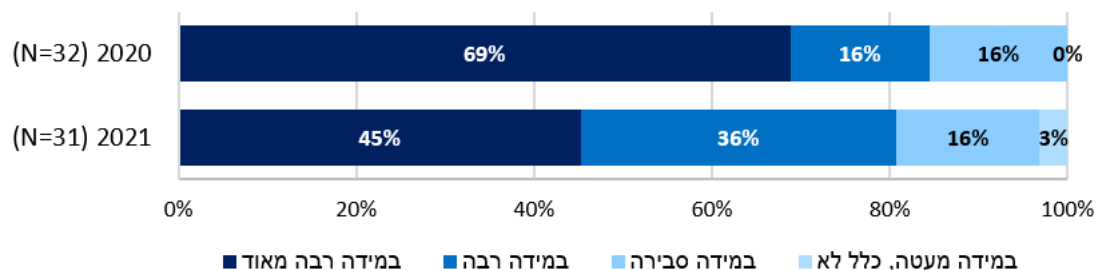
נתוני הסקר מלמדים על שביעות רצון גבוהה ממרכזי הקהילה וההכוון, כאשר 85% מהרשומים הוותיקים שבעי רצון במידה רבה או רבה מאוד מיוצאים לשינוי; רק 5% מתוכם ביטאו שביעות רצון מועטה או כלל לא.

תרשים 34: באיזו מידה אתה שבע רצון מיוצאים לשינוי באופן כללי? (N=149)



השוואה בין המדידה ב-2020 לבין 2021 עבור כלל המשיבים לסקרים, לא הצביעה על שינוי ברמת שביעות הרצון. ואולם, ניתוח נתונים תוך-נבדקי לבדיקת שינוי בין מדידות בקרב אותם נבדקים, מלמד על שינוי מובהק בדירוג שביעות הרצון של רשומים שהיו ותיקים ביוצל"ש במדידה הראשונה (2020). במקרה זה, נצפתה ירידה בדירוג שביעות הרצון 'במידה רבה מאוד' מ-69% מהרשומים ב-2020 ל-45% מהרשומים ב-2021. עדיין, כשמאחדים את 2 הדירוגים הגבוהים של שביעות הרצון משירותי מרכזי הקהילה וההכוון – במידה רבה ורבה מאוד – הרי שמתקבלת שביעות רצון גבוהה בשתי המדידות (85% ב-2020 ו-81% ב-2021) (ראה תרשים 36).

תרשים 35: באיזו מידה אתה שבע רצון מיוצאים לשינוי באופן כללי – השוואה תוך נבדקית בין 2 מדידות (2021, 2020) בקרב רשומים ותיקים ב-2020

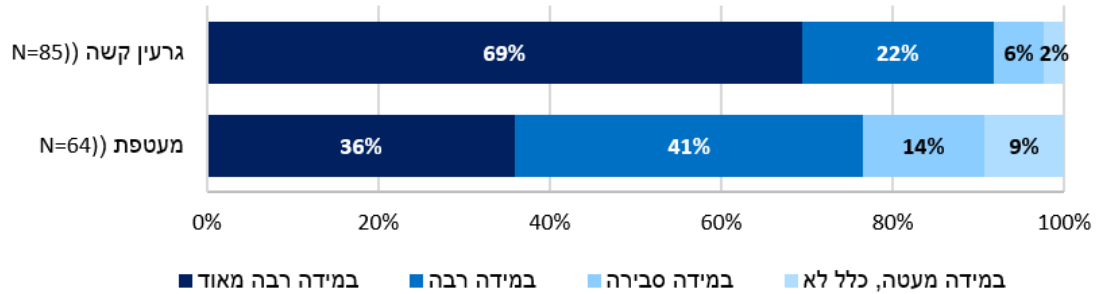


נוסף לכך, ניתוח הנתונים מלמד כי שיעור גבוה יותר במובהק של רשומים 'בגרעין הקשה' שבעי רצון יותר משירותי מרכזי הקהילה וההכוון בהשוואה לרשומים 'במעטפת' (ראה תרשים 37):

- 69% מהרשומים ב'גרעין הקשה' בהשוואה ל-36% מהרשומים 'במעטפת' דירגו את שביעות רצונם במידה רבה מאוד.

- 91% מהרשומים ב'גרעין הקשה' בהשוואה ל-77% מהרשומים ב'מעטפת' דירגו את שביעות רצונם במידה רבה עד רבה מאוד.

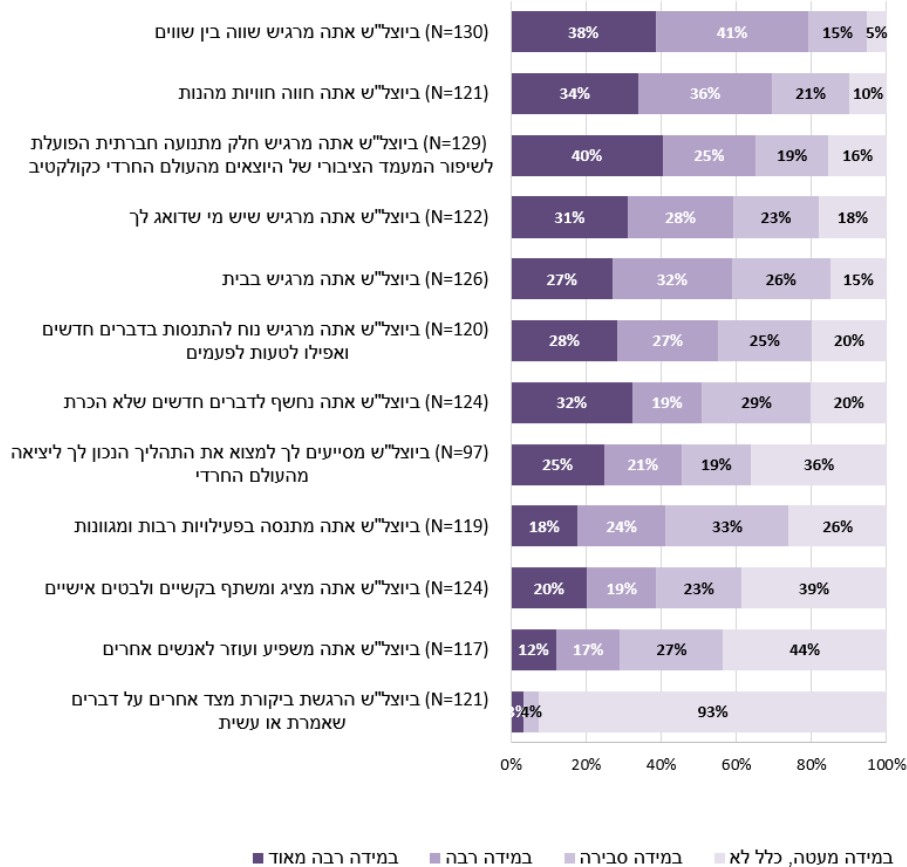
תרשים 36: באיזו מידה אתה שבע רצון מיוצאים לשינוי באופן כללי – השוואה בין רשומים 'בגרעין הקשה' לבין רשומים 'במעטפת'



2. חוויית ההשתתפות בפעילויות מרכזי הקהילה וההכוון

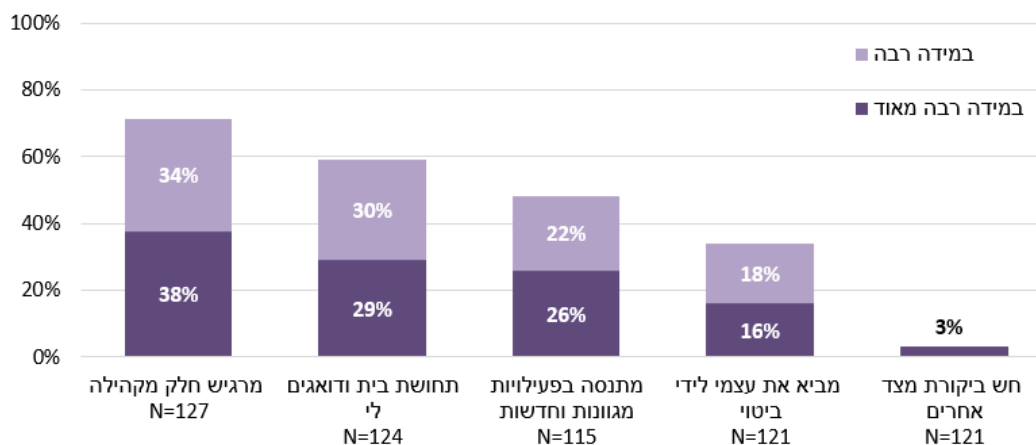
במסגרת הסקר הצגנו בפני המשיבים סדרה של היגדים המשקפים חוויית אפשרויות במרכזי הקהילה וההכוון, התואמות את תאוריית השינוי של עמותת יוצל"ש. דירוגי הרשומים הוותיקים ביוצל"ש מוצגים בתרשים 38 להלן.

תרשים 37: דירוג חוויית אישיות במרכזי הקהילה וההכוון



על מנת לקבל תמונה חדה יותר אודות חוויית ההשתתפות בפעילויות מרכזי הקהילה וההכוון, בוצע הליך של ניתוח אשכולות היררכי (Hierarchical cluster analysis) מסוג Average Linkage ל-12 ההיגדים שהוצגו בשאלה המקורית. ניתוח הנתונים צמצם את 12 ההיגדים המתארים חוויות שונות ל-5 אשכולות הומוגניים (הסבר מפורט להליך הסטטיסטי ניתן למצוא בנספח 6), כפי שמוצג תרשים 39 להלן.

תרשים 38: דירוג חוויות אישיות במרכזי הקהילה וההכוון – מקובצים לאשכולות



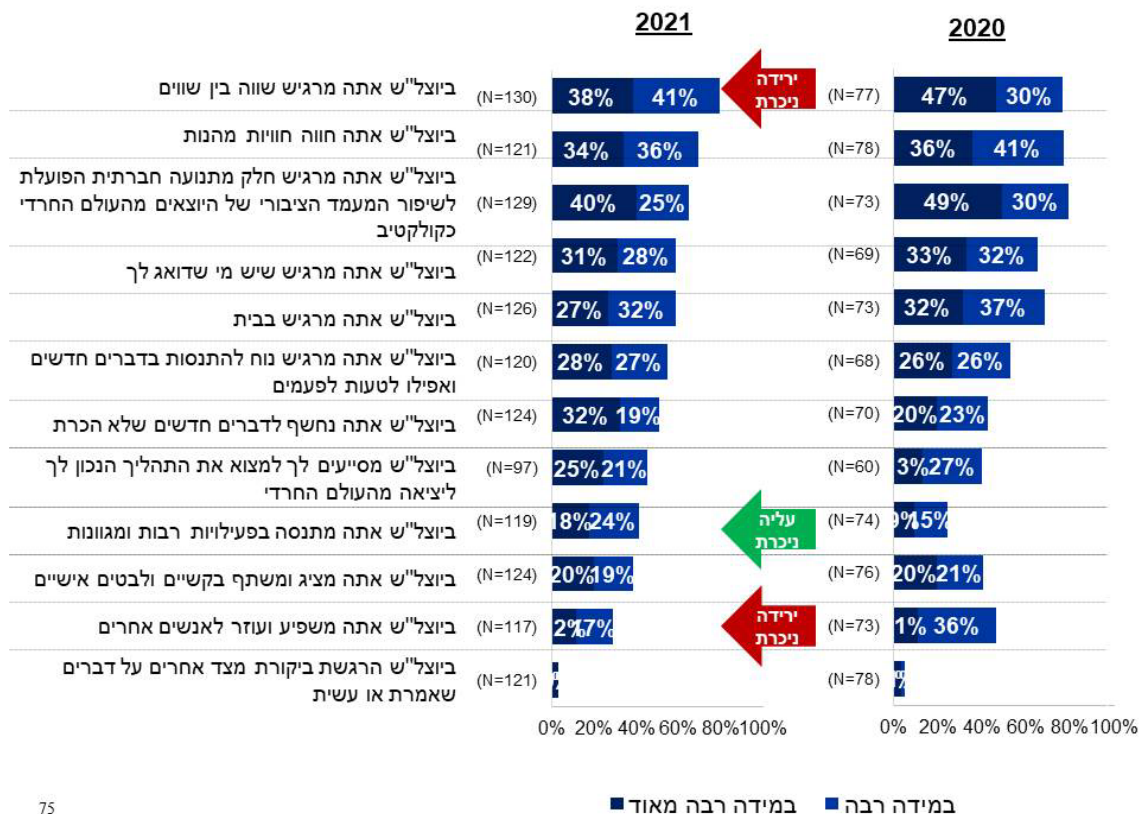
ניתוח הנתונים מלמד כי:

- החווייה הבולטת ביותר של הרשומים ליוצל"ש היא תחושתם שהם חלק מקהילה (72% מהמשיבים דירגו אשכול במידה רבה עד רבה מאוד).
- מרבית היוצאים (59%) דירגו במידה רבה עד רבה מאוד גם את תחושתם כי מרכזי הקהילה וההכוון הם בית בשבילם, וכי יש מי שדואג להם שם.

השוואה בין שתי המדידות מלמדת על שינויים ב-3 היבטים בחוויית המשתתפים את יוצל"ש מ-2020 ל-2021 (ראה תרשים 40 להלן):

- חלה ירידה בשיעור היוצאים המרגישים ביוצל"ש שהם חלק מתנועה חברתית – מ-79% ל-65% מהמשיבים בהתאמה.
- חלה ירידה בשיעור המדווחים כי ביוצל"ש הם משפיעים ועוזרים לאנשים אחרים – מ-47% ל-29% מהמשיבים בהתאמה.
- חלה עלייה בשיעור המדווחים שביוצל"ש הם מתנסים בפעילויות רבות ומגוונות – מ-24% ל-42% מהמשיבים בהתאמה.

תרשים 39: דירוג חוויות אישיות במרכזי הקהילה והכוון – השוואה בין כלל הרשומים הוותיקים ב-2020 לכלל הרשומים ב-2021



75

במסגרת הסקר נתבקשו הרשומים הוותיקים לציין מה טוב במיוחד ב'סלון' ובפעילויות יוצלי"ש (N=85):

- עצם קיומו של הארגון – "תמיכה ועזרה באופן כללי, הנכונות לעסוק בכך ולסייע לאחר, השונה והדומה זהו דבר נפלא". המקום מאפשר אפיקים להתפתחות אישית, חברתית ומקצועית, מענה לקשת רחבה של צורכי היוצא מהעולם החרדי.
- הקשר עם יוצאים נוספים – מקום מפגש חברתי של אנשים בעלי אותו רקע, מאפשר היכרות של אנשים נוספים.
- קיום של מגוון של פעילויות חברתיות – הפעילויות מגוונות ומעשירות ויכולות להתאים לכל אחד, חשיפה למגוון רחב של פעילויות, פעילויות גיבוש ופעילויות פנאי (ארוחות שיש, הקרנת סרטים), משיבים רבים ציינו את היתרון של האופן ספייס. הפעילויות המגוונות מעצימות את היוצאים.
- פעילויות להשלמת פערים והשלמת השכלה – מרחב הלימודים, אווירה מקצועית ולמדנית, שיעורי עזר, סדנת כתיבה, אנגלית, ציור, מבוא למדעי המחשב, סיוע בהשלמה לבגרות מלאה.
- האווירה בארגון – מרחב בטוח, קיימת אווירה טובה, מכילה וקלילה, נטולת שיפוטיות והתנשאות ונטול ביקורת ולא מגדירה. "לא מנסים להנדס את התהליך שלי ולהחליט בשבילי החלטות, אלא

הולכים איתי בדרך שלי ועושים אותה חלקה ועשירה יותר", תחושה של מותר להיות מי שאני, הרגשת בית ואני שווה בין שווים.

▪ איכות הצוות – אנשים נחמדים וחייכניים, הצוות זמין, צוות דואג ואכפתי, הניטרליות של הצוות, הרצון לעזור והדאגה, צוות בגובה העיניים הנותן תחושה נעימה של משפחתיות.

העדויות מהראיונות תומכות בעדויות מהסקרים, כאשר בראיונות שנערכו עם יוצאים בשתי המדידות (2019 ו-2021), בלטה שביעות הרצון שלהם ממרכזי קהילה והכוון. יוצאים שרואיינו מספרים כי הם

מצאו מקום:

- שמדבר אליהם בגובה העיניים
- שמספק להם קהילה ומקום להיכרות עם חברים חדשים, ומפיג את הבדידות הגדולה הכרוכה ביציאה
- שמאפשר להם להיות עצמם, לתת לו ובתוכו, ולא רק לקבל
- שמאפשר להם סביבת עבודה נעימה ושקטה
- שבו רואים ושומעים אותם
- שמבינים בו בדיוק מה הם צריכים
- שתומך בהם, מבלי לשלול מהם את תחושת הבחירה והחוללות העצמית
- שהם צורכים בו שירותים, מבלי להרגיש נזקקים
- שהם מקבלים בו ידע וכלים המסייעים להם לסלול את דרכם בחברה
- שהסלון, כמקום פיזי, הינו חשוב ביותר עבור היוצאים; תרומתו של הסלון ליוצאים ניכרת גם כשהם נעזרים בו למשך תקופה קצרה. תקופה זו עשויה להיות משמעותית, ולעיתים גם קריטית, בתהליך היציאה וההשתלבות בחברה.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

2019

- ♦ "כאילו, אני... כאן, כי זה בית שלי, בשבילי... היה לי פה תקופה מספיק משמעותית כדי שכאילו, שזה המקום היחיד שהרגשתי בבית... X שהקשיבה, זה היה, זה היה סוג של... המילה היא – **חסד**."
- ♦ "במילים חרדיות המקום הזה הוא פיקוח נפש. כי באמת מאוד קשה להתמודד עם כל זה לבד..."
- ♦ "אני מפחדת מברוקרטיה. ויוצאים לשינוי מבינים את זה. הם מבינים למה אני מפחדת להיכנס לבנק. ולמה אני מפחדת לשבת מול מחשב. למה זה לא בא לי בקלות. מבינים שיש קשיים שהם לא רק פיזיים. שזה לא נפתר רק בלהגיד לי ללכת לשם או לשם... אולי דווקא בגלל שזה ארגון של יוצאים בשאלה. הם

מבינים את זה שיש פרפור לאורך זמן, שזה יכול להימשך שנים... אז הגישה שלהם היא נורא רכה. הם כאילו מבינים שגם ככה יש לנו כל כך הרבה כאפות שאנחנו מקבלים..."

2021

- ♦ "זה הוגדר כמקום חיוני בתקופת הקורונה. וזה באמת נורא חיוני... ואלו אנשים מאוד בודדים. והקורונה היא תקופה יותר בודדה עבור כל בני האדם, אז זה עוד יותר מאתגר. אז הפתחי אוורור הקטנים האלה, כמו לפגוש אנשים, זה לגמרי חיוני."
- ♦ "המקום הזה של להשתייך אליו, לי נותן איזה אי של ביטחון."
- ♦ "הסלון זה מקום שמרגישים בו בית – היום אני גר בדירה, ולא מרגיש שזה בית, יש הבדל גדול בין דירה לבית, זה מה שמאפיין את הסלון שהוא בית – אין בו שיפוטיות, יש בו הכלה, יכול לעשות מה שבא לך."
- ♦ בית. מקום שאני באה, מורידה נעליים, שרה בקולי קולות. מרגישה שם ממש בנוח."

3. נקודות לשיפור

בראיונות שהתקיימו במדידה הראשונה (2019), שביעות הרצון של המשתתפים באה לידי ביטוי בכך שהללו מיעטו להשמיע ביקורת על העמותה, וכשכן עלו מצדם הצעות לשיפור, לרוב נלוו אליהן הסתייגויות בנוסח: "לא רוצה להישמע כפוי טובה בביקורת", "אני לא מצפה לכלום", "הכול זה בונס" וכדומה.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

2019

- ♦ "דברים שיש לי ביקורת עליהם? אם כבר, הייתי שמח שיהיה כאן יותר ממה שכבר עושים עכשיו. אבל אתה יודע, אני לא רוצה להישמע כפוי טובה או משהו כזה..."
- ♦ "מנקודת מבט שלי, כשאתה מקבל משהו אל תתלונן. אתה לא יכול להגיע עם גישה ביקורתית למקום שאתה מקבל ממנו כל כך הרבה."

גם בראיונות שנערכו בסבב המדידה השני (2021) עלו הסתייגויות בנוסח זה, אולם ניכר שהן היו מעטות יותר בהשוואה לסבב המדידה הראשון. תופעה זו מרמזת על האפשרות שעם הזמן, תפיסת 'הכרת הטוב' בקרב היוצאים דוהה ואולי אף פוחתת. אפשר שזהו סימן לתמורה עמוקה יותר במערכת היחסים בין היוצאים לארגון: משותפות ומעורבות בתנועה חברתית או קהילה, ליחסים בין ארגון המספק שירותי רווחה קלאסיים לצרכני שירות.

ואכן, במדידה השנייה (קיץ 2021) עלו בראיונות מספר תמות ביקורתיות שלא היה להן ייצוג משמעותי במדידה הראשונה (קיץ 2019), הנוגעות לחוויית ההשתתפות ביוצא"ש:

1. חוסר נחת מהדינמיקה של היחסים בין המינים בסלון:

בראיונות שנערכו במדידה השנייה (2021) עלו התייחסויות מצד מראיינות לגבי היחסים בין המינים במרכזי קהילה והכוון. נראה כי חווית ההשתתפות של נשים (יוצאות), כללה אינטראקציות חברתיות עם גברים (יוצאים), שגרמו להן לחוש שלא בנוח. בין השאר מראיינות התייחסו לאינטראקציות חברתיות שכללו שאלות מצד גברים (יוצאים), וכן התייחסויות אחרות, הנוגעות למין ולמיניות, שעבורן היוו משום חציית גבול. לכך נלוותה דילמה נוספת – האם להעיר ולהגיב במקרים הללו, או להתעלם? נראה שלפחות חלקן בחרו באופציה נוספת: להגיע בתדירות פחותה לסלון, למשל – להימנע מאירועים מרובי משתתפים (יוצאים שישי וכד'). התייחסויות לסוגיה זו עלו במספר ראיונות, והן עלו גם בצורה ספונטנית, קרי: מבלי שהמראיינות נשאלו על כך.

תיאורי מקרים מסוג זה בלטו במיוחד בסלון הירושלמי (אם כי עלו גם ביחס לסלון בתל אביב). אחד ההסברים לכך הוא הרכב האוכלוסייה המגיע לסלון הירושלמי, הכולל יוצאים צעירים יותר (בהשוואה לתל אביב) וכן אנשים בשלבי יציאה מוקדמים. עלה ההסבר כי יוצאים צעירים מודעים פחות לקודים ולכללי התקשורת עם נשים מחוץ לעולם החרדי.

אפשר גם שהבנות מצידן, כיוצאות המגזר החרדי, אינן מורגלות או חשות בנוח בסביבה מעורבת. אחדים מהבנים שראיינו חיזקו את טענת הבנות והעידו כי הסלון הינו מרחב שאינו תמיד נעים לנשים, ושגם הם נחשפו לכך באופן אישי, או שמעו על כך מידידות שלהם.

כזכור, שיעור הנשים במרכזי קהילה והכוון הינו נמוך, בהשוואה לגברים (ראה פרק הממצאים השני – מאפייני האוכלוסייה). הראיונות מרמזים שטיב האינטראקציות החברתיות בסלון גורם לחלקן להדיר את רגליהן ממנו, דבר שאף מחריף את חוסר האיזון המגדרי ביוצל"ש. קיומו של רוב גברי, מקצין בתורו את הדינמיקה החברתית הלא-מאוזנת בין גברים ונשים בסלון, מה שמזמן אינטראקציות שליליות נוספות. במילים אחרות, מסתמן מעגל קסמים של יחסים בין המינים הפוגם בחוויית ההשתתפות ביוצל"ש.

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

- ♦ "לפעמים זה לא נעים לי. יש כאלה שלא בקיאים בקודים חברתיים, מה אומרים או לא אומרים. ואני שומעת אמירות לא נעימות, כמו חוסר בקיאות במה שאומרים לנשים, על איך אני נראית, או כשהחיבוק ארוך מדי. כל מיני דברים שהם לא לעניין. בחיים אין לי בעיה לסמן את הגבול, אבל בסלון אני לא יודעת איך לעשות את זה... כנראה אני לא רוצה להרחיק אותם מהמקום."
- ♦ "הייתה חוויה מורכבת להגיע לסלון כבחורה. חוויתי אמירות לא במקום, וזה מתישהו כבר נהיה מעייף להגיע כל יום לסלון ומתחילים איתי, מסתכלים, ובאיזה שהוא שלב, כבר לא היה לי כוח. אני באה ללמוד לא כדי שיתחילו איתי, אני גם לא באה לחפש חברים, יש לי את החברים שלי..."

- ♦ "העניין של 'האנוסים' מאוד מפריע לי, כשמגיעים לסלון, מרתיע מאוד. לא נעים כשגבר חרדי נשוי מדבר איתך על מין... יש מורכבות... פניתי ל(רכזת הקהילה) ואמרתי שהרגשתי לא בנוח. לכן גם לא אגיע לארוחות שישי..."
- ♦ "יש בעיה, שישי רק שני שירותים שפועלים... שירותים מעורבים לבנים ובנות... ולפעמים זה מרגיש לא נעים."
- ♦ "היה גם קרב מגע, ושאלתי את XX למה לא עושים את זה רק לנשים, בייחוד שישי מגע פיזי..."
- ♦ דברתי עם רכזת הקהילה על כל העולם של דייטינג, עולם כל כך מורכב, עולם כל כך הזוי ליוצאים... יש כל כך הרבה פערים שאנחנו באים איתם, אז מהמקום הזה התחלנו לדבר על לפתח סדנה."
- ♦ "אני יודע שרוב הבנים מתנגדים לזה (לסדנאות בנושא מיניות), אני לא הייתי משתתף בקורס כזה, אני מחשיב את עצמי כבסדר גמור בנושא, מרגיש שזה השפלה בשבילי ללכת לקורס כזה."
- ♦ "למשל בסדנת מיניות שהייתה, היא יותר התמקדה באישיות שלנו ואיך להתנהל עם עצמנו. היה פחות דגש על אינטראקציה בין בנים לבנות, איך מתחילים, מה אומרים, אני חושב שזה מאוד חשוב להתעסק גם בזה..."
- ♦ הנושא של בנים-בנות, צריך להשקיע יותר, מה נכון, מה אסור, אני חווייתי את זה בתור בת מהמקום של הבנים, או שהם יכולים להיות נמנעים או הפוך, אגרסיביים מדי... אין שום מערכת של חינוך מיני שהם מקבלים... לפעמים זה יכול להיות גם בחורים נורא טובים, בלי כוונה רעה... לא יודעים איך מתנהגים בכל מיני סיטואציות, למשל במוזיקה, ריקודים, עד כמה מותר לך להתקרב, איך אתה מתחיל עם בנות, עד כמה מותר לך לדבר... וגם בנות צריכות את הדבר הזה, יותר לגבי למידה של מוגנות ותפיסת עולם."

ככלל, ניכר שישי מודעות בתוך צוות יוצל"ש לחוויותיהן המורכבות של נשים המבקרות בסלון (חלק מהיוצאות ציינו שהן פנו בעבר לצוות בנושא). נראה שבעקבות הביקוש שצמח מתוך השטח לתכנים בנושא, החלו לפעול בשנה האחרונה סדנאות בנושא מיניות (שבהן עוסקים בין השאר גם ביחסים בין המינים), והן מוצעות הן בסלון התל אביבי והן בסלון הירושלמי. יחד עם זאת, מדובר בסדנאות מוגבלות מבחינת התוכן ומבחינת מספר המשתתפים בהן. השאלה אם הפורמט של קיום סדנאות בנושא נותן מענה שיצליח להפוך את הסלון למרחב בטוח ונעים יותר לנשים יוצאות החברה החרדית.

2. טענות כלפי תחזוקת הסלונים, במיוחד בהתייחס לסלון הירושלמי:

עלו טענות על היעדר הפרדה בין מרחבי הישיבה והבילוי למרחבי העבודה, מה שהופך את המקום לרועש ול"בלתי אפשרי ללמידה" (במיוחד החל משעות אחר הצהריים). התייחסויות לתחושה הנלווית לשהות בסלון הירושלמי, המרגיש כמו 'מקלט'; היעדר כיוור במטבח הירושלמי (במילות אחד היוצאים, "זה בעצם סלון ללא מטבח"). מיקום הסלון – עוברי אורח רבים ואנשים שחונים במקום ומחפשים להם

'שירותים' נכנסים אליו. לצד זאת, שבו ועלו התייחסויות למצב הירוד של השירותים, הן במתחם בתל אביב והן בירושלים; וכן קושי לברר ולהבין מהן שעות הפתיחה של כל אחד מהסלונים ("הגעתני והיה נעול").

ציטוטים מתוך הראיונות האישיים

- ♦ "אשמח אם יעברו לבניין נורמלי יותר, המקום מתחבא כזה, כאילו הולכים לעשות עסקת סמים." (יוצא תל אביבי)
- ♦ לא סובלת את המחתרתיית הזו... זה מרתף, לא אוהבת את המרחב הפיזי, גם האוויר שם דחוס, לא נעים, מרגיש שהמקום מתחבא, צדדי..." (יוצאת ירושלמי)
- ♦ "המקום מאובק, ריח של אבק באוויר, בכללית כל הסלון לא משופץ, די ישן, למרות שמנסים לשפץ עם שטחים וספות חדשות. הרבה פעמים גם נהיה מְעַבְרָ לביית אליאנס, די מעצבן..." (יוצא ירושלמי)
- ♦ "לא ממש קשור, אבל השירותים שם זוועתיים, מנסה לא ללכת שם לשירותים, זה מגעיל, לא נקי."
- ♦ "פעילויות בסופי שבוע: חסר מידע מדויק על זמני פעילות."

פרק שביעי: סיכום והמלצות

תאוריית העבודה של עמותת יוצאים לשינוי (יוצל"ש) היא הוליסטית – מורכבת משלושה מעגלים שונים המזינים זה את זה: פרט, קהילה ומדיניות. הטיפול בפרט ניתן במרחב קהילתי, ובתוך הקשר של תנועה (עמותת יוצל"ש), הפועלת לשינוי מדיניות מול גופים מדינתיים והשגת משאבים מגופים פילנתרופיים. הפעילות לשינוי מדיניות של העמותה מכוונת להבטחת זכויות ולהשוואת זכויות של היוצאים מהמגזר החרדי לחרדים אחרים, בקרב גופי ממשל ומוסדות רשמיים (באקדמיה, בתעסוקה ובצבא), ולהעלאת המודעות לתופעה בקרב ציבורים ישראליים רחבים, דרך אמצעי התקשורת והרשתות החברתיות. שני מרכזי קהילה והכוון – בירושלים ובתל אביב – או כפי שנהוג לכנותם 'הסלונים', מהווים אחת מזרועות הביצוע של עמותת יוצל"ש לטיפול ומתן שירותים לפרט ולקהילה.

אף כי המנדט שניתן למחקר הערכה הנוכחי התמקד בהערכת מרכזים אלה בלבד, הרי שקשה להעריך את מידת ההצלחה הנובעת ממעורבות המרכזים בתהליך היציאה של היוצאים לשינוי ובהשתלבותם באופן מיטבי בחברה הישראלית, ללא התייחסות רחבה יותר לזירות פעולה נוספות של עמותת יוצל"ש. הסיכום שלהלן יתמקד לפיכך, בגבולות הגזרה שהוגדרו מראש, ואולם תוך התייחסות זהירה להיבטים נוספים שהם בליבת העשייה של יוצל"ש, היבטים הרלוונטיים להצלחת המרכזים.

בסיכום שלהלן נסקור את הנחות המוצא, העקרונות והערכים העומדים בתשתית תאוריית העבודה של יוצל"ש; נשרטט קווים עיקריים של מאפייני האוכלוסייה הצורכת את שירותי המרכזים; נסקור את תמהיל השירותים המסופקים במרכזים ומידת התאמתם לצרכים של צרכני השירות; נציג נתונים אודות שביעות רצון מהתוכנית והאימפקט שלה; ונציע תובנות, מסקנות והצעות לגבי מודל הפעלה של שירותים ליוצאי המגזר החרדי.

חשוב לציין בנקודה זו כי המחקר הנוכחי מתמקד אומנם במקרה הפרטי של הפעלת שירותים ליוצאי המגזר החרדי על ידי עמותת יוצל"ש, ואולם זאת במטרה ללמוד ולהכיר לעומק את טיב השירות, העקרונות והמאפיינים הדרושים לארגונים הפועלים בשדה זה באופן כללי.

1. הנחות מוצא, עקרונות וערכים בתאוריית העבודה של יוצל"ש

פרקטיקות ההתערבות של המרכזים נשענות על עיקרון של העדפת מתן 'חכות' על פני 'דגים'; כלומר, עיקרון המעודד את אותם יחידים שיצאו לשינוי מהחברה החרדית לקחת אחריות על הקידום האישי שלהם, ולפעול לשם כך באופן מעשי ושוטף בזירות שונות. קשורים לכך עקרונות פעולה נוספים ביוצל"ש כמו: מתן שירות 'בגובה העיניים' המבטל את ההיררכיה המוכרת בין נותני שירות 'מומחים' לבין צרכני שירות 'נזקקים', וכן העיקרון של המרחב הפתוח. משמעות העיקרון של המרחב הפתוח היא שיוצאים יכולים לבקר בסלונים ולהשתמש במתקנים בסגנון של We-Work (כמו עמדות מחשב אישיות, כלי נגינה, מטבח וכד'); יכולים להשתתף מעת לעת בארוחות ערב שישי או חג או באירועי שיא (כמו מסיבות המתקיימות מדי פעם), ליהנות מפינות ישיבה מזמינות ליצירת מפגש ו-Networking, לקבל תמיכה מחברים אחרים היוצאים בעצמם ועוד – והכול על פי בחירתם וללא מחויבות כלשהי. כמו כן

העיקרון של המרחב הפתוח מזמין פעילות ערה ותוססת של יוזמות חדשות של היוצאים, לפעילויות עבור היוצאים והמותאמות לצורכיהם. פתיחת המרחב ליוזמות חדשות על ידי היוצאים צרכני השירות מממש הלכה למעשה עיקרון חשוב נוסף ביוצל"ש והוא העיקרון של 'יוצאים למען יוצאים'.

כפועל יוצא מכך, שירותי הרווחה והתמיכה הניתנים לפרט במסגרת יוצל"ש חורגים בהצהרה ובכוונת מכוון מתהליכים הקיימים בארגונים אחרים המספקים שירותי רווחה וטיפול בפרט. למשל, תהליכי 'intake' סדורים ושיטתיים המוכרים במסגרות מסורתיות אחרות – מקבלים במסגרת מרכזי הקהילה וההכוון פרשנות מרחיבה: ההשתתפות בחלק מהקורסים והפעילויות שמוצעות במסגרת מרכזי הקהילה וההכוון אינה מחייבת כל בירור 'intake' סדור ומעמיק, אלא בהקשר של שירותים כמו שירותי הכוון או הצטרפות לתוכנית מנטורינג אישית. עם זאת, כל מי שמבקש להשתתף בפעילויות יוצל"ש מוזמן למלא טופס הרשמה מקוון הכולל פרטים אישיים בסיסיים, ולהתחייב לפעילות סדירה ושוטפת, במידה ונרשם לפעילויות המחייבות זאת, כמו 'יוצאים ללמוד', 'מנטורינג', השתתפות בקבוצות זהות או סדנאות שונות באומנות.

במקביל ונוסף על כך, עמותת יוצל"ש שמה לה למטרה לשנות ולהבנות את השיח סביב תופעת היציאה מהמגזר החרדי והיוצאים לשינוי – הן בבית פנימה במרכזי הקהילה וההכוון והן כלפי חוץ בחברה הסובבת. ביוצל"ש יעדיפו תמיד לדבר על תעצומות הנפש והחוללות העצמית של היוצאים, הנובעים מבחירת הפרט לצאת ממסלול החיים הנורמטיבי שמשפחתו וקהילת האם הועידו לו; וישתדלו לצמצם תיאורים של חולשה, גם כשהם מאפיינים את היוצאים מהמגזר החרדי המצויים בין קטגוריות זהות, והסובלים מפערים מבניים בתחומי ההשכלה, התעסוקה והכלכלה, ומהיעדר עורף משפחתי וקהילתי. ברוח זו למשל, עמותת יוצל"ש תבעה את המונח 'יוצאים לשינוי' במקום 'יוצאים בשאלה' להגדרת היוצאים מהמגזר החרדי, וזאת כדי לצמצם את מקומו של הבלבול או התהייה והיעדר הדרך הנלווים לביטוי 'יוצאים בשאלה'. לשיטתה של עמותת יוצל"ש, שינוי השיח והבניית הנרטיב של היציאה מהמגזר החרדי כסיפור של עוצמה וחוללות עצמית – הם כשלעצמם 'כלים טיפוליים' עבור היוצאים מהמגזר החרדי.

עקרונות אלה, המצויים בהלימה גבוהה אלה עם אלה, מהווים תשתית למגוון פרקטיקות הנהוגות במרכזי הקהילה וההכוון, והם מכאונים כולם לטיפוח תפיסת היוצאים כאחראים לגורלם באופן יסודי ועמוק.

מכלול הנתונים – הכמותיים והאיכותניים, לאורך 3 שנות המחקר מלמדים על הלימה גבוהה בין החזון ועקרונות הפעולה של עמותת יוצל"ש לגבי מרכזי הקהילה וההכוון, לבין הפרקטיקות המיושמות בשטח; וכן מצביעים על הלימה בינם לבין האופנים שבהם היוצאים לשינוי מהמגזר החרדי, צרכני השירות, חווים את השירות שהם מקבלים.

2. אוכלוסיית היוצאים לשינוי צרכני השירות של מרכזי הקהילה וההכון

נתוני הרישום למרכזי הקהילה וההכון של יוצל"ש מלמדים על עלייה ניכרת בהיקף הרשומים במהלך שלוש שנות הפעלה הראשונות של התוכנית: כחצי שנה מאז תחילת הרישום המקוון (יולי 2020) היו רשומים במאגר יוצל"ש 593 יוצאים; כעבור שנה (מאי 2021) היו רשומים 1,468 יוצאים; ובסיום המחקר (ינואר 2022) היו רשומים ביוצל"ש 2,732 יוצאים.

הגידול המרשים בהיקף הרשומים ליוצל"ש בתקופה זו, על אף משבר הקורונה הפוקד אותנו בשנים אלה, מצביע כשלעצמו על הצורך בשדה בשירותי העמותה, מחד; ועל ההצלחה של יוצל"ש למקם את עצמה כארגון מפתח בשדה, שצעירים רבים היוצאים מהמגזר החרדי מבקשים להשתייך אליו, וכגוף היודע לדבר אליהם בשפתם ולדייק את המענים לצורכיהם, מאידך.

במסגרת המחקר ביקשנו להעריך במדדים חברתיים-כלכליים את מצבם ואת איכות חייהם של היוצאים לשינוי מהמגזר החרדי, צרכני השירות של מרכזי הקהילה וההכון. לצורך כך נקטנו במגוון מתודולוגיות משלימות – כמותיות ואיכותניות – וכן ערכנו השוואות בלתי אמצעיות של נתוני המחקר הנוכחי לנתוני הסקר החברתי של הלמ"ס עבור אוכלוסייה יהודית בקבוצת גיל דומה, ולנתונים שהוצגו לאחרונה במחקר מטעם המכון הישראלי לדמוקרטיה אודות היוצאים לשינוי מהמגזר החרדי (רגב וגורדון, 2020).

מכלול הממצאים מלמד על פערים וחוסרים שעימם מתמודדים היוצאים, צרכני השירות של יוצל"ש:

- דימויים מעולם ההגירה בולטים בשיח של המרווינים (מתוך ראיונות העומק האישיים): היציאה מהעולם החרדי כרוכה במעבר תרבותי ובמעבר זהותי דרמטי, והוא אינו מסתיים ברגע שינוי המראה הפיזי והכניסה לשגרת החיים הלא חרדית; המפגש עם הישראליות טעון ומורכב, והתחושה של אחרות והימצאות תמידיה בין קטגוריות הזהות בולטת בשיח; כן עלולות תחושות של היעדר הון תרבותי רלוונטי להתמקמות בחברה הישראלית, והיעדר עורף משפחתי וקהילתי.
- נוסף על כך, נתוני המחקר מלמדים על תחושות של בדידות ודיכאון הרווחים בקרב היוצאים לשינוי מהמגזר החרדי הרשומים ליוצל"ש, יותר מאשר בקרב היהודים הישראלים בקבוצת גיל דומה, בהשוואה לנתונים העולים מהסקר החברתי של הלמ"ס. כך גם, שיעור נמוך יותר של יוצאים דיווחו במחקר הנוכחי על שביעות רצון מהחיים בהשוואה לנתוני למ"ס עבור יהודים בקבוצת גיל דומה.
- ולבסוף, בהשוואה בלתי אמצעית לנתוני הסקר החברתי של הלמ"ס מ-2020 עבור כלל היהודים בקבוצת גיל דומה, שיעור גבוה יותר של יוצאים במחקר הנוכחי משתכרים שכר נמוך (עד 8,000 ש"ח לחודש); בהתאם, נמוך שיעור היוצאים המרוצים ממצבם הכלכלי ומעבודתם, במחקר הנוכחי.

עם זאת, כאשר אנו משווים באופן בלתי אמצעי את מגוון נתוני המחקר הנוכחי אודות אוכלוסיית היוצאים צרכני השירות של מרכזי הקהילה וההכון, לבין נתוני המחקר של רגב וגורדון (2020) לגבי כלל

אוכלוסיית היוצאים, אנו מקבלים רמזים לכך שמרכזי הקהילה וההכוון של עמותת יוצל"ש פונים לרוב לפלח אוכלוסייה חזק באופן יחסי מקרב היוצאים מהמגזר החרדי:

- חלק ניכר מהיוצאים הרשומים ליוצל"ש ותיקים ביציאה לשינוי: למעלה משליש מהם יצאו מהעולם החרדי לפני למעלה מ-5 שנים, ועוד כרבע יצאו לפני 2–5 שנים.
- מרבית הרשומים עובדים בשכר, מרביתם בהיקף של למעלה מ-35 שעות בשבוע, ומרביתם מצליחים לכסות את כל ההוצאות החודשיות שלהם; מרביתם בעלי השכלה של לפחות תעודת בגרות, ומרביתם שואפים להגיע לתואר אקדמי.
- שיעור הרשומים ליוצל"ש הבאים מרקע ליטאי אשכנזי גבוה משיעורם בכלל האוכלוסייה, ואילו שיעור היוצאים המשתייכים לזרם הספרדי, ושל ילדיהם של בעלי תשובה הרשומים למרכזים, נמוך במידה ניכרת מחלקם באוכלוסייה, בהשוואה בלתי אמצעית למחקר של רגב וגורדון (2020).
- שיעור הגברים הרשומים למרכזי הקהילה וההכוון של יוצל"ש גבוה משיעורם באוכלוסייה, בהשוואה בלתי אמצעית למחקר של רגב וגורדון (2020).

נתוני המחקר מלמדים אם כן, כי הפרופיל החברתי-כלכלי של צרכני השירות של מרכזי הקהילה וההכוון הוא של 'אוכלוסייה מוחלשת-מתפקדת' מקרב היוצאים לשינוי מהעולם החרדי. ביוצל"ש מכנים אוכלוסייה זו כ'חלקים המתפקדים' באוכלוסייה. הכוונה לאוכלוסייה בעלת יכולת תפקוד סבירה, ומוטיבציה להתקדם – הסובלת מפערים השכלתיים, תעסוקתיים, כלכליים, ועורף קהילתי ומשפחתי רופף בשל היציאה/ההגירה מהמגזר החרדי – זו הזקוקה לְגֶשֶׁר על מנת להשתלב באופן מיטבי בחברה הישראלית.

לאורך המחקר העלו בראיונות חלק מחברי הצוות, הסתייגויות ביחס לעמדה התומכת בפנייה ל'אוכלוסייה מוחלשת מתפקדת', או ל'חלקים המתפקדים' באוכלוסייה. זאת בעקבות מפגשים מתסכלים, חוזרים ונשנים, עם יוצאים מהמגזר החרדי אשר פנו ליוצל"ש במטרה לקבל תמיכה וסיוע, אך נדחו על רקע של חוסר התאמה. לאור זאת, מתוך המדידה האיכותנית השנייה שנערכה ב-2021 עולה שהצוות פיתח אסטרטגיות שונות על מנת להתאים את שירותי מרכזי הקהילה וההכוון לשונות החברתית המאפיינת את יוצאי החברה החרדית, וזאת על ידי פתיחת מגוון שירותים העשויים להתאים לקהלים שונים, וכן על ידי הגמשה חלקית של הקריטריונים להשתתפות בשירותים השונים. אולם בכל זאת, על אף האמביוולנטיות, תאוריית העבודה של יוצל"ש, שבה מצדדים מרבית חברי הצוות, מכוונת את פעילותה ל'חלקים המתפקדים'; כלומר, מעודדת את הצטרפותם של יוצאים המעוניינים ומסוגלים לקדם את עצמם ולתרום לקהילה בכללותה.

צוות המחקר מציע כי אסטרטגיה זו להצעת שירותים לאוכלוסייה 'מוחלשת-מתפקדת' במרכזי הקהילה וההכוון הינה נכונה בחלקה, ובעיקר התאימה לשנות הפעילות הראשונות של המרכזים, שבהן נדרש היה למקם את מרכזי הקהילה וההכוון בשדה של הארגונים המספקים שירותים ליוצאי המגזר החרדי. זאת מהסיבות הבאות:

- ראשית, דומה כי גם אם הפרופיל של היוצאים צרכני השירות של יוצל"ש אינו תואם לפרופיל של אוכלוסיית רווחה טיפוסית, הרי שהמחקר מלמד כי בדומה למהגרים, צרכני השירות זקוקים לתמיכות משמעותיות על מנת לא ליפול למצבי סיכון ממשיים. ושוב, כאמור למעלה, הגידול בהיקף הנרשמים ליוצל"ש מעיד כשלעצמו על כך שקיים צורך משמעותי בשירות זה גם בקרב אוכלוסייה 'מוחלשת-מתפקדת' זו.
- שנית, יוצל"ש בנתה מסגרת לנתינת שירותים לאוכלוסייה של יוצאים, שבדרך כלל נמנעים מלקבלם, ולו בכדי להימנע מתייגם כאוכלוסיית רווחה נזקקת, על אף הצורך שלהם, כאמור לעיל.
- שלישית, אסטרטגיה זו אפשרה ליוצל"ש להבנות קהילה של יוצאים המנקזת לתוכה הון חברתי משמעותי, ומהווה אבן שואבת ליוצאים רבים המבקשים להשתייך אליה, ואף גאים בהשתייכות זו. קהילת היוצאים לשינוי מהווה עבור רבים מהרשומים למרכזים קהילה או משפחה חליפית. אכן, החוויה הבולטת ביותר של הרשומים ליוצל"ש העולה במחקר היא תחושתם שהם חלק מקהילה. מרבית היוצאים דירגו גבוה גם את תחושתם כי מרכזי הקהילה וההכוון הם בית בשבילם. בנסיבות אלה, יוצאים רבים, לרבות כאלה המגיעים מאוכלוסיות מוחלשות, יכולים להסתייע באופן פונקציונלי ב-Networking ובהון החברתי שקהילת יוצל"ש מציעה.
- ורביעית, אסטרטגיה זו איפשרה ליוצל"ש לבסס את הנרטיב של עוצמה וחוללות עצמית של היוצאים לשינוי מהמגזר החרדי. זאת משום שחלק מחבריה מהווים דוגמה ומופת לסיפור היציאה מהמגזר החרדי כסיפור של הצלחה – חלקם הצליחו לרכוש השכלה גבוהה, הקימו משפחות, ביססו עצמם כלכלית, התברגו בעמדות מפתח בחברות מובילות במשק הישראלי והם שבעי רצון מחייהם. המודלינג של ההצלחה המודגם ביוצל"ש עשוי לחזק כל מי שיוצא למסע שינוי דומה.

עם כל זאת, צוות המחקר מציע כי יש מקום לשקול לפתוח ולהרחיב את קבוצות האוכלוסייה הנכנסות בשערי מרכזי הקהילה וההכוון. הן משום שקיים צורך משמעותי בשדה זה מחד, והן משום שעמותת יוצל"ש איתנה מספיק כיום, לאחר מספר שנות פעילות, בכדי להיענות לאתגר זה מאידך. ואולם, פתיחת שירותים לקבוצות אוכלוסייה נוספות צריכה להיעשות בצעדים מדודים וזהירים כדי שלא לפגום במרקם הקהילתי העדין שהתהווה בעמל רב בשנים אלה – מרקם הממלא תפקיד חשוב מאוד בהצלחתם של מרכזי הקהילה וההכוון.

3. בין ירושלים לתל אביב

נתוני המחקר מלמדים כי הסלון התל אביבי מתאפיין באווירה חילונית יותר מאשר הסלון הירושלמי, שהוא מגוון יותר מבחינת האוריינטציה הדתית של המגיעים אליו; הגיל הממוצע של הרשומים המגיעים לתל אביב גבוה יותר מזה של ירושלים; כמו כן גבוה יותר שיעור בעלי הכנסה גבוהה המגיעים לתל אביב מזה של ירושלים; בתל אביב התבסס גרעין של רשומים ותיקים שלהם תפקיד מרכזי בהובלה, ניהול

והוצאה לפועל של אירועים ויוזמות הצומחות מלמטה; נראה שבסלון הירושלמי טרם התגבש גרעין שכזה, מה שמגדיל את העומס על צוות הסלון. בתלות או שלא בתלות בהבדלים אלו בין ירושלים לתל אביב (קשה לצוות המחקר להכריע), בשנות המחקר (2019–2021) התאפיין הסלון הירושלמי בחילופי תפקידים תדירים ובקשיים באיוש התפקידים.

על רקע הבדלים אלו, מתבקש לשקול התאמות במודל ההפעלה של סלון הירושלמי, במובחן ממודל ההפעלה בסלון בתל אביב.

4. שירותי מרכזי הקהילה וההכוון

מרכזי הקהילה וההכוון של יוצל"ש מציעים תמהיל של שירותים – פונקציונליים, חברתיים-תרבותיים, פרטניים וקהילתיים – התואמים לרוב את הצרכים והציפיות של היוצאים הבאים בשעריהם. הצורך הדחוף ביותר של היוצאים, כפי שהם מעידים, הוא בקבלת מענים פונקציונליים כמו מידע אודות מיצוי זכויות, תגבור לימודים, הכוון לתעסוקה. היוצאים זקוקים גם לשירותים אחרים המסופקים על ידי יוצל"ש כמו – הרחבת המעגל החברתי, פעילויות פנאי ותרבות ותמיכה אישית-רגשית – אך מדורגים נמוך יותר בסולם הצרכים. הרשומים מעניקים את הדירוג הגבוה ביותר למענים אלה הניתנים ביוצל"ש: תגבור לימודים, שימוש במרחב 'אופן ספייס' (מתקני הסלונים) ללמידה ועבודה, מידע אודות הפעילויות המיועדות ליוצאים, מידע אודות הגורמים היכולים לסייע ליוצאים, הכוון לתעסוקה, הכשרה, לימודים, שירות צבאי או לאומי, וחשיפה והיכרות עם עולמות תוכן חדשים.

לצד הפעילות במרכזי הקהילה וההכוון ראוי ונכון להתייחס לפעילות של עמותת יוצל"ש המתקיימת ברשתות החברתיות, אף שלא הוגדרה כיעד למחקר הערכה זה. קשה שלא להתרשם מהפעילות הערה והעשירה במרחב הווירטואלי של יוצל"ש מאז תחילת המיזם המשותף. מעקב אחר פעילות זו, אף שאינו שיטתי, מלמד על תהליכים של חשיפה, שינוי השיח והעלאת המודעות לתופעת היציאה מהמגזר החרדי בקרב קהלים רחבים (מעבר לאלה הרשומים וצורכים את שירותי העמותה בפועל). יתר על כן, ניתן לומר כי יוצל"ש עושה שימוש ברשתות להעצמת יוצאים לשינוי דרך מיתוג והבניית הנרטיב של יוצאי החברה החרדית כנרטיב של חוללות עצמית ועוצמה. סוג של גיבורי תרבות.

דומה כי מודל ההפעלה של התוכנית והתרבות הארגונית המזמינים השתתפות פעילה בקהילה, במעגליה השונים, תוך הקשבה מצד הצוות לצרכים השונים העולים חדשות לבקרים – מאפשרים לעמותת יוצל"ש להמשיך לספק את הציפיות של היוצאים על אף תהליכי ההתמסדות והגידול הדרמטי במספר המשתמשים ובהיקף השירותים של מרכזי קהילה והכוון לאורך 3 שנות המחקר.

ואולם, בתחום אחד מרכזי בולט חוסר משמעותי במענים של מרכזי קהילה וההכוון – והוא הטיפול הרגשי-הנפשי האישי. הן המחקר הכמותי והן המחקר האיכותני הראו כי יוצאים רבים מתמודדים עם קשיים רגשיים-נפשיים מורכבים – כמו דיכאון ובדידות. אומנם יוצל"ש פיתחה מגוון דרכים עקיפות לתמיכה ולהעצמת הפרט, כאמור, אם באמצעות הרשתות החברתיות, פעילויות קהילתיות וקבוצתיות או

באמצעות שינוי השיח – אך עדיין יוצאים רבים הפוקדים את המרכזים זקוקים לטיפול רגשי-נפשי אישי המותאם לצורכיהם.

השאלה אם לשלב באופן ממוסד טיפול רגשי-נפשי אישי בשירותי יוצל"ש, מלווה את צוות העמותה עוד מתחילת הפיילוט, והיא משיקה במידת מה לשאלה מהו קהל היעד של מרכזי הקהילה וההכוון. נאמר כי טיפול רגשי-נפשי אישי בתוך הבית פנימה, עומד בסתירה לנרטיב שאותו מבקשת יוצל"ש לבסס בקרב הבאים בשעריהם – נרטיב של תפקוד, עשייה והצלחה. מתח זה בלט מאוד במדידה האיכותנית הראשונה שנערכה בקיץ 2019 – אז פגשנו תסכול של חברי צוות בעלי כלים וידע לטפל בצעירים בסיכון ו/או ביוצאים בעלי צרכים מורכבים, שהתבקשו להשהות את הנטייה הטבעית שלהם לספק טיפול רגשי, ולהעדיף הפניה לגורמים מקצועיים אחרים מחוץ ליוצל"ש. גם במדידה השנייה נתקלנו בדילמה דומה בקרב חברי הצוות. עם זאת, המחלוקת בסוגיה זו פחתה במידת מה, ופינתה את מקומה לתמיכה ברורה יותר בהעצמת הפרט באמצעות עשייה קהילתית ופנייה אל ה'חלקים המתפקדים' שהם בליבת תאוריית העבודה ביוצל"ש. וכך, מרבית חברי הצוות גורסים כי בעת הנוכחית הפתרון הרצוי הוא שליווי רגשי-נפשי יינתן מחוץ ליוצל"ש. חלקם טוענים בעד שיתוף פעולה בין יוצל"ש עם ארגון חיצוני האמון על מתן מענה זה, הגם שאופי שיתוף הפעולה לוט בערפל.

צוות המחקר מבקש להציע כי לאור הצורך של חלק מהיוצאים בקבלת טיפול רגשי-נפשי אישי, על מרכזי הקהילה וההכוון לבחון הסדרים המתאימים לרוח ועקרונות העבודה של הארגון אשר יאפשרו מתן מענים רגשיים-נפשיים. קל וחומר אם המרכזים יפתחו את שעריהם לקבוצות אוכלוסייה נוספות, מוחלשות יותר מאלה הפוקדים את שעריהם כיום.

5. היקף ודפוס ההשתתפות בפעילויות

ככלל, יש עלייה ניכרת בהיקף המשתתפים בפעילויות השונות לאורך שלוש שנות ההפעלה הראשונות של המרכזים, בהתאם לעלייה במספר הנרשמים לקבלת שירותים בעמותה שהוצגה קודם. אומדן של מספר המשתתפים בפעילויות (בתדירות כלשהי) מלמד על עלייה של פי קרוב ל-4 מ-2020 ל-2021: מכ-200 לכ-760 רשומים. ואולם, בשיעור המשתתפים בפעילויות מכלל הרשומים למרכזים, חלה דווקא ירידה. ניתן להסביר חלק מהירידה בשיעור המשתתפים בקורונה שפרצה במהלך השנה השנייה להפעלת המרכזים.

הסבר אחר לירידה קשור באופיים הפתוח של המרכזים, המזמין יוצאים להשתתף במעגלים שונים של אינטנסיביות. במסגרת המחקר הבחנו בין רשומים המשתתפים ב'מעטפת' הפעילות של מרכזי הקהילה וההכוון (למשל, בארוחות שישי או באירועי שיא ומסיבות, או צורכים מידע ברשתות החברתיות של העמותה); לבין משתתפים ב'גרעין הקשה' המבקרים ומשתמשים במתקני הסלון בקביעות, משתתפים בקורסים, או מקבלים שיעורים פרטיים במסגרת התוכנית 'יוצאים ללמוד' וכד'.

צוות המחקר מבקש להצביע על התופעה שבה מרכזי הקהילה וההכוון ועמותת יוצל"ש ממשיכים להיות רלוונטיים ליוצאים ותיקים הצורכים את שירותיהם לאורך שנים (לפחות ב-3 שנות המחקר).

היכולת של יוצל"ש לספק מגוון של מענים גם לכאלה המצויים בשלבי יציאה ראשוניים וגם לוותיקים

מייצרת איתנות ארגונית ומחזקת את ההון החברתי של קהילת היוצאים לשינוי.

6. שביעות רצון של היוצאים צרכני השירות וחברי הצוות

בשורה התחתונה, הן המחקר הכמותי והן המחקר האיכותני מצביעים על שביעות רצון גבוהה ויציבה ממרכזי הקהילה וההכוון של יוצל"ש לאורך קרוב ל-3 שנות המחקר.

עם זאת, לא הצלחנו למצוא בנתוני המחקר הכמותי עדויות לשינוי חיובי במדדי איכות חיים של היוצאים ב-3 שנות המחקר. מלכתחילה קיים היה ספק לגבי היכולת להעריך במסגרת המחקר הנוכחי את השפעת התוכנית על המשתתפים במדדים חברתיים-כלכליים ואיכות חיים – בנסיבות אלה שבהן המשתתפים מגיעים באופן ספורדי ולא מחייב, וכן כאשר מבנה הפעילויות דינמי ומשתנה מעת לעת, ובוודאי כאשר לוקחים בחשבון השפעות של גורמים חיצוניים רבים אחרים. מגפת הקורונה שפרצה במהלך שנת המחקר השנייה הפכה את האפשרות להערכה זו לבלתי סבירה עוד יותר.

7. היבטים ארגוניים

שלוש שנות המחקר התאפיינו בגידול בהיקף השירותים, ובהיקף המשתתפים בפעילויות, מה שחייב עיבוי דינמי של הצוות: צוות העמותה כמעט הוכפל, הוגדרו תפקידים חדשים, השתנו חלוקת הסמכויות ויחסי העבודה בין בעלי התפקידים השונים.

מתוך הראיונות שנערכו בשתי תקופות המדידה בולטת רמת שביעות רצון גבוהה של חברי הצוות: בלטו תחושות של עבודה מתוך שליחות והזדהות עם התפקיד, של שותפות ליצירה של משהו חדש – לא עוד מקום שמטפל בצעירים בסיכון בכלים המוכרים; ראיית יוצל"ש כמקום עבודה שאפשר לחלום בו רחוק וגבוה, ואף להגשים; תחושה של התפתחות מקצועית ולמידה; יחסים חבריים ואמון הדדי בין חברי הצוות.

8. בשורה התחתונה: מסקנות והמלצות לגבי פיתוח שירותים ליוצאי המגזר

החרדי

- הגידול המרשים בהיקף הרשומים ליוצל"ש בתקופה זו, על אף משבר הקורונה הפוקד אותנו בשנים אלה, מצביע כשלעצמו על הצורך בשירותים ליוצאי המגזר החרדי הקיים בשדה, מחד; ועל ההצלחה של עמותת יוצל"ש, לרבות ההנחות ופרקטיקות העבודה הייחודיות לה, למקם עצמה כארגון מפתח בשדה שצעירים רבים היוצאים מהמגזר החרדי מבקשים להשתייך אליו, וככזה היוודע לדבר אליהם בשפתם ולדייק את המענים לצורכיהם, מאידך.
- צוות המחקר מציע כי האסטרטגיה של יוצל"ש להציע שירותים לאוכלוסייה 'מוחלשת-מתפקדת' במרכזי הקהילה וההכוון הינה נכונה בחלקה, ובעיקר התאימה לשנות הפעילות הראשונות של המרכזים, שבהן נדרש היה למקם את מרכזי הקהילה וההכוון בשדה של הארגונים המספקים שירותים ליוצאי המגזר החרדי. גם אם הפרופיל של היוצאים צרכני השירות של יוצל"ש אינו

תואם לפרופיל של אוכלוסיית רווחה טיפוסית, הרי שהמחקר מלמד כי בדומה למהגרים, צרכני השירות זקוקים לתמיכות משמעותיות כדי שלא ליפול למצבי סיכון ממשיים. אסטרטגיה זו אפשרה ליוצל"ש לבסס את הנרטיב של עוצמה וחוללות עצמית של היוצאים לשינוי מהמגזר החרדי, ולהבנות קהילה של יוצאים המנקזת לתוכה הון חברתי משמעותי. קהילה שהיא אבן שואבת ליוצאים רבים המבקשים להשתייך אליה, ואף גאים בהשתייכות זו. כמו כן, המודלינג של ההצלחה המודגם ביוצל"ש עשוי לחזק כל מי שיוצא למסע שינוי דומה.

- עם זאת, דומה כי יש לדאוג לכך שארגונים המספקים שירותים ליוצאי המגזר החרדי יספקו שירותים לקבוצות אוכלוסייה מוחלשות יותר, זאת משום שקיים צורך משמעותי בשדה זה. מסקנה זו נכונה גם לעמותת יוצל"ש, משום שכיום, לאחר מספר שנות פעילות, העמותה איתנה מספיק ואפשר כי יש ביכולתה להיענות לאתגר זה. ואולם, פתיחת שירותים לקבוצות אוכלוסייה נוספות ביוצל"ש צריכה להיעשות בצעדים מדודים וזהירים כדי שלא לפגום במרקם הקהילתי העדין שהתהווה בעמל רב בשנים האחרונות, מרקם הממלא תפקיד חשוב מאוד בהצלחתם של מרכזי הקהילה וההכוון.
- על רקע ההבדלים בין האוכלוסייה בירושלים ובין זו של בתל אביב, ועל רקע הקשיים שנצפו בהפעלת הסלון הירושלמי לאורך מרבית שנות המחקר, מתבקש לשקול התאמות במודל ההפעלה של שירותים ליוצאי המגזר החרדי, במובחן ממודל ההפעלה בתל אביב.
- דומה כי מודל ההפעלה של התוכנית והתרבות הארגונית, המזמינים השתתפות פעילה בקהילה על מעגליה השונים, תוך הקשבה מצד הצוות לצרכים השונים העולים חדשות לבקרים – מאפשרים לעמותת יוצל"ש להמשיך ולמלא את הציפיות של היוצאים. זאת על אף תהליכי ההתמסדות והגידול הדרמטי במספר המשתמשים ובהיקף השירותים של מרכזי קהילה והכוון לאורך שלוש שנות המחקר.
- בתחום אחד מרכזי בולט חוסר משמעותי במענים הניתנים במרכזי קהילה וההכוון של עמותת יוצל"ש – והוא הטיפול הרגשי-הנפשי האישי. הן המחקר הכמותי והן המחקר האיכותני הראו כי יוצאים רבים מתמודדים עם קשיים רגשיים-נפשיים מורכבים – כמו דיכאון ובדידות. אומנם יוצל"ש פיתחה מגוון דרכים עקיפות לתמיכה ולהעצמת הפרט, כאמור, אם באמצעות הרשתות החברתיות, פעילויות קהילתיות וקבוצתיות או באמצעות שינוי השיח – אך עדיין יוצאים רבים הפוקדים את המרכזים זקוקים לטיפול רגשי-נפשי אישי המותאם לצורכיהם.
- צוות המחקר מבקש להציע כי לאור הצורך של חלק מהיוצאים בקבלת טיפול רגשי-נפשי אישי, יש להרחיב את השירותים בתחום זה. באשר לעמותת יוצל"ש – מומלץ לבחון הסדרים המתאימים לרוח ועקרונות העבודה של הארגון אשר יאפשרו מתן מענים רגשיים-נפשיים. קל וחומר אם עמותת יוצל"ש תפתח את שעריה לקבוצות אוכלוסייה נוספות, מוחלשות יותר מאלה הפוקדות את שעריה היום.

- צוות המחקר מבקש להצביע על התופעה שבה מרכזי הקהילה וההכון ועמותת יוצל"ש ממשיכים להיות רלוונטיים ליוצאים ותיקים הצורכים את שירותיהם לאורך שנים (לפחות ב-3 שנות המחקר). היכולת של יוצל"ש לספק מגוון של מענים גם לכאלה המצויים בשלבי יציאה ראשוניים וגם לוותיקים יותר מייצרת איתנות ארגונית ומחזקת את ההון החברתי של קהילת היוצאים לשינוי. נתון זה מעיד על הצורך הקיים בשירותים ליוצאי המגזר החרדי גם בחלוף מספר שנים מהיציאה שלהם בשינוי.

נספחים

נספח 1: טופס הרשמה למרכזי קהילה והכוון ליוצאי המגזר החרדי

שלום,

אנו שמחים על רצונך להשתתף בפעילויות של יוצאים לשינוי. נבקשך למלא את הטופס הבא, אשר יסייע לנו כעמותה שחרטה על דגלה את החיבור לתנועת היציאה ולצרכי היוצאים, להתאים בצורה הטובה ביותר את הפעילויות שלנו עבורך. אנו מודעים לכך שהטופס מעט ארוך – אך אל דאגה – מדובר במענה חד פעמי. בעתיד לא תתבקש/י למלא אותו שוב.

אנו מתחייבים כמובן שכל הפרטים שיימסרו ישמרו חסויים!

תודה!

1. שם פרטי ומשפחה:
2. ת.ז.: (לצרכים פנים ארגוניים בלבד/המספר ישמש כסיסמא אישית באתר בלבד ולא יעבור לשום גורם חיצוני)
3. טלפון:
4. מייל:
5. מגדר: אישה גבר אחר (פתוח)
6. שנת לידה:
7. מצב משפחתי: רווק נשוי גרוש אחר: _____
8. האם יש לך ילדים: לא כן
9. אזור מגוריך: ירושלים והסביבה תל אביב והסביבה מרכז חיפה והסביבה צפון דרום יהודה ושומרון
10. לאיזה מרכז של 'יוצאים לשינוי' אתה מגיע בדרך כלל? בעיקר לירושלים בעיקר לתל אביב גם לירושלים וגם לתל אביב במידה שווה
11. מאיזה רקע את/ה מגיע/ה?
 איני מגיע מרקע חרדי חרדי ליטאי חרדי חסידי חרדי ספרדי חב"ד, ברסלב, קרליבך וכד' חרדים חוזרים בתשובה חרדי מודרני
12. לפני כמה שנים יצאת מהמגזר החרדי: לא יצאתי אני בתהליך של יציאה יצאתי בשנה האחרונה לפני 1-2 שנים לפני 2-5 שנים לפני למעלה מ-5 שנים
13. עם איזו השכלה יצאת מהעולם החרדי: ישיבה קטנה ישיבה גדולה סמינר לבנות

14. איזו השכלה כללית יש לך (ניתן לסמן יותר משובה אחת): בגרות חלקית בגרות מלאה

לימודי מקצוע/תעודה מכינה קדם אקדמית תואר אקדמי

15. עיסוקך כיום (ניתן לסמן יותר משובה אחת): סטודנט חייל שירות לאומי עובד

שכיר עובד כעצמאי מובטל אחר: _____

16. האם שירתת בצה"ל או בשירות לאומי: לא כן

a. אם לא, האם אתה מתכוון לשרת בעתיד בצה"ל או בשירות לאומי? לא כן

לא בטוח

b. אם כן, שירתתי ב...: שירות חלקי בצה"ל שירות מלא בצה"ל שנת שירות

לאומי שנתיים שירות לאומי

17. ממתי אתה מבקר בסלון או משתתף בפעילויות של יוצאים לשינוי?

18. אילו מהשירותים של יוצאים לשינוי אתה חושב שיכולים להיות נחוצים או מעניינים אותך (ניתן

למלא יותר מאפשרות אחת):

● ייעוץ וסיוע פרטני:

ייעוץ כללי לגבי תהליך היציאה

הכוון בנושא שירות צבאי/לאומי

הכוון בנושא השכלה

הכוון בנושא תעסוקה

ייעוץ פיננסי

ייעוץ וסיוע משפטי בנושא גירושין

סיוע רגשי

תוכנית המנטורים 'אופק' – (קבלת ליווי ממנטור – כללי או עסקי)

● צמצום פערי השכלה:

קורסים באנגלית

קבוצת דיבור באנגלית

קורסים במתמטיקה

הרשמה לתוכנית 'יוצאים ללמוד' – קבלת מורה פרטי לתקופה

קורסים שימושיים במחשב

קורסי 'צוהר למקצוע' – (תכנות / שיווק דיגיטלי / עיצוב גרפי וכו')

קורסים במקצועות אחרים (ביולוגיה/פיסיקה/גיאוגרפיה/ערבית וכו..)

● תרבות ואומנות:

קורסים וסדנאות בתחום האומנות

ערבי חשיפה לתרבות בסלון (הקרנות סרטים/ סדנאות אמן/הרצאות)

- בילוי משותף במוסדות תרבות (תיאטרון/מוזיאונים/הופעות/סינמטק)
- קהילה:
 - פאב חברתי בסלון / צ'ולנט פארטי
 - ארוחות שישי וחג
 - מסיבות שיא
 - פאנלים והרצאות בתכנים כלליים
 - מובי קלאב – (סרטים בסלון)
 - הקרנות משותפות של אירועי ספורט או סדרות
- השתתפות בקבוצות קהילתיות ייעודיות:
 - משפחות (הורים וילדים – גם ביחד וגם לבד)
 - קבוצת יוצאים להט"בים
 - גילאי צבא
 - קבוצת נשים
 - קבוצת גברים
 - דור שני לחוזרים בתשובה
- כישורי חיים ושונות:
 - סדנאות בתקשורת בינאישית
 - זוגיות ומיניות
 - בריאות וכושר
 - סדנאות בנושאי זהות ותהליך היציאה
 - סדנאות להתנהלות פיננסית

אתה מוזמן לפרט ולחדד במידת הצורך וכמובן להציע הצעות חדשות לפעילות: (פסקה קצרה)

ולסיום:

19. האם תרצה לקבל מידע שוטף על הפעילויות שלנו: לא כן

נספח 2: שאלוני הסקר

שאלון הסקר במדידה הראשונה (2020) – לפני פרוץ מגפת הקורונה

שאלון למשתתף בפעילויות יוצאים לשינוי – מרכז קהילה והכונן ליוצאי המגזר החרדי

שלום רב,

לפניך שאלון אינטרנטי למילוי עצמי, המועבר אליך במסגרת מחקר להערכת מרכזי יוצאים לשינוי (מרכזי קהילה והכונן ליוצאי המגזר החרדי) הפועלים בירושלים ובתל אביב. המחקר מבוצע על ידי מוסד נאמן למחקרי מדיניות לאומית בטכניון, עבור הקרן למפעלים מיוחדים של המוסד לביטוח לאומי.

מטרת השאלון הינה להכיר לעומק את הציבור הלוקח חלק בפעילויות המרכז, את צרכיו ורצונותיו; ולסייע לצוות המוביל את התוכנית, ולגורמים המממנים מטעם המדינה, לדייק את המענים שהתוכנית מאפשרת.

לשם היעילות, התשובות שתמסור לשאלון זה ימוזגו עם נתונים שמסרת בעת הרישום המכוון ליוצאים לשינוי (כמו למשל גיל או מצב משפחתי). חשוב שתדע כי מערכות איסוף הנתונים בנויות באופן כזה שלא מאפשר לצוות המחקר לזהות לפי תעודת זהות את המשיבים לשאלון. יתר על כן, המידע האישי שאתה מוסר בשאלון זה ישמר חסוי מפני צוות עמותת יוצאים לשינוי. בכל מקרה, הממצאים אשר יפורסמו יתייחסו אך ורק למגמות כלליות.

באפשרותך לשנות את דעתך ולהפסיק את השתתפותך במחקר בכל שלב. אם תחליט לא להשתתף במחקר, לא תפגע בשום צורה בשירותים להם אתה זכאי במרכזי יוצאים לשינוי.

אם את/ה מעוניין/ת לקבל מידע נוסף על המחקר, ניתן ליצור עמנו קשר במייל: ayala@sni.technion.ac.il

השאלון מנוסח בלשון זכר מטעמי נוחות, אך מכוון לנשים ולגברים כאחד.

למילוי השאלון, אנא כנס לקישור [כאן](#).

בחלקו הראשון של השאלון, אנו מבקשים שתתאר את מאפייני השתתפותך בפעילויות שונות ביוצאים

לשינוי:

1. באיזו תדירות בממוצע בשנה האחרונה (או מאז שאתה פעיל ביוצאים לשינוי) ביקרת בסלון או השתתפת בפעילויות יוצאים לשינוי: (שאלה זו לא תוצג למצטרפים חדשים ליוצל"ש)
- = לפחות 4 פעמים בחודש = כ 2-3 פעמים בחודש = כפעם בחודש = לפחות פעם בחודשיים = פחות מפעם בחודשיים = כלל לא הגעתי (הקפצה לשאלה 4)
- (מצטרפים חדשים ליוצאים לשינוי לפי טופס הרשמה יוקפצו לשאלה 4)
2. באיזו תדירות בממוצע בשנה האחרונה (או מאז שאתה פעיל ביוצאים לשינוי): (שאלה זו לא תוצג למצטרפים חדשים ליוצל"ש)

פחות מפעם בחודשיים	לפחות פעם בחודשיים	כפעם בחודש	כ 2-3 פעמים בחודש	לפחות 4 פעמים בחודש	
=	=	=	=	=	השתתפת בפעילויות חברתיות פתוחות בסלון (כמו: נוהל מוצ"ש, ארוחת ערב שבת, צ'ולנט פארטי, מסיבות...)
=	=	=	=	=	השתתפת בפעילויות פנאי ותרבות (צפייה בסרטים, מפגש עם יוצאים יוצרים, הרצאות, יציאה לאירועי תרבות וכד')
=	=	=	=	=	השתמשת במרחב הסלון 'אופן ספייס' לעבוד, ללמוד או לפגוש אנשים שלא במסגרת פעילויות מובנות

3. **סמן באילו פעילויות השתתפת או אילו שירותים צרכת בשנה האחרונה (או מאז שאתה פעיל)**

ביוצאים לשינוי (ניתן לסמן יותר מתשובה אחת): (שאלה זו לא תוצג למצטרפים חדשים ליוצל"ש)

- פעילויות לקבוצות קהילתיות ייעודיות (כמו נשים, משפחות, להט"בים, חיילים, דור שני לחוזרים בתשובה וכד')
- קורסים לצמצום פערי השכלה
- שיעורים פרטיים לתגבור לימודי
- קורסי 'צוהר למקצוע' (תכנות, שיווק דיגיטלי, עיצוב גרפי וכד')
- קורסים וסדנאות בתחום האומנות
- סדנאות בישורי חיים (תקשורת בינאישית, זוגיות ומיניות, בריאות וכושר, זהות ותהליך היציאה וכד')
- קיבלת ייעוץ אישי לגבי תהליך היציאה מהעולם החרדי
- קיבלת ייעוץ הכוון אישי בנושא תעסוקה, לימודים, שירות צבאי או לאומי
- קיבלת ייעוץ אישי פיננסי ו/או עסקי
- קיבלת ייעוץ ו/או ייצוג משפטי (במסגרת פרויקט דיני משפחה)
- נחשפת למדיה של יוצאים לשינוי כולל: אתר בית, דף פייסבוק, קבוצות פייסבוק או ווטסאפ
- קיבלת סיוע אישי ממתנדב היוצא בעצמו מהעולם החרדי
- חנכת או סייעת בעצמך ליוצאים ים 'צעירים' ביוצאים לשינוי
- היית אחראי משמרת בסלון יוצאים לשינוי
- יזמת או עזרת בהפקת אירועים ביוצאים לשינוי

4. האם אתה משתתף בפעילויות או צורך שירותים בארגון/ים אחר/ים המכוון/ים ליוצאים מהעולם החרדי (ניתן להשיב יותר מתשובה אחת)?
 ו= כן ו= לא (הקפצה לשאלה 7)
5. באילו ארגונים:
 ו= הלל ו= בראת ו= אחר: _____
6. סמן אילו פעילויות או שירותים אחרים המכוונים ליוצאים מהעולם החרדי אתה צורך בארגונים אחרים לבד מיוצאים לשינוי (ניתן להשיב יותר מתשובה אחת):
 ו= מילגות מחייה ו= מילגות לימודים ו= מגורים ו= פעילויות חברה ותרבות ו= הכוון לימודי או תעסוקתי ו= קורסים להשלמת השכלה ו= ליווי פרטני רגשי ו= אחר: _____

בחלק השני של השאלון אנחנו מבקשים ללמוד על מצבך כיום בתחומי חיים שונים.

7. האם אתה עובד בשכר?
 ו= כן ו= אתה בשירות חובה בצה"ל ו= אתה בשירות קבע בצה"ל ו= לא
8. כמה שעות בממוצע **בשבוע** אתה עובד בכל מקומות העבודה? _____ (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 7 'כן')
9. האם אתה מעוניין לעבוד מספר שעות רב יותר? (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 8 פחות מ-35 שעות)
 ו= כן ו= לא
10. האם חיפשת עבודה באופן פעיל בארבעת השבועות האחרונים, כולל ניסיון להקים עסק? (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 7 'לא')
 ו= כן ו= לא
11. מהי הסיבה העיקרית שבגללה אתה לא עובד (ניתן לסמן יותר מתשובה אחת): (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 7 'לא')
- ו= לימודים / הכשרה מקצועית ו= בגלל מגבלה גופנית, נכות או מחלה ממושכת שלך ו= מטפל בבני משפחה ו= לא הצלחת למצוא עבודה המתאימה לך ו= אחר: _____
12. מהי הסיבה העיקרית שבגללה אתה עובד פחות מ-35 שעות בשבוע (ניתן לסמן יותר מתשובה אחת): (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 9 'כן')
- ו= לימודים / הכשרה מקצועית ו= בגלל מגבלה גופנית, נכות או מחלה ממושכת שלך ו= מטפל בבני משפחה ו= לא הצלחת למצוא עבודה המתאימה לך ו= אחר: _____
13. מה עיסוקך במקום העבודה העיקרי שלך? (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 7 'כן')
- ו= עובד זוטר לא מקצועי (בתחומים שונים כגון: שמירה, מכירות, שירותים, מלצרות וכד')
 ו= עובד זוטר מקצועי (בתחומים שונים כגון: טכנאי, מהנדס, היי-טק, מורה, מנהל חשבונות וכד')
 ו= מנהל
 ו= אחר: _____

14. האם אתה מרוצה מעבודתך במקום העבודה העיקרי שלך (כולל שירות קבע)? (למ"ס ס"ח 2018: 8 wp.230) (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 7 'כן' או 'שירות קבע')
- ו= מרוצה מאוד ו= מרוצה ו= לא כל כך מרוצה ו= בכלל לא מרוצה
15. האם יש לך הכנסה קבועה? ו= כן ו= לא
16. מהו או מהם מקורות ההכנסה הקבועה שלך: (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 15 'כן')
- ו= משכורת מעבודה ו= משכורת צבאית / שירות לאומי ו= עזרה מהמשפחה
 ו= קצבה מהביטוח לאומי (למשל הבטחת הכנסה \ קצבת נכות) ו= מילגה
 ו= עזרה מגורם אחר _____
17. בממוצע בחודש, מהי הכנסתך נטו (לאחר הורדות כמו למשל מס הכנסה, פנסיה וכד), מכל מקורות ההכנסה: מעבודה, מפנסיה, מקצבאות, ממילגה, משכר דירה וכדומה? (למ"ס ס"ח 2018: 14.111) (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 15 'כן')
- ו= עד 2,500 ₪ ו= 2,501–4,000 ₪ ו= 4,001–5,000 ₪ ו= 5,001–6,500 ₪ ו= 6,501–8,000 ₪ ו= 8,001–10,000 ₪ ו= 10,001–13,000 ₪ ו= 13,001–17,000 ₪ ו= 17,001–24,000 ₪ ו= 24,001 ₪ ויותר
18. האם אתה מצליח לכסות את כל ההוצאות החודשיות שלך למזון, לחשמל, לטלפון וכדומה? (למ"ס ס"ח 2018: 14.80) (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 15 'כן')
- ו= מצליח ללא כל קושי ו= מצליח ו= לא כל כך מצליח ו= בכלל לא מצליח
19. באופן כללי, האם אתה מרוצה ממצבך הכלכלי? (למ"ס ס"ח 2018: 13.40) (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 15 'כן')
- ו= מרוצה מאוד ו= מרוצה ו= לא כל כך מרוצה ו= בכלל לא מרוצה
20. ב-12 החודשים האחרונים היכן אתה גר (ניתן לסמן יותר מאפשרות אחת):
 ו= אצל הורים או קרובי משפחה אחרים ו= אצל חברים ו= בצבא ו= בדירת חירום או מעבר ו= במעונות סטודנטים או ישיבה ו= בדירה בשכ"ד או דמי מפתח ו= בדירה בבעלותך ו= אחר: _____
21. באופן כללי, האם אתה מרוצה מצורת המגורים שלך?
 ו= מרוצה מאוד ו= מרוצה ו= לא כל כך מרוצה ו= בכלל לא מרוצה
22. מהי התעודה או התואר שאתה מתכוון להשיג בנוסף למה שהשגת עד היום (ניתן לסמן יותר מאפשרות אחת):
- ו= אין לך כוונות להמשך לימודים בעתיד ו= תעודת בגרות ו= תעודת הכשרה מקצועית ו= תואר אקדמי ראשון B.A או תואר מקביל ו= תואר אקדמי שני M.A או תואר מקביל ו= תואר אקדמי שלישי Ph.D (כולל דוקטור ברפואה MD) או תואר מקביל ו= לא יודע
23. מהו הסיכוי, להערכתך, שתצליח להגשים את כוונותיך בתחום הלימודים בשנים הבאות: (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 22 שיש לו כוונות ללימודים נוספים)

- ו=גבוה מאוד ו=גבוה ו=לא כל כך גבוה ו=בכלל לא גבוה
24. מהי הסיבה העיקרית שבגללה אתה מעריך לא כל כך גבוה או בכלל לא גבוה את סיכויי ההצלחה שלך בתחום הלימודים (ניתן להשיב יותר מתשובה אחת): (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 23 'לא כל כך גבוה' או 'בכלל לא גבוה')
- ו= פערי השכלה ו= קשיים כלכליים ו= מטפל בבני משפחה או במשק הבית ו= אחר:
-
25. האם יש לך קשר עם לפחות אחד מהורריך? ו= כן ו= לא
26. במהלך השנה האחרונה, באיזו תדירות אתה נפגש עם לפחות אחד מהורריך? (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 25 'כן')
- ו= כל יום או כמעט כל יום ו= פעם בשבוע או שבועיים ו= פעם בשלושה שבועות או חודש ו= כל כמה חודשים בערך ו= לא יותר מפעם-פעמיים בשנה
27. במהלך השנה האחרונה, באיזו תדירות אתה מדבר בטלפון עם לפחות אחד מהורריך? (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 25 'כן')
- ו= כל יום או כמעט כל יום ו= פעם בשבוע או שבועיים ו= פעם בשלושה שבועות או חודש ו= כל כמה חודשים בערך ו= לא יותר מפעם-פעמיים בשנה
28. באיזה מידה אתה מרגיש קרוב להורריך (זה שאיתו.ה אתה מצוי בקשר הקרוב ביותר)? הכוונה שאתה מרגיש נוח בחברתו.ה ושאתה יכול לדבר איתו.ה בעניינים אישיים. (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 25 'כן')
- ו= במידה רבה מאוד ו= במידה רבה ו= במידה סבירה ו= במידה מעטה, כלל לא
29. לכמה מבני המשפחה שלך אתה מרגיש קרוב? הכוונה לבני משפחה שאתה מרגיש נוח בחברתם, שאיתם אתה יכול לדבר בעניינים אישיים, או לפנות אליהם בבקשת עזרה _____
30. כמה חברים קרובים יש לך היום? הכוונה לחברים שאתה מרגיש נוח בחברתם, שאיתם אתה יכול לדבר בעניינים אישיים, או לפנות אליהם בבקשת עזרה _____

31. ב-12 החודשים האחרונים:

אף פעם לא	לעיתים רחוקות	לפעמים / מדי פעם	תמיד / לעיתים קרובות	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	האם יש מצבים שבהם אתה מרגיש בידדות? (למ"ס ס"ח 2018: 10.150)
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	האם הרגשת מדוכא? (למ"ס ס"ח 2018: 15.240.2)

32. כיצד הרגשת במהלך השבועיים האחרונים:

בכלל לא	לעיתים נדירות	לעיתים	לעיתים קרובות	כל הזמן	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	אני מרגיש אופטימי לגבי העתיד
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	אני מרגיש מועיל
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	אני מרגיש רגוע
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	אני מתמודד טוב עם בעיות
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	אני חושב בבהירות
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	אני מרגיש קרוב לאנשים אחרים
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	אני מצליח לחשוב עצמאית בנוגע לדברים

33. באופן כללי, האם אתה מרוצה מחייך?

מרוצה מאוד מרוצה לא כל כך מרוצה כלל לא מרוצה

34. ב-12 החודשים האחרונים, האם נפגעת מעבירת אלימות או מאיום באלימות בביתך או מחוץ לביתך?

כן לא

35. באופן כללי, באיזו מידה אתה מרוצה מתהליך היציאה שלך מהעולם החרדי?

מרוצה מאוד מרוצה לא כל כך מרוצה כלל לא מרוצה

36. ציין מה מסייע לך במיוחד בתהליך היציאה שלך מהעולם החרדי:

37. ציין מהם החסמים העיקריים המקשים על תהליך היציאה שלך מהעולם החרדי:

משלב זה בשאלון, המשיבים לשאלון מופנים לשאלות שונות בהתאם ל-2 קריטריונים עיקריים:

1. מתי הצטרפו ליוצאים לשינוי (על פי טופס הרישום לעמותה)
2. האם הגיעו לפעילויות או צרכו שירותים ביוצאים לשינוי בשנה האחרונה (על פי שאלה 1 בשאלון זה)

לשם הנוחות, להלן מפת ההפניה של המשיבים השונים לשאלות השונות, על פי קריטריונים אלה:

הגיעו לפעילויות או צרכו שירותים בשנה האחרונה	לא הגיעו לפעילויות ולא צרכו שירותים ביוצל"ש בשנה האחרונה	
--	<ul style="list-style-type: none"> היגדים העוסקים בציפיות לשירותים מיוצאים לשינוי (שאלה 39) 	<p>רשומים חדשים: עד 4 חודשים רשומים ביוצל"ש במועד תחילת הסקר</p>
<ul style="list-style-type: none"> היגדים העוסקים במענים שקיבלו ביוצאים לשינוי (שאלה 38) היגדים העוסקים בחוויות ושביעות רצון מיוצל"ש (שאלות 43-47) 	<ul style="list-style-type: none"> היגדים העוסקים בציפיות לשירותים מיוצאים לשינוי (שאלה 39) מדוע לא הגעת לפעילויות או צרכת שירותים ביוצל"ש? (שאלה 42) 	<p>רשומים ותיקים: יותר מ-4 חודשים רשומים ביוצל"ש במועד תחילת הסקר</p>

להלן השאלות וההפניות בהתאם לפירוט הנ"ל.

תכף מסיימים... הגעת לחלק השלישי והאחרון של השאלון.

לשאלה 38 יופנו רשומים ותיקים (על פי טופס הרישום), ומדווחים כי הגיעו לפעילות בשנה האחרונה (על פי שאלה 1 בשאלון זה).

עכשיו אנחנו מבקשים ללמוד על החוויות שלך בביקורים ובהשתתפות בפעילויות יוצאים לשינוי.

38. באיזו מידה יוצאים לשינוי נותנים לך מענה משמעותי בתחומים הבאים?

אין לך צורך בשירות	לא יודע	במידה מעטה, כלל לא	במידה סבירה	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
=	=	=	=	=	=	הרחבת המעגל החברתי שלך
=	=	=	=	=	=	מרחב 'אופן ספייס' לעבודה ולימודים
=	=	=	=	=	=	פעילויות פנאי ותרבות
=	=	=	=	=	=	חשיפה והיכרות עם עולמות תוכן חדשים
=	=	=	=	=	=	הכוון לתעסוקה, הכשרה, לימודים, שירות צבאי או לאומי
=	=	=	=	=	=	ליווי להתנהלות פיננסית או עסקית נכונה

אין לך צורך בשירות	לא יודע	במידה מעטה, כלל לא	במידה סבירה	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
=	=	=	=	=	=	תמיכה אישית רגשית בתהליך היציאה מהעולם החרדי
=	=	=	=	=	=	תגבור לימודי בתחומים שונים (כמו אנגלית, מתמטיקה)
=	=	=	=	=	=	ליווי אישי בתהליך היציאה מהעולם החרדי
=	=	=	=	=	=	העשרה מקצועית (כמו מדעי המחשב, קולנוע)
=	=	=	=	=	=	ייעוץ / ואו ייצוג משפטי: פרויקט דיני משפחה
=	=	=	=	=	=	מפגש קבוצתי עם יוצאים בעלי פרופיל אישי-חברתי דומה לשלך (כמו הורים וילדים, נשים, להט"בים וכד')
=	=	=	=	=	=	מידע אודות תופעת היציאה מעולם החרדי
=	=	=	=	=	=	מידע אודות פעילויות המיועדות ליוצאים מהעולם החרדי
=	=	=	=	=	=	מידע אודות הגורמים היכולים לסייע לך בתהליך היציאה מהעולם החרדי
=	=	=	=	=	=	מידע אודות הזכויות שלך והדרכים למיצוי זכויות

הקפצה לשאלה 40

לשאלה 39 יופנו רשומים ותיקים שלא הגיעו לפעילות בשנה האחרונה (על פי שאלה 1 בשאלון זה), ורשומים חדשים (על פי טופס הרישום).

39. באיזו מידה אתה מצפה לקבל מענה בתחומים הבאים ביוצאים לשינוי?

אין לך צורך בשירות	במידה מעטה, כלל לא	במידה סבירה	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
=	=	=	=	=	הרחבת המעגל החברתי שלך
=	=	=	=	=	מרחב 'אופן ספייס' לעבודה ולימודים
=	=	=	=	=	פעילויות פנאי ותרבות
					חשיפה והיכרות עם עולמות תוכן חדשים
=	=	=	=	=	הכוון לתעסוקה, הכשרה, לימודים, שירות צבאי או לאומי
=	=	=	=	=	ליווי להתנהלות פיננסית או עסקית נכונה
=	=	=	=	=	תמיכה אישית רגשית בתהליך היציאה מהעולם החרדי
=	=	=	=	=	תגבור לימודי בתחומים שונים (כמו אנגלית, מתמטיקה)

אין לך צורך בשירות	במידה מעטה, כלל לא	במידה סבירה	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
=	=	=	=	=	ליווי אישי בתהליך היציאה מהעולם החרדי
=	=	=	=	=	העשרה מקצועית (כמו מדעי המחשב, קולנוע)
=	=	=	=	=	ייעוץ ו/או ייצוג משפטי: פרויקט דיני משפחה
=	=	=	=	=	מפגש קבוצתי עם יוצאים בעלי פרופיל אישי-חברתי דומה לשלך (כמו הורים וילדים, נשים, להט"בים וכד')
=	=	=	=	=	מידע אודות תופעת היציאה מעולם החרדי
=	=	=	=	=	מידע אודות פעילויות המיועדות ליוצאים מהעולם החרדי
=	=	=	=	=	מידע אודות הגורמים היכולים לסייע לך בתהליך היציאה מהעולם החרדי
=	=	=	=	=	מידע אודות הזכויות שלך והדרכים למיצוי זכויות

40. האם יש לך צורך בפעילויות או שירותים נוספים ביוצאים לשינוי?

= כן = לא

41. רשום אילו שירותים נוספים אתה זקוק ביוצאים לשינוי: (שאלה נפתחת עבור כל מי שהשיב בשאלה 25 'כן')

רשומים חדשים ליוצאים לשינוי (על פי טופס הרישום) מסיימים להשיב לשאלון בנקודה זו.

אנו מודים לך מקרב לב על השתתפותך במחקר!

רשומים ותיקים (על פי טופס הרישום), ולא הגיעו לפעילות בשנה האחרונה (על פי שאלה 1 בשאלון זה), יתבקשו לענות על השאלה הבאה:

42. מדוע לא הגעת לפעילויות או צרכת שירותים ביוצאים לשינוי בשנה האחרונה?

אנו מודים לך מקרב לב על השתתפותך במחקר!

לשאלות 43-47 יופנו רשומים ותיקים, שהגיעו לפעילות בשנה האחרונה (על פי שאלה 1 בשאלון זה).

43. באיזו מידה אתה מסכים עם המשפטים הבאים:

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה סבירה	במידה מעטה, כלל לא	
=	=	=	=	ביוצאים לשינוי אתה נחשף לדברים חדשים שלא הכרת
=	=	=	=	ביוצאים לשינוי אתה חווה חוויות מהנות
=	=	=	=	ביוצאים לשינוי אתה מרגיש שווה בין שווים
=	=	=	=	ביוצאים לשינוי אתה מציג ומשתף בקשיים ולבטים אישיים
=	=	=	=	ביוצאים לשינוי אתה משפיע ועוזר לאנשים אחרים
=	=	=	=	ביוצאים לשינוי הרגשת ביקורת מצד אחרים על דברים שאמרת או עשית
=	=	=	=	ביוצאים לשינוי אתה מתנסה בפעילויות רבות ומגוונות
=	=	=	=	ביוצאים לשינוי אתה מרגיש בבית
=	=	=	=	ביוצאים לשינוי מסייעים לך למצוא את התהליך הנכון לך ליציאה מהעולם החרדי
=	=	=	=	ביוצאים לשינוי אתה מרגיש שיש מי שדואג לך
=	=	=	=	ביוצאים לשינוי אתה מרגיש נוח להתנסות בדברים חדשים ואפילו לטעות לפעמים
=	=	=	=	ביוצאים לשינוי אתה מרגיש חלק מתנועה חברתית הפועלת לשיפור המעמד הציבורי של היוצאים מהעולם החרדי כקולקטיב

בשורה התחתונה...:

44. באיזו מידה אתה שבע רצון מיוצאים לשינוי באופן כללי:

= במידה רבה מאוד = במידה רבה = במידה סבירה = במידה מעטה, כלל לא

45. ציין מה לדעתך טוב במיוחד ב'סלון' ובפעילות של יוצאים לשינוי:

46. ציין מה לדעתך טעון שיפור בפעילות של יוצאים לשינוי:

47. נשמח לקבל כל הערה נוספת שיש לך על יוצאים לשינוי:

אנו מודים לך מקרב לב על השתתפותך במחקר!

שינויים בשאלון הסקר במדידה הראשונה (2020) – לאחר פרוץ מגפת הקורונה

לאחר פרוץ מגפת הקורונה שולבו בסקר השאלות הבאות:

1. רשום אילו פעילויות של יוצאים לשינוי אתה צורך כיום בימי קורונה, במרחב הווירטואלי או

בטלפון:

(שאלה זו לא תוצג למצטרפים חדשים ליוצל"ש)

- פעילויות לקבוצות קהילתיות ייעודיות (כמו נשים, משפחות, להט"בים, חיילים, דור שני לחוזרים בתשובה וכד')
- קורסים לצמצום פערי השכלה
- שיעורים פרטיים לתגבור לימודי
- קורסי 'צוהר למקצוע' (תכנות, שיווק דיגיטלי, עיצוב גרפי וכד')
- קורסים וסדנאות בתחום האומנות
- סדנאות כישורי חיים (תקשורת בינאישית, זוגיות ומיניות, בריאות וכושר, זהות ותהליך היציאה וכד')
- אתה מקבל ייעוץ אישי לגבי תהליך היציאה מהעולם החרדי
- אתה מקבל ייעוץ הכוון אישי בנושא תעסוקה, לימודים, שירות צבאי או לאומי
- אתה מקבל ייעוץ אישי פיננסי ו/או עסקי
- אתה מקבל ייעוץ ו/או ייצוג משפטי (במסגרת פרויקט דיני משפחה)
- אתה נחשף למדיה של יוצאים לשינוי כולל: אתר בית, דף פייסבוק, קבוצות פייסבוק או ווטסאפ
- אתה מקבל סיוע אישי ממתנדב היוצא בעצמו מהעולם החרדי
- אתה חונך או מסייע בעצמך ליוצאים 'צעירים' ביוצאים לשינוי
- אתה יוזם או עוזר בהפקת אירועים וירטואליים ביוצאים לשינוי

2. באיזו מידה שיגרת החיים שלך השתנתה עקב התפרצות נגיף הקורונה?

במידה מועטה מאוד 1 2 3 4 5 במידה רבה מאוד

3. בעקבות משבר הקורונה, באיזו מידה אתה חווה כיום קשיים מרובים יותר בתחומי חיים שונים,

בהשוואה לעבר:

במידה רבה	במידה בינונית	במידה מעטה	כלל לא	
=	=	=	=	בתעסוקה שלך
=	=	=	=	בהשכלה שלך
=	=	=	=	בפרנסה שלך
=	=	=	=	בקרבה שלך לקהילה וחברה
=	=	=	=	בקרבה שלך להורים
=	=	=	=	בקרבה שלך לבני משפחה אחרים
=	=	=	=	במצב הרוח הכללי שלך
=	=	=	=	בתהליך היציאה שלך לשינוי מהעולם החרדי
				אחר:

שינויים בשאלון הסקר במדידה השנייה (2021) בהשוואה למדידה הראשונה (2020)

במדידה השנייה נערכו שינויים בשאלה מס' 3 בלבד בהתאם לשינויים שחלו בהיצע הפעילויות, ולשינויים במתכונת הפעלת הפעילויות בעקבות מגפת הקורונה. השינויים מסומנים באדום.

3. **סמן באילו פעילויות השתתפת או אילו שירותים צרכת בשנה האחרונה (או מאז שאתה פעיל)**

ביוצאים לשינוי, (אנא התייחס גם לפעילויות שהתקיימו במרחב הווירטואלי או בטלפון בעקבות

הקורונה): (ניתן לסמן יותר מתשובה אחת) (שאלה זו לא תוצג למצטרפים חדשים ליוצל"ש)

- פעילויות לקבוצות קהילתיות ייעודיות (כמו נשים, משפחות, להט"בים, חיילים, דור שני לחוזרים בתשובה, **שלב התחלתי בתהליך היציאה לשינוי וכד')**
- קורסים לצמצום פערי השכלה
- שיעורים פרטיים לתגבור לימודי **'יוצאים ללמוד'**
- קורסי 'צוהר למקצוע' (מבוא לרפואה, מבוא למדעי המחשב, מבוא לפסיכולוגיה, שיווק דיגיטלי וכד')
- קורסים וסדנאות בתחום האומנות
- ~~סדנאות כישורי חיים (תקשורת בינאישית, זוגיות ומיניות, בריאות וכושר, זהות ותהליך היציאה וכד')~~
- קיבלת ייעוץ אישי לגבי תהליך היציאה מהעולם החרדי
- קיבלת ייעוץ הכוון אישי בנושא תעסוקה, לימודים, שירות צבאי או לאומי
- ~~קיבלת ייעוץ אישי פיננסי ו/או עסקי~~
- קיבלת ייעוץ ו/או ייצוג משפטי (במסגרת פרויקט דיני משפחה)
- נחשפת למדיה של **יוצאים לשינוי** כולל: אתר בית, דף פייסבוק, קבוצות פייסבוק או ווטסאפ
- קיבלת סיוע אישי ממתנדב היוצא בעצמו מהעולם החרדי
- חנכת או סייעת בעצמך ליוצאים 'צעירים' **ביוצאים לשינוי**
- היית אחראי משמרת בסלון **יוצאים לשינוי**
- יזמת או עזרת בהפקת אירוע/ים **(לרבות אירועים ווירטואליים) ביוצאים לשינוי**

נספח 3: ניתוח עצי החלטה לניבוי משתנים תלויים באמצעות המשתנים

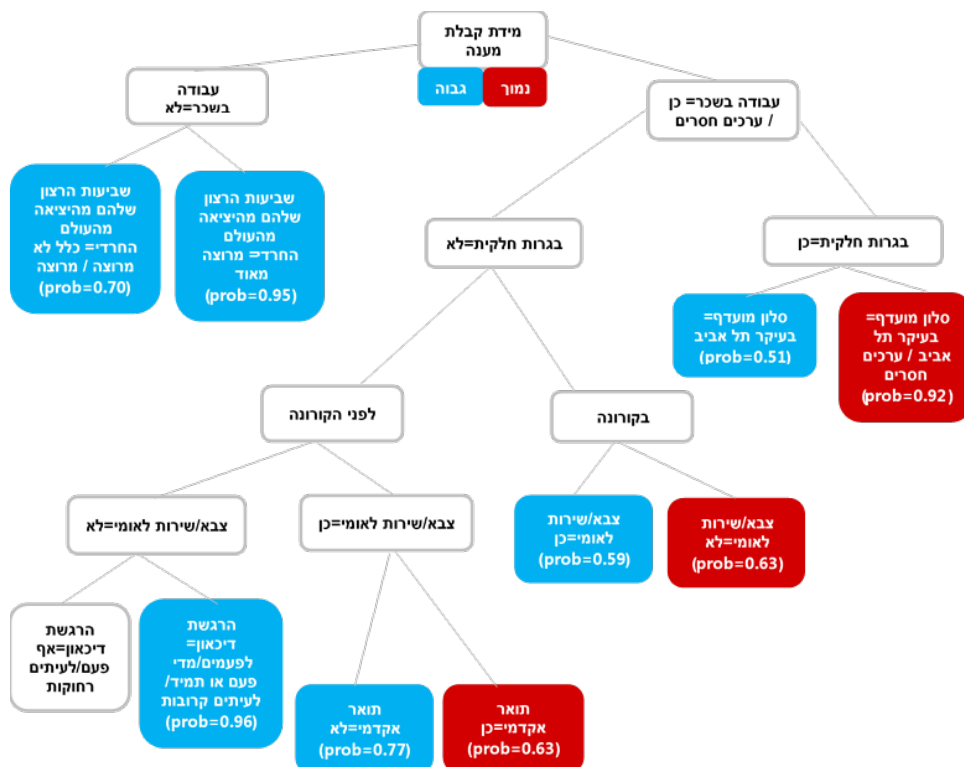
המסבירים.*

הכנת המשתנים התלויים לניתוח:

- משתנה תלוי: 'מידת המענה שקיבלו המשיבים ביוצאים לשינוי'
- משתנה תלוי: 'הציפיות לשירותים מיוצאים לשינוי'
- משתנים אלו הינם משתני סדר שנמדדו על סקאלה מסוג ליקרט בעלת 6 דרגות: 0- אין צורך בשירות; 1- לא יודע; 2- במידה מעטה/כלל לא; 3- במידה סבירה; 4- במידה רבה; 5- במידה רבה מאוד.
- משתנה תלוי: 'חווית ההשתתפות ביוצאים לשינוי'
- משתנה זה הינו משתנה סדר שנמדד על סקאלה מסוג ליקרט בעלת 4 דרגות: 1- במידה מעטה/כלל לא; 2- במידה סבירה; 3- במידה רבה; 4- במידה רבה. לשם הניתוח, הסקאלה הומרה לסקאלה של משתנה נומינלי: **גבוה** (במידה רבה מאוד/במידה רבה) ו**נמוך** (במידה מעטה/כלל לא) -- זאת על ידי חישוב אחוז התשובות בכל ההיגדים של המשתנה עבור כל משתתף, עבור 2 קצוות המדידה (גבוה ונמוך).

ניתוח עצי החלטה לניבוי 'מידת המענה שקיבלו המשיבים ביוצאים לשינוי'

[ניתוח זה נעשה עבור פעילים וותיקים ביוצל"ש]



* ניתוח עצי החלטה וכן פרשנותם בוצעו ע"י פרופ' רון קנת מצוות המחקר.

המשתתפים המשפיעים על מידה גבוהה של 'קבלת מענה מיוצאים לשינוי'

- ✓ במידה והמשיבים עובדים או משיבים שלא ידוע אם הם עובדים (ערכים חסרים), הם אינם בעלי בגרות חלקית, הם ענו על השאלון לפני הקורנה והם לא שירתו בצבא/שירות לאומי, המנבא הטוב ביותר למידה גבוהה של מענה הוא הרגשת דיכאון של "לפעמים/מדי פעם או תמיד/ לעיתים קרובות" בסבירות של 96%
- ✓ במידה והמשיבים לא עובדים, המנבא הטוב ביותר למידה גבוהה של מענה היא ששביעות הרצון שלהם מהיציאה מהעולם החרדי היא "מרוצה מאוד" בסבירות של 95%
- ✓ במידה והמשיבים עובדים או משיבים שלא ידוע אם הם עובדים (ערכים חסרים), הם אינם בעלי בגרות חלקית, הם ענו על השאלון לפני הקורנה, והם שירתו בצבא/שירות לאומי, המנבא הטוב ביותר למידה גבוהה של מענה הוא כאשר למשיבים אלו אין תואר אקדמי בסבירות של 77%

המשתתפים המשפיעים על תחושה של 'קבלת מענה גבוה מיוצאים לשינוי'

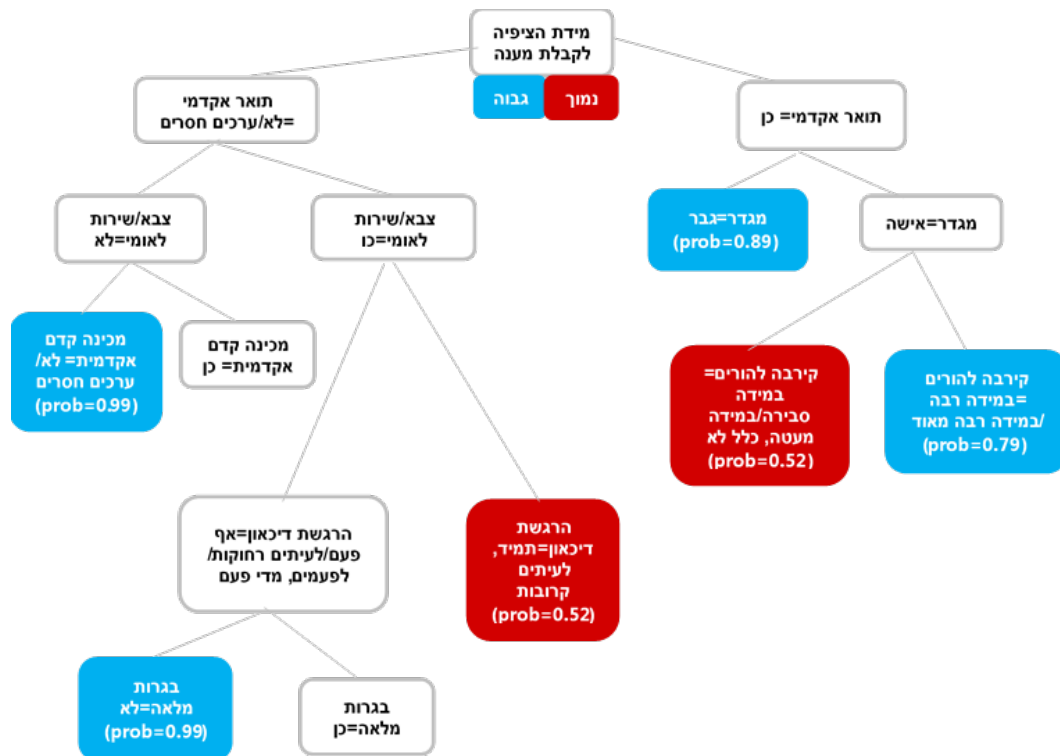
- ✓ במידה והמשיבים לא עובדים, המנבא הטוב ביותר למידה גבוהה של מענה היא ששביעות הרצון שלהם מהיציאה מהעולם החרדי היא "כלל לא מרוצה" או "מרוצה", בסבירות של 70%.
- ✓ במידה והמשיבים עובדים או משיבים שלא ידוע אם הם עובדים (ערכים חסרים), הם אינם בעלי בגרות חלקית, הם ענו על השאלון בקורנה, המנבא הטוב ביותר למידה גבוהה של מענה הוא כן שירות בצבא/שירות לאומי, בסבירות של 59%.
- ✓ במידה והמשיבים עובדים או משיבים שלא ידוע אם הם עובדים, שיש להם בגרות חלקית, המנבא הטוב ביותר למידה גבוהה של מענה הוא סלון מועדף בעיקר בתל אביב, בסבירות של 51%.

המשתתפים המשפיעים על מידה נמוכה של 'קבלת מענה מיוצאים לשינוי'

- ✓ במידה והמשיבים עובדים או משיבים שלא ידוע אם הם עובדים (ערכים חסרים), והם בעלי בגרות חלקית, המנבא הטוב ביותר למידה נמוכה של מענה הוא סלון מועדף בעיקר בירושלים או ללא סלון מועדף, בסבירות של 92%.
- ✓ עבור משיבים עובדים או משיבים שלא ידוע אם הם עובדים (ערכים חסרים), הם אינם בעלי בגרות חלקית, והם השיבו על השאלון בקורנה, המנבא הטוב ביותר למידה נמוכה של מענה הוא שהם לא שירתו בצבא/שירות לאומי, בסבירות של 63%.
- ✓ עבור משיבים עובדים או משיבים שלא ידוע אם הם עובדים (ערכים חסרים), הם אינם בעלי בגרות חלקית, והם השיבו על השאלון לפני הקורנה, והם כן שירתו בצבא/שירות לאומי, המנבא הטוב ביותר למידה נמוכה של מענה הוא שיש להם תואר אקדמי, בסבירות של 63%.

ניתוח עצי החלטה לניבוי 'מידת הציפיה לקבלת מענים ביוצאים לשינוי'

[ניתוח זה נעשה עבור מצטרפים חדשים ליוצל"ש]



המשתנים המשפיעים על מידה גבוהה של 'ציפיות לקבלת מענה מיוצאים לשינוי'

- במידה ולמשיבים אין תואר אקדמי/ ערכים חסרים, והם לא שירתו בשירות צבאי / שירות לאומי, המנבא הטוב ביותר למידת ציפיות גבוהה לקבלת מענה הוא משיבים ללא השכלה קדם אקדמית/ערכים חסרים, בסבירות של 99%.
- במידה ולמשיבים אין תואר אקדמי/ ערכים חסרים, הם כן שירתו בצבא/ שירות לאומי והם לא חשים דיכאון אף פעם או מרגישים מדוכאים לפעמים, המנבא הטוב ביותר למידת ציפיות גבוהה לקבלת מענה הוא משיבים שאין להם בגרות מלאה, בסבירות של 99%.
- במידה ולמשיבים יש תואר אקדמי, המנבא הטוב ביותר למידת ציפיות גבוהה לקבלת מענה הוא שהמשיב הוא גבר, בסבירות של 89%.
- במידה ולמשיבים יש תואר אקדמי, והמשיבים הם נשים, המנבא הטוב ביותר למידת ציפיות גבוהה לקבלת מענה הוא קירבה להורים במידה רבה/רבה מאוד, בסבירות של 79%.

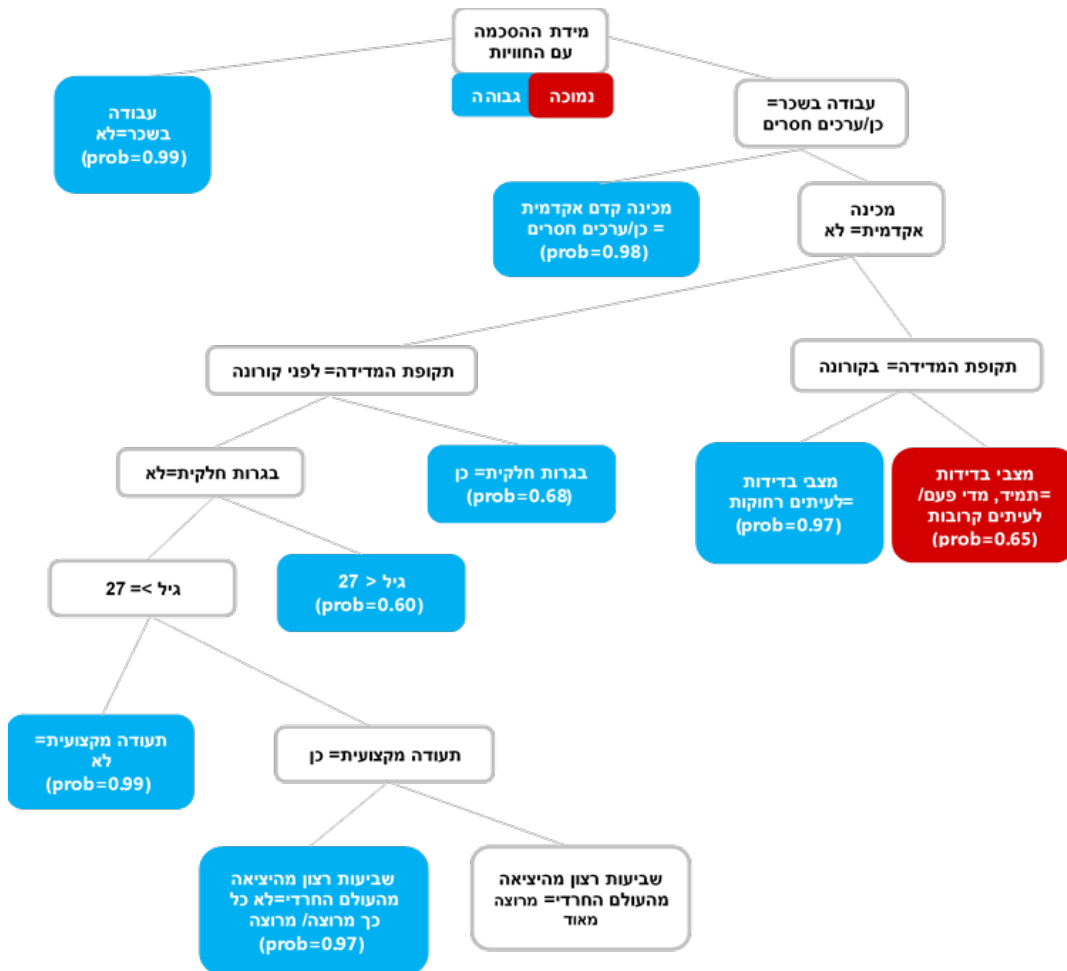
המשתנים המשפיעים על מידה נמוכה של 'ציפיות לקבלת מענה מיוצאים לשינוי'

- במידה ולמשיבים אין תואר אקדמי/ ערכים חסרים, והם שירתו בצבא/ שירות לאומי, המנבא הטוב ביותר למידת ציפיות נמוכה לקבלת מענה הוא הרגשת דיכאון לעיתים קרובות/תמיד, בסבירות של 52%.

- במידה ולמשיבים יש תואר אקדמי, והמשיבים הם נשים, המנבא הטוב ביותר למידת ציפיות נמוכה לקבלת מענה הוא קירבה להורים במידה סבירה, מעטה או כלל לא, בסבירות של 52%.

ניתוח עצי החלטה לניבוי מידת ההסכמה עם 'חוויות חיוביות ביוצאים לשינוי'

[ניתוח זה נעשה עבור פעילים וותיקים ביוצל"ש]



המשתנים המשפיעים על מידת הסכמה גבוהה עם 'חוויות חיוביות ביוצאים לשינוי'

- משיבים שלא עובדים הם המנבא הטוב ביותר למידת הסכמה גבוהה עם חוויות חיוביות, בסבירות של 99%.
- במידה והמשיבים עובדים/ ערכים חסרים, המנבא הטוב ביותר למידת הסכמה גבוהה עם חוויות חיוביות הוא השכלה של מכינה אקדמית, בסבירות של 98%.
- במידה והמשיבים עובדים/ ערכים חסרים, אין להם השכלה של מכינה אקדמית, והמשיבים השיבו על הסקר בתקופת הקורונה, המנבא הטוב ביותר למידת הסכמה גבוהה עם חוויות חיוביות הוא תחושה של מצבי בדידות לעיתים רחוקות, בסבירות של 97%.

- במידה והמשיבים עובדים/ ערכים חסרים, אין להם השכלה של מכינה אקדמית, והמשיבים השיבו על הסקר לפני הקורונה, המנבא הטוב ביותר למידת הסכמה גבוהה עם חוויות חיוביות הוא שלמשיבים יש תעודת בגרות, בסבירות של 68%.
- במידה והמשיבים עובדים/ ערכים חסרים, אין להם השכלה של מכינה אקדמית, השיבו על הסקר לפני הקורונה, ואין להם בגרות חלקית, המנבא הטוב ביותר למידת הסכמה גבוהה עם חוויות חיוביות הוא שהמשיבים הם בני פחות מ- 27 שנים, בסבירות של 60%.
- במידה והמשיבים עובדים/ ערכים חסרים, אין להם השכלה של מכינה אקדמית, השיבו על הסקר לפני הקורונה, אין להם בגרות חלקית, וגילם 27 או יותר, המנבא הטוב ביותר למידת הסכמה גבוהה עם חוויות חיוביות הוא שאין למשיבים תעודה מקצועית, בסבירות של 99%.
- במידה והמשיבים עובדים/ ערכים חסרים, אין להם השכלה של מכינה אקדמית, השיבו על הסקר לפני הקורונה, אין להם בגרות חלקית, גילם 27 או יותר, ויש להם תעודה מקצועית, המנבא הטוב ביותר למידת הסכמה גבוהה עם חוויות חיוביות היא שביעות רצון מהיציאה מהעולם החרדי של המשיבים הלא כל כך מרוצים או של המשיבים המרוצים, בסבירות של 97%.

המשתתפים המשפיעים על מידת הסכמה נמוכה עם 'חוויות חיוביות ביוצאים לשינוי'

- במידה והמשיבים עובדים/ ערכים חסרים, אין להם השכלה של מכינה אקדמית, והם השיבו על הסקר בתקופת הקורונה, המנבא הטוב ביותר למידת הסכמה נמוכה עם חוויות חיוביות הוא תחושה של מצבי בדידות תמיד, מדי פעם/ לעיתים קרובות, בסבירות של 65%.

ביבליוגרפיה בנושא ניתוח עצי החלטה

- Guerrero, R., Dookeram, N., & Hosein, P. (2021, November). A Decision Tree Approach to Customer Surveys. In *2021 Second International Conference on Intelligent Data Science Technologies and Applications (IDSTA)* (pp. 74-81). IEEE.
- Kenett, R. S., & Salini, S. (2011). *Modern analysis of customer surveys: with applications using R*. John Wiley & Sons.
- Kenett, R. S., & Zacks, S. (2021). *Modern industrial statistics: With applications in R, MINITAB, and JMP*. John Wiley & Sons.
- Kenett, R. S., Zacks, S., & Gedeck P (2022). *Modern Statistics: A Computer-Based Approach with Python*, Springer - Birkhäuser
- Kern, C., Klausch, T., & Kreuter, F. (2019, April). Tree-based machine learning methods for survey research. In *Survey research methods* (Vol. 13, No. 1, p. 73). NIH Public Access.

נספח 4: כלי המחקר האיכותניים

תסריט לריאיון עומק אישי ליוצא צרכן שירותי מרכזי הקהילה וההכון – מדידה ראשונה

שמי ... אנחנו צוות מחקר ממוסד נאמן למחקרי מדיניות לאומית שבטכניון, עורכים מחקר על יוצאים לשינוי עבור קרנות הביטוח הלאומי השותפים למיזם במטרה להכיר לעומק את האוכלוסייה הצורכת את השירותים של יוצאים לשינוי, ועל מנת לדייק את המענים שהתוכנית מספקת לאנשים הנזקקים לשירותים שלה. באמצעות הסיפור האישי שלך ושל חבריך וחברותיך – נוכל לסייע לגורמים המממנים מטעם המדינה ולצוות המוביל את התוכנית להבין טוב יותר את הצרכים, ללמוד ולהשתפר.

חשוב לי להגיד כי ההשתתפות במחקר היא וולונטרית, ואתה יכולה לבקש בכל שלב לסיים את הריאיון. כל תשובותיך יישמרו בסודיות וישמשו למחקר זה בלבד. הממצאים המפורסמים יתייחסו רק למכלול – ויכתבו באופן שלא יאפשר את זיהוייך. על מנת שלא נפספס דבר מהדברים שיאמרו בשיחה שלנו – אני מבקשת את הסכמתך להקליט את השיחה בינינו. נתחיל בזה שתקראי ותחתומי על הסכמה מדעת – שבה כתובים הדברים שאמרתי עכשיו.

1. ספר על הקשר שלך לעמותת יוצאים לשינוי:

כיצד שמעת על העמותה? מה (או מי) גרם לך להגיע? תאר מה עבר עליך במפגש הראשוני עם העמותה, הקשר השוטף והליווי על ידי צוות העמותה (האם ליווי על ידי דמות אחת/יותר)? מה ציפית לקבל מהעמותה? ומה ציפיותיך מהעמותה כיום?

מהם תחומי הפעילות בהם אתה משתתף: ייעוץ וסיוע פרטני, צמצום פערי השכלה, תרבות ואומנות, פעילויות חברה וקהילה, כישורי חיים, קבוצות ייעודיות (למשל, קבוצות להורים); היקף ותדירות הפעילות; האם אתה צורך שירותים נוספים מארגונים / עמותות אחרות? תוכל לפרט בבקשה.

2. עד כמה אתה שבע רצון מהפעילויות? במה ועד כמה הן מסייעות לך? מה חסר?

אילו פעילויות מסייעות לך באילו אופנים הפעילויות הללו מסייעות לך? אילו פעילויות פחות מסייעות לך? באילו תחומי פעילויות יוצאים לשינוי מסייעות לך ובאילו פחות: מצב רוח כללי; חיבור לקהילה, ניכור, בדידות, תגובות הסביבה; קשר למשפחה; ידע עולם, תרבות ושפה; היכרות עם מוסדות, גורמים תומכים, אמצעים וצינורות תקשורת; תחושת מסוגלות, יכולת ניהול עצמי ושליטה במצב; השכלה; תעסוקה ופרנסה. אילו דברים חסרים לך בפעילות של העמותה? מה היית מוסיף או משנה?

מהו הסלון עבורך? כיצד אתה מרגיש כשאתה נכנס לסלון? האם תחושתך לגבי המקום השתנתה עם הזמן? באילו אופנים ולאילו צרכים הסלון משמש אותך? מה אתה אוהב בסלון? ומה פחות?

3. ספר לי מעט על עצמך, היכן גדלת ולמדת, ומה אתה יכול לספר על המשפחה שלך:

עיר מגורים, שיוך לקבוצה חרדית, מוסדות לימוד, ילדות ומשפחה מקור; מצב משפחתי כיום (נישואין, גירושין, ילדים וכד').

4. ספר לי על תהליך היציאה בשאלה, והשלב בו אתה מצוי כיום:

מתי החל התהליך, ומהם ציוני הדרך העיקריים בתהליך; מה היו הגורמים שהובילו אותך לשינוי (טראומות עבר, היעדר אמונה ומשבר רוחני ועוד)? באיזה שלב בתהליך נוצר הקשר עם עמותת יוצאים לשינוי?

איך נראים החיים שלך היום: מבחינת קיום פרקטיקות ומנהגי מסורת (לבוש, שמירת שבת, שמירת כשרות); מידת הגילוי / הסתרה של היציאה בשאלה בקהילת האם; מצב רוח כללי: תפיסות לגבי העתיד, תחושות לגבי שינוי/יציבות, אי וודאות, חרטה.

תאר את הקשיים ואת הגורמים המסייעים לך בתהליך: חיבור לקהילה, ניכור, בדידות, תגובות הסביבה; קשר למשפחה, תגובות המשפחה; ידע עולם, תרבות ושפה; היכרות עם מוסדות, גורמים תומכים, אמצעים וצינורות תקשורת; תחושת מסוגלות, יכולת ניהול עצמי ושליטה במצב; השכלה; תעסוקה ופרנסה.

5. לקראת סיום: האם יש נושאים שלא נגענו בהם, בכל הנוגע למסגרת של 'יוצאים לשינוי' בה אתה לוקח חלק, ושתרצה להעלות?

תסריט לריאיון עומק אישי ליוצא צרכן שירותי מרכזי הקהילה וההכוון – מדידה שנייה

שמי ... אנחנו צוות מחקר ממוסד נאמן למחקרי מדיניות לאומית שבטכניון, עורכים מחקר על יוצאים לשינוי עבור קרנות הביטוח הלאומי השותפים למיזם במטרה להכיר לעומק את האוכלוסייה הצורכת את השירותים של יוצאים לשינוי, ועל מנת לדייק את המענים שהתוכנית מספקת לאנשים הנזקקים לשירותים שלה. באמצעות הסיפור האישי שלך ושל חבריך וחברותיך – נוכל לסייע לגורמים המממנים מטעם המדינה ולצוות המוביל את התוכנית להבין טוב יותר את הצרכים, ללמוד ולהשתפר.

חשוב לי להגיד כי ההשתתפות במחקר היא וולונטרית, ואתה יכולה לבקש בכל שלב לסיים את הריאיון. כל תשובותיך יישמרו בסודיות וישמשו למחקר זה בלבד. הממצאים המפורסמים יתייחסו רק למכלול – ויכתבו באופן שלא יאפשר את זיהוייך. על מנת שלא נפספס דבר מהדברים שיאמרו בשיחה שלנו – אני מבקשת את הסכמתך להקליט את השיחה בינינו. נתחיל בזה שתקראי ותחתום. על הסכמה מדעת – שבה כתובים הדברים שאמרתי עכשיו.

הערה כללית: ממראיינים שפעילים בתוכנית מקיץ 2019 לבקש לספר על השינוי שחל בפעילות שלך

מ 2019 עד היום?

6. ספר על הקשר שלך למרכז הקהילה וההכוון (הסלון) של יוצאים לשינוי:

- ♦ ממתי אתה פעיל בסלון? כיצד שמעת עליו? מה (או מי) גרם לך להגיע?
- ♦ תאר מה עבר עליך במפגש הראשוני עם הסלון, הקשר השוטף והליווי על ידי צוות הסלון (האם ליווי על ידי דמות אחת/יותר)?
- ♦ מה ציפית לקבל מהסלון? ומה ציפיותיך מהסלון כיום?
- ♦ מהם תחומי הפעילות בהם אתה משתתף: ייעוץ וסיוע פרטני, צמצום פערי השכלה, תרבות ואומנות, פעילויות חברה וקהילה, כישורי חיים, קבוצות ייעודיות (למשל, קבוצות להורים)?

- ♦ מהו היקף ותדירות הפעילות?
- ♦ האם אתה צורך שירותים נוספים מארגונים / עמותות אחרות? תוכל לפרט בבקשה.

7. עד כמה אתה שבע רצון מהפעילויות? במה ועד כמה הן מסייעות לך? מה חסר?

- ♦ אילו פעילויות מסייעות/סייעו לך? באילו אופנים הפעילויות הללו מסייעות לך? אילו פעילויות פחות מסייעות/סייעו לך?
- ♦ באילו תחומי חיים יוצאים לשינוי מסייעים לך ובאילו פחות: מצב רוח כללי; חיבור לקהילה, ניכור, בדידות, תגובות הסביבה; קשר למשפחה; ידע עולם, תרבות ושפה; היכרות עם מוסדות, גורמים תומכים, אמצעים וצינורות תקשורת; תחושת מסוגלות, יכולת ניהול עצמי ושליטה במצב; השכלה; תעסוקה ופרנסה.
- ♦ אילו שירותים חסרים לך בפעילות של הסלון? מה היית מוסיף או משנה?
- ♦ מהו הסלון עבורך? כיצד אתה מרגיש כשאתה נכנס לסלון? האם תחושתך לגבי המקום השתנתה עם הזמן? באילו אופנים ולאילו צרכים הסלון משמש אותך? מה אתה אוהב בסלון? ומה פחות?

8. ספר לי מעט על עצמך, היכן גדלת ולמדת, ומה אתה יכול לספר על המשפחה שלך:

עיר מגורים, שיוך לקבוצה חרדית, מוסדות לימוד, ילדות ומשפחה מקור; מצב משפחתי כיום (נישואין, גירושין, ילדים וכד').

9. ספר לי על תהליך היציאה בשאלה, והשלב בו אתה מצוי כיום:

מתי החל התהליך, ומהם ציוני הדרך העיקריים בתהליך; מה היו הגורמים שהובילו אותך לשינוי (טראומות עבר, היעדר אמונה ומשבר רוחני ועוד)? באיזה שלב בתהליך נוצר הקשר עם עמותת יוצאים לשינוי?

איך נראים החיים שלך היום: מבחינת קיום פרקטיקות ומנהגי מסורת (לבוש, שמירת שבת, שמירת כשרות); מידת הגילוי / הסתרה של היציאה בשאלה בקהילת האם; מצב רוח כללי: תפיסות לגבי העתיד, תחושות לגבי שינוי/יציבות, אי וודאות, חרטה.

תאר את הקשיים ואת הגורמים המסייעים לך בתהליך: חיבור לקהילה, ניכור, בדידות, תגובות הסביבה; קשר למשפחה, תגובות המשפחה; ידע עולם, תרבות ושפה; היכרות עם מוסדות, גורמים תומכים, אמצעים וצינורות תקשורת; תחושת מסוגלות, יכולת ניהול עצמי ושליטה במצב; השכלה; תעסוקה ופרנסה.

10. לקראת סיום: האם יש נושאים שלא נגענו בהם, בכל הנוגע למסגרת של 'יוצאים לשינוי' בה אתה לוקח חלק, ושתרצה להעלות?

תסריט לריאיון עומק אישי לחבר צוות מרכזי הקהילה וההכוון – מדידה ראשונה

שמי ... אנחנו צוות מחקר ממוסד נאמן למחקרי מדיניות לאומית שבטכניון, עורכים מחקר על יוצאים לשינוי עבור קרנות הביטוח הלאומי השותפים למיזם במטרה להכיר לעומק את האוכלוסייה הצורכת את השירותים של יוצאים לשינוי, ועל מנת לדייק את המענים שהתוכנית מספקת לאנשים הנזקקים לשירותים שלה. באמצעות נקודת המבט שלך ושל השותפים שלך לעשייה ביוצאים לשינוי – נוכל לסייע

לגורמים המממנים מטעם המדינה ולצוות המוביל את התוכנית להבין טוב יותר את הצרכים והמענים, ללמוד ולהשתפר.

חשוב לי להגיד כי ההשתתפות במחקר היא וולונטרית, ואתה יכולה לבקש בכל שלב לסיים את הריאיון. כל תשובותיך יישמרו בסודיות וישמשו למחקר זה בלבד. הממצאים המפורסמים יתייחסו רק למכלול – ויכתבו באופן שלא יאפשר את זיהוייך. על מנת שלא נפספס דבר מהדברים שיאמרו בשיחה שלנו – אני מבקשת את הסכמתך להקליט את השיחה בינינו. נתחיל בזה שתקראי ותחתום. על הסכמה מדעת – שבה כתובים הדברים שאמרתי עכשיו.

1. ספר לי מעט על עצמך: מה הביא אותך ליוצאים לשינוי, ומה תפקידך במרכזי הקהילה וההכוון?

תיאור התפקיד, כמה זמן בתפקיד, היקף משרה וניסיון קודם בעבודה; רקע אישי ומה הביא את בעל התפקיד לעבודה/התנדבות במרכזי הקהילה וההכוון של יוצאים לשינוי.

2. ספר לי על תפיסת התפקיד שלך ביוצאים לשינוי:

תיבחן השפה של המרואיין, והאם המרואיין מציג תפיסת תפקיד לאור תאוריית העבודה אשר הוגדרה במודל הלוגי: העדפה לטיפול ביוצאים לשינוי בשלבים מוקדמים של היציאה מהעולם החרדי; העדפת שילוב עבודה פרטנית וקהילתית; העדפת מודל עבודה פתוח; העדפת הקניה של חכות/כלים/מיומנויות ופחות מתן 'דגים'.

3. ספר לי כיצד התפיסה הזו שלך באה לידי ביטוי בעבודתך השוטפת היומיומית.

יבחנו הביטויים הפרקטיים של הנחות עבודה אלה בעבודה השוטפת של המרואיין, והוא יתבקש לתת דוגמאות רבות ככל הניתן; יבחן הפער (אם ימצא) בין תאוריית העבודה לפרקטיקה: מה מתוך החזון ותפיסת התפקיד בא לידי ביטוי בפרקטיקה ומה לא? מדוע?

4. בוא ננסה לבחון באופן ביקורתי את התפקיד שלך באופן פרטני, ואת 'יוצאים לשינוי' בכלל:

באיזו מידה, להערכתך, אתה בפרט וארגון יוצאים לשינוי בכלל נותנים מענה מספק לצעירים יוצאים לשינוי? למי יותר, למי פחות? איזה בעיות עולות בדרך? היכן אתה מרגיש שאתה מתקשה לספק מענה? מה היית עושה אחרת? האם קיימים פערים בין תפיסת התפקיד האישית שלך לבין הגדרות התפקיד הרשמיות? מה אתה עושה אחרת? מה עובד טוב; מה דורש עדכון ושיפור?

5. תוכל לתאר בבקשה את מאפייני העבודה בעמותת יוצאים לשינוי:

בהיבטים של ניהול, הדרכה והנחייה של אנשי הצוות; שיטות מנהלתיות וארגון (כמו: תכנון עבודה, קביעת יעדים, עמידה בלוחות זמנים, מעקב ובקרה); שיתופי פעולה פנים ארגוניים ועבודות צוות – אני ומשלימי התפקיד שלי וכד'.

שיתופי פעולה עם גורמי חוץ; האם היקפי הפעילות והתקציב מספקים: מה היית מרחיב? מה מצמצם? מה היה עוזר לך במילוי תפקידך? או לאיזה תמיכה נוספת אתה זקוק כדי למלא תפקידך טוב יותר?

מה עובד טוב; מה דורש עדכון ושיפור?

6. לקראת סיום: האם יש נושאים שלא נגענו בהם, בכל הנוגע ל'יוצאים לשינוי', ושתרצה להעלות?

תסריט לריאיון עומק אישי לחבר צוות מרכזי הקהילה וההכוון – מדידה שנייה

לא חלו שינויים בתסריט הריאיון של חברי הצוות בין המדידה הראשונה לשינוי, למעט ההערה הכללית הבאה:

ממרוויינים שעובדים/מתנדבים מקיץ 2019 לבקש לספר על השינוי שחל בפעילות שלך מ 2019 עד היום?

הנחיות לתצפיות – אתנוגרפיה של פעילות בסלון יוצאים לשינוי – מדידה ראשונה ושינוי

צוות המחקר יגיע לכל אחד מהמרכזים בימים בהם מתקיימת פעילות מגוונת במרכזים. התצפית תיערך בפעילויות קהילתיות קונקרטיות – כמו קורסים לצמצום פערי השכלה ופעילויות תרבות ואומנות – וכן במרחב של הסלון, לפני ולאחר הפעילות.

הערה כללית למדידה השנייה: לנסות לזהות בתצפית שינויים ממדידה ראשונה (2019) לשינוי (2021).

התצפית תכלול התייחסות להיבטים הבאים:

1. **אווירה כללית:** האם עולה תחושה של 'בית' – נינוחות, אנשים שמגיעים לא רק לפעילות קונקרטית, אלא נשארים מעבר לזמן הפעילות? לכמה זמן אנשים מגיעים ל'סלון'? האם יש תחושה של קהילה? האם יש שמחה?
2. **היבטים תרבותיים:** מהו קוד הלבוש – האם הסגנון אחיד או מגוון? מהי השפה – יידיש, עברית, שימוש בסלנג – האם אחיד או מגוון? איזו מוסיקה נשמעת ברקע (אם בכלל)?
3. **דינמיקה של יחסים בין היוצאים בשאלה, בינם לבין עצמם:** האם אנשים מכירים זה את זה? האם מתקיימות שיחות אישיות? מה קורה כאשר חדשים נכנסים למרחב? האם נעזרים זה בזה (עצות מעשיות, שיתוף בחוויות); האם ניכרת ידידות?
4. **דינמיקה של יחסים בין אנשי הצוות ליוצאים לשינוי:** מידת הפתיחות והשיתוף עם אנשי הצוות; יחסים פורמליים מול לא פורמליים; יחסי סמכות מול חברות.
5. **מחויבות לפעילויות:** אווירה לימודית בקורסים; השתתפות סדירה או אקראית.
6. **שיתוף בקשיים:** אלו נושאים עולים במרחב המשותף באופן בלתי פורמלי? האם המשתתפים מביאים למרחב המשותף קשיים, חוסר ידע. האם ניכרת פתיחות ושיתוף, האם שואלים שאלות 'מביכות'? בקשות לעזרה?

7. **מרחב למורטוריום (ניסוי וטעייה):** האם ה'סלון' משמש מרחב לניסוי, תהייה וטעייה? האם ב'סלון' יש תחושת מוגנות? האם אנשים מרגישים נוח להתבטא ולהתנהג בחופשיות? האם יש מצבים בהם ניתן לזהות אווירה שיפוטית וביקורתית?

נספח 5: הליך סיווג ההיגדים לאשכולות של היגדים לתיאור מצב רגשי-נפשי

על מנת לסווג את שבעת ההיגדים (ראו שקופית קודמת) לאשכולות הומוגניים, נערך ניתוח אשכולות היררכי (Hierarchical cluster analysis) מסוג Average Linkage. בשיטה זו התצפיות מקובצות בהדרגה, כך שהמרחק בין שני אשכולות מוגדר כמרחק הממוצע בין כל נקודה באשכול אחד לכל נקודה באשכול השני. זוגות של אשכולות מקובצים לאשכול אחד כאשר המרחק ביניהם הוא הקטן ביותר מכל הזוגות. בשקף הבא מוצגים שלבי הצבירה לאשכולות.

ניתוח אשכולות לנתוני מדידה שניה הניב תוצאות דומות לניתוח אשכולות עבור המדידה הראשונה ולא נמצאו הבדלים מובהקים בין תוצאות שתי המדידות.

1. אופטימיות:

– אני מרגיש אופטימי לגבי העתיד

– אני מרגיש מועיל

2. רוגע:

– אני מרגיש רגוע

3. מסוגלות:

– אני מתמודד טוב עם בעיות

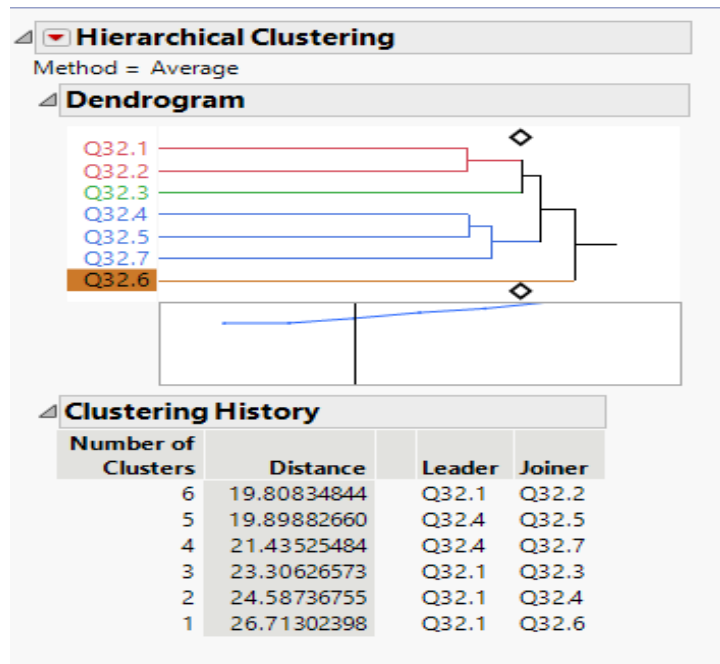
– אני חושב בבהירות

– אני מצליח לחשוב עצמאית בנוגע לדברים

4. אינטראקציה עם גורמים אחרים:

– אני מרגיש קרוב לאנשים אחרים

תרשים 40: ניתוח אשכולות היררכי (Hierarchical cluster analysis) מסוג Average Linkage להיגדים לתיאור מצב רגשי-נפשי



נספח 6: הליך סיווג ההיגדים לאשכולות לשירותים שיוצאים מצפים לקבל

ביוצל"ש

במסגרת השאלון הכמותי, נבנתה סדרה של 16 היגדים שתפקידם היה לבחון את הציפיה לקבל מענה לשירותים השונים ביוצל"ש. על מנת לסווג את ההיגדים הנחקרים לאשכולות הומוגניים, נערך ניתוח אשכולות היררכי (Hierarchical cluster analysis) מסוג Average Linkage. בשיטה זו התצפיות מקובצות בהדרגה, כך שהמרחק בין שני אשכולות מוגדר כמרחק הממוצע בין כל נקודה באשכול אחד לכל נקודה באשכול השני. זוגות של אשכולות מקובצים לאשכול אחד כאשר המרחק ביניהם הוא הקטן ביותר מכל הזוגות. הסקאלה בה נמדד המשתנה היא סקאלה מסוג ליקרט בעלת 6 דרגות: 0-אין צורך בשירות; 1-לא יודע; 2-במידה מעטה-כלל לא; 3-במידה סבירה; 4-במידה רבה; 5-במידה רבה מאוד.

לשם ניתוח האשכולות סקאלה זו צומצמה לסקאלה בעלת 4 דרגות: 1-במידה מעטה-כלל לא; 2-במידה סבירה; 3-במידה רבה; 4-במידה רבה מאוד.

1. הרחבת המעגל החברתי

– הרחבת המעגל החברתי שלך

2. העשרה מקצועית

– מרחב 'אופן ספייס' לעבודה ולימודים

– העשרה מקצועית (כמו מדעי המחשב, קולנוע)

3. תמיכה אישית ורגשית בתהליך היציאה

– תמיכה אישית ורגשית בתהליך היציאה מהעולם החרדי

– ליווי אישי בתהליך היציאה מהעולם החרדי

– ייעוץ ו/או ייצוג משפטי: פרויקט דיני משפחה

4. מידע פרקטי לגבי היציאה בשאלה

– מפגש קבוצתי עם יוצאים בעלי פרופיל אישי-חברתי דומה לשלך (כמו הורים וילדים, נשים, להט"בים וכד')

– מידע אודות תופעת היציאה מעולם החרדי

– מידע אודות פעילויות המיועדות ליוצאים מהעולם החרדי

– מידע אודות הגורמים היכולים לסייע לך בתהליך היציאה מהעולם החרדי

5. פעילות פנאי

– פעילויות פנאי ותרבות

– חשיפה והיכרות עם עולמות תוכן חדשים

6. הכוונה לתעסוקה

– הכוון לתעסוקה, הכשרה, לימודים, שירות צבאי או לאומי

מקבץ 7 – התנהלות פיננסית

– ליווי להתנהלות פיננסית או עסקית נכונה

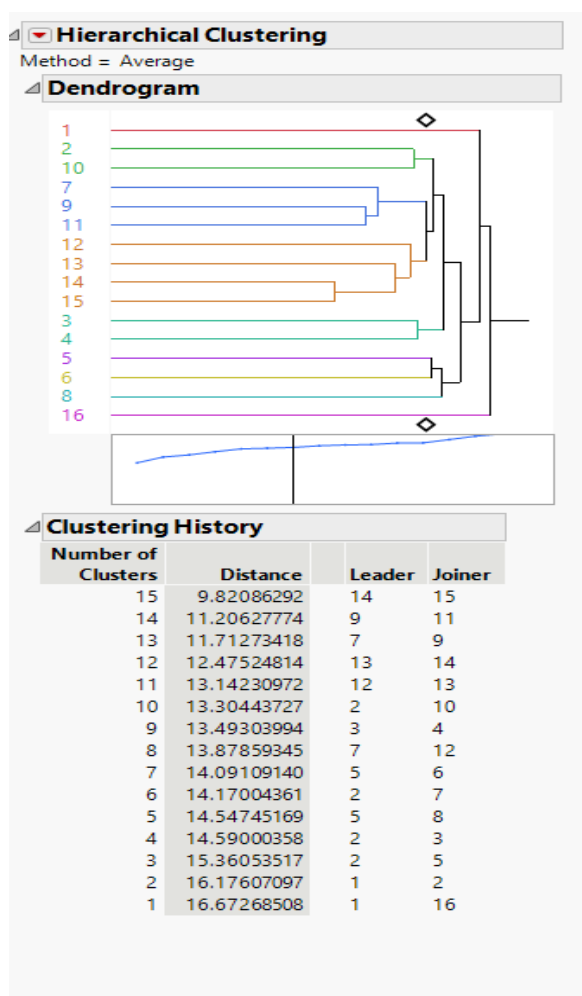
מקבץ 8 – תגבור לימודי

– תגבור לימודי בתחומים שונים (כמו אנגלית, מתמטיקה)

מקבץ 9 – מיצוי זכויות

– מידע אודות הזכויות שלך והדרכים למיצוי זכויות

תרשים 41: ניתוח אשכולות היררכי (Hierarchical cluster analysis) מסוג Average Linkage להיגדים של שירותים שיוצאים מצפים לקבל ביוצל"ש



ניתוח האשכולות לנתוני מדידה שניה הניב חלוקה שונה לאשכולות מניתוח אשכולות עבור המדידה הראשונה, לכן לא ניתן לבצע השוואה בין המדידות.

נספח 7: הליך סיווג ההיגדים לאשכולות של ההיגדים לדירוג חוויות אישיות במרכזי הקהילה וההכון

במסגרת השאלון הכמותי, נבנתה סדרה של 12 היגדים שתפקידם לבחון היבטים שונים בחוויית ההשתתפות ביוצל"ש. על מנת לסווג את ההיגדים הנחקרים לאשכולות הומוגניים, נערך ניתוח אשכולות היררכי (Hierarchical cluster analysis) מסוג Average Linkage. בשיטה זו התצפיות מקובצות בהדרגה, כך שהמרחק בין שני אשכולות מוגדר כמרחק הממוצע בין כל נקודה באשכול אחד לכל נקודה באשכול השני. זוגות של אשכולות מקובצים לאשכול אחד כאשר המרחק ביניהם הוא הקטן ביותר מכל הזוגות.

1. מתנסה בפעילויות מגוונות וחדשות

- ביוצל"ש אתה נחשף לדברים חדשים שלא הכרת
- ביוצל"ש אתה מתנסה בפעילויות רבות ומגוונות
- ביוצל"ש מסייעים לך למצוא את התהליך הנכון לך ליציאה מהעולם החרדי
- ביוצל"ש אתה מרגיש נוח להתנסות בדברים חדשים ואפילו לטעות לפעמים
- מביא את עצמי לידי ביטוי
- ביוצל"ש אתה מציג ומשתף בקשיים ולבטים אישיים
- ביוצל"ש אתה משפיע ועוזר לאנשים אחרים

1. מרגיש חלק מקהילה

- ביוצל"ש אתה חווה חוויות מהנות
- ביוצל"ש אתה מרגיש שווה בין שווים
- ביוצל"ש אתה מרגיש חלק מתנועה חברתית הפועלת לשיפור המעמד הציבורי של היוצאים מהעולם החרדי כקולקטיב

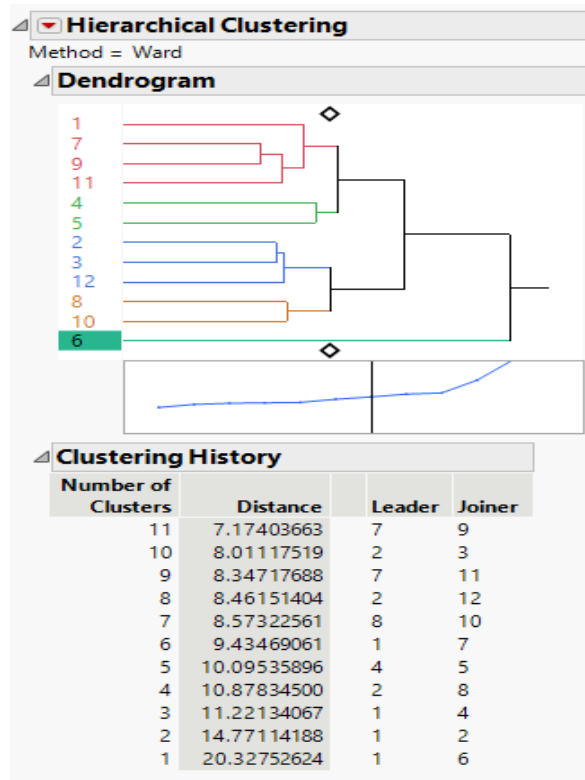
2. חש ביקורת מצד אחרים

- ביוצל"ש הרגשת ביקורת מצד אחרים על דברים שאמרת או עשית

3. תחושת בית ודואגים לי

- ביוצל"ש אתה מרגיש בבית
- ביוצל"ש אתה מרגיש שיש מי שדואג לך

תרשים 42: ניתוח אשכולות היררכי (Hierarchical cluster analysis) מסוג Average Linkage
להיגדים לדירוג חוויות אישיות במרכזי הקהילה וההכון



רשימת מקורות

- אנגלנדר, י., 2008 "שישי בערב – חיים בין נרטיבים". דעות 37.
- בר, מ., 2004. בין דממה דקה לקול צעקה; פעילותם הפוליטית של ארגוני רווחה וולונטריים בתהליך קביעת המדיניות כלפי ילדים עם נכויות בישראל. ירושלים: האוניברסיטה העברית בירושלים, ביה"ס לעבודה סוציאלית ורווחה חברתית ע"ש פאול ברוואלד.
- ברזילאי, ש., 2004א. לפרוץ מאה שערים: מסע אל עולמם של היוצאים לשאלה. תל אביב: ידיעות אחרונות.
- ברזילאי, ש., 2004ב. "דרך החול: תופעת "היציאה בשאלה" מהחברה החרדית מאז קום המדינה ועד שלהי שנות התשעים". סוציולוגיה ישראלית, ו 117-91:1.
- גדרון, ב., בר, מ., וכץ, ח., 2003. המגזר השלישי בישראל: בין מדינת רווחה לחברה אזרחית. תל אביב: קו אדום, הוצאת הקיבוץ המאוחד.
- דורון, ש., 2013. "עזיבת העולם החרדי כמפגש בין מודלים חברתיים-דתיים". סוציולוגיה ישראלית 2:373-390.
- הורוביץ, נ., 2016. החברה החרדית תמונת מצב. ירושלים: המכון החרדי למחקרי מדיניות.
- הורוביץ, נ., 2018. יציאה בשאלה: סיכון, סיכוי ומדיניות חברתית. ירושלים.
- הורוביץ, ת., 1996. בין שלוש תרבויות פוליטיות: העולים מברית המועצות לשעבר בישראל. ירושלים: המכון ליחסים בינלאומיים ע"ש לאונרד דיוויס.
- זיכלינסקי, א., 2010. "השפעת תהליכי הפרטה החלקית והמסחור על תכונות ארגוני המגזר השלישי בישראל". ביטחון סוציאלי 82:790-111.
- זיכלינסקי, א., ויורק, א., 2007. "ארגוני המגזר השלישי: כיוונים ומגמות". בתוך ש. רומי ומ. שמידע (עורכים), החינוך הבלתי פורמלי במציאות משתנה, (עמ' 551-568). ירושלים: הוצאת מגנס, האוניברסיטה העברית.
- כהן, ח., 1990. המסורתיות בישראל: מודרניות ללא חילון. ירושלים: בר אילן וכתר.
- יאנג, 2005. "מתח בין הייעוד לשוק בניהול מלכ"רים". ביטחון סוציאלי, 56-32:70.
- ישורון, ג., סטרבצ'ינסקי, מ., וקידר, י., 2017. מדד ון ליר לאיכות חיים. התוכנית לכלכלה וחברה. ירושלים: ון ליר.
- לומסקי-פדר, ע., ות. רפפורט, 2012. ישראלים בדרכם: סיפורי הגירה של צעירים מחבר העמים לשעבר. ירושלים: הוצאת מגנס.

לרנר, י., 2012. "הקדמה: הכוח הפרגמטי של תרבות בהגירה". בתוך לרנר, י., ור. פלדחי (עורכות),
רוסים בישראל: הפרגמטיקה של תרבות בהגירה. ירושלים: מכון ון ליר והוצאת הקיבוץ המאוחד.

לרנר, י., 2013. "רוסים" בישראל כקולקטיב פוסט סובייטי: על יישומו של רפרטואר תרבותי". בתוך:
שביט, זאב, אורנה ששון-לוי וגיא בן-פורת (עורכים), מראי מקום: זהויות משתנות ומיקומים חברתיים
בישראל. רעננה: מכון ון ליר בירושלים הקיבוץ המאוחד.

קסיר (קלינר), נ., רומנוב, ד., צחור-שי, א., אדר, ש., בן שימול, צ., ומרשה, נ., 2019. איכות החיים של
אוכלוסיות בחברה הישראלית. המכון החרדי למחקרי מדיניות.

קרנצלר, מ., 2012. שלמים עם עצמם: ראיונות עומק חוזרים עם "חוזרים בשאלה". סוגיות חברתיות
בישראל, 13:177-192.

רבי, ל., 2009. עומס האינדיבידואליות: השורשים של אידיאל האינדיבידואליות המודרני. חיפה: פרדס.

רגב, א., וגורדון ג., 2020. שינויים במידת הדתיות ומעברים בין זרמי דת בקרב יהודים בישראל. ירושלים:
המכון הישראלי לדמוקרטיה.

Badelt, C., 2003. "Entrepreneurship in nonprofit organizations; Its role in theory and in the real world nonprofit sector". In H. K. Anheier & A. Ben-Ner (Eds.), *The study of the nonprofit enterprise: Theories and approaches* (pp. 139-160). Kluwer Academic Plenum Publishers.

Remennick, Larissa, 2003. "The 1.5 Generation of Russian Jewish Immigrants in Israel: Between Integration and Socio-Cultural Retention." *Diaspora: A Journal of Transnational Studies* 12(1):39-66.

חברה



מוסד שמואל נאמן
למחקר מדיניות לאומית

טל. 04-8292329 | פקס. 04-8231889
הטכניון – מכון טכנולוגי לישראל
קרית הטכניון, חיפה 3200003
www.neaman.org.il