

שאלון מובנה למחצה בקרב מנהלים (דרג ביניים ודרג בכיר)

מחברים: אלה אוסטרובסקי ברמן, שירלי רזניצקי, יצחק שנור, סמדר סומך, אורן תירוש

שותפים למחקר: המחקר נעשה בשיתוף אגף בכיר אזרחים ותיקים במשרד הנגב, הגליל והחוסן הלאומי.

נושאים: שוק העבודה, השתלבות בתעסוקה, חסמים לתעסוקה, עובדים מבוגרים, מבוגרים בשוק העבודה, עובדים שכירים, מעסיקים, פרישה, הזדמנויות תעסוקה, גיוס עובדים, תנאי העסקה, תמריצים

מטרת הכלי: הראיונות נועדו לבחון את עמדות המעסיקים בנוגע להעסקת עובדים מבוגרים: מאפייני העובדים המבוגרים, תפקודם בארגון, האתגרים והתועלות שבהעסקתם ושיקולים בגיוס ובהעסקה של עובדים מבוגרים.

שנת הפרסום: 2023

שיטת איסוף המידע: ראיון פנים אל פנים, ראיון חצי מובנה

האוכלוסייה הנחקרת: מעסיקים

האוכלוסייה הנשאלת: מעסיקים

לדוח המחקר: עובדים מבוגרים בשוק העבודה: נקודת המבט של מעסיקים



שאלון מובנה למחצה בקרב מנהלים (דרג ביניים ודרג בכיר)

הקדמה (כולל הסכמה מדעת להשתתפות במחקר)

[פתיחת שיחה אישית בהתאם לפגישה, טלפוני, זום או פנים אל פנים] [סוגריים מרובעים הם הנחיות למראיין/ת]

שלום, קוראים לי _____ ממכון ברוקדייל- מכון מחקר חברתי-יישומי העוסק בעיצוב מדיניות והערכת שירותים.

לפני שנתחיל אני רוצה להסביר על המחקר ומטרותיו וגם לקבל את הסכמתך להשתתף בו.

נושא תעסוקת מבוגרים מעסיק את קובעי המדיניות מאחר שמספרם הולך וגדל ויש חשיבות להמשך התעסוקה גם בגיל מבוגר. מחקר זה נעשה בשיתוף עם המשרד לשוויון חברתי ומטרתו לעמוד על הקשיים והחסמים – כפי שמעסיקים רואים אותם – הכרוכים בהעסקת מבוגרים, וזו גם מטרת הפגישה שלנו. חשוב להדגיש שאין תשובות נכונות או דעות נכונות. מטרת הפגישה היא להבין את המצב וללמוד כיצד נושא זה נתפס בעיניך.

נוסף לראיון איתך נראיין עוד כ-30 מנהלות ומנהלים בענפי משק שונים. הדברים שתאמר / תאמרי לנו יעובדו לכדי מסקנות כלליות ולא נצטט אותם בשמך. משך הריאיון הוא בין 30 ל-45 דקות. אין שום חובה להשתתף במחקר אבל נשמח מאד לעזרתך. אם יש שאלה שאינך חש / חשה בנוח לענות עליה, אפשר לדלג עליה. תוכל / תוכלי גם לסיים את הריאיון בכל שלב.

בכל שאלה הקשורה למחקר תוכל לפנות לצוות המחקר.

האם אתה / את מסכים / מסכימה להשתתף במחקר?

ברשותך הייתי רוצה להקליט את הריאיון לצורך ניתוח החומר בהמשך. [ההקלטה צריכה לכלול את שלב ההסכמה לצורך

תיעוד]

רקע

1. ספר/י בבקשה על עצמך בדגש על הרקע המקצועי (גיל, השכלה, תפקיד, וותק וכו')
2. ספר/י בבקשה על החברה בה את/ה עובד/ת (מספר עובדים, חברה בינלאומית, עיסוק עיקרי וכו')
3. תאר/י בבקשה את המבנה הגילי בחברתכם. כמה עובדים אתם מעסיקים לאחר גיל פרישה?

שאלות מרכזיות

4. למה החלטת להשתתף בתוכנית לעידוד העסקת עובדים מבוגרים?
5. למה אתה מעוניין להעסיק עובדים מבוגרים?

6. אילו מענים/שירותים המדינה יכולה לגבש על מנת לסייע לך בהעסקת עובדים מבוגרים
7. איזה מענים קיימים היום אך אינם מסייעים, כך שאין צורך להשקיע בהם
8. מה ההמלצות שלך לארגונים אחרים ששוקלים לגייס עובדים מבוגרים ומה ההיערכות הארגונית הנדרשת
9. אם מחר גיל הפרישה יעלה ל- 75 – איך שינוי זה ישפיע עליך ואיך תיערך לכך?

שאלות הרחבה:

עובדים מבוגרים – תפיסה כללית

10. מה זה אומר מבחינתך "עובד מבוגר"? [אם לא מתייחס לגיל] מאיזה גיל עובד נחשב בעיניך מבוגר?
11. מהם המאפיינים של עובד מבוגר?
12. באיזה תפקידים, בענף שלך, יכולים לדעתך להשתלב עובדים מבוגרים?
13. האם יש תפקידים בארגון שלך שבהם לגיל העובד יש יתרון או תפקידים בהם לגיל העובד יש חסרון? ותפקידים שבהם לגיל העובד אין משמעות?

תוכניות לעידוד תעסוקת מבוגרים

14. האם נהגתם להעסיק עובדים מבוגרים/ עובדים אחרי גיל פרישה לפני שהצטרפת לתוכנית?
15. האם ראייתם/ גייסתם עובדים מבוגרים מאז שהצטרפתם לתוכנית? אם כן, מה גיל העובדים?
16. ספר/י בבקשה על הצלחות בגיוס עובדים מבוגרים. איזו מעורבות סייעה להצלחה זו?
(איזו תשתית ארגונית יכולה לסייע בגיוס וקליטה מוצלחת של עובד מבוגר)
17. ספר/י בבקשה על קשיים בגיוס עובדים מבוגרים. איזו מעורבות יכולה לדעתך לסייע במקרים אלה?
18. האם, מאז הצטרפותכם לתוכנית דעתך/ דעתם של עובדים אחרים בארגון על עובדים מבוגרים השתנתה? פרט/י

שילוב עובדים מבוגרים חדשים בארגון

19. תאר/י בבקשה את תהליך השילוב של עובד מבוגר חדש מבחינה מקצועית וחברתית

שיקולים בהעסקה ותמרוץ של עובדים מבוגרים (בני 50 ומעלה)

20. במחשבה על גיוס של אדם מבוגר, נגיד קרוב לגיל הפרישה או אחרי גיל הפרישה, מהם השיקולים בעד ונגד שיש להביא בחשבון? [רצוי להציע למראיין להתייחס למקרים קונקרטיים, או לפחות לחשוב עליהם]
21. מהו הקושי העיקרי בעיניך בהעסקה של עובד מבוגר? לפני / אחרי גיל הפרישה?
22. האם להעסקת עובד מבוגר יש כדאיות כלכלית? יש כדאיות מסוג אחר לארגון?
23. האם יש פעולות מיוחדות שאתם עושים לפני שעובד מבוגר פורש? האם זה שונה לעומת כאשר עובד צעיר עוזב?

התאמות בתנאי העסקה או בתפקיד

24. האם היו מקרים בהם, על מנת להעסיק/ להמשיך להעסיק עובד מבוגר, היה צורך בביצוע התאמות בתפקיד, בתנאי העסקה או בתנאים פיזיים בסביבת העבודה? אם כן, באיזה שינויים/התאמות מדובר?
25. האם ביצעתם את השינויים/התאמות? אם כן: עד כמה היה קשה לבצע את השינויים? האם ביצוע השינויים היה כרוך בהוצאה כספית? אם כן, האם לדעתך היה משתלם לעשות את השינויים [להסביר למה כן או לא]

תוכניות לעידוד העסקת מבוגרים

26. האם יש בחברה שלכם מנהל אחריות תאגידית או ממונה גיוון? אם כן, מה הפעילות אותו מקדם מנהל הגיוון/אחריות תאגידית?
27. האם, לדעתך, ממשלת ישראל צריכה להרחיב את פעילותה למען העסקת עובדים מבוגרים? אם כן, באיזה צעדים נוספים יש לנקוט?

האם יש משהו שלא שאלתי שחשוב לך לספר לי?

סיום

תודה רבה לך על זמנך. עזרת לנו מאד עם הידע ששיתפת איתנו. האם את/ה מכיר/ה אדם נוסף, אצלכם בארגון או במקום אחר, שכדאי לנו לדבר איתו / איתה בנושא?