

🌸 **שם הכלי:** הערכת תכנית "עבודה נתמכת ברצף שירותי התעסוקה" (מדריך ראיון)

🌸 **פותח בשנת:** 2003, **על ידי:** מנדלר דליה, נאון דניז (2003)

1	מטרת הכלי	להעריך את תכנית "תעסוקה נתמכת ברצף שירותי התעסוקה". לבחון האם תוכנית תעסוקה נתמכת הצליחה, ובאיזו יעילות הופעלה התוכנית (תהליכי איתור, השמה, הכשרה, ליווי ומעקב של המשתקמים, והעבודה מול המעסיקים).
2	סוג כלי המחקר	ראיונות איכותניים חצי-מובנים
3	אוכלוסיית היעד	ראיונות עם בעלי תפקידים במע"ש: מעסיקים, מדריכים ורכזי התכנית.

רשימת מחקרי קרן של"ם אשר עשו שימוש בכלי:

מק"ט	שם המחקר
4	מנדלר דליה, נאון דניז (2003). הערכת תוכנית של תעסוקה נתמכת לאנשים עם פיגור שכלי המופעלת בידי אלווין ירושלים. מכון ברוקדייל.
44	ד"ר אזרחי יעקב (2009). עבודה נתמכת ברצף שירותי תעסוקה. מרטנס הופמן.

מדריך ראיון -

דף לראיון עם בעלי תפקידים בתעסוקה נתמכת *

1. תפקיד המרואיין

רקע קודם, ותק בתפקיד והקשר לתוכנית.

2. הרציונאל מאחורי התוכנית

"אני מאמין", מטרות ויעדים, ייחודיות התוכנית.

3. תהליכי ניהול בתוכנית

- ממשק בין שותפי התפקיד

רמת מטה (רווחה, תב"ת, קרן שלם ואלווין).

רמת שטח (פיקוח מחוזי, רכזי התוכנית, מע"שים והרשות המקומית).

ייבדקו: חזון משותף, דגשים, תיאום, העברת מידע וכד'.

- עבודה מול תוכנית עבודה (יעדים, לוי"ז וכד').
- חשיפה, פרסום ושיווק התוכנית (מעבר לרמה המקומית).
- ועדת היגוי ארצית (תכיפות מפגשים, מי משתתף ותרומה).
- יצירת שיתופי פעולה רלוונטיים (גורמים בקהילה, דיור חוץ ביתי, בי"ס לחינוך מיוחד וכד').
- תיעוד, דיווח, מעקב ובקרה
- מאפיינים, האם מספק.
- האם נעשה שימוש מושכל במאגר הנתונים של תב"ת.
- "כלי עבודה" קיימים ונדרשים.
- הזרמת מידע הדדית והפקת לקחים בזמן אמת.
- קיימות התוכנית לאורך זמן.
- הכשרה וליווי מקצועי (רכזי התוכנית ומדריכים מלווים).

4. תהליכי הטמעה של התוכנית

- גורמים מעודדים ומעכבים בהטמעת התוכנית.
- שינויים (אם חלו) בעמדות של הנפשות הפועלות כלפי התוכנית וכלפי עצם העסקת בעלי פיגור שכלי בתעסוקה נתמכת.
- המלצות לשיפור.

5. איתור, מיון, השמה, הכשרה, ליווי ומעקב משתקמים

- נקודות חוזק ותורפה בתהליך.
- המלצות לשיפור.

6. איתור מעסיקים

- גורמים מעודדים ומעכבים ברתימת המעסיקים לתוכנית.
- המלצות לשיפור.

7. קריטריונים להצלחה

- ברמת החניך.
- ברמת המע"ש.
- ברמה הארצית.

8. לקחים והמלצות

* הדגשים בראיון הותאמו למאפייני בעל התפקיד המרואיין.

דף לראיון עם בעלי תפקידים במע"ש וברשות המקומית

1. תפקיד המרואיין

רקע קודם, ותק בתפקיד והקשר לתוכנית.

2. הרציונאל מאחורי התוכנית

"אני מאמין", מטרות ויעדים, ייחודיות התוכנית, שוני לעומת המצב "לפני".

3. תהליכי הטמעת התוכנית

- מאפייני המע"ש
- שיקולים למה כדאי או לא כדאי למע"ש/ לרשות המקומית להשתלב בתוכנית.
- תיאור כרונולוגי של הכנסת התוכנית למע"ש.
- איך המע"ש התארגן להפעלת התוכנית + מאמצי שיווק
- נקודות חוזק ותורפה – גורמים מעודדים ומעכבים בתהליכי הטמעת התוכנית.
- שינויים בעמדות כלפי התוכנית וכלפי עצם העסקת בעלי פיגור שכלי בתעסוקה נתמכת, בקרב הנפשות הפועלות (מנהל וצוותי המע"ש, מנהלים ורכזי תחום ברשות המקומית, פיקוח מחוזי, מפעילי דיור בקהילה, משפחות, מעסיקים, החניכים עצמם, כאלו שיצאו לתעסוקה נתמכת וכאלו שלא, הורים).

- המלצות לשיפור

4. איתור, מיון, השמה, הכשרה, אבחון תמ"ת ליווי ומעקב משתקמים

- תיאור הנעשה במע"ש בכל אחד ממרכיבי התהליך.
- נקודות חוזק ותורפה בתהליך.
- המלצות לשיפור.
- רמת המשתקם-
- היקפי השמות ונשירות.
- מאפייני העיסוקים בהם בוצעו השמות.
- שינויים שחלו (אם חלו) ברמת המשתקם (שכר, שביעות רצון, התנהגות וכד').
- דרכים לאיתור חניכים
- הכשרה לחניך
- סיבות לנשירה

5. איתור מעסיקים

- מי מבצע את האיתור.
- שיקולי המעסיק בעד ונגד.
- מאפייני המעסיקים והעיסוקים.
- מאפייני הפנייה האופטימאלית למעסיק, קריטריונים לבחירת מעסיק

- מהו מעסיק מוצלח? (כולל התייחסות לבעיות בהן החניך יכול להיתקל לאחר ההשמה הקשורות למעסיק/מקום העבודה).
- המלצות.

6. הורים

- קשר עם ההורים, מעורבותם, השפעת עמדותיהם על ההשמות

7. יעילות הפעלת התוכנית

❖ ממשק והגדרות תפקידים בין שותפי התפקיד

- רכז מחוזי, מנהל מע"ש, מדריך מלווה, ראש תחום פיגור.
- פיקוח מחוזי, משרד התמ"ת, משרד הרווחה.
- ב"ס לחינוך מיוחד, מפעילי דיור בקהילה.
- שת"פ ברשות.
- שת"פ ותחרות עם תוכניות/גופים אחרים

❖ המדריך המלווה

- הגדרת תפקידים וכישורים נדרשים.
- הכשרה (אליו הכשרות ניתנות ומתוכננות, מי מממן, נקודות חוזק ותורפה, המלצות)
- גיוס, כניסה לעבודה, הנחייה וחניכה.
- % משרה, גובה השכר והשלכות
- היבטים של שחיקה

❖ ועדת היגוי מקומית

- מי משתתף, שכיחות ההתכנסות.
- תרומת הועדה.

❖ תוכנית עבודה שנתית

- האם קיימת תוכנית עבודה, האם עובדים מולה.

❖ הזרמת מידע והפקת לקחים

❖ קיימות התוכנית

❖ כלי עבודה קיימים ונדרשים

8. קריטריונים להצלחה

- ברמת החניך.
- ברמת המע"ש.
- ברמה הארצית.

9. לקחים והמלצות

דף לראיון עם רכזי התוכנית

1. תפקיד המרואיין

רקע קודם, ותק בתפקיד, תפקידים קודמים, היקף משרה.

2. הרציונאל מאחורי התוכנית

"אני מאמין", מטרות ויעדים, ייחודיות התוכנית.

3. המע"שים שבאחריות הרכז (עם דגש על אלו שבמחקר)

❖ מאפייני המע"ש

❖ תהליכי הטמעת התוכנית במע"ש

- עמדות המע"ש כלפי התוכנית וכלפי העסקת בעלי פיגור שכלי בתעסוקה נתמכת (ושינויים בעמדות אם היו).
- מאפייני ההטמעה (מספר מפגשים, קשיים, הקצאת מדריך מלווה וכד').
- סיבות להצלחה או אי הצלחה.
- המלצות לשיפור.

❖ איתור, מיון, השמה, הכשרה, ליווי ומעקב משתקמים

- תיאור הנעשה במע"ש בכל אחד ממרכיבי התהליך.
- נקודות חוזק ותורפה בתהליך.
- מהיכן מגיעים החניכים (מע"ש, קהילה, בייס לחינוך מיוחד).
- היקפי השמות ונשירות.
- מאפייני העיסוקים בהם בוצעו השמות.
- שינויים שחלו (אם חלו) ברמת המשתקם (שכר, שביעות רצון, ביטחון עצמי וכד').
- המלצות לשיפור.

❖ מדריך מלווה

- הכשרה.
- הנחייה וליווי.
- חלוקת תפקידים.
- המלצות לשיפור.

❖ איתור מעסיקים

- מי מבצע את האיתור.
- שיקולי המעסיק בעד ונגד.
- מאפייני האיתור והפנייה האופטימאלית למעסיק.

- עמדות כלפי התוכנית וכלפי העסקת בעלי פיגור שכלי בתעסוקה נתמכת (שינויים בעמדות אלו).

- מאפייני המעסיקים והעיסוקים.
- המלצות לשיפור.

❖ קשרי עבודה ושת"פ עם הרכז

- מנהל מע"ש, מדריך מלווה.
- רכזת תחום פיגור ברשות.
- דיור מוגן, ביי"ס לחינוך מיוחד.
- ועדת היגוי מקומית- תכיפות מפגשים, מי נוכח ותרומה.
- לקחים והמלצות.

4. יעילות תהליכי ניהול התוכנית

❖ שותפי תפקיד

- מפקח מחוזי.
- תמ"ת – אבחון שעה מתואמת.
- רונן – מנהל התוכנית.
- מטה- משרד רווחה, תב"ת, קרן שלום ואלווין.

❖ הכשרה

- איזו הכשרה עברת, שביעות רצון, חוסרים.

❖ ליווי מקצועי

- למי פונים, האם מספיק.

❖ תשתית בסיסית לעבודה

- פרסום ושיווק התוכנית.
- מדריכים מלווים.

❖ תהליכי תיעוד, דיווח, מעקב ובקרה

- איזה תיעוד מתקיים על חניכים ופעילויות.
- איזה דיווח מתבצע, למי ובאיזו צורה.
- מעקב אחרי חניכים כיצד מתבצע (תוכנית אישית).
- כלי עבודה קיימים לעומת נדרשים.

❖ קיימות התוכנית

- מה יבטיח המשכיות התוכנית גם אחרי שתב"ת ייצאו.
- האם צריך שצוות התוכנית ימשיך במימון הרשות או מתכונת חלופית.
- מה יקרה אם הרכזת לא תהיה.

❖ נקודות חוזק ותורפה, לקחים והמלצות

5. קריטריונים להצלחה

- ברמת החניך.
- ברמת המע"ש.
- ברמה הארצית.

6. המלצות לשיפור

דף לראיון עם מעסיקים בתעסוקה נתמכת

שלום,

מדבר _____ מטעם פרויקט תעסוקה נתמכת.

שם המראיין

אנו מנסים לבחון דרכים להעסקת אנשים בעלי פיגור שכלי במקומות עבודה. קיבלתי את השם שלך ממע"ש שפנו אליך. _____

שם היישוב

סודיות תשובותיך מובטחת ונודה לך על מספר דקות מזמנך לצורך הפקת לקחים מניסיונך בנושא.

מאפייני העסק/ מעסיק

1. תחום העיסוק בעסק שלך? _____

2. מס' עובדים _____

3. האם אתה מעסיק כיום אנשים בעלי פיגור שכלי?

1. כן (אם יותר מאחד, להמשיך את הראיון לגבי החניך הותיק ביותר) 2. לא (דלג לשאלה 10)

4. כמה חודשים עובד החניך אצלך? _____ חודשים.

הסתגלות החניך לעבודה

5. במה מועסק החניך? _____

6. עד כמה החניך מצליח בעבודה? (יש להתייחס לתפקוד בעבודה, מוטיבציה, השתלבות חברתית, שכר, עמידה בכללי המשמעת) _____

7. מה בעיקר עוזר לחניך להצליח/ להתקדם בעבודה? _____

8. מה בעיקר מקשה על החניך להצליח/ להתקדם בעבודה? _____

9. אלו שינויים חלו (אם חלו) אצל החניך מאז שהגיע אליך לעבוד? _____

נושאים

10. האם העסקת בשנתיים האחרונות אנשים בעלי פיגור שכלי שכבר אינם מועסקים כיום?

1. כן 2. לא (דלג לשאלה 15)

11. אלו שינויים חלו (אם חלו) אצל העובד מאז שהחל לעבוד אצלך ועד הנשירה? (התייחס לשינויים בתחום העבודה ומחוצה לה) _____

12. מה היו הסיבות העיקריות לנשירת העובד ממקום עבודתו? _____

13. האם בחוכמה לאחר מעשה, ניתן היה למנוע את הנשירה? 1. לא 2. כן

_____ הסבר את תשובתך _____

14. האם תהיה מוכן לקבל לעבודה עובד אחר/ נוסף עם פיגור? 1. לא 2. כן

כולם

15. מה בעיקר שכנע אותך? להעסיק (או לא להעסיק) את החניך במקום עבודתך? _____

16. מה לדעתך נקודות החוזק והחולשה של העסקת בעלי פיגור שכלי במקומות עבודה? _____

17. מה המלצותיך כדי לשפר את הסיכוי להעסקת אנשים בעלי פיגור שכלי במקומות עבודה? (סיוע נדרש וכד')

תודה!