

שם המחקר : הערכת תוכנית של תעסוקה נתמכת לאנשים עם פיגור שכלי המופעלת בידי

אלוין ירושלים

רשות המחקר : מאירס, ג'וינט, ברוקדייל

שנה : 2003

מס' קטלוגי : 4

שמות החוקרים : מנדלר דליה, נאון דניז

תקציר המחקר

רקע

בשנת 2001 פנו האגף לאדם המפגר במשרד העבודה והרווחה, יחד עם קרן "שלם", לג'וינט-מכון ברוקדייל בבקשה לבצע מחקר הערכה של תכנית תעסוקה נתמכת לאנשים עם פיגור שכלי, המופעלת בידי אלוין ירושלים מזה עשר שנים. עמותת אלוין ישראל נוסדה בשנת 1984, במטרה לספק כלים ותמיכה לשיפור עצמאותם ותפקודם של אנשים עם מוגבלויות בתוך הקהילה.

תכנית זו היא בין היחידות בארץ המפעילות אנשים עם פיגור שכלי בתעסוקה נתמכת בהיקף רחב. תכניות תעסוקה לאנשים עם פיגור שכלי נסגרות פעמים רבות אחרי תקופה קצרה; מסגרת אלוין היא ייחודית בכך שהיא מצליחה לקיים תעסוקה נתמכת לאורך 10 שנים ויותר. ההנחה שעמדה בבסיס הזמנת המחקר הייתה שבמהלך השנים נרכש באלוין ירושלים ידע רב בהפעלת תכנית מסוג זה. הפצת ידע זה בקרב מפעילי שירותים יכולה לסייע לפתח תכניות של תעסוקה נתמכת במקומות נוספים בישראל.

מהי תעסוקה נתמכת?

תכנית תעסוקה נתמכת היא תכנית תעסוקה המאפשרת לאדם עם פיגור שכלי להשתלב בעבודה בשוק הפתוח, ולהתמיד בה. זאת, על-ידי מתן הכשרה ותמיכה המתאימות לכל משתתף, וכן, ליוון המשתתף לאורך כל תקופת עבודתו. תדירות הליווי משתנה לפי צרכי המשתתף בנקודות זמן שונות.

מטרת מחקר הערכה

ללמוד כיצד מופעלת התכנית לתעסוקה נתמכת בירושלים, כיצד בוחרים את המשתתפים, כיצד מדריכים ומלווים אותם, כיצד מאתרים מקומות עבודה, מגייסים צוות הדרכה; לאמוד את עלות התכנית; לבחון כיצד היא משפיעה על המשתתפים מבחינת מיומנויות עבודה, מיומנויות יום-יום ושביעות-רצון.

שיטת המחקר

נערכה השוואה בין אנשים המועסקים בתכנית תעסוקה נתמכת זו, לבין אנשים דומים להם מבחינת גיל, רמת פיגור שכלי ובעיות התנהגות, המשתתפים בשתי מסגרות לתעסוקה מוגנת (מע"שים). כמו-כן, נאסף מידע ממספר מקורות על מנת לבחון את מהימנות המידע ולתת ביטוי לנקודות מבט שונות.

תיאור התכנית לתעסוקה נתמכת

אלוין ירושלים פיתחה דגם הפעלה ייחודי, הכולל הכשרת המשתתפים בקהילה לפני הכניסה לעבודה; תהליך מיון של המשתתפים, כולל הגדת קריטריונים לקבלתם לתכנית; ותהליך של איתור ושכנוע מעסיקים לקבל לעבודה אנשים עם פיגור שכלי. בעת ביצוע המחקר השתתפו בתכנית 125 אנשים, 108 מהם עם פיגור שכלי, היתר עם מוגבלות פיזיות או נפשית. עשרים ושלושה מ-108

המשתתפים עם פיגור שכלי היו במסגרת הכשרה, ו-85 עבדו בתכנית של תעסוקה נתמכת. לפיכך, מחקר ההערכה מתבסס עליהם. מרבית המשתתפים, כ-70, מועסקים לפי הדגם של תעסוקה נתמכת פרטנית; היתר מועסקים בשתי קבוצות של תעסוקה נתמכת קבוצתית.

מאפייני עבודה ואיתור מקומות עבודה

מרבית מקומות העבודה בהם נקלטו אנשים עם פיגור שכלי הם מקומות קטנים יחסית ושייכים למגזר הפרטי, ומעסיקים בין אדם אחד לשניים עם פיגור שכלי. עמותת אלווין המפעילה את התכנית דיווחה על קושי לשכנע מעסיקים להעסיק אנשים עם פיגור שכלי, למרות שגיבשה אסטרטגיה הכוללת רכיבים של "כדאיות" למעסיק. שמונים ואחד אחוזים מהממונים ציינו שמה ששכנע אותם לקבל לעבודה אנשים עם פיגור שכלי הן סיבות, כמו רצון לעזור לאנשים אלה להשתלב בחברה, להתפרנס ולא להיזרק לרחוב. כמו-כן, נמצא של-72% מהממונים היה קשר קודם עם אנשים עם פיגור שכלי, או עם אנשים בעלי מוגבלות אחרת, לפני שקיבלו לעבודה אנשים עם פיגור שכלי.

מאפייני רקע של המדריכים

רבע מהמדריכים בתעסוקה נתמכת נמצאים בעבודה זו עד שנה; 40% בין שנתיים לארבע שנים והיתר בין חמש ל-7 שנים. לכולם יש 12 שנות לימוד. מחציתם בעלי תעודת בגרות ורבע בעלי תואר ראשון. למרביתם יש ניסיון קודם בעבודה עם אנשים עם מוגבלות.

מאפייני האנשים עם פיגור שכלי

שני-שלישים מהמשתתפים בתעסוקה נתמכת הם גברים. מחצית המשתתפים הם עד אמצע שנות ה-30 שלהם. מחציתם עם פיגור קל ו-40% עם פיגור בינוני ורק ל-9% יש פיגור קשה. בנוסף לפיגור השכלי, ל-30% מהם יש מוגבלות נוספת: פיזית או חושית. כ-40% עם בעיות התנהגות. מעל מחצית מהם מתגוררים מחוץ לבית ההורים, מרביתם בדירוג מוגן.

קריטריונים לקבלה לתכנית

במהלך שנות הפעלת התכנית גובשו מספר קריטריונים לקבלה: עובד שתפוקת העבודה שלו נעה בין 30% ל-60% מזו של עובד רגיל; ללא בעיות התנהגות כמו אלימות ו/או קלפטומניה; עצמאי מבחינת השימוש בתחבורה ציבורית; ללא מוגבלות פיזית הקשורה לניידות; מוטיבציה של המועמד ומשפחתו לעשות שינוי.

תהליך המיון

בתהליך נכלל ריאיון קבלה בפני ועדה המורכבת ממנהלת השיקום, רכז התעסוקה של התכנית, הגורם המפנה (בית-הספר או הלשכה לשירותי רווחה), המועמד עצמו, ובן משפחה או אפוטרופוס.

הכשרה לעבודה

תהליך ההכשרה כולל הקניית מיומנויות עבודה וכישורי חיים. התהליך של הקניית מיומנויות עבודה מורכב מהכשרה מעשית לפני הכניסה לעבודה, ומהכשרה תוך כדי עבודה במקום העבודה הקבוע. בתקופת המחקר התבצעה ההכשרה לפני הכניסה לעבודה במספר בתי-חולים לאורך תקופה הנמשכת בין 3 חודשים ועד שנה. ההכשרה תוך כדי עבודה מתבצעת, כאמור, במקום העבודה הקבוע. תקופת ההכשרה נמשכת עד שישה חודשים. ההכשרה כוללת מספר שלבים: ליווי על-ידי המדריך כל הזמן, לתקופה שבין שבועיים ל-3 חודשים; ליווי המדריך בין פעם לפעמיים בשבוע לאורך כחודשיים. בתום תקופה זו המדריך ממשיך ללוות את המשתתף ואת מקום העבודה, מבצע ביקורי ביקורת, ומגיע למקום העבודה כאשר מתעוררת בעיה כלשהי. כלומר, הליווי נמשך, אם כי בתדירות משתנה לפי הצורך. בהמשך, הממונה ו/או עובד אחר במקום העבודה מכוונים ועוזרים למשתתף בעבודה היומיומית.

הקניית כישורי חיים: במקביל לשלבי ההכשרה המקצועית, מכשירים את העובדים גם לכישורי חיים, או חוזרים ומחזקים אצלם כישורים קיימים, כמו שימוש בתחבורה ציבורית, התנהגות חברתית נורמטיבית, עמידה בלוח זמנים, שיטת פתרון בעיות בעתות מצוקה, התמצאות במרחב, הבנת משמעות הכסף והשימוש בו.

התאמת סוג העבודה

מחצית הממונים ביצעו שינוי אחד לפחות בתוכן העבודה על מנת להתאימה ליכולת העובד עם פיגור שכלי.

הכנת עובדים רגילים לקראת כניסה לעבודה של אנשים עם פיגור שכלי

מחצית הממונים והמדריכים דיווחו שנערכה הכנה כלשהי בקרב עובדים רגילים על מנת להקל על כניסת אנשים עם פיגור שכלי לעבודה.

השפעת התכנית של תעסוקה נתמכת על המשתתפים

התכנית מוכיחה כי אנשים עם פיגור שכלי מסוגלים לעבוד בקהילה. מספר משמעותי של אנשים עם פיגור שכלי (85 אנשים) משתתפים בתכנית התעסוקה הנתמכת הזו.

אחת הטענות כנגד העסקת אנשים עם פיגור שכלי בקהילה היא שהם אינם מתמידים בעבודה. בתכנית אלווין, האנשים מתמידים בתכנית, מרביתם מעל 3 שנים, אם כי הם מחליפים עבודות במסגרת התכנית.

האנשים עם עובדים במגוון רחב של עבודות, בעיקר בעבודות פשוטות. מרבית הממונים דיווחו שלא ניתן למצוא לעובד עם פיגור שכלי עבודה אחרת באותו מקום במידה שהעבודה בה הוא הושם מלכתחילה אינה מתאימה לו.

שמונים אחוזים מהעובדים עם פיגור שכלי עובדים בין 6 ל-8 שעות ביום. שעות אלה הן שעות עבודה בפועל. בהשוואה לכך, עובדי המע"ש נמצאים במסגרת 8 שעות כל יום, כאשר חלק מזמנם מוקדש לארוחות ולפעילות חינוכית-חברתית.

השכר הממוצע של העובדים בתכנית הוא 758 ₪ לחודש, כאשר טווח השכר נע בין 192 ₪ ל-1,500 ₪ לחודש. השכר בתכנית גבוה בהשוואה לשכר המשולם במע"ש לאנשים באותה רמת מוגבלות - 100 ₪ לחודש בממוצע, אבל, הוא רחוק משכר המינימום.

לדעת 42% מהממונים יש סיכוי ששכר העובדים בתעסוקה נתמכת יעלה בעתיד.

ארבעים וחמישה אחוזים מההורים של בנים בתעסוקה נתמכת, ו-33% מההורים של בנים בתעסוקה מוגנת, ציינו שיש להעלות את שכר בניהם. דבר זה בולט לאור העובדה שהנמצאים בתעסוקה נתמכת משתכרים באופן ניכר שכר גבוה יותר מאשר בתעסוקה מוגנת.

רכישת מיומנויות עבודה

עצמאות בעבודה: שלושה-רבעים מהעובדים בשתי המסגרות עצמאים לגמרי בעבודה לפי דיווח המדריכים.

קידום מקצועי בעבודה: שליש מהממונים העריכו שעובדים עם פיגור שכלי יוכלו לבצע עבודה הדורשת אחריות רבה יותר בעתיד. יתר הממונים מעריכים שהם ממצים את מלוא היכולת שלהם בעבודה הנוכחית.

הרגלי עבודה

לפי הערכות המדריכים נמצא שרק כעשירית מהעובדים בתעסוקה נתמכת לוקים בבעיות בהופעה חיצונית ובחוסר התמדה בעבודה, לעומת כשליש מהעובדים הדומים להם בתעסוקה מוגנת.

כמו-כן, נמצא שכמחצית ההורים לבנים בתעסוקה נתמכת, לעומת כשליש מההורים לבנים בתעסוקה מוגנת, העריכו שהבנים מתארגנים תמיד בקלות לעבודה, ומשתדלים תמיד לשמור על הופעה חיצונית.

רכישת מיומנויות יומיום

שימוש בתחבורה ציבורית: כמעט כל (ההורים לבנים בתעסוקה נתמכת) (93%) דיווחו שבניהם משתמשים בתחבורה ציבורית, לעומת כרבע (26%) מההורים לבנים בתעסוקה מוגנת. תרומת מסגרת התעסוקה לשיפור מיומנויות יומיום: נמצא שבין שני-שלישים לשלושה-רבעים מההורים לבנים בתעסוקה נתמכת, לעומת שליש עד מחצית מההורים לבנים בתעסוקה מוגנת, סבורים שמסגרת התעסוקה תרמה לשיפור מיומנויות, כמו התמצאות במרחב, יכולת לבחור ו/או להחליט בין דברים. נמצא הבדל בולט בין שתי קבוצות ההורים מבחינת תפיסתם את השפעת המסגרת התעסוקתית על שיפור היכולת להבין את משמעות הכסף ולנהל כסף: כ-40% מההורים לבנים בתעסוקה נתמכת העריכו שהמסגרת הנתמכת תרמה לשיפור סוג מיומנות זה, לעומת אף הורה לבנים בתעסוקה מוגנת.

דימוי עצמי, מוטיבציה ושביעות רצון

שיעור גבוה מההורים (לבנים בשתי המסגרות (בין 80% ל-95%) סבורים שמסגרת העבודה תורמת באופן חיובי לדימוי עצמי, מוטיבציה לבוא לעבודה ושביעות רצון. עם זאת, בין עשירית לרבע מההורים לבנים בתעסוקה נתמכת דיווחו שתרומת המסגרת הייתה רבה מאוד, לעומת כמעט אף הורה לבנים במסגרת המוגנת.

שביעות רצון - בין מחצית לכמעט כל המשתתפים, בשתי המסגרות, מרוצים מהיבטים שונים של העבודה, אם כי שיעור המרוצים מממדים כמו: "רצון להמשיך לעבוד באותו מקום עבודה" "ועם אותם חברים לעבודה" גבוה יותר בקרב מועסקים בתעסוקה נתמכת (כ-80%) מאשר בקרב אלה בתעסוקה מוגנת (כ-70%).

שילוב חברתי

קשרים חברתיים בעבודה: לפי דיווח המדריכים, הממונים והעובדים עצמם, נוצרו קשרים חברתיים בעבודה בין אנשים עם פיגור שכלי לבין עובדים רגילים, שמתבטאים בעיקר בכך שמדברים במהלך היום ונפגשים בהפסקות.

קשרים חברתיים לאחר שעות העבודה: כ-60% מהעובדים בשתי מסגרות התעסוקה דיווחו שהם נפגשים עם חברים לאחר שעות העבודה, ולא נמצאו הבדלים לפי סוג מסגרת תעסוקתית. כמו-כן, כמחצית מההורים לבנים בשתי המסגרות דיווחו שבניהם משתתפים בחוגים או פעילים במועדון. עם זאת, כמחצית העובדים עם פיגור שכלי בתעסוקה נתמכת דיווחו שבעבודה הם אוכלים את ארוחותיהם לבד. כמו-כן, כ-40% מהעובדים דיווחו שהם אינם נפגשים עם חברים לאחר שעות העבודה, וכמחצית מההורים דיווחו שבניהם אינם משתתפים בחוגים ו/או במועדון. ממצאים אלה מעידים גם על קיום אלמנטים מסוימים של בדידות, שלא נבדקו במחקר באמצעות שאלות ישירות.

עמדות מעסיקים כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי

נמצא ששלושה-רבעים מהממונים החזיקו בעמדות חיוביות כלפי העסקת אנשים עם פיגור שכלי, ועמדות אלה נותרו חיוביות. יתרה מזו, עמדותיהם של כרבע מהממונים הפכו חיוביות יותר בעקבות העסקת עובדים אלה.

בין שלושה-רבעים לכמעט כל הממונים (96%) מרוצים מאוד ו/או מרוצים מהתפקוד בעבודה של אנשים עם פיגור שכלי. בעיקר, מהתייחסות העובדים לעבודה ומהקשר שלהם עם עובדים רגילים ועם הממונה.

כ-40% מהממונים העריכו שתפוקתו של עובד עם פיגור שכלי היא כמו זו של עובד רגיל. היתר סבורים שתפוקתם נמוכה מזו של עובד רגיל.

שמונים וחמישה אחוזים מהממונים סבורים שהיתרונות בהעסקת אנשים אלה מתמקדים בקבלת סיפוק מעצם העסקתם, שיפור התדמית של מקום העבודה, ותרומה להגברת המסירות בקרב עובדים רגילים. כמו-כן, כמחצית הממונים סבורים שנוח להעסיק אנשים עם פיגור שכלי בגלל שהם ממושמצים, תפוקתם טובה ויש ליווי של העמותה.

שישים אחוזים מהממונים ציינו שהקשיים בהעסקת אנשים אלה מתמקדים בצורך בליווי מתמיד, ו-40% ציינו שיש צורך בהתמודדות עם בעיות משמעת והתנהגות בלתי נורמטיבית.

אף ממונה לא דיווח שהוא מעוניין לצמצם את מספר העובדים עם פיגור שכלי. יתרה מזו, רבע מהממונים דיווחו שהם מעונינים להגדיל את מספר העובדים עם פיגור שכלי.

עמדות הורים כלפי תכנית תעסוקה נתמכת

הורים לבנים בשתי מסגרות התעסוקה תמכו בכך שהבנים ימשיכו להשתתף במסגרת הנוכחית. עם זאת, ל-41% מההורים לבנים בתעסוקה נתמכת יש חששות כמו: פיטורין, נזק בריאותי, או שמקום העבודה ייסגר, לעומת הורים לבנים בתעסוקה מוגנת שאינם חווים חששות כאלה.

עלות הפעלת התכנית

העלות השנתית הממוצעת לעובד בתעסוקה נתמכת היא 13,744 ש"ח, לעומת 19,640 ש"ח במע"ש א' ו-21,408 ש"ח במע"ש ב'. בהתאם לכך, העלות החודשית הממוצעת לעובד בתעסוקה נתמכת היא 1,145 ש"ח לעומת 1,636 ש"ח ו-1,784 ש"ח בשני המע"שים, בהתאמה (בהתבסס על נתוני מאזן בוחן בשנת 2001).

כאמור, מרבית האנשים מושמים בתעסוקה נתמכת פרטנית ולא קבוצתית. היחס המספרי בין המדריכים לבין העובדים הוא מדריך ל-12 מועסקים בממוצע, כמו במע"ש. לאחר תקופת הליווי הראשונה פוחתת רמת האינטנסיביות של ליווי המדריך. הליווי והתמיכה היומיומיים מתבצעים בחלקם בידי הממונה ו/או עובד אחר בעבודה (תמיכה טבעית), דבר המאפשר למדריך אחד ללוות קבוצה גדולה יותר מאשר קבוצה של 4-8 משתתפים, כפי שמקובל בתעסוקה נתמכת קבוצתית. לפיכך, היינו מצפים שעלות הפעלתה תהיה דומה לעלות במסגרת מוגנת (מע"ש).

עם זאת, כפי שראינו לעיל, העלות הממוצעת למשתתף בתעסוקה נתמכת נמוכה יותר מאשר בתעסוקה מוגנת. לכך, מספר סיבות:

הערכת התכנית התבצעה כ-10 שנים לאחר תחילת הפעלתה ולכן, משקפת את עלות הפעלת התכנית לאחר תקופה ממושכת, ואינה משקפת את המשאבים הדרושים לפיתוח תכנית כזאת. בחמש השנים הראשונות להפעלתה, התכנית קיבלה תמיכה כספית מג'וינט-ישראל בהקמתה ובביסוסה. כלומר, עם תחילת הפעלת התכנית ההוצאות היו גבוהות, אבל, בהמשך הן פחתו משום שלאחר ההשקעה ביצירת תשתית תעסוקתית בשנים הראשונות, ההוצאות השוטפות של הפעלתה לאחר מכן נמוכות יותר מאשר הפעלת מסגרת תעסוקה מוגנת.

בתעסוקה נתמכת, בניגוד לתעסוקה מוגנת, אין הוצאות על ארוחות והסעות והצוות המספק שירותים אלה.

תכנית התעסוקה הנתמכת שהוערכה במחקר זה מהווה חוליה תעסוקתית אחת ברצף שירותי תעסוקה (הכולל מרכז יום, מע"ש, מפעל יצרני ותעסוקה נתמכת). ברצף התעסוקתי משתתפים כ-300 אנשים עם מוגבלות. לכן, הוצאות, כמו תקורה, שכר המנהל, צוות מנהלי וכד', מתחלקות על מספר רב יותר של משתתפים, בהשוואה לחלוקת ההוצאות האלה במע"שים, בהם משתתפים פחות מ-100 אנשים, מה שמזיל את העלות הממוצעת למשתתף.

. סוגיות לדין

מהם המאפיינים הייחודיים של תכנית זו, המאפשרים את הפעלתה בהיקף הנוכחי, ולאורך זמן? האם ניתן ליישם עקרונות אלה גם ביישובים נוספים על מנת להגדיל את מספר התכניות האלה? הגדרת תע"ס (תקנון לענייני עבודה סוציאלית) לתעסוקה נתמכת. ישנה הצעה של האגף לאדם המפגר במשרד העבודה והרווחה לנושא מימון תעסוקה לאנשים עם פיגור שכלי, ובה מופיע כל הרצף התעסוקתי. הצעה זו ממתינה לאישור משרד האוצר.

כיצד יש להגדיר את מעמד המשתתפים בתעסוקה נתמכת לאור כושר התפוקה המופחת של מרביתם, הרצון לשמר את קצבת הנכות, והרצון לתגמל אותם באופן הוגן?

ממצאי הדוח תורמים לפיתוח תכניות תעסוקה נתמכת נוספות, בכך שהוא מתבסס על ניסיון הפעלה רב-שנים, ומצביע על קשיים בהפעלה וגם על דרכים מוצלחות של הפעלה, החל בבחירת המשתתפים, הכשרתם, השמתם וליוויים תוך כדי עבודה.

מהממצאים עולה כי לצורך פיתוח עבודה נתמכת יש מקום לשנות את התקנון לענייני עבודה סוציאלית ולכלול בו התייחסות מיוחדת לעבודה נתמכת וקביעת תקן לכוח האדם הדרוש לכך. יצויין כי משרד העבודה גיבש מודל של רצף שירותי תעסוקה, הנמצא כעת בדיון במשרד האוצר. ממצאי הדוח עולים בקנה אחד עם הצעה זו.

ממצאים מהמחקר הוצגו בפני ועדת המחקר של קרן שלם, המורכבת מנציגי משרד הרווחה, קרן שלם ואנשי אקדמיה. כמו-כן, ממצאי הדוח הוצגו בכינוס הארצי השלישי בנושא טיפול באדם עם פיגור שכלי, שהתקיים ביוני 2003 בירושלים, שבו השתתפו גורמים המעוניינים לפתח תעסוקה נתמכת ביישובים שונים ברחבי הארץ.