

**שם המחקר :** תוכניות תעסוקה של עמותות להשמת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית 

**בעבודה:** חקר דרכי פעולה

**שנה :** 2014 

**מס' קטלוגי :** 597 

**שם המגיש :** כריסטיין ח'שיבון- אבו חאטום 

**שם המנחה :** ד"ר אלישבע סדן 

**תואר :** "מוסמך אוניברסיטה", בניהול מלכ"רים וארגונים חברתיים, האוניברסיטה העברית 

בירושלים

תקציר המחקר:

### **עבודת גמר זו לתואר שני נערכה בסיוע מלגה לקרן שלם**

המחקר מתמקד בחקר דרכי פעולה של תוכניות תעסוקה בעמותות העוסקות בהשמת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בעבודה. המחקר בודק את השפעתן של תוכניות אלה על שילוב האנשים בעבודה, על ידי חקר והשוואה בין תוכניות התעסוקה השונות של שבע עמותות בישראל. מחקר זה חקר את היחסים של יועצי ההשמה בעמותות עם המעסיקים, וכן את דרכי הפעולה הננקטות על ידם לשימור הקשר עם המעסיקים ולשכנעם בכדאיות העסקת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בעסקיהם; את הסביבה הארגונית הקרובה של העמותות ובדק את השפעתה על תוכניות התעסוקה; את התרבות הארגונית של העמותות, המתבטאת באמונתם של צוותי תוכניות התעסוקה ביכולותיהם התעסוקתיות של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית לעבוד ולהשתלב במעגל העבודה בקהילה.

סקר של מנהל הכלכלה והמחקר של המשרד לתעשייה, מסחר ותעסוקה (2010) מצא כי שיעור התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלויות עומד על 43.2% בלבד לעומת 70.9% בקרב אנשים ללא מוגבלויות. לכן, ועל רקע השיעור הנמוך של השתלבות אנשים עם מוגבלות בעבודה, חשוב לחקור את תוכניות התעסוקה במסגרת העמותות, הנחשבות כגורמים לקידום ולעידוד תעסוקה בשוק העבודה.

חשיבות מחקר זה היא בתרומה שלו להבנת השפעת תוכניות התעסוקה של עמותות על ההשמה בעבודה בקרב אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. הבחירה באוכלוסייה זו במיוחד מבין כלל אוכלוסיות המוגבלות, כי הינה המודרת ביותר והנתקלת בחסמים הרבים ביותר (אשורי, 2001).

השיטה שנבחרה לצורך עריכת המחקר היא שיטת המחקר האיכותני של מחקר מרובה מקרים. הדגימה הייתה דגימה מכוונת במטרה לבחור באינפורמנטים המייצגים באופן הטוב ביותר את העמותות ושיש ביכולתם ללמד על התופעה הנחקרת. במחקר נעשה שימוש במגוון כלים, כאשר העיקרי הוא ראיון מובנה למחצה שנוסח בשפה עברית. כלים נוספים היו ניתוח מסמכים ופרוטוקולים של התוכנית והעמותה ותצפיות.

מן הממצאים עלו שלוש תמות מרכזיות. התמה הראשונה- דרכי פעולה של יועצי ההשמה כלפי המעסיקים אשר התבטאו בשני מישורים. במישור הראשון, שימור וחיזוק הקשר עם המעסיקים. ובמישור השני, שכנוע מעסיקים לקלוט עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בעסקיהם. התמה השנייה- תלות בסביבה הקרובה. תמה זאת הצביעה על תלותם של ארגוני המחקר בחמישה גורמים שונים בסביבה: תלות בארגונים ממשלתיים, תלות במממנים של הארגון, תלות באוכלוסיית היעד, תלות בארגונים המספקים שירותים משלימים לאוכלוסיית היעד ותלות במעסיקים. בנוסף לגורמים הללו, הופיע גורם נוסף, והוא יחסי תחרות עם הארגונים המספקים שירותים דומים לאוכלוסיית היעד. התמה השלישית- אמונה ביכולותיהם התעסוקתיות של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

שלוש התמות הובילו לשלושה צירים מרכזיים בדיון. הציר הראשון הוא דרכי הפעולה של יועצי ההשמה כלפי המעסיקים, כולל דרכי הפעולה של יועצי ההשמה בפיתוח ושמירת יחסים עם המעסיקים והשפעת יועצי ההשמה על המעסיקים בקליטת עובדים לעסקיהם. הציר השני התמקד בבחינת יחסי ארגוני המחקר עם הסביבה המשימתית- הקרובה. הציר השלישי בדק את התרבות הארגונית של ארגוני המחקר, בהתבסס על מודל הפירמידה של שיין, והתייחס לתרבות הארגונית ככלי ניהולי ולחזק שלה בארגונים.



- [לפריט המלא](#)
- [למאגר המחקרים של קרן שלם](#)
- [למאגר כלי המחקר של קרן שלם](#)