

סימולציות קבוצתיות ככלי לפיתוח קוד התנהגות אתי בקרב מדריכים ומעסיקים בתעסוקה נתמכת: הדרכה ממוקדת לומד

ד"ר אורלי שפירא-לשצ'ינסקי

רכזת המחקר: מירי בן עמרם

**בית ספר לחינוך
אוניברסיטת בר אילן**



**מחקר זה נערך בסיוע מענק מחקר מקרן שלם
הקרן לפיתוח שירותים לאדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית ברשויות המקומיות**

2016

קרן שלם/2016/126

תודות

למחקר זה שותפים אנשים רבים, שאלמלא הם, לא היה יוצא לפועל מחקר חשוב זה שעשוי לתרום לפיתוח קוד אתי בארגוני תעסוקה נתמכת בשוק העבודה החופשי, להעצמתם הפרופסיונלית של מדריכי תעסוקה נתמכת ולהרחבת מעגל תעסוקת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. תודה לחברי ועדת ההיגוי של המחקר שתרמה להשבחת המחקר: למר דני כץ, מפקח, משרד הרווחה והשירותים החברתיים, על ההכוונה והמיקוד, לגב' מרגלית פלג מנהלת תוכנת השמה בקהילה של עמותת אלון ישראל, סניף חיפה והצפון, על הסיוע, לגב' חבצלת עמרמי מנהלת רצף שירותי תעסוקה בצי"מס, ראש העין, על האכפתיות, ולמקסים טפירו מנהל עבודה נתמכת בצי"מס תל אביב, שסייע ביעוץ והליווי המקצועי, תודה על הזמינות.

כמו כן, תודה מכל הלב לקרן שלם: גב' ריבה מוסקול, מנהלת קרן שלם, גב' שרון גנות מנהלת ידע ושותפויות, גב' תמנע גבאי מרקוביץ-מנהלת תחום פיתוח אדם והסברה. תודה על האמון שנתתם בנו לערוך מחקר מאתגר זה, על המקצועיות, האכפתיות, התמיכה והרעיונות להשבחת המחקר. אשרי האנשים עם המוגבלות שכלית התפתחותית שיש מאחוריהם ארגון כה אכפתי הדואג לצרכיהם מעל לכל דבר, בדאגה ומסירות אין קץ.

מחקר זה נעשה בהתבסס על התערבות סימולטיבית שנערכה ופותחה בשיתוף פעולה עם הל"ב, המרכז לסימולציות בחינוך, בבית הספר לחינוך, באוניברסיטת בר-אילן. לפיכך, תודה לד"ר מאירה איזנהמר, המנהלת, על המנהיגות לקדם מחקר זה, לגלי נהרי, מפתחת ההדרכה, על המחויבות והאכפתיות, לנופר קרונפלד-חברוני על המקצועיות בפיתוח הסרטונים, ולמר טל רחמים, על הסיוע בשלבים הראשוניים של המחקר. תודות רבות למנהל האולפן, מר איתן בן נון על המקצועיות, הארגון והלב הרחב.

תודה למכון שיפור: דר' רפי גלברט, גב' מנוחה גלברט, וד"ר אוהלה אביניר על שיתוף הפעולה האמיתי, הפתיחות, והגמישות.

תודה למדריכי תעסוקה נתמכת שהשתתפו בסדנאות הסימולציה ובפיתוח טיוטת הקוד האתי: זכי מאגיד, אלי בסטקר, טליה ערוסי, רומה טסמה, חן מונסנגו, שולי אלון, מעיין עמית, ורד אהרונוב, אורנה סיון, רמאדן מיסק, מחמוד עתאמנה, מלי קופרשטיין, דורי סעדון, אורנה סיון, רמאדן מיסק, מחמוד עתאמנה, מלי קופרשטיין, דורי סעדון, הילה רוזן, אורנה לוי-פורת, עליזה ראסוני, לילך נאסב, והדר מועלם. תודות נוספות למר אלי בסטקר, ולגב' רחלי פרוכטר על הסיוע בפיתוח סרטוני ההדרכה.

תודה לכל המעסיקים בשוק החופשי אשר השתתפו במחקר תוך גילוי אחריות ואכפתיות. בשל הרצון שלא לחשוף את זהות העובדים עם משי"ה לא אנקוב בשמותיהם או בשמות ארגוניהם.

תודה לרשות המחקר באוניברסיטת בר אילן על הסיוע, ליועץ הסטטיסטי ד"ר אור כץ על המקצועיות והרעיונות להשביח את עומק המחקר, לעוזרי המחקר: ליה צינצינטוס, ברק זלוף, תהילה רפטר, ויובל פרנקל על הסיוע בעריכת הראיונות, מילוי השאלונים, הקידוד והשיערוק.

לסיום, תודה מעומק הלב לדוקטורנטית מירי בן-עמרם, רכזת המחקר, על המחויבות, המוטיבציה, והשבחת המחקר.

מכל האלה אולי שפיטא-יוסקי

תוכן ענינים

עמ' 4		תקציר
עמ' 6		תמצית
עמ' 7		רשימת לוחות ואיורים
עמ' 9		רשימת איורים
עמ' 11		מבוא
עמ' 13		סקירת ספרות
עמ' 23		שיטת המחקר
		ממצאים
עמ' 29		חלק א'-ניתוח איכותני
עמ' 68		חלק ב' ניתוח כמותי
עמ' 113		דיון
עמ' 118		סיכום המלצות ומסקנות
עמ' 122		השלכות ישומיות של המחקר
עמ' 123		רשימת אנשי קשר להם יש להציג את המחקר
עמ' 124		המלצות למחקרי המשך
עמ' 125		בבליוגרפיה
עמ' 131		נספחי המחקר
עמ' 158		תקציר באנגלית
עמ' 161		שער באנגלית

תקציר

תעסוקת אנשים בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית מעלה דילמות אתיות מורכבות כתוצאה מחסמים שונים הניצבים בפניהם בשוק העבודה. לכן ישנה חשיבות רבה למחקר זה החושף את התפיסות, העמדות והאתגרים האתיים עימם מתמודדים מדריכי תעסוקה נתמכת והמעסיקים המלווים את העובדים עם המוגבלות שכלית התפתחותית בשוק העבודה החופשי.

מטרתו המרכזית של המחקר היא להציף את הדילמות האתיות וכללי ההתנהגות האתיים שעולים בתעסוקה נתמכת בשוק החופשי כדי לסייע לפיתוח קוד אתי המוסכם על המדריכים והמעסיקים במסגרות אלו. מטרה נוספת, לבחון אסטרטגיות הדרכה מגוונות מסוג סימולציות ותרחישים בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקיהם המלווים עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (מש"ה) בעבודתם בשוק החופשי ומתמודדים עם אתגרים אתיים הכרוכים בהעסקתם. בחינת אסטרטגיות ההדרכה מתמקדת בדילמות האתיות וכללי ההתנהגות האתיים הנגזרים מסוג תעסוקה זו העולים מתוך תהליכי הדרכה ממוקדים בלומד (LCE) באמצעות סדנאות סימולציות קבוצתיות בהשתתפות שחקנים, ניתוח תרחישי דילמות ותחקור סרטוני הסימולציות. הניתוח מתייחס לשינויים בתפיסות העצמה פסיכולוגית, מסוגלות עצמית, ועמדות חיוביות כלפי העסקת אנשים עם מש"ה בקרב משתתפי המחקר בעקבות ההתערבות המחקרית.

במחקר השתתפו שתי קבוצות: קבוצה ראשונה כללה 83 מדריכי תעסוקה נתמכת שחולקו לשלוש קבוצות משנה: קבוצת הניסוי עברה הדרכה קבוצתית מבוססת סימולציות בהשתתפות שחקנים, קבוצת הביקורת א' התבקשה לחקור תרחישי דילמות האתיות, וקבוצת הביקורת ב' לא עברה תהליך הדרכה. קבוצה שנייה כללה 60 מעסיקים שחולקו גם הם לשלוש קבוצות משנה: קבוצת הניסוי עברה הדרכה בקבוצות בעזרת צפייה בסימולציות שנערכו בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת תוך טשטוש זהותם של המשתתפים, קבוצת הביקורת א' התבקשה לחקור תרחישי דילמות, וקבוצת הביקורת ב' לא עברה תהליך הדרכה. כל המשתתפים מלאו שאלונים שבחנו את ההעצמה הפסיכולוגית, המסוגלות העצמית שלהם ועמדותיהם בנושא תעסוקת עובדים עם מש"ה.

שיטת עיבוד הנתונים התבססה על ניתוח הנתונים בשיטת Mixed Methods, שילוב של מתודולוגיה איכותנית (צפייה בסימולציות ובתחקירים, ניתוח חקר האירועים) ומתודולוגיה כמותית (שאלוני תפיסות ועמדות).

ממצאי החלק האיכותני של המחקר העלו כי מרבית הדילמות האתיות וכללי ההתנהגות האתיים הנגזרים (קידוד פתוח) משותפים הן למדריכי תעסוקה נתמכת והן למעסיקים, כשכללי התנהגות האתיים נעו על רצף שבין גמישות מחשבתית לקשיחות והצבת גבולות. הדילמות האתיות וכללי ההתנהגות האתיים נמצאו כרוכים סביב חמש אינטראקציות משותפות המהוות צירים מרכזיים (קידוד צירי) למחקר זה: (1) מדריך/

מעסיק מול העובד עם המש"ה, (2) מדריך/ מעסיק מול ההורים, (3) מדריך/ מעסיק בינם לבין עצמם, (4) מדריך / מעסיק לבין הממונים, ו (5) מדריך/ מעסיק בינם לבין מעצבי המדיניות הציבורית. צירים אלו העלו קידוד סלקטיבי (selective coding) – של רבדים שונים של מודל אקולוגי חברתי: כגון, שכבת המיקרו הדנה באדם עם המש"ה ובני משפחתו, שכבת המזו הדנה ביחסים הבינאישיים בקרב בעלי העניין השונים של העובד עם המש"ה, שכבת האקזו הדנה בארגון, שכבת המקרו הכוללת את הקהילה, ושכבת המדיניות הציבורית.

כך לדוגמא נמצא כי סביב הציר: אינטראקציות מדריך/ מעסיק מול העובד עם המש"ה, כרוכים: דילמה אתית משותפת בקרב מעסיקים ומדריכים: "טובת העובד עם המש"ה מול טובת העסק", וכלל התנהגות אתי משותף: "אני מאמין כי יש לסייע לכל אדם עם מוגבלות לפרנס עצמו בכבוד ובצורה ראויה", כלל התנהגות אתי ספציפי למדריכים: "אני מאמין כי כדאי לבקש מהמעסיק קצת סבלנות ואורח רוח במקביל להבטחה של נוכחות מוגברת של הרכז", וכלל התנהגות אתי ספציפי למעסיקים: "אני מאמין כי חובה לשמור על רוחיות העסק ורק לאחר מכן להכיל עובד עם קשיים". ציר זה נמצא קשור בקידוד סלקטיבי לשכבות שונות של המודל האקולוגי: מיקרו ומזו (יחסים בינאישיים).

ממצאי החלק הכמותני העלו כי רמת העצמה הפסיכולוגית בקרב המעסיקים גבוהה באופן מובהק מרמת העצמה הפסיכולוגית בקרב המדריכים, רמת המסוגלות העצמית בקרב המדריכים גבוהה באופן מובהק מרמת המסוגלות העצמית בקרב המעסיקים, ורמת עמדות חיוביות של המעסיקים כלפי העסקת אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית גבוהה באופן מובהק מרמת עמדות המדריכים כלפי העסקת אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית. הממצאים העלו כי משחק תפקידים באמצעות סימולציות בקרב המדריכים או צפייה בהם בקרב המעסיקים משפיעים על שיפור העמדות מסוג העצמה פסיכולוגית, מסוגלות עצמית והעסקת עובדים עם מש"ה יותר משאר סוגי ההתערבות: ניתוח תחקירים או מילוי שאלונים. אם זאת ניכר, כי השפעת הסימולציות ניכרת באופן מהותי בקבוצת המדריכים שהתנסו במשחק התפקידים, כשההשפעה הדומיננטית על העמדות בתקופת הניסוי, וממשיכה להשפיע אף 6 חודשים מאז ההתערבות המחקרית.

מבחינה תאורטית, המחקר מעלה גישה אינטגרטיבית להתמודדות עם מבנה רב ממדי של דילמות אתיות וכללי התנהגות אתיים העולים בעקבות תעסוקת עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקים באמצעות מודל אקולוגי חברתי תוך בחינת תהליכי הדרכה מגוונים. מבחינה מעשית, ממצאי המחקר עשויים לסייע בפיתוח גישה מערכתית לקראת פיתוח קוד התנהגות אתי למדריכי תעסוקה נתמכת ולמעסיקים שעשוי להועיל להם בהתמודדותם עם האתגרים האתיים בשוק החופשי, תוך פיתוח מדיניות משותפת אשר תשפיע על שוק העבודה.

תמצית עיקרי המחקר

ממצאי המחקר העלו כי תעסוקת אנשים בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית בשוק החופשי מעלה דילמות אתיות מורכבות הן בקרב המעסיקים והן בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת. משחק התפקידים באמצעות סימולציות בקרב המדריכים או צפייה בהם בקרב המעסיקים השפיעו על שיפור העמדות מסוג העצמה פסיכולוגית, מסוגלות עצמית והעסקת עובדים עם מש"ה יותר משאר סוגי ההתערבות: ניתוח תחקירים או מילוי שאלונים. השפעת הסימולציות ניכרה באופן מהותי בקבוצת המדריכים שהתנסו בסימולציות, כשהשפעה הדומיננטית המשיכה להשפיע אף לאחר ההתערבות. המחקר העלה גישה מערכתית להתמודדות עם מבנה רב ממדי של דילמות אתיות וכללי התנהגות אתיים. הממצאים עשויים לסייע לפיתוח קוד אתי המוסכם על המדריכים והמעסיקים בתעסוקה נתמכת.

רשימת לוחות

- לוח מס' 1 : טבלת מהימנויות מדריכי תעסוקה מול מעסיקים עבור כל שלבי המחקר
- לוח מס' 2 : ממוצעים וסטיות תקן של מידת העצמה הפסיכולוגית על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה
- לוח מס' 3 : ממוצעים וסטיות תקן של ממד המשמעות והיעילות בעבודה על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה
- לוח מס' 4 : ממוצעים וסטיות תקן של ממד ההשפעה והחופש בקבלת החלטות על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה
- לוח מס' 5 : ממוצעים וסטיות תקן של מידת העצמה הפסיכולוגית של המעסיקים על פי קבוצות המעסיקים וזמן המדידה
- לוח מס' 6 : ממוצעים וסטיות תקן של ממד המשמעות והיעילות בעבודה של המעסיקים על פי סוג ההתערבות בקרב המעסיקים וזמן המדידה
- לוח מס' 7 : ממוצעים וסטיות תקן של מידת ההשפעה והחופש בקבלת החלטות של המעסיקים על פי קבוצות המעסיקים וזמן המדידה
- לוח מס' 8 : ממוצעים וסטיות תקן של המסוגלות העצמית על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה
- לוח מס' 9 : ממוצעים וסטיות תקן של ההישגים והכישורים בעבודה על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה
- לוח מס' 10 : ממוצעים וסטיות תקן של ההתמודדות בעבודה על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה
- לוח מס' 11 : ממוצעים וסטיות תקן של המסוגלות העצמית של המעסיקים על פי קבוצות המעסיקים וזמן המדידה
- לוח מס' 12 : ממוצעים וסטיות תקן של ההישגים והכישורים בעבודה של המעסיקים על פי קבוצות המעסיקים וזמן המדידה
- לוח מס' 13 : ממוצעים וסטיות תקן של האינטראקציה החברתית על פי סוג ההתערבות בקרב המעסיקים וזמן המדידה
- לוח מס' 14 : ממוצעים וסטיות תקן של העמדות כלפי העסקת עובד עם מש"ה על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה
- לוח מס' 15 : ממוצעים וסטיות תקן של ההשפעה על עמדות שאר העובדים על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה
- לוח מס' 16 : ממוצעים וסטיות תקן של ההשלכות החיוביות של עבודת העובד עם מש"ה על פי סוג ההתערבות וזמן המדידה

לוח מס' 17 : ממוצעים וסטיות תקן של ראיית האדם כבעל יכולת על פי קבוצות סוג ההתערבות וזמן המדידה

לוח מס' 18 : ממוצעים וסטיות תקן של העמדות כלפי העסקת אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית בקרב המעסיקים וזמן המדידה

לוח מס' 19 : ממוצעים וסטיות תקן של ההשפעה על שאר העובדים על פי קבוצות המעסיקים וזמן המדידה
לוח מס' 20 : ממוצעים וסטיות תקן של ההשלכות החיוביות של העובד עם המשי"ה על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה

לוח מס' 21 : ממוצעים וסטיות תקן של ראיית האדם כבעל יכולת על פי קבוצות המעסיקים וזמן המדידה
לוח מס' 22 : מבחני t לשני מדגמים בלתי תלויים לבחינת ההבדלים בין הרכזים למעסיקים במשתני המחקר

לוח מס' 23 : ממוצעים וסטיות תקן של מידת העצמה הפסיכולוגית על פי סוג ההתערבות וזמן המדידה
לוח מס' 24 : ממוצעים וסטיות תקן של מידת העצמה הפסיכולוגית על פי קבוצות המשתתפים (מדריכים/מעסיקים) וזמן המדידה

לוח מס' 25 : ממוצעים וסטיות תקן של מידת העצמה הפסיכולוגית על פי קבוצת המשתתפים (מדריכים/מעסיקים) ואופי ההתערבות (סימולציה, תרחיש וביקורת)
לוח מס' 26 : ממוצעים וסטיות תקן של מידת העצמה הפסיכולוגית על פי קבוצת המשתתפים (מדריכים/מעסיקים), אופי ההתערבות וזמן המדידה.

לוח מס' 27 : ממוצעים וסטיות תקן של המסוגלות העצמית על סוג ההתערבות וזמן המדידה
לוח מס' 28 : ממוצעים וסטיות תקן של המסוגלות העצמית על פי קבוצות המשתתפים וזמן המדידה
לוח מס' 29 : ממוצעים וסטיות תקן של המסוגלות העצמית על פי קבוצות המשתתפים (מדריכים/מעסיקים) וסוג ההתערבות

לוח מס' 30 : ממוצעים וסטיות תקן של המסוגלות העצמית על פי קבוצת המשתתפים (מדריכים, מעסיקים), סוג ההתערבות וזמן המדידה

לוח מס' 31 : ממוצעים וסטיות תקן של העמדות כלפי העסקת עובד עם משי"ה על פי סוג ההתערבות וזמן המדידה

לוח מס' 32 : ממוצעים וסטיות תקן של העמדות כלפי העסקת עובד עם משי"ה על פי קבוצות המשתתפים וזמן המדידה

לוח מס' 33 : ממוצעים וסטיות תקן של העמדות על פי קבוצות המשתתפים וסוג ההתערבות
לוח מס' 34 : ממוצעים וסטיות תקן של העמדות על פי קבוצת המשתתפים, התפועול וזמן המדידה

רשימת איורים

- איור מס' 1: המודל האקולוגי החברתי
- איור מס' 2: מודל סיכום ממצאי הניתוח איכותני
- איור מס' 3: השינוי במידת העצמה הפסיכולוגית לאורך המחקר על פי קבוצות המחקר
- איור מס' 4: השינוי בממד המשמעות היעילות בעבודה לאורך המחקר על פי קבוצות המחקר
- איור מס' 5: השינוי בממד ההשפעה והחופש בקבלת החלטות לאורך המחקר על פי קבוצות המחקר
- איור מס' 6: השינוי במידת העצמה הפסיכולוגית של המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים
- איור מס' 7: השינוי בממד המשמעות והיעילות בעבודה של המעסיקים לאורך המחקר על פי סוג ההתערבות בקרב המעסיקים.
- איור מס' 8: השינוי במידת ההשפעה והחופש בקבלת החלטות של המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים
- איור מס' 9: השינוי במסוגלות עצמית לאורך המחקר על פי קבוצות המחקר
- איור מס' 10: השינוי בהישגים ובכישורים בעבודה לאורך המחקר על פי סוג ההתערבות בקרב מדריכים
- איור מס' 11: השינוי באינטראקציה החברתית לאורך המחקר על פי קבוצות המחקר
- איור מס' 12: השינוי במסוגלות העצמית של המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים
- איור מס' 13: השינוי בהישגים ובכישורים בעבודה של המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים
- איור מס' 14: השינוי באינטראקציה החברתית בקרב המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים
- איור מס' 15: השינוי בעמדות כלפי העסקת אדם עם מש"ה לאורך המחקר על פי קבוצות המחקר בקרב המדריכים
- איור מס' 16: השינוי בהשפעה על עמדות שאר העובדים לאורך המחקר בקרב מדריכים על פי קבוצות המחקר
- איור מס' 17: השינוי בהשלכות חיוביות על האדם לאורך המחקר על פי קבוצות המחקר
- איור מס' 18: השינוי בראיית האדם כבעל יכולת לאורך המחקר בקרב מדריכים על פי קבוצות המחקר
- איור מס' 19: השינוי בעמדות כלפי העסקת אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית בקרב המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים
- איור מס' 20: השינוי בהשפעה על שאר העובדים על פי המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים

איור מס' 21 : השינוי בהשלכות חיוביות על האדם על פי המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים

איור מס' 22 : השינוי בראיית האדם כבעל יכולת על פי המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים

איור מס' 23 : השינוי במידת העצמה הפסיכולוגית לאורך המחקר על פי קבוצות המשתתפים (מדריכים, מעסיקים) ואופי ההתערבות

איור מס' 24 : השינוי במסוגלות עצמית לאורך המחקר על פי קבוצות המשתתפים והתפעול

איור מס' 25 : השינוי בעמדות כלפי עובד עם מש"ה לאורך המחקר על פי קבוצות המשתתפים וסוג ההתערבות

מבוא

מטרת המחקר המרכזית היא לבחון את הדילמות האתיות וכללי ההתנהגות האתיים בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקים המלווים עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (מש"ה) בשוק העבודה החופשי, לצורך פיתוח עתידי של קוד אתי במסגרות של תעסוקה נתמכת. תהליך זה התבצע בעזרת בחינת אסטרטגיות הדרכה מגוונות המתמקדות בדילמות האתיות וכללי ההתנהגות האתיים המאפיינים תעסוקה נתמכת בשוק החופשי. לשם כך, השתמשנו באסטרטגיות הדרכה שונות: משחק תפקידים באמצעות סימולציות, ניתוח תרחישים ותחקור סרטוני הסימולציות, תוך התייחסות לתפיסות העצמה פסיכולוגית, מסוגלות עצמית, ועמדות כלפי העסקת אנשים עם מש"ה בקרב המשתתפים. בדיאלוג הקבוצתי עלו דילמות אתיות מגוונות מנקודת מבטם של העובדים באינטראקציה ישירה עם העובדים עם המש"ה, ונבחנו תפיסותיהם של מעסיקים ומדריכי תעסוקה נתמכת בעקבות התמודדותם עם אירועים אתיים קריטיים העולים בעקבות העסקתם של עובדים עם מש"ה.

המחקר מתמקד בשאלות הבאות:

(א) מהן הדילמות האתיות עמן מתמודדים מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקים הנמצאים באינטראקציה עם עובדים עם מש"ה? האם יימצאו דילמות אתיות בעלות מאפיינים דומים/שונים?

(ב) מהם כללי ההתנהגות האתיים העולים מתוך תעסוקה נתמכת בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקים? האם יימצאו כללי ההתנהגות אתיים בעלי מאפיינים דומים/שונים?

(ג) האם השימוש בסגנונות הדרכה מגוונים כגון השתתפות בסימולציות, ניתוח תרחישי דילמות, או תחקור סרטוני הסימולציות יוביל לשינוי בתפיסות העצמה פסיכולוגית, מסוגלות עצמית ועמדות כלפי תעסוקת אנשים עם מש"ה בקרב מדריכיהם ומעסיקיהם? האם יימצאו הבדלים מובהקים בין קבוצת מדריכי תעסוקה נתמכת לבין מעסיקים בתפיסות אלו?

(ד) מהם מאפייני "הדרכה ממוקדת לומד" במסגרת משחק התפקידים בסימולציות בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת?

במסגרת הרקע התיאורטי נציג תחילה את חשיבותה של אתיקה בתעסוקת אנשים עם מוגבלות וחקיקת אמנת זכויות עבור אנשים עם מוגבלות באו"ם. נעלה את הדילמות אתיות העולות מאירועי קיצון ואת תהליך קבלת ההחלטות אתי בקרב מדריכים ומעסיקים בתעסוקה נתמכת, תוך ציון המשמעות של פיתוחם של כללי ההתנהגות אתיים. כמו כן נפרט את הפקטורים המשמעותיים להעסקת עובדים עם מש"ה, כמו העצמה פסיכולוגית ומסוגלות עצמית והקשרם לתפקודי המדריך והמעסיק. כמו כן, נציג את המודל האקולוגי החברתי בקרב עובדים עם מש"ה, המאפשר לפתח גישה מערכתית במסגרת מחקר זה. לאחר מכן

נתאר את הקונטקסט המחקרי המאפשר את עריכת המחקר, ותיאוריית הקונסטרוקטיביזם המאפשרת תהליך הדרכתי תוך שימוש בסימולציות ובתחקיריהן.

הערות חשובות לאורך כל הדוח:

- לאור העובדה כי בארגונים שונים, המונחים שונים, במחקר הנוכחי 'מדריך תעסוקה נתמכת' עשוי לייצג 'יועץ השמה', 'מלווה השמה' או 'רכז השמה' בעמותות השונות.
- עובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית (מש"ה) מייצג עובד בשוק העבודה החופשי בעל יחסי עובד-מעביד עם כל המשמעויות הכרוכות בכך (לדוג', קבלת תלוש שכר, הפרשות לקרנות פנסיה) .
- משתקם או מועסק-מועסקים במסגרות מוגנות כמו מע"ש שאינם מאופיינות ביחסי העסקה מסוג עובד-מעביד עם כל המשמעויות הכרוכות בכך (לדוג', אין תלוש שכר, התשלום מועבר ישירות לחשבון הבנק/במזומן/בצ'ק, כשהסכום מחושב על פי התפוקה, אין הפרשות לקרנות פנסיה).
- מעסיק-עובד מרמות שונות של הארגון (ממנהל הארגון עד עובד מן השורה) בשוק החופשי הנמצא באינטראקציה עם העובד עם המש"ה. בד"כ העובד עם המש"ה כפוף לסמכותו.

* הדו"ח נכתב בד"כ בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד, אך מיועד לנשים וגברים כאחד.

סקירת ספרות

חשיבותה של אתיקה בתעסוקה עבור אנשים עם מוגבלות

תעסוקת אנשים בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית מעלה דילמות אתיות מורכבות כתוצאה מחסמים שונים הניצבים בפני אנשים בעלי המוגבלות בהשתלבותם בשוק העבודה. ריץ וגורין (Reisch & Gorin, 2001) טוענים כי חלק מהאתגרים האתיים נובעים מן המוגבלות עצמה, למשל, חסמים מוטוריים המקשים על ביצוע עבודות מסוג מסוים, מאטים את קצב העבודה ועשויים לפגוע באפקטיביות הארגונית, או חסמים מנטליים המעלים דילמות אתיות בקשר עם שאר חברי הארגון והלקוחות, כמו לדוגמה, אי שמירת מרחב אישי, תוך מגע הנתון לפרשנות בעלת אופי מיני.

וילמס-ויט וטאראס טוענים (Williams-Whitt & Taras, 2010) כי בקרב מעסיקים כמו גם בקרב כלל הציבור, רווחות לא מעט דעות קדומות באשר לאנשים עם מוגבלות בכלל, ובאשר לתפקודם התעסוקתי בפרט, מה שמציב אתגרים אתיים רבים. למשל, מעסיקים נוטים לתפוס עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (מש"ה) כעובדים לא מיומנים, בעלי השכלה נמוכה יחסית, שפריון העבודה שלהם נמוך יחסית, ואשר שילובם במקום העבודה יגרום לפגיעה כלכלית לעסק, כך שניתן ל"תמרן" את שכרם. חסם נוסף הוא האתגר האתי הכרוך בפיטורי עובד כזה אם הדבר נדרש (רגב-כביר, 2012).

מחקרים שנערכו בארה"ב (Orlitzky, Schmidt & Rynes, 2003) מראים באופן כללי מגמת שיפור בביצועים עסקיים של פירמות שנקטו במדיניות מוסרית ושילבו בארגונם אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. אחד ההסברים לשיפור זה הוא שעצם ההתמודדות עם האתגרים האתיים הנלווים לשילוב אנשים בעלי מוגבלות מביא לשיפור ביכולת הניהול של כוח האדם, החל מהגדרה אפקטיבית יותר של תפקידים ומשימות ועד רגישות מוגברת לצורך בהתאמות של סביבת העבודה באופן המועיל לכל העובדים. כמו כן, הסיפוק שבתרומה החברתית מעצם העסקתם של בעלי המוגבלות תוך שיפור התדמית העסקית של מקום העבודה, כל אלה תורמים להגברת המסירות לארגון בקרב העובדים הרגילים.

החוקרים ברנס ומרקר (Barnes & Mercer, 2005) מצאו כי יש חשיבות רבה לגישה מדינית שוויונית-אתית שתשפיע על שוק העבודה והתעסוקה עבור אנשים עם מוגבלות, כגון פיתוח מסגרות הכשרה מתאימות, מערכות תקשורת נגישות, סביבת עבודה מתאימה ונוחה, תחבורה נגישה וכן מבני ציבור ומתקנים נגישים עבור העובדים עם מש"ה. כמו כן, יש ליצור שינוי תדמיתי עבור מועסקים עם מש"ה, תוך הסרת ייצוגיים תרבותיים שלילים בתקשורת.

עמדות מעסיקים כלפי העסקתם של עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (מש"ה)

על פי אונגר (Unger, 2002), עמדותיהם של מעסיקים כלפי עובדים עם מש"ה נובעת מאמונות, סטריאוטיפיים ודעות קדומות לגבי יכולתם, כשעמדות שליליות של מעסיקים לגבי העסקת עובדים עם מש"ה מהוות מכשול לתעסוקה (Hernandez et al., 2007). הספרות המקצועית מצביעה על מגוון סיבות לכך שמעסיקים אינם נוטים להעסיק אנשים עם מש"ה. בין הסיבות הללו ניתן למנות את תפיסתם של המעסיקים את האנשים עם מש"ה כפחות מוכשרים, כעובדים הדורשים יותר השגחה וכעובדים בעלי יכולת הסתגלות רגשית פחותה (Bjelland et al., 2009).

לטענת ויגנד (Wiegand, 2008), מכיוון שמעסיקים מעוניינים להעסיק את האדם המוכשר והמתאים ביותר לתפקיד, הרי שאין זה מפתיע להיווכח שבבואם להעריך מועמדות של אדם עם מוגבלות, לאור האופן בו הוא נתפס בתודעתם, הם ייטו שלא לקבל אותו לתפקיד ויעדיפו להעסיק במשרה המוצעת אדם ללא מוגבלות. במחקר שנערך בישראל על ידי רגב-כביר (2011), נמצא כי החסרונות בהעסקת אנשים עם מש"ה, מנקודת המבט של המעסיק, נוגעים לצורך לבצע התאמות במקום העבודה ולרתיעה מאי הוודאות שגורמת כניסת עובד עם מוגבלות. התאמות יכולות לכלול שינויים בסביבת העבודה ו/או התאמות ארגוניות וחברתיות, למשל בהגדרות תפקידים, חלוקת מטלות, גמישות בשעות העבודה, הכשרה והכוונה של העובדים במקום העבודה לגבי שילוב אפקטיבי של עובד עם מוגבלות. ביצוע התאמות יכול להיות כרוך בעלויות כספיות ו/או בהקצאה של זמן הנהלה ועובדים ובביצוע שינויים בדרכי הפעולה הקיימות בארגון.

לעומת זאת, ישנם מעסיקים הרואים יתרונות ישירים בהעסקת עובדים עם מש"ה, יתרונות הכוללים, לדוגמה, נאמנות רבה יותר למקום העבודה, גיוון נקודות המבט והחשיבה ביחס לפעילות העסק ושיפור הנגישות של העסק ללקוחות בעלי מוגבלות. מחקרים שבדקו מאפיינים של מעסיקים שהחזיקו בעמדות חיוביות כלפי העסקת מוגבלים שכלית מצאו כי העסקה מוצלחת של עובדים עם מש"ה מחזקת את הרצון להעסיקם גם בעתיד (Smitha, Webbera, Graffma & Wilsonb, 2004), רצון שנובע גם מרכישת ידע בנושא המגבלה וחוויות הצלחה במסגרת העסקתם של עובדים עם מש"ה (פיין, 2013 ; Morgan & Alexander, 2005).

אמנת זכויות עבור אנשים עם מוגבלות

לאור האמור לעיל טענו החוקרים אברהמי ורימרמן (Avrami & Rimmermann, 2005) כי בצד האתגרים והאחריות החברתית הכרוכים בהעסקת עובדים עם מש"ה, מעסיקים מגלים קשיים אתיים רבים המתלווים להעסקתם, אשר עשויים לצמצם אצלם את הרצון להעסיק אנשים עם מש"ה, לפיכך, דבידוביץ

(2010) פרסמה בדו"ח הכנסת את "חוק השילוב בתעסוקה". חקיקת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה נבעה מהשאיפה לעודד אתיקה ארגונית במקומות עבודה תוך תיקון המצב בו קיימים חסמים, אפליה והדרה של אנשים עם מוגבלויות, כולל מוגבלות שכלית התפתחותית. חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות קובע כי אין להפלות אנשים עם מוגבלויות בקבלה ובמהלך העבודה בכל אחד מהמדדים הבאים: תנאים, קידום הכשרה, פיטורין, הטבות ותשלומים.

מור (2012) טוענת כי אכיפת זכויות אנשים עם מוגבלויות עשויה לקדם אתיקה ארגונית במקומות עבודה מגוונים באמצעות השעייתן של דעות קדומות, לטובת הקשבה לשונה ופתיחות רגשית ומחשבתית. בשנת 2012 אשרה מדינת ישראל את אמנת האו"ם בדבר זכויות אנשים עם מוגבלות, ופרסמה לציבור על ידי ערן, הבר, אפרתי, ואדמון-ריק (2014) בעזרת משרד המשפטים. משמעות האשרור היא הצטרפותה של ישראל למדינות העולם המתוקן אשר חרטו על דגלן קידום אתיקה ארגונית בתעסוקת אנשים מוגבלים בכלל, ומוגבלים שכלית התפתחותית בפרט.

תעסוקה נתמכת בקרב אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית

על פי מחקרם של ארטן-ברגמן ורימרמן (Araten-Bergman & Rimmerman, 2009) סוגיית שילובם של אנשים עם משי"ה בשוק העבודה החופשי תופסת מקום הולך וגדל במדיניות הציבורית בישראל, והיא מתבססת על חקיקה לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות ועל זכותו של האדם עם משי"ה להשתתף באופן פעיל בכל תחומי החיים בחברה. תעסוקה נחשבת לאחד מן התחומים החשובים ביותר בעיצוב מדיניות הנוגעת לאנשים עם מוגבלות, שהרי אי-השתלבותם המלאה של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה לא זו בלבד שהיא פוגעת בהם עצמם, אלא יש לה השפעות מרחיקות לכת אף על החברה כולה, בגלל הפסד כוח אדם רב בשוק העבודה ועומס תקציבי מיותר המוטל על מערכת הסוציאלית של ישראל. לכן, טענו החוקרים רימרמן וארטן-ברגמן (Rimmermann & Araten-Bergman, 2005), שילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה נתמכת הוא הכרחי. תעסוקה נתמכת מתמקדת במערכת התמיכה וההכשרה הדרושות כדי להבטיח את תעסוקתם של אנשים עם מוגבלות.

תעסוקה כזו מאפשרת לעובד להשתלב בשוק העבודה החופשי, ולהתמיד בה בעזרת הכשרה לקראת העבודה ותמיכה וליווי לאורך תקופת העבודה. מחקרים מראים כי לתעסוקה נתמכת אחוזי הצלחה גבוהים בהשמה של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה החופשי (Becker, Xie., McHugo, Halliday & Martinez, 2006), והיא מאפשרת עבודה תמורת שכר לאנשים שבאופן מסורתי היו נחשבים כבלתי ניתנים להעסקה בשוק הפתוח (Kober & Eggleton, 2005). עם זאת, העסקת עובדים עם משי"ה מציפה דילמות אתיות רבות בשל אירועי קיצון העשויים לעלות בעקבות מורכבות סוג תעסוקה זה.

דילמות אתיות העולות מאירועי קיצון אתיים

מעסיקים ומדריכי תעסוקה נתמכת עשויים להתמודד עם מגוון דילמות אתיות המאפיינות תעסוקה מסוג זה, ולפיכך יש להתכונן למצבים שונים ומגוונים ולטפל בהם. בספרות המחקרית אירועים קריטיים כוללים לא רק אירועים קשים כגון הטרדה מינית, אלא גם אירועים שהחווים אותם תופסים אותם ככאלה. מאחר ואירועים אלה גורמים לשינוי בתפיסת העולם ובהתנהגות (Shapira-Lishchinsky, 2011), אירועי קיצון אלו יכולים לכלול מגוון דילמות אתיות. דילמה אתית מוגדרת בספרות כקיומה של שאלה ערכית וקשה להכרעה, כאשר יש יותר מפתרון אחד שהוא נכון וראוי (Shapira-Lishchinsky, 2013). דוגמאות רבות קיימות לדילמות אתיות הכרוכות בתעסוקת אנשים עם מש"ה, למשל: עמידה בסטנדרטים וביעדי הארגון כנגד טובת העובד עם מש"ה, טובת הפרט (העובד עם מש"ה) כנגד טובת הכלל (שאר המועסקים), וחובת הדיווח לממונים כנגד דאגה לתעסוקתו של העובד עם מש"ה. לנוכח הקושי הכרוך בבחירת ערך אחד על פני השני בפתרון הדילמה, עלולים להיווצר קשיים בקבלת החלטות אתיות בקרב מעסיקים ומדריכי התעסוקה הנתמכת (Shapira-Lishchinsky, 2010).

תהליך קבלת החלטות אתי בקרב מדריכים ומעסיקים במסגרת תעסוקה נתמכת

תהליך קבלת החלטות אתי מוגדר כתהליך בו מערבים ערכים אישיים (Shapira-Lishchinsky, 2012). במחקר הנוכחי התמקדנו בתהליך בו מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקים משקפים את ערכיהם האישיים ביחס לאירועים ספציפיים ומגיעים להחלטה מתוך הסכמה חברתית ומעשית (Shapira-Lishchinsky, 2014). מאפייני תעסוקה נתמכת כוללים הגברת יכולת ההשתכרות של אדם עם מש"ה; השתלבותו בקהילה, העצמתו והדגשת העצמאות שלו. לפיכך, מדינת ישראל פרסמה באתר משרד הרווחה (2016) את תפקידו של מדריך התעסוקה הנתמכת שחייב להתחשב ברצונותיו, העדפותיו, חוזקותיו וחולשותיו של אדם עם מש"ה בעת תהליך ההשמה שלו במקום העבודה. בשל מאפיינים אלו, העסקתם של עובדים עם מש"ה בשוק החופשי דורשת יכולת קבלת החלטות הנוגעת לאירועים אתיים. למשל, על המדריך לקבל החלטה בתיאום עם המעסיק על שיבוצו של אדם עם מש"ה, תוך גילוי אכפתיות כלפי האדם עם המש"ה, אך גם תוך דאגה לאפקטיביות הארגונית.

חשוב לציין כי ההחלטה כיצד לפעול תלויה בתזמון, באנשים המעורבים ובהקשר התרבותי. כך, בנקודות זמן שונות, מעסיקים ומדריכי תעסוקה נתמכת מרקע תרבותי שונה עשויים להגיב באופן שונה לדילמה זהה (Kelchtermans, 2005; O'Neill & Bourke, 2010). במחקר המוצע, מעסיקים ומדריכים אינם פועלים בחלל ריק תרבותי, חברתי וארגוני, ולכן, לטענת החוקר הנסן (Hansen, 2002), ייתכן שהמשתתפים ישנו את נקודת ההשקפה האתית שלהם בחלוף הזמן, וכתוצאה מכך ישתנה תהליך קבלת

ההחלטות שלהם מתוך ניסיונם האישי. תהליכי קבלת החלטות אלו עשויים להוביל לפיתוחם של מגוון כללי התנהגות איתיים.

חשיבות פיתוחם של כללי התנהגות איתיים

אחת הדרכים לקידום התנהגות איתית היא פיתוח כללי התנהגות איתיים ייעודים לאירועים ספציפיים ולסוג תעסוקה מסוים. כללים אלו עשויים לסייע בהערכת התנהגויות של עובדים ובתהליכי קבלת החלטות איתיים (Barrett, Casey, Visser & Kathy, 2012). המחקר המוצע מתייחס להצעות שונות של כללי התנהגות איתיים שפותחו ע"י מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקים של עובדים עם מש"ה תוך העלאת דילמות אתיות המאפיינות תעסוקה זו. כללים אלו עשויים לסייע להם להתמודד בעבודתם עם אנשים עם מש"ה במסגרות שוק העבודה החופשי.

התערבות מחקרית זו של פיתוח כללי התנהגות איתיים עשויה לתרום להעצמתם הפסיכולוגית ולמסוגלותם העצמית של מעסיקים ומדריכי תעסוקה נתמכת המשתתפים במסגרת מחקרית זו, מאחר שהם רוכשים ידע ומיומנות תוך שיתוף הדדי בקבוצות המחקר להתמודדות עם אירועים איתיים קריטיים שונים באמצעות הסימולציות. המשתתפים בונים ומקבלים כלים להתמודדות עם אירועים איתיים קריטיים תוך כדי פיתוח כללי התנהגות איתיים קבוצתיים העשויים לתרום למוכנותם להתמודד עם אירועים דומים במגוון אפשרויות של תעסוקה נתמכת בשוק החופשי ובעמותות השונות בהן הם עובדים (Shapira-Lishchinsky, 2013).

העצמה פסיכולוגית

העצמה פסיכולוגית בארגון מתאפיינת כמצב בו אנשים נוטלים אחריות ויוזמה על צמיחתם המקצועית ועל פתרון בעיות, תוך שהם מרגישים שיש ברשותם את המיומנויות והידע לשפר את פעולותיהם. העצמה זו מתאפשרת בסביבה ניהולית ביזורית המאמינה ביכולות העובדים לפעול באופן מנהיגותי לפתרון בעיות (Spreitzer, 1995). בסביבת עבודה זו יחושו הן המעסיקים והן העובדים יעילות אישית, יוזמה, חופש לקבל החלטות, השפעה יישומית-אסטרטגית ותחושה על פיה הם מועצמים על ידי הארגון (Chen & Chen, 2008; Dessler, 1999). ממחקרים שונים עולה כי העצמה פסיכולוגית גבוהה של אנשים תלויה בתנאי היסוד בתוכם הם פועלים, כמו: קיים אקלים משותף שבו מבינים את החזון, קיימת אווירה של פתיחות, עבודת צוות, תקשורת טובה ובהירות התפקיד והכללים הקשורים בו (Conger & Kanungo, 1988; Spreitzer, 1995).

יש חשיבות רבה להעצמה פסיכולוגית של מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקים בשוק העבודה החופשי, המתאפיין באימוץ עקרונות כלכליים לשם רווח העשויים להתעלם מרגשי חמלה ואחריות חברתית. העצמה פסיכולוגית של מדריכי התעסוקה עשויה לבוא לידי ביטוי ביזמות במציאת מקומות עבודה מגוונים וחדשים, תוך נטילת הסיכון שההשמה לא תצליח. העצמה פסיכולוגית של מעסיקים עשויה לבוא לידי ביטוי באוטונומיה בקבלת החלטות הנוגעות לדילמות אתיות, ובביצוע ההחלטות האלו בתחום התעסוקה, מול הגורמים הרבים עמם הם נמצאים בקשרי עבודה יומיומיים.

מסוגלות עצמית

מסוגלות עצמית מוגדרת כציפייה של האדם להצליח במשימה או להשיג תוצאה מסוימת לאחר השקעת מאמצים (Bandura, 1986). בקרב מעסיקים ומדריכים, מסוגלות עצמית מבוססת על תפיסתם את יכולתם לגרום ללמידה, להתפתחות ולצמיחה בתחומים שונים אצל העובדים עם המש"ה (Ahston & Webb, 1986; Ross, Cousins & Gadalla, 1996). תחושת המסוגלות העצמית של המדריכים והמעסיקים תשפיע על רמת המאמצים שהם ישקיעו בליווי והדרכה, על מידת ההתמדה שלהם כאשר הם ייתקלו בקשיים ועל בחירת המשימות עבור עובדים עם מש"ה (Ross et al., 1996).

את ההבחנה בין מסוגלות עצמית לבין העצמה פסיכולוגית ניתן להסביר על סמך הספרות המצביעה על כך שבעוד שהמסוגלות העצמית עוסקת בשאפה וביכולת כללית פנימית של האדם להצליח בביצוע משימה ולהשיג תוצאה לאחר השקעת מאמצים, המושג העצמה פסיכולוגית מתייחס להיבט אופרטיבי בתפיסתו של הנשאל, שמתאר אם לדעתו יש באמתחתו הכלים והמיומנויות הנדרשים והנחוצים להצלחתו במשימה המונחת לפניו (Bandura, 1986; Spreitzer, 1995; Ross et al., 1996). במחקר הנוכחי, כל התפיסות והעמדות שתוארו מעלה יבחנו באופן מערכתי באמצעות מודל אקולוגי חברתי בקרב עובדים עם מש"ה בתעסוקה נתמכת בשוק החופשי.

המודל האקולוגי החברתי בקרב עובדים עם מש"ה – The Social Ecological Model (SEM)

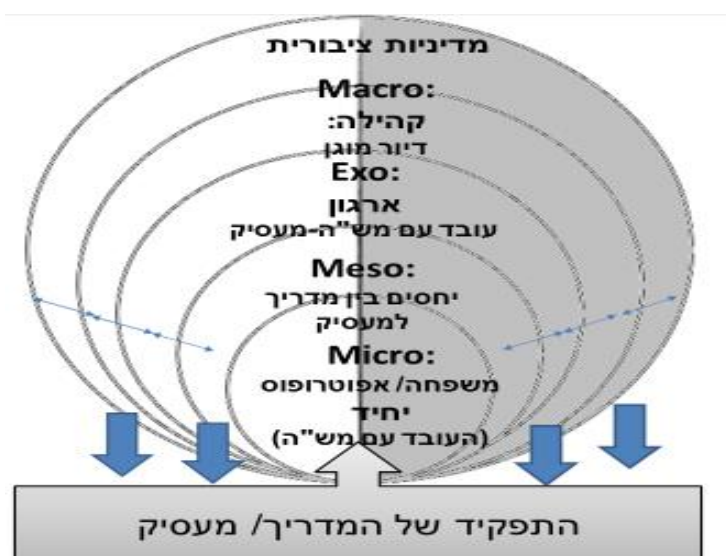
במחקר זה, ננסה להבין את ההתמודדויות האתיות של מדריכי תעסוקה נתמכת והמעסיקים בתעסוקה נתמכת בשוק החופשי על בסיס הגישה האקולוגית החברתית המדגישה פעולת גומלין מתמדת בין האדם לבין סביבתו. כפי שניתן לתאר את התפתחותו של האדם עם מש"ה כמושפעת מיחסי הגומלין בינו לבין סביבתו הקרובה, כך גם ניתן לתאר את התפתחותו כמושפעת מיחסי גומלין בין תתי המערכות שונות. שינויים או קונפליקטים בכל אחת מתתי המערכות עשויים לגרום לתנודות קלות לאורך כל השכבות

האחרות. כלומר, כדי ללמוד על התפתחותו של העובד עם מש"ה צריך לבחון לא רק על הסביבה המידית שלו, אלא גם על האינטראקציה שלו עם הסביבה הרחבה.

את מגוון הקשרים במחקר הנוכחי ננתח בעזרת המודל האקולוגי החברתי (SEM), בהתחשב במצבי הדילמות שחוו המדריכים והמעסיקים (איור 1). Bronfenbrenner & Bronfenbrenner (2009) הניחו כי כדי להבין את התפתחות האדם, המערכת האקולוגית בשלמותה צריכה להיבחן. מערכת זו מורכבת משש תת-מערכות חברתיות שעשויות להשפיע על התפתחותם האישית והמקצועית של עובדים עם מש"ה באופן דו-כיווני, לדוג' העובד עם המש"ה שמשפיע על תפיסות ועמדות המדריכים והמעסיקים, מנגד תפיסות המדריכים והמעסיקים המשפיעות על התפתחותו והתקדמותו של העובד עם המש"ה. במחקר זה, ננסה להבין את השפעות הדו-כיוונית בין תת-המערכות של המודל האקולוגי חברתי המעלים דילמות אתיות וכללי התנהגות אתיים מגוונים.

על פי Bronfenbrenner & Bronfenbrenner (2009) המודל האקולוגי SEM כולל שש תתי-מערכות:

(1) הפרט, מתייחס לעובד עם מש"ה העובד בתעסוקה נתמכת בשוק החופשי (2) המיקרו (Microsystem) הכולל את הקשר של העובד עם מש"ה עם הגורמים המשפיעים באופן ישיר על התפתחותו, כגון: המשפחה או האפוטרופוס; (3) יחסים בינאישיים - (Mesosystem) - כוללת את ההקשרים של בעלי העניין ביחס לעובד עם המש"ה. המערכת נוצרת מיחסי הגומלין כגון הקשר שבין מדריך תעסוקה נתמכת לבין המעסיק בשוק החופשי; (4) ארגון - (Exosystem) - מערכות שיש להן השפעה על העובד עם מש"ה בתוך מקום עבודתו. לדוגמא, במחקר זה, נבדוק את הקשר שבין המעסיק לבין העובד אדם עם מש"ה; (5) קהילה - (Macrosystem) - המערכת המשקפת את התרבות והאידיאולוגיה של החברה הרחבה בה חי העובד עם מש"ה. לדוגמא, קשריו של העובד עם מש"ה עם הקהילה התומכת כמו הדיור המוגן; ו (6) המדיניות הציבורית - השפעת המדיניות ציבורית/פוליטית של משרדי הממשלה. לדוגמא, מדיניות משרד הרווחה משפיעה על ועדות ההתאמה של העובד עם מש"ה.



איור 1: המודל האקולוגי החברתי

התיאוריה הקונסטרוקטיביסטית כבסיס להבניית ידע באופן חברתי

במחקר הנוכחי התיאוריה הקונסטרוקטיביסטית המדגישה את בנייתו של הידע על ידי הלומד (Windschitl, 2002; בירנבוים, 2009) סייעה להצפת הדילמות האתיות וכללי ההתנהגות האתיים הנגזרים בתעסוקה נתמכת. על פי אסכולה זו, הלמידה היא תהליך אקטיבי המתבצע במהלך עשייה, בדרך של הבניית ידע ואחריות הלומד על הידע (סרגייובני, 2002; Richardson, 2003). היחסים בין חברי הקבוצה מבוססים על קשרי גומלין ויחסי תלות הדדיים המחייבים שיתוף פעולה, תחושת מחויבות שחשים חברי הקבוצה זה כלפי זה, וזיקתם לאמונות, נורמות וערכים משותפים.

בחלק מקבוצות המחקר השתתפו מדריכי תעסוקה נתמכת המועסקים בעמותות שונות, החולקים את תפיסותיהם לגבי תעסוקת אנשים עם מש"ה תוך העלאת מכלול דילמות אתיות באמצעות אינטראקציה מתמשכת בתהליכי הדרכה מגוונים. הקבוצות פעלו כ"מערכות למידה חברתיות" בהן חוברים אנשי מקצוע מארגונים שונים אלו לאלו כדי לפתור בעיות, לשתף ברעיונות, להציב סטנדרטים ולפתח יחסים עם עמיתים בעלי אותו עניין (Snyder, Wenger & de Sousa Biggs, 2003). פעילות קבוצתית זו מסייעת לשילוב בין ההתפתחות המקצועית במסגרת הקבוצה לבין התפתחותו המקצועית האישית של המודרך (Greene, 2007; Weiss & Pasley, 2006). מטרתה העיקרית של הדרכה ממוקדת לומד היא קידום ידע ותוכן אישי תוך בניית "קבוצה אכפתית". מכאן שהאתגר העיקרי ביצירת סביבה

התומכת ביצירת הידע הוא בתמיכה ובאחריות החברתית הדרושות לקיום קשרים ושיתוף בתקשורת שבין המשתתפים (Scardamalia & Bereiter, 2006).

הדרכה ממוקדת לומד (LCE) (Learner Centered Education)

"הדרכה ממוקדת לומד - (LCE)" מדגישה את האקטיביות והרפלקטיביות של הלומד בתהליך ההדרכה והלמידה, תוך כדי התייחסות לשונות בין חברי הקבוצה. סוויספורט (Schweissfurth, 2013) מצאה כי LCE יכולה להשתפר באמצעות גישה קונסטרוקטיבית על פי המאפיינים הבאים: (א) עידוד המודרכים לשאול שאלות – במחקר זה התהליך התבצע באמצעות שאלות למשתתפים באשר לדילמות הנחות בעבודתם; (ב) התבססות על ידע קיים של המשתתפים – התקיים במחקר באמצעות מגוון הפתרונות שהעלו המשתתפים לדילמות שהם חווים במסגרת עבודתם וכללי ההתנהגות הנגזרים; (ג) שימוש בדיאלוג במהלך ההדרכה – במחקר הנוכחי הדבר בא לידי ביטוי באמצעות דיון קבוצתי לאחר צפייה בסימולציות, בשיתוף הלומד המשתתף במשחק התפקידים בנוגע לדילמות האתיות וכללי ההתנהגות הנגזרים העולים בעקבות האירועים האתיים הקריטיים; (ד) חשיפת הלומדים למתחים הקיימים בחיים האמיתיים – באה לידי ביטוי כאשר המודרכים העלו את הדילמות העולות מהשטח, תוך ניסיון להתמודד עמן; (ה) פיתוח מיומנויות חשיבה ביקורתית ויצירתית – במחקר מדריך תעסוקה המשתתף בסימולציה התמודד מול השחקן במענה לטענותיו, ובשלב התחקיר הסביר את עמדתו לעמיתיו בקבוצה ואת כלל ההתנהגות האתי הנגזר.

תיאורית הקונסטרוקטיביזם והקשרה להדרכה ממוקדת לומד (LCE) (Learner Centered Education)

בקבוצת המודרכים בגישת ה-LCE אין היררכיה, והמודרכים פועלים תוך כדי הדדיות והעצמה ביניהם כקבוצה (Tobias & Duffy, 2009). על פי מחקרה של אלט (Alt, 2015), משתתפים שחוו את תהליך הדרכה בגישת LCE תפסו את סביבת הלמידה כידידותית וקונסטרוקטיבית – כבונה מסוגלות עצמית אקדמית גבוהה בהשוואה לסביבה המבוססת על הרצאה. בנוסף, הוכח במחקרה כי למידה מטה-קוגניטיבית מסדר גבוה ניבאה את מסוגלותם העצמית של המשתתפים, תוך הבנת הסביבה החברתית שהיא חיונית להבניית הידע. במסגרת גישת ה-LCE, בהתבסס על הגישה הקונסטרוקטיביסטית, אנו בודקים ומעמתים את הבנותינו מול הבנותיהם של האחרים בקבוצה. מגוון זוויות הראייה של חברי הקבוצה מאתגר את זווית הראייה של המשתתף/הפרט ומגרה אותו ללמידה חדשה. באמצעות הוראה ממוקדת לומד (LCE) מתפתח דיאלוג קבוצתי ונבנה ידע חדש תוך בחינת הבנותינו האישיות, שנבנו על סמך הניסיון האישי, מול ההסכמות החברתיות. במחקר המוצע, גישת ה-LCE תתבסס על הגישה הקונסטרוקטיביסטית באמצעות תהליך ההדרכה הסימולטיבי.

התהליך הסימולטיבי ככלי הדרכה

המחקר הנוכחי מציע לבחון אסטרטגיית הדרכה המבוססת על שימוש בסימולציות קבוצתיות בקרב מעסיקים ומדריכי תעסוקה נתמכת, בשילוב שחקנים מקצועיים, ככלי ל"הצפת הדילמות האתיות" העולות במסגרת תעסוקת עובדים עם מש"ה. מחקרים מראים כי למידה בתהליך הסימולטיבי מתבצעת באמצעות משחק התפקידים בסדנאות הסימולציה ובשלב התחקיר, כאשר המשתתפים צופים ובוחרים קטעים נבחרים שצולמו מתוך משחק התפקידים בסימולציה (Masats & Dooly, 2011; Romme, 2004). מחקרה של שפירא-לשצ'ינסקי (Shapira-Lishchinsky, 2012) מראה כי לתהליך הסימולטיבי יש יתרונות רבים: (א) חקירה של אירועים אתיים ללא לחץ הזמן המאפיין את העבודה בשטח; (ב) הדרכה פעילה המובילה למחויבות של המשתתפים; (ג) הדרכה חווייתית המותירה רושם על הלומד, כך שתכני הלמידה מוטמעים לאורך זמן; (ד) העלאת היבטים רגשיים שלעיתים אין מודעים להם, המשפיעים על תהליך קבלת החלטות אתיים במצבי יומיום ובאירועי קיצון אתיים כאחת – המעלים את חשיבות חקירת האתיקה הארגונית בתעסוקה נתמכת.

שיטת המחקר

המשתתפים

במחקר השתתפו 83 מדריכי תעסוקה נתמכת מעמותות שונות (לדוג', ציימס, אלווין, שיח סוד, שקל, דנאל, אקיי"ם) (נספח מס' 1) ו-60 מעסיקים אשר ארגונים מעסיק לפחות עובד/ת אחד/ת עם מש"ה ונמצאים באינטראקציה עימו/ה (לדוג', חברת החשמל, סופרפארם, סניפי בתי הקפה "ארומה", בתי מלון, בתי אבות, בתי חולים, וכן ארגונים קטנים ופרטיים של מעסיקים, כגון: מסעדות, מוסכים, מאפיות) (נספח מס' 2). המוטיבציה של מדריכי תעסוקה נתמכת והמעסיקים להשתתף במחקר נבעה מהרצון לרכוש כלים חדשים להתמודדות עם אירועים אתיים קריטיים ותחושת אחריות חברתית לתרום להרחבת מעגל התעסוקה של העובדים עם מע"ש.

מהלך ההכנה של קבוצת הניסוי אצל המדריכים והמעסיקים

שלב א' - מחקר גישוש בקרב ארגונים, מפעלים ובקרב עמותות הנותנות שירות של תעסוקה נתמכת

מעסיקים בשוק העבודה החופשי ומנהלי עמותות שהתמחותן היא השמה ושילוב אנשים עם מש"ה במקומות עבודה, ומדריכי תעסוקה נתמכת המלווים בפועל את האוכלוסייה עם מש"ה למקומות תעסוקה, רואיינו ע"י רכזת ועוזרי המחקר. הראיונות נערכו במטרה להבין את הרקע והמאפיינים של הדילמות האתיות הנחוצות באינטראקציה סביב אוכלוסייה זו.

שלב ב' - מהלך ההכנה של היחידה לסימולציות בחינוך

(1) לאחר שלב הגישוש, בחרנו ושכתבנו את תרחישי הדילמות המופיעים בשכחות גבוהה בקרב מדריכי תעסוקה ובקרב מעסיקים. צוות המחקר וצוות היחידה לסימולציה בחינוך העניקו הכשרה ואימון לצוות השחקנים המקצועיים שנשכרו לצורך הסימולציות, והכשירו אותם לגלם דמויות שונות, כגון מעסיקים, הורים של עובדים עם מש"ה ועובדים עם מש"ה, בכדי להתנהל במצבים סימולטיביים שונים בהתאם לתרחישי הדילמות שנכתבו, ובהתאם לדינאמיקה הנוצרת בין המשתתף לשחקנים.

(2) קבוצת הניסוי של מדריכי תעסוקה נתמכת: צוות המחקר חילק את 28 המשתתפים לשתי קבוצות

בנות 14 משתתפים כל אחת, כאשר כל קבוצה נפגשה שלוש פעמים בהפרש של כחודשיים, ובכל פעם קיימה כ- 3 סימולציות שונות. לחלוקה זו היו שתי מטרות מרכזיות: (א) קבוצה קטנה של כ- 14 מדריכים בכל סדנה יוצרת אוירה נינוחה ונעימה של פתיחות ורצון לשתף את כל המדריכים בדילמות שהם חווים; (ב) קבוצה קטנה של כ- 14 מדריכים נותנת לכל מדריך סיכוי רב יותר להשתתף בסימולציות. שתי הקבוצות עברו יחד כ- 18 משחקי סימולציה שונים (כ- 9 תרחישים לכל קבוצה), כאשר כל תרחיש בקבוצה אחת דומה לתרחיש בקבוצה שנייה, לדוגמה: אינטראקציה שבין הורים

למדריך תעסוקה נתמכת בעקבות עבודת מוגבל שכלית התפתחותית במכבסה, למול אותה אינטראקציה ואירוע בעבודה בחנות פרחים - כאשר הוקפד להשאיר את המוטיבים המרכזיים המשותפים של כל תרחיש בין הקבוצות השונות. (נספח מס' 3)

(3) כל תרחיש אפשר לערוך סימולציות המבוססות עליו פעם - פעמיים, תוך חילופי תפקידים בין המשתתפים. הסימולציות נערכו במרחב טכנולוגי עשיר, המלווה בשירותי צילום ע"י טכנאי צילום היושב באולפן בקרה בעל מראה דו-כיוונית ועימו איש בקרה, שייצרו תחושה של סביבה אותנטית למשתתפים בסימולציות. ההתנסות הסימולטיבית התקיימה בחדר סמוך שרוהט בהתאם לתרחיש, כששאר חברי הקבוצה צופים באירוע (על גבי מסך) בחדר אחר הצמוד לו, ולומדים את האירוע. כמו כן, השחקנים התלבשו והתנהגו בהתאם לתרחיש, לדוגמה גילום של דמות עובד עם מש"ה, של מעסיק, הורים של עובד עם מש"ה, מנהל עמותה וכדומה. בסיום תהליך ההתערבות המחקרית צולמו כ- 18 סימולציות שונות (נספח מס' 4).

(4) תחקיר מבוסס וידיאו (באמצעות טכנולוגיה מתקדמת): לאחר השלמת הסימולציות, ניתן היה לצפות מיד בצילומי הסימולציה על גבי מסך בכיתה (טכנאי הצילום ביצע פעולה זו). התחקיר הונחה על ידי מדריכים מטעם היחידה לסימולציה בחינוך, בעלי הכשרה ספציפית בלמידה סימולטיבית מבוססת וידיאו. במהלך סדנאות הסימולציה, המשתתפים והמנחים בחרו קטעים נבחרים מתוך הסרטונים שצולמו, בכדי לקיים דיון בדילמות ובכללי ההתנהגות האתיים, כנגזר מהסימולציות השונות. בנוסף, המשתתפים קיבלו מספר משובים, בעל פה ובכתב, על התנהלותם במהלך הסימולציה: מפי השחקנים אודות חווייתם הסובייקטיבית בדמויות אותם גילמו, משוב מהמשתתפים האחרים ומשוב מהמנחה, כך שכל משתתף עבר תהליך רפלקטיבי אישי ומעמיק.

(5) על בסיס 18 התרחישים שנכתבו (9 תרחישים לכל קבוצה באולפן A ובאולפן B, סה"כ 18 תרחישים), התקיימו 22 התנסויות סימולטיביות. בכל פעם נבחר מדריך תעסוקה אחר להתנסות הסימולטיבית.

(6) כדי לבדוק את השערות המחקר המשתתפים מילאו שאלוני העצמה פסיכולוגית, מסוגלות עצמית ושאלון עמדות בנושא תעסוקת עובדים עם מש"ה (נספח מס' 5).

(7) בסיום מפגשי הסימולציות מילאו מדריכי התעסוקה שאלונים מובנים למחצה (נספח מס' 6).

קבוצת ניסוי של מעסיקים: קבוצת הניסוי מנתה 20 מעסיקים. עוזר מחקר הגיע לארגון במטרה להיפגש עם כ-2-3 מעסיקים בכל ארגון (כגון: קפה ארומה, סופרפארם, חברת החשמל וכו'). לאחר איתור התרחישים המתאימים למעסיקים על בסיס 18 התרחישים שנבחרו מתוכם אקראית, המעסיקים המשתתפים במחקר נפגשו שלוש פעמים באותו הרכב קבוצתי. במהלך הניסוי כל קבוצה צפתה ב 9

בתרחישים שצולמו בהשתתפות שחקני המרכז לסימולציות בחינוך באוניברסיטת בר אילן, ודנה בדילמות האתיות ובכללי ההתנהגות האתיים הנגזרים מהסימולציות השונות. קבוצת הניסוי של המעסיקים עברה התערבות מחקרית דומה למדריכי התעסוקה. כמו כן מספר המפגשים היה זהה. המעסיקים נפגשו שלוש פעמים במהלך המחקר וכן מילאו שאלונים בנקודות זמן חופפות למדריכים, לפני התהליך, מיד בתומו וכ 6 חודשים לאחר סיום התהליך (שאלוני ההעצמה הפסיכולוגית, המסוגלת העצמית ושאלון עמדות בנושא תעסוקת עובדים עם מש"ה – (נספח מס' 7).

מהלך ההכנה של קבוצות הביקורת אצל מעסיקים ומדריכי תעסוקה נתמכת

קבוצות תרחיש :

שתי קבוצות הביקורת (א) מנו סה"כ 47 משתתפים: קבוצת המעסיקים מנתה 20 משתתפים וקבוצת מדריכי תעסוקה נתמכת מנתה 27 משתתפים. הועברו להם בסה"כ כ- 18 תרחישים שנבחרו לסדנאות הסימולציה (בדוא"ל או דואר רגיל, בהתאם לבחירת המשתתפים). הם התבקשו לנתח את התרחישים בתוך הטפסים המובנים תוך ציון הדילמות וכללי ההתנהגות האתיים הנגזרים מאירועים אלו. כל טופס הכיל כשלושה תרחישי דילמות שונים. הטפסים מולאו בשלוש נקודות זמן זהות לקבוצת הניסוי, לפני התהליך, מיד בתומו וכ 6 חודשים לאחר סיום התהליך במטרה לבדוק האם יהיה שינוי בעמדותיהם של משתתפי קבוצת הביקורת לאור התהליך שהם חווים.

קבוצות ביקורת ללא התערבות מסוג תרחיש או צפייה בסימולציות :

שתי קבוצות הביקורת (ב) מנו סה"כ 48 משתתפים: קבוצת המעסיקים מנתה 20 משתתפים וקבוצת מדריכי תעסוקה נתמכת מנתה 28 משתתפים. שתי הקבוצות לא עברו התערבות מחקרית כלשהיא. קבוצות אלה מילאו את שאלוני ההעצמה הפסיכולוגית, המסוגלת העצמית ושאלון עמדות בנושא תעסוקת עובדים עם מש"ה. הטפסים מולאו בשלוש נקודות זמן זהות לקבוצת הניסוי, לפני התהליך, מיד בתומו וכ 6 חודשים לאחר סיום התהליך במטרה לבדוק האם יהיה שינוי בעמדותיהם של משתתפי קבוצת הביקורת לאור התהליך שהם חווים.

לסיכום: השאלונים עבור שתי קבוצות הביקורת (קבוצת התרחיש והקבוצה ללא התערבות מסוג תרחיש או צפייה בסימולציות) מולאו בשלוש נקודות זמן מקבילות במטרה לבדוק האם יהיה שינוי בעמדותיהם של משתתפי קבוצת הביקורת במשך התהליך שהם חווים, ובזמן המקביל לקבוצת הניסוי. בדרך זו יכלנו לבחון אסטרטגיות הדרכה שונות ולבדוק האם אסטרטגיות אלו משפיעות על עמדותיהם של מעסיקים ומדריכי תעסוקה נתמכת בעזרת מילוי שאלוני העצמה פסיכולוגית, מסוגלות עצמית ושאלון עמדות בנושא תעסוקת אנשים עם מש"ה.

מידע על השאלונים

העצמה פסיכולוגית – מדד המתבסס על השאלון של שפריצר (Sprietzer, 1995) ומונה 12 פריטים המרכיבים 3 ממדים: (א) משמעות בעבודה: הכוונה להתאמה בין חשיבותה של מטרת העבודה לבין האידאליים והסטנדרטים של העובד (פריטים 1,5,9) $a = .86$; (ב) יעילות אישית: הכוונה לאמונתו של היחיד ביכולתו לבצע פעילויות הדורשות מיומנות (פריטים 2,6,10) $a = .66$; (ג) השפעה וחופש בקבלת החלטות: הכוונה למידה בה הפרט יכול להשפיע על תוצאות אסטרטגיות או יישומיות של עבודתו. השפעה היא ההפך מחוסר אונים נרכש ומושפעת מההקשר של העבודה (פריטים 3-4,7-8,11-12) $a = .89$. המהימנות כללית שהתקבלה בשאלון העצמה פסיכולוגית שתוקף ע"י שפירא-לשצ'ינסקי וצמח (Shapira-Lishchinsky & Tsemah, 2014) ($a = .84$) (ראה נספח מס' 5 חלק א).

שאלון מסוגלות עצמית – מדד זה מבוסס על עבודתם של שוורצר, שמיץ ודייטנר (Schwarzer, Schmitz & Daytner, 1999) שפיתחו כלי המבוסס על מדד שפותח בידי בנדורה (Bandura, 1997). המדד בוחן את ציפיות המסוגלות העצמית של הנבדק ביחס לכישורי עבודה שונים השייכים למקצוע, כגון הישגים בעבודה, פיתוח כישורים בעבודה, אינטראקציה חברתית והתמודדות עם מתח בעבודה. המדד כולל 10 פריטים המעריכים את אמונתו של העובד ביכולתו להתמודד עם אתגרים בעבודתו. המיקוד של הכלי הוא באמונה באחריות אישית לתוצאות. השאלון כולל את הממדים הבאים: (א) הישגים בעבודה (פריטים 1,6); (ב) פיתוח כישורים בעבודה (פריטים 4,8,10); (ג) אינטראקציה חברתית (2,7,9); (ראה נספח מס' 5 חלק ב).

שאלון העמדות כלפי העסקת מוגבלים שכלית – (Attitudes Toward The Employability Of Persons With Severe Disabilities) מדד זה מבוסס על עבודתם של החוקרים לוי ועמיתיו (Levy, Jones-Jessop, Rimmerman, & Levy, 1991). השאלון כולל 32 פריטים. 15 מנוסחים בכיוון החיובי ו-17 מנוסחים בדרך השלילה. אלה מרכיבים 3 ממדים: (א) השפעה חיובית של עבודת האדם עם מש"ה על המפעל והעובדים (1,4-6,8,11-13,14-17,19,22-24,27-28), סך הכל 18 פריטים. (השאלות 1,4,11 הושמטו מהפקטור היות וציונם היה נמוך מהפקטור (טווח מהימנות 0.44-0.70); (ב) השלכות חיוביות על האדם עם מש"ה במקום העבודה (7,9-10,18,20-21,25,29,30-31), סה"כ 10 פריטים (טווח מהימנות 0.44-0.77); (ג) ראיית האדם עם מש"ה כבעל מיומנות תעסוקתית ויכולתו להשתלב בעבודה (2,3,26,32) סה"כ 4 פריטים (טווח מהימנות 0.49-0.73). מהימנות פנימית של השאלון $a = .77$ (ראה נספח 5 חלק ג). את עמדות המעסיקים ומדריכי התעסוקה הנתמכת לגבי העסקת עובד עם מש"ה נבדוק במחקר הנוכחי על ידי האפיונים הבאים: השפעה

חיובית של עבודת האדם עם משי"ה על המפעל והעובדים, השלכות חיוביות על האדם עם משי"ה במקום העבודה, וראיית העובד עם משי"ה כבעל מיומנות תעסוקתית ויכולתו להשתלב במקום העבודה (נספח מס' 5 ונספח מס' 7).

דרך עיבוד הנתונים

ניתוח הנתונים התבסס על Mixed Methods. במחקר הנוכחי התמקדנו במתודולוגיה איכותנית תוך שילוב מתודולוגיה כמותנית (Lieber & Weisner, 2010). באמצעות גישה איכותנית (Strauss & Corbin, 1998), בהתבסס על שעתוקי הראיונות, הסימולציות, וניתוחי הטפסים של קבוצת הביקורת הראשונה בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקים של עובדים עם משי"ה בשוק העבודה החופשי, בחנו קטגוריות מרכזיות של הדילמות האתיות וכללי התנהגות אתיים בקרב מדריכי ומעסיקי תעסוקה נתמכת, כל זאת הן בקרב קבוצות הניסוי והן בקרב קבוצות הביקורת שניתחו את התרחישים על גבי טפסים, תוך בחינת ההבדלים בין הקבוצות הנזכרות לעיל. מאחר שכל אירוע עשוי להעלות מספר דילמות אתיות (Shapira-Lishchinsky, 2011, 2012, 2013), המשתתפים פיתחו מגוון כללי התנהגות אתיים לאירוע אחד, כך קיבלנו מבנה רב ממדי של דילמות אתיות וכללי התנהגות אתיים עבור התרחישים השונים. גישת המחקר המוצע, המציפה זוויות מבט שונות מנקודת מבט של המדריכים והמעסיקים, אפשרה להציג תמונה מקיפה ומגוונת בשל יחסי הגומלין בין בעלי העניין של העובד עם המשי"ה בתעסוקה נתמכת (נספח מס' 8).

ניתוח הנתונים האיכותניים התבסס על שלושה שלבים: (א) קידוד חופשי (*open coding*) - בחינת תת-קטגוריות של דילמות אתיות וכללי התנהגות אתיים; (ב) קידוד צירי (*axial coding*) - ריכוז תת-קטגוריות של הדילמות האתיות וכללי התנהגות אתיים סביב אינטראקציות משותפות (מדריך/ מעסיק מול: (1) העובד עם המשי"ה, (2) מול ההורים, (3) הממונים, (4) מעצבי המדיניות הציבורית, ו (5) בינם לבין עצמם; ו (ג) קידוד סלקטיבי (*selective coding*) - שיוך הקטגוריות לשכבות שונות של המודל האקולוגי החברתי. הניתוחים בקרב המדריכים והמעסיקים בתעסוקה נתמכת בוצעו ע"י צוות המחקר כל אחד בנפרד (כותבת המחקר, רכזת המחקר, עוזרי המחקר) תוך ניתוח שלושת השלבים, לאחריו, התקיימו פגישות משותפות לדון יחדיו בתוצאות שהתקבלו (cross-checking procedure).

הניתוח הכמותני התמקד בניתוחי שונות חד, דו, ותלת כיוונים תוך בחינת השינויים בערכי משתני השאלונים לאורך תקופת המחקר עבור כל קבוצה באמצעות אינטראקציות שונות.

לסיכום, הניתוח הכמותי והאיכותני מתאר מודל מחקרי המבוסס על הדרכה ממוקדת לומד בקרב

מדריכי תעסוקה נתמכת והקשרה למעסיקים של עובדים עם משי"ה בשוק החופשי (נספח מס' 9)

ממצאים

חלק ראשון-ניתוח איכותני

א. ניתוח הדילמות אתיות העולות בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקים בעקבות תעסוקת

עובדים עם מש"ה לאור המודל האקולוגי החברתי

בהתבסס על המודל האקולוגי החברתי, בחרנו להציף את הדילמות האתיות העולות בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקים במקביל בעקבות תעסוקת עובדים עם מש"ה, מתוך רצון לבחון האם מדריכים ומעסיקים מתמודדים עם דילמות אתיות דומות, והאם קיים שוני מבחינת ההתמודדויות עם הדילמות האתיות. הממצאים להלן מעלים כי מרבית הדילמות האתיות דומות, עם כי נמצא שיעור נמוך של דילמות נוספות הייחודיות לכל סקטור: מדריכי תעסוקה נתמכת ולמעסיקים.

במחקר מצאנו חמש אינטראקציות משותפות המהוות צירים מרכזיים להעלאת הדילמות האתיות במחקר:

1. אינטראקציות מדריך/ מעסיק מול העובד עם המש"ה
2. אינטראקציות מדריך/ מעסיק מול ההורים
3. אינטראקציות בין מדריך/ מעסיק בינם לבין עצמם
4. אינטראקציות בין מדריך / מעסיק לבין הממונים
5. אינטראקציות בין מדריך/ מעסיק בינם לבין מעצבי המדיניות הציבורית.

המחקר מעלה כי מגוון האינטראקציות המצוינות מעלה מעלות רבדים שונים של המודל האקולוגי- החברתי (שכבת המיקרו הדנה באדם עם המש"ה ובני משפחתו), שכבת המזו (הדנה ביחסים הבינאישיים של בעלי העניין השונים של העובד עם המש"ה), שכבת האקזו (הדנה בארגון), שכבת המקרו (הכוללת את הקהילה), ושכבת המדיניות הציבורית).

בכל סוג אינטראקציה, נדגים דילמות אתיות מרכזיות שעלו משלבי המחקר השונים (סימולציות, תחקירי הסימולציות, ניתוח התרחישים) ואת שילובם במודל האקולוגי החברתי.

1. דילמות אתיות מתוך האינטראקציות מדריך/ מעסיק מול העובד עם המש"ה

מדריך תעסוקה מול העובד עם מש"ה:

תפיסת האוטונומיה של העובד עם המש"ה לבין תפיסת עולמו של המדריך

דילמה זו הינה המרכזית באינטראקציה שבין המדריך לבין העובד עם המש"ה, הנוגעת בעיקר בשכבת הארגון (אקזו).

לדוג', בסימולציה הדנה בשיחה בין המדריכה לבין עובד עם מש"ה לגבי הרגלי תזונה במקום העבודה תוך חשש לבריאותו של העובד עם המש"ה בשל עלייה ברמת הסוכר בדמו ועלייה במשקלו. ניכר כי העובד עם המש"ה חפץ להמשיך לאכול כמויות גדולות מהמומלץ לו, אך לתפיסת המדריך, הדבר עשוי לפגוע בבריאותו, ולכן הוא מנסה לפעול להגבלת הרצון של העובד עם המש"ה:

“כמו שלפני שהגענו לעבודה אמרת לי: כמה שאני אוהב את המפעל, אני רוצה לעבוד במפעל. ואני חיפשתי לך משהו שיתאים לך, אז ככה אנחנו נתאים לך ארוחת צהריים, אותו הדבר. אני יודעת שאתה אוהב לאכול, כולנו אוהבים. זה טוב, זה בריא, זה כיף, זה בסדר ומותר. כשמגיעה ארוחת הצהריים במפעל אני רוצה שאתה תהיה אחראי. כי אני סומכת עליך ויודעת מי זה יאיר. נהיה ביחד בתוכנית הזאת. אני אעקוב אחריה ואתה תעקוב יחד איתי. אתה עוקב על הצלחת שלך שיש מספיק ירקות, זה יאזן את הפסטה, לא אמרתי לא לאכול בכלל פסטה” (מתוך סימולציה של משחק תפקידים בין מדריכת תעסוקה נתמכת, כבת 25, ותק כשנתיים לבין שחקן המגלם עובד עם מש"ה).

אף בתחקיר הסימולציה עלה הנושא של הגבלת האוטונומיה של העובד עם המש"ה על ידי אותה מדריכה:

“חשוב היה לי שיבין אותי, שהוא ידע שאני סומכת עליו. אני אומרת לכל המשתקמים שלי שאם לא הייתי סומכת עליהם לא הייתי מוציאה אותם לעבודה. ועצם זה שהוא נמצא איפה שהוא נמצא זה אחרי החלטה של כובד ראש, וכמו שהחלטנו שהוא מתאים לעבודה נתמכת ככה הוא צריך לקחת את האחריות בעצמו ולדעת לעשות דברים כדי להצליח. האחריות היא לשנינו כי אני פה בתמונה. אני אבוא לבקר והתוכנית כמו שאמרתי לו, היא משהו שאני אעקוב אחריו.”

הגבלת האוטונומיה עבור האדם עם המש"ה באה לידי ביטוי גם בסימולציה הדנה בשיחה של המדריך עם משתקם הנמצא במע"ש לגבי יציאה לעבודה בשוק החופשי כשברצונו להישאר ולעבוד במע"ש, כשהמוטיבציה של המדריך היא הרצון לדאוג לרווחתו הכלכלית ולהעצמתו האישית של האדם עם מש"ה:

“אתה זוכר שפעם דיברנו על האפשרות של לצאת לעבודה בחוץ? ניסינו כבר כמה פעמים [...] יהיה לך נורא כיף וגם המשכורת יותר טובה. עכשיו גם הכרת חברה, אני רוצה שתלכו יחד לבית קפה, לסרט, ופה יהיה לך כסף. ואתה זוכר את הפלאפון הזה שרצית והיה נורא יקר? אז אם תעבוד בבית המלון תוכל לקנות פלאפון וכל כך הרבה דברים.” (סימולציה של משחק תפקידים בין מדריכת תעסוקה נתמכת, כבת 40, ותק כ-3 שנים, לבין שחקן המגלם עובד עם מש״ה).

בנוסף לכך, הדיון בהגבלת האוטונומיה של האדם עם המש״ה בא לידי ביטוי גם בסימולציה המהווה תמונת מראה לסימולציה הקודמת במסגרת שיחה של מדריך תעסוקה נתמכת עם משתקם הנמצא במע״ש שמעונין לצאת לעבודה בשוק החופשי אך מגבלותיו הפיזיות או הקוגניטיביות המאובחנות אינן מאפשרות זאת :

“שמעת את ההחלטה? ההחלטה של הועדה שלך הייתה שעוד לא מוציאים אותך לעבודה... בשביל להגיע לשם אנחנו צריכים לעשות צעדים קטנים. אתה רוצה שנעשה אותם? אנחנו צריכים לאט-לאט להגיע לשם. דוד עובד בחוץ. מי שרוצה לעבוד בחוץ צריך לדעת שיש חוקים” (סימולציה של משחק תפקידים בין מדריכת תעסוקה נתמכת, כבת 40, ותק כ-3 שנים, לבין שחקן המגלם משתקם).

מעסיק מול עובד עם מש״ה

אחריות חברתית מול התנהגות בלתי נאותה של העובד עם המש״ה

מרבית הדילמות האתיות נסובו סביב הרצון לשלב עובדים עם מש״ה בארגון/מפעל בשוק החופשי כדי לאפשר להם לחיות חיים משמעותיים ולהגדיל את עצמאותם הכלכלית. אם זאת המעסיקים נתקלים בהתנהגויות בלתי נאותות מצדם כגון: איחורים, התפרצויות זעם, בגדים לא נקיים, סירוב לעבוד ואף גניבה מהארגון. המעסיקים מנסים להתמודד מולם :

“ אחד המשתקמים לא מגיע בזמן בין 8:00 ל-8:30. הוא עובד עם הרבה רגש ולב, ולכן מתעצבן הרבה וכועס על האיחורים אבל אני גם אוהב אותו הרבה. כאשר הוא מאחר או מסרב לעבוד. אני ישר מסביר לו שוב ושוב את המשימה של אותו היום. זה ממש מתיש כל יום..... המשתקם בודק גבולות כל הזמן, כועס מול הבוס על דברים שנאמרו מצוטטים על ידו ומוציא מהקשרם. לעיתים הוא גם מגיע לעבודה ללא מצב רוח ומתנהג כמו ילד קטן שלא רוצה לעבוד. אתה מרגיש את המתח והמצוקה באותו הרגע, האם לאפשר לזה לקרות ו"לקבל" או לשים גבולות. רצו לפטר אותו אבל אני שמרתי עליו במשך כל הזמן..... בסופו של יום אני חוזר הביתה וחושב על איך דיברתי אליו ופתרתי את הבעיה, ואני מרגיש מאושר מפני שאני יודע

שעשיתי משהו טוב ומועיל.... לדעתי צריך שיהיה לך משהו מבפנים כדי שהשילוב שלהם במקום העבודה יצליח" (מתוך תחקיר סימולציה עם מעסיק כבן 60, מחברה לשיווק מוצרי קפה ממרכז הארץ).

בנרטיב הנ"ל המעסיק מכנה את העובד עם מש"ה משתקם למרות שמדובר בשוק העבודה החופשי.

דוגמא נוספת:

לדילמת המעסיק מול העובד עם מש"ה נוסף פן נוסף של התנהגות פלילית, כגון גניבה:

"פעם נתקלתי בתופעה של משתקם שהיה לוקח אוכל ומחביא וכל יום אוכל משהו. עובדים אחרים הזהירו אותנו שזה אסור אך שזה לא עזר פנו למנהל הסניף שאמר לו שיגיע קצין הביטחון ואז הוא הפסיק עם לקיחת המוצרים ללא רשות. באותו הרגע יש דילמה מה לעשות כדי לפתור את הבעיה, הצורך בדיווח או מתן מענה נכון כי אנחנו רוצים לעזור לו שתהיה לו פרנסה. בבוקר כשאני מגיע אני מרגיש אותם, וככה יכול לפתור דילמות שצצות במשך היום. למשל עובד שמגיע עצבני אני מבין שיהיה לי יום קשה אתו אז אני נותן לו משימה קלה יותר" (מתוך תחקיר סימולציה עם מעסיק, מנהל סניף סופר סל במרכז הארץ, כבן 45)

גם בנרטיב הנ"ל המעסיק מכנה את העובד עם מש"ה משתקם למרות שמדובר בשוק העבודה החופשי.

2. אינטראקציות מדריך/ מעסיק מול הורי העובד עם מש"ה

מדריך תעסוקה נתמכת מול הורי העובד עם מש"ה:

אינטראקציה זו מעלה שתי דילמות מרכזיות בקרב המדריכים העולות משכבת המיקרו (משפחה). האחת נוגעת ברצון המשפחה לרווחתו האישית ולהעצמתו החברתית של בנם עם מש"ה, ללא נתינת חשיבות לרמת שכרו, עד כדי נכונות להעסקתו ללא תלוש שכר, התנהלות זו כמובן מנוגדת לחוק. דילמה נוספת, עולה בעקבות רצון המשפחה לרמת שכר גבוהה שמקבל בנם עם מש"ה העובד בשוק החופשי מול רצונו האישי לעבוד במסגרת מוגנת (מע"ש) ברמת שכר נמוכה מאוד. שיקולים אלו נובעים מתוך הקושי הכלכלי של המשפחה, לעיתים גם לאור עלות הכספית של הצרכים המיוחדים עבור בנם. דילמות אלו נמצאות מנוגדות זו לזו ומושפעות ממצבה הסוציאקונומי של משפחתו של העובד עם המש"ה.

העצמת העובד עם מש"ה מול אחריות כלפי המעסיקים

דילמה זו עולה בעקבות שיחה עם הורי עובד עם מש"ה, לקראת פיטורי בנם מבית קפה עקב נזקים כספיים שגרם, כאשר מצד אחד יש את רצון המדריך להעצים את בנם ולאפשר לו להמשיך לעבוד בבית הקפה, כשבנם מעוניין להמשיך לעבוד שם, ולכן ההורים מוכנים שימשיך לעבוד שם ללא חשיבות לרמת השכר,

אפילו ללא שכר. מצד שני, יש גילויי אחריות של המדריך כלפי המעסיק, והרצון שלא יגרמו לו נזקים כספיים נוספים בארגון, תוך שימור יחסים תקינים עמו, כמעסיק פוטנציאלי עתידי עבור תעסוקת אנשים נוספים עם מש"ה:

“אתם שמעתם על הקשיים של שוקי בעבודה, בנינו לו תוכנית עבודה, אני הייתי מגיעה אליו מספר ימים באופן קבוע, ניסינו למצוא לו דרכים כדי שיעבוד בצורה יותר טובה ויותר יעילה ושהוא יצליח. אבל הניסיונות האלו לצערי כשלו. אני לא אומרת שאנחנו ויתרנו מהר מדי אבל אני חושבת שאנחנו צריכים לעזור לשוקי. אנחנו צריכים למצוא לו מקום עבודה שיבנה אותו יותר [...] השאלה שעומדת פה כרגע היא: האם אנחנו רוצים לשמור על מקום העבודה הזה וששוקי יכשל כל פעם והביטחון העצמי שלו ירד, יחוזה כישלונות במקום או למצוא לו מקום עבודה שיכיל אותו והוא יצליח.” (משחק תפקידים של מודריכת תעסוקה נתמכת, כבת 25, ותק כשנתיים, מול שחקנית ושחקן המגלמים את ההורים של העובד עם המש"ה).

הענות לרצון המשפחה מול טובת העובד עם מש"ה

דילמה זו עולה בעקבות שיחה עם הורי עובד עם מש"ה במהלך סימולציה הדנה לגבי רצון בנם לחזור לעבודה במפעל המוגן (מע"ש) בעוד ההורים מעוניינים שבנם ימשיך בעבודתו הנוכחית במפעל בשל רמת השכר הגבוהה שמקבל בניגוד לרמת השכר הנמוכות הניתנת במפעל המוגן.

“כשהוא דיבר אתכם יכול להיות שלא הבנתם שהוא רוצה לחזור לעבוד במע"ש. יכול להיות שהוא לא רואה את הכסף כדבר הראשון. אני הסברתי לו את הצורך בכסף אבל הוא רואה את הצורך שלו כרגע, קשה לו לראות את כל התמונה, אתם מכירים אותו..... אני מאוד מבין אתכם. אבל המטרה שלנו היא שיהיה ליאיר טוב. אני מסכים אתכם ויודע שהמצב הכלכלי לא הכי טוב בבית והמשכורת של יאיר עוזרת וזה חשוב מאוד והוא גם מודע לזה. השאלה שלי היא האם אנחנו רוצים למצוא ליאיר ישר מקום עבודה חדש? ואם לא יהיה לו טוב וישר יעזוב? [...] מניסיון עבר שיש לי, אם אני עכשיו מוציא אותו ממקום העבודה הזה וישר מעביר אותו למקום עבודה אחר ולא פתרנו את הבעיה שיש, יכול להיות שבמקום העבודה החדש הוא יגיד שהוא לא רוצה לעבוד. או שהוא יעזוב או שיפטר אותו. ואז מה עשינו בזה? לא נגיע לשום מקום” (סימולציה של מדריך תעסוקה נתמכת, כבן 30, ותק כ-3 שנים, עם שחקן ושחקנית המגלמים את ההורים של עובד עם מש"ה).

שוויון בתנאי ההעסקה של עובד עם מש"ה לבין הגנה עליו מפני העסקה בתנאים לא חוקיים

אינטראקציה נוספת מעלה את המתח שבין העסקת עובד עם מש"ה בתנאים לא חוקיים, כגון: תשלום שכר חודשי במזומן ואי קבלת תלוש שכר, לבין הרצון המשפחה להעסיקו באופן בלתי חוקי במטרה שבנם יהיה "מאושר כל בוקר". הסימולציה דנה בשיחת מדריך עם הורי עובד עם מש"ה לקראת פיטורי בנם ממכבסה עקב אי נתינת תלוש שכר, אך בשל שביעות רצון בנם להיות מועסק בארגון והרגשת האחריות המוטלת עליו במסגרת עבודתו, ההורים מביעים את הסכמתם עם רצון המעסיק להעסיקו בתנאים לא חוקיים:

יש פן מקצועי ופן חוקי בכל העניין. רועי הוא אדם בעל צרכים מיוחדים. בפני החוק הוא נקרא "חסר ישע". יש כמה חוקים שהם מאוד מאוד בסיסים בנוגע להעסקת אנשים חסרי ישע. העסקת עובד ללא תלוש עבודה היא בניגוד לחוק. מה שאומר שהאדם לא מוחזק מבחינה ביטוחית כמו שצריך... וזה מסכן אותו... באמצע נמצאת אני. גם אנחנו עומדים בפני החוק... וגם מבחינה אתית יש כאן בעיה מוסרית קשה. אני גם בבעיה כי מצד אחד אני רואה את כל הטוב ואת כל הקידום. במקרה הזה אני חייבת להגיד לכם שאין מה לעשות- החוק מטה אותנו לכיוון מסוים" (סימולציה של משחק תפקידים בין מדריכת תעסוקה נתמכת, כבת 30, ותק כ-3 שנים, לבין שחקן ושחקנית המגלמים הורים של עובד עם מש"ה)

מעסיק מול הורי העובד עם מש"ה:

רווחה אישית של העובד עם מש"ה מול רצון המשפחה

אחת הדילמות הנפוצות באינטראקציה עם המשפחה נסובה סביב עניין השכר עבור עובד עם מש"ה, לדוגמא, כשהאם מבקשת להעביר את משכורתו לחשבון הבנק של ההורים, כך שלא תהיה אבחנה שהשכר עבור עבודתו של העובד עם מש"ה שייך לו:

"אמא שלו ביקשה מאתנו שאעביר את השכר שלו אליה. היא הביאה מס' חשבון חדש. אבא שלו אפטרופוס ואנחנו מעבירים. את לא יכולה להגיד לה לא. אני לא אמרתי את זה לרכות, אני מאמינה שהיא יודעת." (מתוך תחקיר הסימולציות של מעסיק, בעל מסעדה משפחתית, כבן 50 מצפון הארץ)

לעומת המקרה הנזכר מעלה בו בחר המעסיק למלא אחר רצון המשפחה, במקרה אחר, המעסיק מאמין שמטרתו של השכר החודשי היא רק עבור רווחתו האישית של העובד עם מש"ה ולכן המעסיק מנסה להגן עליו באמצעות שכנוע המשפחה:

"למרות שיש שיתוף פעולה מלא, שקיפות וזמינות, הייתה לנו פעם בעיה עם משפחה אחת שרצתה לקחת את כל הכסף של העובד. חוקית מותר להם אבל הם לא מקבלים הרבה כסף. הסברנו למשפחה שאנחנו עושים תוכנית חיסכון וכך העובד יכול לצאת לנופש פעם בשנה ולא פעם ב-3 שנים. צריך להכריע האם לתת

להם את מה שעל פי חוק מגיע להם או ללכת לפי התוכנית שתכננו מההתחלה" (מתוך: תחקיר הסימולציות של מעסיק, בעל פנצ'רייה כבן 50, מצפון הארץ).

3. אינטראקציות גורם מקצועי (מדריך תעסוקה נתמכת, עובד סוציאלי) מול המעסיק

מדריך תעסוקה נתמכת מול מעסיק

אכפתיות כלפי העובד עם המש"ה מול אכפתיות כלפי המעסיק

במהלך ניתוח הסימולציות אחת הדילמות האתיות המרכזיות שעלתה היא: גילויי אכפתיות כלפי העובד עם המש"ה מול גילויי אכפתיות כלפי המעסיק, כשנעשה מאמץ שכנוע מצד מדריך/ה תעסוקה נתמכת לנתינת הזדמנות נוספת לעובד עם המש"ה. דילמה זו נוגעת בעיקר בשכבת היחסים הבינאישיים של בעלי העניין השונים של העובד עם המש"ה (המזו).

לדוגמא בסימולציה הדנה בשיחה של מדריך תעסוקה נתמכת עם מעסיק בבית קפה לפני פיטורין עקב נזק כספי שגרם העובד עם המש"ה:

"את ההחלטה שלך אני מקבל, אבל אני מציע לך שתתנו לו עוד הזדמנות של כמה ימים ואני בטוח שמשוהו ישתנה כי יועצת ההשמה שמלווה אותו תשקיע פה יותר זמן ואני מאמין שהרבה דברים ישתנו" (מדריך תעסוקה נתמכת, כבן 30, ותק כ-3 שנים, לבין שחקנית המגלמת תפקיד של בעלת בית קפה).

בסימולציה הדנה בשיחה של מדריך תעסוקה נתמכת עם מעסיק של חנות פרחים עקב ירידה בתפוקה של העובד עם מש"ה, תוך הבעת רצונו של המעסיק לפטרו, ניכר, כי מדריך התעסוקה הנתמכת, רואה את נתינת ההזדמנות כמשותפת לו באופן אישי ולעובד עם מש"ה:

"אני מבקש ממך לתת לנו הזדמנות: אני אהיה כאן עם אבי לאורך כל התקופה הזאת, אני אעבוד יחד איתו, אני אשלים את התפוקות האלה שחסרות לך כרגע. זה התפקיד שלי, לתמוך באבי ובנוסף גם לתמוך בך ובבעיות שנוצרות בגלל אבי. אני אהיה כאן עם אבי לאורך תקופה שאנחנו נחליט יחד" (סימולציה של משחק תפקידים בין מדריך תעסוקה נתמכת, כבן 40, ותק כ-7 שנים, לבין שחקן המגלם בעל חנות פרחים).

דוגמא נוספת היא גילויי אכפתיות שבא לידי ביטוי ללקיחת מרבית אחריות הטיפול על ידי מדריך התעסוקה, לדוגמא, בסימולציה הדנה בשיחה של מדריכת תעסוקה נתמכת עם מעסיק (גבר) לגבי גבולות מגע של עובדת עם מש"ה כלפיו (חיבוקו על ידה):

“היה לי חשוב מאוד להיפגש אתך אבל רוב העבודה אני אעשה זה מול ענבל. אני אסביר לך באופן כללי על הפיגור, בעניין של מגע. בגלל שהם נמצאים בסביבות מוגנות כל הזמן, הפנמת המושגים החברתיים הם שונים ונתפסים באופן אחר בעיקר כשהחברה משדרת המון מסרים שאנשים נורמטיביים מזהים. אז קודם כל אני רוצה להגיד לך שהמקום שאתה נמצא בו זה לא נורא. אני לא חושדת שקרה משהו נוראי. אני הולכת לקחת את ענבל לשיחה. אני מכירה אותה ואת בעיית הגבולות החברתיים שלה, בעבר כבר עשינו שיחה בנושא מאוד דומה במקום אחר, כך שנחזור למקומות מאוד ברורים. אני אשתף אותך שמה שאני הולכת להגיד לה זה דבר כזה: ‘כשאת מגיעה לעבודה את יכולה להגיד שלום בלחיצת יד’. יש לי השפעה מאוד גדולה על ענבל, אני מכירה אותה כבר הרבה שנים” (סימולציה של משחק תפקידים בין מדריכת תעסוקה נתמכת, כבת 40, ותק כ-8 שנים, לבין שחקן המגלם בעל מפעל).

אכפתיות כלפי העובד עם המש"ה מול אי ציות לנהלים וחוקי העבודה מצד המעסיק

אחת הדילמות המרכזיות העלתה את המתח שבין גילוי אכפתיות כלפי העובד עם המש"ה מול אי ציות לנהלים ולחוקי העבודה מצד המעסיק, דילמה זו נוגעת בעיקר בשכבת המדיניות הציבורית.

לדוג', סימולציה הדנה בשיחה של מדריך תעסוקה עם מעסיקה לגבי תשלום שכר הולם להיקף שעות עבודתו של העובד עם מש"ה:

“יוסי אוהב את המקום, אוהב אותך, את העבודה. רציתי לבדוק אתך האם את יודעת שהוא עובד שעות נוספות. הבעיה שבתלוש הוא לא מקבל שכר על השעות האלו. לפי החוק את צריכה לשלם לו לפי השעות הנוספות או שיעבוד לפי מספר השעות שקבענו [...] אתם אנשים טובים פה, הוא ממש מרוצה מהעבודה. ובכלל הוא נשאר פה כי הוא מרגיש שייכות למקום הזה.” (סימולציה של משחק תפקידים בין מדריך תעסוקה נתמכת, כבן 30, ותק כ-5 שנים, לבין השחקנית המגלמת תפקיד של בעלת מפעל מדבקות).

או סימולציה של שיחת מדריכת תעסוקה עם מעסיק במסעדה לגבי אי התאמת שכר עבור העובדת עם המש"ה

“אני נכנסת למקום אחר של אני רוצה לדעת במה היא עובדת, ולעשות אבחון נוסף. באבחון הראשון אמרנו לה שהיא רק מקלפת תפוחי אדמה אבל היא בעצם עושה עוד דברים, כמו לעזור לחבר'ה שלך במטבח. ואני לא באה בטענות! זה מצוין כי כמה שיותר עבודה זה טוב, הם רוצים לעבוד. אבל אני לא רוצה שהשכר יקבע רק לפי קילוף תפוחי אדמה כי היא עושה עוד המון דברים. אני לא רוצה שהיא תפגע מזה....אני קיבלתי תוצאה סופית של השכר והוא נמוך הרבה יותר ממה שאני ואתה קבענו מלכתחילה [...] היא עובדת גם וגם. אנחנו בעצם הרמנו לה את הרמה של העבודה. השכר נקבע לפי מה שהתמ"ת רואה שהיא עושה

אבל אני בעצם רואה שהיא עושה עוד דברים..." (מדריכת תעסוקה נתמכת, כבת 25, ותק כשנתיים, במשחק תפקידים מול שחקן המגלם בעל מסעדה).

ההיבט של אי ציות לנהלים או לחוקי העבודה עלה אף בתחקיר של אירוע זה, כשמדריכת תעסוקה נתמכת הייתה נחרצת לציית לחוקי העבודה:

"אני ראיתי את המשתקמת מול העיניים שלי. אני לא אוהבת שמנצלים אותם. אני לא אשאיר אותה המקום כזה. לא משנה כמה טוב יהיה לה, אם אני ארגיש שהמנהל שלה מנצל אותה, היא לא תישאר שם. היא לא תישאר במקום שאני מרגישה שעושים לי טובה שמעסיקים את החבר'ה שלי" (מדריכת תעסוקה נתמכת, כבת 30, ותק של כ-3 שנים, עובדת בעמותה במסגרת תחקיר של תרחיש הדן בדילמת אי מתן שכר הוגן לעובדת עם מש"ה).

גם בנרטיב המצוין לעיל המדריכה כינתה את העובדת עם מש"ה "משתקמת" למרות שמדובר בשוק העבודה החופשי.

מקצועיות מדריך התעסוקה מול אי ציות לנורמות/ נהלים של העובד עם המש"ה

במהלך הסימולציות עלו אירועים שדרשו ידע מקצועי מצד מדריך התעסוקה לאור אי ציות לנהלים או לנורמות הארגון של העובד עם המש"ה. אירועים אלו נוגעים בעיקר לשכבה הארגונית (אקזו). לדוג', כאשר עובדת עם מש"ה לקחה משלוחי ממתקים מהמפעל להוסטל, טענה מדריכת התעסוקה:

"מבחינתי, להיות ישר זה המוטו שלנו. ואם היא לא תגיע למצב הזה נצטרך להוציא אותה, אין שום בעיה. אבל בואי ניתן לה את ההזדמנות האחרונה" (סימולציה של משחק תפקידים בין מדריכת תעסוקה בת 45, ותק 8 שנים, לבין שחקן המגלם בעל מפעל ממתקים)

דילמה זו עלתה אף במהלך שיחה של מדריכת תעסוקה עם מעסיק לגבי גבולות מגע של עובדת עם מש"ה כלפיו:

"אני אעשה איתה איזה תוכנית של הגדרת הגדרות מאוד מדויקות של מה מותר לה ומה אסור ואם היא ממש תרצה להביע חיבה נמצא דרך שהיא תהיה נוחה כמו לחיצת יד. אני יודעת שזה יהיה שונה משאר העובדים אבל מבחינתנו אנחנו לא מאפשרים את זה, אצלנו זה גבול מאוד-מאוד ברור. גם אותי אסור לה לחבק. אם היא רוצה ממני חיבוק אני מונעת ממנה" (משחק תפקידים בין מדריכת תעסוקה נתמכת, כבת 30, ותק כשנתיים, לבין השחקן המגלם בעל מפעל למשלוחי ממתקים).

האבחנה בין הגדרת הגבולות הפיזיים בין העובדת עם המשי"ה לבין המעסיק לבין האינטראקציה שבין המדריכה עם העובדת עם המשי"ה עלתה בתחקיר האירוע הנ"ל:

“אני מסבירה למשתקמת מה זה אנשים זרים, המעסיק זר בשבילה, ככה זאת התפיסה שלי, הוא מעסיק עוד עובדים, יש עוד אנשים שנכנסים ויוצאים מהמפעל. זה אנשים זרים. במסגרת המע"ש אני כן מחבת כשהיא זקוקה לזה וזה לא אומר שבמקום אחר היא צריכה לקבל את זה. במגע אני שמה דגש ועושה להם שיחות קבוצתיות לכל החבר'ה שיוצאים לעבודה בחוץ” (מדריכת תעסוקה נתמכת כבת 30, ותק 5 שנים, במסגרת תחקיר סימולציה על גבולות מגע בין עובדת עם משי"ה לבין שחקן המגלם בעל מפעל למוצרי קוסמטיקה).

גם בנרטיב המצוין מעלה המדריכה כינתה את העובדת עם משי"ה “משתקמת” למרות שמדובר בשוק העבודה החופשי.

מעסיק מול מדריך תעסוקה נתמכת או גורם מקצועי אחר:

מרבית המעסיקים מעריכים את הגורמים המקצועיים (מדריך תעסוקה נתמכת, עובד סוציאלי), וזקוקים להדרכתם ולמעורבותם, הנוגעות לשכבת הקשרים הבינאישיים (מזו) או לשכבת הקהילה (מקרו):

“ מעסיק שמחליט לקחת את פרויקט העסקת עובדים עם מוגבלות צריך להבין למה הוא נכנס יש הרבה קטע רגשי, דילמות רבות שלפיתרתם צריך המון סובלנות. חשוב שמעסיק יעבור הדרכה קצרה כדי שידע לאן הוא נכנס, שיתנו לו כלים מינימליים להבין את הקשיים והמרכבות. בעיקר צריך שיתוף פעולה בין הרכזים לבין העובד הסוציאלי וההוסטל כדי לפתור דילמות וכך להימנע ממצוקה הנובעת בחוסר ידע” (תחקיר סימולציה של מעסיק בעל כלבייה כבן 45 באזור נתניה).

מעסיק נוסף הוסיף את חשיבות העדכון והשיתוף של שאר הגורמים המעורבים בהעסקת עובד עם משי"ה כדי לאפשר להם להגיע למטרתם:

“ הרכזת תעסוקה מגיעה פעם בשבוע כדי לראות שהכל בסדר. מדי פעם היא מתקשרת, שואלת. לדעתי חשוב שגם אני אתקשר ואדבר איתה במקרה הצורך. גם בשוטף, אנחנו בקשר טוב. ככה אפשר להיות במעקב על התקדמות העובדים” (מתוך תחקיר סימולציה של מעסיק בעל קונדיטוריה כבן 50 מצפון הארץ).

מעסיק נוסף הוסיף:

"המשתקמים מסוגלים לבצע עבודות רבות וחשובות, אך בהתחלה הם לא יודעים מה לעשות ונדרשת עבודה רבה כדי ללמדם וללוות אותם עד שהם מפתחים את הכישורים המתאימים לעבודה. אני עובד במזון אז אני לא יכול לקחת סיכונים. במקרה ספציפי שהייתה בעיה הרכז הודיע לאותו בחור שהוא פוטר ולא אני. לאורך השנים האחרונות נוכחתי לדעת שאם אני מכניס מישהו אני רוצה ליווי של מי שמכיר אותו מתוך המערכת. וזה מה שעושה את ההבדל. כשעובד חדש מגיע אני ישר אומר שזה קודם כל ניסיון. שבוע ניסיון. היו כאלה שלהם זה לא התאים או שלנו לא התאים. לאורך כל השנים נעזרתי ברכזים. צריך שיתוף פעולה מלא. אי אפשר לעשות את זה לבד. שיתוף פעולה של הרכזים מקל עלי ועל המשתקמים וככה הם באמת יכולים לרכוש מיומנויות בסיסיות בשבוע הניסיון, ולאחר מכן לפתח את כישוריהם בעבודה ולעבוד באופן עצמאי" (תחקיר סימולציה של מעסיק בעל מפעל למוצרי קפה, כבן 50, באזור מרכז הארץ).

גם באירוע הנ"ל המעסיק כינה את העובדים עם מש"ה 'משתקמים' למרות שמדובר בתעסוקה בשוק החופשי.

גילוי אכפתיות כלפי העובד עם המש"ה מול התנהגות בלתי נאותה מצדו

דילמה זו עלתה בעקבות תחקירי הסימולציות ע"י המעסיקים, כשהמעסיקים בוחרים לערב ולשתף גורם מקצועי כגון: מדריך תעסוקה או עובד סוציאלי:

"ההתמודדות בדילמות הנוגעות למשתקמים לא קלה. ישנם קשיים שקשה להתמודד איתם לבד וצריך את מעורבות מקצועית: "היה קושי מול עובדת אחת לגבי מגע. זו הייתה דילמה מה לעשות וכיצד להתמודד עם בעיה כזאת שקשורה לכמה גורמים ולא רק למשתקמת עצמה. החלטתי שאני צריך עזרה נוספת ולאחר שיחה עם העובדת הסוציאלית שהסבירה "שפה בעבודה רק לוחצים ידיים" המצב השתפר" (תחקיר סימולציה שנערך עם מעסיק כבן 30 מנהל תפעול בבית מלון באזור מרכז הארץ).

גם בתחקיר הנ"ל המעסיק כינה את העובדים עם מש"ה 'משתקמים' למרות שמדובר בתעסוקה בשוק החופשי.

נראה כי המעסיקים מתקשים להתמודד עם אירועי קיצון מסוג הטרדה מינית ולכן בוחרים לערב גורמים מקצועיים, במקרה הנוכחי התערבות של מדריך תעסוקה:

"קרה פעם מקרה של עובדת שהתקשרה למשטרה ואמרה שאחד העובדים הטריד אותה מינית בעבודה. הגיע שוטר שאני מכיר אותו שאלתי אותו מה הוא עושה כאן והוא ואמר לי שהעובדת עם המש"ה התקשרה. דיברתי עם הרכזת שאיימה עליה שאם תעשה את זה שוב היא תפוטר. אחרי שקרה מקרה כזה

צריך לדעת כיצד להתייחס אליה" (מתוך תחקיר סימולציה שנערך עם מעסיק בן 60, בעל קונדיטוריה באזור צפון הארץ)

מעורבות ושיתוף גורם מקצועי כגון: עובד סוציאלי באה לידי ביטוי גם במקרים של בעיות משמעת/התנהגות מצד העובד עם המשי"ה בארגון:

"עולה קושי עם אחת המשתקמות שיש לה התפרצויות זעם/כעס רבות בזמן העבודה וזה מאוד מקשה גם על הצוות שמסביבה, אך על אף זאת היא נשארת בעבודה במפעל. הדילמה האם זאת הדרך הנכונה או שזה לא מקומה, האם המשך העסקתה הוא לטובתה, אלו שאלות שעולות גם לאחר ההחלטה להשאירה:

"ההתמודדות עם המשתקמת עם ההתפרצויות מאוד לא קלה. למרות הקושי של הבחורה אני לא אפטר אותה, אני מאיים עליה שלא אעסיק אותה יותר. כשהיא מתנהגת ככה אני מערב את העובד סוציאלי. אם היא בשיגעון שלה כלום לא יעצור. לא אני ולא העו"ס ולא המדריכים אף אחד" (תחקיר סימולציה בנושא גבולות התנהגות של עובדת עם משי"ה שנערך עם מעסיק כבן 50, בעל עסק משפחתי באזור צפון הארץ).

גם באירוע הנ"ל המעסיק כינה את העובדת עם משי"ה 'משתקמת' למרות שמדובר בתעסוקה בשוק החופשי.

בנוסף לכך, לעיתים, עולה הצורך לקבל יעוץ, עזרה או פתרון, אך המעסיקים חשים כי הגורמים המקצועיים אינם זמינים או קשובים בתדירות הנדרשת עבורם:

"היו מקרים שכבר היו מעבר לאחריותי והייתי צריך להרים טלפון לעו"ס, כדי שייקחו אותם לשיחה. הם מגיעים לראות אותם מידי פעם. אבל לפעמים לאחר שקורה משהוא ואני לא יכול לתת מענה אני רואה צורך לפנות ליתר הגורמים. למרות שלדעתי, הם לא מגיעים מספיק. לא בדקתי את החוקים אבל לפחות שיעשו טלפון ויבדקו שכן, לבדוק שהכל בסדר" (תחקיר סימולציה בנושא העסקת עובד עם משי"ה ע"י בעל עסק להשכרת ציוד לאירועים באזור הצפון, כבן 40).

4. אינטראקציות מדריך תעסוקה / מעסיק מול הממונים בארגון

הן בקרב המדריכים, והן בקרב המעסיקים, נמצא כי הם פועלים מעבר לנדרש מהם במסגרת תפקידם, דבר הבא לידי ביטוי באמונה בתפיסת עולמם האישית לקידום העובד עם המשי"ה תוך ניסיון לשכנע את הממונה עליהם בחשיבות וביעילות התוצאות שאליהם הם רוצים להגיע. תהליך זה נוגע לשכבה הארגונית (אקו), ומעלה את הדילמה האתית שבין התנהגות אזורחית שמשמעותה לעשות פעולות מעבר למחויב

בתפקיד מול תפיסת הממונים בארגון שאינה רואה עין בעין את חשיבות התהליך כמו מדריך התעסוקה או המעסיק.

התנהגות אזורית של מדריך התעסוקה/מעסיק מול תפיסת הממונים עליו בארגון

מדריך תעסוקה

הדילמה עולה בניסיון שכנוע של מדריכה את מנהלה בעמותה לגבי הוצאתה של משתקמת עם מש"ה ממפעל מוגן ושילובה בשוק העבודה החופשי, כשהמדריכה מאמינה שצריך לתת לה הזדמנות נוספת מאחר והמשתקמת מעוניינת בשינוי ובהתקדמות מקצועית. כמו כן המדריכה מאמינה שהשמה זו עשויה להצליח, בעוד הממונה עליה, לאור ניסיונות כושלים בעבר, מתקשה להאמין שתהליך זה עשוי להצליח:

“ניתן לזה הזדמנות אולי של חיפוש עבודה של חודש, ככה את מפגישה אותה עם המציאות בשטח, ככה היא גם מתנסה, רואה מה זה שוק העבודה. אולי יש לה איזה שהוא חלום שבכלל לא מתאים לה וכל עוד היא לא תתנסה בו היא לא תדע. אם הייתה לה בעיה התנהגותית אז הייתי אומרת שנכון, זה יקרה בכל מקום עבודה, אבל פה זאת יכולת תעסוקתית וזה שונה מעבודה לעבודה. אם נתן לה עוד ניסיון ככה נדע שעשינו את שלנו והיא תדע שהיא עשתה את שלה” (סימולציה של משחק תפקידים בין מדריכת תעסוקה נתמכת, כבת 25, ותק כשנתיים לבין שחקנית הממונה עליה בעמותה)

מעסיק

הדילמה עולה בניסיון להפיץ ולהטמיע את העסקת עובדים עם מש"ה גם ביחידות אחרות של בארגון, תוך מודעות להשקעה הרבה שנדרשת מעבר למתחייב בתפקיד. בנוסף לכך המעסיק מתמודד עם הממונים עליו שאינם מרגישים מחויבים להצלחת תהליך השילוב של עובד עם מש"ה בארגון.

“ניסיתי לייצא את זה גם לחטיבות אחרות. אני מדבר על אותה חברה אך חטיבות אחרות. דרך כוח אדם ששולט על כמה חטיבות. לכאורה עושים מעשה טוב אז למה שלא נאמץ את זה. זה לא נקלט. לדעתי הסיבה נורא פשוטה, צריך משוגעים לדבר. צריך תמיכה של ההנהלה שלך. היוזמה באה ממני אך ההנהלה לא הפריעה. הבחור החמישי היה לו רזומה מאוד יפה, אם אנחנו לא נעסיק אותו אז אני לא יודע אם מישו יעסיק אותו. עקרון WIN-WIN הוא ככה-ככה. הוא WIN בטוח, אבל אנחנו פחות בגלל הבעיה המוטורית שלו. הוא לא יכול לתייק. גייסתי כמה אנשים לבנות לו מתקן לשדכן ומחורר ביחד- יש פה הירתמות של אנשים הם רוצים את זה.” (ניתוח של סימולציה בנושא העסקת עובד עם מש"ה בעל תפוקה נמוכה ע"י מנהל במפעל טכנולוגי באזור הצפון, כבן 50).

5. דילמות אתיות מתוך אינטראקציות בין מדריך/ מעסיק בינם לבין מעצבי המדיניות הציבורית

במסגרת המחקר עלו דילמות אתיות בקרב מדריכים ומעסיקים בעקבות התמודדותם עם נהלים/חוקים מטעם המדיניות של משרדי הממשלה, הנוגעות לשכבת המדיניות הציבורית על פי המודל האקולוגי החברתי.

מדריך תעסוקה ביחס למדיניות הממשלה הקיימת

שמירה על הנהלים וחוקים מול שימור מקום עבודתו של העובד עם מש"ה

לעיתים מדריך תעסוקה מתמודד עם דילמות בהן השכר המותאם שנקבע על ידי ועדת האבחון עבור עבודתו בארגון של עובד עם מש"ה נמוך מאוד, אך העובד עם המש"ה ממלא בארגון תפקידים ברמה גבוהה יותר ממה שהוגדר תחילה ע"י הועדה, דבר המחייב התאמה חוזרת של רמת שכר שאמורה להיות גבוהה יותר משנקבעה. עם זאת, עמידה על זכויותיו של העובד עם המש"ה עלולה לגרום למעסיק להפסיק את העסקתו של העובד עם המש"ה עקב עלייה בשכרו, ממצאים אלו עולים מתוך הנרטיבים הבאים:

"הוא מרוצה מאוד מהעבודה, הוא שמח, האפטרופוסים שלו מאוד שמחים אבל אני חייב להסביר משהו על העסקה של אנשים חסרי ישע, משתדלים כמה שאפשר לאפיין את המוגבלויות שלו והעסקה שלו חייבת להיות ע"פ כל הכללים שבחוק" (סימולציה בין מדריך תעסוקה נתמכת, כבן 30, עם שחקן המגלם מעסיק במכבסה).

או באירוע נוסף, בו משלמים שכר חודשי לעובד עם מש"ה במזומן ולא באמצעות תלוש שכר מסודר הכולל ביטוח ותנאים סוציאליים:

"רועי בהגדרה שלו נקרא חסר ישע. בהגדרה כאדם כזה, הצורך שיגוננו עליו הוא יותר גדול משל בן אדם אחר. אני מבין שמצד אחד אתה עושה את זה, אך מהצד השני יש את החוק. ובמקרה הזה 'חוק יבש' - אי אפשר לתת לאדם להשתכר במזומן. אני מוכן שניגש לאפטרופוסים, נסביר את המצוקה שלך ושל רועי, כי בסופו של דבר אם תוציא אותו זה ימוטט לו את העולם ואת זה אנחנו לא רוצים שיקרה" (סימולציה של משחק תפקידים בין מדריך תעסוקה נתמכת, כבן 30, עם שחקן המגלם מעסיק במכבסה).

ממצאים אלו עולים אף במסגרת התחקיר של האירוע המצוין מעלה:

"יש לי עכשיו מקרה כמעט אותו הדבר. יש לי חניך שעובד במפעל דרך קבלן שלא נותן לו תלוש. הסברתי את זה להורים שאמרו שהילד שלהם מאוד מרוצה מהעבודה בכל זאת והוא רוצה ללכת. אני אמרתי לו שהוא לא ילך יותר לעבודה בלי תלוש! זה כאילו ואין לו ביטוח. ואם הוא לא יתן לו תלוש אני לא אתן לו

ללכת לעבודה. כבר קרה לי מקרה כזה שחניך שלי נפגע בעבודה, לא היה לו תלוש ופנו אלי. מה שמוביל אותי זה טובתי, טובת המשתקם וגם טובת המעסיק אם יקרה למשתקם משהו (מתוך תחקיר סימולציה של משחק תפקידים בין מדריך תעסוקה נתמכת, כבן 30 עם שחקן המגלם מעסיק במכבסה). בנרטיב המצויין מעלה, המדריך כינה את העובד עם משי"ה חניך ומשתקם למרות שמדובר בתעסוקה בשוק העבודה החופשי.

ההתמודדות של המדריך בעקבות אי ציות למדיניות ע"י המעסיקים עולה גם כשהעובד עם המשי"ה עובד שעות נוספות מעבר למסוכס בתחילת עבודתו בארגון, אך הוא אינו מתוגמל כספית עבורן:

“יוסי אוהב את המקום, אוהב אותך, את העבודה. רציתי לבדוק אתך האם את יודעת שהוא עובד שעות נוספות. הבעיה שבתלוש הוא לא מקבל שכר על השעות האלו. לפי החוק את צריכה לשלם לו לפי השעות הנוספות או שיעבוד לפי מספר השעות שקבענו [...] אתם אנשים טובים פה, הוא ממש מרוצה מהעבודה. ובכלל הוא נשאר פה כי הוא מרגיש שייכות למקום הזה” (מדריכת תעסוקה נתמכת, כבת 30, במסגרת תחקיר סימולציה בנושא אי מתן שכר הוגן לעובד עם משי"ה).

מעסיק מול מעצבי המדיניות

במהלך תחקירי הסימולציות בקרב מעסיקים עלו דילמות הקשורות למדיניות לגבי השכר החודשי הנוגעות לשכבת המקרו או לשכבת המדיניות הציבורית, המעלות חוסר שביעות רצון לגבי המדיניות הרווחת, כגון: העסקת עובד עם משי"ה בארגון ברמת שכר נמוכה המומלצת בחוק. למרות שהמעסיק מודע לקשיים הכרוכים בהעסקתו של העובד עם המשי"ה (לדוג', חוסר הבנה, קשיים בזיכרון), עדיין המעסיק מאמין שרמת השכר המומלצת הקבועה בחוק נמוכה מדי, ומוכן לשלם לעובד עם המשי"ה יותר כדי לא להפלות את רמת שכרו ביחס לשאר העובדים האחרים בארגון:

תגמול שכר הולם מול המדיניות הממשלה הקיימת

“כשהגיעה מאבחנת ממשד העבודה, היא קבעה לו שכר לשעה. זה בלתי אפשרי לתת שכר כזה לבן אדם. השארתי לו את השכר כמו שהוא. לא פגעתי לו בשכר. הוא מאוד רגיש ומאוד פגיע, אבל בהיבט השני מאוד אחראי ומאוד אמין שזה שני מרכיבים מאוד חשובים בחנות כזאת. יש לי הרבה מאוד קשיים איתו אבל עם כל הקשיים אני לא מוכן להחליף אותו. הוא לא יודע לזהות מוצר. הוא יכול להביא לי מוצר הזה היום 20 פעם ולמחרת הוא לא זוכר אותו. הוא לא יודע להבדיל בין שלושה סוגי כוסות כוס לבירה, שתיה

קרה, כוס יין. אבל בכל זאת הוא משתדל ומגיע לו יותר משבעה שקלים." (תחקיר סימולציה עם מעסיק בן 40, בעל חנות משקאות, באזור הצפון)

לעומת מעסיק אחר שטוען כי רמת השכר גבוהה ביחס לתמורה של העובד עם המש"ה בארגון, ולכן שכר גבוה יותר עלול לגרום לפיטוריו ולהחלפתו בעובד אחר ללא מש"ה:

"התחלפו הנפשות הפועלות, הגיע מנהל חדש שאמר לי לגבי הבחור עם המוגבלות, שבמקומו אביא בחור צעיר אחרי צבא ועכשיו אנחנו צריכים להחליט. אני מנהל הכספים ומבחינה כספית הוא צודק. משלמים להם שכר מינימום ולא שכר מותאם. אם באמת היה לי בסיטואציה הזו סבסוד מהמדינה אז הייתי בא לאותו מנהל ואומר לו שהוא מקבל אותו בחצי חינם. אבל היום אין כזה דבר, המדינה היום נותנת החזר של 15% מעלות המנהל שלו...העובד מועסק כעובד זמני. לפי המדינה אני לא זכאי לעזרה במימון 15%...אנחנו אמורים להחליט על זה עד סוף החודש" (תחקיר סימולציה של מנהל מפעל טכנולוגי, כבן 50, באזור צפון הארץ).

דילמה אתית ייחודית עבור מדריכי תעסוקה נתמכת

במהלך הניתוחים עלתה דילמה אתית מרכזית לייחודית למדריכי תעסוקה נתמכת המתמקדת בתפיסתם את ריבוי הנאמנויות במסגרת מילוי תפקידם.

דילמת "ריבוי הנאמנויות" של מדריך התעסוקה הנתמכת

שאלת ריבוי הנאמנויות יכולות להתעצם אצל מדריך תעסוקה נתמכת. לדוג', מדריך התעסוקה המציע למנהל העמותה בה הוא עובד כי אדם עם מש"ה יצא לעבודה בשוק החופשי בניגוד להחלטת ועדת האבחון ובניגוד לתפיסת מנהל העמותה מתוך אמונה בכישוריו של העובד עם המש"ה. בשיחה עם העובד עם המש"ה, הנ"ל הביע רצון לעבוד בשוק העבודה החופשי ולצאת מהמפעל המוגן. בנוסף על כך, מדריך התעסוקה יודע כי שילובו בעבודה חדשה יגזול משאבים רבים ויתכן כי זה יבוא על חשבון עובדים עם מש"ה אחרים שזקוקים לליווי ותמיכה, מה גם שהוא מעריך מאוד את מנהל העמותה כך לדוג', מציגה רכזת תעסוקה נתמכת:

"אני עובדת בשני הכובעים של רכזת ומדריכה ומה שרואים מפה לא רואים משם. יש דרישות שכמדריך אתה לא רואה את הדרישות האלו. ואני זוכרת את עצמי רבה על זה עם המנהל שלי והיום אני זאת שצריכה לעצור ולהגיד שיש עוד דרישות. אבל כשאני באמצע חוויה וסיטואציה כזאת, קשה לי לבוא ולהגיד שהדבר החכם והנכון לעשות זה לשאול מה אנחנו רוצים להשיג פה, מה האירוע, מה התגובה, ולעבוד ע"פ אפרת [אירוע, פרשנות, רגש, תגובה]. אתה עובד עם אנשים, זה רגשי" (תחקיר סימולציה

בנושא שיחת מדריך מול מנהל העמותה בנושא טובת האדם עם משי"ה מול טובת שאר העובדים, מדריך תעסוקה, כבן 40, מאזור הצפון)

או דוג' נוספת :

“רציתי לתת להם לצאת עם הרגשה שאכפת לי מהם, ומצד שני גם לחבר אותם להבנה הזאת שיש גם את הצד השני של המעסיק ואם הוא לא מרוצה אז זכותו לפטר[...] נכון שיש להם ילד עם מוגבלות אבל אנחנו רוצים להתייחס אליו גם כמו שמתייחסים לעובד אחר, לשקף עם את ההבנה שלי לרצון שלהם וגם להבין שיש שוק חופשי פרטי” (תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריכת תעסוקה עם הורי העובד שפוטר מעבודתו, מדריכה תעסוקה בת 30 ממרכז הארץ)

בנוסף לכך הוסיפה מדריכת התעסוקה כי: “כל אחד מושך לכיוון אחר : החניך- מאוד רוצה לעבוד, המעסיק- יש לו בעיה, ההורים- רגילים וזה מתאים להם” (תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריכת תעסוקה עם הורי העובד לקראת פיטורים עקב אי ניתנת תלוש שכר עם מדריכת תעסוקה בת 30 מצפון הארץ).

דילמות אתיות ייחודיות עבור מעסיקים של עובדים עם משי"ה

במהלך עיבוד וניתוח הנתונים הועלו הדילמות הבאות הייחודיות למעסיקים :

התנהגות אזרחית של המעסיק מול טובת הארגון

דילמה נפוצה בקרב מעסיקים היא בין הרצון האישי לסייע לעובד עם משי"ה להשתלב בשוק העבודה החופשי, דבר שבא לידי ביטוי במאמצים רבים שהינם מעבר להגדרת התפקיד הנדרשת (התנהגות אזרחית) של המעסיק לבין החשש בפגיעה באפקטיביות הארגונית. כך לדוג':

“אני מגוון להם את המטלות באותה סביבת עבודה. צריך לוודא שזה באמת משפר את עבודתם. אחרי ששיניתי מעט את עבודתם הבנתי שאני לא רוצה שהם היו רובוטים, חשוב לי שיהיו עם סביבה אחרת וכך מקבלים את השונה. זה תורם לשני הצדדים” (תחקיר סימולציה בנושא התנהגות אזרחית עם מנהל מחלקת מזון במלון, כבן 60 במרכז הארץ)

או מאמץ נוסף מעבר למחויב בהגדרת התפקיד של המעסיק לשלב עובד עם משי"ה בתוך יחידות הארגוניות השונות תוך התאמה לצרכים של העובד עם המשי"ה בניסיון לא לפגוע בתפוקה וברווחיות של הארגון, כשהמעסיק מאמין שכדי לשמר את העובד עם משי"ה לאורך זמן, לא ניתן רק שצד אחד יהיה נשכר :

"עם הבחורה היה מצב שרציתי להגדיל לה את המשרה ואז שידכתי אותה בנוסף לעבודה אצלנו למנהלת החשבונות, שמה בניגוד לחטיבת האולטרסאונד לא הקיפו אותה. צריך לשבת איתה ולהראות לה. במובן החברתי קיבלו אותה יפה אך במובן המקצועי היה קשה. ואז קרה שאחרי כמה שבועות ראו שהיא עושה טעויות ואז אמרתי לצוות שהם לא יכולים לזרוק עליה משימות ואז אחרי חצי שנה זה הפסיק.... היא לא המשיכה בחטיבה שם. עכשיו היה קושי שוב כשהחזרנו לה שני חצאי ימים במקום חמישה, אם אתה רוצה שזה יחזיר זה צריך להיות WIN-WIN אתה חייב שיהיה ערך מוסף אמיתי" (תחקיר סימולציה בנושא התנהגות אזורית עם מנהל מפעל טכנולוגי כבן 50 מאזור הצפון).

מעסיק נוסף, הסביר מהיכן נובע הרצון להתנהגות אזורית, מתוך האחריות החברתית, אך מלווה את דבריו בביקורת, שהאחריות החברתית צריכה להגיע גם מצד קובעי המדיניות:

אחריות חברתית של המעסיק מול טובת הארגון

"אני תמיד ממליץ לעסקים להעסיק אנשים עם מוגבלות שכלית, אבל זה תלוי באופי העסק. עסק צריך להיות מותאם ולהאמין בזה. גם אני התייאשתי כמה פעמים ולא ידעתי כיצד להמשיך, זו דילמה מאוד גדולה. אבל מבינים שיש בזה חשיבות חברתית. המסר שלי זה שהם חלק מהחברה, וההבנה שהמדינה צריכה לקחת אחריות, וגם אנחנו, הכריע בהחלטתי" (תחקיר סימולציה בנושא אחריות חברתית עם מעסיק בסניף נט פארם כבן 40 מאזור הצפון).

שיוויון כלפי כלל העובדים בארגון מול התחשבות בעובד עם מש"ה

הדילמה שעלתה במספר רב של ניתוחים ותחקירי ראיונות עם מעסיקים היא כאשר עובד עם מש"ה "גנב" מוצר מהארגון. המוצר יכול להיות מוצר שעלותו נמוכה כגון: משלוח מנות או מוצר שעלותו גבוהה לארגון (מארזי מתנות יוקרתיות) או גניבה של ארנק/כסף של עובד אחר בארגון או לקוח. כיצד ינהג מנהל הארגון במתן הסנקציה? האם הוא צריך להפעיל החלטה שונה כאשר הוא צריך להתמודד עם עובד עם מש"ה או שהפתרון צריך להיות אחיד וברור בפני כלל העובדים בארגון מפני "שגניבה אסורה בארגון" לדוגמא:

"קרה פעם שהעובדת מצאה ארנק של לקוח על השולחן ופעלה על פי כל הנהלים, לקחה את הארנק לחדר המנהל אך לקחה את כל השטרות והכסף לעצמה. המנהלת הסתכלה במצלמות וזיהתה אותה וביקשה ממנה להחזיר את הכסף. היא התנצלה אך בצעד קשה המנהלת ביקשה מרכזת התעסוקה לקחת אותה חזרה למע"ש, היא לא יכלה לעבור על כך על סדר היום למרות שהכוונה הייתה לקדם אותה בעבודה."

(תחקיר סימולציה בנושא שיווניות כלפי כלל העובדים בארגון עם מעסיקה המנהלת בית קפה כבת 30 בדרום הארץ)

דוגמא נוספת : "היה פה עובד [עם מש"ה] שגנב, גנב לי כסף מהארנק, מהקופה, הוא הצליח לבלבל אותנו. עד שנפל לנו האסימון שהוא זה שגנב ולא ידענו מה לעשות ואיך לעשות ואיך מתמודדים" (תחקיר סימולציה בנושא שיווניות כלפי כלל העובדים בארגון עם מעסיק בגינה אקולוגית כבן 40 בצפון הארץ).

כישורי המעסיק לעבוד עם עובד עם מש"ה מול אכפתיות כלפיו

מדריכי תעסוקה בעמותות השונות מקבלים הדרכה והכשרה מקצועית כיצד להתמודד עם קשיים ודילמות העולים בעקבות תעסוקת עובדים עם מש"ה. כמו כן ישנם נהלי עבודה המסייעים למדריכי התעסוקה כיצד לפעול במסגרת עבודתם. בניגוד להם, למעסיקים אין את ההכשרה לפתרון קשיים ודילמות העולים בעקבות תעסוקת עובדים עם מש"ה בארגונים, והם מנסים להתמודד על פי מצפונם, תחושות אישיות או על סמך ניסיונם הדל. לדוגמא :

"מעסיק שמחליט לקחת את פרויקט העסקת עובדים עם מוגבלות צריך להבין למה הוא נכנס, יש הרבה קטע רגשי, דילמות רבות שלפיתרתם צריך המון סובלנות. חשוב שמעסיק יעבור הדרכה קצרה כדי שידע לאן הוא נכנס, שיתנו לו כלים מינימליים להבין את הקשיים והמרכבות. בעיקר צריך שיתוף פעולה בין הרכזים לבין העובד הסוציאלי וההוסטל כדי לפתור דילמות וכך להימנע ממצוקה הנובעת בחוסר ידע" (תחקיר סימולציה בנושא כישוריו של המעסיק מול האכפתיות שלו, שיחה עם מנהל כלביה כבן 40 ממרכז הארץ)

במחקר נמצא כי למעסיקים רבים ישנה אכפתיות גבוהה כלפי העובד עם מש"ה אך הם מתקשים למצוא את הדרך האפקטיבית להעסקתם. כך לדוג', במהלך העסקת עובדת עם מש"ה עלתה הדילמה המרכזית, מה התפקיד האפקטיבי ביותר שיתרום לעובדת עם המש"ה, העסק ושאר העובדים האחרים :

"הצוות צריך להמציא מטלה כדי לתת לה יותר עבודה אחרי שסיימה. הצוות לא יוצא נשכר. כל דקה שהיא עובדת זה לא נספר בשעות. עובד אחר אומר, אני אעשה את זה יותר מהר, יותר טוב. אני לא יודע איך למצוא להם אינטרס שימצאו לה דברים לעשות. הם אומרים (כולל כולם) שהיא לא צריכה לעבוד. אף אחד מהצוות לא מעליב אותה. מבחינתם היא כאב ראש. גם לי זה יוצר כאב ראש אבל לי יוצא מזה גם משהו פרודקטיבי." (תחקיר סימולציה בנושא אכפתיות של המעסיק מנהל סניף סופר פארם כבן 40 מאזור הצפון)

או מהי הדרך הנכונה והאפקטיבית לטפל בהתנהגות לא נאותה של העובד עם מש"ה כלפי שאר העובדים בארגון לדוגמא :

"הוא עובד נהדר, אך עיקר הקושי הם פרצי זעם בלתי נשלטים כלפי כולם, בלי שום קשר למעשה. למשל עובד הזיז לו את האופניים מהמקום כי רצה לעבור, והוא (העובד עם המש"ה) התנפל עליו בצעקות כמעט היו מכות. במצבים האלה אני נמצא בין שני עובדים, אחד מהם צריך יחס מיוחד וזה אף פעם לא נוח" (תחקיר סימולציה בנושא התנהגות לא נאותה של עובד עם מש"ה, שיחה עם מנהל תפעול במשרד עורכי דין כבן 40 ממרכז הארץ)

או כיצד להתמודד עם בעיות אישיות של העובד עם המש"ה כאשר הן מתגלות, בלי קשר לתפקוד בעבודה :
"היה לי פעם מקרה עם עובד שהיה אוכל יותר מידי והוא לא היה צעיר. הוא היה רזה והוא התחיל להשמין מאוד. לא היה אכפת לי שהוא אוכל, פשוט אני ראיתי שהוא אוכל דברים שהם לא בריאים והתחלתי לפחד על הבריאות שלו. אז הוציאו אותו מפה לאחר שהסבירו לו והבאנו את העו"סית אבל הוא לא הבין... " (תחקיר סימולציה בנושא התנהגות לא נאותה של עובד עם מש"ה, שיחה עם מנהל מטבח מוסדי, כבן 40 בדרום הארץ)

ב. ניתוח כללי התנהגות אתיים בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקים בעקבות תעסוקת

עובדים עם מש"ה לאור המודל האקולוגי החברתי

בנוסף לקטגוריות של הדילמות האתיות שעלו בשלב הקודם נגזרו מהם קטגוריות נוספות של כללי התנהגות אתיים (במסגרת הקידוד הפתוח) שנעו על רצף שבין גמישות מחשבתית לקשיחות והצבת גבולות, סביב אותם צירי אינטראקציות (קידוד צירי) שעלו הדילמות האתיות: מדריך/ מעסיק מול העובד עם המש"ה, מדריך/ מעסיק מול ההורים, מדריך/ מעסיק בינם לבין עצמם, מדריך/ מעסיק בינם לבין מעצבי המדיניות הציבורית ומדריך לבין הממונים.

ניתוחים אלו התבססו על תחקירי הסימולציות, ניתוח תחקירי הסימולציות עם המעסיקים, ניתוחי התרחישים, וסדנא לפיתוח קוד אתי בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת. ניתוחים אלו העלו (בקידוד סלקטיבי) שכבות שונות של המודל האקולוגי. לדוגמא: האינטראקציות השונות של המדריכים/ המעסיקים בינם לבין עצמם (השכבה הארגונית- אקזו, שכבת הקשרים הבינאישיים-מזו), עם העובדים עם מש"ה, המשפחה (שכבת המיקרו), עם הדיור המוגן (שכבת הקהילה- מקרו), ועם הממונים (השכבה הארגונית- אקזו, מעצבי המדיניות הציבורית).

מתוך האינטראקציות המגוונות בחנו את הדילמות המרכזיות המשותפות והשונויות בקרב מדריכים והמעסיקים והעלנו את כללי ההתנהגות האתיים עבור מדריכים ומעסיקים של התעסוקה הנתמכת. להלן הפירוט:

1. אינטראקציות מדריך/ מעסיק מול העובד עם המש"ה

סביב הציר אינטראקציות מדריך/ מעסיק מול העובד עם המש"ה עלתה לדוג', הדילמה האתית המשותפת למדריכי תעסוקה נתמכת ולמעסיקים:

טובת העובד עם המש"ה מול טובת העסק - מתוך סימולציה הדנה בעובד עם מש"ה שאינו מצליח לעמוד בתפוקה הנדרשת ובלחץ בתקופת החגים בחנות פרחים.

מתוך ניתוחי תרחישי הסימולציות עבור מדריכים, לדוג':

"יחנות הפרחים הינה עסק כלכלי שאמור להרוויח, מצד שני יש את החיבור האנושי לאותו אדם בעל מוגבלות שמצא את עצמו ונותן את המרב כדי להצליח", "ההתנגשות הקיימת היא בין הרצון שבועזי ימשיך לעבוד למרות הירידה בתפוקה כשהוא והוריו יהיו מרוצים, אך שגם תמיר המעסיק יהיה מרוצה והקשר הטוב ימשך", או היגד נוסף "הדילמות הן הבנת צרכיו ותלונותיו של מעסיק לגבי תפוקתו של בועז לעומת הרצון לשמר לבועז את מקום העבודה מתוך הבנה כי המקום עבודה טוב עבורו" (מתוך הסימולציה הדנה בהעסקת עובד עם מש"ה בחנות פרחים, כשהמעסיק אינו מרוצה מתפוקתו של העובד עם המש"ה).

דילמה זו עלתה גם בקרב מעסיקים שתחקרו סימולציה זו:

"עסק נועד בשביל להרוויח. יכול מאוד להיות שהוא שם אותו במקום שהוא לא היה צריך להציב אותו. אתה צריך להתחשב במוגבלות וגם שאתה לא תפגע", או היגד נוסף: "הפחד שאם יפטר אותו, המוגבל לא ימצא מקום עבודה אחר. מצד שני הפחד לאבד לקוחות מפני שהוא לא יעמוד בלחץ העבודה בחגים", או באופן ברור יותר: "כיצד לפטר את אבי מבלי לפגוע בו? מצד שני המעסיק לא רוצה לפגוע בהכנסות העסק" (מתוך הסימולציה הדנה בהעסקת עובד עם מש"ה בחנות פרחים, כשהמעסיק אינו מרוצה מתפוקתו של העובד עם המש"ה).

הדילמה: 'טובת העובד עם המש"ה מול טובת העסק' העלתה את כללי ההתנהגות האתיים הבאים בקרב מדריכים שנעו על רצף שבין:

הזדהות עם מטרת המעסיק לרווח כלכלי ("יש להסביר לבועז שאם לא מגביר את הקצב מפוטר, אם אין שיפור אז לפטר אותו"), "חשוב לדעת איך להגיד את הדברים מבלי לפגוע בחניך", אך מרבית ההצעות נעו

לכיוון מציאת פתרון זמני (ילדעתי כדאי לדבר עם המעסיק ולנסות להסביר לו שיתכן שגם בועז לחוץ מהתקופה העמוסה ולכן זה משפיע על עבודתו, לנסות להשיג עבורו עוד הזדמנות, במקביל לשוחח עם בועז והוריו ולהסביר להם את המצב בכדי לנסות ולעזור לבועז לחזור להתנהלותו הקודמת בעבודה", "לנסות לבקש מהמעסיק קצת סבלנות ואורח רוח במקביל להבטחה של נוכחות מוגברת של הרכז", ועד מציאת פתרון קבוע תוך הפנמת הקשיים המלווים תעסוקת עובדים עם מש"ה: "לנסות לדבר עם המעסיק תמיד, להדגיש לו שהוא מעסיק ערכי וחשוב לדבר על ליבו, להסביר לו את ההשלכות ולנסות ולחשוב יחד איתו איך בכל זאת משאירים את בועז בעבודה" (תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם מעסיק עקב ירידה בתפוקה של עובד עם מש"ה, רכז תעסוקה בן 35 מצפון הארץ).

גם בנרטיב המצויין מעלה, המדריכים מכנים את העובד עם המש"ה "חניך", למרות שמדובר בשוק העבודה החופשי.

דילמה זו העלתה גם את כללי ההתנהגות האתיים בקרב מעסיקים שנעו על רצף שבין:

רווחיות כלכלית של הארגון עלתה כמוטיב מרכזי בקביעת ההתנהגות הרצויה עבור העובד עם המש"ה בארגון. כך לדוג': "תפטר למרות הקושי, זה עסק", מרבית ההצעות העלו מציאת פתרון זמני: "בתקופות לחוצות בארגון יש למצוא לאיש עם מוגבלות תפקיד אחר", או מציאת פתרון אחר תוך מתן רווח למעסיק ולעובד עם מש"ה: "כולם צריכים להיות מרוצים ואז כולם מרוויחים ואם אתה נפגע מזה אז יש בעיה. צריך לעשות מאמץ ולהשאיר אותו במערכת", מיעוט הצעות העלו מציאת נק' איזון קבועה תוך הפנמה שהתנהגותו ותפוקתו של עובד עם מש"ה, תמיד תהיה שונה מאדם ללא מש"ה: "אני מאמין כי חשוב להעסיק עובדים עם מוגבלויות במינון הנכון ועל פי יכולות העסק לספוג שינויים בהתנהלות ובהתנהגות של העובדים שאינה מהווה תפוקת עבודה מלאה כפי שמצופה מעובד רגיל." (תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם מעסיק בחנות פרחים עקב ירידה בתפוקה של עובד עם מש"ה).

סיכום התרחיש: עובד עם מש"ה לא אפקטיבי בחנות פרחים

הדילמה האתית	כלל התנהגות אתי משותף למדריכים ולמעסיקים	כלל התנהגות אתי ספציפי למדריכים	כלל התנהגות אתי ספציפי למעסיקים	שכבה במודל האקולוגי החברתי
טובת העובד עם המש"ה מול טובת העסק	"אני מאמין כי יש לסייע לכל אדם עם מוגבלות לפרנס עצמו בכבוד ובצורה ראויה."	"אני מאמין כי כדאי לנסות לבקש מהמעסיק קצת סבלנות ואורח רוח במקביל להבטחה של נוכחות מוגברת של הרכז."	"אני מאמין כי חובה לשמור על רווחיות העסק ורק לאחר מכן להכיל עובד עם קשיים."	מיקרו: "ניסיון לפתור בעזרת שיחה עם העובד עם מש"ה, או משפחתו" קשרים בינאישיים (מזו): "ניסיון לפתור בעזרת שיחה בין מדריך לבין מעסיק"
			"אני מאמין כי עובד עם מוגבלות שכלית צריך הכוונה, והוא לא למטרות כלכליות בעסק"	

2. אינטראקציות מדריך/ מעסיק מול ההורים

סביב הציר אינטראקציות מדריך/ מעסיק מול ההורים עלתה לדוג', הדילמה האתית המשותפת למדריכי תעסוקה נתמכת ולמעסיקים:

הענות לרצון העובד עם מש"ה ומשפחתו לבין הגנה עליו מפני תנאי העסקה שאינם חוקיים - מתוך אירוע הדן בהעסקת עובד עם מש"ה ללא תלוש שכר בשל בעיות כלכליות שאליהן נקלע בעסק, כאשר ההורים מסכימים לכך בשל שביעות רצונו של בנם במקום תעסוקה זה. מצד אחד העובד עם מש"ה ומשפחתו מרוצים ממקום התעסוקה בשל תחושת המשמעות והעצמה שבנם מקבל במקום העבודה, כך שנושא השכר החודשי אינו משמעותי עבורם, במיוחד לאור מצבם הכלכלי הטוב של המשפחה. לעומת זאת, חוקי המדינה אינם מאפשרים עבודה ללא תלוש שכר ודיווח בהתאם לרשויות המס.

כללי ההתנהגות האתיים בקרב מדריכים נעו על רצף שבין: גמישות במציאת פתרון עם המעסיק, ללא פגיעה בחוק ("לנסות לבדוק בכל זאת עם המעסיק כיצד ניתן להמשיך את ההעסקה, במידה ולא ניתן, לסייע למשתתפים באופן הדרגתי להיכנס ולהשתלב בעבודה אחרת. לתמוך במעבר ולחזק את תחושת המסוגלות שלו", "ישהמעסיק ישלם רק שכר מותאם וביטוח", "הפחתה בשעות העבודה במקום פיטורין"), שיחה עם הורים המלווה בתמיכה ("יבהנחה שהחלטת המעסיק לגבי פיטוריו סופית ולא ניתן להסדיר דרך על מנת לשנות את המצב הקיים, הייתי מדברת עם ההורים ומסבירה להם שמצב בו הוא עובד ללא תשלום הוא מצב בלתי חוקי ואיני יכולה לאפשר זאת

כרכזת השמה. במקביל, הייתי משתפת את תומר במצב המשתנה ומחפשת חלופות אחרות עבורו. כמו כן, מכינה את המשפחה ואת תומר למצב בו הוא ייאלץ לעזוב ולהתחיל במקום אחר", ועד שכנוע ההורים שמדובר לא רק על עבירה על החוק אלא פגיעה בזכויותיו של העובד עם מש"ה ("התנהגות לא ראויה היא לא לשלם עבור עבודתו, גם אם טוב לתומר. גם מבחינה חוקית אך גם מבחינה של תפיסה עצמית בה תומר עלול להיתפס כמי שאינו ראוי להשתלב בחיים בצורה נורמטיבית"), ועד "תפקיד הרכז להגן על המשתקם וחובה עליו לעשות הכל כדי למנוע פגיעה בו", המביא לקביעה כי "החוק מחייב תשלום מסודר ולא משנה אם האדם מוגבל".

גם בנרטיב המצויין מעלה, המדריכים מכנים את העובד עם המש"ה "משתקם", למרות שמדובר בשוק העבודה החופשי.

כללי ההתנהגות האתיים בקרב מעסיקים נעו על רצף שבין: מעסיקים מעטים העלו את האפשרות של פתרון זמני עד שהעסק יתייצב כלכלית: "אולי ניתן להוציא אותו לחופשה קצרה ללא תשלום ולאחר מכן להעסיק אותו שוב" אך מרביתם בשל המודעות לחומרת האיסור אינם מאפשרים את נושא העסקה ללא תלוש שכר גם באופן זמני עד שהעסק יתייצב: "אסור להעסיק אדם עם מוגבלות בניגוד לחוקי המדינה מפני שהנזק כפול גם לעובד וגם למנהל מפני שהוא לא מבוטח", "חובה לציית לחוקי המדינה גם אם זה על חשבון העסקה של עובד עם מוגבלות", או "אסור לנצל אף עובד על אחת כמה וכמה עובד עם מוגבלות".

סיכום התרחיש: העסקת עובד עם מש"ה ללא תלוש שכר בשל בעיות כלכליות בעסק כשההורים מסכימים לכך בשל שביעות רצונו של בנם בתעסוקה

הדילמה האתית	כלל התנהגות אתי משותף למדריכים ולמעסיקים	כלל התנהגות אתי ספציפי למדריכים	כלל התנהגות אתי ספציפי למעסיקים	שכבה ארגונית
הענות לרצון העובד עם מש"ה ומשפחתו לבין הגנה עליו מפני תנאי העסקה לא חוקיים.	"אני מאמין כי שמירת החוק ויישומו גוברים על ערך העסקת עובד בכל מחיר.	"צריך לקיים שיחה עם ההורים, להסביר להם את התהליך שכבר נעשה, להרגיע ולתת אפשרויות תעסוקה נוספות. בנוסף חשוב להסביר להם כי אסור לעבוד מבלי לקבל שכר."	"צריך להעסיק לפי החוק מפני שהחוק שומר גם על המעסיק."	מיקרו: "ניסיון לפתור בעזרת שיחה עם העובד עם מש"ה, הורים, המעסיק" קשרים בינאישיים (מזו): "ניסיון לפתור בעזרת שיחה בין המדריך לבין המעסיק."

3. אינטראקציות בין מדריך/ מעסיק בינם לבין עצמם

סביב הציר אינטראקציות מדריך/ מעסיק בינם לבין עצמם עלתה לדוג' הדילמה האתית המשותפת למדריכי תעסוקה נתמכת ולמעסיקים:

שוויוניות כלפי כל העובדים בארגון מול התחשבות בצרכי העובד עם מש"ה - מתוך סימולציות שדנו בגניבה של מוצר ע"י עובד עם מש"ה או מגע פיזי ע"י עובדת עם מש"ה. לדוג', במקרה של גניבת ממתקים/ אריזות מתנה ע"י העובד עם המש"ה, עלתה הדילמה האם להתחשב באי הבנת חומרת המעשה או חוסר היכולת לדחות סיפוקים ע"י עובד עם מש"ה (מעסיק: "יש להתייחס לעובד עם מוגבלות ביתר סלחנות לעומת עובד אחר"), או שאולי במקרה כה חמור כמו גניבה, כל העובדים שווים, ויש לנהוג בעובד עם המש"ה כמו עם שאר העובדים (מעסיק: "אסור לפגוע בעסק יש להציב גבולות גם לאדם עם מוגבלות שכלית"). בדוג' של "חיבוק בבוקר" ע"י העובדת עם מש"ה שעשוי להתפרש ע"י סביבת העבודה כהטרדה מינית ע"י המעסיק, האם יש להתחשב באי הבנת הנורמות הנהוגות בארגון ע"י העובדת עם המש"ה (התחשבות בצרכי העובד) ובכך להעמיד את המעסיק בסיכון לטענות מצד סביבת העבודה, ההורים, ואנשי ההוסטל היכולים לפרש "את סיפור ה"חיבוק בבוקר" כהטרדה מינית (שוויוניות כלפי הנורמות)? (מעסיק: "לכל אדם יש את המרחב האישי שלו וכאשר לא נוח לו עם ההתנהגות של האדם אחר יש צורך להגיב ולפתור את הנושא באופן שמגדירים לו את הגבול של החיבה כגון: אין לחבק בארגון ויש רק ללחוץ יד, העובד ילמד שכך מתנהגים באותו מקום עבודה"), (מתוך תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם מעסיק לגבי גבולות מגע של עובדת, מדריך תעסוקה בן 35 מצפון הארץ).

כללי ההתנהגות האתיים בקרב מדריכים נעו על רצף שבין:

פגישה משולשת: המעסיק העובד עם מש"ה ומדריך התעסוקה במטרה להבין מהיכן התנהגות זו נובעת: "יש לפתוח את הדברים יחד עם המשתקמת ויחד עם המעסיק, לנסות לראות כיצד ניתן לסייע ולאפשר את המשך ההעסקה, לרשום "חוזה התנהגות" שעליו חותם המשתקם והמעסיק" (תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם מעסיק לגבי גבולות מגע של עובדת, מדריך תעסוקה בן 35 ממרכז הארץ)

או רק עם המעסיק "בעת שיחה עם מנהל המפעל אנסה לאפיין לו כיצד עלולה להתבטא מוגבלות כמו זו של יפית. אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית לעיתים לא מודעים מהי התנהגות לא ראויה, ולהרבה יש חוסר יכולת לשלוט על רצונות חזקים. עם זאת, אבהיר כי אני מבינה שהמעשה של יפית לא מקובל ולכן עבדתי עם יפית על העניין ושהיא הצהירה שבכוונתה לא לעשות זאת יותר. אמשיך לעקוב אחר התנהגותה של יפית במפעל ואדאג לשמור על שקיפות מול המעסיק להבא, כיוון שהבנתי את רמת החשיפה אליה הוא שואף" (תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריכת תעסוקה עם מעסיק לגבי גבולות מגע של עובדת, מדריכת תעסוקה בת 40 ממרכז הארץ)

ועד מעטים שהביעו גילוי של חוסר סובלנות כלפי מקרה הגניבה של העובד עם המש"ה ("אסור לאפשר גניבה ולא משנה מה", "אין להתנהג שונה עם מוגבל. חוק זה חוק ואסור לגנוב") (תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם מעסיק לגבי התנהגות בלתי הולמת של עובד עם מש"ה, מדריך תעסוקה בן 35 מרכז הארץ)

או חובת הדיווח למעסיק מצד מדריך התעסוקה, ללא טיוח המקרה (מדריך: "עליך להיות שקוף. לספר את כל האמת גם אם מדובר במחיר פיטורה של המשתקמת. יש לנהוג בכבוד והגינות כלפי המעסיקים כפי שהיינו מצפים מהם שינהגו כלפי המשתקמים שלנו. (תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם מעסיק "לקיחת" משלוחי מנות מהארגון, מדריך תעסוקה בן 35 מירושלים).

גם הנרטיבים המצוינים מעלה, המדריכים מכנים את העובדים עם המש"ה משתקמים למרות שמדובר בשוק העבודה החופשי.

במקרה של גבולות מגע דעות מדריכי תעסוקה נתמכת היו נחרצות "אין לאפשר מגע פיזי של חיבוק בין שאר העובדים לאנשים עם המש"ה".

כללי ההתנהגות האתיים בקרב מעסיקים נעו על רצף שבין: מעסיקים רבים גילו חוסר סובלנות כלפי מקרה הגניבה של העובד עם המש"ה (מעסיק: "אם מצב כזה לא מתעסקים ויש לנהוג כמו כל עובד רגיל ולפטר אותו, מפני שבסופו של יום זה עסק שצריך להרוויח. יש להסביר ליפית מה עשתה ושזה לא בסדר ובגלל זה לא תמשיך לעבוד במפעל" (תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם מעסיק בנושא: "לקיחת" משלוחי מנות מהארגון, מעסיק בן 40 מנהל חנות) עד כדי דרישת החזר כספי (מעסיק: "יש לבקש להחזיר את ערך הכספי של הממתקים שאכל לאחר מכן להמשיך להעסיק אותו או לפטר"), (תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם מעסיק בנושא "לקיחת" משלוחי מנות מהארגון, מעסיק בן 40 מנהל מחלקה במלון) ועד נכונות להתגמש (מעסיק: "אני מאמין כי יש לשוחח עם העובדים ולהסביר ולנסות בכל דרך להמשיך ולהעסיק עובדים עם מוגבלויות אף אם קיימת פגיעה מזערית בעסק") (תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם מעסיק בנושא "לקיחת" משלוחי מנות מהארגון, מעסיק בן 40 מנהל מחלקה בחבי' החשמל) ולגלות הבנה להתנהגויות של עובדים עם מש"ה: "יש לאפשר לכל אדם עם מוגבלות להתפרנס בכבוד גם אם הדבר פוגע במעט בהכנסות ולרווחים של חברה כלשהיא"

לגבי חשש לטענה בגין הטרדה מינית, דעות המעסיקים נעו בין: "אם המצב ימשיך לאחר שיחה עם העובד ומדריך התעסוקה אז יש לפטר את העובד עם המש"ה כדי לא לגרום למעסיק להרגשה לא נעימה ולפחד שהתנהגותו יכולה להתפרש לא בצורה נכונה (תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם מעסיק לגבי גבולות מגע, מעסיק בן 50, מנהל חנות) (שוויונית ביחס לשאר העובדים) ועד ש"המעסיק ישנה את האווירה בארגון ולא יחבק את שאר העובדים כי הוא מעסיק עובדת עם מש"ה" (התחשבות בצרכי העובד עם מש"ה, מאחר

והטענה היא שהמגע בין שאר העובדים הינו חברי בלבד ואינו דומה למגע של העובדת עם המשי"ה, שהוא ארוך וחזק ביחס לשאר העובדים) (צפייה בסימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם מעסיק לגבי גבולות מגע, מעסיק בן 40 מנהל חנות פארם)

סיכום התרחישים: גניבה מהארגון ע"י עובד עם משי"ה או מגע פיזי לא ראוי ע"י עובדת עם משי"ה

הדילמה האתית	כלל התנהגות אתי משותף למדריכים ולמעסיקים	כלל התנהגות אתי ספציפי למדריכים	כלל התנהגות אתי ספציפי למעסיקים	שכבה ארגונית
שוויוניות מול התחשבות בצרכיו הייחודיים של העובד עם המשי"ה.	"יש צורך בשקיפות מלאה תוך מתן הסבר מפורט לשני הגורמים."	"יש לשוחח בארבע עיניים עם המעסיק תוך הבהרת הקשיים של משתקמים שלעיתים לא קוראים נכון את המציאות. במקביל עבודה על נורמות מקובלות במקום עבודה עם כלל המשתקמים."	"על האדם המוגבל להחזיר את הערך הכספי לחברה עבור מה שנלקח אחרת יאבד את מקום העבודה." "על האדם עם משי"ה לקבל את חוקי התנהגות הנורמטיבית בארגון."	מיקרו: "ניסיון לפתור בעזרת שיחה עם העובד עם משי"ה והמעסיק" קשרים בינאישיים (מזו): "ניסיון לפתור בעזרת שיחה משולשת בין מדריך למעסיק."

4. אינטראקציות בין מדריך/ מעסיק בינם לבין מעצבי המדיניות הציבורית

סביב הציר אינטראקציות מדריך/ מעסיק בינם לבין עצמם עלתה לדוג' הדילמה האתית המשותפת למדריכי תעסוקה נתמכת ולמעסיקים:

שמירה על הנהלים מול שימור עבודתו של העובד עם משי"ה - לדוג', מתוך סימולציה הדנה בתעסוקת עובד עם משי"ה מעבר להגדרת התפקיד שקבעה ועדת האבחון. דילמה זו עלתה בעקבות התלבטותו של מעסיק ("לשלם לה לפי היכולת האמתית שלה? אך מצד שני הערך החברתי בהעסקתה בארגון חשוב ליי"), או תפיסתו של המדריך ("האם לשתף פעולה עם מעסיק שעובר על החוק או לחשוב על טובת המועסק") (תחקור סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם הורי העובד עם משי"ה עקב אי נתינת תלוש שכר, מנהל חב' מזון, בן 60 מרכז הארץ).

כללי ההתנהגות האתיים בקרב המדריכים היו מוחלטים: "טובת העובד עם משי"ה עדיפה על כל קושי או דילמה פרט מעברה על חוקי השכר", (תחקיר בסימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם הורי העובד עם משי"ה עקב אי נתינת תלוש שכר, מדריך תעסוקה בן 40 מצפון הארץ) או "במידה והמעסיק רוצה לשנות את הגדרת התפקיד של העובד עם משי"ה עליו לדבר על כך עם מדריך התעסוקה ולוודא שהדבר מתאים ליכולותו של העובד ולרצונותיו".

כללי ההתנהגות האתיים בקרב המעסיקים היו מוחלטים: "צריך לדווח כנדרש את כל תפקידיהם של אנשים עם מש"ה, ואבחון משרד התעסוקה יעריך נכון את תפוקתה והשכר המגיע לכל אחד ע"פ הקריטריונים המקצועיים שבידם" (תחקור סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם הורי העובד עם מש"ה עקב אי נתינת תלוש שכר, מנהל מחלקה בן 40 מרכז הארץ, "אני מאמינה שחשוב להעסיק אנשים בעלי צרכים מיוחדים אבל חשוב לשים לב ולא לנצל אותם- לתת להם עבודה מספקת ביחס ליכולותיהם ולרמת השכר שהם מקבלים" (תחקור סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם הורי העובד עם מש"ה עקב אי נתינת תלוש שכר, מנהלת סופרסל, בת 40, מצפון הארץ), "אני מאמינה כי במידה והמשתקמת עונה על צפיות התפקיד ובעלת פוטנציאל לבצע את המשימות עליה לקבל תשלום בהתאם (תחקור סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם הורי העובד עם מש"ה עקב אי נתינת תלוש שכר, מנהלת כוח אדם במלון בת 30 מרכז הארץ).

סיכום התרחיש: תעסוקת עובד עם מש"ה בארגון מעבר להגדרת התפקיד שקבעה ועדת האבחון.

הדילמה האתית	כלל התנהגות אתי משותף למדריכים ולמעסיקים	כלל התנהגות אתי ספציפי למדריכים	כלל התנהגות אתי ספציפי למעסיקים	שכבה ארגונית
שמירה על הנהלים מול שימור עבודתו של העובד עם מש"ה	"אני מאמינה שהתשלום עבור עבודתו של עובד עם מש"ה חייב להיות בהתאם לעבודתו בפועל."	"יש להבהיר למעסיק שאנחנו עובדים רק עם מקומות תעסוקה שמשלמים כחוק." "אם יש שינוי בעבודה של המוגבל יש לדבר עם המעסיק אולי נשנה את השכר של המוגבל."	"יש לשלם לעובד לפי עבודתו בפועל ולא לפי מה שהמעסיק מבקש." "אם המעסיק לא מעוניין להעסיק, אלא אם כן ישולם לעובד שכר נמוך יותר ממה שמגיע לו, עדיף שלא יעסיק אותו."	מדיניות ציבורית

5. אינטראקציות בין מדריך לבין הממונים

סביב הציר אינטראקציות בין מדריך לבין הממונים עלתה הדילמה:

תפיסת העולם של הממונה בארגון מול תפיסת העולם של המדריך - בעקבות הסימולציה של השמה במפעל "מזון" עובד עם מש"ה בעל הפרעות אכילה ובעיות בריאות כתוצאה מכך. דילמת המדריך הנפוצה מתארת את המתח שבין תפיסת עולמו של המדריך כי "יש לשמור על מקום עבודה מפרנס של יאיר שהוא נהנה בו" תוך "דאגה לבריאותו של המועסק לצד דאגה למקום העבודה שלו", זאת לעומת תפיסת העולם

של הממונה עליו ש"אין להשאיר את יאיר בעבודה מפני שיתכן והעבודה תסכן את חייו", "דברים שניתן למנוע מונעים, להקדים תרופה למכה" או "אכילה מרובה תוביל למחלה שתוביל לפיטורין, אז אפשר למנוע זאת ולהעבירו מראש למקום אחר" (סימולציה שיחת מדריך תעסוקה מול הממונה בנושא הרגלי תזונה לקויים של עובד עם מש"ה)

כללי ההתנהגות האתיים בקרב מדריכים נעו על רצף שבין: קשיחות במתן הפתרון כגון: "אסור לסכן את בריאותו של האדם עם המש"ה", "יש להעמיד את טובת העובד ואת מצבו הבריאותי מעל הכל", "צריך לבחון אפשרויות ואולי אף להעביר את המשתקם למקום עבודה אחר" (סימולציה של משחק תפקידים בין מדריך תעסוקה לבין הממונה עליו בנושא הרגלי תזונה לקויים של עובד עם מש"ה, מדריכת תעסוקה בת 30 ממרכז הארץ), לגמישות מסוימת בפתרון: "אני מאמינה כי חשוב שאדם יעבוד במקום עבודה שתואם לא רק את צרכיו הפיזיים אלא גם את צרכיו הרגשיים" (סימולציה שיחת מדריך תעסוקה מול הממונה בנושא הרגלי תזונה לקויים של עובד עם מש"ה, מדריכת תעסוקה בת 30 מצפון הארץ) למציאת נקודת איזון: "לשמור על הבריאות של יאיר והפרנסה שלו בבת אחת" ומציאת הפתרון הפרקטי לפתרון מאוזן: "צריך לבדוק אופציות בשיחות מול מעסיק ולא להתייאש מיד", או "מנהל ומדריך צריכים ללכת יד ביד לטובת המשתקם" (תחקיר סימולציה- שיחת מדריך תעסוקה מול הממונה בנושא הרגלי תזונה לקויים של עובד עם מש"ה, מדריך תעסוקה בן 40 מדרום הארץ).

גם במקרה הנ"ל המדריך מכנה את העובד עם המש"ה משתקם למרות שמדובר בתעסוקה בשוק החופשי המלווה יחסי עובד-מעביד.

סיכום התרחיש: השמה במפעל "מזון" עובד עם מש"ה בעל הפרעות אכילה ובעיות בריאות כתוצאה מכך

הדילמה האתית	כלל התנהגות אתי למדריכים	שכבה ארגונית
תפיסת העולם של הממונה מול תפיסת העולם של המדריך	אני מאמינה שחשוב שאדם יעבוד במקום עבודה שתואם את צרכיו הרגשיים והפיזיים	ארגונית

ממצאי הניתוח האיכותני העלו גם קטגוריות של העצמה פסיכולוגית ומסוגלות עצמית על ממדיהם השונים בהתאם לתיאוריה:

העצמה פסיכולוגית בקרב מעסיקים ומדריכי תעסוקה נתמכת

ניתוחים אלו התבססו על תחקירי הסימולציות, ניתוחי התרחישים, סדנא לפיתוח קוד אתי בקרב מדריכי תעסוקה וראיונות עם מעסיקים בארגונים שונים. הניתוח התבסס על האינטראקציות השונות של

המדריכים/ המעסיקים בינם לבין עצמם (השכבה הארגונית- אקזו, שכבת הקשרים הבינאישיים, מזו), עם העובדים עם מש"ה, המשפחה (שכבת המיקרו), עם הדיור המוגן (שכבת הקהילה- מקרו), ועם הממונים (השכבה הארגונית- אקזו, מעצבי המדיניות הציבורית). מתוך האינטראקציות עלו ממדי העצמה פסיכולוגית: משמעות ויעילות אישית בעבודה עם עובדים עם מש"ה, והשפעה וחופש בקבלת החלטות. ממדים אלו עלו הן בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת והן בקרב המעסיקים.

משמעות ויעילות אישית בעבודה עם עובדים עם מש"ה

מעסיקים ומדריכי תעסוקה נתמכת מדווחים כי העבודה בארגון הפכה להיות **משמעותית** עבורם כאשר התחילו לעבוד עם אנשים עם מש"ה. כך, לדוגמא, רכזת תעסוקה נתמכת מתארת את המשמעות שלה בעבודה:

“הערך שמוביל הוא: מה שהאדם רוצה. אנחנו כאן כדי לתת לאדם את התמיכה שהוא צריך כדי לנסות ללכת אתו ועם הרצונות שלו, המטרות שלו. להנגיש כמה שאפשר, ובסוף אם נראה שלא מתאים אז אפשר לחזור בחזרה. זה גם יכול להיות הפוך, אנשים שאנחנו רוצים שיצאו והם לא רוצים. אנחנו כאן בשבילו ולא בשביל להגיד ‘עשינו השמה’ ” (תחקיר סימולציה, שיחת מדריך תעסוקה מול הממונה בנושא הוצאת עובד עם מש"ה ממפעל מוגן לתעסוקה נתמכת, מדריכת תעסוקה בת 30 ממרכז הארץ).

גם המעסיק רואה את עבודתו כמשמעותית ע"י פעולות שונות שהוא מוביל בארגון. מבחינתו המשמעות בעבודה שלו באה לידי ביטוי גם בכך שהעובדים עם מש"ה ממצים את כישוריהם ולא עובדים בשל רחמי המעסיק עליהם:

“ יש קשר צמוד עם המדריכים. יש לנו שותפות מלאה עם ההורים. אני קורא לזה שקיפות: מדריכים, הורים ואנחנו. דרך השקיפות הזאת ושיתוף הפעולה בין הגורמים אנחנו יכולים להגיע למטרה יחד ולהעסקה משמעותית וטובה יותר שתוכל למצות את כישוריהם של העובדים ” (מעסיק בעל גינה אקולוגית בן 40 מצפון הארץ במסגרת תחקיר סימולציה בנושא שיחה של מדריך תעסוקה עם מעסיק בנושא גבולות מגע פיזי של עובדת עם מש"ה)

בנוסף, מעסיקים ציינו את העובדה שהם קיבלו משמעות ופרופורציה בחייהם כאשר ראו את הקשיים שעמם מתמודדים עובדים עם מש"ה. לדוג': “אני מאמין כי אלוהים נתן להם הרבה מכות בחיים ולכן חשוב שאנחנו נתן להם את הזכות לחיות כמו שצריך, שירגיש טוב, שיצליחו ויהיו מאושרים ” (מעסיק בעל אולם אירועים בן 40 מצפון הארץ במסגרת תחקיר לאחר צפייה בסימולציה בנושא שיחה של מדריך תעסוקה עם מעסיק בנושא התנהגות בלתי הולמת של עובדת עם מש"ה בארגון).

מעסיק נוסף הוסיף את נושא הענווה האישית כגון: "במקום שבו בני אדם עומדים תהיה בן אדם" (פרקי אבות). אתה עומד מול בן אדם ואם אתה חושב שיש לך יתרון בעולם הזה כי נולדת בריא, מסביבה יותר חזקה אז אתה ממשיך עם העריצות שלך. אנשים צריכים לעבור תהליך תודעתי כי הם צריכים לראות את האדם כבן אדם. זו תפיסת עולם שמתחילה מהעיניים שלך. נורא מפתה להיות גאוותן כשאתה המעסיק ומתנתק מהמעמד שאנשים חפצים" (מעסיק בעל חנות צעצועים בן 50 מצפון הארץ במסגרת תחקיר לאחר צפייה בסימולציה בנושא שיחה של מדריך תעסוקה עם מעסיק בנושא גבולות מגע פיזי של עובדת עם מש"ה)

היעילות האישית בעבודה עם עובדים עם מש"ה באה לידי ביטוי בכך שמעסיקים ומדריכי תעסוקה נתמכת דיווחו כי העבודה עם עובדים עם מש"ה גרמה להם להאמין בעצמם וביכולתם לפתח יצירתיות, גמישות ואמונה ביכולתם לפתור בעיות ודילמות כדי שההשמה של העובד עם מש"ה תצלח, החל מהחשיבות לפתח אצל העובד עם המש"ה את הפן המקצועי ועד לשיפור חייו האישיים כך לדוג', מדריך תעסוקה שיעילותו באה לידי ביטוי בכך שמאמין כי יצליח להביא עובד עם מש"ה לעבוד בתפקיד מורכב מעבר להחלטת ועדת האבחון:

"אני רציתי לקדם את העובד בעבודה של מע"ש וגם להכין אותו לחיים האמתיים. הבסיס זה להגיע בזמן, לעמוד במשימות ולא מסביב, שזה לפטפט. המטרה שלי הייתה לגייס את ניר לשיקום שלו בעתיד בקהילה אז להראות לו מה הוא צריך לעשות בהווה במע"ש כדי לצאת, לעשות אתו תוכנית פעולה שלאט-לאט הוא יוכל לצאת מהמע"ש. למרות החלטת הועדה אני רוצה לתת לו הזדמנות, לתת לו יעדים שהוא יוכל לעמוד בהם. אני אגייס אותו איתי לתוכנית שיקום קצרת טווח. כן לתת לו הזדמנות כי ועדות יכולות לטעות" (תחקיר סימולציה שיחת מדריך מול עובד עם מש"ה בנושא יציאה לעבודה בשוק החופשי אך ועדת האבחון החליטה אחרת, מדריך תעסוקה בן 30 מצפון הארץ)

לתפיסת המעסיק, היעילות האישית שלו באה לידי ביטוי בכך שהעובד עם המש"ה ממלא את תפקידו נאמנה:

" ישנה חשיבות רבה מצד המעסיק בהעסקת העובדים האלו וחשיבות מצד המשתקמים שמעריכים את ההזדמנות שניתנה להם: "נכון שצריך הרבה סובלנות אליהם כי זוהי עבודה שגרתית קשה מאוד. אבל אני משיג פה את מטרתי, הם אוהבים את ההזדמנות שניתנה להם לעבוד פה ואני יודע שיש לי שקט לגבי אותם תפקידים שנתתי להם" (מנהל מטבח במלון בן 60 ממרכז הארץ, במסגרת תחקיר לאחר צפייה בסימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם מעסיק לפני פיטורין של עובד עם מש"ה בבית קפה עקב נזקים כספיים לארגון).

השפעה וחופש בקבלת החלטות

מורכבות העסקת עובד עם מש"ה בשוק החופשי מצריכה שימוש בתהליכי קבלת החלטות, כתוצאה מגוון אסטרטגיות פעולה כדי לקבל תוצאות מיטביות עבור האדם עם המש"ה הן בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת והן בקרב מעסיקים.

כך לדוג' מציין מדריך תעסוקה נתמכת :

“אחת המטרות שלי הייתה שההורים יקבלו את דרך החשיבה והרצון של הבן שלהם, שמותר לו וזו זכותו. המטרה בסופו של דבר זה שיאיר יצא לעבוד שוב פעם. במצב הנתון שהיה, אני לא חושב שהוא יוכל ישר לעבור מהמפעל למקום עבודה אחר, יש בעיה נוספת שהצריכה עבודה אישית ולכן לדעתי הוא צריך לחזור למע"ש (תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך עם הורי העובד עם מש"ה לגבי החזרת בנם לתעסוקה במפעל מוגן במע"ש, מדריך תעסוקה בן 30 מצפון הארץ)

כך לדוג' מתאר מעסיק את האסטרטגיות שהוא בחר במסגרת תעסוקת עובדים עם מש"ה :

“ צריך לתת להם זמן וסבלנות, להסביר להם הרבה פעמים כל דבר. אני מלמד אותו עוד הרבה דברים שיעזרו לו בחיים. חגגנו לו יומולדת היה מאושר. מאוד קשור למקום העבודה. אפשר לעשות שינוי על ידי הרבה שיחות ולכן המעסיק צריך להיות פנוי לכך וגם גישת חיים שלו צריכה להיות כזו פתוחה ומחנכת. יש לעובד הזה יכולות וצריך להתאימם למטרת העבודה” (מנהל תחזוקה במלון, בן 30, ממרכז הארץ, במסגרת תחקיר צפייה בסימולציה בנושא שיחה של מדריך תעסוקה עם בעלת בית קפה לפני פיטורים של עובד עם מש"ה עקב נזקים כספיים שגרם לארגון).

מסוגלות עצמית בקרב מעסיקים ומדריכי תעסוקה נתמכת

בדומה לבחינת העצמה פסיכולוגית גם ניתוחים אלו התבססו על תחקירי הסימולציות, ניתוחי התרחישים, וסדנא לפיתוח קוד אתי בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת, ראיונות עם מעסיקים בארגונים שונים. הניתוח מתבסס על האינטראקציות השונות של המדריכים/ המעסיקים בינם לבין עצמם (השכבה הארגונית- אקזו, שכבת הקשרים הבינאישיים, מזו), עם העובדים עם מש"ה, המשפחה (שכבת המיקרו), עם הדיור המוגן (שכבת הקהילה- מקרו), ועם הממונים (השכבה הארגונית- אקזו, מעצבי המדיניות הציבורית). מתוך האינטראקציות עלו ממדים שונים של מסוגלות עצמית בקרב מעסיקים ומדריכי תעסוקה נתמכת: הישגים ופיתוח כישורים בעבודה, ואינטראקציה חברתית.

הישגים ופיתוח כישורים בעבודה עם עובדים עם מש"ה

המדריכים ראו את ההישגים בעבודה שלהם בכך שהם יכולים לבצע את כל האינטראקציות בין בעלי העניין השונים. לדוגמא: "ראיתי את המצוקה של שלומי (המעסיק), הוא לא עושה מסחרה כדי לקחת מישו זול יותר, אלא באמת קשה לו. הוא מעסיק את רועי כבר הרבה זמן, זה מערכת יחסים בין אנשים [...] זו היכרות עם המעסיקים שהיא ישירה. אנחנו הכלי שמתווך בין האדם, למעסיק, ולמשפחה. אנחנו יושבים על הנק' של להצליח לבחון את המניעים של המעסיק, וזה קורה בהרבה סיטואציות, למשל עבודה זולה, ובה נמדדת הצלחתנו" (במסגרת תחקיר אירוע בנושא "ההעסקה ללא תלוש שכר" ע"י מדריך תעסוקה נתמכת כבן 35).

כמו כן, אחת ממדריכות תעסוקה נתמכת רואה את הישגי העובד עם מש"ה גם כהישגה המקצועי: "ברמה האישית שלי אני נורא פוחדת מתחושת הכישלון שתהיה לו אחר כך. קודם כל אני רוצה להאמין ביכולות של הפונה. אני רוצה להכיר אותו טוב ולדעת שבאמת יש לו יכולת. כשאני מאמינה בו אני אלחם עליו גם בחוץ. אם לא, אז אני אעשה דברים אחרים כדי להקל עליו כמו להיכנס לקבוצת הכשרה טרום תעסוקתית, לבדוק את היכולות וזאת בראש ובראשונה כדי לצמצם את חווית הכישלון ולהגדיל את הסיכוי להצליח שלו ושלי". (מדריכת תעסוקה נתמכת, כבת 40, ותק כ-3 שנים, במסגרת תחקיר סימולציה בנושא מדריך תעסוקה המעוניין להציע מקום עבודה עבור עובד עם מש"ה בניגוד להחלטת ועדת האבחון)

המעסיקים התייחסו להישגיהם בעבודה עם עובדים עם מש"ה כתלויים בקשיים הנובעים מחוסר סיוע ותיווך חוץ ארגוני כגון: עו"ס או חקיקה מתאימה: "זה קשה לי כשאין אדם שניתן להתייעץ אתו לגבי הקשיים וההתמודדות שלנו עם הקושי. צריך מי שיתן פתרונות. כדי שהם יצליחו בעבודה ובגלל חוסר הזה יש קשיים בהטמעה שלה במשרד" (תחקיר סימולציה בנושא הישגים בעבודה עם מעסיק מחברת חשמל ממרכז הארץ, כבן 50)

מתוך הממצאים שנאספו עולה כי ההישגים בעבודה של מדריכי תעסוקה באים לידי ביטוי גם לגבי פיתוח כישורים בעבודה כתוצאה מעבודתם עם עובדים עם מש"ה. כך לדוג', אחד ממדריכי התעסוקה מעלה את פיתוח מיומנות הגמישות המחשבתית: "כרגע זה המצב, אני שומעת מכם שנורא קשה לכם לקבל את העניין הזה, וברור לי שזה קשה ואני מניחה שגם לאבי יהיה קשה...]. אני מוכנה לנסות לבדוק שוב עם המעסיק, למרות שאני לא יכולה להבטיח. אני יכולה לבדוק אפשרות של הזדמנות נוספת. יכול להיות שאנחנו נצטרך לעשות שינויים בתנאים, אולי נוריד שעות. אנחנו ננסה לגייס אתכם גם לתהליך הזה יותר בצורה מעורבת, לא כמו שהיה קודם. אך אני לא מבטיחה הבטחות. ואם לא נצליח נמצא לו עבודה אחרת." (סימולציה של משחק תפקידים בין מדריכת תעסוקה נתמכת, כבת 30).

גם המעסיקים תפסו כי פיתחו כישורי עבודה נוספים כגון: הדרכה, גמישות מחשבתית ויצירתיות בכדי לגרום להצלחתו של העובד עם המש"ה בארגונים, לדוגמא:

"כאשר הם לא היו מצליחים לבצע משימה היה מאוד קשה בהתחלה אך אני למדתי לשנות גישה, למדתי להביא להם משהו אחד. למשל לאחד להדביק מדבקות, לאחד לחתוך.. אני מבין שאם הם טועים אז אני טעיתי. אז מתחילים מההתחלה. והם גם שואלים אותי. כך הם מתפתחים ולומדים מה לעשות ואיך" (מעסיק בעל חנות במפעל משפחתי בן 40 מצפון הארץ במסגרת תחקיר לאחר צפייה בסימולציה בנושא שיחה של רכז תעסוקה עם מעסיקה בבית קפה).

עם זאת חלק מהמעסיקים טענו כי "חבל שלא כל העובדים הם בעלי מוסר עבודה כמו העובדים עם המש"ה". בנוסף ציינו כי ההשקעה השתלמה, כדברי מעסיק: "עלו תהליכים שמאפיינים שילוב של כל עובד חדש בארגון. בתחילת ההשמה עלו קשיים הן בפן האישי והן בפן המקצועי. לאחר תקופה שבה הייתה ההעצמה, טיפול, למידה, שילוב והטמעה, הם (העובדים עם מש"ה) הגיעו להישגים בעבודה" (תחקיר סימולציה שיחת מדריך תעסוקה מול מעסיק בנושא פיטורים של עובד עקב אי עמידה ביעדי הארגון, מעסיק בן 50, מנהל סופר סל ממרכז הארץ).

אינטראקציה חברתית

המסוגלות העצמית של משתתפי המחקר, באה לידי ביטוי גם בממד של האינטראקציה החברתית. לדוג', מדריכת תעסוקה נתמכת מציינת את חשיבות האינטראקציה החברתית:

"יועצי השמה הם עם הכוח הכי גדול שיש, והמנהלת של התוכנית שלי אומרת שיועצת השמה צריכה להבין כמה כוח יש לה בידיים. ובתור אחת שיש לה קשר עם כולם בשטח, עם ההורים, עם הדיור, יש לי יותר מדי אחריות כדי להגיע לטעויות וסיטואציות שהן לא בשיתוף פעולה כי אז זה אומר שאת לא מתפקדת. תמיד עוברים על כל אחד מה צריך לטפל ולא משאירים דברים באוויר." (תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריכת תעסוקה עם מנהל הארגון בנושא הרגלי תזונה לקויים של עובד עם מש"ה במפעל מזון, מדריכת תעסוקה בת 30 מדרום הארץ)

גם המעסיקים, מביעים את מסוגלותם העצמית בממד של האינטראקציה החברתית, בכך שהצליחו ליצור קשרים ואווירה טובה בין כלל העובדים בארגון לבין העובדים עם מש"ה. לדוג', דברי מעסיק:

"יש בהעסקה שלהם הרבה גאווה שלי ומוסר עבודה. הם קוראים לעצמם "קבוצת שטח" ואוהבים לעבוד יחד כקבוצה. אפילו עשינו להם חולצה. עבודת הצוות ביניהם חיובית וטובה והתוצאות בשטח מראות

זאת" (מעסיק בעל גינה אקולוגית בן 40 מצפון הארץ, במסגרת תחקיר, לאחר צפייה בסימולציה בנושא שיחה של מדריך תעסוקה עם מעסיק בעל מפעל לקוסמטיקה)

מעסיקים התייחסו למסוגלותם העצמית הבאה לידי ביטוי בקביעת גבולות האינטראקציה החברתית תוך תיאום ציפיות עם שאר העובדים כיצד לנהוג עם העובד עם מש"ה:

"הקשר של העובדים הרגילים עם המשתקם מצוין. אוהבים אותו, מחבקים אותו. לפעמים כשיש צ'פחות אני ישר עוצר את זה. אני לא מסכים שמישהו יזלזל בו או יפגע בו. והעובדים יכבדו את זה. יותר מזה, בהתחלה דיברתי איתם על התעסוקה שלו, הסברתי להם במפורש מה אני מצפה מהם" (מעסיק בעל פנצ'רייה בן 40 מצפון הארץ, במסגרת תחקיר, לאחר צפייה בסימולציה בנושא שיחה של מדריך תעסוקה עם מעסיק לגבי גבולות מגע פיזי של עובדת עם מש"ה).

גם בנרטיב זה, ניכר כי למרות שמדובר בתעסוקה בשוק החופשי, המעסיק מכנה את העובד עם מש"ה כ"משתקם".

ממצאי החלק האיכותני העלו גם את נושא הדרכה ממוקדת לומד, תוך התייחסות לממדים השונים העולים בעקבות משחק התפקידים הסימולטיבי, ויפורטו להלן.

הדרכה ממוקדת לומד (LCE) (Learner Centered Education)

במסגרת המחקר עלו ממדים שונים של "הדרכה ממוקדת לומד - (LCE)" המדגישים את האקטיביות והרפלקטיביות של המשתתפים בתהליך ההדרכה והלמידה:

(א) **שאלת שאלות** – לדוג', במסגרת התחקיר, תהליך הלמידה התבצע באמצעות שאלות שהופנו למדריכי תעסוקה נתמכת שהשתתפו במשחק התפקידים בסימולציה באווירה מאפשרת ע"י שאר המדריכים שהשתתפו בסדנא, לדוג':

"השיחה והאווירה הייתה נעימה, התקשורת עם המשתקם הייתה נעימה. מה שהיה חסר לי זה המקום שלו. זו הייתה יותר הרצאה ולא שאלת אותו: מה הוא חושב על העלייה במשקל?, מה יקרה אם תעלה עוד במשקל?" (רכזת תעסוקה נתמכת, כבת 30, ותק כשנתיים, במסגרת התחקיר על הפרעות אכילה של עובד עם מש"ה)

כמו כן המדריכים מעודדים את תהליך הלמידה באמצעות שאלת השאלות בקרב הקולגות שלהם העובדים עם מש"ה ועם הוריהם: לדוג', "בעזרת פגישה משותפת אפשר לעודד את ההורים לשאול את

יאיר מה הוא חושב ומרגיש? לפעמים דיאלוגים כאלה לא קורים בבית, וקורים רק אצלנו שפתאום ההורים שומעים מה הילד שלהם חושב... הישיבה ביחד תאפשר להם לשמוע אותו וגם להגיד לו למה זה חשוב" (מדריכת תעסוקה נתמכת, כבת 40, ותק כ-3 שנים, תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם הורי עובד עם מש"ה לגבי החזרת בנם לעבודה למפעל המוגן-מע"ש)

(ב) התבססות על ידע קיים של המשתתפים במחקר באמצעות מגוון הפתרונות שהעלו המשתתפים לדילמות שהם חווים במסגרת עבודתם; לדוג', באמצעות התחקיר, פנייה של מדריכת תעסוקה למדריכה אחרת שהתנסתה במשחק התפקידים:

"נתת לו הרבה מאוד אחריות, את סומכת עליו שהוא יכול לעשות את זה עם תמיכה שלך. רק אני חושבת על סמך ניסיוני שהיה יותר קל אם היית מסבירה ליאיר את החשיבות של שימור מקום העבודה שלו על תנאי אם הוא ישתפר בזה (בתזונה). אין לו מספיק 'למה שווה לי לעשות את התהליך הזה' למשל, אם נראה שאתה רק משמין והסוכרת בדם נהייתה יותר גבוהה אתה תצטרך לעזוב את מקום העבודה הזה. כך יהיה קל יותר לגייס אותו לזה שהוא יכול לקחת אחריות על עצמו" (מדריכת תעסוקה נתמכת, כבת 25, ותק כשנתיים, במסגרת תחקיר על הפרעת תזונה בקרב עובדים עם מש"ה).

בנוסף לכך מדריכי התעסוקה התבססו על הניסיון הקודם שלהם כמקור לפתרון הדילמה והוסיפו: "קרה לי מקרה דומה של משתקם שלא הסתדר בעבודה והעבירו אותו לתפקיד אחר באותו המפעל. לכן במקרה הזה הייתי מציע להחליף למשתקם תפקיד בתוך בית הקפה. אולי רק לסדר. במקום להרים מגשים אז שינקה שולחנות, רצפה, לזרוק זבל. כאילו עובד ניקיון. לא לתת לו עבודה קשה ולא להחליט לא לתת לו לעבוד יותר. הוא יכול לעבוד" (תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם מעסיק לפני פטורים של עובד עם מש"ה מבית קפה עקב נזקים כספיים שגרם, מדריך תעסוקה נתמכת, כבן 30, ותק כ-3 שנים). גם במקרה זה, המדריך מכנה את העובד עם המש"ה משתקם למרות שמדובר בתעסוקה בשוק החופשי המלווה יחסי עובד-מעביד.

(ג) שימוש בדיאלוג במהלך ההדרכה – ממד זה בא לידי ביטוי באמצעות דיון קבוצתי בשלב התחקיר של הסימולציות, בשיתוף הלומד המשתתף במשחק התפקידים בנוגע לדילמות האתיות העולות בעקבות האירועים האתיים הקריטיים; הדיאלוג בין משתתפי סדנאות הסימולציות נע בין תמיכה דרך הפתרון של המתנסה תוך מתן דוגמאות מעולם העבודה שלהם בדילמה ועד מציאת פתרון יצירתי אחר. לדוג', דיאלוג בין שתי מדריכות לגבי: דילמת המחויבות לחוק על פני טובת המשתקם ומשפחתו. דיאלוג זה נצפה לאחר צפייה משותפת בסימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם הורי העובד עם המש"ה בנושא העסקה

במכבסה ללא נתינת תלוש שכר: "צריך לקחת את הצד שחוקית אי אפשר להשאיר אותו בעבודה כי זה מאוד בעייתי וגם את הצד של ההורים ולהגיד להם שלפני שנעביר אותו למקום חדש, כן נעביר לחודשיים למע"ש ולבדוק אם המקום הקודם התאושש. אם כן התאושש אז בבקשה שיחזור לשם כי כולנו רואים שטוב לו שם" (רכוזת תעסוקה נתמכת, כבת 30, ותק כ-3 שנים). כתגובה, ענה לה מדריך אחר: "אני בדיוק גם עשיתי ככה במקרה אישי. הפסקתי עבודה של משתקם עד שיתנו לו תלושים ואז אחזיר אותו לעבודה. גם לא אכפת לי מה ההורים שלו יגידו." (מדריך תעסוקה נתמכת, כבן 30, ותק כ-5 שנים).

בניגוד לעמדות התמיכה בין המשתתפים אנו נתקלים גם בעמדות שונות לגבי פתרון הדילמות:

רב שיח בין מדריכי תעסוקה נתמכת במסגרת תחקיר לגבי: על מי מגן החוק האוסר מגע בין עובדים עם מש"ה למעסיקהם: "החוק הזה שמונע חיבוק מגן על רכוז התעסוקה לא על המשתקמים. על הרכוז כדי שמישהו לא יחשוף אותנו שנתנו חיבוק וניחשף לתביעה." (מדריך תעסוקה נתמכת, כבת 40, ותק כ-3 שנים), כתגובה, ענתה לה מדריכה נוספת: "ממש לא! החוק הזה מגן על המשתקמים. הם לא מבינים נכון סיטואציות חברתיות לכן זה מסוכן לתת להם חיבוק" (מדריכת תעסוקה נתמכת, כבת 25, ותק כשנתיים) ענתה מדריכה נוספת: "יש גם את טובת המעסיק. כי בסיטואציה הספציפית הזאת, כשאני דואגת לאותה משתקמת אני דואגת באופן ישיר למעסיק. משום שהמעסיקים חשופים מאוד לתביעה בגלל שמדובר בעבודה עם חסרי ישע" (רכוזת תעסוקה נתמכת, כבת 30, ותק כ-3 שנים).

גם במקרה זה, המדריכים מכנים את העובד עם המש"ה משתקם למרות שמדובר בתעסוקה בשוק החופשי המלווה יחסי עובד-מעביד.

לסיכום, הרב שיח בין מדריכי התעסוקה לעיתים חיזק את דרך הפעולה שלהם בפתרון הדילמה, ולעיתים קיבלו מגוון פתרונות חלופיים נוספים.

(ד) חשיפת הלומדים למתחים הקיימים בחיים האמתיים – ממד זה בא לידי ביטוי כאשר המודרכים העלו את הדילמות העולות מהשטח תוך ניסיון להתמודד עמן; לדוגמא התמודדות עם הידע של מדריך התעסוקה לבין התייחסות בפועל לעובד עם מש"ה: "הרגשתי שמצד אחד יש את הרצון להתייחס אליהם כאנשים רגילים ובאמת לתת להם את האחריות, לבוא ממקום של כבוד שהוא קיים ובא לידי ביטוי: 'אני סומכת עליך' 'אתה אחראי'. מצד שני אנחנו יודעים בתוכנו שהם לא, ואיך עובדים עם המשחק הזה. אני ראייתי את זה בא לידי ביטוי כשהיא ניסתה לתת לו כל הזמן תחושה שהוא בוגר, והיא אמרה לו. אבל בתוך תוכה היא ידעה שזה תהליך וברור לה שזה לא יגמר פה. וכאן הייתה הדילמה איך אני נותן לך להרגיש שאתה כמו כולם ואני מאמינה בך מול הידיעה שהוא לא ייקח אחריות והוא צריך עזרה" (מדריכת

תעסוקה נתמכת, כבת 30, ותק כשנתיים, תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה מול עובד עם מש"ה לגבי הרגלי התזונה הלקויים שלו בארגון).

לעיתים קרובות מדריכי תעסוקה צריכים להתמודד עם ריבוי הנאמנויות כלפי גורמים רבים כגון: רצון המשפחה של העובד עם המש"ה מול הרצון של העובד עם המש"ה כך שהמתחים בהתמודדות בתעסוקה זו גדולים מאוד לדוגמא: "מה שעלה מהשיחה עם ההורים זה שהם אומרים: הכסף הוא לא רק בשבילנו אלא גם בשביל יאיר, יאיר צריך תרופות בשבילו, הוא צריך טיפולים בשבילו. לכן צריך להסביר ליאיר שזה לא רק כסף לאמא ואבא, אם הוא לא יעבוד יהיה חסר גם לו" (רכזת תעסוקה נתמכת, כבת 40, ותק כ-3 שנים, תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם הורי עובד עם מש"ה לגבי החזרת בנם לעבודה במפעל המוגן-מע"ש)

(ה) פיתוח מיומנויות חשיבה ביקורתית וגמישות –מדריכי התעסוקה מתמודדים מול מספר רב של שותפים להעסקה, כגון: מעסיקים, הורים, מנהל תעסוקה. בכדי שיצלחו לגשר בין כל השותפים הם צריכים לפתח חשיבה גמישה שעומדת במסגרת חוקי העבודה, אך יחד עם זאת מנסים לרצות את כל המעורבים, לדוגמא:

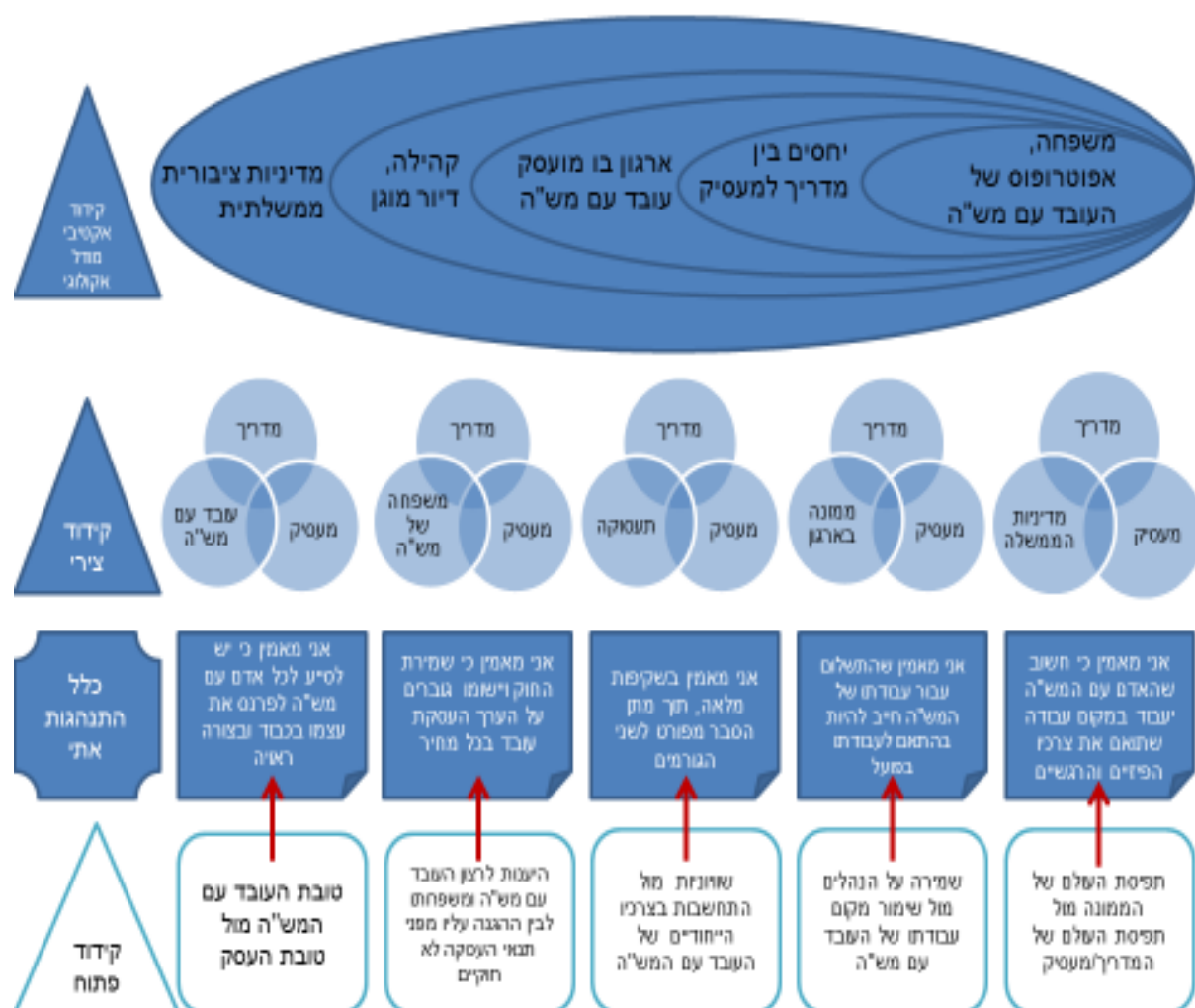
"להורים לילדים עם צרכים מיוחדים, אנחנו צריכים לגלות יותר אמפטיה. הם עוברים בחיי היומיום הרבה דברים ומבחינתם הטמעת הילד שלהם בעולם הנורמטיבי זה משאת נפשם. וכשקורה כזה דבר זה מערער אותם מאוד. לכן לחלק את השיחה לשני חלקים: בתחילה להיות קונקרטיים וכשרואים אם זה מציף אותם לעבור לשלב השני: כן לתת את האופציה מה יהיה אם לא נצליח, להעביר את הבשורה הקשה בדרך כזאת שקודם כל תהיה התייחסות למצב הרגשי ואז לתת פתרונות פרקטיים" (מדריכת תעסוקה נתמכת כבת 30, ותק כ-3 שנים, תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם הורי עובד עם מש"ה בנושא פיטוריו של בנם עקב ירידה בתפוקה שלו).

מדריך תעסוקה נוסף הוסיף את טכניקת הגישור בהתמודדות עם ההורים כועסים:

"היה לי ברור שהייתי צריך לתת להם לשפוך את הבעיות שלהם, כי עד שהם לא ישפכו את הבעיה שלהם או את הקושי שלהם אנחנו לא נוכל להמשיך הלאה. ברגע שהם נרגעו קצת הייתי יכול להסביר את התהליך ושזה בסופו של דבר לטובתו של יאיר" (תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה עם הורי עובד עם מש"ה לגבי החזרת בנם לעבודה במפעל המוגן-מע"ש)

כמו כן כאשר יש דילמה מול מעסיק, מדריך התעסוקה חושב על כל האופציות השונות וכן מסביר את טכניקת השיחה היצירתית מולו בכדי להגיע לפתרון המיטבי עבור העובד עם מש"ה: לדוג':

“אני חושבת שכשאתה בא למעסיק, מבחינתי קודם כל אני רוצה שהמעסיק יבין שאני דואגת לאינטרסים שלו. למעסיק ברור שאני מקבלת שכר על זה שאני מטפלת באנשים האלה. וזה ברור לו שאני אדאג לחניך כי את כל התהליך עשינו עבורו צריך לפרק את המעסיק לאט-לאט. אני רואה את זה בלעשות דברים מאוד קונקרטיים, להציג את האופציות: או שנוותר מעכשיו או שאני אבוא ליום שלם וכל יום נבדוק לה את התיק” (מדריכת תעסוקה נתמכת, כבת 30, ותק כשנתיים במסגרת תחקיר סימולציה בנושא שיחת מדריך תעסוקה מעסיק בעקבות התנהגות לא הולמת של גניבה מצד העובד עם המשי”ה בארגון).



איור מס' 2 : סיכום ממצאי מחקר מרכזיים לפי הניתוח האיכותני

הערכת התהליך הסימולטיבי בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת

תהליך ההתערבות במחקר זה בקרב מדריכי תעסוקה נערך בשלוש מפגשי סדנאות של סימולציות (כ3 סימולציות בכל מפגש), סה"כ כ-9 סימולציות לכל משתתף. במסגרת הערכה כמותנית, בסיום כל יום תהליך הסדנאי העברנו דף משוב כמותני (נספח מס' 10). ניכר כי על פני סקלת ליקרט 1-5, ערכי ההיגדים גבוהים, מעל 4.35, לדוג', עבור ההיגדים: "הסימולציות מעוררת חשיבה ורפלקציה", "סדנאות הסימולציה הינן כלי יעיל להכשרת מדריכי תעסוקה נתמכת". כמו כן, גם בתהליך הערכה האיכותני (נספח מס' 11) בסיום כל המפגשים, ניכר כי מדריכי התעסוקה הנתמכת תפסו את התהליך הסדנאי שעברו כ: *"כתהליך שיתמוך בהם בהחלטותיהם בהמשך עבודתם"*, ותרם להם לחדד כישורים ומיומנויות נוספות כמו: *"להבין כיצד השני חושב ומרגיש מבחינת אמון ורצון לעבוד יחד לאותה מטרה"* או *"שפת הגוף, טון דיבור, בטחון עצמי יכולים להעביר מסרים שונים"*.

חלק ב: ניתוח כמותני

באנלוגיה השוואתית לניתוח האיכותני, נערך הניתוח כמותני במחקר תוך השוואת תפיסות המדריכים מול תפיסות המעסיקים, בעזרת שלושה שאלונים: שאלון העצמה פסיכולוגית, שאלון מסוגלות עצמית, שאלון עמדות כלפי העסקת עובדים עם מש"ה.

בדיקת המיומנויות התבססה על ניתוח גורמים מגשש עבור כל שאלון וממדיו השונים עבור נק' הזמן השונות של המחקר. (בתחילת המחקר, בסיום המחקר וחצי שנה מסיום המפגשים)

מתוך לוח 1 ניכר כי ההיגדים המיצגים את הממדים השונים משותפים במרבית המקרים בין המדריכים לבין המעסיקים. המהימנות הממוצעת על השלבים השונים הן בקרב המדריכים והן בקרב המעסיקים נמצאה בד"כ טובה (מעל 0.7). עם זאת, ברוב המקרים המהימנות בקרב המדריכים על כל שלבי המחקר השונים נמצאה גבוהה יותר בקרב המדריכים ביחס למעסיקים.

לוח 1: טבלת מהימנויות: מדריכי תעסוקה נתמכת מול מעסיקים עבור כל שלבי המחקר

מהימנות 6 חודשים לאחר תום התהליך	מהימנות מיד בתום התהליך	מהימנות לפני התהליך	מהימנות מיד בתום התהליך	מהימנות 6 חודשים לאחר תום התהליך	מעסיקים: היגדים	מהימנות ממוצעת על השלוש השנים	מהימנות לפני התהליך	מהימנות מיד בתום התהליך	מהימנות 6 חודשים לאחר תום התהליך	מדריכים: היגדים
0.72	0.60	0.62	0.72	0.80	1-10, 12	0.72	0.62	0.60	0.72	1-12 העצמה פסיכולוגית:
0.80	0.63	0.42	0.69	0.63	1,2,5,6,9	0.69	0.42	0.63	0.80	משמעות ויעילות בעבודה
0.72	0.74	0.73	0.75	0.78	3,4,7,8,12	0.75	0.73	0.74	0.72	השפעה וחופש בקבלת החלטות
0.64	0.58	0.72	0.77	0.88	1-10	0.77	0.72	0.58	0.64	מסוגלות עצמית:
0.58	0.59	0.76	0.71	0.82	4,6,8,10	0.71	0.76	0.59	0.58	הישגים בעבודה עם עובד עם משי"ה
0.52	0.54	0.39	0.62	0.81	3,5,7,9	0.62	0.39	0.54	0.52	אינטראקציה בעבודה
0.76	0.88	0.91	0.90	0.89	1-32	0.90	0.91	0.88	0.76	תפיסת עבודת עובדים עם משי"ה:
0.39	0.65	0.78	0.71	0.80	1,4,5,6,8, 11,12, 14-17, 19, 23,24	0.71	0.78	0.65	0.39	השפעה חיובית של העובד עם משי"ה על מקום העבודה
0.63	0.79	0.66	0.75	0.69	7, 9,18, 20-21, 29-31	0.75	0.66	0.79	0.63	השלכות עבודת העובד עם המשי"ה
0.22	0.46	0.66	0.56	0.71	2-3	0.56	0.66	0.46	0.22	ראיית העובד עם משי"ה כבעל מיומנויות תעסוקה

הערות:

1. במחקר הנוכחי קבוצת הביקורת אשר מילאה שאלונים כמותניים שויכה אף היא לקב' סוג התערבות מחקרית מאחר וההתעניינות והבקשה למלא את השאלונים כקב' ביקורת, אף היא יצרה סוג מסוים של התערבות.
2. גרפים המכונים סימולציות: בקרב המדריכים, מייצגים מדריכי תעסוקה נתמכת אשר השתתפו במשחק תפקידים במסגרת סדנאות הסימולציה שהתקיימו במרכז הל"ב באוניברסיטת בר-אילן. גרפים המכונים סימולציות בקרב מעסיקים מייצגים צפייה של מעסיקים בשוק החופשי בסרטונים של משחקי התפקידים של המדריכים ושחקנים במצבי דילמות (תוך טשטוש הדמויות ועיוות הקול, למניעת זיהוי המשתתפים).
3. גרפים המכונים תרחישים: בקרב מדריכים ומעסיקים מייצגים משתתפים אשר קיבלו את תרחישי הדילמות כתובים. תרחישים אלו מבוססים על סרטוני הדילמות שצולמו במרכז הל"ב באוניברסיטת בר אילן, והמשתתפים ניתחו אותם על פי שאלות קבועות.

העצמה פסיכולוגית

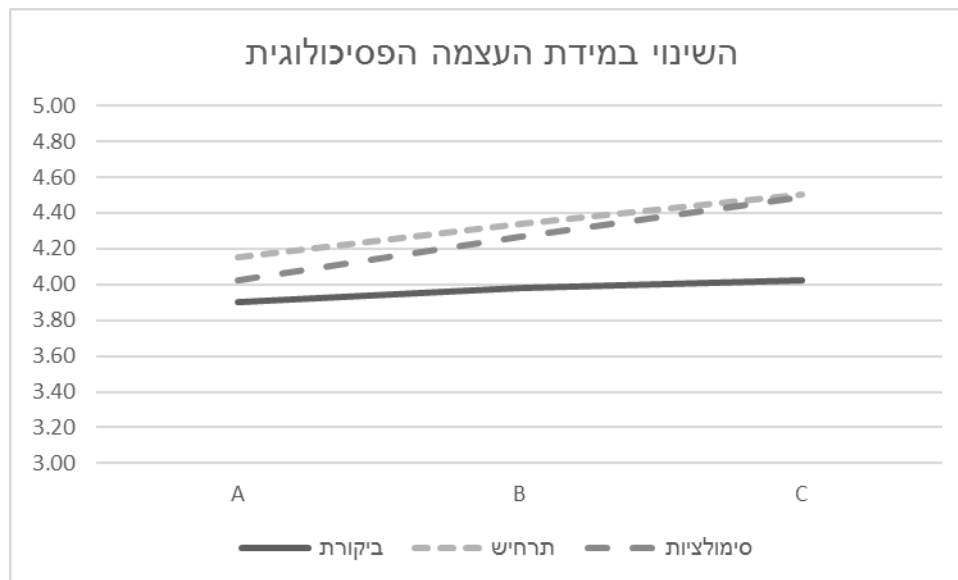
העצמה הפסיכולוגית בקרב המדריכים: הבדלים על פי סוג ההתערבות ועל פי זמן המדידה

בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות סוג ההתערבות לבין זמן המדידה במידת העצמה הפסיכולוגית, $F(4,160)=16.21$, $p<.001$, $\eta^2=0.288$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים במידת העצמה הפסיכולוגית בתחילת ההתערבות, בסוף ההתערבות ו 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות בכל קבוצת מחקר בנפרד. נמצא כי בכל סוג ההתערבות חלה עלייה מובהקת ברמת העצמה הפסיכולוגית לאורך זמן המחקר (תחילת ההתערבות, סיום ההתערבות, 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות), כאשר הבדלים אלו היו גדולים יותר בקבוצת התרחיש ובקבוצת הסימולציות בהשוואה לקבוצת הביקורת.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות סוג ההתערבות במידת העצמה הפסיכולוגית בתחילת ההתערבות, בסיום ההתערבות ו 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות. נמצא כי בתחילת ההתערבות אין הבדלים במידת העצמה הפסיכולוגית בין קבוצות המחקר, אולם בסיום ההתערבות ו 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות מידת העצמה הפסיכולוגית של קבוצת הביקורת נמוכה באופן מובהק ממידת העצמה הפסיכולוגית של קבוצת התרחיש וקבוצת הסימולציות (ר' לוח 2).

לוח 2 : ממוצעים וסטיות תקן של מידת העצמה הפסיכולוגית על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה

SD	M	n	זמן המדידה	קבוצת המחקר
0.23	3.90	28	תחילת ההתערבות	ביקורת
0.21	3.98	28	סיום ההתערבות	
0.27	4.02	28	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	תרחיש
0.44	4.15	27	תחילת ההתערבות	
0.38	4.34	27	סיום ההתערבות	
0.30	4.50	27	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	
0.52	4.02	28	תחילת ההתערבות	סימולציות
0.46	4.27	28	סיום ההתערבות	
0.36	4.49	28	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	



איור מס' 3 : השינוי במידת העצמה הפסיכולוגית לאורך המחקר על פי קבוצות המחקר

מקרא : A- תחילת התערבות, B- בסוף ההתערבות ו-C- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

על פי איור מס' 3 בקב' הסימולציה של המדריכים ניכר כי לאורך כל נק' הזמן יש שיפור ברמת העצמה הפסיכולוגית, בעוד שבקב' התרחיש השינוי מתון, ובקב' הביקורת לא קיימת השפעה.

בחינת הממדים השונים של העצמה פסיכולוגית בקרב המדריכים:

כדי לבחון לעומק את השינויים לאורך זמן המסבירים את השינויים ברמות העצמה פסיכולוגית, בניתוחים הבאים התייחסנו לשני הממדים השונים של העצמה פסיכולוגית : (1) משמעות ויעילות בעבודה ו (2) מידת ההשפעה והחופש בקבלת החלטות.

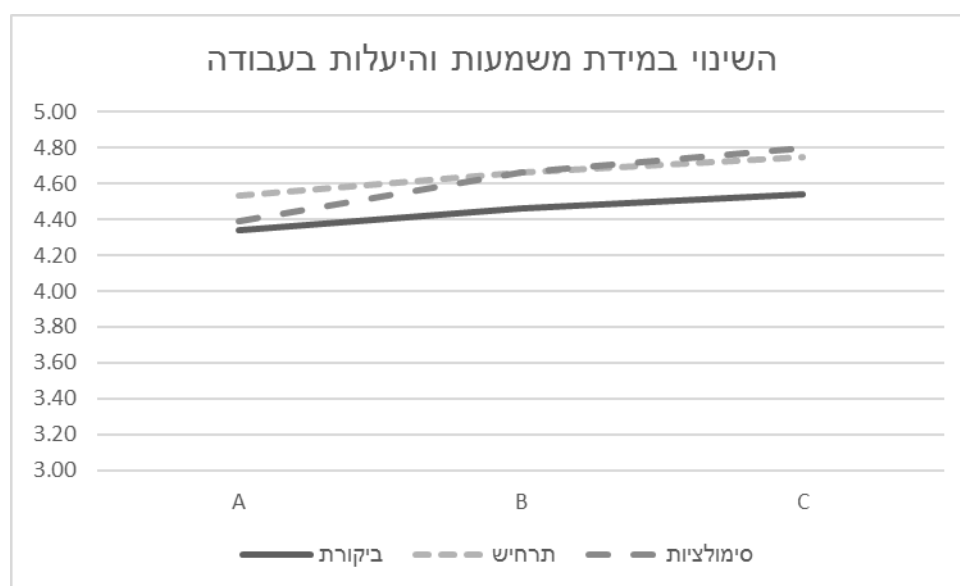
ממד משמעות ויעילות בעבודה בקרב מדריכים : בחינת הבדלים על פי סוג ההתערבות ועל פי זמן המדידה
 בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין סוג ההתערבות לבין זמן המדידה במידת המשמעות והיעילות בעבודה, $F(4,160)=3.16, p<.05, \eta^2=0.073$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים במידת המשמעות והיעילות בעבודה לאורך זמן המחקר (בתחילת התערבות, בסוף ההתערבות ו 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות) בכל סוג התערבות בנפרד. נמצא כי בקבוצת הביקורת מידת המשמעות והיעילות בעבודה בתחילת ההתערבות ובסופה נמוכים באופן מובהק ממידת המשמעות והיעילות בעבודה 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות,

כאשר אין הבדל מובהק בין מידת המשמעות והיעילות בעבודה בתחילת ההתערבות לסופה. לעומת זאת, בקבוצת התרחיש ובקבוצת הסימולציות חלה עלייה מובהקת ברמת המשמעות והיעילות בעבודה לאורך שלבי המחקר השונים.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין סוגי ההתערבות לאורך זמן המחקר. נמצא כי בתחילת ההתערבות ובסיום ההתערבות אין הבדלים במידת המשמעות בעבודה בין קבוצות המחקר, אולם 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות מידת המשמעות בעבודה של קבוצת הביקורת נמוכה באופן מובהק ממידת המשמעות בעבודה של קבוצת התרחיש וקבוצת הסימולציות (ר' לוח 3).

לוח 3 : ממוצעים וסטיות תקן של ממד המשמעות והיעילות בעבודה על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה

קבוצת המחקר	זמן המדידה	n	M	SD
ביקורת	תחילת ההתערבות	28	4.34	0.31
	סיום ההתערבות	28	4.46	0.33
	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	28	4.54	0.34
תרחיש	תחילת ההתערבות	27	4.53	0.28
	סיום ההתערבות	27	4.66	0.23
	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	27	4.75	0.20
סימולציות	תחילת ההתערבות	28	4.39	0.59
	סיום ההתערבות	28	4.66	0.42
	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	28	4.80	0.26



איור מס' 4 : השינוי בממד המשמעות והיעילות בעבודה לאורך המחקר על פי קבוצות המחקר

מקרא : A- תחילת התערבות, B- בסוף ההתערבות וC- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

בקב' הסימולציה של המדריכים ניכר כי שיפור ברמת המשמעות והיעילות לאורך כל נק' הזמן, בעוד שבקב' התרחיש השינוי היה מתון ביותר, ובקב' הביקורת לא קיימת כמעט השפעה.

ממד השפעה וחופש בקבלת החלטות בקרב המדריכים: בחינת ההבדלים על פי סוג ההתערבות ועל פי

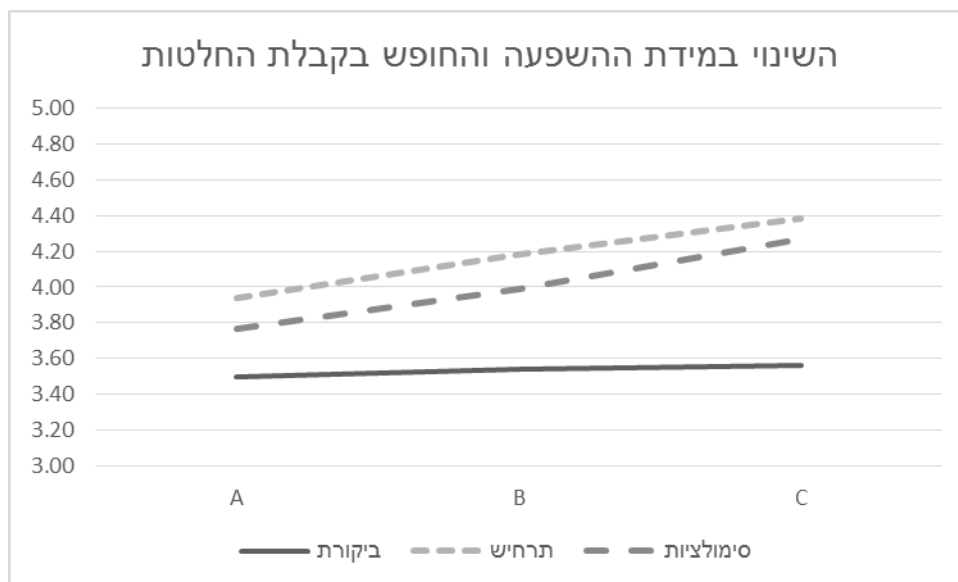
זמן המדידה

בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין סוג ההתערבות לבין זמן המדידה במידת ההשפעה וחופש בקבלת החלטות, $F(4,160)=21.83, p<.001, \eta^2=0.353$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים במידת ההשפעה לאורך זמן המחקר בכל קבוצת מחקר בנפרד. נמצא כי בקבוצת הביקורת אין הבדלים במידת ההשפעה וחופש בקבלת החלטות לאורך זמן המחקר. לעומת זאת, בקבוצת התרחיש ובקבוצת הסימולציות חלה עלייה מובהקת במידת ההשפעה לאורך זמן המחקר.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות סוג ההתערבות במידת ההשפעה לאורך זמן המחקר. נמצא כי בתחילת ההתערבות מידת ההשפעה בקבוצת הביקורת נמוכה באופן מובהק ממידת ההשפעה בקבוצת התרחיש, אולם לאחר סיום ההתערבות ו6 חודשים לאחר סיום ההתערבות מידת ההשפעה של קבוצת הביקורת נמוכה באופן מובהק ממידת ההשפעה של קבוצת התרחיש וקבוצת הסימולציות (ר' לוח 4).

לוח 4: ממוצעים וסטיות תקן של ממד ההשפעה והחופש בקבלת החלטות על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה

קבוצת המחקר	זמן המדידה	n	M	SD
ביקורת	תחילת ההתערבות	28	3.50	0.36
	סיום ההתערבות	28	3.54	0.31
	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	28	3.56	0.37
תרחיש	תחילת ההתערבות	27	3.94	0.58
	סיום ההתערבות	27	4.18	0.55
	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	27	4.38	0.43
סימולציות	תחילת ההתערבות	28	3.77	0.56
	סיום ההתערבות	28	3.98	0.55
	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	28	4.27	0.49



איור מס' 5 : השינוי בממד ההשפעה והחופש בקבלת החלטות לאורך המחקר על פי קבוצות המחקר

עבור המדריכים, בין נק' הזמן השונות, ניכר כי הממד של השפעה וחופש בקבלת החלטות משמעותי יותר מהממד של משמעות העבודה, כשניכר כי השיפור של תפיסות 'השפעה וחופש בקבלת החלטות' קיימת לאורך זמני המדידה השונים בקרב קבוצות הסימולציה והתרחיש (ניכר על פי עוצמת השיפוע בגרפים).

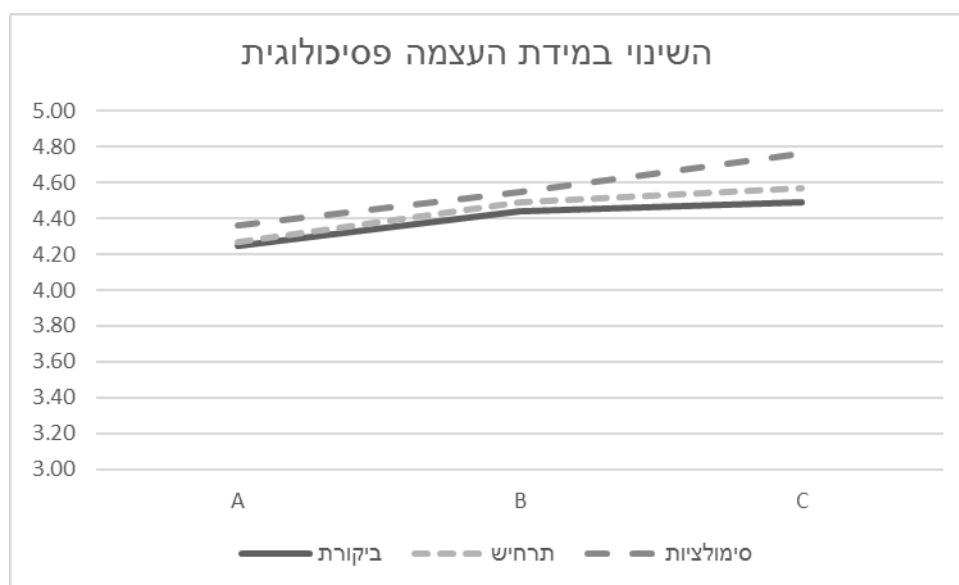
העצמה פסיכולוגית בקרב מעסיקים: בחינת הבדלים על פי סוג ההתערבות וזמן המדידה

בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין סוג ההתערבות לבין זמן המדידה במידת העצמה הפסיכולוגית של המעסיקים, $F(4,114)=6.91, p<.001, \eta^2=0.195$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים במידת העצמה הפסיכולוגית של המעסיקים לאורך זמן המחקר בכל קבוצת מעסיקים בנפרד. נמצא כי בשלוש סוגי ההתערבות מידת העצמה הפסיכולוגית של המעסיקים עלתה באופן מובהק לאורך זמן המחקר. אולם, ההבדל בין מידת העצמה הפסיכולוגית בסיום ההתערבות לבין מידת העצמה הפסיכולוגית 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות קטן יותר בקרב קבוצת הביקורת בהשוואה לשתי קבוצות המחקר האחרות.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות המעסיקים במידת העצמה הפסיכולוגית של המעסיקים לאורך זמן המחקר. נמצא כי בתחילת ההתערבות ובסיום ההתערבות אין הבדלים במידת העצמה הפסיכולוגית של המעסיקים בין קבוצות ההתערבות השונות. לעומת זאת, 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות מידת העצמה הפסיכולוגית של המעסיקים בקבוצת הביקורת נמוכה באופן מובהק ממידת העצמה הפסיכולוגית של המעסיקים בקבוצת הסימולציות (ר' לוח 5).

לוח 5 : ממוצעים וסטיות תקן של מידת העצמה הפסיכולוגית של המעסיקים על פי קבוצות המעסיקים וזמן המדידה

SD	M	n	זמן המדידה	קבוצת המעסיקים
0.26	4.25	20	תחילת ההתערבות	ביקורת
0.26	4.44	20	סיום ההתערבות	
0.27	4.49	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	תרחיש
0.27	4.27	20	תחילת ההתערבות	
0.25	4.49	20	סיום ההתערבות	
0.24	4.57	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	סימולציות
0.27	4.30	20	תחילת ההתערבות	
0.23	4.55	20	סיום ההתערבות	
0.23	4.76	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	



איור מס' 6 : השינוי במידת העצמה הפסיכולוגית של המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים

מקרא: A- תחילת ההתערבות, B- בסוף ההתערבות, C- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

איור מס' 6 מתאר כי בדומה למדריכים, הסימולציות בקרב מעסיקים תורמות לשיפור העצמה פסיכולוגית יותר מאשר שאר ההתערבויות במחקר.

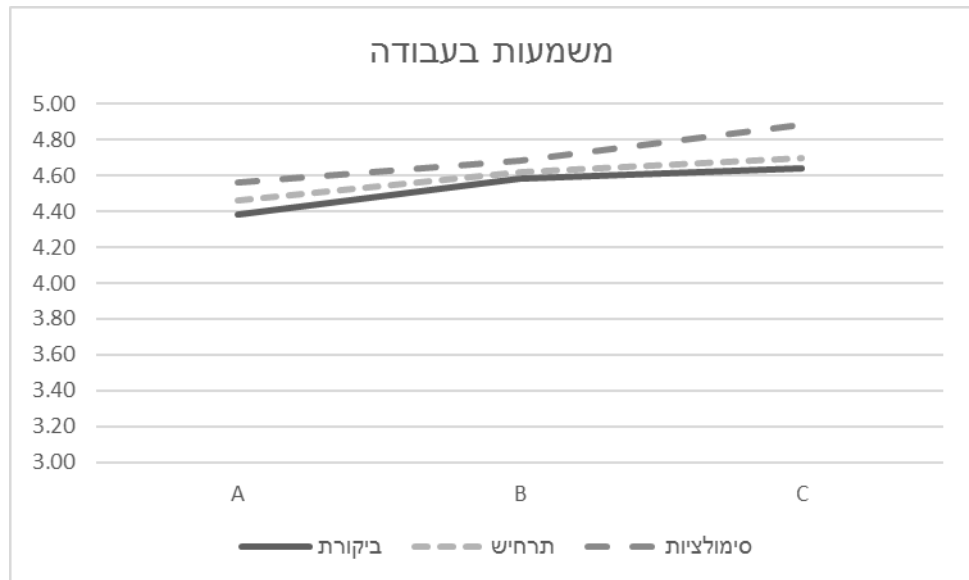
בחינת הממדים השונים של העצמה פסיכולוגית בקרב המעסיקים

כדי לבחון לעומק את השינויים לאורך זמן המסבירים את השינויים ברמות העצמה פסיכולוגית, בניתוחים הבאים התייחסנו ל-2 הממדים השונים של העצמה פסיכולוגית: (1) משמעות ויעילות בעבודה ו (2) מידת ההשפעה והחופש בקבלת החלטות.

ממד משמעות ויעילות בעבודה של המעסיקים: בחינת הבדלים על פי סוג ההתערבות ועל פי זמן המדידה
בניתוח נמצא כי לא קיימת אינטראקציה מובהקת בין סוג ההתערבות לבין זמן המדידה במידת המשמעות והיעילות בעבודה של המעסיקים, $F(4,114)=1.73$, $p>.05$, $\eta^2=0.057$. כלומר, בכל שלושת סוגי ההתערבות בקרב המעסיקים נמצא כי מידת המשמעות והיעילות בעבודה של המעסיקים עלתה באופן מובהק לאורך זמן המחקר (ר' לוח 6).

לוח 6: ממוצעים וסטיות תקן של ממד המשמעות והיעילות בעבודה של המעסיקים על פי סוג ההתערבות בקרב המעסיקים וזמן המדידה

SD	M	n	זמן המדידה	קבוצת המעסיקים
0.21	4.38	20	תחילת ההתערבות	ביקורת
0.30	4.58	20	סיום ההתערבות	
0.30	4.64	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	
0.29	4.46	20	תחילת ההתערבות	תרחיש
0.30	4.62	20	סיום ההתערבות	
0.32	4.70	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	
0.34	4.56	20	תחילת ההתערבות	סימולציות
0.33	4.68	20	סיום ההתערבות	
0.31	4.88	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	



איור מס' 7: השינוי בממד המשמעות והיעילות בעבודה של המעסיקים לאורך המחקר על פי סוג ההתערבות בקרב המעסיקים

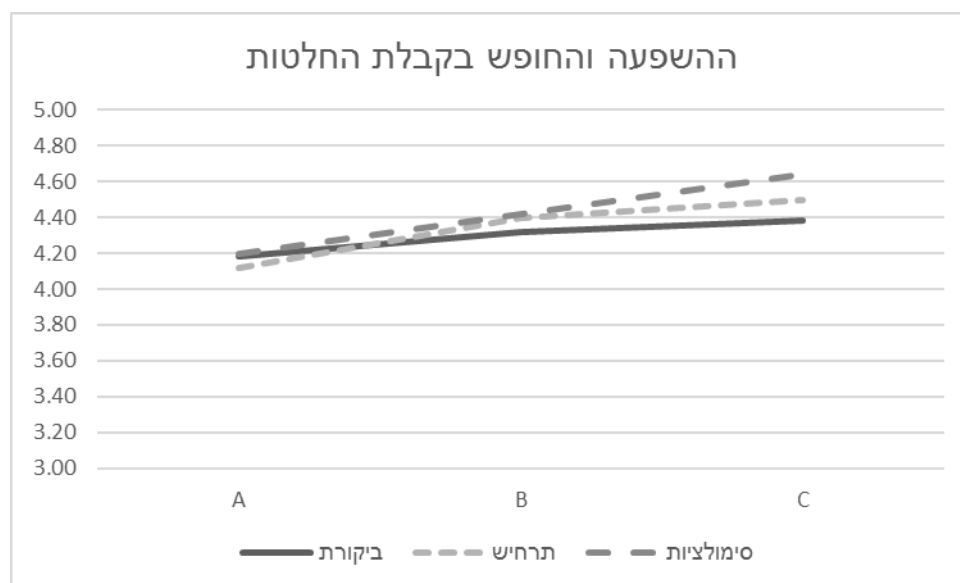
ממד ההשפעה והחופש בקבלת החלטות של מעסיקים: בחינת ההבדלים על פי קבוצות המעסיקים ועל פי זמן המדידה

בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין סוג ההתערבות לבין זמן המדידה במידת ההשפעה והחופש בקבלת החלטות של המעסיקים, $F(4,114)=5.48$, $p<.001$, $\eta^2=0.161$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים במידת ההשפעה לאורך זמן המחקר בכל קבוצת מחקר בנפרד. נמצא כי בשלושת סוגי ההתערבות בקרב המעסיקים מידת ההשפעה וחופש קבלת החלטות של המעסיקים עלתה באופן מובהק לאורך זמן המחקר. אולם, ההבדל בין מידת ההשפעה של המעסיקים בסיום ההתערבות ו6 חודשים לאחר סיום ההתערבות גדול באופן משמעותי בקבוצת הסימולציות בהשוואה לשתי קבוצות המעסיקים האחרות.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות המעסיקים במידת ההשפעה וחופש קבלת החלטות של המעסיקים לאורך זמן המחקר. נמצא כי בשלושת המדידות אין הבדלים בין שלושת קבוצות המעסיקים במידת ההשפעה וקבלת ההחלטות של המעסיקים (ר' לוח 7).

לוח 7 : ממוצעים וסטיות תקן של מידת ההשפעה והחופש בקבלת החלטות של המעסיקים על פי קבוצות המעסיקים וזמן המדידה

SD	M	n	זמן המדידה	קבוצת המעסיקים
0.50	4.18	20	תחילת ההתערבות	ביקורת
0.44	4.32	20	סיום ההתערבות	
0.44	4.38	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	תרחיש
0.44	4.12	20	תחילת ההתערבות	
0.43	4.40	20	סיום ההתערבות	
0.40	4.50	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	סימולציות
0.49	4.20	20	תחילת ההתערבות	
0.45	4.42	20	סיום ההתערבות	
0.38	4.64	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	



איור מס' 8 : השינוי במידת ההשפעה והחופש בקבלת החלטות של המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים

לסיכום ניתן ללמוד כי בקרב מעסיקים בעקבות התהליך המחקרי יש מגמה של עלייה בהעצמה הפסיכולוגית וממדיה השונים, כשלקבוצת המחקר הצופה בסימולציות השפעה אף 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות המחקרית.

מסוגלות עצמית

מסוגלות עצמית: הבדלים על פי קבוצת סוג ההתערבות ועל פי זמן המדידה בקרב המדריכים

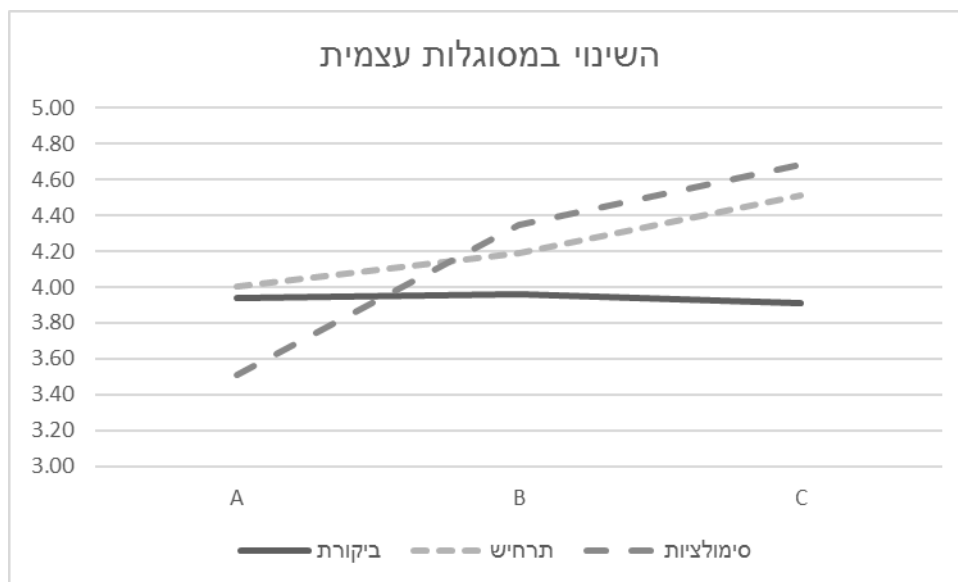
בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות סוג ההתערבות לבין זמן המדידה במסוגלות העצמית, $F(4,160)=193.86$, $p<.001$, $\eta^2=0.829$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים במסוגלות העצמית לאורך זמן המחקר בכל קבוצת מחקר בנפרד. נמצא כי בקבוצת הביקורת המסוגלות העצמית 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות נמוכה באופן מובהק מהמסוגלות העצמית בסיום ההתערבות. לעומת זאת בקבוצת התרחיש ובקבוצת הסימולציות יש עלייה מובהקת ברמת המסוגלות העצמית לאורך זמן המחקר.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות סוג ההתערבות השונות במסוגלות העצמית לאורך זמן המחקר. נמצא כי בתחילת ההתערבות המסוגלות העצמית של קבוצת הסימולציות נמוכה באופן מובהק מהמסוגלות העצמית של שתי קבוצות ההתערבות האחרות, ואילו בסיום ההתערבות וכן 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות המסוגלות העצמית של קבוצת הסימולציות וקבוצת התרחיש גבוהה באופן מובהק מהמסוגלות העצמית של קבוצת הביקורת, כשרמת המסוגלות העצמית גבוהה יותר בקבוצת הסימולציה הן בסיום ההתערבות והן 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות (ר' לוח 8).

לוח 8 : ממוצעים וסטיות תקן של המסוגלות העצמית על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה

קבוצת המחקר	זמן המדידה	n	M	SD
ביקורת	תחילת ההתערבות	28	3.94	0.38
	סיום ההתערבות	28	3.96	0.39
	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	28	3.91	0.41
תרחיש	תחילת ההתערבות	27	4.00	0.40
	סיום ההתערבות	27	4.19	0.38
	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	27	4.51	0.30
סימולציות	תחילת ההתערבות	28	3.51	0.21
	סיום ההתערבות	28	4.35	0.25
	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	28	4.68	0.26

מתוך איור מס' 9 ניתן ללמוד כי השפעת הסימולציות על מסוגלות המשתתפים גבוהה יותר ביחס לקבוצת התרחיש, כשהשפעה הגדולה ניכרת עד סיום ההתערבות. לשתי קבוצות אלו, ניכרת השפעת התהליך על פני קבוצת הביקורת (בעלת שיפוע גרף מתון ביותר). כמו כן, ניכר כי השפעת התהליכים שחווי קבוצת הסימולציה וקבוצת התרחיש ניכרת לא רק בסיום ההתערבות אלא אף 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות.



איור מס' 9: השינוי במסוגלות עצמית לאורך המחקר על פי קבוצות המחקר

מקרא: A- תחילת התערבות, B- בסוף ההתערבות ו-C- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

בחינת הממדים של מסוגלות עצמית בקרב המדריכים

כדי לבחון לעומק את השינויים לאורך זמן המסבירים את השינויים ברמות המסוגלות העצמית, בניתוחים הבאים התייחסנו לשני הממדים השונים של המסוגלות העצמית: (1) הישגים וכישורים בעבודה עם עובדים עם מש"ה ו (2) אינטראקציה בעבודה עובד עם מש"ה

הישגים וכישורים בעבודה עם עובדים עם מש"ה בקרב מדריכים: בחינת ההבדלים על פי קבוצות סוג ההתערבות ועל פי זמן המדידה

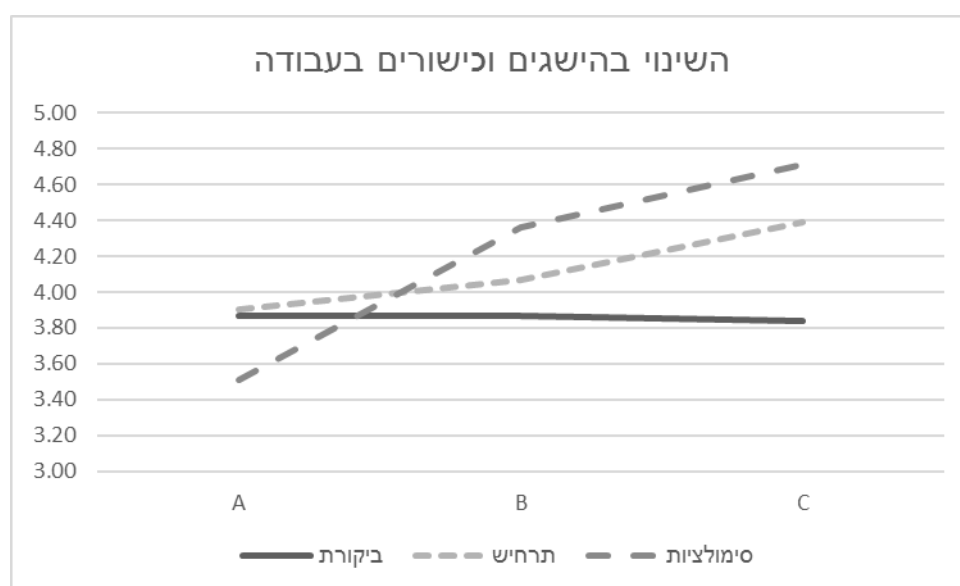
בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצת סוג ההתערבות לבין זמן המדידה בהישגים ובכישורים בעבודה, $F(4,160)=155.43$, $p<.001$, $\eta^2=0.795$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים בהישגים ובכישורים בעבודה לאורך זמן המחקר בכל קבוצת מחקר בנפרד. נמצא כי בקבוצת הביקורת אין הבדלים בהישגים ובכישורים בעבודה לאורך זמן המחקר. לעומת זאת בקבוצת התרחיש ובקבוצת הסימולציות חלה עלייה מובהקת בהישגים והכישורים בעבודה לאורך זמן המחקר.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות המחקר בהישגים ובכישורים בעבודה לאורך זמן המחקר. נמצא כי בתחילת ההתערבות ההישגים והכישורים בעבודה של קבוצת הסימולציות נמוכים באופן מובהק מההישגים והכישורים בעבודה של שתי קבוצות המחקר

האחרות, בסיום ההתערבות ההישגים והכישורים בעבודה של קבוצת הסימולציות גבוהים באופן מובהק מההישגים והכישורים בעבודה של שתי קבוצות המחקר האחרות, ואילו 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות ההישגים והכישורים בעבודה של קבוצת הביקורת נמוכים באופן מובהק מההישגים והכישורים בעבודה של שתי קבוצות ההתערבות האחרות, וההישגים והכישורים בעבודה של קבוצת התרחיש נמוכים באופן מובהק מההישגים והכישורים בעבודה של קבוצת הסימולציות (ר' לוח 9).

לוח 9 : ממוצעים וסטיות תקן של ההישגים והכישורים בעבודה על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה

קבוצת המחקר	זמן המדידה	n	M	SD
ביקורת	תחילת ההתערבות	28	3.87	0.47
	סיום ההתערבות	28	3.87	0.45
תרחיש	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	28	3.84	0.49
	תחילת ההתערבות	27	3.90	0.38
	סיום ההתערבות	27	4.07	0.38
סימולציות	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	27	4.39	0.35
	תחילת ההתערבות	28	3.51	0.26
	סיום ההתערבות	28	4.36	0.31
	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	28	4.71	0.27



איור מס' 10 : השינוי בהישגים ובכישורים בעבודה לאורך המחקר על פי סוג ההתערבות בקרב מדריכים

מקרא : A- תחילת התערבות, B- בסוף ההתערבות וC- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

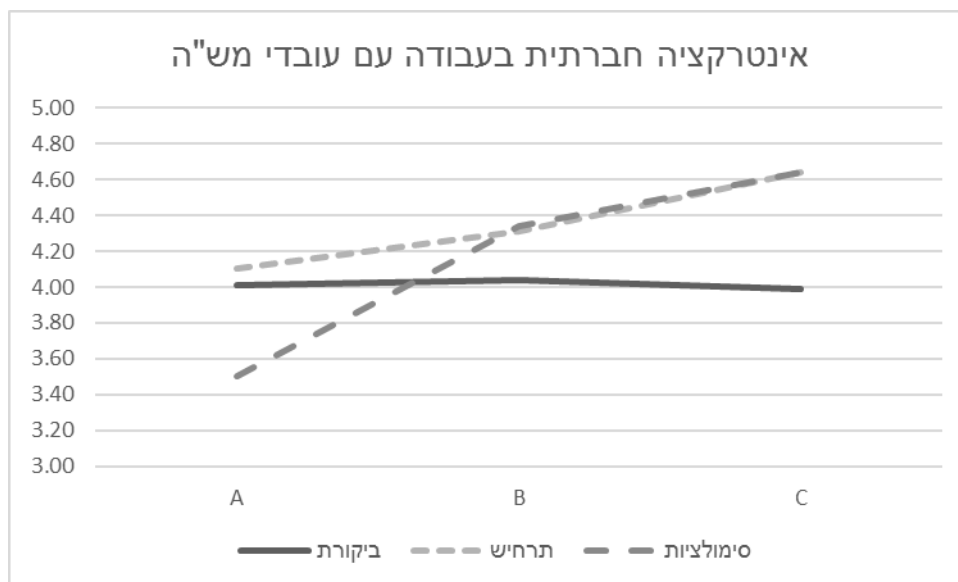
באיור זה ניכר, כי השפעת קבוצת הסימולציה על שיפור עמדות מסוג הישגים וכישורים בעבודה גבוהה מקב' התרחיש ומקב' הביקורת בקרב מדריכים. אם זאת ניכר כי לקב' הסימולציה, ההשפעה הניכרת חלה עד סיום ההתערבות, אך ממשיכה להשפיע באופן ניכר ביחס לקב' התרחיש והביקורת גם 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות.

אינטראקציה חברתית בעבודה עם עובדים עם מש"ה בקרב מדריכים: הבדלים על פי קבוצות סוג ההתערבות ועל פי זמן המדידה

בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות סוג ההתערבות לבין זמן המדידה באינטראקציה החברתית בעבודה עם עובדים עם מש"ה, $F(4,160)=100.87$, $p<.001$, $\eta^2=0.716$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים באינטראקציה חברתית לאורך זמן המחקר בכל קבוצת מחקר בנפרד. נמצא כי בקבוצת הביקורת אין הבדלים באינטראקציה החברתית לאורך זמן המחקר. לעומת זאת בקבוצת התרחיש ובקבוצת הסימולציות, האינטראקציה החברתית עלתה באופן מובהק לאורך זמן המחקר. בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות סוגי ההתערבות השונות באינטראקציה החברתית לאורך זמן המחקר. נמצא כי בתחילת ההתערבות האינטראקציה החברתית של קבוצת הסימולציות נמוכה באופן מובהק מהאינטראקציה החברתית של שתי קבוצות ההתערבות האחרות. בסיום ההתערבות האינטראקציה החברתית של קבוצת הביקורת נמוכה באופן מובהק מהאינטראקציה החברתית של קבוצת הסימולציות, ואילו 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות, האינטראקציה החברתית של קבוצת הביקורת נמוכה באופן מובהק מההתמודדות בעבודה של שתי קבוצות ההתערבות האחרות (ר' לוח 10).

לוח 10 : ממוצעים וסטיות תקן של ההתמודדות בעבודה על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה

קבוצת המחקר	זמן המדידה	n	M	SD
ביקורת	תחילת ההתערבות	28	4.01	0.43
	סיום ההתערבות	28	4.04	0.46
תרחיש	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	28	3.99	0.48
	תחילת ההתערבות	27	4.10	0.47
	סיום ההתערבות	27	4.31	0.45
	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	27	4.64	0.36
סימולציות	תחילת ההתערבות	28	3.50	0.24
	סיום ההתערבות	28	4.34	0.27
	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	28	4.64	0.27



איור מס' 11: השינוי באינטראקציה החברתית לאורך המחקר על פי קבוצות המחקר
מקרא: A- תחילת התערבות, B- בסוף ההתערבות, C- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

לסיכום, איור מס' 11 ואיור מס' 12 מעלים כי גם עבור הממדים השונים של מסוגלות עצמית (הישגים בעבודה, אינטראקציה חברתית), לקב' הסימולציות יש השפעה רבה עליהם, כשממד הישגים בעבודה דומיננטי אף 6 חודשים לאחר תום הסימולציות. אם זאת, ניכר כי בשני הממדים של מסוגלות עצמית, השפעת הסימולציה חזקה יותר בפרק זמן ההתערבות לעומת סיום ההתערבות.

מסוגלות עצמית בקרב מעסיקים: בחינת הבדלים על פי סוג ההתערבות וזמן המדידה

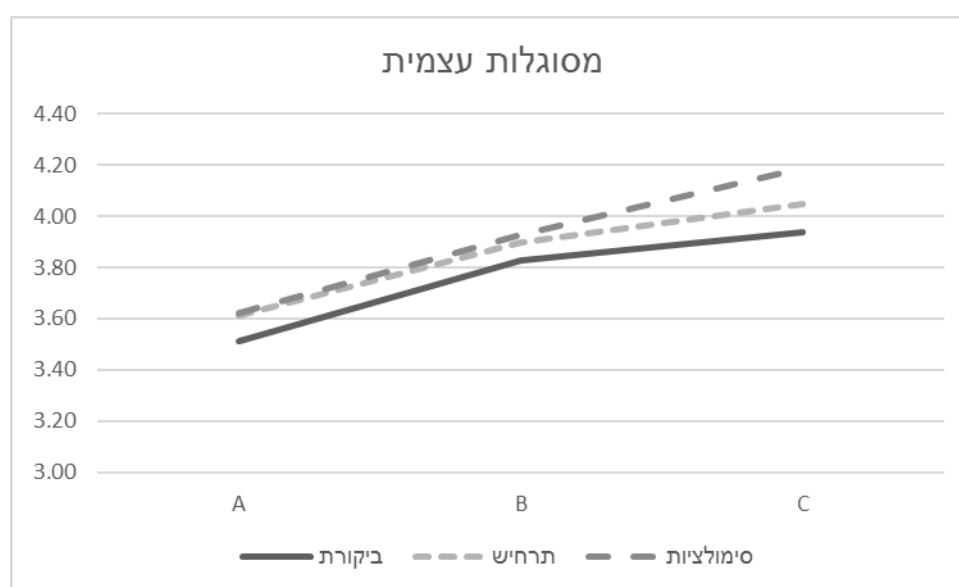
בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות המעסיקים לבין זמן המדידה במסוגלות העצמית של המעסיקים, $F(4,114)=3.30$, $p<.05$, $\eta^2=0.104$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים במסוגלות העצמית של המעסיקים לאורך זמן המחקר בכל קבוצת סוג התערבות בנפרד. נמצא כי בשלוש קבוצות ההתערבות, חלה עלייה ברמת המסוגלות העצמית של המעסיקים לאורך זמן המחקר.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות המעסיקים במסוגלות העצמית של המעסיקים לאורך זמן המחקר. נמצא כי בתחילת ההתערבות ובסיום ההתערבות אין הבדלים במסוגלות העצמית של המעסיקים בין קבוצות סוג ההתערבות. לעומת זאת, 6 חודשים לאחר סיום

ההתערבות המסוגלות העצמית של המעסיקים בקבוצת הביקורת נמוכה באופן מובהק מהמסוגלות העצמית של המעסיקים בקבוצת הסימולציות (ר' לוח 11).

לוח 11 : ממוצעים וסטיות תקן של המסוגלות העצמית של המעסיקים על פי קבוצות המעסיקים וזמן המדידה

SD	M	n	זמן המדידה	קבוצת המעסיקים
0.33	3.51	20	תחילת ההתערבות	ביקורת
0.24	3.83	20	סיום ההתערבות	
0.24	3.94	20	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	תרחיש
0.31	3.61	20	תחילת ההתערבות	
0.26	3.90	20	סיום ההתערבות	
0.29	4.05	20	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	סימולציות
0.36	3.62	20	תחילת ההתערבות	
0.26	3.93	20	סיום ההתערבות	
0.28	4.19	20	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	



איור מס' 12 : השינוי במסוגלות העצמית של המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים
 מקרא: A- תחילת ההתערבות, B- בסוף ההתערבות, C- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

בקרב מעסיקים, בתקופת עריכת המחקר ניכר כי הצפייה בסימולציות משפיעה באופן מתון על מסוגלותם העצמית, ומשפיעה אף 6 חודשים לאחר תום ההתערבות המחקרית.

בחינת הממדים של מסוגלות עצמית בקרב המעסיקים

כדי לבחון לעומק את השינויים לאורך זמן המסבירים את השינויים ברמות המסוגלות העצמית בקרב המעסיקים, ניתוחים הבאים התייחסו ל שני הממדים השונים של המסוגלות העצמית: (1) הישגים וכישורים בעבודה עם עובדים עם משי"ה ו (2) אינטראקציה בעבודה עם עובד עם משי"ה

הישגים וכישורים בעבודה בקרב המעסיקים: בחינת ההבדלים על פי קבוצות סוג ההתערבות ועל פי זמן

המדדה

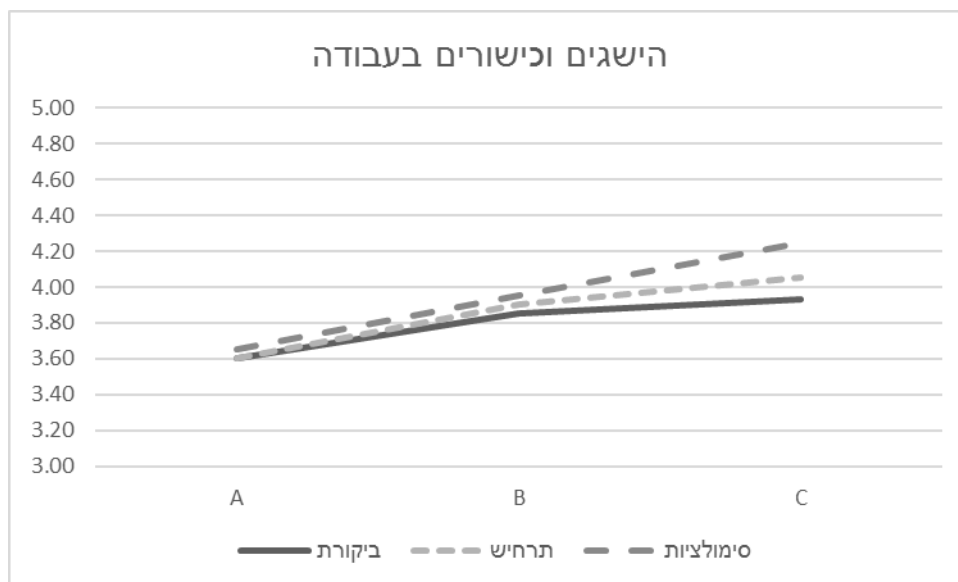
בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות סוג ההתערבות השונות לבין זמן המדידה בהישגים וכישורים בעבודה של המעסיקים, $F(4,114)=3.69$, $p<.01$, $\eta^2=0.115$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים בהישגים וכישורים בעבודה של המעסיקים לאורך זמן המחקר בכל קבוצת מעסיקים בנפרד. נמצא כי בשלושת קבוצות המעסיקים ההישגים והכישורים בעבודה עלו באופן מובהק לאורך זמן המחקר. אולם, ההבדל בין ההישגים והכישורים בעבודה של המעסיקים 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות ובסיום ההתערבות בקבוצת הביקורת קטן באופן משמעותי מההבדל בשתי קבוצות המעסיקים האחרות.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות המעסיקים בהישגים וכישורים בעבודה של המעסיקים לאורך זמן המחקר. נמצא כי בתחילת ההתערבות ובסיום ההתערבות אין הבדלים מובהקים בין שלושת קבוצות ההתערבות בהישגים וכישורים בעבודה של המעסיקים. לעומת זאת, 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות ההישגים והכישורים בעבודה של המעסיקים בקבוצת הביקורת נמוכים באופן מובהק מההישגים והכישורים בעבודה של המעסיקים בקבוצת הסימולציות (ר' לוח 12).

לוח 12: ממוצעים וסטיות תקן של ההישגים והכישורים בעבודה של המעסיקים על פי קבוצות המעסיקים

וזמן המדידה

קבוצת המעסיקים	זמן המדידה	n	M	SD
ביקורת	תחילת ההתערבות	20	3.60	0.50
	סיום ההתערבות	20	3.85	0.42
	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	20	3.93	0.40
תרחיש	תחילת ההתערבות	20	3.60	0.46
	סיום ההתערבות	20	3.90	0.40
	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	20	4.05	0.43
סימולציות	תחילת ההתערבות	20	3.65	0.53
	סיום ההתערבות	20	3.95	0.38
	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	20	4.25	0.34



איור מס' 13 : השינוי בהישגים ובכישורים בעבודה של המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים

מקרא: A- תחילת ההתערבות, B- בסוף ההתערבות ו-C- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

אינטראקציה חברתית בעבודה עם עובדים עם מש"ה בקרב מעסיקים: בחינת הבדלים על פי קבוצות המעסיקים ועל פי זמן המדידה

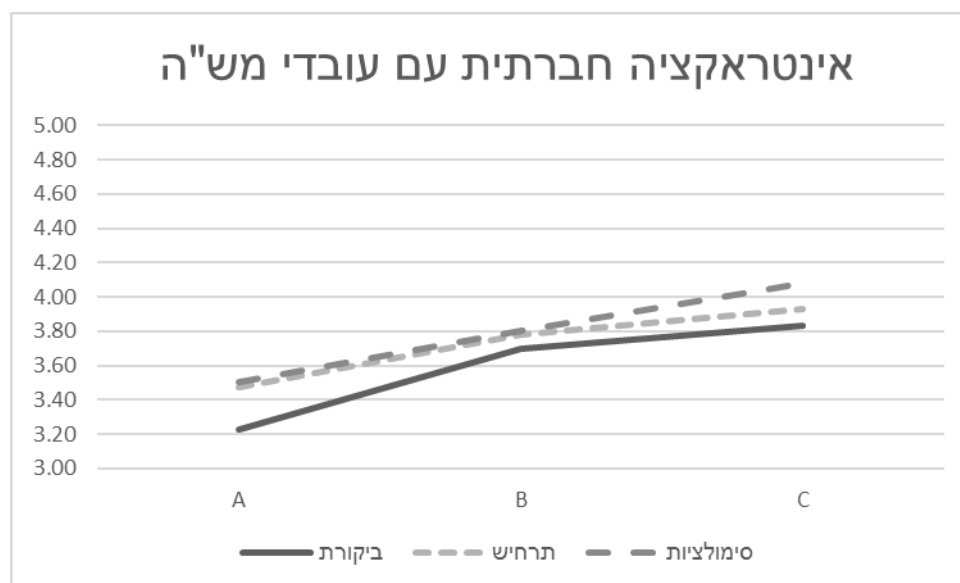
בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין סוג ההתערבות לבין זמן המדידה באינטראקציה החברתית בקרב המעסיקים, $F(4,114)=3.01$, $p<.05$, $\eta^2=0.096$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים באינטראקציה החברתית בעבודה עם עובדים עם מש"ה בקרב המעסיקים לאורך זמן המחקר בכל קבוצת מעסיקים בנפרד. נמצא כי בשלושת קבוצות המעסיקים רמת האינטראקציה החברתית עלתה באופן מובהק לאורך זמן המחקר. אולם, ההבדל באינטראקציה החברתית של המעסיקים 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות ובסיום ההתערבות בקבוצת הביקורת ובקבוצת התרחיש קטן באופן משמעותי מההבדל בקבוצת הסימולציות.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות המעסיקים באינטראקציה החברתית לאורך זמן המחקר. נמצא כי בתחילת ההתערבות האינטראקציה החברתית בקבוצת הסימולציות גבוהה באופן מובהק מהאינטראקציה החברתית של המעסיקים בקבוצת הביקורת, אולם בסיום ההתערבות 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות לא נמצאו הבדלים מובהקים באינטראקציה החברתית בין שלושת קבוצות ההתערבות השונות (ר' לוח 13).

לוח 13 : ממוצעים וסטיות תקן של האינטראקציה חברתית על פי סוג ההתערבות בקרב המעסיקים וזמן

המדדה

SD	M	n	זמן המדידה	קבוצת המעסיקים
0.48	3.23	20	תחילת ההתערבות	ביקורת
0.32	3.70	20	סיום ההתערבות	
0.33	3.83	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	תרחיש
0.31	3.47	20	תחילת ההתערבות	
0.35	3.78	20	סיום ההתערבות	
0.40	3.93	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	סימולציות
0.34	3.50	20	תחילת ההתערבות	
0.39	3.80	20	סיום ההתערבות	
0.46	4.08	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	



איור מס' 14 : השינוי באינטראקציה חברתית בקרב המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות

המעסיקים

מקרא: A- תחילת ההתערבות, B- בסוף ההתערבות, C- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

לסיכום, איור מס' 13 ואיור מס' 14 מעלים כי בעוד בממד האינטראקציה חברתית יש הבדל מובהק במהלך ההתערבות בין קב' ההתערבות השונות לטובת קב' הסימולציה, עבור ממד ההישגים והכישורים בעבודה יש הבדל מובהק בין קב' ההתערבות גם 6 חודשים לאחר תום ההתערבות לטובת קב' הסימולציה.

עמדות כלפי העסקת אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית

עמדות כלפי העסקת אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית בקרב מדריכים: הבדלים על פי קבוצות סוג

ההתערבות ועל פי זמן המדידה

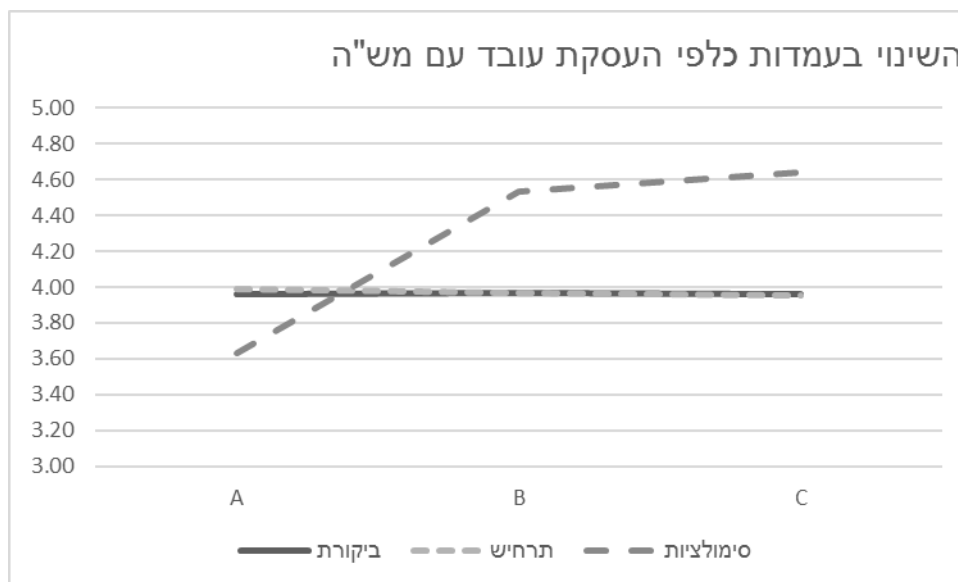
בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות סוג ההתערבות לבין זמן המדידה בעמדות, $F(4,160)=1452.69$, $p<.001$, $\eta^2=0.973$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים בעמדות כלפי העסקת אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית לאורך זמן המחקר בכל קבוצת מחקר בנפרד. נמצא כי בקבוצת הביקורת אין שינוי בעמדות אלו לאורך זמן המחקר. לעומת זאת בקבוצת התרחיש העמדות בתחילת ההתערבות גבוהות באופן מובהק מהעמדות 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות. לבסוף, בקבוצת הסימולציות חלה עלייה מובהקת בעמדות אלו לאורך זמן המחקר.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות סוג ההתערבות בעמדות אלו לאורך זמן המחקר. נמצא כי בתחילת ההתערבות העמדות של קבוצת הסימולציות היו נמוכות באופן מובהק מהעמדות של שתי קבוצות המחקר האחרות, ואילו בסיום ההתערבות 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות העמדות של קבוצת הסימולציות היו גבוהות באופן מובהק מהעמדות של שתי קבוצות המחקר האחרות (ר' לוח 14).

לוח 14 : ממוצעים וסטיות תקן של העמדות כלפי העסקת עובד עם מש"ה על פי קבוצות המחקר וזמן

המדידה

SD	M	n	קבוצת המחקר	זמן המדידה
0.21	3.96	28	ביקורת	תחילת ההתערבות
0.21	3.97	28		סיום ההתערבות
0.21	3.96	28		מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות
0.14	3.99	27	תרחיש	תחילת ההתערבות
0.17	3.97	27		סיום ההתערבות
0.14	3.95	27		מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות
0.13	3.63	28	סימולציות	תחילת ההתערבות
0.13	4.53	28		סיום ההתערבות
0.14	4.64	28		מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות



איור מס' 15: השינוי בעמדות כלפי העסקת אדם עם מש"ה לאורך המחקר על פי קבוצות המחקר בקרב המדריכים

מקרא: A- תחילת התערבות, B- בסוף ההתערבות ו-C- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

מתוך איור מס' 15 ניכר כי השפעת קב' הסימולציות על עמדות כלפי העסקת עובד עם מש"ה בקרב מדריכים גבוהה משאר קב' המחקר, כשהשפעה ניכרת ביחוד בתקופת ההתערבות.

ממדים של עמדות כלפי העסקת עובדים עם מש"ה בקרב מדריכים

כדי לבחון לעומק את השינויים לאורך זמן המסבירים את השינויים ברמות של עמדות כלפי העסקת אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית, ניתוחים הבאים התייחסו ל-3 הממדים השונים של עמדות כלפי העסקת אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית: (1) השפעה של עבודת עובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית על עמדות שאר העובדים במקום העבודה, (2) ההשלכות החיוביות על העובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית במקום העבודה, ו (3) ראיית העובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית כבעל מיומנות תעסוקתית ויכולתו להשתלב בעבודה.

השפעה של עבודת אדם עם מש"ה על שאר העובדים במקום העבודה בקרב מדריכים: הבדלים על פי קבוצות סוג התערבות ועל פי זמן המדידה

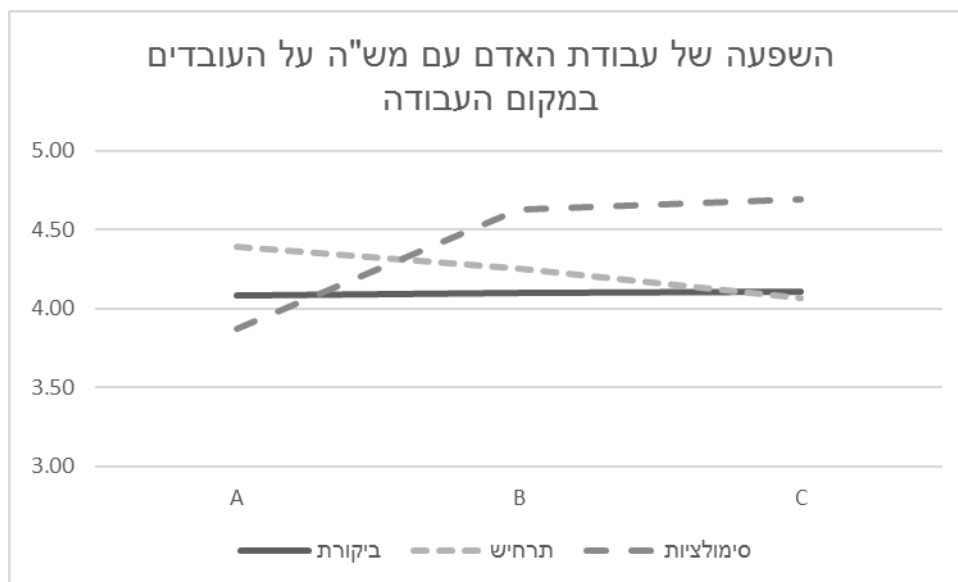
בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות המחקר לבין זמן המדידה בהשפעה על עמדות שאר העובדים כלפי תעסוקת עובדים עם מש"ה, $F(4,160)=365.53$, $p<.001$, $\eta^2=0.901$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים

בהשפעה על העובדים לאורך זמן המחקר בכל קבוצת סוג התערבות בנפרד. נמצא כי בקבוצת הביקורת ההשפעה על עמדות שאר העובדים בתחילת ההתערבות נמוכה באופן מובהק מההשפעה על העובדים בסיום ההתערבות ו6 חודשים לאחר סיום ההתערבות. לעומת זאת בקבוצת התרחיש ההשפעה על עמדות שאר העובדים בתחילת ההתערבות גבוהה באופן מובהק מההשפעה על עמדות שאר העובדים בסיום ההתערבות ו6 חודשים לאחר סיום ההתערבות, וההשפעה על שאר העובדים בסיום ההתערבות גבוהה באופן מובהק מההשפעה על שאר העובדים 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות. לבסוף, בקבוצת הסימולציות חלה עלייה מובהקת לאורך זמן המחקר בהשפעה על שאר העובדים.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות המחקר בהשפעה על עמדות שאר העובדים לאורך זמן המחקר. נמצא כי בתחילת ההתערבות ההשפעה על עמדות שאר העובדים של קבוצת הסימולציות הייתה נמוכה באופן מובהק מההשפעה על עמדות שאר העובדים של שתי קבוצות המחקר האחרות, וההשפעה על עמדות שאר העובדים של קבוצת הביקורת הייתה נמוכה באופן מובהק מההשפעה על עמדות שאר העובדים של קבוצת התרחיש. לעומת זאת, בסיום ההתערבות ו6 חודשים לאחר סיום ההתערבות ההשפעה על עמדות שאר העובדים של קבוצת הסימולציות הייתה גבוהה באופן מובהק מההשפעה על עמדות שאר העובדים של שתי קבוצות המחקר האחרות (ר' לוח 15).

לוח 15 : ממוצעים וסטיות תקן של ההשפעה על עמדות שאר העובדים על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה

קבוצת המחקר	זמן המדידה	n	M	SD
ביקורת	תחילת ההתערבות	28	4.08	0.29
	סיום ההתערבות	28	4.10	0.30
תרחיש	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	28	4.11	0.29
	תחילת ההתערבות	27	4.39	0.19
	סיום ההתערבות	27	4.25	0.22
	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	27	4.07	0.23
סימולציות	תחילת ההתערבות	28	3.87	0.20
	סיום ההתערבות	28	4.63	0.14
	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	28	4.69	0.16



איור מס' 16 : השינוי בהשפעה על עמדות שאר העובדים לאורך המחקר בקרב מדריכים על פי קבוצות

המחקר

מקרא: A- תחילת ההתערבות, B- בסוף ההתערבות ו-C- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

גם באיור זה ניכר כי לקב' הסימולציה יש השפעה ניכרת על עמדות השפעה של העובדים בעיקר בתקופת ההתערבות. השינוי בעמדות נשאר יציב גם 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות.

ההשלכות החיוביות על העובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית במקום העבודה בקרב מדריכים: בחינת

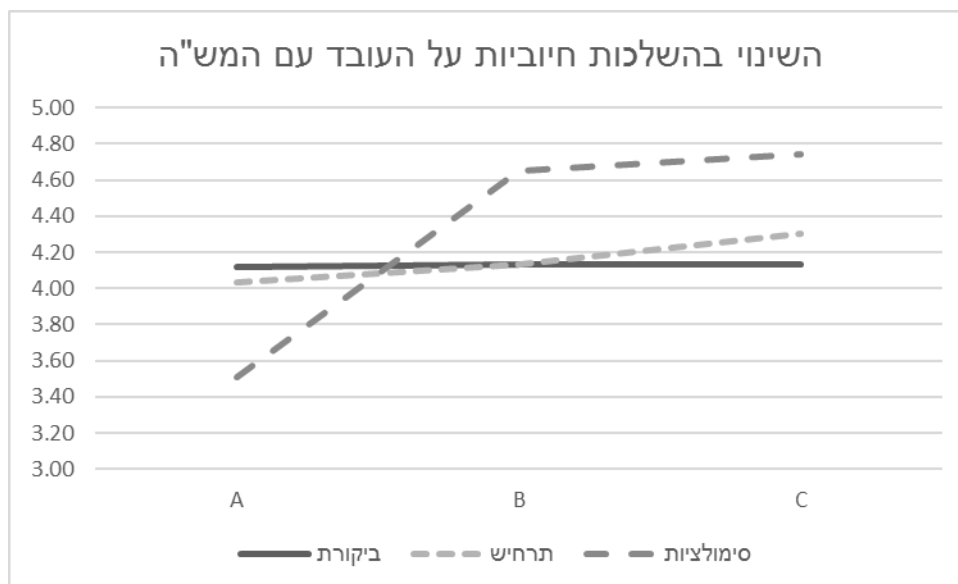
ההבדלים על פי קבוצות סוג ההתערבות ועל פי זמן המדידה

בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות סוג ההתערבות השונות לבין זמן המדידה בהשלכות החיוביות של עבודת העובד עם מש"ה, $F(4,160)=755.94$, $p<.001$, $\eta^2=0.950$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים בהשלכות החיוביות של עבודת העובד עם מש"ה לאורך זמן המחקר בכל קבוצת מחקר בנפרד. נמצא כי בקבוצת הביקורת לא נמצא הבדל בהשלכות החיוביות של עבודת העובד עם מש"ה לאורך זמן המחקר. לעומת זאת בקבוצת התרחיש ובקבוצת הסימולציות ההשלכות החיוביות של עבודת העובד עם מש"ה בתחילת ההתערבות נמוכות באופן מובהק מההשלכות החיוביות על האדם בסיום ההתערבות ו6 חודשים לאחר סיום ההתערבות, ואילו ההשלכות החיוביות של עבודת העובד עם מש"ה בסיום ההתערבות נמוכות באופן מובהק מההשלכות החיוביות על האדם 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות סוג ההתערבות השונות בעמדות המדריכים לגבי ההשלכות החיוביות של עבודת העובד עם מש"ה לאורך זמן המחקר. נמצא כי בתחילת ההתערבות ההשלכות החיוביות של עבודת העובד עם מש"ה בקבוצת הסימולציות הייתה נמוכה באופן מובהק מההשלכות החיוביות של עבודת העובד עם מש"ה בשתי קבוצות המחקר האחרות. לעומת זאת, בסיום ההתערבות ההשלכות החיוביות של עבודת העובד עם מש"ה בקבוצת הסימולציות הייתה גבוהה באופן מובהק מההשלכות החיוביות של עבודת העובד עם מש"ה בשתי קבוצות המחקר האחרות. לבסוף, 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות ההשלכות החיוביות של עבודת העובד עם מש"ה בקבוצת הסימולציות הייתה גבוהה באופן מובהק מההשלכות החיוביות של עבודת העובד עם מש"ה בשתי קבוצות המחקר האחרות, וההשלכות החיוביות של עבודת העובד עם מש"ה בקבוצת התרחיש הייתה גבוהה באופן מובהק מההשלכות החיוביות של עבודת העובד עם מש"ה בקבוצת הביקורת (ר' לוח 16).

לוח 16 : ממוצעים וסטיות תקן של ההשלכות החיוביות של עבודת העובד עם מש"ה על פי סוג ההתערבות
זמן המדידה

SD	M	n	קבוצת המחקר	זמן המדידה
0.34	4.12	28	ביקורת	תחילת ההתערבות
0.34	4.13	28		סיום ההתערבות
0.34	4.13	28	תרחיש	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות
0.27	4.03	27		תחילת ההתערבות
0.30	4.13	27		סיום ההתערבות
0.26	4.30	27		מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות
0.17	3.51	28	סימולציות	תחילת ההתערבות
0.23	4.65	28		סיום ההתערבות
0.18	4.74	28		מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות



איור מס' 17: השינוי בהשלכות חיוביות על האדם לאורך המחקר על פי קבוצות המחקר

מקרא: A- תחילת ההתערבות, B- בסוף ההתערבות, C- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

גם באיור 17 זה ניכר כי לקב' הסימולציה יש השפעה ניכרת על עמדות מסוג השלכות חיוביות על האדם לאורך המחקר בעיקר בתקופת ההתערבות ביחס לשאר קב' המחקר. השינוי בעמדות נשאר יציב וגבוה גם 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות.

ראיית האדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית כבעל מיומנות תעסוקתית ויכולתו להשתלב בעבודה בקרב

מדריכים: בחינת ההבדלים על פי סוג ההתערבות ועל פי זמן המדידה

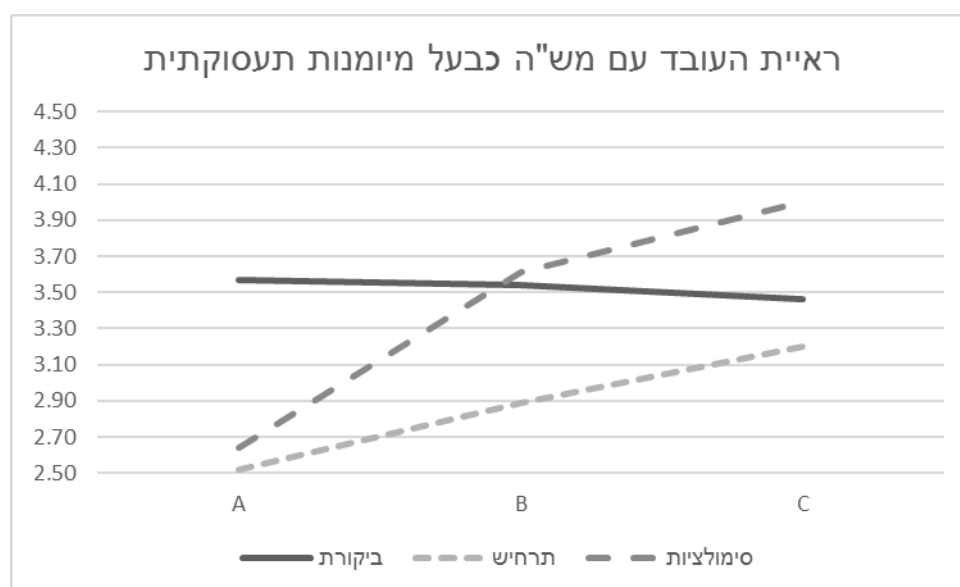
בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות המחקר לבין זמן המדידה בראיית האדם כבעל יכולת, $F(4,160)=70.62, p<.001, \eta^2=0.638$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים בראיית האדם כבעל יכולת לאורך זמן המחקר בכל קבוצת מחקר בנפרד. נמצא כי בקבוצת הביקורת ראיית האדם כבעל יכולת בתחילת ההתערבות גבוהה באופן מובהק מראיית האדם כבעל יכולת 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות. לעומת זאת, בקבוצת התרחיש ובקבוצת הסימולציות ראיית האדם כבעל יכולת עלתה באופן מובהק לאורך זמן המחקר.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות המחקר בראיית האדם כבעל יכולת בתחילת ההתערבות, בסיום ההתערבות ו 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות. נמצא כי בתחילת ההתערבות ראיית האדם כבעל יכולת בקבוצת הביקורת גבוהה באופן מובהק מראיית האדם כבעל יכולת בשתי קבוצות המחקר האחרות. לעומת זאת, בסיום ההתערבות ראיית האדם כבעל יכולת בקבוצת התרחיש נמוכה באופן מובהק מראיית האדם כבעל יכולת בשתי קבוצות המחקר האחרות. לבסוף, 6

חודשים לאחר סיום ההתערבות ראיית האדם כבעל יכולת בקבוצת הסימולציות גבוהה באופן מובהק מראיית האדם כבעל יכולת בשתי קבוצות המחקר האחרות (ר' לוח 17).

לוח 17 : ממוצעים וסטיות תקן של ראיית האדם כבעל יכולת על פי קבוצות סוג ההתערבות וזמן המדידה

קבוצת המחקר	זמן המדידה	n	M	SD
ביקורת	תחילת ההתערבות	28	3.57	0.69
	סיום ההתערבות	28	3.54	0.73
	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	28	3.46	0.71
תרחיש	תחילת ההתערבות	27	2.52	0.78
	סיום ההתערבות	27	2.89	0.80
	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	27	3.20	0.83
סימולציות	תחילת ההתערבות	28	2.64	0.30
	סיום ההתערבות	28	3.61	0.55
	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	28	4.00	0.51



איור מס' 18 : השינוי בראיית האדם כבעל יכולת לאורך המחקר בקרב מדריכים על פי קבוצות המחקר

מקרא: A- תחילת התערבות, B- בסוף ההתערבות וC- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

לסיכום, בכל הממדים שנבדקו לגבי עמדות בקרב מדריכים מסוג העסקת עובדים עם מש"ה, ניכר כי לסימולציות יש את ההשפעה הגדולה ביותר ביחס לשאר קב' המחקר, כשההשפעה הדומיננטית היא בתקופת ההתערבות, וממשיכה לעלות באופן מתון-יציב אף 6 חודשים לאחר תום ההתערבות.

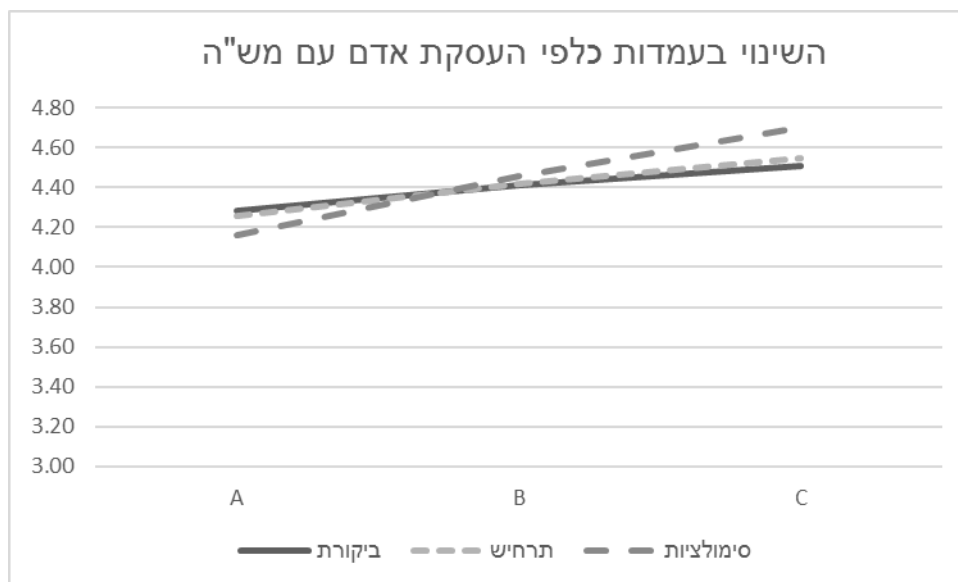
העסקת עובדים עם מש"ה בקרב מעסיקים: בחינת הבדלים על פי סוג ההתערבות וזמן המדידה

בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות המעסיקים לבין זמן המדידה בעמדות כלפי העסקת עובד עם מש"ה בקרב המעסיקים, $F(4,114)=12.36$, $p<.001$, $\eta^2=0.302$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים בעמדות בקרב המעסיקים לאורך זמן המחקר בכל קבוצת מעסיקים בנפרד. נמצא כי בשלוש קבוצות המחקר חלה עלייה מובהקת בעמדות אלו לאורך זמן המחקר.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות המעסיקים בעמדות אלו בקרב המעסיקים לאורך זמן המחקר. נמצא כי בתחילת ההתערבות ובסיום ההתערבות אין הבדלים בעמדות בקרב המעסיקים בין קבוצות המעסיקים. לעומת זאת, 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות העמדות בקרב המעסיקים בקבוצת הביקורת ובקבוצת התרחיש נמוכות באופן מובהק מהעמדות בקרב המעסיקים בקבוצת הסימולציות (ר' לוח 18).

לוח 18: ממוצעים וסטיות תקן של העמדות כלפי העסקת אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית בקרב המעסיקים וזמן המדידה

SD	M	n	זמן המדידה	קבוצת המעסיקים
0.30	4.28	20	תחילת ההתערבות	ביקורת
0.30	4.41	20	סיום ההתערבות	
0.22	4.51	20	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	תרחיש
0.35	4.26	20	תחילת ההתערבות	
0.30	4.42	20	סיום ההתערבות	
0.21	4.55	20	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	סימולציות
0.43	4.16	20	תחילת ההתערבות	
0.29	4.46	20	סיום ההתערבות	
0.13	4.70	20	מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות	



איור מס' 19: השינוי בעמדות כלפי העסקת אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית בקרב המעסיקים

לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים

מקרא: A- תחילת התערבות, B- בסוף ההתערבות ו-C- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות.

ניכר כי גם בקרב המעסיקים, הסימולציות תורמות לשינוי בעמדות כלפי העסקת עובד עם משה יותר מאשר שאר סוגי ההתערבות, כשהשפעה קיימת אף 6 חודשים לאחר תום ההתערבות.

השפעה של עבודת עובד עם משה על שאר העובדים במקום העבודה בקרב מעסיקים: הבדלים על פי

קבוצות סוג התערבות ועל פי זמן המדידה

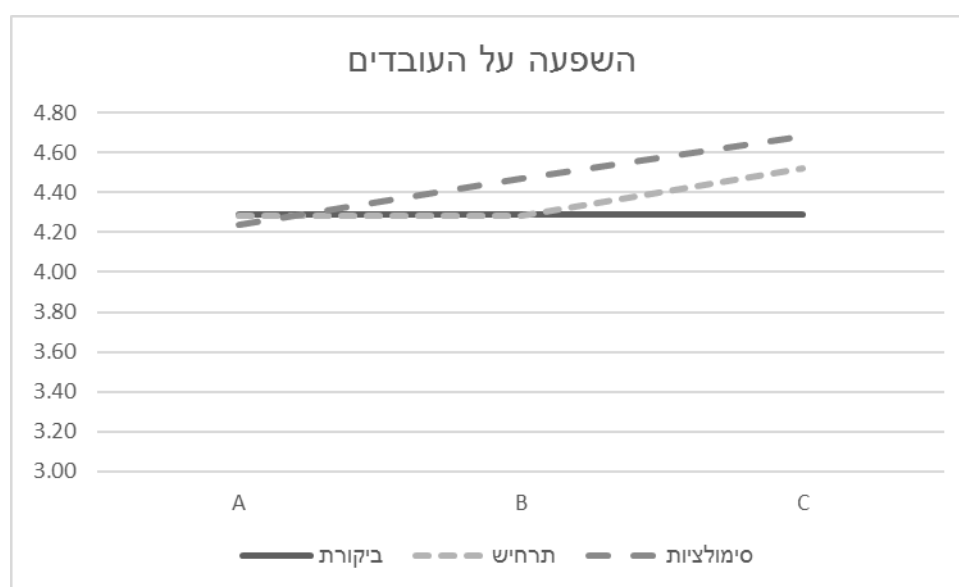
בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות המעסיקים לבין זמן המדידה בהשפעה של עבודת עובד עם משה על שאר העובדים על פי המעסיקים, $F(4,114)=6.37$, $p<.001$, $\eta^2=0.183$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים בהשפעה על עמדות שאר העובדים על פי המעסיקים לאורך זמן המחקר בכל קבוצת מעסיקים בנפרד. נמצא כי בשלושת קבוצות המעסיקים ההשפעה על העובדים עלתה באופן מובהק לאורך זמן המחקר. אולם, ההבדלים שנמצאו בין תחילת ההתערבות, סיום ההתערבות ו-6 חודשים לאחר סיום ההתערבות קטנים באופן משמעותי בקרב קבוצות הביקורת והתרחיש בהשוואה להבדלים שנמצאו בקרב קבוצת הסימולציות.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות המעסיקים בהשפעה על העובדים על פי המעסיקים בתחילת ההתערבות, בסיום ההתערבות ו-6 חודשים לאחר סיום ההתערבות.

בכל שלושת המדידות לא נמצאו הבדלים מובהקים בין קבוצות המעסיקים בהשפעה על העובדים על פי המעסיקים (ר' לוח 19).

לוח 19 : ממוצעים וסטיות תקן של ההשפעה על שאר העובדים על פי קבוצות המעסיקים וזמן המדידה

SD	M	n	זמן המדידה	קבוצת המעסיקים
0.28	4.39	20	תחילת ההתערבות	ביקורת
0.29	4.48	20	סיום ההתערבות	
0.25	4.55	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	תרחיש
0.36	4.39	20	תחילת ההתערבות	
0.29	4.49	20	סיום ההתערבות	
0.21	4.59	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	סימולציות
0.41	4.24	20	תחילת ההתערבות	
0.25	4.48	20	סיום ההתערבות	
0.15	4.66	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	



איור מס' 20 : השינוי בהשפעה על שאר העובדים על פי המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים

מקרא : A- תחילת ההתערבות, B- בסוף ההתערבות וC- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

איור מס' 20 מדגים את השינויים הבלתי מובהקים בין קב' ההתערבות השונות, כשניכר כי מגמת העלייה של הגרפים זהות.

ההשלכות החיוביות של העובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית במקום העבודה בקרב מעסיקים: בחינת

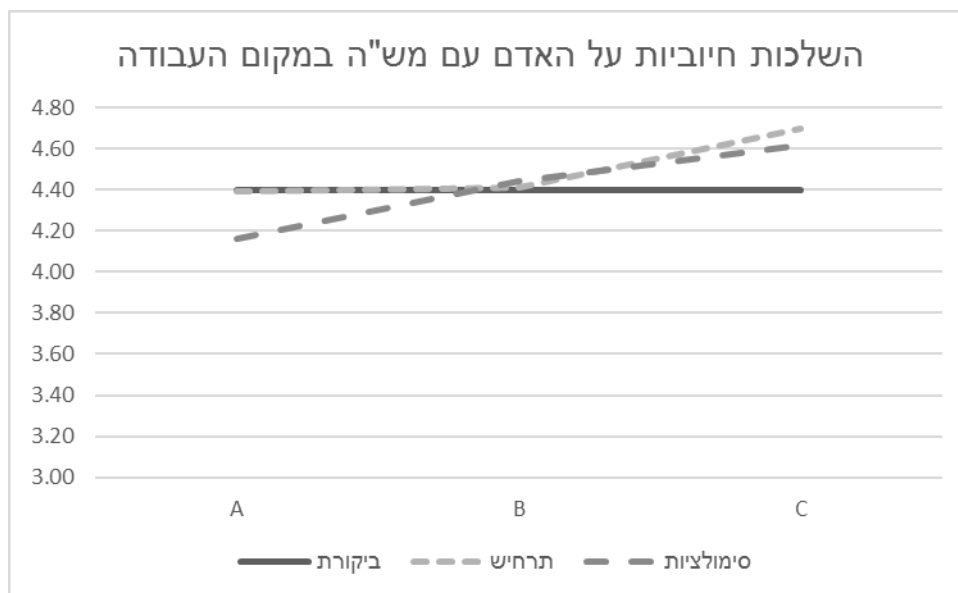
ההבדלים על פי קבוצות סוג ההתערבות ועל פי זמן המדידה

בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות המעסיקים לבין זמן המדידה בהשלכות החיוביות של העובד עם המש"ה על פי המעסיקים, $F(4,114)=3.73$, $p<.01$, $\eta^2=0.116$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים בהשלכות החיוביות על האדם עם המש"ה על פי המעסיקים לאורך זמן המחקר בכל קבוצת מעסיקים בנפרד. נמצא כי לאורך זמן המחקר יש עלייה מובהקת בהשלכות החיוביות של העובד עם המש"ה על פי המעסיקים. אולם, ההבדלים בין ההשלכות החיוביות של העובד עם המש"ה על פי המעסיקים בתחילת ההתערבות לבין ההשלכות החיוביות של העובד עם המש"ה על פי המעסיקים בסיום ההתערבות קטנים באופן משמעותי בקבוצת הביקורת בהשוואה לשתי קבוצות המעסיקים האחרות.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות המעסיקים בהשלכות החיוביות של העובד עם המש"ה על פי המעסיקים לאורך זמן המחקר. נמצא כי בשלושת המדידות לא נמצאו הבדלים מובהקים בהשלכות החיוביות של העובד עם המש"ה על פי המעסיקים בין שלושת קבוצות המחקר (ר' לוח 20).

לוח 20 : ממוצעים וסטיות תקן של ההשלכות החיוביות של העובד עם המש"ה על פי קבוצות המחקר וזמן המדידה

SD	M	n	זמן המדידה	קבוצת המעסיקים
0.35	4.23	20	תחילת ההתערבות	ביקורת
0.40	4.41	20	סיום ההתערבות	
0.32	4.56	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	תרחיש
0.37	4.15	20	תחילת ההתערבות	
0.40	4.43	20	סיום ההתערבות	
0.33	4.56	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	סימולציות
0.52	4.16	20	תחילת ההתערבות	
0.41	4.51	20	סיום ההתערבות	
0.23	4.73	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	



איור מס' 21: השינוי בהשלכות חיוביות על האדם על פי המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים

מקרא: A- תחילת ההתערבות, B- בסוף ההתערבות ו-C- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

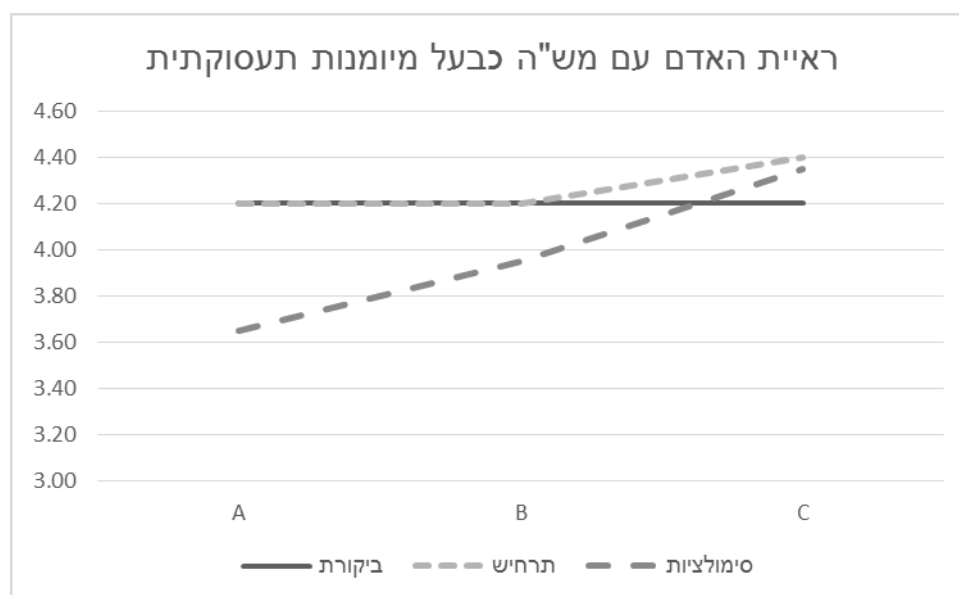
ראיית העובד עם מש"ה כבעל מיומנות תעסוקתית ויכולתו להשתלב בעבודה בקרב מעסיקים: בחינת ההבדלים על פי סוג ההתערבות ועל פי זמן המדידה

בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות המעסיקים לבין זמן המדידה בראיית האדם עם המש"ה כבעל יכולת על פי המעסיקים, $F(4,114)=27.73, p<.001, \eta^2=0.493$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים בראיית האדם עם המש"ה כבעל יכולת על פי המעסיקים לאורך זמן המחקר בכל קבוצת מעסיקים בנפרד. נמצא כי בשלושת קבוצות המחקר ראיית העובד עם המש"ה כבעל יכולת על פי המעסיקים עולה באופן מובהק לאורך זמן המחקר. אולם, ההבדלים בין שלושת המדידות בקרב קבוצת הביקורת וקבוצת התרחיש קטנים באופן משמעותי מההבדלים בקרב קבוצת הסימולציות.

בנוסף, נערכו ניתוחי שונות חד כיווניים לבחינת ההבדלים בין קבוצות המעסיקים בראיית האדם עם המש"ה כבעל יכולת על פי המעסיקים לאורך זמן המחקר. נמצא כי בתחילת ההתערבות ובסיום ההתערבות אין הבדלים בראיית העובד עם מש"ה כבעל יכולת על פי המעסיקים בין שלושת קבוצות המעסיקים. לעומת זאת, 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות ראיית העובד עם מש"ה כבעל יכולת על פי המעסיקים בקבוצת הסימולציות גבוהה באופן מובהק מראיית העובד עם מש"ה כבעל יכולת בשתי קבוצות המעסיקים האחרות (ר' לוח 21).

לוח 21 : ממוצעים וסטיות תקן של ראיית האדם כבעל יכולת על פי קבוצות המעסיקים וזמן המדידה

SD	M	n	זמן המדידה	קבוצת המעסיקים
0.47	3.80	20	תחילת ההתערבות	ביקורת
0.43	3.95	20	סיום ההתערבות	
0.38	4.10	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	תרחיש
0.47	3.80	20	תחילת ההתערבות	
0.43	3.95	20	סיום ההתערבות	
0.40	4.15	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	סימולציות
0.52	3.65	20	תחילת ההתערבות	
0.40	4.15	20	סיום ההתערבות	
0.24	4.85	20	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	



איור מס' 22 : השינוי בראיית האדם עם המש"ה כבעל יכולת על פי המעסיקים לאורך המחקר על פי קבוצות המעסיקים

עבור הממדים השונים של עמדות המעסיקים כלפי תעסוקת עובדים עם מש"ה ניכר כי לסימולציות יש את ההשפעה הרבה יותר, אף 6 חודשים לאחר תום ההתערבות. עם זאת, ניכר כי הממד הדומיננטי המשפיע הוא ראיית האדם עם המש"ה כבעל יכולת תעסוקתית.

הבדלים בין מעסיקים למדריכים במשתני המחקר

על מנת לבחון האם קיימים הבדלים בין מדריכי תעסוקה נתמכת לבין מעסיקים במידת העצמה הפסיכולוגית, במסוגלות העצמית ובעמדות כלפי העסקת אדם עם מש"ה נערכו שלושה מבחני t לשני מדגמים בלתי תלויים (ר' לוח 22). נמצא כי העצמה הפסיכולוגית בקרב המעסיקים גבוהה באופן מובהק מהעצמה הפסיכולוגית בקרב המדריכים, המסוגלות העצמית בקרב המדריכים גבוהה באופן מובהק מהמסוגלות העצמית בקרב המעסיקים, ועמדות המעסיקים כלפי העסקת אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית גבוהה באופן מובהק מעמדות המדריכים כלפי העסקת אדם עם מש"ה..

לוח 22: מבחני t לשני מדגמים בלתי תלויים לבחינת ההבדלים בין הרכזים למעסיקים במשתני המחקר

מדד	קבוצת מחקר	n	M	SD	t(141)
העצמה פסיכולוגית	מדריכים	83	4.19	0.38	-5.27***
	מעסיקים	60	4.47	0.25	
מסוגלות עצמית	מדריכים	83	4.12	0.35	5.05***
	מעסיקים	60	3.84	0.28	
עמדות כלפי העסקת אדם עם מש"ה	מדריכים	83	4.07	0.22	-8.11***
	מעסיקים	60	4.42	0.28	

*** $p < .001$

לאחר שנמצאו הבדלים בין מדריכים לבין מעסיקים בתפיסותיהם לגבי העצמה פסיכולוגית, מסוגלות עצמית ועמדות כלפי העסקת אדם עם מש"ה, בחנו את מאפייני ההבדלים בין המדריכים לבין המעסיקים עבור תפיסות אלו כתלויות באופי ההתערבות (סימולציות, תרחיש, ביקורת ע"י מילוי שאלונים בלבד) וזמן המדידה (תחילת ההתערבות, סיום ההתערבות, 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות).

העצמה פסיכולוגית: מאפייני ההבדלים בין מדריכים לבין מעסיקים לפי סוג ההתערבות וזמן המדידה
 בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין סוג ההתערבות לבין זמן המדידה במידת העצמה הפסיכולוגית, $F(4,274)=18.42$, $p<.001$, $\eta^2=0.212$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים לבדיקת ההבדלים בין שלושת סוגי ההתערבות (סימולציות, תרחיש וביקורת) במידת העצמה הפסיכולוגית בתחילת התערבות, בסוף ההתערבות ו6 חודשים לאחר סיום ההתערבות.

נמצא כי בעוד שלא נמצאו הבדלים בין שלושת סוגי ההתערבות במידת העצמה הפסיכולוגית בתחילת ההתערבות, מידת העצמה הפסיכולוגית בסוף ההתערבות 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות גבוהה יותר באופן מובהק בקבוצת התרחיש ובקבוצת הסימולציות בהשוואה לקבוצת הביקורת (ר' לוח 23).

לוח 23 : ממוצעים וסטיות תקן של מידת העצמה הפסיכולוגית על פי סוג ההתערבות וזמן המדידה

SD	M	n	זמן המדידה	סוג ההתערבות
0.30	4.05	48	תחילת ההתערבות	ביקורת
0.38	4.20	48	סיום ההתערבות	
0.47	4.16	48	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	
0.33	4.17	47	תחילת ההתערבות	תרחיש
0.33	4.41	47	סיום ההתערבות	
0.40	4.39	47	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	
0.35	4.22	48	תחילת ההתערבות	סימולציות
0.27	4.53	48	סיום ההתערבות	
0.34	4.61	48	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	

בניתוח נמצא כי לא קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות המשתתפים לבין זמן המדידה במידת העצמה הפסיכולוגית, $F(2,274)=0.52$, $p>.05$, $\eta^2=0.004$. כלומר, ההבדלים שנמצאו במידת העצמה הפסיכולוגית בין תחילת ההתערבות, סיום ההתערבות 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות, אינם שונים בקרב המדריכים והמעסיקים (ר' לוח 24).

לוח 24 : ממוצעים וסטיות תקן של מידת העצמה הפסיכולוגית על פי קבוצות המשתתפים (מדריכים/מעסיקים) וזמן המדידה

SD	M	n	זמן המדידה	קבוצת המשתתפים
0.42	4.02	83	תחילת ההתערבות	מדריכים
0.39	4.20	83	סיום ההתערבות	
0.38	4.34	83	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	
0.28	4.30	60	תחילת ההתערבות	מעסיקים
0.25	4.49	60	סיום ההתערבות	
0.27	4.61	60	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	

בניתוח נמצא כי לא קיימת אינטראקציה מובהקת בין אופי ההתערבות לבין קבוצת המשתתפים (מדריכים/ מעסיקים) במידת העצמה הפסיכולוגית, $F(2,137)=2.89$, $p>.05$, $\eta^2=0.040$. כלומר, הפערים בין קבוצת הביקורת, התרחיש והסימולציה אינם שונים בין המדריכים למעסיקים (ר' לוח 25).

לוח 25: ממוצעים וסטיות תקן של מידת העצמה הפסיכולוגית על פי קבוצת המשתתפים (מדריכים/ מעסיקים) ואופי ההתערבות (סימולציה, תרחיש וביקורת)

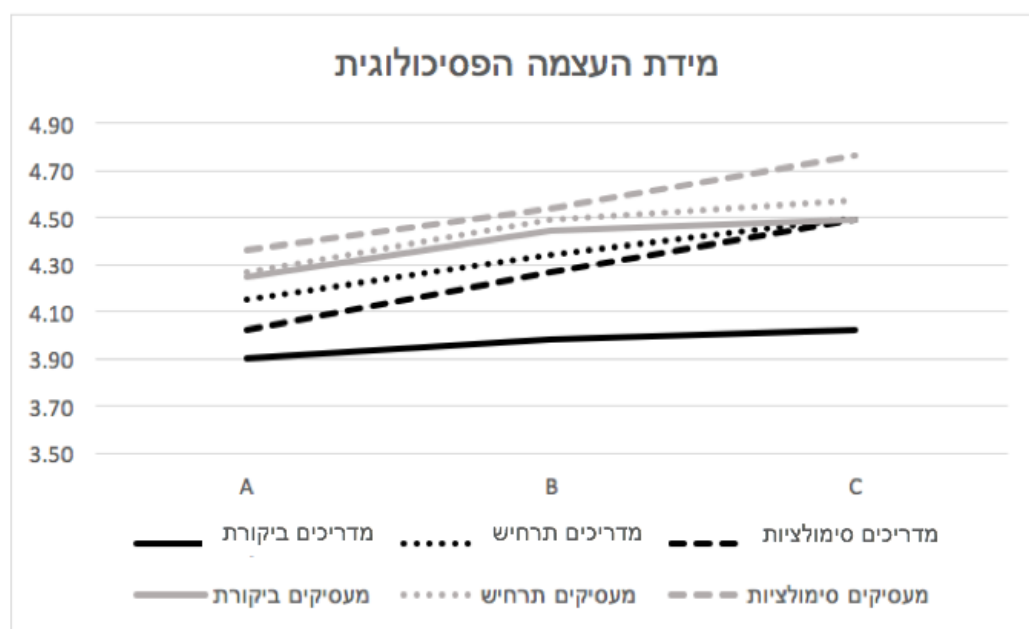
קבוצת המשתתפים	סוג ההתערבות	n	M	SD
מדריכים	ביקורת	28	3.97	0.23
	תרחיש	27	4.33	0.36
	סימולציה	28	4.26	0.43
מעסיקים	ביקורת	20	4.39	0.26
	תרחיש	20	4.45	0.24
	סימולציה	20	4.56	0.24

לבסוף, בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצת המשתתפים (מדריכים/ מעסיקים), אופי ההתערבות (סימולציה, תרחיש וביקורת) וזמן המדידה (בתחילת ההתערבות, בסיום ההתערבות ו6 חודשים לאחר סיום ההתערבות) במידת העצמה הפסיכולוגית, $F(4,274)=3.72$, $p<.01$, $\eta^2=0.051$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שישה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים במידת העצמה הפסיכולוגית בתחילת התערבות, בסוף ההתערבות ו6 חודשים לאחר סיום ההתערבות לכל סוג התערבות וקבוצת משתתפים בנפרד.

נמצא כי עבור המדריכים והמעסיקים, בשלושת סוגי ההתערבות (סימולציות, תרחישים וביקורת), יש עלייה מובהקת במידת העצמה הפסיכולוגית בין שלבי המחקר השונים (בתחילת ההתערבות, בסיום ההתערבות ו6 חודשים לאחר סיום ההתערבות). אולם, עבור המדריכים בקבוצת הביקורת ההבדלים בין מידת העצמה הפסיכולוגית בסיום ההתערבות ו6 חודשים לאחר סיום ההתערבות מובהקים אבל נמוכים מאד יחסית להבדלים האחרים שנמצאו בקבוצת הסימולציה והתרחיש (ר' לוח 26).

לוח 26 : ממוצעים וסטיות תקן של מידת העצמה הפסיכולוגית על פי קבוצת המשתתפים (מדריכים/ מעסיקים), אופי ההתערבות וזמן המדידה

SD	M	n	זמן המדידה	תפועל	משתתפים
0.23	3.90	28	תחילת ההתערבות	ביקורת	מדריכים
0.21	3.98	28	סיום ההתערבות		
0.27	4.02	28	6 חודשים לאחר		
0.44	4.15	27	תחילת ההתערבות	תרחיש	
0.38	4.34	27	סיום ההתערבות		
0.30	4.50	27	6 חודשים לאחר		
0.52	4.02	28	תחילת ההתערבות	סימולציות	
0.46	4.27	28	סיום ההתערבות		
0.36	4.49	28	6 חודשים לאחר		
0.26	4.25	20	תחילת ההתערבות	ביקורת	מעסיקים
0.26	4.44	20	סיום ההתערבות		
0.27	4.49	20	6 חודשים לאחר		
0.27	4.27	20	תחילת ההתערבות	תרחיש	
0.25	4.49	20	סיום ההתערבות		
0.24	4.57	20	6 חודשים לאחר		
0.29	4.36	20	תחילת ההתערבות	סימולציות	
0.23	4.54	20	סיום ההתערבות		
0.23	4.76	20	6 חודשים לאחר		



איור מס' 23 : השינוי במידת העצמה הפסיכולוגית לאורך המחקר על פי קבוצות המשתתפים (מדריכים, מעסיקים) ואופי ההתערבות

מקרא : A- תחילת ההתערבות, B- בסוף ההתערבות ו-C- 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות.

לאור איור מס' 23, המציג שיפוע ניכר עבור קבוצות הסימולציות הן בקרב המדריכים והן בקרב המעסיקים, ניכר כי לסימולציות השפעה יחסית גבוהה ביחס לסוגי ההתערבות האחרים במחקר (תרחיש, ביקורת באמצעות שאלונים).

מסוגלות העצמית: מאפייני ההבדלים בין מדריכים לבין מעסיקים לפי סוג ההתערבות וזמן

המדדה

בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין סוג ההתערבות לבין זמן המדידה במסוגלות העצמית, $F(4,274)=102.90, p<.001, \eta^2=0.600$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים במסוגלות העצמית בתחילת התערבות, בסוף ההתערבות ו-6 חודשים לאחר סיום ההתערבות לכל סוג התערבות בנפרד. נמצא כי בקבוצת הביקורת המסוגלות העצמית בתחילת ההתערבות נמוכה באופן מובהק מהמסוגלות העצמית בסיום ההתערבות ו-6 חודשים לאחר סיום ההתערבות. לעומת זאת בקבוצת התרחיש ובקבוצת הסימולציות המסוגלות העצמית עלתה באופן מובהק בין כל שלבי המחקר השונים (תחילת ההתערבות, סיום ההתערבות ו-6 חודשים לאחר סיום ההתערבות) (ר' לוח 27).

לוח 27: ממוצעים וסטיות תקן של המסוגלות העצמית על סוג ההתערבות וזמן המדידה

SD	M	n	זמן המדידה	סוג ההתערבות
0.42	3.76	48	תחילת ההתערבות	ביקורת
0.34	3.90	48	סיום ההתערבות	
0.35	3.92	48	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	תרחיש
0.41	3.83	47	תחילת ההתערבות	
0.36	4.07	47	סיום ההתערבות	סימולציות
0.37	4.32	47	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	
0.29	3.55	48	תחילת ההתערבות	
0.33	4.18	48	סיום ההתערבות	
0.36	4.47	48	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	

בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות המשתתפים (מדריכים/מעסיקים) לבין זמן המדידה במסוגלות העצמית, $F(2,274)=3.40, p<.05, \eta^2=0.024$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שני ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים במסוגלות העצמית בין שלבי המחקר השונים (בתחילת התערבות, בסוף ההתערבות ו-6 חודשים לאחר סיום ההתערבות) לכל קבוצת משתתפים בנפרד. נמצא כי גם עבור המעסיקים וגם עבור המדריכים חלה עלייה מובהקת במסוגלות

העצמית בין שלבי המחקר השונים, אולם ההבדלים בקרב המעסיקים גדולים יותר מההבדלים בקרב המדריכים (ר' לוח 28). גם במבחני t לשני מדגמים בלתי תלויים שנעשו לבדיקת ההבדלים בין המעסיקים למדריכים במסוגלות העצמית בתחילת ההתערבות, סוף ההתערבות ו6 חודשים לאחר סיום ההתערבות נמצא כי בכל זמני המדידה המסוגלות העצמית בקרב המדריכים גבוהה באופן מובהק מהמסוגלות העצמית בקרב המעסיקים. אולם הבדלים אלו גדלו ככל שזמן המדידה התקדם.

לוח 28 : ממוצעים וסטיות תקן של המסוגלות העצמית על פי קבוצות המשתתפים וזמן המדידה

קבוצת המשתתפים	זמן המדידה	n	M	SD
מדריכים	תחילת ההתערבות	83	3.81	0.40
	סיום ההתערבות	83	4.16	0.38
	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	83	4.37	0.47
מעסיקים	תחילת ההתערבות	60	3.58	0.33
	סיום ההתערבות	60	3.89	0.25
	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	60	4.06	0.28

בניתוח נמצא כי לא קיימת אינטראקציה מובהקת בין סוג ההתערבות לבין קבוצת המשתתפים במסוגלות העצמית, $F(2,137)=1.29$, $p>.05$, $\eta^2=0.018$. כלומר, הפערים בין קבוצת הביקורת, התרחיש והסימולציה אינם שונים בין המדריכים לבין המעסיקים (ר' לוח 29).

לוח 29 : ממוצעים וסטיות תקן של המסוגלות העצמית על פי קבוצות המשתתפים (מדריכים/ מעסיקים)

וסוג ההתערבות

קבוצת המשתתפים	סוג ההתערבות	n	M	SD
מדריכים	ביקורת	28	3.94	0.39
	תרחיש	27	4.23	0.34
	סימולציה	28	4.18	0.22
מעסיקים	ביקורת	20	3.76	0.26
	תרחיש	20	3.85	0.27
	סימולציה	20	3.91	0.29

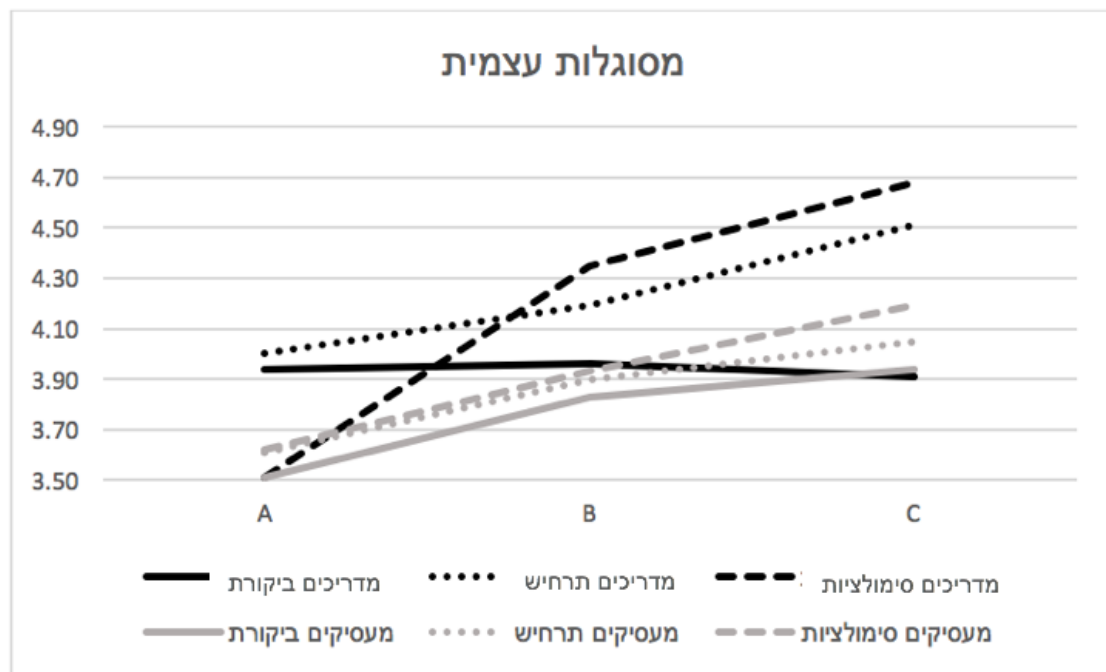
לבסוף, בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות המשתתפים (מדריכים/ מעסיקים), סוג ההתערבות וזמן המדידה במסוגלות העצמית, $F(4,274)=71.52$, $p<.001$, $\eta^2=0.511$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שישה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים

במסוגלות העצמית בתחילת התערבות, בסוף ההתערבות ו6 חודשים לאחר סיום ההתערבות לכל סוג התערבות וקבוצת משתתפים בנפרד (מדריכים/ מעסיקים). נמצא כי עבור המדריכים, בקבוצת הביקורת המסוגלות העצמית בסיום ההתערבות גבוהה באופן מובהק מהמסוגלות העצמית 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות, ואילו בקבוצת התרחיש ובקבוצת הסימולציות המסוגלות העצמית עולה באופן מובהק בין שלבי המחקר השונים. לעומת זאת, עבור המעסיקים, בכל קבוצות ההתערבות, המסוגלות העצמית בתחילת ההתערבות נמוכה באופן מובהק מהמסוגלות העצמית בסיום ההתערבות ו6 חודשים לאחר סיום ההתערבות, והמסוגלות העצמית בסיום ההתערבות נמוכה באופן מובהק מהמסוגלות העצמית מספר חודשים לאחר סיום ההתערבות (ר' לוח 30).

לוח 30 : ממוצעים וסטיות תקן של המסוגלות העצמית על פי קבוצת המשתתפים (מדריכים, מעסיקים),

סוג ההתערבות וזמן המדידה

משתתפים	סוג התערבות	זמן המדידה	n	M	SD
מדריכים	ביקורת	תחילת ההתערבות	28	3.94	0.38
		סיום ההתערבות	28	3.96	0.39
		6 חודשים לאחר	28	3.91	0.41
	תרחיש	תחילת ההתערבות	27	4.00	0.40
		סיום ההתערבות	27	4.19	0.38
		6 חודשים לאחר	27	4.51	0.30
מעסיקים	סימולציות	תחילת ההתערבות	28	3.51	0.22
		סיום ההתערבות	28	4.35	0.25
		6 חודשים לאחר	28	4.68	0.26
	ביקורת	תחילת ההתערבות	20	3.51	0.33
		סיום ההתערבות	20	3.83	0.24
		6 חודשים לאחר	20	3.94	0.24
	תרחיש	תחילת ההתערבות	20	3.61	0.31
		סיום ההתערבות	20	3.90	0.26
		6 חודשים לאחר	20	4.05	0.29
	סימולציות	תחילת ההתערבות	20	3.62	0.36
		סיום ההתערבות	20	3.93	0.26
		6 חודשים לאחר	20	4.19	0.28



איור מס' 24: השינוי במסוגלות עצמית לאורך המחקר על פי קבוצות המשתתפים וסוג ההתערבות

מקרא: A- תחילת ההתערבות, B- בסוף ההתערבות ו C – 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

מתוך איור מס' 24 ניתן להסיק כי העלייה בממד המסוגלות עצמית הייתה משמעותית ביותר בקרב המדריכים והמעסיקים בקב' הסימולציה, עם השפעה רבה יותר בקרב המדריכים (שיפוע תלול יותר). גם בקב' התרחיש בקרב המדריכים והמעסיקים חלה עלייה במסוגלות עצמית אך מתונה ביותר. בקב' הביקורת, הן בקרב המדריכים והן בקרב המעסיקים, השינויים היו זניחים ביותר.

העסקת אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית: מאפייני ההבדלים בין מדריכים לבין מעסיקים

לפי סוג ההתערבות וזמן המדידה

בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין סוג ההתערבות לבין זמן המדידה בעמדות, $F(4,274)=317.38, p<.001, \eta^2=0.822$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שלושה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים בעמדות בין שלבי המחקר השונים. נמצא כי בקבוצת התרחיש העמדות בתחילת ההתערבות נמוכות באופן מובהק מהעמדות בסיום ההתערבות ו 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות. לעומת זאת בקבוצת הביקורת ובקבוצת הסימולציות יש עלייה מובהקת בין שלבי המחקר השונים (ר' לוח 31).

לוח 31 : ממוצעים וסטיות תקן של העמדות כלפי העסקת עובד עם מש״ה על פי סוג ההתערבות וזמן

המדדה

SD	M	n	זמן המדידה	סוג התערבות
0.30	4.09	48	תחילת ההתערבות	ביקורת
0.33	4.15	48	סיום ההתערבות	
0.34	4.19	48	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	
0.28	4.10	47	תחילת ההתערבות	תרחיש
0.32	4.16	47	סיום ההתערבות	
0.34	4.20	47	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	
0.39	3.85	48	תחילת ההתערבות	סימולציות
0.21	4.50	48	סיום ההתערבות	
0.14	4.66	48	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	

בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות המשתתפים לבין זמן המדידה בעמדות, $F(2,274)=27.76$, $p<.001$, $\eta^2=0.168$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שני ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים בין שלבי המחקר השונים לכל קבוצת משתתפים בנפרד. נמצא כי גם עבור המעסיקים וגם עבור המדריכים העמדות כלפי העסקת עובד עם מש״ה עולות באופן מובהק בין שלבי המחקר השונים, אולם ההבדלים בין העמדות כלפי העסקת עובד עם מש״ה בסיום ההתערבות לבין העמדות 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות גבוהים משמעותית בקרב המעסיקים בהשוואה לרכזים (ר' לוח 32).

לוח 32 : ממוצעים וסטיות תקן של העמדות כלפי העסקת עובד עם מש״ה על פי קבוצות המשתתפים וזמן

המדדה

SD	M	n	זמן המדידה	קבוצת המשתתפים
0.23	3.86	83	תחילת ההתערבות	מדריכים
0.32	4.16	83	סיום ההתערבות	
0.36	4.19	83	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	
0.36	4.23	60	תחילת ההתערבות	מעסיקים
0.29	4.43	60	סיום ההתערבות	
0.20	4.59	60	6 חודשים לאחר סיום ההתערבות	

בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין סוג ההתערבות לבין קבוצת המשתתפים בעמדות, $F(2,137)=5.68, p<.01, \eta^2=0.077$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שני ניתוחי שונות חד כיווניים לבדיקת ההבדלים בעמדות בין שלוש קבוצות המחקר (סימולציות, תחקיר וביקורת) לכל קבוצת משתתפים בנפרד. נמצא כי עבור המדריכים, העמדות בקרב קבוצת הביקורת והתרחיש נמוכות באופן מובהק מהעמדות בקרב קבוצת הסימולציות, לעומת זאת עבור המעסיקים אין הבדלים בעמדות בין שלוש קבוצות המחקר (ר' לוח 33).

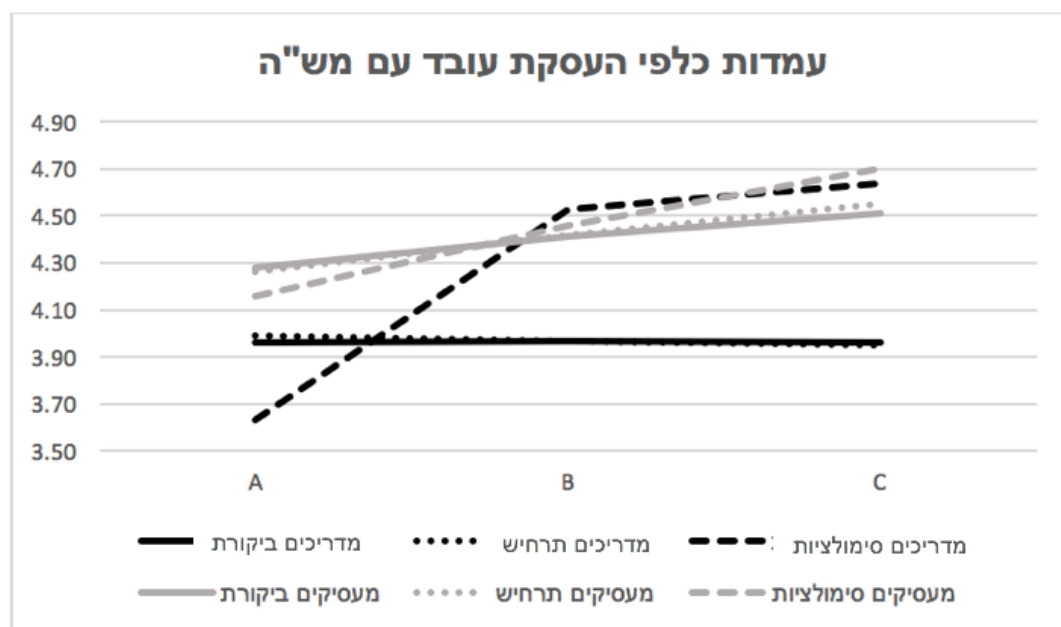
לוח 33 : ממוצעים וסטיות תקן של העמדות על פי קבוצות המשתתפים וסוג ההתערבות

קבוצת המשתתפים	סוג ההתערבות	n	M	SD
מדריכים	ביקורת	28	3.96	0.21
	תרחיש	27	3.97	0.15
	סימולציה	28	4.27	0.13
מעסיקים	ביקורת	20	4.40	0.27
	תרחיש	20	4.41	0.28
	סימולציה	20	4.44	0.28

לבסוף, בניתוח נמצא כי קיימת אינטראקציה מובהקת בין קבוצות המשתתפים (מדריכים, מעסיקים), סוג ההתערבות וזמן המדידה בעמדות, $F(4,274)=120.02, p<.001, \eta^2=0.637$. כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו שישה ניתוחי שונות חד כיווניים מסוג מדידות חוזרות לבדיקת ההבדלים בעמדות כלפי העסקת עובד עם מש"ה בין שלבי המחקר לכל סוג ההתערבות וקבוצת המשתתפים (מדריכים/מעסיקים) בנפרד. נמצא כי עבור המדריכים, בקבוצת הביקורת ובקבוצת התרחיש נמצא כי אין הבדלים מובהקים בעמדות כלפי העסקת עובד עם מש"ה בין שלבי המחקר השונים, ואילו בקבוצת הסימולציות יש עלייה מובהקת בין שלבי המחקר השונים. לעומת זאת, עבור המעסיקים בכל שלוש קבוצות המחקר (סימולציות, תרחיש, ביקורת) יש עלייה מובהקת בין שלבי המחקר השונים (ר' לוח 34).

לוח 34 : ממוצעים וסטיות תקן של העמדות על פי קבוצת המשתתפים, סוג ההתערבות וזמן המדידה

SD	M	n	זמן המדידה	תפועל	משתתפים
0.21	3.96	28	תחילת ההתערבות	ביקורת	מדריכים
0.21	3.97	28	סיום ההתערבות		
0.21	3.96	28	6 חודשים לאחר		
0.14	3.99	27	תחילת ההתערבות	תרחיש	מדריכים
0.17	3.97	27	סיום ההתערבות		
0.14	3.95	27	6 חודשים לאחר		
0.13	3.63	28	תחילת ההתערבות	סימולציות	מדריכים
0.13	4.53	28	סיום ההתערבות		
0.14	4.64	28	6 חודשים לאחר		
0.30	4.28	20	תחילת ההתערבות	ביקורת	מעסיקים
0.30	4.41	20	סיום ההתערבות		
0.22	4.51	20	6 חודשים לאחר		
0.35	4.26	20	תחילת ההתערבות	תרחיש	מעסיקים
0.30	4.42	20	סיום ההתערבות		
0.21	4.55	20	6 חודשים לאחר		
0.43	4.16	20	תחילת ההתערבות	סימולציות	מעסיקים
0.29	4.46	20	סיום ההתערבות		
0.13	4.70	20	6 חודשים לאחר		



איור מס' 25 : השינוי בעמדות כלפי עובד עם מש"ה לאורך המחקר על פי קבוצות המשתתפים וסוג ההתערבות.

מקרא : A-תחילת ההתערבות, B- בסוף ההתערבות וC – 6 חודשים לאחר סיום ההתערבות

איור מס' 25 מראה את דומיננטיות העלייה של הגרף הסימולציות בקרב מדריכים ביחס למעסיקים לגבי השינוי בעמדות כלפי עובד עם משי"ה (על פי שיפוע הגרף). ניכר כי עבור עמדות כלפי עובד עם משי"ה, אופי התערבות מסוג תרחיש או ביקורת משפיע במידה מועטה.

דיון

עד כה טרם נערך מחקר בעולם, וב ישראל בפרט, הבוחן בו זמנית תפיסות ועמדות הקשורות להיבטים האתיים העולים בעקבות תעסוקת עובדים עם מש"ה בשוק העבודה החופשי בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקים בשוק החופשי. ייחודו של המחקר הנוכחי בא לידי ביטוי בבחינה השוואתית בו זמנית של אסטרטגיות הדרכה מגוונות (סימולציות, תחקיר סימולציות, ניתוח תרחישים) בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת מול מעסיקים המלווים עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (מש"ה) בעבודתם, לצורך פיתוח קוד אתי במסגרות של תעסוקה נתמכת. ממצאי המחקר העלו מבנה רב ממדי של דילמות אתיות וכללי התנהגות אתיים הנגזרים מהן. מרבית הדילמות האתיות נמצאו משותפות למדריכים ולמעסיקים. כמו כן, כללי ההתנהגות האתיים הנגזרים נמצאו בדומה לדילמות האתיות כרוכים סביב חמש אינטראקציות מרכזיות: מדריך/ מעסיק מול העובד עם המש"ה, מדריך/ מעסיק מול ההורים, מדריך/ מעסיק בינם לבין עצמם, מדריך / מעסיק לבין הממונים, ומדריך/ מעסיק בינם לבין מעצבי המדיניות הציבורית. אינטראקציות אלו נמצאו מקווננות במודל אקולוגי חברתי רב שכתבתי הכולל רבדים שונים, משכבת המיקרו הדנה באדם עם המש"ה ובני משפחתו, שכבת המזו הדנה ביחסים הבינאישיים של בעלי העניין השונים של העובד עם המש"ה, שכבת האקזו הדנה בארגון, שכבת המקרו הכוללת את הקהילה, ושכבת המדיניות הציבורית.

המכנה המשותף לכלל הדילמות האתיות סביב תעסוקת עובדים עם מש"ה נסובה סביב הצורך להגן על העובד עם המש"ה, כשהמקורות להגן עליו יכולים לנבוע מרבדים שונים של המודל האקולוגי החברתי, אף מהקרובים אליו ביותר כמו משפחתו (לדוג', במקרים שרצונם שיעבוד מחוץ למע"ש בשל רמת שכר גבוהה יותר אף בניגוד לנטייתו או רצונו של העובד עם המש"ה, לקיחת כל המשכורת של העובד עם מש"ה לכלכלת המשפחה בטענה כי עלות הטיפול בו גבוהה), המעסיק (תפיסות מעסיקים כי בשל התפוקה הנמוכה והמורכבות הכרוכה בתעסוקה מסוג זה, ראוי שהעובד עם מש"ה יסגור פערים ויישאר שעות נוספות בארגון ללא תמורה כספית), השכבה הארגונית (דרישה לתפקידים נוספים מהעובד עם מש"ה מעבר למה שהוצהר ונקבע מראש, כשהתאם להגדרות שהוצהרו בעבר נקבע שכרו), הקהילה (מקומות עבודה נוספים הנרתעים מתעסוקת עובדים עם מע"ש, דבר המאלץ לעיתים מדריכי תעסוקה נתמכת להתגמש בהגנה על העובד עם המש"ה כדי לשמר את מקום עבודתו, ואף המדיניות הציבורית (המאפשרת בתנאים מסוימים תעסוקה ברמות שכר נמוכות שאינן יכולות לאפשר לכלכלה עצמאית).

דילמה אתית מרכזית המשותפת הן למדריכים והן למעסיקים נסובה סביב המתח שבין שוויוניות מול התחשבות בצרכיו הייחודיים של העובד עם המש"ה. מצד אחד, העובד עם המש"ה אינו שווה בכישוריו הקוגניטיביים והמוטוריים ביחס לשאר העובדים, אך מצד שני מצופה ממנו במסגרת הגדרת תפקידו

לעשות את המוטל עליו נאמנה. כך מצאנו את הדילמה הנ"ל עולה במקרה של גבולות מגע ובמקרה של גניבה מהארגון. במקרים הנ"ל ניכר כי כלל ההתנהגות הנגזר התמקד בכך שיש לפעול לפי עקרון צמצום פערים בין העובד עם המש"ה לבין שאר העובדים, אך כשערך אי הפגיעה בארגון משותף הן למדריכים והן למעסיקים. דהיינו יש להסביר את נושא גבולות המגע לעובדת עם המש"ה, יש להסביר את חומרת מעשה הגנבה לעובד עם המש"ה, פעולות שלא היו נעשות עם שאר העובדים בארגון, כדי להביא את העובדים עם המש"ה להבנת משמעות פעילויות חמורות אלו. במידה ושיפור ההתנהגות לא יוטמע, הן המדריכים והן המעסיקים מאמינים כי יש להפסיק את עבודתו של העובד עם המש"ה, מאחר ואין לפגוע ברווחי הארגון, מה גם שלמדריכי תעסוקה נתמכת אין רצון לפגוע במערך היחסים עם המעסיקים, כדי לאפשר תעסוקה פוטנציאלית עתידית לעובדים נוספים עם מש"ה

סביב תפיסת האוטונומיה של האדם עם מש"ה עלה המתח האתי בקרב בעלי העניין השונים (מדריכים, מעסיקים, הורים) שבין הרצון להרחיב את האוטונומיה של המשתקם באמצעות יציאה ממע"ש לשוק העבודה החופשי, כשכלכלית, רמת השכר הגבוהה ביחס לתעסוקה במע"ש תאפשר לו עצמאות כלכלית גבוהה יותר. עם זאת המשתקם חושש מהיציאה מהמפעל המוגן ומרצח מהפעילות החברתית שם. אך במקביל עלה גם המתח האתי סביב הצורך לצמצם את האוטונומיה של האדם עם המש"ה, למשל במקרים הפוכים בהם המשתקם רוצה לעבוד בשוק העבודה החופשי, אך לפי הערכת אנשי המקצוע, אינו כשיר ומוכן לכך עדיין. בדומה, מקרים של הפרעות אכילה בקרב עובד עם מש"ה, האם ראוי לצמצם את יכולת הבחירה של העובד עם המש"ה בסוגי המזון, כשלעובדים נוספים עם הפרעות אכילה, איננו מוצאים את הזכות להתערב בבחירת סוגי המזון. גם סביב רצון המשפחה עולים דילמות אתיות רבות הנוגעות לנושא השכר. יש משפחות שמצבן הכלכלי איתן, ולכן המניע לתעסוקה הוא המשמעות בעבודה והחשיבות שהתעסוקה נותנת לבנם, עד כדי נכונות שבנם יהיה מועסק ללא תלוש שכר, בניגוד לחוק. לעומתן, משפחות שבשל מצבן הכלכלי הקשה (משפחות החיות על קצבאות שונות), זקוקות להכנסה כספית נוספת של בנם עם המש"ה, ולכן ידרשו שבנם יעבוד מחוץ למע"ש אף בניגוד לרצונו או כישוריו או במקרים קיצוניים בה תיקח המשפחה את כל הכנסת בנם עם המש"ה לרווחת המשפחה.

בנוסף, מצאנו כי קיימות דילמות אתיות ייחודיות עבור כל סקטור, הן למדריכים והן למעסיקים, לדוגמא, בקרב מדריכים, דילמות שנסובו סביב "ריבוי הנאמנויות" של מדריך התעסוקה הנתמכת, למי עליהם להיות נאמנים כשקיים מתח בין בעלי העניין השונים הנמצאים באינטראקציה עם העובד עם מש"ה, או בקרב מעסיקים, כשקיים מתח שבין אחריותם החברתית או התנהגותם האזרחית (לעשות מעבר להגדרות התפקיד שלהם) כשמנגד הדבר עשוי לפגוע ברווחת הארגון. ממצאים אלו ממחישים את הרב-ממדיות סביב הדילמות האתיות בתעסוקת מש"ה.

גם כללי ההתנהגות האתיים שנגזרו סביב האינטראקציות השונות העלו מבנה רב גוני ורב ממדי. הן בקרב המדריכים והן בקרב המעסיקים נמצאו כללים לא אחידים עבור אותם אירועים אתיים, שנעו על ציר מגמישות עד קשיחות במתן הפתרון. כך לדוג', במקרה של עבודתו של עובד עם מש"ה בארגון ללא תלוש שכר (תשלום במזומן), כללי ההתנהגות האתיים בקרב מדריכים נעו על רצף שבין: גמישות לנסות למצוא פתרון עם המעסיק, שיחה עם הורים המלווה בתמיכה ועד הפסקת העבודה ופיטורין. כללי ההתנהגות האתיים בקרב מעסיקים נעו על רצף שבין פתרון זמני עד שהעסק יתייצב כלכלית, עד חוסר הכלת נושא העסקה ללא תלוש שכר. עם זאת חשוב לציין כי רק באינטראקציה שבין מדריך/ מעסיק לבין המדיניות הציבורית, כלל ההתנהגות האתי המומלץ הן ע"י המדריכים והן ע"י המעסיקים היה בהתאם למדיניות מתוך ההבנה כי כלל זה מגן הן על העובד עם המש"ה, על מדריך התעסוקה, ועל המעסיק מפני תביעות משפטיות אפשריות.

כמו כן מצאנו כללי התנהגות אתיים הייחודים למדריכי תעסוקה נתמכת כשהמוטיב המרכזי הוא גמישות, לדוג' "אני מאמין כי כדאי לנסות לבקש מהמעסיק קצת סבלנות ואורח רוח במקביל להבטחה של נוכחות מוגברת של המדריך", בעוד שבקרב מעסיקים כללי ההתנהגות האתיים הייחודים להם נסובו סביב רווחת הארגון, לדוג', "אני מאמין כי חובה לשמור על רווחיות העסק ורק לאחר מכן להכיל עובד עם קשיים". המבנה הרב-ממדי של כללי ההתנהגות האתיים הנגזרים במחקר מעידים על החשיבות של פיתוח קוד אתי משותף הן למדריכים והן למעסיקים תוך התייחסות להיבטים ייחודיים הנובעים מזווית ראייה שונה ואינטרסים מגוונים. החשיבות של פיתוח קוד אתי נובעת לא רק מתוך העמימות והאי ודאות שמצאנו בקרב מדריכים ומעסיקים כיצד עליהם לנהוג, אלא מתוך ממצאים שהעלו שלעיתים מעסיקים ממליצים על דרכי פעולה ותגובה שאינם ראויים, לדוג', תשלום נזק מעובד עם מש"ה (למשל בגין שבירת כלים בבית הקפה), כשחלק מהמדריכים לא מודעים האם מותר או ראוי לדרוש זאת מעובד עם מש"ה.

חיזוק נוסף לפיתוחה של גישה אינטגרטיבית באה לידי ביטוי גם באמצעות המתודולוגיה הכמותנית שבחנה אסטרטגיות ההדרכה בקרב המדריכים והמעסיקים אשר העלו ממצאים דומים. ניכר כי השימוש באסטרטגית הדרכה ממוקדת לומד בעזרת סימולציות בקרב המדריכים, או תחקורם ע"י המעסיקים היו האפקטיביים ביותר לשיפור עמדות מסוג העצמה פסיכולוגית ומסוגלות עצמית על ממדיהם השונים, כשההבדלים בין קב' ההתערבות בתחילת ההתערבות לא היו מובהקים, כשהשפעה הגדולה של הסימולציות הייתה במהלך ההתערבות (במהלך ימי הסדנא בקרב המדריכים/ במהלך פגישות הצפייה בסימולציות וניתוחם ע"י המעסיקים), אך נמשכה באופן מתון גם כשבדקנו חצי שנה לאחר תום

ההתערבות. עם זאת, חשוב לציין כי גם ניתוח התרחישים בקרב המדריכים והמעסיקים נמצא כמשפיע על עמדות אלו, אך בצורה מתונה יותר.

ממצאים אלו תומכים בספרות (Schweissfurth, 2013) המצדדת בשימוש בסימולציות ככלי הדרכה אפקטיבי הממוקד בלומד (LCE), המדגיש את האקטיביות של המשתתפים במשחק התפקידים והרפלקטיביות של הצופים (שאר המדריכים המשתתפים בסדנא או המעסיקים הצופים בסימולציות המדריכים) תוך שימוש באסטרטגיות מסוג שאלת שאלות, דיאלוג בין המשתתפים (מדריכים, מעסיקים), ופיתוח מיומנויות חשיבה ביקורתית ויצירתית. זוהי למידה אינטראקטיבית ומגוונת המצדיקה את ממצאי המחקר בכך שיכולת ההשפעה שלה נשמרת לאורך זמן, אף חצי שנה לאחר תום המפגשים הן בקרב המדריכים והן בקרב המעסיקים.

את רמת ההעצמה הפסיכולוגית בקרב המעסיקים שנמצאה באופן מובהק גבוהה מהעצמה הפסיכולוגית בקרב המדריכים (בניתוח הכמותי) ניתן להסביר בעזרת הניתוחים האיכותניים שהעלו כי תעסוקת עובדים עם מש"ה בארגונים תרמה להם להרגיש בעלי משמעות ויעילים בעבודה בכך שהכשירו עובדים עם מש"ה להיות אפקטיביים בארגונים, ותרם לתחושתם כי יש להם את היכולת לקבל החלטות ולהשפיע על רמת והקיף התעסוקה. כתמיכה לכך נציין לדוג', מנהל מטבח במלון: "ישנה חשיבות רבה מצד המעסיק בהעסקת העובדים האלו וחשיבות מצד המשתקמים שמעריכים את ההזדמנות שניתנה להם, נכון שצריך הרבה סובלנות אליהם אבל אני משיג פה את מטרתי, הם אוהבים את ההזדמנות שניתנה להם לעבודה, ואני יודע שיש לי שקט לגבי אותם תפקידים שנתתי להם".

את המסוגלות העצמית בקרב המדריכים שנמצאה גבוהה באופן מובהק מהמסוגלות העצמית בקרב המעסיקים ניתן להסביר בשל הכלים המקצועיים, ההכשרה הלימודית והניסיון שלהם בליווי עבודתם של עובדים עם מש"ה הכרוכים במעגלי עבודה רבים, בעוד שמעסיקים, לא עברו הכשרה מקצועית להתמודד עם האתגרים הכרוכים בתעסוקת עובדים עם מש"ה. כך לדוג', ציין מעסיק מחברת חשמל: "זה קשה לי כשאין אדם שניתן להתייעץ איתו לגבי הקשיים וההתמודדות שלנו עם הקושי. צריך מי שייתן פתרונות."

את הרמה הגבוהה של עמדות המעסיקים כלפי העסקת אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית ביחס למדריכים ניתן להסביר בעובדה כי המעסיקים שהשתתפו במחקר, מעסיקים עובדים בודדים עם מש"ה בארגון מתוך בחירה, לכן מחויבים לתהליך ההשמה והליווי ומאמינים ביכולתם של עובדים עם המש"ה להצליח. לעומת זאת, המדריכים בעבודתם נמצאים באינטראקציה עם ספקטרום רחב של עובדים עם מש"ה ומגוון מעסיקים, כך שניסיונם, לאור האתגרים סביב תעסוקה זו, גורם להם להיות פחות חיוביים לעומת המעסיקים שהשתתפו במחקר.

ממצא נוסף חשוב שעלה במחקר הצביע כי כינויי העובד עם המש"ה מגוונים (לדוג', משתקם, חניך, מקבלי שירות, עובד בשוק החופשי) הן בקרב המדריכים והן בקרב המעסיקים אינו אחיד, כשקיימת אבחנה שהשימוש בהמשגה 'עובד עם מש"ה' מתייחסת לתעסוקה בשוק החופשי עם המשמעות הנלוות לכך, שקיימים יחסי עובד-מעביד. לעומת זאת, השימוש בהמשגה 'משתקם' או 'חניך' מתייחסת לתעסוקה מוגנת (לדוג', עבודה במע"ש), כשלא קיימים יחסי עובד-מעביד. אם זאת בשטח (מתוך הסימולציות והתחקירים) ניכר כי השימוש בכל הכינויים, אף תוך כינוי עובד עם מש"ה בשוק החופשי כמשתקם או כחניך. בבחינת ההמשגה, חזרנו אל מדריכי תעסוקה נתמכת מעמותות שונות כדי להסביר ממצא זה. לטענתם, הם מודעים לאבחנה זו, אך בשבילם, למרות שהאדם עם מש"ה יצא מהמפעל המוגן לשוק העבודה החופשי, עדיין מבחינתם הוא בתהליך שיקום ובחינה. עם זאת, הם מודעים לכך שהשימוש בהמשגה זו בשיח עם המעסיקים, גורם אף להם להשתמש בכינויים אלו, דבר העלול לפגוע ביחס השוויוני כלפיהם, מאחר ואינם נתפסים כעובדים שווים לשאר העובדים בארגון, ממצא חשוב זה, תורם להעצמת חשיבות האתיקה הארגונית בתעסוקה נתמכת בשוק החופשי.

לסיכום, ממצאי המחקר מעידים על רב ממדיות בדילמות האתיות, בכללי ההתנהגות האתיים הנגזרים מהן, ובאינטראקציות החברתיות. כל אלו מעידים על חשיבות פיתוח גישה אינטגרטיבית רב ממדית בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקים תוך התייחסות בו זמנית לרבדים השונים של המודל האקולוגי, הכוללים את היחס האישי לעובד עם המש"ה ולבני משפחתו, לשותפי התפקיד בארגון ובקהילה, תוך התייחסות למדיניות הקיימת. גישה אינטגרטיבית זו עשויה לסייע לשילוב מוצלח ושימורם של עובדים עם מש"ה בשוק העבודה החופשי בישראל.

סיכום, מסקנות והמלצות

המחקר הנוכחי הציף את הדילמות האתיות וכללי ההתנהגות האתיים העולים מתוך תעסוקת עובדים עם מש"ה בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקים בשוק העבודה החופשי. גישה זו אפשרה להציג זוויות מבט שונות אך בו זמנית משלימות זו את זו בין בעלי העניין השונים סביב תעסוקת עובדים עם מש"ה. ממצאי המחקר העלו אתגרים מגוונים הכרוכים בדילמות אתיות עמוסות מתמודדים המעסיקים עם העובדים עם המש"ה, אך ניכר כי המעסיקים תפסו עצמם מסופקים בהצלחות הקטנות ובלמידה היומיומית שהם מצליחים להוביל את העובדים עם המש"ה בארגון. גם שאר חברי הארגון נתרמו בכך שפיתחו כישורי מנהיגות וגמישות מחשבתית תוך רגישות מוגברת לקשיים ולצרכים של העובדים עם המש"ה, כך שהתעסוקה הנתמכת, למרות הקשיים הכרוכים בה תורמת הן לעובד עם המש"ה שתופס את עצמו כתורם לארגון והן למעסיקים ולשאר חברי הארגון שתופסים עצמם כמשמעותיים בכך שמסייעים להשתלבותו של האדם עם מש"ה בארגון, ובכך, מרבית המשתתפים במחקר העלו כי היתרונות בתעסוקה זו גוברים על החסרונות.

ממצאי המחקר העלו מגמה בה הן בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת והן בקרב המעסיקים, רמת המסוגלות העצמית, העצמה פסיכולוגית ועמדות חיוביות כלפי תעסוקת עובדים עם מש"ה עלו לאורך זמן המחקר, בעיקר במהלך פגישות ההתערבות, אך גם חצי שנה לאחר תום פגישות אלו, הן בקבוצות הסימולציות והן בקב' התרחיש. אך ניכר כי בקבוצת הסימולציה ההשפעה הייתה רבה יותר משאר סוגי ההתערבות על תפיסות המשתתפים, כשהמגמה היא שלא נמצא שינוי מובהק ביו נק' הזמן השונות של המחקר בקרב משתתפי קב' הבקרה.

בנוסף, ממצאי המחקר העלו המשגות שונות ל"עובד עם מש"ה" תוך חוסר אבחנה בין תעסוקה במקומות מוגנים כגון מע"ש לבין ארגונים בשוק החופשי, כמו גם המשגה שונה ל"מדריך תעסוקה נתמכת" בין העמותות השונות, כמו "רכז השמה" (גם לא בתפקיד ריכוזי), "יועץ השמה" מלווה השמה או 'רכז השמה' המעלה את השאלה מדוע ההמשגה שונה אם מדובר בהגדרות תפקיד דומות.

לאור זאת להלן המלצות המחקר המרכזיות הנוגעות לרבדים השונים של המודל האקולוגי, בדומה לדילמות האתיות וכללי ההתנהגות האתיים שאף הם עלו מהרבדים השונים :

פיתוח הדרכות וחינוך (שכבת הארגון, אקזו, שכבת המדיניות הציבורית)

לאור אפקטיביות ההדרכה שהתבססה על סימולציות ורמת שביעות הרצון הגבוהה של משתתפי הסדנאות שהתמקדו בסימולציות, מומלץ כי השתלמויות עתידיות שיפותחו ע"י קרן שלם יעשו שימוש במשחק תפקידים במסגרת סימולציות ותחקורים במהלך פגישות ההשתלמות או בחלקן. מאחר ועלות השימוש

בסימולציות יקר יחסית לניתוח תרחישים, ניתן לשלב ביניהם, לאור העובדה כי גם השימוש בתרחישים נמצא אפקטיבי בשיפור עמדות מסוג מסוגלות, העצמה פסיכולוגית ועמדות חיוביות כלפי תעסוקת עובדים עם מש"ה. אנו ממליצים כי לאור הרב ממדיות של הדילמות האתיות וכללי ההתנהגות האתיים הנגזרים שעלו במחקר, ראוי לבחון עריכת סדנאות סימולציה בקרב בעלי העניין בתעסוקה הנתמכת כמו מנהלי עמותות, סדנאות משותפות למעסיקים ומדריכי תעסוקה נתמכת, סדנאות לקובעי המדיניות, תוך התמקדות בדילמות אתיות העולות מתוך סוג זה של תעסוקה, והעלאת הדרכים להתמודדות, תוך התייחסות למגוון אפשרויות קיים.

הדרכות המבוססות על תרחישים וסימולציות מעולמם של בעלי העניין יאפשרו ליווי ותמיכה תוך רכישת כישורים ומיומנויות להתמודדות עם הדילמות האתיות השונות. מאחר וממצאי המחקר מעודדים פיתוח גישה אינטגרטיבית של בעלי העניין השונים, אנו ממליצים על עריכת סימולציות תוך שימוש ב"תכסיס ההיפוך". כך לדוג', מדריך תעסוקה נתמכת המשחק בתפקיד מעסיק מול שחקן, או מעסיק המשחק בתפקיד מדריך תעסוקה נתמכת מול שחקן. בדרך זו ניתן לייצר קואליציה של בעלי העניין השונים סביב העובד עם המש"ה תוך הבנת נק' המבט השונות. כך לדוג', השתתפות קובעי המדיניות בסדנאות אלו עשויה לקדם מדיניות וחקיקה לקראת הרחבת שילוב עובדים עם מש"ה בשוק העבודה החופשי תוך הבנת הקשיים בקרב בעלי העניין השונים.

כך לדוג', במהלך הפגישות עם המעסיקים מהארגונים השונים (עסקים משפחתיים, ארגונים גדולים) עלה אף הצורך במתן ימי הדרכה או השתלמויות למעסיקים שיפותחו ע"י משרדי הממשלה (למשל משרד הרווחה) ועמותות וקרנות הקשורות לתעסוקה נתמכת (לדוג', קרן שלם). הצורך עלה עקב קשיים שעמם מתמודדים מעסיקים בבואם לפתור דילמות שונות עם עובדים עם מש"ה. ימי השתלמות משותפים אלו יכולים ליצור מגוון רעיונות להרחבת תעסוקת עובדים עם מש"ה תוך יצירת קשרים לשיתוף פעולה בין חברות שונות במשק למען מטרה זו (לדוג', איגום משאבים).

כמו כן, בכדי לשבור חסמים התנגדויות ודעות קדומות בנושא תעסוקת אנשים עם מש"ה, רצוי שקובעי המדינות במשרד החינוך יבנו ויפעילו תכניות התערבות חינוכיות החל מהגיל הצעיר בגן ועד ההכשרה בסמינר או באוניברסיטאות בנושא קבלת האחר. באופן זה תעסוקת אנשים עם מש"ה תושרש ותתקבל באופן טבעי יותר בעתיד.

שימוש במדיה חברתית (שכבת הקהילה, מקרו, מדיניות ציבורית)

המפגשים עם בעלי העסקים בארגונים הגדולים והקטנים העלו את רצונם לפרסם ברבים את החוויות וסיפורי ההצלחה סביב תעסוקת עובדים עם מש"ה בארגונם, תוך תיאור תהליכי הליווי והקליטה,

והיתרונות הכלכליים הן למעסיק והן לעובד עם המש"ה. לטענתם, פרסום סיפורי הצלחה באמצעי התקשורת השונים (רדיו, טלוויזיה, אתרי אינטרנט) תאפשר הפחתת חסמים, דעות קדומות ופחדים בקרב מעסיקים פוטנציאליים ובני משפחותיהם אשר יעודדו את התעסוקה הנתמכת. פעילות זו במדיה התקשורתית החברתית עשויה לפתוח בפני העובדים עם מש"ה מקומות תעסוקה נוספים וחדשים.

השימוש במדיה החברתית, יכול להתבצע לא רק בפנייה ישירה אל המעסיקים הפוטנציאליים, אלא אף ללקוחות פוטנציאליים, לעודד אותם לרכוש מעסקים וחברות המעסיקות עובדים עם מש"ה, דהיינו ארגונים חברתיים שתורמים לחברה הישראלית. בדרך זו ציבור הצרכנים יזדהה עם ערכים אלו ויעדיף להיות לקוח של ארגונים חברתיים אלו. העדפת לקוחות לרכוש מארגונים המעסיקים עובדים עם מש"ה תעודד מעסיקים נוספים להעסיק עובדים אלו בנוסף ליתרונות הכלכליים שביב תעסוקה זו.

עיצוב מדיניות ברמה ארגונית (שכבת הארגון, שכבת האקזו)

מתוך הראיונות והתצפיות בארגונים השונים עלה כי כדי לקיים את הרצון להרחבת תעסוקה המשמעותית הן למעסיק והן לעובדים עם מש"ה בארגונים ותעשיות גדולות, ראוי שימונה נאמן תעסוקת עובדים עם מש"ה שיהיה אמון על רווחתם, קידומם ופיתוחם המקצועי. נאמן זה יהווה אוזן קשבת, ילווה את העובד עם המש"ה וכן את המנהל הישיר שלו, ויהווה גשר של ידע ותמיכה בין המשפחה של העובד עם המש"ה לבין ההוסטל, יפנה את תשומת לב המעסיק להשתלמויות מתאימות סביב רכישת מיומנויות לתעסוקת עובדים עם מש"ה. פעילות זו של נאמן תעסוקת עובדים עם מש"ה בתוך הארגון עשויה לתרום לאפקטיביות של ארגון ולתחושת משמעותיות בקרב העובדים עם מש"ה. ממצאים אלו עלו בעקבות תחושת המעסיקים, כי בשל גודל הארגון, הרצון של המטה לשלב עובדים עם מש"ה בתעסוקה משמעותית אינו פועל באופן שהוצהר עליו באופן מיטבי, כך שקיים פער בין המדיניות המוצהרת של הארגון למתרחש בשטח.

המעסיקים במסגרת הראיונות, ותחקירי הסימולציות המליצו על הצורך לשתף את העובדים עם המש"ה בכל הפעילויות בארגון כשווים בין שווים, הן במסגרת הפעילות המקצועית (סדנאות, ההשתלמויות, ישיבות), והן במסגרות לא פורמליות כגון ימי גיבוש. לטענתם, השיתוף של העובד עם המש"ה בכל הפעילויות בארגון ישפיע ויתרום הן על העובד עם המש"ה והן על שותפיו לעבודה. שאר העובדים בארגון יבחינו כי ההנהלה מתייחסת לעובד עם מש"ה בצורה שיוונית ולכן הוא עובד מן המניין, ומצד שני העובד עם המש"ה ירגיש חלק בלתי נפרד ושווה בארגון.

עיצוב מדיניות ברמה ארצית

לאחר ניתוח סדנאות הסימולציה וניתוח הראיונות עם מדריכי התעסוקה עלה הקושי שהאדם עם המש"ה אינו מאמין ביכולותיו האישיות לתעסוקה נתמכת, והוא מתקשה לשבור את המסגרת של הדעות הקדומות של עצמו, להאמין ביכולותיו לצאת ממסגרת העבודה במפעל המוגן לשוק העבודה החופשי. לכן מומלץ ליזום מפגשים (אישיים, קבוצות תמיכה בשיתוף הורים) בין עובדים עם מש"ה לבין משתקמים ממפעלי תעסוקה מוגנים, לעידוד היציאה של משתקמים נוספים לשוק העבודה החופשי.

כמו כן, במהלך המחקר אבחנו בהגדרות שונות למונח שבו בחרנו להשתמש במחקר זה "מדריך תעסוקה נתמכת" (לדוג', יועץ השמה, רכז), לכן מומלץ לפעול לקראת הגדרות תפקידים ומונחים אחידים לכל בעלי התפקידים הפועלים באופן דומה בעמותות השונות הפועלות במגזרים השונים בארץ. הדבר עשוי לסייע להעצמתם הפרופסיונלית, בכך שתפקידיהם יוגדרו, וייצגו קהילה משותפת בעלת תפקידים ואתגרים משותפים.

בנוסף, לאור הקשיים שהוצגו לגבי השימוש במונח שבו בחרנו להשתמש "עובד עם המש"ה" (כשבשטח למרות שהאדם עם המש"ה עבד בשוק הפתוח, עדיין המדריכים והמעסיקים כינו אותו כ"משתקם" וכ"מועסק", מונחים שמתאימים לתעסוקה מוגנת, כגון מע"ש), נראה כי יש לבחון מונחים אחרים כמו "עובדים בשוק החופשי", או לכל הפחות "מקבלי שירות", כדי לצמצם היבטים של חוסר שוויוניות בתעסוקה בשל מונחים המייצגים גם מגבלה.

בנוסף, במהלך המחקר עלו דילמות אתיות רבות סביב נושא השכר של העובד עם המש"ה בקרב כל בעלי העניין בו (מעסיקים, מדריכים, משפחה), והאוטונומיה של העובד עם המש"ה לגבי השימוש במשכורתו ביחס לאפטרופסיים האחראים עליו. לפיכך מומלץ כי תעוצב מדיניות ברמת חקיקה לגבי שכרו של העובד עם המש"ה תוך דאגה לעתידו כאשר משפחתו לא תוכל לדאוג לו יותר.

עם זאת, ההמלצה המשמעותית ביותר במחקר היא שלאור הרב ממדיות של הדילמות האתיות וכללי ההתנהגות האתיים שהועלו במחקר תוך התייחסות לשכבות השונות של המודל האקולוגי מומלץ לפתח קוד התנהגות אתי לתעסוקה נתמכת בשוק העבודה החופשי בשיתוף כל בעלי העניין הנמצאים עם העובד עם המש"ה באינטראקציה החל מהמשפחה, מדריכי תעסוקה, מעסיקים, אחראים בהוסטל, וקובעי המדינות הציבורית. גוף הקוד האתי יתייחס לסעיפים משותפים, תוך הוספת נספח המתייחס לכללי התנהגות הנגזרים מהתנסויות ספציפיות של בעלי העניין השונים (לדוג', מדריכי תעסוקה, מעסיקים).

השלכות יישומיות של המחקר

פיתוח קוד אתי משותף לבעלי העניין השונים בתעסוקה נתמכת

לאור הממצאים שנותחו והעלו מבנה רב ממדי של דילמות אתיות וכללי אתיקה נזרים, מומלץ להשתמש בממצאים אלו כבסיס לפיתוח קוד אתי משותף לבעלי העניין השונים בתעסוקה נתמכת תוך התייחסות לאינטראקציות המרכזיות המלוות סוג תעסוקה זה. במסגרת השתלמות שפותחה ע"י קרן שלם בשיתוף עם מכון שיפור נבנה מסמך טיוטה לפיתוח קוד אתי למדריכי תעסוקה נתמכת בשוק העבודה החופשי (ראה נספח מס' 12). מאחר והושקעו בו מאמצים מרובים בקרב כל השותפים לכתיבה על בסיס נתוני המחקר הנוכחי, ראוי לעשות בו שימוש בפיתוח הקוד האתי המשותף. קוד אתי, הוא אחד הפקטורים המגדיר פרופסיה. לפיכך, במידה ויפותח קוד אתי תוך התייחסות ספציפית להתנסויות האתיות של מדריכי תעסוקה נתמכת, הדבר יסייע לחיזוק מעמדם המקצועי כפרופסיה תוך ידיעת גבולות האחריות שלהם ומה מצופה מהם. קוד זה ראוי שיפורסם בגלוי (פלקטים, דף בית של אתר הארגון, מסך כניסה לכל מחשב) בכל עסק, ארגון, או תעשייה המעסיקה עובדים עם מש"ה, ובכל הארגונים והעמותות המלווים תעסוקת עובדים עם מש"ה בשוק החופשי (קרן שלם, משרד הרווחה, משרד הכלכלה).

גיבושו של קוד האתי באופן המוצע מעלה עשוי לצמצם את שיעור הטעויות בקבלת החלטות בעלות השלכות מוסריות-אתיות בתעסוקת עובדים עם מש"ה, טעויות שעלולות לגרום לנשירתם של עובדים עם מש"ה ממקום עבודתם. פיתוח הקוד אתי עשוי לקדם פיתוח סטנדרטים ברורים להערכת התהליכים המתרחשים בתעסוקה נתמכת גם על סמך קריטריונים אתיים. כלומר, באיזו מידה מעסיקים ומדריכי תעסוקה נתמכת העובדים עם אנשים עם מש"ה רגישים להיבטים האתיים של תעסוקה זו.

פיתוח השתלמויות והדרכות לבעלי העניין השונים סביב תעסוקה נתמכת בשוק החופשי תוך שימוש

בסימולציות

לאור ממצאי המחקר המעלים כי השימוש בסימולציות הוא האפקטיבי ביותר לשיפור עמדות מסוג מסוגלות עצמית, העצמה פסיכולוגית ועמדות חיוביות כלפי תעסוקת עובדים עם מש"ה גם לאחר 6 חודשים מסיום מפגשי ההתערבות, כדאי לשלב במסגרת תהליכי ההדרכה עתידיים את סדנאות הסימולציות עם שחקנים. הלמידה באמצעות תחקירים של דילמות אתיות שהמשתתפים חוו או טרם חוו בעזרת קולגות מארגונים ומעמותות שונות מעשירה את הידע הביצועי של המשתתפים מבחינת מגוון הפתרונות המיטביים האפשריים ובכך מעצימים את המקצועיות ומעמדם הפרופסיונאלי.

בעלי תפקיד וארגונים להם ראוי להציג את תוצאות המחקר

בעלי תפקיד

מדריכי תעסוקה נתמכת, מנהלי עמותות בעלי עניין בתעסוקה נתמכת בשוק העבודה החופשי (לדוג', אלווין, שקל, צימס, שיח סוד), מעסיקים קיימים ופוטנציאליים בשוק העבודה החופשי, מנהלי תעסוקה מוגנת, אחראים בהוסטלים, מעצבי מדיניות במשרד הכלכלה סביב תעסוקת עובדים עם מש"ה, הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות- הסתדרות העובדים, נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה-משרד הכלכלה והתעשייה, נשיא התאחדות התעשיינים, מנכל לה"ב (לשכת ארגוני העצמאים והעסקים בישראל), יו"ר השותפות הבין מגזרית לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות- ג'וינט ישראל. מעבר לזאת, מנהלי בתי ספר ומורים לילדים/ נערים עם מש"ה כדי שיראו אופציה תעסוקתית עם סיום הלימודים בביה"ס.

ארגונים

האגף למחקר, תכנון והכשרה-משרד הרווחה, השרות לטיפול בקהילה של האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית במשרד הרווחה והשירותים החברתיים, רמפה - תכנית לקידום תעסוקת צעירים עם מוגבלות, מרכז הכוון וליווי תעסוקתי לאנשים עם מוגבלות-משרד הכלכלה והתעשייה, מרכז התמיכה למעסיקים, מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, ונציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

המלצות למחקרי המשך

בחינת אסטרטגיות הדרכה נוספות לפיתוח קוד אתי בתעסוקה נתמכת, תוך שכלול, לדוג', סימולציות בהן מופעל תכסיס ההיפוך בהם מדריכי תעסוקה יחליפו תפקיד וישחקו בעל תפקיד אחר (כגון, מעסיק, משפחה של העובד עם מש"ה). באופן זה ניתן לחקור את תפיסת המדריכים לגבי עמדותיהם של בעלי העניין השונים לגבי היבטים אתיים הכרוכים בתעסוקה נתמכת. במידה ויפותח קוד אתי בארגונים השונים ויוטמע, ראוי לבחון באיזו מידה הושפעה העסקתם או השתלבותם של עובדים עם מש"ה. כמו כן, ראוי לבחון את ההיבטים האתיים והדילמות האתיות סביב תעסוקת עובדים עם מש"ה באמצעות משחק תפקידים סימולטיבי גם בקרב מעסיקים, מנהלי העמותות השונות, מעצבי המדיניות במשרדי הממשלה השונים, מנהלי הוסטלים והורים. לסיום, ניתן לפתח מחקר המבוסס על חקר אירועים הנגזרים מהתרחישים שפותחו במסגרת מחקר זה, וניתוחם ע"י אנשי החינוך העובדים עם ילדים/ נערים עם מש"ה, ממצאים אשר יכולים להשפיע על עיצוב תוכניות לימודים לקראת העצמה אישית ומקצועית של תלמידים אלו ושילובם בשוק העבודה החופשי.

ביבליוגרפיה

- אזרחי, י', רוזינר, מ' פתאל, ל' והנלה, ב' (2009). עבודה נתמכת ברצף שירותי התעסוקה : מחקר הערכה. מרטנס הופמן-יועצים לניהול בע"מ.
- בירנבוים, מ' (2009). הערכה לשם למידה ומאפיינים של קהילה מקצועית בית ספרית ותרבות כיתה המעצימים אותה. בתוך י' קשתי (עורך), הערכה, חינוך יהודי ותולדות החינוך : אסופה לזכרו של פרופסור אריה לוי ז"ל (עמ' 77-100). תל אביב : הוצאת רמות, אוניברסיטת תל אביב.
- מור, ש' (2012). שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות בתעסוקה – מתיקון הפרט לתיקון החברה, עיוני מחקר וכלכלה, משרד המשפטים ל"ה, 97 – 150.
- מנדלר, ד' ונאון, ד' (2003). הערכת תוכנית תעסוקה נתמכת לאנשים עם פיגור שכלי המופעלת בידי אלווין ירושלים. מאירס, ג'וינט, מכון ברוקדיל.
- משרד הרווחה והשירותים החברתיים תעסוקה לאנשים עם מוגבלות (2016) <http://www.molsa.gov.il>
- דבידוביץ, פ' (2010). השתלבות אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה בישראל, הכנסת. ירושלים : משרד המחקר והמידע.
- ערן ר', הבר י', אפרתי י', אדמון-ריק ג' (2014). אמנת האו"ם בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות, נציבות שיוון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים, מדינת ישראל.
- סרג'ובני, ת"ג (2002). ניהול בית ספר- היבטים עיוניים ומעשיים. תל אביב : האוניברסיטה הפתוחה.
- פיין, מ' (2013). נכונות מעסיקים להעסיק אדם עם פיגור שכלי לאור תקנות שכר מינימום מותאם. עבודת גמר המוגשת כמילוי חלק מהדרישות לקבלת התואר "מוסמך האוניברסיטה", ביה"ס לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת חיפה.
- רגב-כביר, ר' (2011). עמדות מעסיקים ביחס להעסקת עובדים עם מוגבלות והצורך בבידול תדמיתי, מנהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת ירושלים.
- Alt, D. (2015). Assessing the contribution of a constructivist learning environment to academic self-efficacy in higher education. *Learning Environments Research*, 18 (1), 47.
- Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986). *Making a difference: teacher's sense of efficacy and student achievement*. New York: Longman.
- Araten-Bergman, T., & Rimmerman, A. (2009). Social participation patterns among persons

- with and without disabilities in Israel, . *Social Security* (79), 49-84.
- Avrami, S., & Rimmermann, A. (2005). The law of equal rights for persons with disabilities in Israel: Are there equal rights?. *Social Security* (25) 51-69.
- Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment & Society*, 19 (3), 527-545.
- Bandura A. (1986). Observational learning. In A. Bandura (1986), *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory* (pp. 169-195). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Barrett, D. E., Casey, J. E., Visser, R. D., & Kathy, N. H. (2012). How do teachers make judgments about ethical and unethical behaviors? Toward the development of a code of conduct for teachers, *Teaching and Teacher Education*, 28 (6), 890-898.
- Becker, D. R., Xie, H., McHugo, G. J., Halliday, J., & Martinez, R. A. (2006). What predicts supported employment program outcomes? *Community mental health journal*, 42 (3), 303-313.
- Bjelland, M. J., Bruyère, S. M., von Schrader, S., Houtenville, A. J., Ruiz-Quintanilla, A., & Webber, D. A. (2009). Age and disability employment discrimination: occupational rehabilitation implications. *Journal of occupational rehabilitation*, 4, 456-471.
- Bronfenbrenner, U., & Bronfenbrenner, U. (2009). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard university press.
- Chen, H., & Chen Y. (2008). The impact of work redesign and psychological empowerment on organizational commitment in a changing environment: an example from Taiwan's state-owned enterprises. *Public Personnel Management* 37, 279-302.
- Colnerud, G. (2015). Moral stress in teaching practice. *Teachers and Teaching: theory*

- and practice, 21 (3), 346–360.
- Dessler, G. (1999). How to earn your employees' commitment. *Academy of Management Executive*, 13 (2), 58-67.
- Greene, W. (2007). Building a professional learning community for teachers of Hebrew. *Jewish Education News*. Retrieved July 24, 2015, from <http://caje.wikispaces.com/JEN+Article+Greene>
- Hansen, D. T. (2002). The Moral Environment in an inner-city boys' high school', *Teaching and Teacher Education*, 18 (2), 183 – 204.
- Hernandez, B., Cometa, M. J., Velcoff, J., Rosen, J., Schober, D., & Luna, R. D. (2007). Perspectives of people with disabilities on employment, vocational rehabilitation, and the ticket to work program. *Journal of vocational rehabilitation*, 27, 191-202.
- Kelchtermans, G. (2005). Teachers' emotions in educational reforms; self-understanding, vulnerable commitment and micropolitical literacy. *Teaching and Teacher Education*, 21 (8), 995-1006.
- Kober, R., & Eggleton, I. R. (2005). The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49 (10), 756-760.
- Levy, J. M., Jones-Jessop, D., Rimmerman, A., & Levy, P. H. (1991). Employment of persons with severe disabilities in large businesses in the United States. *International Journal of Rehabilitation Research*, 14 (4), 323-332.
- Lieber, E., & Weisner, T. S. (2010). Meeting the practical challenges of mixed methods . In Tashakkori ,A., & Teddlie, C. (Eds.), *SAGE handbook of mixed methods in social & behavioral research* (2nd ed.), (pp 431-468). Thousand Oaks, CA: Sage.
- .Masats, D., & Dooly, M. (2011). Rethinking the use of video in teacher education: A holistic approach. *Teaching and Teacher Education*, 27 (7), 1151-1162.
- Mergenhausen, P. & Crispell, D. (1997). Enabling disabled workers. *American Demographics*,

19 (7), 36-42.

Morgan, R. L., & Alexander, M. (2005). The employer's perception: Employment of Individuals with developmental disabilities. *Journal of vocational Rehabilitation*, 23, 39- 49.

O'Neill, J., & Bourke, R. (2010). Educating teachers about a code of ethical conduct. *Ethics and Education*, 5 (2), 159-172.

Orlitzky, M., Schmidt, F. L., & Rynes, S. L. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization studies*, 24 (3), 403-441.

Richardson, V. (2003). The dilemmas of professional development. *Phi Delta Kappa*, 84 (5), 401–406.

Reisch, M., & Gorin, S. H. (2001). Nature of work and future of the social work profession. *Social Work*, 46 (1), 9-19.

Rimmermann, A., & Araten-Bergman, T. (2005). The Law of Equal Opportunities for People with Disabilities—Trends and Future Directions ,11-32.

Romme, A. G. L. (2004). Action research, emancipation and design thinking. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 14, 495–499.

Ross, J. A., Cousins, J. B., & Gadalla, T. (1996). Within — teacher predictors of teacher efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 12, 385-400.

Scardamalia, M., & Bereiter, C. (2006). Knowledge building: Theory, pedagogy, and technology. In K. Sawyer (Ed.), *The Cambridge handbook of the learning sciences* (pp. 97-115). New York: Cambridge University Press.

Schweisfurth, M. (2013). *Learner-centered education in international perspective. Whose pedagogy for whose development?* (pp 37-57). London: Routledge.

Schwarzer, R., Schmitz, G., & Daytner, G. (1999). Teacher self-efficacy. Retrieved October 19, 2015, from <http://www.fuberlin.de/gesund/skalen/> Selection/General_

Perceived_Self Efficac/Startpage_English.

Shapira-Lishchinsky, O. (2010). Ethical dilemmas in teaching and nursing: The Israeli case. *Oxford Review of Education*, 36 (6), 731-748.

Shapira-Lishchinsky, O. (2011). Teachers' critical incidents: Ethical dilemmas in teaching practice, *Teaching and Teacher Education*, 27, 648-656.

Shapira-Lishchinsky, O. (2012). Simulations in nursing practice: Toward authentic leadership, *Journal of Nursing Management*, 10.1111/j.1365-2834.2012.01426.x

Shapira-Lishchinsky, O. (2013). Team-based simulations: Learning ethical conduct in teacher trainee programs, *Teaching and Teacher Education*, 33, 1-12.

Shapira-Lishchinsky, O. (2014). Simulations in nursing practice: Toward authentic leadership. *Journal of nursing management*, 22 (1), 60-69.

Shapira-Lishchinsky, O., & Tsemach, S. (2014). Citizenship behaviors perceptions of authentic leadership and their withdrawal and psychological empowerment as a mediator between teachers. *Educational Administration Quarterly*, 10.1177/0013161X13513898.

Smitha, K. Webbera, L., Graffama, J., & Wilsonb, C. (2004). Employer satisfaction with employees with a disability: Comparisons with other employees. *Journal of Vocational rehabilitation*, 21 ,61-69.

Snyder, W. M., Wenger, E., & de Sousa Briggs, X. (2003). Communities of practice in government: Leveraging knowledge for performance. *The Public Manager*, 32 (4), 17-22.

Sprietzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 25 (5), 679-704.

Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures*

and techniques. Newbury Park, CA: Sage.

Tobias, S., & Duffy, T. M. (Eds.) (2009). *Constructivist instruction: Success or failure?*.

New York: Routledge.

Unger, D.D. (2002). Employers attitudes toward persons with disabilities in the

Workforce: myth or realities? *Focus on autism and other developmental*

Disabilities, 17 (1), 2-11.

Weiss, I. R., & Pasley, J. D. (2006). Scaling up instructional improvement through teacher

professional development: Insights from the local systemic change initiative.

Retrieved July 7,2016, from http://repository.upenn.edu/cpre_policybriefs/32

Wiegand, A. B. (2008). *Possible factors influencing hiring decisions for physically*

disabled applicants. Poster presented at the April (2008) 36th annual Western

Pennsylvania undergraduate psychology conference. Erie, PA.

Windschitl, M. (2002). Framing constructivism in practice as the negotiation of

dilemmas: An analysis of the conceptual, pedagogical, cultural, and political

challenges facing teachers. *Review of Educational Research*, 72 (2), 131-175.

Williams-Whitt, K., & Taras, D. (2010). Disability and the performance paradox: can social

capital bridge the divide? *British Journal of Industrial Relations*, 48(3), 534-559.

נספחי המחקר

- נספח מס' 1 – טבלה מספר 1 : מערך המחקר בקרב מדריכים של תעסוקה נתמכת
- נספח מס' 2 – טבלה מספר 2 : מערך המחקר בקרב מעסיקים של תעסוקה נתמכת
- נספח מס' 3-טבלה מספר 3 : ריכוז כל הסימולציות שנערכו בקרב המדריכים במכון הל"ב.
- נספח מס' 4 – איור מספר 3 : מערך היחידה לסימולציות בחינוך-אוניברסיטת בר אילן (מכון הל"ב)
- נספח מס' 5 – שאלון העצמה פסיכולוגי (א5), מסוגלות עצמית (ב5) ועמדות כלפי העסקת מוגבלים בקרב מדריכים (ג5)
- נספח מס' 6 – שאלון מובנה למחצה בסיום תהליך הסימולציות עבור מדריכי התעסוקה
- נספח מס' 7 – שאלון העצמה פסיכולוגי (א7), מסוגלות עצמית (ב7) ועמדות כלפי העסקת מוגבלים בקרב מעסיקים (ג7)
- נספח מס' 8 – איור מספר 4 : מודל יחסי גומלין בין משתתפי המחקר
- נספח מס' 9 – איור מספר 5 : פיתוח מודל המחקר על פי שיטת LCE
- נספח מס' 10 - טופס משוב בסיום כל סימולציה (מכון הל"ב) ניתוח כמותני (נספח חלק ב)
- נספח מס' 11-תוצאות משוב בסיום תהליך הסימולציות בקרב מדריכי תעסוקה.
- נספח מס' 12-טיוטא של קוד אתי בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת

נספח מספר 1

טבלה מספר 1: מערך המחקר בקרב מדריכים של תעסוקה נתמכת

קבוצת משתתפים	כמות המדריכים	לפני המחקר	התערבות מחקרית	בסיום המחקר	ששה חודשים מסיום המחקר
קבוצת הניסוי	N=28	שאלונים	השתתפות בסימולציה	שאלונים	שאלונים
קבוצת ביקורת א'	N=27	שאלונים	זיהוי ערכים בתרחישי דילמות	שאלונים	שאלונים
קבוצת ביקורת ב'	N=28	שאלונים	ללא התערבות	שאלונים	שאלונים
סה"כ	N=83				

נספח מספר 2

טבלה מספר 2 : מערך המחקר בקרב מעסיקים של תעסוקה נתמכת

קבוצת משתתפים	כמות המעסיקים	לפני המחקר	התערבות מחקרית	בסיום המחקר	ששה חודשים מסיום המחקר
קבוצת הניסוי	N=20	שאלונים	צפייה בסרטוני הדילמות	שאלונים	שאלונים
קבוצת ביקורת א'	N=20	שאלונים	זיהוי ערכים בתרחישי דילמות	שאלונים	שאלונים
קבוצת ביקורת ב'	N=20	שאלונים	ללא התערבות	שאלונים	שאלונים
סה"כ	N=60				

טבלה מספר 3: ריכוז כל הסימולציות שנערכו בקרב המדריכים במרכז הל"ב באוניברסיטת בר-אילן

מס' סימולציה	שם סימולציה	מתמודדים
807	שיחה עם מעסיק בחנות פרחים	מדריך מול מעסיק
808	שיחה עם הורי עובד עם מש"ה שפוטר מעבודתו	מדריך מול הורים
809	שיחה עם מעסיק במפעל ממתקים	מדריך מול מעסיק
810	שיחה עם מעסיק במכבסה	מדריך מול מעסיק
811	שיחה עם הורי עובד עם מש"ה לקראת פיטורים ממכבסה	מדריך מול הורים
812	שיחה עם מעסיק בעקבות התנהגות בלתי הולמת של עובדת עם מש"ה במפעל (גניבה)	מדריך מול מעסיק
813	שיחה עם עובד עם מש"ה לגבי הרגלי תזונה במקום העבודה	מדריך מול משתקם
814	שיחה עם מעסיק לגבי הרגלי התזונה של עובד עם מש"ה במקום העבודה	מדריך מול מעסיק
815	שיחה עם מעסיק בבית קפה לפני פיטורין	מדריך מול מעסיק
816	שיחה עם הורי עובד עם מש"ה לקראת פיטורין מבית קפה	מדריך מול הורים
817	שיחת מדריך מול מנהל הארגון בו הוא עובד - לגבי השמת משתקם כמזכירה	מדריך מול מנהל הארגון
818	שיחת מדריך עם מנהלו לגבי הוצאת משתקם ממפעל מוגן	מדריך מול מנהל הארגון
B\A 819	שיחה של מדריך עם מעסיק לגבי גבולות מגע	מדריך מול מעסיק
820	שיחה מול משתקם לגבי יציאה לעבודה מחוץ למע"ש	מדריך מול משתקם
821	שיחה עם מעסיק לגבי תשלום שכר הולם	מדריך מול מעסיק
B\A 822	שיחה עם הורי עובד עם מש"ה לגבי החזרת בנם לעבודה במע"ש	מדריך מול הורים
823	שיחה מול מעסיק במסעדה לגבי אי התאמת שכר	מדריך מול מעסיק
824	שיחה עם משתקם שרוצה לצאת לעבודה בשוק החופשי	מדריך מול משתקם

נספח מספר 4

איור מספר 3: מערך היחידה לסימולציות בחינוך (מכון הל"ב)-אוניברסיטת בר אילן



נספח מספר 5

חלק א: שאלון העצמה פסיכולוגית בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת

טופס זה מנוסח בלשון זכר אך פונה לנשים וגברים כאחד

אנא ענו על השאלות הבאות :

- א. מין : 1. זכר 2. נקבה
 ב. גיל : שנים
 ג. מצב משפחתי : 1. רווק, 2. נשוי, 3. גרוש, 4. אלמן
 ד. השכלה : 1. אקדמאית, 2. תיכונית, 3. מקצועית, 4. אחרת _____
 ה. האם הינך יליד הארץ? 1. כן 2. לא
 ו. האם במשפחתך הקרובה יש אדם עם מוגבלות שכלית? 1. כן 2. לא

ז. מהו תפקידך בעמותה :

(א) רכז תעסוקה

(ב) מדריך תעסוקה

(ג) מנהל עמותה

באיזו מידה הנך מסכים עם ההצהרות הבאות. הקף בעיגול את התשובה הנראית לך כזו המתארת באופן המדויק ביותר את מידת הסכמתך לכל אחד מהפריטים הבאים.

לא מסכים בכלל	די לא מסכים	מסכים חלקית	די מסכים	מסכים מאוד		
1	2	3	4	5	העבודה שאני עושה מאוד חשובה לי	1.
1	2	3	4	5	אני בטוח/ה ביכולתי לבצע את תפקידי	2.
1	2	3	4	5	יש לי חופש רב להחליט כיצד לבצע את העבודה שלי	3.
1	2	3	4	5	ההשפעה שלי על מה שקורה בעבודה/צוות שלי היא גדולה	4.
1	2	3	4	5	הפעילויות שאני עושה בעבודה משמעותיות עבורי באופן אישי	5.
1	2	3	4	5	יש לי בטחון עצמי ביכולתי לבצע את העבודה	6.
1	2	3	4	5	אני יכול/ה להחליט בעצמי כיצד לבצע את תפקידי	7.
1	2	3	4	5	יש לי שליטה גדולה על מה שמתרחש בעבודה/צוות שלי	8.
1	2	3	4	5	העבודה שלי משמעותית עבורי	9.
1	2	3	4	5	התמחיתי במיומנויות הנדרשות לביצוע תפקידי	10.
1	2	3	4	5	יש לי הזדמנויות רבות לעצב את תפקידי באופן חופשי	11.
1	2	3	4	5	יש לי השפעה ברורה על מה שקורה בעבודה/צוות שלי	12.

חלק ב: שאלון מסוגלות עצמית בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת
להלן סדרת הצהרות הקשורות לתפיסות כלליות. אנא סמנו את מידת הסכמתכם להצהרות אלו.

מסכים מאוד	מסכים	תלוי	לא מסכים	לא מסכים כלל		
5	4	3	2	1	אני משוכנע שאני מסוגל להעביר בהצלחה תכנים רלוונטיים אשר יסייעו להרחיב בעתיד את הקיף הפעילות במסגרות התעסוקה הנתמכת.	1
5	4	3	2	1	אני יודע שביכולתי לשמור על מערכת יחסים חיובית עם מוגבלים שכלית (או מעסיקיהם), גם כאשר מתעוררים מתחים.	2
5	4	3	2	1	כאשר אני באמת מנסה, אני מסוגל להתמודד אפילו עם המוגבלים שכלית (או מעסיקיהם) הקשים ביותר.	3
5	4	3	2	1	אני משוכנע שכל שהזמן יחלוף, אמשיך לשפר את יכולתי להתמודד עם צורכי המוגבלים שכלית (או מעסיקיהם).	4
5	4	3	2	1	גם כאשר מפריעים לי, אני בטוח ביכולתי לשמור על שלוותי ולהמשיך לטפל באופן מיטבי בבעיות שנמצאות על הפרק.	5
5	4	3	2	1	אני מסוגל לנתח דילמות אתיות ולמצוא להן פתרונות יעילים ומוצלחים	6
5	4	3	2	1	אם אתאמץ מספיק, אני יודע שביכולתי להשפיע השפעה חיובית על ההתפתחות האישית והחברתית של המוגבלים שכלית.	7
5	4	3	2	1	אני משוכנע שביכולתי לפתח דרכים יצירתיות להתמודד עם דילמות אתיות שקשורות לתעסוקה נתמכת.	8
5	4	3	2	1	אני יודע שביכולתי להניע גורמים שונים להשתתף בפרויקטים חדשנים שיסייעו להרחיב את התעסוקה הנתמכת בארגונים אחרים ובשיפור יחסיהם עם המוגבלים שכלית שעובדים בארגונים.	9
5	4	3	2	1	אני יודע שביכולתי לבצע פרויקטים חדשניים להרחבת התעסוקה הנתמכת, גם כאשר אני ניצב בפני התנגדותם של גורמים שונים במערכת.	10

חלק ג: שאלון עמדות כלפי העסקת עובדים עם מש"ה בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת

בדפים הבאים תמצא/י שאלות המציגות דעות שונות לגבי תעסוקתם של מוגבלים שכלית-התפתחותית. עליך לסמן את התשובה המתאימה.

1. לא מסכים כלל	2. די לא מסכים	3. מסכים חלקית	4. מסכים מאוד	5. מסכים מאוד	
					1 העובדים חשים מאוימים כאשר אדם עם מוגבלות שכלית מבצע את אותם תפקידים שהם מבצעים
					2 עובדים עם מוגבלות שכלית נוטים לדייק בעבודה לא פחות משאר העובדים
					3 שעורי התפוקה והייצור של אנשים עם מוגבלות שכלית יכולים להשתוות עם אלו של עמיתיהם
					4 בד"כ עובדים אינם נוטים ליצור קשרים עם עמיתיהם בעלי המוגבלות השכלית
					5 התסכול אותו חווים מוגבלים שכלית בעבודה בשוק החופשי גדול מהתסכול אותו הם חווים במקום עבודה מוגן
					6 מתן עבודה לאנשים עם מוגבלות שכלית עלולה לגזול מקומות עבודה מעובדים אחרים
					7 במקומות עבודה בשוק החופשי יכולים אנשים עם מוגבלות שכלית לרכוש כישורים חברתיים מתאימים
					8 רוב העובדים מתנגדים ליחס המיוחד אותו מקבלים העובדים עם מוגבלות שכלית
					9 תעסוקה בשוק העבודה החופשי מעניקה לאנשים עם מוגבלות שכלית הזדמנות לקיים אורח חיים נורמאלי
					10 סביבת העבודה בשוק החופשי גורמת לאנשים עם מוגבלות שכלית להסחת דעת מרובה מדי ולעיכוב תהליכים הקשורים ללימוד המקצוע
					11 לא ניתן לספק במקום העבודה עצמו הכשרה מקצועית נאותה לאנשים עם מוגבלות שכלית
					12 רוב ההורים של אנשים עם מוגבלות שכלית מעדיפים שיועסקו במפעלי תעסוקה מוגנת
					13 במקומות עבודה בשוק החופשי קיימת אותה מידה של פתיחות כלפי העסקתם של אנשים עם מוגבלות שכלית כמו בעבודות מוגנות
					14 העסקת עובד עם מוגבלות שכלית משפרת לפעמים את המורל בעבודה
					15 כושר הייצור של העובדים מושפע לרעה כאשר הם עובדים בחברת אנשים עם מוגבלות שכלית
					16 העבודה בסמיכות לאנשים עם מוגבלות שכלית גורמת לאי נוחות ליתר העובדים
					17 מעסיקים מוטרדים מכך שהעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית תוביל לירידה בתפוקה הכללית של מקום העבודה
					18 השכר אותו מקבל העובד עם מוגבלות שכלית מסייע לו לשפר את איכות חייו

מסכים מאוד	מסכים	מסכים חלקית	2.די לא מסכים	1.לא מסכים כלל		
					19	אצל עובדים עם מוגבלות שכלית קיימות בעיות הגעה וחזרה מהעבודה
					20	אנשים עם מוגבלות שכלית אינם מעורבים מבחינה חברתית עם יתר העובדים
					21	באמצעות תמיכה נאותה יכולים אנשים עם מוגבלות שכלית להיות עובדים רגילים מן השורה
					22	סביבת מקום העבודה מגבירה את כושר הייצור של אנשים עם מוגבלות שכלית
					23	לעיתים תכופות תתרחש התנהגות לא הולמת או ניצול של אנשים עם מוגבלות שכלית בעבודה
					24	אנשים עם מוגבלות שכלית נוטים להעדר פעמים רבות מהמפעל.
					25	במקום עבודה הנמצא ליד מקום המגורים מועילה במיוחד לאנשים עם מוגבלות שכלית
					26	לא ניתן להפיק תועלת מרובה מהכשרתם של אנשים מוגבלים שכלית במקום העבודה מכיוון שהינם מתקשים לבצע מגוון רחב של עבודות
					27	מעסיקים אינם מגלים בדרך כלל התלהבות ורצון להעסיק אנשים עם מוגבלות שכלית
					28	קשיי הסתגלות לעבודה של אנשים עם מוגבלות שכלית מתמתנים בסביבת העבודה
					29	לעולם לא תוכל הכשרה שמקבל אדם עם מוגבלות שכלית להכינו לעבודה בשוק החופשי
					30	מגע עם אנשים עם מוגבלות שכלית במקום העבודה מעודדת התייחסות חיובית מצד שאר העובדים
					31	סביבה "דמוית עבודה רגילה" מתאימה יותר להכשרה של עובדים עם מוגבלות שכלית מאשר הכשרה במקום העבודה
					32	ניתן לאמן אנשים עם מוגבלות שכלית לעבודה תחרותית בשוק החופשי

נספח מספר 6

שאלון מובנה למחצה עבור מדריך תעסוקה נתמכת בסיום תהליך ההדרכה בעזרת הסימולציות

מדריכי תעסוקה יקרים,

נשמח אם תמלאו דף משוב זה בסיום תהליך הסימולציות.

1. מה הדבר החשוב ביותר שלמדת במהלך תהליך הסימולציה?

2. כיצד הסימולציות תרמו לך לפיתוח אסטרטגיות שונות לפתרון דילמות?

3. מה תרמו לכם המשוויים של החברים והשחקנים להתפתחותך המקצועית?

4. האם הסימולציות תרמו לכם לחבר בין ידע קודם לידע חדש שנלמד?

5. באיזה כלים הדרכתיים תוכלו להשתמש בעתיד בעבודתכם?

6. האם שימוש בכלי הסימולציות נתן לך מוטיבציה להמשך הלמידה והתפתחות מקצועית?

7. כיצד הרגשת במהלך השתתפותך בתהליך צפייה או השתתפות הסימולציה?

8. האם פתרון דילמות בעזרת הסימולציות יסייעו לך בעבודתך בארגון?

9. האם השגת את המטרה האישית שלך בהשתתפותך בסימולציות?

נספח מספר 7

חלק א: שאלון העצמה פסיכולוגית בקרב מעסיקים

טופס זה מנוסח בלשון זכר אך פונה לנשים וגברים כאחד

אנא ענו על השאלות הבאות:

- א. מין: 1. זכר 2. נקבה
- ב. גיל: שנים
- ג. מצב משפחתי: 1. רווק, 2. נשוי, 3. גרוש, 4. אלמן
- ד. השכלה: 1. אקדמאית, 2. תיכונית, 3. מקצועית, 4. אחרת _____
- ה. האם הינך יליד הארץ? 1. כן 2. לא
- ו. האם במשפחתך הקרובה יש אדם עם מוגבלות שכלית? 1. כן 2. לא
- ז. תחום התמחותה של החברה: 1. תעשייה 2. מסחר 3. שירותים
- ח. מספר עובדים _____
- ט. האם החברה מעסיקה או העסיקה בשלוש השנים האחרונות אנשים עם מוגבלות שכלית? 1. כן 2. לא

באיזו מידה הנך מסכים עם ההצהרות הבאות. הקף בעיגול את התשובה הנראית לך כזו המתארת באופן המדויק ביותר את מידת הסכמתך לכל אחד מהפריטים הבאים.

לא מסכים בכלל	די לא מסכים	מסכים חלקית	די מסכים	מסכים מאוד		
1	2	3	4	5	העבודה שאני עושה מאוד חשובה לי	1
1	2	3	4	5	אני בטוח/ה ביכולתי לבצע את תפקידי	2
1	2	3	4	5	יש לי חופש רב להחליט כיצד לבצע את העבודה שלי	3
1	2	3	4	5	ההשפעה שלי על מה שקורה בעבודה/צוות שלי היא גדולה	4
1	2	3	4	5	הפעילויות שאני עושה בעבודה משמעותיות עבורי באופן אישי	5
1	2	3	4	5	יש לי בטחון עצמי ביכולתי לבצע את העבודה	6
1	2	3	4	5	אני יכול/ה להחליט בעצמי כיצד לבצע את תפקידי	7
1	2	3	4	5	יש לי שליטה גדולה על מה שמתרחש בעבודה/צוות שלי	8
1	2	3	4	5	העבודה שלי משמעותית עבורי	9
1	2	3	4	5	התמחיתי במיומנויות הנדרשות לביצוע תפקידי	10
1	2	3	4	5	יש לי הזדמנויות רבות לעצב את תפקידי באופן חופשי	11
1	2	3	4	5	יש לי השפעה ברורה על מה שקורה בעבודה/צוות שלי	12

חלק ב: שאלון מסוגלות עצמית בקרב מעסיקים

לפניך סדרת הצהרות הקשורות לתפיסות כלליות. אנא, סמן את מידת הסכמתך להצהרות אלו.

מסכים מאד	מסכים	תלוי	לא מסכים	כלל לא מסכים		
5	4	3	2	1	1 אני משוכנע שאני מסוגל להעביר בהצלחה תכנים רלוונטיים אשר יסייעו להרחיב בעתיד את הקף הפעילות בארגון במסגרות התעסוקה הנתמכת.	
5	4	3	2	1	2 אני יודע שביכולתי לשמור על מערכת יחסים חיובית עם מוגבלים שכלית גם כאשר מתעוררים מתחים.	
5	4	3	2	1	3 כאשר אני באמת מנסה, אני מסוגל להתמודד אפילו עם המוגבלים שכלית הקשים ביותר.	
5	4	3	2	1	4 אני משוכנע שכל שהזמן יחלוף, אמשך לשפר את יכולתי להתמודד עם צורכי המוגבלים שכלית	
5	4	3	2	1	5 גם כאשר מפריעים לי, אני בטוח ביכולתי לשמור על שלוותי ולהמשיך לטפל באופן מיטבי בבעיות שנמצאות על הפרק.	
5	4	3	2	1	6 אני מסוגל לנתח דילמות אתיות ולמצוא להן פתרונות יעילים ומוצלחים	
5	4	3	2	1	7 אם אתאמץ מספיק, אני יודע שביכולתי להשפיע השפעה חיובית על ההתפתחות האישית והחברתית של המוגבלים שכלית.	
5	4	3	2	1	8 אני משוכנע שביכולתי לפתח דרכים יצירתיות להתמודד עם דילמות אתיות שקשורות לתעסוקה נתמכת.	
5	4	3	2	1	9 אני יודע שביכולתי להניע גורמים שונים להשתתף בפרויקטים חדשנים שיסייעו להרחיב את התעסוקה הנתמכת בארגונים אחרים ובשיפור יחסיהם עם המוגבלים שכלית שעובדים בארגונים.	
5	4	3	2	1	10 אני יודע שביכולתי לבצע פרויקטים חדשניים להרחבת התעסוקה הנתמכת, גם כאשר אני ניצב בפני התנגדותם של גורמים שונים במערכת.	

חלק ג: שאלון העמדות כלפי העסקת אנשים עם מש"ה בקרב מעסיקים

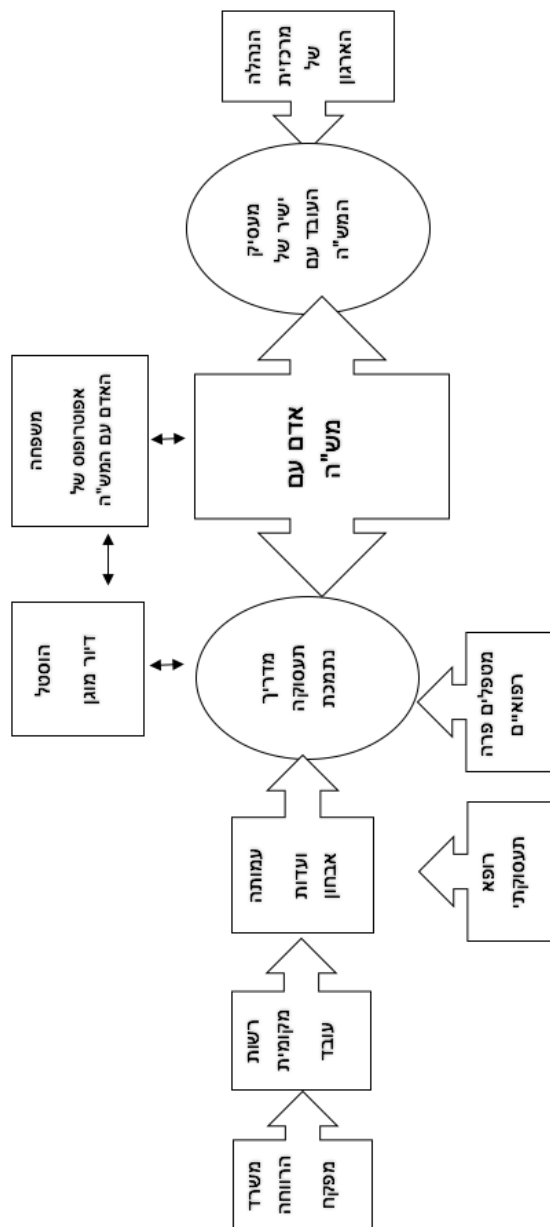
השאלות בדפים הבאים מציגות דעות שונות לגבי תעסוקתם של מוגבלים שכלית-התפתחותית. אנו סמנו את התשובה המתאימה.

1. לא מסכים כלל	2. די לא מסכים	3. מסכים חלקית	4. מסכים	5. מסכים מאוד	
					1 העובדים חשים מאוימים כאשר אדם עם מוגבלות שכלית מבצע את אותם תפקידים שהם מבצעים
					2 עובדים עם מוגבלות שכלית נוטים לדייק בעבודה לא פחות משאר העובדים
					3 שעורי התפוקה והייצור של אנשים עם מוגבלות שכלית יכולים להשתוות עם אלו של עמיתיהם
					4 בד"כ עובדים אינם נוטים ליצור קשרים עם עמיתיהם בעלי המוגבלות השכלית
					5 התסכול אותו חווים מוגבלים שכלית בעבודה בשוק החופשי גדול מהתסכול אותו הם חווים במקום עבודה מוגן
					6 מתן עבודה לאנשים עם מוגבלות שכלית עלולה לגזול מקומות עבודה מעובדים אחרים
					7 במקומות עבודה בשוק החופשי יכולים אנשים עם מוגבלות שכלית לרכוש כישורים חברתיים מתאימים
					8 רוב העובדים מתנגדים ליחס המיוחד אותו מקבלים העובדים עם מוגבלות שכלית

9	10	11	12	13	14	15	16	17	1. לא מסכים כלל	2. די לא מסכים	3. מסכים חלקית	4. מסכים	5. מסכים מאוד
תעסוקה בשוק העבודה החופשי מעניקה לאנשים עם מוגבלות שכלית הזדמנות לקיים אורח חיים נורמאלי	סביבת העבודה בשוק החופשי גורמת לאנשים עם מוגבלות שכלית להסחת דעת מרובה מדי ולעיכוב תהליכים הקשורים ללימוד המקצוע	לא ניתן לספק במקום העבודה עצמו הכשרה מקצועית נאותה לאנשים עם מוגבלות שכלית	רוב ההורים של אנשים עם מוגבלות שכלית מעדיפים שיועסקו במפעלי תעסוקה מוגנת	במקומות עבודה בשוק החופשי קיימת אותה מידה של פתיחות כלפי העסקתם של אנשים עם מוגבלות שכלית כמו בעבודות מוגנות	העסקת עובד עם מוגבלות שכלית משפרת לפעמים את המורל בעבודה	כושר הייצור של העובדים מושפע לרעה כאשר הם עובדים בחברת אנשים עם מוגבלות שכלית	העבודה בסמיכות לאנשים עם מוגבלות שכלית גורמת לאי נוחות ליתר העובדים	מעסיקים מוטרדים מכך שהעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית תוביל לירידה בתפוקה הכללית של מקום העבודה					

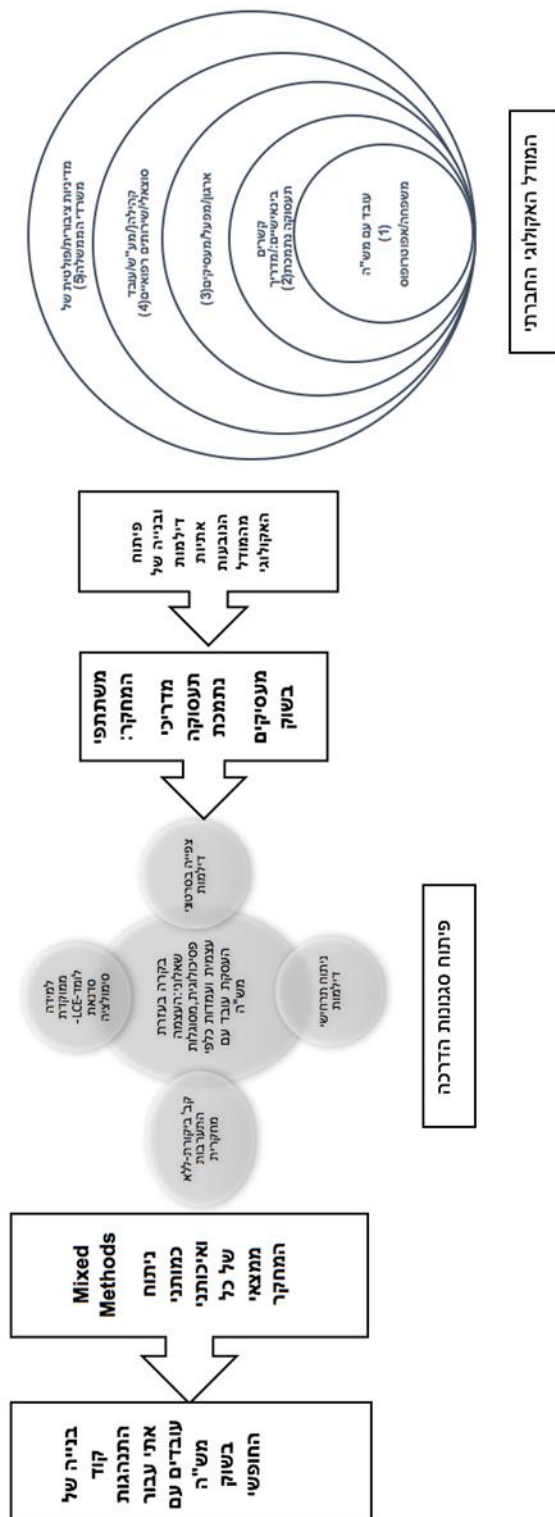
18	השכר אותו מקבל העובד עם מוגבלות שכלית מסייע לו לשפר את איכות חייו	1. לא מסכים כלל	2. די לא מסכים	3. מסכים חלקית	4. מסכים	5. מסכים מאוד
19	אצל עובדים עם מוגבלות שכלית קיימות בעיות הגעה וחזרה מהעבודה					
20	אנשים עם מוגבלות שכלית אינם מעורבים מבחינה חברתית עם יתר העובדים					
21	באמצעות תמיכה נאותה יכולים אנשים עם מוגבלות שכלית להיות עובדים רגילים מן השורה					
22	סביבת מקום העבודה מגבירה את כושר הייצור של אנשים עם מוגבלות שכלית					
23	לעיתים תכופות תתרחש התנהגות לא הולמת או ניצול של אנשים עם מוגבלות שכלית בעבודה					
24	אנשים עם מוגבלות שכלית נוטים להעדר פעמים רבות מהמפעל.					
25	הכשרה במקום עבודה הנמצא ליד מקום המגורים מועילה במיוחד לאנשים עם מוגבלות שכלית					
26	לא ניתן להפיק תועלת מרובה מהכשרתם של אנשים מוגבלים שכלית במקום העבודה מכיוון שהם מתקשים לבצע מגוון רחב של עבודות					

27	מסכים כלל	1. לא מסכים כלל	2. די לא מסכים	3. מסכים חלקית	4. מסכים	5. מסכים מאוד
27	מעסיקים אינן מגלים בדרך כלל התלהבות ורצון להעסיק אנשים עם מוגבלות שכלית					
28	קשיי הסתגלות לעבודה של אנשים עם מוגבלות שכלית מתמתנים בסביבת העבודה					
29	לעולם לא תוכל הכשרה שמקבל אדם עם מוגבלות שכלית להכינו לעבודה בשוק החופשי					
30	מגע עם אנשים עם מוגבלות שכלית במקום העבודה מעודד התייחסות חיובית מצד שאר העובדים					
31	סביבה "דמוית עבודה רגילה" מתאימה יותר להכשרה של עובדים עם מוגבלות שכלית מאשר הכשרה במקום העבודה					
32	ניתן לאמן אנשים עם מוגבלות שכלית לעבודה תחרותית בשוק החופשי					



אכלוסיות המחקר

איור מספר 5: מודל המחקר



משוב בסיום הסימולציות

משתתף/ת יקר/ה,

נודה לך אם תקדיש/י מספר דקות למילוי שאלון המשוב

אנא הערך/ העריכי באיזו מידה כל אחד מהמרכיבים הבאים בסדנא יעיל ותורם לפיתוח המקצועי שלך.

כלל לא מסכים	מסכים במידה מועטה	מסכים במידה סבירה	מסכים במידה רבה	מסכים בהחלט		
1	2	3	4	5	1.	התנסות בסימולציה בהשתתפות שחקנים
1	2	3	4	5	2.	משוב השחקנים אודות חוויתם בסימולציה
1	2	3	4	5	3.	משוב מעמיתים בקבוצה
1	2	3	4	5	4.	השתתפות בדיון ותחקיר בקבוצה
1	2	3	4	5	5.	צפייה בסימולציות של עמיתים בקבוצה
1	2	3	4	5	6.	צורת ההנחיה וניהול הסדנא

באיזו מידה את/ה מסכים/ה עם ההיגדים הבאים:

1	2	3	4	5	7.	סדנת הסימולציה מעוררת חשיבה ורפלקציה
1	2	3	4	5	8.	סדנאות הסימולציה הינן כלי יעיל להכשרת רכזי/ות תעסוקה נתמכת
1	2	3	4	5	9.	כדאי שרכזי/ות תעסוקה נתמכת יתנסו בסדנאות הסימולציה

התייחסויות נוספות:

נספח מספר 10 (חלק ב')

אנא הערך/ העריכי באיזו מידה כל אחד מהמרכיבים הבאים בסדנא יעיל ותורם לפיתוח המקצועי שלך.

תוצאות בסיום כל יום סימולציות לפי מדריכי תעסוקה נתמכת

	ממוצע עבור יום סדנאי 1	ממוצע עבור יום סדנאי 2	ממוצע עבור יום סדנאי 3	ממוצע כללי	
10.	4.35	4.65	4.83	4.61	התנסות בסימולציה בהשתתפות שחקנים
11.	4.53	4.53	4.52	4.52	משוב השחקנים אודות חוויתם בסימולציה
12.	4.46	4.46	4.57	4.49	משוב מעמיתים בקבוצה
13.	4.53	4.65	4.53	4.57	השתתפות בדיון ותחקיר בקבוצה
14.	4.42	4.61	4.62	4.55	צפייה בסימולציות של עמיתים בקבוצה
15.	4.84	4.76	4.73	4.77	צורת ההנחיה וניהול הסדנא
16.	4.6	4.69	4.73	4.67	סדנת הסימולציה מעוררת חשיבה ורפלקציה
17.	4.38	4.53	4.61	4.5	סדנאות הסימולציה הינן כלי יעיל להכשרת מדריכי תעסוקה נתמכת
18.	4.6	4.65	4.75	4.66	כדאי שמדריכי תעסוקה נתמכת יתנסו בסדנאות הסימולציה

נספח מס' 11

תוצאות המשוב בסיום כל התהליך ההתערבות בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת

מה הדבר החשוב ביותר שלמדתי	כיצד הסימולציות תרמו לפיתוח אסטרטגיות שונות	מה תרמו לכם המשובים של החברים והשחקנים	האם הסימולציות תרמו לכם לחבר בין ידע קודם לחדש	במה תוכלו להשתמש בעתיד	האם הסימולציות נותנות לכם מוטיבציה להמשיך הלמידה	כיצד הרגשתי במהלך הסימולציה	האם הסימולציות יסייעו לי בעבודתי	האם השגתי את המטרה להשתתפות בסימולציות	מס' נבדק
פתרון בעיות מניסיון של אחרים	דרכי פעולה ואסטרטגיה		חידדו את הידע הקודם העצימו אותו וגרמו לי להסקת מסקנות חדשות	דרכי פעולה חדשות	גרמו להבין את הצורך בחשיבה בלמידה והשתפרות מתמדת	הייתי קשובה, מכילה ולא לשפוט למרות שהיה קשה	כן מאוד	חלקן	1
הרבה השקפות עולם שונות שמובילות להתנהגות שונה ואחרת	להיות מודע לרגשות המעסיק, או ההורים	להבין כיצד השני חושב ומרגיש מבחינת אמון ורצון לעבוד יחד לאותה מטרה.	לא		העבודה נותנת לי מוטיבציה. הרצון קיים בתוכי	לא דומה למציאות מפני שבעבודה היומיומית יש הרבה קשרים אישיים ורגש	כן, ראייה של עמדות שונות בנושא	כן, למדתי הרבה מניסיון של אחרים באותם מצבים שאני נתקלת עימם	2
יש הרבה פתרונות לאותה דילמה	למדתי דרכים אחרות ועל דרכי חשיבה שונים של יועצים			להסתכל על צדדים נוספים כמו מעסיק שהמטרה שלו לנהל עסק. להבין אותו	הרגשה מחברת שתופעה זו נמצאת אצל עוד יועצי השמה. יש אתגר להגיע לפתרון		כן, הדילמות נמצאות בשטח העבודה שלי		3
כן, שמנהלים דו שיח חשוב לשקף לצד השני	גרמו לבחון את האסטרטגיות השונות		לא נתנו ידע חדש, הציפו דילמות מוכרות		כן, כי היא ה"טופ" של הלמידה	הרגשה מאוד ממוקדת לגבי דילמה	תמיד, מפתח מעשיר נותן רפלקציה	הסימולציות היו כלי לאימון	4
שפת הגוף חשוב להתייחס לצרכים של המשתתפים וגם של המעסיק	לראות את הקונפליקט מכל הצדדים	ללמוד דרכים, ולהכיר דרכי חשיבה נוספים	כן, עולות הרבה מחשבות לדרכי פתרונות	אשתמש בכלי הסימולציות ככלי ליועצים נוספים	כן, יש למידת עמיתים	הרגשתי שזו סיטואציה אמיתית	כן	כן, פיתחתי אסטרטגיות חדשות לניהול קונפליקטים	5
לכל תרחיש יש מספר פתרונות		תרמו להבין את נושא שפת הגוף וההכלה של הצד השני.	הסימולציות פתחו בפני צורת עבודה שמסלימה את הדרך שבה אני פועלת	צריך לדעת לחשוב בזמנית על המעסיק וגם על המשתתפים יחד, יש הרבה יצירתיות בעבודה	הדיון ותחקיר הסימולציה שאחרי	לא התנסיתי, קשה להפיק 5 דקות	השייח והדיון אחרי שהיה חשוב, גרם לי לחשוב על דברים חדשים שלא חשבתי קודם		6
שפת הגוף, טון דיבור, בטחון עצמי, יכולים להעביר מסרים שונים	לראות את טובת המעסיק פותח בפניו את טובת החניך		ניתן לפתור את הדילמה בדרכים נוספות, ולהצליח יותר ממה שחשבתי.	תכני הסימולציות היו דומים למציאות-לא חידשו	בהחלט ניתן לבצע בעתיד את דרך ההתנהלות כפי שסקפו אותה לאחר הסימולציה.	קשה היה לי להביע את עצמי. יש פער בין הידע לבין מה ששררתי	למדתי ששפת גוף חשובה, מה משדר לסביבה	המטרה הושגה. למדתי שיש מגוון פתרונות, גם לגבי ההתנהגות שלי	7

מה הדבר החשוב ביותר שלמדת	כיצד הסימולציות תרמו לפיתוח אסטרטגיות שונות	מה תרמו לכם המשובים של החברים והשחקנים	האם הסימולציות תרמו לכם לחבר בין ידע קודם לחדש	במה תוכלו להשתמש בעתיד	האם הסימולציות נותנות לכם מוטיבציה להמשך הלמידה	כיצד הרגשתם במהלך הסימולציה	האם הסימולציות יסייעו לך בעבודתך	האם השגת את המטרה להשתתפותך בסימולציות	מס' נבדק
לחלוטין									
כיצד להסתכל מהצד על הדיונים	שהפתרון היה תהליכי ולא מידי	לעבוד על נקודות שאני לא חזק בהם	כן, למדתי מהדיונים על פרספקטיבות שונות		כן, תרחישים דומים למציאות	אין פתרון אחד. תמיד יש משהו נוסף יצירתי לבעיה	כן, יש להיות גמיש. צריך להסתכל על הצד השני תמיד.	כן, קיבלתי עוד ידע לידע שיש לי בשטח.	8
למדתי שלכולם יש בעיות זהות, שאפשר לשתף ולהתייעץ ולמצוא פתרונות נוספים	להבין את הצד השני, אבל להיות עם עמדה ובטחון		יש הרבה פתרונות לדילמות שונות	בהבנת המעסיק, במציאת פתרון	לאחר הסימולציה אני חושבת על האם היה מתאים פתרון אחר, אפשרות? אחרת?	הרגשתי הזדהות, זה בדיוק מה שעובר עלי	כן, חלק מהפתרונות אני יישם בשטח.	יכולת הבנה של התמונה כולה. חשוב לנתח את הדילמה עם עוד גורמים, קיבלתי בטחון ותשובות לפתרון לבעיה מסוימת	9
קיבלתי כלים שיעזרו לי לפתח התנהגויות מתאימות לסיטואציות של דילמות	התייחסות לשפת הגוף, לרגש, רכשתי כלים כמו: אזכור, הצלחות, רפלקציה, הבעת תמיכה שיכולים לסייע בקידום המטרות	אנשים תופסים סיטואציות זהות בצורה שונה. הצורך למלא משוב מאוד ממקד את תשומת הלב להתנהגות שונות	יש גישות שונות שיקוף של מציאות, יש יתרונות בפתרון חדשים	ברוב המקרים אני אשתמש, באסטרטגיות שלמדתי מהרכזים השונים	כלי יעיל, מעורר מחשבה, מוביל לתובנות, למידה מאחרים	קשה לעמוד בביקורת, אך זה מועיל. הייתי ממוקד מטרה	יחול שינוי בדרך שבה אתנהג, מסייעת באבחון מוקדם של קונפליקט.	למידת עמיתים, הכרת קשיים, דרכים שונות לפתרון. הסימולציות עזרו לי במשוב, נקודת מבט נוספת ויכולת לחקור את המניעים והכוחות השונים הפועלים במצבי דילמות	10
להרגיש את הצד של המעסיק	להגיע מוכן לפגישה, לעשות סבב של פתרונות שונים כדי להגיע לפתרון	הדיונים נתנו לנו הזדמנות לשתף ולשמוע	ממחיש את הדילמות אפשר לעצור לרפלקציה וללמידה לדיונים פוריים	התכנים יעזרו במידה מסוימת בעיקר במתן פתרונות וגישות שונות	כן, ניתן להמשיך ללמוד	המשובים היו מעודדים נתנו עוד נקודות מבט שונות ומגוונות	כן, "כמו נהיגה מחוץ למגרש החנייה, יש טכניקה ויש אומנות	כן, ביטחון עצמי, ביטוי מול קהל שונה	11
יש מגוון דרכים להשיג מטרות, גישות שונות מביאות לתוצאות דומות	הכנה לקראת פגישה חשובה על מנת להגיע לתוצאה שמצופה	עזרו להתמקד בניית תוכן הסיטואציה לפני הדיאלוג הקבוצתי.	גרמו להמחשה ולא רק לדיון תאורטי	הצד של המעסיק, ההורים, שאלות אתיות שצריך לחשוב עליהם ולא לפעול על "אוטומט"	נותנות מוטיבציה להמשך התמודדות ולמידה	הייתה התרגשות, ההתנסות תרמה לי לדעת איך תופסים אותי ואיך אני מתפקדת בזמן אמת. הזדמנות לראות פתרונות	בהחלט, הסביבה הייתה דומה בזכות השחקנים	כן, התמודדות עם דילמות אתיות, היכולת שלי לפעול נכון בתוך מפגשים שונים	12

מס' נבדק	האם השגת את המטרה להשתתפותך בסימולציות	האם הסימולציות יסייעו לך בעבודתך	כיצד הרגשתם במהלך הסימולציה	האם הסימולציות נותנות לכם מוטיבציה להמשיך הלמידה	במה תוכלו להשתמש בעתיד	האם הסימולציות תרמו לכם לחבר בין ידע קודם לחדש	מה תרמו לכם המשובים של החברים והשחקנים	כיצד הסימולציות תרמו לפיתוח אסטרטגיות שונות	מה הדבר החשוב ביותר שלמדת
			אחרים						
13	כן, קיבלתי כלים נוספים להתמודדות במקרים עתידיים. יעזור לי להקל על עבודתי.	כן, הדיון לאחר הסימולציה נותנת נקודות נוספות למחשבה	ההרגשה הייתה נינוחה וקלה בשני האפשרויות	בהחלט, זוהי דרך לפתח קו מחשבה שונה, פורה ויעיל יותר	יש לבצע פתרון מיטבי בין ההורים למעסיק ולמוגבל כך הפתרון יהיה אפקטיבי יותר.	לשלב בין ניסיון אישי לידע חדש וביקורת בונה.	להיות ביקורתי לגבי פתרון הבעיה.	לבוא מוכן לנסות להרגיש את הצד השני. למנף בעיה לפתרון להצלחה נוספת	להיות להיות יצרתי בפתרון הדילמה, לכל בעיה גישה שונה

טיוטה:

קוד אתי ליועצי השמה, למדריכים ורכזי תעסוקה נתמכת

אני מאמין כי:

כמדריך תעסוקה נתמכת אני מכיר במחויבותי להצלחת שילובם של עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (מש"ה) בשוק העבודה החופשי, תוך גילוי אחריות להתפתחותם האישית והמקצועית, ודרך גישור בין בעלי העניין השותפים לתעסוקה הנתמכת (לדוג', מעסיקים, עובדים עם מש"ה, הורים, מנהלי הוסטל) תוך שמירה על כללי התנהגות נאותים.

רכז תעסוקה מול החניך

מחויבות מקצועית

אני מאמין כי:

- על רכז התעסוקה לוודא ולידע את החניך על זכויותיו במקום העבודה (יחסי עובד מעביד, תנאים סוציאליים וכד').
- על רכז התעסוקה להתאים את מקום העבודה ליכולותיו ומיומנותיו של החניך. ללוות להכשיר ולהדריך את החניך במקום העבודה.
- על רכז התעסוקה ללוות ולדאוג לביקורים תכופים ומסודרים עפ"י הצורך הטיפולי מקצועי במקום העבודה.
- על רכז התעסוקה לשאוף לקדם את החניך עפ"י הפוטנציאל הטמון בו.
- רכז התעסוקה מחויב לתת את זכות הבחירה המלאה לחניך בכל הקשור לבחירת מקום העבודה וזאת לאחר התנסות במקום העבודה.

מעורבות מקצועית

אני מאמין כי:

- על רכז התעסוקה ליזום שיחה ולטפל בהיעדרויות החניך ממקום העבודה כשנעדר ללא סיבה.
- רכז התעסוקה מחויב לדווח ולטפל בתאונה שבה היה מעורב החניך במקום העבודה.
- על רכז התעסוקה לסייע וללמד את החניך מטלות/משימות חדשות הניתנות לו במקום העבודה.
- על רכז התעסוקה להתערב ולמנוע אירועים מהם ייפגע החניך פיזית או נפשית, או לחילופין שהחניך עצמו יפגע בכללי מקום העבודה.

התנהגות מקצועית

אני מאמין כי:

- על רכז התעסוקה לשמור על סודיות בכל הקשור לרשומותיו ועברו וזאת עפ"י צרכי מקום העבודה (לדוגמא עבר של גניבות).
- על רכז התעסוקה לקבל את אישורו וחתימתו של החניך (אפוסטרופוס במידת הצורך) על טפסים רשמיים טרם העברת מידע לגורם חיצוני.
- על רכז התעסוקה למסד קשר טיפולי ומקצועי מול החניך המבוסס על כבוד, הבנה, סובלנות, כנות ואמפטיה.
- * מדריך תעסוקה נתמכת במסמך זה מתייחס גם ליועץ השמה, רכז תעסוקה נתמכת, מלווה תעסוקה נתמכת, מנהל עמותה.

דוגמא לאירוע רכז-חניך

דניאלה, רכזת תעסוקה נתמכת חושבת שדני בעל כישורים לעבוד במיון בסופר, אך דני לא רוצה לצאת מהמעש. דניאלה מבקשת ממנו להצטרף למפגש בסופר, רק בשביל לראות. דני בלית ברירה מצטרף למפגש...

רכז תעסוקה מול הדיור

מחויבות מקצועית

אני מאמין כי :

- על רכז התעסוקה לערוך תיאום ציפיות ותיאומים מול מערך הדיור לגבי מידת אחריותם בתהליך השילוב בעבודה.
- רכז התעסוקה יתאם ציפיות ויידע את הדירה לגבי מידת האחריות של הדיור בהצלחה של המשתקם בעבודה.
- על רכז התעסוקה לשקף לדיור את יכולות התעסוקה של המשתקם את שעות העבודה שלו והתנאים המתאימים שלו.
- רכז התעסוקה מחויב לתאם עם הדירה את אופן הגעת המשתקם לעבודה ומחשבונית דרכי הגעה והשעות.

מעורבות מקצועית

אני מאמין כי :

- על רכז התעסוקה ליזום שיחה עם כל המעורבים בדיור לגבי מידת אחריותם ולחלק את האחריות על הפעילויות הקשורות בעבודה (שעות קימה, אוכל, רחצה, שעות חזרה וכו')
- רכז התעסוקה מחויב לדווח לרכז הדירה לגבי מצב התעסוקה של החניך וההתקדמות שלו, בהתאם לצרכים והשינויים ובאירועים חריגים.
- על רכז התעסוקה לתאם ביחד עם הדירה את ימי החופש, הפעילויות השונות כך שעבודתו של החניך לא תיפגע.
- סייע וללמד את החניך מטלות/משימות חדשות הניתנות לו במקום העבודה.
- על רכז התעסוקה להתערב ולמנוע אירועים מהם ייפגע החניך פיזית או נפשית, או לחילופין שהחניך עצמו יפגע בכללי מקום העבודה.
- נרשם על ידי : רומה טסמה, חן מונסנגו, שולי אלון, מעיין עמית, ורד אהרונב

דוגמא לאירוע רכז-דיור

ניצה, רכזת תעסוקה נתמכת אינה מעוניינת להוציא את דינה לשוק התעסוקה החופשית כי אינה חושבת שהיא כשירה לכך. לטענתה, עליה להישאר מועסקת במע"ש. לעומת זאת מנהל הדיור מעוניין להוציא את דינה לתעסוקה מחוץ ממע"ש כדי לתת לה הזדמנות, אולי היא תצליח?

רכז תעסוקה מול המעסיק

מחויבות מקצועית

אני מאמין כי :

- על רכז התעסוקה לערוך תיאום ציפיות מול המעסיק לגבי מידת ההשתלבות של החניך בעבודה
- על רכז התעסוקה לתאם ציפיות עם המעסיק בנוגע לשילוב כולל של המשתקם. (תעסוקתי, חברתי ואישי)
- על רכז התעסוקה מוטלת המחויבות לשקיפות בנוגע לעבודה של החניך ולשמירה של האינטרסים של המעסיק
- רכז התעסוקה יפעל יחד עם המעסיק ליצירת אקלים תרבותי המעודד שוויון, הכלה חברתית וקבלת השונה.
- רכז התעסוקה ישמש כמגשר בין עולמות התוכן השונים של המושמים לשאר העובדים בארגון.
- רכז התעסוקה יפעל כדי לשנות דעות קדומות וסטיגמות העשויות לפגוע בחניך ולמנוע ממנו להשתלב בהצלחה בעבודה
- רכז התעסוקה יהווה כתובת מקצועית לטיפול במערך כולל של בעיות של החניך

- על רכז התעסוקה לפעול יחד עם המעסיק לשמירה על זכויות החניך למען השגת תנאי העסקה הוגנים וזכויות סוציאליות כפי שנקבעו בחוק.
- על רכז התעסוקה לפעול ביחד עם המעסיק לשמירה על זכויות, בעיתות משבר של העסק.

מעורבות מקצועית

אני מאמין כי :

- רכז התעסוקה יפעל ביחד עם המעסיק לשילוב חברתי של החניך במפעל/ארגון.
- על רכז התעסוקה להבהיר למעסיק כי הכסף הוא רק מוטיב חלקי בהעסקה ואינו הכי משמעותי תמיד.
- על רכז התעסוקה להוות כתובת קבועה לבעיות שצצות בנוגע להשתלבות טובה של החניך. רשמו : אורנה סיון, רמאדן מיסק, מחמוד עתאמנה, מלי קופרשטיין, דורי סעדון

דוגמא לארוע רכז-מעסיק

משה, רכז תעסוקה נתמכת, רוצה להכניס את יוסי החניך לעבודה במדגרה. מצד אחד לפי כישוריו של יוסי, מגיע לו 18 ש' לשעה. מצד שני רמת שכר כזו עשויה להרתיע את העסקתו. משה מתלבט, האם לקבוע זמנית רמת שכר נמוכה יותר כדי לעודד את רן בעל המדגרה להעסיק את יוסי, ובכך יגרום לעצמו הרגשה לא טובה שהוא "מוכר" את חניכיו בזול.

רכז תעסוקה מול מנהל/ת היחידה לתעסוקה נתמכת/מע"ש

מחויבות מקצועית

אני מאמין כי :

- על רכז התעסוקה לערוך תיאום והכנה מראש של המנהל לפני תהליך ההשמה מחוץ למפעל
- על רכז התעסוקה להציג בפני המנהל את מכלול השיקולים בהשמה
- על רכז התעסוקה להכין ביחד עם המנהל את הפגישה עם המשפחה והחניך.

מעורבות מקצועית

אני מאמין כי :

- על רכז התעסוקה ליזום שיחה עם המנהל הישיר שלו ולתאם את תהליך העבודה על כל שלביו.
- על רכז התעסוקה להכין ביחד עם החניך את הפגישה עם המשפחה והמשתקם.
- על רכז התעסוקה לערוך עם המשפחה והחניך פגישות בשקיפות מלאה

נרשם ע"י שירי שבח, רותי ליברמן, מיכל צמח, קורין שלומוביץ

דוגמא לארוע רכז-מול מנהל תעסוקה

מיכל, רכזת תעסוקה נתמכת עדכנה את מנהל התעסוקה שלה, גל, כי משפחתו של החניך דויד אינה מרוצה מעבודתו בחנות פרחים. לטענתם, הוא כל הזמן רק מכניס אדמה לעציצים, אין גיוון והתקדמות בעבודה. מיכל עדכנה את גל כי כישוריו של דויד מתאימים רק לעבודות פשוטות ביותר, וגל טען כי בפגישה עם ההורים יסביר להורים מדוע כדאי להמשיך במקום התעסוקה הנוכחי. אם זאת, בזמן המפגש עם ההורים, גל צידד בהורים וביקש ממיכל לחפש מקום עבודה אחר. מיכל הופתעה.

רכז תעסוקה מול המשפחה

מחויבות מקצועית

אני מאמין כי :

- על רכז התעסוקה מוטלת המחויבות לבצע את תהליך ההשמה בכפוף לטובתו האישית והיכולת התעסוקתית של החניך עם התחשבות והקשבה לרצון המשפחה.
- על רכז התעסוקה לפעול מתוך שיקולים מקצועיים בתהליך ההשמה ומתוך כבוד לאדם לערכיו ולזכויותיו
- על רכז התעסוקה לפעול מתוך שקיפות מלאה מול המשפחה/ אפוטרופוסים.

מעורבות מקצועית

אני מאמין כי :

- על רכז התעסוקה לפעול להשמה בשני שלבים
שלב 1 : פגישה מקדימה רב מקצועית עם עובד סוציאלי, רכז, מדריך ומנהל המסגרת המשלבת, ותיאום ציפיות.
- שלב 2 : פגישה עם החניך וחשיפת מקום העבודה הפוטנציאלי.
- רכז התעסוקה יעדכן את המשפחה באופן שוטף לגבי ההשתלבות של החניך.
- רכז התעסוקה יתאם מול המשפחה את נושא, הצלחות וזכויות חובות (תנאים עבודה ותנאים סוציאליים) ורווחה האישית של החניך.

חברי הקבוצה : הילה רוזן, אורנה לוי-פורת, עליזה ראסוני, לילך נאסב, הדר מועלם

דוגמא לאירוע רכז-משפחה

שלי, רכזת תעסוקה נתמכת, אבחנה כי רן אוהב בעלי חיים, ובעל יכולת טיפול בהם. מהיכרות עם רן הם למדו כי רן אוהב להסתובב ולעיתים לצאת מחוץ למסגרת התעסוקה ואף להעלם. היא יזמה מפגש עם המשפחה ועניינה אותם לגבי אפשרות תעסוקה קיימת בכלבייה, אופציה שלא חשבו עליה כלל. ההורים העלו חשש שרן יצא יסתובב ולא יסתדר, הם לא תומכים בהצעה.

אני מאמין כי באחריותי האישית ובהתחייבותי לשמירה על קוד אתי זה, אתרום לאווירה של כבוד ומקצועיות במקום עבודתי ולהצלחת כל השותפים בו.

על החתום _____

עובד, פותח ונכתב על ידי רכזי תעסוקה נתמכת : זכי מאג'ד, אלי בסטקר, טליה ערוסי הילה רוזן, אורנה לוי-פורת, עליזה ראסוני, לילך נאסב, הדר מועלם, שירי שבח, רותי ליברמן, מיכל צמח, קורין שלומוביץ, אורנה סיון, רמאדן מיסק, מחמוד עתאמנה, מלי קופרשטיין, דורי סעדון רומה טסמה, חן מונסנגו, שולי אלון, מעיין עמית, ורד אהרונב

במסגרת שיתוף הפעולה בין קרן שלם, דר' אוהלה אביניר, ד"ר רפי גלברט וגב' מנוחה גלברט ממכון שיפור ודר' אורלי שפירא-לשצ'ינסקי, גב' מירי בן עמרם -המגמה למנהיגות וניהול מערכות חינוך באוניברסיטת בר אילן

Team-based Simulations as a Tool for Developing an Ethical Code of Conduct among Counselors and Employers in Supported Employment: Learner Centered Education

ABSTRACT

Employment of intellectually developmentally individuals raises complex ethical dilemmas resulting from various hurdles placed before them in the employment market. Therefore, this study has considerable importance in revealing the perceptions, attitudes and ethical challenges with which supported the employment counselors and the employers cope, who accompany these intellectually developmentally workers in the open employment market.

The study's central goal is to expose the ethical dilemmas and ethical behavior rules that occur in supported employment, in order to help develop an ethical code agreed upon by counselors and employers in supported employment. An additional goal is to test varied counseling strategies of the simulation and scenario type among supported employment counselors and their employers who accompany workers with intellectual developmental disabilities (IDD) in their work, and cope with ethical dilemmas connected with their employment. Examination of counseling strategies will focus on ethical dilemmas and ethical rules of conduct derived from this type of employment, that arise from learner-centered counseling (LCE), by means of group simulation workshops with participation of actors, analysis of dilemma scenarios and investigation of simulation videos, while relating to perceptions of psychological empowerment, self efficacy, and attitudes towards employment of IDD workers among the study's participants.

Two groups participated in the study: the first group included 83 supported employment counselors who were divided into three subgroups: the experimental group underwent simulation based group counseling with the participation of actors, control group A was requested to study the scenarios of ethical dilemmas, and control group B did not undergo a counseling process. The second group included 60 employers divided into three subgroups as well: the experimental group underwent group counseling, aided by watching simulations carried out among supported employment counselors, Control Group A was asked to study dilemma scenarios, and Control Group B did not undergo a counseling process. All participants completed questionnaires that examined

psychological empowerment, their self- efficacy, and their attitudes regarding employment of IDD individuals.

The data analysis method was based on Mixed Methods data analysis, a combination of qualitative methodology (observation of simulations and reports, analysis of investigation of events) and quantitative methodology (attitude questionnaires).

Findings in the Qualitative section of the study revealed that the majority of the derivative ethical dilemmas and ethical conduct rules (using open coding) were shared by both the supported employment counselors as well as the employers, whereby the ethical conduct rules moved along a continuum from mental flexibility to rigidity and setting of limits. The ethical dilemmas and ethical rules of conduct were found to be clustered around five mutual interactions that constitute central axes (axial coding) for these dilemmas: 1) counselor/employer vs. IDD worker, 2) counselor/employer vs. parents, 3) counselors/employers among themselves, 4) counselors /employers vs. supervisors, and 5) counselors/employers vis-à-vis shapers of public policy. These axes yielded selective coding of different sectors of a social-ecological model: for example, a micro-stratum that discusses with the IDD individual and his/her parents, an exostratum that talks about organization, a macro-stratum that includes the community, and a public policy stratum.

Thus, for example, it was found that around the axis of "Counselor/employer interactions vs. the IDD worker" were clustered: an ethical dilemma shared by employers and counselors: "For the benefit of the IDD worker vs. for the benefit of the business", and a shared rule of ethical behavior: "I believe that we need to help every handicapped person to support him/herself honorably and appropriately," a specific rule of ethical behavior for counselors: "I believe that it's worth requesting some patience and restraint from the employer, in parallel with a commitment of increased presence of the coordinator," and a specific rule of ethical behavior for employers: "I believe that it's obligatory to maintain the business' profitability, and only then to include a worker with difficulties." This axis was found to be connected with selective coding for different strata of the ecological model: micro- and meso- (interpersonal relations).

Findings in the quantitative portion revealed that the level of psychological empowerment among the employers was significantly higher than the counselors' psychological empowerment level; the level of self efficacy among the counselors was

significantly higher than the self efficacy level among employers; and the level of employers' attitudes toward employing a person with IDD was significantly higher than the counselors' attitudes toward employing a person with IDD. These findings indicated that role playing through simulations among counselors or observation of the simulations by employers influences improvement of attitudes of the psychological empowerment type, self efficacy and employing workers with IDD, more than the other types of interventions: analysis of investigations or completing questionnaires. Nevertheless, it is clear that the influence of simulations is substantially notable in the counselors' group that underwent role play, whereby the dominant influence on attitudes in the experimental period even continued to be preserved 6 months after the study's conclusion.

In theoretical terms, this study presents an integrative approach to coping with the multi-dimensionality of ethical dilemmas that arise subsequent to employment of a person with IDD, among supported employment counselors and their employers, through use of a social ecological model, while examining varied counseling processes. Practically speaking, the study's findings will help to develop a systemic perspective toward development of an ethical behavior code for employers and counselors of persons with IDD, that is likely to aid them in coping with ethical challenges, while developing a shared policy that will influence the job market for them.

Team-based Simulations as a Tool for Developing Ethics Code of Conduct among Counselors and Employers in Supported Employment: Learner Centered Education

Orly Shapira – Lishchinsky, PhD

Research coordinator: Miri Ben-Amram, MA

Department of Educational Administration, Leadership and Policy

School of Education

Bar Ilan University



This work was supported by a grant from Shalem Fund for Development of Services for People with Intellectual Disabilities in the Local Councils in Israel

2016

קרן שלם/2016/126