

כלי מחקר זה נלקח מתוך מאגר כלי המחקר של קרן שלם התומכת במחקר שמטרתו שיפור איכות החיים של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית והסובבים אותם.

כל המעוניין להשתמש באחד מכלי מחקר מתבקש לפנות לחוקר שערך את המחקר הרלבנטי ולוודא את אישור השימוש בכלי מבחינת זכויות יוצרים.

שם הכלי: ראיון חצי מובנה ליועצי השמה של אנשים עם מש"ה

פותח בשנת: 1990, על ידי: Patton

תורגם לעברית בשנת: 2014 על ידי: כריסתין ח'שיבון- אבו חאטום

1	מטרת הכלי	השימוש בראיון חצי מובנה נמצא מתאים ביותר במחקר אשר חוקר אסטרטגיות של ארגונים (Peck & Theodore, 2000). בחירת השימוש בראיון חצי מובנה נבעה מתוך התפיסה שהדרך העיקרית שבה משתמשים חוקרים איכותניים לבדיקת כל תופעה, ארגון, מוסד או תהליך היא ההתנסות של האדם היחיד המהווה חלק מאותו ארגון או משתתף באותה תופעה או תהליך. טענה כזו נכונה, גם כאשר המחקר עוסק בנחקרים רבים, כל אחד ואחת מהם הוא מקרה ייחודי (שקדי, 2003).
2	סוג כלי המחקר	ראיון חצי מובנה
3	אוכלוסיית היעד	יועצי השמה של אנשים עם מש"ה בעמותות
4	אופי הדיווח	הראיונות הוקלטו ושוקלטו.
5	מבנה הכלי	מדריך הריאיון מתחיל בנקודות פתוחות ורחבות ובהמשך נקודות ספציפיות יותר. דוגמא לנקודות במדריך הריאיון: הארגון בהווה, הארגון בעתיד, ההיסטוריה של הארגון, המטרות שלו, הרכיבים האפקטיביים בהשמה בעבודה של תוכנית התעסוקה ושאלות ספציפיות יותר הקשורות בתוכניות התעסוקה.
6	סוג סולם המדידה	ניתוח תמות מרכזיות מתוך הראיונות. התבצע דרך הפרוטוקולים של ראיונות ותצפיות, ניתוח מסמכים שנאספו באתר הנחקר, ומהיומנים שנכתבו בידי המראיינים או בידי החוקר עצמו (גבתון, 2001). ניתוח הנתונים נערך באופן שיטתי ותוך שקיפות מלאה בחמישה שלבים: 1. בשלב הראשון אותרו מתוך הראיונות, את דרכי הפעולה השכיחות בתוכניות התעסוקה לשילוב אנשים עם מוגבלות שכלית בעבודה. דרכי פעולה כמו, הקשר עם המעסיקים הקולטים משתקמים, הניהול בתוך הארגון. 2. בשלב השני, אותרו מהספרות המקצועית את דרכי הפעולה האפקטיביות, של תוכניות תעסוקה, העוסקות בהשמה בעבודה לקבוצות משתמשים שונות. כמו, תוכניות

	<p>להשמת עובדים לא מקצועיים, לקבוצות חלשות.</p> <p>3. בשלב השלישי, נערכה רשימה של דרכי פעולה אפקטיביות, בהתאם לדרכי פעולה שאותרו מהשלב הראשון והשני, העשויות להשפיע על הצלחת התוכניות בהשמה בעבודה.</p> <p>4. בשלב הרביעי, נבחנו כל אחת משבע תוכניות התעסוקה של העמותות דרך הראיונות, התצפיות וכלי המחקר האחרים שהשתמשתי בהם, ונבדקו איזה דרכי פעולה נכללו בתוכנית התעסוקה לפי הרשימה שנערכה בשלב השלישי .</p> <p>5. בשלב האחרון, נערך ניתוח השוואתי בין שבע התוכניות של העמותות בהתאם לדרכי הפעולה אשר אותרו בשלב הרביעי, בכל אחת מתוכניות התעסוקה.</p>		
	שאלות פתוחות במגוון נושאים הקשורים בהעסקת עובדים עם מש"ה.	סוג הפריטים בכלי	7
	אורך הראיונות היה בין שעה לשעה וחצי.	אורך הכלי	8
	לא צויין	מהימנות	9
	<p>על מנת לאפשר לקוראים לבחון את תקפות ומהימנות המחקר ננקטו מספר אמצעים:</p> <p>1. הקפדה על איסוף נתונים מקצועי הכולל הפעלת כלי המחקר, תוך הפרדה בין התיאור העובדתי לבין הרפלקציה ושכתוב הראיונות בסמוך ככל האפשר למועד קיום הראיון עצמו. 2. שימוש בהצלבה, הצלבה היא תהליך אשר באמצעותו משתמשים חוקרים במקורות מגוונים ובדרכים שונות כדי להיווכח שתופעה מסוימת אכן מתרחשת וכדי להבהיר את משמעותה (יוסיפון, 2001). הצלבה בראיון שלי היא בשימוש במגוון של כלים לאסיפת הנתונים, כמו שימוש בראיונות, שימוש בתצפיות, בניתוח מסמכים ופרוטוקולים על מנת לאמת את המידע שנמצא. 3. התייעצות עם עמיתים לבחינת ההנחות, הממצאים והמסקנות בכל שלב ושלב במחקר. 4. הצגת האוריינטציות וההנחות התיאורטיות בסקירת הספרות, באופן שיאפשר לקוראים לעמוד על הקשר בין ההנחות התיאורטיות לבין ממצאי המחקר ומסקנותיו. 4. רפלקציה עצמית: מילוי יומן שדה אישי שליווה אותי במהלך כל תהליך איסוף הנתונים ובו תיעדתי התהליך והתרשמויות. 5. מספר המרואיינים היה שבע מרואיינים. יחד עם זאת, המטרה הייתה שהליך הראיונות יימשך עד אשר המידע העולה בניתוח יחזור על עצמו ויובילו לרוויה (גבתון, 2001). מספר המרואיינים הספיק לניתוח הממצאים והסקת ממצאים.</p>	תקיפות	10

רשימת מחקרי קרן שלם עשו שימוש בכלי:

שם המחקר	מק"ט
ח'שיבון- אבו חאטום כריסתיין (2014). תוכניות תעסוקה של עמותות להשמת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בעבודה: חקר דרכי פעולה. תואר שני. האוניברסיטה העברית בירושלים. מנחה: ד"ר אלישבע סדן	597 למחקר המלא



[למאגר המחקרים של קרן שלם](#)

מדריך ראיון חצי מובנה

Patton, 1990

1. מדריך ראיון

שלום רב,

אני עובדת סוציאלית במחלקה לשירותים חברתיים יפיע, ולומדת לתואר שני בבית הספר לעבודה סוציאלית באוניברסיטה העברית בירושלים.

במסגרת הלימודים אני עורכת מחקר בנושא "תכניות תעסוקה, של עמותות, להשמת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בעבודה: חקר דרכי פעולה". לשם כך אני מבקשת לראיין אותך וללמוד ממך. במחקר אני אשאל אותך על נושאים שונים כמו: על העמותה, תכנית התעסוקה ועוד.

אני מבקשת את רשותך להקליט את השיחה, במטרה לאפשר לשיחה לזרום באופן חופשי. לאחר קיום הראיון אני אכתוב את כל מה שנאמר בשיחה כדי ללמוד ולנתח את דבריך. אני מאוד מודה לך על הסכמתך לקחת חלק במחקר זה. אני מאמינה שהראיון אתך חשוב מאוד למנהלי עמותות לגבש את האסטרטגיה הכי יעילה בשילוב בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית בעבודה.

תאריך: _____ מקום עריכת הראיון: _____ שעה: _____

שם המרואיין: _____

תפקיד המרואיין:

- ותק בתפקיד.
- תפקיד בעמותה.

תיאור העמותה:

- היסטוריה.
- הבעלות על הארגון.
- מבנה ארגוני.
- חזון העמותה.
- המטרות/היעדים של העמותה
- אוכלוסיית יעד (מגוון נכויות או רק מפגרים).
- השירותים שהעמותה נותנת לאוכלוסיית היעד שלה.

התוכנית של העמותה בתחום התעסוקה:

- תיאור התוכנית (המוקד התעסוקתי של התוכנית, תכנית חדשה או מאומצת, תכנית אחידה לכל המשתתפים או אינדיבידואלית, עבודה מול תכנית עבודה ולו"ז ועוד...)
- אני מאמין.
- מטרות ויעדים.

- המבנה של התוכנית.
 - שיטות פעולה של התוכנית.
 - יצירת שיתופי פעולה רלוונטיים (גורמים בקהילה, דיור חוץ ביתי, ב"ס לחינוך מיוחד ...)
 - כלי עבודה קיימים ונדרשים (טפסים לאיסוף מידע, וועדות)
 - נקודות חוזק ותורפה, גורמים מעודדים ומעכבים את הצלחת התוכנית.
 - הזרמת מידע הדדית עם גורמים רלוונטיים.
 - סוגי מסגרות התעסוקה שהעמותה מפעילה לפי רצף שירותי התעסוקה (מרכזי יום, מע"ש, עבודה נתמכת)
 - קריטריונים לעבור מהמע"ש לתעסוקה נתמכת.
 - גורם המפעיל את התוכנית (לשכת הרווחה, העירייה).
 - מאפיינים לגבי המשתתפים בתוכנית (גיל, מגדר, רמת פיגור, בעיית התנהגות, מגבלה מלווה לפיגור וכולי).
 - קריטריונים לקבלה לתוכנית (למשל בעלי מוטיבציה, עצמאיות, תפוקה מסוימת...)
- איתור, מיון, השמה, הכשרה, ליווי ומעקב:**
- תיאור הנעשה בתוכנית בכל אחד ממרכיבי התהליך.
 - היקפי השמות ונשירות בשנת 2011.
 - היסטוריה תעסוקתית של המשתקם.
 - מאפייני העיסוקים בהם בוצעו השמות (סוגי עבודות, מורכבות העבודה)
 - שינויים שחלו ברמת המשתקם (שכר, התקדמות בעבודה, סמכות, שביעות רצון, ביטחון ודימוי עצמי, מוטיבציה, מיומנויות חברתיות ומיומנויות יומיום, מיומנויות תעסוקתיות).
 - תהליך ההכשרה והליווי.
- כישורי הצוות המפעיל את התוכנית:**
- השכלה פורמאלית.
 - היכרות עם האוכלוסייה.
 - קורסים והשתלמויות.
 - שיעור תחלופת צוות.
- איתור מעסיקים:**
- מי מבצע את האיתור.
 - שיקולי המעסיק בעד ונגד.
 - מאפייני המעסיקים והעיסוקים.
 - שיווק וכדאיות להעסקה.
 - עמדות כלפי התוכנית וכלפי העסקת בעלי מוגבלות שכלית בתעסוקה נתמכת (שינויים בעמדות אלו).