



מכלול - יחידת הערכה ומחקר  
קרן שלם לפיתוח שירותים לאדם עם  
מוגבלות שכלית התפתחותית  
ברשויות המקומיות



משרד הרווחה והשירותים החברתיים  
האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית  
השרות בקהילה



## תעסוקה נתמכת – כחלק מרש"ת

(רצף שירותי תעסוקה) עבור אנשים עם  
מוגבלות שכלית התפתחותית:  
מיפוי מאפייני השותפים בתכנית  
ושביעות רצון המעסיקים

מוגשת על ידי מכלול  
יחידת הערכה ומחקר  
קרן שלם

חוקרת ראשית: ד"ר עדי לוי-ורד

עוזרות מחקר: גב' מיה סבג, גב' בשמת הוך, גב' נגה חן

### שותפי ההערכה:

עו"ס דני כץ, מפקח ארצי, השירות בקהילה, האגף לטיפול באדם עם מש"ה, משרד הרווחה  
והשירותים החברתיים, גב' שרון גנות, מנהלת ידע ושותפויות, קרן שלם.

ספטמבר 2018

קרן שלם/165/2018



"יש המון יתרונות, גם  
זה שהיא צובדת ומשתלבת, גם  
לצובדים האחרים שרואים מה היא  
מסוגלת וגם שזה מוריד מהם  
צומס, כי היא בנוסף לצובדים  
האחרים לא  
במקום צובד  
רציף"

"יש להם יכולות  
ורגישות אבהה  
לצרכים של הקשים  
ותרומה גדולה  
לצסק"

"מרגישים תרומה לקהילה  
וגם נותן  
לי סיפוק בתור  
מנהל. זה נותן לנו יתרון  
עצום, עם המון לא מרגישים  
במועצות.  
הם חלק מהצובדים,  
באים איתנו לכל הימים  
גיבוש... הימים הקשים שלהם  
זה שבתות - שהם לא  
איתנו"

"קודם כל בצסק שלי זה המון  
למידה לקבלת  
האחר מבחינת  
הידיים ומבחינת הצוות  
המבואר,  
לראות את החולקות  
והצוצמות בכל אחד והמון  
למידה ותוצאת לאן כשן,  
לצסק,  
ולנו כבני אדם"

"לעלב אותם בחברה. זאת  
מדיניות של הרשת ואנחנו  
מוצאים שהיא באמת תורמת  
לא רק לצובד עם מועצות,  
גם לשאר הצובדים שמתרגלים  
לקבל אותם"

"הם צובדים הכי  
טובים יש"



## תוכן העניינים

1	פרק א' – מבוא - תכנית תעסוקה נתמכת
2	פרק ב' – הערכת תכנית תעסוקה נתמכת
2	א. מטרות ההערכה
3	ב. מתודולוגיה
3	1. אוכלוסיית היעד
3	2. קבלת הסכמה להשתתפות בתהליך ההערכה
4	3. כלי ההערכה
5	4. אופן איסוף הנתונים
5	5. מפגש התנעה
5	6. עיבוד הנתונים ודיווחם
6	7. לוח זמנים בביצוע ההערכה
6	8. מבצעי ההערכה
7	פרק ג' – ממצאים
7	מטרה מספר 1 – מיפוי פרופיל המועסקים (עם מש"ה) בתעסוקה נתמכת
12	מטרה מספר 2 – מיפוי פרופיל המעסיקים בתעסוקה נתמכת
13	מטרה מספר 3 – בחינת שביעות הרצון של המעסיקים
33	מטרה מספר 4 – מיפוי מאפיינים של רכזי תעסוקה נתמכת (דמוגרפיים, תעסוקתיים ופיתוח מקצועי)
44	פרק ד' – מסקנות והמלצות
46	פרק ה' – נספחים
46	נספח מס' 1: טופס הסכמה מדעת
47	נספח מס' 2: טבלת פרטי עובדים
48	נספח מס' 3: טבלת פרטי מעסיקים
49	נספח מס' 4: שאלון מעסיקים
55	נספח מס' 5: שאלון רכזים

## פרק א' – מבוא - תכנית תעסוקה נתמכת

שירותי התעסוקה בקהילה מונחים על פי מדיניות רצף התעסוקה של האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית. במסגרת מדיניות זו פועלים במע"שים מספר תכניות תעסוקה, ביניהן תכנית תעסוקה נתמכת בשוק החופשי לאנשים עם מוגבלות שכלית. במסגרת תכנית זו, המע"ש מסייע לאנשים עם מוגבלות שכלית להשתלב בעבודה בשוק החופשי ומעניק שירותי השמה וליווי, על ידי רכזי השמה, לאורך זמן. רכזי ההשמה אחראים על ההשמה והליווי של האדם בעבודתו, ומנהל המע"ש, הנושא באחריות הכוללת על המסגרת, אחראי על ההובלה והפיתוח של תחום זה. תכנית תעסוקה נתמכת תפסה תאוצה בשנים האחרונות במע"שים רבים ברחבי הארץ.

התוכנית תעסוקה נתמכת, כחלק מ"רצף שירותי תעסוקה" (רש"ת), פותחה מתוך ניסיון תכניות קודמות ומתוך מחקרי הערכה בנושא. תכנית התעסוקה הנתמכת היוותה יוזמה משותפת של השירות לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית במשרד הרווחה ושל הג'וינט (תב"ת), בשילוב קרן שלם. התוכנית הופעלה ע"י עמותת אלווין בין השנים 2006-2010.

התוכנית מכוונת להטמעת התעסוקה הנתמכת כשירות קבוע במסגרת רצף השירותים התעסוקתיים במערכת. רצף השירותים חשוב היות ואוכלוסיית בעלי מש"ה, הינה הטרוגנית ובעלת צרכים מגוונים. התוכנית מבוססת על פיתוח תכנית עבודה נתמכת בתוך המע"שים עצמם, תוך תפיסת תפקיד המע"ש כבסיס לקליטה והכנה ליציאת החניכים לשוק העבודה. השאיפה היא לייצור רצף שירותים תעסוקתיים עבור אוכלוסיות חניכי המע"שים, אשר יאפשרו הזדמנויות תעסוקתיות מגוונות וניידות בין מסגרות שונות, על מנת להביא לידי ביטוי מלא את כישוריהם.

**הגדרת "תעסוקה נתמכת" מתייחסת בהערכה זו לעבודה בשוק החופשי ביחסי עובד-מעביד, תוך קבלת שכר מותאם (עפ"י התמ"ת) או שכר מינימום.**

בשנת 2009 בוצע מחקר הערכה ראשון לתכנית תעסוקה נתמכת (ניתן לעיין בממצאי ההערכה בקישור הבא: <http://www.kshalem.org.il/pages/item/383>). כיום, 7-8 שנים לאחר ההערכה הראשונה, הוחלט לבצע הערכה נוספת במטרה להמשיך ולבחון בעיקר את מאפייני המועסקים והמעסיקים בתכנית. במסגרת ההערכה הנוכחית נערכה גם סקירת ספרות, אשר התמקדה בבחינת מודלים תעסוקתיים של אנשים עם מש"ה, העבודות בהם הם מועסקים והמניעים שלהם לבחירת עבודה, קבלת עובדים אלו והתמיכה בהם במסגרת העבודה והתאמת תנאי התעסוקה שלהם לצרכיהם (ניתן לעיין בסקירת הספרות המלאה בקישור הבא: <http://www.kshalem.org.il/pages/item/1028>).

## פרק ב' – הערכת תכנית תעסוקה נתמכת

### א. מטרות ההערכה

1. לבחון את מישור הפיתוח התעסוקתי, קרי, **המאפיינים והפרופיל של המועסקים** (מין, גיל, מגזר, אזור מגורים, מקום מגורים : בתי הורים או דיור מוגן, רמת מוגבלות וכו'). נבקש לבחון האם עדיין מועסקים? האם באותו מקום? מקום אחר? האם עברו הכנה כלשהי? באילו סוגי תעסוקה הם עוסקים? מה השכר?
2. לבחון את מישור שוק התעסוקה של אנשים עם מוגבלויות, קרי, **המאפיינים והפרופילים של מקומות העבודה והמעסיקים** (איזה סוגי עבודות מוצעות בשוק החופשי? מהם מאפייני ההעסקה, מהם מאפייני המעסיקים, ועוד).
3. לבחון את **שביעות רצון המעסיקים** – שביעות רצון, יתרונות/חסרונות בהעסקת איש עם מש"ה, חשיבות הליווי, האם יש השפעות על העובדים האחרים במקום העבודה ועל הלקוחות? על מיצוב הארגון בתחום של מש"ה?
4. לבחון את מערך הצוותים המקצועיים המלווים, קרי, **המאפיינים של הרכזים המלווים את המועסקים** (מין, גיל, השכלה, וותק וכו') **ובנוסף בחינת היבטים של התפתחות מקצועית** בקרב הרכזים (היבטים של פיתוח קריירה בתחום התעסוקה הנתמכת: לאילו השתלמויות מגיעים? מה הייתה תרומת מערך הקורסים וההשתלמויות... אילו כלים ניתנו? אילו כלים חסרים? האם זה הפך לתחום של עיסוק משמעותי, האם זה השפיע על המחויבות שלהם למקום העבודה? איך הם רואים את המקצוע שלהם מבחינת מקצוע מובחן, האם התגמול מהתפקיד עונה על הציפיות וכד')

כל זאת במטרה לתאר את מגוון המאפיינים של האוכלוסיות הנוגעות לתכנית, ולבחון צמתים/נקודות/אתגרים בתכנית שיש להשקיע בטיפוחם, לצד מרכיבים שיש לשמרם.

## ב. מתודולוגיה

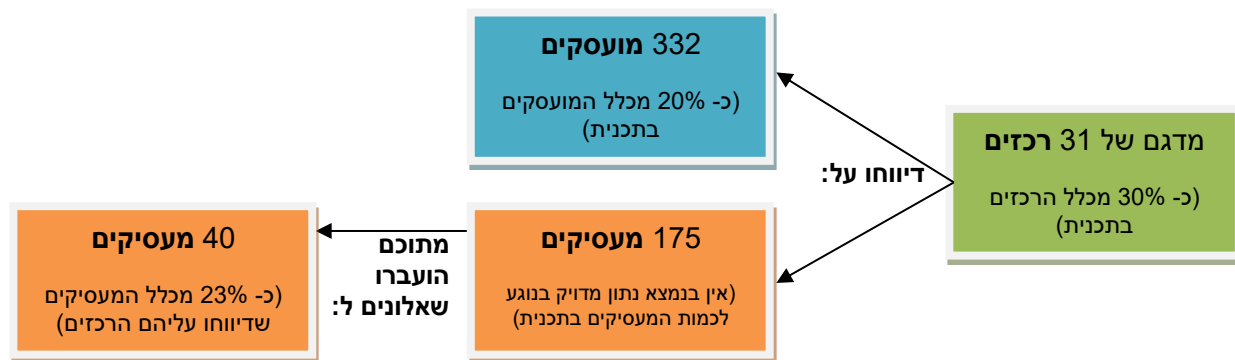
### 1. אוכלוסיית היעד

במסגרת הערכת התכנית השתתפו בהערכה רכזי תכנית תעסוקה נתמכת, ומעסיקים בתעסוקה נתמכת.

אופן בחירת המדגם - בוצעה דגימת אשכולות (לא הסתברותית), כאשר האשכולות מתייחסים לרכזי תעסוקה נתמכת, כך שעבור כל רכז שנבחר נבחנו המועסקים והמעסיקים אותם הוא מלווה. בחירת האשכולות בוצעה בהתאם למספר מאפיינים של הרכזים והמועסקים, כגון: אזור גיאוגרפי, השתייכות לחברה ערבית/יהודית, עובד רשות/עמותה ורמת התפקוד של המועסקים. המטרה היתה ליצור שונות ברכזים (והמועסקים) שנבחרו, כך שיתקבל מדגם המייצג קטגוריות שונות של המאפיינים שנלקחו בחשבון.

מתוך אוכלוסיית המועסקים בתכנית תעסוקה נתמכת, המונה כ- 1500 מועסקים עם מש"ה ו- 80 רכזים (נכון לשנת 2015, מועד תחילת ההערכה), נבחרו 31 רכזים בהתאם למאפיינים שצוינו.

### טבלה 1: מדגם משתתפי ההערכה



### 2. קבלת הסכמה להשתתפות בתהליך ההערכה

למשתתפים הוסברו מטרות ההערכה באופן המותאם להם, והובהר להם כי הם אינם מחויבים להשתתף בתהליך ההערכה וכן כי זכותם לפרוש בכל עת מההשתתפות בהערכה. כמו כן, הובהר למשתתפי המחקר כי אי השתתפות בהערכה לא תפגום בעבודתם או השתתפותם בתוכנית תעסוקה נתמכת (בהתאם לאופן התקשרותם עם התכנית), גם במידה ובחרו לא לקחת חלק בהערכה.

בנוסף, הובהר למשתתפים כי כל המידע שנאסף במהלך ההערכה ישמש אך ורק את המעריכים לצורך הערכת תכנית זו, וכי שמותיהם לא יחשפו ולא יועברו לאף גורם נוסף. כל המשתתפים התבקשו לחתום על טופס הסכמה מדעת להשתתפות בתהליך ההערכה (ראה נספח מס' 1).

### **ב.3. כלי ההערכה**

בהערכה הנוכחית ייעשה שימוש ב- 4 כלים שפותחו ע"י צוות מכלול, לצורך ההערכה הנוכחית:

- 1. מיפוי מאפיינים של אנשים עם מש"ה המועסקים בתעסוקה נתמכת** (ראה נספח 2) – כל רכז התבקש להתייחס למספר משתנים המאפיינים ומתארים את החניכים שלו (על גבי קובץ אקסל), כגון: משתני רקע, מקום מגורים, רמת מוגבלות ותפקוד, מקום ותקופת העסקה, מקומות עבודה קודמים, הכשרה לעבודה, שכר לשעה, ועוד (סה"כ 21 שאלות קצרות). המדריך התייחס למשתנים הללו על גבי קובץ אקסל, כאשר הוא עונה עבור כל חניך בנפרד.
- 2. מיפוי מאפיינים של מקומות העבודה בהם מועסקים אנשים עם מש"ה** (ראה נספח 3) – כל רכז התבקש להתייחס (על גבי קובץ אקסל) למספר משתנים המתייחסים למקומות העבודה בהם עובדים חניכיו, כגון: סוג מקום העבודה, מס' העובדים עם מש"ה במקום העבודה, משך זמן העסקתם באותו המקום, תפיסת הרכז את שביעות הרצון של המעסיק, תפיסת הרכז את חשיבות הליווי בעיני המעסיק, ופרטי התקשרות עם המעסיק (לצורך יצירת קשר בנוגע למילוי שאלון מעסיקים) (סה"כ 7 שאלות).
- 3. שאלון למעסיקים - מאפייני רקע + שביעות רצון מתעסוקה נתמכת** (ראה נספח 4) – השאלון מורכב משני חלקים: חלק א' - שאלות רקע על המעסיקים (8 שאלות), חלק ב': שאלות העוסקות בשביעות רצון והערכת התכנית בעיני המעסיקים, כגון: שביעות רצון מהתכנית והליווי (חיצוני/פנימי), סוגי עבודות, יתרונות/חסרונות בהעסקה, השפעה על העובדים האחרים/הלקוחות/מיצוב הארגון, ביצוע התאמות/הקלות, שימוש בהטבות מהמדינה, וכד' (12 שאלות). הנתונים עבור שאלון זה נאספו באמצעות ראיון טלפוני עם המעסיקים, כאשר תשובות המועסקים הוקלדו על ידי המראיינת בעת הראיון בשאלון מקוון שפותח לצורך ההערכה (הנתונים נשלחו באופן ממוחשב ואוטומטי ליחידת מכלול).
- 4. שאלון מאפייני רקע וצרכים מקצועיים של רכזי תעסוקה נתמכת** (ראה נספח 5) – השאלון מורכב משני חלקים: חלק א' – מאפיינים אישיים של הרכזים המלווים את האנשים העובדים בתעסוקה נתמכת (9 שאלות), וחלק ב': שאלות הנוגעות לצרכים המקצועיים של הרכזים, כולל סיפוק מקצועי (9 שאלות). השאלון הועבר לרכזים באופן מקוון באמצעות שליחת מייל ובו קישור למילוי הסקר. תשובות הרכזים נשלחו באופן ממוחשב ואוטומטי ליחידת מכלול.

#### **4. אופן איסוף הנתונים**

הנתונים נאספו הן באמצעים ממוחשבים, תוך שימוש בשאלונים שהופקו באמצעות גוגל דוקס, וקבצי אקסל שהועברו לרכזים, והן באמצעות ראיונות טלפוניים עם המעסיקים. צוות מכלול פנה לכלל הרכזים שנבחרו במדגם ושלה להם את השאלונים וקבצי האקסל שעליהם למלא. רכזים מהמגזר הערבי קיבלו שאלונים וקבצי אקסל מתורגמים לערבית, והפרטים שמולאו לאחר מכן תורגמו לעברית. לאחר שהרכזים מסרו לנו את פרטי ההתקשרות עם המעסיקים – נשלחו השאלונים ישירות למעסיקים במייל. כיוון שלא מולאו מספיק שאלונים דרך המייל בוצעה פנייה טלפונית למעסיקים ונערך ראיון טלפוני.

בכל שלבי ההערכה - במידה והיו דברים לא ברורים, הרכזים והמעסיקים קיבלו הנחייה כי הם מוזמנים לפנות לצוות מכלול אשר סייע בכל בעיה/שאלה/סוגיה שתעלה. צוות מכלול גם היה בקשר מייל/טלפון עם הרכזים על מנת לוודא שאיסוף הנתונים התבצע כהלכה.

#### **5. מפגש התנעה**

לאור חשיבות רבה שמצאנו בקיום מפגש התנעה עם השותפים להערכה, קיימנו מפגש אליו הוזמן מדגם של רכזי תעסוקה נתמכת שהיווה את רוב מדגם הרכזים בהערכה הנוכחית. בחירת המדגם נעשתה על ידי מר דני כץ, בהתאם למאפייני רקע שונים של הרכזים והמקומות בהם עובדים, ובהתאם לשיקולים נוספים. מפגש ההתנעה התקיים בבית עמיחי, בהוד השרון, ומטרתו העיקרית הייתה לגייס את הרכזים לטובת הצלחת ההערכה. כלומר, שלב איסוף הנתונים הוא שלב המצריך שיתוף פעולה רב ככל האפשר מהאוכלוסיות המוערכות, ולכן החשיבות של רתימת הרכזים לצורכי ההערכה היא רבה. במסגרת המפגש הסברנו והצגנו להם הן את ההערכה ומטרתה והן את כלי ההערכה בהם אנו מעוניינים להשתמש לאיסוף הנתונים. כמו כן, נתנו להם למלא את השאלון הראשון הנוגע למשתני רקע שלהם הרכזים ולמשתנים הנוגעים להכשרתם ולהתפתחות מקצועית בעבר, בהווה וברצון לעתיד. מעבר לכך, על מנת לייצר מפגש משמעותי ותורם, ניתנה אף "הרצאת אורח" של רותי טרביס שנתנה להם הרצאת סטיילינג קצרה וסיפרה להם על מיזם "תראו אותי" שמתקיים במע"שים, הרצאה שסיקרנה ועניינה מאוד את הנוכחים.

#### **6. עיבוד הנתונים ודיווחם**

הנתונים הוקלדו, עובדו ונותחו על-ידי יחידת מכלול, באמצעות תוכנות סטטיסטיות מתאימות, ובוצעו פילוחים שונים באמצעות טבלאות ואמצעים גרפיים. השאלות הפתוחות נותחו באמצעים לניתוח איכותני.





מכלול - יחידת הערכה ומחקר  
קרן שלם לפיתוח שירותים לאדם עם  
מוגבלות שכלית התפתחותית  
ברשויות המקומיות



משרד הרווחה והשירותים החברתיים  
האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית  
השרות בקהילה



### **ב7. לוח זמנים בביצוע ההערכה**

- בחירת מדגם ההערכה – חודשים ספטמבר-אוקטובר 2015.
- איסוף נתוני ההערכה – חודשים נובמבר 2015 – מאי 2017.
- עיבוד וניתוח הממצאים – חודשים יוני-אוגוסט 2017.

### **ב8. מבצעי ההערכה**

ההערכה בוצעה ע"י מכלול, יחידה להערכה ומחקר של קרן שלם, [michlol.kshalem@gmail.com](mailto:michlol.kshalem@gmail.com),  
רכזת היחידה- ד"ר עדי לוי-ורד, [adi@kshalem.org.il](mailto:adi@kshalem.org.il), עוזרות מחקר- גב' מיה סבג, גב' בשמת הוך.  
ההערכה נבנתה בשיתוף עם:

עו"ס דני כץ, מפקח ארצי, השירות בקהילה, האגף לטיפול באדם עם מש"ה, משרד הרווחה.  
גב' שרון גנות, מנהלת ידע ושותפויות, קרן שלם.

## פרק ג' – ממצאים

### מטרה מספר 1 –

#### מיפוי פרופיל המועסקים (עם מש"ה) בתעסוקה נתמכת

רכזי תעסוקה נתמכת המשתתפים במדגם הנוכחי דיווחו על 332 מועסקים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (מש"ה) שהם מלווים, הן מהאוכלוסייה היהודית (כ- 60%) והן מהאוכלוסייה הערבית (כ- 40%). מתוך המועסקים עליהם דיווחו הרכזים יש 213 גברים (כ-64%) ו- 118 נשים (כ-36%).

נתוני הרקע של המועסקים מופיעים בטבלה 2.

#### טבלה 2 – נתוני רקע של המועסקים

אחוז	שכיחות	ערכים	
64.4	213	גבר	<b>מגדר</b>
35.6	118	אישה	
60.2	200	מהחברה יהודית	<b>מגזר</b>
39.8	132	מהחברה הערבית	
48.8	102	חילוני	<b>רמת דתיות</b>
25.8	54	מסורתי, דתי	
25.4	53	חרדי	
29.9	99	מרכז והשרון	<b>מחוז</b>
50.8	168	ירושלים והסביבה	
19.3	64	חיפה והצפון	
68.4	225	בבית ההורים	<b>מגורים</b>
31.6	204	בדיר מוגן	
51.1	168	קל	<b>רמת מוגבלות</b>
24.0	79	קל-בינוני	
24.9	82	בינוני	
47.0	151	גבוהה	<b>רמת תפקוד</b>
40.5	130	בינונית	
12.5	40	נמוכה	
		<b>מוצע</b>	<b>ממוצע</b>
	<b>סטיית תקן</b>		
			<b>גיל</b>
18-70	9.93	36.02	

רכזי התעסוקה פירטו גם על הרקע התעסוקתי של המועסקים עם מש"ה. כ-66% מהם עבדו במע"ש לפני אתם לעבודה בתעסוקה נתמכת, וכ-79% מהם עברו הכנה להשמה בתעסוקה נתמכת. יחד עם זאת, רק כ-50% מהמועסקים עובדים באותו המקום מאז ההשמה הראשונה שלהם (כלומר כמחצית עברו לפחות מקום עבודה אחד).

מבחינת השכר - כ-12% מהמועסקים מקבלים שכר מינימום בעוד שכ-87% מקבלים שכר מותאם, כאשר ממוצע השכר שלהם הוא 14.79 ₪ (ס"ת 5.11), בטווח של 3-27 ₪ לשעה. בנוסף, טווח שעות העבודה החדשיות הינו רחב מאוד, ונע בין 8 ל-200 שעות (M=119.84, SD=43.04) (ראה טבלה 3).

### טבלה 3 – נתוני ההעסקה של המועסקים עם המש"ה

אחוז	שכיחות	ערכים	
65.7	213	כן	עבודה במע"ש לפני תעסוקה נתמכת
34.3	111	לא	
78.7	259	כן	עבר/ה הכנה לתעסוקה נתמכת
21.3	70	לא	
49.8	158	כן	עבודה באותו המקום ממועד הכניסה לתעסוקה נתמכת
50.2	159	לא	
87.3	290	שכר מותאם	סוג שכר
12.3	41	שכר מינימום	
0.3	1	התנדבות (ללא שכר)	
טווח	סטיית תקן	ממוצע	
1-426	50.53	42.93	חודשי עבודה במקום נוכחי
1-348	58.36	63.53	חודשי עבודה סה"כ
3-27	5.11	14.79	גובה שכר (לשעה)
8-200	43.04	119.84	מס' שעות עבודה חודשיות

נמצא מתאם גבוה בין רמת המוגבלות ורמת התפקוד המדווחת של המועסקים ( $r_s=.54, p<.001$ ), ועל כן נבדקו הבדלים ברמת המוגבלות בלבד לפי מאפיינים דמוגרפיים, וכאשר אלו נמצאו בוצעה התייחסות לכך בנייתוחים הסטטיסטיים בהתאם.

בבדיקת השוואה בין גברים ונשים, נמצא כי השכר השעתי הממוצע של גברים ( $M=15.43, SD=5.14$ ) גבוה מזה של הנשים ( $M=13.63, SD=4.89$ ) ( $t(324)=3.08, p<.01$ ) (ראה טבלה 4), וכן גברים עובדים מספר רב

יותר של שעות (M=129.54, SD=42.43) לעומת נשים (M=102.02, SD=38.55) ( $t(326)=5.80, p<.001$ ).  
 מנגד, לא נמצא הבדל בכמות חודשי העבודה בין המגדרים (ראה טבלה 4). לא ניתן לייחס הבדלים אלו  
 לפערים במידת המוגבלות ( $\chi^2=2.04, p=.36$ ) או רמת התפקוד ( $\chi^2=0.95, p=.62$ ) זאת מפני שלא נמצאו  
 הבדלים באחוזי הגברים והנשים ברמות השונות של משתנים אלו. זאת ועוד, אחוז גדול יותר של נשים  
 (84.7%) עברו הכנה לקראת ההשמה בתעסוקה נתמכת לעומת גברים (75.2%) ( $\chi^2=4.07, p<.05$ ) (ראה  
 טבלה 5).

**טבלה 4 – נתוני ההעסקה – השוואה לפי מגדר**

	נשים		גברים	
	ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן
שכר שעתי	13.63	4.89	15.43	5.14
שעות עבודה חודשיות	102.02	38.55	129.54	42.43
חודשי העסקה בעבודה נוכחית	47.41	55.22	40.66	47.78
סך הכול חודשי העסקה	71.42	71.56	59.32	49.39

**טבלה 5 – אחוז הגברים והנשים שעברו הכנה לקראת השמה לעומת אלו שלא עברו הכנה**

	עברו הכנה לקראת השמה	לא עברו הכנה לקראת השמה
גברים	75.2%	24.8%
נשים	84.7%	15.3%

בבדיקת השוואה בין יהודים וערבים נמצאו הבדלים בין החברות ברמת המוגבלות ( $\chi^2(2)=6.92, p<.05$ ), כך  
 שיותר יהודים (56.3%) דווחו כבעלי רמת מוגבלות קלה ביחס לערבים (43.2%) ואילו יותר ערבים (31.1%)  
 דווחו כבעלי רמת מוגבלות בינונית ביחס ליהודים (20.8%). על כן, משתנה רמת המוגבלות הוכנס כמשתנה  
 מתערב בניטוחי השוואת החברות (ראה טבלה 6).

**טבלה 6 – אחוז הערבים והיהודים בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית ברמות שונות**

	קל	קל-בינוני	בינוני
יהודים	56.3%	22.9%	20.8%
ערבים	43.2%	25.7%	31.1%

נמצא כי יהודים עובדים בממוצע יותר חודשים במקום עבודתם הנוכחי ( $M=50.05, SD=60.15$ ) לעומת ערבים ( $M=32.93, SD=31.28$ ) ( $F(1,285)=9.06, p<.01$ ) (ראה טבלה 7), וכן כי יהודים עובדים בממוצע מספר חודשים כולל רב יותר ( $M=69.58, SD=66.16$ ) לעומת ערבים ( $M=55.02, SD=44.38$ ) ( $F(1,311)=7.34, p<.01$ ) (ראה טבלה 7). כמו כן, נמצא כי הערבים עובדים יותר שעות בחודש ( $M=134.03, SD=47.11$ ) לעומת היהודים ( $M=110.34, SD=37.36$ ) ( $F(1,324)=25.09, p<.001$ ) (ראה טבלה 7). הבדל מובהק נוסף בין החברות נמצא באחוז המועסקים שעבדו במע"ש לפני צאתם לתעסוקה נמתכת ( $\chi^2=41.11, p<.001$ ), כאשר אחוז הערבים שעבדו במע"ש לפני כן גבוה באופן משמעותי (86.3%) ביחס לאחוז היהודים (51.8%) (ראה טבלה 8).

**טבלה 7 – נתוני ההעסקה – השוואה לפי מגזר (יהודים/ערבים)**

ערבים		יהודים		
ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן	
14.09	4.58	5.42	15.29	שכר שעתי
134.03	47.11	37.36	110.34	שעות עבודה חודשיות
32.93	31.28	60.15	50.05	חודשי העסקה בעבודה נוכחית
55.02	44.38	66.26	69.58	סך הכול חודשי העסקה

**טבלה 8 – אחוז היהודים והערבים שעבדו במע"ש לפני השמה בתעסוקה נתמכת לעומת אלו שלא**

	לא עבדו במע"ש לפני השמה	עבדו במע"ש לפני השמה
יהודים	48.2%	51.8%
ערבים	13.7%	86.3%

גם בהשוואת המחוזות נמצאו הבדלים ברמות התפקוד של המועסקים ( $\chi^2(2)=45.68, p<.001$ ), כן שאחוז המועסקים עם רמת מוגבלות קלה הינו נמוך יותר בירושלים והסביבה (34.5%) לעומת חיפה והצפון (59.4%) ולעומת מחוז מרכז והשרון (75.0%), ואילו אחוז המועסקים עם מוגבלות בינונית הינו הגבוה ביותר במחוז ירושלים והסביבה (36.3%), ועל כן רמת המוגבלות הוכנסה כמשתנה מתערב בנייתוח ההבדלים בין המחוזות (ראה טבלה 9).

**טבלה 9 – אחוז המועסקים במחוזות שונים בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית ברמות שונות**

	קל	קל-בינוני	בינוני
<b>מרכז והשרון</b>	75.0%	17.7%	7.3%
<b>ירושלים והסביבה</b>	34.5%	29.2%	36.3%
<b>חיפה והצפון</b>	59.4%	18.8%	21.9%

בהשוואת המחוזות נמצא כי המועסקים במחוז ירושלים והסביבה עובדים מספר חודשים רב יותר בעבודתם הנוכחית (M=49.75, SD=62.88) לעומת מחוז מרכז והשרון (M=36.56, SD=34.86) ומחוז חיפה והצפון (M=33.05, SD=23.67) (F(2,284)=3.09, p<.05), אך ההבדלים בין המחוזות אינם מובהקים. באופן דומה, נמצא כי מספר חודשי התעסוקה הכולל גבוה יותר במובהק במחוז ירושלים והסביבה (M=79.57, SD=72.04) הן לעומת מחוז מרכז והשרון (M=44.31, SD=32.51) והן לעומת מחוז חיפה והצפון (M=49.06, SD=26.45) (F(2,309)=10.16, p<.001) (ראה טבלה 10). בנוסף, נמצא הבדל מובהק בשכר השעתי של המועסקים לפי מחוז (F(2,320)=7.47, p<.01), כך שהשכר השעתי של המועסקים במחוז מרכז והשרון (M=16.61, SD=5.16) גבוה באופן מובהק מהשכר השעתי במחוז ירושלים והסביבה (M=13.78, SD=5.03), אך לא מהשכר במחוז חיפה והצפון (M=14.88, SD=4.56) (ראה טבלה 10). זאת ועוד, מספר שעות העבודה החודשיות נבדל בין המחוזות, כך שבמחוז מרכז והשרון עובדים כמות קטנה יותר של שעות (M=101.15, SD=37.73) הן לעומת מחוז ירושלים והסביבה (M=128.07, SD=43.78) והן לעומת מחוז חיפה והצפון (M=125.41, SD=40.89) (F(2,322)=13.87, p<.001) (ראה טבלה 10). לבסוף, נמצא כי מחוז חיפה והצפון מאופיין בהכנה מועטה יותר לקראת התעסוקה הנתמכת, הן מבחינת אחוז המועסקים שעבדו במע"ש לפני צאתם לתעסוקה נתמכת לעומת המחוזות האחרים (χ<sup>2</sup>(2)=25.94, p<.001) והן מבחינת אחוז המועסקים שעברו הכשרה לקראת העבודה בתעסוקה נתמכת לעומת המחוזות האחרים (χ<sup>2</sup>(2)=35.76, p<.001) (ראה טבלה 11).

**טבלה 10 – נתוני ההעסקה – השוואה לפי מחוזות**

	מרכז והשרון		ירושלים והסביבה		חיפה והצפון	
	ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן
<b>שכר שעתי</b>	16.61	5.16	13.78	5.03	14.88	4.56
<b>שעות עבודה חודשיות</b>	101.15	37.73	128.07	43.78	125.41	40.89
<b>חודשי העסקה בעבודה נוכחית</b>	36.56	34.86	49.75	62.88	33.05	23.67
<b>סך הכול חודשי העסקה</b>	44.31	32.51	79.57	72.04	49.06	26.45

**טבלה 11 – אחוז המועסקים במחוזות השונים בהיבטי הכנה לתעסוקה נתמכת (תעסוקה במע"ש והכשרה לעבודה)**

לא עברו הכשרה לקראת השמה	עברו הכשרה לקראת השמה	לא עבדו במע"ש לפני השמה	עבדו במע"ש לפני השמה	
11.5%	88.5%	25.5%	74.5%	מרכז והשרון
16.7%	83.3%	28.6%	71.4%	ירושלים והסביבה
51.6%	48.4%	39.1%	60.9%	חיפה והצפון

**מטרה מספר 2 –**

**מיפוי פרופיל המעסיקים בתעסוקה נתמכת**

רכזי תעסוקה נתמכת דיווחו על נתונים של 175 מעסיקים, וציינו את רוב שמות מקומות העבודה המעסיקים את האנשים שהם מלווים (N=130). מקומות העבודה חולקו בשלב ניתוח הנתונים לאשכולות, על מנת לקבל תמונה רחבה יותר של סוגי העסקים המעסיקים אנשים עם מש"ה (ראה טבלה 12). ניתן לראות כי התחום בו יש הכי הרבה מעסיקים עם מש"ה הינו תחום ההסעדה (23%), ואחריו מפעלים ובתי מלאכה (15%). גם בחנויות (12%) ובחנויות ממכר מזון (12%) מועסקים כמות גדולה יחסית של עובדים.

**טבלה 12 – סיווג בתי העסק המעסיקים עובדים עם מש"ה**

סוג מקום העסק	מספר בתי העסק (שכיחות)	אחוז מכלל בתי העסק
הסעדה	30	23%
מפעלים, בתי מלאכה	19	15%
חנויות	16	12%
חנויות מזון	15	12%
טיפול בילדים	12	10%
מרכזי בריאות	8	6%
מלונאות ונופש	7	5%
קונדיטוריות/מאפיות	5	4%
עמותות ומרכזי טיפול	5	4%
משרדים	3	2%
רשויות מדינה	3	2%
אחר	7	5%

בנוסף לדיווח הרכזים על כלל המעסיקים עימם הם עובדים, נאספו גם נתוני רקע של המעסיקים שענו על השאלון באופן ישיר (N=40). מתוך העונים על השאלון כולם למעט אחד היו מהמגזר היהודי, על אף שחלקם מעסיקים עובדים עם מש"ה מהמגזר הערבי.

### טבלה 13 – נתונים דמוגרפיים של מדגם המעסיקים

משתנה	ערך	שכיחות	אחוז
מגדר	גבר	19	48%
	אישה	21	52%
חברה	יהודית	39	97%
	ערבית	1	3%
אזור גיאוגרפי של מקום העבודה	צפון הארץ	3	7%
	מרכז הארץ	15	38%
	ירושלים וסביבתה	22	55%
מס' עובדים עם מש"ה	1	20	50%
	2-5	16	40%
	מעל 5	4	10%
משך הזמן שמעסיקים עובדים עם מש"ה <sup>1</sup>	עד 3 שנים	14	36%
	4-9 שנים	17	44%
	10 שנים ומעלה	8	20%

### מטרה מספר 3 –

#### בחינת שביעות הרצון של המעסיקים

רכזי תעסוקה נתמכת נתבקשו להעריך עד כמה הם חושבים שהמעסיקים שבעי רצון מהתכנית (N=175) ועד כמה הם חושבים שהמעסיקים רואים חשיבות בליווי שהם (הרכזים) מעניקים. ממצאים לשתי שאלות אלה מוצגים בטבלה 14. בנוסף, 40 המעסיקים שהשתתפו במדגם המעסיקים נשאלו באופן ישיר על מידת שביעות רצונם מעובדיהם (עם מש"ה) ומידת החשיבות שהם רואים בליווי של הרכז (ראה טבלה 15). ניתן לראות כי ישנה מידה טובה יותר של התאמה בין מידת החשיבות הנתפסת של הליווי החיצוני בעיני הרכזים

<sup>1</sup> אחד המעסיקים לא השיב על השאלה



והמעסיקים, כאשר כמחצית משני המדגמים תופסים את הליווי כחשוב במידה רבה מאוד, וכשליש משני המדגמים תופסים אותו כחשוב במידה רבה. מנגד, בתפיסת שביעות הרצון של המעסיקים את העובדים עם מוגבלות שכלית, נראה כי יש הטיה חיובית קלה בקרב הרכזים, המדווחים כי כ-40% מהמעסיקים שבעי רצון במידה רבה מאוד מעובדיהם, בעוד שבפועל המדגם מציג כי רק 27% שבעי רצון במידה רבה מאוד.

טבלה 14 – מידת שביעות רצון וחשיבות הליווי – כפי שהרכזים חשים שהמעסיקים חושבים (N=175)

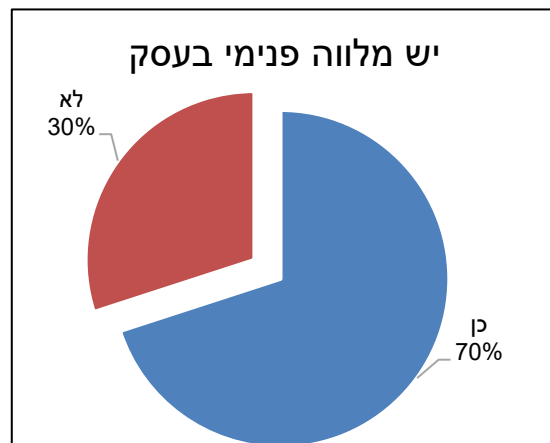
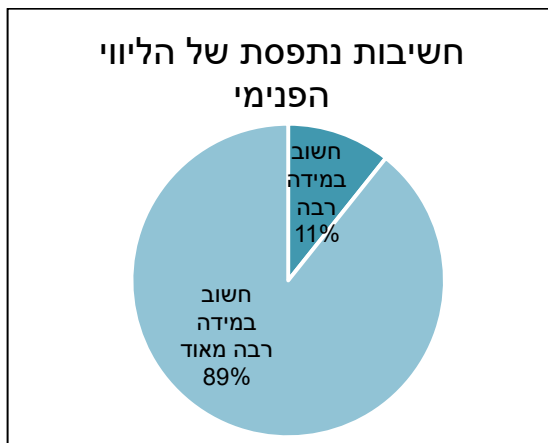
במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
5%	20%	35%	40%	שביעות רצון מהעובדים
5%	10%	32%	53%	חשיבות הליווי של הרכז בעיני המעסיקים

טבלה 15 – שביעות רצון וחשיבות הליווי – כפי שמדווח באופן ישיר על ידי המעסיקים (N=40)

במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
2%	18%	53%	27%	שביעות רצון מהעובדים
7%	13%	30%	50%	חשיבות הליווי של הרכז בעיני המעסיקים

המעסיקים נשאלו גם האם ישנו מלווה פנימי (השייך למקום העבודה עצמו) האמון על ליווי העובד עם המש"ה? מתוך 40 בעלי עסקים, 28 ציינו כי אכן יש להם מלווה כזה, וכולם ציינו כי בעיניהם למלווה כזה חשיבות רבה מאוד (n=25) או חשיבות רבה (n=3), ראה גרף 1.

גרף 1 – אחוז מקומות העבודה בהם ישנו מלווה מתוך מקום העבודה (N=40), ותשובות המעסיקים בנוגע לחשיבות של מלווה פנימי שכזה (N=28)



בקרב 12 המעסיקים שאין להם "מלווה פנימי" לעובד עם מש"ה, רק 3 (25%) מהם סבורים שיש צורך שיהיה מישהו כזה. מבחינת התפקיד הנתפס של "מלווה פנימי", ביצענו הבחנה בין תשובותיהם של המעסיקים אשר יש בבית העסק שלהם "מלווה פנימי" לבין אלו שאין להם. תשובות המעסיקים שיש אצלם מלווה פנימי מפורטות בטבלה 17, ותשובות המעסיקים שאין להם מלווה פנימי מפורטות בטבלה 19. ריכוז הקטגוריות הבולטות ושכיחותם מרוכזות בטבלאות 16 ו-18 בהתאמה.

### טבלה 16 – תפקיד המלווה הפנימי בקרב מעסיקים שיש להם בעל תפקיד כזה

קטגוריות שעלו מתוך תשובות המעסיקים	שכיחות	שכיחות ב-% *
סיוע שוטף ופיקוח על העבודה	23	82%
שילוב חברתי, תיווך ומענה לצרכים אישיים	5	18%

### טבלה 17 – תיאור תפקיד ה"מלווה הפנימי" – בקרב מעסיקים שיש אצלם בעל תפקיד כזה

קטגוריה בולטת	לדעתך, מה תפקידו של "מלווה פנימי" שכזה? ומהי תרומתו בעיניך?
סיוע שוטף בביצוע העבודה ופיקוח על העבודה	למקד את העובד, להוביל אותו למשימות חדשות ולתמוך בו.
	לסייע כל פעם שנתקעת עם המחשב וצריכה סיוע טכני מבחוץ שיגיע, קשר עם המסביב
	המלווה הפנימי זה המנהל מחלקה של העובד והוא מלווה אותו בכל הנגזרות, הוא צריך גם את המלווה הפנימי כדי להחזיק מעמד במקום העבודה.
	צמוד לעובד רגיל, ליווי חיצוני רק בהתחלה.
	לשלב במערכת, להעביר לו את העבודה, הביטחון שלהם יותר גדול כשצמודים לעובד רגיל
	ליווי חיצוני חשוב בעיקר בהתחלה ואח"כ לא כל כך
	הליווי הפנימי חשוב כי כך הוא עובד עם עוד מישהו, אומר לו מה לעשות
	גם לבדוק את טיב העבודה וגם להעצים את אותו עובד ולתת לו יותר ביטחון ותחושת יכולת טובה ונכונה יותר. אני רואה גם מצד העובדת שזה מאוד חשוב לה עצמה ומאוד עוזר לה ומעצים אותה
	יש לו ידע בפסיכולוגיה והוא יודע לתפעל אותם (בעבר מורה) לא כל אחד יכול להסתדר איתם
	עזרה לעובדים.
	מדריכה אותה מנתבת אותה לפעילויות נותנת לה משימות
	הפנימי זה יותר מה קורה בתוך העסק, החיצוני זה לפי המוגבלות שלו איך הוא יכול לתפקד, הפנימי זה מהמגבלות שלו לכיוון העסק. החיצוני מכיר את הבנאדם ויודע מה טוב לו ולעזור לו ללמוד את העבודה בעסק והפנימי זה שילוב העבודה בעסק איתו.
	הם עובדים במשק בית ובספרייה והמנהלות אחראיות עליהם אנחנו יום יום כאן, מלוות ביום יום
להסביר לו מה צריך לעשות ולהזכיר לו כל יום, הם לא זוכרים צריך כל יום שיגידו לו מה הוא עושה	
בפועל מה שקורה זה שהיא עובדת במטבח ויש לה בעצם, המלווה הפנימי מלווה ומדריך נתן מטלות יומיומיות ותרומתו חשובה מאוד.	
שיהיה מנהל אחד ולא מספר מנהלים שיתנו לו הוראות. היה לו קשה להתמודד בימים שלא הייתי בעבודה ומישהו אחר נתן לו הוראות זה הציב לו קושי.	
תרומה חשובה מאוד, אני הבעלים עושה את זה.	

	<p>אין מלווה, מי שאחראי משמרת אחראי על כל העובדים. העבודות שאנחנו נותנים מאוד פשוטות, לפנות שולחנות, לעשות כלים, לנקות. אבל צריך שיהיה פיקוח, לומר לו מה לעשות כל הזמן, אם יש משהו יותר דחוף למשל.</p> <p>מי שאחראי זה אני מנהל המסעדה, אני רואה את כל מה שקורה במסעדה ובהתאם לצורך אני מכוון את כל העובדים, גם את העובד עם מוגבלות. המלווה החיצונית פחות משמעותית כי היא לא נמצאת ביום יום, היא רק נותנת לי כלים איך להתמודד איתו, בהתחלה זה היה יותר משמעותי אבל עכשיו כבר פחות.</p> <p>בכל מחלקה המנהל מחלקה אחראי על העובדים שלו. הם מחלקים להם את העבודות בהתאם ליכולות שלהם, יש להם תפקידים שהם כבר מכירים אבל צריך להסביר להם כל יום מחדש מה צריך לעשות באותו יום, להזכיר את הסדר. גם אם יש להם בעיות אז הם הכתובת שלהם.</p> <p>כל אחד מהעובדים יש לו מנהל ישיר של העבודה שלו, אליו הוא פונה והוא נותן לו את המשימות שלו כל יום</p> <p>בודקים איפה הבנאדם מתאים ובמחלקה מי שאחראי הוא ת.פ. שלו, ואני (הבעלים) משיגים על הכל מתייחס אליו כעובד רגיל, מלמד אותו מה לעשות ומשיגים שעושה נכון וצריך רגישות להיות אחראי על העבודה היומית שלהם, להיות מענה לבעיות שלהם</p> <p>העובד לא יכול לתפקד בלי מישהו שמפקח על העבודה היומיומית שלו. המלווה החיצונית מגיעה מעט מאוד אז היא פחות משפיעה, חשוב הליווי כל יום, מישהו שנותן לו משימות ובודק שהוא עושה אותן. המלווה החיצונית עוזרת לנו יותר לטפל במשברים</p>
<p><b>שילוב חברתי, תיווך ומתן מענה לצרכים</b></p>	<p>שילוב מבחינה חברתית בעיקר, לתת כלים לחיים האמיתיים דברים כאלה בעיקר</p> <p>שאתה שם כל הזמן איתה זה מאוד חשוב לאנשים עם מוגבלויות יש להם מישהו לפנות ולא מישהו שמגיע במצב טוב פעם בחודש</p> <p>בעיקר ליצור להן מסגרת ומענה לשאלות דו-שיח, תיווך עם מקום העבודה</p> <p>תמיכה הנחייה הדרכה, כל הדברים שקורים בהתרחשות היום יומית</p> <p>אני מלווה אותה ומהווה כתובת לכל בעיה שלה. היא בעיקר עובדת במטבח אבל גם עוזרת לתגבר בכיתות כשצריך והילדים מאוד אוהבים ומקבלים אותה</p>

כפי שניתן לראות מטבלה 17, מעסיקים שיש אצלם מלווה פנימי רואים אותו כאחראי לשני תפקידים עיקריים- ליווי בהיבט המקצועי, כגון מתן משימות ופיקוח על ביצוען, וליווי חברתי-אישי, הכולל תיווך מול שאר העובדים ומתן מענה לצרכים אישיים. חשוב לציין עם זאת כי חלק מהמעסיקים שצינו שיש אצלם מלווה פנימי בכל זאת ציינו כי אין מלווה **קבוע** אלא מי שמנהל באותו הזמן הוא המלווה והמפקח.

מטבלה 19 עולה כי בעסקים בהם אין "מלווה פנימי" מוגדר, למעשה כן יש פיקוח על העובד עם מוגבלות שכלית, אך זה אינו תפקידו המוגדר של מי שמלווה. לעיתים מספר עובדים בעסק מלווים ונותנים משימות ולעיתים מדובר במנהל הישיר או במנהל העסק הכללי שאחראי על הליווי. **שלושה בעלי עסקים ציינו שלא תמיד ניתן לספק את הליווי הנדרש לעובדים באופן שוטף, וזה עלול לגרום לתסכולים או חוסר התמדה של העובדים בעסק בשל חוסר התאמתם לתפקיד.** כמו כן, מעסיק אחד ציין שאין צורך בליווי לאחר תקופת הלמידה הראשונית.

**טבלה 18 – תפקיד המלווה הפנימי בקרב מעסיקים שאין להם בעל תפקיד כזה**

קטגוריות שעלו מתוך תשובות המעסיקים	שכיחות	שכיחות ב-% *
קיים צורך בליווי אך הוא אינו מתאפשר	3	30%
אין צורך בליווי לאחר תקופת קליטה	1	10%
כולם מסייעים בליווי	3	30%
הליווי מבוצע על ידי המנהל הישיר	3	30%

**טבלה 19 – תיאור תפקיד ה"מלווה הפנימי" – בקרב מעסיקים שאין אצלם בעל תפקיד כזה**

קטגוריה בולטת	לדעתך, מה תפקידו של "מלווה פנימי" שכזה? ומהי תרומתו בעיניך?
יש צורך בליווי קבוע שלא תמיד אפשרי	בעבודה שוטפת אין זמן לעובד להסביר את אופן העבודה בגלל זה המועסק נופל בין הכיסאות ולא מצליח להשתלב בצורה טובה אני חושב שיותר חשוב מהליווי זה שימצאו מישהו שמתאים לעסק, שיבואו לפני ויראו מה הדרישות של התפקיד, מה צריך שיעשה בעסק ואז ימצאו מישהו שמתאים. כי אם מביאים מישהו שלא מסוגל לעשות את עבודה או לא מתאים לה אז זה בכלל לא משנה אם יהיה לו ליווי הוא פשוט לא יצליח במקרה שלי העובדת יש לה עליות וירידות והיא צריכה כל הזמן ריענונים. לא קל לנו איתה אבל בגלל שאנחנו מתחשבים בה היא נשארת. יש כאלו שאני יודעת שעובדים פה ועוזרים לנו יותר.
אין צורך בליווי אחרי תקופת הקליטה	יש צורך בליווי רק בימים הראשונים
כולם מלווים	אין מישהי ספציפית יש מספר עובדות שנותנות לה משימות כולם מלווים אותו זה עסק משפחתי כזה אין מלווה קבוע, מי שעובד באותה משמרת איתו אחראי עליו לתת לו משימות ולפקח
הליווי מבוצע על ידי המנהל או המנהלים הישירים	אין מישהו שמוגדר כמלווה, יש להם מנהלים ישירים שאחראיים על העבודה שלהם ביום יום. נותנים להם את המשימות שלהם, מסבירים להם כשצריך לתקן, עוזרים להם אם עובר עליהם משהו לא טוב. באופן כללי יודעים איך להתמודד איתם אין להם מלווה, כל אחד יש לו את המנהל מחלקה שלו שאחראי לתת להם משימות ואני כאחראית כוח אדם אחראית עליהם מבחינת זכויות, דרישות מיוחדות, אם יש קשיים מול עובדים אחרים או מול המנהל. אבל זה כמו כל עובד אחר אצלנו. כולם כפופים אליי שאני המנהלת, גם העובדת עם מוגבלות, אין הבדל. אני פשוט לומדת להיות יותר קשובה לצרכים שלה ולמה שהיא צריכה ויותר גמישה איתה. כמובן שגם מפקחת על העבודה שלה ואם צריך אומרת לה לתקן

**תפיסת המעסיקים בנוגע להעסקת עובדים עם מש"ה**

המעסיקים נשאלו מהם היתרונות והחסרונות שהם רואים בהעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית, וכיצד הם חושבים שהעסקת עובדים עם מש"ה משפיעה על העובדים האחרים בארגון, על לקוחותיהם ועל מיצוב הארגון. תשובותיהם של המעסיקים לשאלות אלו מוצגות בטבלאות 20-25.

**א. יתרונות בהעסקת עובדים עם מש"ה**

מטבלה 20 ניתן לראות כי בהיבט היתרונות הנתפסים של העסקת עובדים עם מוגבלות שכלית היה בולט בעיקר הרצון של המעסיקים לתרום לקהילה מעצם שילוב העובדים עם מש"ה, ממצא אשר עלה בקרב

מחצית מהמדגם (f=23, 54%). כמו כן, בלטו העובדה שהעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית מהווה יתרון כלכלי (f=4, 10%), שהם משחררים עובדים אחרים מביצוע פעולות פשוטות ומהווים כוח עזר בעסק (f=8, 21%). כמו כן, המעסיקים ציינו שאלו עובדים טובים בעלי מוטיבציה גבוהה לעבודה (f=6, 15%) וכן ששאר הארגון מרוויח בלמידת קבלת האחר (f=6, 15%). כמו כן, 2 מעסיקים ציינו כי זה תורם לתחושת הסיפוק האישית שלהם בכך שהם עושים משהו טוב (5%). נציין כי 8 מעסיקים העלו יותר מיתרון אחד להעסקת עובדים עם משי"ה. ניתן לראות את פירוט תשובותיהם של המעסיקים בטבלה 21 המופיעה מטה.

**טבלה 20 – יתרונות בהעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית**

קטגוריות שעלו מתוך תשובות המעסיקים	שכיחות	שכיחות ב-%*
תרומה לקהילה	21	54%
ביצוע עבודות פשוטות במקום עובדים אחרים, כוח עזר	8	21%
למידת קבלת האחר	6	15%
בעלי מוטיבציה גבוהה לעבודה	6	15%
יתרון כלכלי	4	10%
סיפוק אישי	2	5%

\* סכום האחוזים עולה על 100% בשל תשובות מעסיקים ששוויכו ליותר מקטגוריה אחת.

**טבלה 21 – יתרונות בהעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית בעיני מעסיקים\***

קטגוריה בולטת	מהם היתרונות שאתה מוצא בהעסקת עובד עם משי"ה?
יתרון כלכלי	שכר נמוך
	אין ספק שגם השכר יותר נמוך אבל זה גם בהתאם ליכולות זה נותן להם תעסוקה וזה רווחי בשבילי
ביצוע עבודות פשוטות במקום עובדים אחרים, כוח עזר	הם כוח עבודה טוב, אין הרבה הוצאות והם עושים את העבודה טוב אז אני כבעל עסק מרוויח. גם הם מרוויחים שמשלבים אותם.
	העבודה שלה מאוד מונוטונית שאנשים אחרים לא אוהבים לעשות אותה
	תרם לעסק הרבה הוא עשה הרבה עבודות שוליות שמישהו צריך לעשות את העבודות האלה, מעין עיסוקים שאף אחד לא רוצה לעשות אותם ולהחזיק עובד במשרה מלאה לדברים האלה זה בזבז כסף. הדבקת מדבקות דברים פשוטים יותר.
	הם עושים עבודות פשוטות שעובדים אחרים לא רוצים לעשות, עוזרים לפנות כוח עבודה אחר למשימות יותר מורכבות
	זה מגבה אותנו בתחומים הפחות מרכזיים במשרד כגון גריסת נייר תיקים יציאה לדואר
	עושים עבודות פשוטות
	כל מה שהיא עושה זה עוזר גם אם זה משהו קטן. מה שהיא עושה זה רק תזכורות לא נותנים לה משהו מעבר לזה, אבל התזכורות זה חשוב כי אם יש ביטול תור יש רשימת המתנה
	זה גם כוח עזר במאפייה.
	זה עוזר להם מאוד שיש להם את המסגרת, שיש להם משמעות. לנו זה גם עוזר לפנות את שאר הצוות למשימות יותר מורכבות, למשל אם יש מישהי שעוזרת במזכירות אז היא עושה עבודות פשוטות כמו גריסה או שכפול וזה מפנה את שאר המזכירות לעשות הקלדות של מסמכים

<b>תרומה לקהילה</b>	יש יתרונות פנימיים לחברה ויתרונות חיצוניים לעובד, לחברה יותר מעורבות נחברה שילוב בתעשייה וחשיפה לעובדים, לעובד גם שילוב של העובד וחשיפה ותקשורת חיצונית, אורך חיים ושגרה תקינים
	מרגישים תרומה לקהילה וגם נותן לי סיפוק בתור מנהל, יש לי עוד 18 עובדים וזה נותן לנו יתרון עצום עם הזמן לא מרגישים במוגבלות הם חלק מהעובדים באים איתנו לכל הימי גיבוש מי שיכול מאוד מעודדים את זה, הם חלק מאיתנו, הימים הקשים שלהם זה שבת שהם לא איתנו
	עוזרים להם להשתלב בחברה שזה הכי חשוב.
	אנחנו תורמים להם בכך שיש להם מסגרת שזה מצוין
	לא יודעת השילוב שלהם נראה לי מואד חשוב גם לתת פרספקטיבה אחרת לעובדים האחרים ולי אישית זה מאוד חשוב אבל גם לרשת זה חשוב זה נוהל על כל 100 חדרים יש עובד אחד עם מוגבלות שכלית
	יתרון לחברה הישראלית זה חלק מאיתנו אין ברירה. היום זה הילד שלו מחר זה הילד שלנו.
	שאתה נותן להם מקום עבודה שאתה משלב אותם איתך
	קודם כל שעושה לו טוב על הלב שהוא יכול להשתלב כמו כל בנאדם שלא ירגיש שונה.
	אני מעסיק רק כדי לעזור להם מבחינתי זה יכול להיות הפרעה אבל זה לא מפריע לי, הפרעה כי הוא לא עושה את המסלול כמו כולם אבל אני שמח להעסיק אותם.
	אנחנו עוזרים להם המון, זה היתרון הכי גדול, לשלב אותם בחברה.
	מבחינת העובדים כמובן תעסוקה מסגרת חברה, שילוב עם החברה והתעדכנות עם הנעשה בסביבה.
	מוסרית
	שילוב שיהיו משולבים בעבודה והם גם נותנים כוח ונותנים מעצמם ורוצים להצליח ולא באים לעשות רע. נקיים מרוע אנשים טובים
	שילוב של אנשים עם צרכים מיוחדים במסגרת שלנו
	יש המון יתרונות, גם לה שהיא עובדת ומשתלבת, גם לעובדים האחרים שרואים מה היא מסוגלת וגם שזה מוריד מהם עומס, כי היא בנוסף לעובדים האחרים לא במקום עובד רגיל משהו שעשיתי כל השנים, מתוך רצון טוב לעזור.
	רק זה שאני עוזר לו. חוץ מזה אין יתרונות כרגע לדעתי
	בעיקר תרומה לחברה, לשלב את העובד עם מוגבלות.
	לשלב אותם בחברה. זאת מדיניות של הרשת ואנחנו מוצאים שהיא באמת תורמת לא רק לעובד עם מוגבלות, גם לשאר העובדים שמתרגלים לקבל אותם.
	תרומה לחברה ולקהילה
	היא עוזרת לנו המון במעון, וזה גם עוזר לה
שמשלבים אותו בחברה, שהוא מרגיש שהוא מועיל	
<b>גם הסיפוק בשבילו אחרי זה בשבילי, יותר חשוב לי איך שהוא ירגיש</b>	
<b>סיפוק אישי, שעשית עוד משהו חוץ מכסף</b>	
<b>למידת קבלת האחר</b>	קודם כל בעסק שלי זה המון למידה לקבלת האחר מבחינת הילדים ומבחינת הצוות המבוגר, לראות את החוזקות והעוצמות בכל אחד והמון למידה ותועלת לגן כגן ולעסק ולנו כבני אדם.
	הכרת האחר והשונה, סובלנות
	לא יודע אם זה יתרונות, זה חשיפה,
	אנחנו מוסד חינוכי אז גם למידה של האוכלוסייה שבאה אלינו שיש אנשים כאלה בחברה וצריך לשלב אותם
	חוץ מהתרומה לקהילה זה גם תרומה לצוות עניין הסבלנות וסובלנות זה ערך מוסף מאוד גדול שיש לנו
	זה מלמד את הילדים והעובדות האחרות על סבלנות וסובלנות, כולם יוצאים נשכרים מזה.
נוכחות גבוהה, ביצוע של מטלות בצורה טובה, תקשורת טובה עם שאר העובדים	

בעלי מוטיבציה גבוהה לעבודה	הנכונות לעבוד גבוהה ביותר שמחת חיים
	הם עובדים הכי טובים שיש
	יש להם יכולות ורגישות גבוהה לצרכים של הקשיש ותרומה גדולה לעסק
	קודם כל הנאמנות. הרצון שלו להשתלב.
	הם עובדים חרוצים
לא יודעת	לא יודעת

\* חלק מהתשובות של המעסיקים התאימו ליותר מקטגוריה אחת ועל כן פוצלו בין הקטגוריות בהתאם

## ב. חסרונות בהעסקת עובדים עם משה

כפי שניתן לראות מטבלה 22 המופיעה מטה, כ- 33% מהמעסיקים אינם רואים חסרונות בהעסקת עובדים עם מוגבלות (f=13), וכן עוד כ-8% לא ידעו לענות על השאלה באופן קונקרטי (f=3). המעסיקים שכן מוצאים חסרונות בהעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית העלו שלושה תחומים בהם הם רואים קושי:

- 1) העסקת עובדים עם מוגבלות שכלית מצריכה יותר משאבים בעיסוק בקשיים אישיים וגילוי רגישות יתרה לבעיות אלו (f=10, 26%).
- 2) קושי במתן הוראות מורכבות והטלת משימות חדשות, צורך בהתאמת משימות ליכולות, צורך רב יותר בפיקוח, וזמן למידה ארוך יותר (f=9, 23%).
- 3) הם עלולים לעשות טעויות רבות יותר מעובדים רגילים וקשה יותר להביא אותם לתפוקה מלאה (f=4, 10%).

בטבלה 23 ניתן לראות את פירוט תשובות המעסיקים בהיבט החסרונות הנתפסים בהעסקת עובדים עם משה.

### טבלה 22 – חסרונות בהעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית

שכיחות ב-%	שכיחות	קטגוריות שעלו מתוך תשובות המעסיקים
26%	10	עיסוק רב בבעיות אישיות, צורך ברגישות יתרה כלפי העובד עם משה
23%	9	צורך במתן הוראות פשוטות וקבועות, התאמת משימות ליכולות, פיקוח רב וזמן למידה ארוך
10%	4	עושים יותר טעויות ותפוקה נמוכה יותר
33%	13	אין חסרונות
8%	3	לא יודע

**טבלה 23 – חסרונות העסקת עובדים עם מש"ה (בעיניי המעסיקים)**

קטגוריה בולטת	מהם החסרונות שאתה מוצא בהעסקת עובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית?
<b>עיסוק רב יותר בבעיות וצורך לגלות רגישות יתרה לעומת עובדים אחרים</b>	שלא תמיד ניתן לתת הוראות מהירות כמו כן יש לגלות רגישות יתרה ולא תמיד יש את הזמן.
	התעסקות עם בעיות שבדרך כלל עם עובד מהמניין לא מתעסקים
	יש בזה יותר התעסקות מעובדים רגילים גם מבחינת העובדים יש לפעמים הפרעות בפן החברתי למשל בחגדר אוגל צעקות וריבים וצריך לתת יותר תשומת לב, יחס מוגבר של המנהל יחסית לרגיל
	דורש הרבה תשומת לב, משאב אנושי שלי, לפרש את הסיטואציות, עובד רגיל נתקלים בו כשהוא צריך טופס, איתם יש צורך ביותר ליווי.
	שזה התמודדות לא פשוטה המון מצבי רוח כל יום לא לדעת למה לצפות אבל מתגברים על זה, יש יום טוב ויש יום פחות טוב, זאת התמודדות ללא ספק.
	ספציפית במקרה שלנו יש לה מצבי רוח משתנים אז כל יום צריך לשכנע אותה אם היא מגיעה במצב רוח שלילי אז צריך לשכנע אותה לעשות את התפקיד שלה
	המשאבים שצריך לרכז סביבו שיהיה כל הזמן מישהו לידו שישמור שישגיח, הרבה מצבים של בזבז סחורה, ליקויים שאסור לתת אחריות לאותו עובד אבל לוקחים את זה בחשבון.
	הרבה משאבים נפשיים. לוקח כוח וזה לפעמים זה גובל בעניינים של כסף אפילו שעושה נזקים מדי פעם נופלים לו בקבוקים ופחיות ושטויות כאלה, הרצון מעל היכולת
	שיש להם יותר מצבי רוח ולפעמים הם לא רוצים לעשות את המשימות שלהם וצריך להיות יותר מתחשבים.
	שצריך לפקח בצורה צמודה יחסית על העבודה. חוץ מזה זה דווקא באמת מאוד עוזר.
<b>קושי במתן הוראות מורכבות והטלת משימות חדשות, צורך בהתאמת משימות ליכולות, צורך רב יותר בפיקוח, זמן למידה ארוך יותר</b>	כשצריך יוזמה, כל דבר שהוא לא לפי הכללים.
	שהם מקובעים לסוג עבודה מסוים ומרגישים את הבעיה כשיש חוסר של עובדים שאי אפשר לנייד לתפקידים אחרים. כלומר רק בזמן משבר וחוסר בעובדים. עושים את העבודה שצריכים לעשות לא מעבר לזה.
	שלא ניתן לתת להם סוג מסוים של עבודות שקשורות בסכינים או מכונות למשל שהם צריכים יוזמה עצמית
	צריך לוודא שהם עושים את העבודה כמו שצריך יותר מעובדים אחרים. חוץ מזה אין חסרונות
	שצריך לעשות אחריהם את העבודה לפעמים בחלקים מסוימים באופן יותר בולט ובחלקים אחרים באופן פחות בולט, צריך להשגיח שהדברים יקרו. זה גוזל זמן עבודה אבל אנחנו עושים את זה הרבה שנים כי אנחנו חושבים שזה חשוב.
	הם יותר קשה להם ללמוד משימות חדשות, כל הזמן עושים אותו הדבר ורק משימות פשוטות, זה גם יתרון וגם חסרון כי זה מתאים למפעל ולוקח לעובדים אחרים משימות שהם לא רוצים לעשות
	צריך לחזור אחרי העבודה שלו, הוא לא מבין את מה שצריך לעשות וכל יום צריך ללמד אותו מחדש. זה נורא מסתכל
	רק שצריך לפקח יותר על העבודה, אבל אני עושה את זה באהבה
	אין יותר מדי חסרונות, אפשר להגיד שמבחינה מקצועית לוקח יותר זמן ללמד את התפקיד והשילוב הוא קצת יותר ארוך.
	<b>אין חסרונות – צוין 13 פעמים</b>
<b>עלולים לעשות טעויות, קשה יותר להביא אותם לתפוקה מלאה</b>	זה לא תמיד קל לפעמים קשה לו מאוד להתאים את עצמו. יש כל מיני דברים שאנשים רגילים אנשים שלא מיומנים לטפל בהם קשה להם להתעסק ולעזור לבנאדם להביא אותו לתפוקה.
	אם היא עושה טעויות שהיא איטית.
	אם לא עושה את העבודה זה יכול לעלות ביוקר, הלוקח לא מעניין אותו שזה לא עובד רגיל, אבל בהתאם גם השכר שלו



מבחינת מקום העבודה אז מבחינת הציפיות שלי שהן יהיו מאוד יעילים שיתנו לי מענה לצרכים שאני צריכה אותן ויעשו את התפקיד בצורה מושלמת זה רחוק מהמציאות בגלל כל מיני נסיבות שקורות ואז דברים נופלים בין הכיסאות, בירוקרטיה, חוסר שיתוף פעולה עם הבית, חוסר רצון של העובד להתקדם כי אז הציפיות שלי לא מתמלאות. מצד שלישי יש לי יראת שמיים אז אני לא רוצה לגרום להן לתזוזה ממקום העבודה ואני לא רוצה להוציא אותן לרחוב. יש בעיות כבדות משקל. צריך לחשוב על זה לפני שמתחילים להעסיק. הם מבזבזים לי המון זמן.

**לא יודע – צוין 3 פעמים**

### **השפעת העסקת עובדים עם מש"ה על העובדים האחרים בארגון**

בהיבט ההשפעה של העסקת עובדים עם מוגבלות שכלית על העובדים האחרים בארגון, ניתן לראות בטבלה 24 כי מרבית המעסיקים רואים השפעה חיובית על העובדים. עיקר תגובותיהם מתייחסות להיבטים של חשיפה לאוכלוסייה זו, תרומה לקהילה וקבלת האחר (f=16, 41%). בנוסף, עלו 6 (כ-15%) התייחסויות הנוגעות להשפעה חיובית ישירה על העובדים בעקבות החשיפה לעובדים עם מוגבלות שכלית, וכן 6 התייחסויות הנוגעות להשפעה חיובית כללית (כ-15%). מנגד, 4 מעסיקים (כ-10%) ציינו כי ההשפעה הינה תלויה במידת התאמה של העובד עם מוגבלות לעסק, כאשר התאמה פחות טובה תוביל להשפעות פחות חיוביות על העובדים האחרים, אשר נאלצים לעמוד בלחצים רבים יותר, וכן מעסיק אחד (כ-3%) התייחס לקושי של העובדים האחרים ליצור קשר עם העובד עם מוגבלות שכלית. 4 מעסיקים נוספים (כ-10%) אמרו כי לדעתם אין להעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית השפעה על שאר העובדים בארגון, ועוד שניים לא יידעו לענות האם יש השפעה או לא (כ-6%). בטבלה 25 ניתן לראות את ריכוז התשובות של המעסיקים בנוגע לתפיסתם על השפעת העסקת עובדים עם מש"ה על שאר העובדים בארגון.

### **טבלה 24 – השפעת העסקת עובדים עם מש"ה על עובדים אחרים בארגון**

קטגוריות שעלו מתוך תשובות המעסיקים	שכיחות	שכיחות ב-%
השפעה חיובית בעקבות הקשר עם העובד עם מש"ה	6	15%
השפעה חיובית בעקבות תרומה לאנשים עם מש"ה וקבלת האחר	16	41%
השפעה חיובית כללית	6	15%
ההשפעה תלויה במידת התאמה של העובד	4	10%
קושי ביצירת קשר עם העובד עם מש"ה	1	3%
אין השפעה	4	10%
לא יודע	2	6%

**טבלה 25 – השפעת העסקת עובדים עם מש"ה על עובדים אחרים בארגון בעיני מעסיקים**

קטגוריה בולטת	האם העסקת אדם עם מוגבלות שכלית משפיעה על העובדים האחרים בארגון? במידה וכן – כיצד?
השפעה חיובית עבור העובדים בעקבות הקשר עם עובדים בעלי מוגבלות שכלית	משפיעה במידה רבה לטובה על העובדים מגלים על עצמם דברים שלא חלמו.
	כמו שאמרתי נחשפים ולומדים איך לתקשר איתם לטוב ולרע.
	אני מאמינה שכן, כשעובד שלא בעל מוגבלות רואה עובד עם צרכים מיוחדים בא לעבודה זה נותן לו מוטיבציה לעשות יותר
	משפיעה לטובה כי הם מרגישים שהמפעל נותן הזדמנות גם לאנשים שלא 100% כשירים כמוהם.
	בהיבט הטכני זה מועיל וחוסך זמן בהיבט הנפשי אני לא יודעת
	משפיעה לטובה נותן מוטיבציה שזה כן אפשרי לסייע לחברה עם מוגבלות.
השפעה חיובית בהיבט תרומה לאנשים עם מוגבלות שכלית וחשיפה לאוכלוסיה וקבלת האחר	לומדים לתרום
	משפיעה לטובה, כולם משתדלים יותר לעזור להם, התנהגות יותר בעדינות
	כן, חשיפה לאחר
	אולי מרחמים קצת, מחבקים יותר מעובד רגיל
	לא, כולם מקבלים אותו וכולם איתו ביחד
	כן, סבלנות סובלנות קבלת האחר והשונה.
	בטח, הם מאוד סבלניים כלפיהם, מקבלים אותם מאוד יפה.
	בטוחה שכן, מניחה ברמת קבלת האחר, היכרות עם אנשים כאלה והעבודה מולם, שילוב שלהם. מקווה שהעובדים כנו הילדים מפתחים יכולות יותר טובות להתמודד עם האחר בחברה.
	אני חושבת שזה יוצר להם, מפתח סבלנות וסובלנות
	מקבלים אותם יפה. זה גם עוזר שהם עושים עבודות שעובדים אחרים לא רוצים לעשות אז העובדים האחרים מרוצים.
	בטח, הם צריכים לעבוד איתו יום יום, הם לומדים להיות סובלניים כלפיו וכלפי אנשים עם מוגבלות בכלל לדעתי.
	בטח, הם עובדים איתם כל יום, לומדים לאהוב אותם ולקבל אותם.
	בטח, הם מושפעים מאוד לטובה, יש אצלנו מאוד דגש על שילוב האחר וקבלה, בכלל בחברה שלנו זה מאוד בולט וגם כאן בעבודה זה מה שאנחנו עושים.
	כמו שאמרתי, הן לומדות סבלנות וסובלנות, לומדות שיש לה יכולות לעבוד ולעזור כמעט כמו כל אחת אחרת
	כן כמו שאמרתי, הם לומדים לקבל אותה וגם זה מפחית מהם את העומס
	רק על מי שעובד ישירות איתו יש ממש השפעה, כי צריכים לפקח, אבל כולם מרוויחים מזה כי לומדים לקבל אותו.
אם זה משפיע אז רק לטובה	
השפעה חיובית כללית	זה קצת משפיע, זה שווה את זה
	במידה חיובית
	באופן חיובי
	לא, רק לטובה
	לא, משתפים פעולה סך הכל ועוזרים
השפעה תלויה בהתאמת העובד עם מוגבלות שכלית	משפיע בכך שאם העובד תורם לארגון אז יש הערכה והכלה של העובד ולהפך במידה והוא לא נקלט העניין נהפך למטרד
	בטוח, משפיע על כולם. אמרתי לך כל הצוות עוזר, גם אם יש, לפעמים האדם עם מוגבלות קשה לו להתמודד או שהוא מגיב בצורה לא נאותה או שהוא מתפקד לא כראוי ואז העובדים האחרים צריכים לעשות את העבודה שהוא לא עשה נכון. הייתה לנו גם

	אחת שהייתה חולת אפילפסיה אז זה להתמודד עם ההתקפים שלה ולמלא את התפקיד שלה אחרי התקפים אפילפטיים.
	לפעמים הם מתוסכלים כי הם עושים את העבודה לא כמו שצריך וצריך להסביר להם יותר פעמים, אבל סך הכל הם מאוד מקבלים.
	כן, זה גורם ליותר עומס כי צריכים לתקן את העבודה שלו, במקום להתעסק רק בעבודה שלהם. כבר עדיף להעסיק מישהו אחר במשרה מלאה למרות שזה יעלה לי יותר כסף לאותו עובד.
<b>קושי ביצירת הקשר עם העובדים בעלי מוגבלות שכלית</b>	כן, הקשר איתן, צריך להיעשות באיזשהו שלב וכשזה נעשה הוא לא קל
<b>ללא השפעה – צויין 4 פעמים</b>	
<b>לא יודעים – צויין פעמיים</b>	

### השפעת העסקת עובדים עם מש"ה על הלקוחות

מטבלה 26 ניתן לראות כי מחצית מהמעסיקים לא חושבים שלהעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית ישנה השפעה על לקוחותיהם. חלקם ציינו שאין השפעה כלל (f=8, 21%) בעוד שאחרים ציינו באופן ספציפי כי לדעתם אין השפעה משום שלעובדים אין קשר ישיר עם הלקוחות או שהלקוחות אינם מגיעים למקום העבודה (f=11, 29%). עוד מעסיקה ציינה כי היא איננה יודעת אם קיימת השפעה משום שמעולם לא שמעה על כך תגובות מהלקוחות. 16 מעסיקים נוספים (כ-42%) ציינו כי לדעתם יש להעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית השפעה חיובית על הלקוחות, הן באופן בו הארגון נתפס והן בהשפעה ישירה על הלקוחות מבחינת קבלת האחר. שני מעסיקים (כ-5%) ציינו כי לדעתם יש להעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית השפעה מעורבת על הלקוחות, כיוון שחלק נרתעים, ועוד מעסיקה אחת (כ-3%) ציינה כי לדעתה יש לכך השפעה שלילית משום שלא כולם יודעים לזהות כי מדובר בעובדת עם מוגבלות שכלית ולכן מצפים ממנה ליכולות שאין לה, או שנחשפים להתקפים שלה. בטבלה 27 ניתן לראות את ריכוז התשובות של המעסיקים בנוגע להשפעת העסקת עובדים עם מש"ה על מיצוב הארגון.

### **טבלה 26 – השפעת העסקת עובדים עם מש"ה על לקוחות הארגון**

קטגוריות שעלו מתוך תשובות המעסיקים	שכיחות	שכיחות ב-%
העובדים אינם באים במגע עם לקוחות	11	29%
העסק נתפס באופן חיובי יותר	16	42%
ללא השפעה	8	21%
השפעה שלילית	1	3%
השפעה מעורבת	2	5%
לא יודע	1	3%

**טבלה 27 – השפעת העסקת עובדים עם מש"ה על לקוחות הארגון בעיני מעסיקים**

קטגוריה בולטת	האם העסקת אדם עם מוגבלות שכלית משפיעה על לקוחות מקום העבודה? במידה וכן – כיצד?
אין לקוחות או שאין קשר ישיר עם הלקוחות	אין אצלנו לקוחות ( העבודה היא בבית ספר)
	אין לה קשר עם הלקוחות
	אנחנו מפעל יצרנו אז לא משפיע על הלקוחות
	לא כי הלקוחות שלנו חיצוניים הם לא מגיעים למפעל
	אין להם גישה ללקוחות
	לא, לא בקבלת קהל היא בעבודה פנימית (כך רובם עוסקים בעבודה פנימית)
	לא אין לה גישה ללקוחות
	לא, הם לא באים במגע איתם. עובדים במחסנים.
	הם לא רואים אותם, אין קשר
	לא, הם בכלל לא רואים אותו
לא משפיע כי הוא לא ניגש ללקוחות	
תופסים את העסק באופן חיובי יותר ולומדים לקבל את האחר	משפיעה, רואים את זה בעין מאוד יפה את ההעסקה של העובדים האלה
	כן, מאוד, זה מייצג את העסק באור חיובי
	גם אני חושבת שזה יותר מעין הערכה מול המקום שכן נותן להם את ההזדמנות
	תמיד תפגשי תגובות של כל הכבוד וממש ראוי להערכה ויש כאלה שזה עובר לידם שלא חייבים להגיד, יש שמשפיע עליהם ממש לטובה בחיים לא שמעתי משהו לא טוב.
	לא, רק לטובה
	אנשים רואים את זה בעיין מאוד יפה. כל השילוב הזה זה חלק מהמקום
	כן, הם אוהבים ומעריכים ואם צריך גם מגלים הבנה וסובלנות
	לא, כולם אהבו אותו והכירו אותו, התחבבו עליו והוא עליהם. היו סובלניים לאנשים מסוג והוא גם לא היה איש שרות פרונטלי אז לא היו לו התנגשויות מול לקוחות
	כמו על העובדים, יודעים שיש אנשים עם צרכים מיוחדים זה נאמר באופן ברור ומוצהר מה הכוונה של זה ורואים את זה בחיוב יש לנו אוכלוסיה שמאוד שמחה על זה, יחסים טובים מכירים ומעריכים.
	גם בצורה חיובית
	מקבלים את זה יפה.
	לא חושבת שזה משפיע, אולי באופן חיובי שרואים שאנחנו עוזרים לחברה.
	רואים את זה בעין יפה אני חושב, יודעים שאנחנו עוזרים לשלב אותם בחברה.
	לא כל כך חושב שמשפיע אבל אם כן אז באופן חיובי.
	בטח, הילדים מקבלים אותם מאוד יפה, סובלניים כלפיהם. אני בטוח שהם לומדים מזה לקח לחיים.
הילדים מאוד מושפעים מזה לטובה לדעתי. ההורים לא כולם מקבלים את זה יפה אבל אף אחד לא מעיר. אני חושבת שבסופו של דבר רואים שיש כאן מעשה חשוב וטוב שגם מלמד את הילדים אז הם מקבלים את זה.	
לא משפיע – צווין 5 פעמים	
לא משפיע, ואם כן אז צריך לתווך על זה נכון, עניין של איך מציגים את זה	
לא חושבת שזה משפיע, זה משהו שהוא רגיל בנוף של החברה החרדית שמשלבים אותם בחברה אז לא מתרגשים מזה.	
כן, שוב למשל אם היה לה התקף לא כולם שמים לב שזה אפילפסיה, גם לרוב העובדות שלי נראות טוב אז לא מיד שמים לב שהם אנשים מוגבלים אז מצפים מהם משהו שהאדם הזה לא יכול לתת.	

<b>השפעה מעורבת</b>	כן, יש שנרתעים, יש שחושבים שמקום העבודה פה הוא כל הכבוד שמעסיקים אנשים כאלה ויש מצד שני שאומרים שמשעמם לנו ומה מתעסקים עם אנשים כאלה.
	יש כאלה שרואים בחיוב ויש כאלה שלא מדברים וכנראה לא מבסוטים מהמהלכים האלה, לפעמים יורד להם ריר מהפה אז לכל פלוס יש גם מינוס אבל זה יותר פלוס אי אפשר להוכיח
<b>לא יודעת</b>	לא יודעת, מעולם לא הגיבו על זה בפניי

### **השפעת העסקת עובדים עם מש"ה על מיצוב הארגון**

מטבלה 28 המופיעה מטה עולה כי עשרה מהמעסיקים (כ-27%) חושבים שהעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית משפיעה לחיוב על מיצוב הארגון. 19 מעסיקים אחרים (כ-51%) ציינו כי לדעתם אין השפעה על מיצוב, מתוכם 8 (כ-22%) ציינו כי זו מדיניות החברה אך היא אינה מפורסמת ועל כן לדעתם אין לכך השפעה על המיצוב. עוד 4 מעסיקים (כ-11%) ענו תשובות שאינן רלוונטיות לנושא, ו-4 נוספים (כ-11%) ענו שאינם יודעים. בטבלה 29 ניתן לראות את ריכוז התשובות של המעסיקים בנוגע למיצוב הארגון.

### **טבלה 28 – השפעת העסקת עובדים עם מש"ה על מיצוב בארגון**

קטגוריות שעלו מתוך תשובות המעסיקים	שכיחות	שכיחות ב-%
השפעה חיובית	10	27%
ללא השפעה	11	29%
לא מפרסמים ולכן לא משפיע	8	22%
תשובות לא ענייניות	4	11%
לא יודע	4	11%

### **טבלה 29 – השפעת העסקת עובדים עם מש"ה על מיצוב בארגון בעיני מעסיקים**

קטגוריה בולטת	האם העסקת אדם עם מוגבלות שכלית משפיעה על מיצוב הארגון? במידה וכן – באיזה אופן?
<b>השפעה חיובית</b>	בוודאי שמשפיע אם מפרסמים את הפעילות כלפי חוץ זה נראה באור חיובי, יש ארגונים שמשתמשים בזה באופן שיווקי
	בתור ארגון יש לנו שיתוף פעולה ומעסיקים אותן בהרבה מקומות וחרטנו על דגלנו את ההעסקה שלהם ודאים בזה מאוד. אפילו עשינו תערוכה של ציורים של ילדי אילן במשרד החוץ ועשינו מזה פלייסמנט של הציורים של הילדים במשך כמעט חודשיים
	שוב, זה יותר הערכה כלפי חוץ וכלפי פנים
	אני חושבת שכן שכשמבינים שאני מעסיקה אנשים עם מוגבלות אז מעריכים אותנו יותר.
	מכבדים אותו דווקא
	נתפס בצורה חיובית, הארגון תורמים לשילוב של אנשים עם צרכים מיוחדים כל מי ששומע מאוד מתרשם לטובה.
	ארגון חברתי כן, ארגון עם מודעות חברתית
	לא, ההפך שהוא תורם לאנשים, לחיוב
	באותו אופן (הצגת העסק באור חיובי)
	בטח שכן, נתפס באופן מאוד מאוד חיובי ומאוד מאוד תורם
	<b>לא משפיע – צוין 11 פעמים</b>

לא מפרסמים ולכן לא חושבים שמספיע	לא משפיע. אני לא מפרסם את זה.
	מי שלא לקוח שלנו לא רואה שיש אצלנו עובדים עם מוגבלות, אנחנו לא מפרסמים את זה.
	אנחנו לא מפרסמים את זה. מי שמגיע אלינו רואה אבל זה לא משהו שמפורסם בשלטי חוצות אז אני לא חושבת שזה משפיע.
	לא יודעת עד כמה זה חשוף
	לא חושבת, לא יודעת אם יודעים על זה אפילו חוץ מאלה שמבקרים פה.
	לא יודעת, מניחה שבמכלול כן כי הקהילה שאנחנו משתייכים אליה, יש היבט חברתי מאוד בולט וזה בא גם בזה לידי ביטוי. יש פה גם מבקשי מקלט שהקהילה מעורבת. אנחנו לא בנפרד מהקהילה אין לנו פרסומים שלנו.
	שוב, זאת מדיניות של הרשת אבל אני לא יודע כמה זה משפיע על המיצוב של הארגון. אולי בגלל שאנחנו נתפסים כחלק אינטגרלי של החברה אז נראה הגיוני שנשלב אצלנו עובדים מכל הרבדים בחברה.
	זאת מדיניות של החברה אבל אני לא חושבת שמפרסמים אותה כל כך אז אני לא חושבת שזה משפיע על המיצוב שלה.
תשובות לא רלוונטיות	קצת גדול מדי זה לא משפיע על מחלקות אחרות אבל במחלקה שלנו היא מאוד חשובה לא, לא מחייבים מבחינת הרשת זה נתון לבחירת הזכין
	עניין מוסרי
	ממש בקטנה, אבל מצליחים לעשות את זה, ביותר בלהתאים את ערבי הצוות שתוכל לקחת בהם חלק ולא תרגיש חריגה בהם. אם כבר משפיע אז לחיוב אבל לא אמור
	<b>לא יודעים – צוין 4 פעמים</b>

### מתן התאמות/הקלות לעובדים עם מש"ה

המעסיקים נשאלו גם על התאמת תנאי העסקה לאנשים עם מש"ה (ראה טבלה 31). מתשובותיהם עולה כי ההתאמות וההקלות הרווחות הינן בעיקר בתחום שעות העבודה ותוספת הפסקות בהתאם ליכולות העובד, מתן משימות פשוטות יותר והתחשבות רבה יותר בבעיות אישיות. כמו כן מספר רב של מעסיקים ציין יותר מסוג התאמה אחד הניתן לעובדים, זאת בהתאם ליכולותיהם וצרכיהם. בטבלה 30 מופיע ריכוז הקטגוריות הבולטות של התאמות והקלות אשר מבצעים המעסיקים עבור עובדיהם עם מש"ה.

### **טבלה 30 – הקלות והתאמות של עובדים עם מוגבלות שכלית**

קטגוריות שעלו מתוך תשובות המעסיקים	שכיחות	שכיחות ב-%
התאמת המשימות ליכולת העובד	11	28%
התאמת שעות העבודה וההפסקות	16	42%
מגוון התאמות בהתאם לצרכי העובד	6	16%
התחשבות רבה יותר בבעיות אישיות	4	11%
תשובה לא עניינית	1	3%

### טבלה 31 – הקלות והתאמות הניתנות לעובדים עם מוגבלות שכלית

קטגוריה בולטת	האם אתה מאפשר התאמות/הקלות לעובדים בעלי מוגבלות שכלית? אם כן, אילו התאמות/הקלות?	
<b>התאמת המשימות ליכולות העובד</b>	יש התחשבות אבל מראש שמעסיקים עובד עם מוגבלות שכלית מנסים לבצע התאמה לאופן העבודה	
	התאמות, התאמה של לתפקיד לא פיזי	
	בטוח, למשל הבחורה עם האפילפסיה ידעתי שיש דברים שהיא לא יכולה לעשות והיו דברים שבחרנו לא לתת לה לעשות.	
	כן, התאמתו לה מה שהיא יכולה ומה שלא לא נתנו לה, בגדר ... לא קראה וכתבה שם זה לא משהו שהיא יכלה לעשות. זה הימים שאתם (הגוף המלווה) נותנים לה, בימים שהיא נוסעת לאמא מחוץ לירושלים היא הייתה יוצאת יותר מוקדם זה ההקלה היחידה שנתתי לה, מעבר לזה היא הייתה בסדר גמור	
	הוא לא יכול לעשות כל דבר כמו כל עובד רגיל, יש לו את המטלות שלו, במטבח, להוציא זבל לנקות תפריטים להגיש מקסימום שתיה ללקוח. יש לו את המטלות שלו והוא מודע אליהן הוא לא יעשה משהו שהוא יודע שהוא יכשל הוא מודע ליכולות שלו אני לא אתן לו גם מטלה שהוא לא יצליח אני יודעת את הרמה שלו, פינוי שולחנות בוודאי, בהתאם ליכולות שלה לפי אחריות ממשרד התמת	
	ברור, מבחינת היום שלה הוא אחר, אם יש לה תכניות אחרות, היא מבחינתנו כוח נוסף אם היא לא מגיעה זה לא שאנחנו לא מתפקדים, כל העניין של התפוקה של המוטיבציה, אני לא דורש ממנו דברים שהוא לא יכול ולא יודע לעשות ושלא יכול לעשות בגלל המוגבלות	
	כן, נותנים להם בעיקר משימות פשוטות יותר, יש לכל אחד את הכמה תפקידים שלו וזה. גם מתחשבים יותר כשקשה להם או כשעושים טעויות.	
	כן, רוב היום היא עושה עבודות במטבח או ניקיון, מה שמתאים ליכולות שלה. היא גם מקבלת יותר הפסקות וחלק מהימים עובדת פחות שעות.	
	<b>התאמות בשעות עבודה וקבלת הפסקות</b>	כן, יום עבודה מקוצר ושבוע עבודה מקוצר
		עובדים בחצי משרה שזה לא משהו שעובד רגיל מקבל, התאמה מיוחדת להם כדי שיעבדו אצלנו.
בד"כ ההתאמות שלהם זה שעות העבודה וימי העבודה, אצלי עובדים 4 שעות ביום בלי שיש שבת, כמובן כל מה שהם צריכים אם הם צריכים חופשים למשל בחגים הם לא עובדים.		
כן, בשעות הגעה ועזיבה וכל מה שקשור למוגבלות שלהם		
זה ספציפי לכל אחד בהתאם למוגבלות לפי סקירה של המלווה מה המגבלות ושמים אותם במחלקות בהתאם. אם זה מוגבלות רצינית אז לא נעסיק אבל השיבוץ הוא בהתאם למוגבלות. יש אחד שעובד רק חצי משרה האחרים עובדים משרה מלאה.		
עד גבול מסוים, כי בכל זאת זה עסק, אם יש אפשרות למשרה שהיא לא כל יום או לא מספר רב של שעות.		
ברור, הרבה יותר הפסקות וחופש עבודה, מגיע לא בתחילת העבודה		
הקלות היא מגיעה בשעה שנוח לה, וכמובן לא מעמיסים עליה		
היו לו הקלות בשעות עבודה פחות מאחרים ויותר הפסקות התחשבנו בצרכים שלו בשיתוף עם החונכת שלו, כל אדם והצרכים שלו.		
בוודאי, שעות עבודה נוחות יותר, זמן ישיבה ממושך וכאלה		
בטח, יש להם יותר הפסקות, שעות עבודה יותר גמישות. מתחשבים בצורך שלהם לחופשים רבים יותר. אבל השכר גם בהתאם.		
כן הוא עובד פחות שעות, עושה עבודות פשוטות כי אחרת הוא לא מצליח ומתעצבן		
כן בטח, מה שאומרים לנו שצריך לאפשר להם, אם זה יותר הפסקות או לעבוד פחות ממשרה מלאה. כל אחד ומה שהוא צריך.		
כן, אם צריכים מקבלים הפסקות, המשימות שלהם קלות יותר, מגיעים לעבוד פחות שעות לפעמים		

	הוא לא יכול לעבוד שעות ארוכות, בא לפחות שעות ביום שזה מאוד קשה, אבל מאפשרים לו כי אין ברירה.
	בטח, היא מגיעה יותר מאוחר ויוצאת יותר מוקדם, אם היא צריכה יותר הפסקות היא מקבלת. גם יש לה יותר חופשים משאר העובדים כי היא נוסעת למשפחה שלה.
<b>מגוון התאמות בהתאם לצורך של העובד</b>	ברור, גמישים. כל אחד והספציפיות שלו, יכול לעשות עבודה רק של ניגוב סכום למשל, או שהוא יושב בשאר הזמן ויש כאלו שעובדים פחות שעות למשל. בהתאם לצרכים שלהם ושלנו.
	הפסקות מרובות יותר וארוכות יותר, עבודה בישיבה, הוראות פשוטות יותר, הדרכה, איש צוות שצמוד ומדריך לאורך כל היום
	כן, הרבה הקלות, לא מעוניין לפרט
	כן בטח. בהתאם למה שהוא צריך.
	כן, הוא עובד פחות שעות, מגיע יותר מאוחר, מקבל יותר חופשים אם צריך. גם העובדות שהוא עושה מאוד פשוטות אני לא דורש ממנו מה שאני לא בטוח שהוא יצליח לעשות
	כן, יש להם התאמות כל אחד בהתאם לצרכים שלהם אם זה עבודה בפנים ולא בחוץ, יותר זמן ישיבה, מה שהם צריכים.
	כן, לפי מה שהוא צריך. זה משתנה. לפעמים מקבל יותר הפסקות לפעמים הולך הביתה יותר מוקדם.
<b>התחשבות רבה יותר בבעיות אישיות</b>	כן, בימים שהיא בלי מצב רוח או שמשוה לא תקין מאפשרים לה ללכת הביתה, באים לקראתה, מקבלת מתנות בחגים נחשבת כמו כל עובדת. מכבי מאוד מעריכה ומתחשבת שאנשים האלו, כארגון.
	פחות שעות עבודה, תפקידים מקבלים מדי פעם עוד קצת עבודה אם רואים שיש צורך, למשל בספרייה מתחילים לעשות פרוייקט להעביר ממקום למקום אז גם עוזרים, אבל יש גמישות אם רוצים חופש או רוצה לצאת מוקדם, אם יש סיבה לצאת מוקדם הם יכולים למרות שיש שעות קבועות
	לא, אנחנו צריכים עובדים עם יכולות יחסית גבוהות אנחנו לא מקבלים אנשים עם מוגבלות מאוד קשה כי הם עובדים בגני ילדים. גמישות בזמנים, התייחסות למצבי רוח ושינויים שחלים אצלם בחיים. אנחנו לא מביאים מכשור מיוחד אין צורך כזה. בעיקר בכוח אדם וביחס.
	כן בטח, מתי שצריכים חופש וגם בתפקיד שצריכים לבצע הציפיות שונות לכן יש גמישות לבעיות שנובעות או מה שקורה אז יש גמישות
<b>תשובה פחות עניינית</b>	ודאי שאני מאפשרת אבל שזה גורם לי לתסכול, למשל בהקלדות אז היא הקליד לי את הדף עם כל מיני דברים לא נכונים ועשתה לי אותיות קטנות וכותרות גדולות, ביקשתי תיקונים ולא תיקנה ואני מתייאשת אין לי זמן אני יכולה כבר להקליד בעצמי במקום להסביר לה ולהתעסק איתה, הנלאות הזאת אני אפילו לא מבקשת את זה ממנה בסוף.

### הכרה ומיצוי זכויות והטבות שנותנת המדינה למעסיקי אנשים עם מש"ה

מתוך המדגם, רק כ-43% מהמעסיקים ( $f=17$ ) ציינו שהם מכירים את הטבות המדינה למעסיקים עם מש"ה, ומתוכם רק כ-35% מקבלים בפועל את הטבות ( $f=6$ ). יחד עם זאת, יש לקחת בחשבון שהטבות המדינה ניתנות עבור העסקה של עובד חדש, הכוללות גם הגבלות מבחינת שעות עבודה מינימליות אותן הוא נדרש לעבוד בכל חודש. כך למשל עולה מטבלה 32 כי או שהמעסיקים קיבלו את הטבות בעבר כאשר היו זכאים וכיום כבר אינם זכאים, או שבדקו ולא היו זכאים. מנגד, עלו גם טענות על כך שהארגונים המלווים לא עזרו למעסיקים לקבל הטבות מהמדינה ועל כן הם לא הספיקו להגיש את הבקשות בזמן. בטבלה 33 מופיע ריכוז תשובותיהם של המעסיקים.



### טבלה 32 – הכרת ההטבות על אף שאינן מתקבלות

קטגוריות שעלו מתוך תשובות המעסיקים	שכיחות	שכיחות ב-%
לא זכאים לאחר בדיקה	3	30%
קיבלו בעבר וכיום אינם זכאים	2	20%
הארגון המלווה לא עזרו במימון זכויות	4	40%
לא קיבלו	1	10%

### טבלה 33 – הכרת ההטבות על אף שאינן מתקבלות

קטגוריה בולטת	אם אתה מכיר את ההטבות אך לא מקבל אותם - מדוע אתה לא מקבל?
לא זכאים לאחר בדיקה	בדקנו ולא היינו זכאים להם
	מקבלים השתתפות חד פעמית ממשרד העבודה אבל קיבלנו דחייה כי היא שוכחת להדפיס כרטיס אז היא לא מגיעה למינימום שעות עבודה אז אנחנו לא זכאים כרגע אנחנו כבר לא זכאים לקבל, כי כבר כמה שנים לא גייסנו עובדים חדשים.
	בעבר קיבלתי אבל עכשיו אני כבר לא זכאי כי הוא כבר לא עובד חדש
קיבלו בעבר וכיום כבר אינם זכאים	פעם קיבלנו אבל עכשיו כבר לא זכאים.
הארגון המלווה לא עזרו במימון זכויות	מאוד קשה להשיג את זה מהניסיון שלי בעצם יש זמן וכמעט כל המלווים שבאו מהארגונים לא אמרו לי על העניין הזה אני צריך לעשות את המלחמה על זה ואז חלף הזמן, אני מאוד מאוכזב בקטע הזה מכולם.
	אמרו לי על זה משהו כשהוא התחיל לעבוד אבל לא פירטו מספיק ועד שהצלחתי להגיש את הטפסים אמרו שאני כבר לא זכאי
	אמרו לי רק לקראת סוף שנה שאני יכול לברר על זה ועד שהגשתי את הטפסים כבר לא הייתי זכאי. זה היה מאוד מאכזב
לא קיבלו	בהתחלה אמרו לי אבל בסוף יצא שזה סתם בולשיט פרט לזה שהשכר שלהם עלה ב-4 שקלים שזה כבר גורם לחשוב להעסיק עובד רגיל מהמניין. בעקבות ההתאמות של שכר עבודה במשק לא מהאחראיים שלו

מבין אלו שאינם מקבלים את הטבות המדינה ( $f=23$ ; 57%), מרבית המשיבים ציינו כי הם אינם יודעים האם הארגון בו הם עובדים מקבלים את ההטבות מפני שמדובר בארגון גדול והם רק המנהלים הישירים של העובדים עם מוגבלות שכלית (ראה טבלה 34). כמו כן, 16 מעסיקים שציינו כי אינם מכירים את הטבות המדינה למעסיקים עם משייה (70%) ציינו כי הם מעוניינים להכיר את ההטבות. המעסיקים שציינו כי אינם מכירים את ההטבות ציינו ברובם כי הם כלל אינם המעסיקים אלא המנהלים הישירים, וכי יתכן והמעסיקים כן מכירים ומקבלים. כמו כן הייתה מעסיקה אחת שהייתה מעוניינת לקבל על כך הדרכה מפני שלא הצליחה לעסוק בנושא בכוחות עצמה.

### טבלה 34 – חוסר היכרות עם ההטבות

קטגוריות שעלו מתוך תשובות המעסיקים	שכיחות	שכיחות ב-%
מנהלים ישירים שאינם יודעים אם המעסיקים מקבלים הטבות	9	90%
מעסיקה שלא בדקה וזקוקה להנחייה	1	10%

### טבלה 35 – חוסר היכרות עם ההטבות

מנהלים שלא מכירים את ההטבות ציינו:	קטגוריה בולטת
מי שרואיין לא יודע אם מקבלים או לא.	מנהלים ישירים שאינם יודעים אם העניין מטופל בפועל על ידי המעסיק או הרשת
יודעת מה מכבי כארגון נותן (לעובדים)	
לא מקבלת על זה אבל אולי הגוף מקבל	
מאמינה שמקבלים, אני לא מכירה	
הייתי המנהל הישיר ולא המעסיק.	
אני לא מכירה, אני רק מהמשאבי אנוש, אני מניחה שבהנהלת החברה מכירים.	
אני לא מכיר, זה מטופל במשרדי הרשת.	
אני לא יודעת, מטפלים בדברים כאלה במטה זה לא כל מעון בפני עצמו	
לא בעלת העסק, לא בטוחה אם קיבלו את ההטבות. יותר עניין אותי כמה אנחנו נותנים לה לא כמה הם מקבלים.	מעסיקה שלא עסקה בזה וזקוקה להנחייה
לא הקדשתי לזה את הזמן ושמישהו ילמד אותי מה מגיע לי	

### מחשבות/הערות/הארות נוספות של המעסיקים בנוגע לתעסוקה נתמכת

ביקשנו לשמוע מהמעסיקים מחשבות והערות נוספות, ותגובותיהם מפורטות בטבלה 36.

מעסיקים רבים התייחסו לנושא הטבות המידנה, הצורך שלהם בליווי למיצויים, ובכך שיש צורך למוצא דרך לתגמל מעסיקים שעושים זאת כבר תקופה ולא רק מעסיקים חדשים. כמו כן, צויין כי יש צורך בשיפור ההשמה של העובדים עם מוגבלות שכלית, שהליווי החיצוני הינו חשוב אך לעיתים נדרש שיפור למשל על ידי הפיכתו לרציף יותר. עוד המעסיקים ציינו כי הם רואים בשילוב עובדים עם מוגבלות שכלית בבתי העסק מעשה חשוב מאוד שיש לקדם כמה שניתן בבתי עסק נוספים. מנגד, היו מעסיקים שצינו כי שילוב העובדים עם מוגבלות שכלית מצריך הרבה משאבים רגשיים. שתי מעסיקות נוספות הוסיפו הערות ספציפיות על העובדים שלהן.

### טבלה 36 – הערות, הארות, סייגים ונקודות נוספות למחשבה שהועלו על ידי המעסיקים

קטגוריה בולטת	במידה ויש לך הערות / הארות / סייגים / נקודות למחשבה – אנו נשמח לשמוע:
יש צורך בשיפור ההשמה	אשמח לנהל שיחה עם אנשי עניין כדי לשפר את אופן ההשמה של העובד
	כל הזמן מבקש שיביאו לי אנשים כי אני מעריך אותם הם עובדים מאוד טובים בקושי מביאים וכשמביאים זה המפתח הלא נכון לאותו מנעול, הייתי מצפה שיבואו לבדוק מה אני מחפש וצריך ואז מביאים מישהו לא מתאים, ויש עבודה שיביאו אנשים מאתיאים, עדיף שלא יביאו אנשים לא מתאימים. אבל בכללי זה מאוד טוב.
מצריך הרבה כוח רצון ומוטיבציה להצליח בשילוב	צריך הרבה רצון של כל הצוות בשביל זה, רצון ומודעות ולפעמים קשה להם אולי צריך לדרבן אותם ולציפר, למי שצמוד אליה.
	צריך הרבה סבלנות ואם נותנים להם יחס טוב מרוויחים אותם בגדול ויכולים להועיל מאשר להזיק.
	שזה מהמם וצריך לדחוף את זה ביותר בתי עסק לא כנוהל אלא כתרומה לקהילה.

<p><b>חשוב לקדם את התכנית בעוד בתי עסק ולגייס עוד עובדים ותרומ לקהילה</b></p>	<p>לא עולה לי כרגע. נשמח כארגון לקבל עוד עובדים כאלו.</p>
	<p>הייתי רוצה שיעסיקו אותם יותר ויתנו להם להשתלב בחברה, אם נותנים להם הם יכולים מאוד פשוט מסתייגים מהם אז לא נותנים להם וזה ממש חבל.</p>
	<p>שצריך לשלב אותם ביותר מקומות.</p>
	<p>הייתי שמח אם כולם היו עושים את זה. אם כל מעסיק היה לקח את האפשרות הזאת זה מאוד חיובי, אפשר לשווק את זה באיזשהי צורה לא רק מבחינת הקלות לעסק יותר מבחינת תרומה לקהילה.</p>
	<p>העבודה איתם תורמת המון גם לנו וגם להם, וחשוב שיכניסו את זה בעוד מקומות כמה שיותר.</p>
	<p>זאת זכות גדולה לעבוד עם אנשים עם מוגבלות ולשלב אותם בחברה, הם מפיקים מזה המון ואני מקווה שגם עוד מעסיקים יעשו זאת יותר.</p>
<p><b>חשיבות הליווי חיצוני והצעות לשיפור</b></p>	<p>הייתי שמחה אם היו מקדמים יותר את השילוב שלהם בחברה, לא רק בעבודה אבל גם. הם צריכים להיות חלק אינטגרלי מהחברה ולא לדחוף אותם הצידה.</p>
	<p>הליווי חיצוני קריטי להצלחת העסקה עובדים עם מוגבלות שכלית, לא עבד כאשר לא היה ליווי צמוד.</p>
	<p>כרגע מי שזכה במכרז זה המשקם ולדעתי הם לא מתאימים לצרכים שלנו, הם זכו במכרז אבל לא נותנים ליווי מספיק כי זה לא היה חלק מהמכרז. נפל עליו הליווי שאני בכלל לא אמורה לעשות אז מבחינתי זה ממש גרוע, זה הגיע למצב שאין לי דו שיח עם אחת העבודות כי היא חשדנית ואינם לי את המתונות שתעמיד את הגבולות הנכונים.</p>
	<p>כל מקרה לגופו, יש יותר פעילים ופחות פעילים, הייתי רוצה שהרכזים החיצוניים יתנו יותר, למצוא את הטכניקה לקדם את אותו עובד אני לא רואה התקדמות. זה מועיל אבל לא מספיק.</p>
	<p>הייתי שמחה אם הליווי החיצוני היה רציף יותר. חוץ מזה אני מרגישה שזאת שליחות לעזור לאנשים עם מוגבלות וחשוב שכל בית עסק יעשה זאת.</p>
	<p>מעוניין להכיר את ההטבות במידה וזה יעזור לעבוד. שצריך שכל עסק יחזיק אחד כזה זה יהיה טוב לעם ישראל.</p>
<p><b>הטבות המדינה ותרומה לחברה</b></p>	<p>הכרנו את ההטבות רק בשנה השנייה</p>
	<p>אני חושבת שאמרו לי על זה משהו (על ההטבות), אבל כשהתחלתי להעסיק אותה זה לא היה קיים ואז כשכבר רציתי אמרו לי שזה רק כשמעסיקים עובדים חדשים. אבל אני מרוצה ממנה ולא רוצה לפטר אותה סתם, זה גם לעשות לה עוול. צריך לחשוב איך לתגמל גם מעסיקים שעובדים כבר הרבה שנים עם אנשים עם מוגבלות ולא רק כאלו שהתחילו עכשיו.</p>
	<p>צריך להגיד מראש מה ההטבות, ולעזור לנו לקבל אותן, כי זה לא קל להעסיק אנשים כאלו אז לפחות שנקבל את התרומה על זה.</p>
	<p>הייתי רוצה שידעו מראש על ההטבות, שיעזרו לקבל אותן ולא יזכרו ברגע האחרון ואז זה כבר לא עוזר.</p>
	<p>שאמרו לי שיש זיכוי אבל זה רק מי שמעסיק מהיום ולא מי שעשה כבר 15 עודד את כל שאר המעסיקים. היום שאני צריך את זה אז אמרו לי שאני לא זכאי זה היה הכי מאכזב בכל העסקה חבל שלא מספרים מראש מה ההטבות כדי שנוכל גם להרוויח מזה ולא רק לתרום לחברה.</p>
	<p>המצב הכלכלי היום לא קל וכל עזרה חשובה</p>
	<p>קודם כל עם העובדת הראשונה לא קיבלתי את ההטבה ובעובדת השנייה כן ובאמת זה במקום כי בשנה הראשונה מאוד קשה ללמד אותם את העבודה והיו פעמים שכמעט הרמתי ידיים ובעלי היה אומר לי שהמדינה מממנת כדי שהיא תהיה אצלך זה נתן לי את הכוח להמשיך ולהתמודד וכמעט הייתי על שף פיטורין כי השנה הראשונה מאוד קשה לנו ולעובד והיא לא נותנת תפוקה מהעובד. ההטבה הזאת היא במקום וגם אדם שמעסיק צריך להיות לו המון סבלנות וגישה ולא מובן מאליו שכל אחד יכול לעשות את זה. אני עם הניסיון שלי כרגע העובדת הזאת עזבה, ואני לא יודעת אם אני אביא עובדת חדשה בלי ההטבה מהמדינה.</p>
	<p>לא יודעת כמה זה שייך אליכם אבל זו העובדת השנייה שאני מעסיקה ולזו יש הורים והאופטורפוסים שלה מאוד משמעותיים ובקודמת הם לא היו משמעותיים והייתה הרגשה של חוסר אכפתיות וזה הפריע לי, אף אחד לא בדק אם היא קיבלה את השכר שלה וכו', צריכים לדאוג שיהיו אנשים שדואגים להם ואכפת להם, כי אני הלכתי בדרך הישר אבל לא כל מעסיק יעשה את זה. בעובדת הקודמת שלי אני רודפת אחריהם לתת לה את הפנסיה, אני נלחמת עבור מי שכבר בכלל לא העובדת שלי ואני לא יודעת אם זה קשור אליכם.</p>
<p>בעיקרון אני מאוד אוהבת אותו למרות המצבי רוח שלו ואני באמת מחוברת אליו והוא גם ממש חשוב לו ואוהב לבוא לעבודה ולהוכיח את עצמו. הוא אחלה סה"כ</p>	

## מטרה מספר 4 –

### מיפוי מאפיינים של רכזי תעסוקה נתמכת (דמוגרפיים, תעסוקתיים ופיתוח מקצועי)

31 רכזי תעסוקה נתמכת השתתפו במדגם הנוכחי ומילאו את השאלון לרכזים, המאגד בתוכו שאלות רקע, תעסוקה, הכשרה מקצועית ומחויבות ארגונית-תעסוקתית. מבין הרכזים ענו 6 גברים (19.4%) ו-25 נשים (80.6%). ארבעה מהרכזים הם מהחברה הערבית (12.9%) והשאר מהחברה היהודית (87.1%). נתונים אלו מפורטים בטבלה 37.

#### טבלה 37 – נתוני רקע של הרכזים

מגדר	ערך	שכיחות	אחוז
גבר	6	19.4	
אישה	25	80.6	
מגזר	ערך	שכיחות	אחוז
יהודי	27	87.1	
ערבי	4	12.9	
רמת השכלה	ערך	שכיחות	אחוז
תיכונית	4	12.9	
תעודה מקצועית	4	12.9	
תואר ראשון	20	64.5	
תואר שני	3	9.7	
גיל	ממוצע	סטיית תקן	טווח
	36.57	8.86	25-59

בין רכזי התעסוקה ישנה שונות רבה הן בהיבטי ותק בעבודה עם מש״ה ובעבודה כרכזי תעסוקה נתמכת (בשנים), והן בהיבטי היקף המשרה ומספר המועסקים אותם הם מלווים, כפי שניתן לראות בטבלה 38.

#### טבלה 38 – נתוני העסקה של הרכזים

שעות עבודה שבועיות	ממוצע	סטיית תקן	טווח
ותק בעבודה עם מש״ה	5.50	5.76	0.5-28
ותק בעבודה כרכז תעסוקה נתמכת	3.91	5.47	0.5-28
שעות עבודה שבועיות	36.17	10.41	7-46.5
סוג הארגון בו עובד	ערך	שכיחות	אחוז
רשות	3	12.0	
עמותה	20	80.0	
אחר	2	8.0	

מספר מועסקים שהרכז מלווה	פחות מ-10	5	16.7
	10-19	10	33.3
	20-29	8	26.7
	30 ומעלה	7	23.3
מספר עסקים אליהם נכנס הרכז כמלווה	פחות מ-10	9	30.0
	10-19	10	33.3
	20-29	5	16.7
	30 ומעלה	6	20.0

בהשוואת מספר המועסקים המלווים על ידי הרכזים מהחברה הערבית לעומת החברה היהודית, נמצא כי הרכזים בחברה הערבית מלווים בממוצע יותר מועסקים ( $M=39.00$   $SD=20.77$ ) לעומת הרכזים מהחברה היהודית ( $M=20.65$ ,  $SD=15.51$ ) ( $t(28)=2.11$ ,  $p<.05$ ). לא נמצאו הבדלים מובהקים נוספים בין החברות.

### הכשרה ופיתוח מקצועי של הרכזים

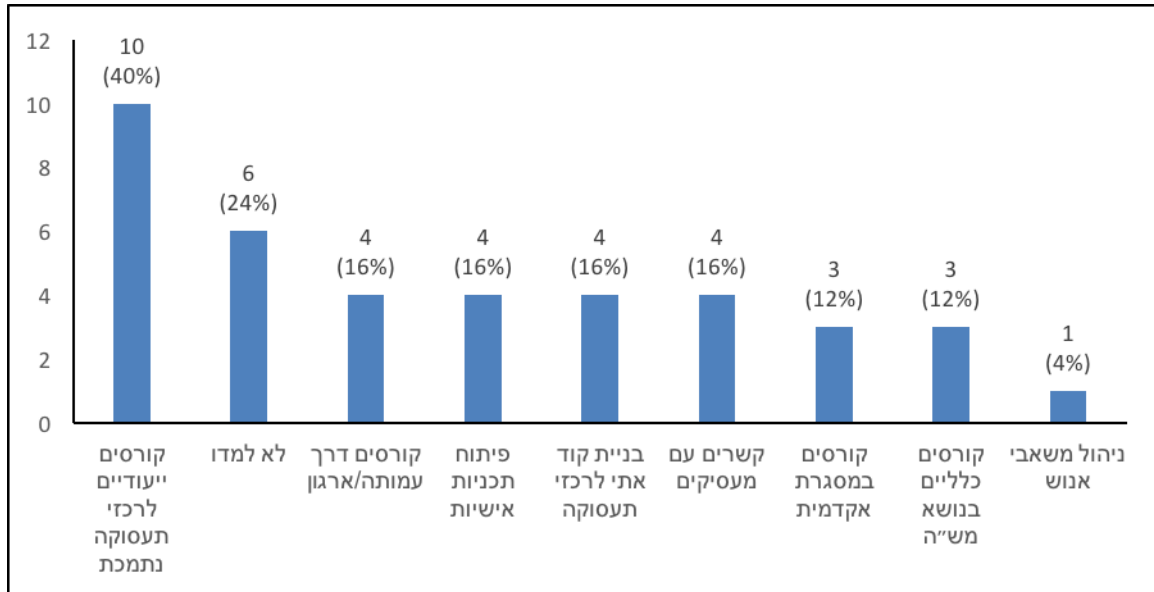
הרכזים גם דיווחו על הפיתוח המקצועי שלהם. הם דירגו בסולם בן 5 רמות (1- "כלל לא תרם" עד 5- "תרם במידה רבה מאוד") עד כמה לדעתם מערך הקורסים הפך את העיסוק כרכז תעסוקה נתמכת למשמעותי. הרכזים דירגו את הקורסים כתורמים בממוצע 3.65 (ס"ת 1.35), כאשר 18 ציינו את מערך הקורסים כבעלי תרומה משמעותית במידה רבה או במידה רבה מאוד, 2 במידה בינונית, 3 במידה מועטה ו-3 ציינו כי לא הייתה תרומה כלל. בנוסף, הרכזים דירגו עד כמה מערך הקורסים וההשתלמויות השפיע על **מידת המחויבות** שלהם למקום עבודתם. ממוצע הדירוגים עמד על 3.48 (ס"ת 1.48), כאשר 16 ציינו כי הקורסים תרמו במידה רבה או במידה רבה מאוד, 3 במידה בינונית, 1 במידה מועטה בלבד ו-5 ציינו כי מערך הקורסים לא השפיע כלל על מחויבותם הארגונית.

הרכזים פירטו גם על הקורסים וההשתלמויות בהם לקחו חלק. מבין 31 הרכזים 6 ציינו כי לא עברו אף קורס או השתלמות בתחום. 25 הרכזים האחרים ציינו כי עברו קורסים והשתלמויות בנושאי תעסוקה נתמכת, בהם קורסים מטעם העמותות והארגונים בהם הם עובדים ( $f=4$ , 16%), קורסים ייעודיים לרכזי תעסוקה נתמכת ( $f=10$ , 40%), פיתוח תכניות אישיות ( $f=4$ , 16%), השתלמות בניית קוד אתי לרכזי תעסוקה ( $f=4$ , 16%), קורס קשרי מעסיקים ( $f=4$ , 16%), קורסים אקדמיים רלוונטיים לתחום המש"ה ( $f=3$ , 12%) וקורסים כלליים בתחום המש"ה ללא התייחסות ספציפית לתעסוקה נתמכת ( $f=3$ , 12%), וניהול משאבי אנוש ( $f=1$ , 4%). חלק מהרכזים ציינו יותר מקורס אחד שהשתתפו בו, האחוזים המוצגים הם מתוך כמות הרכזים ולא מתוך מספר הקורסים, כך שהסך הכל עובר את ה-100% (ראה טבלה 31 וגרף 2 המופיעים מטה).

**טבלה 39 – קורסים והשתלמויות עבור רכזי תעסוקה נתמכת**

קטגוריה בולטת	האם למדת קורסים או השתלמויות בנושא של תעסוקה נתמכת (עבור אנשים עם מש"ה)? אם כן – אילו?
דרך הגוף המפעיל, לא ציונו שמות קורסים	דרך העמותה
	קורס בבית הספר ללימודי רווחה והשתלמויות נוספות
	כן - קורסים רלוונטיים לנושא
	לא פרט להשתלמויות פנים אירגוניות
	לא (השתתפתי בהדרכות פנים אירגוניות)
	הדרכות במסגרת העמותה
מגוון קורסים בתחום המש"ה, ללא ספיציפיות של תעסוקה נתמכת	במסגרת לימודי התואר הראשון- חינוך וליקויי למידה. "משפחתו של הילד המיוחד", "שילוב הילד המיוחד", "חינוך מיוחד". תעודת הוראה בחינוך מיוחד
	כן, משפחתו של אדם עם מוגבלות, מרכז סיוע לנפגעי תקיפה מינית, קשרי מעסיקים ועוד..
קורסים ספציפיים לרכזי תעסוקה נתמכת	השתלמויות של מקדמי תעסוקה
	רכזי תעסוקה נתמכת
	כן - תעסוקה נתמכת - קשרים עם מעסיקים
	קורס בסיסי, קורס המשך ועוד קורס של פיתוח קוד אתי.
	קורס בסיסי, קורס רכזי תעסוקה- המשך, פיתוח קוד אתי
	קורסים והשלמויות של הג'וינט ותב"ת בנושאים של תעסוקה נתמכת, קורס קשרי מעסיקים שכלל 4 מפגשים, קורס שנתי במכללת קריית אונו של רכזי תעסוקה בתחום בריאות הנפש.
	קורס רכזי קידום תעסוקה של אגף השיקום
	כן, קורס לרכזים של תעסוקה נתמכת של קרן שלם
	השתלמות ידע ומיומנות - תעסוקה נתמכת - ניהול משאבי אנוש
	השתלמות - תכניות קידום
	כן פיתוח קשרי מעסיקים, התמודדות בשילוב אנשים בעלי צרכים מיוחדים ועוד
	כן, קורסים שנבאו אודות פונים בלי פיגור שכלי מהיבטי תעסוקה, דיור, בעיות התנהגות
	רכזי שיקום לתעסוקה נתמכת
	קורס רכזים. בניית קוד אתי
	פיתוח תכניות אישיות
תכניות אישיות	
כן, תכניות אישיות, בניית קוד אתי לרכזי תעסוקה	
<b>לא למדו - צויין ע"י 6 רכזים</b>	

## גרף 2 – שכיחות הרכזים שהשתתפו בקורסים והשתלמויות בחלוקה לאשכולות



הרכזים נשאלו גם על התרומה בעיניהם של הקורסים וההשתלמויות שעברו (טבלה 40). מבין 25 הרכזים שהשתתפו בקורסים ובהשתלמויות רק 23 התייחסו לתרומת הקורסים. אלו ציינו תרומה חיובית ומשמעותית מאוד עבורם באופן כללי (7=f, 26%), וציינו לטובה את האפשרות ללמוד מעמיתים (4=f, 15%), להגדיר באופן ברור יותר את תפקידם ולרכוש כלים ומיומנויות (9=f, 33%) אשר תורמות לשיפור המענה הניתן למקבלי השירות (4=f, 15%), ורכז אחד התייחס לכך שהקורסים הקנו לו הגדרת תפקיד ברורה יותר (כ-4%). כמו כן, 4 רכזים שלא השתתפו בקורסים ציינו זאת שוב, אחד מהם ציין כי היה מעוניין להשתתף בקורסים בעתיד (כ-4%). יש לציין כי חלק מהרכזים ציינו יותר מקטגוריה אחת, אך אחוז התשובות נגזר מתוך מספר הרכזים שהשיבו לשאלה ולא מתוך סך ההתייחסויות. בטבלה 41 מופיע פירוט התשובות של הקורסים אודות תרומת הקורסים הנתפסת בעיניהם של ההשתלמויות בהם השתתפו.

## טבלה 40 – ריכוז תרומת הקורסים וההשתלמויות בעיני הרכזים

קטגוריה בולטת	שכיחות	שכיחות ב-%
רכישת מידע ומיומנויות	9	33%
תרומה חיובית כללית	7	26%
שיפור בתפקוד ומתן מענה למושמים	4	15%
למידת עמיתים	4	15%
הגדרת תפקיד ברורה	1	4%
לא השתתפו בהשתלמויות	4	15%

### טבלה 41 – תרומת הקורסים וההשתלמויות בעיני הרכזים

קטגוריה בולטת	מה הייתה בעיניך תרומת הקורסים וההשתלמויות שעברת?
רכישת מידע ומיומנויות, הגדרת תפקיד ברורה	טובה, הרבה אינפורמציה
	כלים ונהלים. רכשתי מיומנויות לתפקיד שלי
	כלים חדשים
	התרומה הייתה גדולה מאוד בקורס הבסיסי והראשוני בקורסי ההמשך מעשיר במידה פחותה.
	ידע כללי בסוגיית בעלי מוגבלויות בארץ ובעולם, הכרת פרויקטים להשתלבות בעלי מוגבלויות בשוק העבודה, הכרת החסמים והמגבלות שיש למעסיק, מה היתרונות למעסיק בשילוב בעל מוגבלות ואיך הוא יכול להיות מתוגמל, איך לפנות למעסיק בכתב ובעל פה, נטוורקינג ועוד.
	הרבה דברים: רכישת ידע ומיומנויות מקצועיות, שהקנתה לי המון ידע
	הכרות התפקיד על גווניו השונים. הכרת דרכי פעולה. סימולציות על חיפוש עבודה
	התכנים שעסקו בעומק הנושאים ומיקוד בשימוש בכלים רלוונטיים בהעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, והצגת דילמות שעולות אל מול מעסיקים שמעסיקים עובדים עם מוגבלויות.
	הבנה והעמקה בנושא, פתיחת אפיקי חשיבה
תרומה חיובית כללית	משמעותית ביותר
	מאוד חשובה, בהחלט עזרה לי לבנות את השקפתי בנושא
	מאוד גבוהה- לדעתי חשוב לרכז את כלל מפעילי התכנית הכללית בארץ ולעבוד על פי נהלים זהים
	תרומה רבה
	רבה מאוד!!
	מרובה
שיפור בתפקוד ומתן מענה למושגים	חיובי
	התרומה הייתה מועילה ומוסיפה לדילמות מול התפקיד באופן כללי
	שיפור מענה למשתתפים וקידומו
	תרומה רבה בהבנת התהליכים התורמים לשיפור הרווחה האישית של המשתתפים מעולה, חשובה, ונותנת התחדשות בטיפול באנשים עם מש"ה
למידת עמיתים	למדתי ניסיונם של עמיתים, רכזים, בתעסוקה נתמכת, אילוצים זהים ושונים
	ידע מקצועי ועמיתים
	נוסף להיכרות עם העמיתים
	הכרות עם עמיתים שונים מעמותות שונות
הגדרת תפקיד ברורה	נתנה לי הגדרה ברורה לתפקיד
לא השתתפו בקורסים – צויין ע"י 4 רכזים, אחד ציין שיהיה מעוניין להשתתף בקורסים בעתיד	

הרכזים גם פירטו על הכלים שקיבלו במסגרת הקורסים (טבלה 42). הרכזים התייחסו בעיקר לכלים פרקטיים לפתרון בעיות העולות במסגרת עבודתם ובהשמה למקומות תעסוקה (f=8, 38%), כלים להתנהלות מול מקבלי השירות והתאמת השירות אותו הם נותנים למקבלי השירות (f=2, 9%), כלים להתמודדות עם



העו"ס והמעסיקים (f=5, 24%), כלים לבניית תכניות אישיות טובות יותר (f=4, 20%) וידע וכלים כלליים (f=2, 9%). בטבלה 43 מפורטים התשובות של הרכזים אודות הכלים והמיומנויות שרכשו.

**טבלה 42 – ריכוז הכלים והמיומנויות שנרכשו בקורסים**

קטגוריה בולטת	שכיחות	שכיחות ב-%
פתרון בעיות בעבודה והשמה לתעסוקה	8	38%
כלים להתמודדות עם העו"ס והמעסיקים	5	24%
כלים לבניית תכניות אישיות	4	20%
כלים להתנהלות מול מקבלי השירות	2	9%
ידע וכלים כלליים	2	9%

**טבלה 43 – כלים ומיומנויות שנרכשו בקורסים**

קטגוריה בולטת	אילו כלים קיבלת במסגרת הקורסים וההשתלמויות?
פתרון בעיות בתהליך ההשמה והשילוב	דרכים לפתרון של מצבים שבהם אנו נתקלים במהלך השילוב או איתור מקומות העבודה
	ידע מקצועי, ידע מתוך הניסיון של רכזי השמה אחרים
	אסטרטגיות חדשות
	בטחון, ידע, ארגז כלים להתמודדות עם מצבים שונים
	הכרות התפקיד על גווניו השונים. הכרות עם עמיתים שונים מעמותות שונות הכרת דרכי פעולה. סימולציות על חיפוש עבודה סימולציות מול המעסיק והמשפחה
	דרכי פעולה ותגובה לסיטואציות מהשטח
	כלים לחיפוש עבודה בשוק החופשי, התמודדות עם קשיים בהשתלבות בעבודה, פיתוח קשרים עם מעסיקים, משפחות וגורמי שיקום, התמקדות בחזקות של הפונים ומציאת פתרונות לחולשות ולקשיים
הבנה של תקשורת ופתרונות מצבים מורכבים	
כלים להתמודדות עם בעלי מוגבלות שכלית	כלים פרקטיים להתמודדות עם סיטואציות שונות הנובעות מעבודה עם מקבלי השירות. הסתכלות כללית על המערכת ודרכיה
	היכרות עם עולם האנשים, צרכים מיוחדים וצורת העבודה איתם
התמודדות עם המעסיקים	כלים להתנהל מול הרווחה והעו"סים. כלי שיקום שעובדים בצורת שלבים של קידום תעסוקתי למועסק. בניית קשרים עם מעסיקים אשר מוכנים לשתף פעולה ולהעסיק אנשים עם מוגבלויות
	מספר כלים כמו התמודדות מול מעסיק- שיווק האדם לתעסוקה. הדרכה וליווי בתוך מקום העבודה, מציאת עבודה מתאימה ועוד
	הכלים הם: הערכה, מדידה, תקשורת עם מעסיקים ובעיקר בלימוד עם העמיתים בהתכוונות על מטרות ודרך משותפים ברמה ארצית.
	להיות יעילה ולדבר לעניין מול מעסיקים, להבין מה הצורך שלהם ואיך הם מסתכלים על סוגיית ההעסקה.
	בניית אמון עם מקבל השירות, בניית תכנית ליווי, מיומנויות ביצירת קשרי מעסיקים, רכישת ידע ומושגים בתחום קידום תעסוקה לאנשים עם מוגבלות.
רכישת מיומנויות כלליות	הדברים התרכזו כעיקרון על החלק התיאורטי, ואני רכשתי מיומנויות שהתבססו על תאוריות
	פוחח אופקים ומגדיל מרחב חשיבה
כלים בבניית תכניות אישיות	שיפור בכתיבת תכנית אישית
	שיפור בכתיבת תכניות אישיות והתאמתם למשתקם עצמו
	מקצועיים, מעשיים איך לדייק כתיבת תכנית, לפרוט דבר דבר ולטפל בו וכו.
	כתיבת תכנית אישית, לשאול את השאלות הנכונות לצורך קבלת תמונה מדויקת יותר

הרכזים פירטו גם על הכלים שהם מרגישים שחסרים להם על מנת לבצע את עבודתם (טבלה 44). הכלים החסרים הבולטים שעלו הם קשיים בהתנהלות וסמכותיות מול המעסיקים (f=9, 36%), התמודדות עם אנשים עם מוגבלויות והתנהגות מאתגרת במסגרת העבודה (f=8, 32%), ידע מקצועי וכלים יישומיים רלוונטיים לעבודה כרכזי תעסוקה נתמכת כולל התאמת עבודה ליכולות המועסקים (f=5, 20%), ידע על זכויות המעסיקים כמו גם המועסקים (f=2, 8%). כמו כן עלה צורך בהגברת המשאבים המוקצים לתחום באופן כללי (f=1, 4%).

**טבלה 44 – כלים שהרכזים מרגישים שחסרים להם**

קטגוריה בולטת	אילו כלים אתה חש כי עדיין חסרים לך בעבודתך כרכז תעסוקה נתמכת, והיית שמח לקבל?
הערות כלליות לכלים פרקטיים	תמיד ניתן לשפר את הידע בתחום
	ידע מקצועי (מטעם משרד הרווחה)- לא עברתי קורס לרכזי עבודה נתמכת
	מכל מלמדי השכלתי, כרגע אין לי רעיון לכך.
	כלים יעילים שניתן ליישם
	כל הדברים הנל צריכים היו נגיעה צריך להעמיק
כלים ספציפיים וידע לעבודה עם מוגבלות שכלית התמודדות עם קשיים אופייניים לאוכלוסייה	חסרים כלים המותאמים ספציפית לאוכלוסייה. למשל עבודה על קבלת החלטות, פיתוח כלים המגיעים מעולם הריפוי בעיסוק שלדעתי יכולים לתרום רבות לתעסוקה של אנשים עם מש"ה.
	ידע, חוקי מדינה לגביי כל המגיע לאנשים עם מש"ה, דרכי טיפול ועזרה באבחנות כפולות של מש"ה ובעיות נפשיות
	התמודדות עם מצבי קיצון (ניצול מיני במקום העבודה לדוגמא)
	סרטונים, סיפורי הצלחה אימתיים, מקרים חריגים וייחודיים
	לעיתים יש קושי להתמודד עם בעיות התנהגות חוזרות ונשנות של מקבלי השירות, אשר איתן מתמודד המעסיק.
	קורסים מקצועיים על למידה על תסמונות שונות-תסמונת דאון, בעיות פסיכולוגיות
	התמודדות אל מול בעיות נפשיות שמופיעות פתאום
	הבנה של תסמונות וכלי תקשורת מול מעסיקים ליצירת מקומות תעסוקה נוספים לאנשים עם מוגבלות
	אני עובדת עם המגזר הערבי, עם מעסיקים שעדיין אין להם מודעות לגבי העסקת אנשים עם מוגבלות. אשמח ללמוד שיטות ודרכים לעודד מעסיקים להיפתח לעניין
	לדעת לדבר עם אנשי מפתח במקומות העבודה. דיבור סמכותי והתנהלות עם מעסיקים בעיתיים
כלפי לפנייה למעסיקים, השמה נכונה ופיתוח משרות	התמודדות עם קשיים מול אנשים בעלי מש"ה. התנהלות מתאימה מול מעסיקים באופן שמתחשב בכל הצדדים. אבחון והתאמה של מועסק למקום עבודה חדש.
	יותר השתלמויות בהתמודדות מול עמדות מעסיקים. התאמת מקום העבודה למועסקים
	התנהלות אל מול המעסיק
	התנהלות נכונה יותר אל מול המעסיקים והתמודדותם אל מול המשתקם
	כלים לפיתוח משרות לבעלי מוגבלויות מורכבות, וכן לליווי בעיות התנהגות בעבודה
	שאלון מפוסטר עבור המועסק כדי להתאים לו תעסוקה מתאימה
	שיווק
	מידע עבור זכויות מעסיקים, הסבר ועדכונים אודות חוקי תעסוקה לאנשים עם משה
	ידע חוקי בנוגע לזכויותיהם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה

<b>הרחבת המשאבים המוקצים לתחום</b>	התייחסות היחידה של תעסוקה נתמכת כצוות יעיל. הכלים למע"ש תעשייתי - הקצאת המשאבים השונים, יכולות לתמיכה חיצונית.
------------------------------------	--

מבין 25 רכזים שהתייחסו למידה בה הם מרגישים מתוגמלים בהתאם לציפיותיהם על עבודתם בהיבטי תגמול אישי, כספי ותחושת סיפוק, 10 ציינו כי הם אינם מרגישים מתוגמלים כראוי, בפרט אודות תחושת הפער בתגמול. 12 רכזים פירטו כי אינם מרגישים מתוגמלים בעיקר בהיבט הכלכלי, שכן העבודה דורשת הרבה משאבים אישיים (f=12, 70%) ועל אף הסיפוק האישי הם חשים שאינם מתוגמלים כראוי. כמו כן, מספר רכזים ציינו כי הם חשים סיפוק מהעבודה עצמה (f=4, 24%). כמו כן, עלה קושי לתת שירות איכותי לעומת שירות יעיל בשל עומס העבודה (f=1, 6%) (ראה טבלה 45). בטבלה 46 מפורטות תשובותיהם של הרכזים בנוגע לסיבה מדוע התגמול אותו הם מקבלים אינו עומד בציפיותיהם.

**טבלה 45 – ריכוז הסיבות מדוע התגמול אינו בהלימה עם ציפיות הרכזים**

קטגוריה בולטת	שכיחות	שכיחות ב-%
פער בין תגמול אישי לבין תגמול כספי	12	70%
סיפוק עצמי גבוה מהעבודה	4	24%
קושי במתן מענה לכל המועסקים	1	6%

**טבלה 46 – מדוע התגמול אינה בהלימה עם ציפיות הרכזים?**

קטגוריה בולטת	אם השבת כי מידת התגמול אינה בהלימה עם ציפיותיך, אנא פרט מדוע:
פער בין התגמול האישי לתגמול הכספי	התגמול האישי ותחושת הסיפוק גבוהות, אבל התגמול הכספי אינו
	תגמול אישי גבוה יותר- תחום מספק ומשמעותי ולכן פניתי אליו. לעומת זאת- תגמול כספי אינו מספיק בקושי מבחינה כספית לא
	כספית- לא
	תחושת הסיפוק תואמת את ציפיותי, אך הגמול לא תואם את ציפיותי.
	למרות שמתחלק לשניים- אישית כן. אבל כלכלית לא. השכר הוא שכר מינימום.
	את העבודה אני מאוד אוהבת אבל אני עושה על אף התנאים ולא בזכות מבחינה כספית
	תשלום לא תואם את אופי העבודה ואין תנאים נלווים
	השכר אינו הולם את היקף העבודה, הסיפוק בינתיים מחזיק אותי
	התפקיד כרוך בנתינה אין סופית, אל מול מקבל השרות אל מול הדיור, הורים עובדים סוציאליים ריבוי המנהלים שאני עובדת מולם לעיתים גורמים להצפה והתגמול הכספי אי בהלימה עם הציפייה ההקרבה (לעתים) והקבלה.
	התשלום אינו תואם את מידת המאמץ והאנרגיה המושקעים בתפקיד. הסיפוק האישי עילאי...
סיפוק גבוה מהעבודה עצמה	תחושת הסיפוק
	אני מאוד נהנית מהעבודה והתפקיד, בהחלט מרגישה שאני מביאה את יכולותי לידי מימוש וזה שווה הרבה מבחינתי

	אני חשה סיפוק מעבודתי, מרגישה שאני תורמת למועסקים ולשילובם בעבודה התגמול האישי הוא גבוה, בעבודה זו ישנה אפשרות להשפיע מאוד על חייהם של אחרים, ובעצם לשנות את חייהם לטובה לאחר מציאת עבודה מתאימה עבורם.
<b>קושי במתן מענה לכל המועסקים</b>	מספר המועסקים לפעמים יותר מהמעסיקים, מה שלא מאפשר לי לפעמים לתת שירות של 100% למועסקים. אני מנסה לנהל את הזמנים שלי בצורה יעילה אבל עדיין זה דורש המון מאמץ ואני מעדיפה לתת שירות יעיל

הרכזים גם דירגו את **מידת ההערכה שהם חשים כי מפגינים כלפיהם**. על אף תחושת תגמול נמוכה, הרכזים דירגו כי מעריכים אותם בממוצע 3.96 (ס"ת 0.93), כאשר מתוך 19 דירגו הערכה רבה או הערכה רבה מאוד, 5 דירגו הערכה בינונית ורכז אחד בלבד דיווח כי כלל לא מרגיש מוערך. כמו כן, הרכזים דירגו את המידה בה הם מרגישים שייכים לקבוצה מקצועית העוסקת בתחום התעסוקה הנתמכת, הם דירגו בממוצע 3.88 (ס"ת 1.09), כאשר 19 דירגו שייכות רבה או שייכות רבה מאוד, 4 מרגישים שייכים במידה בינונית ו-2 אינם מרגישים שייכים לקבוצה מקצועית כלל. בהמשך הרכזים פירטו על אופנים שהם מאמינים כי יעלו את מידת השייכות המקצועית שלהם (ראה טבלה 47 המופיעה מטה). הרכזים ציינו צורך בהשתלמויות מקצועיות, ימי עיון נוספים והפיכת התפקיד ליוקרתי ומקצועי יותר גם בהתייחסות אגף הרווחה (f=9, 45%), יצירת מערכת קשרים עם רכזי תעסוקה מחוץ לארגון לפחות ברמה האזורית והגברת תדירות מפגשי עמיתים בתחום (f=9, 45%), הגדרת תפקיד ברורה יותר (f=1, 5%) וכן תיקון עוולות הנעשות להם בתחום השכר ותנאי ההעסקה (f=1, 5%).

#### טבלה 47 – רעיונות להעלאת מידת השייכות והסיפוק של רכזי תעסוקה נתמכת

קטגוריה בולטת	נשמח אם תעלה רעיונות להעלאת מידת השייכות והסיפוק של רכזי תעסוקה נתמכת:
<b>הפיכת המקצוע ליוקרתי ומקצועי יותר, שיפור תנאי ההעסקה ופיתוח קורסי התמחות נוספים</b>	קורס התמחות בעולם התעסוקה הנתמכת בכלל ובשילוב אנשים ממאגר מש"ה בפרט יוכלו לעזור. כמובן, הפיכת המקצוע ליותר יוקרתי ומקצועי, וכן אף שינוי השם ממדריך תעסוקה שיותר מתאים לתעסוקה מוגנת לרכז תעסוקה האחראי על מכלול הנושאים הקשורים בתעסוקה בחוץ וכן על מספר אנשים רב יותר
	השלמויות נוספות המאגדות את כלל הארגונים המספקים שירות זה, הפיכת מקדם השיקום בתעסוקה למקצועי יותר
	שם מקצועי יותר הבנה שזה מקצוע
	ימי עיון וקורסים לרכזי תעסוקה נתמכת. הרחבת תפקידי רכזי התעסוקה- שיהיה להם יותר הכשרה מקצועית
	אם משרד הרווחה היה לוקח את התפקיד ומתייחס אליו כאל תפקיד ראוי ועושה איזו שהיא רמה אחידה בין כלל הגופים- כולל העברת קורסים ויישור קו בין כלל הגופים זה היה מיטיב את העבודה. הקווים בצ"ימס טובים לי באופן אישי אבל כדאי שכולם יעשו זאת
	יש לי קשר עם עינת מסטרמן שעובדת בטבת- דרך צינות 2000. בעבודה הקודמת החיבור היה מאוד גבוה בגלל שהייתה מפנה אותנו לקורסי תעסוקה נתמכת, יש המון קורסים שמתרחשים 1 לחודש. יש קורסים שאני מאוד רוצה לשלב את היועצות שלנו, אבל אי אפשר. הקורסים צריכים להיות לבעלי מוגבלות כללית, כדי להגביר את השייכות. בעבר הרגשתי הרבה יותר מחוברת, והפעם אני מרגישה ניתוק כללי במקום שבו אני עובדת, וגם ניתוק מהמקצוע. התחושות מאוד קשות. תעסוקה נתמכת הוא לב ליבו של מתקן מוגן, ולא ייאמן כמה זה מוקצה מתוך ההסתכלות הארגונית.
	יש צורך לדעתי להתמקצעות בתחומי מוגבלות מסוימים על מנת לייצר את התקשורת הנכונה והמיטיבה עם המעסיקים הקיימים וכן הפוטנציאלים. בנוסף, יש לייצר מקום מפגש (כבסיס אם) עבור מקבלי השירות ומלוויהם על מנת לשבת למפגשים אישיים. בנוסף, קבוצות חשיבה מקצועיות ממוקדות יכולות להועיל לחיבור ולתחושת העשייה.

	אני חושבת שבשביל לחזק שייכות צריך לתקן את עוול שמתרחש בשכר שלנו. העבודה שלנו היא מאוד דומה לעו"ס, אבל התגמול הכספי רחוק מזה. לי אין בעיה כלכלית, אבל המרמור בנושא בקרב חברותי גדול מאוד. סוד הקסם להצלחה הוא שיתוף פעולה בין המעסיקים להורים. קיימת שקיפות מלאה בין מעסיקים ובין ההורים, וזאת הדרך היחידה לשלב חניך בתעסוקה
<b>הגדרת תפקיד ברורה</b>	הגדרת תפקיד ברורה יותר, הגדרת מטלות קבועות
<b>מפגשי עמיתים</b>	יותר מפגשים עם עמיתים בתחום התעסוקה הנתמכת
	השתלמויות בנושאי התמודדויות ומעורבות הקבוצה בכדי לייעץ האחד לאחר
	לא יוצא להיתקל במערכת, העבודה שלי עצמה היא בתוך העמותה. אין קרבה בין קולגות מחוץ לעמותה. המפגש היחיד שמתקיים הוא עם אנשים מתוך העמותה. אין שיתוף פעולה עם עמותות אחרות ולא עם נותני שירות אחרים או מקבילים בתפקיד
	א. שיתוף פעולה- אזורית ב. הצעות למקומות עבודה בקהילה עבור החניכים.
	ליצור מפגשים בהם רכזי תעסוקה יכולים להעלות בעיות שונות איתן הם מתמודדים בשטח, ורכזי התעסוקה המקבילים יוכלו לענות כיצד הם היו מתמודדים איתן. אני חשה שניתן ללמוד מכך הרבה, והשיתוף עוזר לחדד ולהתעמק בדברים.
	1- בניית מערכת יחסים יצירתית בין רכזי התעסוקה הנתמכת לבין רכזי הסדנאות במע"ש 2- יצירת קשר הדוק בין מנהל מע"ש לבין מדריך תעסוקה נתמכת
	למען הסיפוק- רכב עמותה ולא פרטי שלי, למען השייכות ימי כיף ועיון משותפים
	מפגשי עמיתים לומדים
לעשות הדרכות אחת לשבוע כמשהו חובה ושם לדבר גם על תחושות של מדריך התעסוקה, ליצור גיבוש תוך צוותי גבוה יותר על מנת שלא תהיה תחושת ניכור ובדידות בתפקיד	
<b>פיתוח אישי</b>	לתת לכל מדריך לממש את הייחודיות שלו

לבסוף, ביקשנו מהרכזים שיעלו **הערות ונקודות מחשבה נוספות**. הרכזים העלו הערות נוספות הנוגעות לפיתוח תחום התעסוקה הנתמכת ומתן מענה במקרים בה התכנית המובנית אינה מתאימה, לשפר ולייעל את את הכנית ואף לחדד את הגדרות התפקיד שלהם. כמו כן, צוין כי חשוב לפרסם את התכנית ואת המעסיקים הקולטים אליהם עובדים עם מוגבלות שכלית, בכדי לפתח עוד את התחום. זאת ועוד, הרכזים ביקשו שיפעלו למען העלאת שכרם בשל השחיקה הרבה בעבודה ושאינם מקבלים לדעתם פיצוי הולם על השקעתם בשטח (ראה טבלה 48).

#### טבלה 48 – הערות / הארות / סייגים / נקודות נוספות למחשבה שהעלו הרכזים

קטגוריה בולטת	במידה ויש לך הערות / הארות / סייגים / נקודות למחשבה – אנחנו נשמח לשמוע:
<b>הערות על השאלון</b>	בתור אדם שלא עבר קורסי השתלמויות בנושא בעבר, השאלות הראשונות לא היו רלוונטיות עבורי והייתי שמח לו היו שאלות יותר מותאמות גם לאנשים שלא עברו קורסים כאלה. כמו: באילו כלים אני משתמש וסיטואציות לדוגמה שחווית, וכו.
<b>פיתוח תחום התעסוקה הנתמכת והצעות לשיפור</b>	תכנית תעסוקה נתמכת חשובה מאוד בעיני אך חסר בה הכוונה לעבודה שגרתית בשטח. יש מועסקים אשר השילוב הוא מוצלח והליווי לעיתים מיותר, הייתי רוצה לקבל כלים ומטרות לעבודה עם מועסקים כאלה
	להתייחס לתעסוקה נתמכת בתור תחום בפני עצמו ולא כמו שמתייחסים כרגע לתחום- מתייחסים אליו כאל משהו שהוא חלק מהמעשים.
	לפתח נקודות חשיבה עם יועצי השמה ותיקים מפני הראייה לאורך זמן את השוק ואת הפונים
<b>פרסום תעסוקה נתמכת</b>	פרסום! חייב להיות פרסום של בעלי העסקים שלוקחים אליהם חניכים עם מוגבלויות. ברגע שנפרסם את הפרויקט, זה רותם את מעסיקים פוטנציאליים נוספים, וגם מפרסם את התחום. לתת מענקים למעסיקים ותיקים בתחום.



	<p>יש להתקדם עם הטכנולוגיה בנושא התיעוד של העשייה, הן מבחינת תקשורת העשייה והיידוע של הגורמים הנוגעים, והן מבחינת שימור המידע על מקבלי השירות בגדר חסוי ומוגן מסכנות שונות. נושא זה לוקה כרגע בחסר מצד כל הנוגעים בדבר והלוקחים חלק בתהליך הליווי, מה שמעיק ומקשה על זרימת התהליך. המדריך משרת את הבירוקרטיה ולא להיפך כפי שהיה מצופה...</p>
<b>שחיקה בעקבות תגמול לא הולם</b>	<p>יש כל כך הרבה מה לעשות, כל המפגשים היו בתשלום. אני התחלתי לעבוד בינואר, ולא קרה שקיבלתי פעם אחת את המשכורת שנקבעה איתי. מתקיים חוסר ארגון כללי. התפקיד הזה יכול להיות הכי ראש גדול ויצירתיות. אבל הוא הופך להיות רק הדפסת כרטיס ולתהות למה אני לא מקבלת את המשכורת שלי</p>
	<p>המקצוע הינו שוחק ובעקבות תנאיו לרוב גם זמני אין אופקי קידום ואין תגמול מתאים</p>
	<p>אנא, פעלו למען שכרם של עובדי ההשמה.</p>

## פרק ד' – מסקנות והמלצות

בעקבות הפגישה אשר התקיימה לטובת הצגת ממצאי הערכת תכנית "תעסוקה נתמכת" ב- 11/7/2018, עלו המסקנות העיקריות וההמלצות הבאות:

- ✓ ליווי פנימי בתוך בתי העסק: הממצאים מעידים כי במרבית בתי העסק המעסיקים אנשים עם מש"ה יש מלווה פנימי. בעיני המעסיקים וכן בעיני רכזי התעסוקה, יש לכך חשיבות רבה ביותר. בפגישה נאמר כי בימים אלו נפתח מכרז חדש - "מכרז ענן" - שמטרתו תהיה לתת תקציב לבעלי עסקים על מנת להדריך ולהעסיק מלווים פנימיים קבועים.
- ✓ השפעה חיובית להעסקת אנשים עם מש"ה: הממצאים מעידים כי להעסקת אדם עם מש"ה, עשויה להיות השפעה חיובית על הלקוחות שרואים בכך תרומה לקהילה וקבלת האחר, על מיצוב הארגון וכן על תפיסת העסק בעיני שאר העובדים. נבדק הקשר בין שביעות הרצון מהעובדים לסוג העסק, אולם לא נמצא קשר בין השניים.
- ✓ הכרה ומיצוי זכויות הניתנות ע"י המדינה לעסקים המעסיקים אנשים עם מש"ה: הממצאים מעידים כי מעל מחצית מהמעסיקים של אנשים עם מש"ה אינם מכירים את הזכויות וההטבות המגיעות להם. בשל כך, הומלץ:
  1. להכין תקציר ל- 'מדריך המלא למעסיק' של משרד הכלכלה בשיתוף עם קרן שלם, על מנת שיהיה נגיש יותר למעסיק.
  2. לכנס פורום של העוסקים בכך על מנת להעשיר את הידע בנושא.
  3. ליצור פלייר שיעורר את מודעות המעסיק בנוגע לזכויות שלו כמעסיק ושל האדם עם מש"ה המועסק אצלו.
- ✓ גידול בתעסוקה הנתמכת בקרב אנשים עם מש"ה: הממצאים מעידים כי כרבע מהמועסקים עם מש"ה הינם ברמת מוגבלות בינונית, מה שעשוי לשקף את העמקת התעסוקה הנתמכת בקרב אוכלוסייה זאת.
- ✓ התמדה במקומות העבודה בקרב אנשים עם מש"ה: הממצאים מעלים כי דווקא אנשים עם מש"ה שאינם עבדו לפני במע"ש התמידו לאורך זמן רב יותר בעבודתם הנוכחית מאשר אנשים שעבדו לפני במסגרת מפעל מוגן (על מנת לשלול את השפעת מקום מגוריהם של אנשים עם מש"ה או רמת מוגבלותם, על הקשר הנ"ל בין אנשים עם מש"ה שעבדו לפני כן במע"ש לבין התמדה במקום עבודתם הנוכחי, נבדקו גם הקשרים בין מקום מגוריהם ורמת המוגבלות לבין תעסוקה מוקדמת במע"ש - ולא נמצאה השפעה משמעותית לאף אחד מהמשתנים). על מנת להבין לעומק ממצא זה

יש לבצע מחקר המשך שיבחן את אופן ההכנה המתקיים במע"שים ביחס ליציאה לתעסוקה נתמכת, וכן השפעתם של מאפייני רקע נוספים המבדילים בין האנשים המגיעים לתעסוקה נתמכת מהמע"ש לבין אלה שלא מגיעים מהמע"ש.

ממצא בולט נוסף הינו כי כמחצית מהעובדים עם מש"ה מצליחים להתמיד בעבודתם לאורך זמן של 3.5 שנים. נראה כי נתון זה הינו גבוה במיוחד ומעניין להשוותו למדינות אחרות בעולם.

✓ רכזי תעסוקה נתמכת: הממצאים מראים כי ישנם לא מעט רכזי תעסוקה נתמכת המלווים מעל ל-30 אנשים עם מש"ה. מומלץ לבחון את הרגשת הרכזים המלווים בנוגע לכך, בעיקר בנוגע למידת העומס והאפשרות לעשות את עבודתם נאמנה.

✓ הכשרתם ופיתוחם המקצועי של רכזי התעסוקה הנתמכת: הממצאים מעידים כי תרומת ההכשרות של רכזי התעסוקה הנתמכת הינה רבה ומגוונת עבור אלו שלקחו בהן חלק. במקביל, נמצא כי חלק מרכזי התעסוקה הנתמכת לא עברו הכשרה ייעודית לתפקיד וכי ככלל, רבים מהם חשים כי חסרים להם כלים להתנהלות וסמכותיות מול מעסיקי התעסוקה הנתמכת. בשל כך ובשל הרצון לספק לרכזי תעסוקה נתמכת תחושת שייכות ופרופסיה, מומלץ לנסות ולהפוך תחום זה למקצוע, ולהכשיר לתפקיד באמצעות קורס להכשרת והסמכת רכזי תעסוקה. זאת תוך שיתוף פעולה של קרבן שלם יחד עם משרד העבודה ולצורך הסדרת התחום כמקצוע המוכר על ידי משרד הרווחה.

✓ עלתה המלצה לערוך מפגש מקצועי להצגת ממצאי הערכה זאת בפורום רחב יותר שיכלול גם את רכזי התעסוקה הנתמכת, מפקחים, דמויות מפתח ממשרד הכלכלה ועוד.





## פרק ה' – נספחים

### נספח מס' 1: טופס הסכמה מדעת

טופס הסכמה להשתתפות בתהליך הערכה של תכנית "תעסוקה נתמכת לאנשים עם מש"ה"

אני החתום מטה, נותן הסכמתי להשתתף בהערכה של תכנית "תעסוקה נתמכת לאנשים עם מש"ה".  
ידוע לי כי:

1. איני מחויב/ת להשתתף בהערכה
  2. זכותי לפרוש בכל עת מהשתתפות בהערכה.
  3. אין קשר בין השתתפות בהערכה ובין ההשתתפות בתכנית. ההשתתפות בתכנית לא תיפגע בשום צורה, אם תבחר/י לא לקחת חלק בהערכה.
  4. כל המידע שייאסף במהלך ההערכה ישמש אך ורק את המעריכים, לא יתוייג שמית ולא יועבר לכל גורם נוסף.
- בכל שאלה נוספת ניתן לפנות לד"ר עדי לוי-ורד, רכזת מכלול, היחידה להערכה ומחקר, קרן שלם : [adi@kshalem.org.il](mailto:adi@kshalem.org.il).



\_\_\_\_\_

שם משפחה

\_\_\_\_\_

שם פרטי

\_\_\_\_\_

תאריך

\_\_\_\_\_

חתימה

**נספח מס' 2: טבלת פרטי עובדים**

יש למלא עבור כל עובד בנפרד

מגורים: בית ההורים או דיור מוגן	ממתייך לרשות:	ממתייך למחוז:	שנת לידה/גיל	מגזר דתי:	ממתייך לחברה ה:	מגדר : זכר/נקבה	עובד מס'
							1
							2
							3

במידה ועבר בין מקומות עבודה, כמה זמן לערוך הועסק בכל מקום?	האם בכל תקופת ההעסק העובד הועסק באותו מקום עבודה?	תקופת העסקה כוללת בתכנית תעסוקה נתמכת (בחודשים)	תקופת העסקה במקום העבודה הנוכחי (בחודשים)	תפקיד במקום העבודה	מקום העבודה בו מועסק (שם החברה)	רמת התפקוד (גבוהה/בינונית/ נמוכה)	רמת מוגבלות שכלית (קל/בינוני/ עמוק)

מס' שעות עבודה חודשיות	האם שכר מינימום או שכר מותאם?	שכר שעת שמקבל העובד במקום העבודה הנוכחי	האם הועסק במע"ש טרם כניסתו לתכנית תעסוקה נתמכת?	במידה ועבר הכנה/הכשרה מקדימה, אנא תאר אותה (משך זמן, איפה התבצעה, על ידי מי וכד')	האם עבר הכנה או הכשרה מקדימה לפני ההשמה?

**נספח מס' 3: טבלת פרטי מעסיקים**

יש למלא עבור כל מעסיק

מס' סידורי	שם מקום העבודה	שם המנהל המעסיק	עבודה זה	עבודה במקום המועסקים	עם מש"ה (בחודשים)	במקום העבודה הזו?	מעובדיו עם מש"ה?	הרצון של המעסיק את הליווי	לעובד עם מש"ה כחשובה?	המעסיק	רואה	לדעתך מידת שביעות הרצון של המעסיק	עד כמה לדעתך רואה המעסיק את הליווי
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													

**הערה בנוגע לחיסיון המידע:** פרטי המעסיקים יישמרו בקפידה ובאופן דיסקרטי אצל רכזי התעסוקה האוספים מידע זה. יובהר למעסיקים כי המידע שנאסף לא יועבר בשום דרך לגופים או מעסיקים אחרים, וכי הנתונים ייאספו לצורכי מחקר בלבד.



## נספח מס' 4: שאלון מעסיקים (בעברית ובערבית)

### שאלון למעסיקים בתכנית "תעסוקה נתמכת"

מעסיק יקר,

קרן שלם בשיתוף משרד הרווחה מעוניינים להעריך את תכנית "תעסוקה נתמכת" תוך דגש על המאפיינים והצרכים של בעלי התפקידים השותפים לתכנית. השאלון כתוב בלשון זכר לצורכי נוחיות. כמו כן, השאלון הינו אנונימי וישמש לצרכי מחקר והערכה בלבד – לכן, נשמח אם תביע את עמדותיך באשר יהיו – גם אם הן שליליות – שכן הערכה זו משמשת למטרת למידה.

מודים לך מראש על הקדשת הזמן ועל שיתוף הפעולה!

\* בכל מקום בו מוזכר המונח מש"ה – הכוונה למוגבלות שכלית התפתחותית (פיגור שכלי)

צוות מכלול,

יחידת ההערכה והמחקר של קרן שלם.

1. מגדר: א. גבר, ב. אישה
2. משתייך לחברה ה: א. יהודית, ב. ערבית
3. השכלה: א. תיכונית, ב. תואר ראשון, ג. תואר שני, ד. לימודי תעודה, ה. אחר – פרט: \_\_\_\_\_
4. שם מקום העבודה שלך (לא חובה): \_\_\_\_\_
5. אזור גיאוגרפי של מקום העבודה: א. צפון הארץ, ב. מרכז הארץ, ג. דרום הארץ, ד. ירושלים וסביבתה
6. מס' עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית המועסקים במקום העבודה: \_\_\_\_\_
7. כמה זמן (לערך) מעסיק מקום העבודה שלך עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית: \_\_\_\_\_
8. מהי מידת שביעות רצונך מהעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית?
  1. כלל לא שבע רצון
  2. שבע רצון במידה מועטה
  3. שבע רצון במידה בינונית
  4. שבע רצון במידה רבה
  5. שבע רצון במידה רבה מאוד
9. עד כמה אתה רואה את הליווי של מדריך חיצוני כחשוב לתפקודו של העובד עם המוגבלות השכלית?
  1. כלל לא חשובה
  2. חשובה במידה מועטה
  3. חשובה במידה בינונית



4. חשובה במידה רבה

5. חשובה במידה רבה מאוד

10. האם בנוסף למלווה החיצוני יש אדם מתוך מקום העבודה אשר אחראי לשילוב ולליווי של העובד עם המוגבלות השכלית? א. כן , ב. לא

**במידה ואין דמות כזו –** האם תהייה מוכן להקצות לכך אדם מתוך מקום העבודה? א. כן , ב. לא

**במידה יש דמות כזו –** עד כמה אתה רואה את הליווי ה"פנימי" הזה כחשוב?

1. כלל לא חשוב

2. חשוב במידה מועטה

3. חשוב במידה בינונית

4. חשוב במידה רבה

5. חשוב במידה רבה מאוד

מה תפקידו של "מלווה פנימי" זה ומהי תרומתו בעיניך? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11. במה עובד האדם עם מש"ה אצלך? \_\_\_\_\_

12. מהם היתרונות שאתה מוצא בהעסקת עובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית? (במישורים: כלכלי,

ארגוני, חברתי, סביבתי) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

13. מהם החסרונות שאתה מוצא בהעסקת עובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית? (במישורים: כלכלי,

ארגוני, חברתי, סביבתי) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

14. האם העסקת אדם עם מוגבלות שכלית משפיעה על העובדים האחרים בארגון? במידה וכן – כיצד?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



15. האם העסקת אדם עם מוגבלות שכלית משפיעה על **לקוחות** מקום העבודה? במידה וכן – כיצד?

---



---



---

16. האם העסקת אדם עם מוגבלות שכלית משפיעה על **מיצוב הארגון**? במידה וכן – באיזה אופן? \_\_\_\_\_

---



---



---

17. האם אתה מאפשר התאמות/הקלות לעובדים בעלי מוגבלות שכלית? אם כן, אילו התאמות/הקלות?

---



---



---

18. האם אתה מכיר את ההטבות מהמדינה להם אתה זכאי כגוף המעסיק עובדים בעלי מוגבלות שכלית?  
א. כן , ב. לא

**במידה וכן** – האם אתה מקבל את ההטבות הללו? א. כן , ב. לא – אנא פרט מדוע: \_\_\_\_\_

---

**במידה ולא** – האם אתה מעוניין להכיר את ההטבות הללו? א. כן , ב. לא

19. האם תהייה מעוניין להעסיק עובדים נוספים בעלי מוגבלות שכלית? א. כן , ב. לא

**במידה ויש לך הערות / הארות / סייגים / נקודות למחשבה – אנחנו נשמח לשמוע:**

---



---



---

תודה רבה על שיתוף הפעולה!

צוות מכלול,

יחידת הערכה ומחקר, קרן שלם

## استمارة لأصحاب العمل في إطار برنامج "التشغيل الداعم"

صاحب العمل العزيز,

يرغب صندوق "شاليم", بالتعاون مع وزارة الرفاه الاجتماعي في تقييم برنامج "التشغيل الداعم", وذلك من خلال تسليط الضوء على مميزات واحتياجات الموظفين وأصحاب المناصب المشاركين في البرنامج. كتبت الاستمارة بصيغة المذكر للتسهيل, كذلك, فإن الاستمارة سرية وسوف تستخدم لأغراض البحث والتقييم فقط – لذلك, يسعدنا ان تعبر عن موافكك مهما كانت – حتى وان كانت سلبية – حيث ان الغرض من هذا التقييم هو دراسة الواقع والتعلم.

نشكرك على وقتك وتعاونك!

هيئة " مخلول - مכלול"

وحدة التقييم والبحث التابعة لصندوق "شاليم"

1. الجنس: أ. رجل , ب. امرأة
2. انتمي الى المجتمع : أ. اليهودي , ب. العربي
3. التعليم: أ. ثانوي , ب. لقب اول , ت. لقب ثاني , ث. شهادة انهاء , ج. آخر – وضح: \_\_\_\_\_
4. اسم مكان عملك (الاجابة اختيارية): \_\_\_\_\_
5. موقع مكان العمل: أ. شمال البلاد , ب. مركز البلاد , ج. جنوب البلاد , د. القدس وضواحيها
6. عدد العمال من ذوي اعاقة عقلية تطويرية الذين يعملون في مكان العمل: \_\_\_\_\_
7. كم من الوقت (تقريباً) يشغل مكان عملك عمالاً من ذوي الاعاقة العقلية التطويرية؟ \_\_\_\_\_
8. ما هي درجة رضاك من تشغيل عمال من ذوي اعاقة عقلية تطويرية:
  1. غير راضٍ بالمرّة
  2. راضٍ بدرجة قليلة
  3. راضٍ بدرجة متوسطة
  4. راضٍ بدرجة كبيرة
  5. راضٍ بدرجة كبيرة جداً
9. هل تعتقد ان مرافقة المرشد الخارجي مهمة في أداء العامل من ذوي الاعاقة العقلية؟
  1. غير مهمة بالمرّة
  2. مهمة بدرجة قليلة
  3. مهمة بدرجة متوسطة
  4. مهمة بدرجة كبيرة
  5. مهمة بدرجة كبيرة جداً

10. إضافة الى المرافق الخارجي, هل هناك شخص آخر, من داخل مكان العمل, مسؤول على دمج ومرافقة العامل من ذوي

الإعاقة العقلية؟ أ. نعم , ب. لا

في حال عدم وجود شخص كهذا – هل انت مستعد لتعيين شخص كهذا من داخل مكان العمل؟ أ. نعم , ب. لا

في حال وجود شخص كهذا – ما مدى اهمية هذه المرافقة "الداخلية" برأيك؟

1. غير مهمة بالمرّة
2. مهمة بدرجة قليلة
3. مهمة بدرجة متوسطة
4. مهمة بدرجة كبيرة
5. مهمة بدرجة كبيرة جدا

ما هو دور هذا "المرافق الداخلي", وما هي مساهمته بنظرك؟

---



---



---

11. بِمَ يعمل الشخص من ذوي الإعاقة العقلية التطورية لديك؟

12. ما هي الفوائد التي تجدها في تشغيل عامل من ذوي إعاقة عقلية تطويرية؟ (في المجالات التالية: الاقتصادي, التنظيمي,

الاجتماعي, البيئي)

---



---



---

13. ما هي العيوب/نقاط الضعف التي تجدها في تشغيل عامل من ذوي إعاقة عقلية تطويرية؟ (في المجالات التالية:

الاقتصادي, التنظيمي, الاجتماعي, البيئي)

---



---



---

14. هل تشغيل شخص من ذوي إعاقة عقلية يؤثر على العمال الآخرين في المنظمة؟ اذا كانت اجابتك نعم – اشرح

كيف؟

---



---

15. هل تشغيل شخص من ذوي إعاقة عقلية يؤثر على زبائن مكان العمل؟ اذا كانت اجابتك نعم – اشرح

كيف؟

---



---



16. هل تشغيل شخص من ذوي اعاقة عقلية يؤثر على اوضاع المنظمة؟ اذا كانت اجابتك نعم – اشرح  
كيف؟

---



---



---

17. هل تسمح بتعديلات / تسهيلات للعمال من ذوي الاعاقة العقلية؟ اذا كانت اجابتك نعم, أي تعديلات/تسهيلات تسمح  
بها؟

---



---



---

18. حاول وصف نموذج التشغيل لاشخاص من ذوي اعاقة عقلية, والذي يطبق عندكم:

---



---



---

19. هل انت على دراية بالدعم الذي تستحقه من الدولة, كونك منظمة مشغلة لعمال من ذوي اعاقة عقلية؟  
أ. نعم , ب. لا

اذا كانت اجابتك نعم- هل تحصل على هذا الدعم؟ أ. نعم , ب. لا – اشرح السبب:

---



---

اذا كانت اجابتك لا- هل ترغب في معرفة التفاصيل حول هذا الدعم؟ أ. نعم , ب. لا

20. هل سترغب في تشغيل مزيد من العمال من ذوي اعاقة عقلية؟ أ. نعم , ب. لا

في حال لديك ملاحظات/ تعليقات/ اعتراضات/ نقاط للطرح – يسعدنا الاصغاء اليك:

---



---



---

شكرا جزيلا على حسن تعاونك!

هيئة " مخلول - مכלול"

وحدة التقييم والبحث التابعة لصندوق "شاليم"



## נספח מס' 5: שאלון רכזים (בעברית ובערבית)

### שאלון לרכזי תעסוקה נתמכת

מדריך יקר,

קרן שלם בשיתוף משרד הרווחה מעוניינים להעריך את תכנית "תעסוקה נתמכת" תוך דגש על המאפיינים והצרכים של בעלי התפקידים השותפים לתכנית. השאלון הינו אנונימי וישמש לצרכי מחקר והערכה בלבד. השאלון כתוב בלשון זכר לצורכי נוחיות.

בכל פעם שכתוב **מש"ה**, הכוונה היא **מוגבלות שכלית התפתחותית**.

**השאלון כולל שני חלקים:**

חלק א' – שאלון קצר האוסף מידע על המאפיינים שלך כמדריך ועל צרכיך המקצועיים.

חלק ב' – שני קבצי אקסל הכוללים שאלות שונות עליהם אנו מבקשים ממך להשיב – קובץ אחד מתייחס לכל אחד מהמועסקים שאתה מלווה, וקובץ שני מתייחס לכל אחד מהמעסיקים של העובדים שאתה מלווה (אנא מלא כל מועסק/מעסיק בשורה נפרדת).

**מודים לך מראש על הקדשת הזמן ועל שיתוף הפעולה!**

צוות מכלול,

יחידת ההערכה והמחקר של קרן שלם.

### שאלון רקע:

1. מין: א. גבר , ב. אישה
2. שנת לידה: \_\_\_\_\_
3. משתייך לחברה ה: א. יהודית , ב. ערבית , ג. אחר – פרט: \_\_\_\_\_
4. השכלה: א. תיכונית , ב. תואר ראשון , ג. תואר שני , ד. לימודי תעודה , ה. אחר – פרט: \_\_\_\_\_
5. ותק בעבודה עם אנשים בעלי מוגבלות שכלית (בשנים): \_\_\_\_\_
6. ותק כמדריך תעסוקה נתמכת של אנשים עם מוגבלות שכלית (בשנים): \_\_\_\_\_



7. מספר מועסקים שאת/ה מלווה: \_\_\_\_\_ , ומספר השעות השבועיות (הכללי) בתפקיד: \_\_\_\_\_
8. מספר מקומות העבודה המעסיקים (בהם נמצאים מועסקים שאת/ה מלווה): \_\_\_\_\_
9. האם אתה: א. עובד רשות , ב. עובד עמותה – איזו עמותה? \_\_\_\_\_

### שאלון פיתוח מקצועי:

1. האם למדת קורסים או השתלמויות בנושא של תעסוקה נתמכת (עבור אנשים עם מש"ה)?  
אם כן – אילו?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. מה הייתה בעיניך תרומת הקורסים וההשתלמויות שעברת?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. אילו כלים קיבלת במסגרת הקורסים וההשתלמויות?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. אילו כלים אתה חש כי עדיין חסרים לך בעבודתך כרכז תעסוקה נתמכת, והיית שמח לקבל?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. עד כמה מערך הקורסים וההשתלמויות תרם להפיכתו של עיסוק זה כמשמעותי בעיניך? (הקף את המידה המתאימה ביותר לדעתך)

- 1- כלל לא תרם  
2- תרם במידה מועטה  
3- תרם במידה בינונית  
4- תרם במידה רבה  
5- תרם במידה רבה מאוד



6. עד כמה מערך הקורסים וההשתלמויות השפיע על **מידת המחויבות** שלך למקום העבודה? (הקף את המידה המתאימה ביותר לדעתך)

- 1- כלל לא תרם
- 2- תרם במידה מועטה
- 3- תרם במידה בינונית
- 4- תרם במידה רבה
- 5- תרם במידה רבה מאוד

7. האם מידת התגמול שאתה חש מהתפקיד (תגמול אישי, כספי, תחושת סיפוק, ועוד) תואמת את ציפיותיך? א. כן, ב. אם לא – אנא פרט מדוע: \_\_\_\_\_

---

---

---

8. מהי מידת ההערכה שאתה חש שמפגינים כלפיך (וכלפי תפקידך):

- א. לא מעריכים אותי כלל
- ב. מעריכים במידה מועטה
- ג. מעריכים במידה בינונית
- ד. מעריכים במידה רבה
- ה. מעריכים במידה רבה מאוד

9. באיזו מידה אתה מרגיש שייך לקבוצה מקצועית העוסקת בתחום התעסוקה הנתמכת?

- א. כלל לא מרגיש שייך
- ב. מרגיש שייך במידה מועטה
- ג. מרגיש שייך במידה בינונית
- ד. מרגיש שייך במידה רבה
- ה. מרגיש שייך במידה רבה מאוד

10. נשמח אם תעלה רעיונות להעלאת מידת השייכות והסיפוק של רכזי תעסוקה נתמכת:

---

---

---

---



מכלול - יחידת הערכה ומחקר  
קרן שלם לפיתוח שירותים לאדם עם  
מוגבלות שכלית התפתחותית  
ברשויות המקומיות



משרד הרווחה והשירותים החברתיים  
האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית  
השרות בקהילה



במידה ויש לך הערות / הארות / סייגים / נקודות למחשבה – אנחנו נשמח לשמוע:

---

---

---

---

תודה רבה על שיתוף הפעולה!

צוות מכלול,

יחידת הערכה ומחקר

קרן שלם

## استمارة لمرشد "التشغيل الداعم"

### مرشد التشغيل العزيز,

يرغب صندوق "شاليم", بالتعاون مع وزارة الرفاه الاجتماعي في تقييم برنامج "التشغيل الداعم", وذلك من خلال تسليط الضوء على مميزات واحتياجات الموظفين المشاركين في البرنامج. الاستمارة سرية وسوف تستخدم لاغراض البحث والتقييم فقط. وقد كتبت الاستمارة بصيغة المذكر للتسهيل, وهي تشمل الجنسين.

نشكرك على وقتك وتعاونك!

### هيئة " مخلول - مكلول"

### وحدة التقييم والبحث التابعة لصندوق "شاليم"

#### بيانات شخصية:

1. الجنس: أ. رجل , ب. امرأة
2. سنة الولادة: \_\_\_\_\_
3. انتمي الى المجتمع: أ. اليهودي , ب. العربي , ج. آخر – وضح: \_\_\_\_\_
4. التعليم: أ. ثانوي , ب. لقب اول , ت. لقب ثاني , ث. شهادة انهاء , ج. آخر – وضح: \_\_\_\_\_
5. عدد سنوات العمل مع اشخاص من ذوي اعاقة عقلية: \_\_\_\_\_
6. عدد سنوات عملك كمرشد "للتشغيل الداعم" من اجل افراد من ذوي اعاقة عقلية: \_\_\_\_\_
7. عدد العاملين الذين ترافقهم: \_\_\_\_\_, وعدد ساعات عملك الاسبوعية: \_\_\_\_\_
8. عدد الوظائف (التي تضم عاملين تقوم انت بمرافقتهم): \_\_\_\_\_
9. هل انت: أ. موظف تابع لسلطة محلية ب. موظف تابع لجمعية – اسم الجمعية؟ \_\_\_\_\_

#### استمارة التنمية المهنية:

1. هل اشتركت في دورات تعليمية في موضوع التشغيل الداعم (من اجل افراد من ذوي اعاقة عقلية تطويرية)؟ اذا كانت اجابتك نعم – اذكر الدورات التي اشتركت بها: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. بحسب رأيك , بماذا ساهمت الدورات التعليمية التي اشتركت بها ؟

\_\_\_\_\_

3. ما هي الأدوات التي حصلت في اطار هذه الدورات؟

4. מהי האדوات التي تشعر انك تفتقدها في عملك كمرکز للتشغيل الداعم, ويسعدك الحصول عليها؟

---



---



---

5. كم ساهم تخطيط الدورات التعليمية في جعل عملك اكثر اهمية بنظرك؟ (احط دائرة حول الدرجة الاكثر ملائمة برأيك)  
1- لم يساهم ابدا, 2- ساهم بدرجة قليلة, 3- ساهم بدرجة متوسطة, 4- ساهم بدرجة كبيرة, 5- ساهم بدرجة كبيرة جدا

6. هل درجة التعويض التي تشعر بها خلال عملك (تعويض شخصي, مادي, الشعور بالرضا...) تلائم توقعاتك؟ أ. نعم, ب. اذا كانت اجابتك "لا" – الرجاء تفصيل الاسباب: \_\_\_\_\_

---



---



---

7. ما هي درجة التقدير التي تشعر بانهم يظهرونها تجاهك وتجاه عملك (الرجاء احاطة الاجابة الملائمة)  
أ. لا اشعر أبدا بالتقدير, ب. تقدير قليل, ت. تقدير متوسط, ث. تقدير كبير, ج. تقدير كبير جدا

8. ما هي درجة شعورك بالانتماء للمجموعة المهنية التي تعمل في مجال التشغيل الداعم؟  
لا اشعر ابدا بالانتماء, ب. درجة قليلة, ت. درجة متوسطة, ث. درجة كبيرة, ج. درجة كبيرة جدا  
9. نسعد لتلقي اقتراحاتك بهدف رفع مستوى الانتماء والرضا في اوساط مرشدي التشغيل الداعم:

---



---



---

في حال لديك ملاحظات/ تعليقات/ اعتراضات/ نقاط للطرح – يسعدنا الاصغاء اليك:

---



---



---

شكرا جزيلاً على حسن تعاونك!

هيئة "مخلول - مכלול"

وحدة التقييم والبحث التابعة لصندوق "شاليم"