



صندوق شاليم، لتطوير الخدمات
للأفراد ذوي الإعاقة العقلية
التطويرية في السلطات المحلية
The Shalem Fund
for Development of Services for People with
Intellectual Disabilities in the Local Councils
פיתוח שירותים לאדם עם מוגבלות שכלית
התפתחותית ברשויות המקומיות



משרד העבודה והרווחה
מנהל מוגבלויות, אגף קהילה

הערכת תכנית "תעסוקה נתמכת" כחלק מרש"ת (רצף שירותי תעסוקה)

ממצאי ההערכה

חוקרת ראשית: ד"ר עדי לוי-ורד

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

יולי 2018

"מרכיבים תרומה לקהילה ואת
נותן לי סיפוק בתור מנהל. זה
נותן לנו יתרון עצום, עם הלמון
לא מרכיבים המובטחות.
הם חלק מהעובדים, באים איתנו
לכל הימי איבוס... הימים הקשים
להם זה שבתות - שהם לא
איתנו"

"יש המון יתרונות, את
זה שהיא עובדת
ומשתלבת, את לעובדים
האחרים שראים מה היא
מסוגלת ואת שזה מוריד
מהם צומס, כי היא
בנוסף לעובדים האחרים
לא במקום עובד רגיל"

"קודם כל בעסק שלי זה המון
למידה לקבלת האחר מהחנות
הילדים ומהחנות הצוות
המבואר, לראות את החולקות
והעוצמות בכל אחד והמון
למידה ותוצאת לכן כן,
לעסק, ולנו כבני אדם"

"יש להם יכולות ורכישות
גבוהה לערכים של הקשים
ותרומה גדולה לעסק"

"לפי אותם בחברה. זאת מדיניות
של הרשת ואנחנו מוצאים שהיא
באמת תורמת לא רק לעובד עם
מוגבלות, את לשאר העובדים
שמרכיבים לקבל אותם"

"הם העובדים הכי טובים שיש"

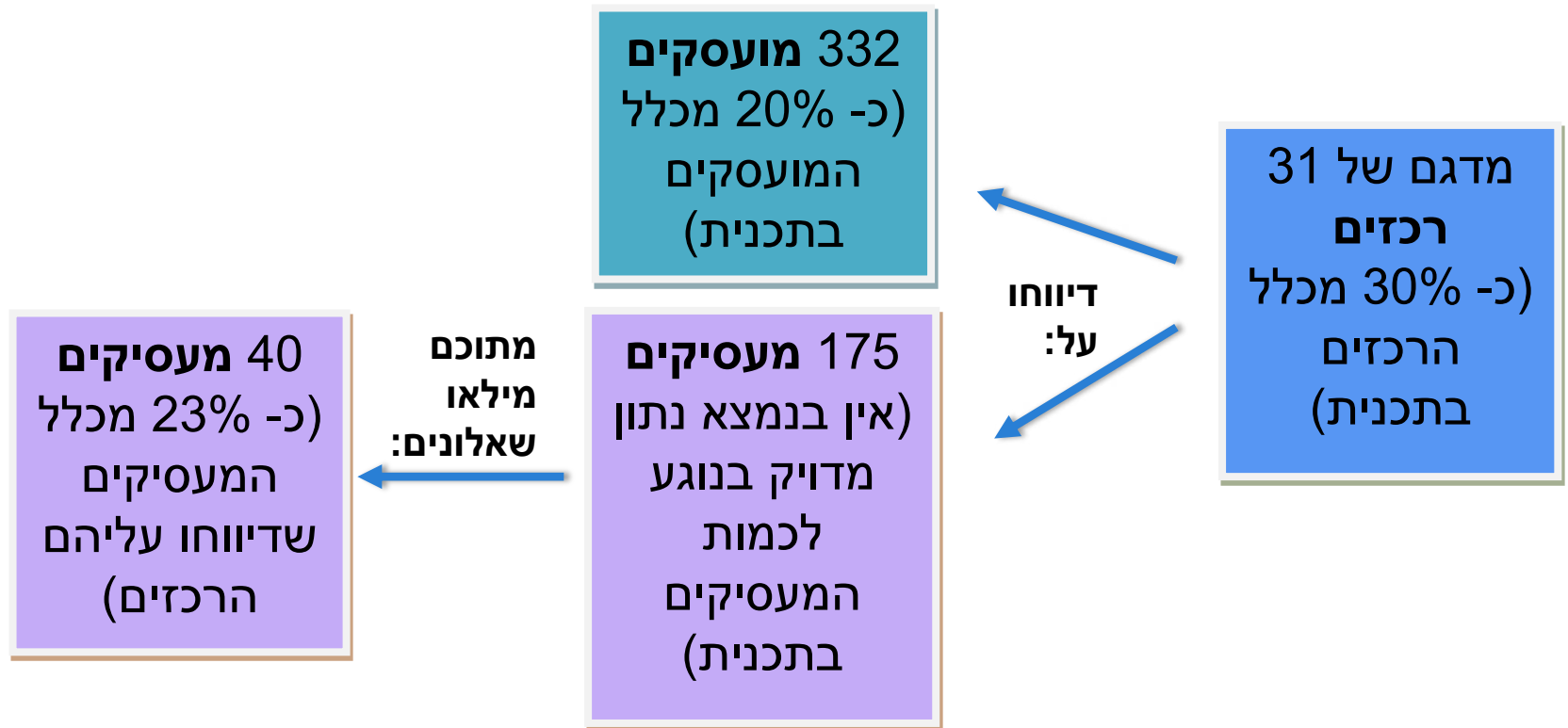
מטרות ההערכה

1. לבחון את המאפיינים והפרופילים של המועסקים, המעסיקים ומקומות העבודה.

2. לבחון את שביעות הרצון של המעסיקים מהתכנית.

3. לבחון את המאפיינים והפרופילים של רכזים תעסוקה נתמכת (כמו גם את צרכי ההכשרה וההתפתחות המקצועית שלהם).

מדגם המשתתפים בהערכה



מאפיינים ושביעות הרצון של המעסיקים

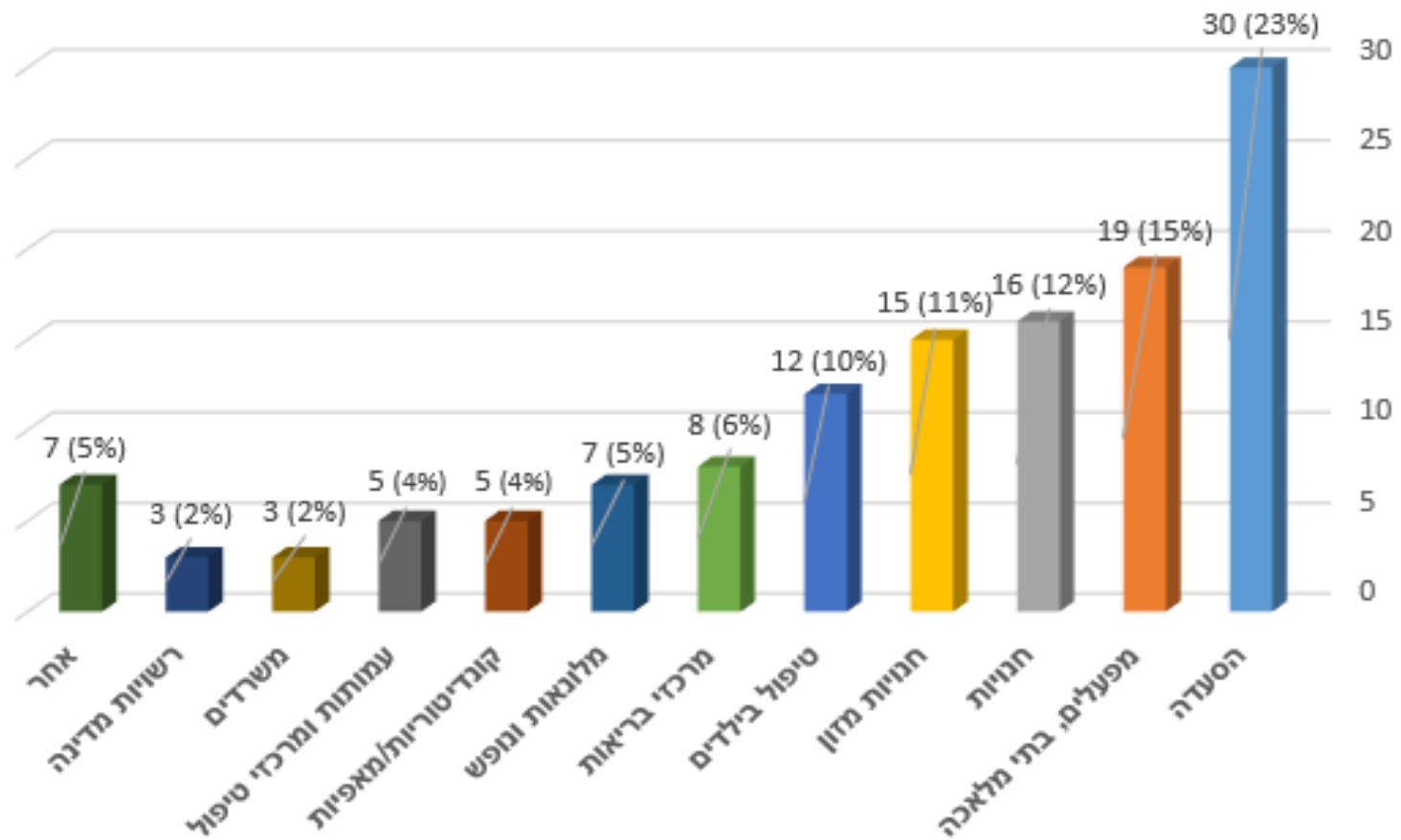
מדגם של 40 מעסיקים

משתני רקע – מעסיקים ועסק

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 במקום העבודה	1	20	50%
	2-5	16	40%
	מעל 5	4	10%
משך הזמן שמעסיקים עובדים עם מש"ה	עד 3 שנים	14	36%
	4-9 שנים	17	44%
	10 שנים ומעלה	8	20%

סוגי מקומות העבודה בהם מועסקים אנשים עם מש"ה

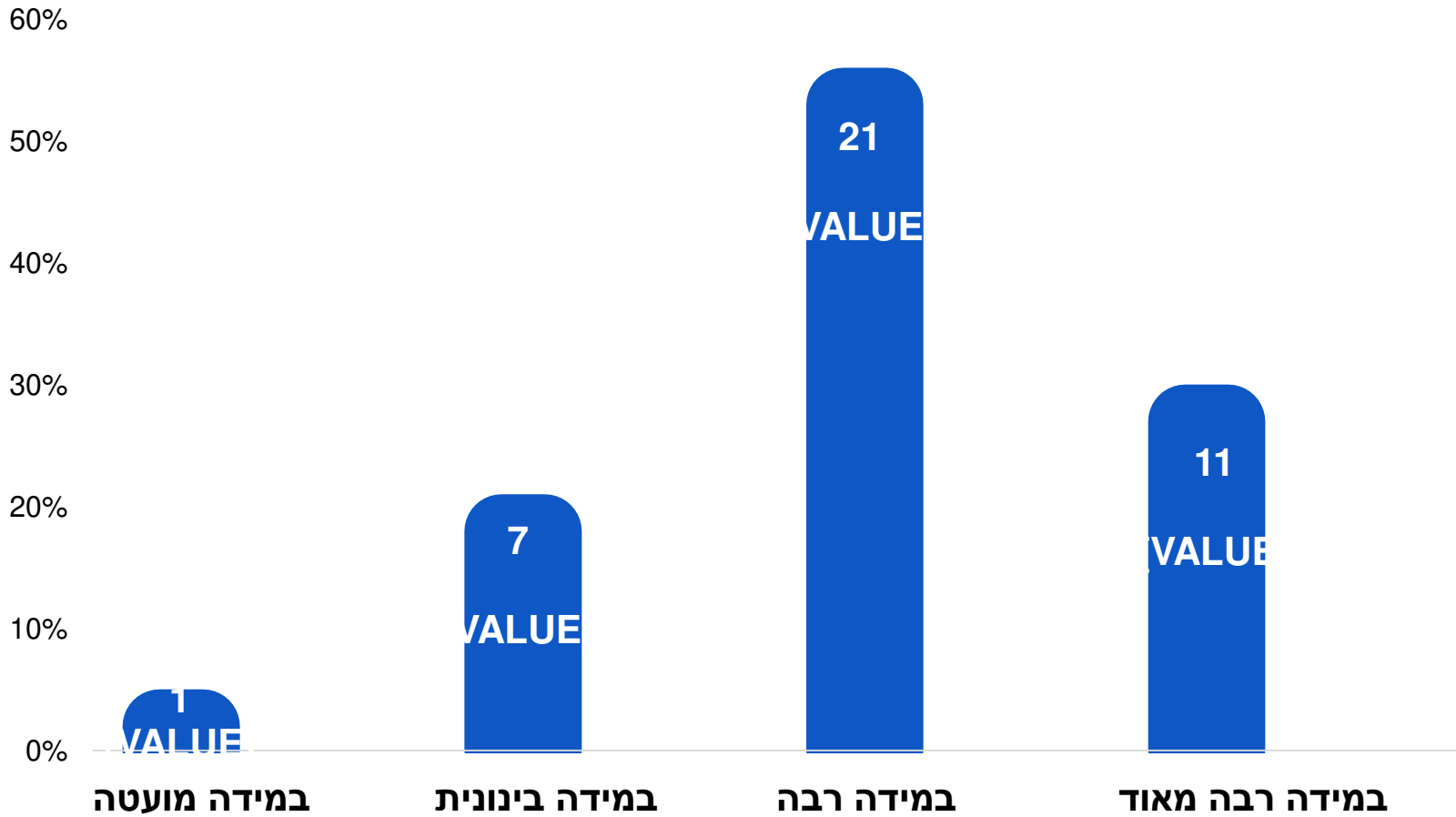
(לפי דיווח של רכזי תעסוקה נתמכת)



* הנתונים מתייחסים ל-130 מתוך 175 מעסיקים עליהם דיווחו הרכזים (יתר הרכזים לא ציינו את שמות העסקים)

שביעות הרצון של המעסיקים

שביעות רצון המעסיקים מהמועסקים עם מש"ה (n=40)

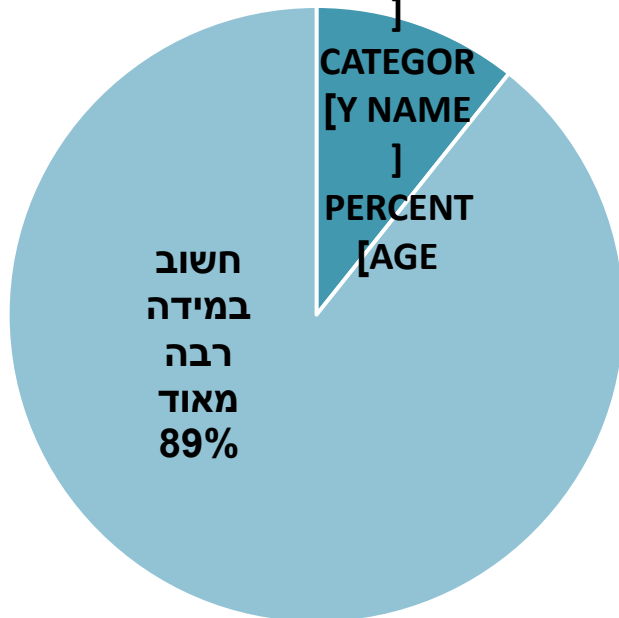


מעניין לציין כי שאלנו גם את הרכזים מה הם חושבים שהמעסיקים יגידו – והתקבלו ממצאים די דומים (מופיע בנספח)

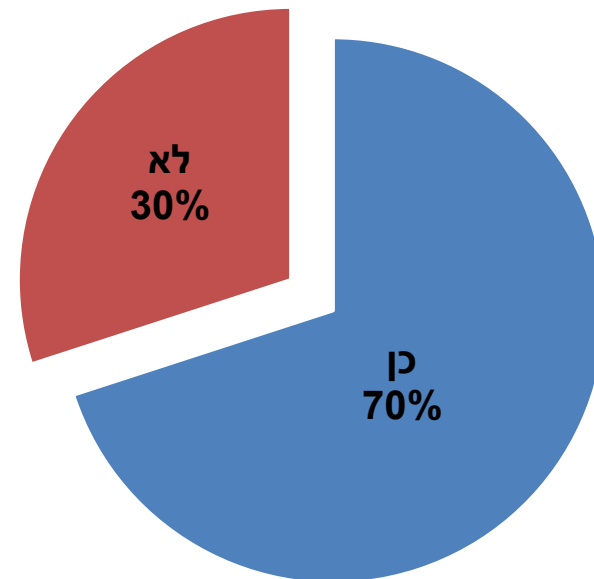
במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	
50%	30%	13%	7%	חשיבות הליווי של רכז תעסוקה נתמכת בעיני המעסיקים

מלווה פנימי – האם יש? ומידת חשיבותו:

חשיבותו של המלווה הפנימי
(מתוך 28 שהשיבו)



יש מלווה פנימי בעסק
(מתוך 40 בתי עסק)



תפקיד המלווה הפנימי בעיני מעסיקים שיש להם בעל תפקיד כזה (n=28):

שילוב חברתי, תיווך ומענה
על צרכים אישיים (18%)

סיוע שוטף ופיקוח על
העבודה (82%)

* חלק מהמעסיקים ציינו כי אין מלווה קבוע, מי שמלווה הוא המנהל בזמן העבודה המלווה ומפקח על העבודה.

תפקיד המלווה הפנימי בעיני מעסיקים שאין להם בעל תפקיד כזה (n=10):

קיים צורך בליווי אבל הוא אינו מתאפשר (3)*

הליווי מבוצע על ידי המנהל הישיר (3)

אין צורך בליווי לאחר תקופת קליטה (1)

כולם מסייעים בליווי (3)

* כאשר קיים צורך בליווי והוא אינו מתאפשר נוצר תסכול או חוסר התמדה בעבודה.

תפיסות המעסיקים בנוגע להעסקת עובדים עם מש"ה

יתרונות בהעסקת עובדים עם מש"ה (חלק מהמעסיקים ציינו יותר מיתרון אחד):

ביצוע עבודות פשוטות במקום עובדים אחרים, כוח עזר (21%)

תרומה לקהילה (54%)

בעלי מוטיבציה גבוהה לעבודה (15%)

למידת קבלת האחר (15%)

יתרון כלכלי (10%)

סיפוק אישי (5%)

חסרונות בהעסקת עובדים עם מש"ה:

אין חסרונות (33%)

עיסוק רב בבעיות
אישיות, צורך ברגישות
יתרה כלפי העובד עם
מש"ה (26%)

צורך במתן הוראות
פשוטות וקבועות, התאמת
משימות ליכולת, פיקוח רב
וזמן למידה ארוך (23%)

לא יודע
(8%)

עושים יותר
טעויות ובעלי
תפוקה נמוכה
יותר (10%)

השפעה על העובדים האחרים בארגון (N=40):

השפעה חיובית כללית (15%)

השפעה חיובית בעקבות הקשר
עם העובד עם מש"ה (15%)

קושי ביצירת קשר עם העובד עם
מש"ה (3%)

לא יודע (6%)

העסק נתפס באופן חיובי יותר
(42%)

השפעה תלויה במידת ההתאמה
של העובד לעסק (10%)

ללא השפעה (21%)

(חלק מהמעסיקים ציינו יותר מיתרון אחד)

השפעה על הלקוחות:

השפעה חיובית בעקבות תרומה
לאנשים עם משי"ה וקבלת האחר
(41%)

השפעה מעורבת (5%)

השפעה שלילית (3%)

העובדים אינם באים במגע עם
לקוחות (29%)

אין השפעה (10%) או
"לא יודע" (3%)

השפעה על מיצוב הארגון:

השפעה חיובית (27%)

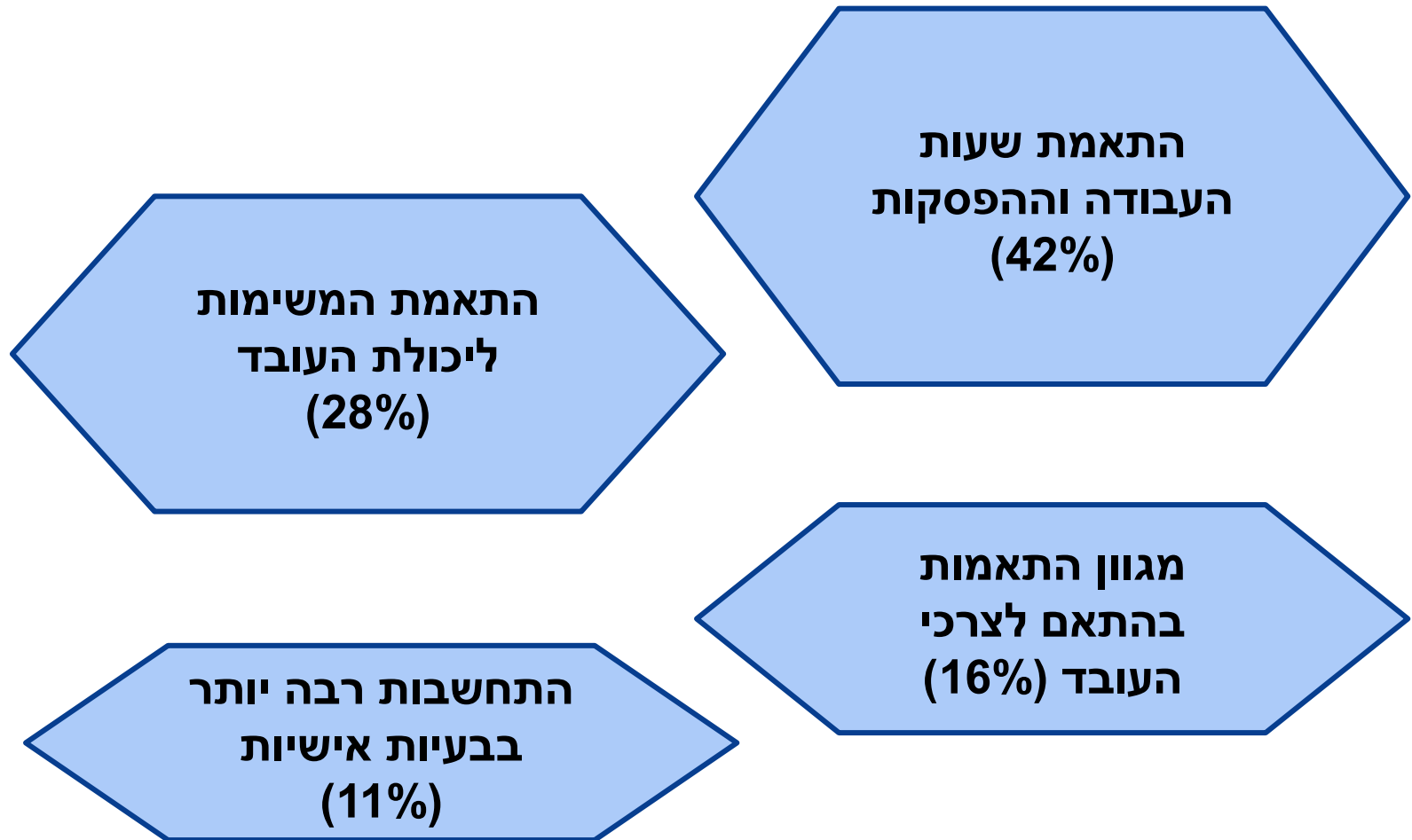
ללא השפעה (29%)

לא מפרסמים ולכן לא משפיע
(22%)

לא יודע (11%)

* 4 מנהלים (11%) ענו תשובות לא ענייניות לשאלה זו.

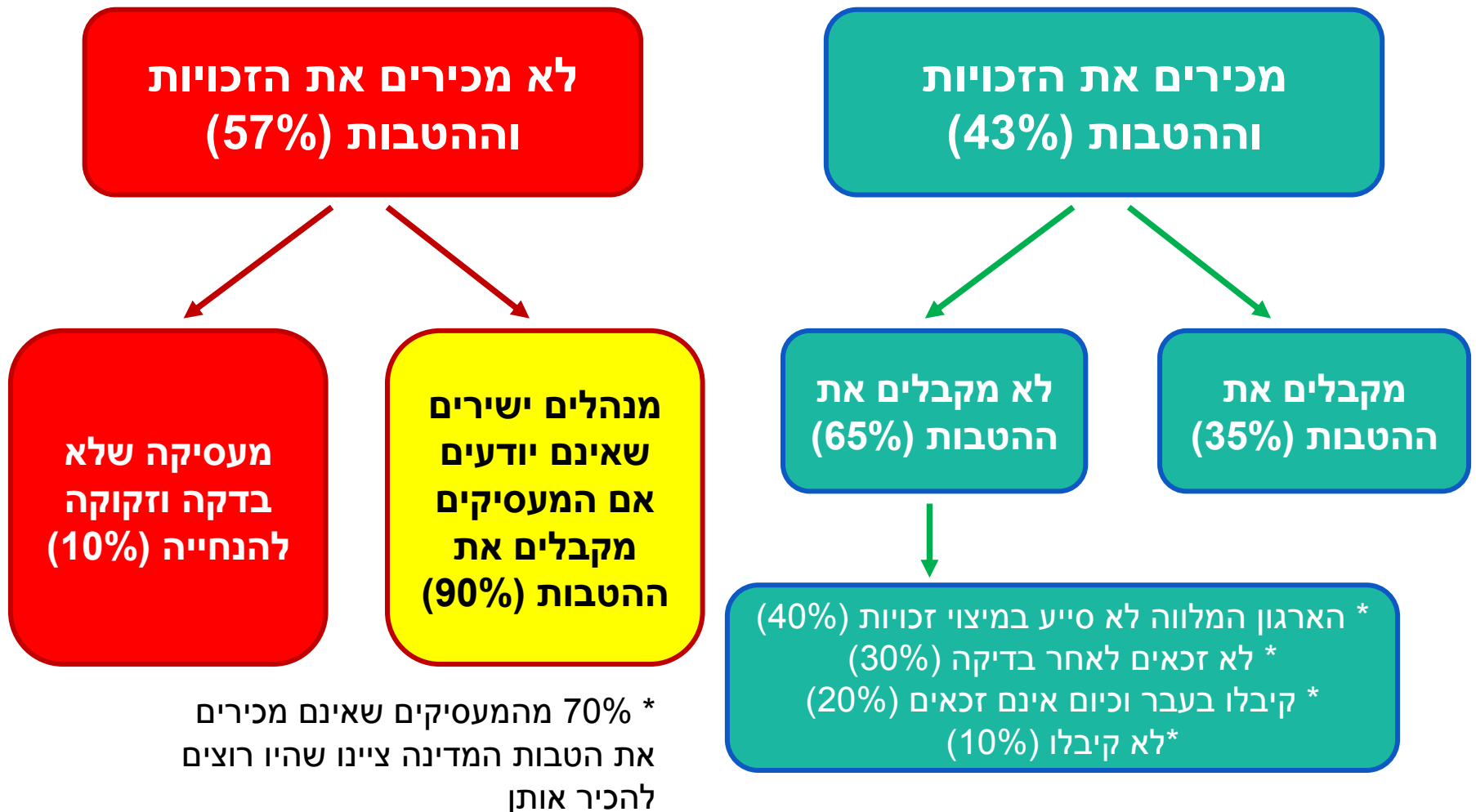
הקלות והתאמות עבור עובדים עם מש"ה



(מנהל 1 (3%) ענה תשובה לא עניינית)

הכרה ומיצוי זכויות הניתנות על ידי המדינה (לעסקים המעסיקים אנשים עם מש"ה)

הכרה ומיצוי זכויות והטבות הניתנות על ידי המדינה:



הערות ונקודות נוספות שהעלו המעסיקים:

- חשוב לקדם את התכנית בעוד בתי עסק ולגייס עוד עובדים ולתרום לקהילה (8)
- התייחסויות נוספות להטבות המדינה ותרומה לחברה (8)
- הליווי החיצוני חשוב אך נדרשים שיפורים (4)
- הערות אישיות על העובדים (2)
- יש צורך בשיפור ההשמה (2)
- העסקת עובדים עם מש"ה מצריכה הרבה כוח רצון ומוטיבציה להצליח בשילוב (2)

מאפיינים של

המועסקים

(עובדים עם מש"ה)

המועסקים - מאפייני רקע

אחוז	שכיחות	ערכים	
64.4	213	גבר	מגדר
35.6	118	אישה	
60.2	200	חברה יהודית	מגזר
39.8	132	חברה הערבית	
48.8	102	חילוני	רמת דתיות
25.8	54	מסורתי, דתי	
25.4	53	חרדי	

גיל ממוצע 36.02 שנים (ס"ת 9.93), טווח הגילאים 18-70

אחוז	שכיחות	ערכים	
29.9	99	מרכז והשרון	מחוז*
50.8	168	ירושלים והסביבה	
19.3	64	חיפה והצפון	
68.4	225	בבית ההורים	מגורים
31.6	204	בדיר מוגן	

* במדגם הנוכחי לא נכללו נתונים של מקבלי שירות ממחוז דרום

אחוז	שכיחות	ערכים	
51.1	168	קל	רמת מוגבלות
24.0	79	קל-בינוני	
24.9	82	בינוני	
47.0	151	גבוהה	רמת תפקוד
40.5	130	בינונית	
12.5	40	נמוכה	

מאפייני תעסוקה

אחוז	שכיחות	ערכים	
65.7%	213	כן	עבדו במע"ש לפני תעסוקה נתמכת
34.3%	111	לא	
78.7%	259	כן	עברו הכנה לתעסוקה נתמכת
21.3%	70	לא	

- כ-66% ממוקבלי השירות עבדו במע"ש לפני שעברו השמה לתעסוקה נתמכת.
- כמעט 80% עברו הכנה לקראת ההשמה בתעסוקה נתמכת

אחוז	שכיחות	ערכים	
49.8%	158	כן	עבודה באותו המקום ממועד הכניסה לתעסוקה נתמכת
50.2%	159	לא	

טווח	סטיית תקן	ממוצע	
1-426	50.53	42.93 (3.5 שנים)	חודשי עבודה במקום נוכחי
1-348	58.36	63.53 (5+ שנים)	חודשי עבודה סה"כ
8-200	43.04	119.84 כ- (2/3 משרה)	מס' שעות עבודה חודשיות

אחוז	שכיחות	ערכים	
87.3%	290	שכר מותאם	סוג שכר
12.3%	41	שכר מינימום	
0.3%	1	התנדבות (ללא שכר)	

טווח	סטיית תקן	ממוצע	
3-27	5.11	14.79 ₪	גובה שכר (לשעה)

שכר מינימום הוגדר על ידי הרכזים 26-27 ₪ לשעה.

קשרים בין מגדר לבין מאפייני תעסוקה

← אין הבדל בין גברים ונשים ברמת המוגבלות המדווחת על ידי הרכזים.

← שכר שעתי:



← מס' שעות עבודה חודשי:



← הכנה להשמה:



קשרים בין מגזר לבין מאפייני תעסוקה

← יש הבדל בין יהודים וערבים ברמת המוגבלות המדווחת על ידי הרכזים.

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

← מס' חודשי תעסוקה בעבודה הנוכחית:



← מס' שעות עבודה חודשי כללי:



← עבודה במע"ש לפני השמה בתעסוקה נתמכת:



קשרים בין מחוז לבין מאפייני תעסוקה

← יש הבדל בין המחוזות ברמת המוגבלות המדווחת על ידי הרכזים.

מרכז והשרון	קל	קל-בינוני	בינוני
75.0%	17.7%	7.3%	
34.5%	29.2%	36.3%	
59.4%	18.8%	21.9%	

← מס' חודשי תעסוקה בעבודה הנוכחית ומס' חודשי תעסוקה כלליים:



← שכר שעתי:



← מס' שעות עבודה חודשיות:



← עבודה במע"ש לפני השמה והכנה מוקדמת להשמה:



מאפיינים של רכזי תעסוקה נתמכת

מדגם של 25 רכזים

רכזי תעסוקה נתמכת

(מדגם של 31 רכזים)

אחוז	שכיחות	ערך	
19%	6	גבר	מגדר
81%	25	אישה	
87%	27	יהודי	מגזר
13%	4	ערבי	
13%	4	תיכונית	רמת השכלה
13%	4	תעודה מקצועית	
65%	20	תואר ראשון	
9%	3	תואר שני	

גיל ממוצע 36.57 שנים (ס"ת 8.86), טווח 25-59.

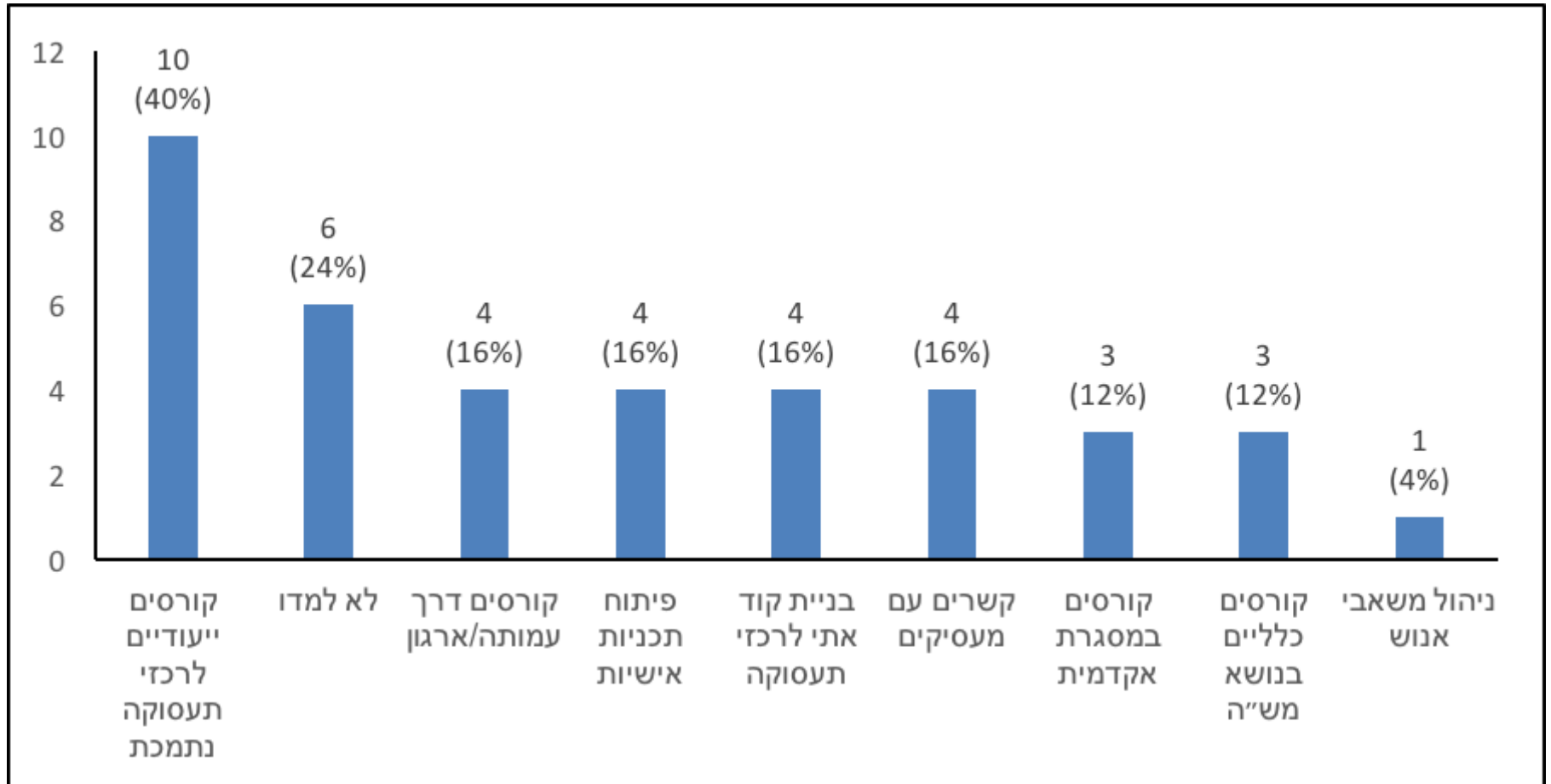
טווח	ס. תקן	ממוצע	
0.5-28	5.76	5.50	ותק בעבודה עם מש"ה
0.5-28	5.47	3.91	ותק בעבודה כרכז תעסוקה נתמכת
7-46.5	10.41	36.17	שעות עבודה שבועיות

אחוז	שכיחות	ערך	
12.0	3	רשות	סוג הארגון בו עובד
80.0	20	עמותה	
8.0	2	אחר	

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

הכשרה ופיתוח מקצועי של הרכזים

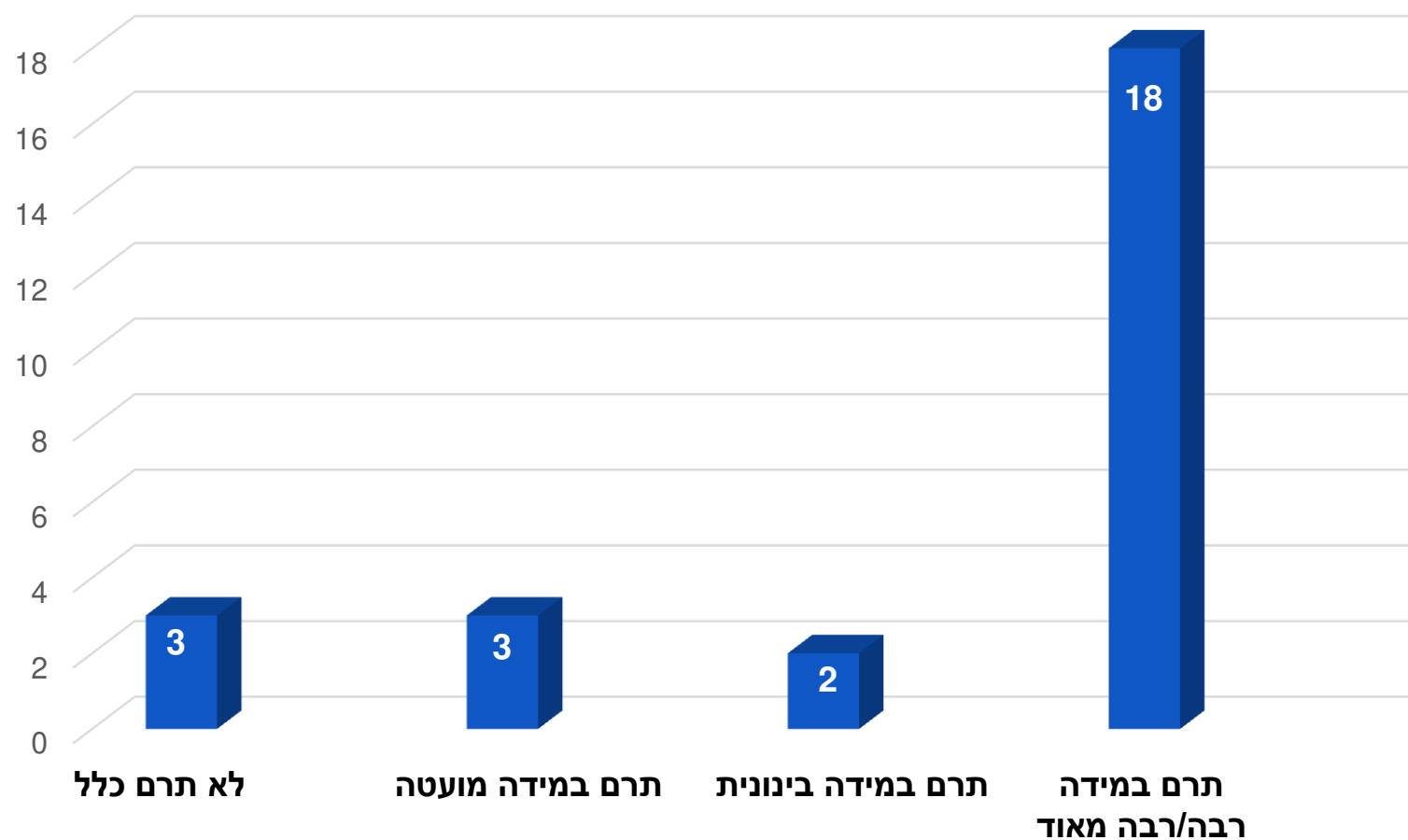
קורסים והשתלמויות בהם השתתפו הרכזים (n=25):



* חלק מהרכזים השתתפו ביותר מקורס אחד.

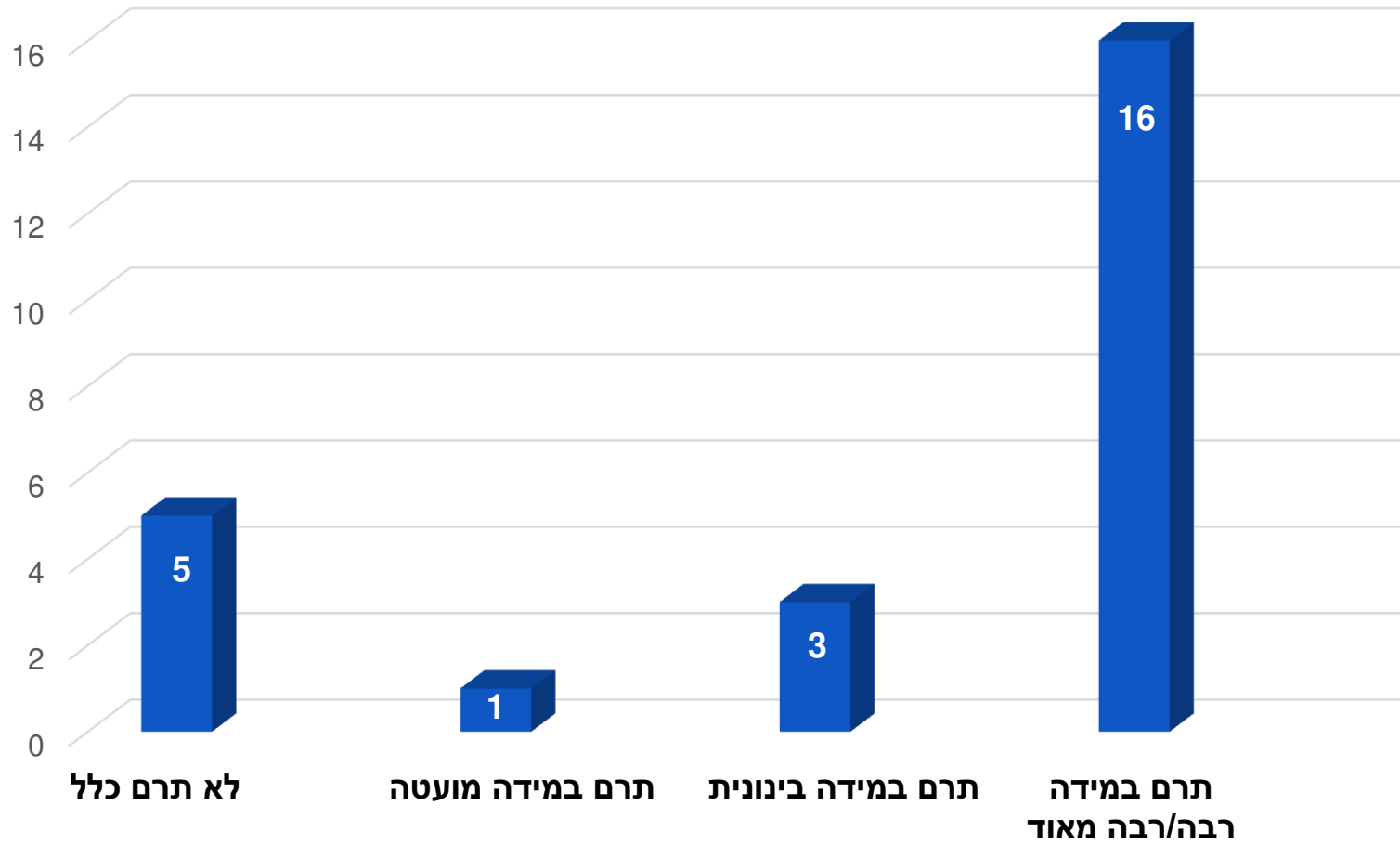
תרומת מערך הקורסים להפיכת העיסוק כרכז תעסוקה נתמכת למשמעותי יותר:

ממוצע 3.65 (ס"ת 1.35)



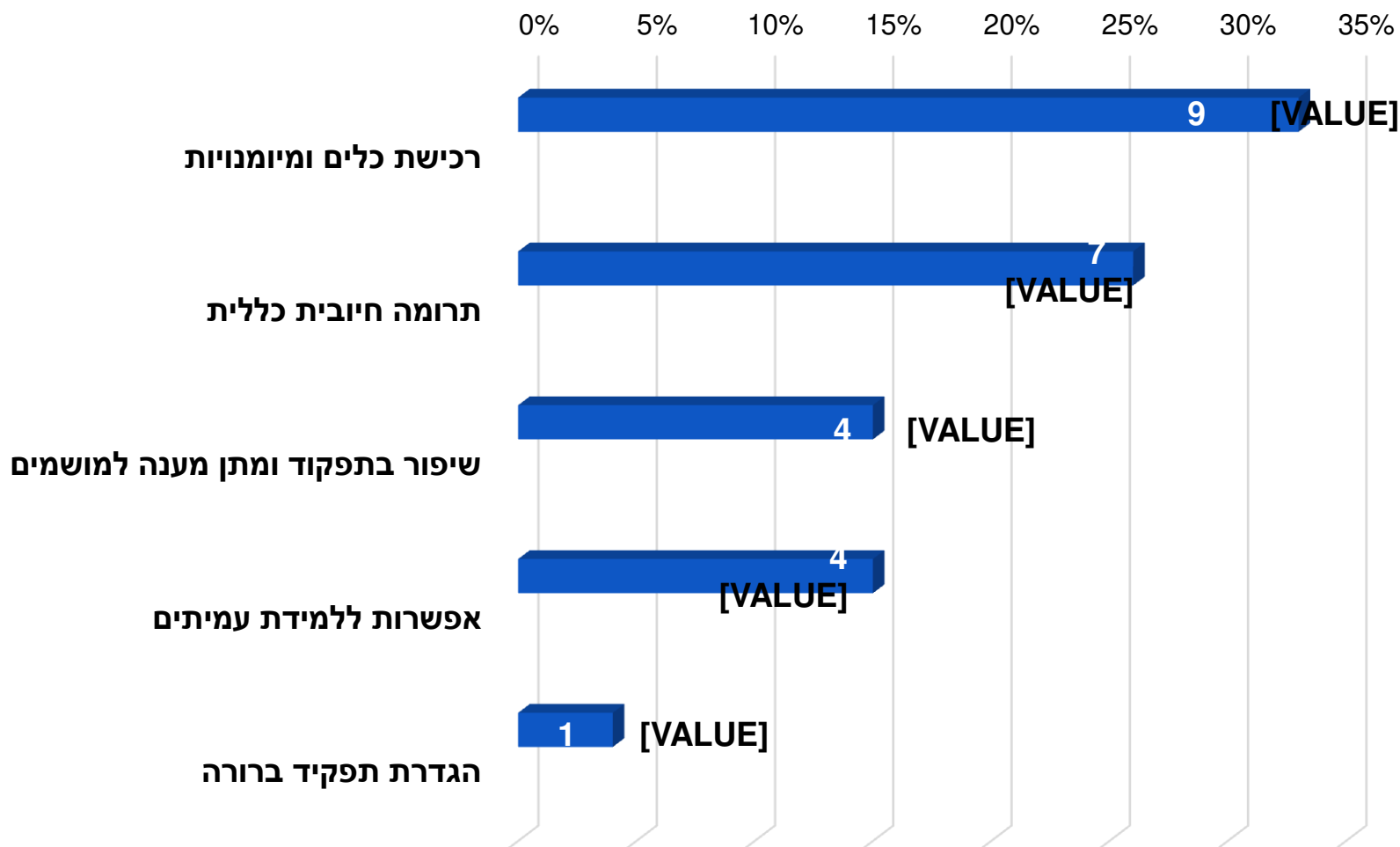
השפעת מערך הקורסים על מידת המחויבות למקום העבודה:

ממוצע 3.48 (ס"ת 1.48)



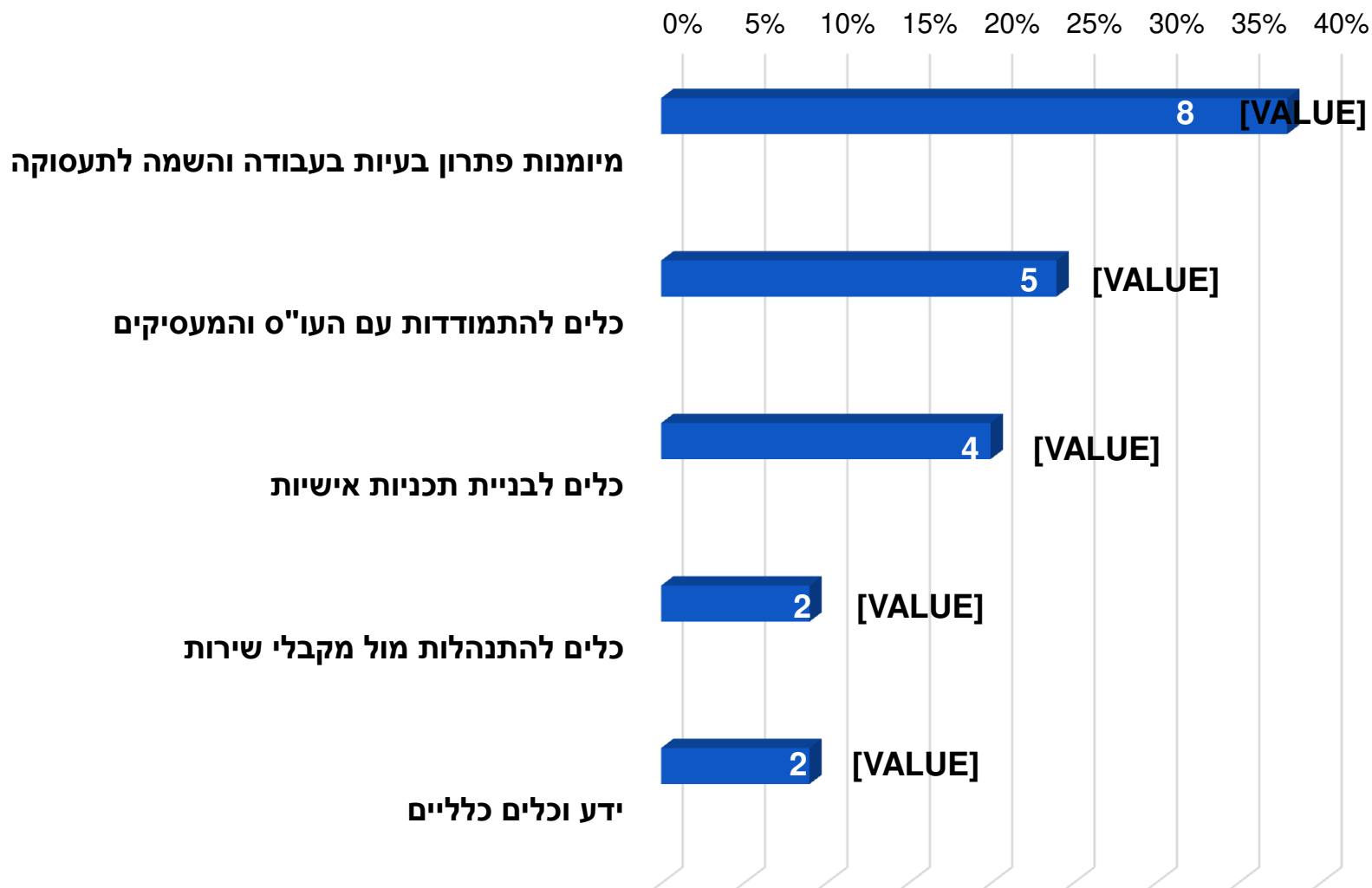
* 6 רכזים לא לקחו חלק באף קורס או השתלמות בנושא תעסוקה נתמכת.

התייחסות חופשית לתרומת הקורסים וההשתלמויות שעברו הרכזים :(N=23)



*יש לציין כי חלק מתשובות המשיבים נגעו במספר נושאים ולכן נספרו למספר קטגוריות.

הכלים והמיומנויות שנרכשו בקורסים (N=23):



אילו כלים הרכזים מרגישים שחסרים להם?

התנהלות
וסמכותיות מול
מעסיקים (39%)

התמודדות עם
אנשים עם
מוגבלויות
והתנהגות
מאתגרת
במסגרת העבודה
(32%)

ידע מקצועי
וכלים
יישומיים
רלוונטיים
(20%)

ידע על
זכויות
מעסיקים
ומועסקים
(8%)

הגברת משאבים
המוקצים לתחום
ככלל (4%)

האם מידת התגמול שהרכז חש מהתפקיד (תגמול אישי, כספי, תחושת סיפוק ועוד) תואם את ציפיותיו? (N=25)

כמחצית מהרכזים ציינו כי יש חוסר הלימה בין הציפיות בתפקיד עצמו לבין התגמול. כך למשל ציין אחד הרכזים:

"התפקיד כרוך בנתינה אין סופית, אל מול מקבל השרות אל מול הדיור, הורים עובדים

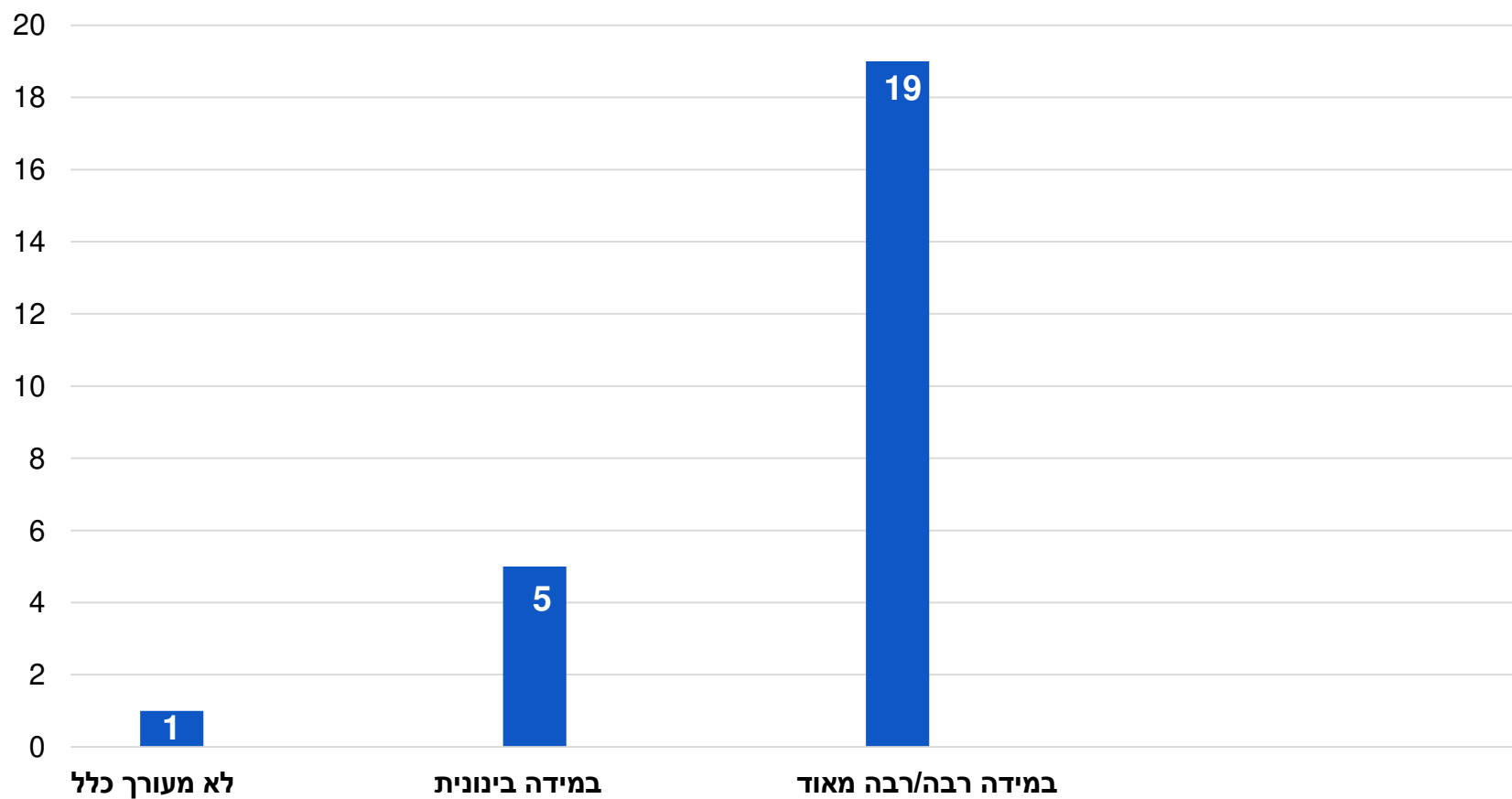
סוציאליים ריבוי המנהלים שאני עובדת מולם לעיתים גורמים להצפה והתגמול

הכספי אי בהלימה עם הציפייה ההקרבה (לעיתים) והקבלה"

מידת ההערכה שחשים הרכזים כי מפגינים כלפיהם:

ממוצע 3.96 (ס"ת 0.93)

גרף שכיחויות (N=25)

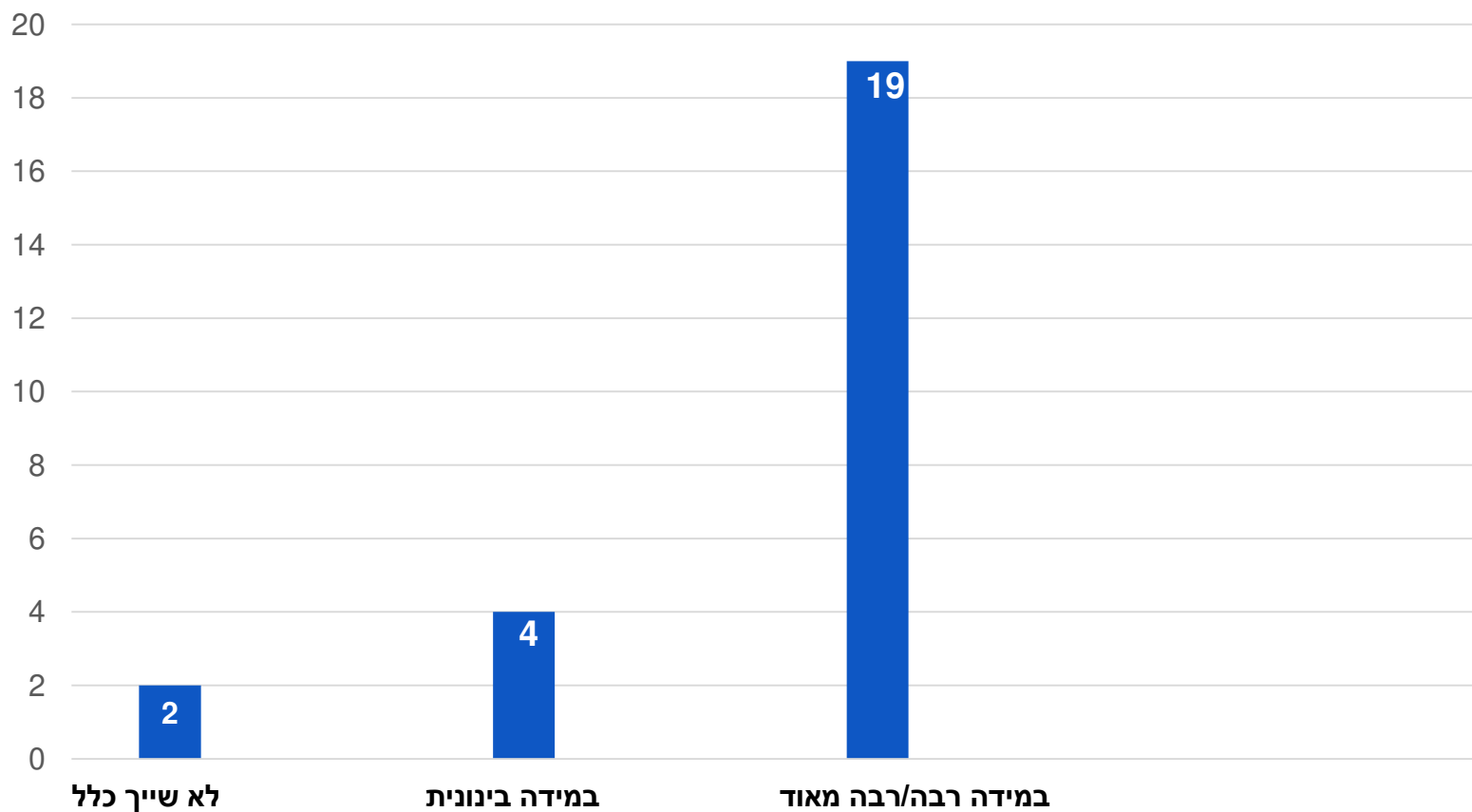


מידת השייכות המקצועית שחשים הרכזים לקבוצה מקצועית העוסקת

בתחום התעסוקה הנתמכת:

ממוצע 3.88 (ס"ת 1.09)

גרף שכיחויות (N=25)



רעיונות (של הרכזים) להעלאת מידת השייכות המקצועית:

ימי עיון נוספים, הפיכת התפקיד ליוקרתי ומקצועי יותר גם בתפיסת אגף הרווחה (45%)

יציאת מערכת קשרים של רכזי תעסוקה ברמה האזורית והגברת תדירות מפגשי עמיתים (45%)

תיקון עוולות בשכר ותנאי העסקה (5%)

הגדרת תפקיד ברורה (5%)

תודה על ההקשבה!



שביעות רצון וחשיבות הליווי בעיני המעסיקים לפי תפיסת הרכזים (n=175):

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