



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

תקציר מנהלים
מוגש על ידי מכלול
יחידת הערכה ומחקר
קרן שלם



صندوق شاليم، لتطوير الخدمات
للأفراد ذوي الميحدودية 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

חוקרת ראשית: ד"ר עדי לוי-ורד
עוזרות מחקר: גב' מיה סבג, גב' בשמת הור, 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 שנה מוריד מהם
צומס, כי היא בנוסף לצובדים
האחרים לא
במקום צובד
ראיף"

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

"מרגישם תרומה לקהילה
וגם נותן
לי סיפוק בתור
מנהל. זה נותן לנו יתרון
עצום, עם המון לא מרגישם
במובלעות.
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
היגדים ומבחינת הצוות
המבואר,
לראות את החולקות
והצוצמות בכל אחד והמון
למידה ותוצאת לאן כשן,
לצסק,
ולנו כבני אדם"

"לשלב אותם בחברה. זאת
מדיניות של הרשת ואנחנו
מוציאים שהיא באמת תורמת
לא רק לצובד עם מובלעות,
גם לשאר הצובדים שמרגישם
לקבל אותם"

"הם צובדים הכי
טובים שיש"

תקציר מנהלים

הקדמה – תכנית תעסוקה נתמכת ומטרת הערכה

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 שמטרתה:

1. לבחון את המאפיינים והפרופילים של המועסקים, המעסיקים ומקומות העבודה.
2. לבחון את שביעות הרצון של המעסיקים מהתכנית.
3. לבחון את מאפייני רכזי תעסוקה נתמכת וצרכי ההתפתחות המקצועית שלהם.

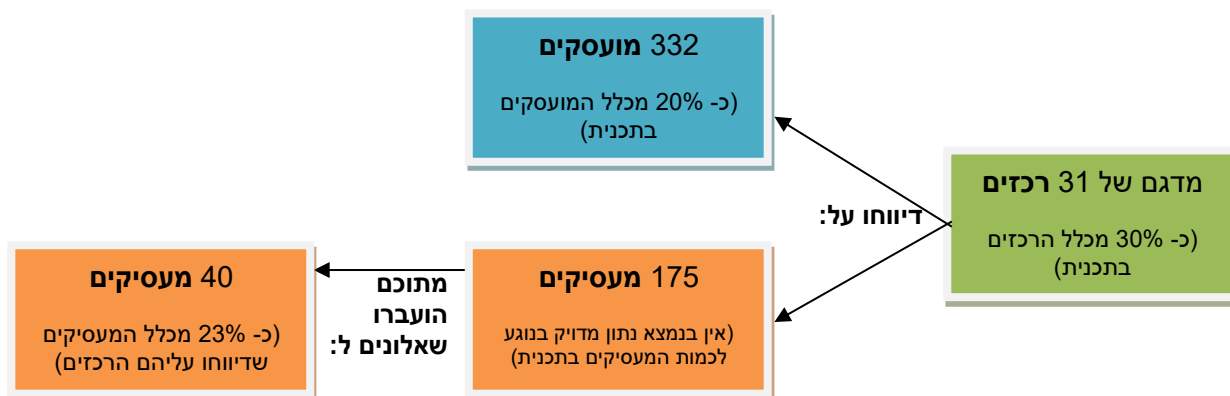
כל זאת במטרה לתאר את מגוון המאפיינים של האוכלוסיות הנוגעות לתכנית, ולבחון צמתים/נקודות/אתגרים בתכנית שיש להשקיע בטיפולם, לצד מרכיבים שיש לשמרם.

מתודולוגיה

במסגרת הערכת התכנית השתתפו בהערכה רכזי תכנית תעסוקה נתמכת ומעסיקים בתעסוקה נתמכת. המדגם נבחר באמצעות דגימת אשכולות של רכזי 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



כלי ההערכה הנוכחית פותחו ע"י צוות מכלול (יחידת הערכה והמחקר של קרן שלם). איסוף הנתונים נעשה באמצעות אמצעים ממוחשבים, תוך שימוש בשאלונים "מובנים" שהופקו באמצעות גוגל דוקס (עבור איסוף מאפייני הרקע והצרכים המקצועיים של הרכזים), וקבצי אקסל שהועברו לרכזים (עבור איסוף מאפייני המועסקים ומקומות העבודה בהם מעוסקים), והן באמצעות ראיונות טלפוניים למעסיקים (להערכת שביעות רצון המעסיקים מהתכנית) כאשר תשובותיהם הוקלדו על ידי המראיינת בעת הראיון בשאלון מקוון שפותח לצורך ההערכה.

עיקרי הממצאים

- א. **מיפוי פרופיל המועסקים (עם מש"ה) בתעסוקה נתמכת:**
- ❖ **מאפייני רקע:** מתוך 332 מועסקים עם מש"ה עליהם דווח, כ-64% הינם גברים וכ-36% נשים, כ-60% מהאוכלוסייה היהודית וכ-40% מהאוכלוסייה הערבית. כ-49% מהמועסקים חילוניים, כ-26% מסורתיים/דתיים וכ-25% מהם משתייכים לחברה החרדית. הגיל הממוצע של המועסקים הינו 36 כשטווח הגילאים הוא בין 18 ל-70.

- ❖ **רמת מוגבלות ותפקוד:** כ-51% מהמעוסקים הינם בעלי רמת מוגבלות קלה, 24% בעלי רמת מוגבלות קלה-בינונית וכ-25% מהם בעלי רמת מוגבלות בינונית. רמת התפקוד של 47% מהם היא גבוהה, של כ-40% בינונית ושל כ-12% נמוכה.
- ❖ **מאפייני תעסוקה:** כ-66% מהמעוסקים עבדו במע"ש לפני צאתם 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. מבחינת השכר - כ-12% מהמועסקים מקבלים שכר מינימום בעוד שכ-87% מקבלים שכר מותאם, עם ממוצע שכר של 14.79 ₪, בטווח של 3-27 ₪ לשעה. בנוסף, טווח שעות העבודה החודשיות הינו רחב מאוד, ונע בין 8 ל-200 שעות (ממוצע 119.8 לשעה)
- ❖ **קשרים בין מגדר למאפייני תעסוקה:** נמצא כי השכר השעתי הממוצע של גברים (15.4 לשעה) גבוה באופן מובהק מזה של הנשים (13.6 לשעה), וכן כי גברים עובדים מספר רב יותר של שעות בחודש (בממוצע 129 שעות) לעומת נשים (בממוצע 102 שעות). מנגד, לא נמצא הבדל בכמות חודשי העבודה בין המגדרים. זאת ועוד, אחוז גדול יותר של נשים (כ-85%) עברו הכנה לקראת ההשמה בתעסוקה נתמכת לעומת גברים (כ-75%).
- ❖ **קשרים בין מגזר לבין מאפייני תעסוקה:** בבדיקת השוואה בין יהודים וערבים נמצאו הבדלים מובהקים בין החברות ברמת המוגבלות, כך שיותר יהודים (כ-56%) דווחו כבעלי רמת מוגבלות קלה ביחס לערבים (כ-43%) ואילו יותר ערבים (31%) דווחו כבעלי רמת מוגבלות בינונית ביחס ליהודים (21%). זאת ועוד, נמצא כי יהודים עובדים בממוצע יותר חודשים במקום עבודתם הנוכחי (ממוצע של 50 חודשים) לעומת ערבים (ממוצע של 32.9 חודשים), וכן כי יהודים עובדים בממוצע מספר חודשים כולל רב יותר (בממוצע 69.6 חודשי העסקה) לעומת ערבים (בממוצע 55 חודשי העסקה). כמו כן, נמצא כי הערבים עובדים יותר שעות בחודש (בממוצע 134 שעות) לעומת היהודים (בממוצע 110.3 שעות). הבדל מובהק נוסף בין החברות נמצא באחוז המועסקים שעבדו במע"ש לפני צאתם לתעסוקה נתמכת, כאשר אחוז הערבים ש עבדו במע"ש לפני כן גבוה באופן משמעותי (86%) ביחס לאחוז היהודים (52%).
- ❖ **קשרים בין מחוז לבין מאפייני תעסוקה:** בהשוואת המחוזות נמצאו הבדלים ברמות התפקוד של המועסקים, כך שאחוז המועסקים עם רמת מוגבלות קלה הינו נמוך יותר בירושלים והסביבה (כ-35%) לעומת חיפה והצפון (כ-59%) ולעומת מחוז מרכז והשרון (75%), ואילו אחוז המועסקים עם מוגבלות בינונית הינו הגבוה ביותר במחוז ירושלים והסביבה (כ-36%). כמו כן, נמצא כי המועסקים במחוז ירושלים והסביבה עובדים מספר חודשים רב יותר בעבודתם הנוכחית (ממוצע 49.8) לעומת מחוז מרכז והשרון (ממוצע 36.6) ומחוז חיפה והצפון (ממוצע 33.1), אך ההבדלים בין המחוזות אינם מובהקים. באופן דומה, נמצא כי מספר חודשי התעסוקה הכולל גבוה יותר במובהק במחוז ירושלים והסביבה (ממוצע 79.57) הן לעומת מחוז מרכז והשרון (ממוצע 44.3) והן לעומת מחוז חיפה והצפון (ממוצע 49.1). בנוסף, נמצא הבדל מובהק בשכר השעתי של המועסקים לפי מחוז, כך שהשכר השעתי של המועסקים במחוז מרכז והשרון (ממוצע 16.6) גבוה באופן מובהק מהשכר השעתי במחוז ירושלים והסביבה (ממוצע 13.8), אך לא מהשכר במחוז חיפה והצפון (ממוצע 14.9). זאת ועוד, מספר שעות העבודה החודשיות נבדל בין המחוזות, כך שבמחוז מרכז והשרון עובדים כמות קטנה יותר של שעות (ממוצע 101.2) הן לעומת מחוז ירושלים והסביבה (ממוצע 128.1) והן לעומת

מחוז חיפה והצפון (ממוצע 125.4). 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 והן מבחינת אחוז המועסקים שעברו הכשרה לקראת העבודה בתעסוקה נתמכת לעומת המחוזות האחרים.

ב. מיפוי פרופיל המעסיקים בתעסוקה נתמכת:

- ❖ סוגי מקומות העבודה: מתוך 130 מקומות עבודה אשר צוינו שמותיהם, התחום בו נמצא כי יש הכי הרבה מעוסקים 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.
- ❖ משתני רקע: מתוך 40 מעסיקים שענו על השאלון כולם למעט אחד היו מהמגזר היהודי, על אף שחלקם מעסיקים עובדים עם מש"ה מהמגזר הערבי. כמחצית מהמעסיקים שהשיבו הינם גברים וכמחצית נשים. כ-50% מהמשיבים מעסיקים עובד 1 בלבד, כ-40% מעסיקים בין 2 ל-5 עובדים ו-10% בלבד מעסיקים מעל 5 עובדים עם מש"ה. כמו כן, 44% מהמשיבים מעסיקים עובדים עם מש"ה לאורך 4 עד 9 שנים, 36% מהמשיבים מעסיקים עובדים עם מש"ה עד 3 שנים ו-20% מהמשיבים מעסיקים עובדים עם מש"ה 10 שנים ומעלה.

ג. בחינת שביעות הרצון של המעסיקים

- ❖ חשיבות הליווי של הרכז בעיני המעסיקים: נמצאה מידה טובה של התאמה בין מידת החשיבות הנתפסת של הליווי החיצוני בעיני מדגם הרכזים לבין מדגם המעסיקים שנשאלו על כך באופן ישיר. כמחצית משני המדגמים תופסים את הליווי כחשוב במידה רבה מאוד, וכשליש משני המדגמים תופסים אותו כחשוב במידה רבה.
- ❖ שביעות הרצון מהעובדים עם מוגבלות שכלית: נמצאה הטיה חיובית קלה בקרב הרכזים, המדווחים כי כ-40% מהמעסיקים שבעי רצון במידה רבה מאוד מעובדיהם, בעוד שבפועל מדגם המעסיקים מציג כי רק 27% שבעי רצון במידה רבה מאוד.
- ❖ מלווה פנימי: מתוך 40 בעלי עסקים, 28 ציינו כי יש להם מלווה האמון על ליווי העובד עם מש"ה, וכי בעיניהם למלווה כזה חשיבות רבה מאוד (25 משיבים) או חשיבות רבה (3 משיבים). כ-80% מהמשיבים שצינו כי יש להם מלווה פנימי, רואים את תפקידו של המלווה בסיוע שוטף ופיקוח על העבודה. בקרב 12 המעסיקים שאין להם "מלווה פנימי" לעובד עם מש"ה, רק 3 מהם סבורים שיש צורך שיהיה מישהו כזה. מבחינת התפקיד הנתפס של "מלווה פנימי" בעיני מעסיקים שאין להם בעל תפקיד כזה, 3 ציינו כי יש צורך בליווי אבל הוא אינו מתאפשר (דבר היוצר אצל המעוסקים תסכול וחוסר התמדה בעבודה), 3 ציינו כי הליווי מבוצע ע"י המנהל הישיר ו-3 דיווחו כי כולם מסייעים בליווי.
- ❖ תפיסת המעסיקים בנוגע להעסקת עובדים עם מש"ה:
 - מבחינת היתרונות הנתפסים של העסקת עובדים עם מש"ה בולט בעיקר הרצון של המעסיקים לתרום לקהילה מעצם שילוב העובדים עם מש"ה (21 משיבים). כמו כן, בלטה העובדה שהעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית מהווה יתרון כלכלי (4 משיבים) וכן שהם משחררים עובדים אחרים מביצוע פעולות פשוטות ומהווים כוח עזר בעסק (8 משיבים) כמו כן, 6 מהמעסיקים ציינו שאלו עובדים טובים בעלי

- מוטיבציה גבוהה לעבודה וכן ששאר הארגון מרוויח בלמידת קבלת האחר. כמו כן, 2 מעסיקים ציינו כי זה תורם לתחושת הסיפוק האישית שלהם בכך שהם עושים משהו טוב.
- **מבחינת החסרונות הנתפסים של העסקת עובדים עם מש"ה נמצא כי כשליש מהמעסיקים (13 משיבים) אינם רואים חסרונות בהעסקת עובדים עם מוגבלות. המעסיקים שכן רואים חסרונות בהעסקת עובדים עם מש"ה העלו שלושה תחומים בהם הם רואים קושי:**
 1. העסקת עובדים עם מש"ה מצריכה יותר משאבים בעיסוק בקשיים אישיים וגילוי רגישות יתרה לבעיות אלו, קושי במתן הוראות מורכבות והטלת משימות חדשות.
 2. צורך בהתאמת משימות ליכולות, צורך רב יותר בפיקוח, וזמן למידה ארוך יותר.
 3. עובדים עם מש"ה עשויים לעשות טעויות רבות יותר מעובדים רגילים וקשה יותר להביא אותם לתפוקה מלאה.
 - **השפעת העסקת עובדים עם מש"ה על העובדים האחרים בארגון:** מרבית המעסיקים רואים השפעה חיובית על העובדים. עיקר תגובותיהם מתייחסות להיבטים של חשיפה לאוכלוסייה זו, תרומה לקהילה וקבלת האחר (16 משיבים), השפעה חיובית בעקבות הקשר לעובדים עם מש"ה (6 משיבים), וכן 6 התייחסויות נגעו להשפעה חיובית כללית. מנגד, 4 מעסיקים ציינו כי ההשפעה הינה תלויה במידת ההתאמה של העובד עם מוגבלות לעסק, כאשר התאמה פחות טובה תוביל להשפעות פחות חיוביות על העובדים האחרים, אשר נאלצים לעמוד בלחצים רבים יותר. 4 מעסיקים נוספים חשבו כי אין להעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית השפעה על שאר העובדים בארגון.
 - **השפעת העסקת עובדים עם מש"ה על הלקוחות:** מחצית מהמעסיקים אינם חושבים שלהעסקת עובדים עם מש"ה ישנה השפעה על לקוחותיהם. חלקם ציינו שאין השפעה כלל (8 משיבים) בעוד שאחרים ציינו באופן ספציפי כי לדעתם אין השפעה משום שלעובדים אין קשר ישיר עם הלקוחות או שהלקוחות אינם מגיעים למקום העבודה (11 משיבים). 16 מעסיקים נוספים (כ-42%) ציינו כי לדעתם יש להעסקת עובדים עם מש"ה השפעה חיובית על הלקוחות, כי כך הארגון נתפס באופן חיובי יותר.
 - **השפעת העסקת עובדים עם מש"ה על מיצוב הארגון:** עשרה מהמעסיקים (כ-27%) חושבים שהעסקת אנשים עם מש"ה משפיעה לחיוב על מיצוב הארגון. 19 מעסיקים אחרים (כ-51%) ציינו כי לדעתם אין השפעה על מיצוב, מתוכם 8 (כ-22%) ציינו כי זו מדיוניות החברה אך היא אינה מפורסמת ועל כן לדעתם אין לכך השפעה על המיצוב.
 - **מתן התאמות/הקלות לעובדים עם מש"ה:** מתשובות המעסיקים עולה כי ההתאמות וההקלות הרווחות הינן בעיקר בתחום שעות העבודה ותוספת הפסקות בהתאם ליכולות העובד, מתן משימות פשוטות יותר והתחשבות רבה יותר בבעיות אישיות.
 - **הכרה ומיצוי זכויות והטבות שנותנת המדינה למעסיקי אנשים עם מש"ה:** כ-43% בלבד מהמעסיקים ציינו כי הם מכירים את הטבות המדינה למעסיקים עם מש"ה, ומתוכם רק כ-35% מקבלים בפועל את ההטבות. מבין אלו שאינם מקבלים את הטבות המדינה (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. כמו כן, 16 מעסיקים שציינו כי אינם מכירים את הטבות המדינה למעסיקים עם מש"ה ציינו כי הם מעוניינים להכיר את ההטבות.

ד. מיפוי מאפיינים של רכזי תעסוקה נתמכת

- ❖ **מאפייני רקע:** מבין 31 רכזי תעסוקה נתמכת שהשתתפו במדגם, 6 הינם גברים (19%) ו-25 נשים (80%). ארבעה מהרכזים הם מהחברה הערבית (13%) והשאר מהחברה היהודית (87%). הגיל הממוצע של הרכזים הוא 37 ונע בין גילאי 25 ל-59.
- ❖ **נתוני העסקה של הרכזים:** בין רכזי התעסוקה ישנה שונות רבה הן בהיבטי ותק בעבודה עם מש"ה ובעבודה כרכזי תעסוקה נתמכת, והן בהיבטי היקף המשרה ומספר המועסקים אותם הם מלווים. בהשוואת מספר המועסקים המלווים על ידי הרכזים מהחברה הערבית לעומת החברה היהודית, נמצא כי הרכזים בחברה הערבית מלווים בממוצע יותר מועסקים (39 מועסקים בממוצע) לעומת הרכזים מהחברה היהודית (21 מועסקים בממוצע).
- ❖ **הכשרה ופיתוח מקצועי של הרכזים:** 18 מתוך 26 רכזים ציינו את מערך הקורסים כבעלי תרומה משמעותית במידה רבה או מידה רבה מאוד, להפיכת העיסוק כרכז תעסוקה נתמכת למשמעותי יותר. בנוסף, 16 מהרכזים ציינו כי הקורסים תרמו במידה רבה או במידה רבה מאוד למידת מחויבתם למקום עבודתם.
- 25 רכזים מתוך 31 ציינו כי עברו קורסים והשתלמויות בנושאי תעסוקה נתמכת, בהם קורסים מטעם העמותות והארגונים בהם הם עובדים, קורסים ייעודיים לרכזי תעסוקה נתמכת, פיתוח תכניות אישיות ועוד. מבחינת תרומת הקורסים וההשתלמויות שעברו, הרכזים ציינו תרומה חיובית ומשמעותית מאוד עבורם באופן כללי, את האפשרות ללמוד מעמיתים, להגדיר באופן ברור יותר את תפקידם ולרכוש כלים ומיומנויות אשר תורמות לשיפור המענה הניתן למקבלי השירות. במקביל, הרכזים גם פירטו על הכלים שקיבלו במסגרת הקורסים והתייחסו בעיקר לכלים פרקטיים לפתרון בעיות העולות במסגרת עבודתם ובהשמה למקומות תעסוקה, כלים להתנהלות מול מקבלי השירות והתאמת השירות אותו הם נותנים למקבלי השירות, כלים להתמודדות עם העו"ס והמעסיקים, כלים לבניית תכניות אישיות טובות יותר וידע וכלים כלליים. מנגד, הרכזים ציינו כי הכלים שהם מרגישים שחסרים להם על מנת לבצע את עבודתם הם קשיים בהתנהלות וסמכותיות מול המעסיקים, התמודדות עם אנשים עם מוגבלויות והתנהגות מאתגרת במסגרת העבודה, ידע מקצועי וכלים יישומיים רלוונטיים לעבודה כרכזי תעסוקה נתמכת כולל התאמת עבודה ליכולות המועסקים, ידע על זכויות המעסיקים כמו גם המועסקים והצורך בהגברת המשאבים המוקצים לתחום באופן כללי.
- ❖ **מידת התגמול, ההערכה ותחושת השייכות שהרכז חש בתפקידו:** מבין 25 רכזים שהתייחסו למידה בה הם מרגישים מתוגמלים בהתאם לציפיותיהם על עבודתם בהיבטי תגמול אישי, כספי ותחושת סיפוק, 10 מבין 25 רכזים ציינו כי הם אינם מרגישים מתוגמלים כראוי, בפרט אודות תחושת הפער בתגמול. כאשר 70% מהרכזים ציינו כי הם חשים פער בין התגמול מבחינת סיפוק אישי בעבודתם לבין התגמול הכספי. על אף תחושת תגמול נמוכה, מרבית הרכזים חשים כי מפגינים אליהם הערכה במידה רבה עד רבה מאוד. כמו כן, מרבית הרכזים דירגו כי מרגישים שייכים לקבוצה מקצועית העוסקת בתחום התעסוקה הנתמכת במידה רבה עד רבה מאוד. על מנת לייעל את תחושת השייכות המקצועית שלהם הרכזים ציינו צורך בהשתלמויות מקצועיות, ימי עיון נוספים והפיכת התפקיד ליוקרתי ומקצועי יותר גם בהתייחסות אגף החינוך, יצירת מערכת קשרים עם רכזי תעסוקה מחוץ לארגון לפחות ברמה האזורית והגברת

תדירות מפגשי עמיתים בתחום, הגדרת תפקיד ברורה יותר, וכן תיקון עוולות הנעשות להם בתחום השכר ותנאי ההעסקה.

מסקנות והמלצות

לאחר הצגת ממצאי הערכת תכנית "תעסוקה נתמכת", 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 קרן 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.