

🌀 **שם המחקר :** פרקטיקות של שילוב תעסוקתי: עמותות, עסקים ועובדים בעלי מוגבלות

שכלית-התפתחותית

🌀 **שנה :** 2014

🌀 **מס' קטלוגי :** 97

🌀 **שם החוקר :** ד"ר חגי כץ וד"ר עוזי ששון

🌀 **רשות מחקר :** הפקולטה לניהול ע"ש גילפורד גלייזר, אוניברסיטת בן – גוריון בנגב.

תקציר המחקר

מטרת המחקר להשפיע על שילובם של בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית במסגרות עבודה מתאימות כדי לקדם את עצמאותם הכלכלית ואת צמיחתם האישית. לשם כך, שמנו לנו למטרה לאתר ולבדוק מודלים שונים להעסקת בעלי מוגבלות השכלית-התפתחותית הפועלים בישראל, ובפרט לנתח ולהשוות את אופני העסקת אוכלוסיית היעד באמצעות ארגונים שונים על הרצף שבין ארגונים עסקיים וארגונים ללא-כוונות-רווח, ולבדוק את הרווחה האישית והתעסוקתית של בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית המועסקים בהם. המחקר מכון להביא להבנה מעמיקה יותר של החלופות הארגוניות ושל דפוסי ההעסקה לשילוב בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית הקיימים בהן מחוץ למסגרות הממשלתיות בישראל ולהבנת התועלת היחסית שהן מציעות למשולבים בהן. המחקר התבסס על שאלונים וראיונות במגוון ארגונים עסקיים, ארגוני מגזר שלישי וארגונים עסקיים-חברתיים על מנת להעריך את מאפייני האנשים בעלי המוגבלות המשולבים בארגונים אלה, ולבחון את מאפייני התעסוקה ואת איכות החיים שלהם. המידע נאסף מהנהלת הארגונים ועובדיהם ומהעובדים המשולבים עצמם. נעשה שימוש בכלים איכותניים ובכלים כמותיים פרמטריים ולא-פרמטריים על מנת לנתח את הנתונים שנאספו, לזהות דפוסי מאפיינים ולבחון קשרים בין דפוסי העסקה ודפוסי איכות חיים כללית ותעסוקתית.

ממצאי הדו"ח מעלים שתי פרספקטיבות להבנת השילוב: (1) ההשוואה שבין העמותות והמעסיקים מחד, והיחסים בין השחקנים בשדה השילוב מאידך; (2) אופי השילוב ומשמעויותיו.

השוואת השילוב בין טיפוס ארגונים שונים

נמצא כי לא היו ארגונים, שאופי פעילותם והגדרתם העצמית היו של ארגונים עסקיים-חברתיים, אשר העסיקו אנשים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית.

בחינת ההבדלים שבין עסקים ועמותות ביחס לעובדים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית העלתה תשובות מעורבות. לדוגמה, כאשר בוחנים את יחסם של עסקים ושל עמותות כספקי שירות בתחום השילוב התעסקתי, ניכר שישנה חלוקה ברורה של תפקידים בין שני סוגי הארגונים. העמותות במחקרנו לרוב מתמקדות בהכשרה ובמימון תעסוקתי, בהכנה לשוק העבודה או במתן שירותי תעסוקה לעובדים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית שלהם פוטנציאל השמה נמוך יחסית. העסקים מצידם אינם מתייחסים אל העובדים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית כאל לקוחות כי אם בעיקר כאל מועסקים, והשירות שמוענק לעובדים אלה הוא מקום העבודה בתוספת התנאים הבסיסיים הנלווים לכך, כמו הסעה, ארוחות וכד' בחלק מהעסקים. משמע, ישנה חלוקה ברורה בפלח שוק השירות לעובדים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית בין עסקים ועמותות. יחד עם זאת, יש לציין, שאף כי הן מיעוט, ישנן עמותות גם בקרב המעסיקים של עובדים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית.

כאשר משווים בין המעסיקים מן המגזר העסקי ובין המעסיקים מן המגזר השלישי על פי יחסם אל המועסקים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית כאל עובדים לא נמצאו הבדלים כלל. ארגונים חברתיים לא בהכרח מעניקים לעובדים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית תנאי עבודה טובים יותר, שכר גבוה יותר או שירות עשיר יותר. כמו-כן, לא נמצאו הבדלים שיטתיים בין המעסיקים מן המגזר העסקי ובין המעסיקים מן המגזר השלישי גם בהיבטים ערכיים יותר, כמו המניעים לשילוב, האידיאולוגיה מאחורי השילוב, ההבנה כי לשילוב יש תועלת עסקית-ארגונית והוא אינו נעשה רק "לשם שמיים", או העמדות שבוטאו כלפי השילוב בקרב העובדים מן השורה.

בסופו של דבר, השילוב של עובדים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית במקומות עבודה בשוק הפתוח הוא נדיר. ממצאינו מראים כי גם כאשר ישנו שילוב, רמת השילוב היא נמוכה, וברבים מהמקרים שילובם של עובדים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית אינו כשל של עובד רגיל מן השורה, אף לא בהיבט יחסי עובד-מעביד. בארגונים המשלבים ישנה נכונות לשלב עובדים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית, לעתים אף כאשר אין הדבר נתפס כמביא תועלת עסקית. יחד עם זאת, הנכונות מהולה בחששות רבים, המגבירים את תלות המעסיקים בעמותות המשלבות. ממצאינו מראים, שמשך החשיפה ועומק החשיפה של עובדים רגילים לעובדים בעלי מוגבלות השכלית-התפתחותית אינו משפיע על עמדותיהם.

כיצד ניתן לחולל שינוי במצב זה? המשמעויות שעולות מממצאי הניתוח הרב-משתני שערכנו הן כי ניתן לחולל שינוי בשני אפיקים: האחד הוא באמצעות הסברת התועלת העסקית של שילוב, שתגביר את היצע המעסיקים שמעוניינים מיוזמתם לשלב עובדים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית; האפיק השני והחשוב יותר הוא חשיפה והתנסות של המנהלים המיועדים לשילוב, תוך התמקדות בהיכרות התופעה של מוגבלות שכלית-התפתחותית ואופיים הנוח של הלוקים במוגבלות זו, אשר יכולה להגביר באופן משמעותי את עומק השילוב ואיכותו.

כאשר בוחנים את היחסים בין השחקנים השונים בשוק מתוך פרספקטיבה של שיתופי פעולה ולא של מתחרים עולה תמונה ברורה. ישנה מערכת יחסים מורכבת בין המעסיקים ובין העמותות העוסקות בשילוב ובהשמה של עובדים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית. מתוך הממצאים עולים יחסי כוח מורכבים, תלות הדדית ודפוסים לא-מאוזנים של שיתוף פעולה, הדומים באופן מיוחד לדפוס הגישור האסטרטגי. התמיכה שמעניקות העמודות המשולבות למעסיקים היא הכרחית במצב העניינים הנוכחי, וכוללת סל שירותים מקיף ומתמשך הכולל מיון, הכשרה, השמה, ליווי, טיפול ולפעמים גם שירותי שכר למשך כל תקופת ההעסקה. למעסיקים אין ידע, יכולת או אף עניין לבצע את הפעולות הללו, והיות שבמרבית המקרים הם גם לא יוזמים את ההעסקה של עובדים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית, הרי שללא סל השירותים הזה סביר מאוד להניח שהיקף השילוב המצומצם ממילא היה פוחת לכדי מספר אפסי. מסקנה זו מעמידה

בסימן שאלה את הרעיון ליצור מודל של העסקה ישירה שמדלגת על המע"ש. יש במודל כזה סיכון רב לפגיעה באפקטיביות של השילוב בשל השמה או הכשרה לא הולמות, או בנשירה מוגברת לאחר השילוב בשל ליווי או תמיכה בלתי מספקים. פיתוח מערכת חדשה כמו, למשל, מרכזי תמיכה לשילוב עובדים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית ברמה אזורית או ענפית, נראה מיותר ובזבזני כאשר ישנה כבר מערכת קיימת של ארגונים מקצועיים הבקיאים ומנוסים בתפקיד זה. זאת ועוד, הצעה זו תחליש את העמותות שכידוע אינן עוסקות רק בשילוב תעסוקתי של עובדים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית, כי אם גם בפעילויות נוספות לרווחת אוכלוסיית היעד, שיש בהן כדי להגביר את האמון בהן מצד עובדים בעלי מוגבלות השכלית-התפתחותית ומשפחותיהם, אמון שהוא הכרחי להצלחת תהליכי השילוב.



- [למחקר המלא](#)
- [למאגר המחקרים של קרן שלם](#)
- [למאגר כלי המחקר של קרן שלם](#)