



המוסד לביטוח לאומי

אגף השיקום

מינהל מחקר ותכנון

**שיקום אנשים עם נכויות בעזרת שירותי השמה ייחודיים:  
מחקר מעקב**

מאת

**לאה ענבר**



## פתח דבר

המוסד לביטוח לאומי הנו אחד מהארגונים העיקריים המשקמים אנשים עם נכויות. השיקום במסגרתו הוא בעיקרו שיקום מקצועי-תעסוקתי של אנשים עם נכויות ושל אלמנות במטרה לשלבם לראשונה או מחדש במעגל העבודה. לשם כך הוא נעזר לגבי חלקם בשירותי השמה המספקים שירותים שונים כמו איתור מקום עבודה, השמה במקום העבודה, ליווי ותמיכה, חיזוק מיומנויות תעסוקה, עריכת התאמות נדרשות בסביבת העבודה וכו'.

בפרסום זה נבחנה תרומת שירותי ההשמה להשתלבות של אנשים עם נכויות בעבודה. בנוסף לכך נבחנו תהליכי ההשמה מנקודת מבט של אנשי המקצוע המעורבים בהם ומנקודת מבט של מקבלי השירותים, דהיינו על פי שביעות רצונם הן מהעבודה עצמה והן מהטיפול שהם קיבלו בשירותי ההשמה.

תודתנו נתונה לד"ר נירה דנגור על תרומתה הרבה לניתוח של הממצאים. ניסיונה העשיר במחקר כמו גם בפרקטיקה הרחיבו והעמיקו את ההסברים לממצאים.

על תרומה ייחודית למחקר יבוא על התודה מר שמואל פינצ'י, מנהלו הקודם של אגף השיקום. העניין יוצא הדופן שגילה במחקר שליווה את עבודת השיקום, בא לידי ביטוי גם בתרומתו למחקר הנוכחי. תרומתו התבטאה הן בליווי השלבים המוקדמים של המחקר (בנית כלי המחקר ושלב איסוף הנתונים) והן בהערות והארות לטיוטת הדוח שסייעו להעמיד דברים על דיוקם.

עוד נודה לאנשי המקצוע בסניפי ביטוח לאומי ובשירותי ההשמה על מילוי שאלוני המחקר. אנו מודעים לנטל שהיה כרוך במילויים, אך אלמלא שיתוף הפעולה מצידם לא ניתן היה להוציא לפועל את המחקר.

תודות לגבי ברוריה סלפון המנהלת הנוכחית של אגף השיקום על שתרמה מניסיונה בתחום הפרקטיקה הטיפולית ועל הערותיה לטיוטת הדוח.

עוד נודה לגבי רבקה פריאור מנהלת אגף מחקר הגמלאות. כאיש מקצוע שלא מתחום המחקר הטיפולי, הערותיה האירו את הממצאים באור אחר מהמקובל.

לבסוף תודות לגבי מיה עורב-טל על העריכה הלשונית.

ד"ר יגאל בן שלום  
מנהל כללי



## תמצית

שיעור ההשתתפות בעבודה הוא מדד מרכזי להערכת מידת השתלבותם של אנשים בחברה, לרבות של אנשים עם נכויות, הן מבחינת מצבם הכלכלי והן מבחינת תרומתם לחברה.

על רקע השיעור הנמוך של השתלבות אנשים עם נכויות בעבודה, חשוב לבחון את תהליך ההשמה בעבודה הניתן במסגרת השיקום בביטוח לאומי, מהחשובים שבגורמים המטפלים באנשים עם נכויות במטרה לשלבם בעבודה.

ביטוח לאומי, זה כ-20 שנה, קונה שירותי השמה מספקים חיצוניים במסגרתם ניתן סל שירותים מגוון הנועד לשתי קבוצות עיקריות האחת – אלמנות/אלמנים ובעלי נכויות עם פוטנציאל לשילוב מלא בשוק העבודה בשכר מלא (פרויקט "מדריך-מאמן") והאחרת בעלי נכויות התפתחותיות או קשיים על רקע נפשי (תוכנית "נסה דרך אחרת").

המטרה העיקרית של המחקר הייתה לבחון את השתלבות המופנים לשירותי ההשמה במעגל העבודה, בעיקר בשוק החופשי. מחצית מאלה שעברו תהליך השמה בשירותי ההשמה השתלבו במעגל העבודה, בעיקר בשוק הפתוח (44%) ו-7% במסגרת מוגנת/נתמכת.

מלבד זאת נבחנה במחקר מידת שביעות רצון המופנים מתהליך ההשמה ומהעבודה בה השתלבו. הם הביעו שביעות רצון רבה **מתחום העבודה** (אם כי לא מהשכר ומהתנאים הסוציאליים). בעיקר הם הביעו שביעות רצון מהממונים במקום העבודה (90% מתוכם), כמו גם מאופי העבודה.

לעומת זאת שביעות הרצון של המופנים מהטיפול שניתן להם בשירותי ההשמה הייתה **קטנה** משביעות רצונם מתחום העבודה על מימדיו השונים (חוץ כאמור מאי שביעות רצון מהשכר ומהתנאים הסוציאליים). פחות משליש מהמופנים היו מרוצים מאוד מהטיפול שניתן להם בשירות ההשמה.

## תוכן העניינים

### עמוד

1

### מבוא

2

פרויקט "מדריך-מאמן"

2

תוכנית "נסה דרך אחרת"

3

### מתודולוגיה

3

מטרות המחקר

3

האוכלוסייה והמועד

3

כלי המחקר והמשתנים

5

מהלך המחקר

7

### ממצאים

7

פרופיל של המופנים לשירותי ההשמה

9

שיקולי הפניה לשירותי ההשמה

11

השירותים שניתנו בשירותי ההשמה

12

השתלבות בעבודה

15

אפיון המשתלבים בעבודה

17

בעיות בתחום העבודה

18

קריטריונים להתאמת מקום עבודה

20

התייחסות המעסיקים למופנים

20

השתלבות בעבודה במועד המעקב

21

שביעות רצון של המרוואיינים

22

ניתוח חד משתני

24

ההשפעה היחסית של גורמים שונים על שביעות רצון- ניתוח רב משתני

27

### סיכום

## רשימת לוחות

עמוד

7	המופנים לשירותי השמה לפי סוג שירות ההשמה ולפי מין וגיל (אחוזים)	לוח 1 :
8	המופנים לשירותי השמה לפי סוג שירות ההשמה ולפי סוג ליקוי (אחוזים)	לוח 2 :
9	השיקולים שהנחו את עובדי השיקום בהפניה לשירות ההשמה לפי סוגם (דירוג)	לוח 3 :
10	השיקולים שהנחו את עובדי השיקום בהפניה לשירות ההשמה לפי גיל המופנים ולפי שיקול עיקרי (אחוזים)	לוח 4 :
10	השיקולים שהנחו את עובדי השיקום בהפניה לשירות ההשמה לפי סוג ליקוי ולפי שיקול עיקרי (אחוזים)	לוח 5 :
11	השירותים שקיבלו המופנים לפי סוג שירות ההשמה ולפי השירות שניתן בהם (אחוזים)	לוח 6 :
12	השירותים שקיבלו המופנים לפי גיל המופנים ולפי השירות שניתן להם (אחוזים)	לוח 7 :
12	השירותים שקיבלו המופנים לפי סוג ליקוי של המופנים ולפי השירות שניתן להם (אחוזים)	לוח 8 :
14	המופנים לשירותי השמה לפי סוג שירות ההשמה ולפי השתלבות בעבודה (אחוזים)	לוח 9 :
16	המופנים לשירותי ההשמה לפי עבודה בסיום/הפסקת תהליך ההשמה ולפי מין, גיל וסוג ליקוי (אחוזים)	לוח 10 :
16	עובדים בשוק החופשי במועד סיום/הפסקת תהליך ההשמה לפי סוג שירות ההשמה ולפי מין, גיל וסוג ליקוי (אחוזים)	לוח 11 :
18	הערכת עובדי ההשמה את הבעיות שהיו למופנים בתחום העבודה לפי סוג שירות ההשמה ולפי סוג הבעיה (אחוזים)	לוח 12 :
18	הערכת עובדי ההשמה את הבעיות שהיו למופנים בתחום העבודה לפי סוג ליקוי ולפי סוג הבעיה (אחוזים)	לוח 13 :
19	הקריטריונים שלפיהם התאימו עובדי ההשמה מקום עבודה למופנים לפי דירוגיהם (אחוזים)	לוח 14 :
19	הקריטריונים העיקריים שלפיהם התאימו עובדי ההשמה מקום עבודה למופנים לפי סוג שירות ההשמה (אחוזים)	לוח 15 :
21	המרוואינים במועד המעקב לפי סוג שירות ההשמה אליו הופנו ולפי עבודה במועד המעקב (אחוזים)	לוח 16 :
21	אחוז המשתלבים במעגל העבודה בסיום/הפסקת תהליך ההשמה ובמועד המעקב (אחוזים)	לוח 17 :
23	המרוואינים לפי דירוג שביעות רצונם ולפי מדד שביעות הרצון (אחוזים)	לוח 18 :
24	מתאמים בין מדדי שביעות רצון של המרוואינים, בינם לבין עצמם	לוח 19 :
24	ניתוח גורמים של מדדי שביעות רצון - הרכב וטעינות של הגורמים	לוח 20 :
25	מודל רגרסיה להסבר השונות בשביעות רצון של המרוואינים מתחום העבודה	לוח 21 :
26	מודל רגרסיה להסבר השונות בשביעות רצון של המרוואינים מתהליך ההשמה	לוח 22 :

## רשימת תרשימים

- 6 תרשים 1 : אוכלוסיית המחקר
- 13 תרשים 2 : מופנים שעבדו בסיום/הפסקת תהליך ההשמה לפי שירותים שקיבלו ולפי סוג שירות ההשמה (אחוזים)
- 15 תרשים 3 : רמת השכר הממוצעת של העובדים במשרה מלאה בסיום/הפסקת תהליך ההשמה לפי סוג שירות ההשמה (ש"ח)
- 17 תרשים 4 : המופנים לשירותי ההשמה לפי אחוזי נכות רפואית ולפי השתלבות בעבודה במועד סיום/הפסקת תהליך ההשמה (אחוזים)
- 23 תרשים 5 : המרואינים לפי שביעות רצון מתחום העבודה ומהטיפול ולפי סוג שירותי ההשמה (אחוזים)



## מבוא<sup>1</sup>

נושא השילוב והשתתפות של אנשים עם נכויות בעבודה זוכה לאחרונה להבלטה ונידונה בפורומים מקצועיים שונים. השוואה לאוכלוסייה הרגילה מלמדת על שיעור נמוך של משתלבים בעבודה (אנשים עם מוגבלות בישראל – 2006)<sup>2</sup>. כדי להתמודד עם מציאות זו הולכים ומתגבשים בו זמנית תהליכים ופעולות להרחבה של מעגל המשתלבים בעבודה ביניהם:

1. החלה של תקנות לשכר מינימום **מותאם** ;
2. ישום של התאמת סביבת העבודה עבור אנשים עם מוגבלות ;
3. הקצאה של תקציבים לפרויקטים וליזמות בתחום התעסוקה ;
4. הקמה של מטה ברמה ממשלתית שיטפל בשילובם של אנשים עם נכויות בעבודה.

על רקע השיעור הנמוך של השתלבות אנשים עם נכויות בעבודה, חשוב לבחון את תהליך ההשמה בעבודה הניתן במסגרת השיקום בביטוח לאומי, מהחשובים שבגורמים המטפלים באנשים עם נכויות במטרה לשלבם בעבודה. שלב ההשמה בעבודה מהווה חלק מתהליך השיקום המקצועי הניתן במסגרתו, לפיו מותאמות דרישות התפקיד של מקום או תחנת עבודה מוגדרים לאפיונים הרלוונטיים והידע שצבר לקוח בתהליך השיקום. אנשי מקצוע מנהלים דיאלוג עם מעסיקים ומקומות עבודה כדי להנגיש ולהתאים אותם לצרכיו של הלקוח הנובעים מן הנכות ולתפקודו.

ביטוח לאומי, זה כ-20 שנה, קונה שירותי השמה מספקים חיצוניים במסגרתם ניתן סל שירותים בסיסי. הסל כולל זיהוי וחזוק של מיומנויות תעסוקה כתיבת קורות חיים ואופן התכוננות לריאיון במקום עבודה, איתור מעסיקים ומקומות עבודה, הכנת הנכה והמעסיק לקליטה בעבודה וכן ליווי ותמיכה בשלבי הכניסה, תוך ביצוע של התאמות נדרשות בסביבת העבודה. חלק מהמופנים מקבלים גם שירותי הכשרה פרטנית במקום העבודה שנועדו לחיזוק מיומנויות רלוונטיות לאותו מקום או תחנת עבודה. היעד בסופו של תהליך ההשמה הוא לשלב את האדם עם הנכות במקום העבודה תוך ניתוק הדרגתי של הקשר הטיפולי עמו. הוא יכול לשוב ולפנות בבקשה לקבל סיוע במציאת מקום עבודה במצבים של משבר, פיטורין, סגירת מפעל וכו'.

שירותים אלה מיועדים לשתי קבוצות עיקריות האחת – אלמנות/אלמנים ובעלי נכויות עם פוטנציאל לשילוב מלא בשוק העבודה בשכר מלא (פרויקט "מדריך-מאמן") והאחרת בעלי נכויות התפתחותיות או קשיים על רקע נפשי (תוכנית "נסה דרך אחרת").

---

1. הוכן בידי ד"ר נירה דנגור, סגנית מנהלת אגף השיקום, ביטוח לאומי.  
2. מקור: "אנשים עם מוגבלות בישראל-2006", ד"ר ד. פלדמן וד"ר א. בן אליהו (עורכים), נציבות שוויון לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים, מדינת ישראל.

## **פרויקט "מדריך-מאמן"**

פרויקט "מדריך-מאמן" מיועד לאנשים עם נכויות ולאמנות/אלמנים המוגדרים בתום תהליך השיקום המקצועי כבעלי פוטנציאל לשילוב מלא בשוק עבודה פתוח בשכר מלא (ולא פחות משכר מינימום). מדובר בקבוצת אנשים שנכותם, מחלתם או מצבם המשפחתי גרמו לשבר בהתפתחות קריירת התעסוקה שלהם. לשם שילובם בעבודה לראשונה או מחדש הם זקוקים לשירותי תיווך, התאמה ותמיכה.

השירותים במסגרת פרויקט "מדריך-מאמן" ניתנים בעיקר (אך לא רק) במסגרת של מרכזי שיקום לתקופה של עד 4 חודשים, ובמקרים מיוחדים עד ל-6 חודשים.

השמה מוצלחת במסגרת הפרויקט מוגדרת על פי :

- קליטה במקום עבודה בשוק הפתוח לתקופה של חודש אחד לפחות ;
- קבלה של שכר מינימום לפחות, כולל קבלת תנאים סוציאליים ;
- שביעות רצון של הלקוח (האדם עם הנכות).

## **תוכנית "נסה דרך אחרת"**

תוכנית "נסה דרך אחרת" משרתת בעיקר אנשים עם נכויות התפתחותיות, קוגניטיביות או חושיות וכן בעלי קשיים על רקע נפשי. מדובר בדרך כלל בנכים עם קשיי תפקוד בתחומי חיים עיקריים, קושי בטיפול אישי, למידה, חיי חברה וקהילה, תעסוקה וחיי משפחה. מאחר שכושר התעסוקה שלהם מופחת, נדרש עבורם טיפול מקצועי, תיווך והתאמה מקיפה יותר של מקום ותנאי עבודה לרמת תפקודם בחברה ובתעסוקה וזאת על מנת שיוכלו להשתלב בעבודה בשוק החופשי. הטיפול מלווה בתמיכה וליווי מתמשכים לתקופה של עד שנתיים.

השמה מוצלחת בתוכנית זו מוגדרת על פי :

- קליטה במקום העבודה בשוק הפתוח ל-3 חודשים לפחות ;
- עבודה בהיקף של 20 שעות בשבוע ויותר ;
- קבלה של שכר מינימום מותאם אך לא פחות ממחציתו ;
- שביעות רצון של הלקוח.

## מתודולוגיה

### מטרות המחקר

בחלוף למעלה משני עשורים מהעבודה שבחנה את תוכנית "נסה דרך אחרת" (ברזון ואחרים 1990)<sup>1</sup> מנקודת מבט של המשפחה והאדם הנכה, הוחלט באגף השיקום ובמינהל המחקר והתכנון של ביטוח לאומי לערוך מחקר שבו ייכללו שירותי השמה נוספים. המחקר נועד לעקוב אחר אנשים עם נכויות שהשתתפו בתוכנית "נסה דרך אחרת" או בפרויקט "מדריך-מאמן" (לרבות בתנועה הקיבוצית), החל במועד הפנייתם ועד לשנה מסיום/הפסקת תהליך ההשמה. המעקב כלל בחינה של פרמטרים אובייקטיביים וסובייקטיביים של התהליך כדלקמן:

1. השתלבות של המופנים לשירותי ההשמה במעגל העבודה, בעיקר בשוק החופשי;
2. הקשר בין השירותים שניתנו בשירותי ההשמה לבין מידת ההצלחה של תהליך ההשמה;
3. השיקולים שהנחו את עובדי השיקום בהפניית אנשים עם נכויות לשירותי ההשמה;
4. פרופיל של המופנים לשירותי ההשמה השונים;
5. מימדים של שביעות רצון המופנים מתחום העבודה ומהטיפול שניתן להם בשירותי ההשמה מיצגים את התפיסה הסובייקטיבית של הלקוח.

### האוכלוסייה והמועד

הנתונים למחקר התבססו על אוכלוסייה של אנשים עם נכויות<sup>2</sup> שהופנו בידי **עובדי שיקום בביטוח לאומי** לפרויקט "מדריך-מאמן" ולתוכנית "נסה דרך אחרת" בשנים 2003-2005 (להלן התקופה הנידונה). בנוסף התבססו הנתונים על אוכלוסית אנשים עם נכויות שהופנו בידי **גורמים קהילתיים** לשירותי ההשמה הללו (אך במימון של ביטוח לאומי). לא נכללו במחקר מי שהופנו לשירותי השמה המיועדים לבעלי ליקויים נוירופסיכולוגיים. אוכלוסיית המחקר<sup>3</sup> כללה 1,590 אנשים עם נכויות שהופנו לשירותי ההשמה הללו בידי השיקום בביטוח לאומי ובידי גורמים בקהילה (ראו תרשים 1).

### כלי מחקר והמשתתפים

הנתונים למחקר נאספו באמצעות שאלונים ומקורות דיווח מינהליים המשמשים את אגף השיקום בביטוח לאומי לניהול עבודתו השוטפת ואת מינהל המחקר והתכנון להפקת נתונים סטטיסטיים.

**1. שאלונים:** נבנו שלושה שאלונים מובנים וסגורים בעיקרם, שנועדו למילוי בידי עובדי שיקום בביטוח לאומי (שאלון הפניה) ובידי עובדי השמה בשירותי ההשמה (שאלון קליטה ושאלון

---

<sup>1</sup> מקור: ברזון, גורדון והולצמן "נסה דרך אחרת – שיקום נכים בשוק החופשי" (1990), מס' 75, המוסד לביטוח לאומי.  
<sup>2</sup> יצויין שרובם ככולם של המופנים לשירותי ההשמה היו נכים כללים דהיינו, בעלי ליקוי פיזי, נפשי או שכלי, קבוע או זמני, בשלו הם מוגבלים בתיפקודם באחד או יותר מתחומי החיים העיקריים. מיעוטם היו נפגעי עבודה או אלמנות/אלמנים.  
<sup>3</sup> בתקופה הנידונה הביטוח הלאומי הפנה 2,350 אנשים עם נכויות לכלל שירותי ההשמה (לא כולל את המקרים שהוא רק מימן).

סיום/הפסקת תהליך ההשמה). שאלון נוסף (שאלון מעקב) שימש את מינהל המחקר והתכנון לריאיון טלפוני של המופנים.

**א1. שאלון הפניה** לשירות השמה – שאותו מילא עובד השיקום בכל אחד מסניפי ביטוח לאומי בעבור האנשים עם הנכות שהופנו **על ידו** לשירות השמה כחלק מהטיפול בהם.

**א2. שאלון קליטה** בשירות השמה – שאותו מילא הגורם הקולט בשירות ההשמה בעבור אנשים עם הנכות שהופנו בידי **גורמים בקהילה** בתקופה הנידונה (חוץ ממי שהופנו בידי ביטוח לאומי).

שאלוני הפניה/קליטה כללו פרטים אישיים<sup>1</sup>: הגורם המטפל והסניף המפנה, שם ומז של המופנה, שם שירות השמה הספציפי שאליו הוא הופנה, מטרת ההפניה, רקע משפחתי וסביבתי. תעסוקת המופנה ומקצועו. מהלך האבחון והשיקום: ה"מסלול" שעבר האדם עם נכות בטרם הופנה לשירות השמה כולל תהליך אבחון (מועד, מסגרת-מקום, המלצות שניתנו בעקבות האבחון ומשך האבחון). השתתפות בתוכניות טיפול קודמות: מספרן, מהותן ואופן סיומן. שיקולי הפניה לשירות השמה ספציפי כגון: קרבה גיאוגרפית, מתן שירות מסוים וכו' נכללו בשאלון הפניה בלבד.

**ב. שאלון סיום/הפסקת תהליך ההשמה** – שאותו מילא גורם מקצועי בשירות ההשמה במועד סיום/הפסקת תהליך ההשמה בעבור כל מי שהופנה לשירות השמה, בין שסיים את התהליך ובין שהפסיקו בטרם הוא מוצה.

השאלון כלל פרטים אישיים<sup>1</sup>: שם ומז של המופנה, כתובת ומס' טלפון, גורם מפנה, סניף מפנה (בעבור מופני ביטוח לאומי) ושם שירות ההשמה. מידע על תהליך ההשמה: מועד ההפניה/קליטה, השתתפות בתהליך השמה בעבר, מועד ההתחלה של התהליך הנוכחי, קריטריונים להתאמת מקום עבודה (כגון שיתוף פעולה של הנכה, ניסיון קודם של המעסיק בהעסקת אדם עם נכות וכו'), הערכה סובייקטיבית של הגורם המקצועי בשירות ה"מפעיל" באשר למידת המוטיבציה של האדם הנכה להשתלב בעבודה, נשירה משירות ההשמה וסיבותיה, פירוט של ניסיונות ההשמה על פי משך ההעסקה בכל אחד מהם, סל שירותים הניתן למופנה, תשלום בעבור השתתפות של המופנה בשירות, מספר ימי הפעולה או מספר חודשי התשלום וגובה התשלום, מיצוי תקופת הזכאות וגורם מממן (לרוב ביטוח לאומי). כמו כן הוא כלל את תוצאות הטיפול: מועד סיום/הפסקת תהליך ההשמה, השתלבות בעבודה במועד סיום/הפסקת התוכנית, סוג העבודה/עיסוק, רמת שכר וחלקיות המשרה.

**ג. שאלון מעקב** – שימש לריאיון טלפוני של המופנה **שנה** ממועד סיום/הפסקת תהליך ההשמה או שנה מההפניה, אם הוא לא החל בתהליך ההשמה, בין שהגיע לשירות ההשמה ובין שלא.

השאלון כלל פרטים אישיים<sup>1</sup>: שם, מז של המופנה ומס' טלפון, שם שירות ההשמה, הגורם המפנה (וכן הסניף המפנה לגבי מופני ביטוח לאומי). מידע על מצב העבודה הנוכחי: עובד/לא עובד, מועד התחלת העבודה הנוכחית, היכן הוא עובד ובמה, רמת שכר וחלקיות המשרה והאם הוא עבד קודם

1. פרטים דמוגרפיים ומאפייני נכות נלקחו מקובץ הנתונים הממוחשב (ראו להלן מקורות מינהליים).

לכן מאז שסיים את הטיפול בשירות ההשמה. כמו כן השאלון כלל שאלות המתייחסות לשביעות רצון של המופנה מעיסוקו בעת הראיון ומהטיפול שניתן לו בשירות ההשמה.

**2. מקורות מינהליים:** קובץ נתונים ממוחשב בתחום השיקום המנוהל בידי ביטוח לאומי ודוחות מינהלים המופקים בידי שירותי ההשמה.

**א. קובץ נתונים ממוחשב** – תהליך השיקום של אנשים עם נכויות ואלמנות בביטוח לאומי מתועד במאגר מידע ממוחשב, שאליו מקלידים בזמן אמת עובדי שיקום בסניפים נתונים דמוגרפים ונתוני תעסוקה. נתונים אלה מתקבלים במהלך הראיון הראשוני המתבצע עמם. עוד כולל המאגר מידע על מטרות השיקום ויעדיו, תוכניות טיפול ותוצאותיהן. מאגר המידע משמש את אגף השיקום למעקב ולניהול שוטף ואת מנהל המחקר והתכנון המפיק ממנו נתונים סטטיסטיים.

**ב. דוחות מינהליים** – דוחות שנתיים המופקים בידי שירותי ההשמה וכוללים נתונים פרטניים על מסיימי תהליך השמה העובדים בשכר בשוק הפתוח ונתונים על כלל הפעילות של שירותי ההשמה.

### מהלך המחקר

הנתונים למחקר נאספו במועד ההפניה/קליטה, בסיום/הפסקת תהליך ההשמה ובמועד המעקב (ראו תרשים 1).

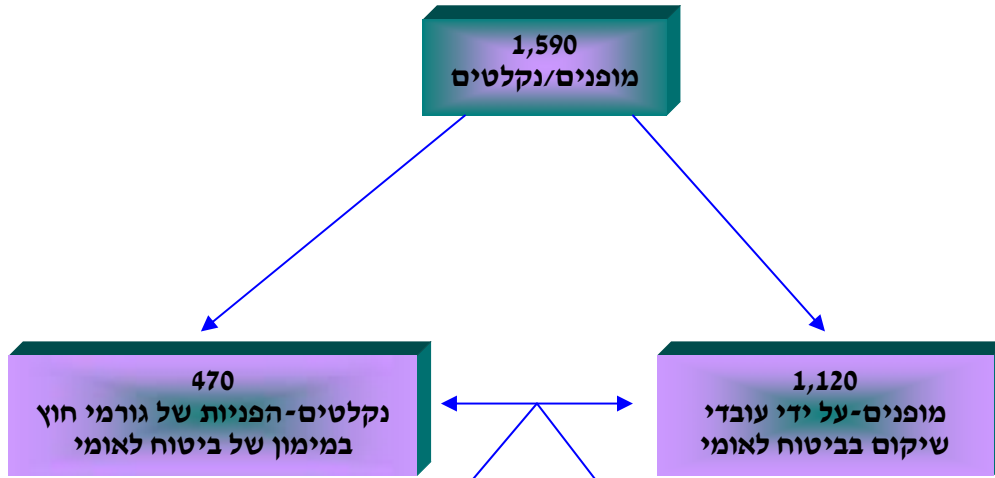
**בהפניה/קליטה** – עובדי השיקום בסניפי ביטוח לאומי מלאו שאלון הפניה על כל אחד מהמופנים על ידם לתוכנית "נסה דרך אחרת" או לפרויקט "מדריך-מאמן" במהלך התקופה הנידונה. במקביל מילאו גורמי השמה בשירותי ההשמה, שאלון קליטה בעבור כל מי שהופנה אליהם בתקופה האמורה בידי כל גורם קהילתי חוץ ממי שהופנו אליהם בידי ביטוח לאומי.

**בסיום/הפסקת** תהליך ההשמה – על סמך שאלוני ההפניה והקליטה שהתקבלו במינהל המחקר והתכנון הוכנו ונשלחו לשירותי ההשמה הרלוונטיים שאלוני סיום/הפסקת תהליך ההשמה, שנועדו למילוי בידי הגורמים הקולטים בשירותי ההשמה בעבור מסיימי/מפסיקי תהליך השמה בין שהופנו על ידי ביטוח לאומי ובין שהופנו בידי גורמים קהילתיים. השאלונים כללו פרטי זיהוי של המופנים.

**במועד המעקב** – המופנים לשירותי ההשמה רואיינו בטלפון שנה לאחר שסיימו/הפסיקו תהליך השמה או שנה לאחר ההפניה/קליטה במידה שהמופנים לשירותי ההשמה לא החלו בתהליך ההשמה, כאמור בין שהגיעו לשירות אך לא עברו בו תהליך השמה ובין שלא הגיעו.

תרשים 1: אוכלוסיית המחקר

א. מועד הפניה/קליטה



ב. מועד סיום/הפסקת תהליך ההשמה



ג. מועד המעקב



\* הופנו לשירותי השמה אך מסיבות שונות לא הגיעו אליהם או שהגיעו אך לא החלו בתהליך השמה.  
 \*\* היתר (355 מופנים) לא רואינו משום שלא אותרו.

## מ מ צ א י ם

### פרופיל של המופנים לשירותי ההשמה

בחינה של פרופיל המופנים לשירותי ההשמה התבססה על 1821 איש שעברו תהליך השמה מקרב מי שהופנו בידי ביטוח לאומי לתוכנית "נסה דרך אחרת" ולפרויקט "מדריך-מאמן" וכן מקרב הנקלטים בהם (להלן המופנים).

מלוח 1 עולה כי יותר ממחצית המופנים עברו תהליך השמה בתוכנית "נסה דרך אחרת" ו-47% עברו תהליך בפרויקט "מדריך-מאמן". שירותי השמה אלה נועדו כצפוי לאוכלוסיות שונות.

מרבית המופנים לשירותי ההשמה (62%) היו גברים בדומה לחלקם בקרב משתתפי תוכניות השיקום האחרות בביטוח לאומי, אך לתוכנית "נסה דרך אחרת" הופנו יותר נשים מגברים, 58% לעומת 50%. הסבר לממצא זה נעוץ בחלקם הקטן של נפגעי עבודה שהופנו לתוכנית "נסה דרך אחרת" בהשוואה לחלקם במופנים לפרויקט "מדריך-מאמן" (3% לעומת 16%). ככלל חלקם של נפגעי עבודה במופנים לשירותי השמה היה קטן (ראו הערה 2 בעמוד 3). רובם של נפגעי עבודה היו גברים שכן מטבע הדברים הם חשופים לפגיעה בעבודה מפאת האופי הטכני של רבים מעיסוקיהם. הסבר נוסף לממצא זה נוגע לחלקן הגדול יותר של נשים שנפגעו בנפשו או בשכלן מאשר גברים (51% לעומת 43%). הממצא נכון לפחות לגבי המופנים לשירותי ההשמה הנידונים. כפי שיוצג להלן, לתוכנית "נסה דרך אחרת" הופנו בעיקר בעלי הליקויים הללו.

### לוח 1: המופנים לשירותי השמה לפי סוג שירות ההשמה ולפי מין וגיל (אחוזים)

סוג שירות ההשמה		סך הכול		מין וגיל
"מדריך-מאמן"	"נסה דרך אחרת"	אחוזים	מספרים	
47.1	52.9	100.0	821	סך הכול
				מין:
49.8	50.2	62.3	511	גברים
42.5	57.5	37.7	310	נשים
				גיל:
33.9	66.1	36.2	297	30-18
46.3	53.7	21.9	180	40-31
52.4	47.6	23.2	190	50-41
68.5	33.5	18.7	154	65-51
42.5	34.8	37.9		ממוצע (שנים)

בחינת גיל המופנים לשירותי ההשמה השונים הצביעה על שתי מגמות הפוכות. שיעור המופנים לתוכנית "נסה דרך אחרת" היה גדול ככל שהם היו צעירים יותר בעוד שחלקם של המופנים לפרויקט "מדריך-מאמן" היה גדול יותר בקרב המבוגרים יותר. גיל המופנים לתוכנית "נסה דרך אחרת" היה אם כן קטן בממוצע מגילם של המופנים לפרויקט "מדריך-מאמן" – ב-7 שנים (35)

<sup>1</sup> הפרופיל שלהם דומה לזה של מי שהופנו לשירותי ההשמה, אך לא הגיעו או לא החלו בתהליך השמה (ראו תרשים 1). ניתן על כן לראותם כמיצגים את כלל אוכלוסית המופנים/נקלטים.

שנים לעומת 42 שנים, בהתאמה). אין תמה בכך, שהרי מרבית המופנים לתוכנית "נסה דרך אחרת" נפגעו מלידה בשכלם או בנפשם. עם הגיעם לגיל המזכה – 18 הם פנו לראשונה לביטוח לאומי לממש את זכויותיהם, לרבות את זכאותם לשיקום מקצועי.

מרבית המופנים לתוכנית "נסה דרך אחרת" היו רווקים (כ-2/3), בעוד שהמופנים לפרויקט "מדריך-מאמן" היו בעיקר נשואים. אף ממצא זה קשור לחלקם הגדול של הלוקים בנפשם או בשכלם בקרב מי שהופנו לתוכנית "נסה דרך אחרת" (ראו לוח 2). סיכוייהם להקים משפחה קטנים בהשוואה לסיכויי בעלי ליקויים פיסיים לסוגיהם. המופנים ל"נסה דרך אחרת" היו אם כן בעיקר בעלי ליקוי נפשי/שכלי, בעוד שהמופנים ל"מדריך-מאמן" היו לרוב בעלי ליקויים פיסיים (כפגיעות גפיים, מחלות פנימיות וכו').

**לוח 2: המופנים לשירותי השמה לפי סוג שירות ההשמה ולפי סוג ליקוי (אחוזים)**

סוג ליקוי	סך הכול		סוג שירות ההשמה	
	מספרים	אחוזים	"נסה דרך אחרת"	"מדריך-מאמן"
סך הכול	821	100.0	52.9	47.1
נפשי/שכלי	377	45.9	83.8	16.2
מחלות ממאירות	29	3.5	40.4	59.6
גפיים/עמוד שדרה	159	19.4	26.5	72.5
מחלות פנימיות/שיתוקים	102	12.4	32.5	67.5
לב ולחץ דם	46	5.6	14.5	85.5
ראייה ועיניים	22	2.7	36.1	63.9
שמיעה ואוזניים	57	7.0	19.0	81.0
ללא ליקוי	29	0.3	15.6	84.4

חלקם של מי שלמדו במסגרות חינוך מיוחדות היה כצפוי גדול יותר מבין המופנים לתוכנית "נסה דרך אחרת" מאשר במופנים לפרויקט "מדריך-מאמן" – 27% לעומת 3%, שהרי מרביתם כנאמר היו בעלי ליקוי נפשי/שכלי. לעומת זאת השיעור של מי שלמדו בבית ספר על יסודי מקצועי בין המופנים לפרויקט "מדריך-מאמן" היה גדול יותר מאשר בקרב המופנים לתוכנית "נסה דרך אחרת" – 40% לעומת 31%, אם כי בהבדל קטן מאשר בין מי שלמדו במסגרות המיוחדות.

שירותי השמה, בייחוד תוכנית "נסה דרך אחרת", שימשו אם כן פיתרון שיקומי בעיקר בעבור בעלי ליקוי נפשי או שכלי וכן בעבור נשים. חלקן בקרב המשתתפים בתוכנית "נסה דרך אחרת" היה גדול בהשוואה לחלקן בתוכניות שיקום אחרות בביטוח לאומי (כמחצית לעומת כשליש)<sup>1</sup>.

להלן ינותחו שיקולים נוספים שהנחו את עובדי השיקום בביטוח לאומי בהחלטתם להפנות אנשים עם נכויות לשירותי ההשמה.

<sup>1</sup> מקור: "טיפול שיקומי במסגרת אגף השיקום 2002-2004", מס' 203, מינהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי.



## שיקולי הפניה לשירותי ההשמה

השיקולים שהנחו את עובדי השיקום של המוסד לביטוח לאומי את מי להפנות לשירותי ההשמה שעמדו בפניהם ולאיזה מהם, היו בעיקרם מקצועיים כהתמחות השירות במתן טיפול מתאים למופנה והמקצועיות של הצוות הפועל בו. במידה פחותה עובדי השיקום הביאו בחשבון גם שיקולים טכניים כקרבה גיאוגרפית של השירות למקום מגוריו של המופנה (ראו לוח 3).

אף שמדובר בשירותי השמה שונים, הנותנים בעיקרו של דבר מענה לאוכלוסיות שונות, כפי שנוחת לעיל, החלטת עובדי השיקום את מי להפנות ולאן התבססה לרוב על שיקולים **דומים**, דהיינו קירבה גיאוגרפית, התמחות בטיפול המתאים למופנה, מקצועיות של הצוות וניסיון חיובי קודם בהפניה. חוץ מהאפשרות הקיימת בשירות ההשמה האפשרות לתעסוקה נתמכת. מטבע הדברים זהו שיקול רלוונטי בהפניה של אנשים עם נכויות לתוכנית "נסה דרך אחרת" יותר מאשר בהפניה לפרויקט "מדריך-מאמן". תעסוקה נתמכת משמשת את תוכנית "נסה דרך אחרת" בתום תהליך ההשמה וזאת כאשר ניסיון ההשמה בעבודה בשוק החופשי לא הצליח. זהו פתרון שיקומי בעיקר בעבור בעלי ליקוי נפשי/שכלי. בדרך כלל יכולתם לעבוד מופחתת ומצומצמת ותהליך שיקומם מחייב מעקב ותמיכה אינטנסיביים יותר וארוכי טווח משיקומם של בעלי ליקויים אחרים.

### לוח 3: השיקולים שהנחו את עובדי השיקום בהפניה לשירות ההשמה לפי סוגם (דירוג)\*

שיקול	דירוג כללי	סוג שירות ההשמה	
		"נסה דרך אחרת"	"מדריך-מאמן"
התמחות בטיפול המתאים למופנה	5.1	5.3	5.0
מקצועיות של הצוות	5.1	5.2	5.1
ניסיון חיובי קודם בהפניה	4.7	4.6	4.8
קירבה גיאוגרפית	3.5	3.3	3.7
אפשרות לתעסוקה נתמכת	2.5	3.5	1.9
אחר	2.6	3.5	2.6

\* חושב ממוצע לדירוג שנע מדרגה 1 המבטאת מתן העדר כל משקל לשיקול, לדרגה 6 המבטאת מתן משקל מכריע לשיקול.

ממצאי לוח 4 ניתן ללמוד ולהסיק כי השיקולים שהנחו את עובדי השיקום בהפניה של אנשים עם נכויות לשירותי ההשמה השתנו בהתאם לגיל המופנים. הקרבה הגיאוגרפית של שירות ההשמה למקום מגוריהם של המבוגרים שבמופנים (51-65) היה שיקול רלוונטי יותר מאשר בעבור צעירים יותר. בדומה, עובדי השיקום נתנו משקל רב יותר למקצועיותו של הצוות המקצועי בשירות ההשמה כמו גם לניסיון החיובי הקודם שהיה להם עם השירות ככול שהמופנים היו מבוגרים יותר. לעומת זאת התמחותו של שירות השמה ספציפי בטיפול המתאים למופנה היה בעל משקל גדול יותר לגבי צעירים יחסית (בני פחות מ-50) מאשר לגבי המבוגרים מכך (47% לעומת 34%).

**לוח 4: השיקולים שהנחו את עובדי השיקום בהפניה לשירות ההשמה לפי גיל המופנים ולפי שיקול עיקרי (אחוזים)**

גיל המופנים				סך הכול	שיקול עיקרי
65-51	50-41	40-31	30-18		
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	סך הכול
33.8	46.6	48.0	47.2	45.3	התמחות בטיפול המתאים למופנה
21.7	17.7	15.3	14.3	16.7	מקצועיות של הצוות
25.1	15.6	13.9	11.7	16.3	ניסיון חיובי קודם בהפניה
7.7	7.6	10.4	14.3	9.7	אפשרות לתעסוקה נתמכת
16.6	4.6	5.5	6.2	5.5	קירבה גיאוגרפית
5.8	8.0	5.9	6.2	6.4	אחר

ממצאי לוח 5 מצביעים בבירור שהתמחותו של שירות השמה בטיפול המתאים למופנה מובא יותר בחשבון לגבי בעלי ליקוי נפשי או שכלי מאשר לגבי בעלי ליקוי אחר ובייחוד אם למופנה מחלת לב, לחץ דם וכו', 50% לעומת 37%, בהתאמה. מגמה דומה ואף ביתר שאת הסתמנה בנוגע לאפשרות של שירות ההשמה להתאים למופנה תעסוקה נתמכת.

**לוח 5: השיקולים שהנחו את עובדי השיקום בהפניה לשירות ההשמה לפי סוג ליקוי ולפי שיקול עיקרי (אחוזים)**

סוג ליקוי				סך הכול	שיקול עיקרי
חوشي (ראיה/שמיעה)	גפיים/ שדרה	מחלות פיסיות	נפשי/ שכלי		
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	סך הכול
46.9	43.9	37.0	50.3	45.3	התמחות בטיפול המתאים למופנה
15.3	19.7	21.1	13.3	16.7	מקצועיות של הצוות
19.8	14.5	22.4	10.0	16.3	ניסיון חיובי קודם בהפניה
8.1	6.6	4.9	18.5	9.7	אפשרות לתעסוקה נתמכת
3.6	8.3	7.3	3.3	5.5	קירבה גיאוגרפית
6.3	7.0	7.3	4.6	6.4	אחר

לא נמצאו הבדלים בשיקולים שהנחו את עובדי השיקום בהפניה לשירותי ההשמה לפי מין המופנה. בדומה וכצפוי, נשים שהופנו לשירותי השמה קיבלו שירותים בדומה לאלו שקיבלו הגברים.

## השירותים שניתנו בשירותי ההשמה

השירותים שקיבלו מרבית המופנים למסגרות ההשמה לסוגיהן, נועדו בעיקר לסייע להם למצוא עבודה מתאימה, להכינם לקליטה בעבודה, ללוותם ולשלבם במקום העבודה, כמפורט בלוח 6. בנוסף הם קיבלו אחד או יותר מהשירותים האלה: התאמה לתפקיד בעבודה ולסביבת העבודה, הכשרה פרטנית שניתנת במקום העבודה וכן הדרכה בכתובת קורות חיים במהלך חיפוש עבודה, אם כי בשיעורים קטנים מהשירותים האחרים. בולט הנתון כי מי שעברו השמה בפרויקט "מדריך-מאמן" הונחו בכתובת קורות חיים יותר מאשר המשתתפים ב"נסה דרך אחרת". לעומת זאת הכשרה פרטנית קיבלו בעיקר מי שעברו השמה בתוכנית "נסה דרך אחרת" – אלה כאמור בעלי יכולת תעסוקתית מופחתת ומוגבלת.

**לוח 6: השירותים שקיבלו המופנים לפי סוג שירות ההשמה ולפי השירות שניתן בהם (אחוזים)\***

סוג שירות ההשמה			השירות
"מדריך-מאמן"	"נסה דרך אחרת"	סך הכול	
89.7	16.0	46.5	הנחיה לכתובת קורות חיים
100.0	94.5	97.0	איתור מעסיקים ומקומות עבודה
97.9	92.2	94.0	הכנת המופנה לקליטה בעבודה
96.0	90.3	92.8	ליווי, תמיכה ומעקב
46.7	84.4	70.1	הכשרה פרטנית במקום עבודה
69.2	72.1	71.5	התאמה לסביבת עבודה
70.2	81.8	78.1	התאמה לביצוע התפקיד בעבודה
70.7	72.8	71.8	חיזוק מיומנויות רלוונטיות למקום העבודה

\* האחוזים מתייחסים לאלה שקיבלו את השירות. המשלים ל-100 הוא אחוז המופנים שלא קיבלו את השירות.

ממצאים אלה עולים בקנה אחד הן עם הצרכים המשותפים לאוכלוסיות המופנות והן עם צורכיהן הייחודיים כפי שעולה מלוחות 7 ו-8. פירוש הדבר ש"התאמה לביצוע התפקיד בעבודה" היה השירות העיקרי שניתן למופנים בלא הבחנה בגילם ובליקוי ממנו סבל. לעומת זאת אפשר היה להבחין בהבדלים בשיעורי קבלת השירותים האחרים. מבוגרים (בגיל 51 ויותר) הונחו בכתובת קורות חיים יותר מאשר צעירים מכך. הכשרה פרטנית במקום העבודה ניתנה לצעירים יותר (בגיל 30-18) מאשר למבוגרים מכך. רובם של אלה השתלבו לראשונה במעגל העבודה.

בדומה לשיקולים שהנחו את עובדי השיקום בהפניה לשירותי ההשמה כצפוי לא נמצא הבדל בין גברים לנשים בדפוס צריכת השירותים. ככלל ניתן להצביע על כך שמרבית השירותים נצרכו יותר בידי בעלי ליקוי נפשי או שכלי.

**לוח 7: השירותים שקיבלו המופנים לפי גיל המופנים ולפי השירות שניתן להם (אחוזים)\***

גיל המופנים				השירות
65-51	50-41	40-31	30-18	
80.5	77.3	69.1	82.5	התאמה לביצוע של התפקיד בעבודה
69.1	52.5	41.9	31.3	הנחיה בכתיבת קורות חיים
64.8	59.8	62.9	80.2	הכשרה פרטנית במקום העבודה
78.3	63.2	61.5	78.2	חיזוק מיומנויות רלוונטיות למקום העבודה

\* המשלים ל-100% מיצג את אחוז המופנים שלא קיבלו את השירות.

**לוח 8: השירותים שקיבלו המופנים לפי סוג ליקוי של המופנים ולפי השירות שניתן להם (אחוזים)\***

סוג ליקוי של המופנים			השירות
פיסי	נפשי/שכלי	ללא ליקוי	
71.1	86.1	72.7	התאמה לביצוע של התפקיד בעבודה
65.8	78.3	63.6	התאמה לסביבת עבודה
75.0	18.8	50.0	הנחיה בכתיבת קורות חיים
58.9	83.2	36.4	הכשרה פרטנית במקום העבודה
67.3	76.0	55.6	חיזוק מיומנויות רלוונטיות למקום העבודה

\* המשלים ל-100% מיצג את אחוז המופנים שלא קיבלו את השירות.

השירותים שניתנו במסגרת שירותי ההשמה נועדו כאמור לשלב את המופנים לשירותי ההשמה במעגל העבודה ועולה השאלה באיזו מידה הם אכן סייעו לכך.

**השתלבות בעבודה**

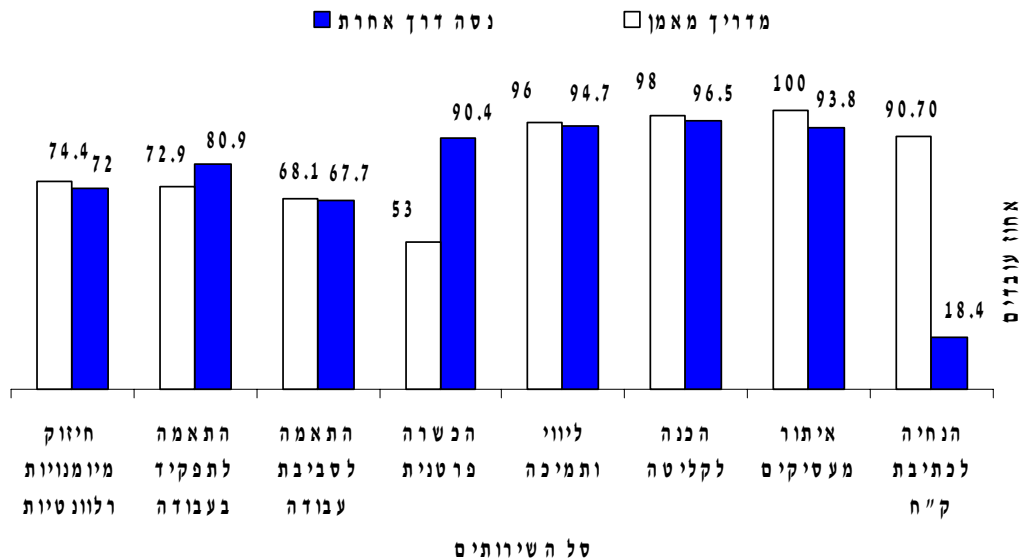
השתלבותם בעבודה של המופנים לשירותי ההשמה, נבחנה במועד סיום/הפסקת תהליך ההשמה ושנה לאחר מכן (כמוגדר לעיל בסעיף מהלך המחקר). ההשתלבות בעבודה של מי שלא החלו בתהליך ההשמה ולא קיבלו כול טיפול נבחנה שנה לאחר שעובדי השיקום הפנו אותם לשירות ההשמה.

מחצית מאלה שעברו תהליך השמה בשירותי ההשמה השתלבו במעגל העבודה, בעיקר בשוק הפתוח (44%) ו-7% במסגרת מוגנת/נתמכת (ראו לוח 9). כצפוי מסיימי תהליך השמה עבדו בשיעור גבוה יותר מאשר מי שהפסיקו אותו בטרם התהליך מוצה.

למרות שמדובר בעיקרו של דבר באוכלוסיות שונות, יש מקום להשוות את שיעורי העובדים בקרב מי שעברו השמה בפרויקט "מדריך-מאמן" לבין משתתפי תוכנית "נסה דרך אחרת", תוך התייחסות בעיקר לשונות באוכלוסיות המופנים אם כי פחות לשונות בתהליך. מי שעברו השמה במסגרת פרויקט "מדריך-מאמן" עבדו בשיעור גבוה יותר ממשתתפי תוכנית "נסה דרך אחרת", 53% לעומת 37%. יש לייחס זאת, כפי שפורט לעיל, לפרופיל השונה של המופנים לתוכנית "נסה דרך אחרת" מזה של המופנים לפרויקט "מדריך-מאמן". עוד בולט הנתון הצפוי כי מי שעברו השמה ב"נסה דרך אחרת" השתלבו יותר במסגרת מוגנת/נתמכת (11%) מאשר מי שעברו השמה בפרויקט "מדריך-מאמן".

מתרשים 2, המשווה בין עובדים שעברו השמה ב"נסה דרך אחרת" למי שעברו השמה בפרויקט "מדריך-מאמן", אפשר להסיק שסיכויי המופנים לעבוד בעיקרו של דבר לא השתנו על פי השירותים שהם קיבלו, חוץ מאשר הבדלים שנכרו ביניהם ביחס למי שהונחו בכתיבת קורות חיים (בעיקר משתתפי פרויקט "מדריך-מאמן") וביחס למי שקיבלו הכשרה פרטנית במקום העבודה (בעיקר משתתפי תוכנית "נסה דרך אחרת") (ראו לוח 6). מי שעברו השמה בפרויקט "מדריך-מאמן" הופנו לעיסוקים ברמה גבוהה יותר מהאחרים. כדי להשתלב בעיסוקים אלה הם נדרשו להציג קורות חיים.

**תרשים 2: מופנים שעבדו בסיום/הפסקת תהליך ההשמה לפי השירותים שקיבלו ולפי סוג שירות ההשמה (אחוזים)**



מרבית העובדים השתלבו במגזר הפרטי בעבודות פשוטות כפועלים בתעשייה ובמסחר או מיעוטם כמטפלים בילדים או בקשישים. כמו כן בשירותים אישיים כשירותי אירוח ואוכל. ממצאים אלה עולים בקנה אחד עם ממצאי דו"ח נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות<sup>1</sup>. במידת מה זהו

1. מקור: "אנשים עם מוגבלות בישראל-2006", ד"ר ד. פלדמן וד"ר א. בן אליהו (עורכים), נציבות שוויון לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים, מדינת ישראל.

פרדוקס לפיו אנשים עם נכויות – שלחלקם הגדול יכולת עבודה מופחתת (כזכור הללו בעיקר בעלי ליקויים נפשיים) – השתלבו במקומות עבודה הפועלים למטרות רווח. המגזר הציבורי-ממשלתי שלא פועל למטרות רווח, חסום בפניהם במידה רבה. רק בודדים השתלבו בעבודה במגזר זה.

**לוח 9: המופנים לשירותי השמה לפי סוג שירות ההשמה ולפי השתלבות בעבודה (אחוזים)**

סוג שירות ההשמה		סך הכול		השתלבות בעבודה בסיום/הפסקת תהליך ההשמה
"מדריך-מאמן"	"נסה דרך אחרת"	אחוזים	מספרים	
43.6	56.2	100.0	821	סך הכול
53.2	37.2	44.1	362	עובדים בשוק הפתוח
2.0	10.9	7.0	58	עובדים במסגרת מוגנת/נתמכת
37.1	48.4	43.4	356	לא עובדים
3.2	1.9	2.5	21	מחפשים עבודה
3.2	0.6	1.8	15	לומדים
1.2	0.9	1.1	9	מתנדבים

רמת השכר הממוצעת של מי שעבדו במשרה מלאה (כמחצית מהעובדים) הייתה נמוכה, דהיינו כ-20% השתכרו יותר משכר מינימום, אם כי לא בהרבה, כשליש השתכרו שכר מינימום (3,335 ₪) (נכון לשנים 2003-2005) ו-40% השתכרו פחות מכך. רובם של אלה שהשתכרו פחות משכר מינימום, נמצאו זכאים לקצבת נכות. יש לזכור שבפתח עומד יישום של חוק שכר מינימום מותאם שיסדיר את ההעסקה של אנשים מוגבלים בעלי כושר עבודה מוקטן בפחות משכר מינימום. השוואה לממצאי דו"ח נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (ראו שם) מלמדת על מגמה דומה, דהיינו כשני שלישים גרו במשקי בית עם הכנסה ממוצעת לנפש של פחות מ-2,000 ₪.

תרשים 3 המציג את רמת השכר של המשתלבים בעבודה במשרה מלאה, ממחיש את שכרם הנמוך עוד יותר של העובדים ממשתתפי "נסה דרך אחרת", לעומת שכרם של המשתתפים ב"מדריך-מאמן". יש לראות זאת על רקע הפחתה שחלה בשיעור מקבלי קצבה בקרב אלה שעברו השמה בפרויקט "מדריך-מאמן" יותר מאשר בקרב משתתפי תוכנית "נסה דרך אחרת". אלה האחרונים כזכור היו בעיקר בעלי ליקוי נפשי/שכלי.

**תרשים 3: רמת השכר הממוצעת של העובדים במשרה מלאה בסיום/הפסקת תהליך ההשמה לפי סוג שירות ההשמה (נח)**



**אפיון המשתלבים בעבודה**

מנתוני לוחות 10 ו-11, עולה כי סיכויי המופנים לעבוד היו קשורים במין ובגיל של המופנים וכן בסוג הליקוי.

1. כצפוי גברים עבדו בשיעור גבוה יותר מנשים (59% לעומת 41%). מגמה זאת ניכרת ביתר שאת בקרב אלה שעברו תהליך השמה בפרויקט "מדריך-מאמן" (ראו לוח 11). ניתן ליחס את הפער בשכר בין אלה שעברו תהליך השמה בפרויקט לבין מי שעברו בתוכנית "נסה דרך אחרת" (ראו תרשים 3) לחלקם הגדול של גברים שעברו השמה בפרויקט. הללו הועסקו בעיסוקים מתגמלים יותר.

2. לגיל המופנים כצפוי היה קשר לסיכוייהם להשתלב בעבודה, דהיינו עם העלייה בגילם הלך ופחת שיעור השתלבותם בעבודה. מגמה זאת ניכרת בייחוד לגבי אלה שעברו תהליך השמה בתוכנית "נסה דרך אחרת" (ראו לוח 11). יש לתלות ממצאים אלה בהרכב הגילאים השונה של המופנים. ל"נסה דרך אחרת" הופנו כאמור יותר צעירים מאשר לפרויקט "מדריך-מאמן" (ראו לוח 1). מרביתם היו בעלי ליקוי נפשי או שכלי שפנו או הופנו לשיקום בהגיעם לגיל 18.

3. יצוין שחלקם היחסי הגדול של בעלי ליקוי שכלי או נפשי בקרב המופנים לתוכנית "נסה דרך אחרת" בהשוואה לחלקם בקרב המופנים לפרויקט "מדריך-מאמן" (ראו לוח 11), התבטא בשיעורם הגבוה יותר של אלה שהשתלבו במעגל העבודה לעומת בעלי ליקויים אחרים. בקרב המופנים לפרויקט "מדריך-מאמן" לעומת זאת לא נמצאו הבדלים בין בעלי הליקויים השונים.

**לוח 10: המופנים לשירותי ההשמה לפי עבודה בסיום/הפסקת תהליך ההשמה ולפי מין, גיל וסוג ליקוי (אחוזים)**

עבודה בסיום/הפסקת תהליך ההשמה				סך הכול	אפיון
אחר	לא עובד	עובד במסגרת מוגנת	עובד בשוק החופשי		
5.5	43.4	7.0	44.1	100.0	סך הכול
					<b>מין:</b>
63.6	62.2	53.3	58.6	62.3	גברים
36.4	37.8	42.7	41.4	37.7	נשים
					<b>גיל:</b>
54.4	39.3	46.7	41.9	36.2	30-18
27.3	17.2	36.7	23.4	21.9	40-31
9.1	21.5	13.3	20.7	23.2	50-41
9.1	22.0	3.3	14.0	18.7	65-51
					<b>סוג ליקוי:</b>
-	2.8	-	2.3	2.3	ללא
18.2	50.5	90.0	44.1	45.9	נפשי/שכלי
36.4	17.3	-	21.6	19.4	גפיים/שדרה
27.2	22.2	10.0	17.2	21.5	מחלות פנימיות ואחרות
18.2	7.2	-	13.6	9.7	חושי (ראיה/ שמיעה)

**לוח 11: עובדים בשוק החופשי במועד סיום/הפסקת תהליך ההשמה לפי סוג שירות ההשמה ולפי מין, גיל וסוג ליקוי (אחוזים)**

סוג שירות ההשמה		סך הכול	אפיון
"מדריך-מאמן"	"נסה דרך אחרת"		
52.6	47.4	*44.1	
100.0	100.0	100.0	סך הכול
			<b>מין:</b>
61.1	56.0	58.6	גברים
38.9	44.0	41.4	נשים
			<b>גיל:</b>
31.0	53.2	41.9	18-30
26.6	20.2	23.4	31-40
21.2	20.2	20.7	41-50
21.2	6.4	14.0	51-65
			<b>סוג ליקוי:</b>
20.4	68.8	44.1	נפשי/שכלי
28.3	14.7	21.6	גפיים/שדרה
25.5	10.8	18.5	מחלות פנימיות
21.4	6.5	13.5	שמיעה/ אוזניים
3.5	9.0	2.3	אחר

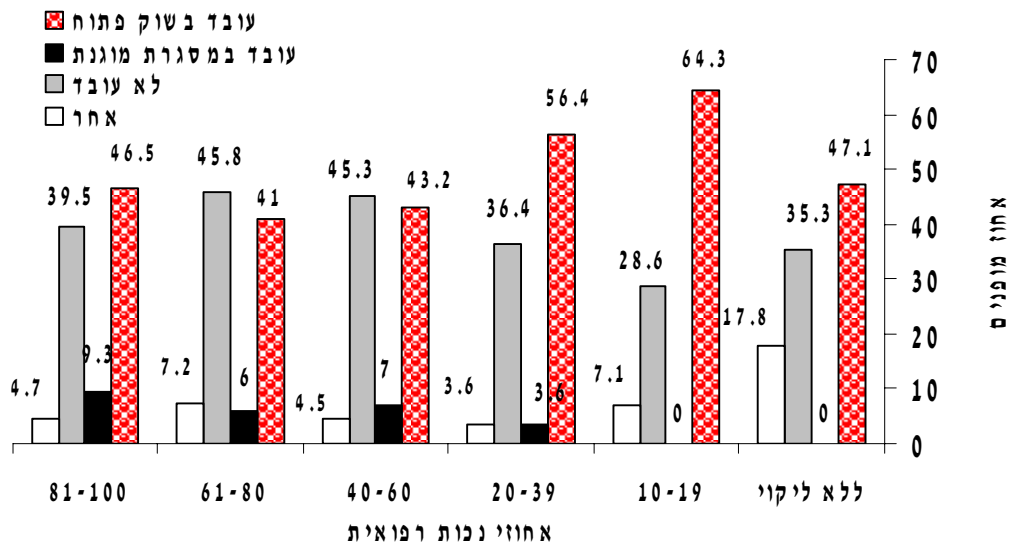
\* המשלים ל-100% מתייחס למי שעבדו במסגרת מוגנת או שהתנדבו או כלל לא עבדו (ראו לוח 10).

תרשים 4 ממחיש את שיעור העובדים הגדול למדי בקרב בעלי אחוזי נכות רפואית נמוכים (עד 39%) בהשוואה לשיעורם בין בעלי אחוזי נכות רפואית גבוהים יותר. יש לזכור שאחוזי נכות רפואית משקפים את חומרת הליקוי של הנכה. כמו כן לבעלי אחוזי נכות רפואית נמוכים יש מוטיבציה לעבוד גם משום שאינם זכאים לקצבת נכות.



יש ליחס את השיעור הגבוה למדי של מי שהשתלבו במסגרת מוגנת מקרב בעלי אחוזי נכות רפואית גבוהים בעיקר לבעלי ליקוי נפשי או שכלי. בקרב בעלי אחוזים נמוכים, שיעורם זניח אם לא אפסי. יצוין ששיעורי חולי נפש שמפסיקים לקבל קצבה או שקצבתם פוחתת הם נמוכים בהשוואה לשיעורים המקבילים בקרב בעלי ליקויים אחרים, 7% לעומת 37%, בהתאמה.

**תרשים 4: המופנים לשירותי ההשמה לפי אחוזי נכות רפואית ולפי השתלבות בעבודה במועד סיום/הפסקת תהליך ההשמה (אחוזים)**



להלן ינותחו בעיות בעבודה שהיו למופנים, להערכת עובדי ההשמה בפרויקטים השונים, בעיקר של בעלי ליקוי נפשי או שכלי.

בעיות בתחום העבודה

עובדי ההשמה העריכו שבעיות בעבודה שהיו למופנים (ראו לוח 12) היו נעוצות בעיקר בקושי שלהם להתמיד בעבודה ובקשר שלהם עם אנשי הצוות ו/או עם עמיתים במקום העבודה (36%-ו-33%, בהתאמה). הבעיות הללו היו שכיחות יותר בין המופנים ל"נסה דרך אחרת" מאשר במופנים ל"מדריך-מאמן". יוזכר שכמחצית מהמופנים לתוכנית היו בעלי ליקוי נפשי/שכלי וזה מסביר באופן לא מפתיע את הזדקקותם היתרה לעזרה בעבודה בהשוואה לאחרים (31% לעומת כ-14%).

**לוח 12: הערכת עובדי ההשמה את הבעיות שהיו למופנים בתחום העבודה לפי סוג שירות ההשמה ולפי סוג הבעיה (אחוזים)\***

סוג שירות ההשמה		סך הכול	סוג הבעיה
"מדריך-מאמן"	"נסה דרך אחרת"		
13.3	19.0	15.6	הופעה חיצונית
21.7	43.0	32.8	קשר עם עובדים אחרים
27.0	42.0	35.6	התמדה בעבודה
25.4	43.0	35.5	קשר עם אנשי צוות
16.9	30.2	24.2	עמידה בלוח זמנים
18.6	33.2	27.0	אחריות בעבודה
12.3	15.2	14.8	העדר מוטיבציה
13.6	30.8	23.1	הזדקקות לעזרה בעבודה

\* האחוזים מתייחסים למופנים אשר להערכת עובדי ההשמה הייתה להם בעיה בתחום.

ככלל יצוין שהבעיות הללו היו שכיחות יותר בקרב מי שלקו בנפשם או בשכלם (ראו לוח 13). כנגדם, לבעלי ליקוי חושי (בראייה או בשמיעה) היו פחות בעיות בתחום הרגלי העבודה מהאחרים, אם כי מטבע ליקויים וכצפוי, הייתה להם בעיה כלשהי בקשר (בתקשורת) עם קולגות ועם אנשי צוות.

**לוח 13: הערכת עובדי ההשמה את הבעיות שהיו למופנים בתחום העבודה לפי סוג ליקוי ולפי סוג הבעיה (אחוזים)**

סוג ליקוי						סך הכול	סוג הבעיה
חושי (ראייה/שמיעה)	מחלות פנימיות	גפיים/שדרה	נפשי/שכלי	ללא ליקוי*			
7.1	11.3	21.3	59.2	1.4	15.6	הופעה חיצונית	
10.5	11.2	9.8	67.8	0.7	32.8	קשר עם עובדים אחרים	
6.3	16.5	10.3	65.8	1.3	35.6	התמדה בעבודה	
10.5	11.1	11.1	66.7	0.7	35.5	קשר עם אנשי צוות	
3.9	12.8	10.8	71.6	1.0	24.2	עמידה בלוח זמנים	
4.4	18.6	6.2	70.8	-	27.0	אחריות בעבודה	
5.6	22.2	15.3	52.8	4.2	14.8	העדר מוטיבציה	
4.5	13.5	8.1	73.0	0.9	23.1	הזדקקות לעזרה בעבודה	

\*אלמנות/אלמנים.

בהתחשב בבעיות בעבודה שהיו למופנים, עובדי ההשמה התבקשו לציין את הקריטריונים שלפיהם הם התאימו להם מקום עבודה. כאמור, תהליך ההשמה הוא דיאלוג בין הלקוח-עובד ההשמה ולבין המעסיק במטרה להנגיש ולהתאים מקום עבודה לצרכי לקוח הנובעים מהנכות ומתפקודו.

**קריטריונים להתאמת מקום עבודה**

עובדי ההשמה התאימו מקום עבודה למופנים על פי **שילוב** של קריטריונים אותם הם דרגו כבעלי משקל מכריע ביותר: סוג העבודה (80%), בקשת המופנה (73%) וזמינות מקום העבודה (66%) (ראו לוח 14). לעומת זאת רק בעבור כשליש מהמופנים הם התאימו מקום עבודה על פי שכר ותנאים סוציאליים.

**לוח 14: הקריטריונים שלפיהם התאימו עובדי ההשמה מקום עבודה למופנים לפי דירוגיהם (אחוזים)**

דירוג הקריטריון				סך הכול	קריטריון
דרגה ממוצעת*	נעדר כול משקל	בעל משקל קטן מכך	בעל משקל מכריע ביותר		
5.0	-	19.7	80.3	100.0	סוג ואופי העבודה
4.7	1.0	26.3	72.7	100.0	בקשת המופנה
4.5	-	34.3	65.7	100.0	זמינות מקום העבודה
4.4	1.0	41.2	57.8	100.0	מיקום גיאוגרפי
4.6	1.6	41.8	56.6	100.0	תנאים פיסיים של מקום העבודה
4.3	4.0	38.5	57.5	100.0	מוטיבציה גבוהה של המעסיק
3.8	11.1	47.9	41.1	100.0	ניסיון של המעסיק בהעסקת נכים
3.6	5.9	55.8	38.3	100.0	ניסיון קודם של המופנה בעבודה
3.4	6.3	61.3	32.3	100.0	רמת שכר
3.2	13.5	64.1	22.4	100.0	תנאים סוציאליים

\* הדרוג נע מדרגה 1 המייצגת העדר כל משקל לקריטריון לדרגה 6 המייצגת מתן משקל מכריע לקריטריון.

בחינת הקריטריון העיקרי מבין הקריטריונים הללו (ראו לוח 15) העלתה כצפוי תמונה דומה למדי. הקריטריון העיקרי לפיו הותאם מקום עבודה לגבי כלל המופנים היה סוג העבודה. התאמת תנאים פיסיים של מקום העבודה היה הקריטריון הדומיננטי לגבי משתתפי פרויקט "מדריך-מאמן". בשל חלקם הגדול של בעלי ליקוי נפשי/שכלי בתוכנית "נסה דרך אחרת" לא מפתיע, שהתאמת מקום עבודה למשתתפים בה קשורה הייתה במידה ניכרת למוטיבציה של המעסיק להעסיקם יותר מאשר ביחס למשתתפי פרויקט "מדריך-מאמן".

**לוח 15: הקריטריונים העיקריים שלפיהם התאימו עובדי ההשמה מקום עבודה למופנים לפי סוג שירות ההשמה (אחוזים)**

סוג שירות ההשמה		סך הכול	קריטריון עיקרי
"מדריך-מאמן"	"נסה דרך אחרת"		
100.0	100.0	100.0	סך הכול
42.4	40.5	41.4	סוג העבודה
12.4	16.1	15.7	בקשת המופנה
15.8	6.3	10.5	תנאים פיסיים של מקום העבודה
4.0	14.2	9.2	מוטיבציה גבוהה של המעסיק
6.2	9.5	8.0	ניסיון של המעסיק בהעסקת נכים
4.0	4.7	4.4	מיקום גיאוגרפי
7.9	2.4	4.2	זמינות מקום העבודה
6.2	3.9	4.6	ניסיון קודם של המופנה בעבודה
1.0	1.9	1.5	רמת שכר/תנאים סוציאליים

להלן יובאו ממצאים אודות התייחסות המעסיקים למופנים, ביניהם מניעיהם לקבל את המופנים לעבודה והשינויים שהם נדרשו לערוך באופי ובסביבת העבודה כדי להתאימם לצורכי המופנים.

## התייחסות המעסיקים למופנים

עובדי ההשמה העריכו שנכונות המעסיקים לקבל את המופנים לעבודה התבססה על אחד או יותר מהשיקולים הבאים:

1. כישורי המופנים התאימו לביצוע של מטלות התפקיד.
2. שיווק יעיל של שירות ההשמה.
3. ניסיון חיובי קודם של המעסיק עם שירות ההשמה.
4. אפשרות למתן הכשרה פרטנית במקום העבודה.

מניעי המעסיקים לקבל גברים לעבודה היו דומים למדי למניעיהם לקבל נשים. בדומה, לא נמצאו הבדלים במניעיהם לקבל לעבודה מופנים עם ליקוי זה או אחר כמו גם לא על פי הגיל.

עובדי ההשמה העריכו שבמרבית המקרים (כשני שלישים) המעסיקים לא חויבו לבצע שינויים **בסביבת** העבודה. רק במקרים מועטים (7%) הם נדרשו לבצע התאמות ושינויים בסביבת העבודה ובדרך כלל היה מדובר בהסדרת מקום ישיבה המותאם לצרכיו של המופנה. בכרבע מהמקרים סביבת העבודה הייתה כבר מותאמת לצורכי המופנים. בדומה, בכשני שלישים מהמקרים המעסיקים לא נדרשו לעשות שינויים כלשהם **באופי** העבודה. בכשליש מהמקרים הם ערכו שינויים והיה מדובר בצורך להקל על עומס העבודה באמצעות חלוקת הנטל בין העובדים. רובם המכריע של המופנים (83%) קיבלו ליווי מקצועי במהלך העבודה שניתן בעיקר בידי מדריך ההשמה בשירות ובחלק קטן מהמקרים (14%) אף בידי הממונה הישיר.

בסך הכול עובדי ההשמה העריכו שמרבית המעסיקים היו מרוצים ואף מרוצים מאוד מהמופנים אליהם. רק מיעוטם (7%) לא היו מרוצים (יודגש שמדובר בהערכה של עובדי ההשמה ולא בדיווח ישיר של המעסיקים).

להלן תבחן שאלת ההתמדה של המופנים בעבודה שנה לאחר שסיימו/הפסיקו את תהליך ההשמה.

## השתלבות בעבודה במועד המעקב

47% מכלל ה-1,235 המופנים שרואיינו במועד המעקב (ראו תרשים 1) (להלן המרואיינים) עבדו שנה לאחר שסיימו/הפסיקו את תהליך ההשמה. מלוח 16 עולה כי שיעור העובדים מקרב משתתפי פרויקט "מדריך-מאמן" היה מעט יותר גבוה ממשתתפי תוכנית "נסה דרך אחרת", 44% לעומת 39%, בדומה לפער שהסתמן במועד סיום/הפסקת תהליך ההשמה.

**לוח 16: המרואיינים במועד המעקב לפי סוג שירות ההשמה אליו הופנו ולפי עבודה במועד המעקב (אחוזים)**

סוג שירות ההשמה		סך הכול	עבודה במועד המעקב
"מדריך-מאמן"	"נסה דרך אחרת"		
100.0	100.0	100.0	סך הכול
44.1	39.0	41.1	עובד
42.4	29.6	35.0	לא עובד ולא לומד
4.7	12.1	8.9	מחפש עבודה
8.8	19.3	14.0	אחר

מנתוני לוח 17 אפשר להסיק שמסיימי/מפסיקי תהליך השמה התמידו בעבודה, דהיינו כשני שלישים מתוכם המשיכו ועבדו אף שנה לאחר מכן. יתירה מכך, מעט פחות ממחציתם עבדו ברציפות מאז שסיימו/הפסיקו את תהליך ההשמה. עם זאת כחמישית הפסיקו לעבוד במועד המעקב.

**לוח 17: אחוז המשתלבים במעגל העבודה בסיום/הפסקת תהליך ההשמה ובמועד המעקב (אחוזים)**

עבודה בסיום/הפסקת תהליך ההשמה			סך הכול	עבודה במועד המעקב
לא עובד	עובד במסגרת מוגנת	עובד בשוק הפתוח		
100.0	100.0	100.0	100.0	סך הכול
18.2	48.0	66.7	41.1	עובד
45.5	12.0	17.8	35.0	לא עובד ולא לומד
9.1	16.0	7.0	8.9	מחפש עבודה
27.2	24.0	5.5	14.0	אחר

עד כה נותחו היבטים מקצועיים ופרוצדוראליים של תהליך ההשמה ושל השתלבות בעבודה מנקודת מבט של אנשי מקצוע שהיו מעורבים בתהליך. בסעיף הבא סוגיות אלה יידונו מההיבט הסובייקטיבי של המופנים, דהיינו על פי מידת שביעות רצונם.

**שביעות רצון של המרואיינים**

כאמור 1,235 מהמופנים לשירותי השמה רואינו במועד המעקב (להלן "המרואיינים"). אלה רואינו גם על מידת שביעות רצונם מהעבודה בה השתלבו בסופו של תהליך ההשמה ומהתהליך עצמו. שאלת שביעות הרצון נבחנה באמצעות ניתוח חד משתני וניתוח רב משתני.

## ניתוח חד משתני

מלוח 18 אפשר להסיק בבירור שהמרוויינים הביעו שביעות רצון רבה **מתחום העבודה** (אם כי לא מהשכר ומהתנאים הסוציאליים, כפי שיובהר להלן). בעיקר הם הביעו שביעות רצון מהממונים במקום העבודה (90% מתוכם). כך רובם המכריע (כשלושה רבעים) הביעו את רצונם להמשיך ולעבוד במקום העבודה והם אף העריכו שסיכוייהם לכך טובים. כשלושה רבעים מהמרוויינים הביעו שביעות רצון מאופי העבודה, דהיינו שביעות רצון מבחינה מקצועית, מבחינת העניין בעבודה וכו'. יתירה מכך, כמחציתם סברו ששביעות רצונם אף עלתה מאז שהם החלו לעבוד במקום העבודה. יחד עם זאת יצוין שרובם המכריע (85%) לא ציפו לקידום במקום העבודה גם אם הם העריכו כאמור שסיכוייהם להמשיך העסקתם בו היו טובים.

שביעות רצונם מהשכר ומהתנאים הסוציאליים הייתה אם כן נמוכה. מרבית המרוויינים שעבדו לא היו כל כך שבעי רצון ואף כלל לא היו שבעי רצון מרמת שכרם ולא בכדי. 42% מתוכם השתכרו עד 1,500 ₪. 40% השתכרו מעל 1,500 ₪ ועד שכר מינימום (כ-3,350 ₪) ו-18% השתכרו יותר מכך. השכר של רובם (79%) לא השתנה מאז שהם החלו לעבוד במקום העבודה הנוכחי. יש לסיג ממצא זה ולומר שכשני שלישים מהמרוויינים עבדו במשרה חלקית (בממוצע 23 שעות בשבוע) בשכר ממוצע של כ-1,500 ₪. אך גם בקרב מי שהועסקו במשרה מלאה **רק כשליש השתכרו מעל שכר מינימום**. בסך הכול ניתן להצביע על רמת שכר דומה לזו שהייתה למופנים בסיום תהליך ההשמה. וכאמור יישומו של חוק שכר מינימום מותאם יסדיר את ההעסקה של אנשים עם מוגבלויות בעלי כושר עבודה מוקטן בפחות משכר מינימום.

חוסר שביעות רצון מהתנאים הסוציאליים נבע מכך שרק כשליש מהמרוויינים קיבלו תשלום בעבור הבראה. מעט יותר משליש של העובדים היו זכאים לימי מחלה/חופשה. כשני שלישים קיבלו דמי נסיעות/אשל ואחוז נמוך מהעובדים (כחמישית) נהנו מהפרשה של המעסיק בעבור פנסיה ופחות מכך (9%) בעבור קרן השתלמות.

כרבע מהמרוויינים הביעו אי שביעות רצון מאופן הגעתם למקום העבודה, שכן אצל למעלה ממחציתם מקום העבודה היה רחוק מהבית. כמחציתם הגיעו לעבודה בתחבורה ציבורית. 14% מהם השתמשו בהסעה מטעם מקום העבודה. מיעוטם (7%) הגיעו לעבודה בדרך כלל ברגל.

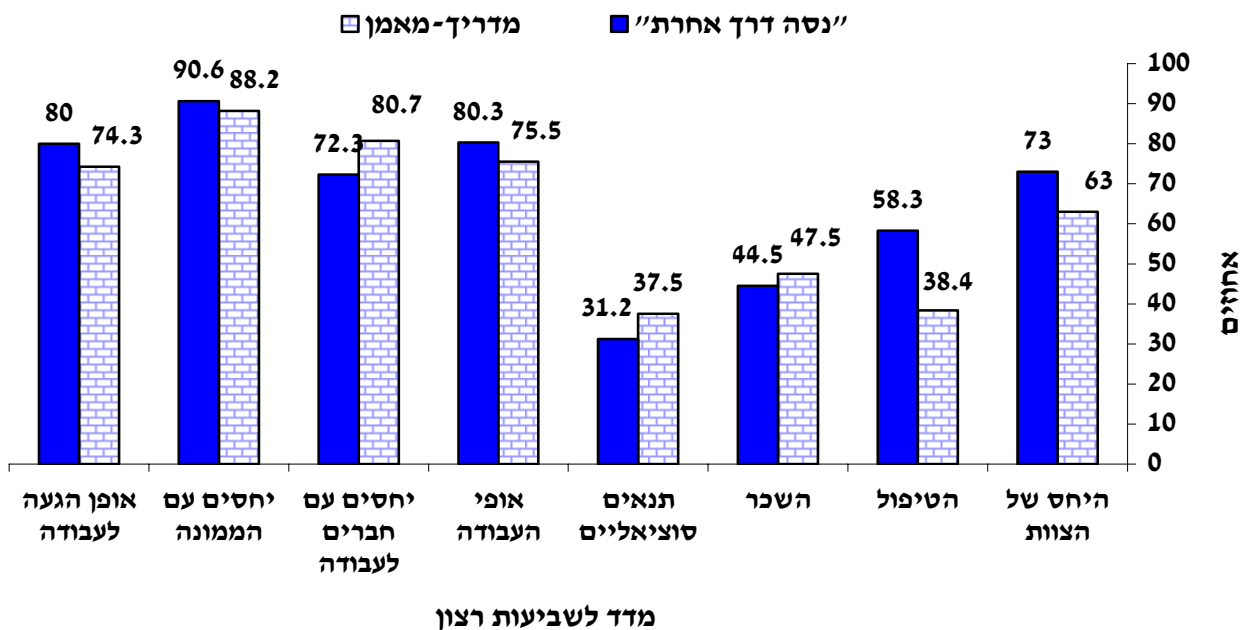
שביעות הרצון של המרוויינים **מהטיפול** שניתן להם בשירותי ההשמה הייתה **קטנה** משביעות רצונם מתחום העבודה על מימדיו השונים (חוץ מאי שביעות רצון מהשכר ומהתנאים הסוציאליים). כך כמחציתם היו מרוצים מהטיפול שניתן להם בשירות.

**לוח 18: המרואיינים לפי דירוג שביעות רצונם ולפי מדד לשביעות הרצון (אחוזים)**

שביעות הרצון	סך הכול	מרוצה/מרוצה מאוד	לא כול כך מרוצה	כלל לא מרוצה
הממונה במקום העבודה	100.0	89.6	7.7	2.7
יחסים עם חברים לעבודה	100.0	75.8	6.5	17.7
אופי העבודה	100.0	78.6	14.8	6.5
יחס של חברי הצוות	100.0	68.5	16.0	15.4
טיפול בשירות ההשמה	100.0	49.1	28.1	22.8
שכר	100.0	45.4	29.2	25.2
תנאים סוציאליים	100.0	33.7	30.2	35.9
אופן הגעה למקום העבודה	100.0	76.8	11.8	11.2

ניתן להתרשם מתרשים 5 כי בעיקרו של דבר שביעות הרצון של מי שעברו השמה בתוכנית "נסה דרך אחרת" הייתה דומה לזו של מי שעברו השמה בפרויקט "מדריך-מאמן", דהיינו במרבית מדדי שביעות הרצון לא ניכרו הבדלים גדולים ביניהם, למעט שביעות רצון רבה יותר מהטיפול שקיבלו המופנים לתוכנית "נסה דרך אחרת" בהשוואה למשתתפים בפרויקט "מדריך-מאמן", 58% לעומת 38%, בהתאמה.

**תרשים 5: המרואיינים לפי שביעות רצונם\* מתחום העבודה ומהטיפול ולפי סוג שירותי ההשמה (באחוזים)**



\* בהגדרת שבעי רצון נכללו המופנים שהיו מרוצים ואף מרוצים מאוד מהתחומים השונים.

כדי לבחון את הפרופיל של המרואיינים שהביעו שביעות רצונם מתחום העבודה ומהטיפול בהם נערך ניתוח רב משתני של מנבאי שביעות רצון.

ההשפעה היחסית של גורמים שונים על שביעות רצון – ניתוח רב משתני

חושב מודל סטטיסטי (רגרסיה לינארית בשיטת ה-stepwise) כדי לתאר את ההשפעה המשולבת של המשתנים הבלתי תלויים מין, גיל, מצב משפחתי, השכלה, אחוזי נכות רפואית, סוג ליקוי, סוג שירות השמה, אופן סיום תהליך ההשמה והשירותים השונים שניתנו, על המשתנים התלויים שביעות רצון של המרואינים מהטיפול שהם קיבלו בתהליך ההשמה ומההשתלבות בעבודה.

לנוכח המתאמים הגבוהים הקיימים בין חלק ממדדי שביעות רצון (ראו לוח 19), נערך ניתוח גורמים של המדדים (בשיטת varimax) כדי לעמוד על עולם התוכן המשותף להם.

**לוח 19: מתאמים\* בין מדדי שביעות רצון של המרואינים, בינם לבין עצמם**

מדד לשביעות רצון	1	2	3	4	5	6	7	8
1. יחס של חברי הצוות	-							
2. הטיפול שניתן בשירות ההשמה	.76	-						
3. שכר	.13	.15	-					
4. תנאים סוציאליים	*.06	*.01	.56	-				
5. אופי העבודה	.23	.25	.49	.34	-			
6. קשר עם הממונה	.16	.12	.25	.21	.36	-		
7. יחסים עם חברים לעבודה	-.04	-.06	*.06	.23	.16	-.29	-	
8. אופן הגעה למקום העבודה	-.12	-.06	*.12	*.01	-.13	*.01	-.18	-

\* מתאמים לא מובהקים.

מלוח 20 עולה שהם נחלקים לשלושה גורמים עיקריים וצפויים המסבירים יחד כ-2/3 מהשונות: הגורם הראשון כלל ארבעה פריטים שהתייחסו לשביעות רצון מתחום העבודה. הגורם השני כולל שני פריטים שהתייחסו לטיפול בשירות ההשמה. הגורם השלישי מתייחס לאופן הגעה למקום העבודה וליחסים אישיים עם חברים לעבודה. לכול אחד מהגורמים האלה חושב ציון אחד שהוא ממוצע של הפריטים שנכללו בו.

**לוח 20: ניתוח גורמים של מדדי שביעות רצון - הרכב וטעינות של הגורמים**

מדד לשביעות רצון	גורם 1	גורם 2	גורם 3
שכר	.70		
תנאים סוציאליים	.61		
אופי העבודה	.73		
קשר עם הממונה	.56		
יחס של חברי הצוות		.72	
הטיפול שניתן בשירות ההשמה		.72	
יחסים אישיים עם חברים לעבודה			.60
אופן הגעה למקום העבודה			.73

בהתאם לכך נבנו שני מודלים המייצגים את הפריטים שבחנו את שביעות רצון של המרואינים. באחד המשתנה התלוי היה שביעות רצון מהעבודה ובשני שביעות רצון מהטיפול. הקטגוריות בכול



אחד מהמשתנים הבלתי תלויים הוגדרו כמשתני דמה, לפיו ניתן הערך 1 לציון קיומה של התכונה והערך 0 להעדרה.

מלוח 21 המציג את מודל הרגרסיה להסבר השונות בשביעות הרצון של המרואיינים מתחום העבודה עולה שהוא מסביר 63% מההבדלים ביניהם. פירוש הדבר שאותרו גורמים אחדים הקשורים למשתנה התלוי.

התרומה הגדולה ביותר (19% מהשונות המוסברת), בבחינת הגורם המכריע, היה אפשר לייחס על פי המודל להיותו של המרואיין בגיל 41-50, דהיינו מרואיינים שהיו בגיל העבודה הביעו שביעות רצון מתחום העבודה יותר מהצעירים מכך ואף יותר מהמבוגרים. כפי שכבר הוצג בניתוח החד משתני שיעור העובדים הגבוה ביותר היה בקרב קבוצת גיל זו.

המשתנה השני בחשיבותו ובהפרש ניכר מהתרומה של המשתנה הראשון (תרומה של 10% לשונות המוסברת) היה היותו של המרואיין גבר. גברים גילו שביעות רצון מתחום העבודה יותר מנשים. שכרם בממוצע היה גבוה מזה של הנשים.

תרומה קטנה יותר (6%) הייתה למשתנה עבודה בסיום תהליך ההשמה בשירות ההשמה ואין בכך כדי להפתיע. מי שעובד שבע רצון יותר ממי שלא עובד.

מבין קטגוריות ההשכלה נמצא כצפוי כי לבעל השכלה אקדמאית היה יותר סיכוי להיות שבע רצון מעבודה מאשר בעלי השכלה אחרת (תרומה של 5% לשונות המוסברת). יצוין ששיעור העובדים בקרב בעלי השכלה אקדמאית היה גבוה יותר מאשר בין בעלי השכלה נמוכה מכך.

מצבו המשפחתי של המרואיין לא תרם לשביעות רצונו מתחום העבודה, אלא אם הוא נשוי. אך גם במשתנה זה מדובר בתרומה קטנה בלבד (3%). אפשר ליחס זאת לחלקם הגדול של הנשואים בבני 41-50. לבני קבוצת גיל זו היו כאמור הסיכויים הגדולים ביותר להיות שבעי רצון מתחום העבודה.

**לוח 21: מודל רגרסיה להסבר השונות בשביעות רצון של המרואיינים מתחום העבודה**

משתנה	מקדם B	מתאם R <sup>2</sup> (אחוז)
גיל 41-50	2.5	19.3
מין: גברים	1.5	10.2
עובד בסיום תהליך ההשמה	3.3	6.1
בעל השכלה אקדמאית	6.3	4.6
הכנת המשתקם לקליטה בעבודה	-1.7	4.7
למד בבי"ס מיוחד	2.3	4.4
עבר השמה בפרויקט "מדריך-מאמן"	1.6	3.8
בגיל 51-65	2.4	3.4
חולה במחלה ממארת	-3.7	3.7
נשוי	1.7	3.1
<b>אחוז השונות מוסברת</b>		<b>63.3</b>
קבוע		3.6

מלוח 22 המציג את ממצאי המודל לניבוי שביעות הרצון של המרואיינים מתהליך ההשמה שהם עברו בשירותי ההשמה ניתן ללמוד שהוא מסביר 39% מהשונות במשתנה התלוי. המשתנים שנכללו במודל על פי סדר תרומתם לשונות המוסברת במשתנה שביעות הרצון מההשמה: המרואיין בעל יותר מ-20% נכות רפואית (מקדם B בסימן שלילי) (10%); המרואיין לא עבד בסיום הטיפול (9%); למרואיין ליקוי חושי או ליקוי בגפיים (8% ו-7%, בהתאמה).

כמו כן נמצא, ובאופן לא מפתיע, שסוג שירות ההשמה הוא רלוונטי לניבוי שביעות הרצון של המרואיין מתהליך ההשמה שהוא עבר בו, אם כי ניתן היה לצפות לתרומה הגדולה יותר מ-5% להסבר השונות. למי שעברו השמה בפרויקט "מדריך-מאמן" היו סיכויים טובים יותר להיות שבעי רצון מתהליך ההשמה ממי שעברו אותו בתוכנית "נסה דרך אחרת".

**לוח 22: מודל רגרסיה להסבר השונות בשביעות רצון של המרואיינים מתהליך ההשמה**

משתנה	מקדם B	מתאם R <sup>2</sup> (אחוז)
בעל 20%-39% נכות רפואית	-1.4	10.0
לא עובד בסיום הטיפול	1.0	8.9
בעל ליקוי חושי	3.2	8.2
בעל ליקוי בגפיים	1.4	7.5
תהליך ההשמה בפרויקט "מדריך-מאמן"	1.5	4.7
<b>אחוז השונות המוסברת</b>		<b>39.3%</b>
קבוע		4.4

## סיכום

שיעור ההשתתפות בעבודה הוא מדד מרכזי להערכת מידת השתלבותם של אנשים בחברה, לרבות של אנשים עם נכויות, הן מבחינת מצבם הכלכלי והן מבחינת תרומתם לחברה.

ביטוח לאומי כאחד הגורמים המרכזיים המטפלים בשיקום אנשים עם נכויות במטרה לשלבם בעבודה על פי יכולתם התפקודית והמקצועית, נעזר לעיתים לגבי חלקם בקניית שירותי השמה מספקים חיצוניים. אלה מיועדים לשתי קבוצות עיקריות האחת – אלמנות/אלמנים ובעלי נכויות עם פוטנציאל תעסוקתי שיביאו לשילובם המלא בשוק העבודה בשכר מלא כעובדים מן המניין (שירותי פרויקט "מדריך- מאמן") והאחרת – בעלי כושר תעסוקתי על רקע של נכויות התפתחותיות או ליקויים על רקע נפשי (תוכנית "נסה דרך אחרת").

המחקר הנוכחי עקב אחר אנשים עם נכויות שהשתתפו בתוכנית "נסה דרך אחרת" או בפרויקט "מדריך- מאמן" החל ממועד הפנייתם ועד לשנה מסיום/הפסקת תהליך ההשמה. במהלך המעקב נבחנה השתלבותם במעגל העבודה כמו גם השיקולים שלפיהם עובדי השיקום הפנו אותם לשירותי ההשמה והשיקולים שלפיהם עובדי ההשמה התאימו להם תעסוקה. עוד נבחנה במחקר שביעות הרצון של המופנים מתחום העבודה ומהטיפול שהם קיבלו בשירותי ההשמה.

מהממצאים עולה כי יותר ממחצית המופנים עברו תהליך השמה בתוכנית "נסה דרך אחרת", והיו אלה בעיקר בעלי ליקוי נפשי/שכלי ואילו 47% מהמופנים עברו השמה בפרויקט "מדריך- מאמן", בעיקר בעלי ליקויים פיסיים שונים.

מחצית מהמופנים לשירותי ההשמה השתלבו בסופו של תהליך ההשמה בעבודה, מתוכם 44% בשוק החופשי ו-7% במסגרת מוגנת/נתמכת, בדומה לשיעור העובדים מבין האנשים עם הנכויות שטופלו באמצעות תוכניות שיקום אחרות בביטוח לאומי כגון על ידי קורסים מקצועיים, השכלה גבוהה וכו'. עם זאת עדין מדובר בשיעור מועסקים נמוך בהשוואה לשיעור המשתלבים בעבודה באוכלוסייה הרגילה (ראו "אנשים עם מוגבלות בישראל-2006")<sup>1</sup>.

תוכניות השיקום האחרות בביטוח לאומי יקרות יותר מאלה שניתנות במסגרת שירותי ההשמה. לנוכח שיעורי הצלחה דומים היה אולי כדאי להרחיב את מעגל הנהנים משירותי ההשמה, תוך התאמתם לאוכלוסיות נכים נוספות

רמת השכר של העובדים בסיום תהליך ההשמה הייתה נמוכה. כשליש קיבל שכר מינימום (כ-3,350 ש"ח), 40% פחות מכך ורק 20% השתכרו יותר. השכר של מי שעברו תהליך השמה בתוכנית "נסה דרך אחרת" הייה אף נמוך יותר – בכמחצית ממי שעברו תהליך השמה בפרויקט "מדריך- מאמן"

<sup>1</sup> מקור: "אנשים עם מוגבלות בישראל-2006", ד"ר ד. פלדמן וד"ר א. בן אליהו (עורכים), נציבות שוויון לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים, מדינת ישראל.

(ההשוואה התבססה על מי שעבדו במשרה מלאה). עם החלת התקנות לשכר מינימום מותאם ניתן לשפר במעט מצב זה.

יודגש שוב שמרבית העובדים השתלבו בעיסוקים עם מיומנויות פשוטות ובעיקר במגזר הפרטי. במידת מה זהו פרדוקס לפיו אנשים עם נכויות – אשר לחלקם הגדול יכולת עבודה מופחתת – השתלבו במקומות עבודה הפועלים למטרות רווח. המגזר הציבורי-ממשלתי שלא פועל למטרות רווח כמגזר הפרטי, **חסום** בפניהם במידה רבה. רק בודדים השתלבו בעבודה במגזר זה.

עוד עולה מהממצאים שסיכויי המופנים לעבוד בעיקרו של דבר לא היו קשורים לקבלת שירות זה או אחר, חוץ מאשר הסיוע בכתיבת קורות חיים שקיבלו בעיקר המופנים לפרויקט "מדריך- מאמן" וההכשרה המקצועית שניתנה בעיקר למופנים לתוכנית "נסה דרך אחרת".

למרות שמדובר בשירותי השמה הנותנים בעיקרו של דבר מענה לאוכלוסיות שונות, שיקולי עובדי השיקום בביטוח לאומי את מי להפנות לשירותי השמה ולאיזה מהם היו לרוב **דומים** (התמחות השירות במתן טיפול המתאים למופנה, מקצועיות של אנשי הצוות הפועלים בשירות ההשמה וקירבה גיאוגרפית של השירות למקום מגוריו של המופנה), חוץ מאשר השיקול "אפשרות לתעסוקה נתמכת". מטבע הדברים כאמור זהו שיקול רלוונטי בהפניה של אנשים עם נכויות לתוכנית "נסה דרך אחרת" יותר מאשר בהפניה לשירותי ההשמה האחרים שכן תעסוקה נתמכת היא פתרון שיקומי בעיקר בעבור בעלי כושר תעסוקתי מופחת.

הקריטריון העיקרי להתאמת מקום עבודה לגבי כלל מופנים התייחס לסוג העבודה. לגבי משתתפי פרויקט "מדריך- מאמן" נמצא שהקריטריון הדומיננטי והרלוונטי נגע לתנאים פיסיים הולמים של מקום העבודה. ואילו בעבור משתתפי תוכנית "נסה דרך אחרת" הקריטריון להתאמת מקום העבודה היה לכאורה לא רלוונטי. הוא נגע לנכונות של המעסיק לקבלם לעבודה. יש לזכור שרובם של המופנים לתוכנית זו היו בעלי ליקוי נפשי או שכלי. מכאן המסקנה המתבקשת שאם לאנשים עם נכויות קשה להשתלב בעבודה לבעלי ליקוי נפשי או שכלי קשה שבעתיים. עוד יצוין שנתוני השכר שהובאו לעיל מחזקים את הממצא שרק בעבור כחמישית מהמופנים הותאמה עבודה בהתחשב בשכר ובתנאים סוציאליים שהוצעו על ידי מקום העבודה.

עובדי ההשמה העריכו שלמופנים לשירותי ההשמה היו בעיות בתחום העבודה כגון יכולתם להתמיד במקום העבודה ובעיה בקשר עם עובדים אחרים ו/או עם אנשי הצוות. יחד עם זאת כאשר בוחנים את שביעות הרצון של המופנים מההשתלבות בעבודה ומתהליך ההשמה עולה שככלל הם הביעו שביעות רצון **רבה מתחום העבודה**, דהיינו מהממונים במקום העבודה ומאופי העבודה, אם כי לא מהשכר ומהתנאים הסוציאליים, וזאת בשל רמת שכר נמוכה ואי קבלת תנאים סוציאליים במרבית המקרים. כך פחות ממחציתם השתכרו מעל שכר מינימום<sup>1</sup> ולא בהרבה. רק כשליש ופחות מכך נהנו

<sup>1</sup> נתוני השכר הללו מתייחסים לשכר מעבודה במועד המעקב ולא לנתוני שכר מעבודה בסיום הטיפול, אם כי הנתונים מצביעים על מגמות דומות.

מתנאים סוציאליים, אם כי לא מכולם. ניתן היה להניח לאור השכר של העובדים שהם יביעו חוסר שביעות רצון מתחום העבודה אולם מסתבר כי למרות הכול רובם היו מרוצים.

בחינת פרופיל המופנים שהביעו שביעות רצון מתחום העבודה העלתה שמדובר בעיקר בגברים, בגילאי עבודה (41-50), באקדמאים ובמי שהיו נשואים. מטבע הדברים גם במי שסיימו את תהליך ההשמה בהצלחה.

לעומת זאת שביעות הרצון של המופנים מהטיפול שניתן להם בשירותי ההשמה הייתה **קטנה** משביעות רצונם מתחום העבודה על מימדיו השונים (חוץ כאמור מאי שביעות רצון מהשכר ומהתנאים הסוציאליים). פחות משליש מהמופנים היו מרוצים מאוד מהטיפול שניתן להם בשירות ההשמה.

המופנים שהביעו שביעות רצון מתחום הטיפול לעומת זאת היו דווקא בעלי אחוזי נכות רפואית גבוהים ואף מופנים שלא עבדו בסיום הטיפול. כמו כן כאלה שעברו השמה בפרויקט "מדריך-מאמן". כלל המשתנים הללו מסבירים רק 39% מהשונות המוסברת במידת שביעות הרצון מהטיפול. שביעות הרצון מהטיפול קשורה כנראה למשתנים נוספים שהיה מעניין לבחון לעומק ובהרחבה.

לסיום ניתן להסיק על מגמת שוויון בין גברים לנשים בהתייחסות אנשי המקצוע במרבית הסוגיות שנותחו בדוח מחקרי זה, למעט שיעור גדול של גברים שהופנו לשירותי השמה מאשר שיעור המופנות. אחרי הכול יותר גברים פונים לשיקום מקצועי-תעסוקתי.



**NATIONAL INSURANCE INSTITUTE**  
**Research and Planning Administration**

**Rehabilitation of Persons with Disabilities by Means  
of Unique Placement Services:  
A Follow-up Research**

by

**Lea Inbar**

**Jerusalem, August 2007**



## **Abstract**

The rate of work participation is a central measure for evaluating the extent of persons' integration into society – including persons with disabilities – from the points of view of both their economic situation and their contribution to society.

In view of the low work participation rate of such persons, it is important to examine the process of work placement as carried out by the rehabilitation departments of the National Insurance Institute (NII) – one of the major agencies in Israel dealing with the work integration of persons with disabilities.

For about twenty years, the NII has been purchasing a variety of placement services from outside providers, services aimed at two main groups: the first, widows, widowers and people with disabilities who have the potential to become fully integrated into the labor market, at full wages (the "counselor-trainer" project) and the second, people with developmental or severe mental disabilities (the "try another way" project).

The main goal of the present research is to examine the work integration of those who were referred by placement services, especially in the free market. It was found that half of those who underwent a process of placement by means of placement services found jobs, mainly in the open market (44%); and 7% in a sheltered or protected framework.

In addition, the research examined the extent of satisfaction of those referred by placement services with their jobs. It was found that a great deal of satisfaction was expressed regarding the field of work (but not regarding wages or social conditions). A high degree of satisfaction (90%) was expressed with the supervisors at work, as with the type of work.

On the other hand, the persons referred by placement services expressed less satisfaction with these services than they did with all aspects of their work (except for wages and social conditions), Less than a third were very satisfied with the placement services.