



מחלקת השיקום

זאגף למחקר ותכנון

**מועדון
חיפוש עבודה**

מחקר מעקב

סקר מס' 54

ירושלים, סיון התשמ"ז, יוני 1987

המוסד לביטוח לאומי

מחלקת השיקום

האגף למחקר ותכנון

מועדון חיפוש עבודה
מחקר מעקב

דליה גורדון

ירושלים, סיון התשמ"ז, יוני 1987

מ ב א

מוגשים בזאת לקורא ממצאי מעקב שנערך עם הכנסת שיטת טיפול שיקומי חדישה למחלקת השיקום של המוסד לביטוח לאומי - שיטת "מועדון חיפוש עבודה".

המחקר תוכנו, עובד וסוכם על ידי דליה גורדון, מנהלת המחלקה לגמלאות קצרות מועד באגף למחקר ותכנון.

המחקר לא יכול היה להתבצע ללא שתוף הפעולה האמיץ של חוה רוגן, מפקחת ארצית לפתוח מיומניות שיקום במחלקת השיקום אשר גם כתבה את הסקירה הספרותית.

ברצוני להודות גם לברכה בו-צבי מנהלת מחלקת שיקום ולכל עובדות השיקום שהשתתפו בסדנאות המעקב. כן יבוא על הברכה ד"ר ר. גלברט אשר הנחה והדריך את עובדות מחלקת השיקום בהפעלת השיטה.

יוסי תמיר
סמנכ"ל מחקר ותכנון

תוכן עניינים

1	ג'וב קלאב - סקירת רקע
	מועדון חפוש עבודה - סכום ומעקב
4	1. הקדמה
5	2. מערך המעקב
5	3. השגי הסדנא
6	4. תכונות העובדים מבין משתתפי הסדנאות
7	5. תכונות משתתפי הסדנאות
10	6. סכום ומסקנות
11	נספח
13	ביבליוגרפיה

ג'וב קלאב - סקירת רקע חזה רונן

כאשר אנו מדברים על שיקומו של אדם בעבודה, אנו מתכוונים שיגיע בסיומו של התהליך להשתלבות בשוק העבודה. זאת לאחר התאמה תעסוקתית טובה, בה שאיפות הפרט משולבות עד כמה שניתן עם נטיותיו, כשוריו ונסיונו האישי תוך הסתכלות והסתגלות למציאות בשוק העבודה.

קיימות כמובן דרכים שונות לבדיקת התאמתו של האיש למקצוע זה או אחר. לאימון מקצועי בסיסי ולהכשרה מקצועית. אחת הדרכים היא - הסדנא לחיפוש עבודה, שהונהגה במחלקת השקום החל ב-1983.

ראשיתו של הרעיון להכנסת השיטה, שהתפתחה בעיקר בארה"ב ובאנגליה ומופעלת היום בעוד ארצות באירופה, למחלקתנו, נבע מהעובדה, שהיה פער בין סיום תקופת האבחון וההכשרה של המטופל ובין קליטתו המעשית בשוק העבודה. כמו כן הבחנו כי יש אנשים אשר אינם יודעים כיצד לחפש עבודה. אנשים שאין בידיהם מיומנויות שיש לרוב האוכלוסייה - לחפש בעצמם - עבור עצמם. ראינו גם כי מי שהסתדר בכוחות עצמו - ביזמתו או ביזמת קרוביו - נקלט טוב יותר מאחרים, שתלו את מציאת העבודה לא בעצמם, אלא, במטפלים ובמערכת המוסדית (בשרות התעסוקה, בפקיד השקום, באישור הרופא התעשייתי וכו').

במחקרים שונים נמצא כי הדרך המסורתית לחיפוש עבודה אינה תמיד יעילה. בספרו Who is hiring who (1977) כתב R. Lathrop, כי למעשה ל-40% ממחוסרי עבודה שהשתתפו במחקר קיימים מקומות עבודה, אך מחפשי העבודה לא מצאו אותם. אחת הסיבות שהוא מצא הייתה ששיטות חיפוש העבודה היו בלתי מתאימות. R. בספרו ציין כי רק מעטים ביותר מהפונים בכתב למקומות עבודה התקבלו לראיון לצורך העסקה.

ב-1971 נמצא ב-Census bureau survey כי 65% ממחפשי העבודה חפשו עבודה פחות מ-5 שעות לשבוע ורק 6% מהמחפשים עשו זאת 26 שעות ויותר.

במחקרים שונים נמצא כי הדרך הטובה ביותר למציאת העבודה היא באמצעות קרובים ומכרים.

Azrin מצא במחקר שערך, כי 2/3 מהאנשים שעבדו, שמעו על העבודה מקרובים ומכרים. Jorgensen ועמיתיו מצאו (1968) כי 50% מהפונים לשקום מקצועי מטעם המדינה מצאו עבודה בכוחות עצמם. Corcoran מצא כי מתוך 5,000 איש שנסקרו, למרבית האנשים נודע על משרתם מקרובים וידידים. Dunn ציין כי מידת שיקומו החברתי של המוגבל וקשריו עם אנשים עובדים יכולים להשפיע ישירות על היותו מובטל או מועסק. ב-1974 בדק M.S. Granouetter איך אנשי מקצוע, טכנאים ואנשי מינהל מוצאים עבודה. הוא הגיע למסקנה כי קשרים אישיים הם המפתח למקומות העבודה הטובים ביותר. ב-1975 מצא משרד העבודה האמריקאי כי 65% ממחפשי העבודה בצווארון כחול ולבו מצאו עבודה על ידי קשרים אישיים ופניה ישירה למעבידים. כן נמצא כי מקומות עבודה פונים לעובדיהם לאיתור חברים כעובדים נוספים למפעלים. דרך המאפשרת קליטה של אנשים ללא הוצאות מיותרות של זמן וכסף לפרסומים, ראיוניים של עובדים רבים וכו' (מכון לפיריון עבודה).

כתוצאה מהמידע והממצאים שנאספו על ידי סקרים ומחקרים כגון אלו, התפתחו בשנות ה-70 שיטות המנסות לשנות את דרכי חיפוש העבודה של הנכים.

Dunn ציין את היכולת להיות בר השמה כמושפעת מ-3 גורמים:

1. השטות בהן משתמש האדם לאתור מקום העבודה.
2. שיטות של מעסיקים לבחור עובדיהם.
3. התנהגות האדם בעת ראיון הקבלה לעבודה.

גיית וויינברג פתחו תכנית הכנה ופעילות של חיפוש תעסוקה. הם פתחו חמש יחידות של תכנית הוראת חיפוש עבודה למשתקמים:

1. מציאת יתרונות וחסרונות לגבי משרה רצויה.
2. מלוי טופס בקשה להתקבל לעבודה.
3. כתיבת קיצור תולדת חיים.
4. התנהגות הולמת בשעת ראיון לעבודה.
5. חיפוש מידע נוסף בקשר למשרות פנויות.

Ston and Gebert (1979) הוכיחו כי פונים אשר קבלו הכשרה לחיפוש עבודה במשחק תפקידים הצליחו במידה רבה יותר במציאת עבודה מאלו שלא התנסו בשיטה זו וכך הוכיחו כי משחק התפקידים הוא גורם חשוב בהכנה לקליטה בעבודה.

השיטה המוכרת ביותר לשינוי התנהגות עבודה היא זו של Azrin- Job Club שיטה זו אומצה במחלקת השיקום של המוסד לביטוח לאומי. Azrin פתח שיטה מובנית מאד לצורך הקניית כלים לחיפוש עבודה. הוא התבסס בשיטתו על כמה עקרונות חשובים ביותר:

1. הוא ראה את הקבלה לעבודה כמערכת הדדית של קח ותן בין המעביד לעובד על בסיס שווה. מצב הקבלה לעבודה הוא מצב של "חילופי התנהגות" (Behavioral Exchange) של שתי סוכנויות, כאשר סוכנות אחת היא המעביד הנותן עדוד כספי מול הסוכנות השניה, מבקש העבודה, הנותן שרותיו תמורת השכר.
2. לצד המערכת הפורמלית של קבלת שכר קיימת מערכת בלתי פורמלית הנותנת תגמולים שאינם אינסטרומנטליים. זאת מאחר שבמקום העבודה, הקשר הוא לעיתים אישי וקרוב. קיימת עם המועסק יחידות אישית ואפשרות ליצירתיות ומתן חיזוקים בלתי פורמליים.
3. כפי שקיים "קח ותן" בין המעסיק למחפש העבודה, קיים אותו תהליך בשוק העבודה בין מחפש העבודה למקומות העבודה הפנויים. אנשים עובדים, מודעים ביותר לקיום מקומות עבודה חדשים, לכן, יש לפתח קשר עם אנשים עובדים.
4. Azrin ציין את ה- Job Club כרשת מידע בלתי פורמלית על מקומות עבודה. רשת בה אנשים מעבירים מידע באופן פרטי וסלקטיבי למכרים. על האנשים המשתתפים ב- Job Club לגלות את כל מקומות העבודה הפוטנציאליים ולהתקשר עם מעסיקים עם מועסקים אחרים ועם חברים, באותה מידה שהם נעזרים בפרסומים רשמיים של עבודות מצויות.
5. Azrin הדגיש כי לכל אדם יש קומבינציה של כישורים מקצועיים, אישיים וסוציאליים שהתגלו כבר בעסוקיו הקודמים (בעבודה, בחברה בתעסוקת פנאי). על האדם "לגלות" את הכשורים והמיומנויות הרלבנטיים לכל מיני סוגי עבודות ולא להגביל עצמו לסוג מסוים של משרה או לציין רק סוג מסוים של כשורים ומיומנויות.

6. Azrin ראה בחיפוש העבודה משרה מלאה, כאשר על האדם לעסוק בחיפוש העבודה לא מידי פעם אלא באופן שוטף וקבוע, מספר שעות בכל יום עד שימצא עבודה.

7. Azrin המשיג את מציאת העבודה כדרישות התנהגותיות של מכלול כשורים הניתנים ללמידה בסיטואציה לימודית מסוימת. הוא ראה את מציאת העבודה "כמכירה עצמית" ומכאן את ה-Job Club כעיצוב התנהגות לצורך מכירה זו. לדבריו, אם הלומד מוכן לשנות כמה התנהגויות וללמוד מספר טכניקות חדשות, "הקורס" למציאת עבודה יהיה אפקטיבי. רוב הכשורים הנדרשים לעבודה ניתנים ללמידה תוך כדי עבודה. לכן, אם יש לאדם תכונה מסוימת שהמעביד מחפש, הוא יוכל להשלים את שאר התכונות תוך למידה במקום.

שיטת הג'וב קלאב נוסתה בארה"ב בהצלחה רבה עם סוגי אוכלוסיות שונים: מקבלי הבטחת הכנסה, נשים ברמות נמוכות אשר לא עבדו שנים רבות וסוגי נכים שונים, כולל אנשים עם בעיות ראייה קשות ובעיות נפשיות.

יש להניח כי הצלחת השיטה נבעה לא במעט מהעובדה, שבשנות ה-70 התפתחו התנועות לזכויות האזרח המדגישות את הפרט כצרכן שרותים שונים. תנועות אלו הדגישו את זכות האזרח לדעת לבחור בין אלטרנטיבות ולהיות אחראי להחלטותיו.

במקביל לתנועות אלו התגברו גם תנועות הנכים לעצמאות "Living Independent" אשר הדגישו את זכות הנכים להחליט מה טוב עבורם ולפעול למען עצמם. כך קמו גם תנועות ליעוץ חוקי לנכים לגבי זכויותיהם, הקבוצות לעזרה עצמית "Self help" ובעיקר תנועת ה-"Self Care" המדגישה את העקרון שעל הפרט לקחת יותר אחריות על גורלו, וכי מוגבלותו של הנכה תלויה במידה רבה באישיותו ובעשייתו למען עצמו ולא דוקא במצבו הרפואי. כך שרעיון הג'וב קלאב נפל על קרקע פורייה בכך שהדגיש שעל הפרט רק ללמוד כלים מסוימים והתנהגויות מתאימות ואז יוכל לפעול למען עצמו.

לאור הצורך שהתגלה גם במחלקת השיקום של המוסד לאפשר לאנשים שנוי בדפוסי התנהגות חיפוש עבודה, מתן יותר עצמאות, בחירה, יוזמה ואחריות אישית, הוחלט לאפשר לאוכלוסיות פוננים מבקשי עבודה לרכוש כלים שיעזרו להם "למכור" את עצמם בשוק העבודה בצורה יעילה יותר.

עקרון הג'וב קלאב בנוי על עבודה קבוצתית עם מבווגרים. יחודו של המבוגר הוא במטען נסיון חיים, הצלחות וכשלונות שהיו לו בעבר. המפגש הקבוצתי מאיר מחדש בעיות בעבודה ומאפשר לו להבין דברים ולרכוש כלים שיקלו על פתרון בעיות השתלבותו המחודשת בתעסוקה.

שיטת הג'וב קלאב מופעלת היום ברוב סניפי המוסד לביטוח לאומי. עד כה הופעלו 45 סדנאות, בהשתתפות כוללת של כ-450 מבקשי עבודה (נכים ואלמנות). ככל שיטת טיפול, מתאים כלי זה לאוכלוסיית יעד מסוימת, שכן הוא נערך במסגרת קצרה, מובנית לוחצת ובקבוצה. עם זאת, הרושם המתקבל במחלקה הוא, כי זו היא שיטה המוכיחה עצמה היטב ולעתים יותר מטיפול ארוך טווח בנושא עבודה.

מועדון חפוש עבודה - סכום מעקב דליה גורדון

1. הקדמה

שיטת "מועדון חפוש עבודה" (JOB CLUBS) הינה שיטה חדשנית, שפותחה והופעלה בעקר בארה"ב, קנדה ובריטניה; מטרתה לפתח מיומנות של "מציאת עבודה" בקרב מובטלים, ובעיקר מובטלים מקבוצות פגיעות, בין היתר - נכים. נכים נוטים לעיתים, לפתח תלות בזולת והתרגלות בשליטת אנשים אחרים על גורלם. שיטה זו מיועדת לפתח בטחון עצמי, אחריות אישית ותפקוד עצמאי וכן להקנות מיומנות וכלים שיעזרו בחפוש ובמציאת עבודה ובשמירה על מקום עבודה.

השיטה מבוססת על עקרונות הפסיכולוגיה הבהביוויסטית המאמינה בהקניית הרגלים ושנוי דרכי התנהגות על ידי חזוקים ופתרון בעיות של "כאן" ו"עכשו" מבלי להכנס להקשרים המוקדמים של הבעיות הללו.

שיטת טיפול זו אומצה על ידי מחלקת השיקום של המוסד לביטוח לאומי באביב 1983. תחילה נעשו שני נסיונות (בסניפים רמת-גן וירושלים) של סדנאות חיפוש עבודה על ידי מנחה מן החוץ - ד"ר רפי גלברט. נסיונות אלה הוכתרו בהצלחה, להערכת פקידי השיקום המטפלים, ועל כן הוחלט לאמץ את השיטה כתהליך טיפולי קבוע בחלקה, לאותם נכים הנמצאים בטיפולה שימצאו מתאימים לכך. לצורך כך, הוכשרו פקידי שיקום מעובדי המחלקה כמנחי סדנאות לחיפוש עבודה. בתהליך זה נלמדו לקחים ונעשו התאמות של השיטה לאוכלוסית הנכים המטופלת על ידי מחלקת השיקום של המוסד.

התכנית שנקבעה כללה בדרך כלל 10 ימים רצופים אינטנסיביים ביותר. התכנים שהועברו כללו - הכנה בתחומי קומוניקציה שונים, קבלת אינפורמציה על שוק העבודה בדרכים שונות ועל מגוון רב ככל האפשר של אפשרויות, וכן תורגלה כניסה לשוק העבודה.

השיטות שננקטו כללו: דינמיקה קבוצתית, הרצאות, משחקי תפקיד, שיחות, דיונים וסרטטים; כן בוצעו התקשרויות טלפוניות וראיון מעסיקים פוטנציאליים אמיתיים. במשחקי התפקידים נעשה שמוש בוידאו במעגל סגור - ולכך היתה השפעה מרשימה ביותר הן לדעת המנחים והמטפלים והן לדעת המשתתפים. (תאור מפורט של התכנים שהועברו בסדנא יום אחר יום ראה "ספורו של תיק" בנושא זה שיצא לאור על ידי מחלקת השיקום של המוסד).

לסדנאות יועדו בדרך כלל משתקמים שהיתה להם מוטיבציה-לפחות מוצהרת מלולית - לעבודה, שהיה להם כוון תעסוקתי, שאינם חולי נפש ושהיתה להם השכלה מינימלית.

במאי 1983 נערך המחזור הראשון של סדנאות חפוש עבודה במחלקה ב-7 סניפים: רמלה, צפת, רחובות, נצרת, באר-שבע, חיפה ופתח-תקוה. בחודשים נובמבר-דצמבר 1983 בוצעו סדנאות נוספות, בסניפים: ירושלים, באר-שבע, רחובות וקריות. ובמרץ-יוני 1984 נערכו סדנאות בסניפי רמלה ופתח-תקוה. על מנת שנתן יהיה להפיק לקחים נוספים, מבוססים ככל האפשר על נתונים אובייקטיביים, בנוסף להתרשמויות והערכות העובדים והמנחים, לוו הסדנאות הראשונות הללו על ידי מעקב מחקרי.

בסך הכל השתתפו בסדנאות המעקב 122 איש, ולהלן הממצאים העקריים לגביהן.

2. מערך המעקב

נתוני המעקב המחקרי באו מ-4 מקורות:

1. כל משתתפי הסדנאות מלאו "שאלון למועמד" לפני פתיחת הסדנא. השאלון הקצר, כלל מספר שאלות על ההעדפה המקצועית של המועמד ונסיונו בחפוש עבודה.
 2. עבור כל משתתף מלא העובד המטפל "שאלון למפנה מועמד לסדנא" שכלל נושאים דומים - מנקודת המבט של המטפל.
 3. עבור כל משתתף נמצא "שאלון אבחון" הממלא לכל משתקם במוסד לביטוח לאומי, והכולל פרטים רבים ומגוונים על השכלת המשתקם, היסטוריה תעסוקתית שלו, פרטי הפגיעה, שאיפות תעסוקתיות, שירות בצה"ל וכד'.
 4. לאחר סיום הסדנא נערכו מעקבים אחר המשתתפים. עבור כל משתתף סופקה על ידי העובדים המטפלים אינפורמציה על חפוש עבודה, מציאת עבודה ושמירה על העבודה, ובאם אלה לא קרו - על הסיבות לכך.
- מעקב ראשון נערך כחודש לאחר סיום הסדנא. מעקב שני נערך 6 חודשים לאחר הראשון, והמעקב השלישי והאחרון - כשנה לאחר סיום הסדנא. נתוני המעקב קימים לגבי 122 איש. הנתונים המפורטים קיימים לגבי 100 איש, אשר הלוחות שבנספח מתייחסים אליהם.

3. השגי הסדנא

3.1. תחושת מנחי הסדנא

אחד ההשגים החשובים שהושגו בסדנא היה יצירת נכונות לקבלת אחריות. המשתתפים הובאו לקבלת החלטות על גורלם, הפחיתו התלות בזולת ורכשו בטחון עצמי. הם למדו - לפי התרשמות המנחים - להציג עצמם באופן חיובי ולהמנע מהנטיה להסביר כל כשלוך על ידי הנכות. כן למדו המשתתפים על כוונת תעסוקה שלא חשבו עליהם קודם.

3.2. חפוש עבודה

במשך הסדנאות ובעקבותיהן רוב האנשים שהשתתפו בסדנאות חפשו עבודה בכוחות עצמם. במקרים אחדים הם נעזרו גם בפקידי שקום ורק במקרים בודדים - לא הפיקו תועלת מהסדנאות. למעשה - זו היתה המטרה העיקרית של הסדנא: ללמוד טכניקות חפוש עבודה וליצור אצל המשתתפים מספיק בטחון עצמי על מנת לממשן. נכים שלא נקלטו בעבודה בעקבות הסדנאות, חזרו (בחלקם) לטפול השגרתי במחלקת השיקום.

3.3. עבודה

שיעור ההשמה בעבודה בעקבות הסדנאות, היינו, לאחר 10 ימי למידה בלבד, אם כי אנטנסייביים ביותר, היה גבוה למדי בהשוואה לכלל מסיימי טיפול שיקומי במחלקה: כשנה לאחר סיום הסדנאות עבדו 50% (61 איש) מכלל 122 משתתפי הסדנאות שהשתתפו במעקב. עוד 7% (8 איש) למדו - לקראת שילובם בעבודה: 39% (48 איש) לא עבדו, 1 היה בחו"ל, 1 נפטר ולגבי 3 לא ניתן היה ליצור קשר על מנת לברר עיסוקם.

בין כלל מסיימי טיפול שיקומי במחלקה שיעור העובדים באותה תקופה היה 38%.

כאמור הטיפול באמצעות הסדנאות לחיפוש עבודה היה אחד משיטות הטיפול השונות והמגוונות המשמשות את עובדי השיקום במחלקת השיקום של המוסד לביטוח לאומי.

על מנת לקבל קני מידה לגבי ההצלחה היחסית של שיטה זו, הושגו תכונות בוגרי הסדנאות לתכונות כלל מסיימי טיפול שיקומי במחלקה. הנתונים לגבי כלל מסיימי הטיפול השיקומי במחלקה התקבלו מחזור המערך השוטף המתנהל מזה מספר שנים באגף למחקר ותכנון. מערך זה מתבסס על שאלונים אחידים אותם ממלאים פקידי השיקום המטפלים בנכים בעת התחלת הטיפול (שאלון אבחון) במהלכו ובעת סיומו (שאלון מעקב/סיום טיפול). נתונים נמקב שוטף זה סוכמו ופורסמו (ראה רשימת פרסומי האגף למחקר ותכנון של המוסד).

להשוואה זו בין בוגרי הסדנאות לכלל מסיימי הטיפול במחלקה יש להתייחס בזהירות, משום שאם בין כלל מסיימי הטיפול במחלקה הנתונים מתבססים על כ-5,000 איש, הנתונים על מסיימי הסדנאות מתבססים על 122 איש בלבד, כאמור, ועל כן נתונים אלה עלולים להיות מקריים.

כאמור לעיל, בהשוואה לכלל המטופלים על ידי מחלקת השיקום אחוז גבוה יותר מבין משתתפי הסדנאות השתלב בעבודה בעת סיום הטיפול: 44% עבדו בעת סיום הסדנא ו-50% עבדו שנה לאחר מכן, בהשוואה ל-38% שעבדו בעת סיום הטיפול השיקומי הרגיל מבין כלל מסיימי טיפול שיקומי רגיל במחלקה(1).

בין משתתפי הסדנאות כמו בין כלל מסיימי הטיפול השיקומי ובהבדל אף מודגש יותר, נפגעי עבודה עבדו בשיעור גבוה מהנכים הכלליים, הן בסיום הסדנא והן שנה לאחר מכן, ובין הנכים הכלליים - הנפגעים מלידה או בילדות עבדו בשיעור גבוה מהיתר.

מי שהמשיכו לעבוד מיד לאחר הפגיעה שגרמה לנכותם עבדו בשיעור גבוה מהאחרים לאחר סיום הסדנא. גם בין כלל מסיימי הטיפול השיקומי במחלקה - אלה עבדו בשיעור גבוה מן האחרים. אך לאחר שנה - הבדל זה לא נמצא בין מסיימי הסדנאות. ואילו עבודה לפני פגיעה - לא השפיעה כלל על שיעור העובדים בסיום הטיפול - לא בין מסיימי הסדנאות ולא בין היתר.

משתנה נוסף שנמצא קשור בשיעור עובדים גבוה יחסית, הן בין מסיימי הסדנאות והן בין כלל מסיימי טיפול שיקומי במחלקה היה "יזמת הפניה". המשתקמים נשאלו בעת ראיון האבחון של מי היתה יזמת הפניה למחלקה. נמצא כי, מי שיזמת הפניה למחלקת השיקום היתה שלהם - עבדו בשיעור גבוה מהאחרים. כמו כן נמצא כי מי שציפו להקלט בלימודים בעת פניהם לשיקום עבדו גם הם בשיעור גבוה מהיתר בעת סיום הסדנא, כמו לגבי כלל מסיימי הטיפול השיקומי.

מי ששרתו בצה"ל עבדו בשיעור גבוה מהאחרים, גם זאת - בין משתתפי הסדנאות כמו בין כלל מסיימי הטיפול, אם כי שנה לאחר סיום הסדנא - השרות בצה"ל לא השפיע על שיעור העובדים.

משתתפי הסדנאות היו שונים מכלל מסיימי הטיפול בכך, שאם כי בסיום הסדנא הגברים עבדו בשיעור גבוה מהנשים כמו בין כלל מסיימי הטיפול, לאחר שנה, שיעור הנשים שעבדו היה גבוה מזה של הגברים. יתכן שהן מתמידות יותר בעבודה אם כבר השתלבו בה, וזה מסביר אולי מדוע לאחר שנה לא נמצא קשר בין השרות בצה"ל להתמדה בעבודה.

(1) ראה: דליה גורדון "שיקום נכים - תכונות מסיימי טיפול שקומי 1983". המוסד לביטוח לאומי, אגף מחקר ותכנון. סקר מספר 47.

הרווקים עבדו בשיעור דומה לנשואים בעת סיום הסדנא, שלא כמו בין כלל מסיימי טיפול שיקומי, ביניהם הנשואים עבדו בשיעור גבוה יותר; לאחר שנה ההבדל אף בלט יותר: הרווקים עבדו בשיעור גבוה מהנשואים. יתכן שהבדלים אלה בשיעורי העובדים מוסברים על ידי שיעור גבוה יחסית של נכים מלידה או מילדות בין משתתפי הסדנא, שזה להם הטיפול השיקומי הראשון. בעוד שבין יתר המשתקמים נכללים גם חוזרים לטיפול, שנסיונות שיקום קודמים שלהם - נכשלו.

הבדל נוסף בין מסיימי הסדנאות לכלל מסיימי טיפול שיקומי היה, שרמת ההשכלה לא קבעה באופן בולט את שיעור העובדים בין מסיימי הסדנאות, שלא כמו בין כלל מסיימי הטיפול. וכן המבוגרים יחסית עבדו בשיעור גבוה בעת סיום הסדנא ואילו שנה לאחר מכן - הצעירים הם שהתמידו בעבודה. בין כלל מסיימי הטיפול - בני גילאי הביניים עבדו בשיעור הגבוה ביותר. יתכן שממצאים אלה קשורים בהומוגניות הגדולה יותר, יחסית, בין משתתפי הסדנאות בתכונות אלה.

ההבדל הבולט ביותר בין משתתפי הסדנאות לכלל מסיימי הטיפול השיקומי היה בכך, שמשך הזמן שהמשתקמים לא עבדו לפני בואם למחלקה - שהיה המשתנה החשוב ביותר בקביעת שיעור העובדים בסיום הטיפול בין כלל מסיימי הטיפול - לא השפיע כלל על שיעור העובדים בין משתתפי הסדנאות, לא בעת סיומן ולא שנה לאחר מכן. יותר מכך: גם משך האבטלה לפני הסדנא, כלומר, לאחר התחלת הטיפול הרגיל במחלקה - לא השפיע במיוחד על שיעור העובדים בסיומה.

5. תכונות משתתפי הסדנאות

5.1 תכונות כלליות

קבוצת משתתפי הסדנאות מוינה כאמור מבין כלל הנכים המטופלים על ידי מחלקת השיקום במוסד. נבחרו להשתתף בסדנאות נכים שלהערכת פקיד השיקום יפיקו תועלת מלמידה מרוכזת כזו, ואשר לפי השיקול המקצועי שיטת טיפול זו התאימה להם והיתה אמורה לזרז את תהליך שיקומם בעבודה.

משתתפי הסדנאות היו צעירים יותר מכלל מסיימי הטיפול במחלקה (גיל ממוצע 33 לעומת 41) בעלי השכלה גבוהה יותר (10.3 שנות לימוד בממוצע בהשוואה ל-7.9 כנ"ל). היה ביניהם יצוג גבוה יותר של יוצאי אסיה-אפריקה (75% לעומת 57% בהתאמה) ואחוז מעט נמוך של מי ששרתו בצה"ל (35% לעומת 42% בהתאמה); ההבדל האחרון מוסבר על ידי אחוז גבוה יחסית של נפגעים מלידה (35% לעומת 21%).

5.2 הפניה הראשונה לשיקום

בעת הפניה הראשונה למחלקת השיקום, בראיון הנערך לצורך אבחון, נשאל הפונה מספר שאלות שמטרתן לברר מיזת המוטיבציה שלו לשיקום. בין היתר הוא נשאל מה מטרת פנייתו - שיקום מקצועי או קבלת חוות דעת על כושרו להשתכר. בין משתתפי הסדנאות היה אחוז גבוה יותר מאשר בין כלל מסיימי טיפול שיקומי של מי שבאו למחלקה למטרת שיקום (55% לעומת 33% בהתאמה). כאמור, אינפורמציה זו התקבלה מהמשתקמים בעת האבחון בפניה הראשונה למחלקה, כאשר עדיין לא נקבעה דרך הטיפול וודאי שלא היה מתוכנן להפנותם לסדנאות.

אחוז גבוה יותר מבין משתתפי הסדנאות ציפו בעת פנייתם הראשונה למחלקה, להשתלב בעבודה (36% לעומת 30% בין כלל מסיימי טיפול שיקומי), ובמיוחד בלט ביניהם אחוז אלה שציפו להשתלב בלימודים (43% לעומת 23% בסך הכל). ואילו אחוז מי שציפו לעזרה כספית בעת פנייתם הראשונה למחלקה, היה נמוך בין משתתפי הסדנאות בהשוואה לכלל מסיימי הטיפול (7% לעומת 22% בהתאמה).

הנכונות לעבודה הבולטת באמור לעיל, התבטאה גם בכך שאחוז מי שחפשו עבודה בשנה שקדמה לפנייתם למחלקה היה גבוה יחסית לכלל מסיימי טיפול שיקומי (46% לעומת 36%).

האחוז הבולט של מי שציפו להשתלב בלימודים כאמור לעיל וכן האחוז הגבוה יחסית לכלל מסיימי הטיפול של מי שעדיין למדו בעת פנייתם הראשונה למחלקה (16% לעומת 8% בהתאמה), קשורים, יש להניח, בגיל הצעיר יחסית של משתתפי הסדנאות.

5.3. תכונות המגבלה

בין משתתפי הסדנאות היה אחוז גבוה יותר מאשר בין כלל מסיימי הטיפול של נכים מלידה או מילדות ושל נפגעי עבודה. כו בלטו ביניהם נפגעי גפיים ומחלות פנימיות.

5.4. דווח משתתפי הסדנאות על עצמם

עד כה נדונו נתונים שמקורם במערך הנתונים הכללי של המשתתפים במחלקת השיקום במוסד. כאמור לעיל סמוך למועד תחילת הסדנא מילאו משתתפי הסדנאות שאלון קצר שהתייחס למצבם התעסוקתי ולשאיפותיהם התעסוקתיות באותו מועד. להלן סכום הנתונים משאלון זה. בסעיף הבא יבוא סכום הנתונים מהשאלון הקצר אותו מלא העובד המפנה לסדנא, לפני תחילתה.

80% ממשתתפי הסדנאות אמרו שיש להם תחום מקצועי מועדף ברור. ל-72% היה נסיון בעבודה בתחום זה, ול-63% - הכשרה מקצועית בו.

מבין מי שהיתה להם העדפה לתחום מקצועי ברור ו/או הכשרה מקצועית בו - עבדו לאחר שנה יותר מאשר בין מי שלא היה להם תחום מקצועי ברור. אך מבין מי שהיה להם נסיון בתחום - עבדו פחות מאשר בין מי שלא היה להם נסיון כזה. יתכן שהסיבה לכך היא הערכה עצמית מוטעת לגבי מידת המקצועיות שנרכשה על ידי הנסיון.

16% מבין משתתפי הסדנאות הפסיקו עבודתם האחרונה עד 4 חודשים לפני הסדנא, 21% - 11-4 חודש, 15% - 1-2 שנים, 46% - לא עבדו שנתיים או יותר, ו-3% לא עבדו מעולם.

בין מי שלא עבדו 4 חודשים בלבד - הרוב עבדו לאחר שנה, וזה צפוי. אולם בין מי שלא עבדו שנתיים או יותר עבדו בשיעור גבוה מאשר בין מי שלא עבדו עד שנתיים. ובכך שונים משתתפי הסדנא מכלל המשקמים במחלקה, כאמור לעיל.

59% אמרו שהם חפשו עבודה בחודש שקדם לסדנא, עוד 22% חפשו עבודה 2-6 חודשים לפני הסדנא. גם בנושא זה, כאמור לעיל, לא נמצא קשר ברור בין מועד חפוש עבודה אחרון ובין שיעור העובדים שנה לאחר הסדנא, אולי עקב המספרים הקטנים. (בנושא זה היו בידינו נתונים רק עבור 69 איש).

משתתפי הסדנאות נשאלו אילו תשובות הם קבלו כאשר הם פנו למקומות עבודה. 40% אמרו - שהתשובה שהם קבלו היתה - שאין עבודה. 20% נדחו ב"לך ושוב" ולעוד כמספר הזה נאמר שהם אינם מתאימים לעבודה מחמת נכותם.

הם נשאלו עוד, מדוע לדעתם הם לא מצאו עבודה. על כך השיבו 35% שהסיבה לכך שלא מצאו עבודה היא נכותם. עוד 32% סברו שמצב השוק הוא הגורם, ו-11% שחוסר נסיונם או חוסר הכשרה מקצועית גרמו לכך. מי שתלו אי מציאת עבודה בנכותם - עבדו בשיעור נמוך מאילו שהסבירו זאת בתנאי השוק. כלומר, למי שראו עצמם מתחרים שווים בשוק העבודה ולקחו על עצמם את האחריות לכך, היו סכויים טובים יותר להשתלב בעבודה מאשר למי שהנכות היוותה עבורם "קולב" לתלות עליו כשלונם במציאת עבודה.

רוב משתתפי הסדנא ציפו ללמוד בה כיצד למצוא עבודה בכוחות עצמם, היינו הבינו היטב מטרת הסדנא.

5.5. דווח העובדים המפנים לסדנא על המשתתפים

לגבי קרוב למחצית ממשתתפי הסדנא העריך העובד המפנה, שהם הפסיקו עבודתם האחרונה מסיבות בריאות. עוד 22% - פוטרו מעבודתם האחרונה.

לרוב משתתפי הסדנא היו ציפיות ברורות וריאליות לדעת העובד המפנה, ודבר זה מתאים גם לדווח של המשתתפים על עצמם, כאמור לעיל. לגבי כ-2/3 מהם נעשו על ידי עובד השיקום נסיונות השמה בעבודה בשנה שקדמה לסדנא, במסגרת הטיפול השיקומי הרגיל שהם קבלו במחלקה - ללא הצלחה. אלה שנעשו לגביהם נסיונות השמה גם בעבר, עבדו שנה לאחר הסדנא בשיעור הגבוה (57%), מאשר האחרים (44%).

5.6. משתתפים שלא נקלטו בעבודה

כאמור לעיל, 61 מכלל 122 משתתפי הסדנאות עבדו כשנה לאחר סיום הסדנא, ועוד 3 איש - למדו. 48 איש - לא עבדו, 1 היה בחו"ל, 1 נפטר ולגבי 3 לא ניתן היה ליצור קשר על מנת לברר עיסוקם.

מבין ה-48 שלא עבדו, 11 לא סיימו את הסדנא, אלא הפסיקו השתתפותם באמצע מסיבות שונות, לגבי היתר - להלו פירוט הערכת פקיד השיקום המטפל לגבי הסיבה לכך שהם לא עבדו, וכן הערכתו לגבי הסכוי שהם יעבדו בעתיד.

משתקמים שסיימו סדנא ולא עבדו שנה לאחר מכן לפי הסיבה לאי עבודה והערכת פקיד השיקום לגבי הסכוי לעבודה (במספרים מוחלטים).

הערכת הסכוי לעבודה				סיבה לאי עבודה
לא ידוע	אין	יש	סך הכל	
2	16	19	37	סך הכל
-	7	7	14	בריאות
-	7	4	11	ציפיות בלתי ריאליות
-	-	5	5	פטורין
-	2	3	5	תנאי שוק
2	-	-	2	לא ידוע

הנתונים שנדונו לעיל מראים שהסדנאות לחיפוש עבודה הביאו להישגים חשובים בתחום ההשמה בעבודה. שיעור העובדים מבין משתתפי הסדנאות בהשוואה לכלל משתקמי המחלקה היה גבוה יותר. וכלם למדו לחפש עבודה באופן עצמאי.

חלו שנויים בהתנהגותם - ואילו תוארו במפורט על ידי מנחי אחת הסדנאות בפרסום "ספורו של תיק": הם הפכו בטוחים יותר בעצמם. חלו שנויים בתשומת לבם להופעתם החיצונית וביכולתם להציג את עצמם. מכאן ניתן להסיק, שלגבי המתאימים לשיטת טיפול זו, שיבחרו על ידי מיון מקצועי קפדני, ניתן להגיע להשגים חשובים, להביא לשיעור גבוה יותר בהשמה בעבודה, לזרז השמה בעבודה ובעיקר לפתח מיומנות חיפוש עבודה בדרך עצמאית.

על מנת להגיע לאמון מדויק יותר של הצלחת שיטת זו בהשוואה לשיטות טיפול אחרות הנהוגות במחלקה, או של תכונות האנשים המתאימים לשיטה והיכולים להפיק ממנה מירב התועלת, יש לבצע מחקר מובנה יותר, שיכלול קבוצת בקורח ומספר נחקרים מספיק גדול.

נספח

משתפי הסדנאות וכלל מסימי טיפול שיקומי במחלקה לפי עבודה ותכונות שונות (מספרים מוחלטים ואחוזים)

כלל מסימי טיפול שיקומי			משתפי הסדנאות					התכונה
אחוז שעבוד בסיום	סך הכל		אחוז שלמדו לאחר שנה	אחוז שעבודו לאחר שנה	אחוז שעבודו בסיום	סך הכל		
	אחוזים	מספרים מוחלטים				אחוזים	מספרים מוחלטים	
38.0	100.0	(1) 5,106	8.6	49.5	44.0	100.0	100	סך הכל המיון זכר נקבה
40.6	74.8	2,498	9.9	47.9	46.2	78.4	76	
29.2	25.2	1,514	5.3	57.9	35.0	21.6	21	
33.5	33.8	1,345	13.3	55.6	42.5	47.9	46	יצוב משפחתי
41.7	57.1	2,272	4.8	45.2	41.5	46.9	45	רווק נשוי
36.5	45.5	1,821	11.3	52.8	59.5	25.0	25	זגיל עד 34
43.9	21.6	866	11.1	44.4	31.6	20.0	20	44-35
35.6	32.9	1,320	-	45.5	50.0	55.0	55	45 +
32.5	44.6	1,645	3.5	48.3	46.4	33.0	33	שנות לימוד עד 8
39.8	46.2	1,708	12.7	50.9	40.0	58.0	58	12-9
44.5	9.2	339	-	44.4	50.0	9.0	9	13 +
43.3	41.8	1,410	12.9	45.2	51.7	34.7	34	זשרות בצה"ל שרת
31.7	58.2	1,962	6.7	51.7	38.6	65.3	64	לא שרת
56.1	21.4	847	8.3	66.7	61.5	14.7	14	סוג נכה נפגעי עבודה
31.7	69.8	2,767	9.3	45.3	37.7	84.2	80	נכים כלליים
39.8	39.8	1,481	5.4	51.3	47.2	40.0	38	יבודה אחרי פגיעה עבד
36.0	60.1	2,236	7.8	51.0	39.6	60.0	57	לא עבד
37.6	64.9	2,434	6.1	49.0	42.9	58.3	56	יבודה לפני פגיעה עבד
36.7	35.1	1,315	12.5	47.5	42.9	41.7	40	לא עבד

כלל מסימי טיפול שיקומי			מ ש ת ת פ י ה ס ד נ א ו ת						
אחוז שעבודו בסיום	סך הכל		אחוז שלמדו לאחר שנה	אחוז שעבודו לאחר שנה	אחוז שעבודו בסיום	סך הכל		ה ח כ ו נ ה	
	אחוזים	מספרים מוחלטים				אחוזים	מספרים מוחלטים		
51.3	5.2	156	(-)	(50.0)	(40.0)	(6.9)	6	אשך אבטלה	
35.4	33.2	1,006	12.9	45.2	42.9	37.9	33	עד 3 חודשים	
27.0	28.4	860	13.0	39.1	40.9	29.9	26	12-4 חודשים	
18.5	33.3	1,007	-	55.0	38.5	25.3	22	2-1 שנים	
								3 + שנים	
49.9	29.0	964	13.6	54.6	37.5	26.6	25	זמת פניה	
31.1	60.1	1,998	5.8	50.0	46.9	59.6	56	עצמית	
								פקיד שיקום	
34.9	30.3	985	7.1	50.0	35.7	35.6	32	נפירות בעת פניה	
42.1	23.1	750	8.3	58.3	52.9	43.3	39	עבודה	
34.8	22.0	716	(-)	(33.3)	(60.0)	6.7	6	למודים	
								כסף	
78.8	18.2	693	(14.3)	(71.4)	(57.1)	(7.2)	7	יבודה בעת פניה	
28.2	81.8	3,109	8.4	48.2	41.0	92.8	90	עבד	
								לא עבד	
40.0	36.2	1,199	10.5	50.0	44.4	45.9	41	זפוש עבודה בעת פניה	
31.6	63.8	2,111	8.9	48.9	41.9	54.4	49	חפש	
								לא חפש	
45.9	8.1	301	-	57.1	54.6	15.5	15	למודים בעת פניה	
36.4	91.9	3,432	10.5	47.4	41.9	84.5	82	למד	
								לא למד	
39.8	4.8	196	-	(37.5)	(-)	4.7	8	זסניף	
44.6	2.0	83	-	(62.5)	(50.0)	9.3	8	צפת	
38.8	3.4	140	(5.6)	(38.9)	(35.0)	23.3	21	נצרת	
35.7	6.0	244	(11.1)	(22.2)	(60.0)	5.8	9	קריות	
30.8	4.2	196	(12.5)	(37.5)	(42.9)	8.1	8	פתח-תקוה	
31.4	8.5	344	-	(76.9)	(57.1)	16.3	14	רמלה	
38.2	10.0	408	-	(50.0)	(25.0)	9.3	8	רחובות	
35.3	11.0	448	(21.7)	(56.5)	(50.0)	23.3	24	ירושלים	
								באר-שבע	

(1) הסך הכל כולל מי שתכונותיהם לא ידועות ואחר.

1. Azrin N.A., Besalel U.A.. Job Club Counselors' Manual - A Behavioral Approach to Vocational Counselling. Baltimore University Park Press, 1980.
2. Azrin N.A., Philip P.A.. "The Job Club Method for the Job Handicapped. A Comparative Outcome Study" - Rehabilitation Counselling Bulletin, 1979 (23).
3. Bolles, What Color is Your Parachute?. Berkeley Ten Speed Press, 1980.
4. Bolton, Rehabilitation Counselling Research, University Park Press. Baltimore.
5. Bolton, Handbook of Measurement and Evaluation in Rehabilitation.
6. Corcoran, Patcher, Duncan. "Most Workers Find Jobs Through Word of Mouth." Monthly Labour Review. 1980.
7. Crewe N., Zola K.I.. Independent Living for the Physically Disabled People. Jossey Bass (Publisher), San Fransisco, Washington and London, 1983.
8. Dunn D.J., Placement Services in the Vocational Rehabilitation Program, Research Training Center Report. University of Wisconsin, 1974.
9. Jorgensen, Janean, Samuelson, Interpersonal Relationships, Research Institute Bulletin. University of Utah.
10. Kauss Pamela, Soto Maria, Job Club and Transferable Skills. Models for Placement of Severely Handicapped.
11. Lathrop Richard, "Who is Hiring Who", 1977.
12. Robinson K., Diamond M., The Self-directed Job Club.

גב' ברכה בן-צבי - למהות השקום המקצועי, חברה והרווחה, חוברת 23.

ד"ר י. טלר - שיטות לחפוש עבודה בקרב אנשים בעלי מגבלה, סקר מס' 42, המוסד לביטוח לאומי.

מכון לפריון עבודה - מדריך לקליטת עובדים בתעשיה, משרד העבודה והרווחה, 1973.

