

דוח מחקר

מאי
2016

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות
מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה: תרומתם
הייחודית של עסקים חברתיים



Organizational Frameworks that Provide
Employment for Disenfranchised Populations
and their Impact on their Integration in Society:
the Contribution of Social Businesses

ד"ר יסכה מוניקנדם-גבעון

ד"ר ענבל אבו

פרופ' בני גדרון



מאי 2016

תוכן העיניים

5.....	1. מבוא ונושא המחקר	1
6.....	2. רקע תיאורטי למחקר	2
6.....	2.1 שילוב תעסוקתי	2.1
6.....	2.2 יוזמות חברתיות לשילוב בעבודה – WISE	2.2
7.....	2.3 מסגרות העסקה לאוכלוסיות מוחלשות	2.3
8.....	2.3.1 עסקים חברתיים - העסק מבוסס על האוכלוסייה	2.3.1
8.....	2.3.2 מסגרות תעסוקתיות מוגנות/שיקומיות/מע"ש (מפעלי עבודות ושיקום)	2.3.2
9.....	2.3.3 השמה בעבודה: תוכניות שילוב בעסקים בשוק החופשי	2.3.3
9.....	2.3.4 עמותות המפעילות תוכניות ומעסיקות אוכלוסיות מוחלשות	2.3.4
10.....	2.3.5 רצף התעסוקה	2.3.5
10.....	2.4 נתונים אודות אנשים עם מוגבלות בישראל	2.4
11.....	2.5 גישות כלפי שילוב אנשים עם מגבלות בחברה	2.5
13.....	2.6 מימוש מקצועי, חברתי ואישי של המועסק עם המגבלה	2.6
13.....	2.7 גישת היכולות	2.7
14.....	2.7.1 גישת היכולות בתחום העסקי-חברתי	2.7.1
16.....	3. שיטת המחקר	3
16.....	3.1 אוכלוסיית המחקר	3.1
16.....	3.2 הליך המחקר	3.2
16.....	3.2.1 שלב א - מיפוי	3.2.1
17.....	3.2.2 שלב ב - מחקר העומק	3.2.2
17.....	3.3 איסוף הנתונים	3.3
18.....	3.4 תיקוף כלי המחקר	3.4
19.....	3.5 כלי המחקר	3.5
19.....	3.5.1 שאלון 1- שאלון למעסיק	3.5.1

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

21.....	שאלון 2- שאלון למועסק	3.5.2
23.....	שאלון 3- שאלון למעסיק על מועסק	3.5.3
24.....	שאלון 4- שאלון לבן משפחה	3.5.4
26	ניתוח	3.6
26	משתני המחקר	3.7
27.....	ממצאים	4
27	ממצאים - פרופיל הארגונים שהשתתפו במחקר	4.1
27.....	המדגם	4.1.1
28.....	מטרת הארגון וסוג ארגון	4.1.2
28.....	תקופת העסקה והכשרה	4.1.3
29.....	מעמד משפטי	4.1.4
30.....	ענף עסקי	4.1.5
31.....	רמת שכר	4.1.6
31.....	השקעת רווחים בארגון	4.1.7
31.....	שיתוף המועסקים בהחלטות הנוגעות אליהם בהקשר העסקי	4.1.8
32.....	שיתוף בנושאים הקשורים לארגון	4.1.9
34.....	רמת מגבלה	4.1.10
34.....	תקופת העסקה	4.1.11
34.....	שיווק מוצרים	4.1.12
35.....	תפיסות ביחס לתעסוקת אנשים עם מגבלות	4.1.13
36.....	מטרת ההעסקה בעיני הארגון	4.1.14
38.....	סיכום פרופיל הארגונים	4.1.15
39.....	דיון בממצאי פרופיל הארגונים	4.1.16
42	ממצאים על מועסקים ותפיסות המעסיקים על המועסקים	4.2
42.....	תאור המדגם:	4.2.1
44.....	מאפייני המועסקים	4.2.2
47.....	קידום בתוך הארגון	4.2.3
47.....	קידום מחוץ לארגון	4.2.4
48.....	דיון על מאפייני המועסקים	4.2.5
50.....	הקשר בין סוג הארגון למימוש אישי, מקצועי וחברתי של המועסקים	4.2.6
57.....	דיון - הקשר בין תעסוקה למימוש אישי, מקצועי וחברתי של המועסקים	4.2.7

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

60	תפיסות בני משפחה	4.3
60	תיאור המדגם	4.3.1
60	ההבדלים בתפיסות של בני המשפחה	4.3.2
61	דיון - תפיסת המשפחה	4.3.3
65	סיכום כללי של המחקר	.5
68	תרומת המחקר והמלצות	.6
71	מגבלות המחקר	.7
72	ביבליוגרפיה	.8
78	נספחים	.9

רשימת לוחות

- לוח 1: שכיחות מרואיינים ומועסקים עם מגבלות לפי סוג ארגון 27
- לוח 2: שכיחות מטרות הארגון על פי סוגי הארגון 28
- לוח 3 - שכיחות סוגי העסקה על פי מטרות הארגון 28
- לוח 4 - שכיחות סוגי הכשרה על פי סוג ארגון 29
- לוח 5 : מעמד משפטי על פי סוג ארגון 29
- לוח 6 : ענף עסקי על פי סוג ארגון 30
- לוח 7 : שכיחות רמות שכר לפי סוג ארגון 31
- לוח 8 : שכיחות רמות שיתוף על פי סוג ארגון 32
- לוח 9 : שכיחות השיתוף בנוגע לארגון על פי סוגי הארגון 33
- לוח 10 : שכיחות רמת המגבלה על פי סוג ארגון 34
- לוח 11 : שכיחות סוגי שיווק על פי סוג ארגון 35
- לוח 12 הבדלים בין ממוצעים של תפיסות נציגי הארגונים ביחס להעסקת אנשים עם מגבלות 36
- לוח 13 : טבלה מסכמת של הממצאים המרכזיים 38
- לוח 14 : שכיחות מרואיינים וארגונים על פי סוגי הארגון 42
- לוח 15 : מספר שעות עבודה ביום וימי עבודה בשבוע 46
- לוח 16 : השואה בין שכיחות סוגי עסוק בעבודה על פי סוגי הארגון השונים 48
- לוח 17 : משתנה מימוש מקצועי - השוואה בין ממוצעים של מדדי המשתנה לפי סוג הארגון 52
- לוח 18 : בני משפחה שהשתתפו במחקר על פי סוג ארגון - שכיחות ואחוזים 60

רשימת תרשימים

- תרשים 1: רמת ההשכלה של המועסקים לפי סוג ארגון (אחוזים) 44
- תרשים 2: רמות השכר של המועסקים לפי סוג ארגון (באחוזים) 46

רשימת נספחים

- נספח 1 : שאלון למעסיק 78
- נספח 2 : שאלון למועסק 85
- נספח 3 : שאלון מעסיק על מועסק 94
- נספח 4 : שאלון לבן המשפחה 99

1. מבוא ונושא המחקר

אפשרויות התעסוקה העומדות בפני אנשים מאוכלוסיות מוחלשות עברו שינוי בשנים האחרונות. בעבר הגישה הטיפולית הייתה מקשה אחת: תעסוקה ככלי לתחושת פרודוקטיביות וכקרקע לסוציאליזציה. כיום, המענים רבים ומגוונים יותר- לא רק שיקום תעסוקתי במסגרות המע"ש והמשקם אלא גם שילוב בתוכניות מיוחדות כגון שילוב בחברות עסקיות, תעסוקה במסגרת עמותות דוגמת מרכז הספורט של אלון ותעסוקה במסגרת מיזמים עסקיים-חברתיים. מעבר להשלכות האישי-פסיכולוגיות על המועסק, לקיום מסגרות כאלה יש השלכות כלכליות (הגדלת כוח העבודה במשק, הגדלת ההכנסה של העובדים, צמצום הצורך בקצבאות) וחברתיות משמעותיות (התייחסות שוויונית לאוכלוסיות אלה, שינוי בסטיגמות כלפיהן).

נושא השילוב בעבודה הוא רכיב מרכזי בכלכלה החברתית בכלל ובמיזמים עסקיים-חברתיים בפרט ואף זכה למונח עצמאי: WISE – Work Integration Social Enterprise. מיזמים עסקיים-חברתיים בתחום השילוב התעסוקתי הם ארגונים עסקיים בעלי מטרות חברתיות אשר מצד אחד עומדים בתחרות השוק החופשי ומצד שני מאפשרים לאוכלוסיות מוחלשות תעסוקה המותאמת לצרכיהן. מיזמים עסקיים-חברתיים הוקמו על מנת למצות את יכולותיהן של אוכלוסיות אלה ולאפשר להן תעסוקה המקבילה לזו הקיימת בשוק העבודה, לצד מענה לצרכיהם השונים. גישה זו מאפשרת לעבור ממושג השיקום למושג השילוב ולשאוף להישגים גבוהים יותר עבור אוכלוסיות אלו. "CALL יכול" הוא דוגמא לארגון המעסיק אנשים עם מוגבלויות נפשיות ופיזיות העושים עבודה זהה לזו שעושים במרכזי השירות הטלפוני הרגילים ואף מצליח להתחרות בהם. הארגון מספק שירותי הנגשה פיזיים, הדרכה ותמיכה רגשית ופיתח מודל ניהולי הייחודי לארגון מסוג זה.

פתרונות התעסוקה עבור אוכלוסיות מוחלשות חייבים להיות מותאמים ליכולותיהן, שכמובן אינן זהות. אי לכך מקובל לדבר על רצף טיפולי המתאים את הפתרון התעסוקתי למועסק: מפעילות פשוטה ומונוטונית לפעילות מתוחכמת יותר עם גיוון ואחריות; מפעילות המפצה את המועסק בדמי כיס לפעילות המפצה את עבודתו בהתאם לשווייה האמיתי. האחרונים דומים יותר לעסק רגיל בו מתקיימים מספר תנאים כמו שכר מינימום ויחסי עובד-מעביד. מטרתו של הגיוון ברצף התעסוקתי היא לאפשר התאמה טובה יותר בין יכולותיו של המועסק למקום העבודה. יחד עם זאת, ייתכן ומועסקים אשר עד היום עבדו בעבודות נתמכות יכולים לעבוד במקומות הדורשים יותר עצמאות ואחריות.

מטרת מחקר זה היא לבדוק האם ואילו הבדלים קיימים בין מסגרות תעסוקתיות שונות בכל הנוגע למימוש תעסוקתי ועצמי של אוכלוסיות מוחלשות והאם ישנן מסגרות המועדפות על פני אחרות

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

בהתחשב ברמת יכולות משתנה בין פרט אחד למשנהו. בנוסף, לאור צמיחתם של העסקים החברתיים, יש ללמוד יותר על היקפי ומאפייני התופעה, ועל פתרונות התעסוקה שמציעים במטרה לתת מענה לבעיות ייחודיות עבור קבוצות אוכלוסייה שונות.

2. רקע תיאורטי למחקר

2.1. שילוב תעסוקתי

מסגרות תעסוקתיות או שיקום תעסוקתי לאוכלוסיות מוחלשות מוטמע ומאורגן במערך מדינת הרווחה בישראל. במסגרת השיקום התעסוקתי פועלים בישראל גופים שונים לשילוב תעסוקתי של אנשים הסובלים ממגבלות שונות ובהם שירותי השיקום של ביטוח לאומי, המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה של משרד הכלכלה, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מגבלות ושירותי השיקום של משרד הרווחה.

השילוב התעסוקתי פועל לשילוב האדם במסגרת התעסוקתית המתאימה לצרכיו ומגבלותיו כפי שמתואר באתר משרד הרווחה¹: "שיקום תעסוקתי מנסה לתת מענה לצרכים של אנשים מוגבלויות, באמצעות תוכניות ומסגרות תעסוקתיות. מטרתו לעזור למשתקמים להשתלב במעגל העבודה, לשפר את איכות חייהם והדימוי העצמי שלהם ולספק להם תעסוקה שבצידה הכנסה. השיבוץ לתכנית המתאימה נקבע לפי מיקומו של האדם על פני "הרצף התעסוקתי" תוך התחשבות בצרכיו המיוחדים".

בהתאם לאבחון ואיתור קשיים ויכולות של הפרט, נקבעת תכנית טיפולית-תעסוקתית ומוסדר הליך להבטחת הכנסה. השמה במסגרות שונות המותאמות לצרכים נערכת בהתאם לאבחון והיא יכולה לנוע בין שילוב מלא במקומות עבודה בקהילה ועד לעבודה במסגרת תעסוקתית מוגנת בהתאם למידה בה המגבלה מפריעה לתפקוד או מגבילה את היכולות. הכשרות מקצועיות וכלליות (כישורים בינאישיים, השלמת לימודים, הרגלי עבודה וכד') ניתנות למשתלבים בעולם התעסוקה בהתאם לצרכיהם (אתר הממשלה, 2015).

2.2. יוזמות חברתיות לשילוב בעבודה – WISE

בשנים האחרונות התפתחה גישה חדשה המתייחסת לנושא האינטגרציה בעבודה של אוכלוסיות מוחלשות. גישה זו, הנקראת WISE- Work Integration Social Enterprise, מעודדת רמת שילוב גבוהה ככל האפשר לכל עובד, לפי יכולותיו (Nyssens, 2014).

¹ http://www.molsa.gov.il/POPULATIONS/DISABILITIES/PHYSICALDISABILITIES/EMPLOYMENTREHABILITATION/Pages/TM_05_03_03.aspx

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

רשת המחקר האירופאית (EMES) הגדירה ארגוני WISE כ- גופים (עסקיים-חברתיים) שמטרתם המרכזית הנה שילוב מקצועי בתוך היוזמה או מחוצה לה, עבור קבוצות מוחלשות החוות קשיים ייחודיים בשוק העבודה (Defourny, & Nyssens, 2012). גרו והזנפלד (Garrow & Hasenfeld, 2012) הגדירו יוזמות חברתיות לשילוב בעבודה (WISE) כ- ארגונים לשירותי אנוש המספקים הזדמנויות תעסוקה והכשרה לעבודה לאנשים עם חסמים לתעסוקה. הוא מדגיש כי לארגונים אלו אמנם רכיב של שירותים חברתיים אך הם מייצרים ומוכרים מוצרים או שירותים בשוק החופשי ושואפים להניב רווחים.

בארגוני ה-WISE, השילוב התעסוקתי מושג דרך עיסוק נורמטיבי ומעקב המותאם לצרכים הייחודיים של הקבוצות ואימון להכשרה מקצועית של העובדים ביוזמות הללו (Davister, et al., 2004). בשונה מארגונים אחרים, המיזמים העסקיים-חברתיים לשילוב תעסוקתי של אוכלוסיות מוחלשות מדגישים את שורת הרווח הכפולה. מצד אחד מיזם עסקי המושתת על רווחים ומצד שני קידום מטרה חברתית באמצעות העסקת אנשים מאוכלוסיות מוחלשות שבעבודתם תורמים ליצירת הרווחים. כך נוצר ארגון היברידי חדש המקדם את המטרה העסקית באמצעות המטרה החברתית ולהיפך (גדרון ואבו, 2012).

על מנת לתרגם את ההגדרה לכלי מתודולוגי, נבחרו שלושה מימדים בהם נבחנו הארגונים באירופה: מימד כלכלי, מימד חברתי ומשילות. במימד הכלכלי הוגדרו תנאים שיבטיחו יצור מתמשך וקיימות לאורך זמן, במימד החברתי הוגדרו מטרת חברתיות מוצהרות ליוזמה ואילו במימד המשילות הוגדר מערך משילות משותף של מחזיקי עניין עסקיים וחברתיים. ארגון אינו חייב לעמוד בכל התנאים אלא בתמהיל סביר שלהם (Defourny, & Nyssens, 2012)

לאור "השורה התחתונה" הכפולה - החברתית והכלכלית (Garrow & Hasenfeld, 2012) של ארגונים אלו, השוני המהותי ב-WISE הוא נקודת המבט החדשה בתחום התעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות. ארגונים אלו מאתגרים את היכולות של קבוצות היעד שלהן ומיצרים לאותן קבוצות פתרונות ייחודיים בהם יש לקבוצות אלו יתרון יחסי המאפשר להם למקסם את היכולות שלהם ולהתחרות בשוק החופשי. נראה כי בשנים האחרונות קיים מעבר מ"תעסוקה לשם שיקום" לתעסוקה "לשם מימוש מלא של היכולות" של האדם. דבר זה נכון במיוחד בעסקים חברתיים. הרעיון המרכזי הוא שגם אם קיימת מוגבלות בתחום אחד, יש אפשרות לייצר יתרונות אחרים שיאפשרו לפרט לעבוד ככל העובדים במשרות מקבילות במשק.

2.3. מסגרות העסקה לאוכלוסיות מוחלשות

ניתן להצביע על המסגרות הארגוניות העיקריות הנותנות מענה לאוכלוסיות מוחלשות בישראל. רובם הגדול של הארגונים ממומנים במשולב על ידי הממשלה, תרומות, וגופים פרטיים בשוק החופשי עם דומיננטיות משתנה של כל אחד מגופים אלה.

2.3.1. עסקים חברתיים - העסק מבוסס על האוכלוסייה

על פי ההגדרה של ארגון הגג לעסקים חברתיים בארה"ב (SEA - Social Enterprise Alliance), עסק חברתי הנו ארגון או מיזם שמטרותיו העיקריות בתחום החברתי או הסביבתי מושגות על ידי שימוש בשיטות עסקיות (SEA, 2008). עסקים חברתיים הנם ארגונים שלהם מטרות חברתיות שעל מנת להשיגן הם עושים שימוש במנגנון השוק ומתחרים עם ארגונים עסקיים. בהתאם, המנגנונים הארגוניים שלהם משקפים מציאות זו (גדרון ויוגב, 2010).

דוגמא לעסק כזה הוא "CALL יכול", ארגון המעסיק אנשים עם מוגבלויות נפשיות ופיזיות העושים עבודה זזה לזו שעושים במרכזי השירות הטלפוני הרגילים בזכות שירותי הנגשה פיזיים, הדרכה ותמיכה רגשית. הארגון משלם משכורות מלאות ואף מצליח להתחרות בהצלחה בשוק החופשי. רמת השילוב בעסק כזה גבוהה מאוד היות והעבודה זזה לעבודה "בחוץ" כשמהעובדים יש ציפיות לסטנדרטים של שירותיות ותפוקה. יחד עם זאת, לא מדובר בשילוב מלא היות ונשמרת מסגרת ייחודית התומכת ומותאמת לצרכי העובדים (Call יכול, 2011).

העסקים החברתיים נמצאים בתנופת צמיחה בעולם כולו. בישראל החלה התעניינות רבה בשנים האחרונות סביב ארגונים אלו ופעילותם הייחודית (גדרון ויוגב, 2010) ובמקביל מתפתח גם העניין המחקרי בהם. אחד הממצאים הבולטים במחקרם של גדרון ויוגב (2010) אשר היה מבין המחקרים הראשונים של ארגונים אלו בישראל, היה כי קהל היעד של הארגון הנו הגורם המשפיע ביותר על צורת הניהול העסקית שלו, על תהליכי קבלת ההחלטות, על תחומי העיסוק וכן על המצב הכלכלי שלו. ממצאיהם מדגישים את הקשר ההדוק שקיים בארגונים כאלו בין קהל היעד של הארגון לליבת הארגון והתנהלותו. כלומר, מדובר על ארגונים המבססים את פעילותם על אוכלוסיית המועסקים שלהם. עצם העסקת העובדים היא מטרת העסק ועבודתם היא התנאי הישיר לחלוקת שכר.

2.3.2. מסגרות תעסוקתיות מוגנות/שיקומיות/מע"ש (מפעלי עבודות ושיקום)

מסגרות תעסוקה אלו הינן מסגרות יום המלוות בצוות טיפולי ומאפשרות לאנשים שאינם יכולים להשתלב במערך התעסוקתי בשוק החופשי, להשתלב במסגרת פרודוקטיבית ותומכת בו זמנית. במסגרת הפעילות משובצים הפרטים בהתאם לאבחון במגוון העבודות שמציע המע"ש, נוסף על פעילויות ההעשרה שמקבלים במקום.

מפעלי עבודה שיקומיים פועלים הן במסגרות ממשלתיות (כדוגמת 'המשקם') והן על ידי עמותות. ישנן עמותות המפעילות מסגרות כאלו באופן עצמאי, כחלק ממערך שיקומי משלים, כדוגמת עמותת 'אלוין'

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

המפעילה מערך תעסוקתי לאנשים עם מגבלה שכלית. הן דיירי המקום והן אנשים עם מגבלה שכלית החיים בקהילה מגיעים לעבוד בעמותה ומקבלים "דמי כיס" בתמורה לעבודתם (אלוין ישראל, 2016).

המסגרות התעסוקתיות מאורגנות כמפעל בו מייצרים מוצרים שונים הנמכרים לפרטים בחנויות ייעודיות או לעסקים כגון מוצרי נוי או נייר (אתר המשקם, 2015; אתר שק"ל 2015). דוגמאות לכך הם החנויות של 'שק"ל' או של 'בית איזי שפירא', המוכרים מוצרי אומנות שונים המיוצרים על ידי אנשים עם מגבלות במסגרות יומיות (שק"ל, 2015; בית איזי שפירא, 2015). במקרים כאלה בדרך כלל העובדים ביוזמה אינם מקבלים שכר מלא על עבודתם, המוצרים מתחרים בשוק החופשי ונעשה שימוש בולט בכך שהמוצרים יוצרו על ידי אוכלוסיות מוחלשות ולכן קנייתם תהווה תרומה לקידום של אוכלוסיות אלו (בית איזי שפירא, 2015).

2.3.3. השמה בעבודה: תוכניות שילוב בעסקים בשוק החופשי

ארגונים שונים מקיימים מערכי השמה בעבודה עבור אוכלוסיות מוחלשות, הנקראים גם מערכי תעסוקה נתמכת. לרוב מדובר באוכלוסיות של אנשים עם מגבלות אשר זקוקות לתיווך וליווי של ארגונים חיצוניים על מנת להשתלב בעבודה בעסקים. ארגונים אלו עובדים מול עסקים ומכשירים אותם כיצד לשלב עובדים מאוכלוסיות מוחלשות ובמקביל, מעניקים תמיכה לעובד על מנת שיוכל להתמיד במקום העבודה. בנוסף לכך ארגונים אלו מביאים לידיעת המעסיקים כי הם זכאים לשלם שכר מינימום מופחת במקרים מסוימים ובכך לעודד אותם להעסיק עובדים אשר מלכתחילה הם לא היו מגייסים. השמה זו של עובדים מהווה שילוב מתקדם יותר של עובדים. אשר עובדים בשוק הרגיל אך מקבלים תמיכה חיצונית הנותנת מענה לבעיותיהם האישיות (מנדלר ונאון, 2003; אמזלג-בהאר, סבו והכהן וולף, 2006; אלוין ישראל, 2016).

2.3.4. עמותות המפעילות תוכניות ומעסיקות אוכלוסיות מוחלשות

עמותות שונות מפעילות תוכניות מגוונות עבור אוכלוסיות מוחלשות. ישנן עמותות המקפידות על כך שלפחות חלק מאנשי הצוות המפעילים תוכניות אלו יהיו אנשים אשר בהווה או בעבר השתייכו לאוכלוסיות אלו. יש ארגונים שאף הגדירו כי העסקת אנשים עם מגבלות בצוות הניהול הינה מטרה בפני עצמה. העסקתם מהווה הן מסר עבור קהל היעד שניתן להגיע רחוק, הן מאפשרת תעסוקה והכנסה בכבוד עבור המועסקים (י.מ.ג. ידע אישי, 2010). פעמים רבות לאוכלוסיית עובדים זו מאפיינים שונים מאלו המקבלים את השירותים מטעם העמותה. כך למשל ניתן להניח שיש שונות ניכרת בין העובדים במפעל מוגן של עמותה לבין עו"ס שהיא בעצמה עם מגבלה האחראית על המועסקים במפעל. שכבת עובדים זו שבעקרה בתפקידי ריכוז, ניהול או עבודה מקצועית, מהווה קבוצה תעסוקתית נפרדת

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

מהקבוצות שהוזכרו עד עתה. ניתן לשער כי ההתפתחות והמימוש האישי, המקצועי והמשפחתי שלהם תהיה שונה מהקבוצות האחרות.

2.3.5. רצף התעסוקה

ניתן להתבונן בכל המסגרות המוצגות לעיל כעל נקודות הנמצאות במיקום שונה על קו רצף. גופים אלו הנם מבנים שונים של ארגונים המציעים מידות שונות של אינטגרציה לאוכלוסיות ייחודיות המתקשות להשתלב בשוק התעסוקה בשל חסמים חברתיים ופיזיים שהחברה מציבה בפני אנשים מאוכלוסיות מוחלשות ובשל קשיים אובייקטיביים של המועסקים בשל חסמי השכלה ומגבלות תפקודיות ברמות שונות (בוקניק, 2012). בקצה האחד ממוקמים מפעלי תעסוקה נתמכת ואילו בקצה השני של הרצף נמצאים מערכים המשלבים אוכלוסיות מוחלשות במערך עסקי רגיל (קור דבדוביץ', 2010). התבוננות מעמיקה על תופעת העסקים החברתיים, חשובה במיוחד לפיכך, בייחוד משום הפוטנציאל הגלום בה לקידום ופיתוח האוכלוסיות הללו.

היבט חשוב מאוד במסגרות הארגוניות הללו הנו השייכות המגזרית של מסגרות אלו. המדינה, המגזר השלישי והמגזר העסקי; לכל אחד מאלה מערכת ערכים שונה הבאה לידי ביטוי בדרך בה המסגרת מתפקדת. ייתכן ובשל האתגר האמיתי שהמגזר העסקי מציב בפני אוכלוסיות אלו לצד תמיכה בצרכיהם השונים, דווקא מגזר זה, המכוון כלפי מקסום רווחים תוך יעילות מאקסימלית בכל מחיר, הוא זה שיאפשר רווחה אישית ומקצועית רבה יותר עבור אוכלוסיות מוחלשות.

2.4. נתונים אודות אנשים עם מוגבלות בישראל

למרות שאוכלוסיית היעד של גופים לשילוב תעסוקתי אינה מסתכמת באנשים עם מוגבלות, אוכלוסייה זו מהווה נתח משמעותי מאוד ולפיכך יש חשיבות רבה להבנת היקף התופעה בתחום זה. בשנת 2012 היו בישראל 723 אלף אנשים עם מוגבלות שהיוו 17.3% מהאוכלוסייה בגילאים 20-64.73% מהם מוגדרים כבעלי מוגבלות בינונית (אנשים שדיווחו כי מגבלתם מפריעה לתפקודם היומיומי) והשאר מוגדרים כבעלי מוגבלות חמורה (אנשים שדיווחו כי מגבלתם מפריעה מאוד לתפקוד היומיומי). שיעור הגידול הכללי בקרב אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות עומד על 2% בשנת 2012, בהשוואה לכ-1.9% באוכלוסייה הכללית. שיעור התעסוקה בקרב אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות בין השנים 2010-2012 עמד במוצע על 53.4%, והוא נמוך משמעותית מאשר שיעור התעסוקה באוכלוסייה ללא מוגבלות שעמד על 74.6% (אלפסי-הנלי, 2015).

2.5. גישות כלפי שילוב אנשים עם מגבלות בחברה.

בשנים האחרונות אנו עדים לשינויים בגישת הציבור וקובעי מדיניות כלפי אנשים עם מגבלות. משיח רפואי המתמקד בקשיים הרפואיים של אנשים עם מגבלות ובצורך "לתקן" אותם, לשיח הדוגל בזכויות של אנשים עם מגבלות וביחסה של החברה כמנגישה את עצמה עבור האדם עם המגבלה ולא להפך (רימרמן וכץ, 2004). שיח זה אפשר שינוי ניכר במסגרות האמונות על תעסוקתם של אנשים עם מגבלות.

מור (2012) מציגה מודלים שונים של גישות לאנשים עם מגבלות, החל בגישה האינדיבידואלית המדגישה את הצורך בהקמת שירותיים ייחודיים נפרדים עבור אנשים עם מגבלות, דרך הגישה הרפואית המסורתית הרואה במגבלה מצב פיזי שיש להשתקם ממנו. הדוגלים בגישה זו יצפו מהאדם עם המגבלה להשתלב במסגרת תעסוקתית על מנת למנוע ממנו התדרדרות של מצבו הרפואי והחברתי ולאפשר לו תעסוקה לשעות הפנאי.

בשונה מגישות אלו, מציגה מור את הגישה החברתית והתרבותית הרואה בחברה כזאת היוצרת את המגבלה המונעת את ההשתלבות בחברה. גישה זו מדגישה את התרומה של אנשים עם מגבלות לחברה, הצורך של החברה להתאים את עצמה למוגבלות, מיגור הדיכוי שאנשים עם מוגבלויות חווים וזכויותיהם של אנשים עם מגבלות לחיות בתוך החברה. זאת, תוך פיתוח סולידריות, הכרה בערך החיים עם מוגבלות ועידוד יצירה תרבותית ואומנותית המבטאת את חווית החיים עם מוגבלות לא כדרך של "התגברות" או "התמודדות", אלא כביטוי יצירתי עצמאי בעל קול ייחודי וערך חברתי כללי. הדוגלים בגישה זו יצפו מהאדם עם מגבלה לצאת לחיי העבודה כיוון שהוא אדם יצרני עם יכולת התפרנסות ותרומה לחברה.

הגישה החברתית-תרבותית מדגישה את חשיבותו של מודל הזכויות המתייחס לאנשים עם מוגבלויות כאל קבוצה מודרת בעלת מאפיינים משותפים ובעלת שאיפות משותפות, בדומה לקבוצות מיעוט אחרות. מודל זה מצד אחד מחייב את החברה לשנות את מערכת החוקים אך מצד שני מקבל הן את היתרונות והן את החסרונות של החיים עם מגבלה (זיו, 2012).

מחקרים שונים מראים כי המועסקים למעשה טוענים כי הגישה החברתית היא התורמת ביותר להצלחתם (Rimmerman, 2013). כאשר הגישה החברתית היא עקרון שהמועסקים הפנימו בעצמם והיא המועילה להם להתמודד עם הסביבה והמגבלה שלהם. בגישה זו טמונה ההבנה שיש לפעול על מנת לשלב את האדם עם המגבלה כאדם שווה בעל פוטנציאל הצלחה כמו האחרים. אמנם יש לערוך

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

התאמות ביחס למגבלה שלו, אך באופן בסיסי יש לאפשר לו להשתלב ככל אחד אחר. כלומר יש לאפשר לו להתנסות להשתלב במסגרות תעסוקתיות רגילות ככל הניתן בהתאם למגבלה שלו.

לפי מנדלר ונאון (2002) הגישה החברתית כוללת:

✓התייחסות עצמית לנכות: קבלת המוגבלות כבעיה שיש לחיות עמה בחוסר בושה, כגורם מרכזי בהתמודדות מוצלחת.

✓קבוצת התייחסות ודימוי עצמי: השוואה שלעצמם לאוכלוסייה הכללית, ביטחון ביכולת, בהערכה עצמית גבוהה, ביכולת התמודדות ובמוטיבציה רבה להצליח.

✓יוזמה: יוזמה להתגבר על המוגבלות בדרכים שונות

סויון ופרנץ (Swain & French, 2000) אף הם מדגישים את חשיבות התפיסה החברתית לאנשים עם מגבלות כמבנה את התייחסות שלהם לעצמם ושל אחרים אליהם. המודל שהם מציעים מתייחס לתפיסת המוגבלות במונחים של השפעה על החיים האישיים ועל הזהות החברתית. החלוקה העיקרית מתבטאת בהבדלים בחוויות בין אנשים עם וללא מגבלה. מאחר ובעלי מוגבלויות רבים חיו את רוב חייהם כלא מוגבלים בעלי תפיסות רגילות, לא התפיסה העצמית היא הקובעת אלא כיצד החיים מושפעים מהמגבלה. סויון ופרנץ מקדמים את הגישה החיובית - אפירמטיבית שאינה מתייחסת ל"בעיה" של מוגבלות, אלא לזהות חיובית ומשותפת בה בעלי המוגבלויות מקיימים חיים מלאים ומספקים. כלומר, חברה המחזיקה בגישה זו או בגישה החברתית-זכויות רואה בתעסוקה של אדם עם מגבלות כזכות להתפרנס בכבוד במרחב הציבורי ככל אדם. אין היא רואה בתעסוקה אמצעי שיקום, תרגול או עסוק למניעת בטלה.

שינוי הגישה שחל בעשורים האחרונים כלפי אנשים עם מגבלות בקרב נותני שירותים, אפשרה לפתח תוכניות חדשות כגון "נסה דרך חדשה" בה כבר בשסוף שנות ה-80 החלו להעסיק אנשים עם מגבלות בחברות ציבוריות על ידי אימון וליווי (ברזון, גורדון והולצמן, 1990) או עבודה בעגלות קפה על ידי נפגעי נפש (כץ, רווח וזיו, 2009). תוכניות אלו התפתחו במקביל לשינוי בגישה בעולם הטיפולי והביאו לפריחה של ארגונים המציעים מסגרות שונות של השתלבות, ליווי, הכשרה ותעסוקה עבור אנשים עם מגבלות. לגישה האידיאולוגית של ראשי הארגונים השפעה מכרעת על האופי והאופן בו הארגון פועל ובוחר לשלב את עובדיו.

במחקר זה בחנו את הגישות הרווחות בארגונים השונים המאפשרים השתלבות תעסוקתית עבור אנשים עם מגבלות. בחרנו לבחון את הגישה המאפיינת מעסיקים על ידי מספר שאלות בנוגע ליכולת של אדם עם מגבלה להשתלב בשוק העבודה. לאור האמור לעיל ישנה חשיבות גדולה לגישה החברתית

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

המדגישה את כוחו ויכולותיו של העובד והמתייחסת למגבלה כאל דבר שאפשר להתמודד איתו ולא כאל דבר המגדיר את כל ישותו של העובד. לפיכך נשער שמעסיק שיטה לחשוב שלאנשים עם מגבלות אין כישורי עבודה טובים ושיקשה עליו להשתלב במסגרות תעסוקתיות רגילות יש נטייה למודל האינדיבידואלי-רפואי בעוד למעסיק הרואה את יכולותיו של המועסק כעובד שווה זכויות בעל יכולות התקדמות תהיה נטייה למודל החברתי-זכויות.

2.6. מימוש מקצועי, חברתי ואישי של המועסק עם המגבלה

העבודה מסייעת לבסס תפקיד בחיים, מהווה גורם חיוני בקידום הבריאות הנפשית, מספקת תחושה של שביעות רצון ומארגנת את סדר היום, מהווה מקור לקשרים חברתיים, ביסוס הדימוי העצמי ותחושת השייכות (כץ, רווח וזיו, 2009). העבודה נתפסת כמסגרת פעילות שיכולה להביא להקלה בסימפטומים, מימוש פוטנציאל, מסגרת להתערות חברתית ופעילות משמעותית (Van Dongen, 1996).

במחקר על נפגעי נפש ששולבו בתוכנית של אימון וליווי בעבודה בעגלות קפה במקומות ציבוריים, נמצא כי לשילוב זה הייתה השלכה חיובית מאוד על הנכונות לעבוד, תחושת מסוגלות והתחושה שהעובד שווה לאחרים אך עם זאת במדדי דימוי עצמי לא נצפה שיפור (כץ רווח וזיו, 2009). במחקר נוסף נמצא כי חל שיפור ניכר במדדי שביעות רצון מהחיים, קשרים עם בני משפחה, תמיכה של חברים, והפחתה בתסמיני דיכאון של צעירים חסרי בית שהשתלבו בעסק חברתי (Ferguson & Xie, 2008; Roy, et al., 2014; O'Connor, & Meinhard, 2014). מחקר זה משקף את ההשפעות החיוביות של תעסוקה על רווחתם של אוכלוסיות מודרות שאינן משולבות בשוק התעסוקה.

2.7. גישת היכולות

מחקרים שונים בדקו מה מידת ההשפעה של תוכניות תעסוקה שונות על רמת השכר, דימוי עצמי, שביעות רצון, מוטיבציה לבוא לעבודה ושילוב חברתי (אלווין, 2011; ענבר, 2007). משתנים אלו מאפשרים ללמוד כיצד רווחתו האישית של העובד משתפרת כתוצאה מעבודה (Lanctôt, et al., 2012). על מנת להתייחס למשתנים אלו תחת מטריה תיאורטית ברורה נעשה שימוש בגישת היכולות של סן ונוסבאום (Nussbaum, 2001; Nussbaum, 2003) אשר ייחודה הוא בכך שהיא מאפשרת לשאול שאלות נוספות לגבי תחושת המימוש העצמי, החברתי והמקצועי של הפרט.

'גישת היכולות' משלבת את המושגים: חירות, רווחה, שוויון ויכולת תפקוד פרטנית. חירות היא היכולת להשיג את מלא הפוטנציאל האפשרי מעבר לשוויון שהוא האפשרות לבחור באלטרנטיבות קימות. החירות להשיג רווחה מבטאת את היכולות האנושיות האפשריות להשגת סיפוק צרכים בסיסיים כמו מזון

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

בריאות, חינוך, תוחלת חיים גבוהה ועד לחירויות מורכבות כמו יכולת להשתתף בחיי הקהילה, השגת הערכה עצמית וכדומה. החירות היא האפשרות לממש את הפוטנציאל האנושי, לפי העדפות האישיות של כל אחד.

רווחה אישית נמדדת לפי היכולת להשיג תפקודים בעלי ערך, מעבר לקיום בסיסי. היכולת של האדם, בהתאם לתפקודו הפרטני, היא חבילה של אלטרנטיבות פעולה, שהיו נמצאות בהישג ידיו לו מולאו צרכיו הבסיסים כגון מזון, חינוך, תעסוקה, בריאות. היכולת היא: האפשרות לממש אופציות בעלות ערך בעיניו (Sen, 2005).

נוסבאום (Nussbaum, 2003) תרגמה את עקרונות היסוד של גישת היכולות בדמותן של עשר יכולות, המגלמות אפשרויות מעשיות המבוססות על הנסיבות האישיות והחברתיות של כל אדם. כגון היכולת לבחור את התנהלות חייו, היכולת לבחור את דתו וכיצד תממש את עצמו, קשרים חברתיים ועוד. נוסבאום לא בוחנת את המשאבים כי אם את היכולת שיש לאנשים כתוצאה מאותם משאבים נגישים.

אחת היכולות שנבחנו במחקר שיתואר להלן הוא מידת העצמאות והגיוון שיש לעובד בתפקיד והיכולת שלו להתקדם בארגון או מחוצה לו. נושא זה טרם נבחן במחקרים קודמים אך מהווה בעינינו אבן יסוד של היכולות הבסיסיות החייבות להיות למועסקים עם וללא מגבלה על פי הגישה החברתית-זכויות, בהתאם למגבלה והיכולת התעסוקתית של כל אדם.

2.7.1. גישת היכולות בתחום העסקי-חברתי

על פי גישת היכולות לבעלי עסקים החובה להתייחס למטרות של צדק חברתי ואין זה מספיק רק להעסיק אנשים אלא גם לתת למועסקים את הסביבה, האפשרות והעידוד לצמוח ולהגשים את עצמם בעבודה (Bertland, 2009). כך לדוגמה בתחום של נפגעי נפש, המטרה היא לא לרפא את הנפגעים או להנגיש להם את הסביבה אלא ליצור עבורם ואיתם אפשרויות שיביאו לידי ביטוי את היכולות שלהם על מנת להגיע לחירות, צדק והגשמה עצמית (Hopper, 2007).

מחקרים שונים מראים כי יזמות היא לא רק אמצעי לפרנסה אלא גם מטרה בפני עצמה. כאשר היא נתפסת כפעולה מוערכת היא מאפשרת לאדם לעשות שימוש ביכולותיו ומעצימה את האפשרויות העומדות בפניו (Gries & Naudé, 2010). יזמות באמצעות עסקים חברתיים נותנת מענה לחסר של השוק החופשי בתחומי רווחה במקרים בהם המגזר הממשלתי, העסקי והשלישי לא נתנו מענה. המענה ניתן בצורה מקורית המאפשר השגת יכולות רבות יותר והתמודדות טובה יותר עם הסביבה הן עבור היוזמים ובדאי עבור האוכלוסייה הנהנית מהיזמות (Yujuico, 2008).

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

במחקר זה בחנו האם הבדלים בין מסגרות תעסוקה שונות מובילות להבדלים ביכולות העומדות בפני העובדים. בחנו שלושה מדדים מרכזיים של רווחת המועסקים:

- ✓ **מימוש מקצועי** הכולל מיומנויות העובד, יכולת תעסוקתית נתפסת, יעילות עצמית תעסוקתית, שביעות רצון בעבודה וספוק בעבודה הבודק את מידת שביעות הרצון בקרב העובדים.
- ✓ **מימוש חברתי** הכולל מספר חברים ועיסוק בשעות הפנאי.
- ✓ **מימוש אישי** הכולל דימוי והערכה עצמית, שביעות רצון מאיכות החיים ושליטה עצמית.

3. שיטת המחקר

מחקר זה, הנו ראשון מסוגו, וככזה, בראש ובראשונה הוא מנסה לתת ביטוי לכלל הארגונים מהסוגים השונים העוסקים בשירותי תעסוקה הניתנים לאנשים עם מגבלות פיזיות. לפיכך, במחקר נאספו נתונים בשני שלבים: בשלב הראשון, נערך מיפוי של הארגונים הפועלים בתחום בהתבסס על מקורות ידע שונים, מחקרים קיימים, לשכות רווחה ונתונים של משרדי הרווחה והתמ"ת. בשלב השני, נדגמו ארגונים למחקר ממוקד ומעמיק יותר. בארגונים הללו דגמנו בכירים בארגונים, מועסקים, המעסיקים הישירים של המועסקים ונציגי משפחות שהשתתפו בראיונות חצי מובנים. בחרנו לדגום אוכלוסייה זו היות וככל הנראה זו האוכלוסייה אשר עברה התפתחו מענים רבים ומגוונים במהלך השנים, יותר מאוכלוסיות אחרות ובשל העובדה כי באופן יחסי יהיה קל להשוות בן רמות תפקוד שונות ובכך להשוות בין הארגונים השונים על בסיס יכולותיהם של העובדים. חלק זה המתמקד באוכלוסייה ספציפית, הנו שלב ראשון. אנו מקווים להרחיב את הבדיקה לסוגי אוכלוסיות נוספות במחקר עתידי.

3.1. אוכלוסיית המחקר

ברמה הארגונית, כוללת אוכלוסיית המחקר את כל הארגונים העוסקים בתעסוקה לאנשים עם מוגבלויות העומדים על הרצף בין שילוב לשיקום. ארגונים אלו לובשים צורות ארגוניות שונות וכוללים ארגונים ממשלתיים, ארגונים ללא כוונת רווח, מיזמים עסקיים-חברתיים בתוך עמותות או עסקים, ועסקים. במחקר לא נכללו ארגונים העוסקים בהכשרה בלבד. עם זאת, לא הייתה מניעה שארגון המספק תעסוקה וגם מפעיל שירותי הכשרה יכלל במחקר.

3.2. הליך המחקר

3.2.1. שלב א - מיפוי

הארגונים מופו לפי משתני מפתח כמו דרגת החומרה של המגבלה; שייכות מוסדית- מדינה, מגזר שלישי, עסקים, עסקים חברתיים; תנאי העסקה - יחסי עובד מעביד; מטרות חברתיות ועסקיות; סוג הפעילות או המוצר וכדומה.

יצירת הרשימה המקיפה של הגופים הפועלים בתחום, התבצעה באמצעות פנייה למשרד הרווחה, לאגף השיקום, למוסד לביטוח לאומי, לגופים העוסקים במוגבלויות, לאתרי אינטרנט ולמומחים בתחום.

3.2.2. שלב ב - מחקר העומק

דגימת הארגונים

בחרנו להתמקד בארגונים המספקים מענה תעסוקתי לאנשים עם מוגבלות פיזית. צעד זה יהיה הראשון מסדרת מחקרים. בעתיד, נהיה מעוניינים להרחיב את הבדיקה לסוגי אוכלוסיות נוספות.

שלב ראשון דגימת נוחות: מכלל הארגונים המתמקדים באנשים עם מוגבלות פיזית שנמצאו בשלב המיפוי, ערכנו דגימת נוחות של מתנדבים: פנינו לכלל הארגונים שנמצאו מתאימים בשלב המיפוי ומתמקדים באוכלוסיות היעד שנבחרה והזמנו אותם להשתתף במחקר. הובהר לארגונים כי השתתפותם על בסיס התנדבותי וכי כחלק מהמחקר הם מתבקשים לאפשר לנו לפנות למועסקים בארגון, משפחותיהם וחלק מהצוות ולהעביר גם להם שאלון קצר.

שלב שני - דגימת שכבות: בשלב זה התקיימה פניה אישית לארגונים להשתתפות במחקר. הדגימה בשלב השני סייעה לתיקון דגימות חסר שנוצרו בשלב הראשון על ידי דגימת המתנדבים. ייצוג הארגונים היה פרופורציונאלי להתפלגותם באוכלוסייה כפי שעלה מן המיפוי במשטני מפתח כמו דרגות החומרה של מוגבלות אוכלוסיית היעד, סוגי המסגרות (מע"ש, מפעלים מוגנים בעמותות, שילוב בעסקים ועסקים חברתיים), והפיזור הגיאוגרפי.

דגימת המוטבים, משפחותיהם ואנשי הצוות בארגון

פניה למוטבי הארגון, בני משפחותיהם והעובדים התבצעה לאחר הראיון לארגון, בהסכמתו ועל בסיס התנדבותי. הארגון ספק לחוקרים רשימה ממנה דגמנו את המשיבים לשאלון. המטרה היתה לדגום מכל ארגון לפחות שלושה מוטבים ובני משפחותיהם ושלושה חברי צוות או גורמים מקצועיים תומכים. בפועל התקשינו לקבל את הסכמתם של בני משפחה להשתתף המחקר וקבלו התייחסות רק בכעשרים אחוז מהמועסקים. בנוסף לכך, כמחצית המועסקים הסכימו להשתתף במחקר אך סרבו שנפנה למעסיקם הישיר למילוי השאלון.

3.3. איסוף הנתונים

הנתונים נאספו על ידי חוקרים ועוזרי מחקר שהגיעו לארגונים וראיינו דמות בכירה בארגון המכירה אותו על בוריו ושותפה בהליכי קבלת ההחלטות, באמצעות שאלונים חצי מובנים. עוזרי המחקר קיבלו תדריך כתוב המסביר את תהליך איסוף הנתונים ותודרכו כל אחד בנפרד על ידי החוקרות. במפגשים הראשונים החוקרות ליוו את עוזרי המחקר ובהמשך הם פנו באופן עצמאי לארגונים הנדגמים. לרוב ראיינו

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

מנכ"לים. בראיון זו הוסברה מטרת המחקר, מבנהו והבקשה להפניה למועסקים מתאימים לראיון. במקרים מסוימים לא הושלם הראיון מסיבות שונות של קוצר זמן ויתר השאלון מולא בטלפון.

הנתונים ממוטבי הארגון, משפחותיהם והצוות המקצועי נאספו אף הם בראיון פרונטאלי, באמצעות שאלונים חצי מובנים, פנים אל פנים. הובהר למשתתפים כי הראיונות אנונימיים, המידע לא עובר לארגון, וסודיות המידע נשמרת בקפדנות. גם כאן במקרה והשאלון לא מולא במלואו בזמן הראיון עוזרי המחקר מילאו אותם בראיון טלפוני. בנוסף לכך, במקרים מסוימים בהם היה קושי רב בתאום זמן לראיון, מילאו המרואיינים את השאלון באמצעות לינק במרשתת.

לצערנו נתקלנו בקושי להגיע למשפחות של המועסקים. מרבית המועסקים לא מעוניינים שניצור קשר עם משפחותיהם או עם המדריכים שלהם, במידה והם גרים בדיור מוגן. כמו כן נציגי הארגונים מתקשים גם הם להשיג את הסכמת המועסקים או המשפחות להשתתף במחקר.

3.4. תיקוף כלי המחקר

על מנת לאושש ולתקף את כלי המחקר שלנו יצאנו למחקר פיילוט אשר במסגרתו נתבקש נציג הארגון לענות על שאלון סגור ולהעיר הערות על אופן ניסוח השאלות ובהירותן. תהליך דומה נעשה עם המעסיקים הישירים של המועסקים, המועסקים ובני המשפחה שנדגמו למחקר. שלב זה נערך בין החודשים אפריל עד אוגוסט 2013.

לאחר אסוף 10 שאלונים על הארגון, 10 שאלונים של מעסיקים על המועסקים שלהם, 30 שאלונים של מועסקים ו-10 שאלונים של בני משפחה, נערכו מבחנים סטטיסטיים על מנת לבחון את תקפותם של השאלונים. ובהתאם להערות הנסקרים בפיילוט תוקנו ניסוחי השאלות וקוצר השאלון למועסק.

רמות האלפא היו סבירות עד טובות. במקרים בהם רמות האלפא היו נמוכות הוסרו השאלות. רמות האלפא נבדקו שנית על המדגם המלא ואלה מוצגות להלן.

3.5. כלי המחקר

במחקר זה 4 שאלונים² הסוקרים את הפעילות התעסוקתית בקרב אנשים עם מגבלות פיזיות במסגרות העסקה שונות.

1. שאלון לארגון- הבוחן את תפיסותיהם של בכירים בארגון כלפי העסקת אנשים עם מגבלות ומדדים שונים ביחס למבנה הכלכלי והארגוני של הארגון.
2. שאלון למעסיק על מועסק- בוחן את התפיסות של המעסיק הישיר כלפי העסקת אנשים עם מגבלות והן את תפיסתו של המעסיק הישיר כלפי המימוש המקצועי ומידת עצמאותו של המועסק.
3. שאלון למועסק- הבוחן את רמת המימוש המקצועי, חברתי ואישי של המועסק.
4. שאלון לבן משפחה- בוחן את תפיסתם של אחד מבני המשפחה כלפי רמת המימוש המקצועי, משפחתי וחברתי של המועסק.

3.5.1. שאלון 1- שאלון למעסיק³

חלק א' - המסגרת הארגונית המעסיקה את המועסקים.

השאלון כולל 15 שאלות סגורות הכוללות נתונים טכניים על הארגון כגון מספר סניפים ומספר מועסקים (שאלות 11-17), ו-4 שאלות פתוחות אשר עברו קטגוריזציה בשלב הניתוח וכוללות התייחסות למניעים להקמת הארגון, האידיאולוגיה שלו, מטרותיו ומה הארגון עושה ביום יום (שאלות 18-21).

השאלות מבוססות על מחקרים שונים שבחנו את המסגרת התעסוקתית של ארגונים המעסיקים אנשים עם מגבלות (רימרמן וכץ, 2004; Arksey, Thornton et al. 2002).

חלק ב'- תפיסותיהם של בכירים בארגון כלפי אנשים עם מגבלות ושילוב בשוק העבודה.

השאלון כולל 20 היגדים המתייחסים לשלושה תתי משתנים של היכולת התעסוקתית הנתפסת בידי המעסיק.

על המשיב לענות בסולם 1-7 עד כמה מסכים עם ההיגדים (1-כלל לא מסכים, 7- מסכים ביותר) לדוגמא 'אדם עם מוגבלות יכול להשתלב בשוק העבודה'.

² ראה נספחים 1 עד 4

³ ראה נספח 1

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

השאלון מבוסס על השאלון של מקפרין, סונג ואח' (McFarlin, Song et al. 1991) ושאלות נוספות שנוסחו לצורך מחקר זה.

בוצעו ניתוחים לבדיקת מהימנות תתי המשתנים.

א. יכולת תעסוקתית כללית: $\alpha = .804$

ב. צרכי העובדים: $\alpha = .704$

ג. תפיסת מסגרת תעסוקתית: $\alpha = .720$

ד. תפיסת השתלבות תעסוקתית: $\alpha = .929$

חלק ג' - מרכיבי העסקה של הארגון.

בחלק זה 25 שאלות סגורות. חלק זה מתייחס לשאלות ביחס למרכיבי העסקה בארגון כגון רמות שכר, תקופת העסקה, ענף עסקי ועוד (שאלות 1-4) (רימרמן וכץ, 2004; Nyssens, 2006).

בהתאם למטרות המחקר הוספה קטגוריה רביעית הבוחנת הימצאותם של מאפיינים של עסק חברתי הכוללת (שאלות 8-16): 1. מידת העצמאות הכלכלית 2. התנהלות שיתופית הכוללת את האנשים המושפעים מן הפעילות. 3. חלוקת רווח מוגבלת 4. מטרה מוצהרת להיטיב לחברה (גדרון ואבו 2012; Ho & Chan 2010, Spear & Bidet 2005). בכירי הארגונים הסכימו לתת מידע רק עבור סעיפים 2 ו-4 ולכן רק סעיפים אלו נותחו במחקר.

חלק ד' - רמת התפקוד של המועסקים.

בחלק זה של השאלון על המעסיק לציין כיצד לדעתו ניתן לדרג את רמת התפקוד של מועסקיו מתוך 3 אפשרויות: בעיה רפואית, מגבלה מתונה ומגבלה חמורה. דרוג זה שווה ערך לשאלה עד כמה המגבלה מפריעה לך: בכלל לא מפריעה, לא כל כך מפריעה, מפריעה ומפריעה מאוד (בן משה, רופמן והבר, 2009).

כמו כן נבחנו שלושה מדדים המבוססים על מחקרם של רימרמן וכץ (2004). ו- ארקסי ותורנטון (Arksey, Thornton et al. 2002) 1. מטרות ויעדים של הארגון, (מופיע בחלק א' של השאלון) 2. מאפיינים מבניים של הארגון: הגדרה משפטית ומימון (שאלות 25,26 ו-22 בחלק א) 3. מאפייני המועסקים: כגון מספר מועסקים עם מגבלות ורמת תפקודם (חלק ד').

3.5.2. שאלון 2- שאלון למועסק⁴

חלק א'- פרטים אישיים על המועסק (שאלות 1-7).

חלק ב'- מבנה העסקה.

בחלק זה 16 שאלות הנוגעות למבנה העסקה של המועסק כגון בסיס השכר, מס' שעות עבודה ביום, אפשרויות קידום וכו' (רימרמן וכץ, 2004; Nyssens, 2006; Arksey, Thornton et al. 2002). (שאלות 1-16).

על מנת לבדוק את מידת הגיוון והעצמאות של העובד נשאלה שאלה (שאלה 16) שנוסחה לצורך מחקר זה. על המעסיק לציין בסולם ליקרט עד כמה מסכים עם 7 היגדים המתארים מידת את העצמאות והגיוון בתפקידיו של העובד (1- כלל לא מסכים, 7- מסכים ביותר) לדוגמא: אני עושה מספר מגוון מאוד של משימות לאורך יום העבודה.

חלק ג'- מימוש מקצועי ואישי

בשאלה זו 12 היגדים (שאלה 1). על המשיב לציין בסולם ליקרט עד כמה מסכים עם ההיגדים. 1- מסכים ביותר, 7- כלל לא מסכים. ההיגדים מתייחסים לתחושת ביטחון בתפקיד, התמודדות עם קושי, שביעות רצון וסיפוק מהעבודה. לדוגמא: אני מרגיש מסופק ממידת החשיבות בביצוע עבודתי. ההיגדים מבוססים על פריטים שאומצו ועובדו מתוך שאלונים קודמים (Hackman & Oldman, 1975; Agho, Mueller, & Schyins & Collani, 2002; Price, 1993; Claes & De witte, 2002). בוצעו ניתוחים לבדיקת מהימנות תתי המשתנים..

א. מימוש וסיפוק מקצועי: $\alpha = .756$

ב. מימוש וסיפוק אישי בהקשר המקצועי: $\alpha = .735$

לבחינת המיומנויות התעסוקתיות של העובד נעזרנו בשאלון של נייסנס (Nyssens, 2006). בשאלה זו (שאלה 2) 7 היגדים המתייחסים למיומנות של העובד בתחילת העבודה ולמיומנות שלו כעת. על המועסק לציין על סולם ליקרט האם רמתו נמוכה- 1, בינונית-4 או גבוהה- 7. לדוגמא: מה רמת מיומנויות התקשורת כלפי מנהלים במקום העבודה. בוצעו ניתוחים לבדיקת מהימנות תתי המשתנים:

⁴ ראה נספח 2

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

- א. משתנה מיומנויות תקשורת – נכלל היגד אחד
- ב. משתנה מיומנויות תקשורת – נכלל היגד אחד
- ג. משתנה מיומנויות חברתיות – לפני – אלפא=0.848
- ד. משתנה מיומנויות חברתיות – כעת – אלפא=0.828
- ה. משתנה גיוון בעבודה (גיוון משימות ותפקידים שונים) – לפני – אלפא=0.860
- ו. משתנה גיוון בעבודה –(גיוון משימות ותפקידים שונים) – כעת – אלפא=0.864
- ז. משתנה מסכם מיומנויות תעסוקתיות - לפני – אלפא=אלפא=0.881
- ח. משתנה מסכם מיומנויות תעסוקתיות - כעת – אלפא=0.914
- ט. שיפור במיומנויות תעסוקתיות חושב עבור כל מרואיין ההפרש שבין מיומנויות התעסוקה הקודמות לנוכחיות. אבל רק עבור המדדים המסכמים של מיומנויות תקשורת, מיומנויות חברתיות, גיוון והמדד המסכם)

חלק ד'- מימוש חברתי ואישי

חלק זה של השאלון מתייחס למצבו החברתי של המועסק. על המשיב לענות בסולם ליקרט עד כמה הוא מרוצה ממצבו החברתי (1- כלל לא מרוצה, 7- מרוצה ביותר) לדוגמא: *עד כמה אתה מרוצה ממספר החברים שלך.* (Sainfort, Becker et al. 1996) (שאלה 1). אלפא=0.777

שאלות נוספות מתייחסות לתדירות ביצוע פעילויות חברתיות כגון צפייה בסרט או מפגש עם חברים (Sainfort, Becker et al. 1996) נותחו כל אחת בנפרד. (שאלות 2-7).

בהתייחס למידת המימוש העצמי, השאלון בוחן את הדימוי עצמי, הערכה עצמית, שליטה עצמית ותחושת איכות החיים של המועסק. על הנבדק לענות על 14 היגדים ביחס לדימוי העצמי. על המרואיין לציין על סולם ליקרט עד כמה הוא מסכים עם ההיגדים (1- מסכים ביותר. 7- כלל לא מסכים). לדוגמא: *מה שיקרה לי בעתיד תלוי רק בי.* שאלון זה מבוסס על היגדים שאומצו והותאמו משאלונים קודמים (Pearlin & Schooler, 1978; Hobfoll & Walfis 1984, Sainfort, Becker et al. 1996) (שאלה 8). בוצעו ניתוחים לקביעת מהימנות הפריטים:

א. משתנה תחושת מסוגלות, אלפא=0.760

ב. משתנה דימוי עצמי אלפא=0.747

בנוסף, על המועסק לציין מספר פרטים סוציו דמוגרפים ולציין עד כמה המגבלה מפריעה לו (בן משה, רופמן והבר, 2009) (שאלות 9-18).

3.5.3. שאלון 3- שאלון למעסיק על מועסק⁵

חלק א'- פרטים אישיים ומבנה ההעסקה של המועסק

פרטים אישיים של המעסיק ומידת היכרותו עם המועסק, תפקידו של המועסק ואופן העסקה כגון שעות עבודה ורמת שכר, אפשרויות קידום ואופן הפניה לארגון (שאלות 1-24, 26-28). (רימרמן וכץ, 2004; Arksey, Thornton et al, 2002, Nyssens, 2006).

על מנת לבדוק את מידת הגיוון והעצמאות של העובד כחלק מהמרכיבים התעסוקתיים אותם אנו מעוניינים לבחון כפי שהוצג בסקירת הספרות, נשאלה שאלה שנוסחה לצורך מחקר זה לגבי תפקידו של העובד. על המעסיק לציין בסולם ליקרט עד כמה מסכים עם 15 היגדים המתארים את מידת העצמאות והגיוון בתפקידו של העובד (1- כלל לא מסכים, 7- מסכים ביותר) לדוגמא: העובד עושה מספר מגוון מאוד של משימות לאורך יום העבודה (שאלה 25). בנוסף לכך, נבדקה הערכת המעסיק את שביעות רצונו של העובד ממקום העבודה ומצבו החברתי.

- א. המשתנה מידת גיוון בתפקיד: אלפא=0.688
- ב. המשתנה מידת עצמאות בתפקיד: אלפא=0.652
- ג. המשתנה מצב חברתי: אלפא=0.884
- ד. המשתנה שביעות רצון מהעבודה: אלפא=0.674

חלק ב'- תפיסתו של המעסיק אודות מיומנותו המקצועית והחברתית של המועסק.

בחלק זה 9 היגדים המתייחסים למיומנות העובד בתחילת העבודה ולמיומנות שלו כעת. על המעסיק לציין על סולם ליקרט האם רמתו של העובד נמוכה- 1, בינונית-4 או גבוהה- 7. לדוגמא: מה רמת מיומנות התקשורת כלפי עמיתים במקום העבודה (שאלה 1). (Nyssens, 2006) מדד זה כולל 5 היגדים ששולבו בחלק הקודם על מנת לשפר את ההיענות של המרואיין. השאלון מבוסס על שאלון The Job Diagnostic Survey JDS. (Hackman & Oldman, 1974; Schyins & Collani, 2002).

משתני מיומנות תעסוקתיות - קבוצת משתנים זו בחנה את תפיסתו של המעסיק אודות מיומנותו המקצועית והחברתית של המועסק. כל משתנה נבחן על פי מצב המועסק בזמן ביצוע הראיון ולפני תחילת העבודה:

⁵ ראה נספח 3

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

- א. משתנה מיומנויות תקשורת: כעת – אלפא=0.869
- ב. משתנה מיומנויות חברתיות: לפני – אלפא=0.846
- ג. משתנה מיומנויות חברתיות: כעת – אלפא=0.786
- ד. משתנה מיומנויות תעסוקתיות/מקצועיות: אלפא=0.961
- ה. משתנה מיומנויות תעסוקתיות/מקצועיות: אלפא=0.949
- ו. משתנה מסכם מיומנויות תעסוקתיות: לפני – אלפא=0.963
- ז. משתנה מסכם מיומנויות תעסוקתיות: כעת – אלפא=0.939

בנוסף לכך המעסיק נדרש לחוות דעתו על תפקידו של המועסק ביחס ליכולותיו ושאיפותיו וכיצד העבודה משפיעה על חייו האישיים והמשפחתיים של המועסק (שאלה 3-2).

חלק ג' – בוחן את רמת המגבלה של המועסק.

בחלק זה של השאלון על המעסיק לציין כיצד לדעתו ניתן לדרג את רמת התפקוד של מועסקיו מתוך 3 אפשרויות: בעיה רפואית, מגבלה מתונה ומגבלה חמורה. דרוג זה שווה ערך לשאלה עד כמה המגבלה מפריעה לך: בכלל לא מפריעה, לא כל כך מפריעה, מפריעה ומפריעה מאוד (בן משה, רופמן והבר, 2009).

3.5.4. שאלון 4- שאלון לבן משפחה⁶

חלק א'- פרטים סוציו-דמוגרפיים

בחלק זה על המשיב לענות על שאלות בנוגע למצבו הסוציו-דמוגרפי (שאלה 8-1).

חלק ב' – מבנה העסקה

בחלק זה 16 שאלות הנוגעות למבנה העסקה של המועסק כגון *בסיס השכר*, *מס' שעות עבודה ביום* וכו' (רימרן וכץ, 2004; 2002; Arksey, Thornton et al. 2006; Nyssens, 2006) (שאלות 10-19).

חלק ג'- מימוש מקצועי ואישי

בשאלה זו 20 היגדים (שאלה 20). על המשיב לציין בסולם ליקרט עד כמה מסכים עם ההיגדים. 1- מסכים ביותר, 7- כלל לא מסכים. ההיגדים מתייחסים לתחושת ביטחון בתפקיד, התמודדות עם קושי,

⁶ ראה נספח 4

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

שביעות רצון וסיפוק מהעבודה, דימוי והערכה עצמית ושביעות רצון כללית מהחיים. לדוגמא: *בן משפחתי מתפתח מבחינה אישית*. ההיגדים מבוססים על פריטים שאומצו ועובדו מתוך שאלונים קודמים (Hackman & Oldman, 1974; Agho, Mueller, & Price, 1993; Claes & De witte, 2002; Schyins & Collani, 2002).

בוצעו ניתוחים לקביעת מהימנות הפריטים:

- א. משתנה תפיסת מימוש מקצועי: אלפא=0.852
- ב. משתנה תפיסת אפשרות עבודה בשוק החופשי: אלפא=0.796
- ג. משתנה תפיסת מיומנויות חברתיות כלליות: אלפא=0.753
- ד. משתנה תפיסת שביעות רצון כללית: אלפא=0.717

לבחינת מיומנויות העובד נעזרנו בשאלון של ניסנס (Nyssens, 2006). בשאלה זו 9 היגדים המתייחסים למיומנות של העובד כעת. על בן המשפחה לציין על סולם ליקרט האם רמתו הנוכחית נמוכה-1, בינונית-4 או גבוהה-7. לדוגמא: מה רמת מיומנויות התקשורת כלפי מנהלים במקום העבודה (שאלה 2).

- א. משתנה מיומנויות תקשורת: אלפא = 0.943
- ב. משתנה מיומנויות חברתיות בעבודה: אלפא=0.774
- ג. משתנה מיומנויות מקצועיות וגיוון בעבודה: אלפא=0.900

בנוסף לכך בן המשפחה מתבקש לחוות את דעתו על מקום העבודה ביחס ליכולותיו והשפעת מקום העבודה על חייו האישיים והמשפחתיים של המועסק (שאלה 24-25).

חלק ד'- מימוש חברתי ואישי

חלק זה התמקד במשתנה תפיסת שביעות חברתית של המועסק המוערכת על ידי בן המשפחה. חלק זה של השאלון מתייחס למצבו החברתי של המועסק (שאלה 26). על המשיב לענות על 6 היגדים, בסולם ליקרט, עד כמה מרוצה 1- כלל לא מרוצה, 7- מרוצה ביותר, ממצבו החברתי של בן משפחתו. לדוגמא: *עד כמה אתה מרוצה ממספר החברים של בן משפחתך* (Sainfort, Becker et al. 1996).

ניתוח משתנה תפיסת שביעות רצון חברתית של המועסק המורכת על ידי בן המשפחה מצא רמת מובהקות של אלפא=0.755

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

בנוסף על בן המשפחה לציין עד כמה לדעתו המגבלה מפריעה למועסק (שאלות 27-28): בכלל לא מפריעה, לא כל כך מפריעה, מפריעה ומפריעה מאוד (בן משה, רופמן והבר, 2009) ולענות על מספר פרטים אישיים על עצמו (שאלות 29-34).

3.6. ניתוח

על מנת להבטיח ניתוח מקיף של הנתונים נערך שילוב של כלים איכותניים עם כלים איכותניים.

ניתוח כמותי: הנתונים הכמותיים קודדו בתכנת SPSS ונתחו הן על ידי מבחני צילוח ומבחני חי (Chi-square) והן על ידי השוואות ממוצעים (ANOVA) ושיטות רגרסיה.

ניתוח איכותני: הנתונים האיכותניים הוקלדו ונתחו בכלים לניתוח תמות. איסוף הנתונים האיכותניים אפשרו הבנה מעמיקה יותר של חווית המועסקים ותפיסות הארגונים, מעסיקים ישירים ובני המשפחה ומאפשרת מתן דוגמאות מבהירות לממצאים כמותיים.

3.7. משתני המחקר

משתנים תלויים:

- ✓ בשאלון לארגון נבדקו התפיסות של הארגון ביחס ליכולות תעסוקתיות של אנשים עם מגבלות.
- ✓ בשאלון למועסק, למעסיק הישיר ולבני המשפחה נבדקו מיומנויות תעסוקתיות ומידת מימוש מקצועי, אישי וחברתי כפי שהוצג לעיל.
- ✓ בנוסף לכך נבחנו מאפיינים ארגונים כגון רמות שכר, אופני שיווק ורמות שיתוף.

משתנים בלתי תלויים: סוג ארגון ומטרות הארגון

משתני רקע: רמת התפקוד הפיזי, רמת הכנסה, מגדר, מצב משפחתי וגיל.

4. ממצאים

הממצאים שלהלן יוצגו בשלושה שלבים: בשלב הראשון נציג את הארגונים בהם המועסקים עובדים ואפיוניהם. לאחר מכן, בשלב השני, נציג במשולב את הממצאים לגבי המועסקים והתפיסות של המעסיקים הישירים של מועסקים אלו. והשלב השלישי יציג את תפיסות בני המשפחה לגבי התעסוקה של בני משפחתם.

4.1. ממצאים - פרופיל הארגונים שהשתתפו במחקר

4.1.1. המדגם

בחלק זה של המחקר רואיינו 33 ארגונים המעסיקים אנשים עם מגבלות. הארגונים מייצגים את מקומות התעסוקה של המועסקים שרואיינו במחקר הזה לפי החלוקה הנ"ל (לוח 1). בכל ארגון רואיין מנהל הארגון או איש בכיר אחר כגון מנהל צוות העובדים. בכחצית מהארגונים סניפים נוספים ברחבי הארץ. ממוצע אחוז המועסקים עם מגבלות והמועסקים עם מגבלות פיזיות מכלל עובדי הארגון נמוך ביותר בקרב עסקים רגילים וגבוה ביותר במפעלים מוגנים. בנוסף, ממוצע מועסקים עם מגבלות בתפקידי ניהול מכלל העובדים גבוה ביותר בקרב עסקים חברתיים ונמוך ביותר בקרב עסקים רגילים.

לוח 1: שכיחות מרואיינים ומועסקים עם מגבלות לפי סוג ארגון

סוג ארגון	מס' מרואיינים	סניפים לארגון		סה"כ בארגון		מספר ממוצע של עובדים עם מגבלות מסך הארגון			ממוצע עובדים עם מגבלות פיזיות (מרואיינים) מסך הארגון			ממוצע עובדים עם מגבלות בהנהלה מסך כל העובדים		
		יש	אין	N	SD	%	N	SD	%	N	SD	%	N	SD
עסק חברתי	5	4	1	109	91.81	58.4	42.23	66.77	36	36.82	58.56	4.6	4.02	4.22
מפעל מוגן	10	5	5	123.2	141.21	117.3	18.72	92.35	83.1	37.53	68.28	4.3	4.7	3.49
עסק רגיל	10	6	4	72.09	81.26	3.36	28.98	19.4	2.82	29.1	19.09	0.82	0.7	1.13
עמותה	8	4	4	106.4	166.26	83.13	37.81	58.19	42.91	39.06	39.91	3.42	2.1	3.21

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

4.1.2. מטרת הארגון וסוג ארגון

ההבדלים בין סוגי הארגון באים לידי ביטוי במטרות השונות ובסוגי ההעסקה של כל ארגון (להלן לוח 2 ו- לוח 3). מהממצאים עולה כי כל מטרה מאפיינת בעיקר סוג ארגון ספציפי. כך למשל תעסוקה רגילה, שילוב וקידום זכויות היא המטרה השכיחה ביותר בעמותות בעוד להרוויח כסף היא המטרה השכיחה ביותר בעסקים רגילים (נציין כי ההבדלים בין הקבוצות מובהקים ($\chi^2(12)=44.28, p<0.00$). כך למשל במפעל מוגן סוג ההעסקה השכיח הוא מוגן בהשוואה לעסק חברתי ועמותה להעסקת אנשים בעלי מוגבלויות (להלן: עמותה) בו הסוג השכיח הוא העסקה רגילה ((נציין כי ההבדלים בין הקבוצות מובהקים $\chi^2(6)=27.98 p<0.00$).

לוח 2: שכיחות מטרות הארגון על פי סוגי הארגון

אחריות חברתית	עסק עם משמעות חברתית	תעסוקה רגילה, שילוב, קידום זכויות	מסגרת לתעסוקה, שיקום, לספק שגרה	עסקי- להרוויח כסף
0	3	1	1	0
0	0	3	7	0
2	1	2	0	5
0	0	7	1	0

לוח 3 - שכיחות סוגי העסקה על פי מטרות הארגון

סוג ארגון	עמותה	עסק רגיל	מפעל מוגן	עסק חברתי
העסקה רגילה	4	10	0	4
הכשרה, ליווי, השתלבות תעסוקתית	3	1	1	0
תעסוקה מוגנת	1	0	9	1

4.1.3. תקופת העסקה והכשרה

נמצא כי תקופת העסקה לא מוגבלת אצל כל הארגונים. עוד נמצא כי אופן ההכשרה השכיח ביותר בכל סוגי הארגון הוא בחניכה/חפיפה (להלן לוח 4). עוד עולה כי במפעל מוגן לא קיימת הכשרה חיצונית לארגון בהשוואה ליתר הארגונים בהם היא קיימת.

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

לוח 4 - שכיחות סוגי הכשרה על פי סוג ארגון

סוג ארגון	סוגי הכשרה	אחוזים	שכיחות
עסק חברתי	חניכה ישירה/חפיפה	60	3
	הוראה בכיתות-ארגון חיצוני	40	2
מפעל מוגן	חניכה ישירה/חפיפה	80	8
	הוראה בכיתות-ארגון פנימי	20	2
עסק רגיל	חניכה ישירה/חפיפה	90.9	10
	הוראה בכיתות-ארגון חיצוני	9.1	1
עמותה	חניכה ישירה/חפיפה	50	4
	הוראה בכיתות-ארגון חיצוני	12.5	1
	הוראה בכיתות-ארגון פנימי	37.5	3

4.1.4. מעמד משפטי

מן הממצאים עולה כי המעמד המשפטי בעסק חברתי מגוון יותר מהמעמד המשפטי ביתר סוגי הארגונים ובמיוחד בהשוואה לעמותה, ההבדלים מובהקים ($\chi^2(6)=19, p<0.00$). ממצא זה מתקף ומשקף בהגדרת השייכות המשפטית את החלוקה לסוגי ארגונים שהתבססה על הגדרה עצמית של בכירי הארגונים. בנוסף היא מראה כיצד בעסק חברתי אין הגדרה משפטית ברורה.

לוח 5 : מעמד משפטי על פי סוג ארגון

סוג ארגון	מעמד משפטי	שכיחות	אחוזים
עסק חברתי	פרטי או בשיתוף ציבורי	2	40
	עסק עם מטרה חברתית	1	20
	מלכ"ר	2	40
מפעל מוגן	ציבורי	3	30
	מלכ"ר	7	70
עסק רגיל	פרטי	9	81.8
	עסק עם מטרה חברתית	1	9.1
עמותה	מלכ"ר	8	100

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

4.1.5. ענף עסקי

הענפים העסקיים בהם סוגי הארגונים פועלים הם מגוונים. מבחינת השכיחויות עולה כי בעסק חברתי אין עיסוק בענף התעשייה. במפעל מוגן יש את המגוון הרחב ביותר של ענפי הייצור ובעסק רגיל ועמותה אין עסק בענף האומנות, מלאכה ומתנות (להלן לוח 6).

לוח 6 : ענף עסקי על פי סוג ארגון

סוג ארגון	ענף עסקי	שכיחות	אחוזים
עסק חברתי-	שירותים בקהילה	1	20
	אומנות, מלאכה ומתנות	2	40
	מחשוב ומוקדי טלפון	2	40
מפעל מוגן	שירותים בקהילה	1	10
	אומנות, מלאכה ומתנות	4	40
	מזון ומשקאות	1	10
	קמעונות ומסחר	2	20
	סביבה ומחזור, ייצור, תעשייה זעירה	1	10
	כל התחומים או רובם	1	10
עסק רגיל	שירותים בקהילה	3	27.3
	מזון ומשקאות	2	18.2
	קמעונות ומסחר	2	18.2
	סביבה ומחזור, ייצור, תעשייה זעירה	1	9.1
	מחשוב ומוקדי טלפון	3	27.3
עמותה	שירותים בקהילה	4	50
	קמעונות ומסחר	1	12.5
	סביבה ומחזור, ייצור, תעשייה זעירה	1	12.5
	כל התחומים או רובם	2	25.0

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

4.1.6. רמת שכר

בכל סוגי הארגונים רמת השכר היא מעט גבוהה מהמינימום ותחרותית במשק למעט מפעל מוגן ששם המאפיין העיקרי הוא שכר מינימום מותאם. ההבדלים בין רמות השכר מובהקים ($\chi^2(9)=15.01$) ($a=0.29$).

לוח 7 : שכיחות רמות שכר לפי סוג ארגון

סוג ארגון	רמות שכר	שכיחות	אחוזים
עסק חברתי	מינימום במשק	2	40
	מעט גבוה מהמינימום	2	40
	תחרותי במשק	1	20
מפעל מוגן	מינימום מותאם) ולפי הספק)	7	70
	מינימום במשק	1	10
	תחרותי במשק	1	10
עסק רגיל	מינימום מותאם) ולפי הספק)	1	9.1
	מינימום במשק	1	9.1
	מעט גבוה מהמינימום	2	18.2
	תחרותי במשק	6	54.5
עמותה	מינימום	2	25
	מעט גבוה מהמינימום	1	12.5
	תחרותי במשק	5	62.5

4.1.7. השקעת רווחים בארגון

כל הארגונים משקיעים בחזרה את הרווחים בארגון, למעט עסק רגיל אחד שנציגו השיב כי רק 10% מהרווחים מושקעים חזרה בארגון.

4.1.8. שיתוף המועסקים בהחלטות הנוגעות אליהם בהקשר העסקי

מן הממצאים עולה כי בכל סוגי הארגונים רוב הארגונים מעידים על שיתוף של המועסקים או שיתוף בדברים מסוימים. עוד עולה כי בעסק רגיל, רוב הארגונים מעידים על שיתוף רק בדברים מסוימים (50%) ורק מעטים מעידים על שיתוף (25%), בהשוואה לעמותה שבה המצב כמעט הפוך, רוב הארגונים מעידים על שיתוף (75%), בעוד רק ארגון אחד מעיד על שיתוף רק בדברים מסוימים (12.5%).

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

לוח 8 : שכיחות רמות שיתוף על פי סוג ארגון

סוג ארגון	מידת שתוף	שכיחות	אחוזים
עסק חברתי	לא	1	20
	בדברים מסוימים	2	40
	כן	2	40
מפעל מוגן	לא	2	22.2
	בדברים מסוימים	2	22.2
	כן	5	55.6
עסק רגיל	לא	2	25
	בדברים מסוימים	4	50
	כן	2	25
עמותה	לא	1	12.5
	בדברים מסוימים	1	12.5
	כן	6	75

4.1.9. שיתוף בנושאים הקשורים לארגון

בבחינת שכיחות רמות השיתוף בנושאים הקשורים לארגון עצמו, על פי סוגי הארגונים עולה כי ישנם הבדלים בולטים בין הארגונים (להלן לוח 9). בעסק חברתי רק 40% לא משתפים בעוד 60% משתפים או משתפים בדברים מסוימים. במפעל מוגן יש השיעור הגבוה ביותר של ארגונים שאינם משתפים (55.6%) ורק 44.4% משתפים. בעסק רגיל רק 25% לא משתפים בעוד שאר הארגונים משתפים ברמות משתנות (75%) ובעמותה השיעור הנמוך ביותר של ארגונים שאינם משתפים (12.5%) כאשר הרוב המוחלט משתפים (87.5%).

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

לוח 9 : שכיחות השיתוף בנוגע לארגון על פי סוגי הארגון

סוג עסק	שיתוף על הארגון	שכיחות	אחוזים
עסק חברתי	לא	2	40
	בדברים מסוימים	2	40
	כן	1	20
מפעל מוגן	לא	5	55.6
	כן	4	44.4
עסק רגיל	לא	2	25
	בדברים מסוימים	2	25
	כן	4	50
עמותה	לא	1	12.5
	כן	7	87.5

מניתוח תוכן של תאור שיתוף המועסקים בקבלת החלטות עולה כי בעסק החברתי המועסקים נתפסים כשותפים בעשייה המקצועית ולכן הם שותפים בבניית מערך התפקיד המקצועי כמו גם בקבלת החלטות עקרוניות לגבי העסק. "משתפים בנושאים מקצועיים, סיטואציות מול לקוח, תסריטי שיחה, דרך רווחה וחגים. קיימת שותפות. התלבטויות בתחום המקצועי מה כדאי לעשות מול לקוחות מסוימים. הם מכירים הכי טוב את הלקוחות... מנצלים את הידע הקיים של המועסקים. משתפים אותם בפניות לארגונים...". "המנהל דוגל בשיתוף אפילו במקרה שנוגד את דעתו."

במפעל מוגן השיתוף הוא בעיקר סביב הצרכים המיידים של המועסקים. ברוב המפעלים מתקיים מעט שיתוף ברמת עצוב המוצר, ניהול העבודה או קבלת החלטות עקרוניות. "מבקשים שיציעו מקומות לצאת לטיול". "שואלים מה הם מעוניינים שיהיה במפעל החדש".

בעסק רגיל יש הפרדה בן השכבה המנהלת לשכבת העובדים שאינה ייחודית למועסקים עם מגבלות והשיתוף מתבצע בנושאים ספציפיים אד הוק. "העובדים לא יושבים בישיבות הנהלה והם לא חלק מההחלטות". "משתפים בכל מה שקשור להעסקתם ולתנאים שלהם". "נושאים מסוימים בלבד, רק ברמה שרלוונטית אליהם באופן ישיר".

בדומה לעסק החברתי, בעמותה השיתוף מובנה במערכת קבלת ההחלטות של הארגון והוא פועל על פיו. "ישיבות צוות קבועות, הנהלה, וועדות מתנדבים, ועדות היגוי, פגישות של רכזים. לאחרונה התחלנו

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

לתת שכר ע"פ "דרוג שכר" - דבר שהוביל ע"י הרכזים". "אנו מתייעצים עם העובדים לגבי התחומים שאליהם כדאי להתרחב, כיצד לשווק את המיזם, בניית התכנים ועוד".

4.1.10. רמת מגבלה

בבדיקת שכיחות רמת המגבלה, עולה כי מפעל מוגן הוא היחיד המעסיק אנשים עם מגבלות קשות ואין בו מועסקים עם מגבלות קלות. יתר הארגונים מעסיקים אנשים עם מגבלות בינוניות או מעורבות למעט עסק רגיל המעסיק אנשים עם מגבלות קלות או בינוניות ובכלל לא מעסיק אנשים עם מגבלות מעורבות. ההבדלים מובהקים ($\chi^2(9)=25$ $a=0.002$).

לוח 10 : שכיחות רמת המגבלה על פי סוג ארגון

סוג ארגון	רמת המגבלה	שכיחות	אחוזים
עסק חברתי	מגבלות בינוניות	4	80
	מעורב	1	20
מפעל מוגן	מגבלות בינוניות	1	12.5
	קשות	4	50
	מעורב	3	37.5
עסק רגיל	מגבלות קלות	4	80
	מגבלות בינוניות	1	20
עמותה	מגבלות קלות	1	16.7
	מגבלות בינוניות	3	50
	מעורב	2	33.3

4.1.11. תקופת העסקה

כל הארגונים דיווחו על תקופת העסקה בלתי מוגבלת.

4.1.12. שיווק מוצרים

נמצאו הבדלים בין סוגי הארגונים באופן שיווק המוצרים (לוח 11). מבחינת שכיחות אופני השיווק ניתן לראות כי עסק רגיל משווק את מוצריו באופן רגיל (88.9%), כלומר לא עושה שימוש בעובדה שהוא מעסיק אנשים עם מגבלות כעניין של שיווק המוצר לפחות לא באופן ישיר. רוב הארגונים מסוג מפעל מוגן משווקים באופן רגיל (57.1%) כלומר הם צריכים לעמוד בתחרות בשוק הפתוח, אך יש מעט ארגונים

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

שכן ישווקו שמדובר במוצר עם מטרה חברתית (28.6%). ארגון אחד ציין כי השיווק מבוסס על כך שהמחיר נמוך (14.3%).

בעמותה משווקים בצורה מגוונת. 28.6% מהארגונים משווקים את המוצר כאמצעי לקידום מטרה חברתית, 42.9% משווקים ככל מוצר אחר בשוק ו- 28.6% משווקים בציון העובדה כי המוצר זול. בעסק חברתי השיבו לשאלה זו רק שני ארגונים שאחד מהם ציין כי משווק כאמצעי לקידום מטרה חברתית והשני ציין כי משווק בזכות מחירו הנמוך של המוצר.

לסיכום, השכיחות הגבוהה ביותר בקרב עמותה, עסק רגיל ומפעל מוגן היא שיווק ככל מוצר אחר בשוק, בעוד בעסק חברתי משווקים כאמצעי לקידום מטרה חברתית או בשל המחיר הנמוך של המוצר.

לוח 11 : שכיחות סוגי שיווק על פי סוג ארגון

אחוזים	שכיחות		
50	1	המחיר נמוך ולכן כדאי	עסק חברתי
50	1	אמצעי לקידום מטרה חברתית	
57.1	4	ככל מוצר אחר בשוק	מפעל מוגן
14.3	1	המחיר נמוך ולכן כדאי	
28.6	2	אמצעי לקידום מטרה חברתית	
88.9	8	ככל מוצר אחר בשוק	עסק רגיל
11.1	1	המחיר נמוך ולכן כדאי	
28.6	2	ככל מוצר אחר בשוק	עמותה
42.9	3	המחיר נמוך ולכן כדאי	
28.6	2	אמצעי לקידום מטרה חברתית	

4.1.13 תפיסות ביחס לתעסוקת אנשים עם מגבלות

בבחינת ההבדלים בין התפיסות של סוגי הארגונים עולה כי אין הבדלים מובהקים, ככל הנראה בגלל המדגם הקטן (לוח 12). יחד עם זאת, מבחינת הממוצעים ניתן לראות כי יש מגמה ברורה של הבדלים בין עסק חברתי לבין מפעל מוגן במשתנה תפיסת השתלבות תעסוקתית על ידי המנהלים ותפיסת מסגרת תעסוקתית ייחודית. התפיסה בעסק חברתי היא כי אין צורך במסגרת ייחודית או שתפיסת הקושי בהשתלבות של אנשים עם מגבלות בעבודות רגילות לא גבוהה. עוד נמצא כי מפעל מוגן שונה מיתר

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

הארגונים בתפיסת צרכי העובדים כייחודיים. בנוסף נמצא הבדל בולט בין מפעל מוגן לעסק רגיל בתפיסת היכולת התעסוקתית, כאשר בעסק רגיל יש תפיסה גבוהה יותר של היכולות.

לוח 12 הבדלים בין ממוצעים של תפיסות נציגי הארגונים ביחס להעסקת אנשים עם מגבלות

תפיסת מסגרת תעסוקתית ייחודית	תפיסת השתלבות תעסוקתית של המנהלים	תפיסת צרכי העובדים כייחודיים	תפיסת יכולת תעסוקתית או יכולת לעבוד			
6.60 5 0.72	4.73 5 0.55	3.67 5 1.13	5.92 5 1.34	ממוצע N סטיית תקן	עסק חברתי	
5.87 10 1.44	4.20 10 0.65	4.20 10 0.97	5.48 10 0.85	ממוצע N סטיית תקן	מפעל מוגן	
6.2879 11 1.34	4.64 11 0.74	3.58 11 0.97	6.27 11 0.63	ממוצע N סטיית תקן	עסק רגיל	
6.37 8 0.70	4.63 8 0.76	3.58 8 0.71	5.87 8 1.16	ממוצע N סטיית תקן	עמותה	

4.1.14. מטרת ההעסקה בעיני הארגון

מניתוח תשובות פתוחות של המרואיינים עולה כי ישנם תפיסות שונות ביחס למידת ומטרת השילוב האפשרית בעיני הארגון.

המפעל המוגן רואה את עצמו **כמקום שיקומי** עבור אנשים עם מגבלות. מקום המאפשר תעסוקה בסיסית ובחלק מהמקרים הכשרה למעבר לרמת שילוב תעסוקתי גבוהה יותר.

"החזון הוא לשלב אנשים בשוק העבודה החופשי. חזון יותר שיקומי, מעין תחנת מעבר. שירכשו פה את ההרגלים של עבודה ויכולו לצאת החוצה". וציטוט נוסף: "לתת למועסקים להרגיש שהם יצרניים. אנחנו כמו מפעל רגיל דורשים הגעה בזמנים, התנהגות לפי הכללים".

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

בקצה השני של הרצף התפיסתי נמצאים העסק החברתי, העסק הרגיל והעמותה, כאשר לכל אחד מהם דגש על היבט אחר של השילוב התעסוקתי.

העמותה מדגישה שהשילוב מאפשר התפתחות מקצועית הממצה את הכישורים הגבוהים והיכולות של המועסקים במסגרת מקבלת ומכילה. בנוסף, ההעסקה במסגרת העמותה מאפשרת לעמותה להגשים את יעדיה תוך שהיא מציגה את "המודל המוצלח" של אדם עם מגבלה העובד למחייתו ומשולב בחברה.

"עידוד ליציאה "החוצה" לחיים עצמאיים של עבודה, לימודים, מסגרת חברתית". "אנחנו מעודדים העסקה ונותנים יותר "צ'אנס", לא מותרים על העובד בקלות". "העסקת בעלי מגבולות כ"סמל" לתקווה, המועסקים מהווים מודל לחיקוי לילד, להורים ולסביבה, יש העדפה לבעלי מוגבלויות כי מכירים את עולם הנכויות "מבפנים".

העסק הרגיל מדגיש כיצד השילוב של אנשים עם מגבלות נובע מתפיסות צדק חברתי והרצון הטוב של בעל העסק להיות חלק מעשייה חברתית כמו גם להשפיע על תפיסות ערכיות יותר של עובדיו.

"באופן אישי מאוד קל לי להתחבר לעשייה חברתית. זה משפר את החברה, העובדים, גם ה"רגילים" מתגאים לעבוד בתוך חברה כזו. הופך את החברה הישראלית לטובה יותר... יוצר קרבה ומסיר חומות. עושה טוב לעובדים החירשים ועושה טוב לעובדים שעובדים איתם". " אנשים עם מוגבלויות צריכים להיות משולבים בחברה מבחינה חברתית ומבחינת גובה השכר. כולל תעסוקה, בהתאם לכישורים והכשרות". "לאנשים עם מוגבלויות ועיוורים בפרט יש כיום הרבה אמצעים טכניים המאפשרים להם להשתלב, הבעיה העיקרית היא שהחברה לא מקבלת, לא סובלנית".

העסק החברתי רואה בתעסוקה הזדמנות לקיום של צדק חברתי ושוויון כמו גם הגשמה עצמית בעיקר לאנשים עם מגבלות שחשו שלא ממשו עצמם במסגרות קודמות. כלומר, העסק החברתי ממלא שתי פונקציות. הראשונה היא מימוש צדק חברתי המאפשר תעסוקה נגישה לכל אדם עם מגבלה, כך שבהינתן חברה פתוחה ונגישה יותר, לא היה צורך בהשתלבות תעסוקתית במסגרת העסק החברתי. השנייה, היא לאפשר מסגרת תומכת ומכילה לאנשים עם מגבלות מורכבות תוך מימוש מקצועי ואתגור היכולות שלהם בעבודה עצמה וקידומם ללא הרף המתבצע מעצם העובדה שקיומו של העסק מושתת על הבצועים של המועסקים עם המגבלה.

"חזון החברה להוות מקור העצמה דרך עבודה ופרנסה ראויה. המלה "עבודה" חשובה כאן. אנחנו עושים הבחנה בין תעסוקה לעבודה. צריכה להיות עבודה שיש לצידה סיפוק אישי ותחושת מסוגלות". "להיות עסק חברתי, לא ממקום של פנאי או תעסוקה, אלא ממש עסק שנשען על אנשים מוגבלויות. אחד האתגרים הגדולים זה שזה מפגש גדול ודרמטי של עסקי וחברתי. ...לא ריפוי בעיסוק, אלא משהו מאוד כמותי וטבלאות ואקסלים, ואתה נמדד

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

כל יום, זה מרכיב עסקי מאוד טהור. זה גם הארד קור של נכויות, מנשים ששומעות קולות פנימיים עד נכויות פיזיות מורכבות".

4.1.15. סיכום פרופיל הארגונים

לוח 13 מציג את סיכום הממצאים שהוצגו התייחס למשתנים השונים שנבחנו ולסוגי הארגונים השונים.

לוח 13 : טבלה מסכמת של הממצאים המרכזיים

משתנה	עסק חברתי	מפעל מוגן	עסק רגיל	עמותה
מועסקים		הכי הרבה מועסקים עם מגבלות מכלל העובדים	הכי פחות מועסקים עם מגבלות	
מועסקים בתפקידי ניהול	ממוצע הכי גבוה של מועסקים עם מגבלות בתפקידי ניהול		הכי פחות אנשים עם מגבלות בתפקידי ניהול	
ענף ייצור	אין עיסוק בתעשייה	כל ענפי הייצור	אין עסוק באומנות, מלאכה ומתנות	אין עסוק באומנות, מלאכה ומתנות
רמות שכר	רמת השכר מעט גבוהה מהמינימום ותחרותית במשק	בעיקר שכר מינימום מותאם או שכר מינימום	רמת השכר מעט גבוהה מהמינימום ותחרותית במשק	רמת השכר מעט גבוהה מהמינימום ותחרותית במשק
שיתוף בקבלת החלטות	שיתוף גם בנושאים הקשורים לארגון	שיתוף רק בנושאים הקשורים למועסקים	שיתוף חלקי	שיתוף ברמה הכי גבוהה
רמת מגבלה	מעסיקים אנשים עם מגבלות בינוניות או מעורבות	מעסיק גם אנשים עם מגבלות קשות ומורכבות ואין מועסקים עם מגבלות קלות	שמעסיק אנשים עם מגבלות קלות או בינוניות ובכלל לא מעסיק אנשים עם מגבלות מעורבות	מעסיקים אנשים עם מגבלות בינוניות או מעורבות
שיווק	כאמצעי לקידום מטרה חברתית וכמחיר נמוך	בעיקר משווק רגיל	משווק רגיל.	שיווק בצורה מגוונת. כאמצעי לקידום מטרה חברתית, ככל מוצר אחר בשוק וכמוצר זול.

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

<p>דומה לתפיסות עסק חברתי אך בעוצמה נמוכה יותר.</p>	<p>תפיסה גבוהה של יכולת תעסוקתית</p>	<p>יש צורך במסגרת ייחודית, קושי בהשתלבות תעסוקתית, צרכי העובדים ייחודיים ויכולת תעסוקתית נמוכה</p>	<p>אין צורך במסגרת ייחודית והקושי בהשתלבות בעבודה אינו רב.</p>	<p>תפיסות</p>
---	--------------------------------------	---	---	----------------------

4.1.16. דיון בממצאי פרופיל הארגונים

מדדים ארגוניים

חלק זה של המחקר מחזק את התפיסה שיש הבדלים ארגוניים בין סוגי הארגונים. ניתן לראות כי לארגונים מטרות שונות, רמות שכר, שייכות משפטית שונה, אופני הכשרה שונים, דרכי שיווק שונות ורמות שתוף משתנות. הבדלים אלו באים לידי ביטוי בעיקר בשונות של המפעלים המוגנים ביחס לסוגי הארגונים האחרים ובעיקר לעסק החברתי, אך גם בינם לבין עצמם.

בבחינת אופני השיווק עולה כי יש דרכים מגוונות לשווק כאשר ברור שברוב הארגונים מעדיפים לשווק את המוצר כמוצר רגיל (במיוחד במפעלים המוגנים), ככל הנראה כדי שהמוצר לא ייחשב כנחות יותר, במיוחד אם מדובר במוצר טכני כגון הדבקות, נייר וכו'. לעומת זאת יש ארגונים הבוחרים להבליט את "הסיפור החברתי" ולהיעזר בו כיתרון תחרותי בשיווק המוצר. ארגונים כאלה קיימים בעסקים החברתיים ובעמותות וייתכן שגישה זו מתאימה יותר למוצרים הנמכרים כגון מתנות או שירותים ספציפיים לאנשים עם מגבלות.

חוסר השימוש במטרה החברתית ככלי שיווקי בולט אינו אופייני למתרחש במקומות אחרים בעולם בו הוא משווק בצורות מגוונות תוך הבלטת ערכיות העסק, המטרה החברתית המקודמת או חשיבות בעלות הציבור על המוצר (Allan, 2005). ייתכן והשפה "החברתית" טרם הושרשה בארץ ונושא זה יעבור שינוי בשנים הקרובות. יתכן ובשל החשש מביקורות ציבורית שתתפוס את העסק כמנצל את חולשת המועסקים כאמצעי שיווקי, ממעטים ארגונים להיעזר בכלי שיווקי זה (Smith et al, 2013). מכל מקום יש לבחון אופני שיווק המתאימים לשוק הישראלי והמשקפים את העמדות השונות של כל אחד מהארגונים (רגב כביר, 2011; Liu et al, 2015).

רמות השיתוף ורמות השכר הנמוכות במפעל המוגן מלמדות על מועסקים אשר הצפייה התעסוקתית מהם נמוכה. השכר אינו שכר המתקבל במשק (גם בהתחשב בכך שלפי הסדרים שונים מול משרד

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

הרווחה השכר מגולם בקצבאות ובתשלום למוסדות) והיחס למועסקים הוא כאל מועסקים שקשה לשתף אותם בהחלטות ניהוליות. במובן זה הממצא לפיו המפעלים המוגנים המשלמים שכר נמוך מהשכר המותאם (ישנם מפעלים מוגנים המשלמים שכר מינימום) משקף יותר את התפיסה הרואה בעיסוק ככלי שיקומי ולא כלי לפרנסה והגשמה מקצועית (רימרמן וכץ, 2002; מור, 2012). ייתכן ומצב זה אכן נובע מרמת מסוגלות מאוד נמוכה של העובדים, אך ייתכן והוא גם משקף קיבעון של המעסיקים והמועסקים אשר אינם מאותגרים לעשייה מורכבת יותר.

במקביל ניתן לראות כי בעסק החברתי כמו גם בעסק רגיל ועמותה רמות השכר גבוהות יותר, מצב המשקף לדעתנו תפיסה חברתית אחרת הרואה במועסק עובד לכל דבר הזכאי למשכורת הוגנת בגין עבודתו (EMES, 2011).

אחד ההבדלים הבולטים הנוספים הוא רמת המגבלה של המועסקים. מפעל מוגן מאופיין במועסקים עם מגבלות קשות ומורכבות, עסקים חברתיים ועמותות מאופיינים במועסקים עם מגבלות בינוניות ועסקים רגילים מאופיינים במועסקים עם מגבלות קלות. ייתכן והבדלים אלו מרמזים על היווצרות קהלי יעד שונים לכל אחד מסוגי הארגונים. בנוסף לכך, סביר להניח כי חלוקה זו יכולה להסביר חלק מההבדלים שמצאנו. בשל מיעוט המרואיינים בכל אחד מהארגונים בנפרד לא יכולנו לבחון זאת מבחינה סטטיסטית.

מדדי תפיסות ביחס לתעסוקת אנשים עם מגבלות

במחקר זה זיהינו מגמה ברורה של הבדלים בולטים בין עסק חברתי לבין מפעל מוגן במשתנה תפיסת השתלבות תעסוקתית על ידי המנהלים ותפיסת מסגרת תעסוקתית ייחודית.

התפיסה בעסק חברתי היא כי אין צורך במסגרת ייחודית ואין קושי דרמטי בהשתלבות במסגרות שאינן מוגנות. בעוד התפיסה של מפעל מוגן היא כי יש צורך רב יותר במסגרות ייחודיות, התייחסות לצורכיהם המיוחדים של העובדים, קושי רב יותר בהשתלבות בעבודות לא מוגנות ויכולת תעסוקתית נמוכה יותר. ייתכן והבדלים אלו בתפיסות משקפים את היכולת של הארגונים לאתגר את העובדים ולדחוף אותם קדימה מבחינת היכולות התעסוקתיות שלהם ולא ייתכן ותפיסות אלה מסבירות מדוע אנו רואים פערים בשינוי המקצועי ובמימוש העצמי בין סוגי הארגונים.

באופן קיצוני תפיסות אלו משקפות שתי תפיסות מרכזיות: האחת, התפיסה המסורתית-הרפואית שדגלה בשיקום אנשים עם מגבלות ושילוב בתעסוקה כאמצעי שיקומי. השנייה, התפיסה החברתית הרואה באנשים עם מגבלות שווי זכויות היכולים להיות פרודוקטיביים ולעבוד ככל אדם כאשר החברה מסירה את המגבלות שהיא הציבה בפניהם. תפיסה זו רואה בעבודה כמקור פרנסה ותעסוקה ולא כמקור

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

לשיקום (מור, 2007;2012; Hopper). מסיבה זו יש להניח שמקום עבודה שידגול בשיטה זו אכן יאפשר רמות שכר, עיסוק מקצועי ושתוף מקצועי כבמקומות עבודה "רגילים".

ניתן לראות כי ההבדלים בתפיסות אכן באים לידי ביטוי בשונות הארגונית כפי שהוצגה להלן החל מרמות שכר גבוהות יותר וכלה בתפקידים מקצועיים הדורשים השכלה. הבדלים אלו מראים כי העסק החברתי שלא נחקר בעבר בישראל אכן מצליח להדמות לסוגי העסקה המאפשרים אתגור של יכולות המועסק ומימושו המקצועי (Defourny & Nyssens, 2012).

כלומר, מצד אחד קיים המפעל המוגן ובצד השני קיימים העסק החברתי, העסק הרגיל והעמותה. בין ארגונים אלו, יש שונות בחלק מהמדדים כאשר ככל הנראה כל ארגון מבטא את ערכיו החברתיים בהיבטים שונים של הארגון.

היבטים אלו נראו בבירור בבחינת מטרת ההעסקה של מועסקים עם מגבלות בעיני הארגון. רוב המפעלים המוגנים ראו בארגונם כמקום שיקומי (רימרמן וכץ, 2004). ייתרה מכך, המפעל המוגן אפילו לא נחשב כמקום העסקה ולא תמיד חלים עליו החובות של מעסיק-מועסק (כל זכות, 2016).

העסק החברתי רואה בעצמו כמקום המאפשר תעסוקה נגישה לכל אדם עם מגבלה, מימוש מקצועי ואתגור היכולות המהווה תפיסה חדשנית ביחס למסוגלות התעסוקתית של אנשים עם מגבלות בעיקר לאנשים שלא עבדו בעבר או נשרו ממסגרות קודמות (Buhariwala et al., 2015). ככל הנראה גם לבשלות החברתית שאפשרה הן ליזם והן ללקוחות לראות באנשים עם מגבלות כחלק אינטגרלי מכוח העבודה ומהזירה העסקית.

בדומה לעסק החברתי, העמותה מדגישה התפתחות מקצועית הממצה את הכישורים הגבוהים והיכולות של המועסקים במסגרת מקבלת ומכילה. בנוסף, ההעסקה במסגרת העמותה מאפשרת לעמותה להגשים את יעדיה תוך שהיא מציגה את "המודל המוצלח" של אדם עם מגבלה הממש עצמו ככל אחד אחר. ניכר כי תפיסה זו יונקת מהגישה החברתית לאנשים עם מגבלות הרואה בחברה ככזאת המגבילה ומדירה ולכן על החברה האחריות לשנות את עצמה ולאפשר הנגשה מלאה ותעסוקה מלאה לאנשים עם מגבלות תוך התאמת החברה לצרכיהם השונים ויצירת חברה מכילה ושוות זכויות (Rimmerman, 2013).

העסק הרגיל מבוסס על תפיסות צדק חברתי והרצון הטוב של בעל העסק להיות חלק מעשייה חברתית כמו גם להשפיע על תפיסות ערכיות יותר של עובדיו. העסק הרגיל המקדם את ה"אחריות התאגידית"

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

מאפשר גם לעובדים האחרים לשנות את התפיסה שלהם ומהווה קרקע לשנוי חברתי רחב יותר ובכך יתרונו הגדול (Leslie, 2015).

4.2. ממצאים על מועסקים ותפיסות המעסיקים על המועסקים

בפרק זה נתאר את הממצאים שעלו במחקר בנוגע ל- 160 מועסקים. בנוסף לכך, במקומות המתאימים נעשיר את הממצאים בנקודת המבט של 113 המעסיקים הישירים של המועסקים. נציין כי בעת השוואה בין תפיסות המועסקים לתפיסות המעסיקים הישירים, נבחנו רק המועסקים שעליהם דיווחו המעסיקים הישירים.

4.2.1. תאור המדגם:

במחקר זה רואיינו 160 מועסקים מארבעה סוגי ארגונים שונים (לוח 14 להלן). מרואיינים אלו השתייכו ל- 54 ארגונים שונים כאשר אצל 43 ארגונים השיבו בין מועסק אחד לשלושה ואצל 11 ארגונים השיבו בין ארבעה ל-14 מועסקים (לוח 14 להלן).

לוח 14 : שכיחות מרואיינים וארגונים על פי סוגי הארגון

סוג ארגון	מספר מרואיינים	אחוזים	מספר ארגונים	אחוזים
עסק חברתי	36	22.5	7	13
מפעל מוגן	55	34.4	11	20.4
עסק רגיל	35	21.9	24	44.4
עמותות להעסקת אנשים עם מגבלות (להלן "עמותה")	34	21.3	12	22.2
סה"כ	160	100.0	54	100.0

מגדר: 74 מהמשיבים הן נשים (46.3%) ו-84 מהמשיבים הם גברים (52.5%), 2 משיבים, מינם אינו ידוע (1.3%).

קבוצת שייכות דתית: 92 מהמשיבים חילונים (52%), 43 מסורתיים (26.9%), 15 דתיים (9.4%), אחד חרדי (0.6%) ו-ארבעה אינם יהודיים (2.5%), חמישה שייכותם אינה ידועה (3.1%). לא נמצאו הבדלים מובהקים בין קבוצות השייכות בסוגי הארגונים השונים.

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

סטטוס אישי: 57 מהמשיבים רווקים (35.6%), 80 נשואים או חיים בזוגיות קבועה (50%), 20 גרושים/אלמנים/פרודים (12.5%) ו-שלושה מהמשיבים הסטטוס שלהם אינו ידוע. לא נמצאו הבדלים מובהקים בין הסטטוס האישי בסוגי הארגונים השונים.

חלוקה גיאוגרפית: 119 מהמשיבים ממרכז הארץ וירושלים. 38 מהמשיבים מהפריפריה (דרום וצפון).

גיל: הגיל הממוצע של המשיבים המועסקים בעסק חברתי הוא 43 (SD=12.43), במפעל מוגן 54 (SD=10.35), בעסק רגיל (או השמה נתמכת) 36 (SD=10.54) ובעמותות המעסיקות אנשים עם מגבלות ממוצע הגיל הוא 42 (SD=12.95).

מספר ילדים: ממוצע מספר הילדים של המשיבים הוא 2.28 (N=78, SD=1.3). לא נמצאו הבדלים מובהקים בין סוגי הארגונים.

רמת מגבלה: 31 מהמשיבים (19.5%) ציינו כי על פי תפיסתם העצמית אין להם מגבלה/לקות או שכלל אינה מפריעה להם. 36 מהמשיבים (22.5%) ציינו כי המגבלה לא כ"כ מפריעה להם. 44 מהמשיבים ציינו כי המגבלה מפריעה להם (27.5%), ו-35 מהמשיבים (21.7%) ציינו כי המגבלה מפריעה מאוד. לא נמצאו הבדלים מובהקים בין סוגי הארגון.

בנוסף, במחקר זה רואיינו 113 מעסיקים ישירים על המועסקים שלהם (לוח 15 להלן). המועסקים שעליהם התקבל דיווח מהמעסיק הישיר השתייכו ל-37 ארגונים שונים כאשר ב-28 ארגונים השיבו בין מועסק אחד לשלושה וב-11 ארגונים השיבו בין 4 ל-13 מעסיקים. סך המועסקים עליהם דיווח המעסיק הישיר, מהווים 71% מתוך כלל המועסקים. מרבית הניתוחים מתייחסים ל-160 מועסקים שרואיינו במסגרות המחקר. במקומות המתאימים הוספנו התייחסות לגבי דיווח המעסיקים הישירים על המועסקים.

לוח 15 : שכיחות מרואיינים וארגונים על פי סוג ארגון עבר מרואיינים שלגביהם ענו המעסיקים הישירים

סוג ארגון	מרואיינים	אחוזים	ארגונים	אחוזים
עסק חברתי	19	16.8	6	16.2
מפעל מוגן	46	40.7	11	29.8
עסק רגיל	23	20.3	14	37.8
עמותות להעסקת בעלי מוגבלויות	25	22.2	6	16.2
סה"כ	113	100.0	37	100.0

4.2.2. מאפייני המועסקים

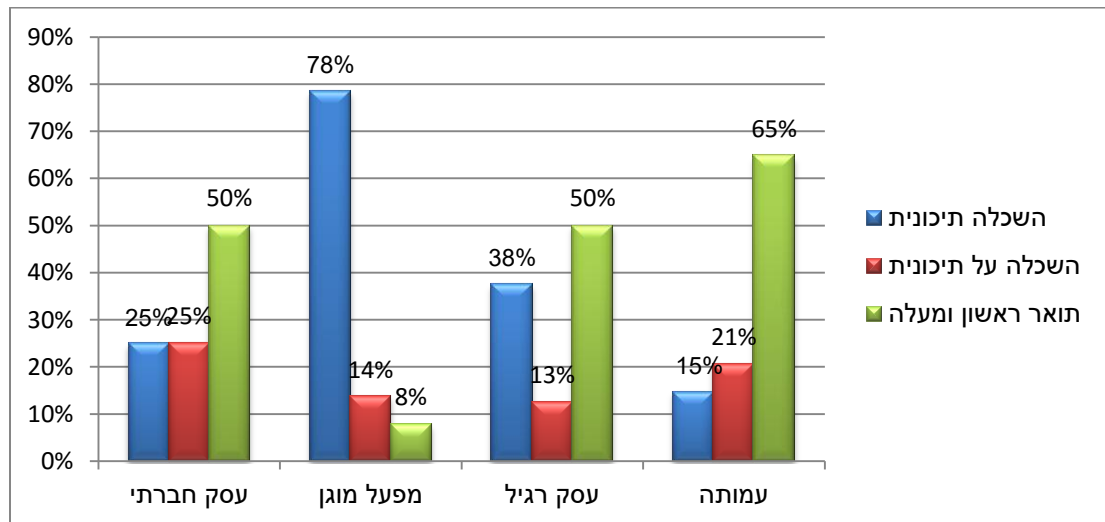
השכלה

במחקר זה בחנו מה היא רמת ההשכלה של המועסקים.

נמצא כי ל-66 (41.3%) מועסקים יש השכלה תיכונית ל-27 מועסקים יש השכלה על-תיכונית (16.9%), ל-43 מועסקים יש תואר ראשון (26.9%), ל-17 מועסקים יש תואר שני ומעלה (10.6%) ו-7 משיבים לא ענו לשאלה (4.4%).

על מנת לבחון את ההבדלים ברמת ההשכלה בין סוגי הארגונים בוצע צילוח. במבחן חי בריבוע נמצאו הבדלים מובהקים בין הקבוצות ($F(2,6)=46.72, P<0.000$). מהשוואה בין הממוצעים ניתן לראות כי ההשכלה של המועסקים במפעלים מוגנים מורכבת בעיקרה מאנשים בעלי השכלה תיכונית בלבד בעוד המועסקים בעמותה בעלי השכלה אקדמית ברובם.

תרשים 1: רמת ההשכלה של המועסקים לפי סוג ארגון (אחוזים)



הכנסה

על מנת לבחון האם יש הבדלים בין סוגי הארגונים ברמת ההכנסה של משק הבית בוצע ניתוח אנובה חד כיווני ונמצאו הבדלים מובהקים ברמת ההכנסה בין סוגי הארגונים ($F(3,115)=8.447, P<.000$). בבדיקת פוסט הוק Scheffe נמצאו הבדלים מובהקים בין רמת ההכנסה של משק הבית במועסקים במפעל מוגן ($M=5,825.53, SD= 3,373.36, sig<.001$) לבין המועסקים בעמותה ($M=11,420,$)

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

אך לא בהשוואה למועסקים בעסק חברתי ($M=8,423$, $SD=5,321.07$).
($M=11,480$, $SD=7,273.64$, $sig < .001$) ולבין המועסקים בעסק רגיל ($SD=6,056.47$, $sig < .001$).

על מנת להבין האם המקור להבדלים בהכנסת משק הבית בהבדלים בין מקורות ההכנסה, בוצע מבחן חי בריבוע. לא נמצאו הבדלים מובהקים בסוג מקור ההכנסה של משק הבית בין סוגי הארגונים.

59 מכלל המשיבים דיווחו שהמקור העיקרי להכנסתם היא מהמשכורת שלהם (36.9%), 25 מתבססים על קצבאות (15.6%), 21 גרים אצל ההורים, בהוסטל או נתמכים על ידי הורים (13.1%), 49 מתבססים על משכורת בן/ת הזוג (30.6%). לא נמצאו הבדלים במקור העיקרי להכנסה בין סוגי הארגונים.

שכר

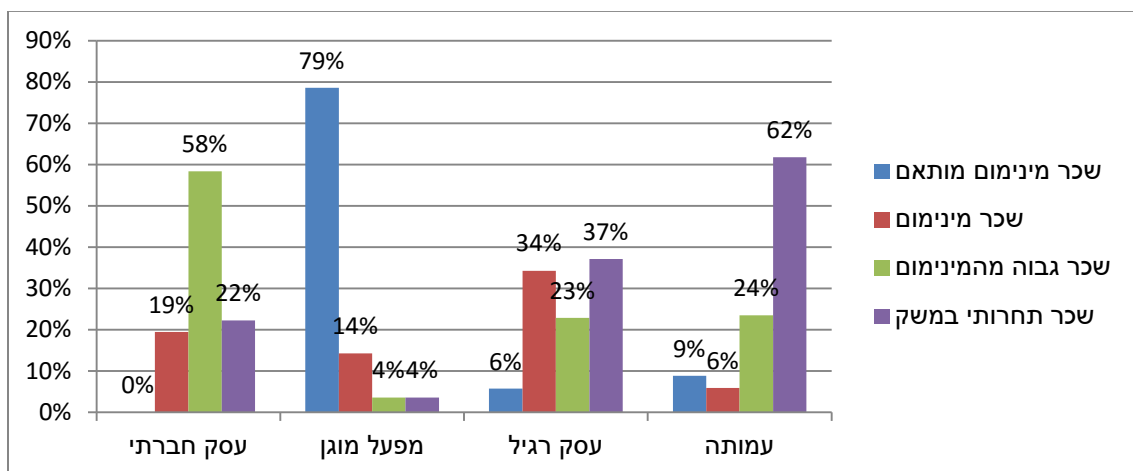
על מנת לבחון את ההבדלים בסוגי השכר בוצע צילוח. במבחן חי בריבוע נמצא הבדל מובהק בין סוגי השכר של המועסקים בסוגי הארגונים השונים ($F(2,9)=135.21$, $P < 0.000$).

בבחינה של מרכיבי השכר (תרשים 2) עולה כי בעסק חברתי אין כלל שכר מינימום מותאם, בעוד במפעל מוגן הוא שכיח מאוד. בנוסף מצאנו כי שכר גבוה מהמינימום נמצא בשכיחות הגבוהה ביותר בעסקים חברתיים ואלו שכר תחרותי במשק נמצא בשכיחות הגבוהה ביותר בעמותות.

על מנת לבחון את ההבדלים בין הממוצעים בוצע מבחן אנובה חד כיווני שהתייחס לקטגוריות השכר כאל סולם אורדינלי. נמצא כי ההבדלים בין הקבוצות מובהקים ($F(3,153)=74.02$, $sig < .000$). במבחן פוסט הוק מסוג scheffe לאיתור ההבדלים בין הקבוצות, נמצא כי יש נמצא הבדל מובהק בין ממוצע השכר המשולם במפעל מוגן ($M=1.22$, $SD=.50$, $sig < .000$) לבין יתר סוגי הארגון: עסק חברתי ($M=3.03$, $SD=.65$), עסק רגיל ($M=2.91$, $SD=.98$) ועמותה ($M=3.38$, $SD=.95$). כלומר, ממוצע השכר המשולם במפעל מוגן נמוך בהרבה ממוצע השכר המשולם ביתר הארגונים.

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

תרשים 2: רמות השכר של המועסקים לפי סוג ארגון (באחוזים)



מספר שעות עבודה ביום יומי עבודה בשבוע

על מנת לבדוק האם יש הבדלים בין סוגי הארגונים במספר שעות יומי עבודה נערך ניתוח אנובה חד כיווני. נמצאו הבדלים מובהקים בין סוגי הארגונים במספר שעות עבודה ביום ($F(3, 149)=5.34$ $p<.01$).

במבחן פוסט הוק מסוג scheffe לאיתור ההבדלים בין הקבוצות, נמצא כי מספר שעות העבודה במפעל מוגן ובעמותה נמוך ממספר שעות העבודה בעסק רגיל (לוח 16). עוד נמצאו הבדלים מובהקים בין סוגי הארגונים במספר ימי עבודה בשבוע - ממוצע מספר ימי עבודה בשבוע במפעל מוגן ובעסק רגיל גבוה מהממוצע בעסק חברתי ובעמותה (לוח 16).

לוח 16 : מספר שעות עבודה ביום יומי עבודה בשבוע

מספר ימי עבודה בשבוע		מספר שעות עבודה ביום		סוג הארגון
ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן	
3.31	1.19	6.06	0.98	עסק חברתי
4.93	.54	5.68	1.16	מפעל מוגן
4.69	.99	7.11	2.07	עסק רגיל
3.72	1.49	5.77	2.62	עמותה

איתור או השמה במקום העבודה

נמצאו הבדלים מובהקים בין סוגי הארגונים בניתוח צילוח לגבי דרכי ההגעה למקום העבודה הנוכחי ($\eta^2(3)=77.73$, $P<0.000$). נמצא כי בעסק חברתי (83.3%), בעסק רגיל (62.9%) ובעמותה (82.4%) רוב המועסקים הגיעו באופן עצמאי (חיפוש עצמי, חברים וכו'). במפעל מוגן הרוב המוחלט (96.2%) הגיעו באמצעות הפניה של גורמים מקצועיים כגון ביטוח לאומי ולשכות רווחה.

4.2.3. קידום בתוך הארגון

על מנת לבדוק האם יש הבדלים בין סוגי הארגונים ביחס לדיווח על אפשרות לקידום בתוך הארגון נעשה מבחן שונות חד כיווני (ANOVA). ניתוח השונות עבור קידום בארגון העלה אפקט מובהק $F(3, 156)=8.58$, $p<.000$, ומבחן פוסט הוק (POST HOC) מסוג Scheffe לבחינת מקור ההבדלים בין הקבוצות הראה הבדלים מובהקים בין מפעל מוגן ($M=.31$, $SD=.57$, $p<.001$), ליתר סוגי הארגונים: עסק חברתי ($M=.89$, $SD=.708$, $p<.000$), עסק רגיל ($M=.83$, $SD=.78$, $p<.004$) ועמותות ($M=.97$, $SD=.79$). כלומר, הסיכוי לקידום במפעל מוגן נמוך מהסיכוי לקידום בסוגי הארגונים האחרים. לא נמצאו הבדלים מובהקים נוספים.

4.2.4. קידום מחוץ לארגון

על מנת לבדוק האם יש הבדלים בין סוגי הארגונים ביחס לדיווח על אפשרות לקידום מחוץ לארגון נעשה מבחן שונות חד כיווני (ANOVA). ניתוח השונות עבור קידום מחוץ לארגון העלה אפקט מובהק $F(3, 150)=37.75$, $p<.000$, ומבחן פוסט הוק (POST HOC) מסוג Scheffe לבחינת מקור ההבדלים בין הקבוצות, הראה הבדלים מובהקים בין מפעל מוגן ($M=.19$, $SD=.39$, $p<.000$), ליתר סוגי הארגונים: עסק חברתי ($M=1.31$, $SD=.63$, $p<.000$), עסק רגיל ($M=1.03$, $SD=.75$, $p<.000$) ועמותות ($M=1.42$, $SD=.72$). לא נמצאו הבדלים מובהקים נוספים.

כלומר, במפעל מוגן תחושת האפשרות לקידום בתוך הארגון ומחוץ לארגון נמוכה יותר מתחושת הקידום מתוך ומחוץ לארגון בארגונים האחרים.

עיסוק בעבודה

לבחינת הבדלים בין סוגי הארגונים בסוגי עיסוק בעבודה בוצע צילוח. במבחן חי בריבוע נמצאו הבדלים מובהקים בסוג העיסוק בין סוגי הארגונים ($\eta^2(9)=112.48$, $P<0.000$). מהשוואה בין הממוצעים (להלן לוח 17) נראה כי שכיחות עבודה טכנית (אריזה, חשמלים, נקיון) גבוהה מאוד במפעל מוגן בהשוואה

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

לארגונים האחרים. כמו כן נראה כי תפקיד ניהולי שכיח בעמותה בעוד שבעסק רגיל תפקידי מזכירות (שירות לקוחות, עוזר מנהל וכו') שכיחים יותר. בנוסף נראה כי תפקידים מקצועיים (מעצב, מעסה, מורה) שכיחים ברמה הגבוהה ביותר בעסק חברתי אך גם בעמותה ובמידה פחותה יותר בעסק רגיל.

לוח 17 : השוואה בין שכיחות סוגי עסוק בעבודה על פי סוגי הארגון השונים

סוגי עיסוק				סך הכל	סוג ארגון
עבודה טכנית	תפקיד ניהולי	תפקידי מזכירות	עובד מקצועי		
0	3	6	26	35	עסק חברתי
0.0%	8.6%	17.1%	74.3%	100.0%	
43	6	6	0	55	מפעל מוגן
78.2%	10.9%	10.9%	0.0%	100.0%	
6	4	10	13	33	עסק רגיל
18.2%	12.1%	30.3%	39.4%	100.0%	
3	12	0	19	34	עמותה
8.8%	35.3%	0.0%	55.9%	100.0%	

4.2.5. דיון על מאפייני המועסקים

בבחינת ההבדלים בין הארגונים במאפייני המועסקים עולה כי המפעלים המוגנים מעסיקים אוכלוסיה הנתפסת כבעלת יכולות נמוכות יותר. ההבדלים מאופיינים בכך שבמפעל המוגן עובדים מועסקים עם מוגבלויות חמורות יותר, הכנסת משק הבית נמוכה, השכר נמוך מהמינימום, מספר שעות עבודה ביום נמוך אך מספר ימי העבודה בשבוע גבוה, הרוב המוחלט של המועסקים הגיעו בעקבות הפניה של ביטוח לאומי ו/או גורם מקצועי אחר ולא מחיפוש עצמי. בנוסף לכך, תפיסת האפשרות לקידום בתוך הארגון ומחוצה לו נמוכה יותר במפעל מוגן בהשוואה ליתר הארגונים ושכיחות העבודה הטכנית גבוהה מאוד במפעל מוגן בהשוואה לארגונים האחרים.

מתמונת מצב זו עולות שתי מסקנות אפשריות: הראשונה היא כי עסק חברתי דומה לעסק רגיל ולעמותה ובחלק מהמקרים אף עולה עליהם. מסקנה זו מראה כי, בהתאם להשערת המחקר, אכן עסקים חברתיים מביאים עמם בשורה לתעסוקת אנשים עם מגבלות ומייצרים העסקה שוויונית ומקדמת (Yonezawa,)

2015

המסקנה השנייה היא שיתכן וסוג ההעסקה במפעל המוגן אינו מאפשר שינוי במצבם של המועסקים וייתכן והוא "מקובע" על דרכי העסקה מיושנים. יחד עם זאת, לא ברור האם מצבם של המועסקים משקף

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

את חוסר יכולתו של הארגון לאתגר אותם או משקף את המוגבלות הקשה של המועסקים שלמרות מצבם, הארגון משכיל להעסיקם (אלישר, 2011). מכל מקום ניתן להניח כי גישה יצרנית תוכל לייצר תעסוקה מאתגרת יותר גם עבור מועסקים עם נכויות קשות.

בנוסף לכך, מן המחקר עלה כי ההפניה למקומות התעסוקה מטעם גורמי המקצוע צריכים להשתנות כיון שיייתכן והם מכתיבים את סוגי ההעסקה. בבחינת אופני ההפניה למקומות התעסוקה עולה כי מעטים המועסקים המופנים על ידי גורמי מקצוע לעבודה בעמותה או בעסק חברתי. ייתכן וישנם מועסקים אשר יכלו לעבוד בעסק חברתי אך מופנים לעבודה במפעל מוגן או שמתקשים במציאת מקום עבודה עבורם. הפנייה למסגרות העסקה אחרות תוכל לשפר את ההתאמה בין יכולות המועסק למסגרת ההעסקה. מנגד, יש להתחשב בכך שהשיעור הנמוך של הפניות מטעם גורמי המקצוע לעמותה ועסק חברתי נובע ממיעוט מסגרות אלו ויכולתם המוגבלת לקלוט עובדים כמו גם מכך שיייתכן ומלכתחילה המועסקים במסגרות אלו בעלי יכולות גבוהות יותר ולכן לא נזקקים לתיווך גורמי המקצוע.

ממצא נוסף העולה מהמחקר הוא כי תחושת הקידום בתוך ומחוץ לארגון נמוכה יותר במפעל מוגן מיתר סוגי הארגונים. תחושה זו נמצאת בהלימה ליתר הממצאים שעלו מהמחקר, יחד עם זאת בולטת העובדה כי תחושת הקידום מחוץ לארגון נמוכה כשלעצמה. כלומר, יש תחושת קידום בתוך הארגונים עצמם, אך מחוץ לארגונים התחושה קשה יותר. נקודה זו בעייתית ומעידה על שוק עבודה בעייתי שאינו תומך באנשים עם מגבלות (Rimmerman, 2013; Vornholt, et al., 2013). כאשר העסק החברתי לא מצליח לפתור בעיה זו ומצוי באותה נקודת מוצא הדומה ליתר סוגי הארגונים.

היבט נוסף העולה מחלק זה של המחקר הוא תחומי העיסוק בארגון. אמנם עבודה בעסק רגיל נתפסת פעמים רבות כיוקרתית יותר מעבודה בסוגי הארגונים האחרים, אך אנו רואים כי יש קבוצה של עובדים העובדת בתפקידי מזכירות ועבודה טכנית אשר בפועל מהווים כעין מפעל מוגן משודרג. בנוסף לכך, אנו רואים כי העבודה בעמותה מאפשרת להתקדם לתפקידי ניהול ותפקידים מקצועיים וכי בעסק חברתי תפקידים מקצועיים נפוצים יותר. כלומר, יש שונות בתפקידים בין סוגי הארגונים השונים המלמדים על אוריינטציה העסקתית שונה. במובן מסוים, העמותה היא הכי קרובה לשוק העבודה הרגיל בעוד עסק חברתי ועסק רגיל (כאשר זו העסקה נתמכת ולא שילוב עצמאי בודד) מאפשרים סוגי העסקה מאתגרים יותר מהמפעל המוגן. גיוון עיסוקי זה מעיד כיצד העסק החברתי מצליח לקדם את מועסקיו ומציע להם פרנסה מבלי להעסיקם בעבודה טכנית (Nyssens, 2014).

4.2.6. הקשר בין סוג הארגון למימוש אישי, מקצועי וחברתי של המועסקים

מחקר זה בוחן את הקשר בין תעסוקה לבין המימוש האישי, המימוש המקצועי והמימוש החברתי של מועסקים בסוגי ארגונים שונים. משתנה המימוש האישי כלל בחינה של תחושת המסוגלות, הערכה עצמית ושביעות הרצון האישית מהעבודה וחוות דעת אישית; משתנה המימוש המקצועי כלל בחינה של שביעות הרצון המקצועית מהעבודה ואת מידת השיפור במיומנויות תעסוקתיות הכוללות: גיוון ועצמאות בתפקיד, מיומנויות תקשורת, מיומנויות חברתיות במקום העבודה (ומידת השיפור בכלל המיומנויות); ומשתנה המימוש החברתי כלל בחינה של מידת שביעות הרצון החברתית ותדירות ההשתתפות בפעילויות פנאי ומספר חברים. על מנת לבחון אם יש הבדלים בין סוגי הארגונים במדדים אלו ערכנו בדיקות סטטיסטיות שונות שיוצגו להלן.

מימוש אישי

כדי לבדוק האם קיימים הבדלים בין מועסקים בסוגי ארגונים שונים במדדי מימוש עצמי, ערכנו סדרה של ניתוחי שונות אנובה חד כיוונים (One way ANOVA). בניתוח נמצא כי קיימים הבדלים מובהקים על פי סוגי העסק בשלושה מדדים: תחושת מסוגלות, שביעות רצון אישית והערכה עצמית.

נמצא כי יש הבדל מובהק בין סוגי הארגונים בתחושת מסוגלות ($F(3,150)=4.05$, $sig=0.008$). בניתוחי המשך מסוג Scheffe נמצא כי ממוצע תחושת מסוגלות ($M=2.94$, $SD=1.12$) בקרב המועסקים בעסק חברתי גבוה במובהקות גבולית מממוצע מפעל מוגן ($M=2.21$, $SD=.98$, $sig=.07$) וגבוה במובהקות גבולית מממוצע עמותה ($M=2.23$, $SD=.94$, $sig=.07$).

עוד נמצא כי יש הבדל במובהקות גבולית בין סוגי הארגונים בשביעות רצון אישית ($F(3,150)=2.34$, $sig=.075$). בחינה נוספת של הממוצעים על פי ביצוע קונטרסט (1, -1, 0, 0) בהתבסס על ההשערה כי ימצא הבדל מובהק בין עסק חברתי למפעל מוגן, הניבה מובהקות של ההבדלים בין הקבוצות ($t(3,154)=1.9$, $sig<0.05$). בניתוחי המשך מסוג Scheffe נמצא כי ממוצע עסק חברתי ($M=2.91$, $SD=1.47$) גבוה מממוצע מפעל מוגן ($M=2.12$, $SD=1.07$).

בנוסף, נמצא כי יש הבדל מובהק בין סוגי הארגונים בהערכה עצמית ($F(3,150)=5.04$, $sig<.005$). בניתוחי המשך מסוג Scheffe נמצא כי ממוצע הערכה עצמית בעסק חברתי ($M=2.9$, $SD=.9$) גבוה באופן מובהק ממפעל מוגן ($M=2.23$, $SD=.89$, $sig<.05$) ומעסק רגיל ($M=2.24$, $SD=.81$, $sig<.05$).

לא נמצאו הבדלים מובהקים בשביעות רצון מקצועית.

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

על מנת לבחון את ההבדלים בין הממוצעים במשתנה "חוות הדעת של המועסק על מקום עבודתו ביחס ליכולותיו ושאיפותיו", ערכנו צילוח. במבחן חי בריבוע נמצא כי יש הבדלים מובהקים ($X^2(6)=16.587$, $sig=0.10$ (צדדי) בין סוגי ההעסקה ביחס חוות הדעת האישית על ההתאמה למקום העבודה. ביחס למועסקים שחשו כי העבודה מתאימה להם, נמצא כי יש הבדל בין עסק חברתי (28.1%) למפעל מוגן (63.8%) לבין עסק רגיל (46.7%) לבין עמותות (29%).

ביחס לתחושה כי העבודה מפתחת את הביטחון העצמי, מכשירה ומעודדות אותם, מיעוט עובדים במפעל המוגן (17%) ציינו כך, בעוד כמעט מחצית מהמועסקים בעסק חברתי (46.9%), עסק רגיל (40%) ועמותות (51.6%) ציינו כך. כלומר מרבית העובדים במפעל מוגן ובעסק רגיל חשים שהעבודה מתאימה להם בעוד פחות עובדים בעסק חברתי ועמותות חשים שהעבודה מתאימה להם. בנוסף, פחות מעשרים אחוז מהמועסקים במפעל מוגן חשים שהעבודה מפתחת אותם, לעומת כמחצית מהמועסקים בסוגי ההעסקה האחרים.

על מנת לבחון את ההבדלים בין הממוצעים במשתנה "חוות הדעת של המועסק על השפעה של מקום עבודתו על חייו האישיים והמשפחתיים", ערכנו צילוח. נמצא כי אין הבדלים בין כמות המועסקים המדווחת על השפעה שלילית, ניטרלית או חיובית של העבודה על החיים האישיים והמשפחתיים. בין 65%-ל-75% מהמועסקים דיווחו על השפעה חיובית על חייהם. למרות שההבדלים אינם מובהקים ניתן לציין כי השיעור הגבוה ביותר של מועסקים שדיווחו על השפעה חיובית הינם המועסקים בעסק חברתי (74.3%) לעומת בעסק רגיל (64.5%), במפעל מוגן (65.3%) ובעמותות (69.7%).

מימוש מקצועי

כדי לבדוק האם קיימים הבדלים בין מועסקים בסוגי ארגונים שונים במדדי מימוש מקצועי, ערכנו סדרה של ניתוחי שונות אנובה חד כיוונים (One way ANOVA). בניתוח נמצא כי לא קיימים הבדלים מובהקים על פי סוגי העסק בשביעות רצון מקצועית מהעבודה ובמידת השיפור במיומנויות תעסוקתיות הכוללות: גיוון ועצמאות בתפקיד, מיומנויות תקשורת, מיומנויות חברתיות במקום העבודה (ומידת השיפור בכלל המיומנויות).

על מנת לבחון את ההשערה שרמת ההשכלה תשפיע על ההבדלים בין הארגונים בשביעות הרצון החברתית, ערכנו ניתוח שונות אנובה דו כיווני (GLM-Two way Anova). בניתוח נמצאה אינטראקציה מובהקת במידת השיפור בגיוון ועצמאות בין השכלה לסוג ארגון ($F(8,15)=2.57$, $\eta^2=5.43$, $sig<0.05$). כדי לבדוק את מקור האינטראקציה נערכו מבחני t לבחינת ההבדלים בין סוגי העסק בנפרד לכל אחד מרמות ההשכלה. נמצא כי מידת השינוי בגיוון ועצמאות בתפקיד של מועסקים בעלי השכלה

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

תיכונות בעסק חברתי גבוהה יותר באופן מובהק ($t=2.31$, , $sig<0.05$, $M=1.86$, $SD=1.44$) ממידת השינוי של בעלי השכלה תיכונית ($t=3.06$, , $sig<0.005$, $M=.66$ $SD=1.21$) ובעלי השכלה על תיכונית המועסקים במפעל מוגן ($t=2.65$, , $sig<0.005$, $M=.45$, $SD=1.3$).

בבחינה של הממוצעים של מדדי המימוש המקצועי (להלן לוח 18) ניתן לראות הבדלים ברורים בין סוגי הארגונים. ניתן לראות כי במרבית המקרים ישנו הבדל בולט בין עסק חברתי לבין מפעל מוגן ובמידת מה גם לעסק רגיל ועמותה. ייתכן ובשל גודל המדגם הבדלים אלו לא הגיעו לכלל מובהקות, יחד עם זאת, ניתן לראות דפוס ברור של ממוצעים גבוהים יותר עבור עסק חברתי. במחקרי המשך ניתן יהיה לבדוק באם דפוס זה אכן מייצג הבדלים מובהקים.

לוח 18 : משתנה מימוש מקצועי - השוואה בין ממוצעים של מדדי המשתנה לפי סוג הארגון

ממדי המשתנה	סוג ארגון	N	ממוצע	סטיית תקן
מדד שביעות רצון מקצועית	עסק חברתי	36	2.02	.90
	מפעל מוגן	53	1.65	.84
	עסק רגיל	35	1.87	.74
	עמותה	34	1.99	1.12
	סך הכל	158	1.86	.90
מידת השיפור בגיוון ועצמאות	עסק חברתי	34	.79	1.55
	מפעל מוגן	36	.38	1.53
	עסק רגיל	32	.77	1.44
	עמותה	29	.90	1.70
	סך הכל	131	.70	1.55
מידת השיפור במיומנויות תקשורת	עסק חברתי	34	1.56	2.46
	מפעל מוגן	35	1.20	2.36
	עסק רגיל	31	1.23	1.69
	עמותה	25	1.32	1.80
	סך הכל	125	1.33	2.17
מידת השיפור במיומנויות חברתיות	עסק חברתי	34	1.31	2.03
	מפעל מוגן	37	.69	2.10
	עסק רגיל	32	.67	1.47
	עמותה	29	1.09	1.78
	סך הכל	132	.93	1.87

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

1.62	1.04	34	עסק חברתי	מידת השיפור בכל המיומנויות
1.51	.57	38	מפעל מוגן	
1.17	.83	32	עסק רגיל	
1.60	.99	29	עמותה	
1.48	.84	133	סך הכל	

רמת מיומנות מקצועית כעת

על מנת לבחון את ההבדלים בין סוגי הארגונים במדד רמת מיומנות מקצועית כעת, בוצעה אנובה חד כיוונית על פי קונטרסט (1, -1, 0, 0) בהתבסס על ההשערה כי ימצא הבדל מובהק בין עסק חברתי למפעל מוגן. נמצא כי יש הבדלים מובהקים בין סוגי הארגונים ($t(3,79)=2.84, sig<0.01$). בניתוחי המשך מסוג scheffe נמצא כי ממוצע עסק חברתי ($M=6.12, SD=1.01$) גבוה, אך לא מובהק, מממוצע מפעל מוגן ($M=5.05, SD=1.61$).

סה"כ כל מדדי מיומנויות (תקשורת, חברתי ומקצועי) כעת

על מנת לבחון את ההבדלים בין סוגי הארגונים במדד רמת מיומנות מקצועית כעת, בוצעה אנובה חד כיוונית על פי קונטרסט (1, -1, 0, 0) בהתבסס על ההשערה כי ימצא הבדל מובהק בין עסק חברתי למפעל מוגן. נמצא כי יש הבדלים מובהקים בין סוגי הארגונים ($t(3,96)=2.21, sig<0.01$). בניתוחי המשך מסוג scheffe לא נמצאו הבדלים מובהקים בין סוגי הארגונים. בבחינת הממוצעים ניתן לראות כי יש הבדל בולט בין עסק חברתי ($M=6.25, SD=.82$) למפעל מוגן ($M=5.48, SD=1.29$), עסק רגיל ($M=5.57, SD=1.03$) ועמותה ($M=5.48, SD=1.47$).

מדדי מימוש אישי ומקצועי נבחנו גם מנקודת המבט של המעסיק הישיר. להלן הממצאים שנמצאו עבור מימוש אישי ומקצועי על פי תפיסות המעסיק הישיר לגבי 113 מועסקים המהווים 71% מכלל המדגם.

תת משתנה גיוון (ועצמאות) על פי תפיסת המעסיק הישיר

על מנת לבחון את ההבדלים בין סוגי הארגונים במדד גיוון ועצמאות בוצעה אנובה חד כיוונית. מן הממצאים עולה כי יש הבדלים בין סוגי הארגונים ($F(3,109)=5.31, sig<.005$). בניתוחי המשך מסוג scheffe נמצא כי ממוצע גיוון בתפקיד במפעל מוגן ($M=3.20, SD=1.61$) נמוך באופן מובהק מהממוצע בעמותה ($M=4.62, SD=1.61$).

מידת עצמאות (היגד בודד) על פי תפיסת המעסיק הישיר

על מנת לבחון את ההבדלים בין סוגי הארגונים בממד גיוון ועצמאות בוצעה אנובה חד כיוונית. מן הממצאים עולה כי יש הבדלים בין סוגי הארגונים ($F(3,102)=7.53, sig<.000$). בניתוחי המשך מסוג scheffe נמצא כי ממוצע גיוון בתפקיד בעסק חברתי במפעל מוגן ($M=4.95, SD=2.49$) נמוך (הופכי) באופן מובהק מהממוצע בעסק חברתי ($M=3.11, SD=1.96$), עסק רגיל ($M=2.61, SD=2.13$) ועמותה ($M=2.75, SD=2.30$).

מיומנויות תקשורת (כעת) על פי תפיסת המעסיק הישיר

על מנת לבחון את ההבדלים בין סוגי הארגונים במיומנויות תקשורת בוצעה אנובה חד כיוונית. מן הממצאים עולה כי יש הבדלים בין סוגי הארגונים ($F(3,96)=3.22, sig<.05$). בניתוחי המשך מסוג scheffe נמצא כי ממוצע מיומנויות תקשורת בעסק חברתי ($M=6.47, SD=.79$) גבוה, אך לא מובהק מהממוצע בעמותה ($M=5.5, SD=1.17$).

השוואה בין דיווח המועסקים על עצמם לבין דיווח המעסיקים הישירים על המועסקים

במבחן T למדגמים תלויים לא נמצאו הבדלים בין הדיווח של המועסקים על רמת המימוש המקצועי, האישי והחברתי לבין הדיווח של המעסיקים על משתנים אלו. כלומר, התקבלו תשובות דומות של המועסקים ושל המעסיקים הישירים. זהות זו מחזקת את ממצאי המחקר.

מימוש חברתי

כדי לבדוק האם קיימים הבדלים בין מועסקים בסוגי ארגונים שונים במדדי מימוש חברתי: שביעות רצון חברתית ותדירות השתתפות בפעילות פנאי, ערכנו ניתוחי שונות אנובה חד כיוונית (One way ANOVA). ניתוח נמצא כי לא קיימים הבדלים מובהקים על פי סוגי העסק בשביעות רצון חברתית, אך נמצאו הבדלים בתדירות השתתפות בפעילות פנאי ומספר חברים.

נמצאו הבדלים מובהקים בין סוגי הארגון במידת הצפייה בטלוויזיה ($F(3,153)=3.19, sig<0.05$). במבחני המשך מסוג sheffe נמצא כי ממוצע עסק חברתי נמוך באופן מובהק ($M=2.34, SD=1.62$), $p<.05$ ממוצע מפעל מוגן ($M=2.30, SD=1.36, p<.05$) (כנראה מראה על חיי חברה עשירים יותר).

בנוסף, נמצאו הבדלים מובהקים בגלישה במרשתת (אינטרנט) ($F(3,153)=16.5, sig<0.000$) במבחני המשך מסוג sheffe נמצא כי מידת הגלישה במרשתת של מועסקים במפעל מוגן נמוך באופן מובהק

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

($M=2.04$, $SD=1.73$, $p<.000$) משאר סוגי הארגונים: עסק חברתי ($M=3.75$, $SD=.77$), מעסק רגיל ($M=3.76$, $SD=.78$) ומעמותה ($M=3.00$, $SD=1.52$).

עוד נמצאו הבדלים מובהקים במידת ההליכה לבתי קפה ($F(3,153)=7.00$, $sig<0.000$) במבחני המשך מסוג sheffe נמצא כי הליכה לבית קפה שכיחה יותר באופן מובהק בקרב מועסקים בעסק חברתי ($M=2.03$, $SD=1.00$, $p<.000$) בהשוואה למועסקים במפעל מוגן ($M=1.08$, $SD=.98$, $p<.000$).

כמו כן, נמצאו הבדלים מובהקים במידת קריאת ספרים ($F(3,153)=6.98$, $sig<0.000$) במבחני המשך מסוג sheffe נמצא כי באופן מובהק מועסקים בעסק חברתי קוראים יותר ספרים ($M=2.14$, $SD=1.64$, $p<.000$) ממועסקים במפעל מוגן ($M=.74$, $SD=1.25$, $p<.000$) וממועסקים בעסק רגיל ($M=1.12$, $SD=1.38$, $p<.05$).

לסיכום, מועסקים בעסק חברתי פעילים יותר בשעות הפנאי בהשוואה למועסקים במפעל מוגן.

לבחינת השאלה האם יש הבדלים בין כמות המועסקים שיש להם פייסבוק לעומת אלו שאין להם (כאינדיקטורים למעורבות חברתית) נערך צילוח ($N=156$). במבחן חי בריבוע נמצא כי יש הבדלים מובהקים ($SIG<0.00$, $X^2(3)=19.5$) בין המשתנים. בעסק חברתי דיווחו 75% מהמועסקים כי יש להם פייסבוק, 54.7% מהמועסקים במפעל מוגן דיווחו כי יש להם פייסבוק, 85.3% מהמועסקים בעסק רגיל דיווחו כי יש להם פייסבוק וכמעט כל המועסקים בעמותות דיווחו כי יש להם פייסבוק (93.9%). כלומר, השכיחות הגבוהה ביותר היא אצל המועסקים בעמותות והשכיחות הנמוכה ביותר היא אצל המועסקים במפעל המוגן.

בנוסף, על מנת לבחור את ההבדלים שבין סוגי העסקה לגבי מספר החברים שיש למועסק נערך מבחן אנובה חד כיווני. נמצא כי יש הבדלים מובהקים בין הקבוצות ($F(3,150)=4.93$, $sig<0.005$). במבחני המשך מסוג sheffe נמצא כי מועסקים במפעל מוגן דיווחו על הממוצע הנמוך ביותר ($M=6.55$, $SD=5.79$), לאחריו עמותות ($M=12.97$, $SD=11.97$) ועסק חברתי ($M=12.57$, $SD=12.1$) והגבוה ביותר בעסק רגיל ($M=23.23$, $SD=37.208$). כלומר, המועסקים במפעל מוגן מדווחים על מעט חברים לעומת המועסקים בעמותות ועסק חברתי ועוד פחות מהמועסקים בעסק רגיל.

על מנת לבחון את ההשערה שרמת המגבלה תשפיע על ההבדלים בין הארגונים בשביעות הרצון החברתית, ערכנו ניתוח שונות אנובה דו כיווני (GLM-Two way Anova). ניתוח נמצא כי המדד שביעות רצון חברתית מובהק על יד רמת מגבלה בריאותית ($F(3,15)=5.391$, $\eta^2=7.168$, $sig>0.05$), ניתוח המשך מסוג sheffe נמצא כי ממוצע שביעות רצון חברתית בקרב אנשים עם מגבלה שמפריעה

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

מאוד, נמוכה באופן מובהק ($M=5.04$, $SD=0.226$) ביחס לבעלי בריאות שבעייתם אינה מפריעה כלל ($M=6.11$, $SD=.19$, $sig<0.05$), ביחס לבעלי בריאות שבעייתם לא כל כך מפריעה ($M=5.96$, $SD=.2$, $sig<0.005$) ולבעלי בריאות שבעייתם מפריעה להם ($M=6.06$, $SD=.18$, $sig<0.005$). לא נמצאו אינטראקציות מובהקות בין סוג הארגון לרמת הבעיה הבריאותית.

מדדי מימוש חברתי נבחנו גם מנקודת המבט של המעסיק הישיר. להלן הממצאים שנמצאו עבור מימוש חברתי על פי תפיסות המעסיק הישיר לגבי 113 מועסקים המהווים 70% מכלל המדגם.

שילוב חברתי על פי תפיסת המעסיק הישיר

על מנת לבחון את ההבדלים בין סוגי הארגונים במדד ההצלחה החברתית בוצעה אנובה חד כיוונית. מן הממצאים עולה כי יש הבדלים בין סוגי הארגונים ($F(3,109)=3.22$, $sig=.025$). בניתוחי המשך מסוג scheffe נמצא כי ממוצע שילוב חברתי בעסק חברתי ($M=6.42$, $SD=.58$) גבוה באופן מובהק מהממוצע במפעל מוגן ($M=5.65$, $SD=1.03$).

מיומנויות חברתיות (כעת) על פי תפיסת המעסיק הישיר

עוד נמצא כי מבחן אנובה חד כיווני על פי קונטרסט ($1, -1, 0, 0$) בהתבסס על ההשערה כי ימצא הבדל מובהק בין עסק חברתי למפעל מוגן, הניב מובהקות של ההבדלים בין הקבוצות ($t(3,76)=2.04$, $sig<0.05$). בניתוחי המשך מסוג scheffe נמצא כי ממוצע עסק חברתי ($M=6.28$, $SD=.90$) גבוה, אך לא מובהק, מממוצע עסק רגיל ($M=5.19$, $SD=1.43$).

בנוסף נבדקו אינטראקציות אפשריות עם רמות שכר, סוג מגבלה, רמת מגבלה וסוג תפקיד שלא נמצאו כמסבירות את ההבדלים בין סוגי הארגונים במדדים שנבחנו במחקר זה.

השוואה בין דיווח המועסקים על עצמם לבין דיווח המעסיקים הישירים על המועסקים

במבחן T למדגמים תלויים לא נמצאו הבדלים בין הדיווח של המועסקים על רמת המימוש החברתי לבין הדיווח של המעסיקים על משתנים אלו. כלומר, התקבלו תשובות דומות של המועסקים ושל המעסיקים הישירים. זהות זו מחזקת את ממצאי המחקר.

4.2.7. דיון - הקשר בין תעסוקה למימוש אישי, מקצועי וחברתי של המועסקים

מימוש אישי

מחלק זה של המחקר עולה כי בכל סוגי הארגונים חל **שיפור** במימוש האישי, מקצועי וחברתי. שעורי השיפור שונים מארגון אחד למשנהו אך ברור כי בכל הארגונים נרשם שיפור. שיפור זה עולה בקנה אחד עם ממצאים ממחקרים קודמים המראים על שיפור במיומנויות ושביעות רצון כתוצאה מהשתתפות בתוכניות העסקה שונות לאנשים עם מגבלות (מנדלר ונאון, 2003; אמזלג-בהאר, סבו והכהן וולף, 2006; Hopper, 2007). בתוך כך בולטת העובדה ששעורים גבוהים (65%-75%) מהמועסקים דיווחו על **השפעה חיובית** של העבודה על חייהם האישיים והמשפחתיים. המסקנה העולה מכאן היא כי לעבודה חשיבות גבוהה בפני עצמה. כפי שעולה ממחקרים קודמים (Barrick, 2013; Roy, et al., 2014; Duffy, et al., 2015), בני אדם אוהבים לעבוד, זקוקים ונהנים מאתגר ונתרמים מכך ברמה האישית. חשיבות העבודה ככל הנראה כל כך גבוהה שהיא עדיפה על פני קבלת קצבאות ללא תעסוקה. בנוסף לכך נציין כי המועסקים בעסק חברתי היו בעלי האחוזים הגבוהים ביותר שציינו כי יש השפעה חיובית לעבודה על חייהם. כנראה שלהעסקה זו יתרון מסוים בהשפעה הכללית על איכות החיים ושביעות הרצון של המועסקים.

הבדל בולט נוסף בין עסק חברתי לארגונים אחרים נמצא בתחום המימוש האישי. מצאנו כי **תחושת מסוגלות** גבוהה יותר בעסק חברתי מהארגונים האחרים **והערכה עצמית גבוהה** יותר בעסק החברתי מעמותה ועסק רגיל. תחושת מסוגלות והערכה עצמית בעבודה ידועים בחשיבותם באיכות חייו של אדם ותחושת משמעות בחייו ושביעות הרצון בעבודה (Ferguson & Xie, 2008). ההבדל בין הארגונים מראה כי בדומה לעולם (Nyssens, 2014; Buhariwala, et al, 2015), גם בישראל, עסק חברתי מאפשר מימוש זה יותר מסוגי ארגונים אחרים.

בבחינת **ההתאמה** בין מקום העבודה **ליכולות ולשאיפות**, מרבית המועסקים במפעל מוגן ובעסק רגיל חשים שהעבודה מתאימה להם בעוד פחות עובדים בעסק חברתי ועמותות חשים שהעבודה מתאימה להם. מנגד, פחות מעשרים אחוז מהמועסקים במפעל מוגן חשים שהעבודה מפתחת אותם, לעומת כמחצית מהמועסקים בסוגי ההעסקה האחרים. ניתן להסביר זאת בכך שאולי העובדים במפעל מוגן מתאימים את השאיפות שלהם לאפשרויות שהם חווים בפועל מתוך ידיעה שאין הרבה אפשרויות במקומות אחרים. בעוד העובדים בעסק חברתי ועמותות מתוסכלים מכך שהם יודעים שהם יכולים לעבוד בכל מקום אך בשל קשיי נגישות (חברתית ופיזית) הם לא יכולים לעשות כן (Rimmerman, 2013). מסיבה זו ייתכן שדוקא השאלה ששואלת על פיתוח אישי מדויקת יותר כיון שהיא מראה שגם במפעל

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

המוגן המועסקים לא מרגישים מפותחים. כלומר, לכלל המעסקים יש רצון אישי להתפתח ולא רק לעשות מה שהם טובים בו, כאשר ניתן לראות מהמחקר כי בעסק מוגן יש פחות אפשרות ודוקא בעסקים אחרים יש יותר אתגר המאפשר צמיחה אישית רבה יותר.

מימוש מקצועי

מידת העצמאות אצל העובדים במפעל מוגן נמוכה יותר מסוגי הארגונים האחרים. ממצא זה אינו מפתיע כאשר, כפי שהראנו, יש הבדלים הן ברמת המגבלות (במפעל מוגן יש יותר מוגבלויות קשות) ובכך שמרבית העבודה המתבצעת במפעל המוגן היא טכנית.

מגמה דומה מצאנו כאשר מועסקים בעלי השכלה תיכונית בעסק חברתי מדווחים על מידה גבוהה יותר של שיפור בגיוון ועצמאות בתפקיד מרגע הכניסה למקום העבודה ועד לתקופת המחקר, בהשוואה לבעלי השכלה תיכונית ועל תיכונית ממפעל מוגן. ממצא זה מראה כי אפילו בקרב אוכלוסיות דומות מבחינת ההשכלה שלהם, ממצאי המחקר מראים כי עסק חברתי מצליח "להוציא" יותר מהעובדים שלו מאשר העובדים במפעל מוגן. יש לכך משמעות רבה מאוד בקידום המקצועי של עובדים עם מגבלות ובהבנה כי ניתן לאתגר גם אוכלוסיות מועסקים שבעבר נראה לנו כי היכולות שלהם נמוכות הן מבחינת התפקידים הניתנים (Duffy et al., 2015) והן מבחינת מדיניות המעודדות אתגר והתפתחות (Novak, 2015).

מגמה זו מחזקת בהבדלים שנצפו בין הממוצעים של מדדי המימוש המקצועי: שביעות רצון מקצועית, שיפור במיומנויות תקשורת, שיפור במיומנות מקצועית שדווחו על ידי המעסיק, שיפור במיומנויות חברתיות ושיפור בכל המיומנויות. אמנם הבדלים אלו לא מובהקים אך הם מלמדים על מגמה ברורה בה מפעל מוגן מייצג מימוש מקצועי נמוך בעוד העסק החברתי מייצג מימוש מקצועי גבוה כאשר העמותה והעסק החברתי נמצאים באמצע.

ממצא נוסף המחזק טענה זו היא שבעסק חברתי מצאנו נטייה לכך שהמעסיק מדווח על כך שלמועסק יש מיומנויות תקשורת גבוהות יותר מעמותה. עוד מצאנו כי במשתנה סך כל מדדי המיומנויות, יש הבדלים לא מובהקים בין הממוצעים המחזקים את המגמה שבה העסק החברתי גבוה יותר ממפעל מוגן.

ממצאים אלו עולה בבירור כפי שעלה גם בחלקים קודמים של המחקר, כי לא רק שמפעל מוגן דומה במאפייניו לעסק הרגיל ולעמותה, אלא כי הוא אף עולה עליהם בחלק מהמדדים. במחקרי המשך ניתן יהיה לבדוק באם מגמה זו אכן נכונה עבור סוגים רבים יותר של ארגונים ועסקים חברתיים אחרים המתפתחים באופן מואץ בשנים האחרונות.

מימוש חברתי

לא מצאנו הבדלים בין סוגי הארגונים ביחס לשביעות רצון חברתית ולתדירות השתתפות בפעילות פנאי. אך מצאנו כי מועסקים בעסק חברתי צופים פחות בטלוויזיה, הולכים ליותר בתי קפה וקוראים יותר ספרים בהשוואה למועסקים במפעל מוגן. בנוסף, נמצא כי גלישה במרשתת, שכיחות המצאות פייסבוק ודיווח על מספר חברים הם הנמוכים ביותר במפעל מוגן בהשוואה לסוגי העסקים האחרים. ממצאים אלו מחזקים את הטענה כי המועסקים בעסק חברתי חווים השפעה עמוקה יותר על חייהם האישיים כפי שצוין לעיל (Roy et al., 2014; O'Connor & Meinhard, 2014) ונראה כי הם חווים חיי חברה עשירים ומגוונים יותר.

עוד מצאנו כי המעסיק הישיר בעסק החברתי דיווח כי מועסקיו בעלי שילוב חברתי גבוה יותר מהמועסקים במפעל מוגן וכי המועסקים בעסק חברתי בעלי מיומנויות חברתיות גבוהות יותר ביחס לעמותה. דיווח זה מחזק את טענתנו כי לעסק החברתי יתרונות ברורים בהשפעה על המצב החברתי של המועסקים. ניתן להסביר זאת בכך שמצד אחד המועסקים עובדים עם אנשים דומים להם ונמצאים במסגרת משפחתית תומכת אך מצד שני היא אינה מגוננת יתר על המידה, זו מסגרת "נורמטיבית" שמאפשרת תחושת שילוב אמיתית יותר.

בהתייחסות לכל המדדים, כאשר בדקנו האם יש הבדל בין הדיווח של המעסיק על מועסק לדיווח של המועסקים ראינו שאין הבדלים מובהקים. כלומר, בחינת תפיסת המעסיקים הישירים מחזקת את ממצאי המחקר בכך ששני מקורות שונים מעידים באופן זהה על אותה תופעה.

4.3. תפיסות בני משפחה

4.3.1. תיאור המדגם

מדגם בני המשפחה שהשתתפו במחקר משקף את החלוקה של סוגי הארגונים שהשתתפו במחקר (לוח 19).

לוח 19 : בני משפחה שהשתתפו במחקר על פי סוג ארגון - שכיחות ואחוזים

סוג ארגון	שכיחות	אחוז
עסק חברתי	5	14.3
מפעל מוגן	10	28.6
עסק רגיל	9	25.7
עמותה	11	31.4
סה"כ	35	100.0

4.3.2. ההבדלים בתפיסות של בני המשפחה

על מנת לבחון את ההבדלים בתפיסות של בני המשפחה לגבי מימדים שונים בתעסוקה של בני משפחתם, בוצע ניתוח אנובה חד כיווני עבור המדדים השונים. נמצא כי רק במשתנים מימוש מקצועי ואפשרות השמה בתעסוקה יש הבדלים בין סוגי הארגונים.

במשתנה מימוש מקצועי נמצא באופן מובהק ($F(3,29)=8.54, sig<.000$) כי ממוצע תפיסת המימוש המקצועי של המועסקים במפעל מוגן ($M=5.16, SD=1.11$) נמוך (הופכי) מעסק חברתי ($M=2.93, SD=1.55$) ונמוך מעמותה ($M=2.17, SD=1.00$). אך לא נמצא הבדל מול עסק רגיל ($M=3.48, SD=1.85$).

במשתנה אפשרות השמה בתעסוקה נמצא באופן מובהק ($F(3,28)=3.86, sig<.05$) כי אפשרויות התעסוקה מחוץ למקום הנוכחי נתפסות כמועטות יותר (הופכי) בקרב המועסקים במפעל מוגן ($M=5.83, SD=1.38$) בהשוואה למועסקים בעסק רגיל ($M=3.16, SD=2.18$).

לא נמצאו הבדלים במדדים: מצב חברתי כללי ומצב חברתי בעבודה ולא במיומנויות תעסוקתיות: מיומנויות תקשורת, מיומנויות חברתיות, מיומנויות גיוון ועצמאות בעבודה ותפקוד כללי כמועסק.

4.3.3. דיון - תפיסת המשפחה

במרבית המדדים לא נמצאו הבדלים בין סוגי הארגונים, אך בני המשפחה דיווחו כי תפיסת אפשרות ההשמה בתעסוקה ותפיסת המימוש המקצועי של בני משפחות המועסקים במפעל מוגן נמוכה יותר ממרבית סוגי הארגונים. ממצא זה נמצא בהלימה לממצאים שהתקבלו בחלקים קודמים של המחקר ומחזקת את הטענה כי העסק החברתי, העסק הרגיל והעמותה שונים באופן ניכר מהמפעל המוגן ומההשפעות שלו על המועסקים בתחומים שונים של חייו. בנוסף לכך, ניתן לראות מהשאלות הפתוחות כיצד ישנה התייחסות שונה לכל אחד מסוגי הארגונים. ההתייחסויות משקפות את מה שראינו גם בשאלונים האחרים ומחזקת את ממצאי המחקר.

במענה על שאלה פתוחה שהתייחסה להתאמה בין מקום העבודה ליכולת ולכישורים של המועסק וחווה דעת כללית על מקום העבודה עלו הנושאים הבאים:

עסק חברתי

העבודה בעסק חברתי מתוארת על ידי בני המשפחה כמקום עבודה נעים ומאפשר המשתדל מאוד לספק עבודה לאדם עם מגבלה שלא מצא עבודה במקום אחר אך יש לו יכולת לתרום. בנוסף לכך, המקום תורם לפיתוח עצמאות כללית בחיים. יחד עם זאת, ישנה תחושה כי לאחר תקופה מסוימת המקום ממצא את היכולת שלו לאתגר ולעניין וכי יש רצון לעזוב למקום עבודה אחר שבצידו גם תהיה אפשרות לשכר גבוה יותר.

מתוך תיאורי בני המשפחה עולים שני צירים עיקריים של תפיסות כלפי מועסקים בעסק חברתי:

ציר 1 - בקצהו האחד הנטייה היא לתפוס את העסק החברתי כמקום עבודה טוב, מתאים ומממש אישית ומקצועית ובקצהו השני של הציר יש ציפייה של חלק מהמשפחות למסגרת המממשת יותר את יכולותיו של המועסק ומתגמלת בשכר גבוה יותר.

ציר 2 - מתייחס למידת ההשפעה של מסגרת ההעסקה על חייהם של המועסקים. בקצהו האחד יש המציינים כי העבודה בעסק החברתי לא משפיעה על החיים האישיים של העובד ובקצהו השני של הציר ישנם בני משפחה המציינים את העצמאות שמגלים העובדים מאז עבודתם.

- "הוא ממש נהנה, וגם טוב בזה."
- "הייתי רוצה שהיא תעבוד במשהו יותר מכובד שמכניס משכורת נורמאלית שמאפשרת לה להתקיים. הייתי רוצה שהיא תמשש את הפוטנציאל."

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

- "אני חושבת שטוב שהם נותנים הזדמנויות ויחס יפה. זה יפה שהם ככה. אנשים עם מוגבלות, זה יפה מאוד... הם כמו משפחה."
- "בהתחלה זה פיתח אותה מאוד. בשלב זה העבודה שם מיצתה את עצמה."
- "מקום העבודה מאד קשור לעולמה של אחותי ולקהילת החירשים ככלל. לבד מהיותו אולי מעט "ביצתי", אני בטוח שהוא מהווה עבור עובדיו מקום בטוח ומעצים."

מפעל מוגן

העבודה במפעל המוגן מתוארת על ידי בני המשפחה כמקום נעים האפשר תעסוקה למועסקים עם מגבלות בינוניות וקשות שלא בטוח שיוכלו למצוא עבודה במקומות אחרים. לצד זאת הם חשים תסכול בכך שהעבודה אינה מאתגרת ולא מותאמת לכישורים ואף מספקת שכר נמוך מאוד.

גם כאן ניתן לתאר את ההבדלים בין תפיסות המשפחות לגבי העבודה במפעל מוגן, כמתח המופיע בין שתי קצוות של אותו ציר. בקצה האחד של הציר ישנם בני משפחה הרואים במפעל המוגן כ-לא מתאים לכישורים, לא מאתגר ומתגמל בשכר נמוך מאוד ובקצהו השני של הציר ישנם בני משפחה הרואים את עצם העבודה במסגרת כמועילה לתחושה טובה:

- "אני מתוסכלת מהשכר הזעום - 200 שקלים לחודש."
- "אני מאמינה שהמפעל כן נותן לו מסגרת עבודה טובה אך לא חושבת שזה מתאים לכישורים שלו, מצד שני אני חושבת שמקומות עבודה אחרים לא יקבלו אותו בגלל המגבלה הפיזית שלו."
- "העבודה אינה מספקת את צרכיו ואינה מתאימה ליכולות שלו. יש לו יכולת יותר מלשבת ולשבור נרות."
- "העבודה לא מתאימה לכישורים וליכולות שלו. לא מנצלים את הידע הרב שיש לו (ציטוטים דומים עלו מספר פעמים)."
- "החשיבות של המסגרת מאוד גבוהה, הוא מרגיש יותר טוב עם עצמו."

עסק רגיל

העבודה בעסק רגיל מחולקת למקומות בהם יש שילוב מלא של אדם עם מגבלה במקום עבודה "רגיל", לצד מקומות בהם משלבים מועסקים עם מגבלות בתפקידים טכניים כגון אריזת תרופות. במקרה האחרון משפחות המועסקים מדווחים כי העבודה עצמה אינה מעניינת או מאתגרת אך השכר הוגן וסביבת העבודה נעימה ומכבדת.

בהתייחס לתפיסות בני המשפחה לגבי מועסקים המשתלבים בעסק רגיל, ניתן להתייחס לשני צירים כאשר כל משפחה ממקמת את עצמה על הציר בהתאם לעוצמת הנטייה שלה לכל אחד מקצוות הציר:

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

ציר 1: בקצהו האחד בני המשפחה תופסים את מקום העבודה כמקום טוב ותומך המייצר תחושת "נורמליות" ובקצהו השני בני משפחה התופסים את התפקידים של המועסקים כמונוטוניים מידיי.

ציר 2: בקצהו האחד בני משפחה התופסים את השכר כנומך מהנורמה ובקצהו השני בני משפחה המציינים את הביטחון הכלכלי של המועסקים.

- "...בעבודה יותר מעניינת ומאתגרת אותו. פחות מונוטונית ויותר מפעילה את הראש."
- "טוב לה, ככה שאין סיבה שתעבוד במקום אחר."
- "יותם מממש את יכולותיו בעבודה ונהנה לעבוד במקום העבודה" (ציטוטים דומים עלו מספר פעמים).
- "בסך הכך מקום העבודה מאפשר לבן משפחתי חיים רגילים לחלוטין, הכרה ביכולותיו ובטחון כלכלי, כולל עומס בתקופות מסוימות."

עמותה

העבודה בעמותה מצטיירת כמתאימה לאנשים עם מגבלות. העבודה היא בסביבה המבינה את הקשיים הכרוכים בעבודה עם מגבלה. העבודה היא "רגילה" ומאפשרת צמיחה והתפתחות אישית ומקצועית תוך מתן שכר הוגן. יחד עם זאת, עדיין מדובר בסביבה מגוננת ולכן קיימת שאיפה מסוימת להתפתחות מחוץ לארגון.

את תפיסות בני המשפחה לגבי מועסקים בעמותות ניתן להציג בציר אשר בקצהו האחד בני משפחה הרואים במקום העבודה מקום תומך ומעודד, מאפשר התפתחות אישית ומקצועית ובקצהו השני בני משפחה המביעים רצון שהמועסק ימשיך להתפתח במקום אחר.

- "אני חושב שיש בעיה לאשתי לעבוד במקום עבודה אחר לא בגלל היכולות האישיות שלה, אלא בגלל חוסר סובלנות של החברה לשונה. לא נראים "יפה" (לאשתו יש CP). יש פחד מהשונה. אולי גם עולים כסף למעסיק. צריך ליצר מקום שהוא נגיש."
- "אני חושב שמעריכים אותה מאוד."
- "המקום "תפור עליה" מעולה בשבילה - היא ע"ס בעלת מגבלה בעצמה, מכירה את התחום מעצמה, יכולה להזדהות, מקום שיש לו הבנה לאנשים עם מגבלה, המגבלה עוזרת ומקרבת לאנשים ולא מפריעה."
- "נותן משמעות, שייכות, תחושת של שייכות, מחויבות, שסומכים עליה, מערכים אותה. למשל שמסוגלת למצוא זוגיות ולהקים משפחה. מימוש עצמי."

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

תפיסת המשפחה את מקום העבודה וההשפעות על בני משפחתם מסכמת את ההבדלים שמצאנו אצל המועסקים. ניכר כי לצד מגמות של שביעות רצון והתפתחות ישנם תחושות של פספוס וכעס כי המועסקים אינם מאותגרים מספיק וכי העבודה אינה מתאימה את עצמה לכישורים וליכולות של המועסקים. תחושות אלו משתנות ממקום למקום ונראה כי הן חריפות ביותר במפעל מוגן. גם כאן עולה כי העסק החברתי דומה יותר במאפייניו לעסק הרגיל ולעמותה מאשר למפעל המוגן.

5. סיכום כללי של המחקר

בשנים האחרונות קמו מסגרות תעסוקה חדשות לאנשים עם מגבלות. במחקר זה בחנו האם קיימים הבדלים בין סוגי הארגונים בפרמטרים תעסוקתיים שונים: עסק חברתי, מפעל מוגן, עסק רגיל ועמותה. הנחת היסוד של המחקר היתה כי אכן קיימים הבדלים בין הארגונים אשר באים לידי ביטוי במימוש המקצועי, אישי וחברתי של המועסקים ובתפיסות של המעסיקים במגוון נושאים כגון רמת שכר, שותפות בקבלת החלטות, אופן הקצאת המשאבים ועוד.

בחנו את ארבעת סוגי הארגונים משלוש זוויות שונות (טרנזלוציה של ממצאים) הכוללות דיווח של המועסקים, דיווח של המעסיקים הישירים ודיווח של בני המשפחה של המועסקים על מנת לחזק את הממצאים. תמונה דומה עולה מכל אחת מהזוויות שנבחנו, המועסק, המעסיק הישיר ובני המשפחה. תמונה משלימה עולה גם בבחינת תפיסותיהם של בעלי/מנהלי הארגון.

עוד עולה כי לכל אחד מתצורות העבודה יתרונות וחסרונות. ברור כי לכלל המועסקים רצון להמשיך ולממש את עצמם מקצועית ואישית. אנשים עם מגבלות, כמו כל אדם אחר, רוצים לעבוד. בעבודה הם רוצים עניין, אתגר, אפשרויות קידום וכו'. כפי שהראינו, העסקה מלאה המממשת את היכולות המקצועיות, אישיות ומשפחתיות חשובה לא רק לרווחת הפרט אלא גם לכלכלה הלאומית כששיעור המועסקים במשק עולה (Nord, 2015; Owen et al., 2015). מסיבה זו חשוב להמשיך ולחפש מסגרות המקדמות אנשים עם מגבלות ומתאימות בצורה טובה יותר בין היכולות והשאיפות שלהם לאפשרויות ההעסקה שלהם בפועל.

נדגיש כי הצורך והרצון במימוש אישי ומקצועי חזק יותר במפעל המוגן ובתפקידים הטכניים בעסקים הרגילים. תחושות אלו חלשות יותר בעסקים הרגילים, בעמותות ובעסקים החברתיים. מכאן שיש לפעול ביתר שאת להגביר את המאמץ המתמשך של ארגונים במציאת פתרונות יצירתיים למימוש תעסוקתי מיטיבי עבור אנשים עם מגבלות.

עד כה התייחסנו להבדל שבין מפעל מוגן ליתר סוגי הארגונים. כפי שצינו לעיל, מהמחקר עולה באופן ברור כי יש הבדלים ניכרים בין המפעל המוגן ליתר סוגי הארגונים. כך גם עולה כי עסקים חברתיים דומים יותר לעסקים רגילים מאשר למפעלים מוגנים במה שקשור לתפיסות המרוויינים. העסק החברתי ממוקם כסוג ארגון המאפשר מימוש אישי, חברתי ומקצועי טוב יותר מהמפעל המוגן. יחד עם זאת יש לבחון האם וכיצד העסק החברתי שונה מהעסק הרגיל ומהעמותה. אמנם ההבדלים בין הממוצעים אינם

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

מובהקים אך ניתן לראות כי לכל ארגון יש נקודות חוזק ביחס לשאר הארגונים. מתוך השוואה בין שלושת סוגי הארגונים נציג את נקודות העוצמה של כל אחד מהם.

העסק החברתי מאופיין באחוז גבוה יחסית של מועסקים עם מגבלות בתפקידי ניהול ומועסקים עם מגבלות בינוניות. בנוסף, יש בו מגוון של עיסוקים שאינו כולל תעשייה ועבודה מונוטונית המקושרת בדרך כלל לפעילות שלא מאפשרת אתגור מחשבתי ונתפסת כשלילית בעיני רבים מהמועסקים.

מדדי המימוש האישי, מקצועי וחברתי כוללים תחושת מסוגלות והערכה עצמית גבוהה, פיתוח ביטחון עצמי והשפעה חיובית על חיים אישיים ומשפחתיים באופן משמעותי הגבוה מהארגונים האחרים. שביעות רצון מקצועית, שיפור במיומנויות תקשורת (גם על פי המעסיק), שיפור במיומנויות חברתיות (גם על פי המעסיק), שיפור בכלל המיומנויות, פעילות חברתית גבוהה יותר, דיווח המעסיק על מידת עצמאות גבוהה, דיווח המשפחה על מימוש אישי ומקצועי והתנהלות עצמאית יותר ברמה האישית.

כלומר, שבועסק חברתי יש סיכוי גדול לקידום ושינוי תפקידים בתוך הארגון כמו גם התפתחות אישית, מקצועית וחברתית גבוהה מאוד. ייתכן והשינוי המשמעותי המדווח במחקר נובע מכך שהאלטרנטיבה למועסקים היא או מפעל מוגן או לשבת בבית בשל חסמים של יכולות אישיות או חסמים פיזיים וחסמים שהחברה מציבה. מסיבה זו ייתכן שהפער הוא משמעותי מאוד ויש תחושה גדולה מאוד של התקדמות אישית, חברתית ומקצועית. יתרה מכך, המאפיינים הייחודיים של העסק החברתי מראים כי בפנינו סוג ארגון אשר מצליח לחולל שינויים משמעותיים בחייהם של מועסקים עם מגבלות. שינויים אלו לא נצפו במסגרות ארגוניות אחרות ולכן יש בהחלט מקום לראות בעסק החברתי כבשורה תעסוקתית עבור אנשים עם מגבלות וייתכן שגם עבור אוכלוסיות מודרות אחרות.

לעומת העסק החברתי, **העסק הרגיל** מאופיין באנשים עם מגבלות קלות העובדים יותר שעות ביום ויותר ימים בשבוע. העסק הרגיל לא התבלט במאפייניו על פני סוגי הארגונים האחרים. העסק הרגיל מאפשר למועסקים עם מגבלות קלות להשתלב בו בין אם בפעילות שלא דורשת התמקצעות אך מאפשרת תעסוקה במסגרת רגילה ובין אם מדובר באנשים עם מגבלות שהם עצמאיים או מועסקים ככל עובד אחר. במקרה כזה מדובר בתעסוקה רגילה ולכן ייתכן שאין בה אפיון מיוחד.

העמותה מאופיינת בהעסקה של מועסקים עם מגבלות בינוניות, התמקדות בשירותים בקהילה, השכר השכיח הוא תחרותי במשק והוא נפוץ יותר מהארגונים האחרים. שיתוף העובדים משמעותי יותר ונראה כי מובנה יותר בארגון. תחושת האפשרות לקידום לעבודה אחרת היא הגבוהה ביותר מבין הארגונים ומלבד המקצועות האחרים הקיימים גם בסוגי הארגונים האחרים, העמותה מאופיינת בתפקידי ניהול.

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

העמותה גם מאופיינת בפיתוח ביטחון עצמי, שיפור בגיוון ועצמאות והמשפחה מדווחת על מימוש מקצועי גבוה.

כלומר, נראה כי המועסקים בעמותה דומים במאפייניהם למועסקים רגילים בשוק החופשי בדגש על תחומים של שירותים לקהילה ורוחה חברתית הבאה לידי ביטוי בשכר גבוה יותר ובשיתוף העובדים באופן מובנה בארגון. בנוסף, נראה כי העובדים מתפתחים בארגון מבחינה מקצועית ויש להם הזדמנויות ניהול בארגון כמו גם סיכויי קידום מחוץ לארגון. ייתכן וחלק מהמועסקים רואים במקום כזה חממה חברתית אך בעלת מאפיינים עסקיים כבכל מקום עבודה רגיל המאפשר להם בשלב מאוחר יותר לעבוד בעבודה אחרת שאינה מאופיינת בתחום של מגבלות.

נראה כי במבט מעמיק יותר יש בפנינו רצף תעסוקתי מגוון. בקצה הרצף נמצא המפעל המוגן המתמחה בהעסקת מועסקים עם מגבלות קשות ומורכבות. לאחריו נמצא העסק החברתי המאופיין במועסקים עם מגבלות בינוניות שיש להם יכולות גבוהות יותר אך כנראה לא הצליחו להשתלב בעסק רגיל או בעמותה. העסק החברתי מאפשר להם לצמוח ולהתפתח ממקום המכבד את יכולותיהם הגבוהות תוך הבנה של צרכיהם הייחודיים והמגבלות שהחברה מציבה. אחריהם יהיו העמותה והמועסקים בתפקידי תעשייה בעסק הרגיל המיועדים למועסקים עם יכולות גבוהות וכישורים חברתיים גבוהים יותר ואפשרות להתמודד עם חסמים אישיים וחברתיים בהשתלבות בעבודה, אך עדיין זקוקים למעטפת המבינה את צרכיהם ואת חוויותיהם כמועסקים עם מגבלה. ואחרונים יהיו המועסקים בעסק רגיל או עצמאיים שפחות באו לידי ביטוי במחקר זה כיון שהם משולבים כבודדים בארגונים מגוונים, העבודה שלהם היא ככל אחד אחר והם יכולים להשתלב בעצמם ולא זקוקים לעזרה חיצונית.

חשוב להדגיש שלא מדובר ברצף המציג טוב יותר או טוב פחות אלא רצף של אפשרויות התאמה טובות יותר בין היכולות, רצונות וצרכים לבין אפשרויות תעסוקתיות. סוגי מסגרות שונות מתאימות לאוכלוסיות שונות ויש צורך ברצף של אפשרויות לאוכלוסייה זו עם אפשרויות נידוד בין האפשרויות הארגוניות (בוקניק, 2012; אלישר ואח', 2014).

מכאן עולה, כי העסק החברתי משלים "חור" ברצף התעסוקתי ומאפשר את המימוש החברתי אישי ומקצועי של מועסקים עם מגבלות שככל הנראה האלטרנטיבה שלהם היתה אבטלה או מפעל מוגן שלא תאם את יכולותיהם וכישוריהם המקצועיים.

לסיכום- לכל אורך המחקר באה לידי ביטוי התרומה הייחודית של העסק החברתי בהבדלים שראינו לכל אורך המחקר. **המבנה הייחודי שלו בו המועסקים הם השותפים להצלחת העסק והצורך של בעל העסק החברתי להצליח כנראה שהוא זה המוביל להשתלבות טובה, מאתגרת ומקדמת יותר.**

6. תרומת המחקר והמלצות

חשיבותו של מחקר זה בהבניית השיח המקצועי לכיוון של מועסקים בעלי יכולות ולא משתקמים בעלי קשיים. מחקר זה סייע להגדיר ולמפות מי הם הארגונים העסקיים-חברתיים ומה תרומתם לרווחתם של עובדים מאוכלוסיות מודרות. הגדרות אלו חשובות לא רק לשינוי הדעות הקדומות והשילוב החברתי והאישי של אוכלוסיות אלו, אלא גם במציאת פתרונות ההולמים את יכולותיהן ובכך לסייע להם לממש טוב יותר את יכולותיהן וזכויותיהן, עשייה שיכולה לתרום רבות להגדלת כוח העבודה במשק, הגדלת ההכנסה של העובדים וצמצום הצורך בקצבאות.

לאור העולה מן המחקר ניתן להמליץ על מספר כיווני פעולה עיקריים.

א. **עידוד חדשנות פנים ארגונית** בעיקר במפעלים המוגנים שתוביל ליצירת פתרונות יצירתיים להגברת האתגר התעסוקתי והשילוב החברתי של המועסקים ובמקרים מסוימים גם לעודד מעבר תעסוקתי לסוגי ארגונים אחרים כגון עסקים חברתיים. חדשנות פנים ארגונית תוכל להתרחש על ידי הכשרת דרגי הניהול הזוטר והבכיר בתורת היזמות והחדשנות תוך מתן מענה לצרכים הייחודיים של המעסיקים כפי שנפרט להלן.

במחקר הזה עלה כי השילוב שבין העסקי-לחברתי הוא מפתח לאתגור המועסקים המאפשר מימוש גבוה יותר של יכולות. **פתיחת תחומי העיסוק מעבר לעבודה טכנית (כגון מרכזי שירות טלפוני) לצד העובדה שהמשכורות משולמות מההכנסה של העסק החברתי היא היוצרת את הצורך בחדשנות ומניעת הקפאון של המועסקים והארגון.** תחום עסוק חדשני והצורך של העסק להצליח מכריח את בעליו למצוא את הכשורים של עובדיו כדי להבטיח את הצלחתו להמשך קיומו. ההשענות על המועסקים כשותפים ממשיים בהצלחת העסק מהווה את שורש ההבדל בינם לבין סוגי הארגונים האחרים. אמנם עקרון זה קיים גם בסוגי הארגונים האחרים אך לא בעוצמה ובצורה מיידית כמו בעסק החברתי. העברת עקרון זה לארגונים נוספים תוכל לסייע רבות בהעסקת אוכלוסיות מודרות ומוחלשות.

ב. **פיתוח מדיניות לעידוד עסקים חברתיים והמיזמים לשילוב תעסוקתי (WISE).** במצב הנוכחי כיום אין מדיניות מכוונת כלפי יוזמות עסקיות-חברתיות. הגדרה ואבחנה של גופים אלו ופעילותם גם ברמה המיסייית תוכל לסייע בקביעת מדיניות ועידוד יוזמות אלו. הגדרת העסקים החברתיים צריכה להתייחס לא רק לעסקים חברתיים המעסיקים אנשים מאוכלוסיות מוחלשות ומודרות אלא גם לעסקים חברתיים העוסקים בתחומים אחרים ומשפיעים על החברה לא רק באמצעות

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

העסקה ישירה של אוכלוסיות אלו. מדיניות שתתמוך ביוזמות אלו בצורה של סיוע (עקיף) בהקמת המיזמים או תמיכה במימון ההתאמות לצורכי האוכלוסייה המשתלבת ובהכשרתה תוכל לסייע רבות בשילוב תעסוקתי של אוכלוסיות מוחלשות ומודרות.

ג. פיתוח מגוון עסקים חברתיים שיתנו מענה רציף לקשיים תעסוקתיים של אנשים עם מגבלות.

כפי שעולה מן המחקר, רמות וסוגים שונים של מגבלה ויכולות מצריכים יצירת רצף תעסוקתי שיאפשר לכל מועסק למצוא את כישוריו. עסקים חברתיים יכולים לתת מענה ל"חורים" תעסוקתיים ולאפשר מעבר רך יותר למסגרות מוגנות פחות. כיון שיש מקומות שבהם קשה למצוא קבוצה של אנשים שתצדיק פתיחת מיזם, למשל בפריפריה, כדאי לחשוב על יצירת יחידות עסקיות-חברתיות בתוך מפעלים מוגנים קיימים. יחידות אלו יציעו למועסקים עבודה מאתגרת יותר לצד שמירה על מקומם במקום חם ומגונן. יחידות אלו יוכלו להסתמך על התשתית הכלכלית והעסקית הקיימת שתזיל עלויות תקורה וכפילויות. לצד זאת, הן תוכלנה לייצר מוצרים או שירותים שיאפשרו התפתחות מקצועית ואישית גבוהה יותר אצל מועסקיהם, במיוחד אלו בעלי היכולות הגבוהות יותר. יש להניח כי יחידות אלו תשפיענה על המפעל המוגן כולו ותהוונה למועסקים יעד ריאלי לשאוף אליו. כמו גם אבן שואבת לחדשנות ויצירתיות שתוכל לקדם את העשייה הקיימת במפעל המוגן.

ד. שיתוף אוכלוסיות היעד בקבלת ההחלטות ובניהול - כיון שבאופן טבעי לאנשים שונים תחומי

עניין שונים חשוב מאוד לייצר תחומי עסוק מגוונים בפיתוח המיזמים העסקיים-חברתיים כגון בתחומי התיירות, מקצועות הטיפול ועוד. פיתוח חדשנות באמצעות יצירת שתופי פעולה בין יזמים ואנשים עסקים לבין אנשי מקצוע העובדים עם אוכלוסיות מוחלשות והאוכלוסיות עצמן תוכל להיעשות ביוזמת מערכות ציבוריות כגון משרד הרווחה או אלקא. שתוף פעולה זו יאפשר פיתוח מיזמים חברתיים בעלי התכנות פיננסית וחברתית כמו למשל הבטחה לרכישות עתידיות או העדפה במכרז. במקביל, שתוף המועסקים הפוטנציאליים הוא קריטי לבניית תשתית נכונה יותר עבור המועסקים ומגדילה את סיכויי ההצלחה של המיזם. השיתוף מתחילתו מבטיח שהעסק החברתי ישתף את העובדים בקבלת החלטות ובניהול של המיזם עצמו גם בשלבים מאוחרים יותר. דמוקרטיה השתתפותית היא אחד מהעקרונות של העסקים החברתיים כארגון שלא רק דורש "חברתיות" אלא גם מקיים.

ה. בנוסף לכך ראוי לפתח עסקים חברתיים נוספים גם בקרב מועסקים מקבוצות מודרות

אחרות. מענים אלו יוכלו לסייע באתגור ובטיוב ההתאמה שבין היכולות, הכישורים והרצונות של המועסקים לבין התפקיד המוצע. טיוב זה יוכל לאפשר התפתחות מקצועית, אישית ומשפחתית גבוהה יותר והקטנת התלות במערכות הרווחה גם בקרב אוכלוסיות אחרות כגון נוער בסיכון, מובטלים תקופות ארוכות, אסירים משוחררים וכדומה.

1. **פיתוח מערכי הכשרה לעידוד יזמות עסקית חברתית פנים וחוץ ארגונית.** על מנת לייצר מערך של עסקים חברתיים שיוכלו לתת מענה מיטיבי לאוכלוסיות מודרות ומוחלשות יש לפתח מערך הכשרה ליזמים. מטרת ההכשרה לשבור את המחסומים בין התחום הכלכלי לתחום החברתי. עובד סוציאלי המעוניין לקדם פתרון למצוקה חברתית לא יצטרך לחשוש מעיסוק בתחום הכלכלי הזר לו. לאחר ההכשרה הוא יוכל לדעת כיצד הוא מקים עסק רווחי. מנגד, יזם המגיע מהתחום העסקי ייחשף לצרכים החברתיים וידע כיצד להיעזר בידע המקצועי שיש לאנשי מקצוע מהתחום החברתי, להציע. מערך ההכשרה יוכל בשלב הראשוני להיות מגמת לימוד בתוך בתי ספר למנהל עסקים ובתי ספר לעבודה סוציאלית. בתי הספר יוכלו להציע מגמת התמחות מיוחדת עם אפשרות להכשרה מעשית בארגונים קיימים או בהקמת מיזמים חדשים. מערך זה יוכל גם להציע השתלמויות עבור אנשי מקצוע מהתחום החברתי ויזמים. אחת הדרכים לשווק את הרעיון העסקי-חברתי יוכל להיות באמצעות מעוף⁷ שיוכלו גם לתת יעוץ מתמשך לאותם מיזמים שייפתחו.

2. **מחקרי המשך -** מחקר זה מהווה צוהר לתחום העסקים החברתיים בישראל. יש להמשיך לבחון נושא זה לעומקו. שאלות רבות נותרו פתוחות ובהם: הבנת ההבדלים שבין סוגי העסקים החברתיים והשפעתם על המועסקים. האם יש הבדל בין העסקת בני נוער או העסקת אנשים עם מגבלות פיזיות או מגבלות נפשיות; כיצד מיזמים שונים מתאימים את עצמם לאוכלוסיות השונות המועסקות בהם וכיצד הם מצליחים לאתגר אותם בעשייתם; האם יש הבדלים בניהול ובהשפעה על מועסקים בעסקים חברתיים המייצרים מוצרים שונים לעומת עסקים חברתיים העוסקים בשינוי מודעות או מספקים שירותים חברתיים; מה הם הגורמים המעודדים את הצמיחה או הגורמים המעכבים את ההתפתחות ואף מסכנים את המשך קיומם של המיזמים?; אלו מודלים של שילוב בין עסקי-לחברתי מצליחים יותר וכיצד ניתן לשלבם במיזמים אחרים; מה היא הפלטפורמה המשפטית הטובה ביותר על מנת לעודד פיתוח עסקים חברתיים; העמקת ההבנה כיצד השילוב שבין העסקי-לחברתי מונע קפאון מחשבתי, מייצר חדשנות ומייצר אתגר עבור המועסקים.

כמו כן, יש לבחון את ההשפעה של העסקים החברתיים על הקהילה המקומית והמדינה תוך התייחסות לסוגיות של פיתוח כלכלי מקומי מקיים, שילוב חברתי, פיחות בדעות קדומות וסטיגמות ותלות בקצבאות של אנשים מאוכלוסיות מודרות.

⁷ /http://www.maof.co.il

7. מגבלות המחקר

סביר להניח שחלק מהשונות בכל אחד מסוגי הארגונים נובע מכך שיש אנשים שחוו התדרדרות במצבם הבריאותי. למשל אנשים בעלי השכלה גבוהה שלא חוו שיפור מקצועי בגלל התדרדרות במצבם הבריאותי. סביר להניח שבעיה זו פחות נפוצה בעמותות בשל האופי הצעיר של מקומות אלה והעובדה כי בדרך כלל מועסקים בהם אנשים שהם עם מגבלה מלידה או ילדות. מכל מקום, במסגרת מחקר זה לא התאפשר לנו לבחון האם התדרדרות רפואית היא משתנה מתווך המשפיע על תוצאות המחקר ולבדוק עד כמה התופעה נפוצה. מחקר עתידי יוכל להתייחס לשאלה זו.

8. ביבליוגרפיה

- אלווין ישראל (2016). תכנית הכשרה והשמה תעסוקתית. נדלה בתאריך 23.1.2016, <http://israelelwyn.org.il/he/nationaljob>
- אלישר, ש. (2011). שירותי אבחון ושיקום מקצועי ותעסוקתי לאנשים עם נכויות באגף השיקום: מגמות ושינויים. בתוך: סקירת השירותים החברתיים 2011. משרד הרווחה והשירותים החברתיים. אגף בכיר למחקר, תכנון והכשרה. עמודים: 515-535 .
- אלישר, ש. בן שמחון, מ. וגורן, ה. (2014). חלק ב': אנשים עם מוגבלות פיזית, לקות שמיעה ולקות למידה מורכבת. בתוך: סקירת השירותים החברתיים 2011. משרד הרווחה והשירותים החברתיים. אגף בכיר למחקר, תכנון והכשרה. עמודים: 585-618 .
- אלפסי - הנלי, מ. (2015). שילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה מודלים היסטוריים, נקודות מפנה, מגמות ונתונים. משרד הכלכלה. ירושלים.
- אמזלג-בהאר, ח., סבו, ב. והכהן וולף, ח. (2006). "זה עובד" מדריך למעסיקים ולמנהלי משאבי אנוש לשילוב של עובדים עם מוגבלות המגזר העסקי. מתן וג'וינט ישראל. <http://www2.jdc.org.il/files/disability/publications/ze-oved-november-2006.pdf>
- אתר הממשלה, נדלה בתאריך 12/12/2015 <http://www.gov.il/FirstGov/TopNav/Situations/SPopulationsGuides/SDisabled/SDEmployment/>
- בוקניק, ש. (2012). "חורים" ברצף התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בישראל. אקים אגודה לאומית לקימום אנשים עם מוגבלות שכלית (ע"ר).
- בן משה, א. רופמן, ל. והבר, י. (2009). אנשים עם מוגבלות בישראל: מוגבלות והשתלבות בחיי החברה בישראל מבט השוואתי רב שנתי. נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מגבלות. משרד המשפטים. מדינת ישראל.
- ברזון, מ. גורדון, ד. והולצמן, ד. (1990). ונסה דרך אחרת, שיקום נכים בשוק החופשי. המוסד לביטוח לאומי מנהל המחקר והתכנון.
- גדרון, ב. ואבו, ע. (2012). מיזמים עסקיים-חברתיים בישראל: לקראת הגדרה. המרכז הישראלי לחקר מיזמים עסקיים-חברתיים.
- גדרון, ב. ויוגב, ד. (2010). ארגונים חברתיים עסקיים בישראל: נתונים ראשוניים על תופעה חדשה. אוניברסיטת בן-גוריון, המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי.
- המשקם, נדלה ב 10/12/2015 [/http://www.hameshakem.co.il](http://www.hameshakem.co.il)
- זיו, נ. (2012). אנשים עם מוגבלות ושיח זכויות האדם: סתירה או פוטנציאל לשינוי? פרלמנט,

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

- כל זכות. נדלה ב 27/4/2016
- http://www.kolzhut.org.il/he/%D7%9E%D7%A4%D7%A2%D7%9C_%D7%9E%D7%95%D7%92%D7%9F_%D7%9C%D7%A0%D7%A4%D7%92%D7%A2%D7%99_%D7%A0%D7%A4%D7%A
9
- כץ, נ. רווח, ע. זיו, א. (2009). "עגלות קפה": מסגרת תעסוקה שיקומית בסביבת חיים נורמטיבית לאנשים המתמודדים עם הפרעה נפשית. מינהל המחקר והתכנון והאגף לפיתוח שירותים. ביטוח לאומי. ירושלים.
- מנדלר, ד. ונאון, ד. (2002). אנשים עם מוגבלות משולבים בקהילה- למידה מהצלחות. ג'וינט מכון ברוקדייל.
- מנדלר, ד. ונאון, ד. (2003). הערכת תכנית של תעסוקה נתמכת לאנשים עם פיגור שכלי המופעלת בידי אלווין ירושלים. ג'וינט מכון ברוקדייל, ירושלים.
<http://brookdaleheb.jdc.org.il/Uploads/PublicationsFiles/427rr-elwyn-heb.pdf>
- מור, ש. (2012). שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות בתעסוקה- מתיקון הפרט לתיקון החברה, עיוני משפט. <http://www.law.tau.ac.il/Heb/Uploads/dbsAttachedFiles/lyunei35-1Mor.pdf>
- ענבר, ל. (2007). שיקום אנשים עם נכויות בעזרת שירותי השמה ייחודיים" מחקר מעקב. המוסד לביטוח לאומי, ירושלים.
http://www.btl.gov.il/Publications/research/Documents/mechkar_95.pdf
- קור דבידוביץ', פ. (2010). השתלבות אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה בישראל. הכנסת, מרכז המחקר והמידע, ירושלים.
- רגב כביר, ר. (2011). עמדות מעסיקים ביחס להעסקת עובדים עם מוגבלות והצורך בבדיול תדמית. ארגון אמון הציבור ומנהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת.
- רימרמן, א. וכץ, ש. (2004). מדיניות התעסוקה המוגנת כלפי אנשים עם מוגבלויות קשות בארצות המערב ובישראל: סקירה ודיון. ביטחון סוציאלי. 65, 111-136.
- שק"ל שירותים קהילתיים לאנשים עם צרכים מיוחדים (2015), נדלה בתאריך 10.12.2015, <http://www.shekel.org.il/?CategoryID=376&ArticleID=624>
- Call יכול (2011). נדלה בתאריך 12.12.2011, <http://www.callyachol.co.il/>
- Agho, A. O., Mueller, C. W., & Price, J. L. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human relations*, 46(8), 1007-1027.
- Allan, B. (2005). Social enterprise: through the eyes of the consumer (prepared for the National Consumer Council). *Social Enterprise Journal*, 1(1), 57-77.

- Arksey, H., P. Thornton. And Williams, J. (2002). *Mapping employment focussed services for disabled people*. Department for workand pensions. London
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Li, N. (2013). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of Management Review*, 38(1), 132-153.
- Bertland, A. (2009). "Virtue ethics in business and the capabilities approach" *Journal of Business Ethics*. 84: 25-32.
- Buhariwala, P., Wilton, R., & Evans, J. (2015). Social enterprises as enabling workplaces for people with psychiatric disabilities. *Disability & Society*, 30(6), 865-879.
- Claes, R., & De Witte, H. (2002). Determinants of graduates' preparatory job search behaviour: A competitive test of proactive personality and expectancy-value theory. *Psychologica belgica*.
- Davister, C., Defourny, J. and Gregoire, O. (2004). *Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models*. EMES European Research Network.
- Defourny, J., & Nyssens, M. (2012). *The EMES Approach of Social Enterprises in a Comparative Perspective*.
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work Volition and Job Satisfaction: Examining the Role of Work Meaning and Person–Environment Fit. *The Career Development Quarterly*, 63(2), 126-140.
- Ferguson, K. M., & Xie, B. (2008). Feasibility study of the social enterprise intervention with homeless youth. *Research on Social Work Practice*, 18(1), 5-19.
- Garrow, E., & Hasenfeld, Y. (2012). Managing Conflicting Institutional Logics: Social Service versus Market. *Social Enterprises: An Organizational Perspective*, 121
- Gries, T. and W. Naudé (2010). "Entrepreneurship and human development: A capability approach". *Journal of Public Economics*.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

- Ho, A. P. and K. Chan (2010). "The social impact of work-integration social enterprise in Hong Kong." *International social work* 53(1): 33-45.
- Hobfoll, SE. and Walfish, L. (1984). Coping with a threat to life: A longitudinal study of self-concept, social support, and psychological distress. *American Journal of Community Psychology*, 12, 87-100.
- Hopper, K. (2007). "Rethinking social recovery in schizophrenia: what a capabilities approach might offer." *Social Science & Medicine* 65(5): 868-879.
- McFarlin, D. B., J. Song, et al. (1991). "Integrating the disabled into the work force: A survey of Fortune 500 company attitudes and practices." *Employee Responsibilities and Rights Journal* 4(2): 107-123.
- Lanctôt, N., Durand, M.-J. & Corbière, M. (2012). The Quality of Work Life of People with Severe Mental Disorders Working in Social Enterprises: A Qualitative Study, *Quality of Life Research*, 21 (8), 1415-23
- Leslie, D. (2015). Enterprise owners/managers-awareness, perceptions and attitudes. *Tourism enterprise: developments, management and sustainability*, 148-169.
- Liu, G., Eng, T. Y., & Takeda, S. (2015). An investigation of marketing capabilities and social enterprise performance in the UK and Japan. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(2), 267-298.
- McFarlin, D. B., J. Song, et al. (1991). "Integrating the disabled into the work force: A survey of Fortune 500 company attitudes and practices." *Employee Responsibilities and Rights Journal* 4(2): 107-123.
- Nord, D., Timmons, J, and Lavin, D. (2015). Building economic opportunity through community development. *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 42, no. 3, pp. 241-245.
- Novak, J. (2015). Raising Expectations for US Youth with Disabilities: Federal Disability Policy Advances Integrated Employment. *CEPS Journal: Center for Educational Policy Studies Journal*, 5(1), 91.
- Nussbaum, M. C. (2001). *Women and human development: The capabilities approach*, Cambridge Univ Press

- Nussbaum, M. (2003). "Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice." *Feminist Economics* 9(2-3): 33-59.
- Nyssens, M. eds. (2006), *Social Enterprise: At the Crossroads of Market, Public Policies and Civil Society*, London: Routledge.
- Nyssens, M. (2014). European work integration social enterprises: Between social innovation and isomorphism. In: Jacques Defourny, Lars Hulgård and Victor Pestoff ED. "*Social Enterprise and the Third Sector : Changing European Landscapes in a Comparative Perspective*". p. 211-229 (ISBN : 978-0-415-83155-0).
- Pearlin, L. and Schooler, K. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*. 19, 21-22
- O'Connor, P & Meinhard, A, (2014). Work Integration Social Enterprises (WISEs): Their Potential Contribution to Labour Market (Re-)Integration of At Risk Populations. Ted Rogers School of Management, Center for voluntary Sector Studies, Ryerson University.
- Owen, F., Li, J., Whittingham, L., Hope, J., Bishop, C., Readhead, A., & Mook, L. (2015). Social Return on Investment of an Innovative Employment Option for Persons with Developmental Disabilities. *Nonprofit Management and Leadership*, 26(2), 209-228.
- Rimmerman, A. (2013). *Social inclusion of people with disabilities: National and international perspectives*. Cambridge University Press.
- Roy, M. J., Donaldson, C., Baker, R., & Kerr, S. (2014). The potential of social enterprise to enhance health and well-being: A model and systematic review. *Social Science & Medicine*, 123, 182-193.
- Sainfort, F., M. Becker, et al. (1996). "Judgments of quality of life of individuals with severe mental disorders: Patient self-report versus provider perspectives." *American journal of Psychiatry* 153: 497-502.
- Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.

- Sen, A. (2005). "Human rights and capabilities." *Journal of Human Development* 6(2): 151-166.
- Spear, R. and E. Bidet (2005). "Social enterprise for work integration in 12 european countries: a descriptive analysis*." *Annals of Public and Cooperative Economics* 76(2): 195-231.
- Smith, W. K., Gonin, M., & Besharov, M. L. (2013). Managing social-business tensions: A review and research agenda for social enterprise. *Business Ethics Quarterly*, 23(03), 407-442.
- Swain, J., French, S. (2000). Towards an Affirmation Model of Disability: Disability & Society. *Models, Meanings and Metaphors*. 15, 4. Pg: 569.
- Van Dongen, C. J. (1996). Quality of life and self-esteem in working and nonworking persons with mental illness. *Community mental health journal*, 32(6), 535-548.
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: a literature review. *Journal of occupational rehabilitation*, 23(4), 463-475.
- 32(6), 535-548.
- Yonezawa, A. (2015). Potential and Challenges of Mutually-Oriented Social Enterprises Where People with and without Disabilities Work on an Equal Basis: Case Study on Kyodoren. *Labor Review*, 12(1), 76.
- Yujico, E. (2008). "Connecting the dots in social entrepreneurship through the capabilities approach." *Socio-economic Review* 6(3): 493-513.

9. נספחים

נספח 1 : שאלון למעסיק

פרטים אישיים

1. שם המרואיין _____
2. מקום מגורים _____
3. מקום העבודה שקדם לעבודה הנוכחית _____
4. השכלה (של המרואיין)
 - תיכונית
 - על תיכונית לרכישת מקצוע
 - תואר ראשון
 - תואר שני ומעלה
 - ישיבה
 - אחר _____
5. מגדר (של המרואיין)
 - אישה
 - גבר
6. שנת לידה (של המרואיין) _____
7. פרטים ליצירת קשר עם המרואיין: (סלולאר/ כתובת/ מייל) _____

חלק א' - המסגרת הארגונית המעסיקה את המועסקים.

8. שם הארגון _____
9. כתובת _____
10. אזור בארץ _____
11. האם לארגון יש סניפים?
 - לא
 - כן
12. כמה סניפים? _____
13. היכן הם ממוקמים? _____
14. כמה אנשי צוות עובדים בארגון? (כולל מזכירה, מנהלת, רכזי תחום וכו') _____
15. כמה עובדים עם מגבלות יש בארגון? _____
במידה וישנם עובדים עם מגבלות בקרב אנשי הצוות נא ציין את מספרם בנפרד
16. מתוכם כמה עובדים עם מגבלות פיזיות? _____
17. האם יש אנשים עם מוגבלויות בתפקידי ניהול? אם כן, כמה? _____
באם אפשרי נא ציין את סוג מגבלתם (פיזית, חושית, מנטלית, נפשית)

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

18. מה הם המניעים העיקריים להקמת הארגון/ מיזם? _____
מה הספור העמד מאחורי הקמת הארגון, למה המייסדים החליטו להקימו?
19. מה האידיאולוגיה מאחורי הארגון? _____
מה ה"אני מאמין" של הארגון
20. מה הן מטרות הארגון? _____
לשם מה הארגון קיים? מה הוא רוצה להשיג? אם אין מטרות לציין את החזון של הארגון.
21. מה הארגון/ מיזם עושה ביום יום? _____
בפועל מה הארגון עושה? מה המוצרים שמייצר? למי משווק? כיצד פועל וכו?
22. באיזו שנה הוקם הארגון? _____
23. מתוך האפשרויות להלן במה הארגון עוסק (ניתן לבחור בכמה אפשרויות):
- סיוע בחיפוש עבודה (כתיבת קו"ח, הכנה לראיון וכו')
 - השמה מקצועית
 - הכשרה מקצועית (לימודי מקצוע)
 - ליווי ותמיכה בתהליכי השתלבות בשוק העבודה
 - ייעוץ בהשמה מקצועית והכוון תעסוקתי
 - הדרכה מקצועית (קורסי הכנה לתעסוק)
 - תעסוקה במסגרת מועדון או חוג
 - תעסוקה נתמכת
 - תעסוקה במפעל מוגן
 - העסקה רגילה
 - אחר: _____
24. האם לכל המועסקים יש חוזה עבודה? ואם כן לכמה זמן תקף חוזה עבודה ממוצע? _____
25. מה המעמד הארגוני של הארגון?
- ארגון עצמאי
 - מאוגד בארגון אם (מיזם בעמותה או חל"צ)
 - מקושר לארגון אם מבחינה פורמלית.
26. מה המעמד המשפטי של הארגון?
- ממשלתי (דוגמא: משרד הבריאות)
 - פרטי- עוסק מורשה/חברה
 - מלכ"ר (עמותה\ חל"צ)
 - קואופרטיב (אגודה שיתופית)
 - עסק עם מטרה חברתית
 - אחר _____

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

חלק ב - תפיסות כלפי העסקת אנשים עם מגבלות

בחלק זה 21 היגדים ביחס להעסקת אנשים עם מגבלות. אנא חווה דעתך לגבי ההיגדים הבאים. אין תשובה נכונה או א נכונה - אנו מעוניינים לשמוע את דעתך הכנה.

אנא סמן עד כמה אתה מסכים עם ההיגדים הבאים: (7-מסכים ביותר; 1- כלל לא מסכים)

1	2	3	4	5	6	7	
							1. התקדמות בקריירה לוקחת זמן רב יותר עבור אנשים עם מגבלות.
							2. ביצועי אנשים עם מגבלות זהה לביצועי העובדים ללא מגבלות.
							3. אדם עם מוגבלות יכול להשתלב בעבודה רגילה/בשוק החופשי
							4. עלות העסקה של אדם עם מוגבלות יקרה אך כדאית
							5. אדם עם מוגבלות לא יכול להשתלב בעבודה רגילה
							6. שעור התחלופה של אנשים עם מגבלות נמוך יותר מאצל עובדים רגילים
							7. אנשים עם מגבלות לא יכולים להתקדם בקריירה
							8. עלות העסקה של אדם עם מוגבלות יקרה אך כדאית
							9. לאנשים עם מגבלות מחויבות רבה יותר לעבודה
							10. אנשים עם מגבלות זקוקים למסגרת ייחודית משלהם
							11. עלות העסקה של אדם עם מוגבלות יקרה בגלל ההתאמות הנדרשות
							12. אנשים עם מגבלות יכולים לעשות רק עבודות פשוטות
							13. אנשים עם מגבלות מסוגלים לעבוד רק במסגרות מוגנות
							14. עבור אנשים עם מגבלות העבודה היא תעסוקה על מנת למלא את הזמן בעניין
							15. אנשים עם מגבלות מסוגלים לעבוד במקומות רגילים רק בתמיכה מקצועית
							16. אנשים עם מגבלות מסוגלים לפרנס את עצמם
							17. אנשים עם מגבלות מסוגלים להגשים את עצמם מבחינה מקצועית
							18. אנשים עם מגבלות צריכים לעבוד עם דומים להם
							19. אנשים עם מגבלות הם עובדים רגילים לכל דבר ועניין
							20. אנשים עם מגבלות עובדים כחלק מהשיקום שלהם אך לא למטרות השתכרות

21. הערות כלליות

באם יש לך הערות נוספות אנא ציין אותן כאן _____

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

חלק ג - מבנה העסקה

בחלק זה 25 שאלות הנוגעות למבנה ההעסקה של אנשים עם מוגבלות בארגון. בשאלות הבאות נבקש להתייחס לתחומים בארגון המיועדים להעסקת אנשים עם מגבלות. כלומר, אם בארגון עוסקים במספר נושאים, אנא התייחס בשאלת אלו למיזם / מחלקה העוסקים ספציפית בהעסקת אנשים עם מגבלות.

1. מה תקופת ההעסקה בארגון האפשרית/הזמינה עבור עובד עם מוגבלות (בחר את האופציה המתאימה ביותר):

- לעבוד מספר חודשים
- לעבוד עד שנה
- לעבוד יותר משנה
- לעבוד עד סוף החוזה
- לעבוד ללא מגבלת זמן

2. מה תקופת ההעסקה בארגון האפשרית/הזמינה עבור עובד ללא מוגבלות (בחר את האופציה המתאימה ביותר):

- לעבוד מספר חודשים
- לעבוד עד שנה
- לעבוד יותר משנה
- לעבוד עד סוף החוזה
- לעבוד ללא מגבלת זמן

אם יש, ניתן להוסיף הערה לגבי תקופת ההעסקה _____

3. כיצד מתבצעת ההכשרה של המועסקים (בחר את האופציה המתאימה ביותר):

- הוראה ישירה בכיתות פורמאליות - מאורגן בתוך הארגון המעסיק
- הוראה ישירה בכיתות פורמאליות - מאורגן ע"י ארגון חיצוני
- באמצעות חניכה ישירה של עובד מיומן
- לא סופקה כל הכשרה
- אחר: _____

4. מה הענף העסקי של התחום בו מועסקים עובדים עם מגבלות? (בחר את האופציה המתאימה ביותר)

- אומנות, מלאכה ומתנות
- מזון ומשקאות
- קמעונות ומסחר
- שמירה וניקיון
- סביבה ומחזור
- שירותים בקהילה (חינוך, בריאות ורווחה)
- אחר _____

5. בסיס השכר עבור עובדים עם מוגבלות (בחר את האופציה המתאימה ביותר)

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

- שכר מינימום מותאם לפי הגדרות ממשלתיות)
 - שכר גבוה ממינימום מותאם, אך נמוך מהמינימום הרגיל במשק
 - שכר מינימום במשק
 - שכר גבוה במעט מהמינימום
 - שכר מעט נמוך משכר תחרותי בשוק (שכר נמוך במעט משכר "רגיל" בהתאם לתפקיד).
 - שכר תחרותי בשוק (שכר "רגיל" בהתאם לתפקיד)
6. מה הוא אופן העסקה של העובדים עם מגבלות בארגון? (ניתן לסמן יותר מתשובה אחת)
- השתלבות רגילה (העסקה ישירה כעובד מן המניין)
 - עבודה כחלק מסל שיקום (במימון קבוע של משרד הרווחה/ בריאות/ ביטחון)
 - עבודה בהפניה וליווי ארגון השמה
 - עבודה במפעל מוגן
 - עבודה כחלק מפעילות תעסוקתית-חברתית (חוג/מועדון יצירה ואומנות)
 - עבודה בהתנדבות
 - עבודה בשכר רגיל בעסק (לא עמותה או מלכ"ר) שמטרתו להעסיק בעלי מוגבלויות
 - עבודה בשכר רגיל בעמותה או מלכ"ר שמטרתו להעסיק בעלי מוגבלויות
 - אחר _____
7. אם קיימים מספר מיזמים בארגון המעסיקים בעלי מוגבלויות אנא ציין מה הם המיזמים ומה רמת השכר בכל אחד מהם: _____
8. מה סך ההשקעה בשקלים של בעלי הארגון בעסק? _____
9. מה היקף ההכנסות השנתי של הארגון:
- חוב של 100,000 ש"ח ומעלה
 - חוב של 50-100 אלף ש"ח
 - חוב של עד 50 אלף ש"ח
 - מאוזן
 - הכנסה (יתרת זכות) של עד 100 אלף ש"ח
 - הכנסה (יתרת זכות) של 100-250 אלף ש"ח
 - הכנסה (יתרת זכות) של 250-500 אלף ש"ח
 - הכנסה (יתרת זכות) של 500 אלף ש"ח עד מליון
 - הכנסה (יתרת זכות) של מליון ש"ח ומעלה
10. מהו מבנה ההכנסות של הארגון נכון לשנת 2012?
- (ניתן לציין או באחוזים או בסכומים אך באופן עקבי לגבי כל הסעיפים)
1. תרומה כספית _____
 2. הכנסות ממכירות _____
 3. ללקוחות פרטיים _____

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

4. לקוחות עסקיים _____
5. מענק ממשלה או רשות מקומית _____
6. חוזה מכירות למול המגזר הציבורי _____
7. תרומה בשווה כסף _____
11. מה מצבו הפיננסי של הארגון נכון לסוף השנה:
- חוב של 100,000 ש"ח ומעלה
 - חוב של 50-100 אלף ש"ח
 - חוב של עד 50 אלף ש"ח
 - מאוזן
 - הכנסה (יתרת זכות) של עד 100 אלף ש"ח
 - הכנסה (יתרת זכות) של 100-250 אלף ש"ח
 - הכנסה (יתרת זכות) של 250-500 אלף ש"ח
 - הכנסה (יתרת זכות) של 500 אלף ש"ח עד מליון
12. מה התשלום על השירותים/ מוצרים שהמיזם מספק/ מייצר?
- מחיר תחרותי בשוק (דומה למחירים בשוק)
 - מחיר נמוך ממחיר השוק
 - מחיר גבוה ממחיר השוק
 - תמורת צדקה (בהתאם לרצון הקונה)
 - בחינם
13. כיצד השירותים/ מוצרים שהארגון מספק/ מייצר משווקים (ניתן לסמן יותר מתשובה אחת)?
- ככל מוצר אחר בשוק
 - המחיר הוא נמוך ולכן כדאי
 - הקניה היא דרך אחרת לתת צדקה לאוכלוסיה המועסקת
 - הקניה היא אמצעי לקדם מטרה חברתית
 - אחר: _____
14. מה נעשה עם הרווחים של הארגון (ניתן לסמן יותר מתשובה אחת)?
- מחולק לבעלי המניות- איזה חלק מהרווחים (באחוזים) _____
 - מושקע חזרה בארגון – איזה חלק מהרווחים (באחוזים) _____
 - מושקע חזרה במיזם עצמו – איזה חלק מהרווחים (באחוזים) _____
 - מחולק למועסקים - - איזה חלק מהרווחים (באחוזים) _____
 - אין רווחים - במידה ואין רווחים אך יש הכנסות ציין מה נעשה עם ההכנסות _____
 - אחר: _____

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

15. האם הארגון משתף את העובדים בקבלת החלטות בנושאים הנוגעים להם?
למשל האם מתייעץ לגבי הדרך בה יש להגיש את מקום העבודה, לגבי התחומים בהם יועסקו וכד'.

- לא
- כן פרט: _____
- רק בנושאים מסוימים, פרט: _____

16. האם הארגון משתף את העובדים בקבלת החלטות בנושאים ארגוניים?
למשל האם העובדים שותפים בהחלטות לגבי שיווק ומיתוג, פיתוח הארגון וכד'.

- לא
- כן . פרט: _____
- רק בנושאים מסוימים, פרט: _____

חלק ד' - רמת התפקוד של המועסקים

בשאלות הבאות יש להתייחס ל-3 רמות של מוגבלות:

מגבלה קלה (בעיקר בעיות בריאות ובעיות פיזיות קלות); מגבלה מתונה ומגבלה חמורה. האבחון הוא סובייקטיבי ובהתאם לחוות הדעת של המראיין

1. מתוך כל האנשים עם מגבלות שאתה מעסיק כמה מהם (באחוזים ובמספרים) עם מגבלה קלה?

2. מתוך כל האנשים עם מגבלות שאתה מעסיק כמה מהם (באחוזים ובמספרים) עם מגבלה מתונה?
ההגדרה היא סובייקטיבית כלומר, כמה לדעתך המגבלה שלהם מפריעה להם מאוד בתפקוד יום-יומי?

3. מתוך כל האנשים עם מגבלות שאתה מעסיק כמה מהם (באחוזים ובמספרים) עם מגבלה קלה?
ההגדרה היא סובייקטיבית כלומר, כמה לדעתך המגבלה שלהם מפריעה להם בתפקוד יום-יומי?

הערות נוספות

חומר חשוב שלא מתאים לקטגוריות אחרות יש להכניס כאן _____

שם המראיין/ת ותאריך הראיון _____

נא לרשום האם הראיון התבצע פנים אל פנים או טלפונית _____

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

נספח 2 : שאלון למועסק

בשאלון זה ארבעה חלקים העוסקים בפרטייך האישיים, מבנה ההעסקה שלך, מיומנותך התעסוקתיות ומצבך החברתי. חשוב לציין כי אין תשובה נכונה או לא נכונה ואנו מעוניינים לשמוע את דעתך.

פרטים אישיים

1. מקום מגורים _____
2. שם הארגון בו אתה מועסק _____
3. תפקיד _____
4. השכלה (של המרואיין)
 - תיכונית
 - על תיכונית לרכישת מקצוע
 - תואר ראשון
 - תואר שני ומעלה
 - ישיבה
 - אחר _____
5. מגדר (של המרואיין)
 - אישה
 - גבר
6. שנת לידה (של המרואיין) _____
7. פרטים ליצירת קשר עם המרואיין: (סולאר/ כתובת/ מייל) _____

חלק ב - מבנה העסקה

להלן 16 שאלות הקשורות למבנה ההעסקה שלך, נודה אם תוכל לענות כמיטב יכולתך

1. מהו בסיס השכר שלך ? (בחר את האופציה המתאימה ביותר)
 - שכר מינימום מותאם לפי הגדרות ממשלתיות
 - שכר גבוה ממינימום מותאם, אך נמוך מהמינימום הרגיל במשק
 - שכר מינימום במשק
 - שכר גבוה במעט מהמינימום
 - שכר מעט נמוך משכר תחרותי בשוק (שכר נמוך במעט משכר "רגיל" בהתאם לתפקיד).
 - שכר תחרותי בשוק (שכר "רגיל" בהתאם לתפקיד)

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

2. מה הוא אופן העסקה שלך? (בחר את האופציה המתאימה ביותר)
- עבודה בהפניה וליווי ארגון השמה
 - עבודה במפעל מוגן
 - עבודה כחלק מפעילות תעסוקתית-חברתית (חוג/מועדון יצירה ואומנות)
 - עבודה בהתנדבות
 - עבודה בשכר רגיל בעסק (לא עמותה או מלכ"ר) שמטרתו להעסיק בעלי מוגבלויות
 - השתלבות רגילה (העסקה ישירה כעובד מן המניין)
 - עבודה בשכר רגיל בעמותה או מלכ"ר שמטרתו להעסיק בעלי מוגבלויות
 - אחר _____
3. כמה שעות ביום אתה עובד? _____
4. כמה ימים בשבוע אתה עובד? _____
5. כמה אחוזי משרה מקיפה עבודתך? _____
6. כמה שנים אתה עובד בארגון? _____
7. כמה שנים אתה בתפקיד הנוכחי בארגון? _____
8. האם יש חוזה עבודה בינך לבין המעסיק? _____
9. עד מתי תקף חוזה העבודה בינך לבין המעסיק? האם תוכל להאריך אותו אם תרצה? _____
10. מה עשית לפני העבודה בשכר?
- עבודה במשרה חלקית בשכר רגיל
 - עבודה במשרה חלקית בשכר מותאם
 - עבודה במשרה חלקית בשכר מינימום
 - עבודה במשרה מלאה בשכר רגיל
 - עבודה במשרה מלאה בשכר מותאם
 - עבודה במשרה מלאה בשכר מינימום
 - הכשרה מקצועית
 - מובטל ללא דמי אבטלה
 - מובטל עם דמי אבטלה
 - בביה"ס תיכון
 - העסקה עצמית (בעל עסק/ עצמאי)
 - עבודה עונתית
 - עקר/ת בית
 - מתנדב
 - צבא/ שירות לאומי
 - אחר. _____

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

11. כמה זמן היית בסטאטוס הקודם (לפני שהתחיל לעבוד בארגון הנוכחי?) _____
12. במידה ועזבת ארגון קודם, מדוע עזבת? _____
13. איך הגעת לארגון בו אתה עובד היום?
- לשכת רווחה
 - ביטוח לאומי
 - משרד הביטחון
 - לשכת התעסוקה
 - עמותה/ מלכ"ר
 - חיפוש עצמי
 - אחר. נא פרט _____
14. האם קיימות עבורך אפשרויות קידום בתוך הארגון?
- א. אין
 - ב. אפשרויות מצומצמות
 - ג. הקידום מובנה בארגון.
15. האם קיימות עבורך אפשרויות קידום מחוץ לארגון לאחר העבודה בארגון זה?
- א. אין
 - ב. מצומצם
 - ג. אפשרויות רבות.
16. אנא רשום מ-1-7 עד כמה אתה מסכים עם ההיגדים הבאים (1- מסכים ביותר 7 – כלל לא מסכים). אין תשובה נכונה או לא נכונה, אנו מעוניינים בעיקר לשמע את דעתך.

1	2	3	4	5	6	7	
							אני עושה מס' פעולות קבועות לאורך יום העבודה
							אני עצמאי בתפקידי בצורה מוחלטת
							במקרה של בעיה אני מתמודד בעצמי עם הקושי
							בכל יום אני עושה משהו אחר
							אני נדרש לליווי על מנת לבצע את תפקידי
							האחראי הישיר אומר לי מה עלי לעשות בכל יום
							אני עושה מס' מגוון מאוד של משימות לאורך יום העבודה
							אני מחליט במה אני אעסוק במהלך יום העבודה
							אני אחראי על עובדים אחרים בארגון

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

חלק ג - מימוש מקצועי ואישי

בחלק זה 6 שאלות המתייחסות לתחושות האישיות שלך בנוגע לעבודתך. אין תשובה נכונה או לא נכונה, ציין את התשובה הנכונה ביותר בעיניך.

1. בשאלה זו נבקשך להתייחס לתחושות האישיות שלך בנוגע לעבודתך, נא סמן עד כמה אתה מסכים עם ההיגדים הבאים (1- מסכים ביותר 7 – כלל לא מסכים):

1	2	3	4	5	6	7	היגדים
							אני בטוח שאוכל לשמור על משרתי הנוכחית
							אני חש מוכן למרבית הדרישות בעבודתי.
							אני יכול להיות רגוע כשאני נתקל בקשיים בעבודה משום שאני בטוח ביכולתי
							לעיתים קרובות עבודתי משעממת אותי
							אני משיג את המטרות שאני מציב לעצמי בעבודה
							איני מאושר בעבודתי.
							אני מרגיש מסופק ממידת התפתחותי האישית הנגרמת ע"י עבודתי.
							אני מרגיש מסופק מאנשים עימם אני נמצא בקשר בעבודתי.
							אני מרגיש מסופק ממידת האתגר שבעבודתי.
							אני מרגיש מסופק ממידת החשיבות שבביצוע עבודתי
							אני מרגיש מסופק ממידת הכבוד והיחס ההוגן שאני מקבל מהמעסיק שלי.

2. בשאלה זו נבקשך לענות על שאלות ביחס ליכולות שלך כעובד לפני העבודה במקום הנוכחי וכעת. אנא ציין לגבי כל אחד מההיגדים באיזו רמה היו המיומנויות התעסוקתיות שלך ובאיזה רמה הן כעת (1 - רמה נמוכה; 4 - רמה בינונית; 7 - רמה גבוהה).

אם עזבת מקום עבודתך, נא התייחס ליכולותיך בעת סיום תפקידך, במידה ויש סעיף לא רלוונטי נא השאר אותו ריק.

היגדים	רמה נמוכה			רמה בינונית			רמה גבוהה
	1	2	3	4	5	6	7
מיומנויות תקשורת כלפי מנהלים (לפני)							
כעת							
מיומנויות חברתיות במקום העבודה (לפני)							

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

							כעת
							היכולת לעבוד בצוות (לפני)
							כעת
							היכולת לעבוד מול אנשים מחוץ לארגון (לפני)
							כעת
							יכולת לעבוד בצורה עצמאית (לפני)
							כעת
							היכולת לעשות מספר דברים שונים כחלק מהתפקיד (לפני)
							כעת
							היכולת הכללית שלך כעובד (לפני)
							כעת

3. האם היית מעדיף לעבוד בעבודה אחרת? כן/לא

4. אם כן, באיזו עבודה ובאיזה מקום/ארגון ולמה? _____

5. חווה דעתך על מקום עבודתך ביחס ליכולותיך ולשאיפותיך

6. חווה דעתך על ההשפעה שיש למקום עבודתו על חייך האישיים והמשפחתיים

חלק ד - מימוש חברתי ואישי

בחלק זה 19 שאלות המתייחסות לתחושות האישיות שלך בנוגע לעבודתך. אין תשובה נכונה או לא נכונה, אנו מעוניינים לדעת את דעתך בלבד.

1. בשאלה נבקשך להתייחס לעולמך החברתי. אנא ציין מ 1-7 (1- כלל לא מרוצה; 7- מרוצה ביותר) עד כמה אתה מרוצה מחיי החברה שלך, על פי ההיגדים הבאים:

מרוצה ביותר							מאוד לא מרוצה
7	6	5	4	3	2	1	
							עד כמה אתה מרוצה ממספר החברים שלך?
							עד כמה את מרוצה מהדרך בה אתה מסתדרת עם חבריך?
							עד כמה אתה מרוצה מהיחסים שלך עם משפחתך?

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

						עד כמה את מרוצה מהדרך בה אתה מסתדר עם אנשים אחרים?
--	--	--	--	--	--	--

2. כמה אנשים אתה מחשיב כחברים שלך? _____
3. ממה מורכב מעגל החברים שלך. אנא רשום עם כמה אנשים אתה נמצא בקשר במעגלים הבאים:
- חברים ממקום העבודה _____
 - חברים ממקום העבודה עימם אני נפגש לאחר שעות העבודה. _____
 - חברים ממקום המגורים _____
 - חברים מארגון חברתי _____
 - חברים מביה"ס _____
 - חברים מלימודי הכשרה/מקצוע _____
 - הורים ואחים (האם אתה בקשר עם כל המשפחה שלך או רק עם חלקה, או כלל לא?) _____
 - בני משפחה אחרים עימם אתה בקשר _____
 - אחר (נא לפרט) _____
4. האם יש לך פייסבוק? כן/לא
5. במידה ויש לך חשבון בפייסבוק נא ציין כמה חברים יש לך בפייסבוק וכמה שעות ביום אתה נמצא בפייסבוק או ברשתות אחרות (פרט) _____
6. לפניך פעילויות שיתכן והשתתפת בהן לאחרונה אנא סמן את תדירות השתתפותך בפעילות אלו בחודש האחרון.

כלל לא	פעם - פעמיים	כל שבוע	כמה פעמים בשבוע	כל יום	
					סרט
					הצגה
					"הליכה" ברגל
					צפייה בטלוויזיה
					פעילות ספורטיבית
					השתתפות בחוג
					קריאת עיתונים
					הליכה לבית הכנסת
					גלישה בפייסבוק/רשתות חברתיות
					גלישה באינטרנט
					מפגש עם חברים
					יציאה לבית קפה

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

						קריאת ספרים
						האזנה למוסיקה

7. האם ישנה עוד פעילות שאתה נוהג לעשות בשעות הפנאי באופן קבוע? אם כן פרט _____
8. לפניך רשימה של משפטים העוסקים בהרגשה העיקרית שיש לך על עצמך. סמני בבקשה עד כמה אתה מסכים עם המשפט שמופיע לפניך (1- מסכים ביותר, 7 – כלל לא מסכים)

1	2	3	4	5	6	7	היגדים
							אני מסוגל לעשות דברים בצורה טובה כמו רוב האנשים.
							אני מרגיש שאין לי הרבה דברים שאני יכול להתגאות בהם.
							יש לי דעה חיובית כלפי עצמי.
							לפעמים אני מרגיש שאני לא שווה .
							יש לי מעט שליטה על הדברים שקורים לי בחיים.
							אין לי דרך שבה אני יכול לפתור בעיות שמפריעות לי.
							מה שיקרה לי בעתיד תלוי בעיקר בי.
							אני יכול לעשות כמעט כל דבר שאני מחליט לעשות.
							אני מרוצה מהחיים שלי
							חיי השנה היו טובים יותר מהשנים שעברו
							אני מרגיש שהתפתחתי בשנה האחרונה
							אני מרגיש שאני לא מסוגל לעמוד באתגרים
							מה שאני עושה זה בבזז זמן
							אנשים נהנים להיות בחברתי

9. האם יש לך בעיה בריאותית או פיזית כלשהו הנמשכת למעלה מחצי שנה? במידה וכן האם בעיה זו מפריעה לך בחיי היום-יום?
- אין לי בעיה בריאותית
 - בכלל לא מפריעה
 - לא כל כך מפריעה
 - מפריעה
 - מפריעה מאוד

10. האם מדובר בבעיה מלידה? אם לא מתי התחילה הבעיה? כמה שנים אתה חווה את הבעיה הבריאותית? נודה אם תוכל לתאר את הבעיה הבריאותית וכיצד היא משפיעה על חייך?

11. סטטוס אישי: א. רווק, ב. נשוי, ג. גרוש/פרוד, ד. אלמן. ה. חי בזוגיות קבועה.

אחר _____

12. מספר ילדים: _____

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

13. כמה מהילדים מתחת לגיל 18? _____

14. נא הגדר לאיזה קבוצה אתה מרגיש שייך

- חילוני
- דתי
- חרדי
- מסורתי
- אחר _____

15. על מה מבוססת ההכנסה העיקרית של משק הבית שלך?

- משכורת שלך
- משכורת בן/בת זוג
- קצבאות
- עזרה מהמשפחה
- פנסיה
- פיצויים
- גר עם ההורים
- גר בדירור מוגן/ תומך
- אחר _____

16. נא ציין מהי רמת הכנסה של משק הבית שלך (כולל בן/ בת הזוג):

אינך חייב לענות לשאלה זו, הנתונים נשארים חסויים ולצרכי מחקר בלבד

- 0-1,000
- 1,001-3,000
- 3,001-5,000
- 5,001-7,000
- 7,001-9,000
- 9,001-11,000
- 11,001-14,000
- 14,001-18,000
- 18,001-22,000
- 22,001 ומעלה

17. האם יש משהו נוסף שברצונך לציין לגבי עצמך או מקום העבודה שלך? _____

18. הערות נוספות

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

חומר חשוב שלא מתאים לקטגוריות אחרות יש להכניס כאן _____

שם המראיין/ת ותאריך הראיון _____

נא לרשום האם הראיון התבצע פנים אל פנים או טלפונית _____

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

נספח 3 : שאלון מעסיק על מועסק

בשאלון זה 2 חלקים: פרטים אישיים אודותיך ומבנה ההעסקה של המועסק לגביו אנו מראיינים אותך ותפיסותיך כלפי מיומנויות תעסוקתיות וחברתיות של המועסק.

חלק א' - פרטיים אישיים ומבנה העסקה של המועסק

בחלק זה 28 שאלות, נבקשך לענות לפי הידוע לך, במידה ולאחר הראיון יתבהרו לך פרטים נוספים, נודה אם תוכל לחזור אלינו לעדכון.

1. שם הארגון: _____
2. שם המרואיין _____
3. מקום מגורים של המועסק _____
4. כתובת מקום העבודה _____
5. תפקיד המרואיין _____
6. מגדר (של המרואיין)
 - אישה
 - גבר
7. שנת לידה (של המרואיין) _____
8. שם המועסק עליו ממלא המרואיין את השאלון _____
9. מה התפקיד של המועסק? _____
10. מהו אופן העסקה של המועסק?
 - עבודה בשכר רגיל
 - עבודה כחלק מסל שיקום
 - עבודה בהפניה וליווי ארגון השמה
 - עבודה במפעל מוגן
 - עבודה כחלק מפעילות תעסוקתית-חברתית (חוג/מועדון יצירה ואומנות)
 - עבודה בהתנדבות
 - עבודה בשכר רגיל בעסק (לא עמותה או מלכ"ר) שמטרתו להעסיק בעלי מוגבלויות
 - עבודה בשכר רגיל בעמותה או מלכ"ר שמטרתו להעסיק בעלי מוגבלויות
 - אחר _____
11. בסיס השכר של המועסק
 - שכר "רגיל" תחרותי (כמו בשוק החופשי)
 - שכר רגיל - נמוך משכר תחרותי
 - שכר גבוה במעט מהמינימום
 - שכר מינימום
 - פחות משכר מינימום אך יותר משכר מותאם
 - שכר מותאם

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

- שכר במסגרת סל שיקום
- 12. כמה שעות ביום המועסק עובד בממוצע? _____
- 13. כמה ימים בשבוע המועסק עובד בממוצע? _____
- 14. כמה אחוזי חלקיות משרה? _____
- 15. כמה שנים המועסק עובד בארגון? _____
- 16. האם יש חוזה עבודה בין המועסק לארגון? _____
- 17. אם כן, עד מתי תקף חוזה זה? _____
- 18. אם המועסק ירצה להמשיך לאחר תום החוזה האם יוכל? _____
- 19. מה היה סטטוס המועסק לפני העבודה במקום הנוכחי? _____

- עבודה במשרה מלאה בשכר מותאם
- עבודה במשרה מלאה בשכר מינימום
- עבודה במשרה מלאה בשכר רגיל
- עבודה במשרה חלקית בשכר מותאם
- עבודה במשרה חלקית בשכר מינימום
- עבודה במשרה חלקית בשכר רגיל
- הכשרה מקצועית
- מובטל ללא דמי אבטלה
- מובטל עם דמי אבטלה
- בביה"ס תיכון
- העסקה עצמית (בעל עסק/ עצמאי)
- עבודה עונתית
- עקר/ת בית
- מתנדב
- צבא/ שירות לאומי
- אחר. _____

- 20. כמה זמן היה המועסק בסטטוס זה? _____
- 21. במידה ועזב מקום עבודה קודם מדוע עזב? _____
- 22. איך המועסק הגיע לארגון? (ניתן לסמן כמה אפשרויות)

- לשכת רווחה
- ביטוח לאומי
- משרד הביטחון
- לשכת התעסוקה

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

- עמותה/ מלכ"ר
- חיפוש עצמי
- אחר. נא פרט _____

23. האם קיימות עבורך אפשרויות קידום בתוך הארגון?

- אין
- אפשרויות מצומצמות
- הקידום מובנה בארגון.

24. האם קיימות עבורך אפשרויות קידום מחוץ לארגון לאחר העבודה בארגון זה?

- אין
- מצומצם
- אפשרויות רבות.

25. אנא רשום מ-1-7 עד כמה אתה מסכים עם ההיגדים הבאים (1- כלל לא מסכים 7 – מסכים ביותר). אין תשובה נכונה או לא נכונה, אנו מעוניינים בעיקר לשמע את דעתך.

1	2	3	4	5	6	7	
							העובד עושה מס' מגוון מאוד של משימות לאורך יום העבודה
							העובד עצמאי בתפקידו בצורה מוחלטת
							בכל יום העובד עושה משהו אחר
							העובד נדרש לליווי על מנת לבצע את תפקידו
							האחראי הישיר אומר לעובד מה עליו לעשות בכל יום
							העובד מחליט במה יעסוק במהלך יום העבודה
							העובד אחראי על עובדים אחרים בארגון
							העובד משולב מבחינה חברתית
							בדרך כלל העובד מתלונן
							לעובד יש מעט חברים במקום העבודה
							עושה רושם שהעובד מרוצה במקום עבודתו
							הממונים מרוצים מעבודתו
							העובד יכול להצליח גם במקומות עבודה אחרים
							זו העבודה המתאימה לעבד על פי כישוריו
							נעים להיות בסביבת העובד

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

26. כמה זמן אתה מכיר את המועסק במסגרת העבודה? _____
27. מה הגדרת הסמכות בינך לבין המועסק? האם אתה המעסיק הישיר? אחראי משמרת? מדריך? וכו' _____
28. כמה זמן המועסק עובד בהנחייתך? _____

חלק ב' - מיומנויות המועסק ומצבו החברתי

בחלק זה נבקשך לענות על 6 שאלות ביחס למיומנויות התעסוקתיות והחברתיות של המועסק. אין תשובה נכונה או לא נכונה אנו מעוניינים לשמוע את דעתך.

1. אנא ציין לגבי כל אחד מההיגדים מה רמת המיומנויות של העובד

בשאלה זו 9 היגדים, אנא התייחס ליכולותיו של העובד לפני תחילת העבודה או מיד עם תחילתה במקום הנוכחי וכעת. (1 - רמה נמוכה; 4 - רמה בינונית; 7 - רמה גבוהה).

היגדים	רמה נמוכה	2	3	4	5	6	7 רמה גבוהה
מיומנויות תקשורת כלפי עמיתים (לפני)							
כעת							
מיומנויות תקשורת כלפי מנהלים (לפני)							
כעת							
מיומנויות חברתיות במקום העבודה (לפני)							
כעת							
היכולת לעבוד בצוות (לפני)							
כעת							
היכולת לעבוד מול אנשים מחוץ לארגון (לפני)							
כעת							
יכולת לעבוד בצורה עצמאית (לפני)							
כעת							
היכולת לעשות מספר דברים שונים כחלק מהתפקיד (לפני)							
כעת							
היכולת לבצע תפקידים שונים (לפני)							
כעת							

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

							היכולת הכללית שלך כעובד (לפני)
							כעת

2. חווה דעתך על תפקידו של המועסק ביחס ליכולותיו ושאיפותיו: _____
3. חווה דעתך על ההשפעה שיש לעבודה על חייו האישיים והמשפחתיים של המועסק: _____
4. אנא הגדר את רמת תפקודו של המועסק לדעתך: _____

האם יש למועסק בעיה בריאותית או פיזית הנמשכת למעלה מחצי שנה. אם כן- כיצד ואם מפריעה לו בפעילות היום-יומית?

- אין לו בעיה בריאותית
- בכלל לא מפריעה
- לא כל כך מפריעה
- מפריעה
- מפריעה מאוד

5. אנא תאר את המגבלה של המועסק: _____
6. הערות נוספות

חומר חשוב שלא מתאים לקטגוריות אחרות יש להכניס כאן _____
 שם המראיין/ת ותאריך הראיון _____

נא לרשום האם הראיון התבצע פנים אל פנים או טלפונית _____

נספח 4 : שאלון לבן המשפחה

הנחיות למראיין:

שימו לב - השאלון מנוסח בלשון זכר יש להתאימו בהתאם למין המרואיין ולמין העובד לגביו מתייחסות השאלות .

יש לציין כי אנו מחויבים לשמירה על סודיות וחשאיות המידע שיימסר לנו ונעשה בו שימוש לצרכי מחקר בלבד.

חלק א - פרטים סוציו דמוגרפיים

בחלק זה נבקשך לענות על שאלות בנוגע לפרטיך האישיים.

1. שם הארגון בו בן המשפחה עובד _____
2. שם המרואיין _____
3. שם העובד _____
4. מקום מגורים (של המרואיין) _____
5. קרבה משפחתית לעובד:
 - אם
 - אב
 - אח
 - אחות
 - אפוטרופוס
 - דוד/דודה
 - בנו/ בתו של העובד
 - אחר: _____
6. השכלה (של המרואיין)
 - תיכונית
 - על תיכונית לרכישת מקצוע
 - תואר ראשון
 - תואר שני ומעלה
 - ישיבה
 - אחר _____
7. מגדר (של המרואיין)
 - אישה
 - גבר
8. שנת לידה (של המרואיין) _____
9. פרטים ליצירת קשר עם המרואיין: (סלולאר/ כתובת/ מייל) _____

חלק ב - מבנה העסקה

1. מהו בסיס השכר של המועסק?
 - שכר מינימום מותאם לפי הגדרות ממשלתיות
 - שכר גבוה משכר מינימום מותאם אך נמוך משכר מינימום רגיל במשק
 - שכר מינימום במשק
 - שכר גבוה במעט מהמינימום
 - שכר מעט נמוך משכר תחרותי במשק (שכר נמוך במעט משכר "רגיל" לתפקיד)
 - שכר תחרותי בשוק (שכר "רגיל" בהתאם לתפקיד)
2. מהו אופן ההעסקה של העובד?
 - עבודה בשכר רגיל
 - עבודה כחלק מסל שיקום
 - עבודה בהפניה וליווי ארגון השמה
 - עבודה במפעל מוגן
 - עבודה כחלק מפעילות תעסוקתית-חברתית (חוג/ מועדון יצירה)
 - עבודה בהתנדבות
 - עבודה בשכר רגיל בעסק (לא עמותה או מלכ"ר) שמטרתו להעסיק אנשים עם מגבלות
 - עבודה בשכר רגיל בעמותה או מלכ"ר שמטרתו להעסיק אנשים עם מגבלות
 - אחר: _____
3. כמה שעות ביום הוא עובד?
4. כמה ימים בשבוע הוא עובד?
5. כמה שנים הוא עובד בארגון?
6. האם זו מסגרת ההעסקה הראשונה שלו?
7. באלו ארגונים עבד לפני המסגרת הנוכחית? האם היה קושי בהתמדה? מה הן הסיבות שעזה את מקום העבודה הקודם?
8. מה הוא עשה לפני העבודה בשכר
 - עבודה במשרה מלאה בשכר מופחת
 - עבודה במשרה מלאה בשכר מינימום
 - עבודה במשרה מלאה בשכר רגיל
 - עבודה במשרה חלקית מופחת
 - עבודה במשרה חלקית מינימום
 - עבודה במשרה חלקית רגיל
 - הכשרה מקצועית
 - מובטל ללא דמי אבטלה
 - מובטל עם דמי אבטלה

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

- בביה"ס תיכון
- העסקה עצמית (בעל עסק/ עצמאי)
- עבודה עונתית
- עקר/ת בית
- מתנדב
- צבא/ שירות לאומי
- אחר. _____

9. כמה זמן היה בסטאטוס הקודם (לפני שהתחיל לעבוד בארגון הנוכחי?) _____

10. איך העובד הגיע לארגון בו הוא עובד היום?

- לשכת רווחה
- ביטוח לאומי
- משרד הביטחון
- לשכת התעסוקה
- עמותה/ מלכ"ר
- חיפוש עצמי
- אחר. נא פרט _____

חלק ג - מימוש מקצועי ואישי

1. בשאלה זו נבקשך להתייחס לתפיסה שלך ביחס לבן משפחתך בנוגע לעבודתו וחיי הפרטיים. נא סמן עד

כמה אתה מסכים עם ההיגדים הבאים 1- מסכים לגמרי; 7 – כלל לא מסכים.

1	2	3	4	5	6	7	
							לא נורא אם יפטרו אותו כי יוכל למצוא בקלות עבודה אחרת.
							למעסיקים אחרים אין עניין בעובדים כמוהו.
							אין לו קושי לעבור לארגון אחר.
							יש לו קשרים מצוינים עם הממונים עליו
							יש לו קשרים טובים עם חבריו לעבודה
							עבודתו מתאימה לכישוריו ויכולותיו
							עבודתו מאתגרת אותו
							הוא מתפתח מבחינה מקצועית
							העבודה אפשרה לו להרחיב את המעגל החברתי ולשפר מיומנויות חברתיות
							לעיתים קרובות עבודתו משעממת אותו
							הוא אינו מאושר בעבודתו.

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

							הוא מרגיש מסופק מהמשכורת וההטבות האחרות שמקבל
							יש לו הרבה מחשבות שליליות על עצמו
							אנשים נהנים להיות בחברתו
							מרבית מהזמן הוא משועמם
							יש לו מעגל חברתי רחב ותומך
							הוא אינו מסוגל להתמודד עם קשיים בחייו הפרטיים.
							מרבית הזמן הוא שמח
							בדרך כלל הוא יוזם מפגשים חברתיים או עשייה בשעות הפנאי
							בד"כ יש להנחות אותו מה לעשות בזמנו הפנוי וכיצד לנהוג עם חברים

2. בשאלה זו נבקשך לענות על שאלות ביחס ליכולות של בן משפחתך כעובד לפני העבודה במקום הנוכחי וכתע. נא ציין לגבי כל אחד מההיגדים באיזו רמה היו המיומנויות התעסוקתיות של בן משפחתך (1-רמה נמוכה; 4 - רמה בינונית; 7-רמה גבוהה).

היגדים	רמה נמוכה	1	2	3	4	5	6	7	רמה גבוהה
מיומנויות תקשורת כלפי עמיתים									
כעת									
מיומנויות תקשורת כלפי מנהלים									
כעת									
מיומנויות חברתיות במקום העבודה									
כעת									
היכולת לעבוד בצוות									
כעת									
היכולת לעבוד מול אנשים מחוץ לארגון									
כעת									
יכולת לעבוד בצורה עצמאית									
כעת									
היכולת לעשות מספר דברים שונים כחלק מהתפקיד.									
כעת									
היכולת לבצע תפקידים שונים									

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

								כעת
								היכולת הכללית שלו כעובד
								כעת

3. האם היית מעדיף שיעבוד בעבודה אחרת? כן/לא
4. אם כן, באיזו עבודה ובאיזה מקום/ארגון _____
5. חווה דעתך על מקום עבודתו של בן משפחתך ביחס ליכולותיו ולשאיפותיו _____
6. חווה דעתך על ההשפעה שיש למקום עבודתו של בן משפחתך על חייו האישיים והמשפחתיים _____

חלק ד - מעגל חברתי

7. בשאלה זו נבקשך להתייחס לעולמו החברתי של בן משפחתך. אנא ציין מ 1-7 (1 = כלל לא מרוצה; 7 - מרוצה מאוד) עד כמה אתה מרוצה מחיי החברה של בן משפחתך, על פי ההיגדים הבאים:

מרוצה מאוד							מאוד לא מרוצה
7	6	5	4	3	2	1	
							עד כמה אתה מרוצה ממספר החברים שלו?
							עד כמה אתה מרוצה מהדרך בה הוא מסתדר עם חבריו
							עד כמה אתה מרוצה מהיחסים שלו עם משפחתו?
							עד כמה אתה מרוצה מסוג האנשים עמם הוא מתחבר?
							עד כמה אתה מרוצה מהמיומנויות החברתיות שלו?
							עד כמה אתה מרוצה מהדרך בה הוא מעביר את שעות הפנאי שלו?

חלק ה - פרטים אישיים

8. האם יש לבן משפחתך בעיה בריאותית או פיזית כלשהיא הנמשכת למעלה מחצי שנה?
 אם כן- האם בעיה זו מפריעה לו בפעולות היום יום?
 ○ אין לו בעיה בריאותית

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

○ בכלל לא מפריעה

○ לא כל כך מפריעה

○ מפריעה

○ מפריעה מאוד

9. האם מדובר בבעיה מלידה? אם לא - מתי התחילה הבעיה? כמה שנים הוא חווה את הבעיה הבריאותית?

נודה אם תוכל לתאר את הבעיה הבריאותית וכיצד היא משפיעה על חייו?

10. סטאטוס אישי של בן משפחתו של העובד

○ רווק

○ נשוי

○ גרוש/פרוד

○ אלמן

○ חי בזוגיות קבועה

○ אחר _____

11. מספר ילדים של בן משפחתו של העובד _____

12. נא הגדר לאיזה קבוצה אתה שייך (בן המשפחה)

○ חילוני

○ דתי

○ חרדי

○ מסורתי

○ אחר _____

2. על מה מבוססת ההכנסה העיקרית של משק הבית שלך?

○ משכורת שלך

○ משכורת בן/בת זוג

○ קצבאות

○ עזרה מהמשפחה

○ פנסיה

○ פיצויים

○ אחר _____

13. נא ציין מהי רמת הכנסה של משק הבית שלך (כולל בן/בת הזוג):

○ 0-1000,

○ 1,001-3,000

○ 3,001-5,000

מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה

5,001-7000 ○

7,001-9,000 ○

9,001-11,000 ○

11,001-14,000 ○

14,001-18,000 ○

18,001-22,000 ○

22,001 ומעלה ○

14. האם יש משהו נוסף שברצונך לציין לגבי בן משפחתך או מקום העבודה שלו? _____

15. הערות נוספות

16. חומר חשוב שלא מתאים לקטגוריות אחרות יש להכניס כאן

17. שם המראיין/ת ותאריך הראיין _____

18. נא לרשום האם הראיין התבצע פנים אל פנים או טלפונית _____