

משרד העבודה הרווחה
והשירותים החברתיים
חוסן חברתי לישראל



מתו"ה - אגף מחקר, תכנון והכשרה
אגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית

מאירס-ג'וינט-ברוקדייל
MYERS-JDC-BROOKDALE
مایرس - جوینت - بروکدیل



היחידה לחקר מוגבלויות

תוכנית "מע"ש תעשייתי": תעסוקה מוגנת קבוצתית של אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק החופשי - הערכת התוכנית בשלביה המוקדמים

יואב לפ ■ יונתן אייל ■ דורי ריבקין

המחקר נערך ביוזמת האגף הבכיר למחקר, תכנון והכשרה בשיתוף האגף לטיפול
באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית במשרד העבודה, הרווחה והשירותים
החברתיים, ומומן בסיועם

דוח מחקר

דמ-759-18

תוכנית "מע"ש תעשייתית": תעסוקה מוגנת קבוצתית של אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק החופשי - הערכת התוכנית בשלביה המוקדמים

יואב לפי יונתן אייל דורי ריבקיין

המחקר נערך ביוזמת האגף הבכיר למחקר, תכנון והכשרה בשיתוף האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, ומומן בסיועם

עריכת לשון : רעיה כהן
תרגום לאנגלית (תקציר ותמצית מנהלים) : נעמי הלסטד
עיצוב גרפי : ענת פרקו-טולדנו

מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל

היחידה לחקר מוגבלויות

ת"ד 3886

ירושלים 9103702

טלפון : 02-6557400

פקס : 02-5612391

כתובת האינטרנט : brookdaleheb.jdc.org.il

עוד פרסומים של המכון בנושא

נאון, ד'; הרן, ד'; סופר-פורמן, ח'; פינטו, א'; פריאור, ר'. 2017. גורמים המקדמים ומעכבים השתלבות בעבודה של מקבלי קצבת נכות כללית לאחר תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי (חוק לרון). פרסום משותף עם המוסד לביטוח לאומי. מחקרים לדיון 124.

אייל, י'; קרן-אברהם, י'; ריבקין, ד'. 2016. עתיד בטוח לצעירים – תכנית תעסוקה לצעירים בגילאי 20-35 עם ליקויי למידה והפרעות קשב. פרסום משותף עם המוסד לביטוח לאומי. מפעלים מיוחדים 165.

קרן-אברהם, י'; ריבקין, ד'. 2016. "עבודה נתמכת" – תכנית תעסוקה בשוק החופשי לאנשים עם מוגבלות. דמ-16-729.

לף, י'; ריבקין, ד'. 2015. אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית שאינם במסגרות של משרד הרווחה: סקר במחוז חיפה והצפון. דמ-15-693.

נאון, ד'; הדר, י'; כאהן-סטרבצ'ינסקי, פ'; ואזן-סיקרין, ל'; קונסטנטינוב, ו'. 2014. בעלי מוגבלות צעירים בישראל: השתלבות בתעסוקה, משאבים, חסמים וצרכים. דמ-14-650.

נאון, ד'; שטרוסברג, נ'; בן-שהם, א'; הרן, ד'; פריאור, ר'; גאליה, ד"א. 2012. בעלי מוגבלויות בגיל העבודה בישראל: שכיחות באוכלוסייה, מאפיינים ומצב תעסוקה. פרסום משותף עם המוסד לביטוח לאומי. מחקרים לדיון 110.

את הפרסומים אפשר להוריד ללא תשלום מאתר המכון : brookdale.jdc.org.il

תקציר

רקע

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים מפעיל מאז 2014 תוכנית תעסוקה חדשה לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית – "מע"ש תעשייתית". התוכנית מבוססת על העסקה קבוצתית במסגרות עבודה רגילות בשוק החופשי, בליווי מדריך צמוד, והיא נועדה למלא חלל ברצף שירותי התעסוקה – בין התעסוקה במפעלים המוגנים (מע"שים) הסגרגטיביים, לבין התעסוקה הפרטנית הנתמכת. המשרד פנה למכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל בבקשה להעריך את התוכנית.

מטרות

מטרת המחקר היא ללמוד על יישומה של התוכנית בשנותיה הראשונות, על חסמים שמקשים את הפעלתה ועל תרומתה לאוכלוסיית היעד, זאת כבסיס להחלטות בדבר המשך התוכנית ובדבר הרחבתה, לשם מתן מענה לאוכלוסייה נרחבת יותר.

שיטות

המחקר נערך בשיטה איכותנית, שמאפשרת ללמוד לעומק את מגוון הסוגיות הכרוכות בתוכנית. הוא התבסס על 66 ראיונות עומק – עם מועסקים בתוכנית (ראיונות אלו נעשו בפינוק לשוני וקוגניטיבי), עם עמיתיהם לעבודה, עם מעסיקיהם, עם הוריהם ועם אנשי מקצוע, וכן על תצפיות מובנות בארבעה מקומות תעסוקה: שלושה מפעלי תעשייה ומתנ"ס אחד.

תוצאות

נמצא כי העבודה ב"קבוצת שווים" מהווה גורם משמעותי אשר משפיע לטובה על המועסקים. בולטים השתלבותם הטובה במקומות התעסוקה והקשרים החברתיים שנקמים בינם לבין עובדים אחרים במקום. ואכן, המועסקים, הוריהם ואנשי המקצוע שבעי רצון מהתוכנית וציינו יתרונות שלה בהשוואה למע"שים הרגילים, כגון שכר גבוה יותר ועבודה מעניינת בסביבה נורמטיבית. גם המעסיקים שבעי רצון מקבוצות המע"ש התעשייתית ומתרומתן למקום העבודה, מבחינה כלכלית וחברתית. עם זאת, המועסקים אינם מצויים ביחסי עובד-מעביד עם מקומות התעסוקה, ומעמדם לא הוסדר דיו מבחינה חוקית.

סיכום

התוכנית מהווה חוליה שהייתה חסרה ברצף שירותי התעסוקה, והיא עשויה להוות מסגרת מתאימה לרבים. חשוב להבטיח אפשרות של ניידות על פני רצף שירותי התעסוקה, בהתאם לצרכיו ולרצונותיו המשתנים של כל מועסק וכן לפעול להסדרת מעמדם של המועסקים, הן כדי להבטיח את זכויותיהם והן כדי לתת מענה לסוגיות שמטרידות את המעסיקים ומעכבות הקמה של קבוצות חדשות. חשוב גם לבסס מנגנון מסודר לקביעת תמורה כספית הוגנת למועסקים בתוכנית.

תמצית מנהלים

רקע

בישראל, כמו במדינות נוספות, רבים מהאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (משי"ה) מועסקים במסגרות תעסוקה מוגנות (בישראל: מע"ש - מפעל עבודה שיקומית), מסגרות נבדלות שאינן מספקות הזדמנות להתערות בחברה הכללית, שהעבודה בהן אינה מגוונת ושרמת הגמול הכספי בהן סמלית. מנגד, הולכת וגוברת המגמה של שילוב אנשים עם משי"ה בתעסוקה פרטנית בשוק החופשי, בליווי תמיכה שתאפשר להם להשתלב בהצלחה. אולם, לפחות כיום, התעסוקה הפרטנית הנתמכת נותנת מענה רק למקצת האנשים הללו, אלה שרמת התפקוד שלהם גבוהה במיוחד ושמסוגלים להשתלב ללא נוכחות רציפה של גורמי התמיכה. במצב זה לא ניתן מענה תעסוקתי מתאים לאנשים עם משי"ה שמסוגלים להשתלב במסגרת תעסוקתית רגילה אך דרושה להם תמיכה רציפה יותר.

לשם מילוי פער זה ברצף שירותי התעסוקה התפתחו – תחילה בארצות הברית – החל בשלהי שנות ה-80 של המאה העשרים, מודלים של העסקה קבוצתית של אנשים עם מוגבלות, במסגרת רגילה, בליווי צמוד ורצוף של מדריך. במסגרת כזו המועסקים עובדים בסביבה רגילה, ובה בעת ניתנת להם ההזדמנות להיות גם ב"קבוצת שווים" וליהנות מתמיכה הדוקה יותר מן התמיכה הניתנת בתעסוקה הפרטנית הנתמכת.

תוכנית המע"ש התעשייתי

מסגרות קבוצתיות דומות החלו להתפתח בישראל בשנים האחרונות, תחילה באופן מאולתר למדי, כשלוחות של מע"שים רגילים; והחל בשנת 2014, כתוכנית רשמית של האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים (להלן: משרד הרווחה). זאת, תחת השם "מע"ש תעשייתי". נכון לאביב-קיץ 2017 פועלות 41 קבוצות עבודה כאלה ברחבי הארץ, אשר מופעלות בידי 6 גופים מפעילים. רוב הקבוצות נמצאות במפעלי תעשייה ובמקומות עבודה פרטיים גדולים נוספים, ואחרות במסגרות ציבוריות – מרכזים קהילתיים של החברה למתנ"סים. מלבד קבוצות, החברה למתנ"סים מעסיקה אדם אחד או שניים ב-11 ממרכזיה ברחבי הארץ, במסגרת שאינה קבוצתית.

אלה מטרתיה העיקריות של תוכנית המע"ש התעשייתי:

- א. להגדיל את מגוון אפשרויות התעסוקה המוגנת לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (קלה עד בינונית);
- ב. ליצור תוכנית נוספת ברצף שירותי התעסוקה, בין המע"ש לבין התעסוקה הפרטנית הנתמכת;
- ג. לאפשר השתלבות במקום עבודה רגיל בשוק החופשי בליווי תמיכה ממדריך צמוד;
- ד. לספק מסגרת מעברית אל התעסוקה הפרטנית הנתמכת – כלומר, לספק תקופה של התנסות קבוצתית במקום עבודה רגיל בשוק החופשי, מלווה ברמת תמיכה גבוהה יותר מזו הניתנת בתעסוקה הפרטנית הנתמכת – עבור מועסקים שהדבר יתאים להם;
- ה. לחשוף מקומות עבודה רגילים לאפשרות של העסקת אנשים עם מוגבלות.

מחקר ההערכה

משרד הרווחה פנה למכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל בבקשה לקיים מחקר הערכה ראשוני של תוכנית המע"ש התעשייתי. זאת כדי להפיק לקחים מיישומה בשנים הראשונות לפעולתה וללמוד על תרומתה לתעסוקה של אנשים עם מש"ה.

מטרות המחקר

מטרתו העיקרית של המחקר היא לתרום לדיון על המשך התוכנית, לקראת בחינה של האפשרות להרחיבה כדי לתת מענה לאנשים נוספים עם מש"ה ברחבי הארץ. להלן מטרות המחקר ביתר פירוט:

- א. לבחון את יישום התוכנית, מנקודת מבט מערכתית של המפעילים, של המעסיקים ושל גורמי הרווחה, וכן מנקודת המבט של המשתתפים, בדגש על איתור חסמים ומיפויים;
- ב. לבחון את תרומת התוכנית בתור רכיב בסל המענים של משרד הרווחה לסוגיית התעסוקה של אנשים עם מש"ה ולאפשרות להתנייד בין מסגרות מסוגים שונים;
- ג. להניח תשתית להמשך מחקר תוכנית המע"ש התעשייתי ותוצאותיה ומעקב אחריהן לאחר התבססותה.

שיטת המחקר וכלי המחקר

המחקר נערך בשיטה איכותנית שהתבססה על איסוף מידע מנקודות מבט מגוונות של כלל הגורמים המעורבים. לצורך ייצוג התוכנית במחקר נבחרו ארבע קבוצות מע"ש תעשייתי שמופעלות באתרים שונים ובידי גורמים מפעילים שונים: שלושה מפעלי תעשייה ומתנ"ס אחד.

צוות המחקר ביקר בכל אחד מארבעת האתרים למשך יום עבודה שלם וערך תצפית מובנית שהתייחסה לסביבת העבודה ולתנאי העבודה, להתנהלות הקבוצה והמדריך וליחסי הגומלין בין המועסקים במסגרת התוכנית לבין עובדים מן המניין במקום. כמו כן קיימו החוקרים 66 ראיונות עומק מובנים-למחצה עם גורמים רבים, במטרה לגבש תמונת מצב רחבה ככל הניתן של התוכנית והשלכותיה. במרואיינים היו מועסקים בקבוצות המע"ש התעשייתי וכן מעסיקים ועובדים מן המניין במקומות התעסוקה, הורים ואנשי מקצוע רלוונטיים: רכזות התוכנית בגופים המפעילים, מדריכי הקבוצות, אנשי מקצוע במסגרות דיוור שמהן מגיעים חלק מהמועסקים, מפקחות ורכזות במחוזות משרד הרווחה ועובדת סוציאלית ברשות מקומית. הראיונות עם המועסקים נעשו בהקפדה על פישוט לשוני וקוגניטיבי, בהתאם ליכולות ההבנה והתקשורת שלהם. באחד האתרים נערך ביקור נוסף להשלמת התצפית והראיונות. הראיונות נעשו באמצעות פרוטוקולים לראיונות מובנים-למחצה, שתוחמים את הריאיון מבחינת נושאים אך מאפשרים גמישות ונותנים הזדמנות להעלות נושאים נוספים ולדון בהם.

המידע שנאסף בתצפיות ובראיונות נותח במטרה לאתר תמות מרכזיות. שיטת הניתוח של מידע איכותני מבוססת על מיון וקטגוריזציה, כדי לגלות דפוסים חוזרים, מגמות וקטגוריות מושגיות. במחקר זה חלק מהקטגוריות נקבעו מראש, וחלק נוספו מתוך קריאת חומר הראיונות.

מתצאים עיקריים

מאפייני המועסקים

רואיינו 28 מועסקים, 14 גברים ו-14 נשים, בטווח גילים רחב – 22 עד 61. רבים מהמועסקים עבדו קודם במע"שים רגילים ומיעוטם בתעסוקה פרטנית נתמכת או במסגרות של התנסות תעסוקתית. היכולת התקשורתית של המועסקים היו מגוונות – מיכולת מילולית נמוכה מאוד ועד יכולת מילולית ויכולת המשגה גבוהות למדי.

סביבת העבודה ובטיחות

סביבות העבודה של הקבוצות נראו נעימות, שקטות יחסית, עם גישה נוחה לשירותים, לחדר המנוחה או המטבחון ולחדר האוכל, ועם אפשרות לקשר עם עובדים אחרים במקום. ניכר שהוקדשה תשומת לב רבה למיקום הקבוצות במרחב ולבטיחותן. לפחות באחד המפעלים נעשו לקראת הגעת הקבוצה סידורים מיוחדים שהגבירו את רמת הבטיחות בעבור כלל העובדים במקום.

אופי העבודה, התאמתה למועסקים ומידת הגיוון בה

ניכרת הקפדה על התאמת העבודה ליכולות המועסקים, בשאיפה – ככל הניתן – שכל אחד מהם יתנסה במגוון תפקידים. הקבוצות שמועסקות במפעלים ממלאות תפקידי אריזה שונים ומגוונים יחסית. בחלק מהמקומות, מועסקים שמסוגלים לכך יוצאים לעיתים לסייע במחלקות אחרות במפעל או בסמוך לו, ללא נוכחות צמודה של המדריך (אך בהשגחת עובד במקום). במתנ"ס עוסקות חברות הקבוצה (חמש נשים חרדיות צעירות) במגוון תפקידים, בחלק מהתפקידים במסגרת קבוצתית ובחלקם כיחידות, בתוך המתנ"ס או במסגרות אחרות בשכונה. זאת בחלק מהזמן או כמעט בכולו (במקרה של אחת מהן). לפיכך, לפחות עבור כמה מהמועסקות מדובר בהעסקה שאינה קבוצתית במובהק. ניכר שבמרבית המקרים, המועסקים מבצעים את המטלות בצורה טובה ויעילה, אחרי תהליך למידה בסיוע המדריך.

שביעות רצון

הן המועסקים והן הוריהם ואנשי צוות במסגרות הדיור הביעו שביעות רצון רבה מהתוכנית וממסגרות התעסוקה. כמעט כל המועסקים שסיפרו כי הגיעו ממע"שים רגילים ציינו כי הם מרוצים יותר במסגרת המע"ש התעשייתי. צוינו יתרונות אחדים על פני המע"ש הרגיל: גמול כספי גבוה יותר, עבודה טובה ומגוונת יותר ויחס טוב יותר. שביעות הרצון בקרב כל ההורים שרואיינו הייתה גורפת, וכך גם בקרב אנשי הצוות במסגרות דיור. אלה גם אלה ציינו את השמחה הרבה של המועסקים בצאתם מדי יום למקום העבודה ואת השפעותיה החיוביות של העבודה במע"ש התעשייתי, גם על תפקודם בתחומי חיים נוספים, כגון שיפור ביטחונם העצמי במצבים חברתיים שונים.

משמעות הקבוצה

חלק מהמועסקים ציינו את העבודה בקבוצה כגורם משמעותי שמשפיע על שביעות רצונם ממסגרת התעסוקה. גם בתצפיות ניכרה האווירה הטובה ששוררת בקבוצות במהלך העבודה. חלק מאנשי המקצוע

ציינו גם הם את חשיבותה של הקבוצה, ואחת מהם הדגישה כי סוד הצלחתו של המע"ש התעשייתי בכך שהוא מאפשר בה בעת התערות במסגרת נורמטיבית בקהילה והימצאות בקבוצת שווים.

קשר עם עובדים אחרים

חלק מהמועסקים ציינו שהם מדברים עם עובדים אחרים במפעל או במתנ"ס, גם מעבר לנדרש לצורך העבודה. הראיונות עם עובדים מן המניין במפעלים וממצאי התצפיות מאשרים זאת. נצפו אינטראקציות ספונטניות בין המועסקים בקבוצות לבין עובדים אחרים, בעיקר במפעלי התעשייה. אלה באו לידי ביטוי בעיקר בשעות ההפסקה, בשיחות בין העובדים, בגילויי חיבה הדדית, ובאחד המפעלים גם בישיבה משותפת בחדר האוכל.

תנאי ההעסקה והגמול הכספי

המועסקים בתוכנית אינם מצויים ביחסי עובד-מעביד עם המסגרת שבה הם מועסקים. מבחינת ההגדרה של אופן העסקתם הם נחשבים משתקמים שמצויים במסגרת תעסוקה מוגנת. לפיכך, הם אינם זכאים לתשלום בגין ימי חופשה וימי מחלה ולתנאים סוציאליים נוספים.

המכרז של משרד הרווחה קבע סף מינימלי לתשלום למועסק – 500 ₪ בחודש עבודה מלא, סכום אשר מוגדר "גמול ביצוע עבודה" (גב"ע) ולא שכר חודשי. סכום מינימלי זה עולה ל-900 ₪ החל בשנת העבודה השנייה. חלק מהמפעלים משלמים למועסקים בקבוצות סכומים גבוהים יותר, עד לכ-1,000 ₪, לעיתים כבר בשנה הראשונה. הסכומים מושפעים גם מן התפוקה המשתנה של הקבוצה. עם זאת, בראיונות עלה החשש שהסף התחתון שנקבע עלול לקבע כלפי מטה את הגמול הכספי, גם אם תפוקת העובדים מצדיקה תמורה כלכלית גבוהה יותר. יש לציין כי גמול זה, גם בסף המינימלי, גבוה משמעותית מן התמורה הטיפוסית המשולמת במע"שים הרגילים. מצד אחד, ברור שהתשלום הנמוך והעדר יחסי עובד-מעביד מגבירים את המוטיבציה של מעסיקים לפתוח את דלתותיהם לפני קבוצות מע"ש תעשייתי ועוזרים למעסיקים להתגבר על הסטיגמה והחשש הנפוץ מפני העסקת אנשים עם מ"ה. תימוכין לקיומו של חשש זה אפשר למצוא בדבריהם של כמה מהמעסיקים. מצד שני, נאמר לא פעם שהתמורה המשולמת נמוכה לעיתים, יחסית לתפוקת העובדים, בהשוואה לתמורה שמקבלים עובדים מן המניין. יצוין כי נוסף על הגמול הכספי, חלק מהמפעלים מממנים למועסקים בקבוצות גם את ארוחות הצהריים, הסעות, שי לחג או ליום ההולדת וכן השתתפות בפעילויות חברתיות עם יתר העובדים במקום.

לא כל המועסקים מודעים למשמעות הסכום שהם מקבלים, אף שרבים מהם יודעים לומר שהם משתכרים יותר משהשתכרו במע"ש הרגיל. חלקם משתמש בגמול הכספי למטרות שוטפות, ואחרים סיפרו כי הם חוסכים אותו – בסיוע הוריהם או צוותי מסגרת המגורים – למטרות כגון רכישת טלפון חכם, מחשב או נסיעה מאורגנת לחו"ל.

השתתפות עצמית בעלות התוכנית

משתתפים בתוכנית שאינם מתגוררים במסגרת חוץ-ביתית נדרשים להשתתף בעלויות התוכנית (העסקת המדריך וניהול) בכ-10% מקצבת הנכות שלהם.² ההשתתפות העצמית מכרסמת במידה משמעותית בגמול הכספי שהמועסק מקבל. במקרים שלא מסופקת למשתתפים הסעה על חשבון המפעל או הרשות המקומית, עלויות הנסיעה למקום התעסוקה חלות גם הן על המשתתפים ומכרסמות עוד יותר בגמול הניתן עבור העבודה. במקרים אלה, צירוף עלויות ההשתתפות העצמית והוצאות הנסיעה עלול למחוק לגמרי את הגמול הכספי בגין העבודה. זהו מצב בעייתי: מועסקים משלמים למעשה את כל גמול העבודה שלהם, או את רובו, בעבור עצם הזכות לעבוד ולהתפרנס (רובם כנראה כלל לא מודעים לכך). מסיבה זו ישנן משפחות אשר נמנעות מראש מלשלוח את בניהן או בנותיהן למסגרת המע"ש התעשייתית, על אף יתרונותיה הרבים בהיבטים אחרים. משפחות אחדות הוציאו את בניהן ובנותיהן מהמסגרת בשל העדפה שיישארו בבית ויסייעו בעבודות בו, אם אין תמורה כספית של ממש לעבודתם בחוץ.

התועלת למפעל

לפי תיאור המעסיקים ונציגיהם קבוצות המע"ש התעשייתית מביאות תועלת משמעותית למפעל, הן כלכלית והן מורלית ותדמיתית. התועלת הכלכלית באה לידי ביטוי בקבלת עובדים מסורים מאוד בשכר נמוך (ככל הנראה גם בהשוואה לתפוקה שלהם), בהעדר התחייבויות הכרוכות ביחסי עובד-מעביד ובקיומו של מדריך צמוד, שחוסך את הצורך של המעסיק לעמוד בקשר עם המועסקים ולהנחות אותם בעבודה. התמורה המורלית-תדמיתית כוללת השפעה חיובית על האווירה ועל יתר העובדים במקום, תחושה של מעשה בעל ערך חברתי ותרומה לתדמית של המפעל כלפי חוץ.

המדריכים

המדריכים, המועסקים על ידי הגוף המפעיל, במסגרת המכרז של משרד הרווחה, הם גורמי מפתח להצלחת התוכנית. הם אנשי הקשר בין הקבוצה למקום התעסוקה ולגוף המפעיל. המדריכים מנהלים את עבודת הקבוצה על כל היבטיה ומפקחים עליה, ובה בעת הם עובדים לצד המועסקים במפעלים בעבודת הייצור, מלווים את הקבוצה בהפסקות האוכל, דואגים לשלומם ולביטחונם, מסייעים בפתרון בעיות וכן פועלים לשמירה על יחסים תקינים בקרב חברי הקבוצה ולביסוס המוטיבציה לעבוד. הם גם כותבים דוחות תקופתיים על התקדמותו של כל אחד מחברי הקבוצה. לצד אלה, הם ממלאים בפועל תפקיד שיקומי-טיפולי משמעותי, בעיקר בשיחות שהם מעוררים בקבוצה במהלך העבודה ובהפסקות. שיחות אלה נסבות לא פעם סביב נושאים החורגים מהעבודה עצמה, כגון תזונה בריאה והרגלי חיים נוספים. מדברי חלק מהמועסקים עולה שיש לכך השפעה משמעותית עליהם.

² דיירי מסגרות דיוור חוץ-ביתיות משלמים את מרבית קצבת הנכות שלהם כהשתתפות עצמית בעלויות המסגרת, וזו אמורה לספק להם גם את שירותי התעסוקה – ב"מע"ש תעשייתית" או בתוכנית אחרת.

המדריכים שרואיינו במחקר מחויבים מאוד לתפקידם, על אף השכר הנמוך שהם מקבלים, בגובה שכר המינימום או מעט מעליו. חלק מאנשי המקצוע העלו חשש משחיקה מהירה של המדריכים, הן בשל השכר הנמוך והן בשל בדידותם בעבודה ורמת המורכבות הגבוהה שלה. בזמן כתיבתו של דוח זה שוקדים על תכנון מערך הכשרה למדריכים, שנועד לקדם את זהותם המקצועית וליצור עבורם מסגרת להתייעצות הדדית, בתקווה שאלה יסייעו לבסס את יכולותיהם ולהפחית את השחיקה.

מסקנות

מחקר ראשוני זה מעיד על פוטנציאל רב שטמון בתוכנית. ניכר שכל הצדדים מרוצים ממנה: המועסקים, המעסיקים, עובדים מן המניין באותם מקומות תעסוקה וכן הורי מועסקים ואנשי מקצוע מן התחום הטיפולי. נראה שקיים פוטנציאל משמעותי להרחבת התוכנית ולאפשרות שהתפיסה העומדת בבסיסה תוביל למענה תעסוקתי טוב עבור אנשים רבים עם מוגבלות שכלית שכיום מועסקים במסגרות סרגטיביות במע"שים הרגילים. המע"ש התעשייתי טומן בחובו הזדמנות להכלה טובה יותר שלהם בחברה הכללית ולקבלת תמיכה מידי המדריכים ומעצם ההימצאות בקבוצת שווים, לצד השילוב בחברה ה"רגילה". עם זאת, ממצאי המחקר מציפים כמה סוגיות מרכזיות שמומלץ לדון בהן לקראת הרחבה ופיתוח נוספים של התוכנית:

הגשמת ייעודה של התוכנית ברצף התעסוקתית

לנוכח הממצאים החיוביים נראה כי המע"ש התעשייתי יכול להוות אפיק תעסוקה מרכזי עבור אנשים עם מש"ה ועם מוגבלויות אחרות. יהיה בכך כדי לצמצם את המפעלים המוגנים דוגמת המע"שים הוותיקים ולהשאיר בהם רק את מי שזקוקים לסביבת עבודה מוגנת עוד יותר מזו שאפשר לספק בשוק החופשי. לצד תועלת אפשרית למועסקים במע"ש התעשייתי, התפתחות כזו עשויה לחסוך משאבים כספיים שמוקדשים כיום להקמה ולאחזקה של מע"שים, משום שיהיה פחות צורך בהשקעה במפעלים המוגנים המצריכים מבנים ייעודיים במימון ציבורי. חשוב שלמועסקים במע"ש התעשייתי תהיה אפשרות לניידות על פני הרצף התעסוקתי. במהלך החיים עשויים לחול שינויים אשר יעוררו בהם רצון או צורך בשינוי מסגרת – אם במעבר לתעסוקה פרטנית נתמכת ואם בכיוון ההפוך, לתעסוקה במסגרת מוגנת יותר.

כחלק מרצף השירותים, מומלץ לבחון גם את ההצעה לפתח מסגרות הכשרה שתאפשרנה למועסקים חסרי ניסיון תעסוקתי מתאים להשתלב כעבור זמן לא רב במע"ש תעשייתי.

גמישות המודל

ביקורים במסגרות מע"ש תעשייתי המחישו את יכולתו של המודל להתגמש ולאפשר הרחבה נוספת של הרצף התעסוקתי. להלן שתיים מהווריאציות שנמצאו: האחת – מעבר להעסקה פרטנית נתמכת באותו מפעל, בליווי מדריך הקבוצה; השנייה – העסקה בחלק מהזמן בלבד מחוץ לקבוצה כדי להתנסות באתגרים תעסוקתיים וחברתיים מורכבים יותר מבלי לוותר על קבוצת השווים. בחברה למתנ"סים הוגמש

המודל עוד יותר, ובחלק מהמקומות בוססה העסקה בנפרד מהקבוצה במשך רוב או כל זמן העבודה. חשוב להכריע מה הם הגבולות הרצויים של התוכנית כמודל קבוצתי.

רכיבים שיקומיים-טיפוליים של מסגרת המע"ש התעשייתית

בשונה מהמע"ש הרגיל, במסגרת המע"ש התעשייתית לא ניתנו משאבי זמן ותקציב לפעילות קבוצתית באוריינטציה שיקומית-טיפולית. חלק מאנשי המקצוע ציינו את חסרונו של רכיב זה. מומלץ לבחון את האפשרות לשלב בתוכנית פעילות כזאת.

נושאים מנהליים וארגוניים נוספים שיש לתת עליהם את הדעת

- א. מימון ההסעות - חשוב לבחון את סוגיית מימון ההסעות למקום התעסוקה, מאחר שהיעדר הסעות מהווה אבן נגף שמונעת או מעכבת לעיתים את פתיחתן של קבוצות נוספות.
- ב. עומס על הפיקוח - לצד חיסכון בהקמת מבנים למע"שים ובעלויות אחזקתם, פיזור המועסקים לקבוצות קטנות מגביר את העומס על מפקחי משרד הרווחה ומחייב לשקול הוספת כוח אדם לצורך זה.
- ג. מעורבות משרד הרווחה בתוכנית - נציגי הגורמים המפעילים ביטאו צורך במעורבות רבה יותר של משרד הרווחה בפיתוח התוכנית וכן בהנהגת נהלים וטפסים אחידים וארגון השתלמויות מרוכזות למדריכים ולרכזים. זאת כדי ליצור סטנדרטים אחידים ולייעל את ניצול המשאבים.

צורך בהסדרה חוקית של מעמד המועסקים בתוכנית

תוכנית המע"ש התעשייתית פועלת כיום כמעין יציר כלאיים בין התעסוקה המוגנת לבין התעסוקה הפרטנית הנתמכת, מבלי שהוסדר מעמד המועסקים מבחינה חוקית. ההעסקה נעשית בשוק החופשי אולם לא חלים בה יחסי עובד-מעביד. בראיונות הוזכרו מפעלים שהחליטו להימנע מקליטת קבוצות בשל חשש מיחסי העסקה כאלה, ובכמה מפעלים הועלה חשש מאי-בהירות באשר למצב הביטוחי במקרה שייפגע אחד המועסקים בתחומי המפעל. הן הגופים המפעילים והן אנשי משרד הרווחה ציינו כי חשוב לפעול להסדרה חוקית של ההעסקה בתוכנית ולהסיר את העמימות שכרוכה בה.

יש לבחון את האופן שבו נקבע גובה הגמול המשולם למועסקים בתוכנית. כמובן, חשוב לעשות זאת בדרך שלא תפגע במוטיבציה להעסיק, ובה בעת תבטיח תמורה הוגנת למועסקים.

מחקר המשך

תוכנית המע"ש התעשייתית היא תוכנית חדשה יחסית, ובמרבית האתרים היא פועלת זמן קצר בלבד. מחקר זה היווה בחינה ראשונית שלה, במטרה לסייע בפיתוחה ובהסרת חסמים המקשים להפעילה ולהפיק את המיטב ממנה. מומלץ להמשיך לעקוב אחר התוכנית, אחר שינויים שאולי יחולו בה בעקבות ממצאי המחקר, ואולי אף אחר שינויי חקיקה והשפעתם עליה. מחקר המשך יוכל לשפוך אור על שינויים אלו, על השפעת התוכנית על המועסקים לאורך זמן ועל תפקידה של התוכנית ברצף שירותי התעסוקה לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

דברי תודה

מחקר זה התאפשר בזכות הסיוע ושיתוף הפעולה של אנשים רבים, וברצוננו להודות להם.

בראש ובראשונה, לחברי ועדת ההיגוי של המחקר במשרד הרווחה: אסי אהרונוב, דני כץ, ויויאן אזרן וטלי הינדי.

תודה מיוחדת למרואיינים שתרמו מניסיונם ומידעוניהם:

ל-28 אנשים שמועסקים במסגרות המע"ש התעשייתי שבהן ביקרנו ואשר ניאותו לשתף אותנו בחוויותיהם ובניסיונם, וכן להורים ולאפוטרופוסים שלהם, שניאותו לאשר גם הם את ביצוע הראיונות האלה, וחלקם אף התראיינו בעצמם למחקר. אנו מנועים מלציין כאן את שמותיהם, בשל החובה והרצון להגן על פרטיותם.

לרכוזת התוכנית בארבעה מהגופים המפעילים את התוכנית: אלה גונמן מפת"מ, ליאת גולברי מהחברה למתנ"סים, ציפי בן שמואל מאקים חדרה, שירה זולן כהנים ושרית כהן חכם מאקים ישראל.

למדריכי קבוצות המע"ש התעשייתי: אחמד זריקי, גיל טל, דנה הדני, מיכל שיינין ונדאל אברהים.

לנציגי המעסיקים: טל בר-אור מסטארפלסט, נטע-לי גל ושרית טנצמן מכמיפל, רותי נריה מהמינהל הקהילתי נווה יעקב ורן כץ, מנכ"ל אשבל.

לעובדים במקומות התעסוקה, שניאותו לחלוק איתנו את חוויותיהם מעבודה לצד אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית: הודיה, ריקי וחני ממתנ"ס נווה יעקב בירושלים, יעל מחנות כיתובית בשכונת נווה יעקב, מזל מכמיפל, עבד ושריף מסטארפלסט.

למרכזות ולמפקחות המחוזיות במשרד הרווחה: אסתי ברבש, הדס אבסדריס, ענת שפרלינג ותמי רייזנר.

לאנשי המקצוע: אמיר מטאנס, מנהל הדיור בקהילה של מעון כפר כנא; טל קידר, מנהל הוסטל בפתח תקווה; עו"ס מייסה מטר, מהמחלקה לשירותים חברתיים ביפע.

תודה לעובדי מאירס-ג'וינט-ברוקדייל שסייעו במחקר: למנאל שלבי – על הראיונות בשפה הערבית ותרגומם, לרעיה כהן על עריכת הלשון של הדוח, לנעמי הלסטד על התרגום לאנגלית, ולענת פרקו-טולדנו על העיצוב הגרפי.

תוכן העניינים

1	1. מבוא
1	1.1 רקע
2	1.2 בין תעסוקה מוגנת לתעסוקה פרטנית נתמכת : התפתחות המודלים בעולם
7	1.3 שירותי תעסוקה לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בישראל
10	2. מחקר ההערכה
10	2.1 מטרות המחקר
10	2.2 שיטת המחקר וכלי המחקר
13	3. ממצאים
13	3.1 מאפייני המועסקים בקבוצות שנכללו במחקר
13	3.2 התאמת האוכלוסייה לתוכנית
14	3.3 גיוס המועסקים
14	3.4 סביבת העבודה ובטיחות
15	3.5 אופי העבודה, התאמתה למועסקים ומידת הגיוון בה
16	3.6 שביעות הרצון ממסגרות המע"ש התעשייתית
18	3.7 משמעות הקבוצה
19	3.8 הקשר עם עובדים אחרים
20	3.9 תנאי ההעסקה והגמול הכספי
22	3.10 השתתפות עצמית בעלות התוכנית
22	3.11 התועלת למפעל
24	3.12 המדריכים
26	3.13 מקומו של המע"ש התעשייתית ברצף שירותי התעסוקה
29	3.14 גמישות המודל
31	3.15 הרכיבים השיקומיים-טיפוליים במסגרת המע"ש התעשייתית
32	3.16 נושאים מנהליים וארגוניים נוספים
33	3.17 הסדרה חוקית של התוכנית
34	4. מסקנות
34	4.1 הגשמת ייעודה של התוכנית ברצף התעסוקתי
34	4.2 גמישות המודל
35	4.3 רכיבים שיקומיים-טיפוליים של מסגרת המע"ש התעשייתית
35	4.4 נושאים מנהליים וארגוניים נוספים שיש לתת עליהם את הדעת
35	4.5 צורך בהסדרה חוקית של התוכנית
35	4.6 מחקר המשך
36	מקורות

רשימת הלוחות

- 9 לוח 1 : אתרי המע"ש התעשייתי, לפי דיווחי הגופים המפעילים
- 11 לוח 2 : האתרים שנכללו במחקר, מאפייני התעסוקה בהם ומאפייני האוכלוסייה
- 12 לוח 3 : מספר המרואיינים לפי קבוצות אוכלוסייה