

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 לפי ■ 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 בפישוט 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 שנרקמים 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 מאיירס-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 דיור 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 תמונות 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 התעשייתי, 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 התעשייתי 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 תעשייתי" 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

1. מבוא

בשנים האחרונות החלה לפעול בישראל תוכנית המע"ש התעשייתי, דגם חדש של מסגרות תעסוקה לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית שנועד להוסיף אפשרות חדשה ברצף שירותי התעסוקה לאוכלוסייה זו. דגם חדש זה מופעל ביוזמתו של האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים (להלן: משרד הרווחה). המע"ש התעשייתי מבוסס על העסקה קבוצתית, בליווי מדריך צמוד, במקום עבודה רגיל כגון מפעל תעשייתי.

משרד הרווחה פנה למאיירס-ג'וינט-ברוקדייל בבקשה לבצע הערכה ראשונית של התוכנית, כבסיס להחלטה בדבר פיתוחה והרחבתה. דוח זה מסכם את המחקר שמכון ברוקדייל עשה לשם הערכת התוכנית, ואת ממצאיו. לפני שניגש לפירוט המחקר, ובמטרה להבין את מקומו של המע"ש התעשייתי בין יתר שירותי התעסוקה לאנשים עם מוגבלות, נסקור את חשיבותה של התעסוקה בחייהם של אנשים עם מוגבלות ואת התפתחותם של דגמי התעסוקה השונים בעולם ובארץ.

1.1 רקע

תעסוקה בשכר הינה גורם מרכזי בחייו של אדם. מלבד חשיבותה בתור פרנסה, היא מהווה רכיב משמעותי בזהותו, בארגון חייו ובהגדרת מקומו ותפקידו בקהילה שבה הוא חי. מי שאינם מועסקים מורחקים בפועל מתפקידים חברתיים משמעותיים. הדבר נכון לכל אדם בחברה, עם או בלי מוגבלות. בקרב חוקרי מדיניות השיקום בעולם שוררת תמימות דעים באשר לתרומתה של העבודה לשילובם של אנשים עם מוגבלות בחברים שווים בחברה, לקידום עצמאותם והערכתם העצמית, להפחתה של תחושת הבידוד החברתי ולשיפור איכות חייהם ומצבם הכלכלי (רימרמן וכץ, 2004; קרן שלם, 2015; Gottlieb, Myhill, & Blanck, 2013; Vornholt, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2012; NCI, 2010). משום כך, התעסוקה והאפשרות להתפרנס מעבודה זכו להכרה גם באמנה הבין-לאומית בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלויות (2006). סעיף 27 לאמנה קובע כי המדינות החתומות עליה "מכירות בזכותם של אנשים עם מוגבלויות לעבוד, בשוויון עם אחרים; כלולה בכך הזכות לקבל הזדמנות להתפרנס מעבודה שנבחרה או נתקבלה באופן חופשי בשוק עבודה ובסביבת עבודה שהם פתוחים, משלבים ונגישים לאנשים עם מוגבלויות... לרבות הזדמנויות שוות וגמול שווה עבור עבודה שוות ערך...".

עד לעשורים האחרונים, הציפייה הרווחת מאנשים עם מוגבלות לא כללה השתלבות במסגרות תעסוקה (Gottlieb, Myhill, & Blanck, 2010). ואכן, אפילו כיום, אחרי התפתחויות חברתיות רבות בתחום זה, שיעורי התעסוקה של אנשים עם מוגבלות, בישראל כמו גם ביתר המדינות, נמוכים משמעותית מאלה של אנשים ללא מוגבלות.

בישראל, אנשים עם כל סוגי המוגבלויות, מהווים כ-16% מכלל האנשים בגיל העבודה העיקרי (18-64), ומספרם מגיע לכ-878,200. שיעור המועסקים בקרב אנשים עם מוגבלות בגיל העבודה מגיע בישראל ל-57% בלבד, בהשוואה ל-78% בקרב אנשים ללא מוגבלות. בקרב אנשים עם מוגבלות חמורה שיעור המועסקים

נמוך עוד יותר ומגיע ל-42% בלבד. גם היקפי המשרה של אנשים עם מוגבלות נמוכים משל אנשים ללא מוגבלות (ברלב ואח', 2015). שיעורי תעסוקה נמוכים של אנשים עם מוגבלות נמצאו גם במדינות רבות נוספות (אברהם והדר, 2011).

תעסוקה של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית

רבים מהאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (להלן: מש"ה) שאינם מועסקים מעוניינים לעבוד. סקר שנערך בקרב מדגם גדול של אנשים עם מוגבלויות התפתחותיות בארצות הברית (ובהם רבים עם מוגבלות שכלית התפתחותית) מצא כי רק 14.7% מהם מועסקים בעבודה בשכר במסגרת הקהילה, להבדיל מעבודה במסגרות מוגנות, ממסגרות יום שאינן בגדר תעסוקה של ממש ומתעסוקה בקהילה ללא שכר בצידה. מכלל ה-85% לערך שאינם מועסקים בשכר, כמעט מחצית (46%) הביעו רצון לעבוד בקהילה תמורת שכר (NCI, 2012).² בקרב האנשים עם מש"ה בגיל העבודה (18-64) בארצות הברית שמתגוררים בקהילה, פחות מרבע (24.2%) מועסקים בשכר. בנתון זה יש שונות בולטת בין המדינות – בין למעלה מ-40% בדקוטה הצפונית לבין פחות מ-16% בוירג'יניה המערבית (The Rehabilitation Research and Training Center on Disability Statistics and Demographics, 2014).³

בשל חשיבותה הרבה של התעסוקה הן להשתלבות בחברה והן לפרנסה פותחו ברחבי העולם דגמי התערבות שונים, אשר יפורטו להלן.

1.2 בין תעסוקה מוגנת לתעסוקה פרטנית נתמכת: התפתחות המודלים בעולם

היזמות בתחום התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בישראל מושפעת בראש ובראשונה מן הניסיון האמריקני. לרוב הן שואבות ממנו השראה ומחקות אותו, באיחור של כמה שנים. לכן הסקירה הקצרה של התפתחות המגמות בתחום זה תיעשה בדגש על הניסיון האמריקני.

א. תעסוקה מוגנת

מפעלי תעסוקה מוגנים הוקמו ברחבי ארצות הברית במחצית המאה העשרים, על בסיס ההנחה שאנשים עם מש"ה אינם מסוגלים לעבוד בשוק החופשי. רבים מן המפעלים המוגנים בארצות הברית נמצאים בבעלות של ארגוני צדקה, ארגונים ללא מטרת רווח וארגוני הורים המקבלים תמיכה תקציבית מתמשכת מן הממשלה הפדרלית. במשך שנים רבות היוו מפעלים אלה את אפשרות התעסוקה העיקרית לאנשים עם מוגבלויות התפתחותיות. המפעלים המוגנים שימשו מסגרות חינוכיות וטיפוליות לקבוצות של אנשים

² הנתונים מבוססים על סקר שנערך בשנים 2009-2010 בקרב מדגם של 11,599 בוגרים עם מוגבלויות התפתחותיות ב-16 מדינות בארה"ב, במחוז קולומביה ובחלק מקליפורניה. אין בנתונים פילוח מובחן של האנשים עם המוגבלות השכלית בקרב הנדגמים.

³ לשם השוואה, שיעור התעסוקה בקרב כלל האנשים עם מוגבלויות המתגוררים בקהילה הגיע באותה שנה (2014) ל-34.4%, ושיעור התעסוקה בקרב אנשים ללא מוגבלות עמד אז על 75.4% (The Rehabilitation Research and Training Center on Disability Statistics and Demographics, 2014).

עם מוגבלות ואופיינו בהספקת עבודות הרכבה פשוטות ומונוטוניות. המועסק קיבל מן המסגרת תמיכה בעבודתו וזכה לשכר סמלי ורק להערכה חברתית מעטה על עבודתו, אשר נחשבה לשיקום ולא לעבודה. מגזר זה גדל מאוד בשנים 1960-1980 (רימרמן, 1994).

למרות הרציונל של המפעלים המוגנים, שנועדו לספק תעסוקה לאנשים עם מוגבלות ולמנוע חיי בטלה חסרי תוכן, החלו להתפרסם בארצות הברית כבר בשנות ה-70 של המאה ה-20 מחקרי הערכה ראשוניים שביקרו את המסגרות הללו (כך לדוגמה: Whitehead, 1979; אצל רימרמן וכץ, 2004; Bellamy et al., 1986; אצל Kregel & Dean, 2002). מסגרות התעסוקה המוגנות נתפסו כבר אז כמסגרות בדלניות ומתייגות, אשר מבודדות את האדם עם המוגבלות מן החברה ואינן יכולות לשמש חלופה לתעסוקה הוגנת, הן בשל רמות השכר המאוד-נמוכות, שאינן מסייעות לחלץ את האדם מתלות מלאה בקצבאות ממשלתיות, והן בשל הבידוד מן הקהילה הכללית שהן גוזרות למעשה על המועסקים. בין היתר הועלו טענות שמרכזי תעסוקה אלה מעוותים את משמעות העבודה בכך שהם מקנים לה פרשנות טיפולית ולא נורמטיבית; שהם מספקים לעיתים קרובות עבודה חלקית בלבד, בשכר נמוך במידה ניכרת משכר המינימום הנהוג במשק; שרבים מהם מצוידים בטכנולוגיה מיושנת, אשר אינה מאפשרת לקדם ולהכשיר עובדים לשוק העבודה הכללי, ושהם מדירים למעשה את המועסקים בהם מהזדמנויות בשוק העבודה (רימרמן, 1994; רימרמן וכץ, 2004). עוד נמצא כי התעסוקה המוגנת בארצות הברית נוטה להנציח את הבידוד מן הקהילה בקרב המועסקים בה וכי רק מעטים מצליחים לעבור ממנה לתעסוקה בשוק החופשי (Murphy & Rogan, 1995; אצל Kregel & Dean, 2002).

קרגל ודין (Kregel & Dean, 2002) מבחינים בין שתי קבוצות עיקריות של מסגרות תעסוקה מוגנות:

1. מסגרות לתעסוקה ארוכת טווח (extended employment programs): מסגרות שנועדו לספק תעסוקה והכנסה בסיסית לאנשים לאורך זמן ואף כמסגרת קבע (זהו למעשה הדגם הוותיק, שתואר לעיל);
 2. תוכניות תעסוקה מעברית (transitional employment programs): מסגרות לשיקום תעסוקתי, שיעודן המרכזי הוא לספק – במסגרות נבדלות – אימון וניסיון בתחום התעסוקה, במטרה שהמועסקים בהן יוכלו להשתלב בעתיד הלא-רחוק בתעסוקה בשוק החופשי.
- התעסוקה המוגנת, ובמיוחד זו ארוכת הטווח, אינה עולה בקנה אחד עם עקרונות האמנה הבין-לאומית בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלויות (2006) אשר צוטטו לעיל.

ב. תעסוקה פרטנית נתמכת

- חלופה חדשה לתעסוקה המוגנת, התעסוקה הפרטנית הנתמכת, תפסה תאוצה החל בשנות ה-80, בעיקר עבור אנשים עם מוגבלות שכלית. חלופה זו נועדה לתת סיוע מתמשך לאנשים עם מוגבלות כדי שיוכלו להשתלב בעבודה בשוק החופשי ולהתמיד בה. היא הציעה סיוע אינטנסיבי מצד מדריך שיקום בשלבי ההשמה והאימון במקום העבודה, ובהמשך – ליווי ומעקב מתמשכים באינטנסיביות פחותה. השאיפה במסגרת זו היא לאפשר לאדם עם המוגבלות להשתלב בעבודה בשכר בשוק החופשי, על בסיס ההכרה בזכותו לעבודה וביכולתו לבצע אותה בהתאם ליכולותיו, כישוריו ושאיותיו, ובתוך

כך לאפשר לו למצוא את מקומו בחברה וליהנות מתהליך של התפתחות אישית (Gottlieb, Myhill, & Blanck, 2010).

הזכות להעסקה שוויונית בשוק העבודה הכללי קיבלה הכרה רשמית בארצות הברית. כך בין היתר, בית המשפט העליון האמריקני פסק בשנת 1999 כי יש כמה תחומים, ובהם תחום התעסוקה, שבהם אין להפלות אנשים עם מוגבלות. בשנת 2001 הכריזה רשות שירותי השיקום האמריקנית כי השמת אנשים עם מוגבלות במסגרות תעסוקה מוגנות לא תוכל להיחשב עוד כהשמה תעסוקתית מוצלחת, ולפיכך היא לא תמומן עוד מכספי הרשות. קביעה זו ודומות לה הביאה לתחילתו של שינוי הדרגתי במדיניות התעסוקה. מידת השינוי שונה ממדינה למדינה (Migliore et al., 2007).

יתרונותיה וחולשותיה של התעסוקה הנתמכת

מחקרים שונים מארצות הברית ומבריטניה העלו כי לתעסוקה הנתמכת יש יתרונות משמעותיים, בהשוואה לזו המוגנת:

- שביעות רצון מוגברת, של העובד, מן העבודה והערכה עצמית משופרת (Beyer et al., 2010; Griffin et al., 1996);
 - גידול בהכנסה מעבודה (Cimera, 2012; Gottlieb, Myhill, & Blanck, 2010; Kregel & Dean, 2002; Rogan et al., 2001);
 - חיסכון במשאבים ציבוריים, מאחר שעלותה של התעסוקה הנתמכת נמוכה לאורך זמן מעלויות תפעולן של מסגרות תעסוקה מוגנות (Kregel & Dean, 2002);
 - הגברה משמעותית של הקשר עם עמיתים שאין להם מוגבלות (Rogan et al., 2001).
- בהקשר אחרון זה יצוין כי רוגאן ועמיתיה מצאו שבמסגרות המוגנות, למרבית המועסקים שנסקרו (73%) לא היו כלל עמיתים ללא מוגבלות בסביבת העבודה הקרובה; שברוב המקרים (77%) הם עבדו בחברת תשעה או יותר אנשים נוספים עם מוגבלות; ושרק רבע מן המועסקים במסגרות אלה דווחו כמי שהיו להם קשרים חברתיים עם אנשים ללא מוגבלות במסגרת העבודה. לעומת זאת, לאחר שעברו לתעסוקה נתמכת, 94% מהם כבר עבדו בסמיכות לאנשים ללא מוגבלות, ועל יותר ממחציתם (53%) דווח שהיו להם קשרים חברתיים עם עמיתים ללא מוגבלות (Rogan et al., 2001).

מנדלר ונאון (2003) בחנו את מידת השילוב החברתי בין אנשים עם משי"ה בישראל המשתתפים בתוכנית תעסוקה לבין עמיתיהם ללא המוגבלות, וכן את עמדות המעסיקים כלפי העסקת אנשים עם מוגבלות שכלית. החוקרות ציינו כי נוצרו קשרים חברתיים בין העובדים מהקבוצה הראשונה לבין העובדים מהקבוצה השנייה, אשר התבטאו בעיקר בשיחות במהלך יום העבודה. עם זאת, כמחצית מן העובדים עם המוגבלות השכלית דיווחו כי הם אוכלים את ארוחותיהם בעבודה לבד, בנפרד מעמיתיהם ללא המוגבלות. עוד נמצא כי כ-40% מן העובדים עם המוגבלות אינם נפגשים עם חברים ואינם משתתפים בחוגים לאחר שעות העבודה. בכך יש כדי להעיד על מידה לא מבוטלת של בדידות, אך זו לא נחקרה במפורט. אשר לעמדות המעסיקים: נמצא ששלושה רבעים מן הממונים במקומות התעסוקה החזיקו בעמדות חיוביות

כלפי העסקת אנשים עם מוגבלות שכלית, ועמדות אלה אף נעשו חיוביות יותר בעקבות הניסיון בהעסקת עובדים אלה. רוב גדול בקרב הממונים היו מרוצים מאוד מתפקודם של האנשים עם המוגבלות בעבודה, ומרבית הממונים גם הצביעו על שורה של יתרונות למקום העבודה – החל בשיפור תדמיתו וכלה בהפקת תועלת מעובדים מסורים, שמשפיעים לטובה גם על מידת המסירות של כלל העובדים.

מיליורה, מנק, גרוסי ורוגאן (Migliore et al., 2007) מצאו כי 74% מהמועסקים במסגרות מוגנות מעדיפים לעבור לתעסוקה מחוץ למסגרת המוגנת, וכי 67% מבני המשפחה והמטפלים שלהם תומכים בעמדתם. ניסיון קודם בעבודה בשכר רגיל וגיל צעיר נמצאו משפיעים באופן חיובי על העדפה לצאת לעבודה בשוק החופשי. לעומת זאת לא נמצאה השפעה למאפיינים אחרים, כגון חומרת המוגבלות, מגדר, אפוטרופוסות, ותק במסגרת התעסוקה המוגנת, צורת המגורים או מיקום המפעל המוגן. ממצא מעניין נוסף הוא שחברי צוות שהעריכו כי המועסק שעליו נשאלו אינו מעוניין בתעסוקה בשוק החופשי היו מבוגרים יותר וותיקים יותר בעבודה עם אנשים עם מוגבלות.

על אף התרחבותה של חלופת התעסוקה הפרטנית הנתמכת, גם היא לא חמקה מביקורת. נמצא כי אנשים עם משי"ה מתקשים לשמור על מקום עבודתם לאורך זמן וכי רבים מושמים בסוג תעסוקה המאפשר להם לקבל רק שכר נמוך, ולפיכך גם העבודה הפרטנית הנתמכת אינה מצליחה לנתקם מתלות כלכלית. עוד נמצא כי התעסוקה הפרטנית הנתמכת אינה מצליחה למלא את צורכיהם של אלה מהמועסקים שזקוקים לתמיכה מתמשכת (Kregel & Dean, 2002).

ג. קשיים במעבר מתעסוקה מוגנת לתעסוקה פרטנית נתמכת

אזרחי ואח' (2009) מצביעים על קושי ארגוני משמעותי במימוש התפיסה שהמפעל המוגן (בארץ: מע"ש) נועד לתעסוקה מעברית, שממנה עובדים עוברים לתעסוקה פרטנית נתמכת בשוק החופשי: "המע"ש הוא גם מקום עסקי. קיים חשש כי עזיבת [העובדים] הטובים תפגע בקווי הייצור של המע"ש" (עמ' 45). עם זאת, הם מציינים גם כי "קיימת תפיסה אחרת המניחה כי עזיבת הטובים תצמיח כוחות חדשים מתוך המע"ש שיחליפו את העוזבים, כך שהמע"ש לא ייפגע" (שם). חשש נוסף של מנהלי מע"שים הוא ש"עזיבת חלק מהחניכים [כך במקור] (הטובים) תצמצם את העבודה במע"ש, דבר שיביא לפיטורים של הסגל" (שם). בפועל, הם מציינים כי בדיקתם של החוקרים העלתה שמרבית ההשמות של "חניכים" מן המע"ש בתעסוקה בקהילה לא גרמו לפגיעה כלשהי במע"ש.

ד. תעסוקה קבוצתית

שני הדגמים – התעסוקה המוגנת והתעסוקה הפרטנית הנתמכת מבטאים שתי מגמות שונות זו מזו: האחת מפרידה את המועסקים ומותירה אותם כקבוצה במסגרת נבדלת ומנותקת מן החברה הכללית; ואילו השנייה דוגלת בשילוב פרטני בשוק החופשי, תוך מתן סיוע להשתלבות ולהתמדה בתעסוקה. כיום, מי שיכולת תפקודם נמוכה יחסית מופנים כברירת מחדל לתעסוקה המוגנת, ואילו בעלי יכולות גבוהות מופנים יותר ויותר לתעסוקה הפרטנית הנתמכת. נראה כי חלוקה דיכוטומית זו פוגעת באנשים עם משי"ה אשר יש להם יכולות תפקוד גבוהות למדי אך חשובה להם במיוחד ההימצאות בחברה של אנשים דומים

להם ושנזקקים לשם מימוש יכולותיהם לתמיכה רציפה ולאורך זמן. הן סביבה חברתית כזו והן תמיכה כזו אינן ניתנות בתעסוקה פרטנית נתמכת. בכדי למלא חלל זה בין דגמי התעסוקה המוגנת לבין התעסוקה הפרטנית הנתמכת, פותחו משלהי שנות ה-80 של המאה העשרים – בעיקר בארצות הברית – דגמי ביניים. דגמים אלו מבוססים על תעסוקה קבוצתית של אנשים עם מוגבלות, בליווי תמיכה צמודה ורציפה של מדריך המסייע להם בעבודה (גנים, 2011; רימרמן, 1994; Kregel, Wehman, & Banks, 1989). המודל נחלק לשלושה אופני העסקה השונים במעט זה מזה:

1. "מודל תחנות העבודה" (the enclave model) - קבוצה של עד שמונה אנשים עם מוגבלות העובדים בכפיפה אחת, מעין 'מובלעת' במקום עבודה בשוק החופשי. הם מבצעים עבודה דומה לזו שמבצעים העובדים ללא המוגבלות, אך מקבלים תמיכה והדרכה רציפות. המדריך המלווה בדגם תעסוקה זה עשוי להיות אדם המועסק על ידי מקום העבודה או על ידי סוכנות חיצונית. מודל זה מהווה את הבסיס הרעיוני לתוכנית המע"ש התעשייתי שבה עוסק דוח מחקר זה.

2. "מודל הצוות הנייד" (the work crew model) - מודל דומה ל"מודל תחנות העבודה", אך קבוצת העובדים פועלת על פי חוזי עבודה קצובים בזמן או במקומות שונים בקהילה (עבודות ניקיון, גננות או שירותים אחרים במספר אתרים). בספרות מצוין כי מודל זה נועד לאנשים עם מוגבלות המתקשים לתפקד במקום קבוע. במודל זה, חברי הקבוצה לרוב מועסקים בידי עמותה ללא מטרות רווח, אשר מוודאת שתנאי החוזים נשמרים ומספקת הכשרה ופיקוח רציפים.

3. "מודל יזמות" (small business or entrepreneurial model) - מודל דומה ל"מודל תחנות העבודה", אך הקבוצה (8 עובדים או פחות) מתקבלת לעבודה כיחידת משנה מוגדרת בתוך חברה, כדי לבצע מטלה מוגדרת או לספק מוצר ספציפי. בספרות מצוין כי יחידות מסוג זה מעסיקות אנשים עם מוגבלויות חמורות, הנזקקים לאימון ולהדרכה אינטנסיביים, ולצידם מועסקים באותה קבוצה גם אנשים ללא מוגבלות. המדריך המלווה קבוצה זו נושא באחריות כוללת: מיצירת הקשר עם החברה, דרך האימון ועד הליווי של כל אחד מן המועסקים בקבוצה.

טימונס ועמיתותיה (Timmons et al., 2011) מציינות כי לאנשים עם מש"ה שמשתלבים בתעסוקה פרטנית נתמכת חשוב לסייע בשימורם ופיתוחם גם של קשרים חברתיים עם אנשים אחרים עם מוגבלות (קבוצת שווים). זאת בעקבות הממצא שהקשרים שנוצרים בתעסוקה הפרטנית הנתמכת בין המועסקים עם המוגבלות לעמיתיהם לעבודה אינם מגיעים במקרים רבים לדרגת קרבה משמעותית. לנוכח דבריהן אלה, ייתכן שהמודלים התעסוקתיים הקבוצתיים עשויים להוות מענה כפול – התערות בחברה נורמטיבית לצד השתייכות לקבוצת שווים במקום העבודה עצמו.

הספרות המחקרית המעטה שבחנה את המודלים הקבוצתיים השוותה ביניהם לבין התעסוקה הפרטנית הנתמכת ומצאה שהמודלים הקבוצתיים נחותים לעומת הפרטניים במונחים של רמת השתכרות ושל מידת ההתערות החברתית בקהילה (Kregel, Wehman, & Banks, 1989; NCI, 2012). יש לזכור עם זאת, שהמודל הקבוצתי, ולפחות זה של המע"ש התעשייתי בישראל, מיועד להוות חלופה בעיקר לתעסוקה מוגנת ולא לתעסוקה פרטנית נתמכת. קרגל ווהמן ובנקס ציינו כי הסתייגותם מן המודלים הקבוצתיים הינה רק בהשוואה לתעסוקה הנתמכת הפרטנית, ולא כשמדובר במי שאין להם אפשרות להשתלב בתעסוקה כזו (שם).

האם התעסוקה הקבוצתית היא תעסוקה מעברית?

יש הרואים בצורות ההעסקה הקבוצתיות סוגים של תעסוקה מעברית. לפי גנים (2011, עמ' 5) :

ניתן להגדיר תעסוקה מעברית כתעסוקה של עובד, או קבוצת עובדים, המתקיימת במקומות שונים בשוק החופשי, באינטגרציה מלאה עם שאר העובדים באותו מקום עבודה, בליווי שיקומי אינטנסיבי מטעם הארגון או הגוף השיקומי שמפעיל את תוכנית התעסוקה המעברית. התעסוקה המעברית נועדה לפתח מסוגלות תעסוקתית, ולשמש שלב מעבר בין מצב של אי-עבודה, או של עבודה במסגרות מוגנות, למצב של תעסוקה בשוק החופשי (בשכר רגיל או בשכר מינימום מותאם) ביחסי עובד-מעביד...

לתעסוקה המעברית שלוש מטרות עיקריות :

1. פיתוח המסוגלות התעסוקתית של האדם תוך כדי התנסותו בעבודה בשוק החופשי, כדי לאפשר לו השתלבות מוצלחת בשוק העבודה ;
 2. הכנה ופיתוח של האדם בממדים הרגשיים : הגברה של תחושת המסוגלות העצמית והפחתת חסמים רגשיים ;
 3. ניווד האדם בין סוגי עבודות שונים למטרת חשיפה, הכשרה ואבחון נטיות תעסוקתיות.
- (גנים, 2011)

מסמך רשמי של משרד הבריאות של מדינת ויסקונסין מתאר את "מודל תחנות העבודה" ומשתמש במונח training. מכאן יש להניח שהמודל נתפס על ידי מנחסי המסמך ככזה שנועד להוות תעסוקה מעברית (Wisconsin Department of Health Services, 2014). תפיסה זו מסווגת את התעסוקה הקבוצתית מן הסוגים שנזכרו לעיל, לכל היותר כמסגרת זמנית, והמטרה היא לצאת ממסגרת זו ולהמשיך לסוגי תעסוקה נורמטיביים יותר בשוק החופשי, עם מידה כזו או אחרת של תמיכה. במילים אחרות, הכוונה היא שלפחות עבור מרבית המועסקים במסגרות אלו השהייה בהן תהיה תחנה זמנית בלבד, בדרך לתעסוקה בשוק החופשי, ולא מסגרת תעסוקה למשך שנים, בניגוד למה שקורה במקרים רבים בתעסוקה המוגנת.

לפיכך, חשוב לבחון בין היתר את מידת הניידות של אנשים – ממסגרות העסקה קבוצתיות אל השוק החופשי, בדגש על מעבר לתעסוקה פרטנית נתמכת. לא נמצאו בספרות המחקרית ממצאים כמותיים בעניין זה. עם זאת, פרופסור דייוויד מנק (David Mank) מאוניברסיטת אינדיאנה, המשמש גם כמנהל המכון לחקר מוגבלות וקהילה שם (Indiana Institute on Disability and Community), מציין כי למיטב התרשמותו, תעסוקה קבוצתית שכזו מהווה רק לעיתים רחוקות מסגרת מעבר זמנית המכשירה אנשים לתעסוקה בשוק החופשי (התכתבות עם פרופ' מנק, פברואר 2016).

1.3 שירותי תעסוקה לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בישראל

דגמי השירותים הניתנים בישראל בתחום התעסוקה של אנשים עם מש"ה אינם שונים מהותית מאלה שנסקרו לעיל. משרד הרווחה מספק אפשרויות תעסוקה שונות לאנשים עם מש"ה מגיל 21 ומעלה (גיל

הסיום של מסגרות החינוך המיוחד) שמתקשים להשתלב בתעסוקה רגילה בשוק החופשי: הן מסגרות מוגנות (מע"ש – מפעל תעסוקה שיקומי) והן תעסוקה נתמכת בשוק החופשי (שלום, בן שמחון וגורן, 2015).

עבודה מוגנת - את המע"שים מפעילים גורמים מסוגים שונים: רשויות מקומיות, עמותות וחברות פרטיות. בשנת 2014 פעלו ברחבי ישראל 81 מע"שים ובהם כ-3,800 מועסקים עם מש"ה (שלום, בן שמחון וגורן, 2015). אפשרויות התעסוקה במע"ש אינן מגוונות. הן כוללות לרוב עבודות ייצור או אריזה פשוטות ומונוטוניות, והגמול הכספי הניתן למועסקים נמוך מאוד. לצד התעסוקה עצמה מתקיימת במע"שים פעילות חברתית ושיקומית. מסגרות אלה, בהיותן בדלניות, אינן מספקות הזדמנויות להתערות בחברה הכללית.

עבודה נתמכת מיועדת לאנשים עם מש"ה המסוגלים להשתלב בתעסוקה בשוק החופשי, לרוב בעזרת תמיכה של המע"שים או של גופים מפעילים אחרים, אשר מכינים אותם לתעסוקה כזו ומסייעים להם להשתלב בה. דרך העסקה זו טומנת בחובה פוטנציאל הן לשילוב רב יותר בחברה הכללית והן לרמות השתכרות גבוהות יותר, בהתאם ליכולת ההשתכרות של האדם (שכר מינימום מלא או שכר מינימום מותאם, נמוך יותר, במקרה של יכולת תעסוקה מופחתת משל עובד רגיל). בשנת 2014 הועסקו כ-1,300 אנשים עם מש"ה בתעסוקה פרטנית נתמכת בשוק החופשי בישראל (שלום, בן שמחון וגורן, 2015).

על אף מגמה של גידול בהיקף התעסוקה הפרטנית הנתמכת, מרבית האנשים עם מש"ה שמועסקים בישראל במסגרות בפקוח משרד הרווחה נמצאים במסגרות המוגנות של המע"שים.⁴ במסגרות אלה, כפי שציין רימרמן כבר לפני למעלה מעשרים שנה, בדרך כלל הם "אינם זוכים לכל חשיפה לעבודה יצרנית או מתגמלת" (רימרמן, 1994, עמ' 125). זאת נוסף על כך שעצם ההימצאות במע"ש, ולא במסגרות בשוק החופשי, אינה מעודדת השתלבות בחברה הכללית גם מבחינות אחרות.

יצוין כי אין בנמצא נתונים על אודות מצבם התעסוקתי של אנשים עם מש"ה שאינם משתתפים במסגרות תעסוקה (או במסגרות יום טיפוליות) הכפופות למשרד הרווחה. חלק מהלא-מועסקים נמצאים במסגרות דיוור חוץ-ביתי וחלקם אינם נמצאים במסגרות בכלל. ייתכן שמעטים מהאחרונים הצליחו להשתלב בתעסוקה בהיקף כלשהו, והם מקבלים סיוע מבני משפחה או מאנשים אחרים, ללא תמיכה רשמית ומקצועית של הרשויות. בהעדר נתונים בדוקים, ישנו קושי להעריך את מספרם של האנשים שנכללים בכל אחת מן הקבוצות הללו.⁵

⁴ מנתוני 2014 שהובאו לעיל עולה כי רק 25% מכלל האנשים עם מש"ה המועסקים משולבים בתעסוקה נתמכת, בהשוואה ל-75% במע"שים. זאת לאחר שחלה מגמה של עלייה בהיקף ההעסקה הנתמכת בשנים האחרונות. לשם השוואה, בשנת 2010 היו מועסקים בתעסוקה הנתמכת רק כ-800 אנשים עם מש"ה, שהיוו אז 19% בלבד מן המועסקים (ניסים, גורבטוב ובן שמחון, 2001). יצוין כי אנשים עם מש"ה ברמת תפקוד נמוכה שנמצאים במרכזי יום טיפוליים לא נספרו לצורך זה כמועסקים.

⁵ מחקר שנערך באחרונה העלה כי במחוז חיפה והצפון, כשליש מן האנשים שאובחנו עם מש"ה אינם נמצאים במסגרות כלשהן של משרד הרווחה. רובם הגדול נמצא בבית בחוסר מעש, ללא כל תעסוקה או מסגרות חברתיות חלופיות (לף וריבקיין, 2015).

המע"ש התעשייתי – תעסוקה קבוצתית מוגנת במקום עבודה רגיל - בשנים האחרונות החלה לפעול בארץ מסגרת ביניים, בין המע"ש המסורתי לתעסוקה הנתמכת – "מע"ש תעשייתי". אופן העסקה זה עומד במרכזו של דוח מחקר זה ומבוסס על המודל האמריקני הקבוצתי של "תחנת עבודה" (enclave), אשר תואר לעיל. בישראל, ראשיתו של מודל זה ביוזמות מקומיות של מע"שים: נוסף על פעילותם כמפעלים מוגנים וכמפעילי תעסוקה פרטנית נתמכת החלו להוציא מתוכם קבוצות עבודה של אנשים עם מש"ה, בליווי מדריך צמוד. בהמשך אימץ משרד הרווחה את המודל הזה והוציא מכרז מסודר להפעלתו. במסגרת מכרז זה נפתחו בהדרגה, החל בשנת 2014, מסגרות מע"ש תעשייתי ברחבי הארץ. נכון לאביב-קיץ 2017 הופעלו במסגרת מכרז זה קבוצות עבודה ב-41 אתרים, על ידי 6 גורמים מפעילים (נוסף על 11 אתרים של החברה למתנ"סים, שבכל אחד מהם מועסק אדם או שניים בלבד, במודל מעט שונה).⁶ עם קבוצות אלה נמנות כמה מן הקבוצות שהתגבשו עוד בטרם יצא המכרז ונכללו בו לאחר פרסומו. נכון לחודש ספטמבר 2017 מועסקים במע"ש התעשייתי, במסגרת המכרז, 351 אנשים עם מש"ה (לפי נתוני משרד הרווחה).

לוח 1 מפרט, על בסיס המידע שהועבר מן הגורמים המפעילים, את מספר האתרים שבהם פועלות קבוצות העבודה של המע"ש התעשייתי, נכון לאביב-קיץ 2017. יש לציין כי נוסף על קבוצות אלה פועלות קבוצות דומות תחת הכותרת "קבוצות הכשרה". קבוצות אלו אינן במסגרת המכרז, וחלקן פעלו עוד לפני פרסומו. הן לא נכללו בלוח, משום שאין בידינו מידע מלא עליהן ומשום שהן אינן נתונות לפיקוח משרד הרווחה כחלק רשמי מתוכנית המע"ש התעשייתי.

לוח 1: אתרי המע"ש התעשייתי, לפי דיווחי הגופים המפעילים (אביב-קיץ 2017)

גוף מפעיל	מס' האתרים	הערות
סך הכול	52	
החברה למתנ"סים	18	ב-11 מהאתרים יש מועסק אחד או שניים בלבד
אלווין	12	
אקים ישראל	10	
שק"ל ירושלים	6	
פתי"מ	4	
אקים חדרה	2	

⁶ על פי נתונים שנתקבלו מן המפעילים השונים, ישירות או באמצעות משרד הרווחה.

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 עבור מועסקים שהדבר יתאים להם ; כלומר, לספק להם תקופה של התנסות קבוצתית במקום עבודה רגיל בשוק החופשי, מלווה ברמת תמיכה גבוהה מזו הניתנת בתעסוקה הפרטנית הנתמכת ;
- ה. לחשוף מקומות עבודה רגילים לאפשרות של העסקת אנשים עם מוגבלות.

2. מחקר ההערכה

2.1 מטרת המחקר

- 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 התבססות התוכנית.
- מטרות אלו הוצבו לקראת דיון על המשך התוכנית ולקראת בחינה של האפשרות להרחיבה, בכדי לתת מענה לאנשים נוספים עם מש"ה ברחבי הארץ.

2.2 שיטת המחקר וכלי המחקר

המחקר נערך בשיטה איכותנית, אשר מתבססת על איסוף מידע מנקודות מבט מגוונות של כלל הגורמים המעורבים בתוכנית. השיטה אפשרה ללמוד את התוכנית החדשה-יחסית לעומק, לעמוד על מכלול הסוגיות הרלוונטיות ולמפות חסמים שמקשים אולי להפיק ממנה את המרב.

לצורך המחקר נבחרו ארבעה אתרים שבהם פועלות קבוצות מע"ש תעשייתי ושכל אחד מהם מופעל בידי גוף אחר. בחירת האתרים נעשתה על בסיס קריטריונים אלו : נפתחו בהם קבוצות מע"ש תעשייתי בעקבות המכרז (להבדיל מקבוצות שיצאו ממע"שים רגילים בטרם המכרז והוכפפו לתנאיו בדיעבד) ; הקבוצה באתר פועלת כחצי שנה או יותר ; יש גיוון מרבי בין הקבוצות, מבחינת מאפייני האוכלוסייה (ערבים, יהודים, אנשים שמתגוררים במסגרות דיור חוץ-ביתיות ובבתי ההורים וכיוצא באלה). האתרים שנבחרו ומאפייניהם של חברי הקבוצות מפורטים להלן בלוח 2.

לוח 2: האתרים שנכללו במחקר, מאפייני התעסוקה בהם ומאפייני האוכלוסייה

האתר	סוג מקום העבודה	סוג העבודה	המפעיל	מספר המועסקים בקבוצה*	מאפייני המועסקים
כמיפל, ראש העין	מרכז לוגיסטי של סופרפארם	אריזה	אקים ישראל	6	יהודים; דיירים במסגרת דיור: הוסטל אחד + דירות לוויין שלו
סטארפלסט, אלון תבור	מפעל למוצרי פלסטיקה	אריזה	פת"מ	18	ערבים (למעט אחד); תושבי יישובים שונים; דיירי הוסטל, דירות לוויין של מעון ובתי ההורים
אשבל, מענית	מפעל מזון	אריזה	אקים חדרה	8	יהודים; ממגוון מסגרות דיור של אקים חדרה
מינהל קהילתי נווה יעקב, ירושלים	מתנ"ס	סיוע לצוות המינהל + "עבודות חוץ"	החברה למתנ"סים	5	צעירות חרדיות שהגיעו יחד מסמינר; גרות בבתי ההורים

*נכון למועד הביקור במקום. בקבוצות שביקרנו לא נרשמו עזיבות מאז החלה לפעול במקום התוכנית ועד מועד ביקורנו, מלבד מעבר של מועסק אחד לתעסוקה נתמכת, אך לעיתים חל גידול בקבוצה בעקבות הצטרפות של מועסקים חדשים.

איסוף המידע כלל את הפעולות האלה:

תצפיות

- תצפיות מובנות שהתייחסו לסביבת העבודה ולתנאי העבודה, להתנהלות הקבוצה והמדריך וליחסי הגומלין בין המועסקים לעובדים מן המניין במקום התעסוקה; בכל תצפית באתר נכחו שני חוקרים כדי להגביר את תוקף המידע הנאסף בה.

ראיונות (פירוט מספר הראיונות בכל קטגוריה ומידע נוסף – בלוח 3, להלן)

- ראיונות מובנים-למחצה עם המועסקים, המדריכים, המעסיקים ועובדים מן המניין שמצויים בקשר עם קבוצת המע"ש התעשייתי במקום ועם רכזות התוכנית בכל אחד מארבעת הגופים המפעילים; הראיונות נערכו במפגש פנים-אל-פנים, למעט ראיונות טלפוניים אחדים עם חלק מנציגי המעסיקים. הראיונות עם המועסקים נערכו תוך שימת לב לצורכי ההנגשה הלשונית והמושגית שהם זקוקים לה וכפוף לקבלת הסכמה מוקדמת מהוריהם או אפוטרופסיהם ומהם עצמם. רבים מהראיונות נערכו בידי שני חוקרים.
- ראיונות טלפוניים עם אנשים שיש להם קשר קבוע עם המועסקים: הורים של מועסקים בתוכנית ואנשי מקצוע מהתחום הטיפולי במסגרות דיור חוץ-ביתיות.
- ראיונות עם מפקחות ועם רכזות בשניים ממחוזות משרד הרווחה שבהם ממוקמים מרבית אתרי המע"ש התעשייתי וכן עם עובדת סוציאלית ברשות מקומית אשר מפנה מועמדים למסגרות מע"ש תעשייתי.

התצפיות והראיונות בוצעו בין קיץ 2016 לקיץ 2017. המחקר לווה בידי ועדת היגוי שכונסה במשרד הרווחה ואשר סייעה לגבש את מתווה המחקר וללבן סוגיות הנוגעות אליו. לוח 3 מפרט את כלל הראיונות שהתבצעו במסגרת המחקר, בחלוקה לקבוצות האוכלוסייה השונות שרואיינו.

לוח 3: מספר המרואיינים לפי קבוצות אוכלוסייה

הערות	מספר מרואיינים כולל בקטגוריה (מתוכם טלפוניים)*	אוכלוסייה
	66	סך הכול
מתוכן 2 רכזות מאחד הגופים, בשל תחלופת רכזות במהלך תקופת המחקר	5	רכזות התוכנית בגופים המפעילים
במפעל סטארפלסט יש לקבוצה 2 מדריכים, בשל התרחבותה ל-18 מועסקים	5	מדריכי הקבוצות
במפעלי התעשייה: מנכ"ל / מנהלת משאבי אנוש ו/או מנהלת מחלקה; במתנ"ס – רכזת צרכים מיוחדים + שתי מעסיקות פרטניות**	8 (1)	מעסיקים / נציגי מעסיקים
אנשים עם מש"ה שמשתתפים בתוכנית בשלושה מבין ארבעת האתרים	28	מועסקים
	5	עובדים מן המניין במפעלים/ מתנ"ס
מנהל הוסטל + מנהל דיור בקהילה של מעון (דירות לוויין)	2 (2)	אנשי מקצוע במסגרות מגורים
	8 (8)	הורים של מועסקים
במחוזות תל-אביב והמרכז + חיפה והצפון	4 (3)	מפקחות ורכזות מש"ה במחוזות משרד הרווחה
במחוז חיפה והצפון	1 (1)	עו"ס במחלקה שמפנה פונים למסגרות מע"ש תעשייתית

* רוב הראיונות נערכו פנים-אל-פנים. בקבוצות אוכלוסייה שבהן נערכו חלק מהראיונות או כולם באמצעות הטלפון, מספרם מופיע בסוגריים. ** בחברה למתנ"סים מיושם דגם העסקה שונה, שבין היתר כולל העסקה פרטנית של חלק מהמשתתפים בתוכנית, כפי שיפורט להלן. מלבד רכזת צרכים מיוחדים במתנ"ס, רואיינו גננת (אחת מחברות הקבוצה מועסקת בחלק מהשעות בסיוע לגננת זו), וכן עובדת בחנות לכלי כתיבה הממונה חלק ניכר משעות העבודה על משתתפת בתוכנית שמועסקת בחנות זו.

3. ממצאים

בפרק זה נמנה את הממצאים השונים שעלו בתצפיות ובראיונות הרבים שקיימנו. ככל הניתן, נסקור את הממצאים בחלוקה לנושאים, ולא בחלוקה על פי מקורות המידע השונים. עם זאת, מעת לעת נתייחס בנפרד לנקודות מבט של מגזרי מרואיינים מסוימים, בהתאם לנסיבות העניין.

3.1 מאפייני המועסקים בקבוצות שנכללו במחקר

גיל: טווח הגיל בקבוצות שנכללו במחקר – 22 עד 61; סיפרו לנו על מועסק מבוגר עוד יותר שלא היה במפעל ביום שביקרנו שם.

מין: מחצית מכלל המועסקים שרואיינו הן נשים ומחציתם גברים (14 מכל מין).

היכרות קודמת בין חברי הקבוצה: בשלוש מהקבוצות שביקרנו, כל המועסקים או רובם הגיעו יחד: ממסגרת חינוכית או ממסגרת דיור. הקבוצה הרביעית כללה אוכלוסייה מגוונת (חלק מתגוררים בבתי ההורים ואחרים במסגרות דיור חוץ-ביתי ביישובים שונים). בקבוצה זו רק מעטים הכירו חברים אחרים בקבוצתם בטרם הגיעו למסגרת התעסוקה במפעל.

רקע תעסוקתי קודם: רבים מהמועסקים הועסקו לפני הגעתם למע"ש התעשייתי במסגרת מוגנת (במע"ש רגיל). אחרים הם צעירים שלהם זהו ניסיון תעסוקתי משמעותי ראשון (או שהתנסו בהתנסות תעסוקתית ללא שכר לפרקי זמן קצרים). מעטים עבדו בתעסוקה נתמכת פרטנית בשוק החופשי ועזבו אותה, אם בשל קשיים בתפקוד במסגרת ואם מסיבות שאינן תלויות בהם (למשל, הערכת אנשי המקצוע שלאדם מבוגר יהיה קשה להיקלט בתעסוקה פרטנית במקום חדש אחרי שהעסק שבו עבד במשך שנים הועבר לאזור אחר, או קושי של אדם מבוגר אחר להמשיך בעבודה הפיזית שבה עסק במשך שנים רבות).

יכולות תקשורתיות: מגוון גדול – החל במועסקים שדיברו מעט והתקשו לפתח שיחה או אף לענות על שאלות פשוטות למדי ועד למועסקים שקיימו שיחה מורכבת ושיתפו בחוויותיהם ובמחשבותיהם. מכל הראיונות הופק מידע משמעותי, אך בחלקם לא הצליחו המראיינים לדלות התייחסות לכל הנושאים הרלוונטיים, בשל קשיי התקשורת של המראיינים. במיעוט המקרים, למרות התאמתו של הריאיון לאנשים עם משי"ה, היה ברור שהבנת השאלות ומושגי הזמן של המראיינים מקשים לקבל תשובות מלאות ומדויקות לחלק מן השאלות העובדתיות, אך המראיינים ביטאו בבירור את תחושותיהם אשר למסגרת שבה הם מועסקים.

3.2 התאמת האוכלוסייה לתוכנית

המע"ש התעשייתי מיועד לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית קלה עד בינונית. בין אנשי המקצוע שרואיינו היו שהדגישו את החשיבות של התאמת המופנים למסגרת זו, מבחינת יכולותיהם ותפקודם. צוינה החשיבות שבאי-הפניה של אנשים שרמת התפקוד שלהם נמוכה ומתאימה יותר למסגרת מוגנת מאוד, קרי - מע"ש רגיל. מן הצד השני, היו בין נציגות הגופים שמפעילים את המע"שים התעשייתיים

שציינו כי הן מקפידות גם שלא לקבל למסגרות אלה מי שיש להם יכולות גבוהות יותר ושמסוגלים בטווח הקצר להשתלב בתעסוקה פרטנית נתמכת. זאת כדי לאפשר להם למצות את יכולותיהם באופן מיטבי במסגרת התעסוקה.

3.3 גיוס המועסקים

דרכי הגיוס של המועסקים לתוכנית שונות מאוד מגורם מפעיל אחד למשנהו: הגעה של קבוצה יחד; הפניה פרטנית בידי מחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות; חיפוש אקטיבי של מועמדים ושיווק עצמאי של התוכנית בידי הגוף המפעיל. לדברי רכזת התוכנית באחד הגופים המפעילים, מחלקות הרווחה כמעט שאינן מפנות מועמדים פוטנציאליים, והדבר מחייב את הגוף המפעיל לעסוק בשיווק התוכנית ובחיפוש עצמאי פעיל אחר אנשים שעשויים להתאים לה. לעומת זאת, בגוף מפעיל אחר ציינו כי מרבית המועסקים בתוכנית הגיעו בעקבות הפניה ממחלקות הרווחה.

היו שציינו את החשש הראשוני של הורים להעביר את בניהם ובנותיהם למסגרות כאלה, משום שבהן יצטרכו להתמודד עם מקום עבודה מגוון פחות מהמע"שים ועם דרישות גבוהות יותר. צוין כי מסיבה זו נדרש לעיתים תהליך שכנוע ממושך. לעומת זאת, כל ההורים שרואיינו וכן אנשי המקצוע ציינו כי לאחר ההצטרפות לתוכנית, שביעות הרצון ממנה בקרב ההורים גבוהה (ראו להלן התייחסות לשביעות הרצון).

3.4 סביבת העבודה ובטיחות

סביבות העבודה של הקבוצות במפעלי התעשייה שביקרנו נראו נעימות, שקטות יחסית לאזורים אחרים במפעל, וניכר כי הוקדשה תשומת לב מיוחדת למיקום הקבוצות במרחב. הקבוצה ממוקמת תמיד באזור מעט נפרד משלה, אך בחלק מאולם ייצור שמועסקים בו גם עובדים מן המניין. באחד המפעלים עובדת בסמוך קבוצה נוספת, שלוחה של מע"ש רגיל, שאינה נכללת במכרז המע"ש התעשייתי, אך בסמוך לקבוצות אלה ישנן עמדות עבודה רגילות שמאוישות בידי עובדים "רגילים" במפעל. ישנה הקפדה על קרבה לשירותים ולמטבחון וכן הקפדה על בטיחות: ריחוק ממכונות רועשות או מסוכנות ואמצעי בטיחות נוספים. כך לדוגמה, באחד המפעלים הקימו מחסום כדי למנוע כניסה בשוגג של מועסקי המע"ש התעשייתי למסלול שבו נוסעות מלגוזות. כתוצאה מכך, הודות לסידורים שנעשו למען הקבוצה, שופרה רמת הבטיחות לכלל העובדים במקום. באחד המפעלים התרשמנו כי סביבת העבודה שהוקצתה לקבוצה מעט צפופה, דבר שעלה גם בהסברים שניתנו מפי אנשי צוות התוכנית ונציגת המעסיק. הוסבר לנו כי מצב זה נוצר בעקבות גידולה של הקבוצה (ל-18 משתתפים, בעת שביקרנו במקום), וכי מתכננים לפצל אותה בקרוב לשתי קבוצות נפרדות, ולשם כך גויס מדריך שני.

המועסקים במפעלים אוכלים ושותים במטבחונים, בהפסקות העשר, ובחדרי אוכל שמשותפים לכלל העובדים (בתוך תחומי המפעל או בחדר אוכל אזורי אשר משמש עובדים מכמה מקומות עבודה) – בהפסקת הצוהריים. בחלק מחדרי האוכל הקבוצה יושבת בנפרד, עם המדריך, ובאחרים, חלק מן המועסקים, על פי בחירתם, יושבים לאכול בנפרד מהקבוצה, עם עובדים אחרים במפעל, וניכר שיש להם יחסים טובים עמם.

במתני"ס הוקצה לחברות הקבוצה חדר משלהן, אשר משמש אותן בזמן ההפסקות, ובו הן אוכלות את המזון שהן מביאות איתן מהבית. שם הן גם מקיימות מפגש שבועי עם המדריכה. ביתר הזמן הן נמצאות במקומות שונים בתחומי הבניין או בחצר, בהתאם למשימות שעליהן למלא, וכן מחוץ לתחומי המתני"ס (להלן).

3.5 אופי העבודה, התאמתה למועסקים ומידת הגיוון בה

מדריכי הקבוצות מקפידים להתאים את העבודה ליכולות האינדיבידואליות של המועסקים. השאיפה היא שכולם יוכלו לבצע את מגוון התפקידים, אך ישנן התאמות ייחודיות למי שאינו מסוגל לבצע תפקיד מסוים. במפעלים התעשייתיים עיקר העבודה הוא בתחום האריזה שאינה כרוכה בשימוש במכונות ובחומרים מסוכנים. יחסית לעבודות הנהוגות במפעלים מוגנים (מע"שים רגילים), העבודה מגוונת למדי מבחינת סוגי המוצרים והתפקידים בשרשרת הייצור. באחד המפעלים חלק מחברי הקבוצה שנמצאו מתאימים לכך "מושאלים" לעיתים לעבודה במחלקות אחרות במפעל, לפי הצורך. שם חלקם מפעילים מכונות שאינן מהוות סיכון בטיחותי. נוסף על כך, במרבית הימים נשלחים, בכל פעם שני חברי קבוצה אחרים, למאפייה הסמוכה, ששייכת למפעל, ושם הם עוסקים באריזת מוצרי מאפה. בראיונות עם המועסקים שעובדים גם בנפרד מן הקבוצה ניכר היה שהם מעריכים את האמון שנותנים בהם, המאפשר להם לעבוד חלק מהזמן תחת השגחה של עובד מן המניין במפעל וללא נוכחות צמודה של המדריך וכי הם נהנים מהגיוון ומהיוקרה שבכך.

בתצפיות על העבודה הקבוצתית במפעלים ניכר שהמועסקים מסתדרים היטב עם המשימות שמוטלות עליהם. נראה שהעבודה מתבצעת ברציפות וללא הפרעות, שכל חברי הקבוצה תורמים את חלקם ומשתפים פעולה זה עם זה, ובה בעת הכול נעשה גם באווירה טובה ועניינית.

העבודה במתני"ס מגוונת למדי: הכנת ציוד לפעילויות, השקיית עציצים, תחזוקת מלאי בפינת קפה, הכנת חבילות שי, שליחויות במתני"ס ומחוץ לו. שתיים מחמש המועסקות מבצעות "עבודות חוץ" על בסיס קבוע – סיוע לגננת בגן ילדים שנמצא בתוך המתני"ס (אך מהווה מסגרת נפרדת) סיוע בחנות למכשירי כתיבה וסיוע במזכירות בית ספר סמוך. נעשה מאמץ להעשיר את מגוון היכולות של המועסקות, כדי שתוכלנה לבצע תפקידים נוספים.

יצוין בהקשר זה שאופי ההעסקה במסגרות של החברה למתני"סים שונה מזה שבמפעלים:

- החברה למתני"סים מפעילה במסגרת תוכנית המע"ש התעשייתית (שמכונה בה "מעגלי תעסוקה") גם מסגרות פרטניות, במקרים שבהם יש מועסק אחד או שניים בלבד, ולא רק כאשר ניתן לגבש קבוצה. זאת משום שבמקרה של מועסקים בודדים, רכז הצמי"ד (צרכים מיוחדים) במתני"ס משמש בין היתר כמדריך שאחראי ללוות את המועסק במסגרת התוכנית. אם מתגבשת קבוצה של יותר מועסקים באותו המקום – כפי שקורה במתני"ס בירושלים שבו ביקרנו במסגרת המחקר – ממונה לה מדריך ייעודי.
- בעוד שבמפעלים העבודה מתבצעת בעיקרה באופן קבוצתי (למעט יציאה מזדמנת למחלקות אחרות באחד מהם), הרי שבחברה למתני"סים, חלק מהעבודה נעשה מראש באופן פרטני, הן בתחום המתני"ס והן במקומות אחרים בשכונה.

צפינו בחלק מהמועסקות במתנ"ס בעת שעבדו כקבוצה בסידור חדר לפעילות משחקייה. הן למדו את המשימות רק זמן קצר קודם לכן וניכר שהן עדיין בשלבי לימוד של חלק מהמשימות וכי הן מתקשות לבצע את התפקיד בלי הנחיות שוטפות של המדריכה. לדברי המדריכה, הנוכחות שלנו הסיחה את דעתן, ובדרך כלל הן מבצעות את התפקידים (אלה מהם שאינם חדשים להן) ביעילות רבה יותר, אף שהן "נתקעות" לעיתים, כשחסר אביזר כלשהו או כשמתעוררת בעיה בלתי צפויה אחרת. מבחינה זו, העבודה "זורמת" פחות ממה שראינו בשלושת המפעלים.

לימוד התפקידים בעבודה: המועסקים נשאלו בראיונות אם העבודה קשה ואם התקשו ללמוד אותה. חלק מהם אמרו שהתקשו בתחילה ללמוד את העבודה אך הצליחו להתגבר על הקושי בעזרת המדריך ומנהל אחראי מהמפעל. כמעט כולם אמרו שכיום העבודה אינה קשה מדי.

3.6 שביעות הרצון ממסגרות המע"ש התעשייתי

המועסקים, הוריהם ואנשי מקצוע מהתחום הטיפולי שרואיינו הביעו שביעות רצון רבה מתוכנית המע"ש התעשייתי.

א. שביעות הרצון של המועסקים בתוכנית

במרבית הראיונות עם המועסקים הם ציינו כי הם אוהבים את מסגרת התעסוקה שבה הם נמצאים. אנשים שהועסקו בעבר במע"ש רגיל התבקשו להשוות בין שתי המסגרות. כמעט כל מי שסיפרו שהועסקו בעבר במע"ש רגיל ציינו שהם מרוצים יותר במקומם החדש. אחדים התקשו לספק הסבר מילולי להבדל זה, אך היה ברור מדבריהם שהמע"ש התעשייתי עדיף מבחינתם. אחרים ציינו את הגמול הכספי הגבוה יותר במע"ש התעשייתי כסיבה עיקרית. בחלק מהמקרים לא היה ברור אם הם מבינים את המשמעות הכספית של ההפרש בשכר או רק מצטטים דברים שנאמרו להם. אחרים אמרו שהעבודה במע"ש התעשייתי טובה יותר בעיניהם. היו שצינו שהיחס אליהם במע"ש הרגיל לא היה טוב, וכי במע"ש התעשייתי הם זוכים ליחס טוב יותר. אחרים ציינו שיותר נעים להם לעבוד בקבוצה מוגדרת במע"ש התעשייתי (עוד על משמעות הקבוצה בעבורם, להלן). רק שתי מרואיינות ציינו שהן מתגעגעות למע"ש הרגיל, מסיבות חברתיות, ואחת מהן אמרה שהיא רוצה לחזור לשם, אך סיפרה שהוריה אינם מסכימים לכך.

ב. שביעות הרצון של ההורים

כל ההורים שרואיינו היו שבעי רצון עד מאוד מן התוכנית התעסוקתית, ובעיקר מעצם קיומה של מסגרת תומכת ובטוחה, מהשילוב במקום עבודה רגיל ובחברה נורמטיבית ומכך שלהערכתם, לבניהם ולבנותיהם ישנה חוויה חיובית ממסגרות המע"ש התעשייתי. לדוגמה:

זה דבר מעולה... במקום לשכב במיטה ולא לעשות כלום, הם עושים דברים ומתקדמים... שם [במע"ש הרגיל] זה יותר "ללמד את התינוק לדבר", ולא ללמד עובדים לעבוד. זה לספור ברגים ודברים כאלה. גם שם זו עזרה משמעותית, מסגרת, אבל אי-אפשר להשוות.

(אב שבנו מועסק באחת מקבוצות המע"ש התעשייתי במפעלים)

היא נהנית מכל רגע. היא לא מוותרת על רגע של עבודה. שעה לפני שההסעה מגיעה [בבוקר, לאסוף אותה מביתה], היא כבר מחכה על המדרגות. היא לא מוכנה להישאר בבית... במקום שהיא תשב בבית, היא כל הזמן עובדת ונהנית.

(אב שבתו מועסקת באחת מקבוצות המע"ש התעשייתי במפעלים)

...אם הוא היה חוזר היום למע"ש, זה היה אסון... הם עשו עבודה טובה גם במע"ש, אבל מגיע לו לעבוד עם אנשים בחברה רגילה. למה לעשות הפרדה כזו? הוא חלק מהחברה, גם אם יש לו מגבלה שכלית, ומגיע לו לחוות עבודה [בסביבה רגילה], כמו כל בן-אדם שחווה עבודה. הם עושים את זה על הצד הטוב ביותר... הוא [במצב] יותר טוב מאז שהוא שם. הוא יותר מיושב. הייתה תקופה קשה כשהוא היה במע"ש, לאו דווקא בגלל המע"ש עצמו, והיה לו משבר קטן. ביחס לאנשים עם מגבלה – לא מבינים [מספיק] את העניין של התעסוקה. יש חיים אחרי בית הספר, וזה מאוד חשוב... לעבוד בכוחות עצמו... זה נותן חוויות טובות, אבל [באותו הזמן] הוא גם נמצא בהשגחה. במוסך [שגם בו הוא עבד בעבר, בתעסוקה נתמכת פרטנית], הוא היה נוסע עם עובדים לבד ברכב של המוסך להביא חלקים. הם לא היו יכולים להשגיח עליו לגמרי. אין לי טענות. זה לא מקום טיפולי.

(אם שבנה מועסק באחת מקבוצות המע"ש התעשייתי במפעלים)

זו תוכנית נפלאה. אני מאוד בעד לשלב אותה בקהילה, כי היא יכולה מבחינתי להשתלב בקהילה. כי בן אדם צריך להיות בחברה נורמטיבית. הם משתדלים מאוד יפה לעבוד שם. ואני מודה לכל מי שעוזר לי.

(אם שבתה מועסקת במתני"ס)

ג. שביעות הרצון של אנשי הטיפול

אנשי צוות במסגרות דיור בקהילה שמהן יוצאים דיירים לתעסוקה במע"ש תעשייתי וכן עובדת סוציאלית במחלקה לשירותים חברתיים שהפנתה פונים למסגרות אלה הביעו גם הם שביעות רצון רבה מהתוכנית ואף הדגישו את השפעתה, גם מעבר להקשר התעסוקתי. להלן מדבריהם לדוגמה:

הפרויקט הזה מאוד שיפר את התפקוד של הדיירים שמשולבים שם. הם רואים בעצמם אנשים רגילים שיוצאים לעבודה ומנהלים חיים רגילים. הם פוגשים עובדים אחרים בעבודה, יוצרים חברויות עם העובדים ה"רגילים". זה נותן להם תחושה של העצמה, של "הנה, אנחנו כמו כל אדם אחר". הם גם נהנים מהמשכורות, וזה יוצר מוטיבציה. הם בונים קשר טוב עם המדריכים, ממושמעים ומקשיבים להוראות. זה נותן לנו אפשרות לראות את ההתנהלות והתפקוד הטוב... [לומר] "הנה, הצלחתם והראיתם יכולת", ואז לוקחים את זה למקומות אחרים – אפשר לדבר על ההתמדה [שהפגינו בעבודה] ולדבר על זה בהקשר של תוכניות הפנאי; בעבודות הבית [תורנויות שיש להם במסגרת הדיור]: "אתה הצלחת בעבודה מסוימת, אז אתה יכול להצליח גם בדבר הבא"; בהתנהלות ביציאה לחופש – אדם שהצליח להתנהל טוב בחברה בעבודה, יכול להתנהג טוב גם בחופש...

(מנהל מסגרות דיור בקהילה)

קודם היינו מפנים רק למע"ש [רגיל]... בשנים האחרונות גם למע"ש תעשייתי, כי זו סביבה יותר נורמלית... אני גם רואה שההורים של האנשים האלה מרגישים יותר רגועים, שהבנים והבנות שלהם בשוק החופשי, במקום רגיל, עם אנשים רגילים, במירכאות... אבל גם לא כל בן-אדם מתאים למע"ש תעשייתי. צריך להיות ברמת תפקוד גבוהה [יחסית].... [למתאימים] זה אחלה סידור, אחלה פתרון. (עו"ס במחלקה לשירותים חברתיים)

3.7 משמעות הקבוצה

חלק מהמועסקים שרואיינו ציינו את העבודה בקבוצה כגורם מוטיבציה משמעותי, שמשפיע על שביעות רצונם ממסגרות המע"ש התעשייתי. כך לדוגמה:

אני קמה כל בוקר עם חיוך, וכמו שאמרתי קודם, יש פה אנשים מדהימים שגורמים לי לבוא לפה, לעבוד ולעזור למי שצריך.

(מועסקת בקבוצה במפעל, בת 31)

עדיף להיות בקבוצה ולא לבד. אם זה לבד, זה לא טוב.

(מועסק בקבוצה במפעל, בן 27, אשר הגיע למע"ש התעשייתי אחרי שהתגלו קשיים

בהעסקתו בתעסוקה פרטנית נתמכת)

מועסקת נוספת, שעבדה בתעסוקה נתמכת בשטיפת כלים ופינוי שולחנות בבית קפה, אומרת דברים דומים:

בקבוצה זה יותר קל.

[שאלה: למה יותר קל?]

כי לעבוד בשותף, לעבוד ביחד.

כמה מהמרוואיינים הזכירו גם מריבות וחיכוכים בקבוצה, לעיתים על רקע מריבה ביום הקודם בהוסטל. אולם נראה שאלה נפתרים לרוב במהרה בסיוע המדריך. אחד המדריכים ציין כי הדרך שלו לטפל בקשיים כאלה הוא הדיבור על כך בקבוצה, תוך כדי העבודה:

המוטו שלנו הוא "עבודה ודיבורים" – מדברים תוך כדי עבודה.

לדבריו, הוא לא נתקל בבעיות התנהגות אקוטיות שאותן היה קשה לפתור. תמונה דומה עלתה גם ביתר המקומות, מלבד באשר לאחת מהמועסקות במתנ"ס. בשל חיכוכים חוזרים ונשנים עם חברותיה שובצה המועסקת לעבודה מחוץ למתנ"ס, והיא פוגשת את החברות רק במפגש השבועי של הקבוצה, שמתקיים בהנחיית המדריכה.

בתצפיות שערכנו התרשמנו מאווירה טובה ומשיתוף פעולה בין חברי הקבוצות במפעלים התעשייתיים. במהלך העבודה רובם נראו לא רק משתפים פעולה, אלא גם משוחחים ביניהם, ובמקרה אחד גם מאזינים למוזיקה ברקע ושומרים על מצב רוח מרומם במיוחד. כאמור, במתנ"ס יש דגם עבודה אחר, ורק חלק קטן יחסית מהעבודה נעשה באופן קבוצתי של ממש.

מפקחת מחוזית במשרד הרווחה שתחת פיקוחה נמצאות כמה מסגרות של מע"ש תעשייתי ציינה את החשיבות הרבה, לתפיסתה, של קבוצת שווים בעבור אנשים עם מוגבלות שכלית. לדבריה, סוד הצלחתו של המע"ש התעשייתי הוא באפשרות שהוא מספק להתערות במסגרת נורמטיבית בקהילה ובה בעת לקיים קבוצת שווים כזו:

מה שאני רואה בשטח, בתחום של מש"ה, זה שרוב האנשים, גם כשהם נמצאים בתעסוקה נתמכת, הם צריכים קבוצת שווים, להיות לפחות בקבוצות קטנות. המסגרת של המע"ש התעשייתי מאוד חשובה בעיניי. היא מאפשרת לצאת לשוק החופשי עם תמיכה... שזה דגם מודרני של המע"ש הקלסי. המיינסטרים של האוכלוסייה מתאים למסגרת הזו. הדגם של התעסוקה המוגנת הקלסית הוא די פאסה. (מפקחת מחוזית במשרד הרווחה)

3.8 הקשר עם עובדים אחרים

חלק מהמועסקים בקבוצות ציינו שהם אינם מדברים כלל עם עובדים מן המניין במקום התעסוקה. אחרים סיפרו שהם מפטפטים עם עובדים אחרים, ובתצפיות ראינו זאת, בעיקר במהלך הפסקות האוכל, לעיתים תוך כדי גילויי חיבה הדדיים ברורים. באחד המפעלים, חלק מחברי קבוצת המע"ש העדיפו לשבת בארוחת הצוהריים עם עובדים ממחלקות אחרות במפעל ונראו משוחחים איתם בנעימים.

עובדים מן המניין במפעלים ובמתנ"ס ששוחחנו איתם, סיפרו על הקשר שנרקם בינם לבין חברי הקבוצה שעובדת בסמוך:

בהתחלה היה קצת קשה עם עובדים שלפעמים קצת צחקו [על חברי קבוצת המע"ש]. כיום הם [מועסקי המע"ש] כבר חלק מהמפעל. הרבה עובדים אוהבים אותם; אוכלים ביחד... אם הם ילכו מפה, יחסר לי משהו בגוף.

(עובד ותיק במפעל, שמקיים קשרי עבודה וגם קשרים לא-פורמליים עם קבוצת המע"ש התעשייתי)

בכל יום הן [המועסקות] באות לדבר איתנו... זה הוסיף כאן הרבה רגישות והרבה שימת לב.

(מזכירה במתנ"ס)

באחד המפעלים נוצר – באופן לא מתוכנן – קשר מיוחד עם עובדת ותיקה. עובדת זו מכינה את חומרי הגלם לקבוצה, ולכן הקבוצה מקיימת איתה קשרי עבודה, אך הקשר התפתח להרבה מעבר לכך:

הם נכנסו לי ללב בצורה שאני אישית לא חשבתי שייכנסו לי ללב... במהלך היום הם באים, מספרים על ביקור בבית אצל אמא, על נסיעה לאילת... גם [בשם המפעל] מעריכים את הקשר שלי אליהם, כי אני באמת אוהבת אותם... יש להם את הקריזות שלהם, ובשביל זה יש להם את המדריכה שלהם, אבל בסך-הכול הם נהדרים. הם אנשים רגילים לכל דבר. זכיתי באהבה שלהם... זה עשה [לי] חשק אדיר לעבודה. זה נתן לי משהו שאי-אפשר להסביר אותו, שאני עושה משהו מכל הלב.

הקשר הגיע לכך שהעובדת הוותיקה אפילו מביאה עוגות מעשה ידיה לימי הולדת של חברים בקבוצה.

ברור, גם על סמך תצפית בדינמיקה שבינה ובין חברי הקבוצה, שמדובר ביחסים הדדיים שתורמים לכל אחד מן הצדדים וגם משפיעים לטובה על האווירה במקום.

3.9 תנאי ההעסקה והגמול הכספי

בהיותם מוגדרים כאוכלוסייה של משתקמים במסגרת תעסוקה מוגנת, המועסקים בתוכנית אינם מצויים ביחסי עובד-מעביד עם המפעל ואינם כפופים ישירות להנהלתו. הם אינם זכאים לפיכך לימי חופשה ולימי מחלה בתשלום או לתנאים סוציאליים נוספים.

המכרז של משרד הרווחה קבע סף מינימלי לתשלום למועסק של 500 ₪ בחודש עבודה מלא, סכום אשר מוגדר "גמול ביצוע עבודה" (גבי"ע), ולא שכר חודשי, כדי למנוע מראית עין של יחסי עובד-מעביד. פירוש הדבר הוא שבמצב של היעדרות ממקום העבודה, גם אם בשל מחלה, או אפילו בחודש שבו חלים חגים, תשלום סכום מינימלי זה אף הוא נתון לשיקול דעתו של מנהל המפעל. סכום מינימלי זה עולה ל-900 ₪, החל בשנת העבוד השנייה. בפועל, חלק מן המפעלים שנבחנו במחקר משלמים למועסקי המע"ש התעשייתי סכומים גבוהים יותר מן המינימום, כבר בשנת ההעסקה הראשונה. סכומים אלו עשויים להגיע לכ-600, 800 ולעיתים אף ל-1,000 ₪ ויותר למועסק, בין היתר כנגזרת של התפוקה הקבוצתית ו/או של ימי הנוכחות בפועל במפעל. דבר זה נתון להחלטת המפעל ונקבע במשא ומתן בין הגוף שמפעיל את התוכנית במקום לבין הנהלת המפעל. עם זאת, בכמה מהראיונות עם אנשי מקצוע עלה חשש כי הסף הנמוך שקבע המכרז יעמיד את הגמול על סכום זה, או על מעט מעבר לו, גם אם תפוקת העובדים מצדיקה כלכלית גמול גבוה יותר. יצוין עם זאת, שגם הגמול הכספי המינימלי של 500 ₪ בחודש גבוה משמעותית מזה שמקבלים המועסקים במע"שים הרגילים (לדברי מפקחת מחוזית שרואיינה למחקר, עומד הגמול במע"שים הרגילים על כ-200 ₪ בממוצע לחודש). באחד המפעלים סיפרו לנו כי הנהיגו במקום הכרזה חודשית על "עובד מצטיין" מקרב המועסקים בקבוצה וכי המועסק הנבחר מקבל באותו חודש תוספת של 100 ₪ לגמול הבסיסי (500 ₪). ציינו שם כי הכוונה היא לדאוג שכל אחד מחברי הקבוצה יוכרז בתורו כעובד מצטיין, תוך הדגשת חוזקותיו שבאו לידי ביטוי באותו חודש.

בראיונות עם אנשי מקצוע שב ועלה נושא הגמול הכספי בהקשרים שונים. מצד אחד, ברור שהתשלום הנמוך מהווה תמריץ לנכונות של המפעל לקלוט קבוצות עבודה של מע"ש תעשייתי ולהתגבר על החשש, שעדיין נפוץ, מהעסקת אנשים עם מוגבלות. מצד שני, ברור שבחלק גדול מהמקרים הסכום המשולם למועסקים נמוך יחסית לתפוקה שלהם, בהשוואה ליחס זה אצל עובדים "רגילים" באותו מקום תעסוקה (ראו להלן לגבי התועלת למקום התעסוקה). בהקשר זה, אחת המפקחות האזוריות ציינה כי היא מקפידה שמועסקי המע"ש התעשייתי באזור שתחת אחריותה יעברו כעבור תקופת-מה של העסקה אבחון מסודר לקביעת כושר השתכרות. עם זאת, מדבריה עולה שבקרב מי שעברו כבר אבחון כזה נותרו רבים בגדר "משתקמים" שיכולת ההשתכרות הפרטנית שלהם אינה עולה על 19% מגובה שכר המינימום הרגיל. לכן, גם אם שכרם עלה במידת-מה, הם נותרים כמי שמשויכים לאוכלוסיית התעסוקה המוגנת. אנשי מקצוע אחרים שנשאלו על כך, ובהם גורמים במשרד הרווחה, הביעו ספקנות באשר לאפשרות לאבחן יכולת

השתכרות פרטנית של מי שעובדים בתעסוקה קבוצתית מובהקת, וציינו כי לפחות חלק מהמועסקים מסוגלים לייצר תפוקה גבוהה בעבודה כשהם עובדים במסגרת הקבוצתית. ואולם, להערכתם, הם יתקשו מאוד לייצר תפוקה כזו ללא תמיכה הדוקה של קבוצה ושל מדריך צמוד.

אשר לתנאי ההעסקה, יצוין כי חלק ממקומות העבודה שנבדקו מממנים למועסקי המע"ש התעשייתי גם ארוחות צוהריים בחדר האוכל, הסעות אל המפעל וממנו, שי לחג ובימי הולדת וכן השתתפות בטיולים ובפעילויות חברתיות נוספות המשותפות לכלל העובדים במקום.

א. מודעות המועסקים לגובה הגמול הכספי

כאמור, חלק מהמועסקים ציינו את הגמול הכספי כיתרון משמעותי ביחס לגמול שקיבלו בעבר במע"ש הרגיל או במסגרת אחרת שהועסקו בה. חלקם גם ידעו לנקוב סכומים מדויקים ואף להתנהל עם הכסף ולרכוש בו דברים באופן עצמאי. אחרים לא ממש הבינו את משמעות הסכומים שהם מקבלים, במונחים של כוח קנייה, או בהשוואה לסכום שקיבלו במע"ש הרגיל או במסגרת קודמת אחרת. כך לדוגמה, מתוך שיחה עם מועסקת:

שאלה: כמה קיבלת שם [במסגרת תעסוקה קודמת]?

600 -

שאלה: וכאן כמה את מקבלת?

800 ₪...

שאלה: איפה קיבלת משכורת יותר גבוהה, כאן או שם?

- פה ושם אותו הדבר. העיקר שאני יוצאת ועובדת והולכת לטיולים.

אחרים לא ידעו לנקוב כלל בסכומים, אם כי היו בהם מי שידעו לומר שכעת הם מקבלים יותר משקיבלו בעבר.

ב. השימוש בכסף

חלק מהמועסקים בקבוצות המע"ש סיפרו שהם משתמשים בכסף שהם מרוויחים לקניית אוכל, תמרוקים, ממתקים או בגדים. אחרים סיפרו שהם חוסכים את הכסף, והוא נשמר אצל המדריכה בהוסטל, אצל ההורים או בבנק, במטרה לקנות בגד מיוחד, מצלמה, מחשב או טלפון סלולרי, או להשתתף במימון נסיעה לחו"ל במסגרת ההוסטל. היו שסיפרו כי הם נותנים את הכסף להוריהם ולא פירטו אם הכסף משמש בסופו של דבר את צורכיהם האישיים או נכלל בתקציב המשפחה. חלק מהמועסקים לא ידעו לומר איזה שימוש הם עושים בכסף.

אחת האימהות הסבירה את הצורך ללוות את בתה לקניות ולפקח על הוצאת הכסף שנחסך עבורה:

אני שמחה שהיא מקבלת כסף. יש לה צ'ק. מפקידים אותו. אם היא צריכה משהו, אנחנו הולכות וקונות בכרטיס אשראי שלה, מהחשבון שלה. לפעמים אני נותנת לה לקנות דברים לבד, אבל היא לא מבינה בכסף. אם יגידו לה שכיכר לחם עולה 500 שקל, היא תשלם 500 שקל.

3.10 השתתפות עצמית בעלות התוכנית

משתתפים בתוכנית שאינם מתגוררים במסגרת חוץ-ביתית נדרשים להשתתף בעלויות התוכנית (העסקת המדריך וניהול) בכ-10% מקצבת הנכות שלהם. 7 גובה ההשתתפות העצמית הוא כמחצית הגמול הכספי המינימלי למועסק בשנה הראשונה. במקרים שלא מסופקת למועסקים הסעה על חשבון המפעל או הרשות המקומית, עלויות הנסיעה למקום התעסוקה חלות עליהם גם הן. במקרים אלה, צירוף עלויות ההשתתפות העצמית והוצאות הנסיעה עלול לקזז את מלוא – או את רוב – גמול העבודה המשולם למועסק. היטיבה לתאר זאת אחת האימהות:

נותנים לה את ה-500 ש"ח, ולא נשאר מזה בכיס, כי אני משלמת על זה 240 ש"ח [עבור התוכנית], ויש גם את הרב-קו שעולה איזה 240, אז לא נשאר לה מזה כלום. היא כל הזמן מדמיינת שהיא מרוויחה. היא אומרת "תשמרי לי את הצי"ק. אני רוצה לקנות מצלמה". היא לא מבינה שבעצם היא לא מרוויחה. אני לא מבינה איך זה מתנהל עם הקצבה. אני לא מבינה איך זה הולך מבחינת שכר מינימום.

(אמה של אחת המועסקות במתנ"ס)

דברי האם מתארים מצב בעייתי: מועסקים משלמים את מלוא גמול עבודתם או חלק ניכר ממנו עבור עצם הזכות לעבוד. חלק מרכזות התוכנית בגופים המפעילים העלו גם הן את הסוגיה הזאת ואף סיפרו על משפחות שנמנעו מלשלוח את בניהן ובנותיהן לתוכנית, על אף יתרונותיה הרבים, בשל שיקול זה. בחלק מהמקרים הם העדיפו להותירם בבית, כך שייחדו את זמנם לעבודות בית, במקום לתעסוקה בחוץ אשר אינה מניבה הכנסה. ברור שבמצב זה, יש הפסד גם של ההזדמנויות המשמעותיות שכרוכות בהימצאות במסגרת חברתית נורמטיבית ובקבוצת שווים משמעותית.

3.11 התועלת למפעל

המעסיקים שרואיינו הביעו גם הם שביעות רצון גבוהה מהעסקת קבוצות המע"ש התעשייתי אצלם, וזאת מכמה היבטים שיפורטו להלן.

א. יתרונות כלכליים

- קבלת עובדים ללא מחויבויות שנובעות מיחסי עובד-מעביד (הגבלות על פיטורין וכיו"ב)
- קבלת עובדים מסורים מאוד, עם מוטיבציה רבה ושאינם מחסירים כמעט ימי עבודה: הם ממושמעים. כמעט אין חיסורים... יש להם מוסר עבודה, לא חורגים מזמני הפסקות... לקח זמן [עד שלמדו את העבודה], אבל מאז הם עובדים יפה.

(מנהלת מחלקה)

- הימצאות מדריך צמוד שמתווך בין הקבוצה למפעל, שפותר את רוב הבעיות, דואג לתוכנית העבודה,

⁷ דיירי מסגרות דוור חוץ-ביתיות משלמים את מרבית קצבת הנכות שלהם כהשתתפות עצמית בעלויות המסגרת, וזו אמורה לספק להם גם את שירותי התעסוקה – ב"מע"ש תעשייתי" או בתוכנית אחרת.

דואג למלאי שוטף של חומרי גלם ולרישום התפוקה וכיו"ב (במפעלים התעשייתיים); במצב זה, המעסיק מקיים את התקשורת עם הקבוצה דרך המדריך, ובכך נחסך ממנו הצורך להתמודד ישירות עם כל אחד מהמועסקים, אם במתן הנחיות ואם לצורך פתרון בעיות שעלולות להתעורר.

■ כדאיות כלכלית משמעותית:

הם עושים עבודה טובה, כמו עובד רגיל. אולי הקצב קצת יותר איטי, אבל הם נותנים תפוקה משמעותית.

(מנכ"ל מפעל)

היום הפרויקט הזה מאוד רווחי לנו – אולי 40,000 ₪ חיסכון בחודש, לכל שלוש הקבוצות הללו יחד [קבוצת המע"ש התעשייתי במקום ועוד שתי קבוצות עובדים עם מוגבלות ממסגרות אחרות].

(מנהלת משאבי אנוש באחד המפעלים)

במפעל אחר העריכה מנהלת מחלקה, ממונה על עבודת הקבוצה, שתפוקת הקבוצה מקבילה לתפוקה של עובדים רגילים שמספרם קטן בחצי (במילים אחרות - כ-50% תפוקה, יחסית לקבוצת עובדים "רגילים" שמספרם דומה).

דברים אלה מרמזים שייתכן כי הגמול המשולם למועסקים במפעלי התעשייה נמוך מדי יחסית לתפוקתם, בהשוואה ליחס זה אצל עובדים מן המניין ואפילו כאלה המועסקים בשכר מינימום מותאם. בנוסף, חלק מן התפוקה בעבודה הוא גם פרי העשייה של מדריכי הקבוצות, אשר עובדים לצד חברי הקבוצה כשאינם עסוקים בניהולה, והמפעל נהנה גם מתפוקתם של אלה מבלי שהוא משלם את שכרם. זאת משום שהמדריכים מועסקים בידי הגוף שמפעיל את התוכנית, במסגרת המכרז של משרד הרווחה (עוד על המדריכים, להלן).

טענות על גובה הגמול לעומת התמורה שהמועסקים נותנים הועלו מפי הורים ומפי אנשי מקצוע במסגרות דיור. רובם ראו בכך עניין משני בהשוואה להשפעות החיוביות של התוכנית על בניהם ובנותיהם או על מטופליהם במסגרות. לדוגמה:

שאלה: האם יש דברים שכדאי לדעתך לשפר בתוכנית?

תשובה: השכר. הם לא מקבלים הרבה כסף, בסביבות 600 ₪ בחודש. יש מה לשפר [בתחום הזה], אבל זה לא העיקר. גם אין לו הרבה הוצאות [כמי שחי בדיור חוץ-ביתי ושרוב צרכיו מסופקים לו שם]. הבריאות הנפשית שלו וסדר היום שלו, זה העיקר... [למרות שסבורה שרצוי להעלות את הגמול הכספי] אני לא סבורה שזה ניצול. הבריאות הנפשית תלויה באיכות החיים שלו. הוא יציב. הוא מרגיש טוב עם עצמו. תעסוקה טובה, מותאמת ומעצימה – זה תורם למצב הנפשי שלו מאוד.

(אמא שבנה מועסק באחת מהקבוצות במפעלי התעשייה)

במתנ"ס, המועסקות מסייעות בתחומים שונים ובעבודה שאינה למטרת רווח, ושם קשה יותר למדוד את תועלת המועסקות במונחים כספיים ברורים. אמנם ציינו שם שיש תמורה של ממש בעבודתן של

חברות הקבוצה, מעבר לערך הטיפולי-שיקומי שהמועסקות מפיקות מההעסקה במקום, אך עם זאת הודו שתרומתן מוגבלת וכי העסקתן אינה מהווה תחליף להעסקה של עובדים אחרים, אלא רק מקילה במידת-מה את עומס המשימות של עובדי המקום. בחנות ובגן ילדים, שבהם מועסקות חברות בקבוצה מהמתנ"ס, תיארו תמורה משמעותית יותר שלהן. יש לזכור שלפחות בחנות (שהינה חנות פרטית, ולא חלק מהמתנ"ס), מדובר – בשלב זה לפחות – בקבלת עבודה ללא תשלום, מאחר שהמתנ"ס הוא שמשלם את גמול העבודה.

ג. תרומה מורלית ותדמיתית

מעסיקים ציינו גם השפעות חיוביות נוספות של המע"ש התעשייתי. השפעות אלה כוללות הן תרומות חיוביות לאקלים הארגוני בתוך מקום העבודה והן תרומה לתדמיתו של המפעל כלפי חוץ:

זה עשה טוב גם לעובדים שלנו... ברגע שהעובדים האחרים עוסקים לא רק בכמה להרוויח, אלא גם בתרבות קהילתית, יש הבנה שה-DNA של החברה שונה, שאנחנו לא רק מקום עבודה סטנדרטי, אלא גם משפחה.

(מנכ"ל מפעל)

תפוקת העבודה שלהם היא לא כשל עובד אחר, שאינו מהפרויקט, אבל זה שווה לנו את זה: א. תחושה שאנחנו תורמים לקהילה. ב. אנחנו מרגישים שזה נכון מכל הבחינות – כיף לנו לראות באיזה כיף החבר'ה [בקבוצה עובדים], ואיך אחד מהם, שהתקשה בעבודה הרבה זמן, בגלל בעיות במוטוריקה, שאפילו הרס די הרבה מוצרים וגרם אפילו הפסד כספי, אבל לא ויתרנו עליו, וזה היה לו מאוד חשוב, עכשיו הוא עובד נהדר. יש גם תרומה כלכלית, אבל אני לא יכולה לכמת בדיוק למספרים את התרומה הזו, אבל זה שולי יחסית [מבחינתנו]. אפילו אם זה היה ללא רווח, זה היה חשוב. אני ממליצה על זה לכל חברה שמעוניינת. אני הייתי שמחה לפתוח פרויקט נוסף [במוקד פעילות נוסף של החברה]. הבעיה כרגע היא עם ארגון סביבת עבודה שיש לה נגישות טובה לשירותים.

(מנהלת משאבי אנוש במפעל)

באחד המפעלים סיפרו בגאווה כיצד אחת מבכירות המשק הגיעה לביקור במקום, ונושא המע"ש התעשייתי היווה עבורה גורם עניין מרכזי בביקור זה.

3.12 המדריכים

א. תפקידי המדריכים

המדריכים הם גורמי מפתח להצלחת התוכנית, ובלעדיהם אין לה קיום. הם אנשי הקשר בין הקבוצה למקום התעסוקה ולגוף המפעיל. הם מנהלים את עבודתה של הקבוצה בכל ההיבטים ומפקחים עליה: מדריכים את חברי הקבוצה לגבי אופן ביצוע המטלות, מתעדים את ההספק בעבודה, דואגים לזרם העבודה השוטף מול גורמים אחרים במפעל, מלווים את המועסקים בהפסקות ולחדר האוכל ודואגים לשלומם ולרווחתם, פותרים בעיות בקבוצה ומסייעים לטפח בקרב המועסקים בקבוצה את המוטיבציה

לעבוד, וכן פועלים לשמירה על יחסים תקינים בין חברי הקבוצה. הם גם עוקבים אחרי כל מועסק וכותבים דוח תקופתי על התקדמותו ותפקודו. במקביל לכל אלה, הם גם עובדים כתף אל כתף עם חברי הקבוצה. עם זאת, יש להם גם תפקיד טיפולי-שיקומי משמעותי. הדבר בא לידי ביטוי במיוחד בזמן הפסקות האוכל, כאשר הם מפתחים שיחות על נושאים חברתיים, על תזונה נכונה וכיוצא באלה. לפחות באחד המקרים, המדריך מגיע לעבודה עם חברי הקבוצה בהסעה ומלווה אותם למעשה גם לפני העבודה ולאחריה.

המדריכים נדרשים בפועל לעסוק לא רק בפתרון קשיים שנוגעים ישירות לעבודה ולהתנהלותה, אלא גם למטען רגשי שהמועסקים נושאים עמם, למשל – מריבה בערב הקודם עם חברים ממסגרת הדיור, שעשויה להעיב על יכולת התפקוד של המועסק ואף לערער את התנהלותה של הקבוצה כולה. בתצפיות שנערכו באתרי התעסוקה ובראיונות עם המועסקים ניתן היה להתרשם בנקל מהחשיבות הרבה של התפקידים שהמדריכים ממלאים בחיי הקבוצות – כמקור של הדרכה, של תמיכה רגשית וכגורם מוטיבציה משמעותי להשקעה ולהצלחה בעבודה, כמו גם כגורם שמשפיע על אורחות חייהם של המועסקים, אף מעבר לעבודה עצמה. כך, לדוגמה, בדבריהם של שניים מהמועסקים שרואיינו :

במפעל גדול אתה יכול ללכת לאיבוד. לך תחפש את המנהל, תחפש את זה, תחפש את זה. ככה אתה פונה למדריך שלך, והוא פונה למי שצריך לפנות.

(מועסק בקבוצת המע"ש התעשייתי באחד המפעלים)

להקשיב [לשם המדריך], למה שהוא אומר. והוא עוזר לי תמיד, מקפיד שאני אוכל טוב, נכון, כי יש לי נטייה להשמנה... אסור לי להגזים עם אוכל. הוא צודק, כי אני לא יודעת להשתלט על עצמי, וזה קצת קשה לי, אבל אני מתאמצת, ואני עוזרת לעצמי, ויש לי כוח רצון לאכול פחות; ו[שם המדריך] בשבילי, הוא עוזר לי, והוא משתדל שאני ארגיש טוב עם עצמי, עם הבריאות שלי. הוא בחור מקסים שאוהב לעזור ולתמוך, וגם אני עוזרת לעצמי.

(מועסקת בקבוצת המע"ש התעשייתי באחד המפעלים)

מעניינת העובדה שמרבית המדריכים שפגשנו אינם בעלי רקע טיפולי קודם, ושחלק מהם חוו מחלה או מוגבלות, והיא אשר הביאה אותם לתחום. אחד הגיע מתחום התעשייה, אחרי פציעה שמנעה ממנו לעבוד בתחום התעשייתי המקורי שבו עבד; אחרת התגלגלה לעבודה טיפולית באנשים עם מוגבלות אחרי שנים של עבודה בתחום הבישול; שלישי עבד בשיווק מוצרים, בתחום הגינון וכמדריך טיולים, ובעקבות בעיה רפואית שמנעה ממנו להמשיך לעבוד במקצועותיו הקודמים למד בקורס מדריכי שיקום והשמה (הוא אחד משני מדריכים שעברו הכשרה מקצועית רלוונטית לפני כניסתם לתפקיד); רביעי השתלב בקורס מתאים (לאחר שכבר נכנס לתפקיד); מדריך נוסף הוא אדם עם מוגבלות חושית מלידה, שהתקשה למצוא תעסוקה והגיע לבסוף לתעסוקה זו. רק המדריכה במתנ"ס היא מורה לחינוך מיוחד במקצועה.

חלק ממנהלות התוכניות בגופים המפעילים התייחסו לרקע הרצוי של מדריכים במע"שים התעשייתיים. אחת מהן ציינה את החשיבות של תכונות אופי מתאימות, ולא דווקא הכשרה פורמלית בתחום רלוונטי: בהתחלה חשבתי שנכון שיגיע מישהו עם הכשרה מהחינוך המיוחד, אבל מהר מאוד הבנתי שזה בולשיט; שלא צריך תעודה, אלא מישהו עם לב רחב...

(מנהלת התוכנית באחד הגופים המפעילים)

ב. שכר וסכנת שחיקה

כל חמשת המדריכים שרואיינו נראו מלאי מוטיבציה ושבעי רצון מהתוכן של תפקידם, אולם חלקם התלוננו על השכר הנמוך שהם מקבלים עבור עבודתם (בגובה שכר המינימום או מעט יותר). בין רכזות התוכנית בגופים המפעילים היו מי שהתייחסו לשכר הנמוך של המדריכים כאחד הגורמים שעלולים לגרום לשחיקה מואצת שלהם, לצד גורמים נוספים, כגון בדידות בתפקיד והצורך הלא-פשוט לתמרן ולתווך בין הרבה גורמים, ובהם אנשים עם מוגבלות שכלית ואוכלוסייה "רגילה".

לדברי אחת ממפקחות משרד הרווחה, בעת כתיבת דוח זה עוסקים בתכנון קורס הכשרה למדריכי מע"ש תעשייתי, בתור מענה אפשרי לפחות לחלק מהגורמים הפוטנציאליים לסכנת השחיקה. התקווה היא שהקורס יסייע לבסס את הזהות המקצועית של המדריכים וליצור מסגרת להתייעצות ולשיח ביניהם. בין היתר הוזכרה אפשרות של מפגשים אזוריים מונחים בין המדריכים – מחוץ לשעות העבודה עם הקבוצות – בשעות אחר הצהריים או בימי שישי.

3.13 מקומו של המע"ש התעשייתי ברצף שירותי התעסוקה

א. הגשמת ייעודה של התוכנית

מודל המע"ש התעשייתי נועד למלא חלל ברצף שירותי התעסוקה לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, בין התעסוקה המוגנת הבלנית במע"שים הרגילים לבין התעסוקה הנתמכת הפרטנית. יוזמי התוכנית במשרד הרווחה ייעדו אותה בעיקר לאוכלוסייה בתפקוד גבוה יחסית, מקרב מי שבאופן מסורתי הופנו למע"שים. זאת, במטרה לאפשר להם תעסוקה מגוונת יותר ובסביבת עבודה רגילה, שתאפשר התערות טובה יותר בחברה הכללית וקבלת תמורה כספית גבוהה משמעותית מזו שניתנת במע"שים. מבחינה זו, ועל אף היבטים שעדיין מצריכים שיפור, נראה שהתוכנית משיגה את מטרותיה. כמעט כל המעורבים בה, ובראש ובראשונה המועסקים עצמם, שבעי רצון, מתערים במידה זו או אחרת בסביבה הנורמטיבית של מקום העבודה, וניכרת תחושת הערך שעבודה בסביבה כזו מספקת להם. בה בעת הם נהנים מקבוצת השווים שבה הם מצויים ומהתמיכה הצמודה של המדריכים.

רוב המדריכים, אנשי הטיפול ורכזי התוכנית בגופים המפעילים שרואיינו רואים במסגרת זו אפשרות לתעסוקה קבועה עבור אוכלוסייה נרחבת, וכך גם המפקחות והרכזות של משרד הרווחה שרואיינו.

מעבר ליתרונותיו של המע"ש התעשייתי עבור המועסקים בו צוין גם הפוטנציאל ליתרון כלכלי עבור שירותי הרווחה שגלום בכניסה למסגרות עבודה קיימות – צמצום הצורך להקים ולתחזק מבנים בעבור

מע"שים רגילים. זאת לנוכח התקווה שמרבית האוכלוסייה תשתלב במקומות תעסוקה בקהילה:

לדעתי, במע"שים יישארו האנשים ה"נמוכים ביותר". היתר, מכל סוגי המוגבלויות, יצאו החוצה; הם ירוויחו יותר, וגם תהיה "הפריה הדדית" עם העובדים האחרים במפעל.

(רכזת מחוזית במשרד הרווחה)

ב. תעסוקה מעברית?

בביקור בארבעה אתרי המע"ש התעשייתי נתקל צוות המחקר במקרה אחד שבו מועסק עבר מהמע"ש התעשייתי לתעסוקה פרטנית נתמכת במחלקה אחרת באותו מפעל. מדריך הקבוצה המשיך ללוות גם אותו (עדות לגמישותו של המודל – ראו להלן). מנהל המחלקה שבה עובד זה מועסק כיום מרוצה מאוד מהעובד החדש שלו ומיכולתו להתמודד עם עבודה מורכבת יותר מזו שעשה לפני כן בקבוצה. סיפרו לנו על מועסק נוסף באותה קבוצה, שהחלו לדבר איתו על מעבר דומה אפשרי, וכן על מועסק במצב דומה, בקבוצה במפעל אחר. מאוחר יותר עודכנו כי מועסקים נוספים עברו לתעסוקה נתמכת, והם התערו בה בהצלחה ואף שיפרו את שכרם. לפחות במקרה אחד, כך סופר לנו, משתכר כיום חבר לשעבר באחת הקבוצות שכר מינימום מלא.

אפשרות הניידות הזו חשובה. עם זאת, ברור שרבים מהמועסקים לא יוכלו לתפקד באופן משביע רצון כעובדים שמועסקים בנפרד. הדבר ברור הן מצפייה בהם והן מיכולת תקשורת מוגבלת מאוד של חלקם או קושי בתפקוד בתחומים אחרים. אחרים מתפקדים היטב בקבוצה, אך ספק – כפי שזה נראה כעת – עם כמה מהם ייטיב מעבר לתעסוקה פרטנית, לפחות בטווח הקרוב:

יש כאלה שבתוך הקבוצה היכולות שלהם גבוהות, אך בלי קבוצה הם "יתמוססו" ולא יתפקדו.

(רכזת התוכנית בגוף מפעיל של מע"שים תעשייתיים ושל תעסוקה נתמכת)

זה סוג של קידום, אבל לא לכל אחד מתאים לעבור לתפקיד או לסוג העסקה אחר. אם מישהו יכול וגם רוצה, זה מתאים... [אבל] יש כאלה שטוב להם בקבוצה: הם בונים לעצמם "כמו משפחה"... יש לי פה שמונה חבר'ה. אני מניח שיש שניים, שבתנאים מסוימים יוכלו לעבוד בשוק החופשי. לגבי השישה האחרים, אני די סקפטי... אבל אולי עם הזמן. לפעמים אני עוזב אותם, כאילו [הולך] לשירותים, לטלפון, וצופה מהצד. עד היום, כשאני עוזב [אפילו לרגע], יש מהפכה.

(מדריך של אחת הקבוצות)

הלוואי שכולם יגיעו לתעסוקה נתמכת [אך] אני מציאותית – זה לא יקרה לכולם, אבל אם זה יקרה ל-10%-20%, אני אהיה מאושרת...

(רכזת התוכנית בגוף שמפעיל מסגרות תעסוקה מסוגים שונים)

זה תהליך שאני ניסיתי אותו בעצמי, בתקופה יותר קשה של [שם בְּתוֹן], ולא הצלחתי. צריך שזו תהיה תקופה ש[בה] היא מאוד רגועה נפשית. צריך מקום עבודה ש[בו] לפחות הבוס הישיר ידע במה מדובר.

(אביה של מועסקת במע"ש התעשייתי באחד המפעלים)

בהמשך דבריו הבהיר האב שאינו בטוח שהצעד המיטבי עבור בתו הוא מעבר לתעסוקה פרטנית, משום שהמצב הנוכחי מיטיב מאוד איתה: מצד אחד המדריך במע"ש התעשייתי דורש ממנה ומקדם אותה, ומצד שני הוא משמש גם דמות תומכת ומגוננת.

נציגה של אחד מהגופים המפעילים, שעוסקת הן במע"ש תעשייתי והן בתעסוקה נתמכת, הייתה יותר אופטימית באשר לאפשרות של המע"ש התעשייתי לשמש – בקנה מידה משמעותי – קרש קפיצה למעבר לתעסוקה פרטנית בעתיד:

השאיפה היא – לגבי חלקם לפחות – שאחרי המע"ש התעשייתי יוכלו לצאת לשוק החופשי. אנחנו נותנים להם חשיפה לכללי התנהגות ויכולות: להגיע בזמן, התנהלות נכונה בשוק העבודה... המטרה שלנו – שלא ייתקעו שם לכל החיים... אחת לתקופה [אנחנו] יושבים על תוכניות הקידום של המשתתפים... יש כאלה ש[אנחנו] מגיעים למסקנה שזה [יציאה לשוק החופשי] לא מתאים להם; אולי יתאים להם בעתיד. רובם רוצים לצאת לשוק החופשי, להרוויח יותר כסף, לקבל תחושה שהוא תורם ומשתלב, אבל צריך להיזהר: יכול להיות תסכול רב מול הרצון שלו ושל המשפחה. לפעמים הוא נכשל, וזה כרוך בתסכול, [אצל] כל אחד מסיבה אחרת: כישורים חברתיים שלא מספיק מפותחים, קושי להגיע בזמן, וכדומה.

(נציגת גוף מפעיל)

נראה שחשוב למצוא את הדרך לאפשר ניידות לתעסוקה נתמכת פרטנית, שיש בה יחסי עובד-מעביד, בעבור מי שרוצים בכך ומסוגלים לכך. עם זאת, מרוב הראיונות עם אנשי המקצוע עולה כי מדובר בחלק קטן יחסית מהמועסקים וכי יש להתייחס למע"ש התעשייתי כאל מסגרת תעסוקה לטווח הארוך בעבור רוב המשולבים בה.

ג. ניידות דו-כיוונית ברצף התעסוקתי

לצד האפשרות לראות במע"ש התעשייתי מסגרת הכשרה ומעבר לקראת תעסוקה פרטנית נתמכת, בעבור פלח קטן מהמועסקים עלתה בראיונות גם חשיבותה של אפשרות התנועה על פני הרצף התעסוקתי בכיוון האחר. כמה מהמועסקים שראיינו הועסקו בעבר בתעסוקה פרטנית נתמכת ו"נסוגו" ממנה. הסיבות לכך היו קשיים בתפקוד במקום העבודה, פיטורין או קשיים להתמיד באותה מסגרת תעסוקה עם ההגעה לגיל מתקדם, כשהעבודה הפיזית החלה להיות קשה והמעבר לתעסוקה פרטנית חדשה היה כבר פחות קל. גם מבחינה זו יש חשיבות רבה לחוליה שהמע"ש התעשייתי מהווה ברצף התעסוקתי, ויש להבטיח אפשרות של ניידות בה וממנה, בשני הכיוונים, לפי הצורך.

חשוב לוודא שקיימים מנגנונים שיפשטו את המעבר בין סוגי המסגרות, בכדי לתת מענה מיטבי לצרכיו ולרצונותיו של המועסק, גם אם אלה עשויים להשתנות עם הזמן עקב שינוי במצב בריאות, בתחומי עניין ובשאיפות אישיות. יש להיערך לצרכים המשתנים ולתמיכה בנסיבות חיים משתנות. ניתן לעשות זאת באמצעות הפעלה של התוכנית בידי גורמים שיפעילו מסגרות תעסוקה שונות על פני הרצף, וכך יתאפשר מעבר קל ממסגרת למסגרת; ולחלופין – באמצעות פישוט המנגנונים להעברת מועסק בין גורמים מפעילים שונים.

ד. צורך במסגרות הכשרה לקראת ההצטרפות לתוכנית

אחת המפקחות המחוזיות הדגישה את הצורך שהיא רואה במסגרות הכשרה, לקראת השתלבות במע"שים התעשייתיים, בעבור מי שיש להם פוטנציאל להשתלב בהצלחה במסגרות אלה, אך עדיין אינם מוכנים לכך; לדוגמה – אוכלוסייה שעוברת ממעונות פנימייה גדולים לדיור בקהילה (במסגרת "פרויקט 900" של משרד הרווחה):

[זו] אוכלוסייה שעדיין לא בשלה לעבור מיד לתעסוקה במפעל – יכול להיות שהם צריכים לעבור קודם במסגרת יותר מוגנת, לפני שהם יהיו מוכנים למע"ש תעשייתי. אתה לא יכול לקפוץ מכיתה אל"ף לכיתה וי"ו, ממסגרת טיפולית היישר למפעל. אולי הוא צריך משהו שיכשיר אותו להרגלי עבודה, לקודים של התנהגות? [במצב הנוכחי] אנחנו אומרים לו "עכשיו אתה במעון", ומחר בבוקר "עכשיו אתה במפעל". חסרה חוליה ברצף שתיתן פלטפורמה מאוד זמנית של הכשרה כמו שצריך. אני [גם] לא מצפה שאדם שסיים אתמול בית ספר לחינוך מיוחד, יבוא ויגידו לו "בוא למפעל"... איפה יכשירו אותו? בבית? בפנטזיה שלי צריכים להקים מרכזי הכשרה, לא של מפעיל מסוים, שאנשים יתנקזו לשם מכל מיני רשויות מקומיות, עם קריטריונים של מי בא לכמה זמן – נגיד, מחודש ועד חצי שנה. נניח, הולכים [משם] לפרקטיקה יום בשבוע, כדי לראות מה זה מפעל, מה זה להחתים כרטיס, בגדי עבודה, בטיחות... [וביתר הימים עוברים הכשרה במרכז עצמו]. אדם נורמטיבי הולך ללמוד כדי להיות איש מקצוע, ופה אנחנו מצפים ממנו ללמוד תוך כדי עבודה!:

(מפקחת מחוזית במשרד הרווחה)

בהקשר זה יצוין כי לפחות במקרה אחד, בכפר ג'יסר א-זרקא, פעלה מסגרת הכשרה כזו, אך מדובר במקרה חריג שאינו מובנה בשלב זה בתוכנית.

3.14 גמישות המודל

מודל המע"ש התעשייתי ברור למדי: קבוצה קטנה של אנשים עם מוגבלות שכלית, שעובדים כקבוצה נפרדת במקום עבודה רגיל (לרוב מפעל תעשייה), עם מדריך צמוד, ובמידה מסוימת של קשר עם עובדים אחרים סביבם.

א. תוכנית עם וריאציות

בשלושה מארבעת המקומות שבהם ביקרנו הדברים אכן מתנהלים בהתאם למודל הבסיסי, אך גם בו ישנן וריאציות מקומיות. כך לדוגמה – באחד המקרים, שתואר לעיל (3.13 ב) ראינו מועסק, שלנוכח תפקודו הגבוה בעבודה עבר לתעסוקה נתמכת פרטנית, אך הוא ממשיך להיות מועסק באותו מפעל, ומדריך הקבוצה משמש כמלווה גם שלו. במקום אחר ראינו עבודה בקבוצה שבה חלק מחברי הקבוצה, מי שמסוגלים לכך, יוצאים בתורנות לעבודה במוקד אחר שמצוי מחוץ לשטח המפעל (מאפיינה סמוכה ששייכת למפעל), וכן, מדי פעם – יוצאים לסייע באופן פרטני במחלקות אחרות בתוך המפעל. כפי שכבר צוין, הדבר מאפשר גיוון בעבודה ואתגרים נוספים, והמועסקים הגיבו לכך בשמחה ובסיפוק. נראה שגמישות זו מהווה יתרון

משמעותי, הן עבור המועסקים עצמם והן עבור מסגרות התעסוקה. דגמים נוספים של גמישות עשויים להתגלות – כיום או בעתיד – באתרים נוספים.

ב. דגם שונה – החברה למתנ"סים

החברה למתנ"סים מפעילה את התוכנית במודל שמתרחק עוד יותר מן הדגם המקורי, וזאת אף תחת שם נפרד – "מעגלי תעסוקה".

לחברה למתנ"סים יש כמה יתרונות בולטים בהפעלת תוכנית תעסוקה:

1. העסקה בתוך המסגרות של הגוף המפעיל עצמו - מרכזים קהילתיים הפרושים ברחבי הארץ הם בגדר יתרון משמעותי, שכן אין צורך לבוא בדין ודברים עם מעסיק חיצוני בכדי להתחיל בהעסקה ובשל הפרישה הנרחבת של האתרים הרלוונטיים.

2. היותה של החברה למתנ"סים גוף ציבורי ללא מטרות רווח מפחיתה סוגיות הכרוכות בהעסקה בידי גוף פרטי, שכן בגוף פרטי עלולות להתעורר ביתר שאת סוגיות של יחס בין גמול לתפוקה וכדומה.

3. למתנ"סים יש יכולת להעסיק אנשים עם מוגבלות במסגרת מוגנת, גם ללא צורך בהמתנה לגיבוש קבוצה; זאת בהתבסס על העובדה שבמתנ"ס מועסק בלאו הכי רכוז צרכים מיוחדים, לטובת שילוב אנשים עם מוגבלות בפעילות הקהילתית המתקיימת במקום. במצב זה, הרכוז יכול לשמש במסגרת המכרז ובמימון משרד הרווחה, כחלק מתפקידו, גם כמדריך של המועסקים, כל עוד לא מתגבשת קבוצה של ממש שמצדיקה העסקה של מדריך ייעודי.

נקודה שלישית זו מעלה את השאלה באיזו מידה נשמר יתרונה של התוכנית במסגרת כזו, שבה מועסקים רק אדם או שניים, ללא קבוצת שווים של ממש. זאת לצד היתרון שבמתן מענה תעסוקתי בקהילה ליחידים, גם כאשר אין אפשרות לגבש קבוצה או עד שיתאפשר גיבוש של קבוצה כזו (לדוגמה, ביישובים קטנים בפריפריה, שבהם אין אוכלוסייה גדולה של אנשים עם מש"ה ברמת תפקוד רלוונטית). סוגיה זו מצריכה בחינה נפרדת ולא נבדקה במסגרת המחקר.

▪ המחקר בחן קבוצה של ממש, של חמש נשים צעירות המועסקות במסגרת התוכנית של החברה למתנ"סים, במינהל הקהילתי בשכונת נווה יעקב בירושלים. גם במסגרת קבוצתית זו באה לידי ביטוי חריגה משמעותית מהדגם הבסיסי של תוכנית המע"ש התעשייתי: בניגוד לקבוצות במפעלים, שבהן עיקר העבודה נעשה בקבוצה, ויש יציאה לזמנים קצרים של בודדים או זוגות למחלקות אחרות במפעל, כאן רק חלק מהקבוצה מועסק יחד באופן מלא או כמעט מלא, ואחרות מחברות הקבוצה מועסקות בנפרד, בתוך המתנ"ס (בגן ילדים שממוקם בתוכו) או אף במקומות בקהילה שמחוץ לו, כגון בית ספר וחנות שכונתית. חלק מחברות הקבוצה מחלקות את זמנן בין העסקה קבוצתית לנפרדת, ואחת עובדת כל הזמן בחוץ, בנפרד, ובאה רק לפעילות קבוצתית חברתית-שיקומית אחת לשבוע (במקרה זה מדובר בפיתרון שנוצר כדי להפריד את המועסקת מחברותיה על רקע של חיכוכים ביניהן). לא מדובר בתעסוקה נתמכת במקומות אלה בקהילה, שכן אין יחסי עובד-מעביד; המועסקת מקבלת את כל הגמול הכספי מהגורם המפעיל, החברה למתנ"סים, והוא "משאיל" אותה לגופים חיצוניים אלה ללא תמורה כספית.

■ מצד אחד, התפקידים שניתנו לבנות הקבוצה במתנ"ס נראים מגוונים, וחלקם אף מאתגרים למדי. כמה מהם כוללים הכשרה של המועסקות למשימות חדשות שאת חלקן הן מבצעות באופן עצמאי, למשל שליחויות ברחבי השכונה. מצד שני, תחושת צוות המחקר – בעקבות ראיונות ותצפית במקום – הייתה שהגישה במתנ"ס טיפולית-שיקומית יותר מאשר גישה המאפיינת מסגרת תעסוקה שמתמקדת בתרומה ברורה ומדידה של תפוקת המועסקים בה. הדבר בא לידי ביטוי ביחס המדריכה לחברות הקבוצה וגם בדבריה עליהן בריאיון עימה. היא הדגישה מטרות בתחום ההתקדמות האישית של המועסקות ותיארה הקדשת זמן רב לעיסוק בקשיים אישיים ובפתרונם, לצד התמקדות מועטה בתפוקה שלהן בעבודה. זאת בהשוואה לגישה במפעלי התעשייה, שבהם ההתמקדות היא בעבודה ובתוצריה, ואילו העבודה השיקומית נעשית כתוצר נלווה.

קשה להכריע איזה מבין הגורמים הבאים מצוי בבסיסה של גישה שונה זו: ההבדל באופיו של מקום התעסוקה עצמו (מוסד ציבורי בהשוואה למסגרות למטרות רווח הממוקדות בתפוקה), מאפייני המועסקות והרקע החברתי שלהן (נשים חרדיות צעירות בשנות העשרים המוקדמות לחייהן שהגיעו יחד ממסגרת מגוננת) או אולי הגישה המקצועית של המדריכה, שמגיעה מרקע של חינוך מיוחד. כך או כך, התחושה שמתקבלת היא יותר של מרכז הכשרה לתעסוקה, מאשר של מסגרת תעסוקה קבועה. אין בכך פסול, וייתכן שהמועסקות בקבוצה זו זקוקות למסגרת כזו בשלב זה של חייהן, ואולם נראה שחשוב להיות מודעים לכך ולבחון באיזו מידה מגשימה צורת התנהלות זו את הרציונל שבבסיס מודל המע"ש התעשייתי, או שאולי לפנינו מודל שונה שנועד לשרת מטרות אחרות.

סוגיה נוספת היא סוגיית היציאה ל"עבודות חוץ", במקרים שחברי הקבוצות מופנים לביצוע תפקידים במסגרות בקהילה בכל, או במרבית, זמן התעסוקה. חשוב לעקוב אחר תעסוקתם ולבחון אם "עבודות החוץ" אינן פוגעות ביתרון שבהעסקה קבוצתית עם מדריך, או אולי הן דווקא עשויות לחזק את מידת עצמאותם של המועסקים. בין היתר, יש להביא בחשבון שגם כאשר יש מי שממונים על המועסקים במקומות התעסוקה החיצוניים, מדובר בעובדים מן השורה; מסורים ככל שיהיו, אין להם הכשרה מתאימה ואף לא ניתנה להם הדרכה מסודרת.

בהקשר זה נראה שחשוב לתת את הדעת גם על סוגיות הכרוכות בתמורה להעסקה חיצונית, במיוחד כזו שנעשית אצל גורם פרטי, כמו בדוגמת החנות. אמנם, במקרה מסוים זה התרשמו החוקרים הן מן היחס המסור למועסקת מצד צוות החנות והן משביעות הרצון הגבוהה של המועסקת מעבודתה שם, אך עלולות להתעורר סוגיות אתיות הכרוכות בהעסקה חיצונית. זאת במיוחד כאשר (כמו במקרה זה), תשלום גמול העבודה אינו מגיע מכיסו של הגוף שנהנה מתוצאות העבודה. עם זאת, יש לציין למען האיזון, כי בה בעת, המוכרת בחנות גם נדרשת להשקיע מידה לא מועטה של תשומת-לב במועסקת אצלה.

3.15 הרכיבים השיקומיים-טיפוליים במסגרת המע"ש התעשייתי

במע"שים הרגילים מוקדש חלק מהזמן לפעילות קבוצתית באוריינטציה שיקומית-טיפולית, ואילו בתוכנית המע"ש התעשייתי לא תוקצב כלל רכיב כזה. מדריכי הקבוצות רואים עצמם כאנשי טיפול,

מעבר לתפקידיהם בניהול העבודה בקבוצה, בקשר שלה עם המפעל ובפתרון בעיות נקודתיות. את העבודה הטיפולית הם עושים במהלך העבודה ובהפסקות האוכל, ולא בזמן ייעודי שהוקצה לכך. ניכר מדבריהם, כמו גם מדברי חברי הקבוצות, שמדובר בעשייה משמעותית עבור המועסקים. במתנ"ס, גורם שבו העבודה נמדדת פחות במונחי תפוקה מוגדרים, נקבע זמן קבוע, אחת לשבוע, למפגש קבוצתי עם המדריכה, שבו עוסקים בהקניית הרגלים ובנושאים נוספים. במפעלים, שם זמני העבודה וההפסקות מוגדרים בידי המפעל, הדבר אינו מתאפשר. גם אילו ניתן היה לעשות זאת, ייתכן שהיה קשה למצוא חלל מתאים לפעילות מסוג זה, ובוודאי שהיה קשה לקיים פעילות סדירה כזו בהעדר תקציבים ייעודיים, במיוחד אם רוצים לבסס אותה גם על כוח עבודה חיצוני (כגון מנחי קבוצות מקצועיים). בקרב רכזות התוכנית בגורמים המפעילים היו מי שהביעו צער שהמכרז לא הביא בחשבון את הצורך, החשוב בעיניהן, לשלב עשייה טיפולית-שיקומית כרכיב מוגדר ומתוקצב בתוכנית.

3.16 נושאים מנהליים וארגוניים נוספים

א. הסעות

חלק ממועסקי המע"ש התעשייתי מגיעים למקומות התעסוקה בהסעות מאורגנות, אשר ממומנות בידי המפעלים. צוות המחקר שמע על קשיים ועיכובים ביורוקרטיים באישור הסעות במקרים אחרים, במימון של משרד הרווחה, רשויות מקומיות או מסגרות דיור. חלק מאנשי המקצוע שרואיניו תיארו את סוגיית ההסעות כמכשול משמעותי המונע פתיחה של מסגרות מע"ש תעשייתי חדשות או מעבר של מועסקים ממוע"שים רגילים לאלה התעשייתיים, שכן המע"ש הרגיל מצוי במקרים רבים בעיר מגוריו של המועסק, ואילו מעבר למע"ש התעשייתי מחייב הגעה ליישוב אחר, שבו מצוי המפעל. במצב זה:

מתחיל דין ודברים מול המשרד – הצעות מחיר, דיונים, וזה לוקח זמן, ולפעמים המעסיק מתייאש בינתיים... אולי כדאי להסדיר את זה במסגרת המכרז [הבא].

(מפקחת מחוזית במשרד הרווחה)

ב. עומס על מערך הפיקוח של משרד הרווחה

הוספת מסגרות המע"ש התעשייתי מטילה גם עומס נוסף על מערך הפיקוח של משרד הרווחה. זאת לצד היתרונות הגדולים שבמסגרות אלו הן עבור המועסקים, הן מבחינת הפוטנציאל לחיסכון בשל הפחתת הצורך להקצות מבנים למע"שים רגילים. יש להביא זאת בחשבון בעת תכנון כוח האדם הנדרש:

... אם הלכתי למע"ש ב[עיר מסוימת], וכעת חלק יוצאים משם לכמה מסגרות מע"ש תעשייתי קטנות, אני צריכה להגיע ליותר מקומות כדי לפקח. כוח האדם לא הוגדל. חשוב להקצות משאבים לפיקוח ראוי... צריך לתת את הדעת לעומס הנוסף על המפקחים.

(מפקחת מחוזית במשרד הרווחה)

נראה שהעומס על מערך הפיקוח, בתנאים הנוכחיים וללא עיבוי כוח האדם, משפיע לא רק על הפיקוח השוטף, אלא גם על תהליך האישור הראשוני של קבוצת מע"ש תעשייתי באתר חדש. רכזת התוכנית באחד

הגופים המפעילים תיארה בהקשר זה את הזמן הממושך שאורך תהליך אישור כזה. במידה רבה הוא נובע מהעומס הרב על מפקחי המשרד, שנדרשים לבדוק את התנאים במקום ולאשר אותם.

ג. צורך בתכנון ובחשיבה נוספים

חלק מהרכזות בגופים המפעילים ציינו מחסור בדיונים מובנים על תוכנית העבודה לפיתוח המע"שים התעשייתיים, על העדר נהלים ברורים וטפסים אחידים למפעילים השונים ועל הצורך הלא-ממומש בקיום השתלמויות מרוכזות למדריכים ולרכזים (דבר שגרם, לפחות לאחד הגורמים המפעילים, ליצור מערך השתלמויות משלו ולשקוד על נהלים נפרדים, באופן שאינו יעיל מבחינת ניצול המשאבים ואינו מקדם שאיפה ליצור סטנדרטים ארציים אחידים). כאמור, לקראת סיום המחקר סופר לחוקרים על הכוונה לקדם תוכנית השתלמות מובנית למדריכים במע"שים התעשייתיים, דבר שעשוי לקדם את יכולותיהם, להפחית שחיקה ולאפשר למדריכים להחליף דעות ולשתף זה את זה בניסיונם. יש לקוות שאיגום המשאבים והאחדת מסגרות ההפעלה ייעשו גם ביתר התחומים שצוינו כאן.

3.17 הסדרה חוקית של התוכנית

תוכנית המע"ש התעשייתי פועלת כיום כמעין יציר כלאיים, בין התעסוקה המוגנת לתעסוקה הפרטנית הנתמכת, מבלי שמעמדה הוסדר באופן חוקי: התוכנית מוחרגת מיחסים חוקיים של עובד-מעביד. מצד אחד, מעמד מיוחד זה מהווה תמריץ משמעותי להעסקה ומפחית חששות ממחויבות רבה לעובדים שמעסיקים נוטים מראש לחשוש מהעסקתם. מצד שני, יש בכך משום פגיעה בזכויות המועסקים, ובכלל זה בזכויותיהם לימי מחלה וחופשה, לתשלום הוצאות נסיעה (במקרים שהמפעל אינו מממן הסעות) וכיוצא באלה.

הדבר היה צורם פחות אילו היה אכן מדובר בתוכנית הכשרה זמנית שבסיומה יעברו מרבית המשתתפים לתעסוקה פרטנית נתמכת הכוללת יחסי העסקה פורמליים. מאחר שנראה שלא זה המצב לגבי רוב המועסקים ציינו רבים מאנשי המקצוע שרואיינו כי זהו מצב בעייתי שיכול לעורר שאלות אתיות שונות. בהקשר זה הוזכרו גם מפעלים שהחליטו להימנע מקליטת קבוצות של מע"ש תעשייתי בשל החשש מאי-הבהירות לגבי אחריותם החוקית לזכויות שונות של המועסקים, ובין היתר הוזכר שעלה חשש מפני אי-בהירות לגבי המצב הביטוחי במקרה שמועסק ייפגע בתחומי המפעל.

הן מפעילי התוכנית והן אנשי משרד הרווחה ציינו כי חשוב לפעול להסדרה חוקית של תוכנית המע"ש התעשייתי ולהסיר את העמימות שכרוכה בה. כמובן, חשוב לעשות זאת בדרך שלא תפגע במוטיבציה להעסיק (ואולי אף תשפר אותה) ובה בעת גם תגן על האינטרסים של המועסקים, כמו גם של המעסיקים. בהעדר הסדרה, עולה החשש שהתוכנית למעשה אינה חוקית, מבחינת אופן ההעסקה והגמול הכספי.

4. 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:

4.1 הגשמת ייעודה של התוכנית ברצף התעסוקתי

לנוכח הממצאים החיוביים נראה כי המע"ש התעשייתי יכול להוות אפיק תעסוקה מרכזי עבור אנשים עם מ"ש"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.

4.2 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.

4.3 רכיבים שיקומיים-טיפוליים של מסגרת המע"ש התעשייתי

בשונה מהמע"ש הרגיל, במסגרת המע"ש התעשייתי 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.

4.4 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.

4.5 צורך בהסדרה חוקית של התוכנית

תוכנית המע"ש התעשייתי 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.

4.6 מחקר המשך

תוכנית המע"ש התעשייתי 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.

מקורות

- אברהם, י'; הדר, י'. 2011. "מודלים בין-לאומיים לעידוד תעסוקת אנשים עם מוגבלות – סקירה של שש מדינות: אוסטרליה, בריטניה, גרמניה, דנמרק, הולנד וקנדה". בתוך: **השותפות הבין-מגזרית לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות – תהליך תכנון בין-מגזרי**. ממשלת ישראל, ג'וינט ישראל ומאיירס-ג'וינט-ברוקדייל, ירושלים. <http://brookdaleheb.jdc.org.il/?CategoryID=156&ArticleID=262>
- אזרחי, י'; רוזינר, א'; פתאל, ל'; הנלה, ב'. 2009. **עבודה נתמכת ברצף שירותי התעסוקה – מחקר הערכה**. מרטנס הופמן וקרן שלם. http://www.kshalem.org.il/uploads/pdf/article_7522_1381858784.pdf
- האמנה בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלויות**. 2006. (תרגום רשמי לעברית באתר משרד המשפטים). <http://index.justice.gov.il/Units/NetzivutShivyon/mishpati/Pages/Amana.aspx>
- ברלב, ל'; קרן-אברהם, י'; הבר, י'; אדמון-ריק, ג'. 2015. **אנשים עם מוגבלות בישראל 2015**. משרד המשפטים – נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות ומאיירס-ג'וינט-ברוקדייל, ירושלים. <http://brookdaleheb.jdc.org.il/?CategoryID=156&ArticleID=410>
- גנים, ר'. 2011. **מסמך סקירה בנושא תעסוקה מעברית**. המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה – משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, ירושלים.
- לפ, י'; ריבקין, ד'. 2015. **אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית שאינם במסגרות של משרד הרווחה: סקר במחוז חיפה והצפון**. דמ-693-15. מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל ומשרד הרווחה והשירותים החברתיים, ירושלים. <http://brookdaleheb.jdc.org.il/?CategoryID=156&ArticleID=390>
- מנדלר, ד'; נאון, ד'. 2003. **הערכת תכנית של תעסוקה נתמכת לאנשים עם פיגור שכלי המופעלת בידי אלווין ירושלים**. דמ-427-03. ג'וינט-מכון ברוקדייל, ירושלים.
- ניסים, ד'; גורבטוב, ר'; בן שמחון, מ'. 2011. "אנשים עם מוגבלויות – חלק א: אנשים עם פיגור שכלי". בתוך: **סקירת השירותים החברתיים 2010**. משרד הרווחה והשירותים החברתיים, עמ' 441-474, ירושלים.
- קרן שלם. 2015. **סקירת ספרות בנושא: תעסוקה נתמכת עבור עובדים בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית**. צוות מכלול, יחידת ההערכה והמחקר, קרן שלם.
- רימרמן, א'. 1994. "תעסוקה נתמכת לאנשים הלוקים בנכויות התפתחותיות ופסיכיאטריות בארצות הברית: לקחי מחקר ומדיניות". **בטחון סוציאלי** 42: 118-128.
- רימרמן, א'; כץ, ש'. 2004. "מדיניות התעסוקה המוגנת כלפי אנשים עם מוגבלויות קשות בארצות המערב ובישראל: סקירה ודיון". **בטחון סוציאלי** 65: 111-136.

שלום, ג'; בן שמחון, מ'; גורן, ה'. 2015. "אנשים עם מוגבלויות – חלק א: אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית". בתוך: **סקירת השירותים החברתיים 2014**. משרד הרווחה והשירותים החברתיים, עמ' 583-545, ירושלים.

Beyer, S.; Brown, T.; Akandi, R.; Rapley, M. 2010. "A Comparison of Quality of Life Outcomes for People with Intellectual Disabilities in Supported Employment, Day Services and Employment Enterprises". **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities** 23: 290-295.

Cimera, R.E. 2012. "The Economics of Supported Employment: What New Data Tell Us". **Journal of Vocational Rehabilitation** 37: 109-117.

Gottlieb, A.; Myhill, W.N.; Blanck, P. 2010. Employment of People with Disabilities. **International Encyclopedia of Rehabilitation**. http://bbi.syr.edu/publications/blanck_docs/2010/employment_people_with_disabilities.pdf (Accessed: February 2016).

Griffin, D.K.; Rosenberg, H.; Cheyney, W.; Greenberg, B. 1996. "A Comparison of Self-Esteem and Job Satisfaction of Adults with Mild Mental Retardation in Sheltered Workshops and Supported employment". **Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities**. 31(2): 142-150.

Kregel, J.; Wehman, P.; Banks, P.D. 1989. "The Effect of Consumer Characteristics and Type of Employment Model on Individual Outcomes in Supported Employment". **Journal of Applied Behavior Analysis** 22(4): 407-415.

Kregel, J.; Dean, D. 2002. "Sheltered vs. Supported Employment: A Direct Comparison of Long-Term Earnings Outcomes for Individuals with Cognitive Disabilities" In: **Achievements and Challenges in Employment Services for People with Disabilities: The Longitudinal Impact of Workplace Support**. Kregel, J.; Dean, D.; and Wehman, P. (eds.). Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Center on Workplace Supports, pp. 63-84, Richmond, VA.

Migliore, A.; Mank, D.; Grossi, T.; Rogan, P. 2007. "Integrated Employment or Shelterd Workshop: Preferences of Adults with Intellectual Disabilities, their Families, and Staff". **Journal of Vocational Rehabilitation** 26: 5-19.

NCI (National Core Indicators). 2012. **Working in the Community: The Status and Outcomes of People with Intellectual and Developmental Disabilities in Integrated Employment**. http://www.nationalcoreindicators.org/upload/core-indicators/Data_brief_-_types_of_employment_FINAL_101512_1.pdf (Accessed: February 2016).

The Rehabilitation Research and Training Center on Disability Statistics and Demographics. 2014. **Annual Disability Statistics Compendium: Employment, 2014.** <http://www.disabilitycompendium.org/statistics/employment> (Accessed: February 2016).

Rogan, P.; Grossi, T.; Mank, D.; Haynes, D.; Thomas, F.; Majd, C. 2001. **Changes in Wage, Hour, Benefit, and Integration Outcomes of Former Sheltered Workshop Participants who are Now in Supported Employment.** Report for the President's Task Force on the Employment of Adults with Disabilities. Indiana Institute on Disability and Community – Indiana University, Bloomington.

Timmons, J.C.; Cohen Hall, A.; Bose, J.; Wolfe, A.; Winsor, J. 2011. "Choosing Employment: Factors that Impact Employment Decisions for Individuals with Intellectual Disability". **Intellectual and Developmental Disabilities** 49(4): 285-299.

Vornholt, K.; Uitdewilligen, S.; Nijhuis, F.N. 2013. "Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review". **Journal of Occupational Rehabilitation** 23: 463-475.

Wisconsin Department of Health Services. 2014. **What is Supported Employment Small Group Enclave?** <https://www.dhs.wisconsin.gov/publications/p0/p00898.pdf>