

עסק שווה: דיווח ביניים במסגרת המחקר המלווה

המחקר נעשה במימון ג'וינט ישראל-תבת, קרן משפחת
רודרמן, משרד העבודה והרווחה ומיטב דש השקעות

ד"ר חגית סופר-פורמן
ענת קדם

פברואר 2018

מטח
המרכז לטכנולוגיה חינוכית


עסק שווה
מעסיקים אנשים עם מוגבלות
ג'וינט ישראל תבת • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רודרמן

המודל הלוגי של התוכנית



איסוף הנתונים במסגרת המחקר

בוצע	תדירות	היקף	כלי המחקר	
3-4/17 10-11/17	מדי שנה	5 בתחילת המחקר 2 בתום השנה	עם שותפים ובעלי תפקידים בתוכנית	ראיונות
11-12/17 2 סמנכ"ליות 4 אחראיות	מדי שנה	5	עם סמנכ"ליות ואחראיות בארגונים	
10-11/17	מדי שנה	5	עם גורמים מקצועיים בשדה	
9-11/17	מדי שנה	10	עם מועמדים ומושמים	
7/17-מ	נמשך	כל המצטרפים החדשים לליווי*	עם תחילת הליווי	סקר מעסיקים
9/17-מ	נמשך	כל המעסיקים בליווי	שנה לאחר הליווי	

*37 מעסיקים לא נכללו בסקר הראשון בשל היותם ותיקים בתהליך (כדי לא להטות את נתוני הסקר – לפני התערבות)

פירוט המרואיינים

- **נציגי השותפים:** מיטב דש, קרן רודרמן, משרד העבודה והג'וינט
- **צוות המיזם:** מנהלת, רפרנטית קשרי מעסיקים, רפרנטית השמה
- **סמנכ"ליות מהארגונים:** DXC ומטריקס
- **אחראיות מהארגונים:** איילון, מטריקס, AIG, סלקום
- **גורמים מקצועיים בשדה:**
 - רכזת שיקום ארצית, המוסד לביטוח לאומי
 - מנהלת תחום השמת אנשים עם מוגבלות, ORS
 - מתאמת תעסוקתית ועובדת סוציאלית, בית אקשטיין
 - הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות, ההסתדרות
 - מנהל האתר "עבודה נגישה", המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה, משרד העבודה



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גזיט ישראל תבת • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רודרמן

מגבלות המחקר

- מדגם קטן
- צורך למצע את נתוני המשיבים בכל ארגון
- בחירת הגורמים שרואיינו על ידי צוות המיזם
- נטייה לרציה חברתית בשאלות הנוגעות לעמדות



עסיק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גזיט ישראל תבת • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רוזנמן

נתוני מילוי הסקרים (נכון ל-10.1.18)

מנהלים	סמנכ"ליות	אחראיות	מספר משיבים לארגון	מספר המשיבים	שיעור השבה (ארגונים)	מספר הארגונים שהשיבו	מספר הארגונים שקיבלו את הסקרים	הסקרים
34 (מ-13) (ארגונים)	6	16 (מ-13) (ארגונים)	8-1	56	80%	16	20	עם ההצטרפות
8 (מ-5) (ארגונים)	2	6	4-1	16	55%	6	11	לאחר שנה*

* כיון שהרצת השאלונים החלה ביולי 2017, בשלב שלילת הנתונים השיבו לסקר השני מעסיקים שונים מאלו שהשיבו לסקר הראשון

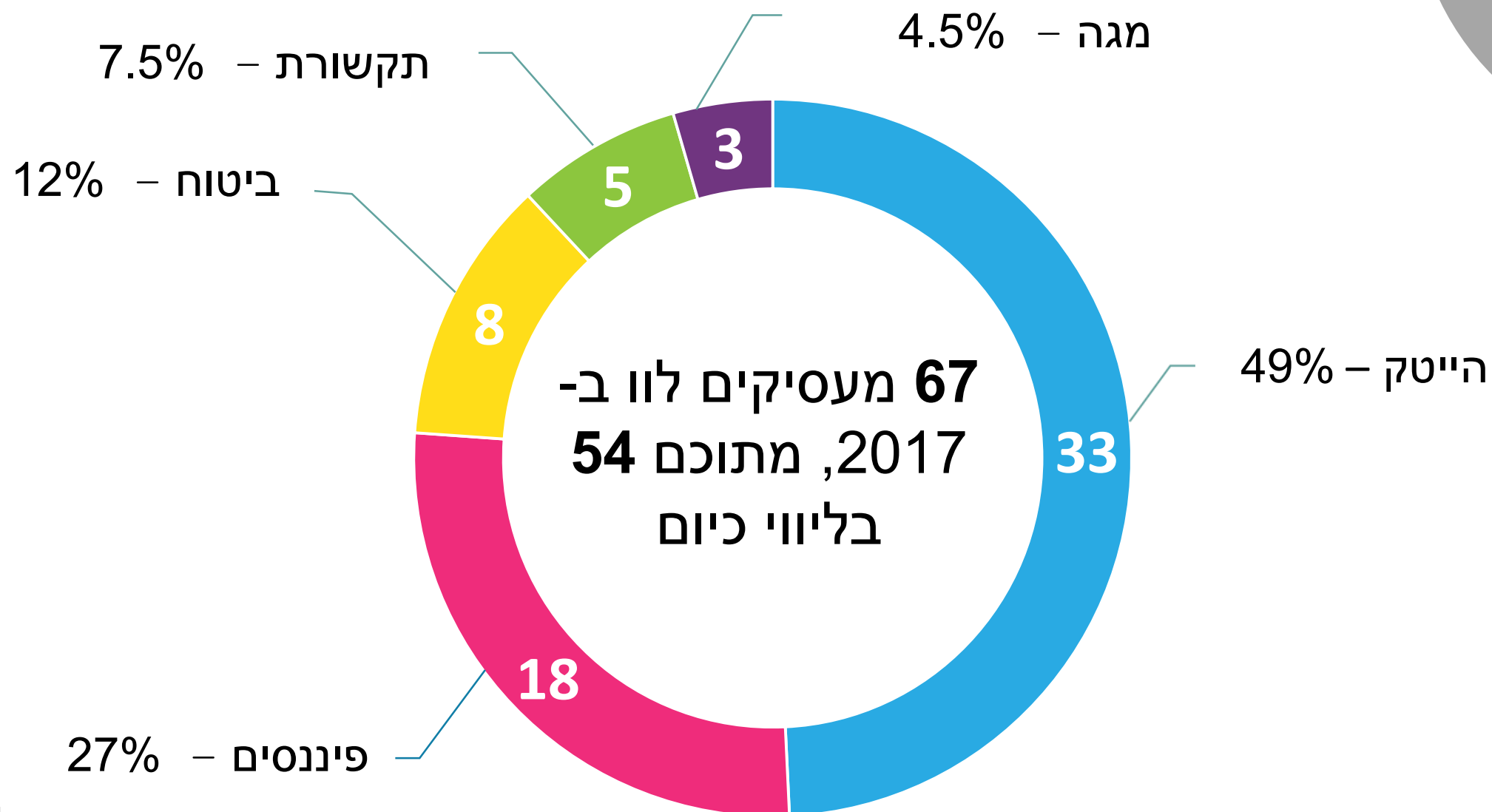


עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גייט ישראל תבת • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רוזנמן

יישום התוכנית

מעסיקים בליווי



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גייט ישראל תבת • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רוזנמן



פעולות לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגונים שבליוי

שיעור הארגונים בהם נעשו פעולות שונות לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות, בתחילת הליווי ולאחר שנה

פרוט הפעולות	עם ההצטרפות לליווי* N=16	לאחר שנה (מעסיקים שונים) N=6
הדרכות בנושא גיוס, העסקה וניהול של עובדים עם מוגבלות	13%	100%
מיפוי המשרות המתאימות לעובדים עם מוגבלות	25%	83%
ביצוע התאמות בתהליך הגיוס, המיון והקליטה לאנשים עם מוגבלות	25%	83%
קביעת תוכנית עבודה ויעדים	38%	100%
מיפוי של העובדים עם המוגבלות בארגון	50%	83%
הצהרה של בכירי הארגון על חשיבות הנושא	56%	83%
עבודה עם גופים שמקדמים את הנושא (מלבד "עסק שווה")	50%	100%
ביצוע התאמות בסביבת העבודה ובתהליכי עבודה	69%	83%
מינוי אחראי/ת לנושא	75%	100%

*המענה לסקר הראשון נעשה במהלך שלושת חודשי הליווי הראשונים, לפיכך מספר ארגונים דיווחו במועד זה על פעולות שנעשו בליווי המיזם

סקרי
המעסיקים -
סמנכ"ליות
ואחראיות

תרומתם הנתפסת של השירותים שניתנו על ידי המיזם

השירות שניתן על ידי המיזם	התפלגות הארגונים* לפי מידת התרומה הנתפסת לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות (N=6)
סיוע בגיוס אנשים עם מוגבלות	17% 33% 50%
סיוע במיפוי המשרות המתאימות ובהנגשתן	20% 40% 40%
הדרכה להנהלה הבכירה	20% 40% 40%
הדרכה למנהלי הביניים	25% 25% 50%
סיוע בהתאמת הנהלים והתהליכים בארגון	17% 33% 50%
סיוע בשינוי תפיסות ועמדות	17% 33% 50%
סיוע בעיצוב ובמיצוב תפקיד האחראי/ת	17% 33% 50%
סיוע בפיתוח תוכנית עבודה ובהגדרת יעדים	50% 50%
סיוע בתהליך הקליטה של עובדים עם מוגבלות	20% 20% 60%
הדרכה לצוות גיוס ולמשאבי אנוש	20% 80%

■ במידה רבה מאוד

■ במידה רבה

■ במידה בינונית

■ במידה מועטה

■ כלל לא

* ממוצע המשיבים בכל ארגון



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גייס ישראל תבת • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רוזנמן

מה מומלץ לשמר? - נקודת מבט הסמנכ"ליות והאחראיות

- הסמנכ"ליות והאחראיות הביעו שביעות רצון גבוהה מפעילות המיזם ומהליווי.
- על פיהן:
 - השירות מקצועי, מדויק, מספק ידע רב והופך את התהליך לבר יישום
 - נשות הצוות:
 - מקצועיות, ענייניות, פרואקטיביות וחדורות מוטיבציה לקדם את המטרה
 - בעלות ידע רחב ומספקות מענה מיטבי לשאלות
 - בעלות תודעת שירות גבוהה וזמינות מאוד למענה
 - שותפות מלאות לתהליך הארגוני
 - מבינות את נקודת המבט העסקית ורואות את התמונה הארגונית הרחבה
 - בעלות פרספקטיבה מארגונים רבים



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גזיט ישראל תבת • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רוזדמן

מה מומלץ לשמר? - נקודת מבט הגורמים בשדה

- מקצועיות ונגישות הצוות
- חיבור חזק למעסיקים
- עקביות בהעברת משרות
- נגישות המידע המועבר (קצר, בהיר)



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גזיט ישראל תבת • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רוזנמן

מה מומלץ לשמר? - נקודת מבט המועמדים והמושמים

- שביעות רצון גבוהה מהשירות
- 9 מתוך 10 מראיינים הביעו שביעות רצון גבוהה מהשירות של המיזם וימליצו עליו בחום;
- המראיינים ציינו כי השירות מקצועי, קשוב ונעים באופן מיוחד
- דיוק ההתאמה בין המועמד למשרה לאורך התהליך
- הכנה למפגש עם המעסיק, כולל הפגת חששות
- מתן הסבר למעסיק על מוגבלות המועמד והצרכים שנובעים ממנה
- התעדכנות הדדית עם הצוות לגבי התקדמות התהליך מול המעסיק
- טיפול משולב מגורם מלווה ומהמיזם – משלים ומחזק את המועמדים



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
ג'יט ישראל תב"ת • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רוזדמן

ציטוטי מועמדים ומושמים

"לפצמים קשה להגדיר את עצמך
כמישהו עם מנהלה, וכשיש לך את
התיווך הזה, את אפילו לא
מהססת לשלוח את הקורות חיים
כי יש לך עם מי לדבר ולהתוועץ
ולתהות אם זה בכלל מתאים"

"בחיים לא הייתי
יכולה להתקבל
לבר! הקבלה שלי
היא בכלל משהו
הכין אותם...
ואנשים ש רצו
אותי"

"האופן שבו דיברו איתי, השאלות
הנכונות, האופן שבו הבינו את
המונחים שלי וידעו לסייע לי בצורה
מדויקת... הרוב המקומות דרכם
חיפתי קודם "זרקו" אותי לחיפוש
עצמי במקומות עבודה לא טובים, לא
היו מספיק רציניים, לא הבהירו
למקום העבודה את רמת המקצועיות
והשכלה שלי. אין מה להשוות!"

"אותי זה מאוד הרגיע
בתהליכים שאחרי חודשיים שאת
מחכה ומחכה, ורונלי היתה שם...
ידעתי שיש לי לפנות. גם אם
אין לה תשובה - אני ידעתי
שהיא שם"

"היחס הטוב התבטא בנחמדות
בשיחות הטלפון. לא שאלו שאלות
פולשניות... בעסק שווה הרגשתי
שמכבדים את הפרטיות שלי"

"יש המון הכלה. אני
מרגישה עצוים כל
מה שאפשר ב"עסק
שווה" כדי למצוא
את ההתאמה הכי
טובה לכן אדם"



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גייט ישראל תבתי • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רוזנמן

ייחוד המיזם – מנקודת מבט המעסיקים

- נקודת מבט עסקית, בשונה מנקודת מבט של חמלה
- ליווי הוליסטי – לכל הקשת הארגונית
- אוטוריטה מקצועית לעומת גופי השמה בלבד
- שירות מקצועי, פרטני ונגיש יותר



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גזיט ישראל תבת • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רוזנמן

ייחוד המיזם – מנקודת מבט הגורמים בשדה

- מקצועיות, עקביות, מחויבות ונגישות הצוות
- יוזמה של המגזר הפרטי ומייצג את צד המעסיקים
- חבירה לגורמים שונים (מעסיקים, ממשלה, גורמי השמה, שיקום, מקבלי השירות)
- מיקוד במשרות "גבוהות"
- הובלת התפיסה שרואה את יכולותיו של האדם עם המוגבלות
- גמישות לצרכי הגורמים עימם עובדים ופתיחות לרעיונות חדשים



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גייט ישראל תבתי • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רוזנמן

ייחוד המיזם – מנקודת מבט המועמדים והמושמים

- יחס מקצועי, חם ותומך
- תיווך למעסיקים שרוצים להעסיק אנשים עם מוגבלות ומוכנים להשקיע בכך
- משרות איכותיות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות
- סיוע קונקרטי למשרות מסוימות

"העסק שווה לצולם
לא תמיד אף משרה
שלא אדע עליה הכל.
הכל סופר מקצועי.
אין דבר כזה 'את
מתייצגת!', יש 'בוא
נתאם פגישה'"

"האחרים נותנים לך
איווי כללי וכלים,
וכאן זה ממש ייעודי
למשרה"

"מחנתי היתרון הוא
שהמעסיקים באים לשם מרצונם,
ואחרים - 'אנחנו רוצים לך'!
אדם עם מוגבלות, אנחנו רוצים
לחת לו את כל התנאים
להצלחה, אנחנו מוכנים להקדיש
את הזמן להכשרה של אדם עם
מוגבלות."



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
ג'יט ישראל תבתי • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רוזנמן

מה מומלץ לשפר?

- מאגר המועמדים, ובעיקר מועמדים בעלי רקע מקצועי, אינו מספק
- לפיכך עיקר ההשמות הישירות כיום הן לתפקידים שאינם דורשים ניסיון (או דורשים ניסיון מועט)
- המיזם לא נמצא מספיק במודעות של גורמי ההשמה
- גורמי ההשמה מביעים חשש כי המועמדים אינם "משווקים" בצורה הטובה ביותר
- ציפייה של חלק מהמועמדים לקשר אינטנסיבי ולפגישות פנים אל פנים
- צורך במתן פידבק ("שיחת למידה") בעקבות ראיון/מיון אצל מעסיק
- מחסור במשרות המצריכות כישורים גבוהים אך אינן מחייבות תקשורת בין אישית רבה



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
ג'יט ישראל תבנת • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רוזדמן

האם כדאי לוותר על שירותי ההשמה?

- 3 מתוך 4 מרואיינות שנשאלו על כך ציינו כי על מרכיב שירותי ההשמה להמשיך ולהיות חלק אינטגרלי מהליווי, שכן הצלחת הארגון בתחום נקבעת על פי ההשמות
- נציגת ארגון אחד, בו היתה השמה ישירה אחת, המליצה שהמיזם יוותר על שירותי ההשמה ויתמקד בשירותי הליווי



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גזיט ישראל תבת • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רוזנמן

רשת המעסיקים

מפגשים



2 מפגשי אחראיות

1 מפגש סמנכ"לים

כ-40-50 משתתפים בכל
מפגש

תקשורת ויח"צ



1 כתבה בהשתתפות

3 חברות

מנטורינג



תהליכים עם 2 סמנכ"לים

B2B



5 מעסיקים הגיעו דרך

מעסיקים אחרים



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גייט ישראל תבתי • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רוזנמן

תקשורת ויח"צ

14	אינטרנט 	8	עיתונות 
2	טלוויזיה 	4	רדיו 

סה"כ 28 אייטמים

תוצאות התוכנית

מידע
מנהלי של
המיזם

משרות והשמות

שקטור	משרות מיזם*	משרות שנסגרו (אוישו או בוטלו)	השמות ישירות**	% השמות ישירות מתוך משרות שנסגרו	מושמים ישירים המשולבים בתעסוקה***	השמות עקיפות****
פיננסים	2	22	5	23%	100%	12
ביטוח	1	31	9	29%	100%	27
תקשורת	0	5	0	0%	-	36
הייטק	2	79	13	16%	69%	99
מגה	1	12	2	16%	0%	6
אחר (טאלנט דיגיטלי)	-	-	1	-	100%	-
סה"כ	6	149	30	19%	81	180
סה"כ משרות שנפתחו	155					

* משרה שנפתחה על ידי המיזם

** השמה של משרת מיזם שנעשתה על ידי המיזם או על ידי גוף אחר

*** עבדו לפחות 3 חודשים ברצף בהיקף של לפחות חצי משרה

**** השמות של אנשים עם מוגבלות במשרות בפרופיל מיזם (משרות אקדמיות/ מקצועיות) שלא נפתחו על ידי המיזם

השפעה על הארגונים שבליוי

- הסמנכ"ליות והאחראיות שרואיינו העידו כי במסגרת הליוי :
 - רכשו ידע, כלים ויכולת התמצאות בתחום סבוך זה
 - רכשו הבנה שהנושא מצריך טיפול ומאמץ ייחודיים
 - אלה, בנוסף לשירותים השונים שקיבלו במסגרת הליוי, סייעו להובלת תהליך מדויק ומקצועי לקידום הנושא בארגון
- הנושא נמצא כיום בתודעה הארגונית במידה רבה יותר מאשר בעבר
- חלק מהארגונים הרחיבו את העשייה בתחום, למשל:
 - תוכנית התמחות לאנשים עם מוגבלות
 - חניכה של ארגונים נוספים



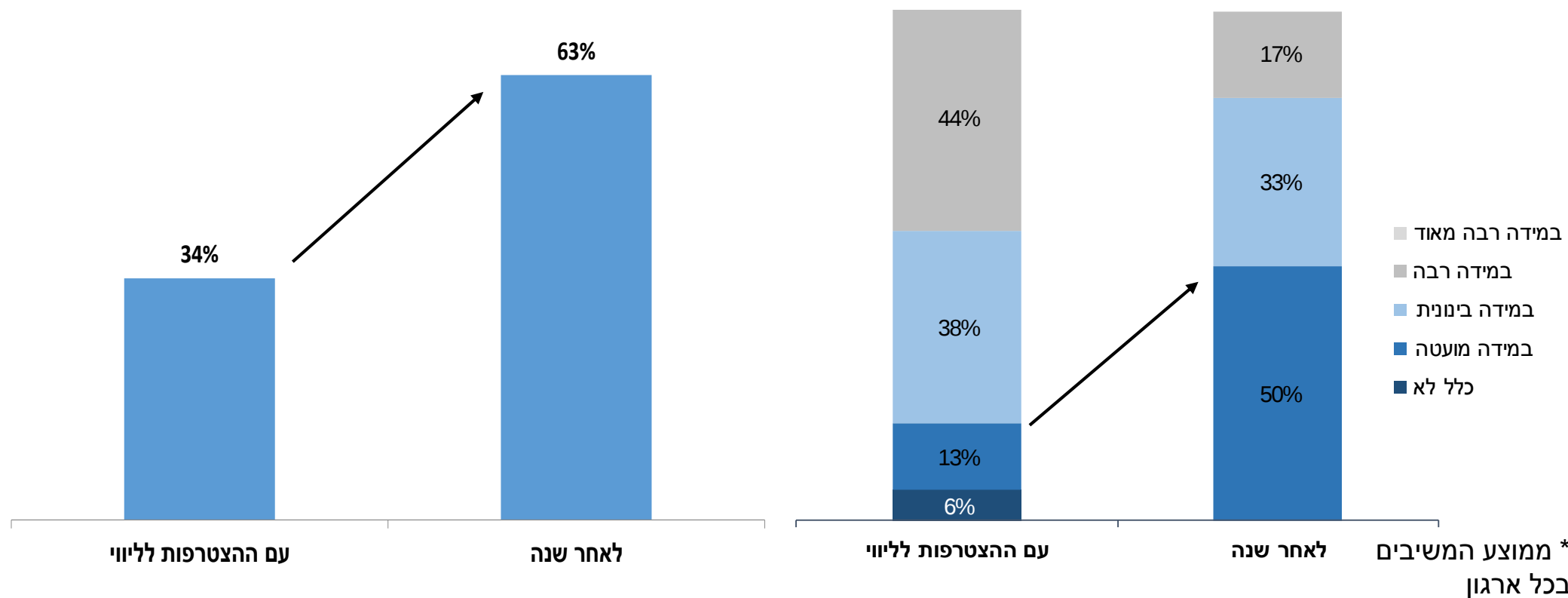
עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גזית ישראל תבת • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רוזנמן

רכישת ידע

שיעור המשיבים כי הם מכירים היטב את סעיפי צו ההרחבה,
עם ההצטרפות לליווי ושנה אחרי
 $N(T_0)=56$, $N(T_1)=16$

התפלגות הארגונים* לפי מידת ההסכמה להיגד:
"למנהלים בארגון חסר ידע על אנשים עם מוגבלות וכיצד לאפשר
העסקה שלהם"
עם ההצטרפות לליווי ושנה אחרי
 $N(T_0)=16$, $N(T_1)=6$



פתיחות ארגונית להעסקת אנשים עם מוגבלות

התפלגות הארגונים* לפי מידת הערכת הפתיחות $N(T_0)=16, N(T_1)=6$	ההבדל בין ממוצע המשיבים בשתי הקבוצות $N(T_0)=56, N(T_1)=16$	עמדות ארגוניות באשר להעסקת עובדים עם מוגבלות
7% 47% 33% 13% 17% 83%	◁▷	בתפקידים ניהוליים
33% 47% 20% 67% 33%	◁▷	בתפקידים המצריכים מתן שירות ללקוחות
27% 47% 27% 50% 50%	▲	בתפקידים מקצועיים/פרופסיונליים
13% 67% 20% 50% 50%	▲	העסקת עובדים עם מוגבלות (כללי)

* ממוצע המשיבים בכל ארגון

כלל לא במידה מועטה במידה בינונית במידה רבה במידה רבה מאוד

שיפור ▲ נסיגה ▷◁ ללא שינוי (ההפרש מובהק ברמה של 0.05)



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
ג'ינטי ישראל תבתי - משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות - קרן משפחת רוזנברג



עמדות באשר להעסקת אנשים עם מוגבלות בארגון

התפלגות הארגונים* לפי מידת ההסכמה להיגדים $N(T_0)=16, N(T_1)=6$	ההבדל בין ממוצע המשיבים בשתי הקבוצות $N(T_0)=56, N(T_1)=16$	עמדות ארגוניות באשר להעסקת אנשים עם מוגבלות
עם ההצטרפות לליווי לאחר שנה 19% 75% 6% 33% 67%	◁▷	אנשים עם מוגבלות יעבדו לאט יותר ו/או יתקשו יותר לעמוד ביעדי העבודה
עם ההצטרפות לליווי לאחר שנה 20% 67% 13% 17% 50% 33%	◁▷	עובדים עם מוגבלות ייעדרו יותר מהעבודה
עם ההצטרפות לליווי לאחר שנה 63% 37% 50% 50%	◁▷	לעובדים עם מוגבלות אין הידע, המיומנויות והניסיון הנדרשים לביצוע תפקידים מקצועיים/פרופסיונליים

כלל לא במידה מועטה במידה בינונית במידה רבה במידה רבה מאוד

שיפור נסיגה ללא שינוי (ההפרש מובהק ברמה של 0.05)

* ממוצע המשיבים בכל ארגון



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גייט ישראל תבת - משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות - קרן משפחת רוזנמן

לא נמצא הבדל מובהק בין ארגונים בתחילת ליווי לבין ארגונים לאחר שנת ליווי בעמדות הנוגעות לקצב העבודה של עובדים עם מוגבלות, להיעדרותם מהעבודה ולידע, המיומנויות והניסיון שברשותם



עמדות באשר לחסמים של מנהלים בהעסקת אנשים עם מוגבלות

התפלגות הארגונים* לפי מידת ההסכמה להיגדים $N(T_0)=16, N(T_1)=6$	ההבדל בין ממוצע המשיבים בשתי הקבוצות $N(T_0)=56, N(T_1)=16$	עמדות ארגוניות באשר לחסמי מנהלים בהעסקת אנשים עם מוגבלות
31% 56% 13%	◁▷	למנהלים יהיה קשה יותר לפטר עובד עם מוגבלות
33% 33% 33%		
44% 38% 13% 6%	▲	למנהלים חסר ידע על אנשים עם מוגבלות וכיצד לאפשר העסקה שלהם
17% 33% 50%		
63% 31% 6%	◁▷	המנהלים יתקשו להתמודד עם ההשקעה הנדרשת בניהול ובהדרכה של עובדים עם מוגבלות
17% 17% 67%		
38% 56% 6%	◁▷	המנהלים יתקשו לבצע התאמות בארגון העבודה שיידרשו לקליטת עובדים עם מוגבלות
33% 67%		
6% 25% 63% 6%	◁▷	המנהלים לא יחוו בנוח לנהל עובדים עם מוגבלות
17% 83%		

* ממוצע המשיבים בכל ארגון



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גייט ישראל תבת - משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות - קרן משפחת רוזנמן

במידה רבה מאוד במידה רבה במידה בינונית במידה מועטה כלל לא

שיפור ▲ נסיגה ▼ ללא שינוי (הפרש מובהק ברמה של 0.05) ◁▷

מנהלים מארגונים המלווים שנה ויותר דיווחו על רב יותר
לגבי העסקת אנשים עם מוגבלות



חסמים ארגוניים להעסקת אנשים עם מוגבלות

חסמים ארגוניים להעסקת אנשים עם מוגבלות	ההבדל בין ממוצע המשיבים בשתי הקבוצות $N(T_0)=56, N(T_1)=16$	התפלגות הארגונים* לפי מידת ההסכמה להיגדים $N(T_0)=16, N(T_1)=6$
לארגון לא מגיעים מספיק מועמדים עם מוגבלות המתאימים למשרות מקצועיות/פרופסיונליות	◁▷	13% 73% 13% 17% 33% 50%
הארגון יתקשה להשקיע בהתאמות ובהנגשות הפיזיות, וברכישת האמצעים הייעודיים שיידרשו לקליטת עובדים עם מוגבלות	◁▷	13% 69% 13% 17% 83% 17%
תהליכי הגיוס, המיון והקליטה אינם מותאמים לאנשים עם מוגבלות	▲	25% 69% 6% 17% 33% 50%
העובדים לא יחוו בנוח לעבוד עם אנשים עם מוגבלות	◁▷	19% 63% 19% 17% 17% 67%

* ממוצע המשיבים בכל ארגון



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גייס ישראל תבת - משרד העבודה והרווחה
מיכאל דש השקעות • קרן משפחת רוזנמן

שיפור ▲ נסיגה ▼ ללא שינוי (ההפרש מובהק ברמה של 0.05) ◁▷

במידה רבה מאוד ■ במידה רבה ■ במידה בינונית ■ במידה מועטה ■ כלל לא ■

מנהלים מארגונים המלווים שנה ויותר דיווחו על התאמה טובה יותר של תהליכי הגיוס, המיון והקליטה בארגון לאנשים עם מוגבלות

סקרי
המעסיקים –
סמנכ"ליות
ואחראיות

* הנתונים התקבלו
ממינהל מחקר וכלכלה
במשרד העבודה.
הסקר בוצע ב-2016
ונכללו בו מעסיקים של
25 עובדים ומעלה.
ממצאיו לא פורסמו



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גייט ישראל תבת - משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות - קרן משפחת רוזנמן

עמדות באשר להעסקת אנשים עם מוגבלות: השוואה לנתוני סקר ארצי של מעסיקים מהמגזר הפרטי שהעסיקו אנשים עם מוגבלות*

התפלגות הארגונים** לפי מידת ההסכמה להיגדים $N(T_0)=16, N(T_1)=6$ N (סקר ארצי) = 231	סקר	חסמים/עמדות כלפי העסקת אנשים עם מוגבלות
	ארצי: מעסיקי אנשים עם מוגבלות במגזר הפרטי	קיימים בארגון גורמים שמפריעים לקליטה של עובדים עם מוגבלות
	סקרי מעסיקי עסק שווה	
	עם ההצטרפות לליווי לאחר שנה	
	ארצי: מעסיקי אנשים עם מוגבלות במגזר הפרטי	למנהלים יהיה קשה יותר לפטר אדם עם מוגבלות
	סקרי מעסיקי עסק שווה	
	עם ההצטרפות לליווי לאחר שנה	
	ארצי: מעסיקי אנשים עם מוגבלות במגזר הפרטי	העובדים לא יחושו בנוח לעבוד עם אדם עם מוגבלות
	סקרי מעסיקי עסק שווה	
	עם ההצטרפות לליווי לאחר שנה	

לא השיב/לא יודע במידה רבה/רבה מאוד במידה בינונית/מועטה כלל לא

** ממוצע המשיבים בכל ארגון

מניעים ארגוניים להעסקת אנשים עם מוגבלות

* ממוצע המשיבים
בכל ארגון



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גייט ישראל תבת - משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות - קרן משפחת רוזדמן



שיפור ▲ נסיגה ▼ ללא שינוי (ההפרש מובהק ברמה של 0.05) <>

כלל לא ■ במידה מועטה ■ במידה בינונית ■ במידה רבה ■ במידה רבה מאוד ■

מניעים ארגוניים להעסקת אנשים עם מוגבלות	ההבדל בין ממוצע המשיבים בשתי הקבוצות $N(T_0)=56$, $N(T_1)=16$	התפלגות הארגונים* לפי מידת ההסכמה להיגדים $N(T_0)=16$, $N(T_1)=6$
זה משתלם מבחינה כלכלית	<>	7% 33% 60% 33% 50% 17%
החוק מחייב העסקת אנשים עם מוגבלות	<>	6% 50% 38% 6% 83% 17%
הגדלת נגישות הארגון ללקוחות עם מוגבלות	<>	13% 31% 56% 17% 50% 33%
עובדים עם מוגבלות חרוצים ונאמנים יותר	<>	7% 20% 53% 13% 7% 17% 33% 50%
הרחבת המאגר האנושי לגיוס עובדים	<>	6% 6% 44% 44% 33% 67%
שיפור תדמית הארגון	<>	6% 6% 31% 56% 17% 67% 17%
שיפור האקלים הארגוני	▲	6% 69% 25% 17% 67% 17%
זה נכון מבחינה מוסרית/כתרומה לקהילה	<>	6% 63% 31% 50% 50%

מנהלים מארגונים המלווים שנה ויותר דיווחו על תפיסה ארגונית רווחת יותר
כי העסקת אנשים עם מוגבלות משפרת את האקלים הארגוני

סקרי
המעסיקים –
סמנכ"ליות
ואחראיות

התפלגות הארגונים* לפי מידת שביעות הרצון (N=6)	היבטי שביעות רצון ותרומה
	הארגון מסוגל כעת להטמיע תהליכים לשילוב עובדים עם מוגבלות כחלק מעבודתו השוטפת
	כלל השירותים שניתנו לארגון על ידי המיזם תרמו לקידום תעסוקת עובדים עם מוגבלות בתפקידים מקצועיים/פרופסיונליים
	שביעות הרצון מאיכות השירות שניתן לארגון על ידי המיזם
	ימליצו למעסיקים אחרים לקבל ליווי מהמיזם

כלל לא במידה מועטה במידה בינונית במידה רבה במידה רבה מאוד

* ממוצע המשיבים בכל ארגון



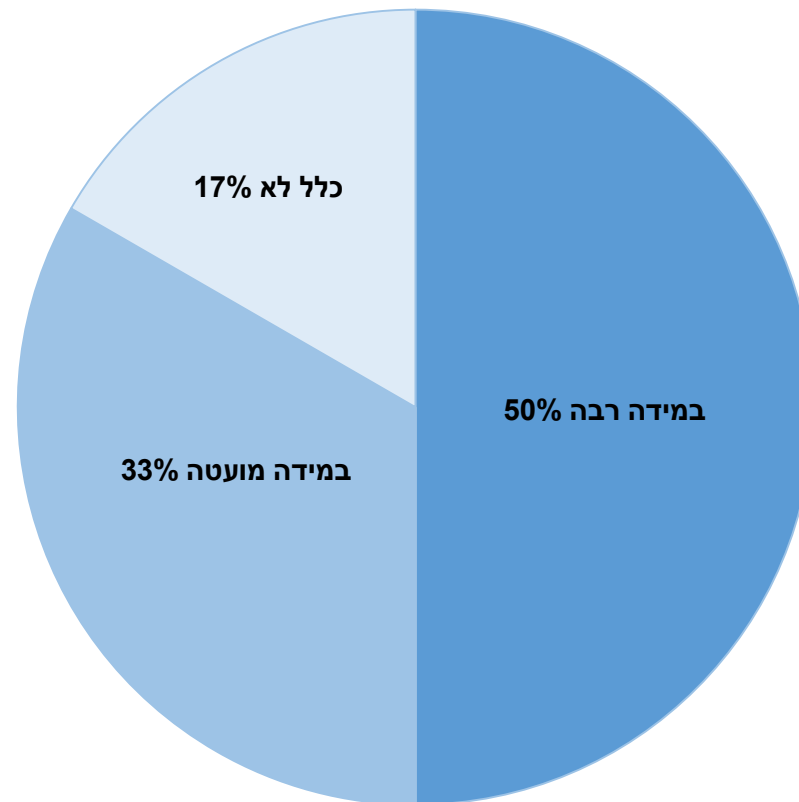
עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גייט ישראל תבת • משרד העבודה והרווחה
מימב דש השקעות • קרן משפחת רוזנמן

סקרי
המעסיקים –
סמנכ"ליות
ואחראיות

נכונות הארגונים לשלם על שירותי הליווי

התפלגות הארגונים* לפי הערכת הסמנכ"ליות והאחראיות
את מידת הנכונות של לשלם עבור שירותי המיזם (N=6)



* ממוצע המשיבים בכל ארגון



עסק שווה

מעסיקים אנשים עם מוגבלות
גזיט ישראל תבת • משרד העבודה והרווחה
מיטב דש השקעות • קרן משפחת רוזנמן

מחצית מהמשיבות בסקר העריכו שארגונים יהיו מוכנים לשלם עבור שירותי המיזם

השפעה על המועמדים/מושמים עם המוגבלות

- ארבעת המרואיינים שהתקבלו לעבודה בסיוע המיזם תיארו חויית קליטה חיובית מאוד בארגונים
- בין השאר ציינו תחושה של שוויון מלא, העצמה ושינוי
- שניים התייחסו לרצונם ולאמונתם כי בעתיד יתקדמו בעבודה
- שניים ציינו כי הקשר עם המיזם היווה עבורם חוויה "משנת חיים"

"פה זה אחרת. את מרגישה
רצויה, מוערכת, שאכפת
ממך. אני לא ידעתי להגיד
שום כשאני יוצאת מהעבודה,
ופה אני עושה את זה"

"אני לא יודע אם אנשים מכירים את
עסק שווה, אבל חשוב שיהיה יותר
מודעות כי זה יכול לשנות לאנשים את
החיים. לי אישית זה שנה את החיים"

"מהחילה מקצועית - אני עדיין לא מדע את
הדברים, הצתיך מצפה לעשות דברים יותר
"ברי החלטה", להפחיל שיקוף דעת,
להתקדם... אני בטוח שזה יקרה ויודע
שאני צריך להתחיל מלמטה"

המלצות

- הרחבת מאגר המועמדים של המיזם, בעיקר מועמדים בעלי רקע מקצועי
- חיזוק קשרי העבודה עם גורמים בשדה לביסוס האמון והמודעות למיזם
- חידוד תיאום הציפיות עם המועמדים בתחילת הדרך
- עריכת שיחת משוב עם מועמדים לאחר ראיון/מיון אצל המעסיק, ללמידה ולשיפור

